



IAB-Betriebspanel

Länderbericht Thüringen

ERGEBNISSE DER
24. WELLE 2019

Impressum

Herausgeber

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

Verfasser

Monika Putzing, Marek Frei, Silke Kriwoluzky, Simone Prick

Institut SÖSTRA

SÖSTRA Sozialökonomische Strukturanalysen GmbH
Torstr. 178
10115 Berlin

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

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

14. Juli 2020

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

Heike Werner



Sehr geehrte Damen und Herren,

mit der bereits zum 24. Mal erfolgten Auswertung der Befragung zum IAB-Betriebspanel haben wir erneut eine umfangreiche Datenbasis zur Lage auf dem Thüringer Arbeitsmarkt und zur Beschäftigungssituation aus der Perspektive der Betriebe. Die Arbeitgeberbefragung erfolgte allerdings vor der Corona-Pandemie und dem Lockdown, so dass sich inzwischen andere Rahmenbedingungen ergeben haben, die die Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Wirtschaft beeinflussen. Man kann sich fragen, ob heute dieser Stand des Panels überhaupt noch interessant ist? Ich denke ja! Und das insbesondere für die Zeit nach Corona. Wenn sich der Arbeitsmarkt wieder erholt und Fahrt aufnimmt, sollten wir die Chance nutzen, unsere Unterstützungen so zu gestalten, dass diese nachhaltig und effizient Wirkung zeigen. Auch die demografische Grundkonstellation hat sich nicht verändert und die Fachkräfteentwicklung wird weiterhin eine große Herausforderung sein. Zudem sind Fragen der Tarifbindung, der Entlohnung und insbesondere der Arbeitsbedingungen sowohl jetzt als auch weiterhin aktuell.

Mit der Befragungswelle 2019 liegen repräsentative Ergebnisse zur Entwicklung von Beschäftigung und zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Thüringen vor. Der Bericht zeigt deutlich: Vor Ausbruch der Pandemie und den eingeleiteten staatlichen Eindämmungsmaßnahmen befanden sich die Wirtschaft und der Arbeitsmarkt in Thüringen in einer stabilen Verfassung. Im Jahr 2019 war der Fachkräftebedarf so hoch wie noch nie und die Zahl der Beschäftigten wuchs trotz abnehmender Bevölkerung. Noch nie sind so viele Auszubildende nach Abschluss der Ausbildung von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen worden. In Zeiten vor Corona war nicht Strukturschwäche oder geringe Leistungsfähigkeit, sondern der Mangel an qualifizierten Fachkräften die größte Wachstumsbremse für die Betriebe. Die zunehmenden Besetzungsprobleme erklären auch den erfreulichen Umstand, dass die Löhne überdurchschnittlich gestiegen sind und die Einkommenslücke zu Westdeutschland kleiner geworden ist.

Das Panel untersuchte 2019 neben den jährlich wiederkehrenden Themen insbesondere betriebliche Zusatzleistungen zur Gewinnung von Auszubildenden, die vorzeitige Auflösung von neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen und die damit verbundenen Gründe, Effekte der jüngsten Mindestloohnerhöhung, Rahmenbedingungen für digitales Arbeiten sowie den Einsatz von Robotertechnik. Das sind Aspekte, die in der amtlichen Statistik nicht abgebildet werden. Dies gilt auch hinsichtlich der Tarifbindung. Alle Themenkomplexe sind auch jetzt in der Corona-bestimmten Zeit interessant und keinesfalls obsolet geworden. Gerade bei der Ausbildung des Fachkräftenachwuchses ist aktuell unsere besondere Unterstützung nötig.

2019 hat sich das Beschäftigungswachstum in Thüringen trotz des weiteren Rückgangs des einheimischen Erwerbspotentials fortgesetzt, dies jedoch merklich langsamer und getragen von ausländischen Arbeitskräften. Aktuell müssen wir jedoch davon ausgehen, dass es einen Einbruch bei der Beschäftigung gegeben hat und sich etwa ein Viertel der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Kurzarbeit befindet. Die bisher kontinuierlich zurück gegangene Arbeitslosigkeit ist durch Corona wieder angestiegen. Im Juni 2020 hatte Thüringen eine Arbeitslosenquote von 6,3 Prozent, 1,4 Prozentpunkte davon sind nach Einschätzung der Experten des IAB Corona bedingt.

Der demografische Wandel wird immer stärker spürbar und die Frage der Gewinnung von Auszubildenden sowie von Arbeits- und Fachkräften rückt weiter in den Vordergrund. Der Anteil unbesetzt gebliebener Stellen ist in Thüringen gegenüber den Vorjahren gestiegen und es ist schwieriger geworden, angebotene Ausbildungsplätze zu besetzen. In mehr als jedem fünften Betrieb wird die Ausbildung vorzeitig abgebrochen. Die betriebliche Weiterbildung lag auch 2019 weiterhin auf hohem Niveau. 90 Prozent aller Thüringer Betriebe mit Weiterbildungsangeboten ermöglichten ihren Beschäftigten eine kostenlose Weiterbildung und dies zum größten Teil auch in der Arbeitszeit.

Die Versorgung der Thüringer Betriebe mit hochleistungsfähigem Internet ist noch nicht vollumfänglich zufriedenstellend. Erst 77 Prozent der Thüringer Betriebe verfügten 2019 über einen entsprechenden Anschluss. Zur Verbreitung von Robotern in der Wirtschaft erbrachte die Panelbefragung kaum verwertbare Ergebnisse. Es hat sich gezeigt, dass derzeit lediglich ein Prozent der ostdeutschen Betriebe Roboter einsetzt.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Thüringen werden im Zuge des nachhaltigen Rückgangs der Arbeitslosigkeit und der hohen Nachfrage nach Fachkräften selbstbewusster. Ein Indikator aus dem Panel ist die Tatsache, dass inzwischen deutlich mehr Arbeitsverhältnisse durch die Beschäftigten als durch die Unternehmen gekündigt wurden. Ob sich dieser Trend nach Corona fortsetzt, werden die Ergebnisse künftiger Befragungen zeigen.

Fachkräftebedarf und steigende Eigenkündigungen dürften starke Argumente sein, die Arbeitgeberattraktivität zu steigern und für gute Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen zu sorgen. So erfreulich der Befund ist, dass der Abstand zu den Löhnen in Westdeutschland etwas geringer geworden ist, so müssen wir andererseits feststellen, dass die Tarifbindung in Thüringen zur vorhergehenden Panelbefragung leider wieder gesunken ist und zudem immer noch ein deutlicher Lohnabstand in den meisten Branchen besteht.

Der vorliegende Länderbericht Thüringen stellt für uns eine wichtige Informationsgrundlage dar, um die aktuellen Fragen der Arbeitsmarkt- und Berufsbildungspolitik fundiert diskutieren und angehen zu können. Dies mag hoffentlich dazu beitragen, das Wiederanlaufen der Unternehmen, der sozialen Arbeit, der Bildungsaktivitäten und aller anderen Tätigkeiten für die Thüringer Bevölkerung und die Thüringer Wirtschaft nach dem extremen Einschnitt durch Corona wieder voran zu bringen.

Ich danke deshalb allen Beteiligten für ihre Mitwirkung. Insbesondere bedanke ich mich bei den Interviewpartnerinnen und -partnern in den Betrieben für die Geduld und Gewissenhaftigkeit bei der Beantwortung des doch recht umfangreichen Fragebogens sowie ihre Bereitschaft, die Panelfragen nun auch auf elektronischem Weg zu beantworten. Denn auch beim IAB-Betriebspanel hat die Digitalisierung ganz direkt Einzug gehalten. Ein Dank geht auch an die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler des Instituts SÖSTRA GmbH für die Auswertung und Erstellung des Berichtes und an die Kantar GmbH für die Datenerhebung.



Heike Werner

TABELLENVERZEICHNIS	2
ABBILDUNGSVERZEICHNIS.....	3
IN ALLER KÜRZE	5
1. EINFÜHRUNG	9
2. DATENBASIS.....	10
3. BETRIEBE UND BESCHÄFTIGTE	14
3.1 Branchenstruktur	14
3.2 Betriebsgrößenstruktur.....	15
3.3 Altersstruktur der Betriebe.....	16
3.4 Altersstruktur der Beschäftigten.....	18
4. BESCHÄFTIGUNGSFORMEN	22
4.1 Teilzeitbeschäftigung.....	24
4.2 Geringfügige Beschäftigung	26
4.3 Befristete Beschäftigung	28
4.4 Leiharbeit	33
5. BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG	36
5.1 Beschäftigungsentwicklung im Jahr 2019.....	36
5.2 Personalbewegungen: Einstellungen und Abgänge.....	38
6. FACHKRÄFTEBEDARF	44
7. BETRIEBLICHE AUSBILDUNG	52
7.1 Ausbildungsberechtigung der Betriebe.....	52
7.2 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe	56
7.3 Gewinnung von Auszubildenden	59
7.4 Stabilität der (abgeschlossenen) Ausbildungsverhältnisse	66
8. BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG.....	73
8.1 Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe und der Beschäftigten.....	73
8.2 Weiterbildungsbeteiligung einzelner Beschäftigtengruppen.....	77
9. SOZIALPARTNERSCHAFTLICHE KOOPERATIONEN.....	82
9.1 Tarifbindung	82
9.2 Betriebsräte.....	87
10. LÖHNE UND GEHÄLTER	89
10.1 Löhne und Gehälter.....	89
10.2 Mindestlohn.....	94
11. BETRIEBLICHE NUTZUNG DIGITALER TECHNIK.....	97
GLOSSAR	102

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Zuordnung einzelner Branchen bzw. Branchengruppen zu den Wirtschaftsbereichen	12
Tabelle 2:	Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2019	15
Tabelle 3:	Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2019	15
Tabelle 4:	Betriebsgrößenstruktur in Thüringen nach dem Gründungsjahr der Betriebe 2019	18
Tabelle 5:	Altersstruktur der Beschäftigten in Thüringen und Westdeutschland nach dem Gründungsjahr der Betriebe 2019	21
Tabelle 6:	Teilzeitbeschäftigung nach Branchen in Thüringen 2019	25
Tabelle 7:	Teilzeitbeschäftigung nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen 2019	26
Tabelle 8:	Geringfügige Beschäftigung nach Branchen in Thüringen 2019	27
Tabelle 9:	Geringfügige Beschäftigung nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen 2019	27
Tabelle 10:	Befristete Beschäftigung nach Branchen in Thüringen 2019	29
Tabelle 11:	Befristete Beschäftigung nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen 2019	30
Tabelle 12:	Einsatz von Leiharbeitskräften nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen 2019	34
Tabelle 13:	Beschäftigungsentwicklung der Betriebe nach Branchen in Thüringen zwischen 2018 und 2019	37
Tabelle 14:	Personalfuktuation nach Branchen in Thüringen (erstes Halbjahr 2019)	41
Tabelle 15:	Fachkräftesituation in Betrieben ohne Ausbildungsberechtigung und in auszubildenden Betrieben in Thüringen 2019	56
Tabelle 16:	Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach ausgewählten Branchen in Thüringen 2019 ...	58
Tabelle 17:	Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen 2019	58
Tabelle 18:	Sach- und Geldleistungen der Betriebe für ihre Auszubildenden in Thüringen nach Betriebsgrößenklassen (Mehrfachnennungen) 2019	62
Tabelle 19:	Betriebe mit vorzeitig gelösten Ausbildungsverträgen im Ausbildungsjahr 2018/2019 nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen	67
Tabelle 20:	Auszubildende und vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen im Ausbildungsjahr 2018/2019	68
Tabelle 21:	Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach ausgewählten Branchen in Thüringen 2019	75
Tabelle 22:	Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen 2019	75
Tabelle 23:	Zeiten der Weiterbildungsmaßnahmen in Betrieben mit Fort- und Weiterbildung in Thüringen 2005, 2011, 2015 und 2019	76
Tabelle 24:	Beteiligung der Beschäftigten an den Weiterbildungskosten in Betrieben mit Fort- und Weiterbildung in Thüringen 2005, 2011, 2015 und 2019	77
Tabelle 25:	Weiterbildungsbeteiligung insgesamt sowie von Frauen und Männern nach ausgewählten Branchen in Thüringen 2019	78
Tabelle 26:	Weiterbildungsquote insgesamt sowie von Frauen und Männern nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen 2019	79
Tabelle 27:	Weiterbildungsaktivitäten von Betrieben nach Art der verrichteten Tätigkeit in Thüringen 2019	80
Tabelle 28:	Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen in Thüringen 2019	83
Tabelle 29:	Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen 2019	84
Tabelle 30:	Betriebe und Beschäftigte mit Betriebs- bzw. Personalrat nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen 2019	88
Tabelle 31:	Betriebe mit Lohnanpassungen im Zuge der Mindestloohnerhöhung zum 01. Januar 2019 nach Branchen in Thüringen	94
Tabelle 32:	Verfügbarkeit der Betriebe über einen hochleistungsfähigen Internetanschluss in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2019	97

