Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 2 AZR 920/94
Bundesarbeitsgericht 2. Senat — Urteil vom 15. November 1995
- 2 AZR 920/94 -

I. Arbeitsgericht Frankfurt am Main — Urteil vom 17. Mai 1993
- 1 Ca 260/92 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht — Urteil vom 17. August 1994
- 2 Sa 1266/93 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Nein
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Widerrufsvorbehalt, Änderungskündigung

Gesetz:

BGB § 315; KSchG §§ 1, 2; TVG § 4; MTV Nr. 3 b für das Bordpersonal der Deutschen Lufthansa § 22

Leitsätze:

K e i n e

Hinweis des Senats:

Parallelsache zu - 2 AZR 521/95 -

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

2 AZR 920/94
---
2 Sa 1266/93 Hessen

Verkündet am
15. November 1995

Jatz,
Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. November 1995 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Etzel, die Richter Bröhl und Dr. Fischermeier sowie die ehrenamtlichen Richter Timpe und Dr. Fischer für Recht erkannt:

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 17. August 1994 - 2 Sa 1266/93 - wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Klägerin trat 1976 als Flugbegleiterin in die Dienste der Beklagten. Die Parteien vereinbarten die Anwendung des einschlägigen Tarifwerks der Deutschen Lufthansa.

Zunächst arbeitete die Klägerin als Flugbegleiterin und dann als Purserette. Eine Purserette ist eine Flugbegleiterin mit Weisungsrecht gegenüber Flugbegleitern und Flugbegleiterinnen in der Kabine. Später setzte die Beklagte die Klägerin als Trainings-Purserette ein. Als Trainings-Purserette arbeitete die Klägerin mit Überprüfungsfunktion gegenüber den übrigen Pursern und Purseretten in der Kabine. Sie arbeitete aber auch selbst als Purserette mit, über den Umfang streiten die Parteien. Die Beklagte zahlte der Klägerin eine Zulage von 800,00 DM brutto monatlich. Die Parteien vereinbarten, die Zulage werde außertariflich und nur solange gezahlt, wie die Klägerin mit der Aufgabe als Trainings-Purserette betraut sei. Ab 1. September 1991 wurde die Klägerin unter teilweiser Änderung der Tätigkeit zur Check-Purserette ernannt. Die Beklagte sandte ihr deshalb einen neuen Arbeitsvertrag "Check-Purserette I", in dem die Zulage von 800,00 DM wiederum als eine außertarifliche Funktionszulage für die Dauer der Tätigkeit als Check-Purserette bezeichnet wurde und

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

in dem sich die Beklagte die Versetzung der Klägerin vorbehielt. Die Klägerin unterschrieb.

In den Jahren 1991 und 1992 geriet die Beklagte in wirtschaftliche Schwierigkeiten und erlitt 1991 331 Mio DM und in den beiden ersten Quartalen 1992 542 Mio DM Verlust. Sie löste ca. 8000 Arbeitsverhältnisse auf und versuchte außerdem, durch Rationalisierungsmaßnahmen ihre Personalaufwendungen zu senken. Unter dem 3., 13., 18. und 26. August 1992 wandte sich die Beklagte deswegen an die Personalvertretung des fliegenden Personals; in dem ersten Schreiben heißt es u.a.:

> "Die schwierige wirtschaftliche Lage des Unternehmens hat uns dazu gezwungen, keine neuen Flugbegleiter mehr einzustellen. Eine Erweiterung des Kreises unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist auf lange Sicht nicht zu erwarten. Wir sind zu schärfsten Sparmaßnahmen gezwungen. Dadurch werden auch Strukturen betroffen, die zur Ausbildung, Führung und Betreuung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestehen...
>
> Die Funktion der Check-Purserette soll künftig entfallen. Checkaufgaben wurden bisher von diesen und den Divisionchefs erfüllt. Die Checkaufgaben müssen von den Divisionchefs mit abgedeckt werden. Eine Auslastung der Check-Purserette durch die Betriebsvereinbarung Beurteilungsgrundsätze konnte nicht erreicht werden. Sie ist bei zurückgehenden Checkzahlen auch nicht mehr zu erwarten. Erforderlichenfalls beabsichtigen wir, die Betriebsvereinbarung Beurteilungsgrundsätze fristgemäß zum Ende des Jahres zu kündigen."

Die Betriebsvereinbarung "Beurteilungsgrundsätze" regelte die regelmäßige Prüfung und Beurteilung des Kabinenpersonals. Die Betriebsvereinbarung wurde zum 31. März 1993 gekündigt.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Unter dem 25. August 1992 teilte die Beklagten den als Check-Pursern und -Purseretten eingesetzten Flugbegleitern, darunter auch der Klägerin mit, die Trainings- und Checkaufgaben würden künftig eingespart. Die Beklagte bot eine einvernehmliche Festlegung der künftigen Arbeit als Purserette unter Wegfall der Zulage an, sonst werde sie diese Änderung mittels einer Änderungskündigung herbeiführen. Die Klägerin war nicht einverstanden.

