

Durchhalten und Anlauf nehmen

Die Zeitarbeitsbranche ist derzeit doppelt gebeutelt. Zum einen ist sie besonders von der Corona-Krise betroffen, zum anderen wird sie wieder verstärkt an den Pranger gestellt. Für die acht Player am Round Table ist das aber kein Grund zur Verzweiflung.

VON DAVID SCHAHINIAN



Status quo

► Binnen eines Jahres ist die Zahl der Zeitarbeiter nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit um mehr als 120 000 gesunken. Das beschreibt zum einen den Einbruch in wichtigen Branchen wie der Automobilindustrie, zum anderen aber auch das offensichtliche Bestreben vieler kriselnder Unternehmen, zunächst die Stammbesetzung zu halten. Eine schwierige Situation für die Anbieter, aber vielleicht auch eine Chance.

„Was alle Beteiligten umtreibt, ist nicht die Tatsache einer Krise, sondern die Ungewissheit, mit welcher Geschwindigkeit und mit welchen Brüchen es in der Gesamtwirtschaft weitergeht“, berichtet Christoph Kahlenberg von Randstad. Das verleite zur Zurückhaltung in den Unternehmen. Die Branche sei zwar nicht zuletzt aufgrund der Erfahrungen mit der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/09 krisenerprobt: „Aber die Corona-

Pandemie hat eine neue Qualität, hier mussten sich auch die Zeitarbeitsunternehmen erst einmal finden.“

Bisherige Krisen hätten vorrangig die Wirtschaft betroffen, hebt Marcus Haase von der DIS AG hervor. Nun aber sei jeder Einzelne persönlich durch die Gesundheitsthematik, die hinzukommt, betroffen. „Bei jedem unserer Mitarbeiter, bei jedem unserer Kunden, bei jedem unserer Bewerber geht es zunächst darum: Bin ich gesund? Daraus erst folgen dann die wirtschaftlichen Aspekte wie etwa Kurzarbeit.“ Es habe gedauert, bis man diese bisher unbekannte Situation verarbeitet habe. „Mittlerweile wissen die Menschen aber besser damit umzugehen.“

Mit Blick auf das Verhältnis zu den Kundenunternehmen zeichnet Ingrid Hofmann vom gleichnamigen Personaldienstleistungsunternehmen ein differenziertes Bild: „Auf der einen Seite rückt man näher an die Kunden heran, etwa beim gemeinsamen Suchen nach Lösungen.“ Auf der anderen Seite sei aber mitunter ebenso zu beobachten gewesen, dass sich manche Unternehmen in besonders stark betroffenen Branchen gegenüber den Zeitarbeitsunternehmen eher abgeschottet haben. „Ich führe das darauf zurück, dass es dort sehr viele Unsicherheiten hinsichtlich der Personaleinsatzplanung gibt.“

Andreas Nusko von Franz & Wach Personalservice ergänzt, dass der gewachsene Beratungsbedarf in vielen Unternehmen gleichfalls zu einer engeren Beziehung zwischen Verleiher und Entleiher geführt hat: „Sie sind auf unsere Kompetenz angewiesen. Etwa, was

Info zum Round Table

Für ausgewählte aktuelle Themen holt sich die Personalwirtschaft Expertinnen und Experten an einen Tisch, um mit diesen Trends, den Markt und die Bedürfnisse von HR zu diskutieren. Die **Expertenrunde Zeitarbeit** (die in Anbetracht der aktuellen Situation als Videokonferenz stattfand) wurde von **Erwin Stickling**, Herausgeber der Personalwirtschaft, und **Hartmut Lüerßen**, Zeitarbeitsexperte und Gründer des Business Monitor Zeitarbeit moderiert.



die Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen angeht.“ Ein Grund für seine Entscheidung – und vieler anderer Anbieter am Round Table auch –, Präsenz zu zeigen und ihre Niederlassungen trotz der Corona-Krise nicht zu schließen.

Nur sehr wenige Unternehmen haben versucht, die Situation zu nutzen, bestehende Verträge nachzuverhandeln und so Druck auf die Zeitarbeitsfirmen auszuüben, konstatiert Thomas Schenk von TP Group Service. Die allermeisten Kunden seien partnerschaftlich und fair im Umgang und freuten sich über die kompetente Unterstützung. „Im Moment sehe ich eine positive Tendenz: Wir holen täglich mehr und mehr Mitarbeiter aus der Kurzarbeit zurück, und auch die Agenturen für Arbeit sind sehr kooperativ.“ Das Licht am Ende des Tunnels vermag er zwar noch nicht zu sehen, „aber Licht im Tunnel“.



