

BERLINER MORGENPOST „ARBEIT&RECHT“

Dr. Heiko Peter Krenz,

Fachanwalt und Rechtsanwalt für Arbeitsrecht ist Inhaber der Kanzlei Dr. Krenz und beantwortet Fragen unserer Leser zum Arbeitsrecht.

LOW PERFORMER

Ich bin momentan aufgrund privater Herausforderungen im Job manchmal unkonzentriert. Mein Chef hat gedroht, mich als Low Performer zu kündigen. Ich bin entsetzt, da ich bisher immer gute Arbeit geleistet habe. Habe ich ernsthaft etwas zu befürchten?

Menschen sind keine Maschinen. Das gilt auch für Arbeitnehmer. Jeder hat hin und wieder einen schlechten Tag und leistet mal mehr, mal weniger gute Arbeit. Eine Kündigung rechtfertigt das natürlich nicht. Schwierig wird es jedoch dann, wenn es sich bei der Schlechtleistung nicht um eine Ausnahme, sondern um den Regelfall handelt. Die Rede ist von sog. Low Performern oder Schlechtleistern. Mit den Worten des Bundesarbeitsgerichts gesprochen, der Arbeitnehmer muss so gut arbeiten, wie er kann. Schlechte Leistungen liegen daher vor allem dann vor, wenn der Arbeitnehmer seine persönliche Leistungsfähigkeit nicht ausschöpft und stattdessen schlechter oder langsamer arbeitet als er eigentlich könnte. Im Fall anhaltend schlechter Leistungen, verstößt der Arbeitnehmer gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten. Eine Kündigung ist dann theoretisch möglich. Ganz so einfach, wie es sich viele Arbeitgeber denken oder wünschen, ist es aber nicht. Der Arbeitgeber muss nämlich beweisen können, dass die Leistung des Arbeitnehmers deutlich hinter der Leistung vergleichbarer Arbeitnehmer zurückbleibt oder hinter seiner bisherigen Performance. Das ist der gebräuchliche Prüfmaßstab. Soweit sich die Arbeitsleistung nicht auf Zahlen reduzieren lässt, wird ihm der Nachweis aber in der Praxis kaum gelingen. Zudem ist immer erst eine Abmahnung erforderlich. Eine Schlechtleistung beruht aber nicht zwingend auf Faulheit. Sie kann verschiedene Gründe haben. Arbeitnehmer können schlichtweg mit ihrer Arbeit überfordert sein. Andere leiden unter einem schlechten Arbeitsklima oder haben persönliche Probleme. Es ist daher wie immer ratsam, zunächst das persönliche Gespräch zu suchen, um etwaige Missverständnisse zu vermeiden. Ist der Chef über die Ursachen informiert, kann möglicherweise gemeinsam nach einer Lösung gesucht und eine Kündigung vermieden werden.