



## Landesarbeitsgericht Bremen

**1 SLa 98/25**  
7 Ca 7154/25

Verkündet am 17.03.2026

**Im Namen des Volkes!**

### Urteil

*Justizhauptsekretärin als Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle*

In dem Rechtsstreit

– Klägerin und Berufungsklägerin –

Prozessbevollmächtigter:

**g e g e n**

– Beklagte und Berufungsbeklagte –

Prozessbevollmächtigter:

hat die 1. Kammer des Landesarbeitsgerichts Bremen aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 17. März 2026 durch den Präsidenten des Landesarbeitsgerichts sowie die ehrenamtlichen Richter und für Recht erkannt:

- 1. Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Bremen-Bremerhaven vom 2. September 2025 – 7 Ca 7154/25 – abgeändert und zur Klarstellung insgesamt wie folgt neu gefasst:**

**Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, die Klägerin seit dem 01.07.2025 entsprechend der Entgeltgruppe 13, Entwicklungsstufe 6 TVöD-Bund zu vergüten.**

**Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin EUR 4.535,91 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz auf einen Betrag in Höhe von je EUR 281,91 EUR seit dem 01.04.2024, seit dem 01.05.2024 seit dem 01.06.2024, seit dem 01.07.2024, seit dem 01.08.2024, seit dem 01.09.2024, seit dem 01.10.2024, seit dem 01.11.2024, seit dem 01.12.2024, seit dem 01.01.2025, seit dem 01.02.2025, seit dem 01.03.2025 und seit dem 01.04.2025 sowie aus einem Betrag in Höhe von je 290,36 EUR brutto seit dem 01.05.2025, dem 01.06.2025 und dem 01.07.2025 zu zahlen.**

**Es wird festgestellt, dass die Weisung der Beklagten vom 11.07.2024 mit der der Klägerin untersagt worden ist, ihre Arbeitsleistung in Form der mobilen Arbeit zu erbringen, unwirksam ist.**

**Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.**

- 2. Im Übrigen wird die Berufung zurückgewiesen.**
- 3. Die Kosten des Rechtsstreits erster Instanz trägt die Beklagte zu 67 %, die Klägerin zu 33 %. Die Kosten des Berufungsverfahrens trägt die Beklagte zu 81 %, die Klägerin zu 19 %.**
- 4. Die Revision wird nicht zugelassen.**

## **TATBESTAND:**

Die Parteien streiten im Berufungsverfahren um die zutreffende Stufenzuordnung der Klägerin, sowie um die Frage, ob die Klägerin einen Anspruch darauf hat, ihre Arbeitsleistung in Form der mobilen Arbeit zu erbringen.

Die Klägerin ist seit dem 1. Mai 2012 bei der Beklagten, bei welcher ein Betriebsrat besteht, als Diplom-Psychologin und betriebliche Sozialberaterin angestellt, vgl. den Arbeitsvertrag Bl. 14-22 d.ArbG-Akte. § 5 Abs. 1 des Arbeitsvertrages vom 25. April 2012 regelt das Folgende:

„Die Arbeitnehmerin erhält für ihre vertragliche Tätigkeit in Anlehnung an die Entgelttabelle des TVöD-Bund, Entgeltgruppe 13, Entwicklungsstufe 4, ein monatliches Bruttogehalt von € 4.130,31.“

In § 5 Abs. 2 des Arbeitsvertrages heißt es:

„Die Vergütung ist jeweils am 15. eines Monats fällig. Die tariflichen Anpassungen des monatlichen Gehalts erfolgen analog des TVöD-Bund.“

§ 23 des Arbeitsvertrages lautet:

„Alle Ansprüche beider Arbeitsvertragsparteien aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten von einer der Vertragsparteien schriftlich geltend gemacht werden. Die Versäumung der Frist führt zum Verlust des Anspruches. Die Ausschlussfrist beginnt, wenn der Anspruch entstanden und fällig ist und der Gläubiger von den anspruchsbegründenden Umständen Kenntnis erlangt oder ohne grobe Fahrlässigkeit Kenntnis erlangen müsste.“

Bis einschließlich 30. April 2014 erhielt die Klägerin Entgelt entsprechend der Entgeltgruppe 13, Entwicklungsstufe 4 TVöD-Bund. Seit dem 1. Mai 2014 wird die Tätigkeit der Klägerin entsprechend der Entgeltgruppe 13, Stufe 5 TVöD-Bund vergütet, ohne dass es hierzu eine gesonderte Vereinbarung der Parteien gab. Das monatliche Bruttogehalt betrug bis zum 31. März 2025 6.353,53 €. Seit dem 1. April 2025 beträgt die monatliche Vergütung 6.544,14 €. Im Jahr 2012 existierte im TVöD-Bund keine Entwicklungsstufe 6. Erst am 29. April 2016 einigten sich die Tarifparteien darauf, in den TVöD-Bund für die Entgeltgruppen 9a - 15 eine Entwicklungsstufe 6 aufzunehmen. Tarifierhöhungen wurden regelmäßig zügig, ohne gesonderte Absprachen, auf die Vergütungen der Beschäftigten der Beklagten umgesetzt. Mit anwaltlichem Schreiben vom 12. Juni 2024 forderte die Klägerin die Beklagte zur Anpassung der Entwicklungsstufe von 5 auf 6 sowie zur Nachzahlung auf.

Der Klägerin war in der Vergangenheit gestattet, mobil zu arbeiten. Am 11. Juli 2024 bestellte die Beklagte die Klägerin zu einem Personalgespräch in ihre Räumlichkeiten, nachdem die Beklagte mehrfach mit Kundenbeschwerden der Kunden der Klägerin konfrontiert worden war, wegen deren Inhalt auf die entsprechenden E-Mails der Kunden der Beklagten (Bl. 184 – 188 d. ArbG Akte) verwiesen wird und nachdem die Klägerin einen Termin mit einem Kunden in den Räumlichkeiten der Beklagten am 11. Juni 2024 versäumt hat bzw. versäumt hat abzusagen. In dem Personalgespräch am 11. Juli 2024 wies die Beklagte die Klägerin an, ihre Arbeitsleistung künftig im Büro der Beklagten A. W. zu erbringen, mit Ausnahme von Tätigkeiten/Präsenzzeiten direkt beim Kunden. Bezüglich der Einzelheiten der Weisung vom 11. Juli 2024 wird auf die E-Mail der Vorgesetzten der Klägerin vom 11. Juli 2024 Bezug genommen, vgl. Bl. 9 - 10 d. ArbG-Akte. Anderen Mitarbeitern der Beklagten, die vergleichbare Tätigkeiten wie die Klägerin erbringen, ist es weiterhin gestattet, mobil zu arbeiten.

