



LANDEsarbeitsgericht DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

der Frau F. C., Zum T. bach 2, O.,

- Klägerin und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte X. & B.,
I. str. 44, N.,

g e g e n

die Bundesrepublik Deutschland, in Prozessstandschaft handelnd für das Vereinigte Königreich von Großbritannien und Nordirland, vertreten durch den Bundesminister der Finanzen, dieser vertreten durch den Minister der Finanzen des Landes Nordrhein-Westfalen, dieser vertreten durch die Bezirksregierung, dieser vertreten durch den Kreis Soest, Lohnstelle, Niederbergheimer Str. 24, 59494 Soest,

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte I. und I.,
I. str. 47, I.,

hat die 9. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf auf die mündliche Verhandlung vom 13.06.2016 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Ulrich als Vorsitzenden sowie die ehrenamtlichen Richter Müller und Jansen

für R e c h t erkannt:

- 1. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Krefeld vom 18.12.2015 – 2 Ca 2510/14 wird kostenpflichtig zurückgewiesen.**
- 2. Die Revision wird zugelassen.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer ordentlichen betriebsbedingten Kündigung.

Die am 17.03.1963 geborene, ledige Klägerin ist seit dem 01.05.2003 als Reinigungskraft bei den britischen Stationierungstreitkräften beschäftigt. Die Einzelheiten der Beschäftigung regelt der Arbeitsvertrag vom 23.04.2003, Bl. 4 - 6 GA.

Die Beschäftigungsbedingungen richteten sich nach den Bestimmungen des Tarifvertrages für Arbeitnehmer bei den Stationierungstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV-AL II) in der jeweils gültigen Fassung. Ergänzend fanden u.a. der Tarifvertrag vom 02.07.1997 über Rationalisierungs-, Kündigungs- und Einkommensschutz (Schutz-TV) sowie der Tarifvertrag zur sozialen Sicherung der Arbeitnehmer bei den Stationierungstreitkräften auf dem Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV Soziale Sicherung) Anwendung. Die Klägerin bezog zuletzt ein durchschnittliches Bruttomonatsgehalt von 1.649,24 € und war in der Entgeltgruppe A 1/1 eingruppiert.

Bei den britischen Streitkräften trifft eine Abteilung der obersten Dienstbehörde „LEC Support Service“ die Entscheidung, welche Betriebsstätte zu einer Dienststelle bestimmt wird. Diese Dienststellen werden in ein entsprechendes Verzeichnis eingetragen.

Die Klägerin war in der Dienststelle Niederkrüchten-Elmpt tätig. Diese bestand nach der Festlegung durch die britischen Stationierungstreitkräfte (British Forces Germany, künftig BFG) aus der K. Kaserne in Niederkrüchten-Elmpt und der B. Kaserne in Mönchengladbach. Sie war Mitglied der örtlichen Betriebsvertretung.

Ein „Borona“ genanntes Programm der Streitkräfte beinhaltet verschiedene Maßnahmen zum Abzug bzw. zur Verlegung von militärischen Einheiten.

Zwischen den Streitkräften und der Hauptbetriebsvertretung wurde bereits im Jahr 2004 eine „Vereinbarung über soziale Auswahlverfahren“ (Anlage B 13, Bl. 69 – 73 GA) geschlossen. Diese beinhaltete einen Punkteverteilungsschlüssel für die Vornahme einer sozialen Auswahl.

Die oberste Dienstbehörde der britischen Streitkräfte in Deutschland – Delegated Military Representative (DMR) – leitete mit Schreiben vom 19.08.2014 Anlage B

5, Bl. 41 – 42 GA, das Mitwirkungsverfahren bei der Hauptbetriebsvertretung ein. In diesem Schreiben heißt es u. a.:

„Bitte nehmen Sie zur Kenntnis, dass die Oberste Dienstbehörde (HQ BFG) jetzt entschieden hat, die K. Kaserne Elmpt zum 31.12.2015 zu schließen. Zeitgleich wird die Dienststelle RALSU Niederkrüchten/Elmpt aufgelöst.

Mit diesem Schreiben leite ich das Mitwirkungsverfahren in Bezug auf die Auflösung und Schließung der Dienststelle RALSU Niederkrüchten/Elmpt in Übereinstimmung mit Paragraph 56, Absatz 9 des Zusatzabkommens zum NATO Gruppenstatut in Verbindung mit Paragraph 78 des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) ein.

Wie Sie wissen, besteht die Dienststelle RALSU Niederkrüchten/Elmpt aus der K. Kaserne Elmpt und der B. Kaserne Mönchengladbach. Es ist entschieden worden, eine neue Dienststelle am Standort der B. Kaserne Mönchengladbach im Anschluß an die Schließung und Auflösung der derzeitigen Dienststelle (RALSU Niederkrüchten/Elmpt) einzurichten. Die neue Dienststelle wird unter der Bezeichnung Mönchengladbach South geführt und mit Wirkung zum 1. Januar 2016 eingerichtet werden. Diese neue Dienststelle wird entsprechend dem derzeitigen Kenntnisstand folgende Stellen umfassen:“

Es folgt sodann die Auflistung von 98 Stellen nebst Stellenbezeichnung und Eingruppierung. Im Anschluss daran heißt es:

„Die oben aufgeführten, der neuen Dienststelle Mönchengladbach South zugeordneten Stellen, werden zunächst nach Auswahl sozialer Gesichtspunkte mit Beschäftigten aus der jetzigen Dienststelle RALSU Niederkrüchten/Elmpt (d.h. K. und B. Kaserne) besetzt, bevor Beendigungskündigungen zum 31. Dezember 2015 ausgesprochen werden. Stellen, die nicht von Beschäftigten aus der derzeitigen Dienststelle besetzt werden können, werden im nächsten Schritt entsprechend derzeitiger Verfahrensrichtlinien Arbeitnehmern aus anderen Standorten angeboten, die dort ebenfalls von Kündigung bedroht sind bzw. unter Kündigung stehen.“

Mit Schreiben vom 12.11.2014 wurde die örtliche Betriebsvertretung zur Kündigung der Klägerin angehört (Anlage B 9, Bl. 50 GA).

Begründet wurde die beabsichtigte Kündigung mit der „Auflösung/Schließung der Dienststelle RALSU Niederkrüchten-Elmpt“ zum selben Zeitpunkt.

Zudem erhielt die Betriebsvertretung ein Schreiben vom 12.11.2014 mit dem Betreff „Maßnahmen in Personalangelegenheiten (Mitwirkung der BV gemäß Artikel 56 Abs. 9 ZA-NTS, § 72 und § 79 BPersVG)“, in welchem weitere Ausführungen hinsichtlich der Dienststellenauflösung und der Kündigungen erfolgten (Anlage B 8, Bl. 45 – 49 GA).

Unter dem Betreff „Stellenbesetzung in der neuen Dienststelle – Mönchengladbach South – vorsorgliche ergänzende Anhörung unter anderem nach Artikel 56 Abs.9 Zusatzabkommen zum Nato-Truppenstatut (ZA-NTS), § 78 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) (1991)“ erfolgte ein weiteres Schreiben vom gleichen Tage, mit welchem sich der Dienststellenleiter an die örtliche Betriebsvertretung und die HQ BFG an die Hauptbetriebsvertretung wandten. Dort wurde im Detail aufgeführt, wie die Stellen in der Dienststelle Mönchengladbach South besetzt werden sollten (Anlage B 10, Bl. 51 – 66 GA).

Die Betriebsvertretung stimmte der Kündigung nicht zu, Anlage B 11, Bl. 67 GA.

Die Bundesagentur für Arbeit teilte mit Schreiben vom 07.11.2014 mit, dass die Massenentlassungen nicht anzeigepflichtig seien.

Mit Schreiben vom 09.12.2014 kündigte die RALSU Niederkrüchten-Elmpt das Arbeitsverhältnis der Klägerin zum 31.12.2015.

Mit ihrer am 18.12.2014 bei Gericht eingegangenen Klage wendet sich die Klägerin gegen diese Kündigung.

Die Klägerin hat erstinstanzlich die Auffassung vertreten, die Kündigung sei nicht sozial gerechtfertigt. Es fehle an einem Kündigungsgrund. Sie hat die Auflösung der Dienststelle bestritten. Jedenfalls werde die B. Kaserne in Mönchengladbach nicht zum 31.12.2015 aufgelöst. Es lägen auch keine greifbaren Anhaltspunkte hierfür vor. Die Anhörung der Betriebsvertretung sei nicht ordnungsgemäß erfolgt. Zudem habe eine soziale Auswahl durchgeführt werden müssen, da die Kaserne in Mönchengladbach nicht aufgelöst werde. Es liege lediglich eine Teilschließung vor. Im Übrigen genieße sie als Mitglied der Betriebsvertretung Sonderkündigungsschutz. Die Massenentlassung sei auch anzeigepflichtig gewesen, da die Streitkräfte am Wirtschaftsleben teilnahmen.

Die Klägerin hat erstinstanzlich zuletzt beantragt,

es wird festgestellt, dass das zwischen ihr und dem Vereinigten Königreich von Großbritannien und Nordirland bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch die Kündigung der RALSU Niederkrüchten/Elmpt vom 09.12.2014 zum 31.12.2015 beendet wird.

