

format

Kündigung

Editorial

«Ich kündige!» Manch eine hat wohl schon etliche Male davon geträumt, dies nicht nur auszusprechen, sondern auszurufen: «Ich kündige!» Ich habe die Nase voll! Mir reicht!

Eine Kündigung kann eine Erlösung sein: Ich befreie mich aus einer für mich unhaltbar gewordenen Situation. Meist geht einem solchen Befreiungsschlag eine Zeit der Ablösung voraus. Je länger ich gebunden war, desto schwerer fällt mir unter Umständen das Loslassen. Im Idealfall findet ein innerer Prozess statt, der mich zu meinem Entschluss führt, zu kündigen. Auch in diesem Fall läuft nicht immer alles wunschgemäss, vielleicht empfinde ich Bedauern und blicke immer wieder zurück, doch alles in allem kann ich selbstbestimmt handeln. Was aber ist, wenn nicht ich kündige, sondern mir gekündigt wird? Plötzlich befinde ich mich «auf der anderen Seite»: ich konnte keinen Prozess durchlaufen, die mir gekündigt haben jedoch schon. Ich war nicht vorbereitet, die mir gekündigt haben schon. Ich bin diejenige, die zurück gewiesen wird, die nicht mehr erwünscht ist. Das verletzt mich. Ich kann es nicht verstehen. Hinzu kommen finanzielle Überlegungen und Ängste: Finde ich wieder einen Job? Wie geht das auf dem RAV? Erhalte ich genügend Arbeitslosengeld? In der Beratung geht es neben den rechtlichen und laufbahnberaterischen Aspekten auch darum, die ratsuchenden Frauen zu unterstützen, damit sie den Prozess der Ablösung «nachholen» können. Wir berücksichtigen dabei, dass unsere Klientinnen unter Umständen enorm verletzt sind, dass sie Zeit brauchen, diese Rückweisung als solche zu erkennen und alles, was damit zusammen hängt, anzunehmen. Im besten Fall akzeptieren sie, dass jemand anders über ihr Leben entschieden hat, dass sie jedoch nicht darum herum kommen, selber los zu lassen. Sie lernen, mit der neuen Situation umzugehen, das Heft wieder in die Hand zu nehmen, selber zu bestimmen. Das Unbekannte hinter der offenen Türe macht keine Angst mehr.

Zum Schluss noch ein Wort zu den Unternehmen: Mich beunruhigt, mit welcher Leichtigkeit heute Kündigungen ausgesprochen werden. Wir haben zwar in der Schweiz den Grundsatz der Kündigungsfreiheit und dieser wird hoch gehalten. Doch dieser Grundsatz macht nur dort Sinn, wo die

Arbeitgeberin auch bereit ist, ihre Verantwortung in Bezug auf ihre Mitarbeitenden wahr zu nehmen. Zur Freiheit gehört die Verantwortung, diese Freiheit angemessen und verantwortungsvoll zu nutzen. Dazu gehört, dass die Arbeitgeberin die Menschen, die für sie arbeiten und Gewinne ermöglichen, anständig behandelt und die Pflichten ihnen gegenüber wahr nimmt, indem sie z.B. bei Konflikten unter Mitarbeitenden alle anhört und versucht, eine Lösung anzustreben. Menschen, die sich beschweren und auf ihre Rechte aufmerksam machen, sind eine Störung. Führungskräfte müssen mit diesen Störungen umgehen können, ohne in Panik zu geraten oder sich persönlich angegriffen zu fühlen. Warum wird dies in anderen Bereichen gefordert und als selbstverständlich vorausgesetzt, nur in Bezug auf den Umgang mit Untergebenen nicht?

Antonella Bizzini

Aus unserer Praxis

Was beinhaltet die rechtliche Beratung bei einer Kündigung?

Die rechtliche Unterstützung besteht zunächst darin zu beurteilen, ob eine Kündigung missbräuchlich war oder diskriminierend oder «korrekt». Vor allem in Fällen, da die Ratsuchende durch die ganze Situation verletzt wurde, kann es hilfreich sein, sie darin zu unterstützen, ihre Grenzen zu ziehen, damit sie nicht weiter verletzt wird. Dies kann geschehen, indem z.B. der Arbeitgeberin mitgeteilt wird, dass die Kündigung nicht akzeptiert wird, oder dass um eine schriftliche Begründung der Kündigung nachgesucht wird, oder indem die eigene Sicht der Abläufe in einem Brief oder in einem persönlichen Gespräch dargestellt wird. Diese Schritte sollen der Klientin ermöglichen, die Kündigung zu verarbeiten. Nicht selten kommt vor, dass mir eine Klientin sagt, sie sei zum Gespräch vorgeladen worden, an welchem ihr die Kündigung mitgeteilt worden sei und sie habe nichts dazu sagen dürfen oder können. Hier wäre es u.U. wichtig, der Klientin eine Stimme zu geben, damit sie angehört wird. Die Form der Unterstützung reicht von Beratung über Ver-

fassen von Briefen bis zu Begleitung zu Gesprächen oder direkten Vertretung gegenüber der Arbeitgeberin.

Eine Kündigung vor Gericht anzufechten, muss im Einzelfall gut überlegt werden. Wenn die Kündigung klar missbräuchlich oder diskriminierend erscheint, ist eine Klage angebracht. Eine Klage kann zudem beitragen, einen Schlusstrich ziehen zu können oder innere Genugtuung zu erhalten. Dennoch muss die Klientin für sich abwägen, ob sie die Kraft hat für die rechtliche Auseinandersetzung, ob sie bereit ist, ein finanzielles Risiko zu tragen, ob sie ihre Kräfte lieber voll und ganz ihrer Zukunft widmen möchte. Diesen Entscheid muss sie fällen, da sie damit leben muss.

