



Nr. 34/09

Sonderkündigungsschutz für Abfallbeauftragten

Hat der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer zum Betriebsbeauftragten für Abfall bestellt, so ist die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses unzulässig. Das Arbeitsverhältnis kann nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden. Der Sonderkündigungsschutz setzt eine wirksame Bestellung als Abfallbeauftragter voraus. Die Bestellung bedarf der Schriftform und wird regelmäßig gesondert dokumentiert. Im Einzelfall kann sie bereits im schriftlichen Arbeitsvertrag erfolgen.

Der Kläger war seit dem 2. Mai 2006 bei der Beklagten angestellt. Im Arbeitsvertrag ist festgehalten, dass dem Kläger neben seiner Tätigkeit als Betriebsleiter auch die des Betriebsbeauftragten für Abfall oblag. Die Beklagte erstellte im Mai 2006 ein Organigramm, das den Kläger als Abfallbeauftragten auswies. Mit Schreiben vom 24. Oktober 2006 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 24. November 2006 und bot dem Kläger eine Weiterbeschäftigung zu geänderten Bedingungen an.

Die Vorinstanzen haben der Kündigungsschutzklage des Klägers stattgegeben. Der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts hat die Revision der Beklagten zurückgewiesen. Die ordentliche Kündigung ist wegen Verstoßes gegen den in § 55 Abs. 3 Kreislaufwirtschafts- und Abfallgesetz (KrW-/AbfG) geregelten Sonderkündigungsschutz nichtig. Die Beklagte hatte den Kläger mit Abschluss des schriftlichen Arbeitsvertrags wirksam zum Abfallbeauftragten bestellt.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 26. März 2009 - 2 AZR 633/07 -
Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg - Kammern Freiburg -, Urteil vom 24. Mai 2007 - 9 Sa 14/07 -*

Urteil

BUNDESARBEITSGERICHT Urteil vom 26.3.2009, 2 AZR 633/07

Kündigung - Betriebsbeauftragter für Abfall

Leitsätze

Der besondere Kündigungsschutz nach § 55 Abs. 3 KrW-/AbfG iVm. § 58 Abs. 2 BImSchG setzt die Bestellung des Arbeitnehmers zum Betriebsbeauftragten für Abfall (Abfallbeauftragten) voraus. Die Bestellung kann auch im schriftlichen Arbeitsvertrag enthalten sein.

Tenor

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg - Kammern Freiburg - vom 24. Mai 2007 - 9 Sa 14/07 - wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

Tatbestand

- 1 Der Kläger macht unter Berufung auf besonderen Kündigungsschutz die Unwirksamkeit einer in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses ausgesprochenen ordentlichen Kündigung geltend.
- 2 Der Kläger war bei der Beklagten seit dem 2. Mai 2006 beschäftigt. Die Beklagte ist im Bereich der Entsorgung tätig und gemäß § 54 Abs. 1 Kreislaufwirtschafts- und Abfallgesetz (*KrW-/AbfG*) zur Bestellung eines Betriebsbeauftragten für Abfall (*Abfallbeauftragter*) verpflichtet.
- 3 Das Bruttomonatsgehalt des Klägers betrug 3.700,00 Euro zuzüglich eines Sachbezugswerts von 250,00 Euro. Der vom Kläger und dem Geschäftsführer der Beklagten jeweils eigenhändig unterzeichnete Arbeitsvertrag vom 9. März 2006 enthält ua. folgende Regelungen:

„§ 1

Beginn:

Das Arbeitsverhältnis beginnt am 2. Mai 2006 und wird auf unbestimmte Zeit geschlossen. ...

§ 2

Tätigkeit:

Dem Arbeitnehmer obliegen folgende eigenverantwortliche Tätigkeiten:

1. Herr B wird eingestellt für den gesamten Bereich Betriebsleitung, Überwachung des Geschäftsverlaufes, deren Kosten, gesetzliche und betriebswirtschaftliche Vorgaben und deren Verlauf. Als Vertretung für die Personaleinstellung und deren Überwachung.

2. Einschließlich der Tätigkeit als Betriebsbeauftragter für Abfall und Stellvertreter als Gefahrgutbeauftragter, sowie als Stellvertreter des Geschäftsführers.
Das Arbeitsverhältnis umfasst auch nachstehende Tätigkeiten:
Betriebsbeauftragter für Abfall und Gefahrstoff, auch im Sinne eines Entsorgungsfachbetriebes. Die Leitung der Betriebsabläufe des Innen- und Außendienstes, auch in Zusammenarbeit mit Frau W. Kontaktierung der Kunden und der Behördenvertreter.
3. Das Arbeitsverhältnis bezieht sich auf eine Tätigkeit auf den Standort T. Die Firma behält sich vor, den Arbeitnehmer im Rahmen des Unternehmens, auch an einer anderen oder zusätzlichen Stelle, entsprechend den Fähigkeiten einzusetzen.
4. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, die während seiner Tätigkeit auf ihn zu kommenden Aufgaben gewissenhaft und nach bestem Vermögen zu erfüllen, in jeder Hinsicht die Interessen des Arbeitgebers zu wahren und seine ganze Arbeitskraft ausschließlich dem Arbeitgeber zu widmen.

...
§ 11

Kündigungszeit:

1. Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet.
 2. Eine Kündigung bedarf der Schriftform. Die Kündigungsfrist beträgt nach Beendigung der Probezeit immer 3 volle Monate.
 3. In der Probezeit von 6 Monaten beträgt die vereinbarte Kündigung 4 Wochen.
...“
4. Vor Einstellung des Klägers war in dem Betrieb der Beklagten Frau W als Betriebsbeauftragte für Abfall bestellt. Deren Arbeitsverhältnis endete spätestens am 20. Juni 2006. In einem von der Beklagten erstellten Organigramm vom 15. Mai 2006 war der Kläger als einziger Abfallbeauftragter ausgewiesen.
 5. Mit Schreiben vom 24. Oktober 2006 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 24. November 2006. „Alternativ“ bot sie dem Kläger eine „Anstellung als Abteilungsleiter mit aktiver Mitarbeit zu einem Bruttogehalt in Höhe von 2.700,00 EUR“ an und erbat die diesbezügliche Entscheidung des Klägers bis 3. November 2006. Der Kläger nahm das Angebot einer anderweitigen Tätigkeit nicht an und erhob Kündigungsschutzklage.
 6. Mit weiterem Schreiben vom 5. Juni 2007 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis vorsorglich außerordentlich fristlos und wies den Kläger mit gesondertem Schreiben vom 7. Juni 2007 auf die Verpflichtung zur Arbeitslosenmeldung hin. Der hiergegen vom Kläger erhobenen Klage hat das Arbeitsgericht Freiburg durch Versäumnisurteil vom 19. Juli 2007 (- 8 Ca 239/07 -) antragsgemäß stattgegeben. Das Urteil ist, nachdem die Beklagte einen zunächst fristgerecht eingelegten Einspruch zurückgenommen hat, rechtskräftig.
 7. Der Kläger hat zur Begründung seiner gegen die Kündigung vom 24. Oktober 2006 gerichteten Kündigungsschutzklage geltend gemacht: Er genieße als Betriebsbeauftragter für Abfall besonderen Kündigungsschutz. Seine Bestellung sei bereits im schriftlichen Arbeitsvertrag enthalten. Er sei im Unternehmen der Beklagten der einzige Mitarbeiter gewesen, der die hierfür erforderlichen sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt habe. Die früher in dieser Funktion tätige Frau W, als deren Nachfolger er eingestellt worden sei, sei bereits bei seinem Arbeitsantritt nicht mehr im Betrieb der Beklagten anwesend gewesen. Er habe die Tätigkeit eines Betriebsbeauftragten für Abfall auch tatsächlich ausgeübt. Er sei für das Nachweiswesen im Abfallbereich zuständig gewesen und habe die erforderlichen Nachweise erstellt. Ferner habe er das „Handling“ der Ein- und Ausgänge durchgeführt und sei Ansprechpartner der Behörden - insbesondere das

Landratsamt T sowie die Sonderagentur für Abfall - gewesen. Die Beklagte habe ihn - den Kläger - gegenüber dem zuständigen Landratsamt T ausdrücklich als Abfallbeauftragten benannt. Zum Nachweis habe sie - unstreitig - dem Landratsamt eine Kopie des Arbeitsvertrags übersandt. Die Bestellung ergebe sich im Übrigen aus dem Organigramm. Sofern die Beklagte formelle Vorschriften missachtet haben sollte, gehe dies zu ihren Lasten. Die Kündigung sei darüber hinaus sittenwidrig. Der Geschäftsführer der Beklagten habe von ihm eine „Umdeklarierung“ von Klinikabfällen verlangt, was er abgelehnt habe.

8 Der Kläger hat beantragt

festzustellen, dass das Anstellungsverhältnis des Klägers ungekündigt fortbesteht und insbesondere nicht aufgrund der Kündigung vom 24. Oktober 2006 endet.

9 Die Beklagte hat zur Begründung ihres Klageabweisungsantrags im Wesentlichen ausgeführt: Eine Bestellung des Klägers zum Abfallbeauftragten sei zu keiner Zeit erfolgt. Der Abschluss des Arbeitsvertrags und die Bestellung zum Betriebsbeauftragten für Abfall seien strikt voneinander zu unterscheidende Sachverhalte. Die Bestellung müsse durch einen gesonderten Akt erfolgen. Unabhängig davon werde der Arbeitsvertrag den formellen Anforderungen an eine wirksame Bestellung nicht gerecht. Dies gelte schon deshalb, weil es an der vom Gesetz verlangten genauen Beschreibung der Aufgaben fehle. Einer bereits mit Beginn des Arbeitsverhältnisses erfolgten Bestellung des Klägers zum Abfallbeauftragten stünde auch die - ansonsten wirkungslose - Probezeitvereinbarung entgegen. Mit einer Bestellung zum Abfallbeauftragten sei zudem unvereinbar, dass der Kläger für den Bereich der Betriebsleitung und als Stellvertreter der Geschäftsführung eingestellt worden sei sowie die Tätigkeit als Betriebsleiter später auch ausgeübt habe. Tatsächlich habe der Kläger die Funktion einer für die Leitung und Beaufsichtigung des Betriebs verantwortlichen Person iSv. § 4 der Verordnung über Entsorgungsfachbetriebe (*EfbV*) übernehmen sollen, was auch mit den übrigen Aufgaben des Klägers in Einklang gestanden habe. Insoweit handele es sich bei den im Arbeitsvertrag verwandten Begriffen lediglich um eine Falschbezeichnung. Der Kläger habe den Geschäftsführer der Beklagten zudem mehrfach aufgefordert ihm zu kündigen, wenn dieser mit seiner Arbeit unzufrieden sei. Hierin liege ein Verzicht auf den besonderen Kündigungsschutz bzw. eine Amtsniederlegung. Dem Kläger sei auch eine Rücknahme der Kündigung angeboten worden. Er habe dies aber abgelehnt und statt dessen auf der Weitergeltung der Kündigung bestanden. Die Kündigung sei nur deshalb ausgesprochen worden, weil der Kläger die ihm übertragenen Aufgaben nicht zufriedenstellend erledigt habe.

10 Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit ihrer durch das Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

Entscheidungsgründe

11 Die Revision ist unbegründet. Die ordentliche Kündigung vom 24. Oktober 2006 hat das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgelöst.

12 A. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung im Wesentlichen wie folgt begründet: Weder liege ein Verzicht des Klägers auf Kündigungsschutz vor, noch werde das Rechtsschutzbedürfnis des Klägers durch eine angebotene Rücknahme der Kündigung berührt. Die Kündigung habe das Arbeitsverhältnis nicht beendet, da der Kläger als Betriebsbeauftragter für Abfall besonderen Kündigungsschutz genieße und das Arbeitsverhältnis deshalb nur außerordentlich kündbar gewesen sei. Die Auslegung des Arbeitsvertrags ergebe, dass die Parteien nicht nur eine vertragliche Verpflichtung des Klägers zur Übernahme der Tätigkeiten eines Betriebsbeauftragten für Abfall geregelt hätten, sondern dass in dem Arbeitsvertrag zugleich die Bestellung des Klägers zum Betriebsbeauftragten für Abfall enthalten sei. Die Bestellung sei auch wirksam. Ein

gesonderter Bestellsakt sei nicht erforderlich. Ebenso wenig sei die Wirksamkeit der Bestellung von der genauen Bezeichnung der Aufgaben des Abfallbeauftragten abhängig. Auch auf die Anzeige der Bestellung gegenüber der Verwaltungsbehörde und die Aushändigung einer Abschrift hiervon komme es nicht an. Unbeachtlich sei schließlich, ob der Kläger eine Leitungsfunktion inne gehabt habe und ob er die Tätigkeiten eines Betriebsbeauftragten für Abfall tatsächlich ausgeübt habe.

