Verfahrensgang
BAG, Urt. vom 27.01.2011 – 2 AZR 646/09, IPRspr 2011-185

Rechtsgebiete
Zuständigkeit → Besonderer Vertragsgerichtsstand

Rechtsnormen
AEUV **Art. 267**
EGV-Amsterdam **Art. 68**
EUGVVO 44/2001 **Art. 18 ff.**; EUGVVO 44/2001 **Art. 19**; EUGVVO 44/2001 **Art. 60**
EuGVÜ **Art. 5**

Fundstellen

LS und Gründe
AP, Nr. 3 zu VO (EG) 44/2001
BAGE, 137, 71
MDR, 2011, 1366
NZA, 2011, 1309
RIW, 2011, 883

nur Leitsatz
JR, 2012, 135

Permalink
https://iprspr.mpipriv.de/2011-185

Lizenz
Copyright (c) 2024 Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Privatrecht
Dieses Werk steht unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz.

die zwingende Geltung des Haftungsausschlusses nach Art. 4 § 2 lit. b der Haager Regeln bzw. Art. 4 § 2 lit. b der Haag/Visby-Regeln auf den gemäß Art. 2 I 2 CMR zu unterstellenden hypothetischen unimodalen Beförderungsvertrag zwischen dem Absender und dem Frachtführer des anderen Verkehrsmittels in gleicher Weise ergibt.

Nach den Haager Regeln bzw. Haager-Visby-Regeln sind die Haftungsregeln des Seehandelsrechts und damit auch die jeweils in Art. 4 § 2 lit. 2 b getroffene Regelung allerdings nur dann zwingend, wenn ein Konnossement ausgestellt wurde (OLG Hamburg, TranspR 1983, 157, 158; *Staub-Canaris-Schilling-Ulmer-Helm*, Großkommentar zum Handelsgesetzbuch, 4. Aufl., Anh. VI zu § 452, Art. 2 CMR Rz. 34; *Herber*, Die CMR und der Roll-on-Roll-off-Verkehr: VersR 1988, 645, 647; *Ebenroth-Boujong-Joost-Strohn* aaO Rz. 22). Die vereinzelt vertretene Auffassung, die die zwingende Geltung der Haager bzw. Haager-Visby Regeln trotz Vorliegens eines Konnossements in Frage stellt, wenn ein Konnossement nicht ausgestellt werden musste (vgl. *Koller* aaO Rz. 2, 8 mit N. 48), ist abzulehnen, weil sie mit dem Wortlaut der Abkommen nicht vereinbar ist (MünchKommHGB/*Jesser-Huß* aaO Rz.20; ebenso *Koller* aaO).

Vorliegend ist von dem Seefrachtführer zugunsten der Bekl. das Konnossement ausgestellt worden, das, soweit ersichtlich, keine Haftungsverzichte der Bekl. enthält. Entscheidend ist jedoch, ob auch für den hypothetischen Vertrag zwischen Absender und Seebeförderer ein solches Konnossement ausgestellt worden wäre. Dies ist hier zu bejahen. Da der Seebeförderer bei der Beförderung der konkreten Güter im vorliegenden Fall dem Straßenfrachtführer ein Konnossement ausgestellt hat, besteht eine tatsächliche Vermutung dafür, dass der Seebeförderer für die Beförderung derselben Güter über dieselbe Strecke auch dem Absender ein Konnossement ausgestellt hätte (vgl. OLG Hamburg, TranspR aaO 159; *Herber* aaO). Damit ist für den vorliegenden Fall von einer zwingenden Geltung der Haager Regeln bzw. Haag/Visby-Regeln auszugehen mit der vorstehend bereits dargestellten Rechtsfolge, dass über Art. 2 I 2 CMR zugunsten der Bekl. der Haftungsausschluss nach Art. 4 § 2 lit. b der Haager Regeln bzw. Art. 4 § 2 lit. b der Haag/Visby-Regeln eingreift, sodass der geltend gemachte Schadensersatzanspruch der Kl. aus Art. 17 I CMR nicht besteht."

