



Ihre Referenten: Tore Raulfs / Maximilian Schreiner / Dr. jur. Claudia Kröger
Jutta Scala / Dr. jur. Daniel Quast LL.M. / Oliver Möller

sind Rechtsanwälte für Arbeitsrecht der überörtlichen, ausschließlich für Unternehmen im Arbeitsrecht tätigen Anwaltssozietät Dr. Schreiner + Partner mit Standorten in Attendorn, Hamburg, Dresden, Karlsruhe und München. Ihre Tätigkeitsschwerpunkte liegen in der Beratung von mittelständischen und großen Unternehmen bei tarif-, betriebsverfassungs- und individualarbeitsrechtlichen Fragestellungen.

Seminarablauf: Die Kündigung und der Umgang mit „Low Performern“

10.00 Uhr Begrüßung / Einführung

Inhalte und Ziele des Seminars

A Einführung Low-Performance

- I. **Definition und Herkunft von Low-Performance**
 1. Minder-, Schlecht-, Fehl- und Nichtleistung
 2. Ursachen: Arbeitnehmer- vs. arbeitgeberbezogene Ursachen
- II. **Ermittlung der Low-Performance**
 1. Objektive und subjektive Leistungserwartung
 2. Kontrollrechte des Arbeitgebers
 - a. Arbeitsrechtliche Grundlagen und Zulässigkeit der Leistungskontrolle
 - b. Berichts- und Auskunftspflichten des Arbeitnehmers

11.30 - 11.45 Uhr Kaffeepause

B Arbeitsrechtliche Maßnahmen

- I. **Mitarbeitergespräche**
 1. Kritikgespräche
 - a. Strukturierung des Kritikgespräches
 - b. Konkrete Leistungsvorgaben als zentrales Steuerungselement
 - c. Teilnahmepflicht des Mitarbeiters und Teilnahmerechte des Betriebsrats
 2. Betriebliches Eingliederungsmanagement bei hohen Fehlzeiten
 - a. Praktische Umsetzung des BEM
 - b. Wichtige arbeits- und betriebsverfassungsrechtliche Regeln
- II. **Altersteilzeit bei altersbedingten Leistungsmängeln**
 1. Aktuelle gesetzliche Regelungen
 2. Vorteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer
 3. Betriebsverfassungsrechtliche Aspekte der Altersteilzeit

13.00 - 14.00 Uhr Gemeinsames Mittagessen

III. Versetzung

1. Reichweite des Direktionsrechts
2. Beteiligungsrechte des Betriebsrats
3. Rechtsschutzmöglichkeiten des Mitarbeiters

IV. Rechtssichere Abmahnung bei Low-Performance

1. Anforderungen an Formulierung und Inhalt
2. Beweis des Zugangs und Abmahnungsberechtigung
3. Sonderfall: Anspruch des Arbeitnehmers auf Entfernung der Abmahnung?
4. Besonderheiten der Abmahnung bei Low-Performance

V. Änderungskündigung

1. Personenbedingte Änderungskündigung und Schonarbeitsplätze
2. Betriebsbedingte Änderungskündigung und Aufgabenveränderung

15.30 - 15.45 Uhr Kaffeepause

C Kündigung aufgrund von Low-Performance

- I. **Personenbedingte Kündigung – Mitarbeiter „kann nicht“**
 1. Fehlende Eignung / mangelnde Leistungsfähigkeit
 2. Negative Prognose (Ausschöpfung von Unterstützungs- und Schulungsmöglichkeiten)
 3. Konkrete betriebliche Beeinträchtigung
 4. Fehlende Weiterbeschäftigungsmöglichkeit
 5. Interessenabwägung
 6. Darlegungs- und Beweislast
- II. **Verhaltensbedingte Kündigung – Mitarbeiter „will nicht“**
 1. Leistungsvorgaben und die Konkretisierung der Pflichtverletzung
 2. Ordentliche oder außerordentliche Kündigung
 3. Erforderlichkeit der Abmahnung
 4. Formalien der verhaltensbedingten Kündigung
 5. Darlegungs- und Beweislast
- III. **Aufhebungsverträge als Alternative zur Kündigung**

Diskussion / Fragen aus dem Teilnehmerkreis

Ausgabe der Semindokumentation

18.00 Uhr Ende der Veranstaltung