

Interview: Claus Fehling

FAIR PLAY BEI DER TRENNUNG

Von der Dienstleistung Outplacement profitieren bei professioneller Handhabung sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer. Dies verdeutlicht Claus Fehling, Geschäftsführer der GMC Management Consulting GmbH, im Gespräch mit der hamburger wirtschaft.

Claus Fehling (59) ist Rechtsanwalt und hat viele Jahre als Geschäftsführer im Mittelstand und als Personalleiter in deutschen und internationalen Großunternehmen gearbeitet. Zu GMC kam er 2001 durch ein Outplacement. Er war zunächst Berater und ist seit 2003 Geschäftsführer und Partner.

hamburger wirtschaft: Welche Unternehmen nehmen eine Outplacementberatung in Anspruch und warum?

Claus Fehling: Unternehmen, die zukunftsorientiert sind und vorwiegend international agieren. Sie wissen, dass sie auch in Zukunft Leistungsträger brauchen und darum Trennungskultur als Teil der Unternehmenskultur begreifen. Sie wollen bewusst auch im Trennungsfall fair agieren. Heute steht durch Wettbewerb und globale Einflüsse das Kostengefüge gerade auch mittelständischer Unternehmen auf einem harten Prüfstand. Dabei kann die Trennung von einzelnen Mitarbeitern erforderlich werden. Hier zeigt sich, ob ein Unternehmen Fairness walten lässt und den jeweiligen Mitarbeitern Outplacement als Hilfe zum Neustart anbietet. Gerade in Deutschland hat dieses Instrument durch die oft hohe emotionale Betroffenheit im Einzelfall eine sehr balancierende und hilfreiche Funktion.

hw: Nicht jeder Betrieb kann sich Outplacement leisten. Wann rechnet es sich?

Fehling: Wenn die Unternehmen mehr positives Wissen über Outplacement hätten der ‚Leistungsgrad‘ von Outplacement sicherlich steigen. Bei einer Trennung mit Aufhebungsvertrag und Outplacement bleibt sie berechenbar. Damit weiß das Unternehmen hier und heute, was finanziell in der Waagschale liegt, bei Rechtsstreitigkeiten kommt die Klarheit erst viel später.

hw: Zu GMC Management Consulting gehört auch eine Transfergesellschaft. Welchem Zweck dient sie?

Fehling: Ist struktureller Personalabbau in größerem Umfang unvermeidlich, ist der Transfer der Mitarbeiter in eine neue Beschäftigung das Gebot der Stunde.

Hier verhindert eine Transfergesellschaft die sofortige Arbeitslosigkeit, und die betroffenen Mitarbeiter werden von GMC mit Gruppen-Outplacement auf dem Weg in den ersten Arbeitsmarkt unterstützt. Hier sollten die gesetzlichen Förderungsmöglichkeiten genau geprüft werden.

hw: Wie lange dauert eine garantierte Outplacementberatung in der Regel?

Fehling: 2009 haben wir für die Vermittlung in eine neue Position im Schnitt sieben Monate benötigt. In der Regel begleiten wir so lange, bis ein Anschlussvertrag vorliegt. Im neuen Arbeitsverhältnis stehen wir dann als Coaches zur Seite. Sollte innerhalb eines Jahres die neue Stelle wegbrechen, nehmen wir den Beratungsprozess ein zweites Mal auf.

hw: Wie gehen Sie vor?

Fehling: Wir als Berater kommen aus Führungspositionen der freien Wirtschaft. Wir mussten dabei selber einmal ausscheiden und haben einen Outplacementprozess durchlaufen. Insgesamt bilden wir mit Know-how und Empathie alles ab, was dazu gehört, um Kandidaten gezielt zum Erfolg zu führen.

hw: Muss eine Outplacementberatung immer auf einen neuen festen, unbefristeten Arbeitsvertrag hinauslaufen?

Fehling: Das ist vorrangig unser Ziel. Was am Markt durchsetzbar ist, hängt aber auch vom Alter und von den Fähigkeiten des Kandidaten ab. Wir diskutieren hier nicht allein die abhängige Beschäftigung, wir klären selbstverständlich auch Voraussetzungen zur Selbstständigkeit, gegebenenfalls Interimsmanagement oder Franchising. Es geht immer darum, gemeinsam die aktuell beste Möglichkeit zu einer nachhaltig erfolgreichen Tätigkeit herauszufinden.

hw: Welche Beratung war für Sie die erfolgreichste?

Fehling: Unlängst habe ich eine Führungskraft beraten, die durch die Trennung nach vielen Jahren der Zugehörigkeit stark betroffen war. Sie und das Unternehmen waren über viele Jahre die besten Partner gewesen und hatten voneinander profitiert. In einem konzentrierten Beratungsprozess konnten wir bereits nach vier Monaten die Endrunde zum neuen Vertrag einläuten. Durch sehr gute Unterlagen bei gezielter Marktbearbeitung konnte eine Position identifiziert werden, die dem Kandidaten und seinen finanziellen Erwartungen in idealem Maße entsprach.

INFORMATIONEN

Outplacement (oder Außenvermittlung) bezeichnet eine von Unternehmen bezahlte Dienstleistung für ausscheidende Mitarbeiter. Das Angebot umfasst die professionelle Hilfe zur beruflichen Neuorientierung bis hin zum Abschluss eines neuen Vertrages oder einer Existenzgründung. Bei strukturellen Veränderungen können Unternehmen nach § 216a SGB III bei der Arbeitsagentur einen Antrag auf eine 50-prozentige Förderung einer solchen Maßnahme in Höhe von bis zu 2 500 Euro pro Person stellen.