

LANDEsarbeitsgericht NÜRNBERG

6 Sa 109/15

6 Ca 1015/14

(Arbeitsgericht Würzburg - Kammer Aschaffenburg -)

Datum: 25.08.2015

Rechtsvorschriften: § 1 Abs. 2 KSchG

Leitsatz:

Nach der Rechtsprechung des BAG ist es im Kündigungsschutzprozess zunächst ausreichend, wenn der Arbeitgeber die für ihn zugänglichen und objektiv messbaren Arbeitsergebnisse des gekündigten Arbeitnehmers und des Durchschnitts der vergleichbaren Arbeitnehmer als Indiz für die Minderleistung darlegt. Schätzungen des Arbeitgebers zum erforderlichen Zeitaufwand für einzelne von den Arbeitnehmern zu erledigende Arbeiten genügen diesen Vorgaben nicht.

Urteil:

- I. Die Berufung der Beklagten gegen das Endurteil des Arbeitsgerichtes Würzburg – Außenkammer Aschaffenburg – vom 19.01.2015 – 6 Ca 1015/14 – wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.
- II. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer Kündigung wegen Minderleistung.

Die am 22.10.1955 geborene und verheiratete Klägerin ist seit 01.04.1987 bei der Beklagten beschäftigt, zuletzt seit 01.06.1995 als Mitarbeiterin in der Registratur in Vollzeit mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden und mit einem monatlichen Bruttoarbeitsentgelt von 3.200,00 €.

Die beiden Tätigkeitsfelder in der Registratur sind Postbearbeitung und Dokumentenarchivierung.

Im Bereich der Postbearbeitung wird morgens ungefähr eine Stunde lang von einer Mitarbeiterin die eingehende Post sortiert und in Abhängigkeit vom Adressaten geöffnet oder ungeöffnet in Fächer für die Fachbereiche und sonstige Empfänger einsortiert. Ab nachmittags 15:00 Uhr wird ebenfalls von einer Mitarbeiterin die ausgehende Post kuvertiert, soweit noch nicht erledigt, und frankiert. Zusätzlich werden für die innerbetriebliche Post die Mitarbeiter aus den Abteilungen unterstützt, die Post für andere Abteilungen ebenfalls in die entsprechenden Fächer einsortieren. Dies sollen alle Mitarbeiterinnen der Registratur machen.

Im Bereich der Dokumentenarchivierung werden die Dokumente klassifiziert, soweit es sich um mehrere Blätter handelt auch entklammert, eingescannt und schließlich im EDV-System abgelegt. Im EDV-System registriert wird die Erledigung eines Dokumentes mit der Ablage im System. Die anderen Arbeitsschritte können an den Vortagen erledigt worden sein. Soweit es sich um Rechnungen handelt, werden diese nach dem Einscannen an einen ausgelagerten Standort verschickt und dort entschieden, ob die Rechnung automatisch oder manuell zu buchen ist. Bei manueller Buchung wird die Rechnung per eMail an die Registratur zurückgesandt und hier noch ein zusätzlicher Arbeitsschritt durchgeführt, die sogenannten SSCs. Im Übrigen werden noch Frachtbriefe, Passierscheine, Reisekostenabrechnungen, DFÜ-Warenbegleitscheine und Bestellanforderungen archiviert. Die Beklagte ordnet den einzelnen Arbeitsvorgängen durchschnittliche im Wege der Schätzung durch die Beklagte gewonnene Bearbeitungszeiten zu.

Nach Abschluss der Archivierung kommen die Dokumente in eine Gitterbox, die regelmäßig in einen Container entleert wird. Dies erledigen Auszubildende auf telefonische Anforderung hin.

In der Registratur arbeiten die Klägerin und die Mitarbeiterin M... in Vollzeit sowie die Mitarbeiterin L... in Teilzeit mit 6 Stunden arbeitstäglich von Montag bis Freitag unter dem Abteilungsleiter A.... Für die längere Zeit erkrankte Mitarbeiterin L... arbeitete als Vertretung in der Registratur von März 2014 bis Dezember 2014 die Mitarbeiterin Ma... mit arbeitstäglich 7 Stunden und seit Januar 2015 eine Auszubildende.

