

BERLINER MORGENPOST „ARBEIT&RECHT“

Dr. Heiko Peter Krenz,

Fachanwalt und Rechtsanwalt für Arbeitsrecht ist Inhaber der Kanzlei Dr. Krenz und beantwortet Fragen unserer Leser zum Arbeitsrecht.

KÜNDIGUNG WEGEN SCHLECHTLEISTUNG

Ein Freund von mir wurde abgemahnt, weil er angeblich schlechte Arbeit leistet. Fall sich das nicht ändert, will sein Arbeitgeber kündigen. Doch was ist überhaupt „schlechte Arbeit“? Und ab wann darf der Chef deswegen kündigen?

Jeder hat hin und wieder einen schlechten Tag und leistet mal mehr, mal weniger gute Arbeit. Eine Kündigung rechtfertigt das natürlich nicht. Arbeitet der Arbeitnehmer jedoch weit unter dem Durchschnitt und das über längere Zeit, kann der Arbeitgeber wegen Schlechtleistung kündigen. Voraussetzung ist, dass die Minderleistung des Arbeitnehmers eine schuldhafte Verletzung seiner vertraglichen Arbeitspflicht darstellt. Das Bundearbeitsgericht beschreibt die Leistungspflicht des Arbeitnehmers mit folgenden Worten: „Er muss das tun, was er soll, und zwar so gut wie er kann.“ Schlechte Leistungen beruhen somit vor allem darauf, dass der Arbeitnehmer seine persönliche Leistungsfähigkeit nicht ausschöpft und stattdessen schlechter oder langsamer arbeitet als er eigentlich könnte. Ist das der Fall, verletzt er seine Pflichten aus dem Arbeitsvertrag. Eine Kündigung des Arbeitgebers ist dann gerechtfertigt. Was in der Theorie jedoch so einfach klingt, ist in der Praxis schwer durchsetzbar. Der Arbeitgeber muss nämlich vor Gericht beweisen können, dass die Leistung des Arbeitnehmers deutlich hinter denen vergleichbarer Arbeitnehmer zurückbleibt. Arbeit der Mitarbeiter z.B. im Vertrieb und seine Verkaufsquote liegt nicht bei den im Betrieb durchschnittlich erreichten Absatzzahlen pro Monat, sondern nur bei 50 %, ist der Fall noch relativ eindeutig. Ist der Arbeitnehmer hingegen im Dienstleistungssektor tätig, ist der Nachweis fast unmöglich, weil die Arbeitsleistung schlecht messbar ist.