LArbG München, Beschluss v. 24.01.2019 – 1 SHa 22/18

Titel:

Streit über die Wirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung

Normenkette:

ArbGG § 48 Abs. 1 Buchst. a

Leitsatz:

Der besondere Gerichtsstandort des Arbeitsortes ist bei fliegendem Personal (Piloten/innen und Flugbegleiter/innen) in der Regel nach § 48 Abs. 1 a Satz 2 ArbGG am vertraglich als "Heimatbasis" vereinbarten Flughafen anzuknüpfen. (Rn. 25 – 27)

Schlagworte:

Fliegendes Personal, örtliche Zuständigkeit, Arbeitsort, Örtliche Zuständigkeit

Fundstellen:

ZInsO 2019, 456
LSK 2019, 890
BeckRS 2019, 890

Tenor

Als örtlich zuständiges Gericht wird das Arbeitsgericht München bestimmt.

Gründe

I.

1
Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung durch den Beklagten zu 1 und darüber, ob ein Betriebsübergang auf die Beklagte zu 2 bzw. die Beklagte zu 3 stattgefunden hat.

2
Der Beklagte zu 1 hat seinen Sitz in C-Stadt und ist Insolvenzverwalter über das Vermögen der Fa. C KG (Gemeinschuldnerin). Die Beklagte zu 2 hat ihren Sitz in W. (Flughafen) und die Beklagte zu 3 in G-Stadt.

3
Die Klägerin war bei der Gemeinschuldnerin (bzw. bei deren Rechtsvorgängerin) seit 00.00.1987 (vgl. Arbeitsbescheinigung vom 00.00.2017) als Flugbegleiterin beschäftigt war. Im Arbeitsvertrag vom 00.00.1987 war in § 6 geregelt, dass dienstlicher Wohnsitz München ist. Die der Klägerin ausgestellte Arbeitsbescheinigung gem. § 312 SGB III vom 00.00.2017 bezeichnet als Beschäftigungsort ebenfalls den Flughafen München. Nach § 6 ihres Arbeitsvertrages vom 00.00.1991 hat die Klägerin ihren Wohnsitz so zu wählen, dass sie bei normaler Verkehrslage innerhalb von 60 Minuten nach Abruf den Dienst am Einsatzort Flughafen München-Riem bzw. München II antreten kann.

4
Mit Schreiben vom 00.00.2018 kündigte der Beklagte zu 1 das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin zum 00.00.2018. Da die Klägerin schwerbehindert ist, war vorab die Zustimmung des Integrationsamts eingeholt worden. Gegen den der Kündigung zustimmenden Bescheid des Integrationsamts vom 00.00.2018 geht die Klägerin vor.

5
Die Klägerin erhob mit Schriftsatz vom 00.00.2018 Kündigungsschutzklage zum Arbeitsgericht München. Nachdem das Arbeitsgericht München Bedenken hinsichtlich seiner örtlichen Zuständigkeit geäußert und Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben hatte, verwies die Klägerin zur Begründung der Zuständigkeit auf München als Arbeitsort. Der Beklagte zu 1 stellte sich dagegen auf den Standpunkt, der Start von einem bestimmten Flughafen aus sei nicht ausreichend für die Annahme, die Arbeitsleistung des fliegenden Personals würde von diesem Ort aus erbracht. Weder aus § 29 ZPO noch aus § 48 Abs. 1a ArbGG folge

deshalb eine örtliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts München. Die Beklagten zu 2 und zu 3 äußerten sich dahingehend, dass es aus prozessökonomischen Gründen sachgerecht sei, das Verfahren hinsichtlich sämtlicher Beklagter gemeinsam zu verhandeln; es sei denkbar, sich für den vorliegenden Rechtsstreit vor dem Arbeitsgericht München rügelos zur Sache einzulassen.

