



[Mein Monster](#) | [Jobs suchen](#) | [Lebenslauf](#) | [Karriere-Journal](#) | [Community](#) | [Für Arbeitgeber](#)

[Karriere-Journal Startseite](#)

Karriere-Journal

[Ratgeber](#) / [Arbeitsrecht](#) / [Kündigung und Stellenwechsel](#)

15.11.2006

Lieber jobpilot Nutzer,

vielen Dank für Ihr Interesse an unserem Karriere-Journal! Ihr Online-Magazin rund um Beruf und Karriere finden Sie jetzt mit allen Beiträgen bei Monster.de.

Viel Spaß beim Lesen wünscht

Ihre jobpilot/Monster-Redaktion

[American Job Titles](#)
[Arbeitsrecht](#)
[Bewerbungs-Tipps](#)
[Erfolgs-Rezepte](#)
[Gehalts-Ratgeber](#)
[Karriere International](#)
[Ratgeber Job](#)
[Zeitarbeit](#)

[Diese Seite empfehlen](#)

[Druckversion](#)

MONSTER COMMUNITY

Leistungsbezogene Kündigung

Seite 1 von 1



Der Kostendruck in den Firmen steigt und mit ihm der Leistungsdruck. Umso schlimmer, wenn die Mitarbeiter dann Schwäche zeigen. Doch bevor jemand wegen Leistungsdefiziten gekündigt werden kann, muss ihn der Arbeitgeber abmahnen und der Arbeitnehmer nochmals gegen die Verwarnung verstoßen.
[13.11.2006]

Alle Foren

CHANNELS

Startseite


€ PREMIUM-DIENSTE

LeadersPoint-Services

- Arbeitszeugnis-Check
- Bewerbungsmappen-Check
- Karriere-Coaching

monster Community

Ihr Netzwerk für
Einstieg, Job und Karriere



Grundsätzlich haben Arbeitgeber die Möglichkeit, ein Arbeitsverhältnis wegen Leistungsdefiziten oder -mängeln zu kündigen. Das ist Fakt und die Fälle nehmen angesichts der angespannten Wirtschaftslage zu. Kein Arbeitgeber kann und will in Zeiten, in denen ein enormer Kosten-, Leistungs- und Zeitdruck auf den Firmen lastet, Arbeitnehmer beschäftigen, die ineffizient arbeiten. Zeigt ein Angestellter Schwächen, droht die so genannte leistungsbezogene Kündigung. Doch zunächst steht der Arbeitgeber in der Nachweispflicht.

Arbeitgeber steht in der Nachweispflicht

"In Zeiten zunehmenden Wettbewerbsdrucks wird ein Arbeitnehmer häufig vom Arbeitgeber mit der Begründung abgemahnt, er sei in punkto Leistung ein unterdurchschnittlicher Arbeitnehmer", sagt Rechtsanwalt Dr. Frank Sievert, Lehrbeauftragter der Hochschule für Angewandte Wissenschaften mit Tätigkeitsschwerpunkt Mobbing und Kündigungsschutz sowie eigener Kanzlei in Hamburg. In den meisten Fällen haben nach Sieverts Erfahrung aber weder Abmahnung noch eine anschließende Kündigung wegen Leistungsschwäche Bestand. Seine Begründung: "Der Arbeitnehmer schuldet eine Arbeitsleistung mittlerer Art und Güte. Kein Arbeitsgericht wird von ihm verlangen, er müsse Spitzenleistungen in seinem Beruf erbringen." Dass ein Arbeitnehmer im Vergleich zu seinen Kollegen im gleichen Beruf tatsächlich unterdurchschnittliche Arbeitsergebnisse erzielt, muss ein Firmenlenker erstmal belegen - nur dann ist das Recht auf seiner Seite.