Die Beklagte hat erstinstanzlich beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat erstinstanzlich die Ansicht vertreten, dass die Kündigung aus dringenden betrieblichen Gründen sozial gerechtfertigt sei. Die Schließung der Dienststelle RALSU Niederkrüchten-Elmpt zum 31.12.2015 und die Errichtung der Dienststelle Mönchengladbach-South ab dem 01.01.2016 stelle eine Unternehmerentscheidung der Streitkräfte dar. Diese Entscheidung sei endgültig im August 2014 getroffen worden. Soweit die Klägerin von einer Teilschließung ausgehe, weil nur der Standort Niederkrüchten-Elmpt als Teil der Dienststelle Niederkrüchten-Elmpt betroffen sei und sich faktisch keine Änderungen in den betrieblichen Abläufen der neuen Dienststelle Mönchengladbach-South ergäben, verkenne sie, dass die BFG eben kein Unternehmer im üblichen Sinn des deutschen Arbeitsrechtes sei. Die üblichen betriebsverfassungsrechtlichen Maßstäbe (Teilschließung) würden im vorliegenden Fall nicht gelten. Es komme im Bereich der Stationierungstreitkräfte nicht darauf an, ob es sich gemäß § 6 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 2 BPersVG bei der jeweiligen Dienststelle um eine organisatorische Einheit handele, die mit einem selbstständigen Aufgabenbereich mit organisatorischer Selbstständigkeit innerhalb der öffentlichen Verwaltung ausgestattet sei. Entscheidend sei allein, ob eine bestimmte Betriebsstätte durch die Truppe zur Dienststelle bestimmt worden sei. Dies ergebe sich aus Ziff. 1 des Unterzeichnungsprotokolls zu Art. 56 Abs. 9 ZA-NTS. Richtig sei, dass die BFG keine Sozialauswahl durchgeführt hätten. Damit hätten sie sich entsprechend ihrer Unternehmerentscheidung verhalten, da sie sich, wie bereits ausgeführt, nicht für eine Teilschließung entschieden hätten. Da also die Dienststelle geschlossen und alle dort beschäftigten Arbeitnehmer zum Schließungsdatum entlassen werden würden, sei demnach eine Sozialauswahl, die immer dienststellenbezogen sei, nicht durchzuführen. Aufgrund der Auflösung der Dienststelle Niederkrüchten-Elmpt sei eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit nach Ablauf der Kündigungsfrist nicht gegeben. Eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit innerhalb eines Einzugsbereichs von 30 km sei geprüft worden. In diesem Radius sei nur die neu zu errichtende Dienststelle Mönchengladbach South in Betracht bekommen. Für die Stel-

lenbesetzungen seien die Kriterien aus der Dienstvereinbarung zur sozialen Auswahl zu Grunde gelegt worden. Die Klägerin habe jedoch nicht berücksichtigt werden können. Sie verfüge lediglich über 73 Punkte und liege an 18. Stelle von 28 Beschäftigten der Eingruppierung A 1/1. Benötigt würden jedoch nur 3 Beschäftigte mit der Eingruppierung A 1/1 als Reinigungskraft. Die Beklagte hat weiter die Ansicht vertreten, einer Massenentlassungsanzeige habe es gemäß § 23 Abs. 2 KSchG nicht bedurft. Der Zweck der Dienststelle RALSU Niederkrüchten – Elmpt bestehe nicht in einer wirtschaftlichen Tätigkeit, sondern in der Unterstützung des Militärs bei der Landesverteidigung.

Das Arbeitsgericht Krefeld hat die Klage durch Urteil vom 18.12.2015 abgewiesen und seine Entscheidung im Wesentlichen wie folgt begründet: Die Kündigung sei nicht gemäß § 1 KSchG unwirksam. Dabei könne es offen bleiben, ob eine Betriebsstilllegung oder nur eine Teilbetriebsstilllegung vorliege, da eine Weiterbeschäftigung der Klägerin mit ihren bisherigen Aufgaben nicht möglich sei. Die Dienststelle, in der die Klägerin beschäftigt worden ist, sei zum 31.12.2015 aufgrund einer Entscheidung der Stationierungskräfte aufgelöst worden. Der entsprechende Stilllegungsentschluss habe zum Zeitpunkt der Kündigung auch bereits hinreichend greifbare Formen angenommen. Dies ergebe sich aus dem Schreiben vom 19.08.2014, in dem darauf hingewiesen werde, dass 98 Stellen mit entsprechend konkretem Anforderungsprofil bei den B. Barracks verbleiben und die Mitarbeiter in eine neue Dienststelle „Mönchengladbach/South“ überführt werden sollen. Dass die Organisationsstruktur der B. Barracks in ihrer betrieblichen Funktion erhalten bleibe und lediglich neue Funktionen hinzugefügt würden, stünde dem nicht entgegen. Denn aus Ziffer 1 des Unterzeichnungsprotokolls zu Artikel 56 Abs. 9 des Zusatzabkommens zum NATO-Truppenstatut ergebe sich für die Streitkräfte die Besonderheit, dass allein entscheidend sei, ob eine bestimmte Betriebsstätte durch die Truppe zur Dienststelle bestimmt worden sei. So läge der Fall hier. Die Streitkräfte hätten beschlossen, die Dienststelle Niederkrüchten/Elmpt, zu der auch die B. Barracks in Mönchengladbach gehörten, zu schließen und eine neue Dienststelle „Mönchengladbach/South“ zu errichten. Da die gesamte Dienststelle aufgelöst werde, sei die ordentliche Kündigung der Klägerin als Mitglied der Betriebsvertretung gemäß § 15 Abs. 4 KSchG zulässig. Ein freier Arbeitsplatz habe der Klägerin nicht angeboten werden müssen, da die von den britischen Streitkräften getroffene Auswahl im Ergebnis den Grundsätzen der Sozialauswahl entsprochen habe. Auch wenn keine Sozialauswahl durchgeführt worden sei, sei eine Kündigung dann nicht unwirksam, wenn mit der Person des Gekündigten gleichwohl – gegebenenfalls zufällig – eine objektiv vertretbare Auswahl getroffen worden sei. Die Betriebsvertretung sei nach § 79 BPersVG ordnungsgemäß beteiligt worden. Auf die Frage, ob im Beteiligungsverfahren sämt-

liche Anlagen, insbesondere die Liste der Sozialdaten der vergleichbaren Reinigungskräfte, vorgelegen habe, komme es nicht an. Denn der örtlichen Betriebsvertretung seien maßgeblichen Daten bekannt gewesen. Auch einer Massenentlassungsanzeige habe es nicht bedurft, weil die Regelung des § 23 Abs. 2 KSchG i. V. m. § 17 KSchG keine Anwendung fände.

Gegen das ihr am 14.01.2016 zugestellte Urteil hat die Klägerin mit einem am 15.02.2016 bei Gericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese – nach Verlängerung der Frist zur Begründung der Berufung bis zum 14.04.2016 – mit einem am 14.04.2016 eingegangenen Schriftsatz begründet.

Die Klägerin verfolgt mit der Berufung ihr ursprüngliches Ziel weiter. Sie meint, das Arbeitsgericht sei rechtsfehlerhaft davon ausgegangen, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 09.12.2015 aufgelöst worden sei. Dazu wiederholt sie im Wesentlichen ihre Ausführungen aus den Schriftsätzen erster Instanz. Nach ihrer Auffassung sei eine Massenentlassungsanzeige erforderlich. Hierfür komme es darauf an, ob wirtschaftliche oder hoheitliche Aufgaben wahrgenommen werden. Da die Dienststelle wie ein privatwirtschaftlicher Betrieb geführt werde, weil dieser Begriff keine Gewinnerzielungsabsicht voraussetze, hätte eine Anzeige erstattet werden müssen. Die Beklagte selbst bestätige dies auch durch ihr Verhalten, weil sie im Jahre 2011 das gesamte Facility Management auf die Firma C. übertragen habe. Sie betreibe zudem Wareneinkaufsgeschäfte, den Wachdienst, Reinigungsarbeiten und Fahrdienste. Alle diese Aufgaben könnten durch Privatpersonen durchgeführt werden. Dafür spreche auch, dass das BAG auf eine Dienststelle der Streitkräfte § 613a BGB angewendet habe. Die Beklagte habe auch keine Dienststelle geschlossen. Vielmehr seien die Tätigkeiten der B.-Barracks unverändert geblieben. Insbesondere fielen nach wie vor Reinigungsarbeiten an. Es gehe deshalb nicht um die Frage, ob die Beklagte nach dem NATO-Truppenstatut berechtigt sei, Dienststellen zu gründen oder zu schließen. Entscheidend sei, dass es gerade nicht zu einer Schließung, sondern zu einer Aufgabenverlagerung gekommen sei. Es sei auch streitig, ob überhaupt ein Stilllegungsbeschluss gefasst und umgesetzt worden sei. Die ministerielle Ankündigung sei allenfalls eine Vorplanung. Es werde auch bestritten, dass Frau K. Mc L.-C. berechtigt gewesen sei, die Schließung einer Dienststelle zu beschließen. Das Schreiben vom 12.11.2014 stelle die Entscheidung nicht dar, weil die britische Regierung die Entscheidung zur Schließung der Dienststelle Niederkrüchten-Elmpt erst danach getroffen haben will. Über die B. Barracks verhalte sich das Schreiben nicht. Ein etwaiger Beschluss habe jedenfalls keine greifbaren Formen angenommen. Dass alle Mitarbeiter gekündigt worden seien, sei nicht ausreichend. Dies jedenfalls dann nicht, wenn – wie hier – eine Vielzahl von Aufgaben wie die Fahrzeuginstandhaltung, die Aufbereitung, Wartung, Lagerhaltung

und Bewachung erhalten bleibe. Auch würde die Beschäftigtenzahl dort von 80 auf 98 Arbeitsplätze aufgestockt. Greifbare Formen ergäben sich nicht aus der behaupteten Übergabe des Betriebsgeländes, weil dies zum Zeitpunkt der Kündigung noch nicht festgestanden habe. Der Darlegung der Kündigungsgründe auf Grundlage des KSchG stünde auch das Truppenstatut nicht entgegen. Die Beklagte bleibe gebunden, eine Schließung der Dienststelle nachzuweisen. Auch eine Sozialauswahl sei nicht entbehrlich. Im Ergebnis umgehe die Beklagte die Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes. Wäre es zu einer Sozialauswahl oder einer Entscheidung auf Grundlage von § 315 BGB gekommen, hätte die Klägerin nicht zur Kündigung angetan. Die Beklagte habe auch nicht dargelegt, dass die 27 Stellen für das Wachpersonal aus dem Schreiben vom 19.08.2014 mit Mitarbeitern besetzt worden seien, die schutzwürdiger seien, als die Klägerin. Zuletzt habe Herr S. L. einen Arbeitsvertrag ab 01.01.2016 erhalten. Zudem habe es nach der Kündigung Neueinstellungen gegeben. In diesem Zusammenhang sei relevant, dass zumutbare Arbeitsplätze alle diejenigen seien, die nach § 4 SchutzTV vom bisherigen Gehalt um 20% abweichen. Schließlich fehle es auch an einer ordnungsgemäßen Anhörung der Betriebsvertretung, weil es keine auf die Klägerin zugeschnittene Anhörung gegeben habe. Sie bestreitet nach wie vor, dass die bei der Anhörung als Anlage bezeichneten Listen vorgelegen hätten. Auch aus den überreichten Anlagen B 9 und B 10 ergäben sich keine ausreichenden Mitteilungen in Bezug auf die Klägerin. Insbesondere fehle der Hinweis auf den besonderen Kündigungsschutz, Angaben zum Familienstand und Unterhaltsverpflichtungen. Zudem sei der Kündigungsgrund nicht schlüssig aufgezeigt.