Positive Aufklärung vonnöten

► Die Politik hat mit Kurzarbeit und weiteren Maßnahmen schnell auf die Krise reagiert. Dafür gibt es vonseiten der Zeitarbeitsexperten beim Round Table im Großen und Ganzen viel Lob. Ganz anders sieht es mit dem Verbot von Werkverträgen und Zeitarbeit in der Fleischindustrie aus. Das Gesetz gehe am Kern des Problems vorbei, benachteilige die Branche zu Unrecht und trage dazu bei, ihr Ansehen zu beschädigen.

„So sehr ich begrüße, wie die Politik beim Kurzarbeitergeld und bei der Arbeitsorganisation der Bundesagentur für Arbeit reagiert hat, so negativ beurteile ich das vom Bundesarbeitsministerium ausgehende Verbot der Zeitarbeit in der Fleischindustrie“, sagt Ingrid Hofmann. Sie erstaunt, dass man die Praxis der „Sub-Sub-Sub-Verträge“ nicht schon früher unterbunden hat, obwohl sie lange bekannt war: „Ob Politik oder Zoll: Da hat irgendjemand seine Arbeit offensichtlich nicht gut genug gemacht.“ In der Fleischindustrie gebe es mitunter ganz eigene Vertragskonstrukte. Diese nun pauschal mit der Zeitarbeit zu verurteilen, sei nicht fair und nicht gerecht. Ingrid Hofmann: „Es ist zwar nur ein Randthema, aber eines, das politisiert wird und sich nachteilig auf die ganze Branche auswirken kann.“

Ein Einzelfall? Keineswegs. Andreas Brohm von Iperdi berichtet, dass der Berliner Senat vor einiger Zeit eine Bundesratsinitiative zur Eindämmung von Zeitarbeit in der Pflege gestartet hat. „Ich sehe es als großes Problem an, die vermeintlichen Zustände in diesen Bereichen

Die Expertinnen und Experten des Round Table



Thomas Schenk,
CEO, TP Group Service GmbH



Tim Baaser,
Branch Manager, Studitemps GmbH



Andreas Nusko,
Geschäftsführer, Franz & Wach
Personalservice GmbH



Pablo Galan,
Managing Director, Page Personnel
Deutschland GmbH



Dr. Christoph Kahlenberg,
Manager Akademie Arbeitsmarkt-
projekte, Randstad Deutschland
GmbH & Co. KG



Marcus Haase,
Managing Director DIS Industrie,
DIS AG



Andreas Brohm,
Geschäftsführer, Iperdi GmbH



Ingrid Hofmann,
Geschäftsführende Alleingesellschafterin,
I.K. Hofmann GmbH

anzuprangern, obwohl sie in der Politik im Detail kaum jemand kennt.“ Medial werde aber einmal mehr in Richtung Zeitarbeit gezielt. „Ich erinnere daran, dass nächstes Jahr Bundestagswahlen stattfinden. Daher sollten wir alle sehr frühzeitig den Finger heben und aufmerksam sein, dass nicht alles in einen Topf geworfen wird.“

„Was bei den Menschen hängenbleibt, ist der Begriff Zeitarbeit. Obwohl die meisten nicht unterscheiden können, worum es dabei im Einzelnen geht“, ergänzt Tim Baaser von Studitemps. Seine Erfahrung sage ihm aber auch, dass die Personaldienstleister die nötige Lobby

aus der Politik nie bekommen werden. „Daher wünsche ich mir, dass die gesamte Branche viel mehr Werbung für das Positive macht und stärker aufklärt, was sie alles leistet.“

Mehr noch: Die Branche ist – zumindest in der Krise – systemrelevant. Das glaubt zumindest Marcus Haase: Die Personaldienstleister konnten ihre vertrieblenen

Aktivitäten hochflexibel und schnell in Richtung wichtiger Bereiche wie Nahrungsmittel, Pharma und Logistik umdisponieren. „Unsere Kunden werden in den kommenden Monaten noch flexibler sein müssen – und wir unterstützen sie dabei. Das heißt: Wir bedienen nicht nur unsere systemrelevanten Kunden, sondern sind in der Krise auch selbst relevant für das System.“ ■



