

Mittelstand greift stärker zu Outplacementberatung

Trend geht zu längerer Einzelberatung – Branche legte 2007 weiter zu

— Langfassung —

Bonn, 01. Oktober 2008 (bdu) - Immer mehr mittelständische Unternehmen helfen ihren Mitarbeitern in Trennungssituationen bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz und schalten dafür Outplacementberater ein. Dabei setzt sich die Entwicklung in Richtung Einzelberatungen fort. Besonders nachgefragt sind nach wie vor zeitlich unbefristete Outplacementberatungen mit Erfolgsgarantien. Erheblichen Zuwachs verzeichnen zeitlich befristete Outplacementberatungen mit längerer Laufzeit, wie aus der Studie „Outplacementberatung in Deutschland 2007/2008“ hervorgeht, die der Bundesverband Deutscher Unternehmensberater e.V. (BDU) am Mittwoch in Bonn veröffentlichte.

Der BDU-Fachverband Outplacementberatung wertete die Entwicklung positiv. „Offenbar setzt sich auch im deutschen Mittelstand zunehmend die Erkenntnis durch, dass Outplacementberatung ein wichtiges Element der Personalpolitik darstellt, wie das in europäischen Nachbarländern wie Frankreich oder den Niederlanden seit langem Praxis ist. Der Trend weg von kurzen Laufzeiten hin zu längeren Laufzeiten, und der hohe Bedarf an unbefristeten Beratungsaufträgen in der Einzelberatung macht zudem deutlich, dass die Unternehmen verstärkt besonders wertige Beratungsmaßnahmen mit hoher Erfolgsquote in Anspruch nehmen“, erklärte der Vorsitzende des BDU-Fachverbandes Outplacementberatung Fred Steinberg anlässlich der Vorstellung der Studie.

Die Outplacementbranche konnte auch 2007 ihren Umsatz deutlich steigern. Er erhöhte sich um 7,5 Prozent auf 50 Millionen Euro, nach 47 Millionen im Vorjahr. Damit setzte sich das kräftige Wachstum der Vergangenheit fort: 2002 wurden 37 Millionen Euro umgesetzt. Für das laufende Jahr prognostiziert der BDU ein Wachstum von gut fünf Prozent. Auch in den kommenden Jahren rechnet der BDU mit einem wachsenden Markt, besonders durch eine weiter zunehmende Nachfrage aus dem Mittelstand. Auch Beratungsaufträge mit längeren Laufzeiten im Einzel-Outplacement werden nach Einschätzung des Verbandes zulegen.

Der Mittelstand hat bei der Outplacementberatung inzwischen fast den Umsatzanteil der Großbetriebe erreicht. Im Vergleich zum Jahr 2002 stieg der Anteil in diesem Marktsegment von 42 auf 47 Prozent. Der Umsatzanteil der Großbetriebe (über 1.000 Mitarbeiter) sank gleichzeitig von 54 auf 49 Prozent. Besonders beliebt war diese Dienstleistung in der Chemie- und Pharmabranche, in der Konsumgüter-Industrie und bei Kreditinstituten (jeweils 15 Prozent der Mandate). Der Fahrzeugbau brachte 13 Prozent der Mandate, der Maschinenbau zehn Prozent.

Trend zu intensiver Betreuung

Der Trend ging in den zurück liegenden Jahren weg von der Gruppenberatung hin zur Einzelberatung mit längerer Laufzeit und umfangreicheren Betreuungsleistungen. Dabei fanden längere Beratungsprogramme mit neun, zwölf oder 24 Monaten Dauer immer größere Verbreitung und nahmen fast ein Viertel aller befristeten Beratungen ein (2004: neun Prozent). Auf sechs Monate begrenzte Beratungen kamen auf einen Anteil von 57 Prozent. Dies sind 20 Prozent mehr als bei der letzten Befragung im Jahre 2004. Der Anteil der Drei-Monatsprogramme verringerte sich drastisch: Er ging von 54 Prozent auf 17 Prozent zurück. Befristete Einzelberatungen umfassten damit insgesamt 40 Prozent des Marktes.

