

## **PRESSEMITTEILUNG**

### **„Personalpolitik in der Corona-Krise“**

#### **Institut für Beschäftigung und Employability IBE legt Studie vor**

**Ludwigshafen am Rhein, 16.04.2020:** „Die Welt wird nach der Corona-Krise nicht mehr so sein wie zuvor“. Immer häufiger hört oder liest man in den vergangenen Tagen und Wochen diesen Satz. Er bezieht sich auf den sozialen Kontext, auf das Lehren und Lernen, aber auch auf die Personalpolitik in deutschen Unternehmen. Das Institut für Beschäftigung und Employability (IBE) der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen hat zwischen dem 23. und 30. März 2020 eine Untersuchung zur Corona-Krise und deren personalwirtschaftlichen und organisatorischen Konsequenzen durchgeführt. Die Befragung, an der 400 Personen teilnahmen, fokussiert Instrumente zum Umgang mit der Krise und die befürchteten Folgen für Unternehmen.

Die Befragung behandelt zunächst Instrumente, die als adäquat im Umgang mit der Krise erachtet werden. Dabei wird in unterschiedlichen Themenfeldern die Relevanz bestimmter Maßnahmen und Ansätze aus Sicht der Teilnehmenden erfragt. Dazu gehören staatliche Hilfen, Arbeitsmodelle, betriebliche Unterstützungsleistungen für die Beschäftigten, monetäre Maßnahmen, Reduktion des Personalbestands, Führung sowie Information und Kommunikation. In einem zweiten Schritt werden Ängste und Chancen, die für jede einzelne und jeden einzelnen Befragten mit dieser Ausnahmesituation einhergehen, hinterfragt.

Die Rückmeldungen der Befragten zu ihren größten Ängsten zeigen, dass insbesondere das Risiko der Insolvenz und des Personalabbaus mit Besorgnis gesehen werden. Auch langfristige Folgen, wie eine Rezession und eine Weltwirtschaftskrise, die ähnliche ökonomische Ausmaße und politische und gesellschaftliche Konsequenzen wie 1929-1939 haben könnte, werden hier angeführt. Als eher weniger bedrohlich werden im Vergleich die gesundheitlichen Folgen empfunden.

Gefragt nach den Instrumenten, die als adäquat im Umgang mit der Krise erachtet werden zeigt sich, dass die Notwendigkeit staatlicher Hilfen enorme Zustimmungswerte erhält. Von besonders hoher Relevanz sind für die Befragten im Einzelnen die unbürokratische Antragstellung bei Hilfsmaßnahmen sowie Kurzarbeit (je 99 Prozent Zustimmung). Von hoher Relevanz sind zudem staatliche Liquiditätshilfen (94 Prozent), Hilfskredite (88 Prozent), Steuererleichterungen (87 Prozent) sowie ein neues staatliches Konjunkturprogramm (77 Prozent). Diese Einschätzung überrascht angesichts der genannten Ängste nicht.

Eine der größten Ängste der Befragten ist der Personalabbau. Eine Reduktion des Personalbestandes ist allerdings für nicht einmal die Hälfte von ihnen das „Mittel der Wahl“ in der Krise. Hieraus lässt sich unter anderem schlussfolgern, dass der Fachkräftemangel in den Köpfen bereits so stark angekommen ist, dass man die Belegschaften mit oberster Priorität halten möchte, um nicht nach der Krise „mit leeren Händen“ dazustehen. Je länger jedoch diese Krise andauert, umso stärker wird unweigerlich auch der Instrumentenkasten der Personalreduktion in den Fokus geraten.

Vor dem Hintergrund von Kontakt- und Ausgangsbeschränkungen spielt der Arbeitsort eine wichtige Rolle. Viele Beschäftigte dürfen oder müssen ihre Arbeit nach Hause verlagern. Und so überrascht es nicht, dass 91 Prozent der Befragten der Ansicht sind, dass Maßnahmen zum Arbeitsort in dieser Krise eine hohe Relevanz haben. Während beispielsweise Homeoffice viele Jahre eine Arbeitsform für bestimmte Beschäftigtengruppen und Tätigkeitsbereiche darstellte und als eine Art „Sonderstatus“ angesehen wurde, entwickelte sich daraus gewissermaßen über Nacht eine Arbeitsform für alle. Eine vollständige Rückkehr in die alte Welt der Präsenzkultur im Sinne der Monopoly-Regel „Kehre zurück auf Los“ ist eher unwahrscheinlich. Natürlich werden wir nicht alle zu 100 Prozent im Homeoffice bleiben, wenn die Krise vorüber ist, doch es ist sehr wahrscheinlich, dass wir mehr und mehr in Mischformen arbeiten werden.

Die Befragung „Personalpolitik in der Corona-Krise“ zeigt eindrücklich, dass viele der Befragten in dieser Krise auch große Chancen sehen. Die Krise treibt die Digitalisierung der Prozesse im Unternehmen. Wenn die finanziellen Mittel zur Verfügung stehen, wird diese schneller und konsequenter umgesetzt werden. Im Bereich der schulischen und akademischen Ausbildung sowie bei Aus- und Weiterbildung zeigen sich bereits nach kurzer Zeit enorme Zuwächse an Online-Formaten und digitalen Lerninhalten mit teils sehr kreativen Ansätzen. Vieles, was zuvor „auf die lange Bank geschoben wurde“, wird nun innerhalb vergleichsweise kurzer Zeit umgesetzt, wenngleich es zuweilen noch nach dem Prinzip des „Trial and Error“ abläuft. Zudem kann in dieser Krise gelernt werden, welche gewohnten Abläufe möglicherweise auch anders zu bewerkstelligen sind.

© IBE (2020): „Personalpolitik in der Corona-Krise“

**Die Ergebnisse der Studie „Personalpolitik in der Corona-Krise“ stehen als Textversion sowie grafisch aufbereitet ab sofort zum kostenlosen Download zur Verfügung unter:**

[https://www.ibe-ludwigshafen.de/personalpolitik\\_in\\_der\\_coronakrise/](https://www.ibe-ludwigshafen.de/personalpolitik_in_der_coronakrise/)

**Fachkontakt:**

Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen  
Institut für Beschäftigung und Employability IBE  
Prof. Dr. Jutta Rump  
Tel.: 0621 5203 238  
[prof.dr.rump@ibe-ludwigshafen.de](mailto:prof.dr.rump@ibe-ludwigshafen.de)  
<http://www.ibe-ludwigshafen.de>