



STEUERRECHT

KLARTEXT OLAF RICHTER

„Wer entlässt, wächst nicht!“



Personalabbau verschlechtert nachhaltig das Betriebsklima, meint Olaf Richter (48), Geschäftsführer von Richter Personalmanagement. FOTO: PR

ZUR PERSON

Olaf Richter wurde 1958 in Bad Oldesloe geboren. Nach seiner Ausbildung zum Einzelhandelskaufmann bei Karstadt in Hamburg absolvierte er ein Studium der Betriebswirtschaftslehre. 1986 gründete er die Direktmarketing-Agentur „Telephon Compagnie“, die er vier Jahre später an die Werbeholding OMD verkaufte. 1991 wechselte Richter zum Finanzunternehmen Alico Frankfurt, wo er als Geschäftsführer die Tochtergesellschaft Unat leitete. 1992 heuerte er als Senior Management Director beim Schreibgerätehersteller Pilot Pen Europe GmbH in Hamburg an. Danach gründete

der Holsteiner 1999 die Richter Personalmanagement GmbH mit Büros in Hamburg und Kiel. Inzwischen beschäftigt Richter 80 Mitarbeiter und erzielte im Geschäftsjahr 2005 einen Umsatz von 2,5 Millionen Euro. Zu seinen Kunden zählen Firmen wie Caterpillar, die Hamburger Sparkasse und die Uni-Klinik Schleswig-Holstein. Olaf Richter lebt mit seiner Frau und zwei Kindern in Kaltenkirchen. Als begeisterter Segler hat er zuletzt die Starboot-Europameisterschaft in Neustadt/Holstein und die internationale Deutsche Starboot-Meisterschaft auf der Alster organisiert. (MHW)

Jahrelang haben sie Personal abgebaut. Jetzt finden Firmen keine Fachkräfte.

ABENDBLATT: Sie behaupten, Personalabbau würde viel Geld kosten. Was bringt Sie zu dieser Überzeugung?

OLAF RICHTER: Was suchen Arbeitnehmer, wenn sie sich bei einer Firma bewerben? Sicherheit! Gerade bei großen Konzernen wie der Deutschen Bank, der Allianz oder der Telekom. Wenn es in solchen Strukturen plötzlich heißt: „Das ist vorbei, Sicherheit gibt es nicht mehr. Wir müssen soundsoviel Leute entlassen“, dann erstarrt ein solches Unternehmen. Niemand arbeitet mehr richtig. Jeder hat Angst und redet darüber, wie die neue Situation zu bewältigen ist und was die angeordneten Kündigungen bedeuten. Dadurch entstehen Kosten, über die sich kaum ein Firmenchef auch nur ansatzweise Gedanken macht.

ABENDBLATT: Das ist doch paradox, weil das Kostenargument vorgeschoben wird, um die Kündigungen zu rechtfertigen.

RICHTER: Richtig, aber das geht definitiv nach hinten los. Wenn ich mit der Sense durch meine Belegschaft gehe, dann kann ich nicht erwarten, dass die Leute noch ihr Bestes geben.

ABENDBLATT: Sie meinen, wer Entlassungen ankündigt, kann kein Pflichtbewusstsein erwarten?

RICHTER: Wer das tut, kann ernsthaft nicht mehr bei Trost sein. Es ist doch verständlich, dass Menschen, deren Abteilung geschlossen wird, sich krank melden. Und die dann trotzdem noch kommen, machen endlose Kaffeepausen und diskutieren über das Unrecht, das ihnen vom Management zuzufügt wird. Da passiert allenfalls das Nötigste.

ABENDBLATT: Gilt das auch, wenn die Kündigungen nur einen Teil der Mitarbeiter betreffen?

RICHTER: Ja, das ist ja das Fatale.

Oft will die Geschäftsführung den Betrieb einfach mit kleinerer Mannschaft weiterführen und feuert deshalb einen Teil der Mitarbeiter. Und plötzlich brummt das Geschäft wieder. Dann braucht die Firma, die vor wenigen Monaten einen Teil der Belegschaft entlassen hat, händeringend wieder neue Mitarbeiter. Wer jetzt halbwegs clever ist, wird doch nicht zu so einer Hire-and-fire-Bude gehen.

ABENDBLATT: Der Arbeitsmarkt dreht sich also vom Arbeitgeber zum Arbeitnehmermarkt?

RICHTER: Genau. Jetzt ist die Attraktivität des Arbeitgebers gefordert, damit die Belegschaft wieder aufgestockt werden kann.

ABENDBLATT: Ist dieses Signal im Markt schon angekommen?

RICHTER: Überhaupt nicht. Viele Top-Manager haben den Schuss noch nicht gehört. Die glauben immer noch, alles sei machbar. Da draußen laufen ja vier Millionen Arbeitslose herum, die bieten wir uns schon zurecht. Was für ein Quatsch! Das ist vorbei. Deshalb befürchte ich, dass das System am Wachstum scheitert.

ABENDBLATT: Wie meinen Sie das?

RICHTER: Womit wollen die Unternehmen langfristig bestehen? Der Standort Deutschland wird sicher nicht mit dem Discounter-Prinzip erfolgreich sein. Wir müssen qualitativ so viel besser sein, wie andere Länder billiger produzieren. Das kann ein Unternehmen nur mit hoch qualifizierten und motivierten Menschen erreichen. Wenn ich Mitarbeiter aber wie Spielfiguren behandle, die ich beliebig vom Spielfeld schubsen kann, wenn es mir passt, dann kann ich nicht erwarten, dass im Unternehmen wirklich jemand Leistung bringt. Ich bekomme nur gute Fachkräfte, wenn ich eine nachhaltige Personalpolitik in meinem Unternehmen betreibe. Sonst muss ich mit der dritten oder vierten Garnitur arbeiten. Genau das erleben wir jetzt in der Personalvermittlung. Gute Leute können sich in vielen Berufen die Jobs aussuchen.

Interview: MARK HÜBNER-WEINHOLD