

9 Ca 14845/14

Verkündet am: 29.04.2015

Meisenbach  
Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle



## Arbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

### ENDURTEIL

In dem Rechtsstreit

A.  
A-Straße, A-Stadt

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte:

B.  
B-Straße, B-Stadt

gegen

Firma D.

D-Straße, B-Stadt

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte E.  
E-Straße, E-Stadt

hat die 9. Kammer des Arbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 29. April 2015 durch den Richter am Arbeitsgericht Scharrer und die ehrenamtlichen Richter Rein und Huditz

für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die ordentliche Kündigung der beklagten Partei vom 15.12.2014 nicht aufgelöst worden ist.
2. Die beklagte Partei wird verurteilt, die Klagepartei bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu den bisherigen arbeitsvertraglichen Bedingungen gemäß dem Anstellungsvertrag vom 24.08.2007 und den Ergänzungen zum Anstellungsvertrag vom 27.11.2012 und 27.11.2013 als Chefredakteur der Zeitschrift F weiter zu beschäftigen.
3. Die beklagte Partei hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
4. Der Wert des Streitgegenstandes wird festgesetzt auf € 26.431,88.

### **Tatbestand:**

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer ordentlichen „Druckkündigung“.

Die am 9.10.1964 geborene Klagepartei war auf Grund Anstellungsvertrages vom 24.8.2007 bei der beklagten Partei, einem der führenden Fachverlage für den Bereich der Agrar- und Forstwirtschaft und des Landlebens, mit ca. 400 Mitarbeitern am Standort B-Stadt (mit ca. 250 Mitarbeitern) als Redakteur der Zeitschrift F beschäftigt. Durch eine erste Ergänzung des Anstellungsvertrags vom 27.11.2012 wurde mit der Klagepartei zum 1.1.2013 deren Beförderung auf die Stelle des Redaktionsleiters der Zeitschrift F vereinbart. Durch zweite Ergänzung des Anstellungsvertrags vom 27.11.2013 erfolgte dann die Beförderung auf die zuletzt ausgeübte Position des Chefredakteurs dieser Zeitschrift. In dieser Position betrug das durchschnittliche monatliche Bruttogehalt der Klagepartei zuletzt rund € 6.607,97. Der Anstellungsvertrag vom 24.8.2007 bestimmt in seinem § 12,

dass für die Regelung des Arbeitsverhältnisses neben den Bestimmungen des Arbeitsvertrags die Bestimmungen des Manteltarifvertrags für Redakteurinnen/Redakteure an Zeitschriftenverlagen in seiner jeweils gültigen Fassung maßgebend sind. Zu den Inhalten des Anstellungsvertrags vom 24.8.2007, dessen erster Ergänzung vom 27.11.2012 und zweiter Ergänzung vom 27.11.2013 wird im Übrigen auf Bl. 19-23, Bl. 24 und Bl. 25 der Akte Bezug genommen.

Die Zeitschrift F erscheint mit einer verkauften Auflage von ca. 10.000 Exemplaren monatlich und richtet sich an aktive Reiter/innen und Pferdehalter/innen in Bayern. In der Zeitschrift erscheinen als Printmedium die Ausschreibungen für Pferdeleistungsschauen in Bayern, die vom G-Verband herausgegeben werden („Gelbe Seiten“). Die Zusammenarbeit zwischen der beklagten Partei und dem G-Verband beruht auf einem Vertrag vom 18.12.2007, der in seinem § 5 eine Druckkostenbeteiligung des G-Verbandes vorsieht. Zum Inhalt des Vertrags der beklagten Partei mit dem G-Verband wird im Übrigen auf Bl. 64-68 der Akte Bezug genommen. Für bayerische Pferdesportler ist die Zeitschrift ein wichtiges Medium, um die offiziellen Ausschreibungen von Pferdeleistungsschauen zur Kenntnis zu nehmen.

Mit Schreiben vom 13.6.2014 kündigte der G-Verband den Vertrag über die Zusammenarbeit mit der beklagten Partei zum 31.10.2015. Der G-Verband gab in dem Kündigungsschreiben an, dass er der Auffassung sei, dass die in der Präambel des Vertrages festgehaltenen Zielsetzungen nicht mehr gegeben seien, diese würden durch die Chefredaktion nicht mehr verfolgt werden. Zum Inhalt des Kündigungsschreibens des G-Verbandes im Übrigen wird auf Bl. 69 der Akte Bezug genommen.

Mit Schreiben von 15.12.2014, das der Klagepartei am selben Tag übergeben wurde, kündigte die beklagte Partei das Arbeitsverhältnis zum 31.3.2015.

Der Betriebsrat der beklagten Partei am Standort B-Stadt hatte zuvor mit Schreiben vom 13.11.2014, zugegangen am 13.11.2014, die Mitteilung der beklagten Partei über die beabsichtigte Kündigung der Klagepartei erhalten. Der Betriebsrat der beklagten Partei am Standort B-Stadt besteht aus neun Betriebsratsmitgliedern. Der Widerspruch gegen die Kündigung der Klagepartei wurde in der ordentlichen Betriebsratssitzung am 19.11.2014

beschlossen. Die Ladung hierzu erfolgte am 13.11.2014. Die Ladung erfolgte gegenüber den Betriebsratsmitgliedern bzw. für die verhinderten Betriebsratsmitglieder gegenüber den Ersatzmitgliedern. Die Ersatzmitglieder wurden in der Reihenfolge ihrer Stimmenzahl bei der Wahl geladen. Die Tagesordnung zu der Sitzung am 19.11.2014 wurde den Betriebsräten und den zu ladenden Ersatzmitgliedern per E-Mail am 13.11.2014 bekannt geben. Bei der Sitzung am 19.11.2014 waren die geladenen Betriebsratsmitglieder anwesend. Der Beschluss zur Zustimmung der betriebsbedingten Kündigung des Klägers wurde von allen sieben anwesenden Betriebsräten bzw. Ersatzmitgliedern abgelehnt. Der Betriebsrat widersprach der Kündigung der Klagepartei per E-Mail am 19.11.2014. In dem Betriebsratswiderspruch heißt es wie folgt:

*„Der Betriebsrat widerspricht der beabsichtigten Kündigung Herrn As mit folgenden Bedenken gem. § 102 Absatz (3),3.,4. und 5. BetrVG:*

*Herr A. hätte womöglich an einem andern Arbeitsplatz des Betriebs eingesetzt werden können, da seine Qualifikation die eines journalistischen Allrounders ist und daher nicht nur eine Beschäftigung in der Fachzeitschrift F zulässt.*

*Eine Weiterbeschäftigung Herrn As erscheint auch nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen möglich, etwa im Bereich der journalistischen online-Portale des Verlags.*

*Ferner erscheint unter geänderten Vertragsbedingungen eine Weiterbeschäftigung Herrn As möglich, da er sein Einverständnis hiermit sowohl gegenüber der Arbeitgeberin als auch gegenüber dem Betriebsrat erklärt hat, und er z.B. bereit wäre, für die Redaktion F, wie vor seiner Ernennung zum Chefredakteur, wieder als Redakteur zu arbeiten.*

...

*H.,  
BR-Vorsitzender“*

Die gegen die Kündigung vom 15.12.2014 gerichtete Kündigungsschutzklage ging am 22.12.2014 beim Arbeitsgericht München ein und wurde der beklagten Partei am 10.1.2015 zugestellt.

Mit Schreiben vom 23.3.2015 verlangte die Klagepartei gegenüber der beklagten Partei, nach Ablauf der Kündigungsfrist zu unveränderten Arbeitsbedingungen bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsrechtsstreits weiterbeschäftigt zu werden.

Die Klagepartei ist der Auffassung, dass die Kündigung nicht sozial gerechtfertigt gewesen sei. Sie bestreitet, dass der bayerische Pferdesportler zwingend auf die Zeitschrift F angewiesen sei, um sich Kenntnis von den Pferdeleistungsprüfungen zu verschaffen. Mit Nichtwissen bestreitet die Klagepartei, dass eine Leserumfrage für das Kalenderjahr 2014 ergeben habe, dass das Thema Turnierausschreibungen hinsichtlich seiner Wichtigkeit an zweiter Stelle hinter dem Thema Tiergesundheit folge. Die Klagepartei bestreitet ferner, dass eine Vielzahl von Lesern die Zeitschrift bei einem Fehlen der sog. „Gelben Seiten“, in denen die Ausschreibungen für die Pferdeleistungsschauen enthalten sind, schlichtweg abbestellen würde. Zudem sei auch die pauschale Behauptung der beklagten Partei, dass die Druckkostenbeteiligung des G-Verbandes für sie von wesentlicher Bedeutung sei, nicht substantiiert. Der Druckkostenvorschuss sei ein Auslagenersatz, jedoch nicht Teil eines zu erwirtschaftenden Gewinns. Im Übrigen sei – unter Verwahrung gegen die Beweislast – darauf hinzuweisen, dass trotz der sog. „Gelben Seiten“, in welchen die Ausschreibungen für die Pferdeleistungsschauen veröffentlicht werden, die Zahl der Abonnenten der Zeitschrift F in den vergangenen Jahren kontinuierlich zurückgegangen sei. Dies sei vor allem darauf zurückzuführen, dass die Zahl der Tunierreiter in Bayern abgenommen habe, während die Zahl der Pferdesportinteressierten konstant geblieben sei. So seien von den rund 100.000 Mitgliedern die der G-Verband nur rund 8.000 Tunierreiter. Von vielen Freizeitreitern werde die Zeitschrift F jedoch deswegen nicht gelesen, weil sie sich verstärkt dem Turniersport widme. Die Klagepartei habe in ihrer Arbeit als Chefredakteur darauf hingearbeitet, das Themenspektrum für eine breitere Leserschicht zu öffnen. Dass Vertreter des G-Verbandes in Gesprächen mit Vertretern der beklagten Partei am 11.7.2014, 26.8.2014 und 8.11.2014 eine Ablösung der Klagepartei gefordert hätten und eine Fortsetzung der Zusammenarbeit für einen solchen Fall angekündigt hätten, bestreitet die Klagepartei ebenso wie die Durchführung einer ordnungsgemäßen Anhörung des

Betriebsrats mit Nichtwissen. Im Übrigen behauptet die Klagepartei – bezogen auf ihre Hilfsanträge, dass im Lauf der Kündigungsfrist andere Arbeitsplätze frei geworden seien, hinsichtlich derer sie im Fall der Wirksamkeit der Kündigung einen Wiedereinstellungsanspruch habe.

Die Klagepartei beantragt zuletzt (nach Rücknahme eines ursprünglich zusätzlich gestellten allgemeinen Feststellungsantrags):

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers nicht durch die mit Schreiben vom 15.12.2014, zugegangen am 15.12.2014, erklärte ordentliche Kündigung zum 31.03.2015 beendet wird.
2. Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger über den 31.03.2015 hinaus bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens als Chefredakteur der Zeitschrift F zu beschäftigen.

Hilfsweise für den Fall der Klageabweisung zu 1.:

3. Die Beklagte wird verurteilt, das Angebot des Klägers auf Abschluss eines Arbeitsvertrages als „Redakteur/in“ in der Redaktion I zum baldmöglichen Eintritt zu den bisherigen Arbeitsbedingungen aus dem Arbeitsvertrag vom 24.08.2007 und unter Anrechnung der bisherigen Beschäftigungsdauer mit Wirkung ab Rechtskraft der klagestattgebenden Entscheidung anzunehmen.