Sorge ja, Hektik nein

► **Kurzarbeit hat sich bereits in früheren Krisen als wirkungsvoll erwiesen. Allerdings hatten Unternehmen sie im April 2020 für mehr als zehn Millionen Menschen angemeldet – ein neuer Rekordwert, mit großem Abstand. Trotzdem gingen Arbeitsplätze verloren. Es stellt sich die Frage, inwieweit die Regelung tatsächlich auch Jobs in der Zeitarbeit geschützt hat.**

Einer im Juni veröffentlichten, allerdings nicht repräsentativen Umfrage des Bundesarbeitgeberverbandes der Personaldienstleister (BAP) zufolge hatten im April 73,5 Prozent der befragten Mitgliedsunternehmen Kurzarbeit eingeführt. Weitere 14 Prozent planten das. Auch wenn letztlich nicht jede angemeldete Kurzarbeit auch tatsächlich realisiert wurde, macht es deutlich, wie stark auch und gerade die Zeitarbeitsbranche von den Entwicklungen betroffen ist.

An der Grundthematik ändere das jedoch nichts im Vergleich zur Krise 2008/09, so Christoph Kahlenberg: „Auch damals sind wir mit den Kundenunternehmen in Kurzarbeit hinein- und auch gemeinsam wieder herausge-

gangen. Und genauso wie damals ist es auch jetzt so, dass wir auf der einen Seite Kurzarbeit angemeldet haben, auf der anderen Seite aber gleichzeitig punktuell auch neue Bewerber suchen, weil diejenigen Mitarbeiter, die in Kurzarbeit sind, sich aus verschiedenen Gründen nicht immer dort einsetzen lassen, wo Personal gerade benötigt wird.“ Das Modell Kurzarbeit funktioniert in der Krise: „Wir haben auch keinen Zweifel, dass die Kunden beim Hochfahren der Wirtschaft wieder diejenigen unserer Mitarbeiter anfordern, die sie vorher im Einsatz hatten.“ Eine Ausnahme bildet auch hier die Automobilindustrie, die bereits vor Corona in einer Strukturkrise steckte.

„Die Kunden waren sehr daran interessiert, wie wir mit unseren Mitarbeitern umgehen, wenn sie sie abmelden müssen“, bestätigt Thomas Schenk. Er berichtet sogar von Unternehmen, die intern und bei den Zeitarbeitsnehmern jeweils 30 Prozent abgebaut haben – anstatt nur letztere. „Und wir erhalten klare Signale von vielen Kunden, dass die Bedeutung von Zeitarbeit für sie weiter steigt, weil sie in Zeiten der Unsicherheit noch mehr auf Flexibilität setzen.“ Einen wichtigen Aspekt müssten aber vor allem Personaler beachten: „Das Thema Subsidiärhaftung ist in den HR-Abteilungen in den letzten zehn Jahren, wo es alles gut gelaufen ist, in Vergessenheit geraten.“ Sprich: Im Falle der Zahlungsunfähigkeit des Verleihers haftet der Entleiher für alle Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten-, Arbeitslosen- und Berufsunfallversicherung während der Zeit der Überlassung. „Da steckt Gefahrenpotenzial drin, denn auch einige Zeitarbeitsunternehmen werden in der Krise in Schieflage geraten.“

Einen großen Unterschied zu anderen Krisen macht Pablo Galan von Page Personnel aus: „Wir sind hauptsächlich im White-Collar-Bereich tätig. Mich hat beeindruckt, wie differenziert unsere Kunden die Probleme dieses Mal angegangen sind.“ Schnell wurden mögliche Optionen durchgespielt, wie eine Abmeldung vermieden werden kann. Die Unternehmen hätten nicht hektisch reagiert, sondern im Einzelfall versucht, die beste Lösung zu finden: „In diesem Ausmaß hätte ich das nicht erwartet.“ ■

