

## Pressemeldung des Instituts für Beschäftigung und Employability (IBE) und der Initiative „Wege zur Selbst-GmbH“ e.V.

### Personalpolitik in Krisenzeiten: Das Klima wird härter

Frankfurt am Main, 22. Januar 2010 - Die steigende Anspannung am deutschen Arbeitsmarkt verändert zunehmend die personalpolitischen Prioritäten der Unternehmen. Im Zeitraum zwischen Mai und Dezember des zurückliegenden Jahres hat sich der Trend zu "harten" Maßnahmen wie dem Personalabbau auffallend verstärkt. Auf Kurzarbeit, die im Mai im Automobil- und Maschinen- bzw. Anlagenbau noch stärker praktiziert wurde, setzen die Unternehmen inzwischen aber weniger Hoffnung. Mit betriebsbedingten Kündigungen ihres Stammpersonals sind sie auch weiterhin zurückhaltend. „Weiche“ Instrumente wie die zeitweilige Versetzung von Mitarbeitern, der Abbau von Überstunden und Mehrarbeit, flexible Arbeitszeitmodelle oder der Verzicht auf Entgelte oder sonstige Leistungen und der Austausch von Mitarbeitern zwischen Unternehmen haben von Mai bis Ende 2009 deutlich an Bedeutung verloren.

Zu diesen Ergebnissen kommt das Ludwigshafener „Institut für Beschäftigung und Employability“ (IBE) in einer am Freitag in Frankfurt vorgelegten Online - Befragung von mehr als 300 deutschen Unternehmen. Der Untersuchung kommt besondere Aussagekraft zu, weil die im Mai 2009 befragten Entscheider ihre Aussagen im Dezember bestätigen oder korrigieren konnten. Die Untersuchung wurde gemeinsam mit der von zahlreichen Unternehmen geförderten Initiative „Wege zur Selbst GmbH“ durchgeführt. Professor Jutta Rump, Projekt-Leiterin, Direktorin des IBE und stellvertretende Vorsitzende der „Selbst-GmbH“ bestätigte den Trend: „Härtere Maßnahmen gewinnen an Bedeutung, dennoch agieren die Unternehmen weiterhin sehr vorsichtig und umsichtig.“

Während die Unternehmen im Vergleichszeitraum jeweils um mehr als zehn Prozentpunkte häufiger die Reduktion des Personalbestandes (von 67,3 auf 77,9%) und die Veränderung des Arbeitsortes (von 54,5 auf 67,5%) als wichtig und sinnvoll einstufen, gehören die Qualifizierung von Mitarbeitern und die Bedeutung der „interpersonellen Fairness“, also des Umgangs zwischen Führung und Belegschaft, nahezu unverändert auch zum Jahresende noch zu den beliebtesten Maßnahmen des Personalmanagements. Das gilt auch für eine offene und die betrieblichen Abteilungen übergreifende Kommunikation.

#### **Unternehmen handeln verantwortlich**

Thomas Sattelberger, Vorstand der „Selbst GmbH“, hob das verantwortliche Handeln der Unternehmen hervor: „Jahrelange haben die Personalbereiche beharrlich auf die drohende Fachkräftelücke hingewiesen. Heute ernten wir die Früchte des begonnenen Bewusstseinswandels. In der Krise gehen viele Unternehmen bis an die betriebswirtschaftliche Schmerzgrenze, um ihre wertvollen Mitarbeiter zu schützen.“ Besonders wichtig sei es, so Sattelberger, freie Kapazitäten intelligent zu nutzen und die Mitarbeiter mit berufsbegleitenden Weiterbildungen fit für den nächsten Aufschwung zu machen.

