

Grenzen von Lohnkürzungen des Arbeitgebers bei Schlechtleistung der Arbeit des Arbeitnehmers

Wer als Arbeitnehmer einen Arbeitsvertrag unterschreibt verpflichtet sich, gegen Bezahlung eine Leistung zu erbringen. In der betrieblichen Praxis erheben Arbeitgeber häufig den Vorwurf, der Mitarbeiter sei faul oder arbeite schlampig. Der folgende Beitrag beschäftigt sich mit den Auswirkungen von Nicht- und Schlechtleistung des Arbeitnehmers auf seinen Vergütungsanspruch.

Zunächst ist zu unterscheiden zwischen Nicht- und Schlechtleistung des Arbeitnehmers. Nimmt er verspätet seine Arbeit auf oder macht einfach "blau", befindet er sich grundsätzlich im Leistungsverzug. Es gilt dann der einfache Grundsatz: Ohne Arbeit keinen Lohn.

Dagegen führt eine qualitativ oder quantitativ unzureichende Leistung grundsätzlich nicht zu dem Recht des Arbeitgebers, den Lohn zu mindern. Zwar gehört es zu seinen Hauptpflichten, während der Arbeitszeit unter angemessener Anspannung aller ihm gegebenen geistigen und körperlichen Fähigkeiten zu arbeiten. Jeder Arbeitnehmer hat seine Arbeit so zu leisten, wie es seinem persönlichen Leistungsvermögen entspricht. Die Rechtsprechung legt hier den Maßstab der individuellen Leistungsfähigkeit an. Die Grenze findet sich stets in der Gefährdung der Gesundheit des Arbeitnehmers.

Kein Arbeitnehmer schuldet aufgrund des Arbeitsvertrages einen bestimmten Arbeitserfolg. Ausnahmen gelten nur bei tariflich vereinbarter Akkord- oder Prämienentlohnung, die ausdrücklich eine Lohnminderung erlauben. Der Chef kann daher nicht verlangen, dass sein Mitarbeiter mit den Kräften Raubbau treibt. Er darf ihm weder den Lohn kürzen noch Abzüge von seinen Überstunden machen. Fordert der Chef ihn zur Nachbesserung auf, so hat er ihm auch die hierfür erforderliche Zeit zu vergüten, unter Umständen sogar mit Zuschlägen, wenn Überstunden notwendig werden.

Andererseits kann ein Arbeitgeber gegenüber seinem Mitarbeiter bei Schlechtleistung einen Schadensersatzanspruch geltend machen und diesen mit dem Lohn aufrechnen.

Erfahrungsgemäß fällt es jedoch schwer zu beweisen, dass der Arbeitnehmer den Schaden zu vertreten hat, dem Arbeitgeber ein Schaden aus der Schlechtleistung des Arbeitnehmers entstanden ist und zwischen Vertragsverletzung und Schaden ein kausaler Zusammenhang besteht. Nach der Rechtsprechung gilt je nach schwere des Verschuldens eine Dreiteilung der Haftung. Wenn das Arbeitsgericht zum Beispiel zu dem Schluss kommt, dass der Arbeitnehmer bei der Verursachung des Schadens leichteste Fahrlässigkeit vorzuwerfen ist, haftet er gar nicht.

Bei normaler Fahrlässigkeit wird es unter Berücksichtigung aller Umstände in der Regel entscheiden, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer den Schaden hälftig teilen müssen. Bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit kann unter Umständen volle Haftung bejaht werden. Exemplarisch soll hierzu ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts aufgezeigt werden:

Ein Busfahrer, der grob fahrlässig bei Rot über die Kreuzung fährt, haftet für den Schaden von 56.242,11 Euro eventuell nur anteilig. Denn ihm ist ein teu-

res Arbeitsgerät anvertraut, an dem bei Unfällen typischerweise so hohe Schäden entstehen, dass eine volle Ersatzpflicht für ihn bei seinem Einkommen regelmäßig ruinöse Folgen hätte.

Aus meiner fachanwaltlichen Praxis sind die Fälle, in denen das Arbeitsgericht im Ergebnis zu einer Haftung des Arbeitnehmers gekommen ist, die Ausnahme. Zu beachten ist noch, dass die Aufrechnung mit Schadensersatz nur bis zur Grenze des Pfändungsfreibetrages erfolgen darf. Bei einem ledigen, kinderlosen Arbeitnehmer liegt dieser zum Beispiel bei 618,15 Euro monatlich. Der Arbeitgeber darf daher einen Schaden nur mit dem Gehaltsteil aufrechnen, der den Freibetrag übersteigt.