

Personalkostenanpassung in der Krise

» Personalkostenanpassung in der Krise

Studienergebnisse

1.	Einleitung und Teilnehmer	3
2.	Auswertung	7
	Mitarbeiterabbau	8
	Mitarbeiteraufbau	10
	Instrumente zur Reduzierung der Personalkosten	11
	Instrumente zur Reduzierung von Stammmitarbeitern	12
	Abfindungen	13
	Vorbereitung auf Mitarbeiterentlassungen	14
	Trennungsgespräche	15
	Reaktionen der Mitarbeiter	16
	Kommunikation des Personalabbaus	17
	Forderungen der Mitarbeiter	18
	Vorraussetzungen für eine erfolgreiche New-/Outplacementberatung	19
3.	Executive Summary	20

» Kapitel

1. Einleitung und Teilnehmer

2. Auswertung

3. Executive Summary

1

Einleitung und Teilnehmer

» Einleitung

1. Einleitung und Teilnehmer

2. Auswertung

3. Executive Summary

Die Finanzmarktkrise hat die gesamte Wirtschaft erfasst: Aufträge werden storniert, Umsätze gehen zurück, Produktionslinien sind nicht ausgelastet.

Sind Freisetzungen von Mitarbeitern unumgänglich? Wie werden Manager darauf vorbereitet, Mitarbeiter zu entlassen? Was sind die Voraussetzungen für eine erfolgreiche New-/Outplacementberatung? Diese Aspekte beschäftigen derzeit viele Unternehmen in Deutschland.

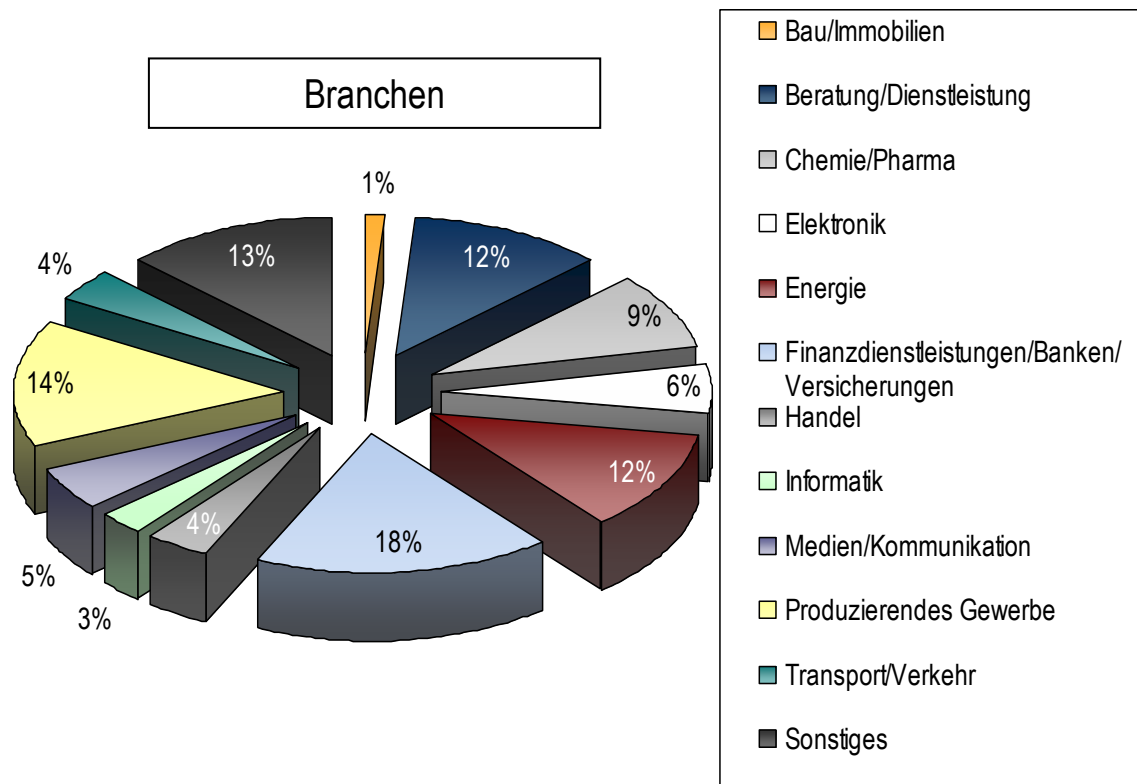
Wie reagiert das Human Resource Management auf dieses Krisenszenario? Dieser Frage geht die Managementberatung Kienbaum in ihrer aktuellen Studie „Personalkostenanpassung in der Krise“ nach.

» Teilnehmer & Branchen

1. Einleitung und Teilnehmer 2. Auswertung 3. Executive Summary

Die New-/Outplacement-Studie wurde im Jahr 2009 zum ersten Mal durchgeführt und basiert auf einer onlinegestützten Befragung von 501 Konzernen und mittelständischen Unternehmen.

Im Rahmen dieser Studie haben Personalverantwortliche zu den Themen „Personalabbau und -aufbau“, „Reduzierung von Personalkosten und Stammmitarbeitern“ sowie „New-/Outplacement“ Auskunft gegeben.



Die meisten Befragten sind in der Finanzdienstleistungsbranche bzw. bei Banken und Versicherungen tätig.

14 Prozent der Studienteilnehmer arbeiten im produzierenden Gewerbe.

Die Branchen Beratung/Dienstleistung sind mit zwölf Prozent vertreten.