6
Mit Beschluss vom 10.07.2018 erklärte sich das Arbeitsgericht München für örtlich unzuständig und verwies den Rechtsstreit an das Arbeitsgericht C-Stadt. Dieses sei nach §§ 12, 17 ZPO örtlich zuständig, da die Gemeinschuldnerin ihren Sitz in C-Stadt habe. Weder der Gerichtsstand des Erfüllungsorts (§ 29 Abs. 1 ZPO) noch des Arbeitsortes (§ 48 Abs. 1a ArbGG) sei gegeben. Fliegendes Personal erfülle die überwiegenden Arbeitsleistungen während des Fluges und somit ohne Bezug zu einem bestimmten Start- und/oder Gerichtsbezirk. Die organisatorische Zuordnung zu einem Flughafen und die teilweise Eingliederung in dessen Organisationsstruktur begründe keinen gewöhnlichen Arbeitsort.

7
Mit Schriftsatz vom 26.07.2018 rügten die Beklagte zu 2 und zu 3 die örtliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts C-Stadt. Der Verweisungsbeschluss entbehre in Bezug auf sie jeglicher Rechtsgrundlage und sei willkürlich gefasst. Das Arbeitsgericht München begründe nur seine Unzuständigkeit und habe ganz offensichtlich gar nicht geprüft, ob die örtliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts C-Stadt im Hinblick auf sämtliche Beklagten gegeben sein könne.

8
Mit Beschluss vom 01.08.2018 legte das Arbeitsgericht C-Stadt dem Landesarbeitsgericht München den Rechtsstreit zur Gerichtsstandbestimmung nach § 36 ZPO vor. Die Gerichtsstandbestimmung sei unwirksam, weil der Beschluss hinsichtlich der Beklagten zu 2 und zu 3 keine Begründung enthalte und nach dem Akteninhalt nicht ausgeschlossen werden könne, dass er aus sachfremden Gründen erfolgt sei. Der Beschluss sei auch hinsichtlich des Beklagten zu 1 offensichtlich unwirksam, denn das Arbeitsgericht München habe es unterlassen im Hinblick auf die Streitgenossenschaft anzufragen, ob ein Antrag nach § 36 ZPO gestellt werde.

9
Mit Schriftsatz vom 21.09.2018 beantragte die Klägerin die Bestimmung eines gemeinsamen Gerichtsstands.

II.

10
Als örtlich zuständiges Gericht wird nach § 36 Abs. 1 Nr. 6 ZPO das Arbeitsgericht München bestimmt. Dessen Verweisungsbeschluss vom 10.07.2018 war für das Arbeitsgericht C-Stadt nicht bindend.

11
1. Die Zuständigkeitsbestimmung erfolgt allerdings nicht nach § 36 Abs. 1 Nr. 3 ZPO. Der Antrag der Klägerin auf Bestimmung eines gemeinsamen Gerichtsstandes ist unzulässig.

12
Zwar kann eine Gerichtsstandbestimmung trotz des engen Wortlauts des § 36 Abs. 1 Nr. 3 ZPO auch noch nach Klageerhebung erfolgen (Zöller/Schultzky, ZPO, § 36 Rn. 26; LAG Hamm 06.04.2018 - 1 SHa 9/18 - Rn. 14).

13
Es fehlt aber an der Voraussetzung nach § 36 Abs. 1 Ziff. 3 ZPO, dass mehrere Personen, die bei verschiedenen Gerichten ihren allgemeinen Gerichtsstand haben, als Streitgenossen im „allgemeinen“ Gerichtsstand verklagt werden sollen. Keiner der Beklagten hat seinen allgemeinen Gerichtsstand im Zuständigkeitsbereich des von der Klägerin angerufenen Arbeitsgerichts München. In ihrer Stellungnahme mit Schriftsatz vom 05.07.2018 beruft sich die Klägerin zur Frage der örtlichen Zuständigkeit auf den Arbeitsort in München als zuständigkeitsbegründend.