Sich zuerst mit dem beschäftigten, was war, kann helfen, einen Schlusstrich zu ziehen. Die Rechtsberatung kommt also idealerweise vor der Berufs- und Laufbahnberatung. Unsere Laufbahnberaterin gibt uns einen Einblick in ihre Berufspraxis im Zusammenhang mit der Beratung von Frauen, denen gekündigt wurde. (ab)

Kündigung, wie weiter?

Ein Leben ohne Krisen gibt es nicht. Krisen bieten Entwicklungsmöglichkeiten und bringen uns weiter. Ein Leben nur im Glück ist keine erstrebenswerte Realität. Erstrebenswert ist wohl eher ein Leben, das uns ermöglicht, die Glücksmomente zu erkennen, sie auch zu geniessen und dazwischen die schwierigeren Zeiten gut und mit einer gewissen Robustheit ertragen zu können.

Diese Haltung prägt meine Arbeit als Berufsberaterin. Der Weg zurück ins Erwerbsleben kann nach einer Kündigung etwas länger dauern und steinig sein. Nachdem die rechtliche Situation geklärt ist, sind folgende Schritte wichtig:

Überblick über die eigene Laufbahn gewinnen

In einem ersten Schritt wird Bilanz gezogen. Was habe ich alles gearbeitet? Welche Stellen hatte ich? Welche Bildungen und Weiterbildungen bringe ich mit? So lassen sich folgende Themen beantworten:

- Schwerpunkte und Besonderheiten der eigenen Laufbahn erkennen
- Berufliche Stärken und Erfahrungen benennen können

Den Kontext einbeziehen

Zum Überblick über die eigene Laufbahn gehört auch, die Bedingungen darum herum zu beachten.

Zu den einflussreichen Bedingungen gehören

- der Arbeitsmarkt und damit verbunden die Entwicklungen und Trends der Wirtschaft,
- die Bedeutung von Bildung,
- die verschiedenen Informationstechnologien,
- die im Moment aktuellen gesellschaftlichen Wertungen zu Lebensfragen

zum Beispiel: die Bedeutung von Erwerbsarbeit; das Rollenverständnis von Müttern; das gesellschaftliche Ansehen eines Berufes.

Der Kontext zeigt oft deutlich, dass eine Kündigung mehr mit dem Umfeld zu tun hat als im ersten Moment sichtbar ist. Die beiden Beispiele sollen dies illustrieren.

Frau A hat neun Jahre in einem Verlagshaus gearbeitet. Nach einigen Differenzen um ihre Ferien- und Freitage erhält sie plötzlich die Kündigung. Davon ist sie sehr betroffen, an ihrer Arbeit gab es nie etwas auszusetzen.

Die wirtschaftliche Entwicklung der Verlagsbranche ist seit Jahren düster. Die Branche verliert Aufträge und – was mindestens so gravierend ist – ganze Berufsgattungen. Der technologische Wandel bewirkt tiefgreifende Veränderungen.

Der Arbeitsplatz von Frau A stand wohl schon länger auf wackligen Füßen. Es brauchte nur noch einen kleinen Vorwand, um die aus wirtschaftlichen Gründen schon lange fällige Kündigung auszusprechen.

Frau B arbeitete während acht Jahren als Buchhalterin in einem grösseren Industrieunternehmen, das im Markt sehr erfolgreich ist. Zuerst hatte Frau B eigentlich Konditorin gelernt und auch einige Jahre in diesem Beruf gearbeitet. Dann absolvierte sie die Handelsschule und fand darauf die Buchhaltungsstelle im betreffenden Industrieunternehmen. Die Arbeit fiel ihr leicht und sie gewann zunehmend an beruflichen Kompetenzen. Berufsbegleitend absolvierte sie dann die BMS. Nach reiflicher Überlegung immatrikulierte sie sich kürzlich als Studentin für die berufsbegleitende Fachhochschulausbildung in Psychologie. Während der BMS hatte sie auf das Verständnis ihres Betriebs zählen können. Als sie nun im Zusammenhang mit der Psychologieausbildung um eine kleine Arbeitszeitreduktion bat, erhielt sie gleich die Kündigung.

Die Ausbildungswahl von Frau B passte ihrem Betrieb ganz grundsätzlich nicht. Da der Arbeitgeber keine Beanstandungen zu ihrer Leistung oder ihrem Verhalten vorzubringen hatte, war der Wunsch nach einer Pensenerhöhung ein praktischer Grund, das Arbeitsverhältnis unmittelbar zu beenden.

Akzeptanz der Situation

Für eine Neuorientierung ist es wichtig, die Situation so akzeptieren zu können, wie sie ist. Eine Kündigung ist eine Kündigung. Ein Konflikt ist ein Konflikt. Eine Entlassung ist eine Entlassung.

Wenn es mir möglich ist, über die Situation zu sprechen, ohne dabei in Tränen auszubrechen, rot zu werden oder einen Schweissausbruch zu kriegen, bin ich bereit für eine neue Arbeitsstelle und eine neue Aufgabe. Vorher leider nicht!

Eine neue Vision finden

Was interessiert mich sonst noch in meinem Leben? Was würde mir auch noch gefallen? In welchem Betrieb, in welcher Organisation möchte ich gerne mitarbeiten? Welches sind meine Qualitäten? Was kann ich gut?

