

Aktenzeichen: 9 AZR 433/06
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 13. März 2007
- 9 AZR 433/06 -

I. Arbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 7. Dezember 2004
- 18 Ca 3089/04 -
Urteil vom 7. Dezember 2004
- 18 Ca 3530/04 -
Urteil vom 7. Dezember 2004
- 18 Ca 4483/04 -
Urteil vom 7. Dezember 2004
- 18 Ca 4486/04 -
Urteil vom 7. Dezember 2004
- 18 Ca 4362/04 -
Urteil vom 7. Dezember 2004
- 18 Ca 4571/04 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 13. Januar 2006
- 17/13 Sa 220/05 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Verlagerung einer Betriebsabteilung - Versetzung

Gesetze:

BGB §§ 307, 308, 310; EGBGB Art. 229 § 5; GewO § 106; BetrVG § 99;
ZPO § 139

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 433/06
17/13 Sa 220/05
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
13. März 2007

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

1.

Kläger zu 1), Berufungsbeklagter zu 1) und Revisionskläger zu 1),

2.

Kläger zu 6), Berufungsbeklagter zu 6) und Revisionskläger zu 2),

3.

Klägerin zu 8), Berufungsbeklagte zu 8) und Revisionsklägerin zu 3),

4.

Kläger zu 9), Berufungsbeklagter zu 9) und Revisionskläger zu 4),

5.

Klägerin zu 10), Berufungsbeklagte zu 10) und Revisionsklägerin zu 5),

6.

Klägerin zu 11), Berufungsbeklagte zu 11) und Revisionsklägerin zu 6),



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



pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 13. März 2007 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Düwell, die Richter am Bundesarbeitsgericht Böck und Krasshöfer sowie den ehrenamtlichen Richter Lang und die ehrenamtliche Richterin Neumann für Recht erkannt:

Auf die Revisionen der Kläger wird das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 13. Januar 2006 - 17/13 Sa 220/05 - aufgehoben.

Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten des Revisionsverfahrens - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit von Versetzungen. 1

Die sechs Kläger (Kläger zu 1), 6), 8), 9), 10) und 11)) waren in der Abteilung 2
Rechnungswesen (FRA RE) der Beklagten, einer Fluggesellschaft, in Frankfurt am
Main beschäftigt.



Die Beklagte beschloss im Jahre 2002, ihr bisher dezentrales Rechnungswesen in Köln zu zentralisieren und damit alle in der Abteilung Rechnungswesen in Frankfurt am Main anfallenden Tätigkeiten nach Köln zu verlagern.

3

Am 16. Januar 2004 schloss die Beklagte mit ihrem örtlichen Betriebsrat einen „Interessenausgleich für Mitarbeiter der Abteilung FRA RE“ (im Folgenden: BV Redesign). Dieser lautet auszugsweise:

4

”

wird in Ausgestaltung des Interessenausgleiches/Sozialplanes vom 20.11.1992 in der Fassung vom 01.01.2001 im Rahmen des Projektes Redesign Rechnungswesen und Informationsprozesse bezüglich der Teilmaßnahme Verlagerung von FRA RE nach CGN folgende Betriebsvereinbarung geschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Der Interessenausgleich gilt für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Abteilung FRA RE.

§ 2 Verlagerung der Abteilung FRA RE

Im Rahmen des o.g. Projektes werden die Aufgaben und Arbeitsplätze der Abteilung FRA RE zum 01.04.2004 von Frankfurt nach Köln verlagert. Dies hat Auswirkungen für diejenigen Mitarbeiter, die zu diesem Zeitpunkt in der Abteilung FRA RE beschäftigt sind.

§ 3 Umgang mit den betroffenen Mitarbeitern

Mit dem Verschieben der Verlagerung von dem angedachten Termin 01.11.03 auf den 01.04.04 soll den betroffenen Mitarbeitern Gelegenheit gegeben werden, sich hinsichtlich anderer freier Stellen zu orientieren.

Darüber hinaus ist nach Absprache zwischen Mitarbeiter und Vorgesetztem die Aufstockung einer Teilzeittätigkeit auf Vollzeit möglich bzw. eine Verteilung der Teilzeitarbeit in andere Arbeitszeitmodelle.

...

§ 5 Bordverkaufsabrechnung

Der Bereich der Bordverkaufsabrechnung (7 BJ) verbleibt unter der bisherigen Gruppenleiterin in FRA. Die Auswahl der übrigen Mitarbeiter für die in FRA verbleibenden Arbeitsplätze erfolgt nach den Gesichtspunkten der Sozialauswahl.

...



§ 7 Schlußvorschriften

Die Betriebsvereinbarungen Stellenausschreibung und Auswahlrichtlinien bleiben von dieser Vereinbarung unberührt.“

„(7BJ)“ ist die Abkürzung für sieben Beschäftigungsjahre und bedeutet nach dem Sprachgebrauch der Beteiligten „sieben Vollzeitstellen“.

5

Bei dem in der Präambel zur BV Redesign erwähnten „Interessenausgleich/Sozialplan vom 20.11.1992 in der Fassung vom 01.01.2001“ handelt es sich um eine von der Beklagten mit ihrem Gesamtbetriebsrat abgeschlossene, bis 31. Dezember 1994 befristete Betriebsvereinbarung. Durch Vereinbarung mit dem Konzernbetriebsrat wurde diese Betriebsvereinbarung ab 1. Januar 2001 auf unbestimmte Zeit wieder in Kraft gesetzt. Der „Interessenausgleich/Sozialplan“ vom 20. November 1992 (im Folgenden: KBV-Interessenausgleich und KBV-Sozialplan) lautet, soweit hier von Interesse:

6

„Interessenausgleich

§ 1 Präambel

Zwischen GBR und Geschäftsleitung besteht Einvernehmen, daß die Auswirkungen der geplanten Umstrukturierungs- und Rationalisierungsmaßnahmen auf die einzelnen Betriebe noch nicht abschließend feststellbar sind, so daß der vorliegende Interessenausgleich nur eine Rahmenvereinbarung darstellt. Sobald detaillierte Konzepte über Art und Ausmaß der Betriebsänderungen vorliegen, wird auf Wunsch des örtlichen Betriebsrates ein örtlicher Interessenausgleich ergänzend verhandelt.

...

§ 3 Neubesetzung freier Arbeitsplätze

Die durch eine der o. g. Maßnahmen freiwerdenden Stellen werden in Bereichen, die vom Personalabbau betroffen sind, nur dann neu besetzt, wenn dies zur Aufrechterhaltung des ordnungsgemäßen [zu ergänzen wohl: Geschäftsbetriebes] unerlässlich ist.

§ 4 Vermittlung freier Arbeitsplätze

Gemäß § 3 zu besetzende, freie Arbeitsplätze werden auf der Grundlage der BetrVbgen ‚Stellenausschreibung‘ und ‚Auswahlrichtlinien‘ ausgeschrieben, sofern sie nicht durch Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter besetzt werden können, deren Arbeitsplatz entfallen ist. Vorrangig sollen Arbeitsplätze am gleichen Ort, im



selben Betrieb, einem anderen Unternehmensbetrieb oder bei anderen Konzerngesellschaften, nachrangig überörtlich im Unternehmens- und Konzernbereich angeboten und vermittelt werden.

Die Auswahl unter mehreren Bewerberinnen und Bewerbern, die örtlich zu vermitteln wären, erfolgt unter Beachtung ihrer sozialen Schutzwürdigkeit; dabei sind die vom BAG entwickelten Grundsätze zur sozialen Auswahl bei betriebsbedingten Kündigungen entsprechend anzuwenden. Alles weitere regelt die BetrVbg Soziale Auswahlrichtlinien (Anlage 3).

Sozialplan

§ 1 Ziel des Sozialplanes

Der Sozialplan dient dem Ausgleich und der Milderung wirtschaftlicher Nachteile und sozialer Härten, die aus Anlaß der Umstrukturierungs- und Rationalisierungsmaßnahmen entstehen und durch die im Interessenausgleich vereinbarten Regelungen nicht vermieden werden können.