Mit Klageschrift vom 31. Juli 2024 hat die Klägerin Klage auf Feststellung beim Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven erhoben, dass die Beklagte verpflichtet ist, sie seit dem 1. Mai 2019 entsprechend der Entgeltgruppe 13, Entwicklungsstufe 6 TVöD-Bund zu vergüten sowie, dass es der Klägerin weiterhin gestattet ist, mobil zu arbeiten. Zugleich hat sie begehrt, die Beklagte zur Zahlung der sich aus der Eingruppierung ergebenden Differenzbeträge für den Zeitraum März bis Juni 2024 zu verurteilen, was sie durch Klageerweiterung vom 11. Februar 2025 auf den Zeitraum bis Januar 2025, durch Klageerweiterung vom 16. April 2025 auf den Zeitraum bis März 2025 und durch Klageerweiterung vom 11. Juli 2025 auf den Zeitraum bis Juni 2025 erweitert hat. Zunächst hat die Klägerin noch eine Klage auf Entfernung von drei ihr erteilten Abmahnungen (zwei vom 23. Juli 2024 und eine vom 2. Mai 2025) sowie auf Feststellung erhoben, dass eine Weisung vom 20. März 2025 an die Klägerin, dass diese die Arbeitsleistung in den Wochen, in denen sie die EAP-Hotline besetzen muss, an sechs Tagen in der Woche zu erbringen hat, unwirksam ist. Im Rahmen der mündlichen Verhandlung vor dem Arbeitsgericht am 02. September 2025 haben die Parteien hinsichtlich der Weisung vom 20. März 2025 übereinstimmend den Antrag für erledigt erklärt und in Bezug auf die drei erteilten Abmahnungen einen Teilvergleich geschlossen (Bl. 313 d. ArbG-Akte).

**Die Klägerin** hat die Auffassung vertreten, sie habe einen Anspruch auf Vergütung nach der Entgeltgruppe 13, Entwicklungsstufe 6 TVöD-Bund. Ferner sei es ihr zu gestatten, weiterhin mobil zu arbeiten. Eine Auslegung der arbeitsvertraglichen Regelung unter § 5 Abs. 1 und Abs. 2 ergebe, dass das monatliche Gehalt der Klägerin analog dem TVöD-Bund angepasst werde. Dazu gehöre nicht nur die mit den Tarifrunden einhergehenden

Erhöhungen der monatlichen Vergütung innerhalb der einzelnen Entwicklungsstufen, sondern auch eine Stufenerhöhung entsprechend § 16 Abs. 3 TVöD. Aufgrund der Stufenerhöhung von Stufe 4 auf Stufe 5 im Jahr 2014 und unter Berücksichtigung des Wortlautes des § 5 Abs. 2 des Arbeitsvertrages, nach welchem die tariflichen Anpassungen des monatlichen Gehaltes analog dem TVöD-Bund erfolgen, müsse die Klägerin davon ausgehen, auch von der gemäß der Entgelttabelle des TVöD-Bund vorhandenen Möglichkeit eines weiteren Stufenaufstiegs in die Entwicklungsstufe 6 profitieren zu können. Zweifel oder Unklarheiten gingen bekanntermaßen zu Lasten des Verwenders. Die Klägerin habe gegen die Beklagte zudem einen Anspruch auf Gestattung der Erbringung der Arbeitsleistung in Form der mobilen Arbeit. Der Anspruch ergebe sich aus dem allgemein anerkannten arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, da es jedem anderen Beschäftigten, der mit der Klägerin vergleichbar sei, gestattet sei, die Arbeit in Form der mobilen Arbeit und nicht im Büro der Beklagten zu erbringen. Die von der Beklagten vorgetragene nebulösen Kundenbeschwerden seien differenzierter zu betrachten. Sie habe den Termin am 11. Juni 2024 um 15:00 Uhr tatsächlich versäumt, weil sie währenddessen von 14:00 Uhr bis 16:00 Uhr an einem virtuellen, von der Beklagten ausgerichteten, Townhall-Meeting teilgenommen habe, nachdem sie den Vormittag über in Hannover bei dem Kunden B. anwesend gewesen war. Es werde bestritten, dass nicht auch andere Mitarbeitende bereits Termine versäumt haben. Dennoch sei nur der Klägerin untersagt worden, im Home-Office zu arbeiten. Die Beklagte könne mit der Weisung an die Klägerin, die Arbeitsleistung fortan aus dem Büro A. W. in Bremen zu erbringen, schon faktisch überhaupt nicht den vorgeschobenen Zweck der Kontrolle der Klägerin, dass diese ihre Termine auch tatsächlich einhalte, erfüllen. Ebenso wenig könne der vorgeschobene Zweck der Kontrolle der arbeitsvertraglich geschuldeten Leistung der Klägerin erfüllt werden. Die Vorgesetzte der Klägerin, Frau S. H., erbringe ihre Arbeitsleistung aus dem Homeoffice in München. Zudem habe die Klägerin selbstverständlich auch weiterhin ihre Beratungstermine nicht ausschließlich im Büro A. W. . Sie sei für unterschiedliche Kunden in der Regel auswärts tätig und nehme dort die vereinbarten Termine wahr. Die Beklagte suche offenbar nach Gründen, der Klägerin das Arbeitsleben schwer zu machen, weil diese bereits in der Vergangenheit nach Obsiegen einer Kündigungsschutzklage und nunmehr nach Geltendmachung der ihr zustehenden Rechte auch weiterhin das Arbeitsverhältnis nicht durch Unterzeichnung eines Aufhebungsvertrages beenden wolle.

**Die Klägerin** hat beantragt,

1. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, die Klägerin seit dem 01.05.2019 entsprechend der Entgeltgruppe 13, Entwicklungsstufe 6 TVöD-Bund zu vergüten.

2. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 1.127,64 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz auf einen Betrag in Höhe von 281,91 EUR brutto seit dem 01.04.2024, auf einen Betrag in Höhe von 281,91 EUR brutto seit dem 01.05.2024 auf einen Betrag in Höhe von 281,91 EUR brutto seit dem 01.06.2024 und auf einen Betrag in Höhe von 281,91 EUR brutto seit dem 01.07.2024 zu zahlen.
3. die Beklagte zu verurteilen, es der Klägerin auch weiterhin zu gestatten, ihre Arbeitsleistung in Form der mobilen Arbeit zu erbringen.

hilfsweise, für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 3., hat die Klägerin beantragt,

festzustellen, dass die Weisung der Beklagten vom 11.07.2024 mit der der Klägerin untersagt worden ist, ihre Arbeitsleistung in Form der mobilen Arbeit zu erbringen, unwirksam ist.

4. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 1.973,37 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz auf einen Betrag in Höhe von 281,91 EUR brutto seit dem 01.08.2024, auf einen Betrag in Höhe von 281,91 EUR brutto seit dem 01.09.2024, auf einen Betrag in Höhe von 281,91 EUR seit dem 01.10.2024, auf einen Betrag in Höhe von 281,91 EUR brutto seit dem 01.11.2024, auf einen Betrag in Höhe von 281,91 EUR brutto seit dem 01.12.2024, auf einen Betrag in Höhe von 281,91 EUR brutto seit dem 01.01.2025, auf einen Betrag in Höhe von 281,91 EUR brutto seit dem 01.02.2025 zu zahlen.
5. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 563,82 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz auf einen Betrag in Höhe von 281,91 EUR brutto seit dem 01.03.2025 und auf einen Betrag in Höhe von 281,91 EUR brutto seit dem 01.04.2025 zu zahlen.
6. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 871,08 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz auf einen Betrag in Höhe von je 290,36 EUR brutto seit dem 01.05.2025, seit dem 01.06.2025, seit dem 01.07.2025 zu zahlen.

**Die Beklagte** hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

**Die Beklagte** hat die Auffassung vertreten, dass die Klägerin keinen Anspruch auf eine Vergütung nach EG 13 Stufe 6 TVöD-Bund habe. Dies ergebe sich insbesondere nicht aus ihrem Arbeitsvertrag. Der Arbeitsvertrag beinhalte keine kleine dynamische Verweisklausel in Bezug auf die Entwicklungsstufen. Die Regelung in § 5 Abs. 2 des Arbeitsvertrages nehme ausdrücklich Bezug auf die Entgeltgruppen, nicht aber auf die Entwicklungsstufen. Zudem habe die Beklagte der Klägerin die höhere Stufe 5 bereits nach 2 Jahren und nicht gemäß den Regelungen im TVöD nach 4 Jahren gewährt. Die Beklagte habe also weder anlässlich der Begründung des Arbeitsverhältnisses noch anlässlich der Vergütung der Klägerin entsprechend der Entwicklungsstufe 5 die Vorgaben des TVöD-Bund zur Anwendung gebracht. Der durch die Klägerin am 11. Juni 2024 versäumte Kundentermin stelle keinen Einzelfall eines zu beanstandenden Verhaltens der Klägerin dar, sondern den Moment, in dem aus Sicht der Beklagten das Fehlverhalten der Klägerin nicht weiter tolerierbar gewesen sei. Es habe in den vergangenen Jahren immer wieder Kundenbeschwerden in Bezug auf die Klägerin gegeben und Kunden hätten die Klägerin wiederholt abgemeldet. Wegen der weiteren Einzelheiten des Vortrages wird auf Bl. 175 bis 177 d. ArbG-Akte Bezug genommen. Die Beklagte habe mit der Klägerin mehrere Personalgespräche geführt, so z.B. auch am 11. März 2024. Im Rahmen dieses Personalgespräches habe sich die Klägerin – wie eigentlich immer – uneinsichtig gezeigt, konnte kein eigenes Fehlverhalten erkennen und habe der Beklagten auch nicht das Gefühl gegeben, dass sie die gegenüber ihrer Arbeitsleistung und ihrem Arbeitsverhalten geäußerte Kritik annehme und die Beklagte mit einer Änderung des Verhaltens rechnen könne. Die Beklagte habe bei der Arbeit der Klägerin im Home-Office de facto keine Möglichkeit, kontrollierend und steuernd auf die Arbeitsleistung der Klägerin und deren Verhalten einzuwirken. Diese Möglichkeit werde der Beklagten nur eröffnet, wenn die Klägerin in der betrieblichen Arbeitsstätte der Beklagten arbeite, in der sie nie alleine arbeite und andere Arbeitnehmer sowie der Geschäftsführer der Beklagten die Kontrolle ausüben könnten. Die Beklagte gestatte vielen Arbeitnehmern die Arbeit im Home-Office oder mobil, solange diese Arbeitnehmer beanstandungsfrei arbeiten. Funktioniere die Arbeit im Home-Office oder mobil nicht, hole die Beklagte auch andere Arbeitnehmer in die Betriebsstätte zurück, um die Arbeit kontrollieren zu können.

Das Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven hat die Klage durch Urteil vom 2. September 2025 – 7 Ca 7154/25 – abgewiesen, die Klage sei im Hinblick auf den unbedingt gestellten Antrag zu 3 mangels hinreichender Bestimmtheit unzulässig und im Übrigen unbegründet. Die Beklagte sei nicht verpflichtet, die Klägerin seit dem 1. Mai 2019 entsprechend der Entgeltgruppe 13, Entwicklungsstufe 6 TVöD-Bund zu vergüten und eine Unwirksamkeit der Weisung vom 11. Juli 2024 sei nicht festzustellen. Aus § 5 des Arbeitsvertrages vom

25. April 2012 folge kein Anspruch auf Vergütung nach der Entwicklungsstufe 6 TVöD, da keine dynamische Stufensteigerungen vereinbart worden seien. Ein solcher Anspruch folge auch nicht aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Die Weisung vom 11. Juli 2024, nach welcher die Klägerin ihre Arbeitsleistung - bis auf weiteres - im Büro der Beklagten a. W. zu erbringen habe, entspreche billigem Ermessen im Sinne der §§ 106 GewO, 315 Abs. 1 BGB und sei damit wirksam.

