



Text: **Nina Anika Klotz**

Illustration: **Danae Day**

**Wie Mario Götze, wenn er nächste Saison wieder bei Borussia Dortmund spielen würde.** Ungefähr so hat Arne Kahlke sich gefühlt, als er vergangenes Jahr CEO bei der Partnerbörse Parship wurde. „Wie ein Fußballer, der zum Heimatverein zurückkehrt“, sagt er. Von 2002 bis 2004 hat er schon mal hier gearbeitet.

Während Homecomings auf dem Transfermarkt business as usual sind, schluckt man im Arbeitsleben schon erst mal: Zurück zum alten Arbeitgeber, geht das? Ist das nicht wie zurück auf Los? Und überhaupt: Wie sieht denn das im Lebenslauf aus!

Eigentlich gar nicht so schlecht, sagt einer, der jede Menge Lebensläufe liest. Ole Mensching, Chef und Gründer der Personalvermittlungsagentur Careerteam in Hamburg, hat sich auf die Vermittlung von Jobs in der Digitalmedien-Branche spezialisiert.

zwischenzeitlich nämlich nicht einfach nur weg, sondern gründete 2004 Elitepartner, einen der härtesten Konkurrenten von Parship. „Ich wollte nicht weiter in der zweiten Reihe stehen, sondern weiterkommen“, sagt er. Und er wollte ein eigenes Unternehmen, mit dem er seinen Ex-Arbeitgeber zwischenzeitlich in Sachen Userzahlen und Umsatz stark unter Druck setzte. Man hätte also durchaus vermuten können, dass die von Parship ihm das nachtragen. Haben sie aber nicht: 2010 verkauft Kahlke seine Firma an Tomorrow Focus, zwei Jahre später – Stichwort: Wettbewerbsverbot – holen ihn die Parship-Gesellschafter wieder an Bord. Ganz sportlich, als wäre nichts gewesen.

Kränkung, verletzte Gefühle, Loyalitätsbruch – kann sein, dass frühere Arbeitgeber das bei der Kündigung eines Mitarbeiters empfinden. In der Regel tun

# HELLO AGAIN, KOLLEGEN!

Zurückkehren zum alten Arbeitgeber kann die Hölle sein. Oder ein ziemlich smarterer Zug. Comeback-Kids berichten

Eher kleines Feld, eng vernetzte Szene – Wiederholungstäter kommen ihm oft unter. „Das ist natürlich ein Punkt, an dem ich nachfrage, aber eigentlich wirft es immer ein gutes Licht auf den Arbeitnehmer.“ Sich ein zweites Mal für ein Unternehmen zu entscheiden zeugt von einer gewissen Fähigkeit zur Selbstreflexion, findet der Headhunter. Wer das macht, hat offenbar seine Entscheidung überdacht und revidiert. Plus: Rückkehrer unterliegen einer Selbstselektion: „Wer schlechte Leistung gebracht hat, den nimmt ein früherer Arbeitgeber ja nicht zurück“, sagt Mensching.

Laut einer Studie des Personaldienstleisters Robert Half geben gut drei Viertel vom 3000 befragten HR-Menschen an, ehemalige Kollegen gern wieder einzustellen. Ist ja auch wirtschaftlich: Warum jemanden nehmen, den man erst einarbeiten muss, wenn man einem haben kann, der Abläufe, Produkte, Kunden und sogar die Kollegen schon kennt. Der Ex-Mitarbeiter ist das Plug-&-Play-Modell – und damit super. Theoretisch. In der Praxis sind solche Comebacks dann aber doch nicht immer so ganz easy. Im Einzelfall müssen viele Faktoren stimmen: Timing, Vorbereitung, Ausführung. Und Rückkehrer müssen sich darauf einstellen, dass sich die ersten Tage im neuen alten Job nicht unbedingt so richtig gut anfühlen.

Dass das mit Arne Kahlkes Rückkehr geklappt hat, ist eigentlich ziemlich erstaunlich. Kahlke war

es aber nicht, sagt Ole Mensching. „Geschäftsführer sind professioneller, als man denkt. Die erleben so etwas ja auch nicht nur einmal. Dass Mitarbeiter kündigen, gehört zum Geschäft.“

Kollegen hingegen sind nicht immer so abgebrüht. In Kahlkes Fall fanden die das nicht alle cool. „Für den Großteil der Parship-Mitarbeiter war ich der Gründer ihres größten Wettbewerbers. Auch und gerade deshalb wurde ich schon vereinzelt mit leichtem Argwohn, aber auch mit sehr großer Neugier empfangen“, so Kahlke.

