

Viele psychische Verletzungen bei Kündigung sind leicht vermeidbar

LINZ. Gerade in wirtschaftlich rauer werdenden Zeiten rücken Kündigungen wieder ins Bewusstsein. Kündigungen sind für beide Seiten furchtbar, doch die Art, wie gekündigt wird, kann das Schlimme annehmbar oder aber völlig unerträglich machen.

Ein Mittvierziger aus Oberösterreich hat bei einem Staatsbetrieb gearbeitet. Mittlere Managementfunktion, erzählt er. Jetzt hat er alle Zeit der Welt, ins Burgenland zu fahren, nur um ein paar gute Flaschen Wein zu kaufen - er wurde gekündigt.

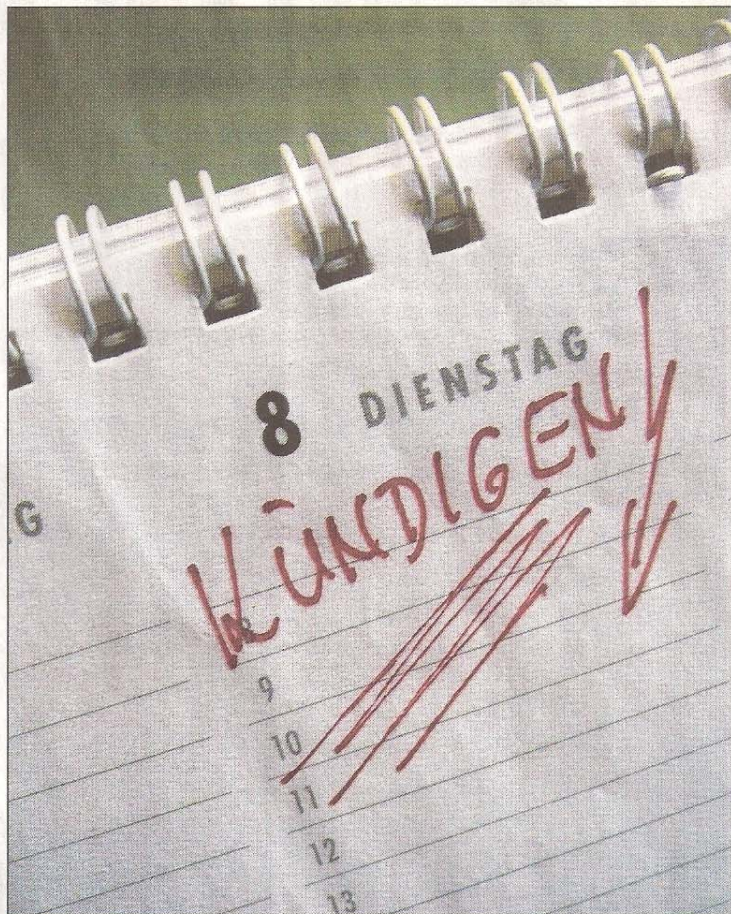
Über die Umstände der Kündigung ist er nach über einem Jahr noch so verbittert, dass es ihm Mühe macht, davon zu sprechen: „Sie haben nicht ein-

sich auf die berufliche Zukunft zu konzentrieren“, sagt der Personalberater Reinhold Köbrunner von DBM in Vöcklabruck. Er nennt Dinge, die bei Kündigungen **absolut nicht** passieren dürfen:

- Kündigungen ohne persönliches Gespräch.
- Kündigungsgespräche im Großraumbüro oder im einsehbaren Büro.
- Kündigungsgespräche kurz vor Feierabend, am letzten Arbeitstag der Woche, vor Feiertagen, vor und nach Feiern oder Firmenfesten.
- Kündigungen ohne Zweitgespräch - es muss immer Zeit und Platz sein, dem gekündigten Arbeitnehmer für ein klärendes Gespräch nach dem ersten Schock zur Verfügung zu stehen.
- Verharmlosung, Kündigung als „normales Vorkommnis“ abtun. Es geht um die Existenz der Mitarbeiter und ihrer Familien.
- Falsche Hoffnungen wecken, etwa in die Richtung, dass vielleicht in einem halben Jahr in einer anderen Abteilung wieder ein Arbeitsplatz frei würde, man würde in Kontakt bleiben. Das bitte nur, wenn es wirklich ernst gemeint ist, nicht als Trost und Rat.

Nicht nach oben delegieren

Kündigung muss vom direkten Vorgesetzten ausgesprochen werden, der oder die darf sich davor nicht drücken und



Das Übermitteln der Kündigung muss genau überlegt sein. Foto: Wodicka

**„Die Verbitte-
rung über eine
Kündigung führt
zu Rachededan-
ken.“**

R. KÖBRUNNER
Personalberater, DBM



Foto: privat

mal persönlich mit mir geredet. Einen formlosen Brief haben sie mir geschrieben. Nach 30 Dienstjahren. Ich hab nicht gewusst, wie ich es meiner Frau sagen soll“, steht ihm nach vielen Monaten der Schock immer noch ins Gesicht geschrieben.

„Diese Verbitte- rung führt oft dazu, sich mit Rachededan- ken zu beschäftigen, anstatt

an eine anonymere obere Hierarchieebene „delegieren“, um scheinbar das Gesicht zu wahren. Eine Kündigung ist für die Führungskraft auch eine unwiederbringliche Chance, ein ehrliches Feedback vom ehemaligen Mitarbeiter zu bekommen.

Personalabbau kann auch bei den verbleibenden Mitarbeitern einen Schock auslösen, der paralyisiert. Danach setzt Aggression ein, die Führungskräfte zulassen und leiten müssen. Nur so entstehen wieder neue Perspektiven.