- 13 B. Dem folgt der Senat im Ergebnis und in wesentlichen Teilen der Begründung.
- 14 I. Dem Kläger fehlt nicht das Rechtsschutzbedürfnis für die Kündigungsschutzklage. Der Wegfall des Rechtsschutzinteresses durch eine „Kündigungsrücknahme“ mag im Einzelfall aufgrund besonders gelagerter Umstände zwar zu erwägen sein (vgl. *Senat 19. August 1982 - 2 AZR 230/80 - BAGE 40, 56*). Derartige Umstände liegen aber, worauf das Landesarbeitsgericht zutreffend abgestellt hat, schon angesichts des vom Kläger geltend gemachten und zwischen den Parteien umstrittenen besonderen Kündigungsschutzes als Betriebsbeauftragter für Abfall nicht vor.
- 15 II. Die Entscheidung über die Wirksamkeit der Kündigung vom 24. Oktober 2006 wird durch die Rechtskraft des Versäumnisurteils des Arbeitsgerichts Freiburg vom 19. Juli 2007 (- 8 Ca 239/07 -) nicht berührt.
- 16 1. Zwar steht mit der einer Kündigungsschutzklage stattgebenden Entscheidung regelmäßig nicht nur fest, dass das Arbeitsverhältnis durch die angegriffene Kündigung nicht aufgelöst worden ist. Vielmehr wird durch ein solches Urteil regelmäßig zugleich entschieden, dass zumindest im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis bestanden hat (*st. Rspr., zuletzt etwa BAG 26. Juni 2008 - 6 AZN 648/07 - AP KSchG 1969 § 4 Nr. 66 = EzA KSchG § 4 nF Nr. 85; Senat 10. November 2005 - 2 AZR 623/04 - AP BGB § 626 Nr. 196 = EzA BGB 2002 § 626 Nr. 11*). Der Senat hat aber auch schon mehrfach entschieden, dass der Streitgegenstand und damit der Umfang der Rechtskraft eines stattgebenden Kündigungsschutzurteils dahingehend beschränkt werden kann, dass die (*streitige*) Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch eine frühere Kündigung ausgeklammert wird. Dem Arbeitgeber kann dann nicht entgegen gehalten werden, der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses sei bereits rechtskräftig festgestellt worden (vgl. *Senat 25. März 2004 - 2 AZR 399/03 - AP BMT-G II § 54 Nr. 5 = EzA BGB 2002 § 626 Unkündbarkeit Nr. 4; 20. Mai 1999 - 2 AZR 278/98 -; 17. Mai 1984 - 2 AZR 109/83 - BAGE 46, 191*).
- 17 2. Eine derartige „Ausklammerung“ des Streits um die Wirksamkeit der Kündigung vom 24. Oktober 2006 ist in dem vor dem Arbeitsgericht Freiburg geführten Rechtsstreit über die Kündigung gemäß Schreiben vom „05.06.2007 oder 07.06.2007“, welche die Beklagte ausdrücklich als vorsorgliche Kündigung bezeichnet hatte, erfolgt. Der Kläger hatte bereits in der dortigen Klageschrift darauf hingewiesen, dass es noch eine weitere Kündigung - und zwar die Kündigung vom 24. Oktober 2006 - gibt, über die noch nicht rechtskräftig entschieden sei und ausgeführt, das Verfahren (- 8 Ca 239/07 -) könne erledigt werden, wenn die Beklagte die Unwirksamkeit der vorsorglichen Kündigung bestätige. Damit hat der Kläger selbst die Kündigung vom 24. Oktober 2006 aus dem Gegenstand seiner weiteren Klage ausgeklammert. Dem ist das Arbeitsgericht ersichtlich gefolgt, soweit es ungeachtet eines schriftsätzlichen Aussetzungsantrags (§ 148 ZPO) der Beklagten durch Versäumnisurteil nach dem Klageantrag erkannt hat.
- 18 III. Die ordentliche Kündigung vom 24. Oktober 2006 ist nach § 55 Abs. 3 KrW-/AbfG iVm. § 58 Abs. 2 Satz 1 Bundes-Immissionsschutzgesetz (*BImSchG*), § 134 BGB unwirksam. Die Beklagte hat den Kläger durch die im Arbeitsvertrag enthaltenen Regelungen wirksam zum Betriebsbeauftragten für Abfall bestellt. Die Beklagte konnte das Arbeitsverhältnis daher nur bei Vorliegen eines wichtigen Grundes außerordentlich kündigen. Eine ordentliche Kündigung ist ausgeschlossen. Darauf, ob es sich bei der Kündigung vom 24. Oktober 2006 um eine Beendigungskündigung oder um eine Änderungskündigung handelt, kommt es nicht an.

