



**LANDEsarBEITSGERICHT DÜSSELDORF**  
**IM NAMEN DES VOLKES**  
**URTEIL**

In dem Rechtsstreit

N. M., G. weg 7, I.,

**- Klägerin und Berufungsklägerin -**

**Prozessbevollmächtigte:** Rechtsanwälte Stickler, Posner, Limpinsel,  
Am Hauptbahnhof 10, 60329 Frankfurt,

**g e g e n**

F. GmbH, vertr. d. d. Geschäftsführer U. M. und  
Dr. K. X., H. Weg 6, E.,

**- Beklagte und Berufungsbeklagte -**

**Prozessbevollmächtigte:** Rechtsanwälte Schulze Henne u. a.,  
Parkstraße 16, 44532 Lünen,

hat die 15. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf  
auf die mündliche Verhandlung vom 22.03.2012  
durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Dr. Stoltenberg als  
Vorsitzende sowie den ehrenamtlichen Richter Hoffmann und den ehrenamtli-  
chen Richter Nowacki

**für R e c h t erkannt:**

**Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts  
Düsseldorf vom 26.08.2011 – 9 Ca 2123/11 – wird kostenpflichtig zu-  
rückgewiesen.**

**Die Revision wird zugelassen.**

## Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte wirksam den dienstlichen Einsatzort der Klägerin geändert hat.

Die Beklagte ist ein Luftverkehrsunternehmen mit Sitz in E., das neben Flugkapitänen und Co-Piloten ca. 100 Flugbegleiter beschäftigt.

Die Klägerin ist seit dem 22.03.1995 bei der Beklagten gegen ein monatliches Bruttoentgelt in Höhe von 1.445,34 € im Bereich Flugbetrieb als Flugbegleiterin beschäftigt.

In ihrem Arbeitsvertrag vom 12.07.1996, Bl. 16 f. d. A., heißt es unter Ziffer 1:

„Der Mitarbeiter wird ab 22.09.1996 im Bereich Flugbetrieb, Beschäftigungsort Münster, als Flugbegleiterin eingestellt.“

Unter Ziffer 2 heißt es weiter:

„Die Rechte und Pflichten der Mitarbeiterin ergeben sich aus den einschlägigen Gesetzen, den jeweils gültigen Vergütungsvereinbarungen, den Betriebsvereinbarungen, den Dienstbekleidungs Vorschriften sowie den Dienstvorschriften der F. Luftverkehrs AG. Durch ihre Unterschrift bestätigt die Mitarbeiterin gleichzeitig den Erhalt der Betriebs- und Vergütungsvereinbarung Nr. 1 für das Bordpersonal und erkennt an, dass die Regelungen zum maßgeblichen Inhalt ihres Arbeitsvertrages werden.“

Zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages waren mehrere Flugzeuge der Beklagten auf dem Flughafen Münster-Osnabrück stationiert. Über die Jahre reduzierte die Beklagte die Anzahl der dort stationierten Flugzeuge. Seit dem Jahr 2009 ist dort kein Flugzeug mehr stationiert. Der Einsatz der Klägerin folgte seitdem u. a. von Düsseldorf aus.

Unter dem 24.01.2011 schlossen die Beklagte und die bei ihr auf der Basis des Tarifvertrages Personalvertretung Nr. 1 vom 19.03./07.04.2008 gebildete Personalvertretung Kabine (im Folgenden „PV Kabine“) einen Interessenausgleich sowie einen Sozialplan. Aus Ziff. 2 des Interessenausgleichs ergibt sich, dass von den dienstlichen Einsatzorten Köln, Dortmund, Münster/Osnabrück, Hannover, München, Nürnberg, Paderborn, Stuttgart und Berlin aus keine Einsätze von Mitarbeitern mehr erfolgen und daher die diesen Einsatzorten zugeordneten Arbeitsplätze gestrichen werden. In Ziff. 1 war bestimmt worden, dass der Einsatz der Mitarbeiter ausschließlich ab Düsseldorf oder Hamburg erfolgen werde.

Unter Ziffer 3 g) heißt es:

„Die PV Kabine wird ihre Zustimmung gemäß § 99 BetrVG zu den betreffenden Einzelmaßnahmen (Versetzungen) nach dem 20.3.2011 im Rahmen des Anhörungsverfahrens bis spätestens zum 28.3.2011 erteilen“.

Die Beklagte übergab der PV Kabine am 24.03.2011 das Unterrichtungsschreiben vom 23.03.2011 und bat hierin um Zustimmung zur beabsichtigten Versetzung der Klägerin von Münster nach Düsseldorf.

Mit Schreiben vom 01.04.2011 teilte die Beklagte der Klägerin mit, dass sie zum 01.06.2011 von ihrem bisherigen dienstlichen Einsatzort Münster an den neuen dienstlichen Einsatzort Düsseldorf versetzt werde. Gegen diese arbeitgeberseitige Maßnahme wehrt sich die Klägerin mit ihrer Klage.

Die Klägerin hat die Ansicht vertreten, die arbeitgeberseitige Maßnahme vom 01.04.2011 sei unwirksam. Es handele sich nicht um eine Versetzung, da sich der Aufgabenbereich nach Art, Ort, Zeit und/oder Umfang gerade nicht ändere. Lediglich die Kosten der An- und Abreise würden durch die Änderung des Einsatzortes eingespart. Es fehle für die Maßnahme an einer wirksamen Rechtsgrundlage. Der im Arbeitsvertrag festgelegte Beschäftigungsort könne nicht durch die Regelungen in MTV Nr. 2 geändert werden, da schon wegen des Günstigkeitsprinzips die vertragliche Zusicherung maßgeblich sei. Im Übrigen

sei – bei unterstellter Anwendbarkeit – die Einschränkung aus § 4 Abs. 6 b MTV Nr. 2 zu berücksichtigen.

Die Klägerin hat gerügt, dass die PV Kabine nicht ordnungsgemäß beteiligt worden sei. Denn diese habe im Interessenausgleich bereits eine „Vorratszustimmung“ erteilt. Es sei daher davon auszugehen, dass eine individuelle Prüfung nicht mehr stattgefunden habe.

Die Klägerin hat die Ansicht vertreten, die von der Beklagten so bezeichnete Versetzung entspräche jedenfalls nicht billigem Ermessen. Es gäbe auch keine betrieblichen Erfordernisse zur Versetzung. Das Argument der Beklagten, die Mitarbeiter der Beklagten könnten wegen der weit entfernten Einsatzorte nicht produktiv eingesetzt werden, sei falsch. Darüber hinaus fehle es an der Nachhaltigkeit der Versetzungsentscheidung. Die Beschäftigungsgarantie bis 2015 aus dem Beschäftigungs- und Sozialplantarifvertrag sei von der Beklagten gar nicht einzuhalten.

Die Klägerin hat die Ansicht vertreten, dass in ihrem Falle eine Besonderheit zu berücksichtigen sei. Sie betreue stark früh geborene Drillinge, welche an verschiedenen Erkrankungen bzw. Entwicklungsstörungen leiden würden. Sie sei auf die Hilfe der vor Ort lebenden Großeltern angewiesen und in das bestehende Ärzte- und Therapeutennetz eingebunden. Bei einem Standortwechsel sei die Betreuung der Drillinge nicht mehr gewährleistet.

Die Klägerin hat beantragt,

festzustellen, dass die mit Schreiben vom 01.04.2011 verfügte Versetzung zum 01.06.2011 nach Düsseldorf unwirksam ist.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat die Ansicht vertreten, die streitgegenständliche Versetzung sei durch ihr Direktionsrecht gedeckt. Die Nennung des Beschäftigungsortes im Arbeitsvertrag sei nicht als Beschränkung des Direktionsrechts und damit als änderungsfeste Vertragsvereinbarung zu lesen. Die tariflichen Versetzungsklauseln seien kraft arbeitsvertraglicher Inbezugnahme bzw. auch über das Institut der betrieblichen Übung zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses geworden. Mit der Verlegung der Einsatzorte nach Düsseldorf und Hamburg verfolge sie ein schlüssiges Konzept, das sich nicht nur in der Schließung von Stationen erschöpfe, sondern sämtliche Einsätze auf Düsseldorf und Hamburg konzentriere. Diese Maßnahme entspräche auch dem „Nachhaltigkeitsgebot“. Es spreche für die Nachhaltigkeit ihres Konzeptes, dass sie die Weiterentwicklung der einzelnen Flughäfen ohne bzw. mit rückläufigen Flügen zunächst angeschaut und erst jetzt im Rahmen ihres neuen unternehmerischen Gesamtkonzeptes Versetzungen auf einer soliden Fakten- und Planungsbasis ausgesprochen habe.

