

Das große Zögern

SIEGEN Arbeitskräftevermittlung in Corona-Zeiten: Firmen und Bewerber warten ab

Der Stellenmarkt ist im Begriff, sich von einem Bewerber- zu einem Arbeitgebermarkt zu drehen.

ihm ■ Das Wort „händeringend“ war vor einem Jahr noch eines der meistgehörten, wenn man mit Unternehmern und Personalchefs sprach. „Händeringend“ suchten sie Fachkräfte, standen Schlange bei Ausbildungsmessen, lockten mit Dienstwagen und Zulagen. Dann kam Corona. Und mit ihr Kurzarbeit auf breiter Front, Auftragsseinbrüche, Unsicherheit.

Wie sieht der Stellenmarkt mitten in der Pandemie aus? Ist es eine gute Zeit, um zu neuen beruflichen Ufern aufzubrechen? Oder halten die Arbeitnehmer die Füße still? Können Firmen ihre offenen Stellen besetzen oder warten sie ab? Antworten auf diese Fragen hat die SZ bei Experten gesammelt. Bei privaten Arbeitsvermittlern, bei der Arbeitsagentur Siegen und beispielhaft bei einem Burbacher Unternehmer.

Die Arbeitskräftevermittlung sowohl im privaten Bereich als auch bei der Arbeitsagentur ist durch Corona regelrecht eingebrochen. Beim Arbeitsamt sind für Siegen und Olpe im Oktober 2869 Stellen gemeldet, das sind 40 Prozent weniger als im Oktober 2018. Weitgehend brach liegt auch die sogenannte Arbeitnehmerüberlassung, also die Zeitarbeit. Wenn die Betriebe nicht oder nur eingeschränkt weiterlaufen können, werden die Leiharbeiter als erstes freigestellt. In diesem Artikel aber geht es um die klassische Arbeitsvermittlung, also nicht um Arbeitnehmerüberlassung.

► Das Geschäft ist für **Detlef Ochel** (**Ochel Consulting, Siegen**) seit März viel schwieriger geworden. „Viele Entscheidungen über Stellenbesetzungen wurden zunächst verschoben und sind mittlerweile bis auf Weiteres erst einmal ausgesetzt. Neuprojekte wurden erst gar nicht gestartet. Unternehmen versuchen in den derzeit



Detlef Ochel.

unklaren Verhältnissen, auch im Bereich Personal Kosten zu reduzieren. Auf welchen Wegen auch immer.“ Ochel bezieht den Rückgang im Vermittlungsgeschäft von 2019 auf 2020 auf rund 50 Prozent.

Detlef Ochel sieht auch Ausnahmen in seiner Kundenkartei: „Wir haben auch Neuprojekte, d. h. nicht aufschieb- bare Stellenbesetzungen. Mit Dringlichkeit werden gerade zum Beispiel neue Mitarbeiter im IT-Bereich und in der Datensicherheit gesucht.“

► Spezialisiert auf hochqualifizierte Fach- und Führungskräfte ist die **Kreutz Personalberatung und Services GmbH** in Neunkirchen. Gesellschafter **Karl Heinrich Dicker** hat einen Einbruch wie in den Corona-Monaten noch nicht erlebt: „In der Anfangsphase von Corona habe ich einen Auftrag erhalten, das war's in diesem Jahr. Sonst habe ich einen Auftrag pro Monat.“

Dabei ist die wirtschaftliche Lage nach Dickers Beobachtung gar nicht so katastrophal: „Die Firmen brauchen schon Leute, aber die Stellen werden in diesem Jahr nicht mehr besetzt. Alle warten auf den Impfstoff wie auf eine Erlösung.“

► **Nina Appel** (**Arbeitsagentur Siegen**) hat Ähnliches festgestellt: „Die Besetzungsverfahren ziehen sich hin, weil viele Arbeitgeber erst mal abwarten.“ Die Arbeitsvermittlung sei einige Monate lang



Karl Heinrich Dicker.

praktisch weggebrochen. „Wir waren damit beschäftigt, die Anträge auf Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld abzuwickeln. Nun laden wir unsere Kunden wieder ein.“

► **Dennis Grenzel** (**FKS Fachkraft-Service Kreuztal**) differenziert nach Branchen: „Automotive boomt, der Maschinenbau ist bedeutend ruhiger. Das große Wechseln findet im Moment nicht statt.“

► **Christoph Buhl** (**Buhl paperform, Burbach**) ist Geschäftsführer eines Unternehmens, das neue Mitarbeiter sucht. Die Verpackungsbranche boomt. Er berichtete jetzt vor dem Arbeitskreis Burbacher Unternehmer (ABU), dass es in der Corona-Krise einfacher sei, neue Leute zu finden, die ohne utopische Vorstellungen in die Gespräche gingen. Die Überhitzung des Bewerbermarkts ist offenkundig vorbei.

Gleichwohl hielten langjährig bei einer Firma beschäftigte Leute ihrem Unternehmen derzeit lieber die Treue. In der Krise geht man kein Wagnis ein. Christoph Buhl sieht in den Bewerbern, die direkt von der Ausbildung kommen, ein Potenzial, aber auch in den Arbeitnehmern, die eventuell von ihrer Firma in die Kurzarbeit geschickt worden seien. Wer hohe finanzielle Verpflichtungen habe, versuche durch einen Stellenwechsel, sein Einkommen wieder zu stabilisieren.



Christoph Buhl.

