

Brandt, Przemyslaw

Article

Corona: Unternehmen unterstützen Familien

ifo Schnelldienst

Provided in Cooperation with:

Ifo Institute – Leibniz Institute for Economic Research at the University of Munich

Suggested Citation: Brandt, Przemyslaw (2021) : Corona: Unternehmen unterstützen Familien, ifo Schnelldienst, ISSN 0018-974X, ifo Institut - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München, München, Vol. 74, Iss. 04, pp. 60-62

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/250762>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Przemyslaw Brandt

Corona: Unternehmen unterstützen Familien

IN KÜRZE

Das ifo Institut befragt im Auftrag von Randstad Deutschland quartalsweise bis zu 1 000 deutsche Personalleiter*innen. In jedem Quartal werden in wechselnden Sonderfragen aktuelle arbeitsmarktrelevante Fragestellungen untersucht. Im vierten Quartal 2020 waren die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Arbeitssituation das Thema. Besonderes Augenmerk wurde hierbei auf Personalplanungen, Kurzarbeit und Entlohnungen gelegt. Zusätzlich gaben die teilnehmenden Unternehmen an, ob und wie sie Familien mit Kindern bei der Sicherstellung der Betreuung unterstützt haben. Insgesamt zeigen die Befragungsergebnisse, dass per saldo keine Veränderungen des Personalbestands im ersten Quartal 2021 geplant wurden. Trotz der schwierigen Situation wurden auch 2020 Sonderzahlungen geleistet. Und viele Unternehmen unterstützen Familien in dieser Situation. Insbesondere wurden Homeoffice-Möglichkeiten, entzerrte Arbeitszeiten und Sonderurlaub in Anspruch genommen.

Das ifo Institut befragt im Auftrag von Randstad Deutschland quartalsweise bis zu 1 000 deutsche Personalleiter*innen. Im ersten und im dritten Quartal werden die Personalleiter*innen nach Anwendung und Bedeutung verschiedener Flexibilisierungsinstrumente in ihrem Unternehmen befragt. Anhand der Befragungsergebnisse wird analysiert, wie sich die qualitative und quantitative Nutzung der Instrumente im Zeitverlauf entwickelt und ob strukturelle Änderungen erkennbar werden. Im vierten Quartal werden die Personalplanungen für das kommende Jahr abgefragt. Zudem werden jedes Quartal in wechselnden Sonderfragen aktuelle arbeitsmarktrelevante Fragestellungen untersucht. Detaillierte Ergebnisse zu den Standardfragen sind auf der Website von Randstad zu finden.¹

In diesem Artikel werden die Ergebnisse der Sonderfragen aufgezeigt. Die Sonderfragen im vierten Quartal 2020 hatten die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Arbeitssituation zum Thema. Besonderes Augenmerk wurde hierbei auf Personalplanungen, Kurzarbeit und Entlohnungen gelegt. Zusätzlich haben die teilnehmenden Unternehmen angegeben, ob und wie sie Familien mit Kindern

bei der Sicherstellung der Betreuung unterstützt haben.

Insgesamt zeigen die Befragungsergebnisse, dass per saldo keine Veränderungen des Personalbestands im ersten Quartal 2021 geplant wurden. Dennoch sucht ein Großteil der befragten Personalleiter*innen Fachkräfte, und insbesondere kleine Unternehmen erwarten hierbei, auf größere Probleme zu stoßen. Den Angaben zufolge wird der Anteil der Belegschaft, der sich in Kurzarbeit befindet, im Schnitt stabil bleiben. Lediglich ein kleiner Anteil großer Unternehmen erwartet, keine Mitarbeiter*innen mehr in Kurzarbeit mehr zu haben. Trotz der schwierigen Situation wurden 2020 Sonderzahlungen geleistet – per saldo gaben die Firmen sogar an, höhere Sonderzahlungen geleistet zu haben als 2019. Im aktuellen Jahr sollen die Sonderzahlungen jedoch vermehrt gesenkt werden.