Mit Schreiben vom 05.08.2011 (Bl. 40 d.A.) wurde die Klägerin abgemahnt wie folgt:

„Wir stellen fest, dass Sie mit Ihren Leistungen bei vergleichbarem Arbeitsaufkommen deutlich gegenüber vergleichbaren Kolleginnen abfallen.

Im Einzelnen stellen wir fest, dass Sie im Tätigkeitsfeld der „Postbearbeitung“ eingehender und ausgehender Post ca. 40% mehr Zeit benötigen. Die Aufgaben bestehen aus Brieföffnung, Postverteilung, Kuvertieren und Frankieren.

Bei der „Archivierung“ der täglich zu bearbeitenden geschäftlichen Dokumente benötigen Sie vergleichsweise 40 bis 50% mehr Zeit.

Im Tätigkeitsbereich „Postbearbeitung Support Postcenter“ leisten Sie nur etwa 10% des Volumens vergleichbarer Kolleginnen. Hier geht es um die Unterstützung der Abteilungen am Standort in Bezug auf die Postverteilung auf die einzelnen Postfächer.

Hinsichtlich der Entsorgung der zu vernichtenden Dokumente ist ein Engagement von Ihnen so gut wie nicht zu erkennen.

In der Vergangenheit mussten Sie aufgrund Ihrer ungenügenden Anstrengungen immer wieder aufgefordert werden, Ihre Arbeiten deutlich zügiger zu erledigen. Dies hat leider nicht zu einer Steigerung Ihrer Leistungen geführt.“

Zu dieser Abmahnung hatte der Betriebsrat ein mit „Widerspruch“ überschriebenes Schreiben an die Beklagte (Bl. 42 d.A.) gesandt mit der Bitte, die Abmahnung nicht auszusprechen.

Mit weiterem Schreiben vom 06.05.2014 (Bl. 36 d.A.) wurde die Klägerin erneut abgemahnt wie folgt:

„Wir stellen fest, dass Sie mit Ihren Leistungen bei vergleichbarem Arbeitsaufkommen deutlich gegenüber vergleichbaren Kolleginnen abfallen.

Im Einzelnen stellen wir fest, dass Sie im Tätigkeitsfeld der „Postbearbeitung“ eingehender und ausgehender Post ca. 40% bis 50% mehr Zeit benötigen. Die Aufgaben bestehen aus Brieföffnung, Postverteilung, Kuvertieren und Frankieren.

Bei der „Archivierung“ der täglich zu bearbeitenden geschäftlichen Dokumente benötigen Sie vergleichsweise 40 bis 50% mehr Zeit.

Im Tätigkeitsbereich „Postbearbeitung Support Postcenter“ leisten Sie nur etwa 5% des Volumens vergleichbarer Kolleginnen. Hier geht es um die Unterstützung der Abteilungen am Standort in Bezug auf die Postverteilung auf die einzelnen Postfächer.

Hinsichtlich der Entsorgung der zu vernichtenden Dokumente ist ein Engagement von Ihnen nicht vorhanden.

In der Vergangenheit mussten Sie aufgrund Ihrer ungenügenden Anstrengungen immer wieder aufgefordert werden, Ihre Arbeiten deutlich zügiger zu erledigen. Dies hat leider nicht zu einer Steigerung Ihrer Leistungen geführt.“

Zu dieser Abmahnung gab die Klägerin eine ausführliche Gegendarstellung vom 26.05.2014 zur Akte.

Mit Schreiben vom 11.08.2014, dem Betriebsrat zugegangen am gleichen Tag, hörte die Beklagte diesen nach § 102 BetrVG zur beabsichtigten verhaltensbedingten Kündigung wegen Minderleistung, höchstvorsorglich auch aus personenbedingten Gründen an. Dagegen legte der Betriebsrat mit Schreiben vom 13.08.2014 Widerspruch ein.

Mit Schreiben vom 20.08.2014, der Klägerin zugegangen am gleichen Tag, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristgerecht zum 31.03.2015.

