
Datum: 18.07.2007
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 18. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 18 Sa 243/07
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2007:0718.18SA243.07.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Dortmund, 6 Ca 4876/05

Nachinstanz: Bundesarbeitsgericht, 9 AZR 815/07; Revision zurückgewiesen
18.11.2008

Schlagworte: Arbeitnehmerweiterbildung, Sprachkurs Spanisch, Flugbegleiter einer Fluggesellschaft, Zusammenfassung des Bildungsurlaubs für zwei Kalenderjahre, Schadensersatz bei Ablehnung, Anspruchsberechtigung nach § 2 Satz 1 AWbG NRW, Schwerpunkt des Beschäftigungsverhältnisses

Normen: § 1 Abs. 1 bis 3, § 2 Satz 1, § 3 Abs. 1 und Abs. 4, § 9 Abs. 1 AWbG NRW, § 611 Abs. 1 BGB

Leitsätze:

1. Hat sich der Arbeitgeber zu Unrecht geweigert, den vom Arbeitnehmer geltend gemachten Freistellungsanspruch zum Zwecke der beruflichen und politischen Weiterbildung zu erfüllen, so entsteht mit Verfall des Erfüllungsanspruchs am Jahresende ein Schadensersatzanspruch gegen den Arbeitgeber aus Verzug.
2. Ist Sitz der Verwaltung einschließlich der Personalverwaltung einer Fluggesellschaft D1 und der dienstliche Wohnsitz eines Flugbegleiters D2, so liegt der "Schwerpunkt des Beschäftigungsverhältnisses" im Sinne von § 2 Satz 1 AWbG NRW in

Nordrhein-Westfalen.

Tenor:

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Dortmund vom 31.08.2006 - 6 Ca 4876/05 - wird zurückgewiesen.

Die Kosten der Berufung werden der Beklagten auferlegt.

Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über Ansprüche aus dem Gesetz zur Freistellung von Arbeitnehmern zum Zwecke der beruflichen und politischen Weiterbildung - Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (AWbG NRW) -. 1 2

Der am 15.11.1967 geborene Kläger ist seit dem 22.02.2000 als Flugbegleiter bei der Beklagten, einer Fluggesellschaft, zu einem Bruttomonatsverdienst von 2.100,-- € beschäftigt. Grundlage des Arbeitsverhältnisses ist der zwischen den Parteien am 07.03.2000 geschlossene Arbeitsvertrag, in dem u.a. Folgendes geregelt ist: 3

"1. Beginn, Art und Ende der Tätigkeit 4

Der Mitarbeiter wird ab 22.02.2000 im Bereich Flugbetrieb, dienstlicher Wohnsitz D2, als 5 Flugbegleiter/BAe eingestellt"

Der handelsregisterliche Sitz der Beklagten befindet sich in N1. Dort befindet sich auch der Schwerpunkt der Technik der Beklagten. Der Sitz der Verwaltung und Personalabteilung ist D1. Die Home-Base des Klägers ist der Flughafen D2. 6

Der Kläger nahm für das Jahr 2004 keinen Bildungsurlaub in Anspruch. Er beantragte im Herbst 2004 bei der Beklagten die Teilnahme an den Veranstaltungen Spanisch für Anfänger I und Spanisch für Anfänger II in der Zeit vom 06.06.2005 bis 10.06.2005 und vom 13.06.2005 bis 17.06.2005 der ASG, Arbeitsgemeinschaft Sozialpädagogik und Gesellschaftsbildung e.V. in D2. Der Veranstalter bestätigte die Anmeldung des Klägers mit Schreiben vom 29.11.2004. Wegen der Lerninhalte wird auf Bl. 146 bis 148 d. A. verwiesen. Die Beklagte lehnte den Antrag des Klägers auf Bewilligung des begehrten Bildungsurlaubs mit Schreiben vom 23.12.2004 (Bl. 159 d. A.) ab. Die Kurse, die der Kläger im Juni 2005 besuchen wollte, wurden im Jahr 2005 verlegt auf den 01.08.2005 bis 05.08.2005 und 08.08.2005 bis 12.08.2005. 7

Der Kläger beantragte erneut mit Schreiben vom 16.05.2005 bei der Beklagten die Bewilligung der Teilnahme an den auf den 01. bis 05.08.2005 und 08. bis 12.08.2005 verlegten Veranstaltungen. 8

Die Beklagte lehnte den erneuten Antrag mit Schreiben vom 01.06.2005 (Bl. 6 f d.A.) ab. Sie bot gleichzeitig dem Kläger den Abschluss folgender Vereinbarung an: 9

