

## Der richtige Umgang mit Minderleistern

### Schlechtleistung im Arbeitsverhältnis: Rechtliche Beurteilung

#### Seminarinhalt:

#### **A. Der arbeitsrechtliche Leistungsbegriff – Bestimmung des „Leistungs-Solls“**

1. Ausgangspunkt: Der vom BAG vertretene (subjektive) Leistungsmaßstab
2. Bestimmung der vom AN auszuführenden Tätigkeiten („Leistungs-Soll“) – Reichweite des arbeitgeberseitigen Direktionsrechtes
  - Ausgangspunkt: § 106 Satz 1 Gewerbeordnung (GewO)
  - Inhalt der Arbeitsleistung („Was?“ und „Wie?“): Allgemeines \* Nebenarbeiten („Zusammenhangstätigkeiten“)
  - Arbeitszeit („Wann?“ und „Wie lange?“): Dauer der Arbeitszeit \* Lage der Arbeitszeit
  - Teilarbeitsfähigkeit
  - Einhaltung professioneller Standards
  - Obliegenheit oder Pflicht des AN zur Weiterbildung?
  - Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates / Personalrates
    - Mitbestimmung bei Versetzungen (bei Änderungen von Art oder Ort der Tätigkeit)
    - Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches
    - Mitbestimmung bei Festlegung der Arbeitszeit
    - Beteiligung bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung

#### **B. Leistungsstörungen – Abweichungen der „Ist-Leistung“ vom „Leistungs-Soll“**

1. Erscheinungsformen im Überblick
2. Abgrenzung zwischen Nichterfüllung und Schlechterfüllung (Nichtarbeit = Nichterfüllung Quantitative / Qualitative) Minderleistung = Schlechterfüllung \* Der Vergleichsmaßstab

#### **C. Fürsorgepflicht des Arbeitgebers**

1. Schutz von berechtigten Arbeitnehmerinteressen
2. Leidens- und altersgerechte Ausgestaltung von Arbeitsplätzen?
  - Sonderfall: Beschäftigung (schwer-)behinderter Menschen (Benachteiligungsverbot (§ 81 Abs. 2 SGB IX) \* Anspruch auf angemessene Beschäftigung (§ 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX)
  - Behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes (§ 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 4 und 5 SGB IX) \*
  - Beispiele aus der Rechtsprechung

#### **D. Rechtsfolgen von Leistungsstörungen**

1. Vergütung: Nichterfüllung \* Schlechterfüllung – Minderleistung \* Leistungsabhängiges Entgelt
2. Schadensersatz
3. Beendigung des Arbeitsverhältnisses
  - Kündigung wegen Minderleistung / Schlechtleistung:
    - Quantitative Minderleistung: Ermittlung der Durchschnittsleistung \* Kündigungsrelevante Störung des Austauschverhältnisses \* Beobachtungszeitraum
    - Qualitative Minderleistung: Ermittlung der durchschnittlichen Fehlerquote \* Kündigungsrelevante Störung des Austauschverhältnisses \* Beobachtungszeitraum
  - Verhaltens- oder personenbedingte Kündigung? - Abmahnungserfordernis
  - Checklisten: Voraussetzungen einer Kündigung wegen Minderleistung
  - Kündigung wegen Nichtleistung
  - Verhaltensbedingte Kündigung / Abmahnungserfordernis (Arbeitsbummelei \* Arbeitsverweigerung \* Arbeitszeitbetrug)
  - Personenbedingte Kündigung: Grundsätze \* Dreistufige Prüfung / Ereignisdokumentation
    - Sonderproblem: Erforderlichkeit eines betrieblichen Eingliederungsmanagements?
    - Fallgruppen der Rspr. im Rahmen der krankheitsbedingten Kündigung
  - Darlegungs- und Beweislast: Verhaltensbedingter / Personenbedingter Kündigungsgrund

**Termin / Ort - Nr.:** 22.10.2018 / Leipzig- **036A**  
**Preis:** 390,00 € zuzügl. MWSt. (incl. Unterlagen, Verpflegung, Getränke, Kaffee)  
**Frühbucherpreis:** 360,00 € zuzügl. MWSt. (bei Buchung bis 27.08.2018)  
**Leitung:** Dr. Stefan Müller, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Paketpreis „Der richtige Umgang mit Low-Performern“: 690,00 € / 660,00 € Frühbucher zuzügl. MWSt.  
Seminar „Schlechtleistung im Arbeitsverhältnis“ am 22.10.2018 (Nr. 036A)  
und Seminar „Gesprächsführung und konsequente Handlungsoptionen“ am 23.10.2018 (Nr. 036B)