

Beruf & Karriere

Anzeigenannahme
Telefon: (089) 5306 - 222
Fax: (089) 5306 - 640
Internet: merkur.de

Ihr Print- und Online-Stellenmarkt
für München und Oberbayern
jobs.merkur.de



Kein Engagement im Job

Was Minderleistern drohen kann

In jeder Firma gibt es Mitarbeiter, ohne die es schneller geht. Da erledigen die Kollegen die Aufgabe lieber selbst, als sie erst erklären zu müssen. „Als Minderleister wird ein Arbeitnehmer bezeichnet, der nicht die erwartete Leistung erbringt“, sagt Rechtsanwalt Michael Schreier aus Hamburg. Die Krux an der Sache ist: Ein Mitarbeiter wird gar nicht nach seiner Leistung bezahlt, sondern für die Arbeitszeit, die er der Firma zur Verfügung stellt.

„Eine verhaltensbedingte Kündigung, etwa weil der Kollege bummelt, kann nur sehr schwer ausgesprochen und durchgesetzt werden.“ Vor Gericht landen daher meist nur Extremfälle.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat das so formuliert: Der Arbeitnehmer muss tun, was er soll, und zwar so gut, wie er kann. „Vor Gericht müsste der Arbeitgeber zuerst nachweisen, dass die Leistungen des Mitarbeiters objektiv deutlich unter dem Durchschnitt seiner Kollegen liegen“, erläutert Schreier. Der Arbeitnehmer wiederum muss deutlich machen, dass er seine Arbeit nicht gezielt verschleppt. Nur wenn beides zutrifft, eine unterdurchschnittliche Leistung und die individuelle Möglichkeit, mehr zu tun, darf der Arbeitgeber kündigen.

Viele faule Kollegen glänzen jedoch nicht nur durch Bummel. Sie verbringen ihre Zeit mit privaten Telefonaten oder surfen im Netz. Das allerdings ist ein Kündigungsgrund: „Wer auf Arbeit private Dinge erledigt, riskiert eine fristlose Kündigung“, warnt Schreier. Allerdings spielt dabei auch die Firmenkultur eine Rolle:



Faulpelze haben arbeitsrechtlich in vielen Fällen nichts zu befürchten. Denn Arbeitgeber können wegen schlechter Leistung nur in Ausnahmefällen kündigen. FOTO: DPA

Wenn der Arbeitgeber persönliche Telefonate oder das Abrufen der privaten E-Mails bei anderen Mitarbeitern duldet, darf er konsequenterweise keinem seiner Angestellten einen Strick daraus drehen.

Doch nicht immer muss es bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses kommen. „Viele Fälle eskalieren, weil sie nicht rechtzeitig entdeckt werden“, sagt Hannes Wacker, Gründer des dcp Instituts in Hamburg. Der Wirtschaftspsychologe hat in einer Studie untersucht, wie Führungskräfte mit Leistungsproblemen ihrer Mitarbeiter umgehen. Sein Fazit: Ein Chef sollte Probleme frühzeitig ansprechen. „Ein Leistungsabfall tritt meist dann auf, wenn mehrere Probleme zusammenkommen“, sagt Wacker. Manch ein Mitarbeiter ist inhaltlich überfordert, etwa weil die Stelle nicht zu ihm passt. Andere haben Schwierigkei-

ten mit den Kollegen oder dem Chef, oder es gibt familiäre oder gesundheitliche Probleme. Der Experte rät daher, genau hinzusehen, wo es wirklich hakt: „Manchmal kommt ein Kollege vor allem nicht mit

er. Darin kann der Mitarbeiter aufgefordert werden, seiner persönlichen Leistungsfähigkeit nachzukommen. Eine Abmahnung sei immer schon eine Eskalation, hält Wacker dagegen: „Das kommt oft sehr plötzlich und führt selten zu einer Besserung.“

Wichtig sei es, bereits im Vorfeld das Gespräch zu suchen. „Erfolgreich ist eine Mischung aus Konfrontation und Unterstützung“ sagt Wacker. „Ausschließlich Druck auszuüben, bringt oft ebenso wenig, wie immer nur Verständnis zu zeigen.“ Oft sei ein Handel hilfreich. Der Chef geht dabei einen Schritt auf seinen Mitarbeiter zu. So ein Deal könne etwa lauten: „Sie müssen vorerst keine Nachschichten mehr machen, dafür bekommen Sie Ihre privaten Probleme in den Griff.“

Hinzu kommt: Das Label Minderleister muss keines-

wegs zutreffen. Norbert Copray, Gründer der Fairness-Stiftung, weiß das aus der Beratung von Mobbing-Opfern: „Es gibt täglich Situationen, in denen Mitarbeiter abgekanzelt werden, weil sie angeblich nicht genug Leistung bringen.“ Oft erreichen Führungskräfte damit das Gegenteil von dem, was sie bezwecken: „Wenn der Mitarbeiter das Gefühl hat: „Egal, was ich tue, der Kritik werde ich doch nicht gerecht“, stellt er irgendwann die Bemühungen ein.“

Mitunter macht der Chef auch absichtlich Vorgaben, die nicht in der vorgeschriebenen Zeit erledigt werden können. Die Arbeitnehmer müssen dann Überstunden machen, um die Aufgaben abzuarbeiten.

