
Datum: 01.09.2016
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 7. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 7 Sa 53/16
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2016:0901.7SA53.16.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Köln, 17 Ca 5676/15
Schlagworte: Ordentliche Kündigung; Probezeit; Personalratsanhörung; subjektive Wertung; Flugbegleiter
Normen: § 1 KSchG; § 102 BetrVG
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:

Gelangen die Personalverantwortlichen zu der subjektiven Bewertung, dass der sich in der Probezeit befindliche Arbeitnehmer für die ihm zugedachten Aufgaben nicht geeignet erscheint und die arbeitgeberseitigen Leistungs- und Verhaltensanforderungen nicht ausreichend erfüllt, muss dies gegenüber der Personalvertretung nicht näher objektiviert werden. Vielmehr genügt die Mitteilung der Einschätzung als solcher (so auch std. BAG-Rspr.).

Tenor:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 04.12.2015 in Sachen 17 Ca 5676/15 wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer ordentlichen arbeitgeberseitigen Kündigung während der sechsmonatigen Probezeit des Arbeitsverhältnisses.

1

2

Wegen des Sach- und Streitstandes in erster Instanz, wegen der erstinstanzlich zur Entscheidung gestellten Sachanträge und wegen der Gründe, die die 17. Kammer des Arbeitsgerichts Köln dazu veranlasst haben, die Klage abzuweisen, wird auf Tatbestand und Entscheidungsgründe des angegriffenen Urteils vom 04.12.2015 Bezug genommen. 3

Das Urteil des Arbeitsgerichts wurde dem Kläger am 14.12.2015 zugestellt. Der Kläger hat hiergegen am 04.01.2016 Berufung eingelegt und diese am 11.02.2016 begründen lassen. 4

Der Kläger und Berufungskläger hält an seiner Auffassung fest, es sei der Schluss gerechtfertigt, die Beklagte habe ihre Personalvertretung zu der streitigen Kündigung vom 20.07.2015 vorsätzlich falsch unterrichtet, um die tatsächlichen Kündigungsgründe zu verschleiern. Der Kläger geht davon aus, der tatsächliche Kündigungsgrund sei in einem Stellenabbau zu sehen, der im Zusammenhang mit der Umstrukturierung der Fluggesellschaften G und E stehe. Der Kläger macht geltend, die Kündigungsgründe, die die Beklagte in der Anhörung der Personalvertretung mitgeteilt habe, stünden in krassem Gegensatz zu den durchweg guten bis sehr guten Beurteilungsfeedbacks, die er von den ihm vorgesetzten Pursern erhalten habe, und zu dem ihm unter dem 31.08.2015 erteilten Arbeitszeugnis. 5

Der Kläger ist der Auffassung, die arbeitgeberseitigen Aussagen in der Personalratsanhörung, ihm fehle es an der persönlichen Eignung, er sei den Anforderungen an einen Flugbegleiter nicht gerecht geworden, sein Verhalten entspreche nicht den Anforderungen der Beklagten, seien objektive bzw. objektivierbare Kündigungsgründe. Diese hätten dem Personalrat gegenüber nachvollziehbar und überprüfbar dargestellt werden müssen. Der Kläger beanstandet, dass die Beklagte auch im Prozess nichts dazu vorgetragen habe, wie sie zu den in der Personalratsanhörung mitgeteilten Einschätzungen über ihn gekommen sei. 6

Der Kläger und Berufungskläger beantragt nunmehr, 7
das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 04.12.2015, 17 Ca 5676715, abzuändern und festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 21.07.2015 nicht aufgelöst worden ist. 8

Die Beklagte und Berufungsbeklagte beantragt, 9
die Berufung zurückzuweisen. 10

Die Beklagte verteidigt Ergebnis und Begründung des arbeitsgerichtlichen Urteils. Sie führt aus, bei einer ordentlichen Kündigung während der Probezeit in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses reiche es aus, wenn der Arbeitgeber, der keinen auf Tatsachen gestützten und durch Tatsachen konkretisierbaren Kündigungsgrund benennen könne, der Personalvertretung nur seine subjektive Wertung, die ihn zur Kündigung des Arbeitnehmers veranlasst habe, mitteile. Auf die Beurteilungen, die der Kläger von den Pursern erhalten hätte, komme es schon deshalb nicht an, weil diese nicht entscheidungsbefugt im Hinblick auf den Bestand von Arbeitsverhältnissen mit Flugbegleitern seien. Ungeachtet dessen habe auch der Line Manager Flight Attendant mitgeteilt, dass nach seiner subjektiven Einschätzung der Kläger nicht als Flugbegleiter geeignet sei. Der Kläger könne auch aus dem ihm erteilten wohlwollenden Abschlusszeugnis nichts gegen die Kündigung herleiten, da die Zeugniserteilung anderen Grundsätzen unterliege als die Anhörung der Personalvertretung vor einer Kündigung. 11

