

Bundesarbeitsgericht
Urt. v. 18.10.2006, Az.: 2 AZR 434/05

Kündigung eines Arbeitnehmers aufgrund einer tarifvertraglichen Vereinbarung einer geringeren Maschinenbesetzung; Darlegungslast und Beweislast für das Vorliegen eines von mehreren Unternehmen geführten gemeinsamen Betriebes; Wirksamkeit einer ordentlichen betriebsbedingten Kündigung; Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags; Kündigung aus innerbetrieblichen Gründen; Mitbestimmungspflichtigkeit einer Betriebsänderung für nachfolgende Ansprüche auf Nachteilsausgleich

Gericht: BAG

Entscheidungsform: Urteil

Datum: 18.10.2006

Referenz: JurionRS 2006, 32511

Aktenzeichen: 2 AZR 434/05

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

ArbG Magdeburg - 09.12.2004 - AZ: 6 Ca 2378/04

LAG Sachsen-Anhalt - 21.06.2005 - AZ: 11 (6) Sa 61/05

Rechtsgrundlagen:

§ 18 Abs. 2 BetrVG

§ 92a BetrVG

§ 102 Abs. 1 BetrVG

§ 1 Abs. 2 KSchG

§ 23 Abs. 1 S. 2 KSchG

Fundstellen:

AuA 2007, 633 (Volltext mit red. LS u. Anm.)

AuR 2007, 183 (amtl. Leitsatz)

AUR 2007, 183 (amtl. Leitsatz)

DB 2007, 810-812 (Volltext mit amtl. LS)

EzA-SD 7/2007, 9

NJW-Spezial 2007, 228 (Kurzinformation) "Unwirksamkeit einer Kündigung"

NZA 2007, 552-558 (Volltext mit red. LS)

PuR 2007, 21-22

schnellbrief 2007, 4

ZBVR online 2007, 19-20 (amtl. Leitsatz)

ZfA 2008, 151 (Kurzinformation)

BAG, 18.10.2006 - 2 AZR 434/05

Redaktioneller Leitsatz:

1. Eine Tarifnorm, die bei Absenkung einer tariflichen Mindestbesetzung pro Maschine vorsieht, dass den Betroffenen nicht aufgrund der Vereinbarung einer geringeren Maschinenbesetzung gekündigt werden darf, begründet keinen Kündigungsausschluss für den Fall, dass der Arbeitgeber später die Anzahl der eingesetzten Maschinen verringert.
2. § 92a BetrVG begründet Rechte und Pflichten im Verhältnis zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber. Diese Norm entfaltet aber keine unmittelbaren Rechtswirkungen für das Rechtsverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und dem einzelnen Arbeitnehmer. Kommt der Arbeitgeber seiner Beratungs- oder Begründungspflicht zu Vorschlägen des Betriebsrats zur Vermeidung von Kündigungen nicht ausreichend nach, so ergibt sich allein daraus noch keine Beschränkung seines Kündigungsrechts.
3. An die Darlegungslast des Arbeitnehmers zum Vorliegen eines Gemeinschaftsbetriebes sind keine strengen Anforderungen zu stellen. Der Arbeitnehmer genügt in der Regel seiner Darlegungslast, wenn er die äußeren Umstände schlüssig darlegt, die für die Annahme sprechen, dass sich mehrere Unternehmen rechtlich über die Führung eines gemeinsamen Betriebes geeinigt haben und entsprechend dieser Einigung arbeitstechnische Zwecke innerhalb einer organisatorischen Einheit unter einem einheitlichen Leitungsapparat fortgesetzt verfolgen. Für den Fall des tatsächlichen Bestehens eines gemeinsamen Betriebsrats besteht zudem regelmäßig eine gesteigerte Darlegungslast desjenigen, der sich auf das Fehlen eines Gemeinschaftsbetriebes beruft.

Tenor:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Sachsen-Anhalt vom 21. Juni 2005 - 11 (6) Sa 61/05- wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer ordentlichen betriebsbedingten Kündigung.
- 2 Der 1958 geborene, verheiratete und einem Kind zum Unterhalt verpflichtete Kläger ist seit 1993 als Drucker bei der Beklagten tätig. Nach dem Arbeitsvertrag finden auf das Arbeitsverhältnis die für die Druckindustrie einschlägigen Tarifverträge für gewerbliche Arbeitnehmer in ihrer jeweiligen Fassung Anwendung. Die Beklagte gehört zur konzernrechtlich verbundenen "M M". Zu dieser Gruppe zählt auch die M P B GmbH (MPB). Diese beschäftigt 17 Drucker, die alle erst 1999 eingestellt wurden und durchweg jünger als der Kläger sind. Die 14 Drucker der Beklagten und diejenigen der MPB sind in denselben Betriebsräumen und an denselben Druckmaschinen tätig; die Drucker der Beklagten drucken in der Nachtschicht die "V", die Drucker der MPB in Tagschicht den nicht täglich erscheinenden "G" sowie als Beilage zur "V" das "W". Zu den Konzernunternehmen gehört auch die M D GmbH (MDG), die ua. für die Beklagte und die MPB Personaldienstleistungen erbringt.
- 3 Unter dem 19. März 1997 schlossen die Beklagte und die IG Medien einen Firmentarifvertrag. Nach dessen § 2 iVm. der entsprechenden Anlage wurde die Geltung ua. des Manteltarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie nebst Anhängen in der jeweils gültigen Fassung vereinbart. In den Anhängen zum Manteltarifvertrag befinden sich Öffnungsklauseln zu den Besetzungsregelungen des Anhang C (Druck) für Tiefdruck und Rollenoffset. Diese ermöglichen bei den von der Beklagten eingesetzten Druckmaschinen eine Reduzierung der tariflichen Besetzung von 2 Rotationshelfern durch Betriebsvereinbarung auf lediglich einen Helfer. Nr. 3 Anhang enthält folgende Regelung:

"Soweit aufgrund dieser Öffnungsklausel eine geringere Maschinenbesetzung vereinbart wird, dürfen betroffene Beschäftigte nicht aus diesem Anlass betriebsbedingt gekündigt werden. Sie haben Anspruch auf gleichwertige Weiterbeschäftigung unter Einschluss gegebenenfalls notwendiger Qualifizierungsmaßnahmen."

- 4 Zum Firmentarifvertrag unterzeichneten die Beklagte und die IG Medien einen "Entwurf für einen Briefwechsel zum Anhang C (Druck) zum MTV Druckindustrie". Dieser lautet ua. wie folgt:

"Die IG Medien wird Betriebsvereinbarungen mit geringerer Maschinenbesetzung, als es der Tarifvertrag in der Fassung vom 06.02.97 zulässt, nicht beanstanden."

Dies gilt nur, wenn

1. *nach dem Tarifvertrag an den Rotationsmaschinen mindestens 2 oder mehr Rotationshelfer vorgesehen sind und die Maschine mit einem Rotationshelfer weniger als es die Besetzungsvorschrift verlangt, besetzt wird.*

2. *..."*

- 5 In einer Betriebsvereinbarung vom 20. April 1998 vereinbarten der Betriebsrat sowie die Beklagte im Anschluss an den Firmentarifvertrag ua. folgendes:

"2. Entsprechend dem Entwurf für einen Briefwechsel zum Anhang C (Druck) zum MTV Druckindustrie im Zusammenhang mit dem Firmentarifvertrag vom 19.03.1997 darf ein Rotationshelfer weniger als nach den tarifvertraglichen Besetzungsvorschriften eingesetzt werden, wenn der Tarifvertrag an den Rotationsmaschinen mindestens zwei oder mehr Rotationshelfer vorsieht."

