



Kohnke
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

des Herrn U. L., T. straße 92, N.,

- Kläger und Berufungsbeklagter -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte Weufen und Achterberg,
Hohenzollernstr. 44, 41061 Mönchengladbach,

g e g e n

die Bundesrepublik Deutschland, in Prozessstandschaft handelnd für das Vereinigte Königreich von Großbritannien und Nordirland, vertr. d.d. Bundesminister der Finanzen, d. vertr. d.d. Minister der Finanzen des Landes Nordrhein-Westfalen, d. vertr. d.d. Bezirksregierung, d. vertr. d.d. Kreis Soest, Amt für Verteidigungslasten, Niederbergheimer Straße 24, 59494 Soest,

- Beklagte und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte Rahmen & Schütte,
Bendhecker Straße 64, 41236 Mönchengladbach,

hat die 7. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf auf die mündliche Verhandlung vom 07.11.2012 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Paßlick als Vorsitzende sowie den ehrenamtlichen Richter Löcherer und den ehrenamtlichen Richter Hassenpflug

für R e c h t erkannt:

- I. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Krefeld vom 11.01.2012, 3 Ca 204/11, abgeändert:
Die Klage wird abgewiesen.**
- II. Die Kosten des Rechtsstreits hat der Kläger zu tragen.**
- III. Die Revision wird zugelassen.**

TATBESTAND:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung.

Der am 19.03.1970 geborene, verheiratete Kläger, der zwei Kindern zum Unterhalt verpflichtet ist, ist seit dem 09.02.1993 bei der Rhine Area Labour Support Unit (im Folgenden: RALSU) als Kraftfahrzeugmechaniker beschäftigt. Ausweislich der zur Akte gereichten Verdienstabrechnungen hat der Regellohn des Klägers zuletzt 2.494,13 € brutto betragen. Die Beschäftigungsbedingungen richten sich nach den Bestimmungen des Tarifvertrages für die Arbeitnehmer bei den Stationierungstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV AL II) in der jeweils gültigen Fassung. Entsprechend gelten auch der Tarifvertrag über Rationalisierungs-, Kündigungs- und Einkommensschutz (SchutzTV) vom 02. Juli 1997 und der Tarifvertrag zur sozialen Sicherung der Arbeitnehmer bei den Stationierungstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV Soziale Sicherung) vom 31. August 1971. Der Kläger erhielt zuletzt eine Vergütung nach der Entgeltgruppe A3/7.

Die Dienststellen in Niederkrüchten-Elmpt und in Mönchengladbach, in der sich ebenfalls eine Kfz-Werkstatt befindet, unterstehen dem Dienststellenleiter Major N.. Zu Mönchengladbach gehört eine „TSFU“ genannte Einheit, die sich auf dem Gelände der Ayrshire Barracks befindet, mit einer Kfz-Werkstatt. Die TSFU ist als eigene Dienststelle vor zirka vier Jahren aufgelöst und der Dienststelle Mönchengladbach als Abteilung zugeordnet worden. Bei der TSFU handelt es sich um eine Einheit, die Mechaniker und Speziallagerverwalter für militärische Fahrzeuge und Panzer beschäftigt. Ein Teil dieser Mitarbeiter ist speziell auf militärische Fahrzeuge und Panzer geschult. Alle arbeitsrechtlichen Maßnahmen wie Abmahnungen, Einstellungen und Entlassungen werden für die Dienststelle Niederkrüchten-Elmpt von Mönchengladbach aus veranlasst und entschieden. Die Personalverwaltung ist personen- und funktionsidentisch mit der für Mönchengladbach zuständigen Personalverwaltung. Zwischen den Dienststellen Mönchengladbach und Niederkrüchten-Elmpt findet nach Bedarf ein Personalaustausch statt, dessen Umfang und Dauer zwischen den Parteien

streitig ist. Die Löhne und Gehälter werden für alle Dienststellen bundeseinheitlich in Soest geführt. In beiden Dienststellen bestehen eigene Betriebsvertretungen. Arbeitsvertraglich sind die Arbeitnehmer im Regelfall den jeweiligen Dienststellen zugeordnet.

Gemäß Ziffer 1 des Unterzeichnungsprotokolls zu § 56 Abs. 9 des Zusatzabkommens zum NATO-Truppenstatut sind „Dienststellen im Sinne des Bundespersonalvertretungsgesetzes die einzelnen Verwaltungsstellen und Betriebe einer Truppe und eines zivilen Gefolges in der Bundesrepublik nach näherer Bestimmung durch die betreffende Truppe“. Bei den britischen Streitkräften trifft die „LEC Support Service“, eine Abteilung der obersten Dienstbehörde, die Entscheidung, welche Betriebsstätte zu einer Dienststelle bestimmt wird. Diese Dienststellen werden in ein Dienststellenverzeichnis eingetragen. Die Dienststellenliste mit Stand 01.06.2010 weist die Rhine Garrison Niederkrüchten/Elmpt als eigenständige Dienststelle aus.

§ 56 Abs. 9 des Zusatzabkommens lautet:

„Die für die zivilen Bediensteten bei der Bundeswehr maßgebenden Vorschriften des deutschen Rechts über die Personalvertretung gelten für die Betriebsvertretung der zivilen Arbeitskräfte bei einer Truppe und einem zivilen Gefolge, soweit in dem auf diesem Artikel Bezug nehmenden Abschnitt des Unterprotokolls nicht etwas anderes bestimmt ist.“

Im Berichtigungs- und Nachtragsbogen vom 27.08.2001 zum Arbeitsvertrag des Klägers wurde mit Wirkung zum 01.04.2002 die zugewiesene Dienststelle Mönchengladbach in die Dienststelle Niederkrüchten-Elmpt geändert. Der Kläger war dort im Bereich der Einheit RAW (Rhine Area Wksp.) beschäftigt.

Ein „Borona“ genanntes Programm der Streitkräfte beinhaltet verschiedene Maßnahmen zum Abzug bzw. zur Verlegung von militärischen Einheiten. Darin ist unter anderem vorgesehen, die Dienststellen Mönchengladbach und Nieder-

krüchten-Elmpt sukzessive zum 31.12.2015 zu schließen. Im Zuge der Umsetzung dieses Programms entschied die britische Regierung sich dazu, die Kfz-Werkstatt in Niederkrüchten-Elmpt zum 30.09.2011 zu schließen.

Unstreitig ist diese unternehmerische Entscheidung auch umgesetzt worden. Die Arbeitsbühne sowie die Werkzeuge sind aus der Werkzeughalle in Niederkrüchten-Elmpt entfernt worden. Die Werkzeughalle wurde komplett geschlossen. Künftig notwendig werdende Reparaturen und Wartungen der in Niederkrüchten-Elmpt vorhandenen Fahrzeuge werden in der Werkstatt in Mönchengladbach durchgeführt. Die Fahrzeuge werden dafür von Kfz-Inspektoren nach Mönchengladbach verbracht.

Nach § 44 Ziffer 1 b) TV AL II beträgt die Kündigungsfrist nach einer Beschäftigungszeit von mindestens 12 Jahren sechs Monate zum Monatsschluss.

Die oberste Dienstbehörde der britischen Stationierungstreitkräfte in Deutschland (Delegated Military Representative, im Folgenden: DMR) leitete mit Schreiben vom 09.07.2010 das Mitwirkungsverfahren hinsichtlich der Schließung von Rhine Garrison, der Javelin Kaserne in Niederkrüchten-Elmpt sowie des Standortes Dülmen bei der Hauptbetriebsvertretung ein. Diesem Schreiben waren detaillierte Pläne zur gestaffelten Schließung beigefügt.

Mit Schreiben vom 29.07.2010 teilte die Hauptbetriebsvertretung dem DMR mit, dass die zuständigen Betriebsvertretungen angehört worden seien und die Hauptbetriebsvertretung keine Möglichkeit sehe, der beabsichtigten Maßnahme zu widersprechen. Sie bat jedoch darum, sicherzustellen, dass bei allen betroffenen Beschäftigten eine Kündigungsfrist von 12 Monaten eingehalten werde.

Die DMR teilte der Hauptbetriebsvertretung mit Schreiben vom 04.08.2010 (Bl. 128 der Akte) dazu mit:

„Was Ihre Bitte um Einhaltung einer 12-monatigen Kündigungsfrist für alle Betroffenen angeht, darf ich Ihnen versichern, dass wir, wann immer möglich, ver-

suchen werden, diese Frist zu halten. Eine Garantie hierfür kann ich jedoch nicht geben.“

Mit Schreiben vom 10.08.2010 teilte die DMR der Hauptbetriebsvertretung mit, dass nach Abwägung aller Einwände nunmehr entschieden worden sei, die Maßnahme durchzuführen und eine entsprechende Anweisung an die Dienststellenleiter ergehen werde.

Mit Schreiben vom 18.08.2010 leitete der dafür zuständige Dienststellenleiter Major N. bei der Betriebsvertretung in Niederkrüchten-Elmpt das Mitwirkungsverfahren zu den beabsichtigten Kündigungen und Änderungskündigungen von Beschäftigten der Dienststelle unter Hinweis darauf ein, dass die Namen der betroffenen Arbeitnehmer/innen, die Art der jeweils geplanten Personalmaßnahme und das beabsichtigte Kündigungsdatum in den beigefügten Einzelmaßnahmen enthalten seien. Zur Begründung wies er darauf hin, die beabsichtigten Kündigungen resultierten aus den Plänen der britischen Regierung zur Schließung der Rhine Garrison Mönchengladbach und Javelin Barracks Elmpt, Programm BORONA. Die Unterlagen hinsichtlich des Mitwirkungsverfahrens mit der Hauptbetriebsvertretung seien in der Anlage 1 zu finden. Die Streichung von 80 Stellen der ersten Phase werde im September 2011 stattfinden. Diesem Schreiben war eine Liste mit denjenigen Posten beigefügt, die aufgrund der Entscheidung des Hauptquartiers der Britischen Streitkräfte in der ersten Phase, also bis zum 30.09.2011, wegfallen werden.

