LArbG Nürnberg, Urteil v. 23.04.2021 – 8 Sa 450/20

Titel:

Auslandsversetzung - Änderungskündigung - Pilot - AGB-Kontrolle - Direktionsrecht

Normenketten:

GewO § 106

BGB § 139, § 305, § 306, § 307, § 315

Leitsatz:

Fehlt es bei einem Piloten einer weltweit agierenden Fluggesellschaft im Arbeitsvertrag, der einen konkrete Auslandsbezug aufweist, an einer Festlegung des Ortes der Leistungspflicht, ergibt sich aus § 106 GewO ein Weisungsrecht des Arbeitgebers zu einem Einsatz an jeder Base weltweit. (Rn. 72 – 73)

Schlagworte:

Coronavirus, SARS-CoV-2, Arbeitsvertrag, Arbeitnehmer, Tarifvertrag, Italien, Versetzung, Arbeitsbedingungen, Berufung, Arbeitgeber, Auswahlverfahren, Sozialauswahl, Ermessensentscheidung, Direktionsrecht, Tarifvertragsparteien, Ausland, billigem Ermessen, Bundesrepublik Deutschland, soziale Rechtfertigung, unternehmensweite Versetzungsklausel, Auswahlentscheidung, Inhaltskontrolle

Vorinstanz:

ArbG Nürnberg, Endurteil vom 29.10.2020 – 9 Ca 797/20

Rechtsmittelinstanz:

BAG, Urteil vom 30.11.2022 – 5 AZR 336/21

Weiterführende Hinweise:

Revision zugelassen

Tenor

1. Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 29.10.2020 - Az. 9 Ca 797/20 - wird auf Kosten des Berufungsführers zurückgewiesen.

2. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

1
Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer Versetzung, hilfsweise um die Wirksamkeit einer vorsorglich erklärten Änderungskündigung und um Weiterbeschäftigung.

2
Der am... 1968 geborene, verheiratete und gegenüber einem Kind unterhaltspflichtige Kläger war seit 15.01.2018 bei der Fluggesellschaft R… DAC als Captain auf dem Muster Boing 737-800 beschäftigt und von Beginn an am Flughafen in Nürnberg stationiert. Sein Arbeitsverhältnis ging zum 01.01.2020 im Weg des Betriebsübergangs auf die Beklagte über. Diese ist eine zur irischen R…-Gruppe gehörende Fluggesellschaft mit Sitz in Malta und Heimatbasis auf dem Flughafen von Malta. Sie führt an verschiedenen Flughäfen in Deutschland sowie in Italien, Frankreich, Malta und Rumänien internationale Flüge durch.

3
Der Kläger verdiente zuletzt € 11.726,22 brutto monatlich und ist Mitglied in der Vereinigung Cockpit e.V.

4
Im Arbeitsvertrag des Klägers vom 05.12.2017 wurde unter Ziffer 35 die Anwendbarkeit von irischem Recht vereinbart. Der Vertrag wurde seitens der Arbeitgeberin in Irland unterzeichnet. Ziffer 6.1 des Vertrages enthält folgende Regelung:

„R…’s aircraft are registered in the Republic of Ireland and as you will perform your duties on these Irish aircraft your employment is based in the territory of the Republic of Ireland. You will be located principally at Nuremberg Airport and at such other place or places as the Company reasonably requires for the proper fulfilment of your duties and responsibilities under this Agreement. It is a condition of your employment that you comply with any such requirement. This would include, for the avoidance of doubt, transfer to any of the Company’s bases without compensation. It must be understood that should you be transferred to another base you will be paid in accordance with the prevailing salary and flight pay system at that base.”

5
Der Kläger übersetzt diese vertragliche Regelung wie folgt:

„Die Flugzeuge von R… sind in der Republik Irland registriert, und da Sie Ihre Aufgaben mit diesen irischen Flugzeugen wahrnehmen werden, hat Ihr Arbeitsplatz seinen Sitz im Gebiet der Republik Irland. Sie befinden sich hauptsächlich am Nürnberger Airport und an einem anderen Ort oder anderen Orten, die das Unternehmen zur ordnungsgemäßen Erfüllung Ihrer Pflichten und Verantwortlichkeiten im Rahmen dieser Vereinbarung benötigt. Es ist eine Voraussetzung für Ihre Anstellung, dass Sie diese Anforderung erfüllen. Dies wird zur Vermeidung von Zweifeln eine entschädigungslose Übertragung auf einen der Standorte der Gesellschaft beinhalten. Es muss verstanden werden, dass Sie, wenn Sie auf eine andere Basis transferiert werden, in Übereinstimmung mit dem geltenden Gehaltssystem und der Bezahlung pro Flug dieser Basis bezahlt werden.“

6
Die Beklagte übersetzt diese vertragliche Regelung wie folgt:

„Die Flugzeuge von R… sind in der Republik Irland registriert, und da Sie Ihre Pflichten in diesen irischen Flugzeugen erfüllen werden, ist Ihr Arbeitsplatz im Hoheitsgebiet der Republik Irland angesiedelt. Sie werden grundsätzlich am Flughafen Nürnberg und an einem anderen Ort oder an anderen Orten eingesetzt, die das Unternehmen in nachvollziehbarer Weise zur ordnungsgemäßen Erfüllung Ihrer Pflichten und Verantwortlichkeiten im Rahmen dieser Vereinbarung benötigt. Es ist eine Bedingung für Ihre Beschäftigung, dass Sie diese Anforderung erfüllen. Dies umfasst, um Zweifel auszuschließen, auch eine entschädigungslose Versetzung zu jedem anderen Standort des Unternehmens. Sollten Sie an eine andere Basis versetzt werden, so werden Sie gemäß dem dort geltenden Gehalts- und Flugvergütungssystem bezahlt.“

7
Nach Ziffer 7.1 des Arbeitsvertrages erhält der Kläger ein jährliches Brutto-Grundgehalt von € 75.325. Im Übrigen wird auf die deutsche Übersetzung des Arbeitsvertrages (Bl. 333 ff. d. A.) verwiesen.

8
Unter dem 09.09. und 05.11./07.11.2019 schlossen durch die R… DAC, die Beklagte und die Pilotengewerkschaftsvereinigung Cockpit e.V. einen Vergütungstarifvertrag (im Folgenden: VTV) für direkt bei R… angestellte Piloten, die in Deutschland stationiert sind sowie einen Tarifsozialplan (im Folgenden TVSP) bezüglich der Stilllegung/Einschränkung von Stationierungsorten für die Piloten der R… in Deutschland. In § 1 Ziffer 1 VTV wurde festgelegt, dass für alle an deutschen Basen stationierten Piloten rückwirkend zum 01.02.2019 deutsches Recht, mit Ausnahme deutschen Steuerrechts und des Rechts zur betrieblichen Altersversorgung Anwendung findet.

9
Das zuletzt gezahlte und vom Arbeitsvertrag abweichende höhere Gehalt ergab sich aus den VTV.

10
In § 3 Ziffer 2 des Tarifsozialplans wird der Prozess zur Beseitigung eines Pilotenüberhangs in Deutschland, der sich aus einer dauerhaften Stilllegung oder Einschränkung des Stationierungsortes ergibt, in fünf Stufen geregelt. Auf Stufe 1 soll der Personalüberhang dadurch abgebaut werden, dass die betroffenen Piloten an einen Flughafen, an dem geeignete offene Stellen bestehen und der von der IATA als dieselbe Stadt bedienend benannt wird, oder einen Flughafen mit einer Fahrzeit von weniger als 60 Minuten vom derzeitigen zum neuen Stationierungsort versetzt werden. Sofern der Personalüberhang über Stufe 1 nicht vollständig abgebaut werden kann, erfolgt auf Stufe 2 die Möglichkeit einer freiwilligen Änderung des Stationierungsortes auf eine freie Position innerhalb und außerhalb Deutschlands. Sofern gleichwohl ein Personalüberhang verbleibt, ist die Möglichkeit zum Abschluss von Arbeitsverträgen als mobile Piloten

basierend auf der Verfügbarkeit anzubieten. Für den Fall, dass nach den Stufen 1 bis 3 ein Personalüberhang verbleibt, kann die Beklagte auf Stufe 4 Piloten des betroffenen Stationierungsortes einen anderen Stationierungsort innerhalb Deutschlands oder einen anderen Stationierungsort in EU-Ländern (einschließlich Großbritannien, Norwegen und Schweiz) arbeitgeberseitig per Versetzung oder Änderungskündigung zuweisen. Die Auswahl der Piloten erfolgt gemäß § 6 TVSP, das heißt auf der Grundlage von Sozial- und Leistungskriterien nach einem Punktesystem. Sollte nach den Stufen 1 bis 4 ein Personalüberhang verbleiben, können die Arbeitsverhältnisse mit Piloten aus betriebsbedingten Gründen gekündigt werden (Beendigungskündigung).

11
Gemäß § 3 Ziffer 4 TVSP werden Piloten, die an einen ausländischen Stationierungsort verlegt werden, zu den dort geltenden Arbeitsbedingungen, insbesondere den Gehältern, gemäß dem an dem neuen Stationierungsort geltenden Tarifvertrag weiterbeschäftigt.

12
Die R…DAC und die Beklagte informierten mit Schreiben vom 02.12.2019 gemeinsam die in Deutschland stationierten Piloten über den bevorstehenden Betriebsübergang. In einem Meeting in Nürnberg am 03.12.2019 wurden die in Nürnberg stationierten Piloten von der zum 28.03.2020 beabsichtigten Schließung der Station Nürnberg in Kenntnis gesetzt. Mit Schreiben vom 10.12.2019 teilte die R… DAC den in Deutschland stationierten Piloten mit, dass sie mit dem 31.12.2019 nicht mehr aus deutschen Basen heraus operieren werde, sondern alle Flüge aus Deutschland im Rahmen eines sog. Wet-Lease durch die Beklagte erbracht werden. Mit Memorandum vom 18.12.2019 wurde alle Piloten der Nürnberger Base daran erinnert, bis 31.12.2019 ihre Base-Präferenzen mitzuteilen. Der Kläger gab keine Präferenzen an.

13
Mit zweisprachigem Schreiben vom 20.01.2020, das dem Kläger am 27.01.2020 zuging, wurde dieser mit Wirkung zum 01.05.2020 nach Bologna/Italien versetzt. Vorsorglich kündigte die Beklagte das bestehende Arbeitsverhältnis zum 30.04.2020 und bot gleichzeitig an, das Arbeitsverhältnis ab 01.05.2020 in Bologna als neuem Arbeitsort fortzusetzen. Mit Schreiben vom 05.02.2020 widersprach der Kläger der Versetzung und nahm die Änderungskündigung unter dem Vorbehalt an, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist. Der tatsächliche Beginn der Tätigkeit des Klägers in Italien wurde aufgrund der COVID-19-Pandemie einvernehmlich auf den 01.07.2020 verschoben.

14
Mit Klage vom 17.02.2020, am gleichen Tag beim Arbeitsgericht Nürnberg eingegangen, machte der Kläger die Unwirksamkeit der Versetzung und Änderungskündigung geltend, begehrte Weiterbeschäftigung zu den bisherigen Bedingungen und beantragte des Weiteren die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis auch nicht durch andere Beendigungstatbestände endet, sondern zu unveränderten Bedingungen über den 30.04.2020 hinaus fortbesteht.

15
Der Kläger ist der Auffassung, dass weder aus dem Arbeitsvertrag noch aus dem Tarifsozialplan sich ergebe, dass er ins europäische oder außereuropäische Ausland versetzt werden könne, schon gar nicht unter Anwendung einer ausländischen Rechtsordnung. Insbesondere finde auf das Arbeitsverhältnis rückwirkend ab dem 01.02.2019 deutsches Arbeitsrecht Anwendung.