Unter dem 7. September 1992 hörte die Beklagte die Personalvertretung des fliegenden Personals zu der beabsichtigten ordentlichen, hilfsweise außerordentlichen Änderungskündigung, weiter hilfsweise zu der Übertragung einer Purser-Tätigkeit unter gleichzeitigem Widerruf der außertariflichen Zulage an. Die Personalvertretung widersprach und forderte einen Interessenausgleich und einen Sozialplan für die Betroffenen.

Mit Schreiben vom 18. September 1992 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 31. März 1993 und bot der Klägerin gleichzeitig unter Wegfall der Zulage die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses als Purserette an. Hilfsweise erklärte die Beklagte die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit einer der ordentlichen Kündigungsfrist entsprechenden Auslauffrist ebenfalls zum 31. März 1993. Vorsorglich übertrug die Beklagte der Klägerin wegen Wegfalls der Funktion als Check-Purserette I gemäß § 22 MTV-Bord Nr. 3 b die Aufgaben einer Purserette und widerrief gleichzeitig die gewährte außertarifliche Zulage. Die Klägerin nahm das Änderungsangebot unter Vorbehalt an.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Am 19. Dezember 1992 schlossen die Beklagte und die Personalvertretung des fliegenden Personals für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen "angesichts der schwierigen wirtschaftlichen Situation des Unternehmens" und "zum Abbau des Personalüberhangs" aus betriebsbedingten Gründen ordentlich oder außerordentlich gekündigt oder änderungsgekündigt worden ist, einen Interessenausgleich und einen Sozialplan ab; der Sozialplan sieht u.a. für Funktionsträger, denen änderungsgekündigt worden ist, zur Milderung der wirtschaftlichen Nachteile einen teilweisen finanziellen Ausgleich vor.

Mit ihrer Klage macht die Klägerin geltend, die ordentliche Kündigung sei schon deshalb unwirksam, weil sie angesichts ihrer langen Beschäftigungszeit tariflich unkündbar sei. Wenn die Tarifvertragsparteien in der Protokollnotiz Nr. 35 vom 1. Oktober 1991 rückwirkend festgelegt hätten, Zusatzfunktionen wie z.B. Checker würden von dem tariflichen Schutz gegen Änderungskündigungen nicht umfaßt, so mache dies die Kündigung nicht wirksam. Eine Rückwirkung dieser Protokollnotiz verletze ihren Vertrauensschutz in ihre tarifliche Unkündbarkeit. Außerdem sei die Protokollnotiz auch nicht einschlägig, weil es sich bei der Check-Purser-Tätigkeit nicht um eine bloße Zusatzfunktion, sondern um einen selbständigen Beruf handele. Eine Änderungskündigung sei betrieblich nicht notwendig gewesen, weil die Aufgaben der Check-Purser und -Purseretten nicht weggefallen seien. Die Idee der Beklagten, deren Aufgaben auf die Divisionchefs zu verlagern, sei undurchführbar, weil das Kabinenpersonal einen Anspruch auf regelmäßige Beurteilung habe und die Divisionchefs auch zeitlich

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

überfordert wären. Es fielen auch weiter Checkaufgaben an, weil z.B. bei der neuen Produktlinie Lufthansa Express neue Flugbegleiter eingestellt würden. Es sei schließlich unzumutbar, daß ihr und den anderen Check-Purseretten zur Sanierung der Beklagten ein Sonderopfer auferlegt werde. Die außerordentliche Änderungskündigung sei aus den gleichen Gründen erst recht unwirksam. Die Beklagte habe insoweit auch die Frist des § 626 Abs. 2 BGB nicht eingehalten, weil sie ihre wirtschaftlichen Schwierigkeiten schon lange gekannt habe.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

1. festzustellen, daß die Änderung der Arbeitsbedingungen durch das Schreiben der Beklagten vom 18. September 1992 unwirksam ist,

2. die Beklagte zu verurteilen,

   an die Klägerin 16.800,00 DM brutto nebst 4 % Zinsen vom Nettobetrag seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag vorgetragen, auf ihre Verluste habe sie mit der Entscheidung reagiert, u.a. die Funktionen der Check-Purser und -Purseretten entfallen zu lassen und etwa noch verbleibende Prüfaufgaben von den Divisionchefs erledigen zu lassen. Als Check-Purserette sei die Klägerin auch längst nicht mehr ausgelastet gewesen. Die Rationalisierung spare hier jeweils die an die Ausübung der Tätigkeit als Check-Purserette geknüpfte Zulage und führe die Check-Purseretten einer ihre Arbeitszeit nunmehr sinnvoll ausnutzenden vollen Tätigkeit als Purserette zu. Das Änderungsangebot sei zumutbar, weil weitere Einbußen als die der Zusatzfunktion entsprechende Zulage nicht

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

einträten. Die von der Klägerin in Anspruch genommene Unkündbarkeit sei durch die Protokollnotiz Nr. 35 eingeschränkt. Die Aufgabe als Check-Purserette sei eine zusätzliche Funktion i.S. der Protokollnotiz. Durch die Rückwirkung werde der Vertrauensschutz nicht verletzt. Entscheidend sei, daß die Zulage nur außertariflich und nur für die Dauer der Funktionsausübung und ohne Auswirkung bei der Zusatzversorgung vereinbart und gezahlt worden sei. Außerdem habe schon nach § 22 Abs. 2 Satz 3 des einschlägigen MTV-Bord die Möglichkeit bestanden, dem unkündbaren Mitarbeiter aus gerechtfertigtem Grund andere angemessene Aufgaben zu übertragen, wenn dessen bisheriger Arbeitsplatz wegfalle. Eine Weiterbeschäftigung der Klägerin in der Position als Check-Purserette sei nicht mehr möglich gewesen. Ihr Einsatz bei der rechtlich selbständigen Tochtergesellschaft Lufthansa Express als Check-Purserette scheide aus, weil die Beschäftigung dort zu grundsätzlich anderen Bedingungen als bei der Lufthansa erfolge.