Kinder leiden besonders unter den Kontaktbeschränkungen. Familien stehen und standen vor der Herausforderung, die Betreuung der Kinder sicherzustellen. Viele Unternehmen unterstützen Familien jedoch in dieser Situation. Insbesondere wurden Homeoffice-Möglichkeiten, entzerrte Arbeitszeiten und Sonderurlaub in Anspruch genommen.

PERSONALPLANUNGEN

Im vierten Quartal werden die Personalplanungen für das kommende Jahr abgefragt. In der Mehrheit der Unternehmen soll der Personalbestand den Angaben zufolge im ersten Halbjahr 2021 konstant bleiben. Bei den restlichen Antworten überwiegen Planungen eines leicht steigenden Personalbestandes (24%). 2% der befragten Firmen bereiten eine starke Steigerung ihres Personalbestands vor. Eine Reduktion erwarten 23% der Teilnehmer – 4% davon rechnen sogar mit starken Rückgängen. Im Verarbeitenden Gewerbe sehen die Planungen per saldo einen sinkenden Personalbestand im ersten Halbjahr vor – im Gegensatz dazu soll der Personalbestand im Handel und im Dienstleistungsbereich eher vergrößert werden. Ein Blick auf die Unternehmensgröße zeigt, je mehr Mitarbeiter*innen in der Firma tätig sind, desto wahrscheinlicher ist eine Personalreduktion. Bei weniger als 250 Mitarbeiter*innen soll der Personalbestand den Erwartungen zufolge hingegen eher vergrößert werden.

Zwei Drittel der befragten Personalleiter*innen gaben an, dass sie 2021 auf der Suche nach Fachkräften

¹ Siehe: <https://www.randstad.de/unternehmen/wissenswertes/randstad-ifo-personalleiterbefragung/>.

ten sein werden, dies gilt für alle drei hier betrachteten Wirtschaftsbereiche. Große Unternehmen mit mindestens 500 Mitarbeiter*innen benötigen am häufigsten Fachkräfte (79%) – während in den anderen Größenklassen jeweils etwas weniger als zwei Drittel der Firmen dies angegeben haben (vgl. Abb. 1). Von den Unternehmen, die auf der Suche nach geeigneten Fachkräften sind, gaben lediglich 2% an, dass sie damit keine Probleme erwarten. Insbesondere kleine Unternehmen gehen relativ häufig von sehr großen Problemen bei der Suche nach geeigneten Fachkräften aus.

Im ersten Halbjahr 2021 wird der Bedarf an Zeitarbeit in jedem fünften Unternehmen sinken – in 13% der Firmen sogar stark. 72% der Firmen sehen keine Veränderung im Bedarf an Zeitarbeit, und 8% erwarten eine steigende Bedeutung der Zeitarbeit. Allerdings zeigen die Antworten auch, dass die Notwendigkeit im Verarbeitenden Gewerbe eher steigen dürfe, während sie im Handel und im Dienstleistungssektor eher sinken dürfe. Der Bedarf an Zeitarbeit wird sich insbesondere in großen Unternehmen verringern – in kleinen Unternehmen dürfe er hingegen eher konstant bleiben (79%).

