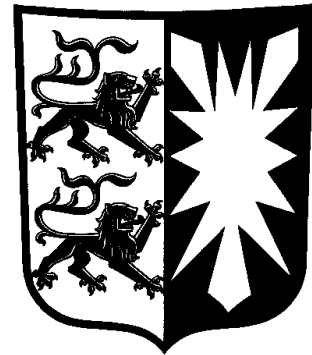


Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 1 Sa 447/17
2 Ca 809 b/17 ArbG Kiel



Beschluss

In dem Rechtsstreit
pp.

hat die erste Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein am 10.01.2018 durch den Vizepräsidenten des Landesarbeitsgerichts ... als Vorsitzenden beschlossen:

Der Antrag der Klägerin auf Bewilligung von Prozesskostenhilfe für die Berufung gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 27.09.2017 – 2 Ca 809 b/17 – wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

A.

Die Klägerin begehrt Prozesskostenhilfe für die Durchführung eines Berufungsverfahrens.

Sie ist seit dem 07.11.2016 auf der Grundlage eines schriftlichen Arbeitsvertrags (Bl. 3 f d. A.) mit dem beklagten Land als Institutssekretärin im Institut für G... der C... K... beschäftigt. Mit Schreiben vom 07.04.2017 bat der Institutsleiter und Vorgesetzte der Klägerin Professor S... den Geschäftsbereich Personal der C... K... darum, den Arbeitsvertrag der Klägerin innerhalb der Probezeit zu kündigen. Wegen des Inhalts dieses Schreibens wird auf Blatt 14 f d. A. Bezug genommen.

Am 18.04.2017 beantragte der Geschäftsbereich Personal beim Personalrat die Zustimmung zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin. Dem Personalrat wurde neben den Informationen im Zustimmungsantrag auch das Schreiben von Professor S... vom 07.04.2017 vorgelegt. Am 24.04.2017 beantwortete Professor S... in einer dreiseitigen E-Mail Nachfragen durch den Personalrat zu den Vorwürfen gegenüber der Klägerin. Insoweit wird auf Blatt 27 – 29 d. A. verwiesen.

Mit Schreiben vom 27.04.2017 lehnte der Personalrat die Erteilung der Zustimmung zur Kündigung ab und gab als Begründung im Wesentlichen an, er habe Zweifel an einer ausreichenden Einarbeitung der Klägerin und bemängelte, dass eine Kommunikation zwischen ihr und Herrn Professor S... wegen längerer Abwesenheiten erheblich erschwert gewesen sei. Wegen weiterer Einzelheiten der Zustimmungsverweigerung wird auf Blatt 7 d. A. verwiesen. Mit am 04.05.2017 zugestellten Schreiben kündigte das beklagte Land das Arbeitsverhältnis der Klägerin fristgemäß innerhalb der Probezeit zum 31.05.2017, ohne zuvor die Einigungsstelle angerufen zu haben. Gegen diese Kündigung hat die Klägerin rechtzeitig Kündigungsschutzklage erhoben und sowohl die mangelhafte Personalratsbeteiligung und dessen fehlende Zustimmung sowie einen Verstoß der Kündigung gegen Treu und Glauben gerügt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit der Klägerin am 25.10.2017 zugestelltem Urteil abgewiesen und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt: Der Personalrat der C... K... sei ordnungsgemäß angehört worden. Einer Anrufung der Einigungsstelle habe es trotz der Zustimmungsverweigerung nicht bedurft. Die Kündigung sei auch nicht aus sonstigen Gründen unwirksam. Wegen der weiteren Einzelheiten der Begründung des Arbeitsgerichts wird auf das erstinstanzliche Urteil Bezug genommen.

Am 24.11.2017 hat die Klägerin beim Landesarbeitsgericht einen Antrag auf Prozesskostenhilfe für die Durchführung des Berufungsverfahrens nebst einer Erklärung über ihre persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse einschließlich der erforderlichen Belege sowie dem Entwurf einer Berufungsbegründung eingereicht. Aus dem Entwurf der Berufungsbegründung ergibt sich, dass die Klägerin die Berufung im Wesentlichen auf folgende Argumente stützen will:

