

EPLACEMENT

# Outplacement via Telefon und Internet

Ein neuer Outplacement-Ansatz in Verbindung mit dem Anspruch auf Zuschüsse durch Hartz III ermöglicht Unternehmen erstmals sowohl ihrer betriebswirtschaftlichen als auch ihrer sozialen Verantwortung gerecht zu werden.

Fusionen, Downsizing oder Umstrukturierungen - unabhängig welche Gründe personelle Anpassungen unausweichlich gemacht haben, die Notwendigkeit, Personal abzubauen zu müssen, stellt alle Beteiligten vor eine delikate Situation. Das kündigende Unternehmen und natürlich die betroffenen Mitarbeiter selbst-

schalten auch hierzulande immer mehr Unternehmen externe Outplacementberater ein, um betriebsbedingt ausscheidende Mitarbeiter schnellstmöglich wieder am Arbeitsmarkt zu platzieren. Bedingt durch die hohe Kostenintensität einer solchen Einzel-Betreuung, mit Honoraren zwischen 10.000 und 40.000

sung nur sehr begrenzte Möglichkeiten besitzt, individuell auf den einzelnen Mitarbeiter einzugehen. Darüber birgt eine so offensichtliche „Zweiklassen-Behandlung“ von ausscheidenden tariflichen Mitarbeitern einerseits und leitenden Angestellten andererseits nicht nur Konfliktpotenzial, sondern ist in der Regel nur schwer mit der proklamierten Unternehmenskultur vereinbar.

Zweifellos zeugt auch das Angebot einer Gruppenbetreuung an ausscheidende Mitarbeiter unterhalb des Top-Managements von Verantwortungsbewusstsein. Gleichwohl geht die im Rahmen einer Gruppenbetreuung stets nur begrenzt mögliche individuelle Betreuung z.T. deutlich zu Lasten der Effizienz. Eine effektive Lösung des Kernproblems sollte daher stets ein hohes Maß an Individualität beinhalten, soll sich der Aufwand optimal rentieren.

## Telefongestützte Alternative

Mit dem Ziel, eine solche individuelle Einzel-Outplacement-Maßnahme auch für Nicht-Führungskräfte am deutschen Markt zu etablieren, hat JOBHUNTING.COM eine telefongestützte Alternative zur bisherigen Outplacement-Praxis entwickelt: Individuelles Einzel-Outplacement via Telefon und Internet auf dem Kostenniveau einer Gruppen-Betreuung. Basierend auf der Erkenntnis, dass eine effektive Betreuung des Einzelnen im Regelfall keine regelmäßigen Treffen vor Ort braucht, sondern die Kommunikation durch speziell geschulte Berater auch bequem via Telefon und Internet stattfinden kann, gleichzeitig somit aber ein Großteil der im Bereich Face-to-Face anfallenden Kosten eingespart werden kann und auch die Abwesenheit von noch im Betrieb beschäftigten Mitarbeitern erheblich reduziert werden kann, stellt ePlacement eine Alternative zur bisherigen Outplacement-Praxis in Deutschland dar.

ePlacement kombiniert dabei die



Möglichkeit der Kosten-Reduzierung: Beratung durch Telefon und Internet

Während dem Arbeitgeber eine Reihe potenziell schwerwiegender Nachteile wie Imageverluste, Produktivitätsverluste unter den Verbleibenden aufgrund von Verunsicherung, rechtliche Auseinandersetzungen, Kosten- und Zeitaufwand usw. drohen, steht für den betroffenen Mitarbeiter die berufliche Existenzgrundlage zur Disposition.

