

# crosswater

## JOB GUIDE

### Ein Gastbeitrag von Marc Wiegand

40 Jahre im gleichen Unternehmen? Solche Arbeitnehmer werden mehr und mehr zu Exoten.

Denn vor allem in den ersten Berufsjahren steht häufig der ein oder andere Wechsel an – für bessere Perspektiven, für mehr Gehalt oder zugunsten spannenderer Aufgaben.

Insbesondere beim ersten Mal ist der Kündigungsakt jedoch oft mit einem unbehaglichen Gefühl verbunden. Denn auch mit einem neuen und (vermutlich) besseren Arbeitsvertrag in der Tasche, ist es schon irgendwie unangenehm „Schluss zu machen“. Was kann man tun, damit sich dieses flauere Gefühl im Magen nicht zu einem heftigen Krampf ausweitet und die Trennungsphase so reibungslos wie möglich verläuft?

„Zunächst einmal sollte man das Kündigen als ein ganz normales Ereignis betrachten, das heute in den allermeisten Berufsbiographien auftaucht“, empfiehlt Rechtsanwältin und Business Coach Anja Gerber-Oehlmann (Link <http://www.go-ahead-consulting.com/>) und weist zugleich auf eine wichtige Besonderheit hin. „Es ist ein bisschen wie beim Beenden einer Partnerschaft auf privater Ebene: Da gibt es häufig verletzte Gefühle und negative Emotionen, so dass es durchaus zu Nicklichkeiten kommen kann. Darauf sollte man beim Kündigen gefasst sein.“

Das Konsultieren eines Anwaltes sieht die Expertin allerdings nur bei wirklich schwerwiegenden Konflikten oder fristlosen Kündigungen als geboten an. In der Regel komme man auch ohne rechtlichen Beistand gut durch diese Phase hindurch – wenn man selbst bedacht handelt und dabei folgende Punkte im Hinterkopf hat:



Marc Wiegand



Anja Gerber-Oehlmann

**Fristen.** „Die Fristen sind in der Regel im Arbeitsvertrag aufgeführt, andernfalls sollte man unter Paragraph 622 im BGB nachschlagen. Für eine fristlose Kündigung sind triftige Gründe wie Mobbing, Krankheit oder Vertrauensverlust zu nennen und diese sollte man auch mit Mails oder Zeugenaussagen belegen können. Denn häufig geht's nach einer fristlosen Kündigung vor das Arbeitsgericht“, erläutert Anja Gerber-Oehlmann und fügt an. „Bitte unbedingt beachten: Wenn man selbst kündigt, verhängt die Arbeitsagentur in den meisten Fällen eine **bis zu** dreimonatige Sperre für etwaige Zahlungen. Man braucht also Rücklagen, um diese Phase überbrücken zu können.“ Und: „Wenn man keinen Anschlussjob in der Tasche hat, muss man sich binnen drei Tagen beim Amt melden, da sonst eine Verlängerung der Sperre droh.“

**Form.** Gerber-Oehlmann dazu: „Kündigungen müssen immer schriftlich erfolgen und eigenhändig unterschrieben sein. Mails, Faxe oder Facebook-Nachrichten eignen sich dafür nicht. Die Kündigung verschickt man am besten per Einschreiben oder überreicht sie im Beisein von Zeugen persönlich und lässt sich dies auch kurz quittieren. Dann ist man einfach auf der sicheren Seite.“

**Gründe.** Gerber-Oehlmann dazu: „Es gibt überhaupt keine Verpflichtung, irgendetwas zu den Kündigungsgründen zu sagen. Es kann aber natürlich aus atmosphärischen Gründen hilfreich sein – etwa damit keine Gerüchte entstehen oder Spekulationen ins Kraut schießen. Ich würde es dabei immer auf neutrale Gründe wie beispielsweise den Wunsch, näher bei der Familie zu sein, beschränken. Wenn man offen über schlechte Arbeitsbedingungen schimpft, vergiftet man womöglich die Atmosphäre und das sind natürlich keine schönen Aussichten für die Restarbeitszeit.“

**Arbeitszeugnis.** Gerber-Oehlmann dazu: „Ich kann schon im Kündigungsschreiben erwähnen, dass ich den Anspruch auf ein **qualifiziertes, wohlwollendes** Arbeitszeugnis habe und es auf diesem Wege einfordern. Gibt es auch nur das geringste Anzeichen dafür, dass der Arbeitgeber sich nicht hundertprozentig korrekt verhält, würde ich unbedingt einen Anwalt konsultieren. Denn schon eine bestimmte Formulierung allein kann aus einem soliden Zeugnis ein völlig durchwachsene Leistungsbeschreibung machen, mit der man überall durchs Raster fällt.“

