



IAB-Betriebspanel

Länderbericht Thüringen

ERGEBNISSE DER
25. WELLE 2020

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, Monika Putzing, Silke Kriwoluzky, Simone Prick

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.

30. Juni 2021

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

Heike Werner



Sehr geehrte Damen und Herren,

bereits zum 25. Mal können wir mit dem IAB-Betriebspanel umfangreiche Daten zur Lage auf dem Thüringer Arbeitsmarkt und zur Beschäftigungssituation aus der Perspektive der Betriebe vorlegen. Diesmal weicht das Panel aber von der üblichen Norm ab: Die repräsentative Befragung der Thüringer Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen erfolgte in den Monaten Juli bis November 2020, also mitten im Laufe der Corona-Pandemie und damit verbundener Implikationen und auch Restriktionen in Wirtschaft und Gesellschaft sowohl hier in Thüringen als auch in vielen Ländern der Welt. Dadurch wirkten sich auch die weltwirtschaftlichen Verflechtungen aus. Anhand der Paneldaten können wir erkennen, wie sich die Pandemie auf die Einschätzungen und Erwartungen der Unternehmen im Freistaat – auch in Relation zu den Befragungsergebnissen in anderen Ländern in West- und Ostdeutschland – ausgewirkt hat.

Der Arbeitsmarkt und die Beschäftigung in Thüringen hatten insgesamt zwar pandemiebedingte Einbrüche zu verzeichnen, die sich allerdings bezogen auf die Arbeitslosenquote und einen leichten Beschäftigungsrückgang in etwa im Bereich eines Prozentpunktes beliefen. Stärker war die Auswirkung auf die gesamtwirtschaftliche Leistung bzw. das Bruttoinlandsprodukt. Die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Kurzarbeit hat den Arbeitsmarkt stabilisiert; ansonsten hätten wir mit einem viel deutlicheren Anstieg der Arbeitslosenzahlen rechnen müssen.

Die Erholung der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes haben jetzt, im Juli 2021, bereits eingesetzt - Fach- und Arbeitskräfte werden wieder stärker gesucht. Da sich auch die demografische Grundkonstellation nicht verändert hat, wird die Fachkräfteproblematik weiterhin eine große Herausforderung für uns in Thüringen sein. Zudem sind Fragen der Tarifbindung, der Entlohnung und insbesondere der Arbeitsbedingungen sowohl jetzt als auch weiterhin aktuell.

Die Befragungswelle im Jahr 2020 zeigt, dass die Mehrheit der Thüringer Betriebe von der Corona-Pandemie wirtschaftlich negativ betroffen war, allerdings nur ein kleinerer Teil der betroffenen Betriebe in der Existenz bedroht war oder gar vor der Insolvenz stand. Gefragt nach Dimensionen negativer Betroffenheit nennen mehr als 80 Prozent der Befragten den „Rückgang an Aufträgen“. Danach folgten „angeordnete Schließungen, Beschaffungsprobleme und personelle Engpässe“ als Gründe. Liquiditätsengpässe wurden nur von 39 Prozent der betroffenen Betriebe genannt. Insofern zeigt sich, dass die wirtschaftliche Ausgangsbasis aus den Jahren 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 gemeinsam mit den relevanten Partnern Strategien und Maßnahmen zur Fachkräftesicherung. Das Eckpunktepapier der neuen Strategie vom 22. März 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 bzw. 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 auch industriell geprägte Beschäftigungsstruktur in Thüringen stellen dafür maßgebliche Gründe dar.

Weiterhin deutlich niedriger als in Westdeutschland ist der Anteil der Betriebe mit Tarifbindung. Während im Westen der Republik immerhin 28 Prozent der Betriebe tarifgebunden sind, sind es in Thüringen nur 19 Prozent. Zwar ist die Zahl der tarifgebundenen Betriebe in Thüringen gegenüber dem Vorjahr von 18 auf 19 Prozent gestiegen. Aber erneut ist der Anteil der Beschäftigten, die in Betrieben mit Tarifvertrag arbeiten, gesunken - von 44 auf 42 Prozent. Um ein weiteres kritischer sieht es im wichtigen Sektor des verarbeitenden Gewerbes aus. Hier sind nur 11 Prozent der Betriebe und 37 Prozent der Beschäftigten tarifgebunden.

Vor dem Hintergrund der geringen Tarifbindung in der Privatwirtschaft ist es dennoch erfreulich, dass Thüringen in den vergangenen Jahren den höchsten Anstieg bei den Löhnen aller Bundesländer zu verzeichnen hat, und – wie im Vorjahr – mit 83 Prozent Angleichung an die Westlöhne den höchsten Wert seit der Wiedervereinigung verzeichnet. Offensichtlich stärkt der veränderte Arbeitsmarkt den Beschäftigten den Rücken und verleiht ihnen eine offensivere Rolle bei der Lohngestaltung.

Nicht nur Betriebswechsler können im Neubetrieb oft beachtliche Lohnsteigerungen realisieren, auch die „Bleiber“ haben eine weit bessere Verhandlungsposition. Seit Jahren beobachten wir, dass der Anteil der aus den Betrieben ausscheidenden Beschäftigten, die freiwillig kündigen, stark zugenommen hat. Von 22 Prozent im Jahr 2010 auf über 41 Prozent im Jahr 2019. Zwar ist dieser Wert 2020 auf 37 Prozent gesunken, aber anders als in den Jahren bis 2009, als deutlich mehr Kündigungen durch die Arbeitgeber ausgesprochen wurden, dominieren nun die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen das Geschehen – gerade in den Arbeitsmärkten, in denen, wie zum Beispiel in den Pflegeberufen, inzwischen ein Arbeitnehmerinnenmarkt vorherrscht.

Besonders gut sieht es auch für Ausbildungsplatzbewerber:innen im Freistaat aus. Am Anfang des Ausbildungsjahres kamen auf 100 Bewerber 140 Ausbildungsplätze. Auch die Übernahmequoten sind, trotz eines leichten Einbruchs mit 71 Prozent außerordentlich hoch. Zum Vergleich: im Jahr 2010 waren es gerade einmal 58 Prozent. Allerdings macht der hohe Anteil von Betrieben, die ihre Ausbildungsplätze nicht besetzen können, mit Blick auf die Fachkräftegewinnung große Sorge. Wir müssen mit Blick auf die erhoffte konjunkturelle Wiederbelebung der Wirtschaft in Deutschland und Thüringen davon ausgehen, dass die Fachkräfteengpässe und die langen Vakanzzeiten, wie wir dies im 2019er Betriebspanel für Thüringen aufgezeigt bekamen, wieder – vielleicht sogar verschärft – auftreten werden.

Fachkräfteentwicklung, Ausbildung und Qualifizierung werden also in den folgenden Jahren weiterhin eine große Bedeutung für die Sicherung der Zukunftsfähigkeit im Freistaat haben.

Der Länderbericht Thüringen mit den aktuellen Ergebnissen aus der Befragungswelle in 2020 ist für uns nach wie vor eine wichtige Informationsgrundlage, um die anstehenden Fragen der Arbeitsmarkt- und Berufsbildungspolitik fundiert bewerten und angehen zu können. Besonders sind die Informationen zur Auswirkung der Pandemie derzeit wichtig, um diese gezielt in die Förderstrategie einfließen lassen zu können, damit der Aufholprozess in der Wirtschaft, der sozialen Arbeit, in der beruflichen Bildung und anderen wichtigen Bereichen wirksam unterstützt und begleitet werden kann.

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. Der Dank geht natürlich auch an die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler des Instituts SÖSTRA GmbH für die Auswertung und Erstellung des Berichtes und an die Kantar GmbH für die Datenerhebung.



Heike Werner

INHALT

IN ALLER KÜRZE	5
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 UND REAKTIONEN DER BETRIEBE	15
4.1 Betroffenheit von der Corona-Pandemie	15
4.2 Personalmaßnahmen der Betriebe in Reaktion auf die Corona-Pandemie	19
4.3 Veränderung des Produkt- bzw. Leistungsangebots in Reaktion auf die Corona- Pandemie	21
4.4 Bedeutung von Homeoffice in der Corona-Pandemie	22
4.5 Zufriedenheit der Wirtschaft mit der Reaktion der Politik auf die Corona-Pandemie	25
5. BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG	28
5.1 Beschäftigungsentwicklung im Jahr 2020	28
5.2 Personalbewegung: Einstellungen und Abgänge	30
5.3 Befristungen	32
5.4 Personalabgangsgründe	35
6. FACHKRÄFTEBEDARF	38
6.1 Entwicklung der Fachkräftenachfrage	38
6.2 Erfolg der Betriebe bei der Besetzung von Fachkräftestellen	40
7. BETRIEBLICHE AUSBILDUNG	44
7.1 Ausbildungsbeteiligung	44
7.2 Besetzung von Ausbildungsplätzen	46
7.3 Übernahme von Absolvent/-innen	48
8. BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG	51
8.1 Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten	51
8.2 E-Learning und Corona-Pandemie	55
9. SOZIALPARTNERSCHAFTLICHE KOOPERATIONEN	57
9.1 Tarifbindung	57
9.2 Orientierungsfunktion von Tarifverträgen	59
9.3 Betriebsräte	60
10. LÖHNE UND GEHÄLTER, ARBEITSZEITEN	62
10.1 Löhne und Gehälter	62
10.2 Mindestlohn	63
10.3 Arbeitszeiten	65
GLOSSAR	68

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:	Ausmaß der negativen wirtschaftlichen Betroffenheit von der Corona-Pandemie in Thüringen, Ost- und Westdeutschland	15
Tabelle 7:	Ausmaß der negativen wirtschaftlichen Betroffenheit von der Corona-Pandemie nach Branchen in Thüringen	16
Tabelle 8:	Ausmaß der negativen wirtschaftlichen Betroffenheit von der Corona-Pandemie nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen	16
Tabelle 9:	Ausmaß der negativen wirtschaftlichen Betroffenheit von der Corona-Pandemie nach Betriebsalter in Thüringen	17
Tabelle 10:	Art der negativen wirtschaftlichen Betroffenheit von der Corona-Pandemie nach Branchen in Thüringen	17
Tabelle 11:	Art der negativen wirtschaftlichen Betroffenheit von der Corona-Pandemie nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen	18
Tabelle 12:	Existenzbedrohungen und Insolvenzen nach Ausmaß der negativen Betroffenheit von der Corona-Pandemie in Thüringen	18
Tabelle 13:	Existenzbedrohungen und Insolvenzen nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen	19
Tabelle 14:	Personalmaßnahmen der Betriebe in Reaktion auf die Corona-Pandemie in Thüringen, Ost- und Westdeutschland	20
Tabelle 15:	Veränderung des Produkt-/Leistungsangebots infolge der Corona-Pandemie in Thüringen, Ost- und Westdeutschland	21
Tabelle 16:	Betriebe mit Einführung bzw. Erweiterung von Homeoffice im Zuge der Corona-Pandemie nach Branchen in Thüringen	24
Tabelle 17:	Betriebe mit Einführung bzw. Erweiterung von Homeoffice im Zuge der Corona-Pandemie nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen	24
Tabelle 18:	Zufriedenheit mit der Reaktion der Politik auf die Corona-Pandemie nach Branchen in Thüringen	26
Tabelle 19:	Zufriedenheit mit der Reaktion der Politik auf die Corona-Pandemie nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen	26
Tabelle 20:	Zufriedenheit mit der Reaktion der Politik auf die Corona-Pandemie nach wirtschaftlicher Betroffenheit von der Corona-Pandemie in Thüringen	27
Tabelle 21:	Beschäftigungsentwicklung der Betriebe nach Branchen in Thüringen zwischen 2019 und 2020	29
Tabelle 22:	Beschäftigungsentwicklung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen zwischen 2019 und 2020	29
Tabelle 23:	Struktur der Personalbewegungen im ersten Halbjahr 2020 nach Branchen in Thüringen	31
Tabelle 24:	Struktur der Personalbewegungen im ersten Halbjahr 2020 nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen	32
Tabelle 25:	Struktur der Personalbewegungen im ersten Halbjahr 2020 nach Betroffenheit von der Corona-Pandemie in Thüringen	32
Tabelle 26:	Struktur der Personalbewegungen im ersten Halbjahr 2020 nach Branchen in Thüringen	36
Tabelle 27:	Gründe für Personalabgänge im ersten Halbjahr 2020 nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen	37
Tabelle 28:	Gründe für Personalabgänge im ersten Halbjahr 2020 nach der wirtschaftlichen Betroffenheit von der Corona-Pandemie in Thüringen	37
Tabelle 29:	Fachkräftebedarf nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen	40
Tabelle 30:	Betriebe mit Ausbildungsberechtigung nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland	44
Tabelle 31:	Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach ausgewählten Branchen in Thüringen 2020	45
Tabelle 32:	Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen 2020	46
Tabelle 33:	Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach ausgewählten Branchen in Thüringen 2020	53

Tabelle 34:	Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen 2020	53
Tabelle 35:	Betriebe und Beschäftigte mit Weiterbildung nach dem Ausmaß der wirtschaftlichen Betroffenheit von der Corona-Pandemie in Thüringen	54
Tabelle 36:	Absage geplanter Weiterbildungsmaßnahmen wegen der Corona-Pandemie nach ausgewählten Branchen in Thüringen	54
Tabelle 37:	Absage geplanter Weiterbildungsmaßnahmen wegen der Corona-Pandemie nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen	55
Tabelle 38:	Weiterbildung per E-Learning nach Branchen in Thüringen	55
Tabelle 39:	Weiterbildung per E-Learning nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen	56
Tabelle 40:	Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen in Thüringen	58
Tabelle 41:	Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen	58
Tabelle 42:	Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Eigentumsstruktur in Thüringen	59
Tabelle 43:	Tariforientierung von nicht tarifgebundenen Betrieben nach Branchen in Thüringen	59
Tabelle 44:	Tariforientierung von nicht tarifgebundenen Betrieben nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen	60
Tabelle 45:	Betriebe und Beschäftigte mit Betriebs- bzw. Personalrat nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen	61
Tabelle 46:	Betriebe und Beschäftigte mit Lohnanpassungen im Zuge der Erhöhung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns zum 01. Januar 2020 nach ausgewählten Branchen in Thüringen ..	64
Tabelle 47:	Verteilung von Betrieben und Beschäftigten mit Lohnanpassungen im Zuge der Erhöhung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns zum 01. Januar 2020 nach ausgewählten Branchen in Thüringen	64
Tabelle 48:	Beschäftigtenreichweite der Erhöhung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns auf 9,35 Euro in den betroffenen Betrieben mit Lohnanpassungen nach ausgewählten Branchen in Thüringen	65
Tabelle 49:	Vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen	65
Tabelle 50:	Vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten nach ausgewählten Branchen in Thüringen	66
Tabelle 51:	Verteilung der Teilzeitbeschäftigten nach der vereinbarten Wochenarbeitszeit in Thüringen, Ost- und Westdeutschland	66
Tabelle 52:	Betriebe mit Arbeitszeitkonten nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen	67

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Betriebe mit Einführung bzw. Erweiterung von Homeoffice im Zuge der Corona-Pandemie in Thüringen, Ost- und Westdeutschland	23
Abbildung 2:	Zufriedenheit der Wirtschaft mit der Reaktion der Politik auf die Corona-Pandemie in Thüringen, Ost- und Westdeutschland	25
Abbildung 3:	Beschäftigungsentwicklung der Betriebe in Thüringen zwischen 2005 und 2020	28
Abbildung 4:	Beschäftigungsentwicklung der Betriebe in Thüringen zwischen 2019 und 2020 nach Betroffenheit von der Corona-Krise	30
Abbildung 5:	Entwicklung des Einstellungsgeschehens in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2020	31
Abbildung 6:	Entwicklung befristeter Neueinstellungen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2020	33
Abbildung 7:	Befristete Einstellungen nach der wirtschaftlichen Betroffenheit von der Corona-Pandemie in Thüringen	33
Abbildung 8:	Entwicklung von sachgrundlosen Befristungen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2012 bis 2020	34
Abbildung 9:	Entwicklung der Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens in Thüringen 2005 bis 2020	35
Abbildung 10:	Betriebe mit Fachkräftebedarf in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2020	38
Abbildung 11:	Verteilung des Fachkräftebedarfs nach ausgewählten Branchen in Thüringen	39
Abbildung 12:	Entwicklung des Anteils von Betrieben mit unbesetzten Fachkräftestellen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2020	41

Abbildung 13:	Entwicklung des Anteils unbesetzter Fachkräftestellen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2020	41
Abbildung 14:	Nichtbesetzungsquote im ersten Halbjahr 2020 nach Branchen in Thüringen	42
Abbildung 15:	Nichtbesetzungsquote nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen 2020	43
Abbildung 16:	Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2020	45
Abbildung 17:	Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2020	47
Abbildung 18:	Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen sowie Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze im Ausbildungsjahr 2019/2020 nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen	47
Abbildung 19:	Entwicklung des Anteils der übernommenen Ausbildungsabsolvent/-innen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2020	48
Abbildung 20:	Übernahme von Absolvent/-innen nach ausgewählten Branchen in Thüringen 2020	49
Abbildung 21:	Übernahme von Absolvent/-innen nach der wirtschaftlichen Betroffenheit von der Corona-Pandemie in Thüringen 2020	49
Abbildung 22:	Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2020	51
Abbildung 23:	Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2020	52
Abbildung 24:	Entwicklung der Weiterbildungsquoten nach Tätigkeitsgruppen in Thüringen 2007 bis 2020	52
Abbildung 25:	Entwicklung der Tarifbindung in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2020	57
Abbildung 26:	Entwicklung des durchschnittlichen Monatsbruttoverdienstes in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2020	62
Abbildung 27:	Entwicklung von Betrieben und Beschäftigten mit Lohnanpassungen im Zuge der Einführung bzw. Erhöhung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns in Thüringen, Ost- und Westdeutschland	63

IN ALLER KÜRZE

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA) führt seit 1996 jährlich eine bundesweite Arbeitgeber/-innenbefragung zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung durch (IAB-Betriebspanel). Im Jahr 2020 fand diese Befragung zum 25. Mal statt. Für Auswertungen liegen Befragungsdaten von insgesamt rund 16.700 Betrieben vor, darunter von rund 1.000 Betrieben aus Thüringen. Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse der diesjährigen Auswertung der Daten für den Freistaat Thüringen dargestellt. Bei der Interpretation der präsentierten Befunde im vorliegenden Bericht ist zu berücksichtigen, dass die Befragung im dritten Quartal des Jahres 2020 stattfand, also wenige Monate nach dem Ausbruch der weltweiten Corona-Pandemie.

Mehrheit der Thüringer Betriebe von der Corona-Pandemie wirtschaftlich negativ betroffen

Etwas mehr als zwei Drittel der Thüringer Betriebe gaben an, dass sich die Corona-Pandemie wirtschaftlich negativ auf ihr Unternehmen ausgewirkt hat (Ostdeutschland: 63 %, Westdeutschland: 65 %). Bei 81 % der negativ Betroffenen sind die Umsätze eingebrochen. 43 % haben Probleme mit der Beschaffung, bei 39 % bestehen Liquiditätsengpässe, d. h. es fehlen die finanziellen Mittel, um allen Zahlungsverpflichtungen fristgemäß nachzukommen. Von den wirtschaftlich negativ betroffenen Betrieben gaben 14 % an, dass die Existenz des Unternehmens gefährdet sei. Ein Teil der Betriebe stand zum Zeitpunkt der Befragung bereits vor der Insolvenz (7 %).

Umfangreiche Personalmaßnahmen der Betriebe in Reaktion auf die Corona-Pandemie; Kurzarbeit verhindert Personalabbau größeren Ausmaßes

Rund zwei Drittel der Thüringer Betriebe haben in Reaktion auf die Corona-Krise Anpassungen im Personalbereich durchgeführt (Ostdeutschland: 63 %, Westdeutschland: 65 %). Die mit Abstand häufigste war Kurzarbeit, welche in mehr als jedem dritten Betrieb angeordnet wurde (40 %). Auf dem zweiten Rang folgte der Abbau von angesammelten Überstunden bzw. der Aufbau von sogenannten Minusstunden auf Arbeitszeitkonten (36 %). Von Relevanz waren auch Arbeitszeitverkürzungen jenseits von Kurzarbeit sowie die Anordnung von Urlaub, die von jeweils 21 % der Betriebe genutzt wurden. 17 % verzichteten auf vorgesehene Aufstockungen ihres Personals, 9 % auf die Besetzung frei gewordener Stellen. Lediglich 4 % der Betriebe mussten in Reaktion auf die Krise Personal abbauen.

Thüringer Wirtschaft beurteilt Reaktion der Politik auf die Corona-Pandemie überwiegend positiv, allerdings differenziert nach Betriebsgröße und Grad der Betroffenheit

Mit der Reaktion der Politik sind 38 % der Thüringer Betriebe zufrieden oder sehr zufrieden (Ostdeutschland: 44 %, Westdeutschland: 53 %). Dem stehen 25 % gegenüber, die unzufrieden oder sehr unzufrieden sind (Ostdeutschland: 20 %, Westdeutschland: 17 %). Größere Betriebe beurteilen die Reaktion der Politik deutlich besser als kleinere Betriebe. So sind 59 % der Großbetriebe zufrieden oder sogar sehr zufrieden, aber nur 37 % der Kleinstbetriebe. Umgekehrt sind 28 % der Kleinstbetriebe mit der Reaktion der Politik auf die Corona-Pandemie unzufrieden oder sogar sehr unzufrieden, aber nur 17 % der Großbetriebe. Von den wirtschaftlich stark bis sehr stark negativ betroffenen Betrieben sind lediglich 25 % mit der Reaktion der Politik auf die Corona-Pandemie zufrieden oder sehr zufrieden. Dem stehen 33 % gegenüber, die eine gegenteilige Meinung vertreten. Die Einschätzungen der stark negativ betroffenen Betriebe fallen damit deutlich schlechter aus als in den weniger betroffenen Betrieben.

Betriebe haben ihre Homeoffice-Möglichkeiten ausgeweitet; jedoch große Unterschiede zwischen den Branchen

Im Zuge der Corona-Pandemie wurde in 24 % der Thüringer Betriebe die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, neu eingeführt oder erweitert (Ostdeutschland: 27 %, Westdeutschland: 31 %). Es bestehen dabei erhebliche Unterschiede zwischen den Branchen: Auf der einen Seite finden sich Branchen, wie z. B. die Finanz- und Versicherungsdienstleistungen oder Organisationen ohne Erwerbszweck (Verbände, Vereine u. ä.), in denen eine große Mehrheit der Betriebe im Zuge der Corona-Pandemie Homeoffice-Möglichkeiten neu eingeführt oder bestehende erweitert hat. In den übrigen Bereichen der

Wirtschaft beschränken sich solche Angebote nach wie vor auf einen kleinen Teil der Betriebe. Besonders auffällig ist dies im Baugewerbe, im Handel und in den Übrigen Dienstleistungen, in denen jeweils nur eine sehr kleine Minderheit Homeoffice-Möglichkeiten erweitert oder neu eingeführt hat (10 bis 12 %).

Bedarf der Wirtschaft an Fachkräften zwar zurückgegangen, aber insgesamt immer noch auf hohem Niveau

Im ersten Halbjahr 2020 hatten – trotz der Corona-Krise – 34 % der Thüringer Betriebe einen Fachkräftebedarf zu verzeichnen, d. h. sie hatten in diesem Zeitraum Stellen auf qualifiziertem Niveau zu besetzen. Im Vergleich zu den Vorjahren ist der Anteil von Betrieben mit Fachkräftebedarf jedoch deutlich zurückgegangen: Im Jahr 2019 suchten noch 37 %, im Jahr 2018 sogar noch 39 % der Betriebe Fachkräfte. 58 % der Betriebe mit Fachkräftebedarf waren nicht oder nur teilweise erfolgreich bei der Gewinnung von Fachkräften. Das ist ein deutlich kleinerer Anteil als im Jahr vor dem Ausbruch der Corona-Pandemie (2019: 68 %). Mit 42 % war die Nichtbesetzungsquote ebenfalls niedriger als im Vorjahr (2019: 45 %).

Corona-Pandemie hat die Übernahmemechancen von Absolvent/-innen etwas verschlechtert, dennoch wurden fast drei Viertel übernommen

Im Jahr 2020 beteiligten sich 53 % aller Thüringer Betriebe, die über die entsprechenden formalen Voraussetzungen verfügen, an der Ausbildung. Hierbei werden neben Neuabschlüssen im Befragungsjahr auch Ausbildungsleistungen der beiden Vorjahre berücksichtigt. Trotz der ungünstigen Rahmenbedingungen im Zuge der Corona-Pandemie wurde die große Mehrheit (71 %) der Absolvent/-innen, die ihre Ausbildung im Jahr 2020 erfolgreich abgeschlossen hatten, von ihrem Ausbildungsbetrieb in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen.

Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe eingebrochen; Corona-Krise hat jedoch die Nutzung von E-Learning befördert

Mit dem Ausbruch der Corona-Pandemie ist die Weiterbildungsbeteiligung der Thüringer Betriebe eingebrochen. Nur noch 33 % der Betriebe unterbreiteten ihren Beschäftigten Qualifizierungsangebote. Im Jahr vor der Corona-Krise waren es noch 51 %. Mit der stark rückläufigen Weiterbildungsbeteiligung ging auch die Zahl der weitergebildeten Beschäftigten drastisch zurück. Im Jahr 2020 wurden nur noch 19 % der Beschäftigten mit Unterstützung ihrer Betriebe weitergebildet – so wenige wie noch nie (2019: 39 %). Von allen Betrieben mit Weiterbildung hat rund jeder zweite E-Learning genutzt (47 %). Von diesen Nutzern haben wiederum mehr als drei Viertel (77 %) angegeben, dass sie E-Learning wegen der Corona-Krise genutzt haben.

Tarifbindung weiter auf niedrigem Niveau und nach wie vor geringer als in Westdeutschland

Im Vergleich zum Vorjahr ist die Tarifbindung von Beschäftigten um zwei Prozentpunkte gesunken. Nur noch rund jeder fünfte Betrieb in Thüringen ist durch einen Flächen- oder Haustarifvertrag tarifgebunden. In diesen Betrieben mit Tarifvertrag arbeiten 42 % aller Beschäftigten. Bei ähnlichen Entwicklungstendenzen sind damit in Thüringen anteilig weiterhin deutlich weniger Betriebe und Beschäftigte tarifgebunden als in Westdeutschland. Rund jeder fünfte nicht tarifgebundene Betrieb in Thüringen (22 %) gab an, sich bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern an einem Branchentarifvertrag zu orientieren. In diesen Betrieben sind 19 % der Thüringer Beschäftigten tätig.

1. Einführung

Mit dem vorliegenden Bericht werden aktuelle Daten der bundesweit größten repräsentativen Arbeitgeber/-innenbefragung „IAB-Betriebspanel“ für den Freistaat Thüringen präsentiert. Der Bericht wurde im Auftrag des Thüringer Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie erstellt.

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. Beschäftigtenstatistik 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 eine sozialversicherungspflichtig Beschäftigte bzw. einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 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 Arbeitgeber/-innenbefragung 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 Thüringen auf der einen sowie Ost- und Westdeutschland auf der anderen Seite aufzeigen zu können.