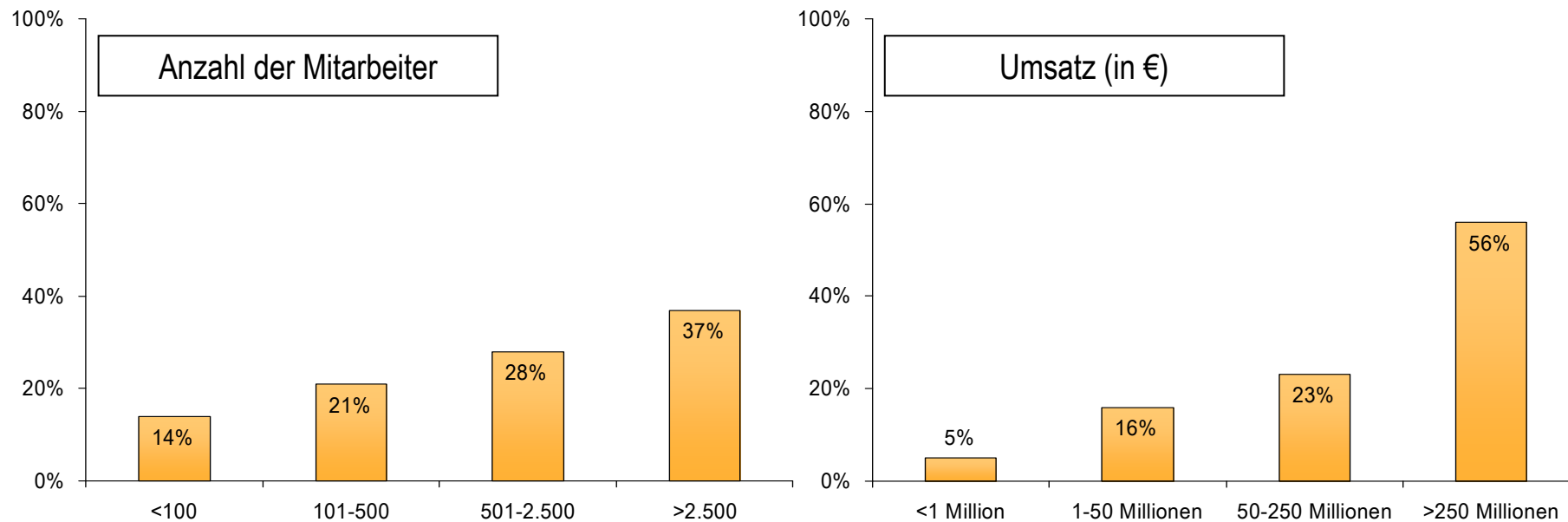
» Teilnehmer

1. Einleitung und Teilnehmer

2. Auswertung

3. Executive Summary

Die Mehrzahl der Befragten arbeiten in einem Unternehmen mit mehr als 2.500 Mitarbeitern und einem Umsatz von mehr als 250 Millionen Euro.



