

Aktenzeichen: 5 AZR 268/91
Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 04. November 1992
- 5 AZR 268/91 -

I. Arbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 08. März 1990
- 5 Ca 149/89 -

II. Landesarbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 19. Dezember 1990
- 2 Sa 699/90 -

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

Entscheidungsstichwort:

Außertarifliche Zulage (Trainingspurser)

Gesetz:

BGB § 242 Betriebliche Übung, § 242 Gleichbehandlung

Leitsätze:

K e i n e



5 AZR 268/91

2 Sa 699/90 Frankfurt am Main

Verkündet am
4. November 1992

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

Clobes,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 4. November 1992 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Thomas, die Richter Dr. Gehring und Dr. Olderog sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Kalb und Anthes für Recht erkannt:

- 2 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 19. Dezember 1990 - 2 Sa 699/90 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

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

T a t b e s t a n d :

Der Kläger begehrt die Fortzahlung früher gewährter Zulagen sowie die Feststellung, daß der nach seiner Ansicht erfolgte Entzug seiner Zusatzfunktion "Trainingspurser" rechtsunwirksam ist.

Der Kläger trat am 3. November 1969 als Flugbegleiter in die Dienste der Beklagten, einer Fluggesellschaft, ein. Grundlage des Arbeitsverhältnisses bildet vereinbarungsgemäß der im Unternehmen der Beklagten betriebsübliche Standard-Arbeitsvertrag, in dem ergänzend auf das für die Beklagte maßgebliche Tarifwerk verwiesen wird.

Vorgesetzte der Flugbegleiter als Kabinenbesatzung sind im Flugbetrieb der Beklagten die sog. "Purser". Das sind "Flugbegleiter, die nach Ablegung der jeweils vorgesehenen Prüfung als Verantwortliche für das Borddienstgeschehen mit Weisungsbefugnis für die Kabinenbesatzung auf den Flugzeugmustern B 737, B 727, B 707, A 300, DC 10 und B 747 eingesetzt sind" (vgl. MTV Nr. 3 a



für das Bordpersonal der Deutschen Lufthansa AG und der Condor Flugdienst GmbH vom 1. Januar 1987, im folgenden MTV Bordpersonal).

Die Beklagte unterscheidet insbesondere hinsichtlich der Vergütung zwischen dem Purser I und dem Purser II. Während die Purser I auf Schmalrumpf-Flugzeugen (z.B. Flugzeugmuster B 727, B 737) eingesetzt werden, erfüllen die Purser II die Funktion des Vorgesetzten der Kabinenbesatzung in Großraum-Flugzeugen (z.B. Flugzeugmuster B 747, DC 10).

Für die Führung, das Training, die Ausbildung und Beurteilung des Kabinenpersonals ist bei der Beklagten schließlich eine besondere Gruppe der Purser und Flugbegleiter vorgesehen, welche nach Erfüllung bestimmter Voraussetzungen ausgewählt, ausgebildet und nach dem Erwerb der jeweiligen Zusatzqualifikation als "Lehrflugbegleiter", "Trainingspurser", "Lehrpurser" oder "Checkpurser" eingesetzt werden. Das ergibt sich aus der Arbeitsanweisung Nr. 101 für Trainingspurser und aus der Arbeitsplatzbeschreibung für diesen Personenkreis.

Im Jahre 1972 wurde der Kläger vom Flugbegleiter zum Purser I befördert. Zum 1. August 1976 erwarb er sodann im Rahmen des dargestellten Ausbildungsganges der Beklagten die Funktion eines "Trainingspursers". Diese senioritätsunabhängige Funktion war für ihn monatlich mit einer außertariflichen Trainingspurser-Zulage von 550,-- DM und einer Administrationszulage von 250,-- DM verbunden. Anlässlich der erstmaligen Berechnung der Ge-



Entvergütung teilte die Beklagte dem Kläger durch Schreiben vom 26. August 1976 mit:

"Die außertariflichen Zulagen gewähren wir solange, wie Sie mit der zusätzlichen Trainingspurseraufgabe betraut sind. Die Zuweisung der Trainingspursertätigkeit ist jederzeit ohne Fristeinhaltung und Angabe eines Grundes widerruflich."