16
Bei der in Ziffer 6.1 des Arbeitsvertrages vereinbarten Versetzungsklausel handele es sich um allgemeine Geschäftsbedingungen, die einer AGB-Kontrolle nicht standhalten würden. Diese sei trotz der vereinbarten Anwendung irischen Rechts möglich, da dem Arbeitnehmer nicht der Schutz der Rechtsordnung entzogen werden dürfe, welche ohne Rechtswahl gelten würde. Die Versetzungsklausel sei unbestimmt und daher intransparent, sie benachteilige den Kläger massiv, wenn es dort heißt, dass beim Transfer zu einer anderen Basis die Vergütung nach dem dort geltenden Vergütungssystem erfolgen solle. Die Möglichkeit einer internationalen Versetzung auch außerhalb der Europäischen Union und damit eine völlig einseitige Änderungsmöglichkeit der vertraglich vereinbarten Tätigkeit im Kernbereich des Synallagmas gehe weit über das nach § 106 GewO geregelte Weisungsrecht hinaus, zumal er nach dem Arbeitsvertrag grundsätzlich am Flughafen Nürnberg stationiert sei. Nach der Vertragsklausel komme es für eine Versetzung allein darauf an, ob der Arbeitgeber nachvollziehbare Gründe dafür habe. Dies stelle eine relativ

geringe Anforderung dar, welche nur eine völlig willkürliche Versetzung ausschließe. Demgegenüber blieben die Interessen des Arbeitnehmers völlig unberücksichtigt. Dieser müsse eine entschädigungslose Versetzung unter vollständiger Änderung des Vergütungssystems hinnehmen, was zu einer ungeplanten Reduzierung seines Gehaltes führe. Die Beklagte vergüte den Kläger unstreitig nach italienischen Bedingungen, ohne dies je angekündigt zu haben.

17
Der TVSP erweitere das Direktionsrecht der Beklagten nicht, die Parteien hätten sich hierauf gerade nicht einigen können. Im Zuge der Tarifverhandlungen sei darüber diskutiert worden, inwieweit es rechtlich überhaupt möglich sei, Arbeitnehmer von Deutschland in andere Jurisdiktionen zu transferieren. Die beratenden Anwälte seien sich einig gewesen, dass dies im Wege der Versetzung nicht gehen werde. Der Klägervertreter habe in den Verhandlungen darauf hingewiesen, dass wahrscheinlich auch eine Änderungskündigung die Zuweisung eines Einsatzortes im Ausland nicht ermögliche, die Gegenseite sei bereit gewesen, dieses Risiko in Kauf zu nehmen. Um zu einem Abschluss zu gelangen, hätten die Parteien eine englische Formulierung (contractual transfer) gewählt, die klarmachen sollte, dass nur im Rahmen des vertraglich vorhandenen Direktionsrechts eine Versetzung bzw. im Rahmen der anzuwendenden Rechtsordnung eine Änderungskündigung stattfinden könne. Dementsprechend sei in § 3 Ziffer 2 Stufe 4 TVSP auch die Formulierung „Versetzung oder Änderungskündigung“ aufgenommen worden. Soweit hierbei von „Versetzung“ die Rede sei, beziehe sich dies auf eine Versetzung innerhalb Deutschlands, der Begriff „Änderungskündigung“ auf den Versuch der Arbeitgeberseite, eine Versetzung ins europäische Ausland vorzunehmen.

18
Die arbeitsvertragliche Versetzungsklausel verstoße auch gegen § 308 Nr. 4 BGB, da insoweit die Vergütung als Hauptleistungspflicht einseitig durch den Arbeitgeber im Wege einer Versetzung geändert werden könne. Die Änderung des Arbeitsortes setze jedoch nicht zwingend die Änderung der Vergütung voraus. Die Versetzung sei mit deutschem Recht nicht vereinbar und entspräche im Rahmen der Ausübungskontrolle nicht billigem Ermessen. Im Wege der Ausübung ihres angeblichen Versetzungsrechts habe die Beklagte Tarifflucht begangen und einseitig den Inhalt des Arbeitsverhältnisses völlig geändert. Sie habe zu keiner Zeit die Interessen des Klägers in irgendeiner Form berücksichtigt und völlig außer Acht gelassen, dass eine tarifliche Bindung vorliege, die ihm bestimmte Rechte zugestehe. Der Kläger bestreitet, dass es zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Versetzung keine freien Stellen in Deutschland gegeben hätte. So seien in der Zeit zwischen Ende Oktober und Anfang Dezember 2019 zwei Piloten nach dem Linetraining eingestellt worden, einer vermutlich an der Station in Köln, der andere an der Station in Frankfurt am Main. Zudem habe die Beklagte beispielsweise Ende 2019 und Anfang 2020 Piloten aus England auf freie Stellen in Frankfurt und Piloten aus Hamburg auf freie Stellen in Berlin, Köln und Frankfurt versetzt. Im Übrigen habe sie das für die Änderung von Stationierungsorten vorgesehene Sozialauswahlverfahren nach § 6 TVSP nicht deutschlandweit durchgeführt. Die Versetzung bedeute für den Kläger auch eine besondere Härte, da er seinen gesamten Lebensschwerpunkt in ein anderes Land verlegen müsse und hierbei auch mit Einkommenseinbußen rechnen müsse.

19
Die hilfsweise ausgesprochene Änderungskündigung sei ebenfalls unwirksam. Sie sei schon evident unbestimmt und unbestimmbar, da ihr nicht zweifelsfrei entnommen werden könne, welche Arbeitsbedingungen künftig gelten sollen. Dies sei jedoch im Interesse der Rechtssicherheit geboten, da er sich innerhalb kurzer Frist entscheiden habe müssen, wie er auf das Vertragsangebot des Arbeitgebers reagiere. Im Kündigungsschreiben bzw. Änderungsangebot sei lediglich der Arbeitsort geändert worden, tatsächlich und ohne weitere Anhaltspunkte sei aber eine vollständige Änderung der Arbeitsbedingungen erfolgt, indem das Arbeitsverhältnis nunmehr italienischem Recht unterworfen werde. Auch im Wege der Änderungskündigung könne keine Tarifflucht aus dem VTV begangen werden. Der Kläger wisse bis heute nicht, welche materiellen Arbeitsbedingungen im Einzelnen, insbesondere welches nationale Recht und welcher Tarifvertrag künftig Anwendung finden sollen.

20
Zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Änderungskündigung sei das Kündigungsschutzgesetz anwendbar gewesen. Die Änderungskündigung sei sozial nicht gerechtfertigt, ein Kündigungsgrund liege nicht vor. Die Durchführung einer ordnungsgemäßen, insbesondere deutschlandweiten Sozialauswahl werde bestritten. Hierbei sei nicht der Betriebsbegriff des § 23 KSchG, sondern derjenige des § 24 Abs. 2 KSchG

maßgeblich, welcher alle in Deutschland stationierten Luftfahrzeuge der Beklagten und damit alle in Deutschland stationierten Piloten erfasse. Dieser Auswahl stünden auch nicht die Regelungen des TVSP entgegen. Die Beklagte hätte prüfen müssen, ob es unter sozialen Gesichtspunkten an ihren deutschen Standorten weniger schutzwürdige Piloten gegeben habe, die dann nach Italien zu versetzen gewesen wären. Sie habe sich auch nicht an das Verfahren gehalten, das der TVSP vorgebe. Sie habe das Verfahren nach § 3 Ziffer 2 Stufe 1 TVSP nicht durchgeführt und auch nicht die Möglichkeit einer freiwilligen Änderung des Stationierungsortes nach § 3 Ziffer 2 Stufe 2 TVSP eröffnet. Trotz ausgesprochener Kündigungen habe sie keine Sozialauswahl nach § 3 Ziffer 2 Stufe 5 TVSP durchgeführt. Damit sei die ausgesprochene Änderungskündigung auch aus diesem Grund unwirksam. Zudem verstoße diese eindeutig und offensichtlich gegen den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz. Der Arbeitgeber hätte sich darauf beschränken müssen, nur solche Änderungen anzubieten, die der Arbeitnehmer billigerweise hinnehmen müsse und die ihn am wenigsten beeinträchtigen würden. Der Entzug der tariflich garantierten Anwendung deutschem Rechts und der Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages nach ausländischem Recht seien hiervon nicht gedeckt.

21
Der Kläger beantragte erstinstanzlich daher zuletzt:

1. Es wird festgestellt, dass die Versetzung der Beklagten vom 20.01.2020, mit der dem Kläger eine Tätigkeit in Bologna zugewiesen wurde, unwirksam ist.

2. Hilfsweise für den Fall des Obsiegens mit dem Antrag zu 1.: Es wird festgestellt, dass die Änderungen der Arbeitsbedingungen durch die Änderungskündigung vom 20.01.2020 sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist.

3. Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger bis zur rechtskräftigen Beendigung des vorliegenden Rechtsstreits zu den bisherigen Arbeitsvertragsbedingungen als Captain in einer Station der Beklagten in Deutschland weiterzubeschäftigen.

4. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis auch nicht durch andere Beendigungstatbestände endet, sondern zu unveränderten Bedingungen über den 30.04.2020 hinaus fortbesteht.

22
Die Beklagte beantragte,

die Klage abzuweisen.

23
Die Beklagte ist der Ansicht, die Versetzung des Klägers, jedenfalls aber die hilfsweise ausgesprochene Änderungskündigung seien wirksam.

24
Am 25.11.2019 habe die Geschäftsleitung der R… DAC die Entscheidung getroffen, künftig keine Flugzeuge mehr am Flughafen Nürnberg zu stationieren und die von ihr dort betriebene Base, an der 24 Piloten stationiert gewesen seien, mit Wirkung zum 29.03.2020 vollständig und dauerhaft zu schließen. Diese Entscheidung sei nach der Übernahme des Flugbetriebs in Deutschland und der Arbeitsverhältnisse durch die Beklagte entsprechend weiterverfolgt und umgesetzt worden. Mit der Standortschließung seien sämtliche in Nürnberg vorhandenen Arbeitsplätze für die Piloten entfallen. Es sei nicht gelungen, diesen Personalüberhang anderweitig abzufangen. In Deutschland existierten zum damaligen Zeitpunkt keine freien Positionen für Piloten. Es sei auch kein Arbeitsvertrag als Mobile Pilot verfügbar gewesen.

25
Das der Beklagten zustehende Weisungsrecht und damit die Möglichkeit der Versetzung des Klägers auf sämtliche Stationierungsorte im In- oder Ausland bewege sich in den durch den Arbeitsvertrag und den TVSP vorgegebenen Grenzen. Die Versetzungsklausel im Arbeitsvertrag unterliege keiner AGB-Kontrolle, da zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages deutsches Arbeitsrecht auf das Arbeitsverhältnis keine Anwendung gefunden habe. Sie konkretisiere lediglich das arbeitgeberseitige Direktionsrecht und entspreche damit inhaltlich der Regelung des § 106 Satz 1 GewO. Die Klausel stelle deshalb keine von Rechtsvorschriften abweichende Regelung im Sinne von § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB dar. Selbst wenn sie einer Angemessenheitskontrolle unterworfen werden würde, wäre sie wirksam. Eine arbeitsvertragliche Versetzungsklausel, nach der ein Arbeitnehmer auch ins Ausland versetzt werden könne, sei insbesondere

bei den vorliegenden branchen- bzw. berufsspezifischen Besonderheiten zulässig. Der Tätigkeit von Flugpersonal einer international tätigen Fluggesellschaft sei nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts eine gewisse Volatilität/Flexibilität immanent. Der Zweck eines Vertrages mit einem im Flugbetrieb tätigen Arbeitnehmer decke von vornherein nicht die Erwartung, dauerhaft und fest an einem Ort eingesetzt zu werden. Die Frage, welche Folge mit einem neuen Arbeitsort hinsichtlich der Vergütung verbunden sei, stelle sich erst in einem zweiten Schritt und berühre nicht die Wirksamkeit der Versetzung.

