

Bundesarbeitsgericht
Zehnter Senat

Urteil vom 14. Juni 2017
- 10 AZR 308/15 -
ECLI:DE:BAG:2017:140617.U.10AZR308.15.0

I. Arbeitsgericht Frankfurt am Main

Urteil vom 18. Juni 2014
- 17 Ca 8929/13 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 30. März 2015
- 17 Sa 1195/14 -

Entscheidungsstichworte:

Auslegung eines Interessenausgleichs/Sozialplans (IA/SP) - Anspruch auf
Versetzung - Klageänderung in der Berufungsinstanz

BUNDEARBEITSGERICHT



10 AZR 308/15

17 Sa 1195/14

Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
14. Juni 2017

URTEIL

Münchberg, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 14. Juni 2017 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Linck, die Richter am Bundesarbeitsgericht Reinfelder und Dr. Schlünder sowie die ehrenamtliche Richterin Schürmann und den ehrenamtlichen Richter Effenberger für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 30. März 2015 - 17 Sa 1195/14 - aufgehoben, soweit es der Klage stattgegeben hat.
2. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 18. Juni 2014 - 17 Ca 8929/13 - wird insgesamt zurückgewiesen.
3. Die Klägerin hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob die Klägerin mit Stationierungsort Frankfurt am Main zu beschäftigen ist. 1

Die Klägerin arbeitet seit dem 12. September 2001 als Flugbegleiterin bei der Beklagten. Nach dem Arbeitsvertrag der Parteien vom 10. August 2001 kann die Klägerin von der Beklagten an einem anderen Ort sowie vorübergehend bei einem anderen Unternehmen eingesetzt werden. Ferner werden die bei der Beklagten jeweils geltenden Tarifverträge für das Kabinenpersonal sowie Betriebsvereinbarungen in Bezug genommen. 2

Nachdem die Klägerin in Frankfurt am Main stationiert war, wurde sie mit nicht unterzeichnetem Schreiben der Beklagten vom 21. November 2011 auf eigenen Wunsch an den Stationierungsort Düsseldorf versetzt. 3

Im Jahr 2012 traf die Beklagte die Entscheidung, die dezentralen Stationierungsorte Hamburg, Berlin und Stuttgart zu schließen und dort kein fliegendes Personal mehr zu stationieren sowie am Stationierungsort Düsseldorf nur noch die Teilstationierung einer Gemischtgruppe aufrechtzuerhalten. 4

Am 8. Mai 2013 schloss die Beklagte mit der bei ihr bestehenden Gesamtvertretung für das fliegende Personal einen „Interessenausgleich und So- 5

zialplan zur Schließung und Einschränkung von dezentralen Stationierungsorten für das Kabinenpersonal in Deutschland“ (IA/SP). In diesem heißt es auszugsweise:

„ERSTER ABSCHNITT: INTERESSENAUSGLEICH

...

§ 3 Ziele und Maßnahmen

Erklärung der L zu den Zielen und Maßnahmen:

3.1 ,...

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

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

§ 4 Mitarbeiterbefragung

Die von der Schließung bzw. der Einschränkung der Stationierungsorte Düsseldorf, Hamburg, Berlin und Stuttgart betroffenen Mitarbeiter werden über die Einzelheiten ihrer Weiterbeschäftigung bzw. die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses gegen Abfindung individuell befragt.

Die Befragung wird von L schriftlich durchgeführt. Entsprechende Musteranschreiben an die betroffenen Mitarbeiter sind als Anlage dem Interessenausgleich und Sozialplan beigelegt. Die Mitarbeiter haben sich verbindlich innerhalb einer Frist von 6 Wochen nach Zugang des Befragungsbogens gegenüber der L zu äußern. Sollte keine bzw. keine fristgemäße Äußerung erfolgen - maßgebend ist hierbei das Datum des Eingangs bei L - erfolgt die Stationierung nach Bedarf in FRA oder MUC.

...

ZWEITER ABSCHNITT: SOZIALPLAN

§ 6 Ziele des Sozialplans

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

§ 7 Geltungsbereich

Dieser Sozialplan gilt für alle Stewardessen und Stewards bzw. Purseretten und Purser der L AG, die in einem Arbeitsverhältnis mit der L AG stehen und auf die der Manteltarifvertrag für das Kabinenpersonal in seiner jeweiligen Fassung Anwendung findet und die von der strukturellen Reform des Direktverkehrs durch die Schließung bzw. Einschränkung ihres Stationierungsortes betroffen sind. Voraussetzung ist, dass die Betroffenen zum Zeitpunkt des Abschlusses dieser Vereinbarung in einem nicht wirksam gekündigten Arbeitsverhältnis stehen.

