

"Nieten" im Job müssen nicht um den Arbeitsplatz bangen

aktualisiert am 25.07.2011, 13:34 Uhr | t-online.de / dpa-tmn

Ist der Mitarbeiter einfach faul oder kann er nicht besser arbeiten? Das sollten Chefs klären. (Foto: imago)

Es gibt sie in fast jedem Betrieb: Mitarbeiter, die so langsam oder schlecht arbeiten, dass sie nicht nur dem Chef, sondern auch den Kollegen ein Dorn im Auge sind, die für sie einspringen müssen. Mancher [Arbeitgeber](#) versucht dann gezielt, die "Low Performer" - Minderleister - in der Belegschaft loszuwerden. Müssen also Angestellte, die ihre Aufgaben nicht so schnell und fehlerfrei wie andere meistern, um den Arbeitsplatz fürchten? Nicht unbedingt, denn das deutsche [Arbeitsrecht](#) macht es nicht leicht, solche vermeintlichen "Nieten" zu entlassen.

Persönliche Leistungsfähigkeit als Maßstab

Erbringt ein [Mitarbeiter](#) im Schnitt schlechtere Leistungen als seine Kollegen, ist das kein Kündigungsgrund. Das ergibt sich aus einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm (Az.: 10 Sa 875/09), auf das das "Personalmagazin" hinweist. Ein vergleichsweise schlechtes Abschneiden sei kein Beleg dafür, dass ein Arbeitnehmer seine persönliche Leistungsfähigkeit nicht ausschöpft - und nur das könnte der Arbeitgeber ihm auf Dauer anlasten.

In dem Fall ging es um einen Mann, der in der Verpackungsabteilung eines Betriebs der [Pharmaindustrie](#) arbeitete. Der Arbeitgeber hatte ihm unter anderem vorgeworfen, Qualitätskontrollen nicht ordnungsgemäß nachgekommen zu sein. Der Mitarbeiter wandte hingegen ein, dass solche Fehler all seinen Kollegen hin und wieder unterliefen. Das Unternehmen bewertete die Nachlässigkeiten jedoch als besonders schwere Pflichtverstöße. Der Arbeitgeber kündigte dem Beschäftigten, nachdem er ihn mehrfach abgemahnt hatte.

Persönliche Bestleistung ist Pflicht

Das stufen die Hammer Arbeitsrichter als unzulässig ein. Denn der Arbeitgeber sei den Nachweis einer "Schlechtleistung" des Gekündigten schuldig geblieben. Ob eine Leistung als schlecht anzusehen ist, richte sich auch nach dem persönlichen Leistungsvermögen des Arbeitnehmers. Der Arbeitnehmer müsse tun, was er soll, und zwar so gut, wie er kann, erläuterte das Gericht. Ob er dieser Pflicht nachkommt, lasse sich nicht ohne Weiteres anhand von starren Leistungskriterien messen. In einer Gruppe von Beschäftigten sei schließlich immer einer das Schlusslicht.

[lesen Sie mehr....](#)