Gegen dieses Urteil, das der Klägerin am 3. November 2025 zugestellt wurde (Bl. 351 der ArbG-Akte), hat sie mit Schriftsatz vom 26. November 2025, beim Landesarbeitsgericht am selben Tage eingegangen (Bl. 1-2 der Akte), Berufung eingelegt und diese mit Schriftsatz vom 12. Dezember 2025, der am selben Tage beim Landesarbeitsgericht einging (Bl. 161 - 172 d. A.), begründet. In der mündlichen Verhandlung am 17. März 2026 hat die Klägerin ihren Feststellungsantrag dahingehend konkretisiert, dass sie eine Vergütungspflicht nach der Entgeltgruppe 13, Entwicklungsstufe 6 erst für den Zeitraum ab dem 1. Juli 2025 feststellen lassen möchte.

**Die Klägerin** hält das arbeitsgerichtliche Urteil für fehlerhaft. Es sei nicht überzeugend, dass das Arbeitsgericht davon ausgehe, dass bei der Auslegung von § 5 des Arbeitsvertrages der Parteien keine Zweifel verbleiben würden. Die Formulierung „in Anlehnung“ spreche mitnichten eindeutig und zwingend gegen eine Tarifdynamik, welche auch Stufensteigerungen umfasse. Diesbezüglich verweist die Klägerin insbesondere auf die Urteile des Bundesarbeitsgerichts vom 13. Februar 2013 – 5 AZR 2/12 -, vom 21. August 2013 – 5 AZR 581/11 – sowie vom 25. Februar 2015 – 5 AZR 481/13 -. Bereits aus dem Wortlaut des Arbeitsvertrages in § 5 Abs. 2 gehe deutlich hervor, dass gerade kein statisches Gehalt vereinbart werden sollte. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes seien Bezugnahmen in Arbeitsverträgen auf tarifliche Vergütungsbestimmungen ohne Angabe einer konkret festgelegten Fassung des in Bezug genommenen Tarifvertrages regelmäßig dynamisch zu verstehen, wenn nicht eindeutig Hinweise für eine statische Bezugnahme sprechen. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes umfasse die Dynamik dabei auch durch Zeitablauf zu erreichende Stufen eines Tarifvertrages. Ein Zahlungsanspruch stehe der Klägerin aufgrund ihrer Geltendmachung im Juni 2024 rückwirkend seit März 2024 zu. Die Beklagte könne zu ihren Gunsten nicht einwenden, dass die Klägerin sich einen längeren Zeitraum nicht gegen die Vorenthaltung der Entwicklungsstufe 6 gewehrt habe. Diese Frage sei Gegenstand intensiver Diskussionen im Betrieb unter anderem mit dem Betriebsrat und gegenüber der Arbeitgeberin gewesen. Die Klägerin habe sich die individualrechtliche Klärung im laufenden Arbeitsverhältnis auch wegen kaum verhohlener Drohungen der Beklagten nicht leicht gemacht. Rückschlüsse auf die Vertragsauslegung könnten hieraus nicht gezogen

werden. Die Klägerin habe zudem einen Anspruch, weiterhin in wesentlichem Umfang auch mobil arbeiten zu dürfen. Dies ergebe sich bereits aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Zudem handele es sich bei dem Widerruf eines zuvor langfristig gewährten mobilen Arbeitens um eine Versetzung im Sinne des § 99 BetrVG. Da keine Zustimmung des Betriebsrates vorliege, sei die Weisung bereits aus diesem Grunde unwirksam. Hilfsweise habe die Weisung nicht billigem Ermessen entsprochen. Aufgrund der Art der Arbeit, sei eine Qualitätskontrolle der Arbeit der Klägerin vor Ort a. W. nicht mehr oder weniger möglich als im Home-Office. Der zeitliche Zusammenhang der Weisung mit der klägerseitigen Geltendmachung einer Vergütung nach der Entwicklungsstufe 6 spreche zudem für das Vorliegen einer Maßregelung im Sinne des § 612a BGB.

**Die Klägerin beantragt zuletzt,**

**das Urteil des Arbeitsgerichts Bremen vom 02.09.2025 Az. 7 Ca 7154/25 abzuändern und**

- 1. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, die Klägerin seit dem 01. Juli 2025 entsprechend der Entgeltgruppe 13, Entwicklungsstufe 6 TVöD-Bund zu vergüten.**
- 2. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin EUR 4.535,91 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz auf einen Betrag in Höhe von je EUR 281,91 EUR seit dem 01.04.2024, seit dem 01.05.2024 seit dem 01.06.2024, seit dem 01.07.2024, seit dem 01.08.2024, seit dem 01.09.2024, seit dem 01.10.2024, seit dem 01.11.2024, seit dem 01.12.2024, seit dem 01.01.2025, seit dem 01.02.2025, seit dem 01.03.2025, seit dem 01.04.2025, sowie aus einem Betrag in Höhe von je 290,36 EUR brutto seit dem 01.05.2025, dem 01.06.2025, und dem 01.07.2025 zu zahlen.**
- 3. die Beklagte zu verurteilen, es der Klägerin auch weiterhin zu gestatten, ihre Arbeitsleistung in Form der mobilen Arbeit zu erbringen.**

**hilfsweise, für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 3., beantragt die Klägerin, festzustellen, dass die Weisung der Beklagten vom 11.07.2024 mit der der Klägerin untersagt worden ist, ihre Arbeitsleistung in Form der mobilen Arbeit zu erbringen, unwirksam ist.**

**Die Beklagte beantragt,**

**die Berufung wird zurückgewiesen.**

**Die Beklagte** verteidigt das erstinstanzliche Urteil. Die Parteien hätten in ihrem Arbeitsvertrag bewusst keine dynamische Anlehnung an den TVöD vereinbart. Die Beklagte habe die Klägerin wie auch ihre anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schriftlich darüber unterrichtet, dass sie die Entwicklungsstufe 6 nicht zur Anwendung bringen werde. Dies sei auch von der Klägerin über mehrere Jahre unbeanstandet geblieben. Durch die Anwesenheit der Klägerin im Betrieb könne die Beklagte durch einfache Inaugenscheinnahme feststellen, ob die Klägerin zu Kundenterminen anwesend ist oder fehlt.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien, ihrer Beweisantritte und der von ihnen überreichten Unterlagen sowie wegen ihrer Rechtsausführungen im Übrigen wird ergänzend auf den gesamten Akteninhalt Bezug genommen.