26
Die vertragliche Regelung verstoße auch nicht gegen das Transparenzgebot oder gegen die Unklarheitenregelung der §§ 307 Abs. 1 Satz 2, 305 c Abs. 2 BGB. Eine Klausel trage dem Bestimmtheitsgebot Rechnung, wenn sie im Rahmen des rechtlich und tatsächlich Zumutbaren die Rechte und Pflichten des Vertragspartners des Verwenders so klar und präzise wie möglich umschreibe. Aus der eindeutigen und unmissverständlichen Formulierung sei ersichtlich, dass die Beklagte berechtigt sei, den Kläger international an einen anderen Ort zu versetzen, nämlich an sämtliche von ihr bedienten Standorte. Zudem sei die Klausel bezüglich der Änderung der Vergütung jedenfalls im Rahmen des Blue-Pencil-Tests streichbar. Die Versetzungsentscheidung habe unter Abwägung der wechselseitigen Interessen und aller Umstände des Einzelfalls auch billigem Ermessen entsprochen. Auf Seiten der Beklagten sei hierbei die unternehmerische Entscheidung zur dauerhaften Neuordnung der Stationierung zu berücksichtigen, deren Zweckmäßigkeit keiner über eine Missbrauchskontrolle hinausgehenden Kontrolle zu unterziehen sei. Von Bedeutung sei auch in diesem Zusammenhang wieder die der Tätigkeit von Flugpersonal innewohnende Volatilität. Die Versetzung entspreche auch den Regelungen des TVSP, dieser bestätige die arbeitsvertragliche Erlaubnis. Insbesondere beziehe sich der Tarifvertrag nicht nur auf eine Versetzung innerhalb Deutschlands, es werde zudem ausdrücklich eine Versetzung ins EU-Ausland (einschließlich Großbritannien, Norwegen und der Schweiz) geregelt.

27
Die tarifliche vereinbarte Versetzungsklausel sei wirksam und von der sich aus Art. 9 Abs. 3 GG gegebenen Tarifautonomie der Tarifvertragsparteien gedeckt. Diesen stehe ein weiter Einschätzungs- und Gestaltungsspielraum zu. Tarifliche Regelungen tragen aufgrund der Verhandlungs-, Gleichgewichts- und der Einschätzungsprerogative der Tarifvertragsparteien eine materielle Richtigkeitsbewähr und damit die Vermutung der Angemessenheit in sich. Diese hätten damit wirksam das Direktionsrecht der Beklagten hinsichtlich einer Versetzung der Piloten an eine ausländische Basis regeln können, insbesondere nachdem bereits eine arbeitsvertragliche Erstreckung möglich gewesen sei. Aufgrund dessen sei auch die Regelung wirksam, wonach die an eine ausländische Basis versetzten Piloten zu den dort geltenden Bedingungen beschäftigt werden. Bei den Tarifverhandlungen hätten gerade unterschiedliche Auffassungen darüber bestanden, ob ein Transfer von Arbeitnehmern im Wege der Versetzung möglich sei. Um hier kein Risiko einzugehen, sei die Möglichkeit der Änderungskündigung zur Absicherung der Arbeitgeberinteressen aufgenommen worden.

28
Das in § 3 Ziffer 2 TVSP vorgesehene Stufenverfahren anlässlich der Schließung des Stationierungsortes Nürnberg sei eingehalten worden. Nach Stufe 1 sei den Piloten eines bestimmten Stationierungsortes eine freie Stelle an einem Stationierungsort anzubieten, der als dieselbe Stadt bedienend gelte oder weniger als 60 Minuten Fahrzeit vom bisherigen Stationierungsort entfernt liege. Einen solchen Stationierungsort gebe es beim Flughafen Nürnberg nicht. Da der Kläger unstreitig keine Präferenzen innerhalb der gesetzten Frist angegeben habe, sei auch Stufe 2 nicht durchführbar gewesen, zudem habe es zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Versetzung innerhalb Deutschlands keine freien Stellen gegeben. Der auf Stufe 3 vorgesehene Abschluss eines Arbeitsvertrages als mobiler Pilot sei ebenfalls nicht in Betracht gekommen, zum damaligen Zeitpunkt habe bereits einer der in Nürnberg stationierten Piloten, der die längste Betriebszugehörigkeit aufgewiesen habe, entsprechend den Regeln des TVSP über eine Stelle als mobiler Pilot verfügt. Soweit der Kläger behauptet, dass zwischen Ende Oktober und Anfang Dezember 2019 zwei Piloten nach dem Linetraining neu eingestellt worden seien, sei ein Pilot bereits am 10.06.2019 als First Officer für den Stationierungsort Frankfurt eingestellt worden und nach Beendigung des Trainings am 02.12.2019 dort eingesetzt worden. Auf welchen Piloten sich der Kläger bezüglich der Base in Köln beziehe, sei nicht hinreichend substantiiert, so dass die Beklagte hierzu nicht Stellung nehmen könne. Bereits vor der unternehmerischen Entscheidung vom 25.11.2019, den Stationierungsort Nürnberg zu schließen, sei entschieden worden, zwei Positionen für Copiloten an den Stationierungsorten Köln und Baden-Baden im

Rahmen des TVSP als freillige Änderung des Stationierungsortes an zwei Piloten aus Hamburg zu vergeben, da der Hamburger Stationierungsort bereits zum 08.01.2020 geschlossen worden sei. Bei den Versetzungen von Hamburg nach Berlin habe es sich nicht um freie Positionen in Berlin gehandelt, sondern anlässlich der Schließung des Hamburger Stationierungsortes hätten Kapitäne in Berlin freiwillig angeboten, ihre Vollzeitstelle zu reduzieren und sich den Arbeitsplatz im Rahmen eines Jobsharings mit einem Hamburger Kapitän zu teilen. Dies sei jeweils bereits vor der Versetzung der Nürnberger Kollegen geschehen. Die letzte Versetzung nach Frankfurt am Main sei zum 01.10.2019 und nach Frankfurt-Hahn im Oktober mit Wirkung zum 01.12.2019 erfolgt. Von den in Nürnberg abzüglich des mobilen Piloten noch stationierten 23 Piloten seien zwei durch Eigenkündigung ausgeschieden. Den übrigen 21 Piloten sei mangels eines freien Arbeitsplatzes an den Stationsorten in Deutschland im Rahmen der Stufe 4 durch Versetzung hilfsweise Änderungskündigung ein neuer Arbeitsort in Italien zugewiesen worden.

29
Das nach § 6 TVSP erforderliche Auswahlverfahren sei nicht durchzuführen gewesen, da alle Piloten in Nürnberg eine Versetzung erhalten hätten. Die Sozialdaten des Klägers seien berücksichtigt worden. Diese hätten jedoch nicht zu einem anderen Ergebnis geführt, da es in Deutschland keine freien Stellen gegeben habe und alle in Nürnberg stationierten Piloten nach Italien versetzt worden seien. Im Übrigen finde im Gegensatz zur betriebsbedingten Kündigung bei einer Versetzung keine Sozialauswahl statt. Eine Sozialauswahl nach § 7 TVSP sei daher auch nur für die nach § Ziffer 2 Stufe 5 erforderlichen Beendigungskündigungen vorgesehen. Der konkrete Zielort der Versetzung sei dem Kläger innerhalb des im TVSP vereinbarten Zeitraums bekanntgegeben worden. Zur Abmilderung der infolge der Versetzung entstehenden Mehraufwendungen sehe der TVSP bestimmte Umzugsleistungen vor. Alternativ zur Versetzung wäre nur eine Beendigungskündigung in Frage gekommen.

30
Entgegen der Auffassung des Klägers ergebe sich eine Unwirksamkeit der Versetzung auch nicht daraus, dass aufgrund dieser für ihn die am neuen Standort geltenden Arbeitsbedingungen anwendbar seien. Dies ergebe sich als unmittelbarer Reflex aus dem ausdrücklichen Versetzungsvorbehalt im Arbeitsvertrag sowie als automatische Folge aus dem TVSP und ändere nichts an der Wirksamkeit der Versetzung, durch die lediglich der Arbeitsort geändert worden sei. Die Tarifvertragsparteien seien bei Verlegung des Arbeitsortes an einen ausländischen Standort eindeutig davon ausgegangen, dass dann die dort geltenden Arbeitsbedingungen gelten würden und deutsches Recht keine Anwendung mehr finde. Die Rechtswahlklausel im Arbeitsvertrag sei nicht durch den Tarifvertrag abgeändert worden. Dieser habe die arbeitsvertragliche Regelung im Rahmen des Günstigkeitsvergleichs nur für den Zeitraum der Stationierung in Deutschland verdrängt und diese nicht dauerhaft abgeändert oder abgelöst. Danach greife wieder die individualvertragliche Regelung. Die zwingende Anwendbarkeit deutschen Rechts ergebe sich auch nicht Art. 8 Rom I-VO, da das Arbeitsverhältnis insgesamt weitaus mehr Anknüpfungspunkte zu Irland bzw. Malta als zu Deutschland aufweise, insbesondere die Arbeitsverträge in Dublin bzw. Malta geschlossen werden.

31
Die Versetzungsentscheidung habe auch billigem Ermessen entsprochen. Der Vorwurf der Tarifflucht sei abwegig. Zum einen sehe die Regelung in § 3 Ziffer 4 TVSP ausdrücklich vor, dass im Falle der Verlegung des Arbeitsortes ins Ausland die am neuen Stationierungsort geltenden Arbeitsbedingungen Anwendung fänden. Zum anderen sei der Geltungsbereich des VTV ausdrücklich auf in Deutschland stationierte Piloten begrenzt.

32
Sofern die Versetzung nicht vom arbeitgeberseitigen Direktionsrecht umfasst gewesen sein sollte, so wäre jedenfalls die hilfsweise ausgesprochene Änderungskündigung wirksam. Eine unternehmerische Entscheidung zur dauerhaften Stilllegung der Base in Nürnberg sei getroffen worden, anderweitige freie Position in Deutschland seien nicht existent gewesen. Eine Sozialauswahl sei nicht durchzuführen gewesen, da alle in Nürnberg stationierten Piloten eine Änderungskündigung mit einem neuen Arbeitsort in Italien erhalten hätten. Eine deutschlandweite Sozialauswahl sei mangels einer betrieblichen Organisation bzw. eines einheitlichen Leitungsapparats der Beklagten in Deutschland nicht erforderlich gewesen, da sich deren Sitz und Personalabteilung in Malta befinde. Die gesamte Einsatzplanung erfolge von Dublin aus, die Mitarbeiter erhielten ihre Weisungen von Dublin oder Malta, in Deutschland seien keine Personen mit Weisungsbefugnis in personellen und sozialen Angelegenheiten beschäftigt.

33
Wenn überhaupt, käme nur der jeweilige Stationierungsort als Betrieb in Betracht, einen deutschlandweiten Betrieb gebe es nicht. Der TVSP habe hierbei eine Lücke geschlossen, indem die Tarifvertragsparteien im Rahmen ihrer Befugnis, die betrieblichen Strukturen festlegen zu können, diese dahingehend definiert hätten, dass es bei Auswahlentscheidungen allein auf die einzelnen Stationierungsorte ankomme.

