



IAB-Betriebspanel

Länderbericht Thüringen

**ERGEBNISSE DER
27. WELLE 2022**



Impressum

Herausgeber

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

Verfasser

Marek Frei, Silke Kriwoluzky, Monika Putzing, Linda Wittbrodt sowie 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 durch den Freistaat Thüringen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds Plus.

Juli 2023

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

Heike Werner



Sehr geehrte Damen und Herren,

Thüringen hat sich bereits zum 27. Mal am IAB-Betriebspanel beteiligt und einen Länderbericht für den Freistaat Thüringen erstellt. Die zugrundeliegende Befragung im dritten Quartal des Jahres 2022 erfolgte nach den Corona-bedingten Sonderjahren und einige Monate nach Kriegsbeginn in der Ukraine. Damit liegen einerseits wieder umfangreiche Daten zur Lage auf dem Thüringer Arbeitsmarkt und zur Beschäftigungssituation aus der Betriebsbefragung vor, die andererseits aber erneut von Sonderfaktoren stark beeinflusst waren. Anhand der gestellten Fragen und der aus den Antworten gewonnenen Daten können wir erkennen, wie sich die größtenteils überwundene Corona-Pandemie und die Auswirkungen des Kriegsgeschehens in der Ukraine auf die Einschätzungen und Erwartungen der Unternehmen im Freistaat – auch in Relation zu den Befragungsergebnissen in anderen Bundesländern – ausgewirkt haben.

Die Auswirkungen des Ukraine-Krieges werden in diesem Jahr in einem eigenen Kapitel dargestellt und nehmen einen größeren Teil des Berichts ein. Auch in nächster Zukunft werden uns die damit zusammenhängenden Einflussfaktoren noch stark beschäftigen.

Die im Bericht dargestellten Befunde zum Arbeitsmarkt und zur Beschäftigung in Thüringen weisen wieder ausgeglichene und teilweise sogar bessere Werte als vor der Corona-Pandemie auf.

Auf dem Thüringer Arbeits- und Ausbildungsmarkt ist weiterhin besonders die demografische Komponente zu berücksichtigen. Immer mehr Beschäftigte der „Baby-Boomer-Generation“ scheidern aus dem Arbeitsmarkt aus, nicht genug Menschen im erwerbsfähigen Alter rücken nach. Zum einen entlastet dies die Zahlen und Quoten, zum anderen ist es aber eine Entwicklung, die bereits aktuell – und insbesondere mittel- bis langfristig – zu erheblichen Schwierigkeiten bei der Fachkräftesicherung führt.

Nicht alle Unternehmen konnten während der Corona-Pandemie ihre Beschäftigten halten. Es gab auch branchenspezifische Abwanderungen von Arbeitskräften, so zum Beispiel aus dem Hotel- und Gaststättenbereich in andere Wirtschaftsbereiche. Hier fällt es nun besonders schwer, Arbeitskräfte wieder zurück bzw. ganz neu zu gewinnen.

Da sich die demografische Grundkonstellation nicht verändert hat, wird die Fachkräfteproblematik weiterhin eine große und auch weiter zunehmende Herausforderung für uns in Thüringen bleiben. Schon jetzt werden in vielen Bereichen der Wirtschaft dringend Fachkräfte gesucht. Fragen der Tarifbindung, der Entlohnung und insbesondere der Arbeitsbedingungen sind dabei weiterhin aktuell.

Die Befragungswelle im Jahr 2022 zeigt, dass die Mehrheit der Thüringer Betriebe (58%) von den Auswirkungen des Ukraine-Krieges wirtschaftlich negativ betroffen war. Erfahrungen mit der Beschäftigung von Geflüchteten aus der Ukraine hatten bisher nur wenige Betriebe in Thüringen. Zwar sind die zu uns gekommenen Menschen oft sehr hoch qualifiziert, es fehlt ihnen aber meist an ausreichenden Sprachkenntnissen. Erst wenn diese aufgebaut werden konnten, werden sich deren fachliche Kompetenzen auch für den Thüringer Arbeitsmarkt erfolgreich erschließen lassen.

Vor dem Hintergrund der neuen Herausforderungen haben wir die Thüringer Allianz für Berufsbildung und Fachkräfteentwicklung neu ausgerichtet und mit der Fachkräftestrategie für Thüringen 2021-2025 Handlungsansätze und Maßnahmen zur Fachkräftesicherung. Die aktuelle Fachkräftestrategie vom 15. Dezember 2021 ist auf der Internetseite meines Hauses veröffentlicht (https://www.tmasgff.de/fileadmin/user_upload/Arbeit/Dateien/Arbeitsgruppen_und_Allianzen/Allianzvereinbarung_2021-2025_unterzeichnet_15.12.2021.pdf) .

Interessant ist im vorliegenden Panel auch die Untersuchung zum Thema Homeoffice und die Inanspruchnahme durch die Betriebe beziehungsweise die Beschäftigten. Hier lag Thüringen – wie bereits im Vorjahr – sowohl unter dem ostdeutschen als auch dem westdeutschen Anteil. Die stark kleinteilig geprägte Betriebsstruktur in Thüringen stellt dafür maßgebliche Gründe dar.

Nach wie vor leider deutlich niedriger als in Westdeutschland ist der Anteil der Betriebe mit Tarifbindung. Während im Westen der Republik immerhin 27 Prozent der Betriebe tarifgebunden sind, sind es in Thüringen nur 21 Prozent – ein Prozentpunkt mehr als im Vorjahr. In diesen Betrieben arbeiten 46 Prozent der Beschäftigten. Dies verdeutlicht, dass größere Betriebe mit mehr Beschäftigten eher tarifgebunden sind als die in Thüringen zahlenmäßig viel stärker vertretenen Kleinbetriebe.

Vor dem Hintergrund der geringen Tarifbindung in der Privatwirtschaft ist es dennoch erfreulich, dass Thüringen in den vergangenen Jahren einen Lohnanstieg zu verzeichnen hat. Lag die Angleichung an die Westlöhne im Vorjahr noch bei 88 Prozent, wurde in 2022 ein Stand von 90 Prozent und damit der höchste Wert seit der Wiedervereinigung vor nunmehr schon 33 Jahren verzeichnet. Offensichtlich stärkt der veränderte Arbeitsmarkt den Beschäftigten den Rücken und verleiht ihnen eine offensivere Rolle bei der Lohngestaltung.

Gut sieht es auch für Bewerber:innen um einen Ausbildungsplatz im Freistaat aus. Im Juni 2023 kamen auf 100 betriebliche Ausbildungsplätze 57 Bewerberinnen und Bewerber. Auch die Übernahmequote ist mit 77 Prozent außerordentlich hoch. Noch im Jahr 2010 waren es gerade einmal 58 Prozent. Dennoch gibt es viele Betriebe, die ihre Ausbildungsplätze nicht besetzen können.

Ein noch zu aktivierendes Potential liegt bei den Frauen in Führungspositionen. Dieser Punkt wurde im Panel 2022 wieder einmal tiefer untersucht. Die Zahl der Betriebe mit Frauen in Führungspositionen ist in den letzten 10 Jahren nur geringfügig gestiegen.

Die Anstrengungen, die wir jetzt in den Bereichen Fachkräfteentwicklung, Ausbildung und Qualifizierung unternehmen, wird über die wirtschaftliche Zukunftsfähigkeit des Freistaates entscheiden. Die aktuelle Fachkräftestudie für Thüringen zeigt das zu erwartende Szenario bis 2035 auf. Dieses stellt uns in Thüringen vor große Herausforderungen aber auch Chancen bei der Gestaltung des Arbeitsmarktes.

Der Länderbericht Thüringen mit den aktuellen Ergebnissen aus der Befragungswelle in 2022 ist für uns nach wie vor eine wichtige Informationsgrundlage, um die anstehenden Fragen der Arbeitsmarkt- und Berufsbildungspolitik fundiert bewerten und angehen zu können.

Meinen herzlichen Dank an alle Beteiligten für ihre Mitwirkung, ohne die der uns vorliegende Bericht nicht möglich geworden wäre.



Heike Werner

INHALT

IN ALLER KÜRZE	5
1. EINFÜHRUNG	8
2. DATENBASIS	9
3. BETRIEBE UND BESCHÄFTIGTE	12
3.1 Branchenstruktur	12
3.2 Betriebsgrößenstruktur	13
3.3 Betriebsaltersstruktur	13
3.4 Absatzmärkte	14
4. AUSWIRKUNGEN DES KRIEGES IN DER UKRAINE	16
4.1 Krisenbetroffenheit	16
4.2 Beschäftigung von Geflüchteten aus der Ukraine	20
5. BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG	24
5.1 Personalbewegungen: Einstellungen und Abgänge	26
5.2 Befristungen	29
5.3 Personalabgangsgründe	31
5.4 Beschäftigungsaussichten	33
6. FACHKRÄFTEBEDARF	37
6.1 Entwicklung der Fachkräftenachfrage	37
6.2 Erfolg der Betriebe bei der Besetzung von Fachkräftestellen	39
6.3 Erwartete Personalprobleme	42
7. BETRIEBLICHE AUSBILDUNG	47
7.1 Ausbildungsvoraussetzungen und Ausbildungsbeteiligung	47
7.2 Besetzung von Ausbildungsplätzen	50
7.3 Übernahme von Ausbildungsabsolvent/-innen	53
8. BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG	56
8.1 Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten	56
8.2 Digitale Technologien und Weiterbildungserfordernisse	59
9. FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN	62
9.1 Beschäftigungsschwerpunkte	62
9.2 Führungspositionen	64
10. SOZIALPARTNERSCHAFTLICHE KOOPERATIONEN	68
10.1 Tarifbindung	68
10.2 Orientierungsfunktion von Tarifverträgen	71
10.3 Betriebsräte	72
11. LÖHNE UND GEHÄLTER	74
12. HOMEOFFICE	76
GLOSSAR	80

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Zuordnung einzelner Branchen bzw. Branchengruppen zu den Wirtschaftsbereichen	10
Tabelle 2:	Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland	12
Tabelle 3:	Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland.....	13
Tabelle 4:	Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsalter in Thüringen, Ost- und Westdeutschland.....	14
Tabelle 5:	Absatzmärkte der Betriebe in Thüringen, Ost- und Westdeutschland	14
Tabelle 6:	Wirtschaftliche Betroffenheit der Betriebe vom Krieg in der Ukraine nach Absatzmärkten, Thüringen	17
Tabelle 7:	Wirtschaftliche Betroffenheit der Betriebe vom Krieg in der Ukraine nach ausgewählten Branchen, Thüringen.....	19
Tabelle 8:	Wirtschaftliche Betroffenheit der Betriebe vom Krieg in der Ukraine nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen.....	19
Tabelle 9:	Betriebe mit Anfragen und Beschäftigung von geflüchteten Personen aus der Ukraine nach Branchen, Thüringen.....	22
Tabelle 10:	Betriebe mit Anfragen und Beschäftigung von geflüchteten Personen aus der Ukraine nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen.....	22
Tabelle 11:	Beschäftigungsentwicklung der Betriebe zwischen 2021 und 2022 nach Branchen, Thüringen	25
Tabelle 12:	Beschäftigungsentwicklung der Betriebe zwischen 2021 und 2022 nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen.....	26
Tabelle 13:	Beschäftigungsentwicklung der Betriebe zwischen 2021 und 2022 nach wirtschaftlicher Betroffenheit vom Krieg in der Ukraine, Thüringen.....	26
Tabelle 14:	Struktur der Personalbewegungen im ersten Halbjahr 2022 nach Branchen, Thüringen	28
Tabelle 15:	Struktur der Personalbewegungen im ersten Halbjahr 2022 nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen	28
Tabelle 16:	Struktur der Personalbewegungen im ersten Halbjahr 2022 nach wirtschaftlicher Betroffenheit vom Krieg in der Ukraine, Thüringen.....	29
Tabelle 17:	Gründe für Personalabgänge im ersten Halbjahr 2022 nach ausgewählten Branchen, Thüringen	33
Tabelle 18:	Gründe für Personalabgänge im ersten Halbjahr 2022 nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen	33
Tabelle 19:	Beschäftigungserwartungen nach Branchen, Thüringen	35
Tabelle 20:	Beschäftigungserwartungen nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen.....	35
Tabelle 21:	Fachkräftebedarf nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen.....	39
Tabelle 22:	Erwartete Personalprobleme in den nächsten Jahren nach Branchen, Thüringen	44
Tabelle 23:	Erwartete Personalprobleme in den nächsten Jahren nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen	45
Tabelle 24:	Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach ausgewählten Branchen, Thüringen	49
Tabelle 25:	Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen.....	50
Tabelle 26:	Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach ausgewählten Branchen, Thüringen	57
Tabelle 27:	Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen	58
Tabelle 28:	Verteilung von Frauen und Männern nach Branchen, Thüringen	62
Tabelle 29:	Verteilung von Frauen und Männern nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen.....	63
Tabelle 30:	Verteilung von Frauen und Männern nach Tätigkeitsgruppen, Thüringen	63
Tabelle 31:	Verteilung von Frauen und Männern nach Arbeitszeit, Thüringen.....	63
Tabelle 32:	Anzahl der Führungskräfte auf der obersten Führungsebene nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen.....	64
Tabelle 33:	Anteile von Frauen und Männern an den Führungspositionen nach ausgewählten Branchen, Thüringen.....	66
Tabelle 34:	Anteile von Frauen und Männern an den Führungspositionen nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen.....	67
Tabelle 35:	Tariffindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen	69
Tabelle 36:	Tariffindung von Betrieben und Beschäftigten nach ausgewählten Branchen, Thüringen.....	70

Tabelle 37:	Tariffindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsalter, Thüringen	70
Tabelle 38:	Tariffindung von Betrieben und Beschäftigten nach Eigentumsstruktur, Thüringen	71
Tabelle 39:	Tariforientierung von nicht tarifgebundenen Betrieben nach ausgewählten Branchen, Thüringen	72
Tabelle 40:	Tariforientierung von nicht tarifgebundenen Betrieben nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen	72
Tabelle 41:	Durchschnittliche Monatsbruttoverdienste nach ausgewählten Branchen, Thüringen.....	75
Tabelle 42:	Durchschnittliche Monatsbruttoverdienste nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen	75

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Wirtschaftliche Betroffenheit der Betriebe vom Krieg in der Ukraine	16
Abbildung 2:	Art der wirtschaftlichen Betroffenheit der Betriebe vom Krieg in der Ukraine	17
Abbildung 3:	Art und Ausmaß der wirtschaftlichen Betroffenheit der Betriebe vom Krieg in der Ukraine, Thüringen	18
Abbildung 4:	Betriebe mit Anfragen von geflüchteten Personen aus der Ukraine in Thüringen, Ost- und Westdeutschland.....	20
Abbildung 5:	Betriebe mit Beschäftigung von geflüchteten Personen aus der Ukraine in Thüringen, Ost- und Westdeutschland.....	21
Abbildung 6:	Beschäftigungsentwicklung der Betriebe zwischen 2010 und 2022, Thüringen	24
Abbildung 7:	Entwicklung des Einstellungsgeschehens in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2022.....	27
Abbildung 8:	Entwicklung befristeter Neueinstellungen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2022.....	30
Abbildung 9:	Entwicklung von sachgrundlosen Befristungen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2012 bis 2022.....	31
Abbildung 10:	Entwicklung der Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens 2010 bis 2022, Thüringen	32
Abbildung 11:	Entwicklung der Beschäftigungserwartungen der Betriebe, Thüringen	34
Abbildung 12:	Betriebe mit Fachkräftebedarf in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2022.....	37
Abbildung 13:	Verteilung des Fachkräftebedarfs nach ausgewählten Branchen, Thüringen	38
Abbildung 14:	Entwicklung des Anteils von Betrieben mit unbesetzten Fachkräftestellen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2022.....	40
Abbildung 15:	Entwicklung des Anteils unbesetzter Fachkräftestellen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2022.....	40
Abbildung 16:	Nichtbesetzungsquote nach ausgewählten Branchen, Thüringen.....	41
Abbildung 17:	Nichtbesetzungsquote nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen.....	42
Abbildung 18:	Erwartete Personalprobleme in den nächsten Jahren, Thüringen.....	43
Abbildung 19:	Erwartete Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Fachkräften, Thüringen	43
Abbildung 20:	Ausbildungsberechtigung nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen.....	48
Abbildung 21:	Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2022 (Anteil an ausbildungsberechtigten Betrieben).....	48
Abbildung 22:	Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2022 (Anteil an allen Betrieben).....	49
Abbildung 23:	Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2022.....	51
Abbildung 24:	Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze im Ausbildungsjahr 2021/2022 nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen.....	52
Abbildung 25:	Gründe für nicht besetzte Ausbildungsplätze aus Sicht der Betriebe in Thüringen, Ost- und Westdeutschland.....	53
Abbildung 26:	Entwicklung des Anteils der übernommenen Ausbildungsabsolvent/-innen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2022	54
Abbildung 27:	Übernahme von Absolvent/-innen nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen	54
Abbildung 28:	Übernahme von Absolvent/-innen nach Beschäftigungserwartungen, Thüringen	55

Abbildung 29:	Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben in Thüringen, Ost- und Westdeutschland.....	56
Abbildung 30:	Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten in Thüringen, Ost- und Westdeutschland.....	57
Abbildung 31:	Weitbildungsbeteiligung von Beschäftigten nach ausgeübter Tätigkeit, Thüringen.....	58
Abbildung 32:	Verbreitung digitaler Technologien und Verfahren, Thüringen.....	59
Abbildung 33:	Auswirkungen der Einführung digitaler Technologien und Verfahren auf den Weiterbildungsbedarf, Thüringen.....	60
Abbildung 34:	Erwartete Schwierigkeiten bei der Deckung der Weiterbildungsbedarfe im Zusammenhang mit der Einführung digitaler Technologien und Verfahren, Thüringen.....	61
Abbildung 35:	Zusammensetzung der Geschäftsführung in den Betrieben nach dem Geschlecht, Thüringen.....	64
Abbildung 36:	Entwicklung des Anteils von Betrieben mit Frauen in der Geschäftsführung in Thüringen, Ost- und Westdeutschland.....	65
Abbildung 37:	Entwicklung des Frauenanteils an den Führungspositionen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland.....	66
Abbildung 38:	Entwicklung der Tarifbindung von Betrieben in Thüringen, Ost- und Westdeutschland.....	68
Abbildung 39:	Entwicklung der Tarifbindung von Beschäftigten in Thüringen, Ost- und Westdeutschland.....	69
Abbildung 40:	Betriebe und Beschäftigte mit Betriebs- bzw. Personalrat nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen.....	73
Abbildung 41:	Entwicklung des durchschnittlichen Monatsbruttoverdienstes in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2022.....	74
Abbildung 42:	Betriebe und Beschäftigte mit Homeoffice-Möglichkeiten in Thüringen, Ost- und Westdeutschland.....	76
Abbildung 43:	Betriebe mit Homeoffice-Möglichkeiten nach Branchen, Thüringen.....	77
Abbildung 44:	Betriebe mit Homeoffice-Möglichkeiten nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen.....	78
Abbildung 45:	Art der Regelungen zum Umgang mit Homeoffice, Thüringen.....	79

IN ALLER KÜRZE

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA) führt seit 1996 jährlich eine bundesweite Arbeitgeberbefragung zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung durch (IAB-Betriebspanel). Im Jahr 2022 fand diese Befragung zum 27. Mal statt.

Die Basisstichprobe, die vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung finanziert wird, ist so strukturiert, dass Ergebnisse für die gesamtdeutsche Wirtschaft vorgelegt werden können. Um repräsentative Aussagen für den Freistaat Thüringen zu ermöglichen, hat sich das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie an der Finanzierung der Aufstockung der Stichprobe beteiligt. Bundesweit wurden – einschließlich der Aufstockungen durch die beteiligten Bundesländer – rund 15.000 Betriebe befragt, darunter 1.151 aus Thüringen. Die befragten Betriebe sind repräsentativ für die Grundgesamtheit von rund 55 Tsd. Betrieben im Freistaat mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person.

Die Befragung wurde schwerpunktmäßig im dritten Quartal des Jahres 2022 durchgeführt. Die Befunde spiegeln somit die Situation in den Betrieben einige Monate nach dem Überfall Russlands auf die Ukraine wider. Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse der Befragung präsentiert.

Mehr als die Hälfte der Thüringer Betriebe vom Krieg in der Ukraine wirtschaftlich betroffen - insbesondere durch höhere Kosten für Energie und Treibstoffe

Mehr als die Hälfte (58 %) der Thüringer Betriebe gab an, dass sich der Krieg in der Ukraine auf ihre Geschäftstätigkeit ausgewirkt habe. 93 % der vom Krieg betroffenen Thüringer Betriebe gaben an, überwiegend negativ betroffen gewesen zu sein. Mehr als drei Viertel der vom Krieg in der Ukraine wirtschaftlich negativ betroffenen Thüringer Unternehmen gaben an, die Auswirkungen der höheren Kosten für Energie und Treibstoffe zu spüren, darunter 31 % „stark“ und 53 % sogar „sehr stark“. Belastungen entstanden auch durch gestiegene Preise für Vorleistungen oder Rohstoffe (ohne Energie und Treibstoffe). Diese hatten bei rund zwei Drittel der wirtschaftlich negativ betroffenen Thüringer Unternehmen „starke“ (28 %) bis „sehr starke“ (38 %) Auswirkungen. Fast die Hälfte (44 %) der wirtschaftlich negativ betroffenen Betriebe hatte – unabhängig von den höheren Kosten – zudem auch Schwierigkeiten bei der Beschaffung der erforderlichen Vorleistungen oder Rohstoffe.

Erfahrungen mit der Beschäftigung von Geflüchteten aus der Ukraine bislang auf wenige Betriebe beschränkt

Zum Zeitpunkt der Befragung (3. Quartal 2022) waren insgesamt 7 % der Thüringer Betriebe von geflüchteten Personen, die im Zuge des Krieges in der Ukraine nach Deutschland gekommen waren, bezüglich eines Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatzes kontaktiert worden. In anderen Regionen fiel der ermittelte Wert ähnlich niedrig aus (Ostdeutschland: 6 %, Westdeutschland: 7 %). In mehr als jedem dritten (38 %) der Thüringer Betriebe mit Anfragen wurden eine oder mehrere dieser geflüchteten Personen beschäftigt.

Beschäftigung trotz der negativen Effekte des Krieges in der Ukraine gewachsen; Zuwächse in Thüringen aber geringer als im ost- und westdeutschen Durchschnitt

Die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse ist im Jahr 2022 weiter gestiegen. Die Bundesagentur für Arbeit weist allein für die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einen Zuwachs um 0,9 % gegenüber dem Vorjahr aus. In Thüringen fiel der relative Zuwachs somit etwas schwächer aus als im Durchschnitt der ost- und westdeutschen Bundesländer (Ostdeutschland: +2,0 %, Westdeutschland: +1,9 %). Der jüngste Aufschwung wurde getragen vom Beschäftigungsaufbau in rund einem Viertel (26 %) der Thüringer Betriebe. In einem Fünftel (20 %) der Thüringer Betriebe ist die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer/-innen demgegenüber gesunken – entweder weil Personal abgebaut wurde oder weil für frei gewordene Stellen kein passender Ersatz gefunden werden konnte. Im Vergleich zur vorangegangenen Befragung ist der Anteil personell gewachsener Betriebe leicht gestiegen, der Anteil geschrumpfter Betriebe leicht gesunken.

Bedarf der Wirtschaft an Fachkräften weiter gestiegen; Anteil unbesetzter Fachkräftestellen erreicht Höchstwert

Einen Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften hatten im Jahr 2022 rund 40 % der Thüringer Betriebe. Im Vergleich zur Vorjahresbefragung ist der Anteil von Betrieben mit Fachkräftebedarf um drei Prozentpunkte gestiegen. Den Betrieben ist es nur teilweise gelungen, ihren Bedarf durch Einstellungen zu decken. Fast zwei Drittel (64 %) der Betriebe mit zu besetzenden Stellen konnten eine oder mehrere der angebotenen Stellen nicht besetzen. Insgesamt blieb rund jede zweite Stelle (46 %) für qualifiziertes Personal unbesetzt. Der Anteil unbesetzter Stellen ist damit auf einen neuen Höchstwert gestiegen. Fast zwei Drittel der Thüringer Betriebe gehen davon aus, dass es auch in den nächsten beiden Jahren schwierig sein wird, Stellen für Fachkräfte zu besetzen.

Jeder dritte Thüringer Betrieb ausbildungsaktiv; zahlreiche angebotene Ausbildungsplätze konnten nicht besetzt werden

Rund die Hälfte der Thüringer Betriebe ist eigenen Angaben zufolge ausbildungsberechtigt. 53 % der ausbildungsberechtigten Betriebe beteiligten sich an der Ausbildung. Bezogen auf alle Thüringer Betriebe entspricht dies einem Anteil in Höhe von 29 %. Gut die Hälfte (52 %) der Thüringer Betriebe, die einen oder mehrere Ausbildungsplätze angeboten hatten, konnte mindestens einen dieser Plätze nicht besetzen. Knapp zwei Drittel (61 %) der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen nannten als wichtigsten Grund, dass die Zahl der erhaltenen Bewerbungen geringer ausfiel als die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze. Bei rund einem Viertel (28 %) der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen gab es zwar eine ausreichend große Zahl an Bewerbungen, dennoch blieben die angebotenen Plätze aufgrund der - aus Sicht der befragten Betriebe - mangelnden Eignung der Bewerber/-innen unbesetzt.

Wieder deutlich mehr Betriebe und Beschäftigte mit Weiterbildungsmaßnahmen; aktuelle Werte aber noch deutlich unter Niveau vor der Corona-Pandemie

Im Jahr 2022 haben sich wieder deutlich mehr Betriebe und Beschäftigte an Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt. Der Anteil der Betriebe mit Weiterbildung lag mit 36 % um sechs Prozentpunkte über dem Vorjahreswert. Die Weiterbildungsquote der Beschäftigten hat sich sogar um 13 Prozentpunkte erhöht und erreichte 30 %. Trotz dieser beachtlichen Zuwächse liegen die aktuell erzielten Quoten immer noch unter dem hohen Niveau, welches in den Jahren vor der Corona-Pandemie erreicht wurde. Mit der Höhe der Tätigkeitsanforderungen steigt die Wahrscheinlichkeit, dass Beschäftigte an Weiterbildungsmaßnahmen partizipieren. Im Jahr 2022 konnten 18 % aller Beschäftigten, die einfache Tätigkeiten verrichteten, 32 % der Beschäftigten, die für die Ausübung ihrer Arbeitsaufgaben eine Berufsausbildung benötigten, und 40 % jener Beschäftigten, deren Tätigkeit einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss voraussetzt, mit Unterstützung ihres Betriebes an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen. Die Weiterbildungsquoten von Frauen und Männern unterschieden sich ebenfalls: Von allen beschäftigten Frauen nahmen 36 %, von allen beschäftigten Männern 24 % an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung teil.

Frauen auf den Führungsetagen nach wie vor unterrepräsentiert; in rund zwei Drittel der Thüringer Betriebe ausschließlich Männer in der Geschäftsführung

In rund einem Drittel der Thüringer Betriebe gibt es mindestens eine Frau auf der obersten Leitungsebene (36 %): In 12 % gibt es sowohl Frauen als auch Männer in der Führungsspitze, 24 % sind ausschließlich frauengeführt. In den übrigen 64 % der Betriebe besteht die Geschäftsführung ausschließlich aus Männern. Die Zahl der Betriebe mit Frauen in Führungspositionen ist in den letzten 10 Jahren geringfügig gestiegen. Im Jahr 2012 gab es in 31 % der Thüringer Betriebe weibliche Führungskräfte. Im Laufe der letzten 10 Jahre ist dieser Anteil um vier Prozentpunkte auf nunmehr 35 % gestiegen. Der Anteil von Frauen an den Führungspositionen ist im selben Zeitraum um rund drei Prozentpunkte von 28 % auf 31 % gestiegen. Wenngleich die Zahl der Betriebe mit Geschäftsführerinnen sowie die Zahl von Frauen in Führungspositionen in den letzten Jahren gestiegen ist, sind Frauen auf den Führungsetagen nach wie vor unterrepräsentiert. So liegt der Anteil von Frauen an den Leitungskräften mit aktuell 31 % deutlich unter ihrem Anteil an den Beschäftigten (46 %).

Tarifbindung in Thüringen entspricht dem ostdeutschen Durchschnitt, liegt aber nach wie vor weit unter dem Niveau der westdeutschen Bundesländer

Im Jahr 2022 waren 21 % aller Betriebe in Thüringen tarifgebunden. In diesen Betrieben arbeitete mit 46 % weniger als die Hälfte aller Beschäftigten. Die Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten entspricht damit dem ostdeutschen Durchschnitt, liegt aber nach wie vor weit unter dem Niveau der westdeutschen Bundesländer. Rund jeder dritte nicht tarifgebundene Thüringer Betrieb orientiert sich bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern an einem Branchentarifvertrag. Dies sind 25 % bezogen auf alle Betriebe in Thüringen. Insgesamt ist somit fast die Hälfte (46 %) der Thüringer Betriebe mit mehr als zwei Drittel (72 %) aller Beschäftigten tarifgebunden oder orientiert sich an Tarifverträgen.

In Betrieben mit mindestens fünf ständig beschäftigten Arbeitnehmer/-innen, also in 56 % der Betriebe Thüringens, ist die Einrichtung eines Betriebsrates rechtlich möglich. Tatsächlich gibt es aber nur in 8 % der Betriebe einen Betriebsrat. In Ost- und Westdeutschland liegt der Anteil bei 6 % bzw. 7 %. Wird die Betrachtung auf Betriebe, in denen die Wahl eines Betriebsrates rechtlich möglich ist, beschränkt, so ergibt sich eine Abdeckung von 13 % (Ostdeutschland: 11 %, Westdeutschland: 11 %). In den Betrieben mit Betriebsrat bzw. Personalrat arbeiten insgesamt 41 % der Arbeitnehmer/-innen Thüringens.

Verdienstlücke zwischen Thüringen und Westdeutschland weiter verringert, aber immer noch beträchtlicher Abstand

Im Juni 2022 betrug der monatliche Bruttodurchschnittsverdienst in Thüringen über alle Branchen und Betriebsgrößenklassen hinweg rund 3.190 Euro je Vollzeitbeschäftigter bzw. Vollzeitbeschäftigtem – dies entspricht im Mittel 90 % des vergleichbaren Durchschnittslohns in Westdeutschland. Die Lücke zwischen Thüringen und Westdeutschland hat sich damit weiter verringert. Es ist aber zu berücksichtigen, dass die vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte im Jahr 2022 in Thüringen 39,4 Stunden betrug (Ostdeutschland: 39,4 Stunden, Westdeutschland: 38,9 Stunden). Thüringer Beschäftigte mit einer Vollzeitstelle arbeiten somit pro Woche durchschnittlich eine halbe Stunde mehr als Vollzeitbeschäftigte in den westdeutschen Bundesländern.

Rund jeder vierte Betrieb bietet seinen Mitarbeiter/-innen die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten

Zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung im dritten Quartal 2022 bestand in rund einem Viertel (24 %) der Thüringer Betriebe die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten. Hiervon konnte durchschnittlich ein Drittel (33 %) der Beschäftigten dieser Betriebe Gebrauch machen. Bezogen auf alle Beschäftigten in Thüringen ergibt dies einen Anteilswert in Höhe von 15 %. In Thüringen ist Homeoffice damit – bezogen sowohl auf Betriebe mit entsprechenden Angeboten für ihre Beschäftigten als auch den Anteil der Nutzer/-innen – weniger verbreitet als in Ost- und Westdeutschland. Im Vergleich zum Jahr 2018, als die Betriebe erstmals zum Thema Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten befragt wurden, haben die Möglichkeiten dieser Art von Arbeit aber auch in Thüringen deutlich zugenommen. Damals lag der Anteil der Betriebe mit mobilem Arbeiten erst bei 17 % und der Anteil der Beschäftigten bei lediglich 6 %. Im Vergleich zum Ausgangsjahr hat sich der Anteil potenzieller Nutzer/-innen somit mehr als verdoppelt.

1. Einführung

Mit dem vorliegenden Bericht werden aktuelle Daten der jährlichen Arbeitgeberbefragung im Rahmen des IAB-Betriebspanels für Thüringen präsentiert. Der Bericht wurde im Auftrag des Thüringer Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie erarbeitet. Die Befragung, deren Ergebnisse im Folgenden präsentiert werden, wurde schwerpunktmäßig im dritten Quartal des Jahres 2022 durchgeführt. Die präsentierten Befunde spiegeln somit die Situation in den Betrieben einige Monate nach dem Überfall Russlands auf die Ukraine wider.

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

Im vorliegenden Bericht werden aktuelle Befragungsergebnisse zu den Kernthemen des IAB-Betriebspanels vorgelegt. Hierzu gehören Befunde zu den spezifischen Strukturmerkmalen der Thüringer Wirtschaft (Kapitel 3), zur Beschäftigungsentwicklung, also der Struktur von Personaleinstellungen und Personalabgängen sowie Beschäftigungsaussichten (Kapitel 5), zur Entwicklung der Fachkräftenachfrage und zum Erfolg der Betriebe bei der Stellenbesetzung (Kapitel 6). Diese werden ergänzt um Ausführungen zur Entwicklung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung (Kapitel 7 und 8) sowie zur Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten (Kapitel 10) und zur Entwicklung von Löhnen und Gehältern (Kapitel 11). Die Ergebnisse zu den genannten, regelmäßig abgefragten Aspekten werden ergänzt um empirische Befunde zu weiteren, zusätzlich aufgenommenen Themen. Hierzu gehören aktuelle Daten zur wirtschaftlichen Betroffenheit der Thüringer Unternehmen vom Krieg in der Ukraine und zu den Möglichkeiten der Beschäftigung von ukrainischen Geflüchteten (Kapitel 4), zur Nutzung von digitalen Technologien in der betrieblichen Praxis und den daraus resultierenden Weiterbildungserfordernissen für die betroffenen Arbeitnehmer/-innen (Kapitel 8), zur Präsenz von Frauen in Führungspositionen (Kapitel 9) sowie zur Verbreitung von Homeoffice und der Existenz betrieblicher Regelungen zum Umgang mit dieser spezifischen Form der Arbeitsorganisation (Kapitel 12).

2. Datenbasis

Für die Befragung des Jahres 2022 liegen verwertbare Interviews von bundesweit 14.575 Betrieben, darunter 1.151 aus Thüringen vor. Die befragten Betriebe sind repräsentativ für die Grundgesamtheit von rund 55 Tsd. Betrieben im Freistaat mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person. 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 2022.

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

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

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

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

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

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

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

Die Zuordnung der Betriebe zu einzelnen Branchen bzw. Branchengruppen erfolgt in Anlehnung an die seit dem 01.01.2008 geltende Klassifikation der Wirtschaftszweige. Damit können im vorliegenden Ergebnisbericht in Abhängigkeit von den jeweiligen Fallzahlen prinzipiell folgende Branchen dargestellt werden (vgl. Tabelle 1).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, Wirtschaftsprüfung, Unternehmensberatung Architektur- und Ingenieurbüros; Forschung und Entwicklung Werbung und Marktforschung Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften Wach- und Sicherheitsdienste Garten- und Landschaftsbau
Erziehung und Unterricht	<ul style="list-style-type: none"> Erziehung und Unterricht (Kindergärten, Schulen, Universitäten)
Gesundheits- und Sozialwesen	<ul style="list-style-type: none"> Gesundheits- und Sozialwesen (Krankenhäuser, Arztpraxen, Pflegeeinrichtungen, Seniorenheime)
Übrige Dienstleistungen	<ul style="list-style-type: none"> Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe Kunst, Unterhaltung, Erholung und Sport sonstige, überw. persönliche Dienstleistungen (Friseur/-in, 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 2022

¹ Die Darstellung von Ergebnissen für einzelne Branchen ist abhängig von der jeweiligen Fallzahl in der zugrunde liegenden Stichprobe. In den Branchen Land- und Forstwirtschaft, Fischerei, Bergbau, Energie, Wasser, Abfall, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie Organisationen ohne Erwerbszweck sind die Fallzahlen auf Länderebene für weitergehende Auswertungen nicht groß genug, so dass auf den Ausweis von Ergebnissen für die genannten Branchen verzichtet wird.

Die Zuordnung der Betriebe zu einzelnen Betriebsgrößenklassen erfolgt in Anlehnung an die seit dem 01.01.2005 geltende KMU-Definition der Europäischen Union. Diese weist vier Größenklassen aus: Kleinstbetriebe (Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten), Kleinbetriebe (10 bis 49), Mittelbetriebe (50 bis 249 Beschäftigte) und Großbetriebe (mindestens 250). Da die Zahl der auswertbaren Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten in der Thüringer Stichprobe relativ klein ist, wurde die Kategorie „Großbetriebe“ ab 2021 neu abgegrenzt. Als Großbetriebe gelten seitdem alle Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten. Diese Änderung trägt zu einer erheblichen Verbesserung der größenspezifischen Auswertungsmöglichkeiten für die Berichtslegung bei.