185. *Gewöhnlicher Arbeitsort im Sinne des Art. 19 Nr. 2 lit. a EuGVO ist der Ort, an dem oder von dem aus der Arbeitnehmer seine Verpflichtungen aus dem Arbeitsvertrag erfüllt.*

BAG, Urt. vom 27.1.2011 – 2 AZR 646/09: BAGE 137, 71; RIW 2011, 883; MDR 2011, 1366; AP Nr. 3 zu VO (EG) 44/2001; NZA 2011, 1309. Leitsatz in JR 2012, 135.

[Das Urteil des LAG Düsseldorf vom 28.5.2009 – 13 Sa 1492/08 – wurde bereits in IPRspr. 2009 Nr. 176 abgedruckt.]

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer von der Bekl. ausgesprochenen ordentlichen Kündigung und in diesem Zusammenhang über die internationale Zuständigkeit der deutschen Gerichte. Der in Deutschland lebende Kl. stand als Binnenschiffer/Matrose in den Diensten der Bekl., die ihren Sitz in W./Luxemburg hat und von D./Deutschland aus operiert. Die Bekl. selbst bereedert Binnenschiffe, die im Eigentum der in D. ansässigen Muttergesellschaft stehen. Die Schiffe fahren unter deutscher Flagge. Die Bekl. ist nach lux. Recht Inhaberin einer Ausrüsterbescheinigung, welche sie berechtigt, das Schiff mit Per-

sonal nach lux. Recht zu besetzen. Der Kl. war auf einem Schubschiff eingesetzt, das den Rhein zwischen Duisburg und Rotterdam befuhr. Landgänge der Besatzung finden nicht statt. Auf den Schubschiffen wurde ausschl. deutsch gesprochen. Die Bekl. sieht D. als Standort an, wo Material oder auch Arbeitskleidung und Proviant für die Besatzungen mit dem sog. Schichtwechseltaxi an Bord genommen werden können. Grundlage des Arbeitsverhältnisses bildete zuletzt ein vom Kl. im Büro W. unterzeichneter Arbeitsvertrag, den die Bekl. per Schreiben ordentlich kündigte.

Mit seiner beim ArbG Duisburg erhobenen Klage hat der Kl. die Sozialwidrigkeit der Kündigung geltend gemacht. Das ArbG hat sich als international unzuständig angesehen und die Klage abgewiesen. Das LAG hat die internationale Zuständigkeit der deutschen Gerichte bejaht und den Rechtsstreit an das ArbG zurückverwiesen. Mit der Revision erstrebt die Bekl. die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils.

Aus den Gründen:

„Die Revision ist unbegründet. Die deutschen Gerichte sind zur Entscheidung des Rechtsstreits zuständig.

I. Die internationale Gerichtszuständigkeit richtet sich nach der EuGVO.

1. Die EuGVO ist seit ihrem Inkrafttreten am 1.3.2002 in allen ihren Teilen verbindlich und gilt unmittelbar. Sie geht nationalem Recht im Rang vor (BAG, 24.9.2009 – 8 AZR 306/08[1] Rz. 26 m.w.N., AP Nr. 1 zu Art. 18 EuGVVO = EzA Verordnung 44/2001 EG-Vertrag 1999 Nr. 4).

2. Die EuGVO ist auf die Bekl. anwendbar, da sie ihren Sitz im EU-Mitgliedstaat Luxemburg hat. Nach Art. 60 I EuGVO haben Gesellschaften und juristische Personen ihren Wohnsitz an dem Ort, an dem sich ihr satzungsmäßiger Sitz, ihre Hauptverwaltung oder ihre Hauptniederlassung befindet. Das ist hier W. im Großherzogtum Luxemburg.

II. Da Gegenstand des Verfahrens Ansprüche sind, die aus einem individuellen Arbeitsvertrag abgeleitet werden, bestimmt sich die internationale Zuständigkeit nach dem Kap. II Abschn. 5 der EuGVO, also nach deren Art. 18 ff., soweit darin nicht auf andere Vorschriften der EuGVO verwiesen wird (EuGH, Urt. vom 22.5.2008 – Laboratoires Glaxosmithkline: Glaxosmithkline und Laboratoires Glaxosmithkline / Jean-Pierre Rouard, Rs C-462/06, Slg. 2008, I-03965 Rz. 19).

