

Neues aus der Rechtsprechung

LAG Köln: Verhaltensbedingte Änderungskündigung von „Low Performern“

Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung stellt sehr hohe Anforderungen an die Wirksamkeit einer verhaltensbedingten Kündigung wegen einer pflichtwidrigen Schlechtleistung. Wird diese im Vorfeld nicht sorgfältig vorbereitet, hält sie einer gerichtlichen Überprüfung nicht stand. Das Urteil des LAG Köln zeigt, wie die Kündigung eines sog. „Low Performers“ dennoch gelingen kann (Az. 7 Sa 558/23).

Der Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer verhaltensbedingten Änderungskündigung mit welcher der Arbeitsvertrag der Klägerin dahingehend geändert werden soll, dass von ihr Tätigkeiten mit der Wertigkeit der Entgeltgruppe EG 12 TVöD statt wie bisher der EG 14 TVöD geschuldet sind.

Der Leiter der Zentralabteilung der Beklagten sprach am 26.08.2023 eine Änderungskündigung aus, in welcher die ordentliche fristgerechte Kündigung zum 31.12.2022 erklärt wurde und zugleich ab dem 01.01.2023 die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit Eingruppierung in die Entgeltgruppe EG 12 TVöD angeboten wurde.

Die Beklagte wirft der Klägerin unter anderem zahlreiche Verhaltenspflichtverletzungen vor. Sie hat insgesamt acht Abmahnungen ausgesprochen, von denen vier gerichtlich für wirksam gehalten wurden. Die Abmahnungen betrafen alle das wiederholt unzureichende Arbeits- und Kommunikationsverhalten der Klägerin. Der Personalrat hat im Rahmen seiner Beteiligung nach § 85 Abs. 1 BPersVG keine Einwendungen erhoben.

Die Klägerin ist der Meinung, die Änderungskündigung sei sozial nicht gerechtfertigt. Außerdem sei der Personalrat nicht ordnungsgemäß beteiligt worden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Änderung der Arbeitsbedingungen sei sozial gerechtfertigt.

Die Entscheidung des Gerichts

Die Berufung der Klägerin blieb erfolglos. Das LAG Köln hält die Änderungskündigung für wirksam.

Die Änderung der Arbeitsbedingungen sei sozial gerechtfertigt, weil der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu den bisherigen Bedingungen Gründe im Verhalten der Klägerin im Sinne von § 1 Abs. 2 KSchG entgegenstünden und die angebotenen geänderten Bedingungen dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz entsprächen. Zudem wurde die Klägerin mehrfach einschlägig abgemahnt.

Das Interesse des Arbeitnehmers am Bestandsschutz seines Arbeitsverhältnisses sei gegenüber dem Interesse des Arbeitgebers an dessen Beendigung abzuwägen. Dabei seien alle wesentlichen Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen.

Die Klägerin habe mehrere Pflichtverletzungen begangen. So leitete sie beispielsweise Dokumente ohne Prüfung an externe Organisationen weiter, obwohl diese bereits ihrer Form nach nicht dazu geeignet waren. Zudem meldete sie sich zu einem Forschungsbericht erst nach Monaten zurück, statt dies – wie vereinbart – innerhalb von sechs Wochen zu tun. Schließlich versäumte sie es über mehrere Monate hinweg, einen vereinbarten monatlichen Jour Fixe einzurichten. Alle zuvor ausgesprochenen Abmahnungen betrafen das wiederholt unzureichende Arbeits- und Kommunikationsverhalten der Klägerin, ohne dass diese ihr Verhalten nachhaltig änderte. Dies wirke nicht nur unprofessionell, sondern demonstriere auch eine nicht hinnehmbare Gleichgültigkeit. Daher sei es der Beklagten nicht zumutbar, das Arbeitsverhältnis unter den bisherigen Bedingungen fortzusetzen.

Die angebotenen Vertragsänderungen dürften sich nicht weiter vom bisherigen Vertragsinhalt entfernen, als es zur Erreichung des angestrebten Ziels erforderlich sei. Die Beklagte sei jedoch nicht gehalten gewesen, zunächst Tätigkeiten der EG 13 TVöD anzubieten. Die Anforderungen für Tätigkeiten der EG 13 und EG 14 seien sich hierfür zu ähnlich und unterschieden sich im Wesentlichen nur im fachlichen Schwierigkeitsgrad. Die Probleme der Klägerin lägen jedoch im Wesentlichen an ihrer Arbeitsweise und in ihrem Kommunikationsverhalten. Bei der Ausübung von Tätigkeiten der EG 12 habe die Klägerin weniger Außenwirkung und ihre Arbeitsleistung könne von Vorgesetzten besser strukturiert werden, sodass eine Abstufung angemessen sei.

Der Personalrat sei ordnungsgemäß nach § 85 Abs. 1 Satz 1 BPersVG beteiligt worden und habe keine Einwände erhoben. Eine Mitbestimmung nach §§ 70, 78 BPersVG habe es für den Ausspruch der Änderungskündigung nicht bedurft. Die ordnungsgemäße Durchführung des Mitbestimmungsverfahrens nach §§ 70, 78 Abs. 1 Nr. 3 u. 4 BPersVG sei keine Wirksamkeitsvoraussetzung der mit diesen Zielen erklärten Änderungskündigung.

Praxishinweis

Die Kündigung eines „Low Performers“ bedarf einer sorgfältigen Vorarbeit des Arbeitgebers. Die Besonderheit lag vorliegend darin, dass die Defizite der Klägerin nicht fachlicher, sondern verhaltens- und kommunikationsbezogener Natur waren. Eine verhaltensbedingte Änderungskündigung mit Änderung der Entgeltgruppe kommt in Betracht, wenn die Gefahr weiterer Pflichtverletzungen nur dadurch beseitigt werden kann, dass das Arbeitsverhältnis mit Tätigkeiten einer niedrigeren Vergütungsgruppe fortgesetzt wird.



Unser Team Arbeitsrecht



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



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



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



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



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



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



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
+49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzel
+49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de



Dr. Moritz Waltermann
+49 221 65065-129
moritz.waltermann@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