Dagegen wandte sich die Klägerin mit Kündigungsschutzklage vom 28.08.2014, beim Arbeitsgericht Würzburg - Kammer Aschaffenburg – eingegangen am gleichen Tag, und machte unter anderem geltend, eine Minderleistung der Klägerin läge nicht vor.

Das Arbeitsgericht Würzburg - Kammer Aschaffenburg – gab der Klage statt mit Urteil vom 19.01.2015 und führte im Wesentlichen zur Begründung aus, nach der Rechtsprechung des BAG müsse unter anderem die Minderleistung langfristig um mehr als ein Drittel unter der durchschnittlichen Arbeitsleistung der vergleichbaren Arbeitnehmer liegen, um eine Kündigung wegen quantitativer Minderleistung sozial rechtfertigen zu können. Dies ergebe sich schon nicht aus dem eigenen Vortrag der Beklagten.

Danach nahm die Klägerin die Prozessbeschäftigung auf.

Die Klägerin arbeitete am Freitag, den 29.05.2015 zusammen mit der Mitarbeiterin M.... Sie arbeitete von 08:33 Uhr bis 14:58 Uhr und kam nach Abzug von Pausen und Wegezeiten auf eine Arbeitszeit von 5 Stunden und 30 Minuten.

In dieser Zeit erledigte sie am Morgen die Eingangspost und unterstützte andere Mitarbeiter bei der internen Postverteilung. Die Ausgangspost am Nachmittag erledigte die Mitarbeiterin M.... Die Klägerin erledigte an diesem Tag 172 Frachtbriefe, 129 SSCs und 10 Reisekostenabrechnungen.

Mit den Schätzzahlen der Beklagten zur durchschnittlichen Bearbeitungsdauer dieser Dokumente belegt ergibt sich rechnerisch bei einer Postbearbeitungszeit von durchschnittlich 60 Minuten und Hilfeleistung bei der internen Postverteilung von durchschnittlich 15 Minuten eine rechnerische Tagesarbeitszeit von insgesamt 10 Stunden und 22 Minuten, bei Betrachtung nur der Dokumentenarchivierung eine rechnerische Tagesarbeitszeit von über 9 Stunden.

Die Klägerin arbeitete am Dienstag, den 02.06.2015 wegen Urlaub und Krankheit der Kolleginnen alleine von 07:04 Uhr bis 16:22 Uhr und kam nach Abzug von Pausen und Wegezeiten auf eine Arbeitszeit von 8 Stunden und 23 Minuten. Die Klägerin erledigte an diesem Tag 10 Reisekostenabrechnungen, 195 Kreditorenbearbeitungen, 36 Kreditgutschriften, 15 Mahnungen, 12 Gutschriften, 84 Passierscheine, 250 SSCs und 14 FindSSCs.

Mit den Schätzzahlen der Beklagten zur durchschnittlichen Bearbeitungsdauer dieser Dokumente belegt ergibt sich rechnerisch bei einer Postbearbeitungszeit von morgens durchschnittlich 60 Minuten, nachmittags 30 Minuten und Hilfeleistung bei der internen Postverteilung von durchschnittlich 30 Minuten durch nur eine Mitarbeiterin eine rechnerische Tagesarbeitszeit von insgesamt 11 Stunden und 56 Minuten, bei Betrachtung nur der Dokumentenarchivierung eine rechnerische Tagesarbeitszeit von knapp 10 Stunden.

Das Urteil des Arbeitsgerichtes Würzburg - Kammer Aschaffenburg - vom 19.01.2015 ist der Beklagten am 26.02.2015 zugestellt worden. Die Berufungsschrift vom 23.03.2015 ist

beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am 25.03.2015 eingegangen. Die Berufungsbegründungsschrift vom 21.05.2015 ist beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am 21.05.2015 eingegangen. Die Berufungsbegründungsfrist war auf Antrag vom 23.04.2015, eingegangen beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am selben Tag, bis zum 26.05.2015 verlängert worden.

