



LANDEsarBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

des Herrn D. F., L. weg 202, N.,

- Kläger und Berufungskläger -

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 für Finanzen, dieser vertreten durch den Finanzminister des Landes NRW, dieser vertreten durch die Bezirksregierung, dieser vertreten durch den Kreis Soest, Amt für Verteidigungslasten, Niederbergheimer Straße 24, 59494 Soest,

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte I. I.,
I. Straße 47, I.,

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf auf die mündliche Verhandlung vom 03.06.2016 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Barth als Vorsitzenden sowie den ehrenamtlichen Richter Professor Dr. Selke und den ehrenamtlichen Richter Bauer

für R e c h t erkannt:

- I. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Krefeld vom 13.01.2016 – AZ: 3 Ca 2511/14 – wird zurückgewiesen.

- II. Die Kosten des Berufungsverfahrens hat der Kläger zu tragen.**
- III. Die Revision wird zugelassen.**

TATBESTAND:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer ordentlichen betriebsbedingten Kündigung.

Der am 13.05.1953 geborene, mit einem Grad von 50 schwerbehinderte Kläger ist seit dem 01.05.2005 bei den britischen Stationierungstreitkräften beschäftigt. Zuletzt übte er die Tätigkeit eines sog. Asset – Administrators bzw. Liegenschaftsverwalters aus. Der Kläger lebt von seiner Ehefrau getrennt und hat keine Kinder.

Die Einstellung des Klägers erfolgte durch einen Arbeitsvertrag vom 03.05./10.05.2005, wegen dessen Einzelheiten auf die Anlage B 18 verwiesen wird. 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 Einkommenschutz (Schutz-TV) sowie der Tarifvertrag zur sozialen Sicherung der Arbeitnehmer bei den Stationierungstreitkräften auf dem Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV Soziale Sicherung) Anwendung. Eingruppiert war der Kläger in die Vergütungsgruppe C 5. Sein monatliches Bruttorentgelt betrug hiernach zuletzt 3.223,52 €.

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. Der Kläger war in der Dienststelle O.-F. tätig. Diese bestand nach der Festlegung durch die britischen Stationierungstreitkräfte (British Forces Germany, künftig BFG) aus der K. Kaserne in O.-F. und der B. Kaserne in N..

Zwischen den Streitkräften und der Hauptbetriebsvertretung wurde bereits im Jahr 2004 eine „Vereinbarung über soziale Auswahlverfahren“ (Anlage B 13) geschlossen. Diese beinhaltet 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 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 F. zum 31.12.2015 zu schließen. Zeitgleich wird die Dienststelle RALSU O./F. aufgelöst.

Mit diesem Schreiben leite ich das Mitwirkungsverfahren in Bezug auf die Auflösung und Schließung der Dienststelle RALSU O./F. 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 O./F. aus der K. Kaserne F. und der B. Kaserne N.. Es ist entschieden worden, eine neue Dienststelle am Standort der B. Kaserne N. im Anschluß an die Schließung und Auflösung der derzeitigen Dienststelle (RALSU O./F.) einzurichten. Die neue Dienststelle wird unter der Bezeichnung N. 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. Die Stelle eines Asset – Administrators wird nicht aufgeführt. Weiter heißt es in dem Schreiben:

„Die oben aufgeführten, der neuen Dienststelle N. South zugeordneten Stellen, werden zunächst nach Auswahl sozialer Gesichtspunkte mit Beschäftigten aus der jetzigen Dienststelle RALSU O./F. (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.“

Wegen der Einzelheiten wird auf die Anlage B 5 Bezug genommen.

Mit einem der örtlichen Betriebsvertretung am 12.11.2014 zugegangenen Schreiben wurde diese zu einer beabsichtigten Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger zum 31.12.2015 angehört. Begründet wurde die beabsichtigte Kündigung mit der „Auflösung/Schließung der Dienststelle RALSU O.-F.“ 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. Unter dem Betreff „Stellenbesetzung in der neuen Dienststelle – N. 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 N. South besetzt werden sollten. Wegen des Inhalts der drei vorgenannten Schreiben vom 12.11.2014 wird auf die Anlagen B 9 bis B 11 verwiesen.

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

Bereits am 22.10.2014 ging beim Integrationsamt des Landschaftsverbandes Rheinland (LVR) ein Antrag auf Zustimmung zur ordentlichen Kündigung des Klägers wegen der beabsichtigten Schließung der Dienststelle RALSU O. - F. ein. Innerhalb eines Monats erging keine Entscheidung. Mit einem Bescheid vom 03.12.2014 bestätigte der LVR, dass die Zustimmung damit gemäß § 88 Abs. 5 Satz 2 SGB IX als erteilt gelte.

Bereits einen Tag vorher ging dem Kläger ein Schreiben vom 02.12.2014 zu, mit welchem das bestehende Arbeitsverhältnis zum 31.12.2015 gekündigt wurde. Mit seiner am 18.12.2014 beim Arbeitsgericht eingegangenen und am 05.01.2015 zugestellten Klage wendet er sich gegen diese Kündigung.

