

Fast schlagartig ist die Finanz- und im ihrem Gefolge die Wirtschaftskrise hereingebrochen – ebenso rasant reagieren viele Unternehmen mit drastischen Einschnitten beim Personal. Sie trennen sich umgehend im großen Maßstab ebenso von Zeitarbeitskräften wie von festen Mitarbeitern. Wichtige Positionen bleiben unbesetzt – unter Umständen mit fatalen Folgen im Aufschwung. Die Zusammenarbeit mit einem Qualitätsdienstleister im Personalleasing bietet optimale Voraussetzungen, um auf schnelle Veränderungen im Markt proaktiv reagieren zu können.

Wenn die aktuelle Finanz- und Wirtschaftskrise eines zeigt, dann dies:

So manche Konjunkturtheorie, die bislang noch zum geistigen Rüstzeug vieler Unternehmer und Manager gehört, erweist sich in der globalisierten Wirtschaft als überholt oder zumindest überholungsbedürftig. Die Wirklichkeit hat Zyklenmodelle, in denen mit geradezu kalendrischer Regelmäßigkeit den Jahren eines gradlinigen Aufschwungs die Zeiten eines kontinuierlichen Abschwungs folgen, inzwischen geradezu hinweggefegt. In global hochgradig miteinander verflochtenen Volkswirtschaften, die in erheblichem Maß von Nachfrage und Angebot in anderen Ländern auf allen Kontinenten und von weltweiten Finanzströmen abhängig sind, richtet sich die Konjunktur nicht mehr nach starren Rhythmen. Wo auch immer es etwa in einer Schlüsselbranche wie der Automobilindustrie zu einem Einbruch kommt – er hat unmittelbar Auswirkungen in aller Welt.



Lehren aus der Krise

Vor dem Hintergrund veralteter Lehren haben Zeitpunkt und Dimensionen der Finanz- und Wirtschaftskrise viele Verantwortliche in Politik und Wirtschaft völlig überrascht. Als Folge bauen derzeit zahlreiche Unternehmen schnell und in großem Umfang Beschäftigungsverhältnisse ab. Dass deutliche Einschnitte oft unvermeidlich waren und sind, lässt sich kaum bezweifeln. Es stellt sich aber auch die Frage, ob diese Reaktionen in jedem Fall richtig und zukunftsweisend sind: Verlangt nicht gerade die Rezession, dass man an wichtigen Positionen versierte Kräfte hat, die effizient und zielführend arbeiten? Dass man sie solange wie möglich hält, um nicht am Ende aufgrund eines personellen Engpasses den Aufschwung zu verpassen? Anders gesagt: Es geht darum, welche Lehren gerade Personalverantwortliche vor dem Hintergrund der gerade über Bord gegangenen Theorien zu Konjunktur und Beschäftigung wirklich ziehen können.

Ein Beispiel dafür ist das "bewährte" Rezept, erst zeitversetzt nach dem – gemächlichen – Anziehen der Konjunktur wieder Mitarbeiter einzustellen. Dagegen spricht heute: Wer in einer äußerst dynamischen, globalisierten Wirtschaft angemessen schnell und beweglich agieren will, muss sozusagen bereits in diesem Moment die richtigen Leute an Bord haben, in dem das Schiff auf neuen Kurs geht und an Tempo zulegt. Der Entwickler mit frischen Ideen, der erfahrene Produktionsleiter oder der umsichtige Buchhalter – sie alle sind in dieser Situation sehr wichtig für den Gesamterfolg. Und die gegenwärtige Krise verdeutlicht, dass sich Veränderungen viel schneller ergeben können als die gelernten Theorien und Modelle erwarten lassen. Für die Personalstrategie heißt das: Die Firmen müssten grundsätzlich ausreichend Fachkräfte und -reserven vorhalten beziehungsweise zügig einstellen. Denn nur so können sie "aus dem Stand" ihre Leistungen einer gegebenenfalls überraschend schnell wachsenden Nachfrage anpassen. Sie müssen aber auch im Personalbereich flexibel auf – eben nicht

mehr prognostizierbare – Unwägbarkeiten und rasante Veränderungen im Markt reagieren können.



Flexibilitätsfaktor Personalleasing

Ein Ausweg aus diesem Dilemma ist die Zusammenarbeit mit einer Fachkräftevermittlung, die das qualifizierte, längerfristige Personalleasing bietet. Eine solche Partnerschaft ermöglicht es, wichtige Positionen in Produktion und Verwaltung im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung schnell und effektiv mit entsprechend ausgebildeten und erfahrenen Kräften zu besetzen. Die Vorteile sind offensichtlich: Auf Basis des Personalleasings können Unternehmen bereits zu Beginn eines Aufschwungs Vakanzen in Schlüsselpositionen zügig besetzen. Dabei bleiben sie flexibel, alle erforderlichen Personalumbau-Maßnahmen lassen sich im Bedarfsfall dynamisch parallel zur wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens umsetzen.

Ein reiner Anbieter von Zeitarbeit ist eher nicht der optimale Partner für das qualifizierte Personalleasing. Klassische



Zeitarbeitsfirmen sind oftmals nicht in der Lage, entsprechend qualifiziertes und motiviertes Personal zu rekrutieren. Der Fokus dieser Anbieter liegt darauf, schnell und flexibel Mitarbeiter für einfache Tätigkeiten zu vermitteln. Eine Folge ist, dass sie selten gezielt höher qualifizierte Mitarbeiter gewinnen. Erfahrungsgemäß bewerben sich Arbeitssuchende mit hohem Qualifikationsniveau nur in Ausnahmefällen bei Zeitarbeitsfirmen – in der Regel meiden solche Fachkräfte sogar den Kontakt zu reinen Anbietern von Zeitarbeit.

