

Aktenzeichen: 6 AZR 516/08
Bundesarbeitsgericht 6. Senat

Urteil vom 23. April 2009
- 6 AZR 516/08 -

I. Arbeitsgericht
Oldenburg

Urteil vom 25. Juli 2007
- 3 Ca 95/07 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 10. Juni 2008
- 11 Sa 1397/07 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Wartezeitkündigung - Personalratsanhörung

Gesetze:

Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz (NPersVG) idF vom 22. Januar 2007 (GVBl. 2007 S. 11) §§ 75, 76; BetrVG § 102; KSchG § 1

Leitsatz:

Der Arbeitgeber ist bei einer Wartezeitkündigung nicht verpflichtet, dem Personalrat Sozialdaten, die bei vernünftiger Betrachtung weder aus seiner Sicht noch aus Sicht der Arbeitnehmervertretung für die Beurteilung der Wirksamkeit der Kündigung eine Rolle spielen können, mitzuteilen. Unterhaltungspflichten des Arbeitnehmers sind deshalb ebenso wie dessen Lebensalter für die Wirksamkeit einer Wartezeitkündigung in der Regel ohne Bedeutung.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



6 AZR 516/08
11 Sa 1397/07
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
23. April 2009

URTEIL

Gaßmann, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

beklagtes, berufungsklagendes und revisionsklagendes Land,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 23. April 2009 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Fischermeier, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Linck und die Richterin am Bundesarbeitsgericht Spelge sowie den ehrenamtlichen Richter Kapitzka und die ehrenamtliche Richterin Lorenz für Recht erkannt:



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



1. Auf die Revision des beklagten Landes wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 10. Juni 2008 - 11 Sa 1397/07 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung des beklagten Landes wird das Urteil des Arbeitsgerichts Oldenburg vom 25. Juli 2007 - 3 Ca 95/07 - abgeändert. Die Klage wird abgewiesen.
3. Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch das beklagte Land innerhalb der Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG. 1

Der am 21. März 1962 geborene, verheiratete und zwei Kindern zum Unterhalt verpflichtete Kläger war aufgrund eines Arbeitsvertrags vom 15. August 2006 seit dem 16. August 2006 im Rechenzentrum der Universität O als teilzeitbeschäftigter Angestellter tätig. 2

Mit Schreiben vom 31. Januar 2007 teilte das beklagte Land dem bei der Universität O gebildeten Personalrat Folgendes mit: 3

„Kündigung während der Probezeit;

hier: Beschäftigter W, IBIT, IT-Dienste, EG 11 TV-L

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Arbeitsverhältnis von Herrn W soll während der Probezeit gekündigt werden. Unbeschadet der Tatsache, dass die Gründe für die Kündigung dem Betroffenen nicht mitzuteilen sind, verweise ich auf den als Anlage beigefügten Vermerk von Herrn G vom 30.01.2007 an die Leitung des Geschäftsbereichs IT-Dienste.

Ich bitte um Benehmensherstellung gemäß § 75 Abs. 1 Nr. 3 in Verbindung mit § 76 Abs. 2 NPersVG.

...



In dem in Bezug genommenen Vermerk heißt es:

4

„...“

Bewertung der Tätigkeit von Herrn W während der Probezeit vom 15.08.06 bis 15.02.07.

Während seiner Probezeit wurden Herrn W folgende Aufgaben übertragen:

...

Bewertung der Arbeitsergebnisse und Qualität:

...

