

Aktenzeichen: 2 AZR 544/04
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 22. September 2005
- 2 AZR 544/04 -

I. Arbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 2. Juli 2003
- 9 Ca 12077/02 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 28. Juni 2004
- 17 Sa 1257/03 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Kündigung; Stationierungsstreitkräfte

Gesetze:

KSchG § 1, § 15 Abs. 5, § 23 Abs. 2; ZA-NTS Art. 56

Leitsätze:

keine



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



2 AZR 544/04
17 Sa 1257/03
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
22. September 2005

URTEIL

Anderl, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 22. September 2005 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Rost, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Bröhl und Schmitz-Scholemann sowie den ehrenamtlichen Richter Heise und die ehrenamtliche Richterin Pitsch für Recht erkannt:



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 28. Juni 2004 - 17 Sa 1257/03 - wird auf Kosten der Klägerin zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

- Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer ordentlichen betriebsbedingten Kündigung. 1
- Die 1955 geborene Klägerin ist verheiratet und gegenüber einem Kind unterhaltsverpflichtet. Sie ist seit 1977 bei den amerikanischen Stationierungsstreitkräften beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis finden kraft einzelvertraglicher Vereinbarung ua. der Tarifvertrag für die Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TVAL II) und der Tarifvertrag über Rationalisierungs-, Kündigungs- und Einkommensschutz vom 2. Juli 1997 (Schutz-TV) Anwendung. Nach einer Tätigkeit in der Registratur arbeitete die Klägerin seit 1. Dezember 1979 in der Druckerei der Dienststelle „D“ in F. Zuletzt war sie als Kopiererin tätig und erhielt eine Vergütung nach Lohngruppe G-6 (TVAL II, Anhang G) iHv. insgesamt 2.713,75 Euro brutto monatlich. 2
- Die Druckerei in F, in der 34 Arbeitnehmer beschäftigt waren, bildete zusammen mit einem Verteilungscenter und einer Verwaltungsabteilung die Beschäftigungsdienststelle D. Für diese war eine örtliche Betriebsvertretung gewählt. Die Klägerin war Vorsitzende dieser örtlichen Betriebsvertretung, Mitglied der Bezirksbetriebsvertretung und Ersatzmitglied der Hauptbetriebsvertretung. 3
- D ist Teil der „D Service (D S)“, einer Einrichtung der „De L A (DLA)“ mit Sitz in P, die dem US-amerikanischen Verteidigungsministerium unterstellt ist. DS ist Teil der Streitkräfte und wird als „A-F-E“ aus US-amerikanischen Haushaltsmitteln finanziert. D ließ durch die Druckerei in F Druck- und Vervielfältigungsaufträge für alle Teilstreitkräfte erbringen. 4
- In einem „Memorandum“ vom 29. August 2001 entschied der Direktor von DS, die Druckerei in F bis spätestens 30. März 2002 zu schließen. Gleichzeitig sollte in M eine Druckerei für Verschlussachen eingerichtet werden, um für die militärischen 5



Kunden Aufträge zu erledigen, die eine Geheimhaltungsstufe erfordern. Die Druckerei in F wurde mit Ablauf des 31. März 2002 tatsächlich geschlossen. Alle dort beschäftigten Arbeitnehmer einschließlich der Klägerin wurden ab 1. April 2002 freigestellt. Das Verteilungscenter wurde zum 30. September 2002 geschlossen. Die Verwaltung besteht nach wie vor in W. Dort sind eine Systemprogrammiererin sowie ein Sachbearbeiter und eine Sachbearbeiterin Vertragswesen bzw. Betriebsorganisation beschäftigt. Seit 1. April 2002 werden in M ausschließlich Druck- und Vervielfältigungsarbeiten ausgeführt, die als Verschlussachen qualifiziert sind. In der dortigen Druckerei dürfen nur amerikanische Staatsangehörige in den Diensten der US-Streitkräfte mit einer bestimmten Zugangsberechtigung arbeiten. Die früheren Aufgaben der Druckerei in F werden von D inzwischen über Werkverträge an Unternehmen außerhalb der Stationierungsstreitkräfte vergeben.

Bis Februar 2004 bestand in H eine Vervielfältigungseinrichtung, die ebenfalls zu D gehörte. Betriebsvertretungsrechtlich war sie aber nicht der örtlichen Betriebsvertretung zuzuordnen, deren Vorsitzende die Klägerin war.

Unter dem 7. August 2002 hörte der Dienststellenleiter der Beschäftigungsdienststelle D die örtliche Betriebsvertretung ua. zu der beabsichtigten Kündigung der Klägerin an. Die örtliche Betriebsvertretung, die Bezirksbetriebsvertretung und die Hauptbetriebsvertretung stimmten der Kündigung nicht zu. Am 26. November 2002 kündigten die Stationierungsstreitkräfte das Arbeitsverhältnis zum 30. Juni 2003. Gleichzeitig sprachen sie gegenüber 24 weiteren Mitarbeitern eine Kündigung zum 31. Mai bzw. 30. Juni 2003 aus. Eine Massenentlassungsanzeige erfolgte nicht.

Bereits am 9. November 2001 hatten die Stationierungsstreitkräfte auch die Klägerin gebeten, den „Erhebungsbogen von Daten zur Ermittlung der sozialen Schutzwürdigkeit im Kündigungsverfahren und zur Erfassung der Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten“ auszufüllen. Unter Nr. 19 (Angaben über Beschäftigung außerhalb des Einzugsbereichs) wurde darauf hingewiesen, es sei ein Dienstort oder Großraum zu wählen, an dem verfügbare freie Stellen außerhalb des Einzugsbereichs für Weiterbeschäftigungsangebote berücksichtigt werden sollten. Die Klägerin kreuzte als Einzelstandort F an. In dem weiteren Erfassungsformular „Zusätzliche Angaben für das vorrangige Vermittlungsprogramm für ortsansässige Arbeitnehmer (LN PPP)“ kreuzte die Klägerin unter Nr. 9 (Sprach- und sonstige Kenntnisse/Fertigkeiten) Englisch Stufe I und Deutsch Stufe III an. Unter dem 15. Mai 2002 wurde die Klägerin von den Stationierungsstreitkräften auf die Einstellung des Betriebs der Druckerei in R sowie den

