

Freuding, Julia; Garnitz, Johanna

Article

Personalpolitische Herausforderungen im Krisenjahr 2022

ifo Schnelldienst

Provided in Cooperation with:

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

Suggested Citation: Freuding, Julia; Garnitz, Johanna (2022) : Personalpolitische Herausforderungen im Krisenjahr 2022, ifo Schnelldienst, ISSN 0018-974X, ifo Institut - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München, München, Vol. 75, Iss. 07, pp. 36-39

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/263829>

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.

Julia Freuding und Johanna Garnitz

Personalpolitische Herausforderungen im Krisenjahr 2022

IN KÜRZE

Das ifo Institut befragt im Auftrag von Randstad Deutschland quartalsweise über 1 000 deutsche Personalverantwortliche. Im zweiten Quartal befasste sich die Umfrage mit den personalpolitischen Auswirkungen durch die aktuellen Ereignisse um den Krieg in der Ukraine und den damit verbundenen Folgen. Dabei wurde analysiert, wie die Unternehmen angesichts der steigenden Energiekosten ihre Angestellten unterstützen bzw. Betriebskosten einsparen. Knapp 60% der Unternehmen ergriffen zumindest eine Maßnahme, um ihre Angestellten zu entlasten bzw. Betriebskosten einzusparen. Die Unterstützung der Beschäftigten erfolgt überwiegend in Form von Tankgutscheinen. Zwei Drittel der Unternehmen bieten auch Remote-Arbeit bei Bürotätigkeiten an. Flexible Arbeitszeitmodelle sind vor allem in großen Firmen verbreitet. Bei lohnspezifischen Aspekten zeigte sich, dass eines von fünf Unternehmen in diesem Jahr einen Inflationsausgleich an seine Angestellten bereits zahlte bzw. zahlen wird. Abschließend wird die Integration geflüchteter Menschen aus der Ukraine in den Arbeitsmarkt beleuchtet. Die größten Chancen am Arbeitsmarkt dürften qualifizierte Fachkräfte haben – ein Großteil der Unternehmen rechnet jedoch mit Hürden: Vor allem fehlende Sprachkenntnisse sehen sie als problematisch.

Die Folgen der gestiegenen Energiekosten und die Art der Maßnahmen, die einerseits für die Arbeitnehmer und andererseits für das Unternehmen selbst getroffen wurden, standen im Fokus der Sonderfragen des zweiten Quartals 2022. Angesichts der steigenden Energiekosten hat die Bundesregierung bereits Entlastungspakete geschnürt. Die Geldbörsen der Verbraucher*innen sollen unter anderem mit der Bereitstellung des 9-Euro-Tickets für den öffentlichen Nahverkehr über die Sommermonate, der einmaligen Energiepreispauschale von 300 Euro, der Einmalzahlung für Familien und Empfänger von Sozialleistungen sowie mit dem umstrittenen Tankrabatt entlastet werden. Stellt sich nun die Frage, was von unternehmerischer Seite getan werden kann, um für Entlastung zu sorgen. Ein Entgegenkommen könnte vor allem für Pendler*innen, die auf das Auto angewiesen sind, das Homeoffice sein. Durch die Corona-Pandemie gewann es deutlich an Beliebtheit.

Mit sinkenden Infektionszahlen ging allerdings in der Regel auch die Homeoffice-Quote wieder zurück. Zusätzlich wurde auch die monetäre Unterstützung analysiert. Zum einen konzentrierte sich der Fragebogen auf (einmalige) Sonderzahlungen oder Zuschüsse und zum anderen auf Lohnanpassungen. Laut einer Studie der Unternehmensberatung WTW planen vier von zehn Arbeitgeber*innen, die Gehälter stärker zu erhöhen als ursprünglich geplant (Werner 2022). Das Problem bei flächendeckenden Lohnerhöhungen ist jedoch, dass sie nicht mehr zurückgenommen werden können und dies zu einer Lohn-Preis-Spirale führen kann. Viele Arbeitgeber*innen setzen daher erst einmal auf befristete Lohnerhöhungen oder einmalige Boni. Deshalb lag das Augenmerk der Sonderfragen auf diesen »einmaligen« Unterstützungsmaßnahmen. Abschließend soll der Blick auf die geflüchteten Menschen aus der Ukraine und deren Integration in den Arbeitsmarkt gerichtet werden.