Der Kläger hat das Fehlen der sozialen Rechtfertigung gemäß § 1 KSchG gerügt. Es liege bereits kein Kündigungsgrund vor. Einem Schreiben an den Vorsitzenden der Hauptbetriebsvertretung vom 05.03.2013 (Anlage B 4) lasse sich noch

die Absicht der britischen Streitkräfte entnehmen, die K. Kaserne in O.-F. erst zum März 2016 zu schließen. Dann könne aber nicht bereits zum 31.12.2015 gekündigt werden. Zudem werde die Dienststelle ohnehin nicht komplett geschlossen. Es werde lediglich einer der beiden zur Dienststelle gehörenden Standorte – in F. – aufgegeben. Hingegen werde die B. Kaserne in N. über den 31.12.2015 hinaus fortgeführt. Dementsprechend liege nur eine Teilschließung vor. Es fehle zudem gänzlich die Darlegung greifbarer Anhaltspunkte für eine angebliche Stilllegung zum 31.12.2015. Auch stehe noch nicht fest, ob die neue Dienststelle N. South tatsächlich zum 01.01.2016 gegründet werde. Die Bestimmung einer Dienststelle sei an ein bestimmtes Procedere geknüpft. So seien die Dienststellenlisten an das Bundesministerium für Finanzen zu übersenden und damit praktisch die entsprechende Bestimmung durch die Streitkräfte zu belegen. Zudem hätten nicht alle Mitarbeiter eine Kündigung erhalten. Insoweit seien der ehemalige Major und jetzige Zivilbeschäftigte L. D. und seine Sekretärin zu nennen. Jedenfalls sei die Kündigung unwirksam, da keine soziale Auswahl durchgeführt worden sei. Im Hinblick auf Vorkenntnisse des Klägers kämen zahlreiche Stellen in Betracht, die ihm für die angebliche neue Dienststelle in N. South hätten angeboten werden können. Insoweit sei nicht nur auf Stellen seiner bisherigen Vergütungsgruppe, sondern auch auf andere Eingruppierungen abzustellen. Bezüglich der Vergütungsgruppe C 5 hat er sich zuletzt noch auf folgende Stellen berufen (die Nummerierung entspricht der Stellenaufzählung im Schreiben vom 19.08.2014, Anlage B 5):

Nr. 73	Technical Account and BOWMAN Operator
Nr. 74	D. Chief
Nr. 75	Stores Account
Nr. 77	Storekeeper
Nr. 81	Transport Control Manager
Nr. 82	Storeman
Nr. 87	LSU CLA
Nr. 88	LSU CLA
Nr. 95	D.

Der Kläger hat gemeint, er könne zwei Sekretariatsstellen der Vergütungsgruppe C 5 wahrnehmen, die im Nachgang der Kündigungen mit den Mitarbeiterinnen H. und F. besetzt wurden. Weiter wären die bislang von Mitarbeitern mit einer Vergütung gemäß A 1/3 besetzten Stellen eines Ground Maint Labourer (Nr. 32 – 40) oder die C 4a – Stellen eines Equipment Storeman Supervisor (Nr. 68 – 71) sowie eines Battery Maintenance Supervisors in Betracht gekommen. Er könne aber auch die C 4 – Stellen als Storekeeper (Nr. 56), Equipment Storeman (Nr.

57), Fuel Light & Maintenance D. (Nr. 59), Technical Storekeeper (Nr. 63) und Admin D. (Nr. 93) ausüben. Grundsätzlich wäre er für C4 und C4a - Stellen in der Lagerverwaltung geeignet.

Der Kläger hat behauptet, er verfüge aufgrund seiner beruflichen Laufbahn sowie Aus- und Weiterbildungen im Bereich der Computer-Hardware, der Programmierung, Büro- sowie Lagerverwaltung über die erforderlichen Qualifikationen für die von ihm benannten Stellen.

Weiter hat der Kläger die ordnungsgemäße Anhörung der örtlichen Betriebsvertretung gerügt. Er hat bestritten, dass die Anlagen 1, 3 und 9 dem Schreiben vom 12.11.2014 tatsächlich beigelegt gewesen seien.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Kündigung sei unwirksam, weil die Beklagte – unstreitig – keine Massentlassungsanzeige getätigt habe. Die Mitteilung der Agentur für Arbeit entfalte im arbeitsgerichtlichen Verfahren keine Bindungswirkung. Tatsächlich sei eine Anzeigepflicht gegeben. Gemäß § 23 Abs. 2 KSchG finde § 17 KSchG Anwendung, da die Dienststelle wirtschaftliche Zwecke verfolge. Die an dem Standort vorhandenen Einrichtungen dienten nicht nur der Versorgung zu militärischen Zwecken, sondern auch der Unterstützung und Versorgung des zivilen Gefolges sowie der Soldaten und ihrer Familienangehörigen. So würden dort beispielsweise Messen/Kantinen und Einkaufsläden betrieben sowie die Versorgung mit Arbeiten an Heizungs- und Sanitäreinrichtungen auf dem Gelände und den Privatwohnungen durch Privatfirmen verrichtet.