14
Die Klägerin hat somit ausgehend von dem von ihr angenommenen Gerichtsstand des gewöhnlichen Arbeitsorts (§ 48 Abs. 1a ArbGG) bzw. des Erfüllungsortes (§§ 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG, 29 ZPO) von ihrem Wahlrecht nach § 35 ZPO Gebrauch gemacht und einen besonderen Gerichtsstand in Anspruch

genommen. Ihr vor Klageerhebung nach § 35 ZPO gegebenes Recht, den Gerichtsstand auszuwählen, ist damit erloschen (MüKo-ZPO/Patzina, § 36 Rn. 28) und das angerufene Arbeitsgericht nach §§ 48 Abs. 1 Nr. 1 ArbGG, 17a Abs. 2, 3 GVG zur abschließenden Entscheidung über seine örtliche Zuständigkeit berufen (LAG Hamm, aaO., Rn. 19).

15
2. Eine Zuständigkeitsbestimmung hat aber nach § 36 Abs. 1 Nr. 6 ZPO zu erfolgen, denn die Arbeitsgerichte München und C-Stadt haben sich jeweils für unzuständig erklärt.

16
a) Aufgrund des Verweisungsbeschlusses des Arbeitsgerichts München vom 10.07.2018 ist die örtliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts C-Stadt nicht begründet worden, denn der Verweisungsbeschluss bindet entgegen der Regelung in § 48 Abs. 1 ArbGG i. V. m. § 17a Abs. 2 Satz 3 GVG das Arbeitsgericht C-Stadt nicht.

17
aa) Zwar sind auch fehlerhafte Verweisungsbeschlüsse für das Gericht, an das verwiesen wird, grundsätzlich bindend. Die bindende Wirkung ist auch im Bestimmungsverfahren nach § 36 Abs. 1 Nr. 6 ZPO zu beachten. Nur so kann der Zweck des § 17a Abs. 2 Satz 3 GVG erreicht werden, unnötige und zu Lasten der Parteien gehende Zuständigkeitsstreitigkeiten zu vermeiden (BAG 06.01.1998 - 5 AS 30/97, Rn. 7).

18
Eine Ausnahme ist aber dann gegeben, wenn die Verweisung offensichtlich gesetzwidrig ist. Offensichtlich gesetzeswidrig ist ein Verweisungsbeschluss beispielsweise, wenn keine Rechtsgrundlage erkennbar ist, der Beschluss willkürlich gefasst oder den Verfahrensbeteiligten das rechtliche Gehör nicht gewährt wurde (BAG 06.01.1998 - 5 AS 30/97).

19
Eine offensichtliche Gesetzwidrigkeit liegt aber auch dann vor, wenn eine Begründung entgegen § 48 Abs. 1 ArbGG, § 17a Abs. 4 Satz 2 GVG fehlt (Germelmann/Könzl, ArbGG, § 48 Rn. 102). Auch wenn eine fehlende Begründung des Beschlusses nicht zur Nichtigkeit der Entscheidung führt, liegt bereits in der groben Missachtung der nicht zur Disposition des einzelnen Richters stehenden Begründungspflicht nach § 17a Abs. 4 Satz 2 GVG regelmäßig eine krasse Rechtsverletzung, welche die Durchbrechung der gesetzlichen Bindungswirkung ausnahmsweise rechtfertigt. Die Beschlussgründe geben Aufschluss über die tatsächlichen und rechtlichen Erwägungen, auf denen der Verweisungsbeschluss beruht. Sie sind damit notwendiger Ausgangspunkt für die Beantwortung der Frage, ob sich das verweisende Gericht bei seiner Entscheidung von sachfremden Erwägungen hat leiten lassen. Etwas anderes kann nur ausnahmsweise dann gelten, wenn dem Akteninhalt mit ausreichender Sicherheit und für die Beteiligten erkennbar entnommen werden kann, dass die Verweisung nicht auf sachfremden Erwägungen beruht (BAG 16.06.2015 - 10 AS 2/15, Rn. 6).

