

Low-Performer! Oder etwa doch nicht?

Arbeitsrecht-Lunch am 29. November 2023

Dr. Lukas Jäger

Rechtsanwalt | Senior Associate



Dentons

Markgrafenstraße 33
10117 Berlin
Tel.: +49 30 264 73 0
Fax: +49 30 264 73 133

Thurn-und-Taxis-Platz 6
60313 Frankfurt am Main
Tel.: +49 69 45 00 12 0
Fax: +49 69 45 00 12 133

Jungfernturmstraße 2
80333 Munich
Tel.: +49 89 24 44 08 0
Fax: +49 89 24 44 08 133

KÖ-Quartier, Breite Str. 22
40213 Düsseldorf
Tel.: +49 211 74074 100
Fax: +49 211 74074 133

I. Was ist ein Low-Performer?



Laut Rechtsprechung des BAG:

*Ein Low-Performer ist ein AN, der weniger
leistet als er subjektiv im Stande ist*



I. Was ist ein Low-Performer?



Faustformel des BAG:

*Ein AN muss tun, was er soll und zwar so gut wie er kann;
AN muss daher unter angemessener Ausschöpfung seiner
persönlichen Leistungsfähigkeit arbeiten!*



II. Wie kann der AG eine unzureichende Arbeitsleistung feststellen?

Nur sehr schwer!

Warum?



➡ Ob AN tatsächlich so gut arbeitet wie er kann, ist für AG nur **schwer zu durchschauen** - AG kann **nicht** in Kopf des AN schauen!



Es bleiben nur objektive Hinweise, ob AN seine **Leistungsfähigkeit nicht genügend ausschöpft!**