**Und selbst wenn der Argwohn größer gewesen wäre – als CEO steckt man so was weg.** Wie unangenehm die unverhohlene Häme einem Heimkehrer gegenüber aber für einen normalen Mitarbeiter sein kann, weiß Carlo Lund. Carlo Lund heißt eigentlich gar nicht so, aber wenn er seinen richtigen Namen hier verraten würde, könnte er nicht so ehrlich sein. Denn ganz ehrlich ging sein Comeback in die Hose.

Anfang des Jahres fing der Bremer einen neuen Job bei einer Produktionsfirma in Hamburg an. Endlich. Nach zwei Jahren Agenturjob, in denen er nur im Büro saß und rumkonzeptet hat. Inhaltlich war der neue Job super. „Aber irgendwie habe ich ziemlich schnell gemerkt, dass die Rahmenbedingungen nicht passen“, sagt Lund. Die Pendelei kostete ihn beina-

# NICHT GEKLAPPT DA DRAUSSEN? LOSER!

he eine Beziehung, bei den neuen Kollegen war übel viel Ellenbogen angesagt, und dann krachte es im Frühling mit dem neuen Chef.

„Mir ist klar, dass es nicht ideal ist, den Job nach einem halben Jahr wieder zu wechseln“, sagt Lund. Aber es war dringend. Und möglich. „Als ich mich eigentlich privat und aus Freundschaft mit meinem alten Chef getroffen habe, sagte der, ich solle doch zurückkommen. Hätte er das nicht gesagt, hätte ich mich vielleicht länger durchgebissen.“

Hätte, hätte. Lund biss nicht, sondern schnappte beim Angebot des Ex zu. Seit Juli ist er zurück. Und zuckt erst mal auf dem Weg vom Parkplatz ins Büro ständig zusammen: „Hey, was machst du denn wieder hier?“ Kollegen sagen das, Geschäftspartner, Kunden. Und Carlo Lund wird dabei immer ein bisschen schlecht. Denn ob wirklich da oder nicht: Er hört immer einen gehässigen, spitzen Unterton: „Na, hat wohl nicht geklappt da draußen. Loser!“

**Dieses unschöne Gefühl ist schwächer, wenn man nicht auf exakt dieselbe Stelle zurückkommt.** „Eigentlich sollte es schon eine bessere Position oder zumindest ein besseres Gehalt sein“, sagt Personalberater Mensching. Außerdem gilt als Faustregel: Rolle rückwärts nach weniger als einem halben Jahr sieht komisch aus. „In normalen Unternehmen und Konzernen liegt der ideale Zeitrahmen für ein Comeback zwischen zwei und fünf Jahren nach dem Weggang. In der digitalen Branche geht alles schneller, da ist auch ein Jahr okay.“

„Das Schlimmste aber sind nicht die Kollegen und ihr Geläster“, erzählt Lund, „sondern dass ich irgendwie mit meinem Job immer noch nicht glücklich bin.“ Wieder nicht glücklich, könnte er auch sagen. Erst dachte er, es läge daran, dass bei so einem Jobcomeback der Zauber fehlt, der jedem Anfang innewohnt. Die große Motivation, die Aufgeregtheit, die einen neuen Job spannend macht. „Das Gefühl gab es nicht, ich war ja nicht neu, nur sechs Monate weg.“ Aber es ist noch mehr: Man darf nämlich nicht vergessen, dass Carlo ja damals einen Grund hatte zu wechseln (Bürojob, fad usw.). Daran hat sich nichts geändert: same old same old. Und wieder nervt ihn das. Im Grunde ist so ein Jobcomeback, wie wieder mit dem Ex zusammenzukommen: Auch das kann im zweiten Versuch nur klappen, wenn alles, was in Runde eins zu Streit und Trennung geführt hat, grundlegend anders geworden ist.

