

10 k



Intelligentes Trennungsmanagement in der Praxis:

Planen, umsetzen, verantworten

10 k



Wo wir sind
und was wir tun



- **Hauptsitz**
Speyer
- **Niederlassungen**
Berlin
Köln/Bonn
Frankfurt a. Main
Stuttgart
München
- **Diverse temporäre Projektbüros**

- Restrukturierungsstrategie: Entwicklung/Sparring für Entscheider und Gremien
- Beratung/Coaching aller Verantwortlichen und Gremien
- Projektkonzeption
- Kommunikation der Transformation
- Projektplanung, -management und -controlling
- Führungskräfte- / Training für Mitbestimmung
- Finanzberatung (Renten-/Steuerberatung)
- Rentenbrückenmodelle
- Orientierungsberatung (berufliche/finanzielle)
- Outplacement (Einzel- und Gruppenoutplacement)
- Transfermaßnahmen/-gesellschaften



Zentrale Herausforderungen bei Personalanpassungen

Freiwilligenprogramme: Offene versus Selektive Verfahren

Instrumente zur beruflichen Neuorientierung

Diskussion



10 k



Zentrale Herausforderungen
bei Personalanpassungen

Restrukturierung bedeutet:

Führung

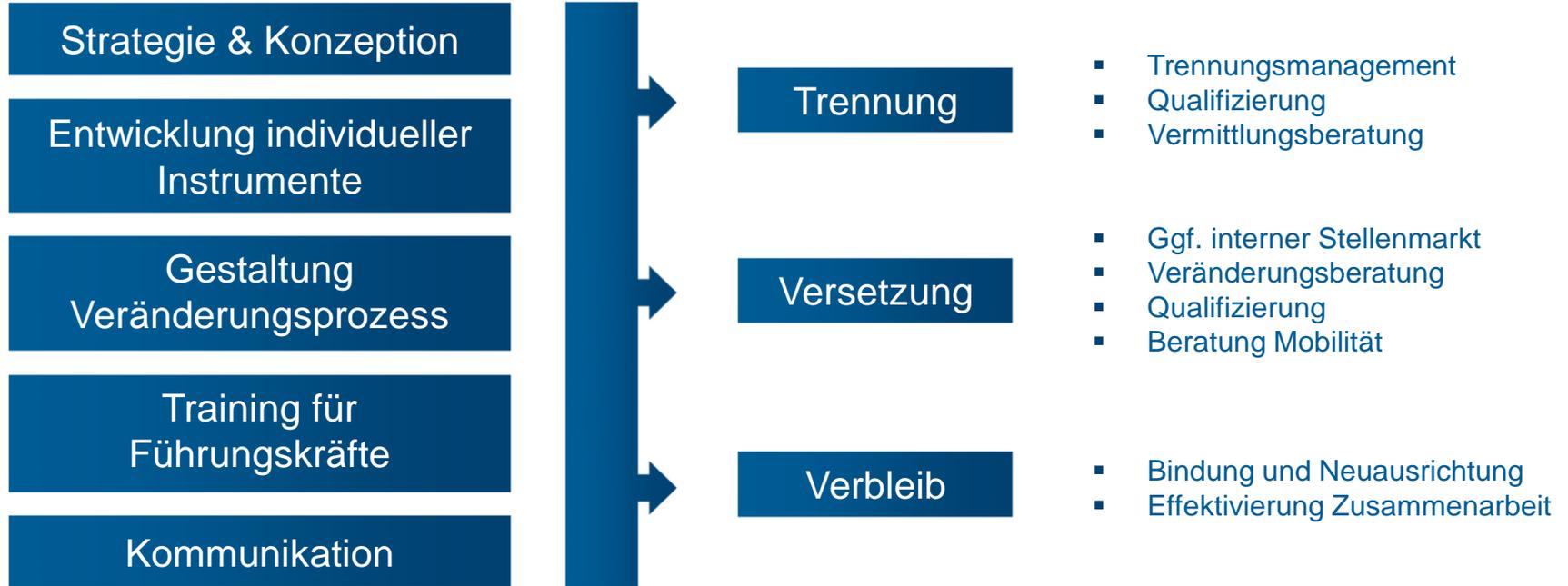
Organisation

Kommunikation

Beachtung der Kultur



| | Restrukturierung | Change Management |
|---------------|--|---|
| Themen | Personalabbau, Übernahmen | Merger, Kulturveränderung, Team-Entwicklung |