Die Klägerin beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichtes Krefeld vom 18.12.2015, 2 Ca 2510/14, abzuändern und festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch die Kündigung der Beklagten vom 09.12.2016 zum 31.12.2015 beendet worden ist.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt in erster Linie das angefochtene Urteil und macht unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vorbringens ergänzend geltend: Eine Massenentlassungsanzeige sei nicht erforderlich. Denn die Dienst-

stelle sei kein wirtschaftlicher Betrieb. Darüber hinaus läge auch ein betriebsbedingter Kündigungsgrund vor. Sie, die Beklagte, habe die bisherige Dienststelle geschlossen. Soweit die neue Dienststelle Mönchengladbach „South“ geschaffen worden sei, handele es sich um eine vollständig neue Einheit mit neuen Aufgaben. Dem stünde nicht entgegen, dass die bisherige Dienststelle neben dem Standort in Niederkrüchten – Elmpt auch den Standort der B. Kaserne in Mönchengladbach mitumfasst habe. Denn bei der Entscheidung, die neue Dienststelle am Standort der B. Kaserne in Mönchengladbach unterzubringen, habe man sich nur der bereits vorhandenen Unterkunftsmöglichkeit bedient. Es werde nichts fortgeführt oder weiter betrieben. Sie könne ihre Dienststelle auch selber definieren. Bei den Stationierungstreitkräften entscheide der Entsendestaat, ob und in welchem Umfang er den Bedarf durch zivile Arbeitskräfte decke. Aufgrund der Entscheidungshoheit im militärischen Bereich könnten die Stationierungstreitkräfte also auch ihre Dienststellen eigenständig festlegen. Dabei stünde es den Streitkräften frei, die Organisationsstruktur zu ändern. Infolge der Verkleinerung der Truppen auf ausländischem Boden erfolgten zwingend Konzentrationsprozesse. Folge dieses Prozesses sei die Schließung der Dienststelle Niederkrüchten-Elmpt und die völkerrechtlich vorgegebene Einrichtung einer neuen Dienststelle Mönchengladbach „South“. Zum Beleg der Schließung der Dienststelle Niederkrüchten – Elmpt und der Neugründung der Dienststelle Mönchengladbach South beruft sich die Beklagte ergänzend auf die dem Bundesministerium für Finanzen unter dem Datum des 01.09.2015 übersandte Dienststellenliste (Anlage BE 1, Bl. 354/355 GA). Wegen der vollständigen Schließung sei auch keine Sozialauswahl durchzuführen. Neueinstellungen seien zwar erfolgt, aber nur befristet bis zum Zeitpunkt der Schließung am 31.12.2015. Im Übrigen müsse die Klägerin die Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten aufzeigen. Dies gelte auch für den Hinweis, sie sei Mitarbeitern mit geringeren Gehaltsgruppen vorzuziehen gewesen. Auf Stellen für das Wachpersonal könne sie sich als Reinigungskraft ohnehin nicht berufen. Die Anhörung der Personalvertretung sei ordnungsgemäß erfolgt und ergebe sich bereits aus den eingereichten Unterlagen, die vollständig vorgelegen hätten. Sie bezieht sich ergänzend auf das Zeugnis von Frau I.. Anderweitige Unterbringungsmöglichkeiten nach § 4 SchutzTV seien geprüft worden, wobei ein Sozialpunkteschema erstellt und angewendet worden sei. Im Übrigen sei der Klägerin insoweit am 27.10.2015 eine freie Stelle in Minden Lübbecke angeboten worden, die sie am 09.11.2015 abgelehnt habe und die zwischenzeitlich anderweitig besetzt worden sei.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird ergänzend Bezug genommen auf die in beiden Instanzen zu den Akten gereichten Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen sowie die Protokolle der mündlichen Verhandlungen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

A.

Die Berufung ist zulässig, insbesondere unter Beachtung der Vorgaben der §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG in Verbindung mit § 520 ZPO form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden. Sie ist aber unbegründet. Zu Recht hat das Arbeitsgericht entschieden, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 09.12.2014 zum 31.12.2015 aufgelöst worden sei. Auf den besonderen Kündigungsschutz nach § 15 Abs. 2 KSchG kann sich die Klägerin nicht berufen. Dem steht § 15 Abs. 4 KSchG entgegen, nach dem im Falle einer Betriebsstilllegung eine ordentliche Kündigung auch bei Personen mit besonderem Kündigungsschutz zulässig ist. So liegt der Fall hier. Die Beklagte hat die Dienststelle, in der die Klägerin beschäftigt gewesen ist, geschlossen. Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten bestanden nicht.

Im Einzelnen:

I. Es bestehen keine Bedenken gegen die Zulässigkeit der Berufung. Sie ist nach Maßgabe der §§ 66 Abs.1, 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. § 520 ZPO form- und fristgerecht eingelegt und ordnungsgemäß begründet worden. Sie ist auch statthaft gemäß § 64 Abs.1, 2 lit. c) ArbGG.

II. In der Sache hat die Berufung keinen Erfolg. Das Arbeitsgericht hat richtig entschieden.

1. Bedenken gegen die Zulässigkeit der Klage bestehen nicht.

Die Zuständigkeit der deutschen Gerichtsbarkeit ist gem. Art. 56 Abs. 8 Satz 1 ZA-NTS (BGBl. II 1961, S. 1218, 1278) gegeben. Die Klägerin war zivile Beschäftigte bei den Streitkräften des Vereinigten Königreichs auf dem Gebiet der Bundesrepublik Deutschland. Gemäß Art. 56 Abs. 8 S. 2 ZA-NTS richtet sich die Klage gegen die Bundesrepublik Deutschland, die in Prozessstandschaft für den Entsendestaat – das Vereinigte Königreich – auftritt (vgl. BAG v. 26.03.2015 – 2 AZR 783/13 – Rn. 12, AP Nr. 7 zu § 626 BGB Unkündbarkeit; BAG v. 20.02.2014 – 2 AZR 248/13 – Rn. 11, AP Nr. 78 zu § 4 KSchG 1969; BAG v. 25.10.2012 – 2 AZR 552/11 – Rn. 17, AP Nr. 197 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung).

2. Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist durch die Kündigung der Beklagten vom 09.12.2014 zum 31.12.2015 aufgelöst worden. Die Kündigung ist sozial gerechtfertigt und damit rechtswirksam gem. § 1 Abs. 2 Kündigungsschutzgesetz (im folgenden „KSchG“).

Gemäß § 1 Abs. 1 KSchG ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis in dem selben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat, rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist. Gemäß § 1 Abs. 2 KSchG ist eine Kündigung sozial ungerechtfertigt, wenn sie nicht durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist.

a) Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet das KSchG gem. § 1 Abs. 1, § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG Anwendung, da im maßgeblichen Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestand und die Beklagte ständig mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigte. Die Klägerin hat gem. § 4 KSchG rechtzeitig Klage erhoben, da die dreiwöchige Frist zwischen Zugang der Kündigung und Klageerhebung gewahrt ist. Denn die Frist des § 4 S. 1 KSchG wurde durch die am 18.12.2014 beim Arbeitsgericht eingegangene und der Landrätin des Kreises Soest als zuständiger „Lohnstelle“ am 29.01.2015 zugestellte Klage gewahrt (§ 253 Abs. 1 iVm §167 ZPO).

b) Die Kündigung ist nicht gemäß § 1 Abs. 1 KSchG unwirksam. Die Kündigung der Klägerin ist durch das Bestehen eines dringenden betrieblichen Erfordernisses sozial gerechtfertigt. Denn, wie das Arbeitsgericht zutreffend entschieden hat, hat die Beklagte ihre Dienststelle vollständig stillgelegt.

aa) Bei Ausspruch der Kündigung stand fest, dass der Arbeitsplatz der Klägerin infolge einer Auflösung der Dienststelle Niederkrüchten – Elmpt mit Wirkung zum 31.12.2015 entfallen würde.

(1) Dringende betriebliche Erfordernisse für eine Kündigung im Sinne von § 1 Abs. 2 KSchG können sich aus innerbetrieblichen Umständen (Unternehmerentscheidungen wie z.B. Rationalisierungsmaßnahmen, Umstellung oder Einschränkung der Produktion) oder außerbetrieblichen Gründen (z.B. Auftragsmangel oder Umsatzrückgang) ergeben. Diese betrieblichen Erfordernisse müssen dringend sein und eine Kündigung im Interesse des Betriebes notwendig machen. Diese weitere Voraussetzung ist erfüllt, wenn es dem Arbeitgeber nicht

