

# Bundesarbeitsgericht

## IM NAMEN DES VOLKES

### URTEIL

§ 106 S 1 GewO, § 315 Abs 3 BGB, § 1 Abs 3 KSchG, § 112 Abs 1 S 2 BetrVG, § 1 TVG

- 1. Der nicht rechtsmissbräuchlichen und willkürfreien unternehmerischen Entscheidung kommt bei der Kontrolle der Ausübung des Weisungsrechts nach §106 Satz 1 GewO, §315 BGB ein nicht nur unerhebliches Gewicht zu.**
- 2. Bei einer Bestimmung in einem Sozialplan, wonach Mitarbeiter nach einer Versetzung an einen anderen Stationierungsort für einen begrenzten Zeitraum "virtuell" an ihrem bisherigen Stationierungsort verbleiben und die tariflichen Bestimmungen über "Dead-Head"-Anreisen für diese Zeit inhaltlich weiter Anwendung finden, handelt es sich um eine Maßnahme zum Ausgleich oder zur Milderung der durch die Versetzungen eintretenden wirtschaftlichen Nachteile iSv. § 95 Abs. 1 Satz 2 TV PV.**

BAG, Urteil vom 30.11.2016, Az. : 10 AZR 11/16

#### **Tenor:**

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 19. November 2015 - 2 Sa 71/14 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

#### **Tatbestand:**

1

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Versetzung.

2

Die 1974 geborene und gegenüber einem Kind unterhaltspflichtige Klägerin ist seit dem 6. Mai 1996 zunächst als Flugbegleiterin und sodann als Purserette in Vollzeit zu einer monatlichen Vergütung von zuletzt 4.281,55 Euro brutto bei der Beklagten beschäftigt. Der Arbeitsvertrag der Parteien vom 22. April 1996 lautet auszugsweise:

„1.

Beginn, Art und Ort der Beschäftigung

(1)

... [Die Klägerin] wird ab dem 06.05.1996 als Flugbegleiterin im Bereich Kabinenbesetzungen Kontinent in Hamburg beschäftigt. Der Einsatzort Hamburg umfasst einen Einsatz von und zu allen Flughäfen der Region.

(2)

... [Die Beklagte] kann ... [die Klägerin] an einem anderen Ort sowie vorübergehend bei einem anderen Unternehmen einsetzen.

2.

Rechte und Pflichten

Die gegenseitigen Rechte und Pflichten ergeben sich aus den für den Bereich Kabinenbesetzungen Kontinent geltenden Tarifverträgen, den Betriebsvereinbarungen in ihrer jeweils geltenden Fassung sowie aus den für den Bereich Kabinenbesetzungen Kontinent gültigen Dienstvorschriften und Anweisungen und aus den Bestimmungen dieses Vertrages.“

3

Die Klägerin ist vom Stationierungsort Hamburg aus eingesetzt worden; dort waren etwa 230 Flugbegleiter/Purser stationiert (Stand Februar 2014). Teilweise ist es zu „Dead-Head“-Beförderungen auf Kosten der Beklagten nach Frankfurt am Main oder München gekommen, wo die Flugbegleiter/innen dann ihre Tätigkeit aufnahmen.

4

Im Betrieb der Beklagten besteht eine Personalvertretung auf Grundlage des nach § 117 Abs. 2 BetrVG geschlossenen Tarifvertrags Personalvertretung für das Bordpersonal vom 15. November 1972 (TV PV). Am 8. Mai 2013 schloss die Beklagte mit der Gesamtvertretung für das fliegende Personal einen Interessenausgleich und Sozialplan (IA/SP). Dieser lautet auszugsweise:

„ERSTER ABSCHNITT: INTERESSENAUSGLEICH

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Interessenausgleich gilt für alle Stewardessen und Stewards bzw. Purseretten und Purser die in einem Arbeitsverhältnis mit der L AG stehen und auf die der Manteltarifvertrag für das Kabinenpersonal in seiner jeweiligen Fassung Anwendung findet und die von der strukturellen Reform des Direktverkehrs durch die Schließung bzw. Einschränkung ihres Stationierungsortes betroffen sind. ...

§ 3 Ziele und Maßnahmen

Erklärung der L zu den Zielen und Maßnahmen:

3.1 „Zur Verbesserung der Marktsituation und notwendigen Verringerung der Kosten wurden von der Geschäftsleitung nach umfangreichen Untersuchungen folgende Maßnahmen beschlossen.

Die direkten Europaverkehre der L, die alle innerdeutschen und europäischen Verbindungen außerhalb der Drehkreuze Frankfurt und München umfassen, wurden zum 1.1.2013 kommerziell und organisatorisch mit G in einer Gesellschaft auf Basis der G GmbH zusammengeführt.

Die hohen Verluste im dezentralen Verkehr machen die Schließung der dezentralen Stationierungsorte Hamburg, Berlin und Stuttgart notwendig. ...

3.2 Der Arbeitgeber wird die von der Schließung bzw. Einschränkung ihres Stationierungsortes betroffenen Mitarbeiter zur Weiterbeschäftigung nach Frankfurt oder München versetzen bzw. ggf. eine Änderungskündigung aussprechen.'

3.3 Die Betriebspartner begleiten diesen Prozess, indem sie für die von den Maßnahmen betroffenen Mitarbeiter sozialverträgliche und die Folgen abmildernde Lösungen wie z. B. Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Abfindung, Arbeitnehmerüberlassung gemäß Schlichtungsvereinbarung, befristeter Verbleib am bisherigen Standort (virtuell) entwickeln. Näheres regelt der Sozialplan.

...

## § 5 Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen

Betriebsbedingte Beendigungskündigungen aus Anlass der Schließung der Stationierungsorte Berlin, Hamburg und Stuttgart [...] sind ausgeschlossen.

## ZWEITER ABSCHNITT: SOZIALPLAN

### § 6 Ziele des Sozialplans

Der Sozialplan dient dem Ausgleich und der Milderung wirtschaftlicher Nachteile und sozialer Härten, die aus Anlass der im Interessenausgleich beschriebenen Maßnahmen und deren Folgen für das Kabinenpersonal entstehen.

### § 7 Geltungsbereich

Dieser Sozialplan gilt für alle Stewardessen und Stewards bzw. Purseretten und Purser der L AG, die in einem Arbeitsverhältnis mit der L AG stehen und auf die der Manteltarifvertrag für das Kabinenpersonal in seiner jeweiligen Fassung Anwendung findet und die von der strukturellen Reform des Direktverkehrs durch die Schließung bzw. Einschränkung ihres Stationierungsortes betroffen sind. ...