- 19 1. Gemäß § 54 Abs. 1 KrW-/AbfG sind Betreiber von genehmigungspflichtigen Anlagen iSd. § 4 BImSchG, Betreiber von Anlagen, in denen regelmäßig besonders überwachungsbedürftige Abfälle anfallen, Betreiber ortsfester Sortier-, Verwertungs- oder Abfallbeseitigungsanlagen sowie Abfallbesitzer iSd. § 26 KrW-/AbfG verpflichtet, einen oder mehrere Betriebsbeauftragte für Abfälle (*Abfallbeauftragte*) zu bestellen, sofern dies unter den in § 54 Abs. 1 KrW-/AbfG näher bestimmten gesetzlichen Voraussetzungen erforderlich ist. Auf das Verhältnis zwischen dem zur Bestellung Verpflichteten und dem Abfallbeauftragten finden gemäß § 55 Abs. 3 KrW-/AbfG die §§ 55 bis 58 BImSchG entsprechende Anwendung. Danach hat der Anlagenbetreiber den Betriebsbeauftragten schriftlich zu bestellen und die ihm obliegenden Aufgaben genau zu bezeichnen (§ 55 Abs. 3 KrW-/AbfG iVm. § 55 Abs. 1 Satz 1 BImSchG). Darüber hinaus ist der Anlagenbetreiber verpflichtet, die Bestellung des Betriebsbeauftragten für Abfall und die Bezeichnung seiner Aufgaben sowie Veränderungen in seinem Aufgabenbereich und dessen Abberufung der zuständigen Behörde unverzüglich anzuzeigen (§ 55 Abs. 3 KrW-/AbfG iVm. § 55 Abs. 1 Satz 2 BImSchG). Dem Betriebsbeauftragten für Abfall ist eine Ablichtung der Anzeige auszuhändigen (§ 55 Abs. 3 KrW-/AbfG iVm. § 55 Abs. 1 Satz 3 BImSchG). Ist der Abfallbeauftragte Arbeitnehmer des zur Bestellung Verpflichteten, ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses unzulässig, es sei denn, dass Tatsachen vorliegen, die den Betreiber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen (§ 55 Abs. 3 KrW-/AbfG iVm. § 58 Abs. 2 Satz 1 BImSchG). Entsprechendes gilt im Fall der Abberufung des Abfallbeauftragten für die Dauer eines Jahres nach der Abberufung (*sog. nachwirkender Kündigungsschutz*; § 55 Abs. 3 KrW-/AbfG iVm. § 58 Abs. 2 Satz 2 BImSchG).
- 20 2. Der Sonderkündigungsschutz nach § 55 Abs. 3 KrW-/AbfG iVm. § 58 Abs. 2 Satz 1 BImSchG setzt danach voraus, dass der Arbeitnehmer zum Abfallbeauftragten bestellt worden ist. Bestellung iSv. § 55 Abs. 3 KrW-/AbfG iVm. § 55 Abs. 1 Satz 1 BImSchG ist die konkrete Zuweisung der Aufgaben eines Abfallbeauftragten iSv. § 54 KrW-/AbfG im Rahmen eines bestehenden Vertragsverhältnisses (*vgl. Jarass BImSchG 7. Aufl. § 55 Rn. 1; Hansmann in Landmann/Rohmer UmweltR I Stand Dezember 2005 § 55 BImSchG Rn. 25*). Die Bestellung erzeugt für den Beauftragten keine Pflichten gegenüber der Überwachungsbehörde, sondern nur im Verhältnis zum Anlagenbetreiber und ist deshalb eine rein privatrechtliche Willenserklärung. Da die Bestellung nicht gegen den Willen des Beauftragten erfolgen kann, bedarf sie seiner Zustimmung (*vgl. Jarass aaO; Hansmann in Landmann/Rohmer § 55 BImSchG Rn. 26; Versteyl in Kunig/Paetow/Versteyl KrW-/AbfG § 55 Rn. 15; zur Abberufung iSd. § 58 Abs. 2 Satz 2 BImSchG als einseitiges Rechtsgeschäft rein privatrechtlicher Natur bereits Senat 22. Juli 1992 - 2 AZR 85/92 - AP BImSchG § 58 Nr. 1 = EzA BImSchG § 58 Nr. 1*). Die Bestellung ist von dem zwischen Anlagenbetreiber und Abfallbeauftragten bestehenden Grundverhältnis (*hier Arbeitsvertrag*) zu unterscheiden. Ist dieses Grundverhältnis ein Arbeitsverhältnis, bedarf die Bestellung zur wirksamen Aufgabenwahrnehmung auch einer entsprechenden arbeitsvertraglichen Verpflichtung des Abfallbeauftragten. Es ist eine einverständliche Regelung im Arbeitsvertrag erforderlich (*vgl. Jarass § 55 Rn. 4, 5; Hansmann in Landmann/Rohmer § 55 BImSchG Rn. 19 ff.*). Allerdings kann in der Zustimmung des Beauftragten zu seiner Bestellung eine gleichzeitige Änderung des Arbeitsvertrags liegen, die dann auch entsprechende arbeitsvertragliche Pflichten des Arbeitnehmers begründet (*zum Datenschutzbeauftragten vgl. BAG 13. März 2007 - 9 AZR 612/05 - BAGE 121, 369, 373*).
- 21 3. Diese Differenzierung zwischen dem Grundverhältnis (*Arbeitsverhältnis*) und dem eigentlichen Bestellungsakt führt jedoch nicht dazu, dass die Bestellung zum Betriebsbeauftragten stets durch eine gesonderte Bestellsurkunde zu erfolgen hat. Die Bestellung kann auch im schriftlichen Arbeitsvertrag enthalten sein (*zur Bestellung eines Betriebsarztes gemäß § 3 ASiG vgl. bereits Senat 24. März 1988 - 2 AZR 369/87 - BAGE 58, 69, 90*). § 55 Abs. 1 Satz 1 1. Halbs. BImSchG verlangt seinem Wortlaut nach für die Bestellung die Schriftform. Der Anlagenbetreiber muss daher die von ihm abzugebende, auf die Zuweisung der Tätigkeit zielende Willenserklärung in einer Urkunde

niederlegen und diese entweder eigenhändig unterzeichnen oder durch einen Bevollmächtigten unterzeichnen lassen, anderenfalls ist die Bestellung nichtig (§ 125 Satz 1 BGB). Dem Abfallbeauftragten ist die Urkunde persönlich zu übergeben oder auf andere Weise zuzuleiten. Sie dient dem Beauftragten zum Nachweis seiner Bestellung und innerbetrieblich als Beweismittel für seine Zuständigkeit (vgl. *Hansmann in Landmann/Rohmer UmweltR I Stand Dezember 2005 § 55 BImSchG Rn. 29*). Danach wird zwar regelmäßig die Erstellung einer gesonderten Urkunde sachdienlich sein. Die mit dem Schriftformerfordernis verbundene Warn- und Beweisfunktion kann aber auch der schriftliche Arbeitsvertrag erfüllen. Soweit die Revision meint, dies ließe die Abberufungsmöglichkeit leer laufen, verkennt sie die Differenzierung zwischen Bestellung/Abberufung und dem diesen Rechtsakten zugrunde liegenden Vertragsverhältnis. Wie sich die - in den Grenzen des Benachteiligungsverbots (§ 55 Abs. 3 KrW-/AbfG iVm. § 58 Abs. 1 BImSchG) jederzeit mögliche - Abberufung auf die arbeitsvertragliche Stellung des Arbeitnehmers auswirkt, ist entgegen der Auffassung der Revision nicht davon abhängig, auf welchem Weg die Bestellung erfolgte.

