
Datum: 15.11.2019
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 4. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 4 Sa 771/18
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2019:1115.4SA771.18.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Köln, 14 Ca 1367/18
Schlagworte: Beschäftigungsanspruch, Änderung des Arbeitsvertrages, deklaratorisches oder konstitutives Schriftformerfordernis im Tarifvertrag
Normen: §§ 125 Satz 1, 126, 145 BGB; § 2 Abs. 2 MTV Aviation
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:

Die Regelung in § 2 Abs. 2 Satz 2 des „Manteltarifvertrages für Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen“ vom 11.09.2013 (MTV Aviation) enthält nur ein deklaratorisches und kein konstitutives Schriftformerfordernis, so dass Änderungen von Arbeitsverträgen, die nicht schriftlich iSv. § 126 BGB erfolgen, wegen dieser Tarifregelung nicht gemäß § 125 Satz 1 BGB unwirksam sind.

Tenor:

1. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 11.10.2018 (14 Ca 1367/18) wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, dass Ziffer 1 des angefochtenen Urteils wie folgt neu gefasst wird:

„Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger als Terminalmanager (Einsatzleiter) zu beschäftigen.“

2. Die Kosten der Berufung hat die Beklagte zu tragen.

3. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

- Die Parteien streiten über die vertragsgemäße Beschäftigung des Klägers als sog. Terminalmanager (Einsatzleiter). 1
- Die Beklagte unterhält am Flughafen K einen Betrieb mit ca. 630 Arbeitnehmern. Sie führt die Sicherheitskontrollen der Flugpassagiere und deren Handgepäck bei Eintritt in den Sicherheitsbereich des Flughafens im Auftrag der Bundespolizei durch. Die Beklagte ist Mitglied im Bundesverband der Sicherheitswirtschaft (BDSW). 2
- Der Kläger wurde auf der Grundlage des schriftlichen Anstellungsvertrages vom 24.11.2003 bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten, der D GmbH & Co. KG, ab dem 01.01.2004 als Fluggastkontrolleur beschäftigt. Der Arbeitsvertrag enthält keine Bezugnahmeregelung auf Tarifverträge. § 9 Abs. 1 des Arbeitsvertrages lautet wie folgt: „Mündliche Nebenabreden bestehen nicht, Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform“. Bezüglich der weiteren Vereinbarungen im Arbeitsvertrag wird auf Bl. 9-13 d.A. Bezug genommen. Das Arbeitsverhältnis ging zum 01.01.2009 auf die F GmbH und zum 01.01.2015 auf die Beklagte über. Die Vergütung des Klägers beläuft sich zuletzt auf Euro brutto monatlich. Der Kläger war zwischenzeitlich Mitglied der Gewerkschaft ver.di, ist dort aber vor zwei Jahren ausgetreten. 3
- Der „Manteltarifvertrag für Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen“ vom 11.09.2013, gültig ab 01.01.2014, der zwischen dem BDSW und der Gewerkschaft ver.di abgeschlossen wurde (nachfolgend: MTV Aviation), lautet auszugsweise wie folgt: 4
- „§ 2 Allgemeine Bestimmungen** (1) (2) Bei der Einstellung eines/r Beschäftigten ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag entsprechend dem Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (NachwG) abzuschließen. Änderungen dieses Arbeitsvertrages bedürfen gleichfalls der Schriftform....“ 5
- Der MTV Aviation wurde nicht für allgemeinverbindlich erklärt. 6
- Der Kläger ist seit mehreren Wahlperioden Mitglied des bei der Beklagten gebildeten Betriebsrats und war im Zeitpunkt der erstinstanzlichen Entscheidung an drei Arbeitstagen pro Woche nach § 38 BetrVG für die Durchführung von Betriebsratstätigkeit von der Erbringung der Arbeitsleistung (teil-)freigestellt. 7
- Mit „Nachtrag zum Anstellungsvertrag“ vom 16.07.2015 wurde zwischen den Parteien vereinbart, dass die Beklagte dem Kläger „ab dem 01.06.2015 ... zusätzlich zu dem ... auszahlenden Lohn den tariflichen Lohnzuschlag 2.1 ‚Terminalleiter‘ gem. LTV NRW aktuell in Höhe von brutto/Stunde zur Auszahlung bringen“ wird. Es wird insofern auf Bl. 14 d.A. Bezug genommen. 8
- Ende Mai 2017 schrieb die Beklagte für ihre Niederlassung Flughafen K die Tätigkeit als sog. „Einsatzleiter/in“ aus und bat um Bewerbungen bis Anfang Juli 2017. Der Einsatzleiter sollte nach der Aufgabenbeschreibung in der Stellenbeschreibung die Fachaufsicht gegenüber den Terminalleitern und Fachaufsichtskräften durchführen, die Einsatzsteuerung unterstützen und die Einsätze von Springerteams regeln. Ferner sollte er die Koordination der Betriebsabläufe und die Überwachung der operativen Prozesse vornehmen. Die Tätigkeit sollte die Organisation der Zusammenarbeit mit der Bundespolizei im operativen Bereich sowie die Gewährleistung der Einhaltung der abgestimmten Prozesse, Betriebsanweisungen und die disziplinarische und fachliche Aufsicht gegenüber den eingesetzten Mitarbeitern beinhalten. 9
- 10

