



«Gut reden»

Harald Schmid betreut Firmen und Mitarbeiter_innen – auch im Falle einer Kündigung. Von Uwe Mauch (Text) und Mario Lang (Foto)

Der Mann verstand die Welt nicht mehr. Seine Firma, bekannt als ein verlässlicher Arbeitgeber, hatte ihn zwei Jahre zuvor engagiert, aufgrund seiner außerordentlichen Fähigkeiten als IT-Spezialist, wie ihm damals versichert worden war. Doch dann kam ein neuer Vorgesetzter, und mit ihm ein neuer Geist in die Abteilung.

Neuer Geist! Der Neue stellte ihm umgehend die Kündigung in Aussicht. Was auch der Personalchefin nahe ging. Sie sprach von einem sozialen Härtefall. Immerhin, auch das ist heute nicht mehr selbstverständlich.

«Er war anfangs misstrauisch», erinnert sich Harald Schmid an das erste Gespräch mit dem IT-Mann. «Immerhin hat er mir anvertraut, dass er weit über 50 Jahre alt ist und dass er eine Familie ernähren muss.» Sie hatten sich in einem Kaffeehaus im ersten Bezirk verabredet. Schmid arbeitet als Outplacer. Er wird von Unternehmen engagiert, die auch bei einer Kündigung soziale Verantwortung übernehmen und daher dem Gekündigten bei der beruflichen Neuorientierung unterstützen wollen. Für Schmid ist das kein Widerspruch: «Gerade in wirtschaftlich harten Zeiten.»

Engagiert von jenen, die ihn auf die Straße gesetzt haben? Als Beschwichtiger? Als Handlanger eines oft brutalen Systems? «Das Misstrauen war verständlich», sagt der Outplacer. «Dazu mischte sich die eben erst erfahrene Kränkung und die Sorge, wie er in seinem Alter noch einen Job finden soll.» Der Mann hat Migrationshintergrund, seine Frau ist zu Hause bei den Kindern,

die werden noch lange schulpflichtig sein.

Doch das Misstrauen schwand, von Minute zu Minute. Endlich durfte er sich einmal seinen Frust von der Seele reden! Endlich hörte ihm jemand länger zu! Sein Gegenüber ließ ihn reden. Erst nach einer Stunde die Frage, wo er seine Stärken sieht. Von diesem Zeitpunkt an wendet sich diese Geschichte zum Guten. Doch bevor wir dorthin kommen, ist zu berichten, wer dieser Berater ist, der diese in den USA seit Ende der 1960er-Jahre gebräuchliche Dienstleistung anbietet.

Harald Schmid ist in Ollersdorf, einem kleinen Ort im Weinviertel, aufgewachsen. Der Ort war in den 1970er-Jahren Österreich in Miniatur: Die eine Ortshälfte vertrat der Vater seiner Mutter, als Eisenbahner und sozialdemokratischer Ortschef. Die andere Ortshälfte der Vater seines Vaters, als Händler von Traktoren und Obmann des schwarzen Wirtschaftsbundes.

«Ich hatte das Glück, dass ich mit beiden Großvätern gut reden konnte», sagt der Sohn eines Kfz-Mechanikers und einer Büroangestellten. Die langen Gespräche mit den politischen Widersachern haben ihn nachhaltig geprägt. Und begründen vielleicht auch, warum er sich heute als Vermittler sieht und engagiert.

Er hat die Handelsakademie in Gänserndorf und die Wirtschaftsuniversität in Wien absolviert. «Damit ich mir nicht die Hände schmutzig machen muss, wie mein Vater gemeint hatte.» Doch er war kein klassischer WU-Absolvent. Nach dem Studium hat er zuerst mit behinderten Jugendlichen in einem privaten Verein

Klaglos: Harald Schmid hilft Arbeitgeber_innen ebenso wie Arbeitnehmer_innen

gearbeitet und dann mit Langzeitarbeitslosen im Berufsförderungsinstitut.

«Das, was ich heute mache, habe ich mir damals schon zum Ziel gesetzt», erzählte Harald Schmid auch seinem Klienten. Zuvor hat er aber noch eine klassische Karriere gemacht: Drei Jahre als Leiter der Personalentwicklung im Verkehrsbüro, dann zwölf Jahre lang als Personalchef der Raiffeisen-Bausparkasse. «Aus dieser Zeit weiß ich, wie die Personalisten denken und nach welchen Kriterien sie Bewerbungsunterlagen sichten. Und natürlich kenne ich auch die richtigen Strategien für die entscheidenden Bewerbungsgespräche.»

Seit knapp zwei Jahren ist Harald Schmid selbst ein Ein-Personen-Unternehmen. Er berät auch Führungskräfte, nicht nur bei Kündigungen. Er möchte seine Kollegen für ein heikles Thema sensibilisieren: «Oft werden unangenehme Dinge einfach nicht angesprochen. Und am Ende wird es dann brutal. Das muss nicht unbedingt sein.»

Der Outplacer weiß, wovon er spricht: «Ich selbst habe weit mehr als hundert Kündigungsgespräche geführt.» Er sagt das nicht stolz. Sein Leitmotiv ist bis heute ein Zitat von Paul F. Röttig: «Einen Mitarbeiter zu verlieren muss nicht heißen, einen Menschen zu verlieren.»

Die Bilanz als Outplacer ist positiv: Er hat sein Anliegen inzwischen in etlichen Firmen vortragen, er hat namhafte Unternehmen als Kunden gewinnen und er hat seine Vermittlungsquote nach Kündigungen auf 65 Prozent hinaufschrauben können.

Für den Helfer macht Outplacement auch volkswirtschaftlich Sinn: «Der Betroffene muss im Erfolgsfall nicht vom sozialen Netz aufgefangen werden.» In Belgien wurde dies auch von der Politik erkannt: «Dort haben Mitarbeiter_innen, die älter als 45 sind, bei Kündigung einen gesetzlichen Anspruch darauf.»

Dem IT-Spezialisten konnte er helfen. Harald Schmid freut sich mit ihm: «Ich war von Anfang an von seinen fachlichen und menschlichen Qualitäten überzeugt. Es hat etwas länger gedauert, aber nun hat er einen neuen Job in einem interessanten Umfeld. Seine Familie wird damit auch keine finanziellen Einbußen erleiden.» ◀



Die Lokalmatadore erscheinen seit dem Jänner 2000 im Augustin. Das gleichnamige Porträtbuch gibt es noch bei: buchhandlung-frick.at thrillandchill.at buecheramspitz.com augustin.or.at