Die aus den gleichen Gründen ausgesprochene außerordentliche Kündigung scheitere nicht an § 626 Abs. 2 BGB. Sie habe zunächst das Einverständnis der betroffenen Purseretten gesucht und nach Ablehnung ihres Änderungsangebots fristgemäß reagiert. Ihre wirtschaftlichen Schwierigkeiten hätten außerdem bis zum Ausspruch der Kündigung und danach fortgedauert.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Hiergegen richtet sich die vom Landesarbeitsgericht zugelassene Revision der Klägerin.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist unbegründet. Dem Landesarbeitsgericht ist im Ergebnis darin zu folgen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien ab 1. April 1993 zu den von der Beklagten geänderten Arbeitsbedingungen, die die Klägerin unter Vorbehalt angenommen hat, fortbesteht und deshalb die Klage insgesamt unbegründet ist.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die ordentliche Änderungskündigung sei aus dringenden betrieblichen Gründen gerechtfertigt, da die Beklagte über den 31. März 1993 hinaus keine Möglichkeit mehr gehabt habe, die Klägerin neben ihrer Tätigkeit als Purserette auch als Check-Purserette zu beschäftigen. Die von der Beklagten angesichts ihrer wirtschaftlichen Schwierigkeiten getroffene Entscheidung, künftig auf Check-Purseretten zu verzichten, sei rechtlich nicht zu beanstanden. Es sei Sache der Beklagten, wie sie die Beurteilungen ihrer Mitarbeiter organisiere. Das mit der Änderungskündigung verbundene Änderungsangebot sei eine gerechte und billigenswerte Lösung des Konflikts zwischen dem Wegfall der Tätigkeit als Check-Purserette einerseits und dem Interesse der Klägerin an der Erhaltung ihres Arbeitsplatzes andererseits. Die tarifliche Tätigkeit der Klägerin sei die einer Purserette. Der Wegfall der Zulage sei eine von den Parteien im Arbeitsvertrag vorgesehene und gem. § 315 BGB billigenswerte Folge aus der Tatsache, daß die Klägerin ab 1. April 1993 keine Check-Aufgaben im Kabinenbereich mehr wahrnehme.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Dem stehe auch nicht die Unkündbarkeit der Klägerin nach § 22 MTV-Bord entgegen. Wenn dort der Beklagten das Recht eingeräumt werde, dem "unkündbaren" Mitarbeiter aus gerechtfertigtem Grunde andere angemessene Aufgaben zu übertragen, falls sein bisheriger Arbeitsplatz wegfalle, so treffe dies genau den vorliegenden Fall. Mit den Check-Aufgaben sei der Klägerin eine bloße Zusatzfunktion weggenommen worden. Aus den tariflichen Eingruppierungsmerkmalen und dem Arbeitsvertrag ergebe sich, daß die Check-Purser bzw. Check-Purseretten keine eigene Berufsgruppe darstellten. Entscheidend sei, daß die Zulage im Arbeitsvertrag ausdrücklich als eine außertarifliche bezeichnet und an die Ausübung der Check-Funktion gebunden sei und auch im Berufsgruppenverzeichnis keine entsprechenden Tätigkeitsmerkmale enthalten seien. Die "Ernennung" zur Check-Purserette I, die arbeitsvertragliche Bezeichnung und die Art und Weise, wie die Zusatzfunktion übertragen worden sei, seien gegenüber den vertraglichen und tarifvertraglichen Festlegungen lediglich inhaltsneutrale Äußerlichkeiten. Die Protokollnotiz Nr. 35 bestätige nur dieses Bild, so daß dahinstehen könne, ob sie auf die Kündigung anwendbar sei.

Die Änderungskündigung vom 18. September 1992 sei aber auch als außerordentliche Kündigung wirksam. Angesichts der Dramatik ihrer wirtschaftlichen Probleme habe die Beklagte zur Vermeidung des Zusammenbruchs des Unternehmens einschneidende Sanierungs- und Sparmaßnahmen ergreifen müssen, u.a. die Streichung der Check-Purser-Tätigkeit. Unter den gegebenen Umständen sei es der Beklagten nicht möglich und deshalb auch nicht zumutbar gewesen, die Klägerin bis zu ihrem Ausscheiden, längstens bis zu ihrem altersbedingten Ausscheiden, ohne die entsprechende Zusatzfunktion

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

als Check-Purserette weiterzubeschäftigen und als Check-Purserette zu bezahlen. Die Gründe der außerordentlichen Änderungskündigung seien auch nicht gem. § 626 Abs. 2 BGB verfristet. Weil die außerordentliche Kündigung nur als letztes Mittel zur personellen Anpassung an die veränderten wirtschaftlichen Verhältnisse in Betracht gekommen sei, habe die Beklagte zu Recht erst das Einverständnis der Klägerin zu erreichen versucht und erst nach deren Ablehnung endgültig und abschließend die Notwendigkeit der außerordentlichen Änderungskündigung bedenken können.