Schließlich hat der Kläger die Ansicht vertreten, die Kündigung sei gemäß § 134 BGB unwirksam, da sie gemäß § 85 SGB IX der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes bedürft hätte. Die Fiktion des § 88 Abs. 5 S. 1 iVm § 89 Abs. 1 S. 1 SGB IX greife nicht, da die Dienststelle nicht vollständig aufgelöst werde.

Der Kläger hat beantragt,

festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch die Kündigung der Beklagten vom 02.12.2014 zum 31.12.2015 beendet wurde, sondern darüber hinaus unverändert fortbesteht.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat die Ansicht vertreten, dass die Kündigung aus dringenden betrieblichen Gründen sozial gerechtfertigt sei. Die Schließung der Dienststelle RALSU O.-F. zum 31.12.2015 und die Errichtung der Dienststelle N. South ab dem 01.01.2016 stelle eine Unternehmerentscheidung der Streitkräfte dar. Diese Entscheidung sei endgültig im August 2014 getroffen worden. Soweit der Kläger von einer Teilschließung ausgehe, weil nur der Standort O.-F. als Teil der Dienststelle betroffen sei, verkenne er, dass die üblichen betriebsverfassungsrechtlichen Maßstäbe im vorliegenden Fall nicht gelten könnten. So sei es im Bereich der Stationierungsstreitkräfte allein entscheidend, 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 keine Sozialauswahl durchgeführt worden sei. Da die Dienststelle geschlossen und alle dort beschäftigten Arbeitnehmer zum Schließungsdatum entlassen würden, sei eine Sozialauswahl, die immer dienststellenbezogen sei, nicht durchzuführen gewesen. Soweit sich der Kläger unter Bezugnahme auf L. D. und Frau T.-M. darauf berufe, nicht alle Mitarbeiter hätten eine Kündigung erhalten, sei folgendes klarzustellen: D. und T.-M. seien – insoweit unstrittig – Mitarbeiter des „LEC Drawdown-Teams“, welches für die Organisation und Koordination aller Schließungen der BFG zuständig sei. Das Beschäftigungsverhältnis dieser beiden Mitarbeiter werde zum 01.10.2015 im Hauptquartier in Bielefeld fortgesetzt. Aufgrund der Auflösung der Dienststelle O.-F. sei eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit des Klägers nach Ablauf der Kündigungsfrist nicht gegeben. Eine Einsatzmöglichkeit innerhalb eines Einzugsbereichs von 30 km sei geprüft worden. In diesem Radius sei nur die neu zu errichtende Dienststelle N. South in Betracht bekommen. Für die Stellenbesetzungen seien die Kriterien aus der Dienstvereinbarung zur sozialen Auswahl zu Grunde gelegt worden. Dabei sei klar gewesen, dass dem Kläger keine geeignete Stelle hätte angeboten werden können. Er komme nach dem Punkteschema lediglich auf 80 Punkte. Verglichen habe sie nur die Mitarbeiter innerhalb einer Vergütungsgruppe. Hinsichtlich der Sozialdaten der Arbeitnehmer der Vergütungsgruppe C 5 und der sich daraus ergebenden Punktzahlen wird auf die Anlage B 14 Bezug genommen.

Im Einzelnen hat sie zu den Stellen, auf die sich der Kläger berufen hat, folgendes vorgetragen:

Nr. 73 Technical Account and BOWMAN Operator (= Technischer
Buchhalter und BOWMAN Bediener)

Der Stelleninhaber sei – unstrittig – für die Verwaltung des zentralen Systems zur Lagerversorgung (MJDI) und fachkundige Beratung des kommandierenden

Offiziers in Bezug auf BOWMAN – Systeme (BOWMAN = Programm-Plattform, auf der verschiedene Systeme aufbauten) zuständig und berate in dieser Funktion alle anderen militärischen Buchhalter der technischen und administrativen Abteilungen im Umgang mit diesem System. Wie der Stellenbeschreibung (Anlage B 22) entnommen werden könne, sei die vorherige Erfahrung mit BOWMAN, MJDI Schulungen, UAA und JAMES Fähigkeiten erforderlich. Über derartige Kenntnisse und Erfahrungen, die einen mehrjährigen Umgang damit erforderten, verfüge der Kläger anders als der Mitarbeiter E. T., mit dem die Stelle besetzt worden sei, nicht. Dementsprechend sei diese Stelle als sog. Schlüsselposition von vornherein aus der „Sozialauswahl“ herausgenommen worden.

Folgende C 5-Stellen seien jeweils mit Mitarbeitern besetzt worden, die sozial schutzwürdiger seien als der Kläger:

Nr. 74	W. H.	121 Punkte
Nr. 75	B. T.	98 Punkte
Nr. 77	D. G.	151 Punkte
Nr. 81	X. H.	170 Punkte
Nr. 82	Q. Mc D.	95 Punkte
Nr. 87	L. I.	163 Punkte
Nr. 88	X. T.	127 Punkte

Auch Frau F., welche eine weitere Sekretariatsstelle erhalten habe, sei mit 87 Punkten sozial schutzwürdiger als der Kläger.

