

Frankfurter Allgemeine Zeitung- Mein Urteil

November 2022

Kann ich wegen Minderleistung den Job verlieren?

Nicht alle Mitarbeiter erbringen gleich gute Arbeitsleistungen. Eine gewisse Schwankungsbreite muss der Arbeitgeber akzeptieren. Daher geht in der Praxis eine Kündigung wegen Schlechtleistung, wenn sie gerichtlich angegriffen wird, nur selten durch. Dass es auch mal anders sein kann, zeigt eine Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Köln: Ein Kommissionierer ist in einem Lager für Trockensortiment beschäftigt. Es gibt eine Betriebsvereinbarung, welche eine Basisleistung von 100 Prozent festlegt. Über einen längeren Zeitraum erreicht der Kommissionierer aber nur rund 72 Prozent dieser Basisleistung, seine Kollegen dagegen sogar durchschnittlich 116 bis 118 Prozent. Das ändert sich nach Personalgesprächen und zwei Abmahnungen nicht. Daraufhin kündigt der Arbeitgeber, der Kommissionierer erhebt Klage. Das Gericht hält die Kündigung für wirksam. Ein Arbeitnehmer sei verpflichtet, zu tun, was er soll, und zwar so gut, wie er kann. Unterschreite er über einen längeren Zeitraum die Durchschnittsleistung um mehr als ein Drittel, rechtfertige dies die Vermutung, dass er seine persönliche Leistungsfähigkeit nicht ausschöpfe. In einem solchen Fall könne der Arbeitgeber nach Abmahnung eine verhaltensbedingte Kündigung aussprechen.

Joachim Wichert ist Fachanwalt für Arbeitsrecht bei aclanz Rechtsanwälte, Frankfurt und Berlin.

Quelle: F.A.Z