Flexible Fachkräftevermittler

Bei der Rekrutierung von qualifiziertem Personal sind spezialisierte Personaldienstleister gegenüber klassischen Zeitarbeitsfirmen vielfach im Vorteil. Diese Spezialisten sind aufgrund ihrer engen und häufig langjährigen Kundenkontakte mit den besonderen Anforderungen der einzelnen Unternehmen und Branchen vor Ort bestens vertraut. Darauf richtet ein kundenorientierter Fachkräftevermittler seine Rekrutierungsstrategie konsequent aus. In der Wahrnehmung qualifizierter Bewerber werden Fachkräftevermittler immer öfter als echte Karrierechance begriffen auch wenn zum Teil der Einstieg bei dem neuen Arbeitsplatz zunächst im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung durchgeführt wird.

Bei der Recherche nach dem richtigen Personal nutzen Fachkräftevermittler alle verfügbaren Kanäle. Ein wichtiges Element ist zum Beispiel der enge Kontakt zu den Transfergesellschaften großer Unternehmen, denn hier warten oftmals erfahrene Experten auf die Vermittlung in eine interessante neue Beschäftigung. Die Beschäftigung über eine Fachkräftevermittlung ist für sie eine attraktive Option. Sie eröffnet ihnen eine langfristige berufliche Perspektive in einer angemessenen Position. Darüber hinaus haben es Fachkräftevermittler meist schon verstanden nicht auf möglichst vielen günstigen oder kostenfreien Jobportalen des World Wide Web präsent zu sein, sondern das Internet gezielt und systema-

tisch als Instrument der Personalrekrutierung für qualifizierte Bewerber zu nutzen.

Eine versierte Fachkräftevermittlung kann zur richtigen Zeit zuverlässig das richtige Personal auch dann gewinnen und anbieten, wenn andere passen müssen. Hinzu kommt, dass es sich bei den Fachkräftevermittlern oft um inhabergeführte Unternehmen handelt. Diese fokussieren sich nicht auf das schnelle Massengeschäft – sie sind konsequent an den individuellen Ansprüchen der Kunden und an einer qualitativ hochwertigen Dienstleistung orientiert. Ihnen geht es darum, eine langfristige Zusammenarbeit zu begründen, zu erhalten und zu vertiefen. Das tun sie zum Beispiel, indem sie sich mit der Unternehmenskultur beim Kunden gründlich vertraut machen und diese bei ihren Personalvorschlägen angemessen berücksichtigen.

Eine entscheidende neue Lehre aus der Krise lautet also: Mit einem Fachkräftevermittler an der Seite können Unternehmen gerade für anspruchsvolle Vakanzen praktisch jederzeit auf hervorragendes, qualifiziertes Personal gezielt zurückgreifen. So haben Unternehmen stets die nötige Personaldecke und damit die Bewegungsfreiheit, um flexibel durch die Krise zu steuern. Vor allem sind sie bestens gewappnet, wenn sich die Auftragslage verbessert – sogar dann, wenn sich dies schlagartig ereignet. «

Maik Schulze

Mitgeschäftsführer der
BleckmannSchulze GmbH
Im Mediapark 4d
50670 Köln
Telefon (0221) 45 44 30-0

www.bleckmannschulze.de

 **Bleckmann
Schulze**

HOTSPOT PQ

Abkürzungen als Firmenname erlaubt

Ein Firmenname, der aus einer reinen Buchstaben-Kombination besteht, gilt auch als Firmenname – und darf ins Handelsregister eingetragen werden. Das habe der Bundesgerichtshof entschieden (BGH, Az.: II ZB 46/07), berichtet die Frankfurter Allgemeine Zeitung (F.A.Z.). Der BGH habe damit den Streit zwischen den Registergerichten und Gesellschaften beendet.

Der konkrete Fall

Eine Gesellschaft wollte sich von Harpener M & A GmbH & Co. KG in HM & A GmbH & Co. KG umbenennen.

Das Amtsgericht verweigerte jedoch die Eintragung ins Handelsregister. Die Begründung: Die Buchstabenfolge ergebe keinen Sinn.

Nach mehreren Instanzen wandten sich die mit dem Fall betrauten Richter an den Bundesgerichtshof.

Die Bundesrichter stützten sich in ihrer Entscheidung auf die Lockerung des Firmenrechts von 1998: Bis zu dieser Reform wurde eine Buchstabenkombination als Firmenname nur dann zugelassen, wenn sie sich als Wort aussprechen ließ.

Mit der Reform 1998 seien hingegen die Kennzeichnungs- und die Unterscheidungspflicht wichtiger geworden. Deshalb könne auch eine reine Buchstabenfolge ohne Wortcharakter verwendet werden.

Einwandfreie Identifizierung Voraussetzung

Die Voraussetzung: Der Name muss im Rechts- und Wirtschaftsverkehr ohne Schwierigkeiten mit der Gesellschaft identifiziert werden können, die dahinter steht.

Bei der HM & A GmbH & Co. KG sahen die Richter diese Voraussetzungen als erfüllt an.

Quelle: www.mittelstanddirekt.de