Bezüglich der weiteren Einzelheiten der Stellenausschreibung wird auf Bl. 6 d.A. Bezug genommen.	
Mit Schreiben vom 30.06.2017 bewarb sich der Kläger auf die ausgeschriebene Stelle, die betriebsintern und damit auch von der Beklagten als „Terminalmanager“ bezeichnet wird. Bezüglich des Bewerbungsschreibens wird auf Bl. 7 d.A. Bezug genommen.	11
Nach Ablauf der Ausschreibungsfrist am 10.07.2017 hörte die Beklagte den Betriebsrat zur Stellenbesetzung durch die Arbeitnehmer I , G sowie den Kläger an. Der Betriebsrat stimmte den Stellenbesetzungen zu.	12
Mit Schreiben vom 26.07.2017 teilte die Beklagte dem Kläger unter dem Betreff „Stellenausschreibung Terminalmanager/in“ Folgendes mit, wobei das Schreiben auszugsweise wie folgt lautet:	13
„[...] Sie haben sich für die Position im Terminalmanagement beworben. Wir freuen uns, Ihnen mitteilen zu dürfen, dass wir uns für sie entschieden haben. Eine Unterweisung erfolgt in Kürze durch die Betriebsleiter.	14
Wir freuen uns auf eine weitere Zusammenarbeit. [...]“	15
Das zuvor genannte Schreiben ist von dem Betriebsleiter der Beklagten, Herrn I , mit dem Zusatz „i.V.“ unterschrieben. Bezüglich des Schreibens wird auf Bl. 8 d.A. Bezug genommen.	16
Es ist zwischen den Parteien umstritten, ob der Kläger am 04.08.2017 als sog. Terminalmanager gearbeitet hat.	17
Unter dem 04.08.2017 um 11:14 Uhr sandte der Kläger an den Betriebsleiter der Beklagten, Herrn I , eine E-Mail mit dem Betreff „interner Bericht“. In dieser E-Mail führte der Kläger unter anderem an:	18
„[...] Ferner würde ich Sie bitten die Befugnisse und die neue Position Terminalmanager allen Führungskräften nochmals darzulegen um Missverständnisse auszuräumen. [...]“	19
Bezüglich des weiteren Inhalts der E-Mail wird auf Bl. 49 d.A. Bezug genommen.	20
Nach Abschluss des Bewerberverfahrens entschloss sich die Geschäftsleitung der Beklagten, die Kontrolle der Tätigkeiten der Terminalleiter und die Koordination der Betriebsabläufe sowie die Überwachung der operativen Prozesse weiterhin durch den Betriebsleiter I und dessen Stellvertreter C durchzuführen und von der beabsichtigten Beschäftigung eines Einsatzleiters bzw. Terminalmanagers abzusehen.	21
Nach dem 04.08.2017 verrichtete der Kläger keine Tätigkeiten als Terminalmanager. Er forderte die Beklagte wiederholt vergeblich auf, ihn in dieser Position zu beschäftigen. Der Kläger kündigte an, die Freistellung nach § 38 BetrVG aufzugeben, sobald er als Terminalmanager eingesetzt wird.	22
Seit der letzten Betriebsratswahl am 03.-05.06.2019 ist der Kläger nicht mehr (teil-)freigestellt und arbeitet wieder in Vollzeit. Die Parteien haben eine bis zum 31.12.2019 befristete Arbeitszeitregelung in einer „Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag“ vom 14.09.2019 getroffen, womit der Kläger in einer Funktion nach § 9 LuftSichG bei U am Flughafen K in einem 6/3-Schichtrythmus (6 Tage Arbeit und 3 Tage frei) derzeit tätig ist. In der Vereinbarung wurde der Beklagten zudem ein einseitiges Kündigungsrecht bzgl. der	23

Zusatzvereinbarung mit einer Frist von einem Monat zugestanden.

Mit seiner am 26.02.2018 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger zunächst die tatsächliche Beschäftigung als Terminalmanager (Einsatzleiter) beansprucht. 24

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Parteien hätten sich arbeitsvertraglich auf seine Beschäftigung als Terminalmanager verständigt. Er habe durch die Abgabe seiner Bewerbung ein Angebot zur Vertragsänderung abgegeben, welches die Beklagte durch ihr Schreiben vom 26.07.2017 angenommen habe. Der Kläger hat behauptet, er sei am 04.08.2017 auf Veranlassung des Betriebsleiters der Beklagten, Herrn I , als Terminalmanager tätig geworden. 25

Der Kläger hat nach Klageänderung erstinstanzlich beantragt, 26

die Beklagte zu verurteilen, ihn über die Freistellung nach § 38 BetrVG von derzeit drei Arbeitstagen/Woche hinaus als Terminalmanager (Einsatzleiter) zu beschäftigen. 27

Die Beklagte hat beantragt, 28

die Klage abzuweisen. 29

Die Beklagte hat bestritten, dass der Kläger am 04.08.2017 probeweise als Terminalmanager eingesetzt worden sei. Der Kläger habe zudem seine Tätigkeit an diesem Tag als Betriebsratstätigkeit dokumentiert. Insofern wird auf die Stundenliste „Betriebsrat“ vom 04.08.2017 auf Bl. 46 d.A. Bezug genommen. Die Beklagte hat behauptet, dass die Bundespolizei die Einführung der Position „Terminalmanager“ nicht verlangt habe. 30

Das Arbeitsgericht hat der Klage mit Urteil vom 11.10.2018 stattgegeben und die Beklagte verurteilt, den Kläger über die Freistellung nach § 38 BetrVG von derzeit drei Arbeitstagen/Woche hinaus als Terminalmanager (Einsatzleiter) zu beschäftigen. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, dass der Kläger einen Anspruch gegen die Beklagte aus § 611 BGB iVm. dem Arbeitsvertrag habe, als Terminalmanager (Einsatzleiter) beschäftigt zu werden. Zwischen den Parteien sei es gemäß §§ 145 ff. BGB zu einer Änderung der arbeitsvertraglichen Regelung in § 1 Abs. 1 des Anstellungsvertrags vom 24.11.2003 gekommen. Das Arbeitsgericht hat es dahinstehen lassen, ob der Kläger, wie von ihm angenommen, bereits mit der Abgabe seiner Bewerbung vom 30.06.2017 ein rechtsverbindliches Angebot iSv. § 145 BGB gegenüber der Beklagten abgegeben habe. Ein Vertragsangebot iSv. § 145 BGB läge jedenfalls in dem Schreiben der Beklagten vom 26.07.2017 an den Kläger. Der Kläger habe sodann dieses Angebot auf Vertragsänderung durch seine E-Mail vom 04.08.2017 an den Betriebsleiter der Beklagten angenommen. Diese E-Mail zur Angebotsannahme sei im Hinblick auf § 9 Abs. 1 des Anstellungsvertrags vom 24.11.2003 auch hinreichend. Nach dieser Regelung bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit nur Ergänzungen, nicht aber Änderungen des Vertrages der Schriftform. Zudem würde die textförmige E-Mail des Klägers § 309 Nr. 13 lit. b) BGB entsprechen. Im Übrigen wird bzgl. des erstinstanzlichen streitigen und unstreitigen Vorbringens auf den Tatbestand und bzgl. der Begründung auf die Entscheidungsgründe des erstinstanzlichen Urteils auf Bl. 54-59 d.A. Bezug genommen. 31