### § 8 Abmilderung der Folgen

Alle Mitarbeiter können zur Abmilderung der Folgen der Betriebsänderung zwischen nachfolgend beschriebenen Alternativen a) bis e) wählen, Mitarbeiter mit Stationierungsort Düsseldorf darüber hinaus Alternative f):

a)

Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Abfindung

b)

Direkter Einsatz aus FRA oder MUC

c)

Arbeitnehmerüberlassung (inklusive der Möglichkeit Arbeitgeberwechsel im Zeitraum der ANÜ) gemäß Tarifvereinbarung in Ergänzung zur Schlichtungsschlussempfehlung vom 14.10.2012 und dem Änderungs- und Ergänzungstarifvertrag vom 12.04.2013 zum Tarifvertrag zur Umsetzung der Schlichtungsempfehlung vom 12.11.2012

d)

Sofortiger Arbeitgeberwechsel zur G gemäß dem Änderungs- und Ergänzungstarifvertrag vom 12.04.2013 zum Tarifvertrag zur Umsetzung der Schlichtungsschlussempfehlung vom 12.11.2012

e)  
Befristeter Verbleib am bisherigen Standort (virtuell)

f)  
Verbleib am bisherigen Stationierungsort Düsseldorf in einer Gemischtgruppe

Mit diesen Angeboten sind alle Ansprüche aus der Betriebsänderung abgegolten.

Individualrechte der Mitarbeiter bleiben unberührt.

...

e)  
Befristeter Verbleib am bisherigen Standort (virtuell)

Zur Abmilderung der Folgen des Wechsels des Stationierungsortes nach Frankfurt oder München haben die Mitarbeiter auch die Möglichkeit, befristet für maximal zwei Jahre, zuzüglich der Zeit bis zum nächsten Flugplanwechsel, an ihrem bisherigen Stationierungsort zu verbleiben. Der Einsatz wird vom jeweiligen virtuellen Stationierungsort deadhead über den gewählten Stationierungsort FRA oder MUC im Gemischtbereich erfolgen. Einsatzpläne und Einsatzänderungen werden verbindlich in elektronischer Form übermittelt. Laufzeitbeginn der zweijährigen Verweildauer ist der Zeitpunkt des Übergangs des letzten Flugzeugs ins AOC der G.

Bei Wahl des befristeten Verbleibs am bisherigen Stationierungsort (virtuell) für zwei Jahre erhält der Mitarbeiter nach Ablauf der virtuellen Stationierung 25 % der Auslagenpauschale sowie 60 % des Zuschlags zur Auslagenpauschale. ...

Nach Ablauf der zwei Jahre des virtuellen Verbleibs am bisherigen Stationierungsort wird der Mitarbeiter zum darauffolgenden Winter- bzw. Sommerflugplanwechsel gemäß Ergebnis der nach § 4 erfolgenden Mitarbeiterbefragung in FRA (Einsatzgruppe nach Bedarf) oder MUC eingesetzt werden.

Privilegierte Rückkehroption

Für den Fall, dass L einen Stationierungsort zu einem späteren Zeitpunkt wieder eröffnet oder neuer Bedarf besteht, wird dem von der Schließung und Versetzung betroffenen Mitarbeiter eine Rückkehrmöglichkeit zu seinem ursprünglichen Stationierungsort eingeräumt, von der er vor allen Anderen Gebrauch machen kann.

...“

5

Im Rahmen einer Mitarbeiterbefragung entschied sich die Klägerin mit Schreiben vom 27. Juni 2013 für eine „Versetzung an den Standort FRA“ (Frankfurt am Main). Außerdem kreuzte sie den Wunsch nach der Reiseregelung „5 Jahre S7, mit Selbstbuchungstool“ an.

6

Mit Schreiben vom 12. Dezember 2013, dem eine Personalliste beigelegt war, auf welcher der Name der Klägerin verzeichnet ist, bat die Beklagte die zuständige Personalvertretung um Zustimmung zu den beabsichtigten Versetzungen im Zusammenhang mit der Schließung dezentraler Stationierungsorte. Am 16. Dezember 2013 stimmte die Personalvertretung den Versetzungen der in der Personalliste aufgeführten Arbeitnehmer zu.

7

Mit Schreiben vom 17. Dezember 2013 versetzte die Beklagte die Klägerin mit Wirkung vom 1. Mai 2014 nach Frankfurt am Main. Ebenso sind alle anderen bisher

in Hamburg stationierten Flugbegleiter/innen versetzt worden. Die Klägerin widersprach der Versetzung mit Schreiben ihres Prozessbevollmächtigten vom 14. Januar 2014. Mit Schreiben vom 26. März 2014 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis der Parteien vorsorglich außerordentlich mit sozialer Auslauffrist zum 30. September 2014 und bot gleichzeitig die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zum 1. Oktober 2014 unter geänderten Bedingungen mit dem Einsatz-/Stationierungsort Frankfurt am Main an. Dieses Änderungsangebot nahm die Klägerin mit Schreiben vom 11. April 2014 unter Vorbehalt an.

8

Die Zubringerflüge von Hamburg nach Frankfurt am Main und München werden auch nach Ausspruch der Versetzungen weiterhin durch die Beklagte durchgeführt.

9

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die Versetzung vom 17. Dezember 2013 sei unwirksam. Der Einsatzort in Hamburg habe sich über Jahre verfestigt. Die arbeitsvertragliche Versetzungsklausel sei intransparent, weil sie nicht zwischen den verschiedenen Örtlichkeiten (Dienstort, Einsatzort, Arbeitsort) unterscheide. Die Versetzungsentscheidung entspreche im Übrigen nicht billigem Ermessen, die Beklagte habe keine Einzelfallabwägung vorgenommen. Es gebe - schon wegen der Zubringerflüge - weiterhin ein Flugvolumen von Hamburg aus, welches immer noch mehrere hundert Flüge pro Monat betrage. Außerdem habe sich die Beklagte selbst in der Lage gesehen, den betroffenen Mitarbeitern die Möglichkeit anzubieten, befristet für zwei Jahre an ihrem bisherigen Stationierungsort Hamburg „virtuell“ zu verbleiben. Die Beklagte bediene überdies wieder Flugstrecken für die G und setze weiterhin Cockpitpersonal von Hamburg aus ein. Gleiches gelte für Flugbegleiterinnen mit Dienstbeginn ab Hamburg („On-Duty“). Auch führe die Beklagte Flugumläufe durch, die in Hamburg endeten. Zudem müsse auch in Hamburg eine Standby-Reserve vorgehalten werden. Auch unabhängig hiervon könne die Beklagte die Klägerin weiterhin ab Hamburg einsetzen und sie „Dead-Head“ nach Frankfurt am Main oder München befördern. Durch die Versetzungsmaßnahme habe sie gravierende Belastungen zu tragen, nämlich die Reisekosten nach Frankfurt am Main, Übernachtungen bei einer Anreise am Vortag oder einer Rückkehr ohne Rückflugmöglichkeit nach Hamburg und die Einschränkung des Lebensmittelpunkts im Hamburg. Ein Umzug sei für sie mit Härten verbunden und ihrer Familie nicht, zumindest nicht ohne Weiteres, möglich.