20
bb) Der Verweisungsbeschluss des Arbeitsgerichts München vom 10.07.2018 ist offensichtlich gesetzwidrig, denn es fehlt hinsichtlich der Beklagten zu 2 und zu 3 an jeglicher Begründung für die Verweisungsentscheidung. Das Arbeitsgericht hat seine Entscheidung ausschließlich auf den allgemeinen Gerichtsstand der Gemeinschuldnerin in C-Stadt gestützt. Abgesehen davon, dass es bzgl. des Beklagten zu 1 als Insolvenzverwalter nach § 19a ZPO auf den Sitz des Insolvenzgerichts (und nicht der Gemeinschuldnerin) ankommt, ist nicht zu erkennen, dass sich das Arbeitsgericht bzgl. der im Hinblick auf einen behaupteten Betriebsübergang in Anspruch genommenen Streitgenossen, also der Beklagten zu 2 und zu 3, zur örtlichen Zuständigkeit überhaupt Gedanken gemacht hat. Ein allgemeiner Gerichtsstand der Beklagten zu 2 und zu 3 in C-Stadt ist offensichtlich nicht gegeben. Warum das Verfahren mit der Begründung eines fehlenden besonderen Gerichtsstands dennoch einheitlich nach C-Stadt verwiesen wurde, ist weder begründet noch sonst irgendwie ersichtlich.

21
b) Das Arbeitsgericht München ist nach § 48 Abs. 1a ArbGG örtlich zuständig.

22

Es handelt sich um eine Streitigkeit nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 ArbGG. Nach § 48 Abs. 1a ArbGG ist hierfür auch das Arbeitsgericht zuständig, in dessen Bezirk der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet oder zuletzt gewöhnlich verrichtet hat (Satz 1). Ist ein solcher gewöhnlicher Arbeitsort nicht feststellbar, ist das Arbeitsgericht örtlich zuständig, von dessen Bezirk aus der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet oder zuletzt gewöhnlich verrichtet hat (Satz 2).

23
aa) Zwar ist zweifelhaft, ob sich bei fliegendem Personal (Crew-Mitgliedern) ein gewöhnlicher Arbeitsort iSd. § 48 Abs. 1 a Satz 1 ArbGG bestimmen lässt. Dieses erbringt die Arbeitsleistung im Wesentlichen im Flugzeug und damit naturgemäß nicht an einem festen geografischen Ort und auch nicht regelmäßig innerhalb des Zuständigkeitsbereichs eines einzelnen Arbeitsgerichts. Auch soweit die Gesetzesbegründung zu § 48 Abs. 1 ArbGG (BT-Drucks. 16/7716, S. 23 f.) ausführt, dass in Fällen der Erfüllung der Arbeitsleistung an mehreren Orten, der Ort zu bestimmen sei, an dem die Arbeitsleistung überwiegend erbracht wird, ist fraglich, ob dies weiterführt. Ein geografischer Ort, an dem die Arbeitsleistung überwiegend erbracht wird, ist bei fliegendem Personal in der Regel nicht feststellbar.

24
Allerdings ist zu berücksichtigen, dass der Gesetzgeber bei der Fassung des § 48 Abs. 1a Satz 1 ArbGG ausweislich der Gesetzesbegründung die Formulierung des Art. 19 Nr. 2 lit. a EuGVVO alt (VO (EG) Nr. 44/2001, jetzt Art. 21 Nr. 1 lit. b EuGVVO) übernommen hat, die ihrerseits aus der Rechtsprechung des EuGH entwickelt wurde. Damit kann als Hilfe bei der Auslegung des § 48 Abs. 1a Satz 1 ArbGG auf die einschlägige EuGH-Rechtsprechung zurückgegriffen werden, wenn diese insoweit auch nicht bindend ist (GK-ArbGG/ßader, § 48 Rn. 93).