In dem ebenfalls von der erkennenden Berufungskammer entschiedenen Parallelverfahren 7 Sa 1211/12 hat die Beklagte für den dortigen Kläger zudem beim Integrationsamt die Zustimmung zu einer außerordentlichen Kündigung beantragt. Im Rahmen des Verfahrens vor dem Integrationsamt hat die Betriebsvertretung Elmpt dem Integrationsamt mit Schreiben vom 07.09.2010 unter anderem Folgendes mitgeteilt:

„Die hier vorliegende Maßnahme resultiert aus einem Programm der britischen Regierung mit Namen „BORONA“. Dieses Programm BORONA beinhaltet die

Schließung der Standorte Mönchengladbach (Rhine Garrison) und Elmpt (Javelin Barracks). Diese Schließungen werden in mehreren Phasen ablaufen und 2015 wohl abgeschlossen sein. (.....) Die Dienststelle RALSU-Elmpt hat das Mitwirkungsverfahren der ersten Phase der Schließung des Standortes Elmpt (Javelin Barracks) mit uns seit dem 11. August 2010 erörtert und verhandelt. (.....) Da zukünftig keine KFZ-Mechaniker Stellen mehr innerhalb der Dienststelle RALSU-Elmpt (Javelin Barracks) zur Verfügung stehen, konnten wir die Maßnahme nur vorbehaltlich der Zusage durch das Integrationsamt/Fürsorgestelle zur Kenntnis nehmen“.

Mit Schreiben vom 13.09.2010 wurde sodann gegenüber dem Kläger zum 30.09.2011 eine außerordentliche betriebsbedingte Kündigung mit sozialer Auslaufzeit ausgesprochen. Zeitgleich kündigte die RALSU die Arbeitsverhältnisse der übrigen in Niederkrüchten-Elmpt beschäftigten Kfz-Mechaniker mit Ausnahme der Mitglieder der Betriebsvertretung. Von den in der Betriebsstätte Niederkrüchten-Elmpt tätigen Kfz-Inspektoren kündigte die RALSU lediglich einen Teil. Die Kfz-Inspektoren sind im Gegensatz zu den Kfz-Mechanikern, die die eigentlichen Reparaturarbeiten an den Fahrzeugen durchführen, unter anderem damit betraut, regelmäßig den Fahrzeugpark zu überprüfen, reparaturbedürftige Fahrzeuge auszusondern, in die Werkstatt zu verbringen, die reparierten Fahrzeuge zu überprüfen und wieder in den Fahrzeugpark einzugliedern.

Der Kündigungsschutzklage des Klägers bezüglich der Kündigung vom 13.09.2010 wurde vom Arbeitsgericht stattgegeben. Die Berufung der Beklagten wurde vom Landesarbeitsgericht zurückgewiesen, weil kein Grund für eine außerordentliche Kündigung vorgelegen habe.

Mit Schreiben vom 26.11.2010 wurde die Betriebsvertretung zu einer nunmehr fristgemäßen Kündigung des Klägers zum 30.09.2011 angehört. Der Anhörungsbogen enthält unter anderem das Geburtsdatum des Klägers und sein Eintrittsdatum. Angaben zum Familienstand und zu Unterhaltspflichten sind nicht aufgeführt. Zur Begründung der Maßnahme wird angegeben: „aufgrund

der ersten Phase der Schließung der Rhine Garrison – TASS-Nr. 813/5 Elmpt. Siehe Schreiben D/CS(LEC)/3338/18 vom 10.08.2010.“

Wegen des Inhalts des Anhörungsschreibens im Einzelnen wird auf Bl. 65 der Akte Bezug genommen. Die Betriebsvertretung äußerte sich dazu nicht.

Mit Schreiben vom 10.01.2011 kündigte die RALSU sodann das Arbeitsverhältnis des Klägers erneut zum 30.09.2011 und wies dabei unter anderem darauf hin, dass es nicht möglich sei, den Kläger an anderer Stelle weiterzubeschäftigen.

Im Werkstattbereich der Ayrshire Barracks (South Park), der zur Dienststelle Mönchengladbach gehört, sind acht Kraftfahrzeugmechaniker beschäftigt, die über teilweise deutlich geringere Beschäftigungszeiten als der Kläger verfügen. In diesem Bereich hatte die RALSU drei vakante Stellen ausgeschrieben. Diese Stellenausschreibungen zog sie bereits vor Ausspruch der Kündigung des Klägers wieder zurück und entschied, diese Positionen für den Fall unbesetzt zu lassen, dass sie zu einem späteren Zeitpunkt Mitgliedern der Betriebsvertretung einen neuen Arbeitsplatz verschaffen müsse.

Seit dem 01.07.2012 ist die Einheit TSFU dem Standort Niederkrüchten-Elmpt zugeordnet worden. Hintergrund dieser Maßnahme ist, dass der Standort Mönchengladbach unstreitig bereits zum 31.08.2013, Niederkrüchten-Elmpt jedoch erst im Jahr 2015 geschlossen werden soll. Da die militärischen Einheiten, die auf die TFSU zurückgreifen, nach dem unwidersprochenen Vortrag der Beklagten noch vor Ort sind, wurde diese Abteilung der Dienststelle Niederkrüchten-Elmpt zugeordnet.

Freie Stellen bei der RALSU werden mittels einer wöchentlichen Information veröffentlicht. Dabei wird zwischen den Beschäftigten wie folgt unterschieden:

Beschäftigte bei den britischen Streitkräften (LEC) beinhalten direkt beschäftigte Arbeitskräfte (DEL), zivile Arbeitsgruppen (CWG) und Familienangehörige

(Depandants). Direkt beschäftigte Arbeitskräfte (DEL) und zivile Arbeitsgruppen unterliegen den Bestimmungen des TV AL II und dem Bundespersonalvertretungsgesetz, Familienangehörige der britischen Streitkräfte (Depandants) unterliegen den Vertragsrechten von Großbritannien und den im Ausland anwendbaren Aspekten der britischen Gesetzgebung.

Die Beklagte hat die Stelleninformationen für den Zeitraum vom 03.09.2010 bis zum 21.10.2011 zur Akte gereicht, die den Zusatz „DEL“ tragen und sich damit nicht ausschließlich an die Familienangehörigen richten. Wegen des Inhalts der Stellenausschreibungen wird auf Bl. 91 – 119 der Akte Bezug genommen.

Der Kläger hat ebenfalls Stellenausschreibungen zur Akte gereicht, die sich allerdings teilweise ausschließlich an die Dependants richten, was daran zu erkennen ist, dass sie den Zusatz „DEP“ tragen und ausschließlich in Englisch ausgeschrieben sind. Hinsichtlich des Inhalts der Unterlagen im Einzelnen wird auf Bl. 140 – 160 der Akte Bezug genommen.

Die Berechtigung, als Familienangehöriger (Dependant) beschäftigt zu werden, ist im NATO-Truppenstatut festgelegt.

Im Rahmen einer etwaig durchzuführenden Sozialauswahl hat der Kläger sich zunächst auf Frau T., Herrn M. und Herrn C. berufen. Der Kläger hat sodann unstreitig gestellt, dass es sich bei diesen Beschäftigten um Ersatzmitglieder der Hauptbetriebsvertretung handelt, die im maßgeblichen Zeitraum an Sitzungen der Betriebsvertretung teilgenommen haben und deshalb nicht in die Sozialauswahl einzubeziehen waren.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Kündigung sei unwirksam, weil die unstreitig nicht durchgeführte Sozialauswahl mit den Mitarbeitern der Dienststelle Mönchengladbach nicht entbehrlich gewesen sei. Die Betriebsstätte in Elmpt sei arbeitsrechtlich als ein Betrieb mit der Betriebsstätte in Mönchengladbach anzusehen, weil es in Elmpt keinen eigenen Entscheidungsträger gebe. Die

