

GLIEDERUNG

Erstes Kapitel – Einleitung

§ 1 Problemaufriss	1
§ 2 Gegenstand der Arbeit	3

Zweites Kapitel – Rechtsfragen der Minder- und Schlechtleistung

§ 3 Begriffsbestimmungen	5
§ 4 Leistungspflicht des Arbeitnehmers	6
A. Art der Leistungspflicht	6
B. Maß der Leistungspflicht	8
I. Leistungspflicht des Anforderungsprofils des Arbeitsplatzes	10
II. Leistungspflicht nach objektivem Maßstab	11
III. Leistungspflicht nach subjektivem Maßstab	13
1. Leistungspflicht der subjektiven Optimalleistung	15
2. Leistungspflicht der subjektiven Durchschnittsleistung ..	16
3. Leistungspflicht nach der Rechtsprechung des BAG	16
a) Grundsatzurteil des BAG v. 11.12.2003	16
b) Urteile des BAG v. 17.01.2008	19
IV. Stellungnahme zu den einzelnen Leistungspflichten	20
1. Standpunkt zur Leistungspflicht des Anforderungsprofils des Arbeitsplatzes	20
a) Existenz der Anforderungsprofile	20
b) Bestimmung der Leistungspflicht	21
c) Zusammenfassung	21
2. Standpunkt zur Leistungspflicht nach objektivem Maßstab	22
a) Gleichwertigkeit der Vertragsleistungen	22
b) Arbeitspflicht als Gattungsschuld	23
c) Gleichstellung von Haupt- und Nebenpflichten	25
d) Gesundheitsgefährdung	27
e) Zusammenfassung	27
3. Standpunkt zur Leistungspflicht nach subjektivem Maßstab	27
a) Dogmatische Begründung des subjektiven Leistungsbegriffs	28
b) Leistungspflicht der subjektiven Optimalleistung und der subjektiven Durchschnittsleistung	29
c) Leistungspflicht nach Rechtsprechung des BAG	31

V.	Zusammenfassung	32
VI.	Diskussions- und Gesetzesentwürfe zu einem einheitlichen Arbeitsvertragsgesetz	32
1.	Anfängliche Diskussions- und Gesetzesentwürfe	33
a)	Diskussionsentwurf d. Arbeitskreises „Deutsche Rechtseinheit im Arbeitsrecht“	33
b)	Gesetzesentwürfe der Bundesländer Sachsen u. Brandenburg	34
c)	Stellungnahme	35
aa)	Zu § 31 des Gesetzesantrages des Freistaates Sachsen	36
bb)	Zu § 31 des Gesetzesantrages des Landes Brandenburg	36
2.	Spätere Diskussionsentwürfe	37
a)	Diskussionsentwurf d. Professoren Hessler u. Preis, Stand: August 2006 (ArbVG-E 2006)	38
b)	Diskussionsentwurf d. Professoren Hessler u. Preis, Stand: November 2007 (ArbVG-E 2007)	38
c)	Stellungnahme	39
aa)	Zur ersten Alternative des § 27 Abs. 3 ArbVG-E 2006	39
bb)	Zur zweiten Alternative des § 27 Abs. 3 ArbVG-E 2006	40
cc)	Zum aktuellen Entwurf des § 27 Abs. 3 ArbVG-E 2007	41
§ 5	Darlegung der Minder- oder Schlechteistung	43
A.	Ermittlung des vergleichsrelevanten Maßstabes	44
I.	Durchschnittsleistung vergleichbarer Arbeitnehmer	45
1.	Bildung der korrekten Vergleichsgruppe	45
a)	Personenkreis	46
aa)	Horizontale und vertikale Vergleichbarkeit	48
bb)	Betriebs- oder Unternehmensbezogenheit	50
cc)	Ausschluss besonderer Personengruppen	54
b)	Tätigkeit	54
2.	Vergleichbarkeit der Bedingungen	55
3.	Methodik der Durchschnittsermittlung	56
II.	Frühere Durchschnittsleistung des Arbeitnehmers	57
III.	Internes Ranking	58
IV.	Prämienystem	59
V.	Zusammenfassung	60
B.	Festlegung der Leistungspflicht durch Zielvereinbarungen	61
I.	Begriffsbestimmung	61

