

## Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

### Aktenzeichen: 6 Sa 415/15

3 Ca 18 b/15 ArbG Neumünster  
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 09.03.2016

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



## Urteil

### Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 09.03.2016 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Neumünster vom 12.08.2015 – 3 Ca 18 b/15 – abgeändert:

Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch die Kündigung vom 19.12.2014 zum 31.03.2015 beendet wurde.

Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Ingenieur weiter zu beschäftigen.

Der hilfsweise gestellte Antrag der Beklagten, gerichtet auf die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer angemessenen Abfindung wird abgewiesen.

Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits

Die Revision wird nicht zugelassen.

---

**Rechtsmittelbelehrung:**

**Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.**

---

### Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer von der Beklagten auf betriebliche Gründe gestützten Kündigung, um Weiterbeschäftigung sowie um die von der Beklagten (hilfsweise) beantragte Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Der am ....1954 geborene Kläger ist geschieden. Er war seit dem 16.07.2012 als Entwicklungsingenieur bei der Beklagten beschäftigt und im Wesentlichen mit der Entwicklung neuer und der Fortentwicklung bestehender Produkte befasst. Sein Brutomonatsentgelt belief sich zuletzt auf durchschnittlich 4.333,00 EUR. Dem Arbeitsverhältnis liegt der Anstellungsvertrag vom 05.07.2012 (Anlage K 1 = Bl. 5-10 d. A.) zugrunde. Gemäß § 2 Abs. 1 Satz 2 des Vertrags koordiniert der Kläger „als Verbindung zwischen hausinterner Produktentwicklung/Produktion und dem internationalen Vertrieb in Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung kundenspezifische innovative Anforderungen und Lösungen (Poolmanagement)“. Nach Abs. 2 von § 2 ist die Beklagte berechtigt, dem Kläger „auch andere zumutbare Tätigkeiten zu übertragen oder ihn auf einen anderen zumutbaren Arbeitsplatz oder Tätigkeitsort zu versetzen“. Gemäß § 3 Abs. 1 Satz 2 gilt nach einjähriger Betriebszugehörigkeit eine Kündigungsfrist von drei Monaten zum Quartalsende als vereinbart.

Die Beklagte ist ein Unternehmen der kunststoffverarbeitenden Industrie mit etwa 50 Arbeitnehmern. Sie produziert Druck- und Funketiketten (RFID-Etiketten) und vertreibt diese.

Am 30.09.2013 hatte der Kläger zu einer Betriebsversammlung zur Wahl eines Wahlvorstandes für die Betriebsratswahl eingeladen. Am selben Tag, nur wenige Stunden später, erhielt der Kläger eine fristgerechte Kündigung zum 31.12.2013 (Anlage K 3 = Bl. 12 d. A.). Gegen diese Kündigung wandte er sich erfolgreich mit der Kündigungsschutzklage (Arbeitsgericht Neumünster 2 Ca 1258 d/13 Urteil vom 24.04.2014 und Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein 2 Sa 169/14 Urteil vom 10.03.2015).

Die Beklagte hat den bei ihr gewählten Betriebsrat mit Schreiben vom 26.11.2014 zu einer weiteren beabsichtigten Kündigung des Klägers angehört. Wegen des Inhalts der Anhörung wird auf Anlage B 3 (= Bl. 44 d. A.) verwiesen. Der Betriebsrat hat am 15.12.2014 (Anlage B 4 = Bl. 46 d. A.) abschließend Stellung genommen. Mit Schreiben vom 19.12.2014 (Anlage K 2 = Bl. 11 d. A.) kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger erneut, diesmal zum 31.03.2015. Wann dieses Kündigungsschreiben dem Kläger zugegangen ist, ist zwischen den Parteien streitig.

Der Kläger hat gegen die Kündigung rechtzeitig die vorliegende Klage erhoben und gerügt, der Betriebsrat sei nicht ordnungsgemäß angehört worden.

Er hat die Ansicht vertreten, ein dringendes betriebliches Erfordernis für eine Kündigung liege nicht vor. Er bestreite die Schließung des Bereichs Forschung und Entwicklung. Bereits im Vorprozess habe die Beklagte hierzu drei Versionen vorgetragen, die alle nicht stichhaltig seien. Der Schließung stehe entgegen, dass sich das der Beklagten erteilte ISO-Zertifikat (auch) auf die Entwicklung von Barcode- und RFID-Etiketten beziehe. Daher könne die Beklagte ihre Entwicklungsabteilung nicht vollständig schließen. Im Übrigen spreche die Eigendarstellung der Beklagten auf ihrer Internetseite, der Handelsregistereintrag und ein Werbefilm gegen die Schließungsabsicht.

Aufgabe des Klägers sei es – insoweit unstreitig - gewesen, neue Produkte zu entwickeln und bestehende Produkte weiterzuentwickeln. In die damit verbundene Durchführung von Laborprüfungen habe er ab Herbst 2012 die Assistentin Frau Z. eingewiesen, die zu seiner Entlastung eingestellt worden sei. Die von ihr ausgeführten Laboruntersuchungen, die Wareneingangskontrolle und die Erstellung technischer Datenblätter habe er in der Vergangenheit auch erledigt. Frau Z. werde nach wie vor beschäftigt, was auf den Fortbestand des Bereichs Forschung und Entwicklung hindeute. Aus dem Vortrag der Beklagten im Vorprozess ergebe sich zudem, dass sein Arbeitsplatz lediglich im Umfang reduziert worden sei.

Die Sozialauswahl sei fehlerhaft. Der Kläger hat behauptet, er könne aufgrund seiner Qualifikation mit den Vertriebsmitarbeitern verglichen werden, insbesondere auch mit

dem Leiter Vertrieb. Mit den Mitarbeitern in der Produktion, einschließlich der Produktionsleitung, sowie der Qualitätskontrolle sei er ebenfalls vergleichbar. Mit ihm zu vergleichen seien ferner die Mitarbeiter in den Bereichen Einkauf/Personal/ Buchhaltung, QMB/Labor und Auftragsabwicklung. Er sei auch mit dem kaufmännischen Leiter und dem Gruppenleiter Produktion zu vergleichen. Unter den Beschäftigten auf der Leitungsebene sei zumindest der Leiter Vertrieb international, Herr C. R., nach dem vom Kläger zugrunde gelegten Punkteschema sozial weniger schutzwürdig.

