

Pharma	Food	Kosmetik	Chemie
✓✓✓	✓✓✓	✓✓✓	✓✓✓
Planer	Betreiber	Einkäufer	Manager
✓✓✓	✓✓✓	✓✓✓	✓✓✓



So verlockend eine hohe Abfindung ist – mit der Suche nach einem neuen Job sollte man nicht warten

Bild: © Graf_ es - Fotolia.com

VERLOCKENDE VERFÜHRUNG

Auch nach hoher Abfindung schnell wieder einen Job suchen. Wenn Großunternehmen Personal abbauen, sind fünf-, sechsstellige Abfindungen nicht unüblich. Auf die betroffenen Arbeitnehmer wirkt dieser Betrag oft bei aller Trauer um den verlorenen Arbeitsplatz wie ein Lottogewinn. Die Folge: Sie schieben die Suche nach einer neuen Stelle auf die lange Bank - mit fatalen Konsequenzen.

Wenn große Unternehmen Stellen abbauen möchten, stellen sie ihren Mitarbeitern für ein freiwilliges Ausscheiden oft hohe Abfindungen in Aussicht - speziell wenn aufgrund einer Betriebsvereinbarung betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen sind.

Den Arbeitnehmern bereitet das verlockende Angebot oft schlaflose Nächte. Einerseits hängen sie an ihrem Job. Andererseits können sie sich häufig ausrechnen: Wenn ich jetzt nicht gehe, werde ich voraussichtlich in zwei bis drei

Jahren entlassen, wenn die Betriebsvereinbarung ausläuft. Dann jedoch ohne eine (so) hohe Abfindung, die den Schmerz über den Verlust des Arbeitsplatzes lindert und ein gutes Polster für schlechte Zeiten ist.

Folglich überlegen die Betroffenen hin und her: Wie sind meine Perspektiven im Unternehmen? Ist der jetzige Stellenabbau das Ende der Fahnenstange? Welche Chancen habe ich auf dem Stellenmarkt? Und dann klopfen sie zunächst zaghaft und unverbindlich bei den Verantwortlichen an: Wie viel wäre dem Unternehmen mein freiwilliges Ausscheiden wert?

Plötzlich viel Zeit und Geld

Früher galt für die Höhe der Abfindung die Faustregel: Pro Jahr Betriebszugehörigkeit erhält der Arbeitnehmer ein halbes Monatsgehalt. Doch in den letzten Jahren sind die Prämien explodiert. In vielen Branchen sind 0,8 bis 1,3 Monatsgehälter üblich. Und die DAX-notierten Unternehmen zahlen mittlerweile teilweise bis zu zwei Monatsgehälter pro Jahr Betriebszugehörigkeit, wenn sie trotz Betriebsvereinbarung Mitarbeiter abbauen möchten. Aus diesem Grund sind bei Konzernen sechsstelligen Abfindungen keine Seltenheit. Wen wundert's

also, dass bei einem solchen Angebot mancher Arbeitnehmer ernsthaft über ein freiwilliges Ausscheiden nachdenkt. Schließlich wirkt eine solche Summe wie ein Lottogewinn. Wie lange müsste ein Arbeitnehmer hierfür sparen? 20, 30 oder gar noch mehr Jahre? Warum also nicht die Abfindung nehmen und sich danach so schnell wie möglich eine neue Stelle suchen?

So denken viele Menschen, die sich letztlich für ein mehr oder minder freiwilliges Ausscheiden entscheiden. Doch leider wird aus der schnellen aktiven Suche nach einer neuen Stelle meist nichts. Denn selbst bei einem „freiwilligen“ Ausscheiden fallen die Betroffenen häufig in ein emotionales Loch. Hinzu kommt: Plötzlich haben sie die notwendigen Mittel und die erforderliche Zeit, um sich jahrelang gehegte Wünsche zu erfüllen - zum Beispiel endlich mal wieder länger als drei Wochen in den Urlaub fahren. Oder den Wintergarten bauen. „Wenn ich es nicht jetzt tue, wann dann?“, denkt sich mancher. Und die Stellensuche? Sie



Autor

Frank Adensam, Inhaber
Adensam Managementberatung

Jahren entlassen, wenn die Betriebsvereinbarung ausläuft. Dann jedoch ohne eine (so) hohe Abfindung, die den Schmerz über den Verlust des Arbeitsplatzes lindert und ein gutes Polster für schlechte Zeiten ist.

