

## Professionelles Offboarding, Exit- & Trennungsmanagement

23.10.2023, 10:54 | Werbung, Consulting, Marktforschung

Pressemitteilung von: *OutPlacement-News.de*

Presseagentur: *OutPlacement-News.de*

---



Logo der NewPlacement AG

**OutPlacement-News berichtet regelmäßig über alles Wissenswerte rund um OutPlacement, NewPlacement, Karriere, berufliche Trennung, Bewerbungsprozess, Abschluss, Onboarding und Integration.**

OutPlacement-News: Die üblichen Berichte zu Offboarding starten meist mit den Trennungsgesprächen. Allerdings **setzen sie jedoch viel früher** an.

NewPlacement.com: Der Offboarding-Prozess startet mit der PreSeparation. Dazu benötigt das Unternehmen ein gutes System in Bezug auf Frühwarnsysteme der jeweiligen Vorgesetzten und frühzeitiger vertrauensvoller Kommunikation mit dem HR-Bereich.

OutPlacement-News: Was muss man sich unter **PreSeparation** vorstellen?

NewPlacement.com: Es gibt mehrere Gründe, warum es zu Trennungen kommt. Dabei muss man zwischen betrieblichen Notwendigkeiten (Kosteneinsparung, Restrukturierung, Workforce Transformation etc.) und Störungen, Eskalation, fachliche Differenzen bzw. Chemieverlust zwischen Inhaber/Gremien/Vorgesetzten und Führungskraft/Mitarbeiter unterscheiden.

Die Störungen können horizontal (Kollegen, Kompetenzen) und vertikal (Inhaber, eigene Mitarbeiter) auftreten.

Im zweiten Fall kann ein **Rescue-Coach** der NewPlacement AG für Klärung und Entspannung (Neuaufstellung für beide Seiten) sorgen. Sollte die Entspannung nicht dauerhaft wirken, kann im nächsten Schritt ein NewPlacement-Coaching für eine faire, entspannte und zukunftsorientierte Trennung sorgen.

OutPlacement-News: Häufig funktioniert aber das Frühwarnsystem nicht und der Vorgesetzte kommt gleich mit der endgültigen **Trennungsabsicht** zum HR-Manager.

NewPlacement.com: Diese „gefallene Klappe“ beobachten wir leider auch sehr häufig. In diesem Fall setzt der eigentliche Trennungsprozess mit der Vorbereitung des Trennungsgespräches (Gründe, Zielorientierung) sowie der Kündigung oder mit der verdeckten Suche nach einem Nachfolger ein.

OutPlacement-News: Viele Vorgesetzte haben ihre **Probleme mit der Trennung** und verlagern deshalb den Prozess nach einem kurzen Trennungsgespräch auf die HR-Abteilung.

NewPlacement.com: Die Kunst eines Trennungsgespräches ist, den Wechsel **vom Ende** der Zusammenarbeit **auf die Zukunft** der Betroffenen und des Unternehmens zu lenken. Das professionelle Trennungsmanagement sieht eine Verantwortung und Fürsorge des Unternehmens über die Trennung hinaus. Der Abstrahl-Effekt auf die Belegschaft ist dabei enorm wichtig und zukunftsorientiert. Wichtige Mitarbeiter dürfen diese Trennung nicht als Ansporn verstehen, sich vor der späteren eigenen Kündigung, vorab eine neue Herausforderung zu suchen.

OutPlacement-News: Welche **Vorbereitung** sollten vor dem **Trennungsgespräch** getroffen werden?

NewPlacement.com: Vorab sollte sich die HR-Abteilung um einen geeigneten externen Trennungs-Coach (NewPlacement AG) kümmern, der die ersten Stunden und Tage nach der Trennung auffangen kann. Er kann Wut, Enttäuschung und Nachhaken auffangen bzw. vermeiden und gerichtliche Auseinandersetzung durch das Stellschraubenmodell der NewPlacement AG verhindern. Weiterhin sollte mit dem Vorgesetzten der Ablauf definiert werden.

