

Eröffnungsvortrag

ZEITARBEIT – 3. Branchentreff für Personaldienstleister

25. November 2009, Köln

Neue Anforderungen für mittelständische Personaldienstleister: „Wir können Alles“ hat keine Zukunft mehr.

Guten Morgen meine Damen und Herren.

Meine Damen und Herren, ich kann sagen, seit unserem letzten Treffen hier in Köln haben wir zwölf anstrengende Monate voller Ungewissheit hinter uns, mit vielen Ängsten, aber auch mit vielen veränderten Rahmenbedingungen für unsere Branche. Lassen Sie uns kurz auf die aktuelle Situation unserer Branche schauen.

Betrachten wir gemeinsam, wo stehen wir mit unseren Unternehmen, wo stehen wir im Hinblick auf die neue Bundesregierung und auf was müssen wir uns einstellen, wenn wir in die Zukunft schauen.

Ja, die Frage, wo wir aktuell mit unseren Unternehmen stehen, die lässt sich sicher nicht ganz so einfach beantworten. Einerseits spricht ein Teil der Branche davon, dass ein Aufschwung deutlich festzustellen ist, die Aufträge sind da, der Kampf um geeignete Bewerber geht schon wieder los.

Parallel ist aber auch immer wieder von Kollegenunternehmen zu hören, dass bei ihnen der Aufschwung noch nicht angekommen ist. Viele haben eigenes Kapital bzw. die Gewinne der letzten fünf Jahre in ihre Unternehmen investiert und brauchen jetzt dringend den Aufschwung, damit nicht alles verloren ist.

Was uns alle aber mit Besorgnis erfüllen sollte ist, dass einige der großen Unternehmen der Zeitarbeit sich aktuell in einer zweiten bzw. auch zum Teil dritten Entlassungswelle ihres internen Personals befinden.

Hier scheint die Strategie darin zu bestehen, teures Personal durch günstigeres zu ersetzen. Man stellt stattdessen junge Absolventen von Hochschulen mit einem Bachelor-Abschluss ein.

Das kommentierte ein Kollege in einem Xing-Forum mit den Worten: die Großen der Zeitarbeit ersetzen erfahrene Personaldisponenten durch in Anführungszeichen „Kinderarmeen“, die billiger sind und auch bereit sind, auf Teufel komm raus Akquise, ob mit Sach- und Fachverstand oder ohne zu machen.

Ich meine, das ist für die Branche nicht gut. Wir sind eine Branche, die als Ziel haben muss, auf Augenhöhe kompetent mit Kundenunternehmen zu agieren. Auf Kundenseite

sind häufig schon spöttische Bemerkungen zu hören. Viele von Ihnen erinnern sich noch an den Eröffnungsvortrag des Verbandsgeschäftsführers der Süd-West-Metall, Herrn Dr. Mehlich im letzten Jahr. Er stand an der gleichen Stelle, wie ich heute.

Er hatte uns mehr als eindringlich geraten auf Kompetenz, Sachverstand und absolute Seriosität zu setzen und daran zu arbeiten, dass wir ein Partner für unsere Kunden werden, der ernst genommen werden kann und muss. Er hat uns letztes Jahr in der Krise auch die Chancen aufgezeigt.

Gerade jetzt sind Personalabteilungen offen für neue Ideen, neue Strategien, für Konzepte und auch vielleicht für sofort oder später umsetzbare Lösungen. Gerade jetzt wären wir gefragt, mit Kompetenz und Sachverstand auf Augenhöhe zu sprechen. Nur wenn wir so arbeiten, dann wird die Branche auch wirklich die positive Zukunft haben, von der wir alle immer wieder reden und hoffentlich nicht nur träumen.

Meine Damen und Herren, lassen Sie mich einen kurzen Blick in eine ganz andere Richtung werfen. Schauen wir auf die geplante Arbeit der neuen Bundesregierung.

