

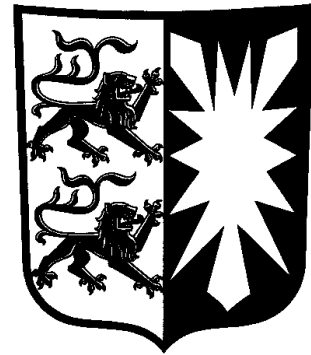
Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 6 Sa 285/10

ö. D. 2 Ca 488 b/10 ArbG Kiel
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 01.12.2010

gez. ...
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 01.12.2010 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzerin

für Recht erkannt:

1. Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 26.04.2010 – 2 Ca 4886/10 – teilweise abgeändert.

Das beklagte Land wird verurteilt, an die Klägerin 600,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 22.02.2010 zu zahlen.

2. Im Übrigen wird die Berufung zurückgewiesen.
3. Von den Kosten des Rechtsstreits trägt die Klägerin 2/3 und das beklagte Land 1/3.
4. Die Revision wird nicht zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

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

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Zahlung einer Zulage für die Monate November 2009 bis Januar 2010.

Die am ...1947 geborene Klägerin trat am 28.04.2005 in die Dienste des beklagten Landes. Sie arbeitete zunächst als Vorzimmerkraft bei der Staatssekretärin (Amtschefin) in dem Ministerium für W.... Ihrer Tätigkeit liegt der Arbeitsvertrag vom 02.05.2005 zugrunde. Der Vertrag lautet auszugsweise wie folgt:

„ § 2

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) jeweils geltenden Fassung. Außerdem finden die im Bereich des Arbeitgeber jeweils geltenden sonstigen einschlägigen Tarifverträge Anwendung.

...

§ 4

(1) Frau B. ist in Vergütungsgruppe Vb BAT – außertariflich – für die Zeit als Vorzimmerkraft bei der Staatssekretärin – Amtschefin – eingruppiert (§ 22 Abs. 3 BAT).

(2) Wird Frau B. nicht mehr als Vorzimmerkraft bei der Staatssekretärin – Amtschefin – weiterbeschäftigt, erhält sie eine Sachbearbeitungsstelle. Die tarifliche Eingruppierung richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der ausübenden Tätigkeit.

§ 5

- (1) Es wird folgende Nebenabrede vereinbart:
- (a) Zur Abgeltung der bei der Dienstleistung im Vorzimmer der Staatssekretärin – Amtschefin – regelmäßig anfallenden Mehrarbeit erhält Frau B. für die Dauer ihrer Tätigkeit im Vorzimmerdienst zusätzlich zu ihrer sonstigen Vergütung eine monatliche Pauschalvergütung, die zurzeit nach 25 Stunden berechnet wird (Überstundenpauschale).
 - (b) Nach Ablauf eines Kalenderjahres wird die Gesamtzahl aller von Frau B. im vergangenen Kalenderjahr tatsächlich geleisteten Überstunden durch das Personalreferat ermittelt.
 - (c) Zu diesem Zweck leitet Frau B. jeweils nach Ablauf eines Kalendermonats einen Buchungsausdruck des elektronischen Zeiterfassungssystems, aus dem die tatsächlich geleisteten Überstunden des vergangenen Monats hervorgehen, dem Personalreferat zu.
 - (d) Auf der Grundlage der Gesamtzahl aller im vergangenen Kalenderjahr geleisteten Überstunden (Monatsdurchschnitt) wird für das kommende Kalenderjahr die monatliche Überstundenpauschale festgesetzt.
 - (e) Bei Erkrankung oder Urlaub von Frau B. richtet sich die Zahlung der Überstundenpauschalvergütung nach den tariflichen Bestimmungen (§ 37 Abs. 2 bzw. § 47 Abs. 2 BAT).
- (2) Die Nebenabrede kann mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsabschluss schriftlich gekündigt werden.

