

BDU-Studie



Outplacementberatung in Deutschland

2007/2008



Bundesverband Deutscher
Unternehmensberater BDU e.V.

Outplacementberatung – Wege zur beruflichen Neuorientierung	4
Studiendesign	5
Der Outplacementberatungsmarkt in Deutschland 2007/2008	5
Die verschiedenen Beratungsmodule im Überblick	7
Die Auftraggeber der Outplacementberatungen	10
Die Kandidaten der Outplacementberater	11
Ausblick 2008	13
Outplacementberatung im Bundesverband Deutscher Unternehmensberater BDU e.V.	14

Outplacementberatung – Wege zur beruflichen Neuorientierung

■ In Zeiten des Wandels von der Industrie- in die Wissens- und Informationsgesellschaft sind Unternehmen und deren Mitarbeiter einem permanenten Veränderungsdruck unterworfen. Eine Folge dieses Wandels kann der Wegfall des bisherigen Arbeitsplatzes darstellen. In dieser Situation setzt eine Outplacementberatung an. Unter Outplacementberatung versteht man eine – in der Regel von Unternehmen finanzierte – Dienstleistung für ausscheidende Mitarbeiter, die als professionelle Hilfe zur beruflichen Neuorientierung angeboten wird. Ziel ist der Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages oder eine Existenzgründung.

In der Praxis begegnet man zwei grundsätzlich unterschiedlichen Ausprägungen dieser Beratungsleistung:

1. Einzeloutplacementberatung

Je nach Zielsetzung der betreffenden Einzeloutplacement-Maßnahme, die in der Regel Fach- und Führungskräften sowie dem Management eines Unternehmens in Trennungssituationen angeboten wird, unterscheidet man zwischen zeitlich unbefristeten Einzeloutplacementberatungen und zeitlich limitierten Programmen.

Bei zeitlich unbefristeten Programmen kann der betreute Kandidat typischerweise nach Abschluss der Beratung eine neue berufliche Position vorweisen oder ist in die Selbstständigkeit gewechselt.

Im Rahmen einer zeitlich limitierten Einzelberatung werden im Vergleich zur unbefristeten Beratung zwar vergleichbare Beratungsinhalte angeboten, jedoch entfällt das Coaching des Kandidaten während der Integration in das neue Unternehmen zumeist bei 3-Monats- und 6-Monatsprogrammen. Zudem enthalten befristete Beratungen oftmals keine kostenlose Wiederaufnahmegarantie der Beratung, falls das neue Arbeitsverhältnis innerhalb eines bestimmten Zeitraumes wieder beendet wird.

2. Gruppenoutplacementberatung

Bei größeren Umstrukturierungen, bei denen gleichzeitig eine größere Zahl an Mitarbeitern das Unternehmen verlassen muss, werden häufig Gruppenoutplacementberatungen durchgeführt, die in ihren Prozessschritten der gleichen Logik wie in die Einzelberatung folgen, ohne allerdings den Tiefgang und die andauernde Prozessbegleitung zu bieten. In mehrtägigen Beratungen in kleinen Gruppen werden sowohl eine berufliche Bestandsaufnahme durchgeführt als auch auf Basis des Leistungs- und Stärkenprofils die Ziele für die Stellensuche festgelegt. Außerdem werden in der Gruppe Bewerbungstechniken und das Verhalten im Vorstellungsgespräch trainiert. In ergänzenden Einzelgesprächen erhält der Mitarbeiter die Gelegenheit, die Ergebnisse aus der Gruppenarbeit auf seine persönliche Situation umzusetzen.

Gruppenberatungen werden zudem häufig in Form von Transferagenturen oder Transfergesellschaften angeboten und dann auch von der Bundesagentur für Arbeit gefördert.

Der Outplacementberatungsmarkt in Deutschland 2007/2008

Studiendesign

Grundlage der BDU-Studie „Outplacementberatung in Deutschland 2007/2008“ ist eine schriftliche Befragung unter 20 spezialisierten Outplacementberatungen im Frühjahr/Sommer 2008, bei der die Befragten sowohl quantitative, als auch qualitative Aussagen insbesondere zum Geschäftsjahr 2007 zu treffen hatten. In die Befragung wurden ausschließlich Unternehmen einbezogen, die sich auf die Dienstleistung Outplacementberatung spezialisiert haben. HR- und Unternehmensberatungsunternehmen, die diesen Bereich als eine Dienstleistung unter mehreren anbieten, sowie Transfergesellschaften waren nicht Gegenstand der Betrachtung. Die Befragungsteilnehmer der BDU-Marktstudie, an der sich insgesamt 14 Unternehmen (11 BDU-Mitgliedsunternehmen und drei Nicht-Mitglieder) beteiligt haben, repräsentieren rund 85 % des Branchenumsatzes im Jahr 2007.

■ Im Jahr 2007 ist der Outplacementberatungsmarkt in Deutschland von € 47 Mio. auf € 50 Mio. angestiegen. Dies entspricht einem Marktwachstum von rund 7,5 %. Somit konnte der positive Trend, der seit Ende der 90er Jahre besteht, fortgeführt werden. Diese Zahlen