Aus meiner Sicht ist die Arbeitsqualität von Herrn W lediglich bei einfachen technischen Tätigkeiten befriedigend. Selbständiges, strukturiertes Arbeiten, das die Koordination mehrerer zur Problemlösung beteiligter Personen erfordert, erledigt Herr W nur unzureichend. Hier ist aus meiner Sicht auch keine Steigerung, bzw. Qualitätsverbesserung während der Probezeit erfolgt.“

Mit Schreiben vom 7. Februar 2007 forderte der Personalrat das beklagte Land auf, die Kündigung nicht auszusprechen. Das beklagte Land teilte daraufhin dem Personalrat mit Schreiben vom 12. Februar 2007 mit, es sehe keine Veranlassung, die beabsichtigte Maßnahme infrage zu stellen, das Arbeitsverhältnis werde daher mit dem heutigen Tage gekündigt. Mit Schreiben vom 12. Februar 2007, dem Kläger am 13. Februar 2007 zugegangen, kündigte das beklagte Land dem Kläger zum 28. Februar 2007.

5

Mit seiner am 22. Februar 2007 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger geltend gemacht, die Kündigung sei wegen nicht ordnungsgemäßer Beteiligung des Personalrats unwirksam. Dem Personalrat seien seine Sozialdaten nicht mitgeteilt worden. Des Weiteren sei er auch nicht über die Kündigungsart und die maßgebliche Kündigungsfrist unterrichtet worden.

6

Der Kläger hat beantragt

7

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung vom 12. Februar 2007 des beklagten Landes zum 28. Februar 2007 nicht geendet hat.



Das beklagte Land hat zur Begründung seines Klageabweisungsantrags ausgeführt, die Mitteilung der Sozialdaten sei bei einer Probezeitkündigung entbehrlich. Aus dem Gesamtzusammenhang des Anhörungsschreibens sei für den Personalrat erkennbar gewesen, dass eine ordentliche Kündigung des Klägers beabsichtigt gewesen sei. Die Kündigungsfrist ergebe sich aus dem TV-L und sei daher für den Personalrat ohne Weiteres erkennbar gewesen.

8

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des beklagten Landes zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt das beklagte Land seinen Klageabweisungsantrag weiter.

9

Entscheidungsgründe

Die Revision des beklagten Landes ist begründet. Die Vorinstanzen haben der Klage zu Unrecht stattgegeben. Das Arbeitsverhältnis ist durch die Kündigung des beklagten Landes vom 12. Februar 2007 zum 28. Februar 2007 beendet worden.

10

I. Die Kündigung des Klägers bedurfte nicht der Zustimmung des Personalrats nach § 65 Abs. 2 Nr. 9 Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz (NPersVG) idF vom 22. Januar 2007, denn die Kündigung erfolgte während der Probezeit. Hierauf wurde der Personalrat in dem Anhörungsschreiben vom 31. Januar 2007 ausdrücklich hingewiesen. Bei Kündigungen während der Probezeit hat die Dienststelle nach § 75 Abs. 1 Nr. 3 NPersVG lediglich das Benehmen herzustellen. Soweit die Dienststelle das Benehmen mit dem Personalrat herzustellen hat, ist dem Personalrat gem. § 76 Abs. 1 Satz 1 NPersVG vor Durchführung der Maßnahme Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Bei einer Probezeitkündigung besteht gem. § 76 Abs. 4 Satz 1 NPersVG für den Personalrat nicht die Möglichkeit, eine Entscheidung der übergeordneten Dienststelle zu beantragen.