1. Sie nehmen in der Zeit vom 01. bis 05. August 2005 an der vom ASG-Bildungsforum durchgeführten Veranstaltung "Spanisch Anfänger I" und in der Zeit vom 08. August bis 12.08.2005 an der Veranstaltung "Spanisch Anfänger II" in D2 teil. 10

2. Die E1 L1 AG wird Sie hierfür <u>unbezahlt</u> frei stellen.	11
3. Sie lassen arbeitsgerichtlich klären, ob es sich bei den hier streitbefangenen Veranstaltungen um eine Bildungsmaßnahme handelt, die alle Voraussetzungen des AWbG NRW erfüllt, ob dieses Gesetz überhaupt auf fliegendes Personal mit ständig wechselndem Erfüllungsort anwendbar ist, und ob es sich hier noch um eine zulässige Zusammenfassung gemäß § 3 Abs. 1 S. 2 AWbG NRW handelt.	12
4. Sollten sie rechtskräftig gewinnen, werden wir Ihnen die Vergütung für die Tage, an denen Sie unbezahlt frei gestellt waren, nachzahlen.	13
Der Kläger nahm dieses Angebot mit Schreiben vom 10.06.2005 an und kündigte eine gerichtliche Geltendmachung seiner Vergütungsansprüche an. Er nahm im August 2005 an den Bildungsveranstaltungen teil. Die Beklagte zahlte für die Zeit der Teilnahme des Klägers an den Fortbildungsveranstaltungen keine Vergütung. Der Kläger hätte, falls er gearbeitet hätte, in diesem Zeitraum 624,49 € erzielt.	14
Die vorliegende Klage hat der Kläger am 21.09.2005 erhoben.	15
Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Beklagte sei verpflichtet gewesen, ihn für die Zeit der Teilnahme an den Bildungsveranstaltungen Spanisch I und Spanisch II unter Fortzahlung der Vergütung freizustellen. Sie sei zur Zahlung zu verurteilen. Hilfsweise sei die Freistellungsverpflichtung festzustellen.	16
Der Kläger hat beantragt,	17
1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 624,49 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.09.2006 zu zahlen,	18
2. hilfsweise festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet gewesen ist, ihn in der Zeit vom 13.06.2005 – 17.06.2005 und 06.06.2005 bis 10.06.2005 unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts zur Teilnahme an der Bildungsveranstaltung der ASG Arbeitsgemeinschaft Sozialpädagogik und Gesellschaftsbildung e.V. Spanisch Anfänger I und Spanisch Anfänger II freizustellen.	19
Die Beklagte hat beantragt,	20
die Klage abzuweisen.	21
Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, das Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz NRW sei nicht auf fliegendes Personal anwendbar, denn es fehle an einem Schwerpunkt des Beschäftigungsverhältnisses in Nordrhein-Westfalen im Sinne von § 2 AWbG NRW. Arbeitsverhältnis und Beschäftigungsverhältnis seien nicht gleichzusetzen. Entscheidend sei der Schwerpunkt der Beschäftigung des Klägers, welcher aufgrund der unstreitigen bundes- und europaweiten Flüge gerade nicht in Nordrhein-Westfalen liege. Der Landesgesetzgeber habe schon keine Regelungskompetenz für Sachverhalte außerhalb Nordrhein-Westfalens.	22
Da es sich vorliegend um berufliche und nicht politische Weiterbildung handele, müsse der Kläger einen "greifbaren" Vorteil für den Arbeitgeber darlegen. Hieran fehle es bei einem Spanischkurs, denn die Luftfahrtsprache sei Englisch.	23
	24

Durch Urteil vom 31.08.2006 hat das Arbeitsgericht dem Hilfsantrag des Klägers stattgegeben und im Übrigen die Klage abgewiesen. Die Kosten des Rechtsstreits sind den Parteien je zur Hälfte auferlegt worden. Den Streitwert hat das Arbeitsgericht auf 1.248,92 € festgesetzt.

