



SPOTLIGHT



Interessantes und Aktuelles aus dem Arbeitsrecht

Warum ein PIP?

Ein PIP kommt nur selten aus heiterem Himmel. In den meisten Fällen gibt es vorab Personal-/Kritikgespräche, die aus Arbeitgebersicht nicht zum gewünschten Erfolg führten. Regelmäßig dient ein PIP dazu, eine Trennung für den Fall vorzubereiten, dass die arbeitgeberseitig gewünschten Verbesserungen nicht eintreten.

Reagieren!

Bei unrichtigen Behauptungen spricht im Regelfall vieles dafür, (zumindest) eine Gegendarstellung abzugeben. Offene Fragen müssen zügig geklärt werden. Sind Vorgaben nicht erreichbar, so muss dies klar, konkret und nachweislich kommuniziert werden!

Beachten!

Sie sind nicht verpflichtet, einen PIP zu unterschreiben. Trotzdem stellen die im PIP beinhalteten Vorgaben Arbeitsanweisungen dar, denen Sie weitestmöglich folgen sollten, um sich nicht angreifbar zu machen. Empfehlenswert ist oftmals die Äußerung eines Vorbehalts.

„PIP“ erhalten - was nun?

Vor allem zu US-amerikanischen Konzernen gehörende Unternehmen arbeiten bei einer Unzufriedenheit mit dem Arbeitsverhalten und/oder der Performance eines Arbeitnehmers mit einem „Performance Improvement Plan“ („PIP“) oder einem „Performance Development Plan“.

Was ist ein PIP?

Ein PIP besteht typischerweise aus drei Elementen:

- Beanstandung des Arbeitsverhaltens und/oder der Performance des Arbeitnehmers
- Darstellung der Erwartungshaltung des Arbeitgebers für die Zukunft (meistens durch konkrete Vorgaben)
- Androhung arbeitsrechtlicher Konsequenzen

Vor allem der erste Teil („Kritikteil“) des PIP kann sehr unterschiedlich ausgestaltet sein: Zum Teil ist nur generell von angeblichem Verbesserungspotential die Rede, zum Teil werden aber auch konkrete Vorwürfe gemacht. Werden Ihnen konkrete Verstöße gegen arbeitsvertragliche Verpflichtungen vorgeworfen, kann einem PIP sogar die Qualität einer Abmahnung zukommen.

Wozu soll ein PIP dienen?

„Offiziell“ soll ein PIP dazu dienen, das Arbeitsverhalten, die Leistungen und/oder die Ergebnisse zu verbessern, und zwar regelmäßig mit Unterstützung des Vorgesetzten und dadurch, dass man den Arbeitnehmer über konkrete Vorgaben „an die Hand nimmt“. Im Regelfall soll aber auch eine mögliche Trennung vorbereitet werden und nicht selten ist dies nach unseren Erfahrungen sogar das Ziel des Arbeitgebers, jedenfalls dann, wenn es während der Laufzeit des PIP nicht zu den von ihm gewünschten Veränderungen kommt.

Wie ist zu reagieren?

Wie es auf einen PIP zu reagieren gilt, hängt unter anderem davon ab,

- ob der PIP konkrete, nicht gerechtfertigte Vorwürfe oder sonstige Unrichtigkeiten beinhaltet,
- ob die beinhalteten Vorgaben und Ziele eindeutig oder missverständlich sind und vor allem
- ob die Vorgaben und Ziele „machbar“ sind, und zwar innerhalb der vorgegebenen Zeiträume.

Beinhaltet der PIP unrichtige Behauptungen, ist im Regelfall eine Gegendarstellung geboten, in extremen Fällen kann es sogar angezeigt sein, eine Entfernung des PIP aus der Personalakte zu verlangen. Offene Fragen sollten Sie (schon zur Vermeidung von Missverständnissen) möglichst zügig klären. Vor allem aber müssen Sie reagieren, wenn Vorgaben und Ziele entweder gar nicht oder nicht rechtzeitig erreichbar sind. Diese Reaktion sollte nachweisbar (zumindest per Mail) erfolgen, gegebenenfalls auch in Form einer sogenannten „Überlastungsanzeige.“ Sie sollten den Eindruck ausschließen, unberechtigte Vorwürfe oder nicht machbare Vorgaben und Ziele anzuerkennen.

Eine Verpflichtung, einen PIP zu unterschreiben, besteht grundsätzlich nicht. Aber Achtung: Auch ohne Unterschrift sind die Vorgaben im PIP grundsätzlich als Arbeitsanweisungen zu verstehen, denen Sie soweit wie möglich Folge leisten sollten, um sich nicht dem Vorwurf einer Arbeitsverweigerung auszusetzen. Oftmals wird es sich anbieten, einen Vorbehalt zu äußern.

Was können wir für Sie tun?

Die richtige Reaktion auf einen PIP ist von Fall zu Fall unterschiedlich. Sie sollte juristisch bewertet sowie sorgfältig abgewogen und abgestimmt sein. Auf die leichte Schulter nehmen sollte man einen PIP aber keinesfalls - er bedeutet in den meisten Fällen zumindest „Alarmstufe Orange“.

Christian Klette

Fachanwalt für Arbeitsrecht
klette@meilenstein-arbeitsrecht.de

Thomas Haas

Fachanwalt für Arbeitsrecht
haas@meilenstein-arbeitsrecht.de

Kleingemünder Straße 101
69118 Heidelberg

+49 6221 7151615
www.meilenstein-arbeitsrecht.de



MEILENSTEIN.
ARBEITSRECHT