Auch Rump stellte den meisten personalbezogenen Entscheidungen der Unternehmen trotz der Kriseneinflüsse ein insgesamt positives Zeugnis aus: „Sie bewältigen weiterhin den Spagat zwischen akutem Handeln und perspektivischem Denken. Vielen sind die Herausforderungen der Zukunft bewusst und sie wissen um die Bedeutung der Ressource Wissen und Fachkräfte“. Diese Bedeutung der Ressource Wissen und Fachkräfte scheint mittlerweile auch außerhalb der Personalabteilung wahrgenommen zu werden - sowohl in Fachabteilungen als auch in der Unternehmensleitung.

### **Bezahlung und Arbeitszeit: Das Klima wird rauer**

Wenn es allerdings konkret um Bezahlung und Arbeitszeit geht, wird das Klima insgesamt rauer. Verglichen mit der Situation im Mai zog das Management zum Jahresende wesentlich häufiger Themen in Erwägung, die für die Belegschaften Verzicht bedeuten können. Sie reichen von der Ausbreitung von „best und worst Szenarien“ für das Geschäft des Arbeitgebers bis hin zu „Professionellem Trennungsmanagement“ und Aufhebungsverträgen. Die Maßnahme „Kündigung nach der Probezeit“ hat sich nach Analyse des IBE von selbst erledigt - „weil es angesichts der restriktiven Einstellungspolitik der vergangenen 12 Monate so gut wie keine Mitarbeiter gibt, die sich noch in der Probezeit befinden,“ so Jutta Rump.

Daneben werden künftig öfter freiwillige Leistungen überprüft und Lohn- und Gehaltssteigerungen verschoben. Variable Gehaltsstrukturen, also die Kürzung fixer Entgeltbestandteile zugunsten variabler Zulagen, gehörten mittlerweile bevorzugt zum personalpolitischen Repertoire (von 49,3 auf 56,4 %).

### **„Exotische“ Maßnahmen verschwinden wieder**

„Exotische“ Maßnahmen, die im März 2009 genannt worden sind und auch im Mai in Erwägung gezogen wurden, wie z.B. strategische Allianzen zwischen Unternehmen, um Mitarbeiter und / oder Arbeit auszutauschen, oder der temporäre Verzicht der Beschäftigten auf Gehalt in Form von Darlehen verschwinden wieder. Es ist zu beobachten, dass sich viele Unternehmen mehr und mehr in das vermeintlich Sichere, weil bekannt, zurückziehen. Kommentar des IBE: „Im Verlauf der Krise scheuen Unternehmen zunehmend personalpolitische Experimente und setzen auf das Bewährte.“

Das **Institut für Beschäftigung und Employability (IBE)** erforscht personalwirtschaftliche Fragestellungen. Seine Schwerpunkte liegen in den Bereichen Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit („Employability“), dem demographischen Wandel und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Weitere Kernthemen sind die Zukunft der Arbeitswelt sowie Wissensmanagement und Wissensbilanzierung.

Die Initiative **„Wege zur Selbst-GmbH“ e.V.** ist ein 1999 gegründetes innovatives Netzwerk von engagierten Personalmanagern und –managerinnen und mit knapp 500 Mitgliedern die zweitgrößte unabhängige non-profit Vereinigung von Personalprofis im deutschsprachigen Raum. Zusammen mit dem Goinger Kreis und dem dpm ist die Initiative „Selbst-GmbH“ Gründungsmitglied der 2008 gegründeten HR-Alliance: Fortschritt im System Arbeit, die sich zum Ziel gesetzt hat, der Personalarbeit eine öffentlich gehörte, authentische und wirkungsvolle Stimme zu geben.

Das Institut für Beschäftigung und Employability (IBE) und die Initiative „Wege zur Selbst-GmbH“ e.V. kooperieren seit vielen Jahren in Fragen der Employability.

**Pressekontakt (V.i.S.d.P.):** Regina Fuhrmann (Geschäftsführerin), Kreuzhornweg 27, 21521 Dassendorf, Telefon: 04104/96 29 003, Fax: 04104/96 29 002, E-Mail: Regina.Fuhrmann@selbst-gmbh.de