Zum damaligen Zeitpunkt ging die Praxis der Beklagten dahin, daß Purser I bei ihrer Beförderung zum Purser II (also bei ihrem anschließenden Einsatz auf Großraum-Flugzeugen) die Trainingspurser- und Administrationszulage erhalten blieb, auch wenn sie nun nicht mehr auf Schmalrumpf-Flugzeugen ausbildeten. In der Folgezeit änderte die Beklagte ihr Ausbildungskonzept für Flugbegleiter dahingehend, daß man neu eingestellte Flugbegleiter grundsätzlich nicht mehr auf Schmalrumpf- und Großraum-Flugzeugen ausbilden wollte, sondern zunächst alle Flugbegleiter ausschließlich auf Schmalrumpf-Flugzeugen schulen ließ. Im Zuge dieser betriebsinternen Umstrukturierung teilte die Beklagte mit Schreiben vom 17. September 1985 dem Kläger und anderen Trainingspursern u.a. folgendes mit:

"Aus den letzten Trainingspurserausschreibungen konnten Sie entnehmen, daß für neu zu besetzende Trainingspurserpositionen nur Purser der Stufe I angesprochen waren.

Anlaß für diese ausschließliche Ansprache von Pursern der Stufe I war die Tatsache, daß im Hinblick auf das neue Trainingspurser-Einsatzmodell künftig überwiegend Trainingspurser dieser Qualifikation benötigt werden.

Dies hat zur Konsequenz, daß Mitarbeiter, die bereits heute als Trainingspurser der Purserstufe I tätig sind, bei Ausschreibung von Purser II Positionen und entsprechender Seniorität in Zukunft nicht automatisch befördert werden können.



Vielmehr müssen sie sich, wie auch die neu eingestellten Trainingspurser, entscheiden, ob sie ihre Funktion als Trainingspurser der Purserstufe I - und die damit verbundene Aufgabenstellung - beibehalten wollen oder die Förderung zum Purser der Stufe II vorziehen.

Eine Förderung zum Purser der Stufe II in Verbindung mit der Übernahme von Trainingspurseraufgaben als Purser der Stufe II wird künftig nicht mehr möglich sein."

Diesem Schreiben der Beklagten widersprach der Kläger mit Schreiben vom 27. September 1985, worin es u.a. heißt:

"Die automatische Förderung war Bestandteil der Trainingspurserausschreibung von 1976, auf die ich mich beworben habe. Dies wurde in der Trainingspurserausbildung durch Herrn G eindeutig zugesichert und wurde bis dato praktiziert."

Seit der ab 1. Januar 1986 in Kraft getretenen Änderung der Betriebsorganisation richtete die Beklagte neue Ausbildungen zum Trainingspurser I bzw. Trainingspurser II ein. Für die Qualifikation zum Trainingspurser II war eine zusätzliche Qualifikation notwendig, die der Kläger nicht besitzt.

Auf eine im Jahr 1988 erfolgte Ausschreibung der Beklagten bewarb sich der Kläger aufgrund seiner zwischenzeitlich erfolgten Seniorität erfolgreich zum Purser II, als welcher er seit dem 1. März 1989 auch eingesetzt wird. Seit dem 1. März 1989 erhöhte sich seine Purserzulage von 186,-- DM auf 556,-- DM, doch wurde ihm die Trainingspurser- und Administrationszulage von 550,-- DM bzw. 250,-- DM nicht mehr ausgezahlt.



Der Kläger begehrt die Zahlung der Differenzvergütung sowie die Feststellung, daß die Entziehung der Zusatzfunktion "Trainingspurser" eine Änderungskündigung darstelle und diese unwirksam sei.

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, daß ihm die Zulagen von insgesamt 800,-- DM auch seit dem 1. März 1989 zustünden. Die Beklagte habe ihm die Trainingspurser-Funktion nur mittels Änderungskündigung wirksam entziehen können und eine solche nicht wirksam ausgesprochen. Außerdem könne er sich auf die frühere Praxis der Beklagten stützen, wonach man die Zusatzfunktion des Trainingspursers bei der (späteren) Beförderung zum Purser II mitnehmen konnte.

