



| Hamburg

Minderleistung oder „low performer“: verhaltens- oder personenbedingte Kündigung

6. April 2011



Larissa Wocken
Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht
Mönckebergstraße 19, 20095 Hamburg
Tel: 040 30 96 51 14, Wocken@msbh.de



Was wird unter „Low Performance“ im Arbeitsrecht verstanden?

- „leistungsschwache“ Arbeitnehmer
- Minder-/Schlechtleistung
 - „zu langsam“ = quantitative Mängel
 - „zu viele Fehler“ = qualitative Mängel
- Anknüpfungspunkte jeglicher arbeitsrechtlicher Maßnahme ist die Feststellung der Minder/Schlechtleistung
 - Die quantitative Minderleistung besteht die Besonderheit, dass für den Arbeitgeber oft nur schwer ersichtlich ist, worauf sie beruht,
 - Wie wird die Minderleistung festgestellt und ggf. bewiesen?
 - Nur das deutliche und langfristige Unterschreiten des von vergleichbaren Arbeitnehmern erreichbare Mittelwerts ist arbeitsrechtlich relevant.



- Minderleistung
 - Minderleistung liegt vor, wenn die Ist-Leistung von der Soll-Leistung abweicht.
 - Wenn die tatsächliche Leistung hinter der vertraglich geschuldeten Leistung zurück bleibt.

- Soll-Leistung
 - Soll-Leistung ist die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung

- Ist-Leistung
 - Ist-Leistung ist die tatsächliche Leistung des Arbeitnehmers



Die Abweichung der Ist-Leistung von der Soll-Leistung rechtfertigt nicht zwingend arbeitsrechtliche Maßnahmen



Soll-Leistung

- Arbeitsvertrag
 - Allgemeine Beschreibung (Bspl: „wird eingestellt als ...“)
 - Konkretisierung durch Tarifverträge und/oder Entgeltgruppen nebst Tätigkeitsmerkmalen
 - Konkretisierung durch Stellenbeschreibung

- Direktionsrecht
 - § 106 GewO

„Der Arbeitgeber kann Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzlichen Vorschriften festgelegt sind ... Bei der Ausübung des Ermessens hat der Arbeitgeber auch auf Behinderungen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen.“



- Grenzen
 - Gesetz
 - Vertrag (auch stillschweigend vereinbarte, ergänzte oder geänderte Vertragsinhalte)
 - Tarifvertrag
 - Billiges Ermessen („Zumutbarkeit“)
 - Konkretisierung dieser „Grenze“ möglich, z.B. durch Kriterien der Entgeltgruppe, Arbeitsplatzbeschreibung

- Ausübung, durch
 - Einzelanweisung
 - Allgemeine Anweisungen (Arbeitsplatzbeschreibungen, Betriebsordnungen)



- BAG 2 AZR 536/06 (Stichwort: individuelle Normalleistung)
 - Ob eine Leistung als Schlechtleistung anzusehen ist, beurteilt sich nach den vertraglichen Vereinbarungen der Parteien.
 - Ist die Arbeitsleistung im Vertrag, wie meistens, der Menge und der Qualität nach nicht oder nicht näher beschrieben, so richtet sich der Inhalt des Leistungsversprechens zum einen nach dem vom Arbeitgeber durch Ausübung des Direktionsrecht festzulegenden Arbeitsinhalt und zum anderen nach dem persönlichen, subjektiven Leistungsvermögen des Abreitnehmers.
 - Der Arbeitnehmer muss tun, was er soll, und zwar so gut, wie er kann



- „Leistung mittlerer Art und Güte“ (BGB), Schlusslicht Theorie:
 - Auch der schwächste Arbeitnehmer einer Gruppe erbringt nicht „automatisch“ eine Minderleistung.

- Der Arbeitnehmer muss unter angemessener Ausschöpfung seiner persönlichen Leistungsfähigkeit arbeiten ...

Der Umstand, dass der Arbeitnehmer unterdurchschnittliche Leistungen erbringt, muss nicht zwangsläufig bedeuten, dass der Arbeitnehmer seine persönliche Leistungsfähigkeit nicht ausschöpft.

In einer Vergleichsgruppe ist stets ein Angehöriger der Gruppe das „Schlusslicht“.

