

Neues aus der Rechtsprechung

Weit unterdurchschnittlich – Kündigungsmöglichkeiten bei Low Performern

Jeder Arbeitgeber wünscht sich eine möglichst leistungsbereite- und fähige Belegschaft. Kaum ein Betrieb ist jedoch frei von sogenannten Low Performern, also Arbeitnehmern, die – aus welchen Gründen auch immer – weit unterdurchschnittliche Leistungen erbringen. Häufig resultiert daraus ein Trennungswunsch seitens des Arbeitgebers, der sich jedoch nur selten einseitig ad-hoc erfüllen lässt. Denn die Kündigung von Low Performern ist alles andere als einfach. Das Landesarbeitsgericht Köln hat nun mit Urteil vom 3. Mai 2022 (Az. 4 Sa 548/21) eine Low-Performer-Kündigung für wirksam gehalten.

Gegenstand des Rechtsstreits war eine verhaltensbedingte Kündigung nach vorheriger Abmahnung.

Der klagende Arbeitnehmer arbeitete als Kommissionierer. Auf das Arbeitsverhältnis fand eine Betriebsvereinbarung Anwendung, die Leistungsprämien abhängig von abgearbeiteten Kundenaufträgen vorsah. Gemessen wurden die Leistungen nach sogenannten Verpackungseinheiten pro Stunde. Die Betriebsparteien legten eine Normalleistung – eine bestimmte Anzahl von Verpackungseinheiten pro Stunde – fest (100 %). Die Leistungsprämie soll im Durchschnitt für jeden Bereich der Kommissionierung etwa 120 % der festgelegten Normalleistung betragen.

Der Arbeitgeber legte im Laufe des Rechtsstreits dar, dass der Arbeitnehmer eine weit unterdurchschnittliche Leistung erbracht hatte. Der Arbeitgeber konnte anhand der im Hinblick auf die Leistungsprämie gesammelten Daten darlegen, dass die Leistungen des betreffenden Arbeitnehmers gemessen an den Verpackungseinheiten pro Stunde mehr als 1/3 unter denen vergleichbarer Mitarbeiter lagen. Nachdem der Arbeitgeber gestützt auf den Vorwurf unberechtigter Leistungsverweigerung den Arbeitnehmer bereits abgemahnt hatte, kündigte er das Arbeitsverhältnis. Hiergegen richtet sich die Klage des Arbeitnehmers – erfolglos.

Das LAG Köln hielt die auf Pflichtverletzungen beruhenden Schlechtleistungen für einen an sich geeigneten Grund, eine ordentliche Kündigung zu rechtfertigen. Vorliegend handele es sich um eine quantitative Minderleistung. Der Arbeitgeber habe erfolgreich darlegen können, dass der Arbeitnehmer über einen längeren Zeitraum den Durchschnitt der im Betrieb gezeigten Leistungen um deutlich mehr als 1/3 unterschritten hat. Es wäre Sache des Arbeitnehmers gewesen, Gründe darzulegen, die eine solche Leistungsunterschreitung rechtfertigen. Dies sei dem Arbeitnehmer nicht gelungen.

Die Entscheidung ist gut nachvollziehbar und liegt auf der Linie der bisherigen Rechtsprechung. Sie kann aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass „erfolgreiche“ Low-Performer-Kündigungen nicht die Regel sind. Eine Besonderheit des entschiedenen Sachverhalts ist die transparente Messbarkeit der quantitativen Leistung. Eine derart zielgenaue Auswertung ist jedoch in wenigen Fällen möglich. Noch schwieriger ist die Messbarkeit der qualitativen Arbeitsleistung.

Jedenfalls muss eine Low-Performer-Kündigung in den meisten Fällen sorgfältig vorbereitet werden. Dazu gehört eine möglichst umfangreiche und detailgenaue Dokumentation der Arbeitsergebnisse. Auch klare Arbeitsanweisungen mit konkreten Zeitvorstellungen sind insofern zu empfehlen. Soweit der Mitarbeiter dann die ihm vorgegebenen – realistischen – Arbeitsziele verfehlt, kann es sinnvoll sein, den Mitarbeiter abzumahnern und ggf. anschließend verhaltensbedingt zu kündigen.

Gleichzeitig ist darauf zu achten, dem Mitarbeiter die Möglichkeit zu geben, die Gründe für die Minderleistung darzulegen und ggf. Hilfestellungen anzubieten. Wenn sich zeigt, dass der Mitarbeiter die geschuldeten Leistungen trotz dieser Unterstützung nicht leisten kann, kommt eine personenbedingte Kündigung in Betracht. Der Arbeitgeber ist gut beraten, hier ggf. zweigleisig zu fahren.

Wir beraten Sie gerne hierzu zum richtigen Umgang mit Low Performern.

Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Christina Esser
+49 (0) 221 65065-129
christina.esser@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de