

Nicht eingearbeitet und dann gekündigt? So einfach ist das nicht

Welche Pflichten dein Arbeitgeber beim Start im Job hat, was das Gesetz nicht vorschreibt und wann eine Kündigung wegen schwacher Leistung angreifbar ist

Neuer Job, kaum Erklärung, keine Zugänge, und nach ein paar Wochen heißt es, deine Leistung reiche nicht. Das fühlt sich unfair an.

Eine allgemeine gesetzliche Pflicht zur Einarbeitung gibt es nicht. Dein Arbeitgeber muss dich aber über deine Aufgaben unterrichten und dich zu Sicherheit und Gesundheitsschutz unterweisen.

Hier liest du, worauf du dich stützen kannst, was in der Wartezeit gilt und wie du dich nach einer Kündigung wehrst.

Die wichtigsten Gesetze, einfach erklärt

§ 81 Abs. 1 BetrVG

Der Arbeitgeber muss dich über deine Aufgabe und Verantwortung, die Art deiner Tätigkeit und deine Einordnung in den Arbeitsablauf unterrichten. Er muss dich auch über Unfall- und Gesundheitsgefahren an deinem Arbeitsplatz informieren.

§ 12 ArbSchG

Bei der Einstellung und bei neuen Aufgaben oder Arbeitsmitteln muss der Arbeitgeber dich ausreichend zu Sicherheit und Gesundheitsschutz unterweisen, und zwar während der Arbeitszeit.

§ 1 Abs. 1 KSchG

Der Kündigungsschutz gilt erst, wenn dein Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht. In dieser Wartezeit braucht der Arbeitgeber keinen Kündigungsgrund.

§ 1 Abs. 2 KSchG

Danach muss eine Kündigung sozial gerechtfertigt sein. Eine Kündigung wegen schwacher Leistung ist nur unter strengen Voraussetzungen möglich.

§ 4 KSchG

Gegen eine Kündigung musst du innerhalb von drei Wochen nach Zugang Klage beim Arbeitsgericht erheben.

Sofortmaßnahmen zum Abhaken

- ☐ Das Datum notieren, an dem die Kündigung bei dir angekommen ist.
- ☐ Prüfen, wie lange dein Arbeitsverhältnis beim Zugang der Kündigung schon bestand.
- ☐ Aufschreiben, wann du welche Zugänge, Geräte und Informationen bekommen hast.
- ☐ Festhalten, ob und wann du eine Sicherheitsunterweisung erhalten hast.
- ☐ E-Mails sichern, in denen du um Erklärung oder Hilfe gebeten hast.
- ☐ Rechtlichen Rat holen und die Drei-Wochen-Frist im Blick behalten.

Diese Fragen solltest du dir stellen

- 1 Bestand mein Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate, als die Kündigung kam?
- 2 Wurde ich über meine Aufgaben und meine Rolle im Ablauf unterrichtet?
- 3 Habe ich eine Unterweisung zu Sicherheit und Gesundheitsschutz bekommen?
- 4 Hatte ich von Anfang an die Zugänge und Arbeitsmittel, die ich brauchte?
- 5 Wurde meine Leistung vor der Kündigung je konkret kritisiert?
- 6 Gibt es in meinem Betrieb einen Betriebsrat, und wurde er angehört?

Typische Fehler von Arbeitgebern

- ✗ Er erklärt die Aufgaben nicht und bewertet trotzdem sofort die Leistung.
- ✗ Er lässt neue Mitarbeitende ohne Sicherheitsunterweisung arbeiten.
- ✗ Er stellt Zugänge und Arbeitsmittel erst spät oder gar nicht bereit.
- ✗ Er kündigt nach der Wartezeit wegen Minderleistung, ohne sie belegen zu können.
- ✗ Er dokumentiert nicht, wann und wie er unterrichtet und unterwiesen hat.

Schritt für Schritt

- 1 Fehlende Unterrichtung und Unterweisung schriftlich festhalten.
- 2 Fehlende Zugänge und Arbeitsmittel per E-Mail melden und nachfragen.
- 3 Bei Kündigung nach der Wartezeit innerhalb von drei Wochen Klage erheben.
- 4 Im Verfahren darlegen, warum die schwache Leistung an fehlender Unterrichtung lag.
- 5 Auch bei Kündigung in der Wartezeit prüfen lassen, ob Formfehler oder andere Schutzrechte greifen.

Wichtig zum Schluss

In den ersten sechs Monaten kann dein Arbeitgeber ohne Grund kündigen. Danach muss er eine Kündigung wegen schwacher Leistung genau begründen, und fehlende Unterrichtung kann dir dabei helfen. Viele Betroffene haben deutlich bessere Chancen, als sie zunächst glauben.



DEIN ANSPRECHPARTNER

Dr. Baran Kizil

Fachanwalt für Arbeitsrecht · Partner bei LTMK Recht & Steuern, Köln

Du hast eine Kündigung bekommen, wirst unter Druck gesetzt oder weißt nicht, welche Frist gerade läuft? Schick mir deine Unterlagen. Ich sage dir ehrlich, welche Chancen du hast und was jetzt zu tun ist.

Telefon 0221 955 88 50

E-Mail kizil@ltmk.de

Online ltmk.de/arbeitsrecht-fuer-arbeitnehmer



Scannen und
Termin anfragen

Rechtlicher Hinweis: Dieses Freebie dient der allgemeinen Information und ersetzt keine Rechtsberatung im Einzelfall. Rechtsstand Oktober 2026, ohne Gewähr. Arbeitsrecht kompakt, Folge 9, Stichwort EINARBEITUNG.