Zeitschrift: Nebelspalter : das Humor- und Satire-Magazin
Band: 119 (1993)
Heft: 27

Artikel: Anleitung für Entlassungen
Autor: Etschmayer, Patrik
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-611805

Nutzungsbedingungen
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use
The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 05.12.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Anleitung für Entlassungen

Von Patrik Etschmayer

Leute zu entlassen ist eine unangenehme und schwierige Aufgabe. Hier einige Tips für Führungskräfte.

Eine Entlassung ist eine ernsthafte Angelegenheit. Es ist deshalb nötig, dass sich Vorgesetzte – selbst bei bester Laune – vor dem Gespräch mit dem zu Entlassenden (zE) in eine ernste Stimmung bringen. Dazu dienen verschiedene Methoden:

– Hören Sie sich den Trauermarsch von Chopin oder irgendein Requiem an.

– Studieren Sie den letzten Bericht über die Bundesfinanzen.

– Sagen Sie sich zehn Minuten lang «Es ist ein schrecklicher Tag und ich bin traurig» vor, bis Sie es glauben.

Sollte dies alles nichts nützen, versuchen Sie zumindest, während des Gespräches ernst zu bleiben.

Wer soll anwesend sein?

Stellen Sie sicher, dass Sie und der zE das Gespräch nicht alleine führen, schon aus rein personalrechtlichen Gründen. Der direkte Vorgesetzte (Abteilungsleiter, etc.) des zE sollte auch anwesend sein. Ein Zeuge, der auf Ihrer Seite steht, kann nie schaden.

Ganz abgesehen vom rechtlichen Standpunkt ist es auch aus physischen Gründen sehr anzuraten, einen zweiten Vertreter der Firma mit sich zu haben – bei allfälligen Tätlichkeiten des zE haben Sie jemanden bei sich, der Ihnen in solchen Momenten der Gefahr beistehen kann.

Legen Sie auf alle Fälle in einer Pultschublade Tränengasspray und Schlagstock bereit, auch wenn die Verwendung dieser Dinge nur in den seltensten Fällen nötig ist.

Die Einladung zum Gespräch

Sorgen Sie dafür, dass bei der Entlassung einer Einzelperson die Aufforderung zum Entlassungsgespräch so unauffällig wie möglich erfolgt, um in der Abteilung unnötige Nervosität und Unrast zu vermeiden, die sowohl Produktivität als auch Arbeitsmoral mindern. Am besten bittet der Abteilungsleiter den zE unter dem Vorwand zu sich, es handle sich um eine Arbeit, die besprochen werden müsse. Dies sollte soweit unverdächtig sein und keinen Aufruhr verursachen.

Das Gespräch

Sitzt Ihnen der zE schliesslich gegenüber, ist die Stunde der Wahrheit gekommen. Spätestens im Moment, da der zE Ihrer gewahr wird, weiss er, dass etwas im Gange ist, dass es nichts mit den Unterlagen, die er pflichtschuldigst unter seinen Arm klemmte, zu tun hat.

Es ist nun wichtig, dass Sie die Initiative ergreifen. Bitten Sie ihn, Platz zu nehmen, und beginnen Sie dann sofort, die ernste wirtschaftliche Lage zu schildern, die Sie immer wieder zu unpopulären Massnahmen zwingt. Schildern Sie den Überlebenskampf, in dem sich Ihre Firma befindet, und die Tatsache, dass jetzt wieder die Zeit für ein Opfer gekommen sei, um die Firma zu retten, und dieses Opfer eben er, der zE sei. Dies habe nichts mit seiner Arbeitsleistung zu tun, sondern nur mit den schweren Zeiten.

Reaktionen auf die Reaktion des zE

Auf solche Hiobsbotschaften reagieren die zEs unterschiedlich. Wichtig ist, wie Sie diesen Reaktionen begegnen. So reagieren Sie richtig:

1. Der zE bricht zusammen, weint und schluchzt. *Kein Problem.* Trösten Sie ihn, sagen Sie ihm, dass es Ihnen furchtbar leid tue, laden Sie ihn an den Kaffeeautomaten ein, klopfen Sie ihm auf die Schulter und versprechen Sie ihm, dass Sie ihm bei der Stellensuche helfen werden. Nicht lachen!

2. Der zE wird aggressiv. *Kleines Problem.* Machen Sie ihm unverständlich klar, dass dies die falsche Reaktion sei und er sich so nur selbst schade. Machen Sie ihn darauf aufmerksam, dass das Zeugnis von Ihnen geschrieben wird und Sie nicht zögern würden, ein allfälliges Fehlverhalten des zE genau so zu dokumentieren wie seine bisherige, tadellose Arbeitsleistung.

Dies sollte eigentlich das aufgebrachte Gemüt beruhigen. Falls es aber doch nichts nützen sollte und der zE handgreiflich zu werden droht, benutzen Sie den Tränengasspray – Sie haben ja einen Zeugen dabei, der bestätigt, dass es Notwehr ist.

3. Der zE nimmt es ruhig und gefasst. *Der Idealfall.*

Danken Sie ihm für das Verständnis, zahlen Sie ihm einen Kaffee und schicken Sie ihn zur Arbeit zurück. Überlegen Sie, ob Sie nicht einen anderen entlassen könnten. Typ-3-Leute sind zu kostbar für eine Firma, um einfach entlassen zu werden.

4. Der zE heuchelt Verständnis für Ihre Situation und versichert Ihnen, auch noch bis zum letzten Arbeitstag mit Ihnen so gut wie möglich kooperieren zu wollen. *Achtung, gefährlich!!*

Glauben Sie bloss nicht, dass es sich hier um den Idealfall handelt – es gibt keine Leute, die so kooperativ sind, nachdem man ihnen einen Tritt in den Hintern gegeben hat. Sehen Sie sich vor und treffen Sie alle möglichen Sicherheitsmassnahmen, die Ihnen adäquat erscheinen (Brand- und Datenschutz, kugelsichere Westen, Hausverbot für den zE).

Information der Abteilung

Lassen Sie das bleiben, und sorgen Sie auch dafür, dass der Entlassene nichts von der Sache durchsickern lässt. Wenn man – nach der Kündigungsfrist – nach dem Verbleib des Kollegen fragt, sagen Sie einfach, er habe gekündigt und einen neuen Job begonnen. Falls man dies nicht glaubt, drohen Sie dem Unruhestifter mit der Entlassung – das wirkt immer.

Reklame

Warum

schicken Sie mir nicht Ihre Feinde, denen Sie den Mund stopfen wollen?
Spaghetti Carbonara kosten Fr. 12.–

Paul Gmür
Albergo Brè Paese
6979 Brè s. Lugano
Tel. 091/51 47 61