| Ratio | ökonomisch, technisch, administrativ, juristisch | kulturell, persönlich, relational |
| Führung | direktiv, fokussiert, top-down, hierarchisch | offen, mit Spielraum, kreativ, aufgeschlossen |
| Kommunikation | top-down, eine klare Botschaft, eindeutig | top-down & bottom-up, untersch. Botschaften |



Vorbereitungsphase

Analyse/Übersicht

- Personalimplikationen
- Identifikation Betroffene
- Arbeitsrechtlicher Rahmen
- HR Due Diligence

Kostenplanung / Rückstellungen

Kommunikation

- Kommunikationsstrategie
- Vorbereitende Kommunikation
- Lobbyarbeit
- Entwicklung angepasster Instrumente

Verhandlungsphase

Beratung Sozialplan

- Verhandlungsstrategie und – taktik
- Auswahl von Instrumenten und Maßnahmen

Kommunikation

- Lobby- und Pressearbeit
- Krisenkommunikation

Begleitende Instrumente

- Einbindung und Schulung der Führungskräfte
- Retentionmaßnahmen für Leistungsträger

Umsetzungsphase

Etablierung Freiwilligenprogramm

Umsetzung

Beendigungskündigung

Instrumente Transfer

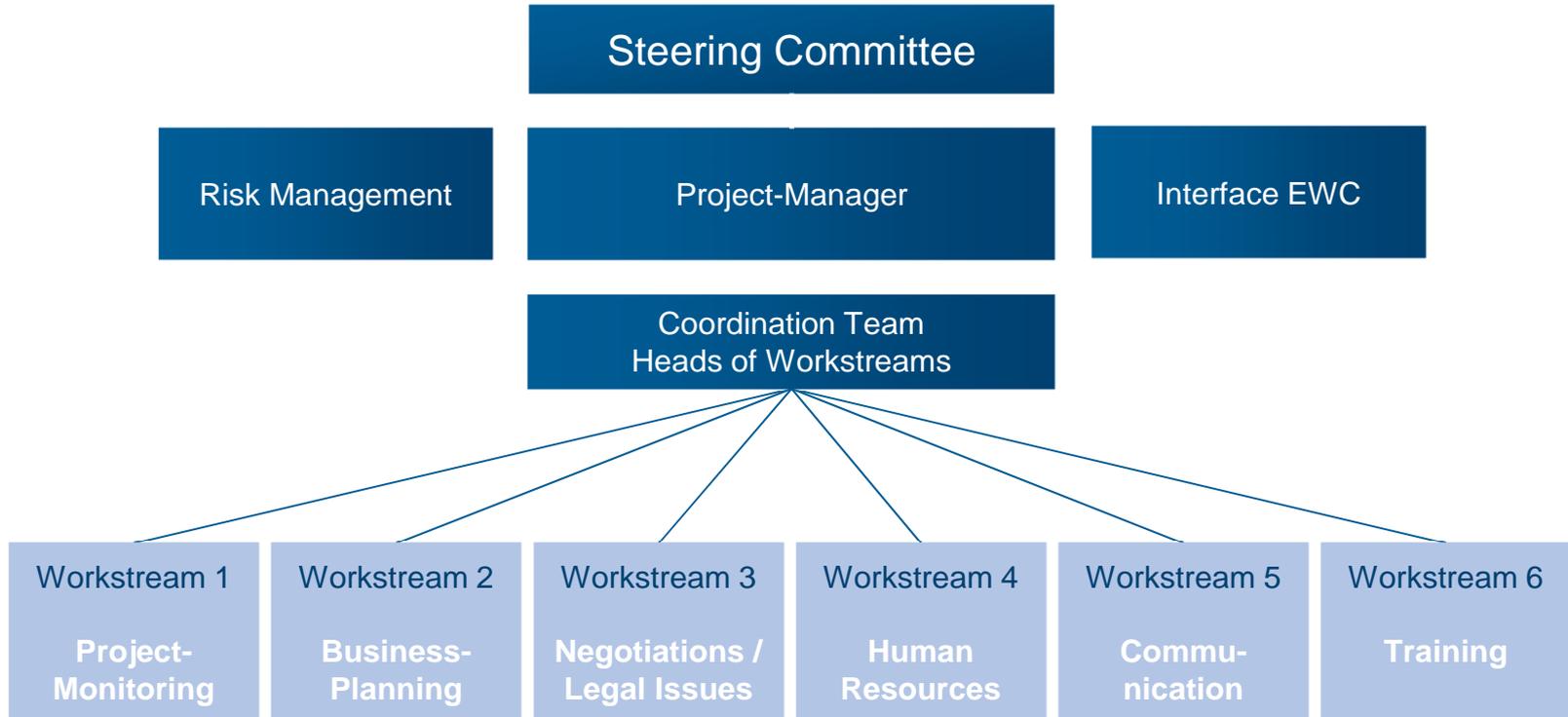
- Restrukturierungsberatung, freiwillige Maßnahmen
- Transferagentur u. -gesellschaft
- Outplacement
- Relocation Service
- Interner Arbeitsmarkt