In den Entscheidungsgründen hat das Arbeitsgericht ausgeführt, der Anspruch auf die begehrte Vergütung sei unbegründet, da diese erst nach rechtskräftiger Entscheidung fällig werde. 25

Dagegen sei der hilfsweise geltend gemachte Feststellungsantrag zulässig und begründet. Der Kläger sei Anspruchsberechtigter im Sinne des § 2 Satz 1 AWbG NRW, da Schwerpunkt des Arbeitsverhältnisses Nordrhein-Westfalen, der Sitz der Verwaltung D1 und die Homepage des Klägers D2 sei. Die besuchten Veranstaltungen würden die Voraussetzungen der Arbeitnehmerweiterbildung im Sinne des Arbeitnehmerweiterbildungsgesetzes erfüllen. 26

Gegen dieses ihr am 08.01.2007 zugestellte und wegen der sonstigen Einzelheiten hiermit in Bezug genommene Urteil hat die Beklagte am 06.02.2007 Berufung eingelegt und diese am 06.03.2007 begründet. 27

Die Beklagte greift das arbeitsgerichtliche Urteil insgesamt an. Sie stützt sich maßgeblich weiter auf ihren erstinstanzlichen Vortrag. 28

Die Beklagte beantragt, 29

das Urteil des Arbeitsgerichts Dortmund vom 31.08.2006 – 6 Ca 4876/05 – abzuändern und die Klage insgesamt abzuweisen. 30

Der Kläger beantragt, 31

die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Dortmund vom 31.08.2006 – 6 Ca 4876/05 – zurückzuweisen. 32

Der Kläger verteidigt das erstinstanzliche Urteil. 33

Wegen der sonstigen Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst deren Anlagen Bezug genommen, so auch auf das Urteil des Arbeitsgerichts Dortmund vom 25.01.2005 in dem Rechtsstreit Arbeitsgericht Dortmund 2 Ca 5542/04 (Bl. 10 bis 20 d. A.). 34

Entscheidungsgründe 35

Die zulässige Berufung ist begründet. 36

A. Die Feststellungsklage ist zulässig. 37

Für den Feststellungsantrag besteht das erforderliche besondere Interesse im Sinne des § 256 Abs. 1 ZPO. 38

Die im Klageantrag genannten Zeiträume sind zwar verstrichen. Aus der Klage ergeben sich aber Rechtsfolgen für die Gegenwart und Zukunft (vgl. BAG, Urteil vom 15.03.2005 – 9 AZR 104/04 – NZA 2006, 496; BAG, Urteil vom 09.07.2003 – 5 AZR 595/02 – NZA-RR 2004, 9; BAG, Urteil vom 17.02.1998 – 9 AZR 100/97 – NZA 99, 87). 39

Die Beklagte hat sich für den Fall ihres Unterliegens in diesem Rechtsstreit verpflichtet, dem Kläger die Vergütung für die Zeit der Teilnahme an der Bildungsveranstaltung nachzuzahlen.

B. Die Klage ist auch begründet. 41

Die Beklagte war verpflichtet, den Kläger für die Bildungsveranstaltungen vom 01.08. bis 05.08.2005 und vom 08.08. bis 12.08.2005 gemäß § 1 Abs. 1 AWbG NRW freizustellen. 42

Nach § 1 Abs. 1 AWbG NRW erfolgt die Arbeitnehmerweiterbildung über die Freistellung von der Arbeit zum Zwecke der beruflichen und politischen Weiterbildung in anerkannten Bildungsveranstaltungen bei Fortzahlung des Arbeitsentgelts. Die Voraussetzungen für die begehrte Freistellung liegen vor. 43

I. Die vom Kläger besuchten Sprachkurse sind berufliche Weiterbildungsmaßnahmen im Sinne des § 1 Abs. 3 AWbG NRW. 44

1. Nach § 1 Abs. 3 AWbG NRW fördert die berufliche Arbeitnehmerweiterbildung die berufsbezogene Handlungskompetenz der Beschäftigten und verbessert deren berufliche Mobilität. 45

a) Sie ist nicht auf die bisher ausgeübte Tätigkeit beschränkt. Bildungsinhalte, die sich nicht unmittelbar auf eine ausgeübte berufliche Tätigkeit beziehen, sind eingeschlossen, wenn sie in der beruflichen Tätigkeit zumindest zu einem mittelbar geltenden Vorteil des Arbeitgebers verwendet werden können. 46

