

# Kündigung erhalten – Handikap beim Bewerben?

Kündigt ein Unternehmen aus wirtschaftlichen Gründen, als Massnahme nach einer Fusion, einer Abteilungsschliessung einen oder mehrere Arbeitsverträge, ist das etwas anderes, als wenn es sich von einer Person trennt, mit der man nicht mehr zufrieden ist. Die Zeiten sind vorbei, in denen man Entlassenen grundsätzlich Misstrauen entgegen brachte. Das kann heute jedem Menschen widerfahren, gleich welcher Hierarchiestufe.

## Die Chancen

Die Chancen auf dem Markt richten sich nach Angebot und Nachfrage, was konjunkturell und branchenspezifisch variieren kann. Im Allgemeinen sind gut ausgebildete Fachleute mit etwas Berufserfahrung im Vorteil. Sie werden in der Regel mit vertretbarem Aufwand wieder eine Aufgabe finden. Einflüsse auf die Anstellungschancen und die Dauer der Stellensuche haben Faktoren wie Qualifikation, Berufs-, Projekt-, Führungserfahrung, nachgewiesene Leistungen, soziale Kompetenzen, Flexibilität bezüglich Salär und Mobilität sowie das Alter. Fortgeschrittenes Alter muss nicht generell ein Hindernis sein, wenn das Ressourcenangebot stimmt und die Person ins entsprechende Team passt. Je mehr der genannten Faktoren nicht als «optimal» wahrgenommen werden, desto länger wird die Stellensuche, die dann durchaus sechs und mehr Monate dauern kann.

Chancen mindernd ist es, wenn Defizite in der Fachlichkeit, bei sozialen Kompetenzen oder disziplinarische Gründe zur Kündigung führen.



## Pluspunkte

Hat man etwas anzubieten, so muss man es auch zeigen. Was so oder so gilt, ist in dieser Situation besonders wichtig: Ein gutes Selbstmarketing. Es gilt, das Anforderungsprofil einer Vakanz zu analysieren, sein eigenes Profil daraufhin zugeschnitten zu präsentieren. Informative, überschaubare, transparente, gut gestaltete Bewerbungsunterlagen mit einem leicht ersichtlichen passenden Angebot und ein kurzer, lebendiger, floskelfreier Begleitbrief begünstigen eine Einladung.

Die oben genannten Faktoren Qualifikation, Berufs-, Projekt-, Führungserfahrung, nachgewiesene Leistungen, soziale Kompetenzen, Flexibilität sind ins Feld zu führen. Was gut zum geforderten Profil passt oder generell gefragt ist, soll als Pluspunkte sichtbar gemacht werden. Fehlende, nicht optimale Aspekte müssen nicht in den Vordergrund gerückt werden. Wie mit ihnen in den Unterlagen umzugehen ist, hängt von der Einzelsituation ab. Das Signalisieren von Lernbereitschaft und -fähigkeit ist eine Möglichkeit damit umzugehen.

Ein Pluspunkt kann unter Umständen die schnelle Verfügbarkeit sein.

## Fragen, mit denen zu rechnen ist

Der Kündigungsgrund und die Hintergründe interessieren im Vorstellungsgespräch auf jeden Fall. Fragen können insistierend wirken: «Wieso gerade Sie?», «Erleben Sie die Kündigung als Misserfolg?» Man will möglicherweise herausfinden, ob die Kränkung, die meist mit einer Kündigung erlebt wird, verdaut ist, ob die sich bewerbende Person nach vorne schauen kann. Man will keine Mitarbeitende mit «Altlasten».

Hat jemand mehr als eine Kündigung in seinem Praxisweg, wird das vermutlich thematisiert: «Wieso schon wieder Sie?», «Gibt es Parallelen zum letzten Mal?» usw. Ist die Kündigung mit Ungenügen irgendwelcher Art der nun kandidierenden Person verbunden, wird von höflich bis gnadenlos nachgefragt. Im Gegensatz zu den Bewerbungsunterlagen (die ja Werbepapiere sind), in denen nicht alles offen zu legen ist, ist im Vorstellungsgespräch absolute Ehrlichkeit und Offenheit angezeigt. Das können schwierige Situationen sein, auf die man sich vorbereiten soll, wenn nötig unter Beizug einer Fachperson (RAV-, Personal-, Laufbahnberater, Coach). Es hängt von der einzelnen Situation ab, wie damit umzugehen ist.

## Bewerbungsschreiben und Vorstellungsgespräch

### Bewerbungsschreiben

Im Bewerbungsschreiben haben Hinweise auf die Kündigung nichts zu suchen. Es ist ein Werbebrief. Basta! In einem Werbebrief stehen keine «bad news».

