

Sanfte Landung nach dem Absturz

Arbeitslos – na und? Ältere oder plötzlich überflüssig gewordene, besserbezahlte Arbeitstiger müssen nicht mehr vor einem beruflichen Absturz zittern. Selbst wenn sie aus der Firma fliegen, ist eine weiche Landung auf einem neuen Superjob möglich. Dafür sorgt eine Branche, die sich nun auch in Österreich zu etablieren beginnt. Outplacement heißt ihr neues Zauberwort: nach der Kündigung pflegen Berater nicht nur die angeschlagene Psyche. Ihre Tricks und Strategien garantieren neue Höhenflüge für geknickte Karrieristen.

TEXT: WOLFGANG SIMONITSCH + ILLUSTRATION: „JAZZE“ NIEDERLE

Wie das Leben so spielt. Da hat einer jahrelang eifrig und ausdauernd etwa bei den Veitscher Magnesitwerken als Controller geschuftet, dann wird die Firma verkauft, der neue Eigentümer feuert die gesamte Führungscrew. Das ist kein Honiglecken für einen, der es gewohnt ist, im Jahr 1,5 Millionen zu scheffeln und der schon 55 Jahre auf dem Buckel hat. Noch dazu, wo man auf dem Land lebt. Dort, wo das Faktum „arbeitslos“ als Schande gilt und man dies am liebsten verschweigt. Die eigene Frau macht's einem auch nicht leichter: sie ist krank, weigert sich jedoch, zum Dorfarzt zu gehen, weil der auf dem Krankenschein den Stempel des Arbeitsamtes erblicken und daraus „die Schande“ schlußfolgern könnte. Da bleibt nur noch der Ausweg zu einer Privatversicherung offen.

Einen Linzer Agrarfachmann hat es ähnlich erwischt. Er fliegt aus dem Job, verschweigt dies sogar seiner Frau und geht noch drei Monate lang täglich um sieben Uhr früh krawattiert aus dem Haus, damit auch sie nichts bemerkt. Selbstmordgedanken kommen und gehen, werden konkreter – und dann plötzlich verschweicht: das Outplacement (Kürzel: OP) hat gegriffen, der Mann darf wieder in einer Firma managen, seinen Wecker frühmorgens abstellen, ohne nachher Schauspieler oder potentieller Selbstmörder zu sein.

Gut 10.000mal pro Jahr rotieren in Österreich die Sessel in Managerkreisen, werden Jobs gewechselt. Davon sollen 4000 partout nicht freiwillig geschehen, sondern mit allem Leid der Rausgeschmissenen und den Nachteilen für die feuermnden Bosse behaftet sein. Nicht selten kriegen die Arbeitsrichter damit zu tun. Oder es wird nach der Kündigung eines relativ prominenten, älteren Managers unter den 40jährigen firmenintern getuschelt: Jetzt wissen wir, was uns in ein paar Jahren blüht, formulieren sie die allgemeine, nicht gerade motivationsfördernde Verunsicherung.

Schlaue Chefs ersparen sich diesen Rumor, böses Blut oder ihr schlechtes Gewissen. Allerdings noch recht selten: gut 50mal (in der Schweiz in gut 1000 Fällen) pro Jahr greifen bei solchen Kalamitäten die Spezialisten der Wiener Firma D. B. M. Karriereberatung Ges. m. b. H. ein. Doch die existieren erst seit knapp zweieinhalb Jahren, nennen sich Marktführer in Österreich und seien bislang in unseren Breiten die einzigen, die sich ausschließlich auf Outplacement spezialisiert haben, behauptet Geschäftsführer Heinz Hantschel. Freilich nicht gratis: die kündigende Firma darf schon zwei Monatsgehälter des zu Feuermenden in die Schatulle der D. B. M. (benannt nach deren US-Lizenz- und Know-how-Gebern, den früheren NASA-Beratern Drake, Beam und Morin) legen.

Dafür werde jedoch umfassendes Service geboten. Zuerst darf sich der „Patient“ drei bis vier Wochen lang wöchentlich bis zu vier

Doppelstunden lang in einen gepolsterten Sessel setzen und mit einem geschulten Berater seine Situation analysieren. Phase zwei soll die beruflichen Fähigkeiten des Gekündigten im Zwiegespräch herausfiltern, den Traumjob definieren, ihn auch mittels Videoübungen für Auftritte vor neuen Chefs schulen. Dann erst beginnt das Marketing: jeder Kandidat hat im Haus einen Schreibtisch mit Telefon, Zeitungen, eine Sekretärin – die wie früher auch den Kaffee serviert – und darf sich dort wie ein rühriger, sinnerfüllter und angestellter, überhaupt nicht abgehalfterter Manager fühlen. Phase drei ist freilich die heikelste.