§ 2 Geltungsbereich

(1) Der Sozialplan wird auf der Grundlage der geltenden Tarifverträge, insbesondere des Tarifvertrages Schutzabkommen vom 18.04.1980, abgeschlossen. Dieser Sozialplan gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Lufthansa-Bodenpersonals, deren Arbeitsplatz bzw. Stelle/Funktion infolge des Personalabbaus entfallen wird und die am 01.11.1992 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis gestanden haben, mit Ausnahme derjenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die

- in einem befristeten Arbeitsverhältnis stehen;
- eine Betriebszugehörigkeit von weniger als 6 Monaten aufweisen;
- leitende Angestellte gemäß § 5 BetrVerfG sind;
- die Voraussetzungen der jeweils geltenden Regelung zur Frühpensionierung erfüllen oder zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Vereinbarung bereits einen Aufhebungsvertrag geschlossen haben;
- die ihr Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen aufheben;
- aus personen- oder verhaltensbedingten Gründen oder gemäß § 626 BGB gekündigt wurden;
- ohne entsprechende Absprache mit Lufthansa ohne Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist ausscheiden.



(2) Aufgrund dieses Sozialplanes ergeben sich Ansprüche für Mitarbeiter,

- die aus betriebsbedingten Gründen ordentlich oder außerordentlich gekündigt werden;
- die umgesetzt, versetzt oder umgeschult werden;
- deren Arbeitsbedingungen in sonstiger Weise wesentlich verändert werden.

§ 3 Arbeitsplatzangebot

(1) Lufthansa bietet Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Tätigkeit in Qualität und/oder Quantität ganz oder teilweise entfällt, die Weiterbeschäftigung auf einem anderen freien Arbeitsplatz an. Vorrangig werden Arbeitsplätze am gleichen Ort im selben Betrieb, im selben Unternehmen oder im Konzern, nachrangig überörtlich im Unternehmens- und Konzernbereich angeboten.

(2) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Arbeitsplätze entfallen, werden geeignete und zumutbare freie Arbeitsplätze angeboten. Das Angebot enthält die gemäß § 3 BetrVbg 'Stellenausschreibung' erforderlichen Angaben, sowie den Hinweis auf evtl. erforderliche Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen.

(3) Der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter wird sodann eine Entscheidungsfrist zur Annahme des Angebots gegenüber dem zuständigen Personaldienst von 14 Tagen bzw. bei überörtlicher Versetzung von 4 Wochen eingeräumt. Innerhalb dieser Frist wird Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit gegeben, sich über den Arbeitsplatz zu informieren und/oder ihn zu besichtigen. Evtl. anfallende notwendige Kosten übernimmt Lufthansa im Rahmen der geltenden Bestimmungen (Handbuch Personal).

Werden Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter unter veränderten Vertragsbedingungen weiterbeschäftigt, gilt für die Festsetzung der Vergütung § 7 TV Schutzabkommen.

§ 4 Zumutbare Arbeitsplätze

(1) Lufthansa wird der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter nur Arbeitsplätze anbieten, die in funktioneller, regionaler, zeitlicher und sozialer Hinsicht zumutbar sind.

(2) Die funktionelle Zumutbarkeit ist gegeben, wenn die Anforderungen des neuen Arbeitsplatzes der Qualifikation (Ausbildung, Erfahrung, bisherige Tätigkeit) der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters entsprechen oder die erforderliche Qualifikation durch eine sachgerechte und zumutbare Umschulungsmaßnahme erworben werden kann.

(3) Bei Beurteilung der regionalen Zumutbarkeit sind insbesondere die Dauer der bisherigen Beschäftigung am selben Ort, die familiären Bindungen sowie das Mobilitätsanfordernis des bisher-



rigen Arbeitsplatzes zu berücksichtigen. Bis zu einer Beschäftigungszeit von 15 Jahren wird ein anderer Arbeitsplatz in Deutschland in der Regel als regional zumutbar angesehen.

(4) Bei Beurteilung der zeitlichen Zumutbarkeit sind Dauer und Lage der Arbeitszeit des angebotenen Arbeitsplatzes mit der des bisherigen Arbeitsplatzes zu vergleichen. Kann bisher vollzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern nur ein Teilzeitarbeitsplatz angeboten werden, haben diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Wahlmöglichkeit, ob sie den Arbeitsplatz annehmen oder das Unternehmen unter Zahlung der Abfindung gemäß § 6 verlassen möchten. Abs. (6) findet keine Anwendung.

(5) Bei Beurteilung der sozialen Zumutbarkeit werden insbesondere soziale Härten berücksichtigt. Ein besonderer Härtefall liegt insbesondere vor, wenn die Versetzung

- die aktuelle und in Zukunft erforderliche Betreuung und Versorgung pflegebedürftiger Ehegatten, Eltern oder Lebenspartner sowie pflegebedürftiger unterhaltsberechtigter Kinder unmöglich macht;
- aufgrund einer schwerwiegenden gesundheitlichen Beeinträchtigung eine besondere Belastung für die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter beinhaltet.

Der Abbruch einer begonnenen Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme kann im Einzelfall ebenfalls eine besondere Härte darstellen. In diesem Fall findet die Regelung des Abs. (4) Satz 2 und 3 entsprechende Anwendung.

(6) Lehnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen zumutbaren Arbeitsplatz ab, so entfallen alle Ansprüche aus diesem Sozialplan.“

Darüber hinaus besteht bei der Beklagten eine Betriebsvereinbarung über soziale Auswahlrichtlinien vom 20. November 1992 (im Folgenden: BV Sozialauswahl), die ua. folgende Regelungen enthält:

„Präambel

Veränderte wirtschaftliche Rahmenbedingungen erfordern eine Anpassung der Arbeitsstrukturen bei Lufthansa. Arbeitsplätze werden entfallen und den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern müssen neue Arbeitsplätze zugewiesen werden. Soweit keine neuen Arbeitsplätze vorhanden sind, können betriebsbedingte Kündigungen nicht ausgeschlossen werden. Soweit bei Auswahlentscheidungen soziale Gesichtspunkte zu berücksichtigen sind, gelten die nachfolgenden sozialen Auswahlrichtlinien.

7



§ 1

Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Lufthansa-Bodenpersonals in Deutschland.

§ 2

Grundsätze

(1)

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genießen Kündigungsschutz im Rahmen sozialer Kriterien, die in einem ersten Schritt durch ein Punkteschema gewichtet werden. Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, die die höchste Punktezahl erreichen, genießen den höchsten Schutz.

(2)

Im Rahmen einer abschließenden Prüfung erfolgt eine Begutachtung unter sozialen Gesichtspunkten. Zur Vermeidung unbilliger Härten werden hierbei soziale Kriterien, die nicht in § 3 erfaßt sind, in einer angemessenen Gewichtung zusätzlich berücksichtigt.

(3)

Bei insgesamt gleich zu bewertender Schutzwürdigkeit genießen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der längsten Betriebszugehörigkeit den höchsten Schutz.

(4)

Sind bei der Zuweisung neuer Arbeitsplätze soziale Kriterien zu berücksichtigen, haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, bei denen aufgrund der Dauer der Beschäftigungszeit die ordentliche Kündigung ausgeschlossen ist, absoluten Vorrang.

§ 3

Punkteschema

- Pro Lebensjahr über 20
1 Punkt max. 30 Punkte
- Pro begonnenes Jahr Betriebszugehörigkeit
2 Punkte max. 30 Punkte
- Je unterhaltsabhängiges Kind
5 Punkte max. 30 Punkte
- Schwerbehinderung (GdB 50)
10 Punkte;
für jeweils weitere 10 GdB
1 Punkt
insgesamt max. 15 Punkte



§ 4

Zuweisung anderer angemessener Aufgaben

(1)

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, bei denen aufgrund der Dauer der Betriebszugehörigkeit die ordentliche Kündigung ausgeschlossen ist, wird die Punktezahl, sofern hinsichtlich der Zuweisung anderer angemessener Aufgaben eine soziale Auswahl innerhalb dieses Mitarbeiterkreises erforderlich wird, abweichend vom Punkteschema des § 3, nach folgendem Schema ermittelt:

- Pro Lebensjahr über 40
1 Punkt
- Pro Jahr Betriebszugehörigkeit
ab 15 Jahre 1 Punkt

(2)

Im Rahmen einer abschließenden Prüfung erfolgt eine Begutachtung unter weiteren sozialen Gesichtspunkten. Diese Kriterien werden, abgesehen von den Fällen besonderer Behinderungen der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters, jedoch nur dann berücksichtigt, wenn die Zuweisung an einen anderen Ort, oder eine Veränderung der Dauer der Arbeitszeit erfolgen soll.“

Die Beklagte beantragte mit Schreiben vom 20. Februar 2004 bei ihrem örtlichen Betriebsrat die Zustimmung zu den Versetzungen von 20 Arbeitnehmern der Abteilung FRA RE von Frankfurt am Main nach Köln zum 1. April 2004. Unter diesen Arbeitnehmern befanden sich auch die Kläger. Nachdem der Betriebsrat die Zustimmung verweigert hatte, teilte ihm die Beklagte mit Schreiben vom 11. März 2004 mit, sie werde die Maßnahmen vorläufig durchführen. Dem widersprach der Betriebsrat. Daraufhin leitete die Beklagte beim Arbeitsgericht Frankfurt am Main ein Beschlussverfahren gemäß § 99 Abs. 4, § 100 Abs. 2 Satz 3 BetrVG ein.

