

Sie sind entlassen. Alles Gute!



Autorin Diana Roth

Dieser Artikel behandelt das Thema Trennungsmanagement und gibt Ihnen Tipps für dieses schwierige Führungsgespräch.

Sie wissen es bestimmt: In der Schweiz können Arbeitsverhältnisse verschiedenartig aufgelöst werden. Die ordentliche Kündigung ist der Normalfall. Hier gelten Kündigungsfristen und -termine sowie die Bestimmungen zu Kündigungsbeschränkungen, die im OR etc. festgehalten sind. Wertschätzung und Respekt stehen bei diesem Gespräch im Vordergrund. Bleiben Sie auf sachlicher Augenhöhe und zeigen Sie Respekt und Wertschätzung. **Aber bedenken Sie:** es ist ein unangenehmes Gespräch, welches Ihnen niemals verdankt wird. Es gehört zu Ihren Führungsaufgaben, auch dieses Gespräch zu führen.

Das eigentlich Kündigungsgespräch

Dies ist wohl das schwierigste Mitarbeitergespräch für einen Vorgesetzten. **Sie sollten wissen:** Anfang und Ende eines solchen Gesprächs bleiben dem Mitarbeiter in Erinnerung. Nach Ihrer Aussprache der Kündigung wird der Gekündigte nicht mehr genau zuhören, sondern abschalten. Daher dauert das Gespräch selbst sehr kurz. **Wichtig ist:** Klarheit, Orientierung und Verständnis muss vermittelt werden

Bitte sprechen Sie die Kündigungsbotschaft innert den ersten Minuten sehr klar aus. Machen Sie eine kurze Pause und erklären Sie in 2 – 3 Sätzen den Grund. Bitte beachten Sie, dass nicht mehr diskutiert oder gar verhandelt wird. Die Entscheidung ist gefallen. Es geht nur um das WIE beim Überbringen. **Rechnen Sie auch mit folgenden Reaktionen:**

In Tränen ausbrechen.

Gefühle dürfen hier Raum gegeben werden. Bitte unterbinden Sie diese nicht. Haben Sie Papiertaschentücher dabei und legen Sie diese bereit. Auch ein Glas Wasser sollte zur Seite stehen.

Betteln/Verhandeln um nochmalige Chancen

Oftmals wird vom Gekündigten nochmals um eine Chance gebeten, insbesondere dann, wenn sie die privaten Auswirkungen der Kündigungen drastisch darstellen. Bleiben Sie klar. Rechtfertigen Sie sich nicht. Bleiben Sie bei ihrem ursprünglich vereinbarten Aussagen.

Aggressionen

Auch offene Wut und Bitterkeit können geäussert werden. Bitte vermeiden Sie dann beschwichtigende Aussage wie:

- Bitte bleiben Sie doch jetzt ganz ruhig!
- Das ist doch kein Weltuntergang.
- Das ist mir auch mal passiert.
- Das gehört zum Leben.
- Sie finden doch ruckzuck eine neue Anstellung“
- Das wird schon wieder – Sie werden sehen!
- Kopf hoch – in einem Jahr sind Sie uns dankbar.
- Ich weiss, wie Sie sich jetzt fühlen.

Wenn Sie die Kündigung aufrichtig bedauern, dann dürfen Sie den Satz sagen: «Ich schätze Sie als Person und bedauere es Sie zu verlieren.»

Wichtig ist: der Mitarbeiter muss hören: Sie als Person sind völlig ok. Machen Sie keine Versprechungen, die Sie nicht einhalten können. Vereinbaren Sie ein Folgegespräch für den nächsten Tag und lassen Sie sich das Kündigungsschreiben unterschreiben. Für alle Fälle nehmen Sie noch eine zweite Person dazu, die notfalls bezeugen kann, dass die Kündigung ausgesprochen wurde. Nicht selten, werden die Kündigungsschreiben nicht vom Gekündigten gegengezeichnet.

Tipp: Führen Sie das Gespräch am Nachmittag und lassen den Gekündigten früher in den Feierabend gehen.

Folgegespräch. Am Tag nach der Kündigung sollten unbedingt folgende Themen geklärt werden:

- Information Kollegen/Kunden
- Ferien/Überstunden
- Rückzahlung von Darlehen
- Austrittsdatum
- Sozialversicherungen
- Rückgabe von Material und Unterlagen zu wann
- Zwischenzeugnis

Trennungsmanagement ist ein wichtiger Führungsprozess. Zeigen Sie Klarheit, Wertschätzung und Verständnis. Kündigungscoaching können Sie direkt über die Autorin buchen:

HRM gut – Geschäft gut.



Diana Roth · Herzblutpersonalerin

www.dianarothcoaching.com

Podcast: Abenteuer HRM; Kontaktaufnahme via:

<https://bit.ly/3721tiq>