10

Die Klägerin hat - soweit für die Revision von Interesse - zuletzt beantragt

festzustellen, dass die mit Schreiben vom 17. Dezember 2013 ausgesprochene Versetzung unwirksam ist.

11

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat vorgetragen, sie habe im Herbst 2012 beschlossen, eine strukturelle Reform des Direktverkehrs vorzunehmen. Sukzessive sollten sämtliche L-Direktverkehre auf die G GmbH verlagert werden. Die Entscheidung sei auch umgesetzt worden, wie den Flugplänen zu entnehmen sei. Ihre direkten Europaverkehre, welche alle innerdeutschen und europäischen Verbindungen außerhalb der Drehkreuze Frankfurt am Main und München umfassten, würden bereits seit dem 1. Januar 2013 von der G GmbH kommerziell verantwortet. Für den Stationierungsort Hamburg bedeute dies, dass fast alle Flüge von und nach Hamburg seit dem 1. Mai 2014 durch die G GmbH geflogen würden. Ausgenommen seien die Zubringerflüge nach Frankfurt am Main und München. Das bisherige Flugvolumen habe sich am Standort Hamburg um 53,09 % verringert. Vor diesem Hintergrund habe sie entschieden, die dezentralen Stationierungsorte Hamburg, Berlin und Stuttgart zum 30. April 2014 zu schließen und kein fliegendes

Personal mehr vor Ort zu stationieren. Sämtliche Flugumläufe begannen nunmehr in Frankfurt am Main oder München. Damit entfielen die „Dead-Head“-Beförderungen und die Einsatzzeit erhöhe sich. Rechne man diese Kosten und diejenigen für die gesonderte Umlaufplanung und Umlaufferstellung, für Standby-Reserven, für Infrastruktur vor Ort und das Personal vor Ort (Teamleiter) zusammen, ergäben sich Einsparungen in Höhe von etwa 1,17 Mio. Euro jährlich. Die Versetzung entspreche billigem Ermessen. Sie habe die im Rahmen ihrer Ausübungsentscheidung wesentlichen Umstände des Falls abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt. Hierbei komme ihrer unternehmerischen Entscheidung zur Neuordnung der Stationierung von Flugbegleitern besonderes Gewicht zu.

12

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben rechtskräftig die Unwirksamkeit der Änderungskündigung festgestellt, im Übrigen haben sie die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Klägerin weiterhin die Feststellung der Unwirksamkeit der Versetzung.

### **Entscheidungsgründe:**

13

Die zulässige Revision ist unbegründet. Die Versetzung vom 17. Dezember 2013 ist wirksam.

14

I. Die Beklagte durfte die Klägerin mit Wirkung ab 1. Mai 2014 vom Stationierungsort Hamburg zum Stationierungsort Frankfurt am Main versetzen.

15

1. Bereits das Arbeitsgericht ging zutreffend davon aus, dass die Parteien nicht einvernehmlich Frankfurt am Main als neuen Stationierungsort festgelegt haben. Die Beklagte hat im weiteren Verlauf des Rechtsstreits an dieser erstinstanzlich vertretenen Rechtsauffassung nicht mehr festgehalten.

16

2. Die vertraglichen Regelungen der Parteien sind rechtswirksam und lassen eine Versetzung der Klägerin an einen anderen Einsatzort zu. Eine Konkretisierung der Beschäftigung auf den Stationierungsort Hamburg ist nicht eingetreten.

17

a) Das vertragliche Weisungsrecht der Beklagten umfasst die Befugnis, der Klägerin nach Maßgabe des § 106 GewO einen anderen Einsatzort als den bisherigen zuzuweisen. Hiervon geht das Landesarbeitsgericht zu Recht aus.

18

aa) Bei der Prüfung der Wirksamkeit einer Versetzung, die auf Regelungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen gemäß §§ 305 ff. BGB beruht, ist zunächst durch Auslegung der Inhalt der vertraglichen Regelungen unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls zu ermitteln (im Einzelnen BAG 25. August 2010 - 10 AZR 275/09 - Rn. 17 ff., BAGE 135, 239). Festzustellen ist, ob ein bestimmter Tätigkeitsinhalt und Tätigkeitsort vertraglich festgelegt sind und welchen Inhalt ein ggf. vereinbarter Versetzungsvorbehalt hat (zuletzt zB BAG 13. November 2013 - 10 AZR 1082/12 - Rn. 25).

19

bb) Die Bestimmung eines Orts der Arbeitsleistung in Kombination mit einer im Arbeitsvertrag durch Versetzungsvorbehalt geregelten Einsatzmöglichkeit im

gesamten Unternehmen verhindert regelmäßig die vertragliche Beschränkung auf den im Vertrag genannten Ort der Arbeitsleistung (st. Rspr., zuletzt zB BAG 13. November 2013 - 10 AZR 1082/12 - Rn. 26 mwN). Fehlt es an einer Festlegung des Inhalts oder des Ortes der Leistungspflicht im Arbeitsvertrag, ergibt sich der Umfang der Weisungsrechte des Arbeitgebers aus § 106 GewO. Auf die Zulässigkeit eines darüber hinaus vereinbarten Versetzungsvorbehalts kommt es dann nicht an. Weist der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen anderen Arbeitsort zu, unterliegt dies der Ausübungskontrolle gemäß § 106 Satz 1 GewO, § 315 Abs. 3 BGB (BAG 26. September 2012 - 10 AZR 311/11 - Rn. 19).

20

cc) Nach diesen Grundsätzen enthält der Arbeitsvertrag der Parteien keine abschließende Festlegung des Einsatzorts. Ziff. 1 Abs. 1 des Arbeitsvertrags sieht zwar als Einsatzort Hamburg vor. In Ziff. 1 Abs. 2 behält sich die Beklagte jedoch das Recht vor, die Klägerin an einem anderen Ort einzusetzen. Damit ist hinreichend klargestellt, dass die Bestimmung des Einsatzorts im Vertrag lediglich die erstmalige Ausübung des Weisungsrechts darstellt.

21

b) Die vertraglichen Vereinbarungen der Parteien sind rechtswirksam.

22

aa) Entgegen der Auffassung der Revision genügt die Regelung in Ziff. 1 des Arbeitsvertrags dem Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB (vgl. zu den Anforderungen zB BAG 21. Januar 2015 - 10 AZR 84/14 - Rn. 33, BAGE 150, 286).

23

(1) Regelmäßiger Arbeitsort einer/eines Flugbegleiterin/Flugbegleiters ist nicht der Flughafen, sondern das Flugzeug. Die organisatorische Zuordnung zu einem konkreten Flughafen und die teilweise Eingliederung in dessen Organisationsstruktur begründen bei ihnen keinen gewöhnlichen Arbeitsort. Das Flugzeug wird auch nicht zwangsläufig am Einsatzort bestiegen. Es ist durchaus üblich und wird durch den Flugplan bestimmt, dass der Flug an einem anderen Flughafen als dem dem fliegenden Personal zugeordneten Einsatzflughafen startet. Die Bestimmung des Einsatzorts legt damit den Ort fest, an dem das fliegende Personal seinen Dienst anzutreten hat (BAG 21. Juli 2009 - 9 AZR 404/08 - Rn. 20 mwN).