8

Das Arbeitsgericht hat die Zustimmung des Betriebsrats ersetzt und festgestellt, dass die Versetzungen der Arbeitnehmer als vorläufige personelle Maßnahmen dringend erforderlich seien. Die vom Betriebsrat eingelegte Beschwerde blieb vor dem Landesarbeitsgericht erfolglos. Das Bundesarbeitsgericht hat die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen die Zustimmungsersetzung zurückgewiesen und das Beschlussverfahren im Übrigen eingestellt.

9

Mit Schreiben vom 25. März 2004 teilte die Beklagte den Klägern mit, dass beabsichtigt sei, sie vorläufig mit Wirkung zum 1. April 2004 nach Köln zu versetzen.

10



Sie bat die Kläger, ihr die Sozialdaten mitzuteilen, die bei der sozialen Auswahl berücksichtigt werden könnten. Nach entsprechender Überprüfung kam die Beklagte zu dem Ergebnis, dass die Kläger keine sozialen Gesichtspunkte angegeben hätten, die eine Abweichung von dem Punkteschema der BV Sozialauswahl rechtfertigen würden. Außerdem sprach sie gegenüber den Klägern zu 1), 6), 9), 10) und 11) mit Schreiben vom 17. Juni 2004 außerordentliche Änderungskündigungen mit Auslaufristen bis 31. Dezember 2004 aus. Gegenüber der Klägerin zu 8) sprach sie mit Schreiben vom 20. September 2004 eine ordentliche Änderungskündigung zum 31. März 2005 aus. Alle Kläger haben das Änderungsangebot (sc. Weiterbeschäftigung in Köln ab dem 1. Januar 2005 bzw. 1. April 2005) unter Vorbehalt angenommen und Änderungsklagen erhoben. Über diese ist bislang noch nicht rechtskräftig entschieden.

Der Kläger zu 1) ist seit 1. Januar 1986 bei der Beklagten in Frankfurt am Main beschäftigt, seit 1992 als Sachbearbeiter im Rechnungswesen. Er wurde am 12. Januar 1964 geboren, ist verheiratet und zwei minderjährigen Kindern unterhaltspflichtig. Seine Ehefrau ist mit einem Grad von 30 behindert. Sie ist berufstätig und arbeitet in Wechselschicht. Der im Zeitpunkt der Klageerhebung neunjährige Sohn des Klägers zu 1) befand sich auf Grund von Geburt an bestehender grob- und feinmotorischer Probleme von seinem 3. bis 6. Lebensjahr in Ergotherapie und wurde auf Grund eines Schulunfalles im Jahre 2003 wieder zur Ergotherapie angemeldet. Die Schwiegereltern des Klägers zu 1) leben zeitweise in Spanien. Während deren Abwesenheit versorgen der Kläger zu 1) und seine Ehefrau deren Post und pflegen die am Wohnort befindlichen Gräber. Während der Abwesenheit der Schwiegereltern betreut der Kläger zu 1) ferner die schwerbehinderte Tante der Ehefrau und deren schwerbehinderten Lebensgefährten, die ebenfalls in unmittelbarer Nähe wohnen. Der Kläger zu 1) verfügt über eine vermietete Eigentumswohnung, deren Finanzierung noch ca. 15 Jahre läuft und erledigt Verwaltungsangelegenheiten hinsichtlich dieser Wohnung.

11

Der Kläger zu 6) ist seit 1. Mai 1985 bei der Beklagten in Frankfurt am Main als kaufmännischer Sachbearbeiter im Rechnungswesen beschäftigt. Seine wöchentliche Arbeitszeit beträgt 15 Stunden und zwar mittwochs und donnerstags jeweils 7,5 Stunden. Er wurde am 5. März 1959 geboren, ist verheiratet und einer sechsjährigen Tochter unterhaltspflichtig. Die Tochter wurde im Jahre 2003 eingeschult, ist morgens um 8.00 Uhr zur Schule zu bringen und spätestens gegen 17.30 Uhr aus der Betreuung abzuholen. Der Kläger hat gesundheitliche Probleme, ua. mit der Halswirbelsäule, mit Herz-Kreislauf sowie mit dem Blutdruck.

12



Die Klägerin zu 8) ist seit 1. Februar 1991 bei der Beklagten in Frankfurt am Main als kaufmännische Sachbearbeiterin im Rechnungswesen tätig. Sie wurde am 18. Juli 1954 geboren, ist verheiratet und keinen Kindern mehr unterhaltspflichtig. Sie leidet an Bandscheibenbeschwerden und ist mit einem Grad von 30 behindert. Durch Bescheid der Bundesagentur für Arbeit vom 18. Juni 2004 ist sie einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt. Ihr Ehemann ist herzkrank und musste sich im März 2004 einer Herzoperation unterziehen. Eine weitere Herzoperation steht bevor. Die Eheleute verfügen über Hauseigentum, das zur Zeit noch mit ca. 176.000,00 Euro belastet ist. Neben dem Darlehen für das Haus müssen noch weitere Verbindlichkeiten mit ca. 400,00 Euro monatlich abgetragen werden.

13

Der Kläger zu 9) ist seit 1. Mai 1988 bei der Beklagten in Frankfurt am Main als kaufmännischer Angestellter, zuletzt im Rechnungswesen, beschäftigt. Er wurde am 10. Februar 1963 geboren, ist verheiratet und zwei Kindern unterhaltspflichtig.

14

Die Klägerin zu 10) ist seit 1986 bei der Beklagten in Frankfurt am Main als kaufmännische Sachbearbeiterin im Rechnungswesen tätig. Gemäß ihrem Arbeitsvertrag wird für sie der 1. September 1984 als sog. „technisches Eintrittsdatum“ zugrunde gelegt. Sie arbeitete zuletzt 27,5 Stunden in der Woche. Bis Frühjahr 2003 war sie mit „Bordverkaufsabrechnungen“ beschäftigt, danach mit Abrechnungstätigkeiten für „miles and more“. Sie wurde am 5. Januar 1965 geboren, ist verheiratet und drei Kindern unterhaltspflichtig.

15

Die Klägerin zu 11) ist nach ihren Angaben seit 22. Mai 1987 und nach Angaben der Beklagten seit 21. März 1988 bei der Beklagten in Frankfurt am Main als kaufmännische Sachbearbeiterin im Rechnungswesen beschäftigt. Sie wurde am 6. August 1953 geboren und ist mit einem Grad von 20 behindert. Sie erwarb vor ca. zwei Jahren eine Eigentumswohnung und betreut ihre pflegebedürftige und gehbehinderte Mutter.

16

Die vorformulierten Arbeitsverträge der Kläger zu 1), 6), 9), 10) und 11) enthalten folgende Klauseln: „Beschäftigungsort ist Frankfurt“ bzw. „Arbeitsort ist Frankfurt“. Weiter war vereinbart, dass sich die Rechte und Pflichten des jeweiligen Mitarbeiters aus den jeweils gültigen Tarifverträgen, den Betriebsvereinbarungen und Dienstvorschriften der DLH ergeben. Die DLH behielt sich vor, die Mitarbeiter entsprechend ihren Leistungen und Fähigkeiten mit einer anderen im Interesse des Unternehmens liegenden Tätigkeit zu betrauen. Der Vorbehalt erstreckte sich auch auf eine Beschäftigung an einem anderen Ort als Frankfurt oder bei einer Tochtergesellschaft der DLH.

17



Im Arbeitsvertrag der Klägerin zu 8) heißt es ua.:

18

„1. Beginn und Ort der Beschäftigung

(1)

Frau ... wird ab ... bei FRA RE 8 in Frankfurt beschäftigt.

(2)

Lufthansa kann Frau ... entsprechend ihren Leistungen und Fähigkeiten mit einer anderen im Interesse der Lufthansa liegenden Aufgabe betrauen, sie an einem anderen Ort sowie vorübergehend auch bei einem anderen Unternehmen einsetzen.

