



IAB-Betriebspanel

Länderbericht Thüringen

ERGEBNISSE DER
26. WELLE 2021

Impressum

Herausgeber

Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie
Referat 31
Arbeitsmarkt - und Berufsbildungspolitik, Fachkräftesicherung, Arbeits- und Tarifrecht
Werner-Seelenbinder-Straße 6
99096 Erfurt

Verfasser

Marek Frei, Silke Kriwoluzky, Monika Putzing, Linda Wittbrodt

Institut SÖSTRA

SÖSTRA Sozialökonomische Strukturanalysen GmbH
Torstr. 178
10115 Berlin

im Auftrag des Thüringer Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie

Gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und aus Mitteln des Freistaates Thüringen.

Juli 2022

Vorwort der Thüringer Ministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie

Heike Werner



Sehr geehrte Damen und Herren,

bereits zum 26. Mal haben wir einen Länderbericht für Thüringen zum IAB-Betriebspanel erstellt. Damit liegen erneut umfangreiche Daten zur Lage auf dem Thüringer Arbeitsmarkt und zur Beschäftigungssituation aus der Betriebsbefragung vor. Wie bereits im Vorjahr erfolgte die repräsentative Befragung der Thüringer Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mitten in der Corona-Pandemie, was natürlich auch Auswirkungen auf die Befragungsergebnisse hatte. Anhand der gestellten Fragen und der gewonnenen Daten können wir erkennen, wie sich die Pandemie auf die Einschätzungen und Erwartungen der Unternehmen im Freistaat – auch in Relation zu den Befragungsergebnissen in anderen Bundesländern – ausgewirkt hat.

Der Arbeitsmarkt und die Beschäftigung in Thüringen hatten insgesamt pandemiebedingte Einbrüche zu verzeichnen. Allerdings haben sich diese zwischenzeitlich wieder ausgeglichen und weisen teilweise bessere Werte als vor Corona auf. Wir müssen bei den Arbeitsmarkt- und Ausbildungszahlen allerdings auch die demografische Komponente berücksichtigen. Zum einen entlastet diese die Zahlen und Quoten, zum anderen ist es aber eine Entwicklung, die bereits aktuell - und insbesondere mittel- bis langfristig - zu erheblichen Problemen der Fachkräftegewinnung und damit auch der wirtschaftlichen Entwicklung führt.

Die Auswirkungen der Corona-Pandemie zeigen sich aktuell stärker bei der gesamtwirtschaftlichen Leistung beziehungsweise dem Bruttoinlandsprodukt. Wirtschaft und Arbeitsmarkt konnten allerdings durch die Inanspruchnahme von Kurzarbeit in hohem Maße stabilisiert werden. Andernfalls hätten wir mit einem viel deutlicheren Anstieg der Arbeitslosenzahlen rechnen müssen. Die meisten Unternehmen konnten so ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter halten. Allerdings gab es auch branchenspezifische Abwanderungen von Arbeitskräften, so zum Beispiel aus dem Hotel- und Gaststättenbereich in andere Wirtschaftsbereiche. Hier fällt es schwer, Arbeitskräfte wieder zurück zu gewinnen.

Da sich die demografische Grundkonstellation nicht verändert hat, wird die Fachkräfteproblematik weiterhin eine große und auch weiter zunehmende Herausforderung für uns in Thüringen sein. Schon jetzt werden in vielen Bereichen der Wirtschaft dringend Fachkräfte gesucht. Fragen der Tarifbindung, der Entlohnung und insbesondere der Arbeitsbedingungen sind dabei sowohl jetzt als auch weiterhin aktuell. Dies sind wichtige Faktoren, um Fachkräfte zu gewinnen und zu halten. Die Entwicklung der nächsten Monate hängt natürlich sehr stark von den geopolitischen Rahmenbedingungen ab: Es ist nicht vorauszusehen, wie sich der russische Angriffskrieg in der Ukraine weiterentwickelt und welche Auswirkungen dadurch auf die Energieversorgung und die Lieferketten entstehen.

Die Befragungswelle im Jahr 2021 zeigt, dass die Mehrheit der Thüringer Betriebe von der Corona-Pandemie wirtschaftlich zwar negativ betroffen war, allerdings nur ein kleinerer Teil der betroffenen Betriebe in der Existenz bedroht war oder gar vor der Insolvenz stand. Insofern zeigt sich, dass die wirtschaftliche Ausgangsbasis vor der Krise recht stabil war. In Zeiten vor Corona waren nicht Strukturschwäche oder geringe Leistungsfähigkeit, sondern der Mangel an qualifizierten Fachkräften die größte Wachstumsbremse für die Betriebe.

Mit der Neuausrichtung der Thüringer Allianz für Berufsbildung und Fachkräfteentwicklung entwickeln wir Strategien und Maßnahmen zur Fachkräftesicherung. Die aktuelle Fachkräftestrategie vom 15. Dezember 2021 ist auf der Internetseite meines Hauses veröffentlicht.

Interessant ist im vorliegenden Panel auch die Untersuchung zum Thema Homeoffice und die Inanspruchnahme durch die Betriebe beziehungsweise die Beschäftigten. Hier lag Thüringen mit rund

einem Viertel der Betriebe, die dies neu eingeführt oder erweitert hatten, sowohl unter dem ostdeutschen als auch dem westdeutschen Anteil. Die stark gewerblich und industriell geprägte Beschäftigungsstruktur in Thüringen stellt dafür maßgebliche Gründe dar.

Nach wie vor leider deutlich niedriger als in Westdeutschland ist der Anteil der Betriebe mit Tarifbindung. Während im Westen der Republik immerhin 27 Prozent der Betriebe tarifgebunden sind, sind es in Thüringen nur 20 Prozent. Neben der Zahl der tarifgebundenen Betriebe in Thüringen, die gegenüber dem Vorjahr von 19 auf 20 Prozent gestiegen ist, hat sich 2021 auch der Anteil der Beschäftigten, die in Betrieben mit Tarifvertrag arbeiten, von 42 auf 46 Prozent erhöht. Kritischer sieht es im wichtigen Sektor des verarbeitenden Gewerbes aus. Hier sind nur 13 Prozent der Betriebe und 42 Prozent der Beschäftigten tarifgebunden.

Vor dem Hintergrund der geringen Tarifbindung in der Privatwirtschaft ist es dennoch erfreulich, dass Thüringen in den vergangenen Jahren einen Lohnanstieg zu verzeichnen hat. Lag die Angleichung an die Westlöhne im Vorjahr noch bei 83 Prozent, wurde in 2021 ein Stand von 88 Prozent und damit der höchste Wert seit der Wiedervereinigung verzeichnet. Offensichtlich stärkt der veränderte Arbeitsmarkt den Beschäftigten den Rücken und verleiht ihnen eine offensivere Rolle bei der Lohngestaltung.

Gut sieht es auch für Bewerber:innen um einen Ausbildungsplatz im Freistaat aus. Im Mai 2022 kamen auf 100 Bewerberinnen und Bewerber 171 Ausbildungsplätze. Auch die Übernahmequote ist mit 77 Prozent außerordentlich hoch. Noch im Jahr 2010 waren es gerade einmal 58 Prozent. Dennoch gibt es viele Betriebe, die ihre Ausbildungsplätze nicht besetzen können.

Die Anstrengungen, die wir jetzt in den Bereichen Fachkräfteentwicklung, Ausbildung und Qualifizierung unternehmen, wird über die wirtschaftliche Zukunftsfähigkeit des Freistaates entscheiden. Die aktuell beauftragte neue Fachkräftestudie für Thüringen soll eine Prognose bis 2035 liefern und auch weitere Ansatzpunkte und Handlungsoptionen aufzeigen.

Der Länderbericht Thüringen mit den aktuellen Ergebnissen aus der Befragungswelle in 2021 ist für uns nach wie vor eine wichtige Informationsgrundlage, um die anstehenden Fragen der Arbeitsmarkt- und Berufsbildungspolitik fundiert bewerten und angehen zu können.

Meinen herzlichen Dank an alle Beteiligten für ihre Mitwirkung. Dies gilt insbesondere für die Interviewpartnerinnen und -partner in den Betrieben für die Geduld und ihr Engagement bei der Beantwortung des Fragebogens. Darüber hinaus danke ich auch an den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern des Instituts SÖSTRA GmbH für die Auswertung und Erstellung des Berichtes und der Kantar GmbH für die Datenerhebung.



Heike Werner

INHALT

IN ALLER KÜRZE	4
1. EINFÜHRUNG	7
2. DATENBASIS	8
3. BETRIEBE UND BESCHÄFTIGTE	11
3.1 Branchenstruktur	11
3.2 Betriebsgrößenstruktur	12
3.3 Betriebsaltersstruktur	12
3.4 Absatzmärkte	13
4. AUSWIRKUNGEN DER CORONA-PANDEMIE	15
5. HOMEOFFICE	19
5.1 Homeoffice während der Corona-Pandemie	19
5.2 Zukunft des Homeoffice	22
6. BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG	24
6.1 Personalbewegungen: Einstellungen und Abgänge	26
6.2 Befristungen	28
6.3 Personalabgangsgründe	30
6.4 Beschäftigungsaussichten	32
7. FACHKRÄFTEBEDARF	35
7.1 Entwicklung der Fachkräftenachfrage	35
7.2 Erfolg der Betriebe bei der Besetzung von Fachkräftestellen	37
8. BETRIEBLICHE AUSBILDUNG	41
8.1 Ausbildungsbeteiligung	41
8.2 Besetzung von Ausbildungsplätzen	43
8.3 Übernahme von Ausbildungsabsolvent/-innen	46
9. BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG	50
9.1 Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten	50
9.2 Erfahrungen mit digitalen Weiterbildungsformaten	52
9.3 Weiterbildung und Kurzarbeit	54
10. SOZIALPARTNERSCHAFTLICHE KOOPERATIONEN	56
10.1 Tarifbindung	56
10.2 Orientierungsfunktion von Tarifverträgen	58
10.3 Betriebsräte	59
11. LÖHNE UND GEHÄLTER	61
GLOSSAR	63

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Zuordnung einzelner Branchen bzw. Branchengruppen zu den Wirtschaftsbereichen	9
Tabelle 2:	Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland	11
Tabelle 3:	Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland.....	12
Tabelle 4:	Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsalter in Thüringen, Ost- und Westdeutschland.....	13
Tabelle 5:	Absatzmärkte der Betriebe in Thüringen, Ost- und Westdeutschland	13
Tabelle 6:	Corona-Betroffenheit nach ausgewählten Branchen, Thüringen.....	16
Tabelle 7:	Corona-Betroffenheit nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen.....	16
Tabelle 8:	Geplanter Umfang von Homeoffice-Angeboten im Vergleich zur Zeit vor der Corona-Pandemie nach ausgewählten Branchen, Thüringen	23
Tabelle 9:	Geplanter Umfang von Homeoffice-Angeboten im Vergleich zur Zeit vor der Corona-Pandemie nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen.....	23
Tabelle 10:	Beschäftigungsentwicklung der Betriebe zwischen 2020 und 2021 nach Branchen, Thüringen	25
Tabelle 11:	Beschäftigungsentwicklung der Betriebe zwischen 2020 und 2021 nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen.....	25
Tabelle 12:	Beschäftigungsentwicklung der Betriebe zwischen 2020 und 2021 nach Corona-Betroffenheit, Thüringen	26
Tabelle 13:	Struktur der Personalbewegungen im ersten Halbjahr 2021 nach Branchen, Thüringen	27
Tabelle 14:	Struktur der Personalbewegungen im ersten Halbjahr 2021 nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen	27
Tabelle 15:	Struktur der Personalbewegungen im ersten Halbjahr 2021 nach Betroffenheit von der Corona-Pandemie, Thüringen	28
Tabelle 16:	Gründe für Personalabgänge im ersten Halbjahr 2021 nach Branchen, Thüringen	31
Tabelle 17:	Gründe für Personalabgänge im ersten Halbjahr 2021 nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen	31
Tabelle 18:	Beschäftigungserwartungen nach ausgewählten Branchen, Thüringen.....	33
Tabelle 19:	Beschäftigungserwartungen nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen.....	34
Tabelle 20:	Fachkräftebedarf nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen.....	37
Tabelle 21:	Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach ausgewählten Branchen, Thüringen.....	43
Tabelle 22:	Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen.....	43
Tabelle 23:	Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach ausgewählten Branchen, Thüringen	51
Tabelle 24:	Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen	52
Tabelle 25:	Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach ausgewählten Branchen, Thüringen.....	57
Tabelle 26:	Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen	57
Tabelle 27:	Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsalter, Thüringen.....	58
Tabelle 28:	Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Eigentumsstruktur, Thüringen	58
Tabelle 29:	Tariforientierung von nicht tarifgebundenen Betrieben nach ausgewählten Branchen, Thüringen	59
Tabelle 30:	Tariforientierung von nicht tarifgebundenen Betrieben nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen	59
Tabelle 31:	Betriebe und Beschäftigte mit Betriebs- bzw. Personalrat nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen	60
Tabelle 32:	Durchschnittliche Monatsbruttoverdienste nach ausgewählten Branchen, Thüringen.....	62
Tabelle 33:	Durchschnittliche Monatsbruttoverdienste nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen	62

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Corona-Betroffenheit der Betriebe in Thüringen, Ost- und Westdeutschland.....	15
Abbildung 2:	Betriebe mit negativer Betroffenheit und Existenzbedrohung durch die Corona-Pandemie in Thüringen, Ost- und Westdeutschland	17
Abbildung 3:	Betriebe mit negativer Betroffenheit und Existenzbedrohung durch die Corona-Pandemie in Thüringen nach Gründungsjahr	17
Abbildung 4:	Betriebe mit Homeoffice-Möglichkeiten in Thüringen, Ost- und Westdeutschland	19
Abbildung 5:	Betriebe mit Homeoffice-Möglichkeiten nach Branchen, Thüringen	20
Abbildung 6:	Betriebe mit Homeoffice-Möglichkeiten nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen.....	21
Abbildung 7:	Geplanter Umfang von Homeoffice-Angeboten nach dem Ende der Corona-Pandemie, Thüringen	22
Abbildung 8:	Beschäftigungsentwicklung der Betriebe zwischen 2010 und 2021, Thüringen	24
Abbildung 9:	Entwicklung des Einstellungsgeschehens in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021.....	26
Abbildung 10:	Entwicklung befristeter Neueinstellungen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021.....	28
Abbildung 11:	Entwicklung von sachgrundlosen Befristungen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2012 bis 2021	29
Abbildung 12:	Entwicklung der Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens 2010 bis 2021, Thüringen	30
Abbildung 13:	Entwicklung der Beschäftigungserwartungen der Betriebe, Thüringen	32
Abbildung 14:	Betriebe mit Fachkräftebedarf in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021	35
Abbildung 15:	Verteilung des Fachkräftebedarfs nach ausgewählten Branchen, Thüringen	36
Abbildung 16:	Entwicklung des Anteils von Betrieben mit unbesetzten Fachkräftestellen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021.....	38
Abbildung 17:	Entwicklung des Anteils unbesetzter Fachkräftestellen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021	38
Abbildung 18:	Nichtbesetzungsquote nach ausgewählten Branchen, Thüringen.....	39
Abbildung 19:	Nichtbesetzungsquote nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen.....	40
Abbildung 20:	Ausbildungsberechtigung nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen.....	42
Abbildung 21:	Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021	42
Abbildung 22:	Entwicklung der Bewerbungslage aus Sicht der Betriebe in Thüringen, Ost- und Westdeutschland.....	44
Abbildung 23:	Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021	45
Abbildung 24:	Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze im Ausbildungsjahr 2020/2021 nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen.....	46
Abbildung 25:	Entwicklung des Anteils der übernommenen Ausbildungsabsolvent/-innen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021.....	47
Abbildung 26:	Übernahme von Absolvent/-innen nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen.....	47
Abbildung 27:	Übernahme von Absolvent/-innen nach Beschäftigungserwartungen, Thüringen	48
Abbildung 28:	Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021	50
Abbildung 29:	Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021	51
Abbildung 30:	Bedeutung digitaler Weiterbildungsformate infolge der Corona-Pandemie in Thüringen, Ost- und Westdeutschland	53
Abbildung 31:	Erfahrungen der Betriebe mit digitalen Formaten der Weiterbildung, Thüringen.....	53
Abbildung 32:	Weiterbildungshemmnisse aus Sicht der Betriebe mit Kurzarbeit, Thüringen	55
Abbildung 33:	Entwicklung der Tarifbindung in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021	56
Abbildung 34:	Entwicklung des durchschnittlichen Monatsbruttoverdienstes in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021	61

IN ALLER KÜRZE

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA) führt seit 1996 jährlich eine bundesweite Arbeitgeberbefragung zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung durch (IAB-Betriebspanel). Im Jahr 2021 fand diese Befragung zum 26. Mal statt.

Die Basisstichprobe, die vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung finanziert wird, ist so strukturiert, dass repräsentative Aussagen für die gesamtdeutsche Wirtschaft gemacht werden können. Um repräsentative Aussagen für den Freistaat Thüringen zu ermöglichen, hat sich das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie an der Finanzierung der Aufstockung der Stichprobe beteiligt. Bundesweit wurden – einschließlich der Aufstockungen durch die beteiligten Bundesländer – über 15.000 Betriebe befragt, darunter 1.085 aus Thüringen. Die befragten Betriebe sind repräsentativ für die Grundgesamtheit von rund 56 Tsd. Thüringer Betrieben mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person im Freistaat.

Im Zeitraum von 2010 bis 2020 ist die Zahl der Thüringer Betriebe mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person von rund 62 Tsd. auf rund 56 Tsd. zurückgegangen. Der Rückgang basiert ausschließlich auf einer deutlichen Verringerung der Zahl von Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten und einer leichten Verringerung der Zahl der Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten. Die Zahl der mittelgroßen Betriebe mit 100 bis 249 Beschäftigten ist nahezu unverändert, die Zahl der Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten ist leicht gestiegen.¹

Die Befragung erfolgte im dritten Quartal des Jahres 2021. Die Befunde spiegeln somit die Situation in den Betrieben im zweiten Jahr der Corona-Pandemie wider. Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse der Befragung präsentiert.

Rund jeder zweite Betrieb in Thüringen von der Corona-Pandemie wirtschaftlich negativ betroffen

Die Corona-Pandemie hat sich für 45 % der Thüringer Betriebe wirtschaftlich negativ ausgewirkt. Von diesen negativ betroffenen Betrieben gaben zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2021 rund 22 % an, dass die Existenz des Betriebes wegen der Corona-Pandemie gefährdet sei. In der Branche mit dem höchsten Anteil von Betrieben mit wirtschaftlich negativer Betroffenheit – Übrige Dienstleistungen (u. a. Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe) – gaben 40 % an, durch die Corona-Pandemie in ihrer wirtschaftlichen Existenz bedroht zu sein. Im Handel traf dies auf 25 % der wirtschaftlich negativ betroffenen Betriebe zu.

Homeoffice in rund jedem vierten Thüringer Betrieb; viele Betriebe wollen Angebote nach dem Ende der Pandemie aufrechterhalten

Zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2021 boten 28 % der Thüringer Betriebe ihren Beschäftigten Möglichkeiten an, von zuhause aus zu arbeiten. In Thüringen war Homeoffice damit etwas weniger verbreitet als im Durchschnitt Ost- und Westdeutschlands (32 % bzw. 36 %). In 22 % der Betriebe, die aktuell Homeoffice anbieten, soll es künftig mehr Möglichkeiten geben, von zuhause aus zu arbeiten als vor der Corona-Pandemie. In weiteren 52 % möchte man die aktuellen Möglichkeiten dagegen auf das Vorkrisenniveau zurückführen. Weitere 9 % wollen zukünftig sogar weniger entsprechende Arbeitsplätze anbieten als vor der Corona-Pandemie. In den übrigen Fällen (18 %) konnten die Befragten noch nicht sagen, wie sich das Angebot an solchen Möglichkeiten in ihrem Betrieb zukünftig entwickeln wird.

Beschäftigung wächst wieder, Prognosen zur zukünftigen Entwicklung bleiben aber schwierig

Während die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse in Thüringen im ersten Pandemie-Jahr um 1,6 % gesunken war, ist sie im Jahr 2021 wieder gestiegen (+0,4 %). Hinter dieser

¹ Vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Tabellen, Betriebe und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, Nürnberg.

positiven Gesamtentwicklung verbergen sich ganz unterschiedliche Bewegungen auf der Ebene der einzelnen Betriebe: Bei jedem vierten Thüringer Betrieb (25 %) ist die Belegschaft gewachsen. Mit einem Anteil von 22 % sind jedoch fast genauso viele Betriebe geschrumpft. Für die nächsten Monate rechneten zum Zeitpunkt der Befragung 13 % der Thüringer Betriebe damit, die Zahl ihrer Beschäftigten (weiter) zu erhöhen. Das sind rund doppelt so viele wie jene, die von einem Beschäftigungsabbau ausgingen (6 %). Die Erwartungen der Betriebe fielen damit etwas positiver aus als im vorangegangenen Beobachtungszeitraum. Jeder zehnte Thüringer Betrieb (10 %) gab allerdings an, nicht einschätzen zu können, wie sich die Beschäftigung in den nächsten Monaten entwickeln wird. In den Jahren vor der Corona-Pandemie war dieser Anteil deutlich niedriger gewesen. Hier zeigt sich die starke Unsicherheit, unter der zahlreiche Betriebe weiterhin agieren.

Fachkräftebedarf der Betriebe wieder gestiegen, ebenso der Anteil unbesetzter Fachkräftestellen

Im Beobachtungszeitraum der aktuellen Befragung - erstes Halbjahr 2021 - suchten 37 % der Thüringer Betriebe Fachkräfte (2020: 34 %, 2019: 37 %). Mit der wieder gestiegenen Nachfrage ist es für die Thüringer Betriebe zugleich schwieriger geworden, die angebotenen Stellen zu besetzen. In rund zwei Drittel (65 %) aller Betriebe, die im ersten Halbjahr Stellen für Fachkräfte besetzen wollten, konnten eine oder mehrere dieser Stellen nicht besetzt werden. Dies ist der zweithöchste Wert der letzten 10 Jahre. Nur im Jahr vor Ausbruch der Corona-Pandemie gab es anteilig noch mehr Betriebe mit unbesetzten Stellen für Fachkräfte: Insgesamt blieben mehr als 40 % der angebotenen Stellen unbesetzt.

Ausbildungsbeteiligung relativ stabil; kleinere Betriebe mit Schwierigkeiten bei der Besetzung angebotener Ausbildungsplätze

Mit aktuell 48 % liegt der Anteil von ausbildungsberechtigten Betrieben in Thüringen zwischen dem ostdeutschen (44 %) und dem westdeutschen Durchschnittswert (53 %). Von den ausbildungsberechtigten Thüringer Betrieben beteiligten sich im Befragungsjahr 61 % an der Ausbildung, d. h. sie bildeten zum Befragungszeitpunkt Auszubildende aus oder boten Ausbildungsplätze für das zum Zeitpunkt der Befragung zurückliegende oder gerade begonnene Ausbildungsjahr an (Ostdeutschland: 53 %, Westdeutschland: 55 %). Für das Ausbildungsjahr 2020/2021 hatten 44 % der ausbildungsberechtigten Betriebe eine oder mehrere Ausbildungsstellen angeboten. In mehr als jedem zweiten dieser Betriebe konnte mindestens ein Ausbildungsplatz nicht besetzt werden. Schwierigkeiten hatten vor allem Kleinstbetriebe. Die Übernahmequote ist gegenüber dem vorangegangenen Jahr wieder gestiegen: Mehr als drei Viertel der Absolvent/-innen konnten nach Beendigung ihrer beruflichen Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis in ihrem Ausbildungsbetrieb wechseln.

Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe weiterhin auf niedrigem Niveau; starke Nutzung digitaler Formate der Wissensvermittlung

Im ersten Halbjahr 2021 beteiligten sich 30 % der Thüringer Betriebe und 17 % der Beschäftigten an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Das Weiterbildungsgeschehen verharrte damit auf dem niedrigen Niveau des ersten Krisenjahres. Aufgrund der Beschränkungen durch die Corona-Pandemie kamen bei mehr als drei Viertel (87 %) der Thüringer Betriebe mit Weiterbildung digitale Formen der Wissensvermittlung zur Anwendung. Eines der größten Vorteile sehen die befragten Betriebe in den gegenüber klassischen Formen der Weiterbildung geringeren Kosten (83 %). Ebenso viele Betriebe meinten, dass digitale Formate mehr Beschäftigten eine Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen gestatten. Gleichzeitig verwiesen 45 % der Betriebe auf technische Probleme bei der Durchführung. Jeder dritte Betrieb gab an, dass es Vorbehalte seitens der Beschäftigten gab. Ähnlich viele Befragte waren der Meinung, dass der Lernerfolg digitaler Formate gegenüber klassischen Formen der Wissensvermittlung geringer sei.

Ausfallzeiten bei Kurzarbeit nur selten für Weiterbildung genutzt; oftmals kein Bedarf

Aufgrund der Corona-Pandemie mussten zahlreiche Betriebe Kurzarbeit einführen. Kurzarbeit bietet theoretisch die Möglichkeit, dass sich die Beschäftigten während der ausgefallenen Arbeitszeit weiterqualifizieren, allerdings haben weniger als 10 % der Betriebe mit Kurzarbeit die Ausfallzeiten hierfür

genutzt. Der mit Abstand wichtigste Hinderungsgrund war der fehlende Weiterbildungsbedarf. Dies gaben 63 % der Betriebe mit Kurzarbeit an. In jenen Fällen, in denen prinzipiell Bedarf bestand, spielten andere Faktoren eine Rolle: Am häufigsten wurde darauf verwiesen, keine entsprechenden Angebote am Markt gefunden zu haben (21 %).

Tarifbindung von Betrieben unverändert auf niedrigem Niveau und nach wie vor geringer als im Bundesdurchschnitt

Im Jahr 2021 waren 20 % aller Betriebe in Thüringen tarifgebunden. In diesen Betrieben arbeitete mit 46 % weniger als die Hälfte aller Beschäftigten. Bei annähernd gleich gebliebenem Anteil tarifgebundener Betriebe ist der Anteil von Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben gegenüber dem Vorjahr um 4 Prozentpunkte gestiegen. Rund jeder dritte nicht tarifgebundene Betrieb gab an, sich bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern an einem Branchentarifvertrag zu orientieren. Dies sind 25 % bezogen auf alle Betriebe in Thüringen. Insgesamt ist somit fast die Hälfte (45 %) der Thüringer Betriebe mit rund zwei Drittel (69 %) aller Beschäftigten tarifgebunden oder orientiert sich an Tarifverträgen.

1. Einführung

Mit dem vorliegenden Bericht werden aktuelle Daten der jährlichen Arbeitgeberbefragung im Rahmen des IAB-Betriebspanels für Thüringen präsentiert. Der Bericht wurde im Auftrag des Thüringer Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie erarbeitet. Die Befragung, deren Ergebnisse im Folgenden präsentiert werden, wurde schwerpunktmäßig im dritten Quartal des Jahres 2021 durchgeführt. Die Daten spiegeln somit den Stand im zweiten Jahr nach Ausbruch des Coronavirus in Deutschland wider.

Mit der Befragung von Betrieben wird vorrangig die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes repräsentiert. Die mit dem IAB-Betriebspanel gewonnenen Ergebnisse ergänzen damit die verfügbaren, eher angebotsseitig ausgerichteten Statistiken (z. B. Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit). Die empirischen Daten des IAB-Betriebspanels verbessern zudem wesentlich die Informationsbasis, die von amtlichen statistischen Daten geboten wird, da die Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels alle Betriebe umfasst, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bzw. eine sozialversicherungspflichtig Beschäftigte haben. Damit ist die Befragung wesentlich breiter angelegt als andere betriebsbezogene Datenquellen, die sich vielfach nur auf ausgewählte Bereiche der Wirtschaft oder auf Betriebe ab einer bestimmten Größe beschränken. Ein weiterer Vorteil dieser bundesweit durchgeführten Arbeitgeberbefragung besteht darin, dass in allen Bundesländern dasselbe Fragenprogramm und dieselben Auswertungsverfahren verwendet werden. Infolgedessen können regional vergleichende Analysen durchgeführt werden, um Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den Bundesländern aufzuzeigen.

Im vorliegenden Bericht werden aktuelle Befragungsergebnisse zu den Kernthemen des IAB-Betriebspanels präsentiert. Hierzu gehören Befunde zu den spezifischen Strukturmerkmalen der Thüringer Wirtschaft (Kapitel 3), zur Beschäftigungsentwicklung, also der Struktur von Personaleinstellungen und Personalabgängen sowie zu den Beschäftigungsaussichten (Kapitel 6) und ebenso zur Entwicklung der Fachkräftenachfrage und zum Erfolg der Betriebe bei der Stellenbesetzung (Kapitel 7). Diese Ergebnisse werden ergänzt um Ausführungen zur Entwicklung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung (Kapitel 8 und 9) sowie zur Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten (Kapitel 10) und zu Löhnen und Gehältern (Kapitel 11). Die Ausführungen zu den genannten, regelmäßig abgefragten Aspekten werden ergänzt um empirische Befunde zu weiteren, zusätzlich aufgenommenen Themen. Vor dem Hintergrund der anhaltenden Corona-Pandemie sind dies Daten zur Betroffenheit der Thüringer Wirtschaft von der Corona-Krise (Kapitel 4), zur aktuellen und zukünftigen Verbreitung von Homeoffice (Kapitel 5) sowie zu den Erfahrungen der Betriebe mit der Nutzung von digitalen Formaten in der Weiterbildung (Kapitel 9).

2. Datenbasis

Für die Befragung des Jahres 2021 liegen verwertbare Interviews von bundesweit 15.217 Betrieben, darunter 1.085 aus Thüringen vor. Die befragten Betriebe sind repräsentativ für die Grundgesamtheit von rund 56 Tsd. Betrieben mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person im Freistaat. Die entweder in Form von mündlichen Interviews stattfindende Befragung oder mittels computergestützter Abfrage durchgeführte Erhebung bei Inhaber/-innen, Geschäftsführer/-innen bzw. leitenden Mitarbeiter/-innen in Thüringen ansässiger Betriebe erfolgte in den Monaten Juli bis November 2021.

Im IAB-Betriebspanel werden Betriebe erfasst, die mit einer eigenständigen Betriebsnummer in der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit enthalten sind. Es handelt sich also nicht um Unternehmen, die einen oder mehrere Betriebe besitzen können. Alle nachfolgenden Auswertungen beziehen sich ausschließlich auf Betriebe mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person. Alle ostdeutschen Gesamtdaten im IAB-Betriebspanel schließen das Bundesland Berlin mit ein; die westdeutschen Daten werden ohne Berlin ausgewiesen.

Beim Vergleich der im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen sowie der hiervon abgeleiteten Quoten (z. B. Teilzeitquote) mit anderen Datenquellen, wie etwa der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) oder der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder, sind folgende Aspekte zu beachten:

(1) Im IAB-Betriebspanel gelten als „Beschäftigte“ alle Personen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, und zwar unabhängig davon, ob sie eine sozialversicherungspflichtige oder eine nicht sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben, unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit und unabhängig von ihrer Stellung im Beruf. Als Beschäftigte werden also auch Verbeamtete, tätige Inhaber/-innen, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte erfasst. Da die Beschäftigtenzahlen der Beschäftigungsstatistik der BA keine Verbeamteten, tätigen Inhaber/-innen und mithelfenden Familienangehörigen enthalten, sind die im Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt höher als die in der Statistik der BA ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen.