25
Der EuGH versteht unter dem „Ort, an dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet“, den Ort, an dem oder von dem aus der Arbeitnehmer den wesentlichen Teil seiner Verpflichtungen gegenüber seinem Arbeitgeber tatsächlich erfüllt. Erfülle er die Verpflichtungen aus seinem Arbeitsvertrag in mehreren Mitgliedsstaaten, sei dies der Ort, an dem oder von dem aus er unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls den wesentlichen Teil seiner Verpflichtungen gegenüber seinem Arbeitgeber tatsächlich erbringt (EuGH 10.04.2003 - C-437/00. Rn. 19). Bei fliegendem Personal könne der Begriff des „Ortes, an dem oder von dem aus der Arbeitnehmer seine Arbeit gewöhnlich verrichtet“ zwar nicht mit dem Begriff der „Heimatbasis“ gleichgesetzt werden. Die „Heimatbasis“ sei aber ein wichtiges Indiz für die Bestimmung dieses Ortes und verliere nur dann ihre Relevanz, wenn unter Berücksichtigung aller möglichen tatsächlichen Umstände, die im Gerichtsverfahren zur Entscheidung gestellten Anträge eine engere Verknüpfung mit einem anderen Ort als der „Heimatbasis“ aufwiesen (EuGH 14.09.2017 - C-168/16, ibs. Rn. 66 ff.).

26
Auch das BAG sieht bei der Bestimmung der internationalen Zuständigkeit die „Crew-Base“ als ein maßgebliches Anknüpfungskriterium zur Bestimmung des gewöhnlichen Arbeitsortes iSd. Art. 19 Nr. 2 lit. a EuGVVO (alt) an (vgl. BAG 20.12.2012 - 2 AZR 481/11). Soweit teilweise Rechtsprechung des BAG zitiert wird, wonach der Arbeitsort des fliegenden Personals nicht ein Flughafen, sondern das Flugzeug sei, wird zum einen nicht berücksichtigt, dass die Rechtsprechung sich z. T. auf eine Rechtslage vor Inkrafttreten des § 48 Abs. 1a ArbGG bezieht, zum anderen, dass die Entscheidungen z. T. in einem anderen materiellen Zusammenhang stehen. So geht es in der häufig - auch vorliegend vom Arbeitsgericht - zitierten Entscheidung des BAG vom 21.07.2009 (9 AZR 404/08) um die Wirksamkeit einer Versetzung und die dabei getroffenen Aussagen zum Arbeitsort sind nicht ohne Weiteres auf die Bestimmung der örtlichen Zuständigkeit nach § 48 Abs. 1a ArbGG übertragbar. Die bisweilen zu lesende Aussage, das BAG habe mit der Entscheidung vom 20.12.2012 (2 AZR 481/11) die Rechtsprechung, wonach regelmäßiger Arbeitsort der Flugbegleiter nicht der Flughafen, sondern das Flugzeug sei, aufgehoben (LAG C-Stadt-Brandenburg 27.02.2018 - 6 SHa 140/18, Rn. 28), trifft nicht zu. Es geht vielmehr schlicht um einen anderen Kontext (vgl. BAG 30.11.2016 - 10 AZR 11/16, Rn. 23, wo zur Frage der Wirksamkeit einer Versetzung die Aussage bekräftigt wird, dass regelmäßiger Arbeitsort eines Flugbegleiters nicht der Flughafen, sondern das Flugzeug ist).