» Kapitel

1. Einleitung und Teilnehmer

2. Auswertung

3. Executive Summary

2

Auswertung



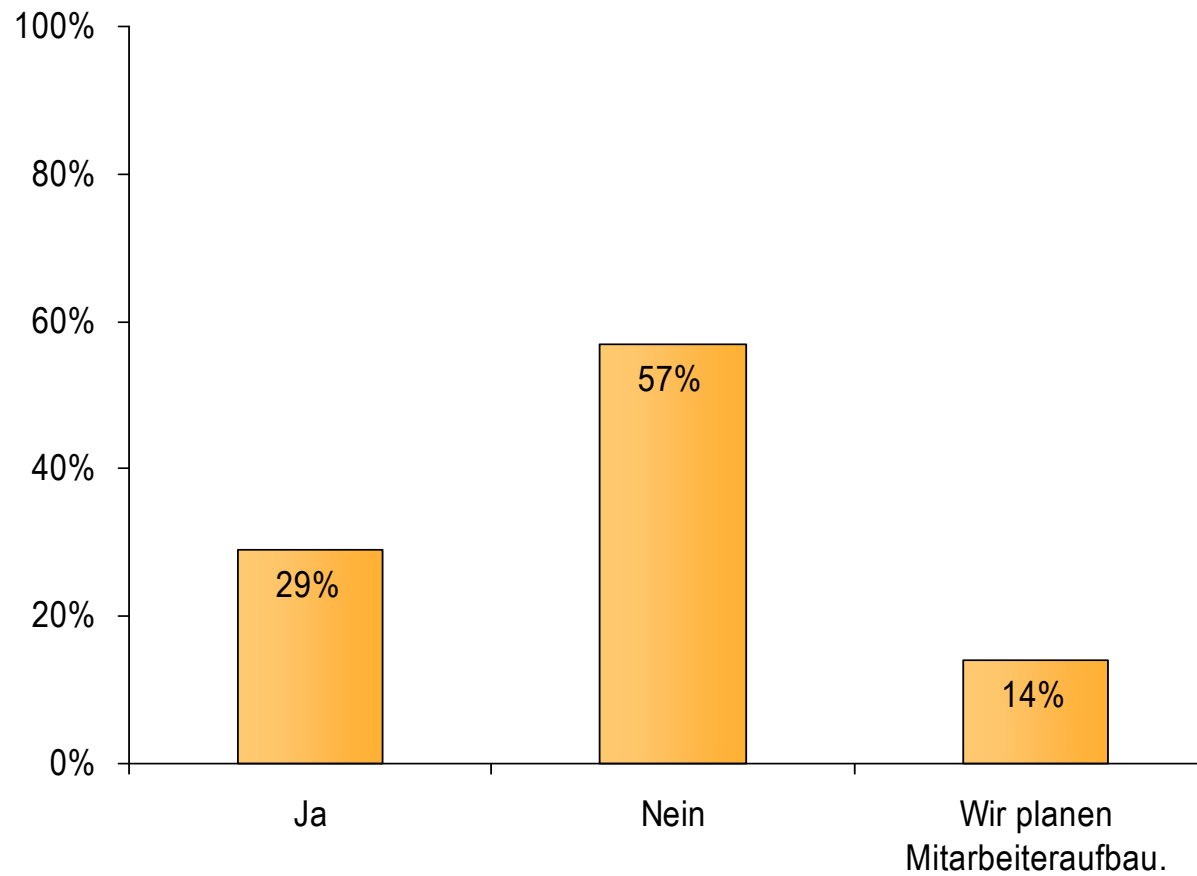
» Auswertung

1. Einleitung und Teilnehmer

2. Auswertung

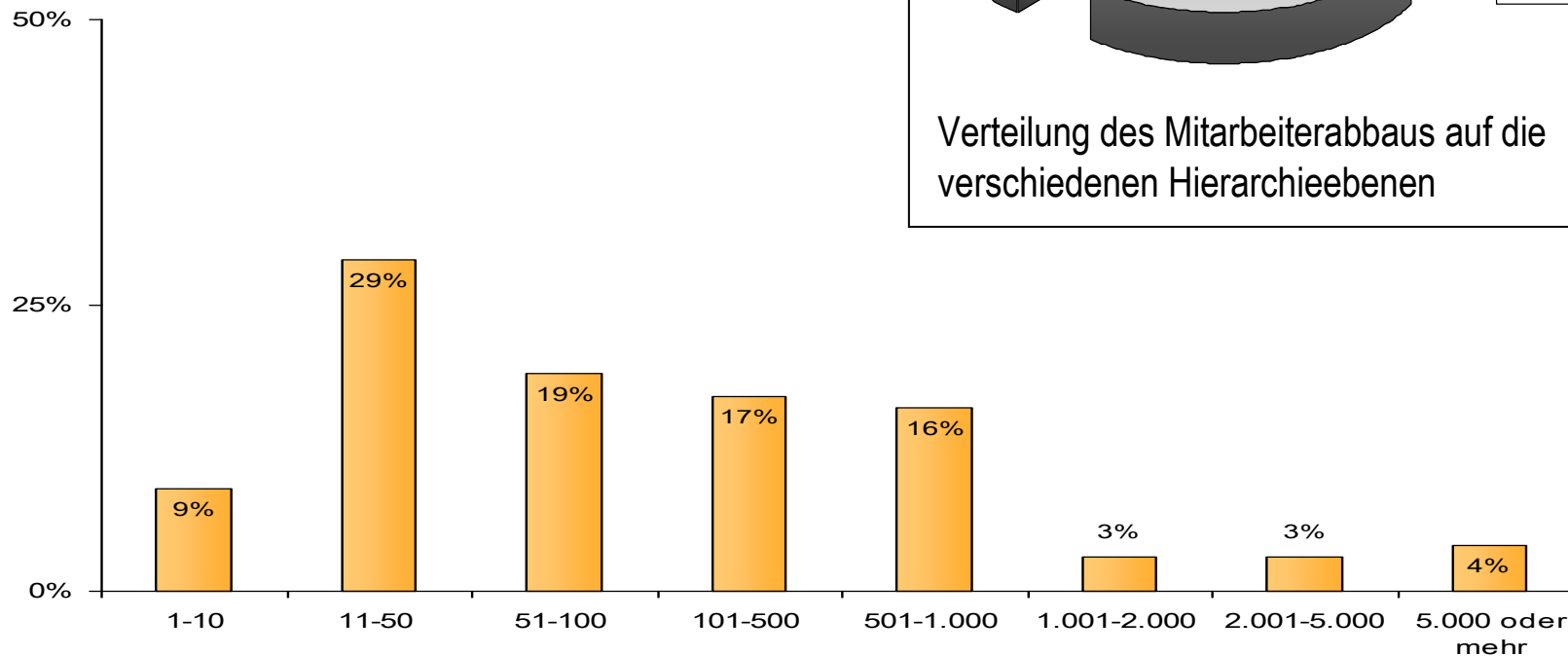
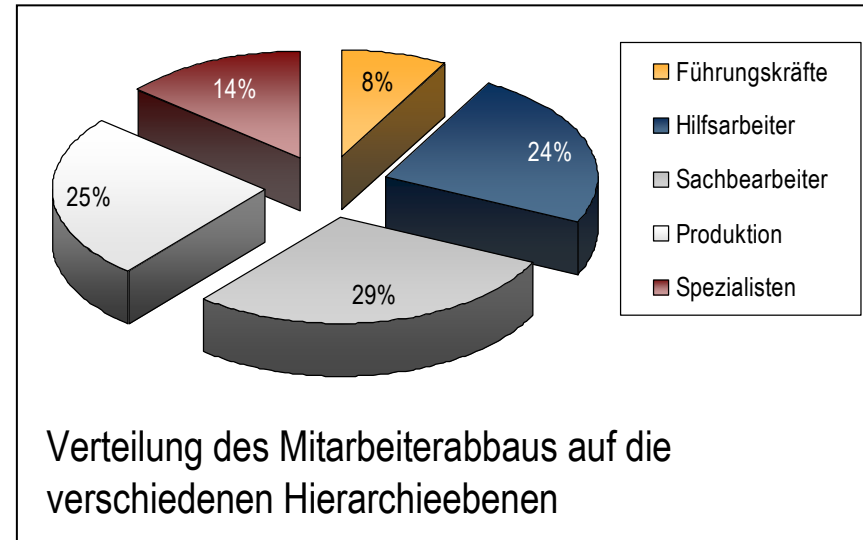
3. Executive Summary

Planen Sie in den kommenden Wochen die Freisetzung von Mitarbeitern aufgrund der Wirtschafts- und Finanzkrise?



» Auswertung - Mitarbeiterabbau

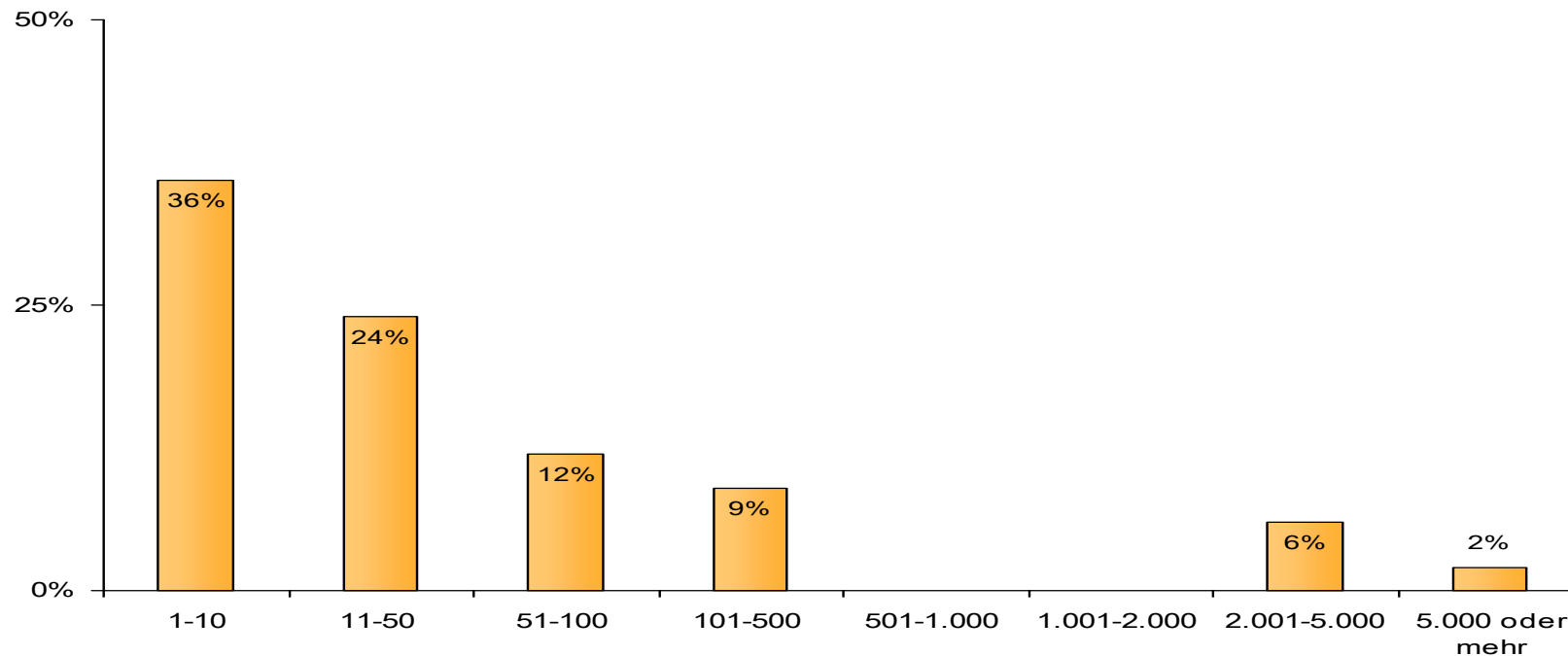
29 Prozent der Befragten gaben an, Mitarbeiter abzubauen. 26 Prozent dieser Teilnehmer werden mehr als 500 Mitarbeiter abbauen. Von den zu entlassenden Mitarbeitern sind acht Prozent Führungskräfte.