II.	Abgrenzung der Zielvereinbarung von der Zielvorgabe	62
III.	Rechtliche Einordnung	63
1.	Zielvereinbarung als vertragliche Abrede	63
2.	Pflichten des Arbeitgebers	64
3.	Pflichten des Arbeitnehmers	64
a)	Rechtliche Verpflichtung	65
b)	Verpflichtung zur Erfolgsherbeiführung	65
c)	Verpflichtung zur Erfolgsbemühung	67
IV.	Kündigungsrelevanz	67
1.	Ausschluss arbeitsrechtlicher Sanktionen durch Zielvereinbarungen	68
2.	Nachweis der Minder- oder Schlechtleistung durch Zielverfehlung	69
3.	Indiz für Minder- oder Schlechtleistung durch Zielverfehlung	70
V.	Zusammenfassung	71
§ 6	Minder- oder Schlechtleistung als Kündigungsgrund	71
A.	Kündigung bei allgemeinem Kündigungsschutz	71
I.	Ordentliche Kündigung	72
1.	Verhaltensbedingte Kündigung	72
a)	Vertragsverletzung	73
aa)	Vorwerfbare Minder- oder Schlechtleistung ...	74
(1)	Quantitative Minderleistung	75
(2)	Qualitative Schlechtleistung	76
bb)	Verweigerung der Leistungsanpassung	77
(1)	Lernpflicht des Arbeitnehmers	77
(a)	Gesetzliche oder vertragliche Anordnung einer Lernpflicht	78
(b)	Nachträgliche Anordnung der Lernpflicht durch d. Arbeitgeber	79
(aa)	Behandlung der Lernpflicht in der Literatur	79
(bb)	Behandlung der Lernpflicht in der Rechtsprechung	80
(cc)	Stellungnahme	83
(2)	Folgen der Lernpflichtverletzung	85
b)	Erheblichkeit der Vertragsverletzung	86
c)	Negative Zukunftsprognose	87
d)	Abmahnung	88
e)	Kein milderes Mittel	90
f)	Interessenabwägung	90
aa)	Allgemeingültige Kriterien	91

bb)	Spezielle Kriterien im Bereich der Massenproduktion	91
(1)	Negative Vorbildwirkung	92
(2)	Hoch technisierter Produktionsablauf	93
(3)	Imageschädigung	93
g)	Darlegungs- und Beweislast	94
aa)	Grundsätze der abgestuften Darlegungs- u. Beweislastregelung	94
bb)	Kritik an der Anwendung der abgestuften Darlegungs- und Beweislastregelung	96
(1)	Eingreifen der abgestuften Darlegungs- und Beweislastregelung	96
(a)	Unzureichende Herleitung der $\frac{1}{3}$ -Grenze	97
(b)	Unangemessenheit der $\frac{1}{3}$ -Grenze....	98
(c)	Herleitung der $\frac{1}{4}$ -Grenze.....	101
(d)	Zusammenfassung	103
(2)	Differenzierung zwischen qualitativer Schlechtleistung und quantitativer Minderleistung	103
(a)	Gebot der Differenzierung	103
(aa)	Tätigkeiten mit unterschiedl. kündigungsrelev. Gewicht.....	104
(bb)	Benachteiligung von Arbeitnehmern mit verantwortungsvollen Tätigkeiten	106
(cc)	Unmöglichkeit der Fehlervermeidung	107
(b)	Erforderlichkeit einer objektiven Bezugsgröße	108
(c)	Systemwidrige Erhebung von Umständen d. Interessenabwägung zu Tatbestandsvoraussetzungen	108
(d)	Praktisch unüberwindbare Beweislasthürden	110
(e)	Zusammenfassung	110
2.	Personenbedingte Kündigung	111
a)	Negative Zukunftsprognose	112
aa)	Äquivalenzstörung	113
bb)	Erheblichkeit der Äquivalenzstörung	114
(1)	Erheblichkeitsschwelle in d. Rsp.	114
(2)	Erheblichkeitsschwelle in d. Literatur	115