Das Arbeitsgericht habe verkannt, dass der Personalrat nicht ausreichend informiert worden sei. Zwar müsse ein Arbeitgeber, der keine auf Tatsachen gestützte und durch Tatsachen konkretisierbaren Kündigungsgründe benennen könne, der Personalvertretung nur seine subjektiven Wertungen mitteilen. Hier ergebe sich aber aus dem Schreiben des Professor S... vom 07.04.2017, dass die Kündigungsentscheidung nicht allein auf Werturteilen beruhe, sondern auf objektiven Feststellungen bezüglich ihres Verhaltens. Diese objektiven Feststellungen seien dem Personalrat jedoch gerade nicht mitgeteilt worden. So seien ihr „Unzulänglichkeiten und Schwächen“ vorgeworfen worden. Sie habe angeblich „nicht die wesentlichen Aspekte ihrer Tätigkeiten“ erkannt und sich „nicht auf Vorgänge konzentrieren und diese ohne Unterbrechung zum Abschluss bringen können“. Ihr würde vorgeworfen, „nicht sinnvolle Neuerungen“ eingeführt zu haben und „weniger wichtige Angelegenheiten vordringlich“ behandelt zu haben. Bei diesen und zahlreichen weiteren Vorwürfen in dem Schreiben des Professor S... handele es sich um angebliche tatsächliche Pflichtverletzungen, die aber nicht weiter konkretisiert worden seien, was die Personalratsanhörung fehlerhaft mache. Dies werde auch daraus deutlich, dass Professor S... selbst in dem Schreiben mitgeteilt habe, er könne die „hier allgemein formulierten Aspekte“ an konkreten Beispielen erläutern. Das Gebot der Fairness, der Sinn und Zweck der

Unterrichtung im Rahmen des Mitbestimmungsgesetzes und die Einstrahlungswirkung der Grundrechte im Arbeitsverhältnis machten es erforderlich, „dass konkrete Beispiele und/oder Dokumentationen von Abmahnung, nachdrücklichen Weisungen angeführt würden“, zu denen sie dann Stellung nehmen könne.

Im Übrigen verstoße die Kündigung gegen das Diskriminierungsverbot des § 7 AGG und gegen § 242 BGB. Die Kündigung sei allein als Reaktion des Abteilungsleiters auf sie als weibliche Mitarbeiterin in ihrer Position des „Mittelbaus“ mit dem Hintergrund einer Hochschulausbildung und einem gesunden Selbstbewusstsein und entsprechendem Auftreten zurückzuführen. Dieser habe unkonkrete Behauptungen aufgestellt, um sie „los zu werden“. Die Kündigung sei offenbar rechtsmissbräuchlich erfolgt, indem nachweislich unwahre und ehrwürdige Tatsachen über sie behauptet worden seien.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstands wird auf den Inhalt der Akte einschließlich des Prozesskostenhilfehefts Bezug genommen.

B.

Der von der Klägerin zulässigerweise gestellte Antrag auf Bewilligung von Prozesskostenhilfe für die Durchführung des Berufungsverfahrens ist unbegründet.

Gemäß § 114 Abs. 1 S. 1 ZPO setzt die Bewilligung von Prozesskostenhilfe neben anderem voraus, dass die beabsichtigte Rechtsverfolgung hinreichende Aussicht auf Erfolg bietet.

Daran fehlt es hier. Eine Berufung der Klägerin wird aller Voraussicht nach keine Aussicht auf Erfolg haben. Die Kündigung der Beklagten erweist sich auch nach dem Vorbringen im Entwurf der Berufungsbegründung aller Voraussicht nach als rechtmäßig.

I. Formelle Bedenken gegen die Wirksamkeit der Kündigung bestehen nicht. Sie ist schriftlich (§ 623 BGB) und unter Wahrung der vereinbarten Kündigungsfrist des § 34 Abs. 1 S. 1 TVL ausgesprochen worden.

II. Die Kündigung ist auch nicht wegen fehlerhafter Beteiligung des Personalrats der C... K... unwirksam.

Gemäß § 52 Abs. 1 MBG SH kann eine der Mitbestimmung des Personalrats unterliegende Maßnahme nur mit seiner Zustimmung getroffen werden. Gemäß § 51 Abs. 1 S. 1 MBG SH bestimmt der Personalrat u.a. bei allen personellen Maßnahmen, wie etwa der Kündigung eines Arbeitsverhältnisses, mit. Gemäß § 52 Abs. 2 S. 1 unterrichtet die Dienststellenleitung den Personalrat von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt die Zustimmung. Nach Satz 5 des Absatzes gilt die Maßnahme als gebilligt, wenn nicht der Personalrat innerhalb der genannten Frist die Zustimmung unter Angabe der Gründe schriftlich verweigert.