» Auswertung - Mitarbeiteraufbau

1. Einleitung und Teilnehmer 2. Auswertung 3. Executive Summary

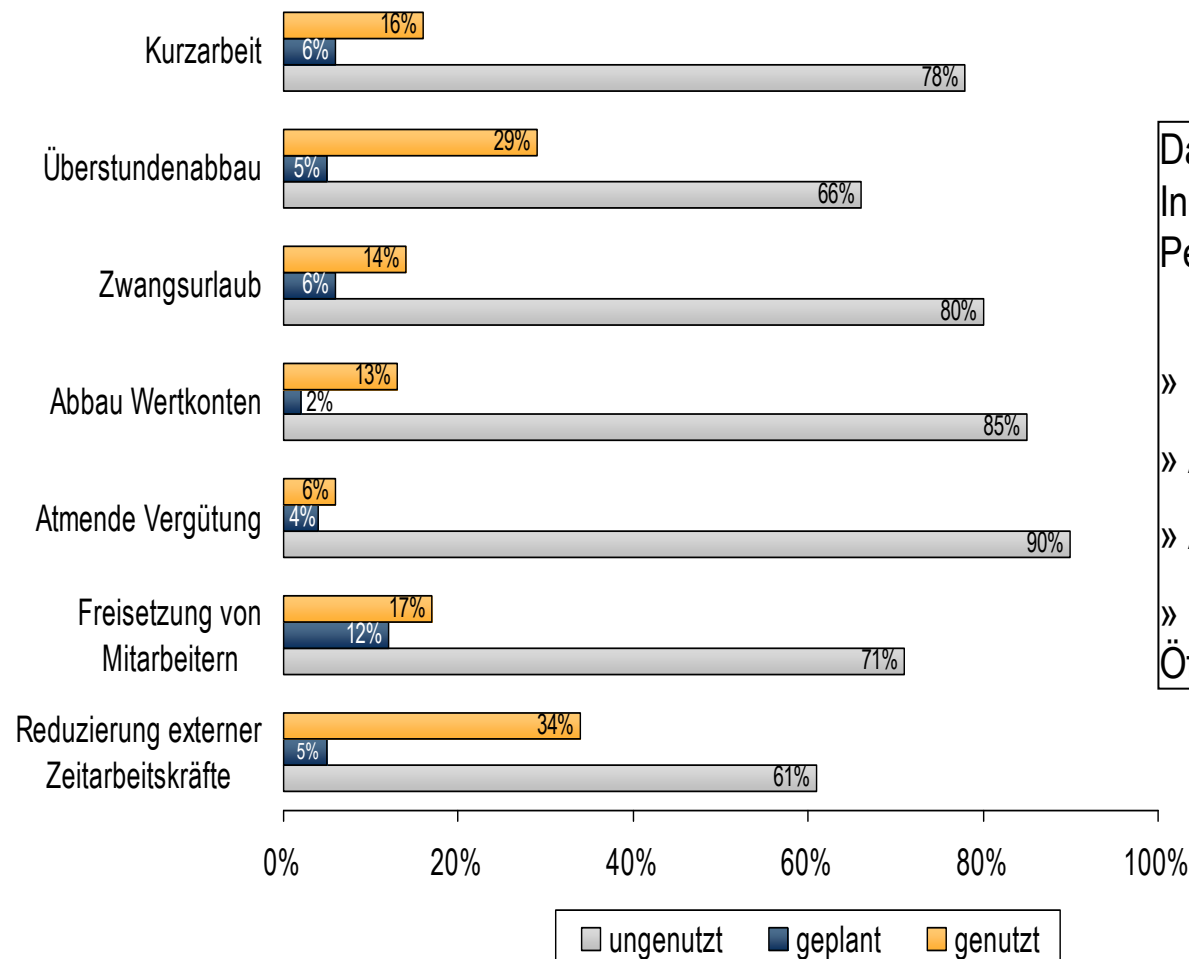
14 Prozent der Befragten gaben an, Mitarbeiter einstellen zu wollen. 21 Prozent dieser Teilnehmer werden die Anzahl der Mitarbeiter voraussichtlich um 51 bis 500 erhöhen.



11 Prozent der Befragten haben keine genaueren Angaben zur Anzahl der einzustellenden Mitarbeiter gemacht.

» Auswertung

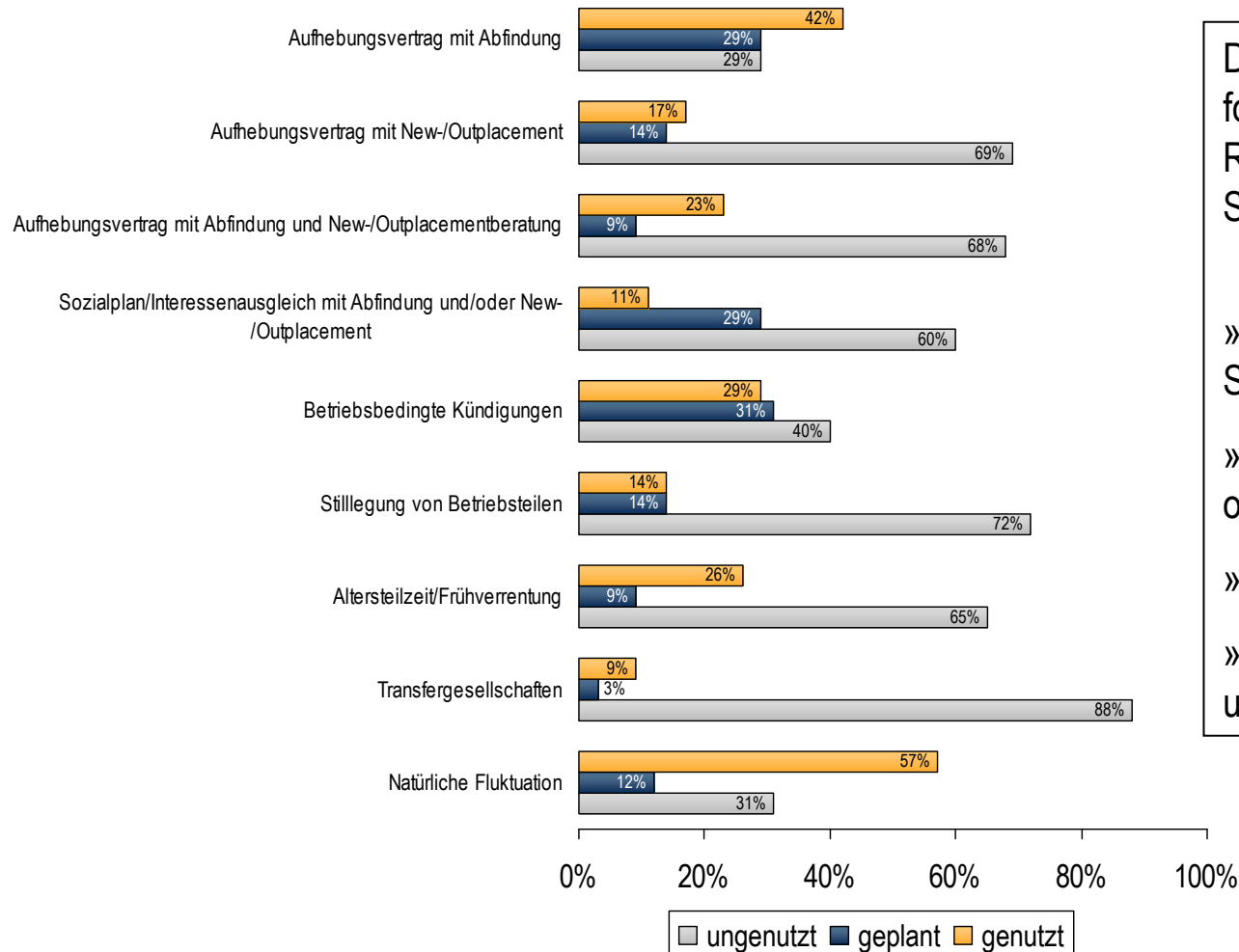
Welche Instrumente setzen Sie derzeit zur Reduzierung der Personalkosten ein?