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, d. h. der Struktur von Personaleinstellungen und Personalabgängen zu den Beschäftigungsaussichten (Kapitel 5) sowie zur Entwicklung der Fachkräftenachfrage und zum Erfolg der Betriebe bei der Stellenbesetzung (Kapitel 6). Hinzu kommen Ausführungen zur Entwicklung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung (Kapitel 7 und 8) sowie zur Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten (Kapitel 9). Die Ergebnisse zu den genannten, regelmäßig abgefragten Aspekten werden ergänzt um empirische Befunde zu weiteren, zusätzlich aufgenommenen Themen. Vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie sind dies vor allem Daten zur Betroffenheit der Thüringer Wirtschaft von der Corona-Krise und den Reaktionen der Betriebe zur Bewältigung der mit dieser Krise verbundenen negativen Auswirkungen. Hierbei geht es vor allem die genutzten personalpolitischen Maßnahmen und Instrumente, von Kurzarbeit über die Verschiebung von geplanten Personaleinstellungen bis hin zu Entlassungen. Betrachtet werden darüber hinaus aktuelle Befunde zur Verbreitung von Homeoffice. Abschließend werden Einschätzungen der Betriebe zu den ergriffenen Maßnahmen der Politik präsentiert (Kapitel 4).

Die Betriebsbefragung wurde im dritten Quartal 2020 durchgeführt. Bei der Interpretation ist daher zu berücksichtigen, dass die nachfolgend präsentierten Befunde den Stand einige Monate nach dem Ausbruch der Corona-Pandemie in Deutschland widerspiegeln.

2. Datenbasis

Für die Befragung des Jahres 2020 liegen verwertbare Interviews von bundesweit 16.686 Betrieben, darunter 1.169 aus Thüringen vor. Die befragten Betriebe sind repräsentativ für die Grundgesamtheit von rund 56,8 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 2020.

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 Land 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 Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) oder 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 Beamt/-innen, tätige Inhaber/-innen, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte erfasst. Da die Beschäftigtenzahlen der Beschäftigtenstatistik der BA keine Beamt/-innen, 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 zu einzelnen Branchen bzw. Branchengruppen erfolgt in Anlehnung an die seit dem 01.01.2008 geltende Klassifikation der Wirtschaftszweige. Damit werden im vorliegenden Ergebnisbericht folgende Branchen ausgewiesen (vgl. Tabelle 1).

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, Wirtschaftsprüf., 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 2020

Die Zuordnung der Betriebe zu einzelnen Betriebsgrößenklassen erfolgt entsprechend der seit dem 01.01.2005 geltenden KMU-Definition der Europäischen Union. Danach werden im Bericht folgende Betriebsgrößenklassen ausgewiesen:

- Kleinstbetriebe (Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten),
- Kleinbetriebe (Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten),
- Mittelbetriebe (Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten) und
- Großbetriebe (Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten).

Im vorliegenden Bericht zur Befragung des Jahres 2020 beziehen sich die Beschäftigtenangaben in der Regel auf den Stichtag 30.06.2020 bzw. auf das erste Halbjahr 2020. 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 2020 abgeschlossene Geschäftsjahr 2019 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. Investitionen).

3. Betriebe und Beschäftigte

Die Struktur der Betriebslandschaft hat einen erheblichen Einfluss auf die Wettbewerbsfähigkeit ganzer Regionen. Von Bedeutung sind vor allem Branchen, Betriebsgrößen und Betriebsalter. 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. Im Mittelpunkt der Betrachtung stehen die Strukturmerkmale Branche, Betriebsgröße und Betriebsalter.

3.1 Branchenstruktur

In Thüringen gibt es derzeit rund 57 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					
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	1	2	1	2	1	1
Verarbeitendes Gewerbe				15	8	
Baugewerbe	12	8	12	7	11	6
Handel und Reparatur				12	19	
Verkehr, Information, Kommunikation*	6	6	7	9	7	9
Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen				1	3	
Unternehmensnahe Dienstleistungen	16	13	19	15	19	15
Erziehung und Unterricht*				5	3	
Gesundheits- und Sozialwesen	11	16	12	16	10	14
Übrige Dienstleistungen				7	13	
Organisationen ohne Erwerbszweck*	2	1	2	2	2	1
Öffentliche Verwaltung*				8	1	
Insgesamt	100	100	100	100	100	100

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

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 sowie das Gesundheits- und Sozialwesen zudem auch mehr Arbeitnehmer/-innen als andere. Von den hochgerechnet rund 921 Tsd. sozial- und nicht sozialversi-

cherungspflichtig Beschäftigten der Thüringer Wirtschaft sind allein 21 % in Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes und weitere 16 % im Gesundheits- und Sozialwesen tätig. Im Freistaat Thüringen ist der Beschäftigtenanteil des Verarbeitenden Gewerbes damit weiterhin höher als in Westdeutschland. Dort entfallen derzeit 19 % aller Arbeitsplätze auf das Verarbeitende Gewerbe, womit es ebenfalls nach wie vor die mit Abstand beschäftigungsstärkste Branche in Westdeutschland darstellt. Etwa ein weiteres Viertel der Thüringer Arbeitnehmer/-innen verteilt sich auf die beiden Bereiche Handel und Reparatur (13 %) sowie Unternehmensnahe Dienstleistungen (13 %). Damit sind in den vier genannten Branchen insgesamt fast zwei Drittel aller Beschäftigten (63 %) tätig.

3.2 Betriebsgrößenstruktur

Von den rund 57 Tsd. Thüringer Betrieben mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten entfielen 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 67 % 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					
1 bis 9 Beschäftigte	70	18	71	18	67	15
10 bis 49 Beschäftigte	24	30	23	28	27	27
50 bis 249 Beschäftigte	6	35	5	30	5	26
ab 250 Beschäftigte	1	18	1	25	1	32
Insgesamt	100	100	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Bemerkenswerte Unterschiede bestehen bei Großbetrieben, also Betrieben mit mindestens 250 Beschäftigten. Zwar zählt sowohl in Thüringen als auch in Westdeutschland jeweils nur rund 1 % aller Betriebe zu den Großbetrieben, der entscheidende Unterschied besteht dennoch in der Absorption von Arbeitskräften: In Thüringen arbeitet derzeit fast jede bzw. jeder fünfte Beschäftigte (18 %) in einem Großbetrieb, in Westdeutschland demgegenüber fast jede bzw. jeder Dritte (32 %).

Im Durchschnitt waren 2020 in einem Thüringer Betrieb 16, in einem westdeutschen rund 20 Personen beschäftigt.

3.3 Betriebsaltersstruktur

Von den derzeit rund 57 Tsd. Betrieben Thüringens mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wurde mit 86 % die große Mehrheit erst nach 1990 gegründet. Lediglich 14 % wurden vor 1990 gegründet. Die Altersstruktur der ostdeutschen Betriebe gestaltet sich sehr ähnlich. In Westdeutschland ist der Anteil der „alten“ Betriebe mit 33 % 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	14	19	13	24	33	57
1990 bis 1999	38	50	31	38	14	11
2000 bis 2009	18	12	22	18	20	13
ab 2010	25	15	31	17	29	15
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 2020

Ältere Betriebe beschäftigten im Durchschnitt deutlich mehr Arbeitnehmer/-innen als jüngere Betriebe. Im Durchschnitt waren 2020 in einem Thüringer Betrieb, der vor 1990 gegründet wurde, 21, in einem ab 2010 gegründeten rund 10 Personen beschäftigt. Ältere Betriebe sind somit rund doppelt so groß wie jüngere.

3.4 Absatzmärkte

Die große Mehrheit der Betriebe in Thüringen erwirtschaftet ihren Umsatz im Inland, oftmals sogar im eigenen Bundesland. 63 % des Umsatzes im zurückliegenden Geschäftsjahr entfielen auf die neuen Bundesländer und 23 % auf die alten Bundesländer. Lediglich 14 % entfielen auf den Export. Die Thüringer Wirtschaft ist damit dennoch etwas stärker in den internationalen Güterverkehr eingebunden – gemessen am Exportanteil – als der Durchschnitt der ostdeutschen Bundesländer (vgl. Tabelle 5).

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

Region	Thüringen	Ostdeutschland	Westdeutschland
	Prozent		
Alte Bundesländer	23	21	71
Neue Bundesländer (einschl. Berlin)	63	68	10
Ausland	14	11	19
Insgesamt	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Im Durchschnitt der westdeutschen Bundesländer wurden 19 % des Umsatzes mit Kunden aus dem Ausland erwirtschaftet. Thüringer ist damit stärker in internationale Märkte einbezogen als im Durchschnitt der ostdeutschen Bundesländer, aber weniger stark als der Durchschnitt der westdeutschen Bundesländer.

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 überdurchschnittlich hohen Anteil von Industriebetrieben und einem damit zusammenhängenden, relativ hohen Exportanteil des Umsatzes kann Thüringen aber zugleich stärker von den Chancen internationaler Absatzmärkte profitieren als andere ostdeutsche Bundesländer. 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 trifft die gegenwärtige Corona-Pandemie auch den heimischen Dienstleistungssektor mit voller Wucht, wie die Ausführungen des folgenden Kapitels zeigen.

4. Auswirkungen der Corona-Pandemie und Reaktionen der Betriebe

Im folgenden Kapitel wird dargestellt, welche Branchen der Thüringer Wirtschaft besonders von der gegenwärtigen Krise betroffen sind, und mit welchen Maßnahmen die betroffenen Betriebe auf die erheblichen negativen Folgen der angeordneten Einschränkungen zur Eindämmung der Pandemie reagierten. Im Anschluss daran wird dargestellt, welche Effekte die Corona-Krise auf die Nutzung von Homeoffice hat. Abschließend wird gezeigt, wie die Betriebe die Maßnahmen der Politik zur Bewältigung der Krise beurteilen.

4.1 Betroffenheit von der Corona-Pandemie

Rund zwei Drittel der Thüringer Betriebe (68 %) gaben an, dass sich die Corona-Pandemie wirtschaftlich negativ auf ihr Unternehmen ausgewirkt hat. Damit waren anteilig etwas mehr Betriebe betroffen als in Ost- (63 %) und Westdeutschland (65 %). Die negativ betroffenen Betriebe wurden danach gefragt, wie stark sie konkret betroffen waren. Hierzu konnten sie eine fünfstufige Skala nutzen, wobei die 1 für eine „geringe negative Betroffenheit“ und die 5 für „sehr starke negative Betroffenheit“ steht. In Thüringen gab jeder dritte, negativ betroffene Betrieb an, dass die Corona-Pandemie starke oder sehr starke negative Effekte auf das eigene Unternehmen hatte (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Ausmaß der negativen wirtschaftlichen Betroffenheit von der Corona-Pandemie in Thüringen, Ost- und Westdeutschland

Negative Betroffenheit	Thüringen	Ostdeutschland	Westdeutschland
	Prozent		
1 gering	8	6	
2	18	19	17
3	42	38	
4	18	22	24
5 sehr stark	14	16	
Insgesamt	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Im Hinblick auf die einzelnen Branchen der Thüringer Wirtschaft bestehen erhebliche Unterschiede. Das Spektrum erstreckt sich von der Öffentlichen Verwaltung mit einem Anteil von lediglich 24 % wirtschaftlich negativ Betroffener bis hin zur Branche Übrige Dienstleistungen (z. B. Hotel- und Gaststättengewerbe, Friseur- und Kosmetikgewerbe, Kultur und Sport) mit 95 % wirtschaftlich negativ betroffenen Betrieben. In letzterer Branche waren nicht nur überdurchschnittlich viele Betriebe betroffen, auch die Auswirkungen waren weitreichender als in anderen Branchen: 41 % der Betriebe aus den Übrigen Dienstleistungen berichteten von sehr starken negativen Effekten – so viele wie in keiner anderen Branche der Thüringer Wirtschaft (vgl. Tabelle 7).

Tabelle 7: Ausmaß der negativen wirtschaftlichen Betroffenheit von der Corona-Pandemie nach Branchen in Thüringen

Branche	Betriebe mit negativer Betroffenheit	Ausmaß der negativen Auswirkungen				
		1 gering	2	3	4	5 sehr stark
	Prozent	Prozent				
Land- und Forstwirtschaft*	70	8	10			
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	47	10	45	5	5	35
Verarbeitendes Gewerbe	73		27	39	16	
Baugewerbe	49	15	29	53	0	3
Handel und Reparatur	66		14	53	22	
Verkehr, Information, Kommunikation*	72	8	25	30	22	15
Finanz- und Versicherungsdienstleister*	58		1	96	3	
Unternehmensnahe Dienstleistungen	67	11	23	45	12	9
Erziehung und Unterricht*	69		5	27	22	
Gesundheits- und Sozialwesen	76	10	22	44	20	4
Übrige Dienstleistungen	95		9	20	29	
Organisationen ohne Erwerbszweck*	49	0	1	53	18	27
Öffentliche Verwaltung*	24		36		10	
Insgesamt	68	8	18	42	18	14

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020.

Im Hinblick auf die Betriebsgrößenklassen bestehen Unterschiede zwischen der Gruppe der Großbetriebe und den Betrieben der übrigen drei ausgewiesenen Größen. Bei den Großbetrieben sind 86 %, bei den anderen zwischen 67 und 69 % der Betriebe wirtschaftlich negativ betroffen. Die Zahl der Befragten, welche die negativen Effekte als stark bis sehr stark einschätzen, ist bei Großbetrieben mit insgesamt 19 % allerdings viel kleiner als in den anderen Gruppen. In der Gruppe der Kleinbetriebe beurteilten 35 % die negativen Effekte als stark bis sehr stark – und damit anteilig rund doppelt so viele (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 8: Ausmaß der negativen wirtschaftlichen Betroffenheit von der Corona-Pandemie nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit negativer Betroffenheit	Ausmaß der negativen Auswirkungen				
		1 gering	2	3	4	5 sehr stark
	Prozent	Prozent				
	69				18	
10 bis 49 Beschäftigte	67	12	21	44	16	7
50 bis 249 Beschäftigte	67		28	38	22	
ab 250 Beschäftigte	86	12	32	37	11	8
Insgesamt	68	8	18	42	18	14

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Für junge Unternehmen ist das Risiko negativer Effekte der Corona-Pandemie offensichtlich größer als für ältere, seit vielen Jahren am Markt etablierte und mit üblicherweise größeren finanziellen Rücklagen ausgestattete Betriebe. Die folgende Tabelle 9 zeigt: Je jünger ein Betrieb, umso höher die Wahrscheinlichkeit einer negativen Betroffenheit. Während von den älteren, bereits vor 1990 gegründeten Betrieben „lediglich“ 56 % negativ betroffen waren, sind es bei den jüngeren, erst ab 2010 am Markt existierenden Betrieben 79%.

Tabelle 9: Ausmaß der negativen wirtschaftlichen Betroffenheit von der Corona-Pandemie nach Betriebsalter in Thüringen

Gründungsjahr	Betriebe mit negativer Betroffenheit	Ausmaß der negativen Auswirkungen				
		1 gering	2	3	4	5 sehr stark
	Prozent	Prozent				
	56				13	
1990 bis 1999	70	6	19	45	17	13
2000 bis 2009	65		22	30	21	
ab 2010	79	9	14	48	20	9
Insgesamt	68	8	18	42	18	14

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Art der negativen Effekte

Die Betriebe wurden danach gefragt, welche negativen Effekte die Corona-Pandemie auf ihr Unternehmen konkret hatte. Auf dem ersten Platz der Nennungen rangiert - mit großem Abstand zu den nachfolgenden Nennungen - der Rückgang der Nachfrage. 81 % der Betroffenen mussten wegen der Corona-Pandemie Umsatzeinbrüche hinnehmen. Mit Ausnahme der Öffentlichen Verwaltung waren hiervon fast alle Branchen in nennenswertem Maße betroffen. Von Schwierigkeiten bei der Beschaffung erforderlicher Produkte bzw. Vorleistungen – insgesamt auf Rang zwei der Nennungen – waren überdurchschnittlich stark das Verarbeitende Gewerbe, das Baugewerbe, der Handel sowie das Gesundheits- und Sozialwesen betroffen. Auf dem dritten Platz folgen personelle Engpässe. Diese wurden besonders häufig genannt in der Öffentlichen Verwaltung (vgl. Tabelle 10).¹

Tabelle 10: Art der negativen wirtschaftlichen Betroffenheit von der Corona-Pandemie nach Branchen in Thüringen

Branche	A Rückgang Nachfrage	B Angeordnete Schließung	C Beschaffungsprobleme	D Personelle Engpässe	E Liquiditätsengpässe	F Sonstiges
	Prozent					
Land- und Forstwirtschaft*	85	38	35	34	46	14
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	85	22	35	48	19	16
Verarbeitendes Gewerbe	86	8	54	42	36	20
Baugewerbe	74	2	58	38	30	9
Handel und Reparatur	82	43	56	32	37	21
Verkehr, Information, Kommunikation*	93	9	39	33	39	22
Finanz- und Versicherungsdienstleister*	100	37	4	60	54	49
Unternehmensnahe Dienstleistungen	75	19	33	54	32	32
Erziehung und Unterricht*	43	76	8	53	20	24
Gesundheits- und Sozialwesen	89	25	55	54	40	38
Übrige Dienstleistungen	82	81	28	26	56	11
Organisationen ohne Erwerbszweck*	36	73	24	65	23	54
Öffentliche Verwaltung*	20	59	24	95	7	43
Insgesamt	81	35	43	41	39	23

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

¹ Unter „Sonstiges“ fallen z. B. Verbot von Kundenkontakten oder Anschaffung von Desinfektionsmitteln, Trennwänden u. ä. infolge der Umsetzung der von Bund und Ländern verordneten Hygienevorschriften und Abstandspflichten.

Mit Liquiditätsengpässen hatten überdurchschnittlich viele Betriebe aus den Übrigen Dienstleistungen (z. B. Hotel- und Gaststättengewerbe, Friseur- und Kosmetikgewerbe, Kultur und Sport) zu kämpfen. Behördlich angeordnete Schließungen erstreckten sich vor allem auf die Branchen Erziehung und Unterricht sowie Übrige Dienstleistungen.

Von Umsatzeinbrüchen waren kleinere Betriebe stärker betroffen als größere Betriebe. Erhebliche Unterschiede bestehen auch bei der Sicherstellung der Liquidität. 43 % der von der Corona-Pandemie betroffenen Kleinstbetriebe berichteten von Liquiditätsengpässen, aber lediglich 6 % der Großbetriebe. Bei letzteren Betrieben waren Engpässe im Personalbereich das häufigste durch die Corona-Pandemie verursachte Problem: rund drei Viertel der negativ betroffenen Großbetriebe waren hiervon berührt (vgl. Tabelle 11).

Tabelle 11: Art der negativen wirtschaftlichen Betroffenheit von der Corona-Pandemie nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen

Betriebsgrößenklasse	A Rückgang Nachfrage	B Angeordnete Schließung	C Beschaffungsprobleme	D Personelle Engpässe	E Liquiditätsengpässe	F Sonstiges
	Prozent					
1 bis 9 Beschäftigte	85	39	40	32	43	22
10 bis 49 Beschäftigte	70	22	49	60	30	29
50 bis 249 Beschäftigte	77	45	45	71	25	19
ab 250 Beschäftigte	49	20	59	76	6	11
Insgesamt	81	35	43	41	39	23

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Existenzbedrohungen und Insolvenzen

Von den wirtschaftlich negativ betroffenen Betrieben gaben 14 % an, dass die Existenz des Unternehmens wegen der Corona-Pandemie gefährdet sei. Hierbei ist nach dem Grad der negativen Betroffenheit zu unterscheiden. Bei den relativ gering negativ betroffenen Betrieben betraf dies nur vergleichsweise wenige Betriebe (5 %). Bei denjenigen, die stark oder sehr stark negativ betroffen sind, sieht rund jeder Dritte die Existenz seines Unternehmens bedroht (vgl. Tabelle 12).

Tabelle 12: Existenzbedrohungen und Insolvenzen nach Ausmaß der negativen Betroffenheit von der Corona-Pandemie in Thüringen

Ausmaß der negativen Betroffenheit	Betrieb ist in seiner Existenz bedroht	Ja, in Existenz bedroht und...		
		steht vor Geschäftsaufgabe	steht vor Insolvenz	steht nicht vor Aufgabe/Insolvenz
	Prozent	Prozent		
gering bis mittel	5	0	9	91
stark bis sehr stark	34	1	6	93
Insgesamt	14	0	7	92

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Die große Mehrheit der gefährdeten Betriebe rechnete damit, dass man wirtschaftlich „überleben“ wird. Nur ein kleiner Teil der Betriebe stand bereits vor der Geschäftsaufgabe. Bei der Interpretation der ermittelten Werte ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Einschätzungen im dritten Quartal des Jahres

2020 getroffen wurden – also noch vor dem zweiten, noch schärferen Lockdown. Der Anteil von insolvenzgefährdeten Betrieben könnte somit im weiteren Verlauf der Krise noch höher ausfallen.

Der Blick auf die einzelnen Größenklassen zeigt, dass überdurchschnittlich häufig Kleinstbetriebe gefährdet sind. Rund jeder sechste Betrieb dieser Größe, der negativ von der Corona-Pandemie betroffen war, ist in seiner Existenz bedroht. Mit steigender Größe sinkt der Anteil von existenzbedrohten Betrieben (vgl. Tabelle 13).

Tabelle 13: Existenzbedrohungen und Insolvenzen nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen

Betriebsgrößenklasse	Betrieb ist in seiner Existenz bedroht	Ja, in Existenz bedroht und...		
		steht vor Geschäftsaufgabe	steht vor Insolvenz	steht nicht vor Aufgabe/Insolvenz
	Prozent	Prozent		
1 bis 9 Beschäftigte	17	0	7	92
10 bis 49 Beschäftigte	9	1	4	96
50 bis 249 Beschäftigte	4	6	29	65
ab 250 Beschäftigte	5	0	0	100
Insgesamt	14	0	7	92

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Der Anteil von Betrieben, die bereits vor der Geschäftsaufgabe oder der Insolvenz standen, lag jedoch auch bei Kleinst- und Kleinbetrieben deutlich unter 10 %. Bei den mittelgroßen Betrieben war der Anteil von existenzgefährdeten Betrieben, die bereits unmittelbar vor der Insolvenz standen, am höchsten. Allerdings waren in dieser Größenklasse mit lediglich 4 % die wenigsten Betriebe überhaupt in ihrem unternehmerischen Bestand bedroht.

4.2 Personalmaßnahmen der Betriebe in Reaktion auf die Corona-Pandemie

Die Auswirkungen der Corona-Pandemie sind erheblich, bei zahlreichen Betrieben ist die Nachfrage zurückgegangen. Vor diesem Hintergrund wurde danach gefragt, welche personalpolitischen Instrumente und Maßnahmen genutzt wurden, um das betriebliche Arbeitsvolumen an die veränderte Situation anzupassen. Hierzu wurde den Betrieben – sowohl den negativ als auch den nicht negativ betroffenen – eine Liste mit möglichen Maßnahmen vorgelegt, angefangen bei einem Abbau von Überstunden über die Anordnung von Kurzarbeit bis hin zu Entlassungen. Rund zwei Drittel der Thüringer Betriebe haben in Reaktion auf die Corona-Krise mindestens eine solcher Maßnahmen durchgeführt. Bei den wirtschaftlich negativ betroffenen Betrieben betrug der Anteil sogar 85 %.

Kurzarbeit war das mit Abstand am häufigsten genutzte Instrument der Thüringer Betriebe - genau wie in Ost- und Westdeutschland.² Diese musste seit Beginn der Corona-Pandemie in 40 % der Betriebe angeordnet werden. Von Relevanz war auch der Abbau von angesammelten Überstunden bzw. der Aufbau von sogenannten Minusstunden auf Arbeitszeitkonten. Der Anteil von Betrieben, die aufgrund der Corona-Pandemie Personal abbauen mussten, war mit 4 % kleiner als befürchtet, was sicherlich auch mit den erweiterten Möglichkeiten zur Inanspruchnahme von Kurzarbeit zusammenhängen dürfte.

² Im Mai 2020 war bundesweit etwa ein Fünftel der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von Kurzarbeit betroffen. Bei gut 20 % dieser Beschäftigten machte Kurzarbeit höchstens ein Viertel der Arbeitszeit aus. Bei einem knappen Drittel betrug der Arbeitsausfall 26 bis 50 %, bei 15 % der Betroffenen 51 bis 75 %, bei 8 % der Betroffenen 76 bis 99 %. Von einem Arbeitsausfall von 100 % war knapp ein Viertel aller Kurzarbeiterinnen und Kurzarbeiter betroffen (vgl. Kruppe, T.; Osiander, C.: Kurzarbeit in der Corona-Krise: Wer ist wie stark betroffen? IAB-Forum, 30. Juni 2020).

Allerdings stellten 17 % geplante Aufstockungen ihres Personalbestandes zurück und 9 % verzichteten darauf, frei gewordene Stellen im Unternehmen neu zu besetzen. Personalpolitische Maßnahmen im Hinblick auf die berufliche Ausbildung von Nachwuchskräften, wie z. B. eine eingeschränkte Übernahme von Absolventen/-innen oder der Verzicht auf die geplante Besetzung von Ausbildungsplätzen, wurden von vergleichsweise wenigen Betrieben genannt, wobei häufiger auf die ursprünglich geplante Besetzung von Ausbildungsplätzen verzichtet wurde als auf die Übernahmen von Auszubildenden (vgl. Tabelle 14).

Tabelle 14: Personalmaßnahmen der Betriebe in Reaktion auf die Corona-Pandemie in Thüringen, Ost- und Westdeutschland

Maßnahme	Thüringen	Ostdeutschland	Westdeutschland
	Prozent*		
A Abbau Überstunden/Plusstunden; Aufbau Minusstunden	36	32	40
B Angeordnete Inanspruchnahme von Urlaub	21	21	27
C (Zeitweise) Verkürzung der Arbeitszeit (nicht: Kurzarbeit)	21	22	23
D Anordnung von Kurzarbeit	40	35	35
E Abbau Leiharbeitskräfte	4	3	4
F Abbau befristeter Beschäftigung	6	4	6
G Einschränkung Übernahme Auszubildende	1	2	2
H Nichtbesetzen freier Stellen	9	10	13
I Zurückstellen einer geplanten Personalaufstockung	17	17	20
J Betriebsbedingte Kündigungen	4	6	6
K Verzicht Besetzung Ausbildungsplätze	6	4	6
L Sonstige Maßnahmen	4	5	7
Betriebe mit Maßnahmen	68	63	65

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020, *Mehrfachnennungen möglich

In den einzelnen Bereichen der Wirtschaft fiel der Anteil von Betrieben mit personalpolitischen Maßnahmen zur Bewältigung der Folgen der Corona-Pandemie unterschiedlich hoch aus. Besonders viele Betriebe mit solchen Maßnahmen gab es im Verarbeitenden Gewerbe (71 %), im Gesundheits- und Sozialwesen (84 %) und in den Übrigen Dienstleistungen (90 %). In den Übrigen Dienstleistungen (z. B. Beherbergung und Gastronomie, Friseur und Kosmetik, Kultur und Freizeit) nutzten drei Viertel der Betriebe Kurzarbeit. In den beiden anderen genannten Branchen spielte daneben auch der Abbau von Überstunden eine wesentliche Rolle. In nahezu keiner Branche wurde auf die Übernahme von Auszubildenden verzichtet. Im Verarbeitenden Gewerbe und in den Übrigen Dienstleistungen sah sich allerdings rund jeder 10. Betrieb gezwungen, auf die geplante Besetzung von Ausbildungsplätzen zu verzichten (siehe hierzu ausführlich Kapitel 7).