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Definition von Beschäftigten im IAB-Betriebspanel in Abgrenzung zu anderen Datenquellen	11
Abbildung 2:	Betriebsgrößenstruktur nach Branchen in Thüringen 2019	16
Abbildung 3:	Verteilung der Betriebe in Thüringen, Ost- und Westdeutschland nach dem Gründungsjahr 2019	17
Abbildung 4:	Verteilung der Beschäftigten in Thüringen, Ost- und Westdeutschland nach dem Gründungsjahr der Betriebe 2019	17
Abbildung 5:	Entwicklung der Altersstruktur der Belegschaften in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2002, 2006, 2008, 2011, 2015, 2017 und 2019	19
Abbildung 6:	Entwicklung der Altersstruktur der Belegschaften nach Branchen in Thüringen 2002 und 2019	20
Abbildung 7:	Betriebe mit atypisch Beschäftigten und atypisch Beschäftigte i.w.S. in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019	23
Abbildung 8:	Teilzeitbeschäftigung in Thüringen 2005 und 2019	24
Abbildung 9:	Verteilung der geringfügig Beschäftigten und aller Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen 2019	28
Abbildung 10:	Art der Befristungen in Thüringen 2012, 2013, 2017 bis 2019	31
Abbildung 11:	Entwicklung des Anteils der in unbefristete Beschäftigung übernommenen befristet Beschäftigten in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2009 bis 2019	32
Abbildung 12:	Verteilung der eingesetzten Leiharbeitskräfte nach Branchen in Thüringen 2019	34
Abbildung 13:	Beschäftigungsentwicklung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen zwischen 2018 und 2019	38
Abbildung 14:	Struktur der Personalbewegungen in Thüringen nach Betriebsgrößenklassen 2019	39
Abbildung 15:	Entwicklung der Einstellungs- und Abgangsraten sowie der Labour-Turnover-Rate in Thüringen 2005 bis 2019	40
Abbildung 16:	Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens in Thüringen 2010 bis 2019	42
Abbildung 17:	Entwicklung des Fachkräftebedarfs in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019	45
Abbildung 18:	Verteilung des Fachkräftebedarfs und der Beschäftigten nach Branchen in Thüringen 2019	46
Abbildung 19:	Verteilung des Fachkräftebedarfs und der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen 2019	47
Abbildung 20:	Besetzte und unbesetzte Fachkräftestellen in Thüringen 2005 bis 2019 (jeweils erstes Halbjahr)	48
Abbildung 21:	Verteilung der nicht besetzten Stellen für Fachkräfte nach Branchen in Thüringen 2019	49
Abbildung 22:	Verteilung der nicht besetzten Stellen für Fachkräfte nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen 2019	50
Abbildung 23:	Entwicklung der Zahl der Betriebe mit Ausbildungsberechtigung in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019	53
Abbildung 24:	Betriebe mit Ausbildungsberechtigung nach ausgewählten Branchen 2019 und Entwicklung der Ausbildungsberechtigung nach Branchen 2005 bis 2019 in Thüringen	54
Abbildung 25:	Betriebe mit Ausbildungsberechtigung nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2019	55
Abbildung 26:	Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung aller Betriebe und aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019	57
Abbildung 27:	Entwicklung der Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze für das zum Zeitpunkt der Befragung jeweils abgeschlossene Ausbildungsjahr in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2012 bis 2019	60
Abbildung 28:	Betriebe mit Sach- und Geldleistungen für ihre Auszubildenden in Thüringen, Ost- und Westdeutschland (Mehrfachnennungen) 2019	61
Abbildung 29:	Betriebe mit Sach- und Geldleistungen für ihre Auszubildenden nach der Betriebsgrößenklasse und nach Anzahl der genutzten Instrumente in Thüringen (Mehrfachnennungen) 2019	63
Abbildung 30:	Entwicklung der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019	64
Abbildung 31:	Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen sowie Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen im Ausbildungsjahr 2018/2019	65

Abbildung 32:	Betriebe mit für das zum Zeitpunkt der Befragung abgeschlossene Ausbildungsjahr abgeschlossenen Ausbildungsverträgen und vorzeitiger Vertragslösung in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2014 und 2019	66
Abbildung 33:	Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen nach der/dem Verursacher/-in und nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen 2019	69
Abbildung 34:	Gründe für eine vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland (wichtigster Grund) 2019	70
Abbildung 35:	Entwicklung der Übernahmequoten von Ausbildungsabsolvent/-innen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019	71
Abbildung 36:	Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019	74
Abbildung 37:	Entwicklung der Weiterbildungsquoten nach Tätigkeitsgruppen in Thüringen 2007, 2011, 2013 und 2015 bis 2019	80
Abbildung 38:	Entwicklung der Tarifbindung in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019	82
Abbildung 39:	Entwicklung der Tarifbindung nach ausgewählten Branchen in Thüringen 2009 und 2019	84
Abbildung 40:	Tarifbindung nach Gründungsjahr in Thüringen 2019	85
Abbildung 41:	Tarifbindung und Tariforientierung nach ausgewählten Branchen in Thüringen 2019	86
Abbildung 42:	Tarifbindung und Tariforientierung nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen 2019	87
Abbildung 43:	Entwicklung des durchschnittlichen Monatsbruttoverdienstes in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019	89
Abbildung 44:	Abweichungen vom Bruttodurchschnittsverdienst nach ausgewählten Branchen in Thüringen 2019	90
Abbildung 45:	Abweichungen vom Bruttodurchschnittsverdienst nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen 2019	91
Abbildung 46:	Abweichungen vom Bruttodurchschnittsverdienst nach Tarifbindung in Thüringen 2019 ..	92
Abbildung 47:	Verteilung der Betriebe nach dem monatlichen Bruttodurchschnittsverdienst in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2016 und 2019	93
Abbildung 48:	Verteilung der Betriebe bzw. der Beschäftigten mit Lohnanpassungen im Zuge der Mindestloohnerhöhung zum 01. Januar 2019 nach ausgewählten Branchen in Thüringen	95
Abbildung 49:	Betriebe mit Lohnanpassungen im Zuge der Einführung bzw. Erhöhung des Mindestlohns in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2015, 2017 und 2019	96
Abbildung 50:	Bewertung der Leitungskapazität bei bestehendem Hochleistungs-Internetanschluss und Betriebe ohne Anschluss in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2019	98
Abbildung 1:	Anteil der Betriebe mit Robotern in Thüringen, Ost- und Westdeutschland nach Betriebsgrößenklassen 2018	99
Abbildung 2:	Verteilung der eingesetzten Roboter in Ostdeutschland nach Betriebsgrößenklassen 2018	100

IN ALLER KÜRZE

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA) führt seit 1996 jährlich eine bundesweite Arbeitgeber/-innenbefragung zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung durch (IAB-Betriebspanel). Im Jahr 2019 fand diese Befragung zum 24. Mal statt. Für Auswertungen liegen Befragungsdaten von insgesamt rund 15 Tsd. Betrieben vor, darunter von gut 1 Tsd. Betrieben aus Thüringen. Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse der diesjährigen Auswertung der Daten für den Freistaat Thüringen dargestellt. Bei der Interpretation ist zu berücksichtigen, dass die Befragung im dritten Quartal des Jahres 2019 stattfand, also nur wenige Monate vor dem Ausbruch der weltweiten Corona-Pandemie. Die Befunde spiegeln somit den Stand unmittelbar vor der Krise wider.

Beschäftigung in der Thüringer Wirtschaft auch 2019 angestiegen

Gegenüber dem Vorjahr ist die Beschäftigung in Thüringen um ca. 1 % angestiegen. Auch in Ost- und Westdeutschland hat es Zuwächse gegeben. In Ostdeutschland betrug dieser ebenfalls 1 %, in Westdeutschland waren es 2 %. Damit hat sich der Beschäftigungsaufbau fortgesetzt. Seit Mitte der 2000er Jahre hat es somit im Freistaat Thüringen einen Zuwachs um ca. 12 % gegeben. In Ostdeutschland fiel der Zuwachs mit 21 % deutlich höher, in Westdeutschland mit 27 % mehr als doppelt so hoch aus.

Thüringer Großbetriebe beschäftigen im Durchschnitt weniger Arbeitnehmer/-innen als westdeutsche

In fast drei Vierteln (71 %) der Thüringer Betriebe arbeiten weniger als 10 Beschäftigte. In Westdeutschland beträgt der Anteil 66 %. Die Wirtschaft des Freistaates ist somit in noch stärkerem Maß durch Kleinstbetriebe geprägt als die westdeutsche. In Thüringen arbeitet nicht einmal jede/r fünfte Beschäftigte (19 %) in einem Großbetrieb, in Westdeutschland demgegenüber fast jede/r Dritte (30 %). Die beschriebenen Unterschiede spiegeln sich in der durchschnittlichen Größe der Betriebe mit 250 oder mehr Beschäftigten wider: In Thüringer Betrieben dieser Größenklasse sind derzeit im Durchschnitt 488, in westdeutschen dagegen 645 Mitarbeiter/-innen tätig. Großbetriebe der Thüringer Wirtschaft haben damit durchschnittlich 157 Beschäftigte weniger als westdeutsche Betriebe vergleichbarer Größe. Seit vielen Jahren erweisen sich diese Strukturunterschiede als relativ stabil.

Atypische Beschäftigung in Thüringen weiterhin weniger stark verbreitet

Zwar dominiert auch weiterhin das Normalarbeitsverhältnis, dennoch ist atypische Beschäftigung – das heißt geringfügige und befristete Beschäftigung sowie Leiharbeit oder auch atypische Beschäftigung im engeren Sinne (i.e.S.) – in der Thüringer Wirtschaft inzwischen relativ weit verbreitet. In 55 % aller Betriebe gibt es derzeit die genannten Formen atypischer Beschäftigung (Ostdeutschland: 54 %; Westdeutschland: 66 %). Auf diese Beschäftigungsformen entfallen derzeit rund 15 % aller Beschäftigungsverhältnisse im Freistaat (Ostdeutschland: 17 %; Westdeutschland: 21 %). Bei Berücksichtigung von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die einer Tätigkeit in Teilzeit nachgehen – also atypische Beschäftigung im weiteren Sinne (i.w.S.), erweitert sich der Kreis der Betriebe mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen erheblich, und zwar auf 77 % (Ostdeutschland: 76 %; Westdeutschland: 82 %). Eine ähnliche Tendenz ergibt sich bei Betrachtung des Beschäftigtenanteils: Dieser liegt derzeit bei 34 % (Ostdeutschland: 39 %; Westdeutschland: 41 %). Insgesamt hat der Freistaat Thüringen bei den Beschäftigtenanteilen geringere Werte als im ost- und westdeutschen Durchschnitt zu verzeichnen. Mit anderen Worten: Atypische Beschäftigung ist in Thüringen somit auch weiterhin weniger stark verbreitet als im Durchschnitt der ost- wie westdeutschen Wirtschaft – trotz insgesamt deutlicher Steigerungen seit 2005.

Die Erhöhung des Anteils atypischer Beschäftigung ist im Wesentlichen auf den Zuwachs sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen. Der Anteil der Betriebe mit dieser Beschäftigungsform erhöhte sich seit 2005 um ca. 21 Prozentpunkte und liegt aktuell bei 44 %. Im Falle des Anteils sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung an der Gesamtbeschäftigung gab es eine Erhöhung von 10 auf nunmehr 17 %, d. h. eine Zunahme um 7 Prozentpunkte. In Ost- und Westdeutschland fielen die Zuwächse auf Beschäftigtenebene seit 2005 noch stärker aus. Damit liegen der

Anteil der Betriebe mit dieser Beschäftigungsform (Ostdeutschland: 45 %; Westdeutschland: 47 %) sowie der Anteil der sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten in Thüringen weiterhin unterhalb der Werte für Ost- und Westdeutschland (Ostdeutschland: 20 %; Westdeutschland: 18 %).

Fachkräftebedarf so hoch wie noch nie; auch Besetzungsschwierigkeiten nehmen zu

In der Thüringer Wirtschaft erfordern 84 % aller Arbeitsplätze eine berufliche Qualifikation: 73 % setzen eine abgeschlossene berufliche, 11 % eine akademische Ausbildung voraus. Damit sind derart „qualifizierte Arbeitskräfte“ – und folglich auch die Abhängigkeit von Fachkräften – in Thüringen stärker gegeben als in Ost- und Westdeutschland (81 bzw. 74 %). Fachkräftebedarf zeigten 2019 37 % der Betriebe an (Ostdeutschland: 42 %; Westdeutschland: 38 %). Mit rund 71 Tsd. wurden noch nie so viele Fachkräfte wie gegenwärtig von Thüringens Betrieben gesucht. Seit 2005 hat sich die Zahl der gesuchten qualifizierten Arbeitskräfte um ca. zwei Drittel erhöht – das ist im Vergleich zu Ost- und Westdeutschland allerdings ein geringerer Anstieg, denn dort hat sich die Nachfrage mehr als verdoppelt bzw. verdreifacht. Anders als in Ost- und Westdeutschland, wo sich die Nachfrageentwicklung aktuell etwas abgeschwächt hat (Zunahme jeweils um 1 %), fiel die jüngste Nachfragesteigerung in Thüringen mit 7 % deutlich höher aus. Damit hat sowohl der Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf, die zumindest vorerst unbesetzte Stellen auswiesen, als auch der Anteil der nicht besetzten Stellen erneut zugenommen. Mit einem Anteil von 68 % der Betriebe mit unbesetzten Stellen sowie einer 45-prozentigen Nichtbesetzungsquote werden nicht nur für die Thüringer Wirtschaft aktuell neue Höchstwerte ausgewiesen. Auch im Vergleich zum ost- und westdeutschen Durchschnitt stehen Thüringens Betriebe hier vor noch größeren Herausforderungen (Ost-/Westdeutschland: Anteil der Betriebe 60 bzw. 58 %; Ost-/Westdeutschland: Anteil der unbesetzten Stellen 42 bzw. 40 %).