11



- II. Das beklagte Land hat dem Personalrat in ausreichender Weise Gelegenheit zur Stellungnahme zu der beabsichtigten Kündigung des Klägers gegeben (§ 76 Abs. 1 Satz 1 NPersVG). Die Kündigung ist daher nicht gem. § 76 Abs. 2 Satz 3 NPersVG unwirksam. 12
1. Soweit die Dienststelle dem Personalrat nach § 75 Abs. 1 Nr. 3 iVm. § 76 Abs. 1 Satz 1 NPersVG vor einer Probezeitkündigung Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben hat, muss sie ihn über die Person des Arbeitnehmers, die Art der Kündigung, den Kündigungstermin sowie die Gründe für die in Aussicht genommene Kündigung unterrichten. Andernfalls kann sich der Personalrat zu der beabsichtigten Kündigung nicht äußern. Für den Umfang der Unterrichtungspflicht gelten dabei die von der Rechtsprechung zu § 102 Abs. 1 BetrVG entwickelten Grundsätze. Der Arbeitgeber hat den maßgebenden Sachverhalt unter Angabe der Tatsachen, aus denen der Kündigungsentschluss hergeleitet wird, grundsätzlich so zu umschreiben, dass der Betriebsrat ohne zusätzliche eigene Nachforschungen in die Lage versetzt wird, die Stichhaltigkeit der Kündigungsgründe zu prüfen und sich über eine Stellungnahme schlüssig zu werden (vgl. Senat 21. Juli 2005 - 6 AZR 498/04 - AP LPVG NW § 72a Nr. 5 = EzA BetrVG 2001 § 102 Nr. 15; 27. Oktober 2005 - 6 AZR 27/05 - AP BetrVG 1972 § 102 Nr. 151 = EzBAT BAT § 53 Beteiligung des Personalrats Nr. 29). 13
2. Bei einer beabsichtigten Kündigung innerhalb der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses ist bei den Anforderungen an die Unterrichtung des Betriebsrats über die Kündigungsgründe dem Umstand Rechnung zu tragen, dass die Wartezeit der beiderseitigen Überprüfung der Arbeitsvertragsparteien dient (Senat 28. Juni 2007 - 6 AZR 750/06 - BAGE 123, 191). Der Inhalt der Mitteilungspflicht des Arbeitgebers richtet sich daher 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. Es kann deshalb bei einer solchen Kündigung ausreichend sein, wenn der Arbeitgeber, der keine auf Tatsachen gestützte und durch Tatsachen konkretisierbare Kündigungsgründe benennen kann, dem 14



Betriebsrat nur seine subjektiven Wertungen, die ihn zur Kündigung des Arbeitnehmers veranlassen, mitteilt (vgl. Senat 21. Juli 2005 - 6 AZR 498/04 - AP LPVG NW § 72a Nr. 5 = EzA BetrVG 2001 § 102 Nr. 15; 27. Oktober 2005 - 6 AZR 27/05 - AP BetrVG 1972 § 102 Nr. 151 = EzBAT BAT § 53 Beteiligung des Personalrats Nr. 29). Auch bei einer Wartezeitkündigung in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses ist die Betriebsratsanhörung gem. § 102 Abs. 1 BetrVG subjektiv determiniert (BAG 22. September 2005 - 2 AZR 366/04 - AP BGB § 130 Nr. 24 = EzA BGB 2002 § 130 Nr. 5).

3. Gemessen an diesen Grundsätzen ist der Personalrat ordnungsgemäß unterrichtet worden. 15
- a) Das beklagte Land hat den Personalrat in dem Unterrichtungsschreiben vom 31. Januar 2007 hinreichend genau über die Person des Klägers unterrichtet. Es hat ihn namentlich bezeichnet und darüber hinaus seinen Tätigkeitsbereich angegeben. Verwechslungen waren so ausgeschlossen. 16
- b) In dem Unterrichtungsschreiben des beklagten Landes vom 31. Januar 2007 ist zwar nicht ausdrücklich ausgeführt, dass es eine ordentliche Kündigung des Klägers beabsichtigt. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht jedoch angenommen, dem Gesamtzusammenhang der Anhörung sei hinreichend deutlich zu entnehmen gewesen, dass das beklagte Land das Arbeitsverhältnis ordentlich kündigen wollte. So ist bereits in der Betreffzeile sowie im ersten Satz des Schreibens vom 31. Januar 2007 ausgeführt, dass es um eine Kündigung während der Probezeit geht. Soll das Arbeitsverhältnis während der Probezeit gekündigt werden, geschieht dies im Regelfall durch ordentliche Kündigung. Zudem wird in dem Unterrichtungsschreiben ausdrücklich auf § 75 Abs. 1 Nr. 3 NPersVG Bezug genommen; in dieser Vorschrift wird zwischen einer außerordentlichen Kündigung und einer Kündigung während der Probezeit unterschieden. Weder dem Kündigungsschreiben noch der Anlage hierzu sind irgendwelche Anhaltspunkte für eine beabsichtigte außerordentliche Kündigung zu entnehmen. 17