Wird einem Arbeitnehmer wegen schlechter Leistungen gekündigt, stellt sich zunächst die Frage: ist die Leistung überhaupt definiert, die von ihm eingefordert wird? Im Arbeitsvertrag steht dazu meist nicht viel. Konkretisiert wird diese Frage manchmal in Stellenbeschreibungen, Zielvereinbarungen oder in konkreten Arbeitsanweisungen des Vorgesetzten. Arbeitgeber, die ihrem Mitarbeiter hingegen nicht ganz genau gesagt haben, welche Ergebnisse sie innerhalb eines bestimmten Zeitraums von ihm erwarten, werden es kaum schaffen, ihm Leistungsmängel nachzuweisen. Eine Kündigung ist in diesen Fällen sowieso unwirksam, da vorher eine Abmahnung zu erfolgen hat. Erst wenn der Arbeitnehmer zum wiederholten Male bewusst gegen diese verstößt, kann ihm wirksam gekündigt werden.

Juristischen Rat einholen

Sobald ein Mitarbeiter die Kündigung bekommt, sollte er zum Rechtsanwalt gehen, weil nur innerhalb von drei Wochen ab Zugang des entsprechenden Schreibens eine Klage gegen eine schriftliche Kündigung möglich ist. Bei Abmahnungen gelten zwar keine Fristen, Experten raten dennoch dazu, unverzüglich juristischen Rat einzuholen. "Wer aber tatsächlich innerlich schon gekündigt hat und die vereinbarte Leistung nicht mehr bringt, kann durchaus abgemahnt und im Wiederholungsfall gekündigt werden", stellt Dr. Sandra Flämig, Rechtsanwältin aus Stuttgart und spezialisiert auf Arbeitsrecht, unmissverständlich klar.

Anders verhält es sich bei einer krankheitsbedingten Leistungsminderung, wenn etwa der Arbeitnehmer langfristig nur noch 80 oder gar 50 Prozent seiner Leistung erbringen kann, dafür aber den vollen Lohn erhält. In diesen Fällen ist eine Kündigung möglich, wenn der Leistungsabfall dauerhaft ist und zu erheblichen Beeinträchtigungen der betrieblichen Interessen führt. Der Arbeitgeber darf aber nicht gleich kündigen, sondern muss zunächst prüfen, ob er dem Mitarbeiter anstelle seines bisherigen einen so genannten leidensgerechten Arbeitsplatz anbieten kann.

Bei Krankheit: Alternative Stelle anbieten

Wer zum Beispiel nach dem halben Tagespensum erschöpft ist, für den ist eventuell eine Teilzeitstelle das Richtige. Wer hingegen schwere körperliche Arbeiten nicht mehr verrichten kann, sollte eine leichtere Tätigkeit im Unternehmen übernehmen. Nur, wenn es nachweislich keine alternative Beschäftigungsmöglichkeit für den Arbeitnehmer gibt, kann der Arbeitgeber rechtswirksam kündigen.

Die Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts haben hingegen gezeigt, dass Kleinbetriebe ein leichteres Spiel haben, leistungsbezogene Kündigungen auszusprechen. Diese sind nicht an das Kündigungsschutzgesetz gebunden. Rechtmäßig ist eine leistungsbezogene Kündigung in der Regel dann, wenn das Beschäftigungsverhältnis länger als ein halbes Jahr besteht und der Arbeitgeber weniger als zehn Vollzeitmitarbeiter beschäftigt. Auszubildende werden nicht mitgerechnet. In allen anderen Betrieben genießen Arbeitnehmer vollen Kündigungsschutz.

(Peter Ilg / Bild: dpa)

[Home](#) | [Jobs suchen](#) | [Mein Monster](#) | [Karriere-Journal](#) | [Personal-Journal](#) | [Community](#) | [Für Arbeitgeber](#) | [Karriere bei uns](#)

[Kontakt](#) | [Sitemap](#) | [Hilfe](#) | [AGB](#) | [Datenschutz & Cookies](#) | [Nutzungsbedingungen](#) | [Impressum](#)

[Über Monster.de](#) | [Jobs](#) | [Presse](#)

© 2006 Monster.com - Alle Rechte vorbehalten - U.S. Patent No. 5,832,497 - NASDAQ: [MNST](#)
feedback@monster.de (für Stellensuchende)

[nach oben](#)