24

(2) Aus Sicht der beteiligten Verkehrskreise war aus den von der Beklagten gestellten Vertragsregelungen deutlich erkennbar, was mit Einsatzort iSv. Ziff. 1 des Arbeitsvertrags gemeint war und dass sich die Beklagte in Abs. 2 einen Einsatz an einem anderen Einsatzort in diesem Sinne vorbehielt (vgl. zur Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen zB BAG 13. Juni 2012 - 10 AZR 296/11 - Rn. 16 [ebenfalls eine Flugbegleiterin betreffend]). Einer weiteren Bestimmung des Begriffs des Einsatzorts oder Arbeitsorts im Arbeitsvertrag bedurfte es nicht.

25

bb) Auch die im Bereich der Luftfahrt geltenden Regelungen über Flug-, Dienst- und Ruhezeiten stehen der Wirksamkeit der getroffenen vertraglichen Regelung nicht entgegen. Nach § 20 ArbZG iVm. § 5 Abs. 1 der Zweiten Durchführungsverordnung zur Betriebsordnung für Luftfahrtgerät (2. DV LuftBO) bzw. nach Art. 1 iVm. Ziff. 3.1 des Anhangs III Abschn. Q OPS 1.1090 der Verordnung (EG) Nr. 859/2008 vom 20. August 2008 (ABl. EU L 254 vom 20. September 2008 S. 1, 223) ist die Beklagte verpflichtet, für jedes Besatzungsmitglied eine Heimatbasis anzugeben. Aus diesen Vorschriften ergibt sich aber nicht die Verpflichtung, die Heimatbasis arbeitsvertraglich so festzuschreiben, dass eine Änderung nur im Wege einer

Änderungskündigung erfolgen könnte. Vielmehr schließen auch diese Vorschriften nicht aus, dass der Arbeitgeber im Rahmen der vertraglichen Regelungen im Wege des Direktionsrechts diese Heimatbasis verändert und gegenüber dem Besatzungsmitglied neu benennt (BAG 28. August 2013 - 10 AZR 569/12 - Rn. 31; 26. September 2012 - 10 AZR 311/11 - Rn. 23).

26

c) Der Arbeitsvertrag hat sich im Hinblick auf den Einsatzort nicht dadurch auf Hamburg konkretisiert, dass die Klägerin bis zur Versetzung nach Frankfurt am Main rund 17 Jahre von dort aus tätig gewesen ist. Eine den Arbeitsvertrag abändernde Vereinbarung haben die Parteien nicht - auch nicht stillschweigend - getroffen. Alleine die Nichtausübung des Direktionsrechts über einen längeren Zeitraum genügt dafür nicht (BAG 13. Juni 2012 - 10 AZR 296/11 - Rn. 24 mwN). Andere Umstände hat die Klägerin nicht benannt.

27

3. Die Auffassung des Landesarbeitsgerichts, die Beklagte habe von ihrem Weisungsrecht bei der Versetzung wirksam nach § 106 GewO Gebrauch gemacht und die Grundsätze billigen Ermessens gewahrt, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Das Landesarbeitsgericht geht von zutreffenden Rechtsgrundsätzen aus und wendet diese rechtsfehlerfrei auf den Einzelfall an. Dabei kann dahinstehen, ob die Kontrolle der Ausübung des billigen Ermessens wegen der zu berücksichtigenden Umstände des Einzelfalls nur einer eingeschränkten Überprüfung durch das Revisionsgericht unterliegt (vgl. dazu BAG 14. Juli 2010 - 10 AZR 182/09 - Rn. 92 mwN, BAGE 135, 128). Die landesarbeitsgerichtliche Entscheidung hält auch einer vollen Überprüfung Stand.

28

a) Dem Inhaber des Bestimmungsrechts nach § 106 GewO, § 315 Abs. 1 BGB verbleibt auch im Falle der Versetzung für die rechtsgestaltende Leistungsbestimmung ein - hier auf betriebliche Gründe beschränkter - nach billigem Ermessen auszufüllender Spielraum. Innerhalb dieses Spielraums können dem Bestimmungsberechtigten mehrere Entscheidungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen. Dem Gericht obliegt nach § 315 Abs. 3 Satz 1 BGB die Prüfung, ob der Arbeitgeber als Gläubiger die Grenzen seines Bestimmungsrechts beachtet hat (vgl. BAG 13. November 2013 - 10 AZR 1082/12 - Rn. 41; BGH 18. Oktober 2007 - III ZR 277/06 - Rn. 20, BGHZ 174, 48). Bei dieser Prüfung kommt es - anders als die Revision annimmt - nicht auf die vom Bestimmungsberechtigten angestellten Erwägungen an, sondern darauf, ob das Ergebnis der getroffenen Entscheidung den gesetzlichen Anforderungen genügt. Die Darlegungs- und Beweislast für die Einhaltung dieser Grenzen hat der Bestimmungsberechtigte (st. Rspr., zuletzt zB BAG 3. August 2016 - 10 AZR 710/14 - Rn. 26). Maßgeblicher Zeitpunkt für die Ausübungskontrolle ist der Zeitpunkt, zu dem der Arbeitgeber die Ermessensentscheidung zu treffen hat (BAG 14. Juli 2010 - 10 AZR 182/09 - Rn. 89 mwN, BAGE 135, 128). Hiervon geht das Landesarbeitsgericht zutreffend aus. Entgegen der Auffassung der Revision ergeben sich auch keine Anhaltspunkte dafür, dass das Landesarbeitsgericht bei seiner Prüfung nicht auf den Zeitpunkt des Ausspruchs der Versetzung, sondern auf den Zeitpunkt des Endes der virtuellen Stationierung abgestellt hätte.

29

aa) Die Leistungsbestimmung nach billigem Ermessen (§ 106 Satz 1 GewO, § 315 BGB) verlangt eine Abwägung der wechselseitigen Interessen nach verfassungsrechtlichen und gesetzlichen Wertentscheidungen, den allgemeinen Wertungsgrundsätzen der Verhältnismäßigkeit und Angemessenheit sowie der Verkehrssitte und Zumutbarkeit. In die Abwägung sind alle Umstände des Einzelfalls

einzu beziehen (st. Rspr., zuletzt im Hinblick auf Versetzungen zB BAG 28. August 2013 - 10 AZR 569/12 - Rn. 40 mwN).

