

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 6 Sa 3/16

5 Ca 777 b/15 ArbG Kiel

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 20.04.2016

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 20.04.2016 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und d. ehrenamtlichen Richter Jochen ... als Beisitzer und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 05.11.2015 – 5 Ca 777 b/15 – wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung:

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

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Vergütung von Überstunden.

Der Kläger war seit dem 01.10.2013 als Chef de Partie bei der Beklagten beschäftigt. Er kündigte das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 30.09.2014. Im schriftliche Arbeitsvertrag vom 23.08.2013 (Bl. 7 – 11 d. A.) war u.a. Folgendes geregelt:

„§ 03 Arbeitszeit, Vergütung, Aufgaben

Die regelmäßige monatliche Arbeitszeit beträgt durchschnittlich 176 Stunden ohne Pausen.

...

Der Arbeitgeber ist befugt im zulässigen Rahmen Mehrarbeit anzuordnen. Mehrarbeit wird nur dann innerhalb des tariflich festgelegten Ausgleichszeitraums vergütet, wenn sie schriftlich festgehalten und vom zuständigen Vorgesetzten bestätigt ist.

...

Der Lohn beträgt 2.000 € brutto im Monat.

...

Die Lohnzahlung erfolgt jeweils am Ende des Monats rückwirkend.

...

§ 11 Schlussbestimmungen

Für das Arbeitsverhältnis finden ergänzend die Bestimmungen des geltenden Manteltarifvertrages für das Hotel- und Gaststättengewerbe des Landes Schleswig-Holstein Anwendung.

...“

Der Kläger hat Arbeitszeitznachweise für den Zeitraum vom 01.10.2013 bis zum 30.09.2014 in schriftlicher Form vorgelegt (Bl. 19 – 29 d. A.). Diese Arbeitszeitznachweise sind vom Kläger selbst und von einem Herrn B. abgezeichnet worden. Im

Schriftsatz vom 21.07.2015 hat der Kläger ferner für diesen Zeitraum tageweise vorgetragen zu der Soll-Arbeitszeit, der Ist-Arbeitszeit, der Gesamtarbeitszeit, den sich rechnerisch ergebenden Überstunden sowie zu den Personen, die die Überstunden angeordnet haben sollen, Herr Z. bzw. Herr B. (vgl. zur Aufstellung Bl. 56 – 72 d. A.).

Im Kündigungsschreiben bat der Kläger darum, ihm die „geleisteten Überstunden entsprechend finanziell auszugleichen“. Mit Schreiben vom 07.10.2014 wandte er sich abermals an die Beklagte und machte geltend, dass sich seine Forderung für den Zeitraum 01.10.2013 - 30.09.2014 auf 694,25 Überstunden belaufe (Bl. 30 d. A.). Mit Schreiben vom 22.10.2014 teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass Zuschläge nur für nachgewiesene Tage ausbezahlt würden (Bl. 31 d. A.).

In der Folgezeit telefonierte der Direktor der Beklagten diverse Male mit einem Rechtsanwalt Sch.. Dabei ging es um vom Kläger gegenüber der Beklagten geltend gemachte Ansprüche. Neben der Überstundenvergütung war die Bezahlung von Guttagen sowie von Sonn- und Feiertagszuschlägen im Streit. Diese Zuschläge wurden an den Kläger schließlich ausgezahlt.

Am 22.01.2015 erhielt der Kläger eine E-Mail der Beklagten, in der diese darauf hinwies, dass sie den Anspruch auf Abgeltung von Überstunden nicht sehe (Bl. 82 d. A.).

Am 21.04.2015 nahm Herr Rechtsanwalt Sch. Kontakt mit Herrn C. A. auf, der erklärte, dass keine Zahlung erfolgt und kein weiterer Kontakt gewünscht werde.

Der Kläger hat behauptet, dass er im Arbeitsverhältnis insgesamt 694,25 Stunden Überstunden geleistet habe. Dies ergebe sich aus seinen schriftlich bestätigten Stundennachweisen. Fürs Rauchen habe er täglich 30 Minuten als Pause abgezogen.