2. Rechte und Pflichten

Die gegenseitigen Rechte und Pflichten ergeben sich aus dem Gesetz, den Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen der Lufthansa in ihrer jeweils geltenden Fassung und aus den Bestimmungen dieses Vertrages.“

Vor Ausspruch der Versetzungen hatte die Beklagte für alle Beschäftigten der Abteilung Rechnungswesen in Frankfurt am Main (FRA RE) die ihnen entsprechend § 3 BV Sozialauswahl zustehenden Punkte errechnet und eine Punktetabelle erstellt.

19

Nachdem, wie in der BV Redesign geregelt, insgesamt acht Arbeitsplätze im Bereich „Bordverkaufsabrechnung“ in Frankfurt am Main verbleiben sollten, wählte die Beklagte die acht Arbeitnehmer mit der höchsten Punktzahl für diesen Verbleib aus.

20

Die Arbeitnehmerin mit der höchsten Punktzahl, F, schied zum 1. August 2004 mit Erreichen des Rentenalters aus dem Betrieb aus. Der Arbeitnehmer mit der zweithöchsten Punktzahl, B, ist langfristig arbeitsunfähig erkrankt. Die Arbeitnehmerinnen K, N und P wurden nicht versetzt. Deren Tätigkeiten (Arbeitnehmerinnen K und N im Kassenbereich und Arbeitnehmerin P in der Sachanlagenverwaltung) wurden nicht nach Köln verlagert.

21

Die Kläger meinen, ihre Versetzungen seien nicht durch das Weisungsrecht der Beklagten gedeckt. So habe sich ihr Arbeitsvertrag dahingehend konkretisiert, dass sie ihre Arbeitsleistung nur in Frankfurt am Main erbringen müssten. Des Weiteren habe die Beklagte bei der Auswahl der Mitarbeiter, die im Bereich „Bordverkaufsabrechnung“ in Frankfurt am Main weiterbeschäftigt würden, die Bestimmungen der BV Sozialauswahl nicht hinreichend beachtet. Außerdem verstießen die Versetzungen gegen § 4 KBV-Sozialplan, da ihnen eine Beschäftigung in Köln auf Grund der langen Wegezeiten und ihrer jeweiligen persönlichen Situationen nicht zumutbar sei. Es habe für

22



eine Verlagerung ihrer Arbeitsplätze im Bereich Rechnungswesen von Frankfurt am Main nach Köln keine wirtschaftliche und organisatorische Notwendigkeit bestanden.

Die Kläger haben beantragt,

23

1. festzustellen, dass die mit Schreiben vom 25. März 2004 ausgesprochenen vorläufigen Versetzungen zur Abteilung CGN RE/A mit Dienstort Köln/Deutz mit Wirkung ab dem 1. April 2004 unwirksam sind;
2. die Beklagte zu verurteilen, sie mit den bisherigen Aufgaben als kaufmännischer Sachbearbeiter bzw. kaufmännische Sachbearbeiterin im Rechnungswesen am Dienstort Frankfurt, Luft-hansa-Basis, zu beschäftigen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie ist der Ansicht, auf Grund ihres Weisungsrechtes zur Versetzung der Kläger berechtigt zu sein. So habe sie sich aus wirtschaftlichen, kundenbezogenen und operationellen Gründen entschieden, das bisher an zehn Standorten durchgeführte Rechnungswesen in Köln zu zentralisieren. Dort seien neben dem Finanzvorstand die Bereichsleitung Rechnungswesen, die Abteilung Konzernbilanz und Konzernsteuerung, die Hauptabteilung externes Rechnungswesen Deutschland und die zentrale Geschäftsbuchhaltung sowie die Kreditkartenabteilung angesiedelt. Die Versetzungen entsprächen auch billigem Ermessen und seien insbesondere entsprechend den Bestimmungen der BV Redesign, der BV Sozialauswahl und der KBV erfolgt.

24

Das Arbeitsgericht hat den ursprünglich einzeln erhobenen Klagen stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die von der Beklagten angestrebten Berufungsverfahren zur gemeinsamen Verhandlung und Entscheidung verbunden und die Klagen abgewiesen sowie die Revision zugelassen. Mit ihren Revisionen verfolgen die Kläger ihre Klagebegehren weiter, während die Beklagte die Zurückweisung der Revisionen beantragt.

25

Entscheidungsgründe

Die zulässigen Revisionen sind begründet. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts hält einer revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand, soweit es zu dem Ergebnis gelangt ist, die Versetzungen verstießen nicht gegen Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung. Da der Senat mangels tatsächlicher Feststellungen nicht abschließend entscheiden kann, ob die von der Beklagten mit Schreiben vom 25. März 2004

26



ausgesprochenen Versetzungen durch ihr Weisungsrecht nach § 106 GewO gedeckt sind, war die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts aufzuheben und die Sache an das Berufungsgericht zurückzuverweisen.

I. Die streitgegenständlichen Versetzungen waren bereits Gegenstand eines arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens zwischen der Beklagten und ihrem örtlichen Betriebsrat in Frankfurt am Main. 27

Die rechtskräftige Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats nach § 99 Abs. 4 BetrVG zu den Versetzungen der Kläger entfaltet keine präjudizielle Wirkung zu Lasten der von den personellen Maßnahmen iSd. § 99 Abs. 1 BetrVG betroffenen Arbeitnehmer (*BAG 3. Mai 1994 - 1 ABR 58/93 - BAGE 77, 1; 22. März 1983 - 1 ABR 49/81 - BAGE 42, 121; für den Fall der Versetzung ausdrücklich: Sächs. LAG 17. Januar 2001 - 2 Sa 408/00 - NZA-RR 2001, 641*). 28

Deshalb hatte der Senat die Rechtswirksamkeit der streitgegenständlichen Versetzungen ohne Bindung an das rechtskräftig entschiedene Zustimmungsersetzungsverfahren zu beurteilen. 29

II. Ob die Beklagte berechtigt ist, den den Klägern zunächst zugewiesenen Arbeitsort zu ändern, ist anhand § 106 Satz 1 GewO zu beurteilen. 30

1. Nach § 106 Satz 1 GewO darf der Arbeitgeber den Ort der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit dieser nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt ist. 31

a) Arbeitsvertraglich haben die Parteien keine verbindliche Festlegung dahingehend getroffen, dass die Kläger ihre Arbeitsleistung ausschließlich in Frankfurt am Main erbringen müssen. Zwar enthalten alle Arbeitsverträge den Vermerk, dass die Beschäftigung der Kläger in Frankfurt am Main erfolgt. Damit war zunächst als Ort der Arbeitsleistung Frankfurt am Main vereinbart, so dass insoweit die Zuweisung eines anderen Arbeitsortes auf Grund des § 106 Satz 1 GewO ausscheiden würde. Alle Arbeitsverträge enthalten darüber hinaus jedoch die Vereinbarung, dass die Beklagte das Recht hat, den Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin entsprechend ihren Leistungen und Fähigkeiten mit anderen Aufgaben und Tätigkeiten zu betrauen und dass dies auch den Einsatz an einem anderen Ort beinhaltet. Damit haben die Parteien eine Erweite- 32



zung des Weisungsrechtes der Beklagten bezüglich des Ortes der Arbeitsleistung vereinbart.

b) Diese Erweiterung des Weisungsrechtes hält einer Kontrolle am Maßstab der §§ 305 ff. BGB stand. 33

aa) Die Regelungen zur Gestaltung der Schuldverhältnisse durch Allgemeine Geschäftsbedingungen in der Fassung des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes finden Kraft geänderter Bereichsausnahme in § 310 Abs. 4 BGB auch auf das Arbeitsrecht Anwendung. Für sie gilt die Übergangsvorschrift des Art. 229 § 5 EGBGB. Nach Art. 229 § 5 Satz 1 EGBGB ist auf Schuldverhältnisse, die vor dem 1. Januar 2002 entstanden sind, das bis zu diesem Zeitpunkt geltende Recht weiter anzuwenden. Das gilt nach Art. 229 § 5 Satz 2 EGBGB auch für „Dauerschuldverhältnisse“ mit der Maßgabe, dass ab dem 1. Januar 2003 das neue Recht Anwendung findet. Seitdem sind die neugefassten §§ 305 bis 310 BGB anzuwenden. Vertrauensschutz hat der Gesetzgeber damit nur bis zum 31. Dezember 2002 eingeräumt. 34