Im vorliegenden Bericht werden folgende Betriebsgrößenklassen ausgewiesen:

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

Im vorliegenden Bericht zur Befragung des Jahres 2022 beziehen sich die Beschäftigtenangaben in der Regel auf den Stichtag 30.06.2022 bzw. auf das erste Halbjahr 2022. 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 2022 abgeschlossene Geschäftsjahr 2021 ausgewiesen.

Bei der Ermittlung von Durchschnittslöhnen je Beschäftigten wird versucht, den Einfluss der Wochenarbeitszeit zu berücksichtigen. Hierfür werden Teilzeitbeschäftigte auf sogenannte Vollzeitäquivalente umgerechnet. Ab 2022 werden im IAB-Betriebspanel nicht mehr detailliert Stundenumfänge von Teilzeitbeschäftigten erhoben. Darum wurde die Berechnung der Vollzeitäquivalente ab 2022 geändert: Teilzeitbeschäftigte fließen nun mit dem fixen Faktor 0,5 in die Berechnung ein, Auszubildende mit dem Faktor 0,2.

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

Erstens:

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

Zweitens:

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

3. Betriebe und Beschäftigte

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

3.1 Branchenstruktur

In Thüringen gibt es derzeit rund 55 Tsd. Betriebe mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Mehr als ein Drittel der Betriebe entfällt auf nur zwei Branchen: Handel und Reparatur (18 %) sowie Unternehmensnahe Dienstleistungen (16 %) (vgl. Tabelle 2).

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

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

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

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

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 unterschiedlichste Bereiche, von der Rechts- und Steuerberatung über Werbung und Marktforschung bis hin zur Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften.

Die beiden Branchen Handel und Reparatur sowie Unternehmensnahe Dienstleistungen beschäftigen, genauso wie das Verarbeitende Gewerbe und das Gesundheits- und Sozialwesen, zudem auch mehr

Arbeitnehmer/-innen als andere. Mit rund 17 % bzw. 16 % sind das Gesundheits- und Sozialwesen sowie das Verarbeitende Gewerbe die beiden beschäftigungsstärksten Branchen in Thüringen. Etwa ein weiteres Viertel der Thüringer Arbeitnehmer/-innen verteilt sich auf die beiden anderen beschäftigungsstarken Bereiche Handel und Reparatur (12 %) sowie Unternehmensnahe Dienstleistungen (13 %). Damit ist in den vier genannten Branchen insgesamt mehr als die Hälfte aller Beschäftigten (58 %) tätig.

3.2 Betriebsgrößenstruktur

Von den rund 55 Tsd. Thüringer Betrieben mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten entfallen mehr als zwei Drittel (69 %) auf sogenannte Kleinstbetriebe, d. h. Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten. In Westdeutschland bilden Kleinstbetriebe zwar ebenfalls die größte Gruppe von Betrieben, aber mit 65 % ist deren Anteil nicht ganz so groß wie im Freistaat. Die Thüringer Wirtschaft ist somit in noch etwas stärkerem Maße als die westdeutsche durch Kleinstbetriebe geprägt (vgl. Tabelle 3).

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

Betriebsgrößenklasse	Thüringen		Ostdeutschland		Westdeutschland	
	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte
	Prozent*					
< 10 Beschäftigte	69	17	70	17	65	15
10 bis 49 Beschäftigte	25	30	24	28	28	27
50 bis 99 Beschäftigte	4	14	3	13	3	12
ab 100 Beschäftigte	3	39	3	42	3	46
Insgesamt	100	100	100	100	100	100

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

Bemerkenswerte Unterschiede bestehen bei Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten. Zwar zählen sowohl in Thüringen als auch in Westdeutschland jeweils nur rund 3 % aller Betriebe zu Betrieben dieser Größenklasse, der entscheidende Unterschied besteht jedoch in der Absorption von Arbeitskräften: In Thüringen arbeiten derzeit 39 % der Beschäftigten in einem Betrieb mit mindestens 100 Beschäftigten, in Westdeutschland demgegenüber 46 % (Ostdeutschland: 42 %).

Im Durchschnitt waren 2022 in einem Thüringer Betrieb 17, in einem westdeutschen rund 20 Personen beschäftigt (Ostdeutschland: 17). Die Betriebe des Freistaats sind somit kleiner als westdeutsche Betriebe. Diese Unterschiede bestehen vor allem bei den größeren Betrieben: In Thüringer Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten sind durchschnittlich 204 Arbeitnehmer/-innen tätig, in westdeutschen Betrieben dieser Größenklasse dagegen 332 (Ostdeutschland: 280).

3.3 Betriebsaltersstruktur

Von den derzeit rund 55 Tsd. Betrieben Thüringens mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wurde mit 87 % die große Mehrheit erst nach 1990 gegründet. Lediglich 13 % wurden vor 1990 gegründet. Die Altersstruktur der ostdeutschen Betriebe gestaltet sich sehr ähnlich. In Westdeutschland ist der Anteil der „alten“ Betriebe mit 28 % hingegen mehr als doppelt so groß wie in Thüringen. Im Hinblick auf die „jüngeren“, d. h. nach 2010 gegründeten Betriebe, sind die Unterschiede weniger bedeutsam (vgl. Tabelle 4).

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

Gründungsjahr	Thüringen		Ostdeutschland		Westdeutschland	
	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte
	Prozent*					
vor 1990	13	18	11	21	28	55
1990 bis 1999	36	51	28	37	13	11
2000 bis 2009	17	13	22	19	18	13
ab 2010	31	18	38	21	40	20
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 2022

Ältere Betriebe beschäftigen im Durchschnitt deutlich mehr Arbeitnehmer/-innen als jüngere Betriebe. Im Durchschnitt waren 2022 in einem Thüringer Betrieb, der vor 1990 gegründet wurde, 22, in einem ab 2010 gegründeten Betrieb 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. Lediglich 11 % der Befragten gaben an, auch oder ausschließlich für ausländische Märkte zu produzieren (Ostdeutschland: 13 %, Westdeutschland: 17 %). 62 % des Umsatzes im zurückliegenden Geschäftsjahr entfielen auf die neuen Bundesländer und 21 % auf die alten Bundesländer. 17 % entfielen auf den Export (vgl. Tabelle 5).

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

Region	Thüringen	Ostdeutschland	Westdeutschland
	Prozent		
Alte Bundesländer	21	19	76
Neue Bundesländer (einschl. Berlin)	62	69	8
Ausland	17	12	16
Insgesamt	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

Im Durchschnitt der westdeutschen Bundesländer wurden 16 % des Umsatzes mit Kunden aus dem Ausland erwirtschaftet. Die Thüringer Wirtschaft ist damit – gemessen am Exportanteil – ähnlich in den internationalen Güterverkehr eingebunden wie die westdeutsche Wirtschaft.

Fazit: Die Betriebsstruktur Thüringens unterscheidet sich von jener Westdeutschlands in drei wesentlichen Aspekten:

(1) Im Freistaat arbeiten – 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.

(2) Die Großbetriebe des Freistaats sind in der Regel kleiner als westdeutsche Betriebe derselben Größenklasse.

(3) Thüringer Großbetriebe sind durchschnittlich jünger als westdeutsche Großbetriebe. Junge Betriebe benötigen nach dem Markteintritt einige Zeit, um sich zu etablieren. In dieser Etablierungsphase sind sie besonders anfällig und insolvenzgefährdet bei möglichen Krisen.

Mit einem hohen Anteil von Industriebetrieben und einem nicht unbedeutenden Exportanteil am Umsatz kann Thüringen von den Chancen internationaler Absatzmärkte profitieren. Während die Corona-Pandemie vor allem den einheimischen Dienstleistungssektor mit voller Wucht traf, gefährdet der Angriffskrieg Russlands in der Ukraine die weltweiten Handelsströme. Die Folgen spürt vor allem die Exportwirtschaft, belasten aber auch viele Betriebe, die ihre Produkte auf dem Binnenmarkt anbieten, wie die Ausführungen des folgenden Kapitels zeigen.²

² *Nach dem Einmarsch russischer Truppen in die Ukraine im Februar 2022 wurden zahlreiche Sanktionen gegen Russland verhängt. Deutschland stoppt die Zertifizierung der Gaspipeline Nord Stream 2; im März 2022 untersagten die USA die Einfuhr von russischem Öl, Flüssiggas und Kohle. Ebenfalls im März 2022 kündigten Deutschland sowie zahlreiche weitere Länder eine Reihe zusätzlicher Finanz- und Handelssanktionen an, einschließlich der Einführung höherer Zölle.*

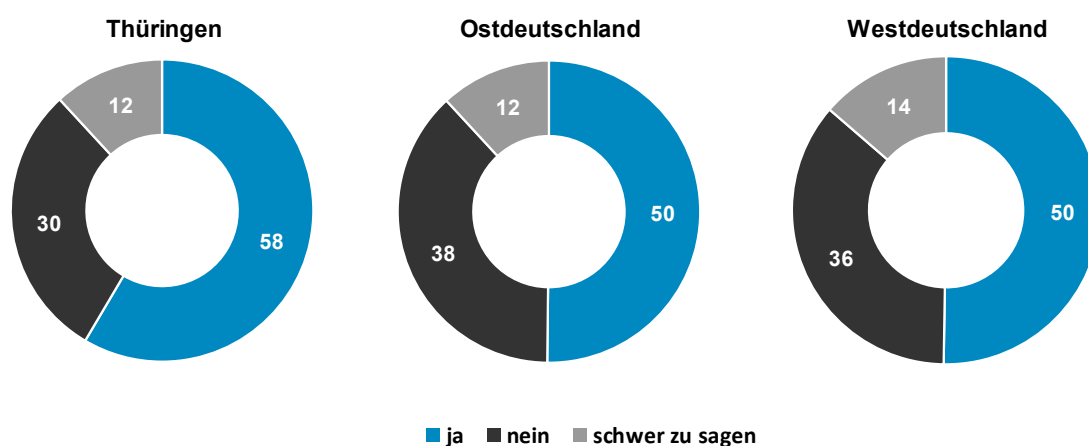
4. Auswirkungen des Krieges in der Ukraine

Vor dem Hintergrund des russischen Überfalls auf die Ukraine im Frühjahr 2022 wurden in der aktuellen Befragung auch die Auswirkungen des Krieges auf Wirtschaft und Arbeitsmarkt thematisiert. Neben dem Wegfall des russischen Exportmarkts sind es vor allem hohe Rohstoff- und Energiepreise sowie drohende Lieferengpässe, welche die regionale Wirtschaft stark in Mitleidenschaft ziehen können. Auch die Ungewissheit über die weitere Entwicklung führt zu einer Belastung des wirtschaftlichen Klimas. Um empirisch belastbare und überregional vergleichbare Erkenntnisse hierzu gewinnen zu können, wurden die Betriebe nach dem Grad der wirtschaftlichen Betroffenheit sowie den spezifischen Auswirkungen des Krieges auf ihre Geschäftstätigkeit gefragt. Da der Krieg zugleich eine massive Fluchtbewegung aus der Ukraine ausgelöst hat, die Thüringen wie auch die anderen Bundesländer erreicht hat, wurde zusätzlich erhoben, ob sich geflüchtete Personen, die im Zuge des Krieges in der Ukraine nach Deutschland gekommen sind, um einen Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatz in den befragten Betrieben bemüht haben bzw. Geflüchtete in den befragten Betrieben eingestellt wurden. Den Betrieben kommt eine Schlüsselrolle für die gelingende Integration der Geflüchteten in den Arbeitsmarkt zu. Gleichzeitig kann die Zuwanderung von ukrainischen Geflüchteten im erwerbsfähigen Alter dazu beitragen, die Engpässe in einzelnen akademischen, technischen und medizinischen Berufen zu verringern.

4.1 Krisenbetroffenheit

Der russische Angriff auf die Ukraine und die Sanktionen gegen Russland haben die Wirtschaft weltweit geschwächt. Preise sind gestiegen und die Wirtschaftsleistungen sind teils zurückgegangen. Angesichts dieser Situation wurde in der aktuellen Befragung in einem ersten Schritt ermittelt, bei wie vielen Thüringer Betrieben der Krieg in der Ukraine wirtschaftliche Auswirkungen hatte. Dabei waren sowohl positive als auch negative Effekte gemeint. In einem zweiten Schritt wurde untersucht, in welchen Bereichen die Betriebe betroffen waren. Insgesamt 58 % der Thüringer Betriebe gaben an, dass sich der Krieg in der Ukraine auf ihre Geschäftstätigkeit ausgewirkt habe. Demgegenüber fühlten sich 30 % der befragten Betriebe nicht betroffen. Die übrigen 12 % der Befragten konnten die Auswirkungen zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht richtig einschätzen. Im Durchschnitt der ost- und westdeutschen Bundesländer zeigt sich eine ähnliche Verteilung, wobei der Anteil betroffener Betriebe in Thüringen höher ausfällt (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1: Wirtschaftliche Betroffenheit der Betriebe vom Krieg in der Ukraine

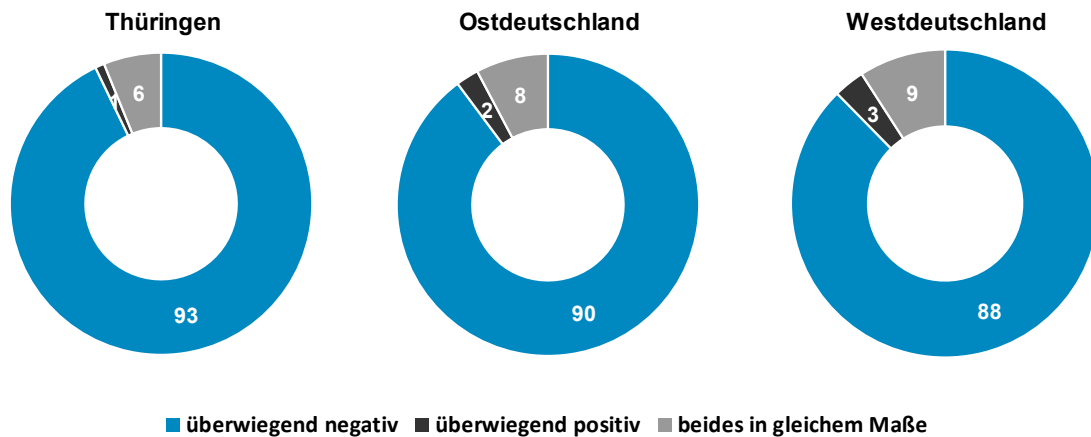


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

Wenn Betriebe betroffen waren, dann erwartungsgemäß in der Mehrheit negativ. 93 % der vom Krieg betroffenen Thüringer Betriebe gaben an, „überwiegend negativ“ betroffen gewesen zu sein. Doch es gibt auch Unternehmen, die vom Krieg profitieren. Diese bilden aber mit einem Anteil in Höhe von 1 %

der Betriebe eine absolute Ausnahme.³ Für die übrigen 6 % der betroffenen Thüringer Betriebe traf „beides in gleichem Maße“ zu. Im Durchschnitt der ost- und westdeutschen Bundesländer zeigt sich – wie schon bei der generellen Betroffenheit - eine ähnliche Verteilung wie in Thüringen (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: Art der wirtschaftlichen Betroffenheit der Betriebe vom Krieg in der Ukraine



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022, Teilgesamtheit: alle Betriebe mit wirtschaftlichen Auswirkungen durch den Krieg in der Ukraine

Von den wirtschaftlich betroffenen Betrieben sind deutlich mehr in den internationalen Handel einbezogen als nicht betroffene Betriebe. So gaben 14 % der Betroffenen an, zu exportieren – gegenüber lediglich 6 % in der Gruppe der nicht betroffenen Betriebe. Bei den betroffenen Betrieben beträgt der Anteil des Umsatzes, der auf ausländischen Märkten realisiert wird, rund 20 %. Der Exportanteil ist damit zehnmal so hoch wie bei den nicht betroffenen Betrieben (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Wirtschaftliche Betroffenheit der Betriebe vom Krieg in der Ukraine nach Absatzmärkten, Thüringen

Betroffenheit	Betriebe mit Export	Neue Bundesländer	Alte Bundesländer	Ausland
	Prozent	Prozent		
betroffen	14	58	22	20
nicht betroffen	6	80	18	2
schwer zu sagen	10	76	16	8
Insgesamt	11	62	21	17

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

Die negativ betroffenen Betriebe⁴ wurden außerdem nach den konkreten Auswirkungen gefragt. Dabei zeigte sich, dass höhere Energie- und Rohstoffkosten die größten Probleme bereiteten. So gaben mehr als drei Viertel der vom Krieg in der Ukraine wirtschaftlich negativ betroffenen Thüringer Unternehmen an, die Auswirkungen der höheren Kosten für Energie und Treibstoffe zu spüren, darunter 31 % „stark“ und 53 % sogar „sehr stark“. Belastungen entstanden auch durch gestiegene Preise für Vorleistungen

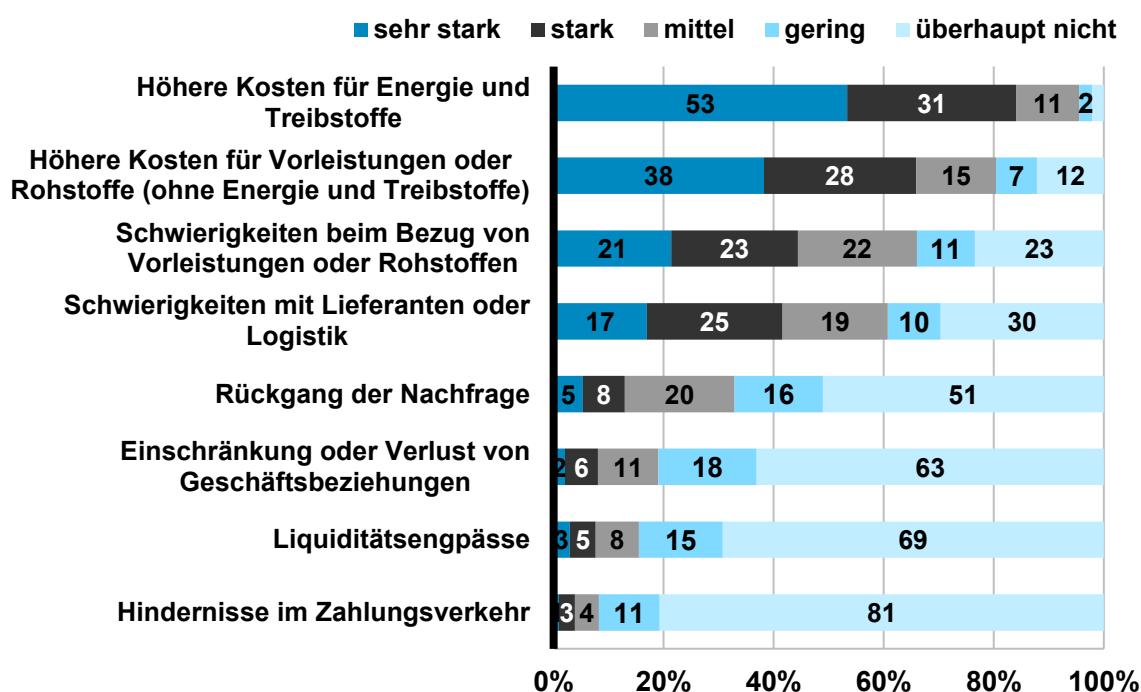
³ Zu den größten Profiteuren gehört die Rüstungs- und Militärindustrie. Der Krieg hat das Sicherheitsbedürfnis erhöht und damit auch die Nachfrage nach Waffen und militärischen Ausrüstungen. Die Aktienkurse von Rüstungsherstellern stiegen direkt nach Kriegsbeginn schlagartig an. Exemplarisch kann hier auf das deutsche Unternehmen Rheinmetall verwiesen werden. Der Unternehmensgewinn im Jahr 2022 im Rüstungssegment ist um 20 % gestiegen – ein Rekordwert, wie das Unternehmen bekannt gab.

⁴ Die negativ betroffenen Betriebe sind dabei sowohl diejenigen, die überwiegend negativ betroffen gewesen sind, als auch diejenigen, die negative und positive Auswirkungen im gleichen Maße gespürt haben.

oder Rohstoffe (ohne Energie und Treibstoffe). Diese hatten bei rund zwei Drittel der wirtschaftlich negativ betroffenen Thüringer Unternehmen „starke“ (28 %) bis „sehr starke“ (38 %) Auswirkungen. Fast die Hälfte (44 %) der wirtschaftlich negativ betroffenen Betriebe hatte – unabhängig von den höheren Kosten – zudem auch Schwierigkeiten bei der Beschaffung der erforderlichen Vorleistungen oder Rohstoffe, bei 23 % waren diese Probleme „stark“ und bei 21 % „sehr stark“ ausgeprägt. Ähnlich fiel das Antwortverhalten bei Schwierigkeiten mit Lieferanten oder Logistik aus.

Alle anderen, aus dem Krieg in der Ukraine direkt oder indirekt resultierenden, möglichen negativen Folgen wurden deutlich seltener genannt oder beschränkten sich auf eine Minderheit von Betrieben. Dies betrifft z. B. Nachfragerückgänge infolge des Krieges in der Ukraine. Einen Rückgang der Nachfrage mussten zwar insgesamt 49 % der betroffenen Thüringer Betriebe hinnehmen, in der Mehrheit dieser Fälle war der Effekt dieser Rückgänge aber verhältnismäßig gering: Lediglich 5 % bzw. 8 % der Betriebe sahen sich hiervon „sehr stark“ oder „stark“ betroffen. Die übrigen Auswirkungen - Einschränkungen oder Verlust von Geschäftsbeziehungen, Liquiditätsengpässe sowie Hindernisse im Zahlungsverkehr – wurden nur von wenigen Betrieben problematisiert (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3: Art und Ausmaß der wirtschaftlichen Betroffenheit der Betriebe vom Krieg in der Ukraine, Thüringen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. Teilgesamtheit: alle Betriebe mit überwiegend negativen Auswirkungen durch den Krieg in der Ukraine

Ob Betriebe wirtschaftlich vom Krieg in der Ukraine betroffen waren, unterscheidet sich zum Teil deutlich nach Branchen. Zu den Bereichen mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil von betroffenen Betrieben gehören das Verarbeitende Gewerbe und der Handel, in denen jeweils rund zwei Drittel aller Betriebe betroffen waren. Die geringste Betroffenheit mit Anteilswerten zwischen 37 % und 41 % verzeichneten dagegen das Gesundheits- und Sozialwesen sowie die Öffentliche Verwaltung. Im Bereich Erziehung und Unterricht waren 44 % der Befragten betroffen, wobei die Effekte dort häufiger als in anderen Branchen überwiegend oder auch positiv ausfielen. Möglicherweise handelt es sich hierbei um Einrichtungen, die spezifische Angebote für geflüchtete Menschen aus der Ukraine anbieten, wie z. B. Deutschkurse. Da die Fallzahl in der Branche Erziehung und Unterricht vergleichsweise gering ist, sollte der ermittelte Befund allerdings nur mit großer Vorsicht verwendet werden (vgl. Tabelle 7).

Tabelle 7: Wirtschaftliche Betroffenheit der Betriebe vom Krieg in der Ukraine nach ausgewählten Branchen, Thüringen

Branche	Anteil be- troffener Be- triebe	davon:		
		überwiegend negativ be- troffen	überwiegend positiv be- troffen	beides in gleichem Maße
	Prozent	Prozent		
Verarbeitendes Gewerbe	67	97	2	1
Baugewerbe	61	92	0	9
Handel und Reparatur	68	92	0	8
Verkehr, Information, Kommunikation*	54	83	3	15
Unternehmensnahe Dienstleistungen	57	96	2	4
Erziehung und Unterricht*	44	79	7	14
Gesundheits- und Sozialwesen	41	96	0	4
Übrige Dienstleistungen	56	98	0	2
Insgesamt	58	93	1	6

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

Mit der Größe eines Betriebes steigt die Wahrscheinlichkeit, wirtschaftlich negativ vom Krieg in der Ukraine betroffen zu sein. Bei Kleinstbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten waren „lediglich“ 55 % betroffen. Bei Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten, mit 50 bis 99 Beschäftigten sowie mit mindestens 100 Beschäftigten war der Anteil betroffener Betriebe mit jeweils rund zwei Drittel deutlich größer. Im Hinblick auf die Art der Betroffenheit überwogen bei Betrieben aller Größenklassen aber gleichermaßen die negativen Effekte (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 8: Wirtschaftliche Betroffenheit der Betriebe vom Krieg in der Ukraine nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen

Betriebsgrößenklasse	Anteil be- troffener Be- triebe	davon:		
		überwiegend negativ be- troffen	überwiegend positiv be- troffen	beides in gleichem Maße
	Prozent	Prozent		
< 10 Beschäftigte	55	95	1	4
10 bis 49 Beschäftigte	66	88	2	11
50 bis 99 Beschäftigte	68	100	0	0
ab 100 Beschäftigte	69	89	0	11
Insgesamt	58	93	1	6

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

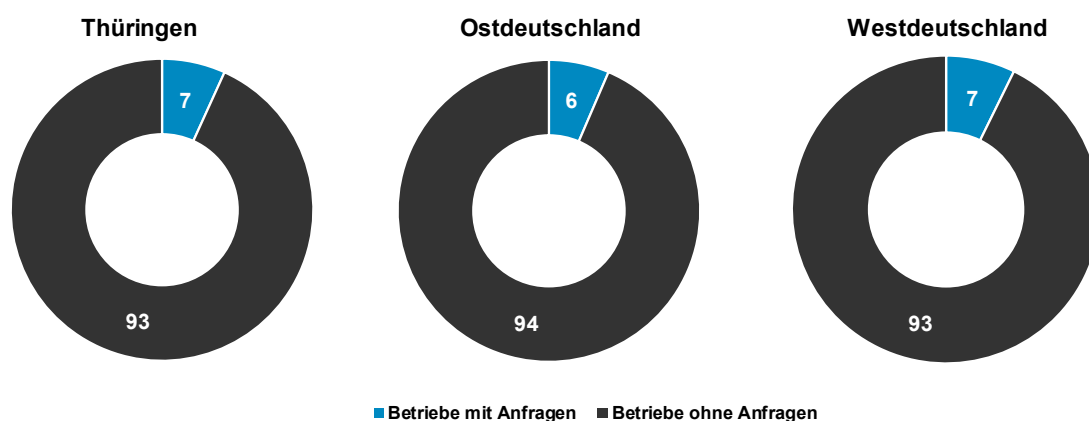
Dass größere Betriebe häufiger als kleinere Betriebe vom Krieg in der Ukraine betroffen sind, könnte damit zusammenhängen, dass erstere vergleichsweise stärker von Vorleistungen, Rohstoffen und Geschäftsbeziehungen abhängig sind. Zudem generieren größere Betriebe einen deutlich höheren Anteil ihres Umsatzes durch Exporte, einem Bereich, in dem besondere Einschränkungen aufgetreten sind.

4.2 Beschäftigung von Geflüchteten aus der Ukraine

In der Folge des Überfalls Russlands auf die Ukraine sind tausende Menschen nach Deutschland geflüchtet. Mit rund 740 Tsd. Personen machten Ukrainerinnen und Ukrainer den mit Abstand größten Teil der im ersten Halbjahr 2022 netto Zugewanderten aus.⁵ Die erfolgreiche Integration der geflüchteten Menschen hängt in hohem Maße von der Möglichkeit ab, am Erwerbsleben teilzuhaben und durch eigene Arbeit den Lebensunterhalt zu sichern. Mit einem Beschluss von Anfang März 2022 wurde den geflüchteten Ukrainer/-innen im erwerbsfähigen Alter daher der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt erleichtert. Der Erfolg der Integrationsbemühungen hängt somit – neben einer Reihe von Faktoren – wesentlich von der Einstellungsbereitschaft der Betriebe ab. Vor dem Hintergrund der aktuellen Entwicklungen wurden die Betriebe gefragt, ob sie von geflüchteten Personen, die im Zuge des Krieges in der Ukraine nach Deutschland gekommen sind, bzgl. einer Beschäftigung in ihrem Betrieb angesprochen wurden und ob sie Geflüchtete aus der Ukraine eingestellt haben.⁶

Bis zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal des Jahres 2022 hatte etwas weniger als jeder zehnte Thüringer Betrieb entsprechende Anfragen erhalten – ähnlich wie im Durchschnitt der ost- und westdeutschen Bundesländer (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4: Betriebe mit Anfragen von geflüchteten Personen aus der Ukraine in Thüringen, Ost- und Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

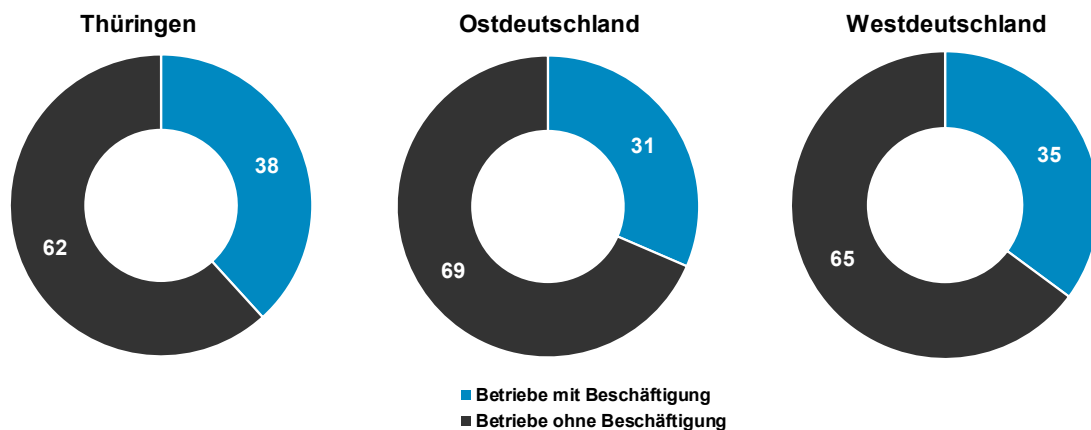
In mehr als jedem dritten dieser Betriebe mit Anfragen wurden eine oder mehrere dieser geflüchteten Personen beschäftigt.⁷ Hierbei kann es sich um einen Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatz handeln. Im Durchschnitt der ost- und westdeutschen Bundesländer fielen die Werte etwas geringer aus (vgl. Abbildung 5).

⁵ Pressemitteilung Nr. 069 vom 29. November 2022 des Statistischen Bundesamtes (Destatis): Fluchtmigration trägt seit Ende 2014 zu Bevölkerungswachstum in Deutschland bei.

⁶ Die Frage lautete: Haben geflüchtete Personen, die im Zuge des Krieges in der Ukraine nach Deutschland gekommen sind, um einen Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatz in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle angefragt?

⁷ Die Frage lautete: Beschäftigen Sie aktuell eine oder mehrere dieser geflüchteten Personen oder haben Sie diese zumindest zeitweise beschäftigt?

Abbildung 5: Betriebe mit Beschäftigung von geflüchteten Personen aus der Ukraine in Thüringen, Ost- und Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

Dass der Anteil von Betrieben mit Kontakten zu beschäftigungssuchenden geflüchteten Personen aus der Ukraine bislang relativ klein ist, könnte möglicherweise daran liegen, dass viele Geflüchtete zwar über ein überdurchschnittlich hohes Bildungsniveau verfügen, aber nur in seltenen Fällen über gute Deutschkenntnisse, was die Integration in Beschäftigung potenziell erschwert.⁸ Die Ergebnisse der Befragung machen aber deutlich, dass im Falle eines Kontaktes die Chance für die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses relativ hoch ist.

In welchen Bereichen der Thüringer Wirtschaft wurden überdurchschnittlich häufig Beschäftigungsmöglichkeiten nachgefragt bzw. von den Betrieben angeboten? Unter den Branchen fallen vor allem die Übrigen Dienstleistungen auf. Dort gab es nach Auskunft der Befragten in 14 % Betriebe entsprechende Anfragen. In den Fällen mit entsprechenden Anfragen kam es bei fast jedem Dritten dieser Betriebe auch zur Aufnahme einer Ausbildung oder Beschäftigung. In den anderen Bereichen der Thüringer Wirtschaft fielen die Anteile von Betrieben mit Kontakten deutlich kleiner aus (vgl. Tabelle 9).⁹

⁸ In einer Untersuchung des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) zu Geflüchteten aus der Ukraine wurde ermittelt, dass bundesweit 80 % der erwachsenen Geflüchteten Frauen sind, 72 % der Geflüchteten über einen Hochschulabschluss verfügen, 4 % gute Deutschkenntnisse haben, 17 % der Geflüchteten im erwerbsfähigen Alter zum Befragungszeitpunkt erwerbstätig waren und 71 % der erwerbstätigen Geflüchteten eine Tätigkeit ausüben, die einen Berufs- oder Hochschulabschluss voraussetzt (vgl. Brücker, H. et. al.: Geflüchtete aus der Ukraine in Deutschland: Ergebnisse der ersten Welle der IAB-BiB/FReDA-BAMF-SOEP Befragung, Nürnberg 2023).

⁹ Angaben über die konkrete Zahl der beschäftigten Personen aus der Ukraine können aus den Daten der vorliegenden Befragung nicht abgeleitet werden.

Tabelle 9: Betriebe mit Anfragen und Beschäftigung von geflüchteten Personen aus der Ukraine nach Branchen, Thüringen

Branche	Betriebe mit Anfragen (Anteil an allen Betrieben)	Betriebe mit Beschäftigung (Anteil an allen Betrieben mit Anfragen)
	Prozent	Prozent
Verarbeitendes Gewerbe	4	29
Baugewerbe	4	46
Handel und Reparatur	3	76
Unternehmensnahe Dienstleistungen	7	40
Gesundheits- und Sozialwesen	8	44
Übrige Dienstleistungen	14	30
Insgesamt	7	38

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

Mit der Größe eines Betriebes steigt die Wahrscheinlichkeit eines Kontaktes bzw. einer Anfrage. So haben 20 % der Großbetriebe mit mindestens 100 Beschäftigten und 11 % bis 12 % der mittelgroßen Betriebe (10 bis 49 bzw. 50 bis 99 Beschäftigte) entsprechende Anfragen erhalten, aber lediglich 5 % der Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten. Im Falle eines Kontaktes kam es in größeren Betrieben mit höherer Wahrscheinlichkeit auch zu einem Beschäftigungsverhältnis als in kleineren Betrieben (vgl. Tabelle 10).

Tabelle 10: Betriebe mit Anfragen und Beschäftigung von geflüchteten Personen aus der Ukraine nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Anfragen (Anteil an allen Betrieben)	Betriebe mit Beschäftigung (Anteil an allen Betrieben mit Anfragen)
	Prozent	Prozent
< 10 Beschäftigte	5	28
10 bis 49 Beschäftigte	11	42
50 bis 99 Beschäftigte	12	37
ab 100 Beschäftigte	20	74
Insgesamt	7	38

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

Bei der Interpretation der ermittelten größenspezifischen Anteilswerte ist die zahlenmäßige Stärke der Kleinstbetriebe in der Thüringer Wirtschaft zu berücksichtigen: Mehr als zwei Drittel der rund 55 Tsd. Betriebe in Thüringen sind Kleinstbetriebe, d. h. haben weniger als 10 Beschäftigte. Mit 5 % erhielt zwar nur ein vergleichsweise kleiner Teil von Betrieben dieser Größenklasse Anfragen von Geflüchteten aus der Ukraine. Absolut betrachtet übertrifft die Zahl von Kleinstbetrieben mit Anfragen ukrainischer Geflüchteter aber deutlich jene der Großbetriebe.