Der Personalrat der C... K... ist über die beabsichtigte Kündigung der Klägerin ordnungsgemäß informiert worden. Seine Zustimmung zur Kündigung gilt gemäß § 52 Abs. 2 S. 5 MBG SH als erteilt. Im Einzelnen gilt insoweit Folgendes:

1. Die Personalabteilung der C... K... hat den Personalrat ordnungsgemäß informiert. Diesem war bei Abgabe seiner Stellungnahme am 27.04.2017 der maßgebliche Sachverhalt, der seiner Mitbestimmung unterliegt, bekannt.

a) Bei einer beabsichtigten Kündigung hat der Dienststellenleiter dem Personalrat die Person des Arbeitnehmers, die Art der Kündigung, den Kündigungstermin sowie die Gründe für die beabsichtigte Kündigung mitzuteilen. Für den Umfang der Unterrichtungspflicht gelten hierbei die Grundsätze, die die Rechtsprechung im Rahmen von § 102 BetrVG entwickelt hat. Nach dieser Vorschrift hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat die Gründe für die Kündigung mitzuteilen, d.h. der Arbeitgeber muss schriftlich oder mündlich dem Betriebsrat neben den näheren Informationen über die Person des betroffenen Arbeitnehmers, die Art und den Zeitpunkt der Kündigung vor allem die seiner Ansicht nach maßgeblichen Gründe für die beabsichtigte Kündigung

mitteilen. Hierfür genügt es in der Regel nicht, die Kündigungsgründe nur pauschal, schlagwort- oder stichwortartig zu bezeichnen oder bloße Werturteile ohne Angabe der für die Bewertung maßgebenden Tatsachen anzugeben. Der für den Arbeitgeber maßgebliche Sachverhalt unter Angabe der Tatsachen, aus denen der Kündigungsentschluss hergeleitet wird, ist näher so zu umschreiben, dass der Betriebsrat auch ohne zusätzliche eigene Nachforschungen in die Lage versetzt wird, die Stichhaltigkeit der Kündigungsgründe zu prüfen und sich über eine Stellungnahme schlüssig zu werden. Kommt der Arbeitgeber diesen Anforderungen an seine Mitteilungspflicht nicht oder nicht richtig nach, unterlaufen ihm insoweit bei der Durchführung der Anhörung Fehler, ist die Kündigung unwirksam, und zwar unabhängig davon, ob und wie der Betriebsrat zu der mangelhaften Anhörung Stellung genommen hat.

Auch bei einer Kündigung in den ersten sechs Monaten des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses richtet sich der Inhalt der Mitteilungspflicht des Arbeitgebers nach § 102 Abs. 1 BetrVG und der hier anwendbaren Vorschrift des BPersVG nicht nach den objektiven Merkmalen der Kündigungsgründe des noch nicht anwendbaren § 1 KSchG, sondern nach den Umständen, aus denen der Arbeitgeber subjektiv seinen Kündigungsentschluss herleitet. Die pauschale Umschreibung des Kündigungsgrundes durch ein Werturteil, z.B. nicht hinreichende Arbeitsleistungen, erfüllt ausnahmsweise dann die Anforderung der Mitteilungspflicht nach § 102 Abs. 1 BetrVG, wenn der Arbeitgeber seine Motivation nicht mit konkreten Tatsachen belegen kann (BAG vom 27.10.2005 – 6 AZR 27/05 – Juris, Rn. 35 – 38).

b) Ausgehend von diesen Grundsätzen ist der Personalrat ordnungsgemäß informiert worden.

aa) Im Anhörungsschreiben sind die Person der Klägerin sowie ihre Sozialdaten und die Art der Kündigung benannt. Die Kündigungsfrist war für den Personalrat ohne weiteres aus dem für das beklagte Land einschlägigen Tarifvertrag zu ermitteln.

bb) Entgegen der Auffassung der Klägerin sind dem Personalrat auch die Kündigungsgründe ausreichend mitgeteilt worden.