Positiv bewerten wir sicher alle, die Festlegung im Koalitionsvertrag, dass man den Kündigungsschutz nicht angreifen möchte. Eine Ausweitung der Zeitarbeit passt besser zu einer sozialen Marktwirtschaft als ein Abbau von Kündigungsschutzregeln.

Die bestehenden Mindestlohnregelungen der verschiedenen Branchen werden überprüft. Wir hoffen, dass hierbei auch der Passus geprüft wird, der uns zwingt den Mindestlohn der anderen Branchen bei Einsätzen zu bezahlen und dass hier eine Änderung erfolgt.

Ich bin überzeugt, dass die EU-Osterweiterung alle vernünftigen Arbeitgeberverbände der Zeitarbeit in den nächsten Monaten zur Einsicht bringt an einem Strang zu ziehen und gemeinsam mit der neuen Bundesregierung den Branchenmindestlohn umzusetzen.

Ein weiterer Punkt, der uns im Koalitionsvertrag positiv stimmt ist, dass die Vielzahl der vorhandenen Arbeitsmarktinstrumente reduziert werden soll. Das ist gut, so wird es hoffentlich für uns alle demnächst leichter, Fördermöglichkeiten der Arbeitsagenturen zu erkennen und zu nutzen.

Nun aber lassen Sie mich zum Kernthema meines Vortrages kommen – lassen Sie uns gemeinsam in die Zukunft schauen.

Meine Damen und Herren,

sicher nehmen Sie auch die dramatische Veränderung unserer Welt und das was täglich an uns herangetragen wird so ganz generell wahr. An dieser Stelle möchte ich ganz kurz mal einen Blick auf unsere eigene Arbeitswelt werfen, in der wir uns täglich bewegen und an einigen Punkten skizzieren, wo ich große Veränderungen, Herausforderungen, aber auch große Chancen für uns sehe.

Die Anforderungen, mit denen wir uns als Personaldienstleister täglich auseinander setzen müssen, steigen permanent an. Schauen wir ins Tagesgeschäft: Wie häufig passiert es Ihnen, dass ein Kunde eine Qualifikation bei Ihnen anfragt, bei der Sie selbst die Anforderungen nur noch teilweise verstehen. Vor 10 Jahren kam das wahrscheinlich alle paar Monate mal vor. Heute ist es fast schon für viele von uns an der Tagesordnung. Das erleben wir sogar an manchen Stellen im Helferbereich – wir erleben es ganz massiv im Facharbeiterbereich und auf Techniker-Niveau. Konnte früher noch der normale Disponent nahezu jede Position im Hinblick auf Anforderungen und Qualifikation beurteilen, auswählen und einstellen, so ist das heute oft schwieriger.

Im IT-Bereich ist man als Nicht IT'ler bzw. jemand dem die Affinität für diesen Bereich fehlt, ganz extrem gefordert. Selbst in vielen Bereichen des Ingenieurwesens stößt man als betriebswirtschaftlich oder auch als technisch vorgebildeter Personaler bzw. Personaldienstleister schnell an seine Grenzen.

Kommt dann noch bei dem einen oder anderen Unternehmen hinzu, dass die Konzernsprache Englisch ist und die Stellenausschreibung in Englisch erfolgt, dann kommt ganz besonders Freude auf. Da wird die Besetzung einer einfachen Sachbearbeiterstelle schon zu einer richtigen Herausforderung.

Viele von Ihnen sind wie ich vielleicht schon 20 Jahre in dieser Branche tätig. Wenn ich schaue, mit welchen Herausforderungen wir uns heute auseinander setzen und wie sich gerade in den letzten 5 Jahren die Arbeitswelt und die Anforderungen in unseren Kundenunternehmen verändert haben, dann komme ich ins Grübeln. Wohin wird diese Reise gehen und wie gehe ich als Inhaber eines Zeitarbeitsunternehmens damit um? Bin ich nicht vielleicht aufgefordert mal darüber nachzudenken, ob ich wirklich weiterhin so breit aufgestellt sein darf wie bisher – mache ich wirklich auch weiterhin alles was an Aufträgen reinkommt.

