

Trennungsgespräche: häufig verdrängt und verzögert Kündigungen lassen sich auch fair regeln

Ein unangenehmes Vorhaben ist es für Führungskräfte in den meisten Fällen einem Mitarbeiter zu eröffnen, dass sein Arbeitsverhältnis aufgelöst wird. Zum einen überbringt niemand gerne schlechte Nachrichten. Zum anderen ist ein Aufkündigen des Arbeitsvertrages häufig mit Kosten für das Unternehmen verbunden, mit langwierigen Klagen vor dem Arbeitsgericht und einem Imageverlust den die Kündigung inner- und außerhalb des Unternehmens bewirkt. Nicht selten verfehlen Trennungsgespräche ihr Ziel, das Arbeitsverhältnis im Einvernehmen zu beenden.

Eine Kündigung auszusprechen löst bei Personalverantwortlichen die unterschiedlichsten Gefühle aus. Angefangen vom Mitleid für den von der Kündigung Betroffenen, über mögliche eigene Schuldgefühle, vielleicht bei der Einstellung falsche Versprechungen gemacht zu haben, bis hin zu der Angst vor möglichen Vorwürfen des Mitarbeiters. Oft werden Trennungsgespräche gerade deshalb hinausgezögert oder gar vermieden.

Ein professionell geführtes Trennungsgespräch hat jedoch für beide Seiten Vorteile. Und der Nutzen einer einvernehmlichen Trennung liegt auf der Hand. Kostenintensive und lange Rechtsstreitigkeiten werden vermieden, ebenso wie unnötige und möglicherweise schädliche Ursachenforschung. Die Situation kann vom Betroffenen auch als Chance gesehen werden, nicht nur als Katastrophe. Das Unternehmensbild bleibt so positiv haften.

Auf ein Trennungsgespräch muss man sich mindestens ebenso intensiv vorbereiten wie auf ein Einstellungsgespräch: zunächst den Auslöser für die Trennung prüfen, die Frage Kündigung oder Aufhebungsvertrag klären, ebenso wie rechtliche und finanzielle Ansprüche. Schließlich sollten Trennungskonditionen definiert sein, bevor man den ersten Termin für ein Trennungsgespräch festlegt. Wichtig ist Offenheit: alles was gesagt wird muss wahr sein, aber nicht alles was wahr ist muss gesagt werden!

Eine Trennung sollte den Arbeitsvertrag beenden, nicht aber die berufliche Zukunft des Mitarbeiters. Einfacher sind Trennungen häufig mit Unterstützung durch eine Outplacementberatung möglich. Kosten können gespart und die Restlaufzeiten der Verträge häufig verkürzt werden. Nicht zu unterschätzen ist auch die positive Kommunikation innerhalb und außerhalb des Unternehmens, das mit der Beauftragung einer Outplacementberatung seine soziale Verantwortung beweist. Und nicht zuletzt reduziert sich für den betroffenen Mitarbeiter das Risiko nach der Trennung keine neue Anstellung zu finden, da bei seriösen Beratungsgesellschaften bis zum Erfolg, das heißt bis zur Neuanstellung, beraten wird. Outplacementberatung bedeutet professionelle Stellensuche mit individueller Strategie und Betreuung in allen Phasen der Neuorientierung.

Stefan Seide ist Outplacementberater der Unternehmensberatung Kowalski • Seide und Partner in Radolfzell am Bodensee

*64 Zeilen
377 Wörter
2575 Zeichen*