 - Das kann seine Ursache auch darin haben, dass die übrigen Gruppenangehörigen besonders leistungsstark sind, sich überfordern oder dass umgekehrt der gruppenschwächste Arbeitnehmer besonders leistungsschwach ist.



- Anders ist das deutliche und längerfristige Unterschreiben des von vergleichbaren Arbeitnehmern erreichbare Mittelwerts oft der einzige für Arbeitgeber erkennbare Hinweis darauf, dass der schwache Ergebnisse erzielende Arbeitnehmer Reserven nicht ausschöpft, die mit zumutbaren Anstrengungen nutzbar wären.



Ist-Leistung

- Quantifizierbar:
 - Im Dienstleistungssektor kaum quantifizierbar
 - bei eindeutigen Anweisungen einzelfallbezogene Betrachtungsweise unter Berücksichtigung des konkreten Arbeitsanforderungen und der konkreten Gegebenheit des Arbeitsplatzes.

- Falls nicht quantifizierbar
 - Benennung und Aufzählung von Fehlern (nach BAG bei quantitativer Minderleistung nur eingeschränkt verwertbar)
 - Evtl. Extremergebnisse (zB „Null Umsatz“)

- Gemischt subjektiv/objektives Element
 - Die berechtigten Erwartungen des Arbeitgebers können durch die Besonderheiten des Arbeitnehmers modifiziert werden
 - Alter, Konstitution, Schwerbehinderung



Welche Bedeutung hat der Mittelwert

- Low-Performing liegt (bereits) vor, wenn die Ist-Leistung von der Soll-Leistung abweicht, wenn die untere Grenze des Sollbereichs unterschritten wird.
- Das Problem liegt darin, dass diese untere Grenze mitunter schwer auszumachen ist. Daher dient als Vergleichsmaßstab der sog. Mittelwert. Nur das „deutliche und längerfristige Unterschreiten des von vergleichbaren Arbeitnehmern erreichbaren Mittelwerts“ stellt eine arbeitsrechtlich relevante Minderleistung dar.



- Heranziehung vergleichbarer Arbeitnehmer
 - Es gibt keine Rechtsprechung zu den Kriterien der Vergleichbarkeit.
 - Analog der Rechtsprechung zur Sozialauswahl:
 - Austauschbarkeit
 - Arbeitsorganisatorische Vergleichbarkeit
 - Arbeitsvertragliche Vergleichbarkeit
 - Vergleichbare Arbeitnehmer müssen lt. BAG in „relevanter Anzahl“ vorhanden sein.
 - Darlegungs- und Beweislast bei Arbeitgeber
 - Problem:

Was, wenn es keine vergleichbaren Arbeitnehmer gibt?



- Gestufte Beweislast

1. Arbeitgeber

Kennt der Arbeitgeber lediglich die objektiv messbaren Arbeitsergebnisse, muss er Tatsachen vortragen, aus denen ersichtlich ist, dass die Leistungen des betreffenden Arbeitnehmers deutlich hinter denen vergleichbarer Arbeitnehmer zurückbleiben, also die Durchschnittsleistung erheblich unterschreitet (z.B. Art und Anzahl der Fehler, Tragweite der Fehler, Kosten, betriebliche Beeinträchtigung etc. -> Indizien).

Davon kann erst dann gesprochen werden, wenn gemessen an der durchschnittlichen Leistung der vergleichbaren Arbeitnehmer das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung stark beeinträchtigt ist.



2. Arbeitnehmer

AN muss entgegen, ggf. das Zahlenwerk und seine Aussagefähigkeit im Einzelnen bestreiten und/oder darlegen, warum er dennoch seine persönliche Leistungsfähigkeit ausschöpft. Hier können altersbedingte Leistungen Beeinträchtigungen durch Krankheit, aber auch betriebliche Umstände eine Rolle spielen.

2. Arbeitgeber

Legt der Arbeitnehmer derartige Umstände plausibel dar, so ist es alsdann Sache des Arbeitgebers, sie zu widerlegen. Trägt der Arbeitnehmer hingegen derartige Umstände nicht vor, so gilt das schlüssige Vorbringen des Arbeitgebers als zugestanden (§ 138 Abs. 3 ZPO). Es ist dann davon auszugehen, dass der Arbeitnehmer seine Leistungsfähigkeit nicht ausschöpft.