1. Die internationale Zuständigkeit der deutschen ArbG ergibt sich nicht aus einer rügelosen Einlassung der Bekl. Eine stillschweigende Zuständigkeitsvereinbarung – zuständigkeitsbegründende Einlassung –, die auch im Rahmen der EuGVO möglich ist (EuGH, Urt. vom 20.5.2010 – Bilas: Česká podnikatelská pojišťovna as, Vienna Insurance Group / Michal Bilas, Rs C-111/09, Slg. 2010, I-04545, VersR 2010, 1099 Rz. 21), ist nicht zustande gekommen. Die Bekl. hat von vornherein und – obwohl eine Einlassung im Gütetermin nicht zuständigkeitsbegründend wäre (BAG 24.9.2009 aaO Rz. 38 m.w.N.) – noch vor dem Gütetermin die fehlende internationale Zuständigkeit der deutschen Gerichte geltend gemacht.

2. Die internationale Zuständigkeit der deutschen ArbG folgt nicht aus Art. 19 Nr. 1 EuGVO. Die Bekl. hat ihren Wohnsitz nicht in Deutschland, sondern in Luxemburg.

3. Die deutschen ArbG sind jedoch nach Art. 19 Nr. 2 lit. a EuGVO zuständig. Nach dieser Bestimmung kann ein Arbeitgeber, der seinen Wohnsitz in einem anderen Mitgliedstaat hat, auch an dem Ort in einem anderen Mitgliedstaat verklagt werden, an dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet. Dieser Ort – der gewöhnliche Arbeitsort – liegt im Streitfall in Duisburg.

[1] IPRspr. 2009 Nr. 184.

a) Der Senat hat die Frage einer Vorlage nach Art. 267 AEUV anhand der vom BVerfG (21.12.2010 – 1 BvR 506/09, GRUR 2011, 225) aufgestellten Maßstäbe geprüft. Da die im Streitfall maßgebliche Auslegungsfrage geklärt ist, liegen die Voraussetzungen einer Vorlage nach Art. 267 AEUV nicht vor. Der für die Auslegung des Art. 19 Nr. 2 lit. a EuGVO zuständige EuGH hat sich mit dieser Norm bisher zwar nicht unmittelbar befasst. In einem Art. 19 EuGVO betreffenden Vorlageverfahren, das ihm vom Tribunal du travail von Charleroi unterbreitet wurde, erklärte er sich für unzuständig nach Art. 68 EG (EuGH, Beschl. vom 10.6.2004 – Warbecq: Magali Warbecq / Ryanair Ltd., Rs C-555/03, Slg. 2004, I-06041). Jedoch hat der EuGH für die, soweit von Interesse, wortidentische Vorgängerregelung des Art. 19 Nr. 2 lit. a EuGVO, nämlich Art. 5 Nr. 1 EuGVÜ, bereits eine verbindliche Auslegung vorgenommen, auf die zurückzugreifen ist (OGH Wien, 10.7.2008 – ObA 33/08y, IPRax 2010, 71; zustimmend *Temming*, IPRax 2010, 59; MünchKomm-ZPO-*Gottwald*, 3. Aufl., Art. 19 EuGVVO Rz. 1 f.; HK-ZPO-*Heinrich-Dörner*, 4. Aufl., Art. 19 EuGVVO Rz. 4). Der Senat legt sie seiner Entscheidung zugrunde.

aa) Für die Bestimmung der Zuständigkeit im Rahmen von Art. 5 Nr. 1 EuGVÜ ist diejenige Verpflichtung als maßgeblich anzusehen, die für den Arbeitsvertrag charakteristisch ist, also die Pflicht zur Verrichtung der Arbeit. Dabei steht das Bestreben nach einem stärkeren Schutz der Arbeitnehmer im Vordergrund (EuGH, Urt. vom 26.5.1982 – Ivenel: Roger Ivenel / Helmut Schwab, Rs C-133/81, Slg. 1982, I-01891). Dieses Ziel gilt nach dem Erwgr. 13 auch für die EuGVO. Sie will bei Arbeitssachen die schwächere Partei durch die Zuständigkeitsvorschriften in den Art. 18-21 EuGVO schützen. Die Regeln über die internationale Zuständigkeit sollen für die schwächere Partei günstiger sein als die allgemeinen Regeln (Schlussanträge GA Trstenjak vom 16.12.2010 – Koelzsch: Heiko Koelzsch / État du Großherzogtum Luxemburg, Rs C-29/10 Rz. 50).