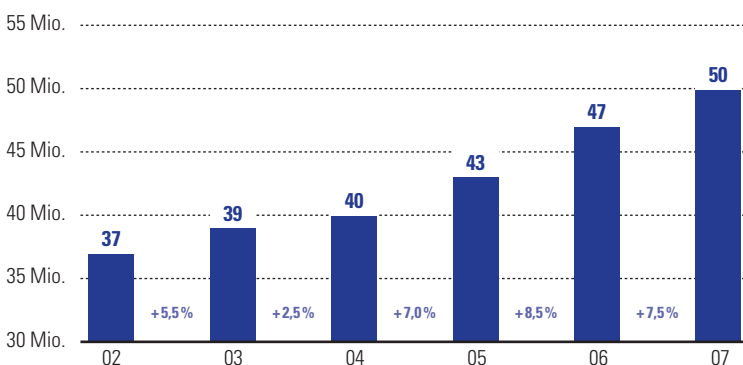
machen aber auch deutlich, dass es sich um einen recht überschaubaren Markt handelt, den sich nach Erkenntnissen des BDU zurzeit rund 30 spezialisierte Beratungsgesellschaften aufteilen. Bei den in den letzten Jahren neu hinzugekommenen Anbietern handelt es sich

oftmals um Spin-Offs von bereits am Markt operierenden Unternehmen. Dies erklärt auch die seit Jahren weitgehend konstante Zahl von zurzeit 225 Outplacementberatern.

Die Umsatzentwicklung verlief jedoch bei den einzelnen Marktteilnehmern durchaus unterschiedlich. Insbesondere die Gruppe der Beratungen in der Umsatzklasse € 500.000 bis € 1 Mio. konnte mit einem durchschnittlichen Plus von 25 % am besten von der positiven Branchenkonjunktur profitieren. Lediglich einstellige Wachstumsraten konnten hingegen die vier Marktführer, die sich einen Marktanteil von 64 % teilen, verzeichnen.

Vergleicht man die aktuellen Zahlen mit dem Jahr 2004 – hier wurde die letzte BDU-Studie zum Outplacementmarkt durchgeführt – fällt eine Veränderung bei den einzelnen Beratungsprogrammen sowohl im Hinblick auf den jeweiligen Umsatzanteil, als auch im Hinblick auf die Anzahl der Mandate ins Auge.

Grafik 1: Entwicklung des Gesamtmarktumsatzes von 2002 bis 2007



Im Bereich des unbefristeten Einzeloutplacements wurden im Jahr 2007 insgesamt 1.100 Kandidaten betreut. Der Umsatzanteil lag hier bei 46 % bzw. € 23 Mio. Ein Vergleich mit 2004 zeigt einen Rückgang der Mandate um 100 bei einem gleichzeitigen Anstieg des Umsatzes um € 3,4 Mio. Dies macht deutlich, dass das durchschnittliche Honorar für eine unbefristete Outplacementberatung im Vergleich zu 2004 um rund 25 % gestiegen ist. Eine

Tabelle 1: Die wichtigsten Kennzahlen 2007 im Überblick

	Gesamtmarkt	ab € 2 Mio. Jahresumsatz	€ 1 Mio. bis € 2 Mio.	€ 500.000 bis € 1 Mio.	€ 250.000 bis € 500.000	unter € 250.000
Gesamtumsatz	€ 50 Mio.	€ 32 Mio.	€ 7,25 Mio.	€ 6,75 Mio.	€ 3.2 Mio.	€ 800.000
Marktanteil in %	100 %	63 %	15 %	14 %	6 %	2 %
Durchschnittliches Unternehmenswachstum 2007		6 %	15 %	25 %	10 %	10 %
Anzahl Beratungsunternehmen	30	4	5	9	8	4
Anzahl Berater	225	145	30	30	15	5
Anzahl Sonstige Mitarbeiter	125	80	16	15	10	4

Erklärung hierfür liegt darin, dass das Honorar für eine Einzeloutplacementberatung in der Regel an das Jahreseinkommen der betreuten Person gekoppelt ist. Insbesondere bei unbefristeten, aber auch bei befristeten Mandaten war zu beobachten, dass die Kandidaten im Vergleich zu den Vorjahren in höheren Führungspositionen tätig waren.

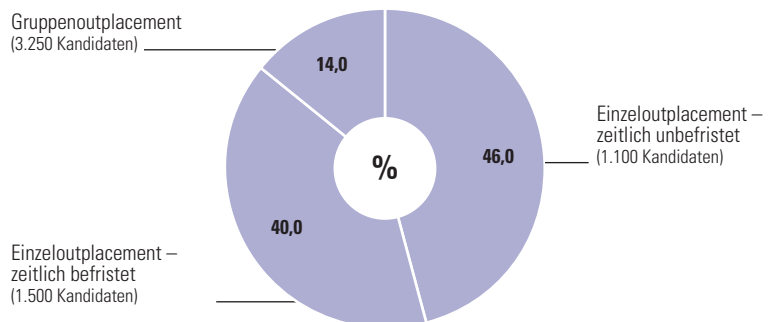
Im Jahr 2007 nahmen rund 1.500 Personen eine zeitlich befristete Einzeloutplacementberatung in Anspruch. Im Vergleich zum Jahr 2004 entspricht dies einem Plus von 200 Kandidaten.

Im Bereich der Gruppenoutplacementberatungen konnte seit 2004 ein Rückgang der betreuten Kandidaten von 4.000 auf nunmehr 3.250 beobachtet werden. Dies ist vor allem auf die Zunahme der Kon-

kurrenz von Transfergesellschaften zurückzuführen.

Weltweit schätzt der BDU den Gesamtumsatz der Branche auf rund € 2,0 Mrd. (USA € 950 Mio. – Europa € 800 Mio.). Diese Zahlen zeigen, dass der Verbreitungsgrad und die Akzeptanz der Dienstleistung im

europäischen Vergleich teilweise sehr unterschiedlich ausfällt. In Frankreich beispielsweise sind Vereinbarungen über Outplacementberatungen im Trennungsfall regelmäßig Bestandteil von Sozialplänen. In den Niederlanden existieren über 200 auf Outplacementberatung spezialisierte Unternehmen.