...

§ 8 Abmilderung der Folgen

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

...

Mit diesen Angeboten sind alle Ansprüche aus der Betriebsänderung abgegolten.

...

a) Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Abfindung

...

b) Direkter Einsatz aus FRA oder MUC

Auslagenpauschale oder Ersatzleistungen

Zur Abmilderung der Folgen des Wechsels des Stationierungsortes erhält der Mitarbeiter in einem Vollzeitverhältnis eine Auslagenpauschale in Höhe von 15.000 €

...

Zusätzlich erhalten alle Mitarbeiter - ungeachtet des Arbeitszeitanteils - einen Zuschlag zur Auslagenpauschale von 3700 € als Ausgleich für Mehraufwendungen in Folge des Wechsels des Stationierungsortes FRA oder MUC.

Alternativ zu der oben in Absatz 1 genannten Auslagen-

pauschale werden anfallende Umzugskosten ... erstattet
...

Dienstliche Anreise zum neuen Stationierungsort

Zusätzlich erhalten die Mitarbeiter zur An- und Abreise zu ihrem neuen Stationierungsort ab dem Zeitpunkt der Versetzung, wahlweise

- für 5 Jahre Dienstreisetickets mit dem Status S7. Die Möglichkeit S7 Tickets elektronisch zu buchen, wird für jeden betroffenen Mitarbeiter mit Versetzungstermin zur Verfügung gestellt. ...

oder

...

Bereitschaftsdienste

Der Mitarbeiter ist für den Zeitraum von 6 Monaten nach Versetzung von jeglichen Bereitschaftsdiensten befreit.

Wahl des Stationierungsortes und des Competence Teams

...

Der Einsatz an dem in der Befragung von dem Mitarbeiter angegebenen Stationierungsort erfolgt, soweit das Verhältnis von 3 (FRA) zu 1 (MUC) mit einer zulässigen Abweichung von 15 Prozent eingehalten wird. Sollte sich diese Zielverteilung als Ergebnis der Mitarbeiterbefragungen nicht ergeben, erfolgt die Zuteilung gemäß den gültigen Senioritätsregeln (Flugbegleiterseniortät bzw. Vergaberang für Purser).

Für den Stationierungsort Frankfurt besteht freie Wahl des Competence Teams. Die Zuteilung erfolgt ohne Berücksichtigung der Seniorität und bedarfsneutral.

...

Hotel und Reisekostenübernahme für Schulungen

...

IKK Schulungen

...

Befristete Versetzung aus sozialen Gründen

...

Urlaub und Teilzeit

...

Privilegierte Rückkehroption

...

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

...

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

...

- e) **Befristeter Verbleib am bisherigen Standort (virtuell)**

...

- f) **Verbleib am bisherigen Stationierungsort Düsseldorf (nur DUS)**

Da der Stationierungsort Düsseldorf lediglich von einer Einschränkung betroffen ist, haben die dort stationierten Mitarbeiter - zusätzlich zu oben genannten Optionen - die Möglichkeit, am bisherigen Stationierungsort zu verbleiben. Sollten sich mehr Mitarbeiter für diese Möglichkeit entscheiden, als Bedarf besteht, erfolgt der Verbleib der Arbeitsplätze in Düsseldorf nach den in der Anlage beigefügten sozialen Auswahlkriterien.“

Mit Schreiben vom 27. Mai 2013 übersandte die Beklagte der Klägerin einen Fragebogen, in dem sie diese zur Äußerung hinsichtlich der Wahlmöglichkeiten aufforderte. Das Schreiben beruht auf einem Musterschreiben mit identischem Text, wobei zwischen den Parteien streitig ist, ob dieses von der

6

Gesamtvertretung mitbestimmt wurde, und ob es eine Anlage zum IA/SP darstellt. In dem Schreiben heißt es ua.:

„...“

Die L bietet allen betroffenen Mitarbeitern der dezentralen Stationierungsorte eine Weiterbeschäftigung in Frankfurt oder München im Wege einer Versetzung an. Für den größten Teil der Düsseldorfer Kollegen besteht die Möglichkeit, in DUS weiterhin stationiert zu bleiben. Sollte mehr Interesse an einer Weiterbeschäftigung am Standort DUS als Bedarf bestehen, erfolgt die Auswahl gemäß beiliegenden sozialen Auswahlkriterien. Sollten sich mehr Kollegen als notwendig für einen Wechsel nach FRA oder MUC entscheiden werden die Wechselwünsche nach positiver Seniorität bearbeitet, bis die angestrebte Kapazitätsmenge erreicht ist.