Gegen dieses ihr am 05.11.2018 zugestellte Urteil hat die Beklagte mit am 05.12.2018 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und hat diese nach entsprechender Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 07.02.2019, die auf begründeten Antrag vom 07.01.2019 erfolgte, am 07.02.2019 begründet. 32

Der Kläger ist der Ansicht, dass es sich bei der Regelung in § 2 Abs. 2 Satz 2 des MTV Aviation lediglich um ein deklaratorisches Schriftformerfordernis handele, was der streitgegenständlichen Vertragsänderung nicht entgegen gehalten werden könnte. Er weist darauf hin, dass er derzeit nicht mehr freigestellt sei. Er ist zudem der Auffassung, dass ihm eine Beschäftigung auf der 1. Führungsebene der Beklagten, wozu auch der Terminalmanager gehört, gemäß § 37 Abs. 5 BetrVG zustünde, damit die im Jahre 2015 vollzogene Gehaltsanpassung nach § 37 Abs. 4 BetrVG sich auch in seiner konkreten Tätigkeit widerspiegeln würde. 33

Der Kläger beantragt zuletzt, 34

die Berufung zurückzuweisen. 35

Die Beklagte beantragt, 36

das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 11.10.2018 (14 Ca 1367/18) aufzuheben und die Klage abzuweisen. 37

Die Beklagte rügt, dass die Annahme einer Vertragsänderung, wie sie das Arbeitsgericht vorgenommen hat, mit der Regelung in § 2 Abs. 2 Satz 2 des MTV Aviation kollidieren würde, da es sich insofern nach ihrer Ansicht um ein konstitutives Schriftformerfordernis handeln würde. Insofern sei die Einigung zwischen den Parteien gem. § 125 Satz 1 BGB nichtig. Die Geltung des zuvor genannten Manteltarifvertrages ergäbe sich nach Auffassung der Beklagten aufgrund beiderseitiger Tarifgebundenheit, hilfsweise würde er zumindest aufgrund betrieblicher Übung Anwendung finden. Das Begehren des Klägers habe sich zudem erledigt, da der derzeitige 6/3-Schichtrythmus des Klägers mit einer Tätigkeit als Terminalmanager nicht zu vereinbaren sei. 38

Im Rahmen der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht hat der Kläger angesichts des derzeitigen Wegfalls seiner (Teil-)Freistellung den Klageantrag wieder in den ursprünglichen Klageantrag geändert und beantragt, die Beklagte zu verurteilen, ihn über die Freistellung nach § 38 BetrVG von derzeit drei Arbeitstagen/Woche hinaus als Terminalmanager (Einsatzleiter) zu beschäftigen. Die Beklagte hat insofern erklärt, dass sie mit der Klageänderung nicht einverstanden ist. 39

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze, ihre Beweisantritte und die von ihnen eingereichten Unterlagen sowie auf die Sitzungsniederschriften Bezug genommen (§ 64 Abs. 7 ArbGG iVm. § 313 Abs. 2 Satz 2 ZPO). 40

Entscheidungsgründe 41

Die Berufung der Beklagten ist zwar zulässig, aber in der Sache unbegründet. 42

A. Die Berufung der Beklagten ist zulässig. Sie ist statthaft (§ 64 Abs. 1 und Abs. 2 lit. b. ArbGG) und ist frist- sowie formgerecht eingelegt und begründet worden ist (§§ 66 Abs. 1 Satz 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG iVm. §§ 519, 520 ZPO). 43

B. Die Berufung bleibt jedoch in der Sache ohne Erfolg. Das Arbeitsgericht hat der Klage zu Recht stattgegeben. 44

I. Die Leistungsklage ist zulässig. Der Klageantrag ist im Hinblick auf § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO auch hinreichend bestimmt. Zum einen besteht zwischen den Parteien kein Streit 45

darüber, welche Aufgaben mit der Tätigkeit als Terminalmanager (Einsatzleiter) verbunden sind. Zum anderen ergeben sich die Tätigkeiten aus der Stellenausschreibung der Beklagten von Ende Mai 2017.

Es kann dahinstehen, ob die Anpassung des Klageantrages in der Berufungsinstanz durch den Kläger, indem er zuletzt den Klageantrag ohne die Worte „über die Freistellung nach § 38 BetrVG von derzeit drei Arbeitstagen/Woche hinaus“ und damit wieder den ursprünglichen Klageantrag stellt, an die seit Verkündung des erstinstanzlichen Urteils veränderten tatsächlichen Umstände, wonach der Kläger seit der Betriebsratswahl im Jahre 2019 nicht mehr (teil-) freigestellt ist, eine Klageänderung iSv. §§ 263, 533 ZPO (iVm. § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG) darstellt oder ob insofern § 264 Nr. 2 ZPO (iVm. § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG) zur Anwendung gelangt. Im letztgenannten Fall wäre die Antragsanpassung des Klägers ohne weiteres kraft gesetzlicher Anordnung zulässig. Aber auch im erstgenannten Fall wäre die Antragsanpassung des Klägers vorliegend zulässig. Zwar hat die Beklagte der Antragsanpassung ausdrücklich und zu Protokoll widersprochen, so dass im Falle einer damit verbundenen Klageänderung weder die Voraussetzungen einer rügelosen Einlassung iSv. § 267 ZPO noch einer Einwilligung iSv. § 263 ZPO vorliegen. Allerdings hält die Kammer eine derartige Klageänderung, sofern die Antragsanpassung als eine solche anzusehen wäre, vorliegend für sachdienlich iSv. § 263 ZPO iVm. § 533 Nr. 1 ZPO. Sie ist der veränderten tatsächlichen Beschäftigungssituation des Klägers und dem Wegfall seiner (Teil-)Freistellung nach § 38 BetrVG seit der letzten Betriebsratswahl geschuldet und es würde kein völlig neuer Streitstoff in das Verfahren eingeführt, bei dessen Beurteilung das Ergebnis der bisherigen Prozessführung nicht verwertet werden könnte, und sie würde ein neues Verfahren vermeiden (vgl. zu diesem Maßstab: BAG, Beschluss vom 15. März 2011 - 1 ABR 112/09, Rn. 32, juris). Insofern liegen auch die Voraussetzungen von § 533 Nr. 2 ZPO vor.