30

bb) Beruht die Weisung auf einer unternehmerischen Entscheidung, so kommt dieser besonderes Gewicht zu. Das unternehmerische Konzept ist dabei nicht auf seine Zweckmäßigkeit hin zu überprüfen. Die Arbeitsgerichte können vom Arbeitgeber nicht verlangen, von ihm nicht gewollte Organisationsentscheidungen zu treffen. Eine unternehmerische Entscheidung führt aber nicht dazu, dass die Abwägung mit Interessen des Arbeitnehmers von vornherein ausgeschlossen wäre und sich die Belange des Arbeitnehmers nur in dem vom Arbeitgeber durch die unternehmerische Entscheidung gesetzten Rahmen durchsetzen könnten. Die unternehmerische Entscheidung ist ein zwar wichtiger, aber nicht der alleinige Abwägungsgesichtspunkt. Im Einzelfall können besonders schwerwiegende, insbesondere verfassungsrechtlich geschützte Belange des Arbeitnehmers entgegenstehen. Es kommt darauf an, ob das Interesse des Arbeitgebers an der Durchsetzung seiner Organisationsentscheidung auch im Einzelfall die Weisung rechtfertigt. Das ist der Fall, wenn die zugrunde liegende unternehmerische Entscheidung die Versetzung auch angesichts der für den Arbeitnehmer entstehenden Nachteile nahelegt und sie nicht willkürlich oder missbräuchlich erscheinen lässt (BAG 28. August 2013 - 10 AZR 569/12 - Rn. 41 f.).

31

cc) Eine soziale Auswahl - wie im Fall einer betriebsbedingten Kündigung nach § 1 Abs. 3 KSchG - findet bei der Versetzung nicht statt. Soweit es auf die Zumutbarkeit des neu zugewiesenen Arbeitsorts ankommt, kann aus den sozialrechtlichen Regeln über die Zumutbarkeit einer Beschäftigung kein belastbarer Maßstab für die arbeitsrechtliche Beurteilung des Ermessensgebrauchs nach § 106 Satz 1 GewO, § 315 BGB bei einer Versetzung abgeleitet werden (vgl. BAG 17. August 2011 - 10 AZR 202/10 - Rn. 22, 25).

32

b) Ausgehend von diesen Grundsätzen ist die Versetzung vom 17. Dezember 2013 nicht zu beanstanden. Das Landesarbeitsgericht durfte unter Berücksichtigung des unstreitigen Sachverhalts und des wechselseitigen Vortrags der Parteien annehmen, die Beklagte habe die unternehmerische Entscheidung getroffen, den Direktverkehr strukturell zu reformieren, einen erheblichen Teil der Flüge - mit Ausnahme der Zubringerflüge - nicht mehr selbst durchzuführen und die meisten dezentralen Stationierungsorte, darunter den Stationierungsort Hamburg, vollständig zu schließen.

33

aa) Bereits die Schlichtungsempfehlung zur Beilegung des Tarifkonflikts im Jahre 2012 sah Maßnahmen vor, die mit den Auswirkungen des Wechsels von Flugzeugen des Direktverkehrs in das AOC (Air Operator Certificate) der G für die Flugbegleiter/innen zusammenhingen und die Möglichkeit einer Arbeitnehmerüberlassung von der Beklagten zu G beinhalteten. In einem „Änderungs- und Ergänzungstarifvertrag zum Tarifvertrag zur Umsetzung der Schlichtungsschlussempfehlung vom 12. November 2012 sowie zum Manteltarifvertrag Nr. 2 für das Kabinenpersonal“ vom 12. April 2013 ist dies tarifrechtlich umgesetzt worden. Auch der IA/SP vom 8. Mai 2013 war eine Reaktion auf die geplanten Maßnahmen und benennt diese ausdrücklich als „Schließung und Einschränkung von dezentralen Stationierungsorten für das Kabinenpersonal in Deutschland“. In dem IA/SP ist die Position der Beklagten wiedergegeben, wonach die direkten Europaverkehre der L, die alle innerdeutschen und europäischen Verbindungen außerhalb der Drehkreuze Frankfurt und München umfassen, zum 1. Januar 2013 kommerziell und organisatorisch mit G in einer Gesellschaft auf Basis

der G GmbH zusammengeführt wurden. Darüber hinaus heißt es dort: „Die hohen Verluste im dezentralen Verkehr machen die Schließung der dezentralen Stationierungsorte Hamburg, Berlin und Stuttgart notwendig.“ Im Folgenden kam es zur Versetzung aller betroffenen Flugbegleiter/innen, soweit diese nicht von anderen vorgesehenen Maßnahmen, wie beispielsweise der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Abfindung, Gebrauch machten. Über die Wirksamkeit dieser Versetzungen wurden und werden eine Vielzahl von Rechtsstreiten geführt.

34

bb) Vor diesem Hintergrund war ein einfaches Bestreiten der Klägerin mit Nichtwissen im Hinblick auf die unternehmerische Organisationsentscheidung der Beklagten nicht ausreichend. Ein solches ist nach § 138 Abs. 4 ZPO nur zulässig, wenn es um Tatsachen geht, die nicht Gegenstand der Wahrnehmung einer Partei sind. Davon kann - wie das Landesarbeitsgericht zu Recht annimmt - nicht in der von der Revision vertretenen Allgemeinheit ausgegangen werden. Vielmehr hätte es näherer Darlegungen durch die Klägerin bedurft, ob trotz der aufgezeigten Umstände die Existenz jeglicher unternehmerischer Organisationsentscheidung oder ggf. welcher Teile oder Maßnahmen bestritten werden sollte.

35

c) Ebenso wenig ist revisionsrechtlich zu beanstanden, dass das Landesarbeitsgericht von einer Umsetzung dieser Organisationsentscheidung durch die Beklagte ausgegangen ist. Die bisher in Hamburg und den anderen zur Schließung vorgesehenen dezentralen Stationierungsorten stationierten Mitarbeiter/innen des Kabinenpersonals sind versetzt worden. Das ergibt sich auch aus der entsprechenden Anhörung der Personalvertretung und der Vielzahl laufender Rechtsstreite und ist von der Klägerin nicht bestritten worden. Ebenso wenig wurde von ihr - unabhängig von deren rechtlicher Bedeutung oder Bewertung - bestritten, dass die Beklagte diverse Maßnahmen vor Ort vorgenommen hat, wie die Kündigung der Räume und den Abbau des bisher vorhandenen stationären Personals. Gleiches gilt bezüglich des Umstands, dass die Flugumläufe der Zubringerflüge seit dem Wirksamwerden der Versetzungen in Frankfurt am Main bzw. München beginnen. Streitig ist allerdings zwischen den Parteien, in welchem Umfang sich durch diese Maßnahmen die Anzahl der Flüge der Beklagten von und nach Hamburg reduziert hat. Auf die entsprechenden Revisionsrügen kommt es aber - ausgehend von der zutreffenden Rechtsauffassung des Landesarbeitsgerichts - nicht entscheidungserheblich an. Nicht die exakte Zahl der Flüge ist danach maßgeblich, sondern dass die getroffene Organisationsentscheidung der Beklagten, die von vornherein den Bestand der Zubringerflüge nicht berührte, tatsächlich umgesetzt wurde. Hinsichtlich der weiteren Behauptungen der Klägerin zum Einsatz von Crews/Flugbegleitern ab Hamburg durfte das Landesarbeitsgericht annehmen, dass der entsprechende Vortrag nicht ausreichend ist, um eine fehlende Umsetzung der Entscheidung anzunehmen. Hierzu hätte es zumindest der konkreten Darlegung bedurft, dass es sich um andere Flüge als Zubringerflüge handelt und diese Mitarbeiter ihre Flugumläufe in Hamburg starten. Dass einzelne Flugbegleiter dort übernachten, sagt über den Stationierungsort im Übrigen nichts aus. Mit dem Vortrag der Klägerin zur Durchführung von Flügen durch die Beklagte für die G hat sich das Landesarbeitsgericht auseinandergesetzt und ua. zutreffend darauf hingewiesen, dass Hamburg davon überhaupt nicht betroffen war.