Wir freuen uns, Ihnen im Rahmen des beigefügten Interessenausgleichs/Sozialplans diverse Wahlmöglichkeiten anbieten zu können, um die Folgen der Schließung der dezentralen Basen bzw. Einschränkung des Stationierungsortes DUS abzumildern. Diese Wahlmöglichkeiten finden Sie in einer allgemeinen Übersicht erläutert. Maßgeblich sind jedoch die Regelungen aus dem IASP.

Wir bitten Sie daher, sich mit den Wahlmöglichkeiten vertraut zu machen und sich gegenüber der L innerhalb 6 Wochen nach Erhalt zu äußern, welche der Wahlmöglichkeiten Sie in Anspruch nehmen möchten.

Wir weisen nachdrücklich darauf hin, dass Sie, sollten Sie sich gar nicht oder nicht fristgerecht äußern, nach Bedarf in Frankfurt oder München stationiert werden.

Bitte füllen Sie daher den beigefügten Fragebogen aus ...

...

Hier die Übersicht der zur Auswahl stehenden Wahlmöglichkeiten:

...

b) Direkter Einsatz aus Frankfurt oder München

Sie werden wahlweise an einen der beiden HUBs FRA oder MUC versetzt. Zur Abmilderung der Versetzungsfolgen erhalten Sie ...“

Im übersandten „Fragebogen zur Schließung bzw. Einschränkung der dezentralen Basen“ kreuzte die Klägerin unter der Wahlmöglichkeit „1. Wechsel in den HUB MUC oder FRA“ die Alternative „In Ausfüllung des beigefügten Sozialplans beantrage ich die Versetzung an den Standort: FRA“ an. Sie entschied sich hierbei für die Reiseregulung „5 Jahre S7, mit Selbstbuchungstool“ und das Competence Team „GCT“.

Mit Schreiben vom 8. August 2013 teilte die Beklagte der Klägerin mit, dass Ihrem Wunsch aus Kapazitätsgründen nicht entsprochen werden könne. Die Einschränkung des Stationierungsorts Düsseldorf sehe nur eine begrenzte Anzahl von Personen vor, welche nach Frankfurt am Main oder München wechseln könnten. Diese Anzahl sei bereits erreicht. Die Klägerin werde daher auch weiterhin in Düsseldorf stationiert sein.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, sie habe einen Anspruch aus § 8 Buchst. b IA/SP auf Versetzung an den Stationierungsort Frankfurt am Main unter Gewährung der in § 8 Buchst. b IA/SP geregelten Leistungen. Ihre Wahl sei gemäß § 8 IA/SP für die Beklagte verbindlich. Bezüglich der Anzahl der zu versetzenden Mitarbeiter existiere kein Bedarfsvorbehalt. Hinsichtlich der im Berufungsrechtszug eingeführten Hilfsanträge hat sie gemeint, bereits ihre Versetzung mit Schreiben vom 21. November 2011 von Frankfurt am Main nach Düsseldorf sei unwirksam gewesen. Der anzuwendende Manteltarifvertrag sehe ein konstitutives Schriftformerfordernis für Nebenabreden und Vertragsänderungen vor.

Die Klägerin hat - nach Klageerweiterung in der Berufungsinstanz um die Hilfsanträge zu 3. und 4. - zuletzt beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, sie ab dem 1. Januar 2015 gemäß § 8 b des Interessenausgleichs/Sozialplans zur Schließung und Einschränkung der dezentralen Stationierungsorte für das Kabinenpersonal in Deutschland als Flugbegleiterin mit Stationierungsort Frankfurt am Main im Global Competence Team, mit der Option der Dienstreisetickets mit dem Status S7 für 5 Jahre mit Selbstbuchungspool, zu beschäftigen;
2. festzustellen, dass die mit Schreiben vom 8. August 2013 ausgesprochene Verweigerung der Versetzung

