

Inhaltsverzeichnis

Kapitel 1: Thema und Problemdarstellung	17
A. Der Einsatz von Zielvereinbarungen in der Unternehmenspraxis	17
I. Einleitung	17
II. Einsatz von Zielvereinbarungen als Korrekturinstrument?	19
1) Die Low Performer-Problematik	20
2) Die Abmahnung als Reaktion des Arbeitgebers	23
3) Vorzugswürdigkeit einer einverständlichen Lösung	24
B. Versuch einer Begriffsbestimmung	24
I. Semantischer Ansatz	24
II. Die Korrekturvereinbarung als „milderes Sanktionsmittel“?	25
III. Die („echte“) Korrekturvereinbarung	28
1) Beschreibung	28
2) Arbeitsdefinition	29
IV. Die Korrekturvorgabe („unechte Korrekturvereinbarung“)	29
Kapitel 2: Ausgestaltung und Vorteile der Korrekturvereinbarung	31
A. Warum Korrekturvereinbarungen?	31
B. Der Weg hin zu einer Korrekturvereinbarung	31
I. Die Korrekturvereinbarung als Ausprägung der Vertragsfreiheit	31
II. Pflicht zu Verhandlungen oder Abschluss einer Vereinbarung	32
1) Arbeitnehmer	33
2) Arbeitgeber	35
a) Vertragliche Pflicht	35
b) Verpflichtung aus betrieblicher Übung	35
c) Verpflichtung aus dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz	36
d) Ergebnis	36
e) Exkurs: Verwirkungsproblematik?	37
C. Die Ausgestaltung einer Korrekturvereinbarung	37
D. Exkurs: Korrekturvorgaben	38
Kapitel 3: Die Feststellungsfunktion der Korrekturvereinbarung	39
A. Die Feststellung unzureichender Arbeitsleistungen	39
I. Die unzureichende Arbeitsleistung	39
1) Der arbeitsrechtliche Leistungsmaßstab	39

a) Fehlen einer gesetzlichen Regelung	39
b) „Subjektive“ Bestimmung des Leistungsmaßstabes	42
c) Kritik des „subjektiven“ Ansatzes	44
aa) Zirkelschlüssigkeit des Arguments von <i>v.Gierke</i>	44
bb) Inkonsistenz des subjektiven Leistungsmaßstabes	45
cc) Grundsätze zur Beweislast	47
dd) Missbrauchspotential und Handhabungsprobleme	49
d) Der „objektive“ Gegenentwurf der Literatur	50
e) Kritik des „objektiven“ Ansatzes	51
f) Zwischenergebnis	52
g) Objektiver Leistungsmaßstab, doch welchen Inhaltes?	53
aa) Die Arbeitspflicht als Gattungs(handlungs)schuld?	53
bb) Leistungsmaßstab nach REFA oder ähnlich REFA?	58
cc) Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes als Maßstab?	59
dd) Dogmatische Neujustierung	61
ee) Kritik	63
ff) Haftung (nur) für professionelle Standards?	65
2) Ergebnis	66
II. Die unzureichende Arbeitsleistung	67
1) Abgrenzung zu bloßen Obliegenheitsverletzungen	67
2) Nichtleistung	67
3) Verspätete Leistung	68
4) Unzureichende Arbeitsleistung	69
a) Terminologie	69
b) Abgrenzungskriterien	69
III. Taugliche Anhaltspunkte	70
1) Bemessungsgrundlagen	70
a) Vorgaben des Arbeitgebers; Leistungsbeurteilungen	70
b) Rangreihen	71
c) Berufsbildlehre	72
d) Eigene (vorangegangene) Leistungen	72
e) Vergleich mit anderen Arbeitnehmern	73
aa) Kriterien der Sozialauswahl	73
bb) Modifikation vorgenannter Grundsätze	74
2) Praktische Gesichtspunkte	75
B. Tatsachenfeststellung in der Korrekturvereinbarung	76
I. Grundsätze	76
II. Die Korrekturvereinbarung als Feststellungsrechtsgeschäft	76
C. Die Korrektur: Erreichen zukünftiger Ziele	81
I. Die Korrekturvereinbarung als besondere Zielvereinbarung	81
II. Arten von Zielen	82
III. Tatsächliche Anforderungen an taugliche Ziele	83
IV. Rechtliche Anforderungen an taugliche Ziele	84
1) Grundsätzliche Zulässigkeit von Erfolgszielen	84