Denn wie findet man einen neuen Traumjob, noch dazu, wenn mehr als drei Viertel der Stellen nicht in der Zeitung annonciert sind, sondern geheim gehandelt und vergeben werden? „Wir haben da ein gutes Rezept“, verrät der 50jährige Hantschel (der vor wenigen Jahren persönlich das Schicksal seiner Kunden kennengelernt hat, als er aus der Brüsseler 3-M-Zentrale nach Wien zurückkehrte und keinen adäquaten Posten gefunden habe). Dem Stellensuchenden wird ein Modell eingebleut: er aktiviert Bekannte, erzählt, was er will und strapaziert diese „Primärkontakte“ mit der geübten, umwerfenden Frage: „Können Sie mir eine Rutsch'n legen, Kontakte mit Leuten herstellen, die vielleicht etwas wissen?“ Die solcherart Gefundenen werden nach demselben System angezapft, das Spiel ➤

geld & geschäft

wiederholt sich so lange, bis es klappt. „Das ist immer ein Glücksfall“, meint Hantschel, der sich erinnert, seinen früheren Job auch zufällig (beim Lesen eines alten, von einer jugoslawischen Straße aufgehobenen *Kurier*) gefunden zu haben. Man müsse bloß den „Zufall durch unser Schneeballsystem forcieren“, behauptet der Mann.

In 79 von bisher 80 bearbeiteten OP-Fällen habe es bei D. B. M. Österreich überwiegend und durchschnittlich binnen 14,3 Wochen so funktioniert. Das persönlich geknüpfte Kontaktnetz war in 52,5 Prozent erfolgreich, Personalberater trugen 24,6 Prozent dazu bei, Stellenanzeigen 19,7 Prozent, der Rest war – bis auf einen schiefgelaufenen Fall – praktisch auf Anhieb erledigt. Obwohl der typische OP-Kandidat meistens ein Problemfall sei – er ist zu 90 Prozent männlich, im Schnitt 47,1 Jahre alt, gut zwölf Jahre bei letzten Firma gewesen, verdient mo-



FOTO: GERHARD WARTHHA

Heinz Hantschel sammelt Korke. Für jeden geretteten Manager einen. Zum Wohl.

natlich brutto zwischen 50.000 und 70.000 Schilling und war im Extremfall unkündbarer Betriebsrat, der freiwillig „OP auf Probe“ versucht –, haben die meisten nachher finanziell sogar mehr eingestreift. Laut D.-B.-M.-Statistik liest sich das so: 47,6 Prozent der OPLer (die sich gewöhnlich vom Abteilungsleiter aufwärts rekrutieren) rutschten auf der Gehaltsleiter im neuen Job nach oben, 32,8 Prozent hielten das alte Niveau, 19,6 Prozent mußten es billiger geben.

Nach geglücktem Durchstart knallen im adretten Dachgeschoß-Office bei D. B. M. Wien, die auch in Linz ein Büro betreibt, gewöhnlich die Flaschen: davon zeugt ein Glasbehälter, der die Sektkorken sammelt (siehe Foto), die auch die Namen der frohen Spender und Resozialisierten in die arbeitende Gesellschaft tragen. Wenn's wahr wird, was Geschäftsführer Hantschel glaubt, wird der Behälter jedoch bald zu klein sein: in zwei, drei Jahren werde OP in Österreich „den Durchbruch geschafft“ haben, zum Repertoire jedes fixen Personalchefs gehören.

„Bei uns wimmelt es ja geradezu von OP-Kandidaten in den Versicherungen, im halbgeschützten Bereich oder bei den Banken“, meint Hantschel. Dort liefen die „Frühstücksdirektoren“ zuhauf herum, die ins Kammerl abgeschoben worden sind und sich hauptberuflich die Zeit mit so nebensächlichen Dingen wie der „Marktbearbeitung von Andorra“ die Zeit verscheuchten. Das sei auch volkswirtschaftlich jammerschade, meint der Mann, der sich auf seiner Visitenkarte als einer der „Consultants in the Management of Human Resources“ ausweist. Denn diese teuren, aber unterbeschäftigten Leute könnten ihre Erfahrung anderswo einbringen und sich viel nützlicher, wenn nicht auch persönlich glücklicher machen.

Hantschel, dem 25 Prozent der Firma gehören, denkt freilich auch pro domo: bisher setzt D. B. M. Österreich (die 8 Umsatzprozente an die seit 25 Jahren einschlägig aktive US-Mutter bezahlt, die OP-Pionier war und weltweit gut 50 Filialen betreibt) im Jahr an die 4,5 Millionen Schilling um. Damit seien vorläufig gerade die Kosten gedeckt. Der Umsteiger Hantschel ist jedoch seiner persönlichen Zukunftssorgen weitgehend entledigt. Auch bei ihm hat das OP-Schlagwort „Hilfe zur Selbsthilfe“ funktioniert. Einkommen „800.000 Schilling“ schreibt er in seine Steuererklärung, wobei die Fußnote fehlt: Tendenz steigend. ■