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, seine Ansprüche seien nicht verfallen. Denn es habe zwischen den Parteien ein Mediationsverfahren in Form einer „Shuttlemediation“ stattgefunden. Diese habe am 03.11.2014 begonnen und erst am 21.04.2015 dadurch geendet, dass die Beklagte erklärt habe, keine Überstunden an den Kläger auszuzahlen. Während des Laufs des Mediationsverfahrens sei die Ausschlussfrist

gehemmt gewesen. Mit seiner am 29.05.2015 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage habe er, der Kläger, seine Ansprüche somit innerhalb der tariflichen Ausschlussfrist geltend gemacht. Der Kläger hat behauptet, er habe zudem quartalsweise bei Herrn Z. , dem damaligen Küchenchef, nachgefragt, ob die angesammelten Überstunden in Geld oder Freizeit abgegolten werden könnten. Auch bei Herrn B. , dem Vertreter von Herrn Z. , habe er quartalsweise nachgefragt, ob die Überstunden in Geld oder Freizeit abgegolten werden könnten. Beide hätten dies wegen personeller Engpässe verneint. Damit habe die Beklagte auf die Einhaltung der Ausschlussfristen konkludent verzichtet.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 7.751,92 € brutto nebst 5 Prozentpunkte Zinsen über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, etwaige Ansprüche des Klägers seien verfallen. Der Kläger habe die tarifliche Ausschlussfrist nicht eingehalten. Schwebende Verhandlungen könnten Ausschlussfristen nicht nach § 203 BGB hemmen. Die vom Kläger behauptete Mediation habe nicht stattgefunden. Weder habe ein Mediator angezeigt, ein gemeinsames Schlichtungsverfahren durchzuführen, noch habe sie, die Beklagte, jemals einer Mediation zugestimmt. Rechtsanwalt Sch. habe lediglich mündlich angezeigt, die rechtlichen Interessen des Klägers zu vertreten. In welchem rechtlichen Verhältnis er zum Kläger gestanden habe, sei unklar. Sie, die Beklagte, habe auch nicht konkludent auf die Einhaltung der Ausschlussfristen verzichtet

Die Beklagte hat die Leistung von Überstunden bestritten. Überstunden seien weder angeordnet, noch betriebsüblich erwartet worden und insofern auch als nicht angefallen zu betrachten. Weder Herr Z. noch Herr B. wären befugt gewesen, Erklärungen

zu etwaigen Mehrstunden abzugeben. Es könne nicht nachvollzogen werden, wann der Kläger Pausen eingelegt habe. Nach seinem Vortrag habe er regelmäßig ohne Pausen 10 Stunden am Stück gearbeitet. Das sei unzulässig und keinesfalls von ihm verlangt worden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Der Kläger habe keinen Anspruch auf Vergütung der behaupteten Überstunden. Es sei bereits fraglich, ob die vom Kläger vorgelegten Arbeitszeitznachweise vom „zuständigen Vorgesetzten“ im Sinne § 03 des Arbeitsvertrags bestätigt worden seien. Erst am Tag vor dem Kammertermin habe der Kläger zu den Befugnissen der Herren B. und Z. vorgetragen. Dieser Vortrag sei verspätet und daher nicht mehr zu berücksichtigen.

Darüber hinaus habe der Kläger nicht dargelegt, wer ihm gegenüber welche Überstunden angeordnet hat. Die Angabe „Herr B. oder Herr Z. , soweit präsent“, lasse den Anordnenden nicht eindeutig erkennen. Auch die vom Kläger im Rahmen der von ihm behaupteten Überstunden erbrachten einzelnen Tätigkeiten seien von ihm nicht dargelegt worden. Gleiches gelte für die Pausen. Der Kläger habe pauschal pro Tag eine halbe Stunde Pause abgezogen. Nach dem Arbeitszeitgesetz wäre bei einer Arbeitszeit von über 9 Stunden aber eine Pause von 45 Minuten zu nehmen gewesen. Gänzlich unübersichtlich sei der Vortrag des Klägers zur „Raucherpause“. Die eingeräumten Raucherpausen fänden sich in seiner schriftlichen Aufstellung nicht wieder.