II. Die Klage ist schon deshalb unbegründet, weil die Beklagte den betroffenen Check-Pursern und -Purseretten rechtswirksam einen Arbeitsplatz als Purser/-ette zugewiesen und die vereinbarte Funktionszulage widerrufen hat.

1. Ist einem Vertragspartner das Recht eingeräumt, einzelne Vertragsbedingungen einseitig zu ändern, so handelt es sich - unabhängig von der gewählten Bezeichnung - um einen Widerrufsvorbehalt. Dieser kann seine Rechtsgrundlage im Arbeitsvertrag selbst, aber auch in einer Betriebsvereinbarung oder einem Tarifvertrag haben.

Die Vereinbarung eines solchen Widerrufsvorbehalts, d.h. eines Rechts zur einseitigen Änderung einzelner Vertragsbedingungen, ist grundsätzlich zulässig. Sie ist nur dann gemäß § 134 BGB nichtig, wenn sie zur Umgehung des zwingenden Kündigungsschutzes führt. Das wird in aller Regel dann der Fall sein, wenn wesentliche Elemente des Arbeitsvertrages einer einseitigen Änderung unterliegen sollen, durch die das Gleichgewicht zwischen Leistung

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

und Gegenleistung grundlegend gestört würde (Senatsurteil vom 7. Oktober 1982 - 2 AZR 455/80 - BAGE 40, 199 = AP Nr. 5 zu § 620 BGB Teilkündigung, m.w.N.; vgl. Hromadka, DB 1995, 1609). Die Ausübung des vereinbarten Widerrufs hat gemäß § 315 BGB nach billigem Ermessen zu erfolgen (BAG Urteil vom 7. Januar 1971 - 5 AZR 92/70 - AP Nr. 12 zu § 315 BGB).

2. Die Versetzung der Betroffenen auf einen Purser-Arbeitsplatz und der Widerruf der Zulage sind nicht bereits durch § 22 Abs. 2 Satz 3 des Manteltarifvertrags Nr. 3 b für das Bordpersonal, gültig ab 1. Januar 1988 (MTV-Bord) ausgeschlossen. Dieser lautet:

> "Das Recht von DLH/CFG, dem unkündbaren Mitarbeiter aus gerechtfertigtem Grunde andere Aufgaben zu übertragen, bleibt hiervon unberührt. DLH/CFG sind zur Übertragung anderer angemessener Aufgaben verpflichtet, wenn der bisherige Arbeitsplatz des unkündbaren Mitarbeiters wegfällt."

Der MTV-Bord läßt die Versetzung der unkündbaren Arbeitnehmer auf einen anderen Arbeitsplatz ausdrücklich zu und nimmt nur im Hinblick auf den Grund und die Ausgestaltung solcher Maßnahmen Einschränkungen vor ("gerechtfertigter Grund", Übertragung anderer "angemessener" Aufgaben). Bei Wegfall des bisherigen Arbeitsplatzes besteht sogar eine tarifvertragliche Pflicht der Beklagten, dem unkündbaren Arbeitnehmer andere Aufgaben zuzuweisen. Daß dies nur durch Änderungskündigung geschehen dürfte und ein vertraglich vorgesehener Widerruf von funktionsbezogenen Zulagen von vornherein tariflich ausgeschlossen wäre, ist in § 22 Abs. 2 Satz 3 MTV-Bord nicht bestimmt.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

3. Ein entsprechendes Leistungsbestimmungsrecht der Beklagten (vgl. § 315 BGB), also eine Versetzungsklausel, die die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes, und ein Widerrufsvorbehalt, der die Streichung der Zulage ermöglichte, ist nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, an die der Senat nach § 561 ZPO gebunden ist, vertraglich vereinbart gewesen.

Bei den Check-Purser-Verträgen handelt es sich nicht um typische Verträge, die vergleichbar mit allgemeinen Geschäftsbedingungen wie Rechtsnormen zu behandeln sind und hinsichtlich ihrer Auslegung der unbeschränkten Nachprüfung durch das Revisionsgericht unterliegen. Daß es sich um nichttypische Individualverträge handelt, ergibt sich bereits daraus, daß die Beklagte nur mit wenigen ihrer Arbeitnehmer solche Verträge abgeschlossen hat und es sowohl vor als auch nach Abschluß der Verträge mit einzelnen Mitarbeitern zu Verhandlungen gekommen ist mit dem Ziel, die Notwendigkeit eines neuen Arbeitsvertrags überhaupt in Frage zu stellen bzw. einzelne Vertragsklauseln zu ändern. Bei Individualverträgen ist aber das Revisionsgericht an die Auslegung dieser Verträge durch das Berufungsgericht gebunden. Die Auslegung kann in der Revisionsinstanz nur daraufhin nachgeprüft werden, ob sie gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verstößt oder ob der vorhandene Auslegungsstoff nicht vollständig verwertet ist (BAG Urteil vom 17. April 1970 - 1 AZR 302/69 - AP Nr. 32 zu § 133 BGB).