6

7

8

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



daraus resultierenden Personalabbau hingewiesen. Gleichzeitig wurde ihr eine Kopie des von ihr bereits ausgefüllten Erhebungsbogens mit der Bitte gesandt, Änderungen oder Ergänzungen schriftlich mitzuteilen. Die Klägerin gab den Erhebungsbogen unverändert zurück. Mit Schreiben vom 29. Oktober 2002 wiesen die Stationierungsstreitkräfte die Klägerin erneut auf die Gefährdung ihres Arbeitsverhältnisses hin. Gleichzeitig wurden Zweifel der zuständigen Bezirksbetriebsvertretung mitgeteilt, ob die Qualifikationen der Klägerin insbesondere im Hinblick auf ihre Englischkenntnisse korrekt beurteilt seien. Der Klägerin wurde angeboten, sich am 5. November 2002 in F einem Eignungstest zu unterziehen, um ihre Englischkenntnisse richtig einzustufen. Die Klägerin reagierte auf dieses Angebot nicht.

Nach Zugang der Kündigung erklärte die Klägerin am 30. April 2003, sie sei bereit, auch einen Arbeitsplatz in M oder He anzunehmen. Zudem legte sie am 28. Mai 2004 einen Englischtest ab, der ihr Englischkenntnisse der Stufe II bescheinigt. Eine Bescheinigung der Volkshochschule F bestätigt die Teilnahme der Klägerin im Dezember 2003 an einem Kurs „Grundlagen WINDOWS, OFFICE, Internet“ über 40 Unterrichtsstunden. Die Klägerin verfügt über keine Fahrerlaubnis.

Der Klägerin wurden weder vor Ausspruch der Kündigung noch danach anderweitige Arbeitsplätze angeboten. Die Stelle eines Lagerverwalters/einer Lagerverwalterin in H-G, die zum Zeitpunkt des Kündigungszugangs frei war, wurde mit Änderungskündigung vom 24. März 2003 dem Mitarbeiter F übertragen. Dieser war ebenso wie die Klägerin in der Druckerei in F beschäftigt. Er ist am 26. August 1948 geboren, verheiratet und gegenüber einem Kind unterhaltspflichtig. Er ist schwerbehindert mit einem Grad der Behinderung von 80 und Ersatzmitglied der Betriebsvertretung. Er ist seit 1. September 1981 bei den amerikanischen Stationierungsstreitkräften beschäftigt.

Die Klägerin hat Kündigungsschutzklage erhoben und geltend gemacht, sie sei tariflich ordentlich unkündbar. Die Voraussetzungen der Ausnahmenvorschrift des § 8 Nr. 2a Schutz-TV lägen nicht vor. Die Dienststelle sei nicht aufgelöst worden. Vielmehr sei nur die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer reduziert und die Druckerei nach M verlegt worden. Deshalb verstoße die Kündigung auch gegen § 15 KSchG. Jedenfalls hätten die Stationierungsstreitkräfte ihr einen anderen Arbeitsplatz zuweisen müssen. Dabei hätten auch Dienststellen in dem Bereich in Betracht gezogen werden müssen, in dem die Arbeitnehmer die Bezirksbetriebsvertretung gewählt hätten. Zum Zeitpunkt des Kündigungsausspruchs seien sechs Arbeitsplätze ausgeschrieben gewesen, für die sie geeignet gewesen sei. Aus den Freistellenlisten des US-Personalbüros vom

9

10

11

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



20. Juni 2003 und 12. April 2003 ergäben sich 18 bzw. sechs weitere Stellen, die zu Gunsten anderer Arbeitnehmer, die von Kündigungsmaßnahmen bedroht gewesen seien, zu Unrecht zurückgehalten worden seien. Auch eine weitere freie Stelle als „Work Order Clerk“ (Angestellter Auftragsannahme) in K sowie eine freie Stelle als „Supply Clerk“ (Lagerverwalter) in He seien nicht angeboten worden. Den gestellten Anforderungen entspreche sie. Außerdem hätte ihr eine Einarbeitungszeit gewährt werden müssen. Die Lagerverwalterstelle in H-G hätte ihr und nicht Herrn F übertragen werden müssen. Die Betriebsvertretung sei nicht ordnungsgemäß beteiligt worden. Die Entscheidung über die Schließung der Druckerei sei nicht auf örtlicher Ebene getroffen worden, so dass die Bezirksbetriebsvertretung habe beteiligt werden müssen. Auch seien nicht alle im Einzugsbereich freien Stellen mitgeteilt worden. Außerdem hätte eine Massenentlassungsanzeige erfolgen müssen, weil die Druckerei wirtschaftlich betrieben worden sei.

Die Klägerin hat - soweit von Interesse - beantragt

12

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis mit den US-Streitkräften durch die ordentliche Kündigung vom 26. November 2002, zugegangen am selben Tage, nicht aufgelöst worden ist.

Zur Begründung ihres Klageabweisungsantrags hat sich die Beklagte darauf berufen, die Klägerin sei ordentlich kündbar nach § 8 Nr. 2c Schutz-TV gewesen. Ihr Aufgabenbereich sei ersatzlos weggefallen. Die ordentliche Kündigung sei auch nach § 15 Abs. 4 und 5 KSchG zulässig. Eine anderweitige Einsatzmöglichkeit habe nicht bestanden. Die von der Klägerin benannten Tätigkeiten könnten von ihr mangels hinreichender Sprach- und Computerkenntnisse sowie mangels Führerscheins nicht ausgeübt werden. Zur beabsichtigten Kündigung der Klägerin habe nur die örtliche Betriebsvertretung angehört werden müssen, da die Umsetzung der Schließungsentscheidung von der Beschäftigungsdienststelle D vollzogen worden sei. Einer Massenentlassungsanzeige habe es nicht bedurft, da die Druckerei nicht wirtschaftlichen Zwecken gedient habe.

13

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageantrag weiter.