- nach Frankfurt am Main unwirksam ist;
hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit den Anträgen
zu 1. und 2.,
3. festzustellen, dass die mit Schreiben vom 21. November 2011 ausgesprochene Versetzung nach Düsseldorf zum 1. April 2012 unwirksam ist;
 4. die Beklagte zu verurteilen, sie als Flugbegleiterin mit Stationierungsort Frankfurt am Main zu beschäftigen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat die Auffassung vertreten, die Klägerin sei, da sie nach wie vor in Düsseldorf eingesetzt werde, nicht von den im Interessenausgleich festgelegten Maßnahmen betroffen und falle daher nicht in den Anwendungsbereich des Sozialplans. Ferner seien die Optionen in § 8 IA/SP nicht verbindlich. Der Versetzungswunsch stehe unter einem Bedarfsvorbehalt. Hinsichtlich der Hilfsanträge hat die Beklagte der Klageerweiterung nicht zugestimmt und die Auffassung vertreten, das tarifvertragliche Schriftformerfordernis erfasse keine im Wege des Direktionsrechts angeordnete Versetzung. Im Übrigen sei es treuwidrig, eine selbst beantragte Versetzung zunächst über mehr als zwei Jahre hinzunehmen und sich dann auf einen Formmangel zu berufen. 11

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr hinsichtlich des Klageantrags zu 1. teilweise - soweit er sich nicht auf die Vergangenheit bezieht - stattgegeben und den Klageantrag zu 2. abgewiesen. 12

Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf vollständige Abweisung der Klage weiter. 13

Entscheidungsgründe

A. Die zulässige Revision der Beklagten ist begründet. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts, die Klägerin müsse von der Beklagten mit Stationierungsort Frankfurt am Main beschäftigt werden, ist nicht frei von Rechtsfehlern. 14

Sie erweist sich auch nicht aus anderen Gründen als richtig (§ 561 ZPO). Die Sache ist allerdings nicht an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen (§ 563 Abs. 1 ZPO), da der Senat in der Sache selbst entscheiden kann (§ 563 Abs. 3 ZPO).

I. Der Hauptantrag der Klägerin auf Beschäftigung am Stationierungsort Frankfurt am Main gemäß § 8 Buchst. b IA/SP ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat rechtsfehlerhaft angenommen, die Beklagte sei aufgrund § 8 Buchst. b IA/SP iVm. der von der Klägerin getroffenen Wahl in der Ausübung ihres Direktionsrechts dahingehend gebunden, dass sie die Klägerin nach Frankfurt am Main versetzen müsse. Der Klägerin stehen aus dem IA/SP keine Ansprüche zu, da er nicht auf sie anwendbar ist. Die Klägerin ist keine „betroffene“ Mitarbeiterin iSv. § 7 Abs. 1 Satz 1 IA/SP. 15

1. Die Klägerin ist nicht von der strukturellen Reform des Direktverkehrs durch die Einschränkung des Stationierungsorts Düsseldorf betroffen. „Betroffenheit“ iSd. Sozialplanregelung setzt voraus, dass der Arbeitnehmer am bisherigen Stationierungsort Düsseldorf nicht weiterbeschäftigt, sondern im Wege des Direktionsrechts oder durch Änderungskündigung versetzt werden soll, was auf die Klägerin nicht zutrifft. Dies ergibt die Auslegung des § 7 Abs. 1 Satz 1 IA/SP. 16

a) Der Wortlaut der Geltungsbereichsregelung in § 7 Abs. 1 Satz 1 IA/SP ist nicht völlig eindeutig. Von der Einschränkung eines Stationierungsorts „betroffen“ kann in einem weit verstandenen abstrakten Sinn jeder dort tätige Mitarbeiter sein, der die Veränderungen wahrnimmt, auch wenn sie ihn selbst nicht berühren. Allerdings spricht der Wortlaut eher für das Erfordernis einer eigenen konkreten Betroffenheit im Sinne unmittelbarer Auswirkungen auf den Arbeitnehmer. „Betroffen“ als Partizip zu „betreffen“ ist eine Umschreibung von „sich beziehen auf“ oder „Bezug haben“. 17

b) Die Systematik des IA/SP spricht klar dafür, als „betroffene“ Mitarbeiter iSd. Sozialplanregelung des § 7 Abs. 1 Satz 1 IA/SP nur solche anzusehen, 18

denen gegenüber die Beklagte eine Versetzung anordnet oder eine Änderungskündigung ausspricht.