- 22 4. Die von § 55 Abs. 3 KrW-/AbfG iVm. § 55 Abs. 1 Satz 1 2. Halbs. BImSchG geforderte genaue Bezeichnung der Aufgaben des Betriebsbeauftragten für Abfall ist dagegen keine Wirksamkeitsvoraussetzung der Bestellung (vgl. *Hansmann in Landmann/Rohmer UmweltR I Stand Dezember 2005 § 55 BImSchG Rn. 29; Ehrich DB 1996, 1468, 1469*). § 125 Satz 1 BGB findet nur Anwendung, wenn die Rechtsnorm nach ihrem Sinn und Zweck die Gültigkeit des Rechtsgeschäfts von der Einhaltung der Form abhängig machen will (vgl. *BGH 1. Juli 1999 - I ZR 181/96 - NJW 2001, 600, 602; Palandt/Ellenberger BGB 68. Aufl. § 125 Rn. 8*). Das ist bei der von § 55 Abs. 3 KrW-/AbfG iVm. § 55 Abs. 1 Satz 1 2. Halbs. BImSchG geforderten Aufgabenbezeichnung nicht der Fall. Durch § 55 Abs. 3 KrW-/AbfG iVm. § 55 BImSchG werden in erster Linie öffentlich-rechtliche Verpflichtungen des Anlagenbetreibers begründet. Deren Sinn und Zweck besteht vor allem darin, der Behörde die Überwachung zu erleichtern, ob die Bestellung des Betriebsbeauftragten für Abfall hinreichend Gewähr dafür bietet, den Schutzzweck des Gesetzes, der in der Erhaltung der Umwelt schlechthin besteht (vgl. *Versteyl in Kunig/Paetow/Versteyl KrW-/AbfG § 55 Rn. 15*), zu verwirklichen. Dieser Zweck kann bei fehlender Aufgabenbeschreibung ohne Weiteres noch dadurch erreicht werden, dass die Überwachungsbehörde von dem Anlagenbetreiber eine entsprechende Nachbesserung verlangt (vgl. *Hansmann in Landmann/Rohmer § 55 BImSchG Rn. 59*). Gegenteiliges ergibt sich, anders als die Revision meint, auch nicht aus der Gesetzesbegründung, wonach die Aufgabenbezeichnung im Hinblick darauf erfolgt, dass die gesetzlich normierten Aufgaben (*im Fall des Betriebsbeauftragten für Abfall: nach § 54 KrW-/AbfG*) betriebsspezifisch konkretisiert werden müssen, um „wirksam“ wahrgenommen werden zu können (vgl. *BT-Drucks. 11/4909 S. 24*). Unter Berücksichtigung des Gesetzeszwecks ist damit erkennbar die Wirksamkeit im Sinne eines effizienten Umweltschutzes und keine die Bestellung betreffende Wirksamkeitsvoraussetzung gemeint. Eine anderweitige Betrachtung würde darüber hinaus zu einer nicht gerechtfertigten Risikoverlagerung führen, da der besondere Kündigungsschutz nach § 55 Abs. 3 KrW-/AbfG iVm. § 58 Abs. 2 BImSchG dann davon abhängig wäre, dass der Arbeitgeber die ihm als Anlagenbetreiber obliegenden öffentlich-rechtlichen Verpflichtungen erfüllt hat.
- 23 5. Hinsichtlich der Anzeigepflicht nach § 55 Abs. 3 KrW-/AbfG iVm. § 55 Abs. 1 Satz 2 BImSchG und der Verpflichtung zur Aushändigung einer Abschrift der Anzeige nach § 55 Abs. 3 KrW-/AbfG iVm. § 55 Abs. 1 Satz 3 BImSchG kann nichts anderes gelten. Auch die Nichteinhaltung dieser Verpflichtungen lässt die Wirksamkeit der Bestellung unberührt (*zur Anzeigepflicht vgl. Hansmann in Landmann/Rohmer UmweltR I Stand Dezember 2005 § 55 BImSchG Rn. 32 und 44; Jarass BImSchG 7. Aufl. § 55 Rn. 6; Ehrich DB 1996, 1468, 1469*).
- 24 6. Unter Zugrundelegung dieses rechtlichen Rahmens ist die Auslegung des Landesarbeitsgerichts, die Beklagte habe den Kläger mit Abschluss des Arbeitsvertrags vom 9. März 2006 wirksam zum Abfallbeauftragten bestellt, revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