§ 6

Änderung und Ergänzungen des Arbeitsvertrages einschließlich von Nebenabreden sowie Vereinbarungen weiterer Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.“

Die der Klägerin gezahlte Überstundenpauschale gemäß § 5 des Arbeitsvertrags betrug zuletzt 600,00 EUR brutto monatlich.

Nach der Landtagswahl im Jahr 2009 kam es im Ministerium für W... zu Umstrukturierungen. Davon war die Staatssekretärin Frau Wi. betroffen, die durch Frau A. abgelöst wurde. Betroffen war auch die Klägerin, die nach dem Willen des Ministers ab November 2009 nicht mehr als Vorzimmerkraft bei der Staatssekretärin wirken sollte.

Am 27.10.2009 fand im Ministerium ein Gespräch über die Auswirkungen der die Klägerin betreffenden Änderungen statt. An der Unterredung nahmen die Staatssekretärin Wi., die Klägerin, der Abteilungsleiter I, Herr S., der damalige Personalreferent Herr G. sowie Frau K. teil. In dem Gespräch ging es u. a. um die weitere Verwendung der Klägerin. Streitig ist, ob der Klägerin bei dieser Gelegenheit zugesagt worden ist, dass eine Veränderung ihres Tätigkeitsbereiches nicht zu Einkommensverlusten führen wird.

Mit Schreiben vom 30.10.2009 teilte Herr S. der Klägerin Folgendes mit:

„Ihre dienstliche Verwendung

Sehr geehrte Frau B.,

mit Wirkung vom 02. November 2009 weise ich Sie dem Referat VII 13 zur Arbeitsleistung zu. Es ist beabsichtigt, Ihnen mit Wirkung vom 01. Dezember 2009 das Aufgabengebiet VII 139 zu übertragen.

Die Zahlung Ihrer monatlichen Überstundenpauschale werde ich mit Ablauf des Monats Oktober 2009 einstellen, da diese Zahlung nach der Nebenabrede zu Ihrem Arbeitsvertrag für die Dauer Ihrer Tätigkeit im Vorzimmer der Staatssekretärin begrenzt war.

Mit freundlichen Grüßen

S.“

Seit November 2009 zahlte das beklagte Land der Klägerin die Überstundenpauschale in Höhe von 600,00 EUR brutto monatlich nicht mehr.

Mit Schreiben vom 03.12.2009 machte die Klägerin gegenüber dem beklagten Land erfolglos die Weitergewährung der monatlichen Überstundenpauschale geltend.

Mit ihrer am 16.02.2010 bei dem Arbeitsgericht eingehenden Klage verfolgt die Klägerin ihre Ansprüche für die Monate November 2009 bis Januar 2010 weiter.

Sie hat behauptet, ihr sei im Zuge des Gespräches am 27.10.2009 ausdrücklich zugesichert worden, dass eine Veränderung ihres Tätigkeitsbereiches nicht zu Einkommensverlusten führen würde.

Das beklagte Land hat bestritten, dass der Klägerin jemals die Fortzahlung der Überstundenpauschale zugesichert worden sei. Die Zulage sei bis Ende Oktober 2009 gewährt worden, weil die Klägerin nur bis zu diesem Zeitpunkt als Vorzimmerkraft der Staatssekretärin tätig gewesen sei. Ab November 2009 fehle es an einer Rechtsgrundlage für eine solche außertarifliche Zuwendung. In dem Gespräch am 27.10.2009 sei der Klägerin nur zugesagt worden, wohlwollend zu prüfen, ob auch bei einer Änderung ihres Aufgabenbereichs die bisherige Eingruppierung erhalten bleiben könne.