Die Beklagte hat die Ansicht vertreten, die Versetzung entspräche auch billigem Ermessen. Hierbei sei zu berücksichtigen, dass sie mit der Versetzung gerade nicht in den Kern des arbeitsvertraglichen Synallagmas bezahlrelevant eingegriffen hätte. Überdies könne die Klägerin als Flugbegleiterin ohnedies nicht damit rechnen, jeden Tag abends zu Hause zu sein. Ein Umzug mit dem Erstwohnsitz sei keineswegs zwingend notwendig. Vielmehr könne die Klägerin sich auch ein „Standby-Zimmer“ am Einsatzort nehmen oder sich einer Wohngemeinschaft anschließen.

Dass die Klägerin aufgrund ihrer besonderen Betreuungssituation einen Standortwechsel nicht für zumutbar halte, könne sie nicht nachvollziehen. Sie habe diese Umstände noch nie, auch nicht im Zusammenhang mit der zeitweiligen Versetzung in den Jahren 2004 - 2006, erwähnt.

Auf den Tatbestand des erstinstanzlichen Urteils wird im Übrigen Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht hat mit Urteil vom 26.08.2011 die Klage abgewiesen. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt:

Die Versetzung vom 01.04.2011 sei nicht nach § 117 BetrVG i.V.m. § 99 BetrVG unwirksam. Eine rechtswidrige „Vorratszustimmung“ liege nicht vor. Die Versetzung sei auch individualrechtlich wirksam, da sie vom Weisungsrecht der Beklagten gemäß § 106 GewO i.V.m. § 4 Abs. 6 a MTV Nr. 2 gedeckt sei. Mit der Aufnahme des Beschäftigungsortes im Arbeitsvertrag sei kein ausdrücklicher Ausschluss des arbeitgeberseitigen Rechts, den Arbeitnehmer an unterschiedlichen Orten einzusetzen, vorgenommen worden. Auch konkludent hätten die Parteien das Weisungsrecht nicht eingeschränkt, was sich aus Wortlaut, Systematik sowie Sinn und Zweck der Regelung im Arbeitsvertrag ergebe. Die hier streitgegenständliche Versetzung entspreche auch billigem Ermessen. Auch lägen für diese Maßnahme betriebliche Erfordernisse vor. Sie ergäben sich aus der unternehmerischen Entscheidung der Beklagten, ihre Standort- und Stationierungsstruktur in Düsseldorf und Hamburg zu konzentrieren. Diese unternehmerische Entscheidung der Beklagten sei nachvollziehbar und lasse keine willkürliche Handlung erkennen. Auch der Einwand der fehlenden Nachhaltigkeit greife nicht.

Wegen der Einzelheiten der Urteilsbegründung wird auf die Ausführungen in den Entscheidungsgründen des angefochtenen Urteils Bezug genommen.

Mit ihrer form- und fristgerecht gegen das Urteil des Arbeitsgerichts eingelegten und begründeten Berufung rügt die Klägerin weiterhin die Ordnungsmäßigkeit der Personalvertretungsanhörung. Abgesehen von dem Gesichtspunkt einer unzulässigen Vorverlegung der betrieblichen Mitbestimmung in Ziff. 3 g) des Interessenausgleiches seien die der PV gegebenen Informationen auch eklatant von den Festlegungen im Interessenausgleich abgewichen, da bis heute, im Gegensatz zur Festlegung im Interessenausgleich, Einsätze aus Berlin, Nürnberg und München stattfänden. Im Übrigen sei die Versetzungsanordnung nicht durch eine arbeitsvertragliche Versetzungsklausel gerechtfertigt bzw. eine solche nicht wirksam in Bezug genommen worden.

Die Beklagte habe auch die unternehmerische Entscheidung zur Schließung der Stationen nicht getroffen und bisher nicht dargelegt, wer, wann welche Entscheidung zur Verlegung welcher Stationen getroffen haben soll. Die Vorgaben im Interessenausgleich habe die Beklagte nicht eingehalten. Auch der Ausübungskontrolle halte die Versetzung nicht stand. Die Beklagte stelle nicht dar, welche beiderseitigen Interessen sie berücksichtigen will. Sie lege noch nicht einmal ihre eigenen Interessen nachvollziehbar dar. Sie lege überhaupt keine Vergleichsberechnungen vor, welche der von ihr behaupteten Einsparungen in welcher Höhe bei welcher Arbeitsbelastung überhaupt entstehen könnten. Auch einen Vergleich zwischen den Mitarbeitern verschiedener Stationen habe die Beklagte nicht dargelegt. Auch die Kosten vor ihrer angeblichen Unternehmerentscheidung habe die Beklagte nicht dargelegt. Sie habe auch nicht dargelegt, dass die klägerseits bestrittenen Einbußen von solcher Dauer bestünden, dass eine Versetzung billigem Ermessen entspreche. Die Beklagte habe auch nicht konkret und nachvollziehbar aufgezeigt, dass eine nachhaltige, dauerhafte Umsetzung der bestrittenen Unternehmerentscheidung, die hier in Rede stehende Station zu schließen, erfolgt sei bzw. erfolgen könne.

Die Klägerin beantragt,

unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 26.08.2011, Az.: 9 Ca 2123/11, festzustellen:

1. Die mit Schreiben vom 01.04.2011 verfügte Versetzung zum 01.06.2011 nach Düsseldorf ist unwirksam;

Klageerweiternd wird beantragt, die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin zu unveränderten Arbeitsvertragsbedingungen als Flugbegleiterin mit dem Stationierungsort Münster/Osnabrück einzusetzen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt das erstinstanzliche Urteil unter Vertiefung, Erläuterung und Ergänzung ihrer bereits erstinstanzlich vorgebrachten Argumente.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe**

Die Berufung der Klägerin ist statthaft und zulässig, in der Sache hat sie jedoch keinen Erfolg.

Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Die zutreffenden Ausführungen des Arbeitsgerichts in den Entscheidungsgründen des angefochtenen Urteils macht sich die Kammer gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG zu eigen und sieht von einer wiederholenden Darstellung ab.

Ergänzend und eingehend auf das Vorbringen in der Berufungsbegründung ist Folgendes noch auszuführen:

I. 1. Zu Recht hat das Arbeitsgericht in dem angefochtenen Urteil angenommen, dass die Versetzung nach Düsseldorf individualrechtlich wirksam ist.

a) Der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 21.07.2009 (9 AZR 404/08) folgend ist davon auszugehen, dass die einseitige Veränderung des Stationierungsortes (der Heimatbasis), wie sie hier in Rede steht, welche den Beginn der für die Arbeitszeit maßgeblichen Arbeitstätigkeit bestimmt, eine Versetzung darstellt. Soweit diesbezüglich auch von „Einsatzort“ die Rede ist, so z. B. auch im o. g. Urteil des Bundesarbeitsgerichts, handelt es sich immer nur um ein Synonym für die ansonsten gebrauchten Begriffe „dienstlicher Wohnsitz“, „Beschäftigungsort“, „homebase“, „Heimatbasis“, „Stationierungsort“ oder „Standort“, soweit damit ein versetzungsrelevanter Tatbestand erfasst ist bzw. gemeint sein soll und nicht etwa nur der Fall des § 95 Abs. 3 S. 2 BetrVG.

b) Mit dieser Versetzung, also mit der Veränderung des Einsatz- bzw. Stationierungsortes im oben genannten Sinne, geht ein Eingriff in das vergütungsrelevante Synallagma nicht einher, da sich durch die Versetzungsmaßnahme weder die tarifvertragliche bezahlrelevante Blockstundenzeit noch die Vergütung der Klägerin hierfür verändert und Aufwandsentschädigung wie die Vergütung von Reisezeit oder Erstattung von Reisekosten nicht in einem arbeitsrechtlichen Austauschverhältnis stehen (vgl. insoweit auch Hessisches Landesarbeitsgericht vom 28.03.2011 – 17 Sa 1034/10 – S. 20). Ziel der Beklagten ist es, die (gleich gebliebene) Arbeitszeit der Klägerin, d. h. ihre Blockstundenzeit effektiver nutzen zu können, wobei sich die hier in Rede stehende Maßnahme auf Fahrtkosten und -zeiten zwischen Wohnort und neuem Stationierungsort auch nur dann auswirkt, wenn der bisherige Wohnsitz beibehalten wird. Wird aber, wie vorliegend, in rechtlicher Hinsicht in das bisherige Austauschverhältnis von Leistung und Gegenleistung, d. h. in die diesbezüglichen Arbeitsbedingungen, nicht eingegriffen, bedarf es insoweit auch keiner Änderungskündigung, um die hier in Rede stehende Änderung durchzusetzen. Eine andere Frage ist die, ob ein Tätigkeitsort im Arbeitsvertrag verbindlich, also mit einer diesbezüglichen Beschränkung des arbeitgeberseitigen Weisungsrechts, festgelegt wurde, so dass eine diesbezügliche Veränderung dann nur noch einvernehmlich oder im Wege einer Änderungskündigung herbeigeführt werden kann, (vgl. dazu nachstehend unter c).

