

Ausgangssituation

Ein Metall verarbeitendes Automobilzulieferungsunternehmen verzeichnete seit geraumer Zeit eine steigende Reklamationsquote. Fehler durch maschinelle Gründe waren rückläufig, während Fehler durch personenbedingte Ursachen stark anstiegen.

Als erste Konsequenz wurden Schulungen aller Art durchgeführt, die jedoch nicht das gewünschte Ergebnis erbrachten. Nach Einschätzung der unteren Führungskräfteebene waren motivationale Gründe bei einzelnen Personen, die einen „Domino-Effekt“ auslösten, dafür verantwortlich.

Ziel

Unsere Aufgabe war es, der obersten und mittleren Führungsebene im 1. Schritt eine grobe Übersicht zu arbeitsrechtlichen Möglichkeiten bei der Lokalisierung von sog. Low Performern zu geben.

Umsetzung

Im Rahmen eines ca. 4-stündigen **§§ - S n a c k** informierten wir (Rechtsanwalt für Arbeitsrecht und erfahrener Personalpraktiker/ehrenamtlicher Arbeitsrichter) die Führungskräfte über

- die Definition „Low Performer“
- das Ausmaß einer Minderleistung als Kündigungsgrund
- die Darlegungs- und Beweislast im Kündigungsschutzprozess
- wichtige Gerichtsentscheidungen

und gaben wichtige Hinweise für die betriebliche Praxis.

Ergebnis

Bei den Führungskräften wurde im 1. Schritt eine solide und praxistaugliche arbeitsrechtliche Grundlage zum Thema Low Performer geschaffen. Sie wissen nun, was unternommen werden muss, um eine Leistung objektiv zu messen und wann diese als Minderleistung deklariert werden kann.

Ausblick

Im 2. Schritt wird im Jahr 2009 die untere Führungsebene zu dem Thema Low Performer geschult. Gleichzeitig werden mit unserer Unterstützung Leistungsmessungen vorbereitet und bekleidend dazu (Motivations-)Gespräche mit den betroffenen Mitarbeitern geführt.