3. *..."*

4. *Der sich unter den gegenwärtigen Produktionsverhältnissen aus den Ziffern 1 bis 3 ergebende Personalbedarf errechnet sich wie folgt:*

Es wird die Normalbesetzung (ohne Urlaubs- und Krankheitszeiten) ermittelt. Diese Zahl wird um 25% erhöht. Solange die Zahl der beschäftigten Mitarbeiter der Normalbesetzung zuzüglich einer 25%-igen Reserve entspricht, ist der Einwand der Unterbesetzung ausgeschlossen."

- 6 Dementsprechend setzt die Beklagte je fortlaufender Rotationsmaschine zwei Drucker und einen Helfer ein.

- 7 Die Beklagte sowie andere, zum Konzern der "M M" gehörende Unternehmen und der jeweils gewählte Betriebsrat führ(t)en zahlreiche Beschlussverfahren, die ihren Ausgangspunkt in unterschiedlichen Auffassungen zum Bestehen eines Gemeinschaftsbetriebs der Konzernunternehmen hatten. Mit Beschluss vom 18. August 2004 wies das Arbeitsgericht Magdeburg rechtskräftig einen Antrag ua. der Beklagten sowie der MPB zurück, mit dem diese die Nichtigkeit, jedenfalls Unwirksamkeit der Wahl eines gemeinsam gewählten Betriebsrats von insgesamt 13 Unternehmen geltend gemacht hatten. Zudem waren in den einzelnen Unternehmen - mit Ausnahme der Beklagten - Betriebsräte im vereinfachten Verfahren (§ 14a BetrVG) gewählt worden. Auch diese Wahlen wurden angefochten. Die MPB leitete unter dem 2. Juni 2005 ein Betriebsabgrenzungsverfahren nach § 18 Abs. 2 BetrVG vor dem Arbeitsgericht Magdeburg ein. Mit

Beschluss vom 16. November 2005 wies das Arbeitsgericht Magdeburg die Anträge zurück. Der Beschluss ist nicht rechtskräftig. Weitere Beschlussverfahren sind anhängig.

- 8 Zum 1. April 2004 stellte die Beklagte den Druck der "V" um. Statt bisher an vier Druckmaschinen wird nunmehr nur noch an drei Druckmaschinen gleichzeitig gedruckt - sog. Fortdruck -. Von den weiterhin vier vorhandenen Druckmaschinen ist jeweils eine rotierend außer Betrieb. Hiervon ausgehend ermittelte die Beklagte gemäß Nr. 4 der Betriebsvereinbarung einen Personalbedarf von nur noch 11 statt bisher 14 Druckern. Da sich ein Arbeitnehmer in Altersteilzeit befand, beabsichtigte sie den Ausspruch zweier Beendigungskündigungen. Der Betriebsrat schlug gem. § 92a BetrVG vor, mit sämtlichen Druckern stattdessen Teilzeitverträge abzuschließen. Diesen Vorschlag lehnte die Beklagte mit Schreiben vom 21. Juni 2004 ab, weil er nicht mit ihrem unternehmerischen Konzept in Einklang stehe.
- 9 Im Anschluss nahm die Beklagte eine Sozialauswahl anhand der im Sozialplan vom 5. Januar 1995 mit dem Betriebsrat vereinbarten Punktetabelle vor. Danach erreichte der Kläger die wenigsten Punkte.
- 10 Mit Schreiben vom 18. Juni 2004 hörte die Beklagte den Betriebsrat zur beabsichtigten Kündigung des Klägers an. Der Betriebsrat widersprach mit Schreiben vom 25. Juni 2004. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis darauf mit Schreiben vom 28. Juni 2004 zum 31. Oktober 2004.
- 11 Der Kläger hält die Kündigung für unwirksam. Er macht geltend, der Arbeitsplatz sei nicht entfallen, da wegen der weiterhin auf vier Maschinen bezogenen Vor- und Nachbereitungsarbeiten auch bei einem gleichzeitigen Lauf von nur drei Druckmaschinen der Einsatzbedarf unverändert sei. Es bestehe zudem ein tarifliches Kündigungsverbot, solange die Beklagte von der mit dem Betriebsrat vereinbarten Besetzungsregelung Gebrauch mache. Die Kündigung sei auch deshalb unwirksam, weil die Beklagte den Vorschlag des Betriebsrats nach § 92a BetrVG mit diesem nicht hinreichend beraten habe. Es hätten Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten bei der MPB bestanden. Die Beklagte bilde mit der MPB einen gemeinsamen Betrieb. Die wesentlichen Personalentscheidungen würden von der Geschäftsführung der Beklagten sowohl für die Beklagte als auch für die MPB getroffen. Zwar sei die Geschäftsführung nicht personenidentisch. Dem Geschäftsführer der MPB komme jedoch lediglich die Funktion eines Abteilungsleiters zu. Im Druckbereich erfolge auch ein Personalaustausch. Die M D GmbH (MDG) erledige für beide Unternehmen die Lohnabrechnung und die personellen Angelegenheiten. Das Bestehen eines gemeinsamen Betriebes sei auch in mehreren Beschlussverfahren anlässlich der Wahl eines gemeinsamen Betriebsrats sowie einzelner Betriebsräte festgestellt worden. Auch die Drucker der MPB hätten deshalb in die Sozialauswahl einbezogen werden müssen.
- 12 Der Kläger hat, soweit für das Revisionsverfahren von Interesse, beantragt

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 28. Juni 2004 nicht beendet worden ist.
- 13 Zur Begründung ihres Klageabweisungsantrages hat die Beklagte behauptet, durch den Einsatz von nur noch drei gleichzeitig eingesetzten Rotationsmaschinen sei das Arbeitsvolumen gemäß der anzuwendenden Besetzungsregelung von 14 auf 11 Arbeitsplätze zurückgegangen. Sie sei nicht verpflichtet gewesen, anstelle von zwei Beendigungskündigungen mit sämtlichen in ihrem Unternehmen tätigen Druckern Teilzeitverträge abzuschließen. Ihr unternehmerisches Konzept sei auf Vollzeitarbeitsplätze abgestimmt. Freie Arbeitsplätze habe es bei der MPB zum damaligen Zeitpunkt nicht gegeben. Im Übrigen bestehe zwischen ihr und der MPB kein Gemeinschaftsbetrieb. Die Arbeitnehmer der MPB seien deshalb nicht in die Sozialauswahl einzubeziehen gewesen. Es bestünden lediglich konzernrechtliche Verbindungen. Die Arbeitgeberbefugnisse seien bei den jeweiligen Geschäftsführern angesiedelt. Ein Personalaustausch finde zwischen den Unternehmen nicht statt. Die von der MDG für die Beklagte und die MPB vorgenommenen Tätigkeiten beschränkten sich auf die Vor- und Nachbereitung von Personalentscheidungen. Die Beschlussverfahren entfalteten keine präjudizielle Wirkung.

- 14 Das Arbeitsgericht hat dem Kündigungsschutzantrag stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat ihn abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Kündigungsschutzantrag weiter.