Wegen des weiteren Vortrags der Parteien und ihrer im ersten Rechtszug gestellten Anträge wird auf den Tatbestand des erstinstanzlichen Urteils verwiesen. Das Arbeitsgericht hat Beweis erhoben durch Vernehmung der Zeugin Wi. sowie des Zeugen S.. Wegen des Ergebnisses der Beweisaufnahme wird auf die Sitzungsniederschrift vom 26.04.2010 Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das beklagte Land sei nicht verpflichtet, der Klägerin für die Monate November 2009 bis Januar 2010 die geforderte Überstundenpauschale zu zahlen. Ausweislich § 5 des Arbeitsvertrages vom 02.05.2005 habe die Klägerin die Überstundenpauschale zur Abgeltung der bei ihrer Tätigkeit im Vorzimmer der Staatssekretärin regelmäßig anfallenden Mehrarbeit erhalten. Die Gewährung der Pauschale sei unmittelbar an diese Tätigkeit geknüpft. Wegen des Wegfalls der Tätigkeit mit Ablauf des Monats Oktober 2009 dürfe das beklagte Land die Zahlung der Überstundenpauschale mit Ablauf dieses Monats einstellen. Eine Verpflichtung zur Weitergewährung der Zulage folge auch nicht aus einer der Klägerin gemachten rechtsverbindlichen Zusage. Die Klägerin habe eine derartige Zusage nicht beweisen können. Zwar habe die Zeugin Wi. bekundet, es sei in der Unterredung am 27.10.2009 auch darüber diskutiert worden, wie als Folge einer Änderung des Tätigkeitsbereiches der Klägerin die Differenz in der Vergütung von 600,00 EUR brutto monatlich ausgeglichen werden könne. In diesem Zusammenhang sei angedacht worden, der Klägerin zusätzliche Aufgaben, etwa die Übersetzung von Reden in die englische Sprache, zu übertragen. Für die Zeugin habe nach Ende der Unterredung kein Zweifel bestanden, dass dieser Graben (Differenz von

600,00 EUR brutto monatlich) überbrückt werden könne. Es sei nur noch die Frage gewesen, wie das im Einzelnen zu bewerkstelligen sei. Es sei eigentlich nicht um das „Ob“ des Ausgleiches, sondern nur noch um die Frage des „Wie“ gegangen. Dagegen habe der Zeuge S. erklärt, er habe der Klägerin zu keinem Zeitpunkt irgendwelche Zusicherungen gemacht, dieses schon deswegen nicht, weil er auf das Gespräch am 27.10.2009 nicht vorbereitet und sich auch nicht darüber im Klaren gewesen sei, welche Stellen für eine entsprechende Eingruppierung der Klägerin offen gewesen seien. Er habe allerdings zugesagt, wohlwollend zu prüfen, ob eine Kompensation für den Verlust der Zulage erfolgen könne. Wegen der sich widersprechenden Zeugenaussagen habe die Klägerin ihre Behauptung, ihr sei die Fortzahlung der Überstundenpauschale zugesagt worden, nicht bewiesen.

Gegen das ihr am 02.06.2010 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts hat die Klägerin am 29.06.2010 Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbe gründungsfrist bis zum 02.09.2010 am 27.08.2010 begründet.

Die Klägerin meint, die Zeugin Wi. habe bestätigt, dass Frau K. im Gespräch am 27.10.2009 erklärt hat, die Klägerin werde trotz des Ausscheidens von Frau Wi. aus ihrem Amt als Staatssekretärin keine finanziellen Einbußen erleiden. Durch die Anreicherung mit weiteren Aufgaben solle auch sichergestellt werden, dass der Klägerin die Zulage von 600,00 EUR brutto monatlich erhalten bleibe. Bei der Würdigung der Aussage des Zeugen S. sei zu berücksichtigen, dass er weiterhin bei dem beklagten Land beschäftigt sei und ein unmittelbares Eigeninteresse am Ausgang des Rechtsstreits habe. Auch der Zeuge G. könne bestätigen, dass Frau K. rechtsverbindlich unwiderruflich zugesagt habe, dass der Klägerin trotz des Ausscheidens von Frau Wi. weiterhin die monatliche Zulage in Höhe von 600,00 EUR brutto gewährt werden sollte.