Interim-HR Management

Kulturelle Integration

Kommunikation

- Aufbaukommunikation, Vision



„Nenn‘ Ross und Reiter!“

Sprich dann, wenn die Story reif ist und erzähle die ganze Geschichte. Docke alle späteren Botschaften an die Geschichte an.

„Rechtfertige Dich nicht!“

Lass die Akteure den Hintergrund verstehen und bemerken, dass sie als Entscheider selbst ähnlich gehandelt hätten.

„Sprich über Werte!“

Stelle das Ziel in den Mittelpunkt der Kommunikation und sage, mit welcher Haltung Du das Ziel erreichen willst.

Big Bang



Kommunikatives Störfeuer, Skandalisierung, Bekanntgabe einer großen Veränderung

Gerüchteküche



Langer Prozess, keine einvernehmlichen Lösungen

Dambruch



Scheitern von Verhandlungen

Effektüberlagerung



Informationen kommen in „Salami-Taktik“

Hexenkessel

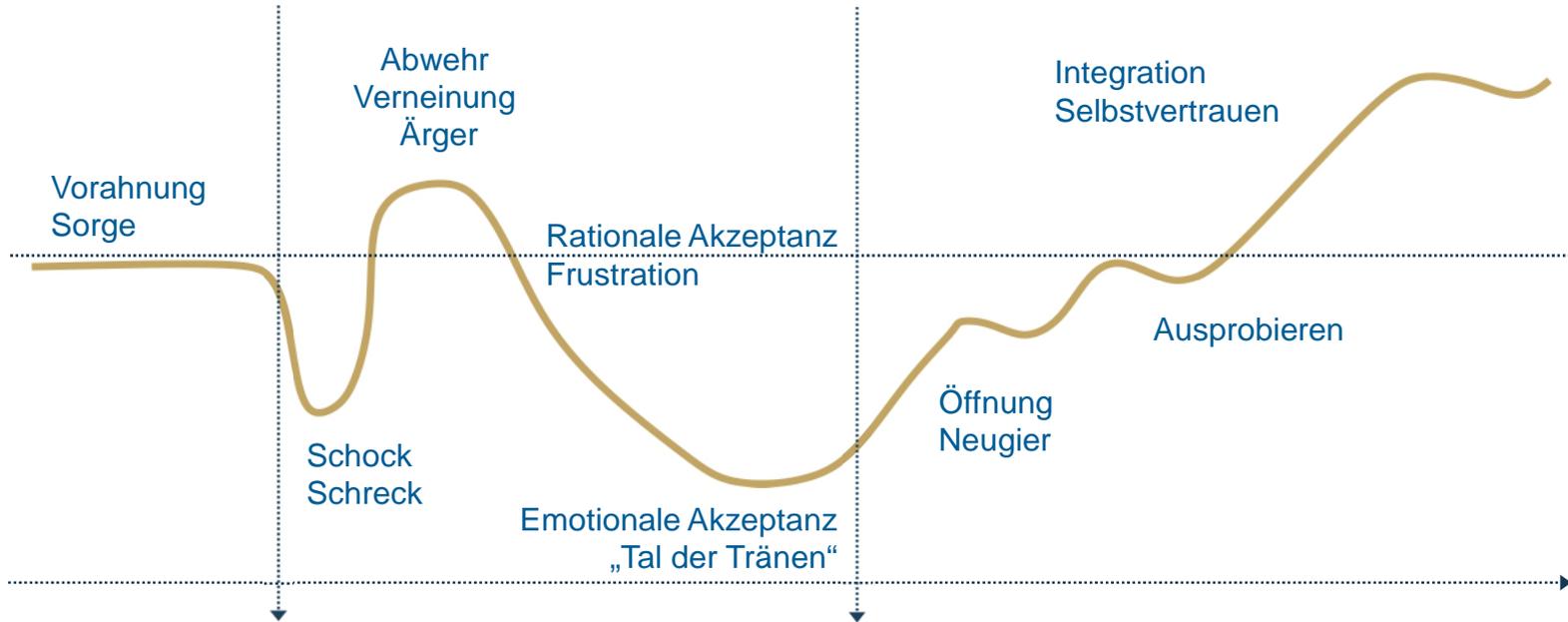


Maßnahmen werden ungesteuert manifest

Hot Tail



Nachgelagerte Störung, Maßnahmen greifen nicht



10 k



Freiwilligenprogramme
Offene vs. Selektive Verfahren

Offen

Alle Mitarbeiter sind Adressaten des Programmes und haben Anspruch auf den Abschluss eines Aufhebungsvertrages

Im Rahmen der Begrenzung des Gesamtprogrammes gilt das Prinzip „first come, first served“



Selektiv

Adressaten sind vorab definiert oder erkennbar:

- Ausgeschlossener Mitarbeiterkreis
- Ausgeschlossene Bereiche

Direktansprache

Quotenregelung

Doppelte Freiwilligkeit

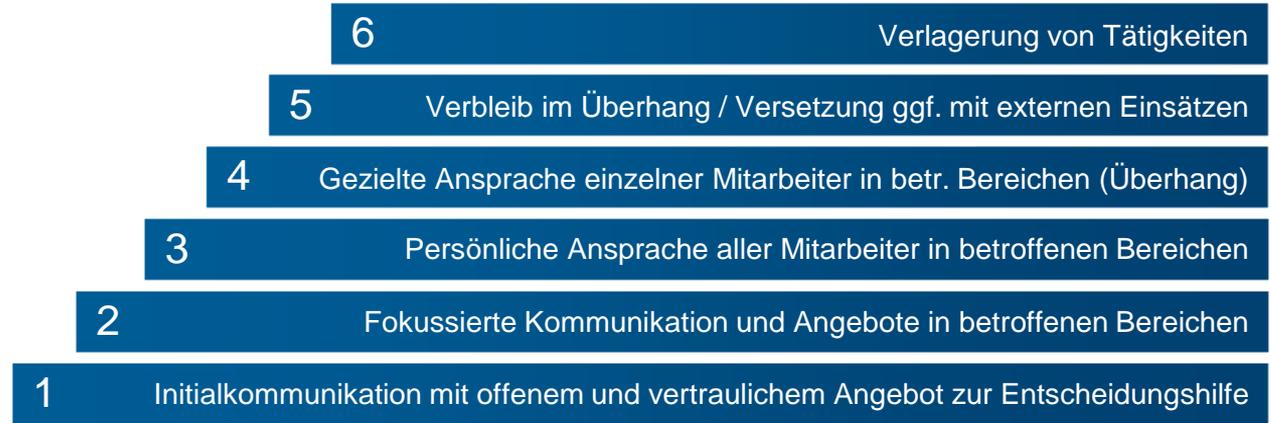
Veto-Recht

Stopper-Liste



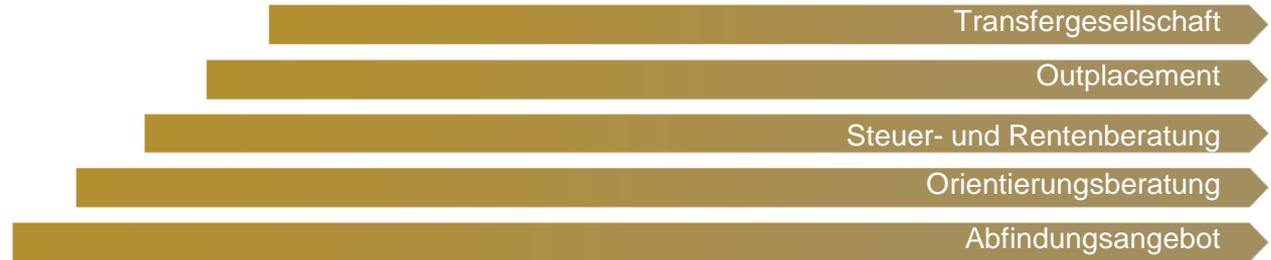
Ansprache Maßnahmen Betroffenheit

- Kommunikation
- Führung
- Strukturell



Anreize

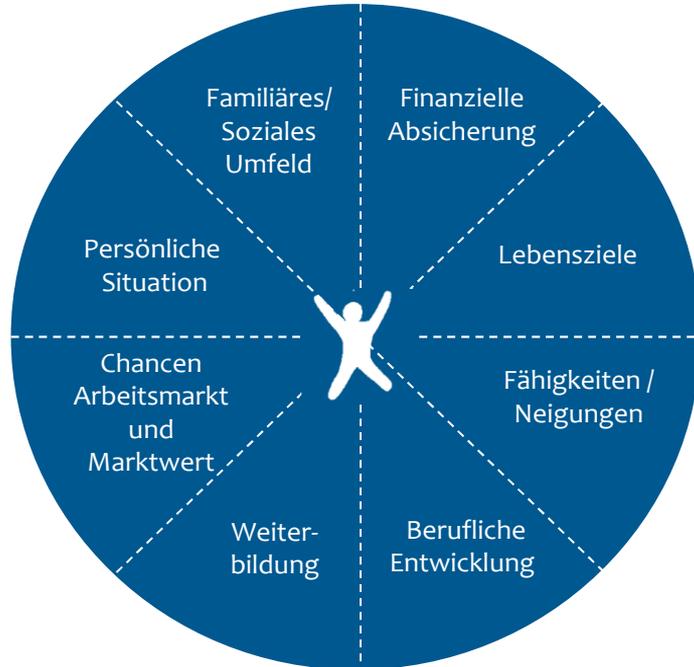
- Finanziell
- Unterstützung bei beruflicher Neuorientierung
- Perspektiven



10 k



Instrumente
zur beruflichen Neuorientierung



Im Orientierungsgespräch werden alle Zukunftsfragen betrachtet:

- Neutral
- Unabhängig
- Vertraulich
- Kompetent
- Zeitnah
- Verbindlich
- Lösungsorientiert

Dies führt zu hoher Akzeptanz.





3 Monate
Standortanalyse

6 Monate
Entwicklung und Umsetzung
der Bewerbungsstrategie

12 Monate
Umfassende Begleitung in allen
Phasen

Garantieprogramm
Begleitung bis zur neuen
Tätigkeit und Onboarding

Transferagentur

Transfergesellschaft

Individuelle
Beratung
der Mitarbeiter



- Simulation von Einkommensteuererklärungen
- Nettobetrachtung
- steuerliche Bewertung der Gesamtsituation
- Optimierungsmöglichkeiten der Abfindungsauszahlung
- Beantwortung von steuerlichen Fragen zu Existenzgründungsvorhaben
- Beantwortung von Fragen zu sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen (wie Arbeitsagentur, SV und KV)
- Beratung zu Übergangsmodellen in die Rente
- Optimierungshinweise zu steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Aspekten

Ziel ist die Steigerung der Annahmquote über transparente und belastbare Einkommensverlaufsrechnungen.