Um ihrer Fürsorgepflicht gerecht zu werden und soziales Verantwortungsbewusstsein zu demonstrieren,

Euro, gehört diese exklusive Maßnahme zu einem Privileg des oberen Managements. Für Personalabbau unter Angestellten und gewerblichen Mitarbeitern existierte dagegen bislang nur die Möglichkeit, bei Massenentlassungen auf ein wenig individuelles Gruppen-Outplacement, quasi eine Art kollektiven Bewerbungstrainings, zurückzugreifen. Sicherlich keine Ideallösung, zumal der Dozent in einer so schwierigen Situation wie nach einer ausgesprochenen Entlas-

jahrelange Erfahrung der Berater bei der beruflichen Neuorientierung arbeitsuchender Klienten mit den kommunikativen Möglichkeiten des Internets. Das Resultat ist ein leistungsfähiges personalpolitisches Instrument, welches die wesentlichen Elemente des klassischen Outplacements beinhaltet, gleichzeitig jedoch die Kosten durch eine weitgehende Virtualisierung des Kontaktes zwischen Berater und Klient via Telefon und Internet auf ein Minimum reduziert.

Unternehmen bietet sich durch ePlacement die Möglichkeit, durch die intensive Individualbetreuung schnell und sozialverträglich personelle Korrekturen vorzunehmen und oft unausweichliche personelle Anpassungen verantwortungsbewusst durchzuführen.

Dass sich eine solche professionelle Freisetzungskultur sogar unmittelbar monetär amortisieren kann, soll das folgende Modell verdeutlichen:

Ein mittelständisches Unternehmen will sich von seinem 42-jährigen Abteilungsleiter M. trennen. Er ist seit über 10 Jahren im Unternehmen, hat eine sechsmonatige Kündigungsfrist und ein Bruttoeinkommen von

3.000 Euro im Monat. Einen Monat vor der schriftlichen Kündigung bietet ihm der Personalchef eine Teilnahme an einer ePlacement-Maßnahme an, M. zu stimmt.

Nach fünf Monaten Betreuung tritt M. seine neue Arbeitsstelle unmittelbar an. Das freisetzende Unternehmen hat somit nicht nur ein Monatsgehalt von 3.000 Euro sowie die Personalnebenkosten von ca. 1.500 Euro gespart, sondern im Idealfall sogar die Abfindung von mehreren Tausend Euro, welche bekanntlich nicht zusätzlich entrichtet werden muss, wenn der Arbeitgeber am Zustandekommen des neuen Arbeitsverhältnisses durch die Einschaltung einer Outplacementberatung mitgewirkt hat (vgl. auch BAG 10 AZR 23/96).

Spätestens bei Miteinbeziehung der durch die in Verbindung mit Hartz III seit dem 1. Januar geltenden Förderungsmöglichkeiten nach § 216a SGB III in Höhe von 50 Prozent (wobei der Höchstbetrag auf 2.500 Euro je gefördertem Betroffenen beschränkt ist) ist ePlacement als Bestandteil des Freisetzungsmanagements auch unter einem rein monetä-

ren Aspekt für Unternehmen ausgesprochen interessant.

Denn: Da die Kosten für eine ePlacement-Maßnahme durchschnittlich unter 5.000 Euro je Klient liegen, halbieren sich die Kosten für das Unternehmen bereits. Berücksichtigt man jetzt noch die infolge schnellerer Neupositionierung entfallenden Abfindungs-, Streit- sowie Lohn- und Lohnnebenkosten, bietet sich oft ein erhebliches Sparpotenzial.

Durch die hohen Kosten wird die klassische Einzel-Outplacement-Unterstützung zweifellos auch künftig Fach- und Führungskräften vorbehalten bleiben. Es ist daher das erklärte Ziel, durch eine entsprechende Preisgestaltung den Unternehmen die Möglichkeit zu geben, Personalreduzierungen dank ePlacement auch unterhalb der ersten beiden Führungsebenen konfliktarm, imageverträglich und sozialverträglich zu gestalten.

*Annemette ter Horst  
und Gert-J. Reidl*

Die Autoren sind beide als Senior-Partner beim ePlacement-Pionier JOBHUNTINC.COM tätig