bb) Als Ort, an dem die für den Vertrag charakteristische Verpflichtung erfüllt worden ist oder zu erfüllen wäre, ist der Ort anzusehen, an dem oder von dem aus der Arbeitnehmer seine Verpflichtungen gegenüber seinem Arbeitgeber hauptsächlich erfüllt (EuGH, Urt. vom 13.7.1993 – Mulox IBC: Mulox IBC Ltd / Hendrick Geels, Rs C-125/92, Slg. 1993, I-04075 Rz. 24, 26 – im Französischen, das in dieser Rs auch Verfahrenssprache war, lautet dieses Kriterium: *lieu où ou à partir duquel le travailleur s'acquitte principalement de ses obligations à l'égard de son employeur*; Schlussanträge GA Trstenjak aaO Rz. 100; *Musielak-Stadler*, ZPO, 7. Aufl., Art. 19 EuGVVO Rz. 2).

cc) In diesem Sinn hat der EuGH auch den Ort verstanden, den der Arbeitnehmer zum tatsächlichen Mittelpunkt seiner Berufstätigkeit gemacht hat: Es ist derjenige Ort, an dem oder von dem aus der Arbeitnehmer den wesentlichen Teil der Verpflichtungen gegenüber seinem Arbeitgeber tatsächlich erfüllt (EuGH, Urt. vom 9.1.1997 – Rutten: Petrus Wilhelmus Rutten / Cross Medical Ltd., Rs C-383/95, Slg. 1997, I-00057).

dd) Zur Bestimmung dieses gewöhnlichen Arbeitsorts im Sinne des Art. 5 Nr. 1 EuGVÜ hat der EuGH weiter präzisierend ausgeführt, er sei vom nationalen Gericht jeweils unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls für das betreffende Arbeitsverhältnis zu bestimmen (EuGH, Rutten aaO Rz. 25; vgl. auch EuGH, Urt. vom 27.2.2002 – Weber: Herbert Weber / Universal Ogden Services Ltd., Rs C-37/00.

Slg. 2002, I-02013 Rz. 49, ; Urt. vom 10.4.2003 – Pugliese: Giulia Pugliese / Finmeccanica SpA, Betriebsteil Alenia Aerospazio, Rs C-437/00, Slg. 2003, I-03573).