Björn Wendler ist das Gegenstück zu Carlo, der Jobrückkehrer aus dem Lehrbuch. Entsprechend fröhlich kann er auch über einem Teller Pasta an der Spree von seinem Hinner-Hin erzählen. 2010 fing der Ostwestfale beim Mobile-Advertise-Vermarkter Madvertise in Berlin an. Damals ein ganz junges Startup, die beiden Gründer, vier Mitarbeiter, Wendler allein für Sales und Marketing zuständig. Geile Zeit. „Ich habe bei jeder Finanzierungsrunde mitgezittert, mich gefreut, als

wir endlich richtige Schreibtische kaufen konnten, hatte früh Anteile.“ Aber: „Man leidet bei so kleinen Unternehmen extrem mit.“ Immer die latente Sorge, ob es die Firma in zwei Monaten noch gibt. Das war so

anstrengend, dass Wendler, als er 2011 das Angebot eines Berliner Verlags bekam, weich wurde. Toller Job, P&A-Verantwortung, einen Bereich eigenverantwortlich aufbauen, „und das Ganze war garniert mit einem finanziell äußerst attraktiven Angebot“.

Trotzdem: „Auf der Gefühlsebene war das eine total schwere Entscheidung. So lange habe ich noch nie über etwas nachgedacht.“ Schließlich fasste er sich ein Herz und sprach mit seinem damaligen Chef. Offen und ehrlich. Warum er den neuen Job gut finde. Dass er dieses Angebot nicht ausschlagen könne. Und dass er glaube, dieser Schritt sei gut für seine berufliche Weiterentwicklung. Schließlich ließ der Chef Wendler gehen – im Guten.

Beim Abgang keine verbrannte Erde zu hinterlassen ist entscheidend für jedes Jobcomeback. Deshalb gilt: Die letzten drei Monate sind so wichtig wie die drei ersten. „Viele Mitarbeiter versuchen, früher aus dem Arbeitsvertrag zu kommen oder freigestellt zu werden, möchten aber trotzdem alle restlichen Urlaubstage bekommen, alle Boni und so weiter. Dabei müssen beide Seiten Zugeständnisse machen“, sagt Wendler. Er rät zu Bescheidenheit und Kompromissbereitschaft statt Raffgier und Mir-kann-eh-keiner-mehr-was-Gehabe. „Zurück kann nur, wer eine saubere Übergabe ermöglicht hat, seine Projekte ordentlich abgeschlossen, keine Kunden mitgenommen oder irgendwie nachgetreten hat“, sagt auch Ole Mensching.

Darüber hinaus ist es wichtig, Kontakt zur alten Firma zu halten. Über ein Jahr pflegte Wendler seine Freundschaften mit früheren Kollegen, deren „Komm doch wieder zu uns“-Sprüche nahm er aber nie ernst. „Das habe ich damals nicht in Betracht gezogen.“ Bis ihm, als er einen Ex-Kollegen zum Lunch abholen wollte, jemand auf die Schulter klopfte und sagte, er würde ihm gern ein Angebot machen. Diesen Jemand, den neuen Chef von Madvertise, hatte Wendler selbst zu seiner Zeit gar nicht kennengelernt. Seinen guten Ruf aber haben die Ex-Kollegen weitergetragen. Und so wusste der neue Boss, wen er fragen sollte, als er einen Kandidaten für eine neu entstandene Stelle als Managing Director suchte.

Der Umweg über außen kann eine Überholspur sein. „Anfänger machen das in erster Linie, weil sie glauben, das Gras wäre irgendwo anders grüner, bei anderen Agenturen gäbe es noch mehr Partys, andere Startups haben eine größere Sonnenterrasse. Oder sie denken, nach zwei Jahren müssen sie einfach weiter“, sagt Ole Mensching. „Berufserfahrene Leute können so einen Wechsel aber auch als ein strategisches Mittel einsetzen: ‚Ich mache einen guten Job, aber das fällt keinem auf. Erst wenn ich weg bin, merken die, was fehlt.‘ Nach zwei Jahren kommen die dann wieder.“ Als Chefs. ■



**Arne Kahlke** hat ein krasses Comeback hingelegt: War erst Leiter Marketing und Sales bei Parship, gründete dann den härtesten Konkurrenten Elitepartner und kehrte letztes Jahr zurück zu Parship



**Björn Wendler** ist Vorbild-Unternehmensrückkehrer: schön Kontakt zum Ex-Chef gehalten, im Guten gegangen. Das Jahr woanders hat ihn voran gebracht



**Ole Mensching** begegnet als Gründer der Headhunting-agentur Careerteam oft Leuten, die gern zum alten Arbeitgeber zurückmöchten. Und eigentlich ist da auch nichts gegen zu sagen