4. So wie das Landesarbeitsgericht den Check-Purser-Vertrag der Parteien, insbesondere die Versetzungsklausel und die Regelung über die Zahlung der Funktionszulage ausgelegt hat, müssen die

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

entsprechenden Vertragsklauseln im Sinne eines vertraglich vereinbarten Änderungsvorbehalts verstanden werden.

a) Den betroffenen Pursern und Purseretten ist nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts lediglich eine Zusatzfunktion zu ihrer Purser-Tätigkeit, auf die allein sich vertraglich ihre Arbeitspflicht bezieht und die ihrer tariflichen Eingruppierung entspricht, übertragen worden. Nur für die Dauer dieser Zusatztätigkeit sollten die betroffenen Arbeitnehmer eine Zulage erhalten, die ausdrücklich als außertariflich neben dem Tarifgehalt zu zahlende und nicht versorgungsfähige Zulage bezeichnet worden ist. Mit dieser Auslegung geht das Landesarbeitsgericht in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise von der tariflichen Eingruppierung aus, die nur eine Tätigkeit als Purser bzw. Purserette und gerade keine Beförderung zum Check-Purser bzw. zur Check-Purserette kennt. Das Berufungsgericht hat auch zu Recht berücksichtigt, daß die betroffenen Purser und Purseretten vor Abschluß der neuen Verträge mit vergleichbarem Tätigkeitsbereich - das Landesarbeitsgericht geht lediglich von einer Änderung der Funktionsbezeichnung aus - als Trainings-Purser beschäftigt waren. Auch diese Trainings-Purser-Zulagen wurden ausdrücklich neben der vertraglichen, dem Tarifgehalt entsprechenden Vergütung als außertarifliche Zulagen bezeichnet, die nur so lange zu gewähren waren, wie die betroffenen Arbeitnehmer mit der Zusatzfunktion als Trainings-Purser betraut waren. Die Parteien haben in der Revisionsinstanz sogar unstreitig gestellt und in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat bestätigt, daß es sich bei der Tätigkeit als Trainings-Purser lediglich um eine Zusatzfunktion gehandelt hat.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

b) Es ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, wenn das Landesarbeitsgericht demgegenüber die "Ernennung" zum Check-Purser I und den Abschluß eines gesonderten Arbeitsvertrages als inhaltsneutrale Äußerlichkeiten angesehen hat. Die Auslegung, daß die Parteien durch den Abschluß der neuen Arbeitsverträge gegenüber dem bisherigen Rechtszustand keine inhaltliche Änderung herbeiführen wollten, verstößt weder gegen Denkgesetze, noch allgemein anerkannte Auslegungsgrundsätze, noch läßt sie wesentlichen Auslegungsstoff unberücksicht. Die Auslegung durch das Landesarbeitsgericht wird im übrigen noch dadurch gestützt, daß - wie dem Senat aus den Parallelverfahren bekannt ist - auch einzelne Purseretten den Abschluß neuer Arbeitsverträge für eine inhaltsneutrale Äußerlichkeit und damit für überflüssig angesehen und die Verträge erst nach einer entsprechenden Korrespondenz unterzeichnet haben.

c) Ist der Vertrag aber so auszulegen, dann enthält er einen vertraglichen Änderungsvorbehalt hinsichtlich einer Versetzung auf einen Arbeitsplatz mit der vorherigen Purser-Tätigkeit unter Widerruf der auf die Dauer der Zusatzfunktion begrenzten Check-Purser-Zulage.

Auch das Landesarbeitsgericht hat den Vertrag der Parteien so ausgelegt, wenn es angenommen hat, der Wegfall der Zulage sei eine von den Parteien im Arbeitsvertrag vorgesehene und gemäß § 315 BGB billigenswerte Folge aus der Tatsache, daß ab 1. April 1993 keine Checkaufgaben im Kabinenbereich mehr wahrzunehmen gewesen seien. Es hat nur deshalb nicht entscheidend auf diesen Gesichtspunkt abgestellt, weil es vorrangig die Änderungskündigung