Bereits in dem dem Personalrat vorgelegten Schreiben vom 07.04.2017 hat der Institutsleiter darüber informiert, warum er die Bitte um Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin äußere. Er hat in einem ausführlichen Schreiben zusammengefasst im Wesentlichen angegeben, die Klägerin

- konzentriere sich nicht auf das Wesentliche,
- führe Neuerungen ein, ohne diese im Team abzustimmen,
- setze keine nachvollziehbaren Prioritäten im Bereich der Drittmittelverwaltung und im Sekretariat,
- hinterfrage die Vorgaben ihrer Vorgesetzten unangemessen,
- nehme keinen Zugriff auf aktuelle digitale Dokumente und
- beantworte Anfragen unzureichend, setze sich über Vorgaben zur Kontaktaufnahme nach außen hinweg und gewährleiste nicht ausreichend die Vertraulichkeit.

Aus all diesen Schlüssen hat Professor S... den Vorwurf mangelnder Teamfähigkeit der Klägerin hergeleitet. Diese Informationen an den Personalrat sind dann noch am 24.04.2017 ergänzt worden, indem Professor S... dessen Nachfragen ausführlich beantwortet hat und konkrete Beispiele zum Fehlen der vertrauensvollen Zusammenarbeit, zu unzulässigen Kontaktaufnahmen und zu Art und Umfang der Einarbeitung der Klägerin beantwortet hat. Damit sind die der Kündigung zugrunde liegenden Tatsachen ausreichend bezeichnet.

Eine weitere Substantiierung der Vorwürfe, etwa nach Zeit und Ort der behaupteten Verfehlungen ist nicht erforderlich. Die Klägerin verkennt insoweit, dass der Personalrat nicht gehalten ist, die Rechtmäßigkeit der beabsichtigten Kündigung im Sinne einer materiellen Prüfung des Vorliegens von Kündigungsgründen durchzuführen. Selbst im Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes ginge die Mitteilungspflicht des Arbeitgebers nicht über das hinaus, was er im vorliegenden Verfahren dem Personalrat mitgeteilt hat. Eine davon zu trennende Frage ist, ob der Arbeitgeber etwaige Kündigungsgründe im Kündigungsschutzprozess so substantiiert darlegen und beweisen kann, dass diese den Anforderungen des § 1 KSchG genügen. Darauf kommt es im Rahmen des Inhalts der Personalratsanhörung aber gerade

nicht an. Entscheidend ist, dass die Beklagte sich nicht auf bloße Werturteile beschränkt hat, obwohl ihr weitergehende Tatsachen bekannt gewesen sind. Vielmehr hat sie diese Tatsachen im Anhörungsschreiben benannt. Das ist wesentlich mehr, als eine nur pauschale, schlagwort- oder stichwortartige Bezeichnung.

2. Die nach § 51 Abs. 1 MBG SH erforderliche Zustimmung des Personalrats zur Kündigung gilt gemäß § 52 Abs. 2 Satz 5 MBG als erteilt. Zwar hat der Personalrat erklärt, er stimme der Kündigung nicht zu. Die Gründe für die Zustimmungsverweigerung liegen aber außerhalb des Mitbestimmungsrechts des Personalrats und sind damit unbeachtlich.

a) Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts ist eine Verweigerung der Zustimmung zu einer mitbestimmungspflichtigen Maßnahme durch den Personalrat auch ohne gesetzliche Festlegung der dafür zugelassenen Gründe unbeachtlich, wenn die von der Personalvertretung angegebenen Gründe offensichtlich außerhalb der Mitbestimmung liegen. Dem Personalrat ist es nicht gestattet, von einer Mitbestimmungsbefugnis zwar in der vorgeschriebenen Form, aber ohne inhaltlichen Bezug zu einem gesetzlichen Mitbestimmungstatbestand Gebrauch zu machen. Eine unbeachtliche Zustimmungsverweigerung löst nicht die Verpflichtung der Dienststelle aus, das Einigungsstellenverfahren einzuleiten. Vielmehr gilt die beabsichtigte Maßnahme nach Ablauf der gesetzlichen Äußerungspflicht als gebilligt (BVerwG, Urteil vom 30.11.1994 – 6 P 11/93 -, Juris, Rn. 14). Bei personellen Maßnahmen, die auf dem Prinzip der Bestenauslese beruhen, wie etwa bei der Einstellung, vermögen Einwendungen gegen die rechtsfehlerfreie Eignungsbeurteilung eine Zustimmungsverweigerung nicht zu rechtfertigen. Insoweit gilt, dass den Einstellungsbehörden von Verfassungs wegen ein weiter Beurteilungs- und Ermessensspielraum eingeräumt ist, in den die Personalvertretung mit ihren Einwendungen nicht eindringen kann. Auch die Entscheidung darüber, ob sich jemand in der Probezeit nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bewährt hat, ist ein Akt wertender Erkenntnis des für die Beurteilung zuständigen Organs. Berechtigte Zweifel des Dienstherrn, ob jemand die Eignung und Befähigung besitzt und die fachlichen Leistungen erbringt, die für seine weitere Beschäftigung in der bisherigen Form notwendig sind, genügen, um