Ausbildungsbeteiligung der Betriebe leicht erhöht

Von allen ausbildungsberechtigten Betrieben Thüringens bildeten 2019 50 % aus (Ostdeutschland: 52 %; Westdeutschland: 55 %). Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe um rund 2 Prozentpunkte erhöht.

Thüringer Betriebe bieten ausbildungsinteressierten Jugendlichen Anreize

Um ihre Wettbewerbssituation am Ausbildungsmarkt zu verbessern, boten 2019 42 % aller Betriebe mit abgeschlossenen Ausbildungsverträgen ihren jugendlichen Bewerber/-innen Sach- und Geldleistungen an (Ost- und Westdeutschland jeweils 43 %). Am stärksten verbreitet waren in Thüringen betriebliche Prämien oder Sonderzahlungen (22 % der Betriebe), Leistungen zur Unterstützung der Mobilität (20 %) sowie Zuschüsse zur Altersvorsorge (16 %). Mit der Größe steigt der Anteil der Betriebe, die für ihre Auszubildenden Geld- und Sachleistungen bereitstellen: Unter Kleinbetrieben waren es 28 %, unter Kleinbetrieben 56 %, bei mittleren Betrieben 83 % und bei Großbetrieben waren es 77 %.

Besetzungsschwierigkeiten nehmen weiter zu

Fast zwei Drittel der Thüringer Betriebe mit Ausbildungsplatzangeboten für das Ausbildungsjahr 2018/2019 verwiesen auf Schwierigkeiten, diese besetzen zu können (Ostdeutschland: 49 %; Westdeutschland: 36 %). Gegenüber dem Vorjahr entspricht das einer Steigerung dieses Anteils um 13 Prozentpunkte. Vergleichbare Größenordnungen wurden bereits 2016 und 2017 erreicht. In Thüringen blieben 45 % aller Stellenangebote unbesetzt (Ostdeutschland: 37 %; Westdeutschland: 24 %). Im Vorjahresvergleich entspricht das einer Zunahme um 5 Prozentpunkte.

In mehr als jedem fünften Betrieb wird die Ausbildung vorzeitig abgebrochen

In 22 % aller Betriebe des Freistaates, die für das Ausbildungsjahr 2018/2019 einen oder mehrere Ausbildungsverträge abgeschlossen hatten, wurde/n diese/r vorzeitig gelöst (Ostdeutschland: 24 %; Westdeutschland: 21 %). Gegenüber 2014 entspricht das einer Erhöhung. Auch ost- und westdeutsche Betriebe sind heute häufiger mit vorzeitigen Vertragslösungen konfrontiert als noch vor fünf Jahren. 15 % aller im hier betrachteten Ausbildungsjahr neu geschlossenen Ausbildungsverträge wurden 2019 vor ihrem Ablaufdatum aufgekündigt (Ostdeutschland: 16 %; Westdeutschland: 12 %). 2014 lag dieser Anteil in Thüringen bei 20 % (Ostdeutschland: 17 %; Westdeutschland: 10 %). 42 % aller vorzeitig

Vertragsauflösungen wurden 2019 in Thüringen durch den Betrieb und 58 % durch die/den Jugendlichen veranlasst (Ostdeutschland: 47 % seitens des Betriebes; 53 % seitens der Jugendlichen; Westdeutschland: 37 % seitens des Betriebes; 63 % seitens der Jugendlichen). Der mit Abstand wichtigste Grund für Thüringer Betriebe, einen Ausbildungsvertrag vorzeitig aufzulösen, war das fehlende Engagement der/des Auszubildenden (57 %). Eine Überforderung oder fehlende Eignung der/des Jugendlichen war für ein Siebtel der Betriebe Anlass, sich vorzeitig von der bzw. dem Auszubildenden zu trennen (15 %). Weniger als jeder zehnte Betrieb nannte mangelhaftes Sozialverhalten als Kündigungsgrund. Fast ein Viertel der Betriebe mit vorzeitigen Kündigungen verwies auf andere Gründe.

2019 hat mit 84 % die große Mehrheit der Ausbildungsabsolvent/-innen der Thüringer Wirtschaft das Übernahmeangebot vom Ausbildungsbetrieb angenommen. Das ist nicht nur für Thüringen der bisherige Höchstwert, auch im ostdeutschen Ländervergleich sowie im Vergleich zu Westdeutschland ist das ein höherer Wert. Damit setzt sich der bereits seit mehreren Jahren zu beobachtende Trend fort, immer mehr Ausbildungsabsolvent/-innen in die Betriebe zu integrieren (Ostdeutschland: 77 %; Westdeutschland: 76 %).

Betriebliche Weiterbildung weiterhin auf hohem Niveau

Im ersten Halbjahr 2019 haben 51 % der Betriebe Thüringens ihren Beschäftigten durch eine Kostenübernahme oder eine Freistellung von der Arbeit die Teilnahme an einer Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme ermöglicht (Ost- wie Westdeutschland: jeweils 55 %). Damit ist die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe ggü. dem Vorjahr zwar etwas gesunken, sie liegt aber dennoch weiterhin auf hohem Niveau. Der Anteil der Weiterbildungsteilnehmenden an allen Beschäftigten – die Weiterbildungsquote – lag bei 39 % und war ebenfalls geringfügig niedriger als im Vorjahr (Ostdeutschland: 41 %; Westdeutschland: 35 %).

Nach wie vor beteiligen sich mehr Frauen als Männer an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen. Das zeigt sich sowohl am höheren Anteil der Frauen an allen Teilnehmenden (51 %) als auch an ihrer höheren Weiterbildungsquote (Frauen: 43 %; Männer: 36 %). Vom insgesamt gestiegenen Weiterbildungsengagement der Betriebe profitieren in Thüringen alle Beschäftigtengruppen. Am häufigsten werden auch weiterhin Fachkräfte in Maßnahmen betrieblicher Weiterbildung eingebunden. Aber langfristig ist die Weiterbildungsbeteiligung vor allem der Un- und Angelernten angestiegen. Ihre Weiterbildungsquote hat sich seit 2007 von 12 auf nunmehr 34 % erhöht und damit nahezu verdreifacht. In 90 % aller Thüringer Betriebe mit Weiterbildungsangeboten wurden die Kosten dafür ausschließlich vom Betrieb getragen. 73 % der Betriebe stellten ihre Mitarbeiter/-innen dafür komplett frei. Der Anteil der Betriebe, die das Weiterbildungsengagement ihrer Beschäftigten sowohl vollständig finanziell förderten als auch ausschließlich die Arbeitszeit dafür nutzten, hat sich seit 2005 beachtlich erhöht. Nunmehr stellen 67 % der Betriebe ihre Weiterbildungsteilnehmenden von der Arbeit frei und übernehmen zugleich vollständig alle damit entstehenden Kosten.

Tarifbindung wieder rückläufig

Derzeit sind 18 % der Thüringer Betriebe tarifgebunden (Ostdeutschland: 20 %, Westdeutschland: 29 %). In diesen Betrieben sind 44 % der Arbeitnehmer/-innen des Landes tätig (Ostdeutschland: 45 %; Westdeutschland: 53 %). Nachdem die Tarifbindung 2018 gegenüber dem Vorjahr in Thüringen leicht angestiegen war, ist aktuell wieder ein leichter Rückgang der Tarifbindung festzustellen. Hinsichtlich des Anteils der Betriebe belief er sich auf 2 Prozentpunkte, in Bezug auf die Beschäftigten war es 1 Prozentpunkt. In Ostdeutschland hat sich das Niveau der Tarifbindung in den vergangenen Jahren stabilisiert. Westdeutschland weist zwar weiterhin eine deutlich höhere Tarifbindung auf, allerdings hat zumindest der Anteil der Beschäftigten gegenüber dem Vorjahr weiter abgenommen. Rund jeder dritte nicht tarifgebundene Betrieb der Thüringer Wirtschaft (34 %) gab an, sich bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern an einem Branchentarifvertrag zu orientieren (Ostdeutschland: 34 %; Westdeutschland: 41 %). Dies sind 28 % aller Betriebe des Landes (Ostdeutschland: 27 %; Westdeutschland: 30 %). Mit 54 bzw. 53 % ist somit etwas mehr als die Hälfte der Thüringer und ostdeutschen Betriebe nicht tarifgebunden und orientiert sich auch nicht an einem Tarifvertrag. In Westdeutschland

liegt dieser Anteil derzeit bei deutlich niedrigeren 42 %. Bei diesen Betrieben handelt es sich häufig um kleinere Betriebe.

Lohnabstand zwischen Thüringen und Westdeutschland ggü. dem Vorjahr unverändert

2019 betrug der durchschnittliche Bruttolohn bzw. das Bruttogehalt auf Basis von Vollzeitäquivalenten in Thüringen 2.780 Euro. In den vergangenen Jahren hat sich das Lohnniveau Thüringer Betriebe schrittweise dem westdeutschen angenähert. Der Lohnabstand liegt gegenwärtig mit 17 % auf dem Niveau des Vorjahres (Ostdeutschland: 15 %). Bei der seit 2015 zu beobachtenden Verringerung des Lohnabstandes spielten möglicherweise auch die Einführung und die sukzessiven Erhöhungen des gesetzlichen Mindestlohns eine Rolle. So waren von seiner Einführung 2015 in Thüringen 38 % der Betriebe und 12 % der Beschäftigten betroffen, in Ostdeutschland 38 bzw. 14 %, in Westdeutschland hingegen nur 17 % der Betriebe und 5 % der Beschäftigten. Auch bei der zweiten Erhöhung zum 01. Januar 2019 fielen die Auswirkungen in Thüringen noch immer etwas stärker als in Westdeutschland aus – nämlich 10 % der Betriebe und 3 % der Beschäftigten ggü. 5 % der Betriebe und 2 % der Beschäftigten (Ostdeutschland: 12 bzw. 4 %).

Einsatz von Robotern in den Betrieben noch eine Ausnahme, aber ihre Zahl steigt

77 % der Thüringer Betriebe verfügten 2019 über einen Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss. In Ost- und Westdeutschland waren es mit 73 und 75 % etwas weniger.

2018 waren in 1 % der Thüringer und der ostdeutschen Betriebe Roboter im Einsatz. In Westdeutschland lag der Anteil bei 2 %. Ihr Einsatz konzentriert sich auf Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes. Mit der Größe der Betriebe steigt der Anteil der Betriebe, die Roboter einsetzen. Auch wenn die Zahl der eingesetzten Roboter seit 2014 sukzessive ansteigt und sie zunehmend auch in kleineren Betrieben sowie in den Dienstleistungsbereichen der Wirtschaft Anwendung finden, bleibt der Einsatzbereich dieser digitalen Technik vorerst sehr begrenzt.

1. Einführung

Mit dem vorliegenden Bericht werden aktuelle Daten der jährlichen Arbeitgeber/-innenbefragung im Rahmen des IAB-Betriebspanels für den Freistaat Thüringen präsentiert. Der Bericht wurde im Auftrag des Thüringer Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie erstellt.

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

Im vorliegenden Bericht werden aktuelle Befragungsergebnisse zu den Kernthemen des IAB-Betriebspanels vorgestellt. Hierzu gehören die Struktur von Betrieben (Kapitel 3), Beschäftigungsformen (Kapitel 4), Personaleinstellungen und Personalabgänge (Kapitel 5) sowie der Erfolg der Betriebe bei der Stellenbesetzung (Kapitel 6), betriebliche Aus- und Weiterbildung (Kapitel 7 und 8) sowie Tarifbindung und Verdienste (Kapitel 9 und 10). Die Ergebnisse zu den genannten, regelmäßig abgefragten Aspekten werden ergänzt um empirische Befunde zu weiteren, zusätzlich aufgenommenen Themen. In der aktuellen Befragung sind dies betriebliche Zusatzleistungen zur Gewinnung von Auszubildenden (Kapitel 7.3), die vorzeitige Auflösung von neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen und die damit verbundenen Gründe (Kapitel 7.4), Effekte der jüngsten Mindestlohnerhöhung (Kapitel 10.2), Rahmenbedingungen für digitales Arbeiten der Betriebe sowie die Entwicklung des Einsatzes von Robotertechnik in den Betrieben (Kapitel 11).