Abwicklung der Arbeitsverhältnisse finde ausschließlich in Mönchengladbach statt. Bei den Dienststellen Elmpt und Mönchengladbach handele es sich um eine besondere Konstellation, die bundesweit ansonsten so nicht auftrete. An keiner anderen Dienststelle sei der Dienststellenleiter für zwei Betriebsstätten zuständig. Selbst wenn eine eigene Betriebsvertretung gewählt sei, könne das eine selbständige Dienststelle nicht begründen. Der Personalaustausch habe nach Bedarf stattgefunden. Die Einsätze seien unterschiedlich lang und oft erfolgt. Zur Durchführung dieser Maßnahmen habe es weder eine Beteiligung der Betriebsvertretung gegeben noch seien Änderungsverträge für diese Einsatzzeiten vereinbart worden. Liege damit ein Betrieb vor, müsse eine soziale Auswahl durchgeführt werden. Diese würde dazu führen, dass er – der Kläger – gegenüber anderen Beschäftigten in der Dienststelle Mönchengladbach sozial schutzwürdiger sei. Zudem seien drei Stellen in Mönchengladbach ausgeschrieben worden, ohne dass eine Besetzung erfolgt sei. Das Zurückziehen dieser Stellen für die zukünftige Vormerkung von Mitgliedern der Betriebsvertretung ändere nichts daran, dass ein aktueller Beschäftigungsbedarf bestanden habe. Abgesehen davon sei die nähere Bestimmung der Dienststellen durch die Truppe nicht belegt. Ferner sei nicht ersichtlich, dass die Beklagte § 4 des SchutzTV beachtet habe, wonach ihm freie Stellen außerhalb von Elmpt, auch zu geänderten Arbeitsbedingungen, anzubieten seien. Solche Stellen seien nach seiner Kenntnis auch vorhanden. Er – der Kläger – sei dazu bereit, derartige Stellen anzunehmen. Die Beklagte habe hierzu nichts vorgetragen. Der Kläger hat darüber hinaus gerügt, die Anhörung der Betriebsvertretung sei nicht ordnungsgemäß erfolgt, weil das Anhörungsschreiben seinen Familienstand und seine Unterhaltsverpflichtungen nicht enthalten habe. Ebenso sei nicht ersichtlich, dass der normativ geltende Unterbringungsanspruch Gegenstand der Anhörung der Betriebsvertretung gewesen sei. Die Unwirksamkeit der Betriebsratsanhörung ergebe sich auch daraus, dass diese bereits im November vorgenommen worden, die Kündigung jedoch erst im Januar des Folgejahres erfolgt sei. Schließlich genüge die Bezugnahme auf ein vorhergehendes Schreiben vom 10.08.2010 nicht. Zudem hätte ihm eine Stelle als Wachmann angeboten werden müssen. Abzustellen sei insoweit auf die erste Kündigung vom 13.09.2010. Eine derartige Stelle sei bereits am 03.09.2010 vakant gewesen.

Im Zusammenhang mit der früheren Kündigungswelle sei einem anderen sozial schutzwürdigem Kollegen eine Stelle als Wachmann angeboten worden, die dieser auch angetreten habe. Noch im Mai 2011 sei eine Stelle in der Passkontrolle mit einem Herrn N. U. besetzt worden. Auch diese Stelle habe er – der Kläger – ausüben können. Ebenso sei am 01.12.2010 eine weitere Stelle als Wachmann unbefristet und eine weitere Stelle zum dritten Mal bis zum 14.05.2011 befristet besetzt worden. Abgesehen davon sei er mit einer Eingruppierung in die Vergütungsgruppe C4 vergleichbar. So sei die Mitarbeiterin T. mit der vergleichbaren Vergütung nach A3/6, die im Lager beschäftigt war, in die Ayrshire Barracks umgesetzt worden und werde dort nun mit einer Vergütung nach C 4 als Lagermitarbeiterin beschäftigt. Ferner gewähre der Tarifvertrag eine Einarbeitungszeit von sechs Monaten, so dass grundsätzlich viele andere Tätigkeiten denkbar gewesen seien. Der Kläger hat darüber hinaus gerügt, er werde, da die zweite Kündigung nicht mit einer Jahresfrist ausgesprochen worden sei, ohne sachlichen Grund schlechter gestellt als seine Arbeitskollegen. Schließlich sei zu berücksichtigen, dass den Mitgliedern der Betriebsvertretung sowie den Ersatzmitgliedern nicht gekündigt worden sei.

Der Kläger hat beantragt,

festzustellen, dass das zwischen ihm und der Rhine Area Labour Support Unit bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch die Kündigung vom 10.01.2011 zum 30.09.2011 sein Ende gefunden hat.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, eine Sozialauswahl habe nicht durchgeführt werden müssen, weil in der Dienststelle Niederkrüchten-Elmpt allen Kfz-Mechanikern eine Kündigung ausgesprochen worden sei. Bei der

Dienststelle Niederkrüchten-Elmpt handele es sich um eine eigene Dienststelle, der der Kläger zugewiesen gewesen sei. Freie Stellen, die dem Kläger hätten angeboten werden müssen, hätten nicht zur Verfügung gestanden. Die Darlegungs- und Beweislast für freie Stellen treffe den Kläger. Zudem gehöre zum Entscheidungsspielraum der Stationierungsstreitkräfte auch die Befugnis, die Zahl der Arbeitskräfte zu bestimmen, mit denen eine Arbeitsaufgabe in der Dienststelle zukünftig erledigt werden solle (BAG, Urteil vom 18.05.2006, 2 AZR 245/05). Bei Herrn U. habe es sich um einen Wachmann gehandelt, der in der Zeit vom 01.06. bis zum 30.11.2010 befristet beschäftigt gewesen sei. Diese Stelle sei nicht wieder besetzt worden. Die Anhörung der Betriebsvertretung sei ordnungsgemäß erfolgt. Die Kündigungsgründe seien der Betriebsvertretung aufgrund der vorhergehenden Informationen zum Programm Borona bekannt gewesen. Dies gelte auch für den konkreten Arbeitsplatz des Klägers. Zwar liege zwischen dem Eintritt der Zustimmungsfiktion ab dem 13.12.2010 und dem Ausspruch der Kündigung am 10.01.2011 ein Zeitraum von vier Wochen. Hierbei sei jedoch die Komplettschließung der Dienststellen in der Zeit vom 20.12.2010 bis zum 02.01.2011 zu berücksichtigen. Außerdem habe es Absprachen mit der Betriebsvertretung gegeben, Kündigungen nicht unmittelbar vor dem Weihnachtsfest auszusprechen. Für eine Kündigungsfrist von 12 Monaten sei ausdrücklich keine Garantie erteilt worden. Die bedingt durch die fehlerhafte außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslaufzeit kürzere achtmonatige Kündigungsfrist genüge den gesetzlichen Anforderungen. Die vom Kläger geäußerte Rechtsauffassung, dass es sich bei der Betriebsstätte in Elmpt arbeitsrechtlich um einen Betrieb mit der Betriebsstelle in Mönchengladbach handele, sei bereits vom Landesarbeitsgericht Düsseldorf in seiner Entscheidung vom 10.05.2011, 16 Sa 113/11, nicht geteilt worden. Den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts hat die Beklagte sich vollumfänglich angeschlossen. Gemäß Ziffer 1 des Unterzeichnungsprotokolls zu § 56 Abs. 9 des Zusatzabkommens zum NATO-Truppenstatut seien Dienststellen die einzelnen Verwaltungsstellen und Betriebe einer Truppe und eines zivilen Gefolges in der Bundesrepublik Deutschland nach näherer Bestimmung durch die betreffende Truppe. Eine solche Bestimmung sei durch die Truppe vorgenommen worden.

Die Dienststellenliste (Stand 01.06.2012) weise die Rhine Garrison Niederkrüchten-Elmpt auf S. 2 als eigenständige Dienststelle aus.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt, die Kündigung vom 10.01.2011 sei mangels Durchführung einer Sozialauswahl unter Einbeziehung der in Mönchengladbach verbliebenen Kraftfahrzeugmechaniker und mangels einer ordnungsgemäßen Anhörung des Betriebsrats unwirksam. Es hat die Auffassung vertreten, die Dienststellen in Mönchengladbach und in Niederkrüchten-Elmpt stellten einen einheitlichen Betrieb im kündigungsschutzrechtlichen Sinne dar. Die Eintragung in das Dienststellenverzeichnis habe auch unter Berücksichtigung von Ziffer 1 des Unterzeichnungsprotokolls zu Art. 56 Abs. 9 ZA-NTS für die Frage der Sozialauswahl keine durchschlagende Bedeutung. Diese Regelung räume den in Deutschland stationierten Truppen lediglich das Recht ein, die Dienststellen im Sinne des Bundespersonalvertretungsrechts näher zu bestimmen. Der Entscheidung sei ein Verstoß gegen die Grundsätze der Sozialauswahl zugrunde zu legen, weil die Beklagte keine Sozialauswahl durchgeführt habe. Zudem habe die darlegungsbelastete Beklagte nicht schlüssig vorgetragen, dass sie die örtliche Betriebsvertretung über die Gründe für die Kündigung des Klägers ausreichend unterrichtet habe. Aus ihrem Vortrag ergebe sich nicht, dass die örtliche Betriebsvertretung über die Schließung der Kraftfahrzeugwerkstatt in Niederkrüchten-Elmpt unterrichtet gewesen sei.

Gegen das ihr am 06.02.2012 zugestellte Urteil hat die Beklagte mit einem am 17.02.2011 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 06.05.2012 mit einem am 04.05.2012 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet.