- 25 a) Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, bei den Regelungen im Arbeitsvertrag handele es sich um von der Beklagten vorformulierte Vertragsbedingungen. Es hat jedoch keine Feststellungen dazu getroffen, ob es sich um solche Bedingungen handelt, die in einer Vielzahl von Fällen im Wesentlichen gleichlautend verwendet werden oder aber, was zumindest in Bezug auf die unter § 2 des Arbeitsvertrags enthaltenen Bestimmungen näher liegen dürfte, nur zur einmaligen Verwendung bestimmt waren, und ob der Kläger auf den Inhalt der Regelungen Einfluss nehmen konnte. Die Auslegung individueller (*atypischer*) Vertragserklärungen durch die Tatsachengerichte ist in der Revisionsinstanz nur daraufhin überprüfbar, ob sie gegen gesetzliche Auslegungsregeln, anerkannte Auslegungsgrundsätze, Denkgesetze, Erfahrungssätze oder Verfahrensvorschriften verstößt oder wesentliche Umstände unberücksichtigt lässt und ob sie rechtlich möglich ist (*st. Rspr., vgl. BAG 3. Mai 2006 - 10 AZR 310/05 - mwN, EzA BGB 2002 § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 18; 13. März 2003 - 6 AZR 585/01 - BAGE 105, 205, 208*). Die Auslegung sog. typischer Willenserklärungen ist dagegen in der Revisionsinstanz in vollem Umfang nachprüfbar (*st. Rspr., vgl. etwa Senat 17. Januar 2008 - 2 AZR 902/06 - AP KSchG 1969 § 23 Nr. 40 = EzA KSchG § 23 Nr. 31; BAG 3. Mai 2006 - 10 AZR 310/05 - aaO*). Selbst wenn die Erklärungen im Arbeitsvertrag insgesamt als sog. typische Willenserklärungen anzusehen wären, ergäbe sich indes kein Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts. Die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung hielte auch einer uneingeschränkten revisionsrechtlichen Nachprüfung stand.
- 26 b) Die Auslegung der im Arbeitsvertrag enthaltenen Erklärungen richtet sich nach §§ 133, 157 BGB. Ob dabei individuelle, den Vertragsschluss begleitende Umstände uneingeschränkt verwertet werden können oder aber - auch wegen der Außenwirkung der Bestellung - ein abstrakt-generalisierender Maßstab anzulegen ist mit der Folge, dass es für die Auslegung auf die Verständnismöglichkeiten des durchschnittlichen Betrachters ankäme und außer dem Text der Erklärung nur solche Umstände berücksichtigt werden könnten, die zumindest den Angehörigen der angesprochenen Kreise bekannt oder erkennbar sind (*vgl. zum Ganzen nur: Palandt/Ellenberger BGB 68. Aufl. § 133 Rn. 9 ff.*), kann ebenso dahinstehen. Den arbeitsvertraglichen Regelungen ist hinreichend deutlich eine Bestellung des Klägers zum Abfallbeauftragten zu entnehmen. Eine Berücksichtigung der individuellen Umstände des Vertragsschlusses führte zu keinem anderen Ergebnis.
- 27 c) Zwar hat die Beklagte den Kläger im Arbeitsvertrag nicht ausdrücklich zum Abfallbeauftragten „bestellt“. Aus dem Wortlaut der unter § 2 des Arbeitsvertrags getroffenen Regelungen ergibt sich aber ausreichend klar, dass die Beklagte dem Kläger die Aufgaben eines Betriebsbeauftragten für Abfall unmittelbar mit Wirkung zum Vertragsbeginn (*2. Mai 2006*) verbindlich zugewiesen hat und sich nicht nur im Rahmen eines allgemein umschriebenen Weisungsrechts das Recht vorbehalten hat, dem Kläger einzelne der dort beschriebenen Funktionen ggf. erst später zu übertragen.
- 28 aa) Dies folgt, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, bereits aus der in § 2 Satz 1 gewählten Formulierung, wonach dem Kläger die anschließend aufgeführten Tätigkeiten, hierunter die des Betriebsbeauftragten für Abfall, als „eigenverantwortliche Tätigkeiten“ „obliegen“, was dem Wortsinn nach bedeutet: er „hat die Aufgabe“ bzw. „es gehört zu seinen Pflichten“ (*vgl. Wahrig Deutsches Wörterbuch 8. Aufl. Stichwort „obliegen“*), ua. die Tätigkeit des Abfallbeauftragten zu verrichten .
- 29 bb) Für eine mit Einverständnis des Klägers endgültig erfolgte Zuweisung der Aufgaben des Abfallbeauftragten im Sinne einer Bestellung spricht ferner, dass sich die Regelungen unter § 2 Nr. 1 und 2 des Arbeitsvertrags auch im Übrigen nicht auf eine nur rahmenmäßige Umschreibung der Tätigkeit des Betriebsleiters beschränken, sondern konkrete Arbeitsinhalte und Vertretungsbefugnisse - beispielsweise die Stellung des Klägers als „Vertreter für die Personaleinstellung und deren Überwachung“ oder als „Stellvertreter des Geschäftsführers“ - benennen. Eine derartige Stellenbeschreibung, auch wenn sie in den Arbeitsvertrag integriert ist, dient im Allgemeinen dazu, den Inhalt der konkret zu verrichtenden Arbeitsaufgaben festzulegen und beinhaltet von Seiten des Arbeitgebers auch eine entsprechende Zuweisung. § 2 Nr. 2 Satz 2 des Arbeitsvertrags,

wo es heißt: „Das Arbeitsverhältnis umfasst auch nachstehende Tätigkeiten: ...“, lässt, anders als die Revision meint, kein anderes Verständnis zu. Angesichts der nachfolgend beschriebenen, konkreten Arbeitsinhalte kann auch dieser Formulierung nicht entnommen werden, im Arbeitsvertrag hätten die Verpflichtungen des Klägers nur allgemein umschrieben und noch keine endgültigen Festlegungen bezüglich der Wahrnehmung bestimmter Arbeitsaufgaben getroffen werden sollen. Da es sich bei der Bezeichnung der Aufgaben des Abfallbeauftragten iSv. § 55 Abs. 3 KrW-/AbfG iVm. § 55 Abs. 1 Satz 1 2. Halbs. BImSchG nicht um eine Wirksamkeitsvoraussetzung handelt, kann aus ihrem Fehlen auch nicht auf einen mangelnden Willen der Beklagten zur Bestellung des Klägers geschlossen werden.

- 30 d) Dem kann die Revision nicht mit Erfolg entgegen halten, bei der Bezeichnung „Betriebsbeauftragter für Abfall“ handele es sich um eine Falschbezeichnung; tatsächlich sei beabsichtigt gewesen, den Kläger als eine „für die Leitung und Beaufsichtigung des Betriebes verantwortliche Person“ iSd. § 4 der Verordnung über Entsorgungsfachbetriebe (*EfbV*) einzustellen und eine dementsprechende Bestellung später vorzunehmen. Zwar hat auch bei formbedürftigen Rechtsgeschäften das übereinstimmend Gewollte Vorrang vor einer unabsichtlichen Falschbezeichnung - *falsa demonstratio non nocet* - (*BGH 7. Dezember 2001 - V ZR 65/01 - NJW 2002, 1038, 1039; 26. Oktober 1983 - IVa ZR 80/82 - NJW 1984, 721*). Gegen eine - unschädliche - Falschbezeichnung spricht im Streitfall jedoch die zweimalige Verwendung des terminus technicus „Betriebsbeauftragter für Abfall“ unter § 2 Nr. 2 des Arbeitsvertrags. Das Vorbringen der Beklagten ist auch nicht mit der unter § 2 Nr. 2 Satz 2 beschriebenen Aufgabe „Betriebsbeauftragter für Abfall und Gefahrstoff, auch im Sinne eines Entsorgungsfachbetriebes“ in Einklang zu bringen. Diese Formulierung deutet vielmehr darauf hin, dass mit der Übertragung der Aufgabe eines Betriebsbeauftragten gleichzeitig Anforderungen der *EfbV* hinsichtlich einer Anerkennung des Betriebs der Beklagten als Entsorgungsfachbetrieb erfüllt werden sollten, beispielsweise an die Betriebsorganisation (§ 3 *EfbV*) und personelle Ausstattung (§ 4 *EfbV*). Unabhängig davon fehlt es auch an substantiiertem Vorbringen der Beklagten, wodurch bei Vertragsschluss ein Wille der Beklagten zur (*ausschließlichen*) Bestellung einer verantwortlichen Person iSd. § 4 *EfbV* nach außen erkennbar geworden sein soll.
- 31 e) Unbeachtlich ist in diesem Zusammenhang jedenfalls der Einwand der Beklagten, die dem Kläger übertragene Leitungsfunktion stehe der Tätigkeit als Betriebsbeauftragter für Abfall erkennbar entgegen, weshalb auch nicht anzunehmen sei, der Kläger habe als solcher bestellt werden sollen. Zwar dürfte die nach § 55 KrW-/AbfG beratende und kontrollierende Rolle des Abfallbeauftragten innerhalb der Betriebsorganisation dafür sprechen, dass der Bestellopflichtige weder sich selbst noch den alleinverantwortlichen Betriebsleiter zum Abfallbeauftragten bestellen kann (*vgl. Hansmann in Landmann/Rohmer UmweltR I Stand Dezember 2005 § 55 BImSchG Rn. 10 mwN; Jarass BImSchG 7. Aufl. § 55 Rn. 16*). Als von der Wahrnehmung der Aufgabe des Abfallbeauftragten ausgeschlossener „zuständiger Betriebsleiter“ ist aber nur derjenige anzusehen, der im Rahmen des ihm von der Geschäftsführung zugewiesenen Zuständigkeitsbereichs nicht nur bestimmte Betriebsabläufe der Anlage zu überwachen und in diesem Zusammenhang die erforderlichen Entscheidungen zu treffen hat, sondern ausschließlich der für den Betrieb Verantwortliche, dem insoweit also die „letzte unternehmerische Entscheidungsbefugnis“ zukommt (*vgl. OVG Münster 14. November 2000 - 21 A 2891/99 - NVwZ-RR 2001, 725, 727; Hansmann in Landmann/Rohmer § 55 BImSchG Rn. 11 mwN*). Dass dem Kläger derart weitreichende Befugnisse eingeräumt waren, hat die Beklagte nicht behauptet. Nach dem Inhalt des Arbeitsvertrags drängt sich eine solche Stellung des Klägers nicht auf, nachdem der Kläger dort als Stellvertreter des Geschäftsführers benannt ist.
- 32 f) Zu Unrecht meint die Revision, die Annahme einer bereits im Arbeitsvertrag erfolgten Bestellung des Klägers zum Abfallbeauftragten sei jedenfalls mit weiteren im Arbeitsvertrag enthaltenen Regelungen unvereinbar.
- 33 aa) Das unter § 2 Nr. 3 des Arbeitsvertrags der Beklagten vorbehaltene Recht, den Kläger im Rahmen ihres Direktionsrechts unternehmensweit entsprechend seinen Fähigkeiten