Kann ich wirklich mit meiner Mannschaft jetzt die Krankenschwester einstellen, nachher die 20 Helfer für die Wartung im Kraftwerk, danach fahre ich zum nächsten Kunden bei dem ich neben dem Ingenieur auch noch die Küchenhilfe und den Koch im Einsatz habe oder muss ich nicht mal innehalten? Wenn mich nun noch der Neukunde fragt, ob ich ein Angebot für ein On-Site im Call-Center-Bereich mit 200 Mitarbeitern machen kann - dann ist doch wirklich der Moment erreicht, wo ich an Grenzen stoße.

Kann ich wirklich hier in allen Bereichen einen Job mit meiner Mannschaft machen, der dem Anspruch, den jeder meiner Kunden zu Recht an mich und meine Dienstleistung hat, gerecht werden?

Ich sage, das geht nicht! „Wir können alles“ – das ist eine gestrige Zeitarbeit, die heute schon nicht mehr funktioniert.

Wir sind nicht mehr wie vor 20 Jahren der Dienstleister, der kurzfristige Auftragsspitzen oder Personalengpässe löst. Nein – unsere Kunden fordern uns heute als Dienstleister bei komplexen Problemen, sie erwarten von uns eine Partnerschaft, die häufig strategisch ausgerichtet ist und sie erwarten von uns innovative Lösungsansätze und Konzepte.

Wenn wir heute unsere aktuellen Positionen überprüfen und genau hinschauen, dann werden wir nicht daran vorbeikommen uns auf eine Neuausrichtung unserer Unternehmen einzustellen.

Sie werden fragen:

Wie könnte dies aussehen – wo werden in Zukunft unsere Handlungsfelder liegen?

Ich behaupte, dass wir gut daran tun, uns unsere persönliche Nische zu suchen.

Diese Nische kann der Facharbeiterbereich, das Handwerk sein. Die Nische kann im Finance liegen, sie kann im Bereich der IT-Kräfte liegen oder auch im Gesundheitswesen. Warum nicht im Bereich Handel, Gastronomie oder Hotellerie? Sicher sollte auch weiterhin der Fokus in die Breite gehen aber in eine sinnvolle Breite und nicht in Richtung „wir können alles – aber nichts wirklich richtig“.

Dies sollte schnellstens der Vergangenheit angehören. Parallel sind wir gut beraten, wenn wir analog zu unserer persönlichen Nische auch die passenden Zusatzdienstleistungen entwickeln und anbieten. Aber auch hier sei der Hinweis gestattet – wir sollten nur das tun, was wir auch wirklich können bzw. verstehen und wo wir uns als Experte sehen.

Generell stellt sich uns die Frage: Wie wird sich parallel dazu unsere eigentliche Arbeit weiterentwickeln? Ich bin überzeugt, wir werden uns neben unserer Nische und unserem Spezialbereich auch auf die Auswirkungen des demographischen Wandels einstellen müssen.

Jeder redet davon, aber was bedeutet das tatsächlich für uns? Es bedeutet, wir werden noch mehr Aufwand betreiben müssen, um an den richtigen Mitarbeiter zu kommen. Wir werden uns als Arbeitgeber neu aufstellen müssen, damit wir attraktiv für Bewerber

und Mitarbeiter sind und was ganz besonders wichtig ist, wir werden mit den Bewerbern arbeiten müssen, die der Markt hergibt.

Gut, Sie sagen vielleicht, dass war schon immer so. Wir hatten schon immer die Problemkandidaten. Da gebe ich Ihnen natürlich Recht. Dennoch auch diese werden knapper und noch problematischer. Denken wir einmal an die 80.000 jungen Menschen, die jedes Jahr die Schule ohne einen Abschluss verlassen. Denken wir an die vielen älteren Arbeitslosen, die eigentlich nicht wirklich mehr beschäftigungsfähig sind, nachdem und obwohl sie 20, 25 oder auch 30 Jahre im gleichen Unternehmen gearbeitet haben.

Schauen wir einmal auf die Ingenieure und den laut beklagten Bedarf und die Knappheit an Leuten mit dieser Qualifikation.

Im Januar 2009 waren knapp über 22.000 Ingenieure arbeitslos gemeldet. Die Hälfte davon war älter als 50 Jahre. Bei diesen Arbeitssuchenden ist häufig eine nicht ausreichende bzw. nicht mehr den heutigen Anforderungen entsprechende Qualifikation vorhanden. Die Softskills entsprechen oftmals gerade in diesem Bereich nicht mehr dem, was heute angesagt und gefragt ist.

Früher hat man gelächelt und gesagt, na ja der Ingenieur muss nicht der kommunikative, extrovertierte Mitarbeiter sein – er befasst sich ja mit technischen Themen – da braucht er sonst keine Offenheit und Kommunikationsstärke. Der Techniker oder Ingenieur im Vertrieb – aber nein. Ja und heute?

Die Zeiten sind vorbei, der Techniker, der Ingenieur, der Facharbeiter – alle arbeiten heute im Team. Der Tüftler im stillen Kämmerlein, aber auch der Buchhalter, bei dem man früher auf Kommunikationsstärke problemlos verzichten konnte – das ist vorbei.

Der Buchhalter braucht heute englische Sprachkenntnisse, er muss mit dem Controlling, dem Einkauf, dem Personalbereich und möglicherweise auch mit externen Dienstleistern kommunizieren. Das Umfeld und auch die Aufgaben, rund um sein Kernthema ist heute auch bei ihm ein anderes, genau wie beim Ingenieur.

Parallel ist zudem ganz erschreckend für uns in unserer täglichen Arbeit, dass viele Bewerbergruppen auf unterschiedlichen Ebenen, angefangen vom Helfer über die Sekretärin bis hin zu vielen berufserfahrenen Akademiker, kommend aus Arbeitsverhältnissen gerade der Konzerne, heute in der Arbeitslosigkeit stecken.

Trotz ihrer langen Berufserfahrung und ihrer Qualifikationen haben sie meist das Problem, dass sie nicht erkennen, wo ihre Defizite tatsächlich sind. Es sind häufig nicht die fachlichen Defizite, nein, viele Betroffene haben vergessen, sich um ihre Employability zu kümmern. Die fachlichen Kenntnisse sind zwar manchmal nicht auf dem aktuellen Stand, das wäre aber nicht das Problem. Hier greifen die Förderinstrumente der Arbeitsagenturen. Problematisch ist die Einstellung der Arbeitssuchenden.

Sie ist nicht zeitgemäß und meist die Flexibilität nicht ausreichend, die Ansprüche an Vergütung, an Arbeitsumfeld und Aufgabe jedoch sind hoch. Hier können und müssen wir ansetzen. Das wird verstärkt unser Betätigungsfeld der Zukunft sein.

Wir alle kennen das ja wie gesagt schon. Wir haben Erfahrung in der Beschäftigung von eigentlich nicht wirklich aktuell beschäftigungsfähigen Kandidaten. Schon immer holen wir junge Menschen mit manchmal ungeradem Lebenslauf, viele noch ohne einen qualifizierten Abschluss dort ab, wo sie stehen, wir lernen diese an, wir begleiten sie durch den Job und helfen ihnen in eine berufliche Zukunft. Gleichzeitig sind wir aber auch die Branche, die am besten geeignet ist, um die Arbeitnehmer, deren berufliche Qualifikation veraltet ist, im Arbeitsmarkt zu halten oder wieder in diesen zu integrieren.