14



Entscheidungsgründe

- Die Revision ist unbegründet. 15
- A. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die ordentliche Kündigung sei wegen des Fortfalls des Aufgabenbereichs der Klägerin gem. § 8 Nr. 2c Schutz-TV nicht ausgeschlossen. Die Voraussetzungen für eine ordentliche Kündigung nach § 15 Abs. 4 und 5 KSchG seien gegeben. Dabei sei auf den Zuständigkeitsbereich der Betriebsvertretung abzustellen. Die Dienststelle der Klägerin sei nur teilweise stillgelegt worden, weil die Verwaltungsabteilung in W fortbestehe. Eine Übernahme in diese Abteilung sei nicht möglich gewesen. Die Stationierungskräfte seien auch im Rahmen der Übernahmepflicht nach § 15 Abs. 5 Satz 1 KSchG nicht verpflichtet gewesen, für die Klägerin im Zuständigkeitsbereich der Bezirksbetriebsvertretung eine Stelle freizumachen. Die Kündigung sei nach § 1 Abs. 2 KSchG sozial gerechtfertigt. Für die Klägerin hätten keine geeigneten freien Beschäftigungsmöglichkeiten bestanden. Aus § 4 Schutz-TV ergebe sich keine Erweiterung des Kündigungsschutzes. Stellen außerhalb eines Radius von 30 km bzw. 60 km um den bisherigen Beschäftigungsort der Klägerin hätten der Klägerin schon deshalb nicht angeboten werden müssen, weil diese außerhalb des Einzugsbereichs gem. § 1 Abs. 2 Nr. 2b KSchG bzw. § 4 Nr. 4d Schutz-TV lägen. Die erst nach Zugang der Kündigung erklärte Bereitschaft der Klägerin, in He oder M zu arbeiten, begründe keine tarifliche Unterbringungspflicht nach § 4 Nr. 3a Schutz-TV. Die Lagerverwalterstelle in H-G habe die Beklagte Herrn F zuweisen dürfen. Die insoweit zu treffende Auswahlentscheidung sei nicht zu beanstanden. Im Übrigen habe die Klägerin ihrer Darlegungslast hinsichtlich ihrer Eignung für andere freie Arbeitsplätze nicht genügt. Sie könne sich nicht auf Englischkenntnisse der Stufe II berufen, da sie dies vor Ausspruch der Kündigung nicht getan habe. Die Betriebsvertretung sei ordnungsgemäß beteiligt worden. Einer Massenentlassungsanzeige habe es nicht bedurft, da die Druckerei in F nicht zur Verfolgung wirtschaftlicher Zwecke betrieben worden sei. 16
- B. Dem folgt der Senat im Ergebnis und in wesentlichen Teilen der Begründung. 17
- I. Zutreffend geht das Landesarbeitsgericht davon aus, dass die ordentliche Kündigung der Klägerin nicht tarifvertraglich ausgeschlossen war. 18



1. Die Klägerin erfüllte zwar mit einer Beschäftigungszeit von deutlich mehr als 15 Jahren und einem Lebensalter von über 40 Jahren bei Ausspruch der Kündigung die Voraussetzungen, unter denen nach § 8 Nr. 1 Schutz-TV das Arbeitsverhältnis grundsätzlich vom Arbeitgeber nicht mehr durch ordentliche Kündigung beendet werden kann. 19
2. Zutreffend geht jedoch das Landesarbeitsgericht davon aus, dass der Schutz der Klägerin gegen ordentliche Kündigungen auf Grund der Ausnahmegvorschrift des § 8 Nr. 2c Schutz-TV entfallen ist. Nach dieser Vorschrift erstreckt sich der Kündigungsschutz nach § 8 Nr. 1 Schutz-TV nicht auf Kündigungen wegen Fortfalls des Aufgabenbereichs des Arbeitnehmers aus anderen als den in a) und b) genannten Gründen (Auflösung bzw. Verlegung der Beschäftigungsdienststelle aus dem Geltungsbereich des Tarifvertrags). 20
- a) Der Aufgabenbereich der Klägerin ist entfallen, ohne dass deren Beschäftigungsdienststelle aufgelöst oder verlegt worden wäre. Nach den von der Klägerin nicht mit einer zulässigen Verfahrensrüge (§ 559 Abs. 2 ZPO) angegriffenen und deshalb den Senat bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist die Druckerei in F zum 31. März 2002 geschlossen worden. Der Aufgabenbereich der Klägerin, im Wesentlichen in dieser Druckerei Kopierarbeiten zu verrichten, ist damit weggefallen. Zumindest in F werden keinerlei Druck- und Kopierarbeiten mehr verrichtet. 21
- b) Es handelt sich auch, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend festgestellt hat, nicht um eine bloße Verlegung des Aufgabenbereichs der Klägerin. Soweit die Streitkräfte noch eine Druckerei in M betreiben, können die dort erledigten Druck- und Vielfältigungsarbeiten nicht zum Aufgabenbereich der Klägerin gezählt werden. Es handelt sich insoweit vielmehr um Verschlussachen, mit denen die Klägerin nach der maßgeblichen Organisationsentscheidung der Streitkräfte nicht betraut werden darf, zu deren Erledigung vielmehr nur amerikanische Staatsangehörige mit einer besonderen Zugangsberechtigung eingesetzt werden dürfen. Bei den nunmehr in M verrichteten Druckarbeiten handelt es sich damit um Tätigkeiten, die zum Aufgabenbereich der Klägerin schon deshalb nicht gehören können, weil die Klägerin das von den Streitkräften hierfür zulässigerweise aufgestellte Anforderungsprofil nicht erfüllt. 22
- II. Die Kündigung der Klägerin ist auch nicht nach § 15 Abs. 4 und 5 KSchG unwirksam. In der Dienststelle der Klägerin ist die Abteilung, in der die Klägerin beschäf- 23



tigt war, stillgelegt worden und eine Übernahme der Klägerin in eine andere Abteilung war nicht möglich.