c) Die hier in Rede stehende Versetzung ist durch das arbeitsvertragliche Direktionsrecht der Beklagten gemäß § 106 GewO gedeckt.

aa) Nach § 106 S. 1 GewO kann der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Grundsätzlich ist zu beachten, dass es für die Geltung des § 106 S.1 GewO keinen Unterschied macht, ob im Arbeitsvertrag auf eine Festlegung des Ortes der Arbeitsleistung verzichtet und diese dem Arbeitgeber im Rahmen des § 106 GewO vorbehalten bleibt oder ob der Ort der Arbeitsleistung bestimmt,

aber die Möglichkeit der Zuweisung eines anderen Ortes vereinbart wird. In diesem Fall wird lediglich klargestellt, dass § 106 GewO gelten und eine Versetzungsbefugnis an andere Arbeitsorte bestehen soll. Auf die Zulässigkeit eines – neben dem ohnedies geltenden § 106 GewO – darüber hinaus vereinbarten Versetzungsvorbehaltes kommt es dann nicht an. Dieser unterliegt nicht der Angemessenheitskontrolle nach § 307 Abs. 1 S. 1 BGB. Er stellt keine von Rechtsvorschriften abweichende oder ergänzende Regelung i.S.d. § 307 Abs. 1 S. 1 und Abs. 2, §§ 308 und 309 BGB dar (BAG vom 19.01.2011 – 10 AZR 738/09; BAG vom 13.04.2010 – 9 AZR 36/09 – BAG vom 25.08.2010 – 10 AZR 257/09 –). Er hat dann lediglich klarstellende Funktion.

bb) Vorliegend ist mithin zu fragen, ob die Parteien durch die Nennung eines bestimmten Beschäftigungsortes/dienstlichen Wohnsitzes diesen - unter entsprechender Beschränkung des Direktionsrechtes der Beklagten - verbindlich hatten festlegen wollen.

Letzteres hat das Arbeitsgericht in dem angefochtenen Urteil zu Recht verneint und angenommen, dass das arbeitgeberseitige Versetzungsrecht nicht dadurch abbedungen worden sei, dass die Parteien in ihrem Arbeitsvertrag als Beschäftigungsort/dienstlichen Wohnsitz Münster aufgenommen haben, und auch nicht dadurch, dass für die Klägerin aufgrund der in § 4 Abs. 6 b MTV Nr. 2 getroffenen Regelung ein Rückkehrrecht von Düsseldorf nach Münster bestand.

Die zutreffenden Ausführungen des Arbeitsgerichts zur Auslegung dieser Vertragsklausel und zur Verneinung der - klägerseits diesbezüglich angenommenen - Einschränkung des Direktionsrechtes macht sich die Kammer zur Vermeidung überflüssiger Wiederholungen gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG zu eigen und sieht von einer wiederholenden Darstellung ab. Die Berufungsbegründung gibt zu einer abweichenden Beurteilung keinen Anlass.

Zu ergänzen ist angesichts der Ausführungen der Klägerin in der Berufungsbegründung insoweit allenfalls noch, dass der Hinweis darauf, dass die Beklagte als Luftfahrtunternehmen zur Festlegung des Stationierungsortes für Arbeitnehmer des fliegenden Personals aufgrund gesetzlicher Vorschriften verpflichtet ist, keinen Auslegungsgesichtspunkt zu Gunsten der Klägerin, sondern eher

einen solchen zu Gunsten der Beklagten darstellt. Diese klägerseits angesprochene Verpflichtung besteht „nur“ vor dem Hintergrund, dass es eines verbindlichen Anknüpfungspunktes bedarf für die daraus dann gesetzlich resultierenden Auswirkungen, sie bedeutet indes nicht, dass dem Arbeitgeber damit ein Verzicht auf sein Direktionsrecht auferlegt wäre bzw. er an einer einmal erfolgten Festlegung auf Dauer festhalten müsse. Aus der gesetzlichen Verpflichtung zur Festlegung eines Stationierungsortes lässt sich im Hinblick auf eine diesbezügliche Einschränkung des Direktionsrechts mithin nichts herleiten. Erfolgte eine Festlegung des „Beschäftigungsortes“ bzw. des „dienstlichen Wohnsitzes“ im Arbeitsvertrag zu einem Zeitpunkt, als die vorgenannte gesetzliche Verpflichtung (bereits) bestand, ist eine Willensrichtung des Arbeitgebers, sich damit seines Direktionsrechtes zu begeben, erst recht zweifelhaft und jedenfalls nicht schon deshalb anzunehmen, weil ein Einsatzort (im Sinne einer Heimatbasis) im Arbeitsvertrag genannt bzw. festgelegt ist, ist solches doch vor dem Hintergrund der gesetzlichen Bestimmungen und der damit u. U. allein verbundenen Absicht zu deren Umsetzung zu sehen und deshalb nicht ohne weiteres auch als Ausdruck einer arbeitgeberseitig erfolgten Willensbildung im Hinblick auf eine Direktionsrechtsbeschränkung zu bewerten.

cc) Auch eine nachträgliche Konkretisierung auf den bisherigen Einsatzort der Klägerin bzw. ihrer bisherigen Heimatbasis ist vorliegend nicht anzunehmen.

Es ist zwar nicht grundsätzlich ausgeschlossen, dass Arbeitspflichten sich nach längerer Zeit auf bestimmte Arbeitsbedingungen konkretisieren. Die Nichtausübung des Direktionsrechts über einen längeren Zeitraum schafft jedoch regelmäßig keinen Vertrauenstatbestand dahingehend, dass der Arbeitgeber von diesem vertraglich und/oder gesetzlich eingeräumten Recht keinen Gebrauch mehr machen will. Die Nichtausübung des Direktionsrechts hat keinen Erklärungswert. Nur beim Hinzutreten besonderer Umstände, aufgrund derer der Arbeitnehmer darauf vertrauen kann, dass er nicht in anderer Weise eingesetzt werden soll, kann es durch konkludentes Verhalten zu einer vertraglichen Beschränkung der Ausübung des Direktionsrechts kommen (vgl. so z. B. BAG vom 17.08.2011 – 10 AZR 202/10 – Rn. 19 m. w. N.).

Derartige Umstände hat die Klägerin nicht vorgetragen. Dabei sind das 4-Base-Konzept aus dem Jahre 2004 und die danach erfolgten Versetzungen ein Umstand, der nicht für, sondern gegen eine Konkretisierung spricht. Zu Gunsten der Klägerin könnte allenfalls angenommen werden, dass – soweit dies der Beklagten nicht nach anderen Vorschriften verwehrt ist – eine Direktionsrechtseinschränkung dahingehend stattgefunden hat, dass das grundsätzlich bestehende Versetzungsrecht der Beklagten sich nicht (mehr) auf eine Art „Einsatzwechseltätigkeit“ beziehen kann, d. h. darauf, dass in regelmäßigen Abständen eine Anpassung des Stationierungsstandortes bzw. Einsatzortes der Klägerin an die aktuellen flugplanmäßigen Gegebenheiten im Wege entsprechender Versetzungen erfolgen könnte.

dd) Eine nachträgliche Konkretisierung auf einen bestimmten Einsatzort lässt sich auch der Bestimmung des § 4 Abs. 6 b) MTV Nr. 2 nicht entnehmen. In dieser Bestimmung geht es lediglich darum, dass eine vorausgegangene Versetzungsmaßnahme auf Wunsch der betroffenen Mitarbeiter „rückgängig“ gemacht werden kann, nicht aber darum, dass die wechselseitigen Rechte und Pflichten abgeändert und ein vormals bestehendes Direktionsrecht nunmehr eingeschränkt bzw. aufgehoben werden sollte. Für eine solche Auslegung des § 4 Abs. 6 b) MTV Nr. 2 bestehen keinerlei Anhaltspunkte. Es wären hier jedoch besonders deutliche Anhaltspunkte für eine diesbezügliche Auslegung als Vertragsänderung von Nöten gewesen, ist mit dem zuvor in § 4 Abs. 6 a) MTV Nr. 2 aufgenommenen Versetzungsrecht des Arbeitgebers doch Gegenteiliges im Tarifvertrag gerade ausdrücklich festgelegt worden. Entsprechend können die auf der Grundlage des § 4 Abs. 6 b) MTV Nr. 2 vorgenommenen Rückversetzungen nicht als Vertragsänderung im Sinne eines insoweit nicht mehr bestehenden Direktionsrechtes bzw. Versetzungsrechts der Beklagten verstanden werden.