Strategischer Low Performer-Prozess

1. Schritt

- Definition der Soll-Arbeitsleistung, bezogen auf die konkrete Position

2. Schritt

- Bestimmung der Ist-Arbeitsleistung - Bestandsaufnahme

3. Schritt

- Abgleich der Soll – zur Ist-Arbeitsleistung

4. Schritt

- Erarbeitung einer strategischen Vorgehensweise und Aufstellung eines Maßnahmenkatalogs – konkrete Vorgaben und Mitarbeitergespräch

5. Schritt

- Überprüfung der Einhaltung der Vorgaben, ggf. Ermahnung und Abmahnung

6. Schritt

- Nachhaltige Kontrolle der Arbeitsleistung – ggf. weitere einschlägige Abmahnungen

7. Schritt

- Trennungsszenario Kündigung oder Aufhebungsvereinbarung



- Außerordentliche Kündigung wegen Minderleistung
Quantitativ ungenügende und qualitativ schlechte Leistungen des Arbeitnehmers können im Einzelfall regelmäßig nur den Ausspruch einer ordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber rechtfertigen.
- Nur ausnahmsweise rechtfertigen Minderleistungen des Arbeitnehmers eine außerordentliche verhaltensbedingte Kündigung, nämlich dann, wenn der Arbeitnehmer bewusst (vorsätzlich) seine Arbeitskraft zurückhält und nicht unter angemessener Anspannung seiner Kräfte und Fähigkeiten arbeitet, oder wenn infolge der Fehlleistungen ein nicht wieder gutzumachender Schaden entsteht und bei Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ähnliche Fehlleistungen des Arbeitnehmers zu befürchten sind. (Leitsatz der Redaktion)

ArbG Kassel, Urteil vom 26.05.2010 - 9 Ca 46/10,



Urteile: LAG Schleswig-Holstein

Verhaltensbedingte Kündigung wegen Leistungsminderung, KSchG § 1 II

- Eine verhaltensbedingte Kündigung wegen Leistungsminderung setzt voraus, dass der Arbeitnehmer aufgrund nicht angemessener Ausschöpfung seiner persönlichen Leistungsfähigkeit längerfristig die Durchschnittsleistung vergleichbarer Arbeitnehmer in erheblichem Maße unterschreitet.
- Anknüpfungspunkt für die Feststellung, dass ein Arbeitnehmer unter Verstoß gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten bewusst langsam arbeitet, sind einerseits die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung sowie die Durchschnittsleistung der mit dem betreffenden Arbeitnehmer vergleichbaren Arbeitnehmer.
- Sofern die Fertigung eines Werkstückes nur wenige Minuten dauert (hier: 3 Minuten) ist es zur Ermittlung des Parameters «Tagesdurchschnittsleistung vergleichbarer Mitarbeiter» nicht geeignet, diese einzelne Fertigungsdauer auf die tägliche Arbeitszeit hochzurechnen (z. B. 60 Min.: 3 Min. x 8 Std. = 170 Stück). Bei dieser Hochrechnung wird nicht berücksichtigt, dass während eines achtstündigen Arbeitstages die Leistungsfähigkeit - je nach Anforderung, Belastung und Eintönigkeit der Arbeit - ganz normalen Schwankungen unterliegt. (amtliche Leitsätze)
- LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 27.05.2008 - 5 Sa 398/07



BAG: Verhaltensbedingte Kündigung wegen überdurchschnittlicher Fehlerhäufigkeit

KSchG § 1 II

1. Die verhaltensbedingte Kündigung gegenüber einem leistungsschwachen Arbeitnehmer kann nach § 1 II KSchG gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitnehmer seine arbeitsvertraglichen Pflichten dadurch vorwerfbar verletzt, dass er fehlerhaft arbeitet.
2. Ein Arbeitnehmer genügt - mangels anderer Vereinbarungen - seiner Vertragspflicht, wenn er unter angemessener Ausschöpfung seiner persönlichen Leistungsfähigkeit arbeitet. Er verstößt gegen seine Arbeitspflicht nicht allein dadurch, dass er die durchschnittliche Fehlerhäufigkeit aller Arbeitnehmer überschreitet.
3. Allerdings kann die längerfristige deutliche Überschreitung der durchschnittlichen Fehlerquote je nach tatsächlicher Fehlerzahl, Art, Schwere und Folgen der fehlerhaften Arbeitsleistung ein Anhaltspunkt dafür sein, dass der Arbeitnehmer vorwerfbar seine vertraglichen Pflichten verletzt. Legt der Arbeitgeber dies im Prozess dar, so muss der Arbeitnehmer erläutern, warum er trotz erheblich unterdurchschnittlicher Leistungen seine Leistungsfähigkeit ausschöpft. (Leitsätze des Gerichts)



