

Führungstipp

Wenn Manager gehen müssen

"Wir müssen uns von einer langjährigen Führungskraft trennen, weil wir umstrukturieren und das Geschäftsfeld aufgeben. Was können wir tun, um diese Trennung für ihn abzufedern?"

Jürgen Nebel, Karriereberater aus Wiesbaden, empfiehlt: "Verschaffen Sie der Führungskraft zum Beispiel mit einer Outplacement-Beratung eine gute berufliche Perspektive. Denn wie Sie sich als Unternehmen von Führungskräften trennen, ist sehr wichtig: Viele Manager haben auch nach der Trennung Kontakte zu Mitarbeitern, Kunden und Geschäftspartnern Ihres Unternehmens. Im Guten wie im Schlechten werden der Anstand und die Fürsorge, mit denen die Trennung vollzogen wurde, multipliziert. Da qualifizierte, engagierte und loyale Mitarbeiter ein erfolgskritischer Faktor für die Unternehmensentwicklung sind, ist diese Investition gut angelegtes Geld.



Jürgen Nebel, Karriereberater: "Ein Outplacement ist nicht so teuer wie eine arbeitsgerichtliche Auseinandersetzung."
Foto: Jürgen Nebel

Mit einer [Outplacement-Beratung](#) helfen Sie Ihrem Mitarbeiter in der Regel wesentlich effektiver als mit einer entsprechenden Abfindung in Euro. Denn die möglichst nahtlose Weiterbeschäftigung ist unter dem Strich mehr Geld wert als eine (höhere) [Abfindung](#), mit der er die Nichtbeschäftigung überbrücken muss. Für einen Arbeitgeber hat so eine Beratung ebenfalls Vorteile. Zum Beispiel kann sie finanziell günstiger sein. Bei einer einvernehmlichen [Trennung](#) lässt sich eine verkürzte Restlaufzeit des Anstellungsvertrages erreichen und somit eine überhöhte Abfindungszahlung oder sogar arbeitsgerichtliche Auseinandersetzung vermeiden. Diese Form der Trennung sorgt auch für mehr Ruhe im Unternehmen und kann positive Signale setzen, wenn Freisetzungen notwendig sind."(hk)

Veröffentlicht auf <http://www.computerwoche.de/karriere/karriere-gehalt/2516001/>

Computerwoche, Juni 2012