Arbeitszeugnis und betriebsbedingte Kündigung

12.11.2012, 11:41 | Handel, Wirtschaft, Finanzen, Banken & Versicherungen

Pressemitteilung von: *Bewerber Consult*
Presseagentur: *Zimmer-Wagner-PR*



© Joerg Lantelme - Fotolia.com

Betriebsbedingte Kündigungen sind Alltag für Personaler und Fachabteilungen. Wie die Betroffenen konstruktiv damit umgehen können und wie sie positive Signale setzen können, um die berufliche Entwicklung voran zu treiben, erklären ein Arbeitsrechtler und ein erfahrener Karrierecoach.

Spannende Aufgaben, eine kontinuierliche berufliche Entwicklung und ein längerfristiges Arbeitsverhältnis, das wünscht sich fast jeder Angestellte. Wird er aus betriebsbedingten Gründen gekündigt, gilt es umzudenken und wichtige Weichen-

stellungen nicht zu verpassen.
Das Zeugnis ist in dieser Situation ein wichtiger Baustein und Teil eines Gesamt-pakets, das oft aus „einer juristisch ordnungsgemässen Kündigung, einer möglichen Abfindungsregelung und dem Abklären der Perspektive besteht“, erklärt Arbeitsrecht-ler Robert Mudter aus Frankfurt (www.kanzlei-mudter.de).
Das Zeugnis sollte man frühzeitig formulieren und abgesprechen, damit es bis zum letzten Arbeitstag vorliegt. Oft wollen und müssen sich die Gekündigten frühzeitig bewerben und sich Gedanken über ihre neue Perspektive machen.

Konstruktive Zukunftsplanung statt Auseinandersetzung
Meist will der Betrieb Streitigkeiten vermeiden und signalisiert Kooperationsbereit-schaft. Der Mitarbeiter geht offiziell „auf eigenen Wunsch“, erhält im Gegenzug eine angemessene Abfindung und ein wohlwollend formuliertes Zeugnis, das der Mitarbeiter in einem Eigenentwurf erstellt hat. Robert Mudter rät dazu: „Man sollte vereinbaren, dass vom Eigenentwurf nur in Ausnahmefällen abgewichen werden kann, so stellt man sicher, dass die gewünschten Formulierungen mit angemessener Dankesformel auch umgesetzt werden“.
Für Wolfgang Wagner von Bewerber Consult (www.bewerber-consult.de) steht die Planung der beruflichen Zukunft im Vordergrund. „Eine faire Trennung ist Teil eines persönlichen Reputationsmanagements, für den gekündigten Mitarbeiter genauso wie für das Unternehmen“. Persönliche Schlammschlachten, Vorwürfe oder langwie-rige Auseinandersetzungen schaden allen Beteiligten. Oft sind die Kunden, gerade wenn sie lange in einem Betreb beschäftigt waren, am Anfang wenig einsichtig. So wie Holger S., der nach mehr als zwanzig Jahren in einem Grossunternehmen überraschend gekündigt wurde. Wagner machte dem erbosten Maschinenbau-ingenieur im Einzelgespräch klar, dass an der Entscheidung des Unternehmens nicht zu rütteln sei und er sich seiner Stärken, wie eine kontinuierliche Entwicklung, immer höhere Verantwortung, gefragte Fachkenntnisse bewusst sein sollte. „Daran sind auch andere Firmen interessiert, richten sie den Blick nach vorne“. Er sammelte in einer Standortbestimmung alle beruflich relevanten Fakten, nahm eine Marktre-cherche vor und legte gemeinsam die weiteren Schritte fest. Ein faires, ausführliches Zeugnis ist nicht nur wichtig für die klassische Bewerbung, sondern auch in Fällen, in denen sich die Kunden für eine freiberufliche Perspektive, einen Auslandseinsatz oder einen Branchenwechsel entscheiden. Beide Experten bestätigen, dass eine starre Haltung letztlich der Karriereentwicklung schadet. „Besteht jemand auf die klassische Formulierung im Arbeitszeugnis, „wurde aus betriebsbedingten Gründen gekündigt“ und befürchtet der Betrieb eine Kündigungsschutzklage, gibt es auch Schwierigkeiten mit dem Inhalt des Arbeitszeugnisses“. Sieht man sich erst vor Ge-richt wieder und der Umstieg auf eine neue Position hat nicht fristgerecht geklappt, wird oft gestritten, die berufliche Planung gerät ins Stocken.