b) Bei dem Erwerb von Sprachkenntnissen als berufliche Weiterbildung hat das Bundesarbeitsgericht verlangt, dass sie für den ausgeübten Beruf einen objektiv nachvollziehbaren oder fördernden Bezug ausweisen müssen (BAG, Urteil vom 21.09.1993 – 9 AZR 258/91 – NZA 1994, 690). Die Sprachkenntnisse müssten voraussichtlich beruflich verwendbar sein. Die Bildungsmaßnahme könne nicht unabhängig von der konkreten Arbeitsaufgabe des Arbeitnehmers beurteilt werden (BAG, Urteil vom 21.10.1997 – 9 AZR 510/96 – NZA 1998, 758). Ein hinreichender Bezug zur beruflichen Tätigkeit eines Sprachkurses erfordere eine Kontinuität in der Verwendung der Sprache in der beruflichen Tätigkeit, wie dies bei einem berufsbedingten Umgang mit Ausländern der Fall sei (vgl. BAG, Urteil vom 24.08.1993 – 9 AZR 473/90 – NZA 1994, 451). 47

c) Berufliche Weiterbildung ist zukunftsorientiert. Ob der Arbeitnehmer die Sprachkenntnisse in seiner beruflichen Praxis anwenden kann, ist deshalb vorab zu beurteilen. Maßgeblich ist der Zeitpunkt, zu dem der Arbeitgeber über die bezahlte Freistellung des Arbeitnehmers zu entscheiden hat. 48

2. Diesen Anforderungen werden die vom Kläger besuchten Weiterbildungsmaßnahmen Spanisch für Anfänger I und Spanisch für Anfänger II gerecht. 49

a) Sprachkenntnisse einer Weltsprache wie Spanisch sind für einen Flugbegleiter im Flugverkehr von Vorteil. Die Kommunikation mit und die Betreuung von Fluggästen ist wesentlicher Bestandteil der vom Kläger zu erbringenden Arbeitsleistung. 50

b) Die Sprachkenntnisse kommen hierbei auch dem Arbeitgeber, der Beklagten, zu Gute. Die Beklagte befördert Spanisch sprechende Fluggäste und fliegt Ziele in Spanien an. Im innereuropäischen Flugverkehr sind, wie das Arbeitsgericht auch zutreffend gesehen hat, internationale Gäste die Regel. Die Beklagte selbst bietet heute für ihre Flugbegleiter Anfänger-Sprachkurse für Spanisch an und wirbt hierfür unter anderem wie folgt: "Aufgrund 51

der internationalen Präsenz unserer Kunden möchten wir Ihnen die Möglichkeit bieten, sich in entspannter Atmosphäre Grundkenntnisse der spanischen Sprache anzueignen. Dieser Anfängerkurs soll Ihnen im Flugbegleiteralltag mehr Sicherheit in der spanischen Konversation geben". Auch wenn dieser Kurs komprimiert fachbezogenes Spanisch anbietet, zeigt das Angebot als solches, dass auch die Beklagte in Anfängerkennntnisse der spanischen Sprache zumindest einen mittelbar wirkenden Vorteil sieht.

II. Bei den vom Kläger besuchten Weiterbildungsveranstaltungen handelt es sich um anerkannte Bildungsveranstaltungen nach § 9 Abs. 1 AWbG NRW. 52

Sie entsprachen – wie dargelegt – inhaltlich den Anforderungen des § 1 Abs. 3 AWbG NRW und wurden von einer nach dem Weiterbildungsgesetz anerkannten Einrichtung der Weiterbildung durchgeführt. Dass der Veranstalter, die Arbeitsgemeinschaft Sozialpädagogik und Gesellschaftsbildung e.V. D2, als Einrichtung der Weiterbildung anerkannt ist, hat der Kläger durch Vorlage des entsprechenden Anerkennungsbescheides der nach dem Weiterbildungsgesetz zuständigen Stelle nachgewiesen. 53

III. Der Kläger durfte weiter die Ansprüche auf Arbeitnehmerweiterbildung für die Kalenderjahre 2004 und 2005 nach § 3 Abs. 1 Satz 2 AWbG NRW zusammenfassen. 54

1. Zusammenfassen des Anspruchs auf Arbeitnehmerweiterbildung von zwei Kalenderjahren bedeutet die Vereinigung beider Ansprüche zu einem Anspruch von 10 Kalendertagen der – soweit er den Anspruch des laufenden Kalenderjahres übersteigt – nur zur Teilnahme an einer mehr als fünftägigen Bildungsveranstaltung oder an mehreren zusammenhängenden Veranstaltungen von insgesamt mehr als fünftägiger Dauer genutzt werden kann. Eine solche Zusammenfassung von Ansprüchen kommt nur in Betracht, soweit im Zeitpunkt des Zugangs der Zusammenfassungserklärung des Arbeitnehmers der Anspruch auf Weiterbildung aus dem laufenden Kalenderjahr noch besteht (BAG, Urteil vom 11.05.1993 – 9 AZR 126/89 – NZA 1993, 1086). 55