Für Anwender

- Wenn große Unternehmen Stellen abbauen möchten, stellen sie ihren Mitarbeitern für ein freiwilliges Ausscheiden oft hohe Abfindungen in Aussicht.
- Arbeitnehmer, die ihre Stelle verlieren, sollten so früh wie möglich damit beginnen, sich einen neuen Job zu suchen. Denn je länger eine Person arbeitslos ist, umso geringer ist ihre Chance, eine neue Stelle zu finden.
- Oft ist es sinnvoll, in einen Karriere- oder Newplacement-Berater zu investieren, der hilft, die Stärken und die Erfahrung des Arbeitssuchenden in der Bewerbung darzustellen.
- Die neue Stelle sollte 100%-ig passen, denn der neue Arbeitgeber gesteht dem „alten Hasen“ meist nur eine kürzere Einarbeitungszeit zu als einem Berufsanfänger.
- Auch bei der Suche nach solchen Stellen können erfahrene und professionelle Karriere- und Newplacement-Berater, die über ein enges Kontaktnetz verfügen, oft helfen.

Von „alten Hasen“ erwarten die Unternehmen darüber hinaus andere Bewerbungen als von jungen Hochschulabsolventen, die noch unbeschriebene Blätter sind. Karriereberater können dabei helfen

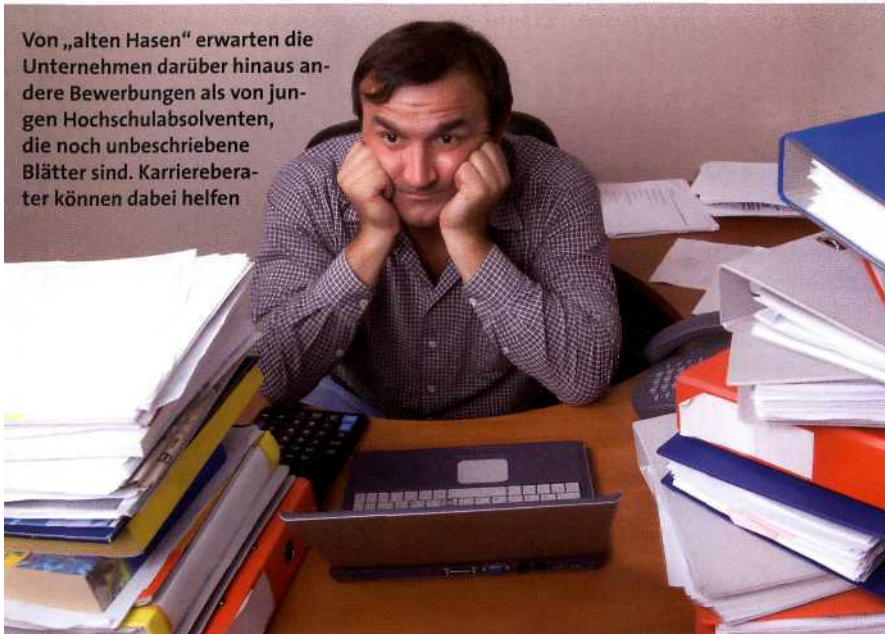


Bild: © Juanjo Tugores - Fotolia.com

rückt in immer weitere Ferne oder wird nur halbherzig betrieben.