Einleitend sei an dieser Stelle ausdrücklich betont: Die Erhebungen in den Betrieben wurden im dritten Quartal 2019 durchgeführt. Zur damaligen Zeit war nicht absehbar, dass es nur wenige Monate später zu massiven Auswirkungen infolge der weltweiten Corona-Pandemie auf Wirtschaft und Beschäftigung kommen würde. Bei der Interpretation ist daher zu berücksichtigen, dass die nachfolgend präsentierten Befunde den Stand unmittelbar vor der Corona-Krise widerspiegeln.

2. Datenbasis

Für die Befragung des Jahres 2019 liegen verwertbare Interviews von etwas mehr als 1 Tsd. Betrieben der Thüringer Wirtschaft vor. Die befragten Betriebe repräsentieren die Grundgesamtheit von rund 57,8 Tsd. Betrieben mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person im Freistaat. Mit der Stichprobe wurden 1,8 % der genannten Betriebe erfasst, in denen 6,3 % aller Beschäftigten des Landes tätig sind. Die entweder in Form von mündlichen Interviews stattfindende Befragung oder erstmals mittels computergestützter Abfrage durchgeführte Erhebung bei Inhaber/-innen, Geschäftsführenden bzw. leitenden Mitarbeiter/-innen in Thüringen ansässiger Betriebe erfolgte in den Monaten Juli bis November 2019.

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

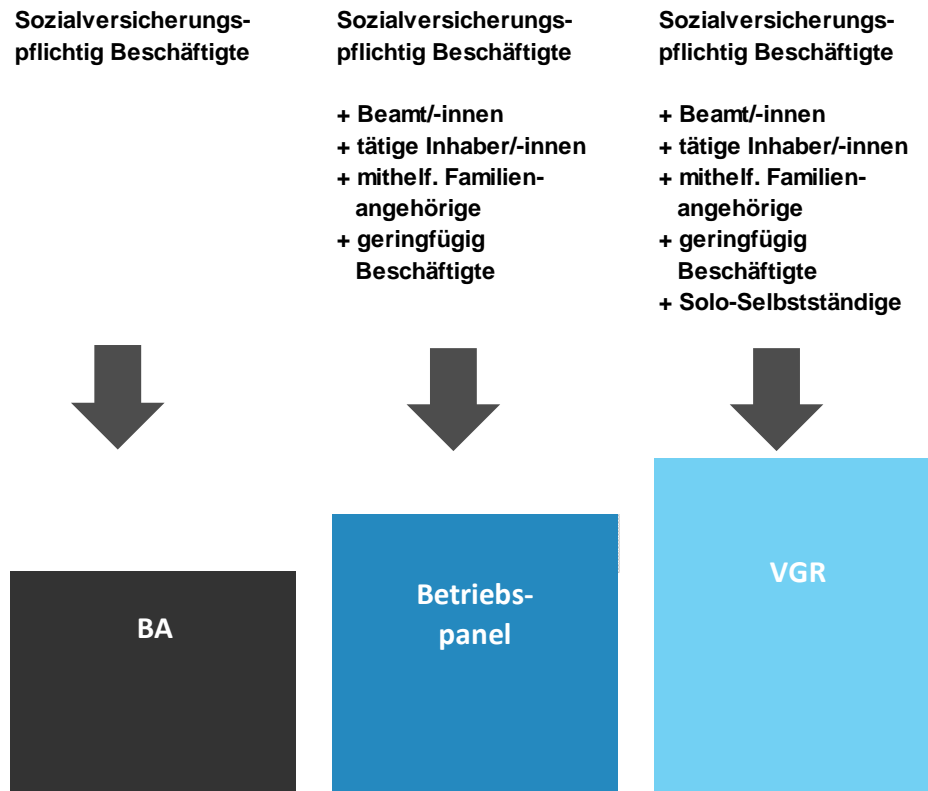
Beim Vergleich der im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen sowie der hiervon abgeleiteten Quoten (z. B. Teilzeitquote) mit anderen Datenquellen, wie etwa der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) oder Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder, sind folgende Aspekte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

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

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

Aufgrund der teils unterschiedlichen Erfassungskriterien liegen die im IAB-Betriebspanel ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen zwischen den Angaben aus der Erwerbstätigenrechnung (VGR) und der Statistik der BA (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1: Definition von Beschäftigten im IAB-Betriebspanel in Abgrenzung zu anderen Datenquellen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder

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

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

Die Zuordnung zu einzelnen Branchen bzw. Branchengruppen erfolgt in Anlehnung an die seit dem 01.01.2008 geltende Klassifikation der Wirtschaftszweige. Damit werden im vorliegenden Ergebnisbericht folgende Branchen ausgewiesen (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Zuordnung einzelner Branchen bzw. Branchengruppen zu den Wirtschaftsbereichen

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

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

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

Im vorliegenden Bericht zur Befragung des Jahres 2019 beziehen sich die Beschäftigtenangaben in der Regel auf den Stichtag 30.06.2019 bzw. auf das erste Halbjahr 2019. 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 2019 abgeschlossene Geschäftsjahr 2018 ausgewiesen.

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

Erstens:

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

Zweitens:

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

3. Betriebe und Beschäftigte

Die Struktur der Betriebslandschaft hat einen erheblichen Einfluss auf die Wettbewerbsfähigkeit ganzer Regionen. Von Bedeutung sind vor allem Branchen, Betriebsgrößen und Betriebsalter. Wie die nachfolgenden Ausführungen zeigen werden, bestehen in dieser Hinsicht auch noch 30 Jahre nach der Deutschen Einheit teils erhebliche Unterschiede zwischen dem Freistaat Thüringen und Westdeutschland.

3.1 Branchenstruktur

In Thüringen gibt es derzeit rund 57,8 Tsd. Betriebe mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Mehr als ein Drittel der Betriebe entfällt auf nur zwei Branchen: Handel und Reparatur (19 %) sowie Unternehmensnahe Dienstleistungen (16 %). Beide Branchen haben damit stärkeren Einfluss auf bestimmte Entwicklungen bzw. auf ermittelte Durchschnittswerte – z. B. im Hinblick auf die Nachfrage nach Arbeitskräften, die Nutzung bestimmter Beschäftigungsformen, Ausbildungsaktivitäten oder Tarifbindung – als vergleichsweise kleine Branchen wie z. B. die der Finanz- und Versicherungsdienstleister (3 % aller Betriebe). Im Unterschied zur Branche Handel und Reparatur, welche sich im Wesentlichen aus dem Einzel- und dem Großhandel zusammensetzt, umfassen die Unternehmensnahen Dienstleistungen unterschiedliche Bereiche, angefangen 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 zusammen mit dem Verarbeitenden Gewerbe sowie dem Gesundheits- und Sozialwesen zudem auch mehr Arbeitnehmer/-innen als andere. Von den hochgerechnet rund 948 Tsd. sozial- und nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der Thüringer Wirtschaft sind allein 23 % in Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes und weitere 16 % im Gesundheits- und Sozialwesen tätig. Im Freistaat Thüringen ist der Beschäftigtenanteil des Verarbeitenden Gewerbes damit weiterhin höher als in Westdeutschland. Dort entfallen derzeit 19 % aller Arbeitsplätze auf das Verarbeitende Gewerbe, womit es ebenfalls nach wie vor die mit Abstand beschäftigungsstärkste Branche in Westdeutschland darstellt (vgl. Tabelle 2). Etwa ein weiteres Viertel der Thüringer Arbeitnehmer/-innen verteilt sich auf die beiden Bereiche Handel und Reparatur (12 %) sowie Unternehmensnahe Dienstleistungen (12 %). Damit sind in den vier genannten Branchen insgesamt fast zwei Drittel aller Beschäftigten (63 %) tätig.

Tabelle 2: Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2019

Branche	Thüringen		Ostdeutschland		Westdeutschland	
	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte
	Prozent					
Land- und Forstwirtschaft*	2	2	2	1	3	1
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	1	2	1	2	1	1
Verarbeitendes Gewerbe	10	23	8	14	8	19
Baugewerbe	13	7	12	7	11	6
Handel und Reparatur	19	12	18	12	20	15
Verkehr, Information, Kommunikation*	6	7	6	7	7	8
Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen	3	2	3	2	3	3
Unternehmensnahe Dienstleistungen	16	12	19	17	18	15
Erziehung und Unterricht*	3	4	2	4	3	4
Gesundheits- und Sozialwesen	11	16	12	17	10	14
Übrige Dienstleistungen	12	5	13	7	13	7
Organisationen ohne Erwerbszweck*	2	1	2	2	2	1
Öffentliche Verwaltung*	2	7	2	8	1	6
Insgesamt	100	100	100	100	100	100

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

3.2 Betriebsgrößenstruktur

Von den rund 57,8 Tsd. Thüringer Betrieben mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten entfielen 71 % auf sogenannte Kleinstbetriebe, d. h. Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten. In Westdeutschland bilden Kleinstbetriebe zwar ebenfalls die größte Gruppe von Betrieben, aber mit 66 % ist deren Anteil nicht ganz so groß wie im Freistaat. Die Thüringer Wirtschaft ist somit in noch stärkerem Maße als die westdeutsche durch Kleinstbetriebe geprägt (vgl. Tabelle 3). Im Durchschnitt waren 2019 in einem Thüringer Betrieb 16, in einem westdeutschen rund 20 Personen beschäftigt. Über alle Betriebe hinweg betrachtet sind die Thüringer somit nicht wesentlich kleiner als die westdeutschen.

Tabelle 3: Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2019

Betriebsgrößenklasse	Thüringen		Ostdeutschland		Westdeutschland	
	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte
	Prozent					
1 bis 9 Beschäftigte	71	18	70	18	66	15
10 bis 49 Beschäftigte	22	29	24	29	28	28
50 bis 249 Beschäftigte	6	34	5	30	5	27
ab 250 Beschäftigte	1	19	1	23	1	30
Insgesamt	100	100	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

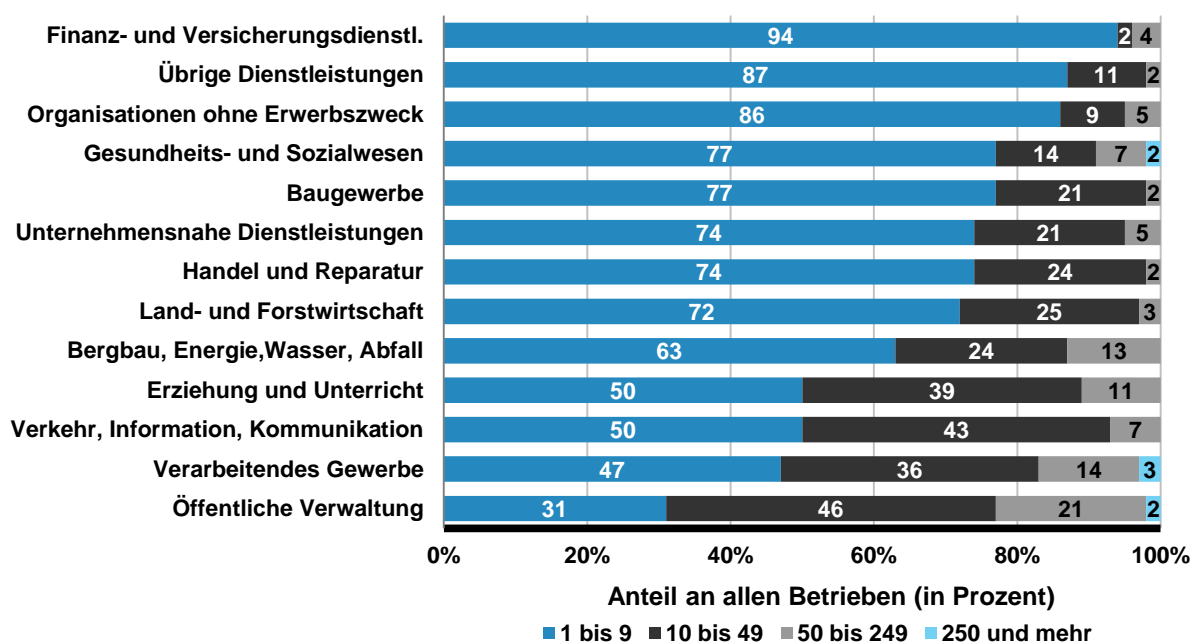
Bemerkenswerte Unterschiede bestehen allerdings bei Großbetrieben, also Betrieben mit mindestens 250 Beschäftigten. Zwar zählt sowohl in Thüringen als auch in Westdeutschland jeweils nur rund 1 % aller Betriebe zu den Großbetrieben, der entscheidende Unterschied besteht dennoch in der Absorption von Arbeitskräften: In Thüringen arbeitet derzeit fast jede bzw. jeder fünfte Beschäftigte (19 %) in einem Großbetrieb, in Westdeutschland demgegenüber fast jede bzw. jeder Dritte (30 %). Diese erhebliche Differenz spiegelt sich nicht zuletzt in der durchschnittlichen Größe der Betriebe mit 250 oder mehr

Beschäftigten wider. Thüringer Betriebe dieser Größenklasse beschäftigen gegenwärtig im Durchschnitt nur 488, westdeutsche dagegen 645 Mitarbeiter/-innen. Großbetriebe des Freistaates haben damit durchschnittlich rund 157 Beschäftigte weniger als westdeutsche Großbetriebe, sind somit deutlich kleiner als jene im Westen Deutschlands (vgl. ebenfalls vorstehende Tabelle 3).