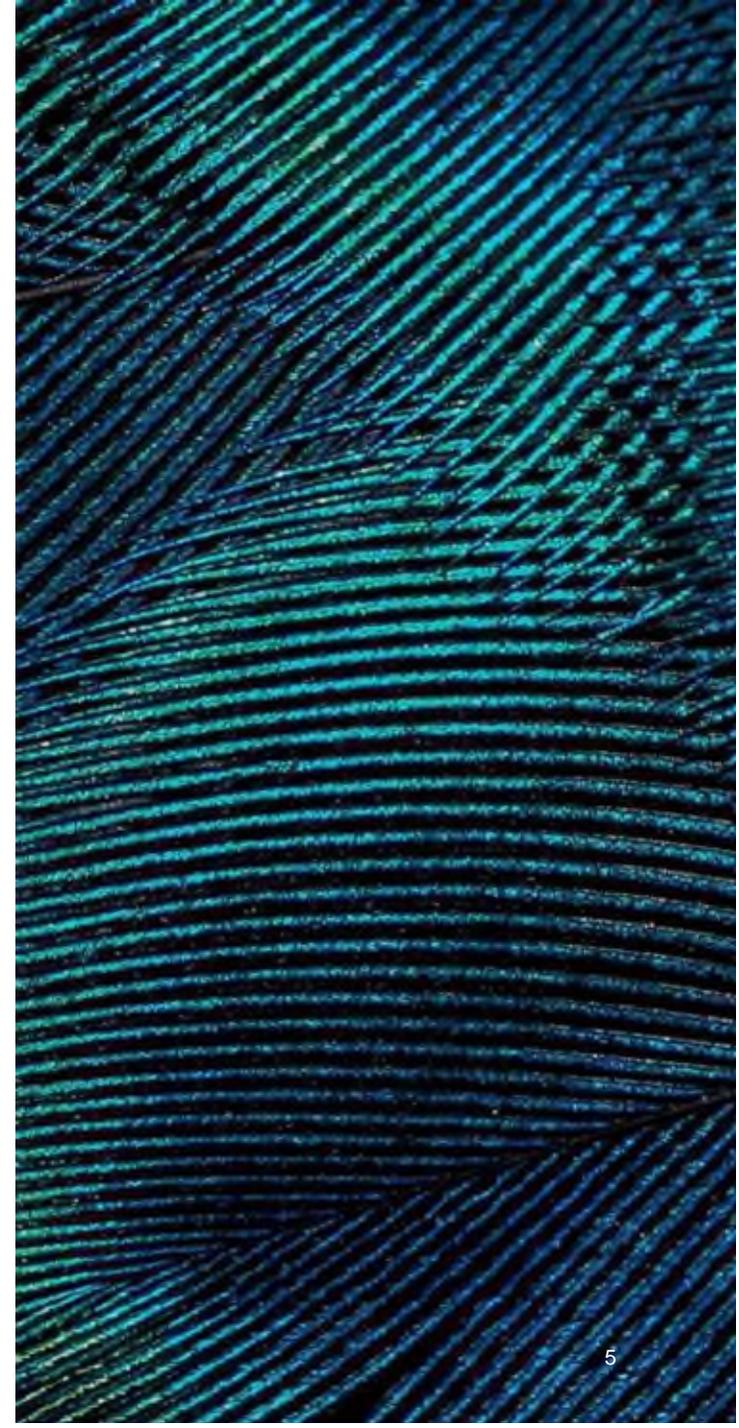


II. Wie kann der AG eine unzureichende Arbeitsleistung feststellen?

Objektive Hinweise:

🔍 Minderleistung:

- Laut BAG das **deutliche und längerfristige Unterschreiten** des von **vergleichbaren AN** erreichten **Durchschnittswerts um deutlich mehr als 1/3**
- Je „messbarer“ die Arbeitsleistung ist, desto einfacherer für AG Unterschiede zur Durchschnittsleistung aufzuzeigen!



III. Welche Vorbereitungen muss AG für eine Kündigung treffen?

- 💡 Transparente und nachvollziehbare Dokumentation der Leistungen des betroffenen AN und ggf. vergleichbarer AN, um Beweispflicht vor Gericht nachkommen zu können
- 💡 Abmahnungen aussprechen
 - 1 Rüge des AG, dass AN seine Leistungsfähigkeit pflichtwidrig nicht ausschöpft
 - 2 Unzureichende Arbeitsleistung genau bezeichnen; ggf. erwähnen, dass die Leistungen deutlich hinter denen vergleichbarer AN liegen

IV. Weitere Maßnahmen

Kündigungsvoraussetzungen zweifelhaft?!

➔ Was kann AG tun? – Einvernehmliche Lösungen suchen!

