

# GASTBEITRAG: OUTPLACEMENT - DEN AUSSTIEG GUT GESTALTEN.

02. November 2021



*Auch im Zeichen des Fachkräftemangels passt nicht jede Person in jedes Unternehmen bzw. in jede Organisation. Warum sich bei einer Trennung „Augenhöhe“ lohnt und ein „sozialer Ausstieg“ langwierige Rechtsstreitigkeiten verhindern kann, erklärt Sandra Geyer vom PARITÄTischen Arbeitgeberverband PATT e.V.*

Manchmal passt es einfach nicht. Arbeitgebende und Arbeitnehmende haben unterschiedliche Vorstellungen. Sind Sie in Führungsverantwortung, müssen Sie reagieren, denn die Arbeit und das Betriebsklima leiden. Die freie Wirtschaft macht sich hierfür ein Instrument zu Nutze: Outplacement.

Outplacement kommt aus dem Englischen und lässt sich mit „Vermittlung nach außen“ übersetzen. Es bezeichnet eine vom Unternehmen zumeist extern eingekaufte Dienstleistung für ausscheidende Beschäftigte, denen professionelle Hilfe zur beruflichen Neuorientierung angeboten wird. Für Unternehmen und Organisationen der Sozialwirtschaft, deren Geschäftsprozesse im Wesentlichen auf Dienstleistungen um, für und mit Menschen fußen, ist Outplacement ein wertschätzendes Trennungsinstrument.

## Was genau wird gemacht?

Outplacement kann als klassische Einzelberatung für Beschäftigte angewandt werden, die aus diversen Gründen nicht mehr ins Unternehmen oder die Organisation passen. Darüber hinaus hilft es auch, wenn ganze Betriebsteile oder Teams aus betriebsbedingten Gründen gekündigt werden müssen.

Inhalte und Schwerpunkte des Outplacements sind:

- Vorbereitung und Begleitung der Kündigung und der Kündigungsgespräche
- Begleitung der internen und externen Kommunikation
- Beratung bei Aufhebungsverträgen und Abfindungen
- Unterstützung der beruflichen Neuorientierung
- Suche nach Arbeitgebern und Stellenanzeigen
- Erstellung von Bewerbungsunterlagen
- Vorbereitung der Vorstellungsgespräche
- Begleitung im gesamten Bewerbungsprozess

## Warum sich die wertschätzende Trennung lohnt

Sie stärken so das Betriebsklima, denn Sie vermeiden bei den Bleibenden Motivationsabfall und Krisendenken. Sie geben den Beschäftigten ein deutliches Signal, dass Sie sich Ihrer sozialen Verantwortung bewusst sind. Zudem verhindern Sie für Ihre Organisation oder Ihr Unternehmen einen Imageverlust gegenüber Kooperationspartnern, Klient\*innen und Behörden.

Mehr noch: Sie bzw. Ihre Führungskräfte werden im Trennungsprozess begleitet und haben die Möglichkeit, externes Feedback zu erhalten. Zumeist gelingt es so, Rechtsstreitigkeiten vorzubeugen, weil sich im wertschätzenden Umgang ein Aufhebungsvertrag leichter abschließen lässt. Auch bleibt eine positive Beziehung zu den entlassenen Personen bestehen, weil ein Abschied auf Augenhöhe stattfindet. Es gelingt eine gütliche Trennung und es muss keine Alibilösung wie beispielsweise durch eine interne Umbesetzung gesucht werden.

Ein Outplacement-Prozess kann unter Nutzung interner Ressourcen und/oder mittels externer Expert\*innen durchgeführt werden. Ausschlaggebend für die Entscheidung für einen internen oder externen Weg sind folgende Fragen:

- Verfügen Sie über ausreichend internes Know-how?
- Verfügen Sie über ausreichende interne Kapazitäten?
- Kann eine interne Begleitung möglicherweise zu Rollenkonflikten führen?
- Stößt ein interner Outplacement-Prozess auf ausreichend Akzeptanz bei den Beteiligten?

Jede Trennung sollte nach Möglichkeit fair und nachhaltig ablaufen, aktiv gestaltet werden und zu einem beidseitigen Lerneffekt führen. Ein strukturiertes Vorgehen wie das Outplacement kann dazu beitragen

---

Sie haben Fragen zum Thema oder möchten mehr über den PATT erfahren?

### **Kontakt:**

Sandra Geyer (PATT e.V.)

Mobil: 0173-7444874

E-Mail: [sgeyer\(at\)arbeitgeberverband-patt.de](mailto:sgeyer(at)arbeitgeberverband-patt.de)

Web: [www.arbeitgeberverband-patt.de](http://www.arbeitgeberverband-patt.de)