## **ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:**

Die Berufung ist zulässig, jedoch unbegründet.

### **A.**

Die Berufung ist gem. § 64 Abs. 1 und 2 ArbGG statthaft. Sie ist im Sinne der §§ 64 Abs. 6, 66 Abs. 1 ArbGG, 519, 520 ZPO form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden und damit zulässig.

### **B.**

Die Berufung ist überwiegend begründet. Die Klage ist überwiegend zulässig und begründet.

### **I.**

Die Klägerin hat aus § 611 a BGB i.V.m. ihrem Arbeitsvertrag einen Anspruch auf Zahlung einer Vergütung entsprechend der Entgeltgruppe 13, Entwicklungsstufe 6 TVöD-Bund, weswegen die Beklagte zur Zahlung der Differenzbeträge für den Zeitraum März 2024 bis Juni 2025 zu verurteilen und festzustellen war, dass der Klägerin auch ab Juli 2025 eine entsprechende Vergütung zusteht.

**1.**

Der Feststellungsantrag ist zulässig. Der Antrag ist als übliche Eingruppierungsfeststellungsklage zulässig. Nachdem die Klägerin in der Berufungsinstanz klargestellt hat, dass sie eine Feststellung lediglich für den Zeitraum ab dem 1. Juli 2025 begehrt, steht dem Feststellungsinteresse nicht mehr entgegen, dass es an einem solchen regelmäßig für Zeiträume fehlt, für welchen die klagende Partei Vergütungsdifferenzen im Rahmen einer Leistungsklage beziffert geltend macht (*vgl. hierzu: BAG, Urteil vom 27.01.2011 – 6 AZR 578/09 – Rn. 11*).

**2.**

Die Klägerin hat aus § 611a i.V.m. ihrem Arbeitsvertrag zumindest für den Zeitraum ab März 2024 einen Anspruch gegen die Beklagte auf eine Vergütung entsprechend der Entgeltgruppe 13, Entwicklungsstufe 6 TVÖD-Bund. Dies ergibt eine Auslegung der Vergütungsabrede der Parteien.

Die Auslegung der Vergütungsabrede in § 5 Abs. 1 und 2 des Arbeitsvertrages ergibt, entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts, dass eine Vergütung nach der Entgeltgruppe 13 der jeweils geltenden Entgelttabelle des TVÖD-Bund inklusive der durch Zeitablauf zu erreichenden Entwicklungsstufen vereinbart ist.

**a.**

Die Vergütungsabrede ist wie eine Allgemeine Geschäftsbedingung anhand von § 305c Abs. 2, §§ 306, 307 bis 309 BGB zu beurteilen. Die Beklagte hat den Arbeitsvertrag vorformuliert, die Klägerin in dieser Form angeboten und damit im Rechtssinne gestellt. Ob es sich dabei um für eine Vielzahl von Verträgen vorformulierte Vertragsbedingungen handelte (§ 305 Abs. 1 BGB), bedarf keiner weiteren Aufklärung, denn der Arbeitsvertrag ist ein Verbrauchervertrag iSv. § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB, so dass auch eine Einmalbedingung der Kontrolle nach den §§ 307 ff. BGB unterläge. Es bestehen keine Anhaltspunkte dafür, dass die Klägerin auf die vorformulierte Vergütungsregelung Einfluss nehmen konnte. Allgemeine Geschäftsbedingungen und Einmalbedingungen sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei die Verständnismöglichkeiten des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind. Die tatsächliche Praxis des Vollzugs einer vertraglichen Regelung durch die Arbeitsvertragsparteien kann Anhaltspunkte für den tatsächlichen Willen der Vertragsparteien enthalten und somit für die Auslegung von Bedeutung sein. Der bei Vertragsschluss zum Ausdruck gebrachte objektive Gehalt der wechselseitigen Willenserklärungen kann aber durch die spätere tatsächliche Handhabung nicht mehr beeinflusst werden. Bleibt nach Ausschöpfung der Auslegungsmethoden ein nicht

behebbarer Zweifel, geht dies gemäß § 305c Abs. 2 BGB zu Lasten des Verwenders. Die Anwendung der Unklarheitenregel des § 305c Abs. 2 BGB setzt voraus, dass die Auslegung einer einzelnen AGB-Bestimmung mindestens zwei Ergebnisse als vertretbar erscheinen lässt und von diesen keines den klaren Vorzug verdient. Es müssen „erhebliche Zweifel“ an der richtigen Auslegung bestehen. Die entfernte Möglichkeit, zu einem anderen Ergebnis zu kommen, genügt für die Anwendung der Bestimmung nicht.

**b.**

Unter Berücksichtigung der vorgenannten Grundsätze ergibt die Auslegung von § 5 Abs. 1 und 2 des Arbeitsvertrages, nicht nur eine dynamische Vergütungsvereinbarung im Hinblick auf ein Entgelt nach der Entgeltgruppe 13, Entwicklungsstufe 4 TVöD-Bund, sondern auch im Hinblick auf Stufensteigerungen.

Zunächst ist die Klausel dahingehend auszulegen, dass die Klägerin nicht lediglich statisch, sondern dynamisch ein Entgelt nach der Entgeltgruppe 13 TVöD-Bund erhalten soll. Dies ergibt sich bereits aus dem Wortlaut der Formulierung *„Die tariflichen Anpassungen des monatlichen Gehalts erfolgen analog des TVöD-Bund“*. Hierdurch hat die Beklagte deutlich gemacht, nicht dauerhaft denselben im Arbeitsvertrag genannten Eurobetrag schulden zu wollen, sondern diesen Betrag analog, also entsprechend der Entgeltsteigerungen im TVöD-Bund erhöhen zu wollen. Für dieses Auslegungsergebnis spricht ergänzend, dass der im Arbeitsvertrag genannte Eurobetrag zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages exakt dem Entgelt der Entgeltgruppe 13, Entwicklungsstufe 4 TVöD-Bund entsprach. Hiergegen kann die Beklagte nicht mit Erfolg einwenden, dass sie nicht sämtliche Gehaltssteigerungen jeweils zum gleichen Zeitpunkt weitergegeben hat, wie dies im TVöD-Bund vereinbart wurde, sondern nur *„zügig“*. Die Klägerin musste die Formulierung vielmehr so verstehen, dass sie Gehaltssteigerungen entsprechend der Vereinbarungen im Bereich des TVöD-Bund erhalten wird. Die tatsächliche Vertragsdurchführung bzw. die teilweise nachträgliche Nichteinhaltung der Verpflichtungen, die sich aus dem objektiven Erklärungsgehalt des Vertrages ergeben, können dessen Auslegung nachträglich nicht beeinflussen. Auch die Formulierung in § 5 Abs. 1 *„in Anlehnung“* enthält keine Einschränkung, sondern verdeutlicht nur zusätzlich, dass die Beklagte als nicht tarifgebundene Arbeitgeberin auf ein intern von ihr praktiziertes System verweist. Hätte die Beklagte sich nur unverbindlich und ungefähr an künftigen Gehaltssteigerungen des Tarifvertrages binden wollen, hätte sie dies im Sinne von § 307 Absatz 1 S. 2 BGB klar und verständlich zum Ausdruck bringen müssen (*vgl. BAG, Urteil vom 13.02.2013 – 5 AZR 2/12- Rn. 17*).