Fazit: Der Überfall Russlands auf die Ukraine hat zu einer erheblichen Belastung des wirtschaftlichen Klimas geführt. Mehr als die Hälfte der Betriebe in Thüringen ist von den Auswirkungen des Krieges in der Ukraine betroffen – insbesondere die gestiegenen Kosten für Energie, Treibstoff und sonstige Rohstoffe sowie Schwierigkeiten beim Bezug von benötigten Vorleistungen führten zu spürbaren Belastungen. Die durch den Krieg in der Ukraine ausgelösten Fluchtbewegungen haben zugleich zu Nachfragen von ukrainischen Geflüchteten auf dem regionalen Arbeitsmarkt geführt, welche sich um einen

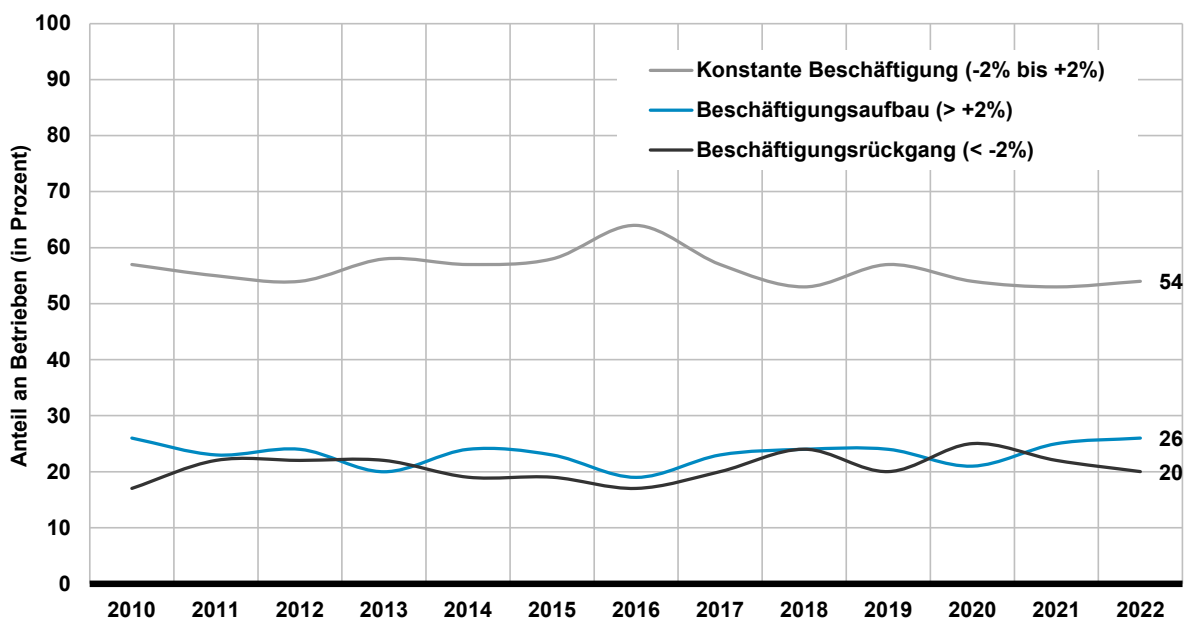
Praktikums-, Ausbildungs- oder Arbeitsplatz in einem Thüringer Betrieb bemühten. In einer nennenswerten Zahl dieser Betriebe kam es in der Folge zum Abschluss eines Beschäftigungsverhältnisses. Im folgenden Kapitel 5 wird gezeigt, wie sich die Nachfrage der Thüringer Wirtschaft nach Arbeitskräften im letzten Jahr konkret entwickelt hat und dabei auch beleuchtet, wie sich der Krieg in der Ukraine auf das Einstellungsgeschehen ausgewirkt hat.

5. Beschäftigungsentwicklung

In Thüringen ist die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse in den letzten 15 Jahren tendenziell gewachsen. Die jährlichen Zuwächse fielen jedoch weniger stark aus als im Durchschnitt der ost- und westdeutschen Bundesländer. Einer der wesentlichen Gründe hierfür ist die durch den demografischen Wandel bedingte, erhebliche Verringerung des Erwerbspersonenpotenzials im Freistaat, welche verhindert, dass die vorhandenen wirtschaftlichen Potenziale für Beschäftigungswachstum in der Region ausgeschöpft werden können. Für das Jahr 2022 weist die Bundesagentur für Arbeit für die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einen Zuwachs um 0,9 % gegenüber dem Vorjahr aus. In Thüringen fiel der relative Zuwachs damit zum wiederholten Male schwächer aus als im Durchschnitt der ost- und westdeutschen Bundesländer (Ostdeutschland: +2,0 %, Westdeutschland: +1,9 %).¹⁰ Die hochgerechneten Beschäftigtenzahlen der vorliegenden Betriebsbefragung „IAB-Betriebspanel“, in der standardmäßig neben sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auch nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer/-innen in den befragten Betrieben erfasst werden (z. B. Verbeamtete, tätige Inhaber/-innen, mithelfende Familienangehörige), bestätigen die Daten der Bundesagentur für Arbeit.¹¹

Hinter der grundsätzlich positiven Gesamtentwicklung verbergen sich ganz unterschiedliche Bewegungen auf der Ebene der einzelnen Betriebe: Bei rund jedem vierten Thüringer Betrieb (26 %) ist die Belegschaft gewachsen, d. h. die Zahl der Beschäftigten war zum Stichtag der aktuellen Befragung (30.06.2022) höher als im Vorjahr. Mit einem Anteil von 20 % ist jedoch auch ein erheblicher Teil der Betriebe geschrumpft, d. h. in diesen Betrieben wurde zwischen dem 30.06.2021 und dem 30.06.2022 Beschäftigung abgebaut. Im Vergleich zur vorangegangenen Befragung ist der Anteil gewachsener Betriebe leicht gestiegen, der Anteil geschrumpfter Betriebe leicht gesunken (vgl. Abbildung 6).¹²

Abbildung 6: Beschäftigungsentwicklung der Betriebe zwischen 2010 und 2022, Thüringen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022

¹⁰ Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Länderreport über Beschäftigte (Quartalszahlen). Thüringen. Berichtsmonat 30. Juni 2022. Nürnberg, 10. Januar 2023.

¹¹ Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Tabellen, Betriebe nach Betriebsgrößenklassen, Nürnberg, 30. Juni 2021.

¹² 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 11.

Tabelle 11: Beschäftigungsentwicklung der Betriebe zwischen 2021 und 2022 nach Branchen, Thüringen

Branche	Betriebe mit ...		
	Beschäftigungs- rückgang (< -2%)	konstanter Beschäftigung (-2% bis +2%)	Beschäftigungs- aufbau (> +2%)
	Prozent		
Verarbeitendes Gewerbe	24	53	23
Baugewerbe	29	48	23
Handel und Reparatur	7	62	31
Verkehr, Information, Kommunikation*	26	42	32
Unternehmensnahe Dienstleistungen	20	53	27
Erziehung und Unterricht*	19	56	26
Gesundheits- und Sozialwesen	22	52	26
Übrige Dienstleistungen	22	54	24
Öffentliche Verwaltung*	16	46	38
Insgesamt	20	54	26

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

In den meisten Branchen der Thüringer Wirtschaft gab es mehr Betriebe mit Beschäftigungsaufbau als solche mit Beschäftigungsabbau. Im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Baugewerbe überwogen dagegen Betriebe mit geschrumpfter Belegschaft.¹³

Im Hinblick auf die Betriebsgröße ist kein eindeutiges Muster zu erkennen, mit Ausnahme der Tatsache, dass die Wahrscheinlichkeit für Veränderungen des Beschäftigtenbestandes tendenziell mit der Größe eines Betriebes steigt. So gab es in fast zwei Drittel der Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten keine Veränderungen im beobachteten Zeitraum gegenüber lediglich rund einem Drittel bei Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten (vgl. Tabelle 12).

¹³ Bei der Interpretation der präsentierten Befunde ist zu berücksichtigen, dass eine Verringerung der Zahl der Beschäftigten auf der Betriebsebene verschiedene Ursachen haben kann. Einerseits können Auftragsrückgänge oder Kostensteigerungen bei Personal, Material und Vorleistungen dazu führen, dass Betriebe Personal entlassen oder auf die Besetzung frei gewordener Stellen verzichten. Eine Verringerung der Beschäftigtenzahl auf Betriebsebene wäre somit gleichzusetzen mit einer wirtschaftlich unbefriedigenden Situation. Andererseits kann eine Verringerung der Beschäftigtenzahl aber auch mit Schwierigkeiten zusammenhängen, geeignete Bewerber/-innen für freie Stellen zu finden. Wenn Personalabgänge, z.B. durch Fluktuation oder den Übergang älterer Mitarbeiter/-innen in den Ruhestand, nicht ersetzt werden können, sinkt automatisch die Zahl der Beschäftigten in den betroffenen Betrieben. Gerade in konjunkturell guten Zeiten steigt die Wechselneigung der Beschäftigten und führt zu einer Zunahme von freiwilligen Abgängen.

Tabelle 12: Beschäftigungsentwicklung der Betriebe zwischen 2021 und 2022 nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit ...		
	Beschäftigungsrückgang (< -2%)	konstanter Beschäftigung (-2% bis +2%)	Beschäftigungsaufbau (> +2%)
	Prozent		
< 10 Beschäftigte	18	64	19
10 bis 49 Beschäftigte	25	29	46
50 bis 99 Beschäftigte	26	46	28
ab 100 Beschäftigte	25	34	41
Insgesamt	20	54	26

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

Wie hat sich der Krieg in der Ukraine auf die Beschäftigungsentwicklung ausgewirkt? Die folgende Tabelle 13 belegt, dass der Anteil von geschrumpften Betrieben in der Gruppe der wirtschaftlich betroffenen mit 22 % deutlich höher ausfällt als in der Gruppe der nicht betroffenen Betriebe (14 %). Gleichwohl gab es auch in der Gruppe der betroffenen mehr Betriebe mit Beschäftigungsaufbau (26 %) als solche mit Beschäftigungsrückgang (22 %).

Tabelle 13: Beschäftigungsentwicklung der Betriebe zwischen 2021 und 2022 nach wirtschaftlicher Betroffenheit vom Krieg in der Ukraine, Thüringen

Wirtschaftliche Betroffenheit	Betriebe mit ...		
	Beschäftigungsrückgang (< -2%)	konstanter Beschäftigung (-2% bis +2%)	Beschäftigungsaufbau (> +2%)
	Prozent		
betroffen	22	52	26
- dar. überwiegend negativ	23	53	25
- dar. beides in gleichem Maße	23	41	37
- dar. überwiegend positiv	5	46	50
nicht betroffen	14	61	25
schwer zu sagen	23	45	32
Insgesamt	20	54	26

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

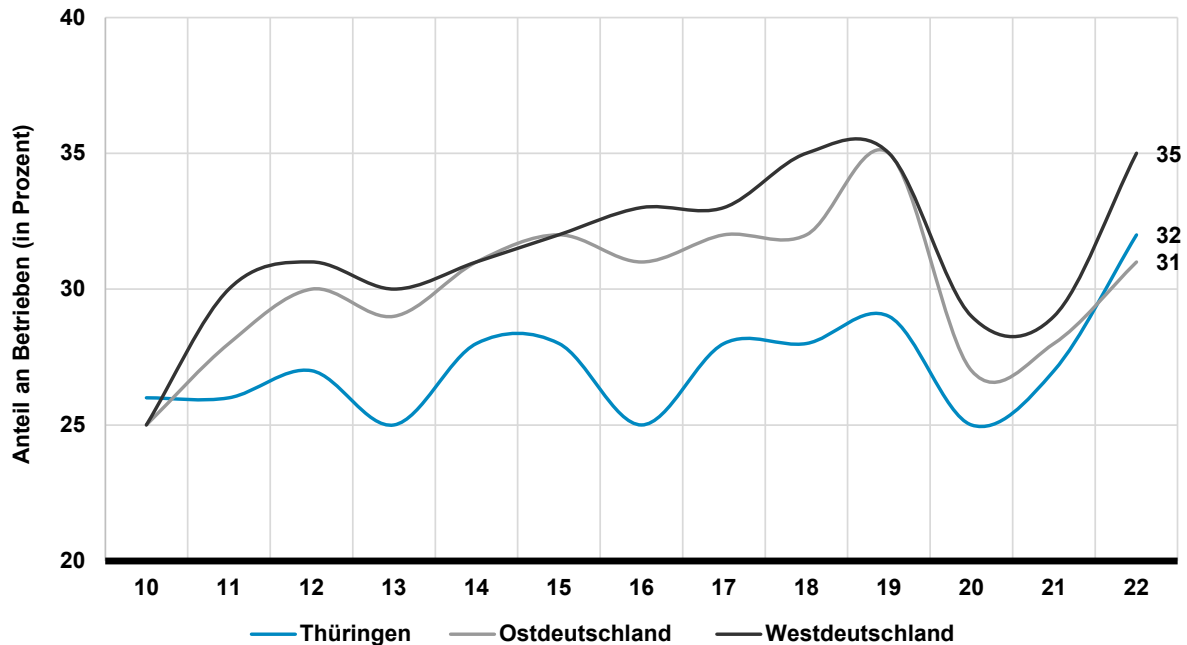
Am günstigsten verlief die Entwicklung bei den positiv betroffenen Betrieben. Bei 5 % dieser Betriebe verringerte sich zwar der Personalbestand innerhalb eines Jahres, zehnmal so viele Betriebe stockten aber ihr Personal auf (50 %). Betriebe, die vom Krieg in der Ukraine durch eine Steigerung der Nachfrage nach ihren Produkten bzw. Dienstleistungen profitierten, konnten somit auf eine überdurchschnittlich positive Beschäftigungsentwicklung zurückblicken.

5.1 Personalbewegungen: Einstellungen und Abgänge

In den obigen Ausführungen zur Beschäftigungsentwicklung wurde der Zeitraum vom 30.06.2021 bis zum 30.06.2022 betrachtet. Um die jüngsten Effekte des Krieges in der Ukraine auf die Beschäftigungsentwicklung besser beurteilen zu können, wird im Folgenden der Zeitraum vom 01.01.2022 bis zum 30.06.2022 betrachtet. Hierfür liegen Angaben zu den vorgenommenen Einstellungen und Personalabgängen vor. Insgesamt wurden in diesem Zeitraum von 32 % der Thüringer Betriebe Einstellungen

vorgenommen und damit anteilig von ähnlich vielen wie im Durchschnitt der ostdeutschen Bundesländer (31 %), aber von etwas weniger als im Durchschnitt der westdeutschen Bundesländer (35 %). Im Vergleich zum Vorjahreszeitraum ist der Anteil von Betrieben mit Personaleinstellungen bundesweit gestiegen; in Thüringen um rund fünf Prozentpunkte. Mit dieser Steigerung – zum zweiten Mal in Folge – hat der Anteil von einstellenden Betrieben in Thüringen einen neuen Höchstwert erreicht (vgl. Abbildung 7).

Abbildung 7: Entwicklung des Einstellungsgeschehens in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022, jeweils erstes Halbjahr

Rund 40 % der Thüringer Betriebe hatten im ersten Halbjahr 2022 Personalbewegungen zu verzeichnen: 15 % nahmen ausschließlich Einstellungen vor, weitere 17 % stellten ein, hatten aber zugleich Abgänge von Beschäftigten zu verzeichnen. In den übrigen 9 % gab es ausschließlich Personalabgänge. In der Summe gab es damit in rund einem Viertel der Betriebe Personalabgänge.

In der folgenden Tabelle 14 sind die Personalbewegungen im ersten Halbjahr 2022 für die einzelnen Branchen dargestellt. Fast überall beschränkten sich Personalbewegungen auf einen Teil der Betriebe. Im Verarbeitenden Gewerbe z. B. gaben fast zwei Drittel (63 %) der befragten Betriebe an, weder Einstellungen vorgenommen zu haben, noch Personalabgänge zu verzeichnen. In den beiden Branchen Erziehung und Unterricht sowie Gesundheits- und Sozialwesen kam es dagegen in jeweils etwas mehr als der Hälfte der Betriebe zu Einstellungen und/oder Abgängen.

Tabelle 14: Struktur der Personalbewegungen im ersten Halbjahr 2022 nach Branchen, Thüringen

Branche	ausschließ- lich Einstel- lungen	Einstellun- gen und Ab- gänge	ausschließ- lich Abgänge	keine Einstel- lungen, keine Abgänge
	Prozent			
Verarbeitendes Gewerbe	9	17	11	63
Baugewerbe	20	9	12	59
Handel und Reparatur	17	14	7	61
Verkehr, Information, Kommunikation*	15	22	9	54
Unternehmensnahe Dienstleistungen	11	19	6	65
Erziehung und Unterricht*	28	18	10	45
Gesundheits- und Sozialwesen	15	26	11	48
Übrige Dienstleistungen	18	14	6	62
Öffentliche Verwaltung*	9	30	8	53
Insgesamt	15	17	9	60

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022, erstes Halbjahr

Dass die meisten Betriebe weder Einstellungen noch Abgänge hatten, hängt in erster Linie mit der Dominanz von Kleinstbetrieben zusammen. Nur ein kleiner Teil dieser Gruppe hatte im hier beobachteten Zeitraum - erstes Halbjahr 2022 - Personalbewegungen zu verzeichnen; in drei Viertel der Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten gab es dagegen weder Zugänge noch Abgänge (vgl. Tabelle 15).

Tabelle 15: Struktur der Personalbewegungen im ersten Halbjahr 2022 nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen

Betriebsgrößenklasse	ausschließ- lich Einstel- lungen	Einstellun- gen und Ab- gänge	ausschließ- lich Abgänge	keine Einstel- lungen, keine Abgänge
	Prozent			
< 10 Beschäftigte	11	6	8	75
10 bis 49 Beschäftigte	24	32	12	31
50 bis 99 Beschäftigte	10	76	8	6
ab 100 Beschäftigte	14	79	3	4
Insgesamt	15	17	9	60

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022, erstes Halbjahr, Rundungsdifferenzen möglich

Die folgende Tabelle 16 zeigt die Personalbewegungen im ersten Halbjahr 2022 in Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Betroffenheit vom Krieg in der Ukraine.

Tabelle 16: Struktur der Personalbewegungen im ersten Halbjahr 2022 nach wirtschaftlicher Betroffenheit vom Krieg in der Ukraine, Thüringen

Wirtschaftliche Betroffenheit	ausschließ- lich Einstel- lungen	Einstellun- gen und Ab- gänge	ausschließ- lich Abgänge	keine Einstel- lungen, keine Abgänge
	Prozent			
betroffen	14	19	10	58
- dar. überwiegend negativ	13	19	9	59
- dar. beides in gleichem Maße	17	23	23	37
- dar. überwiegend positiv	22	12	0	66
nicht betroffen	17	12	7	64
schwer zu sagen	14	23	6	57
Insgesamt	15	17	9	60

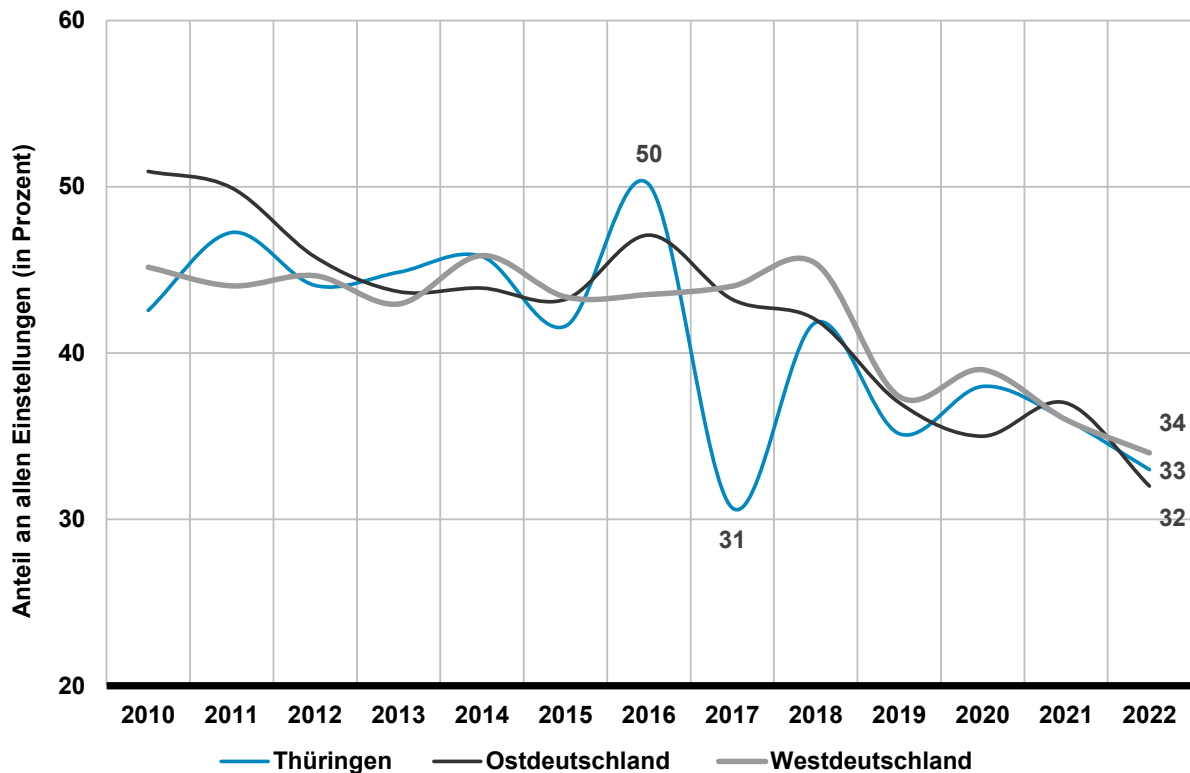
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022, erstes Halbjahr, Rundungsdifferenzen möglich

Unter den Betrieben, die überwiegend negativ vom Krieg in der Ukraine betroffen waren, verzeichneten 9 % ausschließlich Beschäftigungsrückgänge. Gleichwohl ist es bemerkenswert, dass es auch in dieser Gruppe in nur 28 % der Betriebe überhaupt Abgänge im ersten Halbjahr 2022 gab. Demgegenüber nahmen zahlreiche, überwiegend negativ betroffene Betriebe ausschließlich Einstellungen vor. Mit 13 % war der Anteil zwar niedriger als in den Vergleichsgruppen, im Ergebnis konnte aber auch die große Mehrheit der Betriebe, die überwiegend negativ betroffen waren, ihren Personalbestand halten oder diesen sogar ausbauen.

5.2 Befristungen

Die Zahl der Betriebe mit Einstellungen ist gestiegen, ebenso die Zahl der Beschäftigten. Gleichzeitig machten die Betriebe weniger von Befristungen Gebrauch. Mit einer Befristungsquote von zuletzt 33 % – bezogen auf die vorgenommenen Einstellungen – liegt Thüringen annähernd im Durchschnitt Ost- und Westdeutschlands. Zugleich ist dies der zweitniedrigste Wert der letzten Jahre. Nur im Jahr 2017 war die Befristungsquote in Thüringen noch niedriger (vgl. Abbildung 8).

Abbildung 8: Entwicklung befristeter Neueinstellungen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022, jeweils erstes Halbjahr

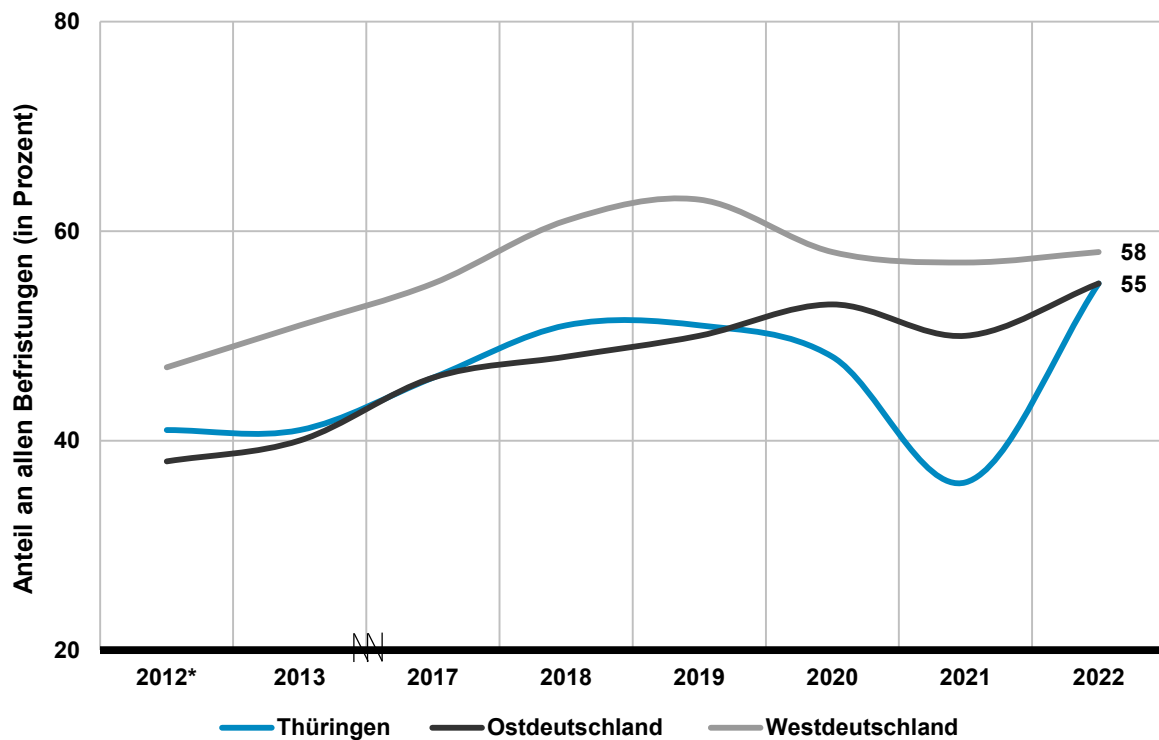
Die Nutzung befristeter Personaleinstellungen ist nach wie vor sehr stark abhängig von der Betriebsgröße: Während Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten vergleichsweise selten auf Befristungen zurückgriffen (14 % aller Einstellungen waren befristet), erhielt rund ein Drittel der in Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten neu eingestellten Mitarbeiter/-innen lediglich einen befristeten Arbeitsvertrag.

Es wurde bereits ausgeführt, dass auch Betriebe, die vom Krieg überwiegend negativ betroffen waren, Einstellungen vornahmen. Diese nutzten allerdings – entgegen anfänglicher Vermutungen – nicht häufiger das Mittel befristeter Einstellungen als jene, die nicht betroffen waren. In den überwiegend negativ betroffenen Betrieben erhielten 31 % der neu eingestellten Arbeitskräfte einen befristeten Arbeitsvertrag, was ungefähr dem Thüringer Durchschnittswert entspricht.

Befristungen mit und ohne Sachgrund

Bei befristeter Beschäftigung können entsprechend den Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) zwei Arten von Befristungen unterschieden werden: Befristungen mit Angabe eines sachlichen Grundes und sachgrundlose Befristungen (sogenannte erleichterte Befristungen). Im Jahr 2012, als im Rahmen des IAB-Betriebspanels erstmals Informationen über die Art der Befristung erhoben wurden, gab es für die Mehrheit der befristeten Beschäftigungsverhältnisse in Thüringen noch einen sachlichen Grund. Bis zum Jahr 2018 ist der Anteil von Befristungen mit Sachgrund gesunken, der Anteil von sachgrundlosen Befristungen dagegen deutlich gestiegen. Mit dem Ausbruch der Corona-Pandemie wurde zwar wieder häufiger befristet eingestellt, der Anteil sachgrundloser an allen Befristungen ist allerdings in den letzten drei Jahren tendenziell gesunken. Im Jahr 2021 sank der Anteil von befristet Beschäftigten ohne sachlichen Grund an allen befristeten Beschäftigungsverhältnissen in Thüringen auf 36 %. Im Folgejahr ist dieser jedoch wieder gestiegen und liegt damit – wie bereits in den Vorjahren – auf dem durchschnittlichen Niveau in Ostdeutschland (vgl. Abbildung 9).

Abbildung 9: Entwicklung von sachgrundlosen Befristungen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2012 bis 2022



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

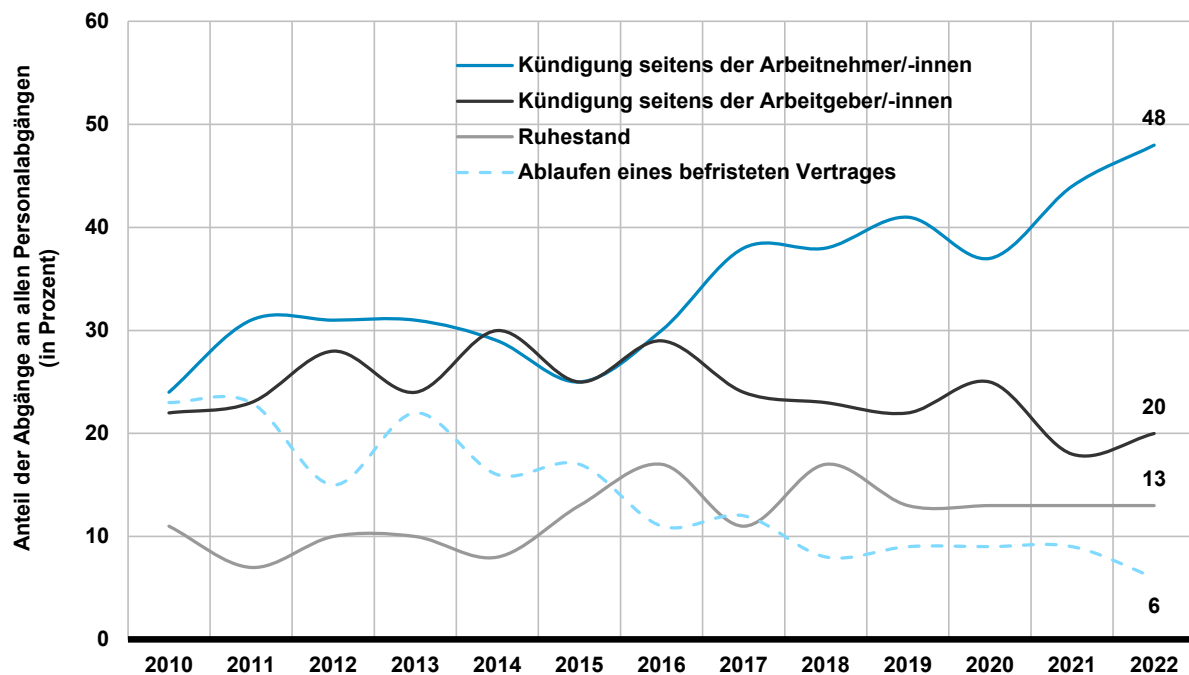
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2012 bis 2022. In den hier nicht ausgewiesenen Jahren wurden keine entsprechenden Angaben erhoben.

In allen beobachteten Jahren war der Anteil von sachgrundlosen an allen Befristungen in Thüringen stets kleiner als im Durchschnitt Westdeutschlands.

5.3 Personalabgangsgründe

Personalabgänge können verschiedene Ursachen haben: Betriebe entlassen Beschäftigte, weil fehlende Aufträge und Umsatzrückgänge einen Personalabbau erfordern oder Personalverantwortliche mit der Arbeit ihrer Mitarbeiter/-innen unzufrieden sind. Befristete Arbeitsverträge laufen aus oder Beschäftigte gehen in Rente. Beschäftigte wechseln ihre Stelle, weil sie sich davon eine bessere Bezahlung, günstigere Arbeitsbedingungen oder ein anderes Betätigungsfeld erhoffen. Seit rund 10 Jahren stehen Kündigungen seitens der Arbeitnehmer/-innen an der Spitze der möglichen Personalabgangsgründe in Thüringen. Mit dem Ausbruch der Corona-Pandemie war der entsprechende Anteil zwar um vier Prozentpunkte gesunken. Er war dennoch weiterhin der häufigste Abgangsgrund. Mit der schrittweisen Abschwächung der mit der Corona-Pandemie verbundenen Einschränkungen war dieser Anteil wieder gestiegen. Im Jahr 2022 hat sich diese Entwicklung fortgesetzt: Mit 48 % war der Anteil von Kündigungen seitens der Arbeitnehmer/-innen so hoch wie noch nie in den letzten rund 10 Jahren. Der Anteil von betriebsbedingten Kündigungen war demgegenüber vergleichsweise niedrig. Die Anteile von Personalabgängen, die mit dem Auslaufen befristeter Arbeitsverträge zusammenhängen, sind leicht zurückgegangen. Abgänge im Zusammenhang mit dem altersbedingten Ausscheiden aus dem Erwerbsleben lagen unverändert auf dem Niveau der vorangegangenen zwei Jahre (vgl. Abbildung 10).

Abbildung 10: Entwicklung der Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens 2010 bis 2022, Thüringen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022. 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 wie schon in der Vorjahresbefragung im Baugewerbe und in den Übrigen Dienstleistungen (z. B. Beherbergungs- und Gastgewerbe, Friseur- und Kosmetikgewerbe, Kultur und Sport): Jeweils mehr als 60 % der Abgänge im ersten Halbjahr 2022 entfielen dort auf Kündigungen seitens der Beschäftigten. In den genannten Branchen haben möglicherweise zahlreiche Arbeitnehmer/-innen die Chance genutzt, sich durch einen Wechsel des Unternehmens beruflich zu verbessern. Im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Verarbeitenden Gewerbe ging jeweils rund die Hälfte der Abgänge auf Kündigungen seitens der Beschäftigten zurück. 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 Mitarbeiter/-innen. Anders dagegen die Situation in der sehr heterogen zusammengesetzten Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen (z. B. Softwareentwicklung und Ingenieurbüros, aber auch Gebäudereinigung, Wachschatz und Arbeitnehmerüberlassung). Hier gab es überdurchschnittlich viele arbeitgeberseitige Kündigungen (31 %). Gleichwohl überwogen aber auch dort Kündigungen seitens der Beschäftigten. Überdurchschnittlich viele altersbedingte Personalabgänge waren im Gesundheits- und Sozialwesen zu beobachten (vgl. Tabelle 17).

Tabelle 17: Gründe für Personalabgänge im ersten Halbjahr 2022 nach ausgewählten Branchen, Thüringen

Branche	Kündigung seitens Arbeitnehmer/-in	Kündigung seitens Arbeitgeber/-in	Ablaufen eines befristeten Vertrages	Ruhestand
	Prozent*			
Verarbeitendes Gewerbe	49	12	7	16
Baugewerbe	65	13	0	12
Handel und Reparatur	44	25	4	15
Unternehmensnahe Dienstleistungen	43	31	9	6
Gesundheits- und Sozialwesen	50	18	5	17
Übrige Dienstleistungen	61	23	8	2
Insgesamt	48	20	6	13

* Die fehlenden Werte zu 100 % entfallen auf sonstige Gründe (Personalabgänge jeweils erstes Halbjahr)

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

Der Blick auf die Personalabgangsgründe in den einzelnen Betriebsgrößenklassen fördert keine wesentlichen Unterschiede zutage. In Betrieben aller Größenklassen überwogen Kündigungen seitens der Beschäftigten (vgl. Tabelle 18).

Tabelle 18: Gründe für Personalabgänge im ersten Halbjahr 2022 nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen

Betriebsgrößenklasse	Kündigung seitens Arbeitnehmer/-in	Kündigung seitens Arbeitgeber/-in	Ablaufen eines befristeten Vertrages	Ruhestand
	Prozent*			
< 10 Beschäftigte	46	25	3	9
10 bis 49 Beschäftigte	59	17	5	12
50 bis 99 Beschäftigte	46	27	9	8
ab 100 Beschäftigte	44	17	7	17
Insgesamt	48	20	6	13

* Die fehlenden Werte zu 100 % entfallen auf sonstige Gründe (Personalabgänge jeweils erstes Halbjahr)

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

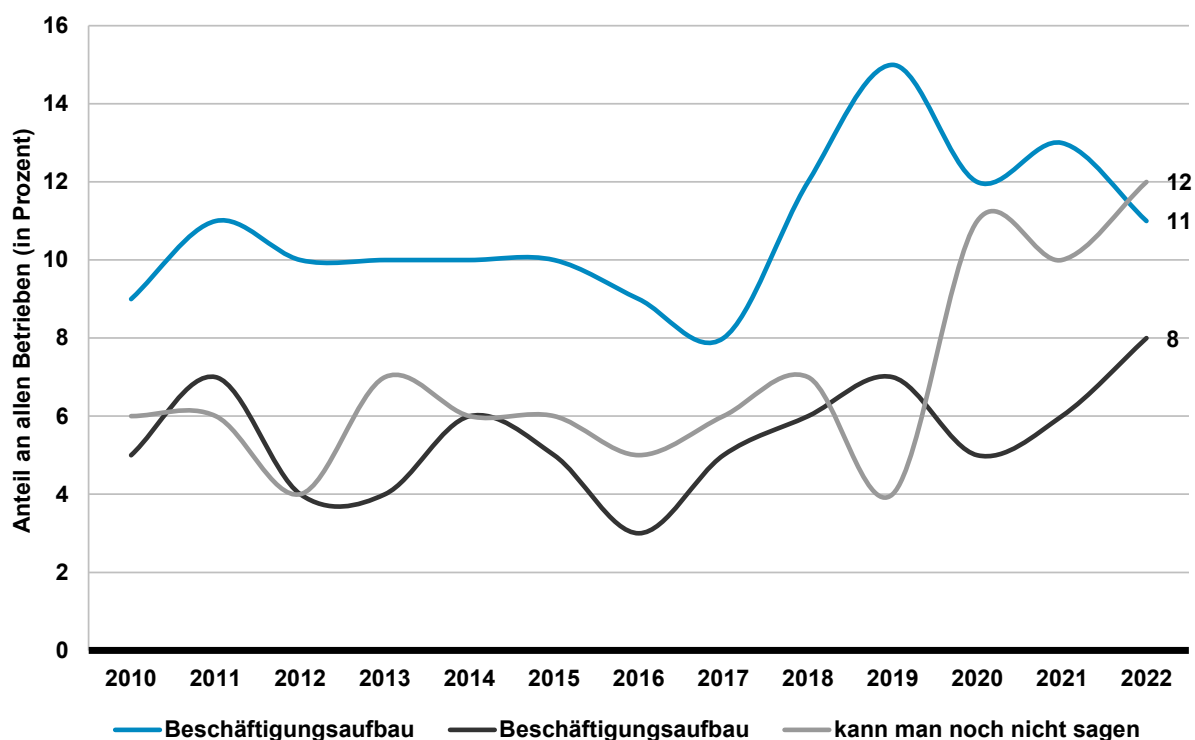
Mit der Größe des Unternehmens nimmt die Bedeutung befristeter Beschäftigungsverhältnisse zu, was sich in etwas höheren Anteilen von Abgängen infolge des Auslaufens zeitlich begrenzter Arbeitsverträge bemerkbar macht. Mit 7 % bis 9 % sind diese bei den beiden oberen Betriebsgrößenklassen verbreiteter als bei den beiden unteren (3 % bis 5 %).