ee) Der gewöhnliche Arbeitsort in diesem Sinne wird vom EuGH als Ort für die Zuständigkeitsbestimmung u.a. deshalb als geeignet angesehen, weil damit das der Vertragsbeziehung am nächsten liegende Gericht zuständig wird (EuGH, Urt. vom 9.7.2009 – Rehder: Peter Rehder / Air Baltic Corporation, Rs C-204/08, Slg. 2009, I-06073 Rz. 37). Damit wird regelmäßig derjenige Ort für die Klageerhebung zuständig, an dem der Arbeitnehmer am leichtesten klagen kann, weil er hier, worauf das LAG zu Recht und im Einklang mit dem EuGH hingewiesen hat, das räumlich, sozial, sprachlich und kulturell am ehesten vertraute Umfeld vorfindet (vgl. Schlussanträge GA Colomer 3.6.2008 – Holmqvist: Svenska staten / Anders Holmqvist, Rs C-310/07 Rz. 49, 60, Slg. 2008, I-7871). Vermieden werden soll eine prohibitive Wirkung etwaiger Klageerhebungskosten (Reisekosten, Dolmetscherkosten etc., vgl. Schlussanträge GA Colomer aaO N. 31 m.w.N.). In dieselbe Richtung weisen auch die Erwgr. 23 u. 24 zur Rom-I-VO, wonach bei Verträgen, bei denen die eine Partei als schwächer angesehen wird, die schwächere Partei geschützt werden soll. Zu diesem Schutz gehört auch die Senkung der Kosten für Rechtsstreitigkeiten. Die Rom-I-VO findet zwar auf den Streitfall noch keine Anwendung, kann jedoch zur Auslegung der EuGVO herangezogen werden (EuGH, Urt. vom 7.12.2010 – Pammer: Peter Pammer / Reederei Karl Schlüter GmbH & Co. KG, Rs C-585/08, Slg. 2010, I-12527 und Alpenhof: Hotel Alpenhof GesmbH / Oliver Heller, Rs C-144/09 Rz. 42 f., 56 ff., NJW 2011, 505). Maßgebend ist der Gedanke, dass der Arbeitnehmer an einem Ort soll klagen können, mit dem er verbunden ist und an dem er mit den relativ geringsten Kosten seine Rechte wahrnehmen kann (vgl. BAG 24.9.2009 aaO). Außerdem ist der Ort, von dem aus die Arbeit aufgenommen wird, regelmäßig leicht zu erkennen. Damit ist dem Anliegen der EuGVO gedient, eine möglichst rasche und einfache Klärung der Zuständigkeitsfrage zu erreichen (vgl. Schlussanträge GA Trstenjak vom 12.1.2010 – Wood Floor Solutions: Wood Floor Solutions Andreas Domberger GmbH / Silva Trade SA, Rs C-19/09 Rz. 70, Slg. 2010, I-02121; EuGH, Urt. vom 13.7.2006 – GAT: Gesellschaft für Antriebstechnik mbH & Co. KG / Lamellen und Kupplungsbau Beteiligungs KG, Rs C-4/03 Rz. 28, Slg. 2006, I-06509; Urt. vom 13.7.2006 – Roche Nederland u.a.: Roche Nederland BV u.a. / Frederick Primus und Milton Goldenberg, Rs C-539/03 Rz. 37, Slg. 2006, I-06535; Urt. vom 1.3.2005 – Owusu: Andrew Owusu / N.B. Jackson, Inh. der Firma Villa Holidays Bal-Inn Villas u.a., Rs C-281/02 Rz. 41, Slg. 2005, I-01383; vgl. ferner *Junker*, FS Heldrich, 2005, 719, 735; *Mankowski*, IPRax 2003, 21 ff.).

b) Nach diesen Grundsätzen ist im Streitfall Duisburg als gewöhnlicher Arbeitsort anzusehen. Von hier aus nahm der Kl. die Arbeit auf; der Ort weist nach der Gesamtheit der Umstände die engsten Verbindungen zum Arbeitsverhältnis auf.

aa) Das Arbeitsverhältnis hat in Duisburg, also in Deutschland, seine Wurzeln. Es geht auf frühere Arbeitsverhältnisse mit einem in Duisburg ansässigen Unternehmen zurück, das seinerseits zu einem ebenfalls in Duisburg ansässigen Konzern gehörte.

bb) Die Bekl. gehört auch heute zu einem überwiegend von Duisburg aus operierenden Konzern und wird im Wesentlichen geleitet von einer zumindest auch in Duisburg ansässigen Geschäftsführung. Die Bekl. ist außerdem das Tochterunternehmen der in Duisburg ansässigen Muttergesellschaft.

cc) Die Arbeitnehmer der Bekl. nehmen von Duisburg aus die Arbeit auf und beenden sie regelmäßig in Duisburg. Landgänge andernorts finden nicht statt. Die Arbeitnehmer werden – was Arbeitskleidung, Proviant etc. betrifft – von Duisburg aus versorgt. Von hier aus werden auch die Zubringerdienste organisiert und bezahlt. Die Bekl. hält Betriebsversammlungen in Duisburg ab.