Mit ihrer Berufung rügt die Beklagte unter Wiederholung ihres erstinstanzlichen Vorbringens, das Arbeitsgericht sei zu Unrecht davon ausgegangen, dass die Dienststellen Mönchengladbach und Niederkrüchten-Elmpt einen einheitlichen Betrieb im kündigungsschutzrechtlichen Sinne darstellten. Niederkrüchten-Elmpt sei genauso wie Mönchengladbach durch die Truppe als Dienststelle bestimmt worden. Auf die Einzelheiten der tatsächlichen Ausgestaltung der jeweiligen Dienststellen komme es nicht an, weil die Truppe aufgrund der spezialgesetzlichen Regelung die Dienststelle bestimme. Wenn sich die Dienststellen veränderten, erfolge, wie beispielsweise im Jahr 2011, eine entsprechende Mitteilung unter Beifügung der Dienststellenliste an das Bundesministerium für Finanzen. Würde die Auffassung des Arbeitsgerichts zutreffen, wäre die Regelung in Ziffer 1 des Unterzeichnungsprotokolls zu Art. 56 Abs. 9 des Zusatzabkommens zum NATO-Truppenstatut überflüssig, weil dann nicht mehr die Truppe der jeweiligen Stationierungstreitkräfte, sondern deutsche Gerichte darüber entscheiden würden, ob eine Dienststelle bzw. ein Betrieb im betriebsverfassungsrechtlichen oder kündigungsschutzrechtlichen Sinne vorliege oder nicht. Die Bestimmung der Dienststelle durch die Truppe stelle einen Akt hoheitlichen Handelns der Stationierungstreitkräfte dar. Der Hoheitsakt eines fremden Staates unterliege nicht der rechtlichen Prüfung und Würdigung durch das innerstaatliche Recht. Es komme also allein auf die Bestimmung durch die Truppe an. Richtig zu stellen sei, dass nicht ein wahlloser Austausch von Arbeitnehmern erfolge. Wechsele ein Arbeitnehmer von einer Dienststelle in die andere, so werde dies nach erfolgter Beteiligung der Betriebsvertretungen jeweils durch Nachträge im Arbeitsvertrag aufgenommen und damit der neue Beschäftigungsort arbeitsvertraglich geregelt. Die Sozialauswahl sei mithin auf die Dienststelle Niederkrüchten-Elmpt beschränkt gewesen. Fehlerhaft gehe das Arbeitsgericht des weiteren davon aus, dass sie – die Beklagte – ihrer Unterrichtungspflicht gemäß § 79 Abs. 4 BPersVG i.V.m. Art. 56 Abs. 9 des Zusatzabkommens zum NATO-Truppenstatut nicht richtig nachgekommen sei. In Vorbereitung der Kündigungen seien bereits im Vorfeld seit März 2010 mindestens 10 vorbereitende Unterrichtungstermine mit der Betriebsvertretung durchgeführt worden. Am 05.08.2010 sei dem Vorstand der Betriebsvertretung vorab eine Liste aller der in der Dienststelle Niederkrüchten-Elmpt zu kündigenden Arbeit-

nehmer übermittelt worden. Auf dieser Liste sei der Kläger unter der laufenden Nummer 25 aufgeführt. Die Liste sei ständig fortgeschrieben worden. Anlässlich des Gesprächs vom 05.08.2010 sei die Betriebsvertretung über die vorgesehene Schließung der Krafftfahrzeugwerkstatt in Niederkrüchten-Elmpt unterrichtet worden. In zwei weiteren Vorbesprechungen seien am 11.08.2010 die einzelnen Sozialdaten und der Terminplan für die Kündigungen nochmals erörtert worden. Freie Stellen hätten für den Kläger nicht zur Verfügung gestanden. Der Kläger könne sich nicht auf eine C4-Stelle berufen, weil seine Eingruppierung allenfalls einer Eingruppierung nach C3 entspreche. Einen Anspruch auf Höhergruppierung habe der Kläger nicht. Neue Wachleute seien in der Dienststelle Niederkrüchten-Elmpt nicht eingestellt worden. Die letzte Stelle eines Wachmanns sei am 15.05.2010 befristet bis zum 14.05.2012 besetzt worden. Im Übrigen erfülle der Kläger auch die Voraussetzungen für die Stelle eines Wachmannes nicht. Es sei ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass es jenseits von dreimonatigen Abordnungen Versetzungen zwischen den Dienststellen immer nur unter Änderung der arbeitsvertraglichen Vereinbarung hinsichtlich des Dienstortes gegeben habe. Solche kurzfristigen Abordnungen könnten keinesfalls den Dienststellenbegriff, der durch die Definition der britischen Streitkräfte erfolgt sei, aufheben.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Krefeld vom 11.01.2012, 3 Ca 204/11, abzuändern und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Er verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts unter Wiederholung seines erstinstanzlichen Vorbringens und trägt ergänzend vor, Art. 56 Abs. 9 stelle aus-

drücklich auf die gesetzlichen Regelungen bezüglich der Personalvertretung bzw. für die Betriebsvertretung ab. Hier gehe es mithin allein um die kollektiven Rechte. Der Betriebsbegriff obliege nicht der Bestimmung durch eine Arbeitgeberin, auch nicht durch die Streitkräfte. Eine anlässlich der ersten Kündigung vom 13.09.2010 durchgeführte Anhörung entbinde die Beklagte zudem nicht davon, eine knapp vier Monate später erfolgte Kündigung erneut einer ordnungsgemäßen Anhörung zu unterziehen. Die Beklagte könne nicht auf Schriftstücke Bezug nehmen, die nicht zwischen der Dienststelle und der Betriebsvertretung, sondern zwischen der Dienststelle und der Hauptbetriebsvertretung gewechselt worden seien. Abgesehen davon habe es sowohl in Mönchengladbach als auch in Elmpt noch Verlängerungen befristeter Arbeitsverhältnisse von Wachmännern gegeben. Gründe, wieso er – der Kläger – diese Tätigkeiten nicht hätte ausführen können, seien nicht ersichtlich. Die Zuordnung der Einheit TSFU zu Niederkrüchten-Elmpt sei – wie sich aus der von ihm vorgelegten Dienststellenliste mit Stand 1. Juli 2010 ergebe - lange vorbereitet gewesen und entspreche keiner neuen unternehmerischen Entscheidung. Die Beklagte versuche, den Kündigungsschutz durch die wechselnden und unterschiedlichen Zuordnungen ihrer Abteilungen zu umgehen. Die Beklagte gehe sogar so weit, dass sie in vielen Fällen Arbeitsverhältnisse dergestalt ändere, dass sie Beschäftigte erst versetze, deren Aufgaben dann neu eingestellten oder auch versetzten Angehörigen der Militärstreitkräfte übertrage und dann diese versetzten Arbeitsverhältnisse wegen Wegfall des Beschäftigungsfeldes auf der neuen Aufgabe kündige. Festzuhalten bleibe, dass seine – des Klägers - Arbeitsaufgabe fortgeführt und nunmehr sogar offiziell seinem Standort zugeordnet werde. Zahlreiche Mitarbeiter der Abteilung TSFU hätten vor der Zuordnung dieser Einheit zur Betriebsstätte Niederkrüchten/Elmpt Änderungsverträge für diese Betriebsstätte erhalten, um dann allen anderen Beschäftigten mit der Begründung kündigen zu können, die Betriebsstätte Mönchengladbach schließe. Damit sei ersichtlich, dass jeglicher Kündigungsschutz gezielt umgangen werde.

Die Beklagte erwidert dazu, Hintergrund der Zuordnung der Einheit TFSU sei, dass der Standort Mönchengladbach nunmehr - unstrittig - früher, nämlich zum

31.08.2013, und Niederkrüchten-Elmpt erst im Jahr 2015 geschlossen werden solle. Da jedoch die militärischen Einheiten, die auf die TSFU zurückgriffen, noch vor Ort seien, sei diese Abteilung der Dienststelle Niederkrüchten-Elmpt zugeordnet worden. Wenn Einheiten umgesetzt würden, weil militärische Notwendigkeiten bestünden, so ändere dies nichts daran, dass die Dienststellen Niederkrüchten-Elmpt und Mönchengladbach zwei eigenständige Dienststellen seien. Die Zuordnung einer Abteilung sei eine Organisationsentscheidung, die allein der Hoheitsgewalt der britischen Streitkräfte unterfalle. Eine abweichende Bestimmung sei auch nicht getroffen worden. Im Übrigen sei der Vortrag des Klägers unsubstantiiert.

Wegen des weiteren Berufungsvorbringens der Parteien wird auf ihre in zweiter Instanz gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsprotokolle Bezug genommen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

I.

Die statthafte (§ 64 Abs. 1 ArbGG), nach dem Wert des Beschwerdegegenstandes zulässige (§ 64 Abs. 2 ArbGG), form- und fristgerecht eingelegte und begründete Berufung (§§ 66 Abs. 1 Satz 1, 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. §§ 519, 520 Abs. 3 ZPO) ist zulässig.

II.

1.

Die Berufung ist auch begründet. Die streitgegenständliche Kündigung hat das Arbeitsverhältnis des Klägers zum 30.09.2011 rechtswirksam beendet. Die Entscheidung des Arbeitsgerichts war daher abzuändern.

Nach Art. 56 Abs. 8 des Zusatzabkommens zum NATO-Truppenstatut vom 3. August 1959 (ZA-NTS) unterliegen Streitigkeiten aus einem eingegangenen Arbeitsverhältnis zwischen dem der NATO zugehörigen Entsendestaat und der von ihm eingestellten zivilen Arbeitskraft der deutschen Gerichtsbarkeit. Klagen der zivilen Arbeitskräfte sind gegen die Bundesrepublik zu richten, die für den Entsendestaat in Prozessstandschaft auftritt (BAG, Urteil vom 10.05.2005, 9 AZR 230/04, zitiert nach juris).

Damit ist die Beklagte als gesetzliche Prozessstandschafterin der britischen Streitkräfte in der Bundesrepublik Deutschland passivlegitimiert.

2.

Die Kündigung ist nicht sozial ungerechtfertigt im Sinne von § 1 Abs. 2 KSchG, dessen allgemeine Anwendungsvoraussetzungen gegeben sind, denn es liegen dringende betriebliche Erfordernisse vor, die einer Weiterbeschäftigung des Klägers entgegenstehen. Nach Art. 56 Abs. 1a ZA-NTS gelten für die Beschäftigungsverhältnisse der zivilen Arbeitskräfte bei einer Truppe und dem zivilen Gefolge alle für die zivilen Arbeitnehmer der Bundeswehr maßgeblichen arbeitsrechtlichen Vorschriften, soweit nicht ausdrücklich in diesem Artikel und in dem auf diesen Artikel Bezug nehmenden Abschnitt des Unterzeichnungsprotokolls etwas anderes bestimmt ist. Das Kündigungsschutzgesetz findet daher

auch im Arbeitsverhältnis des Klägers mit den Stationierungsstreitkräften Anwendung (vgl. BAG, Urteil vom 18.05.2006, 2 AZR 245/05, zitiert nach juris).