Mit der Größe der Betriebe steigt die Wahrscheinlichkeit für die Durchführung von Maßnahmen. 65 % aller Kleinbetriebe führten eine oder mehrere Maßnahmen durch, aber 99 % aller Großbetriebe (Kleinbetriebe: 71 %, Mittelbetriebe: 78 %). Bei der insgesamt am häufigsten genutzten Maßnahme – Anordnung von Kurzarbeit – reicht das Spektrum von 40 % bei Kleinbetrieben bis 60 % bei Großbetrieben. Erhebliche Differenzen bestehen auch beim Verzicht auf vorgesehene Personalaufstockungen. Nur 14 % der Kleinbetriebe gaben an, als Reaktion auf die Corona-Pandemie auf Einstellungen verzichtet zu haben, aber 45 % der Großbetriebe. Die beobachtete Differenz dürfte wesentlich mit den unterschiedlichen Personalbedarfen zusammenhängen. So haben größere Betriebe aufgrund eines größeren Personalbestandes und des kontinuierlicheren (Ersatz-)Bedarfs naturgemäß mehr Spielräume als kleinere. Dies wird auch deutlich im Hinblick auf den Abbau von Überstunden bzw. Plusstunden oder den Aufbau von Minusstunden auf Arbeitszeitkonten. Lediglich 27 % der Kleinbetriebe konnten die hiermit verbundenen Möglichkeiten nutzen, um den betrieblichen Personaleinsatz an die veränderte Nachfrage anzupassen, aber 88 % aller Großbetriebe.

4.3 Veränderung des Produkt- bzw. Leistungsangebots in Reaktion auf die Corona-Pandemie

Aufgrund der Corona-Pandemie und der damit verbundenen Einschränkungen haben zahlreiche Betriebe ihr Produkt- bzw. Leistungsangebot verändert, angefangen bei der Anpassung des Angebots an die geänderte Nachfrage bis hin zu einer verstärkten Nutzung digitaler Möglichkeiten (z. B. Online-Handel). Insgesamt hat rund jeder zweite Betrieb in Thüringen eine oder mehrere solcher Anpassungen vorgenommen. Am häufigsten passten Betriebe ihre Produkt- oder Leistungspalette an die aktuelle Nachfrage an (27 %) oder führten Serviceleistungen oder Beratungen erstmals oder verstärkt telefonisch durch (27 %). Die durchgeführten Maßnahmen standen auch in Ost- und Westdeutschland an der Spitze (vgl. Tabelle 15).

Tabelle 15: Veränderung des Produkt-/Leistungsangebots infolge der Corona-Pandemie in Thüringen, Ost- und Westdeutschland

Art der Veränderung	Thüringen	Ostdeutschland	Westdeutschland
	Prozent*		
A Produkte oder Leistungen erstmals online angeboten	8	8	10
B Produkte oder Leistungen verstärkt online angeboten	13	16	16
C Produkte erstmals oder verstärkt zur telefonischen Bestellung angeboten	13	12	16
D Serviceleistungen oder Beratungen erstmals oder verstärkt telefonisch durchgeführt	27	27	31
E Produkt- oder Leistungspalette an die aktuelle Nachfrage angepasst	27	28	31
F Produkte zur Abholung bereitgestellt oder einen Lieferservice eingerichtet	14	12	16
G Sonstige	6	9	9
Betriebe mit Veränderungen	52	54	59

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020, *Mehrfachnennungen möglich

Je nach Branche wurden die einzelnen Anpassungsinstrumente in unterschiedlich starkem Maße genutzt. Diese Unterschiede dürften einerseits mit der unterschiedlichen Betroffenheit von der Corona-Pandemie zusammenhängen, andererseits mit den branchenspezifischen Rahmenbedingungen. Während Betriebe aus den verschiedenen Bereichen des Dienstleistungssektors sehr umfassend entsprechende Veränderungen durchgeführt haben, war dies im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe nur in eingeschränktem Maße zu beobachten. Im Handel wurde z. B. am häufigsten mit einer Anpassung des Angebots an die veränderte Nachfrage reagiert (31 %). In Abhängigkeit von der Produktpalette kann es sich hierbei sowohl um eine Reduzierung (z. B. Modehandel) als auch um eine Erhöhung des Angebots handeln (z. B. Lebensmittelhandel, Drogeriebedarf). Im Bereich Erziehung und Unterricht wurde auf die Kontaktbeschränkungen durch eine verstärkte Nutzung von Online-Möglichkeiten reagiert. 32 % der Betriebe dieser Branche gaben an, ihre Leistungen noch stärker als bisher online angeboten zu haben. Bei 33 % hat die Corona-Pandemie dazu geführt, dass erstmals die Möglichkeiten des Internets genutzt wurden. In der Öffentlichen Verwaltung wurden dagegen vor allem Serviceleistungen oder Beratungen erstmals oder verstärkt telefonisch durchgeführt (66 %).

Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb sein Produkt- bzw. Leistungsangebot aufgrund der Corona-Pandemie verändert hat, steigt mit der Größe. 48 % der Kleinstbetriebe haben eine oder mehrere der genannten Veränderungen vorgenommen, aber 65 % der Großbetriebe. Bei den direkt betroffenen Betrieben – sei es negativ oder positiv – wurden erwartungsgemäß deutlich häufiger Veränderungen vorgenommen. 57 % der negativ sowie 72 % der positiv betroffenen Thüringer Betriebe nahmen eine oder mehrere Anpassungen vor. Bei beiden Gruppen ging es vor allem um die Anpassung des Angebots

an die veränderte Nachfrage. Während die negativ betroffenen Betriebe höchstwahrscheinlich ihr Angebot einschränken mussten, dürfte es sich bei den positiv betroffenen in erster Linie um eine Steigerung der angebotenen Produktmenge bzw. Leistungen gehandelt haben. Bemerkenswert ist, dass auch jene Betriebe, die eigenen Angaben zufolge nicht direkt von der Krise betroffen sind, Anpassungen vorgenommen haben (32 %). In diesen Fällen wurden vor allem Serviceleistungen oder Beratungen erstmals oder verstärkt telefonisch durchgeführt (24 %).

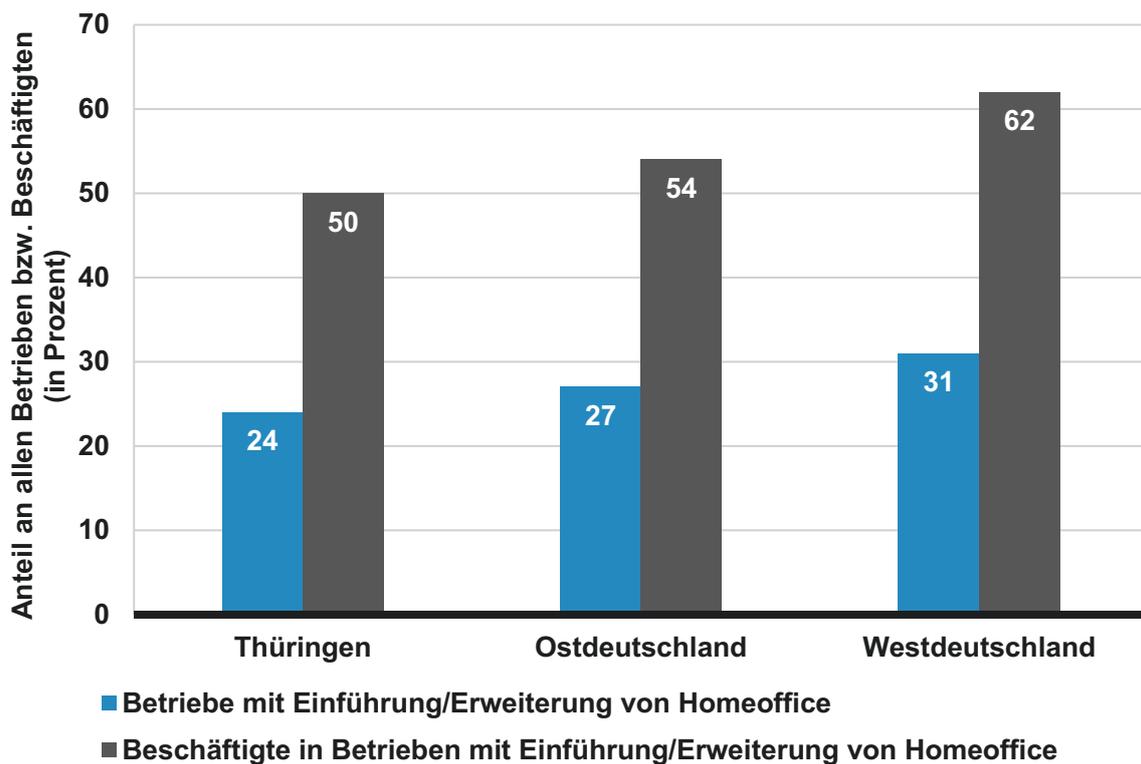
4.4 Bedeutung von Homeoffice in der Corona-Pandemie

Bereits zwei Jahre vor Ausbruch der Corona-Krise beschäftigte sich das IAB-Betriebspanel mit dem Thema Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten. Die Betriebe wurden damals gefragt, ob sie ihren Beschäftigten die Möglichkeit einräumen, mittels digitaler Endgeräte von unterwegs (nicht gemeint ist Außen- oder Bereitschaftsdienst) oder von zu Hause aus zu arbeiten. In der damaligen Befragung wurde ermittelt, dass in 18 % aller Thüringer Betriebe grundsätzlich die Möglichkeit bestand, im oben definierten Sinne zu arbeiten (Ostdeutschland: 25 %, Westdeutschland: 27 %). Die Beschäftigtenreichweite, das heißt der Anteil der Beschäftigten, denen die Möglichkeit offenstand, derart flexibel zu arbeiten, belief sich 2018 in Thüringen auf 6 % (Ostdeutschland: 11 %, Westdeutschland: 11 %).³

Der Vergleich der Daten aus dem Jahr 2018 mit jenen der aktuellen Befragung aus dem Jahr 2020 belegt, dass die Corona-Krise dazu geführt hat, dass eine größere Zahl von Betrieben solche Möglichkeiten anbietet. Im Zuge der Corona-Pandemie wurde in rund jedem vierten Thüringer Betrieb die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, neu eingeführt oder erweitert (vgl. Abbildung 1).

³ Vgl. IAB-Betriebspanel. Länderbericht Thüringen – Ergebnisse der 23. Welle 2018.

Abbildung 1: Betriebe mit Einführung bzw. Erweiterung von Homeoffice im Zuge der Corona-Pandemie in Thüringen, Ost- und Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

In diesen Betrieben ist die Hälfte der Thüringer Beschäftigten tätig. Hieraus kann allerdings nicht zwangsläufig geschlossen werden, dass jeder zweite bzw. jede zweite Beschäftigte im Homeoffice arbeitet bzw. arbeiten könnte. Aus eigenen wie auch anderen Untersuchungen geht hervor, dass in den Betrieben, in denen solche Möglichkeiten bestehen, nicht alle Tätigkeiten für die Arbeit im Home-Office geeignet sind. Folgerichtig kann gewöhnlich nur ein Teil der Beschäftigten in diesen Betrieben von den vorhandenen Optionen Gebrauch machen. Der regionale Vergleich zeigt, dass Homeoffice in Thüringen zudem nach wie vor weniger verbreitet ist als in Ost- und Westdeutschland. Dies betrifft sowohl den Anteil der Betriebe mit solchen Angeboten als auch den Anteil von Beschäftigten.

In den einzelnen Bereichen der Thüringer Wirtschaft ist Homeoffice erwartungsgemäß unterschiedlich stark verbreitet (vgl. Tabelle 16).

Tabelle 16: Betriebe mit Einführung bzw. Erweiterung von Homeoffice im Zuge der Corona-Pandemie nach Branchen in Thüringen

Branche	Betriebe mit Einführung/Erweiterung von Homeoffice	Beschäftigte in Betrieben mit Einfüh- rung/Erweiterung von Homeoffice
	Prozent	
Land- und Forstwirtschaft*		
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	41	72
Verarbeitendes Gewerbe		
Baugewerbe	10	36
Handel und Reparatur		
Verkehr, Information, Kommunikation*	26	53
Finanz- u. Versicherungsdienstleister*		
Unternehmensnahe Dienstleistungen	42	70
Erziehung und Unterricht*		
Gesundheits- und Sozialwesen	20	36
Übrige Dienstleistungen		
Organisationen ohne Erwerbszweck*	79	84
Öffentliche Verwaltung*		
Insgesamt	24	50

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Auf der einen Seite finden sich Branchen, wie z. B. die Finanz- und Versicherungsdienstleistungen oder Organisationen ohne Erwerbszweck (Verbände, Vereine u. ä.), in denen eine große Mehrheit der Betriebe im Zuge der Corona-Pandemie Homeoffice-Möglichkeiten neu eingeführt oder erweitert hat. In den übrigen Bereichen der Wirtschaft beschränken sich solche Angebote nach wie vor auf einen kleinen Teil der Betriebe. Besonders auffällig ist dies im Baugewerbe, im Handel und in den Übrigen Dienstleistungen, in denen Betriebe mit Homeoffice-Möglichkeiten nur eine sehr kleine Minderheit darstellen.

Der Anteil der Betriebe mit Möglichkeiten, im Homeoffice arbeiten zu können, steigt erwartungsgemäß mit der Größe. Dies ist plausibel, da es in größeren Betrieben mit hoher Wahrscheinlichkeit mindestens einen Arbeitsplatz bzw. eine Tätigkeit gibt, die auch im Homeoffice ausgeführt werden kann. Gleichwohl überrascht der Befund, wonach es in mehr als 80 % der Thüringer Kleinstbetriebe und in 71 % der Kleinbetriebe solche Möglichkeiten prinzipiell nicht gibt bzw. der Ausbruch der Corona-Pandemie keine Veränderungen bewirkt hat (vgl. Tabelle 17).

Tabelle 17: Betriebe mit Einführung bzw. Erweiterung von Homeoffice im Zuge der Corona-Pandemie nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Einführung/Erweiterung von Homeoffice	Beschäftigte in Betrieben mit Einfüh- rung/Erweiterung von Homeoffice
	Prozent	
10 bis 49 Beschäftigte	29	33
50 bis 249 Beschäftigte		62
ab 250 Beschäftigte	84	84
Insgesamt	24	50

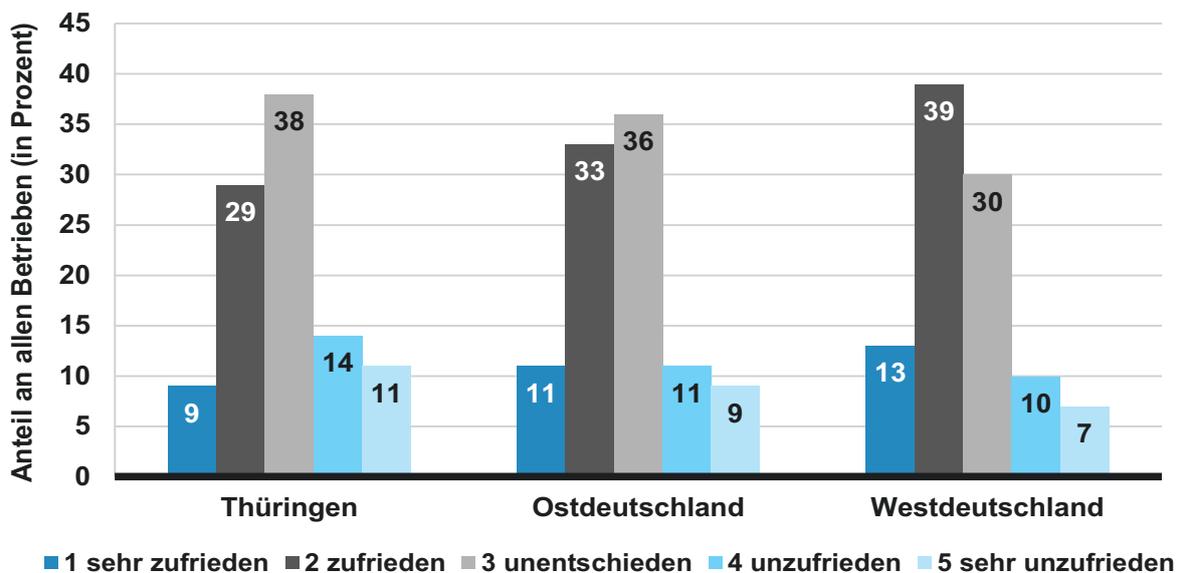
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Mit dem Ausbruch der Corona-Pandemie haben die Betriebe die Möglichkeiten erweitert, im Homeoffice zu arbeiten. Trotz des Anstiegs stellt Homeoffice im Prinzip sowohl vor als auch während der Corona-Krise für die große Mehrheit der Betriebe nicht die Regel dar. Ob aus objektiven Gründen, etwa weil die Tätigkeiten ungeeignet sind, oder weil es Vorbehalte seitens der Arbeitgeber/-innen oder der Arbeitnehmer/-innen gibt, kann an dieser Stelle nicht beantwortet werden.

4.5 Zufriedenheit der Wirtschaft mit der Reaktion der Politik auf die Corona-Pandemie

Mit dem Krisenmanagement der Politik in der Corona-Pandemie sind 29 % der Thüringer zufrieden und 9 % sehr zufrieden. Damit beurteilten insgesamt 38 % der Thüringer Betriebe die Reaktion der Politik auf die Corona-Pandemie positiv. 25 % bewerteten das Krisenmanagement dagegen eher kritisch: 14 % waren unzufrieden und 11 % sehr unzufrieden. Die übrigen 38 % waren diesbezüglich unentschieden. In Thüringen gab es damit – genau wie in anderen Regionen – mehr positive als negative Bewertungen. Der Anteil positiver Urteile fiel in Thüringen aber deutlich kleiner aus als in anderen Regionen. In Ostdeutschland wurde die Reaktion der Politik von 44 % der Betriebe positiv bewertet (sehr zufrieden: 11 %, zufrieden: 33 %) und in Westdeutschland von 52 % (sehr zufrieden: 13 %, zufrieden: 39 %). Mit insgesamt 25 % war der Anteil eher negativer Bewertungen in Thüringen demgegenüber größer als in Ost- (20 %) und in Westdeutschland (17 %) (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: Zufriedenheit der Wirtschaft mit der Reaktion der Politik auf die Corona-Pandemie in Thüringen, Ost- und Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

In den meisten Branchen der Thüringer Wirtschaft gab es mehr zufriedene als unzufriedene Betriebe. Im Verarbeitenden Gewerbe sind z. B. 41 % der Befragten mit der Reaktion der Politik auf die Corona-Pandemie insgesamt zufrieden und nur 24 % unzufrieden. In der Land- und Forstwirtschaft, im Handel sowie in der Finanz- und Versicherungsdienstleistungsbranche überwiegen die unzufriedenen Stimmen. In den Übrigen Dienstleistungen (Beherbergung und Gastronomie, Friseur und Kosmetik, Kultur und Freizeit) ist die Zahl zufriedener und unzufriedener Befragter ungefähr gleich groß (vgl. Tabelle 18).

Tabelle 18: Zufriedenheit mit der Reaktion der Politik auf die Corona-Pandemie nach Branchen in Thüringen

Branche	1 sehr zu-	2 zufried-	3 unent-	4 unzu-	5 sehr un-
	frieden	den	schieden	frieden	zufrieden
Prozent					
Land- und Forstwirtschaft*	0		43	0	
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	5	32	57	4	2
Verarbeitendes Gewerbe	6		35	11	
Baugewerbe	13	34	33	13	7
Handel und Reparatur	8		41	20	
Verkehr, Information, Kommunikation*	7	31	35	20	7
Finanz- u. Versicherungsdienstleister*	0		24	30	
Unternehmensnahe Dienstleistungen	10	37	31	13	8
Erziehung und Unterricht*	14		39	11	
Gesundheits- und Sozialwesen	7	33	37	13	11
Übrige Dienstleistungen	9		50	11	
Organisationen ohne Erwerbszweck*	11	47	40	2	0
Öffentliche Verwaltung*	18		42	2	
Insgesamt	9	29	38	14	11

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Ein signifikanter Zusammenhang besteht zwischen Betriebsgröße und Zufriedenheit: Größere Betriebe beurteilen die Reaktion der Politik deutlich besser als kleinere Betriebe. So sind 59 % der Großbetriebe zufrieden oder sogar sehr zufrieden, aber nur 37 % der Kleinstbetriebe. Umgekehrt ist mehr als jeder vierte Kleinstbetrieb (28 %) mit der Reaktion der Politik auf die Corona-Pandemie unzufrieden oder sogar sehr unzufrieden, aber nur jeder sechste Großbetrieb (vgl. Tabelle 19).

Tabelle 19: Zufriedenheit mit der Reaktion der Politik auf die Corona-Pandemie nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen

Betriebsgrößenklasse	1 sehr zu-	2 zufried-	3 unent-	4 unzu-	5 sehr un-
	frieden	den	schieden	frieden	zufrieden
Prozent					
1 bis 9 Beschäftigte	8	29	35	15	13
10 bis 49 Beschäftigte	11	27	46	11	5
50 bis 249 Beschäftigte	7	26	46	17	4
ab 250 Beschäftigte	0	59	24	17	0
Insgesamt	9	29	38	14	11

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Die Beurteilung der Reaktion der Politik auf die Corona-Pandemie wird auch stark von der wirtschaftlichen Betroffenheit beeinflusst. Von den wirtschaftlich stark bis sehr stark negativ betroffenen Betrieben sind lediglich 25 % mit der Reaktion der Politik auf die Corona-Pandemie zufrieden oder sehr zufrieden. Dem stehen 33 % gegenüber, die eine gegenteilige Meinung vertreten. Die Einschätzungen der stark negativ betroffenen Betriebe fallen damit deutlich schlechter aus als in den weniger betroffenen Betrieben (vgl. Tabelle 20).

Tabelle 20: Zufriedenheit mit der Reaktion der Politik auf die Corona-Pandemie nach wirtschaftlicher Betroffenheit von der Corona-Pandemie in Thüringen

Wirtschaftliche Betroffenheit von der Corona-Pandemie	1 sehr zufrieden	2 zufrieden	3 unentschieden	4 unzufrieden	5 sehr unzufrieden
	Prozent				
stark bis sehr stark negativ betroffen	9	16	42	17	16
gering bis mittel negativ betroffen	8	30	34	18	9
nicht betroffen	9	38	37	7	9
positiv betroffen	10	21	44	11	15
Insgesamt	9	29	38	14	11

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Fazit: Die Corona-Krise hat für die große Mehrheit der Thüringer Betriebe wirtschaftliche Auswirkungen gehabt. Zahlreiche Betriebe mussten Umsatzeinbrüche hinnehmen, viele leiden unter Liquiditätsproblemen oder Schwierigkeiten, benötigte Vorleistungen zu bekommen. Mit der Nutzung von Kurzarbeit und weiterer personalpolitischer Maßnahmen sowie der Inanspruchnahme finanzieller Unterstützungsleistungen von Bund und Land ist es den meisten Betrieben bislang gelungen, weitestgehend auf Entlassungen zu verzichten. Dieser Umstand dürfte auch erklären, weshalb die meisten Betriebe die Reaktion der Politik auf die Corona-Pandemie positiv beurteilen. Wie nachhaltig die bislang erzielten Erfolge bei der Vermeidung negativer Beschäftigungseffekte sein werden, dürfte vor allem von der Dauer der Krise abhängen. Je länger diese andauert, umso größer ist die Gefahr negativer Effekte für den Thüringer Arbeitsmarkt.

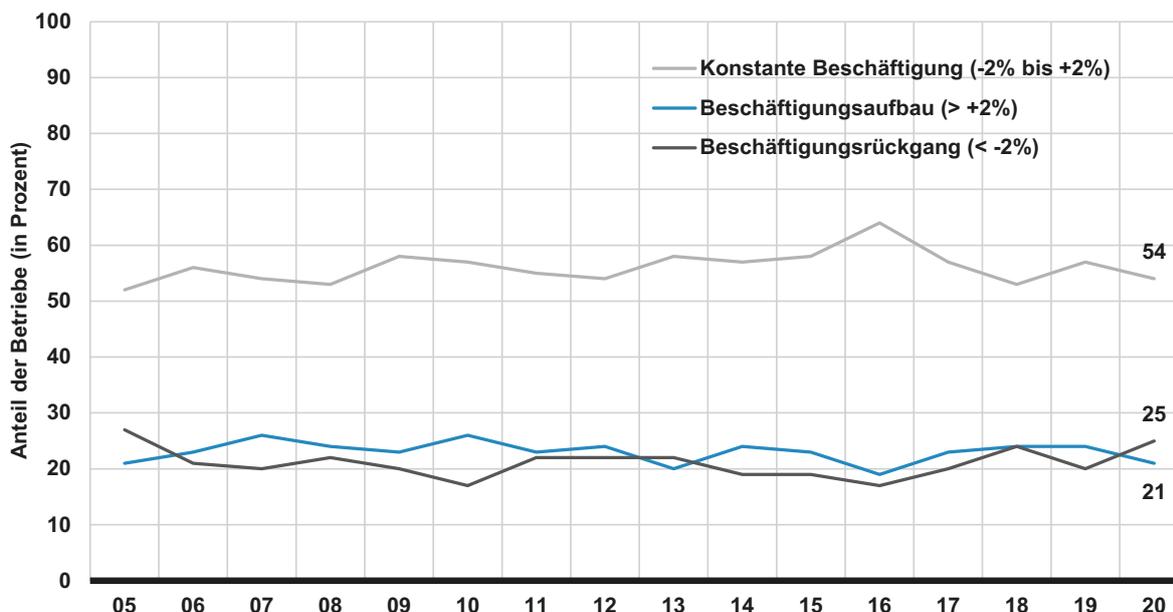
5. Beschäftigungsentwicklung

In Thüringen ist die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse in den letzten 15 Jahren tendenziell gewachsen. Die jährlichen Zuwächse fielen jedoch weniger stark aus als im Durchschnitt der ost- und westdeutschen Bundesländer.⁴ Einer der wesentlichen Gründe hierfür ist die durch den demografischen Wandel bedingte erhebliche Verringerung des Erwerbspersonenpotenzials im Freistaat, welcher verhindert, dass die vorhandenen wirtschaftlichen Potenziale für Beschäftigungswachstum in der Region ausgeschöpft werden können.⁵ Neben der Herausforderung, nachhaltige Lösungen für die Bewältigung des demografischen Wandels zu entwickeln, müssen infolge der Pandemie zusätzliche Anstrengungen unternommen werden, um die negativen Auswirkungen der Corona-Pandemie abzumildern.

5.1 Beschäftigungsentwicklung im Jahr 2020

Im Jahr 2020 ist die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse in Thüringen gesunken (-1,6 %),⁶ wobei sich hinter der Gesamtentwicklung ganz unterschiedliche Bewegungen auf der Ebene der einzelnen Betriebe verbergen: Bei jedem vierten Thüringer Betrieb (25 %) schrumpfte zwar die Belegschaft, d. h. in diesen Betrieben wurde zwischen dem 30.06.2019 und 30.06.2020 Beschäftigung abgebaut. Mit einem Anteil von 21 % sind jedoch fast genauso viele Betriebe gewachsen, d. h. die Zahl ihrer Beschäftigten war zum Stichtag der aktuellen Befragung (30.06.2020) höher als im Vorjahr (vgl. Abbildung 3).⁷

Abbildung 3: Beschäftigungsentwicklung der Betriebe in Thüringen zwischen 2005 und 2020



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2020

⁴ Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Betriebe und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Jahreszahlen). Westdeutschland. Stichtag: 30. Juni 2020. Erstellungsdatum: 12.01.2021.

⁵ Vgl. André, T.; Behr, M.; Philippus, U.; Reuß, A.: Das Thüringen-Paradox: Thüringen droht tatsächlich ein „zweite Wende“ – aber anders als von manchen erhofft. In: ifo Dresden berichtet 1/2020, S. 17-24).

⁶ Im Zuge der Corona-Pandemie ist die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse in allen Bundesländern gesunken. Der „Corona-Effekt“, d.h. der Anteil des Beschäftigungsrückgangs, der auf die Corona-Pandemie zurückzuführen ist, war in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich stark. Am stärksten fiel er in Berlin (-4,4 %) und in Hamburg (-3,8 %) aus. Vergleichsweise gering fiel der Effekt hingegen in Thüringen (-0,6 %) und in Sachsen-Anhalt (-0,7 %) aus (vgl. <https://www.iab-forum.de/regionale-arbeitsmarktprognosen-stand-maerz-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.