- c) Die fehlende Angabe der Kündigungsfrist führt nicht zur Unwirksamkeit der Unterrichtung des Personalrats. Der Betreffzeile des Unterrichtungsschreibens konnte der Personalrat entnehmen, dass der Kläger nach der Entgeltgruppe 11 TV-L vergütet wird und daher auf das Arbeitsverhältnis dieser Tarifvertrag Anwendung findet. Da der TV-L der für die Beschäftigten an Universitäten der Länder maßgebliche Tarifvertrag ist, konnte das beklagte Land - wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat - davon ausgehen, dass dem Personalrat die Kündigungsfrist von zwei Wochen zum Monatschluss bekannt war (§ 34 Abs. 1 Satz 1 TV-L). Nachdem es im Unterrichtungsschreiben auch heißt, das Arbeitsverhältnis solle während der Probezeit gekündigt werden, war für den Personalrat erkennbar, dass die Kündigung zeitnah nach Abschluss des Anhörungsverfahrens erfolgen würde. 18
- d) Soweit in der Anlage zum Unterrichtungsschreiben der 15. August 2006 und nicht der 16. August 2006 als Beschäftigungsbeginn angeführt ist, führt dies entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht zur Unwirksamkeit der Unterrichtung. Es ist nicht ersichtlich und vom Kläger auch nicht behauptet worden, dass das beklagte Land hierdurch den Personalrat über den Beschäftigungsbeginn täuschen wollte. Eine bewusst falsche und irreführende Unterrichtung des Personalrats zur Dauer der Beschäftigungszeit, die zu einer nicht ordnungsgemäßen Anhörung führen würde (vgl. BAG 24. Juni 2004 - 2 AZR 461/03 - AP BGB § 620 Kündigungserklärung Nr. 22 = EzA BetrVG 2001 § 102 Nr. 9; 16. September 2004 - 2 AZR 511/03 - AP BetrVG 1972 § 102 Nr. 142 = EzA BetrVG 2001 § 102 Nr. 10), liegt nicht vor. Die unzutreffende Datumsangabe beruht ersichtlich auf einem Versehen, denn am 15. August 2006 wurde der Arbeitsvertrag unterzeichnet, während der Beschäftigungsbeginn einen Tag später erfolgte. Durch die unrichtige Datumsangabe sind Rechte des Personalrats nicht beeinträchtigt worden, zumal der Ablauf der Probezeit zutreffend mit 15. Februar 2007 angegeben ist. Die Anhörung vom 31. Januar 2007 erfolgte in jedem Fall noch innerhalb der vereinbarten sechsmonatigen Probezeit, die auch der Regelprobezeit des § 2 Abs. 4 TV-L entsprach. 19