5.4 Beschäftigungsaussichten

Der Krieg in der Ukraine wirkte sich negativ auf die Wirtschaft aus, angefangen von einer Erhöhung der Energiekosten bis hin zu einem Verlust von Absatzmärkten, und beeinflusste damit auch die Beschäftigungserwartungen. Zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2022 – also rund sechs Monate nach dem russischen Überfall der Ukraine - gingen gut zwei Drittel (69 %) der Betriebe von einem stabilen Beschäftigtenbestand aus. Der Anteilswert fiel allerdings deutlich niedriger aus als in den Jahren zuvor. Nur noch 11 % der Thüringer Betriebe rechneten damit, die Zahl ihrer Beschäftigten in den folgenden zwölf Monaten zu erhöhen. Dies ist der niedrigste Wert der letzten fünf Jahre. Gleichzeitig stieg

der Anteil von Betrieben, die mit einer Verringerung ihres Personalbestandes rechneten, auf einen neuen Höchstwert (8 %). Die Erwartungen der Betriebe fielen somit deutlich ungünstiger aus als im vorangegangenen Beobachtungszeitraum (vgl. Abbildung 11).

Abbildung 11: Entwicklung der Beschäftigungserwartungen der Betriebe, Thüringen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022

Etwas mehr als jeder zehnte Thüringer Betrieb (12 %) gab an, nicht einschätzen zu können, wie sich die Beschäftigung in den nächsten Monaten entwickeln wird – der bislang höchste Wert im Beobachtungszeitraum. Die aufeinanderfolgenden Krisen (Corona-Pandemie, Krieg in der Ukraine) der letzten Jahre verringern die Planungssicherheit und machen zukünftige Personalplanungen zunehmend schwierig, mit möglicherweise negativen Folgen für die kurz- bis mittelfristig orientierten Investitionen in die Aus- und Weiterbildung.

In vielen Bereichen der Thüringer Wirtschaft gab es mehr positive als negative Beschäftigungserwartungen. Am günstigsten waren diese in den Unternehmensnahen Dienstleistungen. Dort war die Zahl der Betriebe mit erwartetem Beschäftigungswachstum nicht nur höher als in allen anderen Branchen, sondern mit 18 % auch gut doppelt so hoch wie die Zahl der Betriebe, die mit einem Abbau der Beschäftigung rechneten (8 %). Im Verarbeitenden Gewerbe, welches u. a. aufgrund einer höheren Exportausrichtung überdurchschnittlich stark von den Belastungen im Zusammenhang mit dem Krieg in der Ukraine betroffen ist, hielten sich positive und negative Prognosen die Waage (jeweils 11 % der Betriebe). Hinzu kommt mit 12 % noch ein nennenswerter Teil von Betrieben, die aufgrund der bestehenden Unsicherheiten keine verlässliche Einschätzung abgeben konnten (vgl. Tabelle 19).

Tabelle 19: Beschäftigungserwartungen nach Branchen, Thüringen

Branche	Betriebe mit erwarteter...			
	steigender Beschäftigung	konstanter Beschäftigung	fallender Beschäftigung	Kann man noch nicht sagen
	Prozent			
Verarbeitendes Gewerbe	11	66	11	12
Baugewerbe	9	68	9	14
Handel und Reparatur	11	72	7	10
Verkehr, Information, Kommunikation*	9	59	14	18
Unternehmensnahe Dienstleistungen	18	68	8	6
Erziehung und Unterricht*	15	73	6	6
Gesundheits- und Sozialwesen	9	74	1	16
Übrige Dienstleistungen	8	66	9	17
Öffentliche Verwaltung*	8	77	5	10
Insgesamt	11	69	8	12

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

Mit der Betriebsgröße steigt der Anteil von Betrieben mit erwarteten Veränderungen des Beschäftigtenbestandes. In der Gruppe der Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten rechnete rund ein Fünftel Drittel (21 %) mit einer Zu- oder Abnahme der Beschäftigtenzahl. In der zahlenmäßig dominanten Gruppe der Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten rechneten demgegenüber nur 18 % mit einer Veränderung; rund drei Viertel (72 %) erwarteten für die kommenden Monate dagegen weder eine Zunahme noch eine Abnahme. In allen vier Gruppen gibt es mehr Betriebe mit erwartetem Beschäftigungsaufbau als Betriebe mit erwartetem Beschäftigungsabbau. Während der Anteil von Betrieben mit geplanter Steigerung der Beschäftigtenzahl bei jenen mit weniger als 10 Beschäftigten nur geringfügig größer ausfällt als der Anteil von solchen mit geplanter Verringerung, liegt er bei den anderen Gruppen deutlich darüber. Bei den Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten wollen z.B. rund dreimal so viele Betriebe ihre Beschäftigtenzahl steigern wie Betriebe mit geplanter Verringerung (vgl. Tabelle 20).

Tabelle 20: Beschäftigungserwartungen nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit erwarteter...			
	steigender Beschäftigung	konstanter Beschäftigung	fallender Beschäftigung	Kann man noch nicht sagen
	Prozent			
< 10 Beschäftigte	10	72	8	11
10 bis 49 Beschäftigte	15	63	9	13
50 bis 99 Beschäftigte	13	63	7	17
ab 100 Beschäftigte	16	65	5	13
Insgesamt	11	69	8	12

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

Fazit: Mit dem schrittweisen Wegfall der bestehenden Einschränkungen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie waren prinzipiell gute Voraussetzungen für eine positive Beschäftigungsentwicklung

gegeben. Mit dem von Russland geführten Angriffskrieg gegen die Ukraine entstand allerdings eine neue Krise, die auch die Thüringer Wirtschaft beeinflusst hat. Trotz der mit der neuen Krise verbundenen Belastungen ist die Zahl der Beschäftigten auch im Freistaat wieder gestiegen. Die prozentualen Gewinne lagen allerdings auch weiterhin unter den ost- und westdeutschen Durchschnittswerten. Im Zuge der prinzipiell positiven Beschäftigungsentwicklung ist auch die Zahl arbeitnehmerseitiger Kündigungen wieder gestiegen, die Zahl von betriebsbedingten Kündigungen dagegen deutlich gesunken. Vielen Betrieben fällt es offensichtlich schwer, ihr Personal zu binden. In der Folge entstehen personelle Lücken, die durch Neueinstellungen gefüllt werden müssen. Ein erheblicher Teil der Nachfrage nach Fachkräften dürfte daher auch mit dem Bestreben der Betriebe zusammenhängen, ausgeschiedene Mitarbeiter/-innen zu ersetzen. Über die aktuelle Entwicklung der Fachkräftenachfrage sowie den Erfolg der Thüringer Unternehmen bei der Besetzung von Stellen für qualifizierte Arbeitskräfte informiert das nachfolgende Kapitel 6.

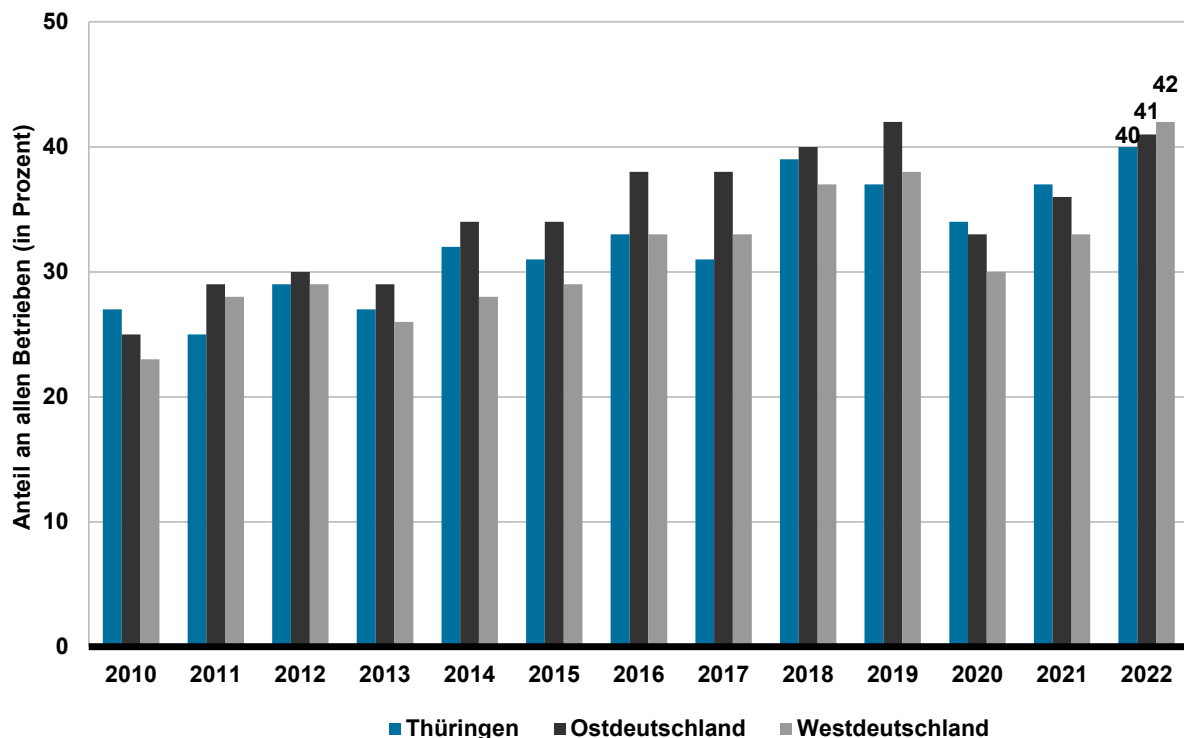
6. Fachkräftebedarf

Die Wettbewerbsfähigkeit der Thüringer Wirtschaft hängt in hohem Maße von der Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte ab. Als „qualifizierte Arbeitskräfte“ bzw. „Fachkräfte“ gelten im Rahmen der vorliegenden Befragung alle Arbeitskräfte, die auf Stellen eingesetzt werden, die nach Einschätzung der befragten Arbeitgeber/-innen und Personalverantwortlichen eine Berufsausbildung oder eine akademische Ausbildung voraussetzen. In Thüringen erfordern vier Fünftel (80 %) aller Arbeitsplätze eine entsprechende Qualifikation: 67 % setzen eine abgeschlossene berufliche Ausbildung, 13 % eine akademische Ausbildung voraus.

6.1 Entwicklung der Fachkräftenachfrage

Der Bedarf an Fachkräften ist in den letzten Jahren nahezu stetig angestiegen. Die Entwicklung wurde vorübergehend von der Corona-Pandemie unterbrochen. Mit dem Abklingen der Pandemie hat sich die Nachfrage bundesweit wieder erhöht. Im ersten Halbjahr 2022 hatten 40 % der Thüringer Betriebe einen Fachkräftebedarf zu verzeichnen, d. h. sie hatten in diesem Zeitraum Stellen auf qualifiziertem Niveau zu besetzen. Im Vergleich zur Vorjahresbefragung entspricht dies einem Anstieg um drei Prozentpunkte (vgl. Abbildung 12).

Abbildung 12: Betriebe mit Fachkräftebedarf in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2022



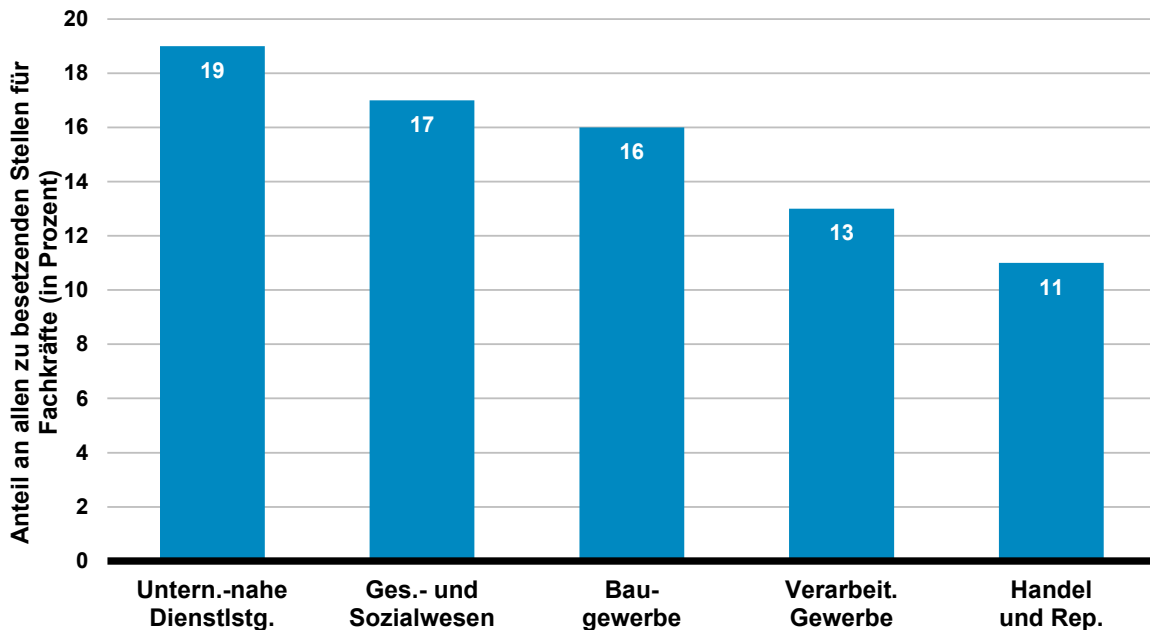
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022

Im Durchschnitt aller Betriebe mit Fachkräftebedarf im Jahr 2022 wurden 3,5 Fachkräfte je Betrieb eingestellt (2021: 3,8). Damit fragten zwar mehr Betriebe Fachkräfte nach als im Jahr des Ausbruchs der Corona-Pandemie, die Zahl der durchschnittlich pro Betrieb eingestellten Fachkräfte ist jedoch geringfügig gesunken. Im Ergebnis erhöhte sich dennoch die Summe der gesuchten Fachkräfte. Unter Berücksichtigung der mit einer Hochrechnung von Befragungsdaten verbundenen Unsicherheiten ergab sich für den hier betrachteten Zeitraum rein rechnerisch ein Bedarf von rund 75 Tsd. gesuchten Fachkräften – eine leichte Steigerung gegenüber dem vorangegangenen Beobachtungszeitraum.

Hinter dem ermittelten Durchschnittswert pro Betrieb eingestellter Fachkräfte verbergen sich ganz unterschiedliche Einstellungsvolumina auf der Ebene der einzelnen Betriebe: 55 % aller Betriebe mit Einstellungen stellten eine Fachkraft ein, 17 % zwei Fachkräfte und 28 % drei oder mehr.

Die größte Nachfrage nach Fachkräften ging von drei Branchen aus: Unternehmensnahe Dienstleistungen¹⁴, Gesundheits- und Sozialwesen sowie Baugewerbe. Auf diese drei Branchen entfiel zusammen über die Hälfte des gesamten Fachkräftebedarfs der Thüringer Wirtschaft im hier betrachteten Zeitraum. Bedeutende Impulse gingen darüber hinaus auch vom Verarbeitenden Gewerbe¹⁵ und dem Handel aus (vgl. Abbildung 13).

Abbildung 13: Verteilung des Fachkräftebedarfs nach ausgewählten Branchen, Thüringen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

Im Gesundheits- und Sozialwesen und im Baugewerbe ging der Bedarf an Fachkräften von jeweils 50 % der Betriebe aus, im Verarbeitenden Gewerbe von 45 %, in den Unternehmensnahen Dienstleistungen von 41 % und im Handel von 31 %.

In der Branche Übrige Dienstleistungen (z. B. Beherbergung und Gastronomie, Friseur- und Kosmetikgewerbe, Kultur und Sport), welche von den Maßnahmen der Politik zur Eindämmung der Corona-Pandemie in den Jahren 2020 und 2021 mit am stärksten betroffen war, suchte im Jahr 2022 rund jeder dritte Betrieb (34 %) neues Fachpersonal und damit deutlich mehr als in den beiden Jahren zuvor (2021: 20 %; 2020: 17 %). Die Summe der dort gesuchten Fachkräfte entsprach einem Anteil von rund 6 % an der gesamten Nachfrage nach Fachkräften (2021: 4 %). Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass der Fachkräfteanteil an den Beschäftigten in der Branche Übrige Dienstleistungen weit unter dem Thüringer Durchschnitt liegt. Fast die Hälfte (46 %) der in dieser Branche tätigen Arbeitskräfte arbeitet auf Arbeitsplätzen, die keine berufliche Ausbildung erfordern. In allen anderen Branchen Thüringens ist der jeweilige Anteil von Arbeitsplätzen mit einfachen Tätigkeiten deutlich niedriger bzw. der Anteil von qualifizierten Tätigkeiten deutlich höher.

¹⁴ 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.

¹⁵ Im Verarbeitenden Gewerbe werden in nicht unerheblichem Maße Leiharbeitskräfte eingesetzt, um den Bedarf an Fachkräften zu decken. Dieser Fachkräftebedarf schlägt sich jedoch statistisch bei Betrieben der Arbeitnehmerüberlassung und damit im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen nieder.

Im Hinblick auf die Nachfrage nach Fachkräften in Abhängigkeit von der Größe der Betriebe fallen folgende Aspekte auf: Mit der Größe eines Betriebes steigt die Wahrscheinlichkeit für einen Bedarf. Wenn- gleich nur etwas mehr als 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 21).

Tabelle 21: Fachkräftebedarf nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Fach- kräftebedarf	Verteilung...	
		des Fachkräftebedarfs	der Beschäftigung
	Prozent	Prozent	
< 10 Beschäftigte	29	21	17
10 bis 49 Beschäftigte	61	33	30
50 bis 99 Beschäftigte	81	15	14
ab 100 Beschäftigte	87	31	39
Insgesamt	40	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

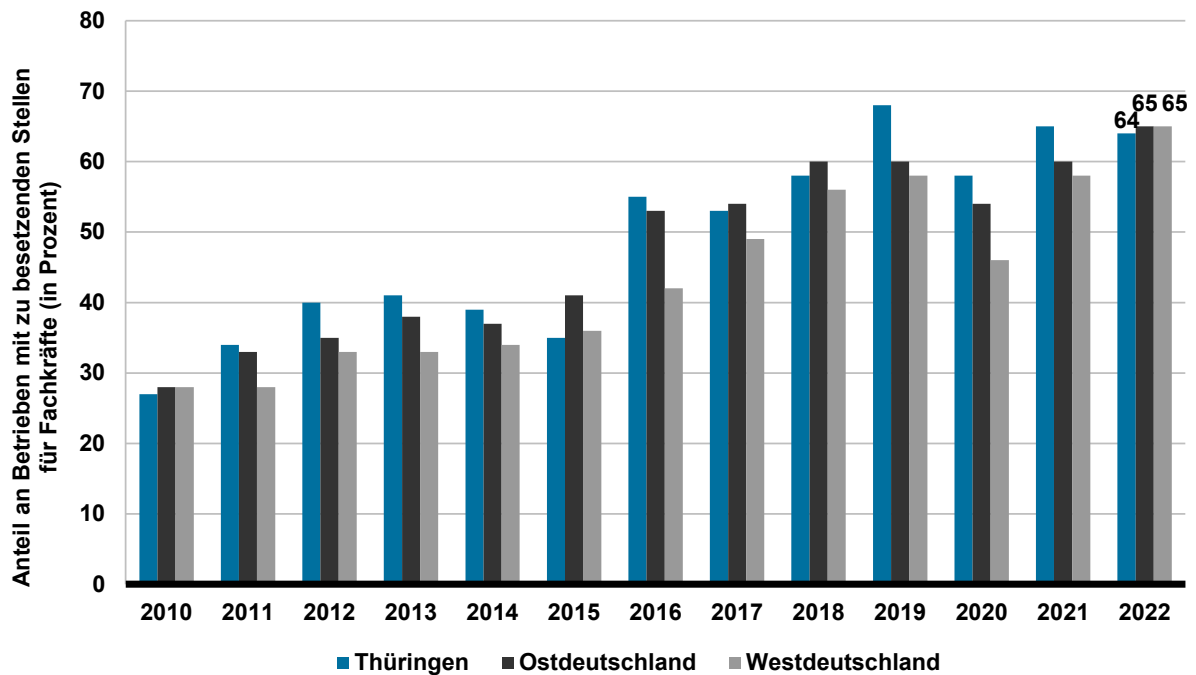
Die Summe der von den Kleinbetrieben nachgefragten Fachkräfte entsprach einem Anteil in Höhe von 21 % an der Gesamtnachfrage in Thüringen. Der Anteil der Kleinbetriebe an der Fachkräftenachfrage ist damit höher als der Anteil dieser Gruppe an der Gesamtbeschäftigung, was auf eine überdurchschnittlich hohe Bedeutung der Kleinbetriebe im Hinblick auf die Nachfrage nach Fachkräften verweist.¹⁶

6.2 Erfolg der Betriebe bei der Besetzung von Fachkräftestellen

In rund zwei Drittel (64 %) aller Thüringer Betriebe, die im ersten Halbjahr 2022 Stellen für Fachkräfte besetzen wollten, konnten eine oder mehrere dieser Stellen nicht besetzt werden. Die Probleme bei der Besetzung von Stellen für Fachkräfte haben sich somit nicht verringert. Im Durchschnitt der ost- und westdeutschen Bundesländer sind die Anteile von Betrieben mit Besetzungsproblemen gegenüber der Vorjahresbefragung stark gestiegen und haben das Thüringer Niveau mittlerweile erreicht bzw. sogar geringfügig übertroffen (vgl. Abbildung 14).

¹⁶ Dieser Befund unterstreicht den konzeptionellen Ansatz der jährlichen Befragung „IAB-Betriebspanel“, bei der Betriebe aller Größenklassen befragt werden, also auch Kleinbetriebe, d. h. Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten.

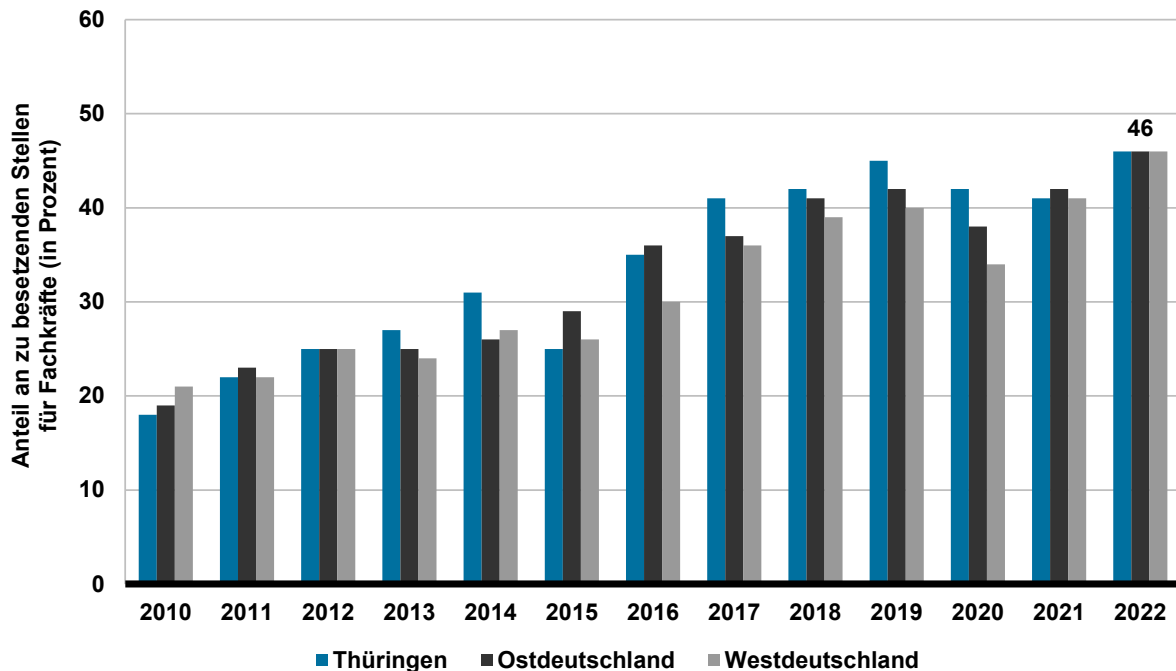
Abbildung 14: Entwicklung des Anteils von Betrieben mit unbesetzten Fachkräftestellen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022

Während der Anteil von Betrieben mit Besetzungsproblemen nicht weiter gestiegen ist, ist die Zahl der unbesetzten Fachkräftestellen deutlich gestiegen. In Thüringen – genau wie im Durchschnitt der ost- und westdeutschen Bundesländer - blieb fast die Hälfte der angebotenen Stellen unbesetzt. Die Nichtbesetzungsquote war damit so hoch wie noch nie (vgl. Abbildung 15).

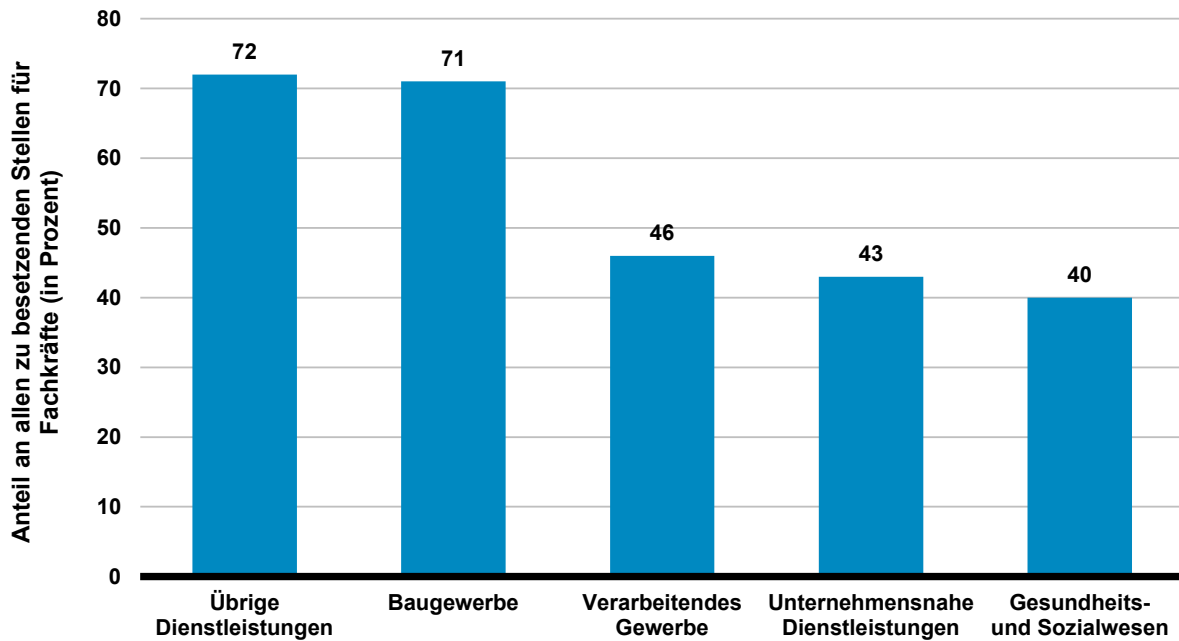
Abbildung 15: Entwicklung des Anteils unbesetzter Fachkräftestellen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022

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 sowie – etwas überraschend – die Übrigen Dienstleistungen. In den beiden genannten Branchen waren zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2022 jeweils fast drei Viertel aller Stellen, die im ersten Halbjahr 2022 besetzt werden sollten, unbesetzt (vgl. Abbildung 16).

Abbildung 16: Nichtbesetzungsquote nach ausgewählten Branchen, Thüringen

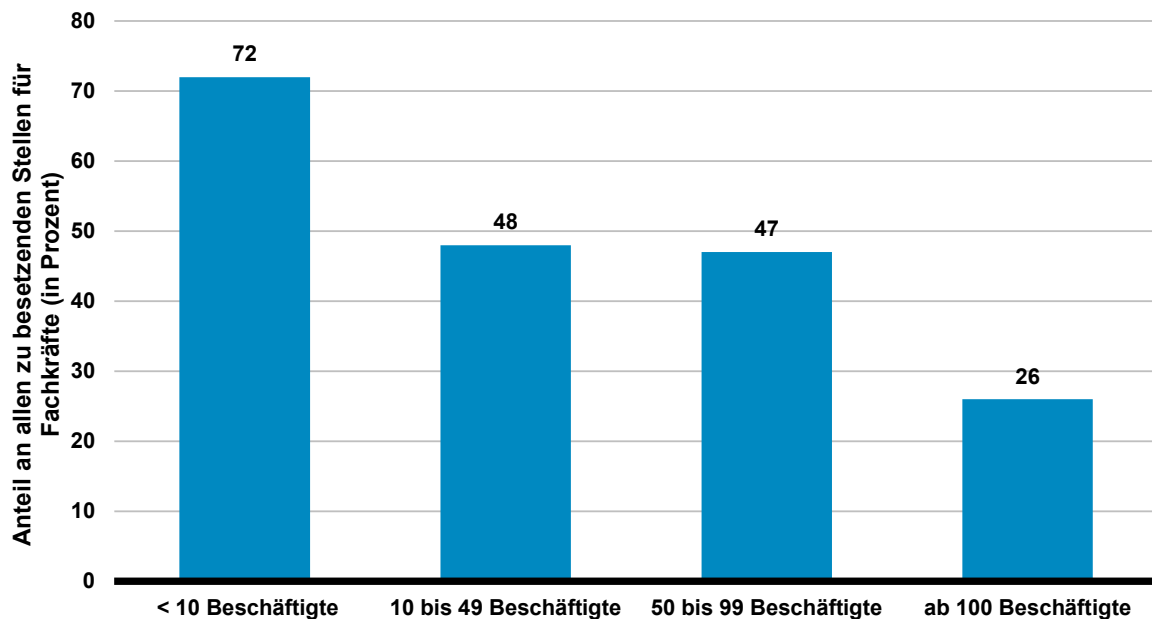


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

Während das Baugewerbe seit vielen Jahren Schwierigkeiten hat, seinen Bedarf an Fachkräften zu decken, ist die hohe Nichtbesetzungsquote im Bereich der Übrigen Dienstleistungen (z. B. Beherbergung und Gastronomie, Friseur- und Kosmetikgewerbe, Kultur und Freizeit) ein relativ neues Phänomen. Hier zeigen sich möglicherweise die Folgen der Corona-Jahre, als viele Fachkräfte dieser Branche gezwungenermaßen in anderen wirtschaftlichen Bereichen Beschäftigungsmöglichkeiten suchen mussten. Die dadurch entstandenen Lücken sind – so zeigt die aktuelle Befragung – offensichtlich nur sehr schwer wieder zu füllen.

Daran, dass größere Betriebe in der Regel erfolgreicher bei der Besetzung ihrer Fachkräftestellen sind als kleinere Betriebe, haben weder die Corona-Krise noch die mit dem Krieg in der Ukraine aktuell zusammenhängenden Belastungen etwas geändert. Trotz der generellen Zunahme von Besetzungsproblemen konnten Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten nach wie vor die große Mehrheit ihrer Fachkräftestellen besetzen. Lediglich 26 % der von Betrieben dieser Größenklasse im ersten Halbjahr 2022 angebotenen Fachkräftestellen waren zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal desselben Jahres immer noch unbesetzt. Bei den Betrieben mit 10 bis 49 bzw. 50 bis 99 Beschäftigten war der Anteil unbesetzter Stellen jeweils rund doppelt so hoch. Noch ungünstiger stellte sich die Situation in der Gruppe der Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten dar: Dort blieben fast drei Viertel der Fachkräftestellen unbesetzt (vgl. Abbildung 17).

Abbildung 17: Nichtbesetzungsquote nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

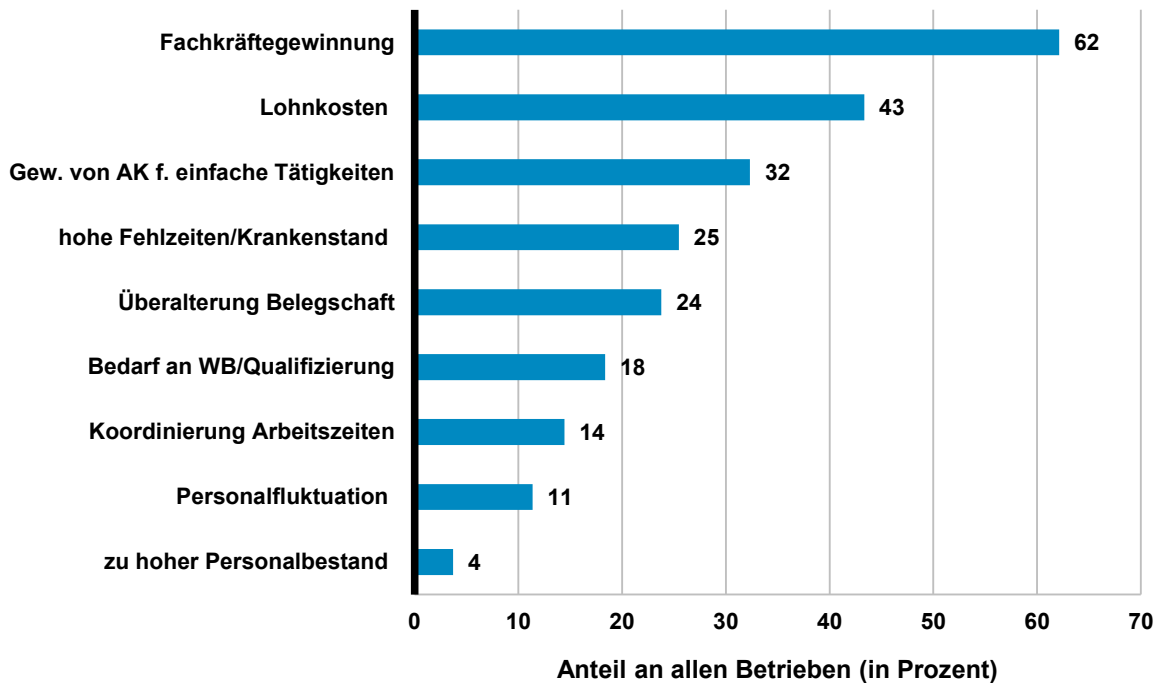
Großbetriebe haben in der Regel zahlreiche Stellen zu besetzen. Bleibt ein Teil dieser Stellen unbesetzt, ist dies anders zu beurteilen als im Falle der vielen Kleinbetriebe, die oftmals nur eine einzige Fachkraft suchen (siehe weiter oben). Hinter der ermittelten durchschnittlichen Nichtbesetzungsquote in Höhe von 72 % in der Gruppe der Kleinbetriebe verbergen sich folglich zwei unterschiedliche Gruppen: Auf der einen Seite stehen Kleinbetriebe, die eine geeignete Fachkraft gefunden haben, auf der anderen Seite jene, denen dies nicht gelungen ist und die daher versuchen müssen, ihren Fachkräftebedarf auf anderem Wege zu decken, z.B. durch eigene Ausbildung.

6.3 Erwartete Personalprobleme

In einem mehrjährigen Rhythmus werden die Betriebe danach gefragt, auf welchen personalpolitischen Feldern sie in den kommenden zwei Jahren mit Schwierigkeiten rechnen. Es werden hierbei verschiedene Bereiche abgefragt, angefangen von Belastungen durch steigende Lohnkosten bis hin zu überalterten Belegschaften. In der aktuellen Befragung überragte das Thema „Fachkräfte“ alle anderen Aspekte. Fast zwei Drittel der Betriebe in Thüringen gehen davon aus, dass es (auch) in den kommenden Jahren schwierig werden wird, benötigte Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen (Ostdeutschland: 61 %, Westdeutschland: 62 %). Mit einigem Abstand folgt auf dem zweiten Rang die Sorge um mögliche Belastungen durch eventuelle Lohnsteigerungen (43 %). Interessant ist auch der Befund, wonach rund jeder dritte Thüringer Betrieb mit Engpässen im Bereich einfacher Tätigkeiten rechnet.