Einen Gesamtüberblick über die Personalbewegungen in den einzelnen Bereichen der Thüringer Wirtschaft vermittelt nachstehende Tabelle 21. 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 ist, schrumpfte die Belegschaft in mehr als jedem dritten Betrieb. Im stark exportorientierten Verarbeitenden Gewerbe war der Anteil ebenfalls sehr hoch. In der Branche Verkehr, Information, Kommunikation gab es demgegenüber überdurchschnittlich viele Betriebe mit Beschäftigungswachstum.

Tabelle 21: Beschäftigungsentwicklung der Betriebe nach Branchen in Thüringen zwischen 2019 und 2020

Branche	Betriebe mit ...		
	Beschäftigungsrückgang (< -2%)	Konstanter Beschäftigung (-2% bis +2%)	Beschäftigungsaufbau (> +2%)
	Prozent		
Land- und Forstwirtschaft*	26	46	27
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	15	60	25
Verarbeitendes Gewerbe	37	45	18
Baugewerbe	20	57	24
Handel und Reparatur	25	55	
Verkehr, Information, Kommunikation*	26	35	38
Finanz- und Versicherungsdienstleister*	4	84	
Unternehmensnahe Dienstleistungen	22	54	24
Erziehung und Unterricht*	21	52	
Gesundheits- und Sozialwesen	17	56	26
Übrige Dienstleistungen	37	55	
Organisationen ohne Erwerbszweck*	17	69	13
Öffentliche Verwaltung*	31	47	22
Insgesamt	25	54	21

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Die Corona-Pandemie hat Betriebe aller Betriebsgrößenklassen schwer getroffen. Mit der Betriebsgröße steigt allerdings der Anteil von Betrieben mit Beschäftigungsabbau signifikant an. In 44 % der Großbetriebe verringerte sich die Zahl der Beschäftigten. In der Gruppe der Kleinstbetriebe sind es deutlich weniger (vgl. Tabelle 22).

Tabelle 22: Beschäftigungsentwicklung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen zwischen 2019 und 2020

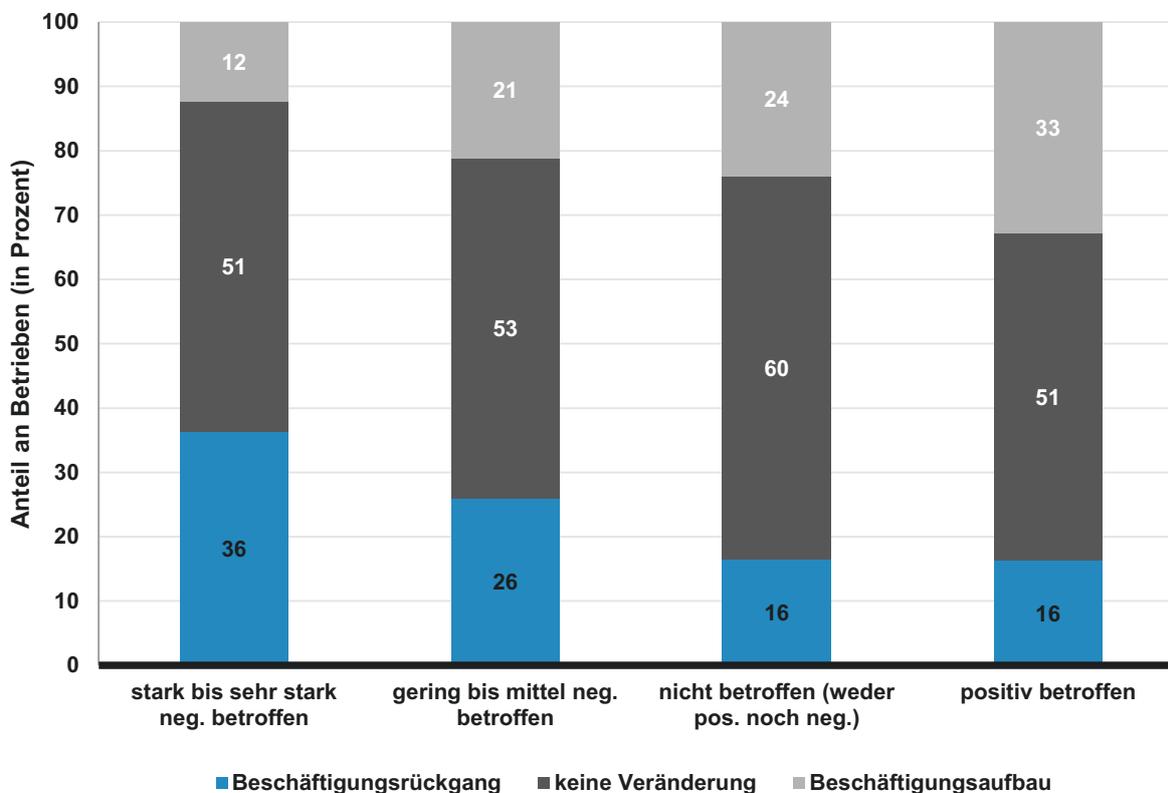
Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit ...		
	Beschäftigungsrückgang (< -2%)	Konstanter Beschäftigung (-2% bis +2%)	Beschäftigungsaufbau (> +2%)
	Prozent		
1 bis 9 Beschäftigte	21	63	16
10 bis 49 Beschäftigte	33	35	32
50 bis 249 Beschäftigte	37	24	40
ab 250 Beschäftigte	44	27	30
Insgesamt	25	54	21

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Besonders ungünstig verlief die Entwicklung bei den Betrieben, die von der Corona-Krise stark bis sehr stark negativ betroffen waren: mehr als jeder dritte dieser Betriebe musste seinen Personalbestand

innerhalb der letzten 12 Monate verringern – rund doppelt so viele wie in der Gruppe der nicht betroffenen Betriebe (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4: Beschäftigungsentwicklung der Betriebe in Thüringen zwischen 2019 und 2020 nach Betroffenheit von der Corona-Krise



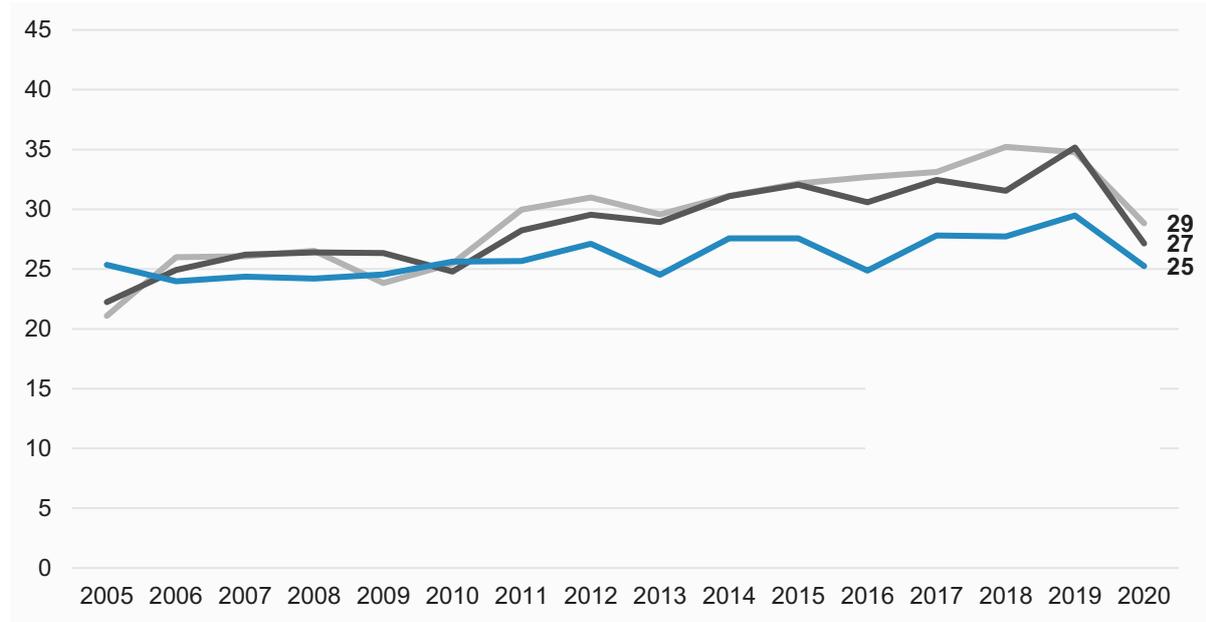
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

In den beiden Gruppen der negativ betroffenen Betriebe gab es deutlich mehr Betriebe mit Beschäftigungsabbau als Betriebe mit Beschäftigungsaufbau. Bei besonders stark betroffenen Betrieben war der Anteil dreimal so hoch. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass der betrachtete Zeitraum auch einige Monate vor Ausbruch der Pandemie umfasst. Am günstigsten verlief die Entwicklung bei den positiv betroffenen Betrieben. Bei 16 % dieser Betriebe verringerte sich zwar der Personalbestand innerhalb eines Jahres, rund doppelt so viele Betriebe stockten aber ihr Personal auf (33 %). Diejenigen 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.

5.2 Personalbewegung: Einstellungen und Abgänge

In den obigen Ausführungen zur Beschäftigungsentwicklung wurde der Zeitraum vom 30.06.2019 bis zum 30.06.2020 betrachtet, also auch die letzten sechs Monate vor dem Ausbruch der Corona-Pandemie. Um die Effekte der Corona-Krise auf die Beschäftigungsentwicklung besser beurteilen zu können, wird im Folgenden nur der Zeitraum vom 01.01.2020 bis zum 30.06.2020 betrachtet. Hierfür liegen Angaben zu den vorgenommenen Einstellungen und Personalabgängen vor. Insgesamt wurden in diesem Zeitraum von 25 % der Thüringer Betriebe Einstellungen vorgenommen. Dies ist ein Rückgang von vier Prozentpunkten gegenüber dem Vorjahreswert und zugleich ein niedrigerer Anteil von einstellenden Betrieben als im Durchschnitt der ost- und westdeutschen Bundesländer (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 5: Entwicklung des Einstellungsgeschehens in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2020



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2020; jeweils erstes Halbjahr

Rund 40 % der Thüringer Betriebe hatten im ersten Halbjahr 2020 Personalbewegungen zu verzeichnen: 10 % nahmen ausschließlich Einstellungen vor, weitere 15 % stellten ein, hatten aber zugleich Abgänge von Beschäftigten zu verzeichnen. In den übrigen 14 % gab es ausschließlich Personalabgänge. In der Summe gab es damit in knapp einem Drittel der Betriebe Personalabgänge. In der folgenden Tabelle 23 ist die Struktur der Personalbewegungen nach Branchen dargestellt.

Tabelle 23: Struktur der Personalbewegungen im ersten Halbjahr 2020 nach Branchen in Thüringen

Branche	ausschließ- lich Einstel- lungen	Einstellun- gen und Ab- gänge	ausschließ- lich Abgänge	keine Einstel- lungen, keine Abgänge
	Prozent			
Land- und Forstwirtschaft*	19		24	
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	14	25	7	55
Verarbeitendes Gewerbe	6		19	
Baugewerbe	6	8	12	74
Handel und Reparatur	10		14	
Verkehr, Information, Kommunikation*	11	21	25	43
Finanz- u. Versicherungsdienstleister*	13		2	
Unternehmensnahe Dienstleistungen	14	14	10	62
Erziehung und Unterricht*	9		15	
Gesundheits- und Sozialwesen	12	19	10	59
Übrige Dienstleistungen	3		21	
Organisationen ohne Erwerbszweck*	9	22	6	63
Öffentliche Verwaltung*	18		5	
Insgesamt	10	15	14	60

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Die Struktur der Personalbewegungen nach Betriebsgrößenklassen ist in der folgenden Tabelle 24 dargestellt.

Tabelle 24: Struktur der Personalbewegungen im ersten Halbjahr 2020 nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen				
Betriebsgrößenklasse	ausschließ- lich Einstel- lungen	Einstellun- gen und Ab- gänge	ausschließ- lich Abgänge	keine Einstel- lungen, keine Abgänge
	Prozent			
1 bis 9 Beschäftigte			13	
10 bis 49 Beschäftigte	15	30	18	37
	15		13	
ab 250 Beschäftigte	0	80	18	2
Insgesamt	10	15	14	60

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Die folgende Tabelle 25 zeigt die Personalbewegungen im ersten Halbjahr 2020 in Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Betroffenheit von der Corona-Pandemie.

Tabelle 25: Struktur der Personalbewegungen im ersten Halbjahr 2020 nach Betroffenheit von der Corona-Pandemie in Thüringen				
Betroffenheit	ausschließ- lich Einstel- lungen	Einstellun- gen und Ab- gänge	ausschließ- lich Abgänge	keine Einstel- lungen, keine Abgänge
	Prozent			
Stark bis sehr stark negativ betroffen	5	14	24	58
Gering bis mittel negativ betroffen	11	16	13	61
Nicht betroffen	10	14	11	65
Positiv betroffen	13	24	7	56
Insgesamt	10	15	14	60

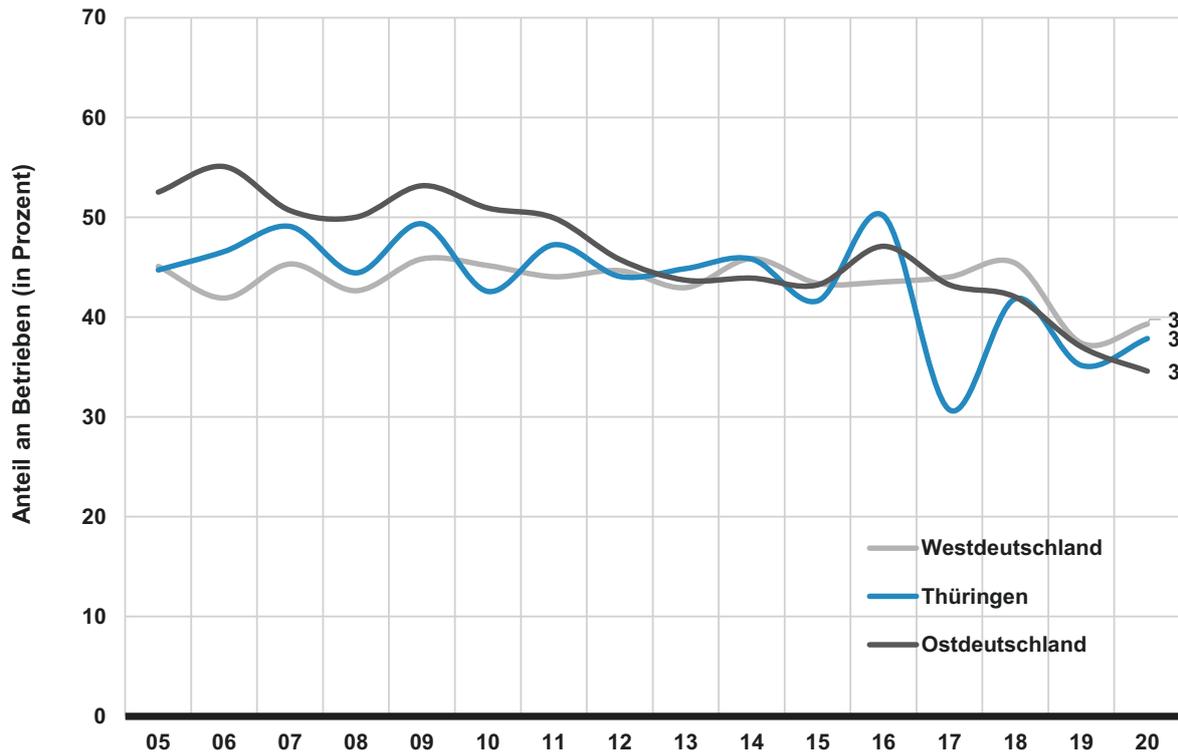
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Bei den Betrieben, die stark bis sehr stark negativ betroffen waren, verzeichneten 24 % ausschließlich Beschäftigungsrückgänge. Gleichwohl ist es bemerkenswert, dass es auch bei diesen in nur 38 % der Betriebe überhaupt Abgänge im ersten Halbjahr 2020 gab. Im Umkehrschluss bedeutet dies: Die große Mehrheit der Betriebe, die stark bis sehr stark negativ betroffen waren, konnte ihren Personalbestand halten, was sicherlich auch ein Effekt der massiven Inanspruchnahme der Kurzarbeiterregelungen sowie weiterer personalpolitischer Anpassungsmaßnahmen sein dürfte.

5.3 Befristungen

Von allen im ersten Halbjahr 2020 neu eingestellten Arbeitskräften erhielten 38 % nur einen befristeten Arbeitsvertrag. Damit ist der Anteil befristeter Einstellungen in Thüringen gegenüber dem Vorjahreswert gestiegen. Angesichts der erheblichen negativen Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die wirtschaftliche Situation vieler Betriebe sowie der ungewissen Perspektive hinsichtlich der weiteren Entwicklungen haben zahlreiche einstellende Betriebe somit erwartungsgemäß verstärkt auf Befristungen zurückgegriffen (vgl. Abbildung 6).

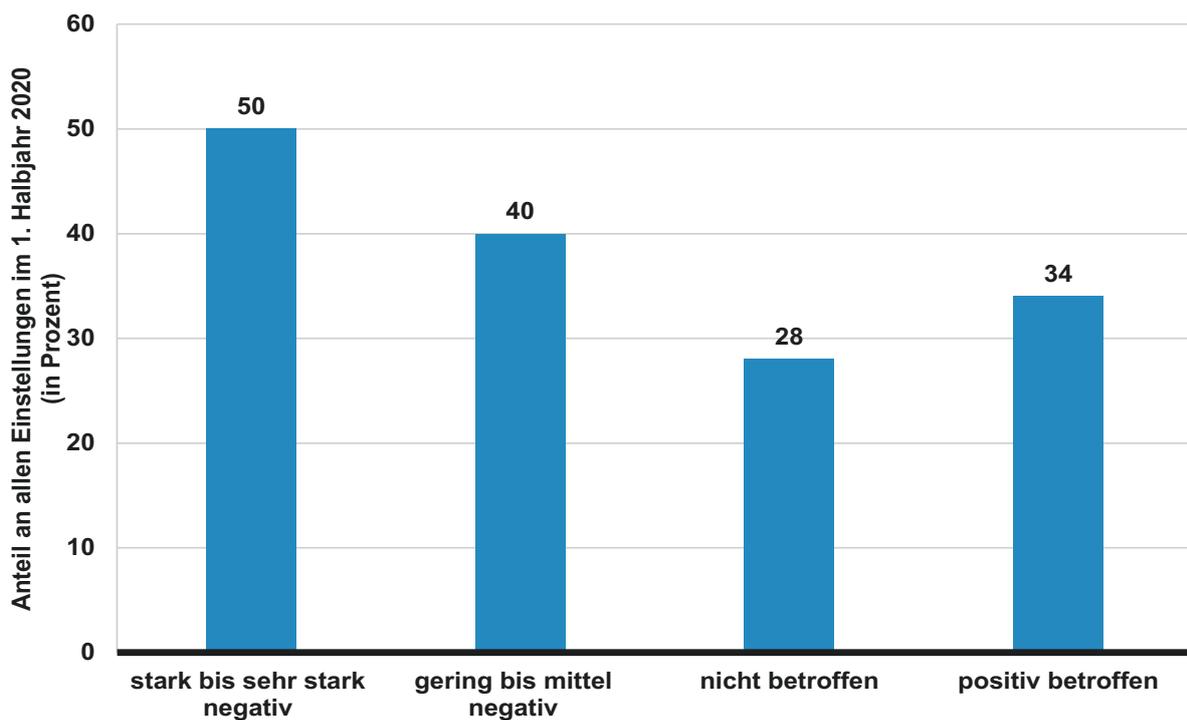
Abbildung 6: Entwicklung befristeter Neueinstellungen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2020



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2020, jeweils erstes Halbjahr

Wenn Thüringer Betriebe, die von der Corona-Krise stark bis sehr stark negativ betroffen waren, überhaupt Einstellungen vornahmen – insgesamt etwa jeder fünfte –, dann nutzten sie überdurchschnittlich häufig das Mittel befristeter Einstellungen (vgl. Abbildung 7).

Abbildung 7: Befristete Einstellungen nach der wirtschaftlichen Betroffenheit von der Corona-Pandemie in Thüringen



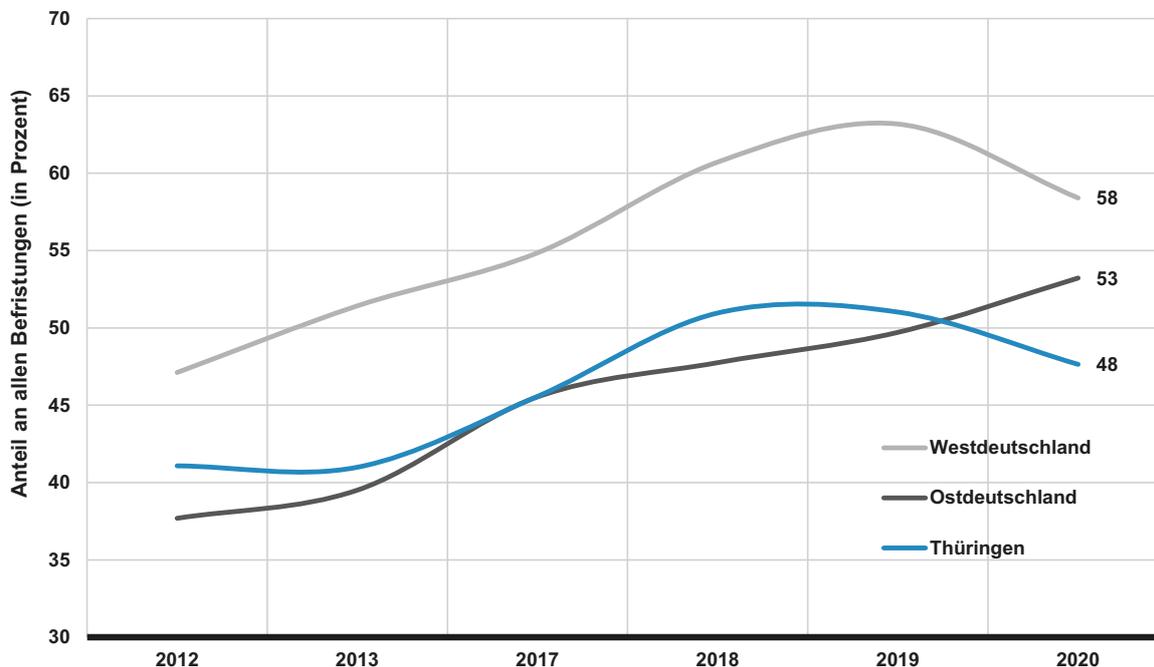
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

In Betrieben, die von der Corona-Krise stark bis sehr stark negativ betroffen waren, erhielt jede zweite neu eingestellte Arbeitskraft lediglich einen befristeten Arbeitsvertrag. Interessanterweise nutzten auch zahlreiche Betriebe, die durch die Corona-Pandemie steigende Umsätze verzeichnen konnten, relativ häufig befristete Personaleinstellungen. Bei diesen positiv betroffenen Betrieben war rund jede dritte Einstellung zeitlich befristet. Hinter dem starken Gebrauch von Befristungen bei den positiv betroffenen Betrieben könnte die Annahme stehen, dass der derzeitige, überdurchschnittlich hohe Personalbedarf mit dem Ende der Pandemie wieder sinken wird und der Personalbestand dann wieder reduziert werden muss. Vor dem Hintergrund dieser Annahme wird ein Teil des zusätzlichen Personals daher lediglich befristet eingestellt.

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 Befristung). Im Jahr 2012, als erstmals Informationen über die Art der Befristung in der Befragung erhoben wurden, gab es für die Mehrheit der befristeten Beschäftigungsverhältnisse in Thüringen noch einen sachlichen Grund. In den Folgejahren ist der Anteil von Befristungen mit Sachgrund gesunken, der Anteil von sachgrundlosen Befristungen dagegen deutlich gestiegen. Mit dem Ausbruch der Corona-Pandemie wurde zwar wieder häufiger befristet eingestellt. Der Anteil sachgrundloser an allen Befristungen ist allerdings in Thüringen gesunken. Er lag um drei Prozentpunkte unter dem entsprechenden Wert des vorangegangenen Jahres (vgl. Abbildung 8).

Abbildung 8: Entwicklung von sachgrundlosen Befristungen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2012 bis 2020

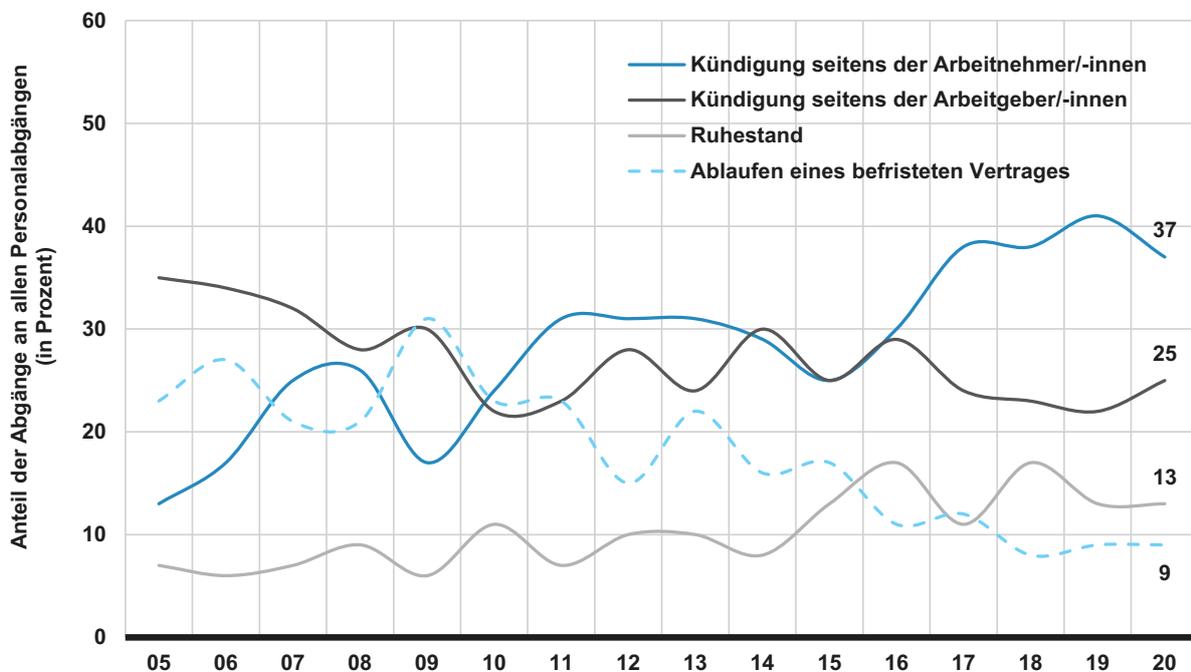


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2012 bis 2020. In den hier nicht ausgewiesenen Jahren wurden keine entsprechenden Angaben erhoben.

5.4 Personalabgangsgründe

Personalabgänge können verschiedene Ursachen haben: Betriebe entlassen Beschäftigte, weil fehlende Aufträge und Umsatzrückgänge einen Personalabbau erfordern oder Personalverantwortliche mit der Arbeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an der Spitze der möglichen Personalabgangsgründe in Thüringen. Der Ausbruch der Corona-Pandemie hat daran nichts geändert. Auch im letzten Jahr entfielen die meisten Personalabgänge auf diese Kategorie. Der Anteil ist allerdings um vier Prozentpunkte gesunken. Deutlich angestiegen ist demgegenüber der Anteil von betriebsbedingten Kündigungen. Mit 25 % liegt der Anteil um drei Prozentpunkte über dem Wert, der im letzten Jahr vor Ausbruch der Corona-Pandemie gemessen wurde. 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 9).

