

Austrittsgespräch: die echten Gründe erheben

Der genannte Grund ist selten der echte. Dieser Leitfaden hilft, im Gespräch dahinter zu kommen, offen und ohne Verhör.

So nutzen Sie diesen Leitfaden

Zweck. Ein Austrittsgespräch ist die letzte Chance, ehrlich zu erfahren, warum jemand geht. „Neue Herausforderung“ ist eine Formel, keine Diagnose. Fragen Sie deshalb offen und hören Sie zu, statt eine Checkliste abzuhaken. Wenige richtige Fragen bringen mehr als ein langer Katalog.

Haltung. Kein Rechtfertigen, kein Zurückgewinnen-Wollen. Die Person geht, das ist entschieden. Ziel ist, zu lernen, nicht zu überzeugen. Machen Sie klar, dass die Rückmeldung der Verbesserung dient und wie Sie sie verwenden. Führen Sie das Gespräch möglichst neutral, nicht die direkte Führungskraft allein.

Skala plus offene Nachfrage. Zu jeder Einschätzung gehört das Warum. Die Zahl zeigt das Ob, die offene Antwort zeigt den eigentlichen Grund.

1 traf gar nicht zu

2

3

4

5 traf voll zu

N/A nicht relevant

Einstieg

Was war der auslösende Moment, an dem Sie entschieden haben zu gehen?

Und was lag darunter: der eigentliche Grund hinter dem Auslöser?

Oft ist der Auslöser nur der letzte Tropfen. Fragen Sie ruhig zweimal nach.

Die Ursachenfelder

1 · Führung und Unterstützung

„Ich habe von meiner Führung die Unterstützung und Orientierung bekommen, die ich brauchte.“

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ N/A

Offen: Was hätte Ihre Führung anders machen müssen?

2 · Belastung und Vereinbarkeit

„Arbeitslast und Vereinbarkeit waren für mich auf Dauer tragbar.“

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ N/A

Offen: Was war zu viel, und was hätte geholfen?

3 · Entwicklung und Perspektive

„Ich hatte hier eine Perspektive und Möglichkeiten, mich weiterzuentwickeln.“

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ N/A

Offen: Welche Perspektive haben Sie vermisst?

4 · Anerkennung und Sinn

„Meine Arbeit wurde gesehen und wertgeschätzt.“

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ N/A

Offen: Wo hätten Sie sich mehr Anerkennung gewünscht?

5 · Team, Kultur und Konflikte

„Die Zusammenarbeit und das Klima im Team haben für mich gestimmt.“

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

1 2 3 4 5 N/A

Offen: Gab es Konflikte oder ein Klima, das Ihren Entscheid beeinflusst hat?

6 · Konditionen und Rahmen

„Lohn, Pensum, Arbeitsort und Rahmen haben für mich gepasst.“

1 2 3 4 5 N/A

Offen: Welche Rahmenbedingung hat den Ausschlag gegeben, falls eine?

Zum Abschluss: die drei wichtigsten Fragen

Was hätte Sie zum Bleiben bewegt, wenn irgendetwas?

Was sollten wir für die Menschen ändern, die bleiben?

Was hat hier wirklich gut funktioniert und soll so bleiben?

Vertraulich behandeln. Sagen Sie zu, dass einzelne Aussagen nicht auf die Person zurückfallen, und halten Sie das ein. Nur so wird das Gespräch ehrlich.

Vom Gespräch zur Massnahme

1. **Über die Fälle hinweg lesen.** Ein Austritt ist eine Geschichte, dasselbe Muster in mehreren ist ein Befund.
2. **Genannten und echten Grund trennen**, und die offenen Antworten ernster nehmen als die Formeln.
3. **Zwei bis drei Massnahmen ableiten**, mit Verantwortlichkeit und Termin.
4. **Nicht versanden lassen.** Wer die Gründe erhebt und nichts ändert, verliert die nächsten aus denselben Gründen.

Das Austrittsgespräch kommt spät. Moodtalk fragt rechtzeitig. Statt erst beim Abgang erhebt Moodtalk Stimmung und Feedback laufend, fragt bei der Bewertung selbst nach dem Warum, in der Muttersprache der Teilnehmenden, verdichtet die offenen Antworten per KI zu Mustern und führt direkt zu Massnahmen, solange die Menschen noch da sind. Und weil die Befragung echt anonym ist, kommen die ehrlichen Gründe. Die Daten bleiben in der Schweiz.

Die echten Gründe erheben, bevor gekündigt wird.

Wir richten die dialogische Befragung für Ihr Team ein, inklusive Auswertung und Massnahmen.

[Termin buchen](#)