Die Arbeitsverträge der Parteien wurden vor dem 1. Januar 2002 geschlossen. Die Regelungen über das Recht zur Zuweisung eines anderen Arbeitsortes unterfielen damit bis zum 31. Dezember 2002 dem im Zeitpunkt des Vertragsschlusses geltenden Recht. Seit dem 1. Januar 2003 sind die von der Beklagten vorformulierten Klauseln (auch bei nur einmaliger Verwendung) am Maßstab der §§ 305 ff. BGB zu überprüfen, § 310 Abs. 3 Nr. 2 iVm. § 13 BGB (*BVerfG 23. November 2006 - 1 BvR 1909/06 - NZA 2007, 85*). 35

bb) Die vorformulierten Klauseln, mit der die Beklagte ihr Direktionsrecht erweitert hat, sind weder gemäß § 308 Nr. 4 BGB unwirksam noch benachteiligen sie die Kläger iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unangemessen. Sie verstoßen auch nicht gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. 36

(1) Nach § 308 Nr. 4 BGB ist in Allgemeinen Geschäftsbedingungen die Vereinbarung eines Rechtes des Verwenders, die versprochene Leistung zu ändern oder von ihr abzuweichen, wenn nicht die Vereinbarung der Änderung oder Abweichung unter Berücksichtigung der Interessen des Verwenders für den anderen Vertragsteil zumutbar ist, unwirksam. Die Vorschrift erfasst nur einseitige Bestimmungsrechte hinsichtlich der Leistung des Verwenders. Das folgt auch aus den Gesetzesmaterialien zum AGB-Gesetz, die ausschließlich Beispiele für Änderungen der Verwenderleistungen nennen 37



(BT-Drucks. 7/3919 S. 25). Sie ist damit nicht auf das Leistungsbestimmungsrecht des Arbeitgebers als Verwender im Hinblick auf die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers anzuwenden (*Senat 11. April 2006 - 9 AZR 557/05 - AP BGB § 307 Nr. 17 = EZA BGB 2002 § 308 Nr. 5*).

(2) Die Direktionsrechtsklausel hält der Inhaltskontrolle nach § 307 BGB stand. 38
Sie benachteiligt die Kläger nicht unangemessen.

Nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB sind Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam, wenn sie den Vertragspartner entgegen Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Eine formularmäßige Vertragsbestimmung ist unangemessen, wenn der Verwender durch einseitige Vertragsgestaltung missbräuchlich eigene Interessen auf Kosten seines Vertragspartners durchzusetzen versucht, ohne von vornherein auch dessen Belange hinreichend zu berücksichtigen und ihm einen angemessenen Ausgleich zu gewähren. Die Feststellung einer unangemessenen Benachteiligung setzt eine wechselseitige Berücksichtigung und Bewertung rechtlich anzuerkennender Interessen der Vertragspartner voraus. Bei diesem Vorgang sind auch grundrechtlich geschützte Rechtspositionen zu beachten. Zur Beurteilung der Unangemessenheit ist ein genereller, typisierender, vom Einzelfall losgelöster Maßstab anzulegen. Im Rahmen der Inhaltskontrolle sind dabei Art und Gegenstand, Zweck und besondere Eigenart des jeweiligen Geschäftes zu berücksichtigen. Zu prüfen ist, ob der Klauselinhalt bei der in Rede stehenden Art des Rechtsgeschäftes generell unter Berücksichtigung der typischen Interessen der beteiligten Verkehrskreise eine unangemessene Benachteiligung des Vertragspartners ergibt (*Senat 11. April 2006 - 9 AZR 557/05 - AP BGB § 307 Nr. 17 = EzA BGB 2002 § 308 Nr. 5*). 39

Unter Berücksichtigung der im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten (§ 310 Abs. 4 Satz 2 BGB) werden die Kläger durch die Vorbehalte in ihren Arbeitsverträgen nicht unangemessen benachteiligt. Das vereinbarte Recht zur Zuweisung eines anderen Arbeitsortes wird den Interessen beider Vertragsparteien gerecht. Im Rahmen der Kontrolle von Allgemeinen Geschäftsbedingungen sind nicht nur rechtliche, sondern auch tatsächliche Besonderheiten des Arbeitslebens zu berücksichtigen. Gefordert ist die Beachtung aller dem Arbeitsverhältnis innewohnenden Besonderheiten (*Senat 11. April 2006 - 9 AZR 557/05 - aaO*). 40

Die arbeitsvertraglichen Zuweisungsklauseln entsprechen materiell der Regelung in § 106 Satz 1 GewO. Danach kann der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen 41



nicht durch Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Eine Leistungsbestimmung entspricht billigem Ermessen, wenn die wesentlichen Umstände des Falles abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt worden sind. Nichts anderes bestimmen die Zuweisungsklauseln der Arbeitsverträge. Danach steht das Direktionsrecht der Beklagten nur unter dem Vorbehalt auch der Beachtung der Interessen der Kläger zu. Die Zuweisung darf nämlich nur entsprechend den „Leistungen und Fähigkeiten“ der Kläger erfolgen. Somit kann sich die Beklagte, wie es auch § 106 Satz 1 GewO verlangt, bei der Ausübung ihres Direktionsrechtes auf Grund der arbeitsvertraglichen Zuweisungsklausel nicht allein von ihren Interessen leiten lassen. Sie hat einen angemessenen Ausgleich der beiderseitigen Interessen vorzunehmen. Versetzungsklauseln tragen dem im Arbeitsrecht bestehenden spezifischen Anpassungs- und Flexibilisierungsbedürfnis Rechnung. Der Arbeitsvertrag bedarf als Dauer-schuldverhältnis einer ständigen, bei Vertragsschluss gedanklich nicht vorwegnehmbar-en Anpassung. Die Einflussfaktoren sind im Arbeitsrecht so zahlreich und vielgestaltig, dass gesicherte Prognosen kaum möglich sind.

Der Arbeitnehmer erhält zudem für die von ihm abverlangte Flexibilität eine entsprechende stärkere Sicherung seines Arbeitsverhältnisses im Falle betriebsbedingter Kündigungen. Durch eine weite Versetzungsklausel erweitert sich der Kreis der Sozialauswahl, da die Arbeitnehmer auf allen in Frage kommenden Arbeitsplätzen einzubeziehen sind. Im Umfange der Versetzungsmöglichkeiten hat der Arbeitgeber zudem zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze zur Verfügung stehen. Diese Kompensation beruht auf den Besonderheiten des Kündigungsschutzrechtes und ist daher eine Besonderheit des Arbeitsrechtes, die einer weitergehenden AGB-Kontrolle entgegensteht (*Senat 11. April 2006 - 9 AZR 557/05 - AP BGB § 307 Nr. 17 = EzA BGB 2002 § 308 Nr. 5*).

42

Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze stellen die hier zu beurteilenden Klauseln keine unangemessene Benachteiligung der Kläger dar.

43

cc) Die Vertragsregelungen werden auch den formellen Anforderungen des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB gerecht, obwohl keine konkreten Zuweisungsgründe vereinbart worden sind.

44

Nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB sind Verwender Allgemeiner Geschäftsbedingungen entsprechend den Grundsätzen von Treu und Glauben verpflichtet, Rechte und Pflichten ihrer Vertragspartner möglichst klar und durchschaubar darzustellen. Dazu

45



gehört auch, dass Allgemeine Geschäftsbedingungen wirtschaftliche Nachteile und Belastungen insoweit erkennen lassen, wie dies nach den Umständen gefordert werden kann. Auch einseitige Bestimmungsvorbehalte können nur hingenommen werden, soweit sie bei unsicherer Entwicklung der Verhältnisse als Instrument der Anpassung notwendig sind und den Anlass, aus dem das Bestimmungsrecht entsteht, sowie die Richtlinien und Grenzen seiner Ausübung möglichst konkret angeben (*BGH 19. Oktober 1999 - XI ZR 8/99 - NJW 2000, 651*).

Nach diesen Grundsätzen war es nicht notwendig, die Gründe für eine Änderung des Beschäftigungsortes in die Vertragsklauseln aufzunehmen. Eine Konkretisierungsverpflichtung würde dem Bedürfnis des Arbeitgebers, auf im Zeitpunkt des Vertragsschlusses nicht vorhersehbare Veränderungen reagieren zu können, nicht gerecht. Die Aufzählung aller in einer möglicherweise fernen Zukunft einmal in Betracht kommenden Gründe stößt auf Schwierigkeiten und die Zusammenfassung unter einen Oberbegriff wie „sachlicher Grund“ führt zu Leerformeln, die nicht mehr Klarheit verschaffen würden. Im Übrigen erfährt der Arbeitnehmer auch bei einer konkreteren Fassung nicht mehr, als er ohnehin weiß, nämlich dass die tatsächlichen Umstände aus der Sphäre des Arbeitgebers (wirtschaftliche oder betriebliche Gründe) oder aus seiner eigenen Sphäre (in der Person oder im Verhalten) resultieren können. Offen bliebe immer noch, welche konkreten wirtschaftlichen, betrieblichen und persönlichen Gründe eine Änderung des Arbeitsortes rechtfertigen (*Senat 11. April 2006 - 9 AZR 557/05 - AP BGB § 307 Nr. 17 = EzA BGB 2002 § 308 Nr. 5*).

