

# Rausschmiß kann sich auch lohnen

Ein „Rausschmiß“ kann sich für einen Manager sogar lohnen: Vor allem wenn sich das Unternehmen mit Hilfe des Outplacement um eine konfliktfreie, faire Trennung bemüht. Diese aus den USA stammende Methode „begleitet“ Manager nach einer Freisetzung auf der Suche nach einem adäquaten Job. Sie erhalten in der Outplacement-Firma ein eigenes Büro zur Verfügung gestellt und werden von einem Berater betreut. Wie aus einer Statistik des seit nunmehr zwei Jahren in Österreich tätigen Outplacement-Unternehmens DBM (Drake, Beam, Morin) hervorgeht, haben die „Sorgenkinder“ nach dem Wechsel im Schnitt sogar mehr verdient (711.000 statt 632.000 S). Nahezu die Hälfte konnte ihr Gehalt steigern, ein Drittel blieb auf dem alten Niveau und nur 12,5 Prozent mußten sich mit einem geringeren Salär abfinden.

Manchen gelang mit dem ursprünglich unliebsamen Abgang auch gleich der Sprung in eine höhere Position: War als Vorstand oder Geschäftsführer vorher nur jeder Zehnte tätig, so sind es jetzt 17 Prozent. Die Zahl jener, die als Direktor, Abteilungsleiter oder Sachbearbeiter gearbeitet haben, nimmt hingegen nach einem Wechsel ab. Interessant ist aber, daß Outplacement anscheinend den Mut zur Selbständigkeit stärkt: Da stieg der Anteil von 1,6 auf 10,9 Prozent.

Funktionsbereiche und Branchen werden, so zeigt die Aufzeichnung weiter, nur zögernd gewechselt. Am meisten vertreten sind übrigens Manager aus der allgemeinen Verwaltung, was den Schluß nahelegt, daß gerade da rationalisiert wird. Dahinter liegen Marketing und Verkauf sowie Technik und Produktion. Bei den Branchen führt der technische Vertrieb vor Banken und Versicherungen, der chemischen Industrie sowie dem Maschinenbau. Ein Drittel der DBM-Kunden ist über 50 Jahre alt, ein weiteres Drittel zwischen 45 und 50. Der Erfolg stellt sich im Schnitt nach einer Suche von 14 Wochen ein.

red.