

# Gekaufte Freunde

*Statt grobem Rausschmiß von Managern sanftes Hinausleihen. Outplacement-Spezialisten wollen die sanfte Kündigung nach Österreich bringen. Von Renate GRABER*

Ich werde mich nicht zu Okkasionspreisen verkaufen". Helmut Langer), gekündigter Manager, 52, hat sich ein für sein Alter ehrgeiziges Ziel gesetzt. Der Ex-Projektleiter eines Wiener Industriebetriebes, Opfer von „drastischen Personaleinsparungen“ (Langer), will schon bald wieder in einer hochbezahlten, anspruchsvollen Position werken.

Langers Rettungsanker, mit dem er sich vor schlecht bezahlten Jobs oder trister Altersarbeitslosigkeit verbunden mit Prestigeverlust retten will, heißt Outplacement-Service. Per Definition: „Fachkundige Beratung für leitende Mitarbeiter, denen das Unternehmen keine adäquate Position mehr anbieten kann.“

Nach seinem Rausschmiß hegte der 52-jährige zunächst kaum Hoffnung auf einen neuen, gutbezahlten Job. Schließlich sind die österreichischen Personalchefs mehr auf den jungen, dynamischen, sportlichen Typ aus.

Heute ist der Alt-Manager optimistischer. Die Firma, die den Senior-Manager aufbauen soll, heißt DBM (Dreak Beam Morin) und wurde vor etwa 20 Jahren in den Vereinigten Staaten gegründet. Mittlerweile ist DBM in 16 europäischen Ländern als Vermittler für die sanfte Kündigung tätig und arbeitet – beflügelt durch Erfolge in Deutschland und der Schweiz – seit März auch in Österreich.

Die Angebotspalette von Outplacement-Beratern ist rasch erklärt. Einerseits bieten die Kündigungs-Profis gefeuerten Führungskräften Hilfe bei der Postensuche an. Andererseits geben sie dem Arbeitgeber bei Bedarf Anleitung zum möglichst schmerzlosen Hinauswurf von Managern. So soll dem Ex-Mitarbeiter zumindest das Gefühl bleiben, wohl vorbereitet und sanft gekündigt worden zu sein.

„Die erfolgreiche Kündigung“ heißt denn auch die Broschüre, die DBM ihren Kunden ans Herz legt. Der zentrale Beitrag des Kündigungs-Knigge leitet den Personalchef an, wie er vom Image des gefühlkalten Rausschmeißers loskommt und zum fairen Gentleman wird, der leider nicht anders kann als kündigen.

„Beginnen Sie etwa ein halbes Jahr vor dem Kündigungstermin“, heißt es da etwa, „negatives Feedback zu geben.“ der Gentleman-Rausschmeißer kündigt außerdem nie freitags – schließlich will man dem

Gefeuerten nicht das Wochenende verderben.

Ex-Manager Langer hatte von dem Kurs für gekündigte Manager aus der Zeitung erfahren und brachte seinen Ex-Chef dazu, ihm ein DBM-Training zu zahlen. Und Outplacement-Service ist nicht billig.

Schickt ein Arbeitgeber seine überflüssig gewordenen Mitarbeiter zu DBM, so mag das das schlechte Gewissen des – sanften – Rausschmeißers beruhigen – seine Ausgaben erhöht es ganz bestimmt. Die DBM-Leute, die weltweit bereits etwa



**DBM-Geschäftsführer Heinz Hantschel: „Wir richten den Kandidaten so her, daß er sich optimal präsentieren kann“**

300.000 Kündigungen verschönert haben und allein in den USA 1986 einen Umsatz von 150 Millionen Dollar machten, verlangen von ihren Kunden eine Pauschale von 18.000 Schilling und 15 Prozent des letzten Bruttojahresgehalts des Kandidaten. Das zahlt sich aus.

In Österreich, erläutert der Wiener DBM-Geschäftsführer Heinz Hantschel, hat DBM bisher acht Kandidaten (Jahresgehalt zwischen 600.000 und 1,5 Millionen Schilling) betreut, das bringt dem Unter-

nehmen zwischen 108.000 und 243.000 Schilling pro Kandidaten. Zwei von ihnen haben wieder wohldotierte Posten gefunden. Im nächsten Jahr plant Hantschel nach der Eröffnung eines Linzer Büros schon die Schulung von etwa 40 joblosen Führungskräften.

Der DBM-Mann, mehr als 20 Jahre lang Verkaufsdirektor, war durch seine Kündigung vor kurzer Zeit noch selbst vor einem Karriereknick gestanden. Während seiner mühsamen Jobfahndung (Hantschel: „Ich hatte schon alle Personalberater abgeklappert“) erfuhr er von der Suche der DBM nach einem Geschäftsführer für das Wiener Büro in der Ungargasse. Hantschel bekam den Posten.

Ab und zu landet auch ein Outplacement-Kandidat bei einem klassischen Personalberater. Diese fühlen sich von den DBM-Aktivitäten nicht gestört. „Outplacement ist für die Leute eine gute Sache“, meint der Wiener Betriebsberater Jean-François Jenewein, „aber es gehört nicht zur Personalberater-Branche.“

Was für die Leute eine gute Sache ist und sich am Papier ganz einfach liest („Wir beraten und betreuen die freigestellten Mitarbeiter bei der Planung und Durchführung einer erfolgreichen beruflichen Neuorientierung“ – DBM-Broschüre), artet für den Job-Sucher jedoch bald zur Knochenarbeit aus.

In einer Schulungszeit von durchschnittlich fünf Monaten „öffnen wir dem Kandidaten die Augen“ erklärt Hantschel die Funktion der Berater. Der Gefeuerte – er ist entweder freigestellt oder arbeitslos gemeldet – übersiedelt während dieser Zeit sein Büro zu DBM und verläßt so wie gewohnt frühmorgens das Haus, um erst am Abend wieder heimzukommen. Er wird durch zahllose Gespräche mit seinem Berater und einem Psychologen so weit gebracht, daß „er wieder mit sich klarkommt und weiß, was sein Idealberuf ist“ (Hantschel).

Bis dahin ist eine „schmerzvolle Reise nach innen“ (Kandidat Langer) angesagt. Weniger die besonderen Fähigkeiten des abgehalfterten Managers werden aufgespürt als vor allem seine Schwachpunkte und Fehler. Sie werden dann postwendend ausgemerzt. „Wir sagen dem Kandidaten alles und richten ihn so her, daß er sich optimal präsentieren kann“, meint Hantschel. Denn: „Wir sind seine gekauften Freunde.“

Dann folgt die aktive Postensuche. Inse- rate oder Arbeitsämter werden dabei fast außer acht gelassen – der Kandidat sucht andere Mittel und Wege, um seinen Traumjob zu ergattern. Er spricht Kontaktpersonen seines Vertrauens an und recherchiert so seinen optimalen Posten. Nach einigen Monaten sollte es dann, so Hantschel euphorisch, „die konkreten Angebote regnen“.

DBM-Kandidat Langer hofft, daß es bald so weit ist: „Ich führe bereits konkrete Bewerbungsgespräche.“

\*) Name von der Redaktion geändert.