Abbildung 9: Entwicklung der Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens in Thüringen 2005 bis 2020



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2020. 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 in der Energiewirtschaft und bei Finanz- und Versicherungsdienstleistern. Da die Zahl der Stichprobenfälle in beiden Branchen relativ klein ist, sind die gemessenen Werte jedoch mit einer gewissen Unsicherheit behaftet. In den deutlich stärker besetzten Branchen Baugewerbe, Gesundheits- und Sozialwesen sowie Übrige Dienstleistungen (z. B. Beherbergungs- und Gastgewerbe, Friseur- und Kosmetikgewerbe, Kultur und Sport) gab es ebenfalls überdurchschnittlich viele Kündigungen seitens der Beschäftigten (vgl. Tabelle 26).

Tabelle 26: Struktur der Personalbewegungen im ersten Halbjahr 2020 nach Branchen in Thüringen

Branche	Kündigung seitens Ar- beitnehmer/- in	Kündigung seitens Ar- beitgeber/-in	Ablaufen ei- nes befristeten Vertrages	Ruhestand
	Prozent			
Land- und Forstwirtschaft*	35	24	0	17
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	53	15	0	17
Verarbeitendes Gewerbe	30	26	12	18
Baugewerbe	54	21	1	10
Handel und Reparatur	35	35	2	18
Verkehr, Information, Kommunikation*	25	34	6	20
Finanz- u. Versicherungsdienstleister*	62	4	1	27
Unternehmensnahe Dienstleistungen	32	40	7	5
Erziehung und Unterricht*	33	4	18	32
Gesundheits- und Sozialwesen	47	19	9	13
Übrige Dienstleistungen	49	6	18	3
Organisationen ohne Erwerbszweck*	28	2	53	5
Öffentliche Verwaltung*	22	6	12	52
Insgesamt	37	25	9	13

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

In den genannten Branchen haben möglicherweise zahlreiche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen 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 6). In vielen Fällen geht es somit – aus betrieblicher Perspektive betrachtet – vorrangig um das Halten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. 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 mehr Arbeitgeberkündigungen als Arbeitnehmerkündigungen. Eine ähnliche Verteilung war nur noch in der Branche Verkehr, Information und Kommunikation (z. B. Personen- und Gütertransport) zu beobachten. Personalabgänge infolge des Auslaufens von befristeten Arbeitsverträgen gab es vor allem im Bereich von Organisationen ohne Erwerbszweck (z. B. Vereine und Verbände). Rund die Hälfte aller Abgänge hing mit Befristungen zusammen – mehr als in jeder anderen Branche.

Der Blick auf die Personalabgangsgründe in den einzelnen Betriebsgrößenklassen zeigt das bereits in den letzten Jahren beobachtete Muster. Mit der Größe des Unternehmens nimmt die Bedeutung von betriebsbedingten Kündigungen ab, was sicherlich auch mit der unterschiedlichen Verbreitung von Tarifverträgen und Betriebs- bzw. Personalräten zusammenhängen dürfte. Diese finden sich vor allem in den Großbetrieben, während kleinere Betriebe oftmals weder tarifgebunden sind noch über einen Betriebsrat verfügen (siehe hierzu ausführlich Kapitel 9). 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 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, 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 (vgl. Tabelle 27).

Tabelle 27: Gründe für Personalabgänge im ersten Halbjahr 2020 nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen

Betriebsgrößenklasse	Kündigung seitens Ar- beitnehmer/- in	Kündigung seitens Ar- beitgeber/-in	Ablaufen ei- nes befristeten Vertrages	Ruhestand
	Prozent			
1 bis 9 Beschäftigte			11	
10 bis 49 Beschäftigte	38	30	6	11
50 bis 249 Beschäftigte	38		9	
ab 250 Beschäftigte	33	14	17	24
Insgesamt	37	25	9	13

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

In Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Betroffenheit von der Corona-Pandemie sind erwartungsgemäß ebenfalls deutliche Unterschiede feststellbar (vgl. Tabelle 28).

Tabelle 28: Gründe für Personalabgänge im ersten Halbjahr 2020 nach der wirtschaftlichen Betroffenheit von der Corona-Pandemie in Thüringen

Corona-Betroffenheit	Kündigung seitens Ar- beitnehmer/- in	Kündigung seitens Ar- beitgeber/-in	Ablaufen ei- nes befristeten Vertrages	Ruhestand
	Prozent			
			10	
nicht betroffen	43	23	9	15
	43		7	
Insgesamt	37	25	9	13

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Trotz der im Zuge der Corona-Pandemie erweiterten Kurzarbeiterregelungen, fiel der Anteil von Kündigungen seitens der Betriebe, die von der Corona-Krise negativ betroffen waren, viel stärker aus als bei den nicht betroffenen Betrieben. Zugleich war die Zahl der freiwilligen Abgänge in diesen Betrieben niedriger als im Durchschnitt. In den besonders stark negativ betroffenen Betrieben gab es darüber hinaus den höchsten Anteil von Personalabgängen infolge des Auslaufens zeitlich befristeter Arbeitsverträge.

Fazit: Im letzten Jahr ist die Zahl der Beschäftigten im Freistaat zurückgegangen, was teils mit der Corona-Pandemie, teils mit der demografischen Entwicklung zusammenhängt. Es wurde wieder häufiger befristet eingestellt – ein Effekt der momentan unsicheren Entwicklungsperspektiven, aber wohl auch zurückzuführen auf einen temporären Mehrbedarf an Arbeitskräften in jenen Unternehmen, die von der aktuellen Situation durch eine verstärkte Nachfrage nach den von ihnen angebotenen Produkten oder Dienstleistungen profitieren. Die Zahl arbeitnehmerseitiger Kündigungen ist gesunken, die Zahl von betriebsbedingten Kündigungen dagegen deutlich angestiegen. Dennoch entfielen auch im letzten Jahr die meisten Personalabgänge auf freiwillige Wechsel. 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 und Mitarbeiterinnen 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 6.

6. Fachkräftebedarf

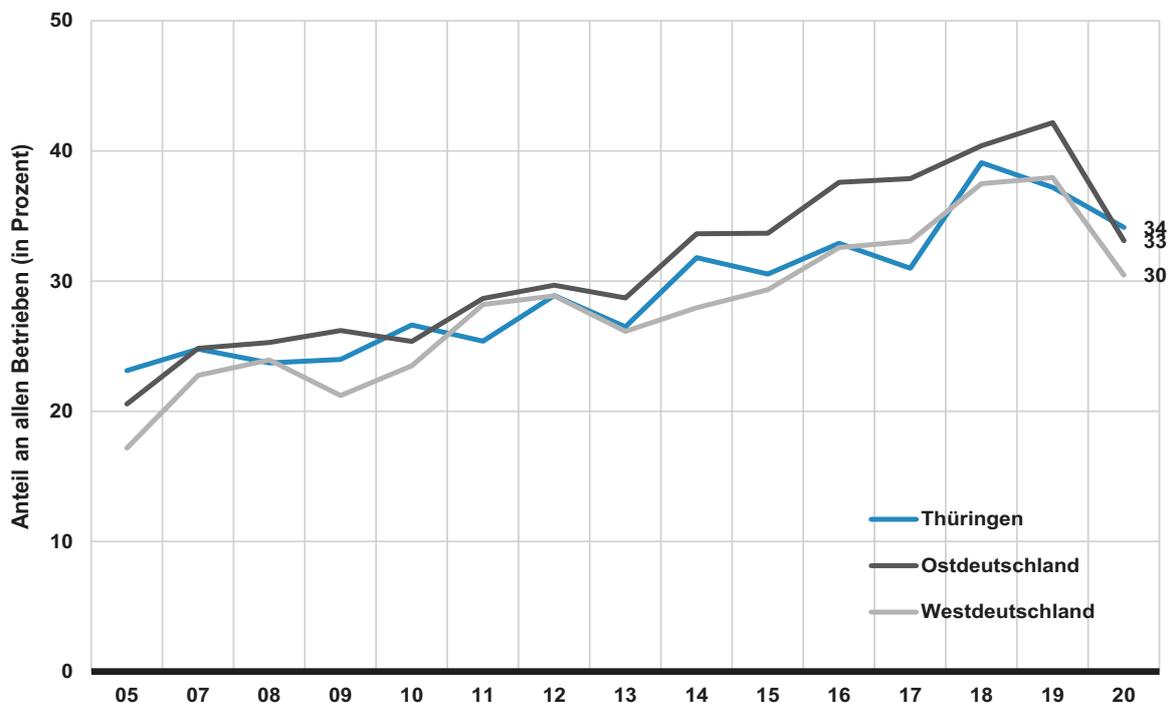
Die Wettbewerbsfähigkeit der Thüringer Wirtschaft hängt in hohem Maße von der Verfügbarkeit von qualifizierten Arbeitskräften ab. Als „qualifizierte Arbeitskräfte“ bzw. „Fachkräfte“ gelten im Rahmen der vorliegenden Befragung alle Arbeitskräfte, die auf Stellen eingesetzt werden, die nach Einschätzung der befragten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber eine Berufsausbildung oder eine akademische Ausbildung voraussetzen. In Thüringen erfordern 82 % aller Arbeitsplätze eine entsprechende Qualifikation: 68 % setzen eine abgeschlossene berufliche Ausbildung, 14 % 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, zu finden.

In den nachfolgenden Ausführungen werden die Ergebnisse der aktuellen Befragung zur Entwicklung der Fachkräftenachfrage sowie zum Erfolg der Thüringer Unternehmen bei der Besetzung von Stellen für qualifizierte Arbeitskräfte präsentiert.

6.1 Entwicklung der Fachkräftenachfrage

Im ersten Halbjahr 2020 hatten – trotz der Corona-Krise – rund ein Drittel der Thüringer Betriebe einen Fachkräftebedarf zu verzeichnen, d. h. sie hatten in diesem Zeitraum Stellen auf qualifiziertem Niveau zu besetzen. Im Vergleich zu den Vorjahren ist der Anteil von Betrieben mit Fachkräftebedarf jedoch deutlich zurückgegangen (vgl. Abbildung 10).

Abbildung 10: Betriebe mit Fachkräftebedarf in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2020

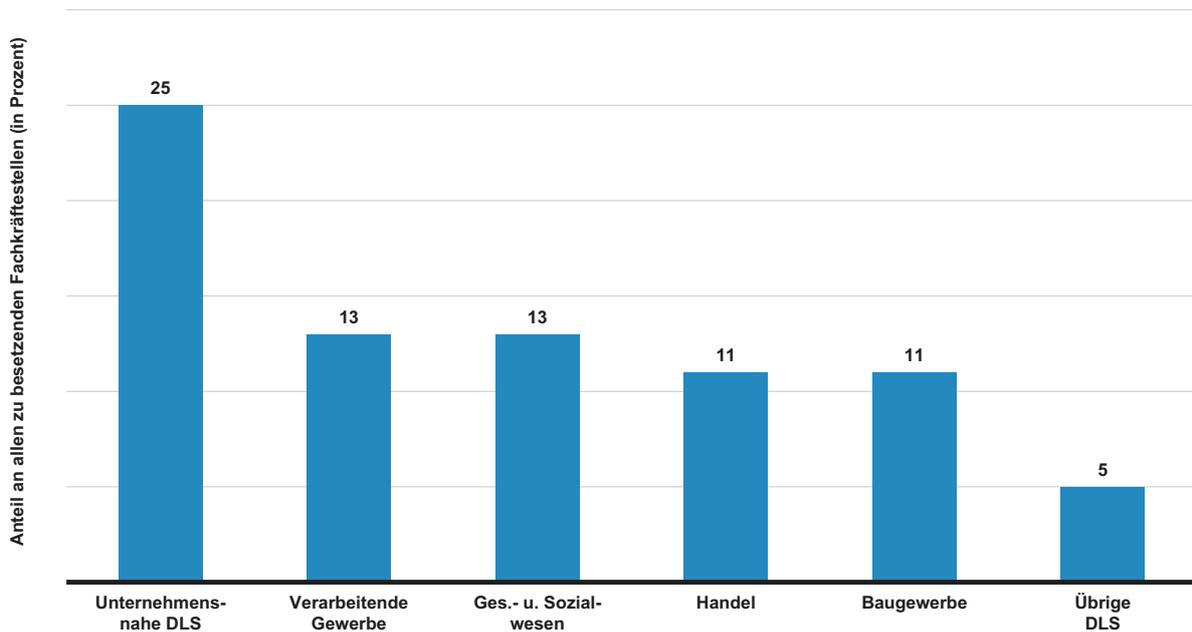


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2020. Im Jahr 2006 wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

Im Durchschnitt aller Betriebe mit Fachkräftebedarf im Jahr 2020 wurden 2,7 Fachkräfte je Betrieb gesucht (2019: 3,3). Damit fragten nicht nur weniger Betriebe Fachkräfte nach als im Jahr vor dem Ausbruch der Corona-Krise, auch die Zahl der durchschnittlich pro Betrieb gesuchten Fachkräfte war kleiner. Im Ergebnis schrumpfte auch die Summe der gesuchten Fachkräfte. Unter Berücksichtigung der mit einer Hochrechnung von Befragungsdaten verbundenen Unsicherheiten ergab sich rein rechnerisch ein Bedarf von rund 50 Tsd. gesuchten Fachkräften. Im Vergleich mit dem Referenzwert aus dem Jahr vor dem Ausbruch der Corona-Pandemie bedeutet dies eine Verringerung um rund ein Viertel.

Die meisten Fachkräfte wurden in den Branchen Unternehmensnahe Dienstleistungen, Verarbeitendes Gewerbe sowie Gesundheits- und Sozialwesen gesucht.⁸ Auf diese drei Branchen entfiel mehr die Hälfte des gesamten Fachkräftebedarfs der Thüringer Wirtschaft im hier betrachteten Zeitraum (vgl. Abbildung 11).⁹

Abbildung 11: Verteilung des Fachkräftebedarfs nach ausgewählten Branchen in Thüringen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen ging der Bedarf an Fachkräften von 43 % der Betriebe aus, im Gesundheits- und Sozialwesen von 37 %. Im Verarbeitenden Gewerbe¹⁰, einer überdurchschnittlich stark auf ausländische Absatzmärkte ausgerichteten Branche, suchten 39 % aller Betriebe Fachkräfte. Die Zahl der gesuchten Fachkräfte machte rund 13 % der Gesamtnachfrage in Thüringen aus. Auf die 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 17 % der Betriebe neues Fachpersonal. Die Summe der dort gesuchten Fachkräfte entsprach einem Anteil von rund 5 % an der gesamten Nachfrage

⁸ 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.

⁹ Der größte Teil der Nachfrage in der Branche Verkehr, Information/Kommunikation ging vom Bereich Information/Kommunikation aus.

¹⁰ Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass im Verarbeitenden Gewerbe in nicht unerheblichem Maße Leiharbeitskräfte eingesetzt werden, 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.

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 der Arbeitskräfte in dieser Branche (36 %) arbeitet auf Arbeitsplätzen, die keine berufliche Ausbildung erfordern. In allen anderen Branchen Thüringens ist der jeweilige Anteil deutlich niedriger. Im Hinblick auf die Nachfrage nach Fachkräften in Abhängigkeit von der Größe der Betriebe fallen folgende Aspekte auf: Nur jeder vierte Kleinbetrieb stellte im ersten Halbjahr 2020 Fachkräfte neu ein. In der Regel wurde maximal eine einzige Person eingestellt (drei Viertel 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 29).¹¹

Tabelle 29: Fachkräftebedarf nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Fachkräftebedarf	Verteilung...	
		des Fachkräftebedarfs	der Beschäftigung
		Prozent	Prozent
1 bis 9 Beschäftigte	25	25	
10 bis 49 Beschäftigte	49	32	30
50 bis 249 Beschäftigte	76	31	35
ab 250 Beschäftigte	80	11	18
Insgesamt	34	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

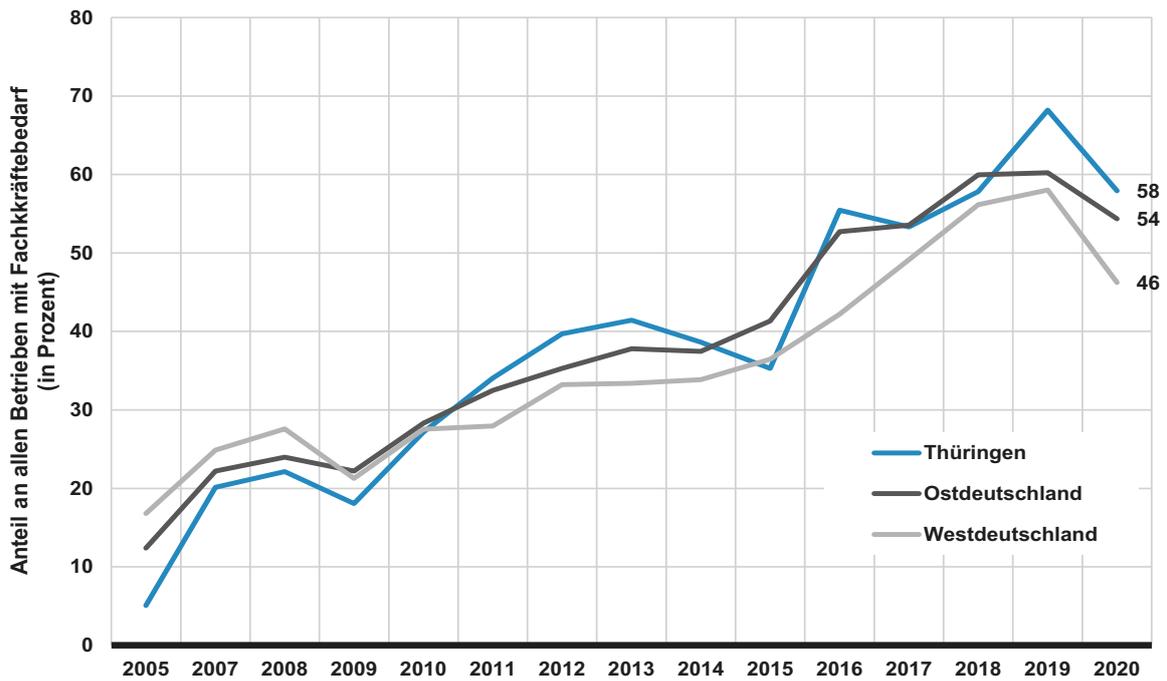
Die Summe der von den Kleinbetrieben nachgefragten Fachkräfte entsprach einem Anteil in Höhe von 25 % an der Gesamtnachfrage in Thüringen. Kleinbetriebe fragten damit mehr als doppelt so viele Fachkräfte nach wie Großbetriebe (11 %). Die Fachkräftenachfrage der Kleinbetriebe war somit überdurchschnittlich hoch. Dies zeigt sich auch bei einem Vergleich mit den jeweiligen Anteilen beider Gruppen an der Gesamtbeschäftigung.

6.2 Erfolg der Betriebe bei der Besetzung von Fachkräftestellen

Mit dem Ausbruch der Corona-Pandemie im Frühjahr 2020 ist die Nachfrage der Betriebe nach Fachkräften dramatisch eingebrochen. Mit der verringerten Nachfrage haben sich die Probleme verringert, geeignete Bewerber/-innen für die zu besetzenden Stellen zu gewinnen. Trotz des deutlichen Rückgangs gegenüber dem Vorjahr konnten aber dennoch in mehr als der Hälfte aller Betriebe, die im ersten Halbjahr Stellen für Fachkräfte besetzen wollten, eine oder mehrere dieser Stellen nicht besetzt werden. Bei bundesweit ähnlicher Entwicklung gab es in Thüringen auch weiterhin anteilig mehr Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen als im Durchschnitt der ost- und westdeutschen Bundesländer (vgl. Abbildung 12).

¹¹ Dieser Befund unterstreicht den konzeptionellen Ansatz der Befragung „IAB-Betriebspanel“, wonach Betriebe aller Größenklassen befragt werden, also auch Kleinbetriebe, d. h. Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten.

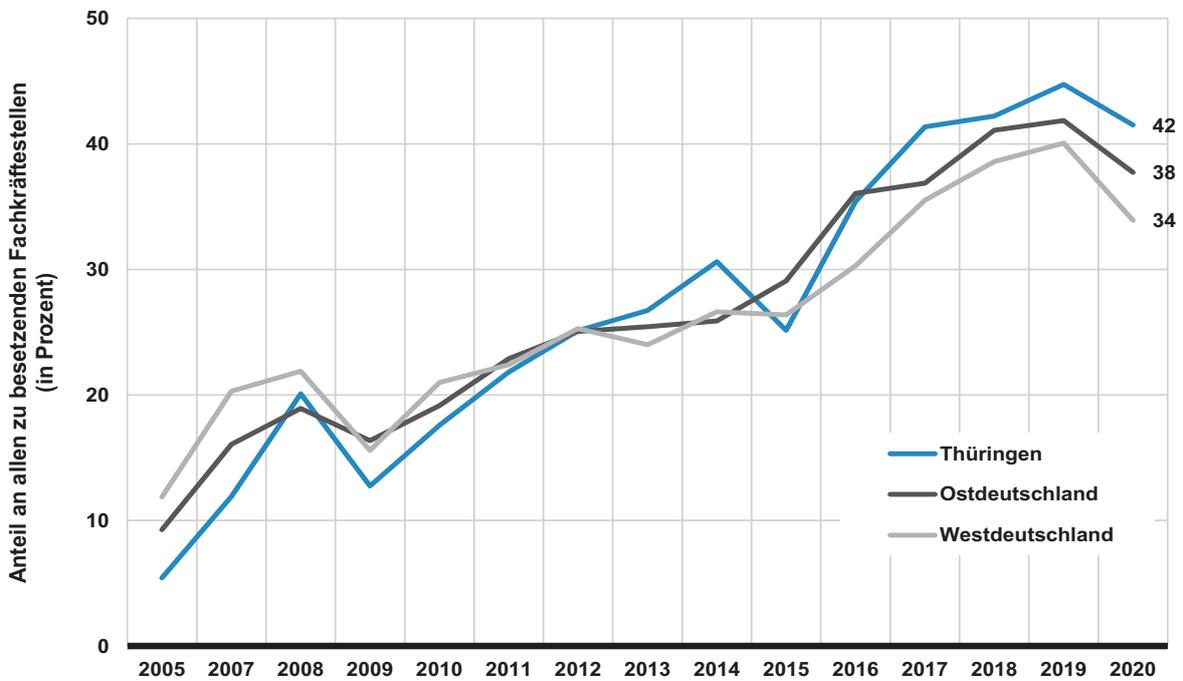
Abbildung 12: Entwicklung des Anteils von Betrieben mit unbesetzten Fachkräftestellen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2020



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2020. Im Jahr 2006 wurden die Daten nicht erhoben.

Mit der verringerten Nachfrage infolge der Corona-Krise gab es nicht nur weniger Betriebe, die Stellen nicht besetzen konnten, auch der Anteil der unbesetzten Stellen hat sich verringert (vgl. Abbildung 13).

Abbildung 13: Entwicklung des Anteils unbesetzter Fachkräftestellen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2020

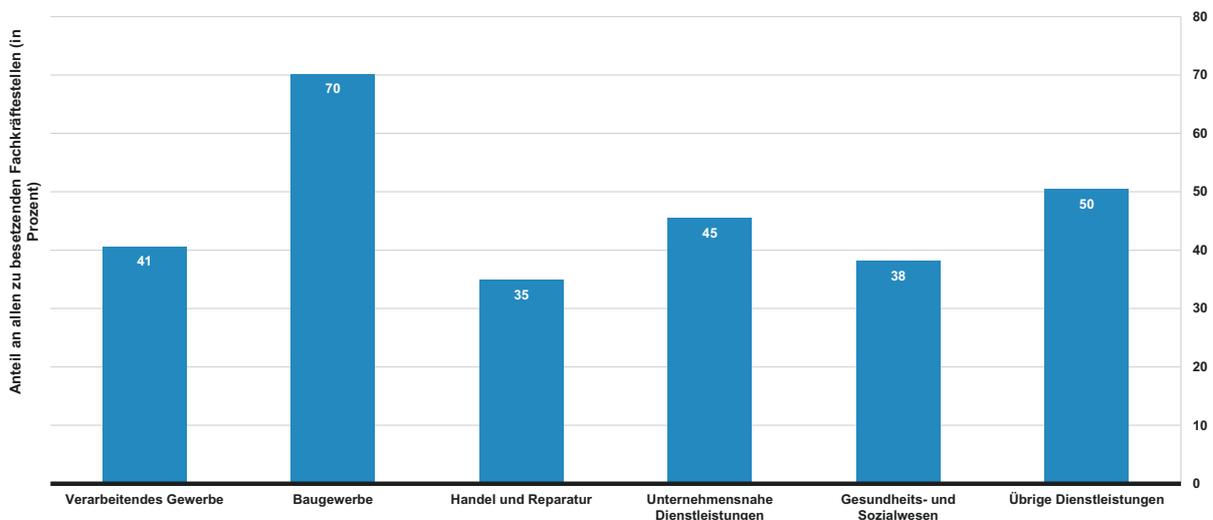


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2020. Im Jahr 2006 wurden die Daten nicht erhoben.

Der Rückgang betrug allerdings lediglich drei Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr. Es ist für Betriebe somit nicht wesentlich einfacher geworden, Stellen für qualifizierte Arbeitskräfte zu besetzen. Mit einem Anteil von über 40 % nicht besetzter Fachkräftestellen ist die Lage in Thüringen zudem nach wie vor etwas ungünstiger als im Durchschnitt der ost- und westdeutschen Bundesländer.¹²

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 2020 noch mehr als zwei Drittel aller Stellen, die im ersten Halbjahr 2020 besetzt werden sollten, unbesetzt – in keiner anderen Branche blieben anteilig mehr Stellen unbesetzt (vgl. Abbildung 14).

Abbildung 14: Nichtbesetzungsquote im ersten Halbjahr 2020 nach Branchen in Thüringen



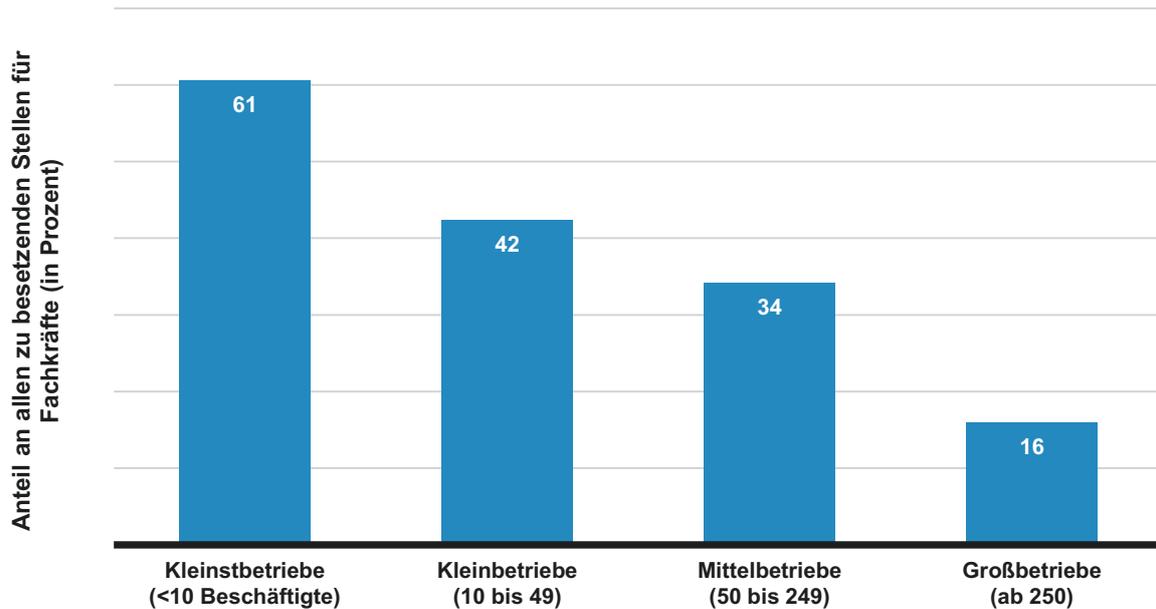
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Etwas überraschend ist der Befund, wonach auch 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 besonders stark betroffen war, viele Stellen nicht besetzt werden konnten – insgesamt jede zweite Stelle. Einschränkend muss jedoch darauf hingewiesen werden, dass dort nur vergleichsweise wenige Betriebe neues Fachpersonal suchten (17 %) und die Zahl der zu besetzenden Stellen für Fachkräfte nur halb so groß war wie im Baugewerbe.