Entscheidungsgründe

- 15 Die Revision ist unbegründet.

16 **A.**

Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Arbeitsanfall sei auf Grund der unternehmerischen Entscheidung der Beklagten reduziert worden. Der Wegfall von Beschäftigungsmöglichkeiten werde durch die an der tariflichen Besetzungsregelung orientierte Verringerung von Arbeitskräften indiziert. Die verbleibenden Arbeitnehmer müssten auch nicht wegen der weiterhin an vier Druckmaschinen durchzuführenden Umrüst- und Wartungsarbeiten überobligationsmäßige Arbeitsleistungen erbringen. Das tarifliche Kündigungsverbot greife nicht ein. Freie Arbeitsplätze habe der Kläger nicht hinreichend vorgetragen. Die Sozialauswahl sei fehlerfrei durchgeführt worden. Ein gemeinsamer Betrieb im kündigungsrechtlichen Sinne liege nicht vor, so dass die Sozialauswahl nicht auf die Drucker der MPB habe erstreckt werden müssen. Das Vorliegen von rechtskräftigen Beschlüssen im Rahmen von betriebsverfassungsrechtlichen Streitigkeiten habe keine Auswirkungen auf das Kündigungsschutzgesetz. Der MDG komme nur die Funktion einer Servicestelle für Personalfragen zu. Sie entscheide dagegen nicht abschließend, wer eingestellt und entlassen werde. Die Behauptung, es finde ein Personalaustausch statt, habe der Kläger nicht substantiiert. Ebenso wenig sei die personalrechtliche Steuerung der Arbeitnehmer der MPB durch die Geschäftsführung der Beklagten konkret geschildert. Urlaubsplanungen und Krankheitsvertretungen würden nicht unternehmensübergreifend praktiziert. Hinsichtlich der bei der Beklagten tätigen Drucker habe sich der Kläger nicht auf Arbeitnehmer berufen, die sozial weniger schutzwürdig seien. Der Betriebsrat sei ordnungsgemäß angehört worden.

17 **B.**

Dem folgt der Senat im Ergebnis und auch in der Begründung.

18 **I.**

Die Kündigung ist nicht bereits wegen Verstoßes gegen ein tarifliches Kündigungsverbot unwirksam. Das in Nr. 3 Anhang zum MTV Druckindustrie geregelte Kündigungsverbot findet zwar auf Grund einzelvertraglicher Vereinbarung auf das Arbeitsverhältnis Anwendung. Es ist aber hier nicht einschlägig.

19 **1.**

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts folgt die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Auszugehen ist danach zunächst vom Tarifwortlaut. Der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien ist zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Von maßgeblicher Bedeutung sind ferner der tarifliche Gesamtzusammenhang sowie der Sinn und Zweck der Regelung. Ohne Bindung an eine Reihenfolge können die Gerichte für Arbeitssachen weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags oder auch die praktische Tarifübung heranziehen. Im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (vgl. etwa 26. April 2005 - 1 ABR 1/04 - BAGE 114, 272; 24. November 1999 - 4 AZR 479/98 - BAGE 93, 26 [BAG 24.11.1999 - 4 AZR 479/98]).

20 **2.**

Aus dem Wortlaut sowie dem Regelungszusammenhang der Nr. 3 Anhang wird deutlich, dass nur solche Kündigungen vom tariflichen Kündigungsverbot umfasst sein sollen, die unmittelbar auf Grund der Vereinbarung einer geringeren Maschinenbesetzung erfolgen. Eine Tarifnorm, die bei Absenkung der tariflichen Mindestbesetzung pro Maschine regelt, aus Anlass der Vereinbarung der geringeren Maschinenbesetzung dürfe betroffenen Beschäftigten nicht gekündigt werden, begründet keinen Kündigungsausschluss für den Fall, dass der Arbeitgeber später die Anzahl der eingesetzten Maschinen verringert.

21 a)

Nach Nr. 2 Anhang werden für den Tiefdruck, insbesondere aber für den Rollenoffset Öffnungsklauseln geschaffen, die ein Abweichen von der tariflichen Mindestbesetzung der Tarifverträge der Druckindustrie gestatten. Regelmäßige Folge der Vereinbarung einer Reduzierung der Maschinenbesetzung ist der Wegfall von Arbeitsplätzen. Diese Folge soll durch das Kündigungsverbot in Nr. 3 Anhang aufgefangen werden. Denn nach dem Wortlaut darf aus Anlass der Vereinbarung einer geringeren Maschinenbesetzung dem betroffenen Beschäftigten nicht gekündigt werden. Nachfolgende unternehmerische Entscheidungen, die nicht mit dieser Vereinbarung zusammenhängen, bleiben danach von dem Kündigungsverbot unberührt. Dieses Auslegungsergebnis wird durch den tariflichen Gesamtzusammenhang bestätigt: Das Kündigungsverbot wurde nicht im MTV Druckindustrie, z.B. unter § 14 Kündigung, eingefügt, sondern im Anhang, der nur diesen speziellen Komplex an innerbetrieblichen Organisationsentscheidungen erfasst, nicht jedoch jede unternehmerische Entscheidung, die Auswirkungen auf die bislang vorgehaltenen Arbeitsplätze hat. Die Tarifvertragsparteien haben darüber hinaus nicht nur ein Kündigungsverbot gegenüber den von der Minderbesetzung betroffenen Arbeitnehmern vereinbart, sondern gleichzeitig einen Anspruch auf gleichwertige Weiterbeschäftigung unter Einschluss gegebenenfalls notwendiger Qualifizierungsmaßnahmen. Sinn und Zweck der Regelung zielen deshalb auf die umfassende Milderung einer mit der tariflichen Öffnungsklausel erst geschaffenen Abbaumöglichkeit von Arbeitsplätzen, nicht aber auf ein umfassendes Verbot jeder späteren betriebsbedingten Kündigung.

22 Damit geht die Auffassung der Revision fehl, während der Dauer der Produktion mit verminderter Maschinenbesetzung bestehe das Kündigungsverbot für jeden denkbaren Wegfall des Beschäftigungsbedürfnisses fort. Ein derart weitgehendes Kündigungsverbot hätte ausdrücklich vereinbart werden müssen, da es letztendlich dem Ausschluss jedenfalls einer ordentlichen Kündigung aus betriebsbedingten Gründen gleichkommt (*vgl. hierzu Senat 12. Januar 2006 - 2 AZR 242/05 - AP BGB § 626 Krankheit Nr. 13 = EzA BGB 2002 § 626 Unkündbarkeit Nr. 9*).

23 b)

Im Übrigen ist auch nicht erkennbar, dass der Kläger überhaupt vom Schutzbereich des Kündigungsverbots umfasst wäre. Soweit die tarifliche Öffnungsklausel durch den Entwurf und die BV umgesetzt wurde, werden Abweichungen von den Mindestbesetzungsregelungen nur bei den Rotations *helfern* und Hilfskräften gestattet. Der Kläger ist jedoch Drucker (*vgl. zum Schutzbereich von Mindestbesetzungsregelungen Senat 17. Juni 1999 - 2 AZR 456/98 - BAGE 92, 79*).