Im Gespräch zu diesen Fragen taucht ein erstes Stück Zukunft auf. Dieses kleine Stück Zukunft ist wie ein junges Pflänzchen, das ich hegen und pflegen muss, damit es weiter wachsen und grösser und stärker werden kann. Aus dem Stücklein Zukunft kann eine richtig neue Vision wachsen, eine klare Richtung entstehen, ein deutliches Ziel auftauchen.

Und jetzt bin ich reif für den beruflichen Wiedereinstieg und für die Stellensuche.

Bewerbungsstrategien

Es ist wichtig zu wissen, dass neben den klassischen Bewerbungsstrategien vor allem informelle Bewerbungswege zu einer neuen Stelle führen. Diese muss ich kennen und anwenden können. Dazu gehört auch, sich an den richtigen Orten und auf möglichst effizienten Wegen das nötige Wissen zu verschaffen.

Zeit und Vertrauen

Ein Abschied braucht Zeit und ein Neuanfang braucht Zeit. Die Spannung dazwischen auszuhalten ist oft anstrengend. Ohne geht es nicht.

Und falls es gelingt, die ganze Entwicklung und Neuorientierung mit Vertrauen in die Zukunft anzugehen, fördert dies den Prozess. (vw)

Wir stellen vor

Fachverein Arbeit und Umwelt FAU

482 hochqualifizierte Stellensuchende nahmen im letzten Jahr das Angebot des FAU Fachverein Arbeit und Umwelt in Anspruch. Die Jobantrittsquote betrug 65.8%.

«Interessante Weiterbildungen, Auseinandersetzungen mit den persönlichen Ressourcen und Kompetenzen, Aufgleisung der beruflichen Neuorientierung – und in allem eine wunderbare, nachhaltige Unterstützung von Projekt- und Einzelcoach. Nicht zu vergessen die vielen guten Kontakte, die über die FAU-Zeit hinausreichen. Danke für diese Zeit.» (P.W.49. Journalistin)

So das Statement einer ehemaligen Teilnehmerin.

Das Angebot des Fachvereins Arbeit und Umwelt FAU richtet sich an Absolventinnen und Absolventen von Universitäten und Fachhochschulen, an Fach- und Kaderkräfte sowie an Autodidakten mit ungewöhnlichen, aber qualitativ hochstehenden Lebensläufen und steht allen taggeldberechtigten, hochqualifizierten Stellensuchenden offen, ob sie nun eine Erwerbsarbeit verloren haben oder nach einem Studium keinen Berufseinstieg finden. Der FAU bietet im Auftrag des SECO an den Standorten Bern, Luzern, St.Gallen und Zürich 140 Jahresplätze an. Ziel ist ein möglichst schneller und nachhaltiger Wiedereinstieg in den 1. Arbeitsmarkt. Dies soll ein Einstieg sein in eine Stelle, welche nicht nur zufällig, vorübergehend oder aus Zwang gewählt wird, sondern langfristige Perspektive und persönliche Weiterentwicklung ermöglicht.

2010 fanden 66.7% aller Teilnehmenden, welche eine Stelle antraten, eine ihren Wünschen entsprechende und 60.8% eine unbefristete Stelle. 83.3% geben an, dass der FAU einen wesentlichen Einfluss auf ihren Stellenantritt hatte.

Das Qualifizierungsprogramm des FAU verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz und stützt sich auf die drei Standbeine: *persönliche Projektarbeit*, auf der Basis der persönlichen Bedürfnisse zusammengestellte *Weiterbildung* und *individuelles Coaching*. Bei Programmeintritt füllt jede/r Teilnehmende den zusammen mit der Universität Bern entwickelten FAU-Employability Fragebogen aus. Dieser dient zur Selbsteinschätzung der eigenen Arbeitsmarktfähigkeit. Das Resultat zeigt auf, wo die eigenen Stärken und Schwächen liegen und bildet die Basis zur Planung des individuellen Einsatzes im FAU.

Die persönliche Projektarbeit muss die Marktfähigkeit der Teilnehmenden erhöhen und trägt in vielen Fällen zu einem erfolgreichen Stellenantritt bei. Die Praxisnähe der Arbeiten bringt für die Teilnehmenden eine zusätzliche Qualifikation im bisherigen oder neu angestrebten Tätigkeitsfeld sowie eine Steigerung des Selbstwertgefühls. Vorgängig oder parallel dazu überprüfen oder erarbeiten die Projektcoaches mit allen Teilnehmenden ihre individuelle Arbeitsmarkt-Ausrichtung, vermitteln Kenntnisse über marktgerechte Such- und Recherche-Strategien, unterstützen die Optimierung zielgerichteter Bewerbungsdossiers, führen Interviewtrainings durch und begleiten die aktuell laufenden Bewerbungsprozesse.

Im Zentrum des *Weiterbildungsangebotes* mit 51 Kursen steht die Vermittlung und Förderung fachübergreifender Kompetenzen und Fähigkeiten sowie die Einsatz-Optimierung der eigenen Ressourcen. Um das Knüpfen beruflicher und persönlicher Kontakte zu ermöglichen sowie das eigene Netzwerk zu erhalten und zu erweitern finden alle Kurse zentral in Zürich statt. Dies ermöglicht eine Vernetzung über den eigenen Standort hinaus und öffnet den Blickwinkel.

