

ations
igt mit
nten
uf
rtise bringt
aus zahl-
mit, zuletzt



**Christian Rothmüller
T-Mobile Austria**

Der 46-Jährige ist neuer Unternehmenssprecher. Er zeichnet für die Kommunikation beider Marken T-Mobile und tele.ring sowie die interne Kommunikation des gesamten Unternehmens verantwortlich. Zuletzt war der studierte Betriebswirt in ähnlicher Funktion bei IBM Österreich tätig.



**Caroline Kindl
BDO Auxilia**

Die 26-jährige Juristin verstärkt mit 1. Mai das Steuerrechtsteam der Wiener Kanzlei. Die gebürtige Tirolerin ist seit fast drei Jahren im Steuerrecht tätig und vor allem auf nationales und europäisches Mehrwertsteuerrecht spezialisiert. Zuletzt war sie am Institut für Finanzrecht tätig.



**Veronika Berger
Mobilkom Austria**

Die 34-jährige Niederösterreicherin leitet die neue Abteilung SLA & Tech Center – mit Fokus auf innovative Serviceleistungen für Businesskunden. Die Handelswissenschaftlerin startete ihre Karriere beim Mobilfunkbetreiber 2002 im Marketing. Zuvor war sie im New Media Marketing der Raiffeisenzentralbank tätig.



**Josef Prielinger
Gaulhofer**

Der 47-jährige Oberösterreicher übernimmt die Geschäftsleitung der Gaulhofer Vertrieb GmbH & Co KG. Langjährige Branchenerfahrung sammelte der Vertriebsexperte zuletzt als Vorstandsmitglied bei Actual. In seiner neuen Funktion ist er auch für Exportmärkte zuständig.

Outplacement-Beratung. Eine Hilfe zur Neuorientierung, damit freigesetzte Mitarbeiter leichter zu einem neuen Job kommen und Arbeitgeber ihr Ansehen wahren können.

VON MONIKA KRIWAN

Kulturfrage Kündigung

„Ich dachte, mit meiner Qualifikation würde es ein Klacks sein, wieder Fuß zu fassen“, erinnert sich der 42-jährige Nachrichtentechniker K. (Name der Redaktion bekannt), der als Abteilungsleiter bei Motorola plötzlich ohne Job dastand, als 2007 die Wiener Produktentwicklung nach China ausgelagert wurde. „Nach der dritten Bewerbung ohne Antwort fällt man schon in ein Loch.“ Für vieles sei er überqualifiziert gewesen, ein adäquat bezahlter Job schien nicht in Reichweite. Erst dank einer Outplacement-Beratung gewann er wieder an Selbstvertrauen, konnte ein Netzwerk aufbauen und letztlich auch sein wahres Potenzial entdecken. „Ich wollte immer schon von der Technik in Richtung Vertrieb gehen“. Seit eineinhalb Jahren ist er erfolgreicher Sales Manager bei einem

Telekommunikationsunternehmen. „Rückblickend ein Glücksfall.“ Zwei Drittel aller Outplacement-Kandidaten sind männlich, im Schnitt ist ein Klient knapp 45 Jahre alt, gute elf Jahre im Unternehmen und 22,5 Wochen ab Kündigung auf Jobsuche. Die Gründe für das Ausscheiden beruhen nur zu zwei Prozent auf mangelnder Leistung, die wichtigsten Motive: Rationalisierung (44 Prozent) und Reorganisation (38 Prozent). So das Ergebnis einer aktuellen Statistik von DBM, mit rund 100 Einzel-Outplacements pro Jahr Marktführer unter den heimischen Anbietern und international unter den Top drei der Branche angesiedelt. Walter Reisenzein, DBM-Geschäftsführer und Leiter der Linzer Filiale: „Outplacement ist eine Hilfestellung, um einen neuen Job zu finden oder selbstständig zu

werden – und zwar mit einer enorm hohen Erfolgswahrscheinlichkeit.“ Erfolgsquoten um die 95 Prozent ziehen sich durch den ganzen Markt. Trotz Wirtschaftskrise, die der Branche freilich eher zuspiziert: Bei DBM Österreich haben sich die monatlichen Anfragen seit November verzehnfacht.

Vom Betroffenen zum Berater

Auch Reisenzein lernte das Geschäft als Betroffener kennen. Nach einer internationalen Karriere bei Kodak – zuletzt als Area Business Manager für Kodak Emerging Markets – traf ihn die Kündigung wie aus heiterem Himmel. Es war eine Konzernentscheidung, sieben Geschäftsführer aufgrund technologiebedingter Restrukturierungen von heute auf morgen einzuspüren. Mit DBM kam der studierte Wirtschaftspädagoge also erst „von der anderen Seite des Tisches“ in Kontakt: „Ich weiß, wie sich jemand fühlt, der nach 25 Jahren in die Wüste geschickt wird.“ Zwar landete er wieder in einer Führungsposition, das Thema Outplacement ließ ihn aber nicht mehr los. Ein knappes Jahr danach heuerte er als Partner beim Vorreiter DBM an, der Outplacement schon vor 20 Jahren in Österreich eingeführt hat.