1. Nach Art. 56 Abs. 1a ZA-NTS gelten für die Beschäftigungsverhältnisse der zivilen Arbeitskräfte bei einer Truppe und einem 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 ist daher auch im Arbeitsverhältnis der Klägerin mit den Stationierungsstreitkräften anzuwenden (*Senat 21. Mai 1970 - 2 AZR 294/69 - BAGE 22, 336; 9. Dezember 1971 - 2 AZR 118/71 - BAGE 24, 57; KR-Weigand 7. Aufl. Art. 56 NATO-ZusAbk Rn. 31*). Danach gilt auch § 15 Abs. 5 KSchG, wobei an Stelle des Begriffs „Betrieb“ der Begriff „Dienststelle“ tritt (*KR-Etzel 7. Aufl. § 15 KSchG Rn. 78a; Löwisch Spinner KSchG 9. Aufl. § 15 Rn. 77*). Aus dem Umstand, dass die Auflösung einer Dienststelle oder einer Abteilung einer Dienststelle der öffentlichen Verwaltung keine ausdrückliche Erwähnung finden, kann nicht gefolgert werden, dass § 15 Abs. 4 und 5 KSchG nur auf Funktionsträger aus dem Bereich der Betriebsverfassung anzuwenden wäre. Denn die Absätze 4 und 5 beziehen sich nach deren Wortlaut ohne Einschränkung auf die „in den Absätzen 1 - 3 genannten Personen“, somit auch auf die in § 15 Abs. 2 KSchG genannten Mitglieder einer Personalvertretung (*HaKo-Fiebig KSchG 2. Aufl. § 15 Rn. 96*). 24
2. Gemäß dem Unterzeichnungsprotokoll zu Art. 56 Abs. 9 des ZA-NTS 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. Unstreitig ist hier, dass die Druckerei in F zusammen mit dem Verteilungscenter und der Verwaltung in W die Beschäftigungsdienststelle D/USAPDCE bildete. Für diese Beschäftigungsdienststelle war eine Betriebsvertretung gewählt, deren Vorsitzende die Klägerin war. Bei dieser Beschäftigungsdienststelle handelt es sich somit um die Dienststelle iSd. § 15 Abs. 4 und 5 KSchG. 25
3. Nach den nicht mit Verfahrensrügen angegriffenen und damit für den Senat nach § 561 ZPO bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts gehörte zu der Beschäftigungsdienststelle D zwar auch eine Vervielfältigungseinrichtung in H, die bis Februar 2004 bestand. Die Arbeitnehmer dieser Einrichtung wählten jedoch eine ande- 26



re örtliche Betriebsvertretung als diejenige, deren Vorsitzende die Klägerin war. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht bei dem Begriff der Dienststelle auf die „betriebsvertretungsrechtliche Dienststelle“ abgestellt (vgl. BAG 25. September 1956 - 3 AZR 102/54 - BAGE 3, 155; 23. April 1998 - 2 AZR 489/97 - BAGE 88, 287, 291). Auch die Klägerin hat nicht geltend gemacht, die Wahl der beiden Betriebsvertretungen entspreche nicht dem Bundespersonalvertretungsrecht (vgl. hierzu Senat 3. Juni 2004 - 2 AZR 577/03 - AP BetrVG 1972 § 102 Nr. 141 = EzA KSchG § 1 Soziale Auswahl Nr. 55).

4. Die Druckerei der Dienststelle D stellt eine Abteilung iSd. § 15 Abs. 5 KSchG 27
dar. Eine Betriebsabteilung ist ein räumlich und organisatorisch abgegrenzter Teil eines Betriebes oder Betriebsteils, der eine personelle Einheit erfordert, dem eigene technische Betriebsmittel zur Verfügung stehen und der eigene Betriebszwecke verfolgt, die Teil des arbeitstechnischen Zwecks des Gesamtbetriebs sind oder in einem bloßen Hilfszweck für den arbeitstechnischen Zweck des Gesamtbetriebs bestehen können (Senat 5. März 1987 - 2 AZR 623/85 - BAGE 55, 117, 133 f.; KR-Etzel 7. Aufl. § 15 KSchG Rn. 121; Hassenpflug Kündigung von Betriebsratsmitgliedern wegen Stilllegung eines Betriebs oder einer Betriebsabteilung S. 201 und 209 ff.). Das Landesarbeitsgericht geht ohne revisiblen Rechtsfehler davon aus, bei den drei Einheiten „Verwaltung“, „Druckerei“ und „Verteilungscenter“ mit jeweils vollkommen unterschiedlichen Aufgabenstellungen handele es sich um Abteilungen iSv. § 15 Abs. 5 KSchG innerhalb der Dienststelle D. Die Revision erhebt insoweit auch keine Rügen.
5. Die Druckerei in F ist zum 31. März 2002 stillgelegt worden. Selbst wenn Teile 28
der Druckerei, etwa Maschinen, von F nach M verlegt worden wären, wäre dies unerheblich. Dem Landesarbeitsgericht ist darin zu folgen, dass eine Stilllegung auch dann vorliegt, wenn - wie hier - wegen einer nicht ganz unerheblichen räumlichen Verlegung die Betriebsgemeinschaft aufgelöst und eine im Wesentlichen neue Belegschaft aufgebaut wird (Senat 12. Februar 1987 - 2 AZR 247/86 - AP BGB § 613a Nr. 67 = EzA BGB § 613a Nr. 64; KR-Etzel 7. Aufl. § 15 KSchG Rn. 85). Abgesehen davon werden in M nur Verschlusssachen bearbeitet.
6. Nach § 15 Abs. 5 Satz 1 KSchG ist zwar ein Mitglied einer Betriebsvertretung, 29
das in einer „Betriebs“abteilung beschäftigt ist, die stillgelegt wird, in eine andere „Betriebs“abteilung zu übernehmen. Dies war aber nach der Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hier nicht möglich.



