

**Fairer, konsequenter Umgang mit Low Performern und Dauerkranken, Tipps für den beratenden Anwalt**

19. April 2024

Live-Stream/Berlin, DAI-FORUM Berlin-Mitte

**Kostenbeitrag: 275,- € (USt.-befreit)**

Ermäßigter Kostenbeitrag für Mitglieder der kooperierenden Rechtsanwaltskammern

Melden Sie sich bequem online auf [www.anwaltsinstitut.de](http://www.anwaltsinstitut.de) für den **Live-Stream (Nr. 014789)** oder für die **Präsenzveranstaltung (Nr. 014791)** an!

Für die **Präsenzveranstaltung** können Sie sich auch per Fax (0234 970647216) anmelden.

Name, Vorname

Kanzlei/Firma

 RA/in     Notar/in     Mitarbeiter/in  
 FA/in für

Straße

PLZ, Ort

E-Mail

 **DAI-Newsletter – Jetzt anmelden**

Ich möchte den kostenlosen DAI-Newsletter abonnieren, mit dem ich per E-Mail über weitere aktuelle Veranstaltungen informiert werde. Dieses Abonnement kann jederzeit mit einer kurzen Nachricht widerrufen werden, z. B. per E-Mail an [datenschutz@anwaltsinstitut.de](mailto:datenschutz@anwaltsinstitut.de)

Unterschrift

Es gelten die Teilnahmebedingungen des Deutschen Anwaltsinstituts e. V., die auf [www.anwaltsinstitut.de](http://www.anwaltsinstitut.de) abrufbar sind und Ihnen auch mit der Anmeldebestätigung zugehen. Uns übermittelte Daten werden maschinell zur Abwicklung Ihrer Seminarbuchung und zur Information über weitere Veranstaltungen verarbeitet. Die Namens- und Anschriftendaten werden über die Teilnehmerliste den anderen Seminarteilnehmern zugänglich gemacht und an das mit dem Postversand beauftragte Unternehmen übermittelt. Wünschen Sie keine Information über weitere DAI-Veranstaltungen, teilen Sie uns dies bitte kurz mit, z. B. per E-Mail an [datenschutz@anwaltsinstitut.de](mailto:datenschutz@anwaltsinstitut.de)

**Kontakt****Deutsches Anwaltsinstitut e. V.**

Fachinstitut für Arbeitsrecht  
 Gerard-Mortier-Platz 3, 44793 Bochum  
 Tel. 0234 970640, Fax 0234 970647216  
[arbeitsrecht@anwaltsinstitut.de](mailto:arbeitsrecht@anwaltsinstitut.de)  
 Vereinsregister des Amtsgerichts Bochum: VR-Nr. 961

**Veranstaltungszeiten****Freitag, 19. April 2024**

13.30 – 15.30 Uhr  
 15.45 – 17.15 Uhr  
 17.30 – 19.00 Uhr

Dauer: 5 Zeitstunden

**Veranstaltungsort****Berlin, DAI-FORUM Berlin-Mitte**

Voltairestraße 1  
 10179 Berlin  
 Tel. 0234 970640

**Modernisierter Standort in Berlin**

- > Aktuellste Veranstaltungstechnik für Hybrid-Veranstaltungen
- > Professionelles Aufnahmestudio für Online-Vorträge
- > Komfortable Raumgestaltung
- > Neuer, ausgebauter Pausenbereich

**FAOcomplete – Ihr eLearning-Paket im DAI**

Der Live-Stream dieser Hybrid-Veranstaltung ist Bestandteil von FAOcomplete: Mit diesem eLearning-Paket können Sie sich aus unserem vielfältigen Angebot Ihre komplette FAO-Fortbildung in einem Fachinstitut komfortabel, flexibel und zu einem attraktiven Festpreis zusammenstellen. **Genauere Informationen finden Sie unter [www.anwaltsinstitut.de/faocomplete](http://www.anwaltsinstitut.de/faocomplete)**

**Fachinstitut für Arbeitsrecht**

**Live-Stream und Präsenz**
**Fairer, konsequenter Umgang mit Low Performern und Dauerkranken, Tipps für den beratenden Anwalt**
**19. April 2024**  
**Live-Stream/Berlin**

**Fortbildung vor Ort**  
 Teilnahme auch online möglich

**Dr. Frank Wetzling**  
 Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht
[www.anwaltsinstitut.de](http://www.anwaltsinstitut.de)

Gemeinnützige Einrichtung der Bundesrechtsanwaltskammer, Bundesnotarkammer, Rechtsanwaltskammern und Notarkammern.

**Referent**

**Dr. Frank Wetzling**, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Mainz

**Inhalt**

Kranke Mitarbeiter ebenso wie Low Performer bedürfen im Unternehmen besonderer Aufmerksamkeit. Das Unternehmen hat herauszufinden, ob es eventuelle betriebliche Umstände sind, welche die häufige Arbeitsunfähigkeit, Langfristerkrankung oder Low Performance auslösen oder zumindest beeinflussen. Der Vorgesetzte und/oder der HR-Bereich muss wissen, dass mit ihrer Führungsaufgabe und der Verpflichtung zur Fürsorgepflicht ein weitreichendes Frage- und Steuerungsrecht verbunden ist, das in transparenter und sachgerechter Form auszuüben ist.