Größenstruktur in den einzelnen Branchen

In den einzelnen Branchen der Thüringer Wirtschaft sind Kleinst- und Großbetriebe zwar unterschiedlich stark verbreitet, dennoch stellen Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten in neun der insgesamt 13 Branchen die Mehrheit der Betriebe (mehr als 50 % der Betriebe) dar. Mit einem Anteil von über 90 % sind Finanz- und Versicherungsdienstleister am stärksten kleinstbetrieblich geprägt. Aber auch Betriebe der beiden Bereiche Übrige Dienstleistungen sowie Organisationen ohne Erwerbszweck weisen weit überdurchschnittlich viele Betriebe aus, die dieser Betriebsgrößenklasse zuzuordnen sind (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: Betriebsgrößenstruktur nach Branchen in Thüringen 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

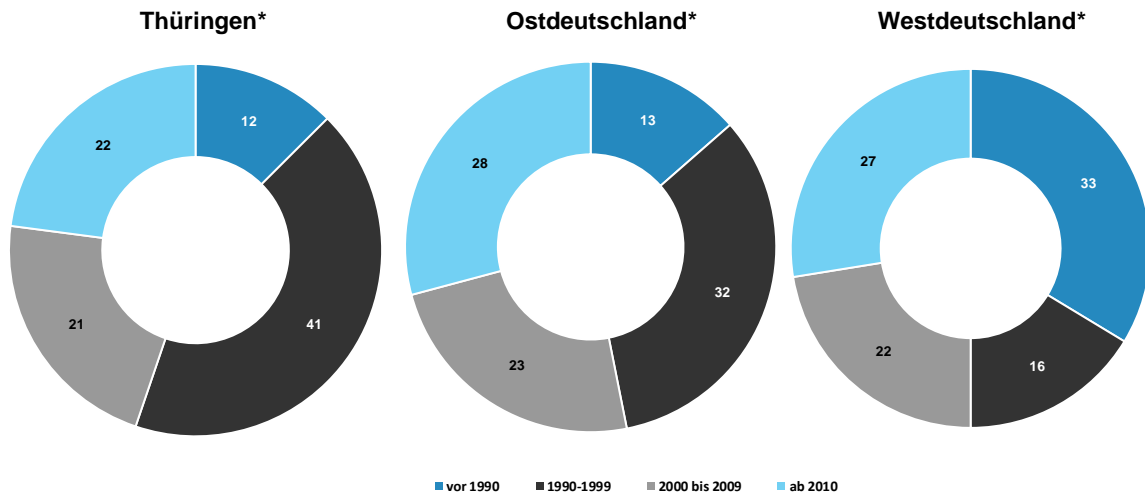
Bei den vier Ausnahmen, bei denen auf Kleinstbetriebe maximal die Hälfte aller Betriebe entfällt, handelt es sich zum einen um die Bereiche Erziehung und Unterricht sowie Verkehr, Information, Kommunikation. In diesen Branchen umfasst der Anteil der Betriebe mit weniger als 10 Mitarbeiter/-innen derzeit exakt die Hälfte des gesamten Betriebsbestandes. Im Verarbeitenden Gewerbe liegt der entsprechende Anteil bei knapp unter 50 %. Den mit Abstand geringsten Anteil an Kleinstbetrieben gibt es in der Öffentlichen Verwaltung. Hier beläuft sich dieser Anteil auf nicht einmal ein Drittel an allen Betrieben dieses Bereiches. Die Öffentliche Verwaltung ist zugleich jener Bereich, der einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Großbetrieben, d. h. an Betrieben (bzw. Dienststellen) mit mindestens 250 Beschäftigten aufweist. Insgesamt gibt es in Thüringen lediglich drei Branchen, in denen der Durchschnittswert für diese Betriebsgrößenklasse überschritten wird: Neben der Öffentlichen Verwaltung trifft das auch auf das Gesundheits- und Sozialwesen sowie das Verarbeitende Gewerbe zu. In letzterem zählen 3 % aller Betriebe zu dieser Betriebsgrößenklasse.

3.3 Altersstruktur der Betriebe

Von den derzeit rund 57,8 Tsd. Betrieben Thüringens mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wurde mit 88 % die übergroße Mehrheit erst nach 1990 gegründet.

Lediglich 12 % wurden vor 1990 gegründet. Die Altersstruktur der ostdeutschen Betriebe gestaltet sich sehr ähnlich. In Westdeutschland ist der Anteil der „alten“ Betriebe ggü. Thüringen mit 33 % ca. dreimal so hoch. Der Anteil sogenannter „Altbetriebe“ ist im Freistaat somit deutlich kleiner als in Westdeutschland. Im Hinblick auf die „jüngeren“, d. h. nach 2000 gegründeten Betriebe, bestehen hingegen kaum noch Unterschiede (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3: Verteilung der Betriebe in Thüringen, Ost- und Westdeutschland nach dem Gründungsjahr 2019

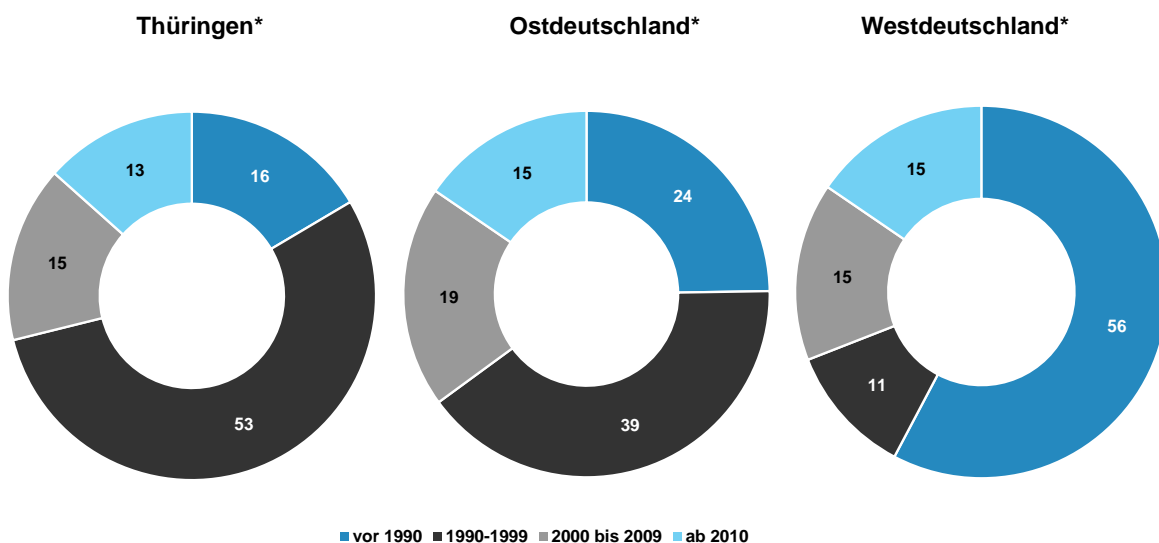


* Bei der Summenbildung können sich Abweichungen zu 100 % ergeben, da Betriebe ohne Antwort hier nicht berücksichtigt sind.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Die betriebliche Altersstruktur hat zugleich Konsequenzen für die Verteilung der Beschäftigten auf „ältere“ und „jüngere“ Betriebe. In den älteren Betrieben Thüringens war 2019 lediglich rund jede/r sechste, in Ostdeutschland hingegen bereits ca. ein Viertel aller Arbeitnehmer/-innen beschäftigt. In Westdeutschland lag der entsprechende Anteil sogar bei mehr als der Hälfte (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4: Verteilung der Beschäftigten in Thüringen, Ost- und Westdeutschland nach dem Gründungsjahr der Betriebe 2019



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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Ältere, d. h. vor 1990 gegründete Betriebe, sind in der Regel deutlich größer als jene Betriebe, die erst nach 2010 gegründet wurden (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Betriebsgrößenstruktur in Thüringen nach dem Gründungsjahr der Betriebe 2019

Gründungsjahr	Betriebsgrößenklasse zum 30.06.2019			
	< 10 Beschäftigte	10 bis 49 Beschäftigte	50 bis 249 Beschäftigte	ab 250 Beschäftigte
	Prozent			
vor 1990	66	24	9	1
1990 bis 1999	68	23	8	1
2000 bis 2009	74	24	1	0
ab 2010	76	21	3	0
Insgesamt	71	22	6	1

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Die vor 1990 in Thüringen gegründeten Betriebe beschäftigen heute durchschnittlich 22 Personen, die zwischen 2000 und vor 2010 gegründeten 12 und die erst nach 2010 gegründeten dagegen nur 10 Mitarbeiter/-innen. Ältere Betriebe sind somit rund in etwa doppelt so groß wie jüngere. In Westdeutschland sind die Relationen zwar grundsätzlich ähnlich: Ältere Betriebe haben dort aber durchschnittlich 33, jüngere im Schnitt 11 Beschäftigte. Der Vergleich verdeutlicht, dass ältere Betriebe in Thüringen deutlich kleiner sind als westdeutsche Betriebe vergleichbaren Alters. In Westdeutschland ist der Anteil dieser älteren Betriebe an allen Betrieben allerdings, wie oben dargestellt, nahezu dreimal so hoch wie in Thüringen. Jüngere Betriebe sind in Thüringen und Westdeutschland hingegen ähnlich groß.

Von allen Thüringer Betrieben, die vor 1990 gegründet wurden und somit heute mindestens 30 Jahre alt sind, gehören ebenfalls lediglich 1 % zur Gruppe der Großbetriebe – also nicht mehr als im Durchschnitt der Thüringer Wirtschaft. Das trifft auch auf Betriebe zu, die zwischen 1990 und der Jahrtausendwende gegründet wurden. Am kleinsten ist der Anteil erwartungsgemäß in der Gruppe der erst seit 2010 bestehenden Betriebe. Interessanterweise stellen Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten dennoch in Betrieben aller Altersklassen die große Mehrheit der Betriebe dar. So haben rund zwei Drittel aller Thüringer Betriebe, die bereits vor 1990 gegründet wurden und somit seit mindestens 30 Jahren existieren, weniger als 10 Beschäftigte.

3.4 Altersstruktur der Beschäftigten

Die Thüringer Betriebslandschaft ist zwar jünger als die westdeutsche, denn der Anteil älterer Betriebe umfasst nur etwa ein Drittel im Vergleich zu Westdeutschland. Dennoch sind die Belegschaften in den Betrieben der Thüringer Wirtschaft im Durchschnitt älter als in Westdeutschland. Das zeigt sich insbesondere am Anteil der Belegschaftsmitglieder ab 50 Jahren an den Beschäftigten: In Thüringen wie in Ostdeutschland belief sich dieser Anteil 2019 jeweils auf 38 %, in Westdeutschland auf 34 %. Hinsichtlich des Anteils der Betriebe mit Älteren ab 50 Jahren an allen Betrieben liegen die Anteile aktuell jeweils bei über 80 %.

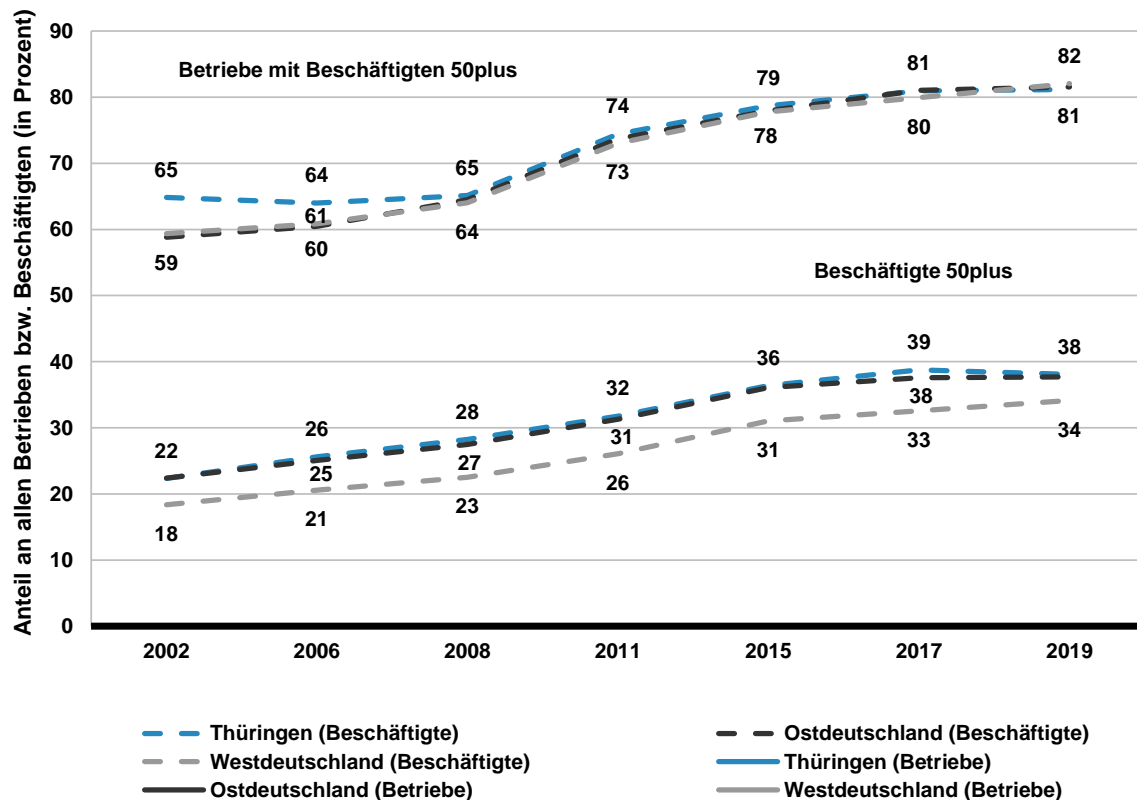
Daten zu älteren Belegschaftsmitgliedern werden seit 2002 in regelmäßigen Abständen erhoben. Die Entwicklung in den letzten 17 Jahren verweist auf einen dynamisch verlaufenden Alterungsprozess der Betriebsbelegschaften. Nach Angaben des IAB-Betriebspanels gab es im Jahr 2002 in lediglich 65 % der Thüringer Betriebe Beschäftigte der Altersgruppe 50 plus.¹ Deren Anteil an allen Beschäftigten in den Betrieben betrug damals gerade einmal 22 %. Beide Anteile sind im Verlauf der letzten 17 Jahre deutlich angestiegen. Beschäftigte in der Altersgruppe 50 plus gibt es mittlerweile in mehr als vier von