Die Beklagte macht geltend:

Die Klägerin benötige für die gleiche Arbeit 40 bis 50 % mehr Zeit als ihre Kolleginnen in der Registratur. An der Unterstützungsleistung für die Kollegen aus den Fachabteilungen bei der internen Postverteilung nehme sie fast nicht teil.

Das Erstgericht habe fehlerhaft angenommen, eine längerfristige Unterschreitung der Durchschnittsleistung der vergleichbaren Mitarbeiter in kündigungsrelevantem Maß läge nicht vor. Dies sei unzutreffend.

Zum einen sei neben der Entscheidung des BAG vom 11.12.2003 auch die Entscheidung des BAG vom 17.01.2008 zu berücksichtigen. Dort habe das BAG von der schematischen 1/3-Grenze Abstand genommen. Darüber hinaus habe das Erstgericht bei seiner schematischen Betrachtungsweise nicht berücksichtigt, dass die Klägerin sich im Bereich „Entsorgung“ gar nicht einbringe und im Bereich „Post Support“ nur sehr unterdurchschnittlich. Gerade letzteres sei aber von Bedeutung. Die Hilfestellung bei Verteilung der internen Post werde von den Mitarbeitern anderer Abteilungen gerne angenommen und gebe der Registratur die Möglichkeit, die eigene Abteilung positiv darzustellen. Dabei handele es sich der Sache nach um qualitative Minderleistung. Auch sei bei einem im Verfahren vorgetragene Zeitraum von sechs Monaten Minderleistung von einem längeren Zeitraum auszugehen.

Das Bestreiten der Minderleistung durch die Klägerin mit Nichtwissen sei unzulässig.

Nachdem die Beklagte zur Minderleistung der Klägerin vorgetragen habe, was sie vortragen könne, sei die Klägerin nunmehr gehalten, sich inhaltlich einzulassen und könne sich nicht mehr auf bloßes Bestreiten mit Nichtwissen zurückziehen.

Die Klägerin wisse auch genau, welches Fehlverhalten gerügt werde. Dies ergebe sich aus ihrer Reaktion auf die Abmahnung, in der die Klägerin sehr detailliert Stellung genommen habe zu den erhobenen Vorwürfen.

Schließlich ergebe sich auch aus dem Vorbringen der Klägerin zu ihrer Arbeitsleistung am 29.05.2015, dass sie deutlich weniger leiste als die anderen Mitarbeiterinnen der Registratur. Zu berücksichtigen sei in diesem Zusammenhang, dass die Bearbeitung der Papiere, bestehend aus Klassifizieren, Einscannen und Ablegen nicht an einem Tag stattfinden müsse. Die Kollegin M... habe an diesem Tag bei einer reinen Arbeitszeit von 7 Stunden und 59 Minuten unter Zugrundelegung der von der Beklagten verwendeten Durchschnittszahlen deutlich mehr gearbeitet. An diesem Tag seien insgesamt 268 SSCs, 172 Frachtbriefe, 30 Reisekosten, 522 Lieferscheine, 202 Customer Management Belege und 5 Einkaufsbelege, in Summe also 1202 Dokumente abgelegt worden. Auf die Klägerin seien dabei nach ihrem Vorbringen 311 Dokumente entfallen. Den überwiegenden Teil von 891 Dokumenten habe also Frau M... abgearbeitet. Bei dieser ergäbe sich unter Berücksichtigung der durchschnittlichen Bearbeitungszeiten eine Tagesarbeitszeit von 26 Stunden und 48 Minuten. Setze man dies in ein Verhältnis zu den von der Klägerin für sich selbst ermittelten und errechneten Zahlen, zeige dies deutlich das geringe Leistungsvermögen der Klägerin mit nur einem Drittel der Leistung der Kollegin M....

Die Klägerin werde seit 01.04.2015 zur Vermeidung der Zwangsvollstreckung beschäftigt. Im Rahmen der Prozessbeschäftigung habe sich an der Arbeitsleistung nichts geändert. Seit Beginn des Jahres werde eine Auszubildende in der Registratur eingesetzt. Die Abteilung sei damit regelhaft besetzt. Die fortgesetzte Minderleistung der Klägerin habe dazu geführt, dass die Mitarbeiterin M... zum 07.05.2015 knapp 69 Stunden Mehrarbeit aufgebaut habe.