2. Der Anspruch des Klägers auf die Arbeitnehmerweiterbildung aus dem Jahr 2004 ist nicht mit Ablauf des 31.12.2004 entfallen. 56

a) Der Kläger hat für das Jahr 2004 keinen Bildungsurlaub in Anspruch genommen. Er begehrte bereits im Jahr 2004 von der Beklagten die Teilnahme an zwei Veranstaltungen, Spanisch I und Spanisch II, in der Zeit vom 06.06.2005 bis 10.06.2005 und vom 13.06.2005 bis 17.06.2005 bei der Arbeitsgemeinschaft für Sozialpädagogik und Gesellschaftsbildung e.V. in D2 und damit auch die Zusammenfassung des Bildungsurlaubs für 2004 und 2005. Die Beklagte hat mit Schreiben vom 23.12.2004 diesen Antrag zurückgewiesen. 57

Da der Kläger der Beklagten nicht innerhalb einer Woche nach der Mitteilung der Verweigerung schriftlich mitteilte, er werde gleichwohl an der Veranstaltung teilnehmen, ist der Anspruch auf Arbeitnehmerweiterbildung nach dem Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz des Klägers für das Jahr 2004 mit Ablauf des 31.12.2004 verfallen (vgl. BAG, Urteil vom 11.05.1993 – 9 AZR 126/89 – NZA 1993, 1086). 58

b) Dem Kläger stand aber nach dem 31.12.2004 der Arbeitnehmerweiterbildungsanspruch aus dem Jahr 2004 als Schadensersatz zu (vgl. BAG, Urteil vom 11.05.1993 – 9 AZR 126/89 – NZA 1993, 1086). 59

aa) Hat sich ein Arbeitgeber zu Unrecht geweigert, den vom Arbeitnehmer geltend gemachten Zusammenfassungs- und Freistellungsanspruch zu erfüllen, so entsteht mit 60

Verfall des Erfüllungsanspruchs ein Schadensersatzanspruch aus Verzug nach §§ 280 Abs. 2, 286, 287, 249 BGB (BAG, Urteil vom 24.10.1995 – 9 AZR 547/94 – NZA 1996, 254).

bb) Ein solcher Schadensersatzanspruch ist dem Kläger durch die Ablehnung der Beklagten vom 23.12.2004 entstanden. Die Ablehnung war – wie oben dargelegt - unberechtigt, da die persönlichen und sachlichen Voraussetzungen für die Übertragung und Gewährung des Bildungsurlaubs für die Teilnahme an den geplanten Veranstaltungen vom 06.06. bis 10.2005 und vom 13.06. bis 17.06.2005 vorlagen. 61

IV. Der Kläger ist auch anspruchsberechtigter Arbeitnehmer im Sinne des § 2 Satz 1 AWbG NRW. 62

Nach § 2 Satz 1 AWbG NRW sind anspruchsberechtigt Arbeiter und Angestellte, deren Beschäftigungsverhältnisse ihren Schwerpunkt in Nordrhein-Westfalen haben (Arbeitnehmer). Diese Voraussetzungen sind für das Beschäftigungsverhältnis der Parteien gegeben. 63

1. Der Auslegung der Beklagten, dass "Schwerpunkt des Beschäftigungsverhältnisses" dort sei, wo der Arbeitnehmer überwiegend tätig sei, kann nicht gefolgt werden. 64

a) Da das Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz arbeitsvertragliche Rechte und Pflichten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern begründet, kann nicht davon ausgegangen werden, dass der Gesetzgeber für das Rechtsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber einen Rechtsbegriff aus dem Sozialversicherungsrecht gebrauchen wollte mit dem Wort Beschäftigungsverhältnis. Es ist der Beklagten zuzugestehen, dass der sozialversicherungsrechtliche Begriff Beschäftigungsverhältnis auf den faktischen Leistungsaustausch abstellt. Hierauf kommt es aber bei dem Rechtsverhältnis, welches nach dem Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz vorausgesetzt wird, nicht an. Mit dem Begriff Beschäftigungsverhältnis ist das Verhältnis angesprochen, welches zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer besteht und das ist das Arbeitsverhältnis. Nach dem Gesetz sind anspruchsberechtigt Arbeiter und Angestellte. Anspruchsgegner ist der Arbeitgeber. Die durch das Gesetz begründeten Rechte und Ansprüche sind Ansprüche im Arbeitsverhältnis. Sie setzen notwendigerweise den Bestand eines Arbeitsverhältnisses voraus. Eine tatsächliche Beschäftigung reicht nicht aus. 65