- e) Die unterbliebene Mitteilung des Alters, des Familienstandes und der Unterhaltspflichten führt nicht zur Unwirksamkeit der Personalratsanhörung. 20
- aa) Der Arbeitgeber ist allerdings grundsätzlich verpflichtet, den Betriebsrat bzw. Personalrat über diese Gesichtspunkte zu unterrichten, weil sie bei personen- oder verhaltensbedingten Kündigungen regelmäßig im Rahmen der nach § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG bzw. § 626 Abs. 1 BGB notwendigen Interessenabwägung Berücksichtigung finden können (vgl. BAG 26. September 2002 - 2 AZR 424/01 - AP BGB § 626 Verdacht strafbarer Handlung Nr. 37 = EzA BGB 2002 § 626 Verdacht strafbarer Handlung Nr. 1; 21. Juni 2001 - 2 AZR 30/00 - EzA BGB § 626 Unkündbarkeit Nr. 7). Entsprechendes gilt für die soziale Auswahl bei betriebsbedingten Kündigungen (vgl. BAG 15. Dezember 1994 - 2 AZR 327/94 - AP KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 67 = EzA KSchG § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 75). 21
- bb) Der Arbeitgeber braucht dem Betriebsrat jedoch dann nicht die Sozialdaten mitzuteilen, wenn und soweit sie - für den Betriebsrat erkennbar - für seinen Kündigungsentschluss völlig unmaßgeblich sind (vgl. BAG 16. März 2000 - 2 AZR 828/98 - zu II 2 b cc (1), AP LPVG Sachsen-Anhalt § 67 Nr. 2 = EzA BPersVG § 108 Nr. 2; KR/Etzel 8. Aufl. § 102 BetrVG Rn. 58; APS/Koch 3. Aufl. § 102 BetrVG Rn. 93). Ist eine Sozialauswahl nach der für den Betriebsrat erkennbaren Auffassung des Arbeitgebers wegen der Stilllegung des gesamten Betriebs nicht vorzunehmen, muss der Arbeitgeber den Betriebsrat nicht über Familienstand und Unterhaltspflichten des zu kündigenden Arbeitnehmers unterrichten (Senat 20. September 2006 - 6 AZR 219/06 - AP KSchG 1969 § 17 Nr. 24; BAG 13. Mai 2004 - 2 AZR 329/03 - BAGE 110, 331, 335 mwN). Der Arbeitnehmer ist ausreichend dadurch geschützt, dass im Streit um die soziale Rechtfertigung der Kündigung solche Kündigungsgründe nicht berücksichtigt werden können, zu denen der Betriebsrat nicht angehört worden ist. Entsprechendes gilt bei einer verhaltensbedingten Kündigung, wenn es dem Arbeitgeber wegen der Schwere der Kündigungsvorwürfe auf die genauen Daten ersichtlich nicht ankommt, der Betriebsrat die ungefähren Daten kennt und er daher die Kündigungsabsicht des Arbeitgebers ausreichend beurteilen 22



kann (BAG 26. September 2002 - 2 AZR 424/01 - AP BGB § 626 Verdacht strafbarer Handlung Nr. 37 = EzA BGB 2002 § 626 Verdacht strafbarer Handlung Nr. 1; 15. November 1995 - 2 AZR 974/94 - AP BetrVG 1972 § 102 Nr. 73 = EzA BetrVG 1972 § 102 Nr. 89).