Betriebliche Erfordernisse, die zur Kündigung führen, können sich aus inner- oder außerbetrieblichen Umständen ergeben. Dem Wegfall von Arbeitsplätzen aus derartigen Gründen geht eine vom Arbeitgeber getroffene unternehmerische Entscheidung voraus. Diese begründet ein dringendes betriebliches Erfordernis im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG, wenn sie sich konkret auf die Einsatzmöglichkeit des gekündigten Arbeitnehmers auswirkt (vgl. BAG, Urteil vom 18.10.2006, 2 AZR 676/05, zitiert nach juris). Derartige Unternehmerentscheidungen dürfen durch die Arbeitsgerichte allein darauf untersucht werden, ob sie offensichtlich unsachlich oder willkürlich sind (vgl. BAG, Urteil vom 16.12.2004, 2 AZR 249/05, zitiert nach juris). Insoweit geht es allein um die Verhinderung von Missbrauch. Offenbar unsachlich kann eine Unternehmerentscheidung sein, die unmittelbar oder mittelbar gegen Gesetze verstößt oder deren Umgehung dient (vgl. BAG, Urteil vom 23.04.2008, 2 AZR 1110/06, zitiert nach juris).

Ein dringendes betriebliches Erfordernis im Sinne von § 1 Abs. 2 S. 1 KSchG ist auf Grund der Entscheidung der Stationierungskräfte, die bisher in der Kfz-Werkstatt in Niederkrüchten-Elmpt erbrachten Aufgaben stillzulegen und allen Kfz-Mechanikern zu kündigen, gegeben.

Zwischen den Parteien ist unstreitig, dass aufgrund der Entscheidung der britischen Streitkräfte, die Kfz-Werkstatt in Niederkrüchten-Elmpt zum 30.09.2011 stillzulegen, ein Beschäftigungsbedarf für den Kläger in dieser Dienststelle als Kfz-Mechaniker entfallen ist. Unstreitig ist diese unternehmerische Entscheidung auch tatsächlich umgesetzt worden. Die Werkzeughalle in Niederkrüchten-Elmpt ist geschlossen und geräumt. Eine Arbeitsmöglichkeit für die Kfz-Mechaniker besteht dort nicht mehr.

Die zum Wegfall des Klägers führende unternehmerische Entscheidung der britischen Streitkräfte stellt sich auch nicht als unsachlich oder rechtsmissbräuchlich dar.

Unstreitig beruht die Schließung der Kfz-Werkstatt in Niederkrüchten-Elmpt auf dem sogenannten Programm „Borona“, das verschiedene Maßnahmen zum Abzug bzw. zur Verlegung von militärischen Einheiten beinhaltet. Sie ist damit Teil einer sukzessive durchzuführenden Maßnahme, die nicht als unsachlich qualifiziert werden kann. Entgegenstehende Anhaltspunkte hat der Kläger nicht vorgetragen.

Entgegen der Auffassung des Klägers kann auch keine Missbräuchlichkeit der unternehmerischen Entscheidung, die Kfz-Werkstatt in Niederkrüchten-Elmpt stillzulegen, festgestellt werden.

Wie bereits die 16. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf in ihrer Entscheidung vom 10.05.2011, 16 Sa 113/11, ausgeführt hat, erweist sich die unternehmerische Entscheidung zur Schließung der Kfz-Werkstatt nicht deswegen als rechtsmissbräuchlich, weil weder die im Bereich der Kfz-Werkstatt tätigen Mitarbeiter der Betriebsvertretung noch ein Teil der Kfz-Inspektoren eine Kündigung erhalten haben. Dieser Auffassung schließt die erkennende Kammer sich an. Den Mitgliedern der Betriebsvertretung kommt ein Sonderkündigungsschutz zu, der es ausschließt, ihnen zu kündigen, sofern, ggf. auch in einer anderen Abteilung, noch eine Beschäftigungsmöglichkeit besteht. Selbst wenn dies nicht der Fall sein sollte, durften die britischen Streitkräfte von einer Kündigung der Mitglieder der Betriebsvertretung zur Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit der Betriebsvertretung bis zur endgültigen Schließung der Betriebsstätte absehen. Darin liegt kein rechtsmissbräuchliches Verhalten.

In Übereinstimmung mit der 16. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf geht die erkennende Kammer des Weiteren davon aus, dass eine rechtsmissbräuchliche Unternehmerentscheidung auch nicht daraus hergeleitet werden

kann, dass die britischen Streitkräfte nicht gegenüber allen Kfz-Inspektoren eine Kündigung ausgesprochen haben. Nach dem unbestrittenen Vortrag der Beklagten fallen die den Kfz-Inspektoren obliegenden Aufgaben auch nach der Schließung der Werkstatt in Niederkrüchten-Elmpt noch an, da es zum einen weiterhin Fahrzeuge in der Betriebsstätte gibt, die gewartet werden müssen und es zum anderen zu den Aufgaben der Kfz-Inspektoren gehört, diese Fahrzeuge in die Werkstatt nach Mönchengladbach zu überführen und nach erfolgter Wartung/Reparatur wieder in den Fahrzeugpark einzugliedern. Darüber hinaus sind die Kfz-Inspektoren weiterhin für die TÜV-Abnahmen der britischen Privatfahrzeuge zuständig.

Entgegen der Auffassung des Klägers ergibt sich eine Rechtsmissbräuchlichkeit der Unternehmerentscheidung auch nicht daraus, dass die TSFU unstreitig seit dem 01.07.2012 dem Standort Niederkrüchten-Elmpt zugeordnet worden ist. Selbst wenn diese Maßnahme bereits zum Zeitpunkt des Ausspruchs der streitgegenständlichen Kündigung von den britischen Streitkräften beabsichtigt gewesen wäre – wie der Kläger unter Bezugnahme auf das von ihm zur Akte gereichte Dienststellenverzeichnis mit Stand Juli 2010 meint - ist zu berücksichtigen, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers aufgrund der streitgegenständlichen Kündigung mit Wirkung zum 30.09.2011 endete, mithin neun Monate vor Umsetzung der – nach Auffassung des Klägers bereits geplanten – Zuordnung der Abteilung TSFU zur Dienststelle Niederkrüchten-Elmpt. Es kann nach Auffassung der Berufungskammer nicht als Umgehung des Kündigungsschutzgesetzes angesehen werden, wenn die Neuordnung einer Abteilung, die erst neun Monate nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses realisiert werden soll, bei Ausspruch der Kündigung nicht berücksichtigt wird. Dies gilt insbesondere im Hinblick darauf, dass zum Zeitpunkt des Ausspruchs der streitgegenständlichen Kündigung – wie noch auszuführen sein wird – keine Sozialauswahl mit den Mitarbeitern der der Dienststelle Mönchengladbach zugeordneten Mitarbeitern durchzuführen war. Es sind keine Anhaltspunkte dafür ersichtlich, dass die britischen Streitkräfte die Schließung der Kfz-Werkstatt in Niederkrüchten-Elmpt und die Neuordnung der Einheit TSFU zur Dienststelle Nieder-

krüchten-Elmpt nur deshalb durchgeführt haben sollen, um – wie der Kläger offensichtlich meint – zunächst „altgedienten Mitarbeitern“ kündigen zu können. Im Rahmen der insoweit gegebenen abgestuften Darlegungs- und Beweislast hat die Beklagte dazu vorgetragen, die Neuordnung sei deshalb erfolgt, weil der Standort Mönchengladbach entgegen vorheriger Planung bereits zum 31.08.2013 geschlossen werden sollte, der Standort Niederkrüchten-Elmpt jedoch erst im Jahr 2015. Da die noch vor Ort befindlichen militärischen Einheiten jedoch auf die TSFU, die Mechaniker und Spezialverwalter für militärische Fahrzeuge und Panzer vorhält, zurückgreifen müssten, sei diese Abteilung der Dienststelle Niederkrüchten-Elmpt zugeordnet worden. Diesem nachvollziehbaren Vortrag ist der für eine Rechtsmissbräuchlichkeit darlegungs- und beweisbelastete Kläger nicht hinreichend entgegen getreten. Sein Vortrag beschränkt sich auf die nicht durch Tatsachen belegte Vermutung, die britischen Streitkräfte hätten eine Umgehung des Kündigungsschutzgesetzes beabsichtigt. Seine Behauptung, mit den Mitarbeitern der Einheit TSFU seien im Vorgriff zur Umgehung des Kündigungsschutzgesetzes Änderungsverträge abgeschlossen worden, ist in jeder Hinsicht unsubstantiiert.

Eine Missbräuchlichkeit der unternehmerischen Entscheidung kann danach nicht festgestellt werden.

Die Kündigung des Klägers hätte sich auch nicht durch anderweitige, weniger einschneidende Maßnahmen vermeiden lassen.