Dass größere Betriebe in der Regel erfolgreicher bei der Besetzung ihrer Fachkräftestellen sind als kleinere Betriebe, daran hat auch die gegenwärtige Corona-Krise nichts geändert (vgl. Abbildung 15).

¹² Eine Erklärung für den bundesweiten Rückgang des Anteils der unbesetzten Stellen könnte sein, dass die Zahl der offenen Stellen zurückgegangen ist, aber gleichzeitig mehr Personen suchten. Im Ergebnis erhalten die Unternehmen mehr Bewerbungen pro Stellenanzeige als vor der Corona-Pandemie. Gerade Beschäftigte aus stark beeinträchtigten Branchen, wie z. B. dem Tourismus oder den Unternehmensdienstleistern bewerben sich in anderen Branchen, wie dem Gesundheitssektor oder der Software- und IT-Dienstleistungsbranche, die eine starke Nachfrage während der Pandemie erfahren (vgl. http://doku.iab.de/grauepap/2020/IAB_Befunde_COVID-19.pdf).

Abbildung 15: Nichtbesetzungsquote nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen 2020



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Für mehr als drei Viertel der Fachkräftestellen, die in Großbetrieben im Jahr 2020 zu besetzen waren, konnten passende Bewerber und Bewerberinnen gefunden werden. Nur 16 % aller Stellen blieben unbesetzt. Die große Gruppe der Kleinstbetriebe war demgegenüber weniger erfolgreich bei der Stellenbesetzung: Mehr als jede zweite Stelle konnte nicht besetzt werden. Damit war der Anteil unbesetzter Fachkräftestellen rund dreimal so hoch wie in Großbetrieben. Die besonders problematische Situation kleinerer Betriebe bei der Gewinnung von Fachkräften zeigt sich auch an folgendem Befund: Von allen unbesetzt gebliebenen Stellen für Fachkräfte entfielen rund 70 % auf Kleinst- und Kleinbetriebe.

Fazit: Im Jahr des Ausbruchs der Corona-Pandemie ist die Nachfrage der Thüringer Wirtschaft nach qualifizierten Arbeitskräften erwartungsgemäß deutlich zurückgegangen. Mit der rückläufigen Nachfrage ist es vielen Betrieben zugleich etwas besser gelungen ihre Stellen für Fachkräfte zu besetzen als in den vorangegangenen Jahren. Gleichwohl blieb auch im letzten Jahr ein nicht unerheblicher 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 der Corona-Pandemie auf die Fachkräftesituation – auch davon abhängen, welche Konditionen den gesuchten Fachkräften geboten werden können. Diejenigen 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 und Mitarbeiterinnen. Repräsentative Daten zum betrieblichen Ausbildungs- und Weiterbildungsengagement werden im Rahmen des IAB-Betriebspanels regelmäßig erhoben. In den beiden folgenden Kapiteln 7 und 8 werden die Ergebnisse der aktuellen Befragung hierzu präsentiert.

7. Betriebliche Ausbildung

Die Ausbildung junger Frauen und Männer ist für viele Betriebe eine wichtige Strategie, 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 Jugendliche zur Verfügung.¹³

Das IAB-Betriebspanel erhebt regelmäßig, wie viele Betriebe ausbildungsberechtigt sind und wie viele dieser Betriebe von ihrer Berechtigung Gebrauch machen und selbst ausbilden. Die Ergebnisse der aktuellen Befragung hierzu ebenso wie die Befunde zu den Chancen der Absolventen/-innen, nach Beendigung ihrer Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden, 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.

7.1 Ausbildungsbeteiligung

Die berufliche Ausbildung von jungen Frauen und Männern 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 53 % in diesem Sinne ausbildungsberechtigt (vgl. Tabelle 30).

Tabelle 30: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland

Betriebsgrößenklasse	Thüringen	Ostdeutschland	Westdeutschland
	Prozent		
1 bis 9 Beschäftigte	44	38	44
10 bis 49 Beschäftigte	69	63	71
50 bis 249 Beschäftigte	88	84	87
ab 250 Beschäftigte	100	92	94
Insgesamt	53	47	54

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Knapp 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: Je größer ein Betrieb ist, umso

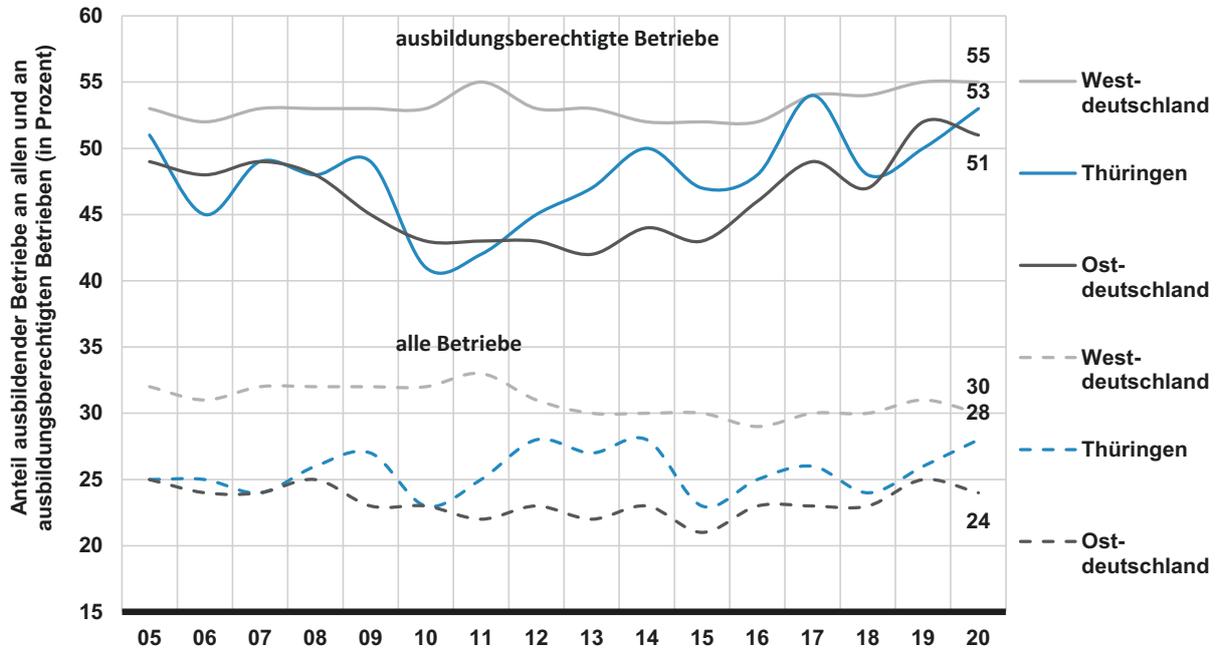
¹³ Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2021. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn 2021 (Vorversion, Stand: 05.05.2021).

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

wahrscheinlicher ist er auch berechtigt, auszubilden. Der aufgezeigte Zusammenhang ist keine Besonderheit Thüringens, sondern bundesweit zu beobachten.

Rund jeder zweite Thüringer Betrieb, der über die formalen Voraussetzungen für eine eigene Ausbildung verfügt, beteiligte sich im letzten Jahr – im oben definierten Sinne – an der Ausbildung (vgl. Abbildung 16).

Abbildung 16: Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2020



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2020

In den einzelnen Bereichen der Thüringer Wirtschaft beteiligen sich die Betriebe sehr unterschiedlich an der Ausbildung (vgl. Tabelle 31).

Tabelle 31: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach ausgewählten Branchen in Thüringen 2020

Branche	Anteil ausbildender Betriebe	
	an allen Betrieben	an allen ausbildungsberechtigten Betrieben
	Prozent	
Verarbeitendes Gewerbe	40	59
Baugewerbe	34	50
Handel und Reparatur	36	66
Unternehmensnahe Dienstleistungen	21	39
Erziehung und Unterricht*	25	57
Gesundheits- und Sozialwesen	30	53
Übrige Dienstleistungen	12	36
Öffentliche Verwaltung*	28	65
Insgesamt	28	53

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Das Spektrum reicht von lediglich 5 % im Bereich der Organisationen ohne Erwerbscharakter (z. B. Vereine, Verbände) bis hin zu 81 % in der Energiewirtschaft. Im Baugewerbe, der Branche mit den

größten Schwierigkeiten, angebotene Stellen für Fachkräfte zu besetzen, beteiligte sich etwas mehr als jeder dritte Betrieb an der Ausbildung bzw. jeder zweite Betrieb mit einer Ausbildungsberechtigung.

Je größer ein Betrieb ist, umso höher ist nicht nur der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe, sondern auch der Anteil der ausbildungsaktiven Betriebe (vgl. Tabelle 32).

Tabelle 32: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen 2020

Betriebsgrößenklasse	Anteil ausbildender Betriebe an allen Betrieben	Anteil ausbildender Betriebe an allen ausbildungsberechtigten Betrieben
	Prozent	
1 bis 9 Beschäftigte	17	39
10 bis 49 Beschäftigte	47	67
50 bis 249 Beschäftigte	80	90
ab 250 Beschäftigte	98	98
Insgesamt	28	53

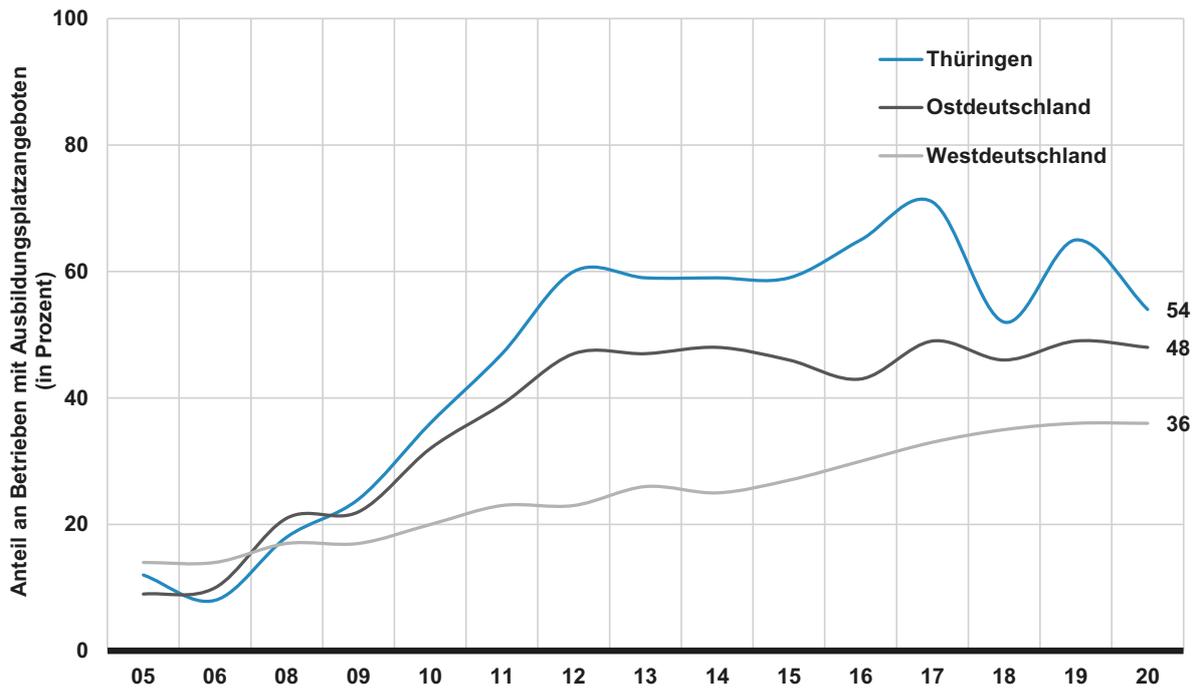
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Während sich nahezu alle ausbildungsberechtigten Großbetriebe an der Ausbildung beteiligten, bildeten lediglich 39 % 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 (siehe hierzu auch Kapitel 5.4).

7.2 Besetzung von Ausbildungsplätzen

Für das zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung zurückliegende Ausbildungsjahr 2019/2020 – also dem Jahr vor dem Ausbruch der Corona-Pandemie – hatte mehr als jeder dritte Betrieb (37 %), der über eine Ausbildungsberechtigung verfügt, eine oder mehrere Ausbildungsstellen angeboten (Ostdeutschland: 33 %, Westdeutschland: 36 %). In rund jedem zweiten Thüringer Betrieb mit Ausbildungsplatzangebot konnte mindestens eine angebotene Stelle nicht besetzt werden. Es gab somit zwar keine Zunahme von Betrieben mit unbesetzten Ausbildungsplätzen, aber nach wie vor anteilig mehr Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen als in Ost- und Westdeutschland (vgl. Abbildung 17).

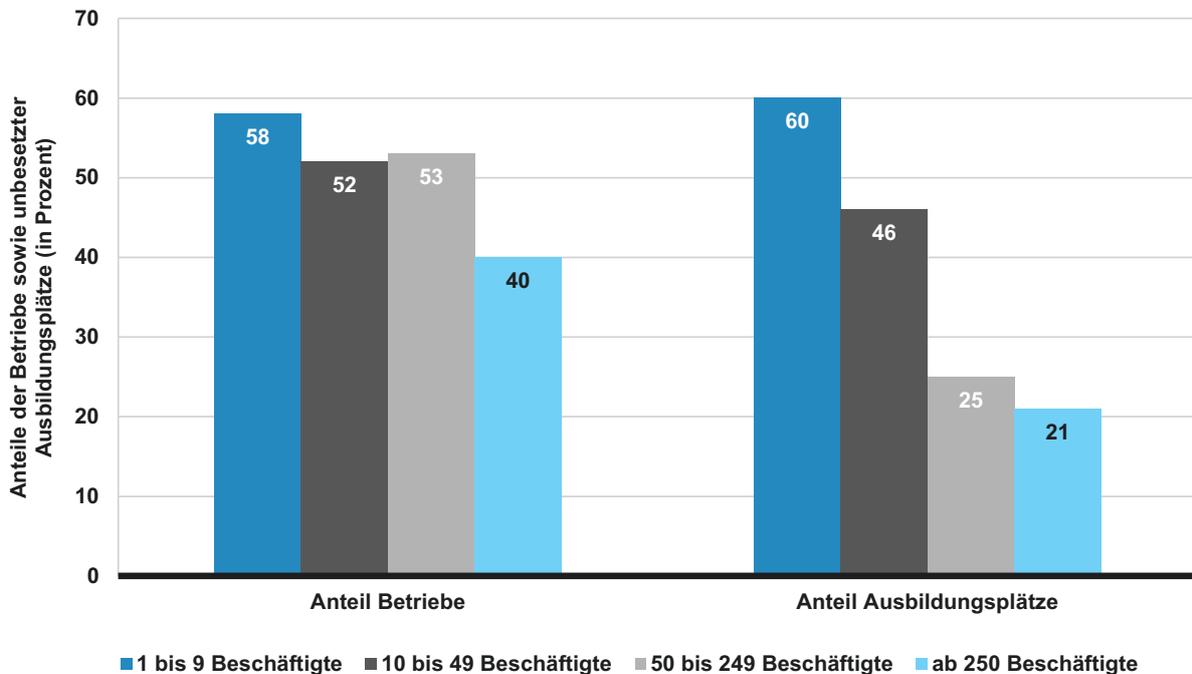
Abbildung 17: Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2020



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2020

Erfolge bzw. Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Bewerbern/-innen hängen auch weiterhin sehr stark mit der Größe der Betriebe zusammen. Während Großbetriebe die große Mehrheit ihrer angebotenen Ausbildungsstellen besetzen konnten, blieb bei Kleinstbetrieben mehr als die Hälfte der Plätze unbesetzt (vgl. Abbildung 18).

Abbildung 18: Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen sowie Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze im Ausbildungsjahr 2019/2020 nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen



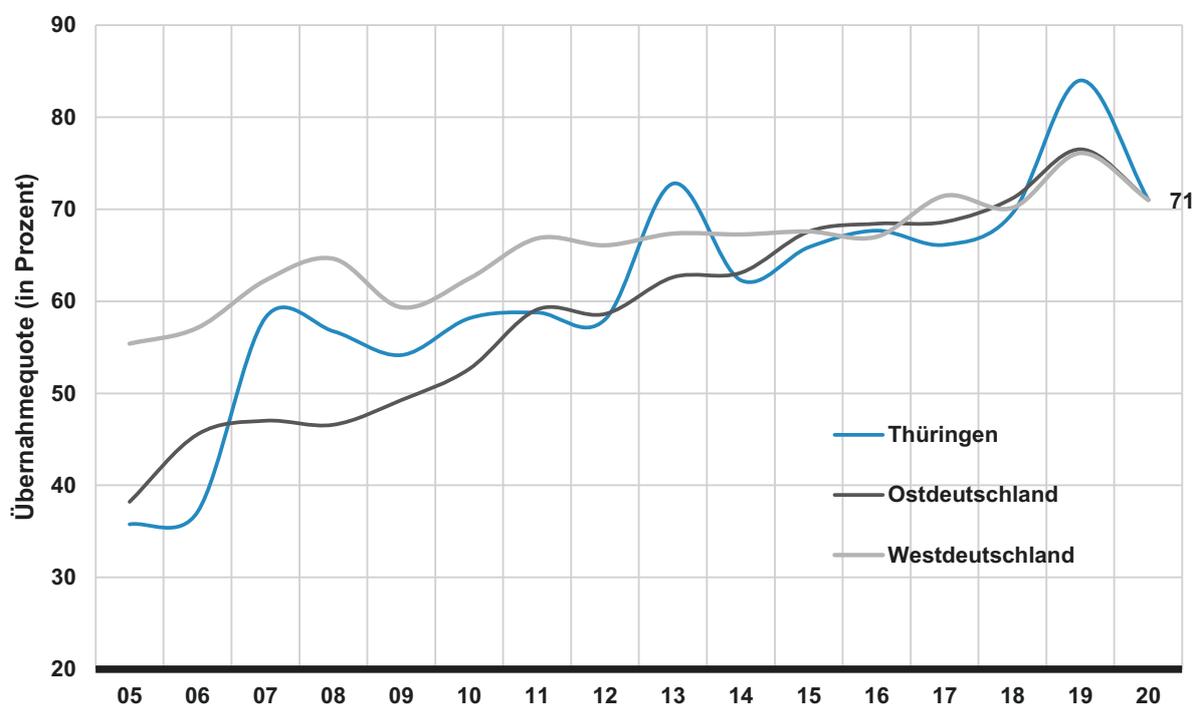
Der anhaltende Wettbewerb um junge Frauen und Männer als künftige Fachkräfte geht zu Lasten zahlreicher Kleinstbetriebe, die ihren Nachwuchs aus eigener Kraft decken wollen. Die Möglichkeiten von

Kleinstbetrieben, ihren Bedarf an Fachkräften durch eigene Ausbildungsanstrengungen zu decken, werden dadurch in erheblichem Maße eingeschränkt.

7.3 Übernahme von Absolventen und Absolventinnen

Angesichts der massiven wirtschaftlichen Folgen der Corona-Krise war zu befürchten, dass viele Ausbildungsbetriebe auf die Übernahme ihrer Ausbildungsabsolvent/-innen verzichten würden. Die Daten der Befragung zeigen zwar, dass tatsächlich weniger Jugendliche in eine Beschäftigung in ihrem Ausbildungsbetrieb wechselten als im Jahr davor. Die große Mehrheit der Absolvent/-innen, die ihre Ausbildung im Jahr 2020 erfolgreich abgeschlossen hatten, wurde jedoch von ihren Ausbildungsbetrieben in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen. Die Übernahmebereitschaft der Thüringer Betriebe war somit auch im letzten Jahr trotz der ungünstigen Rahmenbedingungen relativ hoch (vgl. Abbildung 19).

Abbildung 19: Entwicklung des Anteils der übernommenen Ausbildungsabsolvent/-innen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2020



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2020

Dass trotz der gegenwärtigen Krise und der unsicheren Perspektiven fast drei Viertel aller Absolvent/-innen übernommen wurden – die dritthöchste Übernahmequote¹⁵ seit 2005 –, zeugt vom gewachsenen Interesse der Unternehmen, den Fachkräftenachwuchs im Betrieb zu halten, und damit drohenden Fachkräftengpässen aktiv vorzubeugen.¹⁶

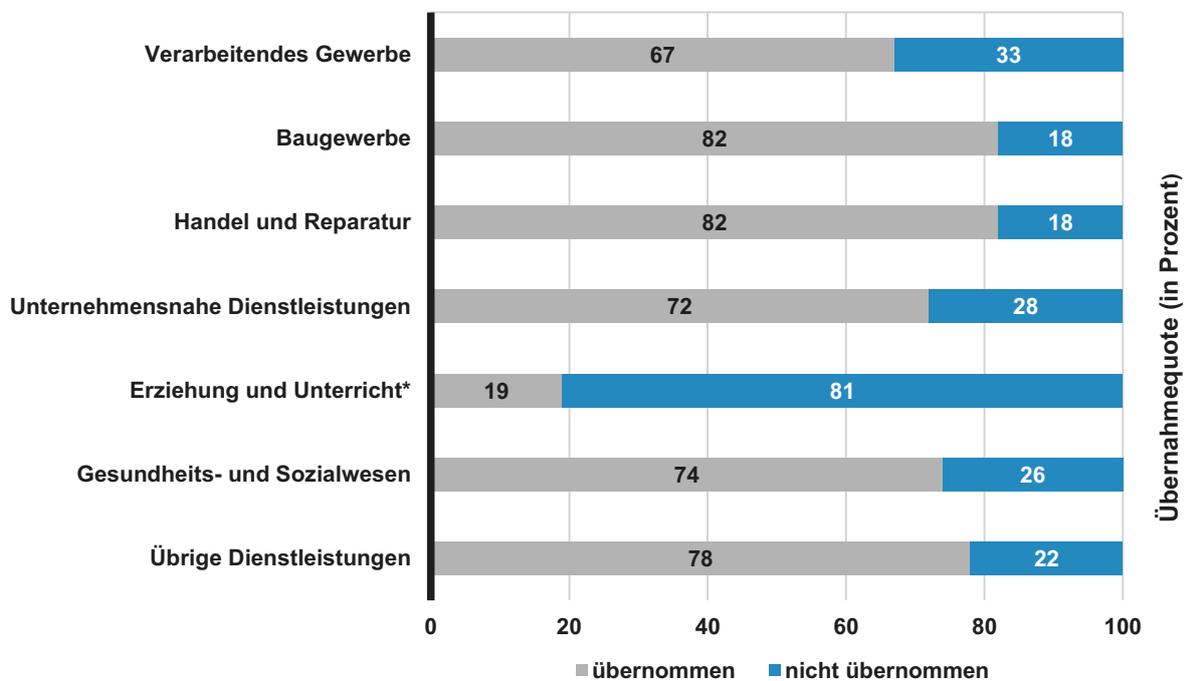
Im Hinblick auf die einzelnen Branchen bestehen erhebliche Unterschiede in Bezug auf den Anteil übernommener Ausbildungsabsolvent/-innen. Mit Ausnahme des Bereichs Erziehung und Unterricht wurden

¹⁵ Übernahmequote = Anteil von Ausbildungsabsolvent/-innen an, die nach der Beendigung ihrer Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis in ihrem Ausbildungsbetrieb wechseln, an allen Ausbildungsabsolvent/-innen.

¹⁶ Bei der Interpretation der ermittelten Übernahmequoten ist zu berücksichtigen, dass ein Teil der Absolvent/-innen nach der Beendigung der Ausbildung freiwillig den Ausbildungsbetrieb verlässt, z. B. um in einen anderen Betrieb zu wechseln oder um ein Studium zu beginnen. Mit den vorliegenden Daten der Befragung lässt sich dieser Anteil nicht bestimmen. Der Anteil freiwilliger Wechsel dürfte aber mit der Zunahme des Fachkräftebedarfs der Wirtschaft und den daraus resultierenden Beschäftigungsmöglichkeiten für junge Fachkräfte tendenziell steigen.

aber in allen Branchen mindestens zwei Drittel der Absolvent/-innen nach Abschluss ihrer Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis in ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen. Auch im Bereich der Übrigen Dienstleistungen (z. B. Beherbergung und Gastronomie, Friseur und Kosmetik, Kultur und Freizeit), der besonders hart unter der Corona-Pandemie zu leiden hat, wurde die große Mehrheit der Absolvent/-innen übernommen (vgl. Abbildung 20).

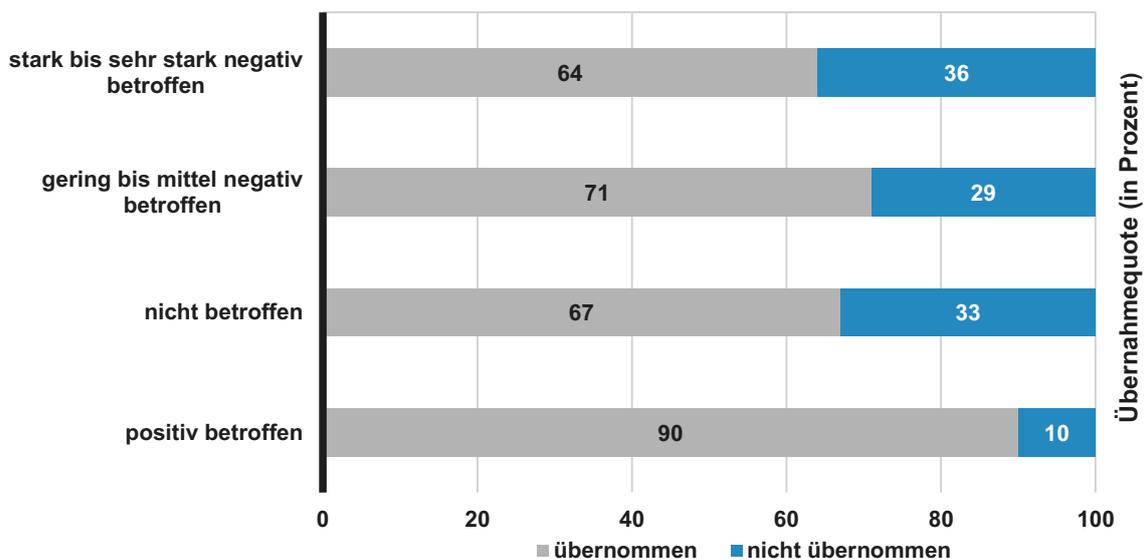
Abbildung 20: Übernahme von Absolvent/-innen nach ausgewählten Branchen in Thüringen 2020



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Die Chancen für Ausbildungsabsolvent/-innen, von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden, waren in Abhängigkeit von der betrieblichen Betroffenheit von der Corona-Krise unterschiedlich groß (vgl. Abbildung 21).