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

geprüft und deren Wirksamkeit bejaht hat. Ist ein Arbeitnehmer unter Zuweisung der entsprechenden Tätigkeit in eine bestimmte tarifliche Vergütungsgruppe eingruppiert und ist ihm daneben eine Zusatzfunktion übertragen, für deren Ausübung eine ausdrücklich auf die Dauer der Zusatztätigkeit begrenzte außertarifliche Funktionszulage zu zahlen ist, so kommt einem vertraglich vereinbarten Versetzungsvorbehalt eine entscheidende Bedeutung zu. Haben die Parteien einen Versetzungsvorbehalt vereinbart und gleichzeitig bestimmt, die außertarifliche Zulage sei an die Ausübung der Zusatzfunktion geknüpft, also nur so lange zu zahlen, wie die Zusatzfunktion ausgeübt werde, so ist im Zweifel anzunehmen, daß der Arbeitgeber sich damit das Recht vorbehalten hat, dem Arbeitnehmer im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten die Zusatzfunktion zu entziehen und damit die Zulage in Wegfall zu bringen. Dies muß zumindest dann gelten, wenn auch nach dem einschlägigen Tarifvertrag der Arbeitgeber berechtigt ist, dem Arbeitnehmer andere Aufgaben zu übertragen und unter bestimmten Voraussetzungen sogar hierzu verpflichtet ist (§ 22 Abs. 2 Satz 3 MTV-Bord). Die Tatsache, daß der betreffende Arbeitnehmer tariflich gegen ordentliche Kündigungen geschützt ist, steht einer solchen Auslegung nicht entgegen. Es ist im Gegenteil eher anzunehmen, daß die Arbeitsvertragsparteien im Hinblick auf die erschwerten Möglichkeiten, die Arbeitsvertragsbedingungen durch eine Änderungskündigung zu ändern, den Weg des vertraglichen Änderungsvorbehalts gewählt haben, der vermeidet, daß z.B. bei einem Wegfall der Zusatzfunktion ggf. bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses die außertarifliche Zulage ohne entsprechende Gegenleistung weiterbezahlt werden müßte.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Entscheidende Gesichtspunkte, die einer solchen Auslegung entgegenstehen, werden von der Revision nicht, jedenfalls nicht mit einer nach § 554 Abs. 3 Nr. 3 b zulässigen Revisionsrüge geltend gemacht und sind auch sonst nicht ersichtlich. Wenn die Kläger und Klägerinnen auf § 1 Abs. 3 des Check-Purser-Vertrages verweisen, so spricht dessen Wortlaut gerade für eine Auslegung im Sinne eines Änderungsvorbehalts. § 1 des Vertrages regelt ausweislich seiner Überschrift Beginn, Art und Ort der Beschäftigung. § 1 Abs. 3 trifft dabei eine Sonderregelung über den Wechsel der Art der Beschäftigung. Da § 1 Abs. 3 Satz 1 des Vertrages ausdrücklich den Fall anspricht, daß ein Check-Purser wieder seine vorherige Tätigkeit als Purser aufnimmt, muß davon ausgegangen werden, daß nach dem Willen der Vertragspartner auch das in Abs. 3 Satz 2 geregelte Versetzungsrecht der Beklagten diesen Fall mitumfassen sollte.

d) Zu Unrecht rügt die Revision, das Berufungsgericht habe bei der Auslegung des Check-Purser-Vertrages die den Parteien bekannten tariflichen Vorgaben nicht hinreichend berücksichtigt: § 22 Abs. 3 MTV-Bord regelt die bei der Unkündbarkeit nach § 22 Abs. 3 zu berücksichtigende Beschäftigungszeit und bestimmt dabei ausdrücklich, es seien nur die Zeiten in einer nach dem Tarifvertrag vorgesehen Tätigkeit heranzuziehen. Da nur die Tätigkeit als Purser/Purserette im Tarifvertrag vorgesehen ist, weist schon dies darauf hin, daß die Tarifvertragsparteien den Schutz einer tariflich nicht vorgesehenen Zusatzfunktion, die mit einer zeitlich begrenzten außertariflichen Zulage verbunden ist, eher gering

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

eingeschätzt haben. Wenn die Protokollnotiz Nr. 35 b beim Kabinenpersonal Zusatzfunktionen wie z.B. Trainer und Checker ausdrücklich vom Schutz des § 22 Abs. 2 MTV-Bord gegen Änderungskündigungen ausgenommen haben, so bedeutet dies zumindest, daß sie den § 22 Abs. 2 Satz 3 MTV-Bord dahingehend ausgelegt und klargestellt haben, daß die Beklagte berechtigt sein sollte, derartige Zusatzfunktionen zu entziehen, soweit den Betroffenen ihre nach dem Tarifvertrag vorgesehene Tätigkeit als Purser erhalten blieb. Nichts anderes ergibt sich aus dem von den Klägern in der Revisionsinstanz angesprochenen Schutzabkommen vom 16. Juli 1984. Dieser Tarifvertrag schützt zwar die Mitarbeiter der Beklagten vor nachteiligen Folgen aus Rationalisierungsmaßnahmen. In § 5 des Schutzabkommens ist jedoch ausdrücklich festgelegt, daß ein den tarflichen Schutz auslösender wesentlicher Nachteil nur dann vorliegt, wenn die tariflich festgelegten Arbeitsbedingungen sich verschlechtern, was auf die außertarifliche Checkerzulage gerade nicht zutrifft.