36

d) Auf Grundlage der festgestellten Umsetzungsmaßnahmen ist die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Reform der Direktverkehre und die damit verbundene Zentralisierung der Stationierungsorte sei auf Dauer angelegt, ebenfalls revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Konkrete Anhaltspunkte, die hiergegen sprechen könnten, hat die Klägerin nicht benannt. Entgegen der in der Revision vertretenen Auffassung ergeben sich solche insbesondere nicht aus der sog.

privilegierten Rückkehroption gemäß § 8 Buchst. b und Buchst. e IA/SP. Die Bestimmungen sehen vor, dass die von der Schließung und Versetzung betroffenen Mitarbeiter/innen im Fall der Wiedereröffnung oder Neueröffnung des ursprünglichen Stationierungsorts eine vorrangige Rückkehrmöglichkeit gegenüber anderen Beschäftigten haben. Dabei handelt es sich um eine typische Sozialplanregelung, die berücksichtigt, dass unternehmerische Organisationsentscheidungen stets prognostischen Charakter haben und sich wirtschaftliche Rahmenbedingungen oder unternehmenspolitische Strategien mittel- oder langfristig verändern können. Wird aufgrund einer neuen unternehmerischen Entscheidung der frühere Zustand wieder hergestellt oder eine Organisationsstruktur geschaffen, die einen Einsatz am früheren Stationierungsort zuließe, bestünde trotzdem nicht ohne Weiteres ein Rechtsanspruch auf Rückversetzung. Einen solchen Anspruch gewährt erst die Sozialplanregelung. Dass die getroffene Maßnahme von vornherein nicht auf Dauer angelegt war, lässt sich einer solchen Regelung jedoch nicht entnehmen.

37

e) Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, dass es keine Anhaltspunkte dafür gibt, die unternehmerische Entscheidung der Beklagten als willkürlich oder missbräuchlich anzusehen. Die Beklagte hat plausibel dargelegt, welche wirtschaftlichen Erwartungen sie mit der Umsetzung der getroffenen Maßnahmen verbindet, insbesondere im Zusammenhang mit der Reduzierung sog. Dead-Head-Kosten, der Einsatzmöglichkeiten der betroffenen Flugbegleiter/innen und entfallender Kosten an den bisherigen dezentralen Stationierungsorten. Ob dies im Einzelnen zutrifft und sich tatsächlich realisiert, unterliegt ebenso wenig einer gerichtlichen Kontrolle wie die Beurteilung, ob andere Organisationsentscheidungen möglich und ggf. wirtschaftlich sinnvoller gewesen wären (vgl. dazu auch BAG 13. November 2013 - 10 AZR 1082/12 - Rn. 47). Eine solche Zweckmäßigkeitkontrolle der unternehmerischen Entscheidung findet nicht statt. Deshalb ist auch unerheblich, ob die Auffassung der Klägerin zutrifft, wonach die weiteren Einsparungen vor Ort (Schließung der Station, Abzug des stationären Personals etc.) unabhängig von der Versetzung der Flugbegleiter/innen hätten realisiert werden können und deren Einsatz auch ohne örtliche Arbeitsstrukturen von Hamburg aus möglich wäre. Dabei würde es sich um eine andere Organisation des Betriebs handeln, die der Beklagten nicht gegen deren Willen auferlegt werden kann.

38

Entgegen der Auffassung der Revision sind auch die Kosten des Sozialplans vom 8. Mai 2013 den erzielten Einsparungen nicht „gegenzurechnen“. Vielmehr handelt es sich dabei um die Erfüllung der gesetzlich und tariflich (§ 117 Abs. 2 BetrVG iVm. § 95 TV PV) vorgesehenen Verpflichtung des Arbeitgebers, bei Betriebsänderungen mit der Personalvertretung einen Ausgleich oder eine Milderung der durch die Maßnahmen entstehenden wirtschaftlichen Nachteile für die Betroffenen zu schaffen. Dies mag die erwünschten wirtschaftlichen Effekte reduzieren, aufzehren oder zunächst sogar zu Mehrbelastungen (Restrukturierungskosten) führen. Diese vorübergehenden Belastungen lassen aber nicht den Schluss zu, die Entscheidung sei willkürlich erfolgt.

39

f) Die Umsetzung des unternehmerischen Gesamtkonzepts der Beklagten bedingt die Veränderung der Stationierungsorte der betroffenen Arbeitnehmer und damit deren Versetzungen. Hiervon ist das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgegangen; die Angriffe der Revision führen zu keinem anderen Ergebnis. Insbesondere steht die nach § 8 Buchst. e IA/SP für einen begrenzten Zeitraum mögliche virtuelle Stationierung am bisherigen Stationierungsort einer solchen Annahme nicht entgegen.

40

aa) Nach der Reform der Direktverkehre werden ab Hamburg durch die Beklagte nur noch die Zubringerflüge von und nach Frankfurt am Main und München durchgeführt. Die Flugumläufe beginnen dort und nicht mehr wie bisher auch an dezentralen Stationierungsorten. Dies würde zwar - worauf die Klägerin zu Recht hinweist - nicht zwangsläufig eine Veränderung des Stationierungsorts der Klägerin bedingen, da Flüge in bestimmten Fällen auch an einem anderen Flughafen als dem dem fliegenden Personal zugeordneten Einsatzflughafen starten. Die tariflich vorgesehene Übernahme der Dead-Head-Kosten in solchen Fällen ist aber - wie der Senat bereits mehrfach entschieden hat (vgl. zB BAG 13. Juni 2012 - 10 AZR 296/11 - Rn. 32) - vor dem Hintergrund zu sehen, dass die Besatzungen im Regelfall die Arbeit am jeweils festgelegten Dienstort aufnehmen und die Bezahlung der Dead-Head-Kosten die Ausnahme bleibt. Eine dauerhafte Stationierung der Klägerin in Hamburg wäre damit nicht vereinbar.