Kompakt: Die fünf wichtigsten Erkenntnisse des Round Table

- ① Die Corona-Krise trifft auch die Zeitarbeitsunternehmen hart. **Eine gewisse Konsolidierung am Markt ist wahrscheinlich.** Die Talsohle scheint aber durchschritten, für 2021 gerät der Ausblick der Anbieter sogar recht optimistisch.
- ② Das **Verbot von Zeitarbeit und Werkverträgen in der Fleischindustrie** stößt bei den Personaldienstleistern auf scharfe Kritik, weil es ihrer Auffassung nach am Kern des Problems vorbeizieht **und den Ruf der Branche schädigt.** Es gilt, die eigenen Leistungen verstärkt mit eigenen Kräften ins positive Licht zu setzen.
- ③ Das Instrument der **Kurzarbeit** funktioniert. **Im Gegensatz zu früheren Krisen reagierten die Kundenunternehmen besonnener:** Sie suchten den Schulterschluss mit den Zeitarbeitsunternehmen, um gemeinsam Lösungen für die gesamte Belegschaft zu finden.
- ④ Die **Corona-Krise hat die Digitalisierungstendenzen** in der Branche noch einmal **beschleunigt.** Fraglich ist, wie weit sie getrieben wird oder werden sollte: Administrative Aufgaben werden zunehmend automatisiert, **doch bleibt der persönliche Kontakt auch künftig unersetzlich.**
- ⑤ **Personalpartnerschaften** können Chancen bieten, wenn die Zeitarbeitsanbieter als **Vermittler mit Know-how und Erfahrung** zwischengeschaltet werden. Für die Vermittlung werden künftig zunehmend auch digitale Plattformen genutzt.



Boost für die Digitalisierung

► Auch wenn die Zeitarbeitsbranche in mancher Hinsicht eine Sonderstellung einnimmt: In puncto Digitalisierung steht sie vor den gleichen Herausforderungen wie alle anderen. Nicht nur die eigene technische Ausstattung wird zu einem wichtigen Faktor. Auch die Anbindung von Kundenunternehmen mit unterschiedlichen Voraussetzungen will gemeistert werden.

Für Andreas Nusko überwiegen ganz klar die Chancen: „Man kann mit technischen Tools wie Webkonferenzen effektiver arbeiten, weil beispielsweise die Reisen entfallen. Das spart Zeit, die man in den Kundenkontakt investieren kann.“ Die Arbeitsfrequenz sei höher, oftmals auch die Qualität: „Ich kann in einer halben Stunde mit einem Kunden über ein Teams-Meeting mehr transportieren als mit einem Vier-Stunden-Meeting vor Ort. Vielleicht nicht emotional, aber zumindest inhaltlich.“

Nicht alle Unternehmen nutzen die neuen Möglichkeiten aber so offensiv, weiß Thomas Schenk von TP Group Service zu berichten. „Man kann virtuelle Räume einrichten und Jobinterviews über das Netz führen, aber das wird noch nicht häufig genutzt.“ Im kaufmännischen Bereich eher, aber im gewerblich-technischen Bereich fänden wenige Bewerbungsgespräche virtuell statt: „Da geht es vor allem um das Probearbeiten oder die persönlichen Gespräche am Einsatzbereich.“ Bei der digitalen Signatur sehe es anders aus, wenngleich die digitale Zeichnung von Verträgen für die Kunden zunächst erklärungsbedürftig sei. „Danach wird der Mehrwert der Digitalisierung aber schnell erkannt.“ Studitemps hat es da vermutlich etwas einfacher, weil die Zielgruppe jünger und in der Regel digitalaffiner ist. „Von der Rekrutierung über die Disposition bis zur Planung mit den Kunden wickeln wir mit den Studierenden alles nur noch digital ab“, sagt Tim Baaser, Branch Manager bei Studitemps. Die Krise habe

hier allerdings noch einmal einen großen Schub gegeben. Ein Zurück wird es aus seiner Sicht nicht mehr geben: „Den klassischen Personaldisponenten oder -sachbearbeiter, der mit den Kunden die ganze Planung durchgeht, wird es in einigen Jahren nicht mehr geben.“ Oder besser: Zumindest nicht mehr in dieser Form. Die administrativen Prozesse können von einem System übernommen werden. Das spart viel Zeit, die in die persönlichen Kontakte, in die Kundenbeziehungen investiert werden könne.