Der Kläger hat behauptet, die streitgegenständliche Kündigung sei ihm erst am 03.01.2015 zugegangen und könne deshalb nicht zum 31.03.2015 wirksam werden. Die Kündigung sei offenbar irrtümlich in den Hausbriefkasten der Mitbewohnerin des Klägers, der Zeugin Dr. E., eingeworfen worden.

Die Beklagte hat behauptet, es sei bereits vor Ausspruch der ersten Kündigung im September 2013 der Entschluss gefasst worden, den Bereich Forschung und Entwicklung stillzulegen. Mit Hausmitteilung vom 02.10.2013 (Anlage B 1 = Bl. 35 d. A.) habe der damalige Geschäftsführer verlautbart, dass er sich nach langer Überlegung dazu entschlossen habe, den Bereich Forschung und Entwicklung ab dem 01.10.2013 nicht mehr fortzuführen und den Laborbereich von Frau Z. ab diesem Zeitpunkt der Qualitätssicherung zu unterstellen. Laufende Untersuchungen würden ausschließlich zur Sicherung des bestehenden Produktportfolios fortgesetzt werden. Die Beklagte hat ferner auf das Organigramm gemäß Anlage B 2 (= Bl. 36 d. A.) verwiesen.

Sie, die Beklagte, habe sich in der Vergangenheit bemüht, durch eigene Forschung und Entwicklung innovative neue und patentierbare Produkte zu schaffen. Das ergebe sich auch aus der Stellenbeschreibung des Klägers (Anlage B 6 = Bl. 125-127 d. A.). Der Schwerpunkt der Tätigkeit des Klägers habe auf der Entwicklung neuer Produkte und der Fortentwicklung bestehender Konstruktionen gelegen. Eben dieser Bereich sei mit der Schließung der Entwicklungsabteilung aufgegeben worden. Damit sei der Arbeitsplatz des Klägers weggefallen.

Das erteilte Zertifikat ISO 9001 spreche nicht gegen ihre Schließungsabsicht. Denn die Zertifikate gelten 3 Jahre. Bei der erneuten Zertifizierung im Dezember 2014 (Ab-

lichtung des Zertifikats Bl. 128 d. A.) habe sich das Zertifikat gerade nicht mehr auf die Entwicklung von Produkten bezogen. Aus dem Internetauftritt lasse sich nicht auf eine Fortsetzung der Forschungs- und Entwicklungstätigkeit schließen.

Die Tätigkeiten, die Frau Z. nunmehr erledige, stellten keine Forschung und Entwicklung dar und bedürften nicht der Qualifikation eines Entwicklungsingenieurs.

Einer Sozialauswahl habe es nicht bedurft, da es keine mit dem Kläger vergleichbaren Mitarbeiter gebe. Die vom Kläger genannten Arbeitsplätze seien entweder nicht gleichwertig, weil eine Versetzung mit einer Gehaltseinbuße verbunden wäre, oder verlangten eine Qualifikation über die der Kläger nicht verfüge. Der Kläger sei allenfalls mit den Mitarbeitern vergleichbar, die Leitungspositionen innehaben. Verglichen mit diesen sei der Kläger aber sozial stärker (wegen der Sozialdaten der Mitarbeiter der Leitungsebene wird Bezug genommen auf Seite 8 des Schriftsatzes der Beklagte vom 30.04.2015, Bl. 118 bzw. 119 d. A.). So sei etwa der Mitarbeiter C. R. jünger als der Kläger (geboren am ....1958), aber länger beschäftigt (Eintritt: 01.06.2012) und verheiratet.

Die Beklagte hat behauptet, der Zeuge K. habe das Kündigungsschreiben am 19.12.2014 in den Briefkasten des Klägers eingeworfen.

Zur Begründung ihres Auflösungsantrags hat die Beklagte geltend gemacht, eine weitere vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Kläger sei nicht möglich. Das Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien sei grundsätzlich gestört. Das belegten Äußerungen, die der Kläger gegenüber dem Zeugen K. getätigt habe.

Der Kläger hat beantragt, den Auflösungsantrag zurückzuweisen. Die Beklagte greife ihn im Prozess unlauter an und verletze seine Würde sowie seine Persönlichkeit. Durch ihren Vortragsstil schaffe die Beklagte selbst unnötige Spannungen, die einer den Betriebszwecken dienlichen weiteren Zusammenarbeit zuwider liefen.

Das Arbeitsgericht hat Beweis erhoben durch Vernehmung des Zeugen K. und der Zeugin Dr. E.. Wegen des Beweisbeschlusses vom 12.08.2015 und der Bekundungen der Zeugen wird auf die Sitzungsniederschrift vom 12.08.2015 Bezug genom-

men. Wegen der im ersten Rechtszug gestellten Anträge wird auf den Tatbestand des arbeitsgerichtlichen Urteils verwiesen.

.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und zur Begründung ausgeführt, die Beklagte habe schon im Jahr 2013 entschieden, den Bereich Forschung und Entwicklung einzustellen, keine Eigenforschung mehr zu betreiben und Entwicklungsdienstleistungen einzukaufen. Darüber habe sie ihre Beschäftigten per Hausmitteilung informiert. Bis zum Ausspruch der streitgegenständlichen Kündigung habe sich daran nichts geändert. Die Zertifizierung stehe der Schließung nicht entgegen, denn seit Dezember 2014 betreffe das Zertifikat die Produktentwicklung nicht mehr. Die unternehmerische Entscheidung sei weder unsachlich noch willkürlich.

Die von Frau Z. verrichteten Tätigkeiten seien keine Forschung und Entwicklung. Selbst wenn sie einen Teil der Aufgaben des Klägers fortführe, ergebe sich daraus kein Vollzeitarbeitsplatz.

Die Sozialauswahl sei nicht zu beanstanden. Einzubeziehen seien nur die Mitarbeiter, die hinsichtlich der Vergütung mit dem Kläger vergleichbar seien. Die Inhaber der Leitungspositionen seien sozial schutzwürdiger als der Kläger.