### Lebenslauf

Im Lebenslauf hingegen kann auf Austrittsgründe eingegangen werden – z.B. an dessen Ende. Das kann als Muster so lauten:

«Hintergründe der Stellensuche»

Nach 15 erfüllten Jahren schliesst mein Arbeitgeber die Abteilung Schaltschränke. Angemessene Alternativen sind nicht in Sicht, und eine denkbare Frühpensionierung reizt mich nicht. Ich arbeite gerne, will mitdenken können, fühle mich leistungsfähig und bin bereit und fähig, auch Neues zu lernen.

oder

In der Zeit bei Tectec AG habe ich viel geleistet, gelernt und gute Jahre erlebt. Die Trennung vom Unternehmen betrachte ich als Chance, um einen weiteren Laufbahnschritt zu machen, meine Erfahrungen in einen andern Bereich einzubringen und mich auch auf Neues einzulassen.

Eine zukunftsorientierte Sprache also und keine Details, die als Fläche für wilde (negative) Projektionen herhalten – das kann die Devise dabei sein. Die implizite Aussage soll sein: «Ich komme klar mit der Situation und schaue unternehmungslustig nach vorne.»

### Vorstellungsgespräch

Wie oben angesprochen, ist Offenheit sinnvoll und eine der Situation angemessene gute Gesprächsvorbereitung. Wenn der Hintergrund der Kündigung mit Ungenügen zu tun hat, ein fachlicher Mangel eindeutig ist, wird die Person sich sinnvollerweise nicht gerade für eine Stelle bewerben, in der sie wieder überfordert ist. Es ist möglich, zu seinem Manko zu stehen, ohne grosses Aufheben und wenn sinnvoll, zu signalisieren, dass eine Weiterbildung in dem Bereich für künftige Bedürfnisse

denkbar ist. Liegt eine Entlassung aus disziplinarischen Gründen vor, vielleicht aufgrund von Konflikten im Team oder mit dem Vorgesetzten, dann wird es delikater. Auch da ist Offenheit sinnvoll. Selbst, wenn jemand sich im Recht fühlt, ist es nicht fruchtbar «Klarstellungen» und «Rechtfertigungen» anzubringen, gar polemisch zu werden oder über den letzten Arbeitgeber herzuziehen. Das wird meist zum Bumerang.

Ein Beispiel könnte so tönen:

«Ich habe während Jahren zu allen ein gutes Verhältnis gepflegt. Der Vorgesetztenwechsel vor einem Jahr hat die Situation verändert. Wir hatten das Heu nicht auf der gleichen Bühne, so dass es immer wieder über die verschiedensten Dinge zu Differenzen kam. Das war für ihn und für mich schwierig. So haben wir uns letztlich auf eine Trennung im gegenseitigen Einvernehmen geeinigt. Ich hadere nicht, beide Seiten haben einiges gelernt dabei.»

«Was hat Sie denn an Ihrem Chef gestört?»

«Darauf möchte ich nicht eingehen, er kann sich ja nicht wehren, wenn ich etwas erzähle... zudem möchte ich nun nach vorne schauen.»

Bei Unsicherheiten ist ein Coaching sinnvoll.

## Allfällige Stolpersteine

Siehe oben: Keine Polemik, keine Rechtfertigungen usw.

Wenn hier für Offenheit plädiert wird, heisst das, dass im Gegenteil davon Risiken liegen. Wer in Salamtaktik sich immer wieder ein Stück Wurm aus der Nase ziehen lässt, wird rasch unglaubwürdig. Interviewende müssen zur Einsicht kommen, dass da noch mehr versteckt ist und verlieren rasch das Interesse.

Mit negativen oder Schuldgefühlen, mit der Angst, sowieso keine Chance zu haben, ins Gespräch zu ziehen, kommt einer selbsterfüllenden Prophezeiung gleich. Man wird dann mit einer nervösen, unsicheren Haltung antreten, allenfalls eine defensive oder je nach Naturell eine aggressive Haltung einnehmen. Das wird wahrscheinlich ein schwieriges Gespräch zur Folge haben. Auch die Gefahr, sich klein zu machen, sich in Rechtfertigungen oder Anklagen zu verstricken ist gross. Mentale Vorbereitung mit Freunden, einem Coach können helfen.

Wenn schwierige Punkte (siehe oben) zum Gespräch kommen, ist es sinnvoll, kurz zu bleiben, das Thema selber abzuschliessen, einen Übergang zu finden zu Punkten, die auf die Zukunft, die Aufgaben und die Firma bezogen sind. Kommt jemand nicht von kritischen Gesprächsthemen weg, ist die Gefahr da, sich im Erklären langfädig zu verstricken. Das provoziert auf der Gegenseite Insistieren und Nachhaken.

Wer mit einem Handikap zum Vorstellungsgespräch reist, für den sind an sich selbstverständliche Grundregeln noch wichtiger:

- Nicht zu spät kommen!
- «Vernünftig» angezogen – weder «under- noch overdressed»
- Die Vorbereitung auf das Gespräch soll nicht dazu führen, dass Sie unflexibel auswendig gelernte Phrasen erzählen. Alles muss situativ passen. Vorgängige Rollenspiele helfen dabei.

Juli 2012, Peter Gisler