Die Klägerin beantragt:

Das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 26.04.2010 – Aktenzeichen
ö. D. 2 Ca 488 b/10 – wird abgeändert.

Das beklagte Land wird verurteilt, an die Klägerin 1.800,00 EUR brutto nebst 5 Prozentpunkten Zinsen über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Das beklagte Land beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Das beklagte Land bestreitet, dass Frau K. der Klägerin arbeitsvertraglich etwas zugesagt hat. Frau K. sei als Leiterin des Ministerbüros gar nicht befugt, vertragliche Vereinbarungen für das Land Schleswig-Holstein abzuschließen und habe das auch nicht getan. In keinem der mit der Klägerin am 27.10.2009 geführten Gespräche seien ihr Zusagen hinsichtlich der Kompensation für den Verlust der Überstundenpauschale gemacht worden. Hinzu komme, dass eine etwaige Zusage schriftlich hätte erfolgen müssen.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien im Berufungsrechtszug wird auf die gewechselten Schriftsätze verwiesen.

Die Berufungskammer hat Beweis erhoben durch Vernehmung des Zeugen G.. Wegen des Inhalts des Beweisbeschlusses sowie der Aussage des Zeugen wird auf die Sitzungsniederschrift vom 01.12.2010 verwiesen.

Entscheidungsgründe

A. Die Berufung der Klägerin ist zulässig. Sie ist statthaft (§ 64 Abs. 2 lit. b ArbGG) und frist- sowie formgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 64 Abs. 1 ArbGG, 519, 520 ZPO).

B. Die Berufung gegen das klagabweisende Urteil des Arbeitsgerichts ist nur teilweise begründet. Die Klägerin hat Anspruch auf Zahlung der Überstundenpauschale in Höhe von 600,00 EUR brutto für den Monat November 2009. Für die folgenden Monate kann sie keine Zahlung verlangen.

I. Aufgrund der Nebenabrede in § 5 des Arbeitsvertrags vom 02.05.2005 hat die Klägerin Anspruch auf Zahlung der Überstundenpauschale in Höhe von 600,00 EUR für

den Monat November 2009. Gemäß § 5 Abs. 1 (a) kann die Klägerin zur Abgeltung der bei der Dienstleistung im Vorzimmer der Staatssekretärin – Amtschefin – regelmäßig anfallenden Mehrarbeit für die Dauer ihrer Tätigkeit im Vorzimmerdienst zusätzlich zu ihrer sonstigen Vergütung eine monatliche Pauschalvergütung verlangen. Die Höhe dieser Pauschalvergütung betrug zuletzt unstreitig 600,00 EUR brutto im Monat.

Entgegen der Auffassung des beklagten Landes ist die Verpflichtung zur Zahlung der Überstundenpauschale nicht automatisch mit dem Entzug der Tätigkeit im Vorzimmer entfallen, hier zum 31.10.2009. Vielmehr musste die Nebenabrede mit der sich aus § 5 Abs. 2 Arbeitsvertrag ergebenden Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss schriftlich gekündigt werden. Erst mit Wirksamwerden der Kündigung vom 30.10.2009 ist der Anspruch auf die mit der Nebenabrede zugesagte Überstundenpauschale zum 30.01.2009 entfallen.