Frühzeitig individuelle Situation klären
Holger S. entschied sich für einen kooperativen Weg: er legte gemeinsam mit seinem Arbeitgeber ein Austrittsdatum fest, das ihm genügend Zeit für Bewerbungen liess, vereinbarte ein konstruktives Zwischenzeugnis, das am Ende in ein Endzeugnis umgewandelt werden sollte und eine aussergerichtliche Abfindungsregelung. Da er in der Branche ein hohes Ansehen genoss, war der Betrieb auch bereit, ihm ein Karrierecoaching zu zahlen, damit er möglichst lückenlos in ein adäquates Beschäfti-gungsverhältnis hinüber wechseln konnte. Holger S. stellte nach kurzer Zeit fest, dass ein Branchenwechsel sich gut mit seinen Erfahrungen vereinbaren liesse und er sich noch neuen inhaltlichen Herausforderungen stellen wollte.
Ähnlich gestaltete sich der Fall von Martin K. Nach fast zehnjähriger Tätigkeit in der Softwareentwicklung dachte er zunächst, dass er „mit einer guten Abfindung bis zur Rente kommen“ würde und das Zeugnis für ihn eigentlich garnicht wichtig wäre. Nicht bedacht hatte er, dass ein Grossteil der Abfindung vom Finanzamt kassiert wird und ein vorzeitiger Renteneintritt oft nicht möglich ist oder mit hohen Abschlägen erkauft werden muss.
In Fällen, in denen der Umstieg länger dauert, rät Arbeitsrechtler Mudter zu einem möglichst „weit nach hinten verlegten Austrittsdatum und flexiblen Arbeitszeitrege-lungen“.
Martin K. wählte den Weg der Freiberuflichkeit. Er arbeitete als Interims- und Projektmanager und konnte auf sein umfassendes persönliches Netzwerk zurück greifen. Erster Auftraggeber war seine alte Firma, die ihm nicht nur ein tadelloses Zeugnis ausstellte, sondern auch als Referenzgeber zur Verfügung stand. Das brachte dem erfahrenen Entwickler langfristig mehr als das Feilschen um jeden Euro.
All diese Fälle zeigen, dass es in jedem Fall sinnvoll ist, sich rechtzetig externen Rat zu holen und aktiv zu werden. Sowohl arbeitsrechtliche Fragen als auch die persönli-che Karriereentwicklung sollten klar durchdacht und die weiteren Schritte ohne Hektik geplant werden. Spätestens bei der nächsten Messe oder dem Vortrag eines Kollegen beim Verbandstreffen sieht man seinen alten Arbeitgeber wieder....

Portrait

Bewerber Consult (www.bewerber-consult.de) hat sich spezialisiert auf die Bewerbungs- und Karriereberatung sowie das Karrierecoaching von Hochqualifizierten (Ärzte, Akademiker/innen aller Fachrichtungen) und Führungskräften/ Executives – und arbeitet ausschließlich für Arbeitnehmer, um „Interessenskonflikte zu vermeiden“. Außerdem berät das von Wolfgang Wagner, M.A., geführte Beratungsunternehmen Abiturienten, die Führungskräfte von Morgen, bei der Studien- und Berufswahl. In mehr als 10 Jahren Marktpräsenz haben bereits viele hundert Kandidaten von der Erfahrung und Expertise der Karriereberatung Bewerber Consult profitiert.

News-ID: 677889 • Views: 900 (Stand: 03.11.2026)

Link zur Pressemitteilung:
https://www.openpr.de/news/677889/Arbeitszeugnis-und-betriebsbedingte-Kuendigung.html