

OUTPLACEMENT

Kündigung mit finanzieller Ausquartierung

03. November 2009, 12:18

Die Trennung von einem Arbeitgeber bedingt die Suche nach einem anderen. Dennoch: Man weiß nie, ob die Wege sich nicht wieder kreuzen

"Man trifft sich im Leben mindestens zweimal" lautet eine Weisheit - Das gilt zunehmend auch für Arbeitgeber und Mitarbeiter - Trennen sie sich, gibt es die Möglichkeit des Outplacement: die Firma finanziert dem Ehemaligen die Jobsuche

15 Jahre lang war Wolfgang Schöffel in einem Unternehmen in internationalen Positionen in ganz Europa tätig, hat im Vertrieb und Marketing gearbeitet, neue Abteilungen aufgebaut. Wegen Frau und Kind wollte er heuer aber wieder nach Österreich zurück. "Kein Unternehmen wartet aber jahrelang auf einen Mitarbeiter, es war daher schwer einen adäquaten Job bei der heimischen Niederlassung zu finden", schildert er das Problem bei seiner Rückkehr. Die Trennung war dann eine einvernehmliche. Seine Firma bezahlt ihm das so genannte Outplacement. Mit Hilfe eines professionellen Beraters ist Schöffel nun seit Juli auf der Suche nach einer neuen Herausforderung. Outplacement bedeutet Vermittlung nach Außen. Das scheidende Unternehmen finanziert die Dienstleistung eine gewisse Zeit lang oder bis der ehemalige Mitarbeiter einen neuen Vertrag unterschrieben hat. Üblicherweise beträgt die finanzierte Zeitspanne sechs Monate.

Einer der Pioniere von Outplacement-Anbietern ist DBM, die Dienstleistung wurde in den 1960er-Jahren in den USA begründet, 1988 von DBM auch in Österreich eingeführt. Im angloamerikanischen Sprachraum war es schon in den 80er-Jahren verbreitet, in Österreich in deutlich steigendem Maße in den letzten zehn bis 15 Jahren. "Outplacement ist in einer Reihe von Unternehmen mittlerweile Standard gelebter sozialer Verantwortungen bei Trennungsprozessen", sagt Geschäftsführer Michael Hutter. Nach wie vor herrscht aber im Vergleich zum Ausland relativ großes Entwicklungspotenzial: In US-Firmen ist Outplacement teilweise schon Bestandteil des Dienstvertrages, in Österreich ist das nur in Einzelfällen der Fall.

Trennung im Guten

Einige der Vorteile für den Arbeitgeber: Das Image des Unternehmens wird nicht durch Negativpropaganda von enttäuschten Mitarbeitern geschädigt. "Man trifft sich im Leben immer mindestens zweimal und ehemalige Mitarbeiter werden Kunden, Lieferanten oder auch Mitbewerber", so Hutter. Auch für Martin Klein, Geschäftsführer des Anbieters Open Careers in Wien ist das "Öffnen neuer Türen für die Zukunft" ein Thema beim Outplacement.

"Der Mitarbeiter willigt leichter in die einvernehmliche Trennung ein und es kommt zu keinen kostspieligen gerichtlichen Auseinandersetzungen", weiß Hutter noch einen Vorteil für die Unternehmensseite. Es sei auch ein positives Signal für verbleibende Mitarbeiter und daher Vorbeugung von Motivations- und Leistungsverlusten.

"Nicht aufgeben"

Auch Johanna F. (Name der Redaktion bekannt), 43 Jahre alt und ehemalige Finanzchefin eines Unternehmens in der Fast Moving Consumer Goods Branche hat acht Monate lang die Dienstleistungen eines Outplacementberaters in Anspruch genommen. Ihr Unternehmen wollte die gebürtige Französin wieder zurück in ihre Heimat schicken, nach elf Jahren in Österreich wollte sie das aber aus privaten Gründen nicht. Zuvor hat sie sich nie mit Jobsuche konfrontieren müssen und ist dann vergangenen Herbst direkt in die Krise hineingeschlittert. "Ich wünsche so eine Situation weder Freund noch Feind", schildert sie. Das Outplacement habe ihr geholfen sich "nicht aufzugeben".