- aa) Der im Abschnitt „Interessenausgleich“ geregelte Geltungsbereich in § 1 Satz 1 IA/SP entspricht der Regelung in § 7 Abs. 1 Satz 1 IA/SP und setzt auch voraus, dass die Mitarbeiter von der strukturellen Reform des Direktverkehrs durch die Schließung bzw. Einschränkung ihres Stationierungsorts „betroffen“ sind. Der Interessenausgleich stellt dabei klar, dass der Sozialplan keine Regelungen für „abstrakt“ betroffene Mitarbeiter beinhaltet, sondern nur für solche, in deren Arbeitsverhältnis in bestimmter Weise eingegriffen wird. Denn gemäß § 3.3. IA/SP soll der Sozialplan *„für die von den Maßnahmen betroffenen Mitarbeiter sozialverträgliche und die Folgen abmildernde Lösungen ... entwickeln“*. Nach der Interessenausgleichsregelung in § 3.2. IA/SP sind Versetzungen und Änderungskündigungen „Maßnahmen“ im Rahmen der Betriebsänderung. Damit ist zugleich klargestellt, dass die Versetzung eine durch den Sozialplan abzumildernde Maßnahme des Interessenausgleichs im Rahmen der Betriebsänderung ist und nicht etwa selbst eine Sozialplanregelung. 19
- bb) Dies ergibt sich ferner aus § 6 IA/SP. Danach dient der Sozialplan *„dem Ausgleich und der Milderung wirtschaftlicher Nachteile und sozialer Härten, die aus Anlass der im Interessenausgleich beschriebenen Maßnahmen und deren Folgen für das Kabinenpersonal entstehen“*. Das macht deutlich, dass nur die Mitarbeiter Anspruch auf Sozialplanleistungen haben, die von den Maßnahmen des Interessenausgleichs „Versetzung“ oder „Änderungskündigung“ betroffen sind. 20
- cc) Schließlich ist im Gesamtzusammenhang der Regelung zu berücksichtigen, dass § 8 Buchst. b IA/SP weder einen Anspruch auf Versetzung beinhaltet noch diese selbst regelt. Vielmehr setzt § 8 Buchst. b IA/SP eine Versetzung als Maßnahme voraus und listet vielfältige daraus resultierende Ansprüche etwa auf Zahlung von Auslagenpauschalen, Umzugskosten, Fahrtkostenzuschüssen und weitere begleitende Leistungen auf. 21

- c) Sinn und Zweck des Sozialplans sprechen gleichfalls dagegen, die Klägerin in seinen Geltungsbereich einzubeziehen. 22
- aa) Interessenausgleich und Sozialplan unterscheiden sich deutlich nach Inhalt, Funktion, Zustandekommen und Wirkungsweise (*vgl. Fitting 28. Aufl. §§ 112, 112a Rn. 2*). 23
- (1) Gegenstand des Interessenausgleichs ist die Frage, ob, wann und wie eine Betriebsänderung durchgeführt wird. Der Betriebsrat soll die Möglichkeit haben, im Interesse der Arbeitnehmer auf Modalitäten der Betriebsänderung Einfluss zu nehmen. Dabei geht es auch und gerade um die Frage, ob die Betriebsänderung gegenüber den betroffenen Arbeitnehmern in einer Weise durchgeführt werden kann, dass diesen möglichst keine oder doch nur geringe wirtschaftliche Nachteile entstehen. Der Interessenausgleich vermittelt grundsätzlich keine normative Wirkung für die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer, er hat keine unmittelbare und zwingende Wirkung auf die Einzelarbeitsverhältnisse (*vgl. BAG 14. November 2006 - 1 AZR 40/06 - Rn. 16 mwN, BAGE 120, 173*). Bereits dies spricht gegen die Annahme, die Interessenausgleichsregelung des § 3.2. IA/SP räume den Mitarbeitern einen Anspruch auf eine Versetzung ein. 24
- (2) Der Sozialplan knüpft hingegen an diejenigen wirtschaftlichen Nachteile an, die den von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmern trotz einer möglichst schonungsvollen Durchführung der Betriebsänderung tatsächlich entstehen. Diese sind im Rahmen der zukunftsbezogenen Ausgleichs- und Überbrückungsfunktion von Sozialplänen im Rahmen des Beurteilungs- und Gestaltungsspielraums der Betriebsparteien auszugleichen (*vgl. BAG 30. November 2016 - 10 AZR 805/15 - Rn. 26 mwN*). 25
- bb) § 6 IA/SP zeigt bereits deutlich, dass nicht jedwede wirtschaftlichen Nachteile und sozialen Härten durch den Sozialplan ausgeglichen und gemildert werden sollen, sondern nur solche, die aus Anlass der im Interessenausgleich beschriebenen Maßnahmen und deren Folgen entstehen. Damit dient 26