Regelmässige *Coachings* finden einerseits mit dem/der persönlichen Projektcoach statt, andererseits können diese je nach Bedarf mit einem externen Coaching zu den Themen Standortbestimmung und Neuausrichtung, Unternehmerisches-, Finanz- und psychologisches Coaching ergänzt werden.

Susann Mösle-Hüppi, Geschäftsleiterin
Weitere Informationen unter www.fau.ch



Bei uns zu Gast

Eine Kündigung ist nicht nur für die Arbeitnehmerin ein einschneidendes Erlebnis. Auch auf Seiten der Arbeitgeberin ist sie mit Fragen und Unbehagen verbunden. Silvia Gysi hat sich mit einer KMU-Geschäftsleiterin darüber unterhalten, was sie im Zusammenhang mit Kündigungen am meisten beschäftigt.

Als Geschäftsleiterin und Personalverantwortliche eines Betriebes mit 35 Mitarbeiterinnen sprechen Sie auch Kündigungen aus. Welche Gründe können dazu führen, dass ein Arbeitsverhältnis aufgelöst wird?

Es sind von betrieblicher Seite her entweder wirtschaftliche oder organisatorische Gründe, die dazu führen können. Es kann aber auch zu Entlassungen kommen wegen mangelnder Fachkompetenz oder als Folge von Delikten (Veruntreuung, Diebstahl oder sexueller Übergriff). Schliesslich sind auch zwischenmenschliche Konflikte, Mobbing oder die Kündigung während der Probezeit zu erwähnen.

Fällt Ihnen das Aussprechen von Kündigungen leicht oder schwer?

Eine Kündigung ist von Arbeitgeberseite her immer mit Emotionen verbunden und grundsätzlich unangenehm. Ich bin mir ja schon vor der Kündigung bewusst, dass ich bei der Mitarbeiterin Betroffenheit auslösen werde. Wie gross diese sein wird, kann ich aber nicht abschätzen. Ich bereite mich immer schriftlich auf ein Kündigungsgespräch vor und überlege die Wortwahl sorgfältig und genau. Die Würde und Persönlichkeit der Arbeitnehmerin darf nicht verletzt werden. Ich kommuniziere deshalb sachlich und direkt. Ich mache mir natürlich auch Gedanken zur rechtlichen Situation, z.B. Kündigungszeit und -grund; viel mehr beschäftigt mich jedoch die menschliche Seite. Meiner Meinung nach gehört der wertschätzende Umgang mit Angestellten – vor allem in solchen anspruchsvollen Situationen – zwingend zur Unternehmenskultur und damit auch zur Personalführung.

Wie äussert sich die wertschätzende Grundhaltung in der Kommunikation?

Ich spreche die Dinge beim Namen an und bleibe auf der sachlichen Ebene. Oder anders herum: Ich sage, was ich denke/meine und ich tue, was ich sage. Verbindlichkeit, Offenheit, Klarheit, Wertschätzung – um diese Werte geht es beim Kündigungsprozess.

Die Kündigung ist also ein Prozess?

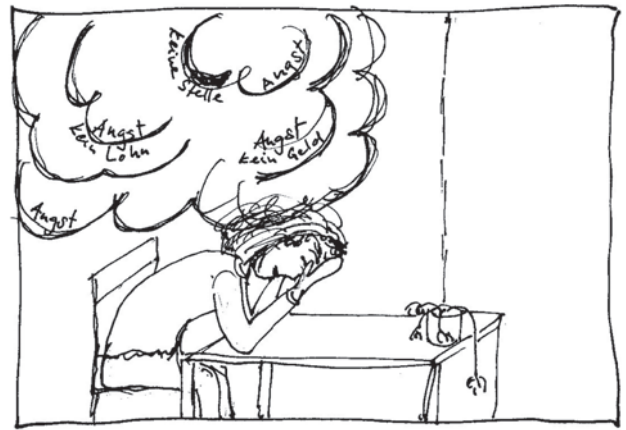
Auf jeden Fall. Und zwar hat bei der Partei, die die Kündigung ausspricht, schon vor dem Kündigungsgespräch ein Lösungsprozess stattgefunden. Diesen muss die betroffene Partei nach der Kündigung zuerst durchlaufen – Arbeitgeberin wie -nehmerin. Für die Arbeitnehmerin ist dieser Nachbearbeitungsprozess vermutlich schwieriger. Die Zusammenarbeit während der Kündigungszeit ist deshalb anspruchsvoll. Wichtig ist meiner Meinung nach auch die Nachbearbeitung einer Kündigung im Team in Form einer sachlichen Information.

Haben Sie manchmal persönliche Zweifel, ob eine Kündigung gerechtfertigt ist oder nicht?

Grundsätzlich betrachte ich eine Kündigung nicht aus persönlicher, sondern aus unternehmerischer Sicht. Wenn eine Arbeitnehmerin nicht mehr tragbar ist, wenn ihre Fach- oder Sozialkompetenzen nicht genügen und keine Aussicht auf Besserung vorhanden ist, muss ich konsequent sein und entsprechende Schritte unternehmen. Auch das gehört in den Verantwortungsbereich der Führung. Ich muss dann die Verantwortung für diese Mitarbeiterin selber tragen. Ich glaube aber behaupten zu können, dass ich jeder Mitarbeiterin jede nur erdenkliche Chance gebe und mich auch nicht scheue, auftretende Probleme an diversen Mitarbeiterinnengesprächen anzusprechen, Gesprächsprotokolle zu erstellen und unterschreiben zu lassen. Aus dem Gesagten können Sie ableiten, dass ich keine Zweifel an der Richtigkeit von Kündigungen befürchten muss und sie auch nie hatte.