dd) Die Schiffsmannschaft besteht weit überwiegend aus deutschen Staatsangehörigen. Auf dem Schiff wird deutsch gesprochen. Sowohl das Arbeitsumfeld als auch das Vertragsumfeld sind entscheidend von der deutschen Sprache geprägt. Es liegt auf der Hand, dass die Zuständigkeit eines Gerichts, dessen Gerichtssprache deutsch ist, diesen Umständen besonders entgegenkommt. Das gilt sowohl für organisatorische Fragen als auch für die Kostenfrage. Es gilt aber besonders im Hinblick auf die für ein Gerichtsverfahren wünschenswerte Unmittelbarkeit des allseitigen Verständnisses für die räumlichen, kulturellen und sprachlichen Gegebenheiten und auf die – durch die nationale Rechtskultur vorgeprägten – Haltungen und Erwartungen der Prozessbeteiligten, in die ein Arbeitsrechtsstreit gewöhnlich eingebettet zu sein pflegt.

ee) Die Beziehungen zwischen dem Vertrag und dem Großherzogtum Luxemburg fallen demgegenüber nicht ins Gewicht. Sie sind zwar insoweit nicht zufällig, als die Bekl. diesen Sitz mit Bedacht gewählt haben dürfte. Gleichwohl erweisen sie sich – was die Nähe zum gelebten Arbeitsverhältnis betrifft – als vernachlässigenswert und marginal (vgl. ... EuGH Rehder aaO). Irgendwelche Arbeitsleistungen am Sitz der Bekl. hat der Kl. nie erbracht und konnte er nach Lage der Dinge in W. oder sonst im Großherzogtum Luxemburg auch nicht leisten. Weisungen wurden dem Kl. von dort aus nicht erteilt.

ff) Die Tatsache, dass der Kl. den etwas überwiegenden Teil seiner Arbeitszeit auf dem Hoheitsgebiet des Königreichs der Niederlande verbringen dürfte, könnte an sich ein Hinweis darauf sein, dass sich dort auch sein gewöhnlicher Arbeitsort befindet (zum Zeitanteil vgl. Schlussanträge GA Trstenjak aaO Wood Floor Solutions Rz. 76; OGH Wien aaO). Indes sind angesichts der hier gegebenen Besonderheiten die während des Aufenthalts auf dem schwimmenden Schiff durch die räumliche und die zeitliche Dimension vermittelten Beziehungen flüchtig und fließend und für die rechtliche Anknüpfung ohne Aussagewert (vgl. zur wertenden Betrachtung: *Junker* aaO; *Mankowski* aaO). Der Kl. betritt bei seiner Arbeit den Boden des Königreichs der Niederlande so gut wie nicht. Seine Arbeitsleistung hat zu den arbeitsrechtlichen, sprachlichen und gesellschaftlichen Gegebenheiten im Königreich der Niederlande noch weniger Bezug als zu denjenigen im Großherzogtum Luxemburg. Sie ist nicht durch die Lebensbedingungen in den Niederlanden geprägt. Inhaltlich beeinflusst werden Arbeitsleistung und Arbeitsumfeld des Kl. allein durch die mit Weisungen und organisatorischen Vorkehrungen von Duisburg aus den Arbeitsprozess steuernde und in ihn eingreifende Geschäftsführung, durch die in Duisburg ansässige Schiffseignerin, die ebenfalls dort tätigen Ausrüster des Schiffs und die überwiegend deutsche Mannschaft.

gg) Da der Senat im Streitfall auf der Grundlage der Auslegung entschieden hat, die der EuGH in st. Rspr. entwickelt hat, und der Senat entspr. dieser Auslegung den gewöhnlichen Arbeitsort anhand der Umstände des hier gegebenen Falls vorgenommen hat, lagen die Voraussetzungen einer Vorlage nach Art. 267 AEUV nicht

vor. Eine klärungsfähige Auslegungsfrage hat sich nicht gestellt. Soweit etwa in der arbeitsrechtlichen Literatur die Auffassung vertreten wird, es sei vom EuGH noch nicht vollständig ausgeurteilt, welche Bedeutung der Ort besitzt, ‚von dem aus' der Arbeitnehmer unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls den wesentlichen Teil seiner Verpflichtungen gegenüber seinem Arbeitgeber tatsächlich erfüllt (juris PraxisReport Arbeitsrecht 15/2010-*Bepler-Düwell-Temming* Anm. 6), mag das in dieser Allgemeinheit zutreffen. Indes sind aus dem damit beschriebenen Problemkreis nicht sämtliche, sondern lediglich diejenigen Fragen vorlagefähig, die die Auslegung betreffen. Eine solche war hier schon deshalb nicht zu entscheiden, weil nach der Rspr. des EuGH die Bestimmung des gewöhnlichen Arbeitsorts aufgrund der Umstände des Einzelfalls vom nationalen Gericht vorzunehmen ist.