Für die Stelle Nr. 95 (D.) sei der Kläger nicht geeignet. Der Stelleninhaber dieser Stelle sei laut Stellenbeschreibung – insoweit wird auf die Anlage B 25 verwiesen – u.a. für die Vorbereitung und Bearbeitung von Verträgen insbesondere mit holländischen Firmen zuständig, so dass er zwingend sehr gute Kenntnisse in der niederländischen Sprache aufweisen müsse, über welche der Kläger – unbestritten – nicht verfüge.

Die A1/3 – Stellen seien sämtlichen Mitarbeitern angeboten worden, die bereits als Labourer (Arbeiter) auf derartigen Stellen eingesetzt gewesen seien. Sämtliche C 4 und C 4a – Stellen seien Arbeitnehmern der Dienststelle O. – F. mit einer entsprechenden Eingruppierung angeboten worden. Mit diesen sei der Kläger nicht vergleichbar.

Die Beklagte hat die Ansicht vertreten, einer Massenentlassungsanzeige habe es gemäß § 23 Abs. 2 KSchG nicht bedurft. Der Zweck der Dienststelle RALSU

O. – F. bestehe nicht in einer wirtschaftlichen Tätigkeit, sondern in der Unterstützung des Militärs bei der Landesverteidigung. Die Kündigung sei auch nicht gemäß § 134 BGB iVm § 85 SGB IX unwirksam, da die Fiktion des § 88 Abs. 5 S. 1 iVm § 89 Abs. 1 S. 1 SGB IX greife. Das Integrationsamt habe nicht binnen eines Monats eine Entscheidung getroffen. Nach den Grundsätzen der subjektiven Determination sei auch die Beteiligung der örtlichen Betriebsvertretung nicht zu beanstanden. Sie behauptet, diese habe alle im Schreiben vom 12.11.2014 aufgezählten Anlagen erhalten.

Das Arbeitsgericht Krefeld hat die Klage mit Urteil vom 13.01.2016 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 des Klägers mit seinen bisherigen Aufgaben nicht möglich sei. Ein freier Arbeitsplatz habe dem Kläger 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. Dies sei hier der Fall. Infolge der Fiktion gemäß § 88 Abs. 5 S. 1 und 2 SGB IX gelte die Zustimmung des Integrationsamtes als erteilt. Auch die Beteiligung der Betriebsvertretung sei wirksam, ohne dass es auf die zwischen den Parteien streitige Frage ankomme, welche Anlagen dem Anhörungsschreiben beigelegt gewesen seien. Schließlich habe es gemäß § 23 Abs. 2 KSchG nicht der Erteilung einer Massenentlassungsanzeige bedurft.

Gegen das ihm am 15.02.2016 zugestellte Urteil hat der Kläger mit einem am 14.03.2016 bei Gericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese – nach Verlängerung der Frist zur Begründung der Berufung bis zum 17.05.2016 – mit einem am 14.04.2016 eingegangenen Schriftsatz begründet.

Der Kläger verfolgt mit der Berufung sein ursprüngliches Ziel weiter. Er meint, das Arbeitsgericht sei rechtsfehlerhaft davon ausgegangen, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 02.12.2014 aufgelöst worden sei. Die Kündigung sei bereits gemäß § 17 KSchG unwirksam. Für den Anwendungsbereich des § 23 Abs. 2 KSchG komme es darauf an, ob wirtschaftliche oder hoheitliche Aufgaben wahrgenommen würden. Da die Dienststelle wie ein privatwirtschaftlicher Betrieb geführt werde, habe eine Anzeige erstattet werden müssen. Auf eine Gewinnerzielungsabsicht komme es nicht an. Die Beklagte betreibe 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 Kündigung sei zudem gemäß § 134 BGB iVm § 85 SGB IX sowie § 1 KSchG unwirksam. Die Beklagte habe keine Dienststelle geschlossen. Vielmehr seien die Tätigkeiten der B.-Barracks unverändert geblieben. 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 bestritten, dass Frau K. Mc L.-C. überhaupt berechtigt gewesen sei, die Schließung einer Dienststelle zu beschließen. Über die B. Barracks verhalte sich das Schreiben vom 12.11.2014 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. 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 der Kläger nicht zur Kündigung angestanden. 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 den Kläger zugeschnittene Anhörung gegeben habe. Er bestreite nach wie vor, dass die bei der Anhörung als Anlage bezeichneten Listen vorgelegen hätten.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichtes Krefeld vom 13.01.2016, 3 Ca 2511/14, abzuändern und festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch die Kündigung der Beklagten vom 02.12.2014 zum 31.12.2015 beendet worden ist.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt das angefochtene Urteil unter Vertiefung ihres erstinstanzlichen Sach- und Rechtsvorbringens. Sie habe die bisherige Dienststelle geschlossen. Soweit die neue Dienststelle N. 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 O. – F. auch den Standort der B. Kaserne in N. mitumfasst habe. Denn bei der Entscheidung, die neue Dienststelle N. South am Standort der B. Kaserne unterzubringen, haben man sich nur der bereits vorhandenen Unterkunftsmöglichkeit bedient. Es werde nichts fortgeführt oder weiter betrieben. Sie könne ihre Dienststelle selber definieren. Bei den Stationierungsstreitkräften entscheide der Entsendestaat, ob und in welchem Umfang er den Bedarf durch zivile Arbeitskräfte decke. Aufgrund der Entscheidungshoheit im militärischen Bereich könnten die Stationierungsstreitkräfte 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 O.-F. und die Einrichtung einer neuen Dienststelle N. South. Zum Beleg der Schließung der Dienststelle O. – F. und der Neugründung der Dienststelle N. South beruft sich die Beklagte ergänzend auf die dem Bundesministerium für Finanzen unter dem Datum des 01.09.2015 übersandte Dienststellenliste (Anlage BB 1). Wegen der vollständigen Schließung sei keine Sozialauswahl durchzuführen gewesen. Neueinstellungen seien zwar erfolgt, aber nur befristet bis zum Zeitpunkt der Schließung am 31.12.2015. Im Übrigen müsse der Kläger die Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten aufzeigen.