möglich ist, der betrieblichen Lage durch andere Maßnahmen auf technischem, organisatorischem oder wirtschaftlichem Gebiet als durch eine Kündigung zu entsprechen. Die Kündigung muss wegen der betrieblichen Lage unvermeidbar sein (BAG v. 24.05.2012 – 2 AZR 124/11, juris; BAG v. 23.02.2012 – 2 AZR 482/11, juris; BAG v. 17.06.1999 – 2 AZR 456/98, AP Nr. 103 zu § 1 KSchG 1969 betriebsbedingte Kündigung). In diesem Zusammenhang ist eine Kündigung aus innerbetrieblichen Gründen gerechtfertigt, wenn sich der Arbeitgeber im Unternehmensbereich zu einer organisatorischen Maßnahme entschließt, bei deren innerbetrieblicher Umsetzung das Bedürfnis für die Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer Arbeitnehmer entfällt (BAG v. 24.05.2012 – 2 AZR 124/11, juris; BAG v. 14.08.2007 – 8 AZR 1043/06, NZA 2007, 1431; BAG v. 23.02.2012 – 2 AZR 482/11, juris; BAG v. 18.10.2006 – 2 AZR 434/05, NZA 2007, 552; BAG v. 05.12.2002 – 2 AZR 522/01, AP KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 126; BAG v. 28.10.2004 – 8 AZR 391/03, AP Nr. 69 zu § 1 KSchG 1969 § 1 Soziale Auswahl Nr. 69). Dabei muss der Arbeitgeber darlegen, welche organisatorischen und technischen Maßnahmen er angeordnet hat und wie sich die von ihm behaupteten Umstände unmittelbar oder mittelbar auf die Beschäftigungsmöglichkeit des gekündigten Arbeitnehmers auswirken. Der Vortrag muss erkennen lassen, ob durch eine innerbetriebliche Maßnahme das Bedürfnis für die Weiterbeschäftigung des gekündigten Arbeitnehmers entfällt (BAG v. 24.05.2012 – 2 AZR 124/11, juris; BAG v. 23.02.2012 – 2 AZR 482/11, juris; BAG v. 17.06.1999 – 2 AZR 456/98, a.a.O.; BAG v. 17.06.1999 – 2 AZR 522/98, AP Nr. 102 zu § 1 KSchG 1969 betriebsbedingte Kündigung; BAG v. 17.06.1999 – 2 AZR 141/99, AP Nr. 101 zu § 1 KSchG 1969 betriebsbedingte Kündigung). Dabei unterliegt es regelmäßig der vollen Nachprüfung durch die Gerichte, ob eine entsprechende unternehmerische Entscheidung tatsächlich vorliegt und durch ihre Umsetzung das Beschäftigungsbedürfnis für einzelne Arbeitnehmer entfallen ist. Dagegen ist die unternehmerische Entscheidung nicht auf ihre sachliche Rechtfertigung oder ihre Zweckmäßigkeit zu überprüfen, sondern nur darauf, ob sie offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkürlich ist (BAG v. 24.05.2012 – 2 AZR 124/11, juris; BAG v. 23.02.2012 – 2 AZR 482/11, juris; BAG v. 18.10.2006 – 2 AZR 434/05, NZA 2007, 552; BAG v. 17.06.1999 – 2 AZR 522/98, a.a.O.).

(2) Zu den dringenden betrieblichen Erfordernissen, die nach § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG einen Grund zur sozialen Rechtfertigung der Kündigung abgeben können, gehören die Stilllegung des gesamten Betriebs, einer Betriebsabteilung oder eines Betriebsteils durch den Arbeitgeber (BAG v. 21.05.2015 – 8 AZR 618/13, juris; BAG v. 16.02.2012 – 8 AZR 693/12, juris; BAG v. 15.12.2011 – 8 AZR 692/10, juris; BAG v. 14.08.2007 – 8 AZR 1043/06, NZA 2007, 1431; BAG v. 27.11.2003 – 2 AZR 48/03 – AP KSchG 1969 § 1 Soziale Auswahl Nr. 64). Da

die organisatorische Einheit des Betriebs im Rahmen von § 1 KSchG ihre Entsprechung in der Dienststelle findet (vgl. BAG v. 25.10.2012 – 2 AZR 561/11 – Rn. 49, juris), gelten dieselben Grundsätze für die Auflösung von Dienststellen.

(3) Unter einer Stilllegung ist die Auflösung der zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestehenden Betriebs- und Produktionsgemeinschaft zu verstehen, die ihre Veranlassung und ihren unmittelbaren Ausdruck darin findet, dass der Unternehmer die bisherige wirtschaftliche Betätigung in der ernstlichen Absicht einstellt, die Verfolgung des bisherigen Betriebszwecks dauernd oder für eine ihrer Dauer nach unbestimmte, wirtschaftlich nicht unerhebliche Zeitspanne nicht weiter zu verfolgen (BAG v. 21.05.2015 – 8 AZR 618/13, juris; BAG v. 16.02.2012 – 8 AZR 693/12, juris; BAG v. 15.12.2011 – 8 AZR 692/10, juris; BAG v. 14.08.2007 – 8 AZR 1043/06, NZA 2007, 1431; BAG v. 27.11.2003 – 2 AZR 48/03 – aaO; BAG v. 18.01.2001 – 2 AZR 514/99, AP KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 115). Mit der Stilllegung des gesamten Betriebs entfallen alle Beschäftigungsmöglichkeiten. Der Arbeitgeber muss endgültig entschlossen sein, den Betrieb stillzulegen (BAG v. 21.05.2015 – 8 AZR 618/13, juris; BAG v. 16.02.2012 – 8 AZR 693/12, juris; BAG v. 15.12.2011 – 8 AZR 692/10, juris; BAG v. 14.08.2007 – 8 AZR 1043/06, NZA 2007, 1431; BAG v. 29.09.2005 – 8 AZR 647/04, AP KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 139; BAG v. 16.5.2002 – 8 AZR 319/01, AP BGB § 613a Nr. 237). Demgemäß ist von einer Stilllegung auszugehen, wenn der Arbeitgeber seine Stilllegungsabsicht unmissverständlich äußert, allen Arbeitnehmern kündigt, etwaige Mietverträge zum nächstmöglichen Zeitpunkt auflöst, die Betriebsmittel, über die er verfügen kann, veräußert und die Betriebstätigkeit vollständig einstellt (BAG v. 21.05.2015 – 8 AZR 618/13, juris; BAG v. 16.02.2012 – 8 AZR 693/12, juris; BAG v. 15.12.2011 – 8 AZR 692/10, juris; BAG v. 14.08.2007 – 8 AZR 1043/06, NZA 2007, 1431). Der Arbeitgeber darf die Kündigung wegen der Betriebsstilllegung also nicht erst nach Durchführung der Stilllegung, sondern auch schon wegen einer beabsichtigten Stilllegung aussprechen. Die betreffenden betrieblichen Umstände müssen in diesem Fall aber greifbare Formen angenommen haben (BAG v. 21.05.2015 – 8 AZR 618/13, juris). Diese liegen vor, wenn im Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung auf Grund einer vernünftigen, betriebswirtschaftlichen Betrachtung davon auszugehen ist, zum Zeitpunkt des Kündigungstermins sei mit einiger Sicherheit der Eintritt eines die Entlassung erforderlich machenden betrieblichen Grundes gegeben (BAG v. 21.05.2015 – 8 AZR 618/13, juris; BAG v. 16.02.2012 – 8 AZR 693/12, juris; BAG v. 15.12.2011 – 8 AZR 692/10, juris; BAG v. 14.08.2007 – 8 AZR 1043/06, NZA 2007, 1431; BAG 27.11.2003 – 2 AZR 48/03 - aaO; BAG v. 28.10.2004 – 8 AZR 391/03 – aaO). Entscheidend ist also, dass die auf eine Betriebsstilllegung gerichtete unternehmerische Entscheidung zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung bereits greifbare Formen angenommen

hat und eine vernünftige betriebswirtschaftliche Betrachtung die Prognose rechtfertigt, dass der Arbeitnehmer nach dem Auslaufen der Kündigungsfrist entbehrung werden kann (BAG v. 21.05.2015 – 8 AZR 618/13, juris; BAG v. 16.02.2012 – 8 AZR 693/12, juris; BAG v. 04.05.2006 – 8 AZR 299/05, NZA 2006, 1097; BAG v. 19.06.1991, EZA § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung Nr. 70). Greifbare Formen sind beispielsweise die Information der Mitarbeiter und des Betriebsrats über die Stilllegung (BAG v. 27.11.2003 – 2 AZR 48/03 – AP Nr. 64 zu § 1 KSchG 1969 Soziale Auswahl), die Kündigung aller Arbeitsverhältnisse (BAG v. 27.11.2003 aaO), die Erstattung einer Massenentlassungsanzeige (BAG v. 21.06.2001 – 2 AZR 137/00 – Rn. 44, juris), die Einleitung von Zustimmungsverfahren beim Integrationsamt (BAG v. 21.06.2001 aaO), die Kündigung von Miet- und Pachtverträgen oder die Beendigung von Lieferanten- und Kundenbeziehungen (vgl. *Griebeling/Rachor* in Gemeinschaftskommentar zum Kündigungsschutzgesetz und zu sonstigen kündigungrechtlichen Vorschriften [KR], 11. Auflage 2016, § 1 KSchG Rn. 556, zitiert nach jurion). Dabei können nach der Kündigung durchgeführte Maßnahmen wichtige Indizien für die Ernsthaftigkeit der Stilllegungsabsicht sein (vgl. BAG v. 12.07.2007 – 2 AZR 722/05 – Rn. 14, AP Nr. 168 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung; BAG v. 27.11.2003 – 2 AZR 48/03 – AP Nr. 64 zu § 1 KSchG 1969 Soziale Auswahl).

(4) Diese Voraussetzungen liegen hier vor.

(i) Schon bei Ausspruch der Kündigung hatte die Stilllegung der Dienststelle greifbare Formen angenommen. Mit Schreiben des Headquarters British Forces Germany (HQ BFG) vom 19.08.2014 wurde die Hauptbetriebsvertretung darüber informiert, dass der HQ BFG als zuständige Oberste Dienstbehörde der britischen Streitkräfte in Deutschland die Entscheidung getroffen habe, die Dienststelle RALSU Niederkrüchten – Elmt zum 31.12.2015 aufzulösen. Es wurden bei der Betriebsvertretung Zustimmungsverfahren zur Kündigung aller Beschäftigten eingeleitet, wie dem Schreiben vom 12.11.2014 zu entnehmen ist. Auch wurde bei der örtlichen Agentur für Arbeit eine Bestätigung darüber eingeholt, dass eine Massenentlassungsanzeige – im Hinblick auf den Anwendungsbereich des § 17 KSchG – nicht erstattet werden müsse. Schließlich wurde allen bzw. - gegebenenfalls mit Ausnahme zweier Mitarbeitern - fast allen Beschäftigten gekündigt. Soweit eventuell zwei Personen - L. D. und Frau T.-M. – keine Kündigung erhalten haben sollten, steht dies der Absicht zur Schließung der Dienststelle nicht entgegen, denn unabhängig von der zwischen den Parteien streitigen Frage der Versetzung dieser Mitarbeiter ins Hauptquartier steht jedenfalls fest, dass die Dienststelle nicht mit lediglich zwei Personen aufrecht erhalten bleiben kann.

Dass die Entscheidung zur Auflösung der Dienststelle tatsächlich getroffen wurde, lässt sich der weiteren Entwicklung entnehmen. Wie der Dienststellenliste der Britischen Streitkräfte Deutschland im Sinne des Bundespersonalvertretungsgesetzes iVm Art. 56 Abs. 9 ZA-NTS iVm Abs. 1 des Unterzeichnungsprotokolls zu Art. 56 Abs. 9 ZA-NTS mit Stand „1. September 2015“ zu entnehmen ist, wird die Dienststelle Niederkrüchten – Elmpt dort mit „Schließungs- und Auflösungsdatum 31. Dezember 2015“ aufgeführt. Dass eine Dienststelle mit dieser Bezeichnung in den bisherigen Standorten Niederkrüchten – Elmpt und Mönchengladbach fortgeführt würde, behauptet auch die Klägerin nicht.