34
Die Änderungskündigung sei auch nicht unverhältnismäßig. Die Frage, welche Rechtsordnung aufgrund ihres Ausspruchs gelte, sei lediglich eine Reflexwirkung aufgrund der tarifvertraglichen Regelung und nicht Gegenstand der Änderungskündigung selbst. Soweit der Kläger mit der Geltung der italienischen Arbeitsbedingungen nicht einverstanden sei, möge er diese Rechtsfrage vor einem irischen oder italienischen Gericht überprüfen lassen, da deutsches Recht auf Basis des VTV nicht mehr gelte, sondern wieder die arbeitsvertragliche Rechtswahlklausel oder Art. 8 Rom I-VO greife. Der Kläger habe nicht vorgetragen, dass insbesondere die Geltung italienischen Rechts für ihn nachteilig sei. Selbst dies würde nichts an der Wirksamkeit der Änderungskündigung ändern, mit der ihm lediglich ein neuer Arbeitsort zugewiesen worden sei. Die Änderungskündigungskündigung sei auch unter formalen Gesichtspunkten wirksam. Es sei ausreichend gewesen, im Kündigungsschreiben den neuen Arbeitsort in Italien sowie den Beginn der Änderung eindeutig anzugeben, da der Arbeitsvertrag im Übrigen, insbesondere die Tätigkeit des Klägers, nicht geändert worden sei. Die Geltung der italienischen Arbeitsbedingungen sei eine von den Tarifvertragsparteien festgelegte automatische Folge daraus. Dies hätte ohnehin nicht per Änderungskündigung geändert werden können, womit darauf auch nicht hingewiesen hätte werden müssen. Die Situation sei vielmehr vergleichbar damit, dass sich die tariflichen Arbeitsbedingungen aufgrund einer Versetzung oder Änderungskündigung in einen anderen Betreib oder in ein anderes Bundesland ändern würden. Das Änderungsangebot müsse insofern nur bestimmbar sein.

35
Die Änderungskündigung sei auch nicht unverhältnismäßig. Es sei gerade keine betriebsbedingte Beendigungskündigung, sondern als milderes Mittel eine Versetzung oder Änderungskündigung ausgesprochen worden. Das Angebot einer Weiterbeschäftigung in Italien sei gegenüber der Beendigungskündigung des Arbeitsverhältnisses verhältnismäßig. Dass für diesen Fall dann italienisches Recht Wendung finde, sei zwingende Folge und entspreche den gesetzlichen bzw. tarifvertraglichen Regelungen. Die Beklagte habe vor Ausspruch der hilfsweisen Änderungskündigung bei der Agentur für Arbeit in Nürnberg ordnungsgemäß Massenentlassungsanzeige erstattet. Soweit der Kläger hilfsweise Weiterbeschäftigung zu den bisherigen Arbeitsvertragsbedingungen begehre, bestehe der Anspruch nicht. Insbesondere habe er die Änderungskündigung vom 20.01.2020 unter Vorbehalt angenommen.

36
Das Arbeitsgericht Nürnberg hat mit Endurteil vom 29.10.2020 die Klage abgewiesen. Dabei bejahte es eine internationale Zuständigkeit und wies den Klageantrag zu 4) auf Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses bereits als unzulässig zurück, da hierfür kein Rechtsschutzbedürfnis ersichtlich sei. Die Versetzung des Klägers vom 20.01.2020 nach Bologna zum 01.05.2020 bzw. 01.07.2020 hielt das Erstgericht für wirksam, so dass es über den Hilfsantrag für den Fall des Obsiegens nicht mehr zu entscheiden hatte und der Weiterbeschäftigungsantrag ebenfalls abzuweisen war.

37
Das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg wurde der Klägerseite am 06.11.2020 zugestellt. Hiergegen legten die Klägervertreter mit Schriftsatz vom 07.12.2020, eingegangen beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am selben Tag, Berufung ein und begründeten diese innerhalb der bis zum 08.02.2021 verlängerten Berufungsbegründungsfrist.

38
In der Berufungsbegründung wiederholen die Klägervertreter überwiegend bereits ihre erstinstanzlich vorgebrachte Argumentation.

39
Eine Versetzung ins europäische Ausland sei auch nicht aufgrund des Tarifsozialplans möglich. Die Versetzung im Sinne des Tarifvertrages beziehe sich auf eine Versetzung innerhalb Deutschlands, die Änderungskündigung auf den Versuch der Arbeitgeberseite, eine Versetzung ins europäische Ausland vorzunehmen. Im Juni 2020 sei dem Kläger von der Beklagten ein Vertrag zugesandt worden, nach dem auf

das Arbeitsverhältnis nunmehr italienisches Recht anzuwenden sei und komplette neue Arbeitsvertragsbedingungen gelten sollten.

40
Dem Kläger entstünden durch die Versetzung nach Italien erhebliche finanzielle Nachteile. Das tarifvertragliche Grundgehalt würde in Deutschland ohne Flugstunden, Zulagen etc. € 8.833,33 betragen, in Italien dagegen nur € 5.313,90 (Basic Salary). Durch die Änderung des Einsatzortes nach Italien würden zusätzliche Mietkosten in Höhe von ca. € 700,- und Fahrtkosten in Höhe von € 969,50 entstehen. Die Beklagte habe den Kläger von der deutschen Krankenkasse abgemeldet, so dass er € 210,75 monatlich Krankenversicherung in Deutschland zahlen müsse. Er erhalte auch kein Kurzarbeitergeld in Deutschland, aber auch keine Unterstützung in Italien, da er dort die erforderliche Wartezeit noch nicht erfülle. Darüber hinaus entstünde ein erheblicher zeitlicher Aufwand. Im Moment fielen die finanziellen Nachteile nur durch die Corona-Krise geringer aus.

41
Das Arbeitsgericht habe den erstinstanzlichen Sachvortrag unbeachtet gelassen, wonach eine Versetzung ins Ausland im Wege des Direktionsrechtes nicht zulässig sei und dies auch im Rahmen der Tarifverhandlungen so besprochen worden sei. Das Erstgericht hätte die Rechtmäßigkeit der Änderungskündigung prüfen müssen und zu dem Ergebnis gelangen müssen, dass diese zu unbestimmt sei. Darüber hinaus hätte die Sozialauswahl innerhalb aller in Deutschland stationierten Piloten erfolgen müssen. Die tarifschließende Gewerkschaft habe bei Abschluss des Tarifvertrages deutliche gemacht, dass eine Erweiterung des Direktionsrechtes ein absolutes „No go“ sei. Deshalb hätten sich die Tarifvertragsparteien darüber geeinigt, dass eine Versetzung nur im Rahmen der vertraglichen Vereinbarungen möglich sei.

42
Die Versetzungsklausel als AGB sei am Maßstab der §§ 307 ff. BGB zu messen. Die tarifliche Formulierung sei keine eigenständige Regelung. Der Tarifvertrag würde auch keinen Anwendungsvorrang genießen, da eine tarifliche Regelung nur günstiger sein könne, sofern die arbeitsvertragliche Klausel an sich wirksam sei. Da die vertragliche Versetzungsklausel unwirksam sei, wäre eine Versetzung nur im Rahmen des Direktionsrechtes nach § 106 GewO möglich. Eine derartige Versetzung ins Ausland, gestützt allein auf § 106 GewO, sei jedoch nicht zulässig.

43
Die Versetzungsklausel ist jedenfalls unangemessen, da sich durch sie der Arbeitgeber vorbehält, ohne Ausspruch einer Änderungskündigung einseitig die vertraglich vereinbarte Tätigkeit unter Einbeziehung geringwertiger Tätigkeiten zu Lasten des Arbeitnehmers ändern zu können. Genau diese einseitige Änderungsmöglichkeit zu Lasten des Arbeitnehmers sehe die Klausel vor, indem diese regelt, dass nach einer Versetzung in eine andere Station eine Vergütung nach dem dort gültigen Vergütungssystem erfolge. Damit stellte die Beklagte einen Kernbereich des vertraglichen Synallagma in ihr einseitiges Entscheidungsrecht. Die Vergütung des Klägers sei durch den VTV fest geregelt. Die Regelung sei intransparent und stelle einen unzulässigen Widerrufsvorbehalt dar.

44
Die Versetzung sei auch nicht unter Beachtung billigen Ermessens erfolgt. Der Tarifsozialplan gebe zwar ein bestimmtes Stufenverfahren vor, regele jedoch die Ausübung des Ermessens nicht abschließend. Vielmehr müsste ergänzend § 315 BGB herangezogen werden. Die Interessen des Klägers habe die Beklagte zu keiner Zeit in irgendeiner Form berücksichtigt. Für den Kläger bedeute die Versetzung nach Italien eine besondere Härte. Diese negativen Konsequenzen für den Kläger hätte die Beklagte nicht auch nur ansatzweise berücksichtigt. Im Wege der Ausübung eines angeblichen Versetzungsrechts hätte die Beklagte Tarifflucht begangen und bestimmte, dem Kläger durch den Tarifvertrag zustehenden Rechte einseitig vollständig geändert.

45
Das Erstgericht hätte dann die hilfsweise ausgesprochene Änderungskündigung auf ihre soziale Rechtfertigung hin überprüfen müssen. Diese sei bereits zu unbestimmt, es fehle an einer ordnungsgemäßen Sozialauswahl und diese sei unverhältnismäßig. So werde in der Änderungskündigung nur die Änderung der Homebase genannt; dass damit eine vollständige Änderung der Arbeitsbedingungen verbunden sei unter Anwendung italienischen Rechts, ergebe sich aus dem Schreiben nicht. Die Beklagte

sei jedoch verpflichtet, auf das Arbeitsverhältnis des Klägers deutsches Arbeitsrecht anzuwenden. Die Sozialauswahl hätte die Beklagte gemäß § 24 KSchG auf alle auf in Deutschland stationierten Luftfahrzeugen eingesetzten Piloten erstrecken müssen. Die Beklagte habe auch nicht das durch den Tarifsozialplan vorgegebene Verfahren eingehalten. Sie habe Wünsche von Piloten abgelehnt, in Italien stationiert zu werden und mit einem betroffenen Nürnberger Piloten zu tauschen.

46
Der Kläger beantragt daher in der Berufungsinstanz:

1. Das Urteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 29.10.2020, Az. 9 Ca 797/20, wird geändert.

2. Es wird festgestellt, dass die Versetzung der Beklagten vom 20.01.2020 nach Bologna in Italien unwirksam ist.

3. Hilfsweise für den Fall des Obsiegens mit dem Antrag zu 2.: Es wird festgestellt, dass die Änderungen der Arbeitsbedingungen durch die Änderungskündigung vom 20.01.2020 sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist.

4. Hilfsweise für den Fall des Obsiegens mit dem Antrag zu 3.: Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger bis zur rechtskräftigen Beendigung des vorliegenden Rechtsstreits zu den bisherigen Arbeitsvertragsbedingungen als Captain in einer Station der Beklagten in Deutschland weiterzubeschäftigen.

47
Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen

48
Das Arbeitsgericht habe die Klage gegen die Versetzung zu Recht abgewiesen. Die Ausführungen der Klägerseite in der Berufungsbegründung ergäben keine neuen Erkenntnisse, die eine abweichende Entscheidung begründen könnten.