Jedenfalls habe der Kläger seine Ansprüche mit der Klage vom 29.05.2015 nicht rechtzeitig innerhalb der Frist des § 14 MTV geltend gemacht. Die Zahlungsansprüche würden nach § 03 des Arbeitsvertrages am Ende des Monats rückwirkend fällig. Die Ansprüche des Klägers für die Zeit bis zum 31.07.2014 hätten bis Ende Oktober 2015 geltend gemacht werden müssen. Selbst wenn zwischen den Parteien eine Mediation stattgefunden hätte und eine Hemmung der Ausschlussfrist durch das Verhandeln über die Ansprüche in analoger Anwendung des § 203 BGB eingetreten sein sollte, wäre die Hemmung erst nach Verfall, nämlich am 03.11.2014 eingetreten. Auch die für den Monat August 2015 behaupteten Überstundenvergütungsansprüche könne der Kläger nicht mehr geltend machen. Abgesehen davon, dass der Kläger zu

keinem Zeitpunkt substantiiert dargelegt habe, wann und mit wem Rechtsanwalt Sch. eine Mediationsvereinbarung getroffen haben will, spreche das gesamte Verhalten des angeblichen Mediators gegen eine solche Vereinbarung.

Selbst wenn der Kläger eine Mediationsvereinbarung hätte vorlegen können, unterbreche eine Mediation nicht den Lauf einer Ausschlussfrist nach § 14 MTV. Denn § 203 BGB sei nicht entsprechend auf Ausschlussfristen anwendbar.

Gegen das ihm am 01.12.2015 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts hat der Kläger am 04.01.2016 (Montag) Berufung eingelegt und diese am 29.02.2016 begründet.

Der Kläger meint, er habe die Voraussetzungen von § 03 des Arbeitsvertrags ausreichend dargelegt, insbesondere die Bestätigung der Überstundenleistung durch den zuständigen Vorgesetzten. Sein Vortrag zu den Befugnissen der Herren B. und Z. sei nicht verspätet gewesen und vom Arbeitsgericht daher zu Unrecht zurückgewiesen worden. Dem Hinweisbeschluss sei nicht zu entnehmen gewesen, dass Vortrag zur Zeichnungsbefugnis des Herrn B. hinsichtlich der Stundenzettel erfordert worden sei. Der Kläger sei zudem dem Küchenchef (Herr Z. bzw. dessen Vertreter Herr B.) bereits nach dem Arbeitsvertrag unterstellt gewesen. Die Herren hätte danach Arbeitszeiten zuweisen und Überstunden anordnen dürfen. Überdies überspanne das Arbeitsgericht die Darlegungs- und Beweislast für die Überstundenleistung und –anordnung. Der klägerische Vortrag im Schriftsatz vom 21.07.2015 genüge den Anforderungen der Rechtsprechung, zumal Stundenzettel vorgelegt worden seien. Der Kläger behauptet, neben der täglichen halbstündigen Raucherpause keine weiteren Pausen gemacht zu haben. Entweder habe Herr Z. oder Herr B. die Arbeit angewiesen, je nachdem, wer an dem Tag gearbeitet habe. Er, der Kläger, müsse das nicht konkretisieren.

Der Kläger ist der Ansicht, seine Ansprüche seien nicht verfallen. Die Berufung auf die Ausschlussfrist verstoße gegen Treu und Glauben und stelle eine unzulässige Rechtsausübung dar. Die Beklagte habe konkludent auf die Geltendmachung von Ausschlussfristen verzichtet. Denn er, der Kläger, habe die Herrn B. und Z. sowie den Direktor Herrn Sch. zumindest quartalsweise darauf angesprochen, wie im Hinblick auf die Überstunden zu verfahren sei. Ihm sei zugesichert worden, die Über-

stunden abzugelten. Auch gegenüber Rechtsanwalt Sch. sei mehrfach angekündigt worden, geltend gemachte Überstunden abzurechnen.

Entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts finde § 203 BGB bei einem Mediationsverfahren entsprechende Anwendung auf Ausschlussfristen. Ein solches Verfahren habe zwischen den Parteien stattgefunden. Eine Mediationsvereinbarung sei zustande gekommen.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel, Az. 5 Ca 777b/15, vom 05.11.2015 wird abgeändert.

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 7.751,92 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt die Entscheidung des Arbeitsgerichts. Etwaige Ansprüche des Klägers seien verfallen. Der Kläger habe die Beklagte während des Arbeitsverhältnisses nicht zur Auszahlung von Mehrarbeitsvergütung aufgefordert. Den Abschluss einer Mediationsvereinbarung habe der Kläger nicht schlüssig dargelegt, eine Mediation habe nicht stattgefunden. Unabhängig davon hemme oder unterbreche eine Mediation den Lauf der Ausschlussfrist nicht. Die Wertungen des Verjährungsrechts seien auf die Ausschlussfrist nicht zu übertragen. Jedenfalls nach dem vom Kläger behaupteten Scheitern der Mediation im April 2015 hätte er unverzüglich Klage erheben müssen.

Die Beklagte bestreitet weiter die Leistung und Anordnung der vom Kläger behaupteten Überstunden. Das Arbeitsgericht habe den Vortrag des Klägers zu den Befugnissen der Herrn Z. und B. zu Recht als verspätet zurückgewiesen. Der Hinweisbeschluss sei ausreichend gewesen.

Überdies sei der Kläger seiner Darlegungs- und Beweislast nicht nachgekommen. Es fehlten genaue Angaben zur anordnenden Person, zur Zahl der Mehrarbeitsstunden

und zur ausgeführten Tätigkeit. Der klägerische Vortrag zu den Pausen sei unplausibel. Auf den unsubstantiierten Vortrag des Klägers habe sich die Beklagte nicht weiter einlassen müssen. Schließlich ergäben sich aus der Aufstellung des Klägers nur 652,75 und nicht 694,25 Überstunden.

Wegen des weiteren Vortrags der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze sowie die Sitzungsniederschrift verwiesen.

Entscheidungsgründe:

I. Die dem Beschwerdewert nach statthafte Berufung des Klägers ist gemäß §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG iVm §§ 517, 519 ZPO form- und fristgerecht eingelegt und in ausreichender Weise begründet worden. Sie ist zulässig.

II. Die Berufung ist jedoch unbegründet. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Der Kläger hat keinen Anspruch gegen die Beklagte auf Überstundenvergütung in Höhe von 7.751,92 EUR brutto.

1. Etwaige Ansprüche des Klägers auf Vergütung von Überstunden und Zahlung von Zuschlägen für Überstunden für die Zeit von Oktober 2013 bis August 2014 sind gemäß § 14 Abs. 1 Manteltarifvertrag für das Hotel- und Gaststättengewerbe des Landes Schleswig-Holstein vom 15.04.1994 (MTV) verfallen.

a) Der allgemeinverbindliche MTV fand auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung. Der Kläger arbeitete als Chef de Partie in dem gastronomischen Betrieb der Beklagten.

b) Die vom Kläger geltend gemachten Überstundenvergütungsansprüche fallen unter die tarifliche Ausschlussfrist. Gemäß § 14 Abs. 1 MTV erlöschen unter anderem Forderungen auf Bezahlung von Überstunden und Zuschlägen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit gerichtlich geltend gemacht werden.

c) Der Kläger hat seine Ansprüche nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit gerichtlich geltend gemacht. Die Vergütung von Mehrarbeitsstunden ist nach § 5 Abs. 4.1 MTV „bis zur folgenden Lohn- oder Gehaltszahlung fällig“. Damit waren selbst die jüngsten Überstundenvergütungsansprüche, die für den Monat August 2014, spätestens Ende September 2014 fällig, sämtliche weiteren Ansprüche entsprechend früher. Der Kläger hat seine Zahlungsklage aber erst am 29.05.2015 - und damit verspätet – erhoben.