Der Betriebsrat sei ordnungsgemäß angehört worden.

Davon, dass das Kündigungsschreiben am 19.12.2014 in den Briefkasten des Klägers eingeworfen worden ist, gehe die Kammer nach der Beweisaufnahme aus, da sie dem Zeugen K. glaube.

Gegen das ihm am 02.09.2015 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts hat der Kläger am 01.10.2015 Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbeurkundungsfrist bis zum 14.12.2015 am 14.12.2015 begründet.

Der Kläger bezieht sich auf seinen erstinstanzlichen Vortrag sowie seine Beweisangebote. Das Arbeitsgericht verkenne die Bedeutung des Bereichs Forschung und Entwicklung für ein Unternehmen wie das der Beklagten. Nur mit Neuentwicklungen würden Produktvorteile erzielt. Nur so könne auf Kundenwünsche reagiert und mit Aussicht auf Gewinn gearbeitet werden. Zahlreiche Indizien sprächen gegen die Schließung des Bereichs Forschung und Entwicklung.

So habe die Beklagte die „Entwicklung von Etiketten“ als neuen Geschäftszweck in ihren Gesellschaftsvertrag aufgenommen. Weiterhin werbe sie im Internet für ihre Forschung und Entwicklung. Das belegten die Downloads vom 16.01.2014 (Anlage Bf 2 = Bl. 337 d. A.) und vom 09.01.2015 (Anlage Bf 3 = Bl. 338 d. A.), sowie die bereits erstinstanzlich vorgelegten Downloads. Für die On-Metal Tags habe sie damit geworben, dass in der Entwicklung mit diesem Produkt ein „Schwerpunkt“ gesetzt werde. Von den im Herbst 2013 anhängigen 38 Entwicklungsprojekten sei keines extern weitergeführt worden. Rechnungen, die die Fremdvergabe belegten, seien nicht vorgelegt worden. Die Beklagte habe mit Anzeige vom 17.09.2013 noch nach personeller Verstärkung für den Bereich gesucht (Anlage Bf 4 = B. 339 d. A.). Einen Vertrag mit der F.-Gesellschaft, mit dem dieser Forschungstätigkeit übertragen werden sollte, sei zwar behauptet aber nicht geschlossen worden. Gleiches gelte für die Beauftragung der Fa. S. Ebenso wenig habe die Beklagte den behaupteten Patentkauf belegt. Unklar sei auch der Vortrag der Beklagten zur Unterstellung der Mitarbeiterin Z.. Den Vortrag zum ISO-Zertifikat habe das Arbeitsgericht nicht zur Kenntnis genommen.

Nach dem Vortrag der Beklagten seien die Aufgaben des Klägers nicht vollständig weggefallen. Wenn sie vortrage, dass im Wesentlichen keine aufwändige Forschung und Entwicklung im eigenen Haus mehr betrieben werde, bestätige sie, dass nach wie vor Forschung und Entwicklung stattfinde. Die Tätigkeit sei nach dem weiteren Vortrag der Beklagten auf Laboruntersuchungen alternativer Materialien, Wareneingangskontrollen und Technische Datenblätterstellung heruntergefahren worden. Frau Z. befasse sich damit. Vorzugsweise führe sie (weiterhin) folgende Arbeiten aus: Laboruntersuchungen alternativer Materialien, Erstellung von Technischen Datenblättern, Versuchsauswertungen, Prüfen der Verwertbarkeit von neu angebotenen Materialien, Kontrolle der Prozesse, Erprobung neuer Materialkombinationen. Das seien Tätigkeiten aus dem Bereich Forschung- und Entwicklung. Sie hätten in der Vergangenheit zu den Aufgaben des Klägers gehört.

Andere Aufgaben des Klägers – Erprobung der Maschinenfähigkeit bei Verwendung neuer Materialkombinationen, also Neuentwicklungen - seien zunächst Herrn Sch. und dann Herrn K. übertragen worden. Die im Arbeitsvertrag beschriebene Position eines Bindeglieds zwischen der Produktion und dem internationalen Vertrieb gebe es



weiter. Der „Koordination kundenspezifischer innovativer Anforderungen“ bedürfe es auch, wenn die Forschung und Entwicklung nicht mehr im Haus stattfände.

Der Kläger hält die soziale Auswahl weiterhin für fehlerhaft. Zu Frau B. (Assistentin der Geschäftsleitung) und den Mitarbeiterinnen in der Position Druckvorstufe habe sich die Beklagte nicht geäußert. Der Kläger vergleicht sich auch mit Frau Z., die Ingenieurin für Chemieanlagenbau ist, eine kürzere Betriebszugehörigkeit aufweist und jünger als der Kläger ist. Sie habe Aufgaben des Klägers übernommen, etwa die Technische Datenblatterstellung, die Kontrolle der (technischen) Prozesse sowie Vergleichsuntersuchungen von Alternativmaterialien. Diese Aufgaben könne auch der Kläger übernehmen. Es handele sich um eine zumutbare Tätigkeit.

Die Betriebsratsanhörung sei fehlerhaft, weil dem Betriebsrat nicht mitgeteilt worden sei, dass die Aufgaben des Klägers allenfalls teilweise weggefallen seien.

Die Kündigung sei dem Kläger erst Anfang 2015 zugegangen. Die Beweiswürdigung des Arbeitsgerichts überzeuge nicht. Die Glaubwürdigkeit des Zeugen K. wäre zu prüfen gewesen. Das Arbeitsgericht habe die Widersprüche in der Aussage des Zeugen übersehen.

Der Kläger beantragt, das Urteil des Arbeitsgerichts Neumünster vom 12.08.2015 – 3 Ca 18b/15 abzuändern und

1. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch die Kündigung der Beklagten vom 19.12.2014 zum 31.03.2015 beendet wurde;
2. die Beklagte zu verurteilen, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Ingenieur weiter zu beschäftigen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen,

sowie hilfsweise,

das Arbeitsverhältnis unter Festsetzung einer Abfindung aufzulösen, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, die aber den Betrag von 3.000,00 EUR nicht überschreiten sollte.