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, die Sitzungsniederschriften sowie den Tatbestand des erstinstanzlichen Urteils.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

A.

Die Berufung des Klägers ist zulässig, aber unbegründet.

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. Der Kläger war ziviler Beschäftigter 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. Die Klage ist unbegründet, da das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 02.12.2014 mit Wirkung zum 31.12.2015 beendet worden ist.

a) Die Kündigung gilt nicht bereits kraft der Fiktion des § 7 KSchG als wirksam. Die Drei-Wochen-Frist des § 4 S. 1 KSchG wurde durch die am 18.12.2014 beim Arbeitsgericht eingegangene und der Landrätin des Kreises Soest als zuständigem Amt für Verteidigungslasten am 05.01.2015 zugestellte Klage gewahrt (§ 253 Abs. 1 iVm §167 ZPO).

b) Die Kündigung ist nicht gemäß § 1 Abs. 1 KSchG unwirksam. Sie ist gemäß § 1 Abs. 2 KSchG aus dringenden betrieblichen Gründen sozial gerechtfertigt.

aa) Bei Ausspruch der Kündigung stand fest, dass der Arbeitsplatz des Klägers infolge einer Auflösung der Dienststelle O. – F. mit Wirkung zum 31.12.2015 entfallen würde.

aaa) 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 – AP Nr. 191 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung; 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 aaO; 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 Nr. 126 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung; BAG v. 28.10.2004 – 8 AZR 391/03 – AP Nr. 69 zu § 1 KSchG 1969 Soziale Auswahl). 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 aaO; BAG v. 23.02.2012 aaO; BAG v. 17.06.1999 – 2 AZR 522/98 – AP Nr. 102 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 aaO; BAG v. 23.02.2012 aaO; BAG v. 18.10.2006 – 2 AZR 434/05 – NZA 2007, 552; BAG v. 17.06.1999 aaO).

bbb) Zu den dringenden betrieblichen Erfordernissen, die nach § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG einen Grund zur sozialen Rechtfertigung der Kündigung abgeben können, gehört die Stilllegung des gesamten Betriebs durch den Arbeitgeber

(BAG v. 21.05.2015 – 8 AZR 409/13 – AP Nr. 462 zu § 613a BGB; BAG v. 16.02.2012 – 8 AZR 693/12 – juris; BAG v. 15.12.2011 – 8 AZR 692/10 – AP Nr. 424 zu § 613a BGB; BAG v. 14.08.2007 – 8 AZR 1043/06 – NZA 2007, 1431; BAG v. 27.11.2003 – 2 AZR 48/03 – AP Nr. 64 zu KSchG 1969 § 1 Soziale Auswahl). 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.

(1) 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 aaO; BAG v. 16.02.2012 aaO; BAG v. 15.12.2011 aaO; BAG v. 14.08.2007 aaO; BAG v. 27.11.2003 – 2 AZR 48/03 – aaO; BAG v. 18.01.2001 – 2 AZR 514/99 – AP Nr. 115 zu KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung). Mit der Stilllegung des gesamten Betriebs entfallen alle Beschäftigungsmöglichkeiten. Der Arbeitgeber muss endgültig entschlossen sein, den Betrieb stillzulegen (BAG v. 21.05.2015 aaO; BAG v. 16.02.2012 aaO; BAG v. 15.12.2011 aaO; BAG v. 14.8.2007 aaO; BAG v. 29.9.2005 – 8 AZR 647/04 – AP Nr. 139 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung). 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 aaO). 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 aaO; BAG v. 16.02.2012 – aaO; BAG v. 15.12.2011 aaO; BAG v. 14.08.2007 aaO). 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 Pachverträgen oder die Beendigung von Lieferanten- und Kundenbeziehungen (vgl. *Giebeling/Rachnor* in *Gemeinschafts-*

kommentar 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).

