

## Great Resignation – auch ein Thema in der Schweiz?

*Die Schweiz ist bekannt für ihre stabilen Unternehmen und die hohe Lebensqualität – doch was passiert, wenn immer mehr Menschen resignieren und ihren Job kündigen? "The Great Resignation" ist ein Begriff, den man in diesem Zusammenhang immer wieder hört. Doch was steckt dahinter und entstehen dadurch vielleicht auch Chancen?*

### Great Resignation, was ist das?

Das Wort "Great Resignation" (das «grosse Resignieren oder Aufhören») stammt ursprünglich aus den Vereinigten Staaten und beschreibt einen Zustand, in dem man sich beruflich nicht mehr zutraut, etwas zu ändern oder zu verbessern. Man fühlt sich hoffnungslos und resigniert. Dies kann sogar zur Kündigung ohne Anschlusslösung führen. Das Phänomen ist jedoch nicht nur in den Vereinigten Staaten anzutreffen. Auch in der Schweiz kann dieser Trend ein Thema werden.

### Der «Big Quit» und seine Gründe

Ein weiterer Begriff, der in Zusammenhang mit «Great Resignation» oftmals fällt, ist der «Big Quit» (die grosse Kündigung/Kündigungswelle). Doch warum kündigen die Menschen ihre Jobs und dies, obwohl sie teilweise noch keine Anschlusslösung in der Hinterhand haben?

In einer Studie des Marktforschungsunternehmens YouGov werden folgende Hauptgründe für den Big Quit in den USA ausgewiesen. Wir dürfen davon ausgehen, dass die Beweggründe in der Schweiz ähnlich gelagert sind:

- Unzufriedenheit mit dem Arbeitgeber
- Unzufriedenheit mit dem Arbeitsumfeld
- Unzufriedenheit mit der Bezahlung
- Mangelnde Anerkennung und Wertschätzung
- Keine Perspektive in der aktuellen Stelle

Ein weiterer wesentlicher Grund für den Big Quit ist der Umstand, dass Unternehmen Kosteneinsparungsmaßnahmen umsetzen - oft zulasten der Belegschaft. Dies bedeutet häufig Stellenabbau oder eine Reduzierung von Löhnen und Gehältern. In solchen Situationen fühlen sich viele Arbeitnehmer verunsichert oder unfair behandelt und suchen deshalb nach Alternativen.

## Die negativen Auswirkungen der Great Resignation

Eine Kündigung ohne Anschlusslösung kann für die Betroffenen eine erhebliche Herausforderung darstellen. Diejenigen, die sich zu diesem Schritt entscheiden, könnten möglicherweise mit finanziellen Schwierigkeiten konfrontiert werden. Allenfalls leidet auch ihr soziales Ansehen und Status oder letztlich ihre Psyche darunter. Für diejenigen, die weiterhin im Unternehmen tätig bleiben, kann es zu mehr Druck, Anspannung und Verantwortung am Arbeitsplatz sowie zu einem höheren Konkurrenzdruck um Aufstiegschancen kommen.

Und wie sieht es für die Arbeitgeberseite aus? Durch den Verlust erfahrener Mitarbeiter werden sie möglicherweise Neueinstellungen tätigen müssen, was mit hohen Kosten verbunden ist. Nicht zu vergessen ist der dadurch entstehende Knowhow-Abfluss und die Schwierigkeit, generell gut ausgebildetes Personal zu finden.

## Die «Great Resignation» und ihre Chancen

Es wäre allerdings falsch zu behaupten, dass die «Great Resignation» nur Nachteile mit sich bringt. Gerade für Arbeitnehmende sind auch einige Vorteile offensichtlich. Zum einen können sie sich auf die Suche nach einem neuen, besseren Job machen oder den Weg in die Selbständigkeit wagen. Die Great Resignation ermöglicht es den Arbeitnehmenden also, ihr Leben selbst in die Hand zu nehmen und aktiv etwas für ihre berufliche Zukunft zu tun. Darüber hinaus bringt the Big Quit oft auch finanzielle Vorteile mit sich. Der ausgeprägte Fachkräftemangel sorgt dafür, dass viele Arbeitnehmende in einer neuen Tätigkeit einen höheren Lohn erzielen können.