Vielen Dank für dieses aufschlussreiche Gespräch!





Unerwartet

«Die letzten zweieinhalb Jahre habe ich im Service und Verkauf in einer Bäckerei gearbeitet (60%). Ich arbeitete sehr gerne dort, denn wir hatten ein gutes, junges Team und eine gute Arbeitsstimmung.

Ich bin ein Mensch, der voll und ganz bei der Sache ist bei allem was ich tue. Also war ich auch an dieser Arbeitsstelle immer aufgestellt und engagiert und habe viele Vorschläge und Ideen eingebracht, die auch umgesetzt wurden (zum Beispiel Aktionen im Laden und Werbung). Allerdings merkte ich ziemlich früh, dass unser Chef in gewissen Bereichen nicht kompetent, unwissend oder gleichgültig war. Die Lohnabrechnungen stimmten zum Beispiel selten und kamen immer unpünktlich.

Dann fiel mir auf, dass der Chef mir auszuweichen begann. Er schnitt mich regelrecht und vermied es, mir in die Augen zu schauen. Das war ca. ein halbes Jahr vor der Kündigung. Ich hatte keine Ahnung was los war, denn ich machte nie etwas falsch und wir hatten keinen Streit und keine Konflikte. Wortlos und ohne Vorankündigung hat er mir dann im Oktober letzten Jahres die Kündigung ausgehändigt. Ich fiel aus allen Wolken.

Ich muss sagen, diese Kündigung ging ziemlich an mein Ego. Ich bin jetzt bald fünfzig Jahre alt, aber gekündigt hatte man mir noch nie. Dass mir so etwas überhaupt passieren konnte, wo ich doch so eine positive Lebenseinstellung habe! Zuerst staunte ich, dann wurde ich wütend und sogar krank. Es machte mir Mühe, unter die Leute zu gehen und es meinen Freunden und Bekannten mitzuteilen. Ich versuchte noch herauszufinden, was der Grund für die Kündigung war, aber er sagte, es habe nichts mit mir zu tun und sei rein buchhalterisch.

Ich mache immer noch einen grossen Bogen um den Betrieb meines ehemaligen Arbeitgebers herum. Ansonsten geht es mir aber wieder gut und bin sogar bei einem neuen Arbeitgeber am Probe arbeiten. Ich bin froh, dass mich mein Umfeld in der vergangenen Zeit so gut unterstützt hat, habe viel Energiearbeit gemacht und auf eine gute Ernährung geachtet.

Ich habe in der Zwischenzeit eine neue Stelle in St. Gallen gefunden und freue mich darauf nochmals neu anzufangen». (sg)

Fristlose Kündigung... was nun??

«Als meine Vorgesetzte eines Morgens telefonisch anfragte, ob ich mir am Nachmittag Zeit nehmen könne, um eine Sitzung vom folgenden Tag zu besprechen, organisierte ich einen privaten Termin um und dachte noch darüber nach, ihr einen Blumenstraus ins Gespräch mitzubringen. Als ich ins Büro trat, sassen dort meine Vorgesetzte und der Geschäftsführer, was mich erstaunte. Ich merkte sofort, dass da etwas ganz und gar nicht gut war.

Es sei ihnen zu Ohren gekommen, dass... Sie hätten gehört dass... und sie könnten unter solchen Umständen nicht mehr mit mir zusammen arbeiten. – Mich trafen diese Worte wie ein Hammerschlag. Ich sass da und war unfähig, mich zu verteidigen. Wenig später wurde ich von meiner Vorgesetzten dorthin begleitet, wo meine persönlichen Sachen waren. Ich musste alles ausräumen, konnte niemandem Adieu sagen und stand zehn Minuten später beim Hinterausgang desjenigen Hauses, in dem ich seit neun Jahren ein- und ausgegangen war. Ich fuhr ins Dorf. Auf einem öffentlichen Parkplatz musste ich anhalten, da ich von einem Weinkrampf geschüttelt wurde. Danach telefonierte ich meinem Mann und meiner besten Arbeitskollegin und informierte sie über das Vorgefallene. Erst jetzt konnte ich heimkehren.

Am nächsten Tag ergriff mich eine Arbeitswut, und ich schnitt tränenüberströmt mehrere Stunden lang eine Hecke, die jedes Jahr geschnitten werden musste. Jahrelang hatte ich mich voll für dieses Haus und seine Bewohner und die Teammitglieder eingesetzt und wurde einfach aus dem Haus geworfen, ohne mich verteidigen oder wenigstens Stellung nehmen zu können! Zu jenem Zeitpunkt beschäftigten mich Fragen wie: Was ist wirklich wichtig in meinem Leben? Was hat einen Sinn? Wohin mit der Leere und der Einsamkeit? Wer bin ich ohne Job?

Eine Frau auf dem RAV empfahl mir dann die Infostelle Hilfe und Unterstützung erhielt. Ich hoffe natürlich sehr, dass mir vor Gericht Recht gesprochen wird. Ich möchte zum Schluss allen Frauen Mut machen, die in einer ähnlichen Situation sind: Glauben Sie an sich selbst und an Ihre Stärken und nehmen Sie Hilfe in Anspruch! Schauen Sie vorwärts auf die kommende Zeit, in der man rückblickend wird sagen können: Es hat sich alles zum Guten gewendet.»