Pablo Galan zeigt sich entspannter, was eine mögliche Disruption der Branche angeht: „Wir müssen uns neuen Technologien öffnen und sie integrieren. Bei einzelnen Aufgaben mag eine Maschine besser sein als der Mensch, und das sollten wir auch nutzen. Aber letztlich steht der Mensch im Mittelpunkt.“ Je höher die Qualifikation, desto wichtiger werde die persönliche Betreuung und das Know-how der Anbieter: „Daher halte ich auch nichts von rein digitalen Vermittlungsportalen. Ich kann mir nicht vorstellen, dass sich das durchsetzt.“

Christoph Kahlenberg von Randstad ist sich jedenfalls sicher, dass vieles, was in der Krise erstmals ausprobiert wurde, auch danach beibehalten wird – zum Beispiel Web-Konferenzen. Ohne persönliche Präsenz wird es aber niemals gehen, darin sind sich die Branchenexperten am Round Table einig. Ein Grund für Kahlenberg, auf die Initiative „Safely back to work“ mehrerer Personaldienstleister hinzuweisen: „Dabei geht es darum, gemeinsam mit den Kunden ein Sicherheitskonzept zu entwickeln, wie ihre und unsere Mitarbeiter und Abläufe am Arbeitsplatz so organisiert sind, dass sämtliche Hygiene-, Schutz- und Abstandsregelungen eingehalten werden.“ Insbesondere bei kleinen und mittelständischen Unternehmen gebe es diesbezüglich einen großen Beratungsbedarf. ■



Eine Bilderstrecke mit den wichtigsten Zitaten der Round-Table-Teilnehmer finden Sie auf www.personalwirtschaft.de in der Rubrik Recruiting > Personaldienstleister.



Personalpartnerschaften – ein Zukunftsmodell?

► Krisen können auch neue Wege eröffnen. Für viel Aufsehen sorgte die Kooperation zwischen Aldi und McDonald's, die im März eine Personalpartnerschaft eingingen: Mitarbeiter des Schnellrestaurants halfen beim Einräumen der Discounter-Regale aus. Was nach einer charmannten Idee klingt, ruft bei den Zeitarbeitsunternehmen Kritik hervor.

Die Regelung sah eine gezielte Vermittlung von McDonald's-Mitarbeitern während des Lockdowns vor. Diese wurden zu den bei Aldi üblichen Konditionen befristet eingestellt und konnten nach dem Einsatz wieder zu ihrem

alten Arbeitgeber zurückkehren. Das Feedback, das das Unternehmen bisher zu der Personalpartnerschaft erhalten habe, sei „ausnahmslos positiv“, berichtet die Presseabteilung des Restaurants auf Anfrage. „Im ersten Moment denkt man, das klingt super“, sagt dann auch Ingrid Hofmann von I.K. Hofmann. Im zweiten Moment wundere man sich aber, wenn man in der Zeitarbeitsbranche tätig ist: Diese sei stark reglementiert, nahezu jeder Schritt müsse nachgewiesen werden. Die Mitarbeiter würden sich bewerben, würden vom Zeitarbeitsunternehmen ausführlich informiert, und sie wüssten, dass sie unterschiedliche Ein-



sätze haben werden. Ein Mitarbeiter, der bei McDonald's anfängt, habe aber bestimmt nie daran gedacht, einmal bei Aldi zu arbeiten. „Wir müssen viele Auflagen erfüllen, und plötzlich soll so etwas problemlos von heute auf morgen funktionieren? Da frage ich mich schon, wie weit denn dann das, was man uns aufzwingt, richtig ist. Gleichzeitig wird unsere Branche mit Fällen wie bei Tönnies unfairerweise in eine Ecke gedrängt, in die sie nicht hingehört“, kritisiert Ingrid Hofmann.

Für Andreas Brohm haben die jüngsten Reglementierungen der Branche auch eine politische Dimension: „Es ist ein Ausdruck dessen, was wir in der Politik derzeit erleben: Da werden Regelungen verabschiedet, die sich zum Teil mit geltendem Recht und Gesetz gar nicht in Einklang bringen lassen – weder auf nationaler noch auf EU-Ebene. Wir haben geltende Gesetze, und hier werden mitunter Entscheidungen aus politischen Wünschen heraus getroffen – mit rechtlichen Folgen, die überhaupt nicht bedacht sind, die uns in der Wirtschaft beziehungsweise in unserer Branche aber auf die Füße fallen.“ Vorverurteilungen, Pauschalisierungen und das Durcheinanderwerfen von Zeit- und Werkverträgen – für ihn ist das alles andere als ein gutes Rezept.