Das was wir seit vielen Jahren erfolgreich in dieser Problemgruppe leisten, das können wir auch übertragen in die Gruppe von älteren Arbeitnehmern und Arbeitnehmer, die trotz langjähriger Berufserfahrung und guter Qualifikation keinen Anschluss an den aktuellen Arbeitsmarkt bekommen, weil einiges andere nicht stimmt.

Einfach wird das aber auch in Zukunft nicht sein - hier sind und werden wir gefordert intelligente Lösungen für diese Gruppe von Bewerbern zu suchen und zu finden.

Natürlich vieles machen wir heute schon. Unsere Disponenten sind Berater, Vermittler, Coach – sie sind oftmals auch Seelsorger. Gerade die Aufgaben, die wir ungefragt und auch ohne direkten Auftrag und vor allem auch ohne Vergütung bereits übernehmen – nämlich die Funktion des Coachs, die wird im Hinblick auf den demographischen Wandel und eine größere Bedeutung bekommen.

Wenn uns die Fachkräfte in geeigneter Güte in Zukunft fehlen, dann müssen wir mit den Arbeitnehmern, die der Markt bietet klar kommen. Dann müssen wir schauen, ob wir möglicherweise vorhandene Bewerber dort abholen, wo sie aktuell stehen, wir müssen sie coachen, wir müssen sie begleiten und wir müssen schauen, dass sie durch unsere Unterstützung die ersten Tage, Wochen und Monate beim Kunden im Einsatz schaffen.

Wenn das bedeutet, dass wir den Ingenieuren, den Software-Entwickler, den Bilanzbuchhalter oder die Sekretärin im Rahmen von Coaching, Mentoring und Beratung an der Hand nehmen und mehr tun als heute – nämlich „nur“ Vorstellungsgespräch führen, dem Kunden vorschlagen und einstellen – dann werden das ganz neue Betätigungsfelder sein.

Wir werden möglicherweise neben unseren Disponenten auch psychologisch geschultes Personal beschäftigen, das gemeinsam dem Bewerber nach dem Vorstellungsgespräch ein deutliches Feedback und ihm Hinweise geben, wo Veränderungs- oder Optimierungsbedarf besteht. Dann werden wir ihm vielleicht in mehrfachen Beratungsgesprächen und Coachings helfen an seiner Beschäftigungsfähigkeit zu arbeiten.

Meine Vision ist es, dass dies eine Dienstleistung ist, die nicht wie heute kostenfrei erfolgt, sondern für die der Bewerber oder auch die Arbeitsagentur unsere Leistung vergütet.

Meine Damen und Herren, das war ein tiefer Blick in unser Tagesgeschäft. Nun lassen Sie mich noch einen letzten Blick in ein aktuelles und heftiges Thema werfen, bei dem ich klare Chancen auch für uns und unsere Branche für die Zukunft erkenne.

Sind Ihnen die Schlagzeilen der letzten Woche zur Zeitarbeit in der Wirtschaftswoche aufgefallen? Der Bericht zeigte ein Extrembeispiel der konzerninternen Arbeitnehmerüberlassung. Die Kernaussagen dieses Beitrages sind:

- Konzerne gründen Zeitarbeitsunternehmen, um eigene Tarifverträge zu umgehen.
- Konzerne gründen Zeitarbeitsunternehmen, um Lohndumping betreiben zu können.
- Konzerne gründen Zeitarbeitsunternehmen, um unliebsame Mitarbeiter in eine Schlechterstellung zu bringen.

Das hat aus meiner Sicht ganz klar nichts mit der Zeitarbeit zu tun, die wir alle hier vertreten. Aber - ich möchte an dieser Stelle betonen, mir geht es nicht darum, dass ich Zeitarbeit in und zwischen Konzernunternehmen verdamme - nein auf keinen Fall. Viele Beispiele haben in der Vergangenheit gezeigt, dass dies eine gute Form der Zeitarbeit sein kann, die Arbeitsplätze rettet, die Menschen, die normalerweise in die Arbeitslosigkeit gehen würden, zumindest für einen gewissen Zeitraum auffängt oder neue Perspektiven in anderen Unternehmen vermittelt.