- a) Das Verteilungcenter war bereits zum 30. September 2002 geschlossen worden. Zum Zeitpunkt der Kündigung waren deshalb in der Dienststelle der Klägerin nur noch drei Arbeitnehmer in der Verwaltung in W beschäftigt, und zwar eine Systemprogrammiererin sowie ein Sachbearbeiter und eine Sachbearbeiterin Vertragswesen bzw. Betriebsorganisation. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, dass die Klägerin für diese Tätigkeiten nicht qualifiziert war. Dem ist die Klägerin nicht entgegengetreten. Auch im Übrigen ist nicht ersichtlich, dass die Klägerin auf Grund ihres beruflichen Werdegangs zu derartigen Tätigkeiten in der Lage gewesen wäre. Eine Übernahme in die Verwaltungsabteilung der Dienststelle schied deshalb aus. 30
- b) Soweit die Revision geltend macht, angesichts der Mitgliedschaft der Klägerin in der Stufenvertretung - der Bezirksbetriebsvertretung - beziehe sich die Übernahmeverpflichtung des Arbeitgebers über die Dienststelle hinaus auf alle zur Zuständigkeit der Bezirksbetriebsvertretung gehörenden Dienststellen, ist dem nicht zu folgen. § 15 Abs. 5 KSchG stellt eindeutig nur auf die Übernahme in andere Betriebsabteilungen, nicht jedoch dagegen auf die Weiterbeschäftigung in anderen Betrieben ab. Auch § 15 Abs. 4 KSchG spricht nur von dem Betrieb, der stillgelegt wird und in dem der Arbeitnehmer beschäftigt ist. Dies spricht dafür, dass stets schon bei einer Betriebsstilllegung bzw. einer Abteilungsstilllegung und fehlender Weiterbeschäftigungsmöglichkeit in einer anderen Betriebsabteilung desselben Betriebs die Kündigungsmöglichkeit gegenüber dem Betriebsratsmitglied nach § 15 KSchG eröffnet ist (*Senat 13. August 1992 - 2 AZR 22/92 - AP KSchG 1969 § 15 Nr. 32 = EzA KSchG § 15 nF Nr. 39*). Für den Bereich des öffentlichen Dienstes gilt daher, dass allein auf die Dienststelle abzustellen ist. Das gilt wegen Art. 56 Abs. 9 ZA-NTS auch im Bereich der Stationierungsstreitkräfte. Eine Übernahmeverpflichtung im Bereich der Zuständigkeit der Bezirksbetriebsvertretung besteht nach § 15 Abs. 5 KSchG deshalb nicht. Abgesehen davon würde es im Ergebnis auch nichts ändern, würde man der Prüfung des § 15 Abs. 5 KSchG auf Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten innerhalb des Einzugsbereichs der Bezirksbetriebsvertretung abstellen. Wie in der Revisionsverhandlung erneut klargestellt worden ist, handelt es sich bei den von der Klägerin zuletzt noch für sich reklamierten Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten nicht um solche innerhalb des Einzugsbereichs der Bezirksbetriebsvertretung. 31
- III. Die Kündigung ist auch nicht - hierin ist dem Landesarbeitsgericht ebenfalls zu folgen - nach § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2b KSchG unwirksam. 32



1. § 1 Abs. 2 Satz 1 und 2 KSchG ist neben § 15 Abs. 4 und 5 KSchG anwendbar. Für eine Anwendung des § 1 KSchG neben der Sondervorschrift des § 15 KSchG ist zwar nach überwiegender Meinung grundsätzlich kein Raum (*KR-Etzel 7. Aufl. § 15 KSchG Rn. 93; HaKo-Fiebig KSchG 2. Aufl. § 15 Rn. 8; Stahlhacke/Preis/Vossen Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis 9. Aufl. Rn. 1638; aA Hassenpflug Die Kündigung von Betriebsratsmitgliedern wegen Stilllegung eines Betriebs oder einer Betriebsabteilung S. 124*). Allerdings enthält § 1 KSchG insoweit einen gegenüber § 15 Abs. 4 und 5 KSchG weitergehenden Kündigungsschutz, als eine Kündigung auch dann sozial ungerechtfertigt ist, wenn der Arbeitnehmer in einem anderen Betrieb des Unternehmens bzw. einer anderen Dienststelle desselben Verwaltungszweigs weiterbeschäftigt werden kann. Vom Zweck des § 15 KSchG her sollen die dort aufgeführten Funktionsträger, wie die Absätze 1 - 3 belegen, einen verstärkten Schutz genießen, der lediglich nach § 15 Abs. 4 und 5 KSchG im Fall der Betriebsstilllegung bzw. Stilllegung einer Betriebsabteilung unter den dort genannten Voraussetzungen entfällt. Damit war jedenfalls nicht beabsichtigt, den Funktionsträgern einen schwächeren Schutz zu gewähren als den sonst von § 1 KSchG erfassten Arbeitnehmern. Deshalb ist die - betriebsbedingte - Kündigung wegen Stilllegung einer Betriebsabteilung auch dann sozial ungerechtfertigt, wenn eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb des Unternehmens besteht (*Senat 13. August 1992 - 2 AZR 22/92 - AP KSchG 1969 § 15 Nr. 32 = EzA KSchG § 15 nF Nr. 39; KR-Etzel 7. Aufl. § 15 KSchG Rn. 93; von Hoyningen-Huene/Linck KSchG 13. Aufl. § 15 Rn. 156, 156a; APS-Linck 2. Aufl. § 15 KSchG Rn. 171*). Es ist deshalb auch bei einem Funktionsträger nach § 15 Abs. 2 KSchG stets zu prüfen, ob eine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit iSd. § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2b KSchG gegeben ist.

33

2. Nach § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2b 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 Verwaltungszweigs an demselben Dienort einschließlich seines Einzugsgebietes weiterbeschäftigt werden kann.

34

a) Die Weiterbeschäftigungspflicht ist damit auf denselben Dienort einschließlich seines Einzugsgebiets räumlich beschränkt. Für den Begriff des Einzugsgebiets gelten nach § 75 Abs. 1 Nr. 3 BPersVG die im Umzugskostenrecht maßgeblichen Grundsätze. Einzugsgebiet ist danach das Gebiet, das auf einer üblicherweise befahrenen Strecke nicht mehr als 30 km vom Dienort entfernt ist, § 3 Abs. 1 Nr. 1c BUKG

35



(vgl. KR-Etzel 7. Aufl. § 1 KSchG Rn. 145 und 717; APS-Kiel 2. Aufl. § 1 Rn. 598; Lorenzen-Rehak BPersVG Stand Juli 2005 § 75 Rn. 58; LAG Köln 23. Februar 1996 - 11 (13) Sa 888/95 - LAGE KSchG § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 36; zu § 75 Abs. 1 Nr. 3 BPersVG iVm. § 3 Abs. 1 Nr. 1 BUKG: BAG 6. August 2002 - 1 ABR 47/01 - AP BPersVG § 75 Nr. 80 = EzA BPersVG § 75 Nr. 2).