Im vorliegenden Fall haben die Parteien in § 5 des Arbeitsvertrags eine zulässige Nebenabrede über die pauschale Vergütung der Überstunden vereinbart. Wie im bisherigen Tarifrecht (§ 4 Abs. 2 Satz 2 BAT) sieht auch der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) in § 2 Abs. 3 die Möglichkeit vor, Nebenabreden zu vereinbaren. Die Pauschalierung von Zeitzuschlägen, etwa für Überstunden, kann Gegenstand einer Nebenabrede im Rahmen des Arbeitsvertrags sein (vgl. Conze, Personalbuch Tarifrecht öffentlicher Dienst 2. Aufl. Rn. 1187). Die Kündigungsbestimmung in § 2 Abs. 3 Satz 2 TV-L sieht vor, in welchen Fällen eine Nebenabrede gesondert, also ohne Auswirkung auf den sonstigen Inhalt des Arbeitsverhältnisses, gekündigt werden kann. Da es sich um Nebenpunkte des Arbeitsverhältnisses handelt, die die Hauptpflicht nicht berühren, ist eine in der Nebenabrede vereinbarte Teilkündigung zulässig. Eine solche Teilkündigung bezieht sich nur auf die Nebenabrede und lässt die übrigen Bestimmungen des Arbeitsvertrages unberührt. Ist für eine Nebenabrede einzelvertraglich keine gesonderte Kündigungsmöglichkeit vorgesehen, kann sich eine Vertragspartei von einer Nebenabrede ebenso wie vom sonstigen Vertragsinhalt nur durch eine Änderungskündigung des Arbeitsvertrags lösen.

Es ist zweifelhaft, ob es überhaupt rechtlich zulässig ist, eine Leistung, die Gegenstand einer Nebenabrede ist, mit einer auflösenden Bedingung zu versehen. Darauf aber liefe die vom beklagten Land in der Berufungsverhandlung vertretene Auffassung hinaus, die Nebenabrede bedürfe keiner Kündigung. Wie § 2 Abs. 3 TV-L verdeutlicht, ist eine Lösung von der Nebenabrede durch Kündigung möglich, und zwar dann, wenn eine solche Möglichkeit einzelvertraglich vereinbart ist. Von anderen Lösungsmöglichkeiten ist nicht die Rede.

Unabhängig davon haben die Vertragsparteien für die Lösung von der Nebenabrede ausdrücklich die Kündigung vorgesehen und keine auflösende Bedingung vereinbart. Die Nebenabrede findet sich in Absatz 1 von § 5. Auf diesen Absatz 1 bezieht sich Absatz 2. Eine auflösende Bedingung als Alternative zur Kündigung ist dagegen nicht eindeutig formuliert.

Die Vertragsparteien haben bei Vereinbarung der Nebenabrede offenbar § 2 Abs. 3 TV-L im Auge gehabt, wie § 5 Abs. 2 des Vertrages zeigt. Das beklagte Land brauchte danach nicht den gesamten Arbeitsvertrag im Wege der Änderungskündigung zu kündigen, um sich von der Abrede zu lösen. Auf der anderen Seite schützte § 5 Abs. 2 die Klägerin offenbar vor dem plötzlichen Wegfall der Pauschale.

Die Nebenabrede galt bis zum 30.11.2009. Es reichte aus, mit Schreiben vom 30.10.2010 zu erklären, dass die Zahlung der monatlichen Überstundenpauschale eingestellt wird, weil die Zahlung nach Abs. 1 der Nebenabrede für die Dauer der Tätigkeit im Vorzimmer begrenzt war. Diese Erklärung ist als Kündigung der Nebenabrede zu werten. Unter Wahrung der vereinbarten Frist ist die Kündigung der Nebenabrede zum 30.11.2009 wirksam. Demnach kann die Klägerin die Überstundenpauschale für den Monat November 2009 in Höhe von 600,00 EUR brutto verlangen.

Der Zinsanspruch folgt aus §§ 286 Abs. 1, 288 Abs. 1 ZPO.

II. Für die Monate Dezember 2009 und Januar 2010 kann die Klägerin keine Zahlung verlangen.

1. Ein Anspruch auf Zahlung der Überstundenpauschale ergibt sich für die Zeit ab 01.11.2009 nicht aus dem Arbeitsvertrag der Parteien. Wie unter I. ausgeführt, hat das beklagte Land die Nebenabrede unter Beachtung der Kündigungsfrist zum 30.11.2009 gekündigt. Außer der Einhaltung der Kündigungsfrist gelten für die Kündigung einer Nebenabrede keine weiteren Rechtmäßigkeitsvoraussetzungen (vgl. Hessisches Landesarbeitsgericht 17.03.2006 – 3 Sa 1877/04 – zitiert nach JURIS).