Hilfsweise für den Fall der Klageabweisung zu den Anträgen 1. und 4.:

4. Die Beklagte wird verurteilt, das Angebot des Klägers auf Abschluss eines Arbeitsvertrages als „Redakteur/in“ in der Redaktion I zum 01.06.2015 zu den bisherigen Arbeitsbedingungen aus dem Arbeitsvertrag vom 24.08.2007 und unter Anrechnung der bisherigen Beschäftigungsdauer mit

Wirkung ab Rechtskraft der klagestattgebenden Entscheidung anzunehmen.

Die beklagte Partei beantragt

Klageabweisung.

Die beklagte Partei hält die Kündigung für wirksam. Die Aufkündigung, bzw. Beendigung der Kooperation zwischen dem G-Verband und der beklagten Partei hätte den wirtschaftlichen Niedergang der Zeitschrift F zur Folge gehabt. Der Druckkostenvorschuss sei für die beklagte Partei von wesentlicher Bedeutung. Zudem habe eine Leserumfrage für das Jahr 2014 ergeben, dass die Möglichkeit, Kenntnisnahme von den Turnierausschreibungen zu erlangen, eines der wesentlichen Kriterien der Leser sei, die Zeitschrift F überhaupt zu abonnieren. An erster Stelle habe in der Umfrage das Thema Tiergesundheit gestanden, unmittelbar gefolgt von den Turnierausschreibungen („Gelbe Seiten“). Bei einem Wegfall der „Gelben Seiten“ würde daher eine Vielzahl an Lesern das Heft schlichtweg abbestellen. Der bayerische Pferdesportler müsse derzeit zwingend die Zeitschrift F abonnieren oder zur Kenntnis nehmen, um sich Kenntnis von den Pferdeleistungsprüfungen in Bayern „in der Printversion“ zu verschaffen. Seit Übernahme der Position des Chefredakteurs durch die Klagepartei habe die erforderliche vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen der Chefredaktion auf der einen und dem Verband auf der anderen Seite von Anfang an zu wünschen übrig gelassen. Der Geschäftsführer der beklagten Partei, Herr J., habe sich nach Erhalt der Kündigung des G-Verbandes vom 13.6.2014 unverzüglich an Frau K., die Landeskommissionsbeauftragte und Vizepräsidentin des G-Verbandes gewandt, um mit ihr die Hintergründe der Kündigung zu erörtern. In Gesprächen am 11.7.2014, 27.8.2014 und 8.11.2014 hätten Frau K. und Herr L. die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Chefredaktion beanstandet und erklärt, dass eine Zusammenarbeit zwischen dem G-Verband und der Klagepartei nicht mehr vorstellbar sei. Es sei in Aussicht gestellt worden, dass man bei einer personellen Neubesetzung des Chefredaktionsposten bei der Zeitschrift F die Kündigung der Zusammenarbeit überdenken werde. Im letzten Gespräch zwischen der Geschäftsführung der beklagten Partei und Herrn L. und Frau K. am 8.11.2014 sei erneut die Frage erörtert worden, ob denn der G-

Verband zwingend eine Trennung von der Klagepartei, an deren Qualifikation keine Zweifel bestünden zur unabdingbaren Voraussetzung für die Rücknahme Kündigung machen würde. Frau K. und Herr L. als Sprecher des Verbandes hätten betont, dass dies *conditio sine qua non* sei. Die beklagte Partei habe sich daher aufgrund dieses Drucks veranlasst gesehen, mit der Klagepartei Gespräche über eine mögliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu führen. Nachdem diese Gespräche gescheitert seien, habe die beklagte Partei die streitgegenständliche Kündigung erklärt, die sie selbst als „echte Druckkündigung“ bezeichnet. Zur Betriebsratsanhörung verweist die beklagte Partei (lediglich) darauf, dass dieser zur beabsichtigten Kündigung angehört worden sei.

Hinsichtlich des weiteren Vortrags wird auf die Schriftsätze der Parteien samt Anlagen, die Niederschriften der mündlichen Verhandlungen vom 6.2.2015 und 29.4.2015 sowie den gesamten Akteninhalt Bezug genommen, § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG, § 495 Abs. 1 Hs. 1, § 313 Abs. 2 S. 2 ZPO.

### **Entscheidungsgründe:**

Die zulässige Klage ist begründet.

Über den allgemeinen Feststellungsantrag hatte das Arbeitsgericht nicht mehr zu entscheiden. Die Klagepartei hat insoweit die Klage wirksam zurückgenommen gem. § 54 Abs. 2 S. 1 ArbGG. Die Rechtshängigkeit ist insoweit weggefallen (§ 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG, § 269 Abs. 3 S. 1, § 495 Abs. 1 Hs. 1 ZPO).

Über die Hilfsanträge der Klagepartei hatte das Gericht ebenfalls nicht zu entscheiden, da diese unter der Bedingung der Abweisung der Kündigungsschutzklage standen.

I.

Das Arbeitsgericht München ist zur Sachentscheidung befugt und die Klage ist im Übrigen zulässig.

