

Geschäftszeichen (bitte immer angeben)  
**23 Sa 1288/13**

2 Ca 1296/12  
Arbeitsgericht Brandenburg an der Havel



Lachmann  
Gerichtsbeschäftigte  
als Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

## **Im Namen des Volkes**

### **Urteil**

In Sachen

**- Klägerin und  
Berufungsklägerin -**

**Prozessbevollmächtigter:  
Rechtsanwalt Simon Daniel Schmedes,  
Bauhofstr. 56, 14776 Brandenburg/Havel**

gegen

**NETTO ApS & Co. KG,**

**- Beklagte und  
Berufungsbeklagte -**

hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Kammer 23,  
auf die mündliche Verhandlung vom 15. Januar 2014  
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Przybyla als Vorsitzenden  
sowie die ehrenamtlichen Richterinnen Petschick und den ehrenamtlichen Richter Ladeburg

für Recht erkannt:

1. Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Brandenburg an der Havel vom 04.7.2013 – 2 Ca 1296/12 – teilweise abgeändert.
  - 1.1.1 Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 01.12.2012 hinaus mit dem Inhalt des Arbeitsvertrages vom 17.07.2000 als Marktleiterin mit 38 Stunden wöchentlich fortbesteht;
  - 1.2 die Beklagte wird verurteilt, die Klägerin zu unveränderten Arbeitsbedingungen als Marktleiterin bei 38 Stunden wöchentlich zu beschäftigen;

1.3 die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin

**9.023,77 Euro brutto (neuntausenddreißig 77/100)**

nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 2.578,22 Euro seit dem 08.02.2013, aus weiteren 3.867,33 Euro seit dem 14.05.2013 und aus weiteren 2.578,22 Euro seit dem 21.06.2013 zu zahlen.

2. Die weitergehende Berufung wird zurückgewiesen.
3. Von den Kosten des Rechtsstreits haben die Klägerin 27,6 % und die Beklagte 72,4 % zu tragen
4. Die Revision wird nicht zugelassen.

## TATBESTAND

Die Parteien streiten über eine Änderungsvereinbarung und Vergütungsansprüche.

Die Beklagte ist ein Einzelhandelsunternehmen. Die am 1.2.1954 geborene Klägerin ist bei ihr seit dem 1.3.1993 beschäftigt. Seit dem 1.7.2000 war sie gemäß Vertrag vom 17./25.7.2000 als Marktleiterin zu einem monatlichen Bruttoverdienst von zuletzt 3.037,00 Euro bei einer Wochenarbeitszeit von 38 Stunden tätig. Nach ihrer bis zum 24.11.2012 dauernden Arbeitsunfähigkeit führten der Bezirksleiter Springborn und der Regionalleiter Roll mit ihr am 26.11.2012 ein Personalgespräch, in dessen Verlauf sie folgenden Text niederschrieb und unterzeichnete:

„Werter Herr Roll!

Ich möchte meinen Posten als Marktleiter abgeben und als Kassierer für 30 Std. arbeiten.

Ab 1. Dezember 2012“

Nach dem Vortrag der Beklagten wurde sie im Anschluss daran aufgefordert, ab dem 3.12.2012 in der Filiale August-Bebel-Straße ihre Tätigkeit als Kassiererin aufzunehmen. Nach dem Vortrag der Klägerin erfolgte dies erst am folgenden Freitag. Mit Schreiben vom 3.12.2012 focht sie ihre Erklärung vom 26.11.2012 wegen Täuschung und Drohung an und erklärte, die neue Tätigkeit lediglich unter Vorbehalt des vorübergehenden Einsatzes bis zum 5.12.2012 aufzunehmen. Tatsächlich setzte sie die Tätigkeit über diesen Termin hinaus fort, lehnte jedoch die Unterzeichnung der ihr vor der Arbeitsaufnahme am 3.12.2012 vorgelegten, auf den 27.11.2012 datierten Änderungsvereinbarung ab. In ihr ist eine Weiterbeschäftigung als Verkäuferin ab dem

1.12.2012 zu einer wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden mit Schlüsselfunktion und einer tariflichen Eingruppierung in die K 2 vorgesehen. Am 5.12.2012 erhielt sie eine auf den 6.11.2012 datierte Abmahnung, weil sie am 11.10.2012 den Betrag einer positiven Kassendifferenz nicht als Umsatz eingezahlt, sondern ohne Dokumentation im Safe deponiert und am 15.10.2012 über einen nicht getätigten, aber gebongten Einkauf abgeführt hat. Seit Dezember 2012 erhält sie ein Gehalt von 1.747,89 Euro brutto.

