

Kündigen ohne schlechte Nachrede: Was ein Chef dazu beitragen kann

LINZ. Kündigungen sind eine unangenehme Aufgabe für einen Chef, in schlechten Zeiten sind sie aber oft notwendig. Dass Wertschätzung dabei aber etwas bringt, beachten viele nicht. Die OÖN klären das Warum, Wann, Wo und Wie.

VON ELISABETH EIDENBERGER

• **Warum ist eine wertschätzende Kündigung wichtig?** „Man trifft sich immer zweimal im Leben“, sagt Walter Reisenzein, Geschäftsführer der DB; Karriereberatung. Jeder verärgerte Ex-Mitarbeiter bringt dem Unternehmen eine schlechte Nachrede. Zudem sollte man die Situation des Gekündigten in Betracht ziehen: Hat er Familie, Kinder, Schulden, eine kranke Frau, etc? Eine „gute“ Kündigung sei nämlich auch deshalb wichtig, weil die Reaktionen der Mitarbeiter weitreichende Folgen haben können. „Im Extremfall betrinkt er sich danach aus Frust und hat beim Heimfahren im Auto einen Unfall“, sagt Reisenzein.

• **Wann ist der richtige Zeitpunkt?** Die meisten Vorgesetzten wollen das unangenehme Kündigungsgespräch möglichst schnell über die Bühne bringen. „Viele wählen den Freitagnachmittag oder den Tag vor dem eigenen Urlaubsbeginn“, sagt Reisenzein. Denn dann müssen sie sich nicht mehr unmittelbar damit beschäftigen. Fairer wäre es, so



Die Spielregeln beim Rauswurf: Formulierung aufschreiben und Gründe nennen

Foto: Wodicka

Reisenzein, am Wochenbeginn mit der Aussicht auf ein zweites Gespräch ein bis zwei Tage später. „In der ersten Emotion hört der Mitarbeiter oft nicht gut zu und vergisst, Fragen zu stellen. Man sollte die Chance bieten, das nachzuholen.“

• **Wo soll ich das Gespräch führen?** In einem geschlossenen Raum, etwa dem Chefbüro. Nicht empfehlenswert ist ein Großraumbüro oder ein

verglastes.

• **Wie soll ich den Mitarbeiter kündigen?** „Auf keinen Fall per E-Mail“, sagt Reisenzein, dem so ein Fall bekannt ist. Der Vorgesetzte soll das persönliche Gespräch suchen. Wichtig: Ein Chef sollte sich die Formulierung der Kündigung und die Gründe aufschreiben. Ein Fehler sei, zu argumentieren, darum herumzureden oder sich zu entschuldigen. „Die Bot-

schaft muss innerhalb der ersten fünf Minuten klar dargebracht werden“, sagt er.

Und: keine Konjunktive verwenden! „Sonst bekommt der Betroffene die Botschaft nicht richtig mit.“ Reagiert der Mitarbeiter aggressiv, muss man ihm die Gelegenheit geben, Dampf abzulassen. Auch zuhören und das Angebot, ihn bei der Jobsuche zu unterstützen, hilft für einen positiven Abschluss.