2. Die Klägerin kann ihr Zahlungsbegehren auch nicht auf eine ihr vom beklagten Land erteilte Zusage stützen, ihr zusätzlich zu der tariflich geschuldeten Vergütung monatlich 600,00 EUR brutto zu zahlen. Die Darlegungs- und Beweislast für die Zusage einer solchen übertariflichen Leistung liegt bei der Klägerin. Sie hat zwar behauptet, in einem Gespräch am 27.10.2009 habe sie eine entsprechende Zusage erhalten. Nachdem die Beklagte dies bestritten hat, konnte die Klägerin ihre Behauptung jedoch nicht beweisen.

a) Bereits das Arbeitsgericht ist mit überzeugender Begründung zu dem Ergebnis gelangt, dass die Klägerin für ihre Behauptung beweisfällig geblieben ist. Das Arbeitsgericht hat sich eingehend mit den Aussagen der Zeugin Wi. sowie des Zeugen S. auseinandergesetzt. In Anbetracht der sich widersprechenden Aussagen ist es nicht zur Überzeugung gelangt, dass der Klägerin eine monatliche Zahlung von 600,00 EUR brutto rechtsverbindlich zugesagt worden ist.

b) Gegen die Würdigung des Arbeitsgerichts bringt die Klägerin in der Berufung vor, der Zeuge S. sei nicht glaubwürdig, weil er weiterhin beim beklagten Land beschäftigt sei und mithin ein unmittelbares Eigeninteresse am Ausgang des Rechtsstreits habe. Richtig ist zwar, dass der Zeuge S. immer noch beim beklagten Land arbeitet. Nicht erkennbar ist aber, woraus sich ein unmittelbares Eigeninteresse des Zeugen am Ausgang dieses Rechtsstreits ergeben soll. Das hat die Klägerin auch im Berufungstermin nicht näher begründet. Die Glaubwürdigkeit des Zeugen S. ist deshalb nicht erschüttert. Das Arbeitsgericht durfte daher die Aussagen der Zeugin Wi. und des Zeugen S. für gleichwertig halten und von einer „non liquet-Situation“ ausgehen.

Das hat das Arbeitsgericht offensichtlich getan, denn es hat die Zeugenaussagen als sich widersprechend bezeichnet und unter Hinweis auf die Beweislast der Klägerin zu ihren Lasten entschieden.

c) Im zweiten Rechtszug hat die Klägerin einen weiteren Teilnehmer des Gesprächs vom 27.10.2010, den damaligen Personalreferenten Herrn G., als Zeugen für ihre Behauptung benannt, Frau K. habe ihr zugesagt, dass sie trotz des Ausscheidens von Frau Wi. weiterhin die monatliche Zulage in Höhe von 600,00 EUR erhalten sollte. An dem fraglichen Gespräch haben neben der Klägerin, Frau K. und Herrn G., auch Frau Wi. und Herr S. teilgenommen. Selbst wenn Frau K. nicht befugt war, eine entsprechende Zusage zu machen, so muss sich das beklagte Land eine solche Zusage doch zurechnen lassen, wenn sie in Anwesenheit der Staatssekretärin und des für Personalangelegenheiten zuständigen Abteilungsleiters gemacht worden sein sollte. Entscheidend ist im vorliegenden Fall deshalb, dass der als Zeuge gehörte Herr G. die Behauptung der Klägerin nicht bestätigt hat. Der Zeuge hat den Verlauf des Gesprächs detailliert geschildert. Er hat bekundet, dass es um die Eingruppierung und auch um die Überstundenpauschale ging. Zur Überstundenpauschale hat er ausgesagt, dass Herr S. und er die klare Ansage gemacht hätten, dass die Überstundenpauschale mit dem Wechsel aus dem Vorzimmer wegfallen sollte. Dazu habe Frau Wi. bemerkt, dass die Klägerin dann ja doch finanzielle Nachteile haben würde. Die Klägerin selbst habe gefordert, dass sie höhergruppiert wird, um den finanziellen Schaden auszugleichen. In dem Gespräch ist es also nach Aussage des Zeugen darum gegangen, die wegfallende Überstundenpauschale durch Gewährung einer Mehrvergütung infolge einer Höhergruppierung auszugleichen.