Die Personalpartnerschaft sei nicht illegal, betont Andreas Nusko von Franz & Wach: „Die Regelung zur Verleihung ohne Erlaubnis gibt es im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz schon lange. Sie greift nur dann, wenn nicht spezielle Mitarbeiter zum Verleih, sondern nur wenn Stammmitarbeiter zeitweise zur Überbrückung verliehen werden.“ Das sei in diesem Fall presserwirksam präsentiert worden. „Aber nach meiner Kenntnis hat das bei Kundenunternehmen, die das auch schon versucht haben, nicht wirklich funktioniert. Mitarbeiter, die Burger braten wollen, wollen keine Regale verräumen.“ Tim Baaser von Studitemps kann dem Modell mehr abgewinnen – „wenn man Zeitungsunternehmen als Dritte involviert“. Vor allem ein Tausch innerhalb einer Branche könne sinnvoll sein und

funktionieren. Studitemps sei diesbezüglich ein Sonderfall, da die meisten der Studierenden Jobs wegen des Geldes suchten und schon beim Vorstellungsgespräch verschiedene Branchen angeben, in denen sie arbeiten möchten: „Da haben wir in der Disposition fast freie Hand. Es ist für uns unser täglich Brot, dass ein Mitarbeiter freitags und samstags im Supermarkt arbeitet und montags am Flughafen den Check-in betreut.“ Insofern sieht er in dem Modell eine Chance für die Zeitarbeitsbranche – wenn sie mit ihrem Angebot und ihrem Know-how integriert wird.

„Ich finde die Diskussion ziemlich hochtrabend für einen Fall, der meines Wissens keine Nachahmer gefunden hat“, wirft Pablo Galan von Page Personnel ein. Die immer weiter zunehmenden Einschränkungen der Branche bemerkt er natürlich auch: „Das ist für uns alle nicht einfach. Aber ich glaube, der erste Schritt, um da rauszukommen, ist, aufzuhören, sich wie ein geprügelter Hund zu verhalten. Im Gegenteil: Was man aus meiner Sicht in diesem Fall tun sollte, ist, darauf hinzuweisen, dass durch eine flexible Personallösung Arbeitsplätze gesichert werden konnten.“ Das wäre positive Werbung für Modelle wie die Zeitarbeit. Und eine Attitüde, die der Branche seiner Auffassung nach gut zu Gesicht stehen würde.

„Wir wären genau die Richtigen gewesen, die etwas Großes daraus hätten machen können“, findet auch Marcus Haase von der DIS AG. Er geht sogar noch einen Schritt weiter: „Wir als Personaldienstleister müssen zukünftig dafür sorgen, dass wir in solchen Situationen der Marktplatz und die Plattform für diese Unternehmen sind.“ Die Kunden seien mittlerweile viel offener für solche Lösungen. „Das ist die größte Chance, die für uns in der Corona-Krise liegt: die Kombination aus der neuen Offenheit, dem Zusammenrücken aller Beteiligten und auch das Einbeziehen neuer Technologien, um unsere Branche damit noch einmal aufzuwerten – hin zu einem Arbeitsmarktgestalter, der wir sein wollen und der wir auch sein können.“ ■



Einen Beitrag zum Thema „Zeitarbeitsvermittlung von Studierenden“ finden Sie auf www.personalwirtschaft.de in der Rubrik Recruiting > Personaldienstleister.



Perspektiven für 2021

► Die wohl schwierigste Frage hatten sich die beiden Moderatoren des Round Table bis zum Schluss aufgehoben: jene nach den Perspektiven für das kommende Jahr. Noch ist nämlich kein Impfstoff gegen das neuartige Corona-Virus gefunden.

„Vorausgesetzt, die Wirtschaft erholt sich langsam – und wir uns mit, hoffe ich, dass wir in der zweiten Jahreshälfte 2021 wieder auf das Vorkrisenniveau kommen und das Geschäft von dort weiter aufbauen“, wagt sich Thomas Schenk als Erster aus der Deckung. Zudem gebe es erste

Anzeichen einer „gewissen Konsolidierung“ im Markt der Anbieter, „und davon erhoffe ich mir auch etwas für unser Unternehmen“.