Die Beklagte und Berufungsklägerin stellt im Berufungsverfahren folgende Anträge:

- I. Das Urteil des Arbeitsgerichts Würzburg – Kammer Aschaffenburg – vom 19.01.2015, Az.: 6 Ca 1015/14 wird aufgehoben.
- II. Die Klage wird abgewiesen.
Die Klägerin hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Die Klägerin und Berufungsbeklagte beantragt:

1. Die Berufung wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte und Berufungsklägerin hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Die Klägerin macht geltend:

Die Beklagte berufe sich zu Unrecht auf die Entscheidung des BAG vom 17.01.2008. Dort sei es um qualitative, nicht wie hier um quantitative Minderleistung gegangen.

Die Beklagte habe erstinstanzlich keine objektiv messbaren Arbeitsergebnisse vorgetragen, sondern nur mit geschätzten Durchschnittswerten operiert. Die Richtigkeit dieser Durchschnittswerte sei mit Nichtwissen zu bestreiten.

Der Einsatz einer Auszubildenden sei kein adäquater Ersatz für eine eingearbeitete Kraft. Sie, die Klägerin, müsse für andere Mitarbeiterin mitarbeiten. Es sei zu bestreiten, dass die Mitarbeiterin M... knapp 69 Stunden Mehrarbeit geleistet habe.

Sie, die Klägerin, arbeite nicht unter-, sondern überdurchschnittlich. Dies zeige die Arbeitsleistung im Rahmen der Prozessbeschäftigung am 29.05 und am 02.06.2015.

Am 29.05.2015 habe sie in 5 Stunden erledigt, was nach den Durchschnittswerten der Beklagten eigentlich 9 Stunden gedauert hätte.

Am 02.06.2015 habe sie in knapp 8,5 Stunden erledigt, wofür nach den Durchschnittswerten der Beklagten eigentlich fast 12 Stunden erforderlich gewesen wären.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf den Tatbestand des Ersturteils, auf die Berufungsbegründungsschrift vom 21.05.2015 und die Berufungserwiderungsschrift vom 22.07.2015 sowie die Niederschrift der mündlichen Verhandlung vom 25.08.2015 verwiesen, § 64 Abs. 7 ArbGG i.V.m. § 313 Abs. 2 Satz 2 ZPO.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Berufung ist zulässig.

Sie ist statthaft, § 64 Abs. 1 und Abs. 3 Nr. 1 ArbGG.

Sie wurde form- und fristgerecht eingelegt und begründet, §§ 66 Abs. 1 und 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, §§ 519 und 520 ZPO.

II.

Die Berufung ist nicht begründet. Die Kündigung vom 20.08.2014 ist nicht sozial gerechtfertigt nach § 1 Abs. 2 KSchG und beendete das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht zum 31.03.2015.

Das Erstgericht hat in Anwendung der Rechtsprechungsgrundsätze des BAG zur Kündigung wegen quantitativer Minderleistung mit Urteil vom 11.12.2003 - 2 AZR 667/02 - in der Begründung und im Ergebnis zutreffend festgestellt, dass die Kündigung vom 20.08.2014 der sozialen Rechtfertigung ermangelt, und dem Weiterbeschäftigungsantrag stattgegeben. Die dagegen gerichtete Berufung ist unbegründet.

Die Rechtsprechungsgrundsätze des BAG zur Kündigung wegen quantitativer Minderleistung und zu der Verteilung der Darlegungs- und Beweislast in einem Kündigungsschutzprozess um eine solche Kündigung hat das Erstgericht ausführlich und zutreffend dargestellt. Dem schließt sich die Kammer uneingeschränkt an. Auf eine wiederholende Darstellung kann deshalb hier verzichtet werden.