24 II.

Auch aus § 92a BetrVG lässt sich die Unwirksamkeit der Kündigung nicht herleiten. Die Revision rügt zu Unrecht, die Beklagte hätte mit dem Betriebsrat über dessen Konzept, durch Arbeitszeitreduzierungen Beendigungskündigungen zu vermeiden, intensiver verhandeln müssen; da dies nicht geschehen sei, könne die Beklagte sich zumindest auf ein dringendes betriebliches Erfordernis zum Ausspruch von Beendigungskündigungen nicht mehr berufen.

25 1.

§ 92a BetrVG begründet Rechte und Pflichten im Verhältnis zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber. Dagegen entfaltet die Vorschrift keine unmittelbaren Rechtswirkungen für das Rechtsverhältnis

zwischen dem Arbeitgeber und dem einzelnen Arbeitnehmer. Eine Beschränkung des Kündigungsrechts ergibt sich deshalb nicht allein daraus, dass der Arbeitgeber z.B. seiner Beratungs- oder Begründungspflicht nicht ausreichend nachgekommen ist (*KR-Etzel 7. Aufl. § 1 KSchG Rn. 520; Heither AR-Blattei SD 530.14.3 Rn. 86; ErfK/Kania 6. Aufl. § 92 BetrVG Rn. 1; GK-BetrVG/Kraft/Raab 8. Aufl. § 92a Rn. 39; Schiefer ZfA 2002, 427, 432; Preis Arbeitsrecht 2001 S. 83, 90; ders. in WP BetrVG 3. Aufl. § 92a Rn. 8; Däubler/Kittner/Klebe-Däubler BetrVG 9. Aufl. § 92a Rn. 21; Löwisch BB 2001, 1790, 1794 [BAG 29.02.2000 - 1 ABR 4/99]; ders. NZA 2001 Sonderbeilage zu Heft 24 S. 40, 44; Rieble NZA Sonderheft 2001 S. 48, 51; Lunk/Studt ArbRB 2002, 240, 242; Bauer NZA 2001, 375, 379*).

26 Eine solche Rechtsfolge würde zu einem jedenfalls bedenklichen Eingriff in die unternehmerische Entscheidungsfreiheit führen. Denn ein in irgendeiner Form verbindlicher Vorschlag des Betriebsrats liefe darauf hinaus, dem Arbeitgeber eine bestimmte Anzahl von zu beschäftigenden Arbeitnehmern vorzugeben. Zur unternehmerischen Entscheidungsfreiheit gehört es aber, selbst bestimmen zu können, mit welcher Anzahl von Arbeitskräften der Arbeitgeber die verbleibende Arbeitsmenge nach Durchführung eines innerbetrieblichen Organisationsaktes durchführen lässt (*Senat 24. April 1997 - 2 AZR 352/96 - BAGE 85, 358; 7. Mai 1998 - 2 AZR 356/97 - BAGE 88, 363; 17. Juni 1999 - 2 AZR 522/98 - BAGE 92, 61; KR-Etzel 7. Aufl. § 1 KSchG Rn. 561; HaKo-Gallner KSchG 2. Aufl. § 1 Teil F Rn. 607*). Hierzu gehört es auch zu entscheiden, ob dem Arbeitsmangel durch Ausspruch einiger weniger Beendigungskündigungen oder einer größeren Zahl von Änderungskündigungen begegnet werden soll (*Senat 22. September 2005 - 2 AZR 495/04 -; 19. Mai 1993 - 2 AZR 584/92 - BAGE 73, 151 [BAG 19.05.1993 - 2 AZR 584/92]; KR-Etzel a.a.O. Rn. 530; von Hoyningen-Huene/Linck KSchG 13. Aufl. § 2 Rn. 71a*). Wenn sich die Beklagte bei der Berechnung der erforderlichen Arbeitskräfte an den Regelungen der Betriebsvereinbarung orientiert hat und dementsprechend zukünftig 11 vollzeittätige Arbeitnehmer beschäftigen will, kann der Betriebsrat nicht durch sein Alternativkonzept einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung in diese unternehmerische Entscheidung eingreifen. Unerheblich ist es daher, dass die Beklagte gegebenenfalls nicht zum Ausspruch von Änderungskündigungen gezwungen wäre, sondern auf Grund des Einverständnisses der betroffenen Drucker mit der Arbeitszeitreduzierung die Arbeitsverträge einvernehmlich ändern könnte.

27 2.

Das Verfahren nach § 92a BetrVG kann allenfalls im Einzelfall dazu führen, dass betriebsbezogen entwickelte Vorstellungen zu berücksichtigen sind, die für die Arbeitnehmer weniger belastend sind als betriebsbedingte Kündigungen, gleichwohl jedoch keine unzumutbare Alternative für den Arbeitgeber darstellen (*Heither AR-Blattei SD 530.14.3 Rn. 87; Däubler/Kittner/Klebe-Däubler BetrVG 9. Aufl. Rn. 23; Löwisch BB 2001, 1790, 1794*) [BAG 29.02.2000 - 1 ABR 4/99]. Diese indirekte Wirkung käme z.B. Vorschlägen zu, denen der Arbeitgeber zugestimmt hat. Eine solche Vereinbarung könnte dann gegebenenfalls eine Konkretisierung des kündigungsschutzrechtlichen ultima-ratio-Grundsatzes beinhalten und eine Selbstbindung des Arbeitgebers bewirken (*Preis Arbeitsrecht 2001 S. 83, 90*). Vorliegend ist die Beklagte jedoch gerade nicht auf den Vorschlag des Betriebsrats eingegangen, die Arbeitszeit aller Drucker zu verkürzen und hat dies mit nachvollziehbaren unternehmerischen Erwägungen begründet.

28 3.

Es kommt damit nicht mehr darauf an, dass nach dem vom Landesarbeitsgericht festgestellten Sachverhalt auch kein hinreichender Anhaltspunkt für die Wertung der Revision spricht, die Beklagte sei ihrer Pflicht, sich mit dem Vorschlag des Betriebsrats nach § 92a BetrVG zu befassen und ihre ablehnende Haltung entsprechend zu begründen, nicht ausreichend nachgekommen. Die vorgelegten Unterlagen sprechen im Gegenteil dafür, dass Verhandlungen stattgefunden haben, diese aber wegen unterschiedlicher Vorstellungen über die Regelungsziele und die Modalitäten einer zu treffenden Regelung gescheitert sind.

29 III.

Dem Landesarbeitsgericht ist auch darin zu folgen, dass der Kündigung dringende betriebliche Erfordernisse, die der Weiterbeschäftigung des Klägers im Betrieb entgegenstehen, zu Grunde liegen (§ 1 Abs. 2 KSchG).

30 1.

Die Entscheidung des Berufungsgerichts über die Sozialwidrigkeit einer Kündigung ist in der Revisionsinstanz nur beschränkt überprüfbar. Bei den Fragen des dringenden betrieblichen Erfordernisses (§ 1 Abs. 2 KSchG) und der ausreichenden Berücksichtigung sozialer Gesichtspunkte bei der Auswahl des Arbeitnehmers (§ 1 Abs. 3 KSchG) handelt es sich um die Anwendung unbestimmter Rechtsbegriffe. Diese kann vom Revisionsgericht nur darauf überprüft werden, ob das angefochtene Urteil die Rechtsbegriffe selbst verkannt hat, ob es bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm des § 1 KSchG Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt hat und ob es in sich widerspruchsfrei ist (*st. Rspr. z.B. BAG 12. April 2002 - 2 AZR 256/01 - AP KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 120 = EzA KSchG § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 118*). Diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab hält das angefochtene Urteil im Ergebnis stand.

