

Es wird härter

Pressemitteilung von: **Institut für Beschäftigung und Employability IBE**

Datum: **22.01.2010 – 15:11 Uhr**

Rubrik: **Wirtschaft**

(fair-NEWS) – 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 auffallend verstärkt. Auf Kurzarbeit, die im Mai im Automobil –und Maschinen/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 und Direktorin des IBE 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.

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 Gesprächen über "Professionelles Trennungsmanagement" und Aufhebungsverträge. 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". 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, 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 wird immer mehr die Bekanntheit von Maßnahmen mit Sicherheit gleichgesetzt". Trotz der Kriseneinflüsse stellte Rump den meisten personalbezogenen Entscheidungen der Unternehmen ein insgesamt positives Zeugnis aus: "Sie bewältigen weiterhin den Spagat zwischen akutem Handeln und perspektivischem Denken. Vielen sind die Herausforderungen der Zukunft bewusst und wissen um die 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.

· *Homepage:* [/www.ibe-ludwigshafen.de](http://www.ibe-ludwigshafen.de)

· **Kontakt**

Institut für Beschäftigung und Employability IBE
Ernst-Boehe-Straße 4
67059 Ludwigshafen
Deutschland
Telefon: +49 (0)621/5203-238

· **Pressekontakt**

Accente Communication GmbH
Sieglinde Schneider
Aarstraße 67
65195 Wiesbaden
sieglinde.schneider@accente.de
06114080610
www.accente.de

· **Unternehmensinfo**

Das Institut für Beschäftigung und Employability unter Leitung von Frau Prof. Dr. Jutta Rump (Geschäftsführerin) und Herrn Prof. Dr. Peter Mudra erforscht personalwirtschaftliche Fragestellungen.

Die Schwerpunkte liegen in den Bereichen Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit ("Employability"), dem demografischen Wandel und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Weitere Kernthemen sind die Zukunft der Arbeitswelt sowie Wissensmanagement und Wissensbilanzierung.

Das IBE berät Unternehmen und Institutionen in arbeitsmarktpolitischen, personalwirtschaftlichen und sonstigen beschäftigungsrelevanten Fragen. Aktuelle Forschungserkenntnisse werden evaluiert und ggf. direkt in die Praxis umgesetzt.

Der **Link** zu dieser Meldung: <http://24pr.de/u/z414>