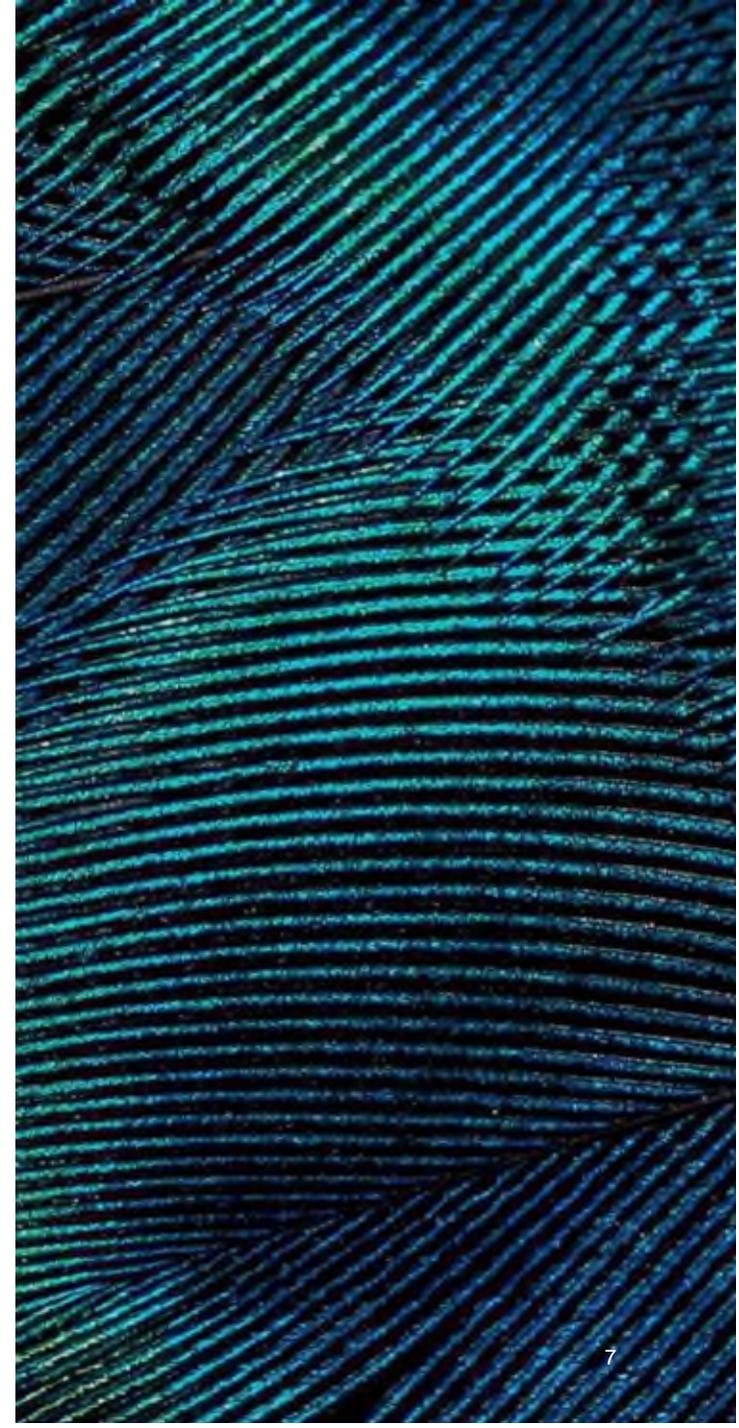
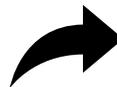
- Offene Gespräche mit AN führen (Ursachenforschung)



- Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten prüfen



- Versetzungsmöglichkeiten prüfen



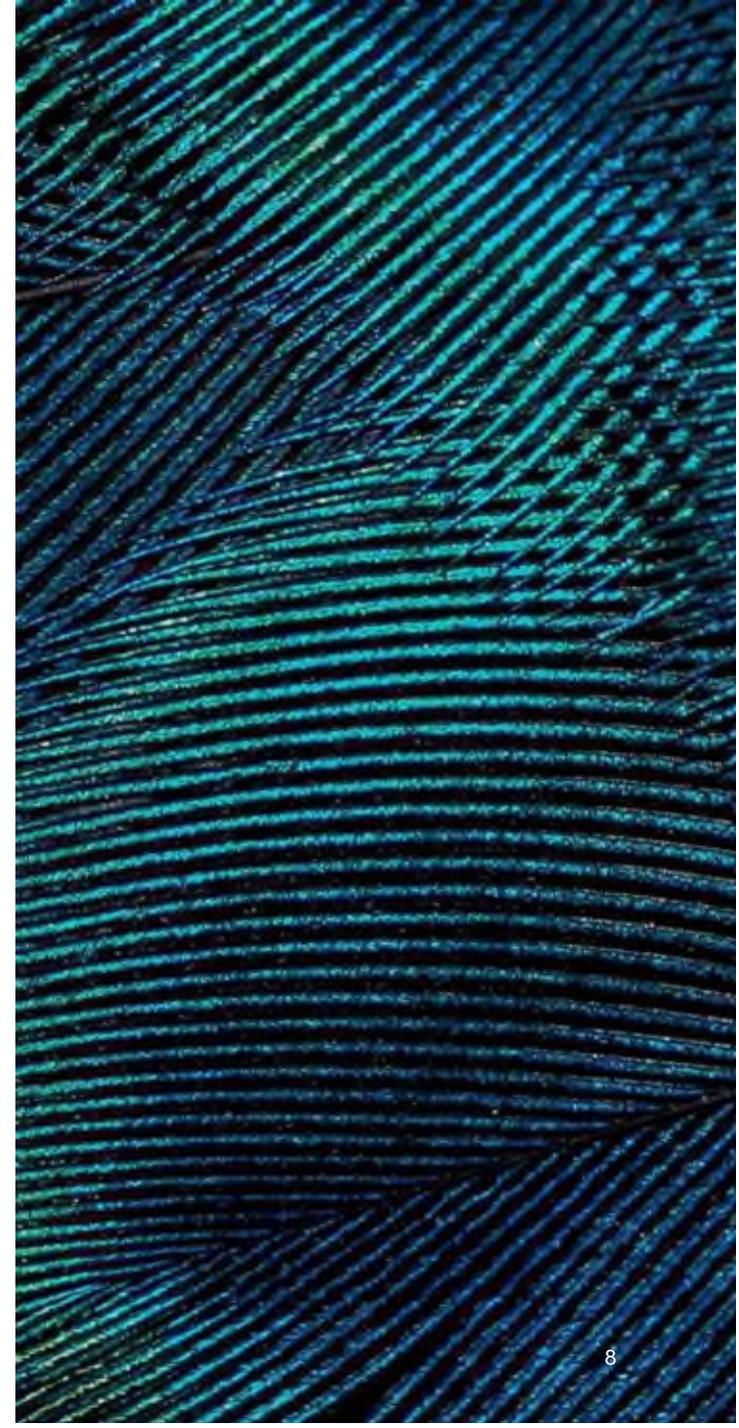
IV. Weitere Maßnahmen

Wichtig: Präventive Maßnahmen treffen!

- **Probezeit nutzen**, um Leistungsniveau zu überprüfen
- **Befristung** des Arbeitsverhältnisses

!

!



VI. Fazit



Kündigung eines Low-Performers bedarf einer langen Vorbereitung



Sorgfältige Dokumentation der Arbeitsleistung des betroffenen AN und ggf. vergleichbarer AN



**An präventive Maßnahmen denken: Probezeit; Befristung; Versetzung;
Ursachenforschung**

Ihr Ansprechpartner



Dr. Lukas Jäger
Rechtsanwalt / Senior Associate

Telefon: 0211 74074 172
Mobil: 0172 6809 343
E-Mail lukas.jaeger@dentons.com

Dr. Lukas Jäger ist Senior Associate im Düsseldorfer Büro von Dentons. Als Mitglied der Praxisgruppe Arbeitsrecht berät er Arbeitgeber in allen individual- und kollektivarbeitsrechtlichen Zusammenhängen. Hierzu zählt insbesondere die umfassende arbeitsrechtliche Beratung bei nationalen und internationalen Unternehmenskäufen. Zu seinen Beratungsschwerpunkten gehört unter anderem die enge Zusammenarbeit mit Personalabteilungen bei allen Fragen des Arbeitsrechts. Dr. Lukas Jäger plant die Umsetzung von Restrukturierungen und agiert als umfassender Berater, insbesondere zu allen Fragen der betrieblichen Mitbestimmung. Er begleitet Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen und berät zu Verhandlungen mit Betriebsräten. Zudem vertritt Dr. Lukas Jäger nationale und internationale Unternehmen gerichtlich und außergerichtlich in betriebsverfassungsrechtlichen und kündigungsrechtlichen Streitigkeiten.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

© 2023 Dentons

Dentons ist eine globale Wirtschaftskanzlei, die durch ihre Mitglieder und Partnerfirmen weltweit Beratungsleistungen für Mandanten erbringt. Dieses Dokument stellt weder rechtliche noch anderweitige Beratung dar und sollte nicht als solche verstanden werden. Auf Grundlage seines Inhaltes sollten daher weder Maßnahmen oder Handlungen ergriffen noch unterlassen werden. Wir stellen die Informationen in diesem Dokument ausschließlich auf der Grundlage zur Verfügung, dass Sie zustimmen, diese Informationen vertraulich zu behandeln. Sofern Sie uns vertrauliche Informationen überlassen, ohne uns zugleich zu mandatieren oder anderweitig zu vergüten, dürfen wir für andere Mandanten auch in Mandaten tätig werden, in denen diese Informationen relevant sein könnten. Ergänzend verweisen wir auf die rechtlichen Hinweise (Legal Notices) auf www.dentons.com