der Sozialplan ua. dem Ausgleich der Folgen einer Versetzung, aber nicht der Begründung eines Anspruchs auf Versetzung.

cc) Nach § 8 IA/SP muss der Mitarbeiter von einer Versetzung „betroffen“ sein, damit ihm aus § 8 Buchst. b IA/SP Ansprüche zustehen können. Nach § 8 Buchst. b Abs. 1 IA/SP wird die dort geregelte Auslagenpauschale zur „*Abmilderung der Folgen des Wechsels des Stationierungsorts*“ gezahlt. Auch der Zuschlag zur Auslagenpauschale in § 8 Buchst. b Abs. 3 IA/SP dient dem „*Ausgleich für Mehraufwendungen in Folge des Wechsels des Stationierungsortes*“. Entsprechendes gilt für die weiteren in § 8 Buchst. b IA/SP geregelten Leistungen. Damit ist klargestellt, dass die Versetzung (bzw. die Änderungskündigung) eine durch den Sozialplan auszugleichende Maßnahme des Interessenausgleichs ist, aber nicht selbst eine Sozialplanleistung. 27

dd) Dies wird durch die Regelung in § 8 Buchst. f IA/SP bestätigt. Insoweit regelt der Sozialplan nur das weitere Vorgehen, wenn mehr Mitarbeiter am Stationierungsort Düsseldorf verbleiben wollen, als aus Sicht der Beklagten erforderlich sind. Soweit ein Mitarbeiter aber - wie zuvor - am Stationierungsort Düsseldorf verbleibt, sieht der Sozialplan diesbezüglich keine Leistungen vor. Diesem Mitarbeiter entstehen aus Sicht der Parteien des Sozialplans keine wirtschaftlichen Nachteile und soziale Härten, die einen Ausgleich oder eine Milderung erforderlich machen würden. 28

d) Der Sache nach läuft das Begehren der Klägerin darauf hinaus, von der Betriebsänderung betroffen zu sein, damit die Maßnahme der Versetzung ihr gegenüber ergriffen wird. Wie aber auch das vollständige Unterlassen einer bereits beschlossenen Betriebsänderung zu keinem Nachteilsausgleichsanspruch des Arbeitnehmers nach § 113 BetrVG führt (*vgl. Fitting 28. Aufl. § 113 Rn. 10 mwN; NK-GA/Spirolke § 113 BetrVG Rn. 2*), gibt es keinen Anspruch darauf, von einer Betriebsänderung betroffen zu sein. 29

2. Die Klägerin ist auch nicht „betroffene“ Mitarbeiterin iSv. § 7 Abs. 1 Satz 1 IA/SP, weil die Beklagte ein Schreiben zusammen mit einem Fragebogen an sie verschickt hat, um in Erfahrung zu bringen, welche Regelung die 30

Klägerin wünscht. Dem steht entgegen, dass die Beklagte durch die Befragung bezüglich eines Verbleibs in Düsseldorf zunächst nur ein Stimmungsbild ermittelt hat, das sie nach Maßgabe des in § 8 Buchst. f IA/SP nicht näher bestimmten „Bedarfs“ und nach festgelegten sozialen Kriterien zur Auswahl der Arbeitnehmer ermächtigt hat, die am Stationierungsort Düsseldorf von der Betriebsänderung durch die Maßnahmen der Versetzung oder Änderungskündigung im Ergebnis „betroffen“ sein sollten. Jeder „betroffene Mitarbeiter“ ist nach § 4 IA/SP zu befragen, aber nicht jeder befragte Mitarbeiter ist später iSd. Sozialplanregelung des § 7 Abs. 1 Satz 1 IA/SP „betroffen“, da hinsichtlich des Stationierungsorts Düsseldorf auch die Möglichkeit des Verbleibs bestand. Angesichts dieser aufgrund der Befragung erst zu klärenden Möglichkeit, ist der Kreis der „Befragten“ notwendigerweise größer als der Kreis der „Betroffenen“. Die Befragung selbst vermittelt nicht den Status eines „Betroffenen“.