(2) Im IAB-Betriebspanel werden nur Betriebe befragt, in denen mindestens eine sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person tätig ist. Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, wie z. B. Ein-Personen-Betriebe (u. a. Freiberufler/-innen, Gewerbetreibende) oder Dienststellen im öffentlichen Sektor, in denen ausschließlich Verbeamtete beschäftigt sind, werden nicht befragt, da sie in der Grundgesamtheit nicht enthalten sind. Es werden auch keine privaten Haushalte und exterritorialen Organisationen befragt. Da die Beschäftigtenzahlen in der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder auch Ein-Personen-Betriebe sowie Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung enthalten, sind die im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt geringer als die in der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen.

Aufgrund der teils unterschiedlichen Erfassungskriterien liegen die im IAB-Betriebspanel ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen zwischen den Angaben aus der Erwerbstätigenrechnung (VGR) und der Statistik der BA.

Im IAB-Betriebspanel werden Beschäftigungsfälle gezählt, wodurch vereinzelt Doppelzählungen auftreten können, wenn eine Person Arbeitsverhältnisse mit zwei oder mehreren Betrieben hat (Mehrfachbeschäftigung, z. B. geringfügige Beschäftigung).

Die Ergebnisse der Befragung werden für einzelne Branchen und Betriebsgrößenklassen dargestellt. Hierbei werden Betriebe entsprechend ihres wirtschaftlichen Schwerpunktes und ihrer Beschäftigtenzahl zu größeren und auswertbaren Gruppen zusammengefasst.

Die Zuordnung der Betriebe zu einzelnen Branchen bzw. Branchengruppen erfolgt in Anlehnung an die seit dem 01.01.2008 geltende Klassifikation der Wirtschaftszweige. Damit können im vorliegenden Ergebnisbericht in Abhängigkeit von den jeweiligen Fallzahlen prinzipiell folgende Branchen dargestellt werden (vgl. Tabelle 1).²

Tabelle 1: Zuordnung einzelner Branchen bzw. Branchengruppen zu den Wirtschaftsbereichen	
Branche	Unterbranchen
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	<ul style="list-style-type: none"> Landwirtschaft, Pflanzenanbau, Tierhaltung, Jagd, Forstwirtschaft, Fischerei
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	<ul style="list-style-type: none"> Bergbau und Gewinnung von Steinen Energie- und Wasserversorgung
Verarbeitendes Gewerbe	<ul style="list-style-type: none"> Nahrungsmittelindustrie Verbrauchsgüterindustrie Produktionsgüterindustrie Investitionsgüter-/Gebrauchsgüterindustrie
Baugewerbe	<ul style="list-style-type: none"> Bauhauptgewerbe (Hoch- und Tiefbau) Baunebengewerbe (Bauinstallation)
Handel und Reparatur	<ul style="list-style-type: none"> Groß- und Einzelhandel Kraftfahrzeughandel und Kfz-Reparatur
Verkehr, Information und Kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> Verkehr und Lagerei (Personen- und Güterbeförderung; Post-, Kurier- und Expressdienste; Lagerwirtschaft) Information und Kommunikation
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	<ul style="list-style-type: none"> Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (Kreditinstitute; Versicherungen)
Unternehmensnahe Dienstleistungen	<ul style="list-style-type: none"> Rechts-/Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Unternehmensberatung Architektur- und Ingenieurbüros; Forschung und Entwicklung Werbung und Marktforschung Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften Wach- und Sicherheitsdienste Garten- und Landschaftsbau
Erziehung und Unterricht	<ul style="list-style-type: none"> Erziehung und Unterricht (Kindergärten, Schulen, Universitäten)
Gesundheits- und Sozialwesen	<ul style="list-style-type: none"> Gesundheits- und Sozialwesen (Krankenhäuser, Arztpraxen, Pflegeeinrichtungen, Seniorenheime)
Übrige Dienstleistungen	<ul style="list-style-type: none"> Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe Kunst, Unterhaltung, Erholung und Sport sonstige, überw. persönliche Dienstleistungen (Friseur, Kosmetik)
Organisationen ohne Erwerbszweck	<ul style="list-style-type: none"> Vereine, Verbände (kirchliche Vereinigungen, politische Parteien sowie sonstige Interessenvertretungen)
Öffentliche Verwaltung	<ul style="list-style-type: none"> Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021

² Die Darstellung von Ergebnissen für einzelne Branchen ist abhängig von der jeweiligen Fallzahl in der zugrunde liegenden Stichprobe. In den Branchen Land- und Forstwirtschaft, Fischerei, Bergbau, Energie, Wasser, Abfall, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie Organisationen ohne Erwerbszweck sind die Fallzahlen auf Länderebene für weitergehende Auswertungen nicht groß genug, so dass auf den Ausweis von Ergebnissen für die genannten Branchen verzichtet wird.

Die Zuordnung der Betriebe zu einzelnen Betriebsgrößenklassen erfolgt in Anlehnung an die seit dem 01.01.2005 geltende KMU-Definition der Europäischen Union. Diese weist vier Größenklassen aus: Kleinstbetriebe (Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten), Kleinbetriebe (10 bis 49), Mittelbetriebe (50 bis 249 Beschäftigte) und Großbetriebe (mindestens 250). In der Thüringer Stichprobe für das Jahr 2021 ist die Zahl der auswertbaren Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten relativ klein (23 Fälle). Um die größenspezifischen Auswertungsmöglichkeiten für die Berichtslegung zu verbessern, wurde die Kategorie „Großbetriebe“ im vorliegenden Bericht neu abgegrenzt. Als Großbetriebe gelten danach alle Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten (106 Stichprobenfälle).

Im vorliegenden Bericht werden folgende Betriebsgrößenklassen ausgewiesen:

- Kleinstbetriebe (Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten),
- Kleinbetriebe (Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten),
- Mittelbetriebe (Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten) und
- Großbetriebe (Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten).

Im vorliegenden Bericht zur Befragung des Jahres 2021 beziehen sich die Beschäftigtenangaben in der Regel auf den Stichtag 30.06.2021 bzw. auf das erste Halbjahr 2021. Dies gilt auch für die Lohnangaben sowie Daten zur Tarifbindung. Angaben zum Umsatz, Export, zu Investitionen und Innovationen werden aus methodischen Gründen für das zum Zeitpunkt der vorliegenden Befragung 2021 abgeschlossene Geschäftsjahr 2020 ausgewiesen.

Alle in vorliegender Studie dargestellten Angaben beruhen auf einer Hochrechnung. Diese erfolgte in zwei Schritten:

Erstens:

Gewichtung der antwortenden Betriebe entsprechend der der Stichprobe zugrunde liegenden Struktur der Datenbasis, nämlich der Verteilung der Betriebe nach Branchen und Betriebsgrößenklassen. Daraus wird jeweils ein Hochrechnungsfaktor pro Betrieb ermittelt. Die sich so ergebende, hochgerechnete Stichprobe entspricht der Gesamtzahl aller Betriebe mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zum 30.06. des Vorjahres.

Zweitens:

Schätzung von fehlenden Angaben (Imputation) durch Extrapolation auf der Basis von Referenzklassen aus der Ist-Matrix der antwortenden Betriebe. Die Imputation von Daten ist insbesondere für die Hochrechnung von Absolutzahlen erforderlich, da anderenfalls die hochgerechneten Werte zu niedrig ausfallen würden (z. B. Löhne).

3. Betriebe und Beschäftigte

Die Struktur der Betriebslandschaft hat einen erheblichen Einfluss auf die Wettbewerbsfähigkeit ganzer Regionen. Von Bedeutung sind vor allem Branchen, Betriebsgrößen, Betriebsalter und Absatzmärkte. Die jüngsten Entwicklungen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie haben z. B. gezeigt, dass das Ausmaß der negativen Effekte der Corona-Pandemie stark von der regionalspezifischen Branchenstruktur beeinflusst wird. Vor dem Hintergrund dieser Erkenntnis wird nachfolgend dargestellt, wie sich die Betriebslandschaft in Thüringen strukturiert und in welchen Merkmalen Unterschiede zu anderen Bundesländern bestehen.

3.1 Branchenstruktur

In Thüringen gibt es derzeit rund 56 Tsd. Betriebe mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Mehr als ein Drittel der Betriebe entfällt auf nur zwei Branchen: Handel und Reparatur (19 %) sowie Unternehmensnahe Dienstleistungen (16 %) (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2: Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland

Branche	Thüringen		Ostdeutschland		Westdeutschland	
	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte
	Prozent**					
Land- und Forstwirtschaft*	2	2	3	1	3	1
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	1	2	1	2	1	1
Verarbeitendes Gewerbe	11	18	7	15	8	18
Baugewerbe	14	11	12	8	11	5
Handel und Reparatur	19	12	17	12	19	15
Verkehr, Information, Kommunikation*	6	7	7	8	7	9
Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen	3	1	3	2	3	3
Unternehmensnahe Dienstleistungen	16	13	20	15	19	15
Erziehung und Unterricht*	3	4	3	5	3	4
Gesundheits- und Sozialwesen	11	18	12	15	10	14
Übrige Dienstleistungen	12	6	13	7	12	6
Organisationen ohne Erwerbszweck*	2	1	2	2	2	2
Öffentliche Verwaltung*	2	6	2	8	1	6
Insgesamt	100	100	100	100	100	100

* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

** Aufgrund von Rundungsdifferenzen können sich bei der Summenbildung Abweichungen zu 100 % ergeben.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021

Die beiden genannten Branchen haben damit stärkeren Einfluss auf bestimmte Entwicklungen bzw. auf ermittelte Durchschnittswerte – z. B. im Hinblick auf die Nachfrage nach Arbeitskräften, die Nutzung bestimmter Beschäftigungsformen, Ausbildungsaktivitäten oder Tarifbindung – als vergleichsweise kleine Branchen, wie z. B. die der Finanz- und Versicherungsdienstleister (3 % aller Betriebe). Im Unterschied zur Branche Handel und Reparatur, welche sich im Wesentlichen aus dem Einzel- und dem Großhandel zusammensetzt, umfassen die Unternehmensnahen Dienstleistungen unterschiedliche Bereiche, von der Rechts- und Steuerberatung über Werbung und Marktforschung bis hin zur Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften.

Die beiden Branchen Handel und Reparatur sowie Unternehmensnahe Dienstleistungen beschäftigen, genauso wie das Verarbeitende Gewerbe und das Gesundheits- und Sozialwesen, zudem auch mehr Arbeitnehmer/-innen als andere. Mit jeweils rund 18 % sind das Verarbeitende Gewerbe sowie das Gesundheits- und Sozialwesen die beiden beschäftigungsstärksten Branchen in Thüringen. Etwa ein weiteres Viertel der Thüringer Arbeitnehmer/-innen verteilt sich auf die beiden anderen beschäftigungsstarken Bereiche Handel und Reparatur (12 %) sowie Unternehmensnahe Dienstleistungen (13 %). Damit sind in den vier genannten Branchen insgesamt fast zwei Drittel aller Beschäftigten (61 %) tätig.

3.2 Betriebsgrößenstruktur

Von den rund 56 Tsd. Thüringer Betrieben mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten entfallen 70 % auf sogenannte Kleinstbetriebe, d. h. Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten. In Westdeutschland bilden Kleinstbetriebe zwar ebenfalls die größte Gruppe von Betrieben, aber mit 66 % ist deren Anteil nicht ganz so groß wie im Freistaat. Die Thüringer Wirtschaft ist somit in noch etwas stärkerem Maße als die westdeutsche durch Kleinstbetriebe geprägt (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland

Betriebsgrößenklasse	Thüringen		Ostdeutschland		Westdeutschland	
	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte
	Prozent*					
< 10 Beschäftigte	70	18	71	17	66	14
10 bis 49 Beschäftigte	23	29	23	27	28	27
50 bis 99 Beschäftigte	3	13	3	12	3	11
ab 100 Beschäftigte	3	40	3	44	3	47
Insgesamt	100	100	100	100	100	100

* Aufgrund von Rundungsdifferenzen können sich bei der Summenbildung Abweichungen zu 100 % ergeben.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021

Bemerkenswerte Unterschiede bestehen bei Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten. Zwar zählen sowohl in Thüringen als auch in Westdeutschland jeweils nur rund 3 % aller Betriebe zu Betrieben dieser Größenklasse, der entscheidende Unterschied besteht jedoch in der Absorption von Arbeitskräften: In Thüringen arbeiten derzeit 40 % der Beschäftigten in einem Betrieb mit mindestens 100 Beschäftigten, in Westdeutschland demgegenüber 47 % (Ostdeutschland: 44 %).

Im Durchschnitt waren 2021 in einem Thüringer Betrieb 17, in einem westdeutschen rund 20 Personen beschäftigt (Ostdeutschland: 17). Die Betriebe des Freistaats sind somit kleiner als westdeutsche Betriebe. Diese Unterschiede bestehen vor allem bei den größeren Betrieben: In Thüringer Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten sind durchschnittlich 216 Arbeitnehmer/-innen tätig, in westdeutschen Betrieben dieser Größenklasse dagegen 319 (Ostdeutschland: 283).

3.3 Betriebsaltersstruktur

Von den derzeit rund 56 Tsd. Betrieben Thüringens mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wurde mit 87 % die große Mehrheit erst nach 1990 gegründet. Lediglich 13 % wurden vor 1990 gegründet. Die Altersstruktur der ostdeutschen Betriebe gestaltet sich sehr ähnlich. In Westdeutschland ist der Anteil der „alten“ Betriebe mit 30 % hingegen mehr als doppelt so groß wie in Thüringen. Der Anteil sogenannter „Altbetriebe“ ist im Freistaat somit deutlich kleiner als in Westdeutschland. Im Hinblick auf die „jüngeren“, d. h. nach 2000 gegründeten Betriebe, bestehen hingegen kaum noch Unterschiede (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsalter in Thüringen, Ost- und Westdeutschland

Gründungsjahr	Thüringen		Ostdeutschland		Westdeutschland	
	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte
	Prozent					
vor 1990	13	17	12	25	30	56
1990 bis 1999	36	53	30	38	14	11
2000 bis 2009	17	11	21	16	19	14
ab 2010	34	17	34	18	33	17
Insgesamt	100	100	100	100	100	100

* Bei der Summenbildung können sich Abweichungen zu 100 % ergeben, da Betriebe ohne Antwort hier nicht berücksichtigt sind.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021

Ältere Betriebe beschäftigen im Durchschnitt deutlich mehr Arbeitnehmer/-innen als jüngere Betriebe. Im Durchschnitt waren 2021 in einem Thüringer Betrieb, der vor 1990 gegründet wurde, 23, in einem ab 2010 gegründeten rund acht Personen beschäftigt. Ältere Betriebe sind somit fast dreimal so groß wie jüngere.

3.4 Absatzmärkte

Die große Mehrheit der Betriebe in Thüringen erwirtschaftet ihren Umsatz im Inland, oftmals sogar im eigenen Bundesland. 66 % des Umsatzes im zurückliegenden Geschäftsjahr entfielen auf die neuen Bundesländer und 20 % auf die alten Bundesländer. 14 % entfielen auf den Export (vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5: Absatzmärkte der Betriebe in Thüringen, Ost- und Westdeutschland

Region	Thüringen	Ostdeutschland	Westdeutschland
	Prozent		
Alte Bundesländer	20	20	77
Neue Bundesländer (einschl. Berlin)	66	67	8
Ausland	14	14	15
Insgesamt	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021

Im Durchschnitt der westdeutschen Bundesländer wurden 15 % des Umsatzes mit Kunden aus dem Ausland erwirtschaftet. Die Thüringer Wirtschaft ist damit – gemessen am Exportanteil – ähnlich eingebunden in den internationalen Güterverkehr wie die westdeutsche Wirtschaft.

Fazit: Die Betriebsstruktur Thüringens unterscheidet sich von jener Westdeutschlands in drei wesentlichen Aspekten: Im Freistaat arbeiten erstens – genau wie in Ostdeutschland – mehr Beschäftigte in kleineren Betrieben als in Westdeutschland. Die Arbeits- und Einkommensbedingungen der Arbeitnehmer/-innen werden somit in deutlich stärkerem Maß von den Möglichkeiten wie auch den Beschränkungen einer kleinteilig strukturierten Betriebslandschaft geprägt als in Westdeutschland. Zweitens: Die Großbetriebe des Freistaats sind in der Regel kleiner als westdeutsche Betriebe vergleichbarer Größenklasse. Drittens: Thüringer Großbetriebe sind durchschnittlich jünger als westdeutsche Betriebe. Junge Betriebe benötigen nach dem Markteintritt einige Zeit, um sich zu etablieren. In dieser Etablierungsphase sind sie besonders anfällig und insolvenzgefährdet bei möglichen Krisen. Mit einem hohen Anteil von Industriebetrieben und einem nicht unbedeutenden Exportanteil am Umsatz kann Thüringen

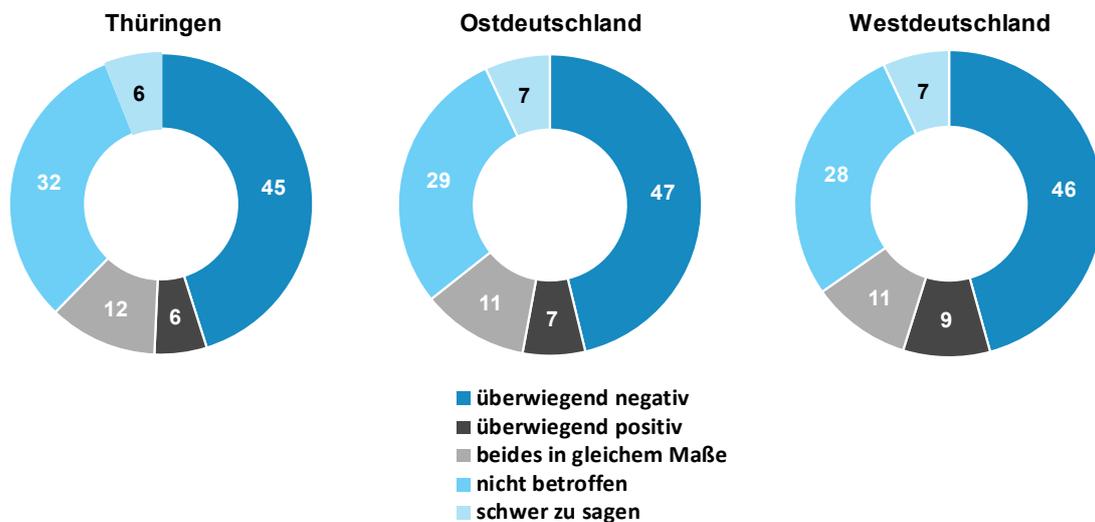
von den Chancen internationaler Absatzmärkte profitieren. Mögliche Nachfrageschwankungen auf internationalen Absatzmärkten erhöhen allerdings die potenziellen Risiken für den einheimischen Arbeitsmarkt, wie die weltweite Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 zeigte. Die Folgen spürte vor allem die Exportwirtschaft. Anders als die Finanz- und Wirtschaftskrise traf die Corona-Pandemie jedoch auch den einheimischen Dienstleistungssektor mit voller Wucht, wie die Ausführungen des folgenden Kapitels zeigen.

4. Auswirkungen der Corona-Pandemie

Die Corona-Pandemie, welche Anfang 2020 einen dramatischen Einbruch der Weltwirtschaft auslöste und zu weitreichenden Einschränkungen in den folgenden Monaten führte, war auch im Jahr 2021 – dem Beobachtungszeitraum und Bezugspunkt der aktuellen Betriebsbefragung – weiterhin relevant. Vor diesem Hintergrund wurden die betrieblichen Auswirkungen der Pandemie als Thema in der aktuellen Befragung fortgeführt, wenngleich der Fragenkatalog weniger umfangreich ausfiel als im Vorjahr.³

Fast zwei Drittel (63 %) der Betriebe in Thüringen gaben an, dass sich die Corona-Pandemie wirtschaftlich auf ihr Unternehmen ausgewirkt hat. Gemeint sind sowohl negative als auch positive Auswirkungen. Wie die folgende Abbildung 1 zeigt, waren in Thüringen damit anteilig ähnlich viele Betriebe von der Corona-Pandemie betroffen wie im Durchschnitt Ost- und Westdeutschlands.

Abbildung 1: Corona-Betroffenheit der Betriebe in Thüringen, Ost- und Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021, Rundungsdifferenzen möglich

In der Mehrheit dieser Fälle - 73 % der betroffenen Thüringer Betriebe - handelte es sich um negative Effekte. Bezogen auf alle Betriebe in Thüringen entspricht dies einem Anteil in Höhe von 45 %, d. h. die Corona-Pandemie hat sich auf fast jeden zweiten Thüringer Betrieb wirtschaftlich negativ ausgewirkt. Auf der anderen Seite gibt es aber auch Betriebe, die von der Krise profitieren konnten. So gaben 9 % der betroffenen Betriebe an, von der Corona-Pandemie wirtschaftlich profitiert zu haben (6 % aller Betriebe). In den übrigen 19 % der betroffenen Betriebe hielten sich positive und negative Effekte die Waage (12 % aller Betriebe). Rund ein Drittel der Thüringer Betriebe (32 %) gaben an, von der Corona-Pandemie wirtschaftlich nicht betroffen zu sein.

Im Hinblick auf die einzelnen Branchen der Thüringer Wirtschaft bestehen erhebliche Unterschiede bezüglich der Betroffenheit von der Corona-Pandemie. Das Spektrum erstreckt sich vom Baugewerbe mit einem Anteil von „nur“ 43 % wirtschaftlich betroffener Betriebe bis hin zu den Übrigen Dienstleistungen (u. a. Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe) mit 89 % wirtschaftlich betroffener Betriebe. Besonders stark betroffen war auch der Handel mit einem Anteil von 79 %. In allen Branchen waren die betroffenen Betriebe mehrheitlich negativ betroffen. In einzelnen Bereichen gab es allerdings auch eine

³ Im Vorjahresbericht standen vor allem personalpolitische Maßnahmen und Reaktionen der betroffenen Betriebe zur Bewältigung der negativen Folgen der angeordneten Einschränkungen zur Eindämmung der Pandemie im Fokus der Betrachtungen. Hierbei ging es etwa um die Verbreitung von Kurzarbeit oder die Nutzung von Arbeitszeitkonten, um den betrieblichen Personalbedarf an die – in den meisten Fällen gesunkene – Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen anzupassen (vgl. Frei, M.; Kriwoluzky, S.; Putzing, M.; Prick, S.: IAB-Betriebspanel. Länderbericht Thüringen. Ergebnisse der 25. Welle 2020. Studie im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie).

nennenswerte Zahl von Betrieben, die von der Corona-Pandemie profitieren konnten. Hier ist insbesondere die Branche Handel und Reparatur zu nennen, in der rund ein Fünftel der betroffenen Betriebe von der Corona-Pandemie profitieren konnte (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Corona-Betroffenheit nach ausgewählten Branchen, Thüringen

Branche	Anteil be- troffener Be- triebe	davon:		
		überwiegend negativ be- troffen	überwiegend positiv be- troffen	beides in gleichem Maße
	Prozent	Prozent		
Verarbeitendes Gewerbe	69	76	10	14
Baugewerbe	43	69	7	24
Handel und Reparatur	79	62	22	16
Verkehr, Information, Kommunikation*	57	75	2	24
Unternehmensnahe Dienstleistungen	47	76	4	19
Erziehung und Unterricht*	72	77	0	23
Gesundheits- und Sozialwesen	61	62	8	31
Übrige Dienstleistungen	89	84	3	13
Öffentliche Verwaltung*	33	72	6	29
Insgesamt	63	73	9	19

* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021

Die Differenzierung nach Betriebsgrößenklassen zeigt, dass kleinere und größere Betriebe ähnlich häufig wirtschaftlich betroffen waren. Im Hinblick auf die Art der Betroffenheit bestehen allerdings Unterschiede. So fällt der Anteil negativ betroffener bei den Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten deutlich höher aus als bei den Betrieben der übrigen Größenklassen (vgl. Tabelle 7).

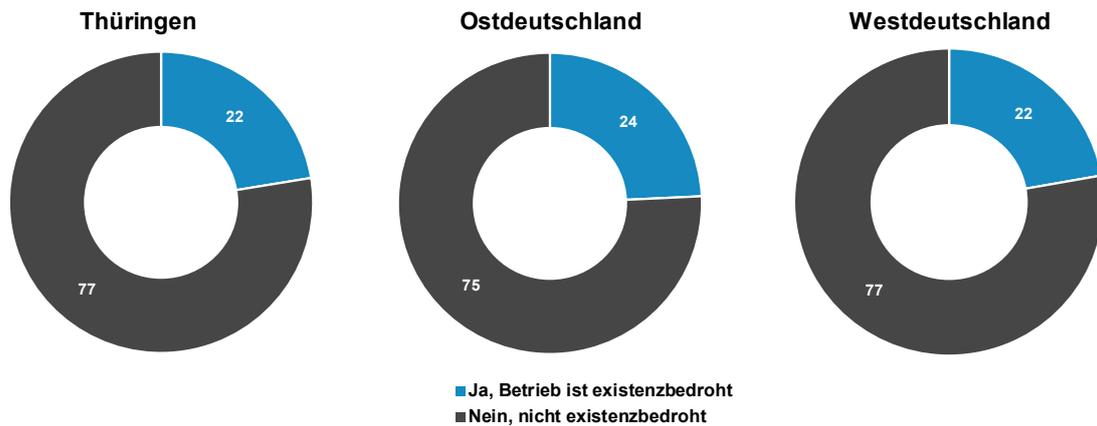
Tabelle 7: Corona-Betroffenheit nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen

Betriebsgrößenklasse	Anteil be- troffener Be- triebe	davon:		
		überwiegend negativ be- troffen	überwiegend positiv be- troffen	beides in gleichem Maße
	Prozent	Prozent		
< 10 Beschäftigte	62	76	8	16
10 bis 49 Beschäftigte	66	66	11	23
50 bis 99 Beschäftigte	58	67	3	30
ab 100 Beschäftigte	62	63	10	27
Insgesamt	63	73	9	19

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021

Betriebe, die wirtschaftlich negativ von der Corona-Pandemie betroffen sind – insgesamt rund die Hälfte aller Betriebe in Thüringen (45 %) – wurden zusätzlich danach gefragt, ob die veränderte Situation die Fortführung des Geschäftsbetriebes gefährdet. Von diesen negativ betroffenen Betrieben gaben zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2021 rund 22 % an, dass die Existenz des Betriebes wegen der Corona-Pandemie gefährdet sei – und damit anteilig ähnlich bzw. genauso viele wie im Durchschnitt Ost- und Westdeutschlands (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: Betriebe mit negativer Betroffenheit und Existenzbedrohung durch die Corona-Pandemie in Thüringen, Ost- und Westdeutschland

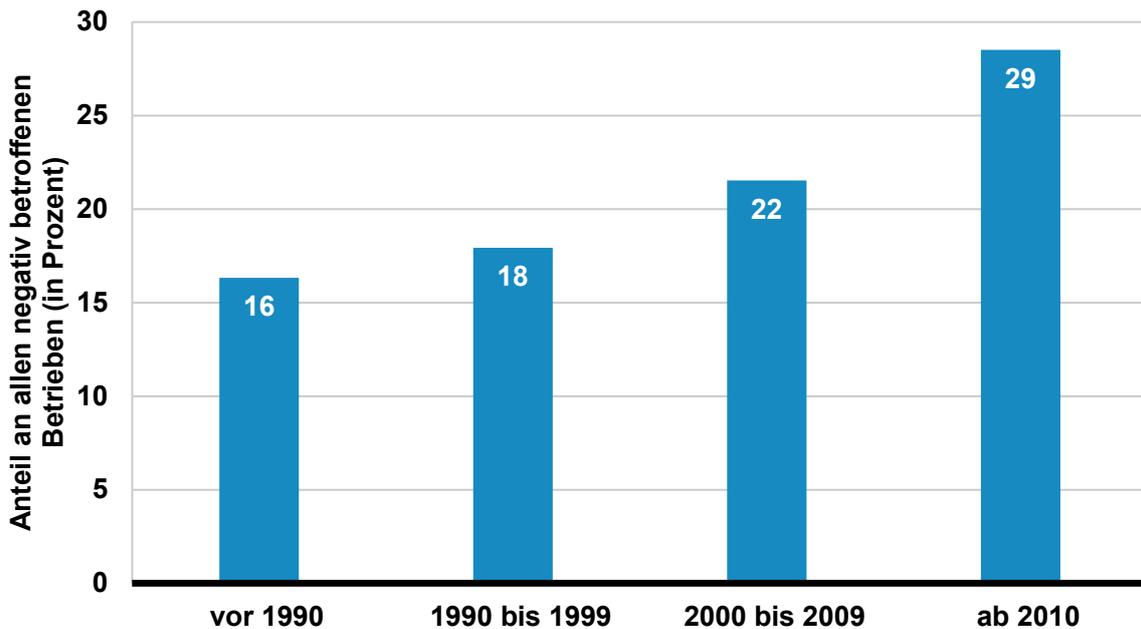


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Betriebe mit wirtschaftlich negativer Betroffenheit

Der Blick auf die Situation in der Branche mit dem höchsten Anteil von Betrieben mit wirtschaftlich negativer Betroffenheit – Übrige Dienstleistungen (u. a. Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe) – ergibt folgendes Bild: Hier gaben 40 % an, durch die Corona-Pandemie in ihrer wirtschaftlichen Existenz bedroht zu sein. Im Handel traf dies auf 25 % der wirtschaftlich negativ betroffenen Betriebe zu.

Jüngere Betriebe verfügen in der Regel über geringere finanzielle Reserven zur Überbrückung von temporären Krisen als ältere, am Markt etablierte Betriebe. Die Pandemie könnte daher vor allem für jüngere Betriebe zu einer Existenzbedrohung werden. Die Ergebnisse der Befragung bestätigen diese Vermutung. Unter den negativ betroffenen Betrieben, die 2010 oder später gegründet wurden, befürchteten 29 % eine Betriebsaufgabe. Das ist ein fast doppelt so großer Anteil wie in der Gruppe der betroffenen Betriebe, die vor 1990 gegründet wurden (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3: Betriebe mit negativer Betroffenheit und Existenzbedrohung durch die Corona-Pandemie in Thüringen nach Gründungsjahr



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Betriebe mit wirtschaftlich negativer Betroffenheit

Fazit: Die Corona-Krise hatte erhebliche Auswirkungen auf die Thüringer Wirtschaft. Die große Mehrheit der Betriebe war von der Krise wirtschaftlich negativ betroffen, sieht sich aber in ihrer wirtschaftlichen Existenz trotz der teilweise massiven Auswirkungen nicht bedroht. Eine Ausnahme bildet die Branche Übrige Dienstleistungen (u. a. Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe), in der fast 30 % der Betriebe um ihre Existenz fürchten. Wie viele dieser Betriebe tatsächlich aufgeben müssen, dürfte neben der Dauer der Krise auch vom Umfang der bereitgestellten Unterstützungsleistungen abhängen (Stichwort: Kurzarbeitergeld, Überbrückungshilfen).