Der Mitarbeiter selbst kann Impulse setzen und den Chef ansprechen, wenn er sich in eine Ecke gedrängt fühlt. „Da geht es zuerst einmal darum, die Erwartungen zu klären“, sagt Wacker. Was will der Vorgesetzte eigentlich von mir? Reden wir aneinander vorbei? Betroffene sollten über ihre Belastungen mit vertrauten Kollegen oder Führungskräften reden: „Wenn ausgesuchte Kollegen wissen, dass man zum Beispiel einen Angehörigen pflegt, können sie auch unterstützen“, rät der Experte.

Viele Tätigkeiten nimmt die Führungsebene gar nicht erst wahr: „Ein Arbeitnehmer, dem vorgeworfen wird, er leiste zu wenig, sollte seine Arbeit dokumentieren“, rät Schreier daher. Denn wer einmal den Stempel Minderleister erhalten hat, bekommt meist keine Perspektive mehr im Betrieb – selbst wenn er den Kündigungsprozess gewinnt. PETER NEITZSCH

Woche für Woche:

Rund 300 Jobangebote in Ihrer Zeitung und fast 10 000 Angebote online unter jobs.merkur.de

der IT klar, was dann zu neuen Problemen führt.“

Doch was tun, wenn ein Mitarbeiter dauerhaft schwächelt? „Oft hilft bereits der Schuss vor den Bug, also eine Abmahnung“, sagt der Fachanwalt für Arbeitsrecht Schrei-

BERUFSBILDER

Fachangestellte für Bäderbetriebe – so der korrekte Ausbildungstitel – sind Animatoren, Sanitäter, Techniker und Chemiker in einem. Aber – diesen Beruf will fast keiner mehr erlernen. Gerade jetzt, wo die Freibäder öffnen und wieder mehr Personal gebraucht wird, bekommen die Kommunen und die Betriebe – darunter auch Saunen – das zu spüren.

Etwas 400 Städte und Betriebe brauchen ausgebildete Fachkräfte und Schwimmmeister für sofort – rund 50 davon in Bayern. „Die Tendenz ist schon so, dass es schwierig wird, in diesem Beruf eine Bewerberauswahl zu treffen“, heißt es etwa

von der Stadt Nürnberg. Dabei will man die Plätze in diesem Jahr eigentlich erhöhen, weil der Personalbedarf an Fachkräften bayernweit steigt. In Nürnberg versucht die Stadt deshalb etwa bei Ausbildungen an Schulen, Lehrlinge zu finden.

Zwei der fränkischen Azubis sind Dominic Zinnbauer und Michael Pfänder. „Ich war von Beginn an Wasserratte“, sagt der 20 Jahre alte Michael. Dass es einen Ausbildungsberuf im Schwimmbad gebe, wusste er aber nicht – bis bei einem Berufstest genau das herauskam: Fachangestellter für Bäderbetriebe. „Ist das ein Ausbildungsberuf?“, sei die am häufigsten gestellte Frage von Freunden. „Die meisten denken: Das ist Gaudi und lockere Arbeitszeit“, fügt Michael hinzu.

Doch wie sein Azubi-Kollege Dominic hat er schnell gemerkt, dass mehr dahintersteckt.

Vom Babyschwimmen über das Seepferdchen, vom Sauna-Aufguss bis zur Wassersportnastik-Animation, dem Auswerten von Wasserproben sowie der In- und Außerbe-

triebnahme der Freibäder – alles müssen die Jungs beherrschen. Dazu die teils komplizierte Bedienung der technischen Wasseraufbereitungsanlagen im Untergrund der Bäder. „Von der kleinen Pumpe bis zur riesigen Filteranlage. Das sind teilweise auch dreckige Aufgaben, die man als Badegast gar nicht so mitbekommt“, sagt Michael. Dazu kommen die Schichtarbeit sowie das Arbeiten am Wochenende und an Feiertagen.

Besonderen Spaß in ihrem Job haben die beiden, wenn sie sich sportlich betätigen können. Sind keine



Fachangestellte für Bäderbetriebe sind eine Mischung aus Sanitäter, Techniker, Chemiker und Animator.

der perfekte Schwimmer ist, wenn man die dreijährige Ausbildung anfängt“, betont Dominic. Neben Spaß am Sport könne auch etwas mathematisches Verständnis nicht schaden: In der Berufsschule müssen neben medizinischer Fachkunde und Bäderbetriebslehre im Schulfach Bädertechnik auch Wassermengen und Umwälzzeiten berechnet werden.