(2) Diese Voraussetzungen liegen hier vor.

(a) 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 O. – F. zum 31.12.2015 aufzulösen. Es wurden bei der Betriebsvertretung Zustimmungsverfahren zur Kündigung aller Beschäftigten eingeleitet, wie dem Schreiben vom 12.11.2014 (Anlage B 9) zu entnehmen ist. Bereits zuvor war beim Integrationsamt die Kündigung des Klägers wegen einer Auflösung der Dienststelle beantragt worden, wie aus dem Bescheid des Landschaftsverbandes Rheinland vom 03.12.2014 (Anlage B 8) hervorgeht. 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 könnte.

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 O. – F. dort mit „Schließungs- und Auflösungsdatum 31. Dezember 2015“ aufgeführt. Dass eine Dienststelle mit dieser Bezeichnung in den bisherigen Standorten O. – F. und N. fortgeführt würde, behauptet auch der Kläger nicht.

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

Hieraus kann entgegen der Ansicht des Klägers nicht gefolgert werden, dass nicht etwa eine vollständige Auflösung der Dienststelle, sondern lediglich eine Standortaufgabe – in O. – F. – im Sinne einer Teilstillegung 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 Stationierungsstreitkräfte 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 N. South nicht beide Standorte der bisherigen Dienststelle O.-F. übernommen hat, personell deutlich geringer ausgestattet ist und auch die Aufgaben nur in Teilen übereinstimmen. So fällt beispielsweise die bislang vom Kläger ausgeübte Tätigkeit in der neuen Dienststelle unstreitig nicht mehr an.

ccc) Damit stand bei Ausspruch der Kündigung fest, dass mit Auflösung der Dienststelle O. – F. zum 31.12.2015 zugleich der Arbeitsplatz des Klägers wegfallen würde.

bb) Der Kläger konnte nicht auf einem anderen Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden.

aaa) 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 Dienort 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).

bbb) Bei Zugrundelegung dieser Grundsätze ergibt sich, dass die Beklagte nicht verpflichtet war, den Kläger auf einem anderen Arbeitsplatz weiter zu beschäftigen.

(1) Außerhalb der Dienststelle N. South gab es keine freien Arbeitsplätze, die dem Kläger hätten angeboten werden müssen.

Die Weiterbeschäftigungspflicht des § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 lit. b KSchG ist auf denselben Dienort 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 Dienort 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-Giebeling/Rachnor, § 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 N. South vorhanden gewesen. Der Kläger hat ebenfalls weder einen Arbeitsplatz in dem Einzugsbereich von 30 km noch in dem abweichenden Einzugsbereich des § 4 Nr. 4d Schutz-TV benennen können.

(2) Damit kommt es allein auf die Frage einer Weiterbeschäftigungsmöglichkeit in der Dienststelle N. South an. Ein dahingehender Anspruch des Klägers ist zu verneinen. Bei Ausspruch der Kündigung stand fest, dass die freien Arbeitsplätze mit Mitarbeitern besetzt würden, die gegenüber dem Kläger sozial schutzwürdiger sind.

(a) Grundsätzlich war die Beklagte verpflichtet, einen für den Kläger geeigneten freien Arbeitsplatz in der neuen Dienststelle N. 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 N. South zu besetzenden Arbeitsplätze deutlich unterhalb der Zahl der mit Schließung der Dienststelle O.-F. 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-Giebeling/Rachnor, § 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 N. 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 für den vorliegenden Streitfall 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 des Klägers 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 dem Kläger auch bei einer ordnungsgemäß durchgeführten Sozialauswahl kein Arbeitsplatz in N. South hätte angeboten werden müssen.

(aa) Zunächst einmal ist es nicht zu beanstanden, wenn die Beklagte sich darauf beruft, es seien nur Stellen der Vergütungsgruppe C 5, die der Eingruppierung des Klägers entspricht, als vergleichbar anzusehen. Aus diesem Grund scheiden die vom Kläger benannten Arbeitsplätze der Vergütungsgruppen C 4, C 4a und A1/3 aus.

(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) Entgegen der Ansicht des Klägers ist die Vergleichbarkeit nicht infolge des Schutz-TV weiter zu ziehen.

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 dem Kläger Arbeitsplätze mit einer niedrigeren Vergütungsgruppe als C 5 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 Gruppen C 4, C 4a und A 1/3 entspricht. Dies war aber bei keiner der freien Stellen der Fall.

(bb) Die soziale Auswahl war demnach auf Arbeitsplätze der Vergütungsgruppe C 5 zu beschränken. Die Beklagte musste dem Kläger keinen der Arbeitsplätze dieser Vergütungsgruppe, auf die er sich berufen hat, anbieten, da die soziale Auswahl jeweils zu seinen Lasten ausgefallen wäre.