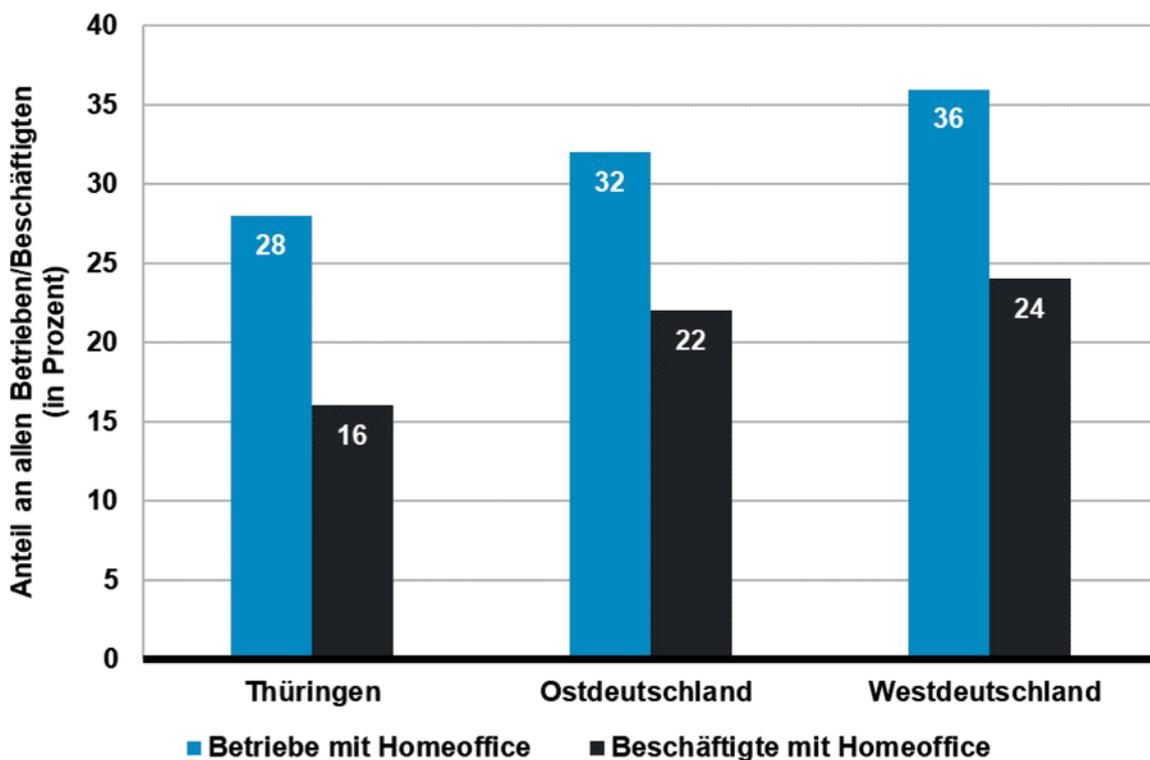
5. Homeoffice

Die fortschreitende Digitalisierung verändert die Arbeitswelt. Der Einsatz von Laptops, Tablets oder Smartphones und Internetanbindung erlauben ein orts- und zeitflexibleres Arbeiten. Das hat nicht nur den Betrieben, sondern auch den Beschäftigten neue Gestaltungsspielräume bei der Arbeitsorganisation eröffnet. Mit dem Ausbruch der Corona-Pandemie wurde diese Entwicklung beschleunigt. Im folgenden Kapitel wird zunächst dargestellt, wie viele Betriebe ihren Beschäftigten anbieten, von zuhause aus zu arbeiten und wie viele der Beschäftigten in Betrieben mit solchen Angeboten die vorhandenen Möglichkeiten nutzen können. Im Anschluss wird gezeigt, ob es in den Betrieben mit Homeoffice-Möglichkeiten Regelungen zum Schutz der Beschäftigten vor Überlastung durch ständige Erreichbarkeit oder verlängerte Arbeitszeiten gibt. Abschließend wird dargestellt, in welchem Umfang die Betriebe zukünftig, d. h. in der Zeit nach der Corona-Pandemie, Homeoffice-Möglichkeiten anbieten wollen.

5.1 Homeoffice während der Corona-Pandemie

In Thüringen bietet etwas mehr als jeder vierte Betrieb seinen Mitarbeiter/-innen Möglichkeiten an, von zuhause aus zu arbeiten (Stand: drittes Quartal 2021). Der regionale Vergleich zeigt, dass in Thüringen anteilig etwas weniger Betriebe Homeoffice anbieten als im Durchschnitt Ost- und Westdeutschlands (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4: Betriebe mit Homeoffice-Möglichkeiten in Thüringen, Ost- und Westdeutschland



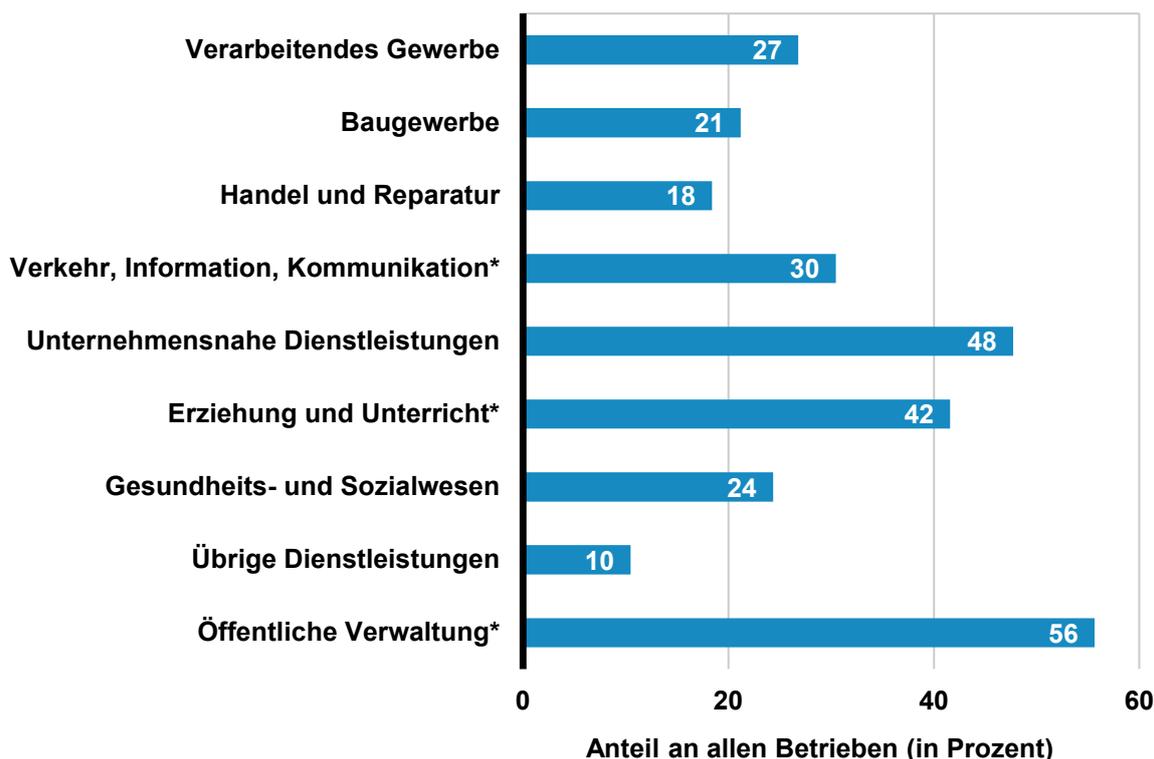
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021

Wenn ein Betrieb die Möglichkeit anbietet, von zuhause aus zu arbeiten, bedeutet dies nicht automatisch, dass alle Mitarbeiter/-innen hiervon Gebrauch machen können. Die aktuelle Befragung ergibt hierzu, dass rund ein Viertel der Beschäftigten in Thüringer Betrieben mit Homeoffice-Möglichkeiten diese auch nutzen kann (28 %). Bezogen auf alle Beschäftigten entspricht dies einem Anteil in Höhe von 16 %. Im Durchschnitt Ost- und Westdeutschlands fallen die jeweiligen Anteile mit 22 % sowie 24 % höher aus.

Im Jahr 2020 boten 24 % der Thüringer Betriebe Homeoffice-Möglichkeiten an.⁴ Im Verlauf der Corona-Pandemie ist die Zahl der Betriebe, die solche Möglichkeiten anbieten, somit nur leicht gewachsen – trotz der Anfang 2021 wieder gestiegenen Inzidenzzahlen sowie der daraus resultierenden Anordnungen zur Eindämmung der Pandemie. So ist z. B. im Januar 2021 die sogenannte „Homeoffice-Pflicht“ durch Änderung der Arbeitsschutzverordnung in Kraft getreten. Darin wurde festgelegt, dass Arbeitgeber/-innen verpflichtet sind, ihren Mitarbeiter/-innen Homeoffice anzubieten, soweit keine betriebsbedingten Gründe dagegensprechen.

Wie die folgende Abbildung 5 zeigt, bestehen innerhalb der Thüringer Wirtschaft erhebliche Unterschiede hinsichtlich angebotener Homeoffice-Möglichkeiten.

Abbildung 5: Betriebe mit Homeoffice-Möglichkeiten nach Branchen, Thüringen



* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

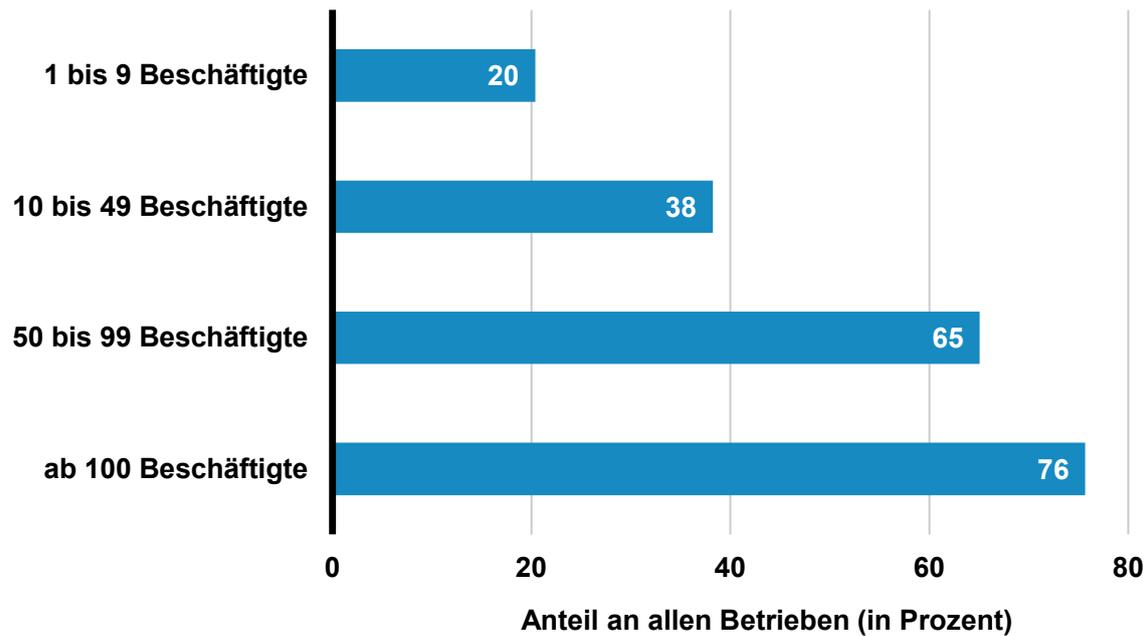
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021

Die ermittelten Unterschiede dürften wesentlich mit der Art der für die einzelnen Branchen typischen Tätigkeiten zusammenhängen. Während z. B. wissenschaftliche oder planende Tätigkeiten als gut „mobilisierbar“ gelten, sprich: auch von zuhause oder unterwegs durchgeführt werden können, sind andere Tätigkeiten wie etwa „Interaktionsarbeiten“ (z. B. im Handel oder im Gesundheits- und Sozialwesen) oder Arbeiten im Bereich des Produzierenden Gewerbes sehr stark orts- und zeitgebunden.

Der Anteil von Betrieben, in denen Beschäftigte im Homeoffice arbeiten könnten, steigt – unabhängig von der Branche – mit der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer/-innen (vgl. Abbildung 6).

⁴ Vgl. Frei, M.; Kriwoluzky, S.; Putzing, M.; Prick, S.: IAB-Betriebspanel. Länderbericht Thüringen. Ergebnisse der 25. Welle 2020. Studie im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie.

Abbildung 6: Betriebe mit Homeoffice-Möglichkeiten nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021

Die ermittelten Unterschiede sind plausibel, da die Wahrscheinlichkeit, dass es mindestens einen Arbeitsplatz bzw. eine Tätigkeit gibt, die auch im Homeoffice ausgeführt werden kann, mit der Größe eines Betriebes steigen dürfte.

Regelungen zum Umgang mit Homeoffice

Das Arbeiten von zuhause kann die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern und die Motivation und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten verbessern. Demgegenüber steht die Gefahr von erhöhtem Arbeitsvolumen, größerer Arbeitsintensität und unterbrochenen Erholungsphasen mit möglichen gesundheitlichen Folgen. Um diese negativen Effekte zu vermeiden, sind Regelungen zum Schutz der Beschäftigten erforderlich. Hiermit sind Vereinbarungen gemeint, die garantieren, dass die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeiten nicht durch arbeitsbezogene Unterbrechungen gestört werden. Das bedeutet z. B. keine Anrufe oder E-Mails nach Feierabend bzw. an freien Tagen oder Wochenenden. Die Auswertung der aktuellen Befragungsdaten zeigt, dass es in knapp jedem dritten Thüringer Betrieb mit Homeoffice zugleich betriebliche Regelungen zum Schutz der Beschäftigten vor Überlastung gibt (29 %). Im Durchschnitt Ost- und Westdeutschlands fallen die entsprechenden Anteile von Betrieben mit solchen Regelungen ähnlich aus (34 bzw. 29 %). Bei solchen Regelungen kann es sich sowohl um formelle, d. h. schriftliche Vereinbarungen, als auch um informelle Absprachen handeln. In der Befragung wurde nicht explizit zwischen diesen Formen unterschieden.

In den drei Thüringer Branchen, in denen Homeoffice überdurchschnittlich häufig angeboten wird, fällt der Anteil von Betrieben mit solchen Vereinbarungen oder Maßnahmen unterschiedlich hoch aus. Am häufigsten gibt es diese in der Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen (31 %) und in den Dienststellen der Öffentlichen Verwaltung (22 %), selten dagegen im Bereich Erziehung und Unterricht (4 %).⁵ Mit der Größe eines Betriebes steigt die Wahrscheinlichkeit für das Vorhandensein solcher Regelungen. Mit einem Anteil von 38 % gibt es in der Gruppe von Betrieben ab 100 Beschäftigten überdurchschnittlich viele Betriebe mit entsprechenden Vereinbarungen. In den anderen drei Größenklassen (<10, 10

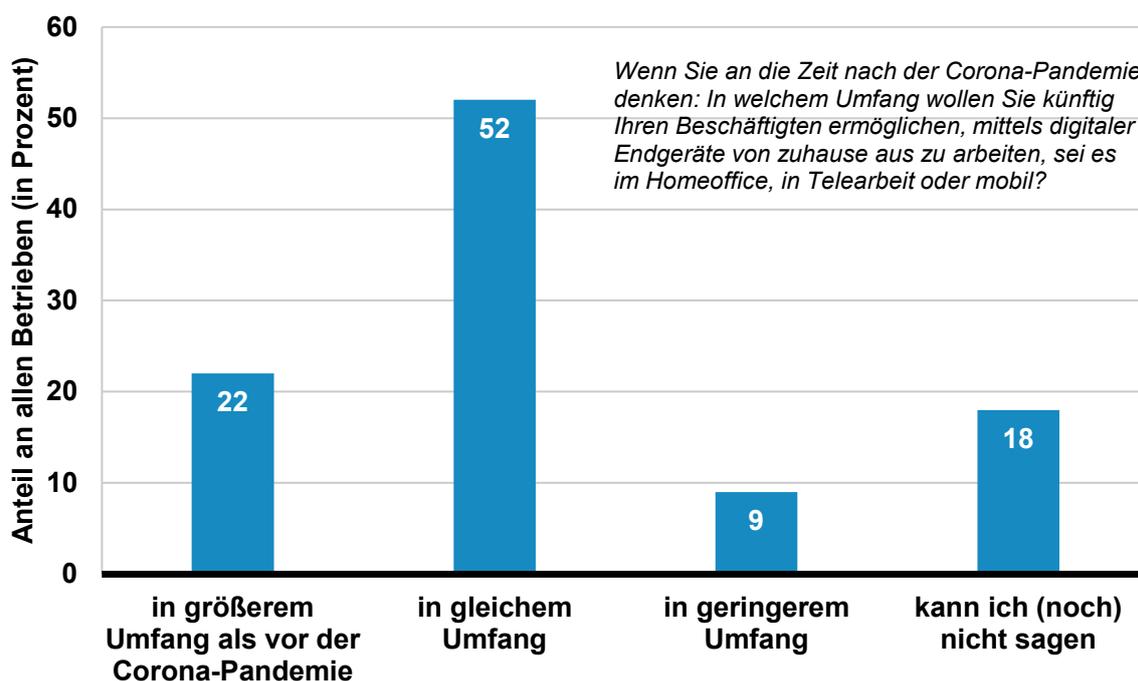
⁵ Die hier angegebenen Werte zur Existenz von Regelungen zum Schutz der Beschäftigten in einzelnen Branchen sind aufgrund der geringen Fallzahl nur mit Einschränkungen interpretierbar.

bis 49, 50 bis 99 Beschäftigte) fallen die Anteile demgegenüber deutlich kleiner aus, wobei die Anteilswerte mit 26 bis 30 % sehr nah beieinander liegen.

5.2 Zukunft des Homeoffice

Die Digitalisierung der Arbeitswelt hat durch den Ausbruch der Corona-Pandemie einen zusätzlichen Schub erhalten. Viele Betriebe haben die bestehenden Möglichkeiten von zuhause aus zu arbeiten, ausgeweitet. Andere Betriebe haben erstmals Erfahrungen mit mobiler Arbeit bzw. Homeoffice machen können. Vor dem Hintergrund dieser Entwicklung wurden jene Betriebe, die solche Möglichkeiten aktuell anbieten – rund jeder vierte Betrieb in Thüringen –, nach ihren Plänen für die Zeit nach der Pandemie gefragt (vgl. Abbildung 7).

Abbildung 7: Geplanter Umfang von Homeoffice-Angeboten nach dem Ende der Corona-Pandemie, Thüringen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Betriebe mit Homeoffice-Möglichkeiten

In 22 % der Betriebe, die aktuell Homeoffice anbieten, soll es künftig mehr Möglichkeiten geben, von zuhause aus zu arbeiten als vor der Corona-Pandemie. In weiteren 52 % möchte man die aktuellen Möglichkeiten dagegen auf das Vorkrisenniveau zurückführen. Unter der Annahme, dass das Angebot im Zuge der Corona-Pandemie erweitert wurde, dürfte es sich in diesen Fällen um einen Abbau von entsprechenden Möglichkeiten handeln. Weitere 9 % wollen zukünftig sogar weniger entsprechende Arbeitsplätze anbieten als vor der Corona-Pandemie. In den übrigen Fällen (18 %) konnten die Befragten noch nicht sagen, wie sich das Angebot an solchen Möglichkeiten in ihrem Betrieb zukünftig entwickeln würde.

Der Blick auf die Pläne in den Betrieben der einzelnen Branchen und Größenklassen zeigt, dass das bisherige Homeoffice-Angebot in vielen Betrieben, in denen es aktuell entsprechende Möglichkeiten gibt, auch nach dem Ende der Pandemie auf dem aktuellen Niveau gehalten werden soll. Im Hinblick auf die voraussichtlichen Entwicklungen auf Branchenebene sticht die Öffentliche Verwaltung hervor. Mit 35 % wollen hier überdurchschnittlich viele Betriebe bzw. Dienststellen in größerem Umfang Homeoffice-Arbeitsplätze anbieten als vor der Krise. Gleichzeitig wollen 12 % ihr Angebot wieder auf das Vorkrisenniveau zurückführen und 16 % wollen dieses sogar verringern. Bemerkenswert ist der Befund, wonach hier 36 % der Befragten – und damit doppelt so viele wie im Thüringer Durchschnitt – zum

Zeitpunkt der Befragung nicht einschätzen konnten, wie sich das Angebot an Homeoffice-Möglichkeiten im eigenen Betrieb bzw. der eigenen Dienststelle zukünftig entwickeln wird (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 8: Geplanter Umfang von Homeoffice-Angeboten im Vergleich zur Zeit vor der Corona-Pandemie nach ausgewählten Branchen, Thüringen

Branche	Zukünftiges Homeoffice-Angebot im Vergleich zur Zeit vor der Corona-Pandemie			
	größerer Umfang	gleicher Umfang	geringerer Umfang	kann ich (noch) nicht sagen
	Prozent			
Verarbeitendes Gewerbe	22	52	8	21
Baugewerbe	15	59	6	19
Handel und Reparatur	25	43	16	20
Verkehr, Information, Kommunikation*	23	56	0	20
Unternehmensnahe Dienstleistungen	24	58	6	14
Erziehung und Unterricht*	15	44	19	24
Gesundheits- und Sozialwesen	14	51	13	22
Übrige Dienstleistungen	19	38	29	23
Öffentliche Verwaltung*	35	12	16	36
Insgesamt	22	52	9	18

* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021

Während die meisten kleineren und mittelgroßen Betriebe den Umfang der Homeoffice-Arbeitsplätze zukünftig auf das Vorkrisenniveau zurückführen wollen, haben viele größere Betriebe ab 100 Beschäftigten die Absicht, die aktuell bestehenden Möglichkeiten, von zu Hause aus zu arbeiten, auszubauen (vgl. Tabelle 9).

Tabelle 9: Geplanter Umfang von Homeoffice-Angeboten im Vergleich zur Zeit vor der Corona-Pandemie nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen

Betriebsgrößenklasse	Zukünftiges Homeoffice-Angebot im Vergleich zur Zeit vor der Corona-Pandemie			
	größerer Umfang	gleicher Umfang	geringerer Umfang	kann ich (noch) nicht sagen
	Prozent			
< 10 Beschäftigte	21	61	7	16
10 bis 49 Beschäftigte	23	47	13	17
50 bis 99 Beschäftigte	19	50	3	29
ab 100 Beschäftigte	34	26	13	27
Insgesamt	22	52	9	18

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021

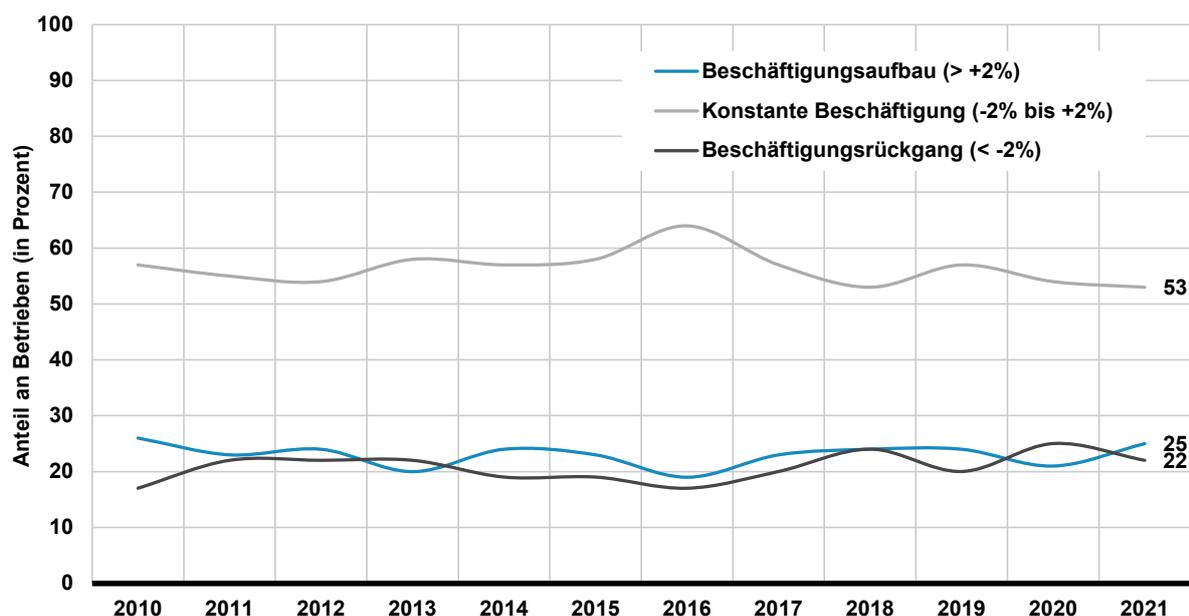
Fazit: Das Instrument „Homeoffice“ hat im Zuge der Corona-Pandemie stark an Bedeutung gewonnen. Die Ergebnisse der aktuellen Befragung deuten darauf hin, dass zahlreiche Betriebe positive Erfahrungen mit dem Instrument gemacht haben und ihren Beschäftigten auch nach dem Ende der Pandemie entsprechende Möglichkeiten anbieten wollen. Gleichwohl überwiegen jene Betriebe, in denen kein Homeoffice angeboten wird. Ob aus objektiven Gründen, etwa weil die Tätigkeiten ungeeignet sind oder weil es Vorbehalte seitens Arbeitgeber/-innen oder Arbeitnehmer/-innen gibt, kann an dieser Stelle nicht beantwortet werden.

6. Beschäftigungsentwicklung

In Thüringen ist die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse in den letzten 15 Jahren tendenziell gewachsen. Die jährlichen Zuwächse fielen jedoch weniger stark aus als im Durchschnitt der ost- und westdeutschen Bundesländer. Einer der wesentlichen Gründe hierfür ist die durch den demografischen Wandel bedingte erhebliche Verringerung des Erwerbspersonenpotenzials im Freistaat, welche verhindert, dass die vorhandenen wirtschaftlichen Potenziale für Beschäftigungswachstum in der Region ausgeschöpft werden können. Neben der Herausforderung, nachhaltige Lösungen für die Bewältigung des demografischen Wandels zu entwickeln, müssen infolge der Pandemie zusätzliche Anstrengungen unternommen werden, um deren negative Auswirkungen abzumildern. Im Jahr des Ausbruchs des Corona-Virus ist die Beschäftigtenzahl auch in Thüringen spürbar zurückgegangen (2020: -1,6 %). Wenngleich die negativen Folgen der Pandemie in vielen Bereichen der Wirtschaft noch zu spüren sind, hat sich der Arbeitsmarkt im zweiten „Corona-Jahr“ wieder erholt. So ist die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse in Thüringen im Jahr 2021 gestiegen (0,4 %).⁶

Hinter der positiven Gesamtentwicklung verbergen sich ganz unterschiedliche Bewegungen auf der Ebene der einzelnen Betriebe: Bei jedem vierten Thüringer Betrieb (25 %) ist die Belegschaft gewachsen, d. h. die Zahl der Beschäftigten war zum Stichtag der aktuellen Befragung (30.06.2021) höher als im Vorjahr. Mit einem Anteil von 22 % sind jedoch fast genauso viele Betriebe geschrumpft, d. h. in diesen Betrieben wurde zwischen dem 30.06.2020 und dem 30.06.2021 Beschäftigung abgebaut (vgl. Abbildung 8).⁷

Abbildung 8: Beschäftigungsentwicklung der Betriebe zwischen 2010 und 2021, Thüringen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021

Einen Gesamtüberblick über die Personalbewegungen in den einzelnen Bereichen der Thüringer Wirtschaft vermittelt nachstehende Tabelle 10. In der Branche Übrige Dienstleistungen (z. B. Beherbergung und Gastronomie, Friseur und Kosmetik, Kultur und Freizeit), die besonders stark von den Einschränkungen infolge der Corona-Pandemie betroffen war, schrumpfte die Belegschaft in mehr als jedem vierten Betrieb. Im stark exportorientierten Verarbeitenden Gewerbe war der Anteil ebenfalls sehr hoch. In

⁶ Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Tabellen, Betriebe nach Betriebsgrößenklassen, Nürnberg, 30. Juni 2021.

⁷ Im vorliegenden Bericht gilt eine Beschäftigungsveränderung in Höhe von mehr als +2% als Zuwachs, eine Veränderung in Höhe von mehr als -2% als Rückgang.

der Branche Verkehr, Information, Kommunikation sowie im Bereich der Öffentlichen Verwaltung gab es demgegenüber überdurchschnittlich viele Betriebe bzw. Dienststellen mit Beschäftigungswachstum.

Tabelle 10: Beschäftigungsentwicklung der Betriebe zwischen 2020 und 2021 nach Branchen, Thüringen

Branche	Betriebe mit ...		
	Beschäftigungs- rückgang (< -2%)	konstanter Beschäftigung (-2% bis +2%)	Beschäftigungs- aufbau (> +2%)
	Prozent		
Verarbeitendes Gewerbe	28	45	27
Baugewerbe	19	54	28
Handel und Reparatur	25	57	18
Verkehr, Information, Kommunikation*	20	43	37
Unternehmensnahe Dienstleistungen	23	52	25
Erziehung und Unterricht*	16	60	25
Gesundheits- und Sozialwesen	10	64	26
Übrige Dienstleistungen	28	51	21
Öffentliche Verwaltung*	28	33	39
Insgesamt	22	53	25

* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021

Die Corona-Pandemie hat Betriebe aller Betriebsgrößenklassen schwer getroffen. In 32 % der Großbetriebe (Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten) verringerte sich die Zahl der Beschäftigten. In der Gruppe der Kleinbetriebe waren es deutlich weniger; diese zeichnete sich durch einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Betrieben mit konstanter Beschäftigung aus. Gleichzeitig konnten aber mit einem Anteil von 45 % überdurchschnittlich viele Großbetriebe ihre Beschäftigtenzahl steigern (vgl. Tabelle 11).

Tabelle 11: Beschäftigungsentwicklung der Betriebe zwischen 2020 und 2021 nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit ...		
	Beschäftigungs- rückgang (< -2%)	konstanter Beschäftigung (-2% bis +2%)	Beschäftigungs- aufbau (> +2%)
	Prozent		
< 10 Beschäftigte	19	62	19
10 bis 49 Beschäftigte	27	33	40
50 bis 99 Beschäftigte	36	29	35
ab 100 Beschäftigte	32	23	45
Insgesamt	22	53	25

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021

Bei den Betrieben, die von der Corona-Krise überwiegend negativ betroffen waren, verlief die Entwicklung weniger günstig: Mehr als jeder vierte dieser Betriebe (28 %) musste seinen Personalbestand innerhalb der letzten 12 Monate verringern – deutlich mehr als im Durchschnitt aller Thüringer Betriebe (vgl. Tabelle 12).

Tabelle 12: Beschäftigungsentwicklung der Betriebe zwischen 2020 und 2021 nach Corona-Betroffenheit, Thüringen

Corona-Betroffenheit	Betriebe mit ...		
	Beschäftigungs- rückgang (< -2%)	konstanter Beschäftigung (-2% bis +2%)	Beschäftigungs- aufbau (> +2%)
	Prozent		
überwiegend negativ betroffen	28	50	23
beides in gleichem Maße	16	58	26
überwiegend positiv betroffen	12	56	32
Insgesamt	22	53	25

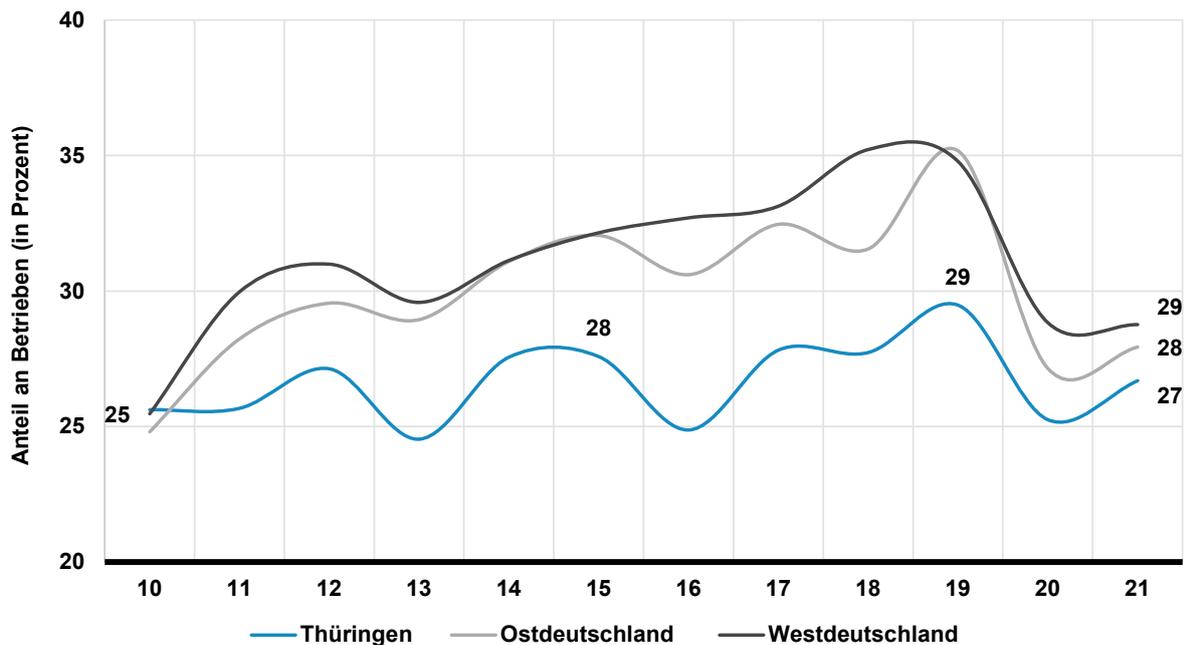
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Betriebe mit Corona-Betroffenheit

Am günstigsten verlief die Entwicklung bei den positiv betroffenen Betrieben. Bei 12 % dieser Betriebe verringerte sich zwar der Personalbestand innerhalb eines Jahres, fast dreimal so viele Betriebe stockten aber ihr Personal auf (32 %). Betriebe, die von der Corona-Pandemie durch eine Steigerung der Nachfrage nach ihren Produkten bzw. Dienstleistungen profitierten, können somit auf eine überdurchschnittlich positive Beschäftigungsentwicklung zurückblicken.