Außerdem verstoße nach Ansicht des Klägers die Beklagte gegen den Gleichheitsgrundsatz, wenn sie in solchen Fällen seit dem Jahr 1986 - anders als zuvor - die Mitnahme der Trainingspurser-Funktion nicht mehr ermögliche. Eine ungleiche Behandlung zeige sich auch darin, daß Lehrer in der Flugbegleiterschulung, wenn sie die Förderung vom Purser I zum Purser II wahrnähmen, ihre Zusatzfunktion "Lehrer" einschließlich der Zulagen nicht verlören; entsprechendes gelte für Purser mit der Zusatzfunktion "Divisionschef". Ferner seien den über 55 Jahre alten fortbeschäftigten Pursern II die Qualifikation "Trainingspurser" und die damit verbundenen Zulagen nicht genommen worden. Schließlich sei generell noch keinem Mitarbeiter die Zusatzfunktion "Trainingspurser" nebst Zulagen entzogen worden, auch wenn er diese nicht mehr ausübe, dies gelte auch im Urlaubsfall, bei Arbeitsunfähigkeit u.ä.



Schließlich stelle nach Ansicht des Klägers das ihm gegenüber praktizierte Verhalten der Beklagten zugleich eine Treupflichtverletzung dar, weil sie in seine wohlerworbenen Rechte eingegriffen habe. Es bestehe insoweit auch ein aktueller Bedarf, weil die schon eingesetzten Trainingspurser der Stufe II die ihnen obliegenden Aufgaben nicht bewältigen könnten. Demgemäß habe sich die Beklagte auch bemüht, die Zustimmung der Personalvertretung für eine Fortbeschäftigung der mit der Zusatzqualifikation für Trainingspurser ausgestatteten Purser II N und K über die Altersgrenze hinaus zu erwirken. Gerade die Bevorzugung derart fortbeschäftigter älterer Mitarbeiter ohne vorherige Ausschreibung stelle aber ihm gegenüber einen Treueverstoß dar.

Der Kläger hat - soweit revisionsrechtlich noch von Interesse - beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, ihm ab Monat März 1989 die Trainingspurser-Zulage in Höhe von 550,-- DM und die Administrationszulage von 250,-- DM zu zahlen,
2. festzustellen, daß die Entziehung der Zusatzfunktion "Trainingspurser" (TP) eine Änderungskündigung darstellt und ohne Zustimmung der Personalvertretung unwirksam ist.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und hat die Ansicht vertreten, daß dem Kläger mangels einer tariflichen oder betrieblichen Grundlage kein Rechtsanspruch auf die begehrten Zulagen zustehe, da diese nur bei tatsächlicher Funktionsausübung beansprucht werden könnten; darauf habe sie den Kläger bereits



mit Schreiben vom 26. August 1976 ausdrücklich hingewiesen. Zudem habe sie dem Kläger die Zusatzfunktion keineswegs einseitig entzogen, vielmehr habe er sie - in voller Kenntnis der seit 1986 maßgebenden Neuregelung - mit seiner Bewerbung und anschließenden Beförderung zum Purser II selbst verloren. Ebenso wenig könne sich der Kläger auf den Gesichtspunkt der Gleichbehandlung berufen, da sie ihre frühere Praxis seit dem 1. Januar 1986 durchgängig aufgegeben und das Arbeitsverhältnis etwa des Mitarbeiters B nur wegen eines zeitlich begrenzten Engpasses verlängert habe. In entsprechender Weise habe sie bei den Zustimmungsersetzungsverfahren der beiden Trainingspurser N und K lediglich ihre Rechte aus § 19 Abs. 3 MPV Bordpersonal ausgeübt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung ist erfolglos geblieben. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter.

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

Die Revision ist nicht begründet.

Dem Landesarbeitsgericht ist im Ergebnis schon hinsichtlich der Hauptbegründung zu folgen. Dabei ist der Senat an die Zulassung der Revision auch dann gebunden, wenn es für die Entscheidung auf die Hilfsbegründung des Landesarbeitsgerichts nicht ankommt. Selbst wenn man nämlich vorliegend eine Beschränkung der Zulassung auf einen "tatsächlich und rechtlich selbständigen Teil des Gesamtstreitstoffes" (vgl. BAGE 39, 112, 115 = AP Nr. 8 zu



§ 12 SchwbG, zu I der Gründe; BAGE 47, 355, 357 f. = AP Nr. 8 zu § 17 BetrAVG, zu A 1 der Gründe), nämlich auf die "unter II 2 a) und II 2 c) angesprochenen Fragenkreise" (vgl. LAG-Urteil S. 31) annehmen würde, so würden sich (unbeschränkter) Urteilstenor und Begründung der Zulassung widersprechen. In diesem Fall ist aus Gründen der Rechtsklarheit Revision unbeschränkt zugelassen (vgl. BAG Urteil vom 6. September 1990 - 2 AZR 165/90 - EzA § 615 BGB Nr. 67).