b) Nach § 4 Nr. 4d Schutz-TV umfasst dagegen der Einzugsbereich alle Gemeinden in einem Radius von 60 km von der Gemeinde des bisherigen ständigen Beschäftigungsorts, wobei die Entfernungen jeweils von Ortsmitte zu Ortsmitte gemessen werden. Nur wenn der Wohnort des Arbeitnehmers außerhalb dieses Radius liegt, wird der Einzugsbereich um den Wohnort des Arbeitnehmers gezogen. Da die Klägerin sowohl in F gewohnt als auch gearbeitet hat, bleibt es bei einem Radius von 60 km um den bisherigen Arbeitsplatz der Klägerin. Somit mussten die Stationierungsstreitkräfte - selbst wenn man den Einzugsbereich des tariflichen Unterbringungsanspruchs nach § 4 Schutz-TV auf die gesetzliche Weiterbeschäftigungspflicht nach § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2b KSchG übertragen würde - jedenfalls keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten prüfen, die zum Zeitpunkt der Kündigung über diesen tariflich erweiterten Einzugsbereich hinaus bestanden (vgl. hierzu BAG 15. Februar 1989 - 7 AZR 210/88 -).

c) § 4 Nr. 3a Schutz-TV steht dem nicht entgegen. Danach ist zwar auf Wunsch des Arbeitnehmers ein gleichwertiger Arbeitsplatz an einem anderen Ort außerhalb des Einzugsbereichs anzubieten. Das Landesarbeitsgericht stellt aber zutreffend darauf ab, dass zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung ein solcher Wunsch von der Klägerin nicht einmal geäußert war. Die Klägerin hat unstreitig erstmals nach Erhalt der Kündigung am 30. April 2003 erklärt, sie sei auch bereit, einen Arbeitsplatz in M oder He anzunehmen. Ebenso wenig wie eine nach Ausspruch der Kündigung entstehende Beschäftigungsmöglichkeit die zuvor ausgesprochene Kündigung rechtsunwirksam macht (BAG 13. Mai 2004 - 8 AZR 198/03 - BAGE 110, 336 mwN), kann der nachträglich geäußerte Wunsch, außerhalb des Einzugsbereichs von 60 km beschäftigt zu werden, zur Rechtsunwirksamkeit der Kündigung führen (im Ergebnis so auch BAG 15. Februar 1989 - 7 AZR 210/88 - zum Anhang O zum TV AL II). Abgesehen davon ist äußerst fraglich, ob § 4 Nr. 3a Schutz-TV überhaupt im Rahmen der Weiterbeschäftigungspflicht nach § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2b KSchG zu berücksichtigen ist und den Einzugsbereich, auf den das Gesetz abstellt, erweitern kann.

36

37



3. Nach diesen Grundsätzen ergab sich für die Streitkräfte aus § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2b KSchG nicht die Verpflichtung, die Klägerin auf einem anderen Arbeitsplatz weiterzubeschäftigen. Es kann dahinstehen, ob - was ebenfalls fraglich scheint - die tarifliche Erweiterung des Einzugsbereichs auf einen Radius von 60 km in § 4 Nr. 4d Schutz-TV eine Erweiterung des zwingenden Kündigungsschutzes nach dem KSchG darstellt und deshalb auch die Nichtberücksichtigung einer Weiterbeschäftigungsmöglichkeit in diesem erweiterten Einzugsbereich zur Unwirksamkeit der Kündigung führt (vgl. Senat 15. Dezember 1994 - 2 AZR 320/94 - BAGE 79, 66 ff.). Weder in dem Einzugsgebiet nach § 75 Abs. 1 Nr. 3 BPersVG noch in dem erweiterten Einzugsbereich nach § 4 Nr. 4d Schutz-TV war für die Klägerin nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts eine geeignete Weiterbeschäftigungsmöglichkeit vorhanden, die die Streitkräfte der Klägerin anstatt des Ausspruchs einer Beendigungskündigung hätten zuweisen müssen.

38

a) Sieht man zunächst von der Lagerverwalterstelle in H-G ab, die die Streitkräfte dem Mitarbeiter F zugewiesen haben, so hat sich die Klägerin im Verlauf des Verfahrens auf zahlreiche Beschäftigungsmöglichkeiten in den verschiedensten Dienststellen berufen. Hierzu hat die Beklagte für die Streitkräfte jeweils detailliert Stellung genommen und im Einzelnen dargelegt, weshalb diese Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten für die Klägerin nicht in Betracht kamen. Das Landesarbeitsgericht hat sich mit dem entsprechenden Vorbringen der Klägerin im Einzelnen auseinander gesetzt und ist zu dem Ergebnis gelangt, dass es sich bei der letztlich dem Mitarbeiter F zugewiesenen Stelle um die einzige geeignete Weiterbeschäftigungsmöglichkeit für die Klägerin handelte. Dies ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden und berücksichtigt in zulässiger Weise, dass sich die Klägerin in der mündlichen Verhandlung vom 28. Juni 2004 ausweislich des Protokolls auf entsprechende Nachfrage des Gerichts letztendlich nur noch auf diese Lagerverwalterstelle berufen hat. Zulässige Revisionsrügen sind insoweit nicht erhoben. Auch in der Revisionsverhandlung ist der Sachvortrag seitens der Klägerin auf die fragliche Stelle in H-G beschränkt geblieben. Betrachtet man die von der Klägerin in Anspruch genommenen anderen Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten, so ist es im Übrigen einleuchtend, dass die Streitkräfte jeweils davon ausgegangen sind, die Klägerin erfülle auf Grund der von ihr selbst im Vorfeld der Kündigung angegebenen Vorbildung und ihrer Fähigkeiten nicht das Anforderungsprofil für die jeweiligen Stellen.

