

Karriere & Bildung

karriere.nachrichten.at

00 Nachrichten, 14. Januar 2017

Kunst des respektvollen Abschieds

Das Trennungsgespräch bei Kündigung oder Entlassung belastet beide Seiten. Ein AK-Rechtsexperte und ein Outplacement-Berater geben Verhaltenstipps

Von Susanna Sailer

LINZ. „Wir wollen uns von Ihnen trennen.“ Diese Worte empfinden viele betroffene Mitarbeiter als Schlag ins Gesicht. Das Kündigungs- oder Entlassungsgespräch erleben sie in einem emotionalen Ausnahmezustand. Das erhöht die Gefahr, dabei jede Menge falsch zu machen. Gefährlich kann es werden, wenn in dieser Phase sogleich ein Schriftstück vorgelegt wird. „Unterschreiben Sie nichts überstürzt, sonst kommen Sie aus dieser Sache nicht mehr raus“, warnt Andreas Neubauer, Leiter des Kompetenzzentrums Betriebliche Interessenvertretung der Arbeiterkammer Oberösterreich.

Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, den Betriebsrat oder eine andere Person seines Vertrauens beizuziehen und sich beraten zu lassen. Der Betriebsrat kann zur beabsichtigten Kündigung Stellung nehmen, ihr widersprechen. Auch eine Anfechtung vor Gericht ist möglich.

Nicht voreilig zustimmen

Neubauer klärt einen Irrtum auf, dem viele arbeitsrechtlich Unwissende aufsitzen: „Bei einer einvernehmlichen Auflösung gelten nicht die üblichen Regelungen einer Kündigung mit deren Fristen, Terminen und Postensuchtagen. Das Dienstverhältnis endet zum Zeitpunkt, der vereinbart wurde.“ Einmal unterschrieben, könne eine „Einvernehmliche“



Für Mitarbeiter ist die Nachricht, ihre Stelle zu verlieren, ein Schock. (ÖÖN)

einseitig nicht zurückgenommen werden. Neubauer rät, auch das Angebot eines „Golden Handshakes“ zu überschlagen: „Der Arbeitnehmer sollte sich über die Folgen klar werden. Eine hohe Abschlagszahlung seit zwar verlockend, aber

auch wiederum schnell aufgebraucht, wenn jemand am Arbeitsmarkt nur mehr schwer einen neuen Job erhalte.

Aber auch Führungskräften, die ansonsten entscheidungsfreudig sind, fällt der Beschluss, sich von einem Mitar-

beiter zu trennen, oft schwer. Walter Reisenzein, Geschäftsführer von Lee Hechts Harrison OTM, rät Arbeitgebern, sich auf dieses Gespräch wie auf eine wichtige Verhandlung vorzubereiten. „Am besten ist, Checklisten abzuarbeiten, was bei Trennungsgesprächen zu berücksichtigen ist und sich Formulierungen aufzuschreiben.“ Kündigen sei wie eine Scheidung im Berufsleben und sollte niemals ohne persönliches Gespräch erfolgen. Das sei Aufgabe des direkten Vorgesetzten. Es gehöre zu dessen Führungsaufgaben, Emotionen der Betroffenen auszuhalten, egal ob es um Schock, Abwehr, Gegenangriff oder Tränen gehe. Reisenzein: „Wer das Gespräch an die Personalabteilung delegiert, ist als Chef eine Fehlbesetzung.“

Zweitertermin vereinbaren

Manche Arbeitnehmer sind so geschockt, dass sie das Endgültige der Situation nicht sofort realisieren. „Geben Sie den Betroffenen die Chance, sich zu informieren, mit Personen ihres Vertrauens auszutauschen“, plädiert Reisenzein dafür, Drucksituationen zu vermeiden. Trennungen am Dienstag anzusprechen und einen Zweittermin zwei bis drei Tage später anzubieten, sei seiner Erfahrung nach empfehlenswert.

HR-Talk Trennungsmanagement am 2. Februar, 9 bis 13 Uhr, tech cEnter Linz. Infos und Anmeldung: <http://www.netzwerk-hr.at>