49
Die im Rahmen der Tarifvertragsverhandlungen beratenden Anwälte seien sich nicht einig gewesen, dass eine „Transferierung“ eines Arbeitnehmers von Deutschland ins Ausland im Wege der Versetzung nicht ginge, vielmehr hätten die Vertreter auf Beklagtenseite die Rechtsauffassung vertreten, dass eine Versetzung ins Ausland rechtlich möglich sei. Die Formulierung „contractual“ sei gewählt worden, um klarzustellen, dass der Arbeitgeber einseitig von dem im Arbeitsvertrag geregelten Versetzungsrecht Gebrauch machen könne. Im Tarifsozialplan sei auch keine Erweiterung des Direktionsrechtes erfolgt, da der arbeitsvertraglich geregelte Versetzungsvorbehalt ausdrücklich eine Versetzung ins Ausland vorsehe. Eine Differenzierung zwischen einer Versetzung innerhalb Deutschlands einerseits und einer Änderungskündigung ins Ausland andererseits finde sich an keiner Stelle im Tarifsozialplan. Eine Änderungskündigung wäre im Einzelfall relevant gewesen, wenn - abweichend vom Regelfall - individuell mit einem Piloten ein Stationierungsort in Deutschland abschließend festgelegt worden sei. Die Frage der Vergütung würde sich als Folgefrage stellen. Die Folge, dass bei einer Weiterbeschäftigung im Ausland das Vergütungssystem des neuen Stationierungsortes gelte, sehe der Tarifsozialplan in § 3 Abs. 3 ausdrücklich vor. Es läge keine Unwirksamkeit des arbeitsvertraglichen Versetzungsvorbehaltes vor. Hier würde es allenfalls zu einer Verdrängung des weitergehenden arbeitsvertraglichen Versetzungsvorbehaltes durch die tarifliche Regelung für den speziellen Fall einer Standortschließung kommen.

50
Die Kosten und Zeit, die für die Reise zum neuen Standort anfielen, habe die Beklagte im Rahmen ihrer Ermessensentscheidung berücksichtigt. Die Versetzung ins Ausland sei wegen fehlender Vakanzen in Deutschland alternativlos. Der Tarifsozialplan sehe Anspruchsleistungen für die wirtschaftlichen Nachteile aufgrund eines Umzuges zu einem neuen Stationierungsort vor. Eine Weitergeltung des deutschen Vergütungstarifvertrages und der Wegfall der Sozialversicherungspflicht in Deutschland ergebe sich zwingend aus der sog. Home-Base-Regelung der einschlägigen EU-Verordnung. Die Beklagte begehe auch keine Tarifflucht. Dass der mit der Gewerkschaft Cockpit abgeschlossene Vergütungstarifvertrag nicht mehr gelte, ergebe sich aus dessen Geltungsbereich. Es gelten für die Stationierungsorte in Italien die dort abgeschlossenen Tarifverträge.

51
Die hilfsweise ausgesprochene Kündigung wäre auch nicht wegen einer fehlerhaften sozialen Auswahl unwirksam. Die Beklagte habe überhaupt keinen Betrieb in Deutschland und wenn man dies doch bejahen würde, sei der jeweilige Stationierungsort als Betrieb im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes anzusehen. Zwar gelte für den Luftverkehr ein besonderer Betriebsbegriff. Für einen Luftverkehrsbetrieb gelte die Fiktion, dass die Gesamtheit der Luftfahrzeuge dieses Luftverkehrsbetriebes als ein Betrieb im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes gelte. Grundvoraussetzung für § 24 KSchG sei jedoch auch, dass es überhaupt einen Luftverkehrsbetrieb im Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes gebe. Die Auslegung des Klägers, wonach nach § 24 KSchG alle Flugzeuge eines Unternehmens immer einen Betrieb darstellen sollen, sei fehlerhaft. Ein Luftverkehrsunternehmen könne in Deutschland über mehrere Luftverkehrsbetriebe verfügen. Die Fiktion des § 24 KSchG führe dann nicht dazu, dass sämtliche Flugzeuge dieser beiden Luftverkehrsbetriebe als ein Betrieb des Kündigungsschutzgesetzes anzusehen wären. Verfüge ein Luftverkehrsunternehmen in Deutschland über keinen Luftverkehrsbetrieb, greife § 24 KSchG nicht. Die Beklagte verfüge aber in Deutschland nicht über einen Luftverkehrsbetrieb. Sämtliche Entscheidungen in personellen und sozialen Angelegenheiten würden von der Personalabteilung in Malta getroffen. Ein Leitungsapparat in Deutschland existiere gerade nicht. Wenn überhaupt, gäbe es irgendwelche Strukturen nur an den jeweiligen Stationierungsorten. Pro Stationierungsort seien ein Pilot und ein Flugbegleiter als „Base Captain“ bzw. „Base Supervisor“ ernannt, die u.a. bestimmte administrative Aufgaben übernehmen würden. Die Stationierungsorte seien organisatorisch voneinander völlig unabhängig und würden allein von Malta bzw. Dublin aus gesteuert. Für den Fall, dass die Strukturen am Stationierungsort für einen Luftverkehrsbetrieb im Sinne des § 24 KSchG als ausreichend angesehen werden müssten, existiere somit ein eigener Luftverkehrsbetrieb an jedem Stationierungsort mit der Folge, dass die Sozialauswahl auf diesen begrenzt wäre. Von dieser Betrachtung seien auch die Tarifvertragsparteien ausgegangen. Stufe 4 des Verfahrens nach § 3 Abs. 2 des Tarifsozialplans sehe vor, dass Piloten des betroffenen Stationierungsortes ein anderer Stationierungsort zugewiesen werden könne. Da allen Piloten des Stationierungsortes Nürnberg eine vorläufige Änderungskündigung ausgesprochen worden sei, habe eine Sozialauswahl nicht erfolgen müssen.

52
Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

A.

53
Die Berufung ist zum überwiegenden Teil zulässig. Sie ist insoweit auch statthaft (§ 64 Abs. 1, Abs. 2 b) u. c) ArbGG) und auch in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO).

54
Die Berufung erweist sich als unzulässig, soweit sie sich auch gegen die Abweisung des Klageantrages zu 4) wendet. Eine Berufungsbegründung muss sich mit dem angefochtenen Urteil auseinandersetzen. Danach muss die Berufungsbegründung die Bezeichnung der Umstände, aus denen sich die Rechtsverletzung und deren Erheblichkeit für die angefochtene Entscheidung ergeben oder die Bezeichnung konkreter Anhaltspunkte, die Zweifel an der Richtigkeit und Vollständigkeit der Tatsachenfeststellung in dem angefochtenen Urteil begründen und deshalb eine neue Feststellung gebieten, enthalten. Eine Berufungsbegründung genügt den Anforderungen des § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 bis 4 ZPO nur dann, wenn sie erkennen lässt, in welchen Punkten tatsächlicher und rechtlicher Art das angefochtene Urteil nach Ansicht des Berufungsklägers unrichtig ist und auf welchen Gründen diese Ansicht im Einzelnen beruht. Eine Auseinandersetzung bzw. gar keine Erwähnung des abgewiesenen Feststellungsantrages zu 4) erfolgt in der Berufungsbegründung des Klägers jedoch nicht, so dass sich die Berufung insoweit als unzulässig erweist.

55
Zu Recht hat das Arbeitsgericht auch das erforderliche Feststellungsinteresse insoweit verneint. Der Bestand des Arbeitsverhältnisses an sich ist aufgrund des vom Kläger jedenfalls unter Vorbehalt

angenommenen Änderungsangebots der Beklagten nicht streitig. Etwaige bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung bestehende Beendigungstatbestände sind nicht geltend gemacht worden.

B.

56
Im Übrigen ist die Berufung unbegründet. Zu Recht hat das Arbeitsgericht im Ergebnis und auch weitgehend mit zutreffender Begründung die Versetzung des Klägers nach Bologna für wirksam erachtet. Eine Überprüfung der sozialen Wirksamkeit der vorsorglich ausgesprochenen Änderungskündigung war somit nicht veranlasst.

I.

57
Die internationale Zuständigkeit ist - was auch von den Parteien nicht in Zweifel gezogen wird - nach Art. 21 Nr. 2 a) EUGVVO gegeben, da der Kläger seine Arbeit zuletzt gewöhnlich von der Base in Nürnberg aus verrichtet hat.

II.

58
Die Versetzung nach Bologna ist nach Ansicht des Berufungsgerichts vom Direktionsrecht der Beklagten nach § 106 GewO in Verbindung mit dem Tarifsozialplan gedeckt.

59
Die Frage, ob die Versetzungsklausel in Ziffer 6.1 des Arbeitsvertrages wirksam ist oder nicht, ist nach Auffassung des Berufungsgerichtes nicht entscheidungserheblich.

60
Fehlt es - wie hier - an einer Festlegung des Ortes der Leistungspflicht im Arbeitsvertrag, ergibt sich der Umfang des Weisungsrechtes des Arbeitgebers aus § 106 GewO. Auf die Zulässigkeit eines darüber hinaus vereinbarten Versetzungsvorbehaltes kommt es dann nicht an (BAG, Urteil v. 28.08.2013, Az. 10 AZR 537/12, in juris recherchiert).

61
1. Der Umfang des Weisungsrechtes ist nach § 106 GewO zu bestimmen. Es fehlt an einer Festlegung des Ortes der Leistungspflicht im Arbeitsvertrag. Vorliegend ergibt sich bereits aus § 106 GewO und aus den besonderen Umständen des Einzelfalles grundsätzlich ein Weisungsrecht der Beklagten zu einem weltweiten Einsatz des Klägers.

62
a) Der Umfang des Direktionsrechts ist vorliegend trotz der Vereinbarung irischen Rechts in Ziffer 35 des Arbeitsvertrages vom 22.01.2018 nach § 106 GewO zu bestimmen.

63
aa) Nach Art. 3 Abs. 1 Rom-I-VO gilt grundsätzlich die freie Rechtswahl. Vorliegend haben die Vertragsparteien ausdrücklich eine Rechtswahl getroffen und die Anwendung irischen Rechts vereinbart. Die Rechtswahl ist im internationalen Arbeitsvertragsrecht jedoch in mehrerer Hinsicht eingeschränkt, d.h. unabhängig von einer Vereinbarung über das anzuwendende Recht setzen sich bestimmte zwingende Normen aus Gründen des Arbeitnehmerschutzes durch. Zunächst folgt aus Art. 8 Abs. 1 Satz 2 Rom-I-VO, dass durch die Rechtswahl dem Arbeitnehmer nicht der Schutz der zwingenden Normen des Rechts entzogen werden darf, welches bei objektiver Anknüpfung nach Art. 8 Abs. 2, Abs. 3 oder Abs. 4 Rom-I-VO anzuwenden wäre. Zwingende Vorschriften in diesem Sinne sind Normen, die dem Schutz der Beschäftigten dienen und vertraglich nicht abdingbar sind, z.B. die §§ 1 bis 14 KSchG, sowie die AGB-Kontrolle (Erfurter Kommentar, 20. Aufl., Rom-I-VO, § 9 Rz. 19). Anzuwenden ist die für den Arbeitnehmer günstigere Norm, wobei für den Günstigkeitsvergleich zusammengehörige Regelungskomplexe zu vergleichen sind (sog. Sachgruppenvergleich) (so auch Temming in Preis, Der Arbeitsvertrag, 6. Aufl., § 220, Entsendung Rz. 9, m.w.H.).

64

Somit sind auf das Arbeitsverhältnis des Klägers die deutschen Arbeitnehmerschutzvorschriften anzuwenden.

