

Kündigung? Wenn, dann fair!

KOLLENTIPP. Kündigungen sind ohne Zweifel ein Reizthema – für die Betroffenen wie die Personalers. Vorsicht und Fairness sind dabei geboten.

In guten wie in schlechten Zeiten ...! Alle Arbeitgeber bemühen sich in guten Zeiten, sich selbst mit aufwendiger Kommunikation ins rechte Licht zu rücken und als der Arbeitgeber der Zukunft zu präsentieren. Ändern sich die Zeiten hingegen, verstummen die Kommunikationskanäle. Oft werden Mitarbeiter und Arbeitnehmergremien in knappen Besprechungen oder Versammlungen mehr oder minder vor vollendete Tatsachen gestellt. Deshalb fragen sich in diesen Zeiten auch die Mitarbeiter, die nicht von einer Restrukturierung betroffenen sind, ob sich nicht noch ein besserer Arbeitgeber findet.

Es gilt daher, sich mit Stil voneinander zu verabschieden. Im Laufe einer jeden Personalmanagerkarriere werden Restrukturierungen kleinerer oder größerer Art notwendig; sei es, um auf sich

verändernde Märkte gerade noch rechtzeitig zu reagieren oder um Kosten zu sparen. In der Regel sind diese Maßnahmen mit Kündigungen verbunden. Wenn die Kündigung nicht mehr abwendbar ist, sollte der Mitarbeiter dies auf Augenhöhe erfahren. Der Ort hierfür ist ein persönliches Gespräch. In dessen Verlauf muss dem Mitarbeiter ehrlich vermittelt werden, dass die Kündigung kein Affront gegen seine Person ist, sondern eine wirtschaftliche Entscheidung. Es sollte der Rahmen gegeben sein, das „Wie“ einer Beendigung offen zu besprechen.

Neben arbeitsrechtlichen Fragen ist auch wichtig, wie man sich voneinander verabschiedet. Es kann für den Mitarbeiter fristwahrend sinnvoll sein, Widerspruch beim Arbeitsgericht einzulegen. Deshalb muss man noch nicht auf persönlicher Ebene mit dem Mitarbeiter brechen. Vielmehr sollte immer wieder versucht werden, faire Vergleichslösungen zu finden. Und dies auch ohne Sozialplandruck.

Es besteht Fürsorgepflicht – auch über das Arbeitsverhältnis hinaus! Betriebsbedingte Kündigungen spricht niemand gerne aus. Während des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber eine Fürsorgepflicht für die Mitarbeiter – meines Erachtens gilt dies auch über die Kündigung hinaus. So kann der Personalmanager auf Stellensuche außerhalb des Unternehmens gehen. Wer, wenn nicht der Personalverantwortliche, hat die Kontakte zu Personalvermittlern und Headhuntern? Kein Personalmanager sollte sich zu schade sein, diese Kontakte für den umgekehrten Weg



zu nutzen. Auch Outplacement bietet sich an – nicht nur für Führungskräfte.

Das Beste zum Schluss: Feiern Sie Erfolge miteinander – you always meet twice! Nun noch etwas Persönliches: Das Schönste ist es, zu wissen, dass Mitarbeiter, denen Sie kündigen mussten, eine neue Arbeitsstelle haben. Freuen Sie sich mit ihnen und feiern Sie mit ihnen! Seien Sie sicher, bei Arbeitgebern mit großer regionaler Verwurzelung treffen Sie viele Ihrer ehemaligen Kollegen gelegentlich wieder. Und es ist schöner, wenn sich alle Parteien dann noch etwas zu sagen haben.

Wer weiß, ob nicht dieser gekündigte Mitarbeiter einmal eine Empfehlung ausspricht – gerade weil er fair behandelt wurde. Oder ob er wieder zurückkommt, wenn die Zeiten besser sind. Auch Sie erkennen meist in den schlechten Zeiten, welche Ihre besten Mitarbeiter sind! Und zu guter Letzt: Wenn es Sie eines Tages trifft, möchten Sie doch sicher auch, dass man Ihnen auf Augenhöhe und fair kündigt, oder?

Kollegentipp

Wer sich, seine Abteilung und seine Arbeit voranbringen will, muss Wirkung entfalten. Gute Ideen und Ansätze, wie das gelingt, präsentieren Ihnen hier Mitglieder der Personalinitiative „Wege zur Selbst-GmbH“. Von Kollegen für Kollegen.
www.selbst-gmbh.de

Initiative
→ Wege zur
Selbst GmbH e.v.

Isabell C. Krone

Director HR Germany,
Austria & Switzerland
Tele Atlas Deutschland
GmbH & Co. KG.