Abbildung 21: Übernahme von Absolvent/-innen nach der wirtschaftlichen Betroffenheit von der Corona-Pandemie in Thüringen 2020



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Am besten waren diese in jenen Betrieben, die durch gestiegene Umsätze von der Krise profitieren konnten. In diesen positiv betroffenen Betrieben wurden 90 % der Absolvent/-innen übernommen. Demgegenüber stehen jene jungen Frauen und Männer, die ihre Ausbildung in einem Betrieb beendeten, der wirtschaftlich stark oder sehr stark negativ von der Corona-Krise betroffen war. In diesen Betrieben waren die Übernahmechancen deutlich geringer. Dennoch wurden auch dort fast zwei Drittel der Absolvent/-innen übernommen.

Fazit: Die Corona-Pandemie blieb nicht ohne Folgen für den Ausbildungsmarkt. Betriebe konnten ihre Lehrstellen nur unter erschwerten Bedingungen besetzen, unter anderem, weil Vorstellungsgespräche oder Praktika nicht wie gewohnt stattfinden konnten oder Ausbildungsmessen abgesagt oder virtuell organisiert werden mussten. Trotz der Krise war das Ausbildungsengagement der Betriebe noch vergleichsweise hoch, und auch die Folgen an der sogenannten zweiten Schwelle waren weniger gravierend als befürchtet, wie die Daten der Befragung für „das erste Corona-Jahr“ gezeigt haben. Mit dem Ausbruch der Corona-Pandemie haben sich die Chancen für junge Frauen und Männer, im Anschluss an ihre Ausbildung in eine Beschäftigung im Ausbildungsbetrieb zu wechseln, zwar etwas verschlechtert. Die Chancen auf eine Übernahme waren aber für die meisten Jugendlichen weiterhin gegeben.

8. Betriebliche Weiterbildung

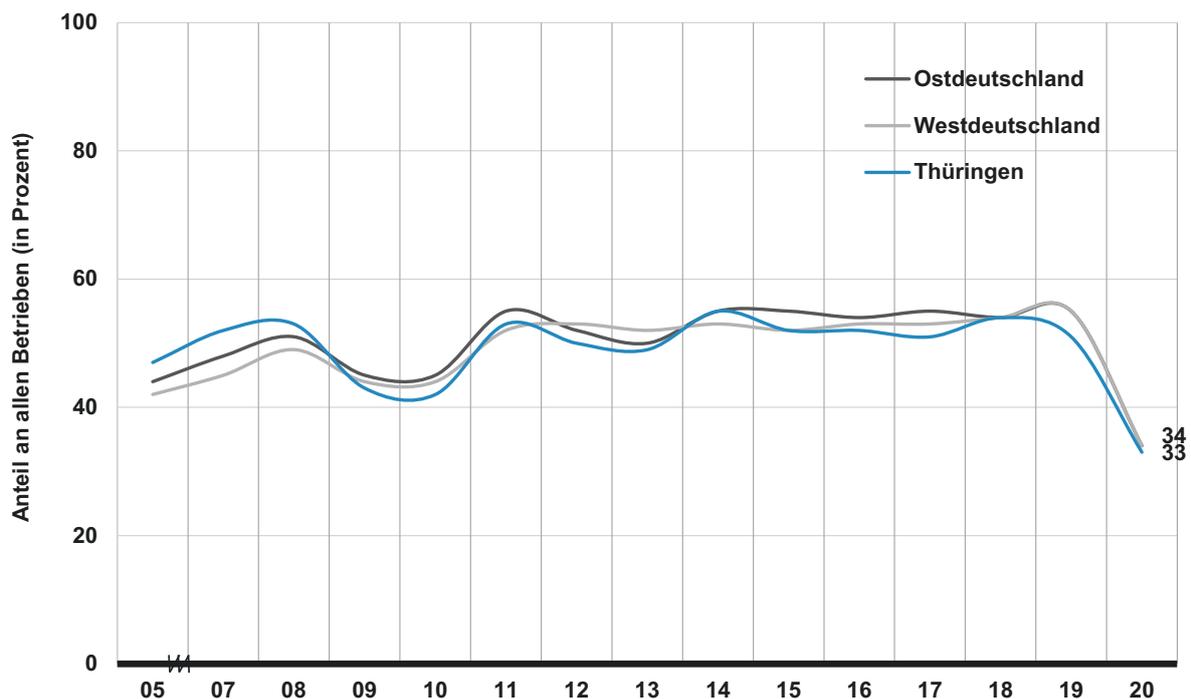
Die Weiterbildung der Beschäftigten ist für Betriebe eine weitere Strategie zur Deckung ihres Bedarfs an Fachkräften. Aus betrieblicher Sicht hat sie viele Vorteile: Es kann zeitnah auf bestehende Qualifizierungserfordernisse reagiert werden. Außerdem kann die Maßnahme inhaltlich wie zeitlich passgenau 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.

8.1 Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten

Mit dem Ausbruch der Corona-Pandemie sind die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten drastisch eingebrochen. Nur noch ein Drittel der Thüringer Betriebe unterbreitete seinen Beschäftigten Qualifizierungsangebote - so wenige wie noch nie in den letzten 15 Jahren (vgl. Abbildung 22).

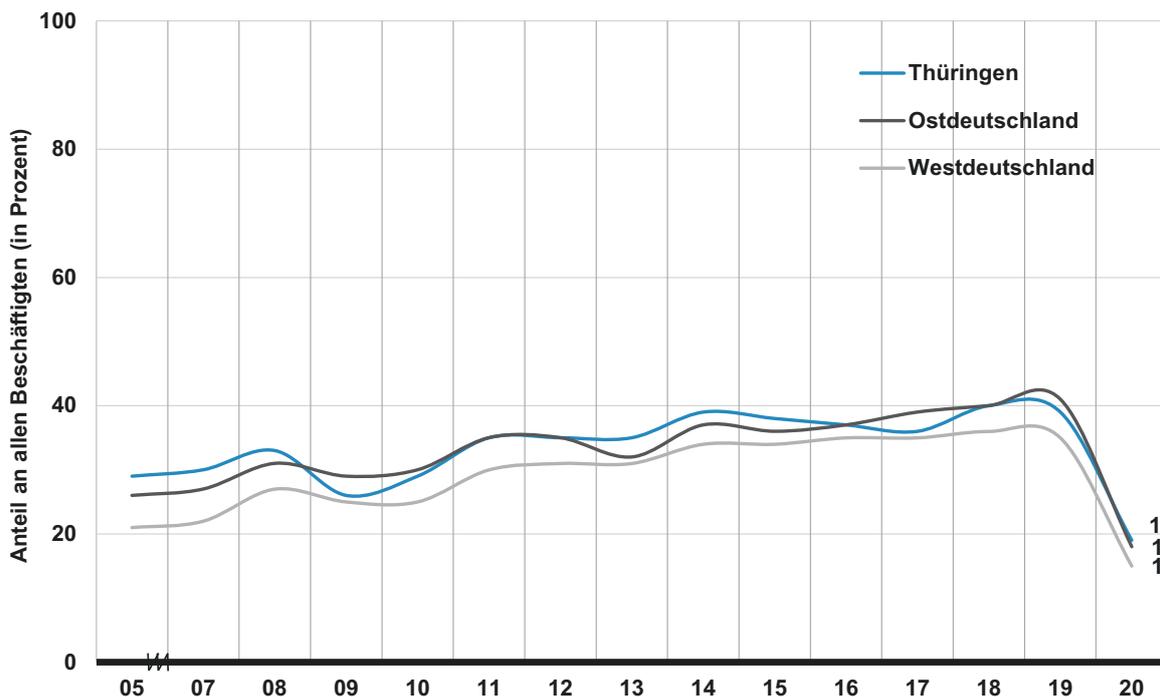
Abbildung 22: Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2020



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2020. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr. In den nicht ausgewiesenen Jahren wurden keine Daten erhoben.

Mit der stark rückläufigen Weiterbildungsbeteiligung ging auch die Zahl der weitergebildeten Beschäftigten drastisch zurück. Im Jahr 2020 wurden nur noch 19 % der Beschäftigten mit Unterstützung ihrer Betriebe weitergebildet. Dies waren nur noch halb so viele wie im Jahr vor der Corona-Krise (vgl. Abbildung 23).

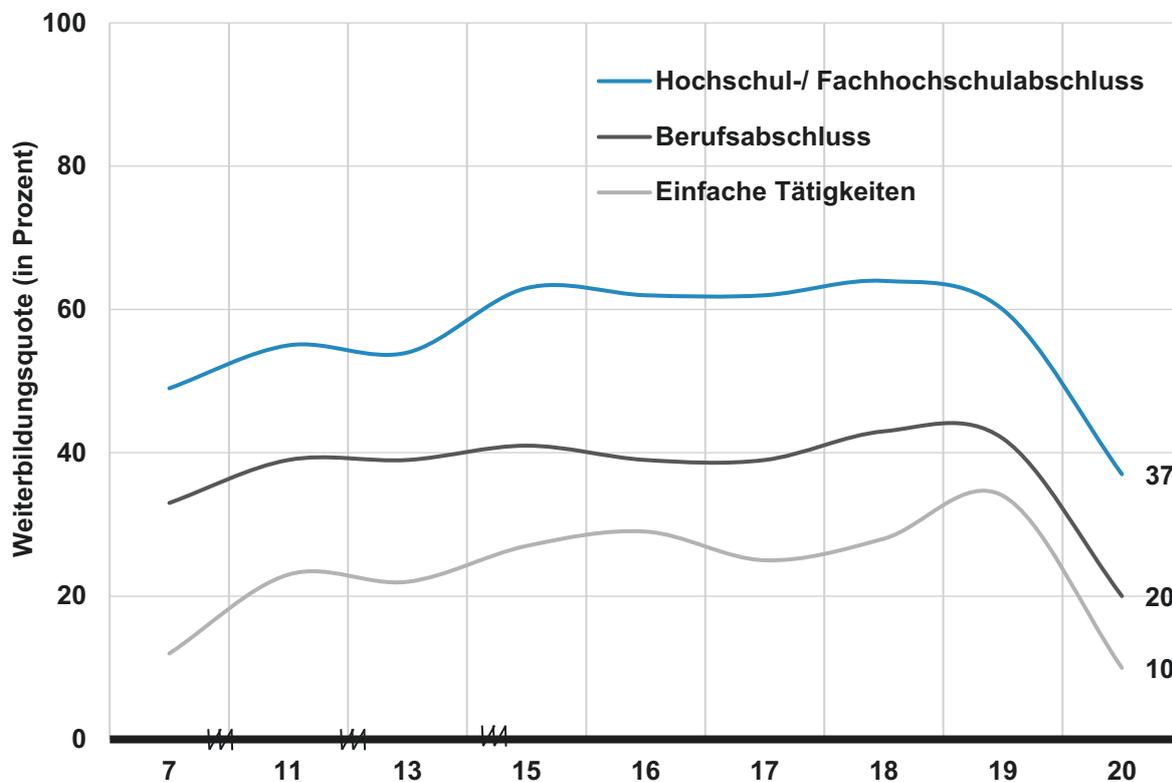
Abbildung 23: Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2020



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2020. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr. In den nicht ausgewiesenen Jahren wurden keine Daten erhoben.

Mit dem dramatisch eingebrochenen Weiterbildungsengagement der Thüringer Betriebe sind die Weiterbildungsquoten aller Beschäftigtengruppen gesunken (vgl. Abbildung 24).

Abbildung 24: Entwicklung der Weiterbildungsquoten nach Tätigkeitsgruppen in Thüringen 2007 bis 2020



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2007 bis 2020. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr. In den nicht ausgewiesenen Jahren wurden keine Daten erhoben.

Mit dem Ausbruch der Corona-Pandemie sind die Weiterbildungsaktivitäten in allen Bereichen der Thüringer Wirtschaft zurückgegangen. Dennoch gab es nach wie vor große Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen. Im Bereich Erziehung und Unterricht, dem 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 33).

Tabelle 33: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach ausgewählten Branchen in Thüringen 2020

Branche	Betriebe mit Weiterbildung	Beschäftigte mit Weiterbildung
	Prozent	
Baugewerbe	25	14
Unternehmensnahe Dienstleistungen	36	29
Erziehung und Unterricht*		
Gesundheits- und Sozialwesen	51	28
Übrige Dienstleistungen		
Öffentliche Verwaltung*	53	10
Insgesamt	33	19

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020. Weiterbildung im ersten Halbjahr

Ob ein Betrieb seine Belegschaftsmitglieder qualifiziert, hängt auch mit der Betriebsgröße zusammen. In der Regel gilt: Je größer ein Betrieb ist, umso häufiger führt er entsprechende Maßnahmen durch. Unter den Großbetrieben engagieren sich auf diesem Gebiet nahezu alle Betriebe. Unter den Kleinstbetrieben ist es nur rund jeder vierte. 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 34).

Tabelle 34: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen 2020

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Weiterbildung	Beschäftigte mit Weiterbildung
	Prozent	
1 bis 9 Beschäftigte	23	13
10 bis 49 Beschäftigte	47	17
50 bis 249 Beschäftigte	79	18
ab 250 Beschäftigte	96	32
Insgesamt	33	19

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020. Weiterbildung im ersten Halbjahr

In Abhängigkeit vom Ausmaß der wirtschaftlichen Betroffenheit von der Corona-Pandemie lassen sich ebenfalls deutliche Unterschiede beobachten. Diese betreffen insbesondere die Zahl der Beschäftigten, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen konnten. In dieser Hinsicht lassen sich zwei Gruppen von Betrieben unterscheiden. Auf der einen Seite stehen diejenigen Betriebe, die entweder gar nicht wirtschaftlich von der Corona-Pandemie betroffen waren oder nur in geringem Ausmaß. Bei diesen Betrieben waren die Anteile von Beschäftigten mit Weiterbildung mit 23 bzw. 20 % vergleichsweise hoch.

Auf der anderen Seite stehen jene Betriebe, die starke negative Auswirkungen zu verzeichnen hatten, oder durch deutlich gestiegene Umsätze von der gegenwärtigen Krise profitieren konnten. Dort waren die Anteile mit 15 bzw. 13 % deutlich niedriger (vgl. Tabelle 35).

Tabelle 35: Betriebe und Beschäftigte mit Weiterbildung nach dem Ausmaß der wirtschaftlichen Betroffenheit von der Corona-Pandemie in Thüringen

Betroffenheit von der Corona-Pandemie	Betriebe mit Weiterbildung	Beschäftigte mit Weiterbildung
	Prozent	
Gering negativ betroffen	36	20
Positiv betroffen	34	13
Insgesamt	33	19

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020. Weiterbildung im ersten Halbjahr

Bei Betrieben mit starken negativen Auswirkungen dürften vor allem die prekäre wirtschaftliche Lage sowie die unsichere Perspektive ausschlaggebend für die vergleichsweise niedrige Zahl von Beschäftigten mit Weiterbildung sein. Bei den „Corona-Gewinnern“ hängt die geringe Weiterbildungsquote der Beschäftigten demgegenüber wohl eher mit fehlenden zeitlichen Spielräumen infolge der günstigen Auftragslage und dem damit gestiegenen Personalbedarf zusammen.

Absage von geplante Weiterbildungsmaßnahmen

Die Corona-Pandemie hat dazu geführt, dass zahlreiche Betriebe in erhebliche wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten sind und geplante Weiterbildungsmaßnahmen absagen mussten. In anderen Fällen verhinderten die massiven Einschränkungen wie z. B. die Kontaktverbote die Durchführung geplanter Kurse und Seminare. Insgesamt musste mehr als jeder dritte Thüringer Betrieb geplante Weiterbildungsmaßnahmen absagen (Ostdeutschland: 35 %, Westdeutschland: 33 %). Besonders häufig mussten geplante Kurse in den Branchen Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen sowie Öffentliche Verwaltung abgesagt werden. In den beiden erstgenannten Branchen war von den Absagen jeweils rund ein Viertel aller Beschäftigten betroffen – fast doppelt so viele wie im Durchschnitt Thüringens (vgl. Tabelle 36).

Tabelle 36: Absage geplanter Weiterbildungsmaßnahmen wegen der Corona-Pandemie nach ausgewählten Branchen in Thüringen

Branche	Betriebe mit Absage von Weiterbildungsmaßnahmen	Betroffene Personen (Anteil an Beschäftigten insgesamt)
	Prozent	
Verarbeitendes Gewerbe	27	8
Baugewerbe	36	13
Handel und Reparatur	31	15
Unternehmensnahe Dienstleistungen	36	19
Erziehung und Unterricht*	67	26
Gesundheits- und Sozialwesen	64	26
Übrige Dienstleistungen	12	7
Öffentliche Verwaltung*	67	13
Insgesamt	37	15

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020. Weiterbildung im ersten Halbjahr

Größere Betriebe berichteten häufiger von Absagen geplanter Veranstaltungen oder Teilnahmen. Der Anteil der Beschäftigten, die von diesen Absagen betroffen waren, ist bei den vier Größenklassen allerdings ähnlich hoch (vgl. Tabelle 37).

Tabelle 37: Absage geplanter Weiterbildungsmaßnahmen wegen der Corona-Pandemie nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Absage von Weiterbildungsmaßnahmen	Betroffene Personen (Anteil an Beschäftigten insgesamt)
	Prozent	
10 bis 49 Beschäftigte	53	17
ab 250 Beschäftigte	92	13
Insgesamt	37	15

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020. Weiterbildung im ersten Halbjahr

Dass trotz der Corona-Pandemie und den damit verbundenen Einschränkungen eine nennenswerte Zahl von Beschäftigten an geplanten Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen konnten, dürfte mit Bereitschaft zusammenhängen, flexibel auf die geänderten Rahmenbedingungen zu reagieren und alternative Wege der Wissensvermittlung zu nutzen.

8.2 E-Learning und Corona-Pandemie

Wenn Weiterbildungsmaßnahmen aufgrund von Kontaktbeschränkungen nicht stattfinden können, besteht eine Alternative darin, die Qualifizierung via E-Learning oder in einer anderen alternativen Lernform durchzuführen. Fast jeder zweite Thüringer Betrieb mit Weiterbildung hat E-Learning-Formate genutzt (Ostdeutschland: 43 %, Westdeutschland: 51 %). Von diesen Nutzern haben wiederum mehr rund drei Viertel angegeben, dass sie E-Learning wegen der Corona-Krise genutzt haben (vgl. Tabelle 38).

Tabelle 38: Weiterbildung per E-Learning nach Branchen in Thüringen

Branche	Betriebe mit Weiterbildung per E-Learning	E-Learning wegen Corona-Pandemie
	Prozent	
Land- und Forstwirtschaft*	25	81
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	51	97
	45	75
Baugewerbe	27	49
	60	77
Verkehr, Information, Kommunikation*	31	29
Finanz- u. Versicherungsdienstleister*	81	98
Unternehmensnahe Dienstleistungen	61	66
	57	83
Gesundheits- und Sozialwesen	34	93
	24	100
Organisationen ohne Erwerbszweck*	88	85
	48	93
Insgesamt	47	77

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Die mit der Corona-Pandemie verbundenen Einschränkungen haben einerseits zu einem drastischen Einbruch der Weiterbildung geführt, andererseits aber offensichtlich die Nutzung von alternativen Formen der Wissensvermittlung wie z.B. Webinaren befördert. Die Krise wirkte somit als Katalysator für eine stärkere Nutzung von E-Learning. Bei der Nutzung von E-Learning bestehen jedoch erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Bereichen der Thüringer Wirtschaft. Bei Betrieben aus den Branchen Finanz- und Versicherungsdienstleistungen oder Organisationen ohne Erwerbszweck (z. B. Vereine, Verbände) griffen z. B. 81 bzw. 88 % aller Betriebe mit Weiterbildung auf solche E-Learning-Formate zurück, im Bereich der Übrigen Dienstleistungen oder im Baugewerbe dagegen nur 24 bzw. 27 %. Wenn Betriebe E-Learning bei der Vermittlung von Weiterbildungsinhalten nutzten, dann taten sie dies jedoch branchenübergreifend vor allem wegen der mit der Corona-Pandemie zusammenhängenden Einschränkungen. Eine Ausnahme stellt die Branche Verkehr, Information, Kommunikation dar (z. B. Personen- und Güterverkehr, informationstechnische Dienstleistungen), in der lediglich 29 % die Nutzung von E-Learning mit der Corona-Pandemie begründeten. Die beobachteten Unterschiede zwischen den Branchen dürften vor allem damit zusammenhängen, dass nicht alle Wissensinhalte gleichermaßen per E-Learning vermittelt werden können, sondern teilweise oder vollständig die Anwesenheit der Teilnehmenden voraussetzen.

Die Nutzung von E-Learning bei der Weiterbildung steigt mit der Größe der Betriebe. Dies dürfte neben den oben erwähnten Faktoren auch mit den unterschiedlichen Voraussetzungen, solche Möglichkeiten nutzen zu können, zusammenhängen (vgl. Tabelle 39).

Tabelle 39: Weiterbildung per E-Learning nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Weiterbildung per E-Learning	E-Learning wegen Corona-Pandemie
	Prozent	
1 bis 9 Beschäftigte	44	
10 bis 49 Beschäftigte	50	74
50 bis 249 Beschäftigte	45	
ab 250 Beschäftigte	79	93
Insgesamt	47	77

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Fazit: Die Corona-Pandemie führte zu einer erheblichen Reduzierung des betrieblichen Weiterbildungsengagements, weil zahlreiche Betriebe in erhebliche wirtschaftliche Schwierigkeiten gerieten und geplante Weiterbildungsmaßnahmen aus Kostengründen absagen mussten. In anderen Fällen verhinderten die massiven Einschränkungen wie z. B. die Kontaktverbote die Durchführung geplanter Kurse und Seminare. Die mit der Corona-Pandemie verbundenen Einschränkungen haben einerseits zu einem drastischen Einbruch der Weiterbildungsaktivitäten geführt, andererseits aber offensichtlich die Nutzung von alternativen Formen der elektronischen Wissensvermittlung wie z. B. Webinaren befördert und damit zumindest teilweise die Weiterbildung von Beschäftigten ermöglicht.

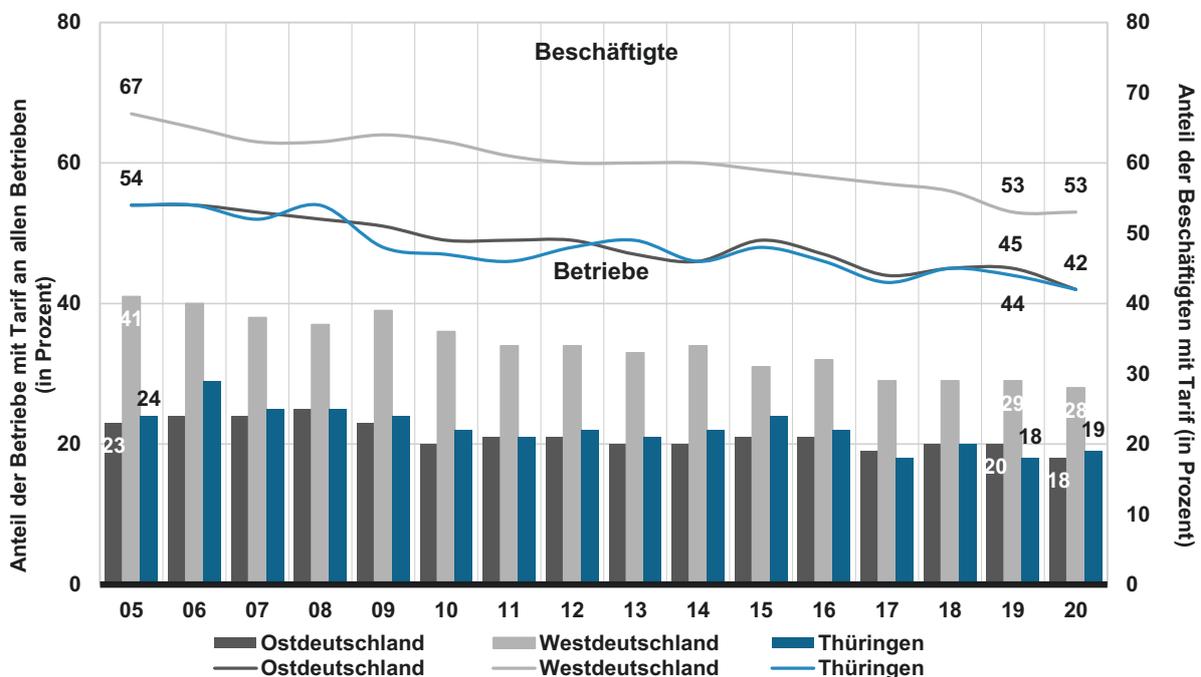
9. Sozialpartnerschaftliche Kooperationen

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 er sich am System der sozialpartnerschaftlichen Kooperation beteiligt, kann ein Betrieb somit seine Position im Wettbewerb um Fachkräfte verbessern.

9.1 Tarifbindung

Im Jahr 2020 waren 19 % aller Betriebe in Thüringen tarifgebunden. In diesen Betrieben arbeitete mit 42 % weniger als die Hälfte aller Beschäftigten. Bei annähernd gleichem Anteil tarifgebundener Betriebe ist der Anteil von Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben gegenüber dem Vorjahr um 2 Prozentpunkte zurückgegangen. Die Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten entspricht damit dem ostdeutschen Durchschnitt, liegt aber weit unter dem Niveau der westdeutschen Bundesländer. Die aktuellen Anteilswerte liegen auch weit unter denen früherer Jahre. Die tendenziell abnehmende Tarifbindung ist keine Besonderheit Thüringens oder der ostdeutschen Länder, sondern bundesweit zu beobachten. Bei ähnlichen Entwicklungstendenzen sind in Westdeutschland jedoch anteilig nach wie vor deutlich mehr Betriebe und Beschäftigte tarifgebunden (vgl. Abbildung 25).

Abbildung 25: Entwicklung der Tarifbindung in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2020



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2020

Bei der Tarifbindung bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen der 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 ist, sind weniger als 10 % der Betriebe tarifgebunden. In allen anderen Branchen, mit Ausnahme des Handels, ist der Anteil von tarifgebundenen Betrieben teils deutlich höher (vgl. Tabelle 40).

Tabelle 40: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen in Thüringen

Branche	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	Prozent	
Land- und Forstwirtschaft*	19	32
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	38	44
Verarbeitendes Gewerbe	11	37
Baugewerbe	36	40
Handel und Reparatur	8	
Verkehr, Information, Kommunikation*	16	38
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	11	
Unternehmensnahe Dienstleistungen	12	40
Erziehung und Unterricht*	58	
Gesundheits- und Sozialwesen	21	44
Übrige Dienstleistungen	8	
Organisationen ohne Erwerbszweck*	43	45
Öffentliche Verwaltung*	80	
Insgesamt	19	42

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

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 (vgl. Tabelle 41).

Tabelle 41: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	Prozent	
		14
10 bis 49 Beschäftigte	30	33
50 bis 249 Beschäftigte		49
ab 250 Beschäftigte	70	71
Insgesamt	19	42

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Mit der stärkeren Tarifgebundenheit größerer Betriebe erklärt sich auch, warum die Beschäftigtenreichweite von Tarifverträgen mit 42 % deutlich höher ausfällt als die betriebliche Reichweite (19 %).

Mit den Daten des IAB-Betriebspanels zur Eigentümerstruktur ist es möglich, Betriebe in öffentlichem Eigentum („öffentliche Hand“) von Betrieben in Privateigentum („Privatwirtschaft“) zu unterscheiden.¹⁷ Danach entfallen rund 81 % der Thüringer Betriebe auf die Privatwirtschaft und 4 % auf die öffentliche Hand. Für die restlichen 15 % ist eine eindeutige Zuordnung nicht möglich.

¹⁷ 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“).

In den Betrieben der Privatwirtschaft sind mehr als zwei Drittel (68 %) der Thüringer Arbeitnehmer/-innen beschäftigt. Der Beschäftigtenanteil der Betriebe der öffentlichen Hand beträgt rund 14 %.