41

bb) Entgegen der von der Revision vertretenen Auffassung ändert die in § 8 Buchst. e IA/SP vorgesehene Möglichkeit des befristeten virtuellen Verbleibs am bisherigen Stationierungsort daran nichts.

42

(1) § 8 IA/SP sieht für die von Versetzungen betroffenen Mitarbeiter der vollständig geschlossenen Stationierungsorte fünf Wahlmöglichkeiten vor. Diese beinhalten die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung, den direkten Wechsel nach Frankfurt am Main oder München gegen Zahlung einer Auslagenpauschale bzw. der Umzugskosten und eine zeitlich begrenzte Arbeitnehmerüberlassung oder den sofortigen Wechsel zu G unter bestimmten Bedingungen. Darüber hinaus ist der befristete Verbleib am bisherigen Standort für einen Zeitraum von zwei Jahren ab Übergang des letzten Flugzeugs in den Verantwortungsbereich (AOC) der G vorgesehen (virtuelle Stationierung). Nach § 8 Buchst. e IA/SP erfolgt in dieser Zeit der Einsatz der Flugbegleiter/innen, die sich für diese Variante entschieden haben, „Dead-Head“ vom virtuellen Stationierungsort aus. Die Mitarbeiter/innen werden damit während der Laufzeit dieser Regelung so gestellt, als ob sie weiterhin in Hamburg stationiert wären. Zusätzlich erhalten sie nach Ablauf der virtuellen Stationierung weitere Leistungen.

43

(2) Bei der befristeten virtuellen Stationierung nach § 8 Buchst. e IA/SP handelt es sich um eine Maßnahme zum Ausgleich oder zur Milderung wirtschaftlicher Nachteile, die den Angehörigen des Bordpersonals infolge der Betriebsänderung entstehen iSv. § 95 Abs. 1 Satz 2 TV PV (inhaltsgleich mit § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG).

44

(a) Interessenausgleich und Sozialplan unterscheiden sich deutlich nach Inhalt, Funktion, Zustandekommen und Wirkungsweise (Fitting 28. Aufl. § 112, 112a Rn. 2). Gegenstand des Interessenausgleichs ist die Frage, ob, wann und wie eine Betriebsänderung durchgeführt wird. Der Betriebsrat soll die Möglichkeit haben, im Interesse der Arbeitnehmer auf Modalitäten der Betriebsänderung Einfluss zu nehmen (BAG 22. Juli 2003 - 1 AZR 541/02 - zu B I 2 a der Gründe, BAGE 107, 91). Dabei geht es auch und gerade um die Frage, ob die Betriebsänderung gegenüber den betroffenen Arbeitnehmern in einer Weise durchgeführt werden kann, dass diesen möglichst keine oder doch nur geringe wirtschaftliche Nachteile entstehen. Der Sozialplan knüpft hingegen erst an diejenigen wirtschaftlichen Nachteile an, die den von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmern trotz einer möglichst schonungsvollen Durchführung der Betriebsänderung noch tatsächlich entstehen. Diese sind im Rahmen der zukunftsbezogenen Ausgleichs- und Überbrückungsfunktion von Sozialplänen im Rahmen des Beurteilungs- und

Gestaltungsspielraums der Betriebsparteien auszugleichen (st. Rspr., zuletzt zB BAG 9. Dezember 2014 - 1 AZR 102/13 - Rn. 23, BAGE 150, 136).

45

(b) Der virtuelle befristete Verbleib am bisherigen Stationierungsort ist eine solche Maßnahme zum Ausgleich oder zur Milderung der durch die Versetzungen eintretenden wirtschaftlichen Nachteile.

46

(aa) Die Durchführung der Betriebsänderung wird durch die Bestimmungen des Sozialplans nicht beschränkt oder zeitlich verschoben. Die Beklagte brauchte zu dem von ihr gewünschten Zeitpunkt die Direktverkehre mit Ausnahme der Zubringerflüge nicht mehr selbst durchzuführen und konnte die dezentralen Stationen tatsächlich schließen, dh. beispielsweise Mietverträge kündigen und örtliches Personal abziehen. Schließlich durfte sie alle gewünschten Versetzungen aussprechen und ihre Flugumläufe neu, nämlich nur noch von den zentralen Stationierungsorten Frankfurt am Main und München aus, planen und die Mitarbeiter/innen dementsprechend einsetzen. Alle Teile des Gesamtkonzepts der Betriebsänderung blieben deshalb durch die Bestimmungen des Sozialplans unberührt.

47

(bb) Vor diesem Hintergrund ist die in mehreren Parallelverfahren vertretene Auffassung des Hessischen Landesarbeitsgerichts (vgl. zB 5. Oktober 2015 - 17 Sa 1675/14 -) unzutreffend, bei § 8 Buchst. e IA/SP handle es sich entgegen der systematischen Stellung im Teil Sozialplan rechtlich um eine Interessenausgleichsregelung. Die Folgen der Versetzung für die betroffenen Flugbegleiter/innen wären vielmehr - den Sozialplan hinweggedacht - mit Wirkung ab 1. Mai 2014 in vollem Umfang eingetreten: Diese hätten auf eigene Kosten und außerhalb der Dienstzeit zum Dienstantritt am neuen Stationierungsort gelangen müssen. Diese Nachteile werden durch § 8 IA/SP abgemildert, so zB durch die Zahlung der Auslagenpauschale oder Erstattung der Umzugskosten. Der Sozialplan trägt durch diese Wahlmöglichkeiten der gesetzlichen bzw. tariflichen Zielvorgabe Rechnung, die Nachteile möglichst einzelfallbezogen auszugleichen und die unterschiedlichen Interessen der Beschäftigten zu berücksichtigen. Bei den Beschäftigten, die sich für die Variante virtuelle Stationierung entschieden haben, erfolgte die Abmilderung durch die zeitlich begrenzte weitere Anwendung der tariflichen „Dead-Head“-Bestimmungen, obwohl hierauf wegen der Umsetzung der Organisationsänderung gerade kein Rechtsanspruch bestand.

48

(3) Die Möglichkeit der virtuellen Stationierung nach § 8 Buchst. e IA/SP lässt nicht den Schluss zu, die unternehmerische Entscheidung zur Umgestaltung des Direktverkehrs und zur Schließung der dezentralen Stationierungsorte sei zum 1. Mai 2014 noch nicht umgesetzt worden, eine Versetzung zu diesem Termin nach Frankfurt am Main oder München sei deshalb noch nicht erforderlich und die Maßnahme verstoße gegen § 106 Satz 1 GewO, § 315 BGB.

49

(a) Wie dargelegt, handelt es sich um eine von fünf Wahlmöglichkeiten in einem Sozialplan, die dem Ausgleich oder der Milderung der Folgen der Versetzungen dient. Es gibt keinerlei Anhaltspunkte aus dem Sozialplan oder aus anderen Umständen, dass dieser etwa darauf angelegt gewesen wäre, dass alle oder jedenfalls die große Mehrheit der Mitarbeiter/innen sich für diese Variante entscheidet. Ein solches Verhalten hat auch die Klägerin nicht behauptet und eine solche Situation ist erkennbar nicht eingetreten.