GEHALT UND SONDERZAHLUNGEN

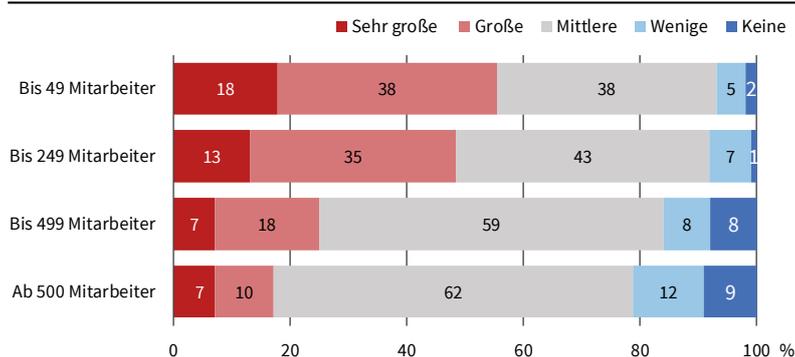
Trotz der schwierigen Situation haben 79% der Unternehmen auch 2020 Sonderzahlungen geleistet. In 52% der Unternehmen, in denen Sonderzahlungen geleistet wurden, lag die Höhe der Sonderzahlungen auf dem Vorjahresniveau – 29% zahlten ihren Mitarbeitern mehr und 19% weniger als 2019 (vgl. Abb. 2). Die Planungen sehen für 2021 etwas seltener Sonderzahlungen vor (75%), und tendenziell soll die Höhe der Sonderzahlungen niedriger ausfallen als 2020. Die Umfrageergebnisse zeigen, dass nur ein geringer Anteil der Personalleiter*innen erwartet, dass die Löhne im Durchschnitt sinken werden. 41% der Befragungsteilnehmer*innen haben angegeben, dass die Löhne 2021 konstant gehalten werden. 30% der Personalleiter*innen erwarten eine Steigerung der Löhne um bis zu 2%. Die Entlohnung ungelernter Mitarbeiter*innen soll den Angaben zufolge in nahezu jedem zweiten Unternehmen konstant bleiben. Fach- und Führungskräfte können häufiger mit einer Steigerung ihres Gehalts rechnen.

UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE DER UNTERNEHMEN FÜR FAMILIEN

Familien standen während des Lockdowns vor besonderen Herausforderungen. Kinder konnten in vielen Fällen weder die Schule noch Betreuungseinrichtungen besuchen. Kindergärten und Kinderkrippen waren vielerorts auf eine Notbetreuung umgestellt. Insbesondere berufstätige Eltern standen aufgrund dessen vor großen Herausforderungen. Neben der Arbeitstätigkeit muss die Betreuung der Kinder sichergestellt werden.

Abb. 1

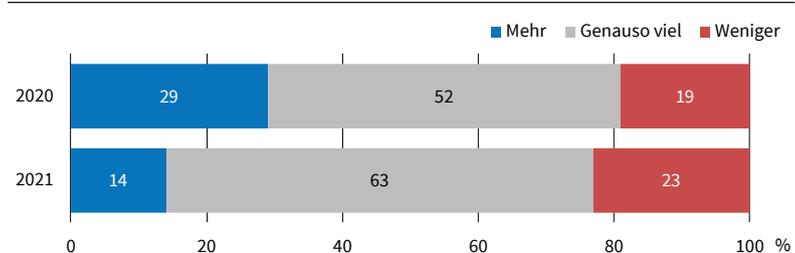
Erwartung von Problemen bei der Suche nach geeigneten Fachkräften
Sofern Fachkräfte gesucht werden



Anmerkung: Sofern die Summe der Anteile nicht genau 100 beträgt, ist dies auf Rundungsfehler zurückzuführen.
Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung © ifo Institut

Abb. 2

Veränderung der Höhe der Sonderzahlungen zum Vorjahr
Sofern Sonderzahlungen gezahlt wurden bzw. werden