OutPlacement-News: Wie sollte der **Ablauf eines Trennungsgespräch** idealerweise aussehen?

NewPlacement.com: Nach einem kurzen Warming-up durch HR, wird die beschlossene Trennung erklärt. Dabei werden die Beweggründe kurz skizziert, eine Rücknahme ausgeschlossen und auf die Einseitigkeit der Trennung hingewiesen. Die Kündigung ist im Gegensatz zum Arbeitsvertrag eine einseitige Willenserklärung. Eine ausführliche Diskussion der Gründe bringt keine Trendwende und zerstört die letzten Verbindungen.

Deshalb ist in diesem Moment die Moderatorenrolle von HR gefragt. Aus Ende wird Anfang und gibt der Trennung Fairness, Entspantheit und Zukunftsorientierung. Man verweist auf die eigene Verantwortung auch über die Trennung hinaus und bietet den sofortigen Kontakt zu einem Trennungs-Coach an. Dabei muss unbedingt darauf verwiesen werden, dass der Trennungs-Coach, unabhängig vom Honorar, nur der betroffenen Führungskraft verpflichtet ist und absolute Vertraulichkeit gewährleistet ist.

Das Unternehmen wird aus dem Gespräch keine Informationen erhalten. Zum Schluss vertagt man sich um einige Tage und stellt die Führungskraft „vorübergehend“ frei.

OutPlacement-News: Welche Aufgaben sollte das Unternehmen nach dem Trennungsgespräch bis zum **Fortsetzungsgespräch** erledigen?

NewPlacement.com: Auf keinen Fall sollte die interne und externe Kommunikation über die Trennung erfolgen, da sie u.a. Bestandteil des nächsten Gespräches im Rahmen des Stellschraubenmodells sein sollte. Vollendete Tatsachen zerstören das „Vertrauen“ nach dem Trennungsgespräch. In der Regel gibt es im Unternehmen Vorgaben in Bezug auf Aufhebungsverträge und ermöglichen einen schnellen ersten Entwurf, der aber häufig viel Porzellan bei der betroffenen Führungskraft zerschlägt und ihn in eine gerichtliche Auseinandersetzung drängt. Deshalb empfehlen wir die Vorbereitung, aber nicht den Versand an die freigestellte Führungskraft. Die Erörterung sollte erst im nächsten Gespräch stattfinden.

OutPlacement-News: Was ist die Aufgabe des **Trennungs-Coaches** nach seiner Hinzuziehung?

NewPlacement.com: Der Trennungs-Coach bietet nach der Anfrage der Führungskraft eine sofortige Beratungseinheit an, idealerweise noch am Tag des Trennungsgespräches. Dabei werden alle Kurzschluss-Aktivitäten, die sich aus Wut und Enttäuschung oder „Anstachelung“ durch Familie oder Freunde ergeben, auf Eis gelegt. Dazu zählt auch die Trennungskommunikation aus der „Opfer“-Rolle in Richtung Kollegen, Mitarbeitern, externe Partner des Unternehmens und Social Media. Nach der Ausrichtung auf die Zukunft, Übernahme eines proaktiven Trennungsanteils und Definition der internen und externen Kommunikation sieht die Führungskraft die eigene Position und die Aussichten sehr viel klarer. Es wäre bedauerlich, wenn spontane Kommunikation diesen Weg versperrt.

OutPlacement-News: Wie bereiten Sie die **Führungskraft** auf das Folgegespräch im Unternehmen vor.

NewPlacement.com: Der Trennungs-Coach definiert im Rahmen des Stellschraubenmodells der NewPlacement AG mit der Führungskraft mehr als 20 Parameter für den Aufhebungsvertrag. Dabei werden u.a. Abfindung, Freistellung, Sprinteranteil, Kommunikation, Übernahme des Honorars für ein NewPlacement-Coaching, Zeugnis und Referenz erörtert. Auch werden beide Interessenslagen beleuchtet und ggf. Lösungen für den Wissens-Transfer auf einen Nachfolger besprochen. Mit diesem Stellschraubenmodell kann die Führungskraft mit dem Unternehmen ein gemeinsames Trennungs-win-win erreichen.