39



- b) Hinsichtlich der Stelle H-G, die die Beklagte dem Mitarbeiter F zugewiesen hat, ist die von den Streitkräften zwischen beiden Arbeitnehmern getroffene Sozialauswahl, wovon das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeht, selbst dann nicht zu beanstanden, wenn man als Prüfungsmaßstab nicht lediglich § 315 BGB (vgl. jetzt auch § 106 GewO) heranzieht, sondern § 1 Abs. 3 KSchG insoweit analog anwendet. 40
- aa) Fallen in verschiedenen Betrieben eines Unternehmens - vergleichbare Grundsätze gelten im öffentlichen Dienst - Arbeitsplätze weg und ist die Weiterbeschäftigung nur einer entsprechend geringeren Anzahl von Arbeitnehmern auf einem oder mehreren freien Arbeitsplätzen in einem dieser Betriebe möglich, so hat der Arbeitgeber bei der Besetzung der freien Arbeitsplätze die sozialen Belange der betroffenen Arbeitnehmer zumindest nach § 315 BGB mitzuberoücksichtigen (*Senat 21. September 2000 - 2 AZR 385/99 - AP KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 111 = EzA KSchG § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 107*). Es sprechen sogar gewichtige Gründe dafür, die Auswahlentscheidung nicht lediglich an dem Maßstab billigen Ermessens (§ 315 BGB) zu beurteilen, sondern insoweit die Grundsätze der Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 KSchG entsprechend heranzuziehen (*vgl. zum Streitstand in der Literatur Schmidt Sozialauswahl bei Konkurrenz um anderweitige Beschäftigung S. 70 ff.; APS-Kiel 2. Aufl. § 1 KSchG Rn. 641 f.; KR-Etzel 7. Aufl. § 1 KSchG Rn. 546, 613*). 41
- bb) Selbst wenn man auf derartige Fälle § 1 Abs. 3 KSchG entsprechend anwendet, hält es sich im Beurteilungsspielraum der Tatsacheninstanz, wenn das Landesarbeitsgericht die Auswahlentscheidung der Streitkräfte zwischen der Klägerin und dem Mitarbeiter F als ausreichend angesehen hat. Der Arbeitnehmer F ist fast sieben Jahre älter als die Klägerin. Er weist allerdings eine um vier Jahre geringere Betriebszugehörigkeit auf. Hinsichtlich der Unterhaltungspflichten bestehen keine Unterschiede. Bei dem Arbeitnehmer F war jedoch entscheidend der bestehende Schwerbehindertenschutz mit einem Grad der Behinderung von 80 mit zu berücksichtigen. Selbst wenn man, ohne dass sich dies aus § 1 Abs. 3 KSchG unmittelbar ergibt, mit Rücksicht auf § 15 KSchG bei der Klägerin deren Sonderkündigungsschutz als Funktionsträgerin nach § 15 Abs. 2 KSchG berücksichtigt, würde dies nur dazu führen, dass bei der getroffenen Auswahlentscheidung Sonderkündigungsschutz gegen Sonderkündigungsschutz steht. Dabei ist nicht einmal berücksichtigt, dass der Arbeitnehmer F ebenfalls Ersatzmitglied der Betriebsvertretung war. Bei einer derartigen Vergleichbarkeit der Sozialdaten beider Arbeitnehmer ist es jedenfalls als ausreichende Auswahlentscheidung der 42



Streitkräfte und als gedeckt vom Beurteilungsspielraum der Tatsacheninstanz anzusehen, wenn die Streitkräfte offenbar gegenüber der erheblich längeren Betriebszugehörigkeit der Klägerin auf das höhere Lebensalter des Arbeitnehmers F abgestellt und diesen ausgewählt haben und das Landesarbeitsgericht diese Auswahlentscheidung als ausreichend angesehen hat. Das Vorbringen der Revision zu der im Prozess vorgelegten Liste mit den Sozialdaten einzelner Arbeitnehmer ist demgegenüber unbehelflich. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, gegen die eine zulässige und begründete Verfahrensrüge nicht erhoben ist, handelte es sich hierbei um eine zumindest im Kündigungszeitpunkt überholte Liste und die nach Bewertung der Schwerbehinderung durch die Betriebsparteien neu erstellte Rangfolge sprach im Gegenteil dafür, den Arbeitnehmer F auszuwählen.

cc) Es kann nach alledem dahinstehen, ob, was die Streitkräfte entschieden in Abrede stellen und was wegen des Fehlens eines Führerscheins der Klägerin problematisch scheint, die Klägerin für diese Stelle überhaupt geeignet war. 43

IV. Die örtliche Betriebsvertretung ist bei der Kündigung der Klägerin ordnungsgemäß beteiligt worden. 44

1. Nach Art. 56 Abs. 9 ZA-NTS iVm. § 70 Abs. 1 Soldatengesetz und § 47 Abs. 1 BPersVG bedarf die außerordentliche Kündigung von Mitgliedern der Betriebsvertretung der Zustimmung der Betriebsvertretung. Der Anwendungsbereich des § 47 Abs. 1 BPersVG beschränkt sich aber auf außerordentliche Kündigungen und erstreckt sich nicht auf ordentliche Kündigungen nach § 15 Abs. 4 und 5 KSchG. Beim Ausspruch einer ausnahmsweise zulässigen ordentlichen Kündigung ist § 47 Abs. 1 BPersVG auch nicht entsprechend anwendbar (*BAG 30. März 1994 - 7 ABR 46/93 - AP BPersVG § 47 Nr. 1 = EzA KSchG § 15 nF Nr. 41; ebenso zu § 103 BetrVG 20. Januar 1984 - 7 AZR 443/82 - BAGE 45, 26; KR-Weigand 7. Aufl. Art. 56 NATO-ZusAbk Rn. 44*). 45

Bei einer ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Amtsträgers nach § 15 Abs. 4, 5 KSchG ergibt sich das Mitwirkungsrecht der Betriebsvertretung aus Art. 56 Abs. 9 ZA-NTS iVm. § 70 Abs. 1 Soldatengesetz und § 79 BPersVG sowie die Zuständigkeitsverteilung aus Art. 56 Abs. 9 ZA-NTS iVm. § 70 Abs. 1 Soldatengesetz und § 82 BPersVG. 46



2. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, die Anhörung der örtlichen Betriebsvertretung mit Schreiben der Dienststellenleitung vom 7. August 2002 sei ordnungsgemäß erfolgt. Dies ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. 47
- a) Die Klägerin hat zu Unrecht die Auffassung vertreten, die örtliche Betriebsvertretung sei nicht vollständig unterrichtet worden, weil lediglich die im Bereich der US-Armee vorhandenen freien Stellen mitgeteilt worden seien, nicht aber alle freien Stellen im Einzugsbereich. Es reicht insoweit aus, dass der Betriebsvertretung als Anlage zur Anhörung eine Freistellenliste übergeben worden ist, die sämtliche freien Stellen der US-Armee, US-Airforce sowie von AAFES enthielt. Aus der Anhörung ergibt sich zudem, welche Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten die Stationierungsstreitkräfte in ihre Überlegungen einbezogen haben. 48
- b) Zutreffend wurde auch die örtliche Betriebsvertretung beteiligt. Nach § 82 Abs. 1 BPersVG ist in Angelegenheiten, in denen die Dienststelle nicht zur Entscheidung befugt ist, an Stelle des Personalrats - im vorliegenden Fall der örtlichen Betriebsvertretung - die bei der zuständigen Dienststelle gebildete Stufenvertretung zu beteiligen. Ob die örtliche Betriebsvertretung oder die Hauptbetriebsvertretung zu beteiligen ist, hängt damit davon ab, welche Dienststelle zur Entscheidung über die Kündigung befugt ist. 49
- Arbeitgeber der bei den Stationierungsstreitkräften beschäftigten Arbeitskräfte ist der jeweilige Entsendestaat. Er delegiert die Arbeitgeberfunktion in aller Regel auf den jeweiligen Dienststellenleiter (*BAG 9. Februar 1993 - 1 ABR 43/92 - AP ZA-NATO-Truppenstatut Art. 56 Nr. 17; 14. Dezember 1994 - 7 ABR 14/94 - AP BPersVG § 82 Nr. 1*). So verhält es sich auch hier. Die Entscheidung über die Schließung der Druckerei in F ist ausweislich des Memorandums des Direktors von DS vom 29. August 2001 in den USA getroffen worden. Die Beschäftigungsdienststelle D hat die in den USA getroffene Entscheidung übernommen und umgesetzt. Die Mittelbehörde, das Sig. Command, war damit nicht befasst. 50
- V. Die Kündigung der Stationierungsstreitkräfte ist auch nicht wegen Verstoßes gegen §§ 17 ff. KSchG unwirksam. 51
1. Nach § 23 Abs. 2 KSchG gelten die Vorschriften des 3. Abschnitts des Kündigungsschutzgesetzes für Betriebe und Verwaltungen des privaten Rechts sowie für Betriebe, die von einer öffentlichen Verwaltung geführt werden, soweit sie wirtschaftli- 52



che Zwecke verfolgen. Dies gilt auch für Arbeitsverhältnisse bei den Stationierungstreitkräften, Art. 56 Abs. 1 ZA-NTS (*Senat 21. Mai 1970 - 2 AZR 294/69 - BAGE 22, 336; KR-Weigand 7. Aufl. Art. 56 NATO-ZusAbk Rn. 36*). Hätte die von der Dienststelle D betriebene Druckerei wirtschaftliche Zwecke verfolgt, wären die Streitkräfte deshalb zur Erstattung einer Massenentlassungsanzeige verpflichtet gewesen.

2. Das Landesarbeitsgericht ist auf Grund der durchgeführten Beweisaufnahme zu dem Ergebnis gelangt, mit dem Betrieb der Druckerei seien keine wirtschaftlichen Zwecke iSd. § 23 Abs. 2 KSchG verfolgt worden. Die Beweiswürdigung des Berufungsgerichts ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. 53

a) Eine vom Berufungsgericht gem. § 286 Abs. 1 ZPO vorgenommene Würdigung des gesamten Inhalts der Verhandlung und des Ergebnisses einer Beweisaufnahme ist durch das Revisionsgericht nur beschränkt nachprüfbar. Dieses kann lediglich überprüfen, ob das Berufungsgericht die Voraussetzungen und die Grenzen des § 286 Abs. 1 ZPO gewahrt und eingehalten hat. Revisionsrechtlich von Bedeutung ist deshalb nur, ob das Berufungsgericht tatsächlich den gesamten Inhalt der Verhandlungen berücksichtigt und alle erhobenen Beweise gewürdigt hat, ob die Beweiswürdigung in sich widerspruchsfrei sowie frei von Verstößen gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze ist und ob sie rechtlich möglich ist (*Senat 7. November 2002 - 2 AZR 599/01 - AP KSchG 1969 § 1 Krankheit Nr. 40 = EzA KSchG § 1 Krankheit Nr. 50; 10. Februar 2005 - 2 AZR 189/04 - AP KSchG 1969 § 1 Nr. 79 = EzA KSchG § 1 Verdachtskündigung Nr. 3*). 54

b) Es lässt keinen Rechtsfehler erkennen, wenn das Landesarbeitsgericht in den kostendeckenden Arbeiten der Druckerei kein Verfolgen von wirtschaftlichen Zwecken gesehen hat. Im Gegensatz zu einer Wäscherei und chemischen Reinigung, die der Versorgung von Angehörigen der amerikanischen Stationierungstreitkräfte dient (*vgl. hierzu Senat 21. Mai 1970 - 2 AZR 294/69 - BAGE 22, 47*), nahm die Druckerei nicht wie ein Dienstleistungsbetrieb am - privaten - Wirtschaftsleben teil. Der Kundenkreis der Druckerei bezog sich allein auf die Streitkräfte. Selbst die Klägerin führt im Rahmen der Revision aus, die Druckerei sei dazu bestimmt gewesen, Einrichtungen und Dienststellen der US-Stationierungstreitkräfte mit Druckerzeugnissen zu versorgen. Maßgeblicher Zweck der Druckerei war damit die Versorgung der Streitkräfte im Rahmen des - letztendlich bargeldlosen - Buchungssystems MIPR (Military Interdepartmental Purchase Request). Der Ausgleich von Kosten, die durch die Druckaufträge der 55



Streitkräfte entstanden, erfolgte lediglich auf dem Papier. Bei der Druckerei handelt es sich damit um eine Einrichtung, die über einen rein internen Bereich hinaus nicht am Wirtschaftsleben teilnahm und erst recht nicht mit Gewinnerzielungsabsicht handelte.

3. Dahinstehen kann deshalb, ob es sich bei der e-Mail des Arbeitsamts F vom 27. Februar 2003, es bestehe keine Anzeigepflicht nach § 17 KSchG, um ein sogenanntes Negativattest handelt, das wie eine zum selben Zeitpunkt erteilte Zustimmung zur vorzeitigen Entlassung wirkt und auf das sich der Arbeitgeber verlassen darf (vgl. *Senat 21. Mai 1970 - 2 AZR 294/69 - BAGE 22, 334; KR-Weigand 7. Aufl. § 18 KSchG Rn. 29; APS-Moll 2. Aufl. § 17 KSchG Rn. 27; von Hoyningen-Huene/Linck KSchG 13. Aufl. § 18 Rn. 15*).

56

Rost

Bröhl

Schmitz-Scholemann

Heise

Pitsch



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)