6.1 Personalbewegungen: Einstellungen und Abgänge

In den obigen Ausführungen zur Beschäftigungsentwicklung wurde der Zeitraum vom 30.06.2020 bis zum 30.06.2021 betrachtet. Um die jüngsten Effekte der Corona-Krise auf die Beschäftigungsentwicklung besser beurteilen zu können, wird im Folgenden nur der Zeitraum vom 01.01.2021 bis zum 30.06.2021 betrachtet. Hierfür liegen Angaben zu den vorgenommenen Einstellungen und Personalabgängen vor. Insgesamt wurden in diesem Zeitraum von 27 % der Thüringer Betriebe Einstellungen vorgenommen und damit anteilig von ähnlich vielen wie im Durchschnitt der ost- und westdeutschen Bundesländer. Im Vergleich zum Vorjahreszeitraum bedeutet dies eine Steigerung von drei Prozentpunkten (vgl. Abbildung 9).

Abbildung 9: Entwicklung des Einstellungsgeschehens in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021, jeweils erstes Halbjahr

Rund ein Drittel (37 %) der Thüringer Betriebe hatte im ersten Halbjahr 2021 Personalbewegungen zu verzeichnen: 11 % nahmen ausschließlich Einstellungen vor, weitere 16 % stellten ein, hatten aber zugleich Abgänge von Beschäftigten zu verzeichnen. In den übrigen 10 % gab es ausschließlich Personalabgänge. In der Summe gab es damit in knapp einem Drittel der Betriebe Personalabgänge.

Wie in der folgenden Tabelle 13 zu sehen, beschränkten sich in fast allen Branchen die Personalbewegungen im ersten Halbjahr 2021 auf einen Teil der Betriebe. Eine Ausnahme bildet die Öffentliche Verwaltung, wo es in rund der Hälfte der Betriebe bzw. Dienststellen zu Einstellungen und/oder Abgängen kam.

Tabelle 13: Struktur der Personalbewegungen im ersten Halbjahr 2021 nach Branchen, Thüringen

Branche	ausschließ- lich Einstel- lungen	Einstellun- gen und Ab- gänge	ausschließ- lich Abgänge	keine Einstel- lungen, keine Abgänge
	Prozent			
Verarbeitendes Gewerbe	7	26	11	56
Baugewerbe	10	15	5	69
Handel und Reparatur	9	14	11	65
Verkehr, Information, Kommunikation*	13	28	3	56
Unternehmensnahe Dienstleistungen	5	12	12	71
Erziehung und Unterricht*	11	14	14	62
Gesundheits- und Sozialwesen	15	15	8	62
Übrige Dienstleistungen	14	9	10	66
Öffentliche Verwaltung*	18	25	9	49
Insgesamt	11	16	10	64

* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte nur eingeschränkt interpretierbar. Rundungsdifferenzen möglich

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021, erstes Halbjahr

Dass die meisten Betriebe weder Einstellungen noch Abgänge hatten, hängt in erster Linie mit der Dominanz von Kleinstbetrieben zusammen. Nur ein kleiner Teil dieser Gruppe hatte im hier beobachteten Zeitraum erstes Halbjahr 2021 Personalbewegungen zu verzeichnen; in 78 % der Kleinstbetriebe gab es dagegen weder Zugänge noch Abgänge (vgl. Tabelle 14).

Tabelle 14: Struktur der Personalbewegungen im ersten Halbjahr 2021 nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen

Betriebsgrößenklasse	ausschließ- lich Einstel- lungen	Einstellun- gen und Ab- gänge	ausschließ- lich Abgänge	keine Einstel- lungen, keine Abgänge
	Prozent			
< 10 Beschäftigte	8	7	8	78
10 bis 49 Beschäftigte	20	28	15	37
50 bis 99 Beschäftigte	12	62	20	6
ab 100 Beschäftigte	3	82	8	7
Insgesamt	11	16	10	64

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021, erstes Halbjahr, Rundungsdifferenzen möglich

Die folgende Tabelle 15 zeigt die Personalbewegungen im ersten Halbjahr 2021 in Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Betroffenheit von der Corona-Pandemie.

Tabelle 15: Struktur der Personalbewegungen im ersten Halbjahr 2021 nach Betroffenheit von der Corona-Pandemie, Thüringen

Corona-Betroffenheit	ausschließ- lich Einstel- lungen	Einstellun- gen und Ab- gänge	ausschließ- lich Abgänge	keine Einstel- lungen, keine Abgänge
	Prozent			
überwiegend negativ betroffen	9	15	13	63
beides in gleichem Maße	9	18	11	63
überwiegend positiv betroffen	21	25	6	48
Insgesamt	11	16	10	64

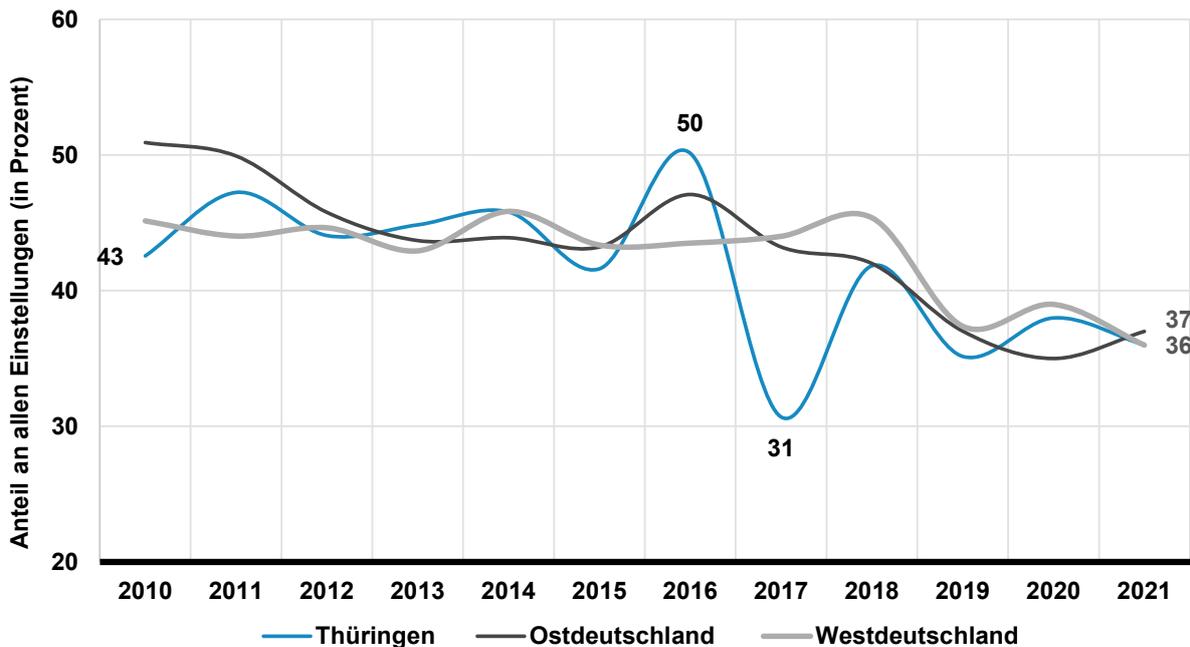
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021, erstes Halbjahr. Teilgesamtheit: Betriebe mit Corona-Betroffenheit

Unter den Betrieben, die überwiegend negativ von der Pandemie betroffen waren, verzeichneten 13 % ausschließlich Beschäftigungsrückgänge. Gleichwohl ist es bemerkenswert, dass es auch unter diesen in nur 28 % der Betriebe überhaupt Abgänge im ersten Halbjahr 2021 gab. Im Umkehrschluss bedeutet dies: Die große Mehrheit der Betriebe, die überwiegend negativ betroffen war, konnte ihren Personalbestand halten, was sicherlich auch ein Effekt der massiven Inanspruchnahme der Kurzarbeiterregelungen sowie weiterer personalpolitischer Anpassungsmaßnahmen gewesen sein dürfte.

6.2 Befristungen

Angesichts der erheblichen negativen Auswirkungen auf die wirtschaftliche Situation vieler Betriebe sowie der ungewissen Perspektive hinsichtlich der weiteren Entwicklungen haben zahlreiche einstellende Betriebe im ersten Jahr der Corona-Pandemie verstärkt auf Befristungen zurückgegriffen. Mit der schrittweisen Verringerung der pandemiebedingten Einschränkungen im zweiten „Corona-Jahr“ stellten die Betriebe aber wieder etwas weniger häufig befristet ein (vgl. Abbildung 10).

Abbildung 10: Entwicklung befristeter Neueinstellungen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021, jeweils erstes Halbjahr

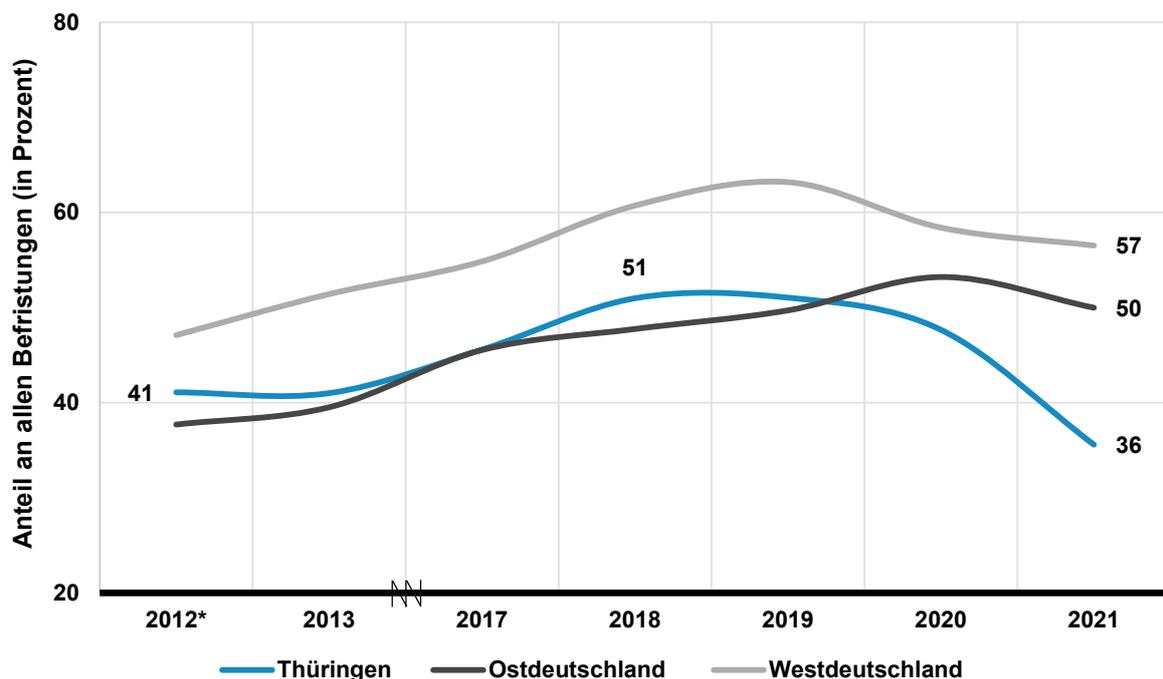
Von allen im ersten Halbjahr 2021 neu eingestellten Arbeitskräften erhielten rund zwei Drittel (64 %) einen unbefristeten und rund ein Drittel (36 %) einen befristeten Arbeitsvertrag. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil befristeter an allen Einstellungen in Thüringen damit um zwei Prozentpunkte gesunken.

Wenn Thüringer Betriebe, die von der Corona-Krise überwiegend negativ betroffen waren, überhaupt Einstellungen vornahmen – insgesamt etwa jeder Vierte –, dann nutzten sie überdurchschnittlich häufig das Mittel befristeter Einstellungen. In Betrieben, die von der Corona-Krise negativ betroffen waren, erhielt jede dritte neu eingestellte Arbeitskraft lediglich einen befristeten Arbeitsvertrag. Im ersten Corona-Jahr nutzten auch zahlreiche Betriebe, die durch die Corona-Pandemie steigende Umsätze verzeichnen konnten, relativ häufig befristete Personaleinstellungen. Mit dem Abklingen der Corona-Pandemie setzten diese Betriebe wieder stärker auf unbefristete Einstellungen. Bei diesen positiv betroffenen Betrieben waren zuletzt nur noch 19 % der Einstellungen zeitlich befristet.

Befristungen mit und ohne Sachgrund

Bei befristeter Beschäftigung können entsprechend den Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) zwei Arten von Befristungen unterschieden werden: Befristungen mit Angabe eines sachlichen Grundes und sachgrundlose Befristungen (sogenannte erleichterte Befristungen). Im Jahr 2012, als im Rahmen des IAB-Betriebspanels erstmals Informationen über die Art der Befristung erhoben wurden, gab es für die Mehrheit der befristeten Beschäftigungsverhältnisse in Thüringen noch einen sachlichen Grund. Bis zum Jahr 2018 ist der Anteil von Befristungen mit Sachgrund gesunken, der Anteil von sachgrundlosen Befristungen dagegen deutlich gestiegen (vgl. Abbildung 11).

Abbildung 11: Entwicklung von sachgrundlosen Befristungen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2012 bis 2021



* Ab dem Jahr 2013 geringfügig abweichende Fragestellung gegenüber 2012. Die Werte für 2012 sind daher nur eingeschränkt vergleichbar mit den Werten ab 2013.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2012 bis 2021. In den hier nicht ausgewiesenen Jahren wurden keine entsprechenden Angaben erhoben.

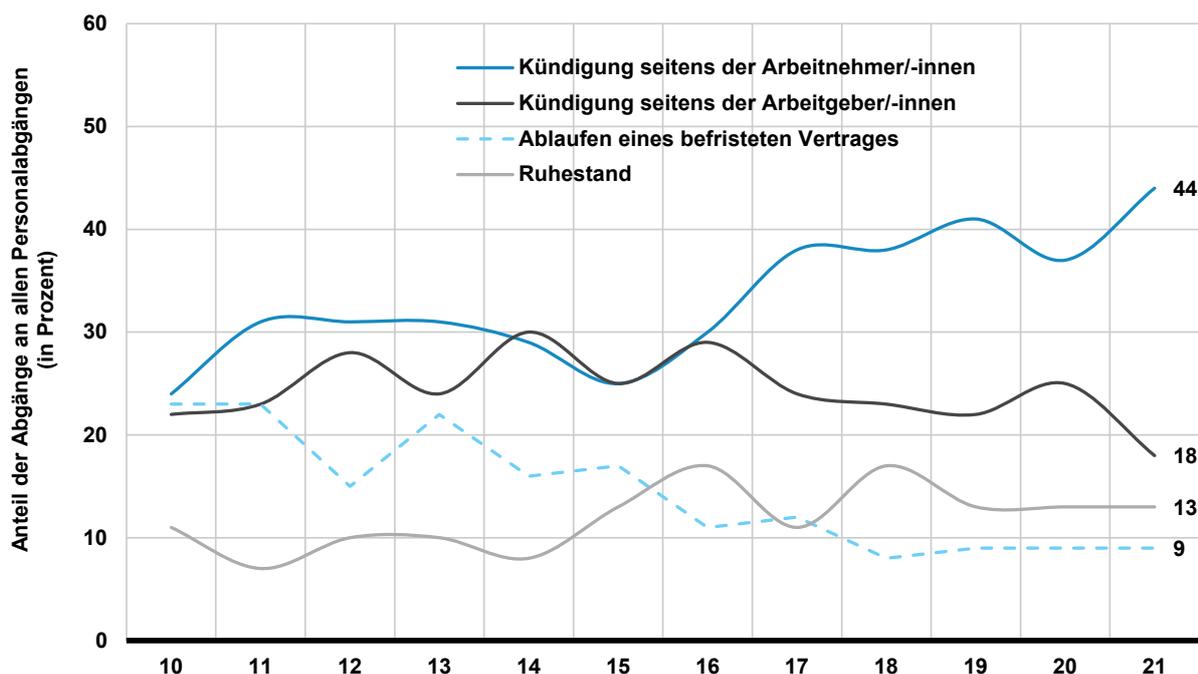
Mit dem Ausbruch der Corona-Pandemie wurde zwar wieder häufiger befristet eingestellt, der Anteil sachgrundloser an allen Befristungen ist allerdings in den letzten drei Jahren tendenziell gesunken. Im

letzten Jahr ist der Anteil von befristet Beschäftigten ohne sachlichen Grund an allen befristeten Beschäftigungsverhältnissen in Thüringen auf 36 % gesunken. In Thüringen ist der Anteil von sachgrundlosen Befristungen zudem deutlich kleiner als im Durchschnitt Ost- und Westdeutschlands.

6.3 Personalabgangsgründe

Personalabgänge können verschiedene Ursachen haben: Betriebe entlassen Beschäftigte, weil fehlende Aufträge und Umsatzrückgänge einen Personalabbau erfordern oder Personalverantwortliche mit der Arbeit ihrer Mitarbeiter/-innen unzufrieden sind. Befristete Arbeitsverträge laufen aus oder Beschäftigte gehen in Rente. Beschäftigte wechseln ihre Stelle, weil sie sich davon eine bessere Bezahlung, günstigere Arbeitsbedingungen oder ein anderes Betätigungsfeld erhoffen. Seit rund 10 Jahren stehen Kündigungen seitens der Arbeitnehmer/-innen an der Spitze der möglichen Personalabgangsgründe in Thüringen. Mit dem Ausbruch der Corona-Pandemie war der entsprechende Anteil zwar um vier Prozentpunkte gesunken. Er war dennoch weiterhin der häufigste Abgangsgrund. Mit der schrittweisen Abschwächung der mit der Corona-Pandemie verbundenen Einschränkungen ist dieser Anteil wieder gestiegen. Mit nunmehr 44 % übertrifft er sehr deutlich den Anteil von betriebsbedingten Kündigungen. Letzterer lag im letzten Jahr bei 18 % und damit so niedrig wie noch nie in den letzten rund 10 Jahren. Die Anteile von Personalabgängen, die mit dem Auslaufen befristeter Arbeitsverträge oder dem altersbedingten Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zusammenhängen, lagen unverändert auf dem Niveau vor dem Ausbruch der Corona-Pandemie (vgl. Abbildung 12).

Abbildung 12: Entwicklung der Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens 2010 bis 2021, Thüringen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021. Die fehlenden Werte zu 100 % entfallen auf sonstige Gründe (Personalabgänge jeweils erstes Halbjahr)

Die Bedeutung der einzelnen Abgangsgründe unterscheidet sich zwischen den Branchen. Besonders viele Kündigungen seitens der Beschäftigten gab es im Baugewerbe und in den Übrigen Dienstleistungen (z. B. Beherbergungs- und Gastgewerbe, Friseur- und Kosmetikgewerbe, Kultur und Sport): Jeweils zwei Drittel der Abgänge im ersten Halbjahr 2021 entfielen dort auf Kündigungen seitens der Beschäftigten. In den genannten Branchen haben möglicherweise zahlreiche Arbeitnehmer/-innen die Chance genutzt, sich durch einen Wechsel des Unternehmens beruflich zu verbessern. In diesen Branchen dürfte die daraus resultierende Fluktuation einen nicht unerheblichen Teil der Gesamtnachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften ausmachen (siehe hierzu Kapitel 7). In vielen Fällen geht es somit – aus

betrieblicher Perspektive betrachtet – vorrangig um das Halten von Mitarbeiter/-innen. Anders dagegen die Situation in der sehr heterogen zusammengesetzten Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen (z. B. Softwareentwicklung und Ingenieurbüros, aber auch Gebäudereinigung, Wachschatz und Arbeitnehmerüberlassung). Hier gab es überdurchschnittlich viele Arbeitgeberkündigungen. Gleichwohl überwogen aber auch dort Kündigungen seitens der Beschäftigten. In den Unternehmensnahen Dienstleistungen sowie im Bereich Erziehung und Unterricht gab es mit einem Anteil von jeweils 16 % ebenfalls überdurchschnittlich häufig Personalabgänge infolge des Auslaufens von befristeten Arbeitsverträgen (vgl. Tabelle 16).⁸

Tabelle 16: Gründe für Personalabgänge im ersten Halbjahr 2021 nach Branchen, Thüringen

Branche	Kündigung seitens Arbeitnehmer/-in	Kündigung seitens Arbeitgeber/-in	Ablaufen eines befristeten Vertrages	Ruhestand
	Prozent			
Verarbeitendes Gewerbe	32	14	5	19
Baugewerbe	66	14	2	13
Handel und Reparatur	57	15	4	7
Unternehmensnahe Dienstleistungen	41	32	16	3
Erziehung und Unterricht*	47	5	16	19
Gesundheits- und Sozialwesen	34	10	11	18
Übrige Dienstleistungen	66	15	1	8
Öffentliche Verwaltung*	25	4	9	56
Insgesamt	44	18	9	13

* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021

Der Blick auf die Personalabgangsgründe in den einzelnen Betriebsgrößenklassen zeigt nennenswerte Unterschiede. Diese betreffen vor allem die Bedeutung von Kündigungen seitens der Beschäftigten sowie von Personalabgängen, die auf das Auslaufen befristeter Beschäftigungsverhältnisse zurückzuführen sind (vgl. Tabelle 17).

Tabelle 17: Gründe für Personalabgänge im ersten Halbjahr 2021 nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen

Betriebsgrößenklasse	Kündigung seitens Arbeitnehmer/-in	Kündigung seitens Arbeitgeber/-in	Ablaufen eines befristeten Vertrages	Ruhestand
	Prozent			
< 10 Beschäftigte	57	16	2	12
10 bis 49 Beschäftigte	55	19	3	9
50 bis 99 Beschäftigte	34	20	20	16
ab 100 Beschäftigte	36	17	12	15
Insgesamt	44	18	9	13

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021

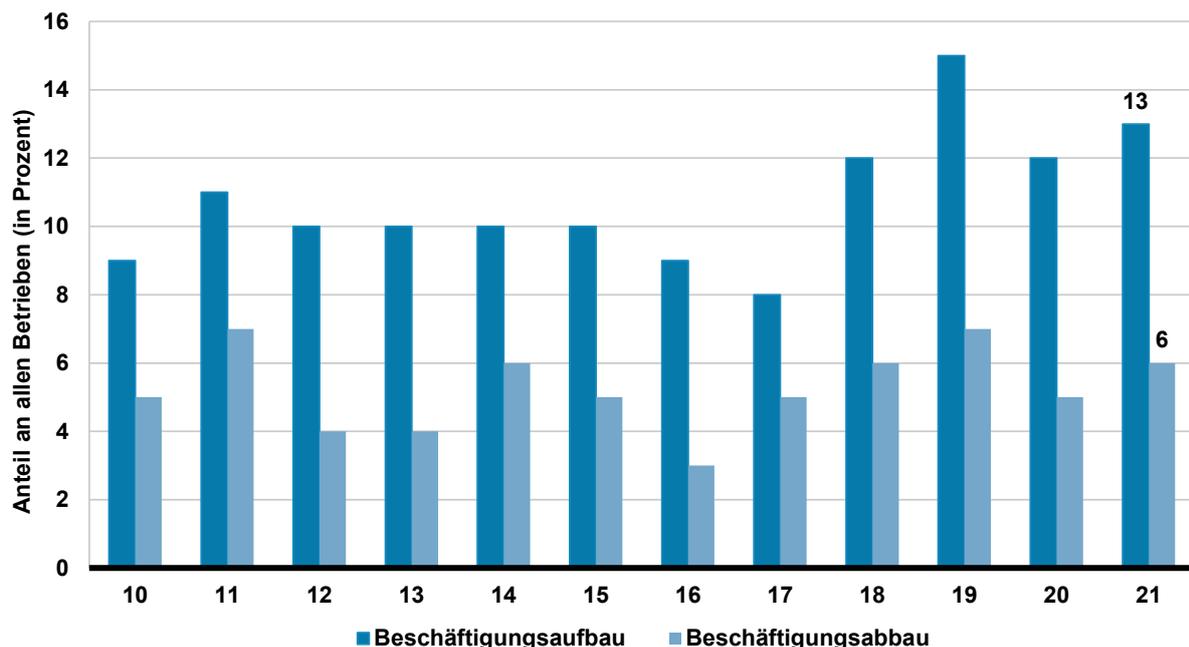
⁸ Da die Zahl der Stichprobenfälle in letztgenannter Branche relativ klein ist, ist der ermittelte Wert jedoch mit einer gewissen Unsicherheit behaftet. Dies trifft ebenfalls zu für die Öffentliche Verwaltung, die vor allem durch einen sehr hohen Anteil von Personalabgängen infolge des altersbedingten Ausscheidens aus dem Erwerbsleben auffällt.

Mit der Größe des Unternehmens nimmt die Bedeutung von Kündigungen seitens der Beschäftigten deutlich ab. Größeren Betrieben gelingt es offensichtlich deutlich besser, ihre Beschäftigten an das eigene Unternehmen zu binden, was möglicherweise mit größenspezifischen Unterschieden bei den Arbeitskonditionen zusammenhängen könnte. Aus Sicht der Arbeitnehmer/-innen dürften hier vor allem Fragen des erzielbaren Verdienstes zählen, was wiederum auf die unterschiedliche Verbreitung von Tarifverträgen und Betriebs- bzw. Personalräten verweist. Diese finden sich vor allem in den Großbetrieben, während kleinere Betriebe oftmals weder tarifgebunden sind noch über einen Betriebsrat verfügen (siehe hierzu ausführlich Kapitel 10). Darüber hinaus stehen Großbetrieben mit mehreren hundert Beschäftigten alternative Möglichkeiten zur Verfügung, um im Falle eines verringerten Bedarfs Personal abzubauen, wie z. B. die Nichtbesetzung der Stellen von Mitarbeiter/-innen, die altersbedingt aus dem Unternehmen ausscheiden oder die Nutzung von Altersteilzeitregelungen. Auf der anderen Seite greifen Großbetriebe überdurchschnittlich häufig auf Befristungen zurück, was sich dann in höheren Anteilen von Personalabgängen zeigt, die auf das Auslaufen befristeter Beschäftigungsverhältnisse zurückzuführen sind.

6.4 Beschäftigungsaussichten

Zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2021 rechneten 13 % der Thüringer Betriebe damit, die Zahl ihrer Beschäftigten in den folgenden zwölf Monaten zu erhöhen. Das sind rund doppelt so viele wie jene, die von einem Beschäftigungsabbau ausgingen (6 %). Die Erwartungen der Betriebe fielen damit etwas positiver aus als im vorangegangenen Beobachtungszeitraum (vgl. Abbildung 13).

Abbildung 13: Entwicklung der Beschäftigungserwartungen der Betriebe, Thüringen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021

Wie schon in der letzten Befragung war in der aktuellen ein relevanter Anteil der Betriebe unsicher bezüglich der weiteren Beschäftigungsentwicklung: Jeder zehnte Thüringer Betrieb (10 %) gab an, nicht einschätzen zu können, wie sich die Beschäftigung in den nächsten Monaten entwickeln wird. In den

Jahren vor der Corona-Pandemie war dieser Anteil deutlich niedriger gewesen. Hier zeigt sich die starke Unsicherheit, unter der zahlreiche Betriebe weiterhin agieren.⁹

In allen Bereichen der Thüringer Wirtschaft gab es mehr positive als negative Beschäftigungserwartungen. Dies gilt auch für die durch die Einschränkungen der letzten Monate stark betroffene Branche der Übrigen Dienstleistungen (u. a. Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe). Die befragten Betriebe in dieser Branche gingen mehrheitlich davon aus, den aktuellen Beschäftigtenbestand halten zu können. Ein kleiner Teil ging sogar davon aus, die Zahl der Beschäftigten wieder zu erhöhen. Gleichzeitig sahen sich aber 18 % der Befragten zum damaligen Zeitpunkt - im dritten Quartal 2021 - nicht in der Lage, eine Prognose für die nächsten 12 Monate abzugeben. In keiner anderen Branche war die Unsicherheit bezüglich der weiteren Entwicklung so hoch (vgl. Tabelle 18).

Tabelle 18: Beschäftigungserwartungen nach ausgewählten Branchen, Thüringen

Branche	Betriebe mit erwarteter...			
	steigender Beschäftigung	konstanter Beschäftigung	fallender Beschäftigung	Kann man noch nicht sagen
	Prozent			
Verarbeitendes Gewerbe	10	72	8	10
Baugewerbe	13	65	11	11
Handel und Reparatur	15	71	5	9
Verkehr, Information, Kommunikation*	10	69	11	10
Unternehmensnahe Dienstleistungen	19	74	3	4
Erziehung und Unterricht*	6	81	2	11
Gesundheits- und Sozialwesen	12	78	5	5
Übrige Dienstleistungen	14	63	5	18
Öffentliche Verwaltung*	3	89	5	3
Insgesamt	13	71	6	10

* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021

Mit der Betriebsgröße steigt der Anteil von Betrieben mit erwarteten Veränderungen des Beschäftigtenbestands. In der Gruppe der Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten rechnete rund ein Drittel (32 %) mit einer Zu- oder Abnahme der Beschäftigtenzahl. In der zahlenmäßig dominanten Gruppe der Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten rechneten demgegenüber nur 17 % mit einer Veränderung; rund drei Viertel (73 %) erwarteten für die kommenden Monate dagegen weder eine Zunahme noch eine Abnahme. In beiden Gruppen gibt es mehr Betriebe mit erwartetem Beschäftigungsaufbau als Betriebe mit erwartetem Beschäftigungsabbau. Bei den Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten sind es doppelt so viele, bei den Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten ebenfalls (vgl. Tabelle 19).

⁹ Die Befragung fand im dritten Quartal 2021 statt. Zu diesem Zeitpunkt war nicht absehbar, dass einige Monate später ein Krieg in der Ukraine ausbrechen würde. Die aktuelle Entwicklung wirkt sich negativ auf die Wirtschaft aus, angefangen von einer Erhöhung der Energiekosten bis hin zu einem Verlust von Absatzmärkten, und beeinflusst damit auch die Beschäftigungsentwicklung. In Abhängigkeit vom Ausmaß der Folgen der aktuellen Krise für die Thüringer Wirtschaft könnte die tatsächliche Beschäftigungsentwicklung in den kommenden Monaten daher ungünstiger ausfallen als zum Zeitpunkt der Befragung prognostiziert.

