

Der sanfte Rausschmiß

Die „light“-Welle ist nun auch in die Personalabteilungen großer Unternehmen vorgedrungen. Neuerdings setzt man einen Mitarbeiter, der in vielen Jahren nie die Arbeit gescheut hat und stets sein Bestes gab, nicht einfach auf die Straße und überläßt ihn kalt dem rauen Klima am Arbeitsmarkt. Viele Firmen kündigen heute sanft, das heißt, sie bezahlen aus eigener Tasche eine Dienstleistung, die sich „Outplacement“ (OP) nennt. Dem Gefeuerten wird nicht direkt eine neue Arbeitsstelle gesucht, sondern er bekommt das Know-how vermittelt, wie er das am besten selbst tut.

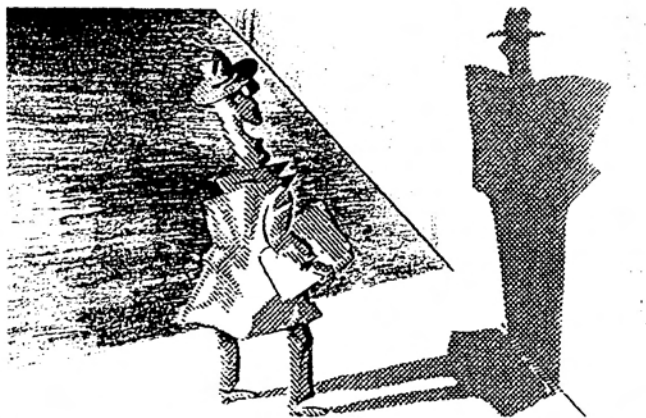
In den meisten Fällen entschließt sich ein Unternehmen dann zum Outplacement, wenn ein Mitarbeiter durch Umstrukturierung im Betrieb nicht mehr gebraucht wird oder sich sein Aufgabenkreis – etwa durch Automation – völlig verändert hat. Das wird vor allem bei älteren, langgedienten und qualifizierten Angestellten der Fall sein, die sich schwer tun, eine neue, entsprechende Stelle zu finden; Erstens, weil sie nicht mehr die Jüngsten sind und zweitens, weil sie wenig Routine beim Arbeitsuchen haben.

Aber gerade Menschen, die lange Zeit in ein und demselben Unternehmen ihre Brötchen verdient haben, nehmen es keineswegs auf die leichte Schulter, wenn der blaue Brief ins Haus flattert. Der Kündigungsschock führt dazu, daß Entlassene den erstbesten, aber nicht den besten Job nehmen.

Die Stärke von Outplacement liegt also vorwiegend in der psychologischen Hilfestellung. In drei bis fünf Wochen hat der Betroffene Gelegenheit, sein Herz auszu-

Wie Sie ohne schlechtes Gewissen einen altgedienten Mitarbeiter loswerden.

Text: Brigitte Vallazza



schütten und seinen Zorn loszuwerden. Er erzählt seine Berufsgeschichte und streicht dabei die Erfolgserlebnisse und somit seine Stärken heraus. Das bringt sein Selbstwertgefühl wieder auf Vordermann. Der angenehme Nebeneffekt: Der Suchende lernt sich selbst kennen, seine Wunschvorstellungen zu formulieren und sich beim nächsten Vorstellungsgespräch entsprechend gut zu verkaufen. Denn beim Outplacement geht es nicht bloß darum, irgendeinen Job zu finden, sondern den Wunschberuf. Ein Buchhalter, der sich 20 Jahre lang beim Rechnen geplagt hat, soll nicht wieder vor die Rechenmaschine kommen.

Neben dieser Stärken-Schwächen-Analyse werden die Techniken des Bewerbens gelehrt – etwa wie man einen Lebenslauf schreibt, der alle Stückerl spielt. Die Kandidaten werden in die Tricks der Personalchefs eingeweiht und lernen das richtige Verhalten beim Vorstellungsgespräch. Als zusätzliche Leistung gibt's Auskünfte über einen etwaigen neuen Arbeitgeber.

Danach beginnt die eigentliche Jobsuche. Weil nur et-

wa 30 Prozent aller freien Stellen über den offiziellen Arbeitsmarkt – sprich Inserate in Zeitung, Head-Hunters und am Arbeitsamt – laufen, soll sich der Kandidat bei den verborgenen, restlichen 70 Prozent bedienen. Dabei wird mit dem gezielten Aufbau eines Kontaktnetzes im Schneeballsystem dem Zufall ein wenig nachgeholfen, das heißt, man bittet Bekannte, sich wiederum in ihrem Freundeskreis umzuhören.

Outplacement ist keineswegs brandneu. Im guten alten Amerika ist es längst ein Begriff, der sich nun langsam auch in Europa und Österreich herumspricht. Große Unternehmen wie Sandoz, Coca-Cola, 3 M, Veitscher Magnesit oder die Länderbank haben sich hierzulande schon auf diese Weise von Mitarbeitern verabschiedet. Der österreichische Marktführer im Outplacement, die D.B.M. Karriere-Management BeratungsgesmbH¹⁾, ein Ableger der 1967 in New York gegründeten internatio-

nalen Drake Beam Morin Inc., hat in den eineinhalb Jahren seines Bestehens bereits 35 Jobsuchenden beigegeben, europaweit sind es immerhin 1500. Die Erfolgsquote von OP kann sich sehen lassen. Laut D.B.M. finden 85 Prozent der Kandidaten in drei bis fünf Monaten eine gleichwertige oder sogar besser Stelle.

Mittlerweile bieten zahlreiche große Personalberater Outplacement – meist allerdings in einer beschnittenen Form – zumindest für ihre Stammkunden an. Agenturen – etwa die Hill GesmbH, die Dr. Pendl & Dr. Piswanger GesmbH oder auch die Catro GesmbH – greifen nämlich vorwiegend in ihre üppige Firmenkartei.

Diese Dienstleistung ist nicht billig. Marktführer D.B.M. verlangt 15 Prozent des letzten Bruttojahresgehaltes, mindestens aber 120.000 Schilling plus einer Büropauschale von 18.000 Schilling für das Bereitstellen eines Arbeitsplatzes mit Telefon für die Zeit der Stellensuche. Bei Hill muß ein Unternehmen mit durchschnittlich 80.000 Schilling rechnen, Pendl und Piswanger verrechnet je nach Aufwand zwischen 15 und 20 Prozent vom letzten Jahresbruttogehalt.

Dennoch kann sich Outplacement auszahlen, vor allem dann, wenn der Gefeuerte zum Arbeitsgericht marschiert und Recht bekommt. Außerdem schwärmt ein Mitarbeiter, der nach vielen Jahren Treue und Einsatz wie eine heiße Kartoffel fallen gelassen wird, von seinem Ex-Arbeitgeber nicht gerade in den höchsten Tönen. Ein paar Schrammen im makellosen Image eines Unternehmens sind schnell geschlagen.

¹⁾ D.B.M. Europe, 1030 Wien, Ungargasse 59-61, Tel.: 0222/713 28 11 und 4020 Linz, Scharitzerstraße 21a, Tel.: 0732/66 72 71.