- 9 -

1. Der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitsachen ergibt sich aus § 2 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. a) und b) ArbGG.
2. Das Arbeitsgericht München ist örtlich zuständig gem. § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG, § 12 Hs. 1 i.V.m. § 17 ZPO sowie § 29 Abs. 1 ZPO i.V.m. § 269 Abs. 1 BGB und § 48 Abs. 1a S. 1 ArbGG.
3. Die Klage ist hinreichend bestimmt gefasst, § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG, § 253 Abs. 2 Nr. 2, § 495 Abs. 1 Hs. 1 ZPO.
4. Das Feststellungsinteresse für die Kündigungsschutzklage ergibt sich aus den Regelungen der § 4 S. 1, § 7 Hs. 1 KSchG.
5. Die Voraussetzungen der objektiven Klagehäufung nach § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG, § 260, § 495 Abs. 1 Hs. 1 ZPO sind gegeben. Es ist jeweils das Urteilsverfahren (§ 2 Abs. 5 ArbGG) und damit dieselbe Prozessart zulässig.

## II.

Die Klage ist vollumfänglich begründet.

1. Die unter Wahrung der tarifvertraglichen Kündigungsfrist nach § 14 Nr. 1 des Manteltarifvertrags für Redakteurinnen und Redakteure an Zeitschriftenverlagen vom 4.1.2011 ausgesprochene Kündigung der beklagten Partei vom 15.12.2014 hat das zwischen den Parteien bis zum 31.3.2015 unstreitig bestehende Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst.
  - a) Die Kündigung vom 15.12.2014 ist schriftlich erfolgt i.S.d. § 623 Alt. 1 BGB und der Klagepartei am selben Tag zugegangen (§ 130 Abs. 1 S. 1 BGB). Die Kündigungsberechtigung des Geschäftsführers der beklagten Partei folgt aus § 35 Abs. 1 S. 1, Abs. 2 S. 1 GmbHG i.V.m. § 164 Abs. 1 BGB.
  - b) Die Kündigung ist nicht gemäß § 7 Hs. 1 KSchG als von Anfang an rechtswirksam zu betrachten, da die Kündigungsschutzklage am 22.12.2014 beim Arbeitsgericht München

innerhalb der Drei-Wochen-Frist nach § 4 S. 1 KSchG eingegangen ist. Die Zustellung erfolgte demnächst, § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG, § 167 ZPO.

c) Die Kündigung vom 15.12.2014 ist bereits nach § 102 Abs. 2 S. 1 BetrVG unwirksam. Die Klagepartei hat die ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrats bestritten. Da das Bestehen eines Betriebsrats unstreitig ist, trug die beklagte Partei die Darlegungs- und Beweislast für die ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrats nach § 102 BetrVG als Wirksamkeitsvoraussetzung der Kündigung (BAG, Urt. v. 23.6.2005, 2 AZR 193/04, juris Rn. 13). Eine ordnungsgemäße Mitteilung der Kündigungsgründe nach § 102 Abs. 1 S. 2 BetrVG liegt nur vor, wenn sich der Betriebsrat über die Person des zu Kündigenden und über die Kündigungsgründe ein eigenes Bild machen kann (Kania, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 15. Auflage, 2015, BetrVG § 102 Rn. 5). Dass die beklagte Partei den sich aus § 102 Abs. 1 S. 2 BetrVG ergebenden Anforderungen Rechnung getragen hat, hat sie vorliegend allerdings – auch nach Hinweis des Gerichts in der Kammerverhandlung – in keiner Weise dargelegt. Näher zur Betriebsratsanhörung hat allein die Klagepartei zur Begründung des von ihr geltend gemachten Weitebeschäftigungsanspruchs nach § 102 Abs. 5 S. 1 BetrVG vorgetragen. Ein Anhörungsschreiben der beklagten Partei wurde allerdings von keiner Partei vorgelegt. Auch der Inhalt der Mitteilungen der beklagten Partei an den Betriebsrat ist nicht vorgetragen.

d) Die streitgegenständliche „Druckkündigung“ ist zudem auch nicht durch Gründe im Verhalten, in der Person oder durch betriebliche Gründe bedingt. Sie ist daher auch sozial ungerechtfertigt und rechtsunwirksam gem. § 1 Abs. 2 S. 1 i.V.m. Abs. 1 KSchG.

aa) Das Kündigungsschutzgesetz findet im vorliegenden Fall unstreitig Anwendung, § 1 Abs. 1, § 23 Abs. 1 S. 3 KSchG.

bb) Nach ständiger Rechtsprechung des BAG kann eine sog. „Druckkündigung“ unter bestimmten Voraussetzungen nach § 1 Abs. 2 S. 1 KSchG sozial gerechtfertigt sein, wenn Dritte unter Androhung von Nachteilen für den Arbeitgeber von diesem die Entlassung eines bestimmten Arbeitnehmers verlangen. Dabei sind zwei Fallgestaltungen zu unterscheiden (vgl. BAG, Urt. v. 18.7.2013, 6 AZR 420/12, juris Rn. 37-39):

(a) Das Verlangen des Dritten kann gegenüber dem Arbeitgeber durch ein Verhalten des Arbeitnehmers oder einen personenbedingten Grund objektiv gerechtfertigt sein. In diesem Fall liegt es im Ermessen des Arbeitgebers, ob er eine personen- oder eine verhaltensbedingte Kündigung erklärt (BAG, Urt. v. 19.6.1986, 2 AZR 563/85, juris Rn. 26). Eine solche Kündigung wird auch als „unechte Druckkündigung“ bezeichnet. Die Kündigung wird nicht primär wegen des durch den Dritten erzeugten Drucks erklärt, sondern wegen des personen- oder verhaltensbedingten Kündigungsgrundes.

