

Neuorientierung durch Outplacement Aus der Not eine Tugend

Arbeitsverhältnisse auf Lebenszeit sind heutzutage eher die Ausnahme. Es gibt zahlreiche Gründe, warum Arbeitgeber gezwungen sind, sich von ihren Mitarbeitern zu trennen. Trennungen sollten jedoch grundsätzlich fair und respektvoll gestaltet werden.

Die Ursachen einer geplanten Freisetzung können vielfältig sein: Auftragsabbrüche, Fusionen oder notwendige Strukturveränderungen im Unternehmen. Wer als Unternehmer verantwortungsbewusst mit seinen Mitarbeitern umgeht, macht sich in dieser Situation Gedanken um deren Zukunft. Zwar endet das Geschäftsverhältnis, für die Mitarbeiter soll der Schaden jedoch so gering wie möglich gehalten werden.

Beim Outplacement erhalten die Betroffenen von ihrem Arbeitgeber Unterstützung bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz. Diese reicht von einem professionellen Coaching über eine Ausleihe an fachlich benachbarte Unternehmen bis hin zur Eingliederung in eine unternehmensin-



» Outplacement bedeutet, für beide Seiten eine faire Lösung zu finden «

Stefan Erberich von der Beratungssozietät Sordo von Avalon

terne oder -fremde Transfergesellschaft. Als Faustregel gilt, dass eine gute Outplacementberatung die Phase der beruflichen Neuorientierung um die Hälfte reduzieren kann.

Schneller einen neuen Job finden

„Wir begleiten Arbeitgeber und Arbeitnehmer in diesem Prozess und bieten verschiedene Alternativen und konkreten Maßnahmen an, um für beide Seiten eine faire Lösung zu ermöglichen“, so Stefan Erberich von der Beratungssozietät Sordo von Avalon: „Die Möglichkeiten reichen vom Fitmachen des Mitarbeiters für den Prozess der Jobsuche über ein intensives Begleiten in der Outplacementphase bis zur Beratung zur Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit.“

Gewinnen können vor allem auch die Unternehmer. Ist die Trennung von Teilen der Belegschaft unvermeidlich, geht es oftmals nur darum, diese so schnell wie möglich zu vollziehen. Eine Betrachtung von alternativen Wegen und die Berechnung von Opportunitätskosten unterbleiben oftmals. Ein Unternehmen kann somit meist die aufziehende negative Krisenstimmung und dadurch bedingte Produktivitätsverluste und Imageschäden nicht verhindern. Eine professionelle Betreuung und persönliche Begleitung in der Phase der Freisetzung zeugt nicht nur von sozialem Verantwortungsbewusstsein und emotionaler Intel-

ligenz des Unternehmers, es ist außerdem ein Weg, Kündigungsschutzklagen zu verhindern.

Deren Kosten sind vom Streitwert, in diesem Fall dem Quartalsgehalt, abhängig. Bei einem Bruttogehalt von 2.500 Euro kommt bereits schnell eine vierstellige Summe zusammen (Rechtsanwaltskosten in jedem Fall, zusätzliche Gerichtskosten bei Verlust des Prozesses). Stellt sich im Gerichtsverfahren heraus, dass die Kündigung nicht rechtmäßig war, ist der Arbeitgeber außerdem zur Zahlung einer Abfindung in Höhe von einem halben Monatsgehalt brutto pro Beschäftigungsjahr verpflichtet.

„Gerade wenn die Belegschaft lange Jahre im Unternehmen beschäftigt ist, ist das Hilfsangebot für den Neustart durch eine Outplacementberatung mit etwa 20 Zeitstunden pro Mitarbeiter, eine Investition von ungefähr 3.000 Euro pro Mitarbeiter, die sich rechnen kann“, erläutert Stefan Erberich: „Und das nicht nur für Unternehmen wie die Deutsche Telekom, sondern eigentlich für alle Unternehmer, die mit ihrem Betrieb dem Kündigungsschutzgesetz unterliegen.“

Outplacement hat seinen Nutzen

Wird es im Ernstfall früh in Angriff genommen und die richtigen Schritte gegangen, hilft Outplacement den Mitarbeitern, generiert in Krisenzeiten eine menschlich positive Stimmung und spart Geld. ■

