

# Restrukturierung oder Business Transformation



Ein Beitrag von Thomas Hinrichsen

Über 15 Jahre Berufserfahrung im Business Development und Restrukturierung

Heute benennt man Geschäftsmodelle in vielen deutschen Unternehmen mit Projektnamen wie Strategie 2020 oder Aufbruch 2025. Entwicklungen von Innovativprojekten innerhalb des Unternehmens oder neben der Analyse von disruptiver Erfindungen (technischer Entwicklungen), die gängige Produkte quasi über Nacht überflüssig machen, sind die Schlagworte dabei Global Sourcing.

Zugleich erleben wir ein personal-wirtschaftliches Umfeld, in dem Begriffe wie „Restrukturierung“ oder „Personalabbau“ der Vergangenheit angehören, ja vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung, des lebenslangen Lernens und der Generation Y geradezu gefährlich sind.

Heute wird eine wahrscheinliche Werkschließung in Deutschland mit einem Projektnamen wie „Umstellung im Kopf“ medial überlagert. In der arbeitsrechtlichen Praxis führt dies zu völlig neuen Konzepten der Kooperation und Kommunikation zwischen den Betriebs- und Tarifpartnern. Der klassische Interessenausgleich und Sozialplan ist out und wird heute abgelöst von Standortentwicklungsvereinbarungen oder auch Zukunftsvereinbarungen. Die sozialpolitischen Instrumente des Personalabbaus, auch die Transfergesellschaft, geraten völlig in den Hintergrund.

Massive Herausforderungen an die Umqualifizierung gehören zum Alltag. Die Erfahrungen zeigen, dass die von der Rechtsprechung verlangte Umqualifizierungsfrist von 3 bis 6 Monaten in der betrieblichen Realität entweder viel zu kurz ist, um den erforderlichen technologischen Wandel zu vollziehen oder aber viel zu lang, um abrupte Änderungen und Anpassungen an disruptive Entwicklungen nachzuvollziehen.

Betriebsbedingte Kündigungen kann sich heute schon medial kaum ein Unternehmen mehr leisten, ganz abgesehen von den Prozessrisiken. Transformationen beruhen gerade auf der quasi geräuschlosen Anpassung der Organisation an ständig wechselnde industrielle Herausforderungen. Leider, so muss man sagen, wird die personenbedingte Kündigung, also die Kündigung wegen mangelnder Qualifikationen, künftig eher eine Renaissance erleben.

Es bleibt die Herausforderung aller deutschen Unternehmen, dafür zu sorgen, dass möglichst viele Mitarbeiter künftig ein Lern- und Bildungsumfeld haben.

Mit freundlichen Grüßen,

*Thomas Hinrichsen*

Managing Director