FLEXIBLE ARBEITSMODELLE VOR ALLEM IN GROSSEN FIRMEN VERBREITET

Die Ergebnisse der Umfrage zeigen, dass sich viele Unternehmen auch nach der akuten Phase der Corona-Pandemie auf flexiblere Arbeitsmodelle einstellen. Während der Corona-Pandemie 2020 arbeitete den Konjunkturumfragen des ifo Instituts zufolge rund ein Drittel der Beschäftigten zumindest teilweise aus dem Homeoffice. Dieser Anteil reduzierte sich laut den Daten vom Mai 2022 auf etwa ein Viertel. In der Personalleiterbefragung gaben 62% der befragten Unternehmen an, Remote-Arbeit bei Büroarbeiten oder vergleichbaren Tätigkeiten für durchschnittlich 6,7 Tage im Monat anzubieten (vgl. Abb. 1).¹ Während 69% der Industriefirmen für durchschnittlich 5,8 Tage im Monat Remote-Arbeit zulassen, ist es im Handel nur jede zweite Firma mit durchschnittlich 7,0 Tagen pro Monat. Die meisten Homeoffice-Tage mit 7,9 im Monatsdurchschnitt bekommen Angestellte in Dienstleistungsunternehmen. Rund zwei Drittel der befragten Firmen in diesem Wirtschaftszweig bieten generell Homeoffice an.

Die Möglichkeit von Remote-Arbeit in Unternehmen steigt proportional zur Unternehmensgröße

¹ Die jeweiligen Fragestellungen zielten auf unterschiedliche Aspekte ab. Während in den Konjunkturumfragen nach dem Anteil der Beschäftigten im Homeoffice gefragt wurde, richtete sich die Fragestellung in der Personalleiterbefragung nach der prinzipiellen Möglichkeit des Arbeitens aus dem Homeoffice bei Bürotätigkeiten.

an. Während nur knapp jedes zweite Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten das Arbeiten über Remote anbietet, sind es bei einer Anzahl von 50–249 Mitarbeitenden schon zwei Drittel und bei 250–499 Angestellten 85%. In Großkonzernen (ab 500 Mitarbeitenden) trifft dies auf fast jeden zu (95%). Die durchschnittlich bewilligten Tage pro Monat hingegen sinken mit aufsteigender Größenklasse: Sie liegen bei 7,4 Tagen bei kleineren Unternehmen (weniger als 50 Beschäftigte) und sinken auf 5,3 Tage pro Monat für Unternehmen mit über 500 Angestellten. Während die Möglichkeit für das Arbeiten über Remote bei Büro-tätigkeiten in größeren Firmen fast immer vorhanden ist, zeigen sich kleinere Betriebe in der Regel großzügiger bei den durchschnittlich pro Monat bewilligten Tagen – dies allerdings bei einer gleichzeitig weniger verbreiteten Möglichkeit der Nutzung. Für 11% der Unternehmen in der Größenklasse 1–49 Beschäftigten und 18% der Firmen mit 50–249 Angestellten hat eine Tätigkeit im Homeoffice keine Relevanz.