Grafik 2: Verteilung des Gesamtmarktumsatzes auf die einzelnen Beratungssegmente, 2007

Die verschiedenen Beratungsmodule im Überblick

Einzelberatung

■ Als Vorteile einer Einzeloutplacementberatung für Unternehmen, die in 95 % der Fälle auch Auftraggeber der Beratung sind und das Honorar für die Outplacementberatung tragen, gelten:

- Trennungen sind einfacher möglich, weil der ausscheidende Mitarbeiter eine berufliche Perspektive aufgezeigt bekommt.
- Langwierige und kostspielige Rechtsstreitigkeiten werden vermieden.
- Kosten können durch Verkürzung von Restlaufzeiten bestehender Arbeitsverträge eingespart werden.
- Die Trennung führt nicht zum Eklat, d.h. im Sinne des Employer Branding entsteht ein Imagegewinn im Unternehmen und im Marktumfeld.

Eine wesentliche Zielsetzung einer Einzelberatung lag und liegt nach

heutigem Verständnis darin, dass der betreute Kandidat am Ende der Beratung eine neue berufliche Aufgabe gefunden hat. Somit fallen unbefristete, aber auch befristete Programme ab einer Laufzeit von sechs Monaten unter diese Definition.

1. Zeitlich unbefristete Einzelberatung

Unbefristete Einzelberatungen werden im Gegensatz zu zeitlich limitierten Programmen in der Mehrzahl von Kandidaten in Anspruch genommen, die im mittleren oder gehobenen Management tätig sind. Eine unbefristete Einzelberatung endet in der Regel erst dann, wenn der betreute Kandidat eine neue Position gefunden oder seine Vorbereitungen für die Gründung einer selbstständigen Existenz abgeschlossen hat. Zumeist steht der Outplacementberater dem betreuten Kandidaten auch nach Aufnahme einer neuen Tätigkeit über einen

vereinbarten Zeitraum als Coach zur Seite. Wird das neue Arbeitsverhältnis des Kandidaten innerhalb eines festgelegten Zeitrahmens (häufig bis zu 12 Monaten nach Arbeitsbeginn) wieder beendet, wird die Beratung ohne zusätzlichen Honoraraufwand wieder aufgenommen.

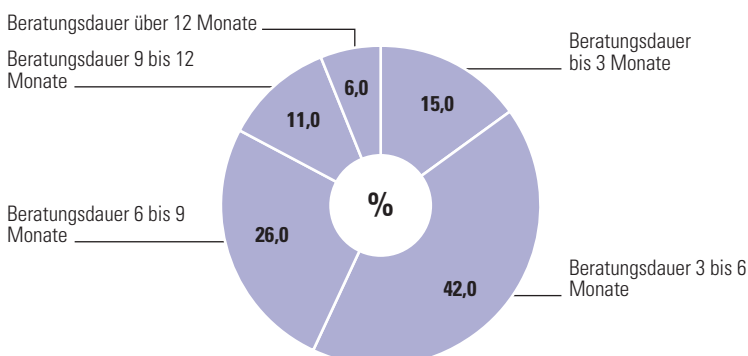
Eine unbefristete Einzelberatung lässt sich in folgende Phasen unterteilen:

- Standortbestimmung des Kandidaten,
- Begleitung des Kandidaten bei der Bewerbungskampagne,
- Coaching während der Integration des Kandidaten am neuen Arbeitsplatz.

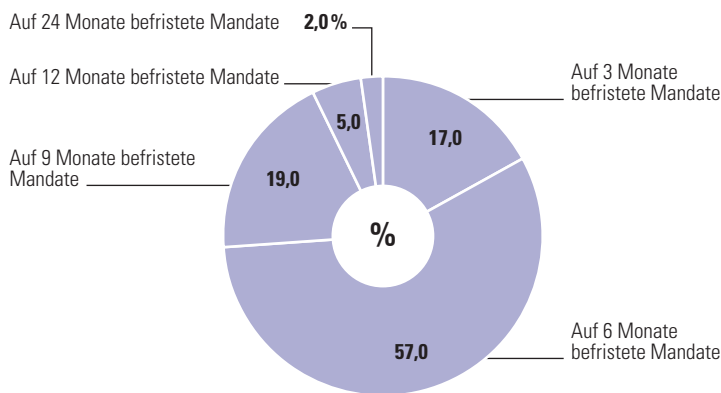
Ein wesentliches Merkmal der unbefristeten Einzelberatung liegt in der hohen Erfolgsquote von insgesamt 95 %. Knapp 60 % der rund 1.100 betreuten Kandidaten fanden im Jahr 2007 innerhalb von sechs Monaten nach Aufnahme einer unlimitierten Einzelberatung, d.h. überwiegend noch vor Ablauf des alten Arbeitsvertrages, eine neue berufliche Perspektive. Bei lediglich 17 % der Mandate lag die Beratungsdauer über neun Monate.

Das Honorar für eine unbefristete Beratung wird zumeist als Prozentsatz am Jahreseinkommen des betreuten Kandidaten berechnet. Im Jahr 2007 lag der durchschnittliche Wert hier bei rund 22 %.

Grafik 3: Verteilung der Beratungsdauer bei **zeitlich unbefristeten** Einzeloutplacementberatungen, 2007



Grafik 4: Verteilung der Laufzeiten der Mandate im **befristeten Einzeloutplacement**, 2007



2. Zeitlich befristete Einzelberatung

Bei zeitlich befristeten Einzelberatungen übernimmt der Outplacementberater keine Garantie, den betreuten Kandidaten bis in die neue Position zu begleiten. Je nach Programmlaufzeit stehen zudem unterschiedliche Zielsetzungen im Vordergrund der Beratung.

