

ART DER ARBEITSLEISTUNG

Was ist eigentlich „quiet quitting“?

Das sogenannte „quiet quitting“ lässt sich ins Deutsche am besten mit „Dienst nach Vorschrift“ übersetzen. Der ArbN leistet nur die Arbeit, zu der er vertraglich verpflichtet ist, nicht mehr oder weniger. Die Motivation dabei ist, sich und seine Arbeitskraft zu schonen und sich nicht selbst zu überanstrengen. Der Beitrag zeigt auf, wie der ArbG hierauf reagieren kann. |

1. Unterschiede: „Low performing“ versus „quiet quitting“

Ein Low-Performer ist ein „Minderleister“, dessen Leistung unter dem objektiven Durchschnitt der Normalleistung liegt. Ursachen können fehlende körperliche Leistungsfähigkeit oder mangelnder Leistungswille und damit personen- oder verhaltensbedingt sein.

Beim „quiet quitting“ hingegen kann der ArbN durchaus leistungsfähig und auch leistungswillig sein, aber nur in dem vertraglichen Rahmen. Das findet seinen Ausdruck darin, dass keine Überstunden geleistet, keine Mehrarbeit und keine Extra-Aufgaben oder Sonderprojekte freiwillig übernommen werden. Die Grenzen können bei diesen Verhaltensweisen aber verschwimmen.

2. Arbeitsrechtliche Sanktionsmöglichkeiten

Gegen „quiet quitting“ hat der ArbG, solange der ArbN erfüllt, was er vertraglich leisten muss, nur sehr eingeschränkte Sanktionsmöglichkeiten. Ein Anspruch auf motivierte ArbN, die überobligatorischen Einsatz zeigen, existiert nicht. Auf der anderen Seite sollten durch den ArbG besondere Leistungen belohnt werden. Dies kann z. B. durch Bonuszahlungen erfolgen oder bei überobligatorischem Engagement auch eine Beförderung sein. Im Ergebnis wird zur Diskussion stehen, ob in der künftigen Arbeitswelt im Hinblick auf die „Work-Life-Balance“ „quiet quitting“ immer mehr zur Regel statt zur Ausnahme wird.

3. Was gilt für die Anordnung von Mehrarbeit?

Der ArbN ist arbeitsrechtlich zur Ableistung von Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet, wenn dies arbeitsvertraglich vereinbart ist. Formulararbeitsverträge enthalten meist entsprechende Regelungen. In diesen Fällen muss der ArbN in den Grenzen des Arbeitszeitgesetzes und der rechtlichen Vorgaben Mehrarbeit leisten. Beziehen bestimmte ArbN hohe Gehälter, besteht die beiderseitige Erwartungshaltung, dass hierfür zeitlich und tatsächlich hoher Einsatz für das Unternehmen gezeigt wird. Beim „quiet quitting“ und dessen Praktizierung werden aber gerade andere persönliche Prioritäten als Arbeit, Leistung und Entlohnung in den Vordergrund gerückt.

WEITERFÜHRENDE HINWEISE

- Das neue Nachweisgesetz: Das müssen Sie wissen in AA 22, 141
- Das neue Nachweisgesetz: Musterformulierungen in AA 22, 149

Minderleister steht
...

... dem durchaus
Leistungswilligen
gegenüber

Andere Erwartungs-
haltung bei Besser-
verdienenden



ARCHIV

Beiträge
unter
iww.de/aa

