

Warum Unternehmen sparen, wenn sie Outplacement finanzieren

Outplacement hat sich zu einem etablierten Instrument der Personalarbeit entwickelt. Nahezu alle großen und führenden Unternehmen setzen diese Dienstleistung ein, um vom Arbeitgeber initiierte Trennungen reibungslos und konfliktarm umzusetzen.

Die Ausgestaltung und Finanzierung von Outplacement-Maßnahmen kann dabei sehr unterschiedlich sein und reicht von Outplacement als Bestandteil der Abfindung bis hin zu einem optionalen Angebot ohne Anrechnung auf die Abfindung. Die verschiedenen Modelle haben nicht nur Auswirkungen auf die Höhe der Trennungskosten für das Unternehmen, sondern auch auf die Versteuerung für die Mitarbeiter:

- Wird Outplacement als Bestandteil der Abfindung angeboten, so ändert sich nichts an den vom Unternehmen zu zahlenden Trennungskosten, sie sind maximal hoch. Für den Mitarbeiter bedeutet die Inanspruchnahme der Outplacement-Beratung eine Reduzierung der auszahlenden Abfindung und er muss die Beratung als geldwerten Vorteil versteuern.
- Wird Outplacement als pauschales Angebot an eine definierte Zielgruppe ohne Anrechnung auf die Abfindung angeboten, sieht die Finanzierung ganz anders aus: Das Unternehmen kann mit großen Rabatten seitens des Outplacement-Anbieters rechnen und damit die Trennungskosten deutlich senken. Die Mitarbeiter profitieren ebenfalls, indem sie die Beratung nicht als geldwerten Vorteil versteuern müssen.

Darüber hinaus gibt es weitere Modelle: So kann Outplacement auf freiwilliger Basis für die Mitarbeiter angeboten werden, die eine Beratung in Anspruch nehmen möchten und bereit sind, einen Teil ihrer Abfindung dafür aufzuwenden. Oder Outplacement wird als fakultative Zusatzleistung ohne Anrechnung auf die Abfindung angeboten – in beiden Fällen entsteht für das Unternehmen Einsparpotenzial.

Bei der Frage, wie die vertraglichen Modelle zu beurteilen sind, ist auch zu berücksichtigen, wer welchen hauptsächlichen Nutzen aus der Dienstleistung zieht. Unternehmen profitieren u.a. von

- der Vorbereitung des Vorgesetzten auf das Trennungsgespräch,
- einer Erleichterung der Gesprächsführung für den Vorgesetzten durch das Aufzeigen von Perspektiven,
- dem Auffangen des Mitarbeiters unmittelbar nach dem Trennungsgespräch durch den Berater,
- einer Beschleunigung des Prozesses bis zur Einigung zu den Trennungsmodalitäten,
- der Entwicklung eines für alle Beteiligten akzeptierten Wordings zur Trennung,
- der Erhaltung der Produktivität bei den verbleibenden Mitarbeitern durch das professionelle Trennungsmanagement,

- einer Verkürzung der Restlaufzeit des Arbeitsvertrags durch eine raschere Platzierung,
- einem positiven Beitrag für das Employer Branding,
- einer Entlastung unternehmensinterner HR-Ressourcen und einer Reduzierung der „Management Attention“.

Die Mitarbeiter, die eine Outplacement-Beratung in Anspruch nehmen profitieren u.a. von

- der Unterstützung bei der Entwicklung des Wordings,
- einer Verminderung des Trennungstraumas,
- der Durchführung einer professionellen Bestandsaufnahme und einer strategischen Aufstellung,
- dem Training von Bewerbungstechniken bzw. Unterstützung bei der Planung einer Existenzgründung,
- der Bereitstellung einer realen und virtuellen Infrastruktur inkl. Office-Service,
- der Bereitstellung zahlreicher relevanter Vakanzen,
- der Unterstützung bei Vertragsverhandlungen und insgesamt
- einer schnelleren, sichereren und passenderen Platzierung im Vergleich zu eigenen Bemühungen ohne professionelle Begleitung.

Bei dieser Nutzen-Betrachtung erscheint es nicht angemessen, die Kosten allein durch den von einer Trennung betroffenen Mitarbeiter tragen zu lassen. Zumal die Erfahrung zeigt, dass die Wahrscheinlichkeit der Inanspruchnahme einer Outplacement-Beratung in dem Fall deutlich sinkt und damit der Nutzen für das Unternehmen verloren geht.

„Bei der Bewertung der Kosten für eine Outplacement-Beratung sollte folglich der Nutzen der Investition für beide Seiten beurteilt werden. Outplacement als optionales Instrument ohne Verrechnung anzubieten, kann sich dabei insgesamt als kostensparend erweisen.“

Herbert Mühlenhoff

Geschäftsführer
Mühlenhoff Managementberatung GmbH
Wallstraße 16
40213 Düsseldorf

Telefon: +49 (0)21 1/55 86 76 - 0
E-Mail: info@muehlenhoff.com
www.muehlenhoff.com