

Erheblich unter dem Durchschnitt – Schlechterleistung als Thema für den Betriebsrat

Landestagung des DArbGV
Berlin-Brandenburg
17. September 2015

Teil 1

Vorwurf der Schlechtleistung – ein typischer Konfliktverlauf

Teil 2

Einflussmöglichkeiten des Betriebsrats

Kündigungsschutzklagen gegen Schlechtleistungskündigungen:

Betroffene Arbeitsverhältnisse weisen häufig folgende **Merkmale** auf:

- langjährige Betriebszugehörigkeit
- qualifizierte Tätigkeit des Arbeitnehmers
- Arbeitgeber ist ein Unternehmen mit mehr als 50 Arbeitnehmern

Vorwurf der Schlechtleistung:

Phasen der Auseinandersetzung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Phase 1

Vorgeschichte

Mehrjähriger störungsfreier Verlauf des Arbeitsverhältnisses

Phase 2

Ausgangspunkt

Arbeitgeber kommt zu der Überzeugung, der Arbeitnehmer erbringe schlechte Leistungen

(Auslöser oft: Kundenbeschwerden, entstandene Schäden u. ä.)

Phase 3

*Konfliktphase im bestehenden Arbeits -
verhältnis*

Arbeitgeber versucht, Verhaltensänderung des
Arbeitnehmers herbeizuführen:

Kritikgespräche, mündliche Ermahnungen,
schriftliche Ermahnungen, Abmahnungen

Ggf. **Phase 4**

Erkrankung

Arbeitnehmer erkrankt über einen längeren Zeitraum

Phase 5

Entschluss zur Kündigung

- verhaltensbedingt aufgrund anhaltend schlechter Arbeitsergebnisse
oder aufgrund eines bestimmten Vorfalls,
- manchmal hilfsweise personenbedingt.

Vorwurf der Schlechtleistung:

Möglichkeiten der Einflussnahme des Betriebsrats in den verschiedenen Konfliktphasen

Phase 1, Vorgeschichte:

Präventive Maßnahmen des Gesundheitsschutzes, insbesondere

- Gefährdungsbeurteilungen (§ 5 ArbSchG und § 3 Bildschirmarbeitsverordnung) zur Ermittlung der
- erforderlichen Maßnahmen des Gesundheitsschutzes

Phase 1, Vorgeschichte:

Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 BetrVG:

„Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

...

7. Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften;

“
...

Phase 2, Ausgangspunkt des Konflikts:

Einstufung eines Arbeitnehmers als

„erheblich unter dem Durchschnitt“

Meist aufgrund eines konkreten Ereignisses;
auch möglich als Ergebnis einer Beurteilung
nach **allgemeinen Beurteilungsgrundsätzen.**

Phase 2, Ausgangspunkt des Konflikts:

§ 94 BetrVG

(1) Personalfragebögen bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats. Kommt eine Einigung über ihren Inhalt nicht zustande, entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

(2) Abs. 1 gilt entsprechend.....für die **Aufstellung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze.**

Phase 3, *Konfliktphase im bestehenden Arbeitsverhältnis:*

In dieser Phase finden eine große Zahl von **Personalgesprächen** statt:

Klärungsgespräche in Bezug auf die Arbeitsleistung,
Kritikgespräche,
Gespräche im Zusammenhang mit Ermahnungen
und mit der Übergabe von Abmahnungen.

Phase 3, *Konfliktphase im Arbeitsverhältnis:*

§ 82 BetrVG

„(1) Der Arbeitnehmer hat das Recht, in allen betrieblichen Angelegenheiten, die seine Person betreffen, von den nach Maßgabe des organisatorischen Aufbaus des Betriebs hierfür zuständigen Personen gehört zu werden. Er ist berechtigt, zu Maßnahmen des Arbeitgebers, die ihn betreffen, Stellung zu nehmen sowie Vorschläge für die Gestaltung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsablaufs zu machen.

(2) Der Arbeitnehmer kann verlangen, dass ihm die Berechnung und Zusammensetzung des Arbeitsentgelts erläutert und das mit ihm **die Beurteilung seiner Leistungen sowie die Möglichkeiten seiner beruflichen Entwicklung im Betrieb** erörtert werden. Er kann ein **Mitglied des Betriebsrats** hinzuziehen. Das Mitglied des Betriebsrats hat über den Inhalt der Verhandlungen Stillschweigen zu bewahren, soweit es vom Arbeitnehmer im Einzelfall nicht von dieser Verpflichtung entbunden wird.

ggf. Phase 4, *Erkrankung*

In der „Konfliktphase“ erkranken einige Arbeitnehmer für einen längeren Zeitraum –

also für mehr als 6 Wochen innerhalb eines Kalenderjahres.

Folge: **Verpflichtung des Arbeitgebers zum Betrieblichen EingliederungsManagement** (§ 84 Abs. 2 SGB IX) unter

Beteiligung des Betriebsrats (§ 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX)

ggf. Phase 4, *Erkrankung*

BAG 13.03.2012 – 1 ABR 78/10 – BAGE 141, 42-47:

„Orientierungssatz

1. Bei der Ausgestaltung des betrieblichen Eingliederungsmanagements ist für jede einzelne Regelung zu prüfen, ob ein Mitbestimmungsrecht besteht. Ein solches kann sich bei allgemeinen Verfahrensfragen aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, in Bezug auf die Nutzung und Verarbeitung von Gesundheitsdaten aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG und hinsichtlich der Ausgestaltung des Gesundheitsschutzes aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG ergeben, denn § 84 Abs. 2 SGB IX ist eine Rahmenvorschrift. ...“

Phase 5, *Entschluss zur Kündigung*

aufgrund eines

konkreten Vorfalls oder

der **Auswertung der Arbeitsergebnisse** für einen bestimmten Zeitraum

entschließt sich der Arbeitgeber zur

**verhaltensbedingten, ggf. hilfsweise
personenbedingten Kündigung**

Phase 5, *Entschluss zur Kündigung*

§ 102 BetrVG:

Verpflichtung des Arbeitgebers, den Betriebsrat anzuhören.

Der **Betriebsrat** kann innerhalb einer Woche **Bedenken** äußern (§ 102 Abs. 2 Satz 1 BetrVG) oder

der Kündigung **begründet widersprechen** (102 Abs. 3 BetrVG).

Fazit:

„Schlechtleistung“ ist ein Thema auch für den Betriebsrat – und zwar nicht nur im Anhörungsverfahren vor Kündigungen.

**Vielen Dank
für Ihre
Aufmerksamkeit !**