Tabelle 19: Beschäftigungserwartungen nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit erwarteter...			
	steigender Beschäftigung	konstanter Beschäftigung	fallender Beschäftigung	Kann man noch nicht sagen
	Prozent			
< 10 Beschäftigte	11	73	6	10
10 bis 49 Beschäftigte	18	70	5	7
50 bis 99 Beschäftigte	15	61	9	14
ab 100 Beschäftigte	22	61	10	7
Insgesamt	13	71	6	10

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021

Fazit: Im Zuge der voranschreitenden Abschwächung der wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie und dem schrittweisen Wegfall der bestehenden Einschränkungen ist die Zahl der Beschäftigten auch im Freistaat wieder gestiegen, wobei die prozentualen Gewinne noch nicht an das Vorkrisenniveau heranreichen. Die Zahl arbeitnehmerseitiger Kündigungen ist wieder gestiegen, die Zahl von betriebsbedingten Kündigungen dagegen deutlich gesunken. Vielen Betrieben fällt es offensichtlich schwer, ihr Personal zu binden. In der Folge entstehen personelle Lücken, die durch Neueinstellungen gefüllt werden müssen. Ein erheblicher Teil der Nachfrage nach Fachkräften dürfte daher auch mit dem Bestreben der Betriebe zusammenhängen, ausgeschiedene Mitarbeiter/-innen zu ersetzen. Über die aktuelle Entwicklung der Fachkräftenachfrage sowie den Erfolg der Thüringer Unternehmen bei der Besetzung von Stellen für qualifizierte Arbeitskräfte informiert das nachfolgende Kapitel 7.

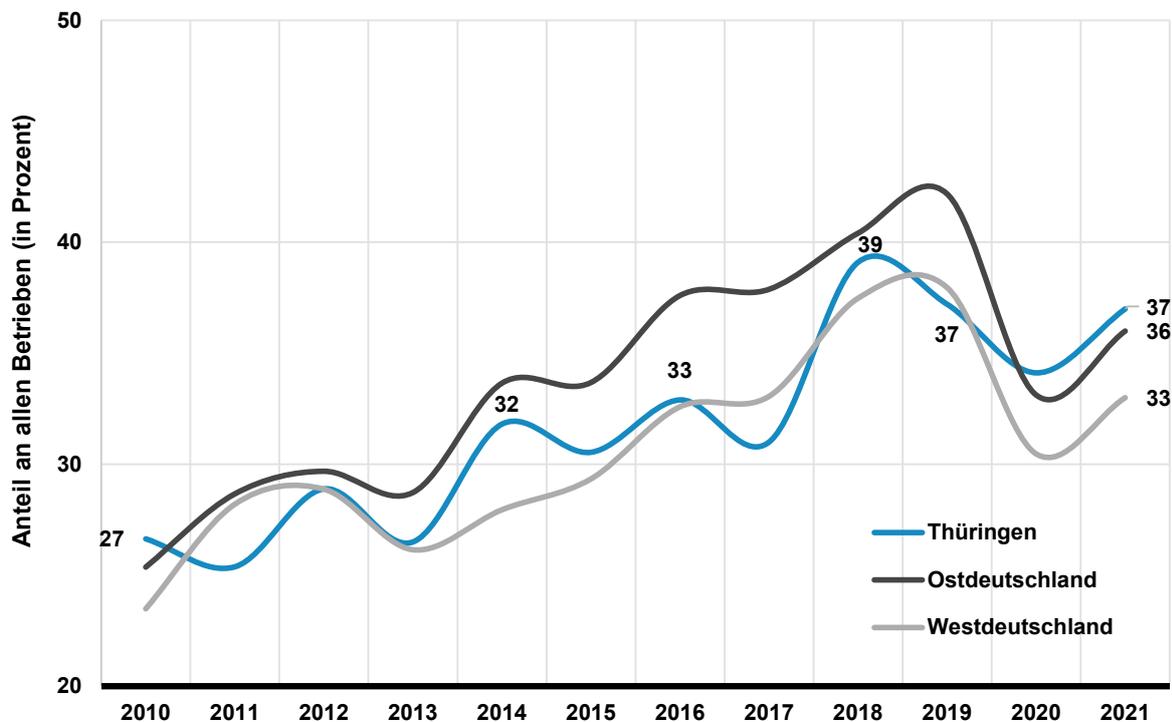
7. Fachkräftebedarf

Die Wettbewerbsfähigkeit der Thüringer Wirtschaft hängt in hohem Maße von der Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte ab. Als „qualifizierte Arbeitskräfte“ bzw. „Fachkräfte“ gelten im Rahmen der vorliegenden Befragung alle Arbeitskräfte, die auf Stellen eingesetzt werden, die nach Einschätzung der befragten Arbeitgeber/-innen und Personalverantwortlichen eine Berufsausbildung oder eine akademische Ausbildung voraussetzen. In Thüringen erfordern 82 % aller Arbeitsplätze eine entsprechende Qualifikation: 69 % setzen eine abgeschlossene berufliche Ausbildung, 13 % eine akademische Ausbildung voraus. Wie vorangegangene Befragungen gezeigt haben, rechnen viele Thüringer Betriebe für die nächsten Jahre mit erheblichen Schwierigkeiten, ihren Bedarf an Fachkräften zu decken. Dahinter verbergen sich vor allem zwei Entwicklungen: In den nächsten Jahren erreichen tausende Beschäftigte das gesetzliche Renteneintrittsalter und werden aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Im Ergebnis dieser Entwicklung werden dem Thüringer Arbeitsmarkt weniger Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. An diesem demografisch bedingten Trend und den grundsätzlichen Herausforderungen ändert auch die aktuelle Corona-Krise nichts. Hinzu kommt die Herausforderung, eine Lösung für das Problem der seit Jahren zunehmenden Personalfuktuation, konkret der Wechselneigung zahlreicher Arbeitnehmer/-innen, zu finden.

7.1 Entwicklung der Fachkräftenachfrage

Im ersten Halbjahr 2021 hatte etwas mehr als ein Drittel (37 %) der Thüringer Betriebe einen Fachkräftebedarf zu verzeichnen, d. h. sie hatten in diesem Zeitraum Stellen auf qualifiziertem Niveau zu besetzen. Nach dem pandemiebedingten Einbruch der Nachfrage im vorangegangenen Jahr ist der Anteil von Betrieben mit Fachkräftebedarf damit wieder gestiegen. Aufgrund der jüngsten Steigerung liegt der Anteil von Betrieben mit Bedarf inzwischen wieder nahezu auf dem Vorkrisenniveau (37 %) (vgl. Abbildung 14).

Abbildung 14: Betriebe mit Fachkräftebedarf in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021



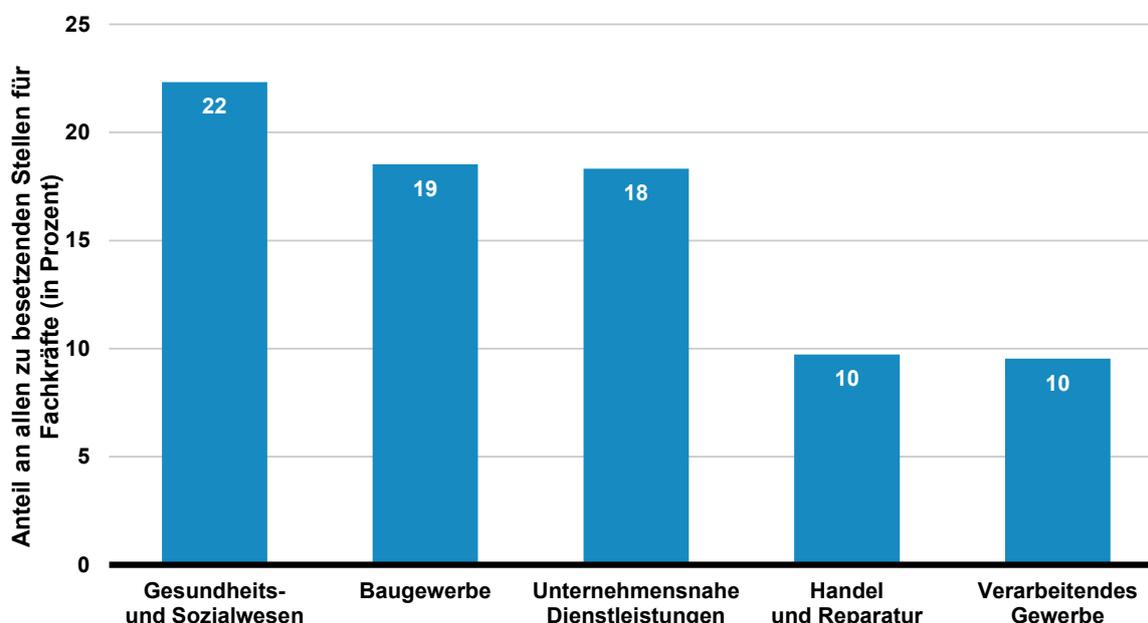
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021

Im Durchschnitt aller Betriebe mit Fachkräftebedarf im Jahr 2021 wurden 3,4 Fachkräfte je Betrieb gesucht (2020: 2,7). Damit fragten nicht nur mehr Betriebe Fachkräfte nach als im Jahr des Ausbruchs der Corona-Pandemie, auch die Zahl der durchschnittlich pro Betrieb gesuchten Fachkräfte war größer. Im Ergebnis erhöhte sich auch die Summe der gesuchten Fachkräfte. Unter Berücksichtigung der mit einer Hochrechnung von Befragungsdaten verbundenen Unsicherheiten ergab sich für den hier betrachteten Zeitraum rein rechnerisch ein Bedarf von rund 70 Tsd. gesuchten Fachkräften – eine deutliche Steigerung gegenüber dem vorangegangenen Beobachtungszeitraum.

Hinter dem ermittelten Durchschnittswert pro Betrieb eingestellter Fachkräfte verbergen sich ganz unterschiedliche Einstellungsvolumina auf der Ebene der einzelnen Betriebe: 46 % aller Betriebe mit Einstellungen stellten eine Fachkraft ein, 23 % zwei Fachkräfte und 31 % drei oder mehr.

Die größte Nachfrage nach Fachkräften ging von drei Branchen aus: Gesundheits- und Sozialwesen, Baugewerbe und Unternehmensnahe Dienstleistungen¹⁰. Auf diese drei Branchen entfielen zusammen fast 60 % des gesamten Fachkräftebedarfs der Thüringer Wirtschaft im hier betrachteten Zeitraum. Bedeutende Impulse gingen darüber hinaus auch vom Verarbeitenden Gewerbe¹¹ und dem Handel aus (vgl. Abbildung 15).

Abbildung 15: Verteilung des Fachkräftebedarfs nach ausgewählten Branchen, Thüringen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021

Im Gesundheits- und Sozialwesen ging der Bedarf an Fachkräften von 42 % der Betriebe aus, im Baugewerbe von 52 % und in den Unternehmensnahen Dienstleistungen von 37 %.

In der Branche Übrige Dienstleistungen (z. B. Beherbergung und Gastronomie, Friseur und Kosmetik, Kultur und Sport), welche von den Maßnahmen der Politik zur Eindämmung der Corona-Pandemie mit am stärksten betroffen war, suchten lediglich 20 % der Betriebe neues Fachpersonal und damit nicht wesentlich mehr als im Jahr zuvor (2020: 17 %). Die Summe der dort gesuchten Fachkräfte entsprach

¹⁰ Zu den Unternehmensnahen Dienstleistungen zählen das Grundstücks- und Wohnungswesen, Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatung, Architektur- und Ingenieurbüros, Werbung und Marktforschung, die Vermietung beweglicher Sachen sowie das Reisegewerbe, Wach- und Sicherheitsdienste und Garten- und Landschaftsbau sowie die Arbeitnehmerüberlassung.

¹¹ Im Verarbeitenden Gewerbe werden in nicht unerheblichem Maße Leiharbeitskräfte eingesetzt, um den Bedarf an Fachkräften zu decken. Dieser Fachkräftebedarf schlägt sich jedoch statistisch bei Betrieben der Arbeitnehmerüberlassung und damit im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen nieder.

einem Anteil von rund 4 % an der gesamten Nachfrage nach Fachkräften. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass der Fachkräfteanteil an den Beschäftigten in der Branche Übrige Dienstleistungen weit unter dem Thüringer Durchschnitt liegt. Mehr als ein Drittel (41 %) der Arbeitskräfte in dieser Branche arbeitet auf Arbeitsplätzen, die keine berufliche Ausbildung erfordern. In allen anderen Branchen Thüringens ist der jeweilige Anteil von Arbeitsplätzen mit einfachen Tätigkeiten deutlich niedriger bzw. der Anteil von qualifizierten Tätigkeiten deutlich höher.

Im Hinblick auf die Nachfrage nach Fachkräften in Abhängigkeit von der Größe der Betriebe fallen folgende Aspekte auf: Nur rund jeder vierte Kleinbetrieb stellte im ersten Halbjahr 2021 Fachkräfte neu ein. In der Regel wurde maximal eine einzige Person eingestellt (60 % aller Kleinbetriebe mit Einstellungen). Wenngleich nur jeder vierte Kleinbetrieb Fachkräfte suchte und dabei häufig nur eine einzige Stelle zu besetzen hatte, ergaben sich in der Summe dieser Einzelbedarfe erhebliche Nachfrageeffekte (vgl. Tabelle 20).

Tabelle 20: Fachkräftebedarf nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Fachkräftebedarf	Verteilung...	
		des Fachkräftebedarfs	der Beschäftigung
		Prozent	Prozent
1 bis 9 Beschäftigte	27	25	18
10 bis 49 Beschäftigte	54	24	29
50 bis 99 Beschäftigte	70	11	13
ab 100 Beschäftigte	83	40	40
Insgesamt	37	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021

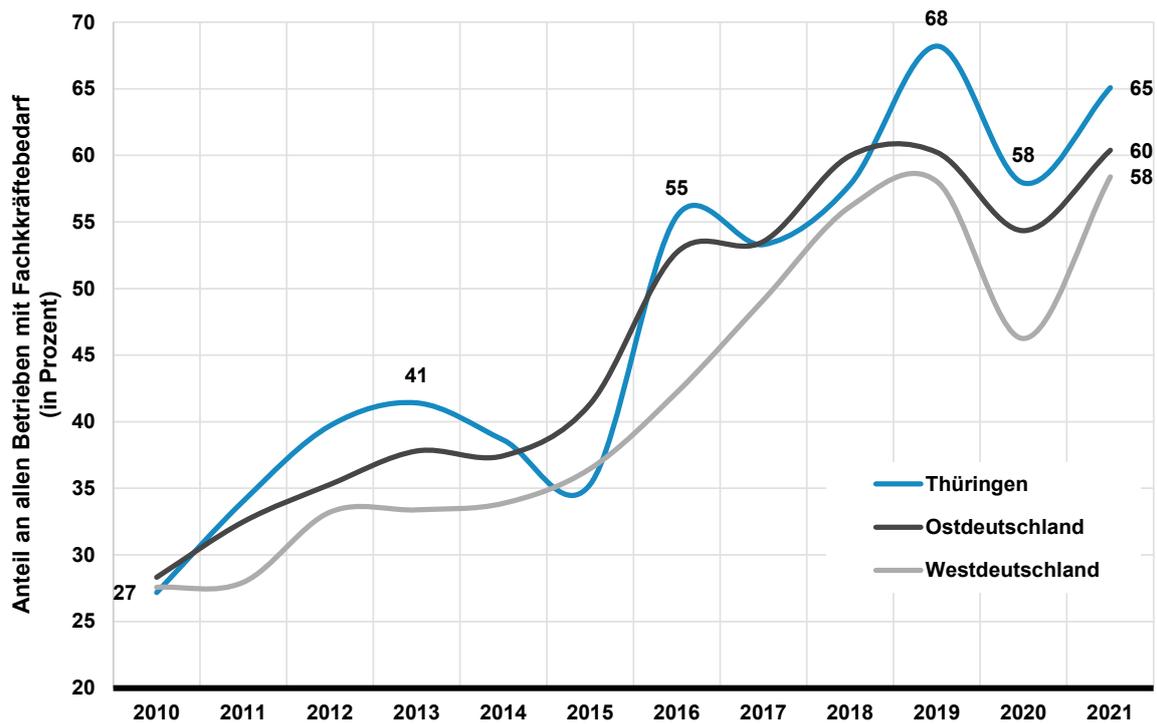
Die Summe der von den Kleinbetrieben nachgefragten Fachkräfte entsprach einem Anteil in Höhe von 25 % an der Gesamtnachfrage in Thüringen. Der Anteil der Kleinbetriebe an der Fachkräftenachfrage ist damit höher als der Anteil dieser Gruppe an der Gesamtbeschäftigung, was auf eine überdurchschnittlich hohe Bedeutung der Kleinbetriebe im Hinblick auf die Nachfrage nach Fachkräften verweist.¹²

7.2 Erfolg der Betriebe bei der Besetzung von Fachkräftestellen

Mit der wieder gestiegenen Nachfrage haben sich die Probleme vergrößert, geeignete Bewerber/-innen für die zu besetzenden Stellen zu gewinnen. In rund zwei Drittel (65 %) aller Betriebe, die im ersten Halbjahr 2021 Stellen für Fachkräfte besetzen wollten, konnten eine oder mehrere dieser Stellen nicht besetzt werden. Dies ist der zweithöchste Wert der letzten 10 Jahre. Nur im Jahr vor Ausbruch der Corona-Pandemie gab es anteilig noch mehr Betriebe mit unbesetzten Stellen für Fachkräfte. Bei bundesweit ähnlichen Entwicklungen gab es in Thüringen auch weiterhin anteilig mehr Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen als im Durchschnitt der ost- und westdeutschen Bundesländer (vgl. Abbildung 16).

¹² Dieser Befund unterstreicht den konzeptionellen Ansatz der jährlichen Befragung „IAB-Betriebspanel“, bei der Betriebe aller Größenklassen befragt werden, also auch Kleinbetriebe, d. h. Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten.

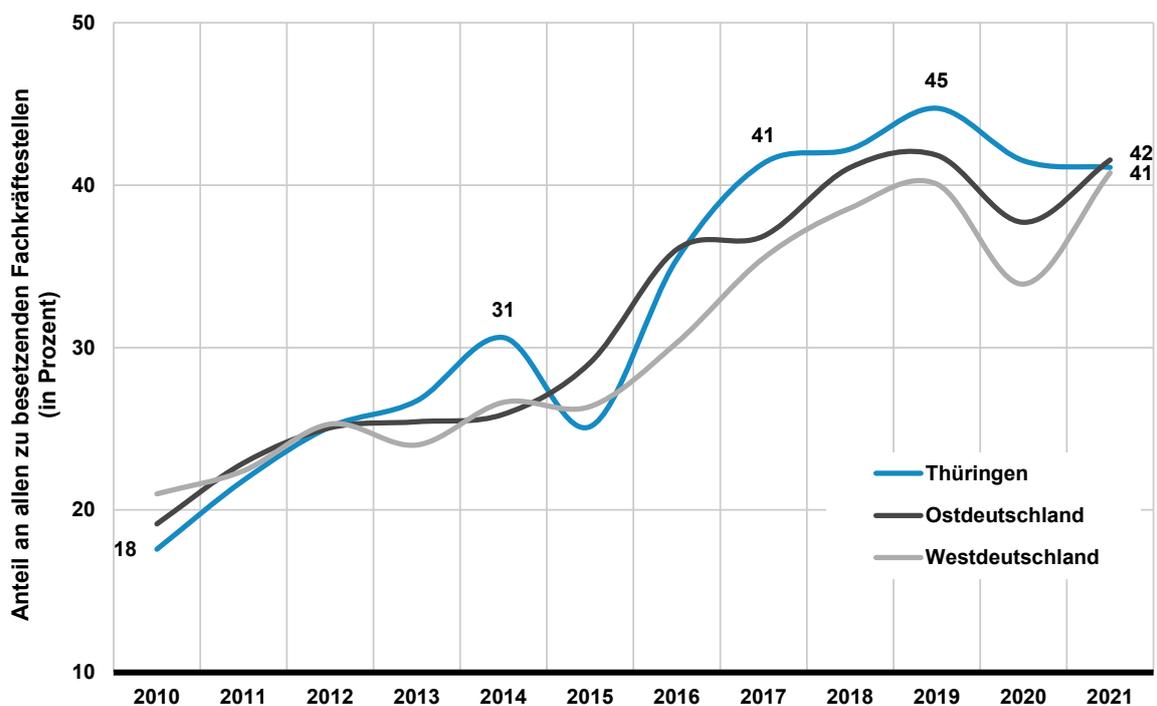
Abbildung 16: Entwicklung des Anteils von Betrieben mit unbesetzten Fachkräftestellen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021

Der Anteil der unbesetzten an allen zu besetzenden Fachkräftestellen bewegte sich auf dem relativ hohen Niveau des Vorjahres (vgl. Abbildung 17).

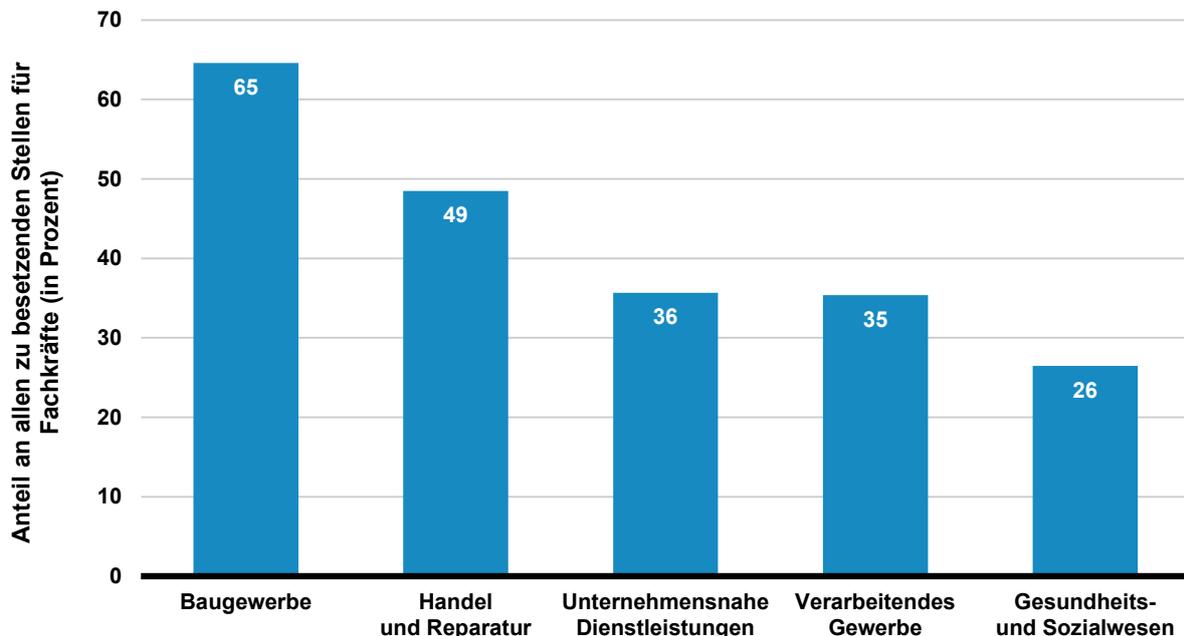
Abbildung 17: Entwicklung des Anteils unbesetzter Fachkräftestellen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021

Wie schon in den Vorjahren gab es auch im letzten Jahr einzelne Branchen, die besonders große Schwierigkeiten hatten, ihre offenen Stellen für Fachkräfte zu besetzen. Besonders große Probleme hatten zum wiederholten Male Betriebe des Baugewerbes. Dort waren zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2021 rund zwei Drittel aller Stellen, die im ersten Halbjahr 2021 besetzt werden sollten, unbesetzt – in keiner anderen Branche blieben anteilig mehr Stellen unbesetzt (vgl. Abbildung 18).

Abbildung 18: Nichtbesetzungsquote nach ausgewählten Branchen, Thüringen

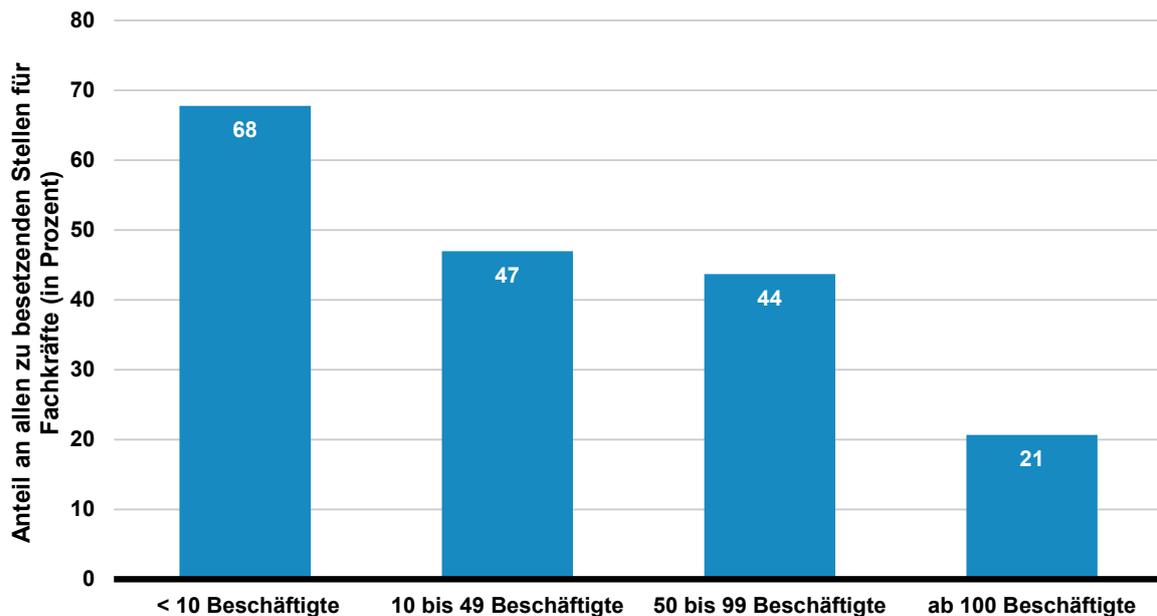


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021

Dass größere Betriebe in der Regel erfolgreicher bei der Besetzung ihrer Fachkräftestellen sind als kleinere Betriebe, daran hat auch die Corona-Krise nichts geändert. Auch im letzten Jahr konnten Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten die große Mehrheit der Fachkräftestellen besetzen. Lediglich 21 % der von Betrieben dieser Größenklasse im ersten Halbjahr 2021 angebotenen Fachkräftestellen waren zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal desselben Jahres immer noch unbesetzt. Bei den Betrieben mit 10 bis 49 bzw. 50 bis 99 Beschäftigten war der Anteil unbesetzter Stellen jeweils rund doppelt so hoch. Noch ungünstiger stellte sich die Situation in der Gruppe der Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten dar: Dort blieben mehr als zwei Drittel der Fachkräftestellen unbesetzt (vgl. Abbildung 19).

Großbetriebe haben in der Regel zahlreiche Stellen zu besetzen. Bleibt ein Teil dieser Stellen unbesetzt, ist dies anders zu beurteilen als im Falle der vielen Kleinstbetriebe, die oftmals nur eine einzige Fachkraft suchen (siehe weiter oben). Hinter der ermittelten, durchschnittlichen Nichtbesetzungsquote in Höhe von 68 % in der Gruppe der Kleinstbetriebe verbergen sich folglich zwei unterschiedliche Gruppen: Auf der einen Seite stehen Kleinstbetriebe, die eine geeignete Fachkraft gefunden haben, auf der anderen Seite jene, denen dies nicht gelungen ist und die daher versuchen müssen, ihren Fachkräftebedarf auf anderen Wegen zu decken.

Abbildung 19: Nichtbesetzungsquote nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021

Fazit: Im zweiten Jahr nach dem Ausbruch der Corona-Pandemie ist die Nachfrage der Thüringer Wirtschaft nach qualifizierten Arbeitskräften wieder gestiegen. Mit der gestiegenen Nachfrage ist es vielen Betrieben zugleich weniger gut gelungen, ihre Stellen für Fachkräfte zu besetzen, als in den vorangegangenen Jahren. Insgesamt blieb im letzten Jahr ein erheblicher Teil der Stellen unbesetzt. Ob es den Betrieben zukünftig gelingen wird, Fachkräfte für freie Stellen zu gewinnen, wird – unabhängig von den derzeit schwer abschätzbaren Folgen des Ukraine-Kriegs auf die Fachkräftesituation – auch davon abhängen, welche Konditionen den gesuchten Fachkräften geboten werden können. Betriebe, die in dieser Hinsicht im Nachteil sind, insbesondere Kleinst- und Kleinbetriebe, müssen neben der externen Gewinnung von Fachkräften auch die traditionellen Wege der internen Fachkräftesicherung nutzen, wie etwa die eigene Ausbildung oder die Qualifizierung der eigenen Mitarbeiter/-innen. Repräsentative Daten zum betrieblichen Ausbildungs- und Weiterbildungsengagement werden im Rahmen des IAB-Betriebspanels regelmäßig erhoben. In den beiden folgenden Kapiteln 8 und 9 werden die Ergebnisse der aktuellen Befragung hierzu präsentiert.

8. Betriebliche Ausbildung

Die Ausbildung junger Menschen ist für viele Betriebe eine wichtige Strategie, um den Bedarf an Fachkräften zu decken. Dabei geht es vor allem um die Gewinnung von Nachwuchsfachkräften, die erfahrene, aber aus dem Betrieb altersbedingt oder aus anderen Gründen ausscheidende Fachkräfte ersetzen können. Wie vorangegangene Erhebungswellen erkennen ließen, stehen viele Betriebe bei der beruflichen Ausbildung vor enormen Herausforderungen, wobei der demografische Wandel eine entscheidende Rolle spielt. Auf der Nachfrageseite stehen den Betrieben inzwischen wesentlich weniger ausbildungsinteressierte junge Menschen zur Verfügung.¹³ Das IAB-Betriebspanel erhebt regelmäßig, wie viele Betriebe ausbildungsberechtigt sind und wie viele dieser Betriebe von ihrer Berechtigung Gebrauch machen (können).

Die Ergebnisse der aktuellen Befragung hierzu werden ebenso wie die Befunde zu den Chancen der Absolvent/-innen, nach Beendigung ihrer Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden, nachfolgend präsentiert. Bei der Interpretation der folgenden Daten ist zu berücksichtigen, dass ein Betrieb hier als Ausbildungsbetrieb betrachtet wird, wenn mindestens eines der folgenden Merkmale zutrifft: Ausbildung von Auszubildenden zum Befragungszeitpunkt, Abschluss von Neuverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung zu Ende gehende Ausbildungsjahr oder für das beginnende Ausbildungsjahr, geplanter Abschluss von Neuverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung beginnende Ausbildungsjahr, Ausbildung von Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss der Ausbildung in den ersten Monaten des Befragungsjahres und damit vor dem Stichtag der Befragung im dritten Quartal des Jahres. Im Unterschied zu anderen Datenquellen ist diese Definition somit relativ weit gefasst.