eine Bewährung zu verneinen. Dies gilt nicht nur für Beamte, sondern auch für Angestellte des öffentlichen Dienstes. Die vom zuständigen Organ für den Dienstherrn getroffene wertende Entscheidung ist nicht allein für die Gerichte nur beschränkt überprüfbar, nämlich darauf, ob der Begriff der mangelnden Bewährung und die gesetzlichen Grenzen des Beurteilungsspielraums verkannt worden sind, ob der Beurteilung ein unrichtiger Sachverhalt zugrunde liegt und ob allgemeine Wertmaßstäbe nicht beachtet oder sachfremde Erwägungen angestellt worden sind. Auch ein Personalrat überschreitet offensichtlich seine Befugnisse, wenn er die Zustimmung zu einer solchen Kündigung ausschließlich mit Einwendungen gegen eine rechtsfehlerfreie Eignungsbeurteilung des Dienstherrn als solche verweigert (BVerwG, a.a.O., Rn. 15 f). Dem folgt auch das Bundesarbeitsgericht (a.a.O., Rn. 28 f).

b) Nach diesen Grundsätzen ist die Zustimmungsverweigerung durch den Personalrat unbeachtlich.

Dieser hat sich im ersten Absatz seiner Begründung dahingehend eingelassen, er habe Zweifel an einer ausreichenden Einarbeitung der Klägerin. Diese sei nur in der Drittmittelbearbeitung relativ gut erfolgt, darüber hinaus bestünden aber Zweifel. Mit diesem Einwand richtet sich der Personalrat gegen die Beurteilung der Eignung der Klägerin für die ihr übertragene Aufgabe. Er hält die mangelnde Eignung wegen einer aus seiner Sicht nicht ausreichenden Einarbeitung für noch nicht festgestellt. Der entsprechende Einwand des Personalrats ist nach den oben dargelegten Grundsätzen unbeachtlich.

Im zweiten Begründungsstrang weist der Personalrat auf eine aus seiner Sicht „schwierige kommunikative Situation“ für die Klägerin hin. Sie habe mangels ausreichenden Kontaktes mit ihrem Vorgesetzten erhebliche Schwierigkeiten gehabt, ihre Rolle im Geschäftszimmer zu finden. Auch damit macht der Personalrat ausschließlich Einwendungen gegen die Eignung der Klägerin für die ihr übertragene Aufgabe als Institutssekretärin geltend.

Dass die Eignungsbeurteilung durch das beklagte Land nicht rechtsfehlerfrei erfolgt ist, legt die Klägerin nicht konkret dar.

c) Mangels erheblichen Widerspruchs des Personalrats gilt damit dessen Zustimmung nach Ablauf der am 18.04.2017 beginnenden 10-Tage-Frist am 28.04.2017 als erteilt. Das beklagte Land hat die Kündigung erst nach Ablauf der Frist, nämlich am 04.05.2017 ausgesprochen.

III. Die Kündigung ist auch nicht wegen eines Verstoßes gegen § 134 BGB i.V.m. §§ 7 Abs. 1, 1, 3 AGG unwirksam. Hierzu trägt die darlegungspflichtige Klägerin keine Tatsachen vor, die eine entsprechende auch nur Indizwirkung (vgl. § 22 AGG) rechtfertigen könnten. Dass die Klägerin wegen ihres weiblichen Geschlechts gekündigt wird, wird von ihr nicht mit Tatsachen belegt.

IV. Auch ein Verstoß der Kündigung gegen § 242 BGB wird von der Klägerin nicht substantiiert dargelegt.

V. Die Klägerin trägt die Kosten ihres erfolglosen Antrags. Gründe für die Zulassung der Rechtsbeschwerde sind nicht ersichtlich.

gez. ...