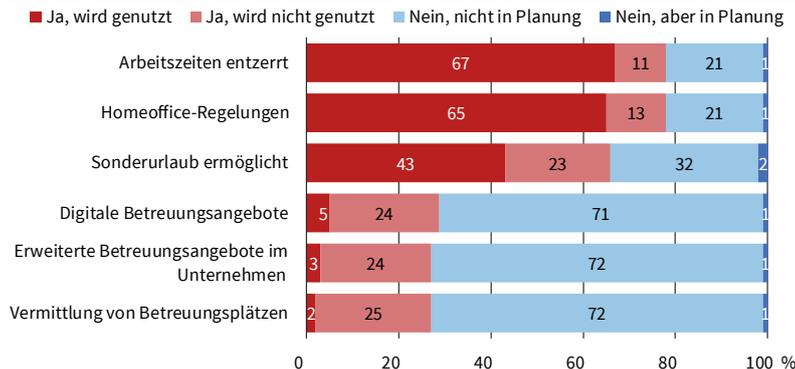


Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung. © ifo Institut

Zwar wurde die Anzahl der Kinderkrankentage verdoppelt, dies jedoch erst im aktuellen Jahr. Allerdings boten vielerorts auch Unternehmen ihren Beschäftigten mit Kindern verschiedene Möglichkeiten, beide Aufgaben erfüllen zu können. So zeigen die Befragungsergebnisse, dass jeweils 78% der Unternehmen die Arbeitszeiten entzerrt haben oder Homeoffice-Regelungen eingeführt haben (vgl. Abb. 3). In zwei Drittel der Firmen werden diese Angebote auch wahrgenommen. Außerdem boten zwei Drittel der Unternehmen ihren Mitarbeiter*innen mit Kindern die Möglichkeit, Sonderurlaub zu nehmen. Dieses Instrument nahmen

Abb. 3

Unterstützende Angebote für Mitarbeiter*innen mit Kindern
Während der Corona-Pandemie

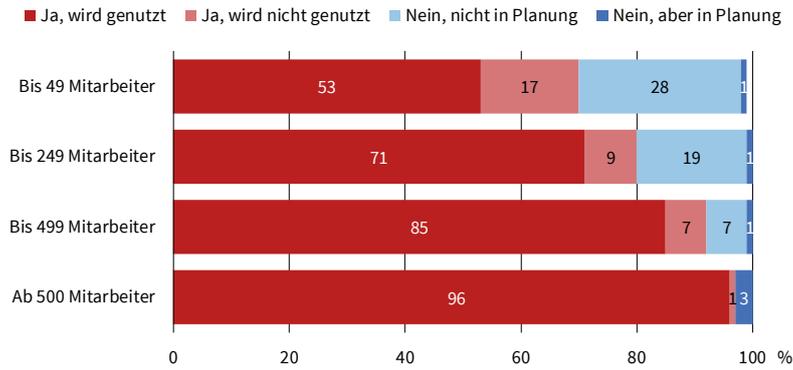


Anmerkung: Sofern die Summe der Anteile nicht genau 100 beträgt, ist dies auf Rundungsfehler zurückzuführen.
Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung. © ifo Institut

Abb. 4

Homeoffice-Angebot für Mitarbeiter*innen mit Kindern

Während der Corona-Pandemie, nach Unternehmensgröße

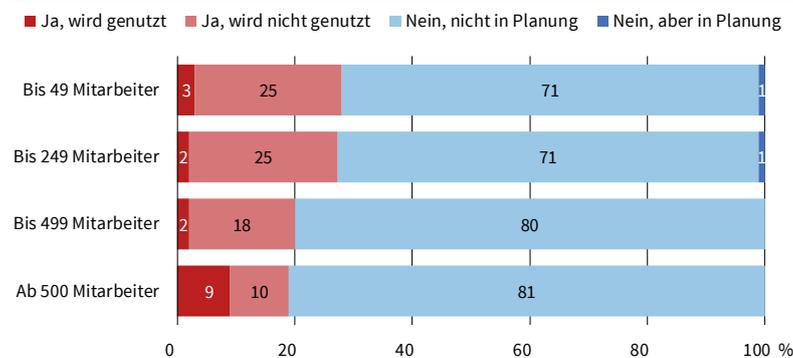


Anmerkung: Sofern die Summe der Anteile nicht genau 100 beträgt, ist dies auf Rundungsfehler zurückzuführen.
Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung. © ifo Institut

