

Minderleistung im Arbeitsverhältnis Arbeitsleistungen können nicht über einen Kamm geschoren werden

Der Arbeitgeber möchte, dass sein Arbeitnehmer ständig volle Pulle arbeitet. Der Arbeitnehmer denkt: Sutje, sutje. Das Arbeitsgericht sagt: „Der Arbeitnehmer muss tun was er soll, und zwar so gut wie er kann.“ Damit ist die Ausgangslage beschrieben, die häufig zu Auseinandersetzungen führt, in der Regel aber den Arbeitgeber schlecht aussehen lässt.

Der Fall: Ein Versicherungsunternehmen hatte einem als Agenturleiter eingesetzten Arbeitnehmer eine Abmahnung wegen Minderleistung erteilt. Die von der Versicherung vertriebenen Produkte wurden hinsichtlich ihrer Zahl und Werthaltigkeit in „Nettowerteinheiten“ (NWE) gemessen. Der Arbeitnehmer, der sich die Abmahnung eingefangen hatte, hatte in einem Kalenderjahr nur 962 NWE erwirtschaftet, während sich der Durchschnitt aller anderen Agenturleiter in demselben Zeitraum auf 2.474 NWE belief. Der Arbeitgeber war der Auffassung, dass der Arbeitnehmer mehr hätte leisten können und erteilte ihm eine Abmahnung wegen Minderleistung.

Der Arbeitnehmer war mit dieser Abmahnung nicht einverstanden und der Rechtsstreit wurde letztinstanzlich vom Bundesarbeitsgericht im Sinne des Arbeitnehmers entschieden: Die Abmahnung wurde für unberechtigt gehalten und der Arbeitgeber verurteilt, sie aus der Personalakte des Arbeitnehmers zu entfernen. Das Bundesarbeitsgericht hielt in diesem Fall das vom Arbeitgeber vorgelegte Zahlenmaterial für nicht aussagekräftig. Es war nämlich so, dass von den 45 Agenturleitern schon 27 den Durchschnitt der NWE gar nicht erreicht und 17 Agenturleiter den Durchschnitt sogar erheblich unterschritten hatten.

Daher lag der Schluss nahe, dass die zum Maßstab erhobenen Durchschnitts-NWE nicht nur von der Leistungsfähigkeit der einzelnen Arbeitnehmer abhängig waren, sondern auch von den im jeweiligen Agenturgebiet bestehenden unterschiedlichen Rahmenbedingungen, also von der Größe des Gebiets, dem Standort der Agentur, ihrer personellen Ausstattung und von der Finanzkraft der erreichbaren Kundschaft. Es liege – so das Bundesarbeitsgericht – insoweit auf der Hand, dass die in einem dünnbesiedelten ländlichen Raum gelegene Agentur von ihren Ergebnissen her kaum mit einer Agentur in einer wirtschaftlich aufstrebenden Metropole vergleichbar sein könne.

Der Arbeitgeber hatte in dem Gerichtsverfahren die mangelnde Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt, so dass das Verfahren letztendlich zu seinem Nachteil ausgegangen ist. Es ist

ausgesprochen schwierig, Mitarbeitern wegen einer vermeintlichen quantitativen Minderleistung eine wirksame Abmahnung zu erteilen oder sogar eine auf diesem Grund beruhende verhaltensbedingte Kündigung durchzuführen.