3. Das der Klägerin von der Beklagten übersandte Anschreiben vom 27. Mai 2013 iVm. dem beigefügten Fragebogen begründet keinen eigenständigen Anspruch der Klägerin auf Versetzung an den Stationierungsort Frankfurt am Main. Es handelt sich entgegen der Auffassung der Klägerin nicht um ein „Angebot“ iSv. § 145 BGB, das sie hätte annehmen können, da einerseits der Bedarfsvorbehalt klar angesprochen ist und ferner ausdrücklich die alleinige Verbindlichkeit des IA/SP herausgestellt wird. Ferner hat die Klägerin ausweislich des von ihr ausgefüllten Fragebogens kein Angebot der Beklagten angenommen, sondern ihrerseits der Beklagten ein Angebot unterbreitet. 31

4. Die Klägerin macht ihren in der Revisionsinstanz angefallenen Hauptantrag zu 1. nicht auf arbeitsvertraglicher Grundlage geltend oder mit der Begründung, die Beklagte sei nach billigem Ermessen dazu verpflichtet, sie nach Frankfurt am Main zu versetzen. Die Klägerin enthält sich insbesondere jedweden Vortrags zu Kriterien einer Ermessensentscheidung oder zum Ergebnis der Ermessensausübung durch die Beklagte, sie nicht zu versetzen. Sie leitet einen unbedingten Anspruch auf Versetzung allein aus den Regelungen des IA/SP ab, der sich daraus aber nicht ergibt. 32

- II. Da der Hauptantrag der Klägerin abzuweisen ist, fallen die erstmals in der Berufungsinstanz gestellten und dort nicht beschiedenen Hilfsanträge in der Revision zur Entscheidung an (*vgl. BAG 20. Mai 2010 - 8 AZR 68/09 - Rn. 45*), ohne dass es einer Anschlussrevision der Klägerin bedürfte (*vgl. BGH 18. Mai 2009 - II ZR 124/08 - Rn. 23 mwN*). Die Hilfsanträge sind jedoch ebenfalls unbegründet und als Gegenstand der klägerischen Berufung gemeinsam mit ihr zurückzuweisen. 33
1. Die Klägerin hat die Hilfsanträge erstmals in der Berufungsinstanz gestellt. Das Landesarbeitsgericht hat über sie nicht entschieden, da es dem ersten Hauptantrag der Klägerin im Wesentlichen stattgegeben hat. 34
2. Den Hilfsanträgen steht nicht bereits entgegen, dass sie von der zeitlichen Reihenfolge früher ansetzen als der Hauptantrag und bereits die Wirksamkeit der Versetzung der Klägerin von Frankfurt am Main nach Düsseldorf im Jahr 2011 bestreiten sowie im Gegensatz zum Hauptantrag stehen, mit dem sie gerade eine Versetzung nach Frankfurt am Main erst erreichen will. 35
- a) Über das Verhältnis der Anträge als Haupt- bzw. Hilfsantrag entscheidet allein der Kläger. Das Gericht darf sie nicht umtauschen (*vgl. BGH 10. Juli 1975 - III ZR 28/73 - zu I 1 der Gründe*). 36
- b) Haupt- und Hilfsantrag dürfen sich, ohne dass darin bereits ein Verstoß gegen die Wahrheitspflicht zu erblicken wäre, in der Begründung widersprechen oder gegenseitig ausschließen (*vgl. BGH 4. Juli 2014 - V ZR 298/13 - Rn. 16 mwN*). 37
3. Die nachträgliche Geltendmachung eines Hilfsantrags ist eine objektive Klagehäufung, auf die die Vorschriften über die Klageänderung nach §§ 533, 263, 264 ZPO entsprechend anwendbar sind (*BGH 22. Januar 2015 - I ZR 127/13 - Rn. 13*). Über die Zulässigkeit der Klageänderung in der Berufungsinstanz ist auch im Revisionsverfahren nach dem Maßstab des § 533 ZPO zu entscheiden (*vgl. BAG 12. Juli 2016 - 9 AZR 51/15 - Rn. 44*). Vorliegend ist die Klageänderung zulässig. 38