d) Die Beklagte hat für die streitgegenständlichen Ansprüche nicht auf die Einhaltung der Ausschlussfrist durch den Kläger verzichtet. Eine ausdrückliche Erklärung der Beklagten, sie verzichte auf die Einhaltung der Frist, behauptet der Kläger selbst nicht.

e) Die Notwendigkeit, die Ansprüche geltend zu machen, entfiel auch nicht deshalb, weil der Mitarbeiter B. die monatlichen Arbeitszeitnachweise des Klägers unterschrieben hat. Damit ist der Zweck der Geltendmachung – Rechtsfrieden und Rechtssicherheit zu schaffen – noch nicht erfüllt. Richtig ist, dass es einer Geltendmachung nicht mehr bedarf, wenn eine Vergütungsforderung in einer Lohnabrechnung ausgewiesen ist oder wenn Guthabenstunden auf einem Arbeitszeitkonto vorbehaltlos ausgewiesen werden (vgl. BAG 23.09.2015 – 5 AZR 767/13 -, Rn 33). Durch eine entsprechende vorbehaltlose Ausweisung der Forderung wird der Zweck der Geltendmachung nämlich erreicht. Konkrete Ansprüche werden streitlos gestellt. Eine vergleichbare Bedeutung haben die vom Kläger als Anlage K 5 vorgelegten Arbeitszeitnachweise jedoch nicht. Der Arbeitgeber, hier die Beklagte, teilte mit diesen Formularen nicht mit, von bestimmten Forderungen des Klägers vorbehaltlos auszugehen. Zum einen handelt es sich um Nachweise, die der Kläger selbst ausgefüllt hat, also nicht um Abrechnungen der Beklagten oder von ihr gefertigter Arbeitszeitkontenausweise. Zum anderen sind die dortigen Angaben durch die Unterschrift des Herrn B. nicht für die Beklagte autorisiert. Denn Herr B. hat nicht in jeder einzelnen Unterschriftenspalte unterschrieben, sondern auf jedem Blatt nur einmal und zum Teil ohne Datumsangabe. Es ist also unklar, was er bestätigen wollte. Außerdem sollte die Unterschrift nach dem Formular von dem Abteilungsleiter geleistet werden. Herr B. war jedoch nicht Abteilungsleiter. Das war Herr Z. . Er arbeitete zur fragli-

chen Zeit als Küchenchef. Herr B. war lediglich sein Vertreter. Auf den Arbeitszeitnachweisen hat somit nicht die von der Beklagten vorgesehene Person unterschrieben. Allenfalls deren Erklärung könnte die Beklagte verpflichten.

f) Dem Ablauf der Ausschlussfrist spätestens am 31.12.2014 steht die vom Kläger behauptete Mediation nicht entgegen. Dabei kann offen bleiben, ob ein Mediationsverfahren überhaupt geeignet ist, in entsprechender Anwendung des § 203 BGB den Ablauf einer Ausschlussfrist zu hemmen. Denn im vorliegenden Fall ist keine Mediationsvereinbarung zustande gekommen. Zwar behauptet der Kläger, zwischen den Parteien und dem Mediator, Herrn Rechtsanwalt Sch., sei ein Mediationsvertrag und zwischen den Parteien eine Mediationsvereinbarung zustande gekommen. Das hat die Beklagte jedoch stets bestritten. Der Kläger seinerseits hat Einzelheiten zum Zustandekommen eines Mediationsvertrags und/oder einer Mediationsvereinbarung nicht vorgetragen. Insbesondere hat er nichts dazu ausgeführt, wann und bei welcher Gelegenheit die Vereinbarungen getroffen worden sein sollen. Auch gibt er nicht an, wer von Seiten der Beklagten wem gegenüber welche Willenserklärungen abgegeben haben soll. Die Vernehmung des vom Kläger als Zeugen benannten Rechtsanwalts Sch. wäre auf die Erhebung eines unzulässigen Ausforschungsbeweises hinausgelaufen.

g) Das Berufen der Beklagten auf die tarifliche Ausschlussfrist ist auch nicht rechtsmissbräuchlich.