b) Dies ergibt sich auch aus der Systematik des anspruchsbegründenden Satzes 1 des § 2 AWbG. Nimmt man den ersten Halbsatz, so ist dieser so zu lesen, dass anspruchsberechtigt nach diesem Gesetz Arbeiter und Angestellte sind. Das rechtliche Band zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber ist das Arbeitsverhältnis. Sieht man dann den folgenden Relativsatz, "deren Beschäftigungsverhältnis ihren Schwerpunkt in Nordrhein-Westfalen haben", so kann hier auch nur das Arbeitsverhältnis angesprochen sein. Zu berücksichtigen ist, dass das Arbeitsverhältnis im Sprachgebrauch auch als Beschäftigungsverhältnis bezeichnet wird (vgl. Duden, Das große Wörterbuch der deutschen Sprache, Bd. 1). 66

c) Es mag sein, dass der Gesetzgeber – wie das Arbeitsgericht unter Stützung auf die Ausführungen des Arbeitsgerichts Dortmund im Urteil vom 25.01.2005 – 2 Ca 5542/04 – meint, den Begriff "Beschäftigungsverhältnis", ausgehend vom Sprachgebrauch gewählt hat, um dadurch nicht nur auf das vertragliche Austauschverhältnis abzustellen, sondern auf den gesamten Komplex eines "Beschäftigungsverhältnisses" mit all seinen Bindungen von wechselseitigen Rechten und Pflichten, wozu auch Fragen der verwaltungsmäßigen Abwicklung, wie etwa der Gehaltzahlung, der sozialen Angelegenheit sowie die Ausübung des arbeitgeberrechtlichen Direktionsrechtes gehören. 67

2. Auch wenn man einen solchen weiten, dem Sprachgebrauch entsprechenden Begriff des Arbeitsverhältnisses bei der Schwerpunktbildung zugrunde legt, befindet sich bei dem zugrundeliegenden Sachverhalt der Schwerpunkt des Beschäftigungsverhältnisses der Parteien in Nordrhein-Westfalen, wie auch das Arbeitsgericht, auf dessen Begründungen ergänzend Bezug genommen wird, zutreffend erkannt hat. 68

a) Maßgeblich ist der Umstand, dass sich der Hauptsitz der Verwaltung, sowie die Personal- und Flugbetriebsleitung der Beklagten in D1 befinden. Von D1 aus erfolgt der Einsatz des Klägers und die Steuerung des Einsatzes des Klägers. Dort wird das Direktionsrecht ausgeübt. In D1 erfolgt auch die Abrechnung des Arbeitsverhältnisses. So wird weiter der gesamte fliegerisch relevante Geschäftsverkehr vom Firmensitz der Beklagten von D1 aus abgewickelt. 69

b) Bei der Schwerpunktbildung ist weiter zu berücksichtigen, dass in § 1 des Arbeitsvertrages zwischen den Parteien vereinbart ist, dass der dienstliche Wohnsitz des Klägers D2 ist. 70

c) Wegen dieser Schwerpunktbildung auf dem Gebiet des Landes Nordrhein-Westfalen bestehen weiter keine verfassungsrechtlichen Bedenken gegen die Gesetzgebungskompetenz des Landes Nordrhein-Westfalen. 71

C. Nach alledem hat das Rechtsmittel keinen Erfolg. 72

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. 73

Die Zulassung der Revision beruht auf § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG. 74

Knipp	Seppelfricke	Löcke /Gr.	75
-------	--------------	------------	----

Landesarbeitsgericht Hamm 76

Berichtigungsbeschluss 77

In Sachen 78

Das Urteil vom 18.07.2007 wird dahingehend berichtigt, dass der erste Satz in den Entscheidungsgründen wie folgt lautet: 79

Die zulässige Berufung ist nicht begründet. 80

G r ü n d e 81

Das Urteil war, wie geschehen, nach § 319 Abs. 1 ZPO zu berichtigen, da eine offensichtliche Unrichtigkeit vorliegt. 82

Dies ergibt sich aus dem Gesamtzusammenhang des Urteils. 83

Hamm, den 29.10.2007 84

Das Landesarbeitsgericht 85

Der Vorsitzende der 18. Kammer 86

Knipp	87
Vorsitzender Richter	88
am Landesarbeitsgericht	89