ee) Als Zwischenergebnis bleibt damit festzuhalten, dass die Beklagte bereits aufgrund ihres arbeitsvertraglichen Direktionsrechts gemäß § 106 GewO grundsätzlich zur Vornahme der hier streitgegenständlichen Versetzung berechtigt war - und geblieben ist - und es auf das Bestehen sonstiger Ermächti-

gungsgrundlagen – sei es im Arbeitsvertrag selbst, sei es in der „Betriebsvereinbarung aus 1993“ oder im MTV Nr. 1 oder Nr. 2 – damit gar nicht ankommt, ebenso wenig, wie auch die Frage einer rechtswirksamen Inbezugnahme der vorgenannten Regelungen im Arbeitsvertrag oder die Frage nach einem sonstigen Geltungsgrund zur Anwendung dieser Bestimmungen eine Rolle spielen. Die diesbezüglichen Ausführungen von Seiten der Klägerin oder des Arbeitsgerichts stellen sich als bloße Hilfserwägungen für den Fall dar, dass man die Berechtigung der Beklagten zur Versetzung der Klägerin nach Düsseldorf nicht bereits aus § 106 GewO sollte herleiten können. Nur in diesem Falle, d. h. nur dann, wenn man in der arbeitsvertraglichen Festlegung des Einsatzortes eine verbindliche (dauerhafte) diesbezügliche Festlegung unter entsprechendem Verzicht der Beklagten auf das ihr diesbezüglich an sich gegebene Direktionsrecht zu sehen hätte, wie es hier indes nicht anzunehmen ist, wäre die tarifliche Regelung in § 4 Abs. 6 a MTV Nr. 2 (bzw. die sonstigen hier in Betracht kommenden „Ermächtigungsgrundlagen“) dann u. U. auch unter dem Gesichtspunkt der Rechtmäßigkeit der tariflich eingeräumten Berechtigung zu einem einseitigen Eingriff des Arbeitgebers in das Arbeitsverhältnis und einer Erweiterung seines Direktionsrechts zu prüfen. Bei der hier vertretenen Auffassung tritt die in § 4 Abs. 6 a MTV Nr. 2 getroffene Regelung (bzw. die Vorgängerregelungen), soweit sie auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet, lediglich neben das nach § 106 GewO bestehende Direktionsrecht – mit insoweit dann allenfalls konkretisierender bzw. einschränkender Wirkung dahingehend, dass betriebliche Erfordernisse bei der Vornahme einer Versetzung vorliegen müssen. Sämtliche Ausführungen der Klägerin zu den vorgenannten tariflichen oder betrieblichen Regelungen – von ihr verstanden als die hier einzig denkbare(n) Ermächtigungsgrundlage(en) für ein Versetzungsrecht der Beklagten – sind deshalb letztlich ohne Belang.

d) Die Versetzung der Klägerin von Münster nach Düsseldorf entspricht billigem Ermessen und hält einer Ausübungskontrolle stand. Auch die vorgenannte Voraussetzung des Vorliegens betrieblicher Erfordernisse ist als erfüllt anzusehen.

Entscheidungsrelevant sind hier insoweit insbesondere die Frage nach dem Inhalt der streitgegenständlichen Unternehmerentscheidung einerseits sowie die Frage ihrer rechtlichen Bedeutung im Rahmen der Versetzungsmaßnahme andererseits.

aa) Vorliegend ist zugrunde zu legen, dass die Beklagte die unternehmerische Entscheidung getroffen hat, die Ablauforganisation des Personaleinsatzes bei den Flugbegleitern strukturell neu auszurichten und ihre Standort- und Stationierungsstruktur in Düsseldorf und Hamburg als Start- und Endpunkt zu konzentrieren. Entsprechend heißt es in Ziff. 1 S. 2 des Interessenausgleiches: „Der Einsatz der Mitarbeiter wird ausschließlich ab Düsseldorf oder Hamburg erfolgen, und zwar nach näherer zeitlicher Maßgabe wie in Ziff. 3 festgelegt.“

In Ziff. 3 ist vorgesehen, dass die Mitarbeiter, soweit sie nicht ohnehin bereits in Düsseldorf stationiert sind, von ihrem dienstlichen Einsatzort nach Düsseldorf oder Hamburg versetzt werden.

Ob die Klägerin überhaupt und ggf. was genau sie im Hinblick auf diese Entscheidung – trotz ihrer Festlegung im Interessenausgleich – hat bestreiten wollen, ist aus ihrer Wendung „Die Beklagte hat auch die unternehmerische Entscheidung zur Schließung der Stationen nicht getroffen“ nicht ersichtlich (vgl. zur Frage der Relevanz einer ordnungsgemäßen Beschlussfassung BAG vom 05.04.2001 – 2 AZR 696/99 –).

Wesentlich bei der hier in Rede stehenden – mangels ausreichenden Bestreitens als gegeben vorauszusetzenden – Unternehmerentscheidung ist es, zu unterscheiden zwischen der Einsatzplanung des Kabinenpersonals und der sich daraus für diese Mitarbeiter ergebenden Umläufe bzw. „Umlaufketten“ einerseits und der Umläufe der Flugzeuge bzw. „Umlauf-Kettenorganisation“ in den jeweiligen Flugplänen andererseits. Zu konkreten Plänen, den Einsatz der Flugzeuge und dessen (künftige) Organisation betreffend findet sich in dem Beschäftigungs- und Sozialplantarifvertrag oder in dem Interessenausgleich nichts. In der Präambel des Interessenausgleichs ist nur ganz allgemein von Veränderungen in der Flotten- und Stationierungsstruktur die Rede. Auch in den sonstigen Ziffern des Interessenausgleichs ist keine Aussage über den künftigen Einsatz der Flugzeuge und deren Organisation enthalten, insbesondere

auch nicht dergestalt, dass der dort als entfallend genannte Beschäftigungsbedarf an den einzelnen Standorten als Grund für die Streichung der dortigen Arbeitsplätze genannt wäre. Wäre solches gemeint gewesen, hätte es heißen müssen: „Da in Köln, Dortmund ... usw. jeglicher Beschäftigungsbedarf entfallen ist, erfolgen ab dort keine Einsätze von Mitarbeitern mehr und die diesen Einsatzorten/Stationen zugeordneten Arbeitsplätze werden gestrichen.“ Stattdessen ist dort aufgenommen worden, dass „ab“ (nicht „von“) den „dienstlichen Einsatzorten“ (nicht „Flughäfen“) Köln, Dortmund ... usw. kein Einsatz von Mitarbeitern mehr erfolgen wird, weshalb jeder Beschäftigungsbedarf für Einsätze ab dort entfällt, was – auch in Zusammenhang mit den sonstigen Ziffern des Interessenausgleichs – mit hinreichender Deutlichkeit zum Ausdruck bringt, dass lediglich eine Neuregelung der künftigen dienstlichen Einsatzorte der Flugbegleiter gemeint ist, welche die bisherige Notwendigkeit der Beklagten, die davon betroffenen Mitarbeiter ab ihrem bisherigen dienstlichen Einsatzort zu beschäftigen und einzusetzen, entfallen lässt. Allein diese Absicht ist im Interessenausgleich niedergelegt und stellt hier auch die einzig zu überprüfende Unternehmerentscheidung dar – nicht aber auch Planungen der Beklagten zur Zentralisierung ihrer Flugzeugflotte bzw. der Flugzeugumläufe. Insoweit ist noch nicht einmal eine Abhängigkeit der personellen Maßnahmen einerseits von der flugplanmäßigen Organisation bzw. der künftigen Flottenstruktur andererseits hergestellt worden und schon gar keine solche, nach der sich die Konzentration der Flugzeugumläufe und -umlaufketten auf Düsseldorf und Hamburg als der maßgebliche Teil der Unternehmerentscheidung der Beklagten und die Konzentration der personellen Einsatzplanung auf Düsseldorf und Hamburg nur als eine Folge(maßnahme) der zuerst genannten Konzentration darstellen würde. Solches ergibt sich - wie bereits dargestellt - weder aus dem Interessenausgleich noch aus dem Beschäftigungssicherungs- und Sozialplantarifvertrag. Diese belegen vielmehr die Behauptung der Beklagten, dass es bei der hier streitgegenständlichen Unternehmerentscheidung (nur) um die Konzentration des Personaleinsatzes auf zwei Heimatbasen geht. Dabei mag es ein (aus wirtschaftlichen Gründen) erstrebenswertes Ziel der Beklagten sein, dass die Umlaufketten gemäß der Einsatzplanung des Kabinenpersonals einerseits und die der Flüge nach den jeweiligen Flugplänen andererseits möglichst kongruent

gestaltet werden bzw. ein möglichst weitgehender und produktiver Gleichlauf des Einsatzes von Personal und Arbeitsgerät erreicht wird, dem hier u. a. mit der Stationierung der Flugzeuge in Düsseldorf oder Hamburg als der verbleibenden Zentrale/Drehkreuz der Beklagten Rechnung getragen werden sollte. Unerheblich ist dabei, dass dieses Ziel aus verschiedenen Gründen, u. a. eventuell auch wegen der Rolle der Deutschen Lufthansa AG, die diese im Rahmen der die Beklagten betreffenden Flug- bzw. Netzplanung einnimmt, nicht (immer) so, wie angestrebt, zu erreichen sein mag.