65
bb) Insoweit sieht der zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Versetzung anwendbare VTV auch ausdrücklich vor, dass rückwirkend ab 01.01.2019 für alle an deutschen Bases stationierten Piloten deutsches Recht zur Anwendung kommt. Eine solche Vereinbarung des Arbeitsvertrags-Statuts ist nach Ansicht des Berufungsgerichtes zulässig.

66
Auf das Tarifvertrags-Statut findet der auf Individualarbeitsverträge abstellende Art. 8 Rom-I-VO zwar keine Anwendung, wohl aber Art. 3 Rom-I-VO bezüglich der freien Rechtswahl der Tarifvertragsparteien. Grundsätzlich besteht eine Regelungskompetenz der Tarifvertragsparteien jedoch nur für Arbeitsverhältnisse, die deutschem Arbeitsrecht unterliegen (Preis, Der Arbeitsvertrag, 6. Aufl., § 220 Entsendung, c) Tarifrecht, Rz. 18 m.w.H.). Tarifvertrag-Statut und Arbeitsvertrag-Statut können auseinanderfallen. Tarifvertragsparteien können mit normativer Wirkung für in der betreffenden deutschen Gewerkschaft organisierte Arbeitnehmer, deren Arbeitsvertrag ausländischem Recht unterliegt, Tarifverträge schließen, d.h. der Tarifvertrag kann Arbeitsverhältnisse umfassen, die selbst einer ausländischen Rechtsordnung unterliegen. Dabei kann durch den Tarifvertrag auch eine Bestimmung des Arbeitsvertrags-Statuts erfolgen, d.h. der Tarifvertrag kann eine Regelung treffen, nach der das Arbeitsvertrags-Statut deutsches Recht sein soll (so auch Henssler/Moll/Bepler, Der Tarifvertrag, 2. Aufl., Teil 17 Rz. 32, 56, m.w.H.).

67
Dies haben die Tarifvertragsparteien in § 1 des VTV vorliegend geregelt. Ab 01.02.2019 finden auf Arbeitsverträge aller bei R… direkt angestellten Piloten, die an deutschen Basen stationiert sind (Homebase) deutsches Recht Anwendung, d.h. unabhängig davon, ob sie auf der Grundlage eines deutschen Arbeitsvertrages tätig sind. Die Anwendung dieses Tarifvertrages auf das Arbeitsverhältnis der Piloten setzt aber unabdingbar voraus, dass dieser nur Geltung entfaltet, wenn und solange dieser auf einer deutschen Base stationiert ist.

68
Die Wirksamkeit der Versetzungsmaßnahme ist somit nach deutschem Recht zu beurteilen.

69
b) Nach § 106 Satz 1 GewO darf der Arbeitgeber den Ort der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrags oder gesetzliche Vorschriften etwas anderes festgelegt ist. Bei der Prüfung der Wirksamkeit einer Versetzung ist zunächst durch Auslegung zu ermitteln, welchen Inhalt die vertraglichen Regelungen unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles haben. Dabei ist insbesondere festzustellen, ob ein bestimmter Tätigkeitsort vertraglich festgelegt ist und welchen Inhalt ein gegebenenfalls vereinbarter Versetzungsvorbehalt hat oder ob Normen eines anwendbaren Tarifvertrages Regelungen dazu treffen. Ist der Arbeitsort nicht festgelegt, ergibt sich der Umfang der Weisungsrechte des Arbeitgebers aus § 106 Satz 1 GewO, gegebenenfalls in Verbindung mit anderen Regelungen. Weist der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen anderen Arbeitsort zu, so unterliegt dies der Ausübungskontrolle gemäß §§ 106 Satz 1 GewO, 315 Abs. 3 BGB.

70
aa) Der Arbeitsvertrag des Klägers enthält vorliegend keine Festlegung des Arbeitsortes. Nach der Rechtsprechung des BAG verhindert die Bestimmung eines Ortes der Arbeitsleistung in Kombination mit einer im Arbeitsvertrag durch Versetzungsvorbehalt geregelten Einsatzmöglichkeit im gesamten Unternehmen regelmäßig die vertragliche Beschränkung auf den im Vertrag genannten Ort der Arbeitsleistung. In einem solchen Fall ist eine örtliche Versetzung vertraglich nicht ausgeschlossen und grundsätzlich vom Weisungsrecht des Arbeitgebers nach § 106 Satz 1 GewO gedeckt. Es macht keinen Unterschied, ob im Arbeitsvertrag auf eine Festlegung des Ortes der Arbeitsleistung verzichtet und diese dem Arbeitgeber im Rahmen von § 106 Satz 1 GewO vorbehalten bleibt oder ob der Ort der Arbeitsleistung bestimmt, aber die Möglichkeit der Zuweisung eines anderen Orts vereinbart wird. In diesem Fall wird lediglich klargestellt, dass § 106 Satz 1 GewO gelten und eine Versetzungsbefugnis an andere Arbeitsorte bestehen soll (BAG, Urteil v. 28.08.2013, Az. 10 AZR 569/12, BAG, Urteil v. 10.07.2013, Az. 10 AZR

915/12, m.w.H., in juris recherchiert). Das Recht der Beklagten bezüglich des Arbeitsortes ist nicht durch den Arbeitsvertrag dahingehend eingeengt, dass jedwede andere Zuweisung eines Arbeitsortes außer Nürnberg per se unwirksam wäre. Der Arbeitsvertrag enthält keine Einschränkung des der Beklagten nach § 106 GewO bezüglich der Bestimmung des Arbeitsortes zustehenden Direktionsrechtes. Die Formulierung „will be located principally at Nuremberg Airport an at such other place or places as the Company reasonably requires fort he proper fulfiment of your duties and responsibilities under the Agreement“ kann nach beiden Übersetzungen nicht anders verstanden werden, als dass Nürnberg gerade nicht vertraglich garantiert, d.h. im Sinne des § 106 GewO festgelegt werden soll. Sie zielt vielmehr gerade darauf ab, sich die durch § 106 GewO eingeräumte Befugnis „vorzubehalten“, den Kläger auch an eine andere Base versetzen zu können.

71
bb) Es ist jedoch umstritten, ob die Regelung des § 106 GewO grundsätzlich auch eine Versetzung ins Ausland zulässt. So wird einerseits vertreten, dass die Befugnis zu einer Versetzung ins Ausland grundsätzlich direkt aus § 106 GewO folgt (vgl. Preis in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 21. Aufl. 2021, § 106 GewO Rdnr. 18 m.w.H.). Nach anderer Ansicht ist eine Versetzung in einen ausländischen Betrieb allein auf der Grundlage von § 106 Satz1 GewO, d.h. ohne dass diese Möglichkeit ausdrücklich vereinbart worden ist, in der Regel ausgeschlossen (BAG, Urteil v. 20.04.1989, Az. 2 AZR 431/88, in juris recherchiert, KR-Kreft, Gemeinschaftskommentar zum KSchG und zu sonstigen kündigungsschutzrechtlichen Vorschriften, 12. Aufl. 2019, § 2 KSchG, Rdnr. 66). So mag es fraglich sein, ob ein Arbeitnehmer, der ohne nähere Vereinbarung des Arbeitsortes im Inland eingestellt und in einem im Inland gelegenen Betrieb beschäftigt wird, auf der Grundlage des Direktionsrechts aus § 106 GewO in ausländische Betriebe versetzt werden kann. Pauschale Antworten lassen sich auf diese Frage kaum geben. Fälle - wie hier - mit einem konkreten Auslandsbezug bei Abschluss des Arbeitsvertrages (Arbeitsvertrag mit einem im Ausland ansässigen Unternehmen mit Stationen in vielen verschiedenen Ländern, Anwendung irischen Rechts und ausschließlicher Zuständigkeit irischer Gerichte) und einer nachträglich durch Tarifvertrag vereinbarten Anwendung deutschen Rechts als Arbeitsvertrags-Statut, sind jedoch anders zu beurteilen, als die bislang bereits entschiedenen Fallkonstellationen. Die Lösung dürfte nicht in einer abstrakt generellen Beschränkung des Anwendungsbereichs des § 106 GewO und auch nicht in einer generellen Beschränkung des innerhalb des Anwendungsbereichs des § 106 GewO gegebenen Ermessensspielraums des Arbeitgebers zu finden sein. Näher dürfte es vielmehr liegen, die tatsächlichen Umstände und vertraglichen Gegebenheiten des Einzelfalles zunächst daraufhin zu untersuchen, ob die Parteien (konkludent) eine Festlegung des Arbeitsortes oder auch nur des möglichen Einsatzgebietes im Sinne des § 106 GewO auf das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland getroffen haben (so auch LAG Düsseldorf, Urteil vom 17.12.2010, Aktenzeichen: 10 Sa 972/10, in juris recherchiert). Dann wäre aufgrund dieser vertraglichen Festlegung eine Versetzung ins Ausland nur noch einvernehmlich oder im Wege der Änderungskündigung möglich. Eine solche (auch konkludente) Festlegung des Arbeitsortes auf das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland ist vorliegend gerade nicht getroffen. Im Ergebnis hält das Berufungsgericht vorliegend somit eine Versetzung ins Ausland und zwar weltweit grundsätzlich vom Weisungsrecht des § 106 GewO gedeckt. Eine Konkretisierung auf das Inland ist gerade nicht erfolgt.

72
2. Bezüglich dieser weltweiten Versetzungsmöglichkeit nach dem Arbeitsvertrag macht der Tarifsozialplan vorliegend eine für die Arbeitnehmer günstigere Abweichung.

73
Nach § 4 TVG kann von einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung durch Tarifvertrag nur abgewichen werden, sofern diese günstiger ist. Der Tarifvertrag sieht insoweit eine Einschränkung des im Arbeitsvertrag vorgesehenen weltweiten Weisungsrechtes vor, indem eine Versetzung in EU-Ländern einschließlich Großbritannien, Norwegen und der Schweiz erfolgen kann.

74
Es liegt somit gerade eine Einschränkung des vertraglichen Weisungsrechts vor und - entgegen der Auffassung der Klägerseite - keine Erweiterung und damit keine für den Kläger ungünstigere Regelung. Der Kläger trägt selbst vor, dass die Tarifvertragsparteien sich im Rahmen des arbeitsvertraglich vereinbarten Weisungsrechtes halten wollten und eine Versetzung nur im Rahmen der vertraglichen Vereinbarungen möglich sein sollte. Diese Voraussetzung ist vorliegend aber gerade gegeben. Für Arbeitsverträge, die dagegen eine Konkretisierung des Arbeitsortes und damit eine Einschränkung des Weisungsrechts

beinhalten, wäre eine darüber hinausgehende Versetzung nur im Rahmen einer Änderungskündigung möglich. Diese Differenzierung erfolgt durch den Tarifsozialplan. Insoweit wird auch ausdrücklich von einer Änderung des Stationierungsortes per Versetzung/Änderungskündigung gesprochen. Damit wird deutlich, dass die Tarifvertragsparteien von verschiedenen Fallkonstellationen ausgingen, aber eben auch von der Möglichkeit einer vom Weisungsrecht gedeckten Versetzung. Dass die Gewerkschaft Cockpit e.V. bei Abschluss des Tarifvertrages insoweit von ihrer Rechtsauffassung ausging, dass § 106 GewO ohne Ausnahme nur eine Inlandsversetzung umfasst und die Aufnahme der Differenzierung Versetzung/Änderungskündigung daher erfolgt sei, da ihrer Meinung nach Versetzungen nur Stationen im Inland und Änderungskündigung Stationierungsorte im Ausland umfassen, ist irrelevant. Die Klagepartei trägt selbst vor, dass diese Frage im Rahmen der Tarifverhandlungen kontrovers diskutiert wurde und somit beide Parteien das Risiko auf sich nahmen, dass der Umfang des arbeitsvertraglichen Weisungsrechtes durch die Arbeitsgerichte anders beurteilt werden könnte.