3-Monatsprogramme dienen in der Regel dazu, berufliche und persönliche Ziele des Kandidaten zu klären und nach erfolgter Stärken- und Schwächenanalyse ein Konzept für berufliche Alternativen zu entwickeln. Da bei diesem Programm die Begleitung bei der eigentlichen Bewerbungskampagne eher im Hintergrund steht, ist die zu erwartende Erfolgsquote auch relativ niedrig. Lediglich 30 % der in 3-Monatsprogrammen betreuten Kandidaten fanden innerhalb dieser Zeit einen neuen Job.

Bei 6-Monatsprogrammen findet neben der persönlichen und beruflichen Standortbestimmung zumeist auch eine Begleitung der Bewerbungskampagne durch den Berater statt. Hier liegt die Erfolgsquote bereits bei 60 %.

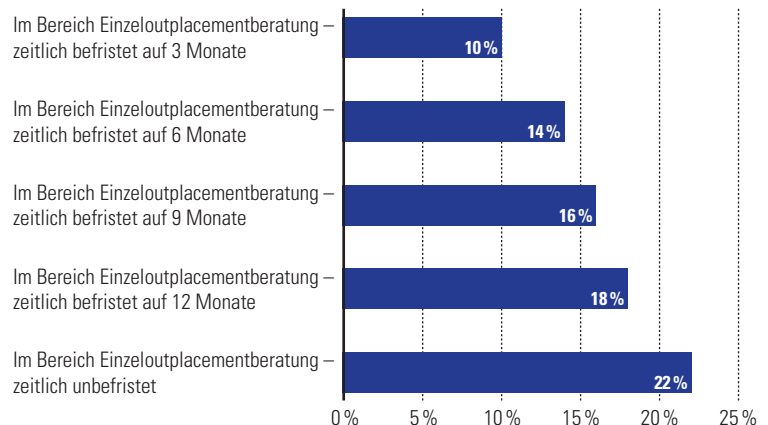
Zeitlich darüber hinausgehende Programme z.B. 9- oder 12-Monatsprogramme ähneln unlimitierten

Programmen von den Inhalten und der Zielsetzung, nicht jedoch in Bezug auf die Erfolgsquote, die bei 9-Monatsprogrammen mit 75 % immerhin 20 Prozentpunkte unter der durchschnittlichen Erfolgsquote unbefristeter Einzeloutplacementberatungen (95 %) liegt.

Ein Vergleich mit dem Jahr 2004 zeigt innerhalb der limitierten Programme einen Trend weg von den Kurzprogrammen hin zu 9- oder 12-Monatsprogrammen. Lag der Anteil der Programme mit drei oder sechs Monaten Laufzeit im Jahr 2004 noch bei 91 %, lag der Anteil im Jahr 2007 nur noch bei 74 %. Insbesondere 3-Monatsprogramme, die dazu dienen, ein Konzept für eine berufliche Neuorientierung zu entwickeln, sind um 34 Prozentpunkte auf nunmehr 17 % zurückgegangen.

Die Beratung von Kandidaten aus den oberen Führungsebenen oder dem Top-Management erfolgt

Grafik 5: Durchschnittlich fakturierte Honorare im Einzeloutplacement, 2007



sowohl in zeitlich unlimitierten als auch zeitlich limitierten Programmen zumeist durch einen Berater mit entsprechender „Seniorität“ und Berufserfahrung in der Industrie. Somit liegen die internen Kosten des Outplacementberatungsunternehmens über denjenigen für die Beratung von Kandidaten unterer Führungsebenen. Auch bei zeitlich limitierten Beratungen orientiert sich das Honorar zumeist auch am Jahreseinkommen des betreuten Kandidaten und bewegt sich zwischen durchschnittlich 10 % bei 3-Monatsprogrammen und 18 % bei 12-Monatsprogrammen.

Eine wesentliche Aufgabe des Outplacementberaters liegt während der Begleitung des Kandidaten bei der Bewerbungskampagne darin, diesen

so zu coachen, dass er sein bisheriges berufliches und privates Netzwerk im Rahmen der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz erfolgreich einsetzen kann. So erstaunt es auch nicht, dass mit Abstand die meisten Kandidaten (29 %) im Einzeloutplacement über ihr persönliches Kontaktnetzwerk letztendlich zu einem neuen Job gelangten. Im Jahr 2004 lag dieser Wert noch bei 19 %.

Weitere wichtige Instrumente bei der Stellenfindung waren im Jahr 2007 Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen (17 %), Initiativbewerbungen (14 %) sowie über Personalberater (12 %), die den betreuten Kandidaten über aktuelle Suchprojekte eine neue berufliche Herausforderung verschaffen konnten. Deutlich an Bedeutung gewon-

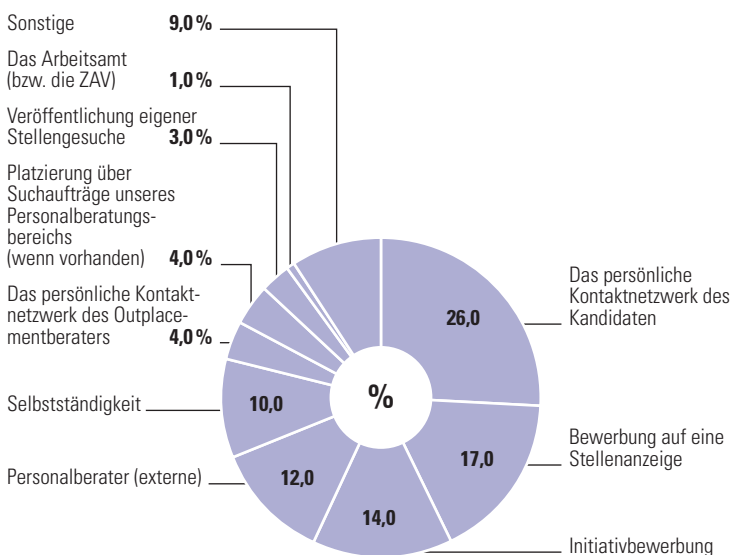
nen hat auch der Weg in die Selbstständigkeit (10 % im Jahr 2007 im Vergleich zu 5 % im Jahr 2004).