Professionelles Eigenmarketing

Die scheidenden Mitarbeiter können "das Trauma der Trennung schneller überwinden und Selbstbewusstsein neu aufbauen", meint auch Hutter. Die Eigenmarketingstrategie wird gemeinsam mit dem Berater professionell geplant und durchgeführt. Ein persönliches Kontaktnetz für verdeckte Jobangebote wird aufgebaut. "Ich hatte aufgrund der Outplacementberatung gute Karten und

Kontakte, die man sich sonst hart erarbeiten muss. Das wichtigste für mich war aber die psychische Unterstützung um in den ersten zwei, drei Monaten nicht in ein Loch zu fallen", erzählt Johanna

Neue Klientel

Das Durchschnittsalter der Klienten bei DBM liegt bei 44,7 Jahren. Rund ein Drittel sind Frauen, zwei Drittel sind Männer. Die Branchen gehen quer durch, das Durchschnittsgehalt liege vor dem Outplacement bei rund 82.000 Euro, im neuen Job bei rund 85.000 Euro. Outplacement befinde sich derzeit aber im Wandel, meint Klein: "Zunehmend wird es nicht nur älteren Managern angeboten, sondern auch jüngeren Mitarbeitern ohne Führungsverantwortung." Entscheidend sei aber eine längere Betriebszugehörigkeit von fünf bis sieben Jahren Minimum. Auch typische Mittelständler böten heute ein Outplacement an, Kleins Kunden kommen allerdings eher aus Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern.

Einen Outplacementberater kann man sich natürlich auch privat zu Rate ziehen, allerdings ist das Service kostenintensiv: einige tausend Euro (durchschnittlich bis zu 7.000 Euro, Anm.) sind einzuberechnen. Neben privaten Dienstleistern gibt es auch die Möglichkeit über das AMS und den Wiener Arbeitnehmerinnen Förderungsfonds (waff) und einer Stiftung Outplacementberatung zu organisieren (siehe: [Outplacement über Arbeitsstiftungen](#)). "Für die Unternehmen bietet das Stiftungsmodell mehrere Vorteile: Wirtschaftliche Schwierigkeiten lassen sich besser bewältigen und unvermeidbare Umstrukturierungen können dadurch unterstützt werden. Gleichzeitig kann das Unternehmen die soziale Verantwortung in einer Krisensituation wahrnehmen und helfen, berufliche Perspektiven für die ehemaligen Mitarbeiter zu fördern", erklärt Klaus Kienesberger vom waff.

Outplacement statt Abfindung?

"Die meisten Firmen trennen klar zwischen einem monetären Teil der Auflösungsvereinbarung (gesetzliche und freiwillige Abfertigung) und einem nicht-monetären Teil (Outplacement). Dies hat einerseits finanzielle Gründe - manchmal wird Outplacement von Mitarbeitern ja auch abgelehnt - vor allem aber auch Fairnessgründe gegenüber älteren Mitarbeitern, die es am Arbeitsmarkt schwerer haben", so Hutter. Manche Firmen stellen ehemaligen Mitarbeitern aber auch zur Wahl: höhere Abfindung oder Outplacementberatung, weiß Klein aus Erfahrung: "Die Hälfte dieser Firmen lassen den Mitarbeitern die freie Wahl, die Hälfte offerieren es in einem Package."

Geduld

Bis zum neuen Job - vom Startgespräch bis zur Unterzeichnung des neuen Dienstvertrages - dauert es nach Angaben von DBM derzeit rund 22,5 Wochen. Aufgrund der konjunkturellen Jahre könne es sein, dass eine neue Position länger als sechs Monate auf sich warten lässt, meint Klein. Am Ende hatte Johanna F. die Wahl zwischen drei Arbeitgebern und nun einen Job auf gleichem Niveau. Schöffel hat befindet sich derzeit in Verhandlung mit einem potenziellen neuen Arbeitgeber. Auch er erwartete sich einen Job auf gleicher Ebene. Für ihn ist wichtig: "Mir zeigt das Outplacement auf alle Fälle die Wertschätzung meines ehemaligen Arbeitgebers".

(Marietta Türk, derStandard.at, 3.11.2009)