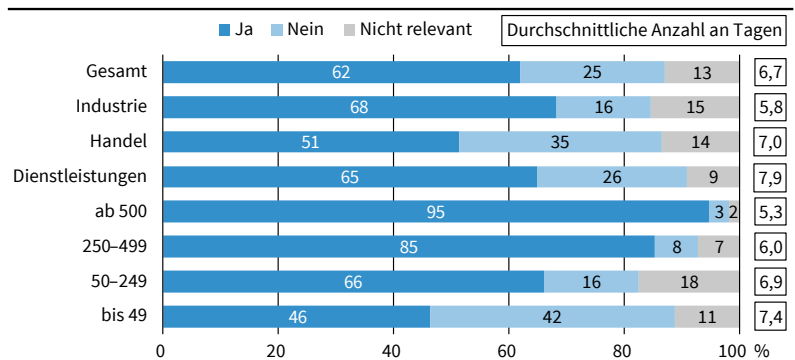
UNTERSTÜTZUNG DER ANGESTELLTEN DURCH TANKGUTSCHEINE

Nicht nur die Bundesregierung versucht Autofahrer*innen aufgrund der gestiegenen Ölpreise zu entlasten, sondern zum Teil auch die befragten Unternehmen. Ein Drittel setzt bei der Unterstützung von Mitarbeitenden auf die monetäre Entlastung an der Zapfsäule in Form von Tankgutscheinen (vgl. Abb. 2). Dies trifft vorwiegend auf klein- und mittelständische Industrie- und Handelsbetriebe zu. Überwiegend werden auf Seiten der Unternehmen jedoch keine besonderen Maßnahmen ergriffen, um Angestellte zu unterstützen bzw. Betriebskosten einzusparen. 23% gaben an, Sonder- oder Einmalzahlungen zu tätigen, 21% bzw. 18% entlasten die Pendler*innen in Form von Fahrtkostenzuschüssen oder der Kostenübernahme für den öffentlichen Nahverkehr. Letzteres ist vor allem in Firmen mit über 500 Angestellten beliebt (36%). 19% der befragten Unternehmen weiten das Angebot der Homeoffice-Regelung vorübergehend aus, und zwar durchschnittlich um 8,5 Tage pro Monat. Diese Maßnahme nutzt vor allem der Dienstleistungssektor: Jeder dritte Dienstleistungsbetrieb bietet im Schnitt 9,0 zusätzliche Tage im Monat an. Zuschüsse zu privaten Stromkosten bei der Arbeit über Remote kommen nur in ganz wenigen Unternehmen zum Einsatz. Zusammenfassend antworteten 36% der Unternehmen, keine der genannten Maßnahmen ihren Angestellten anzubieten, während 57% davon zumindest eine grundsätzliche Unterstützung bejahten. Die verbleibenden 7% machten dazu keine Angabe bzw. war für diese nicht relevant.

Ende 2021 berichteten drei von vier der befragten Unternehmen von geplanten Lohnsteigerungen 2022: 78% der Befragten meldeten eine Steigerung der Löhne um durchschnittlich 4,7% (vgl. Randstad-ifo-Personalleiterbefragung im 4. Quartal 2021).

Abb. 1

Anteil an Unternehmen, die Remote-Arbeit für durchschnittlich x Tage pro Monat anbieten
Gewichtete Anteile in % nach Wirtschaftsbereichen und Größenklassen



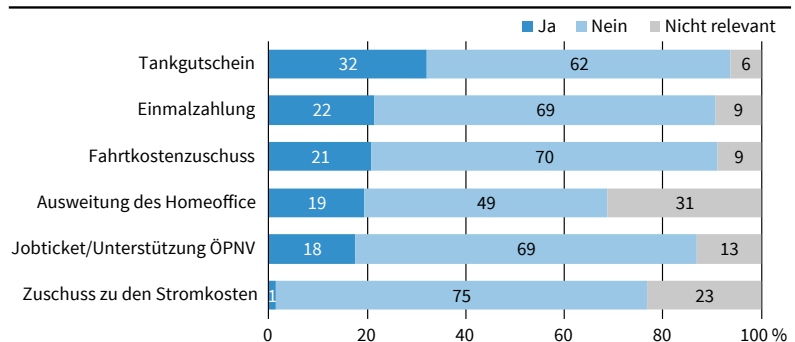
Abweichungen zu 100% rundungsbedingt.
Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung.