OutPlacement-News: Wie stellen Sie sich ein optimales **Trennungs-Folgegespräch** vor?

NewPlacement.com: Die betroffene Führungskraft hat Wut und Enttäuschung mit dem Trennungs-Coach verarbeitet und kann dem Gespräch aus der Meta-Ebene begegnen. Zuerst einmal bedankt sich die Führungskraft für die gemeinsame Zeit und die Möglichkeit der Weiterentwicklung. Er erklärt sich mit der Einseitigkeit der Trennung einverstanden und kommt dann zu den Parametern einer einvernehmlichen Trennung. Ihm ist bewusst, dass ein gemeinsames Win-win statt einer „Bestrafung des Unternehmens“ angestrebt wird. Beide Seiten können bei den mehr als 20 Parametern ihre roten Linien markieren und sich bei anderen Punkten kompromissbereit zeigen. Unter dem Strich soll diese Trennung aber Fairness, Entspanntheit und Zukunftsorientierung gerecht werden. Durch die Einschaltung eines **NewPlacement-Coaches** erhält die betroffene Führungskraft professionelle Unterstützung für die Suche und Gewinnung einer optimalen neuen Herausforderung.

OutPlacement-News: Das bedeutet, dass der Rescue-Coach, der Trennungs-Coach und der NewPlacement-Coach **ein und dieselbe Person** sein können?

NewPlacement.com: Die Coaches der NewPlacement AG übernehmen neben diesen drei Rollen ggf. auch noch die Rolle als **Karriere-Coach** on demand im Rahmen des Onboardings, der Integration und insbesondere der Etablierung im neuen Job. Sollte es nach einigen Jahren dazu kommen, dass auch diese Beziehung zum neuen Unternehmen auseinandergeht, wechselt der Coach erneut in seine Rescue-Rolle. So kann er Führungskräften auch über Jahre im Berufsleben zur Seite stehen.

OutPlacement-News: Wie sieht das Offboarding bei der **Kündigung durch die Führungskraft** aus?

NewPlacement.com: In diesem Fall liegt die Enttäuschung auf der Seite des Unternehmens. Insbesondere wenn die Führungskraft eine wichtige Rolle in der Organisation darstellt und mit hohem Wissen für das Unternehmen ausgestattet ist. Häufig folgt aus der Enttäuschung heraus eine Freistellung durch das Unternehmen. So ein Vorgehen sollte man aber gründlich abwägen. Wir empfehlen einen **Ausstiegs-Coach** der NewPlacement AG zu verpflichten, der die ausscheidende Führungskraft, deren Vorgesetzten und ggf. den Nachfolger über die verbleibende Zeit coacht. Als Anreiz für die ausscheidende Führungskraft enthält das Paket ein Onboarding-Coaching für den Einstieg in das nächste Unternehmen. In der Ausstiegszeit sorgt der NewPlacement-Coach für Entspannung, eine konstruktive Zusammenarbeit und den Einsatz bis zum Tag des Ausscheidens aus dem Unternehmen. Somit kann das vorhandene Wissen transferiert werden und ein guter Übergang zum Nachfolger bzw. zum Vorgesetzten sichergestellt werden.

OutPlacement-News: Gilt das Gleiche für **Altersteilzeit** und Verrentung mit 67?

NewPlacement.com: Ja, aber mit anderen Vorzeichen. Man muss dabei die unterschiedlichen Treiber (Unternehmen oder Führungskraft) für den anstehenden Ausstieg beachten. Auch der selbstbestimmte Ausstieg ist trotzdem mit dem Problem des Loslassens und des Zulassens behaftet. Der Ausstiegs-Coach kann hier den Übergang begleiten und die aussteigende Führungskraft sowie den Nachfolger coachen. Die Übertragung von Wissen und informellen Beziehungen muss behutsam, aber auch konsequent betrieben werden. Häufig kann es für Unternehmen und „Ruheständler“ interessant sein, einen Rahmen für eine Beratung über den Ausstieg zu vereinbaren.