¹ Im Jahr 2002 wies der Freistaat Thüringen im ostdeutschen Ländervergleich den höchsten Anteil der Betriebe mit Älteren an allen Betrieben aus.

fünf Betrieben und der Anteil dieser Altersgruppe an den Beschäftigten hat sich gegenüber dem hier betrachteten Ausgangsjahr fast verdoppelt. Ähnliche Entwicklungen lassen sich auch in Ost- und Westdeutschland beobachten.

Während der Anteil der Betriebe, in denen Personen ab 50 Jahren tätig sind, in Ost- und Westdeutschland noch immer weiter steigt, hat er sich seit der letzten Messung im Jahr 2017 in Thüringen nicht weiter erhöht. Hinsichtlich der aktuellen Entwicklung auf Ebene der Beschäftigten zeigt sich Folgendes: In Thüringen hat sich der Anteil dieser Altersgruppe an den Beschäftigten seit 2017 um 1 Prozentpunkt verringert, in Ostdeutschland ist er unverändert geblieben, in Westdeutschland ist er hingegen weiter, wenn auch nur leicht, angestiegen (vgl. Abbildung 5).²

Abbildung 5: Entwicklung der Altersstruktur der Belegschaften in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2002, 2006, 2008, 2011, 2015, 2017 und 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2002, 2006, 2008, 2011, 2015, 2017 und 2019.

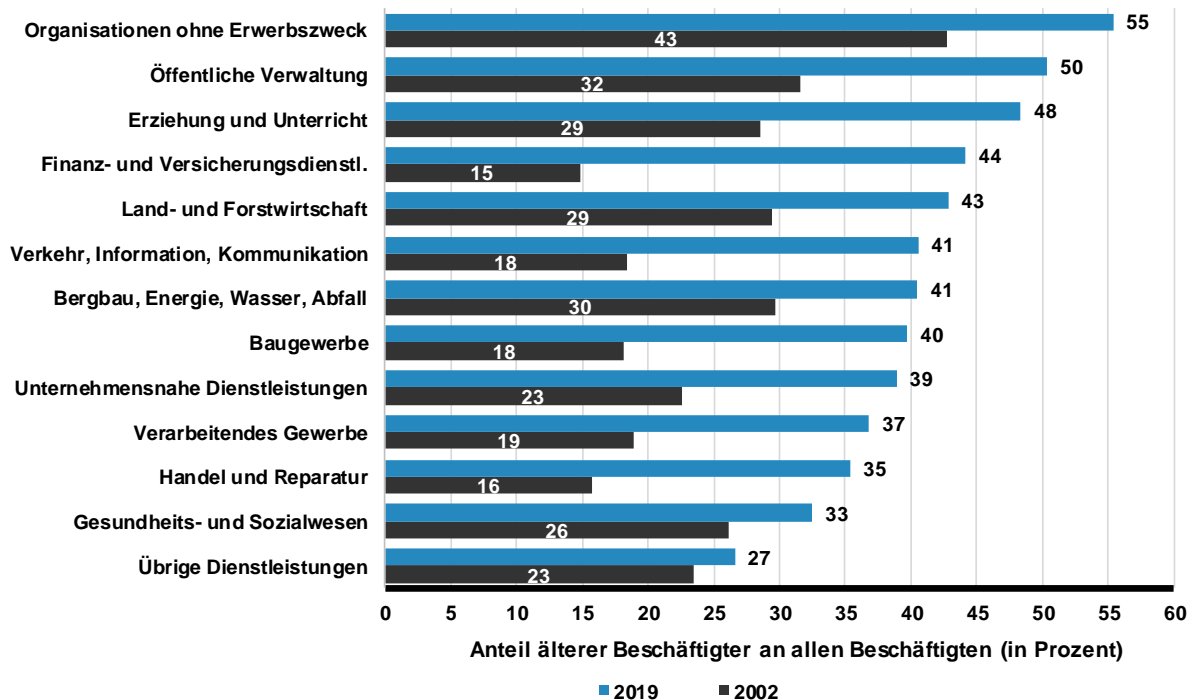
Der demografische Wandel zeigt sich in allen Bereichen der Thüringer Wirtschaft, denn überall ist der Anteil von Beschäftigten der Altersgruppe 50 plus gegenüber dem Wert Anfang der 2000er Jahre gestiegen. Allerdings gibt es Unterschiede beim Zuwachs: Überdurchschnittlich stark zugenommen hat die hier betrachtete Altersgruppe an der Belegschaft im Baugewerbe, im Bereich Handel und Reparatur und in der Öffentlichen Verwaltung. Das trifft auch auf das Verarbeitende Gewerbe zu, allerdings war die Zunahme nicht ganz so stark wie bei den zuvor genannten Branchen. Relativ geringe Steigerungen hatten das Gesundheits- und Sozialwesen und die Übrigen Dienstleistungen zu verzeichnen.

Trotz ähnlicher Entwicklungstrends bestehen aber nach wie vor erhebliche Unterschiede zwischen Branchen mit relativ vielen jungen Beschäftigten und solchen mit überdurchschnittlich vielen älteren Beschäftigten. In drei Branchen – Organisationen ohne Erwerbszweck, Öffentliche Verwaltung sowie

² Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wurden Angaben zur Altersstruktur der Belegschaften erstmals im Jahr 2002 erhoben. Seit 2015 werden diese Informationen von den Betrieben regelmäßig alle zwei Jahre erfragt.

Erziehung und Unterricht – ist inzwischen rund jede bzw. jeder zweite Beschäftigte 50 Jahre oder älter. Interessanterweise handelt es sich um Branchen, in denen der Anteil der älteren Beschäftigten bereits 2002 überdurchschnittlich hoch war. Die beiden Branchen mit den geringsten Zuwächsen beim Anteil der Älteren an allen Mitarbeiter/-innen – das Gesundheits- und Sozialwesen und die Übrigen Dienstleistungen – weisen aktuell Anteile aus, die deutlich unterhalb des Landesdurchschnitts in Höhe von 38 % liegen (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6: Entwicklung der Altersstruktur der Belegschaften nach Branchen in Thüringen 2002 und 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2002 und 2019.

Dem seit Anfang der 2000er Jahre stark wachsenden Anteil von Betrieben, in denen Mitarbeiter/-innen ab und jenseits der 50 beschäftigt sind, steht ein gleichsam stetig sinkender Anteil von Betrieben gegenüber, in denen Jüngere, d. h. unter 30-Jährige tätig sind. Diese Entwicklung kann mit den Daten des IAB-Betriebspanels seit 2011 beobachtet werden. Dieser Anteil lag 2011 in Thüringen bei 53 % und erreicht heute lediglich noch 45 %. Lag der Freistaat Thüringen im ostdeutschen Ländervergleich 2011 noch über dem ostdeutschen Durchschnitt (52 %), so liegt er heute darunter (47 %). Somit sank der Anteil im besagten Zeitraum im Durchschnitt der ostdeutschen Länder mit 5 Prozentpunkten weniger stark als in Thüringen, wo der Rückgang 8 Prozentpunkte betrug. In Westdeutschland liegt der Anteil dieser Betriebe weiterhin nahezu unverändert bei ca. 60 %. Vor allem diese Seite des demografischen Wandels zeigt erhebliche Unterschiede in der Entwicklung der Altersstrukturen zwischen Thüringen und Westdeutschland.

Exkurs: Betriebsalter und Altersstruktur der Belegschaften

Ältere, bereits seit vielen Jahren existierende Betriebe haben in der Regel ältere Belegschaften als jüngere. In Betrieben, die vor 1990 gegründet wurden, sind 14 % der Beschäftigten gegenwärtig unter 30 Jahre alt und 42 % bereits 50 Jahre oder älter. Der Anteil der Altersgruppe 50 plus ist in den älteren Betrieben somit dreimal so hoch wie jener der unter 30-Jährigen. In jüngeren, d. h. ab 2010 gegründeten Betrieben, ist die Altersstruktur hingegen etwas ausgewogener: Dort sind 29 % der Beschäftigten 50 Jahre oder älter, und gleichzeitig 18 % unter 30 Jahre alt. Allerdings sind Ältere somit auch hier deutlich stärker als Jüngere vertreten. In Westdeutschland lässt sich ebenfalls ein Zusammenhang zwischen Betriebsalter und Altersstruktur der Belegschaften beobachten. Der Vergleich zwischen Thü-

ringen und Westdeutschland zeigt allerdings, dass Thüringer Betriebe in allen Betriebsaltersklassen ältere Belegschaften aufweisen als ihre westdeutschen Wettbewerber (vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5: Altersstruktur der Beschäftigten in Thüringen und Westdeutschland nach dem Gründungsjahr der Betriebe 2019

Gründungsjahr	Thüringen			Westdeutschland		
	unter 30 Jahre	30 bis unter 50 Jahre	ab 50 Jahren	unter 30 Jahre	30 bis unter 50 Jahre	ab 50 Jahren
	Prozent					
vor 1990	14	44	42	19	43	38
1990 bis 1999	14	45	41	20	46	34
2000 bis 2009	15	51	34	22	47	31
ab 2010	18	53	29	27	47	26
Insgesamt	15	47	38	21	45	34

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Die Konsequenzen der demografischen Entwicklung liegen auf der Hand: In immer mehr Betrieben werden Beschäftigte in absehbarer Zeit altersbedingt aus dem Berufsleben ausscheiden. Die ausscheidenden Mitarbeiter/-innen müssen ersetzt werden, was den Bedarf an Arbeitskräften und die Konkurrenz der Betriebe um nachgefragte Fachkräfte weiter erhöhen dürfte (vgl. Kapitel 6). In Abhängigkeit vom Erfolg der Betriebe bei der Wiederbesetzung der freiwerdenden Stellen könnten sich mittel- bis langfristig auch die Arbeitszeiten erhöhen. Auf mögliche Engpässe könnten Betriebe auch mit einer Erhöhung der Arbeitsintensität oder einem verstärkten Einsatz von Technik reagieren. Im Hinblick auf letztere Option ist vor allem auf die Nutzung von Robotertechnik hinzuweisen, die im Zuge des digitalen Wandels in immer mehr Betrieben Einzug hält (vgl. Kapitel 11).

Fazit: Die Betriebsstrukturen in Thüringen und Westdeutschland unterscheiden sich in zwei wesentlichen Aspekten: Im Freistaat arbeiten erstens mehr Beschäftigte in kleineren Betrieben als in Westdeutschland. Die Arbeits- und Einkommensbedingungen der Arbeitnehmer/-innen werden somit in deutlich stärkerem Maß von den Möglichkeiten wie auch den Beschränkungen einer kleinteilig strukturierten Betriebslandschaft geprägt als in Westdeutschland. Zweitens: Die Großbetriebe des Landes sind in der Regel kleiner als westdeutsche Betriebe vergleichbarer Größe. Mit der Größe eines Betriebes verbindet sich jedoch eine Reihe spezifischer Wettbewerbsvor- und -nachteile. Diese betreffen u. a. die Möglichkeiten des Kapitaleinsatzes, welche wiederum die Realisierung sogenannter Skaleneffekte und damit die Produktivität beeinflussen. Größere Betriebe sind oftmals überdurchschnittlich produktiv, bedeutsam für die Innovationsleistungen einer Region und deutlich besser als kleinere Betriebe in der Lage, internationale Märkte zu erschließen. Die spezifische Struktur der Thüringer Wirtschaft kann daher als eine der wesentlichen Ursachen für die nach wie vor bestehenden Unterschiede beim Wachstum und bei der Produktivität betrachtet werden. Darüber hinaus spüren die Betriebe des Landes den demografischen Wandel stärker als ihre westdeutschen Wettbewerber. In den nächsten Jahren scheiden geburtenstarke Jahrgänge verstärkt aus dem Berufsleben aus, während eine deutlich geringere Zahl junger Menschen für den Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen wird. Die Entwicklung dürfte zahlreiche Betriebe der Thüringer Wirtschaft vor enorme Herausforderungen stellen. Wenn freiwerdende Stellen altersbedingt ausscheidender Mitarbeiter/-innen nicht adäquat wiederbesetzt werden können, wenn sich mangels personeller Kapazitäten Lieferfristen verlängern oder Aufträge abgelehnt werden müssen, hat dies in der Summe das Wachstum negativ beeinflussende Effekte zur Folge.

