

Austrittsbefragung: Leitfaden und Fragebogen

Ehrliche Gründe statt höflicher Formeln. Für ein Exit-Interview, dessen Ergebnisse nicht abgeheftet, sondern genutzt werden.

So nutzen Sie diesen Leitfaden

Zweck. Eine Austrittsbefragung soll die tatsächlichen Gründe für eine Kündigung erfassen, nicht die neutralen aus dem Kündigungsschreiben. Sie ist ehrlich und zugleich spät: sie fragt, wenn die Entscheidung längst gefallen ist. Ihren vollen Wert entfaltet sie erst, wenn ihre Ergebnisse über mehrere Austritte hinweg zu Mustern verdichtet und in eine laufende Frühwarnung übersetzt werden.

Der Moodtalk-Weg: wenige, richtige Fragen plus eine offene Frage nach dem wichtigsten Grund. Neutrale Gesprächsführung statt der direkten Führungskraft. Und, wo über mehrere Austritte ausgewertet wird, echte Anonymität. Die Zahl zeigt das Ob, die offene Antwort zeigt das Warum.

1 · Vor dem Gespräch

- **Zeitpunkt wählen.** Meist rund um den letzten Arbeitstag. Manche Organisationen befragen zusätzlich einige Wochen nach dem Austritt, weil die Distanz die Antworten offener macht.
- **Neutrale Gesprächsführung.** Nicht die direkte Führungskraft fragen lassen, wenn diese Teil des Grundes sein könnte. HR oder eine neutrale Instanz senkt die Hemmschwelle.
- **Freiwilligkeit und Umgang mit den Antworten transparent machen.** Wer geht, hat wenig zu gewinnen, deshalb entscheidet Vertrauen über die Ehrlichkeit.
- **Anonymität, wo ausgewertet wird.** Sobald Antworten über mehrere Austritte hinweg zu Mustern verdichtet werden, braucht es echte Anonymität und eine Mindestgruppengrösse je Auswertungseinheit. Daten in der Schweiz verarbeiten. Dies ist keine Rechtsberatung; prüfen Sie den Einzelfall.

2 · Der Gesprächsleitfaden

Beginnen Sie offen, bevor Sie in einzelne Themen gehen. Die erste Frage ist die wichtigste.

Was war der wichtigste Grund für Ihre Entscheidung zu gehen?

Führung und Zusammenarbeit

Wie haben Sie die Zusammenarbeit mit Ihrer Führungskraft und im Team erlebt?

Aufgaben und Entwicklung

Passten Rolle, Anspruch und Ihre Perspektive zu dem, was Sie erwartet hatten?

Rahmenbedingungen und Kultur

Was hätte anders sein müssen, damit Sie geblieben wären?

Offen halten. Eine offene Frage („Was war der wichtigste Grund?“) holt mehr heraus als eine Ankreuzliste. Fragen Sie nach, wenn eine Antwort an der Oberfläche bleibt.

3 · Der kurze Fragebogen (schriftliche Variante)

Wenn Sie über viele Austritte hinweg vergleichbar auswerten wollen, ergänzen Sie das Gespräch um wenige Skalenfragen. Skala 1 (trifft nicht zu) bis 5 (trifft voll zu).

Ich fühlte mich von meiner Führungskraft unterstützt.

☐☐☐☐☐

Meine Aufgaben und Entwicklungsmöglichkeiten passten zu meinen Erwartungen.

☐☐☐☐☐

Ich fühlte mich gehört und wertgeschätzt.

☐☐☐☐☐

Die offene Abschlussfrage: Was sollte das Unternehmen ändern, damit die Nächsten aus diesem Grund nicht gehen?

Von Austrittsgründen zur Frühwarnung

1. **Die offenen Antworten verdichten** zu wenigen wiederkehrenden Mustern statt einer Zitatliste. Bei kleinen Zahlen mit Vorsicht lesen, ein Einzelfall ist kein Trend.
2. **Die wiederkehrenden Gründe als Frühindikatoren definieren.** Welche Themen tauchen beim Weggang immer wieder auf?
3. **Genau diese Themen laufend beobachten**, nicht nur beim Austritt, sondern im normalen Betrieb.
4. **Früh handeln**, solange die Person noch da und die Bindung noch möglich ist. Ohne diesen Schritt bleibt die Austrittsbefragung eine Autopsie.

Mit Moodtalk wird aus der Autopsie eine Frühwarnung. Moodtalk führt die Befragung dialogbasiert, fragt nach dem eigentlichen Warum, in der Muttersprache der Teilnehmenden, verdichtet die offenen Antworten per KI zu Mustern, und dieselben Muster lassen sich im laufenden Betrieb beobachten, bevor die nächste Kündigung kommt. Die Daten bleiben in der Schweiz.

Austrittsgründe verstehen mit Moodtalk.

Wir richten die dialogische Befragung ein und verbinden sie mit einer laufenden Frühwarnung.

[Termin buchen](#)