4. Auf Pflichtverletzungen beruhende Schlechtleistungen sind geeignet, eine ordentliche Kündigung zu rechtfertigen. Der Arbeitnehmer muss unter angemessener Ausschöpfung seiner persönlichen Leistungsfähigkeit arbeiten.
5. Ob der Arbeitnehmer dieser Verpflichtung nachkommt, ist für den Arbeitgeber anhand objektiver Kriterien nicht immer erkennbar. Es gelten insoweit die Regeln der abgestuften Darlegungslast.
6. Bei einer Kündigung wegen qualitativer Minderleistung des Arbeitnehmers ist es zunächst Sache des Arbeitgebers, zu den aufgetretenen Leistungsmängeln das vorzutragen, was er über die Fehlerzahl, die Art und Schwere sowie Folgen der fehlerhaften Arbeitsleistung des Arbeitnehmers wissen kann. Kann der Arbeitgeber darlegen, dass der Arbeitnehmer längerfristig die durchschnittliche Fehlerhäufigkeit aller mit vergleichbaren Arbeiten beschäftigter Arbeitnehmer erheblich überschreitet, so kann dies ein Anhaltspunkt dafür sein, dass der Arbeitnehmer vorwerfbar seine vertraglichen Pflichten verletzt.



7. Da jedoch der Vergleich durchschnittlicher Fehlerquoten für sich noch keinen hinreichenden Aufschluss darüber gibt, ob durch die fehlerhafte Arbeit des gekündigten Arbeitnehmers das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung stark beeinträchtigt ist, muss der Arbeitgeber hier weitere Umstände darlegen. Anhand der tatsächlichen Fehlerzahl, der Art, Schwere und Folgen der fehlerhaften Arbeitsleistung des betreffenden Arbeitnehmers ist näher darzulegen, dass die längerfristige deutliche Überschreitung der durchschnittlichen Fehlerquoten nach den Gesamtumständen darauf hinweist, dass der Arbeitnehmer vorwerfbar seine vertraglichen Pflichten verletzt.
8. Legt der Arbeitgeber dies im Prozess dar, so muss der Arbeitnehmer erläutern, warum er trotz erheblich unterdurchschnittlicher Leistungen seine Leistungsfähigkeit ausschöpft.
(Orientierungssätze des Gerichts)

BAG, Urteil vom 17.01.2008 - 2 AZR 536/06



Ordentliche Kündigung wegen Minderleistungen - Abgrenzung zwischen personen- und verhaltensbedingter Kündigung

Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG:

1. Ist die Arbeitsleistung im Vertrag, wie meistens, der Menge und der Qualität nach nicht oder nicht näher beschrieben, so richtet sich der Inhalt des Leistungsversprechens zum einen nach dem vom Arbeitgeber durch Ausübung des Direktionsrechts festzulegenden Arbeitsinhalt und zum anderen nach dem persönlichen, subjektiven Leistungsvermögen des Arbeitnehmers.
2. Daraus ist allerdings nicht zu folgern, dass der Arbeitnehmer seine Leistungspflicht selbst willkürlich bestimmen kann. Er muss vielmehr unter angemessener Ausschöpfung seiner persönlichen Leistungsfähigkeit arbeiten.