Ein zwingendes Junktum zwischen der Einsatzplanung des Kabinenpersonals mit Konzentration auf nunmehr nur noch zwei Stationierungsorte und einer (zeitlich und abwicklungstechnisch) entsprechend verlaufenden Konzentration der Flugzeugumläufe auf eben diese zwei Standorte hat die Beklagte mithin nicht hergestellt. Eine derartige Abhängigkeit will indes die Klägerseite - und ihr folgend auch einige Kammern des Arbeitsgerichts Düsseldorf - herstellen, indem sie die hier in Rede stehende Unternehmerentscheidung auf einzelne Flughäfen bzw. frühere Standorte „aufspalten“, wobei sie dann anhand dort noch stattfindender Flugaktivitäten sodann zur Feststellung gelangen, für (zumindest einen Teil der) dort ehemals stationierte(n) Flugbegleiter gäbe es noch einen Beschäftigungsbedarf, d. h. zumindest für diese könne man deshalb doch (zunächst) „alles beim Alten“ belassen, oder gar zur Feststellung gelangen, dass eine Beibehaltung des „Status quo“ jedenfalls noch zwei Monate länger möglich gewesen wäre. Danach soll es der Beklagten also nicht erlaubt sein, eine einheitliche Unternehmerentscheidung mit entsprechenden Änderungen für insgesamt neun ehemalige Standorte bzw. für das dort bislang stationierte Kabinenpersonal zu treffen, vielmehr habe die Beklagte die jeweiligen Verhältnisse bezüglich etwa noch bestehender bzw. auch weiterhin zu erwartender Flugzeugumläufe und -aktivitäten an den jeweiligen Standorten zu prüfen und dürfe ihre Entscheidung zu einer Neuausrichtung der personellen Einsatzplanung nicht bzw. solange nicht umsetzen, wie An- und Abflüge an den jeweiligen Flughäfen noch zu verzeichnen sind. Dieses Postulat beruht entweder darauf, dass die hier streitgegenständliche Unternehmerentscheidung missverstanden wurde in dem Sinne, dass die Neuausrichtung der personellen Einsatzplanung nur in Abhängigkeit von der bestehenden oder in naher Zukunft zu erwartenden

Organisation der Flüge und Flugzeugumläufe gewollt war, womit sich dann auch erklärt, dass trotz der Umsetzung der im Interessenausgleich vorgesehenen Versetzungen mit Blick auf weiterhin an einzelnen Flughäfen zu verzeichnende Flugaktivitäten gleichwohl behauptet wird, die unternehmerische Entscheidung sei - zumindest teilweise - noch gar nicht umgesetzt worden. Oder dieses Postulat beruht darauf, dass der Inhalt der hier streitgegenständlichen Unternehmerentscheidung zwar richtig erfasst, indes im Falle noch bestehender Flugaktivitäten für die diesbezüglichen Standorte nicht akzeptiert wird. Letzteres betrifft die Frage der Überprüfbarkeit einer unternehmerischen Entscheidung. Grundsätzlich gilt, dass eine solche Überprüfung durch das Gericht nicht darauf abzielen kann, dem Arbeitgeber organisatorische Vorgaben zu machen, noch darf sie dazu dienen, die Stichhaltigkeit der Erwägungen zu prüfen, die den Arbeitgeber gerade zu dem von ihm gewählten Konzept geführt haben. Es geht in diesem Zusammenhang allein um die Verhinderung von Missbrauch (BAG vom 27.01.2011 – 2 AZR 9/10 – Rz. 18 m.w.N.).

bb) Davon, dass die hier streitgegenständliche Unternehmerentscheidung auf einem solchen Rechtsmissbrauch beruht, d. h. offensichtlich unsachlich, unvernünftig oder willkürlich wäre, kann nicht die Rede sein.

Das mit einer Unternehmerentscheidung und ihrer Umsetzung unter Umständen erhoffte Optimalergebnis bzw. dessen nicht sofortige oder vollständige Erreichbarkeit ist nicht Voraussetzung für die arbeitsrechtliche Respektierung einer solchen Unternehmerentscheidung. Damit ist allenfalls das unternehmerische Risiko im Bereich eines möglichst kostengünstigen Wirtschaftens tangiert. Mit der hier in Rede stehenden Unternehmerentscheidung wird die Einsatzplanung für das Kabinenpersonal vereinheitlicht und insofern auch vereinfacht, als es nunmehr nur noch zwei Örtlichkeiten (dienstliche Einsatzorte bzw. Heimatbasen) gibt, an denen bei der Erstellung der Dienstpläne die Planung der jeweiligen Einsätze des Kabinenpersonals (mit einem Dienstantritt nur noch von Düsseldorf oder Hamburg aus) ansetzt – anstelle der vormals insgesamt zehn Einsatzorte. Mit der hier in Rede stehenden Unternehmerentscheidung werden zumindest bei sechs Einsatzorten, an denen unstreitig seit Jahren keine Flugak-

tivitäten der Beklagten mehr stattfanden, die dort zwangsläufig erforderlichen Proceedings vermieden (welche von den sonstigen immer wieder einmal aus konkretem Anlass erforderlich werdenden Proceedings zu unterscheiden sind). Dieser Nutzen mag bei den streitigen Einsatzorten Nürnberg, Berlin und München, sofern von dort aus noch Umlaufaktivitäten oder Zwischenstopps (mit ggf. „zusteigendem“ Kabinenpersonal) stattfinden, zunächst geringer oder auch gar nicht vorhanden gewesen sein oder gar bleiben, sofern es nunmehr vermehrt zu Proceedings von Düsseldorf oder Hamburg aus zu diesen Einsatzorten kommt. Die Unternehmerentscheidung der Beklagten, nach der es nunmehr nur noch zwei Einsatzorte als Ausgangspunkt ihrer personellen Einsatzplanung geben soll und nach der Umsetzung dieser Maßnahme nunmehr – bis auf die Härtefälle – auch nur noch gibt, und ihre grundsätzliche Eignung zur Rechtfertigung die hier in Rede stehenden Maßnahme, wird dadurch nicht berührt.

Ein Missbrauchsfall, wie er vom Bundesarbeitsgericht (Urteil vom 27.01.2011 - 2 AZR 9/10 - Rz. 18) angesprochen wird, bei dem abstrakte Änderungen von Organisationsstrukturen, denen keine tatsächliche Änderung der realen Abläufe zugrunde liegt, benutzt werden, um den Inhalt der Arbeitsverhältnisse zum Nachteil von Arbeitnehmern zu ändern, liegt nicht vor. Die hier streitgegenständliche Unternehmerentscheidung wurde vor dem Hintergrund getroffen, dass unstreitig sechs von ehemals zehn Flughäfen schon seit längerem keine Flugaktivitäten der Beklagten mehr zu verzeichnen haben und dieselben bei drei weiteren Flughäfen gering bzw. rückläufig bzw. absehbar teilweise auch ganz auslaufend waren. Die Festlegung des Beschäftigungsortes bzw. dienstlichen Wohnsitzes für die einzelnen Flugbegleiter war zu einem Zeitpunkt erfolgt, als die jeweiligen Flughäfen von der Beklagten noch angefliegen wurden und ein dezentraler Einsatz des Kabinenpersonals von den jeweiligen Stationierungsorten aus noch Sinn machte. Ein Anpassungsbedarf an die geänderten Verhältnisse war insoweit schon seit längerem gegeben, wurde im Jahre 2004 mit dem 4-Base-Konzept letztlich indes nur „halbherzig“ umgesetzt, d. h. nur insoweit, als die Mitarbeiter, denen im Jahr 2006 ein Rückkehrrecht eingeräumt worden war, von diesem keinen Gebrauch gemacht haben. Es kann der Beklagten hier mithin nicht zum Vorwurf des Rechtsmissbrauchs gereichen, wenn sie die bislang noch nicht befriedigend gelöste Situation der für sie als nicht mehr Sinn

machend empfundenen dezentralen Struktur des Personaleinsatzes zum Anlass nimmt, nunmehr eine grundsätzliche Änderung mit Konzentration des Kabinenpersonaleinsatzes auf nur noch zwei Standorte mit den dort schwerpunktmäßig stattfindenden Flugaktivitäten vorzunehmen.