31 2.

Dringende betriebliche Erfordernisse für eine Kündigung iSv. § 1 Abs. 2 KSchG können sich aus innerbetrieblichen oder außerbetrieblichen Gründen ergeben. Eine Kündigung ist aus innerbetrieblichen Gründen gerechtfertigt, wenn sich der Arbeitgeber zu einer organisatorischen Maßnahme entschließt, bei deren innerbetrieblicher Umsetzung das Bedürfnis für die Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer Arbeitnehmer entfällt (*vgl. ua. BAG 7. Dezember 1978 - 2 AZR 155/77 - BAGE 31, 157; 29. März 1990 - 2 AZR 369/89 - BAGE 65, 61 [BAG 29.03.1990 - 2 AZR 369/89]; 24. Juni 2004 - 2 AZR 326/03 - AP KSchG 1969 § 1 Nr. 76 = EzA KSchG § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 132; 2. Juni 2005 - 2 AZR 480/04 - AP KSchG 1969 § 1 Soziale Auswahl Nr. 75 = EzA KSchG § 1 Soziale Auswahl Nr. 63; 7. Juli 2005 - 2 AZR 399/04 - AP KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 138 = EzA KSchG § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 138*). Von den Arbeitsgerichten voll nachzuprüfen ist, ob eine derartige unternehmerische Entscheidung tatsächlich vorliegt und durch ihre Umsetzung das Beschäftigungsbedürfnis für einzelne Arbeitnehmer entfallen ist. Dagegen ist die unternehmerische Entscheidung nicht auf ihre sachliche Rechtfertigung oder ihre Zweckmäßigkeit zu überprüfen, sondern nur darauf, ob sie offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkürlich ist (*Senat 17. Juni 1999 - 2 AZR 522/98 - BAGE 92, 61; zuletzt 22. September 2005 - 2 AZR 117/05 -*).

32 a)

Es ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, wenn das Landesarbeitsgericht unter Anwendung dieser Maßstäbe angenommen hat, im Kündigungszeitpunkt habe eine unternehmerische Entscheidung vorgelegen, auf Grund derer der Arbeitsplatz des Klägers entfallen sei. Die Beklagte hat nach den nicht mit Verfahrensrügen angegriffenen und deshalb für den Senat verbindlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts (§ 559 Abs. 2 ZPO) beginnend mit dem 1. April 2004 den Fortdruck auf drei Rotationsdruckmaschinen beschränkt. Damit war bereits vor Zugang der Kündigung die unternehmerische Entscheidung zur Reorganisation des Druckbetriebs abgeschlossen. Die Reduzierung des Fortdrucks auf drei Rotationsdruckmaschinen war Ursache für den Wegfall des Beschäftigungsbedürfnisses, das bei Fortdruck an vier Maschinen entstand.

33 b)

Dem Landesarbeitsgericht ist auch darin zu folgen, dass trotz der nicht nur an drei, sondern weiterhin an vier Rotationsdruckmaschinen anfallenden Umrüst- und Wartungsarbeiten die verbleibenden Arbeitnehmer nicht überobligationsmäßig belastet werden. Der Kläger hat in der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht selbst zugestanden, dass die Druckmaschinen "einfach so stehen" bleiben, wenn am Schichtende nicht genug Zeit zum Abrüsten bleibe. Das Abrüsten werde dann von den in der Tagschicht tätigen Mitarbeitern übernommen, wenn

der Aufwand mehr als eine halbe (Über-)stunde betrage. Innerhalb dieses Zeitrahmens würde die Abrüsttätigkeit von den Kollegen - und damit von Arbeitnehmern der Beklagten - ausgeführt. Wenn das Landesarbeitsgericht diesen Zeitrahmen als "geringen zeitlichen Aufwand" ansieht, so hält sich dies in seinem Beurteilungsspielraum. Eine dauerhafte Überforderung der Drucker, die bei der Beklagten beschäftigt sind, wird daraus nicht ersichtlich. Etwas anderes zeigt auch die Revision nicht auf.

34 c)

Die Rüge der Revision, das Landesarbeitsgericht habe es zu Unrecht unterlassen, die benötigten Einsatzzeiten mit den vorgehaltenen Druckerstunden abzugleichen, geht fehl.

35 Die Revision überdehnt die Darlegungslast des Arbeitgebers, wenn sie bei einer betriebsbedingten Kündigung stets die Darlegung der konkreten, von den Arbeitnehmern zu erledigenden Arbeitsvorgänge und der dafür benötigten Einsatzzeiten einerseits sowie der vorgehaltenen Anzahl von Arbeitsstunden andererseits verlangt. Soweit der Arbeitgeber dann, wenn seine unternehmerische Entscheidung nahe an den Kündigungsentschluss heranrückt, seine Entscheidung hinsichtlich ihrer organisatorischen Durchführbarkeit und Nachhaltigkeit ("Dauer") verdeutlichen muss, ist diese Vortragslast kein Selbstzweck (vgl. zuletzt Senat 22. September 2005 - 2 AZR 365/04 -). Sie soll nur einen Missbrauch des Kündigungsrechts ausschließen.

36 Die Beklagte hat außerbetriebliche Ursachen, nämlich den erheblichen Rückgang der Auflage der "V" im Jahr 2003 zum Anlass ihrer Personalreduzierung genommen. Der Kläger bestreitet zwar den Auflagenrückgang. Auch aus seinem Vortrag wird jedoch nicht ersichtlich, dass die Beklagte die Reduzierung des Fortdrucks von vier auf drei Maschinen etwa nur verfolgt hätte, um unliebsame Arbeitnehmer aus dem Betrieb zu drängen.

37 Das Landesarbeitsgericht hat auch zu Recht berücksichtigt, dass die vorgehaltene Personalstärke an Druckern den im Unternehmen der Beklagten geltenden Besetzungsregelungen entspricht. Wenn die IG Medien eine Maschinenbesetzung nicht "beanstanden", die den dort formulierten Besetzungen entspricht, wird daraus deutlich, dass auch aus Sicht der Gewerkschaft die anfallende Arbeitsmenge ohne überobligatorische Anstrengungen der Arbeitnehmer erledigt werden kann. Zur Untermauerung fehlender Willkür kann diese Sicht deshalb jedenfalls herangezogen werden (vgl. zu originär tariflichen Besetzungsregelungen Senat 17. Juni 1999 - 2 AZR 456/98 - BAGE 92, 79).

38 IV.

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

39 1.

Es ist nicht ersichtlich und wird von der Revision auch nicht geltend gemacht, dass bei der Beklagten selbst sozial weniger schutzwürdige Arbeitnehmer als der Kläger beschäftigt wären.

40 2.

Entgegen der Auffassung der Revision war die Sozialauswahl aber auch nicht auf Arbeitnehmer der MPB zu erstrecken. Zwischen der Beklagten und der MPB besteht kein Gemeinschaftsbetrieb.

41 a)

Die zum Teil rechtskräftigen Entscheidungen des Landesarbeitsgerichts Sachsen-Anhalt sowie des Arbeitsgerichts Magdeburg in verschiedenen Beschlussverfahren zwischen der Beklagten sowie weiteren Konzernunternehmen einerseits und dem jeweils gewählten Betriebsrat andererseits haben für das vorliegende Kündigungsschutzverfahren insofern keine Bindungswirkung.