Gruppenoutplacementberatungen

Gruppenoutplacement kommt häufig in größeren Unternehmen zum Einsatz, sobald Niederlassungen oder ganze Teilbereiche von Unternehmen – z.B. aufgrund von Fusionen oder dem steigenden Druck des internationalen Wettbewerbs – neustrukturiert werden müssen. Das Instrument dient dazu, auch Nicht-Führungskräften nach der Kündigung professionelle Unterstützung bei der Neuorientierung zukommen zu lassen. Gruppenoutplacement beinhaltet in der Regel eine Kombination aus Gruppen- und Individualberatung.

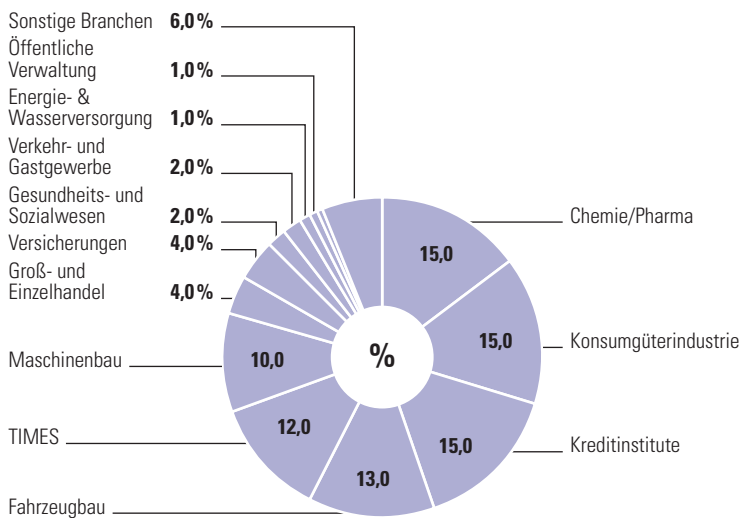
Aufgrund des steigenden Wettbewerbs durch Transfergesellschaften ist die Zahl der im Gruppenoutplacement betreuten Kandidaten in den letzten Jahren um fast 20 % auf nunmehr 3.250 zurückgegangen. Gleichzeitig ist der Umsatz im Bereich Gruppenoutplacementberatung seit 2004 um rund 15 % auf € 7 Mio. gestiegen. Dies mag vor allem an dem deutlich angestiegenen Durchschnittshonorar pro Mitarbeiter in einer Gruppenoutplacementmaßnahme – auch bedingt durch zusätzliche Einzelberatungskomponenten innerhalb dieses Beratungsmoduls – liegen.

Grafik 6: Verteilung der erfolgreichen Instrumente bei der Stellensuche im Einzeloutplacement, 2007



Die Auftraggeber der Outplacementberatungen

Grafik 7: Verteilung der Mandate im Bereich Einzelberatungen nach Klientenbranchen, 2007

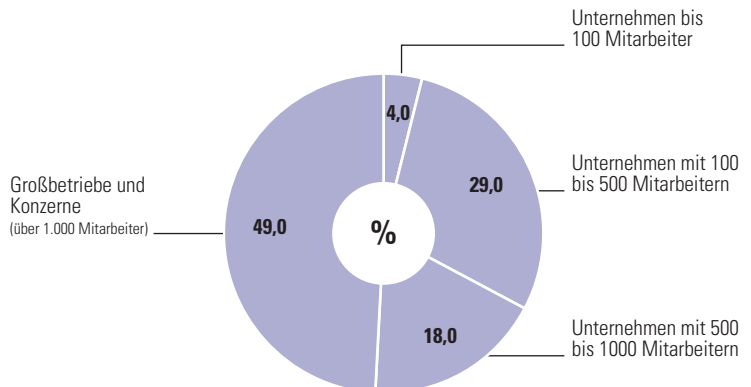


■ Da der wesentliche Nutzen einer Outplacementberatung beim bisherigen Arbeitgeber liegt, wird der Outplacementberater in 95 % der Fälle von Unternehmen direkt beauftragt. Dennoch hat die Anzahl der Selbstzahler in den vergangenen Jahren leicht, aber stetig zugenommen.

Das verarbeitende Gewerbe ist traditionell der größte Nachfrager nach Einzeloutplacementberatungen. Hier lag der Anteil am Gesamtumsatz im Jahr 2007 bei insgesamt 53 % (2004: 45 %; 2002: 49 %). Dies entspricht einem Honorarvolumen von rund € 23 Mio. (2004: € 15,3 Mio). Das Kreditgewerbe war im abgelaufenen Jahr mit einem Anteil von 15 % zweitgrößter Nachfrager

und trug mit einem Umsatz von € 6,5 Mio zum Gesamtumsatz der Branche im Bereich Einzeloutplacement bei.