(ad)

Heiteres Beruferaten

Die Stelleninhaberin des gesuchten Berufs hat zwar etwas mit Personal zu tun, doch ist sie nicht in einer internen Abteilung eines Betriebs tätig. Sie hat zwar etwas mit Wiedereingliederung zu tun, ist aber nicht «sozial tätig». Frau Musters Hauptaufgabe ist die Beratung und Unterstützung bestimmter Personen; dabei hat sie eine gewisse Strategie und einen übergeordneten Leistungsauftrag zu befolgen.

Frau Muster arbeitet selbständig, doch wird von ihr der gezielte Einsatz bestimmter Massnahmen und die Mitarbeit bei deren Qualitätssicherung verlangt. Die Kontrolle der vereinbarten Massnahmen ist für sie selbstverständlich. Sie hält regelmässige Gespräche mit den Personen, die sie berät und pflegt Kontakte zu Arbeitgebern und Stellenvermittlern. Organisatorisch ist Frau Muster einem Regionalstellenleiter unterstellt.

Um den gesuchten Job wirkungsvoll ausüben zu können, hat Frau Muster folgende Kernkompetenzen mitzubringen: Hohe Sozialkompetenz, «Lebenserfahrung, d.h. eine gefestigte Persönlichkeit», ein gutes Einfühlungs- und Kommunikationsvermögen, mehrjährige Erfahrung in beratender und koordinierender Funktion, selbständige und effiziente Arbeitsweise, gute Kenntnisse der Sozialversicherungen, Belastbarkeit (Arbeitsdruck, psychologische Belastung), Durchsetzungsvermögen und gutes PC-Handlingsvermögen.

Der übliche Ausbildungsweg für den gesuchten Beruf ist eine abgeschlossene Berufsausbildung (eventuell auch Mittel- oder Hochschulabschluss) und die fachspezifische Weiterbildung zur Erlangung des Eidgenössischen Fachausweises innerhalb von 5 Jahren. (sg)

Um welchen Beruf handelt es sich?



Mit der neuen Situation umgehen

Drei Frauen erzählen

Kündigung bei Krankheit und Burnout

«Mir wurde inmitten eines schweren Burnouts gekündigt. Ich war seit mehreren Jahren in leitender, verantwortungsvoller Position tätig. Die Arbeit hat mir sehr viel bedeutet, und ich habe mich sehr gern und mit allen Kräften dafür eingesetzt. Leider erkrankte ich im Oktober 2009 mit der Diagnose «schweres Burnout»; sodass ein längerer Klinikaufenthalt nötig war. Dazu kamen gesundheitliche Probleme, sodass ich mich drei Eingriffen am Herz unterziehen musste. Mitten in dieser Zeit wurde mir von meinem Arbeitgeber gekündigt.

Ich habe einen langen und lehrreichen Prozess hinter mir. Anfangs kam ich mir vor wie in einem Hamsterrad, doch unterdessen bin ich sicher, dass etwas Gutes auf mich zukommt.

Rückblickend sind mir folgende Punkte wichtig:

- Es kam so viel auf mich zu, dass ich ohne professionelle Hilfe verloren gewesen wäre.
- Ich habe versucht, das Vorgefallene zu akzeptieren. Diese Auseinandersetzung war nicht einfach und tat weh.
- Ich habe viel über das Leben und seinen Sinn nachgedacht.
- Bisher war für mich die berufliche Leistung das oberste Ziel. Ich musste lernen umzudenken und meiner Gesundheit Sorge zu tragen und ihr mehr Gewicht zu geben als allem anderen.

Der Prozess ist noch nicht ganz abgeschlossen. Ich weiss am heutigen Tag noch nicht, wie ich die Zeit bis zu meiner Pensionierung überbrücken werde. Aber ich habe gelernt, für mich selbst Sorge zu tragen und meiner Zukunft gegenüber gelassen zu sein». (sg)

Der Weiterbildungstipp

Lebenselixier Interesse – Wünsche klären und leben!

Das «Interesse» ist ein gängiger Begriff und zugleich eine fundamentale Emotion, die positiv und produktiv in uns wirkt und sich verbindet mit den Gefühlen von Freude, Inspiration und Hoffnung. Diese Gefühle stimmen optimistisch und sie haben eine vitale Wirkung auf Menschen, die davon erfüllt sind.

Die Langeweile ist als Gegenstück eine unangenehme Emotion, die als Überdruß, Lehre und Trägheit wirkt und von Menschen als Blockierung, Spannung oder Antriebslosigkeit wahrgenommen wird.

Die Langeweile gehört zum Leben – und hat durchaus kreatives Potential. Sie taucht auf in Lebensübergängen oder in schwierigen Lebensphasen. Und gerade hier kann sie ihre Wirkung entfalten. In der grössten Langeweile beginnt nämlich die Phantasie zu wirken. Diese regt folgende Fragen an:

Was müsste mir die Welt bieten, damit es mir nicht mehr langweilig ist? Was möchte ich von der Welt haben? Das sind Fragen, die die eigenen Interessen zu aktivieren beginnen.

Manchmal müssen Interessen wieder belebt und aktiviert werden. Dazu ist ein bisschen Selbstbeobachtung wichtig. Folgende Fragen können helfen:

- Woran merke ich, dass mich etwas interessiert?
- Welche Interessen wärmen mir das Herz und füllen meine Batterien?
- Welche Interessen bewirken Begeisterung, Leidenschaft und Liebe?
- Welche Interessen bewirken konkrete Handlungen?

Es lohnt sich, die eigenen Interessen ins Leben zu integrieren. Von Interesse erfüllte Menschen fühlen sich gesund und belebt. Von Interesse erfüllte Menschen fühlen sich fähig, ihr privates und berufliches Leben selber zu gestalten. (vw)



Wussten Sie dass ...