(aaa) Bezüglich der überwiegenden Anzahl an freien C 5 – Stellen war der Kläger 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.

Danach hat der Kläger unter Berücksichtigung der gesetzlichen Unterhaltspflicht gegenüber seiner von ihm getrennt lebenden Ehefrau 82 Punkte. Damit war er u.a. weniger schutzwürdig als folgende Arbeitnehmer, denen die nachstehend aufgeführten Stellen angeboten wurden:

Stelle – Nr.	Bezeichnung	Name	Punkte
74	D. Chief	W. H.	121

75	Stores Accountant	B. T.	98
77	Storekeeper	D. G.	151
81	Transport Control Manager	X. H.	170
82	Storeman	Mc D.	95
87	LSU CLA	I.	163
88	LSU CLA	T.	127

(bbb) Die Stelle Nr. 95 (D.) musste dem Kläger nicht angeboten werden.

Hierfür war er nicht geeignet. Wie der Stellenbeschreibung Anlage B 25 zu entnehmen ist, setzt die Stelle sehr gute Niederländisch-Kenntnisse in Wort und Schrift voraus. Wie die Beklagte – unbestritten – vorgetragen hat, beruht dies darauf, dass der Stelleninhaber u.a. für die Vorbereitung und Bearbeitung von Verträgen mit holländischen Firmen zuständig ist. Über diese Sprachkenntnisse verfügt der Kläger nicht. Er hat selbst nicht behauptet, sich diese in angemessener Zeit aneignen zu können. Tatsächlich ist nach Überzeugung der Kammer eine Aneignung derartiger Sprachkenntnisse selbst innerhalb des 6-Monats-Zeitraum gemäß § 4 Nr. 6 a) Schutz-TV ausgeschlossen.

(ccc) Ob bei Ausspruch der Kündigung absehbar war, dass die Stelle, die später mit Frau F. besetzt wurde, bestehen würde, kann dahinstehen. Für die Kammer ist dies nicht erkennbar, da die Stelle nicht auf dem Stellenverzeichnis gemäß Schreiben vom 19.08.2014 (Anlage B 5) aufgeführt ist. Selbst wenn dies der Fall gewesen sein sollte, hätte sie nicht dem Kläger angeboten werden müssen, weil er gegenüber Frau F. weniger schutzwürdig ist. Diese hat nach dem anwendbaren Punkteschema 87 Punkte erreicht.

(ddd) Auch die Stelle eines Technical Accountant und BOWMAN-Operators (Stelle Nr. 73), die mit E. T. besetzt wurde, musste dem Kläger nicht angeboten werden.

Die Beklagte hat vorgetragen, dass der Kläger im Gegensatz zu T. über keine Erfahrungen mit auf BOWMAN basierenden Betriebssystemen verfügt. Dem ist der Kläger nicht entgegen getreten. Die Erfahrung ist für die Tätigkeit unabdingbar. Wie der Stellenbeschreibung (Anlage B 22) zu entnehmen ist, ist der Stelleninhaber u.a. zuständig für

- die Bereitstellung fachkundiger technischer Beratung für den OC TFSU (G) in Hinblick auf die allgemeine Dynamik der BOWMAN Plattformen für alle Arten von Ausrüstung,
- die Beaufsichtigung und Beratung anderer militärischer Buchhalter technischer und administrativer Abteilungen in Übereinstimmung mit MJDI Verfahren.

Es ist nicht nachvollziehbar, wie allein diese Beratungsaufgaben, die nur einen Ausschnitt der Gesamtaufgaben des Stelleninhabers darstellen, ohne Erfahrungen mit BOWMAN – Systemen bewältigt werden sollen. Die Beklagte hat behauptet, hierfür sei eine mindestens vierjährige einschlägige Erfahrung erforderlich. Dieses Vorbringen gilt gemäß § 138 Abs. 3 ZPO als zugestanden, da der Kläger es nicht hinreichend substantiiert bestritten hat. Er hat nicht vorgetragen, dass und gegebenenfalls welche kürzere Einarbeitungs- bzw. Erfahrungszeit aus seiner Sicht ausreichend wäre.

(eee) Auf weitere C 5 – Stellen als Vehicle Inspector, Mechanical Inspector und Turret Inspector hat sich der Kläger zuletzt ausdrücklich nicht mehr berufen.

(d) Unerheblich ist auch, dass die Beklagte noch nach Ausspruch der Kündigungen Neueinstellungen getätigt hat. Zum einen ist der Kläger dem Vorbringen der Beklagten, diese seien zum 31.12.2015 befristet erfolgt, nicht entgegen getreten. Er 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 er nicht vorgetragen, dass es sich um Stellen handelte, für die er geeignet gewesen wäre.

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 Kün-

digung). 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 den Kläger 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 beigelegt 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 N. South dem weiteren Schreiben vom 12.11.2014 (Anlage B 11) entnehmen.

d) Die Kündigung vom 02.12.2014 ist auch nicht gemäß § 134 BGB iVm § 85 SGB IX wegen des Fehlens der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes unwirksam.