Hier spreche ich ganz klar von Unternehmen, die Lösungen im Sinne der Mitarbeiter und des Unternehmens gesucht und gefunden haben. Das muss nicht die Bezahlung in Form von Equal Pay sein - nein, das können Lösungen sein, die einerseits Zeitarbeit beinhalten, andererseits aber zum Beispiel auch das Thema Qualifizierung parallel und mit Zeitarbeit beinhalten.

Das können Konzepte sein, die Auszubildende auffangen, die im Anschluss an die Ausbildung normalerweise in die Arbeitslosigkeit gehen würden. Hier ist schon auch die besondere Flexibilität und auch Kreativität unserer Branche gefragt und gefordert.

Natürlich müssen wir hier aber sehr genau hinschauen und schauen, um was geht es. Geht es um den Mitarbeiter, um die Sicherung von Stamm- und auch Zeitarbeitsplätzen oder geht es ausschließlich um reine Kostenersparnis und Lohndumping. Hier müssen wir als Branche ganz klar Farbe bekennen und Position beziehen.

Ich persönlich bin der Meinung, eine gute Zeitarbeit, die, sei es im Konzernumfeld und aus dem Konzernumfeld heraus arbeitet, für uns etwas Positives darstellen kann.

Wenn es eine Zeitarbeit ist, die auf einer Wertschätzung der Mitarbeiter basiert, die möglicherweise auch uns Zeitarbeitsunternehmen, die in den vergangenen Jahren schon immer auch als Partner einen guten Job gemacht haben, mit einbezieht, dann bin ich mit dieser Form der Zeitarbeit einverstanden.

Wichtig für mich ist, dass man auch gemeinsam mit uns als Branche intelligente Lösungen sucht. Dass man uns und unsere Erfahrungen mit einbezieht, ist für mich eine Selbstverständlichkeit. Konzerne oder Handelsunternehmen, die ohne Rücksicht auf eine geregelte und gut funktionierende Branche und ohne Not,

nun negative Schlagzeilen produzieren, das darf nicht sein. Hier müssen wir uns wehren. Modellen und Konzepten gegenüber, die jedoch einerseits innovativ sind, andererseits natürlich auch eine gewisse Konkurrenz zu uns möglicherweise darstellen, da sollten wir uns nicht verschließen. Wenn wir als mittelständische und kleine Zeitarbeitsunternehmen weiterhin einen professionellen und guten Job machen, dann werden wir hier auch als Gewinner am Markt bestehen können.

Meine Damen und Herren, lassen Sie mich kurz zusammenfassen:

Sie sehen wir werden in Zukunft einerseits als moderne und kompetente Personaldienstleister gefragt aber auch gefordert sein, wir werden neue Geschäftsfelder bei unseren Kunden besetzen – wir werden aber auch komplett neue Aufgaben übernehmen am Bewerber- und Mitarbeitermarkt und wir werden weiterhin an einem bewegten Markt mit vielen sich ständig verändernden Akteuren arbeiten. Das macht unsere Branche auch so spannend und das erhält uns Unternehmer und unsere Führungskräfte auch in Bewegung.

Ich möchte Ihnen kurz vor Ende meines Vortrages noch etwas ans Herz legen. Ich meine, je tiefer wir in die viel zitierte Wirtschafts- und Finanzkrise schlittern, desto mehr scheinen die Begriffe Ethik und Moral unmodern zu werden. Eigentlich wissen wir alle, dass das ein großer Fehler ist. Mit »alle« meine ich auch die Politiker sowie die Gewerkschaften unseres Landes. Dennoch haben immer wieder offensichtlich schlecht informierte Politiker und Gewerkschaftsvertreter durch viele Medien die Gelegenheit, gerade unsere Branche – die Zeitarbeit – häufig sehr polemisch und pauschal zu diskreditieren.

