

The Dark Side of HR

Wie wichtig eine durchdachte Trennungskultur für Unternehmen ist, erfuhren rund 40 HR-Verantwortliche beim Workshop »Trennungsmanagement« in Linz.

»MEISTENS HAT, WENN zwei sich scheiden, einer etwas mehr zu leiden.« Mit diesem passenden Zitat von Wilhelm Busch eröffnet der Moderator des Tages Ronald Mitterndorfer vom »Netzwerk Humanressourcen« den Workshop im Rahmen des »HR-Talks« Anfang Februar in Linz. Dass das nicht immer so sein muss, diskutieren mehrere Experten professionell und lösungsorientiert.

Den ersten Vortrag des Tages hält Walter Reisenzein (Geschäftsführer Lee Hecht Harrison/OTM). Er spricht davon, »dass sich überhaupt nur 30 % aller Unternehmen in Österreich über das Thema Trennungskultur Gedanken machen«. Dabei liegen die Vorteile einer positiven Trennungskultur, z. B. mit einem Outplacement-Angebot, auf der Hand: Es macht ein gutes Bild für die verbleibenden Mitarbeiter, schafft ein gutes Image nach innen und außen und ist ein starkes Instrument für das Employer Branding. Möglicherweise ersparen sich Unternehmen auch mühsame und teure gerichtliche Auseinandersetzungen. Walter Reisenzein weiß: »Im schlechtesten aller Fälle kann ein verlorener Prozess beim Arbeitsgericht bis zu einem ganzen Jahresbruttogehalt kosten.«

Die Rechtsanwältin Anna Mertinz (KWR) gibt in ihrem Vortrag Überblick über wichtige arbeitsrechtliche Aspekte rund um das Thema Trennung. Sie erzählt typische Fehler aus der Praxis, wie z. B. falsche Kündigungsfristen und -termine, wodurch eine Kündigung leichter anfechtbar wird. Auch auf das Wording kommt es an: »Wir kündigen Sie hiermit einvernehmlich« oder »Wir entlassen Sie per Ende des Quartals« sind falsche Formulierungen, die zu Problemen führen können. Charmant und professionell gibt die Arbeitsrechtsexpertin einige Tipps, wie Kündigungen rechtlich sauber ablaufen. So warnt sie ausdrücklich davor, Kündigungsgründe zu nennen, »auch wenn es aus menschlicher Sicht mehr als verständlich ist.«

Ein Gesprächsprotokoll des Kündigungsgesprächs kann ebenfalls einiges an Ärger ersparen.

Der Interimsmanager Robert Kwisda spricht nach einer kurzen Pause über seine Erfahrungen aus HR-Sicht bei der Übernahme des Pharmaunternehmens Nycomed durch Takeda. Robert Kwisda: »Durch die Übernahme kam es bei vielen Stellen zu einer Doppelbesetzung, wodurch wir zahlreiche Mitarbeiter aus wirtschaftlichen Gründen kündigen mussten.« Eines der Erfolgsgeheimnisse dabei war, dass Aktuelles immer schnell kommuniziert wurde, sodass keine Gerüchte aufkommen konnten. »Spannend war dabei auch der Umgang der Führungskräfte mit Emotionen in schwierigen Situationen, z. B. wenn die Führungskraft und der betroffene Mitarbeiter schon seit vielen Jahren zusammenarbeiten, vielleicht befreundet sind, der Mitarbeiter tolle Arbeit leistet, aber es den Job einfach nicht mehr gibt.« Solche Situationen stellt Führungskräfte stets vor Herausforderungen. Kwisda: »Wichtig ist es bei so einem Prozess, auf keinen Fall auf die verbleibenden Mitarbeiter zu vergessen.«

Die Personalentwicklerin und HR-Managerin Daniela Burgstaller von der Firma Trench spricht über die Erstellung eines Trennungsleitbilds. Bis vor einigen Jahren musste das Unternehmen nie mehrere Mitarbeiter auf einmal kündigen. Durch einen Rückgang der Aufträge mussten sie sich erstmals mit dem Thema auseinandersetzen. »Dabei war es uns wichtig, stets so wertschätzend wie möglich mit den Mitarbeitern umzugehen.«

Der Vormittag endet bei einem gemeinsamen Mittagessen, bei dem noch lebhaft weiter diskutiert wurde. **T**



Robert Kwisda
ist Interim-Manager und hat die Übernahme von Nycomed durch Takeda betreut.

Info

Workshop

»HART, ABER FAIR – Trennung von Mitarbeitern aus rechtlicher und menschlicher Sicht«

Wann: Donnerstag, 30. März 2017, 9.00 bis 17.00 Uhr

Wo: KWR Karasek Wietrzyk Rechtsanwälte GmbH, 1010 Wien

Wieviel: 650,- € (exkl. 20% USt.)

www.lhhaustria.at/Outplacement.htm