(ii) Unerheblich ist, dass am Standort der B. Kaserne in Mönchengladbach zum 01.01.2016 die neugegründete Dienststelle Mönchengladbach South tätig ist.

Hieraus kann entgegen der Ansicht der Klägerin nicht gefolgert werden, dass nicht etwa eine vollständige Auflösung der Dienststelle, sondern lediglich eine Standortaufgabe – in Niederkrüchten – Elmpt – im Sinne einer Teilstilllegung vorliege. Eine solche Sichtweise ist mit der besonderen Rechtslage im Bereich der Stationierungsstreitkräfte nicht vereinbar.

Maßgeblich im Rahmen von § 1 KSchG ist grundsätzlich der personalvertretungsrechtliche Dienststellenbegriff (vgl. BAG v. 25.10.2012 – 2 AZR 552/11 – Rn. 50, AP Nr. 197 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung). Weder das Gesetz selbst noch die Gesetzesmaterialien geben einen Anhaltspunkt dafür, dass der Gesetzgeber bei Einfügung des § 1 Abs.2 Satz 2 Nr. 2 lit. b KSchG den Begriff „Dienststelle“ in anderer Weise verstehen wollte als im Bundespersonalvertretungsgesetz (vgl. BAG v. 25.10.2012, Rn. 50, aaO). Gem. Art. 56 Abs. 9 ZA-NTS iVm. Abs. 1 des Unterzeichnungsprotokolls zu Art. 56 Abs. 9 ZA-NTS (zuletzt geändert durch Änderungsabkommen vom 23. November 1994, BGBl. II S. 3710, 3712) sind bei den Stationierungsstreitkräften Dienststellen iSd. Personalvertretungsgesetzes die einzelnen Verwaltungsstellen und Betriebe einer Truppe und eines zivilen Gefolges nach näherer Bestimmung durch die betreffende Truppe selbst. Das Unterzeichnungsprotokoll zum ZA-NTS hat Gesetzesqualität. Für seinen Geltungsbereich ist es *lex specialis*. Auf die den Dienststellenbegriff nach § 6 BPersVG im Allgemeinen kennzeichnenden Merkmale kommt es demnach im Bereich der Stationierungsstreitkräfte nicht an. Dafür spricht auch, dass eine Bestimmung der Dienststellen nach den allgemeinen Maßstäben des § 6 BPersVG wegen der im militärischen Bereich zahlreichen Befehlsebenen nur bedingt möglich wäre. Der von § 6 BPersVG vorausgesetzte Dienststellenaufbau lässt sich auf die Entscheidungsbefugnisse im militärischen Bereich nicht ohne weiteres

übertragen (BAG v. 25.10.2012, Rn 51, aaO; vgl. auch BAG v. 20.01.2000 - 2 ABR 19/99 - zu B II 5 c aa der Gründe, ZTR 2001, 89).

Ebenso wie im Bereich der sozialen Auswahl (vgl. hierzu BAG v. 25.10.2012, Rn. 53, aaO) ist damit auch bei der Prüfung des Kündigungsgrundes in Form einer Stilllegung bzw. Auflösung der Dienststelle auf die organisatorische Einheit der von der Truppe bestimmten Dienststelle abzustellen. Ist – wie aufgezeigt – im Rahmen des § 1 KSchG der personalvertretungsrechtliche Dienststellenbegriff maßgeblich, so besteht kein Anhaltspunkt dafür, dass für den mit Wirkung für das Personalvertretungsrecht völkerrechtlich vorgegebenen Dienststellenbegriff im Bereich der Stationierungstreitkräfte etwas anderes gelten soll. Damit ist die Entscheidung, ob eine Dienststelle ganz oder nur teilweise fortgeführt werden soll und ob eine neue Dienststelle gegründet wird, grundsätzlich kündigungsgesetzlich bindend. Als Grenze gilt hier nur ein etwaiger Rechtsmissbrauch, etwa wenn eine Dienststelle bei nahezu unveränderter Organisation lediglich umbenannt würde. Ein solcher Rechtsmissbrauch lässt sich hier aber nicht feststellen. Dem steht schon entgegen, dass die neue Dienststelle Mönchengladbach South nicht beide Standorte der bisherigen Dienststelle Niederkrüchten-Elmpt übernommen hat, personell deutlich geringer ausgestattet ist und auch die Aufgaben nur in Teilen übereinstimmen. Insgesamt entfiel der Beschäftigungsbedarf für ca. zwei Drittel der bislang der Dienststelle Niederkrüchten-Elmpt zugeordneten zivilen Arbeitskräfte. Die ehemals aus zwei Standorten bestehende Verwaltungseinheit mit ca. insgesamt 300 beschäftigten zivilen Arbeitskräften konnte von daher zwangsläufig, so wie bisher, nicht mehr fortbestehen. Im Hinblick auf evtl. noch verbliebene restliche Aufgaben und Funktionen, die bislang am Standort Niederkrüchten-Elmpt angesiedelt waren, sowie im Hinblick auf die dem ehemaligen Standort Mönchengladbach vormals zugewiesenen und auch jetzt noch verbliebenen Aufgaben und Funktionen und ihre künftige Wahrnehmung musste eine organisatorische Entscheidung getroffen werden, welche vorliegend darin bestand, eine neue Dienststelle zu schaffen, der die vorgenannten Aufgaben und Funktionen zugeordnet werden sollten. Dass dabei auch Aufgaben der bisherigen beiden Verwaltungseinheiten einfließen, ist unerheblich, weil die neue Dienststelle Mönchengladbach-South schon aus diesem Grunde nicht mit der alten Dienststelle Niederkrüchten-Elmpt identisch ist. Dass der Standort der neuen Einheit Räume der bisherigen Einheit Niederkrüchten-Elmpt nutzt, spielt keine Rolle, weil gleichwohl zunächst die bisherige – viel größere Einheit – geschlossen worden ist, weil eine Organisationsstruktur zwangsläufig verändert worden ist.

(5) Damit stand bei Ausspruch der Kündigung fest, dass mit Auflösung der Dienststelle Niederkrüchten – Elmpt zum 31.12.2015 zugleich der Arbeitsplatz der Klägerin wegfallen würde.

bb) Die Klägerin konnte auch nicht auf einem anderen Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden.

(1) Nach § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 lit. b KSchG ist eine Kündigung auch dann sozial ungerechtfertigt, wenn in Betrieben und Verwaltungen des öffentlichen Rechts der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in derselben Dienststelle oder in einer anderen Dienststelle desselben Verwaltungszweiges an demselben Dienstort einschließlich seines Einzugsgebiets weiterbeschäftigt werden kann (BAG v. 25.10.2012 – 2 AZR 552/11 – Rn. 29, AP Nr. 197 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung). Auf diese Weise wird der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz im Kündigungsrecht normativ konkretisiert (BAG v. 25.10.2012, Rn. 29, aaO; BAG v. 12.08.2010 – 2 AZR 558/09 – Rn. 20, AP Nr. 146 zu § 2 KSchG 1969). Eine Kündigung ist nur dann durch „dringende“ betriebliche Erfordernisse bedingt, wenn der Arbeitgeber keine Möglichkeit hat, den Arbeitnehmer nach Maßgabe des § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 Buchst. b KSchG anderweitig zu beschäftigen (BAG v. 25.10.2012, Rn. 29, und BAG v. 12.08.2010, Rn. 20, jeweils aaO). Die Weiterbeschäftigung muss sowohl dem Arbeitnehmer als auch dem Arbeitgeber objektiv möglich sein. Dies setzt voraus, dass ein Arbeitsplatz zu vergleichbaren (gleichwertigen) oder zu geänderten (schlechteren) Arbeitsbedingungen vorhanden ist. Als „frei“ sind grundsätzlich nur solche Arbeitsplätze anzusehen, die zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung unbesetzt sind (BAG v. 25.10.2012, Rn. 29, aaO; BAG v. 15.12.2011 – 2 AZR 42/10 – Rn. 24, AP Nr. 21 zu § 1 KSchG 1969 Namensliste). Dem steht es gleich, wenn ein Arbeitsplatz bis zum Ablauf der Kündigungsfrist frei wird (BAG v. 01.03.2007 – 2 AZR 650/05 – Rn. 24, AP Nr. 164 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung; BAG v. 02.02.2006 – 2 AZR 38/05 – zu II 2 a der Gründe, AP Nr. 142 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung).

Für das Fehlen einer anderweitigen Weiterbeschäftigungsmöglichkeit ist gem. § 1 Abs. 2 Satz 4 KSchG der Arbeitgeber darlegungs- und beweispflichtig. Dabei gilt eine abgestufte Darlegungslast. Bestreitet der Arbeitnehmer lediglich den Wegfall seines bisherigen Arbeitsplatzes, genügt der Vortrag des Arbeitgebers, wegen der betrieblichen Notwendigkeiten sei eine Weiterbeschäftigung zu den gleichen Bedingungen nicht möglich. Will der Arbeitnehmer vorbringen, es sei eine Beschäftigung an anderer Stelle möglich, obliegt es ihm, darzulegen, wie er sich seine anderweitige Beschäftigung vorstellt. Erst daraufhin muss der Arbeitgeber eingehend erläutern, aus welchen Gründen eine Umsetzung nicht möglich war (BAG v. 25.10.2012, Rn. 30, aaO; BAG v. 01.03.2007, Rn. 21, aaO; BAG v. 15.08.2002 – 2 AZR 195/01 – zu II 1 c aa der Gründe, AP Nr. 241 zu § 613a BGB).

Diese gesetzliche Verteilung der Darlegungs- und Beweislast erfährt durch § 4 SchutzTV im Grundsatz keine Änderung (BAG v. 25.10.2012, Rn. 31, aaO). Insbesondere müssen die Stationierungsstreitkräfte, die sich darauf berufen, ein anderer geeigneter Arbeitsplatz sei nicht verfügbar gewesen, nicht unabhängig vom Vorbringen des Arbeitnehmers alle denkbaren Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten im maßgeblichen Einzugsbereich ausschließen (BAG v. 25.10.2012, Rn. 31, aaO; offen gelassen in BAG v. 18.05.2006 – 2 AZR 245/05 – Rn. 38, AP Nr. 157 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung).

