

# Karriereberater helfen bei der Jobsuche

Abfindungen verleiten zu langen Berufspausen / Experten übernehmen schnelle Weitervermittlung

VON FRANK ADENSAM

**Bauen Großunternehmen Personal ab, sind fünf- bis sechsstellige Abfindungen nicht unüblich. Auf die betroffenen Arbeitnehmer wirkt dieser Betrag - bei aller Trauer um den verlorenen Job - oft wie ein Lottogewinn. Die Folge: Sie schieben die Suche nach einer neuen Stelle auf die lange Bank, was böse Konsequenzen haben kann.**

GROSS-GERAU • Den Arbeitnehmern bereitet das verlockende Angebot oft schlaflose Nächte. Einerseits hängen sie an ihrem Job. Andererseits können sie sich ausrechnen: Falls ich jetzt nicht gehe, werde ich voraussichtlich in zwei bis drei Jahren entlassen, wenn die Betriebsvereinbarung ausläuft.

Früher galt für die Höhe der Abfindung die Faustregel: Pro Jahr Betriebszugehörigkeit ein halbes Monatsgehalt. Doch in den letzten Jahren sind die Prämien explodiert. In der Pharma- und Chemiebranche sind inzwischen 0,8 bis 1,3 Monatsgehälter üblich. Und die DAX-notierten Unternehmen zahlen

teilweise bis zu zwei Monatsgehälter pro Jahr Betriebszugehörigkeit, wenn sie trotz Betriebsvereinbarung Mitarbeiter abbauen möchten. Deshalb sind bei Konzernen wie der Telekom, Daimler-Chrysler und Siemens sechsstellige Abfindungen keine Seltenheit mehr.

Warum also nicht die Abfindung nehmen und sich danach so schnell wie möglich eine neue Stelle suchen? So denken viele, die sich letztlich für ein Ausscheiden entscheiden. Doch leider wird aus der schnellen aktiven Suche nach einer neuen Stelle dann oft nichts. Denn selbst wenn Betroffene „freiwillig“ gehen, fallen sie anschließend oft in ein

emotionales Loch. Hinzu kommt: Plötzlich haben sie Geld und Zeit, um sich lang gehegte Wünsche zu erfüllen - zum Beispiel endlich mal länger als drei Wochen in den Urlaub zu fahren. Die aktive Stellensuche rückt in immer weitere Ferne und plötzlich ist ein halbes Jahr wie im Flug vorbei.

Ein solches Verhalten ist verständlich - aber gefährlich. Denn je länger jemand arbeitslos ist, umso geringer ist seine Chance, eine neue Stelle zu finden. Spätestens nach einem halben Jahr Arbeitslosigkeit verschlechtern sich die Vermittlungsaussichten rapide - das belegen zahlreiche Arbeitsmarktstatistiken. Wer arbeitslos ist, dem unterstellen viele Personalierer: Der hat sich schon so an das Nichtstun gewöhnt, dass es ihm schwer fällt, sich wieder in den Arbeitsprozess zu integrieren.

Also sollten Arbeitnehmer, die ihre Stelle verlieren, so früh wie möglich damit beginnen, sich einen neuen Job zu suchen - selbst dann, wenn bis zum endgültigen Ausscheiden aus dem alten Betrieb noch vier oder fünf Monate verstreichen.

Zuweilen hilft der alte Arbeitgeber bei der Stellensuche, indem er einen Karriere- oder einen sogenannten Newplacement-Berater finanziert, der den ausscheidenden Mitarbeiter beim Entwickeln einer neuen beruflichen Perspektive unterstützt. Ein solches Angebot sollten Betroffene annehmen. Wenn der Arbeitgeber dieses Angebot nicht unterbreitet, sollten Stellensuchende erwägen, selbst die Hilfe eines Newplacement-Beraters in Anspruch zu nehmen. Allerdings muss man dafür mit Kosten von zehn bis 15 Prozent der Abfindung rechnen.

Doch es kann sich lohnen. Denn vielen berufserfahrenen Arbeitnehmern erscheint das, was sie jahrzehntelang in einem Unternehmen taten, als so selbstverständlich, dass ihnen nicht bewusst ist: Dahinter verbergen sich Können und Erfahrungen, die



für andere Arbeitgeber interessant sind. Deshalb ist es meist hilfreich, wenn ein Experte die Stärken eines Arbeitssuchenden analysiert. Daraus kann der Berater ein ideales Bewerberprofil ableiten und erkennen, wo Bewerbungen Erfolg versprechend sind.

Hinzu kommt: Wer sich jahrelang nicht bewarb, kennt die aktuellen Anforderungen an Bewerber oft nicht. Wie werden heute Lebensläufe aufgebaut? Wie bewerbe ich mich? Per E-Mail oder per Eingabemaske auf einer Firmenhomepage? Wie finde ich Zugang zum sogenannten unsichtbaren Stellenmarkt, über den mindestens 60 Prozent der offenen Stellen besetzt werden?

Berufserfahrenen Jobsuchenden gestehen Arbeitgeber nur eine kurze Einarbei-

tungszeit zu. Deshalb muss die neue Stelle haargenau zum Bewerber passen, damit er nicht bald wieder auf der Straße steht. Gute Karriere-Berater verfügen über ein enges Kontaktnetz in die Unternehmen - nicht nur zu deren Personalabteilungen, sondern auch zu deren Fachabteilungen, die Spezialisten brauchen.

Die Zusammenarbeit mit einem Newplacement-Berater lohnt sich 2006 auch noch, obwohl die Steuerfreibeträge für Abfindungen weggefallen sind. Denn das Beraterhonorar kann als Werbungskosten geltend gemacht werden. Dadurch sinkt die Steuerlast.

Hält der Stellensucher dann den neuen Arbeitsvertrag in Händen, bleibt meist noch genug Zeit für eine lange Urlaubsreise.

Gutes Geld bringt eine großzügige Abfindung. Gutes Geld kostet auch der Dienst eines Karriere-Beraters. Doch das kann sich lohnen. Denn zu lange Arbeitslosigkeit kann einen teuer zu stehen kommen.

## DER AUTOR

Frank Adensam ist Inhaber der Adensam Managementberatung in Groß-Gerau. ☎ 06152/71230  
E-Mail: Adensam@karrieremanagement.de; Internet: www.adensam.de