cc) Der Arbeitgeber ist auch bei einer Wartezeitkündigung nicht verpflichtet, dem Personalrat Sozialdaten, die bei vernünftiger Betrachtung weder aus seiner Sicht noch aus Sicht der Arbeitnehmervertretung für die Beurteilung der Wirksamkeit der Kündigung eine Rolle spielen können, mitzuteilen. Insoweit ist zu berücksichtigen, dass die Wartezeit dazu dient, dem Arbeitgeber Gelegenheit zu geben, sich eine subjektive Meinung über Leistung und Führung des Arbeitnehmers zu bilden, die - von Missbrauchsfällen abgesehen - einer Überprüfung nach objektiven Maßstäben nicht unterliegt. Im Falle eines aus Sicht des Arbeitgebers negativen Ergebnisses dieser Prüfung soll er das Arbeitsverhältnis frei kündigen können, ohne dass es auf entgegenstehende Interessen des Arbeitnehmers ankommt. Unterhaltungspflichten des Arbeitnehmers sind deshalb für die Wirksamkeit einer Wartezeitkündigung in der Regel ohne Bedeutung (BAG 16. März 2000 - 2 AZR 828/98 - AP LPVG Sachsen-Anhalt § 67 Nr. 2 = EzA BPersVG § 108 Nr. 2). Gleiches gilt für das Lebensalter des Arbeitnehmers, wenn dem Gesamtzusammenhang der Unterrichtung zu entnehmen ist, dass der Arbeitgeber die Kündigung ohne Beachtung entgegenstehender Interessen des Arbeitnehmers nur auf die negative Bewertung der Arbeitsleistung in der Probezeit stützen will. Das Lebensalter ist in diesem Fall nicht nur aus Sicht des Arbeitgebers für den Kündigungsentschluss unerheblich, es ist auch tatsächlich ohne rechtliche Bedeutung, weil bei der Wartezeitkündigung keine Interessenabwägung vorzunehmen ist. Der Arbeitgeber kann vielmehr bei aus seiner Sicht negativem Ergebnis der Erprobung das Arbeitsverhältnis frei kündigen. Hierin liegt der entscheidende Unterschied zu der vom Kläger angeführten Rechtsprechung zu verhaltensbedingten Kündigungen im Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes bzw. zu außerordentlichen Kündigungen nach § 626 BGB, bei denen stets eine Abwägung der beiderseitigen Interessen zu erfolgen hat (vgl. dazu BAG 26. September 2002 - 2 AZR 424/01 - AP BGB § 626 Verdacht strafbarer Handlung Nr. 37 = EzA BGB 2002

23

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



§ 626 Verdacht strafbarer Handlung Nr. 1; 15. November 1995 - 2 AZR 974/94 - AP BetrVG 1972 § 102 Nr. 73 = EzA BetrVG 1972 § 102 Nr. 89).

dd) Die Annahme, der Arbeitgeber brauche Sozialdaten, die bei vernünftiger Betrachtung weder aus seiner Sicht noch aus Sicht der Arbeitnehmervertretung für die Beurteilung der Wirksamkeit einer Kündigung eine Rolle spielen können, im Rahmen der Anhörung der Arbeitnehmervertretung vor der Kündigung nicht mitzuteilen, liegt letztlich auch der Senatsrechtsprechung sowie der Rechtsprechung des Zweiten Senats zur Entbehrlichkeit der Mitteilung des Familienstands und etwaiger Unterhaltspflichten im Falle einer Kündigung wegen Betriebsstilllegung zugrunde (20. September 2006 - 6 AZR 219/06 - Rn. 23, AP KSchG 1969 § 17 Nr. 24; 13. Mai 2004 - 2 AZR 329/03 - BAGE 110, 331, 335 mwN). In Bezug auf die Mitteilung des Lebensalters geht das Bundesarbeitsgericht in diesen Fällen davon aus, dass Angaben hierzu nicht von Bedeutung sind, wenn davon die Dauer der Kündigungsfrist nicht abhängt. So hat der Senat der Annahme des Berufungsgerichts beigespflichtet, Angaben zu den Sozialdaten „Lebensalter“ und „Eintrittsalter“ seien entbehrlich, wenn die Kündigung unter Beachtung der Kündigungsfrist des § 113 Satz 2 InsO erfolge (20. September 2006 - 6 AZR 219/06 - Rn. 23, aaO). Der Zweite Senat hat offengelassen, ob die Angabe erforderlich ist, wenn hiervon die Berechnung der Kündigungsfrist abhängt (13. Mai 2004 - 2 AZR 329/03 - aaO). Wenn die Dauer der Kündigungsfrist - wie regelmäßig in der Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG - nicht vom Lebensalter abhängt, führen fehlende Angaben des Arbeitgebers hierzu im Rahmen der Anhörung des Betriebsrats bzw. Personalrats vor einer Kündigung auch unter diesem Gesichtspunkt nicht zur Unwirksamkeit der Unterrichtung der Arbeitnehmervertretung.