(b) Fehlt es hingegen an einer solchen objektiven Rechtfertigung der Drohung, so kommt nach der Rechtsprechung des BAG eine Kündigung aus betriebsbedingten Gründen in Betracht. An die Zulässigkeit einer sogenannten „echten Druckkündigung“ sind allerdings strenge Anforderungen zu stellen. Der Arbeitgeber hat sich in diesem Fall zunächst schützend vor den betroffenen Arbeitnehmer zu stellen. Nur wenn auf diese Weise die Drohung nicht abgewendet werden kann und bei Verwirklichung der Drohung schwere wirtschaftliche Schäden für den Arbeitgeber drohen, kann die Kündigung sozial gerechtfertigt sein. Dabei ist jedoch Voraussetzung, dass die Kündigung das einzig praktisch in Betracht kommende Mittel ist, um die Schäden abzuwenden (BAG, Urt. v. 19.6.1986, 2 AZR 563/85, juris Rn. 29). Zu berücksichtigen ist hierbei auch, inwieweit der Arbeitgeber die Drucksituation selbst in vorwerfbarer Weise herbeigeführt hat (BAG, Urt. v. 4.10.1990, 2 AZR 201/90, juris Rn. 43). Typische Fälle einer echten Druckkündigung sind Drohungen der Belegschaft mit Streik oder Massenkündigungen oder die Androhung des Abbruchs von Geschäftsbeziehungen für den Fall der Weiterbeschäftigung eines bestimmten Arbeitnehmers (zur Abgrenzung zwischen betriebsbedingter Druckkündigung und personenbedingter Kündigung vgl. BAG, Urt. v. 26.6.1997, 2 AZR 502/96, juris Rn 19 ff.; Urt. v. 31.1.1996, 2 AZR 158/95, juris Rn. 28 ff.).

cc) Nach den vordargestellten Maßstäben kommt im vorliegenden Fall eine „unechte Druckkündigung“ nicht in Betracht. Die beklagte Partei behauptet nicht, dass ihre Kündigung vom 15.12.2015 durch ein vertragswidriges Verhalten der Klagepartei oder einen in der Person der Klagepartei liegenden Grund gerechtfertigt wäre.

dd) In Betracht kam allein eine „echte Druckkündigung“ als betriebsbedingte Kündigung zur Abwendung der von dem Kunden der beklagte Partei, dem F-Verband, angedrohten

Nichtfortsetzung des Vertragsverhältnisses mit der beklagten Partei nach Beendigung des bisherigen Vertrags vom 18.12.2007 zum 31.10.2015. Die vom BAG für eine betriebsbedingte Druckkündigung geforderten strengen Voraussetzungen sind jedoch im vorliegenden Fall nicht erfüllt.

Zum einen hat die beklagte Partei ihren Vortrag zur wirtschaftlichen Bedeutung der Zusammenarbeit mit dem G-Verband für das Fortbestehen der Zeitschrift F nicht näher substantiiert. Dies gilt zunächst für die pauschale Behauptung, die Druckkostenbeteiligung des G-Verbandes sei von wesentlicher Bedeutung. Dies gilt ferner für den Vortrag der beklagten Partei zu den Ergebnissen der Leserumfrage 2014, wonach die Turnierausschreibungen („Gelbe Seiten“) in ihrer Bedeutung an zweiter Stelle für die Leser waren (nach der Tiergesundheit). Die beklagte Partei hat weder Zahlen zur wirtschaftlichen Situation der Zeitschrift vorgetragen noch deren Auflagenzahl noch irgendwelche Anhaltspunkte dafür, in welchem Umfang sich die Auflagenzahl bei Wegfall der vom G-Verband herausgegebenen Turnierausschreibungen („Gelbe Seiten“) reduzieren würde und was dies wirtschaftlich für die Zeitschrift bedeuten würde.

Ferner ist auch nicht ersichtlich, dass sich die beklagte Partei in hinreichendem Maß schützend vor die Klagepartei gestellt hätte. Dazu hätte es auch gehört, die Ursachen der gegen die Klagepartei bestehenden Vorbehalte im G-Verband näher aufzuklären und nach Abhilfemöglichkeiten zu suchen. Hierzu hätte es nach Auffassung der Kammer einer Anhörung der Klagepartei bedurft. Denn soweit seitens des G-Verbandes nur in allgemeiner Weise auf fehlendes Vertrauen in den Chefredakteur verwiesen wird, hätte die Klagepartei ggf. Hinweise gegeben könne, welche ihrer Maßnahmen als Chefredakteur dies aus Sicht des G-Verbandes ausgelöst haben und wie ggf. die Maßnahme besser erklärt und ein Kompromiss gefunden werden kann. Soweit vom G-Verband konkrete Vorfälle genannt wurden (wie z.B. laut Vortrag der beklagten Partei die nicht ausreichende Ankündigung/Erwähnung der Pferd International in B-Stadt), hätte die Klagepartei ggf. der beklagten Partei die Hintergründe erläutern könne, was der beklagten Partei gestattet hätte, sich in effektiverer Weise vor die Klagepartei zu stellen. Zu der konkreten Beanstandung des G-Verband hinsichtlich Ankündigung/Erwähnung der Pferd International in B-Stadt hat die Klagepartei vorgetragen, dass eine Ankündigung und Vorberichterstattung im Heft 04/2014 und 05/2014 erfolgt sei und eine Erwähnung der Veranstaltung in der Juni Aus-

gabe 2014 aus redaktioneller Sicht nicht mehr geboten gewesen sei, da die Ausgabe nur einen Tag vor dem Veranstaltungsbeginn erschienen sei. Sich schützend vor die Klagepartei zu stellen, hätte bedeutet, derartige Erklärungen dem G-Verband weiterzugeben. Auch hat die beklagte Partei nicht versucht (jedenfalls ist hierzu nichts vorgetragen) der Klagepartei Gelegenheit zu geben, gegenüber dem G-Verband ihr Bedauern über die aufgetretene Situation zum Ausdruck zu bringen – und sei es nur dadurch, dass eine entsprechende Erklärung der Klagepartei an den G-Verband weitergeleitet würde. Die Nutzung derart naheliegender Möglichkeiten zur Deeskalation wird man als das Mindestmaß an Anstrengungen ansehen müssen, die ein Arbeitgeber unternehmen muss, bevor er den Ausspruch einer „echten Druckkündigung“ als das „einzig praktisch in Betracht kommende Mittel“ (BAG, Urt. v. 19.6.1986, 2 AZR 563/85, juris Rn. 29) ansehen darf, um die (behaupteten) Schäden abzuwenden.