Die Klägerin hat behauptet, von Herrn Roll unter widerrechtlicher Androhung von Konsequenzen zu der Erklärung vom 26.11.2012 angehalten worden zu sein. Ihre Bitte um Bedenkzeit habe er abgelehnt und auf einer sofortigen Entscheidung bestanden. Aufgrund der Drohung, in jedem Fall rausgeschmissen zu werden, habe sie keinen klaren Gedanken fassen können und die ihr diktierete Erklärung abgegeben. Sie sei wirksam angefochten und von der Beklagten als Änderungsangebot überhaupt nicht angenommen worden. Ihre Versetzung sei daher unwirksam, sodass sie unverändert als Marktleiterin zu beschäftigen und zu vergüten sei. Die bis Juni 2013 aufgelaufene Vergütungsdifferenz betrage 9.023,77 Euro. Die Abmahnung vom 6.11.2012 sei aus der Personalakte zu entfernen. Sie habe nicht bewusst gegen Firmenrichtlinien verstoßen.

Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 1. Dezember 2012 mit dem Inhalt des Arbeitsvertrages vom 17.7.2000 als Marktleiterin bei 38 Stunden wöchentlich fortbesteht;
2. festzustellen, dass der Inhalt des Arbeitsverhältnisses der Parteien vom 17.7.2000 nicht durch Schreiben der Klägerin vom 26.11.2012 mit dem Inhalt: „Ich möchte meinen Posten als Marktleiter abgeben und als Kassiererin mit 30 Stunden arbeiten. Ab 1. Dezember 2012“ geändert wurde;
3. die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin zu unveränderten Arbeitsbedingungen über den 1.12.2012 hinaus als Marktleiterin bei 38 Stunden wöchentlich zu beschäftigen;
4. festzustellen, dass die Beklagte nicht berechtigt ist, die Klägerin ab dem 1.12.2012 mit der Tätigkeit einer Kassiererin in den Markt in der August-Bebel-Straße zu versetzen;
5. die Beklagte zu verurteilen, die Abmahnung vom 6.11.2012 aus der Personalakte der Klägerin zu entfernen;
6. die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin 9.023,77 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5% über dem Basiszinssatz gemäß § 247 BGB seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat bestritten, dass die Klägerin zu der Erklärung vom 26.11.2012 genötigt worden sei. Es sei ihr eigener Wunsch gewesen, die Tätigkeit einer Marktleiterin aufzugeben. Dabei sei abgesprachen worden, dass sie vorerst einer Tätigkeit als Verkäuferin in einer anderen Filiale nachgeht. Der Regionalleiter sollte auf der Grundlage ihrer schriftlichen Erklärung einen Änderungsvertrag vorbereiten. Auf ihn komme es jedoch nicht an. Mit der vorbehaltlosen Aufnahme ihrer Tätigkeit am 3.12.2012 habe sie ihre Bindung an die am 26.11.2012 getroffene Absprache dokumentiert und ihre Arbeitskraft nur noch als Verkäuferin zur Verfügung gestellt. Ein Anspruch auf die geforderte Vergütungsdifferenz bestehe daher nicht. Die Abmahnung vom 6.11.2012 sei wegen des dort geschilderten Pflichtverstoßes berechtigt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Urteil vom 4.7.2013 abgewiesen. Es hat ausgeführt, dass dem Antrag zu 2. das Feststellungsinteresse und dem zu 3. das Rechtsschutzinteresse fehlt. Die Beklagte sei zu der streitbefangenen Versetzung berechtigt gewesen. Die Parteien hätten sich wirksam auf eine Beschäftigung der Klägerin als Kassiererin mit 30 Stunden pro Woche und dem geringeren Entgelt geeinigt. Ihr Angebot vom 26.11.2012 sei spätestens durch Zuweisung des neuen Arbeitsplatzes angenommen worden. Die Anfechtung des Änderungsvertrages sei nicht wirksam. Die Behauptung, ihr sei mit dem Verlust des Arbeitsplatzes gedroht worden, sei wegen Verspätung nicht zu berücksichtigen. Das übrige beanstandete Verhalten stelle keine rechtswidrige Drohung dar. Die vertragliche Schriftformklausel führe nicht zur Unwirksamkeit des Vertrages. Sie sei stillschweigend aufgehoben worden. Die Abmahnung vom 6.11.2012 sei nicht zu entfernen. Der dort erhobene Vorwurf sei zutreffend.