a) Zwar liegt keine Einwilligung des Gegners iSv. § 533 Nr. 1 ZPO vor. Die Beklagte hat der Klageänderung in der Berufungsinstanz vielmehr ausdrücklich widersprochen. Jedoch ist die „Sachdienlichkeit“ iSv. § 533 Nr. 1 ZPO zu bejahen. Für den Fall, dass sich das Berufungsgericht mit der Frage der „Sachdienlichkeit“ nicht beschäftigt hat, besteht eine eigene Prüfungskompetenz des Revisionsgerichts (*vgl. BGH 7. Mai 1987 - VII ZR 158/86 - zu II der Gründe*). Maßgeblich für die nach objektiven Gesichtspunkten zu beurteilende Sachdienlichkeit ist der Gedanke der Prozesswirtschaftlichkeit, für den es entscheidend darauf ankommt, ob und inwieweit die Zulassung der Klageänderung zu einer sachgemäßen und endgültigen Erledigung des Streits zwischen den Parteien führt, der den Gegenstand des anhängigen Verfahrens bildet und einem andernfalls zu erwartenden weiteren Rechtsstreit vorbeugt (*BGH 6. April 2004 - X ZR 132/02 - zu II 2 a der Gründe*). Dies ist vorliegend zu bejahen. 39

b) Die Klageänderung wird auch iSv. § 533 Nr. 2 ZPO auf Tatsachen gestützt, die das Berufungsgericht seiner Verhandlung und Entscheidung über die Berufung ohnehin nach § 529 ZPO zugrunde zu legen hatte. Zwar haben die Hilfsanträge einen anderen Klagegrund und damit einen anderen Streitgegenstand als der Hauptantrag, selbst wenn es sich um ein einheitliches Klageziel handeln sollte (*vgl. BGH 5. Juli 2016 - XI ZR 254/15 - Rn. 24 f.*). Allerdings sind die neu vorgetragenen Tatsachen selbst unstrittig und damit im Berufungsrechtszug zu berücksichtigen (*vgl. BGH 18. November 2004 - IX ZR 229/03 - zu II 2 der Gründe, BGHZ 161, 138*). 40

4. Die Hilfsanträge sind unbegründet. 41

a) Der auf Feststellung der Unwirksamkeit der Versetzung gerichtete erste Hilfsantrag ist unschlüssig. Die Klägerin beruft sich darauf, dass nach § 1 Abs. 3 Satz 2 des zwischen der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e.V. und der Unabhängigen Flugbegleiter Organisation e.V. abgeschlossenen Manteltarifvertrags Nr. 1a für das Kabinenpersonal der L AG gültig ab 1. Juli 1995 idF vom 8. Mai 2005 sowie des nachfolgenden Manteltarifvertrags Nr. 2 vom 20. Dezember 2011 (gültig ab 16. Januar 2011) Nebenabreden und Vertragsänderungen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform bedürfen und das Verset- 42

zungsschreiben der Beklagten vom 21. November 2011 mangels Unterschrift dieses Formerfordernis nicht erfülle. Eine Versetzung ist aber keine Nebenabrede oder Vertragsänderung, sondern Ausübung des arbeitgeberischen Weisungsrechts nach § 106 GewO.

b) Der auf Beschäftigung am Stationierungsort Frankfurt am Main gerichtete zweite Hilfsantrag ist ebenfalls unbegründet, da die Klägerin die Unwirksamkeit der Versetzung nicht schlüssig dargelegt hat. Die Klägerin leitet den Beschäftigungsanspruch allein aus der angeblichen Unwirksamkeit der Versetzung nach Düsseldorf im Jahr 2011 und ihrem deshalb immer noch in Frankfurt am Main bestehenden Stationierungsort ab. 43

c) Angesichts dessen bedurfte es keiner Entscheidung, ob sich die Hilfsanträge auch wegen treuwidrigen Verhaltens der Klägerin als unbegründet erweisen, was allerdings nicht fernliegend ist. Die Klägerin hatte die Versetzung vom Stationierungsort Düsseldorf nach Frankfurt am Main selbst beantragt und mehrere Jahre von dort aus gearbeitet, ehe sie sich auf den angeblichen Formmangel berief. 44

B. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1 ZPO. 45

Linck

W. Reinfelder

Schlünder

Schürmann

A. Effenberger