Darüber hinaus wurden noch folgende Instrumente zur Reduzierung der Personalkosten genannt:

- » Einstellungsstopp
- » Altersteilzeitregelungen
- » Auslaufen befristeter Arbeitsverträge
- » Nutzung der tariflichen Öffnungsklauseln

Welche Instrumente setzen Sie ein, um die Anzahl der Stammmitarbeiter zu reduzieren? *



Darüber hinaus wurden noch folgende Instrumente zur Reduzierung der Stammmitarbeiter genannt:

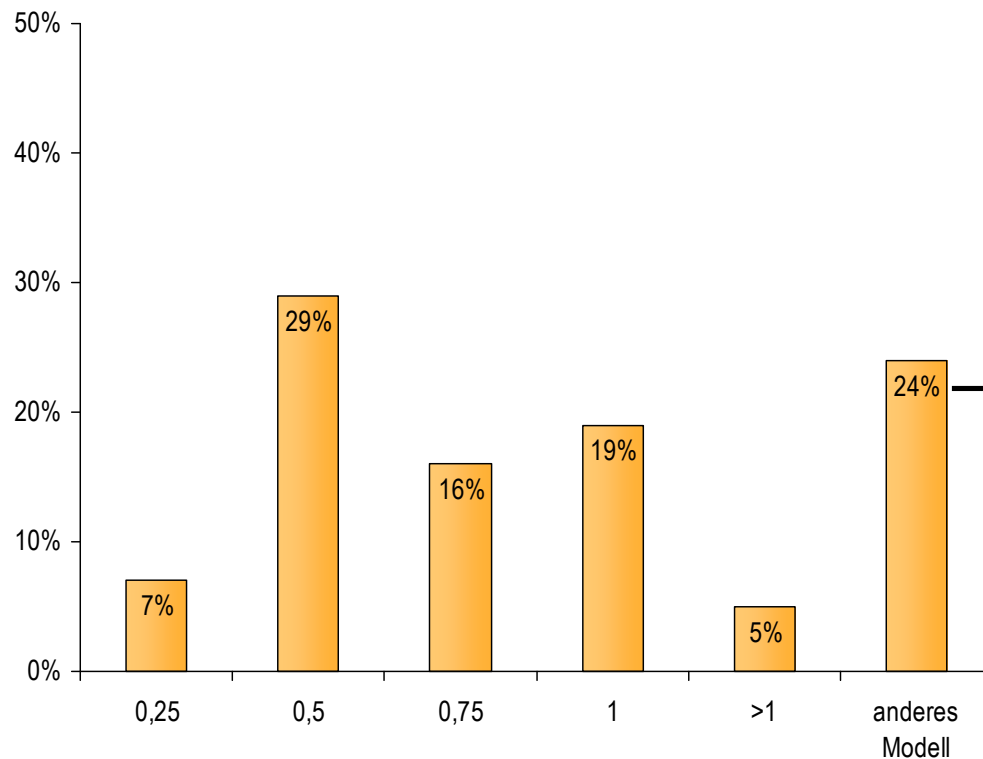
- » Versetzung auf frei werdende Stellen
- » Versetzung in Schwesterfirmen oder andere Standorte
- » Outsourcing von Betriebsteilen
- » Auslaufen von Arbeitsverträgen und befristeten Stellen

* Die Zahlen beziehen sich lediglich auf die 29%, die MA abbauen.

» Auswertung

1. Einleitung und Teilnehmer 2. Auswertung 3. Executive Summary

Welcher Faktor des Monatsgehalts pro Beschäftigungsjahr wird in Ihrem Unternehmen bei der Bemessung von Abfindungen im Rahmen von Aufhebungsvereinbarungen oder Sozialplänen angewendet?



Folgende andere Modelle wurden darüber hinaus noch genannt:

- » $(\text{Alter} \times \text{Beschäftigungszeit}) / 83$
- » Faktor 0,6 + Zuschläge für Alter, Schwerbehinderte etc.
- » $(\text{Lebensalter} \times \text{Betriebszugehörigkeit} \times \text{Bruttomonatsvergütung}) / 50 + \text{eine Bruttomonatsvergütung}$
- » $(\text{Lebensalter} \times \text{Betriebszugehörigkeit} \times \text{Bruttoverdienst} / 90) + 600\text{€} \times \text{Betriebszugehörigkeit}$