Die Klägerin hat gegen das ihr laut Empfangsbekanntnis am 18.7.2013 zugestellte Urteil am 22.7.2013 Berufung eingelegt und sie innerhalb der verlängerten Frist am 15.10.2013 begründet. Sie meint, dass ihre Erklärung vom 26.11.2012 nicht als Angebot zu werten sei, weil sie für einen Vertrag notwendige Angaben nicht enthalte. Selbst als wirksames Angebot habe sie der Bezirksleiter nicht durch Zuweisung der Tätigkeit als Verkäuferin annehmen können, weil er für eine Vertragsänderung nicht zuständig gewesen sei. Auch sei die Beklagte angesichts der später vorgelegten Änderungsvereinbarung nicht von einer Einigung ausgegangen. Diese stimme angesichts des Zusatzes „Schlüsselfunktion“ und der angegebenen Vergütungsgruppe nicht mit ihrer Erklärung von 26.11.2012 überein, sei erst nach ihrer Anfechtung vorgelegt und von ihr nicht unterzeichnet worden. Das Arbeitsgericht habe sich zu Unrecht über die arbeitsvertragliche Schriftformklausel hinweggesetzt. Entgegen seiner Auffassung sei ihre Anfechtung

wirksam. Die Widerrechtlichkeit des Verhaltens der Beklagten ergebe sich schon aus dem über einen längeren Zeitraum ausgeübten Druck, ihre Position als Marktleiterin aufzugeben. Da sie bereits in ihrer dem Gericht vorgelegten Anfechtungserklärung auf die Drohung mit dem Verlust ihres Arbeitsplatzes hingewiesen habe, hätte ihr Vortrag nicht als verspätet zurückgewiesen werden dürfen.

Die Klägerin beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Brandenburg an der Havel vom 4.7.2013 - 2 Ca 1296/12 - abzuändern und

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 1. Dezember 2012 mit dem Inhalt des Arbeitsvertrages vom 17.7.2000 als Marktleiterin bei 38 Stunden wöchentlich fortbesteht;
2. hilfsweise für den Fall der Abweisung des Klageantrages zu 1, festzustellen, dass der Inhalt des Arbeitsverhältnisses der Parteien vom 17.7.2000 nicht durch Schreiben der Klägerin vom 26.11.2012 mit dem Inhalt: „Ich möchte meinen Posten als Marktleiter abgeben und als Kassiererin mit 30 Stunden arbeiten. Ab. 1. Dezember 2012“ geändert wurde;
3. die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin zu unveränderten Arbeitsbedingungen über den 1.12.2012 hinaus als Marktleiterin bei 38 Stunden wöchentlich zu beschäftigen;
4. festzustellen, dass die Beklagte nicht berechtigt ist, die Klägerin ab dem 1.12.2012 mit der Tätigkeit einer Kassiererin in dem Markt in der August-Bebel-Straße zu versetzen;
5. die Beklagte zu verurteilen, die Abmahnung vom 6.11.2012 aus der Personalakte der Klägerin zu entfernen;
6. die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin 9.023,77 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5% über dem Basiszinssatz gemäß § 247 BGB seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie verteidigt die angefochtene Entscheidung. Die Klägerin habe ein wirksames Änderungsangebot abgegeben, das von ihr angenommen worden sei. Dementsprechend habe die Klägerin ab dem 1.12.2012 die gewünschte Tätigkeit angenommen. In dem Gespräch vom 26.11.2012 sei man sich einig gewesen, dass die Änderung ab dem 1.12.2012 gilt und lediglich der Tätigkeitsbeginn auf Montag festgelegt wird. Die nachträgliche Aufforderung zur Bestäti-

gung eines entsprechenden Änderungsvertrages sei lediglich zur Dokumentierung der getroffenen Vertragsänderung erfolgt. Eine Abweichung zum Angebot der Klägerin gebe es nicht. Mit dem Einsatz als Kassiererin habe sie auch auf die Tätigkeit einer Verkäuferin abgestellt. Die Regelung zur Vergütung sei angesichts der tariflichen Entlohnung unstrittig gewesen. Ihrer erneuten Argumentation zur Wirksamkeit der Anfechtung sei nicht zu folgen. Sie sei unzutreffend.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf den Akteninhalt Bezug genommen.

## ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE

Die Berufung der Klägerin hatte lediglich in dem Umfang der Tenorierung Erfolg.

1. Die Berufung ist nur teilweise zulässig.

1.1 Die von §§ 519 ZPO, 64 Abs. 6, 66 Abs. 1 ArbGG vorgegebene Frist und Form der nach §§ 8 Abs. 2, 64 Abs. 2 lit. b ArbGG statthaften Berufung sind gewahrt. Für die Fristeinhaltung ist es unerheblich, dass das Urteil dem Prozessbevollmächtigten der Klägerin laut Empfangsbekanntnis am 18.7.2013, laut Angaben in der Berufungsschrift aber schon am 15.7.2013 zugestellt worden sein soll. In jedem Fall ist mit dem Eingang der Berufungsschrift am 22.7.2013 die Monatsfrist des § 66 Abs. 1 Satz 1 ArbGG eingehalten worden. Im Übrigen ist als Zustellungsdatum der Tag entscheidend, an dem der Anwalt als Zustellungsadressat vom Zugang des übermittelten Schriftstückes Kenntnis erlangt und es als empfangsbereit entgegen genommen hat. Ein eventuell früherer Tag, der bei Eingang des Schriftstückes in der Kanzlei von einem Büromitarbeiter vermerkt wird, ist für den Lauf der Berufungsfrist nicht maßgebend (vgl. Zöller, ZPO, 29. Auflage, § 174 Rn. 14). Ebenso wenig berührt es die Wirksamkeit der Berufung, dass in der Berufungsschrift das erstinstanzliche Aktenzeichen einmal mit 2 Ca 1296/12 und ein anders mal mit 2 Ca 1296/13 angegeben wird. Die erstinstanzliche Akte lag mit dem angefochtenen Urteil dem Berufungsgericht am 29.7.2013 vor, so dass noch innerhalb der Berufungsfrist das Aktenzeichen 2 Ca 1296/13 als offensichtlicher Schreibfehler und das Aktenzeichen 2 Ca 1296/12 als zutreffend erkannt werden konnten. Das Urteil, gegen das sich die Berufung richtet, ist damit innerhalb der Berufungsfrist gemäß § 519 Abs. 2 Satz 1 ZPO hinreichend bezeichnet worden.

1.2 Nach §§ 520 Abs. 2, 522 ZPO ist die Berufung unzulässig, wenn sie nicht in der gesetzlichen Form begründet worden ist. Zum notwendigen Inhalt der Berufungsbegründung gehört die Bezeichnung der Umstände, aus denen sich die Rechtsverletzung und deren Erheblichkeit für die angefochtene Entscheidung ergibt (§ 520 Abs. 3 Nr. 2 ZPO).

1.2.1 Es kann dahinstehen, ob der Antrag zu 2. diesen Anforderungen genügt. Er ist als Hilfsantrag nicht zur Entscheidung angefallen, da die Klägerin mit dem entsprechenden Hauptantrag zu 1. obsiegt hat.

1.2.2 Hinsichtlich der Anträge zu 4. und 5. fehlt eine Auseinandersetzung mit den Entscheidungsgründen des angefochtenen Urteils. Das Arbeitsgericht hat den erstinstanzlich unverändert gestellten Antrag zu 4. zurückgewiesen, weil für ihn angesichts der mit dem Antrag zu 1. begehrten Feststellung ein eigenes Feststellungsinteresse nicht erkennbar ist. Hierauf ist die Klägerin in ihrer Berufung nicht eingegangen. Das gilt im Ergebnis ebenso für den Antrag zu 5. Ihm fehlt jede Begründung.

1.2.3 Die übrigen Anträge begegnen keinen Zulässigkeitsbedenken. Ihr Erfolg ist von der Frage abhängig, ob zwischen den Parteien eine wirksame Änderungsvereinbarung zustande gekommen ist. Hierzu liegt eine den Anforderungen des § 520 Abs. 3 Nr. 2 ZPO genügende Auseinandersetzung mit dem erstinstanzlichen Urteil vor.