Mit der Vergütungsabrede wird auch die „Dynamik“ innerhalb der nach verschiedenen Stufen aufgebauten Entgeltgruppe 13 TVöD-Bund, die nach einer bestimmten

Stufenlaufzeit erreicht werden, nachvollzogen. Dagegen spricht zwar, dass in der Vergütungsabrede neben der Entgeltgruppe 13 des TVöD-Bund auch deren Stufe 4 ausdrücklich genannt wird und sich damit die Dynamik auf diese Stufe der Entgeltgruppe beschränken könnte. Für die Vereinbarung einer Dynamik auch innerhalb der vereinbarten Entgeltgruppe spricht aber, dass die Beklagte mit der weit gehaltenen Formulierung „*Die tariflichen Anpassungen des monatlichen Gehalts*“ in § 5 Abs. 2 des Arbeitsvertrages gerade nicht klar und verständlich den Anspruch auf Gehaltsanpassungen auf Gehaltsanpassungen durch Tabellenentgeltsteigerungen innerhalb der vereinbarten Entwicklungsstufe beschränkt hat und ein redlicher Arbeitnehmer auch die allein durch Zeitablauf zu erreichenden Entwicklungsstufen nach dem allgemeinen Sprachgebrauch als „*tarifliche Gehaltsanpassung*“ verstehen kann.

Beide Auslegungsmöglichkeiten sind rechtlich vertretbar, keine verdient den eindeutigen Vorzug. Die Unklarheitenregel des § 305c Abs. 2 BGB führt deshalb zu einer Auslegung zu Lasten der Beklagten (*vgl. BAG, Urteil vom 25.02.2015 – 5 AZR 518/13 – Rn. 20 sowie BAG, Urteil vom 13.02.2013 - 5 AZR 2/12 - Rn. 23*).

Dagegen kann die Beklagte nicht mit Erfolg einwenden, dass es zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages im Jahr 2012 im TVöD-Bund in der Entgeltgruppe 13 noch keine Entwicklungsstufe 6 gab. Verpflichtet sich eine Arbeitgeberin zur dynamischen Erhöhung der Vergütung entsprechend eines Tarifvertrages, ist dem stets das Risiko immanent, dass die Tarifvertragsparteien künftig unerwartete Vergütungserhöhungen vereinbaren. Dies kann unerwartete Tabellenentgeltsteigerungen oder Einmalzahlungen (*vgl. hierzu: BAG, Urteil vom 09.11.2005 – 5 AZR 128/05 – Rn. 24 sowie BAG, Urteil vom 25.02.2015 – 5 AZR 518/13 – Rn. 23*) ebenso betreffen, wie vorliegend unerwartete Vergütungssteigerungen durch die Vereinbarung weiterer Entwicklungsstufen.

Ebenfalls nicht mit Erfolg einwenden kann die Beklagte, dass sie der Klägerin bereits ab dem 1. Mai 2014 freiwillig eine Vergütung entsprechend der Entgeltgruppe 13, Stufe 5 TVöD-Bund zahlte und sie ebenso wie die anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schriftlich darüber unterrichtet habe, dass sie nicht nach der Entwicklungsstufe 6 vergütet werde. Denn der bei Vertragsschluss zum Ausdruck gebrachte objektive Gehalt der wechselseitigen Willenserklärungen kann durch die spätere tatsächliche Handhabung ebenso wenig beeinflusst werden wie durch die nachträgliche einseitige Äußerung von Rechtsansichten.

Zumindest seit März 2024 hat die Klägerin demnach Anspruch auf Zahlung einer Vergütung entsprechend der Entgeltgruppe 13, Entwicklungsstufe 6 TVöD-Bund.

Ausgehend vom Beginn des Arbeitsverhältnisses am 1. Mai 2012 und ihrer damaligen Einstufung in die Entwicklungsstufe 4, hat sie die Entwicklungsstufe 6 gemäß § 16 Abs. 3 TVöD-Bund spätestens nach neun Jahren, also am 1. Mai 2021 erreicht. Folglich kann dahinstehen, ob die tatsächlich erhaltene Bezahlung entsprechend der Entgeltgruppe 13, Stufe 5 TVöD-Bund ab dem 1. Mai 2014 zu einem früheren Entstehen eines Anspruchs auf Vergütung entsprechend der Entgeltgruppe 13, Stufe 6 geführt hat.

Der Anspruch der Klägerin ist nicht verwirkt. Auch wenn die Klägerin ihren Anspruch über mehrere Jahre hinweg nicht geltend gemacht haben sollte, fehlt es hierfür an dem Vorliegen eines Umstandsmomentes. Die Beklagte hat keine Anhaltspunkte dafür vorgetragen, dass die Klägerin bei ihr durch konkrete Äußerungen oder Handlungen schützenswertes Vertrauen darauf begründet hat, dass sie sich nicht mehr auf ihren vertraglichen Anspruch berufen werde. Der reine Zeitablauf genügt nicht für das Vorliegen einer Verwirkung (*vgl. zuletzt: BAG, Urteil vom 26.02.2025 – 4 AZR 141/24 – Rn. 50*).

