

KLARTEXT IRIS GORDELIK ÜBER PERSONALVERMITTLUNG ANGESICHTS DER KRISE

„Der Zeitarbeit geht es an den Kragen“

Die Positionen im oberen Management sieht die Headhunterin nicht bedroht.

ABENDBLATT: Frau Gordelik, Sie sind im Bereich Marketing, Vertrieb und Kundenservice als Headhunterin tätig. Wirkt sich die aktuelle Krise auf Ihre Arbeit aus?

IRIS GORDELIK: Hätten Sie mich Ende letzten Jahres gefragt, hätte ich gesagt, Führungskräfte werden ihren Job jetzt festhalten. Denn das ist eigentlich die normale Reaktion in einer unsicheren Situation. Aber es passiert das Gegenteil: Wir haben zurzeit auffällig viele Anfragen von Führungskräften aus der mittleren und der Top-Ebene, die Wechselbereitschaft signalisieren. Und auch von Kollegen aus anderen Branchen höre ich Ähnliches: Etwa jeder Zweite ist wechselbereit.

ABENDBLATT: Aus Angst, mit der eigenen Firma geht es bergab?

GORDELIK: Das ist ein Absichern in beide Richtungen: Ich habe einen Arbeitsplatz, aber ich sehe mich auch draußen um. Wer im Management tätig ist, will dabei ja gern anonym bleiben – und darum spricht man dann seinen Personalberater an.

ABENDBLATT: Was suchen die Leute? Karriere oder vor allem einen sichereren Job?

GORDELIK: Wer jetzt seinen Job wechseln will, ist eher als noch vor einem Jahr bereit, auf dem gleichen Level zu bleiben. Derjenige versucht abzuschätzen, ob der mögliche nächste Arbeitgeber von der Krise betroffen sein könnte oder ob er wahrscheinlich auch auf lange Sicht ein solider Arbeitgeber bleibt.

ABENDBLATT: Kann man denn überhaupt einschätzen, welches Unternehmen stabil bleiben wird?

GORDELIK: Nein, das kann man natürlich nicht. Nehmen wir mal die Customer-Service-Branche. Ende letzten Jahres haben viele geglaubt, dieser Bereich müsste der Gewinner der Finanzkrise sein.



Einige Firmen nutzen die Wirtschaftskrise, um schlechte Mitarbeiter gegen bessere einzutauschen, hat Iris Gordelik (45) festgestellt. FOTO: PRIVAT

Denn wenn Unternehmen Angst haben, Umsätze zu verlieren, müssten sie doch eigentlich ihre Anstrengungen in der Kundengewinnung und -bindung verdoppeln, zum Beispiel durch mehr Engagement in Callcentern. Es wurde auch vermutet, dass verstärkte kundennahe Dienstleistungen outsourct werden würden. Allerdings spiegeln die Gespräche, die ich in den letzten Wochen geführt habe, einen anderen Trend wider. Die potenziellen Auftraggeber schieben Entscheidungen hinaus und engagieren sich nicht wie erwartet ver-

stärkt im Kundenservice. Zudem ist die Krise in vielen Industrien noch gar nicht angekommen.

ABENDBLATT: Wie groß ist denn das Interesse von Unternehmen an wechselwilligen Managern?

GORDELIK: Das Interesse ist da, es stagniert nicht. In den Bereichen Vertrieb und Marketing zum Beispiel werden immer wieder Leute gesucht.

ABENDBLATT: Welche Folgen erwarten Sie für Personalberatungen?

GORDELIK: Sie werden ganz sicher erhebliche Umsatzeinbußen ha-

ben. Denn wenn wir einen so starken Arbeitnehmermarkt haben – sprich: Arbeitnehmer stehen in Mengen zur Verfügung –, schicken viele ja auch Initiativbewerbungen. Das wird dazu führen, dass die Personalabteilungen der Unternehmen, zumindest im mittleren Management, genügend Bewerbungen bekommen. Dann brauchen sie keine Aufträge mehr an Personalberater vergeben. Im mittleren Segment werden die Personalberater also enorm an Umsatz einbüßen, im Top-Segment weniger. Personalvermittlern im unteren Segment und in der Zeitarbeit wird es an den Kragen gehen, denn sie sind die Lieferanten am Ende der Wertschöpfungskette. Und die Auftraggeber werden diese Lieferanten immer weniger abrufen, um zunächst das eigene Personal zu beschäftigen.

ABENDBLATT: Was raten Sie Mitarbeitern zurzeit?

GORDELIK: Unternehmen nutzen die Situation für eine Qualitätsoffensive. Das heißt, Low-Performer werden mit dem Alibi der Finanzkrise entlassen. Darum würde ich jeder Führungskraft zurzeit empfehlen, die eigene Performance zu hinterfragen. Die Personalabteilungen achten momentan sehr auf Leistung. Am besten, man sieht zu, dass man seinen eigenen Arbeitsplatz stärkt – und zwar indem man sich in interessanten Projekten engagiert und versucht, Erfolge in Vertrieb und Marketing zu erzielen.

ZUR PERSON

Iris Gordelik (45) ist Inhaberin der Personalberatung Gordelik AG in Buxtehude. Mit acht Mitarbeitern hat sie sich auf Headhunting und die Betreuung von Führungskräften in Marketing, Vertrieb und Kundenservice spezialisiert. Gordelik stammt aus Nordrhein-Westfalen. Die Industriekaufrau führte schon Anfang der 80er-Jahre Telefonmarketing in einem Fachverlag ein und leitete dort den Bereich **Kundenservice und Direktvertrieb**. Ab 1990 führte sie ein Callcenter der TAS Telemarketing und

ABENDBLATT: Bislang mussten Bewerber ja keine Gebühr an eine Personalberatung zahlen. Bleibt das auch angesichts eines Bewerberüberschusses so?