2. Die Klagepartei hat Anspruch auf Weiterbeschäftigung bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens.

a) Der Weiterbeschäftigungsanspruch folgt bereits aus § 102 Abs. 5 S. 1 BetrVG, da der Betriebsrat der beklagten Partei am Standort B-Stadt der Kündigung frist- und ordnungsgemäß i.S.d. § 102 Abs. 5 S. 1 BetrVG widersprochen hat, die Klagepartei Kündigungsschutzklage erhoben hat und ihre Weiterbeschäftigung verlangt hat.

aa) Der bei der beklagten Partei bestehende Betriebsrat am Standort B-Stadt hat der Kündigung mit E-Mail des Betriebsratsvorsitzenden vom 19.11.2014 formgemäß widersprochen.

(1) Der Widerspruch des Betriebsrats mit E-Mail vom 19.11.2014 genügte zur Wahrung der von § 102 Abs. 3 i.V.m. Abs. 2 S. 1 BetrVG verlangten Schriftform. Nach der Rechtsprechung des BAG ist das in § 126 BGB vorgesehene Formerfordernis trotz des offenen Wortlauts der Vorschrift auf Rechtsgeschäfte beschränkt. Auf rechtsgeschäftsähnliche Erklärungen ist die Bestimmung nicht unmittelbar anzuwenden (BAG, Beschl. v. 10.3.2009, 1 ABR 93/07, juris Rn. 32). Der Widerspruch des Betriebsrats ist – ebenso wie die Zustimmungsverweigerung nach § 99 Abs. 3 S. 1 BetrVG – keine Willenserklärung, sondern eine rechtsgeschäftsähnliche Handlung. Ein vertragliches Rechtsverhältnis zwi-

schen Arbeitgeber und Betriebsrat wird durch den Widerspruch des Betriebsrats weder begründet noch inhaltlich verändert oder beendet. Eine entsprechende Anwendung von § 126 BGB auf den Widerspruch des Betriebsrats nach § 102 Abs. 3 i.V.m. Abs. 2 S. 1 BetrVG ist nicht geboten. Normzweck und Interessenlage verlangen nicht nach einer eigenhändigen Unterzeichnung der schriftlichen Erklärung durch Namensunterschrift des Betriebsratsvorsitzenden. Soweit in der Literatur betont wird, der Arbeitgeber habe im Hinblick auf die Weiterbeschäftigungspflicht nach § 102 Abs. 5 S. 1 BetrVG ein erhebliches Interesse daran zu wissen, dass die Mitteilung authentisch sei (Raab, in GK-BetrVG, 10. Auflage, 2014, Bd. II, § 102 Rn. 112 m.w.N.), ist dies zwar zutreffend. Es ist aber nicht ersichtlich, inwiefern dieses Interesse an der Sicherung der Authentizität in den Fällen des § 102 Abs. 3 i.V.m. Abs. 2 S. 1 BetrVG größer wäre als in den Fällen der Zustimmungsverweigerung nach § 99 Abs. 3 S. 1 BetrVG, für die das BAG im Beschl. v. 10.3.2009, 1 ABR 93/07 die eigenhändige Namensunterschrift mit ausführlicher, auf Sinn und Zweck des Formerfordernisses abstellenden, Begründung für nicht erforderlich gehalten hat (BAG, Beschl. v. 10.3.2009, 1 ABR 93/07, juris Rn. 34 f.). Anders als die Frage nach der Ordnungsgemäßheit eines Widerspruch nach § 102 Abs. 3 BetrVG, die nur dann Auswirkungen für den Arbeitgeber hat, wenn der Arbeitnehmer eine Weiterbeschäftigung nach § 102 Abs. 5 S. 1 BetrVG verlangt, hat die Frage nach der Ordnungsgemäßheit (insbesondere die Frage nach dem fristgemäßen Vorliegen einer formwirksamen Erklärung) bei der Zustimmungsverweigerung nach § 99 Abs. 3 S. 1 BetrVG unmittelbar Rechtsfolgen für den Arbeitgeber. Denn bei einer ordnungsgemäßen Zustimmungsverweigerung nach § 99 Abs. 3 S. 1 BetrVG kann der Arbeitgeber die beabsichtigte personelle Maßnahme nicht einfach durchführen, sondern muss hierzu beim Arbeitsgericht einen Antrag nach § 99 Abs. 4 BetrVG oder – wenn es ihm eilig ist – nach § 100 BetrVG vorgehen. Hingegen kann der Arbeitgeber in den Fällen des § 102 Abs. 3 i.V.m. Abs. 2 S. 1 BetrVG trotz Widerspruch des Betriebsrats die beabsichtigte Kündigung aussprechen. Vor diesem Hintergrund haben nach Auffassung der Kammer die Ausführungen des BAG zur Nichtanwendbarkeit von § 126 BGB auf den Begriff „schriftlich“ in § 99 Abs. 3 S. 1 BetrVG erst Recht für den Begriff „schriftlich“ in § 102 Abs. 2 S. 1 BetrVG zu gelten (ebenso im Ergebnis Huke, in: Hess/Worzalla/Glock/Nicolai/Rose/Huke, BetrVG, 9. Auflage, 2014, § 102 Rn. 100).