Es ist zudem von hoher Bedeutung, dass die angesprochene Gruppe von Mitarbeitern einen erheblichen betrieblichen Kostenfaktor darstellt. Es ist unschwer auszurechnen, wie hoch die betrieblichen Aufwendungen sind, die keinen Gegenwert haben. Das Bundesarbeitsgericht geht davon aus, dass das wirtschaftliche Äquivalenzprinzip grundsätzlich auch im Arbeitsverhältnis anzuwenden ist, daher können besonders längerfristige Fehlzeiten oder mehrmonatige Phasen mangelhafter Leistungen zu unerträglichen Belastungen des Arbeitsverhältnisses führen. Wenn die Arbeitsleistung nicht mehr oder nur noch in (unzuverlässigen) Zeitabständen erbracht wird, entsteht eine Schiefelage, die bei anhaltender Unterschreitung des Standards dringend personelle Maßnahmen erforderlich macht. Sie müssen jeweils von Fairness und Umsicht getragen sein, jedoch auch von der Entschlossenheit in den klärenden Dialog mit dem Mitarbeiter, der Arbeitnehmervertretung und ggf. mit dem Arbeitsgericht einzutreten.

Die mit dem Seminar zu vermittelnden Kenntnisse sollen insbesondere die Praktiker in den Betrieben und Unternehmen in die Lage versetzen, mit gutem Augenmaß Fragen und Lösungsmöglichkeiten zu überdenken, die sich angesichts der besprochenen Probleme stellen. Sie sollen Grundlage für ein jederzeit gut vertretbares Handlungsverständnis sein, das zu klaren Konzepten und Ideen führt

und ausschließt, sprunghafte oder gar willkürliche – und damit häufig rechtswidrige – Entscheidungen zu treffen. Ziel ist daher vor allem die Transformation juristischer Empfehlung in die betriebliche Praxis

**Bescheinigung**

Über die Teilnahme wird eine qualifizierte Bescheinigung zur Vorlage bei der Rechtsanwaltskammer ausgestellt (§15 FAO).

**Arbeitsprogramm**

- 1. Krankheit, betriebswirtschaftliche, medizinische und arbeitsrechtliche Herausforderung**
  - a) Zulässige Verfahren bzw. Fragen zu gesundheitlichen Einschränkungen bei der Einstellung
  - b) Dreh- und Angelpunkt: Das Anforderungsprofil der Stelle
  - c) Unterschied von Arbeitsunfähigkeit (AU) und Krankheit
- 2. Zulässige – genesungskonforme – Beschäftigung arbeitsunfähiger Mitarbeiter**
  - a) Die Absprache mit dem behandelnden Arzt
  - b) Die „problematische“ Einladung zum Gespräch und Lösungskonzepte
- 3. Rechtlich statthafte Fragen an den arbeitsunfähigen Mitarbeiter**
  - a) Klärung der individuellen Charakteristik auffälliger Begleitaspekte
  - b) Die ärztliche Wiedereingliederung gem. § 74 SGB V
- 4. Vorgespräche zum BEM-Verfahren gem. § 167 Abs. 2 SGB V**
  - Das BEM-Verfahren ist kein „Erstgespräch“: Darstellung sinnvoller Vorgespräche
- 5. Besonderheiten bei schwerbehinderten oder gleichgestellten Mitarbeitern**
  - a) Zulässiges Fragerecht betreffend Behinderung
  - b) Die Vorschaltung des Präventionsgesprächs gem. § 167 Abs. 1 SGB IX

- 6. Das Problem der Teil-Arbeitsunfähigkeit**
  - a) Möglichkeiten rechtlich zulässiger Reaktion
  - b) Die Befugnis befristeter Einschränkung der Arbeitszeit
- 7. Der konstruktive Umgang mit dem Langzeitkranken**
  - a) Erfordernis regelmäßiger Sozialkontakte
  - b) Sinn und Zweck der ärztlichen Wiedereingliederung
- 8. Die besondere Herausforderung: Der häufig kurzfristig Kranke**
  - a) Das AU-Melde- und Nachweisverfahren
  - b) Das Rückkehrgespräch und das Gespräch nach 15 Fehltagen innerhalb von 6 Monaten
- 9. Die Fragezeichen-Fälle oder Klärung ungewisser Krankheitssituationen**
  - a) Auffällige, therapieunpassende Verhaltensweisen des Mitarbeiters
  - b) Einschaltung des vertrauensärztlichen Dienstes und anderer Prüfoptionen
- 10. Der Umgang mit Low Performern**
  - a) Kommunikation: Wie teile ich mit, welche Defizite bestehen?
  - b) Die richtige Form der Dokumentation des Orientierungsgesprächs
  - c) Aufbau eines individuell passenden Etappenprozesses/Performance Tracking
  - d) Das Kritikgespräch, Absprache über geeignete Trainingsmaßnahmen
  - e) Die verbindliche Absprache mit potentiell noch anschlussfähigen Mitarbeitern
  - f) Prüfung des Transfers auf anspruchsgeringere Stellen
  - g) Erfolgreiche Trennungsgespräche unter Gesichtswahrung beider Seiten
  - h) Kündigung eines Low Performers/ Klärung der besonderen Voraussetzungen
  - i) Einstudierung von Vorgehensweisen anhand von praktischen Fallsituationen