a) Werkrechtliche oder arbeitsrechtliche Vereinbarung?	85
b) Einordnung	89
2) Aber: Berücksichtigung des „Leitbilds“ des Arbeitsvertrages	90
3) Vereinbarung von Verhaltenspflichten	90
V. Feststellung der Zielerreichung	90
1) Teilnahmeberechtigte Personen	91
2) Verfahren zur Ermittlung des Zielerreichungsgrades	92
a) Einseitige Feststellung der Zielerreichung?	92
b) Zielauswertung	92
aa) „Weiche“ Ziele	93
bb) „Harte“ Ziele	93
c) Art der Zielauswertung	93
3) Rechtsnatur der Feststellung	93
D. Exkurs: Die Feststellungsfunktion der Korrekturvorgabe	94
 Kapitel 4: Die Hauptpflichten aus der Korrekturvereinbarung	95
A. Inhalt der Hauptpflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer	95
I. Hauptpflichten des Arbeitgebers aus der Korrekturvereinbarung	95
II. Hauptpflichten des Arbeitnehmers aus der Korrekturvereinbarung	95
B. Verbindlichkeit und Rechtsnatur einer „echten“ Korrekturvereinbarung	95
I. Keine abstrakte Feststellbarkeit	96
II. Die Verbindlichkeit der (Muster-) Korrekturvereinbarung	96
1) Verbindlichkeit der Hauptpflicht des Arbeitgebers	97
2) Verbindlichkeit der Hauptpflicht des Arbeitnehmers	97
C. Gewährleistung der Vertragsgerechtigkeit	103
I. Gesetzliche Verbote?	103
II. Vertragsgerechtigkeit durch Inhaltskontrolle	104
D. Die Inhaltskontrolle der Hauptpflicht des Arbeitnehmers	104
I. Kontrollfreiheit von Korrekturvereinbarungen?	105
II. Tauglicher Maßstab für die Angemessenheitskontrolle	107
III. Anwendbarkeit der §§ 305 ff. BGB	109
1) Vertragsbedingung	109
2) Für Verwendung in einer Vielzahl von Fällen vorgesehen	110
3) Vorformulierung	112
4) Vom Verwender gestellt	113
5) Nicht im Einzelnen ausgehandelt	113
IV. Einbeziehung in den Vertrag (§§ 305 bis 305c BGB)	116
1) Keine Anwendbarkeit der § 305 II, III BGB	117
2) Rechtsgeschäftliche Einbeziehung	118
3) Keine Einbeziehung wegen §§ 305b, 305c BGB?	118
V. Unklarheitenregel und Auslegung, § 305c II BGB	123
VI. Anwendbarkeit der Inhaltskontrolle nach §§ 307 ff. BGB	123

1) Anwendbarkeit der §§ 307 bis 309 BGB	123
a) Deklaratorische Klauseln	124
b) Leistungsbeschreibende Klauseln und Preisklauseln	125
c) Besonderheiten bei beiderseitiger Tarifbindung	126
2) § 309 Nr. 12 BGB – Änderung der Beweislast	128
VII. Der Maßstab der Inhaltskontrolle	128
VIII. Konkrete Klauselkontrolle	129
1) Übertragung des Leistungsrisikos auf den Arbeitnehmer	130
2) Benachteiligung durch fehlende Befristung	131
3) Kompensationsforderungen	133
4) Zwischenergebnis	134
IX. Transparenzkontrolle	134
X. Nichteinbeziehung und Unwirksamkeit der AGB (§ 306 BGB)	134
XI. Ergebnis	135
E. Sonstige Kontrollnormen und -maßstäbe	135
I. § 612a BGB – Maßregelungsverbot	135
II. Datenschutz und Arbeitnehmerpersönlichkeitsrecht	136
III. Ergebnis	140
F. Exkurs: Die Inhaltskontrolle von Korrekturvorgaben	140
 Kapitel 5: Nebenpflichten und korrespondierende Regelungsmaterien	143
A. Die Nebenpflichten des Arbeitnehmers	143
B. Die Nebenpflichten des Arbeitgebers	143
I. Neue Nebenpflichten kraft ausdrücklicher Vereinbarung	143
II. Verzicht des Arbeitgebers auf eine Kündigung	143
III. Schaffung der Rahmenbedingungen für die Zielerreichung	145
IV. Weiterbildung und Schulung	145
V. Feststellung des Zielerreichungsgrades	145
VI. Information des Arbeitnehmers über Zielerreichung(sgrad)	146
VII. Anpassung der Korrekturvereinbarung?	146
C. Die Rechtskontrolle zusätzlicher Regelungsmaterien	150
I. Kontrollmaßstab	150
II. Einzelne Regelungsmaterien	150
1) Klauseln mit feststellender Wirkung	150
2) Vereinbarung einer Weiterbildungspflicht	151
3) Kostentragungs- und Rückzahlungsklauseln	158
4) Entgeltreduzierung	163
5) Klageverzicht	164
6) Verzicht auf das Gegendarstellungsrecht	167
7) Verzicht auf das Beschwerderecht nach §§ 84 ff. BetrVG	168
8) Verzicht auf weitere Warnungen / „Ultima ratio“	169
9) Verzicht auf Informationsrechte	171