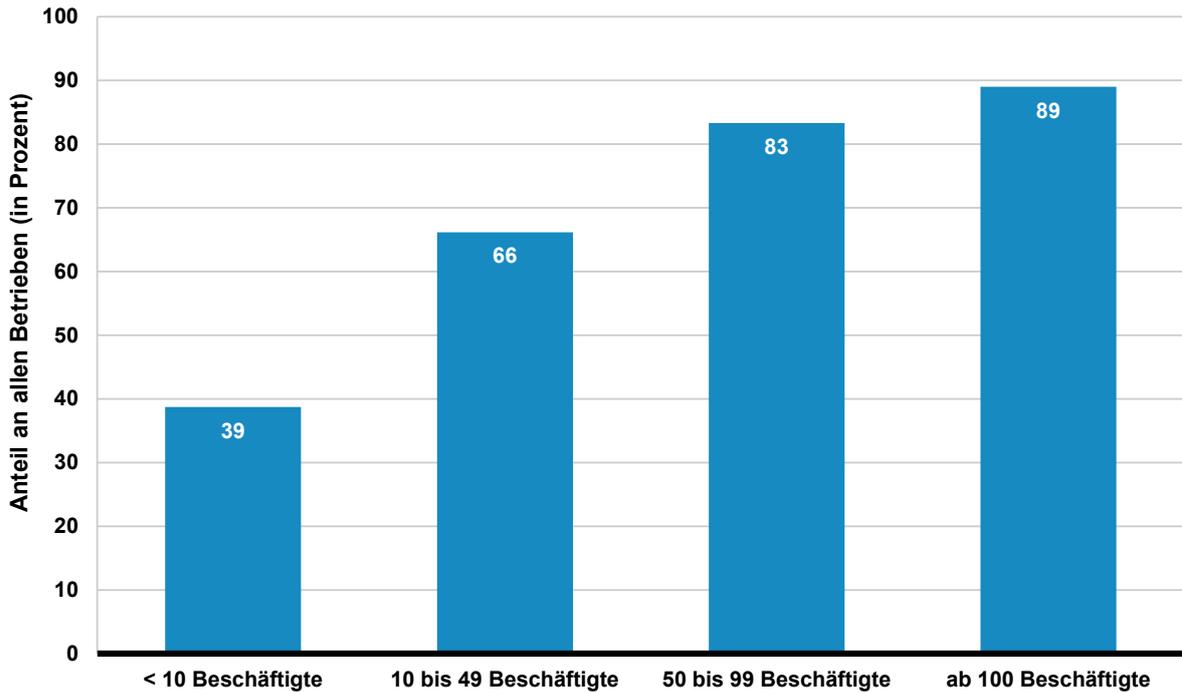
8.1 Ausbildungsbeteiligung

Die berufliche Ausbildung von jungen Menschen ist in Deutschland an bestimmte Voraussetzungen gebunden. Betriebe dürfen nur dann selbst ausbilden, wenn sie über eine Ausbildungsberechtigung, d. h. über persönlich und fachlich geeignetes Ausbildungspersonal und eine geeignete Ausbildungsstätte verfügen.¹⁴ Von den befragten Thüringer Betrieben sind eigenen Angaben zufolge aktuell 48 % in diesem Sinne ausbildungsberechtigt. Der Anteil von ausbildungsberechtigten Betrieben liegt damit genau zwischen dem ostdeutschen (44 %) und dem westdeutschen Durchschnittswert (53 %). Mehr als die Hälfte der Thüringer Betriebe verfügt demgegenüber aktuell nicht über die erforderlichen Voraussetzungen, um ausbilden zu können. Dies hängt in erster Linie mit der großen Zahl von Kleinstbetrieben zusammen, denn zwischen der Betriebsgröße und dem Vorliegen der formalen Ausbildungsvoraussetzungen besteht ein signifikanter Zusammenhang, der keine Besonderheit Thüringens, sondern bundesweit zu beobachten ist: Je größer ein Betrieb ist, umso wahrscheinlicher ist er auch berechtigt, selbst auszubilden (vgl. Abbildung 20).

¹³ Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2021. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*, Bonn 2022.

¹⁴ Die Ausbildungsordnung basiert auf dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) und enthält bundeseinheitliche Standards für die betriebliche Ausbildung im Rahmen der dualen Berufsausbildungen.

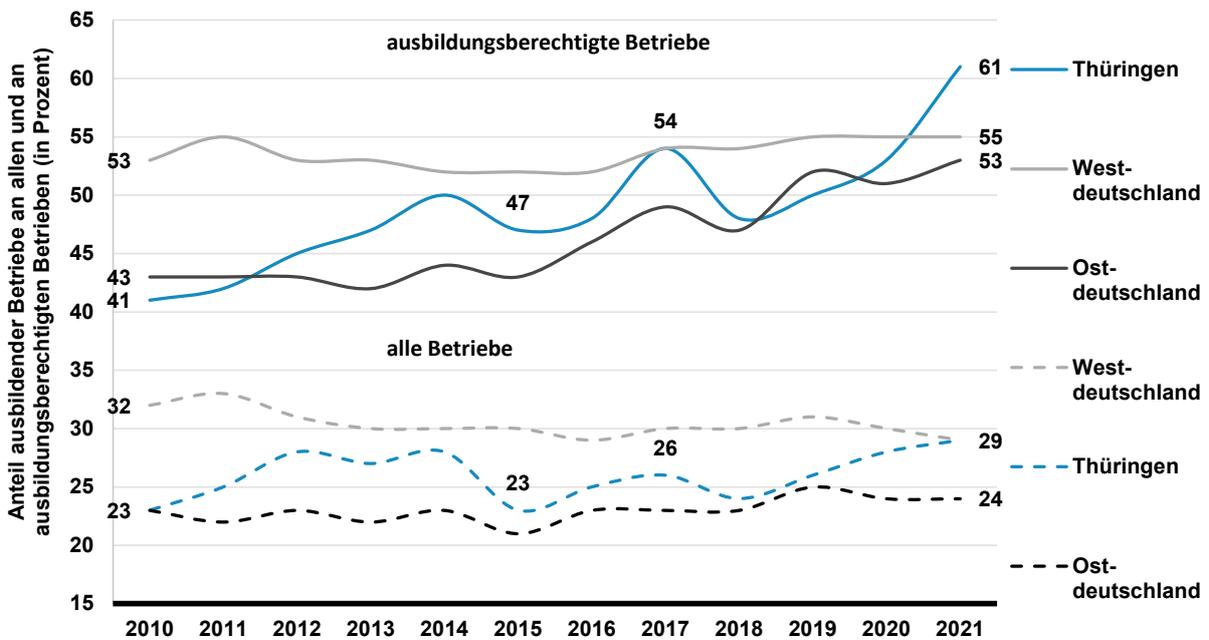
Abbildung 20: Ausbildungsberechtigung nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021

Die Mehrheit der Thüringer Betriebe, die über die formalen Voraussetzungen für eine eigene Ausbildung verfügen, beteiligte sich im letzten Jahr – im oben definierten Sinne – an der Ausbildung (vgl. Abbildung 21).

Abbildung 21: Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021

In den einzelnen Bereichen der Thüringer Wirtschaft beteiligten sich die Betriebe sehr unterschiedlich an der Ausbildung. Das Spektrum reicht von lediglich 19 % im Bereich der Übrigen Dienstleistungen bis

hin zu 42 % im Baugewerbe – bezogen auf alle Betriebe in der jeweiligen Branche. Hierbei ist allerdings zu beachten, dass der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe in den einzelnen Branchen unterschiedlich groß ist. In den Übrigen Dienstleistungen sind eigenen Angaben zufolge 31 % der Betriebe berechtigt, selbst auszubilden. Im Baugewerbe sind es rund doppelt so viele (65 %). Berücksichtigt man nur die ausbildungsberechtigten Betriebe, dann steht das Baugewerbe – die Branche mit den größten Schwierigkeiten, angebotene Stellen für Fachkräfte zu besetzen – ebenfalls an der Spitze (64 %). Mit 62 % ist der Anteil ausbildungsaktiver Betriebe in den Übrigen Dienstleistungen aber nur unwesentlich kleiner (vgl. Tabelle 21).

Tabelle 21: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach ausgewählten Branchen, Thüringen

Branche	Anteil ausbildender Betriebe an allen Betrieben	Anteil ausbildender Betriebe an allen ausbildungsberechtigten Betrieben
	Prozent	
Verarbeitendes Gewerbe	38	58
Baugewerbe	42	64
Handel und Reparatur	33	60
Unternehmensnahe Dienstleistungen	26	57
Gesundheits- und Sozialwesen	24	63
Übrige Dienstleistungen*	19	62
Insgesamt	29	61

* Wegen geringer Besetzungszahlen in der gekennzeichneten Branche sind die Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021

Unabhängig von der Branche gilt: Je größer ein Betrieb ist, umso höher ist nicht nur der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe, sondern auch der Anteil der ausbildungsaktiven Betriebe (vgl. Tabelle 22).

Tabelle 22: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen

Betriebsgrößenklasse	Anteil ausbildender Betriebe an allen Betrieben	Anteil ausbildender Betriebe an allen ausbildungsberechtigten Betrieben
	Prozent	
1 bis 9 Beschäftigte	17	44
10 bis 49 Beschäftigte	51	78
50 bis 99 Beschäftigte	78	93
ab 100 Beschäftigte	87	98
Insgesamt	29	61

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021

Während sich nahezu alle ausbildungsberechtigten Großbetriebe an der Ausbildung beteiligten, bildeten lediglich 44 % der ausbildungsberechtigten Kleinstbetriebe aus. Dieser geringe Anteil dürfte auch mit dem geringeren Bedarf von Betrieben dieser Größenklasse an Nachwuchskräften zusammenhängen. Während größere Betriebe mit mehreren hundert Beschäftigten in der Regel jedes Jahr altersbedingte Personalabgänge ersetzen müssen und daher einen kontinuierlichen Ersatzbedarf haben, sind solche Abgänge bei kleineren Betrieben eher selten und diskontinuierlich.

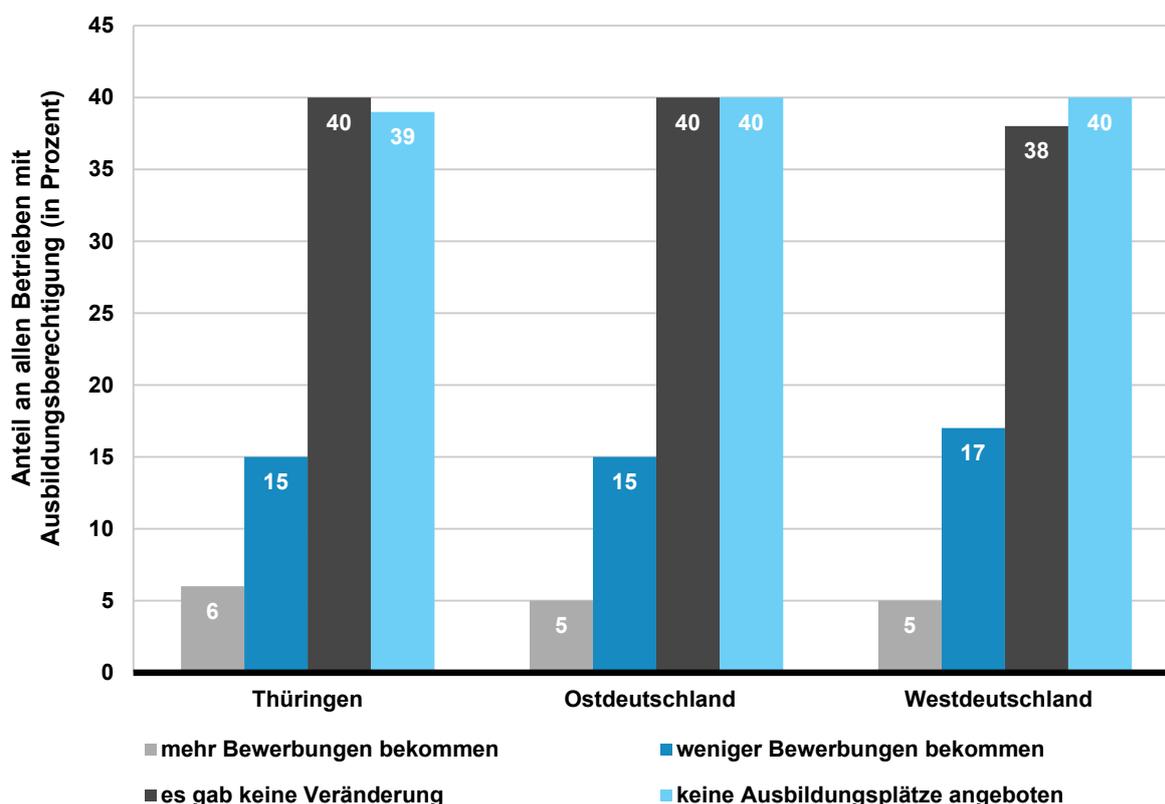
8.2 Besetzung von Ausbildungsplätzen

Die Möglichkeit, den eigenen Fachkräftenachwuchs auszubilden und damit potenziell drohenden Engpässen aktiv vorzubeugen, hängt – neben weiteren Faktoren – auch ganz wesentlich von der Entwicklung der Zahl der Bewerber/-innen und der beruflichen Orientierung der jungen Menschen ab. Während

die Thüringer Betriebe viele Jahre aus einem großen Angebot an Bewerber/-innen wählen konnten, ist es mittlerweile für viele von ihnen aufwändiger geworden, angebotene Ausbildungsplätze zu besetzen. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit gab es für das Ausbildungsjahr 2020/2021 rund 8,1 Tsd. gemeldete Bewerber/-innen. Dies bedeutet einen Rückgang um rund 9 % gegenüber dem Vorjahreszeitraum (Ausbildungsjahr 2019/2020: rund 8,8 Tsd.).

Für die betriebliche Einstellungspraxis bzw. die Wahl der Suchstrategien ist von Bedeutung, welche konkreten Erfahrungen mit der Besetzung von Ausbildungsplätzen gemacht wurden. Betriebe, die keine oder nur wenige Bewerbungen auf ihr Ausbildungsplatzangebot erhalten haben, sind zukünftig vermutlich viel eher bereit, zusätzliche Anreize zu bieten oder bei den geforderten Vorkenntnissen gewisse Abstriche zu machen, als jene Betriebe, die aus einer großen Zahl von Bewerbungen auswählen können. Vor dem Hintergrund der laufenden Entwicklungen, insbesondere auch den mit der Corona-Pandemie zusammenhängenden Einschränkungen, wurden die Betriebe um eine Einschätzung der aktuellen Situation auf dem Ausbildungsmarkt gebeten. Die entsprechende Frage lautete: Wenn Sie an die Zeit vor der Corona-Pandemie denken. Haben Sie für das Ausbildungsjahr 2021/2022 mehr Bewerbungen oder weniger Bewerbungen bekommen oder gab es keine Veränderung? In der folgenden Abbildung 22 sind die Ergebnisse der Befragung dargestellt, wobei zunächst unterschieden werden muss zwischen ausbildungsberechtigten Thüringer Betrieben, die aktuell ausbilden bzw. ausbilden wollten (61 %) und solchen, bei denen dies nicht der Fall war (39 %).

Abbildung 22: Entwicklung der Bewerbungslage aus Sicht der Betriebe in Thüringen, Ost- und Westdeutschland



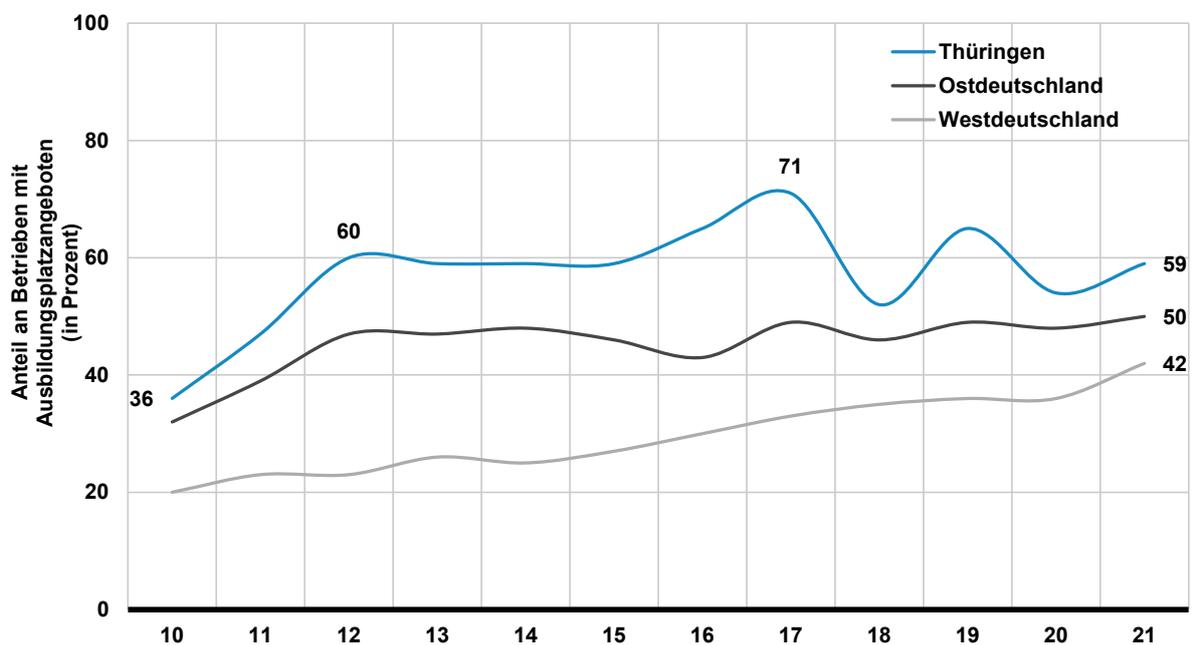
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung

In der Gruppe der Betriebe, die neue Ausbildungsplätze besetzen wollten, war man mehrheitlich der Ansicht, dass sich das Bewerbungsangebot im Vergleich zur Situation vor Ausbruch der Corona-Pandemie nicht verändert hat: 40 % der befragten Betriebe mit Ausbildungsberechtigung bzw. 66 % der ausbildungsberechtigten Betriebe mit Ausbildungsabsicht gaben dies an. Wenn Veränderungen hinsichtlich des Bewerbungsangebotes beobachtet wurden, dann eher zu Lasten der betrieblichen Auswahlmöglichkeiten. So verzeichneten 15 % der Befragten bzw. 25 % der Betriebe, die in diesem Zeitraum einen oder mehrere Ausbildungsplätze angeboten hatten, weniger Bewerbungen. Demgegenüber

stehen mit 6 % bzw. 10 % etwa halb so viele Betriebe, die angaben, im Vergleich zu früheren Jahren mehr Bewerbungen erhalten zu haben.¹⁵

Für das zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung zurückliegende Ausbildungsjahr 2020/2021 – also dem Jahr des Ausbruchs der Corona-Pandemie – hatten 44% der Thüringer Betriebe, die über eine Ausbildungsberechtigung verfügen, eine oder mehrere Ausbildungsstellen angeboten (Ostdeutschland: 36 %, Westdeutschland: 36 %). In mehr als jedem zweiten (59 %) Thüringer Betrieb mit Ausbildungsplatzangebot konnte mindestens eine angebotene Stelle nicht besetzt werden. Es gab damit anteilig etwas mehr Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen als im vorangegangenen Beobachtungszeitraum. Der oben beschriebene Rückgang der gemeldeten Bewerber/-innen spiegelt sich damit auch auf der betrieblichen Ebene wider. Bei bundesweit ähnlichen Entwicklungstendenzen gab es in Thüringen nach wie vor anteilig mehr Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen als in Ost- und Westdeutschland (vgl. Abbildung 23).

Abbildung 23: Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021



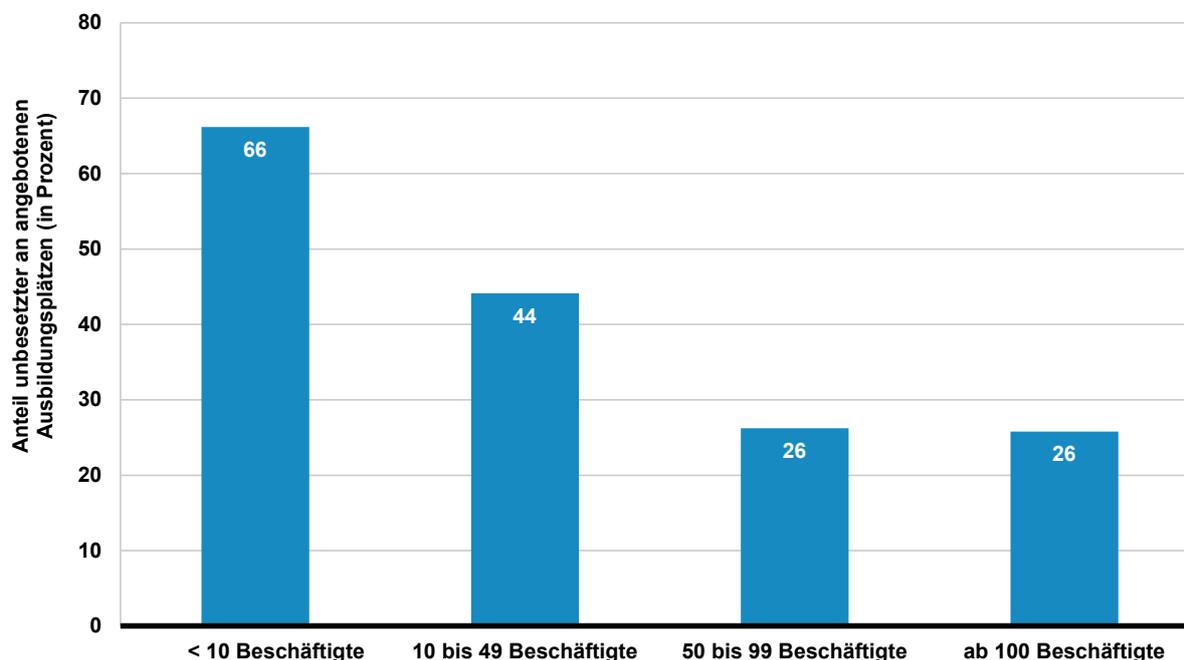
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung und angebotenen Ausbildungsplätzen

Wenngleich von der veränderten Situation alle Betriebe gleichermaßen betroffen sind, gelingt es einem Teil der ausbildungsbereiten Betriebe offensichtlich besser als anderen, die angebotenen Ausbildungsplätze zu besetzen. Erfolge bzw. Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Bewerber/-innen hingen auch weiterhin sehr stark mit der Größe der Betriebe zusammen, wobei sich drei Typen voneinander unterscheiden lassen. Zum ersten Typ können alle Betriebe mit mindestens 50 Beschäftigten gezählt werden (hier: Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten sowie Betriebe ab 100 Beschäftigte). Trotz des allgemeinen Rückgangs der Bewerbungszahlen konnte hier die große Mehrheit der Ausbildungsplätze für das zurückliegende Ausbildungsjahr 2020/2021 besetzt werden; lediglich 26 % blieben in diesen Betrieben unbesetzt. Den zweiten Typ bilden Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten. Zwar konnten auch hier für die Mehrheit der angebotenen Ausbildungsplätze passende Bewerber/-innen gefunden werden, mit 44 % blieb allerdings ein relativ großer Teil der Plätze unbesetzt. Am anderen Ende des Spektrums findet sich der dritte Typ: Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten. Im Gegensatz zu den beiden anderen

¹⁵ Welche Größenordnungen hinsichtlich eingegangener Bewerbungen damit verbunden waren und inwieweit sich damit die Auswahlmöglichkeiten der Betriebe weiter eingeschränkt haben, kann anhand der Befragungsdaten nicht beantwortet werden.

Typen konnten für die große Mehrheit der in diesen Betrieben zu besetzenden Ausbildungsplätze keine passenden Bewerber/-innen gefunden werden (vgl. Abbildung 24).

Abbildung 24: Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze im Ausbildungsjahr 2020/2021 nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen



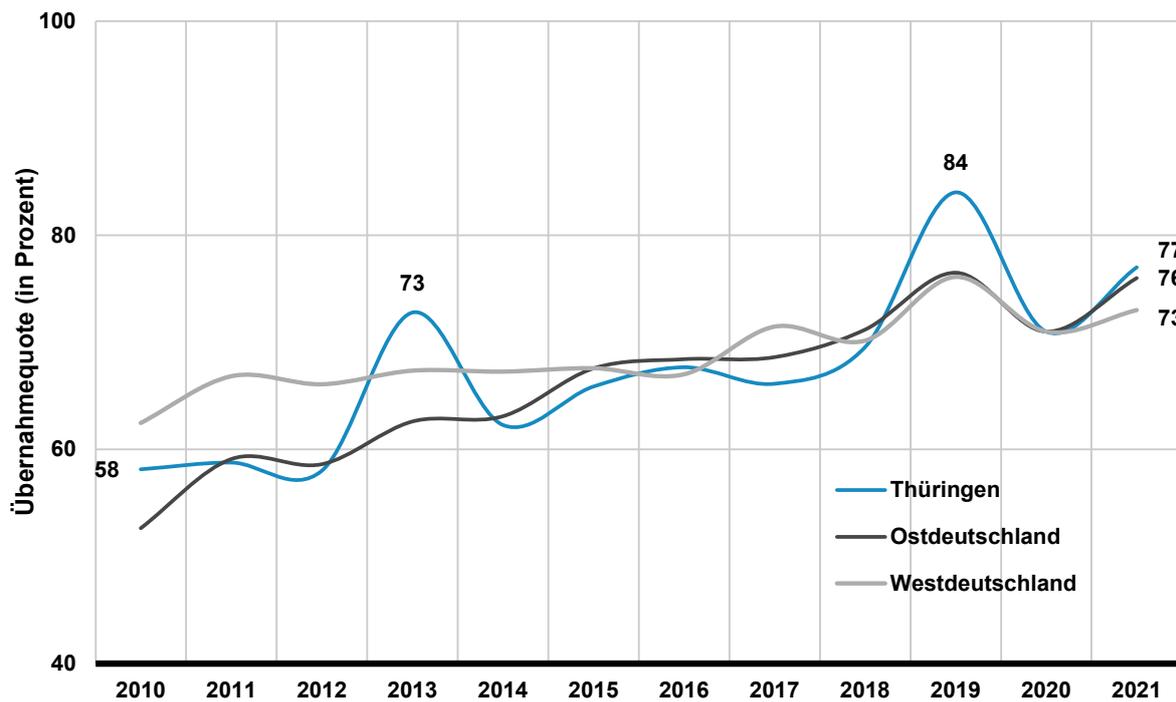
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung und angebotenen Ausbildungsplätzen

Der anhaltende Wettbewerb um junge Menschen als künftige Fachkräfte geht zu Lasten zahlreicher Kleinstbetriebe, die ihren Nachwuchs aus eigener Kraft decken wollen. Die Möglichkeiten von Kleinstbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten, ihren Bedarf an Fachkräften durch eigene Ausbildungsanstrengungen zu decken, werden dadurch in erheblichem Maße eingeschränkt.

8.3 Übernahme von Ausbildungsabsolvent/-innen

Die Ergebnisse der vorangegangenen Befragung hatten gezeigt, dass aufgrund der massiven wirtschaftlichen Folgen der Corona-Krise deutlich weniger Absolvent/-innen übernommen wurden. Mit dem Ausbruch der Corona-Pandemie hatten sich die Chancen von jungen Menschen, nach dem erfolgreichen Abschluss der Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis im Ausbildungsbetrieb zu wechseln, somit spürbar verschlechtert. Gleichwohl wurden trotz der schwierigen Situation mehr als zwei Drittel (71 %) der Absolvent/-innen von ihren Ausbildungsbetrieben in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen. Dass trotz der Krise und der unsicheren Perspektiven relativ viele Absolvent/-innen übernommen wurden, zeugte vom gewachsenen Interesse der Unternehmen, den Fachkräftenachwuchs im Betrieb zu halten und damit drohenden Fachkräftengpässen aktiv vorzubeugen. Die Ergebnisse der aktuellen Befragung zeigen, dass mit der schrittweisen Abschwächung der negativen Folgen der Corona-Pandemie und den wieder verbesserten wirtschaftlichen Perspektiven viele Ausbildungsbetriebe ihre Bemühungen verstärkt haben, ihre erfolgreichen Ausbildungsabsolvent/-innen im Betrieb zu halten: Mehr als drei Viertel (77 %) konnten nach Beendigung ihrer beruflichen Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis im Ausbildungsbetrieb wechseln. Die Übernahmequote ist damit gegenüber dem vorangegangenen Beobachtungszeitraum gestiegen, erreichte aber noch nicht ganz das Vorkrisenniveau, als über 80 % der Absolvent/-innen übernommen wurden (vgl. Abbildung 25).

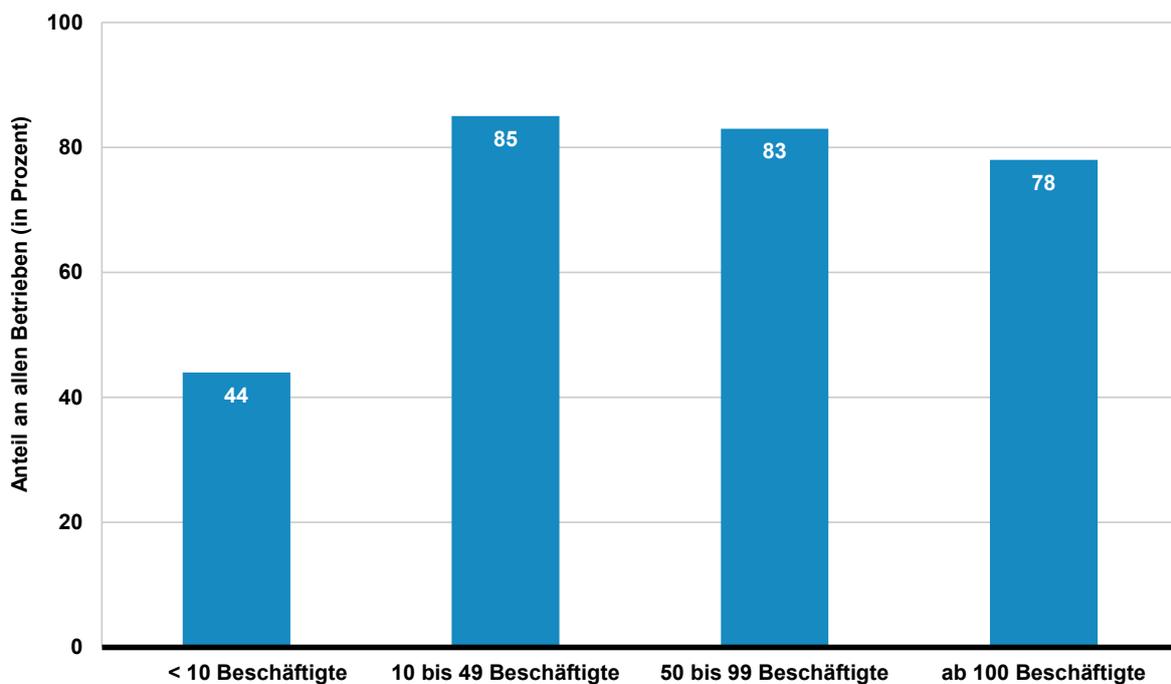
Abbildung 25: Entwicklung des Anteils der übernommenen Ausbildungsabsolvent/-innen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsabsolvent/-innen im jeweiligen Befragungsjahr

Eine Differenzierung der Ergebnisse nach einzelnen Betriebsgrößenklassen ergibt erhebliche Unterschiede. Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten weisen die niedrigste Übernahmequote unter den Betriebsgrößenklassen auf (vgl. Abbildung 26).