Sie verteidigt die Entscheidung des Arbeitsgerichts. Der Arbeitsplatz des Klägers sei weggefallen. Seine Forschungs- und Entwicklungsaufgaben würden nicht mehr ausgeführt, auch nicht von anderen Mitarbeitern. Die angeblichen Widersprüche bestünden nicht. Die unternehmerische Entscheidung sei wirtschaftlich und zudem auf ihre Zweckmäßigkeit nicht zu überprüfen.

Frau Z. habe den Arbeitsplatz des Klägers auch nicht teilweise übernommen. Die Datenblätterstellung habe schon im September 2013 nicht mehr zu den Aufgaben des Klägers gehört, sondern zu denen von Frau Z.. Sie führe ein Prüflabor. Dort überprüfe sie nach Vorgaben der Geschäftsleitung, ob die Herstellerangaben von fremden Produkten zutreffen oder ob ausgehende Waren die angegebenen Eigenschaften besitzen. Das seien systematische Prüfungen, nicht Forschung und Entwicklung. Die monatliche Vergütung von Frau Z. liege bei 2.500,00 EUR. Die Beklagte behauptet, der Kläger habe die Stellenbeschreibung erhalten, nachdem er sie von Frau Kruse verlangt habe. Als Verbindungsglied zwischen hauseigener Produktion und dem internationalen Vertrieb habe der Kläger allenfalls bei einem Vertriebstermin fungiert. Kundenspezifische innovative Anforderungen würden nicht koordiniert.

Zur sozialen Auswahl verweist die Beklagte nochmals darauf, dass nur wenige Mitarbeiter ähnlich viel verdienten wie der Kläger. Diese Mitarbeiter seien aber von ihrer Tätigkeit her nicht mit dem Kläger vergleichbar, jedenfalls seien sie sozial schutzwürdiger.

Die Betriebsratsanhörung sei ordnungsgemäß. Sie, die Beklagte, gehe gerade davon aus, dass die Aufgaben des Klägers vollständig entfallen sind. Eben das habe sie dem Betriebsrat mitgeteilt.

Die Zeugenaussagen habe das Arbeitsgericht zutreffend gewürdigt und folgerichtig den Zugang der Kündigung am 19.12.2014 angenommen.

Zur Begründung des Auflösungsantrags bezieht sich die Beklagte auf ihren erstinstanzlichen Vortrag.

Der Kläger beantragt,

den Auflösungsantrag abzuweisen,

und verweist dazu ebenfalls auf seinen erstinstanzlichen Vortrag. Er habe nicht gedroht oder falsch vorgetragen. Zudem sei der Geschäftsführer B. mittlerweile ausgeschieden.

Wegen des weiteren Vortrags der Parteien in der Berufungsinstanz wird auf die gewechselten Schriftsätze sowie die Sitzungsniederschrift verwiesen.

### Entscheidungsgründe

I. Die Berufung des Klägers ist gemäß § 64 Abs. 2 c) ArbGG statthaft und auch im Übrigen zulässig. Der Kläger hat sie form- und fristgerecht eingelegt und begründet.

II. Die Berufung ist begründet. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Unrecht abgewiesen. Die Kündigungsschutzklage ist begründet. Die ordentliche Kündigung vom 19.12.2014 hat das Arbeitsverhältnis nicht beendet. Das Arbeitsverhältnis ist auch nicht auf den Auflösungsantrag der Beklagten hin aufzulösen.

1. Entgegen der Auffassung des Klägers ist die Kündigung jedoch nicht bereits nach § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG unwirksam.

a) Nach § 102 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist der Betriebsrat vor jeder Kündigung zu hören. Gemäß Satz 2 dieser Bestimmung hat ihm der Arbeitgeber die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Nach Satz 3 ist eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung unwirksam.

aa) Der notwendige Inhalt der Unterrichtung nach § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG richtet sich nach dem Sinn und Zweck der Anhörung. Dieser besteht darin, den Betriebsrat in die Lage zu versetzen, sachgerecht, dh. ggf. zugunsten des Arbeitnehmers auf den Arbeitgeber einzuwirken. Der Betriebsrat soll die Stichhaltigkeit und Gewichtigkeit der Kündigungsgründe überprüfen und sich über sie eine eigene Meinung bilden können. Dabei soll die Anhörung dem Betriebsrat nicht die selbständige - objektive - Überprüfung der rechtlichen Wirksamkeit der beabsichtigten Kündigung ermöglichen, sondern ggf. eine Einflussnahme auf die Willensbildung des Arbeitgebers (vgl. nur BAG 16.07.2015 – 2 AZR 15/15 – Rn. 14).

bb) Der Inhalt der Unterrichtung nach § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG ist deshalb grundsätzlich subjektiv determiniert (vgl. BAG 16.07.2015 – 2 AZR 15/15 – Rn. 15; 23.10.2014 – 2 AZR 763/13 – Rn. 14). Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat die Umstände mitteilen, die seinen Kündigungsentschluss tatsächlich bestimmt haben (vgl. BAG 16.07.2015 – 2 AZR 15/15 – Rn. 15 mwN).

cc) Die subjektive Überzeugung des Arbeitgebers von der Relevanz oder Irrelevanz bestimmter Umstände ist für den Umfang der Unterrichtung nach § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG allerdings nicht maßgeblich, wenn dadurch der Zweck der Betriebsratsanhörung verfehlt würde. Nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 16.07.2015 (2 AZR 15/15) darf der Arbeitgeber ihm bekannte Umstände, die sich bei objektiver Betrachtung zugunsten des Arbeitnehmers auswirken können, dem Betriebsrat nicht deshalb vorenthalten, weil sie für seinen eigenen Kündigungsentschluss nicht von Bedeutung waren. In diesem Sinne ist die Betriebsratsanhörung - ausgehend vom subjektiven Kenntnisstand des Arbeitgebers - auch objektiv, dh. durch Sinn und Zweck der Anhörung determiniert (vgl. BAG 16.07.2015 – 2 AZR 15/15 – Rn. 19; ebenso GK-BetrVG/Raab 10. Aufl. § 102 Rn. 68 und 94).