(2) Bei Zugrundelegung dieser Grundsätze ergibt sich, dass die Beklagte nicht verpflichtet war, die Klägerin auf einem anderen Arbeitsplatz weiter zu beschäftigen.

(i) Außerhalb der Dienststelle Mönchengladbach South gab es keine freien Arbeitsplätze, die der Klägerin hätten angeboten werden müssen.

Die Weiterbeschäftigungspflicht des § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 lit. b KSchG ist auf denselben Dienstort einschließlich seines Einzugsgebiets räumlich beschränkt. Für den Begriff des Einzugsgebietes gelten nach § 75 Abs. 1 Nr. 3 BPersVVG die im Umzugskostenrecht maßgeblichen Grundsätze. Einzugsgebiet ist danach gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 1c BUKG das Gebiet, das auf einer üblicherweise befahrenen Strecke nicht mehr als 30 km vom Dienstort entfernt ist (BAG v. 22.09.2005 – 2 AZR 544/04 – zu III. 2. b der Gründe, AP Nr. 59 zu § 15 KSchG 1969; *KR-Griebeling/Rachor*, § 1 KSchG Rn. 717, zitiert nach *jurion*). Nach § 4 Nr. 4 d Schutz-TV umfasst der darin geregelte Unterbringungsanspruch allerdings weitergehend einen Einzugsbereich aller Gemeinden in einem Radius von 60 km von der Gemeinde des bisherigen ständigen Beschäftigungsorts entfernt; wenn der Wohnort des Arbeitnehmers außerhalb dieses Radius liegt, wird der Einzugsbereich um den Wohnort des Arbeitnehmers gezogen (zweifelnd, ob eine Nichtberücksichtigung in diesem erweiterten Einzugsgebiet zur Unwirksamkeit der Kündigung führt: BAG v. 22.09.2005 – 2 AZR 544/04 – zu III. 3. der Gründe).

Die Beklagte hat vorgetragen, es sei kein freier Arbeitsplatz in einer anderen Dienststelle außerhalb der neuen Dienststelle Mönchengladbach South vorhanden gewesen. Die Klägerin hat ebenfalls weder einen Arbeitsplatz in dem Einzugsbereich von 30 km noch in dem abweichenden Einzugsbereich des § 4 Nr. 4d Schutz-TV benennen können.

(ii) Damit kommt es allein auf die Frage einer Weiterbeschäftigungsmöglichkeit in der Dienststelle Mönchengladbach South an. Ein dahingehender Anspruch

der Klägerin ist zu verneinen. Bei Ausspruch der Kündigung stand fest, dass die freien Arbeitsplätze mit Mitarbeitern besetzt würden, die gegenüber der Klägerin sozial schutzwürdiger sind.

(a) Grundsätzlich war die Beklagte verpflichtet, einen für die Klägerin geeigneten freien Arbeitsplatz in der neuen Dienststelle Mönchengladbach South anzubieten, da diese Dienststelle innerhalb des Einzugsgebiets gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 2 lit. b KSchG iVm § 3 Abs. 1 Nr. 1c BUKG liegt.

(b) Allerdings lag die Zahl der ab dem 01.01.2016 in Mönchengladbach South zu besetzenden Arbeitsplätze deutlich unterhalb der Zahl der mit Schließung der Dienststelle Niederkrüchten-Elmpt wegfallenden Arbeitsplätze.

Sind in einer Dienststelle andere Arbeitsplätze frei, ist ihre Zahl aber geringer als die Zahl der zu entlassenden Arbeitnehmer, die dort weiterbeschäftigt werden könnten, hat der Arbeitgeber nach den Grundsätzen der Sozialauswahl den Arbeitnehmern die Weiterbeschäftigung anzubieten, die sozial am schutzwürdigsten sind (vgl. BAG v. 25.04.2002 – 2 AZR 260/01 – zu B III 2b cc (1) der Gründe, EzA § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung Nr. 121). Nichts anderes gilt, sofern die freien Arbeitsplätze in einem anderen Betrieb des Unternehmens (vgl. *KR-Griebeling/Rachor*, § 1 KSchG Rn. 545) bzw. einer anderen gem. § 1 Abs. 2 Nr. 2 b) KSchG zu berücksichtigenden Dienststelle besteht.

Demnach hätte die Beklagte eine soziale Auswahl vornehmen und die sozial schutzwürdigen Arbeitnehmern entweder nach Mönchengladbach South versetzen oder erforderlichenfalls eine entsprechende Änderungskündigung aussprechen müssen. Nur gegenüber den sozial weniger schutzwürdigen Mitarbeitern hätte eine Beendigungskündigung erklärt werden dürfen. Stattdessen hat die Beklagte aber allen Arbeitnehmern gekündigt.

(c) Dies ist aber unschädlich. Hat ein Arbeitgeber allen Arbeitnehmern gekündigt, obwohl nicht alle Arbeitsplätze weggefallen sind und dementsprechend eine soziale Auswahl hätte durchgeführt werden müssen, so folgt daraus nicht zwingend die Unwirksamkeit sämtlicher Kündigungen (vgl. BAG v. 21.05.2015 – 8 AZR 409/13 – Rn. 60, AP Nr. 462 zu § 613a BGB; BAG v. 14.03.2013 – 8 AZR 153/12 – AP Nr. 201 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung).

Hat ein Arbeitgeber eine Sozialauswahl unterlassen, stellt sich die Kündigung der Klägerin aber bei einer nachträglichen Sozialauswahl als vertretbare Entscheidung heraus, so ist die Kündigung nicht gemäß § 1 Abs. 3 S. 1 KSchG sozial ungerechtfertigt (vgl. BAG v. 21.05.2015, Rn. 61, aaO; BAG v. 14.03.2013, Rn.

42 f., aaO). Es ist anerkannt, dass eine Kündigung dann nicht unwirksam ist, wenn mit der Kündigung des Arbeitnehmers eine - gleichwohl zufällig - vertretbare Auswahlentscheidung getroffen wurde (BAG v. 07.07.2011 – 2 AZR 476/10 – Rn. 48, juris; BAG v. 10.06.2010 – 2 AZR 420/09 – Rn. 19, AP Nr. 98 zu § 1 KSchG 1969 Soziale Auswahl). Bei der Gewichtung der Auswahlkriterien kommt dem Arbeitgeber ein Wertungsspielraum zu. Die sozialen Gesichtspunkte muss der Arbeitgeber nur „ausreichend“ berücksichtigen. Die Auswahlentscheidung muss vertretbar sein und nicht unbedingt der Entscheidung entsprechen, die das Gericht getroffen hätte, wenn es eigenverantwortlich soziale Erwägungen hätte anstellen müssen. Der dem Arbeitgeber vom Gesetz eingeräumte Wertungsspielraum führt dazu, dass nur deutlich schutzwürdigere Arbeitnehmer mit Erfolg die Fehlerhaftigkeit der sozialen Auswahl rügen können (BAG v. 14.03.2012, Rn. 43, aaO; BAG v. 07.07.2011, Rn. 48, aaO; BAG v. 31.05.2007 – 2 AZR 276/06 – Rn. 64, AP Nr. 94 zu § 1 KSchG 1969 Soziale Auswahl).

(d) Danach ergibt sich hier, dass der Klägerin auch bei einer ordnungsgemäß durchgeführten Sozialauswahl kein Arbeitsplatz in Mönchengladbach South hätte angeboten werden müssen. Dabei ist zu beachten, dass ohnehin nur drei vergleichbare Arbeitsplätze als Reinigungskraft mit der Vergütungsgruppe A 1 vorhanden gewesen sind.

(aa) Zunächst einmal ist es nicht zu beanstanden, wenn die Beklagte sich darauf beruft, es seien nur Stellen der Vergütungsgruppe A 1/1, die der Eingruppierung der Klägerin entspricht, als vergleichbar anzusehen.

(aaa) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bestimmt sich der Kreis der in die soziale Auswahl einzubeziehenden vergleichbaren Arbeitnehmer in erster Linie nach arbeitsplatzbezogenen Merkmalen, also zunächst nach der ausgeübten Tätigkeit. Dies gilt nicht nur bei einer Identität der Arbeitsplätze, sondern auch dann, wenn der Arbeitnehmer auf Grund seiner Tätigkeit und Ausbildung eine andersartige, aber gleichwertige Tätigkeit ausführen kann. Die Notwendigkeit einer kurzen Einarbeitungszeit steht der Vergleichbarkeit nicht entgegen (BAG v. 05.06.2008 – 2 AZR 907/06 – Rn. 18, EzA § 1 KSchG Soziale Auswahl Nr. 81; BAG v. 05.02.2006 – 2 AZR 38/05 – Rn. 31, AP Nr. 142 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung; BAG v. 17.02.2000 – 2 AZR 142/99 – AP Nr. 46 zu § 1 KSchG 1969 Soziale Auswahl). Dabei kann grundsätzlich die tarifliche Eingruppierung für die Beurteilung der Vergleichbarkeit in engen Grenzen herangezogen werden (BAG v. 05.02.2006, Rn. 31, aaO; BAG v. 25.04.1985 – 2 AZR 140/84 – juris). An einer Vergleichbarkeit fehlt es jedoch, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht einseitig auf den anderen Arbeitsplatz umsetzen oder versetzen kann (BAG v. 05.06.2008, Rn. 18, aaO; BAG v. 05.02.2006,

Rn. 31, aaO; KR-Etzel 7. Aufl. § 1 KSchG Rn. 621 mwN).