Mögliche Modelle:

- Renten ungekürzt
- Überbrückungsmodelle
- Transferbrücke
- Vorruhestand
- Altersteilzeit
- Verschiedene Modelle 55+

* Musterberechnungen auf Anfrage

Nutzen für Unternehmen

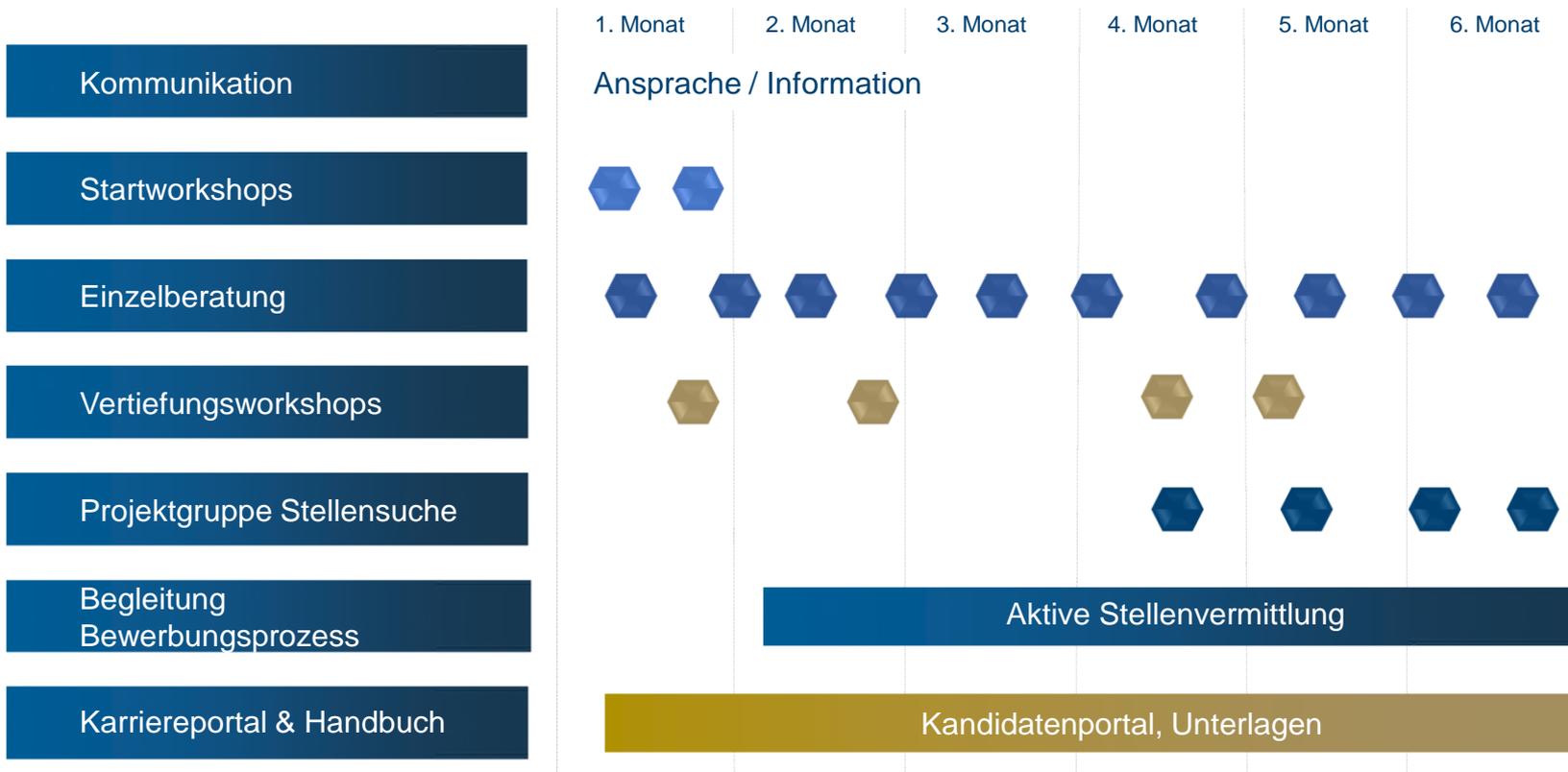
- Vergleichsmodelle
- Lösung mit einfacher Handhabbarkeit
- Klarheit der Regelungen
- Steigerung der Akzeptanz/Annahmquote
- Positiver Kostensenkungsbeitrag
- Minimierung der internen Kosten
- Hohe Akzeptanzquote