b) Auch wenn der Inhalt der Betriebsratsanhörung danach nicht ausschließlich subjektiv determiniert ist, sondern auch eine objektive Komponente enthält, musste die Beklagte dem Betriebsrat nicht die Argumentation des Klägers aus dem Vorverfahren, das sie im Anhörungsschreiben erwähnt hat, unterbreiten, oder sich gar mit ihr auseinandersetzen. Die Mitteilungspflicht des Arbeitgebers im Rahmen des § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG reicht eben nicht so weit wie seine Darlegungslast im Prozess (BAG 23.10.2014 – 2 AZR 763/13 – Rn. 22). Die Beklagte musste zu den Ausführungen des Klägers und seinen Folgerungen aus behaupteten Indizien, die sie nicht für überzeugend hielt, nicht gegenüber dem Betriebsrat Stellung nehmen und sie mit ihren Argumenten widerlegen. Vielmehr durfte sie an ihrem Kündigungsgrund – Wegfall des Beschäftigungsbedarfs für den Kläger wegen der unternehmerischen Entscheidung, den Bereich Forschung und Entwicklung nicht mehr zu betreiben – festhalten. Das hat sie getan, indem sie auf die Hausmitteilung vom 02.10.2013 und das Organigramm verwiesen hat.

2. Die ordentliche Kündigung vom 19.12.2014 ist sozial ungerechtfertigt. Sie ist nicht durch dringende betriebliche Erfordernisse iSd. § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG bedingt.

a) Dringende betriebliche Erfordernisse für eine Kündigung iSv. § 1 Abs. 2 KSchG können sich aus innerbetrieblichen oder außerbetrieblichen Gründen ergeben. Innerbetriebliche Gründe liegen vor, wenn sich der Arbeitgeber zu einer organisatorischen Maßnahme entschließt, bei deren Umsetzung das Bedürfnis für die Weiterbeschäfti-

gung eines oder mehrerer Arbeitnehmer entfällt. Eine solche unternehmerische Entscheidung ist gerichtlich nicht auf ihre sachliche Rechtfertigung oder ihre Zweckmäßigkeit hin zu überprüfen, sondern nur darauf, ob sie offensichtlich unsachlich, unvernünftig oder willkürlich ist (BAG 24.05.2012 – 2 AZR 124/11 – Rn. 21; 16.12.2010 – 2 AZR 770/09 - Rn. 13). Nachzuprüfen ist aber, ob die fragliche Entscheidung tatsächlich umgesetzt wurde und dadurch das Beschäftigungsbedürfnis für einzelne Arbeitnehmer entfallen ist (BAG 24.05.2012 – 2 AZR 124/11 – Rn. 21; 16.12.2010 – 2 AZR 770/09 - Rn. 13).

Allerdings kann in Fällen, in denen die Organisationsentscheidung des Arbeitgebers und sein Kündigungsentschluss praktisch deckungsgleich sind, die ansonsten berechnete Vermutung, die fragliche Entscheidung sei aus sachlichen Gründen erfolgt, nicht unbesehen greifen. Da die Kündigung nach dem Gesetz an das Vorliegen von Gründen gebunden ist, die außerhalb ihrer selbst liegen, muss der Arbeitgeber in solchen Fällen seine Entscheidung hinsichtlich ihrer organisatorischen Durchführbarkeit und zeitlichen Nachhaltigkeit verdeutlichen (BAG 24.05.2012 – 2 AZR 124/11 – Rn. 22; 16.12.2010 – 2 AZR 770/09 - Rn. 14). Daran fehlt es, wenn die Kündigung zu einer rechtswidrigen Überforderung oder Benachteiligung des im Betrieb verbliebenen Personals führte (vgl. Rost Jahrbuch des Arbeitsrechts Bd. 39 S. 83) oder die zugrunde liegende unternehmerische Entscheidung lediglich Vorwand dafür wäre, bestimmte Arbeitnehmer aus dem Betrieb zu drängen, obwohl Beschäftigungsbedarf und Beschäftigungsmöglichkeiten objektiv fortbestehen und etwa nur der Inhalt des Arbeitsvertrags als zu belastend angesehen wird (BAG 24.05.2012 – 2 AZR 124/11 – Rn. 22; 23.02.2012 – 2 AZR 548/10 – Rn. 18).

Läuft die unternehmerische Entscheidung auf den Abbau einer Hierarchieebene oder die Streichung eines einzelnen Arbeitsplatzes hinaus, verbunden mit einer Umverteilung der dem betroffenen Arbeitnehmer bisher zugewiesenen Aufgaben, muss der Arbeitgeber konkret erläutern, in welchem Umfang und aufgrund welcher Maßnahmen die bisher vom gekündigten Arbeitnehmer ausgeübten Tätigkeiten für diesen zukünftig entfallen. Nur so kann geprüft werden, ob die Entscheidung den dargestellten Voraussetzungen genügt. Der Arbeitgeber muss die Auswirkungen seiner unternehmerischen Vorgaben und Planungen auf das erwartete Arbeitsvolumen anhand

einer schlüssigen Prognose im Einzelnen darstellen (BAG 24.05.2012 – 2 AZR 124/11 – Rn. 23).

b) Daran gemessen sind an die Darlegungslast der Beklagten erhöhte Anforderungen zu stellen. Ihre Entscheidung, den Bereich Forschung und Entwicklung einzustellen, ist im Wesentlichen deckungsgleich mit dem Abbau der Stelle des Klägers als des einzigen in diesem Bereich mit solchen Aufgaben befassten Entwicklungsingenieurs. Damit liegt die Organisationsentscheidung nahe am Kündigungsentchluss. Diesen erhöhten Anforderungen an die Darlegungslast genügt der Vortrag der Beklagten nicht.

aa) Im vorliegenden Fall kann bereits nicht festgestellt werden, ob für die Beklagte entscheidungsberechtigte Personen die unternehmerische Entscheidung über die Streichung des Bereichs Forschung und Entwicklung und insbesondere über den in der Hausmitteilung angekündigten Einkauf von Entwicklungsdienstleistungen am Markt tatsächlich getroffen haben.