**Resturlaub.** Gerber-Oehlmann dazu: „Bis zum letzten Arbeitstag besteht der Anspruch auf Gehalt und Urlaub. Wenn aber gerade Auftragspitzen abzuarbeiten sind, kann der Vorgesetzte den Resturlaub aus betrieblichen Gründen verweigern und man bekommt diesen ersatzweise vergütet. Das ist vielen nicht bewusst. Aber es ist völlig rechtens.“

**Freistellung:** Gerber-Oehlmann dazu: „In der Regel ist man verpflichtet, bis zum Inkrafttreten der Kündigung wie üblich auf der Arbeit zu erscheinen. In amerikanischen Firmen und Unternehmen mit hohen Geheimhaltungsstufen, kann es aber passieren, dass man nach der eigenen Kündigung umgehend freigestellt wird und womöglich auch gar nicht mehr zum Arbeitsplatz zurückkehren kann, sondern direkt zum Werkstor geleitet wird. Dies sollte man im Vorfeld einkalkulieren und wichtige Daten im Vorfeld sichern.“

**Übergabe:** Gerber-Oehlmann dazu: „Dieser Punkt fällt unter die Weisungsbefugnis des Vorgesetzten. Er kann einen mit der Einarbeitung des Nachfolgers beauftragen. Und ich denke, es ist auch guter Stil, diese Aufgabe gewissenhaft anzugehen, denn sonst fällt einem das womöglich irgendwann wieder unverhofft auf die Füße. **Ab jetzt arbeiten Sie für Ihren guten Ruf und nicht nur für die Firma.**“

**Verschwiegenheit:** Gerber-Oehlmann dazu: „Die Pflicht dazu besteht auch nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses weiter. Betriebsgeheimnisse oder Ähnliches dürfen nicht ausgeplaudert werden. Und ich rate in diesem Zusammenhang auch, nicht über den alten Arbeitgeber abzulehern. Denn so etwas zieht schnell weite Kreise und wirft auch ein schlechtes Licht auf einen selbst. Wer will schon im neuen Kollegium direkt als Lästermäul gelten?“

**Krankschreibung:** Gerber-Oehlmann dazu: „Wenn man sich direkt nach der Kündigung krankschreiben lässt, ist das natürlich leicht durchschaubar. Das würde ich wirklich nur als Notlösung empfehlen, wenn mit Arbeitgeber oder Kollegen größere Konflikte bestehen und eine weitere Eskalation nur auf diesem Wege verhindert werden kann. Ansonsten zeugt es eher von einem schlechten Stil, weil natürlich die Kollegen und/oder der Nachfolger vermutlich darunter zu leiden haben.“

**Grundsätzlich:** Gerber-Oehlmann dazu: „Was die Emotionen anbelangt, rate ich den Ball flach zu halten. Taktisch an die Sache herangehen und daran denken, dass man auch von seinem alten Arbeitgeber noch etwas will – nämlich Gehalt, Urlaub und ein lupenreines Arbeitszeugnis.“

### **Über den Autor:**

Marc Wiegand ist verantwortlicher Redakteur der Absolventenmagazine UNICUM BERUF WIRTSCHAFT und UNICUM BERUF TECHNIK. Damit ist er bei UNICUM zentraler Ansprechpartner bei allen Fragen rund um die Themen Berufseinstieg und Karriere.

### **Über den Karriere-Kompass**

Die Online-Kolumne erscheint regelmäßig im Ratgeber-Bereich des UNICUM Karrierezentrums (<http://karriere.unicum.de/>). Sie behandelt Themen, die man in der Regel nicht vom Prof. in der Vorlesung hört oder in herkömmlichen Karriereratgeber liest. Häufig sind es aber gerade diese vermeintlichen Randthemen, die darüber mitentscheiden, ob eine Karriere steil nach oben zeigt oder stagniert.

### **Über UNICUM:**

Vor über 30 Jahren als studentischer Verlag gegründet, steht UNICUM heute als starke Dachmarke der Unternehmensgruppe für Expertise in der Kommunikation mit Abiturienten, Studenten und Absolventen