75
3. Auch wenn die Frage nicht entscheidungserheblich ist, sieht sich das LAG veranlasst, zur Frage der Wirksamkeit der Versetzungsklausel Stellung zu nehmen.

76
Der arbeitsvertragliche Versetzungsvorbehalt in Ziffer 6.1 des Arbeitsvertrages hält als allgemeine Geschäftsbedingung einer AGB-Kontrolle nach §§ 305 ff. BGB stand.

77
a) Unstreitig handelt es sich bei dem Arbeitsvertrag der Parteien um von der Beklagten einseitig gestellte Vertragsbedingungen.

78
b) Nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB sind Bestimmungen in allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders 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. Zur Beurteilung der Unangemessenheit ist ein genereller typisierender, vom Einzelfall losgelöster Maßstab anzulegen. Im Rahmen der Inhaltskontrolle sind dabei Art und Gegenstand, der Zweck und die besondere Eigenart des jeweiligen Geschäfts zu berücksichtigen. Zu prüfen ist, ob der Klauselinhalt bei der in Rede stehenden Art des Rechtsgeschäfts generell unter Berücksichtigung der typischen Interessen der beteiligten Verkehrskreise eine unangemessene Benachteiligung des Vertragspartners ergibt (BAG, Urteil v. 13.03.2007, a.a.O.).

79
c) Eine vorformulierte arbeitsvertragliche Versetzungsklausel, die - nach Ansicht des Berufungsgerichts - materiell der Regelung in § 106 GewO entspricht, unterliegt nicht einer Angemessenheitskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. Die Klausel, die eine „Übertragung/Versetzung“ auf einen der Standorte der Gesellschaft vorsieht, ist somit keine von Rechtsvorschriften abweichende oder diese ergänzende Regelung im Sinne des § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB und unterliegt deshalb nicht der Kontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 BGB.

80
aa) Es kann auch dahinstehen, ob die Klausel, dass die Bezahlung nach dem dort (neuen Standort) geltenden Gehalts- und Flugvergütungssystem erfolgt, einer Inhaltskontrolle gemäß §§ 307 ff. BGB standhält.

81
(1) Zwar widerspricht diese Klausel der vertraglichen Vereinbarung eines (Mindest-) Gehaltes in Ziffer 7.1. Insoweit können kollektive Vergütungssysteme nicht zu Lasten des Arbeitnehmers in die vertraglich vereinbarte Vergütung eingreifen. Es gilt der allgemeine Grundsatz des § 305 b) BGB, dass günstigere vertragliche Vereinbarungen jederzeit vorgehen.

82

Die Unwirksamkeit dieser Klausel führt jedoch nicht zur Gesamtunwirksamkeit der Versetzungsklausel. § 306 BGB enthält eine kodifizierte Abweichung von der Auslegungsregel des § 139 BGB und bestimmt, dass bei Teilnichtigkeit grundsätzlich der Vertrag im Übrigen aufrechterhalten bleibt. Die Anwendung dieses Grundsatzes entspricht der Interessenlage beider Arbeitsvertragsparteien. Soweit die Klausel nicht teilbar ist, tritt an ihre Stelle nach § 306 Abs. 2 BGB das Gesetz. Die Teilbarkeit einer Klausel ist mittels des sog. Blue-Pencil-Tests durch Streichung des unwirksamen Teils zu ermitteln (BAG, Urteil v. 13.04.2010, Az. 9 AZR 976/09, m.w.H., in juris recherchiert). Ist die verbleibende Restregelung weiterhin verständlich, bleibt sie bestehen. Maßgeblich ist also, ob die Klausel mehrere sprachliche Regelungen enthält und der unzulässige Teil sprachlich eindeutig abtrennbar ist. Gegenstand der Inhaltskontrolle sind für sich jeweils verschiedene nur formal verbundene Vertragsbedingungen (BAG, Urteil v. 13.04.2010, a.a.O.).

83
(2) Die Befugnis zur Versetzung und der Hinweis, dass im Falle der Versetzung/Übertragung/Transferierung auf eine andere Basis die Bezahlung nach dem dort geltenden Gehaltssystem erfolgen wird, sind inhaltlich abtrennbar. Letztere kann problemlos vollständig gestrichen werden. Trotzdem bleibt die übrige Versetzungsklausel äußerlich und inhaltlich unverändert und behält ihre Selbständigkeit und ihren spezifischen Zweck. Eine etwaige Unwirksamkeit der Klausel, die das geltende Vergütungssystem betrifft, berührt deshalb nicht die verbleibende Regelung.

84
bb) Die Versetzungsklausel unterliegt als kontrollfreie Hauptabrede nach § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB aber sowohl der Unklarheitenregelung des § 305 Abs. 2 BGB als auch der Transparenzkontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. Sie ist jedoch weder unklar noch intransparent.

85
cc) Die hier zu beurteilende weltweite örtliche unternehmerische Versetzungsklausel ins Ausland wäre jedoch auch nicht als unangemessene Benachteiligung anzusehen.

86
(1) § 106 GewO sowie entsprechende Versetzungsklauseln tragen dem im Arbeitsrecht bestehenden spezifischen Anpassungs- und Flexibilisierungsbedürfnis Rechnung. Der Arbeitsvertrag bedarf als Dauerschuldverhältnis einer ständigen, bei Vertragsschluss gedanklich nicht vorwegnehmbaren Anpassung. Die Einflussfaktoren sind im Arbeitsrecht so zahlreich und vielgestaltig, dass gesicherte Prognosen kaum möglich sind (BAG, Urteil v. 13.04.2010, a.a.O.). So sind auch die Art des Arbeitsvertrages, der Status des Arbeitnehmers, der konkret vereinbarte Inhalt, die Vergütungsform und der zeitliche Umfang der geschuldeten Tätigkeit sowie die Dauer der Vertragsbeziehung jeweils für die Wirksamkeit der Vertragsklausel relevant (Erfurter Kommentar, 20. Aufl., §§ 305 - 310 BGB Rz. 46).

87
(2) So sind Festlegungen bezüglich der zulässigen Entfernung als auch die Berücksichtigung von Ankündigungsfristen bei Versetzungsklauseln wünschenswert, jedoch nicht zwingend zur Vermeidung einer unangemessenen Benachteiligung erforderlich. Der Arbeitnehmer wird durch die vom Gericht nach § 106 GewO, § 315 BGB durchzuführende Ausübungskontrolle vor unbilligen Überforderungen geschützt (BAG, Urteil v. 13.04.2010, a.a.O., m.w.H.).

88
Vorliegend ist zu berücksichtigen, dass der Arbeitsvertrag die Position eines Piloten bei einem ausländischen Luftverkehrsunternehmen umfasst, der Arbeitsvertrag seitens der Arbeitgeberin nicht in Deutschland unterzeichnet wurde und ausdrücklich die Anwendung irischen Rechts vereinbart wurde. Dem Kläger musste aus den sich bei Vertragsabschluss ergebenden Umständen somit von Anfang an klar gewesen sein, dass sein Einsatz sich gerade nicht auf einen deutschen Standort begrenzte. Der Tätigkeit von Flugpersonal einer international tätigen Fluggesellschaft ist gerade eine gewisse Volatilität/Flexiblität immanent. Der Status des Klägers und die Besonderheiten seines Arbeitsvertrages führen somit zu einer Verneinung einer Unangemessenheit der weltweiten Versetzungsklausel.

89
4. Die Versetzung des Klägers nach Bologna erfolgt auch im Rahmen des § 106 GewO in Verbindung mit § 3 Tarifsozialplan und aufgrund einer nicht zu beanstandenden Ermessensentscheidung der Beklagten. Sie ist im Rahmen der arbeitsvertraglichen und kollektiv-rechtlichen Grenzen erfolgt.

90
Nach § 4 Ziffer 2 Stufe 4 des TVSP kann eine arbeitgeberseitige Änderung der Stationierungsorte bei Stilllegung oder Einschränkung von Stationierungsorten innerhalb Deutschlands oder an einem anderen Stationierungsort in EU-Ländern einschließlich Großbritannien, Norwegen und Schweiz erfolgen.

91
a) Die Versetzung nach dem TVSP ist nicht deshalb unwirksam, weil nach § 3 Ziffer 4 Piloten, die an einen anderen ausländischen Stationierungsort verlegt werden, zu den dort geltenden Arbeitsbedingungen weiterbeschäftigt werden, insbesondere das Gehalt sich nach dem am neuen Stationierungsort geltenden Tarifvertrag, richtet.

92
Die Tarifvertragsparteien haben mit diesen Vorschriften im TVSP nicht die ihnen zustehende tarifliche Regelungsmacht überschritten. Der TVSP verstößt weder gegen höherrangiges Recht noch überschreiten die Tarifvertragsparteien die ihnen zustehende tarifliche Regelungsmacht. Es liegt keine Umgehung zwingender Kündigungsschutzvorschriften vor; wesentliche Elemente des Arbeitsvertrages sollen gerade nicht einer einseitigen Änderung durch den Arbeitgeber unterliegen, durch die Gleichgewicht zwischen Leistung und Gegenleistung grundlegend gestört würden. Der Kern des Arbeitsverhältnisses dürfte nämlich nicht angetastet werden (BAG, Urteil v. 15.08.2000, Az. 1 AZR 458/99, in juris recherchiert).

93
Der Hinweis im TVSP auf die Weiterbeschäftigung gemäß den jeweils an den Stationierungsorten geltenden Tarifverträgen ist jedoch keine Änderung der Arbeitsbedingungen im Sinne des § 2 KSchG. Der Eingriff in das Gehaltsgefüge, das sich aufgrund eines Tarifvertrages ergibt, durch einen automatischen Wegfall der Geltung dieses Tarifvertrages und der möglichen Anwendung eines anderen Tarifvertrages, erfolgt gerade nicht aufgrund einer einseitigen Gestaltungserklärung des Arbeitgebers.

94
b) Die Versetzung greift auch nicht in die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitsvergütung.

95
aa) Eine Erhöhung der mit der Berufungsausübung verbundenen Belastungen wie z.B. Fahrtkosten, Mietkosten etc., betreffen jedoch bereits nicht die vereinbarte Vergütung. Die Erhöhung der finanziellen Belastungen sind bei der Ausübungskontrolle im Rahmen der Prüfung des billigen Ermessens zu berücksichtigen (BAG, Urteil v. 28.08.2013, Az. 10 AZR 569/12, in juris recherchiert).