a) Informationspflichten	171
aa) Hinweispflicht hinsichtlich der „Kernfolgen“	173
bb) Informationspflicht hinsichtlich sonstiger Folgen?	174
cc) Wegfall der Aufklärungspflicht denkbar?	176
dd) Ersetzung der Aufklärungspflicht?	177
b) Abweichungen in der Korrekturvereinbarung	178
10) Schriftformklausel	178
III. Exkurs: Kontrolle von Korrekturvorgaben	179
1) Entgeltreduzierung	179
2) Anordnung von Fortbildungsmaßnahmen	181
3) Versetzung des Arbeitnehmers ohne dessen Zustimmung	182
4) Lösung des Arbeitsverhältnisses	182
 Kapitel 6: Sanktionen bei Zielverfehlung	183
A. Verletzung von Pflichten aus der Korrekturvereinbarung	183
I. Sanktionen bei Zielverfehlung	183
1) Anwendbarkeit arbeitsrechtlicher Sanktionen	183
2) Kündigungsgrund „an sich“?	184
3) Die Korrekturvereinbarung im System der Kündigungsgründe	186
a) Betriebsbedingte Kündigung	186
b) Personenbedingte Kündigung	187
aa) Altersbedingte Fähigkeitenverlagerung	188
bb) Qualifikationsdefizite	191
cc) Erkrankungen	192
dd) Motivationsdefizite	193
c) Sanktionierbarkeit nach Grad der Abweichung	196
d) Verhaltensbedingte Kündigung	199
4) Kündigungsgründe außerhalb des KSchG	201
II. Nebenpflichtverletzungen des Arbeitnehmers	201
III. Entgeltminderungen	202
IV. Umsetzungen	202
V. Schadensersatzansprüche	203
VI. Zwischenergebnis	204
VII. Pflichtverletzungen durch den Arbeitgeber	205
1) Verletzung von Hauptpflichten	205
2) Verletzung von Nebenpflichten	206
B. Exkurs: Die Korrekturvorgabe	206
 Kapitel 7: Änderung und Beendigung von Korrekturvereinbarungen	207
A. Zielerreichung (§ 362 BGB)	207

B. Ablauf der Laufzeit	207
C. Unmöglichkeit	207
I. Anwendbarkeit	207
II. Verantwortlichkeit des Arbeitnehmers	208
III. Verantwortlichkeit des Arbeitgebers	209
IV. Beiderseitig zu vertretende Unmöglichkeit	209
V. Unanwendbarkeit der §§ 275, 326 BGB	209
D. Kündigungsrecht aus § 313 BGB	210
E. Widerruf der Korrekturvereinbarung	210
F. Anfechtung der Korrekturvereinbarung	211
 Kapitel 8: Vor- und Nachteile der Korrekturvereinbarung	212
A. Vorteile für beide Seiten	212
B. Vorteile für den Arbeitnehmer	213
C. Nachteile für den Arbeitnehmer?	213
D. Vorteile für den Arbeitgeber	214
I. Wirtschaftliche Vorteile	214
1) Kostenersparnis	214
2) Ersparter Aufwand	215
II. Rechtliche Vorteile	215
1) Entfallen des Zugangsbeweises	215
2) Vorteile bezüglich der Beweislast	216
a) Streitigkeiten aus der Korrekturvereinbarung	216
b) Streitigkeiten im Kündigungsfall	217
aa) bei Anwendbarkeit des KSchG	217
bb) ohne Anwendbarkeit des KSchG	218
 Kapitel 9: Zusammenfassung der Ergebnisse	220
A. Praktisches Bedürfnis für situationsangemessene Sanktionsmittel	220
B. Begriffsdefinition	220
C. Abschlusspflichten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer	221
D. Rechtsnatur der Korrekturvereinbarung	222
F. Die Inhaltskontrolle der Korrekturvereinbarung	223
G. Die Korrekturvereinbarung als Modifikator gemäß § 276 BGB	225
H. Sanktionen bei fortdauernder Pflichtverletzung und Zielverfehlung	225
I. Änderung /Beendigung der Korrekturvereinbarung	226
J. Vorteile und Nachteile der Korrekturvereinbarung	227

Anhang: Mustervereinbarungen	228
A. Muster einer Korrekturvereinbarung	228
B. Muster einer Korrekturvorgabe („Unechte“ Korrekturvereinbarung)	235
Literaturverzeichnis	237
Stichwortverzeichnis	247