



## Karriere-Journal

Ratgeber / Ratgeber Job / Kündigung und Outplacement

25.11.2005

### Outplacement: Kündigung light



**Vom alten Job direkt in den neuen, Trennung ohne Schmerzen - das verspricht die Outplacement-Beratung. Wie erfolgreich die privaten Job-Coaches tatsächlich sind, lässt sich allerdings nur schwer überprüfen.**  
[13.06.2005]

Für die deutsche Belegschaft des internationalen Elektronik-Konzerns Renesas war es ein Schock: Im Juni 2004 wurde sie informiert, dass der Standort Alsdorf bei Aachen im März 2005 geschlossen werden sollte. Doch bevor die 520 Mitarbeiter ohne berufliche Perspektive gewesen wären, schaltete das Unternehmen eine Outplacement-Beratung ein.

Noch während der Beschäftigung wurden die Mitarbeiter freigestellt für Orientierungsseminare und Bewerbertrainings. Die Düsseldorfer Unternehmensberatung von Rundstedt und Partner richtete im Betrieb ein Bewerbungsbüro ein und telefonierte andere Firmen der Branche ab, um Stellen zu akquirieren. Das Ergebnis: Von 100 Spezialisten, die sich deutschlandweit bewarben, fanden 99 eine neue Stelle. Die 420 gewerblichen Mitarbeiter, die im Raum Aachen bleiben wollten, konnten zu 60 Prozent vermittelt werden.

#### Gewinn für beide Seiten

Outplacement gilt als der Königsweg der Trennung, weil beide Seiten davon profitieren. Der gekündigte Arbeitnehmer erhält psychologische Unterstützung in der Krise und findet einen neuen Job. Das Unternehmen verhindert, dass die Kündigungswelle Spuren hinterlässt.

"Sehen die Mitarbeiter, dass der Arbeitgeber fair mit den Kollegen umgeht, wirkt sich das positiv auf das Betriebsklima aus", meint Uwe Kern von der Unternehmensberatung SKP Dr. Stoebe, Kern und Partner in Ahrensburg. Die Berater vermitteln ihren Klienten auch neues Selbstvertrauen. "Wer einen Job sucht", deutet Kern die Situation, "bittet nicht um einen Gefallen, sondern ist ein Lösungsanbieter für den Arbeitgeber."

#### Geschönte Statistik?

Nach einer Studie des Bundesverbandes Deutscher Unternehmer ist die Erfolgsquote der Outplacement-Berater hoch. Von den Bewerbern, die bis zu drei Monate lang unterstützt werden, finden 50 Prozent eine neue Stelle. Wenn die Zusammenarbeit zeitlich nicht befristet ist, bringen die Berater 95 Prozent aller Kandidaten in Arbeit.

Diese Erfolgszahlen sind aus wissenschaftlicher Sicht jedoch angreifbar. Es gibt keine Vergleichsstudien, dass Gekündigte mit Outplacement-Beratung schneller einen Job finden als ohne. "Meistens sind es sowieso nur die gut Qualifizierten, die überhaupt eine Beratung in Anspruch nehmen", meint die Buchautorin und Arbeitspsychologin Susanne Janssen (Frankfurt am Main). "Es besteht die Gefahr einer verzerrten Stichprobe."

## **Nahtloser Übergang**

Hans-Uwe Hohner, der an der Freien Universität Berlin zum Thema Laufbahnberatung und berufliche Entwicklung forscht, sieht die Berater-Branche weniger kritisch. "Natürlich lässt sich der Erfolg schwer nachweisen. Aber was ist die Alternative? Die wenigsten Personalchefs sind für Entlassungen geschult. Die Leute werden abgefunden und allein gelassen."

Outplacement hingegen verspricht im Idealfall einen nahtlosen Übergang vom alten Job zum neuen in gleich guter oder sogar besserer Position. "Eine niedrigere Position gibt der Arbeitsmarkt gar nicht her," sagt Alexander Panitzky, Berater bei Mühlenhoff und Partner in Düsseldorf. "Ein überqualifizierter Mitarbeiter ist ja automatisch eine Konkurrenz für den neuen Vorgesetzten."