Im öffentlichen Dienst kommt die Besonderheit hinzu, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im Rahmen seines Direktionsrechts nur solche Tätigkeiten zuweisen kann, die dessen Fähigkeiten und Kräfte einerseits und den Merkmalen seiner im Arbeitsvertrag genannten Vergütungsgruppe andererseits entsprechen. Das Direktionsrecht berechtigt den öffentlichen Arbeitgeber nicht, dem Arbeitnehmer (auf Dauer) eine Tätigkeit einer niedrigeren Vergütungsgruppe zu übertragen. Eine derartige Änderung der bisherigen Tätigkeit kann auch der öffentliche Arbeitgeber nur im Wege einer Änderungskündigung und nicht allein gestützt auf sein Direktionsrecht erreichen (vgl. BAG v. 05.02.2006, Rn. 32, aaO; BAG v. 20.11.2003 – 8 AZR 608/02 – EzA BGB 2002 § 628 Nr. 3; BAG v. 04.11.1982 – 2 AZR 277/81 – juris). Im Sinn einer negativen Abgrenzung kommt der im Arbeitsvertrag genannten Vergütungsgruppe für die Vergleichsgruppenbildung daher eine entscheidende Bedeutung zu: Sie schließt, sofern es sich nicht um einen Fall des Bewährungsaufstiegs handelt, grundsätzlich die Vergleichbarkeit zwischen Arbeitnehmern unterschiedlicher Vergütungsgruppen aus (BAG v. 05.02.2006, Rn. 32, aaO; BAG v. 23.11.2004 – 2 AZR 38/04 – AP Nr. 70 zu § 1 KSchG 1969 Soziale Auswahl).

(bbb) Daran ändert auch der Schutz-TV nichts.

Zwar ist dort in § 4 für den sog. Unterbringungsanspruch unter Nr. 4 b) geregelt, dass zumutbar „im Sinne der Ziffer 2c“ „alle Arbeitsplätze in einer Lohn-/Gehaltsgruppe mit einem Tabellensatz, der den bisherigen Tabellensatz des Arbeitnehmers um nicht mehr als 20 v.H. unterschreitet“ seien. Dies erweitert aber nicht die soziale Auswahl, sondern die Frage, welche anderweitigen freien Arbeitsplätze dem Arbeitnehmer angeboten werden müssen. Die Frage, nach welchen Kriterien die soziale Auswahl zu treffen ist, sofern die Anzahl an freien Arbeitsplätzen die Zahl an Arbeitnehmern, die ihren bisherigen Arbeitsplatz verlieren, unterschreitet, wird in § 4 Schutz-TV nicht geregelt. Zudem werden auch dort gemäß § 4 Nr. 4 a) nur solche Arbeitsplätze als „gleichwertig“ erachtet, die derselben Lohn-/Gehaltsgruppe entsprechen.

(ccc) Damit hätte die Beklagte der Klägerin Arbeitsplätze mit einer niedrigeren Vergütungsgruppe als A 1/1 nur dann anbieten müssen, sofern es keine anderen geeigneten Beschäftigten gegeben hätte, die bislang bereits gemäß der Entgeltgruppe vergütet wurden, die der Eingruppierung der zu besetzenden Arbeitsplätze der Gruppe A 1/1 entspricht. Hierzu hat die Klägerin indes substantiiert nichts vorgetragen.

(bb) Die soziale Auswahl war demnach auf Arbeitsplätze der Vergütungsgruppe A1/1 zu beschränken. Die Beklagte musste der Klägerin indes keinen der Arbeitsplätze dieser Vergütungsgruppe, anbieten, da die soziale Auswahl jeweils zu ihren Lasten ausgefallen wäre. Denn es gab – unwidersprochen – nur drei Arbeitsplätze für Reinigungskräfte. Die Klägerin lag indes mit ihren 73 Punkten lediglich an 18. Stelle von 28 Beschäftigten.

(aaa) Bezüglich der überwiegenden Anzahl an freien A1/1-Stellen war die Klägerin sozial weniger schutzwürdig.

Da bereits vor Ausspruch der Kündigung eine die Beklagte bindende Vereinbarung mit der Hauptbetriebsvertretung über die sozialen Auswahlverfahren bestand, kann auf die sich hieraus ergebenden Punkteschemata zurückgegriffen werden, obwohl die Beklagte tatsächlich keine soziale Auswahl getroffen hat. Bedenken gegen die Wirksamkeit dieses Punkteschemas bestehen nicht.

Auf dieser Grundlage standen nur drei Stellen zur Verfügung. Diese hat die Beklagte mit anderen Mitarbeitern besetzt. Dabei war offensichtlich, dass die Klägerin an Position 18 nicht mehr zum Zuge kann.

Nichts anderes ergibt sich daraus, dass die Klägerin Mitglied des für die Dienststelle gewählten Vertretungsgremiums ist. Dabei kann offenbleiben, ob sich aus der Stellung der Klägerin als Mitglied der Betriebsvertretung im Falle der Stilllegung der Dienststelle überhaupt ein „vorrangiger“ Anspruch auf Weiterbeschäftigung auf einem freien Arbeitsplatz in einer anderen Dienststelle ergibt (offen gelassen: BAG v. 25.10.2012 – 2 AZR 552/11; vgl. auch BAG v. 22.09.2005 – 2 AZR 544/04, NZA 2006, 558). Selbst wenn man Mitglieder der Betriebsvertretung vorrangig heranziehen würde, kann ihr Schutz nicht weiter reichen, als der anderer Mitarbeiter, die Sonderkündigungsschutz genießen. Dies sind insbesondere Mitarbeiter mit einem Grad der Behinderung von 50. In diesem Fall kann der Arbeitgeber jedenfalls zwischen allen Mitarbeitern mit Sonderkündigungsschutz eine Auswahl auf Grundlage der allgemeinen Auswahlkriterien der Sozialauswahl vornehmen (vgl. BAG v. 22.09.2005 – 2 AZR 544/04, NZA 2006, 558). Die Klägerin ist also trotz ihrer Stellung als Mitglied der Mitarbeitervertretung nicht schutzwürdiger, weil sie insoweit jedenfalls nichts schutzwürdiger ist als die Mitarbeiter, die aus anderen Gründen, etwa wegen einer bestehenden Schwerbehinderung unkündbar sind. Dies waren hier sechs Mitarbeiter, die günstigere Sozialpunkte aufweisen, als die Klägerin. Dabei handelte es sich um die Schwerbehinderten

- F. K., 169 Punkte
- C. N., 147 Punkte
- T. I., 105 Punkte
- N. X., 93 Punkte
- E. Q., 83 Punkte
- H. N., 81 Punkte

Bei nur 3 Arbeitsplätzen und diesen eklatanten Punktdifferenzen, erschien es von vornherein völlig ausgeschlossen, dass die Klägerin weiterbeschäftigt werden konnte. Dass die Beklagte behauptet, sie habe die Arbeitsplätze auch mit Mitarbeitern besetzt, die keinen besonderen Kündigungsschutz genießen (I. K., 189 Punkte, N.-F. N.), ist ebenfalls unerheblich, weil neben Frau K. noch 5 weitere Mitarbeiter mit Sonderkündigungsschutz bereitstanden, die vorrangig zu berücksichtigen waren. Die entsprechende Stellenbesetzung hat die Klägerin im Übrigen zuletzt auch gar nicht mehr bestritten, wobei es darauf – wie gesehen – gar nicht ankam.

(bbb) Die von der Klägerin zuletzt benannten Stellen im Bereich des Wachpersonals scheiden ebenfalls offensichtlich aus, weil die Klägerin insoweit nicht ansatzweise vergleichbar ist. Sie begründet ihren Sachvortrag auch gar nicht. Soweit die Klägerin auf einen S. L. hinweist, ist dies ohne jedes Substanz, weil völlig offen bleibt, in welcher Weise hier eine Vergleichbarkeit bestehen sollte.

(ccc) Ein Anspruch darauf, dass ein Arbeitsplatz in einer anderen Dienststelle „frei“ gemacht wird, hat sie ohnehin nicht (vgl. nur BAG v. 22.09.2005 – 2 AZR 544/04, NZA 2006, 558).

(e) Unerheblich ist auch, dass die Beklagte noch nach Ausspruch der Kündigungen Neueinstellungen getätigt hat. Zum einen ist die Klägerin dem Vorbringen der Beklagten, diese seien zum 31.12.2015 befristet erfolgt, nicht entgegen getreten. Sie hat insbesondere nicht behauptet, dass und gegebenenfalls auf welchen Stellen welcher Dienststelle neu eingestellte Mitarbeiter über den 31.12.2015 hinaus weiter beschäftigt würden. Zum anderen hat sie nicht vorgebracht, dass es sich um Stellen handelte, für die er geeignet gewesen wäre. Dies gilt insbesondere für den Hinweis auf einen S. L..

c) Die Kündigung ist nicht mangels ordnungsgemäßer Anhörung der Betriebsvertretung unwirksam.

Im Bereich des durch das ZA-NTS modifizierten Mitwirkungsverfahrens nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz gelten die Anforderungen an eine ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrats iSd. § 102 BetrVG entsprechend (BAG v. 25.10.2012 – 2 AZR 552/11 – Rn. 55, AP Nr. 197 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung; BAG v. 18.05.2006 – 2 AZR 245/05 – Rn. 51, AP Nr. 157 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung). In Bezug auf anderweitige Beschäftigungsmöglichkeiten reicht es damit aus, dass der Betriebsvertretung mitgeteilt wird, dass solche Möglichkeiten für den Arbeitnehmer nicht bestünden (BAG v. 25.10.2012, Rn. 55, aaO; vgl. auch BAG v. 21.09.2000 – 2 AZR 385/99 – zu B IV 2c der Gründe, AP Nr. 111 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung). Insgesamt hat der Arbeitgeber nach dem Grundsatz der *subjektiven Determination* die Umstände mitzuteilen, die ihn aus seiner subjektiven Sicht zur Kündigung bewogen haben (vgl. KR- *Etzel/Rinck*, § 102 BetrVG Rn. 81 mwN).