27

bb) Ob diese Rechtsprechung zur Bestimmung der internationalen Zuständigkeit tatsächlich auf die Auslegung des § 48 Abs. 1a Satz 1 ArbGG übertragen werden kann, obwohl bei fliegendem Personal schwerlich ein Ort zu bestimmen ist, an dem die Arbeit überwiegend erbracht wird, kann in der Regel dahinstehen, denn die Zuständigkeit am Ort der Heimatbasis ergibt sich regelmäßig nach § 48 Abs. 1a Satz 2 ArbGG. Dass ein gewöhnlicher Arbeitsort iSd. Satzes 1 nicht feststellbar ist - z. B. weil Tätigkeiten vertragsgemäß in mehreren Gerichtsbezirken zu erbringen sind (BT-Drucks. 16/7716, S. 24) - ist ja gerade die Eingangsvoraussetzung des § 48 Abs. 1a Satz 2 ArbGG. Es ist dann das Arbeitsgericht zuständig, von dessen Bezirk aus der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet oder zuletzt gewöhnlich verrichtet hat. Das kann sogar der Wohnsitz sein, wenn sich dieser deshalb als Ausgangspunkt darstellt, weil dort mit der Arbeitsleistung verbundene Tätigkeiten erbracht werden, z. B. bei einem Außendienstmitarbeiter, der zu Hause seine Reisetätigkeit für den ihm zugewiesenen Bezirk plant, Berichte schreibt oder andere mit der Arbeitsleistung verbundene Tätigkeiten verrichtet (BT-Drucks. 16/7716, S. 24). Satz 2 übernimmt keine Formulierung des Art. 19 Nr. 2 EuGVVO (alt; - allerdings enthält nunmehr Art. 21 Abs. 1 lit. b i) auch die Formulierung „… an dem oder von dem aus der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet …“). Im Ergebnis stellt sich § 48 Abs. 1 a Satz 2 als Auffangtatbestand (GK-ArbGG/ßader § 48 Rn. 93 c) dar, um es Arbeitnehmern zu erleichtern, wohnortnah zu klagen, wenn sie von dort aus ihre Arbeitsleistung erbringen (ausführlich zum Normzweck Natter/Gross/Pf/fzer/Ahmad, ArbGG, § 48 Rn. 20, wonach der Gesetzgeber mit § 48 Abs. 1 a ArbGG gerade mit Blick auf die uneinheitliche Rechtsprechung der Instanzgerichte zu § 29 ZPO eingegriffen hat).

28
Für fliegendes Personal bildet der Stationierungsort, von dem aus regelmäßig - auf gelegentliche Ausnahmen kommt es nicht an - die Flüge angetreten und an den zurückgekehrt wird - den relevanten Anknüpfungspunkt für die Bestimmung des Ortes, von dem aus der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet (LAG München 08.02.2010 - 1 SHa 4/10 - Rn. 17; LAG C-Stadt-Brandenburg 05.03.2018 - 15 SHa 180/18; im Ergebnis ebenso die h. M. in der Literatur, ErfK/Koch, ArbGG, § 48 Rn. 20, Natter/Gross/P/ftzer/Ahmad, ArbGG, § 48 Rn. 21 -; z. T. differenzierend bei Langstreckenverkehr GK-ArbGG/Bader, § 48 Rn. 93 d; Germelmann/Könzl, ArbGG, § 48 Rn. 36 a). Durch die Bestimmung des Einsatzortes wird nämlich der Ort festgelegt, an dem das fliegende Personal seinen Dienst anzutreten hat und an dem es regelmäßig auch Arbeitsleistung bei der Vor- und Nachbereitung eines Fluges inklusive dem Start- und Landeprozedere erbringt.