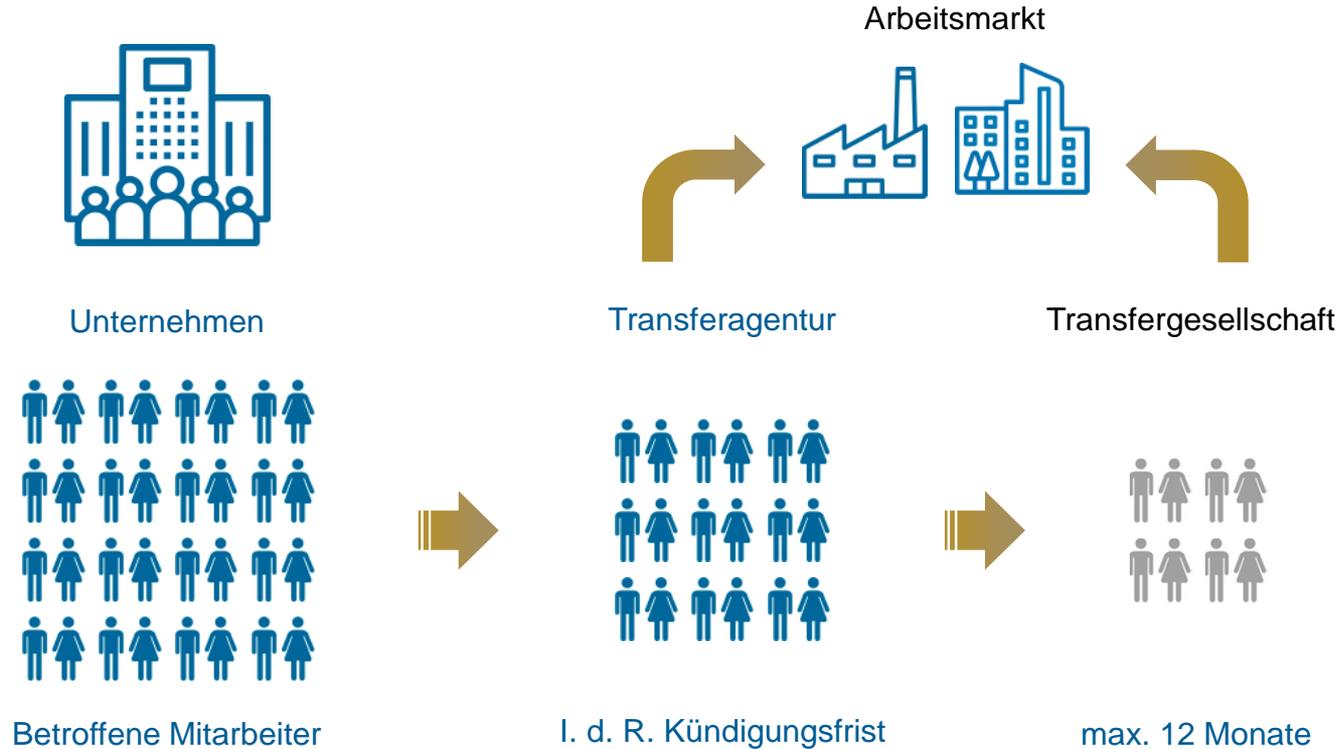
Nutzen für Mitarbeiter

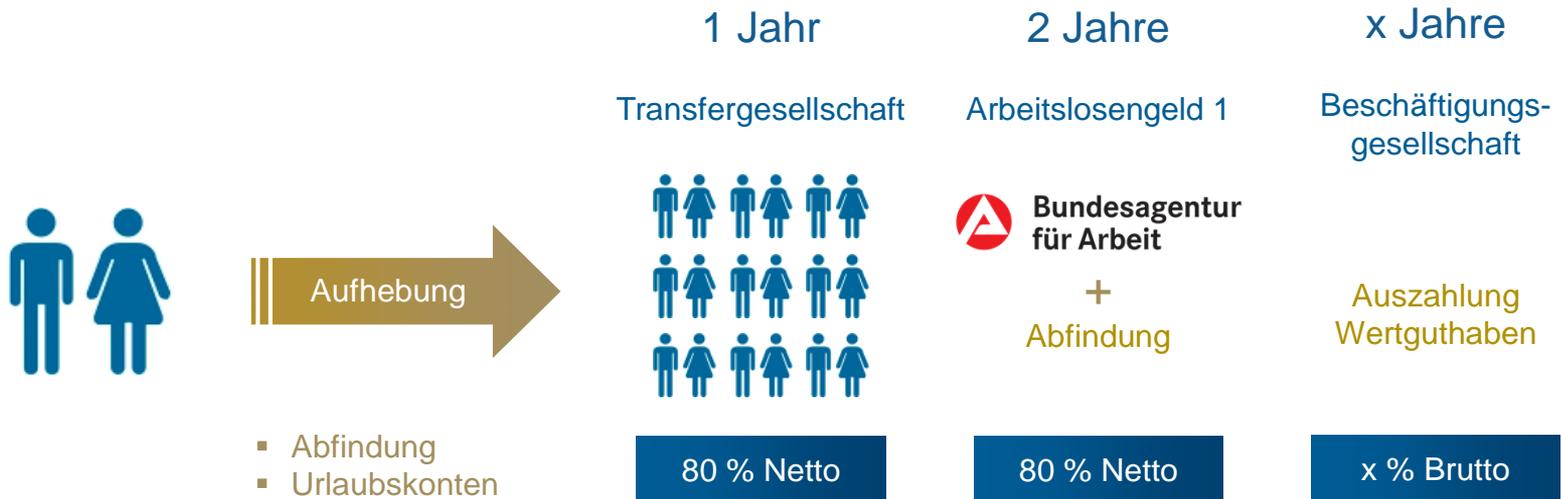
- Transparenz
- Belastbare Einkommensplanung
- Rentenvorausschau
- Optimierung der Nettoabfindungssumme
- Gestaltungs- und Optimierungsberatung zu Steuer und Rente
- Nachbetreuung bis zum Renteneintritt

Klassisches Gruppenplacement: Beispiel-Ablauf

10 k





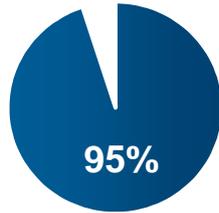


- Abfindung
- Urlaubskonten
- Zeitkonten in Wertguthaben

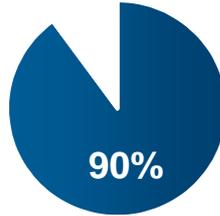
Vorteile:

- Übertrag Wertguthaben in insolvenzgesicherten Fonds
- Übertrag steuerfrei
- Abruf Wertguthaben zu wesentlich geringerem Steuersatz
- Gegebenenfalls auch zum Einsatz Aufzahlung Rente ab 63
- Gestaltungsspielräume für Mitarbeiter