I. Der Kläger hat keinen arbeitsvertraglichen Anspruch auf Zahlung der Trainingspurser-Zulage, da er die für die Zulage erforderlichen Bedingungen nicht erfüllt hat.

1. Wenn man prüft, wofür eine übertarifliche Zulage gezahlt wird, ist zunächst von ihrer Bezeichnung auszugehen. Fehlt eine solche oder ist sie unklar, so ist der Zweck aus den bei der Zusage vorliegenden Umständen, z.B. aus der Entstehungsgeschichte, zu ermitteln (vgl. Senatsurteil vom 25. August 1982 - 5 AZR 107/80 - BAGE 39, 336, 341 f. = AP Nr. 53 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, zu II 4 a der Gründe).

Danach ergeben sich für die Trainingspurser-Zulage folgende Bedingungen, die zwischen den Parteien auch unstreitig sind:

1) Bis zum 31. Dezember 1985 erhielt auf Schmalrumpf-Flugzeugen derjenige Purser eine Trainingspurser-Zulage, der sowohl die Qualifikation als Purser I als auch die Qualifikation als Trainingspurser aufwies.



2) Auf Großraum-Flugzeugen erhielt bis zum 31. Dezember 1985 derjenige Purser eine Trainingspurser-Zulage, der sowohl die Qualifikation als Purser II als auch die Qualifikation als Trainingspurser aufwies.

3) Ab 1. Januar 1986 erhielt nur derjenige Purser auf Großraum-Flugzeugen eine Trainingspurser-Zulage, der sowohl die Qualifikation als Purser II als auch die Qualifikation als Trainingspurser II aufwies.

2. Der Kläger hat für Großraum-Flugzeuge die vorgenannten Bedingungen nie erfüllt. Vor dem 1. Januar 1986 besaß er nicht die Qualifikation als Purser II, ab dem 1. Januar 1986 bzw. ab dem 1. März 1989, dem Beginn seiner Beschäftigung auf Großraum-Flugzeugen als Purser II, nicht die besondere Qualifikation als Trainingspurser II.

II. Der Kläger hat auch keinen Anspruch aus einer betrieblichen Übung.

1. Darunter wird die regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers verstanden, aus dem die Arbeitnehmer schließen können, ihnen solle eine Leistung oder eine Vergünstigung auf Dauer gewährt werden. Aufgrund einer Willenserklärung, die von den Arbeitnehmern stillschweigend angenommen wird (§ 151 BGB), erwachsen vertragliche Ansprüche der Arbeitnehmer auf die üblich gewordenen Vergünstigungen. Voraussetzung für die Begründung vertraglicher Ansprüche durch eine betriebliche Übung ist, daß die begünstigten Arbeitnehmer die tatsächliche Übung

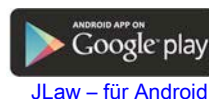


nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte (§§ 133, 157 BGB) dahin verstehen durften, der Arbeitgeber habe sich in bestimmter Weise binden wollen. Dabei kommt es auf alle Umstände des Falles an (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, vgl. zuletzt BAGE 51, 113 = AP Nr. 21 zu § 242 BGB Betriebliche Übung; BAGE 59, 73, 84 f. = AP Nr. 33 zu § 242 BGB Betriebliche Übung; Senatsurteil vom 11. Dezember 1991 - 5 AZR 94/91 -, n.v., zu II 1 a der Gründe).

2. Nach diesen Grundsätzen kann sich der Kläger aus zwei Gründen nicht auf eine betriebliche Übung vor dem 1. Januar 1986 berufen, wonach die Trainingspurser-Zulage bei Qualifikation zum Purser II weitergezahlt wurde: Zum einen gehörte er vor dem 1. Januar 1986 nicht zum Kreis der Erklärungsempfänger, da er noch nicht die Qualifikation eines Purses II aufwies, zum anderen hatte die Beklagte die Zahlung der Trainingspurser-Zulage mit einem Freiwilligkeitsvorbehalt sowie der jederzeitigen Widerrufsmöglichkeit versehen. Konnte die Beklagte die Zulage jedoch jederzeit widerrufen, so war sie auch nicht für die Zukunft an das bis zum 31. Dezember 1985 gehandhabte Purserzulagensystem gebunden.