„Und dann gibt es noch die Leute, die mit hohen Abfindungen freigestellt worden sind und nun eine Durststrecke überstehen können, um dann zu Top-Konditionen wieder einzusteigen.“

Wenn es um eine Stellenbesetzung geht, ist ein wichtiges Thema das Alter der Bewerber. Die Mund-zu-Mund-Propaganda im Siegerland hat in der Corona-Zeit eine interessante Botschaft verbreitet: Es habe, so war mehrfach zu hören, gar keinen Zweck, sich derzeit zu bewerben, wenn man älter als 45 sei. Mitunter war sogar schon von 40 die Rede. Die SZ fragte die Vermittlungsexperten, und die geben Entwarnung: Der Arbeitsmarkt sei für Ältere nach wie vor offen.

Nina Appel: „Beim gewünschten Alter der Bewerber gibt es keine spürbare Veränderung. 40 oder 45 Jahre alt ist gar kein Problem. Wenn es um renteneintrittsnahe Jahrgänge geht, war es früher schon schwierig. Aber wenn die Bewerber gesund sind und die Qualifikation stimmt, dann haben auch 60-Jährige noch eine Chance.“

Detlef Ochel: „Es kommt mittlerweile sehr häufig vor, dass bei Stellenbesetzungen Bewerber und Bewerberinnen bevorzugt werden, die jünger sind. Häufig wird dies mit den höheren Gehaltswünschen der älteren Kandidaten begründet, ob-

gleich diese eben über mehr Berufs- und Lebenserfahrung verfügen, was sich auch im Gehalt bemerkbar machen sollte. Ein starkes Argument für das Einstellen von älteren Beschäftigten ist, dass diese später eine deutlich geringere Wechselmotivation haben. Sie stehen treu zum Unternehmen. Ein Mitarbeiter, der älter als 50 ist, bleibt seinem Unternehmen oft bis zur Rente treu. Mit älteren Mitarbeitern „kauft“ man sich mehr Erfahrung und mehr Planungssicherheit ein.“

Dennis Grenzel: „Wir vermitteln nur Fachkräfte, da kann ich nicht bestätigen, dass ältere Bewerber nicht gefragt sind. Wenn die Firma einen erfahrenen Mann braucht, dann haben wir auch Leute um die 60 vermittelt. Erfolgreiche Vermittlungen von Arbeitnehmern zwischen 50 und 60 kommen häufig vor. Im Bereich der gewerblich-technischen Fachkräfte muss ohnehin jeder eingearbeitet werden.“

Karl Heinrich Dicker: „Der Wunschkandidat als Führungskraft ist um die 40. Allzu jung geht nicht, denn Verantwortung kann man den Leuten erst ab etwa 30 übertragen. Die Altersgrenze hat sich aber seit einiger Zeit verschoben, es werden auch noch 55-Jährige eingestellt, wenn sie gut sind. Bei 56 oder 57 Jahren hört es aber meist auf.“



Dennis Grenzel.



Nina Appel.

Wechselbad der Gefühle

Michael D. (Name von der Redaktion geändert) aus Weidenau hat mit dem Wechsel seiner Arbeitsstelle auch ein Wechselbad der Gefühle erlebt – nicht zuletzt wegen der Corona-Umstände. Der gelernte Datenverarbeitungskaufmann war über zehn Jahre in leitender Position bei einem Automobilzulieferer im Sauerland tätig, danach bei einem Start-up. Nach einem Jahr war auch hier Schluss. Der Siegerländer schrieb Ende 2019 mehrere Bewerbungen, wurde zu einigen Gesprächen eingeladen und mit einem Unternehmen handelseinig. Arbeits-

beginn: 16. März 2020. „Beim Einstellungsgespräch“, so erinnert er sich, „war Corona ein Thema, aber eher am Rande.“ Aber dann entfaltete das Virus seine Macht: Alle Mitarbeiter der neuen Firma wechselten ins Homeoffice. Der Chef meldete sich am 15. März telefonisch: „Was machen wir bloß jetzt mit Ihnen?“ Der „Neue“ bot an, gleich vom Start weg zu 100 Prozent in Kurzarbeit zu gehen. Das aber ging nicht. Der Chef fragte, ob er bereit sei, den Vertrag sechs Wochen später beginnen zu lassen. Der Weidenauer willigte ein, bat aber den künfti-

gen Arbeitgeber, die finanziellen Folgen mit dem Arbeitsamt zu klären. Das funktioniert.

„Ich wartete ab, hatte aber Sorge, dass Ende April alles noch schlimmer sein würde.“ Um so erleichterter war der erfahrene Supply-Chain-Manager, dass der neue Chef grünes Licht für den 1. Mai gab. Inzwischen ist die Probezeit vorbei, und Michael D. hat sich bestens eingelebt.

War das Alter ein Problem? Immerhin ist Michael D. Mitte 50. „Mein Vorgesetzter ist 33, da hat man mich schon gefragt, ob

ich bereit bin, unter einem so jungen Chef zu arbeiten. Für mich ist das aber kein Problem. So weiß ich doch wenigstens, wer mich in die Rente verabschiedet.“ Denn eins hat sich Michael D. vorgenommen: „Ich möchte bei dieser Firma bleiben.“

Eine Frage hat er seinem Chef inzwischen gestellt: „Warum haben Sie mich genommen?“ Die Antwort: Er habe das nötige Prozesswissen und die Erfahrung, wie logistische Prozesse im Betrieb laufen.