Abbildung 26: Übernahme von Absolvent/-innen nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen

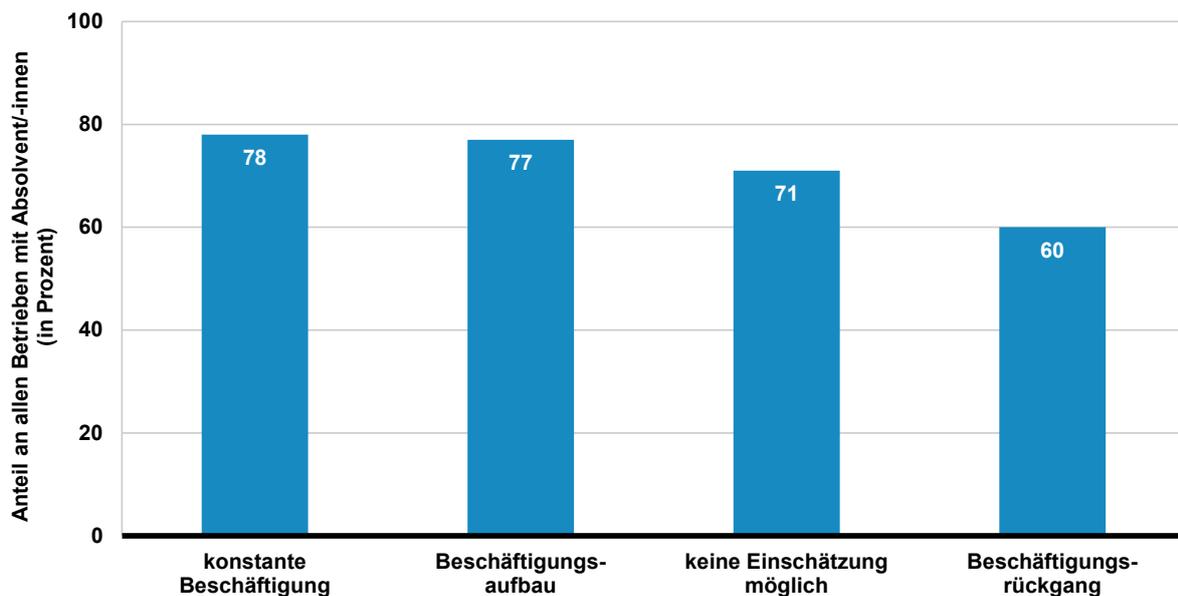


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsabsolvent/-innen

Von den Thüringer Absolvent/-innen, die in einem Betrieb mit weniger als 10 Beschäftigten ausgebildet wurden, blieb weniger als die Hälfte nach der Beendigung der Ausbildung im Ausbildungsbetrieb. In den Betrieben der drei anderen Größenklassen waren die Übernahmequoten mit Werten zwischen 78 % und 85 % deutlich höher.¹⁶

Neben der Größe des Ausbildungsbetriebes wird die Wahrscheinlichkeit für Ausbildungsabsolvent/-innen, nach der Ausbildung eine Beschäftigung im Ausbildungsbetrieb aufzunehmen, auch von den Beschäftigungserwartungen der Betriebe beeinflusst. In Betrieben mit erwarteter stabiler Beschäftigung oder Beschäftigungszunahme wurden 77 % bis 78 % der Absolvent/-innen übernommen. Mit 71 % war die Übernahmequote in Betrieben mit unsicherer Perspektive deutlich geringer. Am niedrigsten war sie in Betrieben, die damit rechneten, die Zahl ihrer Beschäftigten in den nächsten 12 Monaten zu reduzieren (vgl. Abbildung 27).

Abbildung 27: Übernahme von Absolvent/-innen nach Beschäftigungserwartungen, Thüringen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsabsolvent/-innen

Wenngleich die Übernahmekancen in Betrieben mit unsicherer oder negativer Perspektive deutlich geringer sind, ist es doch bemerkenswert, dass auch dort die Mehrheit der Absolvent/-innen übernommen wurde.

Fazit: Mit der schrittweisen Abschwächung der wirtschaftlichen Folgen im zweiten Jahr der Corona-Pandemie haben sich anteilig wieder mehr Betriebe an der Ausbildung des Fachkräftenachwuchses beteiligt. Die Chancen für junge Menschen, im Anschluss an ihre Ausbildung in eine Beschäftigung im Ausbildungsbetrieb zu wechseln, haben sich nach einem zwischenzeitlichen Einbruch im ersten Corona-Jahr wieder verbessert. Das zeugt vom großen Interesse der Betriebe, den eigenen Fachkräftenachwuchs selbst auszubilden und im Betrieb zu halten. Die Daten der Befragung haben allerdings auch gezeigt, dass die Möglichkeiten zur Sicherung des eigenen Fachkräftenachwuchses in hohem Maße von der Betriebsgröße beeinflusst werden. Kleinere Betriebe stehen vor drei Herausforderungen: Sie verfügen erstens seltener über eine Ausbildungsberechtigung, es fällt ihnen zweitens auch schwerer, geeignete Bewerber/-innen für die von ihnen angebotenen Ausbildungsplätze zu finden. Darüber hinaus können sie drittens ihre Auszubildenden auch viel seltener nach Ausbildungsende im Betrieb

¹⁶ Ob die nicht übernommenen Ausbildungsabsolvent/-innen kein Übernahmeangebot erhalten haben oder freiwillig ihren Ausbildungsbetrieb nach der Beendigung der Ausbildung verlassen haben, lässt sich mit den vorliegenden Daten nicht bestimmen.

halten. Viele Betriebe dürften daher auf alternative Strategien der Sicherung benötigter Fachkräfte ausweichen. Eine bewährte Strategie, um den Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften zu decken, ist - neben der betrieblichen Ausbildung junger Menschen und ihrer Übernahme nach erfolgreicher Lehrzeit - die betriebliche Weiterbildung. Über die entsprechenden Entwicklungen informiert das folgende Kapitel 9.

9. Betriebliche Weiterbildung

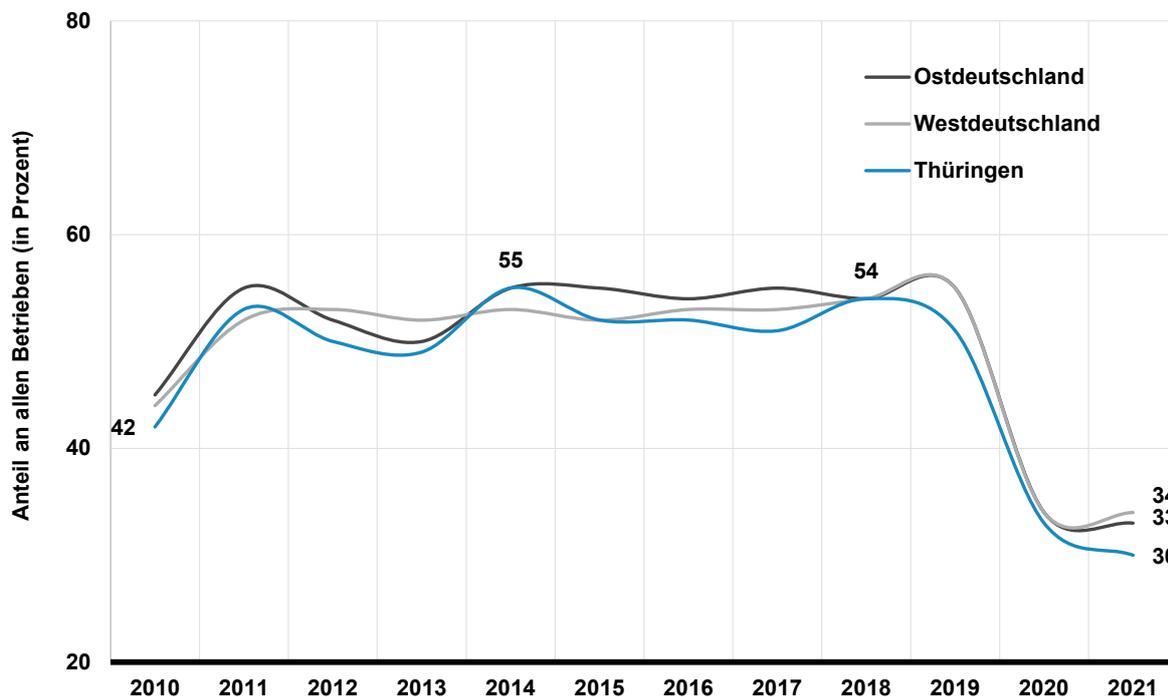
Die Weiterbildung der Beschäftigten ist für Betriebe eine bewährte Strategie zur Deckung ihres Bedarfs an Fachkräften. Aus betrieblicher Sicht hat sie viele Vorteile: Es kann zeitnah auf bestehende Qualifizierungserfordernisse reagiert werden. Außerdem kann die Maßnahme inhaltlich wie zeitlich passgenau auf ganz konkrete Arbeitsplatzanforderungen zugeschnitten werden. Zur Realisierung von Qualifizierungsmaßnahmen greifen (zumeist größere) Betriebe auf eigene Bildungsangebote – wie Betriebsakademien – zurück. Externe Bildungsdienstleister halten ein vielfältiges Angebot vor bzw. können in enger Abstimmung mit dem Betrieb bedarfsgerechte Angebote entwickeln.

In Abgrenzung zu anderen Datenquellen werden im IAB-Betriebspanel ausschließlich Weiterbildungsmaßnahmen erfasst, die im ersten Halbjahr eines Jahres realisiert wurden. Es handelt sich um Maßnahmen, für die die Beschäftigten entweder freigestellt wurden und/oder für die der Betrieb die Kosten ganz oder teilweise übernommen hat.

9.1 Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten

Im Gegensatz zur wieder deutlich gestiegenen Dynamik am Arbeitsmarkt hat der Weiterbildungsmarkt noch nicht an die positive Entwicklung vor der Krise anknüpfen können. Im ersten Halbjahr 2021 beteiligten sich 30 % der Thüringer Betriebe an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Das Weiterbildungs-geschehen verharrte damit – ähnlich wie in Ost- und Westdeutschland – auf dem bereits im ersten Krisenjahr beobachteten niedrigen Niveau (vgl. Abbildung 28).

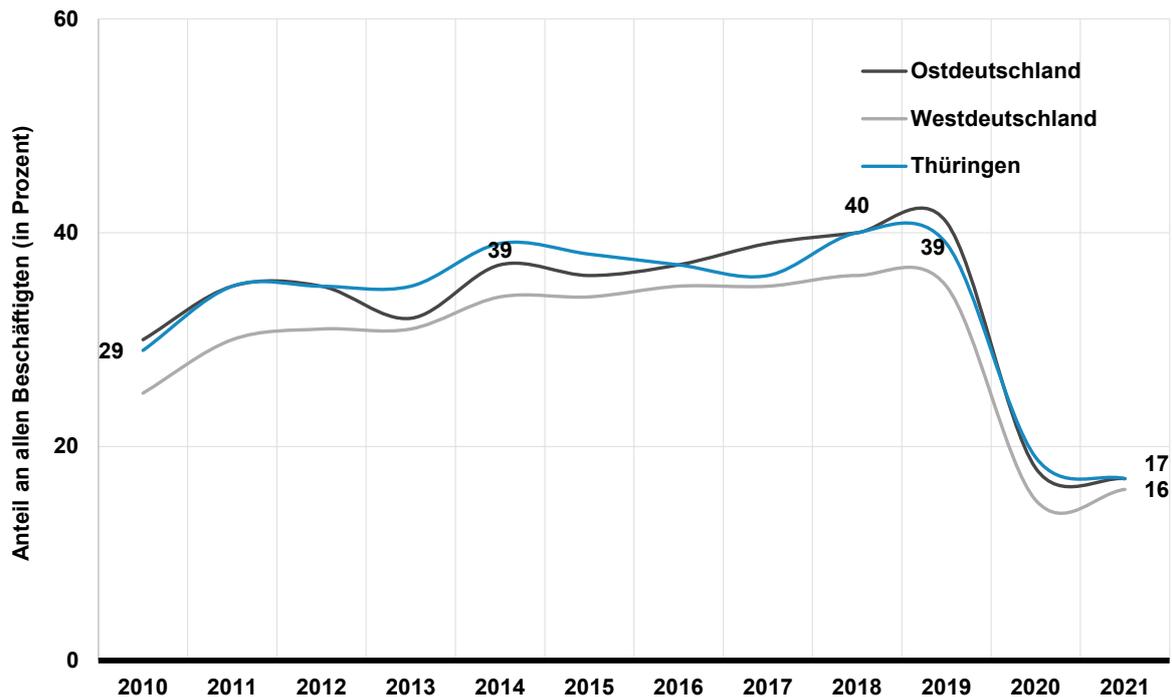
Abbildung 28: Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021

Die im zweiten Jahr der Corona-Pandemie immer noch geringe Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe schlägt sich auch in einer vergleichsweise niedrigen Zahl von weitergebildeten Beschäftigten nieder. Im Jahr 2021 konnten sich 17 % der Thüringer Beschäftigten mit Unterstützung ihrer Betriebe weiterbilden. Dies waren nur rund halb so viele wie in den Jahren vor der Corona-Krise. Hierbei handelt es sich um keine Besonderheit Thüringens, sondern um eine bundesweit zu beobachtende Entwicklung, wie die folgende Abbildung 29 belegt.

Abbildung 29: Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021

Während der Corona-Pandemie sind die Weiterbildungsaktivitäten in allen Bereichen der Thüringer Wirtschaft stark zurückgegangen. Dennoch gab es nach wie vor große Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen. Im Gesundheits- und Sozialwesen sowie in der Öffentlichen Verwaltung lag der Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen weiterhin deutlich über dem Durchschnittswert für Thüringen. Andere Branchen, wie insbesondere die von den Einschränkungen infolge der Corona-Krise besonders betroffenen Übrigen Dienstleistungen, sind wesentlich weniger weiterbildungsaktiv. In der Regel korrespondiert eine höhere betriebliche Weiterbildungsbeteiligung in einer Branche mit einer überdurchschnittlich hohen Weiterbildungsquote der Beschäftigten (vgl. Tabelle 23).

Tabelle 23: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach ausgewählten Branchen, Thüringen

Branche	Betriebe mit Weiterbildung	Beschäftigte mit Weiterbildung
	Prozent	
Verarbeitendes Gewerbe	23	19
Baugewerbe	18	12
Handel und Reparatur	19	14
Unternehmensnahe Dienstleistungen	38	20
Gesundheits- und Sozialwesen	49	16
Übrige Dienstleistungen	11	4
Öffentliche Verwaltung*	63	18
Insgesamt	30	17

* Wegen geringer Besetzungszahlen in der gekennzeichneten Branche sind die Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Weiterbildung im ersten Halbjahr

Ob ein Betrieb seine Belegschaftsmitglieder qualifiziert, hängt auch mit der Betriebsgröße zusammen. In der Regel gilt hier: Je größer ein Betrieb ist, umso häufiger führt er entsprechende Maßnahmen durch. Unter den Betrieben mit 100 oder mehr Beschäftigten engagierten sich auf diesem Gebiet mehr als drei Viertel der Betriebe. Unter den Kleinstbetrieben war es nur rund jeder fünfte. Hinsichtlich der

Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten fallen die Unterschiede zwischen größeren und kleineren Betrieben hingegen nicht ganz so deutlich aus, aber auch hier qualifizieren größere Betriebe anteilig mehr Mitarbeiter/-innen (vgl. Tabelle 24).

Tabelle 24: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Weiterbildung	Beschäftigte mit Weiterbildung
	Prozent	
< 10 Beschäftigte	22	13
10 bis 49 Beschäftigte	43	16
50 bis 99 Beschäftigte	64	18
ab 100 Beschäftigte	83	18
Insgesamt	30	17

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Weiterbildung im ersten Halbjahr

Dass trotz der Corona-Pandemie und den damit verbundenen Einschränkungen eine nennenswerte Zahl von Beschäftigten an geplanten Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen konnte, dürfte mit der Bereitschaft der Betriebe zusammenhängen, flexibel auf die veränderten Rahmenbedingungen zu reagieren und alternative Wege der Wissensvermittlung zu nutzen. Über die Erfahrungen der Betriebe mit diesen Weiterbildungsformaten informiert das folgende Kapitel.

9.2 Erfahrungen mit digitalen Weiterbildungsformaten

Die Ergebnisse der vorangegangenen Befragung hatten gezeigt, dass zahlreiche Betriebe Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen aufgrund der Beschränkungen durch die Corona-Pandemie alternativ per E-Learning durchgeführt hatten. Der Rückgang der Weiterbildungsbeteiligung wäre ohne die Nutzung dieser Alternativen vermutlich noch stärker ausgefallen.¹⁷ In der aktuellen Erhebungswelle sollte nun untersucht werden, welche digitalen Weiterbildungsformate von den Betrieben im Einzelnen genutzt wurden und welche Erfahrungen sie hierbei gemacht haben. Hiervon wird wesentlich abhängen, ob solche Instrumente auch zukünftig genutzt werden und die traditionellen Wege der Wissensvermittlung ergänzen oder möglicherweise sogar ersetzen können.

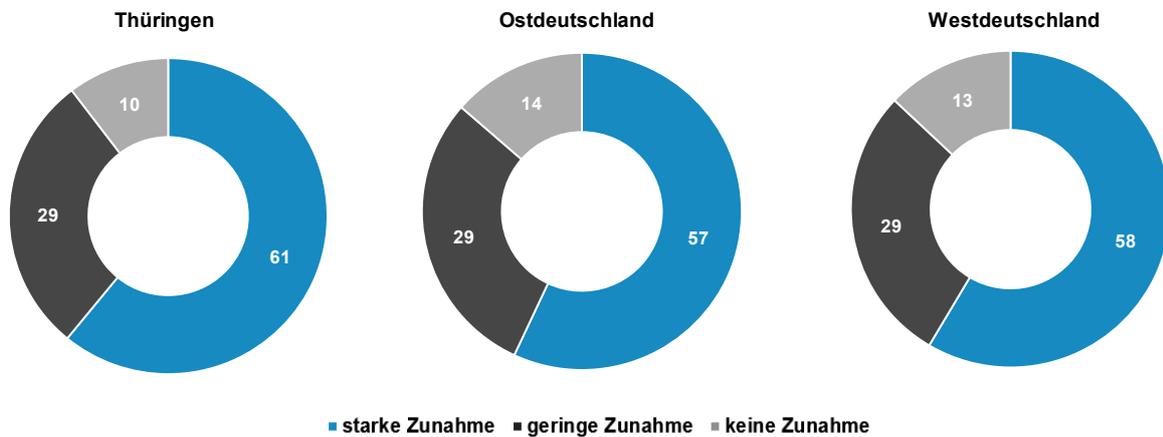
87 % der Thüringer Betriebe, bei denen Beschäftigte an Weiterbildungen im ersten Halbjahr 2021 teilnahmen, gaben an, dass hierbei auch oder ausschließlich digitale Formen der Wissensvermittlung zur Anwendung kamen. Am häufigsten wurde auf virtuelle Seminare bzw. Webinare zurückgegriffen (79 %). Wie in klassischen Präsenzveranstaltungen gibt es hier Dozent/-innen, die das Wissen vermitteln – allerdings online. Die Anwendung solcher Formate setzt voraus, dass eine entsprechende technische Ausstattung vorhanden ist, wie z. B. PCs, Laptops und eine stabile Internetverbindung. Relativ weit verbreitet ist auch die Nutzung digitalisierter Materialien (z. B. DVDs, CDs) (53 %). Deutlich seltener kamen solche Online-Kurse zum Einsatz, bei denen die Teilnehmer/-innen selbstständig Wissen erwerben (32 %). Bei diesem Format können die Lernenden das Lerntempo zwar selbst bestimmen, jedoch ist auch ein hohes Maß an Selbstdisziplin und Motivation erforderlich.

Von jenen Betrieben, welche digitale Formate der Wissensvermittlung genutzt haben, schätzte mehr als die Hälfte (61 %) ein, dass die Bedeutung digitaler Formen der Wissensvermittlung für die Weiterbildung der eigenen Mitarbeiter/-innen infolge der Corona-Pandemie stark zugenommen habe. Weitere 29 % sagten, diese habe zumindest in geringem Maße zugenommen. Die Nutzung digitaler Instrumente hat

¹⁷ Fast jeder zweite Thüringer Betrieb mit Weiterbildung im Jahr 2020 hatte E-Learning-Formate genutzt. Von diesen Nutzern haben wiederum rund drei Viertel angegeben, dass sie E-Learning wegen der Corona-Krise genutzt haben (vgl. Frei, M.; Kriwoluzky, S.; Putzing, M.; Prick, S.: IAB-Betriebspanel. Länderbericht Thüringen. Ergebnisse der 25. Welle 2020. Studie im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie).

durch die Pandemie somit einen deutlichen Schub erhalten. Im Durchschnitt der ost- und westdeutschen Bundesländer fielen die Einschätzungen ähnlich aus (vgl. Abbildung 30).

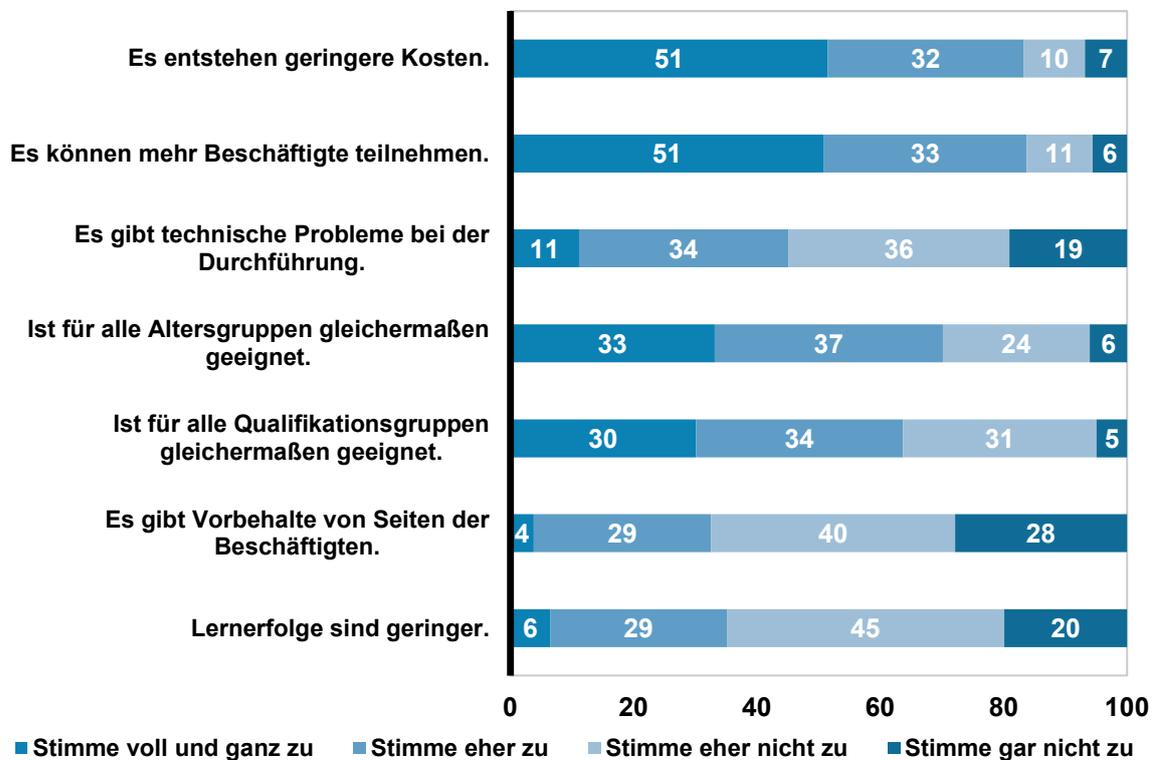
Abbildung 30: Bedeutung digitaler Weiterbildungsformate infolge der Corona-Pandemie in Thüringen, Ost- und Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Betriebe mit Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen und Nutzung digitaler Formate im ersten Halbjahr 2021

Ob die digitalen Formen der Wissensvermittlung auch nach dem Ende der Pandemie genutzt werden, dürfte ganz wesentlich von den konkreten Erfahrungen der Betriebe mit dieser Art von Weiterbildung abhängen. Die Betriebe wurden daher gefragt, welche Vor- und Nachteile sie in diesen digitalen Formaten sehen (vgl. Abbildung 31).

Abbildung 31: Erfahrungen der Betriebe mit digitalen Formaten der Weiterbildung, Thüringen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Betriebe mit Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen und Nutzung digitaler Formate im ersten Halbjahr 2021

Einen der größten Vorteile sehen die befragten Betriebe in den gegenüber klassischen Formen der Weiterbildung geringeren Kosten: Mehr als drei Viertel (83 %) der Thüringer Betriebe mit Weiterbildung und Erfahrungen mit digitalen Formaten sind dieser Ansicht (stimme voll und ganz zu: 51 %, stimme eher zu: 32 %). Ebenso viele Betriebe meinten, dass digitale Formate mehr Beschäftigten eine Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen gestatten. Diese Einschätzung könnte wiederum mit den geringeren Kosten von digitalen Weiterbildungsformaten zusammenhängen. Fast drei Viertel (70 %) der Thüringer Betriebe sind der Ansicht, dass digitale Qualifizierungsangebote für alle Altersgruppen geeignet sind. Etwas weniger Betriebe stimmten der Aussage, dass diese auch für alle Qualifikationsgruppen geeignet sind, voll und ganz oder eher zu (64 %). Den zahlreichen Vorteilen stehen allerdings auch einige Nachteile gegenüber. Bedenkenswert ist vor allem der Befund, wonach 45 % der Betriebe auf technische Probleme bei der Durchführung verwiesen. Hier kann es sich um grundsätzliche, mit der technischen Infrastruktur zusammenhängende Schwierigkeiten handeln (z. B. Stabilität der Internetverbindung) oder um Probleme der Nutzer/-innen bei der Anwendung der neuen Formate. So gab jeder dritte Betrieb an, dass es Vorbehalte seitens der Beschäftigten gab. Ähnlich viele Befragte waren der Meinung, dass der Lernerfolg digitaler Formate gegenüber klassischen Formen der Wissensvermittlung geringer sei.

9.3 Weiterbildung und Kurzarbeit

Mit dem Ausbruch des Coronavirus und den darauffolgenden Maßnahmen der Politik zur Eindämmung der Pandemie ging die Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen zurück. In vielen Betrieben konnten die vorhandenen personellen Kapazitäten nicht mehr ausgelastet werden. In der Folge mussten zahlreiche Betriebe Kurzarbeit anordnen. Kurzarbeit bietet theoretisch die Möglichkeit, dass sich die Beschäftigten während der ausgefallenen Arbeitszeit weiterqualifizieren.¹⁸ Vor dem Hintergrund dieser Überlegung wurde in der aktuellen Befragung ermittelt, in wie vielen Betrieben mit Kurzarbeit die ausgefallene Arbeitszeit für die Weiterbildung der Beschäftigten genutzt wurde.¹⁹

Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass die meisten Betriebe auf Weiterbildung während der Kurzarbeit verzichtet haben. Nur etwa jeder 10. Thüringer Betrieb mit Kurzarbeit hat die Ausfallzeiten für Qualifizierungsmaßnahmen genutzt. Im Durchschnitt der ost- und westdeutschen Bundesländer waren die Anteile ebenfalls sehr niedrig. Welche Gründe sprachen aus Sicht der Betriebe dagegen, die freien Kapazitäten für Weiterbildung zu nutzen? Der mit Abstand wichtigste Hinderungsgrund war der fehlende Weiterbildungsbedarf. Dies gaben 63 % der Betriebe mit Kurzarbeit an. In jenen Fällen, in denen prinzipiell Bedarf bestand, spielten andere Faktoren eine Rolle. Am häufigsten wurde darauf verwiesen, keine entsprechenden Angebote am Markt gefunden zu haben. Dies war bei 21 % der Betriebe mit Kurzarbeit der Fall. Im Durchschnitt der ost- und westdeutschen Bundesländer waren die entsprechenden Anteile mit 28 % bzw. 24 % noch etwas höher. Dass fehlende Angebote von den Thüringer Betrieben seltener als Hemmnis für eine stärkere Weiterbildungsbeteiligung genannt wurden, spricht für ein vergleichsweise gutes Weiterbildungsangebot im Freistaat. Weitere 17 % gaben an, dass die Dauer der Ausfallzeiten entweder zu kurz²⁰ oder generell nicht absehbar gewesen wäre und 16 % erklärten, dass die Ausfallzeiten ihrer Mitarbeiter/-innen insgesamt zu gering gewesen seien für eine Teilnahme an Schulungen oder ähnlichen Maßnahmen. 13 % der Betriebe mit Kurzarbeit verwiesen auf die

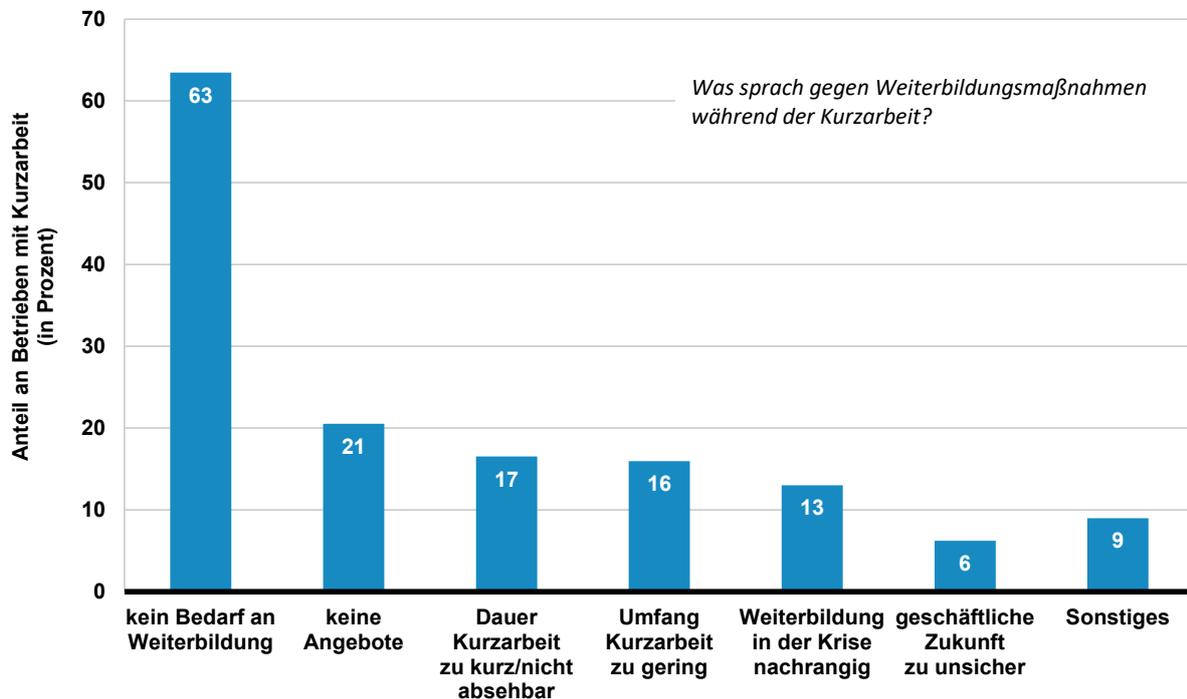
¹⁸ Den Angaben der vorliegenden Befragung zufolge gab es im ersten Halbjahr 2021 in rund jedem dritten Thüringer Betrieb Kurzarbeit. Die höchsten Anteile wurden für die Monate Januar und Februar ausgewiesen.

¹⁹ Durch die volle oder teilweise Übernahme der Lehrgangskosten und durch Zuschüsse zum Arbeitsentgelt für weiterbildungsbedingte Arbeitsausfallzeiten an Arbeitgeber/-innen – Grundlage hierfür ist das Qualifizierungschancengesetz – sollten Betriebe zusätzlich motiviert werden, die krisenbedingt entstandenen Ausfallzeiten für Schulungen ihrer Mitarbeiter/-innen zu nutzen.

²⁰ Dies kann z. B. der Fall sein, wenn der Ausfall nur wenige Stunden der Wochenarbeitszeit betrifft, die Teilnahme an einer infrage kommenden Qualifizierung aber ein deutlich höheres Zeitbudget voraussetzt. Im Hinblick auf die Förderung von beruflicher Weiterbildung von Beschäftigten durch teilweise oder vollständige Erstattung der Lehrgangskosten sowie durch Zuschüsse zum Arbeitsentgelt setzt die Bundesagentur voraus, dass die Bildungsmaßnahme mehr als 120 Stunden umfasst. Die Maßnahme sowie ihr Träger müssen zudem für die Förderung zugelassen sein.