III. Der Kläger hat schließlich auch keinen Anspruch aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

1. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist der Arbeitgeber, der in seinem Betrieb nach von ihm gesetzten Regeln freiwillige Leistungen gewährt, an den arbeitsrechtlichen Grundsatz der Gleichbehandlung gebunden (vgl. Senatsurteil vom



11. September 1974 - 5 AZR 567/73 - AP Nr. 39 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; BAGE 33, 57 = AP Nr. 44 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; BAGE 45, 66; 45, 76; 45, 86 = AP Nr. 66 bis 68 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; BAG Urteil vom 25. April 1991 - 6 AZR 532/89 - DB 1991, 1575, 1576, auch zur Veröffentlichung in der amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen). Danach ist es dem Arbeitgeber verwehrt, in seinem Betrieb einzelne oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne sachlichen Grund von allgemein begünstigenden Regelungen auszunehmen oder sie schlechter zu stellen. Der Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet dem Arbeitgeber, bei freiwilligen Leistungen Voraussetzungen so abzugrenzen, daß nicht sachwidrig oder willkürlich ein Teil der Arbeitnehmer von den Vergünstigungen ausgeschlossen bleibt (vgl. Senatsurteil vom 11. September 1974 - 5 AZR 567/73 -, aaO; Senatsurteil vom 27. Oktober 1978 - 5 AZR 273/77 - AP Nr. 97 zu § 611 BGB Gratifikation; BAG Urteil vom 25. April 1991 - 6 AZR 532/89 -, aaO, m.w.N.). Dabei schließt auch der regelmäßig in den Vorjahren erklärte Freiwilligkeitsvorbehalt die Bindung des Arbeitgebers an den Gleichbehandlungsgrundsatz im jeweiligen Jahr der Zahlung nicht aus (vgl. Senatsurteil vom 27. Oktober 1978 - 5 AZR 273/77 -, aaO; BAG Urteil vom 25. April 1991 - 6 AZR 532/89 -, aaO).

2. Danach ist ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz weder hinsichtlich der gem. § 19 Abs. 3 MTV Bordpersonal weiterbeschäftigten Purser II noch hinsichtlich der Divisionschefs und Lehrpurser ersichtlich.

a) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend ausgeführt, daß es kein Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgebot darstelle, wenn



Trainingspurser der Stufe I, die ihre Zusatzqualifikation und die entsprechende Zulage nach der Sach- und Rechtslage vor dem 1. Januar 1986 bei Wechsel von der Stufe I zur Purserstufe II "mitnehmen" konnten, über das Erreichen der Altersgrenze von 55 Jahren hinaus beschäftigt würden und im Gegensatz zum Kläger ihre Zulage weiter behielten. Wird ein Arbeitnehmer über die vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses hinaus weiter beschäftigt, setzt sich individualrechtlich das Arbeitsverhältnis ohne zeitliche oder rechtliche Unterbrechung fort (vgl. Senatsurteil vom 3. Februar 1975 - 5 AZR 159/74 - AP Nr. 1 zu § 63 MTL II; BAGE 31, 20, 24 = AP Nr. 9 zu § 99 BetrVG 1972, zu II 2 d der Gründe; zum Kollektivrecht insbesondere bei der Verlängerung nach § 19 Abs. 3 MTV Bordpersonal vgl. nur BAG Beschluß vom 12. Juli 1988 - 1 ABR 85/86 - AP Nr. 54 zu § 99 BetrVG 1972, zu II 1 der Gründe, m.w.N.).

Die Purser der Stufe II, die vor dem 1. Januar 1986 unter "Mitnahme" der Trainingspurser-Zulage in Flugzeugmuster der Gruppe II "umstiegen", sind individualrechtlich nach altem Recht zu beurteilen: Eine Differenzierung nach Stichtagen (hier: 1. Januar 1986) ist jedoch weder sachwidrig noch willkürlich, wenn die sachliche Rechtfertigung sich aus dem Zweck der Zulage ergibt (vgl. BAG Urteil vom 11. September 1980 - 3 AZR 606/79 - AP Nr. 187 zu § 242 BGB Ruhegehalt; BAG Urteil vom 25. April 1991 - 6 AZR 532/89 -, aaO; zuletzt BAG Urteil vom 7. November 1991 - 6 AZR 489/89 -, n.v., zu II 3 b der Gründe). Unstreitig wollte die Beklagte ab 1. Januar 1986 die Purser-Ausbildung nur noch auf Schmalrumpf-Flugzeugen durchführen lassen. Für die Purser-Ausbildung auf Großraum-Flugzeugen bestand nur noch ein geringer Bedarf