Grafik 8: Verteilung der Mandate im Bereich Einzelberatungen nach Unternehmensgröße, 2007



Ein Vergleich mit den Studienergebnissen aus dem Jahr 2002 zeigt, dass die Bedeutung einer sozialverträglichen Trennung von Mitarbeitern und die Akzeptanz einer Outplacementberatung insbesondere bei mittelständischen Klientenunternehmen zugenommen hat. Mit einem Umsatzanteil im Bereich Einzeloutplacement von 47 % (2002: 42 %) hat diese Kundenzielgruppe mittlerweile fast zu Großunternehmen und Konzernen mit einem Anteil von 49 % (2004: 54 %) aufgeschlossen. Kleinbetriebe mit bis zu 100 Mitarbeitern nehmen traditionell eine eher untergeordnete Rolle als Klientenzielgruppe ein.

■ Eine (Einzel-)Outplacementberatung bietet den betreuten Kandidaten folgende Vorteile:

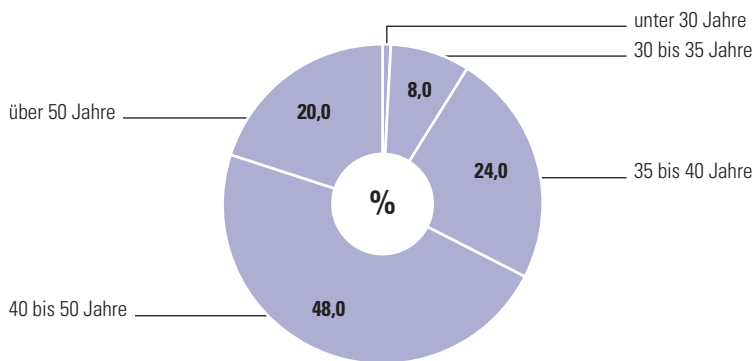
- Die Trennung von seinem bisherigen Arbeitgeber erfolgt reibungslos und ohne zeit- und energieraubende Rechtsstreitigkeiten,
- Emotionale Talfahrten und Lücken im Lebenslauf werden vermieden,
- Die aktuelle berufliche Situation wird individuell bewertet sowie eine Strategie und Perspektive für die Zukunft erarbeitet.

Es findet eine professionelle Begleitung im gesamten Bewerbungsprozess statt. In dieser Zeit steht dem Kandidaten im Beratungsunternehmen ein Büro- und Sekretariatsservice zur Verfügung

Bei unlimitierten Einzeloutplacement-Programmen wird die Beratung zudem so lange fortgeführt, bis der betreute Kandidat eine neue Position gefunden hat oder der Weg in die Selbstständigkeit vollzogen ist. Coaching am neuen Arbeitsplatz sowie eine kostenlose Wiederaufnahme der Beratung falls das neue Angestelltenverhältnis innerhalb eines fest vereinbarten Zeitrahmens wieder endet, sind weitere Merkmale zeitlich unbefristeter Beratungen und häufig auch von 9-, 12- oder 24-Monatsprogrammen.

Obwohl der Outplacementberatungsmarkt in den vergangenen drei Jahren um rund 25 % gewachsen

Grafik 9: Verteilung der Mandate im Einzeloutplacement nach dem Alter der betreuten Kandidaten, 2007

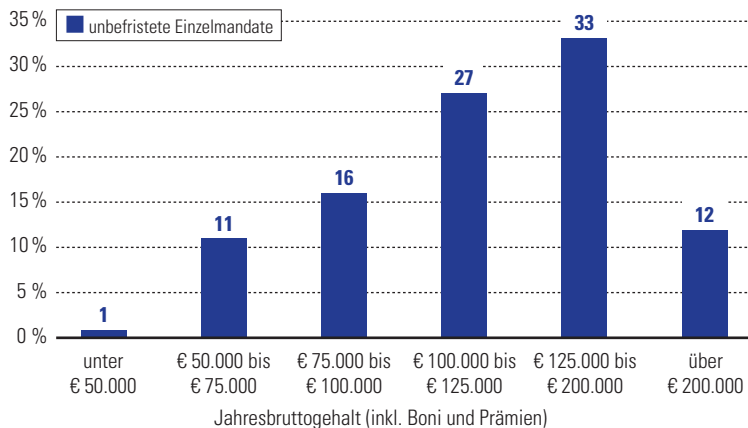


ist, ist die Zahl der betreuten Kandidaten nicht proportional angestiegen. Im Bereich Einzeloutplacement wurden im Jahr 2007 insgesamt 2.600 (plus 4 %), im Bereich Gruppenoutplacement 3.250 (minus 19 %) Kandidaten betreut.

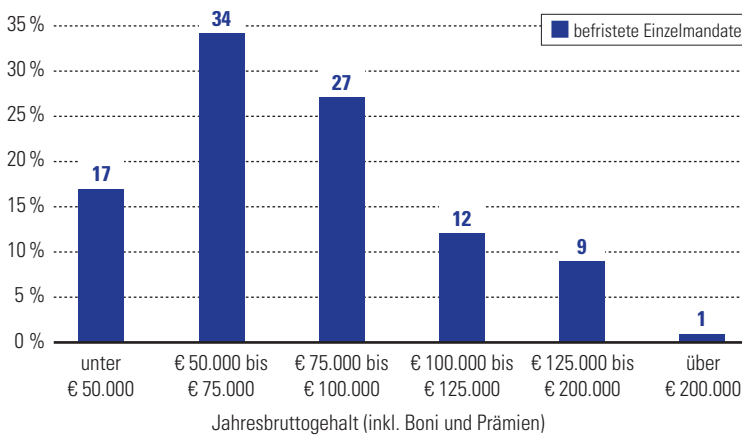
Das Profil des im Einzeloutplacement betreuten Kandidaten hat sich seit der letzten Marktstudie im Jahr 2004 leicht verändert. Der „typi-

sche“ Kandidat war im Jahr 2007 durchschnittlich 44 Jahre (2004: 42,5 Jahre). Sein Bruttojahreseinkommen (inkl. Boni und Prämien) betrug im Bereich unlimitierte Beratung rund € 130.000 und im Bereich limitierte Beratung rund € 90.000. Im Jahr 2002 lag das durchschnittliche Bruttojahreseinkommen über sämtliche Einzeloutplacementberatungen noch bei € 90.000. Ein Vergleich mit dem Jahr 2004 zeigt,

