

PRESSEMITTEILUNG

Bremen, 25. Januar 2024

Probezeitkündigung eines Arbeitnehmers beim TÜV Nord wirksam

Das Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven hat heute entschieden, dass die Kündigung eines Arbeitnehmers durch den TÜV Nord während der Probezeit wirksam ist und keine Entschädigung wegen einer behaupteten Diskriminierung zu zahlen ist.

Der Kläger, der nichtdeutscher Herkunft und Muslim ist, war seit Beginn des Jahres 2023 bei dem beklagten TÜV Nord angestellt. Dort sollte der Kläger, der über ein abgeschlossenes Hochschulstudium verfügt, auch zum Kfz-Prüfingenieur ausgebildet werden. Im Mai 2023 erklärte die Beklagte nach Anhörung des Betriebsrats die Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Zu diesem Zeitpunkt stand dem Kläger der allgemeine Kündigungsschutz nicht zu, weil die sechsmonatige Wartezeit noch nicht abgelaufen war. Deshalb brauchte die Beklagte keine Gründe für eine soziale Rechtfertigung der Kündigung anzugeben.

Der Kläger hielt die Kündigung für unwirksam, weil er durch die Kündigung wegen seiner Religion und Herkunft diskriminiert worden sei. Zur Begründung gab er an, ein Kollege habe sich ihm gegenüber in herablassender und diskriminierender Weise geäußert. Der Kollege habe unter anderem gesagt, er, der Kläger, könne im Außendienst nicht beten; in anderen Unternehmen könne er beten und fasten, wie er wolle. Außerdem verlangte der Kläger von der Beklagten nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) die Zahlung einer Entschädigung wegen der behaupteten Diskriminierung. Der Kläger war der Meinung, sein Arbeitsverhältnis sei ein Berufsausbildungsverhältnis im Sinne des Berufsbildungsgesetzes (BBiG), so dass die Beklagte nur unter den hohen Voraussetzungen eines wichtigen Grundes habe kündigen dürfen, die nicht erfüllt seien. Schließlich sei die Betriebsratsanhörung nicht ordnungsgemäß.

Die Beklagte bestreitet, dass der Mitarbeiter die behaupteten Äußerungen abgegeben habe. Sie trug vor, selbst wenn die Äußerungen gefallen sein sollten, so hätten sie keinen Einfluss auf den Kündigungsentschluss der Beklagten gehabt, denn Äußerungen des Mitarbeiters, der keine Vorgesetztenfunktion hat, seien ihr als Arbeitgeberin nicht zuzurechnen. Sie habe

im Kündigungszeitpunkt keine Kenntnis von den behaupteten Äußerungen gehabt. Die Kündigung beruhe auf fachlich unzureichenden Leistungen des Klägers, die bereits Wochen vor den umstrittenen Äußerungen festgestellt und dokumentiert worden seien. Der Kläger habe nicht in einem Berufsausbildungsverhältnis nach dem BBiG gestanden. Bei der Ausbildung zum Prüflingenieur handele es sich um eine spezielle Weiterbildung des Klägers nach seinem abgeschlossenen Hochschulstudium. Die Beklagte legte Inhalt und Ablauf der Betriebsratsanhörung dar.

Die Kammer erachtete die Kündigung als wirksam. Es konnte insbesondere keine Diskriminierung durch die Arbeitgeberin feststellen. Dabei musste durch das Gericht nicht aufgeklärt werden, ob die Äußerungen des Mitarbeiters tatsächlich so gefallen waren, wie der Kläger behauptete. Denn jedenfalls waren die Äußerungen des Mitarbeiters, der keine Vorgesetztenfunktion hatte und auch sonst nicht für die Arbeitgeberin handelte, der Arbeitgeberin nicht zuzurechnen. Die Arbeitgeberin erlangte erst nach Ausspruch der Kündigung Kenntnis von den Äußerungen, auf die sich der Kläger bezieht. Damit konnten die behaupteten Äußerungen keinen Einfluss auf den Kündigungsentschluss der Beklagten gehabt haben. Bei dem Vertragsverhältnis der Parteien habe es sich nicht um ein Berufsausbildungsverhältnis im Sinne des BBiG, sondern um ein Arbeitsverhältnis gehandelt. Die Betriebsratsanhörung sei ordnungsgemäß erfolgt.

Weil eine Diskriminierung durch die Arbeitgeberin nicht festgestellt werden konnte, lehnte das Gericht auch die Forderung des Klägers auf Zahlung einer Entschädigung wegen einer Diskriminierung nach dem AGG ab. Der Kläger hatte ferner Ansprüche auf Zahlung von Annahmeverzugsvergütung nach Ablauf der Kündigungsfrist sowie Ansprüche auf Urlaubsabgeltung geltend gemacht. Mit Ausnahme einer Zahlung als Abgeltung eines Teilurlaubsanspruchs, den der Kläger nach Maßgabe der Dauer seines Arbeitsverhältnisses erworben und nicht durch Freistellung gewährt erhalten hatte, wies das Gericht die Klage auch insoweit ab.

Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven, Urteil vom 25. Januar 2024 – 9 Ca 9122/23 –