„Das Ausmaß und die Dringlichkeit der digitalen Veränderungen in der Arbeitswelt verlangen nichts weniger als eine Umschulungsrevolution“, zitiert Christoph Kahlenberg unterdessen den Gründer des Weltwirtschaftsforums Klaus Schwab. Im Januar wurde dort beschlossen, gemeinsam mit Regierungen und Personaldienstleistern bis 2030 weltweit eine Milliarde Jobs fit für die Zukunft zu machen.



„Dass unsere Branche an dem Prozess entscheidend beteiligt ist, zeigt, dass dies das Thema ist, an dem wir anknüpfen können.“

Auch Marcus Haase glaubt an die zunehmend wichtigere Rolle von Qualifizierung und Weiterbildung: „Allein in Deutschland werden wir bis 2030 jährlich 1,8 Millionen Euro für die Qualifizierung der Mitarbeiter ausgeben.“ So zeigten Studien etwa, dass künftig 50 Prozent der Entwicklungs- und Konstruktionsingenieure im Engineering- und IT-Bereich Softwareingenieure sein werden. „Das sind viele momentan noch nicht, sie müssen es aber irgendwann werden. Es ist unsere Aufgabe, im Schulterchluss mit unseren Kunden dafür zu sorgen.“

„Auf der einen Seite haben wir natürlich die Herausforderung, dieses Jahr noch einigermaßen gut über die Runden zu bringen“, sagt Ingrid Hofmann. Gleichwohl sieht sie in der Krise auch eine ungeahnte Chance: Vor der Krise waren viele Unternehmen dazu übergegangen, vermehrt selbst einzustellen, um Facharbeiter an sich zu binden. „Zumindest für eine Übergangszeit wird man nun wieder vermehrt unsere Dienste nutzen, um die Schwankungen auszugleichen.“ Was die Digitalisierung und die Entwicklung neuer Dienstleistungen angeht, ist sie ebenfalls positiv gestimmt: „Wir sind zum Umdenken gezwungen und sollten die Chancen nutzen, die sich uns bieten.“

Wenn man den Wirtschaftsforschungsinstituten Glauben schenken darf, erwartet die Wirtschaft im kommenden Jahr ein BIP-Wachstum im Bereich von fünf bis acht Prozent, so Andreas Brohm von Iperdi. „Schaut man sich die analoge Entwicklung der Zeitarbeitsbranche dazu an, würde das für unsere Branche ein Wachstum von mindestens zehn bis fünfzehn Prozent bedeuten.“ Also gelte es, 2020 durchzuhalten und auf 2021 zu hoffen.

Tim Baaser schätzt die Chancen für die Branche ähnlich, nämlich „außerordentlich gut“ ein, sofern die Unternehmen an dem Gedanken der Flexibilisierung festhalten und die Politik keine weiteren Hürden aufbaut. Um sie zu nutzen, brauche es Kreativität, Qualifizierung, Weiterbildung und Lösungen, um mit Unternehmen auf Augenhöhe eine Perspektive für die kommenden Jahre aufzubauen.

„Corona hat eines nicht geschafft: den Fachkräftemangel in Deutschland zu beheben. Diesen Effekt werden wir zumindest im White-Collar-Bereich wieder spüren“, glaubt Pablo Galan. Die nächsten

Monate dürften für die Branche zwar noch „sehr hart“ werden, aber nächstes Jahr hält er einen Aufschwung für gut möglich. Skeptisch ist er dagegen, ob das Vor-Corona-Niveau bereits 2021 wieder erreicht werden kann.

Für Andreas Nusko sieht die Zukunft der Branche zwar noch nicht rosig, aber doch vielversprechend aus: „Wir haben schon in anderen Krisen erlebt, wie schnell sich der Markt erholen kann. Manche Kunden haben in einigen Niederlassungen sogar schon wieder das Vorkrisenniveau erreicht.“ Ein Allzeithoch hält aber auch er vorläufig für nicht mehr erreichbar, weil Branchen wie die Automobilindustrie daran nicht mehr anschließen könnten: „Das hat aber nichts mit Corona zu tun, die Probleme bestanden schon vorher. Die Pandemie war hier nur ein Beschleuniger.“ Für ihn gilt diesbezüglich, was für alle anderen Lebensbereiche auch gilt: „Wer die Krise durchhält, wird gestärkt aus ihr hervorgehen.“ ■