42 aa)

In der Rechtsprechung wird zwar z.B. bei Entscheidungen in Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 103 Abs. 2 BetrVG für das nachfolgende Kündigungsschutzverfahren sowie Beschlussverfahren über die Mitbestimmungspflichtigkeit einer Betriebsänderung für nachfolgende Ansprüche auf Nachteilsausgleich (§ 113 Abs. 3 BetrVG) eine aus der Rechtskraft folgende Präklusionswirkung angenommen (vgl. BAG 15. August 2002 - 2 AZR 214/01 - BAGE 102, 190 [BAG 15.08.2002 - 2 AZR 214/01] ; 11. Mai 2000 - 2 AZR 276/99 - BAGE 94, 313 [BAG 11.05.2000 - 2 AZR 276/99] ; 31. Januar 1990 - 1 ABR 39/89 - BAGE 65, 28; 24. April 1975 - 2 AZR 118/74 - BAGE 27, 113; 10. November 1987 - 1 AZR 360/86 - BAGE 56, 304) . Die vom Bundesarbeitsgericht angenommene, als Präklusionswirkung bezeichnete Bindung beruht letztlich auf dem Bedürfnis, auch unabhängig vom Bestehen ausdrücklicher Präklusionsnormen und außerhalb des vom reinen Wortlaut des § 322 Abs. 1 ZPO abgesteckten Rahmens "eine bestimmte, vom objektiven Recht her gegebene (positive oder negative) Sinnbeziehung zwischen dem rechtskräftig Festgestellten und der im neuen Prozess zu prüfenden Rechtsfolge zu wahren" (vgl. Zeuner *Die objektiven Grenzen der Rechtskraft im Rahmen materiell rechtlicher Sinnzusammenhänge* S. 14) .

43 Unabhängig von Abgrenzungsfragen und terminologischen Unterschieden im Einzelnen (vgl. *Nottebom Rechtskrafterstreckung präjudizieller Entscheidungen im arbeitsgerichtlichen Verfahren* S. 64 ff., 82 ff.; *MünchKommZPO-Gottwald* 2. Aufl. § 322 Rn. 48 ff.; *Stein/Jonas-Leipold ZPO* 21. Aufl. § 322 Rn. 212 ff.) besteht aber weitgehend Einigkeit, dass Grund und Grenzen der Bindungswirkungen danach zu bestimmen sind, ob der nachfolgende Rechtsstreit "als inhaltliche Fortsetzung des rechtskräftig abgeschlossenen Vorprozesses" erscheint (*Nottebom a.a.O.* S. 87 f. unter Hinweis auf *Zeuner a.a.O.*) . Dies ist hier nicht der Fall. Die Entscheidungen des Arbeitsgerichts Magdeburg sowie des Landesarbeitsgerichts Sachsen-Anhalt zu betriebsverfassungsrechtlichen Fragen geben das Bestehen eines Gemeinschaftsbetriebs im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes nicht verbindlich vor.

44 bb)

Etwas anderes folgt auch nicht daraus, dass es sich bei diesen Entscheidungen zum Teil um Abgrenzungsverfahren nach § 18 Abs. 2 BetrVG handelt. Auch eine solche, betriebsverfassungsrechtlich verbindliche Entscheidung ist für das Kündigungsschutzgesetz nicht maßgeblich (so auch *Rieble FS Wiese* S. 453, 458; *Gaul/Lunk NZA* 2004, 184, 186; *R. Krause Rechtskrafterstreckung im kollektiven Arbeitsrecht* S. 379 f.; *GK-BetrVG/Kreutz* 8. Aufl. § 18 Rn. 63; *a.A. von Hoyningen-Huene/Linck KSchG* 13. Aufl. § 23 Rn. 13a) . Die Bindung der entsprechenden Entscheidung erfasst zwar die gesamte betriebsverfassungsrechtliche Ordnung, soweit es z.B. um die Vorfrage geht, ob ein einheitlicher Betrieb oder zwei Betriebe vorliegen (*Richard/Thüsing BetrVG* 10. Aufl. § 18 Rn. 29 f.; *Fitting/Engels/Schmidt/Trebinger/Linsenmaier BetrVG* 23. Aufl. § 18 Rn. 58; *WP-Wlotzke BetrVG* 3. Aufl. § 18 Rn. 17) ; sie ergreift auch das Verhältnis von Arbeitgeber und Arbeitnehmer insoweit, als dieses Verhältnis durch betriebsverfassungsrechtliche Normen bestimmt wird (*BAG* 9. April 1991 - 1 AZR 488/90 - BAGE 68, 1 [BAG 09.04.1991 - 1 AZR 488/90] ; *GK-BetrVG/Kreutz a.a.O.*; *Bonanni Der gemeinsame Betrieb mehrerer Unternehmen* S. 305 f.; *R. Krause Rechtskrafterstreckung im kollektiven Arbeitsrecht* S. 379 f.) . Präjudizielle Bindungswirkung kommt der im Verfahren nach § 18 Abs. 2 BetrVG ergangenen Entscheidung deshalb z.B. in einem Urteilsverfahren über einen Nachteilsausgleichsanspruch nach § 113 BetrVG zu (*BAG* 9. April 1991 - 1 AZR 488/90 - a.a.O.; *Fitting/Engels/Schmidt/Trebinger/Linsenmaier a.a.O.* und § 113 Rn. 39; *WP-Wlotzke a.a.O.*) , nicht jedoch in einem Kündigungsschutzverfahren, sofern der Betriebsbegriff des § 1 Abs. 1 , Abs. 2 Nr. 1b , § 23 Abs. 1 KSchG betroffen ist. Denn insofern ist die Rechtslage des Arbeitnehmers nicht durch eine kollektivrechtliche, sondern primär durch eine individualrechtliche Vorfrage geprägt. Es fehlt somit an der eine Rechtskrafterstreckung rechtfertigenden Einbettung der einzelnen Positionen in ein übergreifendes Bezugssystem.

45 b)

Dem Landesarbeitsgericht ist auch darin zu folgen, dass der Vortrag des Klägers nicht ausreicht, einen gemeinsamen Betrieb der Beklagten mit der MPB schlüssig darzulegen.

46 aa)

Bei den Begriffen des Betriebs und des gemeinsamen Betriebs mehrerer Unternehmen handelt es sich um unbestimmte Rechtsbegriffe, deren Anwendung durch das Landesarbeitsgericht nur einer eingeschränkten Überprüfung daraufhin unterliegt, ob das Landesarbeitsgericht den Rechtsbegriff verkannt, bei der Subsumtion des festgestellten Sachverhalts unter den unbestimmten Rechtsbegriff Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt oder wesentlichen Tatsachenstoff unberücksichtigt gelassen hat (*BAG 17. August 2005 - 7 ABR 62/04 -*; *11. Februar 2004 - 7 ABR 27/03 - BAGE 109, 332 [BAG 11.02.2004 - 7 ABR 27/03]*). Diesem eingeschränkten Überprüfungsmaßstab hält die Entscheidung des LAG stand.