Auf dem Gebiet der unbefristeten Einzelberatungen erzielten die Unternehmen einen Umsatz von 23 Millionen Euro, 3,4 Millionen Euro mehr als 2004. Mit 46 Prozent entfiel der größte Anteil des Marktumsatzes auf dieses Segment (2004: 36 Prozent). Zwar ging die Zahl dieser Beratungen zurück. Dafür stieg jedoch das durchschnittliche Beratungshonorar seit 2004 um 25 Prozent, weil die Beratenen höhere Positionen besetzten und das Honorar an das Jahresgehalt gebunden ist.

Bei unbefristeter Beratung Erfolgsquote von 95 Prozent

Der Vorteil der unbefristeten Einzelberatung mit seiner hohen Betreuungsintensität, die vorwiegend vom mittleren und gehobenen Management in Anspruch genommen wird, blieb auch 2007 offensichtlich. In 95 Prozent der Beratungsaufträge stand aufgrund der intensiven Betreuung am Ende der Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages oder der Start in die Selbstständigkeit. Dabei fanden knapp 60 Prozent der Kandidaten schon innerhalb von sechs Monaten eine neue Perspektive. Bei nur 17 Prozent der Mandanten lag die Beratungsdauer über neun Monaten.

Die Erfolgsquote der befristeten Programme reicht an diese Bilanz nicht heran. Auf neun Monate begrenzte Programme waren in 75 Prozent der Fälle erfolgreich. Bei Sechsmonatsprogrammen lag die Quote bei 60 Prozent. Bei Drei-Monatsprogrammen erreichte sie nur 30 Prozent.

Eine wesentliche Aufgabe des Beraters liegt bei unbefristeten und befristeten Mandaten mit längeren Laufzeiten darin, die verschiedenen zur Verfügung stehenden Instrumente zur beruflichen Neuorientierung der Kandidaten optimal einzusetzen und zu kombinieren. Ein zentrales Instrument besteht darin, seine Kandidaten so zu coachen, dass sie auch ihr bisheriges berufliches und privates Netz bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz einsetzen können. Zu einer neuen Anstellung gelangten so 26 Prozent der Kandidaten. Die Bewerbung auf eine Stellenanzeige war in 17 Prozent der Fälle erfolgreich, Initiativ-Bewerbungen in 14 Prozent. Personalberater halfen zu zwölf Prozent. In die Selbstständigkeit gingen im Laufe der Outplacementberatungen zehn Prozent.

Unbefristete Einzelberatungen unterscheiden sich von befristeten vor allem darin, dass sie in der Regel erst dann enden, wenn der Kandidat eine neue Position gefunden oder seine Vorbereitungen für die Gründung einer selbstständigen Existenz abgeschlossen hat. Zumeist steht der Berater auch nach Aufnahme einer neuen Tätigkeit zeitlich begrenzt als Coach zur Verfügung. Wird das neue Arbeitsverhältnis innerhalb von 12 Monaten wieder beendet, wird die Beratung ohne zusätzlichen Honoraraufwand wieder aufgenommen. Die meisten Kandidaten dieser Beratungen stammen aus dem gehobenen oder mittleren Management.

Bei zeitlich befristeten Programmen übernimmt der Berater keine Garantie, den Mandanten bis in die neue Position zu begleiten. Dreimonats-Programme dienen vor allem dazu, die beruflichen und persönlichen Ziele des Kandidaten zu klären und mit einer Stärken-Schwächen-Analyse ein Konzept für Alternativen zu erarbeiten. Bei Sechsmonats-Programmen wird zusätzlich Unterstützung für eine Bewerbungskampagne angeboten. Neun- oder Zwölfmonats-Programme ähneln wiederum unbegrenzten Mandaten.

Nicht nur für Top-Verdiener

Nicht bloß absolute Top-Verdiener werden beraten, sondern durchaus auch die mittlere Ebene. 34 Prozent der befristeten Einzelmandate umfassten Führungskräfte mit 50.000 Euro bis 75.000 Euro Jahresgehalt, inklusive Boni und Prämien, 27 Prozent von 75.000 Euro bis 100.000 Euro. 17 Prozent verdienten unter 50.000 Euro im Jahr, zwölf Prozent bis 125.000 Euro, neun Prozent bis 200.000 Euro und nur ein Prozent über 200.000 Euro.