(s. dazu etwa die ausgeschriebene Stelle eines Checkpursers II, Bl. 211 VA). Bereits dies läßt es nicht als unsachlich und willkürlich erscheinen, ab 1. Januar 1986 die Trainingspurser-Zulage bei einem Umstieg auf Großraum-Flugzeuge nicht mehr "mitnehmen" zu lassen, ohne denjenigen, die die Trainingspurser-Zulage nach altem Vertragsrecht bei dem Umstieg auf Flugzeugmuster der Stufe II behalten hatten, diese Zulage zu entziehen, wobei dahinstehen kann, ob dies überhaupt zulässig wäre (zum alten Vertragsrecht verneinend LAG Frankfurt am Main, Urteil vom 7. November 1968 - 4 Sa 268/68 - DB 1969, 2043 f.).

b) Auch hinsichtlich der sog. "Lehrpurser" liegt ein Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgebot nicht vor. Der "Lehrpurser" ist nämlich in der Bodenschulung tätig und schon wegen dieser Sonderaufgabe aus dem Kreis der normalen, ausschließlich im Flugdienst eingesetzten Purser eindeutig herausgehoben; bei ihm steht mithin die Förderung zum Purser II ersichtlich unter dem Vorbehalt, daß er auch später vorwiegend im Schulungsbereich tätig sein wird, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat.

c) Entsprechendes gilt auch für den sog. "Divisionschef", der schon wegen seiner vorrangig wahrzunehmenden Vorgesetzten-Stellung in der Lage sein muß, alle persönlich erworbenen Qualifikationen im Rahmen seines überwiegend administrativen Aufgabenbereichs je nach Bedarf einzusetzen, und zwar gleich, ob dies im aktiven Einsatz oder im Wege der Fachaufsicht geschieht. Auch insoweit hat das Landesarbeitsgericht zutreffend entschieden, daß dem nicht entgegensteht, daß einzelne zum Purser II beförderte "Divisionschefs" über die Zusatzqualifikation TP nicht verfügen,



ohne hierdurch in ihrer Vorgesetzten-Position beeinträchtigt zu sein; bei solchen Divisionschefs kommt nämlich eine Gewährung jener Zulagen von vornherein nicht in Betracht.

IV. Der Kläger hat daher schon aus den vorstehend dargestellten Gründen keinen Anspruch auf Feststellung, daß die Entziehung der Zusatzfunktion "Trainingspurser" eine Änderungskündigung darstellt und ohne Zustimmung der Personalvertretung unwirksam ist. Darüber hinaus liegt weder eine Entziehung dieser Zusatzfunktion noch eine Änderungskündigung vor.

1. Dem Kläger ist die Zusatzfunktion Trainingspurser niemals entzogen worden. Er konnte sie nach dem 1. März 1989 aufgrund seiner eigenen Bewerbung zum Purser II nur nicht mehr ausüben. Würde er sich um eine Purser I-Stelle bewerben, und wäre die Beklagte mit dieser Änderung seiner Arbeitsbedingungen einverstanden, könnte er auch wieder die Zusatzfunktion des Trainingspursers ausüben und würde die entsprechende Zulage erhalten, andererseits würde er dann die Purser II-Zulage verlieren und nur noch die Purser I-Zulage erhalten.

2. Es liegt auch keine Änderungskündigung vor. Eine solche ist nur dann anzunehmen, wenn eine Erklärung des Arbeitgebers vorliegt, die unmißverständlich zum Ausdruck bringt, das Arbeitsverhältnis zu beenden, wenn eine entsprechende Bedingung seitens des Arbeitnehmers nicht erfüllt wird (vgl. nur BAGE 33, 119, 126 ff. = AP Nr. 8 zu § 611 BGB Arzt-Krankenhaus-Vertrag, zu I 1 a bis c der Gründe; KR-Rost, 3. Aufl., § 2 KSchG Rz 10, m.w.N.). An die-



sen Voraussetzungen fehlt es, wie das Landesarbeitsgericht zu-
treffend entschieden hat.

Dr. Thomas

Dr. Gehring

Dr. Olderog

Dr. Kalb

Anthes



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)