II. Die Klage ist begründet. Der Kläger hat gegen die Beklagte gemäß §§ 611, 611a BGB iVm. dem Arbeitsvertrag zwischen den Parteien einen Anspruch darauf, als Terminalmanager (Einsatzleiter) beschäftigt zu werden. 47

1. Ursprünglich haben die Parteien im Arbeitsvertrag vom 24.11.2003 die Tätigkeit des Klägers als Flugastkontrolleur vereinbart. 48

2. Die Parteien haben jedoch gemäß §§ 145 ff. BGB einvernehmlich die vom Kläger geschuldete arbeitsvertragliche Tätigkeit abgeändert. 49

a) Verträge und damit Arbeitsverträge kommen durch auf den Vertragsschluss gerichtete, einander entsprechende Willenserklärungen zustande, indem das Angebot („Antrag“) der einen Vertragspartei gemäß den §§ 145 ff. BGB von der anderen Vertragspartei angenommen wird. Eine Willenserklärung ist eine Äußerung, die auf die Herbeiführung eines rechtsgeschäftlichen Erfolgs gerichtet ist. Sie kann nicht nur durch eine ausdrückliche Erklärung, sondern auch durch schlüssiges Verhalten (Realofferte und deren konkludente Annahme) abgegeben werden (BAG, Urteil vom 12. Juli 2016 - 9 AZR 51/15, Rn. 19, juris; BAG, Urteil vom 9. April 2014 - 10 AZR 590/13, Rn. 26, juris). Ob eine Äußerung oder ein Verhalten als Willenserklärung zu verstehen ist, ist durch Auslegung zu ermitteln. Nach § 157 BGB sind Willenserklärungen so auszulegen, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern. Dabei ist nach § 133 BGB der wirkliche Wille des Erklärenden zu erforschen und nicht am buchstäblichen Sinn des Ausdrucks zu haften (vgl. BAG, Urteil vom 15. Dezember 2016 – 6 AZR 430/15, Rn. 33, juris). Zur Ermittlung des wirklichen Willens der Parteien sind auch die außerhalb der Vereinbarung liegenden tatsächlichen Begleitumstände einzubeziehen, soweit sie einen Schluss auf den Sinngehalt der Erklärung zulassen. Vor allem sind die bestehende Interessenlage und der mit dem 50

Rechtsgeschäft verfolgte Zweck zu berücksichtigen. Im Zweifel ist der Auslegung der Vorzug zu geben, die zu einem vernünftigen, widerspruchsfreien und den Interessen beider Vertragspartner gerecht werdenden Ergebnis führt. Haben alle Beteiligten eine Erklärung übereinstimmend in demselben Sinne verstanden, so geht der wirkliche Wille dem Wortlaut des Vertrags und jeder anderweitigen Interpretation vor und setzt sich auch gegenüber einem völlig eindeutigen Vertragswortlaut durch (BAG, Urteil vom 18. Mai 2010 - 3 AZR 373/08, Rn. 36 mwN, BAGE 134, 269). Diese Grundsätze sind auch anzuwenden bei der Frage, ob ein bestimmtes willentliches Verhalten eine Willenserklärung darstellt (siehe zum Gesamten: BAG, Urteil vom 14. Dezember 2016 – 7 AZR 717/14, Rn. 17, juris).

b) Vorliegend stellt die Stellenausschreibung der Beklagten aus Ende Mai 2017 (Bl. 6 d.A.) noch kein rechtlich bindendes Angebot der Beklagten an die potentiellen Bewerber auf Abschluss eines Arbeitsvertrages dar. 51

Ein Antrag auf Abschluss eines Vertrags (§ 145 BGB) liegt nur dann vor, wenn die Erklärung - aus der Sicht des Adressaten - mit dem Willen zur rechtlichen Bindung abgegeben wird. Dagegen ist eine bloße Aufforderung zur Abgabe von Angeboten (sog. *invitatio ad offerendum*) gegeben, wenn eine rechtsgeschäftliche Bindung erkennbar noch nicht gewollt ist, sich der Erklärende einen Vertragsabschluss also noch vorbehält (BAG, Urteil vom 14. Dezember 2016 – 7 AZR 717/14, Rn. 19 f. mwN, juris). 52

Vergleichbar mit einem Zeitungsinserat stellt eine Stellenausschreibung noch kein bindendes Vertragsangebot eines Arbeitgebers sondern nur eine sog. *invitatio ad offerendum* dar (vgl. Schaub/Linck, 16. Aufl., München, 2015, § 32 Rn. 3; HWK/Thüsing, 8. Aufl., 2018, § 611a BGB Rn. 177), da er sich erkennbar eine Auswahl unter den Bewerbungen vorbehält und er sich auch noch die Möglichkeit offen halten möchte, entweder das Bewerbungsverfahren abzubrechen oder die Stelle mangels geeigneter Bewerber gar nicht erst zu besetzen bzw. zu streichen. Wäre ein Arbeitgeber unmittelbar im Sinne von § 145 BGB an eine Stellenausschreibung gebunden, könnte er gar nicht mehr zwischen Bewerbern auswählen und hätte dann sogar mit allen Bewerbern unmittelbar Arbeitsverträge geschlossen. Dies ist erkennbar nicht gewollt, so auch nicht bei der Stellenausschreibung der Beklagten aus Ende Mai 2017. 53