Nach § 1 Abs. 2 S. 2 Nr. 2b KSchG ist eine Kündigung auch dann sozial un gerechtfertigt, wenn in Betrieben und Verwaltungen des öffentlichen Rechts der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in derselben Dienststelle oder in einer anderen Dienststelle desselben Verwaltungszweigs an demselben Dienstort einschließlich seines Einzugsgebietes weiterbeschäftigt werden kann. Die Weiterbeschäftigung muss sowohl dem Arbeitnehmer als auch dem Arbeitgeber objektiv möglich und zumutbar sein. Das setzt zunächst voraus, dass ein freier vergleichbarer Arbeitsplatz oder ein freier Arbeitsplatz zu geänderten (schlechteren) Arbeitsbedingungen vorhanden ist und der Arbeitnehmer über

die hierfür erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse verfügt (vgl. z.B. BAG, Urteil vom 02.02.2006, 2 AZR 38/05, zitiert nach juris). Als „frei“ sind solche Arbeitsplätze anzusehen, die zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung, dem maßgeblichen Überprüfungszeitpunkt für die soziale Rechtfertigung der Kündigung, unbesetzt sind (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, vgl. z.B. BAG, Urteil vom 02.02.2006, a.a.O.). Sofern der Arbeitgeber bei Ausspruch der Kündigung mit hinreichender Sicherheit voraussehen kann, dass ein Arbeitsplatz bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zur Verfügung stehen wird, ist ein derartiger Arbeitsplatz ebenfalls als frei anzusehen (vgl. BAG, Urteil vom 15.12.1994, 2 AZR 320/94, zitiert nach juris).

Vorliegend ist zunächst zu berücksichtigen, dass entgegen der Auffassung des Klägers für die Beurteilung der Weiterbeschäftigungsmöglichkeit nicht auf den Zeitpunkt des Zugangs der ersten, rechtskräftig für unwirksam erklärten Kündigung vom 13.09.2010 abzustellen ist, sondern auf den Zeitpunkt des Zugangs der streitgegenständlichen Kündigung, das heißt auf den 10.01.2011. Dies ergibt sich denknotwendig aus der Rechtsunwirksamkeit der Kündigung vom 13.09.2010, denn infolge der Unwirksamkeit dieser Kündigung bestand das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien zu den bisherigen Bedingungen fort, das heißt, der Kläger hatte einen arbeitsvertraglichen Anspruch darauf, als Kfz-Mechaniker bei der RALSU weiterbeschäftigt zu werden. Wie bereits ausgeführt ist der maßgebliche Zeitpunkt für die Überprüfung der sozialen Rechtfertigung der Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung, das heißt vorliegend der Zeitpunkt des Zugangs der streitgegenständlichen Kündigung.

Nach § 1 Abs. 2 S. 4 KSchG trifft die Darlegungslast dafür, dass eine Kündigung zum Zeitpunkt ihres Zugangs wegen Wegfalls des bisherigen Arbeitsplatzes durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist, ohne dass eine andere Beschäftigung möglich oder zumutbare wäre, zunächst den Arbeitgeber. Der Umfang der Darlegungslast ist allerdings davon abhängig, wie sich der Beschäftigte auf die Begründung der Kündigung einlässt. Es obliegt dem Arbeitnehmer, darzulegen, wie er sich eine anderweitige Beschäftigung vorstellt, falls

sein bisheriger Arbeitsplatz tatsächlich weggefallen sein sollte. Erst dann hat der Arbeitgeber eingehend zu erläutern, aus welchen Gründen eine Umsetzung nicht möglich gewesen wäre (vgl. BAG, Urteil vom 21.09.2000, 2 AZR 385/99, zitiert nach juris).

Es kann im vorliegenden Verfahren dahinstehen, ob der in § 4 SchutzTV geregelte Unterbringungsanspruch auf die Darlegungs- und Beweislast des Arbeitgebers hinsichtlich des Nichtbestehens von Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten grundsätzlich Einfluss hat (verneinend: LAG Düsseldorf, Urteil vom 13.12.1994, 3 (17) Sa 1307/94; Urteil vom 10.05.2011, 16 Sa 113/11; bejahend: LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 12.12.1997, 10 Sa 613/97; modifizierend: LAG Hessen, Urteil vom 28.06.2004, 17 Sa 1257/03, sämtlich zitiert nach juris), denn die Beklagte hat ihrer Darlegungslast in jeder Hinsicht genügt. Nach dem dazu erfolgten Vortrag des Klägers war für ihn im Kündigungszeitpunkt keine geeignete Weiterbeschäftigungsmöglichkeit vorhanden.

Die Rechtswirksamkeit einer Kündigung beurteilt sich allerdings auch im Anwendungsbereich des § 4 SchutzTV nur nach den zum Zeitpunkt ihres Zugangs herrschenden Umständen. Eine ursprünglich rechtmäßige Kündigung wird nicht unwirksam, wenn sich erst nach ihrem Ausspruch ergibt, dass der Arbeitnehmer noch auf einem anderen Posten untergebracht werden kann. Es bestehen keine Anhaltspunkte, dass die Tarifvertragsparteien den Willen hatten, den gesetzlichen Kündigungsschutz auszuweiten. Versäumt der Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer einen später verfügbaren Arbeitsplatz anzubieten, muss der Arbeitnehmer dies mit einem Wiedereinstellungsanspruch verfolgen (vgl. LAG Hessen, Urteil vom 26.05.2009, 13 Sa 2111/08, zitiert nach juris).

Unter Berücksichtigung vorstehender Ausführungen war für den Kläger zum Zeitpunkt des Zugangs der streitgegenständlichen Kündigung keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit gegeben.

Die Beklagte hat sich auf eine fehlende Weiterbeschäftigungsmöglichkeit für den Kläger berufen und hat dazu lückenlos die wöchentlichen Stellenausschrei-

bungen mit dem Vermerk „DEL“ für den Zeitraum vom 03.09.2010 bis zum 21.10.2011 zur Akte gereicht. Sie hat vorgetragen, dass keine der dort ausgewiesenen Stellen für den Kläger in Frage gekommen wäre. Aus den Stellenausschreibungen ergibt sich, dass in der Zeit vom 27.01. bis 18.03.2011 keine Freistellen ausgeschrieben wurden. Gleiches gilt für den Zeitraum vom 08.04. bis zum 21.10.2011. Damit hat sie der ihr obliegenden Darlegungslast genügt. Es wäre nunmehr Aufgabe des Klägers gewesen, darzulegen, wie er sich eine Weiterbeschäftigung vorstellt.

Soweit der Kläger sich auf die drei von der RALSU zunächst ausgeschriebenen Stellen im Werkstattbereich der Ayshire Barracks in Mönchengladebach berufen hat, ist die Berufungskammer in Übereinstimmung mit der 16. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf der Auffassung, dass diese Stellen zum Zeitpunkt des Zugangs der streitgegenständlichen Kündigung nicht „frei“ waren, weil die britischen Streitkräfte sich bereits vor Ausspruch der Kündigung des Klägers dazu entschlossen hatten, die Stellen in näherer Zukunft nicht zu besetzen und die Ausschreibung zurückgezogen haben. Wie bereits die 16. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf insoweit ausgeführt hat, waren diese Stellen damit nicht mehr „frei“, denn sie waren aktuell nicht zu besetzen. Der Beklagten ist es auch unter Berücksichtigung des Rechtsgedankens des § 162 BGB nicht verwehrt, sich auf den Wegfall dieser Beschäftigungsmöglichkeiten zu berufen, denn der Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeiten ist nicht treuwidrig herbeigeführt worden. Der Fall einer treuwidrigen Nichtbesetzung der drei Stellen im Werkstattbereich ist vorliegend deshalb nicht gegeben, weil die britischen Streitkräfte nach Art. 56 Abs. 7a S. 1 Zusatzabkommen zum NATO-Truppenstatut dazu berechtigt sind, die Zahl und Art der benötigten Arbeitsplätze zu bestimmen. Ebenso wie die Stationierungstreitkräfte aufgrund ihrer Hoheitsgewalt allein darüber entscheiden, ob sie den Bedarf der Truppe an zivilen Arbeitskräften durch örtliche Arbeitskräfte oder durch Zivilpersonen, die bei der Truppe beschäftigt sind, decken wollen, obliegt es ihrer Organisationsentscheidung, darüber zu befinden, ob Arbeitsplätze mit Arbeitnehmern besetzt werden oder unbesetzt bleiben sollen (vgl. BAG, Urteil vom 24.06.2012, 2 AZR 163/11; Urteil vom 18.05.2006, 2 AZR 245/05, zitiert nach juris).

Soweit der Kläger sich darauf berufen hat, ihm habe die Stelle eines Wachmannes angeboten werden müssen, kann nicht festgestellt werden, dass eine solche zum Kündigungszeitpunkt frei war. Soweit der Kläger sich auf eine angeblich bis zum 14.05.2011 befristete Stelle eines Wachmannes berufen hat, wäre die Zuweisung einer derartigen Stelle nicht zielführend, da das Arbeitsverhältnis des Klägers erst zum 30.09.2011 endete. Sollte im Mai 2011 eine Stelle als Wachmann frei geworden sei, wie der Kläger behauptet, war diese jedenfalls nicht zum Zeitpunkt des Zugangs der streitgegenständlichen Kündigung frei. Der Kläger hat selbst nicht behauptet, dass bereits zum Zeitpunkt des Kündigungszugangs absehbar war, dass diese Stelle während der Kündigungsfrist frei wird. Aus den von der Beklagten vorgelegten Stellenausschreibungen ergibt sich für diesen Zeitraum, dass keine Freistellen vorhanden waren. Unter Berücksichtigung der abgestuften Darlegungs- und Beweislast hätte der Kläger nunmehr konkretisieren müssen, welche Stelle er meint, dass sie bereits zum Kündigungszeitpunkt ausgeschrieben war und dass sie auch nicht nur für Dependants zur Verfügung stand. Derartige Darlegungen wären ihm unschwer möglich gewesen, denn er verfügte über die entsprechenden Stellenausschreibungen. Gleiches gilt hinsichtlich der angeblich unbefristet ausgeschriebenen Stelle mit Wirkung ab dem 01.12.2010.