(3) Stellungnahme und Befürwortung der $\frac{1}{4}$ -Grenze	116
cc) Prognose	119
b) Erhebliche betriebliche Beeinträchtigungen	119
c) Abmahnung	121
d) Kein milderes Mittel	121
e) Interessenabwägung	122
f) Darlegungs- und Beweislast	123
3. Betriebsbedingte Kündigung	125
a) Dringendes betriebliches Kündigungserfordernis ...	125
b) Soziale Auswahl	126
aa) Ausnahme von der sozialen Auswahl	127
(1) Prüfungsreihenfolge innerhalb des § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG	127
(2) Betriebliches Interesse im Sinne des § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG	129
(3) Zusammenfassung	130
bb) Herausnahme von Leistungsträgern	131
cc) Aufrechterhaltung einer ausgewogenen Personalstruktur	134
c) Darlegungs- und Beweislast	136
II. Außerordentliche Kündigung	137
1. Verhaltensbedingte Kündigung	138
2. Personenbedingte Kündigung	139
B. Kündigung bei besonderem Kündigungsschutz	141
I. Mutterschutz	141
II. Schwerbehinderte Menschen und ihnen Gleichgestellte	144
1. Ordentliche Kündigung	146
2. Außerordentliche Kündigung	150
III. Auszubildende	151
1. Kündigung während der Probezeit	152
2. Kündigung nach dem Ablauf der Probezeit	153
IV. Betriebsverfassungsrechtliche Mandatsträger	156
C. Kündigung ohne Kündigungsschutz	157
D. Zusammenfassung	159

Drittes Kapitel – Minder- und Schlechtleistung am praktischen Beispiel des Quelle Versandzentrums Leipzig

§ 7 Vorstellung des Unternehmens Quelle	161
§ 8 Ermittlung von Minder- und Schlechtleistung im Quelle Versandzentrum Leipzig	164

A.	Erfassung der individuellen Arbeitsleistung	165
B.	Der Weg eines Warenstückes vom Wareneingang zum Warenausgang	166
C.	Arbeitsplätze in den prämierten Arbeitsbereichen	167
I.	Kommissionierung	167
1.	Tätigkeit im Bereich Kommissionierung	167
2.	Pickfehler	169
a)	Feststellung der Pickfehler	169
b)	Arten der Pickfehler	170
aa)	Warenstückverwechslung	170
bb)	Warenstück ohne Warentschein	170
cc)	Warenstück liegen geblieben	170
dd)	Warenstück zu viel	171
c)	Umgang mit Pickfehlern	171
d)	Fehlerstatistik	171
aa)	Arbeitsleistung der Referenzmitarbeiterin Frau A.	172
bb)	Arbeitsleistung der Referenzmitarbeiterin Frau B.	174
cc)	Diagramm	175
II.	Sorterpackerei	176
1.	Tätigkeit im Bereich Sorterpackerei	177
2.	Packfehler	178
a)	Feststellung der Packfehler	178
b)	Arten der Packfehler	178
aa)	Fehlendes Warenstück	178
bb)	Warenstückverwechslung	178
cc)	Sendungsverwechslung	179
c)	Umgang mit Packfehlern	179
d)	Fehlerstatistik	179
aa)	Arbeitsleistung der Referenzmitarbeiterin Frau C.	180
bb)	Arbeitsleistung der Referenzmitarbeiterin Frau D.	181
cc)	Diagramm	183
§ 9	Auswirkungen von Minder- und Schlechtleistungen auf das Unternehmen Quelle	184
A.	Finanzieller Schaden	184
B.	Kundenverlust und Imageschädigung	185
C.	Abfall der Arbeitsmoral	185
§ 10	Auswirkungen der Rechtsprechung des Bundesgerichts am konkreten Beispiel der Referenzmitarbeiterin Frau C.	186

§ 11 Anwendung der Erkenntnisse aus dem zweiten Kapitel auf den Sachverhalt der Referenzmitarbeiterin Frau C.	188
---	-----

Viertes Kapitel – Thesenartige Zusammenfassung

These 1	189
These 2	189
These 3	189
These 4	190
These 5	190
These 6	190
These 7	190
These 8	191
These 9	191
These 10	192
These 11	192
These 12	192
These 13	192
These 14	193
These 15	193
These 16	193
These 17	193