Zum dem Berufungsvorbringen der Beklagten ist noch festzuhalten:

1. Soweit die Beklagte auf BAG, Urteil vom 17.01.2008 - 2 AZR 536/06 – abheben und in Abrede stellen möchte, dass in der Beurteilung durch das BAG der Maßstab der kündigungsrelevanten quantitativen Minderleistung als „Kündigungsgrund an sich“ erst erreicht sei, wenn längerfristig die Durchschnittsleistung der vergleichbaren Mitarbeiter um deutlich mehr als ein Drittel unterschritten werde, ist dies unzutreffend und kann für die Entscheidungsfindung keine Berücksichtigung finden. Das BAG hat für den dort entschiedenen Fall der Kündigung wegen qualitativer Minderleistung in Abgrenzung zu der quantitativen Minderleistung festgehalten, dass eine reine auf die Fehlerhäufigkeit abstellende Grenze nicht geeignet ist, die Kündigungsrelevanz der dem Arbeitnehmer vorgehaltenen Pflichtverletzungen ausreichend einzugrenzen. Das leuchtet auch unmittelbar ein. Es ist ein Unterschied im Hinblick auf die Schwere des Pflichtverstoßes des Arbeitnehmers und damit die Kündigungsrelevanz, ob beispielsweise eine Sekretärin Probleme mit der Kommasetzung und deshalb eine höhere Quote an Rechtschreibfehlern beim Schreiben nach Diktat hat oder der Gabelstaplerfahrer sich nicht auf seine Tätigkeit im erforderlichem Maße konzentriert und deshalb eine höhere Quote an Unfällen mit Sachschaden und eventuell gar mit Personenschäden hat. Für die hier von der Beklagten geltend gemachte quantitative Minderleistung und die hierbei maßgebliche Quote von einer Unterschreitung der Durchschnittsleistung der vergleichbaren Mitarbeiter um deutlich mehr als Drittel für einen längerfristigen Zeitraum hat das BAG mit Urteil vom 17.01.2008 - 2 AZR 536/06 - vielmehr seine Rechtsprechung zur Kündigungsrelevanz der quantitativen Minderleistung mit BAG, Urteil vom 11.12.2003 - 2 AZR 667/02 - aufrechterhalten und lediglich die Übertragbarkeit auf Fälle der qualitativen Minderleistung abgelehnt.

Für die Entscheidungsfindung war deshalb zusammengefasst von folgenden Grundsätzen auszugehen:

Nach den Regeln der abgestuften Darlegungs- und Beweislast ist es zunächst ausreichend, wenn der Arbeitgeber die für ihn zugänglichen und objektiv messbaren Arbeitsergebnisse in Gegenüberstellung zu vergleichbaren anderen Arbeitnehmern schlüssig als Indiz für eine Minderleistung darlegt. Der Arbeitgeber muss Tatsachen

vortragen, aus denen ersichtlich ist, dass die Leistungen des betreffenden Arbeitnehmers deutlich hinter denen vergleichbarer Arbeitnehmer zurückbleiben, also die Durchschnittsleistung erheblich unterschreiten. Davon kann bei quantitativen Minderleistungen dann gesprochen werden, wenn, gemessen an der durchschnittlichen Leistung der vergleichbaren Arbeitnehmer, das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung stark beeinträchtigt ist. Das ist bei einer langfristigen Unterschreitung der Durchschnittsleistung um deutlich mehr als ein Drittel der Fall.

Für den Fall qualitativer Minderleistung sind solche auf die bloße Fehlerhäufigkeit abstellende Grenzen für sich nicht geeignet, die Kündigungsrelevanz der dem Arbeitnehmer konkret vorgeworfenen Pflichtverletzungen hinreichend sicher einzugrenzen. Der Arbeitgeber muss neben den Fehlerquoten noch weitere Umstände darlegen. Er hat anhand der tatsächlichen Fehlerzahl, der Art, Schwere und Folgen der fehlerhaften Arbeitsleistung des betreffenden Arbeitnehmers näher darzulegen, dass die längerfristige deutliche Überschreitung der durchschnittlichen Fehlerquoten nach den Gesamtumständen darauf hinweist, dass der Arbeitnehmer vorwerfbar seine vertraglichen Pflichten verletzt. Darum geht es im vorliegenden Fall nicht.

