

Arbeitsrecht 2 AZR 536/06 - Kündigung eines leistungsschwachen Arbeitnehmers

Der [Arbeitgeber](#) kann einen leistungsschwachen [Arbeitnehmer](#) kündigen, wenn dieser fehlerhaft arbeitet.

Ein [Arbeitnehmer](#) genügt - mangels anderer Vereinbarungen - seiner Vertragspflicht, wenn er unter angemessener Ausschöpfung seiner persönlichen Leistungsfähigkeit arbeitet. Er verstößt gegen seine Arbeitspflicht nicht allein dadurch, dass er die durchschnittliche Fehlerhäufigkeit aller [Arbeitnehmer](#) überschreitet. Allerdings kann die längerfristige deutliche Überschreitung der durchschnittlichen Fehlerquote je nach tatsächlicher Fehlerzahl, Art, Schwere und Folgen der fehlerhaften Arbeitsleistung ein Anhaltspunkt dafür sein, dass der [Arbeitnehmer](#) vorwerfbar seine vertraglichen Pflichten verletzt. Legt der [Arbeitgeber](#) dies im Prozess dar, so muss der [Arbeitnehmer](#) erläutern, warum er trotz erheblich unterdurchschnittlicher [Leistungen](#) seine Leistungsfähigkeit ausschöpft.

Die Klägerin ist seit 1995 in dem Versandkaufhaus der Beklagten als Lager- und Versandarbeiterin beschäftigt. Sie ist im „Sorter-Versand“ eingesetzt, wo Warensendungen auf der Grundlage der Kundenbestellungen fertiggestellt werden. Nach den Feststellungen der Beklagten wiesen die von der Klägerin gepackten Sendungen über einen längeren Zeitraum hinweg zumindest ca. dreimal so viele Packfehler auf wie dies der durchschnittlichen Fehlerquote an vergleichbaren Arbeitsplätzen entsprach. Nachdem auch zwei Abmahnungen und weitere Maßnahmen der Beklagten die Fehlerquote der Klägerin nicht nachhaltig gesenkt hatten, kündigte die Beklagte der Klägerin fristgerecht wegen qualitativer Minderleistung. Die Klägerin hat mit ihrer Kündigungsschutzklage ua. geltend gemacht, angesichts der Gesamtzahl der von ihr gepackten Pakete falle die ihr angelastete Fehlerquote nicht ins Gewicht. Die Beklagte stellte die von der Klägerin verursachten Packfehler (Kundenverwechslungen, fehlende Einzelteile etc.) dar. Die Fehler führten bei Kunden zum Imageverlust. Durch die Fehlerbehebung entstünden auch nicht unerhebliche Kosten.

Die Vorinstanzen haben nach dem Klageantrag erkannt und dabei vor allem darauf abgestellt, eine Fehlerquote von ca. dem Dreifachen des Durchschnitts der anderen Mitarbeiter sei bei einer derartigen Tätigkeit schon an sich nicht geeignet, eine Kündigung sozial zu rechtfertigen. Dem ist der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts nicht gefolgt. Die Kündigung kann aus verhaltensbedingten Gründen gerechtfertigt sein, da die Klägerin nach den Behauptungen der Beklagten über einen längeren Zeitraum eine qualitativ erheblich unterdurchschnittliche [Leistung](#) erbracht hat. Allerdings fehlt es hinsichtlich der konkret der Klägerin vorgeworfenen Fehler und ihrer Ursachen noch an weiteren Tatsachenfeststellungen und außerdem an einer ausreichenden Interessenabwägung. Deshalb ist der Rechtsstreit an das [Landesarbeitsgericht](#) zurückverwiesen worden.

[Bundesarbeitsgericht](#), Urteil vom 17. Januar 2008 - [2 AZR 536/06](#) -