2. Soweit die Klage zulässig ist, war festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien mit dem Inhalt des Arbeitsvertrages vom 17.7.2000 fortbesteht, und die Beklagte zur Weiterbeschäftigung der Klägerin als Marktleiterin sowie zur Zahlung der geforderten Entgelt Differenz zu verurteilen.

2.1 Das Arbeitsverhältnis der Parteien besteht mit dem Inhalt des Arbeitsvertrages vom 17.7.2000 als Marktleiterin fort. Zwischen ihnen ist kein Vertrag zur Änderung des Arbeitsvertrages zustande gekommen. Der Vertrag ist ein zweiseitiges Rechtsgeschäft. Er kommt gemäß §§ 145 ff BGB durch ein Angebot und dessen Annahme zustande.

2.1.1 Die Erklärung der Klägerin von 26.11.2012 ist kein Vertragsangebot. Sie ist vielmehr als Aufforderung zur Abgabe eines Angebotes durch die Beklagte zu verstehen. Ob ein Angebot oder eine Aufforderung zur Abgabe eines Angebotes vorliegt, ist durch Auslegung gemäß §§ 133, 157 BGB zu ermitteln. Dabei kommt es maßgebend nicht auf den inneren Willen des Erklärenden, sondern darauf an, wie der Erklärungsempfänger die Äußerung nach Treu und Glauben verstehen konnte und durfte. Dafür sind alle aus der Sicht eines objektiven Be-

obachters erkennbaren Umstände heranzuziehen (vgl. Staudinger, BGB, Buch 1, Auflage 2010, § 145, Rn. 4; BAG Urteil vom 12.1.1994 - 5 AZR 41/93 - in NJW 1994, 3372). Im Zweifel ist das gewollt, was nach Maßstäben der Rechtsordnung vernünftig ist und der recht verstandenen Interessenlage entspricht (vgl. BAG Urteil vom 15.12.2005 - 2 AZR 148/05 - in NJW 2006, 2284 Rn. 25).

2.1.1.1 Der Inhalt der Erklärung vom 26.11.2012 spricht gegen die Annahme eines Angebotes. Ein Angebot setzt voraus, dass es in annahmefähiger Weise abgegeben wird. Die Gegenseite muss durch seine bloße Zustimmung den Vertrag zustande bringen können. Demnach muss das Angebot alle wesentlichen Vertragsbestandteile in bestimmbarer Weise umfassen (vgl. Staudinger, a.a.O. Vorbem. zu §§ 145 ff). Die Erklärung der Klägerin gibt zwar die neue Tätigkeit, ihren Beginn und die Arbeitszeit an, nicht jedoch den Verdienst. Zwar wäre der Verdienst grundsätzlich bestimmbar, da die Parteien unter § 1 Absatz 4 des Vertrages vom 17.7.2000 die Anwendung der Tarifverträge im Einzelhandel und damit auch den Tarifvertrag über Gehälter für den Einzelhandel vereinbart haben. Der Arbeitsvertrag vom 17.7.2000 sieht aber unter § 3 Abs. 1 mit einem monatlichen Bruttogehalt von 4.242,00 DM einen über dem in § 5 mit 3.776,00 DM angegebenen Tarifgehalt der Gehaltsgruppe G 4 liegenden Verdienst vor. Zwar kann nach § 3 Abs. 3 des Arbeitsvertrages eine Anrechnung bei Tarifierhöhungen erfolgen. Auch hat die Klägerin von Zuschlägen und Sonderzahlungen abgesehen zuletzt mit 3.037,00 Euro nur noch das Tarifentgelt der Gehaltsgruppe G 4 erhalten. Das allein reicht aber noch nicht für die Annahme, dass bei Abgabe der Erklärung vom 26.11.2012 lediglich das Tarifgehalt gewollt war und über die Vergütung kein Erklärungsbedarf mehr bestanden hat. Schon die Formulierung „Ich möchte...“ zeigt, dass die Klägerin lediglich einen Änderungswunsch äußerte, über weitere Einzelheiten aber noch gesprochen werden sollte.