Weitere Beschäftigungsmöglichkeiten hat der Kläger nicht konkret benannt, obwohl die Beklagte sämtliche freien Stellen durch Vorlage der Stellenausschreibungen dargelegt hat. Soweit der Kläger vorgetragen hat, er könne auch Tätigkeiten der Vergütungsgruppe C4 ausführen, ist nicht ersichtlich, welche Tätigkeiten er meint, ganz abgesehen davon, dass die Beklagte vorgetragen hat, dass die Eingruppierung des Klägers allenfalls der Tätigkeitsgruppe C3 entspricht. Diesem Vortrag ist der Kläger nicht substantiiert entgegen getreten. Auf die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit hat der Kläger keinen Anspruch (vgl. BAG, Urteil vom 29.03.1990, 2 AZR 369/89, zitiert nach juris). Auf die Mitarbeiterin T. kann der Kläger sich insoweit nicht berufen, denn diese ist unstreitig Ersatzmitglied mit Sonderkündigungsschutz.

Die vom Kläger zur Akte gereichten Stellenausschreibungen führen zu keinem anderen Ergebnis, denn soweit sie von den von der Beklagten vorgelegten Stellenausschreibungen abweichen, handelt es sich dabei um Stellen, die ausschließlich für die Dependants ausgeschrieben waren, was an dem Zusatz „DEP“ zu erkennen ist. Auf die Zuweisung einer derartigen Stelle hat der Kläger keinen Anspruch, weil – wie bereits ausgeführt – die Streitkräfte aufgrund ihrer Hoheitsgewalt entscheiden können, mit welchen Personen sie ihren Arbeitsbedarf decken. Abgesehen davon hat der Kläger nicht konkretisiert, auf welchen der ausgeschriebenen Stellen er seiner Auffassung nach hätte weiterbeschäftigt werden können.

§ 4 Nr. 3a Schutz-TV steht diesem Ergebnis nicht entgegen. Danach ist zwar auf Wunsch des Arbeitnehmers ein gleichwertiger Arbeitsplatz an einem anderen Ort außerhalb des Einzugsbereichs anzubieten. Der Kläger hat jedoch selbst nicht behauptet, zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung einen solchen Wunsch geäußert zu haben. Ebenso wenig wie eine nach Ausspruch der Kündigung entstehende Beschäftigungsmöglichkeit die zuvor ausgesprochene Kündigung rechtsunwirksam macht, kann der nachträglich geäußerte Wunsch, außerhalb des Einzugsbereichs von 60 km beschäftigt zu werden, zur Rechtsunwirksamkeit der Kündigung führen. Abgesehen davon ist äußerst fraglich, ob § 4 Nr. 3a Schutz-TV überhaupt im Rahmen der Weiterbeschäftigungspflicht nach § 1 Abs. 2 S. 2 Nr. 2b KSchG zu berücksichtigen ist und den Einzugsbereich, auf den das Gesetz abstellt, erweitern kann (vgl. BAG, Urteil vom 22.09.2055, 2 AZR 544/04, zitiert nach juris).

Danach ist ein betriebsbedingter Grund gegeben, der den Ausspruch der streitgegenständlichen Kündigung rechtfertigt.

3.

Die Kündigung ist auch nicht wegen fehlerhafter sozialer Auswahl (§ 1 Abs. 3 KSchG) sozial ungerechtfertigt.

Da die britischen Streitkräfte unstreitig allen Kfz-Mechanikern der Werkstatt in Niederkrüchten-Elmpt, die nicht Mitglieder der Betriebsvertretung waren, gekündigt und die Werkstatt stillgelegt haben, war innerhalb dieser Betriebsstätte keine Sozialauswahl durchzuführen. Von denjenigen Arbeitnehmern, die den Bestandsschutz des § 1 KSchG genießen, werden für die Sozialauswahl nur diejenigen erfasst, die nach der betrieblichen Auswahl für eine Kündigung in Betracht kommen. Deshalb entfällt die Notwendigkeit einer sozialen Auswahl grundsätzlich, wenn allen vergleichbaren Arbeitnehmern eines Betriebes gekündigt werden soll. Eine Vergleichbarkeit mit den verbliebenen Kfz-Inspektoren hat der Kläger selbst nicht substantiiert behauptet. Die Mitglieder der Betriebsvertretung sind aufgrund ihres Sonderkündigungsschutzes nicht in die Sozialauswahl einzubeziehen.

Entgegen der Auffassung des Klägers war die Sozialauswahl nicht auf die Dienststelle Mönchengladbach auszudehnen.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts erstreckt sich die betriebliche Auswahl zum Zwecke der Durchführung der Sozialauswahl nur auf Arbeitnehmer des Betriebes und ist nicht auf andere Betriebe des Unternehmens auszudehnen. Dies gilt auch, wenn sich der Arbeitgeber ein betriebsübergreifendes Versetzungsrecht vorbehalten hat (vgl. BAG, Urteil vom 15.12.2005, 6 AZR 199/05, zitiert nach juris). Hierdurch ist der Arbeitgeber bei dringenden betrieblichen Erfordernissen lediglich verpflichtet, den Arbeitnehmer auf einem freien Arbeitsplatz in einem anderen Betrieb desselben Unternehmens weiterzubeschäftigen (vgl. ErfK, § 1 KSchG, Rn. 318).

Danach war die Sozialauswahl unter Berücksichtigung von Ziffer 1 des Unterzeichnungsprotokolls zu Artikel 56 Abs. 9 des Zusatzabkommens zum NATO-Truppenstatut nicht auf die Dienststelle Mönchengladbach auszudehnen.

In Übereinstimmung mit der 16. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf geht die Berufungskammer davon aus, dass die britischen Streitkräfte vor Ausspruch der Kündigung keine Sozialauswahl mit den in der Dienststelle Mönchengladbach beschäftigten Kfz-Mechanikern durchführen musste, weil im Bereich der Streitkräfte nicht entscheidend ist, ob es sich gemäß § 6 Abs. 2 S. 1 Halbs. 2 BPersVG bei der jeweiligen Dienststelle um eine organisatorische Einheit handelt, die mit einem selbständigen Aufgabenbereich und mit organisatorischer Selbständigkeit innerhalb der öffentlichen Verwaltung ausgestaltet ist, sondern entscheidend ist allein, ob eine bestimmte Betriebsstätte durch die Truppe zur Dienststelle bestimmt worden ist. Dies ergibt sich aus Ziffer 1 des Unterzeichnungsprotokolls zu Artikel 56 Abs. 9 des Zusatzabkommens zum NATO-Truppenstatut. Danach sind „Dienststellen im Sinne des Bundespersonalvertretungsgesetzes die einzelnen Verwaltungsstellen und Betriebe einer Truppe und eines zivilen Gefolges in der Bundesrepublik nach näherer Bestimmung durch die betreffende Truppe“. Dieses Bestimmungsrecht hinsichtlich der Dienststelle durch die Truppe stellt einen Akt hoheitlichen Handelns durch die Streitkräfte dar. Den Streitkräften obliegt damit nach dem NATO-Truppenstatut ein nicht von deutschen Gerichten zu überprüfendes Organisationsrecht. Liegt mithin eine Bestimmung der Stationierungsstreitkräfte vor, handelt es sich bei der betreffenden Betriebsstätte um eine Dienststelle, selbst wenn sie nicht über eine organisatorische Selbständigkeit verfügen sollte, da sie weder einen eigenen Dienststellenleiter noch eine eigene Personalverwaltung hat.

Eine derartige Dienststellenbestimmung haben die Streitkräfte vorgenommen. Sowohl die Betriebsstätte in Niederkrüchten-Elmpt als auch die Betriebsstätte in Mönchengladbach sind von den britischen Streitkräften zu eigenständigen Dienststellen bestimmt worden, was sich aus dem von der Beklagten vorgelegten offiziellen Dienststellenverzeichnis mit dem Stand 01.06.2010 ergibt. Gleich-

ches ergibt sich aus der vom Kläger zur Akte gereichten Dienststellenliste mit Stand 01.07.2010. Nach dem unwidersprochenen Vortrag der Beklagten werden die Dienststellenlisten an das Bundesministerium für Finanzen übersandt. Die Beklagte hat dazu ein Anschreiben des Headquarters United Kingdom Support Command, LEC Support Service, an das Bundesministerium für Finanzen vom 07.07.2010 vorgelegt, in dem dem Ministerium unter Beifügung der Liste mitgeteilt worden ist, dass die „Dienststellenliste der Britischen Streitkräfte in Deutschland“ ab dem 01.07.2010 in Kraft trete. Damit ist nach Auffassung der Berufungskammer der offizielle Charakter des Dienststellenverzeichnisses und die entsprechende Bestimmung durch die Streitkräfte belegt, denn nach dem ebenfalls unwidersprochenen Vortrag der Beklagten ist die LEC Support Service eine Abteilung der Obersten Dienstbehörde, die die Entscheidung über die Dienststellen trifft. Die Dienststellenänderung ist auch arbeitsvertraglich bezogen auf den Kläger durch den Berichtigungs- und Nachtragsbogen vom 27.08.2001 zum Arbeitsvertrag des Klägers nachvollzogen worden. Die Behauptung des Klägers, die Bestimmung der Dienststelle durch die Truppe sei nicht belegt, greift danach nicht durch.