Die Jobchancen sinken schnell

Ein solches Verhalten ist verständlich - aber gefährlich. Denn je länger eine Person arbeitslos ist, umso geringer ist ihre Chance, eine neue Stelle zu finden. Spätestens nach einem halben Jahr Arbeitslosigkeit verschlechtern sich die Jobaussichten rapide - das belegen zahlreiche Arbeitsmarktstatistiken. Wen dann noch das Kainsmal „arbeitslos“ zielt, dem unterstellen viele Personalers: Der hat sich schon so an das Nichtstun gewöhnt, dass es ihm schwer fällt, sich wieder in den Arbeitsprozess zu integrieren. Und: Wenn der wirklich gut wäre, hätte er schon eine neue Stelle gefunden.

Deshalb sollten Arbeitnehmer, die ihre Stelle verlieren, so früh wie möglich damit beginnen, sich einen neuen Job zu suchen - möglichst schon dann, wenn sie noch auf der Gehaltsliste des alten Arbeitgebers stehen. Denn meist verstreichen zwischen dem Beginn der Suche und dem Antritt der neuen Stelle mindestens sechs Monate.

Zuweilen hilft der alte Arbeitgeber bei der Stellensuche - zum Beispiel, indem er einen Karriere- oder Newplacement-Berater finanziert, der den ausscheidenden Mitarbeiter beim Entwickeln einer neuen beruflichen Perspektive unterstützt. Ein solches Angebot sollten Sie, sofern Sie

betroffen sind, annehmen. Und wenn Ihnen Ihr Arbeitgeber dieses Angebot nicht unterbreitet? Dann sollten Sie erwägen, 10 bis 15 % Ihrer fünf- oder sechsstelligen Abfindung in eine professionelle Newplacement-Beratung zu investieren. Vielen berufserfahrenen Arbeitnehmern erscheint das, was sie oft jahrzehntelang in einem Unternehmen taten, als ganz selbstverständlich. Deshalb ist ihnen vielfach nicht bewusst, welche besonderen Fähigkeiten und Erfahrungen sie haben, die für andere Arbeitgeber interessant sein könnten. Hierfür muss ihnen oft erst der Blick geöffnet werden - etwa von einem Karriereberater, der mit ihnen ihr bisheriges Berufsleben analysiert, um daraus abzuleiten: Welche Stärken hat der Stellensucher und wo ist deshalb eine Bewerbung erfolgsversprechend.

Was erwarten die Betriebe von „alten Hasen“?

Hinzu kommt: Die meisten berufserfahrenen Stellensucher haben sich jahrelang, teils sogar jahrzehntelang nicht beworben. Deshalb kennen sie 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 unsichtbaren Stellenmarkt, über den mindestens 60 % der offenen Stellen besetzt werden?

Von sogenannten „alten Hasen“ erwarten die Unternehmen darüber hinaus andere Bewerbungen als von jungen Hochschulabsolventen, die noch unbeschriebene Blätter sind. Von ihnen möchten die Betriebe ganz präzise erfahren, warum sie für welche Stellen eventuell attraktive Kandidaten wären. Auch beim Erstellen solcher Bewerbungsunterlagen helfen Karriereberater.

Und nicht vergessen sollten berufs-erfahrene Stellensucher: Die Unternehmen gestehen ihnen - anders als Berufseinsteigern - meist nur eine geringe Einarbeitungszeit zu. Sie sollen von Anfang an funktionieren. Deshalb muss die Stelle haargenau zum Bewerber passen. Sonst ist die Gefahr groß, dass er nach wenigen Monaten erneut arbeitslos ist. Auch bei der Suche nach solchen Stellen können erfahrene Karriere- und Newplacement-Berater, die über ein enges Kontaktnetz verfügen, oft helfen. Denn sie haben meist auch Kontakte zu den Fachabteilungen der Unternehmen. Und die können oft besser als die Personalabteilungen einschätzen, ob das Unternehmen genau so einen Spezialisten braucht. ■

KONTAKT www.pharma-food.de

Weitere Infos

P+F 605