Grafik 10: Verteilung der Gehaltsklassen der im Einzeloutplacement betreuten Kandidaten, 2007



Grafik 11: Verteilung der Gehaltsklassen der im Einzeloutplacement betreuten Kandidaten, 2007

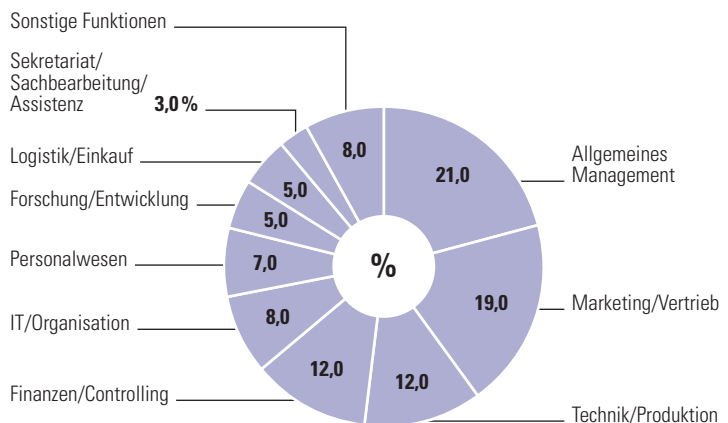


dass seitdem sowohl das Alter, als auch das Einkommen der Kandidaten – dieses deutlich – gestiegen ist.

Ein Vergleich der jeweiligen Einkommensklassen der in unbefristeten bzw. befristeten Einzeloutplacementberatungen betreuten Kandidaten – das Bruttojahresgehalt von 72 % der Kandidaten in unbefristeten Programmen lag über € 100.000, in befristeten Programmen war dies lediglich bei 22 % der Kandidaten der Fall – zeigt, dass unbefristete Beratungen typischerweise von Vertretern oberer Führungsebenen in Anspruch genommen werden. Dies liegt unter anderem daran, dass das Beratungsmodul „Coaching am Arbeitsplatz“ dieser Zielgruppe besonders wichtig ist.

Betrachtet man die Funktionsbereiche der im Einzeloutplacement betreuten Kandidaten, so ergeben sich im Vergleich zu 2004 folgende relevante Veränderungen: Allgemeines Management (plus drei Prozentpunkte), Technik/Produktion (plus zwei Prozentpunkte), Marketing/

Grafik 12: Verteilung der Mandate im Bereich Einzeloutplacement nach Funktionsbereichen der betreuten Kandidaten, 2007



Vertrieb (plus vier Prozentpunkte), IT/Organisation (minus zwei Prozentpunkte) und Personalwesen (plus zwei Prozentpunkte)

Umfangreiche IT-Umstrukturierungen und hierdurch bedingte Personalüberhänge in diesem Bereich aufgrund von M&A Aktivitäten der Unternehmen sind sicher zwei der Gründe für rückgängige Kandidatenzahlen insbesondere in den Funktionsbereichen IT/Organisation.

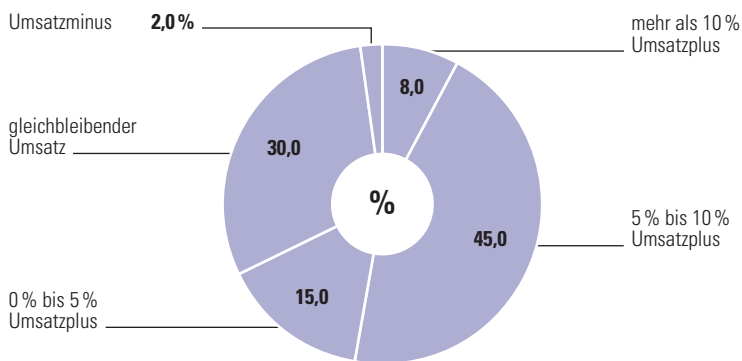
Die Zunahme des Anteils betreuer Kandidaten im Marketing lässt sich dadurch erklären, dass die Position des Leiters PR/Öffentlichkeitsarbeit tendenziell stärker als in früheren Jahren an die Unternehmensleitung gebunden ist und ein dortiger Wechsel auch häufiger Personalveränderungen in diesem Bereich nach sich zieht.

■ Nach Einschätzung der befragten Outplacementberatungen wird sich die positive Branchenkonjunktur der letzten Jahre auch im Jahr 2008 fortsetzen. 70 % der Marktteilnehmer erwarten im laufenden Jahr ein Umsatzplus. Die restlichen 30 % gehen von gleichbleibenden Umsätzen aus.

Somit ergibt sich aus den vorliegenden Zahlen ein geschätzter Gesamtmarktumsatz 2008 von € 52,8 Mio. Dies entspricht einem Wachstum von 5,6 %. Das erwartete durchschnittliche Unternehmenswachstum – diese Kennziffer ist im Gegensatz zum Marktwachstum nicht mit der Umsatzgröße der betreffenden Outplacementberatungen gewichtet - von rund 7 % zeigt, dass die mittleren und kleineren Beratungsunternehmen etwas positiver in die Zukunft blicken.