Auf den vollständigen Inhalt der Berufungsbegründung des Klägers, der Berufungserwiderung der Beklagten, sowie auf das Sitzungsprotokoll vom 21.07.2016 und den vom Kläger nachgereichten Schriftsatz vom 01.08.2016 wird Bezug genommen.	12
<u>Entscheidungsgründe</u>	13
I. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 04.12.2015 ist zulässig. Die Berufung ist gemäß § 64 Abs. 2 c) ArbGG statthaft. Sie wurde auch form- und fristgerecht im Sinne von § 66 Abs. 1 ArbGG eingelegt und begründet.	14
II. Die Berufung des Klägers konnte jedoch nicht zu einer Abänderung des arbeitsgerichtlichen Urteils führen. Das Arbeitsgericht hat den Rechtsstreit nach umfassender und korrekter Auswertung der einschlägigen höchstrichterlichen Rechtsprechung zutreffend entschieden. Das Berufungsgericht macht sich die überzeugenden Ausführungen des Arbeitsgerichts unter I. 2. der Entscheidungsgründe zu Eigen.	15
Die Ausführungen des Klägers in der Berufungsinstanz können eine andere Entscheidung des Rechtsstreits nicht rechtfertigen.	16
1. Der Kläger stellt nicht in Abrede, dass eine ordentliche arbeitgeberseitige Kündigung, die während der ersten sechs Monate eines Arbeitsverhältnisses ausgesprochen wird, keiner sachlichen Rechtfertigung bedarf, wie dies unter der Geltung des Kündigungsschutzgesetzes der Fall wäre.	17
2. Die Kündigung der Beklagten vom 20.07.2015 ist aber auch nicht wegen fehlerhafter vorheriger Anhörung der Personalvertretung unwirksam.	18
a. Zwar muss der Arbeitgeber auch bei einer beabsichtigten Kündigung innerhalb der ersten Monate eines Arbeitsverhältnisses zuvor die Personalvertretung anhören. Unterlässt er dies oder informiert er die Personalvertretung zu für deren Stellungnahme ersichtlich relevanten Punkten bewusst wahrheitswidrig, so führt dies regelmäßig auch bei einer Kündigung innerhalb der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses zu deren Unwirksamkeit.	19
b. Andererseits muss der Arbeitgeber innerhalb der ersten sechs Monate eines Arbeitsverhältnisses eine ordentliche Kündigung nicht mit objektiven Gründen rechtfertigen. Beruht sein Kündigungsentschluss auf einer subjektiven Bewertung oder Einschätzung, so reicht es aus, der Personalvertretung die subjektive Motivation mitzuteilen.	20
c. Wie das Arbeitsgericht bereits unter 2. b Unterabsatz dd zutreffend ausgeführt hat, kann der Arbeitgeber in einem solchen Fall nicht gezwungen sein, auf möglicherweise objektivierbare Mosaiksteine seiner Überzeugungsbildung einzugehen und diese darzustellen. Dies gilt erst recht dann, wenn die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses ausdrücklich als Probezeit vereinbart sind. Der Sinn der sechsmonatigen Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG liegt u. a. gerade darin, es dem Arbeitgeber während einer entsprechenden Probezeit zu ermöglichen, das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist zu beenden, wenn er nach rein subjektiver Bewertung und Einschätzung Zweifel daran hat, ob mit dem betreffenden Arbeitnehmer in Zukunft ein gedeihliches, den arbeitgeberseitigen Erwartungen entsprechendes Arbeitsverhältnis gelebt werden kann.	21
d. Gelangen die Personalverantwortlichen zu der subjektiven Bewertung, dass der sich in der Probezeit befindliche Arbeitnehmer für die ihm zugedachten Aufgaben nicht	22

geeignet erscheint und die arbeitgeberseitigen Leistungs- und Verhaltensanforderungen nicht ausreichend erfüllt, muss dies der Personalvertretung gegenüber nicht näher objektiviert werden. Vielmehr genügt die Mitteilung der Einschätzung als solcher (BAG vom 22.04.2010, 6 AZR 828/08, NZA 2010, 1199; BAG vom 18.05.1994, 2 AZR 920/93, NZA 1995, 24; BAG vom 03.12.1998, 2 AZR 234/98, NZA 1999, 477; BAG vom 12.09.2013, 6 AZR 121/12, NZA 2013, 1412 ff.).