Zweifel an der Höhe der geltend gemachten Differenzbeträge bestehen nicht. Diese ergeben sich aus der jeweils gültigen Entgelttabelle zum TVöD-Bund und wurden von der Beklagten nicht in Zweifel gezogen.

Der zugesprochene Zinsanspruch ergibt sich aus den §§ 280 Abs. 1, 2, 286 Abs. 2 Nr. 1 und 288 Abs. 1 BGB.

## II.

Den Antrag zu 3 auf Verurteilung der Beklagten, der Klägerin auch weiterhin zu gestatten, ihre Arbeitsleistung in Form der mobilen Arbeit zu erbringen, ist nicht hinreichend bestimmt i.S.v. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO und damit unzulässig, was das Arbeitsgericht zu Recht festgestellt hat. Insoweit folgt das Berufungsgericht Ziffer II. der Entscheidungsgründe des erstinstanzlichen Urteils und stellt dies hiermit gem. § 69 Abs. 2 ArbGG fest.

Ergänzend ist nur das Folgende auszuführen:

### 1.

Das Arbeitsgericht hat zu Recht darauf hingewiesen, dass der Streitgegenstand so genau zu bezeichnen ist, dass er im Rahmen der gerichtlichen Entscheidungsbefugnis keinem Zweifel unterliegt und die eigentliche Streitfrage mit Rechtskraftwirkung zwischen den Parteien entschieden werden kann. Für die Prüfung, ob ein Klageantrag hinreichend bestimmt ist, sind dabei die Besonderheiten des anzuwendenden materiellen Rechts und die Umstände des Einzelfalls maßgeblich. Dabei ist das zu schützende Interesse der Beklagten, sich gegen die Klage erschöpfend verteidigen zu können, sowie ihr Interesse

an Rechtsklarheit und Rechtssicherheit der Entscheidungswirkungen mit dem ebenfalls schützenswerten Interesse der Klägerin an wirksamem Rechtsschutz abzuwägen. Generalisierende Formulierungen können im Einzelfall unvermeidlich sein. Sonst würde die Möglichkeit, gerichtlichen Rechtsschutz zu erlangen, durch prozessuale Anforderungen unzumutbar erschwert oder sogar beseitigt. In jedem Fall muss ein Leistungsantrag jedoch so gestaltet sein, dass ein stattgebendes Urteil vollstreckungsfähig ist und die Schuldnerin aus diesem ohne weiteres erkennen kann, durch welche Verhaltensweisen sie dem Urteilsspruch nachkommen kann; diese Frage darf nicht in das Vollstreckungsverfahren verlagert werden (*vgl. nur: BAG, Urteil vom 1. Oktober 2025 – 4 AZR 56/24 – Rn. 16*). Für auf Beschäftigung gerichtete Anträge ergibt sich hieraus, dass die begehrten Beschäftigungsbedingungen konkret in den Antrag aufzunehmen sind. Lediglich wenn sich aus dem Vortrag der Parteien ergibt, dass keine Meinungsverschiedenheit zwischen den Parteien besteht, welche Art der Beschäftigung begehrt wird, können pauschale Bezeichnungen genügen, da in diesem Fall kein Streit im Vollstreckungsverfahren droht (*vgl. BAG, Urteil, vom 15.06.2021 – 9 AZR 217/20 – m.w.N.*).

## 2.

Vorliegend ist unstrittig, dass die Klägerin, ebenso wie viele ihrer Kolleginnen und Kollegen, bis zum 11. Juli 2024 wesentliche Teile ihrer Arbeitsleistung mobil erbringen durfte. Trotz des Hinweises durch das erstinstanzliche Urteil, fehlt es jedoch an Vortrag der Klägerin zu den genauen Bedingungen der diesbezüglichen Gestattung. Vielmehr hat die Klägerin selber in ihrer Berufungsbegründung unbestimmt vorgetragen, dass der vorherige Status gewesen sei, dass sie wie ihre Kolleginnen und Kollegen mit dem Tätigkeitsprofil betriebliche Sozialberatung ihrer Arbeitsleistung „*in wesentlichem Umfang*“ mobil habe erbringen dürfen, ohne den benannten „*wesentlichen Umfang*“ zu konkretisieren. Die Berufungskammer kann auf der Grundlage dieses Vortrages nur mutmaßen, welche Einschränkungen dieser Gestattung, z.B. zur Wahrnehmung von Besprechungen, in Bezug auf einzelne Anwesenheitstage oder ähnlichem, neben der Wahrnehmung von Kundenterminen, bestanden haben könnten. Auf dieser Grundlage ist eine rechtssichere Vollstreckung des Leistungsantrags nicht möglich, weswegen der Antrag nicht hinreichend bestimmt ist.

## III.

Der zum Antrag zu 3. gestellte Hilfsantrag ist entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts zulässig und begründet.

### 1.

Der Feststellungsantrag ist zulässig, da die Klägerin ein berechtigtes Interesse daran hat, überprüfen zu lassen, ob die ihr erteilte Weisung vom 11. Juli 2024, mit welcher ihr

angewiesen wurde, ihre Arbeitsleistung künftig im Büro der Beklagten A. W. zu erbringen, mit Ausnahme von Tätigkeiten/Präsenzzeiten direkt beim Kunden, wirksam oder unwirksam war.

## 2.

Die Weisung vom 11. Juli 2024 ist unwirksam, da es sich hierbei um eine Versetzung im Sinne von § 95 Abs. 3 BetrVG handelt und es an der vorgeschriebenen Beteiligung des Betriebsrats gem. § 99 Abs. 1 BetrVG fehlt.

### a.

Die Ausübung des Direktionsrechts durch Erteilung einer Weisung ist, wenn es sich um eine Versetzung im Sinne des § 95 Abs. 3 BetrVG handelt nur wirksam, wenn sie sowohl individualvertraglich zulässig ist, als auch entsprechend den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes unter Beachtung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates getroffen wurde. Die fehlende Zustimmung des Betriebsrats führt zu einer Unwirksamkeit der Versetzung auf individualrechtlicher Ebene. Das Mitbestimmungsrecht bei der Versetzung dient auch dem Schutz des von der Versetzung betroffenen Arbeitnehmers (§ 99 II Nr. 4 BetrVG). Die fehlende Zustimmung des Betriebsrats hat daher zur Folge, dass die Versetzung auch individualrechtlich unwirksam ist. Das gilt auch dann, wenn sich das Direktionsrecht des Arbeitgebers auf die vorgesehene Versetzung erstreckt.