Alle anderen abgefragten Bereiche sind gegenüber den genannten Themen für viele Betriebe eher nachrangig. So ist zwar auch „Überalterung“ ein Thema, allerdings „nur“ für rund ein Viertel der Betriebe. Wie weiter unten zu sehen sein wird, sind damit aber nicht unerhebliche Größenordnungen – bezogen auf die Beschäftigten – verbunden, da hiervon offensichtlich überdurchschnittlich viele größere Betriebe betroffen sind. Bemerkenswert ist, dass lediglich 11 % der Betriebe das Thema Fluktuation als problematisch betrachten. Vor dem Hintergrund der Tatsache, dass gegenwärtig nahezu die Hälfte aller Personalabgänge arbeitnehmerseitig veranlasst ist - was entsprechende betriebliche Aufwendungen nach sich zieht, um die frei gewordenen Stellen wieder zu besetzen -, wäre ein höherer Anteil hier durchaus plausibel gewesen (vgl. Abbildung 18).

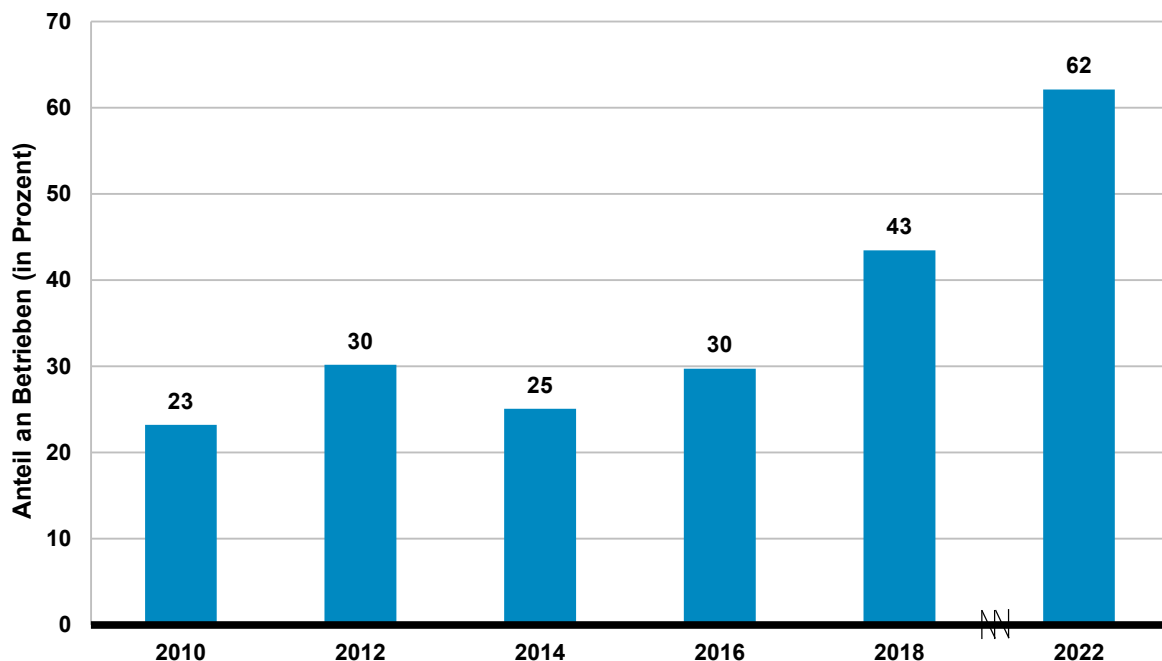
Abbildung 18: Erwartete Personalprobleme in den nächsten Jahren, Thüringen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

Im Vergleich zu den vorangegangenen Befragungen ist die Zahl der Betriebe, die zukünftig mit Problemen bei der Deckung ihres Fachkräftebedarfs rechnen, signifikant gestiegen (vgl. Abbildung 19).

Abbildung 19: Erwartete Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Fachkräften, Thüringen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022. Abfrage in zweijährigem Turnus (bis auf 2020).

Im Jahr 2010, als im Rahmen des IAB-Betriebspanels erstmals diese Informationen erfasst wurden, hatten gerade einmal 23 % der Thüringer Betriebe solche Befürchtungen geäußert. Im weiteren Verlauf ist dieser Anteil nahezu stetig gestiegen und hat sich bis zum Ausbruch der Corona-Pandemie fast

verdoppelt. In der aktuellen Befragung wurde dieser Wert noch einmal deutlich übertroffen und erreichte den bisher höchsten Stand seit Beginn der Befragungen.

Die Befürchtungen vor zukünftigen Problemen bei der Deckung des Fachkräftebedarfs sind nicht auf einzelne Bereiche der Thüringer Wirtschaft beschränkt, sondern lassen sich in allen Branchen beobachten. Dennoch bestehen Unterschiede: Besonders hohe Anteilswerte finden sich im Baugewerbe und im Gesundheits- und Sozialwesen, wo jeweils mehr als zwei Drittel der Betriebe mit entsprechenden Schwierigkeiten rechnen. Mit einem Anteil von jeweils 64 % blicken auch im Verarbeitenden Gewerbe und in den Unternehmensnahen Dienstleistungen überdurchschnittlich viele Betriebe skeptisch in die Zukunft. Das Problem steigender Lohnkosten – insgesamt auf Rang zwei der Nennungen – wurde im Gesundheits- und Sozialwesen noch häufiger thematisiert als in den anderen Bereichen der Thüringer Wirtschaft: Rund jede zweite befragte Einrichtung betrachtet die Lohnentwicklung als ein Problem (vgl. Tabelle 22).

Tabelle 22: Erwartete Personalprobleme in den nächsten Jahren nach Branchen, Thüringen

Branche	A	B	C	D	E	F	G	H	I
	Prozent								
Verarbeitendes Gewerbe	5	10	64	28	30	12	11	30	42
Baugewerbe	1	7	71	36	24	14	5	16	45
Handel und Reparatur	4	9	55	27	21	12	9	23	41
Unternehmensnahe Dienstleistungen	5	13	64	34	24	22	15	24	43
Gesundheits- und Sozialwesen	1	16	68	37	22	39	29	40	51
Übrige Dienstleistungen	6	11	55	40	17	11	13	18	44
Öffentliche Verwaltung*	1	20	40	19	32	23	21	33	33
Insgesamt	4	11	62	32	24	18	14	25	43

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

A zu hoher Personalbestand
 B hohe Personalfuktuation
 C Schwierigkeiten bei Beschaffung von Fachkräften
 D Probleme bei AK für einfache Tätigkeiten
 E Überalterung

F großer Bedarf an Weiterbildung und Qualifizierung
 G Koordination Arbeitszeiten
 H hohe Fehlzeiten/Krankenstand
 I hohe Belastung durch Lohnkosten

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

Die Gewinnung von Arbeitskräften für einfache Tätigkeiten ist erwartungsgemäß vor allem ein Thema für die Betriebe aus der Branche Übrige Dienstleistungen (z. B. Beherbergung und Gastronomie, Friseur- und Kosmetikgewerbe, Kultur und Freizeit). Einfache Tätigkeiten sind dort verbreiteter als in anderen Bereichen. Insgesamt 40 % der Betriebe aus dieser Branche gehen davon aus, dass es in den nächsten zwei Jahren schwieriger werden wird, Personal für diese Stellen zu gewinnen. Der demografische Wandel – sichtbar in einer Erhöhung des durchschnittlichen Alters der Belegschaften, im Ausscheiden geburtenstarker Jahrgänge aus dem Erwerbsleben sowie anhand einer kleiner werdenden Zahl von nachrückenden Kohorten – macht sich bereits überdurchschnittlich stark im Verarbeitenden Gewerbe und in der Öffentlichen Verwaltung bemerkbar. Jeweils rund jeder dritte Betrieb bzw. jede dritte Dienststelle in den genannten Bereichen sieht hier Probleme.

Die folgende Tabelle 23 zeigt die erwarteten Personalprobleme in Abhängigkeit von der Betriebsgröße. Es fällt auf, dass die Zahl der Nennungen bei nahezu allen Aspekten mit der Größe der Betriebe zunimmt. So rechnet zwar gut die Hälfte aller Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten künftig mit Problemen bei der Deckung ihres Fachkräftebedarfs, aber ganze 82 % aller Betriebe mit 10 bis 49

Beschäftigten und sogar jeweils 88 % der Betriebe in den beiden oberen Größenklassen. Da sich Zukunftserwartungen in der Regel aus aktuellen Erfahrungen ableiten, wäre eher eine andere Verteilung zu vermuten gewesen. So ist es größeren Betrieben bislang noch besser gelungen, ihren Bedarf an Fachkräften zu decken als den zahlreichen Kleinstbetrieben. Daher hätte man die höchsten Anteile von Betrieben mit entsprechenden Befürchtungen eher bei kleineren Betrieben erwarten können. Möglicherweise lässt sich das Ergebnis mit den unterschiedlichen Bedarfen der Betriebe erklären. Kleinstbetriebe haben zwar nachgewiesenermaßen größere Schwierigkeiten, ihre Nachfrage nach Fachkräften zu bedienen, einen Bedarf an Fachkräften hat aber nur ein Teil der Kleinstbetriebe. Bei der Mehrheit der Betriebe dieser Größenklasse sind Einstellungen wie auch Personalabgänge selten, während sie mit steigender Betriebsgröße zur alltäglichen Praxis gehören. Für viele Kleinstbetriebe ist es somit aufgrund des fehlenden Bedarfs vermutlich irrelevant, wie sich das Fachkräfteangebot in den nächsten zwei Jahren entwickelt. Möglich wäre allerdings auch, dass mit der Größe der Betriebe die Sensibilität für zukünftige Entwicklungen zunimmt oder auch einfach mehr Ressourcen zur Verfügung stehen, um die potenzielle Entwicklung von Angebot und Nachfrage einschätzen zu können. Trotz der beobachteten Unterschiede bleibt festzuhalten, dass die Fachkräfteproblematik bei Betrieben aller Größenklassen auf dem ersten Platz der möglichen Problemfelder rangiert.

Tabelle 23: Erwartete Personalprobleme in den nächsten Jahren nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen

Betriebsgrößenklasse	A	B	C	D	E	F	G	H	I
	Prozent								
< 10 Beschäftigte	3	5	53	26	19	14	9	15	37
10 bis 49 Beschäftigte	4	21	82	46	32	25	23	43	56
50 bis 99 Beschäftigte	5	39	88	51	45	36	39	64	61
ab 100 Beschäftigte	14	37	88	43	39	44	46	68	70
Insgesamt	4	11	62	32	24	18	14	25	43

A zu hoher Personalbestand
 B hohe Personalfuktuation
 C Schwierigkeiten bei Beschaffung von Fachkräften
 D Probleme bei AK für einfache Tätigkeiten
 E Überalterung

F großer Bedarf an Weiterbildung und Qualifizierung
 G Koordinierung Arbeitszeiten
 H hohe Fehlzeiten/Krankenstand
 I hohe Belastung durch Lohnkosten

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

Das Problem alternder Belegschaften und sich daraus ergebender Ersatzbedarfe betrifft insgesamt nur einen kleinen Anteil der Thüringer Betriebe (24 %). Dieser vergleichsweise geringe Wert hängt in erster Linie damit zusammen, dass die große Mehrheit der zahlreichen Kleinstbetriebe hierin offensichtlich kein Problem sieht. Ganz anders wird die Situation von den größeren Betrieben eingeschätzt. In der Gruppe der Betriebe mit 100 oder mehr Mitarbeiter/-innen sind mit 39 % rund doppelt so viele der Meinung, dass die ungünstige Altersstruktur der Belegschaft in den nächsten zwei Jahren zu Problemen führen wird. Dass mit der Lösung dieses Problems enorme personalpolitische Herausforderungen verbunden sein werden, wird deutlich, wenn man bedenkt, dass in Betrieben dieser Größenklasse gegenwärtig mehr als ein Drittel (39 %) aller Thüringer Beschäftigten tätig ist.

Fazit: Der Bedarf der Thüringer Wirtschaft an Fachkräften ist im letzten Jahr weiter angestiegen. Mit der wieder gestiegenen Nachfrage ist es zugleich schwieriger geworden, die angebotenen Stellen zu besetzen. Wie die Daten der aktuellen Befragung gezeigt haben, rechnen viele Thüringer Betriebe auch 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 Krise im Zusammenhang mit dem Krieg in der Ukraine nichts. Hinzu kommt die Herausforderung, eine Lösung für das Problem der seit Jahren zunehmenden Personalfluktuations, konkret der Wechselneigung zahlreicher Arbeitnehmer/-innen, zu finden. Es wird für die Betriebe daher zukünftig immer wichtiger werden, den gesuchten und den im Unternehmen bereits beschäftigten Arbeitskräften gute Arbeitsbedingungen anzubieten. Hierzu gehören z. B. die Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse (Stichwort: Befristungen), Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie letztlich auch Fragen der Tarifbindung. Zudem werden die traditionellen Wege der internen Fachkräftesicherung (noch stärker) genutzt werden müssen, wie z. B. die betriebliche Erstausbildung oder die Qualifizierung der Mitarbeiter/-innen im Betrieb. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels werden regelmäßig repräsentative Daten zum betrieblichen Aus- und Weiterbildungsengagement erhoben. In den beiden folgenden Kapiteln 7 und 8 werden die Ergebnisse der aktuellen Befragung hierzu präsentiert.

7. Betriebliche Ausbildung

Die Ausbildung junger Menschen ist für viele Betriebe eine wichtige Strategie, um den Bedarf an Fachkräften zu decken. Dabei geht es vor allem um die Gewinnung von Nachwuchsfachkräften, die erfahrene, aber aus dem Betrieb altersbedingt oder aus anderen Gründen ausscheidende Fachkräfte ersetzen können. Wie vorangegangene Erhebungswellen erkennen ließen, stehen viele Betriebe bei der beruflichen Ausbildung vor enormen Herausforderungen, wobei der demografische Wandel eine entscheidende Rolle spielt. Auf der Nachfrageseite stehen den Betrieben inzwischen wesentlich weniger ausbildungsinteressierte junge Menschen zur Verfügung.¹⁷ Das IAB-Betriebspanel erhebt regelmäßig, wie viele Betriebe ausbildungsberechtigt sind und wie viele dieser Betriebe von ihrer Berechtigung Gebrauch machen (können).

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

7.1 Ausbildungsvoraussetzungen und Ausbildungsbeteiligung

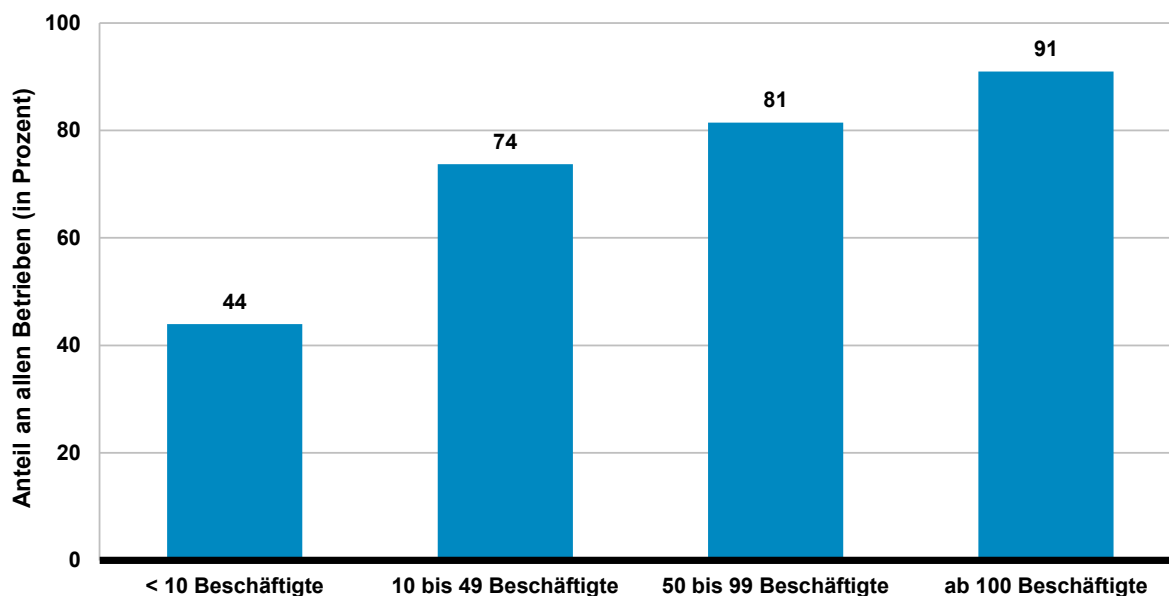
Die berufliche Ausbildung von jungen Menschen ist in Deutschland an bestimmte Voraussetzungen gebunden. Betriebe dürfen nur dann selbst ausbilden, wenn sie über eine Ausbildungsberechtigung, d. h. über persönlich und fachlich geeignetes Ausbildungspersonal und eine geeignete Ausbildungsstätte verfügen.¹⁸ Von den befragten Thüringer Betrieben sind eigenen Angaben zufolge aktuell 54 % in diesem Sinne ausbildungsberechtigt (Ostdeutschland: 47%; Westdeutschland: 53 %).

Dass 46 % der Thüringer Betriebe demgegenüber aktuell nicht über die erforderlichen Voraussetzungen verfügen, um ausbilden zu können, hängt in erster Linie mit der großen Zahl von Kleinstbetrieben zusammen, denn zwischen der Betriebsgröße und dem Vorliegen der formalen Ausbildungsvoraussetzungen besteht ein signifikanter Zusammenhang, der keine Besonderheit Thüringens, sondern bundesweit zu beobachten ist: Je größer ein Betrieb ist, umso wahrscheinlicher ist er auch berechtigt, selbst auszubilden (vgl. Abbildung 20).

¹⁷ Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2022. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*, Bonn 2023.

¹⁸ Die Ausbildungsordnung basiert auf dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) und enthält bundeseinheitliche Standards für die betriebliche Ausbildung im Rahmen der dualen Berufsausbildungen.

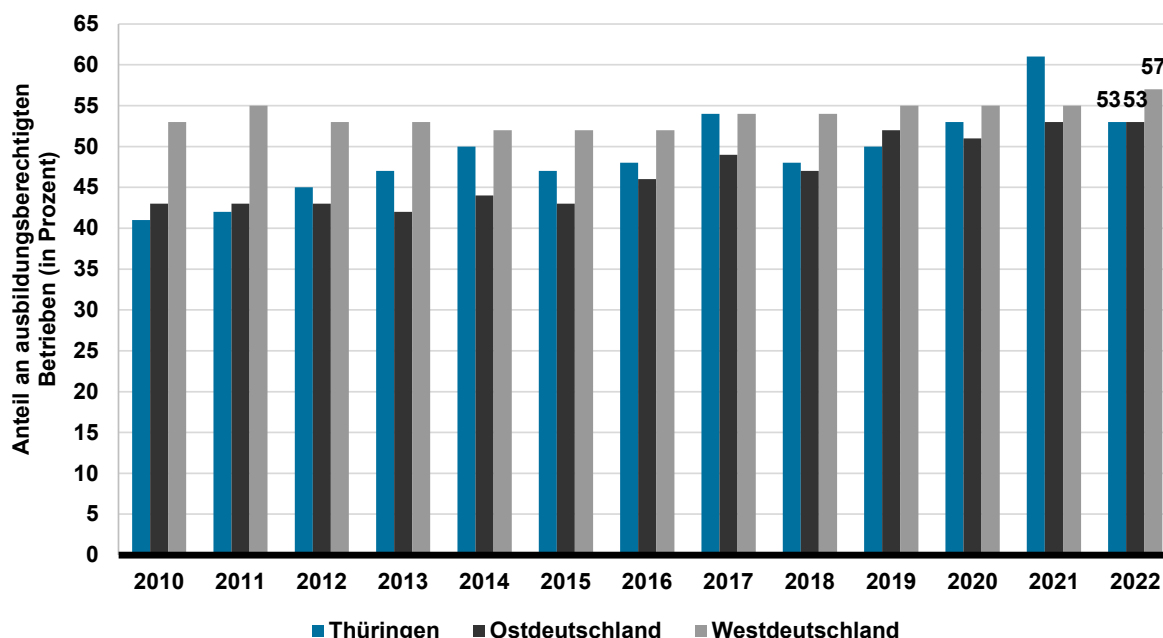
Abbildung 20: Ausbildungsberechtigung nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

Die Mehrheit der Thüringer Betriebe, die über die formalen Voraussetzungen für eine eigene Ausbildung verfügen, beteiligte sich im letzten Jahr – im oben definierten Sinne – an der Ausbildung. Die Ausbildungsbeteiligung in Thüringen entsprach damit dem ostdeutschen Durchschnitt. Im Mittel der westdeutschen Bundesländer war diese mit 57 % noch etwas höher (vgl. Abbildung 21).

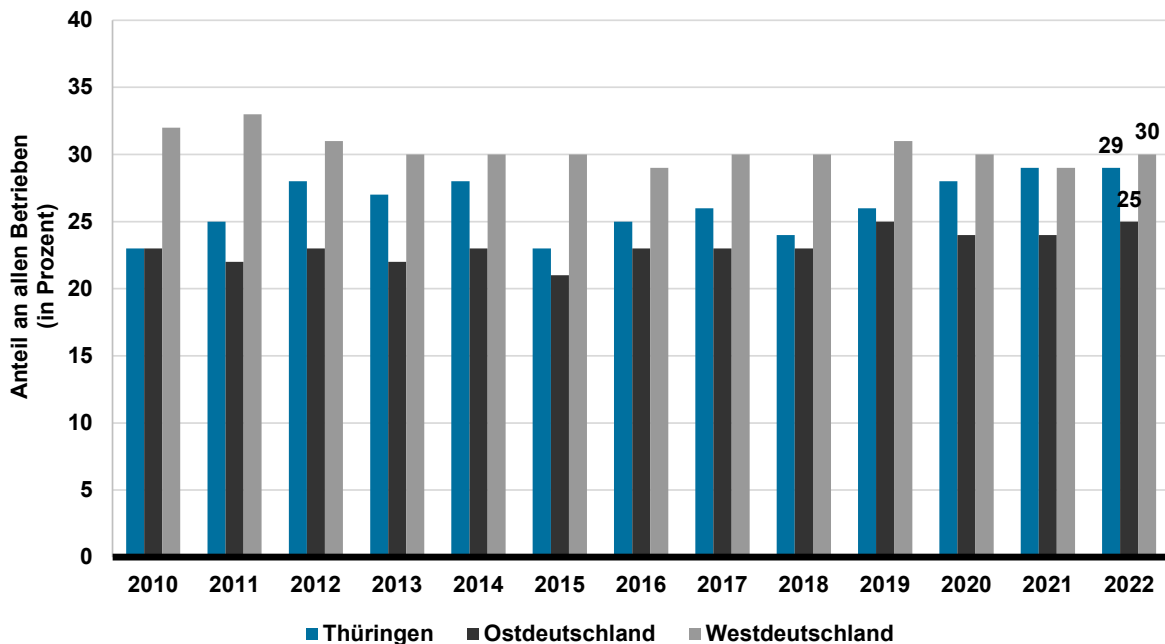
Abbildung 21: Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2022 (Anteil an ausbildungsberechtigten Betrieben)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022

Die folgende Abbildung 22 stellt die Beteiligung bezogen auf alle Betriebe – ausbildungsberechtigte und nicht ausbildungsberechtigte – dar. Danach liegt Thüringen nur um einen Prozentpunkt unter dem Niveau von Westdeutschland und deutlich über dem von Ostdeutschland.

Abbildung 22: Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2022 (Anteil an allen Betrieben)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022

In den einzelnen Bereichen der Thüringer Wirtschaft beteiligten sich die Betriebe sehr unterschiedlich an der Ausbildung (vgl. Tabelle 24).

Tabelle 24: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach ausgewählten Branchen, Thüringen

Branche	Anteil ausbildender Betriebe an allen Betrieben	Anteil ausbildender Betriebe an allen ausbildungsberechtigten Betrieben
	Prozent	
Verarbeitendes Gewerbe	38	56
Baugewerbe	38	59
Handel und Reparatur	32	54
Unternehmensnahe Dienstleistungen	20	38
Gesundheits- und Sozialwesen	35	62
Übrige Dienstleistungen*	14	44
Insgesamt	29	53

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

Das Spektrum reicht von lediglich 14 % im Bereich der Übrigen Dienstleistungen bis hin zu jeweils 38 % im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe – bezogen auf alle Betriebe in der jeweiligen Branche. Hierbei ist allerdings zu beachten, dass der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe in den einzelnen Branchen unterschiedlich groß ist, was u. a. mit dem unterschiedlich hohen Gewicht von Kleinbetrieben in den jeweiligen Wirtschaftsbereichen zusammenhängt. In den Übrigen Dienstleistungen, einer Branche mit überdurchschnittlich vielen Kleinbetrieben, sind eigenen Angaben zufolge lediglich 32 % der Betriebe berechtigt, selbst auszubilden. Im Verarbeitenden Gewerbe sind es rund doppelt so viele (68 %). Berücksichtigt man nur die ausbildungsberechtigten Betriebe, verringern sich zwar die Abstände zwischen den Branchen, die grundlegenden Strukturen bleiben aber bestehen.

Unabhängig von der Branche gilt: Je größer ein Betrieb ist, umso höher ist nicht nur der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe, sondern auch der Anteil der ausbildungsaktiven Betriebe (vgl. Tabelle 25).

Tabelle 25: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen

Betriebsgrößenklasse	Anteil ausbildender Betriebe an allen Betrieben	Anteil ausbildender Betriebe an allen ausbildungsberechtigten Betrieben
	Prozent	
< 10 Beschäftigte	16	36
10 bis 49 Beschäftigte	52	70
50 bis 99 Beschäftigte	73	90
ab 100 Beschäftigte	85	93
Insgesamt	29	53

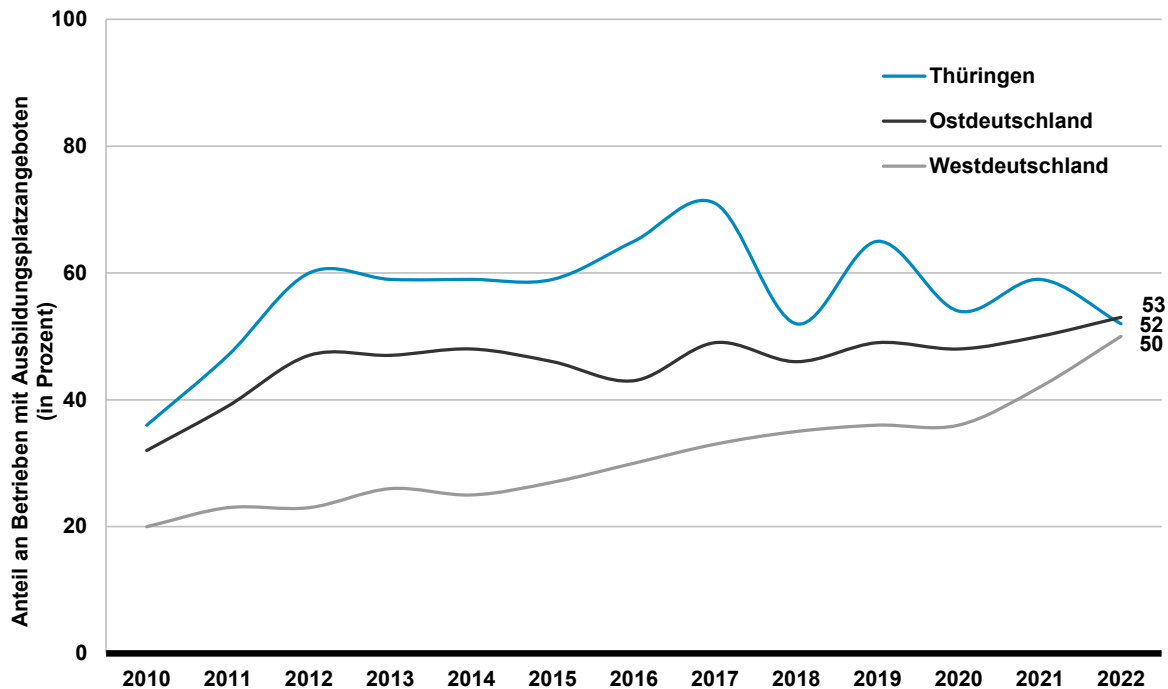
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

Während sich nahezu alle ausbildungsberechtigten Großbetriebe an der Ausbildung beteiligten, bildeten lediglich 36 % der ausbildungsberechtigten Kleinstbetriebe aus. Dieser geringe Anteil dürfte auch mit dem geringeren Bedarf von Betrieben dieser Größenklasse an Nachwuchsfachkräften 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.

7.2 Besetzung von Ausbildungsplätzen

Die Möglichkeit, den eigenen Fachkräftenachwuchs auszubilden und damit potenziell drohenden Engpässen aktiv vorzubeugen, hängt – neben weiteren Faktoren – auch ganz wesentlich von der Entwicklung der Zahl der Bewerber/-innen und der beruflichen Orientierung der jungen Menschen ab. Während die Thüringer Betriebe viele Jahre aus einem großen Angebot an Bewerber/-innen wählen konnten, ist es mittlerweile für viele von ihnen aufwändiger geworden, angebotene Ausbildungsplätze zu besetzen. Für das zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung zurückliegende Ausbildungsjahr 2021/2022 hatte rund jeder dritte Thüringer Betrieb (35 %), der über eine Ausbildungsberechtigung verfügt, eine oder mehrere Ausbildungsstellen angeboten (Ostdeutschland: 37 %, Westdeutschland: 39 %). In etwas mehr als jedem zweiten (52 %) Thüringer Betrieb mit Ausbildungsplatzangebot konnte mindestens eine angebotene Stelle nicht besetzt werden. Es gab damit anteilig ähnlich viele Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen wie im vorangegangenen Beobachtungszeitraum. In früheren Jahren lag der Anteil von Betrieben mit unbesetzten Ausbildungsplätzen in Thüringen stets über den Vergleichswerten von Ost- und Westdeutschland. Aufgrund der auch in anderen Regionen gewachsenen Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen sind die Anteilswerte in Thüringen, Ost- und Westdeutschland mittlerweile nahezu identisch (vgl. Abbildung 23).

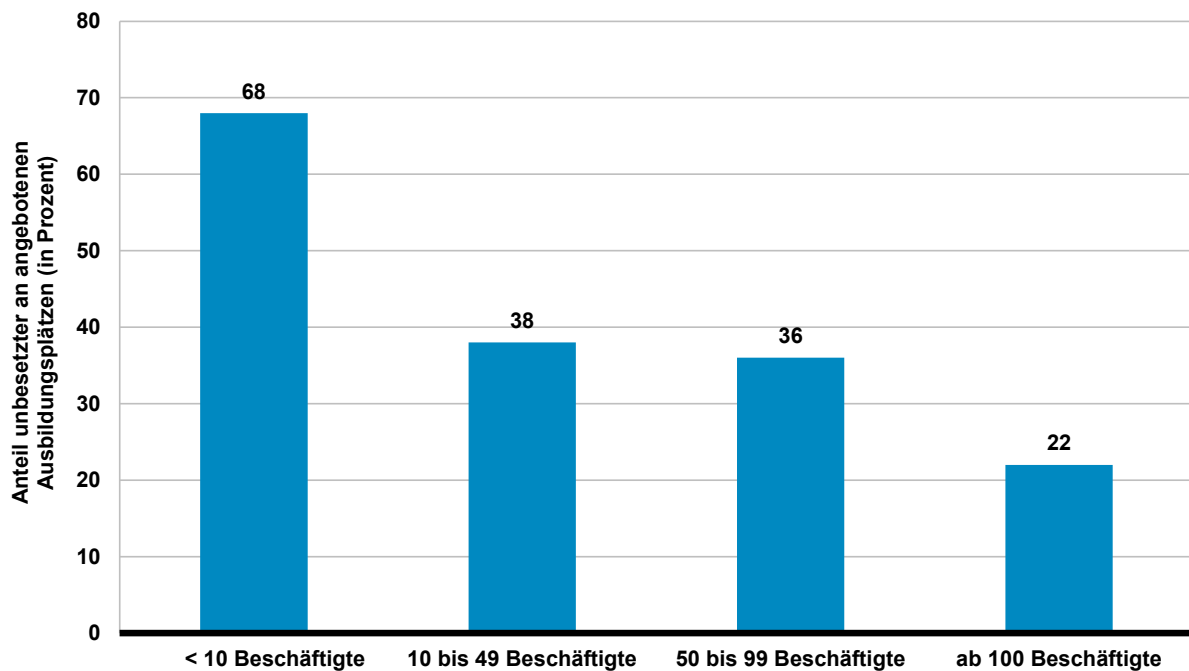
Abbildung 23: Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung und angebotenen Ausbildungsplätzen

Wenngleich von der schwierigen Situation alle Betriebe gleichermaßen betroffen sind, gelingt es einem Teil der ausbildungsbereiten Betriebe offensichtlich besser als anderen, die angebotenen Ausbildungsplätze zu besetzen. Erfolge bzw. Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Bewerber/-innen hingen auch weiterhin sehr stark mit der Größe der Betriebe zusammen, wobei sich drei Typen voneinander unterscheiden lassen. Zum ersten Typ können alle Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten gezählt werden. Die große Mehrheit der Ausbildungsplätze für das zurückliegende Ausbildungsjahr 2021/2022 konnte dort besetzt werden; lediglich 22 % blieben in diesen Betrieben unbesetzt. Den zweiten Typ bilden Betriebe mit 10 bis 49 sowie mit 50 bis 99 Beschäftigten. Zwar konnten auch hier für die Mehrheit der angebotenen Ausbildungsplätze passende Bewerber/-innen gefunden werden, mit 38 % bzw. 36 % blieb allerdings ein relativ großer Teil der Plätze unbesetzt. Am anderen Ende des Spektrums findet sich der dritte Typ: Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten. Im Gegensatz zu den beiden anderen Typen konnten für die große Mehrheit der in diesen Betrieben zu besetzenden Ausbildungsplätze keine passenden Bewerber/-innen gefunden werden (vgl. Abbildung 24).

Abbildung 24: Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze im Ausbildungsjahr 2021/2022 nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen

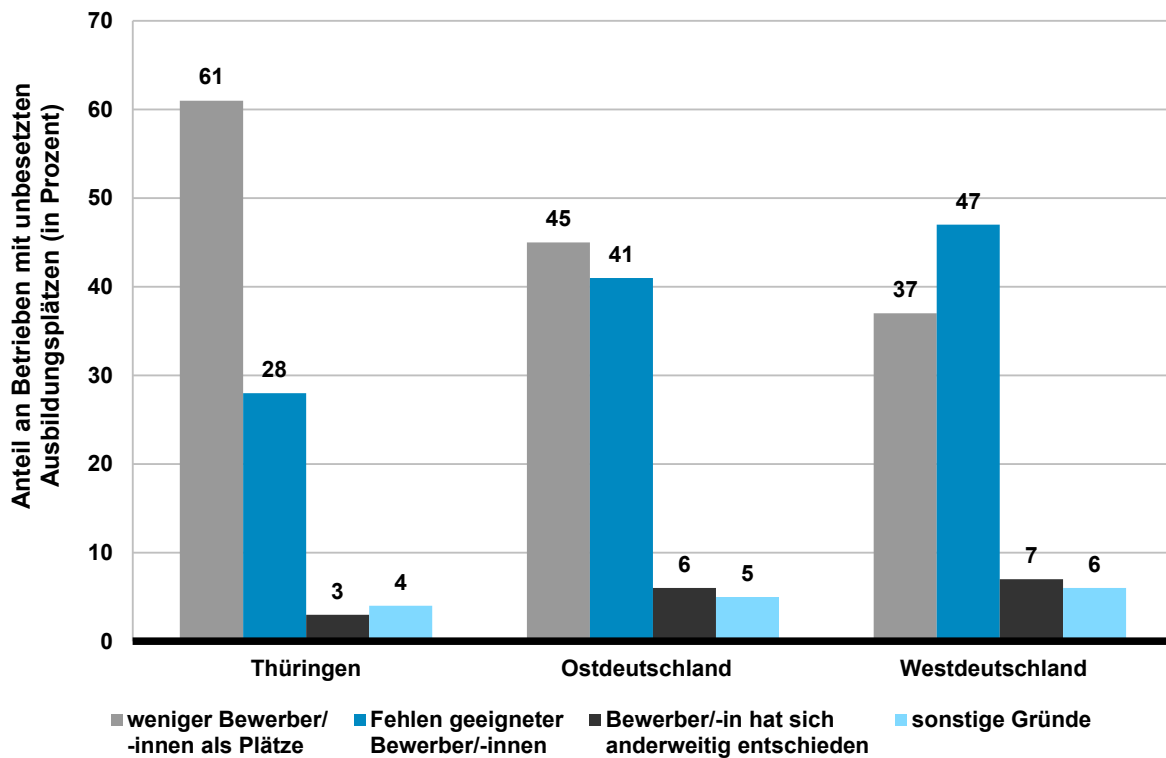


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung und angebotenen Ausbildungsplätzen

Der mangelnde Erfolg bei der Gewinnung von Bewerber/-innen für angebotene Ausbildungsplätze ist vor allem für die zahlenmäßig bedeutsame Gruppe der Kleinstbetriebe eine Herausforderung bei der Sicherung der Fachkräftebasis. Da Betriebe dieser Größenklasse in der Regel nur einen einzigen Ausbildungsplatz zu besetzen hatten, blieben die nicht erfolgreichen unter ihnen häufig ganz ohne Auszubildende.