auch an einer anderen oder zusätzlichen Stelle einzusetzen, stellt die Verbindlichkeit der unter § 2 Nr. 2 vorgenommenen Aufgabenzuweisung nicht in Frage, zumal es dem Arbeitgeber in den Grenzen des Benachteiligungsverbots (§ 55 Abs. 3 KrW-/AbfG iVm. § 58 Abs. 1 BImSchG) ohnehin jederzeit möglich ist, den Betriebsbeauftragten abzuberufen. Auf die Wirksamkeit der Versetzungsklausel kommt es nicht an.

- 34 bb) Auch die unter § 11 Nr. 2 des Arbeitsvertrags getroffenen Vereinbarungen zur Kündigungsfrist und Probezeit verlangen keine andere Auslegung der unter § 2 getroffenen Regelungen, etwa im Sinne einer nur vorweggenommenen Zustimmung des Klägers zu einer späteren Bestellung als Abfallbeauftragter. Zwar ist - worauf die Revision im Ausgangspunkt zutreffend hinweist - bei der Auslegung von Verträgen zu berücksichtigen, dass die Parteien nach der allgemeinen Lebenserfahrung vertraglichen Bestimmungen einen bestimmten, rechtserheblichen Inhalt beilegen wollen. Deshalb ist bei der Auslegung (*scheinbar*) widersprüchlicher Vertragsbestimmungen in der Regel einer Auslegung der Vorrang zu geben, bei welcher jeder Vertragsnorm eine tatsächliche Bedeutung zukommt, wenn sich ansonsten die Regelungen als ganz oder teilweise sinnlos erweisen würden (*vgl. BGH 7. März 2005 - II ZR 194/03 - NJW 2005, 2618, 2619; 1. Oktober 1999 - V ZR 168/98 - NJW 1999, 3704, 3705*). Bei Abschluss des Arbeitsvertrags vom 9. März 2006 war indes keineswegs endgültig absehbar, dass der Vereinbarung zu § 11 Nr. 2 des Arbeitsvertrags mit Rücksicht auf eine unmittelbare Bestellung des Klägers zum Abfallbeauftragten und einem daraus resultierenden Kündigungsschutz keine Bedeutung mehr zukommen würde. Denkbar wäre beispielsweise eine nicht durch einen Konflikt mit der Beklagten motivierte Amtsniederlegung seitens des Klägers gewesen, die - je nach Sachlage - auch zum Verlust des nachwirkenden Kündigungsschutzes gemäß § 55 Abs. 3 KrW-/AbfG iVm. § 58 Abs. 2 Satz 2 BImSchG hätte führen können (*vgl. Senat 22. Juli 1992 - 2 AZR 85/92 - AP BImSchG § 58 Nr. 1 = EzA BImSchG § 58 Nr. 1*). Im Übrigen kann der Umstand, dass die Beklagte möglicherweise einen sich aus § 2 des Arbeitsvertrags ergebenden besonderen Kündigungsschutz des Klägers als Abfallbeauftragter übersehen hat, es jedenfalls nicht rechtfertigen, der Regelung zu § 2 Nr. 2 des Arbeitsvertrags einen anderen als den durch den Wortlaut indizierten Sinn beizumessen, nur um der Beklagten das Recht zur ordentlichen Kündigung zu erhalten. Dies wäre mit dem Schutzzweck des § 55 Abs. 3 KrW-/AbfG iVm. § 58 Abs. 2 BImSchG unvereinbar.
- 35 g) Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen hat, folgte aus der Interessenlage der Parteien und den Umständen des Vertragsschlusses kein anderes Auslegungsergebnis.
- 36 aa) Das im Zeitpunkt des Vertragsschlusses noch bestehende Arbeitsverhältnis der Frau W und deren Bestellung zur Abfallbeauftragten steht einem Interesse der Beklagten an der Bestellung eines weiteren Abfallbeauftragten in Person des Klägers nicht entgegen. Das Ausscheiden von Frau W war unstreitig absehbar. Hiervon ausgehend erscheint es naheliegend anzunehmen, die Beklagte habe mit der Bestellung des Klägers Vorsorge getroffen, ihrer Bestellpflicht nahtlos nachzukommen. Die Rüge der Revision, das Landesarbeitsgericht habe, was die Nachfolge von Frau W anbelangt, streitiges Vorbringen als unstreitig gewertet und damit den Anspruch der Beklagten auf rechtliches Gehör verletzt (*Art. 103 Abs. 1 GG*), ist jedenfalls unbegründet. Die Beklagte hat in den Vorinstanzen lediglich bestritten, dass der Kläger auch im Hinblick auf die Stellung der Frau W als Betriebsbeauftragte für Abfall deren Nachfolger sein sollte. Die Nachfolge als solche, worauf das Landesarbeitsgericht allein abgestellt hat, stand erkennbar außer Streit. Im Übrigen spricht die Tatsache, dass der Kläger in dem Organigramm vom Mai 2006 als alleiniger Abfallbeauftragter ausgewiesen ist, während Frau W darin überhaupt nicht mehr erwähnt ist, eindeutig für die vom Kläger dargestellte Nachfolgeregelung.
- 37 bb) Das Organigramm macht zudem deutlich, dass die Beklagte die im Arbeitsvertrag getroffenen Vereinbarungen - zumindest anfänglich - selbst dahin verstanden hat, den Kläger mit der Aufgabe des Betriebsbeauftragten für Abfall betraut zu haben. Ihr erstmals in der Revision erhobener Einwand, es handele sich um die Fortsetzung der Falschbezeichnung im Arbeitsvertrag, ist angesichts der Bedeutung der Bestellpflicht, im