Eine Versetzung liegt auf betriebsverfassungsrechtlicher Ebene gemäß § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG vor, wenn die tatsächliche Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs die voraussichtlich die Dauer von einem Monat überschreitet oder mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist. Um die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs handelt es sich, wenn sich das gesamte Bild der Tätigkeit des Arbeitnehmers so verändert hat, dass die neue Tätigkeit vom Standpunkt eines mit den betrieblichen Verhältnissen vertrauten Beobachters nunmehr als eine „andere“ anzusehen ist. Dies kann sich aus dem Wechsel des Inhalts der Arbeitsaufgaben und der mit ihnen verbundenen Verantwortung ergeben, kann aus einer Änderung des Arbeitsortes oder der Art der Tätigkeit, dh. der Art und Weise folgen, wie die Arbeitsaufgabe zu erledigen ist, und kann mit einer Änderung der Stellung und des Platzes des Arbeitnehmers innerhalb der betrieblichen Organisation durch Zuordnung zu einer anderen betrieblichen Einheit verbunden sein. Ist es einem Arbeitnehmer gestattet, seine Arbeitsleistung im Wesentlichen im Homeoffice zu erbringen und wird ihm diese Möglichkeit dauerhaft entzogen, handelt es sich dabei regelmäßig um eine Versetzung im vorgenannten Sinne. Denn hierdurch liegt regelmäßig sowohl eine dauerhafte Änderung des Arbeitsortes wie auch eine Änderung des Gesamtbildes der Tätigkeit vor (*vgl. im Einzelnen: BAG, Beschluss vom 20.02.2021 – 7 ABR 34/20 – Rn. 20 – 22*).

**b.**

Danach handelt es sich bei der streitgegenständlichen Weisung vom 11. Juli 2024 um eine Versetzung im vorgenannten Sinne welche mangels Beteiligung des bei der Beklagten bestehenden Betriebsrates auch individualrechtlich unwirksam ist. Zwischen den Parteien ist unstreitig, dass die Klägerin ihre Arbeitsleistung zuvor abgesehen von Präsenzterminen bei Kunden jedenfalls überwiegend mobil erbringen durfte. Mit der Weisung vom 11. Juli 2024 wurde ihr ausdrücklich angewiesen, dass Ihr Arbeitsort ab sofort das Büro a. W. sei, mit Ausnahme von Tätigkeiten/Präsenzzeiten direkt beim Kunden. Damit hat sich für die Klägerin durch diese Weisung ihr Arbeitsort ebenso wie die Art ihrer Einbindung in den Betriebsablauf wesentlich geändert. Eine Beteiligung des bestehenden Betriebsrats hat die Beklagte, trotz der Rüge der fehlenden Betriebsratsbeteiligung in der Berufungsbegründung, ebenso wenig vorgetragen wie Umstände, weswegen im vorliegenden Einzelfall kein Beteiligungsrecht des Betriebsrates bestehen könnte. Insbesondere ist nicht ersichtlich, dass die Beklagte in ihrem Betrieb Bremen weniger als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt. Gerade im vorliegenden Fall erscheint die Notwendigkeit einer Beteiligung des Betriebsrates als zweckmäßig, da dieser im Rahmen der Prüfung des Vorliegens von Zustimmungsverweigerungsgründen sachnah beurteilen kann, ob betriebliche oder persönliche Gründe für den Ausspruch einer solchen Weisung oder Gründe der Gleichbehandlung mit anderen Beschäftigten gegen den Ausspruch einer solchen Weisung sprechen.

Im Ergebnis ist die Weisung vom 11. Juli 2024 damit auch individualrechtlich unwirksam. Auf die zwischen den Parteien strittigen Fragen, ob die Weisung billigem Ermessen entsprach, ob der Klägerin ein Anspruch aus dem allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz auf die Erbringung eines Teils ihrer Arbeitsleistung im Wege mobiler Arbeit zusteht und ob die Weisung eine Maßregelung i.S.d. § 612a BGB darstellte, kam es folglich nicht an.

**c.**

Die Kostenentscheidung folgt aus den §§ 91a, 92 Abs. 1, 97 Abs. 1 und 98 ZPO. Die Kosten des Berufungsverfahrens hat die Beklagte zu 81 % und die Klägerin zu 19 % zu tragen. Dem liegt der Streitwert für das Berufungsverfahren i.H.v. 16.887,25 € zu Grunde, der sich aus 10.343,11 € für die begehrten Zahlungen inklusive des Feststellungsantrages sowie aus 6.544,14 € für den Antrag zu 3 inklusive des Hilfsantrages zusammensetzt. Im Hinblick auf ihr Unterliegen mit dem als Leistungsantrag gestellten Antrag zu 3. hat die Klägerin die Kosten des Berufungsverfahrens bezüglich der Hälfte des Wertes des

Antrages zu 3. zu tragen. Die Kostenentscheidung erster Instanz war abzuändern. Zum einen haben die Parteien die Kosten im Hinblick auf den Urteilsstreitwert gemäß § 92 Abs. 1 ZPO entsprechend der Quote für das Berufungsverfahren zu tragen. Zum anderen war wegen des Grundsatzes der Einheitlichkeit der Kostenentscheidung eine einheitliche Kostenquote in Bezug auf den gesamten Verfahrenswert inklusive der durch Erledigungserklärung und Vergleich erledigten Streitgegenstände zu bilden. Im Hinblick auf die durch Teilvergleich erledigten Anträge haben die Parteien die Kosten gemäß § 98 ZPO jeweils zur Hälfte zu tragen. Im Hinblick auf den für erledigt erklärten Antrag zu 4. hat die Beklagte die Kosten gemäß § 91a ZPO zu tragen, nachdem sie in der mündlichen Verhandlung am 2. September 2025 unstreitig gestellt hat, dass die Klägerin nur verpflichtet sei, in einer Fünftageweche zu arbeiten. Die Revision war nicht zuzulassen, weil die Voraussetzungen des § 72 Abs. 2 Nr. 1 bis 3 ArbGG nicht gegeben sind. Auf die Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde gem. § 72a ArbGG wird ausdrücklich hingewiesen.