

Die Kündigung eines Arbeitnehmers, bereiten Sie sich besser darauf vor.

Als Führungskraft in einem Unternehmen haben Sie täglich zahlreiche Herausforderungen souverän zu meistern. Nach wie vor gibt es aber in vielen Betrieben ein Tabuthema: Die Kündigung, eventuell eines langjährigen Mitarbeiters. Vorab: Jedes Kündigungsgespräch ist individuell und muss deswegen gut vorbereitet werden. Denn es lauern gesetzliche Fallstricke und die menschliche Seite ist zu berücksichtigen. Auf alle Fälle gilt, jede Auflösung eines Dienstverhältnisses ist Chefsache. Ohne Wenn und Aber! Eine Delegation der unliebsamen Aufgabe, an die HR-Abteilung oder an den nächsthöheren Manager/in, ist weder eine ökonomische Lösung, im Sinne der Betriebswirtschaft, noch für die verbleibenden Mitarbeiter Ansporn, zu Bestleistungen. Behandeln Sie den zu Kündigenden fair, erleidet die Performance der verbleibenden Mitarbeiter keinen Rückschlag. Außerdem helfen die Informationen, dass Sie die gesetzlichen Möglichkeiten, in Ihren speziellen Fällen, voll ausschöpfen können. Zum Beispiel, wann ist eine außerordentliche Auflösung gerechtfertigt? Was sind Kündigungshindernisse? Ersparen Sie sich unnötige Kosten und Ärger, indem Sie uninformiert und/oder im Effekt Ihrem/r Mitarbeiter/in kündigen.

Interne Umstrukturierung oder die Low Performance eines Mitarbeiters –

Trennungen im Berufsalltag sind ein wichtiges Thema

Nutzen Sie, als Führungskraft, die Gesetze, die das Unternehmen, vor ungerechtfertigten Leistungen und Abfindungszahlungen an den Arbeitnehmer, im Falle einer Trennung, schützen. Bereits kleine Mängel können teuer werden. Zum Beispiel muss jede Kündigung eines Mitarbeiters, in Schriftform erfolgen. Mit der eigenhändigen Unterschrift des Geschäftsführers oder entsprechend bevollmächtigten Vertreters. Der elektronische Weg ist somit

ausgeschlossen und ungültig. Im Kündigungsschutzgesetz (KSchG) finden sich zahlreiche Falltüren, die Sie – mit dem nötigen Hintergrundwissen – erfolgreich umgehen können. Interessiert? Das Buch, [Die Kündigung eines Arbeitnehmers](#), erklärt anschaulich, welche Rechte und Pflichten einer Führungskraft, bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnis, zustehen und deren Nutzung. Die Trennung von Mitarbeitern gehört zu einem professionellen Betriebsmanagement dazu und soll deswegen aktiv und positiv gestaltet werden. Dazu noch das nötige Know-how und eine Vielzahl innovativer Tipps und Vorschläge für die Praxis. Damit die Trennung von einem Mitarbeiter, nicht zu einem wirtschaftlichen Rückschlag für das Unternehmen wird. Und: Die verbleibenden Mitarbeiter/innen benötigen eine gezielte Bindung an das Unternehmen sowie eine Revitalisierung. Nur dann punkten sie auch weiterhin mit effizienter Performance.