50

(b) Bei § 8 Buchst. e IA/SP handelt es sich nicht um eine einseitige Maßnahme des Arbeitgebers, sondern um eine mit der Personalvertretung abgeschlossene Vereinbarung, die er durchführen muss. Deshalb ist die Annahme falsch, die Regelung mache deutlich, dass nach der Interessenlage der Beklagten eine Versetzung zum 1. Mai 2014 noch unterbleiben konnte und diese lediglich „auf Vorrat“ erfolgt sei. Ebenso wenig trägt das Argument, die Beklagte hätte die anderen Maßnahmen der Stationsschließung auch durchführen können, ohne die Klägerin während der Dauer der virtuellen Stationierung zu versetzen. Zum einen würde es sich um eine andere Organisationsentscheidung handeln als diejenige, für die sich die Beklagte willkürfrei entschieden hat. Zum anderen würde sich bei einem Verzicht auf die Versetzung der Anspruch der Flugbegleiter/innen aus § 8 Buchst. e IA/SP verstetigen oder jedenfalls entgegen dem erkennbaren Willen der Betriebsparteien erheblich verlängern, da die virtuelle Stationierung gerade die Versetzung voraussetzt.

51

(4) Auch luftfahrtrechtliche Bestimmungen lassen nicht den Schluss zu, dass die Heimatbasis der Klägerin für die Zeit der virtuellen Stationierung weiterhin Hamburg und deshalb die Versetzung nach Frankfurt am Main ausgeschlossen sei. Die entsprechenden Bestimmungen verlangen lediglich, dass eine Heimatbasis festgelegt wird. Dies ist im Fall der Klägerin seit dem 1. Mai 2014 Frankfurt am Main; von dort aus wird sie geplant und eingesetzt. Dass die Klägerin für einen vorübergehenden Zeitraum gemäß § 8 Buchst. e IA/SP auf Kosten der Beklagten zu diesem Stationierungsort befördert wird und die übrigen tariflichen Bestimmungen für „Dead-Head“-Zeiten Anwendung finden, führt nicht dazu, dass Hamburg entgegen der anderweitigen Benennung durch die Beklagte wieder zur Heimatbasis der Klägerin wird. Deshalb wird in § 8 Buchst. e IA/SP im Übrigen von den Betriebsparteien gerade zwischen dem gewählten Stationierungsort und dem (nur) virtuellen Stationierungsort unterschieden.

52

g) Das Landesarbeitsgericht durfte vor diesem Hintergrund zu Recht davon ausgehen, dass das Interesse der Klägerin an der Beibehaltung ihres bisherigen Einsatzorts gegenüber den berechtigten Interessen der Beklagten an der Umsetzung ihrer Organisationsentscheidung zurücktreten muss.

53

aa) Unzumutbare persönliche, familiäre oder sonstige außervertraglich entstandene Belastungen hat die Klägerin nicht vorgetragen. Von Bedeutung ist dabei, dass eine Flugbegleiterin nach dem Vertragszweck nicht die berechtigte Erwartung haben kann, die sozialen und sonstigen Vorteile eines dauerhaft ortsfesten Arbeitseinsatzes in Anspruch nehmen zu können. Längere Ortsabwesenheiten gehören grundsätzlich zum Berufsbild. Die Versetzung unterstreicht diese Besonderheiten, verursacht sie aber nicht. Die zweifellos auftretenden Belastungen und zusätzlich entstehenden Kosten muss die Klägerin hinnehmen, wie das Landesarbeitsgericht - auch im Hinblick auf die Organisation der Kinderbetreuung - nachvollziehbar angenommen hat. Sie gehen im Grundsatz nicht über das hinaus, was Arbeitnehmern regelmäßig zugemutet wird, nämlich die Belastungen des Wegs zur und von der Arbeit zu tragen, denen notfalls durch einen Umzug begegnet werden kann. Die für die Klägerin entstehenden Nachteile sind durch die Regelungen des Sozialplans für die Zeit der virtuellen Stationierung in Hamburg weitestgehend beseitigt und im Folgenden für mehrere Jahre wirtschaftlich deutlich abgemildert.

54

bb) Umstände, die auf die Möglichkeit hindeuten könnten, unter Aufrechterhaltung der getroffenen und umgesetzten unternehmerischen Entscheidung unter Berücksichtigung der Interessen der Klägerin auf deren Versetzung zu verzichten,

hat diese nicht aufgezeigt. Dies gilt auch im Hinblick auf die noch stattfindenden Zubringerflüge von und nach Frankfurt am Main und München. Die Beklagte hat konkret dargelegt, dass die jeweiligen Umläufe in Frankfurt am Main oder München beginnen und das Kabinenpersonal dort seine Arbeit aufnimmt. Die Klägerin ist dem nicht substantiiert entgegengetreten. Ein dauerhafter Einsatz der Klägerin mit dem Stationierungsort Hamburg wäre damit nicht vereinbar. Ebenso wenig ergibt sich aus § 106 Satz 1 GewO, § 315 BGB über die Bestimmungen des Sozialplans hinaus ein Anspruch auf eine dauerhafte virtuelle Stationierung in Hamburg. Die Klägerin weist zwar zu Recht darauf hin, dass eine solche grundsätzlich möglich wäre. Sie wäre aber nicht mit der getroffenen Organisationsentscheidung vereinbar, sondern würde einen Teil der enthaltenen Maßnahmen wirtschaftlich entwerten und die Beklagte dauerhaft mit Dead-Head-Kosten belasten. Gleiches gilt im Hinblick die von der Klägerin geltend gemachte Möglichkeit des dauerhaften Einsatzes auf Zubringerflügen. Auch ein solcher wäre grundsätzlich möglich, allerdings nicht mit der Organisationsentscheidung vereinbar, wonach auch insoweit keine Flugumläufe mehr ab Hamburg beginnen und der Personaleinsatz von den Einsatzorten Frankfurt am Main oder München aus erfolgt.

55

4. Die bei der Beklagten gebildete Personalvertretung ist ordnungsgemäß gemäß § 88 TV PV beteiligt worden. Zwischen den Parteien ist nach Durchführung einer Beweisaufnahme vor einer anderen Kammer des Landesarbeitsgerichts Hamburg unstrittig geworden, dass die Personalvertretung mit Schreiben vom 12. Dezember 2013 unter Beifügung einer Personalliste zur Versetzung ua. der Klägerin angehört wurde und am 16. Dezember 2013 der Maßnahme zugestimmt hat. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, aufgrund des der Personalvertretung bekannten Inhalts des Interessenausgleichs habe der Inhalt der Unterrichtung den Anforderungen des TV PV genügt, ist nicht zu beanstanden und wird von der Revision auch nicht mehr infrage gestellt.

56

II. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.