

LAG Schleswig-Holstein: Unbeachtlichkeit der Zustimmungsverweigerung des Personalrats bei einer (Probezeit-)Kündigung

MBG SH §§ 51 I, 52 I, II 5; ZPO § 114 I 1

1. Die Zustimmungsverweigerung eines Personalrats bei einer Probezeitkündigung ist unbeachtlich, wenn die vom ihm angegebenen Gründe offensichtlich außerhalb der Mitbestimmung liegen.
2. Die Entscheidung darüber, ob sich ein Beschäftigter in der Probezeit bewährt hat, ist ausschließlich dem Arbeitgeber vorbehalten.
3. Begründet der Personalrat seine Zustimmungsverweigerung bei einer Probezeitkündigung ausschließlich mit Zweifeln an der Eignungsprognose des Arbeitgebers, ist die Zustimmungsverweigerung daher unbeachtlich. (red. Leitsätze)

LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 10.1.2018 – 1 Sa 447/17 (ArbG Kiel 27.9.2017 – 2 Ca 809 b/17), BeckRS 2018, 3258

Sachverhalt

Die Klägerin begehrt Prozesskostenhilfe für die Berufung in einem Kündigungsschutzprozess.

Die Klägerin war seit dem 7.11.2016 bei dem beklagten Land als Institutssekretärin beschäftigt. Der Institutsleiter und Vorgesetzte der Klägerin bat mit Schreiben vom 7.4.2017 den Geschäftsbereich Personal darum, die Klägerin in der Probezeit zu kündigen. Die Zustimmung zur Kündigung wurde beim Personalrat der Beklagten daraufhin am 18.4.2017 beantragt. Dem Personalrat wurden die Sozialdaten, die Art der Kündigung sowie die Kündigungsgründe unter Vorlage des Schreibens des Institutsleiters mitgeteilt. Darüber hinaus beantwortete der Institutsleiter Nachfragen des Personalrats per E-Mail. Mit Schreiben vom 27.4.2017 lehnte der Personalrat die Kündigung ab und gab als Begründung im Wesentlichen an, er habe Zweifel an einer ausreichenden Einarbeitung der Klägerin und bemängelte, dass die Kommunikation zwischen der Klägerin und dem Institutsleiter wegen längerer Abwesenheitszeiten erschwert gewesen sei. Gleichwohl kündigte die Beklagte die Klägerin innerhalb der Probezeit mit Schreiben vom 4.5.2017, ohne zuvor die Einigungsstelle angerufen zu haben.

Gegen die Kündigung legte die Klägerin fristgerecht Kündigungsschutzklage an und berief sich ua auf eine mangelhafte Personalratsbeteiligung und dessen fehlende Zustimmung. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Klägerin beantragt beim LAG Prozesskostenhilfe für die Durchführung des Berufungsverfahrens.

Entscheidung

Das LAG lehnt den Prozesskostenhilfeantrag als unbegründet ab. Gemäß § 114 I 1 ZPO setzt die Bewilligung von Prozesskostenhilfe ua voraus, dass die beabsichtigte Rechtsverfolgung hinreichende Aussicht auf Erfolg

bietet. Die Berufung der Klägerin hatte nach Ansicht des LAG aber keine Aussicht auf Erfolg, da sich die Kündigung der Beklagten als rechtmäßig erwies.

Der Personalrat sei bei der Kündigung ordnungsgemäß beteiligt worden. Die Probezeitkündigung unterliegt gemäß §§ 51 I, 52 I MGB SH der Zustimmung des Personalrats. Nach § 52 II 5 MGB SH wird die Zustimmung fingiert, wenn der Personalrat diese nicht innerhalb einer Frist von zehn Arbeitstagen unter Angabe der Gründe schriftlich verweigert. Vorliegend sei der Personalrat am 18.4.2017 ordnungsgemäß informiert worden, insbesondere die Kündigungsgründe seien ausreichend genau mitgeteilt worden. Auch die Sozialdaten und die Art der Kündigung waren mitgeteilt worden.

Die Zustimmungsverweigerung des Personalrates sei unbeachtlich. Der Personalrat hatte diese auf Zweifel an der Eignungsprognose des Arbeitgebers gestützt. Die Eignungsprognose unterliegt jedoch nicht der Mitbestimmung des Personalrats, sie liegt ausschließlich beim Arbeitgeber. Liegen die Gründe für eine Zustimmungsverweigerung außerhalb des Mitbestimmungsrechts des Personalrats, so sind sie unbeachtlich. Die Zustimmung galt daher mit Ablauf der Äußerungsfrist gemäß § 52 II 5 MGB SH als erteilt. Andere Gründe für eine Unwirksamkeit der Kündigung waren von der Klägerin nicht substantiiert vorgetragen worden.

Praxishinweis

Auch bei Probezeitkündigungen sollte der Personalrat möglichst umfassend über die Kündigungsgründe unterrichtet werden, um rechtliche Risiken auf Arbeitgeberseite zu vermeiden.

Einige Personalvertretungsgesetze, wie das MBG SH, sehen auch bei Probezeitkündigungen ein Mitbestimmungsrecht vor. Da nicht selten die Zeit bis zum Ablauf der gesetzlichen Wartefrist des § 1 KSchG knapp ist, sollte bei einer Zustimmungsverweigerung des Personalrats von der Dienststelle immer geprüft werden, ob die angegebenen Gründe vielleicht von dem Mitbestimmungsrecht des Personalrats nicht gedeckt sind. Liegen die Gründe offensichtlich außerhalb der Mitbestimmung, ist die Verweigerung des Personalrats unbeachtlich und die Kündigung darf aufgrund der Fiktion, etwa nach § 52 II 5 MGB SH (vergleichbare Regelungen gibt es auch in den anderen Personalvertretungsgesetzen), ausgesprochen werden. Dafür ist aber erforderlich, dass die Äußerungsfrist abgelaufen und damit die Fiktionswirkung eingetreten ist (vgl. BAG v. 19.11.2009 – 8 AZR 800/08, BeckRS 2010, 65370).

*RA, FAArbR Michael Geißler;
rugekrömer Fachanwälte für Arbeitsrecht,
Hamburg*