

## Übersicht: Soll-/Ist-Vergleich – Konkretisieren Sie die Schlechtleistung des Mitarbeiters

Eine solche Schlechtleistung können Sie mit nachfolgendem Soll Ist-Vergleich feststellen und gerichtsfest dokumentieren:

### SO DOKUMENTIEREN SIE RICHTIG

**Name des Arbeitnehmers: ...**

**1. Soll:** ... <<Notieren Sie konkret und detailliert die zu erwartende Arbeitsleistung eines durchschnittlichen vergleichbaren Mitarbeiters und die üblicherweise auftretende Fehlerquote>>

**2. Ist:** ...<<Beschreiben Sie konkret und detailliert, an welchen Tagen und in welchem Umfang die Leistungen und Fehlerquoten des betreffenden Mitarbeiters hiervon abgewichen sind>>

**3. Folgen:** ... <<Legen Sie die Folgen dar, die durch die Ist Soll-Abweichung verursacht worden sind (z. B. konkrete Ablaufstörungen wie Verzögerungen, Nachbearbeitungen oder Kundenbeschwerden).>>

**4. Verschulden des Mitarbeiters:** ... <<Legen Sie dar, dass der Mitarbeiter auch individuell besser arbeiten könnte, dies jedoch nicht will>>

Zu diesem 4. Punkt geben Ihnen die Arbeitsgerichte eine Beweiserleichterung an die Hand. Im Streit um eine verhaltensbedingte Kündigung genügt es, wenn Sie mit Zahlen belegen können,

- was die betriebliche Durchschnittsleistung ist (Soll) und
- inwieweit der Arbeitnehmer hinter dieser zurück bleibt (Ist)