Da es sich bei den Dienststellen Niederkrüchten-Elmpt und Mönchengladbach aufgrund der Bestimmung der Streitkräfte mithin um eigenständige Dienststellen handelt, war die Sozialauswahl nicht auf die in der Dienststelle Mönchengladbach beschäftigten Kfz-Mechaniker auszudehnen.

4.

Entgegen der Auffassung des Klägers ist die Betriebsvertretung ordnungsgemäß angehört worden.

Im Anwendungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes gilt hinsichtlich der ordnungsgemäßen Anhörung des Betriebsrats im Sinne des § 102 BetrVG eine abgestufte Darlegungslast (vgl. BAG, Urteil vom 23.06.2005, 2 AZR 193/04, zitiert nach juris). Hat der Arbeitnehmer vorgetragen, es bestehe ein Betriebsrat und deshalb sei nach § 102 BetrVG vor Ausspruch einer Kündigung dessen

Anhörung erforderlich, obliegt es dem Arbeitgeber, die ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrats darzulegen. Da die Betriebsratsanhörung nach § 102 BetrVG Wirksamkeitsvoraussetzung der Kündigung ist, trifft den Arbeitgeber insoweit grundsätzlich die Darlegungs- und Beweislast. Auf einen entsprechenden Prozessvortrag des Arbeitgebers hin darf sich der Arbeitnehmer aber nicht darauf beschränken, die ordnungsgemäße Betriebsratsanhörung weiter pauschal mit Nichtwissen zu bestreiten. Er hat sich vielmehr nach § 138 Abs. 1 und 2 ZPO vollständig über den vom Arbeitgeber vorgetragenen Sachverhalt zu erklären und im Einzelnen zu bezeichnen, ob er rügen will, der Betriebsrat sei entgegen der Behauptung des Arbeitgebers überhaupt nicht angehört worden, oder in welchen einzelnen Punkten er die tatsächlichen Erklärungen des Arbeitgebers über die Betriebsratsanhörung für falsch oder die dem Betriebsrat mitgeteilten Tatsachen für unvollständig hält. Diese Grundsätze gelten auch im Bereich des - durch das ZA-NTS modifizierten (vgl. Art. 56 Abs. 9 ZA-NTS sowie das Unterzeichnungsprotokoll hierzu) - Mitwirkungsverfahrens nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz (vgl. BAG, Urteil vom 18.05.2006, 2 AZR 245/05, zitiert nach juris).

Nach § 102 Abs. 1 S. 2 BetrVG hat der Arbeitgeber der Betriebsvertretung die Gründe der Kündigung mitzuteilen. Darüber hinaus sind grundsätzlich die Personalien des Mitarbeiters, die Art der Kündigung sowie die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit mitzuteilen.

Hinsichtlich der Anhörung der Betriebsvertretung hat die Beklagte den an die Betriebsvertretung gerichteten Anhörungsbogen vom 26.11.2010 zur Akte gereicht.

Der Anhörungsbogen enthält den Namen und das Geburtsdatum des Klägers, die Beschäftigung als Kfz-Mechaniker sowie die Art der Kündigung und das Datum, zu dem das Arbeitsverhältnis beendet werden soll. Zwar sind der Familienstand des Klägers und etwaige Unterhaltspflichten in dem Anhörungsbogen nicht enthalten. Entgegen der Auffassung des Klägers wird die Anhörung der

Betriebsvertretung dadurch jedoch nicht unwirksam, denn wenn der Arbeitgeber – vorliegend zudem zutreffend – eine Sozialauswahl für überflüssig hält, muss er die Betriebsvertretung nicht über Familienstand und Unterhaltungspflichten der zu kündigenden Arbeitnehmer unterrichten (vgl. BAG, Urteil vom 13.05.2004, 2 AZR 329/03, zitiert nach juris). Selbst bei einer objektiv erforderlichen Sozialauswahl – die vorliegend nicht gegeben ist – würde die fehlende Mitteilung dieser Sozialdaten die Wirksamkeit der Betriebsratsanhörung wegen des Grundsatzes der subjektiven Determination nicht beeinflussen (vgl. BAG, Urteil vom 27.09.2001, 2 AZR 236/00, zitiert nach juris).

Aus der in dem Parallelverfahren 7 Sa 1220/12 zur Akte gereichten Stellungnahme der Betriebsvertretung vom 07.09.2010 ergibt sich darüber hinaus, dass die Betriebsvertretung auch über den Kündigungsgrund hinreichend unterrichtet war. Das Programm BORONA ist der Betriebsvertretung bekannt, denn sie hat ausweislich des Schreibens selbst darauf hingewiesen, dass dieses Programm die Schließung der Standorte Mönchengladbach und Elmpt beinhaltet. Darüber hinaus hat die Betriebsvertretung ausgeführt, dass die Dienststelle RALSU-Elmpt das Mitwirkungsverfahren der ersten Phase der Schließung des Standortes Elmpt mit ihr – der Betriebsvertretung – seit dem 11. August 2010 erörtert und verhandelt habe. Wörtlich hat die Betriebsvertretung sodann ausgeführt:

„Da zukünftig keine Kfz-Mechaniker Stellen mehr innerhalb der Dienststelle RALSU-Elmpt (Javelin Barracks) zur Verfügung stehen, konnten wir die Maßnahme nur vorbehaltlich der Zusage durch das Integrationsamt/Fürsorgestelle zur Kenntnis nehmen“.

Da die Betriebsvertretung mithin offensichtlich über den Kündigungsgrund hinreichend informiert war, reichte die Angabe im Anhörungsbogen „Kündigung aufgrund der ersten Phase der Schließung der Rhine Garrison – TASS-No. 813/5 Elmpt“ aus, um die Betriebsvertretung vor Ausspruch der streitgegenständlichen Kündigung hinreichend zu informieren.

Die Rüge des Klägers, der Betriebsvertretung hätten die Besonderheiten des Unterbringungsanspruchs gemäß § 4 SchutzTV mitgeteilt werden müssen, greift ebenfalls nicht durch, da sich aus dem tariflichen Unterbringungsanspruch vorliegend keine Besonderheiten ergaben. Über die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung auf einem freien Arbeitsplatz brauchte die RALSU die Betriebsvertretung schon deshalb nicht zu unterrichten weil aus ihrer Sicht keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit bestand. Auch insoweit gilt der Grundsatz der subjektiven Determination.

Da der Betriebsvertretung mithin alle maßgeblichen Umstände des Kündigungsgrundes bekannt waren, ist die Anhörung der Betriebsvertretung ordnungsgemäß erfolgt.

6.

Da die Kündigung vom 10.01.2011 somit wirksam ist, hat das Arbeitsverhältnis des Klägers unter Einhaltung der tarifvertraglichen Kündigungsfrist von sechs Monaten mit Ablauf des 30.09.2011 sein Ende gefunden.

Entgegen der Auffassung des Klägers hatte die RALSU nicht eine zwölfmonatige Kündigungsfrist einzuhalten.

Eine entsprechende einzelvertragliche Zusage hat der Kläger selbst nicht behauptet. Ob eine derartige mündliche Zusage gegenüber der Betriebsvertretung – wie der Kläger sie behauptet – die zwischen den Parteien arbeitsvertraglich vereinbarten tarifvertraglichen Kündigungsfristen abändern könnte, ist bereits zweifelhaft, kann aber dahinstehen, denn von einer derartigen Zusage kann vorliegend nicht ausgegangen werden. Die DMR teilte der Hauptbetriebsvertretung mit Schreiben vom 04.08.2010 dazu mit:

„Was Ihre Bitte um Einhaltung einer 12-monatigen Kündigungsfrist für alle Betroffenen angeht, darf ich Ihnen versichern, dass wir, wann immer möglich, ver-

suchen werden, dies Frist zu halten. Eine Garantie hierfür kann ich jedoch nicht geben.“

Darin ist gerade keine Zusage in dem vom Kläger gewünschten Sinn zu sehen.

Soweit der Kläger eine Verletzung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes rügt, ist eine sachfremde Schlechterstellung des Klägers bereits deshalb zu verneinen, weil die RALSU sämtlichen Arbeitnehmern zum 30.09.2011 gekündigt hat. Wie bereits die 16. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf (a.a.O.) zutreffend festgestellt hat, begehrt der Kläger mit der Einhaltung der zwölfmonatigen Kündigungsfrist keine Gleichstellung mit den übrigen Betroffenen, sondern eine Besserstellung, da sein Arbeitsverhältnis auf Basis der Kündigung vom 10.01.2011 unter Einhaltung einer zwölfmonatigen Kündigungsfrist nicht, wie bei den übrigen Arbeitnehmern mit Ablauf des 30.09.2011, sondern erst zum 29.02.2012 sein Ende gefunden hätte.

Da die Kündigung mithin unter Berücksichtigung aller rechtlichen Aspekte wirksam ist, hat sie das Arbeitsverhältnis zum 30.09.2011 beendet. Auf die Berufung der Beklagten war das Urteil des Arbeitsgerichts somit abzuändern.

IV.

Als unterliegende Partei hat der Kläger die Kosten des Rechtsstreits zu tragen (§§ 64 Abs. 6 ArbGG, 525, 91 ZPO).

V.

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

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von dem Kläger

REVISION

eingelegt werden.

Für die Beklagte ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich 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.

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

Paßlick

Löcherer

Hassenpflug