5. Der vereinbarte Änderungsvorbehalt ist auch nicht wegen objektiver Umgehung des gesetzlichen Änderungskündigungsschutzes rechtsunwirksam. Zwar sind einzelvertragliche Vereinbarungen, die darauf abzielen, den gesetzlichen Inhaltsschutz des Arbeitsverhältnisses (§ 2 KSchG) objektiv zu umgehen, unwirksam (BAGE 47, 314, 320 = AP Nr. 6 zu § 2 KSchG 1969, zu II 3 der Gründe; Urteil vom 21. April 1993 - 7 AZR 297/92 - AP Nr. 34 zu § 2 KSchG 1969). Ein unzulässiger Eingriff in den Kernbereich des Arbeitsverhältnisses ist etwa bei einer Vereinbarung angenommen worden, nach

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

der der Arbeitgeber bei einer arbeitszeitabhängigen Vergütung berechtigt sein sollte, den festgelegten Umfang der Arbeitszeit später einseitig nach Bedarf zu reduzieren. Ein solcher Fall liegt aber hier nicht vor. Bei einem Entzug der Zusatzfunktion als Check-Purser/-ette bleibt der tariflich festgelegte Tätigkeitsbereich der Purser-Tätigkeit, der allein für die tarifliche Eingruppierung und auch für die Altersversorgung maßgeblich ist, erhalten. Dem Änderungsvorbehalt sollte nach der vertraglichen Vereinbarung der Parteien lediglich ein zusätzlich zur tariflichen Vergütung zugesagter Vergütungsbestandteil unterliegen. Der Anteil der außertariflichen Zulage an der Gesamtvergütung war dabei gering und lag in der Größenordnung von ca. 15 % des Tarifgehalts. Eine Umgehung des zwingenden Kündigungsschutzes hat die Rechtsprechung in der Regel nur dann angenommen, wenn wesentliche Elemente des Arbeitsvertrages einer einseitigen Änderung unterliegen sollten, durch die das Gleichgewicht zwischen Leistung und Gegenleistung grundlegend gestört würde (BAGE 40, 199, 207 = AP Nr. 5 zu § 620 BGB Teilkündigung, zu III 1 b der Gründe). Eine solch grundlegende Störung des Gleichgewichts zwischen Leistung und Gegenleistung ist nicht anzunehmen, wenn sich das dem Arbeitgeber vorbehaltene Widerrufsrecht auf eine Zulage bezieht, die zusätzlich zum Tarifgehalt gezahlt werden und nur einen derartig geringen Anteil an der Gesamtvergütung ausmachen sollte (BAGE 55, 275, 281 = AP Nr. 4 zu § 305 BGB Billigkeitskontrolle, zu II 3 der Gründe; BAG Urteil vom 21. April 1993, aaO, zu einer außertariflichen Provisionszusage, die lediglich 15 % der Gesamtvergütung ausmachte).

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

6. Der von der Beklagten erklärte Widerruf entspricht auch, wie das Berufungsgericht in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise angenommen hat, dem Maßstab billigen Ermessens i.S. des § 315 BGB, der bei der Ausübung eines vertraglich vorbehaltenen Widerrufs stets anzuwenden ist (BAG Urteil vom 7. Oktober 1982 - 2 AZR 455/80 - BAGE 40, 199 = AP Nr. 5 zu § 620 BGB Teilkündigung). Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend die Interessen der Beklagten und der bisherigen Check-Purser und -Purseretten gegeneinander abgewogen und ist zu dem Ergebnis gelangt, die von der Beklagten mit Schreiben vom 18. September 1992 getroffene Maßnahme stelle eine gerechte und billigenswerte Lösung des Konflikts zwischen dem Wegfall der Tätigkeit als Check-Purser einerseits und dem Interesse der Klägerinnen und Kläger an der Beibehaltung ihres unveränderten Arbeitsplatzes andererseits dar. Der wirksame Entzug einer Zusatzaufgabe rechtfertigt regelmäßig den Widerruf einer hierfür gezahlten Zulage. Revisionsrechtlich durchgreifende Rügen haben in diesem Punkt die betroffenen Arbeitnehmer nicht erhoben, und es ist auch nicht ersichtlich, welche andere zumutbare Lösungsmöglichkeit für die Beklagte im September 1992 noch bestanden haben soll, wenn sie vermeiden wollte, den Klägerinnen und Klägern ohne entsprechende Gegenleistung notfalls bis zu ihrer Pensionierung die Zulage weiterzuzahlen.

Auch wenn man in die Prüfung nach § 315 BGB die tariflichen Vorgaben des § 22 Abs. 2 Satz 3 MTV-Bord mit einbezieht, ergibt sich kein anderes Ergebnis. Die Zuweisung anderer Aufgaben ist danach bei unkündbaren Mitarbeitern nur aus gerechtfertigtem Grunde zulässig, ein solcher gerechtfertigter Grund bestand aber

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

darin, daß die Beklagte in ihrer schwierigen wirtschaftlichen Situation die nur eingeschränkt überprüfbare Unternehmerentscheidung getroffen hat, die Checkaufgaben zum 31. März 1993 völlig entfallen zu lassen. Geht man mit den Klägerinnen und Klägern davon aus, daß ihr bisheriger Arbeitsplatz entfallen ist, so war die Beklagte nach § 22 Abs. 2 Satz 3 MTV-Bord sogar verpflichtet, ihnen andere angemessene Aufgaben zu übertragen. Wenn der MTV-Bord in diesem Zusammenhang auf die tariflich vorgesehene Tätigkeit abstellt, muß es als angemessen angesehen werden, den bisherigen Check-Pursern/-etten wieder die allein tariflich vorgesehene Purser/-etten-Tätigkeit zu übertragen.