Auch die Mitarbeiterplanungen verlaufen ähnlich positiv wie die

Grafik 13: Umsatzprognose 2008



Umsatzerwartungen. Knapp die Hälfte aller spezialisierten Outplacementberatungen plant, ihre Beraterkapazitäten aufzustocken. Im Bereich der Backofficekräfte planen rund 43 % der Marktteilnehmer Neueinstellungen.

Für die kommenden Jahre prognostizieren die befragten Unternehmen

folgende Entwicklungen im Outplacementberatungsmarkt:

- Kontinuierlich wachsender Markt bei gleichzeitiger Zunahme des Wettbewerbsdrucks,
- Zunahme der Nachfrage nach Outplacementberatung vor allem aus dem Mittelstand,
- Zunahme der Kandidaten aus der Altersklasse über 45 Jahren,
- Zunahme der zeitlich befristeten Mandate in der Einzeloutplacementberatung,
- Bedeutungszunahme von Themen wie Work-Life-Balance für den Kandidaten im Rahmen der Beratung.

Tabelle 2: Kennzahlen 2008

Prognose 2008:	Gesamtmarkt
Gesamtumsatz	€ 52.800.000
Marktwachstum 2008	5,6 %
Durchschnittliches Unternehmenswachstum 2008	7 %
Anzahl Beratungsunternehmen	32
Anzahl Berater	240 (plus 6 %)
Anzahl Sonstige Mitarbeiter	135 (plus 8 %)
Berater einstellen	47 % der Unternehmen
Beraterzahl konstant	53 % der Unternehmen
Berater abbauen	0 % der Unternehmen
Mitarbeiter einstellen	43 % der Unternehmen
Mitarbeiterzahl konstant	57 % der Unternehmen
Mitarbeiter abbauen	0 % der Unternehmen

Outplacementberatung im Bundesverband Deutscher Unternehmensberater BDU e.V.

■ Im Jahr 1993 haben sich führende – auf diese Dienstleistung spezialisierte – Beratungsgesellschaften im BDU-Fachverband Outplacementberatung zusammengeschlossen, um ihr Beratungsgebiet auf hohem Qualitätsniveau kontinuierlich weiterzuentwickeln und in der Öffentlichkeit kompetent zu vertreten.

Heute repräsentiert der BDU-Fachverband mit seinen zur Zeit 12 Mitgliedsunternehmen rund 80 % des Gesamtmarktumsatzes im Bereich spezialisierter Outplacementberater in Deutschland.

Im Rahmen seiner schriftlich formulierten Zielsetzungen hat es sich der BDU-Expertenkreis zur Aufgabe gemacht:

- Qualitätsmaßstäbe durch Berufsstandards zur Erhöhung des Leistungsniveaus der Branche zu etablieren und
- die wirtschaftlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen im Sinne der vertretenen Branche zu verbessern.

Zusätzlich zu den umfangreichen Aufnahmekriterien in den BDU verpflichten sich die dem Fachverband angeschlossenen Outplacementberater zur Einhaltung der folgenden Grundsätze für die Berufsausübung und unterwerfen sich in strittigen Fragen dem BDU-Ehrengericht.

BDU-Grundsätze für die Berufsausübung als Outplacementberater

- Zusicherung strengster Vertraulichkeit und Loyalität gegenüber Auftraggeber und Kandidat,
- Wahrung der Neutralität gegenüber den Rechtspositionen von Auftraggeber und Kandidat,
- Information des Auftraggebers über den formalen Ablauf und den aktuellen Stand der Beratung,
- Eindeutige Regelungen über Leistungen, Honorare und Sachkosten,
- Verpflichtung zur einmaligen Wiederaufnahme der Beratung falls der betreute Kandidat seine Position in der Probezeit verliert (bei unbefristeten Mandaten),
- Angebot eines professionellen Büroservices, der dem Kandidaten zu den üblichen Geschäftszeiten zur Verfügung steht,
- Ablehnung von Aufträgen, die zu möglichen Interessenkollisionen führen könnten sowie von Entgelten vom künftigen Arbeitgeber des Kandidaten.

Um die rechtlichen Rahmenbedingungen zur Berufsausübung

als Outplacementberater positiv zu beeinflussen, suchen Vertreter des Fachverbandes den ständigen Kontakt zu relevanten politischen Gremien und arbeiten engagiert in nationalen und internationalen Organisationen wie der der Association of Career Firms Europe ACF mit.

In der Wahlperiode 2007/2008 bilden Fred Steinberg (von Bredow, Lütteke & Partner Unternehmensberatung GmbH) (Vorsitzender) und Herbert Mühlenhoff (Mühlenhoff + Partner GmbH Managementberatung) (stv. Vorsitzender) den Vorstand des BDU-Fachverbandes Outplacementberatung.



Bundesverband Deutscher
Unternehmensberater BDU e.V.

Impressum

Bundesverband Deutscher
Unternehmensberater BDU e.V.

Zitlmannstraße 22, 53113 Bonn
Telefon: 0228/9161-0, Fax: 0228/9161-26

Kronprinzendamm 1, 10711 Berlin
Telefon: 030/8931070, Fax: 030/8934746

eMail: info@bdu.de
Internet: www.bdu.de

Inhalt: Jörg Murmann

Layout und Satz:
giersberg MEDIA, Bonn

© BDU e.V., Bonn, September 2008

ISBN 3-929-313-46-4

Die Studie „Outplacementberatung in
Deutschland 2007/2008“ wurde sorgfältig
nach bestem Wissen und Gewissen
erstellt. Der BDU e.V. muss jedoch
sämtliche Haftung für die Richtigkeit und
Vollständigkeit der Angaben und
Berechnungen sowie für Schäden
und Nachteile, die Informationsgebern
und -nutzern entstehen, ausschließen.

Preis: 89 €