Dass Ausbildungsplätze nicht besetzt werden konnten, lag – aus Sicht der betroffenen Betriebe – weniger an zu hohen betrieblichen Anforderungen oder mangelnder Kompromissbereitschaft, sondern war ganz überwiegend darauf zurückzuführen, dass überhaupt keine Bewerbungen vorlagen oder die Zahl der erhaltenen Bewerbungen geringer ausfiel als die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze. 61 % der Betriebe mit einem oder mehreren unbesetzt gebliebenen Ausbildungsplätzen gaben dies als wichtigsten Grund an. Deutlich weniger Betriebe – rund ein Viertel der betroffenen (28 %) - bemängelte die aus ihrer Sicht mangelnde Eignung der Bewerber/-innen. Im regionalen Vergleich zeigt sich, dass die Besetzungsprobleme der Thüringer Ausbildungsbetriebe viel stärker mit einem generellen Mangel an Bewerber/-innen zusammenhängen als in anderen Regionen. Im Mittel der ostdeutschen Bundesländer halten sich quantitative (Bewerbermangel) und qualitative (mangelnde Eignung) Gründe annähernd die Waage. In den westdeutschen Bundesländern lag in vielen Fällen offensichtlich eine ausreichend hohe Zahl von Bewerbungen vor; mangels Eignung wurde aber auf eine Besetzung der angebotenen Plätze verzichtet (vgl. Abbildung 25).

Abbildung 25: Gründe für nicht besetzte Ausbildungsplätze aus Sicht der Betriebe in Thüringen, Ost- und Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

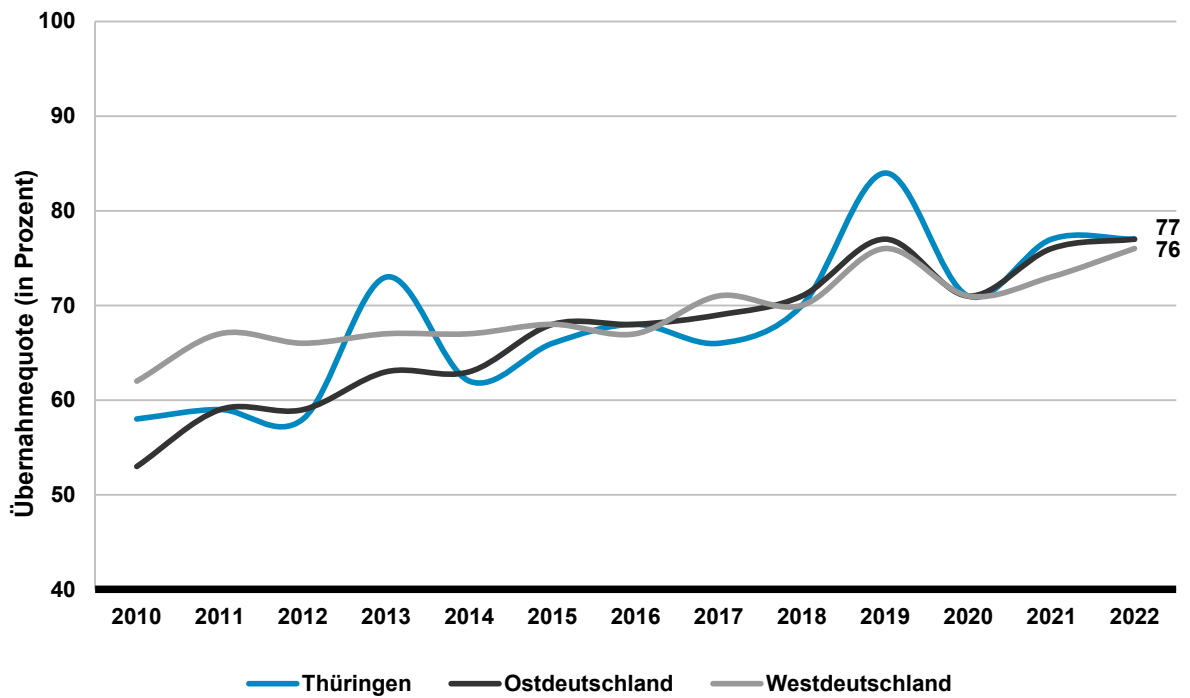
7.3 Übernahme von Ausbildungsabsolvent/-innen

Die Ergebnisse der vorangegangenen Befragung hatten gezeigt, dass aufgrund der massiven wirtschaftlichen Folgen der Corona-Krise deutlich weniger Absolvent/-innen übernommen wurden. Mit dem Ausbruch der Corona-Pandemie hatten sich die Chancen von jungen Menschen, nach dem erfolgreichen Abschluss der Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis im Ausbildungsbetrieb zu wechseln, somit spürbar verschlechtert. Gleichwohl wurden trotz der schwierigen Situation mehr als drei Viertel (77 %) der Absolvent/-innen von ihren Ausbildungsbetrieben in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen. Dass trotz der Krise und der unsicheren Perspektiven relativ viele Absolvent/-innen übernommen wurden, zeugte vom gewachsenen Interesse der Unternehmen, den Fachkräftenachwuchs im Betrieb zu halten und damit drohenden Fachkräftengpässen aktiv vorzubeugen.

Die Ergebnisse der aktuellen Befragung zeigen, dass mit der schrittweisen Abschwächung der negativen Folgen der Corona-Pandemie und den wieder verbesserten wirtschaftlichen Perspektiven viele Ausbildungsbetriebe ihre Bemühungen, ihre erfolgreichen Ausbildungsabsolvent/-innen zu übernehmen, aufrechterhalten: Wie in der Vorjahresbefragung konnten mehr als drei Viertel (77 %) nach Beendigung ihrer beruflichen Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis im Ausbildungsbetrieb wechseln. Die Übernahmequote liegt damit nahezu wieder auf dem Vorkrisenniveau, als etwas mehr 80 % der Absolvent/-innen übernommen wurden (vgl. Abbildung 26).¹⁹

¹⁹ Ob die nicht übernommenen Ausbildungsabsolvent/-innen kein Übernahmeangebot erhalten haben oder freiwillig ihren Ausbildungsbetrieb nach der Beendigung der Ausbildung verlassen haben, lässt sich mit den vorliegenden Daten nicht bestimmen.

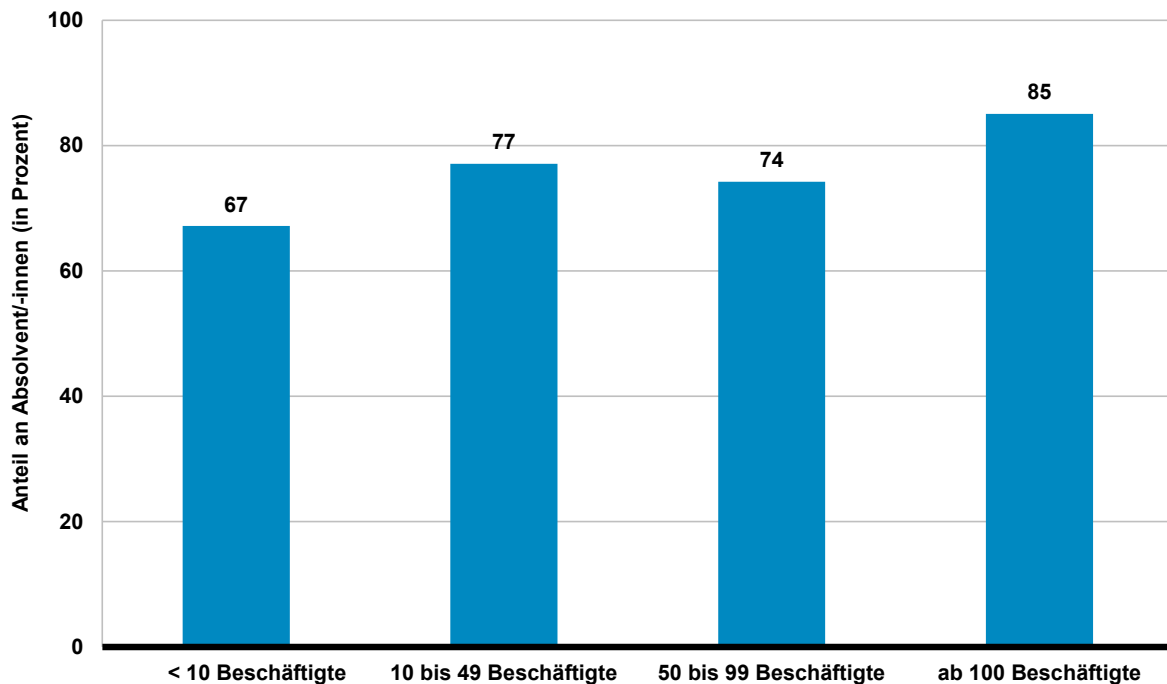
Abbildung 26: Entwicklung des Anteils der übernommenen Ausbildungsabsolvent/-innen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsabsolvent/-innen im jeweiligen Befragungsjahr

Eine Differenzierung der Ergebnisse nach einzelnen Betriebsgrößenklassen ergibt erhebliche Unterschiede. Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten weisen die niedrigste Übernahmequote unter den Betriebsgrößenklassen auf (vgl. Abbildung 27).

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

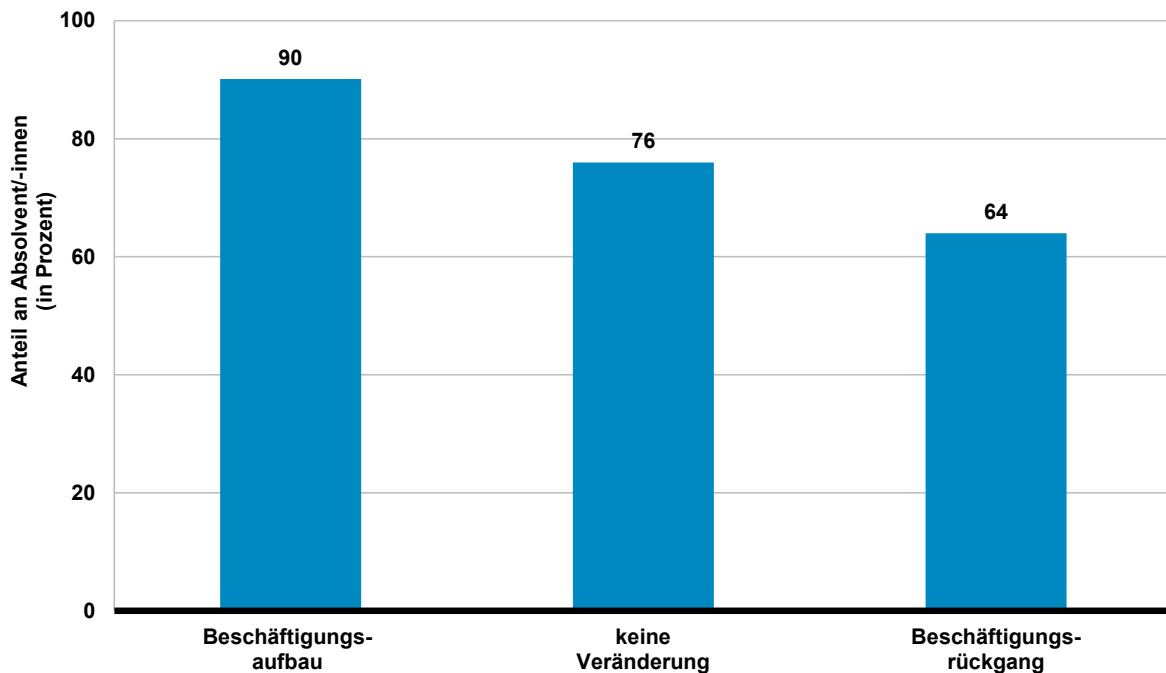


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsabsolvent/-innen

Mit einer Übernahmequote in Höhe von 67 % verblieb allerdings auch in diesen Betrieben die große Mehrheit der Ausbildungsabsolvent/-innen nach der Beendigung der Ausbildung im Ausbildungsbetrieb. In den Betrieben der drei anderen Größenklassen lagen die Übernahmequoten zwischen 74 % und 85 %.

Neben der Größe des Ausbildungsbetriebes wird die Wahrscheinlichkeit für Ausbildungsabsolvent/-innen, nach der Ausbildung eine Beschäftigung im Ausbildungsbetrieb aufzunehmen, auch von den Beschäftigungserwartungen der Betriebe beeinflusst. In Betrieben mit erwarteter Beschäftigungszunahme wurden 90 % der Absolvent/-innen übernommen. Mit 64 % war die Übernahmequote in Betrieben, die mit einer Verringerung der Zahl ihrer Beschäftigten in den nächsten 12 Monaten rechneten, deutlich kleiner. Wenngleich die Übernahmekancen in Betrieben mit negativer Perspektive deutlich geringer sind, ist es doch bemerkenswert, dass auch dort die Mehrheit der Absolvent/-innen übernommen wurde. (vgl. Abbildung 28).

Abbildung 28: Übernahme von Absolvent/-innen nach Beschäftigungserwartungen, Thüringen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsabsolvent/-innen

Fazit: Nach einem coronabedingten Rückgang in den vergangenen beiden Jahren hat sich die betriebliche Ausbildungsbeteiligung im zurückliegenden Ausbildungsjahr stabilisiert. Die Bereitschaft der Betriebe, junge Menschen auszubilden, sowie die Tatsache, dass die große Mehrheit der Absolvent/-innen übernommen wurde, zeugen vom großen Interesse der Thüringer Wirtschaft, den eigenen Fachkräftenachwuchs selbst auszubilden und im Betrieb zu halten. Potenziell drohenden Fachkräftengpässen wird damit aktiv vorgebeugt. Eine Herausforderung stellt dabei allerdings die Gewinnung von Auszubildenden dar. Ein zunehmender Anteil von Betrieben, die Auszubildende suchen, kann seine Ausbildungsstellen nicht besetzen. Dies gilt insbesondere für Kleinstbetriebe, die vor einem doppelten Dilemma stehen: Zum einen sind sie seltener als größere Betriebe ausbildungsberechtigt, zum anderen haben sie, wenn sie Ausbildungsplätze anbieten, größere Schwierigkeiten, diese zu besetzen. Viele Betriebe dürften daher auf alternative Strategien der Sicherung benötigter Fachkräfte ausweichen. Eine bewährte Strategie, um den Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften zu decken, ist - neben der betrieblichen Ausbildung junger Menschen und ihrer Übernahme nach erfolgreicher Lehrzeit - die betriebliche Weiterbildung. Über die entsprechenden Entwicklungen informiert das folgende Kapitel 8.

8. Betriebliche Weiterbildung

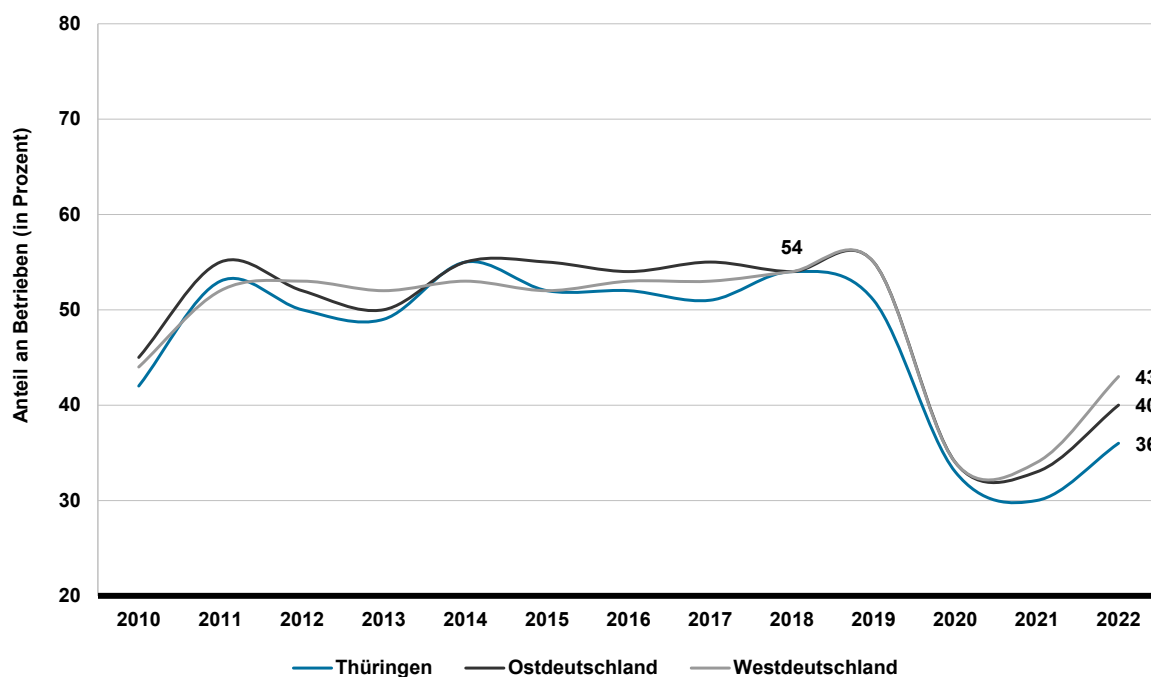
Die Weiterbildung der Beschäftigten ist für Betriebe eine bewährte Strategie zur Deckung ihres Bedarfs an Fachkräften. Aus betrieblicher Sicht hat sie viele Vorteile: Es kann zeitnah auf bestehende Qualifizierungserfordernisse reagiert werden. Außerdem kann die Maßnahme inhaltlich wie zeitlich passgenau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

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

8.1 Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten

Im Jahr 2022 haben sich wieder deutlich mehr Betriebe und Beschäftigte an Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt. Der Anteil der Betriebe mit Weiterbildung lag mit 36 % um sechs Prozentpunkte über dem Vorjahreswert (vgl. Abbildung 29).

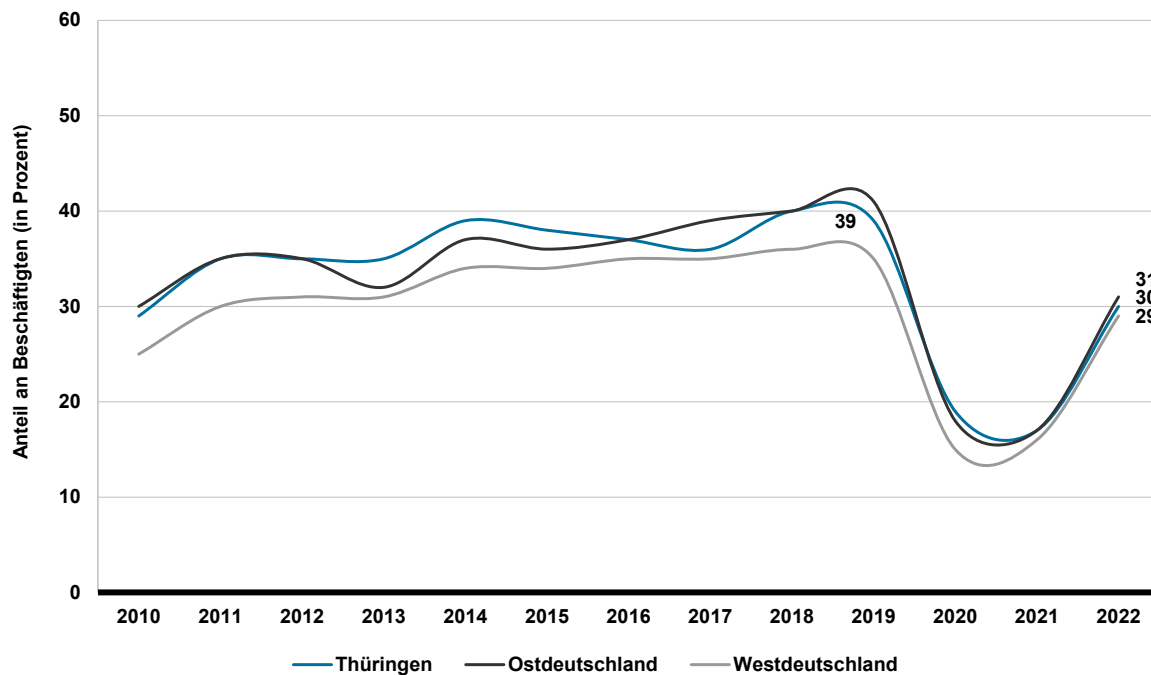
Abbildung 29: Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben in Thüringen, Ost- und Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022

Die Weiterbildungsquote der Beschäftigten hat sich sogar um 13 Prozentpunkte erhöht und erreichte 30 %. Trotz dieser beachtlichen Zuwächse liegen die aktuell erzielten Quoten immer noch unter dem hohen Niveau, welches in den Jahren vor der Corona-Pandemie erreicht wurde (vgl. Abbildung 30).

Abbildung 30: Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten in Thüringen, Ost- und Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022

Die in den vorangegangenen Befragungen beobachteten Unterschiede zwischen den Branchen bestehen auch nach Abklingen der Pandemie. Im Gesundheits- und Sozialwesen liegt der Anteil von weiterbildungsaktiven Betrieben nach wie vor deutlich über dem Thüringer Durchschnitt. Demgegenüber stehen Branchen wie z. B. Übrige Dienstleistungen mit auffällig niedriger Weiterbildungsbeteiligung. In Branchen mit überdurchschnittlich hohen Anteilen von weiterbildungsaktiven Betrieben ist oftmals auch der Anteil von Beschäftigten, die sich mit Unterstützung ihrer Betriebe weiterbilden, höher (vgl. Tabelle 26).

Tabelle 26: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach ausgewählten Branchen, Thüringen

Branche	Betriebe mit Weiterbildung	Beschäftigte mit Weiterbildung
	Prozent	
Verarbeitendes Gewerbe	28	30
Baugewerbe	25	16
Handel und Reparatur	26	16
Unternehmensnahe Dienstleistungen	37	29
Gesundheits- und Sozialwesen	65	52
Übrige Dienstleistungen	19	20
Öffentliche Verwaltung*	60	29
Insgesamt	36	30

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. Weiterbildung im ersten Halbjahr

Von Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten boten 88 % Maßnahmen an, an denen insgesamt 36 % der beschäftigten Arbeitnehmer/-innen teilnahmen. Die Weiterbildungsquote – bezogen auf den

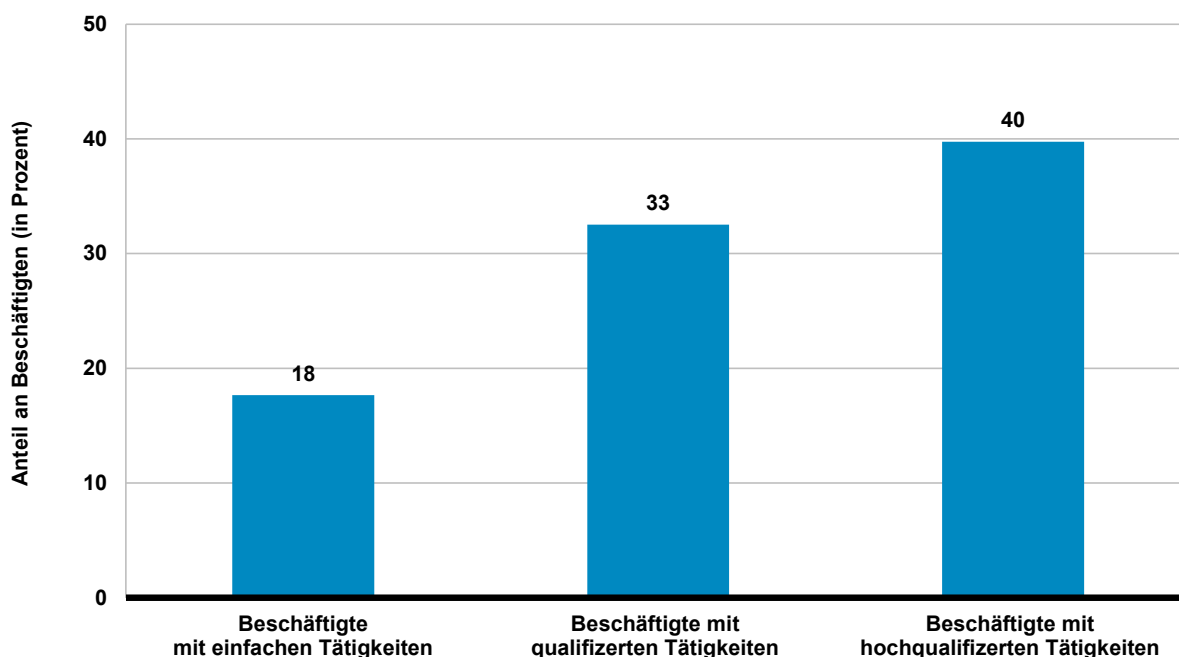
Anteil der weiterbildungsaktiven Beschäftigten – war damit rund doppelt so hoch wie in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten (vgl. Tabelle 27).

Tabelle 27: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen		
Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Weiterbildung	Beschäftigte mit Weiterbildung
	Prozent	
< 10 Beschäftigte	24	17
10 bis 49 Beschäftigte	56	29
50 bis 99 Beschäftigte	77	28
ab 100 Beschäftigte	88	36
Insgesamt	36	30

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. Weiterbildung im ersten Halbjahr

Mit der Höhe der Tätigkeitsanforderungen steigt die Wahrscheinlichkeit, dass Beschäftigte an Weiterbildungsmaßnahmen partizipieren. Im Jahr 2022 konnten 18 % aller Beschäftigten, die einfache Tätigkeiten verrichteten, 33 % der Beschäftigten, die für die Ausübung ihrer Arbeitsaufgaben eine Berufsausbildung benötigten, und 40 % jener Beschäftigten, deren Tätigkeit einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss voraussetzte, mit Unterstützung ihres Betriebes an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen (vgl. Abbildung 31).

Abbildung 31: Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten nach ausgeübter Tätigkeit, Thüringen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. Weiterbildung im ersten Halbjahr

Die Weiterbildungsquoten von Frauen und Männern unterscheiden sich ebenfalls: Von allen beschäftigten Frauen nahmen 36 %, von allen beschäftigten Männern 24 % an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung teil. Die Unterschiede hängen u. a. mit den branchenspezifischen Beschäftigungsschwerpunkten von Frauen und Männern zusammen. In Branchen mit hohen Weiterbildungsquoten ist der Anteil von Frauen an den Beschäftigten überdurchschnittlich hoch, so z. B. im Gesundheits- und Sozialwesen.

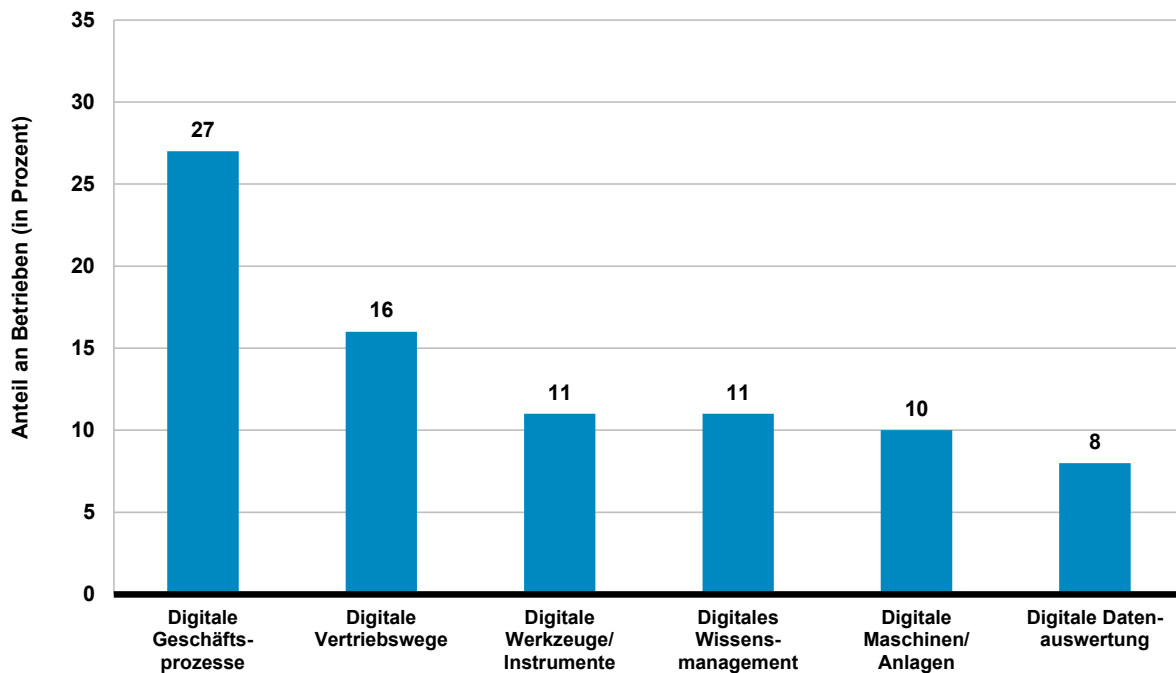
8.2 Digitale Technologien und Weiterbildungserfordernisse

In immer mehr Betrieben kommen digitale Informations- und Kommunikationstechnologien oder digital gestützte Herstellungs- und Fertigungsverfahren zur Anwendung, angefangen von digital gesteuerten Maschinen und Anlagen über digitale Vertriebswege bis hin zur digitalen Datenauswertung („Big Data“). Die neuen Technologien bieten einerseits neue Lernmöglichkeiten, die – wie die Corona-Pandemie gezeigt hat – wesentlich dazu beigetragen haben, dass Weiterbildungsmaßnahmen trotz der bestehenden Einschränkungen zumindest teilweise realisiert werden konnten (z. B. in Form von Online-Kursen). Diese Entwicklung ist andererseits aber auch mit neuen Anforderungen an die beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten der Beschäftigten verbunden und erhöht damit tendenziell den Weiterbildungsbedarf.

In mehr als jedem dritten Thüringer Betrieb (39 %) wird mindestens eine digitale Technologie bzw. ein digital gestütztes Herstellungs- und Fertigungsverfahren eingesetzt (Ostdeutschland: 46 %, Westdeutschland: 49 %), wobei der Anteil der Nutzer/-innen signifikant mit der Betriebsgröße steigt. In Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten beträgt der Anteil der Nutzer/-innen solcher Technologien 33 %, bei Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten 50 %, bei Betrieben mit 50 bis 99 Beschäftigten 62 % und bei Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten 74 %.

In der folgenden Abbildung 32 ist zu sehen, welche digitalen Technologien und Verfahren in den befragten Betrieben aktuell genutzt werden.

Abbildung 32: Verbreitung digitaler Technologien und Verfahren, Thüringen



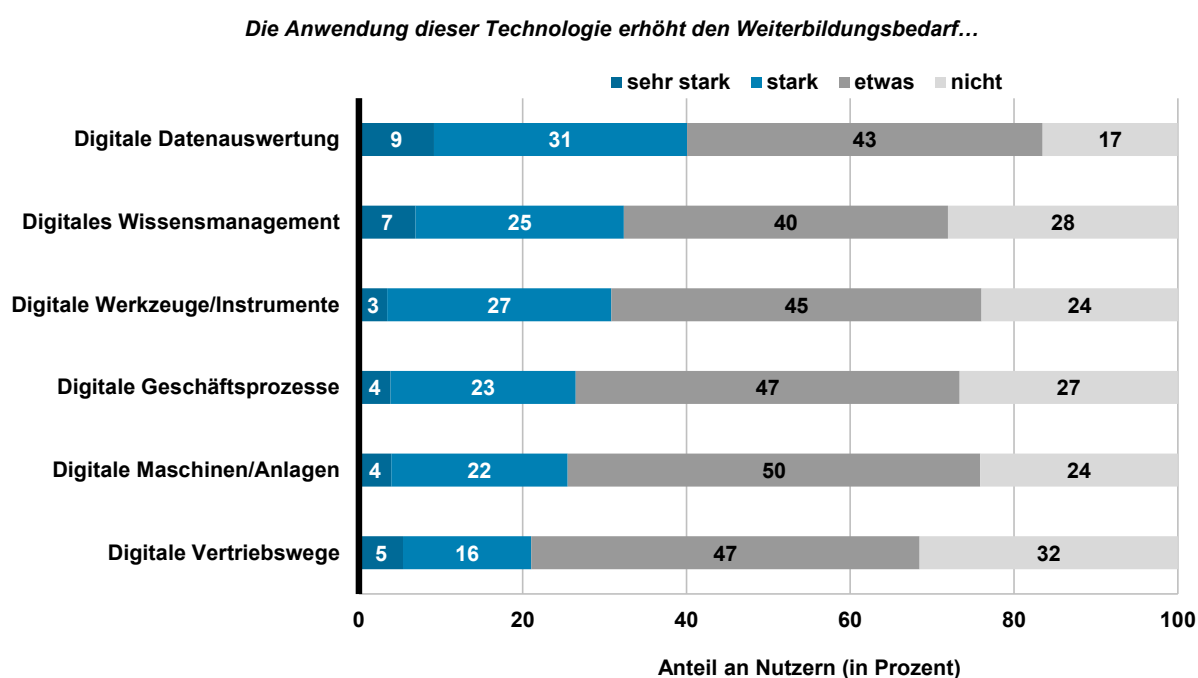
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. Mehrfachnennungen möglich

Mit Abstand am weitesten verbreitet sind digitale Geschäftsprozesse: Digitale Sachbearbeitung, digitales Rechnungswesen oder digitale Personalakten gibt es in mehr als jedem vierten Betrieb (27 %). In 16 % der Betriebe werden digitale Vertriebswege genutzt (z. B. Online-Plattformen, Shop-Systeme). Andere digitale Technologien und Verfahren wie z. B. digital gesteuertes Wissensmanagement (z.B.

betriebsinternes Wiki²⁰, Wissensplattformen für interne Prozesse) oder die digitale Auswertung von Daten sind demgegenüber weniger verbreitet.

Über alle abgefragten digitalen Technologien und Verfahren hinweg sind Auswirkungen auf den betrieblichen Weiterbildungsbedarf erkennbar. Eine vergleichsweise starke Auswirkung auf den Weiterbildungsbedarf geht nach Meinung der Befragten vor allem von der digital gestützten Generierung und Auswertung komplexer Datenmengen aus: 40 % der Betriebe, bei denen solche Technologien eingesetzt werden, sagten aus, mit deren Einführung sei ein „sehr starker“ (9 %) bzw. „starker“ (31 %) Weiterbildungsbedarf einhergegangen. Im Hinblick auf die derzeit mit Abstand am weitesten verbreitete Technologie – digitale Geschäftsprozesse (z. B. digitale Sachbearbeitung, digitales Rechnungswesen, digitale Personalakte) – fällt der entsprechende Anteil von Nennungen mit 27 % demgegenüber etwas kleiner aus („sehr stark“: 4 %, „stark“: 23 %) (vgl. Abbildung 33).

Abbildung 33: Auswirkungen der Einführung digitaler Technologien und Verfahren auf den Weiterbildungsbedarf, Thüringen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. Teilgesamtheit: Betriebe, bei denen die jeweilige Technologie bzw. das Verfahren eingesetzt wird

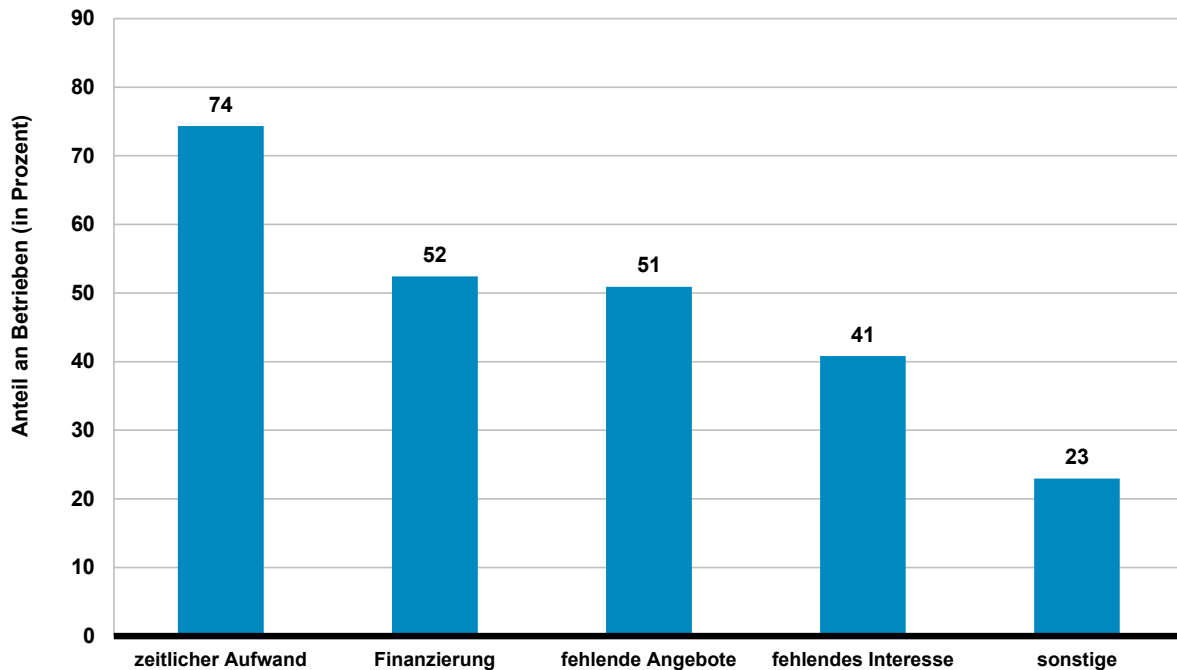
Abschließend wurden die Betriebe gefragt, ob und wenn ja, welche Schwierigkeiten sie bei der Deckung der Weiterbildungsbedarfe im Zusammenhang mit der Einführung der oben genannten, digitalen Technologien und Verfahren erwarten. Lediglich 5 % der Befragten rechneten mit Problemen, 48 % gingen davon aus, dass sie ihren Bedarf an Weiterbildung problemlos decken können. Die übrigen 47 % der Befragten gaben an, dass aus ihrer Sicht kein Bedarf an entsprechenden Qualifizierungen besteht.