47 bb)

Von einem gemeinsamen Betrieb mehrerer Unternehmen ist auszugehen, wenn die in einer Betriebsstätte vorhandenen materiellen und immateriellen Betriebsmittel für einen einheitlichen arbeitstechnischen Zweck zusammengefasst, geordnet und gezielt eingesetzt werden und der Einsatz der menschlichen Arbeitskraft von einem einheitlichen Leitungsapparat gesteuert wird. Dazu müssen sich die beteiligten Unternehmen zumindest stillschweigend zu einer gemeinsamen Führung rechtlich verbunden haben. Diese einheitliche Leitung muss sich auf die wesentlichen Funktionen eines Arbeitgebers in sozialen und personellen Angelegenheiten erstrecken. Eine lediglich unternehmerische Zusammenarbeit genügt nicht. Vielmehr müssen die Funktionen des Arbeitgebers in den sozialen und personellen Angelegenheiten des Betriebsverfassungsgesetzes institutionell einheitlich für die beteiligten Unternehmen wahrgenommen werden (*BAG 11. Februar 2004 - 7 ABR 27/03 - BAGE 109, 332 [BAG 11.02.2004 - 7 ABR 27/03]*; *18. September 2003 - 2 AZR 79/02 - BAGE 107, 318 [BAG 18.09.2003 - 2 AZR 79/02]*; *22. März 2001 - 8 AZR 565/00 - AP GG Art. 101 Nr. 59 = EzA GG Art. 101 Nr. 5*; *21. Februar 2001 - 7 ABR 9/00 - EzA BetrVG 1972 § 1 Nr. 11*; *18. Oktober 2000 - 2 AZR 494/99 - BAGE 96, 78*; *24. Januar 1996 - 7 ABR 10/95 - BAGE 82, 112 [BAG 24.01.1996 - 7 ABR 10/95]*; *13. Juni 1985 - 2 AZR 452/84 - AP KSchG 1969 § 1 Nr. 10 = EzA KSchG § 1 Nr. 41*). Diese Voraussetzungen sind vorliegend nicht erfüllt.

48 cc)

Entgegen der Auffassung der Revision trägt der Arbeitnehmer grundsätzlich die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen eines von mehreren Unternehmen geführten gemeinsamen Betriebes i.S. des § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG (*BAG 29. April 1999 - 2 AZR 352/98 - AP KSchG 1969 § 23 Nr. 21 = EzA KSchG § 23 Nr. 21*; *18. Januar 1990 - 2 AZR 355/89 - AP KSchG 1969 § 23 Nr. 9 = EzA KSchG § 23 Nr. 9*; *23. März 1984 - 7 AZR 515/82 - BAGE 45, 259, 268*). Die anzuwendenden und vom Berufungsgericht angewandten Grundsätze der abgestuften Darlegungslast verhindern, dass diese Darlegungs- und Beweislast den Arbeitnehmer überfordert.

49 An die Darlegungslast des Arbeitnehmers zum Vorliegen eines Gemeinschaftsbetriebes sind keine strengen Anforderungen zu stellen. Der Arbeitnehmer genügt in der Regel seiner Darlegungslast, wenn er die äußeren Umstände schlüssig darlegt, die für die Annahme sprechen, dass sich mehrere Unternehmen rechtlich über die Führung eines gemeinsamen Betriebes geeinigt haben und entsprechend dieser Einigung arbeitstechnische Zwecke innerhalb einer organisatorischen Einheit unter einem einheitlichen Leitungsapparat fortgesetzt verfolgen. Hat der Arbeitnehmer schlüssig derartige äußere Umstände für das Vorliegen eines einheitlichen Betriebes vorgetragen, hat der Arbeitgeber hierauf gemäß § 138 Abs. 2 ZPO im Einzelnen zu erklären, welche rechtserheblichen Umstände (z.B. vertragliche Vereinbarungen) gegen die Annahme eines einheitlichen Betriebes sprechen.

50 Für den Fall des tatsächlichen Bestehens eines gemeinsamen Betriebsrats besteht zudem regelmäßig eine gesteigerte Darlegungslast desjenigen, der sich auf das Fehlen eines Gemeinschaftsbetriebes beruft (*BAG 3. Dezember 1997 - 7 AZR 764/96 - BAGE 87, 186*;

20. August 1998 - 2 AZR 84/98 - AP KSchG 1969 § 2 Nr. 50 = EzA KSchG § 2 Nr. 31; vgl. auch Senat 18. September 2003 - 2 AZR 79/02 - BAGE 107, 318 [BAG 18.09.2003 - 2 AZR 79/02]). Im vorliegenden Fall ist insoweit allerdings zu berücksichtigen, dass zwischen der Beklagten und den zahlreichen gewählten Betriebsräten gerade kein Einvernehmen über den Betriebsbegriff herrscht.

51 dd)

Der Revision gelingt es nicht, reversible Fehler des Landesarbeitsgerichts bei der Prüfung des Vorliegens eines gemeinsamen Betriebs zwischen der Beklagten und der MPB aufzuzeigen.

52 Die Behauptung des Klägers, es liege eine personelle, technische und organisatorische Verknüpfung der Arbeitsabläufe in der Herausgabe, Produktion und im Vertrieb der hergestellten Druckerzeugnisse vor, bleibt inhaltsleer. Zu Recht geht das Berufungsgericht davon aus, dass keine hinreichenden Indizien für das Vorliegen eines Gemeinschaftsbetriebs sprechen.

53 Zutreffend misst das Landesarbeitsgericht den von der MDG erbrachten Personaldienstleistungen sowohl für die Beklagte als auch die MPG keine Bedeutung zu. Das Vorhandensein einer gemeinsamen Personalabteilung bildet nur dann ein wesentliches Indiz für einen gemeinsamen Betrieb, wenn nicht nur Dienstleistungen übernommen werden, die auch als Serviceleistungen Dritter denkbar sind, wie z.B. die Lohnbuchhaltung. Erforderlich ist vielmehr, dass die Personalabteilung zur Wahrnehmung der personellen Arbeitgeberfunktionen bevollmächtigt ist bzw. sie durch eine Person geleitet wird, die für beide Unternehmen die Entscheidungen in wesentlichen personellen und sozialen Angelegenheiten trifft (BAG 11. Februar 2004 - 7 ABR 27/03 - BAGE 109, 332 [BAG 11.02.2004 - 7 ABR 27/03] ; 3. Dezember 1997 - 7 AZR 764/96 - BAGE 87, 186) . Handelt es sich dagegen bei der Personalabteilung lediglich um eine Einheit, die unterstützend die Entscheidungen der beiden Unternehmen umsetzt, kann ihr keine ausschlaggebende Indizwirkung zukommen. Dem Landesarbeitsgericht ist darin zu folgen, dass die vom Kläger im Einzelnen aufgeführten Aufgaben im Bereich des Controllings sowie der Serviceleistungen, insbesondere der Personalabrechnung und der Verwaltungsaufgaben bloß unterstützende Dienstleistungen darstellen.

