

Job weg – und nun?

13 Sofortmaßnahmen für freigestellte und frisch gekündigte Fach- und Führungskräfte

Dein Chef hat dich gerade in sein Büro gerufen, dir mitgeteilt, dass die Firma sich von dir trennen wird. Du bist mit sofortiger Wirkung freigestellt.

So oder ähnlich ergeht es jeden Tag tausenden qualifizierten Fach- und Führungskräften bis zu Managern in den oberen Etagen. Die Gründe für die Kündigung sind vielfältig. Oft fusionieren Unternehmen und bauen Personal ab oder das Unternehmen erwirtschaftet keine Gewinne mehr und drückt auf die Kostenbremse. Zunehmend verlieren viele Arbeitnehmer ihre Jobs aufgrund zunehmender Digitalisierung und Automatisierung. Manchmal ist der Arbeitgeber auch einfach nicht mit der Arbeitsleistung seines Mitarbeiters zufrieden oder einer zieht bei einem Machtkonflikt den Kürzeren.

Für den Betroffenen ist der Wegfall des Arbeitsplatzes oft ein gravierender Einschnitt in seinem Leben. Die Art und Weise wie der Arbeitgeber sich von seinem Mitarbeiter trennt, trägt wesentlich dazu bei, wie schnell und umfassend der Gekündigte diese für ihn herausfordernde Situation meistert.

Solltest du dich aktuell in einer solchen Situation befinden, lies dir bitte folgende Zeilen aufmerksam durch. Die nachfolgenden Informationen zeigen dir, was bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wichtig ist und wie du dich bestmöglich verhältst.

Punkt 1 | Trennungsverhandlung ist ein Geschäft

Eins vorneweg: sobald der Arbeitgeber die Entscheidung getroffen hat, sich von seinem Mitarbeiter zu trennen, geht es in erster Linie darum, WIE das Arbeitsverhältnis beendet wird. Die Trennungsverhandlung ist ein Geschäft, der Mensch bleibt außen vor.

Die gelebte Trennungskultur im Unternehmen entscheidet darüber wie der Mitarbeiter das Unternehmen verlässt. Die Arbeitgeberseite versucht entweder den ausscheidenden Mitarbeiter zügig, leise und kostengünstig aus dem System zu entlassen oder verhält sich von vorneherein fair und human.

Punkt 2 | Kühlen Kopf bewahren

Wenn der Vorgesetzte die Worte „Wir trennen uns von dir“ ausspricht, trifft es den gekündigten Mitarbeiter in der Regel unvorbereitet. Wichtig ist es in dieser Situation ruhig zu bleiben und nichts zu tun, was im Nachhinein bereut wird oder gegen einen verwendet werden könnte. Es ist sehr wohl möglich, dass der Betroffene in dem Moment, in dem er das Wort Kündigung oder Trennung hört, geschockt reagiert und kaum noch etwas im Außen wahrnimmt. Vielen fällt es in dieser Situation schwer, zuzuhören und wahrzunehmen, was der Andere sagt. Gleichzeitig läuft ein Film vor dem inneren Auge ab oder es findet ein innerer Dialog statt, von dem die Außenstehenden nichts mitbekommen. In diesen Momenten hilft es, die Situation bestmöglich anzunehmen und tief durchzuatmen. Es ist jetzt besonders wichtig, sich nicht aus der Reserve locken zu lassen und nichts zu unterzeichnen.

Punkt 3 | Freigestellt? Bitte schriftlich!

In vielen Fällen wird der Mitarbeiter sofort nach dem Trennungsgespräch freigestellt. Hier ist darauf zu achten, dass der Mitarbeiter diese sofort schriftlich erhält. Wenn das nicht der Fall ist, sollte er weiterhin zur Arbeit gehen, da sonst eine Abmahnung und verhaltensbedingte Kündigung droht!

Nimm es nicht persönlich, wenn du direkt nach dem Trennungsgespräch oder kurz danach keinen Zugang mehr zu deinen Mails hast oder deine Passwörter nicht mehr wie gewohnt funktionieren.