Ich frage mich - was soll das? Es ist unfair, oft ist es unwahr und oft ist die Beschreibung unserer täglichen Arbeit verletzend für uns Unternehmer und auch für unsere Mitarbeiter. Keine andere Branche außerhalb der Zeitarbeit, die durch die Arbeitsleistung ihrer Mitarbeiter Umsatz und Gewinn realisiert, wird so angegriffen wie wir. Warum passiert das in dieser Form?

Natürlich ist richtig - durch uns erst wird es vielen Kundenunternehmen möglich Aufträge anzunehmen, die ohne uns betriebswirtschaftlich nicht machbar wären. Aber besonders in wirtschaftlich schwierigen Zeiten und auch in Zeiten der wirtschaftlichen Erholung trägt die Zeitarbeit massiv dazu bei, mehr Menschen im Arbeitsleben zu halten.

Ich richte an dieser Stelle einen Appell an Sie. Ich bin der Meinung, die Wirtschaft braucht mehr mutige Unternehmer, die nicht alles nur hinnehmen, sondern sich hier auch klar positionieren. Sie braucht Unternehmer die Investitionen in Angriff nehmen und damit neue Arbeitsplätze schaffen und die sich nicht davor scheuen, auch neue Wege zu suchen und zu gehen.

Gehen Sie diese Wege mit, aber beachten Sie bitte die Grundregeln. Wirtschaftliches Handeln schließt menschliches und gesellschaftsgerechtes Handeln nicht aus!

Bitte schließen Sie sich nicht dem an, was gerade in den letzten Monaten immer wieder abläuft. »Lohn- und Dumpingpreiskriege« finden statt, der Mitwettbewerber wird mit allen Mitteln vom Markt gedrängt.

Man stellt sich manchmal die Frage, welcher Sinn- außer sich selber und die Branche zu schwächen – dahinter steckt. Sollte nicht gerade in diesen schwierigen Zeiten ein größerer Branchen-Zusammenhalt vorhanden sein?

Ethisches Handeln und Profit schließen sich nicht aus. Unternehmen, die sich an diese Grundsätze halten, sind in der Regel weniger krisenanfällig, verfügen über eine bessere Reputation und profitieren von motivierten Mitarbeitern. Wer allerdings die Themen Moral und Ethik nur zu Marketingzwecken verwendet und keine Taten folgen lässt, wird schnell unglaubwürdig und nicht erfolgreich sein.

Das muss doch nicht sein. Ich freue mich auch in meinem eigenen Unternehmensumfeld, wenn ich höre, dass ein Mitbewerber sich neben mir neu niederlässt, der über eine gute Reputation verfügt, den ich auf Grund seiner Sach- und Fachkompetenz schätze. Jedes Unternehmen unserer Branche, das einen guten Job macht, einen guten Leumund hat, stärkt mich. Wenn ich mich aber beim Kunden mit negativen Geschichten über meine Mitbewerber befassen muss, dann schwächt auch mich bzw. mein Unternehmen das. Also lassen Sie uns daran arbeiten, dass wir als Branche weiter daran arbeiten, noch besser, noch kompetenter, noch anerkannter zu werden.

Meine sehr geehrten Damen und Herren, ich bin überzeugt, wir sind eine tolle Branche, wir haben viele großartige Unternehmer und wir haben eine gute und weiterhin sehr interessante Zeit vor uns. Ich bin sicher, wir alle wie wir heute hier sind, sind gut aufgestellt und gewappnet auf das, was in Zukunft kommen wird.

Ich wünsche Ihnen alles Gute, weiterhin gute Geschäfte und viel Erfolg und danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.