## **Vermittlung verlangt Mobilität**

Auch Wolfgang Fritz von Interaction Consulting in Wiesbaden versichert, dass seine Mandanten bei den Aufgaben keine Abstriche machen müssen. "Wohl aber bei der Bezahlung. Die Unternehmen kaufen heute billiger ein." Auch Mobilität ist Voraussetzung für eine erfolgreiche Vermittlung: Eine Anfahrt von 70 bis 80 Kilometer gilt für Fritz als normal. Zwei Drittel seiner Mandanten finden eine Stelle in der Region, der Rest muss umziehen.

Sieben Monate dauert es im Schnitt, bis der Gekündigte wieder unter der Haube ist. Die individuelle Betreuung in der Zwischenzeit hat ihren Preis. Als Richtwert gelten 20 Prozent des letzten Bruttoeinkommens. Kunden der Outplacement-Berater sind deshalb in erster Linie die Unternehmen, die ihren entlassenen Mitarbeitern einen neuen Start finanzieren wollen. Überwiegend sind es Fach- und Führungskräfte, die in den Genuss dieses Auffangprogramms kommen. Wie das Beispiel Renesas zeigt, sind sie auch am besten vermittelbar.

## **Arbeitsamt zahlt bei Massenentlassungen**

Zunehmend wird Outplacement aber auch für breitere Beschäftigtengruppen ein Thema. Entsprechende Programme werden sogar von der Agentur für Arbeit gefördert. Wenn eine ganze Abteilung dicht gemacht wird oder mindestens fünf Prozent der Arbeitnehmer eines Betriebes betroffen sind, übernimmt die öffentliche Hand die Hälfte der Outplacement-Kosten.

Einzelne Mitarbeiter, die auf die Straße gesetzt werden, haben jedoch keinen Anspruch auf Förderung. Wer auf eigene Kosten in die Zukunft investieren will, muss also sein Ersparnis zusammenkratzen. Als Alternative bleibt noch die Absprache mit dem Arbeitgeber: Ein Teil der Abfindung kann schon vor der Kündigung in eine Beratung fließen.

## **Selbstständig dank Outplacement-Beratung**

Am Ende einer erfolgreichen Outplacement-Beratung steht im Normalfall eine neue Anstellung. Andreas Strobel und Hans-Dieter Strack entschieden sich für einen anderen Weg. Restrukturierungen in ihren Firmen kosteten die beiden IT-Fachleute den Job.

Beide trafen sich im Büro einer Düsseldorfer Outplacement-Beratung und stellten fest, dass sie die selben Ideen hatten. Inzwischen ist ihre Firma Beloscon GbR in Wermelskirchen an den Markt gegangen. Dass sich das Unternehmen behaupten kann, verdanken die beiden Gründer sicherlich auch ihren Marktkenntnissen und Kundenkontakten. "Aber ohne Outplacement-Beratung", meint Hans-Dieter Strack, "hätten wir mehr Fehler gemacht."

## **Checkliste Outplacement-Beratung**

- Outplacement-Beratung ist Vertrauenssache. Ihren persönlichen Berater sollten sie unbedingt vorher kennen lernen.
- Bei seriösen Beratern ist das erste Informationsgespräch auf jeden Fall kostenlos.
- Befragen Sie Ihren Coach nach seiner beruflichen Laufbahn. Kennt er Ihre Branche und die Unternehmen in ihrer Region? Hat er Erfahrung in Führungspositionen oder im Personalbereich?
- Erkundigen Sie sich, ob die Agentur eine Garantie übernimmt. Je nach Angebot fühlt sich der Berater bis zu zwölf Monate für sie zuständig. Wenn das neue Arbeitsverhältnis innerhalb dieser Zeit wieder aufgelöst wird, nimmt er

erneut kostenfrei die Vermittlung auf.

(Alexandra Straush / Bild: Digital Vision)

---

[Home](#) | [Jobs suchen](#) | [Mein Monster](#) | [Karriere-Journal](#) | [Arbeitgeber](#) | [Community](#) | [Karriere bei uns](#) | [Kontakt](#)

[Hilfe](#) | [AGB](#) | [Datenschutz & Cookies](#) | [Nutzungsbedingungen](#) | [Impressum](#) | [Über Monster.de](#) | [Jobs](#) | [Presse](#)

©2005 Monster.com - All Rights Reserved - U.S. Patent No. 5,832,497 - NASDAQ: [MNST](#);  
E-Mail : [info@monster.de](mailto:info@monster.de) Tel: 0800-1-Monster (666 78 37)