2. Die Beklagte trägt hier erstinstanzlich wie auch in der Berufung pauschal vor, die Klägerin benötige 40 bis 50 % mehr Zeit als ihre Kolleginnen in der Registratur für die gleiche Arbeit.

Die Beklagte hat diese pauschale Behauptung nicht anhand objektiv gemessener Bearbeitungszeiten und Erledigungszahlen für die Registratur insgesamt und für die Klägerin im Einzelnen belegt und damit auch nicht konkret vorgetragen, dass die Klägerin längerfristig weniger leistet als ihre Kolleginnen in einem kündigungsrelevanten Maß von deutlich mehr als einem Drittel unter der Durchschnittsleistung der Mitarbeiter der Registratur.

Die Beklagte operiert mit Durchschnittszahlen für einzelne Arbeitsvorgänge in der Registratur. Die Beklagte teilt nicht mit, mit welchen objektiven Messverfahren und Messreihen sie über welchen Zeitraum konkrete Daten erhoben hat und sie im Ergebnis zu diesen Durchschnittszahlen gelangt ist. Es spricht viel dafür, dass diese Durch-

schnittszahlen das Ergebnis einer Schätzung durch den Abteilungsleiter A... sind, der für diese Durchschnittszahlen auch als Zeuge benannt wird. Auf diese geschätzten Durchschnittszahlen kann das Gericht aber nicht abheben. Dabei handelt es sich gerade nicht um objektiv gemessene Bearbeitungszeiten und Erledigungszahlen. Die von der Beklagten mitgeteilten Bearbeitungszeiten sind ungeeignet, das unterschiedliche Leistungsvermögen der Mitarbeiter in der Registratur zutreffend abzubilden.

Dies ergibt sich schon aus dem unstreitigen Vorbringen der Parteien zur Arbeitsleistung der Klägerin am Freitag, den 29.05.2015. An diesem Tag hat die Klägerin unstreitig nach der Dokumentation der Erledigungen im EDV-System der Beklagten 331 Dokumente bearbeitet mit einem mit den Durchschnittszahlen der Beklagten ermittelten Zeitaufwand von über 9 Stunden. Die Klägerin hat ferner die Eingangspost bearbeitet und Kollegen bei der internen Postverteilung unterstützt mit von der Beklagten angenommenen Durchschnittszahlen von 60 Minuten und 15 Minuten, also einer rechnerisch ermittelten Gesamtarbeitszeit an diesem Tag von 10 Stunden und 22 Minuten. Die tatsächliche Arbeitszeit der Klägerin nach dem Zeiterfassungssystem der Beklagten lag dagegen nur bei weniger als 6 Stunden.

Dies zeigt zum einen, dass die Durchschnittszahlen der Beklagten nicht das Ergebnis konkreter Messreihen mit genauer Erfassung der Arbeitsteilleistungen der Mitarbeiter der Registratur mit den entsprechend anfallenden Bearbeitungszeiten sind, sondern auf Schätzungen der Führungskraft beruhen. Dies zeigt zum anderen, dass die Durchschnittszahlen der Beklagten einfach untauglich sind, das täglich in der Registratur anfallende Arbeitsaufkommen korrekt in einzelne Arbeitsschritte aufzuteilen, den einzelnen Arbeitsschritten korrekte Bearbeitungszeiten zuzuordnen und eklatante Unterschiede in der Arbeitsleistung der einzelnen Mitarbeiterinnen zu belegen.

Diese fehlende Eignung der geschätzten Durchschnittszahlen zur Leistungsbeurteilung der Mitarbeiter in der Registratur ergibt sich auch aus dem eigenen Vorbringen der Beklagten in diesem Zusammenhang. Die Beklagte trägt dazu vor, bei der Feststellung der Leistung der Klägerin an diesem Tag könne nicht mit Durchschnittszahlen bei der Bearbeitung des Posteinganges, der Unterstützung bei der internen Postverteilung, der Ausgangspost und der einzelnen Dokumente gearbeitet werden. Auch die Kammer ist mit der Beklagten der Auffassung, dass mit den von ihr in den Prozess

eingeführten Durchschnittszahlen die Arbeitsleistung der Klägerin an diesem Tag nicht zutreffend erfasst werden kann. Die Kammer ist darüber hinaus der Auffassung, dass die Arbeitsleistung der Klägerin auch an anderen Tagen für einen längeren Zeitraum mit den Durchschnittszahlen der Beklagten nicht zutreffend abgebildet werden kann.