96
bb) Keine Änderungskündigung ist auch notwendig, wenn die vermeintlich erst herbeizuführenden Vertragsbedingungen bereits gelten. Insoweit ist in der Versetzungsanordnung lediglich von der Änderung des Stationierungsortes die Rede. Ein Eingriff in die in Ziffer 7 des Arbeitsvertrages vertraglich vereinbarte Vergütung, nämlich ein jährliches Brutto-Grundgehalt von € 75.375,-, ist nicht erfolgt und wäre auch rechtlich nicht zulässig. Das zuletzt erzielte Brutto-Monatsgehalt in Höhe von € 11.726,22 ergab sich jedoch nicht aus dem Arbeitsvertrag, sondern aufgrund des für die in Deutschland stationierten Piloten anzuwendenden VTV. Dieser Tarifvertrag entfaltet aber nur Wirkung für die in seinen Geltungsbereich fallenden Piloten und findet ab dem Zeitpunkt der Versetzung nach Bologna ab 01.05.2020 bzw. ab 01.07.2020 keine Anwendung mehr. Eine dauerhafte Entsendung aus dem räumlichen Geltungsbereich eines Tarifvertrages führt regelmäßig zum Ende der Geltung des Tarifvertrages, es sei denn, es ist arbeitsvertraglich etwas anderes geregelt. Der Arbeitsvertrag des Klägers nimmt jedoch ausdrücklich Bezug auf die jeweils an den Stationierungsorten geltenden kollektiv-rechtlichen Vergütungssysteme. Dies ist eine rein deklaratorische Bestimmung auf bestehendes Recht. Bei einer nicht nur vorübergehenden Entsendung tritt einen Statutenwechsel zum ausländischen Recht ein, es entfällt das TVG und die Geltungsgrundlage für einen deutschen Tarifvertrag (Löwisch/Rieble, TVG, 4. Aufl. 2017, § 4 Rz. 204, 206 m.w.H.). Dies ist ein Automatismus, der der Versetzung folgt, ohne dass der Arbeitgeber hierauf grundsätzlich einen Einfluss hat. Für diese Änderung des kollektiven Rechts ist keine Änderungskündigung erforderlich. Tarifverträge gelten - soweit nicht ausdrücklich etwas anderes vereinbart ist - grundsätzlich nur für Arbeitnehmer, die unter dessen Geltungsbereich fallen. Mit der Versetzung nach Italien gilt der VTV jedoch nicht mehr für den Kläger. Ob der in Italien von den dort zuständigen Tarifvertragsparteien geschlossene Tarifvertrag automatisch für den Kläger Anwendung findet, ist dann zunächst wohl nach irischem Recht zu beurteilen, es

sei denn, die Tarifvertragsparteien in Italien hätten insoweit ebenfalls eine Änderung des Arbeitsvertrags-Statuts vereinbart.

97
c) Die Versetzung hält auch der Ermessensausübungskontrolle nach § 106 GewO, § 315 BGB stand.

98
aa) Dem Inhaber des Bestimmungsrechts nach § 315 Abs. 1 BGB verbleibt für die rechtsgestaltende Leistungsbestimmung ein nach billigem Ermessen auszufüllender Spielraum. Innerhalb dieses Spielraums können dem bestimmungsberechtigten Arbeitgeber mehrere Entscheidungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen. Dem Gericht obliegt nach § 315 Abs. 3 BGB allein die Prüfung, ob der Arbeitgeber die Grenzen seines Direktionsrechts beachtet hat. Die Leistungsbestimmung nach billigem Ermessen verlangt eine Abwägung der wechselseitigen Interessen nach verfassungsrechtlichen und gesetzlichen Wertentscheidungen, den allgemeinen Wertungsgrundsätzen der Verhältnismäßigkeit und Angemessenheit sowie der Verkehrssitte und der Zumutbarkeit. In die Abwägung sind alle Umstände des Einzelfalls einzubeziehen. Hierzu gehören die Vorteile aus einer Regelung, die Risikoverteilung zwischen den Vertragsparteien, die beiderseitigen Bedürfnisse, außervertragliche Vor- und Nachteile, Vermögens- und Einkommensverhältnisse sowie soziale Lebensverhältnisse, wie familiäre Pflichten und Unterhaltsverpflichtungen. Welche Umstände dies im Einzelnen sind, hängt auch von der Art der Leistungsbestimmung ab, die der Berechtigte zu treffen hat. So können bei der Zuweisung der Tätigkeit an einen anderen Ort andere Faktoren relevant sein als bei der Bestimmung der Höhe einer variablen Vergütung. Von maßgeblicher Bedeutung kann auch die Ursache für die Notwendigkeit der Leistungsbestimmung sein. Ob die Interessen des Arbeitnehmers angemessen berücksichtigt wurden, kann nur durch Abwägung mit den dienstlichen Gründen des Arbeitgebers ermittelt werden, die zu der Ausübung des Direktionsrechts geführt haben. Die Berücksichtigung schutzwürdiger Belange des Arbeitnehmers anlässlich der Ausübung des Direktionsrechts kann eine personelle Auswahlentscheidung des Arbeitgebers erfordern, wenn mehrere Arbeitnehmer betroffen sind. Die Leistungsbestimmung ist dann gegenüber demjenigen Arbeitnehmer zu treffen, dessen Interessen weniger schutzwürdig sind. Ob die Entscheidung der Billigkeit entspricht, unterliegt der vollen gerichtlichen Kontrolle, § 315 Abs. 3 Satz 2 BGB. Die Darlegungs- und Beweislast für die Wirksamkeit der getroffenen Ermessensausübung liegt beim Arbeitgeber. Diese Grundsätze gelten auch dann, wenn - wie im vorliegenden Fall - ein Tarifvertrag eine Versetzung zulässt (vgl. BAG, Urteil v. 10.07.2013, Az. 10 AZR 915/12, m.w.H., in juris recherchiert).

99
bb) Die Beklagte hat bei ihrer Versetzungsentscheidung - wie das Erstgericht völlig zutreffend ausführt - nach objektiver Betrachtung billiges Ermessen gewahrt. Diese entspricht auch der in § 3 TVSP geregelten Vorgehensweise bei Stilllegungen von Stationierungsorten. Der TVSP will im Rahmen von Stilllegungen von Stationierungsorten und sich hieraus ergebenden und absehbaren Personalüberhängen die Piloten vor notwendigen betriebsbedingten Beendigungskündigungen schützen, eine geordnete Stilllegung von Stationierungsorten ermöglichen, die den Interessen der Arbeitnehmer an einem höchstmöglichen Bestandsschutz ihrer Arbeitsverhältnisse Rechnung trägt, indem zunächst Versetzungsmöglichkeiten voll ausgeschöpft werden müssen.

100
(1) Anlass für die Versetzung war die unstreitige vollständige Stilllegung des Stationierungsortes in Nürnberg zum 29.03.2020 und damit ein Personalüberhang in Bezug auf die am Flughafen Nürnberg stationierten Piloten. Der Pilotenüberhang konnte nicht über Stufe 1 abgebaut werden. Die Beklagte hat dargelegt, dass eine Änderung des Stationierungsortes zu von der IATA als dieselbe Stadt bedienend benannten Flughäfen oder eine Änderung des Stationierungsortes mit einer Fahrtzeit von weniger als 60 Minuten nicht möglich war, da es einen solchen Stationierungsort nicht gibt. Dies wurde vom Kläger auch erstinstanzlich zuletzt nicht mehr bestritten. Unstreitig hat der Kläger keine Angabe zur Wahl eines anderen Standortes innerhalb der gesetzten Frist bis 31.12.2019 getroffen, womit auch Stufe 2 nicht zum Tragen gekommen ist. Insbesondere hat die Beklagte auch zum Sachvortrag des Klägers, wonach Ende 2019 bzw. Anfang 2020 Piloten aus England nach Frankfurt und aus Hamburg nach Berlin, Köln sowie Frankfurt versetzt worden seien, weder erstinstanzlich noch in der Berufungsinstanz substantiiert Stellung genommen. Nach dem Vortrag der Beklagten waren zum Zeitpunkt der Entscheidung vom 25.11.2019, den Stationierungsort in Nürnberg zu schließen, keine freien Arbeitsplätze mehr vorhanden gewesen. Zwei Positionen für Copiloten an den Stationierungsorten Köln und Baden-Baden, die im November 2019 frei

wurden, waren an zwei Piloten aus Hamburg vergeben worden. Bei den Versetzungen von Hamburg nach Berlin handelt es sich nicht um freie Positionen in Berlin, sondern anlässlich der Schließung des Hamburger Stationierungsortes hatten Kapitäne in Berlin angeboten, ihre Vollzeit zu reduzieren und sich den Arbeitsplatz im Rahmen eines Jobsharings mit einem der Hamburger Kapitäne zu teilen. Dies ist bereits vor der Versetzung der Nürnberger Piloten geschehen. Die Versetzung nach Frankfurt am Main ist zum 01.10.2019 und die letzte Versetzung nach Frankfurt-Hahn mit Wirkung zum 01.12.2019 erfolgt, wobei diese bereits im Oktober 2019 ausgesprochen wurden. Erstinstanzlich hat die Beklagte weiter ausgeführt, dass zum Zeitpunkt der Versetzung auch keine Möglichkeit zum Abschluss von Arbeitsverträgen als mobile Piloten gemäß Stufe 3 bestand, da der einzige Arbeitsplatz für einen mobilen Piloten an einen Kollegen in Nürnberg vergeben wurde, der sozial schutzwürdiger war. Dies wurde vom Kläger auch in der Berufungsinstanz nicht mehr im Einzelnen bestritten. Nach der Regelung in Stufe 4 war die Auswahl der Piloten, denen arbeitgeberseitig ein anderer Stationierungsort zugewiesen wird, gemäß § 6 TVSP vorzunehmen. Die Beklagte hat insoweit unwidersprochen vorgetragen, dass keine freien Stellen in Deutschland mehr vorhanden gewesen sind. Eine Verletzung der tariflichen Bestimmungen ist deshalb nicht erkennbar.

101
(2) Die in Stufe 5 nach § 7 TVSP vorzunehmende Sozialauswahl war nur für den Fall von Beendigungskündigungen vorgesehen und nicht bei Versetzungen vorzunehmen. Abgesehen davon sind alle Piloten des Nürnberger Stationierungsortes nach Italien versetzt worden, so dass auch unter diesen keine Auswahl getroffen werden konnte. Zudem konnte der Kläger nicht darlegen, dass andere Kollegen weniger schutzwürdig gewesen seien bzw. eine weniger einschneidende Versetzung erhalten hätten. Gleiches gilt für etwaige Standorte außerhalb Deutschlands, die für ihn weniger belastend gewesen wären. Eine Auswahlentscheidung unter Abwägung der dienstlichen Belange der Beklagten und der persönlichen Umstände des Klägers war aufgrund der gleichen Ausgangslage für alle in Nürnberg stationierten Piloten damit nicht zu treffen.

102
(3) Die Ermessensentscheidung der Beklagten war somit weitgehend durch das im TVSP geregelte Stufenverfahren vorgegeben. Etwaige Motive oder Erwägungen der Beklagten, die unternehmerische Entscheidung zur Stilllegung von Standorten zu treffen, können dahinstehen. Die Organisationsentscheidung kann nicht auf ihre Zweckmäßigkeit hin überprüft werden. Aufgrund der Einhaltung des tariflich geregelten Stufenverfahrens ist die Versetzungsentscheidung damit sowohl unter Berücksichtigung der Interessen des Einzelfalles als auch unter Einbeziehung aller von der Stilllegung erfassten Arbeitnehmer nach billigem Ermessen im Sinne der §§ 106 Satz 1 GewO, 315 Abs. 1 BGB erfolgt.

III.

103
Über den Hilfsantrag des Klägers für den Fall des Obsiegens war - wie das Erstgericht zutreffend entschieden hat - nicht mehr zu entscheiden und auch der Weiterbeschäftigungsantrag wurde zu Recht vom Erstgericht abgewiesen. Nachdem die Versetzung nach Bologna wirksam ist, besteht kein Anspruch des Klägers auf Weiterbeschäftigung an einer Station in Deutschland.

104
Die Berufung ist somit insgesamt zurückzuweisen.

C.

105
Der Kläger hat die Kosten des Verfahrens zu tragen, § 97 Abs. 1 ZPO.

D.

106
Infolge grundsätzlicher Bedeutung war die Revision nach § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zuzulassen.