(2) Im Hinblick darauf, dass die Unterrichtung des Betriebsrats durch den Arbeitgeber laut dem unstrittigen Vortrag der Klagepartei am 13.11.2014 erfolgte, wahrte die E-Mail vom 19.11.2014 auch die Wochenfrist nach § 102 Abs. 2 S. 1 BetrVG.

(3) Für einen ordnungsgemäßen Widerspruch ist weiter erforderlich, dass der Beschluss des Betriebsrats formell ordnungsgemäß zustande gekommen ist. Der Vorsitzende vertritt den Betriebsrats nur im Rahmen der von diesem gefassten Beschlüsse (LAG Nürnberg, Urt. v. 27.10.1992, 6 Sa 496/92, LAGE § 102 BetrVG 1972 Beschäftigungspflicht Nr. 11, Nr. 3 der Entscheidungsgründe). Auf Grund des ausführlichen – und von der beklagten Partei nicht bestrittenen – Vortrags der Klagepartei zur Einberufung der Betriebsratssitzung unter Angabe der Tagesordnung am 13.11.2014 und Beschlussfassung des Betriebsrats am 19.11.2014 (einstimmig durch alle anwesenden sieben von insgesamt neun Betriebsratsmitgliedern) bestehen vorliegend an der Wahrung der § 29 Abs. 2 S. 3, § 33 Abs. 1 S. 1, Abs. 2 keine Bedenken. Der Betriebsrat war mit sieben anwesenden Mitgliedern am 19.11.2014 beschlussfähig und hat ordnungsgemäß einen einstimmigen Beschluss über den Widerspruch gefasst.

(4) Der Widerspruch des Betriebsrats war auch ordnungsgemäß i.S.d. § 102 Abs. 3 BetrVG.

(a) Ein ordnungsgemäßer Widerspruch i.S.d. § 102 Abs. 3 BetrVG verlangt mehr als eine formelhafte Wiederholung der in § 102 Abs. 3 BetrVG genannten Widerspruchsründe (LAG Nürnberg, Urt. v. 27.10.1992, 6 Sa 496/92, LAGE § 102 BetrVG 1972 Beschäftigungspflicht Nr. 11, Nr. 3 der Entscheidungsgründe). Der Betriebsrat hat eine konkrete, auf den Einzelfall bezogene, Begründung abzugeben und insbesondere konkrete Tatsachen anzugeben, aus denen sich für einen mit den betrieblichen Verhältnissen vertrauten Arbeitgeber ergibt, dass einer der in Abs. 3 abschließend genannten Widerspruchsründe in Betracht kommt (LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 22.11.1999, 4 Sa 514/99, juris Rn. 24 ff.; Thüsing, in: Richardi, BetrVG, 14. Auflage, 2014, § 102 Rn. 184 f.). Die bloße Wiederholung des Gesetzestextes ist daher nicht ausreichend (LAG Köln, Urt. v. 24.11.2005, 6 Sa 1172/05, juris Rn. 15; LAG Düsseldorf, Urt. v. 23.5.1975, 8 Sa 152/75, Leitsatz 2, juris, Thüsing, in: Richardi, BetrVG, 14. Auflage, 2014, § 102 Rn. 185). Nicht erforderlich ist demgegenüber, dass der Widerspruchsrund wirklich vorliegt (LAG Köln, Urt. v.

24.11.2005, 6 Sa 1172/05, juris Rn. 15, Thüsing, in: Richardi, BetrVG, 14. Auflage, 2014, § 102 Rn. 213).

(b) Diesen Maßstäben hält der Widerspruch des Betriebsrats vom 19.11.2014 (gerade noch) stand. Im zweiten und dritten Absatz der Widerspruchs-E-Mail wiederholt der Betriebsrat lediglich formelhaft die sich aus § 102 Abs. 3 Nrn. 2 und 3 BetrVG ergebenden Widerspruchsgründe („womöglich an einem anderen Arbeitsplatz“/„erscheint auch nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen möglich“), ohne konkret Tatsachen anzugeben, wo konkret insoweit ein Einsatz der Klagepartei in Betracht käme. Soweit hinsichtlich eines Einsatzes nach Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen auf die Möglichkeit des Einsatzes in den online-Portalen hingewiesen wird, wird ebenfalls nicht aufgezeigt auf welchem freien Arbeitsplatz die Klagepartei nach solchen Maßnahmen eingesetzt werden könnte. Hinreichend konkret ist aber der Vorschlag des Betriebsrats im vierten Absatz des Widerspruchs, die Klagepartei – im Hinblick auf ihr Einverständnis hiermit – künftig wieder als einfachen Redakteur in der Zeitschrift F einzusetzen. Insoweit musste der Betriebsrat keinen konkreten anderen freien Arbeitsplatz in der Redaktion von F aufzeigen, da der Rückzug der Klagepartei von der Stelle des Chefredakteurs jedenfalls eine „Personalrochade“ innerhalb der Redaktion erlaubt hätte. Dies liegt in der Natur der Sache und musste vom Betriebsrat nicht eigens erwähnt werden. Mit diesem letzten Argument hat der Betriebsrat daher in hinreichend konkreter Weise anderweitige Beschäftigungsmöglichkeiten i.S.d. § 102 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG aufgezeigt und ordnungsgemäß widersprochen.