2.1.1.2 Dem Verständnis der Erklärung als Aufforderung zur Abgabe eines Änderungsangebotes entspricht es, dass nach dem Vortrag der Beklagten ihr Regionalleiter auf der Grundlage der Erklärung vom 26.11.2012 einen Änderungsvertrag vorbereiten sollte. Grundlage ist ein Ausgangspunkt für etwas, so z.B. für Vertragsverhandlungen. Wäre die Erklärung bereits das Vertragsangebot, hätte es gemäß § 147 BGB sogleich von der Beklagten angenommen und unter Wahrung der vertraglichen Schriftformklausel unterzeichnet werden können. Stattdessen sollte ein Änderungsvertrag vorbereitet werden. Dass macht aber nur dann Sinn, wenn ein annahmefähiges Änderungsangebot noch nicht vorlag und der Inhalt des Vertrages erst noch bestimmt werden sollte. Die Erklärung vom 26.11.2012 gibt dafür entsprechend der Formulierung „Ich möchte....“, lediglich den auf die Hauptleistungspflicht der Klägerin bezogenen Änderungswunsch bekannt, auf dem aufbauend die Beklagte ein Änderungsangebot unterbreiten sollte. So gibt auch die von der Beklagten abgefasste Vereinbarung nicht einfach den Inhalt der



Erklärung vom 26.11.2012 wieder. Von ihr abweichend soll die Klägerin nicht als Kassiererin, sondern als Verkäuferin beschäftigt werden. Zwischen Verkäuferin und Kassiererin wird im Tarifvertrag über Gehälter für den Einzelhandel unterschieden. Die Begriffe werden also nicht synonym verwandt. Sollte die Unterscheidung in der Praxis der Beklagten ohne Bedeutung sein, hätte kein Grund bestanden, von der Tätigkeitsbezeichnung, welche die Klägerin gewählt hat, abzuweichen und sie durch Verkäuferin zu ersetzen. Zudem ist in der von der Beklagten abgefassten Vereinbarung der Klammerzusatz „Mit Schlüsselfunktion“ hinzugefügt worden. Die Abweichungen widersprechen auch der Behauptung der Beklagten, die von ihr abgefasste Vereinbarung habe lediglich der Dokumentation einer bereits am 26.11.2012 erzielten Einigung dienen sollen.

2.1.2 Das in der Vorlage der schriftlichen Vereinbarung vom 27.11.2012 liegende Angebot der Beklagten hat die Klägerin nicht angenommen.

2.1.3 Selbst wenn in der Erklärung der Klägerin vom 26.11.2012 ein annahmefähiges Angebot zu sehen wäre, das von der Beklagten durch die Anweisung der Arbeitsaufnahme ab dem 3.12.2012 angenommen worden wäre, läge keine wirksame Änderung des Vertrages vom 17.17.2000 vor. In ihm haben die Parteien unter § 10 vereinbart, dass Ergänzungen und Änderungen des Vertrages zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform bedürfen. Da die Wahrung der Schriftform als Wirksamkeitsvoraussetzung vereinbart worden ist, sollte sie nicht lediglich der Beweissicherung dienen. Vielmehr sollte ihre Missachtung gemäß §§ 125, 126, 127 Abs. 1 BGB zur Nichtigkeit der Ergänzung oder Änderung führen. Zwar können die Parteien ein rechtsgeschäftlich begründetes Schriftformerfordernis auch formfrei wieder aufheben (vgl. Staudinger, BGB, Buch I, Auflage 2010, § 125 126). Das ist entgegen der Annahme des Arbeitsgerichts nicht geschehen. Gerade die Tatsache, dass der Regionalleiter einen Änderungsvertrag vorbereiten sollte, zeigt den Willen, an dem Formerfordernis nichts zu ändern. Die Mitteilung der Beklagten zur Arbeitsaufnahme am 3.12.2012 und deren Befolgung durch die Klägerin ändert daran nichts. Durch sie sollte die vorgesehene Vorbereitung des Änderungsvertrages nicht hinfällig werden. Andernfalls hätte es der schriftlichen Abfassung der Änderungsvereinbarung und ihre Vorlage an die Klägerin zur Unterzeichnung nicht bedurft.