Die Beklagte trägt zu diesem Tag ferner vor, dass die Bearbeitung eines einzelnen Dokumentes auch auf verschiedene Tage verteilt sein kann und erst mit der Ablage im EDV-System erfasst wird. Wenn das als richtig unterstellt wird, so bedeutet es, dass die absoluten Vergleichszahlen an diesem Tag für die Klägerin einerseits mit 331 erledigten Dokumenten und Frau M... andererseits mit 891 Dokumenten ebenfalls ohne jeden Erkenntniswert sind. Es wird aus diesen Zahlen nur ersichtlich, wie oft die beiden Mitarbeiterinnen an diesem Tag ein Dokument abgelegt haben, nicht aber, ob sie an diesem Tag auch die vorherigen Arbeitsschritte mit diesem Dokument erledigt haben. Es kann also auch nicht ausgeschlossen werden, dass die Klägerin an diesem Tag 331 Dokumente komplett bearbeitet hat und von der Mitarbeiterin M... bei 891 Dokumenten nur die Ablage erledigt wurde.

Daraus ergibt sich für die Kammer ferner, dass nicht einmal mit den im EDV-System erfassten Erledigungszahlen eine objektiv gemessene Darstellung der täglichen Arbeitsleistung aller Mitarbeiter in der Registratur einerseits und speziell der Klägerin andererseits möglich ist. Der eklatante Unterschied in der Zahl der von der Klägerin und von der Mitarbeiterin M... bearbeiteten Dokumente am 29.05.2015 ist damit nach den eigenen Erläuterungen der Beklagten nicht geeignet, nur für diesen Tag einen deutlichen Unterschied in der Arbeitsleistung der beiden Mitarbeiterinnen zu belegen.

Auf die weiteren zwischen den Parteien streitigen Punkte kommt es damit nicht mehr an. Insbesondere kommt es nicht mehr darauf an, ob die mit der Abmahnung vom 06.05.2014 erhobenen Rügen des Arbeitsverhaltens der Klägerin hinreichend konkretisiert sind, nachdem weder ein Zeitraum angegeben ist, für den die Minderleistung gerügt wird, noch das vermeintliche Fehlverhalten der Klägerin benannt wird, sondern nur ein aus Sicht der Beklagten mangelhaftes Arbeitsergebnis.

- 14 -

Der Kündigungsschutzklage hat das Erstgericht zu Recht stattgegeben. Ebenso hat das Erstgericht dem Weiterbeschäftigungsbegehren zu Recht stattgegeben. Das Arbeitsverhältnis der Parteien besteht ungekündigt fort und die Klägerin hat einen Anspruch auf vertragsgemäße Beschäftigung. Überwiegende schutzwerte Interessen der Beklagten an dem Ausschluss einer solchen Beschäftigung bis zur rechtskräftigen Entscheidung über die Wirksamkeit der Kündigung stehen dem nach dem Vortrag der Parteien nicht entgegen und sind auch nicht erkennbar, vergleiche zum allgemeinen Weiterbeschäftigungsanspruch des BAG in ständiger Rechtsprechung seit BAG, Beschluss vom 27.02.1985 - GS 1/84 - .

III.

Die Beklagte trägt die Kosten des erfolglosen Rechtsmittels, § 97 Abs. 1 ZPO, § 91 Abs. 1 ZPO.

IV.

Für die Zulassung der Revision besteht kein gesetzlich begründeter Anlass, § 72 Abs. 1 und 2 ArbGG.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben;
auf § 72 a ArbGG wird hingewiesen.

Uhlemann
Direktor des
Arbeitsgerichts

Lorenz
Ehrenamtlicher
Richter

Wissel
Ehrenamtlicher
Richter