e. Die Personalratsanhörung enthält auch nicht deshalb eine zur Unwirksamkeit der Kündigung führende vorsätzliche Falschinformation, weil der Kläger bei dem sog. Purser-Feedback gute bis sehr gute Beurteilungen erhalten hat. Die Beklagte hat in ihrer Anhörung gegenüber der Personalvertretung weder ausdrücklich noch konkludent den Eindruck erweckt, dass ihre subjektive Kündigungsmotivation etwa auf dem Purser-Feedback beruht oder mit diesem in Einklang gestanden hätte. Das Purser-Feedback war für den Kündigungsentschluss der Personalverantwortlichen der Beklagten offenbar nicht von ausschlaggebender Bedeutung. 23

f. Die Beklagte war auch nicht verpflichtet, die Personalvertretung darüber zu informieren, dass sie zu der Einschätzung gelangt sei, der Kläger sei ungeeignet und erfülle die Anforderungen nicht ausreichend, **obwohl** er von den Pursern ein gutes bis sehr gutes Feedback erhalten habe. Wenn die Beklagte bei einer ordentlichen Probezeitkündigung in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses schon nicht verpflichtet ist, gegenüber der Personalvertretung ihre subjektiven Bewertungen zu objektivieren, so kann sie erst recht nicht verpflichtet sein, Umstände mitzuteilen, die möglicherweise auch für eine andere Bewertung von Eignung, Leistung und Verhalten des Klägers hätten sprechen können. 24

g. Unabhängig davon hat schon das Arbeitsgericht zu Recht darauf hingewiesen, dass es für die subjektive Bewertung im Rahmen eines Entschlusses zur Probezeitkündigung nicht auf Einschätzungen von Personen ankommen kann, die selbst keine Verantwortung im Hinblick auf die Entscheidung über Bestand oder Fortsetzung eines Arbeitsverhältnisses haben. 25

h. Im Übrigen hat der Kläger auch nicht dargelegt, welcher Stellenwert dem Purser-Feedback überhaupt im Gesamtbeurteilungssystem der Beklagten zukommt. Darüber hinaus hat er, soweit ersichtlich auch nicht vollständig alle Purser-Beurteilungen vorgelegt, die er während der Dauer seiner Probezeit erhalten hat. 26

i. Schließlich kann der Kläger gegen die Wirksamkeit der streitigen Kündigung auch aus dem Arbeitszeugnis nichts herleiten, dass ihm die Beklagte anlässlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31.08.2015 ausgestellt hat. 27

Es trifft zwar zur, dass der Bewertungsteil des Zeugnisses vom 31.08.2015 teilweise seinem Wortlaut nach im deutlichen Widerspruch zu der der Personalvertretung mitgeteilten Kündigungsmotivation zu stehen scheint. Abgesehen davon, dass das Zeugnis zu einem anderen Zeitpunkt und erst bei angenommenem Ende des Arbeitsverhältnisses ausgestellt wurde, hat das Arbeitsgericht aber zu Recht darauf hingewiesen, dass Zeugnisbewertungen speziellen eigenen Beurteilungsmaßstäben unterliegen. So ist der Arbeitgeber 28

z. B. bei einer Zeugnisbewertung schon im Ausgangspunkt verpflichtet, wohlwollende Formulierungen zu finden. 29

k. Ein durchgreifender Grund für die Unwirksamkeit der streitigen Kündigung vom 20.07.2015 liegt somit nicht vor. Die Berufung musste zurückgewiesen werden. 30

III. Die Kostenfolge ergibt sich aus § 97 Abs. 1 ZPO. 31

Ein gesetzlicher Grund für die Zulassung der Revision ist nicht gegeben. Die 32
vorliegende Entscheidung orientiert sich an den von der höchstrichterlichen Rechtsprechung
aufgestellten Grundsätzen und beruht im Übrigen auf den besonderen Umständen des
Einzelfalls.