OutPlacement-News: Welche Rolle spielen die **Rechtsanwälte** beim Offboarding?

NewPlacement.com: Die Rechtsanwälte stehen für die Rechtssicherheit für die ausscheidende Führungskraft. Die Intention der Beratung sollte in Zusammenarbeit mit dem NewPlacement-Coach immer Fairness, Entspanntheit und Zukunftsorientierung, statt Eskalation mit gerichtlichen Auseinandersetzungen über Monate sein. Der NewPlacement-Coach kümmert sich um die strategischen Elemente für die Zukunftssicherung im Aufhebungsvertrag im Rahmen des Stellschraubenmodells (Win-win) der NewPlacement AG. Der Rechtsanwalt steht für die Rechtssicherheit der Vereinbarung ein.

OutPlacement-News: Vielen Dank für das Gespräch und die vielen interessanten Einblicke.

### **Keywords**

**#offboarding #exitmanagement #trennungsmanagement #kündigung #aufhebungsvertrag #outplacement  
#rescuecoaching**

### **WEITERE INFORMATIONEN PERSÖNLICH**

OutPlacement-News.de

Pressestelle der NewPlacement AG

Herr Christof Kuchler

Meisenstr. 96

33607 Bielefeld

E-Mail: [info@OutPlacement-News.de](mailto:info@OutPlacement-News.de)

Tel: +49 521 1644475

Weiterveröffentlichungen sind gebührenfrei und müssen unter Nennung der Quelle erfolgen. Verantwortlich für den Inhalt im Sinne des Mediengesetzes: Vorstand der NewPlacement AG, Bielefeld, Telefon: +49 521 16444-75

### **Portrait**

Seit mehr als 30 Jahren unterstützen wir Geschäftsführungs-, VP- & C-Level (PremiumPlacement), Führungskräfte & Spezialisten (NewPlacement) sowie Fachkräfte (OutPlacement Beratung) mit ganzheitlichen und individuellen Angeboten an mehr als 60 Standorten bei der professionellen Jobsuche und im Karriere-Management auf Basis eigener langjähriger NewPlacement- und Managementenerfahrung.

Darüber hinaus stehen wir Unternehmen beim fairen, entspannten und zukunftsorientierten Trennungsmanagement sowie den Beteiligten bei voller Vertraulichkeit zur Seite. Wir empfehlen, den Mitarbeitern ein Budget für die freie Wahl von Anbieter, Methodik und Coach zur Verfügung zu stellen.

Unsere Coaches mit besonderer Managementenerfahrung auf Vorstands- und Geschäftsführungsebene unterstützen bei schwierigen Ausgangslagen, Zugang zu unveröffentlichten Vakanzen, inversem Headhunting, DirectPlacement und Karriere-Entwicklung. Der NewPlacement-Coach profitiert dabei von seinen eigenen und den partnerschaftlichen

Branchenerfahrungen und Netzwerken.

Auf unserer Website können Sie sich über das umfangreiche interne Karriere-Verzeichnis, FAQ zu OutPlacement, FAQ der Unternehmen und die horizontalen Slider sehr schnell über alle Phasen der Karriere-Entwicklung und der beruflichen Veränderung informieren.

Für eine individuelle und persönliche Einschätzung vereinbaren Sie bitte ein unverbindliches und kostenloses Informationsgespräch mit Ihrem späteren Coach.

Wir verstehen Menschen, Unternehmen und Karrieren.

### **Pressekontakt**

NewPlacement AG Meisenstr. 96  
33607 Bielefeld  
Deutschland

Christof Kuchler (Vorstand)

+49 521 1644475

[info@newplacement.com](mailto:info@newplacement.com)

[www.newplacement.com/](http://www.newplacement.com/)

---

News-ID: 1252714 • Views: 600 (Stand: 18.04.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/1252714/Professionelles-Offboarding-Exit-Trennungsmanagement.html>