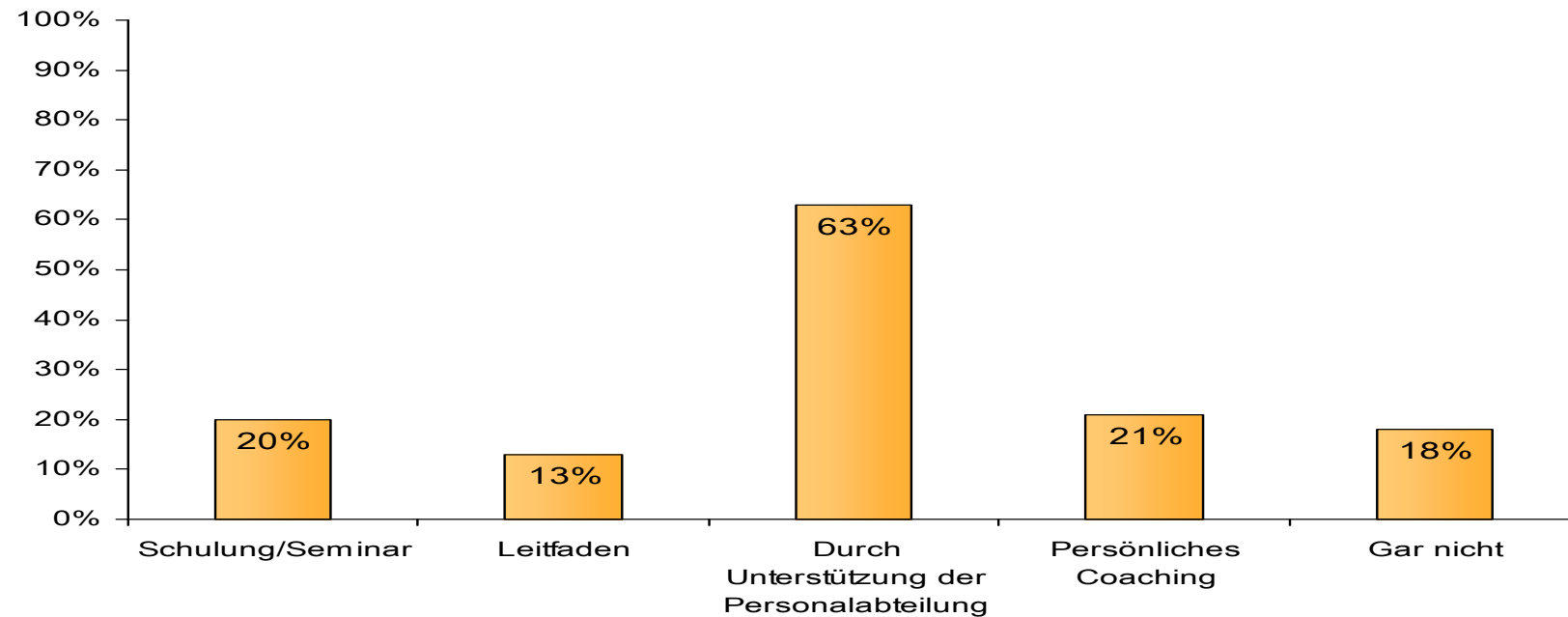
» Auswertung

1. Einleitung und Teilnehmer

2. Auswertung

3. Executive Summary

Wie werden Sie als Manager darauf vorbereitet, Mitarbeiter zu entlassen? *



Folgende weitere Maßnahmen wurden darüber hinaus noch genannt:

» Externe Beratung

* Mehrfachnennungen waren möglich.

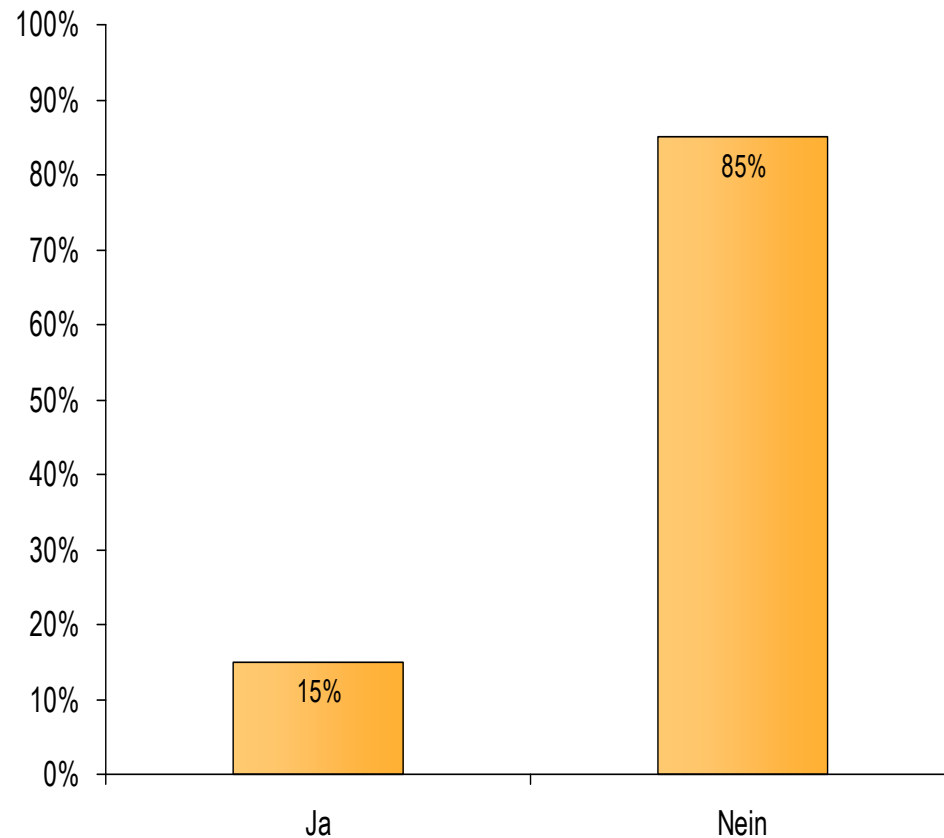
» Auswertung

1. Einleitung und Teilnehmer

2. Auswertung

3. Executive Summary

Würden Sie sich mehr externe Unterstützung zur Begleitung der Trennungsgespräche wünschen (Konfliktmanager, HR-Experte etc.)?