Danach ist die Anhörung der örtlichen Betriebsvertretung hier ordnungsgemäß erfolgt. Zum einen wurde speziell auf die Klägerin bezogen das Anhörungsverfahren eingeleitet (Anlage B 10). Dabei wurden der Betriebsvertretung die wesentlichen Daten, nämlich die Tätigkeit einschließlich Eingruppierung, das Geburtsdatum, die Schwerbehinderung sowie das Kündigungsdatum 31.12.2015 und der Kündigungsgrund „Auflösung/Schließung der Dienststelle“ genannt. Die Nennung der Unterhaltspflichten war nach dem Grundsatz der subjektiven Determination entbehrlich, da es hierauf nach Ansicht der britischen Streitkräfte mangels Durchführung einer sozialen Auswahl nicht ankam (ebenso BAG v. 25.10.2012, Rn. 56, aaO). Weitere Informationen waren nicht erforderlich. Dessen ungeachtet hat die Beklagte die Maßnahme mit dem allgemeinen Schreiben vom 12.11.2014 (Anlage B 9) näher konkretisiert. Ob diesem Schreiben sämtliche Anlagen beigefügt waren, ist unerheblich. Da die britischen Streitkräfte keine soziale Auswahl durchgeführt haben, bedurfte es – aus ihrer Sicht – nicht der Mitteilung der Sozialdaten vergleichbarer Arbeitnehmer. Unabhängig davon konnte die Betriebsvertretung die Informationen zur beabsichtigten Stellenbesetzung in der neu gegründeten Dienststelle Mönchengladbach South dem weiteren Schreiben vom 12.11.2014 (Anlage B 11) entnehmen.

d) Die Kündigung der Klägerin als Mitglied der für die Beklagte zuständigen Betriebsvertretung war gemäß § 15 Abs. 4 KSchG zulässig. Kündigungsgrund war die Stilllegung der Dienststelle zum 31.12.2015, so dass die Kündigung der Klägerin frühestens zu diesem Zeitpunkt möglich gewesen wäre. Die zum 31.12.2015 erklärte fristgemäße Kündigung entspricht demnach § 15 Abs. 4 KSchG. Einer Zustimmung der Betriebsvertretung zur Kündigung der Klägerin nach § 15 Abs. 2 KSchG bedurfte es für die Wirksamkeit der Kündigung nicht (vgl. etwa BAG v. 28.05.2009 – 8 AZR 273/08, juris; BAG v. 22.09.2005 – 2 AZR

544/04, NZA 2006, 558; BAG v. 20.01.1984 - 7 AZR 443/82, AP KSchG 1969 § 15 Nr. 16; BAG v. 18.09.1997 - 2 ABR 15/97, AP BetrVG 1972 § 103 Nr. 35).

Die Klägerin als Mitglied der Betriebsvertretung unterfällt dem persönlichen Geltungsbereich des § 15 Abs. 2 Satz 1 KSchG.

Gem. § 15 Abs. 2 Satz 1 KSchG ist die Kündigung eines Mitgliedes einer Personalvertretung unzulässig, es sei denn, dass Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen und dass die nach § 103 BetrVG erforderliche Zustimmung vorliegt oder durch gerichtliche Entscheidung ersetzt ist. Hier hat sich die Beklagte zur Begründung der Kündigung nicht auf entsprechende wichtige Gründe berufen.

Allerdings liegen die Voraussetzungen des § 15 Abs. 4 KSchG vor, unter denen gegenüber einem Mitglied einer Betriebsvertretung ausnahmsweise eine Kündigung ausgesprochen werden kann. Danach kann ein Mitglied einer Personalvertretung im Falle der Stilllegung des Betriebs frühestens zum Zeitpunkt der Stilllegung zulässig gekündigt werden.

Zunächst ist unerheblich, dass § 15 Abs. 4 KSchG den Begriff der Dienststelle nicht ausdrücklich nennt. Denn es entspricht – wie bereits aufgezeigt – der allgemeinen Meinung, dass für den Bereich der öffentlichen Verwaltung der Begriff der Dienststelle dem Begriff des Betriebes entspricht (BAG v. 25.10.2012 – 2 AZR 572/11, AP Nr. 197 zu § 1 KSchG betriebsbedingte Kündigung; BAG v. 22.09.2005 – 2 AZR 544/04, NZA 2006, 558). Auch wurde bereits aufgezeigt, dass weder das Gesetz selbst noch die Gesetzesmaterialien geben einen Anhaltspunkt dafür, dass der Gesetzgeber bei Einfügung des § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 lit. b KSchG den Begriff „Dienststelle“ in anderer Weise verstehen wollte als im Bundespersonalvertretungsgesetz. Insofern gilt im Rahmen des Kündigungsschutzgesetzes auch ein einheitlicher Maßstab für die Beurteilung einer Betriebs- bzw. Dienststellenstilllegung. Denn entscheidend ist und bleibt, dass die bestehende Dienstgemeinschaft aufgelöst wird und der Dienstherr die Absicht verfolgt, die Tätigkeiten auf Dauer einzustellen. Dies rechtfertigt nicht nur die Kündigung auf Grundlage des § 1 KSchG unter dem Gesichtspunkt „Dienststellenstilllegung“, sondern ebenso die Kündigung der Mitglieder des betriebsverfassungsrechtlichen Vertretungsgremiums. Insofern ist nochmals zu betonen, dass gem. Art. 56 Abs. 9 ZA-NTS iVm. Abs. 1 des Unterzeichnungsprotokolls zu Art. 56 Abs. 9 ZA-NTS (zuletzt geändert durch Änderungsabkommen vom 23. November 1994, BGBl. II S. 3710, 3712) bei den Stationierungstreitkräften Dienststel-

len iSd. Personalvertretungsgesetzes die einzelnen Verwaltungsstellen und Betriebe einer Truppe und eines zivilen Gefolges nach näherer Bestimmung durch die betreffende Truppe selbst sind. Es sind also die Stationierungstreitkräfte selbst, die im Rahmen ihrer mit Gesetzqualität eingeräumten Verwaltungshoheit die Dienststelle festlegen. Dies hat im Bereich der Sicherheit im militärischen Bereich auch seinen guten Grund (vgl. auch insoweit: BAG v. 25.10.2012, AP Nr. 197 zu § 1 KSchG betriebsbedingte Kündigung; BAG v. 20.01.2000 - 2 ABR 19/99, ZTR 2001, 89). Entscheidend ist die Auflösung der von der Truppe selbst definierten Dienststelle. Hier nun wird aus Sicht der Kammer – wie bereits aufgezeigt – offensichtlich die alte Dienststelle nicht fortgeführt. Vielmehr ist die bisherige Dienststelle geschlossen und eine völlig neue militärische Einheit mit verändertem Zuschnitt und Aufgabenbereich gegründet worden. Gerade hier zeigt sich die gesetzlich vorgegebene Eigenständigkeit der Truppe. Insbesondere sind eben nicht „einfach“ zwei Dienststellen zusammengelegt worden und die Organisation beibehalten worden. Die Einheit „Dienststelle Mönchengladbach South“ fügt sich ein in ein neues globales Konzept der Stationierungstreitkräfte, die sich auch im politischen Umfeld mit einer veränderten „Bedrohungslage“ anpassen müssen. Dem steht insbesondere nicht entgegen, dass die B. Kaserne in Mönchengladbach unter Mitarbeit bisheriger Arbeitnehmer der Dienststelle Niederkrüchten – Elmpf weiter genutzt wird. Bei der Dienststelle Mönchengladbach South handelt es sich gleichwohl gerade im Hinblick auf die veränderten Strukturen und dem veränderten Zuschnitt um eine völlig neue Dienststelle, die von der bisherigen Dienststelle Niederkrüchten – Elmpf zu unterscheiden ist. Damit stand zur Überzeugung der Kammer fest, dass die Dienststelle, in welcher die Klägerin beschäftigt war, zum 31.12.2015 aufgelöst wird.

e) Schließlich ist die Kündigung nicht gemäß § 17 KSchG deshalb unwirksam, weil die Beklagte es unterlassen hat, eine Massenentlassungsanzeige zu erstatten. § 17 KSchG findet gemäß § 23 Abs. 2 KSchG keine Anwendung.

Nach Art. 56 Abs. 1a ZA-NTS sind die zivilen Beschäftigten der Stationierungstreitkräfte hinsichtlich den arbeitsrechtlichen Bestimmungen weitgehend den zivilen Beschäftigten der Bundeswehr gleichgestellt. Damit gelten in arbeitsrechtlichen Bestimmungen ihre Dienststellen wie die Dienststellen der Bundeswehr als Teil der öffentlichen Verwaltung. Durch § 23 Abs. 2 KSchG ist angeordnet, dass auf von der öffentlichen Verwaltung geführte Betriebe, die wirtschaftliche Zwecke verfolgen, die §§ 17 bis 22 KSchG anzuwenden sind. Dies gilt auch für einen Betrieb der Stationierungstreitkräfte, wenn mit diesem ein wirtschaftlicher Zweck verfolgt wird (vgl. BAG v. 22.09.2005 – 2 AZR 544/04 – Rn. 52, AP Nr. 59 zu § 15 KSchG 1969; BAG v. 21.05.1970 – 2 AZR 294/69 – AP Nr. 11 zu § 15 KSchG 1951; KR – *Bader*, § 23 KSchG Rn. 96, zitiert nach jurion).

Die Dienststelle Niederkrüchten-Elmpt betrieb keine wirtschaftlichen Zwecke. Es mag sein, dass von der Beklagten betriebene Einkaufsgeschäfte, Reinigungsdienste, Wachdienste etc. auch von privaten Unternehmen wirtschaftliche Zwecke verfolgten. Soweit es sich um eigenständige Betriebe gehandelt haben sollte, wäre dann auch die Anwendbarkeit der Vorschriften des Dritten Abschnitts des Kündigungsschutzgesetzes gemäß § 23 Abs. 2 KSchG gegeben. Keineswegs führt dies aber dazu, dass die gesamte Dienststelle Niederkrüchten – Elmpt diesem Anwendungsbereich unterliegt. Sämtliche von der Klägerin aufgeführten Bereiche sind letztlich untergeordnete Tätigkeiten, die lediglich der Erfüllung des eigentlichen Zwecks der Dienststelle dienen: der Unterstützung der Stationierungsstreitkräfte bei der Landesverteidigung.

f) Die Kündigungsfrist des im Arbeitsvertrag in Bezug genommenen § 44 Ziff. 1 b TV AL II von fünf Monaten zum Monatschluss ist gewahrt worden.

B.

Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 64 Abs. 6 ArbGG, 525, 91, 97 Abs. 1 ZPO. Danach fallen die Kosten eines ohne Erfolg eingelegten Rechtsmittels der Person zur Last, die es eingelegt hat.

C.

Die gesetzlichen Voraussetzungen für eine Zulassung der Revision an das Bundesarbeitsgericht liegen vor. Die Kammer ist der Auffassung, dass dem Rechtsstreit insbesondere vor dem Hintergrund der Anwendbarkeit des Nato-Truppenstatutes grundsätzliche Bedeutung zukommt. Damit besteht der Revisionsgrund des § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei

REVISION

eingelegt werden.

Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt
Fax: 0361 2636-2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Revisionschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

Bezüglich der Möglichkeit elektronischer Einlegung der Revision wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I Seite 519) verwiesen.

*** eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Dr. Ulrich

Müller

Jansen