

28. Juni 2013

Kündigung bei schlechter Arbeit

Mangelhafte Arbeit führt nicht immer zu einer Kündigung. Die Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht im Deutschen Anwaltverein (DAV) hat hierzu auf eine Entscheidung des Landesarbeitsgerichts München vom 3. März 2011 (AZ: 3 Sa 764/10) wie folgt verwiesen:

Ein Arbeitgeber kann einen Angestellten nicht mit der Begründung kündigen, er mache besonders viele Fehler. Eine solche Kündigung setzt grundsätzlich voraus, dass die „Durchschnittsleistung“ der vergleichbaren anderen Arbeitnehmer über einen längeren Zeitraum vom Arbeitgeber dokumentiert wird. Nur so kann festgestellt werden, ob der gekündigte Arbeitnehmer die durchschnittliche Fehlerhäufigkeit über längere Zeit hinweg erheblich überschritten hat.

Liegt eine solche überdurchschnittliche Häufigkeit vor, kann diese jedoch je nach Fehlerzahl, Art und Schwere der Folgen eine Kündigung rechtfertigen.

Der oben genannten Entscheidung liegt der folgende Sachverhalt zugrunde:

Die Klägerin ist kaufmännische Angestellte und beim Versand von Paketen und Frachtbriefen für die Erfassung nationaler und internationaler Frachtdaten zuständig. Nach einer Reihe von Fehlern, wie beispielsweise der Aufnahme einer falschen Länderkennung, der falschen Bezeichnung des Frachtgutes und der Nichtdeklarierung als Zollgut, kündigte ihr der Arbeitgeber. Er argumentierte, dass die Arbeitnehmerin bis zu einer Umorganisation anstandslos gearbeitet hätte. Es fehle ihr damit nicht am Fachwissen, sondern an ihrer Bereitschaft, dieses Fachwissen entsprechend einzusetzen. Vor Gericht erklärte der Arbeitgeber, dass die Mitarbeiterin Fehler gemacht habe, die andere Arbeitnehmer nicht machten. Die Angestellte wehrte sich gegen die



Kündigung mit der Begründung, dass dem Arbeitgeber kein Schaden entstanden sei. Zudem würden auch andere Mitarbeiter Fehler machen und letztlich die vom Arbeitgeber geschilderten Vorfälle Bagatellen darstellen.

Die Kündigung ist unwirksam, stellte das Gericht fest. Zwar würden sich aus dem, was der Arbeitgeber darlegte, tatsächlich erhebliche qualitative Fehler der Mitarbeiterin, also eine qualitative Minderleistung, ergeben. Trotzdem sei die Kündigung nicht gerechtfertigt. Bei der Bewertung, ob eine qualitative Minderleistung vorliege, komme es darauf an, ob der Arbeitnehmer dasjenige tue, was er solle, und zwar so gut, wie er es könne. Die Leistungspflicht sei nicht starr, sondern dynamisch und orientiere sich an der Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers. Ein objektiver Maßstab sei nicht anzusetzen. Der Umstand, dass der Arbeitnehmer unterdurchschnittliche Leistungen erbringe, müsse nicht zwangsläufig bedeuten, dass er seine persönliche Leistungsfähigkeit nicht ausschöpfe. Allerdings könne die langfristige deutliche Überschreitung der durchschnittlichen Fehlerquote ein Anhaltspunkt dafür sein, dass der Arbeitnehmer seine vertraglichen Pflichten verletze. Hierzu müsse der Arbeitgeber dann aber Tatsachen darlegen, aus denen ersichtlich wäre, dass die Leistung der Klägerin deutlich hinter denen vergleichbarer Arbeitnehmer zurückgeblieben sei. Notwendig sei also eine Vergleichsmöglichkeit mit der „Vergleichsgruppe“. Diese habe hier aber gefehlt.

Der Fall zeigt, dass man sich früh anwaltlicher Hilfe versichern sollte. So konnte sich die Angestellte erfolgreich gegen die Kündigung wehren. Auf der anderen Seite sollten sich Arbeitgeber frühzeitig über die Möglichkeit von Kündigungen beraten lassen, empfehlen die DAV-Arbeitsrechtsanwälte.

Stefan Herbers

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für Verkehrsrecht

T: 0441 | 361 333 71
F: 0441 361 333 77
E: herbers@hillmann-partner.de



Mitglied im **Anwalt**Verein