

## Unfreiwillige Auszeit: Wenn Manager ihren Job verlieren

**LINZ. Es ist eine relativ kleine Gruppe. Aber sie trifft ein Jobverlust – trotz finanzieller Polster – nicht weniger hart als andere: Manager, die ihren Job verlieren. Sie brauchen meist sehr lange, bis sie eine neue Herausforderung finden.**

VON SIGRID BRANDSTÄTTER

Walter Reisenzein ist selbst ein Beispiel: Er war 25 Jahre bei Kodak in leitender Position. „Dann wurden Abteilungen zusammengelegt und mein Job eingespart.“ Dann absolvierte er 2001 selbst jenes Programm, das er heute verkauft: Seit 2006 hilft er anderen Führungskräften wieder zu einem entsprechenden Job zu kommen – mittels Outplacement-Beratung.

Dabei bezahlt die Firma, die sich von leitenden Mitarbeitern oder Geschäftsführern trennt, ein mehrmonatiges Beratungs- und Coaching-Programm, mit dem Führungskräfte eine neue Aufgabe finden sollen. Zu 98 Prozent mit Erfolg und größtenteils sogar mit einem höheren Gehalt als zuvor.

### Keine Bewerbungserfahrung

„Meine Klienten haben zwar Gespräche mit Bewerbern geführt, sich selbst aber oft nur einmal in ihrem Leben beworben“, erzählt Reisenzein. Zwölf Jahre beträgt die durchschnittliche Beschäftigungsdauer vor der Trennung. Da neu zu besetzende Führungspositionen zu meist sehr diskret gesucht werden, ist es für die Suchenden gar nicht einfach, von anstehenden Neubesetzungen zu erfahren. Zwei Drittel aller Management-Jobs werden nie publiziert, sagt Reisenzein.

Nur 15 Prozent der Führungskräfte finden demnach über Inserate einen neuen Arbeitgeber. Wichtiger sind Personalberater. Wie andere Wechselwillige auch, sollten Führungskräfte bei Headhuntern

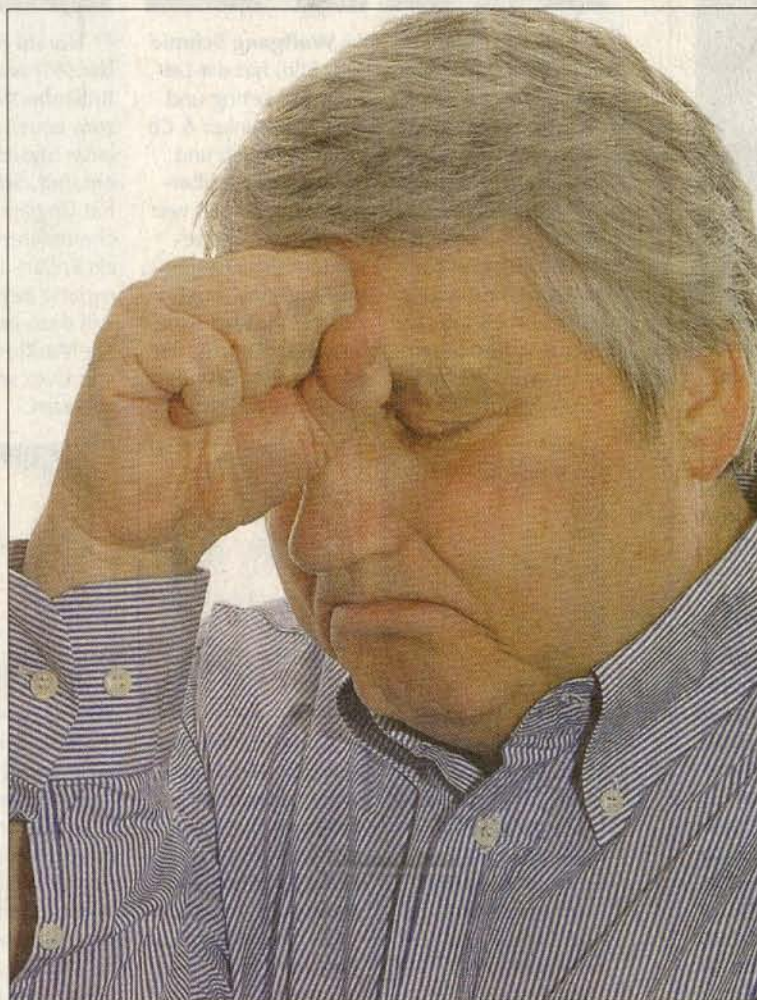


Foto: Wodicka

Manager suchen im Schnitt mehr als 25 Wochen nach neuem Job.

### OÖNZITAT

„Zwei Drittel aller Management-Jobs, die neu zu besetzen sind, werden nie publiziert.“

**WALTER REISENZEIN**  
DBM-Outplacement-Berater



ihren Lebenslauf und ihren Berufswunsch deponieren.

Das Aktivieren des persönlichen Kontaktnetzes ist daher der wichtigste Schritt, um zu

einem neuen Job zu kommen. 43 Prozent der DBM-Klienten kommen so zu ihrem neuen Job. „Aber auch das will gelernt sein“, so der Leiter des Linzer Outplacementsbüros.

### Ungeduld in der Familie

Auch mit Managern, selbst früheren Personalchefs wird das richtige Bewerbungsschreiben, das Gespräch geschult. „Über die Trennung vom letzten Arbeitgeber sollte man nur in zwei Sätzen kurz reden. Wichtiger ist, über Erfolgsprojekte zu berichten“, sagt der Berater.

Auch die Familien spielen im Verlauf der Jobsuche eine

große Rolle. „Am Anfang ist es womöglich noch praktisch, wenn der Papa öfter Zeit hat, den Nachwuchs zu chauffieren. Aber nach wenigen Wochen werden Frau und Kinder ungeduldig und verstärken den Druck“, so Reisenzein.

Dabei muss man wissen, dass es durchschnittlich mehr als 25 Wochen dauert, bis der frühere Großverdiener einen neuen Job findet – und das bei steigender Tendenz. „Ist der Kandidat älter als 50, dauert es mehr als 27 Wochen, also mehr ein halbes Jahr. Die Suchdauer steigt mit dem Alter des Suchenden“, so Reisenzein.

### Geregelter Tagesablauf

DBM bietet seinen Klienten Büroarbeitsplätze, an denen sie auch diese Bewerbungsphase verbringen. „Wir haben dort Datenbanken über Firmen, damit sich die Bewerber informieren können. Zudem bringt das den Vorteil eines geregelten Tagesablaufs. Der Ehemann oder Vater geht morgens außer Haus – wie wenn er arbeiten ginge.“

### STICHWORT

### Tipps zur Jobsuche

- Als erstes: Visitenkarten machen lassen
- Kontaktnetz aktivieren: Geschäftspartner, Studienkollegen, frühere Kollegen, die den gemeinsamen Arbeitgeber verlassen haben, Vereinskollegen, Chefsekretärinnen, Freunde
- In Bewerbungsgesprächen von seinen Erfolgsprojekten, nicht vom Alter sprechen
- Die Trennungsgründe in zwei, drei Sätzen darstellen
- Sozialkontakte unbedingt weiter pflegen
- Geduld haben