cc) Die Interessen der Beklagten, die sie die hier in Rede stehende Unternehmerentscheidung haben treffen lassen – die Vereinheitlichung, Vereinfachung, Harmonisierung der Abläufe und Planungen, ein effektiverer, wirtschaftlicher Personaleinsatz und die Einsparung von Kosten – sind nach dem Vorhergesagten ausreichend dargetan und erkennbar geworden. Soweit die Klägerin diesbezüglich nähere Darlegungen - so etwa in Form einer Aufschlüsselung der bisherigen Kosten oder im Wege von Vergleichsberechnungen - verlangt hat, geht es ihr letztlich um Angaben, die eine Zweckmäßigsprüfung erlauben könnten. Die Ausführungen der Klägerin bzw. die von ihr entäußerten Zweifel zielen letztlich allesamt nur darauf ab, dass die Beklagte ihre Unternehmerentscheidung in wirtschaftlicher und ablauftechnischer Hinsicht rechtfertigen möge, in der von ihr wohl – zu Unrecht – zugrunde gelegten Annahme, dass nur bei Vorliegen gewichtiger wirtschaftlicher und/oder ablauftechnischer Gründe ihr Interesse an der Beibehaltung des „Status quo“ hinter den Interessen der Beklagten an einer Änderung desselben zurücktreten müsste.

Eine solche Überprüfung findet jedoch bei einer Unternehmerentscheidung, die - wie vorliegend - Anlass für bestimmte Personalmaßnahmen war, nicht statt.

Mit dem Hessischen Landesarbeitsgericht (Urteil vom 23.05.2011 – 17 Sa 1954/10 –) geht auch die erkennende Kammer davon aus, dass im Rahmen der Ausübungskontrolle nach § 106 GewO den Interessen des betroffenen Arbeitnehmers die verfassungsrechtlich nach Art. 2 Abs. 1, 12 Abs. 1, 14 GG geschützte Position des Arbeitgebers, wozu auch die Berücksichtigung bindender Unternehmerentscheidungen gehört, gegenüberzustellen ist. Dementsprechend unterliegen organisatorische Unternehmerentscheidungen, die sich nachhaltig auf die Einsatzmöglichkeit des Arbeitnehmers auswirken, keiner Zweckmäßigsprüfung, sondern nur einer Missbrauchskontrolle dahingehend, ob sie offensichtlich unsachlich, unvernünftig oder willkürlich sind, wobei diese Grund-

sätze gleichermaßen unabhängig davon gelten, ob der Arbeitgeber für die Umsetzung seiner organisatorischen Maßnahmen Beendigungs- und/oder Änderungskündigungen ausspricht oder er sie durch Anordnung von Versetzungen durchführen kann.

Der Umstand, dass es eine freie Unternehmerentscheidung gibt, die zu bestimmten Personalmaßnahmen geführt hat, und die hinzunehmen und zu respektieren ist, bedeutet im Rahmen der gemäß § 106 GewO vorzunehmenden Interessenabwägung, dass selbige nicht zu dem Ergebnis führen kann, dass der Arbeitgeber gezwungen werden könnte, seine Organisationsentscheidung aufzugeben oder zurückzunehmen. Dies gilt nach Auffassung der Kammer jedenfalls dann, wenn von der Unternehmerentscheidung eine Vielzahl von Arbeitnehmern betroffen ist. Bei einem solchen „kollektiven Tatbestand“ ist es bereits aus tatsächlichen Gründen kaum vorstellbar, wie der Arbeitgeber eine Unternehmerentscheidung mit kollektiver Betroffenheit einer Vielzahl von Arbeitnehmern in näherer Zukunft soll umsetzen können, wenn er vorab von jedem Einzelnen die einer Umsetzung entgegenstehenden persönlichen Interessen in Erfahrung bringen und auf ihre Berechtigung hin überprüfen und diese u. U. dann auch noch ins Verhältnis zu den Nachteilen anderer Arbeitnehmer setzen muss. Im Vergleich zu (Massen-)Änderungskündigungen wird in einem solchen Fall das zur Steuerung betrieblicher Abläufe an sich doch sehr viel flexiblere Instrument der Direktionsrechtsausübung nach § 106 GewO zu einem schwerfälligen, praktisch kaum brauchbaren Instrument, würde man in jedem Einzelfall zunächst einmal in eine individuelle Abwägung aller betroffenen Interessen eintreten müssen. Hinzu kommt, dass eine unternehmerische Entscheidung, die, wie vorliegend, auf eine Vereinheitlichung zielt, von diesem Ziel Abstand nehmen müsste bei einer ergebnisoffenen individuellen Interessenabwägung nach § 106 GewO, § 315 BGB und der sich dann u. U. ergebenden Vielzahl an Ausnahmen im Hinblick auf die ursprünglich in Umsetzung der Unternehmerentscheidung vorgesehenen Personalmaßnahmen.

Dementsprechend sind die Interessen der Klägerin nicht gegenüber dem Interesse der Beklagten an einer Aufgabe sämtlicher bisheriger Standorte bis auf Düsseldorf und Hamburg und die Konzentration derselben auf letztere abzuwä-

gen. Dieses ist hinzunehmen und steht fest. Diese Organisationsentscheidung kann nicht durch die Interessenabwägung selbst in Frage gestellt werden. Dies allein entspricht der verfassungsrechtlichen Wertentscheidung, wonach die Beklagte aufgrund ihrer unternehmerischen Freiheit festlegt, an welchem Standort welche arbeitstechnischen Zwecke verfolgt werden. Dies entspricht auch der vertraglichen Risikoverteilung zwischen den Parteien, denn nicht die Klägerin, sondern die Beklagte trägt das unternehmerische Risiko einer sich im Nachhinein als falsch erweisenden Standortentscheidung (Hessisches LAG, a.a.O.).

Entsprechend kann der Beklagten hier z. B. nicht entgegengehalten werden, dass sie alles beim Alten hätte belassen können oder dass sie ihre Struktur so hätte organisieren können, dass der bisherige Einsatzort der Klägerin doch irgendwie noch zu erhalten gewesen wäre (vgl. insoweit auch BAG vom 12.08.2010 – 2 AZR 945/08 – Rn. 35). All dies liefe auf eine Negierung bzw. „Unterwanderung“ der getroffenen Organisationsentscheidung hinaus, mit der hier doch gerade für eine Vielzahl von Arbeitnehmern eine Vereinheitlichung und Konzentration der Stationierungsorte herbeigeführt werden sollte.

Auch die „betrieblichen Erfordernisse“, die als Voraussetzung in den Versetzungsklauseln der „Betriebsvereinbarung“, der Manteltarifverträge oder vereinzelt auch in Arbeitsverträgen genannt werden, führen zu keinem anderen Prüfungsmaßstab. Diese Voraussetzung erlaubt es nicht, bei der auch insoweit – wie bei den dringenden betrieblichen Erfordernissen nach § 1 Abs. 2 KSchG – grundsätzlich zu respektierenden Unternehmerentscheidung – wie hier die Änderung der Ablauforganisation beim Kabinenpersonal und deren Konzentration auf die Standorte Düsseldorf und Hamburg – die für die Umsetzung dieser Entscheidung erforderliche Personalmaßnahme, wie hier die Versetzung, dann gleichwohl daraufhin zu überprüfen, ob es denn tatsächlich angesichts der konkreten Verhältnisse an dem in Rede stehenden Flughafen betrieblich erforderlich ist, die Unternehmerentscheidung in diesem Einzelfall auch umzusetzen – wie es von einzelnen Kammern des Arbeitsgerichts Düsseldorf vertreten und im Ergebnis verneint wurde.

Raum für eine Interessenabwägung ist von daher in einem Fall, wie dem vorliegenden, nur noch dort, wo in dem von der Organisationsentscheidung gezogenen Rahmen Wahlmöglichkeiten bzw. Entscheidungsspielräume verblieben sind, wobei bei einer Betriebsänderung und einer kollektiven Betroffenheit einer Vielzahl von Arbeitnehmern zu beachten ist, dass ein Ausgleich der widerstrebenden Interessen, wie vorliegend, auf kollektivrechtlicher Ebene bereits Gegenstand eines Interessenausgleichs und Sozialplanes gewesen ist.

