

Rechtsecke

Verhaltensbedingte Kündigung gegenüber leistungsschwachen Arbeitnehmern

Bekanntlich ist der Umgang mit s. g. leistungsschwachen Arbeitnehmern für den Arbeitgeber nicht unproblematisch. Dies gilt insbesondere dann, wenn der Arbeitgeber beabsichtigt, das Arbeitsverhältnis mit einem leistungsschwachen Arbeitnehmer zu beenden.

In seiner Entscheidung vom 17.01.2008 – 2 AZR 536/06 – hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) nunmehr ausgeführt, dass die verhaltensbedingte Kündigung gegenüber einem leistungsschwachen Arbeitnehmer nach § 1 Abs. 2 KSchG gerechtfertigt sein kann, wenn der Arbeitnehmer seine arbeitsvertraglichen Pflichten dadurch vorwerfbar verletzt, in dem er fehlerhaft arbeitet.

Ein Arbeitnehmer genügt – so das BAG – seiner Vertragspflicht, wenn er unter angemessener Ausschöpfung seiner persönlichen Leistungsfähigkeit arbeitet. Der Arbeitnehmer verstößt gegen seine Arbeitspflicht nicht allein dadurch, dass er die durchschnittliche Fehlerhäufigkeit aller Arbeitnehmer überschreitet. Allerdings – so das BAG – kann die längerfristige deutliche Überschreitung der durchschnittlichen Fehlerquote je nach tatsächlicher Fehlerzahl, Art, Schwere und Folgen der fehlerhaften Arbeitsleistung ein Anhaltspunkt dafür sein, dass der Arbeitnehmer vorwerfbar seine vertraglichen Pflichten verletzt.

Legt der Arbeitgeber diesen Sachverhalt im Prozess substantiiert dar, so muss der Arbeitnehmer erläutern, warum er trotz erheblich unterdurchschnittlicher Leistungen seine eigene Leistungsfähigkeit ausschöpft.

Hinweis:

Natürlich wird es für den Arbeitgeber erforderlich sein, entsprechende Bewertungskriterien festzulegen, da er mit der Behauptung einer weit unterdurchschnittlichen Leistung „quasi ins Blaue hinein“ im Regelfall scheitern wird. Auch wird der Arbeitgeber zu berücksichtigen haben, dass einer verhaltensbedingten Kündigung eine wirksame Abmahnung vorauszugehen hat.