24

ee) Soweit demgegenüber der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts im Urteil vom 16. März 2000 angenommen hat, Angaben zum Lebensalter und zur Betriebszugehörigkeit sowie zu einem eventuell bestehenden Sonderkündigungsschutz seien auch bei der Wartezeitkündigung unentbehrlich, ist eine Anfrage nach § 45 Abs. 3 Satz 1 ArbGG nicht erforderlich, denn das angezogene Urteil vom 16. März 2000 (- 2 AZR 828/98 - zu II 2 b cc (1), AP

25



LPVG Sachsen-Anhalt § 67 Nr. 2 = EzA BPersVG § 108 Nr. 2) beruht nicht auf diesem Rechtssatz. Der Arbeitgeber hatte dem Personalrat das Geburtsdatum der damaligen Klägerin mitgeteilt.

ff) Das Landesarbeitsgericht hat nicht konsequent beachtet, dass die Kündigung gem. § 1 Abs. 1 KSchG nicht der sozialen Rechtfertigung bedurfte und deshalb vom beklagten Land eine Interessenabwägung nicht vorzunehmen war. Der Anlage zum Kündigungsschreiben konnte der Personalrat mit hinreichender Deutlichkeit entnehmen, dass das beklagte Land den Kläger erprobt hat und als nicht geeignet für die von ihm wahrgenommenen Aufgaben angesehen hat. Es kam dem beklagten Land offenkundig nur auf die Bewertung der Arbeitsleistung an. Lebensalter, Familienstand und Unterhaltspflichten hat das beklagte Land nicht berücksichtigt und musste es vorliegend auch nicht berücksichtigen. Das Lebensalter des Klägers war auch für die Ermittlung der maßgeblichen Kündigungsfrist nach § 34 TV-L ohne Bedeutung, weil das beklagte Land in dem Anhörungsschreiben deutlich gemacht hat, dass eine Kündigung während der Probezeit beabsichtigt sei. Der Personalrat konnte sich auf der Grundlage des mitgeteilten Leistungsstandes des Klägers ein für eine Probezeitkündigung hinreichend umfassendes Bild machen und sich über seine Stellungnahme iSv. § 76 Abs. 1 NPersVG schlüssig werden. Die Unterrichtung des Personalrats war somit ordnungsgemäß.

26

4. Nicht entscheidungserheblich ist, ob zum Zeitpunkt des Zugangs der streitgegenständlichen Kündigung am 13. Februar 2007 dem Personalrat bereits das Schreiben des beklagten Landes vom 12. Februar 2007 vorlag, in dem es dem Personalrat mitteilte, es werde die Kündigung auch unter Berücksichtigung der Einwände des Personalrats nicht infrage stellen. Diese Mitteilung nach § 76 Abs. 3 NPersVG ist für die Wirksamkeit der Kündigung ohne Bedeutung. Das Landesarbeitsgericht hat insoweit zu Recht angenommen, eine Verletzung dieser Verfahrensvorschrift sei unerheblich, weil nach § 76 Abs. 2 Satz 3 NPersVG bei einer Probezeitkündigung lediglich eine ohne Durchführung des Verfahrens nach § 76 Abs. 1 NPersVG erklärte Kündigung unwirksam ist.

27



5. Die Revision des beklagten Landes ist damit begründet und das Urteil des Landesarbeitsgerichts war aufzuheben (§ 562 Abs. 1 ZPO). Da nach dem festgestellten Sachverhalt keine weiteren Gründe ersichtlich sind, die zur Unwirksamkeit der Kündigung vom 12. Februar 2007 führen könnten, konnte der Senat die Sache gem. § 563 Abs. 3 ZPO selbst entscheiden. Auf die Berufung des beklagten Landes war das Urteil des Arbeitsgerichts abzuändern und die Klage abzuweisen. 28
- III. Der Kläger hat gem. § 91 Abs. 1 ZPO die Kosten des Rechtsstreits zu tragen. 29

Fischermeier

Linck

Spelge

Kapitza

Lorenz