Wo liegen die Grenzen zur Personalberatung? Heinz Schuster, mit Schuster & Associates Career Management Consulting ebenfalls ein Anbieter der ersten Stunde: „Wer nach mehr als 20 Jahren bei einer Firma gekündigt wird, muss erst einmal psychologisch aufgefangen



Durch Outplacement Talente finden und zu neuem Selbstbewusstsein gelangen. Walter Reisenzein, Geschäftsführer von DBM, Jener Firma, die diese Dienstleistung vor 40 Jahren in den USA erfunden hat.

werden. Er braucht Unterstützung bei der Trennungsverarbeitung, bevor es in den Arbeitsmarkt geht.“ Gemeinsam mit DBM, Mühlenhoff + Partner und der placementgroup hat er 2006 den Verband ACF-Austria (Association of Career Firms) gegründet. „Mit der Bedingung, dass kein Recruiter als Mitglied aufgenommen werden darf. Ein guter Personalberater rührt dieses Thema nicht an, weil er von den Anforderungen der Position ausgeht und nicht vom Kandidaten.“

Für Hans Fiedler, Geschäftsführer der von ihm 2003 gegründeten placementgroup, die der internationalen Branchengröße Lee Hecht Harri-

son angehört, wirkt sich die Krise nicht immer positiv aus: „Massenentlassungen führen zu Preisdiskussionen und einer Abnahme der Betreuungsstunden. Ich kann nur empfehlen, sich genau anzuschauen, was im jeweiligen Paket drinnen ist.“ Ein guter Outplacement-Berater sei zugleich Coach, Trainer und Consultant: „Als Coach muss ich den Klienten unterstützen, die eigenen Ressourcen zu nutzen, als Trainer Verhaltensweisen trainieren und als Consultant Inhalte vermitteln.“ Wobei die Prozesse nie nach Schema F ablaufen sollten. „Es braucht Kreativität. Es geht auch um Dinge wie Jugendträume, die man erst abarbeiten sollte, um

neue Wege zu finden oder Energien freizusetzen für anderes.“ Eben erst in Österreich eingestiegen ist der Weltmarktführer Right Management. Welche Rolle spielte dabei die Krise – in Deutschland konnte RM die Umsätze im Vorjahr ja immerhin verdoppeln? Brigitta Hofschneider, Business Development Manager Austria: „Wenn es weniger freie Stellen gibt, steigt die Verantwortung gegenüber den Mitarbeitern. Viele Führungskräfte sind erstmals mit dem Thema Kündigung beschäftigt. Outplacement ist auch wichtig, damit die verbleibenden Mitarbeiter motiviert bleiben.“ Auch beim Trainingsanbieter „die Berater“ ist die Nachfrage nach

Nutzen von Outplacement

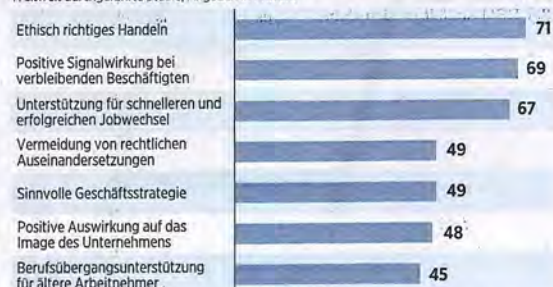
- Für freigesetzte Mitarbeiter**
- Trennungsverarbeitung
 - Perspektivenerweiterung
 - Optimales Bewerbungstraining
 - Verkürzung des Suchprozesses
 - Hohe Gewissheit, den richtigen Job zu finden
- Für das Unternehmen**
- Wahrung des guten Arbeitsklimas
 - Gelebte Unternehmenskultur
 - Vermeidung von schlechter Nachrede und Rechtsstreitigkeiten
 - Förderung der Motivation bei verbleibenden Mitarbeitern
 - Positive Auswirkung auf Firmenimage und Employer Brand

Outplacement-Programmen rasant gestiegen. Die Palette reicht von einmonatigen Coachings bis zu Open-End-Programmen, wobei hier sehr genau drauf geachtet wird, wer in den jeweiligen Genuss kommt. Geschäftsführer Konrad Fankhauser: „Bei Letzteren betrifft es meist Geschäftsführer oder Facharbeiter.“ Hierarchieunabhängig gestalten sich die vergleichsweise günstigen Honorare von „die Berater“, der Richtwert für ein Einzel-Outplacement liegt bei rund 3000 Euro. Bei Spezialisten ist der Durchschnittspreis bei 8000 bis 9000 Euro angesiedelt.

Bei DBM staffelt er sich dabei nach dem letzten Bruttojahresgehalt, 20 Prozent werden für unbefristete Programme mit Rückkehrrecht verrechnet, 13 Prozent für kürzere Einzel-Outplacements. Reisenzein: „Wenn man weiß, welche Kosten bei gerichtlichen Auseinandersetzungen anfallen, sind diese Beträge relativ gering. In Deutschland kommt es in 90 Prozent aller Fälle, in denen ein gekündigter Manager vor das Arbeitsgericht geht, zu einem Vergleich. Der beläuft sich im Schnitt allerdings auf ein ganzes Bruttojahresgehalt.“

Gründe für die Bereitstellung von Outplacement-Programmen

Weltweit durchgeführte Studie, Angaben in Prozent



QUELLE: Studie „Weltweite Trennungspraktiken“, Right Management 2008 // GRAFIK: Die Presse // HR