Auch in diesem Zusammenhang ist von maßgebender Bedeutung, dass das Gesetz dem Arbeitgeber ein sehr weitgehendes Bestimmungsrecht einräumt. Nach § 106 Satz 1 GewO kann er Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Die Regelung in § 106 Satz 1 GewO trägt damit der Gegebenheit Rechnung, dass Arbeitsverträge nur eine rahmenmäßig umschriebene Leistungspflicht festlegen können.

dd) Die Zulässigkeit einer, auf Grund eines im Arbeitsvertrag zulässig vereinbarten Versetzungsvorbehaltes, angeordneten konkreten Versetzung unterliegt dann der sog. Ausübungskontrolle, dh. es ist zu überprüfen, ob sie billigem Ermessen entspricht, § 106 Satz 1 GewO (vgl. unten).



c) Der Ort, an dem die Kläger ihre Arbeitsleistungen erbringen müssen, hat sich nicht auf Frankfurt am Main konkretisiert. Das Weisungsrecht der Beklagten ist deshalb nicht auf Frankfurt am Main als Arbeitsort beschränkt. 49

Arbeitspflichten können sich nach längerer Zeit auf bestimmte Arbeitsbedingungen konkretisieren (vgl. BAG 3. Juni 2004 - 2 AZR 577/03 - AP BetrVG 1972 § 102 Nr. 141 = EzA KSchG § 1 Soziale Auswahl Nr. 55). Dazu genügt jedoch nicht schon der bloße Zeitablauf. Vielmehr müssen besondere Umstände hinzutreten, auf Grund derer der Arbeitnehmer erkennen kann und vertrauen darf, dass er nicht in anderer Weise eingesetzt werden soll (vgl. Senat 11. April 2006 - 9 AZR 557/05 - AP BGB § 307 Nr. 17 = EzA BGB 2002 § 308 Nr. 5). 50

Zwar sind die Kläger bereits langjährig in der Abteilung Rechnungswesen in Frankfurt am Main beschäftigt worden. Es fehlt jedoch an besonderen Umständen, denen sie hätten entnehmen können, dass sie künftig nicht an einem anderen Arbeitsort eingesetzt würden. Dass ein Arbeitnehmer sich im Laufe der Zeit bezüglich der Gestaltung seines persönlichen Umfeldes an der ausgeübten Tätigkeit und insbesondere am Ort seiner Arbeitsleistung ausrichtet, ist nur eine Folge der langjährigen Tätigkeit und begründet, ohne dass weitere Umstände hinzutreten, keine Konkretisierung auf einen bestimmten Arbeitsort. 51

Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht solche besonderen Umstände auch nicht darin gesehen, dass die Beklagte in der Vergangenheit auf die arbeitsvertraglich vorbehaltene örtliche Versetzungsbefugnis nicht hingewiesen hatte. Allein daraus, dass ein Vertragspartner auf das Bestehen eines vertraglich vereinbarten Rechtes über einen längeren Zeitraum nicht hinweist, darf der andere Vertragspartner nicht den Schluss ziehen, sein Vertragspartner werde von seinem Recht keinen Gebrauch mehr machen. Es kann nicht im Interesse einer vertrauensvollen und gedeihlichen Zusammenarbeit in einem Arbeitsverhältnis liegen, dass der Arbeitgeber in bestimmten zeitlichen Abständen den Arbeitnehmer darauf hinweist, dass er weiterhin beabsichtige, von seinem Recht, auch einen anderen Arbeitsort zuzuweisen, Gebrauch zu machen, sobald er es für erforderlich halten werde. 52

Eine Konkretisierung der Arbeitsverpflichtung auf den Arbeitsort Frankfurt am Main trat auch nicht auf Grund des § 41 Abs. 3 Unterabs. 1 des Manteltarifvertrages Nr. 14 für das Bodenpersonal der Deutschen Lufthansa AG (DLH), der Lufthansa Service GmbH (LSG) und der Condor Flugdienst GmbH (CFG) ein. Diese Tarifnorm schließt zwar nach einer Beschäftigungszeit von 15 Jahren das Recht zur ordentlichen 53



Kündigung einschließlich der ordentlichen Änderungskündigung durch den Arbeitgeber aus. § 41 Abs. 3 Unterabs. 2 MTV Nr. 14 bestimmt aber ausdrücklich: „Das Recht von DLH/LSG/CFG, dem unkündbaren Mitarbeiter aus gerechtfertigtem Grunde andere Aufgaben zu übertragen, bleibt hiervon unberührt. DLH/LSG/CFG sind zur Übertragung anderer angemessener Aufgaben verpflichtet, wenn der bisherige Arbeitsplatz des unkündbaren Mitarbeiters wegfällt.“ Damit stellt der MTV Nr. 14 ausdrücklich klar, dass die Übertragung anderer Aufgaben durch den Arbeitgeber im Wege des Weisungsrechtes aus „gerechtfertigtem Grunde“, wozu insbesondere der Wegfall des bisherigen Arbeitsplatzes zählt, durch den Ausschluss der Änderungskündigung nicht berührt werden soll. Das Recht zur Übertragung anderer Aufgaben umfasst aber zwangsläufig auch das Recht des Arbeitgebers, diese Aufgaben an einem anderen Ort als dem bisherigen vom Arbeitnehmer erledigen zu lassen. Für eine gegenteilige Annahme ergeben sich aus der Tarifnorm keine Anhaltspunkte.

Den Revisionsklägern kann auch nicht darin gefolgt werden, dass die KBV zu einer Konkretisierung der Arbeitsverhältnisse der Kläger auf den Arbeitsort Frankfurt am Main geführt habe. Unabhängig von seiner Unanwendbarkeit auf den Streitfall (vgl. unten) zeigt auch § 4 Abs. 3 KBV-Sozialplan, dass im Falle des Wegfalles des Arbeitsplatzes eines Arbeitnehmers für diesen ein anderer Arbeitsplatz in Deutschland bis zu einer Beschäftigungszeit von 15 Jahren in der Regel als regional zumutbar anzusehen ist und im Übrigen bei der Beurteilung der regionalen Zumutbarkeit insbesondere die Dauer der bisherigen Beschäftigung am selben Ort, die familiären Bindungen sowie das Mobilitätserfordernis des bisherigen Arbeitsplatzes zu berücksichtigen sind. Damit geht auch diese Bestimmung der KBV nicht davon aus, dass nach einer 15-jährigen Beschäftigung die Zuweisung eines anderen Arbeitsortes auf Grund des Zeitablaufes ausgeschlossen ist.

54

2. Das Landesarbeitsgericht ist davon ausgegangen, dass die Versetzungen mit den Festlegungen der einschlägigen Betriebsvereinbarungen vereinbar und vom Weisungsrecht des Arbeitgebers nach § 106 GewO gedeckt seien. Die bislang vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen tragen dieses Ergebnis nicht.

55

a) Mit dem Landesarbeitsgericht ist davon auszugehen, dass kein Verstoß gegen die KBV vorliegt. Dabei kann dahinstehen, ob der Konzernbetriebsrat für die in der KBV geregelten Angelegenheiten - sei es auf Grund zwingender, sei es auf Grund freiwilliger Mitbestimmung - nach Maßgabe von § 58 BetrVG überhaupt zuständig war. Selbst wenn dies anzunehmen und die KBV zumindest als freiwillige Betriebsvereinba-

56



nung ein wirksames Regelungswerk sein sollte, hat die Beklagte gegen deren Bestimmungen nicht verstoßen.

aa) Durch die Versetzungen der Kläger nach Köln wird insbesondere § 4 KBV-Interessenausgleich nicht verletzt. Diese Bestimmung betrifft die Ausschreibung und Besetzung derjenigen freien Arbeitsplätze, die „gemäß § 3“ zu besetzen sind. § 3 KBV-Interessenausgleich sieht vor, dass Stellen, die durch Maßnahmen nach § 2 KBV-Interessenausgleich in Bereichen frei wurden, die durch Personalabbau betroffen sind, nur dann neu besetzt werden, wenn dies zur Aufrechterhaltung des ordnungsgemäßen Geschäftsbetriebes unerlässlich ist. Die solchermaßen frei gewordenen und neu zu besetzenden Stellen sind gemäß § 4 KBV-Interessenausgleich auszuschreiben, „sofern sie nicht durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besetzt werden können, deren Arbeitsplatz entfallen ist.“