GORDELIK: In den USA kennt man das tatsächlich, dass der Personalberater den Kandidaten als Kunden hat und eine Gebühr von ihm nimmt. Das gibt es vereinzelt auch in Deutschland. Ich persönlich würde es nicht machen. Die paar Male, bei denen ein Kollege mich anrief und mir einen Bewerber anbot, den er gegen Gebühr unter Vertrag hatte, waren das Low-Performer – Leute, die es echt nötig hatten. Bei einem guten Personalberater ist die Karriereberatung für den Kandidaten eh ein fester Bestandteil und kostet auch nichts.

ABENDBLATT: Die Krise ist ein Mittel, sich von Low-Performern zu trennen, sagen Sie. Gleichzeitig offen Personal zu suchen würde aber schlechten Eindruck machen. Wird mehr verdeckt gesucht?

GORDELIK: Eine Personalberatung einzuschalten ist natürlich immer eine gute Möglichkeit, verdeckt zu suchen und einen solchen Austausch vorzunehmen. Ich würde das aber nicht als Trend bezeichnen. Allerdings betreue ich momentan zwei Firmen, von denen ich definitiv weiß, dass sie sich nicht nur von Low-Performern trennen, weil sie Personal abbauen, sondern weil sie gegen besser qualifizierte Kräfte austauschen wollen.

INTERVIEW: ANDREA PAWLIK

war Mitglied der Geschäftsleitung. Ab 1998 organisierte sie als **Sales Director** die Geschäftsentwicklung von Skykes Enterprises, einem internationalen Dienstleister im Kundenkontaktmanagement. 2000 wechselte sie als **Executive Vice President** für Mehrwertdienste zur Deutschen Telekom. 2004 gründete sie die Gordelik AG. Nach Düsseldorf, Ratingen und Bonn zog sie gen Norden. In Buxtehude bewohnt die begeisterte Cabrio-fahrerin eine Jugendstil-Villa, in der auch ihre Firma ansässig ist. (apa)



ARBEITSRECHT

AGG-Klägerin gewinnt

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) beschäftigt immer wieder die Arbeitsgerichte. Jetzt hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg einer Klägerin eine Entschädigung und Schadensersatz wegen einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung bei der Beförderung nach dem AGG zugesprochen (Urteil vom 26.11.2008 –AZ 15 Sa 517/08).

Die Klägerin fühlte sich bei der Besetzung des Postens des Personaldirektors, die ohne Ausschreibung an einen männlichen Kollegen erfolgte, übergangen und machte eine Diskriminierung nach dem AGG geltend. Sie trug vor, dass sämtliche 27 Führungspositionen bei dem Arbeitgeber nur von Männern besetzt seien, obwohl zwei Drittel der Belegschaft Frauen seien.

Mithilfe einer Statistik über die Geschlechterverteilung auf den einzelnen Hierarchieebenen des Arbeitgebers gelang der Klägerin nachzuweisen, dass es einen Anhaltspunkt für eine Diskriminierung nach dem AGG

gab. Die Richter haben diese Statistik als ausreichendes Indiz gelten lassen.

Da der Arbeitgeber keine Stellenausschreibung oder sonstige schriftlich dokumentierte Auswahlkriterien vorlegen konnte, habe er das Indiz nicht widerlegt. Das Gericht hat daher den Arbeitgeber dazu verurteilt, der Klägerin als Schadensersatz zeitlich unbegrenzt die Vergütungsdifferenz zu den Personaldirektorbezügen zu zahlen.

Aufgrund der schwerwiegenden Verletzung ihres Persönlichkeitsrechts wurde der Klägerin zusätzlich eine Entschädigung wegen eines immateriellen Schadens in Höhe von 20 000 Euro zuerkannt.



Unsere Autorin **Silke Grage** ist Fachanwältin für Arbeitsrecht in Hamburg. Im Internet: www.ra-grage.de

TOP TEN

Kosten fürs Studium



1. Saarland
Im Jahr 2006 hat der Staat für die Ausbildung eines Studenten 7270 Euro gezahlt. Studieren im Saarland ist im bundesweiten Vergleich am teuersten: **Dort kostete ein Jahr Hochschul-**

ausbildung 8270 Euro. Zum günstigsten Preis sind zwei Semester in Brandenburg zu haben. 5390 Euro kosteten sie dort durchschnittlich. Am teuersten sind übrigens Studienplätze in der Medizin: Die Ausbildung eines einzigen Mediziners kostete 2006 im Landesdurchschnitt rund 27 000 Euro. Am günstigsten sind die Wirtschaftswissenschaftler an Fachhochschulen: 2006 schlug das Studium eines angehenden „Wiwis“ mit 1630 Euro zu Buche.

- 2. Berlin**
8080 Euro
- 3. Mecklenburg-Vorpommern**
7950 Euro
- 4. Niedersachsen**
7920 Euro
- 5. Schleswig-Holstein**
7870 Euro
- 6. Bayern**
7640 Euro
- 7. Hamburg**
7610 Euro
- 8. Thüringen**
7240 Euro
- 9. Nordrhein-Westfalen**
7180 Euro
- 10. Sachsen-Anhalt**
7020 Euro.

Quelle: IW Köln, iwd 8/2009