3. Der Konflikt zwischen den vorgenannten widerstreitenden Gesichtspunkten kann nach den Regeln der abgestuften Darlegungslast angemessen aufgelöst werden: Es ist deshalb zunächst Sache des Arbeitgebers, zu den Leistungsmängeln das vorzu-tragen, was er wissen kann. Kennt er lediglich die objektiv messbaren Arbeitser-gebnisse, so genügt er seiner Darlegungslast, wenn er Tatsachen vorträgt, aus denen ersichtlich ist, dass die Leistungen des betreffenden Arbeitnehmers deutlich hinter denen vergleichbarer Arbeitnehmer zurückbleiben, also die Durchschnittsleistung erheblich unterschreiten.
4. Hat der Arbeitgeber vorgetragen, dass die Leistungen des Arbeitnehmers über einen längeren Zeitraum den Durchschnitt deutlich (im Streitfall um 40% - 50%) unterschritten haben, ist es Sache des Arbeitnehmers, hierauf zu entgegnen, gegebenenfalls das Zahlenwerk und seine Aussagefähigkeit im Einzelnen zu bestreiten und/oder darzu-legen, warum er mit seiner deutlich unterdurchschnittlichen Leistung dennoch seine persönliche Leistungsfähigkeit ausschöpft.



5. Eine personenbedingte Kündigung wegen Minderleistungen setzt nicht voraus, dass der Arbeitnehmer gegen die subjektiv zu bestimmende Leistungspflicht verstößt. Es kommt darauf an, ob die Arbeitsleistung die berechtigte Gleichwertigkeitserwartung des Arbeitgebers in einem Maße unterschreitet, dass ihm ein Festhalten an dem (unveränderten) Arbeitsvertrag unzumutbar wird.



1. Auf Pflichtverletzungen beruhende Minderleistungen des Arbeitnehmers können geeignet sein, eine ordentliche Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen zu rechtfertigen.
 - a) Der Arbeitnehmer muss unter angemessener Ausschöpfung seiner persönlichen Leistungsfähigkeit arbeiten.



- b) Kennt der Arbeitgeber lediglich die objektiv messbaren Arbeitsergebnisse, so genügt er im Kündigungsschutzprozess seiner Darlegungslast, wenn er Tatsachen vorträgt, aus denen ersichtlich ist, dass die Leistungen des Arbeitnehmers deutlich hinter denen vergleichbarer Arbeitnehmer zurückbleiben, also die Durchschnittsleistung erheblich unterschreiten. Alsdann ist es Sache des Arbeitnehmers, hierauf zu entgegnen, z.B. darzulegen, warum er mit seiner deutlich unterdurchschnittlichen Leistung dennoch seine persönliche Leistungsfähigkeit ausschöpft. Trägt der Arbeitnehmer derartige Umstände nicht vor, gilt das schlüssige Vorbringen des Arbeitgebers als zugestanden. Es ist dann davon auszugehen, dass der Arbeitnehmer seine Leistungsfähigkeit nicht ausschöpft.
2. Eine personenbedingte Kündigung wegen Minderleistungen setzt nicht voraus, dass der Arbeitnehmer gegen die subjektiv zu bestimmende Leistungspflicht verstößt. Es kommt darauf an, ob die Arbeitsleistung die berechtigte Erwartung des Arbeitgebers von der Gleichwertigkeit der beiderseitigen Leistungen in einem Maße unterschreitet, dass ihm ein Festhalten an dem (unveränderten) Arbeitsvertrag unzumutbar wird.
- BAG, Urteil vom 11. 12. 2003 - 2 AZR 667/02 (LAG Hamm Urteil 27. 8. 2002 19 [11] Sa 1167/01)



Kündigung wegen Minderleistung eines Außendienstmitarbeiters -

....

3. Die Kündigung gegenüber einem Arbeitnehmer wegen Minderleistung kann als verhaltensbedingte oder als personenbedingte Kündigung gerechtfertigt sein. Eine verhaltensbedingte Kündigung setzt voraus, dass dem Arbeitnehmer eine Pflichtverletzung vorzuwerfen ist. Eine längerfristige deutliche Unterschreitung der durchschnittlichen Arbeitsleistung kann ein Anhaltspunkt dafür sein, dass der Arbeitnehmer weniger arbeitet, als er könnte. Eine personenbedingte Kündigung kommt in Betracht, wenn bei einem über längere Zeit erheblich leistungsschwachen Arbeitnehmer auch für die Zukunft mit einer schweren Störung des Vertragsgleichgewichts zu rechnen ist.