Dabei kann hier dahinstehen, wie zu entscheiden ist, wenn ein Interessenausgleich – wie vorliegend – zwar Ausnahmeregelungen in Härtefällen vorsieht, nach deren Voraussetzungen dafür jedoch nur ein kleiner, eng umgrenzter Personenkreis in Betracht kommt – wie hier etwa nur für den Fall der Betreuung pflegebedürftiger Kinder oder Partner im Haushalt und dies auch nur bei solchen Personen, die – weil alleinerziehend oder alleinverdienend ( wie durch die Pflegebedürftigkeit des (Ehe-)Partners indiziert ist) auf ihren Arbeitsplatz und das bisherige Gehalt angewiesen sind.

Ob gerichtlicherseits über die Festlegungen der Betriebspartner in einem Interessenausgleich hinausgehend wegen einer individuellen Berücksichtigung vergleichbarer besonderer Interessenlagen beim Arbeitnehmer weitere Ausnahmen gemacht, also zusätzliche Härtefälle anerkannt werden können, braucht hier nicht entschieden zu werden. Aus den Darlegungen der Klägerin zu dem besonderen Pflege- und Betreuungsbedarf für ihre Drillinge ergibt sich nämlich schon nicht, inwiefern dieser – trotz nunmehr evtl. längerer Abwesenheitszeiten vom Wohnort – nicht gleichwohl – wie bisher auch – mit Hilfe Dritter organisierbar wäre und schließlich auch in der Zeit, in der sie bereits einmal für längere Zeit in Düsseldorf eingesetzt war, organisierbar gewesen ist.

dd) Soweit es um die klägerseits gerügte Nichterkennbarkeit der Nachhaltigkeit und Dauerhaftigkeit der hier streitgegenständlichen Unternehmerentscheidung geht, ist zu beachten, dass entsprechender Vortrag des Arbeitgebers kein Selbstzweck ist, sondern dem Erfordernis der Missbrauchskontrolle dient, d. h. der Prüfung, ob die behauptete organisatorische Maßnahme, welche Anlass für die personelle Maßnahme war, offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkür-

lich erfolgte. Vermieden werden soll, dass die unternehmerische Entscheidung lediglich als Vorwand benutzt wird, obwohl bei unverändertem Beschäftigungsbedarf und unveränderter Beschäftigungsmöglichkeit lediglich die Vertragsinhalte als zu belastend angesehen werden (Hessisches LAG vom 28.03.2011 – 17 Sa 1034/10 – S. 24 m.w.N.).

Da schwankender Bedarf an einem Flugeinsatz ab einem bestimmten Einsatzort aufgrund Marktgeschehens oder Einsatzplanung nach der vertraglichen Risikoverteilung zur Risikosphäre der den Flugbetrieb unterhaltenen, planenden und organisierenden Beklagten gehört, ist hier im Rahmen einer Missbrauchskontrolle insbesondere zu fragen, ob es vorliegend um einen solchen Fall der Risikoabwälzung geht, d. h. darum, dass die Beklagte einen dem jeweiligen Bedarf angepasste kongruente Standortfestlegung hat vornehmen wollen, oder ob es um eine Entscheidung geht, die hinsichtlich ihrer Nachhaltigkeit und Dauerhaftigkeit über eine bloße Reaktion auf Marktschwankungen oder Abweichungen aufgrund Veränderungen des Flugplanes als solchem hinausgeht.

Zu unterscheiden ist hier mithin, ob es um eine grundsätzliche Entscheidungsstruktureller und organisatorischer Art geht, die der bisherigen Wahrnehmung der Aufgaben im Flugbetrieb ein „neues Gesicht“ geben, d. h. ihre Ablauforganisation umgestalten, oder ob die Entscheidung auf eine bloße „Degradierung“ des Flugpersonals zu Mitarbeitern mit einer Art „Einsatzwechseltätigkeit“ hinausläuft, bei denen sich eine Versetzung als bloße Reaktion auf Marktschwankungen oder Abweichungen aufgrund Änderungen des Flugplanes darstellt.

Letzteres ist hier zu verneinen – und zwar auch ohne dass die Beklagte gehalten gewesen wäre, den kostenmäßigen Nutzen ihrer „Umstrukturierungsentscheidung“ konkret darzulegen und nachzuweisen bzw. sonst mit den von ihr angestellten Zweckmäßigkeitsüberlegungen zu rechtfertigen. Angesichts der Tatsache, dass die Beklagte in der Vergangenheit selbst bei längeren Zeiträumen einer an sich wirtschaftlich – wegen der dort gar nicht mehr stationierten Flugzeuge und nicht mehr stattfindenden Flugumläufe – unsinnigen Beibehaltung einzelner Stationierungsorte nicht alsbald reagiert und auch nicht insoweit fallweise Umstationierungsmaßnahmen vorgenommen hat, sondern sich erst

jetzt – in einer einheitlichen „gebündelten“ Maßnahme zu einer Konzentration auf zwei verbleibende Stationierungsorte entschieden hat, ist bereits indiziert, dass es ihr wohl kaum um einen oder mehrere einzelne Flughäfen als Stationierungsort gehen kann, bei denen der Einsatz der dort stationierten Flugbegleiter – fallweise veranlasst – den jeweiligen Gegebenheiten zu ihren Gunsten zeitnah „angepasst“ werden soll. Dem steht nicht entgegen, dass es im Jahr 2004 schon einmal eine Organisationsentscheidung – das 4-Base-Konzept – gegeben hat. Gerade der Umstand, dass diese nun schon mehr als sechs Jahre zurückliegt, zeugt von einer gewissen Konstanz in den Planungen der Beklagten, welche – aufgrund des Rückkehrrechts der davon Betroffenen im Jahre 2006 – letztlich noch nicht einmal „auf deren Rücken“ ausgetragen wurden. Von einer Risikoabwälzung auf die Arbeitnehmer aufgrund fallweise bedingter ständiger Umplanungen kann insofern keinesfalls die Rede sein.

Hinzu kommt, dass die hier in Rede stehende Unternehmerentscheidung von anderweitigen flankierenden Maßnahmen begleitet wird – wie einer Verlegung des Sitzes, der Technik, der Verwaltung, der Standortorganisation für die Flugzeuge, der Entlassung von Bodenpersonal bzw. der Kündigung von Räumlichkeiten – und zudem auch interessenausgleichs- und sozialplanpflichtig ist, was bei flexiblen Einzelmaßnahmen im Rahmen einer Bedarfsanpassung so wohl kaum der Fall wäre. Ausweislich der Präambel des Interessenausgleiches geht es vorliegend um die Veränderungen in der Flotten- und Stationierungsstruktur. Eine Zentralisierung, wie hier auf nur noch zwei Stationierungsorte im Vergleich zu den früher (dezentral) bestehenden zehn Stationierungsorten, beinhaltet in der Tat eine strukturelle Entscheidung und geht damit über eine bloße Reaktion auf Marktschwankungen oder Abweichungen aufgrund Veränderungen des Flugplanes als solchem hinaus.

Wieso es angesichts der hier gegebenen Umstände weiterer Darlegungen zur Nachhaltigkeit der vorliegend in Rede stehenden Unternehmerentscheidung zum Zweck der Missbrauchskontrolle bedürfen sollte und inwiefern die Beklagte insoweit insbesondere ihre Behauptung der Einsparungen und Betriebswirtschaftlichkeit dieser Maßnahme zu belegen hätte, wie die Klägerin gefordert hat, erschließt sich nicht. Derartige Angaben, wie sie die Klägerin gefordert hat, haben allenfalls etwas mit einer Zweckmäßigkeitkontrolle im Hinblick auf die

hier in Rede stehende Unternehmerentscheidung zu tun, nämlich in dem Sinne, dass die Beklagte die wirtschaftlichen Vorteile dieser Maßnahme vor der Klägerin und dem Gericht rechtfertigen soll - was so indes nicht verlangt werden kann. Ein berechtigtes Interesse der Beklagten, eine von ihr getroffene Unternehmerentscheidung tatsächlich auch umsetzen zu können, ist im Falle der Beklagten wie bei jedem anderen Unternehmen – jenseits der Fälle offensichtlicher Willkür und Unsachlichkeit – ungeachtet damit verbundener wirtschaftlicher Vorteile nämlich „per se“ anzuerkennen. Auch für die Dauerhaftigkeit der hier in Rede stehenden Umstrukturierungsmaßnahme haben derartige Angaben keinen Aussagewert: Gerade dann, wenn sich die von der Beklagten behaupteten bzw. von ihr erwarteten Einsparungen und die Wirtschaftlichkeit der Umstrukturierungsmaßnahme nicht belegen bzw. nicht bestätigen ließen, könnte man im Rahmen einer Missbrauchskontrolle nicht schlussfolgern, dass diese Maßnahme – die Zentralisierungsentscheidung – nur vorgeschoben sei, um damit eine bloße Anpassungsmaßnahme an das derzeitige Marktgeschehen zu kaschieren und Kostenlasten und Risiken zum eigenen Vorteil auf die davon betroffenen Arbeitnehmer abzuwälzen. Auch die Beibehaltung (Nachhaltigkeit) der hier in Rede stehenden Zentralisierungsentscheidung wäre bei Nichteintritt der behaupteten bzw. erwarteten Einsparungen und Nutzen nicht in Frage gestellt, bietet sie wegen ihrer organisatorischen Vereinheitlichung und Harmonisierung der Planungsabläufe doch auch sonstige Vorteile – jedenfalls ist hier kein vernünftiger Grund ersichtlich, warum die Beklagte selbst bei fehlenden Einsparungen zu ihrem früheren Konzept zurückkehren müsste bzw. wollte. Dies gilt natürlich erst recht, wenn sich der beklagtenseits angenommene wirtschaftliche Nutzen als richtig erweist, wie es nach den Behauptungen der Beklagten hier auch tatsächlich der Fall ist.