57

Voraussetzung für die Anwendbarkeit des § 4 KBV-Interessenausgleich wäre damit, dass die Arbeitsplätze der nach Köln zu versetzenden Arbeitnehmer „entfallen“ wären. Dies ist jedoch nicht der Fall. Das „Entfallen“ eines Arbeitsplatzes setzt voraus, dass dieser in Fortfall gerät und nicht mehr besetzt wird. Das ist dann nicht der Fall, wenn der Arbeitsplatz als solcher, dh. die zu einer Stelle gebündelten Arbeitsaufgaben und Funktionen gerade nicht aufgegeben, sondern nur verlegt werden sollen. Dies gilt besonders dann, wenn der bisherige Arbeitsplatzinhaber weiterhin mit dieser Aufgabe betraut bleiben soll. Ein solcher Ortswechsel führt dann nicht zum „Entfallen“, sondern zur Verlagerung des Arbeitsplatzes. Im Übrigen haben die Vertragspartner der BV Re-design dies ebenso gesehen. Dies zeigt § 2 dieser Betriebsvereinbarung. Dort heißt es unter der Überschrift „Verlagerung der Abteilung FRA RE“: „Im Rahmen des o.g. Projektes werden die Aufgaben und Arbeitsplätze der Abteilung FRA RE zum 01.04.2004 von Frankfurt nach Köln verlagert.“ (so im Ergebnis auch: BAG 16. Januar 2007 - 1 ABR 16/06 -).

58

Etwas anderes könnte nur dann gelten, wenn die KBV-Interessenausgleich auch die Arbeitnehmer beträfe, deren Arbeitsplätze im Frankfurter Betrieb der Beklagten entfallen. Auf diese Arbeitnehmer stellt § 4 KBV jedoch nicht ab. Diese Vorschrift spricht von Mitarbeitern, „deren Arbeitsplatz entfallen ist“ und nicht von solchen, „deren Arbeitsplatz im Betrieb entfallen ist“. Damit bezieht sich die Regelung auf den Wegfall der Möglichkeit, die Mitarbeiter überhaupt mit ihren bisherigen Aufgaben und Tätigkeiten weiterzubeschäftigen. Diese Möglichkeit besteht auch dann noch, wenn die Beschäftigung an einem anderen Ort als dem bisherigen erfolgen soll.

59



Hinzu kommt, dass Regelungsinhalt des § 4 KBV-Interessenausgleich das Verfahren zur Besetzung bestimmter, nach § 3 KBV-Interessenausgleich zu besetzender freier Stellen ist. Seine Nichtbeachtung durch die Beklagte vermag somit möglicherweise die Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats zur Einstellung eines bestimmten Stellenbewerbers nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG zu rechtfertigen. § 4 KBV begründet jedoch keinen Anspruch eines bestimmten Bewerbers auf einen freien, nach § 3 KBV zu besetzenden Arbeitsplatz.

60

bb) Die Versetzungen verstoßen nicht gegen § 4 KBV-Sozialplan. Auch diese Vorschrift findet auf die Verlagerung von Arbeitsplätzen keine Anwendung. Sie setzt vielmehr den (bevorstehenden) Verlust des Arbeitsplatzes für den betreffenden Arbeitnehmer voraus. Dies folgt bereits aus dem Wortlaut des § 4 Abs. 1 KBV-Sozialplan. Dort heißt es: „Lufthansa wird der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter nur Arbeitsplätze anbieten, die in funktioneller, regionaler, zeitlicher und sozialer Hinsicht zumutbar sind.“ Damit bezieht sich diese Bestimmung auf Fälle, in denen den Mitarbeitern andere als die bisherigen, weggefallenen Arbeitsplätze angeboten werden. Anderenfalls würde die von § 4 KBV-Sozialplan geforderte Überprüfung des angebotenen Arbeitsplatzes auf seine „funktionelle“ und „zeitliche“ Zumutbarkeit keinen Sinn machen.

61

Den Klägern wurde von der Beklagten kein „funktional“ anderer Arbeitsplatz oder ein solcher mit einem zeitlich veränderten Arbeitsumfang angeboten. Vielmehr sollte ihr bisheriger Arbeitsplatz nur örtlich verlagert werden. Dieses Ergebnis steht auch im Einklang mit dem Gesamtzusammenhang der KBV-Sozialplan. § 4 KBV-Sozialplan bezieht sich inhaltlich auf § 3 KBV-Sozialplan. Dort heißt es, die Arbeitgeberin werde Mitarbeitern, „deren Tätigkeit in Qualität und/oder Quantität ganz oder teilweise entfällt, die Weiterbeschäftigung auf einem anderen freien Arbeitsplatz“ und Mitarbeitern, „deren Arbeitsplätze entfallen, ... geeignete und zumutbare freie Arbeitsplätze“ anbieten. Beide Alternativen setzen den Verlust des bisherigen Arbeitsplatzes und der damit verbundenen Arbeitsaufgabe voraus. Daran fehlt es bei einer lediglich räumlichen Verlagerung von Arbeitsplätzen.

62

Auch ändert § 4 Abs. 5 KBV-Sozialplan daran nichts. Dieser enthält eine Härtefallregelung. Er nimmt einen solchen Härtefall ua. für den Fall an, dass die „Versetzung“ die Betreuung und Versorgung von pflegebedürftigen Ehegatten, Eltern, Lebenspartnern oder unterhaltsberechtigten Kindern unmöglich macht. Mit „Versetzung“ ist auch hier der Wechsel auf einen neuen Arbeitsplatz gemeint. Ein solcher setzt nach dem KBV-Sozialplan jedoch den Verlust des bisherigen Arbeitsplatzes voraus. Dies

63



stellt § 2 Abs. 1 Satz 2 KBV-Sozialplan ausdrücklich klar, indem er bestimmt: „Dieser Sozialplan gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Lufthansa-Bodenpersonals, deren Arbeitsplatz bzw. Stelle/Funktion infolge des Personalabbaus entfallen wird ...“ (vgl. BAG 16. Januar 2007 - 1 ABR 16/06 -).

b) Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts kann nicht festgestellt werden, dass die Beklagte bei den Versetzungen der Kläger die Sozialauswahlbestimmungen der BV Redesign iVm. der BV Sozialauswahl eingehalten hat. 64

aa) Nach § 5 BV Redesign verbleibt der Bereich der „Bordverkaufsabrechnung“ (7 BJ) unter der bisherigen Gruppenleiterin in Frankfurt am Main. Die Auswahl der übrigen Mitarbeiter für die in Frankfurt am Main verbleibenden Arbeitsplätze soll nach den Gesichtspunkten der Sozialauswahl erfolgen. 65

Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts betrifft dies acht Arbeitnehmer, die in der „Bordverkaufsabrechnung“ in Frankfurt am Main verbleiben. 66

bb) Mit der Formulierung in § 5 Satz 2 BV Redesign: „Die Auswahl ... erfolgt nach den Gesichtspunkten der Sozialauswahl“ bezieht sich die BV Redesign auch auf die BV Sozialauswahl, in deren Präambel es heißt: „Soweit bei Auswahlentscheidungen soziale Gesichtspunkte zu berücksichtigen sind, gelten die nachfolgenden sozialen Auswahlrichtlinien.“ 67

Dieses Verständnis des § 5 Satz 2 BV Redesign ist sowohl unter den Betriebspartnern als auch unter den Parteien des Rechtsstreits unstreitig. Obwohl die Regelungen der BV Sozialauswahl auf die soziale Auswahl im Rahmen des Ausspruches betriebsbedingter Kündigungen zugeschnitten sind, ist es den Parteien der BV Redesign unbenommen, eine Vereinbarung zu treffen, durch die sie diese sozialen Auswahlgesichtspunkte auch für die Auswahl der im Bereich „Bordverkaufsabrechnung“ in Frankfurt am Main verbleibenden Mitarbeiter zugrunde legen. 68

cc) Nach § 2 BV Sozialauswahl werden die sozialen Kriterien in einem ersten Schritt durch ein Punkteschema gewichtet. Dieses ist nach den Vorgaben der §§ 3, 4 BV Sozialauswahl zu erstellen. Mitarbeiter, welche die höchste Punktzahl erreichen, genießen den höchsten Schutz, § 2 Abs. 1 Satz 2 BV Sozialauswahl. „Im Rahmen einer abschließenden Prüfung“ hat dann „eine Begutachtung unter sozialen Gesichtspunkten“ zu erfolgen. „Zur Vermeidung unbilliger Härten werden hierbei soziale Krite- 69



rien, die nicht in § 3 erfasst sind, in einer angemessenen Gewichtung zusätzlich berücksichtigt“ (§ 2 Abs. 2 Satz 2 BV Sozialauswahl).