(1) Erstinstanzlich hat die Beklagte dazu vorgetragen, der Geschäftsführer B. habe im Zusammenhang mit der ersten Kündigung des Klägers entschieden, den Bereich Forschung und Entwicklung zu schließen, keine aufwändige Forschung und Entwicklung im eigenen Haus mehr zu betreiben, für die die Beschäftigung eines Entwicklungsingenieurs erforderlich wäre, und künftig keinen Entwicklungsingenieur mehr zu beschäftigen (Bl. 32, 212 d. A.). Die Entscheidung sei mit Hausmitteilung vom 02.10.2013 verlautbart worden und habe sich im Organigramm (Anlage B 2) niedergeschlagen.

Zweitinstanzlich (Bl. 349 f. d. A.) wird vorgetragen, Ende September 2013 habe die Beklagte das Ziel aufgegeben, Forschung und Entwicklung im eigenen Hause zu betreiben. Der Geschäftsführer habe entschieden, den seit Jahren erfolglosen Bereich zu schließen, zukünftig Forschung und Entwicklung nicht mehr mit eigenen Mitarbeitern zu betreiben und hierfür keinen Entwicklungsingenieur mehr zu beschäftigen.

Zeugenbeweis hat die Beklagte für diese Behauptung weder im ersten noch im zweiten Rechtszug angeboten.

(2) Es lässt sich damit schon nicht genau erkennen, wann die Entscheidung gefallen sein soll (im Zusammenhang mit der ersten Kündigung des Klägers bzw. Ende September 2013) und was mit laufenden Forschungs- und Entwicklungsprojekten geschehen sollte. Offen ist auch, ob Entwicklungsdienstleistungen künftig eingekauft werden sollten und – wenn ja – wo oder von wem.

Anlass zu einer exakten Darlegung der Entscheidung einschließlich ihres auch konkreten geäußerten Inhalts hätte umso mehr bestanden, als der Kläger das Vorliegen einer Unternehmerentscheidung ausdrücklich und unter Hinweis auf divergierende Aussagen der Beklagten im Vorverfahren (ArbG Neumünster 2 Ca 1258d/13; LAG Schleswig-Holstein 2 Sa 169/14) substantiiert bestritten hat und der zeitliche Ablauf indiziell dafür spricht, dass die Beklagte mit ihren Kündigungen auf die Aktivitäten des Klägers im Zusammenhang mit der Betriebsratswahl reagiert hat.

(a) Der Kläger hat zunächst darauf hingewiesen, dass die Beklagte noch im Oktober 2013 mit einer Stellenanzeige einen „Leiter Entwicklung (m/w)“ gesucht hat. Diese Anzeige war zumindest bis zum 02.10.2013 im Internet zu sehen (vgl. Anlage K 7 = Bl. 76 d. A.), auch wenn sie danach ausgelaufen sein mag. Über den 01.10.2013 hinaus hat die Beklagte ein ISO-Zertifikat geführt, das Entwicklungstätigkeit bescheinigte (Anlage K 8 = Bl. 77 d. A.). Eine Korrektur ist während der Laufzeit des Zertifikats (bis 30.11.2014) von der Beklagten nicht veranlasst worden.

Auch auf der Homepage der Beklagten wird, worauf der Kläger zutreffend hinweist, nach wie vor der Eindruck erweckt, die Beklagte betreibe Forschung und Entwicklung. Dort ist – insoweit unstrittig – von Anfertigung ... auf der Grundlage von Designlenkungsprozessen und der individuellen Entwicklung der Etiketten entsprechend den Bedürfnissen und Anforderungen die Rede (Anlage K 11 = Bl. 88, Anlage K 13 = Bl. 90 d. A., Anlage K 19 = Bl. 191 d. A.). Auch wurde auf der Internetseite darauf verwiesen, dass in der Forschung und Entwicklung bei dem Thema RFID ein Schwerpunkt gesetzt worden sei (Anlage K 12 = Bl. 89 d. A.) und die Beklagte richtungsweisende und innovative Produktlösungen entwickle (Anlage K 20 = Bl. 192 d. A.). Bei YouTube hat die Beklagte zudem einen Werbefilm eingestellt, in dem von „Forschen nach neuen Wegen“ die Rede ist (vgl. Anlage K 26 = Bl. 257 d. A.). In der letzten Eintragung im Handelsregister wird der Unternehmensgegenstand der Be-



klagten mit „Entwicklung, Herstellung und Vertrieb von Barcode- und RFID-Produkten...“ bezeichnet (vgl. Anlage K 27 = Bl. 258 d. A.).

(b) Der Kläger hat zweitinstanzlich ferner vorgetragen, dass die Beklagte weiterhin im Internet für ihre Forschung und Entwicklung werbe, wie die Downloads vom 16.01.2014 (Anlage Bf 2 = Bl. 337 d. A.) und 09.01.2015 (Anlage Bf 3 = Bl. 338 d. A.) belegen. Für On-Metal Tags habe die Beklagte sogar dafür geworben, dass in der Entwicklung mit diesem Produkt ein „Schwerpunkt“ gesetzt werde. Von den im Herbst 2013 anhängigen 38 Entwicklungsprojekten sei keines extern weitergeführt worden (Bl. 321 d. A.). Rechnungen, über die von ihr behauptete Fremdvergabe habe die Beklagte nicht vorgelegt und auch nicht vorlegen können. Ebenso wenig habe die Beklagte einen Patentkauf belegen oder Aufträge an die F.-Gesellschaft oder die Fa. S. vorweisen können.

(c) Unabhängig davon spricht der zeitliche Ablauf dafür, dass die Kündigung wie die aus dem Jahr 2012 wegen der Aktivitäten des Klägers im Zusammenhang mit der Betriebsratswahl ausgesprochen worden ist. Die erste Kündigung wurde am 30.09.2012 ausgesprochen, wenige Stunden nachdem der Kläger zu einer Betriebsversammlung zur Wahl eines Wahlvorstandes für die Betriebsratswahl eingeladen hatte. Nachdem die Beklagte im Berufungsverfahren in Betracht ziehen musste, dass diese erste Kündigung unwirksam sein könnte, sprach sie die streitgegenständliche Kündigung vom 19.12.2014 aus.