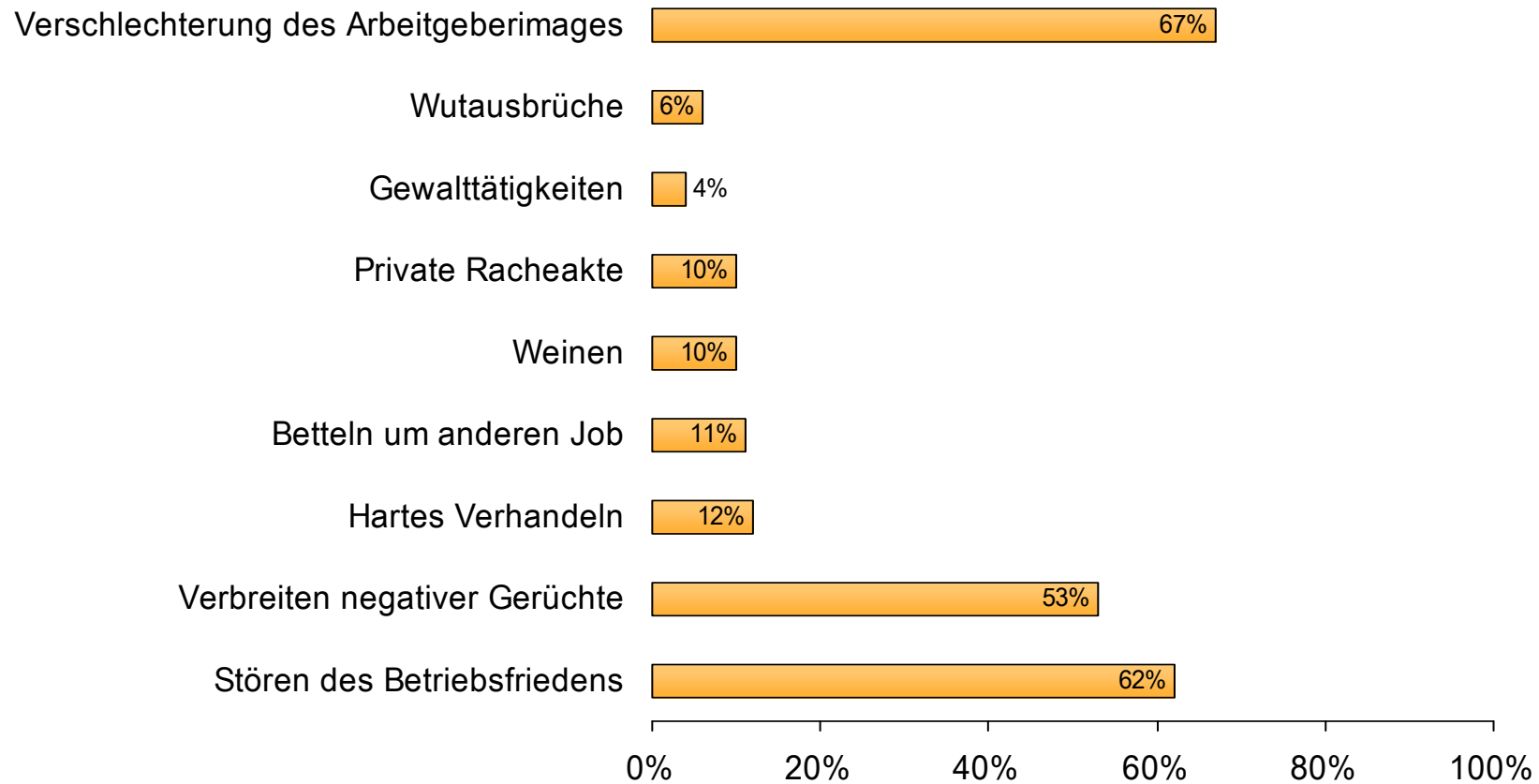


Zur Begleitung der Trennungsgespräche wurde der Wunsch nach folgender externer Unterstützung angegeben:

- » HR-Berater/Experte
- » Outsourcing-Berater
- » Rechtsbegleitung
- » Training und Coaching
- » Konfliktmanager

» Auswertung

Welche Reaktionen fürchten Sie am meisten? *



* Mehrfachnennungen waren möglich.

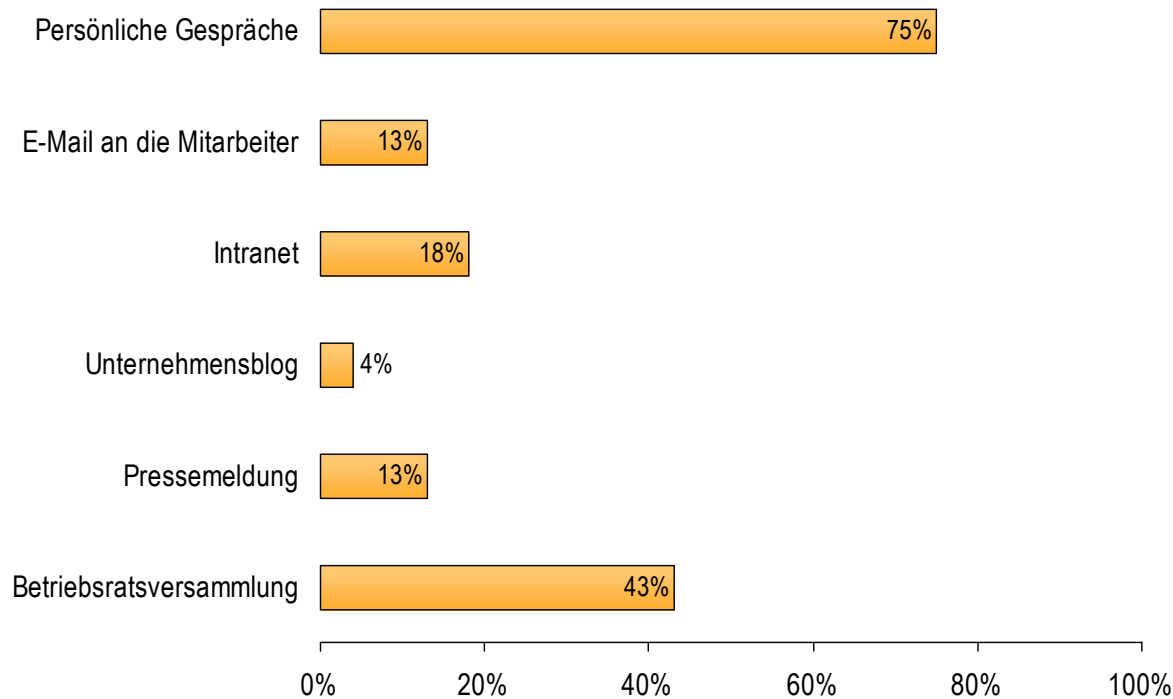
» Auswertung

1. Einleitung und Teilnehmer

2. Auswertung

3. Executive Summary

Wie wird der Personalabbau kommuniziert? *



Folgende Kommunikationsarten wurden darüber hinaus noch genannt:

- » Mitarbeiterversammlung
- » Bekanntgabe durch den Geschäftsführer
- » Info durch Gewerkschaft
- » Abteilungsbesprechung
- » Personalversammlung
- » Erklärung des Vorstandes
- » Unternehmenszeitschrift
- » Infoveranstaltungen

* Mehrfachnennungen waren möglich.

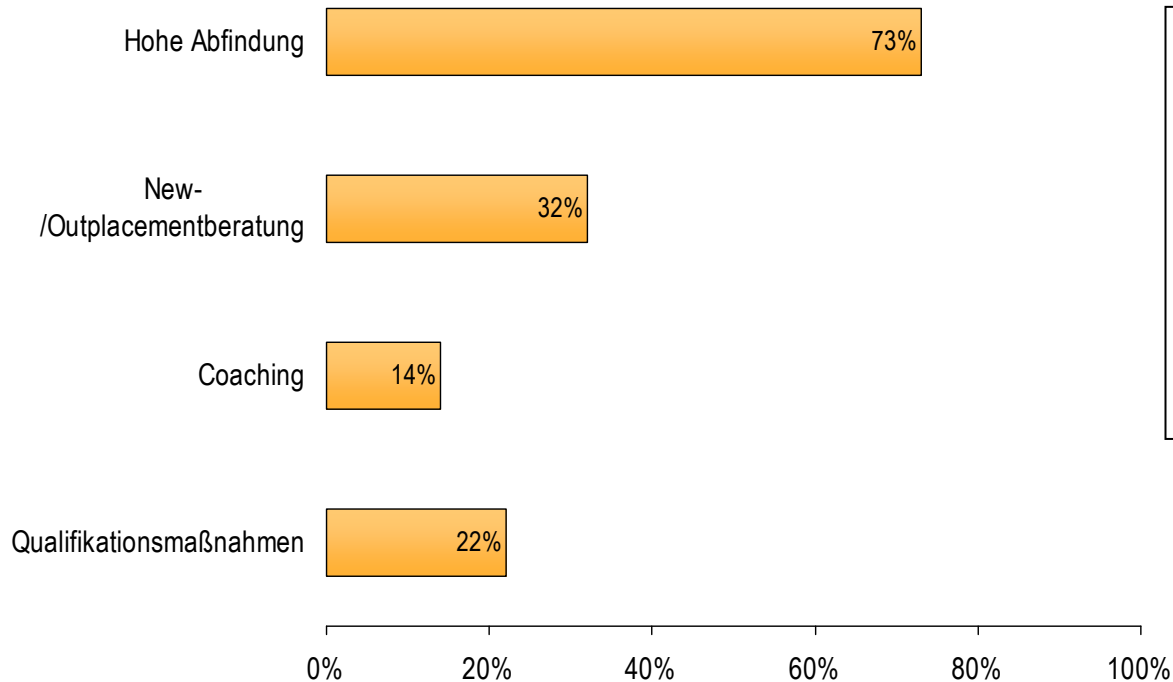
» Auswertung

1. Einleitung und Teilnehmer

2. Auswertung

3. Executive Summary

An welchen Komponenten sind Ihre Mitarbeiter am meisten interessiert? *



Folgende Komponenten wurden darüber hinaus noch genannt:

- » Verlängerte Kündigungsfrist
- » Sicherung des Arbeitsplatzes
- » Freistellung
- » Möglichkeit zum Wiedereinstieg

* Mehrfachnennungen waren möglich.