Nachrangigkeit des Themas Weiterbildung in der aktuellen Situation und 6 % nannten die bestehende Unsicherheit über die weitere geschäftliche Entwicklung als wesentlichen Hinderungsgrund (vgl. Abbildung 32).

Abbildung 32: Weiterbildungshemmnisse aus Sicht der Betriebe mit Kurzarbeit, Thüringen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Mehrfachnennungen möglich

Ein generelles Hemmnis ergibt sich letztlich aus der Spezifik der gegenwärtigen Krise. Anders als während der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise des Jahres 2009 bestanden (und bestehen teils immer noch) weitreichende Kontaktbeschränkungen, welche eine Teilnahme an Kursen und Lehrgängen in traditioneller Präsenzform – über die oben genannten Gründe hinaus – in vielen Fällen verhindert haben dürften.²¹

Fazit: Die Corona-Pandemie schlägt auf keinen anderen Bereich so tiefgreifend durch wie auf die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten. Unter den Bedingungen der Corona-Pandemie haben digitale Formate bei betrieblichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen einen Schub erfahren. Viele Betriebe haben aufgrund der pandemiebedingten Einschränkungen erstmals digitale Formen der Wissensvermittlung genutzt. Der Rückgang der Weiterbildungsaktivitäten wäre vermutlich noch stärker ausgefallen, hätte es diese Alternativen nicht gegeben. Die bisherigen Erfahrungen der Betriebe mit der Nutzung digitaler Weiterbildungsformate sind allerdings unterschiedlich. Es werden Vorteile genannt, aber es wird auch auf Nachteile hingewiesen. In der Summe überwiegen jedoch die positiven Aspekte. Es ist daher anzunehmen, dass digitale Formate nicht nur eine zeitweilige Begleiterscheinung im Weiterbildungssektor sind, sondern auch nach dem Ende der Pandemie umfangreich genutzt werden. Ob sie die klassischen Formen der Wissensvermittlung zukünftig nicht nur ergänzen, sondern möglicherweise nach und nach zumindest teilweise ersetzen werden, lässt sich derzeit allerdings noch nicht seriös einschätzen.

²¹ Eine zusätzliche Differenzierung der Ergebnisse nach Betriebsgrößenklassen oder Branchen ist an dieser Stelle aufgrund der geringen Fallzahl von Betrieben mit Kurzarbeit in der Stichprobe nicht möglich.

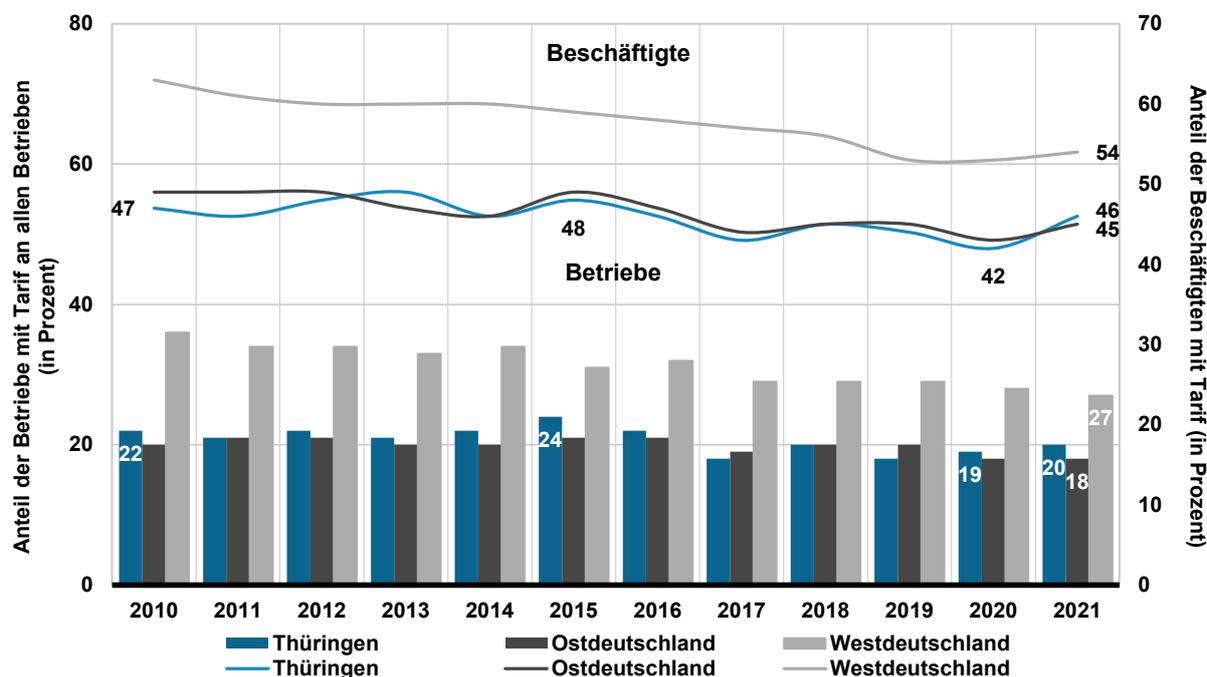
10. Sozialpartnerschaftliche Kooperationen

Das deutsche System der Arbeitsbeziehungen ist von sozialpartnerschaftlichen Kooperationen zwischen Arbeitgeber/-innen und Arbeitnehmer/-innen geprägt. Auf betrieblicher Ebene wird diese Partnerschaft durch die Betriebsräte (bzw. Personalräte im Öffentlichen Dienst) als Interessenvertretung der Arbeitnehmer/-innenseite realisiert. Auf überbetrieblicher Ebene einigen sich beide Partner auf verbindliche betriebsübergreifende Mindeststandards für Löhne und Arbeitsbedingungen, die in Tarifverträgen festgeschrieben werden. Das Vorhandensein eines Betriebsrates bzw. Tarifvertrages kann aus Sicht der (potenziellen) Beschäftigten die Attraktivität eines Betriebes erhöhen: Über einen Betriebsrat können die Beschäftigten die betrieblichen Arbeitsbedingungen mitgestalten; dank einer Tarifbindung ist die minimale Lohnhöhe fixiert, häufig auf einem überdurchschnittlichen Niveau. Indem man sich am System der sozialpartnerschaftlichen Kooperation beteiligt, kann ein Betrieb somit seine Position im Wettbewerb um Fachkräfte verbessern.

10.1 Tarifbindung

Im Jahr 2021 waren 20 % aller Betriebe in Thüringen tarifgebunden. In diesen Betrieben arbeitete mit 46 % weniger als die Hälfte aller Beschäftigten. Bei einem annähernd gleich gebliebenen Anteil tarifgebundener Betriebe ist der Anteil von Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben gegenüber dem Vorjahr um 4 Prozentpunkte gestiegen. Die Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten entspricht damit dem ostdeutschen Durchschnitt, liegt aber weit unter dem Niveau der westdeutschen Bundesländer (vgl. Abbildung 33).

Abbildung 33: Entwicklung der Tarifbindung in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021

Im Verlauf der letzten 10 Jahre ist die Lücke bei der Tarifbindung zwischen den ostdeutschen und den westdeutschen Bundesländern kleiner geworden. Dies hängt vor allem mit der deutlich verringerten Reichweite von Tarifverträgen in Westdeutschland zusammen. Während die aktuellen Anteile von tarifgebundenen Betrieben und Beschäftigten in Thüringen nur geringfügig unter den Vergleichswerten aus dem Jahr 2010 liegen, sind die entsprechenden Anteilswerte in Westdeutschland enorm gesunken. Bei der Tarifbindung schließt Thüringen bzw. Ostdeutschland nicht zum höheren westdeutschen Niveau auf, sondern gleicht sich Westdeutschland tendenziell nach unten, d. h. an das niedrigere ostdeutsche Niveau an.

Hinsichtlich der Tarifbindung bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen der Thüringer Wirtschaft. In der Branche Übrige Dienstleistungen (z. B. Beherbergung und Gastronomie, Friseur und Kosmetik, Kultur und Freizeit), die besonders stark von den Einschränkungen infolge der Corona-Pandemie betroffen war, sind nur 5 % der Betriebe tarifgebunden. In allen anderen Branchen ist der Anteil von tarifgebundenen Betrieben teils deutlich höher (vgl. Tabelle 25).

Tabelle 25: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach ausgewählten Branchen, Thüringen

Branche	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	Prozent	
Verarbeitendes Gewerbe	13	42
Baugewerbe	38	38
Handel und Reparatur	10	22
Unternehmensnahe Dienstleistungen	16	51
Gesundheits- und Sozialwesen	23	63
Übrige Dienstleistungen	5	22
Öffentliche Verwaltung*	84	96
Insgesamt	20	46

* Wegen geringer Besetzungszahlen in der gekennzeichneten Branche sind die Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021

Größere Betriebe sind deutlich häufiger tarifgebunden als kleinere. Das gilt sowohl für den Anteil tarifgebundener Betriebe als auch für die Tarifbindung auf Ebene der Beschäftigten. Mit der stärkeren Tarifgebundenheit größerer Betriebe erklärt sich auch, warum die Beschäftigtenreichweite von Tarifverträgen mit 46 % deutlich höher ausfällt als die betriebliche Reichweite (20 %) (vgl. Tabelle 26).

Tabelle 26: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	Prozent	
1 bis 9 Beschäftigte	13	12
10 bis 49 Beschäftigte	32	34
50 bis 99 Beschäftigte	51	54
ab 100 Beschäftigte	62	67
Insgesamt	20	46

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021

Ein weiterer Einflussfaktor hinsichtlich der Tarifbindung ist das Betriebsalter bzw. Gründungsjahr. Ältere Betriebe sind tendenziell eher tarifgebunden als jüngere Betriebe. Von allen Betrieben, die vor 1990 gegründet wurden, sind 44 % tarifgebunden gegenüber lediglich 15 % unter den ab 2010 gegründeten Betrieben. Diese Unterschiede zeigen sich auch bzgl. der Beschäftigtenreichweite. Bei der Interpretation ist zu berücksichtigen, dass ältere Betriebe in der Regel größer sind als jüngere (vgl. Tabelle 27).

Tabelle 27: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsalter, Thüringen

Gründungsjahr	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	Prozent	
vor 1990	44	71
1990 bis 1999	18	45
2000 bis 2009	16	36
ab 2010	15	32
Insgesamt	20	46

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021

Mit den Daten des IAB-Betriebspanels zur Eigentümerstruktur ist es möglich, Betriebe in öffentlichem Eigentum („öffentliche Hand“) von Betrieben in Privateigentum („Privatwirtschaft“) zu unterscheiden.²² Danach entfallen rund 82 % der Thüringer Betriebe auf die Privatwirtschaft und 4 % auf die öffentliche Hand. Für die restlichen 13 % ist eine eindeutige Zuordnung nicht möglich. In den Betrieben der Privatwirtschaft sind rund zwei Drittel (64 %) der Thüringer Arbeitnehmer/-innen beschäftigt. Der Beschäftigtenanteil der Betriebe der öffentlichen Hand beträgt rund 18 %.²³ Mehr als 80 % der Betriebe in öffentlichem Eigentum sind durch einen Flächen- oder Firmentarifvertrag gebunden. In diesen tarifgebundenen Betrieben sind rund drei Viertel aller Arbeitnehmer/-innen der öffentlichen Hand tätig. Der tarifliche Deckungsgrad im Bereich der öffentlichen Hand ist damit deutlich höher als im Bereich der Privatwirtschaft, wo lediglich 17 % aller Betriebe bzw. 39 % aller Beschäftigten tarifgebunden sind (vgl. Tabelle 28).

Tabelle 28: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Eigentumsstruktur, Thüringen

Eigentumsstruktur	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	Prozent	
Betriebe in öffentlichem Eigentum („öffentliche Hand“)	84	78
Betriebe in Privateigentum („Privatwirtschaft“)	17	39
Sonstiges bzw. nicht bekannt	19	39
Insgesamt	20	46

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021

10.2 Orientierungsfunktion von Tarifverträgen

Vier von fünf Thüringer Betrieben sind nicht formal an einen Tarifvertrag gebunden. Allerdings gab rund jeder dritte nicht tarifgebundene Betrieb an, sich bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern an einem Branchentarifvertrag zu orientieren. Dies sind 25 % bezogen auf alle Betriebe in Thüringen. Insgesamt ist somit fast die Hälfte (45 %) der Thüringer Betriebe mit rund zwei Drittel (69 %) aller Beschäftigten tarifgebunden oder orientiert sich an Tarifverträgen.

²² Die entsprechende Frage lautet: „Unabhängig von der Rechtsform des Betriebs/der Dienststelle: Befindet sich der Betrieb mehrheitlich oder ausschließlich im Eigentum der öffentlichen Hand?“ Alle Betriebe, die diese Frage mit „ja“ beantwortet haben, werden als Betriebe in öffentlichem Eigentum („öffentliche Hand“) gezählt. Betriebe, die diese Frage mit „nein“ beantwortet haben, zählen als Betriebe in Privateigentum („Privatwirtschaft“).

²³ Wie schon bei der Interpretation der Tarifbindung älterer und jüngerer Betriebe ist auch hier zu berücksichtigen, dass die befragten Betriebe in öffentlichem Eigentum in der Regel größer sind als Betriebe der Privatwirtschaft. Erstere beschäftigen hochgerechnet durchschnittlich 70, Betriebe der Privatwirtschaft 13 Mitarbeiter/-innen.

In den einzelnen Branchen ist die Neigung nicht tarifgebundener Betriebe, sich an Tarifverträgen zu orientieren, unterschiedlich stark ausgeprägt. Im Bereich der Übrigen Dienstleistungen, jener Branche mit der geringsten Tarifbindung, ist auch die Tarifierorientierung relativ gering. Lediglich 25 % der nicht tarifgebundenen Betriebe gaben an, sich bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern an einem Branchentarifvertrag zu orientieren. In den meisten anderen Branchen ist demgegenüber nicht nur die Tarifbindung höher, sondern auch die Tarifierorientierung (vgl. Tabelle 29).

Tabelle 29: Tarifierorientierung von nicht tarifgebundenen Betrieben nach ausgewählten Branchen, Thüringen

Branche	Betriebe ohne Tarifvertrag	davon: Betriebe mit Orientierung an Tarifverträgen	
		Anteil an allen Betrieben ohne Tarifbindung	Anteil an allen Betrieben
	Prozent	Prozent	
Verarbeitendes Gewerbe	87	27	23
Baugewerbe	62	49	31
Handel und Reparatur	90	31	28
Unternehmensnahe Dienstleistungen	84	24	20
Gesundheits- und Sozialwesen	77	38	29
Übrige Dienstleistungen	95	25	24
Insgesamt	80	31	25

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021

Es besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße von nicht tarifgebundenen Betrieben und der Tarifierorientierung: Je größer ein Betrieb ohne Tarifbindung ist, umso höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass man sich an einem Tarifvertrag orientiert (vgl. Tabelle 30).

Tabelle 30: Tarifierorientierung von nicht tarifgebundenen Betrieben nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe ohne Tarifvertrag	davon: Betriebe mit Orientierung an Tarifverträgen	
		Anteil an allen Betrieben ohne Tarifbindung	Anteil an allen Betrieben
	Prozent	Prozent	
1 bis 9 Beschäftigte	87	28	24
10 bis 49 Beschäftigte	68	38	26
50 bis 99 Beschäftigte	49	61	30
ab 100 Beschäftigte	38	56	21
Insgesamt	80	31	25

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021

10.3 Betriebsräte

Die innerbetriebliche Dimension der sozialpartnerschaftlichen Kooperation besteht in der Etablierung und Einbindung von Betriebs- bzw. (im Öffentlichen Dienst) Personalräten. Diese Gremien gelten damit neben Tarifverträgen als die „zweite tragende Säule“ im bundesdeutschen System der Gestaltung von Arbeitsbedingungen. In Betrieben mit mindestens fünf ständig beschäftigten Arbeitnehmer/-innen, also in 58 % der Betriebe Thüringens, ist die Einrichtung eines Betriebsrates rechtlich möglich.²⁴ Tatsächlich

²⁴ „In Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, werden Betriebsräte gewählt...“ (§ 1 Betriebsverfassungsgesetz).

gibt es aber nur in 8 % der Betriebe einen Betriebsrat. In Ost- und Westdeutschland liegt der Anteil bei jeweils 7 %. Wird die Betrachtung auf Betriebe, in denen die Wahl eines Betriebsrates rechtlich möglich ist, beschränkt, so ergibt sich eine Abdeckung von 13 % (Ostdeutschland: 11 %, Westdeutschland: 11 %). In den Betrieben mit Betriebsrat bzw. Personalrat arbeiten insgesamt 44 % der Arbeitnehmer/-innen Thüringens.

In Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten stellt ein Betriebsrat eher die Ausnahme dar. In Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten ist ein Betriebsrat demgegenüber die Regel (vgl. Tabelle 31).

Tabelle 31: Betriebe und Beschäftigte mit Betriebs- bzw. Personalrat nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Betriebs-/Personalrat	Beschäftigte in Betrieben mit Betriebs-/Personalrat
	Prozent	
5 bis 9 Beschäftigte	2	2
10 bis 49 Beschäftigte	16	20
50 bis 99 Beschäftigte	41	44
ab 100 Beschäftigte	64	73
Insgesamt	13	44

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Betriebe mit mind. 5 Beschäftigten

Mit Abstand am weitesten sind Personalräte in der Öffentlichen Verwaltung verbreitet (82 % aller Thüringer Betriebe mit mind. fünf Beschäftigten), auch im Bereich Erziehung und Unterricht ist das häufig der Fall (36 %). In anderen Branchen, wie z. B. dem Baugewerbe oder im Bereich der Übrigen Dienstleistungen, sind Betriebsräte dagegen selten (jeweils 3 %).

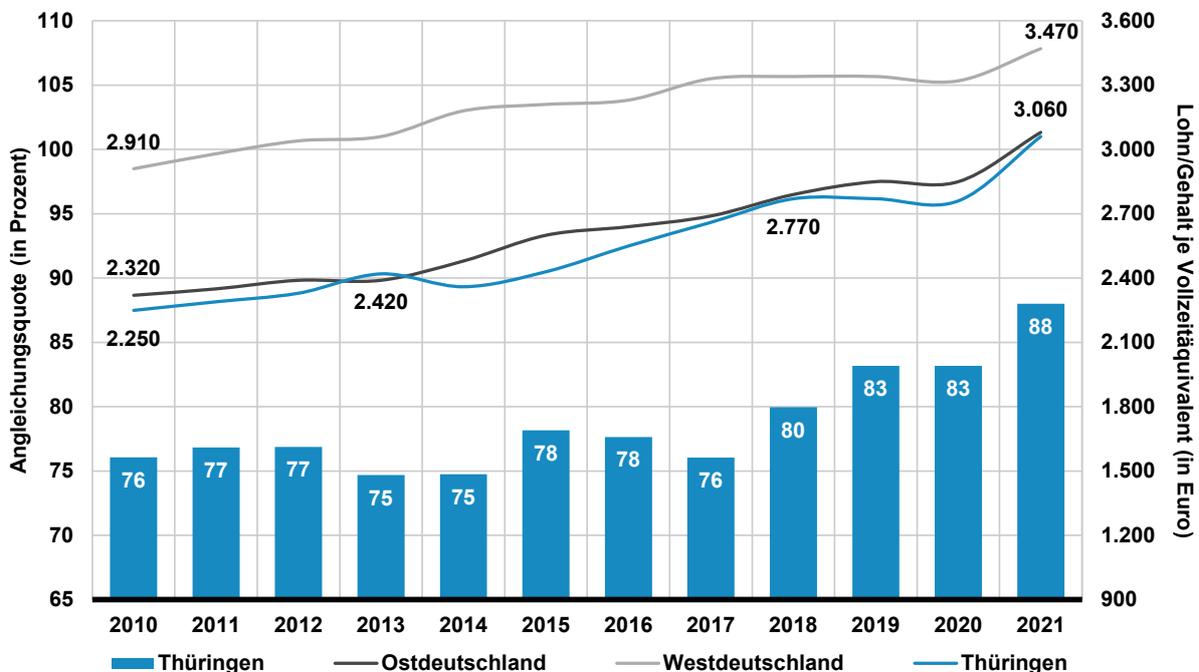
Fazit: Die Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten ist seit längerer Zeit bundesweit rückläufig. Bei ähnlichen Entwicklungstendenzen ist sie im Freistaat Thüringen – ähnlich wie in anderen ostdeutschen Bundesländern – deutlich niedriger als in Westdeutschland. Die faktische Reichweite von Tarifverträgen wird allerdings durch die bloße Zahl der tarifgebundenen Betriebe nur unzureichend abgebildet. Ein wesentlicher Teil der nicht tarifgebundenen Betriebe nutzt geltende Tarifverträge als Maßstab bei der Festlegung von Löhnen und Gehältern. Da die Tarifbindung und auch die Orientierung an bestehenden tariflichen Vereinbarungen einen nicht unwesentlichen Einfluss auf die Höhe von Löhnen und Gehältern sowie auf andere Aspekte der Gestaltung der Arbeitsbedingungen haben, bestimmen sie auch die Attraktivität von Arbeitgeber/-innen und damit deren Chancen im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte.

11. Löhne und Gehälter

Der Erfolg bei der Personalgewinnung wird ganz wesentlich von der Attraktivität eines Betriebes für potenzielle Bewerber/-innen bestimmt. Diese wiederum wird durch verschiedene Faktoren beeinflusst, insbesondere vom betrieblichen Lohnniveau und den Arbeitszeiten. Attraktive Löhne und Gehälter sowie Arbeitszeiten, die den Vorstellungen der Arbeitnehmer/-innen entgegenkommen, sind wirksame Instrumente, um benötigte Arbeitskräfte zu gewinnen und – nicht zuletzt angesichts einer seit Jahren stark ausgeprägten Wechselneigung – bestehendes Personal zu halten. Sie sind damit zentrale „Stellschrauben“ zur Deckung des aktuellen wie auch des zukünftigen Fach- und Arbeitskräftebedarfs.

Im Juni 2021 betrug der monatliche Bruttodurchschnittsverdienst über alle Branchen und Betriebsgrößenklassen hinweg rund 3.060 Euro je Vollzeitbeschäftigter bzw. Vollzeitbeschäftigtem.²⁵ Thüringen hat damit zum ostdeutschen Durchschnittsverdienst aufschließen können. Der Abstand zu Westdeutschland ist aber nach wie vor groß. Thüringer Arbeitnehmer/-innen verdienen derzeit im Mittel 88 % des vergleichbaren Durchschnittslohns in Westdeutschland. Die Lücke zwischen Thüringen und Westdeutschland ist im letzten Jahr allerdings kleiner geworden (vgl. Abbildung 34).

Abbildung 34: Entwicklung des durchschnittlichen Monatsbruttoverdienstes in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021. Monatsverdienst ohne Arbeitgeber/-innenanteile und ohne Urlaubsgeld (jeweils Juni, Vollzeitäquivalente)

Wie in anderen Bundesländern bestehen auch in Thüringen beachtliche branchenspezifische Unterschiede im Lohnniveau. Spitzenreiter beim Monatsbruttoverdienst sind in Thüringen aktuell die Branche Finanz- und Versicherungsdienstleistungen und die Öffentliche Verwaltung. Die durchschnittlich gezahlten Löhne und Gehälter je Vollzeitbeschäftigter bzw. Vollzeitbeschäftigtem liegen hier um 10 bis 15 % über dem Mittelwert der Thüringer Wirtschaft. Die ermittelten Abweichungen können allerdings nur als grobe Richtwerte betrachtet werden, da die der Berechnung zugrunde liegenden Fallzahlen in den

²⁵ Monatsbruttodurchschnittslohn bzw. -gehalt für den Monat Juni, ohne Arbeitgeber/-innenanteile und ohne Urlaubsgeld. In der aktuellen Erhebungswelle haben 21 % der in Thüringen befragten Betriebe keine Angaben zur Brutto Lohn- und -gehaltssumme im Juni 2021 gemacht. Fehlende Angaben wurden imputiert. Teilzeitbeschäftigte werden entsprechend ihrer vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit auf Vollzeitbeschäftigte (VZÄ) umgerechnet. Eine Beschäftigte bzw. ein Beschäftigter mit einer Wochenarbeitszeit von z. B. 20 Stunden wird rechnerisch als eine halbe Vollzeitkraft behandelt und der ermittelte Lohn entsprechend gewichtet.

genannten Bereichen relativ klein sind und daher mit gewissen statistischen Unsicherheiten behaftet sind. Die mit Abstand niedrigsten Verdienste werden – wie auch in anderen Bundesländern – in den Übrigen Dienstleistungen gezahlt. In dieser Branche, zu der Betriebe aus den Bereichen Beherbergung und Gastronomie, Friseur und Kosmetik, Kultur und Freizeit gehören, welche besonders stark von den Einschränkungen infolge der Corona-Pandemie betroffen war, erzielten Mitarbeiter/-innen im Juni 2021 durchschnittlich rund 1.380 Euro je abhängig Beschäftigten bzw. 1.940 Euro je Vollzeitäquivalent. Dies sind rund 63 % des Thüringer Durchschnittsverdienstes von Vollzeitbeschäftigten (vgl. Tabelle 32).

Tabelle 32: Durchschnittliche Monatsbruttoverdienste nach ausgewählten Branchen, Thüringen

Branche	Lohn/Gehalt je abhängig Beschäftigten	Lohn/Gehalt je Vollzeitäquivalent
	Euro	Euro
Verarbeitendes Gewerbe	2.900	3.150
Baugewerbe	2.800	3.160
Handel und Reparatur	2.170	2.620
Unternehmensnahe Dienstleistungen	2.680	3.190
Gesundheits- und Sozialwesen	2.520	3.270
Übrige Dienstleistungen	1.380	1.940
Insgesamt	2.570	3.060

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Monatsverdienst ohne Arbeitgeber/-innenanteile und ohne Urlaubsgeld (jeweils Juni)

Unabhängig von der Branche verdienen Beschäftigte in größeren Betrieben in der Regel mehr als jene in kleineren Betrieben. Dies gilt für Thüringen, Ost- und Westdeutschland gleichermaßen. In Thüringen liegen die Verdienste von Arbeitnehmer/-innen in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten rund 22 % unter, in Betrieben ab 100 Beschäftigten dagegen um ca. 11 % über dem Thüringer Durchschnittsverdienst von Vollzeitbeschäftigten (vgl. Tabelle 33).

Tabelle 33: Durchschnittliche Monatsbruttoverdienste nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen

Betriebsgrößenklasse	Lohn/Gehalt je abhängig Beschäftigten	Lohn/Gehalt je Vollzeitäquivalent
	Euro	Euro
< 10 Beschäftigte	1.800	2.380
10 bis 49 Beschäftigte	2.400	2.880
50 bis 99 Beschäftigte	2.620	3.060
ab 100 Beschäftigte	2.950	3.390
Insgesamt	2.570	3.060

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Monatsverdienst ohne Arbeitgeber/-innenanteile und ohne Urlaubsgeld (jeweils Juni, Vollzeitäquivalente)

Fazit: In den vergangenen Jahren hat sich das Lohnniveau der Thüringer Betriebe sukzessive dem westdeutschen angenähert, auch wenn immer noch ein merklicher Abstand bestehen bleibt. Die wieder gestiegene Nachfrage nach Fachkräften und der daraus resultierende Wettbewerb um die „besten Köpfe“ dürfte hierbei ebenso eine Rolle gespielt haben, wie die Einführung und die nachfolgenden mehrmaligen Erhöhungen des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns. Bei der Interpretation der ausgewiesenen Verdienste sind die Wochenarbeitszeiten zu berücksichtigen. In Thüringen betrug die vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte im Jahr 2021 39,4 Stunden (Ostdeutschland: 39,3 Stunden, Westdeutschland: 38,9 Stunden). In Thüringen verdienen Arbeitnehmer/-innen damit im Durchschnitt weniger und arbeiten zugleich länger als in Westdeutschland.

Glossar

Ausbildungsbetrieb

Ein Betrieb wird als „Ausbildungsbetrieb“ betrachtet, wenn mindestens eines der folgenden Merkmale zutrifft: Ausbildung von Auszubildenden zum Befragungszeitpunkt, Abschluss von Neuverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung zu Ende gehende Ausbildungsjahr oder für das beginnende Ausbildungsjahr, geplanter Abschluss von Neuverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung beginnende Ausbildungsjahr, Ausbildung von Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss der Ausbildung in den ersten Monaten des Befragungsjahres und damit vor dem Stichtag der Befragung im dritten Quartal des Jahres. Diese Definition ist somit relativ weit gefasst.

Auszubildende

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels gelten als „Auszubildende“ sowohl Auszubildende als auch Beamtenanwärter/-innen.

Beschäftigte

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels gelten als „Beschäftigte“ alle Personen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, und zwar unabhängig davon, ob sie eine sozialversicherungspflichtige oder eine nicht sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben, unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit und unabhängig von ihrer Stellung im Beruf. Als Beschäftigte werden also auch Beamt/-innen, tätige Inhaber/-innen, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte erfasst.

Betrieb

Im vorliegenden Bericht werden ausnahmslos „Betriebe“ betrachtet. Unter „Betrieb“ wird eine regional und wirtschaftlich abgegrenzte Einheit verstanden, in der mindestens eine sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person tätig ist – entsprechend den Meldungen der Arbeitgeber/-innen. Diese erstatten für ihre sozialversicherungspflichtig (und geringfügig) Beschäftigten Meldungen zur Sozialversicherung. Die rechtliche Grundlage hierfür ist § 28a Sozialgesetzbuch IV (SGB IV). Damit Betriebe an dem automatisierten Meldeverfahren zur Sozialversicherung teilnehmen können, benötigen sie eine Betriebsnummer. Diese wird durch den Betriebsnummernservice der Bundesagentur für Arbeit vergeben und ist das Kriterium für die Abgrenzung eines Betriebes im Sinne des Meldeverfahrens zur Sozialversicherung.

Fachkräfte

Als „Fachkräfte“ bzw. „qualifizierte Arbeitskräfte“ gelten im vorliegenden Bericht alle Arbeitskräfte, die auf Stellen eingesetzt werden, die nach Einschätzung der befragten Arbeitgeber/-innen und Personalverantwortlichen eine Berufsausbildung oder eine akademische Ausbildung voraussetzen.

Nichtbesetzungsquote

Die Nichtbesetzungsquote ist definiert als Anteil der nicht besetzten Stellen an allen zu besetzenden Stellen in einem festgelegten Zeitraum.

Teilzeitbeschäftigte

Als Teilzeitbeschäftigte gelten im vorliegenden Bericht alle Arbeitnehmer/-innen, deren vereinbarte Wochenarbeitszeit kürzer ist als die einer vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Person im befragten Betrieb. Beträgt die durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit in einem Betrieb bspw. 40 Stunden, dann

gelten alle Beschäftigten dieses Betriebes mit einer vereinbarten Wochenarbeitszeit von weniger als 40 Stunden als Teilzeitbeschäftigte.

Übernahmequote

Die Übernahmequote gibt – gemessen an allen Ausbildungsabsolvent/-innen in einem festgelegten Zeitraum - den Anteil der Auszubildenden an, die nach dem erfolgreichen Abschluss ihrer Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis im Ausbildungsbetrieb übernommen wurden.

Weiterbildung

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels gelten als „Weiterbildung“ alle inner- und außerbetrieblichen Maßnahmen, für deren Teilnahme Arbeitskräfte freigestellt wurden bzw. die Kosten ganz oder teilweise vom Betrieb übernommen wurden. Das Spektrum der erfassten Maßnahmen ist relativ breit definiert. Als Weiterbildung gelten sowohl die Teilnahme an internen und externen Lehrgängen und Kursen, die Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen u. ä. als auch Arbeitsplatzwechsel (Job-Rotation) oder selbstgesteuertes Lernen mithilfe von Medien (z. B. computergestützte Selbstlernprogramme).