hh) Der Entscheidung des Senats steht das Urteil des Achten Senats vom 24.9.2009 (aaO; dazu *Bepler-Düwell-Temming* aaO; EzA Verordnung 44/2001 EG-Vertrag 1999 Nr. 4 Anm. *Noltin*) nicht entgegen. Die Entscheidung verhält sich ausdrücklich allein zu Fällen der internationalen Seeschifffahrt (vgl. BAG 24.9.2009 aaO insbes. Rz. 46).

c) Ein Fall des Art. 19 Nr. 2 lit. b EuGVO liegt nicht vor. Die Regelung greift ein, wenn ein gewöhnlicher Arbeitsort in einem Mitgliedstaat nicht besteht. Eben dies ist aber hier der Fall."

186. *Es spricht viel dafür, dass die EuGVO auf kollektivrechtliche Streitigkeiten nach dem BetrVG nicht anwendbar ist und sich die internationale Zuständigkeit daher nach der örtlichen Zuständigkeit bestimmt (im Ergebnis offen gelassen).*

Ein Tarifvertrag zur Errichtung einer Personalvertretung für die an einem Flughafen eingesetzten Mitarbeiter des Cockpit- und Kabinenpersonals, in dem die Tarifvertragsparteien die internationale Zuständigkeit der deutschen Arbeitsgerichte vorsehen, enthält eine Gerichtsstandsvereinbarung nach Art. 23 EuGVO. [LS der Redaktion]

LAG Berlin-Brandenburg, Beschl. vom 8.2.2011 – 7 TaBV 2744/10: Unveröffentlicht.

Die Beteiligten streiten über die Errichtung einer Einigungsstelle zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung mit den Regelungsgegenständen „Urlaubsgrundsätze und Urlaubsverfahren" für das Kabinen- und Cockpitpersonal der Arbeitgeberin auf dem Flughafen Berlin-Sch. Die Beteiligte zu 2) (Arbeitgeberin) ist eine international tätige Fluggesellschaft nach englischem Recht mit Sitz in London. Sie unterhält am Flughafen Berlin-Sch. eine Base, der Arbeitnehmer des fliegenden Personals zugeordnet sind, die mittlerweile jedenfalls z.T. deutsche Arbeitsverträge haben. Die Arbeitgeberin schloss mit der Gewerkschaft ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft einen Tarifvertrag zur Errichtung einer Personalvertretung für die an der Base Berlin-Sch. eingesetzten Mitarbeiter des Cockpit- und Kabinenpersonals (nachfolgend TV PV). Im TV PV ist ferner auszugsweise bestimmt: „§73 Gerichtsstand: Der Gerichtsstand ist Berlin." Die Beteiligte zu 1) (Personalvertretung) ist die im Juni 2010 auf der Grundlage des TV PV an der Base Berlin-Sch. gewählte Personalvertretung mit sieben Mitgliedern.

Nachdem das ArbG Berlin das Verfahren mangels örtlicher Zuständigkeit an das ArbG Cottbus verwiesen hat, hat das ArbG Cottbus den Vizepräsidenten des LAG Berlin-Brandenburg Dr. G. B. zum Vorsitzenden einer Einigungsstelle bestellt und die Zahl der Beisitzer für jede Seite auf drei festgesetzt. Gegen diesen Beschluss hat die Arbeitgeberin Beschwerde eingelegt.

Aus den Gründen:

„2. Die nach § 98 II 1 ArbGG statthafte und nach § 98 II 2 ArbGG zulässige Beschwerde der Arbeitgeberin ist in der Sache unbegründet. Das ArbG Cottbus hat im