aa) Grundsätzlich kann ein Gläubiger dem Ablauf einer tariflichen Verfallfrist mit dem Einwand der unzulässigen Rechtsausübung nach § 242 BGB begegnen. Der Arglisteinwand oder der der unzulässigen Rechtsausübung kommt dann in Betracht, wenn der Schuldner den Gläubiger von der rechtzeitigen Geltendmachung seines Anspruchs abgehalten hat. Sichert etwa der Schuldner zu, dass er den Anspruch auch ohne fristgerechte Geltendmachung erfüllen wird, kann er sich auf die Versäumung einer tariflichen Ausschlussfrist nicht berufen. Der Einwand der unzulässigen Rechtsausübung kann auch dann durchgreifen, wenn der Schuldner durch positives Tun oder durch pflichtwidriges Unterlassen dem Gläubiger die Geltendmachung des Anspruchs oder die Einhaltung der Frist erschwert oder unmöglich gemacht hat bzw.

– an objektiven Maßstäben gemessen – den Eindruck erweckt hat, der Gläubiger könne darauf vertrauen, dass der Anspruch auch ohne Wahrung einer tariflichen Ausschlussfrist erfüllt werde (BAG, 15.07.2009 – 5 AZR 867/08 -; BAG, 10.10.2002 – 8 AZR 8/02 -).

bb) Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze ist die Berufung der Beklagten auf die Ausschlussfrist des § 14 MTV nicht treuwidrig. Die Beklagte hat den Kläger nicht von der rechtzeitigen Geltendmachung seiner Ansprüche abgehalten. Der Kläger selbst behauptet nicht, die Beklagte habe ihm zugesichert, seine Überstundenvergütungsansprüche auch ohne fristgerechte gerichtliche Geltendmachung erfüllen zu wollen. Zwar hat der Kläger in beiden Rechtszügen vorgetragen, er habe die Herren Z. und B. sowie den Hoteldirektor Schmidt zumindest quartalsweise darauf angesprochen, wie im Hinblick auf die Überstunden zu verfahren sei und ihm sei daraufhin zugesichert worden, die Überstunden würden abgegolten. Dieser Vortrag ist jedoch nicht hinreichend substantiiert. Der Kläger hat keine Angaben dazu gemacht, wann genau er mit wem von den dreien Gespräche geführt hat und was im Einzelnen Gegenstand der Gespräche war. Auch hier wäre die Vernehmung der vom Kläger benannten Zeugen auf die Erhebung eines unzulässigen Ausforschungsbeweises hinausgelaufen. Insbesondere unter Berücksichtigung seines Vortrags aus dem ersten Rechtszug liegt es zudem nahe, die Frage des Klägers, wie im Hinblick auf die Überstunden zu verfahren sei, so zu verstehen, dass er wissen wollte, ob Überstunden durch Freizeit ausgeglichen oder ob sie bezahlt werden. Denn der Kläger hat im Schriftsatz vom 21.07.2015 (dort Seite 18) behauptet, er habe Herrn Z. gefragt, ob die jeweils angesammelten Überstunden in Freizeit oder Geld abgegolten werden können. Das habe er ab August 2014 auch Herrn B. quartalsweise gefragt. Es spricht deshalb viel dafür, dass es in den behaupteten Gesprächen um die Verfahrensweise ging, also ob Freizeit oder Abgeltung gewährt wird, und nicht um die Zusage, konkrete Ansprüche würden erfüllt. Erst recht war mit der Ablehnung eines Freizeitausgleichs unter Hinweis auf personelle Engpässe keine Zusicherung verbunden, etwaige Ansprüche in der vom Kläger für richtig befundenen Höhe abzugelten. Die Aussage lässt sich vielmehr dahin verstehen, dass jedenfalls kein Freizeitausgleich, sondern allenfalls eine finanzielle Abgeltung in Betracht kommt, in welcher Höhe auch immer. Dass

eine Abgeltung in bestimmter Höhe tatsächlich erfolgt, lässt sich der vom Kläger behaupteten Äußerung nicht entnehmen.

2. Der Kläger hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten der Berufung zu tragen.

Gründe für die Zulassung der Revision sind nicht ersichtlich.