c) Das Schreiben des Klägers vom 30.06.2017 (Bl. 7 d.A.) stellt jedoch ein wirksames Angebot iSv. § 145 BGB dar. Mit diesem Schreiben bewirbt sich der Kläger unbedingte um die Stelle als Terminalmanager (Einsatzleiter) unter Hinweis darauf, dass er – seiner Einschätzung nach – sämtliche Voraussetzungen für diese Stelle erfüllt. Da die Parteien zu diesem Zeitpunkt bereits arbeitsvertraglich gebunden waren, bedurfte es im Hinblick auf die vom Kläger angestrebte Änderung des Arbeitsvertrags im laufenden Arbeitsverhältnis nur der Angabe der geänderten Tätigkeit, damit das Änderungsangebot bezüglich der *essentialia negotii* (siehe hierzu HWK/Thüsing, 8. Auflage, 2018, § 611a BGB, Rn. 179) hinreichend bestimmt ist. Sowohl die Parteien als auch der zeitliche Umfang der Tätigkeit (Vollzeit) sollten unverändert bleiben. Soweit es die Vergütung betrifft, brauchte das Änderungsangebot des Klägers hierzu keine Angaben treffen, da im Zeitpunkt der Bewerbung (30.06.2017) sowohl aufgrund beiderseitiger Tarifgebundenheit iSv. §§ 3 Abs. 1, 4 Abs. 1 TVG als auch kraft Allgemeinverbindlichkeitserklärung iSv. § 5 TVG der „Lohntarifvertrag für Sicherheitsdienstleistungen in Nordrhein-Westfalen vom 16.01.2017, gültig ab 01.01.2017 und abgeschlossen zwischen dem BDSW und der Gewerkschaft ver.di (nachfolgend: LTV Aviation), galt, der die Vergütung des Klägers abschließend regelt. So ergibt sich bspw. auch der zwischen den Parteien mit Vertrag vom 16.07.2015 vereinbarte Zuschlag iHv. 1,50 Euro brutto pro Stunde für Terminalleiter aus dem LTV Aviation. Damit enthielt das 54

Bewerbungsschreiben des Klägers vom 30.06.2017 alle notwendigen Angaben für ein wirksames Änderungsangebot.

d) Das vorstehende Änderungsangebot des Klägers hat die Beklagte mit Schreiben vom 26.07.2017 (Bl. 8 d.A.) angenommen, so dass ein Änderungsvertrag zwischen den Parteien geschlossen wurde. In dem Schreiben führt die Beklagte aus, dass sie sich für den Kläger im Zusammenhang mit der Stellenausschreibung Terminalmanager entschieden hat. Ausgelegt am objektiven Empfängerhorizont (§§ 133, 157 BGB) bedeutet dies, dass die Beklagte mit einer Änderung der Tätigkeit des Klägers einverstanden ist. Anderenfalls machte der weitere Satz „Eine Unterweisung erfolgt in Kürze“ in dem Schreiben keinen Sinn, da eine Unterweisung in der Tätigkeit als Terminalmanager (Einsatzleiter) nur vorzunehmen ist, wenn der Kläger diese Tätigkeit auch ausüben soll. Unterstrichen wird diese Auslegung noch durch den nachfolgenden Satz, wonach die Beklagte sich auf eine „weitere gute Zusammenarbeit“ freut. Mit der weiteren Zusammenarbeit kann in diesem Zusammenhang nur die Tätigkeit des Klägers als Terminalmanager gemeint sein. Auch hat sich die Beklagte nicht auf etwaige Vorbehalte oder sonstige aufschiebende Bedingungen berufen, sondern die Mitteilung, dass sich die Beklagte für den Kläger als Terminalmanager entschieden ist, wurde unbedingt erklärt. 55

Die Beklagte wurde bei der Abgabe ihrer Annahmeerklärung auch wirksam vertreten iSv. §§ 164 ff. BGB. So wurde die Willenserklärung nicht vom gesetzlichen Vertreter der Beklagten, sondern vom Betriebsleiter, Herrn I , und dem stellvertretenden Betriebsleiter, Herrn C , abgegeben. Bei der Abgabe von Willenserklärungen im Zusammenhang mit dem Abschluss eines Änderungsarbeitsvertrages ist aber eine rechtsgeschäftliche Stellvertretung iSv. §§ 164 ff. BGB ohne weiteres zulässig. Sowohl Herr I als auch Herr C haben das Schreiben vom 26.07.2017 mit dem Zusatz „i.V.“ und damit mit dem Willen, die Beklagte bei der Abgabe der Willenserklärung zu vertreten, unterzeichnet. Die Beklagte hat sich in diesem Verfahren nicht darauf berufen, dass die beiden Herren als (stellvertretender) Betriebsleiter nicht bevollmächtigt gewesen wären, diese Willenserklärung abzugeben. 56

e) Hilfsweise für den Fall, dass erst das vorgenannte Schreiben der Beklagten vom 26.07.2017 als rechtsverbindliches Angebot iSv. § 145 BGB zur Abänderung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit des Klägers anzusehen sein sollte, ist mit dem Arbeitsgericht davon auszugehen, dass der Kläger seinerseits dieses Angebot mit der E-Mail vom 04.08.2017, 11:14 Uhr angenommen hat, wodurch es zu der Vertragsänderung gekommen ist. Dies ergibt sich bei entsprechender Auslegung (§§ 133, 157 BGB) der E-Mail. In dieser E-Mail an den Betriebsleiter der Beklagten, Herrn I , führt der Kläger im letzten Absatz die Bitte an, die Befugnisse und die neue Position des Terminalmanagers allen Führungskräften nochmals darzulegen, um Missverständnisse auszuräumen. Hierdurch brachte der Kläger zum Ausdruck, dass er die ihm durch das Schreiben der Beklagten vom 26.07.2017 angebotene Tätigkeit als Terminalmanager (Einsatzleiter) ausüben möchte. Vor diesem Hintergrund bat er den Betriebsleiter I um die nochmalige Kommunikation seiner nunmehrigen Position bzw. Tätigkeitsausübung gegenüber den Führungskräften. Damit hat der Kläger gegenüber einem berechtigten Vertreter der Beklagten (Betriebsleiter) unmissverständlich erklärt, dass er zukünftig entsprechend seiner Bewerbung und der Mitteilung der Beklagten, dass die Entscheidung auf ihn gefallen ist, als Terminalmanager (Einsatzleiter) arbeiten möchte. 57

f) Da es bereits zu einer übereinstimmenden Vertragsänderung durch Angebot und Annahme der Parteien iSv. §§ 145 ff. BGB gekommen ist, kann es dahinstehen, ob der Kläger tatsächlich am 04.08.2017 als Terminalmanager (Einsatzleiter) gearbeitet hat und ob 58

es durch diese vom Kläger behauptete Aufnahme der neuen Tätigkeit zu einer (konkludenten) Änderung des Arbeitsvertrages und der vom Kläger arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit gekommen ist.