Von den Befragten, die mit Schwierigkeiten bei der Deckung der Weiterbildungsbedarfe rechneten, wurden vor allem zeitliche Aspekte hervorgehoben. Das größte Problem besteht offenbar darin, dass es schwierig ist, Weiterbildungsaktivitäten der Beschäftigten in den betrieblichen Arbeitsalltag zu integrieren. Damit sind vor allem arbeitsorganisatorische Fragen angesprochen. Rund die Hälfte sprach Probleme im Zusammenhang mit der Finanzierung der notwendigen Weiterbildungsmaßnahmen an. Ebenso viele Befragte bemängelten ein Fehlen passender Weiterbildungsangebote. Gleichzeitig sprechen die

²⁰ Ein betriebsinternes Wiki ist ein digitaler Wissensspeicher bzw. eine Sammlung von Artikeln zu bestimmten Sachverhalten, die online abrufbar ist. Es funktioniert genauso wie das Vorbild „Wikipedia“, wird aber speziell für ein Unternehmen eingesetzt.

Ergebnisse der Umfrage für Sensibilisierungsbedarf, da 41 % der Betriebe mit erwarteten Problemen ein fehlendes Interesse ihrer Mitarbeiter/-innen an der erforderlichen Weiterbildung ansprachen. In diesen – auf die Gesamtheit der Betriebe bezogen jedoch vergleichsweise wenigen – Fällen könnten eventuell Strategien hilfreich sein, welche dabei unterstützen, die Belegschaft für die erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen zu gewinnen (vgl. Abbildung 34).

Abbildung 34: Erwartete Schwierigkeiten bei der Deckung der Weiterbildungsbedarfe im Zusammenhang mit der Einführung digitaler Technologien und Verfahren, Thüringen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. Teilgesamtheit: Betriebe mit erwarteten Problemen bei der Deckung der Weiterbildungsbedarfe. Mehrfachnennungen möglich

Fazit: Nach zwei Jahren rückläufiger Entwicklung gab es eine deutliche Steigerung bei der Zahl der Arbeitnehmer/-innen mit Weiterbildung. Die coronabedingte Talsohle ist offensichtlich durchschritten. Wenngleich wieder mehr Beschäftigte an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, reichen die aktuellen Anteilswerte bei weitem nicht an das hohe Niveau vor der Corona-Pandemie heran. Der Einbruch der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten könnte auf einen Qualifizierungsstau verweisen. Daher bleibt zu beobachten, wie dieser künftig abgebaut werden kann und welche Probleme damit für die Betriebe sowohl angebots- als auch nachfrageseitig verbunden sind. Dies zu beobachten ist vor allem deshalb wichtig, weil neue digitale Technologien in immer mehr Betrieben Einzug halten und mit deren Einführung für nicht wenige Betriebe ein erhöhter Weiterbildungsbedarf einhergeht.

9. Frauen in Führungspositionen

Die Deckung des Fachkräftebedarfs ist für zahlreiche Betriebe eine der größten Herausforderungen. Eine bessere Ausschöpfung der verfügbaren Arbeitskräftepotenziale, etwa in Form einer noch stärkeren Beschäftigung von Frauen, kann – neben Investitionen in die Aus- und Weiterbildung – dazu beitragen, den Bedarf an Fachkräften zu decken und drohenden Fachkräftengpässen vorzubeugen. Dies schließt nicht nur die Frage der vereinbarten Arbeitszeiten (Teilzeit vs. Vollzeit), sondern auch die Frage der Chancengleichheit und Beteiligung von Frauen auf den obersten Führungsebenen ein. In den folgenden Ausführungen wird anhand der Befragungsdaten dargestellt, in welchem Umfang und in welchen Bereichen der Thüringer Wirtschaft Frauen und Männer schwerpunktmäßig tätig sind. Im Anschluss daran werden aktuelle Daten zur Präsenz von Frauen in betrieblichen Führungspositionen präsentiert.

9.1 Beschäftigungsschwerpunkte

In der Thüringer Wirtschaft sind 46 % der Beschäftigten (inkl. tätiger Inhaber/-innen, mithelfender Familienangehöriger) weiblich und 54 % männlich (Ostdeutschland: 47 %, Westdeutschland: 46 %).²¹ In den einzelnen Branchen unterscheiden sich die Anteile von Frauen und Männern an den Beschäftigten teils beträchtlich. Das Gesundheits- und Sozialwesen spielt zudem als Arbeitgeber für Frauen eine bedeutende Rolle: Von allen beschäftigten Frauen in Thüringen ist mehr als ein Viertel (28 %) im Gesundheits- und Sozialwesen tätig. Bei den Männern ist der entsprechende Anteil mit 8% deutlich kleiner. Bedeutendste Branche für Männer ist das Verarbeitende Gewerbe: In Betrieben dieser Branche sind 22 % aller Männer beschäftigt (vgl. Tabelle 28).

Tabelle 28: Verteilung von Frauen und Männern nach Branchen, Thüringen

Branche	Frauenanteil	Männeranteil
	Prozent	
Verarbeitendes Gewerbe	9	22
Baugewerbe	3	14
Handel und Reparatur	13	12
Unternehmensnahe Dienstleistungen	11	15
Erziehung und Unterricht*	6	3
Gesundheits- und Sozialwesen	28	8
Übrige Dienstleistungen	8	5
Öffentliche Verwaltung*	11	5
Restliche Branchen	11	16
Summe	100	100

* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen ist der Wert nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

Im Gesundheits- und Sozialwesen sind drei Viertel der Beschäftigten weiblich. Die geringsten Anteile von Frauen an den Beschäftigten weisen das Baugewerbe sowie das Verarbeitende Gewerbe auf: Lediglich 14 % bzw. 27 % der Beschäftigten in diesen Branchen sind weiblich.

In der folgenden Tabelle 29 ist die Verteilung von Frauen und Männern nach Betriebsgrößenklassen dargestellt. Die Unterschiede sind eher gering. Es fällt allerdings auf, dass der Anteil von Männern, die in Betrieben ab 100 Beschäftigten tätig sind, mit 41 % höher ausfällt als der Anteil der Frauen (35 %).

²¹ Bei der Interpretation der ausgewiesenen Beschäftigtenanteile in den einzelnen Branchen ist auf die Definition von „Beschäftigten“ im IAB-Betriebspanel zu verweisen (siehe hierzu ausführlich Kapitel 2).

Tabelle 29: Verteilung von Frauen und Männern nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen

Betriebsgrößenklasse	Frauenanteil	Männeranteil
	Prozent	
< 10 Beschäftigte	16	17
10 bis 49 Beschäftigte	31	30
50 bis 99 Beschäftigte	18	12
ab 100 Beschäftigte	35	41
Summe	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

Bei den Tätigkeitsanforderungen bestehen keine nennenswerten Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Mit 65 % bzw. 67 % übt die Mehrheit der Frauen wie auch der Männer qualifizierte Tätigkeiten aus, die eine Berufsausbildung voraussetzen. Weitere 12 % bzw. 13 % arbeiten auf Arbeitsplätzen, für die eine akademische Ausbildung erforderlich ist. Jeweils rund ein Viertel bis ein Fünftel der Frauen und Männer verrichtet Tätigkeiten, für die keine formale berufliche Ausbildung erforderlich ist (vgl. Tabelle 30).

Tabelle 30: Verteilung von Frauen und Männern nach Tätigkeitsgruppen, Thüringen

Tätigkeitsgruppe	Frauenanteil	Männeranteil
	Prozent	
Einfache Tätigkeiten	23	20
Qualifizierte Tätigkeiten	65	67
Hochqualifizierte Tätigkeiten	12	13
Summe	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

Im Hinblick auf den Umfang der individuellen Arbeitszeiten bestehen dagegen erhebliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Lediglich 13 % der Männer arbeiten in Teilzeit, aber fast jede zweite (46 %) Frau (vgl. Tabelle 31).

Tabelle 31: Verteilung von Frauen und Männern nach Arbeitszeit, Thüringen

Tätigkeitsgruppe	Frauenanteil	Männeranteil
	Prozent	
Teilzeit	46	13
Vollzeit	54	87
Summe	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

Von allen Teilzeitbeschäftigten sind rund drei Viertel (76 %) weiblich und nur rund ein Viertel (24 %) ist männlich. Teilzeitbeschäftigung ist dementsprechend vor allem in jenen Branchen weit verbreitet, in denen der Anteil von Frauen an den Beschäftigten überdurchschnittlich hoch ist, wie z. B. im Gesundheits- und Sozialwesen. In männerdominierten Branchen wie z. B. dem Baugewerbe ist Teilzeit demgegenüber eher selten.

9.2 Führungspositionen

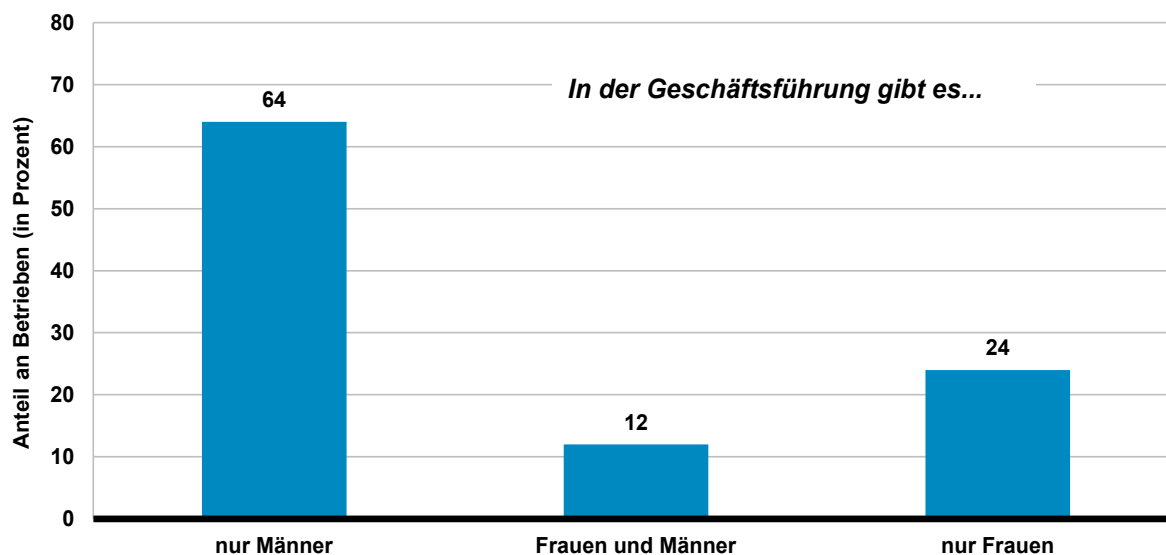
In den Thüringer Betrieben besteht die Geschäftsführung in der Regel nur aus einer einzigen Person.²² Dies trifft für rund drei Viertel aller Betriebe zu. Der hohe Anteil von Betrieben mit nur einer einzigen Führungskraft hängt vor allem mit der kleinbetrieblich geprägten Wirtschaftsstruktur zusammen. Mehr als zwei Drittel der Betriebe beschäftigen weniger als 10 Mitarbeiter/-innen. 85 % der Betriebe dieser Größe haben nur eine einzige Führungskraft. In der Regel ist dies der tätige Inhaber bzw. die Inhaberin. Größere, oftmals managergeführte Betriebe haben demgegenüber in der Regel mehrere Führungskräfte auf der obersten Führungsebene wie die folgende Tabelle 32 belegt.

Tabelle 32: Anzahl der Führungskräfte auf der obersten Führungsebene nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen				
Betriebsgrößenklasse	1 Führungskraft	2 Führungskräfte	3 oder mehr	Mittelwert*
	Prozent			Personen
< 10 Beschäftigte	85	13	2	1,2
10 bis 49 Beschäftigte	61	29	10	1,6
50 bis 99 Beschäftigte	42	28	31	2,2
ab 100 Beschäftigte	35	41	24	2,2
Insgesamt	76	18	5	1,3

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. *Durchschnittliche Zahl der Führungskräfte auf der obersten Führungsebene.

In rund einem Drittel der Thüringer Betriebe gibt es mindestens eine Frau auf der obersten Leitungsebene (36 %): In 12 % gibt es sowohl Frauen als auch Männer in der Führungsspitze; 24 % sind ausschließlich frauengeführt. In den übrigen 64 % der Betriebe besteht die Geschäftsführung ausschließlich aus Männern (vgl. Abbildung 35).

Abbildung 35: Zusammensetzung der Geschäftsführung in den Betrieben nach dem Geschlecht, Thüringen



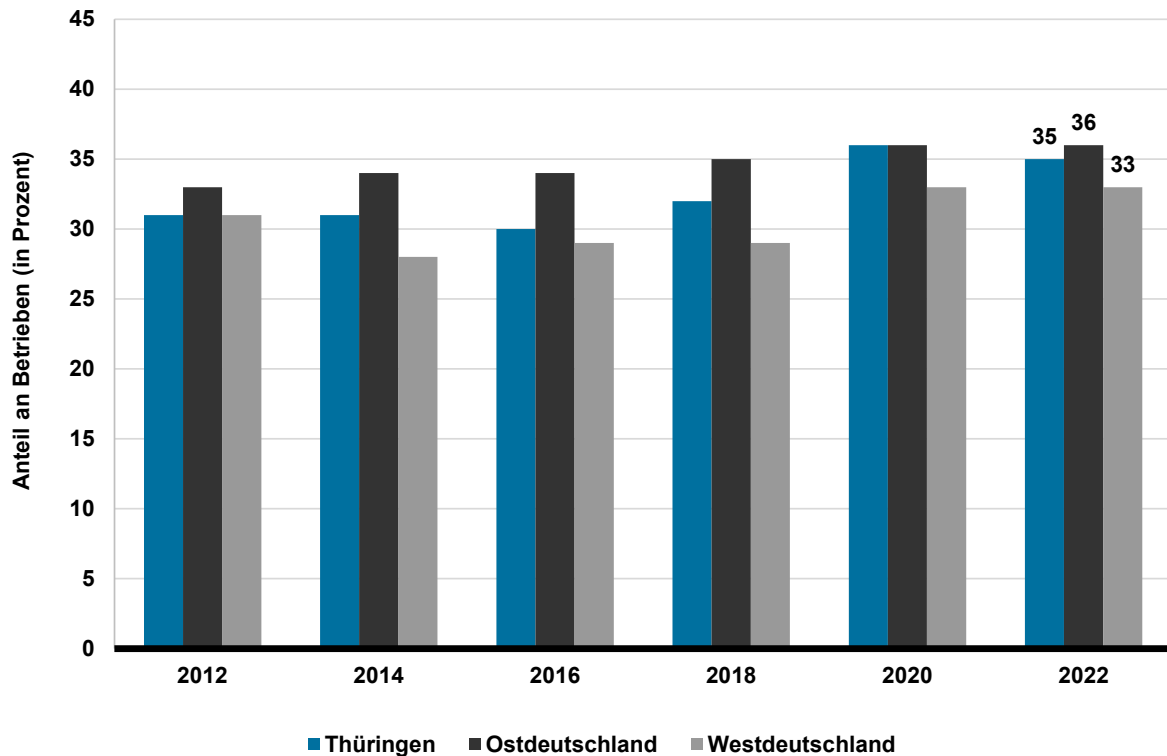
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

²² Die entsprechende Frage im Fragebogen lautete: Im Folgenden geht es um die Führungsstruktur in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle. Oft gibt es verschiedene Ebenen. Die Führungskräfte auf jeder Ebene haben für die darunterliegenden Ebenen eine Vorgesetztenfunktion. Wie viele Personen insgesamt haben in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle eine Vorgesetztenfunktion auf der obersten Ebene (Geschäftsführung, Eigentümer, Vorstand, Filialleitung, Betriebsleitung)?

Wie viele der Führungspositionen in den Betrieben entfallen auf Frauen und wie viele auf Männer? Von allen Leitungsposten ist knapp ein Drittel (31 %) mit Frauen, mehr als zwei Drittel (69 %) sind mit Männern besetzt.

Wie der Blick auf die Entwicklung der letzten Jahre zeigt, ist die Zahl der Betriebe mit Frauen in Führungspositionen in den letzten 10 Jahren geringfügig gestiegen. Im Jahr 2012 gab es in 31 % der Thüringer Betriebe weibliche Führungskräfte. Im Laufe der letzten 10 Jahre ist dieser Anteil um vier Prozentpunkte auf nunmehr 35 % gestiegen. Im Durchschnitt der ost- und westdeutschen Bundesländer war eine ähnliche Entwicklung zu beobachten (vgl. Abbildung 36).

Abbildung 36: Entwicklung des Anteils von Betrieben mit Frauen in der Geschäftsführung in Thüringen, Ost- und Westdeutschland

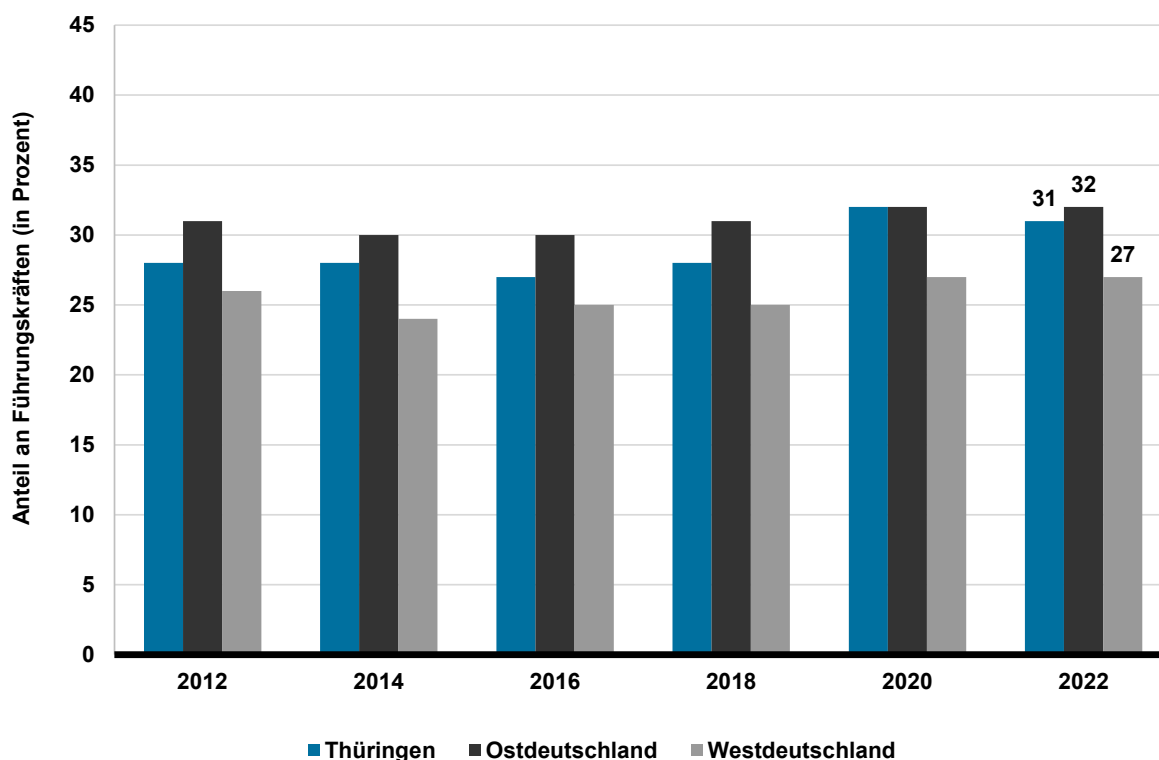


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2012, 2014, 2016, 2018, 2020 und 2022

Der Anteil von Frauen an den Führungspositionen ist im selben Zeitraum um rund drei Prozentpunkte von 28 % auf 31 % gestiegen (vgl. Abbildung 37).

Wenngleich die Zahl der Betriebe mit Geschäftsführerinnen sowie die Zahl von Frauen in Führungspositionen in den letzten Jahren gestiegen ist, sind Frauen auf den Führungsetagen nach wie vor unterrepräsentiert. So liegt der Anteil von Frauen an den Leitungskräften mit aktuell 31 % deutlich unter ihrem Anteil an den Beschäftigten (46 %).

Abbildung 37: Entwicklung des Frauenanteils an den Führungspositionen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2012, 2014, 2016, 2018, 2020 und 2022

Frauen haben überdurchschnittlich häufig eine Führungsposition in jenen Branchen, die durch einen hohen Anteil von Frauen an den Beschäftigten gekennzeichnet sind. Demgegenüber fällt dieser Anteil besonders niedrig in jenen Branchen aus, in denen mehr Männer als Frauen tätig sind (vgl. Tabelle 33).

Tabelle 33: Anteile von Frauen und Männern an den Führungspositionen nach ausgewählten Branchen, Thüringen

Branche	Frauenanteil	Männeranteil
	Prozent	
Verarbeitendes Gewerbe	19	81
Baugewerbe	17	83
Handel und Reparatur	30	70
Unternehmensnahe Dienstleistungen	22	78
Gesundheits- und Sozialwesen	63	37
Übrige Dienstleistungen	38	62
Summe	31	69

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

Im Gesundheits- und Sozialwesen gibt es mehr weibliche als männliche Führungskräfte. Der Anteil von Frauen an allen Führungspositionen beträgt hier 63 % - der mit Abstand höchste Wert aller Branchen. Im Baugewerbe sind weibliche Führungskräfte demgegenüber selten. Lediglich 17 % der Vorgesetzten sind hier weiblich. Die Befunde sind plausibel, da die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen in Führungspositionen aufsteigen, in Branchen mit einem hohen Anteil von Frauen an den Beschäftigten höher ist als in solchen, wo es kaum Frauen gibt. Denn: In ersterem Bereich ist die Menge potenzieller weiblicher Kandidat/-innen für die Besetzung von Führungspositionen viel größer als in Branchen, in denen

überwiegend Männer beschäftigt sind. Es fällt allerdings auf, dass die Beteiligung von Frauen auf der ersten Führungsebene in ausnahmslos allen Branchen unter ihrem jeweiligen Anteil an den Beschäftigten liegt. Im Gesundheits- und Sozialwesen z. B. stellen Frauen zwar fast zwei Drittel des Führungspersonals, der Anteil liegt aber dennoch deutlich unter dem Frauenanteil an den Beschäftigten in dieser Branche, welcher 75 % beträgt. Wenngleich der Anteil von Frauen am Führungspersonal im Gesundheits- und Sozialwesen höher ausfällt als in allen anderen Branchen, besteht somit auch dort nach wie vor eine deutliche Repräsentationslücke.

Die folgende Tabelle 34 zeigt die Besetzung von Führungspositionen in Abhängigkeit von der Betriebsgröße.

Tabelle 34: Anteile von Frauen und Männern an den Führungspositionen nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen		
Betriebsgrößenklasse	Frauenanteil	Männeranteil
	Prozent	
< 10 Beschäftigte	30	70
10 bis 49 Beschäftigte	31	69
50 bis 99 Beschäftigte	40	60
ab 100 Beschäftigte	27	73
Summe	31	69

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

Es bestehen Unterschiede zwischen den drei kleineren Betriebsgrößenklassen und der größten Klasse. In den kleineren Betrieben übersteigt der Frauenanteil jeweils die 30%-Marke. In den größeren Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten sind Frauen demgegenüber weniger stark vertreten. Deren Anteil an den Führungskräften liegt mit 27 % um vier Prozentpunkte unter dem durchschnittlichen Frauenanteil an Führungspositionen in Thüringen.

Fazit: Die große Mehrheit der Thüringer Betriebe wird nach wie vor von Männern geleitet und auch der Frauenanteil an allen Führungskräften liegt weiterhin deutlich unter ihrem Anteil an den Beschäftigten – und zwar in allen Bereichen der Wirtschaft. Die vorliegenden Daten der Befragung lassen keine Schlüsse auf die möglichen Ursachen für die beobachtete Diskrepanz zu. Einen wesentlichen Einfluss auf den geringen Frauenanteil an Führungspositionen dürften jedoch die vorherrschenden Gesellschaftsstrukturen und Rollenbilder haben, wonach familiäre Verpflichtungen nach wie vor überwiegend von Frauen übernommen werden. In der Folge sind Frauen häufiger als Männer für die Kindererziehung und Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen zuständig, was oft dazu führt, dass Frauen in Teilzeit erwerbstätig sind und sich somit ihre Aufstiegschancen verringern.

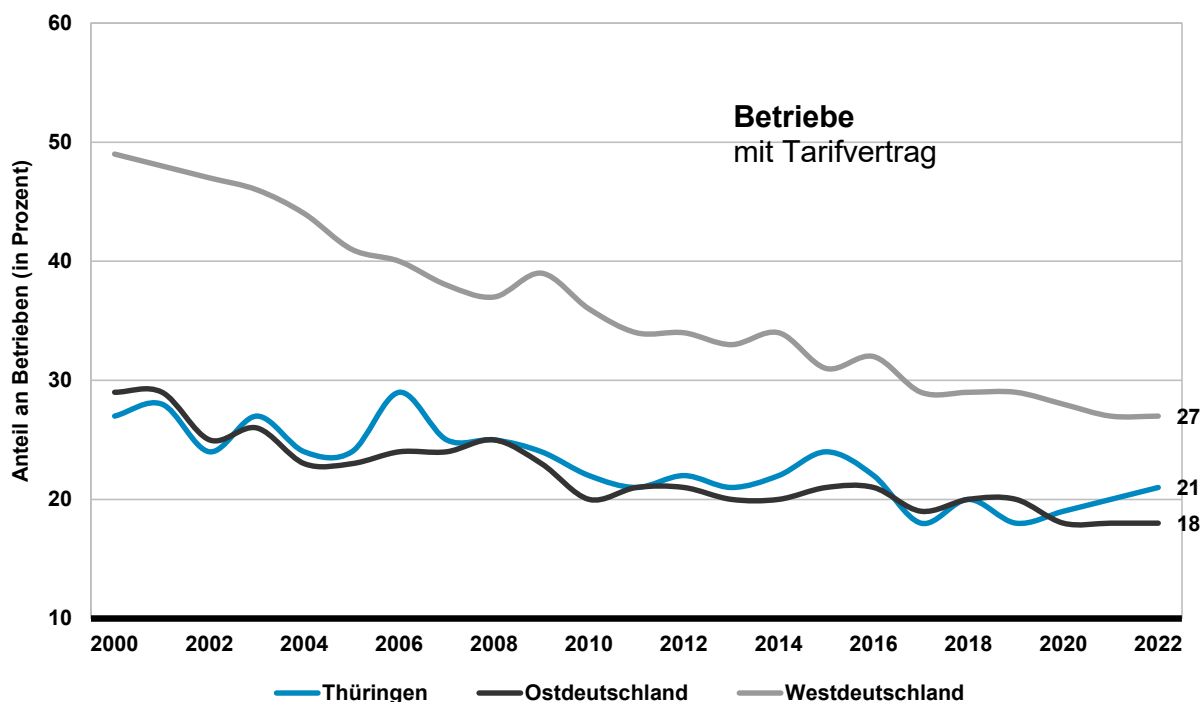
10. Sozialpartnerschaftliche Kooperationen

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

10.1 Tarifbindung

Im Jahr 2022 waren 21 % aller Betriebe in Thüringen tarifgebunden. In diesen Betrieben arbeitete mit 46 % weniger als die Hälfte aller Beschäftigten. Die Anteile liegen damit annähernd auf dem Niveau der Vorjahresbefragung. Die Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten entspricht dem ostdeutschen Durchschnitt, liegt aber nach wie vor weit unter dem Niveau der westdeutschen Bundesländer (vgl. Abbildung 38 und 39).

Abbildung 38: Entwicklung der Tarifbindung von Betrieben in Thüringen, Ost- und Westdeutschland

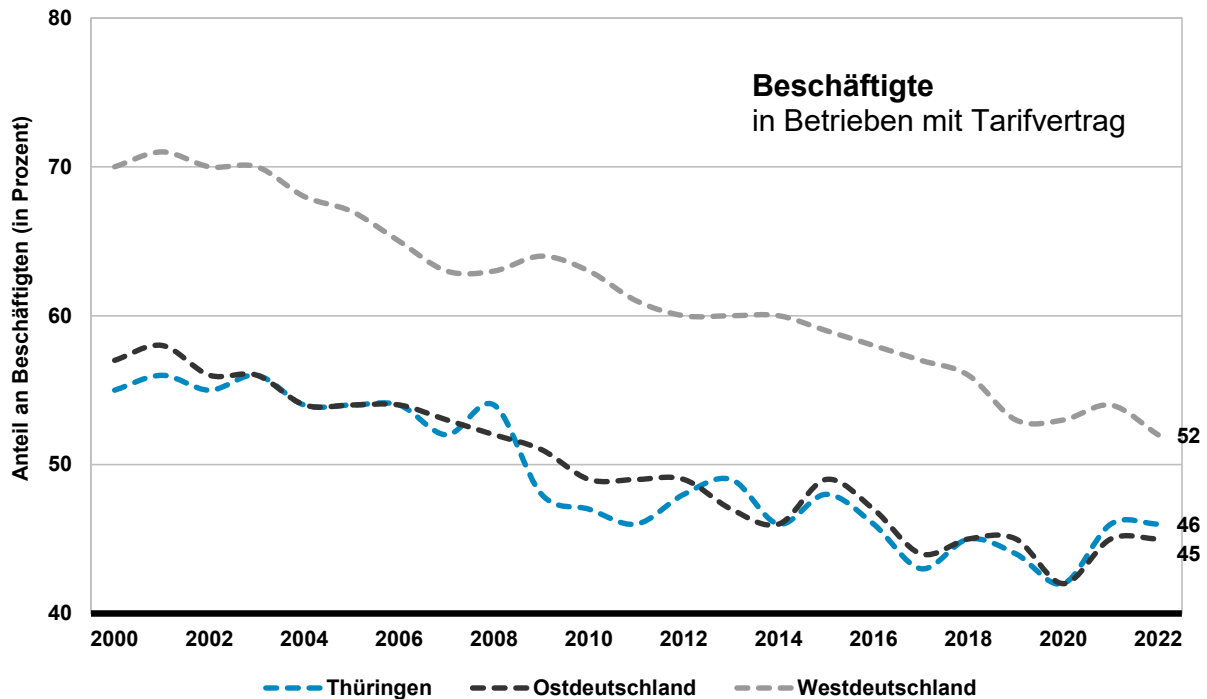


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2000 bis 2022

In Thüringen wie in Ostdeutschland ist die Tarifbindung vor allem im Zeitraum zwischen 2000 und 2010 zurückgegangen. Seitdem hat sie sich auf dem erreichten Niveau stabilisiert bzw. fallen die Änderungen eher gering aus. In Westdeutschland ist die Tarifbindung dagegen im gesamten Zeitraum rückläufig – allerdings von einem deutlich höheren Ausgangsniveau ausgehend. Im Verlauf der letzten rund 10 Jahre ist die Lücke bei der Tarifbindung zwischen den ostdeutschen und den westdeutschen Bundesländern daher etwas kleiner geworden. Dies hängt vor allem mit der deutlich verringerten Reichweite von Tarifverträgen in Westdeutschland zusammen. Während die aktuellen Anteile von tarifgebundenen

Betrieben und Beschäftigten in Thüringen nur geringfügig unter den Vergleichswerten aus dem Jahr 2010 liegen, sind die entsprechenden Anteilswerte in Westdeutschland weiter gesunken. Bei der Tarifbindung schließt Thüringen bzw. Ostdeutschland nicht zum höheren westdeutschen Niveau auf, sondern gleicht sich Westdeutschland tendenziell nach unten, d.h. an das niedrigere ostdeutsche Niveau, an.

Abbildung 39: Entwicklung der Tarifbindung von Beschäftigten in Thüringen, Ost- und Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2000 bis 2022

Größere Betriebe sind deutlich häufiger tarifgebunden als kleinere. Das gilt sowohl für den Anteil tarifgebundener Betriebe als auch für die Tarifbindung auf Ebene der Beschäftigten. Mit der stärkeren Tarifgebundenheit größerer Betriebe lässt sich auch erklären, warum die Beschäftigtenreichweite von Tarifverträgen mit 46 % deutlich höher ausfällt als die betriebliche Reichweite (21 %) (vgl. Tabelle 35).

Tabelle 35: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	Prozent	
< 10 Beschäftigte	12	13
10 bis 49 Beschäftigte	35	37
50 bis 99 Beschäftigte	54	54
ab 100 Beschäftigte	62	65
Insgesamt	21	46

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

Hinsichtlich der Tarifbindung bestehen auch erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen der Thüringer Wirtschaft. In der Branche Übrige Dienstleistungen (z. B. Beherbergung und Gastronomie, Friseur- und Kosmetikgewerbe, Kultur und Freizeit) sind nur 7 % der Betriebe tarifgebunden. Im Handel sind ebenfalls weniger als 10 % der Betriebe tarifgebunden. Während in den Übrigen Dienstleistungen auch die Beschäftigtenreichweite von Tarifverträgen sehr gering ausfällt, arbeitet in den

tarifgebundenen Betrieben im Handel immerhin rund ein Drittel der Beschäftigten dieser Branche (vgl. Tabelle 36).

Tabelle 36: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach ausgewählten Branchen, Thüringen

Branche	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	Prozent	
Verarbeitendes Gewerbe	13	38
Baugewerbe	36	38
Handel und Reparatur	9	32
Unternehmensnahe Dienstleistungen	16	51
Gesundheits- und Sozialwesen	33	59
Übrige Dienstleistungen	7	14
Öffentliche Verwaltung*	88	93
Insgesamt	21	46

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

Ein weiterer Einflussfaktor hinsichtlich der Tarifbindung ist das Betriebsalter bzw. Gründungsjahr. Ältere Betriebe sind tendenziell eher tarifgebunden als jüngere Betriebe. Von allen Betrieben, die vor 1990 gegründet wurden, sind 44 % tarifgebunden gegenüber lediglich 14 % unter den ab 2010 gegründeten Betrieben. Diese Unterschiede zeigen sich auch bzgl. der Beschäftigtenreichweite. Bei der Interpretation ist zu berücksichtigen, dass ältere Betriebe in der Regel größer sind als jüngere (vgl. Tabelle 37).

Tabelle 37: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsalter, Thüringen

Gründungsjahr	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	Prozent	
vor 1990	44	72
1990 bis 1999	20	44
2000 bis 2009	17	36
ab 2010	14	32
Insgesamt	21	46

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

Mit den Daten des IAB-Betriebspanels zur Eigentumsstruktur ist es möglich, Betriebe in öffentlichem Eigentum („öffentliche Hand“) von Betrieben in Privateigentum („Privatwirtschaft“) zu unterscheiden.²³ Danach entfallen rund 87 % der Thüringer Betriebe auf die Privatwirtschaft und 5 % auf die öffentliche Hand. Für die restlichen 9 % ist eine eindeutige Zuordnung nicht möglich. In den Betrieben der Privatwirtschaft sind etwas mehr als zwei Drittel (69 %) der Thüringer Arbeitnehmer/-innen beschäftigt. Der Beschäftigtenanteil der Betriebe der öffentlichen Hand beträgt rund 17 %.²⁴ Mehr als 80 % der Betriebe

²³ Die entsprechende Frage im Fragebogen lautete: „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“).

²⁴ Wie schon bei der Interpretation der Tarifbindung älterer und jüngerer Betriebe ist auch hier zu berücksichtigen, dass die befragten Betriebe in öffentlichem Eigentum in der Regel größer sind als Betriebe der Privatwirtschaft. Erstere beschäftigen hochgerechnet durchschnittlich 59, Betriebe der Privatwirtschaft 13 Mitarbeiter/-innen.

in öffentlichem Eigentum sind durch einen Flächen- oder Firmentarifvertrag gebunden. In diesen tarifgebundenen Betrieben sind mehr als drei Viertel aller Arbeitnehmer/-innen der öffentlichen Hand tätig. Der tarifliche Deckungsgrad im Bereich der öffentlichen Hand ist damit deutlich höher als im Bereich der Privatwirtschaft, wo lediglich 17 % aller Betriebe bzw. 40 % aller Beschäftigten tarifgebunden sind (vgl. Tabelle 38).