Da der Kläger mit einem Grad von 50 schwerbehindert ist, bedurfte es vor Ausspruch der Kündigung der Einholung der Zustimmung des zuständigen Integrationsamtes. Ausdrücklich ist diese Zustimmung vor dem 02.12.2014 nicht erteilt worden. Dies ist aber unschädlich, da die Zustimmung gemäß § 88 Abs. 5 S. 2 iVm § 89 Abs. 1 S. 1 SGB IX mit Ablauf des 22.11.2014 als erteilt gilt, weil das Integrationsamt innerhalb der Monatsfrist des § 88 Abs. 5 S. 1 SGB IX keine Entscheidung getroffen hat.

§ 89 Abs. 1 S. 1 SGB IX findet Anwendung, da die Zustimmung für eine Kündigung in einer Dienststelle beantragt wurde, die nicht nur vorübergehend aufgelöst wird. Im öffentlichen Dienst liegt die Auflösung einer Dienststelle vor, wenn die vorgesetzte Dienststelle auf Grund ihrer Organisationsgewalt eine Behörde, selbständige Verwaltungsstelle oder einen öffentlichen Betrieb aufhebt (vgl. *Vossen in Ascheid/Preis/Schmidt (APS) – Kündigungsrecht*, 4. Auflage 2012, SGB IX

§ 89 Rn. 6b; *Kossens* in *Kossens/von der Heide/Maaß* (KHM), SGB IX Kommentar, 3. Auflage 2009, § 89 Rn. 9; *Neumann* in *Neumann/Pahlen/Majerski* (NPM), Sozialgesetzbuch IX, 12. Auflage 2010, § 89 Rn. 14). Die Auflösung einer Dienststelle entspricht der Betriebsstilllegung in der Privatwirtschaft (*APS – Vossen*, SGB IX § 89 Rn. 6b; *KR-Gallner*, §§ 85 – 90 SGB IX Rn. 97, zitiert nach *jurion*; *KHM-Kossens*, § 89 Rn. 9; *NPM-Neumann*, § 89 Rn. 14). Diesbezüglich gelten die gleichen Grundsätze wie in § 15 Abs. 4 KSchG (*KR – Gallner*, §§ 85 – 90 SGB IX, Rn. 96, zitiert nach *jurion*), die wiederum den Grundsätzen entsprechen, die das Bundesarbeitsgericht hinsichtlich der Prüfung der sozialen Rechtfertigung einer Kündigung wegen einer beabsichtigten Betriebsstilllegung im Rahmen des § 1 KSchG entwickelt hat.

Bei Antragstellung stand fest, dass die Dienststelle, in welcher der Kläger beschäftigt war, zum 31.12.2015 aufgelöst wird. Dem steht nicht entgegen, dass die B. Kaserne in N. unter Mitarbeit bisheriger Arbeitnehmer der Dienststelle O. – F. weiter genutzt wird. Bei der Dienststelle N. South handelt es sich um eine neue Dienststelle, die von der bisherigen Dienststelle O. – F. zu unterscheiden ist. Da der Gesetzgeber den Begriff der Dienststelle im Sozialgesetzbuch IX nicht eigenständig definiert hat, ist davon auszugehen, dass er im selben Sinne zu verstehen ist, wie im Bundespersonalvertretungsgesetz und Kündigungsschutzgesetz. Maßgeblich ist damit wiederum Art. 56 Abs. 9 ZA-NTS iVm. Abs. 1 des Unterzeichnungsprotokolls zu Art. 56 Abs. 9 ZA-NTS, wonach die Festlegung der Dienststellen durch die Truppe selbst erfolgt. An die Entscheidung der britischen Streitkräfte, die alte Dienststelle O. – F. nicht in verkleinerter Form in N. fortzuführen, sondern sie ganz aufzulösen und in N. eine neue Dienststelle zu gründen, ist das Gericht damit – wie im Bereich des § 1 KSchG – gebunden, soweit kein Rechtsmissbrauch feststellbar ist. Auf die obigen Ausführungen wird insoweit ergänzend Bezug genommen.

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 O.-F. betreibt keine wirtschaftlichen Zwecke. Es mag sein, dass von der Beklagten betriebene Einkaufsgeschäfte, Reinigungsdienste, Wachdienste etc. auch von privaten Unternehmen wirtschaftliche Zwecke verfolgen. 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 O. – F. diesem Anwendungsbereich unterliegt. Sämtliche vom Kläger aufgeführten Bereiche sind letztlich untergeordnete Tätigkeiten, die lediglich der Erfüllung des eigentlichen Zwecks der Dienststelle dienen: der Unterstützung der Stationierungstreitkräfte bei der Landesverteidigung.

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

B.

I. Der Kläger hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten des ohne Erfolg eingelegten Rechtsmittels zu tragen.

II. Die Kammer hat die Revision gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG wegen einer grundsätzlichen Bedeutung entscheidungserheblicher Rechtsfragen zugelassen.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann vom Kläger

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.**

Barth

Dr. Selke

Bauer