3. Der dargelegten übereinstimmenden Vertragsänderung zwischen den Parteien bzgl. der vom Kläger arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit, die nicht schriftlich iSv. § 126 BGB erfolgte, kann das sog. einfache Schriftformerfordernis des § 9 Abs. 1 des Arbeitsvertrages vom 24.11.2003, wonach „Ergänzungen dieses Vertrages zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform“ bedürfen, nicht entgegen gehalten werden. Daher ist der Änderungsvertrag zwischen den Parteien nicht wegen fehlender Schriftform gemäß § 125 Satz 2 BGB unwirksam.

59

Bei den Regelungen in dem Arbeitsvertrag vom 24.11.2003 handelt es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen iSv. § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB. Nach § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB sind Allgemeine Geschäftsbedingungen alle für eine Vielzahl von Verträgen vorformulierten Vertragsbedingungen, die eine Vertragspartei (Verwender) der anderen Vertragspartei bei Abschluss des Vertrags stellt. Der Formulararbeitsvertrag zwischen den Parteien weist außer den persönlichen Daten des Klägers keine individuellen Besonderheiten auf. Dies - wie auch das äußere Erscheinungsbild - begründet eine tatsächliche Vermutung dafür, dass es sich bei den Bestimmungen des Arbeitsvertrags um Allgemeine Geschäftsbedingungen iSv. § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB handelt (vgl. BAG, Urteil vom 18. September 2018 - 9 AZR 162/18, Rn. 30 mwN, juris; BAG, Urteil vom 11. Dezember 2018 – 9 AZR 383/18, Rn. 15, BAGE 164, 316 ff.), die die Beklagte bzw. deren Rechtsvorgängerin dem Kläger gestellt hat.

60

Es kann dahinstehen, ob die Regelung in § 9 Abs. 1 des Arbeitsvertrages vom 24.11.2003 ihrerseits ein deklaratorisches oder ein konstitutives Schriftformerfordernis statuiert und ob die streitgegenständliche Vertragsänderung als „Ergänzung“ des ursprünglichen Arbeitsvertrages iSv. § 9 Abs. 1 des Arbeitsvertrages anzusehen ist. Selbst wenn die streitgegenständliche Vertragsänderung unter § 9 Abs. 1 des Arbeitsvertrages vom 24.11.2003 fallen würde und es sich sogar um ein konstitutives und nicht nur deklaratorisches arbeitsvertragliches Schriftformerfordernis handeln würde mit der Folge, dass bei einem Verstoß hiergegen die Nichtigkeitsfolge des § 125 Satz 2 BGB ausgelöst würde, würde in jedem Fall der Vorrang der Individualabrede eingreifen. Das Prinzip des Vorrangs individueller Vertragsabreden nach § 305b BGB setzt sich nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auch gegenüber konstitutiven Schriftformklauseln durch (vgl. BAG, Urteil vom 25. April 2007 – 5 AZR 504/06, Rn. 17, juris; BAG, Urteil vom 20. Mai 2008 – 9 AZR 382/07, Rn. 27, BAGE 126, 364 ff.; siehe hierzu ausführlich: Preis, in: Preis, Der Arbeitsvertrag, 5. Auflage, Köln, 2015, II S 30, Rz. 8 ff.).

61

Bei § 305b BGB handelt es sich nicht um einen zur Unwirksamkeit abweichender Klauseln führenden Maßstab der Inhaltskontrolle, wie er sich in den §§ 307 ff. BGB findet, sondern um eine Konkurrenzregel, die auf der Rechtsfolgenseite zu einer Verdrängung der AGB durch die Individualabrede führt. Insoweit ist § 305b BGB nichts anderes als der Ausdruck des funktionellen Rangverhältnisses zwischen Individualvereinbarungen und AGB. Die Vorschrift beruht auf der Überlegung, dass Allgemeine Geschäftsbedingungen als generelle Richtlinien für eine Vielzahl von Verträgen abstrakt vorformuliert und daher von vornherein auf Ergänzung durch die individuelle Einigung der Parteien ausgelegt sind. Sie können und sollen nur insoweit Geltung beanspruchen, als die von den Parteien getroffene Individualabrede dafür Raum lässt. Der Widerspruch zwischen Individualabrede und AGB führt deshalb nur dazu, dass die AGB zurücktreten, ohne zwingend unwirksam zu sein (BAG,

62

Hiervon ausgehend geht die einvernehmliche Änderung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit des Klägers zwischen den Parteien als Individualabrede iSv. § 305b BGB der etwaig entgegenstehenden Schriftformklausel vor. Daher kann es auch dahinstehen, welche Auswirkungen die erst später in Kraft getretene Regelung in § 309 Nr. 13 lit. b. BGB auf das in dem Arbeitsvertrag als Allgemeine Geschäftsbedingung vereinbarte Schriftformgebot hat. 63

4. Der dargelegten übereinstimmenden Vertragsänderung zwischen den Parteien bzgl. der vom Kläger arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit, die nicht schriftlich iSv. § 126 BGB erfolgte, kann ferner – entgegen der Auffassung der Beklagten – die Regelung in § 2 Abs. 2 Satz 2 des MTV Aviation, wonach „Änderungen dieses Arbeitsvertrages gleichfalls der Schriftform bedürfen“, nicht entgegen gehalten werden. Eine Auslegung dieser Regelung ergibt vorliegend, dass es sich lediglich um ein deklaratorisches Schriftformgebot handelt, so dass im Falle der Verletzung dieser Regelung der Änderungsvertrag zwischen den Parteien nicht wegen fehlender Schriftform gemäß § 125 Satz 1 BGB i. V. m. § 2 Abs. 2 Satz 2 MTV Aviation unwirksam ist. 64