Punkt 4 | Zahlen, Daten und Fakten notieren

Oft überschlagen sich die Ereignisse in der Firma, besonders wenn mehrere Personen involviert sind. Dann fällt es mitunter schwer, permanent einen kühlen Kopf zu bewahren. Deshalb macht es Sinn, gleich schriftlich festzuhalten, welche Ereignisse wann und wie stattgefunden haben und welche Vorschläge und Konfliktlösungen vorgebracht wurden. Diese Daten erweisen sich besonders dann als wertvoll, wenn sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht einvernehmlich trennen und der Fall vor Gericht landet. Gerade dann ist es von unschätzbarem Vorteil, Fakten und sachliche Argumente vorzubringen und seine Emotionen dabei im Zaun zu halten.

Punkt 5 | Aufhebungsvertrag oder Kündigungsschutzklage? Fachanwalt hilft.

In den meisten Fällen kommt es im Laufe der Trennungsverhandlung zu einer einvernehmlichen Lösung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer durch einen Aufhebungsvertrag. Im besten Fall einigen sich die Parteien auf eine Abfindung (Geld), Freistellung (Zeit) und Beratungsleistungen (Zukunft).

Einigen sich die beteiligten Personen nicht, landet der Fall vor Gericht. In beiden Fällen ist das zu Rate ziehen eines Fachanwalts für Arbeitsrecht von Vorteil.

Dieser verfügt über die erforderlichen Fachkenntnisse und weiß vor allem auch, wie mit den taktischen Spielchen der Gegenseite umzugehen ist.

Wenn es die Situation erlaubt, lässt man sich im Hintergrund beraten und führt dann die Verhandlungen selbst. Die Chance beim ehemaligen Arbeitgeber auf Gutwilligkeit zu stoßen und das Bestmögliche für sich herauszuholen, ist dabei oft größer als bei Terminen, bei denen ein Anwalt präsent ist.

Punkt 6 | Kündigungsschutzklage einreichen

Hat der Mitarbeiter seine Kündigung bereits erhalten, kann er innerhalb von drei Wochen nach Kündigungszugang eine Kündigungsschutzklage einreichen. Das sollte er in der Regel auch tun. Eine Sperre bzw. eine Verzögerung von Arbeitslosengeld kann es geben, wenn die Kündigungsfrist nicht eingehalten ist oder bei verhaltensbedingter Kündigung. Standard ist das aber nicht.

Punkt 7 | Rechtzeitig Rechtsschutzversicherung abschließen

In dem einen oder anderen Fall lohnt es sich, frühzeitig eine Rechtsschutzversicherung abzuschließen. Diese greift jedoch erst nach einer bestimmten Frist (z.B. 6 Monate je nach Versicherung) und auch nur im Falle einer Kündigung, nicht wenn es um die Gestaltung eines Aufhebungsvertrages geht.

Fachanwälte haben ihren Preis. Bei Angestellten mit kurzer Betriebszugehörigkeit geht es oftmals nicht um eine hohe Abfindungssumme, so dass sich die Gebühren eines Anwalts meist nicht lohnen. Hat man keine Rechtsschutzversicherung, muss der Arbeitnehmer die Anwalts- und potentiellen Gerichtskosten selber tragen. In solchen Fällen bietet es sich an, sich nach einer alternativen Rechtsberatung umzuschauen, wie sie z.B. Berufsverbände anbieten.

Punkt 8 | Steuerberater

Oft wird im Rahmen des Aufhebungsvertrages eine Abfindung ausgehandelt. Mitarbeiter sind oft verunsichert, da sie nicht wissen, wieviel von der Abfindung nach Abzug von Steuern übrigbleibt. Es empfiehlt sich, rechtzeitig vor Unterzeichnung einen Steuerberater zu kontaktieren, um diesen Aspekt entsprechend zu klären. Gleichzeitig ist zu klären, ob und wieviel von der Abfindung gegen Ansprüche auf Arbeitslosengeld angerechnet wird!

Punkt 9 | Beim Arbeitsamt melden

Wenn eine Kündigung vorliegt und Arbeitslosengeld beantragt werden soll, ist es wichtig, sich rechtzeitig arbeitslos und frühzeitig arbeitssuchend zu melden. Dafür bleiben nur 3 Werktage Zeit. Wenn die Kündigungsfrist mehr als 3 Monate dauert, reicht es, wenn sich der Gekündigte spätestens 3 Monate vor Ende des Arbeitsverhältnisses arbeitssuchend meldet. Zunächst sind nur die persönlichen Daten und der Beendigungszeitpunkt mitzuteilen. Anschließend erhält der Betroffene einen Termin bei einem Sachbearbeiter der Arbeitsagentur, zu dem er persönlich erscheinen muss. Werden Fristen versäumt, droht eine Sperre von einer Woche oder länger beim Bezug des Arbeitslosengeldes. Arbeitssuchend melden kann man sich telefonisch unter der Servicenummer 0800 4 55 55 00 oder online unter www.arbeitsagentur.de

Dies ist der Stand heute im September 2018 – die gesetzlichen Regelungen können sich jedoch jederzeit ändern, bitte beachten!

Punkt 10 | Unterstützung durch einen professionellen Business Coach

Ein professioneller Coach oder Karriereberater hilft, die berufliche Trennung emotional zu verarbeiten. Besonders, wenn sich die Parteien nicht im Guten trennen, brauchen die Betroffenen einen Menschen, dem Sie sich anvertrauen können und der zuhört. Ziel des Coachings wird es sein, den Trennungsprozess souverän zu meistern und wieder positiv in die berufliche Zukunft zu schauen. Aus Gründen der Neutralität und Distanz empfiehlt es sich, externe Unterstützung zu holen anstatt sich von Menschen aus dem privaten Umfeld beraten zu lassen.

Punkt 11 | Umfeld benachrichtigen + Netzwerk aktivieren

Oft gibt es im Trennungsgespräch keine Abstimmung darüber, auf welche Art und Weise und zu welchem Zeitpunkt das berufliche Umfeld über dein Ausscheiden informiert wird. Wenn es die Situation zulässt, treffen Vorgesetzte und Gekündigte im

Trennungsgespräch eine gemeinsame Vereinbarung, was nach innen und außen kommuniziert wird. Oft sind die Verantwortlichen selber angespannt und überfordert. Sie erkennen nicht, dass das Geschehen nicht nur sie selbst und den Gefeuerten betrifft, sondern Auswirkungen auf das gesamte Umfeld hat. Eine klare und transparente Kommunikation spart allen letztendlich Zeit, Geld und Ärger.

Je nach Vorgeschichte und Ursache für die Trennung gehen Kollegen auf Distanz, sei es aus Angst vor Sanktionen, Druck seitens des Arbeitgebers oder weil sie sich neu positionieren müssen. Respektiere dies! Falls ein persönliches Abschied nehmen von Teamkollegen und Geschäftspartnern zeitlich nicht mehr machbar ist und der Arbeitgeber mit einer „offiziellen“ Variante per Mail zuvorkommt, ist es sinnvoll, wichtige Kontakte zeitnah telefonisch oder persönlich über die aktuelle Situation zu informieren. So bleibt der Gekündigte in Verbindung und wahrt sein Image. Es kommt vor, dass der Gekündigte über seine Geschäftskontakte weiterempfohlen wird und so seinen nächsten Job findet. Wird das Netzwerk nicht gehegt und gepflegt, gehen so manche Kontakte bereits nach wenigen Monaten verloren.

Punkt 12 | Abschied nehmen und darauf vertrauen, dass alles gut ist wie es ist

Wenn ein Mensch seinen vertrauten Arbeitsplatz verliert, ist das oft ein erheblicher Einschnitt in seinem Leben. In dieser Situation ist es allzu verständlich, dass das Jobende als Verlust wahrgenommen wird und Wut, Trauer und Angst auslöst. Viele sind verunsichert, weil sie nicht wissen wie es weitergeht. Hilfreich in diesem Moment ist, die Situation bestmöglich anzunehmen und darauf zu vertrauen, dass das Geschehene für etwas gut ist und beruflich etwas Besseres auf ihn wartet.

Punkt 13 | Folgendes ist zu vermeiden:

Am Ende bitte nicht krank machen oder einfach zu Hause bleiben. Es schadet einem letztendlich selbst. Bitte auch nicht unter die Gürtellinie gehen, keine Abschiedsmail an Mitarbeiter und Vorgesetzte versenden mit Anschuldigungen, Vorwürfen, Abrechnungen. Ich rate in diesem Zusammenhang auch dringend davon ab, Rachegefühlen freien Lauf in Bewertungsportalen wie z.B. <https://www.kununu.com/> zu lassen. Letztendlich fällt es negativ auf den Verfasser zurück und schwächt seine Position für die Trennungsverhandlung und das Abschlusszeugnis.

Job verloren? Du weißt nicht wie es weitergeht?

Gerne bin ich auch persönlich für dich da unter kontakt@everharduphoff.com