

## Standpunkt

### Trennungskultur

Ein Großteil der Unternehmen geht bei der Kündigung von Angestellten nach eigener Meinung nicht professionell genug vor. Das ist das Ergebnis einer Studie zum Trennungsmanagement in deutschen Betrieben.

Von Führungskräften wird erwartet, dass sie über ökonomische Pa-



**Yvonne Fischer**

Foto: privat

rameter und organisatorische oder technische Abläufe gut Bescheid wissen. Doch die wesentliche Ressource, der Mensch, wird oft ignoriert oder vergessen. Als Manager hat man Verantwor-

tung – das bedeutet auch eine Fürsorgepflicht für die Menschen.

Die Trennung von einem Mitarbeiter stellt sowohl das Unternehmen als auch den Betroffenen vor ein Problem, ganz gleich, ob eine Fusion, ein Verkauf, nicht stimmende Chemie oder strategische Gründe dahinter stehen mögen. Eine Kündigung kurz und schmerzlos abzuwickeln, wie es oft empfohlen wird, ist zwar kurz und schmerzlos für den Vorgesetzten und das Unternehmen, doch nicht für den betroffenen Mitarbeiter. Für ihn ist die Kündigung oftmals ein Schock.

Eine Kündigung auszusprechen und angemessen zu kommunizieren, ist nichts für Feiglinge. Das Trennungsgespräch ist eine der größten Herausforderungen für eine Führungskraft. Anders als in angloamerikanischen oder anderen europäischen Ländern, in denen Trennungsmanagement genauso selbstverständlich betrieben wird wie strategische Personalplanung, ist in Deutschland, so der Bundesverband deutscher Unternehmensberater, die professionelle Unterstützung der ehemaligen Mitarbeiter eine Dauerbaustelle. In dieser Hinsicht wünsche ich mir, dass ein Mitarbeiter, dem eine Outplacementberatung angeboten wird, diese für sich nutzt. Erfahrungsgemäß profitieren davon alle Seiten.

**Yvonne Fischer**  
**Systemischer Coach, Nordheim**