a) Der MTV Aviation gilt im Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien aufgrund beiderseitiger Tarifgebundenheit iSv. §§ 3 Abs. 1, 4 Abs. 1 TVG bzw. auf Klägerseite aufgrund Nachbindung. Der MTV Aviation datiert auf den 11.09.2013, gültig ab 01.01.2014. Der Kläger, der vor zwei Jahren, dh. im Jahre 2017, aus der Gewerkschaft ver.di ausgetreten ist, war zuvor dort Gewerkschaftsmitglied. Damit trat, ggfls. erst während der Gültigkeitsdauer des MTV Aviation (ab dem 01.01.2014) beiderseitige Tarifgebundenheit ein. Soweit der Kläger vor zwei Jahren aus der Gewerkschaft ver.di ausgetreten ist, endete damit seine unmittelbare Tarifgebundenheit zu diesem Zeitpunkt, so dass anschließend die Nachbindung nach § 3 Abs. 3 TVG eingreift. Ein Nachfolgerarifvertrag zum MTV Aviation ist, soweit ersichtlich, bislang nicht in Kraft getreten. Auch haben die Parteien derartiges nicht behauptet. 65

b) Das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien unterfällt auch dem MTV Aviation, da jeweils der räumliche, fachliche und persönliche Geltungsbereich des Tarifvertrages gegeben sind. Der Betrieb der Beklagten am Flughafen K unterfällt dem räumlichen Geltungsbereich, die Beklagte erbringt Sicherheitsdienstleistungen nach dem LuftSichG, so dass der fachliche Geltungsbereich eröffnet ist, und der Kläger unterfällt als Arbeitnehmer – ohne dass er leitender Angestellter iSv. § 5 Abs. 2 BetrVG wäre – dem persönlichen Anwendungsbereich. 66

c) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Auszugehen ist zunächst vom Tarifwortlaut. Zu erforschen ist der maßgebliche Sinn der Erklärung, ohne am Buchstaben zu haften. Dabei sind der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und damit der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm mit zu berücksichtigen, soweit sie in den tariflichen Normen ihren Niederschlag gefunden haben. Auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang ist abzustellen. Verbleiben noch Zweifel, können weitere Kriterien berücksichtigt werden. Im Zweifel ist die Tarifauslegung zu wählen, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Lösung führt (so zuletzt bspw. BAG, Urteil vom 20. Juni 2018 – 4 AZR 339/17, Rn. 19 mwN, juris). 67

d) Die Auslegung von § 2 Abs. 2 Satz 2 MTV Aviation führt nach Auffassung der Kammer dazu, dass es sich um ein deklaratorisches und nicht um ein konstitutives 68

Schriftformerfordernis handelt.

aa) Tarifverträge können im normativen Teil für die Begründung, den Inhalt oder die Beendigung des Arbeitsvertrags oder auch für einzelne besonders wichtig erachtete Regelungen des Arbeitsverhältnisses Formvorschriften vereinbaren. Schriftformklauseln in Tarifverträgen für den Abschluss und die Änderung von Arbeitsverträgen können unterschiedliche Wirkungen haben (vgl. Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Urteil vom 6. Dezember 2005 – 13 Sa 1079/05, Rn. 34, juris). Grundsätzlich handelt es bei ihnen um gesetzliche Vorschriften nach § 125 Satz 1 BGB, denn Gesetz im Sinne des BGB ist nach Art. 2 EGBGB jede Rechtsnorm und der normative Teil eines Tarifvertrages enthält nach § 1 Abs. 1 TVG derartige Rechtsnormen (so bereits: BAG, Urteil vom 9. Februar 1972 – 4 AZR 149/71, Rn. 9, juris). Allerdings wird nicht stets die in § 125 Satz 1 BGB vorgeschriebene Nichtigkeitsfolge ausgelöst, sondern nur dann, wenn die Formvorschrift konstitutive Wirkung hat, nicht aber bei nur deklaratorischen Formvorschriften. Konstitutiv ist das Formerfordernis, wenn die Gültigkeit des Rechtsgeschäftes von der Einhaltung der Form abhängig sein soll (BAG, Urteil vom 1. Dezember 2004 – 7 AZR 135/04, Rn. 30, NZA 2006, 211 ff.; Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Urteil vom 6. Dezember 2005 – 13 Sa 1079/05 –, Rn. 34, juris).

Wie die jeweilige tarifliche Formvorschrift aufzufassen ist, muss durch Auslegung ermittelt werden (vgl. Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, Urteil vom 7. August 2018 – 1 Sa 23/18, Rn. 56, juris). Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts werden Schriftformgebote, die die Begründung von Arbeitsverhältnissen regeln, regelmäßig als deklaratorisch angesehen. Würde man sie hiergegen als konstitutiv ansehen, würde ein Verstoß zur Unwirksamkeit des Arbeitsvertrages führen, was eine nicht-gewünschte Rechtsfolge wäre und zur Abwicklung des Arbeitsverhältnisses nach Bereicherungsrecht gem. §§ 812 ff. BGB führen, was allgemein als unbillig empfunden wird. Demgegenüber wird in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ein Schriftformerfordernis im Zusammenhang mit Nebenabreden regelmäßig als konstitutives Schriftformerfordernis angesehen (siehe zum Gesamten: ErfK/Franzen, 19. Aufl. 2019, § 1 TVG, Rn. 65 mwN, HWK/Thüsing, 8. Auflage 2018, § 611a BGB, Rn. 187 mwN). Dementsprechend wurde die Schriftformklausel des § 4 BAT oder vergleichbarer Tarifregelungen vom BAG unterschiedlich ausgelegt. Hiernach kam § 4 Abs. 1 BAT („der Arbeitsvertrag wird schriftlich geschlossen...“) eine deklaratorische Wirkung zu (BAG, Urteil vom 15. März 1989 – 7 AZR 264/88, zu II 2 a der Gründe, AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 620; BAG, Urteil vom 5. Juni 2002 – 7 AZR 205/01, Rn. 23, juris), während § 4 Abs. 2 BAT („Nebenreden sind nur wirksam, wenn...“) dagegen konstitutive Wirkung zukam. Bei dem Schriftformerfordernis des § 59 Abs. 3 BAT („... seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt“) handelt es sich nach dem Bundesarbeitsgericht ebenfalls um eine konstitutive Form (BAG, Urteil vom 1. Dezember 2004 – 7 AZR 135/04, Rn. 27 ff., NZA 2006, 211 ff.; Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Urteil vom 6. Dezember 2005 – 13 Sa 1079/05, Rn. 34, juris).

aa) In § 2 Abs. 2 Satz 2 MTV Aviation wird durch die Formulierung „dieses Arbeitsvertrages“ inhaltlich und grammatikalisch die Verknüpfung mit § 2 Abs. 2 Satz 1 MTV Aviation hergestellt. Hiernach ist bei der Einstellung eines/r Beschäftigten ein schriftlicher Arbeitsvertrag entsprechend dem Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (NachwG) abzuschließen.

