

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.: 23.06.2026 / Leipzig- **26-036A**
Preis: 520,00 € zuzügl. MWSt. (incl. Unterlagen, Verpflegung, Getränke, Kaffee)
Frühbucherpreis: 450,00 € zuzügl. MWSt. (bei Buchung bis 20.04.2026)
Leitung: Dr. Stefan Müller, Fachanwalt für Arbeitsrecht

| |
|---|
| <p>Paketpreis „Der richtige Umgang mit Minderleistern“: 890,00 € / 840,00 € Frühbucher (bis 20.04.2026) zuzügl. MWSt. Seminar „Schlechtleistung im Arbeitsverhältnis“ am 23.06.2025 (Nr. 036A) und „Gesprächsführung und konsequente Handlungsoptionen“ am bzw. 24.06.2025 (Nr. 036B)</p> |
|---|