4. Beschäftigungsformen

Viele Beschäftigte arbeiten heute in Teilzeit, sind auf befristeten Arbeitsplätzen tätig oder üben Tätigkeiten aus, die unterhalb der Sozialversicherungspflichtschwelle liegen (geringfügige Beschäftigung). Andere sind als Leiharbeitskräfte in Betrieben der Arbeitnehmerüberlassung angestellt. Die genannten, sehr heterogenen Beschäftigungsformen werden in diesem Bericht unter dem Begriff „atypische Beschäftigung“ subsumiert. Sie sind insofern atypisch, als sie sich von unbefristeter Vollzeitbeschäftigung – dem Beschäftigungsverhältnis der noch immer großen Mehrheit der Beschäftigten und daher als Normalarbeitsverhältnis bezeichnet – unterscheiden. Das gilt insbesondere hinsichtlich der Arbeitsplatzsicherheit, der gesetzlich bzw. tariflich verankerten sozialen Absicherung, der Einkommenshöhe, Teilhabechancen im Erwerbsleben (z. B. Aufstiegschancen) sowie der Weisungsgebundenheit der Arbeitnehmer/-innen gegenüber der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber.

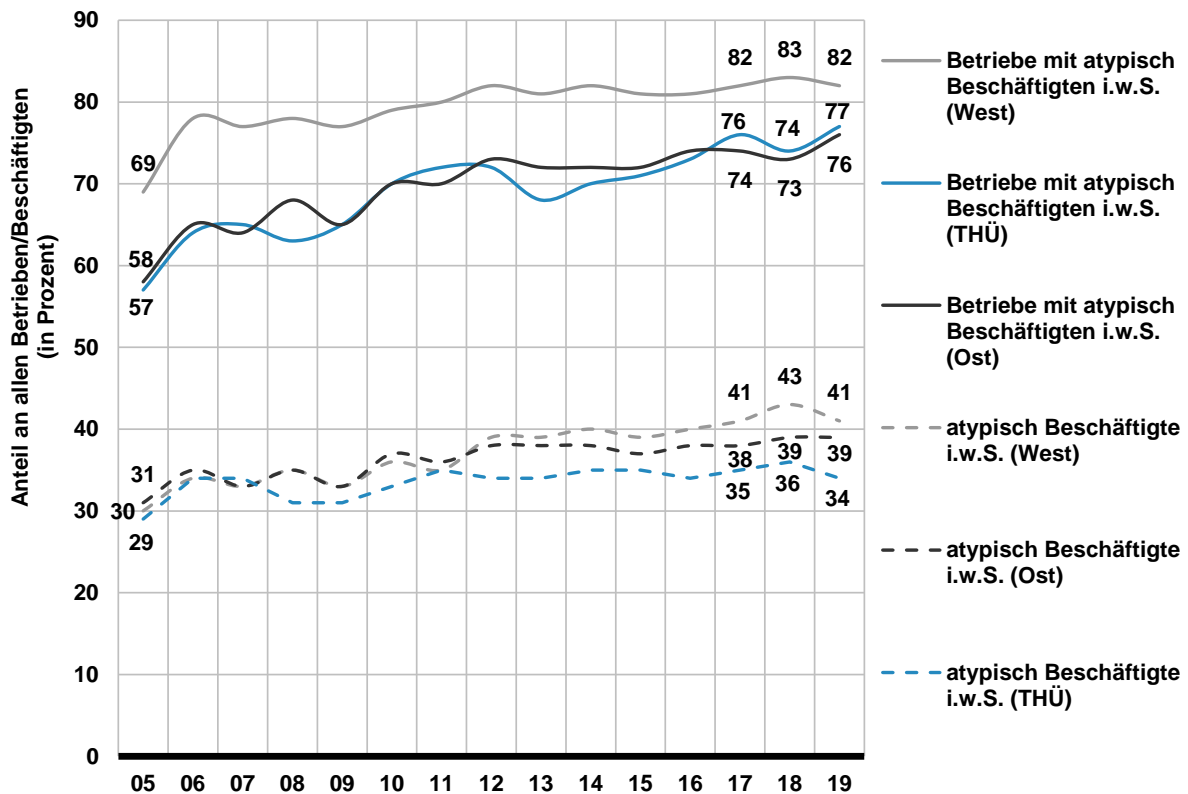
Im Hinblick auf die Einordnung sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung gibt es keine einheitliche Sichtweise. Diese Beschäftigungsform lässt sich sowohl den Normalarbeitsverhältnissen als auch den atypischen Beschäftigungsverhältnissen zurechnen. In einem engeren Sinne (i.e.S.) werden ausschließlich geringfügige Beschäftigung, befristete Beschäftigung sowie Leiharbeit der Gruppe der atypischen Beschäftigungsformen zugeordnet. In einem weiter gefassten Sinne (i.w.S.) können hierzu auch die sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse gezählt werden.

Zunächst sei die Entwicklung atypischer Beschäftigung i.w.S. – also sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung, geringfügiger Beschäftigung, Befristungen und Leiharbeit – betrachtet: Seit Mitte der 2000er Jahre ist sowohl der Anteil der Betriebe mit diesen Beschäftigungsformen als auch der Anteil dieser Beschäftigtengruppe an allen Beschäftigten in Thüringen, Ost- und Westdeutschland stark angestiegen. Das ging zugleich mit einer beachtlichen Erhöhung der Zahl der derart atypisch Beschäftigten einher.

Dabei ist der Anteil der Betriebe mit diesen Beschäftigungsformen zwischen 2005 und 2019 in Thüringen um 20 Prozentpunkte und damit stärker als in Ost- und Westdeutschland angestiegen (Zunahme um 18 bzw. 13 Prozentpunkte). Trotz dieses relativ starken Anstiegs gab es hinsichtlich des Anteils atypisch Beschäftigter an allen Beschäftigten in Thüringen lediglich eine Erhöhung um 5 Prozentpunkte, in Ostdeutschland aber um 8 und in Westdeutschland um 11 Prozentpunkte (vgl. Abbildung 7). Das hat zur Konsequenz, dass es heute in Thüringen im Vergleich zu Ost- und Westdeutschland einen geringeren Anteil dieser Gruppe an allen Beschäftigten gibt. Die Daten des IAB-Betriebspanels weisen für Thüringen im ostdeutschen Ländervergleich nach Sachsen-Anhalt den zweitniedrigsten Anteilswert aus.

Die absolute Zahl der atypisch Beschäftigten i.w.S. nahm in Thüringens Betrieben seit Mitte der 2000er Jahre um rund ein Drittel, in ostdeutschen jedoch um gut die Hälfte und in westdeutschen um ca. drei Viertel zu.

Abbildung 7: Betriebe mit atypisch Beschäftigten und atypisch Beschäftigte i.w.S. in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019.

Bei Betrachtung der Entwicklung atypischer Beschäftigung i.e.S. – also geringfügiger und befristeter Beschäftigung sowie Leiharbeit – zeigt sich ein etwas anderes Bild. Ähnlich wie im Falle atypischer Beschäftigung i.w.S. hat auch hier der Anteil der Betriebe erkennbar zugenommen. In Thüringen ist er zwischen 2005 und 2019 von 43 auf 55 %, also um 12 Prozentpunkte angestiegen. In Ostdeutschland belief sich der Zuwachs auf 13 Prozentpunkte, wodurch der Anteil heute bei 54 % liegt. In Westdeutschland betrug der Zuwachs zwar nur 9 Prozentpunkte, allerdings lag das Ausgangsniveau 2005 mit 58 % bereits höher als die aktuellen Anteilswerte von Thüringer und ostdeutschen Betrieben. Auch heute erreicht der Anteil der westdeutschen Betriebe mit diesen Beschäftigungsformen mit nunmehr 66 % deutlich höhere Werte.

Der Anteil atypisch Beschäftigter i.e.S. hat sich demgegenüber seit 2005 kaum verändert. Auch diese Einschätzungen gelten für Thüringen, Ost- und Westdeutschland gleichermaßen. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse insgesamt seit Mitte der 2000er Jahre spürbar angestiegen ist. Unter diesen Bedingungen bedeutet ein stabil gebliebener Anteil atypisch Beschäftigter i.e.S. an allen Beschäftigten letztlich eine Zunahme der absoluten Zahl dieser Beschäftigtengruppe. Aktuell liegt der entsprechende Anteil im Freistaat bei 15 %, in Ostdeutschland bei 17 % und in Westdeutschland bei 21 %.

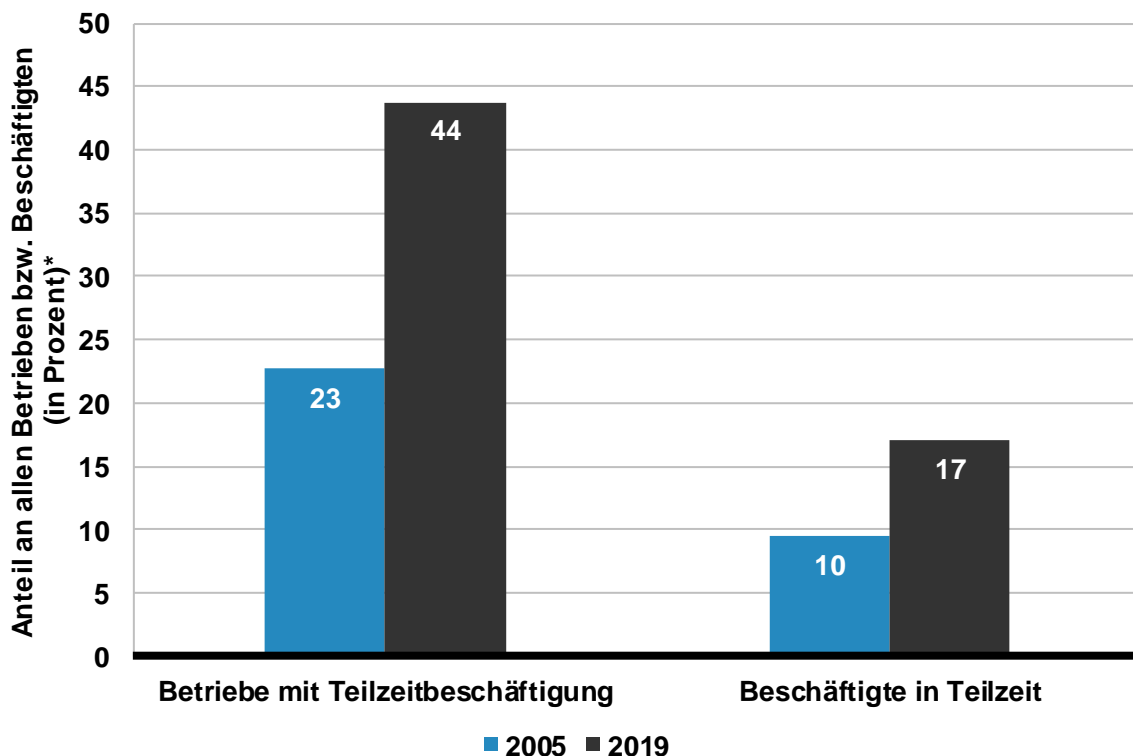
In ähnlicher Form wie bei atypischer Beschäftigung i.w.S. zeigen sich auch bei atypischer Beschäftigung i.e.S. für Betriebe der Thüringer Wirtschaft jeweils niedrigere Anteile als für ost- und westdeutsche.

4.1 Teilzeitbeschäftigung

Als Teilzeitbeschäftigte gelten im vorliegenden Bericht alle Arbeitnehmer/-innen, deren vereinbarte Wochenarbeitszeit kürzer ist als die vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter im befragten Betrieb³, wobei zusätzlich zwischen sogenannter sozialversicherungspflichtiger Teilzeit und geringfügiger Beschäftigung unterschieden wird. Nachfolgend werden zunächst ausnahmslos sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigte betrachtet. Geringfügig (Teilzeit-)beschäftigte bzw. Mini-Jobber/-innen sind ausdrücklich nicht Gegenstand dieser Ausführungen. Diese Beschäftigungsform wird im anschließenden Kapitel 4.2 behandelt.