Nach § 2 Abs. 1 Satz 1 NachwG sind die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen. Dabei handelt es sich um ein deklaratorisches und um kein konstitutives Formerfordernis (BAG, Urteil vom 20. Mai 2008 - 9 AZR 382/07, Rn. 36, NZA

2008, 1233 ff.; ErfK/Preis, 19. Aufl. 2019, § 2 NachwG, Rn. 1; ErfK/Franzen, 19. Aufl. 2019, § 1 TVG, Rn. 65), das ua. Dokumentations- und Nachweiszwecken dient.

Wenn somit § 2 Abs. 2 Satz 1 MTV Aviation auf § 2 Abs. 1 Satz 1 NachwG Bezug im Zusammenhang mit der Begründung von Arbeitsverhältnissen nimmt, dann ist die Regelung dahingehend auszulegen, dass sie ebenfalls nur ein deklaratorisches Formerfordernis statuiert. Das tarifvertragliche Schriftformgebot dient Dokumentationszwecken, soll aber den nicht-formgerechten Abschluss von Arbeitsverträgen nicht hindern. Dies deckt sich mit der bereits genannten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, wonach tarifvertragliche Schriftformklauseln bezüglich der Begründung von Arbeitsverhältnissen regelmäßig nur deklaratorischer Natur sind. § 2 Abs. 2 Satz 1 MTV Aviation regelt auch nicht ausdrücklich, dass ein Verstoß gegen die Schriftform zur Unwirksamkeit eines bspw. nur mündlich oder in Textform (§ 126b BGB) abgeschlossenen Arbeitsvertrags führt. Hierzu hätte angesichts der langjährigen Rechtsprechung des BAG, wonach ein tarifliches Schriftformgebot für den Abschluss eines Arbeitsvertrags regelmäßig nur deklaratorische Wirkung hat, Anlass bestanden. Ohne eine Regelung zur konstitutiven Bedeutung der tariflichen Schriftform bleibt es daher bei der vom BAG aufgestellten Regel. Es ist nicht davon auszugehen, dass die Tarifvertragsparteien den Abschluss mündlicher Arbeitsverträge oder von Arbeitsverträgen in Textform nicht als wirksam gelten lassen wollten bzw. – umgekehrt formuliert – dass sie die Wirksamkeit des Arbeitsvertrages von einem schriftlichen Vertragsschluss abhängig machen wollten (vgl. BAG, Urteil vom 24. Februar 2016 – 7 AZR 253/14, Rn. 58, NZA 2016, 814 ff.).

bb) Indem § 2 Abs. 2 Satz 2 MTV Aviation mit der Formulierung „Änderungen dieses Arbeitsvertrages ...“ an Satz 1 anknüpft, wird die deklaratorische Bedeutung von Satz 1 in Satz 2 übernommen. Dem Wortlaut nach gilt § 2 Abs. 2 Satz 2 MTV Aviation nicht nur für Änderungsverträge, Zusatzvereinbarungen, Ergänzungen, Nebenabreden etc. sondern umfassend für sämtliche Änderungen. Anders als diejenigen tarifvertraglichen Schriftformklauseln, die vom BAG als konstitutiv angesehen wurden (zB. § 4 Abs. 2 BAT/BAT-O oder § 59 Abs. 3 BAT) ist § 2 Abs. 2 Satz 2 MTV Aviation nicht auf abgrenzbare Bereiche (zB. Nebenabreden oder Ähnliches) beschränkt. Es würde nach Auffassung der Kammer keinen Sinn machen, den Abschluss eines Arbeitsvertrages gemäß § 2 Abs. 2 Satz 1 MTV Aviation im Ergebnis formfrei zu ermöglichen und gleichzeitig jede Änderung dieses Vertrages unter ein konstitutives Schriftformerfordernis zu stellen. Durch die Verwendung des Wortes „gleichfalls“ soll das Schriftformerfordernis in Satz 2 dieselbe Wirkung zukommen wie nach Satz 1, dh. es soll deklaratorisch sein. Das Schriftformerfordernis für die Änderung eines Arbeitsvertrages soll im MTV Aviation den gleichen Inhalt wie bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses haben.

cc) Da der Verstoß gegen das deklaratorische Schriftformgebot des § 2 Abs. 2 Satz 2 MTV nicht die Nichtigkeitsfolge des § 125 Satz 1 BGB nach sich zieht, kann es dahinstehen, wie der Kläger meint, ob es der Beklagten – ausnahmsweise – verwehrt sei, sich auf die Verletzung des tarifvertraglichen Schriftformerfordernisses zu berufen.

5. Dem arbeitsvertraglichen Beschäftigungsanspruch des Klägers als Terminalmanager (Einsatzleiter) aufgrund des og. Änderungsvertrages kann die Beklagte schließlich nicht entgegen halten, dass sie nach Abschluss des Bewerbungs- und Auswahlverfahrens die Stelle wieder gestrichen hat. Die Beklagte hat sich vorliegend nicht auf eine etwaige Unmöglichkeit (§ 275 BGB) berufen, die im Übrigen auch von ihr selbst verursacht worden wäre. Auch hat die Beklagte bislang keine etwaige betriebsbedingte (Änderungs-)Kündigung gegenüber dem Kläger nach vorherigen Zustimmung des Betriebsrates oder nach Durchführung eines Verfahrens nach § 103 BetrVG ausgesprochen.

C. Die Kosten der erfolglosen Berufung hat die Beklagte gemäß § 97 Abs. 1 ZPO zu 77
tragen.

D. Die Revision ist vorliegend gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zuzulassen, da die 78
Kammer der vorliegend entscheidungserheblichen Rechtsfrage, ob es sich bei der Regelung
in § 2 Abs. 2 Satz 2 MTV Aviation um ein deklaratorisches oder konstitutives
Schriftformerfordernis handelt, grundsätzliche Bedeutung beimisst.