Die theoretische Möglichkeit, dass aufgrund einer neuen Unternehmerentscheidung in der Folgezeit Veränderungen im Hinblick auf den derzeitigen „Status quo“, wie er in Umsetzung der hier in Rede stehenden Unternehmerentscheidung geschaffen wurde, eintreten könnten, lässt die Ernsthaftigkeit der mit ihr verfolgten Absicht zu nachhaltiger, nicht nur vorübergehenden Umstrukturierung nicht entfallen. Der Umstand, dass (einmal) eine Umstrukturierung stattge-

funden hat, hindert den Arbeitgeber grundsätzlich nicht, sich zu einem späteren Zeitpunkt zu neuerlichen Umstrukturierungsmaßnahmen zu entschließen. Auch schützt dieser Umstand nicht davor, dass der Betrieb in der Folgezeit ganz oder teilweise eingeschränkt bzw. stillgelegt wird. Umgekehrt muss eine Umstrukturierungsmaßnahme aufgrund entsprechender Unternehmerentscheidung auch bzw. selbst dann vom Verdacht rechtsmissbräuchlicher Ausnutzung der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit befreit sein, wenn der Arbeitgeber bei ihrer Vornahme die theoretische Möglichkeit künftiger Änderungen im vorher genannten Sinne nicht ausschließen kann.

Im Übrigen müssen die von der Versetzung betroffenen Flugbegleiter bis zum 31.03.2015 einen Wegfall der Stationierungsorte Düsseldorf und Hamburg hier ohnedies angesichts der in I. 3. des Beschäftigungssicherungs- und Sozialplannarbeitsvertrag gegebenenen Zusage zum Erhalt der Stationen Düsseldorf und Hamburg nicht befürchten. Bereits diese Zusage steht auch einer möglichen Befürchtung entgegen, die Beklagte könnte beabsichtigen, „auf dem Rücken“ des Kabinenpersonals in der Folgezeit unternehmerisch bezüglich der Einsatzorte „herum zu experimentieren“. Im Übrigen müsste sich jede neuerliche Versetzung der jetzt betroffenen Flugbegleiter nicht nur an dieser Zusage und ihrem Selbstbindungswert messen lassen, sondern wäre ihrerseits wieder einer Prüfung am Maßstab des § 106 GewO zu unterziehen, in der die jetzt erfolgte Versetzung zugunsten der davon Betroffenen eine maßgebliche Rolle spielen könnte – was die hier in Rede stehende Personalmaßnahme ganz erheblich von einer Kündigung unterscheidet, die, hätte sie erst einmal gegriffen, selbst in dem Fall, dass der Kündigungsgrund tatsächlich nur vorgeschoben gewesen war, nie wieder eine Rolle spielen würde.

2. Nicht durchzudringen vermochte die Klägerin schließlich mit ihrer Rüge, dass die Zustimmungsfiktion gemäß § 99 Abs. 3 S. 2 BetrVG nicht eingetreten sei, weil die PV-Kabine nicht ordnungsgemäß nach § 117 BetrVG i.V.m. § 99 BetrVG angehört worden sei.

a) Soweit es um das erstinstanzlich bereits vorgebrachte Argument geht, bei der „Verpflichtung“ der PV-Kabine in Ziff. 3 g des Interessenausgleichs han-

dele es sich um eine unzulässige Vorverlegung der betrieblichen Mitbestimmung bzw. um eine „Vorratszustimmung“, wird zur Vermeidung überflüssiger Wiederholungen gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG auf die zutreffenden Ausführungen in dem angefochtenen Urteil Bezug genommen. Dass nunmehr über die Aufrechterhaltung der ursprünglichen Argumentation hinausgehend das Zustimmungersuchen der Beklagten an die PV mit Schreiben vom 23.03.2011 hat bestritten werden sollen – abweichend vom unstreitigen Teil des erstinstanzlichen Tatbestandes und entgegen den Regelungen in §§ 314, 320 ZPO – ergibt sich aus dem Vorbringen in der Berufungsbegründung nicht und lässt sich auch aus der Formulierung „Die Beklagte will sich offensichtlich nicht die Mühe machen, die zustimmungspflichtige PV zu jeder einzelnen Versetzung um Zustimmung zu bitten“ nicht entnehmen. Von daher kann der eine „Vorratszustimmung“ verneinenden Argumentation des Arbeitsgerichts in vollem Umfang beigespflichtet werden.

b) Soweit die Klägerin im Rahmen ihrer Beschwerdebegründung eine unzutreffende bzw. fehlende Information gegenüber der PV behauptet hat, sind ihre diesbezüglichen Behauptungen in weiten Teilen nicht nachvollziehbar bzw. von einer unzutreffenden Auffassung bezüglich dessen, was Gegenstand der Unternehmerentscheidung und des Interessenausgleichs war, geprägt. Wie bereits dargelegt, ging es bei der Unternehmerentscheidung, wie sie in dem Interessenausgleich ihren Niederschlag gefunden hat, um die Umstationierung der bislang in Köln, Dortmund, Münster-Osnabrück, Hannover, München, Nürnberg, Paderborn, Stuttgart und Berlin stationierten Mitarbeiter nach Düsseldorf oder Hamburg. Dass diese Umstationierungsentscheidung und die damit verbundenen Änderungen der Einsatz- und Umlauforganisation bezüglich der betroffenen Mitarbeiter aufgegeben worden sei, hat die Klägerin selbst nicht behauptet.

Soweit es um die (Um-)Organisation des Flugbetriebes bezüglich der Umlaufketten geht und diesbezüglich einzelne nach wie vor von und nach Berlin bzw. von und nach Nürnberg und München stattfindende Umläufe genannt werden, ist nicht ersichtlich, wieso hier eine eklatante Abweichung zu den Festlegungen im Interessenausgleich vorliegen soll. In diesem findet sich zu einer Umorgani-

sation des Flugbetriebes bezüglich der Umläufe bzw. der Umlaufketten nichts. Im Übrigen tangiert die vorübergehende Beibehaltung einiger weniger Umläufe außerhalb von Düsseldorf und Hamburg nicht die hier in Rede stehende Unternehmerentscheidung, wie sie im Interessenausgleich niedergelegt ist, ist diese damit doch weder aufgegeben, noch aufgehoben, noch modifiziert worden. Die dort niedergelegte Umstationierung der Mitarbeiter ist ungeachtet der Beibehaltung eines Bruchteils der bisherigen Umläufe außerhalb von Düsseldorf und Hamburg wie beabsichtigt vollzogen worden, weshalb nicht ersichtlich ist, welche Relevanz – zumal für Mitarbeiter, die vormals von ganz anderen Einsatzorten aus beschäftigt wurden – die fehlende hundertprozentige Kongruenz von Stationierungsorten der Flugbegleiter und die der flugplanmäßigen Umläufe der Flugzeuge für eine Unterrichtung der PV und deren Entscheidung im Rahmen der jeweiligen Unterrichtung bei den jeweiligen Einzelmaßnahmen haben sollte, ganz abgesehen davon, dass nach den Behauptungen der Beklagten der PV diese Restumlaufaktivitäten bekannt waren.

Nach alledem konnte den Klageanträgen und der Berufung der Klägerin kein Erfolg beschieden sein.

II. Die Kostentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

## **RECHTSMITTELBELEHRUNG**

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei

### **REVISION**

eingelegt werden.

Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist\* von einem Monat** schriftlich beim

Bundesarbeitsgericht  
Hugo-Preuß-Platz 1  
99084 Erfurt  
Fax: 0361-2636 2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Revisionschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

**\* eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Dr. Stoltenberg

Hoffmann

Nowacki