© ifo Institut

Abb. 2

Maßnahmen zur Unterstützung der Angestellten

Gewichtete Anteile in %



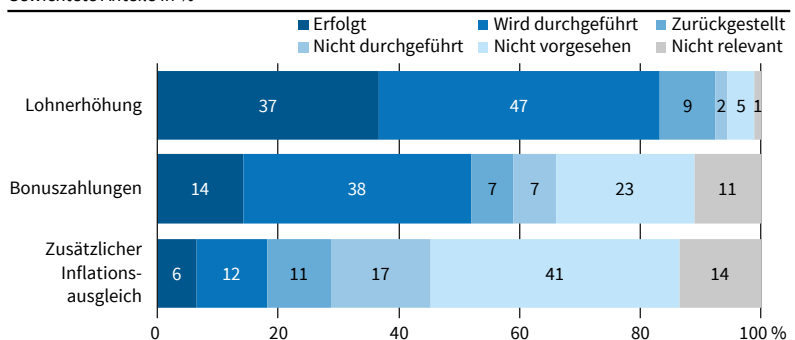
Abweichungen zu 100% rundungsbedingt.
Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung.

© ifo Institut

Abb. 3

Entwicklung lohnspezifischer Aspekte für das laufende Jahr

Gewichtete Anteile in %



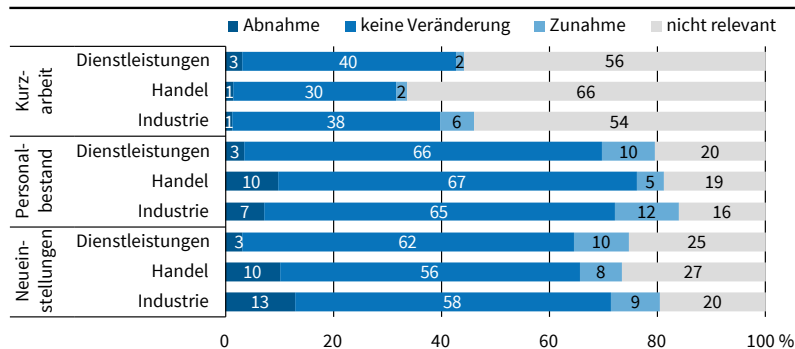
Abweichungen zu 100% rundungsbedingt.
Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung.

© ifo Institut

Mittlerweile haben sich die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen aufgrund der steigenden Energie- und Produktionskosten und einer Verschärfung der Inflation seit Jahresbeginn deutlich verändert. Aus diesem Grund wurden die HR-Verantwortlichen gefragt, ob bzw. wie sie auf die aktuelle Entwicklung hinsichtlich der lohnspezifischen Aspekte für das laufende Jahr reagieren. Die Ergebnisse werden in Abbildung 3 präsentiert: Im Großteil der Firmen erfolgte die Lohnanpassung bereits im Laufe der ersten Jahreshälfte 2022 (37%) bzw. soll diese noch wie geplant durch-

Abb. 4

Personalpolitische Auswirkungen steigender Energie-/Produktionskosten
Gewichtete Anteile in % und nach Wirtschaftsbereich



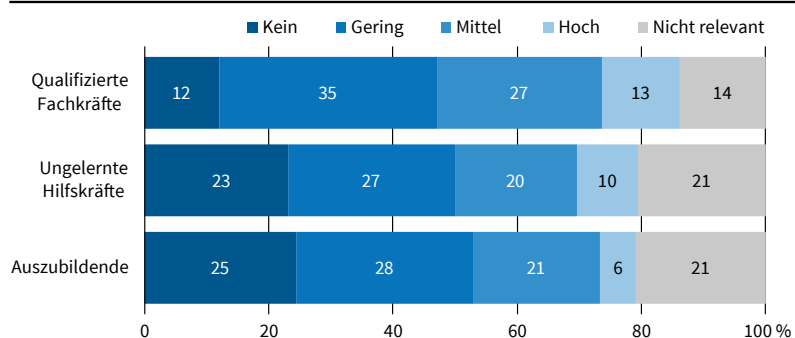
Abweichungen zu 100% rundungsbedingt.
Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung.