... auch bei Krankheit gekündigt werden darf, wenn die sogenannte Sperrfrist abgelaufen ist?

Die Länge der Sperrfrist ist abhängig davon, wie lange Sie angestellt waren. Dabei wird auf den ersten Arbeitstag abgestellt und nicht auf den Arbeitsbeginn, der im Arbeitsvertrag steht. Im 1. Dienstjahr dürfen Sie 30 Tage krank sein, danach darf Ihnen gekündigt werden. Vom 2. bis und mit 5. Dienstjahr haben Sie 90 Tage Sperrfrist, danach sind es 180 Tage. Die Sperrfrist tritt auch dann ein, falls die Arbeitsunfähigkeit nach der Kündigung eintritt. Dann verlängert sich einfach die Kündigungsfrist um die Dauer der Krankheit oder, falls die Krankheit länger dauert, um die Dauer der Sperrfrist.

... eine Schwangerschaft auch dann eine Sperrfrist auflöst, wenn Sie selber noch gar nicht wissen, dass Sie schwanger sind?

Die Sperrfrist bei Schwangerschaft dauert vom Tag der Entstehung der Schwangerschaft bis 16 Wochen nach der Geburt. Während dieser Zeit darf nicht gekündigt werden. Wurde die Kündigung vor der Schwangerschaft ausgesprochen, verlängert sich das Arbeitsverhältnis um die Zeit bis 16 Wochen nach der Geburt. Erst dann läuft die Kündigungsfrist weiter.

... wir in der Schweiz das Prinzip der Kündigungsfreiheit haben?

Das Schweizer Recht sieht fast keinen Kündigungsschutz vor. Immerhin besteht jedoch von Gesetzes wegen ein sachlicher und ein zeitlicher Kündigungsschutz. Der zeitliche Kündigungsschutz besteht in der Sperrfrist bei Arbeitsunfähigkeit, der sachliche Kündigungsschutz soll verhindern, dass gekündigt wird, weil jemand Rechte aus dem Arbeitsvertrag geltend macht, oder aus persönlichen Gründen, oder weil jemand gewerkschaftlich tätig ist, oder weil jemand verfassungsmässige Rechte ausübt, oder um Rechte aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln.

... eine fristlose Kündigung jedes Arbeitsverhältnis per sofort beendet, auch wenn eine Sperrfrist besteht?

Sie können gegen die fristlose Kündigung vorgehen und die Löhne einklagen, die Sie erhalten hätten, wäre Ihnen ordentlich gekündigt worden. Zudem können Sie eine Entschädigung einklagen von einem bis zu sechs Monatslöhnen.

... es wirklich schwerwiegende Gründe braucht, damit eine fristlose Kündigung vor Gericht anerkannt wird?

Oft wird verlangt, dass zuvor eine oder mehrere Verwarnungen ausgesprochen worden sind.

... eine Kündigung grundsätzlich auch gültig ist, wenn sie mündlich mitgeteilt wird?

Aus Beweisgründen sollte die Kündigung schriftlich und eingeschrieben mitgeteilt werden.

... eine Kündigung diskriminierend sein kann?

Dies ist sie beispielsweise dann, wenn der Grund der Kündigung Ihr Geschlecht oder Ihre sexuelle Orientierung oder Ihre Schwangerschaft oder Mutterschaft oder Vaterschaft ist. Sie müssen vor Gericht nicht beweisen, dass eine Kün-

digung diskriminierend ist, sondern nur glaubhaft machen. Die Arbeitgeberin muss dann beweisen, dass die Kündigung nicht diskriminierend war. Gelingt ihr dies nicht, muss sie Ihnen eine Entschädigung zahlen.

... eine Kündigung auch aufgehoben werden kann, wenn sie ausgesprochen wurde, nachdem Sie sich wegen einer Diskriminierung zur Wehr gesetzt haben?

Sie haben allerdings auch die Möglichkeit, die Kündigung anzunehmen und stattdessen eine Entschädigung zu verlangen.

... eine Kündigung von dem Zeitpunkt an wirkt, an welchem die gekündigte Person sie zur Kenntnis genommen hat oder hätte zur Kenntnis nehmen können?

Wenn eine Kündigung am 31.1. per 28.2. geschrieben wurde, die gekündigte Person die Kündigung jedoch erst im Februar erhält, dann läuft die Kündigungsfrist frühestens vom Februar an, das heisst die volle einmonatige Kündigungsfrist wäre nicht gewahrt und die Kündigung ist zwar gültig, doch erst auf Ende März. (ab)

Der Buchtipp

Mathias Morgenthaler
Beruf und Berufung
Zytglogge Verlag, 2010

Eine Kündigung kann das Leben ganz schön durcheinander bringen. Ich werde geradezu dazu gezwungen, meine berufliche Situation zu überdenken und mich neu zu orientieren. Das ist oft einfacher gesagt als getan. Widersprüchliche Gefühlslagen, die von Euphorie bis zu Verzweiflung reichen können, verunsichern mich zusätzlich. Damit bin ich nicht allein:

78 Menschen jeden Alters, Männer und Frauen, geben dem Autoren Mathias Morgenthaler einen Einblick in ihren Beruf und zugleich in ihr Leben. Der Journalist Balts Nill fasst die Interviews auf dem Klappentext des Buches wie folgt zusammen:

«Die Texte berichten vom ständigen Ringen um Gelderwerb (Job), Aufopferung (Arbeit) und Erfüllung (Berufung). Mathias Morgenthaler porträtiert nicht einfach Menschen, die «es geschafft» haben. Die Porträtierten kommen aus allen sozialen Schichten, es gibt unter ihnen Aufsteiger und Absteiger, Quereinsteiger und Aussteiger. In ihren Biographien zeigen sich Risse und Widersprüche. So ermöglichen diese Interviews in ihrer Gesamtheit einen faszinierenden Blick in eine vielschichtige Arbeitswelt. Dabei wird nichts beschönigt: Arbeit ist Kampf ums Dasein, kein Erfolg ist garantiert, Scheitern ist jederzeit möglich. Und doch zieht sich ein unaufdringlicher Optimismus durch die Gespräche. Unerwartet führt ein Weg aus einer Sackgasse, ein Schicksalsschlag eröffnet neue Perspektiven, Menschen finden in der Krise zu ihrer Kreativität.»

Eine herrliche Lektüre, die mich anregt und ermutigt, den eigenen Weg zu finden und zu gehen! (vw)



Zukunfts-Café

Samstag, 7. Mai 2011
8.30 bis 17.00 Uhr
Pfarreizentrum der katholischen Kirchgemeinde,
Weinfelden, Freiestrasse 13
Moderation: Silvia Gysel, Organisationsentwicklung Amriswil

Wer eine Geschichte hat, hat auch eine Zukunft. Welche Zukunft die Frauenzentrale Thurgau hat, darüber möchten wir mit unseren Mitgliedern sowie mit interessierten und neugierigen Menschen nachdenken und gemeinsam eine Vision formulieren.

Mit Informationen: www.frauenzentrale-tg.ch
Anmeldung bis am 30. April 2011 (beschränkte Teilnehmerzahl) an:
info@frauenzentrale-tg.ch oder Frauenzentrale Thurgau, Felsenburg, Frauenfelderstrasse 4, 8570 Weinfelden

Es wird eine Koflfte erhoben.

Thurgau
Lotteriefonds

Frauenfelderstrasse 4
8570 Weinfelden
052 626 58 49
www.frauenzentrale-tg.ch

Wir möchten einen
Thurgauer Apfelkönig

und die Hälfte aller
Parlamentssitze.

frauen
zentrale
thurgau

Die Thurgauer Frauenzentrale gibt es seit 85 Jahren (sie wurde im Jahr 1926 gegründet). Sie hat eine lange Geschichte, in der frauenpolitisch viel erreicht wurde. Beispielsweise können seit 40 Jahren die Frauen in der Schweiz abstimmen. Besonders in diesem Jubiläumjahr freuen wir uns über das Erreichte und möchten gleichzeitig einen Blick in die Zukunft werfen. Wir sind sicher, dass die Frauenzentrale weiterhin eine Zukunft hat. Aber welches sind die zukünftigen Aufgaben der Frauenzentrale Thurgau? Was für eine Funktion soll sie einnehmen und welchen Themen soll sie sich zuwenden?

Zur Beantwortung dieser Fragen führen wir am 7. Mai 2011 ein Zukunfts-Café durch und laden dazu alle unsere Mitglieder sowie weitere interessierte und neugierige Menschen ein (Frauen und Männer).

Wir werden von Silvia Gysel, einer erfahrenen Grossgruppenmoderatorin, durch den Tag geführt. Sie plant eine Geschichtenwand (Rückblick nehmen), das Formulieren von Visionen (vorwärts schauen) sowie abschliessend das Entwickeln von konkreten Massnahmen oder Projekten (wie wir die Visionen umsetzen können). Den ganzen Tag können Sie sich in unserem Zukunfts-Café an einem Buffet bedienen und mittags gibt es eine Verpflegung.

Für die anfallenden Kosten werden wir eine Kollekte aufstellen. Dies ist jedoch nur möglich, weil wir vom Lotteriefonds Thurgau im Rahmen des Freiwilligenjahres finanziell unterstützt werden, und dafür möchten wir uns an dieser Stelle noch einmal herzlich bedanken.

Es würde uns ausserordentlich freuen, wenn Sie sich einen Tag Zeit nehmen, um mit uns zusammen über die Zukunft der Thurgauer Frauenzentrale nachzudenken und auch Personen in Ihrem Umfeld – am liebsten auch junge Menschen – darauf ansprechen und mitnehmen. Die Frauenzentrale lebt von ihren Mitgliedern und all den anderen Menschen, die sie ideell mittragen.

Da die Teilnehmerzahl beschränkt ist, bitten wir Sie um eine Anmeldung bis am 30. April 2011. Wir freuen uns auf Sie!

Christine Steiger, Frauenzentrale Thurgau
Frauenfelderstrasse 4, 8570 Weinfelden
info@frauenzentrale-tg.ch, www.frauenzentrale-tg.ch



infostelle frau+arbeit

Impressum

Herausgeberin Infostelle Frau+Arbeit
Frauenfelderstrasse 4
8570 Weinfelden

T 071 626 58 48, F 071 626 58 49
info@frauundarbeit.ch
www.frauundarbeit.ch

Redaktion Silvia Gysi (sg), Antonella Bizzini (ab)
Verena Wüthrich-Peter (vw)

Fotos Silvia Gysi

Satz typografiemetzger, 8500 Frauenfeld
Druck Genius Media AG, 8500 Frauenfeld

Die Infostelle Frau+Arbeit wird unterstützt durch das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann im Rahmen der Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz und durch die Kantone AR, SG und TG.