

STELLENABBAU UND TRENNUNGSKULTUR IN ZEITEN VON CORONA

Die wirtschaftliche Lage ist aufgrund der nachhaltigen Auswirkungen der Corona-Pandemie in vielen Branchen geschwächt. Auftragsrückgänge, Stornierungen, weniger Konsum verschärfen die Lage der Unternehmen weiter. **Stellenabbau wird zunehmend zum Thema.** Von betriebsbedingten Kündigungen ist die Rede, aber auch die einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch einen Aufhebungsvertrag ist in Corona-Zeiten ein häufiges Gestaltungsinstrument. Solche Kündigungs- und Trennungsprozesse sind für alle Beteiligten eine große Herausforderung. Führungskräfte müssen Verantwortung gegenüber den betroffenen Mitarbeitern und dem Unternehmen gleichermaßen übernehmen.

Es kommt immer wieder vor, dass Führungskräfte der Meinung sind, die Kündigung einer einzelnen Person wirke sich nicht auf das Umfeld aus. Das ist ein Trugschluss. Denn von der Trennung sind in der Regel weitaus mehr Personen betroffen als die direkt arbeitsvertraglich verbundenen Parteien. Und so wird immer eine Vielzahl an Personen auch davon erfahren, wenn ein Trennungsprozess als ungerechtfertigt, unfair, nicht wertschätzend oder schlecht organisiert erlebt wird. Die Stimmung im Unternehmen wird negativ und nachhaltig beeinträchtigt. Motivation und Produktivität der Verbleibenden sinken, das Image des Arbeitgebers am Markt nimmt Schaden.

Oft verlaufen die Trennungsgespräche mit den betroffenen Mitarbeitern im Vergleich zu anderen Gesprächen sehr emotional. Auch ist die Heftigkeit der Reaktionen oft nicht im Vorfeld kalkulierbar. Das führt dazu, dass diese Gespräche hinausgezögert, unzureichend vorbereitet oder gar nicht geführt werden.

Vom Mitarbeiter wird die Trennung nicht selten als Abbruch der beruflichen Kontinuität, als Karriereknick, als Störung im Lebenslauf, als Misserfolg oder persönliches Versagen erlebt. Daher ist es umso wichtiger, dass diese gut vorbereitet und in Ruhe geführt werden.

Unternehmen haben in der Regel also das Ziel eine Trennung möglichst ohne Verzögerungen, ohne Ärger, ohne Arbeitsgericht, ohne Imageschaden und ohne Kostenexplosion durchzuführen. Die von

der Trennung Betroffenen dagegen wollen in der Regel in dem gesamten Trennungsprozess das Gesicht wahren, eine finanzielle Kompensation sowie einen Arbeitsplatz mit Perspektive. In einem wertschätzenden und fairen Trennungsprozess sollten diese Motive bzw. Bedürfnisse des Arbeitgebers und des Mitarbeiters reflektiert werden.

Eine gute Trennungskultur bedeutet also nicht, dass es keine Trennungen geben darf. Es bedeutet, dass durch einen überlegten Trennungsprozess, Risiken, die mit der Trennung einhergehen, minimiert werden können. Und das wiederum bedeutet, sich **im Vorfeld nicht nur mit der arbeitsrechtlichen, sondern auch mit der organisatorischen und zwischenmenschlichen Seite von Trennungen im Arbeitsleben vertraut zu machen.**

Gerne unterstütze ich Sie in diesem Trennungsprozess!