© ifo Institut

Abb. 5

Erwartetes Potenzial für die Beschäftigung Geflüchteter aus der Ukraine

Gewichtete Anteile in %



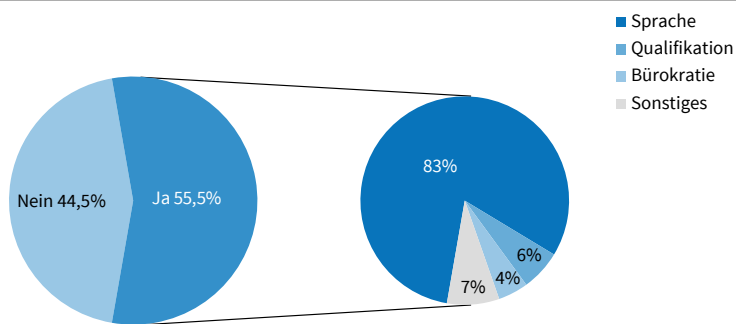
Abweichungen zu 100% rundungsbedingt.
Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung.

© ifo Institut

Abb. 6

Hemmnisse bei der Einstellung Geflüchteter aus der Ukraine

Gewichtete Anteile in %



Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung.

© ifo Institut

anderem auch die gesetzlich vorgeschriebene Anpassung des Mindestlohns im Januar sowie im Juli 2022 beinhalten. In 9% der Fälle werden Lohnanpassungen vorerst zurückgestellt und in 2% nicht durchgeführt. Bonuszahlungen werden in 7% der Fälle zurückgehalten und im gleichen Umfang nicht durchgeführt. In vier von zehn Unternehmen ist kein Inflationsausgleich vorgesehen. Lediglich 6% der teilnehmenden Firmen berichteten über einen bereits erfolgten Ausgleich der Teuerungsrate im laufenden Jahr, 12% planen eine entsprechende Durchführung.

Ein Zehntel der Betriebe stellt den Inflationsausgleich zurück, und 17% wollen diesen im laufenden Jahr nicht durchführen.

In einem Großteil der Unternehmen bringen die steigenden Energie- und Betriebskosten keine Änderungen bei Neueinstellung (58%) oder auf den Personalbestand (66%) mit sich (vgl. Abb. 4). Lediglich die Handelsbetriebe gaben per saldo etwas häufiger an, dass der Personalbestand ab- als zunimmt, während ein höherer Anteil in Industrie- und Dienstleistungsbetrieben über eine Zunahme des Personalstocks berichtete als von einer Abnahme. Bezüglich der Neueinstellungen plant im Dienstleistungssektor ein höherer Anteil an Personalverantwortlichen mit der Zu- als mit einer Abnahme. In den anderen beiden Wirtschaftsbereichen ist das Verhältnis ausgeglichener. Kurzarbeit ist für die Mehrheit der Befragten nicht relevant hinsichtlich steigender Energie- und Betriebskosten (58%). Mit einer Änderung von Beschäftigten in Kurzarbeit rechneten am ehesten Industriebetriebe (Zunahme: 6,2%; Abnahme: 1,3%) sowie Großunternehmen (> 500 Beschäftigte: Zunahme: 11,5%; Abnahme: 0,8%).