Als Einsteiger verdient man rund 2000 Euro brutto pro Monat, als Meister bis zu 3200 Euro. TERESA TROFF



Nicht nur in der Freibadsaison werden in Bayern verstärkt Bademeister gebraucht. Die Ausbildung ist anspruchsvoll. FOTOS: DPA



Wer mit 63 Jahren Hartz IV erhält, aber eigentlich auch schon Rente beziehen könnte, dem blieb nur die Zwangsverrentung. Arbeitsmarktforscher halten das für den falschen Weg und legen jetzt ein Alternativmodell vor. FOTO: DPA

HARTZ-IV-REFORM

Forscher gegen Zwangsverrentung

Der Nürnberger Arbeitsmarktforscher Enzo Weber hat sich gegen die derzeit oft praktizierte Zwangsverrentung arbeitsloser Hartz-IV-Empfänger ab 63 Jahren gewandt. Stattdessen schlägt er Ausgleichszahlungen der Rentenversicherung an den Bund vor, um dem älteren Arbeitslosen weiterhin den Hartz-IV-Bezug zu ermöglichen und damit drohende Rentenabschläge möglichst zu verhindern.

Vor allem aber bliebe für Betroffene damit weiterhin die Tür zum Arbeitsmarkt offen, meint der Leiter des Forschungsbereichs „Prognosen und Strukturanalysen“ beim Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Und der Bund, der Hartz-IV-Leistungen auszahlt, sowie die Rentenversicherung könnten im Falle einer späteren erfolgreichen Jobvermittlung des äl-

teren Arbeitslosen sogar Geld sparen.

Weber reagierte damit auf jüngste Reformüberlegungen der Bundesregierung.

Nach aktueller Gesetzeslage werden Hartz-IV-Empfänger mit mindestens 35 Versicherungsjahren vorzeitig mit 63 in Rente geschickt. Sie müssten damit künftig Rentenabschläge von bis zu 14,4 Prozent hinnehmen. Dahinter steht die gesetzliche Regelung, wonach der Hartz-IV-Empfänger vor dem Bezug von Arbeitslosengeld II erst andere Einkommen für seinen Lebensunterhalt heranziehen muss. Dem IAB vorliegende Zahlen zeigten: „Ältere, die einmal aus dem Arbeitsmarkt ausgeschieden sind, kehren nicht mehr in Beschäftigung zurück.“ Davon hätte also niemand etwas – weder die Betroffenen noch die Betriebe noch der Bund, betonte Weber. DPA

NACH KREBSERKRANKUNG

Wo Arbeitnehmer Unterstützung finden

Wer eine Krebserkrankung überstanden hat und nun in den Job zurückkehren möchte, sollte sich zunächst einmal selbst verorten. Wie belastbar bin ich? Kann ich schon wieder Vollzeit einsteigen? Welche Arbeitsbedingungen brauche ich? Diese Fragen helfen dabei, sich bewusst zu werden, wo man steht, teilt

die Deutsche Krebsgesellschaft auf ihrem Onko-Internetportal mit. Wer sich damit schwer tut, auf diese Fragen alleine Antworten zu finden, kann sich etwa an die psychosozialen Beratungsstellen der Landeskrebsgesellschaften wenden. Unter www.krebsgesellschaft.de gibt es einen Überblick. DPA

BLICKPUNKT ARBEITSRECHT

Chef kann Vertrag öfter als dreimal befristen

Mitarbeiter müssen es unter Umständen hinnehmen, dass ihr Arbeitsvertrag öfter als dreimal befristet wird. Das kann dann zulässig sein, wenn es für die Befristung einen Sachgrund gibt, berichtet die Arbeitnehmerkammer Bremen in ihrem Magazin (Ausgabe 4/2016). Das ist zum Beispiel der Fall, wenn jemand eine Krankheits- oder Elternzeitvertretung macht. Solche Befristungen kann der Arbeitgeber fast ohne Beschränkungen verlängern.

Trotzdem haben viele das Vorurteil, dass eine Befristung nur dreimal möglich ist. Das stimmt für Befristungen ohne Sachgrund, bei denen der Arbeitsvertrag nur bis zu einem

bestimmten festgelegten Termin gehen soll. Solche Verträge darf der Arbeitgeber in der Regel dreimal verlängern – aber nur in einem Zeitraum von zwei Jahren. DPA



Krankheits- oder Elternzeitvertretung: Solche Befristungen kann der Arbeitgeber verlängern. FOTO: DPA