54 Das Landesarbeitsgericht überspannt auch nicht die Darlegungslast des Klägers, wenn es von ihm konkreten Sachvortrag zu seiner Behauptung verlangt, der Geschäftsführer der Beklagten nehme auch für die MPB Arbeitgeberfunktionen wahr. Da zwischen den Geschäftsführern der Beklagten und der MPB keine Personenidentität besteht, drängt sich das Erfordernis zu konkretem Vortrag vielmehr auf. Es ist nichts dafür ersichtlich, dass die MPB der Beklagten Einflussnahmemöglichkeiten in den wesentlichen personellen und sozialen Angelegenheiten eingeräumt hat. Die vom Kläger behaupteten Dienstleistungsrahmenverträge erlauben diesen Schluss nicht. Auch wenn vom Kläger nicht die Wiedergabe des Inhalts dieser vertraglichen Regelungen verlangt werden kann, hätte er vortragen können, welche tatsächlichen Funktionen die Beklagte für die MPB ausgeübt hat. Jedenfalls unzureichend ist es, wenn der Kläger lediglich pauschal vorträgt, der Geschäftsführer der MPB bekleide im Verhältnis zur Geschäftsführung der Beklagten die Position eines Abteilungsleiters. Das Landesarbeitsgericht vermisst hier zu Recht jegliche Substantiierung. Das Gleiche gilt für die Behauptung, die wesentlichen Vorgaben über den Personaleinsatz würden über die Beklagte erfolgen. Der Kläger bezieht sich insoweit auf einen unternehmensübergreifenden Personalbedarfs- und Kostenstellenplan, ohne dass deutlich würde, dass über konzernstrategische Planungen hinaus eine gebündelte betriebsbezogene Leitungsstruktur zwischen der Beklagten und der MPB besteht.

55 Auf die konkrete betriebliche Führung bezogen trägt der Kläger nur für die Zeit vom 19. Dezember 2003 bis zum 21. März 2004 einen Bereitschaftsdienst mehrerer Konzernunternehmen vor. Dem Landesarbeitsgericht ist aber darin zu folgen, dass die in diesem Rahmen erfolgten technischen Anweisungen durch Herrn W, dem Geschäftsführer der MPB, nicht zu einer (generellen) Entscheidungsbefugnis in personellen Angelegenheiten auch gegenüber Arbeitnehmern der Beklagten führt. Dies hat auch der Kläger nicht vorgetragen. Sie wäre jedenfalls auf drei vor der Kündigung liegende Monate begrenzt gewesen. Ebenso wenig erschließt es sich, dass die Team-Dispatcher, die bei der P und S B GmbH angestellt sind, von einer einheitlichen Leitung der

Beklagten und der MPB bestellt sind und von dieser abgeleitete Weisungsbefugnisse ausüben. Die Schlussfolgerung des Landesarbeitsgerichts, diese erteilten ihre produktionsbezogenen Anweisungen auf Grund jeweiliger Übertragung der Weisungsbefugnis der MPB und der Beklagten, ist gut nachvollziehbar. Es ist abschließend auch nicht ersichtlich, dass die Geschäftsführung der Beklagten dem Betriebsrat bzw. den Betriebsräten als einheitlicher Ansprechpartner gegenübersteht (vgl. auch Senat 18. Oktober 2000 - 2 AZR 494/99 - BAGE 96, 78; Gaul Brennpunkte des Arbeitsrechts 2002 S. 297, 299 f.; Richardi FS Wiedemann S. 493, 510) .

- 56** Das Landesarbeitsgericht hat zudem festgestellt, dass die Urlaubsplanung sowie die Krankheitsvertretung nicht unternehmensübergreifend durchgeführt werden. Ein Personalaustausch findet nicht statt. Diese Feststellungen finden sich zwar in den Entscheidungsgründen. Auch wenn Tatsachenfeststellungen in erster Linie dem Tatbestand eines Urteils zu entnehmen sind (§ 314 ZPO), ist es anerkannt, dass vom Geltungsbereich des § 314 ZPO auch die tatsächlichen Feststellungen erfasst werden, die in den Entscheidungsgründen enthalten sind (BAG 23. Februar 2005 - 4 AZR 139/04 - BAGE 114, 33; 18. September 2003 - 2 AZR 498/02 - AP ZPO § 314 Nr. 4 = EzA ZPO 2002 § 314 Nr. 1) . Soweit diese Feststellungen nicht ohnehin auf eigenen Erklärungen des Klägers in der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht beruhen, hat der Kläger dagegen keine zulässigen und begründeten Verfahrensrügen erhoben. Der Senat ist deshalb gemäß § 559 Abs. 2 ZPO hieran gebunden.
- 57** Die gemeinsame räumliche Unterbringung und die Nutzung der identischen Rotationsdruckmaschinen führt schließlich zu keinem anderen Ergebnis. Die räumliche Unterbringung ist nur ein Indiz für die Annahme eines von einer einheitlichen Organisation getragenen Betriebs (BAG 24. Januar 1996 - 7 ABR 10/95 - BAGE 82, 112 [BAG 24.01.1996 - 7 ABR 10/95]) . Angesichts dessen, dass die Arbeitnehmer der Beklagten in der Nachtschicht, diejenigen der MPB in der Tagschicht eingesetzt werden, ergibt sich bereits eine klare Trennung der Produktionsabläufe. Ebenso gut hätten die freien Produktionskapazitäten an ein drittes, konzernrechtlich nicht verbundenes Unternehmen vergeben werden können. Es ist deshalb auch unerheblich, in wessen Eigentum die Betriebsmittel stehen.
- 58** V.
- Das Landesarbeitsgericht hat schließlich zu Recht angenommen, die Kündigung sei nicht wegen fehlerhafter Beteiligung des Betriebsrats unwirksam.
- 59** 1.
- Nach § 102 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist der Betriebsrat vor jeder Kündigung anzuhören. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam (§ 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG). Es entspricht außerdem der ständigen Rechtsprechung des Senats (z.B. 15. November 1995 - 2 AZR 974/94 - AP BetrVG 1972 § 102 Nr. 73 = EzA BetrVG 1972 § 102 Nr. 89; 16. Januar 2003 - 2 AZR 707/01 - AP BetrVG 1972 § 102 Nr. 129 = EzA BetrVG 2001 § 102 Nr. 2) , dass eine Kündigung auch dann unwirksam ist, wenn der Arbeitgeber seiner Unterrichtungspflicht nach § 102 Abs. 1 BetrVG nicht ausführlich genug nachgekommen ist.
- 60** 2.
- Die Mitteilungspflicht des Arbeitgebers bei der Betriebsratsanhörung gemäß § 102 Abs. 1 BetrVG ist subjektiv determiniert. Es sind nicht dieselben Anforderungen zu stellen wie an die Darlegungs- und Beweislast des Arbeitgebers in einem Kündigungsschutzprozess. Der Betriebsrat ist ordnungsgemäß angehört worden, wenn der Arbeitgeber dem Betriebsrat die aus seiner Sicht subjektiv tragenden Kündigungsgründe mitgeteilt hat (st. Rspr. Senat 24. Juni 2004 - 2 AZR 461/03 - AP BGB § 620 Kündigungserklärung Nr. 22 = EzA BetrVG 2001 § 102 Nr. 9; 6. November 2003 - 2 AZR 690/02 - BAGE 108, 269 [BAG 06.11.2003 - 2 AZR 690/02] ; 26. September 2002 - 2 AZR 424/01 - AP BGB § 626 Verdacht strafbarer Handlung Nr. 37 = EzA BGB 2002 § 626 Verdacht strafbarer Handlung Nr. 1) .

61 3.

Das Anhörungsschreiben vom 18. Juni 2004 genügt diesen Anforderungen. Der Kläger erhebt insofern auch keine Rügen.

62 VI.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO .

Rost
Bröhl
Eylert
Claes
Sieg

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.