Abb. 5

Erweitertes Kinderbetreuungsangebot im Unternehmen

Während der Corona-Pandemie, nach Unternehmensgröße

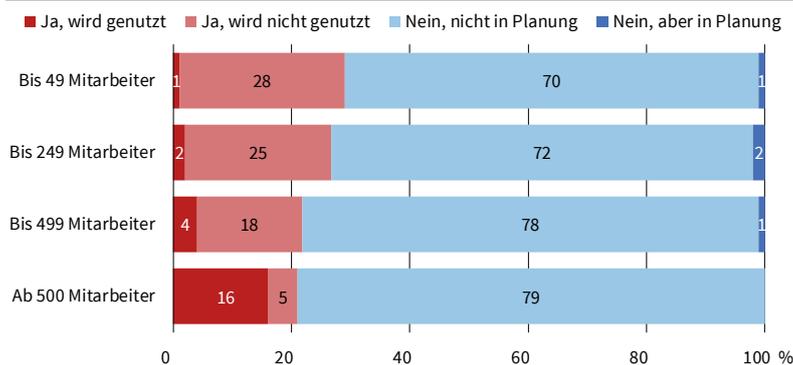


Anmerkung: Sofern die Summe der Anteile nicht genau 100 beträgt, ist dies auf Rundungsfehler zurückzuführen.
Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung. © ifo Institut

Abb. 6

Vermittlung von Kinderbetreuungsplätzen

Während der Corona-Pandemie, nach Unternehmensgröße



Anmerkung: Sofern die Summe der Anteile nicht genau 100 beträgt, ist dies auf Rundungsfehler zurückzuführen.
Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung. © ifo Institut

Mitarbeiter*innen in 43% der Unternehmen wahr. Die anderen abgefragten unterstützenden Maßnahmen für die Kinderbetreuung wurden deutlich seltener angeboten und noch seltener tatsächlich in Anspruch genommen. Die Vermittlung von Betreuungsplätzen, digitalen Betreuungsangeboten oder eine erweiterte Betreuung innerhalb des Unternehmens wurden von den Beschäftigten nur äußerst selten genutzt.

Zwischen den Wirtschaftsbereichen sind größtenteils nur kleinere Unterschiede in den unterstützenden Angeboten für Mitarbeiter*innen mit Kindern zu erkennen. Die Größe des Unternehmens hat hingegen in vielen Fällen einen entscheidenden Einfluss auf das unterstützende Angebot. Entzerrte Arbeitszeiten werden in nahezu allen Unternehmen mit 500 und mehr Beschäftigten angeboten und in einem Großteil der Unternehmen auch genutzt. Ähnliches gilt für Homeoffice-Regelungen – 97% der Unternehmen mit mindestens 500 Beschäftigten bieten die Möglichkeit für das Arbeiten von Zuhause an (vgl. Abb. 4). Lediglich 3% der Unternehmen mit zumindest 500 Beschäftigten bieten aktuell kein Homeoffice an, planen dies aber zukünftig zu tun. Kleine Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten bieten am seltensten Homeoffice an (70%).

Sonderurlaub wird in kleinen Unternehmen in 37% der Unternehmen genutzt und in weiteren 25% ungenutzt angeboten. Vier von fünf großen Unternehmen bieten hingegen die Möglichkeit an, Sonderurlaub zu nehmen – in zwei Drittel der Unternehmen wird dieses Angebot auch tatsächlich in Anspruch genommen. Erweiterte Betreuungsangebote im Unternehmen und die Vermittlung von Betreuungsplätzen werden zwar eher von kleinen Unternehmen angeboten, aber eher in den großen Unternehmen genutzt. 28% der Unternehmen haben die Betreuungsangebote vor Ort erweitert, allerdings wurde dieses Angebot nur in 3% der Unternehmen auch tatsächlich genutzt. In Unternehmen mit mindestens 500 Beschäftigten wurde das Betreuungsangebot nur in 19% der befragten Firmen erweitert – dieses erweiterte Angebot wurde auch in 9% der Unternehmen in Anspruch genommen (vgl. Abb. 5).

Die Vermittlung von Betreuungsplätzen wird ebenfalls in kleinen Unternehmen häufiger angeboten als in großen (vgl. Abb. 6). Und auch hier zeigt sich, dass das Angebot in großen Unternehmen häufiger in Anspruch genommen wird (16%) als in kleinen (1%).