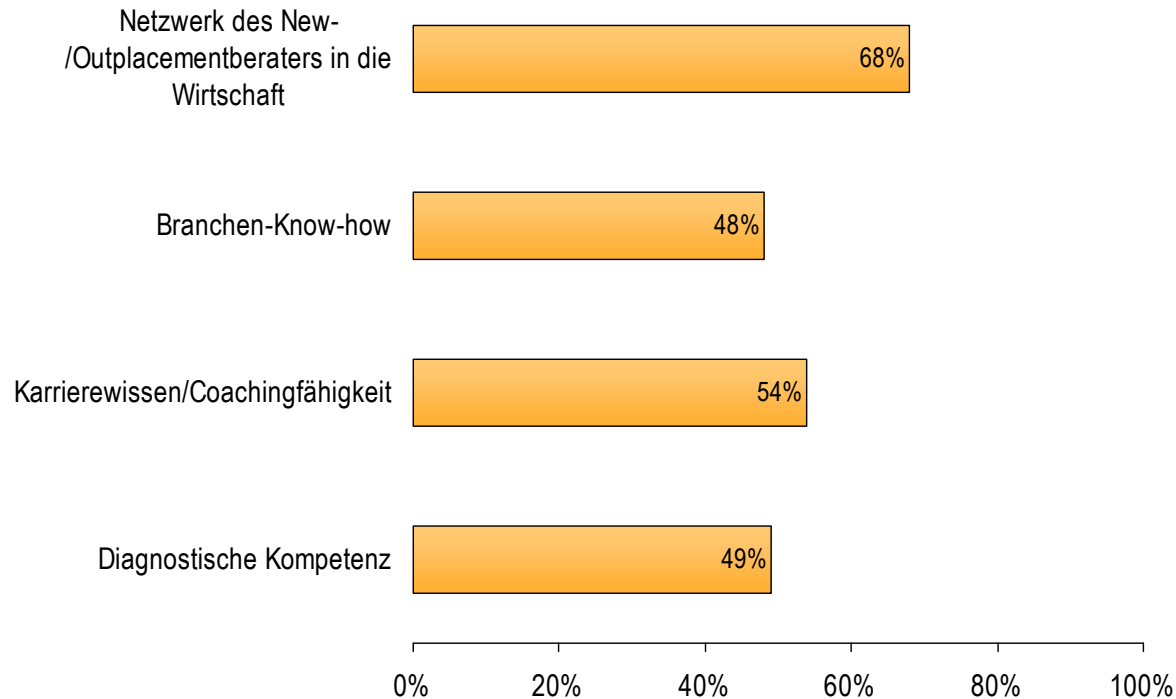
» Auswertung

1. Einleitung und Teilnehmer

2. Auswertung

3. Executive Summary

Was sind die Voraussetzungen für eine erfolgreiche New-/Outplacementberatung? *



Folgende Voraussetzungen für eine erfolgreiche New-/Outplacementberatung wurden darüber hinaus noch genannt:

- » Berücksichtigung der Mitarbeiterinteressen
- » klare Unternehmensstrategie
- » Erfahrung
- » Vertrauensbeziehung zwischen Berater und Betroffenen

* Mehrfachnennungen waren möglich.

» Kapitel

1. Einleitung und Teilnehmer

2. Auswertung

3. Executive Summary

3

Executive Summary



» Executive Summary

1. Einleitung und Teilnehmer

2. Auswertung

3. Executive Summary

»Rund ein Drittel (29 Prozent) der deutschen Unternehmen reagieren auf die Wirtschaftskrise mit dem Abbau von Mitarbeitern. Am stärksten vom Mitarbeiterabbau betroffen sind Sachbearbeiter (29 Prozent) und Hilfsarbeiter (24 Prozent). Aber auch Führungskräfte sind nicht ausgenommen. Bei den Unternehmen, die Mitarbeiter abbauen sind dies zu acht Prozent Führungskräfte.

»29 Prozent der Unternehmen sagen, dass sie zwischen elf und 50 Mitarbeiter abbauen werden. 17 Prozent wollen 101 bis 500 Mitarbeiter entlassen und 16 Prozent 501 bis 1.000. Immerhin 14 Prozent der befragten Unternehmen wollen Personal aufbauen.

»An der Spitze der Instrumente bei einer Trennung steht der Aufhebungsvertrag mit Abfindung, gefolgt vom Aufhebungsvertrag mit Abfindung und New-/Outplacementberatung und Aufhebungsvertrag mit New-/Outplacementberatung.

»Bevor es zum Personalabbau kommt, setzt ein Großteil der Unternehmen auf andere Instrumente der Personalkostenreduktion. 34 Prozent planen oder nutzen den Überstundenabbau, 39 Prozent reduzieren ihre externen Zeitarbeitskräfte oder planen dies.

» Executive Summary

1. Einleitung und Teilnehmer

2. Auswertung

3. Executive Summary

»Ein Grund für die relative Zurückhaltung beim Personalabbau ist die Angst vor einem Imageschaden. Zwei Drittel der Unternehmen sagen, sie fürchten bei Entlassungen eine Verschlechterung des Arbeitgeberimages und 62 Prozent haben Angst vor einer Störung des Betriebsfriedens. Kommt es zur Trennung, wird die Entlassung dem Betroffenen überwiegend in einem persönlichen Gespräch mitgeteilt (75 Prozent).

»32 Prozent der zu entlassenden Mitarbeiter wünschen New-/Outplacementberatung an zweiter Stelle ihrer Prioritäten bei der Trennung. Häufiger gewünscht wird nur die hohe Abfindung mit 73 Prozent. Bei der Auswahl ihres New- oder Outplacementberaters ist für die Unternehmen das Netzwerk des Beraters in die Wirtschaft der entscheidende Faktor. Es folgen die Kompetenz in Karrierefragen und die diagnostische Kompetenz.

» Kontakt

1. Einleitung und Teilnehmer 2. Auswertung 3. Executive Summary

Für Rückfragen stehen wir gerne zur Verfügung:

Kienbaum Communications GmbH & Co. KG
Ahlefelder Straße 47
51645 Gummersbach

kienbaum-communications.de



Erik Bethkenhagen

Geschäftsführer

Fon +49 2261 703-579
Fax +49 2261 703-639
Mobil +49 172 911 76 90
erik.bethkenhagen@kienbaum.de