Der Zeuge hat weiter bekundet, dass Herr S. insoweit eine Prüfung des Wunsches der Klägerin in Aussicht gestellt hat. Er hat aber weiter betont, dass eine diesbezügliche Zusage nicht gemacht worden ist. Auf Nachfrage hat der Zeuge bekundet, dass konkrete Zahlungsbeträge nicht zugesagt worden sind. Nach der Aussage des Zeugen hat sich insbesondere Frau K. zu den personalrechtlichen Fragen nicht geäußert. Zusammenfassend hat der Zeuge erklärt, dass der Klägerin in dem Gespräch keine Zusagen gemacht worden sind.

Die Aussage ist glaubhaft. Der Zeuge hat an dem fraglichen Gespräch in seiner damaligen Funktion als Personalreferent teilgenommen. Er war vom Beginn bis Ende des Gesprächs zugegen. Deshalb konnte er sich zu dem Inhalt des Gesprächs und zu den Äußerungen von Frau K. erklären. Der Zeuge ist auch glaubwürdig. Er hat den Ablauf des Gesprächs lebhaft und nachvollziehbar geschildert. Es sind keine Anhaltspunkte dafür erkennbar, dass der Zeuge zu Gunsten seines Arbeitgebers, des beklagten Landes, eine Gefälligkeitsaussage machen wollte. Erst recht spricht nichts für ein Eigeninteresse des Klägers am Ausgang des Verfahrens. Auf Nachfragen des Gerichts und der Klägerin hat der Zeuge ruhig und sachlich geantwortet. Vorbehalte gegenüber der Klägerin waren nicht erkennbar.

d) Zusammengefasst ergibt sich daher für die Berufungskammer das Bild, dass es in dem fraglichen Gespräch darum ging, Möglichkeiten auszuloten, die finanziellen Nachteile der Klägerin infolge des geänderten Einsatzes gering zu halten oder zu vermeiden. Im Mittelpunkt stand dabei offenbar die Frage der Eingruppierung und der Überstundenpauschale. Weder die Zeugen S. und G. noch die Zeugin Wi. haben jedoch ausdrücklich erklärt, der Klägerin sei neben ihrer tariflichen Vergütung eine zusätzliche Zahlung in Höhe von 600,00 EUR brutto monatlich zugesagt worden. Auch nach Aussage der Zeugin Wi. ist (nur) darüber gesprochen worden, wie man es bewerkstelligen kann, dass die Differenz von 600,00 EUR brutto monatlich ausgeglichen werden kann, und zwar durch Anreicherung ihrer neuen Stelle mit weiteren Aufgaben. Die Übertragung zusätzlicher Aufgaben begründet aber allenfalls eine höhere Eingruppierung, nicht aber die Gewährung einer übertariflichen Zulage in Höhe von 600,00 EUR brutto monatlich.

C. Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 97 Abs. 1 i. V. m. 92 Abs. 1 Satz 1 ZPO.

Die Voraussetzungen des § 72 Abs. 2 ArbGG liegen nicht vor, sodass die Revision nicht zuzulassen war. Die Rechtssache hat insbesondere keine grundsätzliche Bedeutung, sondern ist einzelfallbezogen.

gez. ...

gez. ...

gez. ...