Bei den unbefristeten Einzelmandaten lagen die Einkommen höher. Ein Drittel verdiente zwischen 125.000 Euro und 200.000 Euro, zwölf Prozent lagen darüber. 100.000 Euro bis 125.000 Euro verdiente gut ein Viertel der Mandanten, 16 Prozent lagen zwischen 75.000 Euro und 100.000 Euro, elf Prozent zwischen 50.000 Euro und 75.000 Euro.

Die meisten Beratenen befanden sich in einem mittleren Alter: 48 Prozent waren 40 bis 50 Jahre alt. Etwas jünger, 35 bis 40 Jahre alt, waren 24 Prozent. Rund 20 Prozent der Klienten waren über 50. Gering ist der Anteil der Jüngeren: 30 bis 35 Jahre alt waren nur acht Prozent der Beratenen. Die Kandidaten waren in ganz unterschiedlichen Bereichen tätig. Rund ein Fünftel stammte aus dem allgemeinen Management, nahezu gleich groß war die Gruppe aus Marketing und Vertrieb. Etwa halb so groß war die Zahl der Mandanten aus Technik und Produktion und aus Finanzen und Controlling.

Die Zahl der Mitarbeiter in Gruppenberatungen sank um fast 20 Prozent auf rund 3.250 Personen. Das Durchschnittshonorar pro Mitarbeiter stieg aber, so dass der Umsatz auf diesem Feld um rund 15 Prozent auf rund 7 Mio. Euro wuchs. Gruppen-Outplacement – zum Beispiel bei Schließung von Niederlassungen oder von Teilbereichen nach Fusionen - macht nur noch 14 Prozent des Umsatzes aus, weil in solchen Trennungssituationen verstärkt auch Transfergesellschaften beauftragt werden.

Vorteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Die Vorteile von Outplacementberatungen liegen auf der Hand. Für Firmen vereinfachen sie Trennungen, weil der ausscheidende Mitarbeiter Perspektiven aufgezeigt bekommt und auf diese Weise in der Regel lange und teure Rechtsstreitigkeiten vermieden werden. Auch können die Restlaufzeiten bestehender Arbeitsverträge oft verkürzt werden, was die Kosten

senkt. Schließlich werden zudem Eklats und damit Imageschäden für die jeweiligen Unternehmen vermieden.

Den betreuten Kandidaten eröffnet Outplacementberatung ebenfalls eine reibungslosere Trennung ohne zeit- und energieraubende Rechtsstreitigkeiten. Emotionale Talfahrten und Lücken im Lebenslauf werden vermieden. Der Betroffene hat zudem den Vorteil, dass er eine offene Bewertung seiner aktuellen beruflichen Situation erfährt und er sich mit professioneller Unterstützung eine Zukunftsperspektive erarbeiten kann.

Erste Studie seit 2004

Die Studie, die zuvor zum letzten Mal 2004 erstellt worden war, beruht auf einer schriftlichen Befragung von 20 spezialisierten Outplacementberatungen im Frühjahr 2008, an der vierzehn Marktteilnehmer aktiv teilgenommen haben. Die Studien-Teilnehmer repräsentieren rund 85 Prozent des Branchenumsatzes. Die meisten sind Mitglieder des BDU. Die Firmen trafen qualitative und quantitative Aussagen zum Geschäftsjahr 2007 und 2008. Einbezogen wurden ausschließlich Firmen, die sich auf die Dienstleistung Outplacement spezialisiert haben. Nicht befragt wurden Berater, die dies als eine Dienstleistung unter mehreren anbieten.

Bonn, 01. Oktober 2008

Weitere Informationen erhalten Sie bei:

Bundesverband Deutscher Unternehmensberater BDU e.V.

Klaus Reiners (Pressesprecher)

Zitelmannstraße 22, 53113 Bonn

Tel.: 0228/9161-16

eMail: rei@bdu.de