Rund zwei Drittel (64 %) der Betriebe in öffentlichem Eigentum sind durch einen Flächen- oder Firmentarifvertrag gebunden. In diesen tarifgebundenen Betrieben sind drei Viertel (75 %) 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 15 % aller Betriebe bzw. 33 % aller Beschäftigten tarifgebunden sind (vgl. Tabelle 42).

Tabelle 42: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Eigentumsstruktur in Thüringen

Eigentumsstruktur	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	Prozent	
Betriebe in Privateigentum („Privatwirtschaft“)	15	33
Sonstiges bzw. nicht bekannt		
Insgesamt	19	42

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

9.2 Orientierungsfunktion von Tarifverträgen

Mehr als 80 % der Thüringer Betriebe sind nicht formal an einen Tarifvertrag gebunden. Allerdings gab rund jeder fünfte nicht tarifgebundene Betrieb an, sich bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern an einem Branchentarifvertrag zu orientieren. Dies sind 18 % - bezogen auf alle Betriebe in Thüringen. Insgesamt sind somit 36 % der Thüringer Betriebe mit 60 % aller Beschäftigten tarifgebunden oder orientieren sich an Tarifverträgen. In den einzelnen Branchen ist die Neigung tarifungebundener Betriebe, sich an Tarifverträgen zu orientieren, unterschiedlich stark ausgeprägt (vgl. Tabelle 43).

Tabelle 43: Tariforientierung von nicht tarifgebundenen Betrieben nach Branchen in Thüringen

Branche	Betriebe ohne Tarifvertrag	davon: Betriebe mit Orientierung an Tarifverträgen	
		Anteil an allen Betrieben ohne Tarifbindung	Anteil an allen Betrieben
	Prozent	Prozent	
Land- und Forstwirtschaft*	81	19	16
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	62	22	14
Verarbeitendes Gewerbe	89	17	15
Baugewerbe	64	36	23
Handel und Reparatur	92	20	18
Verkehr, Information, Kommunikation*	84	24	20
Finanz- und Versicherungsdienstleister*	89	1	1
Unternehmensnahe Dienstleistungen	88	19	17
Erziehung und Unterricht*	42	54	23
Gesundheits- und Sozialwesen	79	34	27
Übrige Dienstleistungen	92	14	13
Organisationen ohne Erwerbszweck*	57	22	12
Öffentliche Verwaltung*	20	3	1
Insgesamt	82	22	18

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Im Handel, einer Branche mit sehr geringer Tarifbindung, ist auch die Tariforientierung relativ gering. Lediglich 20 % der tarifungebundenen Betriebe gaben an, sich bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern an einem Branchentarifvertrag zu orientieren. Im Bereich Erziehung und Unterricht ist demgegenüber nicht nur die Tarifbindung höher, sondern auch die Tariforientierung. Mit 54 % orientieren sich hier mehr als doppelt so viele tarifungebundene Betriebe an einem Tarifvertrag wie im Handel.

Es besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße von nicht tarifgebundenen Betrieben und der Tariforientierung: Je größer ein Betrieb ohne Tarifbindung ist, umso größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass er sich an einem Tarifvertrag orientiert (vgl. Tabelle 44).

Tabelle 44: Tariforientierung von nicht tarifgebundenen Betrieben nach Betriebsgrößenklassen in 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	88	19	17
10 bis 49 Beschäftigte	70	29	20
50 bis 249 Beschäftigte	53	42	22
ab 250 Beschäftigte	30	31	9
Insgesamt	82	22	18

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

In 57 % der nicht tarifgebundenen, sich aber an einem Tarifvertrag orientierenden Betriebe entsprechen die vereinbarten Löhne und Gehälter laut Selbstauskunft der Befragten genau dem Branchentarif. In 16 % werden geringere Verdienste gezahlt und in 27 % liegen diese über den Tariflöhnen. Keine Tarifbindung ist somit nicht zwangsläufig gleichzusetzen mit niedrigeren Löhnen. In vielen Fällen sind sie ähnlich oder teils höher. Dieses Muster zeigt sich in allen Branchen, allerdings bestehen Unterschiede zwischen kleineren und größeren Betrieben. Wenn kleinere Betriebe sich an Tarifverträgen orientieren, dann zahlt die Mehrheit überwiegend ähnliche Löhne und Gehälter. Diejenigen Großbetriebe, die weder durch einen Flächen- oder Haustarifvertrag tariflich gebunden sind – insgesamt nur eine Minderheit in dieser Größenklasse – zahlen eigenen Angaben zufolge mehrheitlich höhere Löhne und Gehälter.

Die nicht tarifgebundenen, sich aber an einem Tarifvertrag orientierenden Betriebe wurden auch danach gefragt, ob die durchschnittlich vereinbarte Wochenarbeitszeit im Unternehmen exakt dem Branchentarifvertrag entspricht oder kürzer bzw. länger ist. In 51 % der Fälle entspricht die durchschnittlich vereinbarte Wochenarbeitszeit exakt dem Branchentarif, in 14 % ist sie kürzer, in 9 % ist sie länger. Die übrigen 26 % der Befragten konnten hierzu keine Auskunft geben, da ihnen zwar die Löhne des Tarifvertrages, nicht aber die dort geltenden Wochenarbeitszeiten bekannt waren.

9.3 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 57 % der Betriebe Thüringens, ist die Einrichtung eines Betriebsrates rechtlich möglich.¹⁸ Tatsächlich gibt es aber nur in 9 % 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 zulässig

¹⁸ „In Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, werden Betriebsräte gewählt...“ (§ 1 Betriebsverfassungsgesetz).

ist, beschränkt, so ergibt sich eine Abdeckung von 14 % (Ostdeutschland: 12 %, Westdeutschland: 11 %). In diesen Betrieben mit Betriebsrat bzw. Personalrat arbeiten insgesamt 43 % der Arbeitnehmer/-innen Thüringens.

In Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten stellt ein Betriebsrat eher die Ausnahme dar. In Großbetrieben ist ein Betriebsrat demgegenüber die Regel (vgl. Tabelle 45).

Tabelle 45: Betriebe und Beschäftigte mit Betriebs- bzw. Personalrat nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Betriebs-/Personalrat	Beschäftigte in Betrieben mit Betriebs-/Personalrat
	Prozent	
1 bis 9 Beschäftigte	4	5
10 bis 49 Beschäftigte	16	20
50 bis 249 Beschäftigte	42	47
ab 250 Beschäftigte	93	94
Insgesamt	14	43

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020. Teilgesamtheit: nur Betriebe mit mind. fünf Beschäftigten

Mit Abstand am weitesten sind Personalräte in der Öffentlichen Verwaltung verbreitet (77 % aller Thüringer Betriebe mit mind. fünf Beschäftigten), auch im Bereich Erziehung und Unterricht ist das häufig der Fall (44 %). In anderen Branchen, wie z. B. dem Baugewerbe oder im Bereich der Übrigen Dienstleistungen, sind Betriebsräte dagegen selten (4 bzw. 5 %).

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.

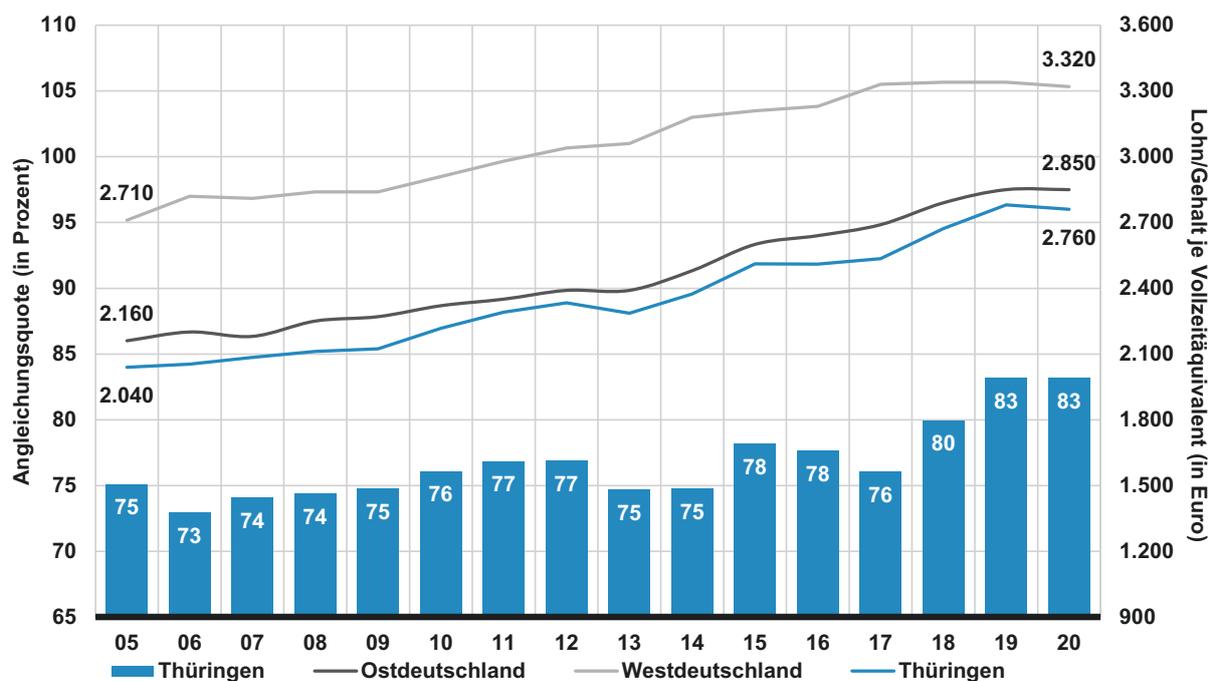
10. Löhne und Gehälter, Arbeitszeiten

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 Interessen 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.

10.1 Löhne und Gehälter

Im Juni 2020 betrug der monatliche Bruttodurchschnittsverdienst über alle Branchen und Betriebsgrößenklassen hinweg rund 2.760 Euro je Vollzeitbeschäftigten.¹⁹ In Thüringen ist der Durchschnittsverdienst damit niedriger als in Ost- und Westdeutschland. Während der Abstand zum ostdeutschen Durchschnittsverdienst relativ gering ausfällt, ist die Lücke zwischen Thüringen und Westdeutschland nach wie vor groß. Thüringer Arbeitnehmer/-innen verdienen derzeit im Mittel lediglich 83 % des vergleichbaren Durchschnittslohns in Westdeutschland (vgl. Abbildung 26).

Abbildung 26: Entwicklung des durchschnittlichen Monatsbruttoverdienstes in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2020



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2020. 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 Branchen Verkehr, Information, Kommunikation sowie Finanz- und Versicherungsdienstleistungen und die Öffentliche Verwaltung. Die durchschnittlich gezahlten Löhne und Gehälter liegen hier um 13 bis 27 %

¹⁹ 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- und -gehaltssumme im Juni 2020 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.

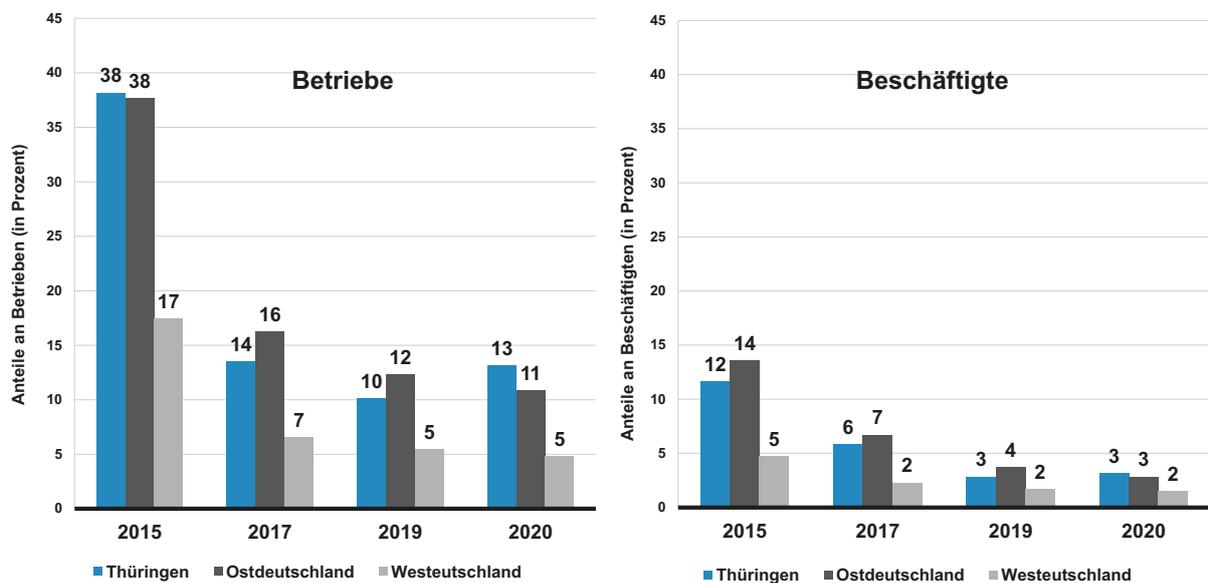
über dem Mittelwert der Thüringer Wirtschaft. Die ermittelten Abweichungen können allerdings nur als grobe Richtwerte betrachtet werden, da die der Berechnung zugrunde liegenden Fallzahlen in den drei genannten Bereichen relativ klein sind und daher mit gewissen statistischen Unsicherheiten behaftet 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 sind, erhalten Mitarbeiter/-innen 59 % des Thüringer Durchschnittsverdienstes.

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 20 % unter, in Großbetrieben dagegen um ca. 15 % über dem Durchschnittsverdienst Thüringens.

10.2 Mindestlohn

Im Jahr 2015 wurde in Deutschland der gesetzliche Mindestlohn in Höhe von damals 8,50 Euro pro Stunde eingeführt. Er wurde im Januar 2020 auf 9,35 Euro erhöht (zum 1.1.2021 auf inzwischen 9,50 Euro). In 13 % der Thüringer Betriebe war mindestens eine Beschäftigte bzw. ein Beschäftigter von dieser Anpassung des Mindestlohniveaus betroffen und damit etwas mehr als im Durchschnitt der ostdeutschen Bundesländer (11 %). Mit der ersten Erhöhung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns im Jahr 2017 sind die Anteile der betroffenen Betriebe und Beschäftigten deutlich zurückgegangen. In den Folgejahren blieben die Anteile der Betroffenen dagegen relativ stabil (vgl. Abbildung 27).

Abbildung 27: Entwicklung von Betrieben und Beschäftigten mit Lohnanpassungen im Zuge der Einführung bzw. Erhöhung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns in Thüringen, Ost- und Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2015, 2017, 2019 und 2020

In Westdeutschland waren von der letzten Anpassung lediglich 5 % der Betriebe betroffen – deutlich weniger als in Thüringen und in Ostdeutschland. Der Unterschied zwischen den ost- und westdeutschen Bundesländern ist plausibel, da das durchschnittliche Lohnniveau in den ostdeutschen Bundesländern deutlich niedriger ausfällt als in den westdeutschen Bundesländern.

Von der Erhöhung des Mindestlohns waren auch im letzten Jahr erwartungsgemäß insbesondere jene Branchen betroffen, die durch vergleichsweise geringe durchschnittliche Bruttomonatsverdienste ge-

kennzeichnet sind. In Thüringen sind dies, wie oben bereits gezeigt, vor allem die Übrigen Dienstleistungen (z. B. Beherbergung und Gastronomie, Friseur und Kosmetik, Kultur und Freizeit). In dieser Branche gab es in rund jedem vierten Betrieb mindestens eine Beschäftigte bzw. einen Beschäftigten, deren bzw. dessen Lohn im Zuge der Mindestlohnerhöhung angepasst wurde; 14 % der Beschäftigten in dieser Branche profitierten von der Mindestlohnerhöhung. Im Bereich Handel und Reparatur sowie im Gesundheits- und Sozialwesen lag die Reichweite bei jeweils 16 % der Betriebe und 4 % der Beschäftigten (vgl. Tabelle 46).

Tabelle 46: Betriebe und Beschäftigte mit Lohnanpassungen im Zuge der Erhöhung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns zum 01. Januar 2020 nach ausgewählten Branchen in Thüringen

Branche	Betriebe mit Lohnanhebung auf 9,35 Euro	Beschäftigte mit Lohnanhebung auf 9,35 Euro
	Prozent	
Baugewerbe	2	0
Unternehmensnahe Dienstleistungen	6	2
Übrige Dienstleistungen	26	14
Insgesamt	13	3

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Die überdurchschnittlich starke Bedeutung von Mindestlöhnen in der Branche Übrige Dienstleistungen zeigt sich auch bei der Verteilung von Betrieben und Beschäftigten, die von der Mindestlohnerhöhung betroffen waren. Etwas mehr als ein Viertel aller betroffenen Betriebe und Beschäftigten entfällt auf die Übrigen Dienstleistungen (vgl. Tabelle 47).

Tabelle 47: Verteilung von Betrieben und Beschäftigten mit Lohnanpassungen im Zuge der Erhöhung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns zum 01. Januar 2020 nach ausgewählten Branchen in Thüringen

Branche	Verteilung der Betriebe	Verteilung der Beschäftigten
	Prozent	
Verarbeitendes Gewerbe	11	12
Handel und Reparatur	23	16
Unternehmensnahe Dienstleistungen	8	7
Gesundheits- und Sozialwesen	14	19
Übrige Dienstleistungen	24	27
Restliche Branchen	20	19
Insgesamt	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Die Mindestlohnerhöhung erstreckte sich zwar nur auf 13 % aller Betriebe und 3 % aller Beschäftigten, in vielen dieser betroffenen Betriebe hatte die Lohnerhöhung jedoch beträchtliche Auswirkungen: In fast jedem zweiten der betroffenen Betriebe führte die Mindestlohnerhöhung zu höheren Löhnen von mindestens der Hälfte der Beschäftigten. Mit anderen Worten: In diesen Betrieben verdiente mindestens die Hälfte der Beschäftigten vor Erhöhung des bundesweiten gesetzlichen Mindestlohns weniger als 9,35 Euro. In der Branche Übrige Dienstleistungen war dies sogar in rund drei Viertel der Betriebe der Fall (vgl. Tabelle 48).

Tabelle 48: Beschäftigtenreichweite der Erhöhung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns auf 9,35 Euro in den betroffenen Betrieben mit Lohnanpassungen nach ausgewählten Branchen in Thüringen

Branche	Mindestloohnerhöhung betraf...		
	unter 25 % der Belegschaft	25 bis < 50 % der Belegschaft	50 % oder mehr der Belegschaft
	Prozent		
Unternehmensnahe Dienstleistungen	29	16	56
Übrige Dienstleistungen	34	41	25
Insgesamt	28	27	46

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020. Teilgesamtheit: Betriebe mit Lohnanpassungen im Zuge der Erhöhung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns zum 01. Januar 2020

10.3 Arbeitszeiten

Im folgenden Abschnitt werden die Ergebnisse der aktuellen Befragung zu den Wochenarbeitszeiten von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten präsentiert. Danach wird auf die Verbreitung von Instrumenten zur Steuerung von betrieblichen Arbeitszeiten eingegangen, konkret auf die verschiedenen Regelungen im Rahmen von Arbeitszeitkonten. Die Nutzung von Arbeitszeitkonten bzw. die Veränderung der Stundenzahl auf diesen Konten sind wichtige betriebliche Mechanismen zur Bewältigung von Nachfrage- bzw. Auslastungsschwankungen. So können solche Konten in Krisensituationen, wie z. B. in der aktuellen Corona-Pandemie, zur Vermeidung von Entlassungen beitragen.

Wochenarbeitszeiten

Die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten beträgt in Thüringen durchschnittlich 39,4 Stunden (Ostdeutschland: 39,5; Westdeutschland: 38,9).²⁰ In der großen Mehrheit der Betriebe liegt die Wochenarbeitszeit allerdings bei 40 Stunden oder mehr (68 % aller Betriebe). Wochenarbeitszeiten von weniger als 40 Stunden finden sich überdurchschnittlich häufig in Großbetrieben. In jedem dritten Thüringer Großbetrieb sind Wochenarbeitszeiten zwischen 38 und 40 Stunden üblich – ein doppelt so hoher Anteil wie bei Kleinbetrieben (vgl. Tabelle 49).

Tabelle 49: Vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit einer vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von...				
	unter 36 Std.	36 bis <38 Std.	38 bis <40 Std.	40 bis <42 Std.	42 und mehr Std.
	Prozent				
1 bis 9 Beschäftigte	11	4	17	65	2
10 bis 49 Beschäftigte	4	3	14	76	3
50 bis 249 Beschäftigte	3	2	21	73	1
ab 250 Beschäftigte	5	0	33	61	0
Insgesamt	9	4	17	68	2

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

²⁰ An dieser Stelle wird ausschließlich auf die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit der Beschäftigten Bezug genommen. Je nach Überstundeneinsatz kann die tatsächlich geleistete Arbeitszeit höher ausfallen als die vereinbarte Arbeitszeit.

Im Branchenvergleich zeigt sich, dass Arbeitnehmer/-innen im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe längere Arbeitszeiten haben als in den einzelnen Branchen des Dienstleistungssektors (vgl. Tabelle 50).

Tabelle 50: Vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten nach ausgewählten Branchen in Thüringen

Branche	Betriebe mit einer vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von...				
	unter 36 Std.	36 bis <38 Std.	38 bis <40 Std.	40 bis <42 Std.	42 und mehr Std.
	Prozent				
Verarbeitendes Gewerbe	5		10	80	
Baugewerbe	0	2	14	82	3
Handel und Reparatur	9		25	63	
Unternehmensnahe Dienstleistungen	11	3	20	65	1
Erziehung und Unterricht*	5		32	64	
Gesundheits- und Sozialwesen	23	6	18	52	0
Übrige Dienstleistungen	12		13	70	
Insgesamt	9	4	17	68	2

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Arbeitnehmer/-innen, deren vereinbarte Wochenarbeitszeit kürzer ist als die vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter im befragten Betrieb, gelten im vorliegenden Bericht als Teilzeitbeschäftigte.²¹ Die Wochenarbeitszeiten der Teilzeitbeschäftigten unterscheiden sich sehr stark voneinander (vgl. Tabelle 51).

Tabelle 51: Verteilung der Teilzeitbeschäftigten nach der vereinbarten Wochenarbeitszeit in Thüringen, Ost- und Westdeutschland

Vereinbarte Wochenarbeitszeit	Thüringen	Ostdeutschland	Westdeutschland
	Prozent		
mehr als 24 Stunden	63	63	37
15 bis 24 Stunden	15	15	30
weniger als 15 Stunden	16	17	28
ohne feste vereinbarte Stundenzahl	6	5	6
Insgesamt	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Fast zwei Drittel der Teilzeitbeschäftigten in Thüringen arbeiten „vollzeitnah“, d. h. mehr als 24 Stunden pro Woche. Rund 15 % haben dagegen eine vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit von nur 15 bis 24 Stunden. 16 % arbeiten weniger als 15 Stunden in der Woche. Die Wochenarbeitszeiten der Teilzeitbeschäftigten in Thüringen verteilen sich damit ähnlich wie in Ostdeutschland. In Westdeutschland ist der Anteil von „vollzeitnah“ arbeitenden Teilzeitbeschäftigten demgegenüber deutlich kleiner: Lediglich 37 % arbeiten mehr als 24 Stunden pro Woche.²²

²¹ Beträgt die durchschnittlich 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.

²² An dieser Stelle wird nicht unterschieden zwischen sogenannter sozialversicherungspflichtiger Teilzeit und geringfügiger Beschäftigung.

Arbeitszeitkonten

In einem Drittel der Thüringer Betriebe gibt es Arbeitszeitkonten (Ostdeutschland: 35 %, Westdeutschland: 36 %). Der Anteil von Betrieben mit solchen Regelungen ist in den letzten Jahren tendenziell gewachsen, wobei die Zuwachsraten jedoch eher klein ausfielen. Im Jahr 2010 hatten bereits 30 % entsprechende Konten. Die Einführung und Pflege von Arbeitszeitkonten erfordern einen gewissen personellen und finanziellen Aufwand. Dieser amortisiert sich bei größeren Betrieben aufgrund von Skaleneffekten schneller als in kleineren Betrieben. Daher ist es wenig überraschend, dass das Vorhandensein solcher Instrumente zur Steuerung der Arbeitszeiten mit der Größe eines Betriebes zunimmt (Tabelle 52).

Tabelle 52: Betriebe mit Arbeitszeitkonten nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe		
	mit Arbeitszeitkonten	mit geplanten Arbeitszeitkonten	ohne Arbeitszeitkonten
	Prozent		
1 bis 9 Beschäftigte	22	3	75
10 bis 49 Beschäftigte	55	4	41
50 bis 249 Beschäftigte	73	5	23
ab 250 Beschäftigte	84	5	11
Insgesamt	33	4	63

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Eine weitere Ursache für die stark betriebsgrößen-spezifische Nutzung dieses Instruments dürfte auch die Länge der betrieblichen Planungshorizonte sein. Diese steigen erfahrungsgemäß mit der Größe eines Betriebes. Der sich aus der Einführung von Arbeitszeitkonten ergebende betriebliche Nutzen ist somit in Abhängigkeit von der Betriebsgröße unterschiedlich hoch. Vor diesem Hintergrund ist das Ergebnis der Befragung plausibel, wonach dieses Instrument zur Steuerung der Arbeitszeiten bei größeren Betrieben deutlich verbreiteter ist als bei kleineren.

Wenngleich insgesamt nur einem Drittel der Thüringer Betriebe solche Regelungen zur Steuerung der geleisteten Arbeitsstunden angewendet werden, ist die Beschäftigtenreichweite aufgrund der starken Verbreitung von Arbeitszeitkonten in größeren Betrieben deutlich höher. In den Betrieben mit Arbeitszeitkonten ist insgesamt etwas mehr als die Hälfte der Thüringer Beschäftigten tätig (Ostdeutschland: 55 %, Westdeutschland: 56 %). Nutzt ein Betrieb Arbeitszeitkonten, so ist in der Regel ein Zeitraum festgelegt, innerhalb dessen die Abweichungen von der Sollarbeitszeit spätestens ausgeglichen werden müssen. Am weitesten verbreitet ist ein Ausgleichszeitraum von einem Jahr. In 42 % Thüringer Betriebe mit Kontenregelungen müssen Abweichungen von der vereinbarten Sollarbeitszeit innerhalb dieses Zeitraums ausgeglichen werden; in 21 % der Betriebe mit solchen Konten müssen angesammelte Plus- bzw. Minusstunden bereits innerhalb eines halben Jahres ausgeglichen werden. 34 % der Betriebe mit Arbeitszeitkonten gaben allerdings an, dass es bei ihnen keine festen Zeiträume für den Ausgleich angesammelter Plus- bzw. Minusstunden gibt, so dass hier längere Ausgleichszeiträume denkbar sind.

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. Der - trotz der gegenwärtigen Corona-Pandemie - relativ hohe Fachkräftebedarf 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.

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 sozialversicherungspflichtige 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 Arbeitnehmerin bzw. eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers 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 den Anteil der Auszubildenden an, die nach dem erfolgreichen Abschluss ihrer Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis in ihrem Ausbildungsbetrieb gewechselt sind, an allen Ausbildungsabsolventen/-innen in einem festgelegten Zeitraum.

Weiterbildung

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels gelten als „Weiterbildung“ alle inner- und außerbetrieblichen Maßnahmen, für deren Teilnahme Arbeitskräfte freigestellt wurden bzw. die Kosten hierfür 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. wie auch Arbeitsplatzwechsel (Job-Rotation) oder selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien (z. B. computergestützte Selbstlernprogramme).