29
Es ist nicht erforderlich, dass die Fluggesellschaft an diesem Ort betriebliche Einrichtungen unterhält, denn es kommt auf die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers - hier die von der Klägerin erbrachten Aufgaben als Flugbegleiterin - an. In der Gesetzesbegründung heißt es hierzu ausdrücklich, dass es unerheblich ist, ob an dem Ort der Arbeitsleistung eine räumliche Verfestigung der Betriebsstruktur des Arbeitgebers besteht. Es ist deshalb unerheblich, dass die Arbeitsleistung in und am am Flughafen stehenden Flugzeug und nicht in stationären Betriebsräumlichkeiten des Arbeitgebers erbracht werden. Soweit der Beklagte zu 1 auf die Entscheidung des BAG vom 20.12.2012 (2 AZR 481/11) Bezug nimmt und ausführt, dass in den Gründen auch darauf abgestellt wird, dass der klagenden Flugkapitänin dort an der „Crew-Base“ ein eingerichteter Arbeitsplatz zur Verfügung stand, ist darauf hinzuweisen, dass sich die in Bezug genommene Entscheidung im Rahmen der Bestimmung der internationalen Zuständigkeit auf die Auslegung des Art. 19 Nr. 2 lit. a EuGVVO (alt) bezieht und damit allenfalls Relevanz für die Auslegung des § 48 Abs. 1a Satz 1 ArbGG hat (vgl. oben). Ebenso wenig besteht angesichts des Normzwecks eine Grundlage für die Annahme, die am Ausgangsort verrichteten Tätigkeiten müssten quantitativ oder qualitativ den Schwerpunkt der Gesamttätigkeit des Arbeitnehmers bilden (Natter/Gross/'Pf/tzer/Ahmad, ArbGG, § 48 Rn. 21). § 48 Abs. 1a ArbGG setzt ja gerade voraus, dass ein Ort, an dem die Arbeitsleistung überwiegend erbracht wird, nicht festgestellt werden kann. Im Unterschied zum in der Gesetzesbegründung als Beispiel für keine Begründung des Arbeitsortes am Wohnsitz genannten Montagearbeiter erbringt das fliegende Personal am Flughafen der Heimatbasis tatsächlich Arbeitsleistung. Deshalb ist bei Crewmitgliedern ja nicht auf deren Wohnort, sondern auf den als Heimatbasis bestimmten Flughafen abzustellen.

30
cc) Der Gerichtsstand des Arbeitsorts iSd. § 48 Abs. 1a ArbGG ist für alle drei Beklagten gegeben, so dass das Arbeitsgericht München als einheitlicher Gerichtsstand bestimmt werden kann.

31

Gegenüber dem Beklagten zu 1 als Insolvenzverwalter der Gemeinschuldnerin ergibt sich der Gerichtsstand aufgrund der vertraglichen Bestimmung den Flughafen München als Heimatbasis und damit als Ort, an dem die Klägerin ihren Dienst anzutreten hat.

32
Der besondere Gerichtsstand des Arbeitsortes gilt aber auch in Fällen des Betriebsübergangs. Ob ein Betriebsübergang vorliegt, ist nicht im Zuständigkeitsverfahren zu entscheiden, hier genügt das Vorbringen der Klagepartei und der Klageantrag. Liegt ein Betriebsübergang vor, so geht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten und mit allen arbeitsvertraglichen Vereinbarungen auf den Betriebserwerber über. Somit geht auch die Vereinbarung zum Arbeitsort bzw. die Zuweisung der Heimatbasis auf den potentiellen Betriebserwerber über (LAG C-Stadt-Brandenburg 27.02.2018 - 6 SHa 140/18, Rn. 33).

33
Das gilt auch für die Beklagte zu 2 mit Sitz in Österreich. Die örtliche Zuständigkeit bestimmt sich für sie nach Art. 21 Abs. 1 EuGVVO (früher Art. 19 Nr. 2 EuGVVO). Da sich in Bezug auf die gestellten Anträge unter Berücksichtigung aller möglichen tatsächlichen Umstände keine engere Verknüpfung mit einem anderen Ort feststellen lässt, verbleibt es bei der Anknüpfung an der „Heimatbasis“ als Ort iSd. Art. 21 Abs. 1 lit. b i) EuGVVO.

34
3. Gemäß § 37 Abs. 2 ZPO ist gegen diesen Beschluss ein Rechtsmittel nicht gegeben.