III. Es kann dahinstehen, ob die Ausübung des Widerrufsvorbehalts ihrerseits an die Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist gebunden war, wofür die Protokollnotiz Nr. 35 sprechen könnte (vgl. zu einer solchen Vertragsgestaltung BAG Urteil vom 14. November 1990 - 5 AZR 509/89 - BAGE 66, 214 = AP Nr. 25 zu § 611 BGB Arzt-Krankenhaus-Vertrag; Hromadka, DB 1995, 1609). Die Beklagte hat die ordentliche Kündigungsfrist eingehalten und die Änderung erst ab 1. April 1993 eintreten lassen.

IV. Ist ein Widerrufsvorbehalt hinsichtlich der Checker-Zulage wirksam vereinbart und ausgeübt worden, so steht damit gleichzeitig fest, daß die Änderung der Arbeitsbedingungen durch die unter Vorbehalt angenommene Änderungskündigung sozial gerechtfertigt ist (§§ 2, 1 KSchG). Erfolgt der vertraglich vorbehaltene Widerruf einer derartigen, an eine Zusatzfunktion geknüpften Zulage im Zusammenhang mit einer Änderungskündigung und nimmt der Arbeitnehmer das darin liegende Änderungsangebot unter Vorbehalt an, so

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

ist auch die Änderungskündigung sozial gerechtfertigt, wenn die Ausübung des Widerrufsrechts billigem Ermessen entspricht. Ergänzend kann auf die zutreffenden Ausführungen in dem Berufungsurteil zur sozialen Rechtfertigung der Änderung der Arbeitsbedingungen Bezug genommen werden, die revisionsrechtlich nicht zu beanstanden sind.

Die Revision rügt zu Unrecht, das Landesarbeitsgericht habe aus der Unkündbarkeitsregelung des § 22 Abs. 2 MTV-Bord falsche rechtliche Konsequenzen gezogen und zu Unrecht die Protokollnotiz Nr. 35 angewandt. Schon nach § 22 Abs. 2 Satz 3 MTV-Bord war der Schutz der Arbeitnehmer gegen ordentliche Kündigungen, insbesondere Änderungskündigungen eingeschränkt. Er umfaßte, wie das Landesarbeitsgericht zu Recht angenommen hat, nicht den Fall, daß es aus gerechtfertigtem Grund, insbesondere wegen Wegfalls des bisherigen Arbeitsplatzes erforderlich war, dem Arbeitnehmer andere Aufgaben zu übertragen. Berücksichtigt man, daß § 22 Abs. 3 MTV-Bord bei der Beschäftigungszeit gerade an die tarifvertraglich vorgesehene Tätigkeit anknüpft, so mußte die Ausnahmevorschrift des § 22 Abs. 2 Satz 3 MTV-Bord vor allem den Fall umfassen, daß eine tarifvertraglich nicht abgesicherte Zusatzfunktion entfallen und die an diese Zusatztätigkeit angeknüpfte außertarifliche Zulage damit wegfallen sollte. Bei der Auslegung des § 22 Abs. 2 Satz 3 MTV-Bord durfte das Landesarbeitsgericht die Protokollnotiz Nr. 35 vom 1. Oktober 1991 berücksichtigen, obwohl diese rückwirkend ab 1. Januar 1988 in Kraft getreten ist. Tarifliche Regelungen tragen auch während der Laufzeit des Tarifvertrages den immanenten Vorbehalt ihrer rückwirkenden Abänderbarkeit durch Tarifvertrag in sich (BAG Urteil vom 23. November 1994 - 4 AZR

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

879/93 - DB 1995, 778, auch für die Amtliche Sammlung vorgesehen). Der dabei zu beachtende Vertrauensschutz kann zwar einer Regelung entgegenstehen, die wohlerworbene Rechte der Arbeitnehmer dadurch beeinträchtigt, daß ein tariflicher Ausschluß der ordentlichen Kündigung durch eine spätere tarifvertragliche Regelung wieder entzogen wird (BAG Urteil vom 16. Februar 1962 - 1 AZR 164/61 - AP Nr. 11 zu § 4 TVG Günstigkeitsprinzip). Mit einem solchen völligen Ausschluß der bereits erworbenen tariflichen Unkündbarkeit durch einen späteren Tarifvertrag ist aber die Änderung, die die Tarifvertragsparteien durch die Protokollnotiz Nr. 35 allenfalls bewirkt haben, nicht zu vergleichen. Sind schon nach der bisherigen Tariflage bestimmte Fallgestaltungen von dem Schutz gegen ordentliche Kündigungen ausgenommen, so muß auch der unkündbare Arbeitnehmer damit rechnen, daß die Tarifvertragsparteien diese Ausnahmeregelung klarstellen bzw. geringfügig modifizieren, ohne die Unkündbarkeit selbst in Frage zu stellen. Angesichts der Gestaltungsfreiheit der Tarifvertragsparteien muß der Arbeitnehmer auch mit rückwirkenden Modifikationen im Rahmen des Vertrauensschutzes rechnen (vgl. BAG Urteil vom 23. November 1994 - 4 AZR 879/93 -, aaO).

Etzel Bröhl Fischermeier

Timpe Fischer

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

JLaw – für Android

JLaw – für iOS