Tabelle 38: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Eigentumsstruktur, Thüringen

Eigentumsstruktur	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	Prozent	
Betriebe in öffentlichem Eigentum („öffentliche Hand“)	81	78
Betriebe in Privateigentum („Privatwirtschaft“)	17	40
Sonstiges bzw. nicht bekannt	30	38
Insgesamt	21	46

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

10.2 Orientierungsfunktion von Tarifverträgen

Rund vier von fünf Thüringer Betrieben sind nicht formal an einen Tarifvertrag gebunden. Allerdings gab rund jeder dritte nicht tarifgebundene Betrieb an, sich bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern an einem Branchentarifvertrag zu orientieren. Dies sind 25 % bezogen auf alle Betriebe in Thüringen. Insgesamt ist somit fast die Hälfte (46 %) der Thüringer Betriebe mit mehr als zwei Drittel (72 %) aller Beschäftigten tarifgebunden oder orientiert sich an Tarifverträgen.

In den einzelnen Branchen ist die Neigung nicht tarifgebundener Betriebe, sich an Tarifverträgen zu orientieren, unterschiedlich stark ausgeprägt. Im Bereich der Übrigen Dienstleistungen, jener Branche mit der geringsten Tarifbindung, ist auch die Tarifierung relativ gering. Lediglich 28 % der nicht tarifgebundenen Betriebe gaben an, sich bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern an einem Branchentarifvertrag zu orientieren. In der Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen war der entsprechende Anteil noch kleiner. In den meisten anderen Branchen ist demgegenüber nicht nur die Tarifbindung höher, sondern auch die Tarifierung (vgl. Tabelle 39).

Tabelle 39: Tariforientierung von nicht tarifgebundenen Betrieben nach ausgewählten Branchen, Thüringen

Branche	Betriebe ohne Tarifvertrag	davon: Betriebe mit Orientierung an Tarifverträgen	
		Anteil an allen Betrieben ohne Tarifbindung	Anteil an allen Betrieben
	Prozent	Prozent	
Verarbeitendes Gewerbe	87	35	31
Baugewerbe	64	50	32
Handel und Reparatur	91	33	30
Unternehmensnahe Dienstleistungen	84	17	15
Gesundheits- und Sozialwesen	67	43	29
Übrige Dienstleistungen	93	28	25
Insgesamt	79	31	25

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

Es besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße von nicht tarifgebundenen Betrieben und der Tariforientierung: Je größer ein Betrieb ohne Tarifbindung ist, umso höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass man sich an einem Tarifvertrag orientiert (vgl. Tabelle 40).

Tabelle 40: Tariforientierung von nicht tarifgebundenen Betrieben nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe ohne Tarifvertrag	davon: Betriebe mit Orientierung an Tarifverträgen	
		Anteil an allen Betrieben ohne Tarifbindung	Anteil an allen Betrieben
	Prozent	Prozent	
< 10 Beschäftigte	88	28	25
10 bis 49 Beschäftigte	65	38	24
50 bis 99 Beschäftigte	46	54	25
ab 100 Beschäftigte	38	74	28
Insgesamt	79	31	25

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

10.3 Betriebsräte

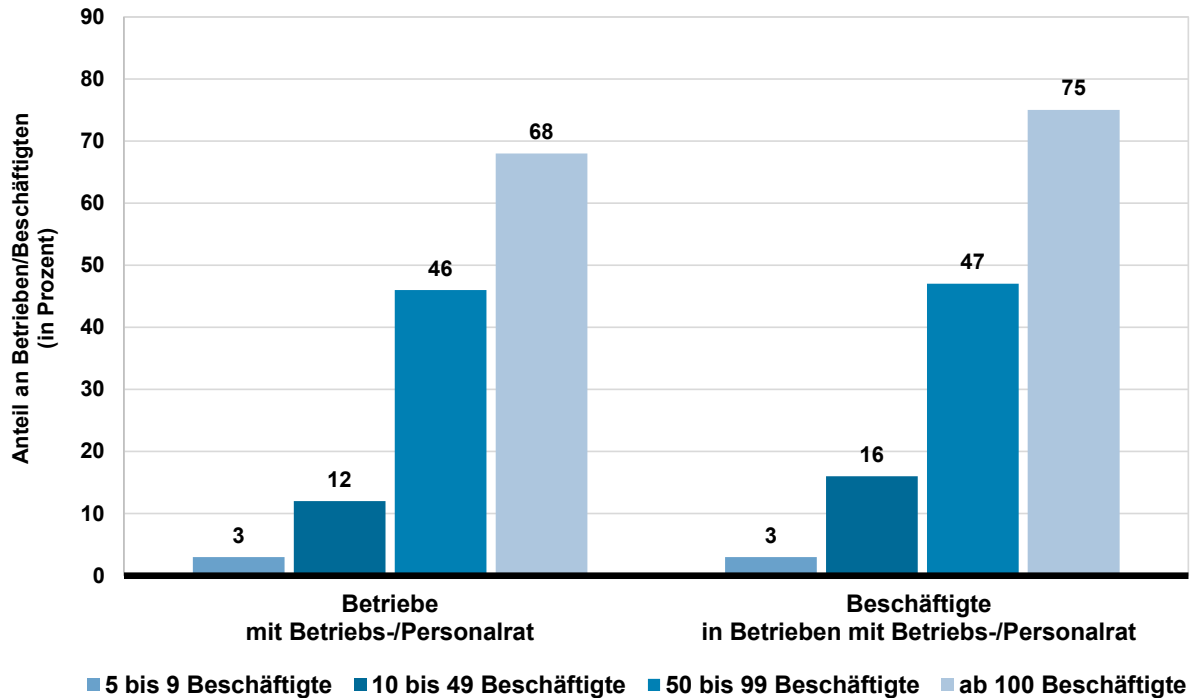
Die innerbetriebliche Dimension der sozialpartnerschaftlichen Kooperation besteht in der Etablierung und Einbindung von Betriebs- bzw. (im Öffentlichen Dienst) Personalräten. Diese Gremien gelten damit neben Tarifverträgen als die „zweite tragende Säule“ im bundesdeutschen System der Gestaltung von Arbeitsbedingungen. In Betrieben mit mindestens fünf ständig beschäftigten Arbeitnehmer/-innen, also in 56 % der Betriebe Thüringens, ist die Einrichtung eines Betriebsrates rechtlich möglich.²⁵ Tatsächlich gibt es aber nur in 8 % der Betriebe einen Betriebsrat. In Ost- und Westdeutschland liegt der Anteil bei 6 % bzw. 7 %. Wird die Betrachtung auf Betriebe, in denen die Wahl eines Betriebsrates rechtlich

²⁵ „In Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, werden Betriebsräte gewählt...“ (§ 1 Betriebsverfassungsgesetz).

möglich ist, beschränkt, so ergibt sich eine Abdeckung von 13 % (Ostdeutschland: 11 %, Westdeutschland: 11 %). In den Betrieben mit Betriebsrat bzw. Personalrat arbeiten insgesamt 41 % der Arbeitnehmer/-innen Thüringens.

In Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten stellt ein Betriebsrat eher die Ausnahme dar. Unter Betrieben mit 50 bis 99 Beschäftigten gibt es dieses Gremium in immerhin fast der Hälfte; bei solchen mit mindestens 100 Beschäftigten ist ein Betriebsrat demgegenüber weit verbreitet (vgl. Abbildung 40).

Abbildung 40: Betriebe und Beschäftigte mit Betriebs- bzw. Personalrat nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. Teilgesamtheit: Betriebe mit mindestens fünf Beschäftigten

Mit Abstand am weitesten sind Personalräte in der Öffentlichen Verwaltung verbreitet (68 % aller Thüringer Dienststellen mit mindestens fünf Beschäftigten), aber auch im Bereich Erziehung und Unterricht sind diese häufig vorhanden (38 %). In anderen Branchen, wie z. B. dem Baugewerbe (3 %) oder dem Bereich der Übrigen Dienstleistungen (1 %), sind Betriebsräte dagegen äußerst selten.

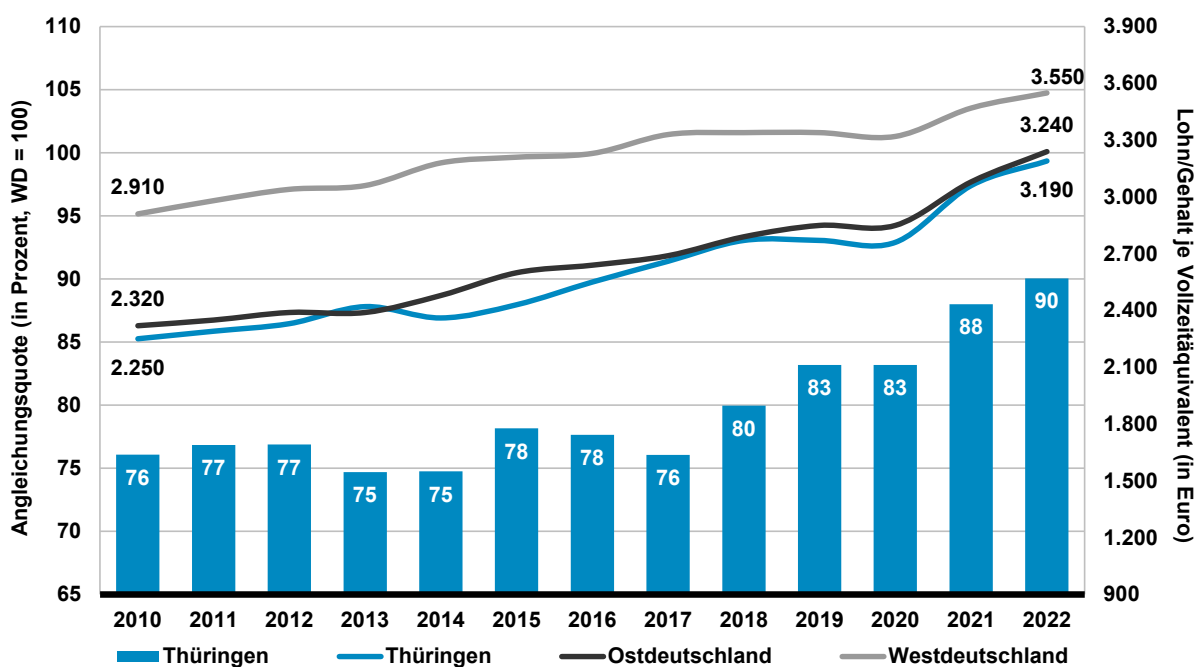
Fazit: Die Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten ist seit längerer Zeit bundesweit rückläufig. Bei ähnlichen Entwicklungstendenzen ist sie im Freistaat Thüringen – ähnlich wie in anderen ostdeutschen Bundesländern – deutlich niedriger als in Westdeutschland. Die faktische Reichweite von Tarifverträgen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

11. Löhne und Gehälter

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

Im Juni 2022 betrug der monatliche Bruttodurchschnittsverdienst über alle Branchen und Betriebsgrößenklassen hinweg rund 3.190 Euro je Vollzeitbeschäftigter bzw. Vollzeitbeschäftigtem.²⁶ Thüringen hatte in der Vorjahresbefragung zum ostdeutschen Durchschnittsverdienst aufschließen können, liegt aktuell aber wieder leicht darunter. Der Abstand zu Westdeutschland ist nach wie vor groß. Thüringer Arbeitnehmer/-innen verdienen derzeit im Mittel 90 % des vergleichbaren Durchschnittslohns in Westdeutschland. Die Lücke zwischen Thüringen und Westdeutschland hat sich im letzten Jahr allerdings weiter verringert (vgl. Abbildung 41).

Abbildung 41: Entwicklung des durchschnittlichen Monatsbruttoverdienstes in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022. Monatsverdienst ohne Arbeitgeber/-innenanteile und ohne Urlaubsgeld (jeweils Juni, Vollzeitäquivalente)

Bei der Bewertung der Verdienstangaben ist zu berücksichtigen, dass die vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte im Jahr 2022 in Thüringen 39,4 Stunden betrug (Ostdeutschland: 39,4 Stunden, Westdeutschland: 38,9 Stunden). Thüringer Beschäftigte mit einer Vollzeitstelle arbeiten somit durchschnittlich eine halbe Stunde mehr pro Woche als Vollzeitbeschäftigte in den westdeutschen Bundesländern. Wie in anderen Bundesländern bestehen auch in Thüringen beachtliche branchenspezifische Unterschiede im Lohnniveau. Spitzenreiter beim Monatsbruttoverdienst ist in

²⁶ Monatsbruttodurchschnittslohn bzw. -gehalt für den Monat Juni, ohne Arbeitgeber/-innenanteile und ohne Urlaubsgeld. In der aktuellen Erhebungswelle haben 21 % der in Thüringen befragten Betriebe keine Angaben zur Brutto Lohn- und -gehaltssumme im Juni 2022 gemacht. Fehlende Angaben wurden imputiert. Teilzeitbeschäftigte werden auf Vollzeitäquivalente umgerechnet. Eine Beschäftigte bzw. ein Beschäftigter mit einer Teilzeitstelle wird rechnerisch als eine halbe Vollzeitkraft behandelt und der ermittelte Lohn entsprechend gewichtet. Die Berechnung von Vollzeitäquivalenten wurde mit der aktuellen Befragungswelle leicht verändert. Details hierzu finden sich in Kapitel 2.

Thüringen – unter Ausklammerung kleiner Branchen wie z.B. den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, einer Branche mit relativ hohen Verdiensten – das Verarbeitende Gewerbe. Die durchschnittlich gezahlten Löhne und Gehälter je Vollzeitbeschäftigter bzw. Vollzeitbeschäftigtem liegen hier um rund 9 % über dem Mittelwert der Thüringer Wirtschaft. 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, erzielten Mitarbeiter/-innen im Juni 2022 durchschnittlich rund 1.800 Euro je abhängig Beschäftigten bzw. 2.570 Euro je Vollzeitäquivalent (vgl. Tabelle 41). Dies sind nur rund 81 % des Thüringer Durchschnittsverdienstes von Vollzeitbeschäftigten. Die ermittelten Abweichungen können allerdings nur als grobe Richtwerte betrachtet werden, da die der Berechnung zugrunde liegenden Fallzahlen relativ klein und daher mit gewissen statistischen Unsicherheiten behaftet sind.

Tabelle 41: Durchschnittliche Monatsbruttoverdienste nach ausgewählten Branchen, Thüringen

Branche	Lohn/Gehalt je abhängig Beschäftigten	Lohn/Gehalt je Vollzeitäquivalent
	Euro	Euro
Verarbeitendes Gewerbe	3.190	3.490
Baugewerbe	2.760	3.090
Handel und Reparatur	2.220	2.890
Unternehmensnahe Dienstleistungen	2.730	3.170
Gesundheits- und Sozialwesen	2.370	3.160
Übrige Dienstleistungen	1.800	2.570
Insgesamt	2.640	3.190

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. Monatsverdienst ohne Arbeitgeber/-innenanteile und ohne Urlaubsgeld (jeweils Juni)

Unabhängig von der Branche verdienen Beschäftigte in größeren Betrieben in der Regel mehr als jene in kleineren Betrieben. Dies gilt für Thüringen, Ost- und Westdeutschland gleichermaßen. In Thüringen liegen die Verdienste von Arbeitnehmer/-innen in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten rund 21 % unter, in Betrieben ab 100 Beschäftigten dagegen um ca. 9 % über dem Thüringer Durchschnittsverdienst von Vollzeitbeschäftigten (vgl. Tabelle 42).

Tabelle 42: Durchschnittliche Monatsbruttoverdienste nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen

Betriebsgrößenklasse	Lohn/Gehalt je abhängig Beschäftigten	Lohn/Gehalt je Vollzeitäquivalent
	Euro	Euro
< 10 Beschäftigte	1.950	2.520
10 bis 49 Beschäftigte	2.470	3.010
50 bis 99 Beschäftigte	2.670	3.340
ab 100 Beschäftigte	2.990	3.490
Insgesamt	2.640	3.190

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. Monatsverdienst ohne Arbeitgeber/-innenanteile und ohne Urlaubsgeld (jeweils Juni)

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

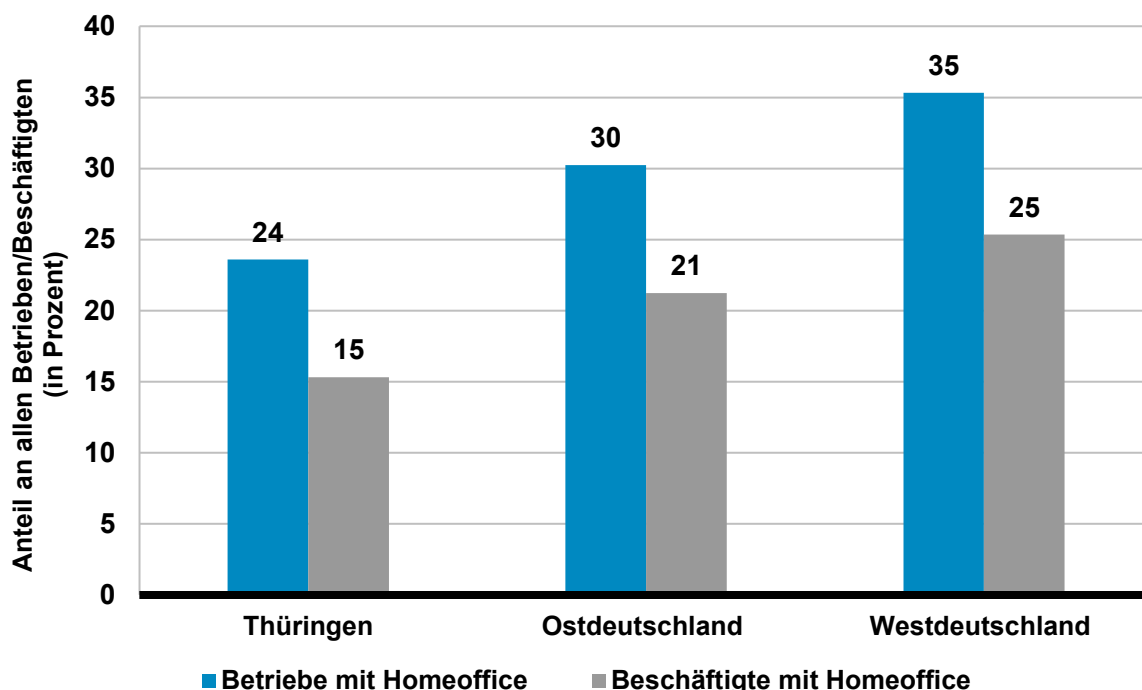
12. Homeoffice

Die fortschreitende Digitalisierung verändert die Arbeitswelt. Der Einsatz von Laptops, Tablets oder Smartphones und der individuelle Zugang zu einer stabilen Internetanbindung erlauben ein orts- und zeitflexibleres Arbeiten. Das hat nicht nur den Betrieben, sondern auch den Beschäftigten neue Gestaltungsspielräume bei der Arbeitsorganisation eröffnet. Mit dem Ausbruch der Corona-Pandemie wurde diese Entwicklung beschleunigt. Insbesondere das Arbeiten im sogenannten Homeoffice wurde als wirksames Mittel zur Minimierung der Ansteckungsrisiken und damit der Eindämmung der Pandemie betrachtet. Daher wurden Arbeitgeber/-innen gesetzlich verpflichtet, ihren Mitarbeiter/-innen zu ermöglichen, von zu Hause aus zu arbeiten – sofern keine betriebsbedingten Gründe entgegenstehen.²⁷

Im Folgenden wird zunächst dargestellt, wie viele Betriebe ihren Beschäftigten anbieten, von zu Hause aus zu arbeiten, und wie viele der Beschäftigten in Betrieben mit solchen Angeboten die vorhandenen Möglichkeiten prinzipiell nutzen können. Im Anschluss wird gezeigt, ob es in den Betrieben mit Homeoffice-Möglichkeiten Regelungen zum Schutz der Beschäftigten vor Überlastung durch ständige Erreichbarkeit oder verlängerte Arbeitszeiten gibt.

Zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung im dritten Quartal 2022 bestand in rund einem Viertel (24 %) der Thüringer Betriebe die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten (vgl. Abbildung 42).

Abbildung 42: Betriebe und Beschäftigte mit Homeoffice-Möglichkeiten in Thüringen, Ost- und Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

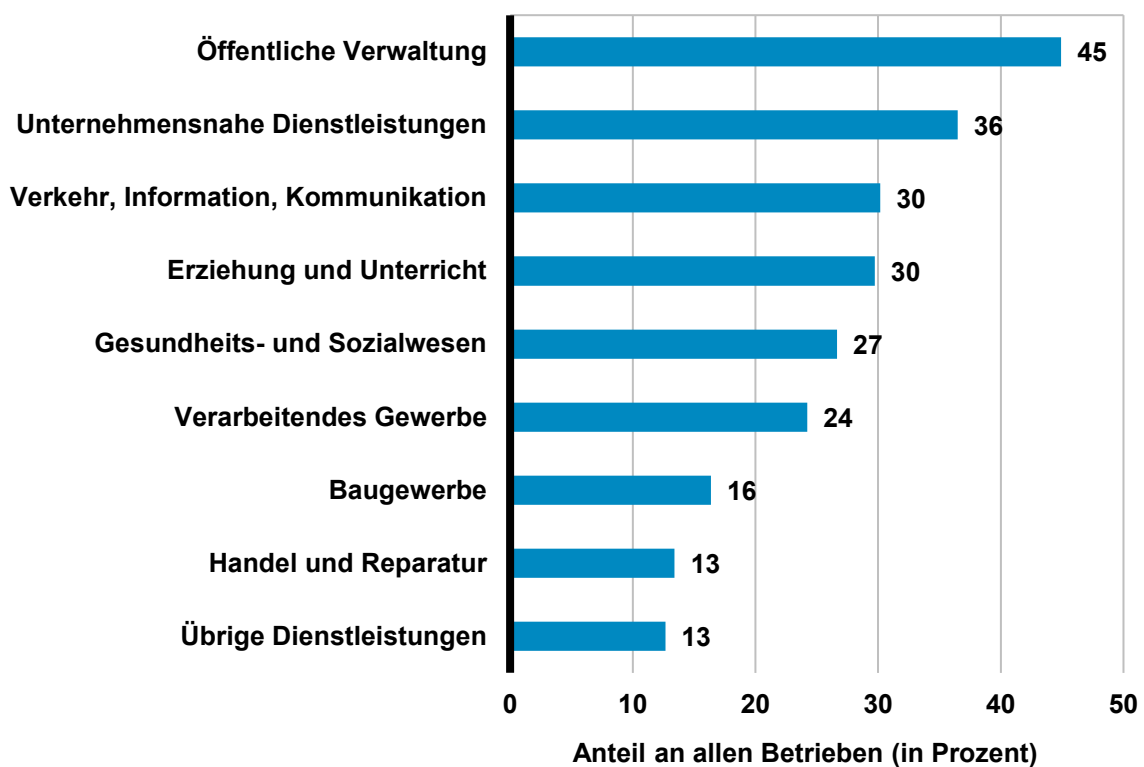
Von den angebotenen Möglichkeiten konnte durchschnittlich ein Drittel (33 %) der Beschäftigten dieser Betriebe Gebrauch machen. Bezogen auf alle Beschäftigten in Thüringen ergibt dies einen Anteilswert

²⁷ Die „Homeoffice-Pflicht“ wurde von der Bund-Länder-Konferenz am 19.01.2021 durch eine entsprechende Änderung der Arbeitsschutzverordnung beschlossen und trat zum 27.01.2021 in Kraft (SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung). Mit dem Beschluss des deutschen Bundestages vom 21.04.2021 zur vierten Novelle des Infektionsschutzgesetzes ist die Verpflichtung aus der Arbeitsschutzverordnung ins Infektionsschutzgesetz übergegangen. Die „Homeoffice-Pflicht“ sollte zum 30.06.2021 enden, wurde aber mehrfach verlängert, zuletzt bis zum 25.05.2022. Angesichts des beständigen Abklingens der Infektionszahlen wurde beschlossen, die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung über den 25.05.2022 hinaus nicht mehr zu verlängern.

in Höhe von 15 %. In Thüringen ist Homeoffice damit – bezogen sowohl auf Betriebe mit entsprechenden Angeboten für ihre Beschäftigten als auch auf den Anteil der Nutzer/-innen – weniger verbreitet als in Ost- und Westdeutschland. Im Vergleich zum Jahr 2018, als die Betriebe erstmals zum Thema Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten befragt wurden, haben die Möglichkeiten dieser Art von Arbeit aber auch in Thüringen deutlich zugenommen. Damals lag der Anteil der Betriebe mit mobilem Arbeiten erst bei 17 % und der Anteil der Beschäftigten bei lediglich 6 %. Im Vergleich zum Ausgangsjahr hat sich der Anteil potenzieller Nutzer/-innen somit mehr als verdoppelt.

Besonders weit verbreitet ist das Arbeiten von zu Hause im Bereich der Öffentlichen Verwaltung: Hier ermöglichen inzwischen 45 % der Arbeitgeber/-innen für alle oder zumindest einen Teil ihrer Beschäftigten das Arbeiten von zu Hause. In der Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen (z. B. Rechts-, Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung, Architektur- und Ingenieurwesen, Forschungs- und Entwicklung) ist Homeoffice ebenfalls vergleichsweise stark verbreitet (vgl. Abbildung 43).

Abbildung 43: Betriebe mit Homeoffice-Möglichkeiten nach Branchen, Thüringen



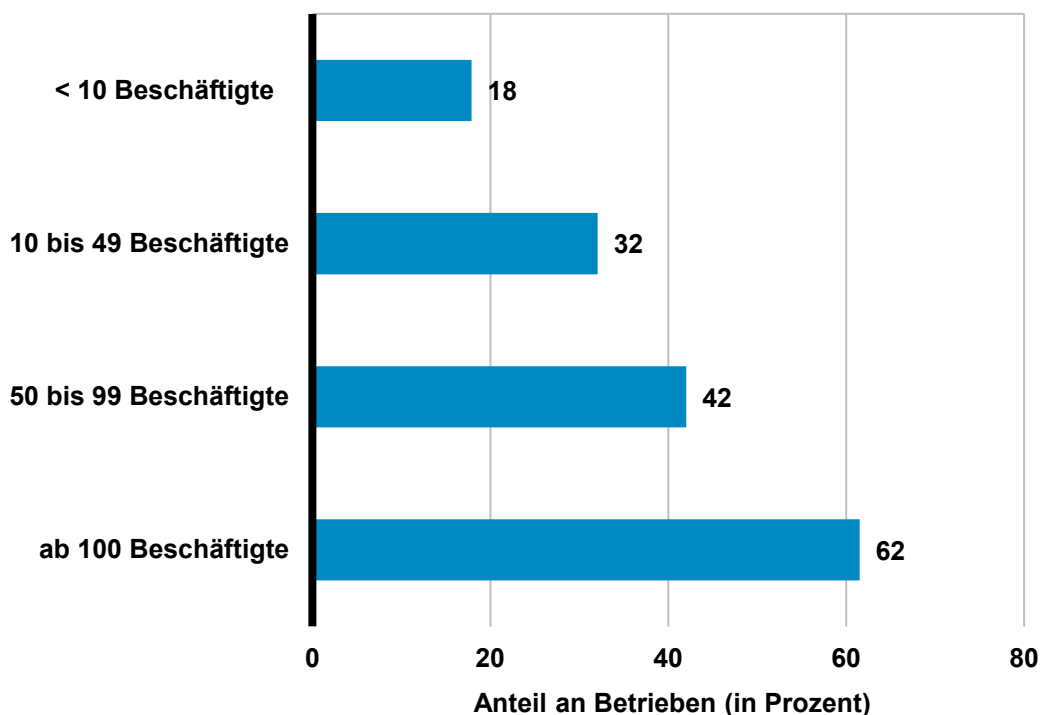
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

In anderen Bereichen der Thüringer Wirtschaft ist Homeoffice immer noch sehr selten. Dies betrifft z. B. die Übrigen Dienstleistungen und den Handel. In diesen Branchen gibt es nur in jeweils 13 % der Betriebe überhaupt die Möglichkeit zum Arbeiten von zu Hause.

Der Anteil von Betrieben, in denen Beschäftigte potenziell im Homeoffice arbeiten können, steigt – unabhängig von der Branche – mit der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer/-innen. Während es solche Möglichkeiten bei gerade einmal 18 % aller Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten gibt, bieten fast zwei Drittel (62 %) aller Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten Homeoffice für alle oder zumindest einen Teil ihrer Mitarbeiter/-innen an (vgl. Abbildung 44). Die ermittelten größenspezifischen Unterschiede sind plausibel, da die Wahrscheinlichkeit, dass es mindestens einen Arbeitsplatz bzw. eine Tätigkeit gibt, die auch im Homeoffice ausgeführt werden kann, mit der Größe eines Betriebes steigen dürfte. Allerdings steigt auch der Anteil von Beschäftigten, die solche Möglichkeiten nutzen könnten, mit der Größe des Betriebes. Für 22 % aller Arbeitnehmer/-innen, die in einem Betrieb mit mindestens 100

Beschäftigten tätig sind, werden solche Möglichkeiten angeboten, aber nur für 10 % der Arbeitnehmer/-innen in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten.

Abbildung 44: Betriebe mit Homeoffice-Möglichkeiten nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungsjahr 2022

Die Ergebnisse der aktuellen Befragung machen letztlich deutlich, dass die Möglichkeiten für Homeoffice stark von der jeweiligen Tätigkeit abhängen. Bei Tätigkeiten, die eine bestimmte, nicht mobile Arbeitsplatzausstattung erfordern, z. B. Maschinen oder Anlagen, oder bei denen Leistungen am Menschen oder vor Ort ausgeführt werden müssen, ist das Arbeiten von zu Hause aus in der Regel nicht realisierbar. Demzufolge sind solche Möglichkeiten gegenwärtig auf einen vergleichsweise kleinen Kreis von Beschäftigten beschränkt.

Regelungen zum Umgang mit Homeoffice

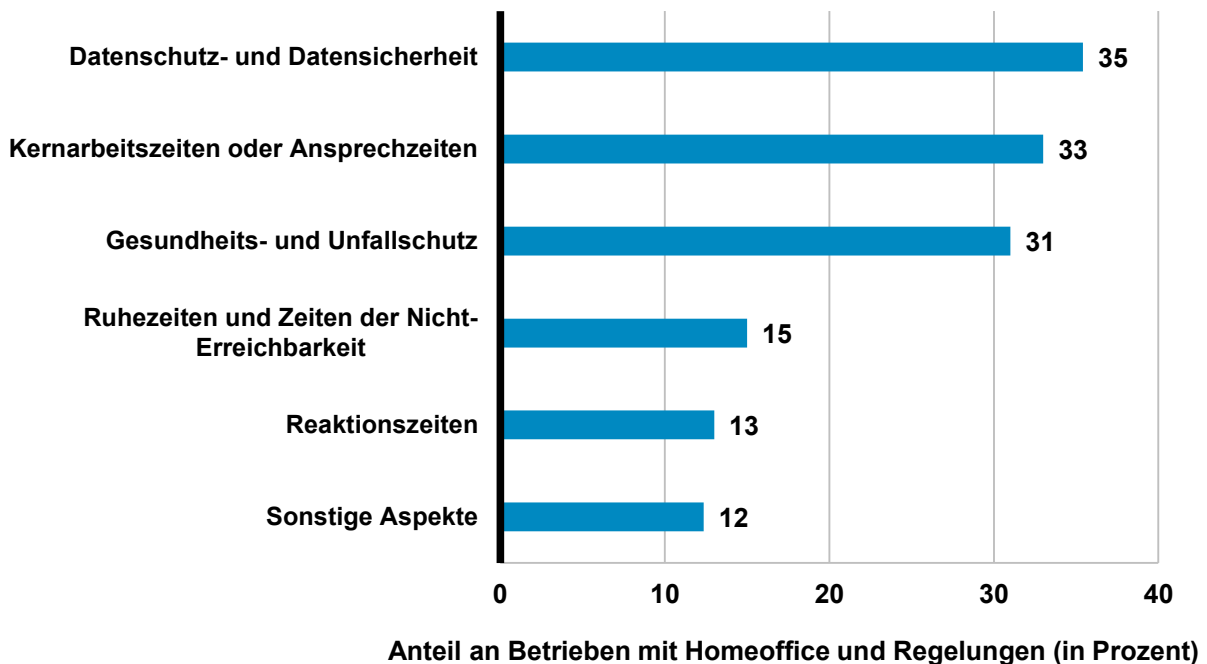
Das Arbeiten von zu Hause kann die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern und die Motivation und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten verbessern. Demgegenüber steht die Gefahr von erhöhtem Arbeitsvolumen, größerer Arbeitsintensität und unterbrochenen Erholungsphasen, mit möglichen gesundheitlichen Folgen. Um diese negativen Effekte zu vermeiden, sind Regelungen zum Schutz der Beschäftigten erforderlich. Hiermit sind Vereinbarungen gemeint, die garantieren, dass die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeiten nicht durch arbeitsbezogene Unterbrechungen gestört werden. Das bedeutet z. B. keine Anrufe oder E-Mails nach Feierabend bzw. an freien Tagen oder Wochenenden.

Etwas mehr als die Hälfte (56 %) aller Betriebe, die Homeoffice ermöglichen, führte im Zuge der Corona-Pandemie neue Regelungen zu Homeoffice, Telearbeit oder mobilem Arbeiten ein oder passte bestehende Regelungen an (Ostdeutschland: 53 %, Westdeutschland: 54 %).²⁸ Bei den erfolgten Regeleinführungen bzw. Anpassungen bestehender Regelungen ging es vor allem um die Themen Datenschutz

²⁸ Die Frage im Fragebogen lautete: Bitte geben Sie zu den folgenden Aspekten an, ob in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle im Zuge der Corona-Pandemie neue Regelungen zu Home-Office, Telearbeit oder mobilem Arbeiten eingeführt oder bestehende Regelungen angepasst wurden. Dies kann beispielsweise durch Handlungsanweisungen, Rundschreiben, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen erfolgen.

und Datensicherheit, Kernarbeitszeiten bzw. Ansprechzeiten sowie Gesundheitsschutz. Vereinbarungen zu anderen Aspekten, wie z. B. die Regelung von Zeiten der Nichterreichbarkeit, waren demgegenüber deutlich seltener (vgl. Abbildung 45).

Abbildung 45: Art der Regelungen zum Umgang mit Homeoffice, Thüringen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. Teilgesamtheit: Betriebe mit Homeoffice und Regelungen

Mit der Größe eines Betriebes steigt nicht nur die Wahrscheinlichkeit für Homeoffice-Angebote, sondern es gibt auch häufiger Vereinbarungen, die den Umgang mit dieser Form des Arbeitens regeln. Bei Betrieben der beiden kleineren Größenklassen (< 10 Beschäftigte, 10 bis 49 Beschäftigte) gibt es solche Regelungen in rund der Hälfte der Fälle (52 % bzw. 54 %). Bei solchen mit 50 bis 99 Beschäftigten dagegen bei 70 % und bei Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten sogar in 84 % der Fälle.

Fazit: Im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie und den damit verbundenen Einschränkungen hatte Homeoffice an Bedeutung gewonnen. In vielen Betrieben wurde Homeoffice neu eingeführt oder bestehende Möglichkeiten wurden erweitert. Zahlreiche Betriebe bieten ihren Beschäftigten auch nach dem Ende der Pandemie an, von zu Hause aus zu arbeiten. Dies deutet darauf hin, dass viele Arbeitgeber/-innen positive Erfahrungen mit dieser Art der Arbeitsorganisation gemacht haben. Die Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort dürfte daher auch in Zukunft zumindest für einen Teil der Beschäftigten eine größere Rolle spielen als vor der Pandemie. Insbesondere in größeren Betrieben hat offensichtlich ein Umdenken hin zu einer vermehrten Homeoffice-Nutzung eingesetzt. Gleichwohl wird in der Mehrheit der überwiegend kleineren Betriebe kein Homeoffice angeboten. Dies kann mit objektiven Gründen zusammenhängen, etwa dass die Tätigkeiten hierfür ungeeignet sind, oder mit subjektiven Gründen, wenn es Vorbehalte seitens der Arbeitgeber/-innen oder der Arbeitnehmer/-innen gibt.

Glossar

Ausbildungsbetrieb

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

Auszubildende

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

Beschäftigte

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

Betrieb

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

Fachkräfte

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

Nichtbesetzungsquote

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

Teilzeitbeschäftigte

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

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

Übernahmequote

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

Weiterbildung

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