(3) Es sprechen damit ganz erhebliche Indizien dafür, dass auch die hier streitgegenständliche Kündigung aus anderen Gründen als einer angeblich mehrere Monate zuvor getroffenen Unternehmerentscheidung erfolgte. Umso mehr war die Beklagte gehalten, ihre Behauptungen zu der Unternehmerentscheidung substantiiert vorzutragen. Dies ist nicht geschehen.

bb) Selbst wenn man – was die Berufungskammer nicht tut - von einer Unternehmerentscheidung aus betriebsbedingten Gründen ausgehen wollte, die entsprechend dem Vorbringen der Beklagten darauf hinausliefe, den Bereich Forschung und Entwicklung einzustellen bzw. jedenfalls den Arbeitsplatz des Klägers als Entwicklungsingenieur zu streichen, dann erfüllt das Vorbringen der Beklagten zur Durchführbar-

keit und Nachhaltigkeit dieser Entscheidung die Vorgaben der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht. Diese Vorgaben bedeuten, dass der Arbeitgeber konkret erläutern muss, in welchem Umfang und aufgrund welcher Maßnahmen bisher vom gekündigten Arbeitnehmer ausgeübte Tätigkeiten für diesen in Zukunft entfallen und wie sich die Maßnahmen auf das erwartete Arbeitsvolumen anhand einer schlüssigen Prognose im Einzelnen auswirken. Es muss also mit quantifizierten Angaben die Durchführbarkeit und insbesondere auch die Nachhaltigkeit der organisatorischen Maßnahme dargestellt werden.

Im erst- wie im zweitinstanzlichen Vortrag der Beklagten fehlt es aber schon an jeglichen quantifizierten Angaben zu den einzelnen Aufgaben, die der Kläger zuvor erfüllt hat, so dass die Durchführbarkeit und insbesondere die Nachhaltigkeit der Maßnahme nach Überzeugung des Gerichts nicht nachvollzogen werden kann. So hat die Beklagte zwar auf die als Anlage B 6 (= Bl. 124 d. A.) zur Akte gereichte Stellenbeschreibung verwiesen. Diese Beschreibung hält sie für maßgebend. In welchem Umfang die dort genannten Aufgaben vom Kläger erledigt worden sind, hat sie aber nicht vorgetragen. Dabei enthält die Stellenbeschreibung zahlreiche Aufgaben, die nicht unmittelbar mit der Forschung und Entwicklung zusammenhängen, also unabhängig vom Bestehen einer entsprechenden Abteilung sind. So ist auf Seite 3 der Stellenbeschreibung die Rede davon, dass der Stelleninhaber, also der Kläger, aktuelle Marketinganalysen in neue Produktideen umsetzt. Das ist ohne eigene Forschung- und Entwicklung möglich, denn das Entwickeln einer Idee zu einem Produkt ist nicht gleichbedeutend mit der Produktentwicklung. Noch deutlicher ist das bei der Entwicklung von Vorschlägen für technische Prüfverfahren im Rahmen der Qualitätssicherung, bei der Analyse von Fremdprodukten und dem Vergleich solcher Produkte mit eigenen Produkten. Auch weitere Aufgaben des Klägers hängen nicht an der Forschung und Entwicklung. Etwa die Vorbereitung und Durchführung von Musterpräsentationen beim Kunden (soweit nicht der Kompetenzbereich des Vertriebs oder der Produktion betroffen ist), die anwendungstechnische Beratung von Kunden (soweit nicht der Kompetenzbereich des Vertriebs oder der Produktion betroffen ist) und die ergonomische Betrachtung von Produkten und Funktionen. Auch die Kontrolle der Einhaltung der vorgegebenen technischen Spezifikationen, Qualitätsvorschriften, Werks- und DIN-Normen, jedenfalls nach Fertigstellung, ist eine Aufgabe, die nicht

am Fortbestehen eines Forschungs- und Entwicklungsbereichs hängt. Hinzu kommt, dass der Kläger nach § 2 Abs. 1 Satz 2 des Arbeitsvertrags (Anlage K 1 = Bl. 5 ff. d. A.) als Verbindung zwischen hausinterner Produktentwicklung / Produktion und dem internationalen Vertrieb in Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung kundenspezifische innovative Anforderungen und Lösungen koordiniert. Zwischen Produktion und Vertrieb ist auch dann eine Koordination erforderlich, wenn im Unternehmen keine Forschung und Entwicklung betrieben wird. Zu dieser vertraglich vorgesehenen Aufgabe verhält sich die unternehmerische Entscheidung nicht.

Zudem hat die Beklagte im ersten Rechtszug eingeräumt, dass der Kläger in der Vergangenheit Aufgaben wie die technische Datenblätterstellung ausgeführt hat, die Frau Z. erstmals im September 2013 erledigt hat und heute erledigt (Bl. 115 d. A.). Auch mit anderen – heute von Frau Z. verrichteten - Tätigkeiten hat sich der Kläger wohl in der Vergangenheit befasst, so mit Laboruntersuchungen alternativer Materialien und der Wareneingangskontrolle. Dabei ist nicht entscheidend, dass der Kläger hierfür aus Sicht der Beklagten überqualifiziert war. Es ist daher nicht auszuschließen, dass vom Kläger in der Vergangenheit erledigte Aufgaben umverteilt werden mussten. Zu der Frage, ob, wann und wie das geschehen ist, ist nichts vorgetragen.

c) Da die Kündigung nicht durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist und bereits deshalb sozial ungerechtfertigt ist, kommt es auf die soziale Auswahl nach § 1 Abs. 3 KSchG nicht mehr an.