Doch auch die Unternehmen können profitieren. So können Unternehmen durch das Ausscheiden von unzufriedenen Mitarbeitenden nicht selten die Produktivität erhöhen. Sie erhalten die Chance, sich neu aufzustellen, müssen Prozesse optimieren oder sind fast dazu gezwungen, Synergien zu nutzen. Selbstverständlich ist der Wegfall von Mitarbeitenden bei gleichzeitig vollen Auftragsbüchern und Fachkräftemangel besonders schwierig. Aber es zwingt auch zahlreiche Betriebe dazu, Ihre Unternehmenskultur zu überdenken, sich mit den neuen Gegebenheiten des Arbeitsmarktes auseinanderzusetzen und allenfalls das Geschäftsmodell anzupassen.

## Fazit

In der Schweiz ist Great Resignation zunehmend ein Thema. Die Konsequenzen sind nicht zu unterschätzen, sowohl für Arbeitnehmende als auch für Arbeitgeber. Für Arbeitnehmer ist es wichtig, die Gründe für die Kündigung genau zu analysieren. Oft liegen die Ursachen in einer unglücklichen Stelle, in einem schlechten Arbeitsklima oder in ungünstigen Rahmenbedingungen. Diese Faktoren sollten sorgfältig abgewogen werden, bevor eine Kündigung ausgesprochen wird. Auch

die finanziellen Konsequenzen müssen bedacht werden. Für Arbeitnehmer ist Great Resignation aber auch eine Möglichkeit, sich von einem ungeliebten Job zu lösen und mit einem Neustart zu beginnen.

Für Arbeitgeber stellt die Great Resignation eine weitaus grössere Herausforderung dar. Deshalb ist es wichtig, die Motive der Arbeitnehmenden genau zu kennen und eventuelle Verbesserungsmöglichkeiten im Unternehmen zu identifizieren. Nur so kann verhindert werden, dass weitere Mitarbeiter kündigen. Arbeitgeber sollten verstehen, dass Great Resignation oft auch ein Zeichen dafür ist, dass etwas im Unternehmen nicht stimmt. Es kann ein Weckruf sein, um die Situation zu ändern und das Unternehmen zukunftsfähig zu machen.

## Wie können wir dich unterstützen?

**Arbeitnehmende:** Wenn du in deinem Berufsleben etwas verändern möchtest, lass uns gemeinsam deine persönliche Situation analysieren. Dies ist dann besonders effektiv, wenn du die heutige Situation nicht mehr länger akzeptieren möchtest, jedoch noch nicht genau weisst, wie du eine neue Herausforderung angehen sollst.

**Arbeitgeber:** Wenn du merkst, dass in deinem Unternehmen «der Wurm drin ist» und du nicht zu derjenigen Sorte Mensch gehörst, der die Gründe dafür nur bei den andern sucht, dann melde dich bei uns. Gerne unterhalten wir uns darüber, wie wir die Problematik in anderen Unternehmen angegangen sind und was sich diesbezüglich als wirkungsvoll erwiesen hat.

*«Die erarbeitete Massnahmenplanung hilft uns die nächsten Schritte konkret anzugehen. Ich finde Pascals Art sehr gut. Ein Theoretiker wäre hier nicht sinnvoll gewesen. Er hat alle «Menschentypen» angesprochen und gut abgeholt»*

[\(Weitere Kundenmeinungen findest du hier\)](#)

Profitiere von einem kostenlosen Erstgespräch und lasse dich von den Möglichkeiten für dich oder dein Unternehmen überzeugen.

Für weitere Infos oder zusätzliche Fachartikel besuche unsere Webseite: [www.vongunten-partner.ch](http://www.vongunten-partner.ch).



Pascal von Gunten  
EXECUTIVE PARTNER

---

von Gunten Executive Partner AG  
Pascal von Gunten  
*Partner für Unternehmens- und Persönlichkeitsentwicklung*

Böhlstrasse 17  
9300 Wittenbach

[www.vongunten-partner.ch](http://www.vongunten-partner.ch)  
[info@vongunten-partner.ch](mailto:info@vongunten-partner.ch)  
+41 79 755 28 54