Die Beklagte hat die acht Arbeitnehmer, die im Bereich „Bordverkaufsabrechnung“ in Frankfurt am Main verbleiben und damit nicht wie die Kläger nach Köln versetzt werden sollten, entsprechend der von ihr erstellten Punktetabelle ausgewählt, indem sie die Mitarbeiter mit den höchsten Punktzahlen dieser Abteilung zugeordnet hat. Das hat das Landesarbeitsgericht festgestellt.

70

Die inhaltliche Richtigkeit der von der Beklagten erstellten Punktetabelle ist zwischen den Parteien nicht streitig. Zutreffend geht das Landesarbeitsgericht daher davon aus, dass die Auswahl § 5 BV Redesign entspricht. Danach sollen die bisherige Gruppenleiterin der „Bordverkaufsabrechnung“ in Frankfurt am Main verbleiben und die anderen Mitarbeiter dieser Abteilung nach sozialen Gesichtspunkten ausgewählt werden. Da nach § 2 Abs. 1 Satz 2 der anzuwendenden BV Sozialauswahl Mitarbeiter mit der höchsten Punktzahl den höchsten Schutz genießen, steht diese Auswahlentscheidung im Einklang mit den Regelungen der BV Redesign und der BV Sozialauswahl.

71

Die Kläger können sich nicht mit Erfolg darauf berufen, die Beklagte hätte die sozial schutzwürdigste Arbeitnehmerin F (Nr. 1 der Punktetabelle) deshalb nicht der Abteilung „Bordverkaufsabrechnung“ zuordnen dürfen, sondern nach Köln versetzen müssen, weil deren baldiges Ausscheiden aus Altersgründen zum Zeitpunkt der Versetzungsentscheidung festgestanden habe.

72

Eine solche Nichtberücksichtigung der durch § 5 BV Redesign vorgeschriebenen Gesichtspunkte der Sozialauswahl hätte dazu geführt, dass sich die Arbeitnehmerin F mit besten Erfolgsaussichten gegen eine Versetzung nach Köln hätte zur Wehr setzen können. Der Beklagten war es nicht zumutbar, sich dem Risiko eines Rechtsstreits mit dieser Arbeitnehmerin auszusetzen, in dem sie sich mit ungewissen Erfolgsaussichten auf das Argument hätte stützen müssen, eine Versetzung dieser Arbeitnehmerin entspreche deshalb sozialen Gesichtspunkten, weil diese alsbald aus Altersgründen ausscheiden werde.

73

Es stellt auch keinen Verstoß gegen § 5 BV Redesign dar, dass die Beklagte den für ungewisse Dauer erkrankten Arbeitnehmer B (Nr. 2 der Punktetabelle) der Abteilung „Bordverkaufsabrechnung“ zugeordnet und nicht nach Köln versetzt hat. Dessen Versetzung hätte ebenso wie diejenige der Arbeitnehmerin F den Gesichtspunkten der Sozialauswahl widersprochen, so dass insoweit das oben Ausgeführte entsprechend gilt.

74



75 Dass die Beklagte die Arbeitnehmer, deren Arbeitsplätze von der Verlegung der Abteilung Rechnungswesen nach Köln nicht betroffen waren, nämlich die in der Kasse tätigen Arbeitnehmerinnen K und N sowie die in der Sachanlagenverwaltung beschäftigte Arbeitnehmerin P, nicht nach Köln versetzt hat, stellt keinen Verstoß gegen die BV Redesign iVm. der BV Sozialauswahl dar.

76 Nach § 5 BV Redesign hatte die Beklagte lediglich eine Sozialauswahl bezüglich der Entscheidung vorzunehmen, welche Arbeitnehmer im Bereich „Bordverkaufsabrechnung“ in Frankfurt am Main verbleiben sollten. Diese Auswahl hat die Beklagte ordnungsgemäß entsprechend der BV Sozialauswahl durchgeführt. Im Übrigen verblieb es bei dem Recht der Beklagten, die Arbeitnehmer, deren Arbeitsplätze nach Köln verlegt wurden, nach Köln zu versetzen, und die, deren Arbeitsplätze in Frankfurt am Main verblieben (sc. Kasse- und Sachanlagenverwaltung), in Frankfurt am Main weiterarbeiten zu lassen.

77 Hätte die BV Redesign auch diese Mitarbeiter bei der Entscheidung, wer nach Köln versetzt werden muss, mit berücksichtigen wollen, hätte dies in der Betriebsvereinbarung geregelt werden müssen.

78 dd) Zu Unrecht hat das Landesarbeitsgericht allerdings einen Verstoß der Beklagten gegen § 2 Abs. 2 BV Sozialauswahl verneint.

79 Die Kläger hatten der Beklagten vor dem Ausspruch der streitgegenständlichen Versetzungen auf deren Aufforderung hin ihre sozialen Daten und Kriterien übermittelt, einschließlich der jetzt im Rechtsstreit geltend gemachten. Diese hatte die Beklagte nach § 2 Abs. 2 Satz 1 BV Sozialauswahl im Rahmen einer abschließenden Prüfung zu begutachten. Um unbillige Härten zu vermeiden, waren diese sozialen Kriterien, soweit es sich um andere als die in § 3 BV Sozialauswahl genannten (Lebensalter, Betriebszugehörigkeit, unterhaltsabhängige Kinder und Schwerbehinderung) handelte, „in einer angemessenen Gewichtung zusätzlich“ zu berücksichtigen, § 2 Abs. 2 Satz 2 BV Sozialauswahl.

80 Die Beklagte hat vorgetragen, sie habe die von den Klägern mitgeteilten Daten und Kriterien zur Kenntnis genommen und sei zum Ergebnis gekommen, dass auf Grund derselben eine Korrektur des anhand des § 3 BV Sozialauswahl erstellten Punkteschemas nicht erforderlich gewesen sei.

81 Damit hat die Beklagte der ihr im Rahmen des § 106 Satz 1 GewO obliegenden Darlegungslast nicht genügt. Der Arbeitgeber, der sich auf die Wirksamkeit einer



Versetzung beruft, trägt die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen der Zulässigkeitsvoraussetzungen des § 106 GewO für eine Versetzung. Dazu gehört nicht nur, dass er darlegt und ggf. beweist, dass seine Entscheidung billigem Ermessen entspricht (*Senat 17. Januar 2006 - 9 AZR 226/05 - AP BAT-O § 24 Nr. 6*), sondern auch, dass die Versetzung im Rahmen der gesetzlichen, arbeitsvertraglichen und kollektivrechtlichen Grenzen erfolgt ist (*vgl. HWK/Lembke 2. Aufl. § 106 GewO Rn. 132 mwN*). Nachdem die Kläger die Richtigkeit der von der Beklagten nach § 5 Satz 2 BV Redesign iVm. § 2 BV Sozialauswahl vorzunehmenden sozialen Auswahl bestritten hatten, hätte die Beklagte für die Kläger und für das Gericht in nachvollziehbarer Weise darlegen müssen, wie sie bei ihren Versetzungsentscheidungen die Vorgaben des § 2 Abs. 2 BV Sozialauswahl berücksichtigt und gewichtet hat. Dazu hätte sie im Einzelnen erläutern müssen, auf Grund welcher Abwägungsgesichtspunkte die von den Klägern genannten, nicht unter § 3 BV Sozialauswahl fallenden sozialen Kriterien im Vergleich mit den entsprechenden sozialen Kriterien der nicht versetzten Mitarbeiter zu keiner Abweichung vom Punkteschema geführt haben. Nur dann wäre es den Klägern möglich gewesen, zu diesen Erwägungen der Beklagten konkret Stellung zu nehmen und diese tatrichterlich überprüfen zu lassen.

III. Dieser rechtliche Gesichtspunkt ist neu. Er ist in den Vorinstanzen nicht beachtet worden. Da nach § 139 Abs. 2 Satz 1 ZPO die Beklagte auf diesen erkennbar übersehenen Gesichtspunkt hätte hingewiesen werden müssen (*vgl. BGH 30. Juni 2006 - V ZR 148/05 - BB 2006, 1707*), war das angefochtene Urteil aufzuheben und die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen, § 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO.

IV. Das Landesarbeitsgericht wird auch über die Kosten des Revisionsverfahrens zu entscheiden haben.

82

83

Düwell

Krasshöfer

Böck

B. Lang

S. Neumann



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