Übrigen auch im Hinblick auf eine Anerkennung als Entsorgungsfachbetrieb, schlicht nicht nachvollziehbar. Entsprechendes gilt für die unstrittig erfolgte Übersendung des Arbeitsvertrags des Klägers an das Landratsamt T. Zwar bestreitet die Beklagte, dass dies zum Nachweis der Bestellung des Klägers als Betriebsbeauftragter für Abfall erfolgt sei. Welchen anderen Zweck sie mit der Übermittlung des Arbeitsvertrags verband, hat sie aber nicht dargelegt. Soweit die Beklagte in diesem Zusammenhang einen Verstoß gegen die richterliche Hinweispflicht (§ 139 ZPO) rügt und meint, das Landesarbeitsgericht hätte sie auf die Notwendigkeit der Vorlage des Schriftverkehrs mit dem Landratsamts T hinweisen müssen, ist die Rüge bereits unzulässig, denn die Beklagte legt den Inhalt der betreffenden Schreiben nicht dar, so dass nicht erkennbar wird, inwieweit diese zu einer anderen rechtlichen Bewertung führen könnten.

- 38 cc) Zu Unrecht meint die Revision, einer unmittelbaren Übertragung der Aufgabe eines Abfallbeauftragten mit Vertragsschluss stünde entgegen, dass es im Betrieb der Beklagten - wie auch im Fall von Frau W praktiziert - üblich gewesen sei, die Bestellung mittels einer gesonderten Urkunde vorzunehmen. Zum einen hat die Beklagte auch insoweit nichts dafür dargelegt, dass die unstrittig geübte Praxis der Beklagten bei Abschluss des Arbeitsvertrags für den Kläger erkennbar gewesen wäre. Zum anderen fehlt es auch an näheren Angaben der Beklagten zu den Umständen der geübten Praxis, insbesondere dazu, ob die anderen, mittels gesonderter Urkunde zum Abfallbeauftragten bestellten Arbeitnehmer vor ihrer Beauftragung bereits im Betrieb beschäftigt waren oder nicht.
- 39 dd) Die fehlende Aushändigung einer Abschrift der Anzeige an den Kläger ist für die Ermittlung des Erklärungswerts der in § 2 des Arbeitsvertrags enthaltenen Erklärungen ohne maßgebliche Bedeutung. Entsprechendes gilt für die umstrittene Frage, ob der Kläger nach Vertragsbeginn Tätigkeiten eines Betriebsbeauftragten für Abfall entfaltet hat. Insoweit ist der Revision zwar einzuräumen, dass die vom Kläger selbst dargelegten Tätigkeitsbereiche (*Erstellung von Nachweisen im Abfallbereich, Handling der Ein- und Ausgänge, Kontakt zu den Behörden*) nicht der Aufgabenstellung eines Betriebsbeauftragten für Abfall entsprechen. Angesichts fehlender gesetzlicher Vorgaben zum Umfang der von einem Abfallbeauftragten zu entfaltenden Tätigkeiten ist aber gut vorstellbar, dass der Kläger im Rahmen seiner verhältnismäßig kurzen Beschäftigungsdauer keine oder zumindest keine seinem Amt ohne Weiteres zuordenbaren Tätigkeiten entfaltet hat. Im Übrigen wäre eine unterbliebene oder nicht dem Gesetz entsprechende Aufgabenwahrnehmung in erster Linie Grund für eine Abberufung des Abfallbeauftragten.
- 40 h) Anhaltspunkte für eine sich aus anderen als den bereits behandelten Gesichtspunkten ergebende Unwirksamkeit der Bestellung liegen nicht vor. Der Arbeitsvertrag wurde nach den in der Revision nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts von den Parteien schriftlich geschlossen. Die von § 55 Abs. 3 KrW-/AbfG iVm. § 55 Abs. 1 Satz 1 1. Halbs. BImSchG geforderte Schriftform ist damit gewahrt. Dass der Kläger an sich die zur Erfüllung der Aufgabe erforderliche Fachkunde und Zuverlässigkeit iSv. § 55 Abs. 3 KrW-/AbfG iVm. § 55 Abs. 2 BImSchG besaß, war zwischen den Parteien unstrittig, so dass offenbleiben kann, ob es sich bei dieser Anforderung um eine Wirksamkeitsvoraussetzung für die Bestellung handelt (*vgl. dazu nur Hansmann in Landmann/Rohmer UmweltR I Stand Dezember 2005 § 55 BImSchG Rn. 59; Jarass BImSchG 7. Aufl. § 55 Rn. 18; Kotulla DöV 1995, 452, 461*).
- 41 IV. Die Revision hat auch nicht aus anderen Gründen Erfolg. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht entschieden, auf die umstrittene Äußerung des Klägers, der Geschäftsführer der Beklagten möge ihm doch kündigen, wenn er mit seiner Arbeitsweise unzufrieden sei, komme es nicht an. In einer solchen Erklärung läge weder ein Verzicht des Klägers auf den besonderen Kündigungsschutz - der grundsätzlich ohnehin nicht vor Zugang der Kündigung wirksam hätte erklärt werden können (*vgl. beispielsweise: Senat 19. Dezember 1974 - 2 AZR 565/73 - mwN, BAGE 26, 417, 423*) - noch eine Niederlegung des Amts als Abfallbeauftragter.

42 C. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Rost

Schmitz-
Scholemann

Berger

Torsten
Falke

J.
Lücke