Mit dem Berufen auf die Schriftform handelt die Klägerin nicht dem Gebot von Treu- und Glauben (§ 242 BGB) zuwider. Schriftformklauseln kommt eine Warnfunktion zu (vgl. MüKo BGB - Eisele, 6. Auflage, § 125 Rn. 56; Staudinger, BGB, Buch I, Auflage 2010, § 125 Rn. 36). Die Partei soll vor unüberlegten Rechtsgeschäften geschützt werden. Gerade der Umstand, dass die Klägerin ihre Erklärung in einem unvorbereiteten Gespräch nach Beanstandung ihres

Verhaltens als Marktleiterin abgegeben hat, erfordert es, die Warnfunktion zur Geltung kommen zu lassen.

2.1.4 Eine Änderungsvereinbarung ist schließlich auch nicht durch die Zuweisung der neuen Tätigkeit und ihre Aufnahme durch die Klägerin zustande gekommen. Das gilt auch unabhängig von der Nichtigkeit einer entsprechenden Änderungsvereinbarung nach §§ 125, 126, 127 Abs. 1 BGB. Mit der Arbeitsaufnahme hat die Klägerin lediglich einer im Vorgriff auf einen noch zu schließenden Änderungsvertrag erteilten Weisung Folge geleistet. Ein rechtsgeschäftlicher Wille zur Vertragsänderung kann darin bei keiner der Parteien gesehen werden, auch wenn die Beklagte von einer Abrede spricht. Die Beklagte selbst gibt an, dass die Tätigkeit als Verkäuferin in einer anderen Filiale vorerst erfolgen sollte. Die Vorläufigkeit des Einsatzes steht ebenso wie die vorgesehene Vorbereitung des Änderungsvertrages der Annahme einer Einigung allein durch Zuweisung und Aufnahme der neuen Tätigkeit entgegen.

2.2 Der Anspruch auf unveränderte Weiterbeschäftigung als Marktleiterin folgt aus dem unverändert gebliebenen Arbeitsvertrag vom 17.7.2000.

2.3 Der Vergütungsanspruch folgt §§ 293 ff, 611, 615 BGB. Da eine Änderung über den Vertrag vom 17.7.2000 nicht zustande gekommen ist, steht der Klägerin das Gehalt einer Marktleiterin zu. Entgegen der Auffassung der Beklagten scheidet der Anspruch nicht an einem fehlenden Arbeitsangebot als Marktleiterin zur unveränderten Arbeitszeit. Mit Aufnahme der neuen Tätigkeit hat die Klägerin nicht ihre Arbeitsleistung als Marktleiterin zurückgehalten, sondern einer Weisung Folge geleistet. Jedenfalls hat sie mit der Anfechtung vom 3.12.2012 ihre Leistungsbereitschaft als Marktleiterin mit unveränderter Arbeitszeit ausreichend zum Ausdruck gebracht.

Die Höhe der Vergütungsdifferenz ist zutreffend berechnet. Das Bestreiten eines gleichbleibenden Verdienstes von Dezember 2012 bis April 2013 genügt nicht den Anforderungen des § 138 ZPO. Dafür wäre die Angabe der gezahlten Bruttobeträge notwendig gewesen. Sie wurden nicht vorgetragen.

Die Zinsforderung ist nach §§ 288 Abs. 1 Satz 2, 291 BGB begründet.

3. Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 ZPO. Die Kostenquote ist nach einem Streitwert in Höhe eines Vierteljahresverdienstes von 9.111,00 Euro für den Antrag zu 1., der Vergütungsdifferenz für einen Monat in Höhe von 1.289,11 Euro für den Antrag zu 3., jeweils einem Monatsgehalt in Höhe von 3.037,00 Euro für die Anträge zu 4 und 5. sowie in Höhe von 5.165,44 Euro für den Antrag zu 6. berechnet worden. Von dem Zahlungsantrag in Höhe von 9.032,77

Euro war wegen wirtschaftlicher Teilidentität mit dem Antrag zu 1. die Vergütungsdifferenz für drei Monate in Höhe von jeweils 1.289,11 Euro in Abzug zu bringen.

4. Die Revision ist nicht zugelassen worden, weil die dafür erforderlichen Voraussetzungen nach § 72 Abs. 2 ArbGG nicht vorlagen.

Auf die Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird hingewiesen.

### RECHTSMITTELBELEHRUNG.

Gegen dieses Urteil ist kein Rechtsmittel gegeben.

Przybyla

Petschick

Ladeburg

Ausgefertigt

10785 Berlin, den 02. APR. 2014

Hayn, GB  
als Urkundener für die Geschäftsstelle des  
Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg

