



stern

RATGEBER

Neu: mit
zusätzlichem
Online-
Service



Stefanie Kubosch · Julia Kleine · Annette Eicker

Gekündigt – was tun?

**Von Abfindung bis Zeugnis: Ihre Rechte – Ihre Chancen
Wie Sie wieder Mut fassen und beruflich neu durchstarten**



Linde
international

Droht die Katastrophe – oder ist sie schon da?

Wir nehmen an, Sie wollen sich mit dem ernstesten Thema Kündigung nicht als unterhaltsame Bettlektüre beschäftigen, sondern weil die Situation Sie dazu zwingt: Sie machen sich Sorgen um Ihren Arbeitsplatz? Die Geschäfte laufen schlecht, es wird kurzgearbeitet, einige Ihrer Kollegen mussten schon ihren Schreibtisch räumen? Vielleicht lässt Ihr Vorgesetzter nichts Konkretes raus, aber Sie spüren trotzdem: Es liegt Unheil in der Luft. Und Sie fürchten, dass es Ihnen schon bald an den Kragen gehen könnte.

Mit diesem Buch möchten wir Ihnen dabei helfen, nicht unvorbereitet in die drohende Misere zu schlittern. Wir wollen Sie dabei unterstützen, sich mental, seelisch, körperlich und arbeitsrechtlich auf das vorzubereiten, was in den nächsten Wochen und Monaten vor Ihnen liegen könnte. Wir wollen, dass Sie dann nicht mutlos werden, dass Sie bereit sind, schnell handeln können und wissen, was als nächstes zu tun ist. Wir wollen, dass ein Arbeitgeberwechsel für Sie eine Chance wird und keine Krise!

Krise als
Chance

Oder hat es Sie bereits erwischt? Haben Sie das Kündigungsschreiben schon vor sich liegen? Dann haben Sie vielleicht jetzt gerade das Gefühl, dass Ihre Zukunft in Scherben liegt. Sie sind aufgewühlt, verzweifelt, mutlos, wütend, traurig – alles zugleich. Dieses Gefühlschaos ist nur zu verständlich und völlig

normal. Wir kennen das selbst und haben mit vielen gesprochen, die es durchlebt haben. Aber aus dieser Erfahrung wissen wir auch: Sie müssen da schnellstens wieder raus, müssen jetzt zügig wieder zu innerer Ruhe zurückfinden, damit Sie sich aktiv und besonnen um Ihre Zukunft kümmern können. Vor allem dürfen Sie jetzt keine Fehler machen, die Sie später bereuen werden!

Ärger und
Trauer
verarbeiten

Bei all dem, was Sie jetzt durchleben und entscheiden müssen, wollen wir Sie unterstützen. Wir zeigen Ihnen, wie Sie es schaffen, Ärger und Trauer zu verarbeiten, damit Sie sich mit Optimismus und Elan schnellstens wieder daran machen können, eine neue Etappe Ihres Lebens in Angriff zu nehmen. Aber auch bei allen juristischen Fragen, die jetzt auf Sie einströmen, wollen wir mit Ihnen Ihre Möglichkeiten ausloten und Sie bei allen Schritten begleiten, die Sie jetzt gehen müssen. Haben Sie keine Sorge, Sie schaffen das!

Alarmsignale: Wie Sie erkennen, dass Ihr Stuhl wackelt

Warnzeichen

In der Regel kommt eine Kündigung nicht aus heiterem Himmel. Es gibt Warnzeichen, die Sie nicht überhören sollten, und es gibt Maßnahmen, die Sie ergreifen können, sobald Ihnen Übles schwant.

Kritik und Kontrolle – Im Visier des Chefs

Sie haben den Eindruck, Ihrem Chef schon lange nichts mehr recht machen zu können? Ihre Arbeit

wird häufiger als die Ihrer Kollegen kontrolliert und Sie werden wegen Kleinigkeiten zur Rede gestellt? Dann hat Ihr Chef Sie möglicherweise auf dem Kieker und wartet nur darauf, dass Sie einen Fehler machen und er Sie abmahnen kann.

Kündigungsgefahr: mittel

Abmahnung – Der Schuss vor den Bug

Eine Abmahnung ist ein sehr ernster Rüffel und Voraussetzung für eine fristlose Kündigung. Wenn Sie die bekommen, hat Ihnen Ihr Chef bereits die gelbe Karte gezeigt und wird Sie weiterhin argwöhnisch beobachten oder sogar aktiv nach weiteren Fehlern suchen, die Sie machen.

Gelbe Karte

Achtung, Kündigungsgefahr: hoch!

Sparkurs im Unternehmen – Selters statt Sekt

Wenn Unternehmen sparen müssen, fängt es meist mit Kleinigkeiten an. Etwa damit, dass bei Management-Meetings die Kekse gestrichen werden. Oder es wird die Parole ausgegeben, dass bei Reisen grundsätzlich nur noch zweiter Klasse gebucht werden darf. Dann kommt Phase zwei, in der Dienstwagenregelungen des Managements geändert werden und in der Produktion längere Zeit Maschinen stillstehen. Möglicherweise werden nun auch Zeitarbeitskräfte nach Hause geschickt, Abstriche gemacht bei Weihnachts- und Urlaubsgeld, Sonderzulagen und Vergünstigungen abgebaut und Arbeitsverträge nur noch befristet abgeschlossen.

Einsparungen

Kürzungen

Wenn Ihr Unternehmen mit solchen Maßnahmen anfängt, den Gürtel enger zu schnallen, dann ist das ein untrügliches Zeichen dafür, dass das Controlling Alarm geschlagen hat, weil die Zahlen ziemlich schlecht aussehen. Wer Budgetverantwortung trägt, wird jetzt Kürzungen hinnehmen müssen, wahrnehmen, dass die Aufgaben und die Leistung einzelner Mitarbeiter genauestens eruiert werden und die Frage im Raum steht: „Brauchen wir den Kollegen Meier wirklich?“

Alarmstufe rot

Wenn dann Unternehmensberater ins Haus kommen und den Laden auf links krepeln, Kurzarbeit eingeführt wird, mit ersten Mitarbeitern Vorruhestandsvereinbarungen getroffen werden, keine Nachwuchskräfte mehr eingestellt werden und nicht mal mehr Praktikanten ins Haus kommen, dann ist Warnstufe drei erreicht. Jetzt gilt zweifellos:

Kündigungsgefahr: hoch!

Mobbing – Schikane mit System

Gerüchte werden gestreut, Informationen unterdrückt, Unterlagen verschwinden auf unerklärliche Weise und wenn Sie den Raum betreten, verstummt die Unterhaltung: Mobbende Kollegen verwandeln den Arbeitstag ihres Opfers in die Hölle auf Erden. Jeden neunten Arbeitnehmer soll es nach Erhebungen schon einmal erwischt haben.

Sollte Ihnen das widerfahren, beherzigen Sie einen wichtigen Rat: Schauen Sie bloß nicht um des lieben Friedens willen über das Verhalten Ihrer Kollegen

hinweg! So Ihr Vorgesetzter nicht in diese Machenschaften involviert ist, sollte Ihr erster Weg zu ihm oder ihr führen. Das ist Ihr gutes Recht, denn nach dem Betriebsverfassungsgesetz (§ 84 I BetrVG) ist es allen Mitarbeitern erlaubt, sich über ungerechte Behandlung und Mobbing-Attacken zu beschweren. Und Ihr Vorgesetzter hat alle Möglichkeiten, Sie zu unterstützen. Er kann den Übeltäter abmahnen, seine Versetzung veranlassen oder ihn sogar kündigen. Wenn Sie sich der Rückendeckung Ihres Chefs versichert haben, ist es auch einfacher, sich ein Herz zu fassen und den Strippenzieher unter vier Augen zur Rede zu stellen. Eine weitere Möglichkeit besteht darin, das Thema in einer Teamsitzung anzusprechen, an der auch Ihr Vorgesetzter teilnimmt.

Beschwerde
beim Chef

Strategisches Mobbing

Hilfe von Ihrem Chef brauchen Sie allerdings nicht zu erwarten, wenn er selbst mobbt. Leider wird in Unternehmen mit schlechter Unternehmenskultur Mobbing gezielt zum Personalabbau eingesetzt. Das heißt: Die Vorgesetzten schaffen bewusst ein Klima und Umstände, die den Arbeitsalltag für nicht mehr erwünschte Mitarbeiter unerträglich werden lassen. Ihr Ziel ist es, den Mitarbeiter so zu zermürben, dass er freiwillig die Segel streicht und das Unternehmen verlässt.

Mobbing
zum
Personalabbau

Zermürbungstaktik

Ein probates Mittel ist es beispielsweise, das Opfer von Besprechungen fernzuhalten oder ohne nach-

vollziehbaren Grund in eine andere Abteilung zu versetzen. Der Mitarbeiter bekommt neue Aufgaben, die ihn entweder über- oder unterfordern. Beides ist der Anfang vom Ende. Wenn sich die Arbeit türmt, die Aufgaben nicht lösbar sind und Ihnen obendrein notwendige Hilfsmittel nicht zur Verfügung gestellt werden, machen Sie leichter Fehler. Und das ist es genau, worauf solche Chefs nur warten, um dann eine Abmahnung schreiben zu können.

Entzug von
Aufgaben

Eine üble Variante dieser Taktik ist es, Ihnen alle Aufgaben zu entziehen und Sie nur noch Ihre Stunden absitzen zu lassen. Das kann zum einen kein intelligenter Mensch lange aushalten, zum anderen geht es natürlich auch zulasten Ihrer Qualifikation und Kompetenz und der Kontakte, die Sie vielleicht in Netzwerken außerhalb des Unternehmens aufgebaut haben.

Die Situation spitzt sich unweigerlich zu und irgendwann werden Sie so sauer sein, dass Sie sich Luft verschaffen und Ihr Arbeitgeber einen Grund hat, Ihnen mit verhaltensbedingter Kündigung zu drohen. Um dieser zu entgehen, werden Sie geneigt sein, einen Aufhebungsvertrag zu unterschreiben, und das Unternehmen hat sein Ziel erreicht.

Hilfe vom Betriebsrat oder „von oben“

Anlaufstellen

Wenn Ihr Chef Mobbing durch Kollegen still duldet, sich selbst daran beteiligt oder gar selbst der Hauptinitiator ist, bleiben Ihnen innerhalb des Unternehmens noch zwei Anlaufstellen: Sie können zum einen von Ihrem Beschwerderecht beim Betriebsrat Gebrauch

machen. Tun Sie dies jedoch nur, wenn Sie die Erfahrung gemacht haben, dass der Betriebsrat einflussreich ist und im Unternehmen wirklich Dinge durchsetzen kann. In vielen Unternehmen sind Betriebsräte leider keine starken Persönlichkeiten, veranstalten nur ein Schattenboxen, das dann eher zum Nachteil des Mitarbeiters ausgeht, für den sie sich einsetzen. Ist dies der Fall, dann haben Sie nur noch die Chance, sich mit Ihrer Beschwerde an die Hierarchie-Ebene über Ihrem Vorgesetzten zu wenden.

Schikanen protokollieren!

Unabhängig davon, wo Sie sich Unterstützung holen, eines dürfen Sie auf keinen Fall vergessen: Protokollieren Sie die Schikanen! Wie und wann sind die Angriffe erfolgt? Wer war daran beteiligt und welche Folgen hatte das für Sie? Auch wenn in dieser Phase rechtliche Schritte noch nicht sinnvoll sind, müssen Sie jetzt vorbauen, denn im Falle eines späteren Rechtsstreits wird die Beweislast bei Ihnen liegen: Sie sind es, der vor Gericht im Zweifel nachweisen muss, dass Ihr Persönlichkeitsrecht und Ihre Würde systematisch verletzt wurden!

Dokumentation

Scheuen Sie sich auch nicht, eine psychologische Beratung in Anspruch zu nehmen. Gerade jetzt brauchen Sie jemanden, der Ihnen den Rücken stärkt. Auf die Unterstützung unbeteiligter Kollegen hingegen dürfen Sie sich nicht verlassen. Auch wenn Sie mit ihnen befreundet sind und sie Ihnen unter vier Augen Mitleid oder Verständnis zeigen: Wenn es hart auf hart kommt, haben Ihre Kollegen möglicherweise selbst Angst, in die Schusslinie zu geraten und ihren Job zu

Psychologische
Beratung

verlieren. Rechnen Sie daher damit, dass befreundete Kollegen als Kronzeugen nicht taugen und lieber durch Schweigen das Vorgehen des Chefs tolerieren.

Rücksprache
halten

Wenn die Situation so unerträglich ist, dass Sie in Erwägung ziehen, selbst zu kündigen, weil alle Lösungsversuche nichts gefruchtet haben, überstürzen Sie nichts und handeln Sie erst nach Rücksprache mit der Arbeitsagentur und Ihrem Arzt! Möglicherweise ist eine Klage auf Schadenersatz wegen Verdienstausfall und gesundheitlichen Schäden möglich.

Kündigungsgefahr: mittel bis hoch

Frustrpotenzial: hoch

Nicht eiskalt erwischen lassen: Handeln Sie proaktiv!

Gezielte
Vorbereitung

Wenn Sie merken, dass die Luft – aus welchen Gründen auch immer – dünn wird: Beginnen Sie sofort, sich auf den Tag X vorzubereiten! Lesen Sie regelmäßig die Stellenanzeigen in regionalen und überregionalen Zeitungen, registrieren Sie sich bei Jobbörsen und Karriereportalen im Internet und lassen Sie sich Jobmails zuschicken: Immer, wenn dort neue Stellenangebote eingehen, die auf Ihr Profil passen, erhalten Sie eine E-Mail. So entgeht Ihnen nichts! In Deutschland gibt es rund 800 Stellenbörsen im Internet. Darunter befinden sich große wie Monster und Stepstone, die sehr umfangreich sind, aber wenig spezialisiert. Für viele Berufsgruppen und Branchen existieren hingegen spezialisierte Jobbörsen, die auch

von Arbeitgebern sehr geschätzt werden, weil sie viel fokussierter sind.

TIPP

Welche Stellenbörsen es gibt und welche davon ein relevantes Angebot haben lässt sich sehr gut recherchieren auf <http://www.crosswater-systems.com>.

Bewerbungsunterlagen aktualisieren

Möglicherweise müssen Sie in Kürze ganz schnell Ihre Bewerbungsunterlagen parat haben, daher ist es ratsam, diese schon jetzt auf Vordermann zu bringen. Lassen Sie dafür professionelle Fotos von einem Porträt-Fotografen machen. Hier sollten Sie nicht sparen, denn der erste Eindruck hängt – mehr als Ihnen vielleicht lieb ist – von Ihrem Foto ab! Daran hat auch das Allgemeine Gleichstellungsgesetz nichts geändert. Personalchefs sind eben auch nur Menschen.

Professionelle
Fotos

Danach aktualisieren Sie Ihren Lebenslauf. Beginnen Sie dabei mit den beruflichen Tätigkeiten – und zwar in umgekehrter chronologischer Reihenfolge: der jetzige Job also an erster Stelle, danach die vorherige Station und so weiter. Beschreiben Sie Ihre Tätigkeiten mit ein paar aussagekräftigen Stichpunkten, damit sich Ihr neuer Arbeitgeber ein Bild von Ihren bisherigen Erfahrungen machen kann.

TIPP

Wenn Sie schon länger keine Bewerbung mehr geschrieben haben, finden Sie alle wichtigen Punkte, die beim Aufbau eines Lebenslaufs und dem Abfassen einer Bewerbung wichtig sind, kurz zusammengefasst unter <http://www.jobguide.de/jobguide/bewerbung/bewerbung.html>.

Beweise sammeln

Mobbing-
Tagebuch

Wenn Sie den Eindruck haben, dass Kontrolle und ungerechtfertigte Kritik überhand nehmen, sollten Sie Beweise sammeln und sich Notizen machen, die in einer möglichen späteren Kündigungsschutzklage als Beweise dienen können. Das gilt natürlich ganz besonders für Mobbing-Attacken. Vielen Opfern hat ein Mobbing-Tagebuch vor Gericht wertvolle Dienste geleistet.

Betriebsrat einschalten

Ihr Anwalt im
Unternehmen

Wenn Massenentlassungen anstehen, ist der Betriebsrat ohnehin am Rotieren. Aber auch, wenn es allein um Ihren Arbeitsplatz geht, haben Sie die Möglichkeit, die Hilfe des Betriebsrats in Anspruch zu nehmen. Hier gelten die Einschränkungen bezüglich der Person des Betriebsrats, die wir oben schon im Kapitel „Mobbing – Schikane mit System“ gemacht haben: Ein Betriebsrat, der sich aufbläst, aber bei der kleinsten Drohgebärde des Arbeitgebers einknickt, hilft Ihnen nicht. Im besten Fall fungiert der Betriebsrat als Ihr Anwalt im Unternehmen, der gegenüber Ihren Vorgesetzten und der Geschäftsführung Ihre Interessen vertritt. Grundsätzlich gilt: Sie dürfen zu jedem Personalgespräch einen Betriebsrat Ihres Vertrauens mitbringen, so wie der Arbeitgeber einen Vertreter aus der Personalabteilung einladen kann. Versucht der Arbeitgeber die Teilnahme des Betriebsrats Ihrer Wahl zu unterbinden, informieren Sie diesen. Hier wird nämlich die Betriebsratsarbeit behindert und das kann gemäß Betriebsverfassungsgesetz

(§ 119 I Nr. 2) mit einer Freiheitsstrafe von bis zu einem Jahr oder einer Geldstrafe geahndet werden.

Selbst kündigen?

Wenn die Situation am Arbeitsplatz sich immer weiter zuspitzt, liegt eine eigene Kündigung nach dem Motto „Lieber ein Ende mit Schrecken als ein Schrecken ohne Ende“ nahe. Diesen Schritt sollten Sie sich jedoch ganz genau überlegen, damit Sie nicht vom Regen in die Traufe gelangen. Lesen Sie zuvor unbedingt die folgenden Kapitel.