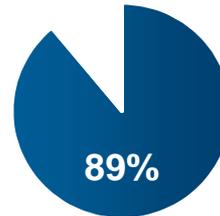
Schnelle
Platzierung



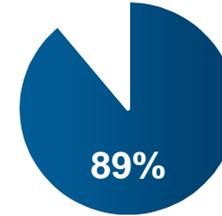
Vermeidung
von
Streitigkeiten



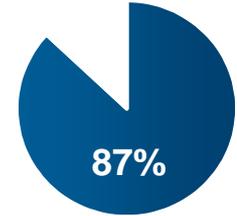
Botschaft an
verbleibende
Mitarbeiter



Fairness
gegenüber
Betroffenen



Unterstützung
und
Prozess-Stabilität



Quelle: Bundesverband Deutscher Unternehmensberater (BDU), Fachverband Outplacement
Erhebung unter 600 Personalleitern zu den wichtigsten Motiven für die Auswahl von Placement-Beratungen als Teil von Trennungsprozessen.

10 k



STEFAN DETZEL

Geschäftsführer
10 k Beratung GmbH

Stuhlbrudergasse 5
67346 Speyer

Telefon +49 (0) 6232 2981 60
Mobil +49 (0) 171 180 5197

stefan.detzel@10k.de
www.10k.de

10 k



Vielen Dank!