4. Im Prozess hat der Arbeitgeber dabei im Rahmen der abgestuften Darlegungslast zunächst nur die Minderleistung vorzutragen. Ist dies im Prozess geschehen, so muss der Arbeitnehmer erläutern, warum er trotz unterdurchschnittlicher Leistungen seine Leistungsfähigkeit ausschöpft bzw. woran die Störung des Leistungsgleichgewichts liegen könnte und ob in Zukunft eine Besserung zu erwarten ist.
5. Bei einer völligen Erfolglosigkeit eines Arbeitnehmers im Akquisitionsgeschäft ist davon auszugehen, dass in dem Arbeitsverhältnis der Parteien das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung nachhaltig gestört ist. Dies kann eine personenbedingte Kündigung sozial rechtfertigen. (Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG)

BAG, Urteil vom 3. 6. 2004 - 2 AZR 386/03 (LAG Hamburg)



- **BAG unterscheidet in der Prüfungssystematik nicht zwischen verhaltens- und personenbedingter Kündigung. Unterschied ist:**
 - „Kann der Arbeitnehmer, nur will er nicht, oder will der Arbeitnehmer, nur kann er nicht?“
- **BAG wendet die Prüfung im Prinzip die Prüfungssystematik für die personenbedingte Kündigung an. Es kommt auf die sog. negative Prognose an**



➤ Systematik im Einzelnen:

- Vortrag des Arbeitgebers
 - Arbeitgeber muss Tatsachen vortragen, aus denen ersichtlich ist, dass Leistung des Arbeitnehmers deutlich (mindestens 20 bis 30 %) hinter der der vergleichbaren Arbeitnehmer zurückbleibt
 - Durchschnittsleistung erheblichen unterschritten (über längeren Zeitraum)



- Vortrag des Arbeitnehmers
 - Der Arbeitnehmer muss das Zahlenwerk des Arbeitgebers hinterfragen und qualifiziert bestreiten
 - Darlegen, dass persönliche Leistungsfähigkeit ausgeschöpft wird. Anhand der Kriterien:
 - Alter
 - Qualifikation
 - Krankheit
 - Betriebliche Umstände
 - usw.
 - Wenn Arbeitnehmer derartige Umstände nicht vortragen kann, ist davon auszugehen, dass dieser seine Leistungsfähigkeit nicht ausschöpft (wie bei der krankheitsbedingten Kündigung Ursachen für Fehlzeiten)
 - Wenn nicht verhaltensbedingt, sind die Werte für grundlegende Störung (30 %) zu Grunde zu legen



Vereinbarung von zu erreichenden Arbeitszielen
zwischen
der Gute-Hoffnung-GmbH (Arbeitgeber)
und
Herrn Siegfried Müller (Arbeitnehmer)

In einem gemeinsamen Gespräch am 18.01.2010 haben die Parteien festgestellt, dass die Leistungen des Arbeitnehmers deutlich unterhalb der Leistungen vergleichbarer Arbeitskollegen liegen. Die Leistungswerte des Arbeitnehmers als Kommissionierer im Frischecenter des Hauptlagers bewegten sich im Zeitraum August bis Dezember 2009 zwischen 0,53 und 0,64. Die durchschnittlichen Leistungswerte der vergleichbaren anderen Arbeitskollegen lagen in diesem Zeitraum zwischen 1,04 und 1,09.

Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer darauf hingewiesen, dass er diese Leistungsdefizite nicht hinnimmt. Der Arbeitnehmer sieht eine wesentliche Ursache seiner geringen Leistungswerte in seiner zu aufwändigen Arbeitsweise, die dazu führt, dass er teilweise Arbeitsvorgänge doppelt vollzieht. Der Arbeitnehmer traut sich zu, innerhalb der nächsten 3 Monate einen durchschnittlichen Leistungswert von 1,0 zu erreichen

Vereinbarung



| Hamburg

1. Vor diesem Hintergrund vereinbaren die Parteien, dass der Arbeitnehmer bis zum 31.04.2010 einen durchschnittlichen Leistungswert von 1,0 erreicht.
2. Zudem werden die Parteien wöchentlich ein Mitarbeitergespräch führen, um die Einhaltung dieser Vereinbarung zu kontrollieren und etwaige Abhilfemöglichkeiten zu besprechen.
3. Sofern weitere Probleme auftauchen sollten, die die Zielerreichung aus Sicht des Arbeitnehmers gefährden, wird der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer hierüber unverzüglich unterrichtet.

Köln, den 01.02.2010

Unterschrift Arbeitgeber

Unterschrift Mitarbeiter