

Ratgeber Arbeitsrecht

Schlechte Arbeitsqualität als Kündigungsgrund

Autor: Alexander Bredereck - Rechtsanwalt, verfasst am 02.03.2010

Immer wieder werden Arbeitnehmer gekündigt, die entweder nicht die im Betrieb übliche Leistung erbringen oder bei ihrer Arbeit überdurchschnittlich viele Fehler machen.

Eine solche Kündigung ist rechtlich nur unter folgenden Voraussetzungen zulässig.

- Der Arbeitnehmer hat über einen längeren Zeitraum unterdurchschnittliche Leistungen erbracht. Er hat also z.B. entweder weniger produziert oder erheblich mehr Fehler gemacht als der Durchschnitt der Arbeitnehmer im Betrieb.
- Der Arbeitnehmer ist nach seinen persönlichen Fähigkeiten zu einer besseren Leistung in der Lage.

Darauf hat das Bundesarbeitsgericht (BAG vom 17.1.2008 - 2 AZR 536/06) noch einmal hingewiesen.

Grundsätzlich genügt ein Arbeitnehmer seiner Vertragspflicht, wenn er unter angemessener Ausschöpfung seiner persönlichen Leistungsfähigkeit arbeitet. Es kommt also nicht darauf an, was die anderen Arbeitnehmer im Betrieb leisten. Die längerfristige deutliche Überschreitung der durchschnittlichen Fehlerquote kann allerdings ein Anhaltspunkt dafür sein, dass der Arbeitnehmer vorwerfbar seine vertraglichen Pflichten verletzt. In einem solchen Fall muss der Arbeitnehmer im Kündigungsschutzprozess darlegen, dass er trotz dieser unterdurchschnittlichen Leistung seine persönliche Arbeitsfähigkeit voll ausgeschöpft hat. Gelingt dies, ist die Kündigung unwirksam.

In der Praxis dürfte es häufig schon ein großes Problem des Arbeitgebers sein, die durchschnittliche Leistung der bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer darzustellen. Dies gilt jedenfalls dann, wenn nicht in bestimmten Stückzahlen produziert wird, etwa bei geistiger Arbeit.

Im Bereich qualitativer Minderleistung kann nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts nicht allein auf die Fehlerhäufigkeit abgestellt werden. Hier kommt es stark auf den Einzelfall an. So seien Tätigkeiten denkbar, bei denen bereits ein einmaliger Fehler derart weit reichende Konsequenzen hat, dass eine kündigungsrelevante Vertragspflichtverletzung erheblich eher anzunehmen ist als bei anderen Fehlern (z.B. der Pilot einer Passagiermaschine, der die vorgeschriebene Überprüfung der Betankung des Flugzeugs vergisst).

Vor diesem Hintergrund ist eine Kündigung des Arbeitgebers wegen Schlechtleistung zwar nicht undenkbar, jedoch regelmäßig mit großen Schwierigkeiten verbunden. In der Regel wird vorher abgemahnt werden müssen.

Bei Kündigungen wegen Schlechtleistung ist Arbeitnehmern grundsätzlich zu raten, Klage zu erheben. Der Arbeitgeber, der hier ein hohes Prozessrisiko hat, wird geneigt sein, das Arbeitsverhältnis mittels Vergleich und Zahlung einer entsprechenden Abfindung (Regelsatz: ein halbes Brutto-Monatsgehalt pro Beschäftigungsjahr) zu beenden.

Im Falle des Vorwurfs von Schlechtleistungen sollten Arbeitnehmer frühzeitig rechtliche Hilfe in Anspruch nehmen. In der Praxis zeigt sich immer wieder, dass durch die mit der Kritik verbundene emotionale Belastung Schlechtleistungen häufiger auftreten.

Alles zum Arbeitsrecht: www.arbeitsrechtler-in.de

Autor:

Alexander Bredereck - Rechtsanwalt, Am Festungsgraben 1, 10117 Berlin, Deutschland
Telefon: 030/ 4 000 4 999, Telefax: 030/ 4 000 4 998, E-Mail: fachanwalt@arbeitsrechtler-in.de

Quelle:

<http://www.experten-branchenbuch.de/ratgeber/schlechte-arbeitsqualitaet-als-kuendigungsgrund>