3. Da die Kündigung vom 19.12.2014 sozialwidrig ist, ist der hilfsweise gestellte Auflösungsantrag zur Entscheidung angefallen. Der Antrag ist zurückzuweisen. Die Beklagte hat keinen Anspruch auf gerichtliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses gemäß §§ 9, 10 KSchG.

a) Unter Beachtung der auf Bestandsschutz gerichteten Intention des Kündigungsschutzgesetzes kommt auf Antrag des Arbeitgebers eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach § 9 Abs. 1 Satz 2 ArbGG nur in Betracht, wenn Gründe vorliegen, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht erwarten lassen. Dabei sind an die Gründe strenge Voraussetzungen zu stellen. Auflösungsgründe i. S. v. § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG können sol-

che Umstände sein, die das persönliche Verhältnis zum Arbeitnehmer, die Wertung seiner Persönlichkeit, seiner Leistung oder seiner Eignung für die ihm gestellten Aufgaben und sein Verhältnis zu den übrigen Mitarbeitern betreffen. Die Gründe, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen den Vertragspartnern nicht erwarten lassen, müssen nicht im Verhalten, insbesondere nicht im schuldhaften Verhalten des Arbeitnehmers liegen. Entscheidend ist, ob die objektive Lage die Besorgnis rechtfertigt, dass die weitere gedeihliche Zusammenarbeit mit dem Arbeitnehmer gefährdet ist. In diesem Sinne als Auflösungsgrund geeignet sind etwa Beleidigungen, sonstige ehrverletzende Äußerungen oder persönliche Angriffe des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber, Vorgesetzte oder Kollegen (BAG 24.03.2011 – 2 AZR 674/09 -). Auch Erklärungen des Arbeitnehmers oder von ihm veranlasste Erklärungen seines Prozessbevollmächtigten, wenn er sie sich zu eigen gemacht hat, können relevant sein. Allerdings ist dabei zu berücksichtigen, dass gerade Erklärungen im laufenden Kündigungsschutzverfahren durch ein berechtigtes Interesse gedeckt sein können. Parteien dürfen zur Verteidigung ihrer Rechte schon im Hinblick auf den Anspruch auf Gewährung rechtlichen Gehörs (Art. 103 Abs. 1 GG) alles vortragen, was als rechts-, einwendungs- oder einredebegründeter Umstand prozesserheblich sein kann. Ein Prozessbeteiligter darf dabei auch starke, eindringliche Ausdrücke und sinnfällige Schlagworte benutzen, um seine Rechtsposition zu unterstreichen, selbst wenn er seinen Standpunkt vorsichtiger hätte formulieren können (vgl. BAG 29.08.2013 – 2 AZR 419/12 -).

b) Die Beklagte macht geltend, das Vertrauensverhältnis sei strapaziert, weil der Kläger im Vorverfahren dem Geschäftsführer B. wiederholt vorgeworfen hat, dieser habe gesetzwidrig und mutwillig mit allen Mitteln die Betriebsratswahl und insbesondere die Wahl des Klägers in den Betriebsrat verhindern wollen. Dieser Vorwurf mag überspitzt sein; er entbehrt aber nicht jeder Grundlage, denn tatsächlich hat die Beklagte bereits die Wahl des Wahlvorstands zur Betriebsratswahl (Arbeitsgericht Neumünster 2 BVGa 14c/14 und 3 BV 38b/13) angegriffen. Seine Bewertung, das Verhalten der Beklagten stelle eine Behinderung der durchzuführenden Betriebsratswahl dar, hat der Kläger in dem Verfahren vor dem Arbeitsgericht Neumünster mit dem Aktenzeichen 2 Ca 1258 d/13 mit unter Zeugenbeweis gestellten Äußerungen des Geschäftsführers B. untermauert. Das war prozessual ebenso zulässig wie

der Hinweis auf die gerichtlich angegriffene Wahl des Wahlvorstands und stellt keinen Auflösungsgrund dar.

Auch die in diesem Verfahren aufgestellten Behauptungen des Klägers zum Zugang des Kündigungsschreibens vermögen die Auflösung nicht zu rechtfertigen, selbst wenn das Arbeitsgericht dem Zeugen K. und nicht der vom Kläger benannten Zeugin Dr. E. geglaubt hat. Durch tatsächliche Behauptungen in einem Prozess, die sich nicht beweisen lassen, wird das Arbeitsverhältnis nicht ohne weiteres so belastet, dass eine weitere Zusammenarbeit ausgeschlossen ist. Das kontradiktorische Verfahren bringt es mit sich, dass gegensätzliche Positionen vertreten werden und streitiger Vortrag gehalten wird.

Schließlich begründen auch die von der Beklagten behaupteten Äußerungen des Klägers gegenüber dem Zeugen K. vom 14.03.2015 das Auflösungsbegehren nicht. Die Bemerkung, er (der Kläger) habe den Prozess gegen Herrn B. gewonnen, er erhalte Geld fürs „Nichts tun“ und obendrein Zinsen, enthält neben schadenfroher Angeberei zumindest einen wahren Kern. Das Gleiche gilt für die Erwähnung der erneuten Kündigung. Der Kläger schildert einem Kollegen gegenüber den Prozessausgang aus seiner Sicht sehr optimistisch. Zu dem neuen Prozess, wegen der Kündigung aus Dezember 2014, hat der Kläger nach dem Vortrag der Beklagten prognostiziert, dass Herr B. auch diesen Prozess verlieren werde. Diese zuversichtliche Einschätzung durfte der Kläger ohne weiteres äußern, ebenso seinen Wunsch, unbedingt zurück in die Firma und in den Betriebsrat zu wollen. Eine Belastung des Arbeitsverhältnisses ist mit der Äußerung derartiger Wünsche und Einschätzungen nicht verbunden. Der Kläger durfte im Rahmen seiner Meinungsäußerungsfreiheit auch die Ansicht äußern, der jetzige Betriebsrat mache das, was der Geschäftsführer wolle, und ankündigen, dass sich das ändern werde, wenn er in den Betriebsrat komme. Es ist bereits fraglich, ob hierin überhaupt eine an die Beklagte gerichtete Drohung liegt. Weder hat die Beklagte diese Äußerung ernst genommen, noch musste sie das. Der Kläger war bislang nicht im Betriebsrat. Er hatte bei der letzten Wahl keine einzige Stimme erhalten. In einem mehrköpfigen Gremium entscheidet der Kläger auch nicht allein. Als ernsthafte Belastung des Arbeitsverhältnisses scheiden die behaupteten Äußerungen des Klägers gegenüber dem Zeugen K. daher aus.

4. Weder die streitgegenständliche Kündigung noch der Auflösungsantrag waren somit geeignet, das Arbeitsverhältnis der Parteien zu beenden. Dementsprechend ist die Beklagte verpflichtet, den Kläger arbeitsvertragsgerecht weiter zu beschäftigen.

III. Die Kostenfolge ergibt sich aus § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO.

Ein gesetzlicher Grund für die Zulassung der Revision iSv. § 72 Abs. 2 ArbGG liegt nicht vor.