INTEGRATION VON GEFLÜCHTETEN MENSCHEN AUS DER UKRAINE IN DEN ARBEITSMARKT

Der Krieg in der Ukraine bringt hunderttausende Menschen dazu, ihre Heimat zu verlassen. Ende April waren es bereits mehr als 600 000 Menschen, die vor russischen Bomben und Panzern flohen, fast 40% davon waren Kinder. Vor diesem Hintergrund fokussierten sich die Sonderfragen auch auf die Integration dieser Menschen in den Arbeitsmarkt. Grundsätzlich ist es möglich, in Deutschland zu arbeiten, sobald eine Aufenthaltserlaubnis mit dem Eintrag »Erwerbstätigkeit erlaubt« vorliegt (§24 AufenthG). Ein Aufenthaltstitel kann jedoch erst beantragt werden, sobald klar ist, wo sich der Wohnort befindet – dort kann dann bei der zuständigen Ausländerbehörde ein entsprechender Antrag gestellt werden (BMAF 2022). Der Prozess von der Antragsstellung bis zum tatsächlichen Arbeitsbeginn nimmt somit eine gewisse Zeitspanne in Kauf. Zudem ist oft nicht klar, ob die geflüchteten Menschen tatsächlich in Deutschland bleiben werden und möchten. Auch die befragten Unternehmen äußerten sich zum Potenzial für die Beschäftigung Geflüchteter aus der Ukraine nur sehr verhalten. Bei Anstellung von neuen Auszubildenden stufen immerhin gut ein Viertel der Unternehmen das Potenzial (27%) als mittel bis hoch ein, jedoch sehen diesbezüglich auch 25% der Firmen kein Potential (vgl. Abb. 5).

Die größten Chancen am Arbeitsmarkt dürften den Angaben der Umfrageteilnehmenden zu Folge qualifizierte Fachkräfte haben, insbesondere in Firmen mit einer Größe von 250–499 Beschäftigten. Nach Wirtschaftsbereichen aufgeschlüsselt zeigen sich die Industrieunternehmen am zuversichtlichsten. Lediglich

9% sehen kein Potential, im Handel und im Dienstleistungssektor hingegen sind es jeweils sogar 14%.

Unabhängig vom grundsätzlichen Potenzial einer Beschäftigung geflüchteter Menschen aus der Ukraine, erwarten über die Hälfte der befragten HR-Verantwortlichen Hemmnisse bei der Einstellung (56%, vgl. Abb. 6). Im Dienstleistungssektor wurde dies mit 59% sogar nochmal ein Stück öfter angegeben. Untergliedert nach Unternehmensgröße gibt es kaum Unterschiede in den Antworten. Darüber hinaus hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit, die erwarteten Hemmnisse anzugeben. Mit deutlichem Vorsprung wird dabei die Sprache als größtes Hindernis gesehen. Dahinter folgen bürokratische Hürden sowie mangelnde Qualifikationen. Bei letzterem spielen wohl auch die schwierige Anerkennung von ukrainischen Abschlüssen/Zertifikaten eine zentrale

Rolle. Unter die Kategorie »sonstige« fallen Themen wie ein fehlender Bedarf an Arbeitskräften, das Ausbleiben entsprechender Bewerbungen oder sonstige soziale Aspekte. Als weitere Begründung nennen die Unternehmen auch Bedenken hinsichtlich der Aufenthaltsdauer. Die befragten Firmen gehen eher davon aus, dass diese Menschen früher oder später wieder zurück in ihre Heimat gehen möchten.

REFERENZEN

BAMF – Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2022), »FAQ zur Einreise aus der Ukraine und dem Aufenthalt in Deutschland«, 1. Juni, verfügbar unter: https://www.bamf.de/DE/Themen/Asyl/Fluechtlingsschutz/ResettlementRelocation/InformationenEinreiseUkraine/_documents/ukraine-faq-de.html, aufgerufen am 14. Juni 2022.

Werner, K. (2022), »Vier von zehn Arbeitgebern wollen Gehälter stärker erhöhen als geplant«, Süddeutsche Zeitung, 7. Jun, verfügbar unter: <https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/umfrage-gehaelter-inflation-1.5598665>, aufgerufen am 21. Juni 2022.