(5) Auch die weiteren Voraussetzungen des § 102 Abs. 5 S. 1 BetrVG liegen vor. Die Klagepartei hat Klage nach § 4 S. 1 KSchG erhoben und mit Schreiben vom 23.3.2015 ihre Weiterbeschäftigung gegenüber der beklagten Partei verlangt.

b) Ein Weiterbeschäftigungsanspruch der Klagepartei folgt ferner aus dem individualrechtlichen Weiterbeschäftigungsanspruch gem. §§ 611, 613 S. 1, § 242 BGB i.V.m. Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG.

aa) Über die zivilrechtliche Generalklausel des § 242 BGB ist das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin zu berücksichtigen. Dieses schützt den

Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin davor, im Arbeitsverhältnis nicht untätig sein zu müssen, sondern tatsächlich beschäftigt zu werden (BAG GS, Beschl. v. 27.2.1985, GS 1/84, juris Rn. 38 ff). Ist wie im vorliegenden Fall eine Kündigung im Streit, so ist das Interesse der Klagepartei an einer Weiterbeschäftigung bis zur rechtskräftigen Entscheidung über die Wirksamkeit dieser Kündigung mit dem Interesse der Arbeitgeberseite abzuwägen. Dabei überwiegen regelmäßig die Interessen des Arbeitnehmers, wenn er mit der erhobenen Kündigungsschutzklage obsiegt (BAG GS, Beschl. v. 27.2.1985, GS 1/84, juris Rn. 94). Ausnahmsweise können Umstände die Weiterbeschäftigung der beklagten Partei als unzumutbar erscheinen lassen; die Darlegungs- und Beweislast dafür trifft die beklagte Partei.

Da nach rechtskräftiger Entscheidung über die Wirksamkeit der Kündigung kein Streit mehr über das Bestehen des Arbeitsverhältnisses im Hinblick auf diesen Beendigungszeitpunkt besteht, ist der Anspruch auf Weiterbeschäftigung zeitlich auf diesen Zeitpunkt begrenzt. Danach kommt bei Unterbleiben der Beschäftigung und Fortbestand des Arbeitsverhältnisses ein individualrechtlicher Beschäftigungsanspruch in Betracht.

bb) Unter Anwendung der dargestellten Grundsätze ist im vorliegenden Fall auch der allgemeine, individualrechtliche Weiterbeschäftigungsanspruch zu bejahen:

Das Gericht hat entschieden, dass die ausgesprochene Arbeitgeberkündigung sich als unwirksam erweist. Damit überwiegt das Interesse der Klagepartei an einer Weiterbeschäftigung. Umstände, die deren Weiterbeschäftigung als unzumutbar erscheinen ließen, hat die beklagte Partei nicht vorgebracht. Denn aus den Gründen, die vom Gericht im Zusammenhang mit der fehlenden sozialen Rechtfertigung der Druckkündigung ausgeführt wurden, ist nicht substantiiert dargelegt, dass die Weiterbeschäftigung der Klagepartei für die beklagte Partei mit erheblichen Nachteilen verbunden wäre.

c) Der Weiterbeschäftigungsantrag der Klagepartei ist sowohl in zeitlicher Hinsicht (bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens) als auch in inhaltlicher Hinsicht hinreichend eingegrenzt. Die Klagepartei ist laut zweiter Ergänzung des Anstellungsvertrags vom 27.11.2013 ausdrücklich als Chefredakteur der Zeitschrift F angestellt.

- 18 -

Eine Versetzungsklausel sehen weder der Arbeitsvertrag noch der Manteltarifvertrag für Redakteurinnen und Redakteure an Zeitschriftenverlagen vom 4.1.2011 vor.

III.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG, § 91 Abs. 1 S. 1 Hs. 1 ZPO. Der allgemeine Feststellungsantrag, der nur dazu diente, mögliche weitere Kündigungen im Hinblick auf die Frist des § 4 S. 1 KSchG rechtzeitig anzugreifen, wirkte nicht streitwerterhöhend (vgl. LAG Sachsen-Anhalt, Beschl. v. 4.2.2013, 1 Ta 125/12, juris Rn. 20; LAG Thüringen, Beschl. v. 3.6.1996, 8 Ta 76/96, Leitsatz, juris). Seine Rücknahme war daher nicht kostenauslösend, § 269 Abs. 3 S. 2 Alt. 2 ZPO.

IV.

Der im Urteilstenor gem. § 61 Abs. 1 ArbGG festzusetzende Rechtsmittelstreitwert (§ 61 Abs. 1 ArbGG) ergibt sich aus § 3 Hs. 1, § 5 Hs. 1 ZPO. Für den Kündigungsschutzantrag wurden drei (§ 42 Abs. 2 S. 1 Hs. 1 GKG), für den Weiterbeschäftigungsantrag ein Bruttomonatsgehalt (§ 3 Hs. 1 ZPO) angesetzt. Die beiden (echten) Hilfsanträge wirkten nicht streitwerterhöhend, da die gestellte Bedingung (Abweisung der Kündigungsschutzklage) nicht eingetreten ist.

V.

Der beklagten Partei steht gegen dieses Urteil das Rechtsmittel der Berufung nach Maßgabe der nachfolgenden Rechtsmittelbelehrung zu.

### **Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen dieses Urteil kann die beklagte Partei Berufung einlegen.

Die Berufung muss innerhalb einer Notfrist von einem Monat ab Zustellung dieses Urteils schriftlich beim

Landesarbeitsgericht München  
Winzererstraße 104  
80797 München

eingelegt werden.

Die Berufung muss innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils schriftlich begründet werden.

Die Berufungsschrift und die Berufungsbegründungsschrift müssen jeweils von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein. Sie können auch von dem Bevollmächtigten einer Gewerkschaft, eines Arbeitgeberverbandes oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände unterzeichnet werden, wenn sie für ein Mitglied eines solchen Verbandes oder Zusammenschlusses oder für den Verband oder den Zusammenschluss selbst eingelegt wird.

Mitglieder der genannten Verbände können sich auch durch den Bevollmächtigten eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

Scharrer  
Richter am Arbeitsgericht

Das Landesarbeitsgericht bittet, alle Schriftsätze in f ü n f f a c h e r Fertigung einzureichen.