Teilzeitbeschäftigung hat in den letzten Jahren immer mehr an Bedeutung gewonnen. Dies zeigt sich sowohl an der Entwicklung des Anteils der Betriebe mit solchen Beschäftigungsverhältnissen als auch am Anteil von Teilzeitbeschäftigung an der Gesamtbeschäftigung. Betriebe können über Teilzeitstellen ihr Arbeitsvolumen leichter dem aktuellen Bedarf anpassen und Engpässe überbrücken. Beschäftigten bieten Teilzeitstellen die Möglichkeit, Familie und Beruf besser zu vereinbaren. Inzwischen gibt es in 44 % aller Betriebe der Thüringer Wirtschaft Teilzeitbeschäftigte; im Jahr 2005 waren es erst 23 %. Damit ging auch eine Erhöhung des Anteils der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten einher – und zwar von 10 % in 2005 auf derzeit 17 % (vgl. Abbildung 8).

Abbildung 8: Teilzeitbeschäftigung in Thüringen 2005 und 2019



* Teilzeitbeschäftigung ohne geringfügig Beschäftigte und ohne Teilzeit-Midi-Jobs.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 und 2019.

Diese Entwicklung ist keine Thüringer Spezifik, sondern ist auch in Ost- und Westdeutschland zu beobachten. Allerdings gilt auch hier wie bereits für die Entwicklung atypischer Beschäftigung in ihren beiden Formen: Teilzeitbeschäftigung liegt im Freistaat Thüringen heute geringfügig unter dem Niveau ost- und westdeutscher Betriebe. Das betrifft zunächst den Anteil dieser Beschäftigtengruppe an den Beschäftigten insgesamt (Ostdeutschland: 20 %; Westdeutschland: 18 %). Auch die Zuwächse bei

³ Beträgt die durchschnittlich vereinbarte Wochenarbeitszeit in einem Betrieb bspw. 40 Stunden, dann gelten alle Beschäftigten dieses Betriebes mit einer vereinbarten Wochenarbeitszeit von weniger als 40 Stunden als Teilzeitbeschäftigte.

diesen Anteilswerten fielen seit 2005 in Thüringer Betrieben geringer als für ost- und westdeutsche Betriebe aus. Der Anteil der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigung liegt in Thüringen ebenfalls unter den ost- und westdeutschen Durchschnittswerten (Ostdeutschland: 45 %; Westdeutschland: 47 %).

Teilzeitbeschäftigung hat in nahezu allen Wirtschaftsbranchen seit Mitte der 2000er Jahre an Bedeutung gewonnen. Überdurchschnittlich hoch war der Zuwachs beim Anteil der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen (46 Prozentpunkte), ebenso bei den Übrigen Dienstleistungen (24 Prozentpunkte). Dementsprechend fiel zumindest in erstgenannter Branche auch die Zunahme des Anteils der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten übermäßig hoch aus (19 Prozentpunkte). Einen vergleichbar hohen Anstieg hat es auch in der Öffentlichen Verwaltung gegeben.

Ungeachtet dessen konzentriert sich Teilzeitbeschäftigung nach wie vor auf bestimmte Branchen. Auf die vier beschäftigungsstarken Branchen entfallen fast zwei Drittel aller Teilzeitbeschäftigten Thüringens. Das ist ein leicht höherer Anteil dieser Bereiche als ihr Anteil an den Beschäftigten insgesamt (63 %). Einen besonders hohen Anteil hat dabei das Gesundheits- und Sozialwesen. Allein auf diesen Bereich entfällt gegenwärtig mehr als ein Drittel aller Teilzeitbeschäftigten in der Thüringer Wirtschaft. Dieser Anteil übersteigt den entsprechenden Anteil an allen Beschäftigten um das Doppelte. Auch die beiden Bereiche Handel und Reparatur sowie die Öffentliche Verwaltung absorbieren viele Teilzeitbeschäftigte: Bei der Branche Handel und Reparatur entspricht dieser Anteil weitgehend dem an allen Beschäftigten. Damit sind Teilzeitbeschäftigte hier weder über-, noch unterrepräsentiert. Anders bei der Öffentlichen Verwaltung: Auf sie entfallen derzeit ca. 14 % aller Teilzeitbeschäftigten der Thüringer Wirtschaft, aber mit 7 % lediglich nur halb so viele an den Beschäftigten insgesamt. Somit ist Teilzeitbeschäftigung hier deutlich überrepräsentiert. Ein Merkmal dieser Branchen besteht in einem überdurchschnittlich hohen Anteil weiblicher Beschäftigter, was besonders ausgeprägt auf das Gesundheits- und Sozialwesen und die Öffentliche Verwaltung zutrifft. Gleichzeitig arbeiten hier anteilig mehr Frauen als in anderen Branchen in Teilzeit. Das findet seinen Niederschlag nicht zuletzt darin, dass im Gesundheits- und Sozialwesen mit gut und in der Öffentlichen Verwaltung mit fast zwei Fünfteln mehr als doppelt so viele Mitarbeiter/-innen als im Durchschnitt der Thüringer Wirtschaft in Teilzeit tätig sind. In den beiden männerdominierten Branchen, dem Verarbeitenden und dem Baugewerbe, spielt Teilzeit demgegenüber kaum eine Rolle. Dort sind lediglich 5 bzw. 2 % der Beschäftigten in Teilzeit tätig (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Teilzeitbeschäftigung nach Branchen in Thüringen 2019

Branche	Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten**	Beschäftigte mit Teilzeit**
	Prozent	
Land- und Forstwirtschaft*	39	7
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	44	4
Verarbeitendes Gewerbe	40	5
Baugewerbe	17	2
Handel und Reparatur	30	14
Verkehr, Information, Kommunikation*	51	9
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	53	31
Unternehmensnahe Dienstleistungen	41	14
Erziehung und Unterricht*	63	21
Gesundheits- und Sozialwesen	82	42
Übrige Dienstleistungen	46	15
Organisationen ohne Erwerbszweck*	62	34
Öffentliche Verwaltung*	83	36
Insgesamt	44	17

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

** Ohne geringfügig Beschäftigte.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Mit der Betriebsgröße steigt sowohl der Anteil der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten als auch der Anteil dieser Gruppe von Beschäftigten: In fast allen Großbetrieben gibt es mittlerweile mindestens eine oder einen Beschäftigte/n mit einer Teilzeitstelle. Außerdem arbeitet in Großbetrieben derzeit rund jede/r fünfte Beschäftigte in Teilzeit (vgl. Tabelle 7). In der zahlenmäßig starken Gruppe der Kleinstbetriebe stellen Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten dagegen noch immer eine Minderheit dar. In ca. zwei Dritteln aller Thüringer Kleinstbetriebe gibt es derzeit keine/n einzige/n sozialversicherungspflichtige/n Teilzeitbeschäftigte/n. Von allen Beschäftigten in Betrieben dieser Größenklasse arbeitet rund jede/r Siebte in Teilzeit. Dieser Anteil ist geringer als jener in Großbetrieben. Teilzeitbeschäftigung ist somit in größeren Betrieben erheblich stärker verbreitet als in kleineren.

Tabelle 7: Teilzeitbeschäftigung nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen 2019

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten**	Beschäftigte mit Teilzeit**
	Prozent	
1 bis 9 Beschäftigte	35	14
10 bis 49 Beschäftigte	61	18
50 bis 249 Beschäftigte	81	16
ab 250 Beschäftigte	92	21
Insgesamt	44	17

** Ohne geringfügig Beschäftigte.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Von allen Teilzeitbeschäftigten (ohne Mini-Jobs) arbeiten aktuell 15 % in Kleinstbetrieben, was nicht ganz an den Anteil von Betrieben dieser Größenklasse an der Gesamtbeschäftigung heranreicht (18 %). Auf Großbetriebe entfällt mit 23 % ein höherer Anteil an den Teilzeitbeschäftigten. Dieser Anteil liegt allerdings leicht über dem Anteil dieser Betriebsgruppe an der Gesamtbeschäftigung in Thüringen (19 %).

4.2 Geringfügige Beschäftigung

Geringfügige Beschäftigung bzw. Mini-Jobs⁴ gibt es inzwischen in rund jedem zweiten Betrieb des Landes (49 %). Im Vergleich zu früheren Jahren nutzen immer mehr Betriebe diese Form der Beschäftigung. Im Jahr 2005 waren es mit lediglich einem Viertel nur etwa halb so viele (26 %). Die stark zunehmende Verbreitung geringfügiger Beschäftigung, die auf betrieblicher Ebene bis heute anhält, ist keine Thüringer Spezifik, sondern auch in Ost- und Westdeutschland zu beobachten. In Ostdeutschland verlief die Entwicklung sehr ähnlich, der Anteil der Betriebe mit dieser Beschäftigungsform beträgt derzeit 47 %. In Westdeutschland lag dieser Anteil bereits im Jahre 2005 bei deutlich höheren 48 %, der aktuelle Wert beträgt nunmehr 61 %. Damit liegt auch der aktuelle Anteilswert in Westdeutschland weit über dem Thüringer und dem ostdeutschen. Wenngleich der Anteil der Betriebe mit geringfügig Beschäftigten seit 2005 beachtlich angestiegen ist (um 23 Prozentpunkte in Thüringen, 20 Prozentpunkte in Ostdeutschland, 14 Prozentpunkte in Westdeutschland), hat sich der Anteil geringfügig Beschäftigter an der Gesamtbeschäftigung im hier betrachteten Zeitraum nur wenig verändert. Der aktuelle Anteilswert in Höhe von rund 8 % liegt in Thüringen nur um rund 1 Prozentpunkt über dem im Jahr 2005 ermittelten Wert. Ähnliche Entwicklungen treffen auch auf Ost- und Westdeutschland zu.⁵

Wie schon bei sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung unterscheidet sich die Nutzung von Mini-Jobs sehr stark zwischen den einzelnen Branchen der Wirtschaft. Heute gibt es lediglich mit Ausnahme der Unternehmensnahen Dienstleistungen mindestens in jedem zweiten Betrieb der beschäftig-

⁴ Im vorliegenden Bericht werden die beiden Begriffe „geringfügige Beschäftigung“ und „Mini-Jobs“ synonym verwendet.

⁵ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich Aussagen zu geringfügig Beschäftigten ausschließlich auf Betriebe, in denen mindestens ein/e sozialversicherungspflichtig Beschäftigte/r tätig ist. Geringfügig Beschäftigte, wie z. B. Haushaltshilfen, Reinigungskräfte oder Betreuungspersonal in Privathaushalten, werden nicht erfasst.

gungsstarken Branchen – und damit häufiger als im Durchschnitt der Thüringer Wirtschaft – eine/n Mini-Jobber/-in. Im Bereich der Übrigen Dienstleistungen (u. a. Hotel- und Gaststättenwesen, Friseur- und Kosmetikgewerbe) trifft das ebenfalls auf ca. die Hälfte, in der Öffentlichen Verwaltung hingegen sogar auf drei von fünf Betrieben zu. Bei Betrachtung des Anteils dieser Beschäftigtengruppe an allen Beschäftigten sticht vor allem der Bereich der Übrigen Dienstleistungen hervor, denn der Anteil der Mini-Jobber/-innen an allen Beschäftigten dieser Branche beläuft sich auf rund 27 %. Das ist der höchste Anteil im Thüringer Branchenvergleich. Daneben fällt noch der Bereich Handel und Reparatur mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil auf (13 %) (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 8: Geringfügige Beschäftigung nach Branchen in Thüringen 2019

Branche	Betriebe mit geringfügig Beschäftigten	Geringfügig Beschäftigte
	Prozent	
Land- und Forstwirtschaft*	38	6
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	48	4
Verarbeitendes Gewerbe	54	5
Baugewerbe	39	6
Handel und Reparatur	56	13
Verkehr, Information, Kommunikation*	81	8
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	20	3
Unternehmensnahe Dienstleistungen	37	8
Erziehung und Unterricht*	49	3
Gesundheits- und Sozialwesen	50	6
Übrige Dienstleistungen	51	27
Organisationen ohne Erwerbszweck*	45	17
Öffentliche Verwaltung*	60	5
Insgesamt	49	8

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Allein auf die beiden Branchen Übrige Dienstleistungen sowie Handel und Reparatur, in denen der Anteil der Mini-Jobber/-innen über dem Durchschnitt lag, entfielen zwei Fünftel aller geringfügig Beschäftigten der Thüringer Wirtschaft.

Die Nutzung von Mini-Jobs hängt neben der Branche auch mit der Größe eines Betriebes zusammen. Hierbei ist allerdings zwischen dem Anteil der Betriebe und dem Anteil dieser Beschäftigtengruppe an allen beschäftigten Arbeitnehmer/-innen zu unterscheiden. Mit der Größe nimmt zwar der Anteil der Betriebe mit geringfügig Beschäftigten zu, der Anteil dieser Beschäftigtengruppe an allen Beschäftigten hingegen ab (vgl. Tabelle 9).

Tabelle 9: Geringfügige Beschäftigung nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen 2019

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit geringfügig Beschäftigten	Geringfügig Beschäftigte
	Prozent	
1 bis 9 Beschäftigte	40	15
10 bis 49 Beschäftigte	70	11
50 bis 249 Beschäftigte	76	5
ab 250 Beschäftigte	69	2
Insgesamt	49	8

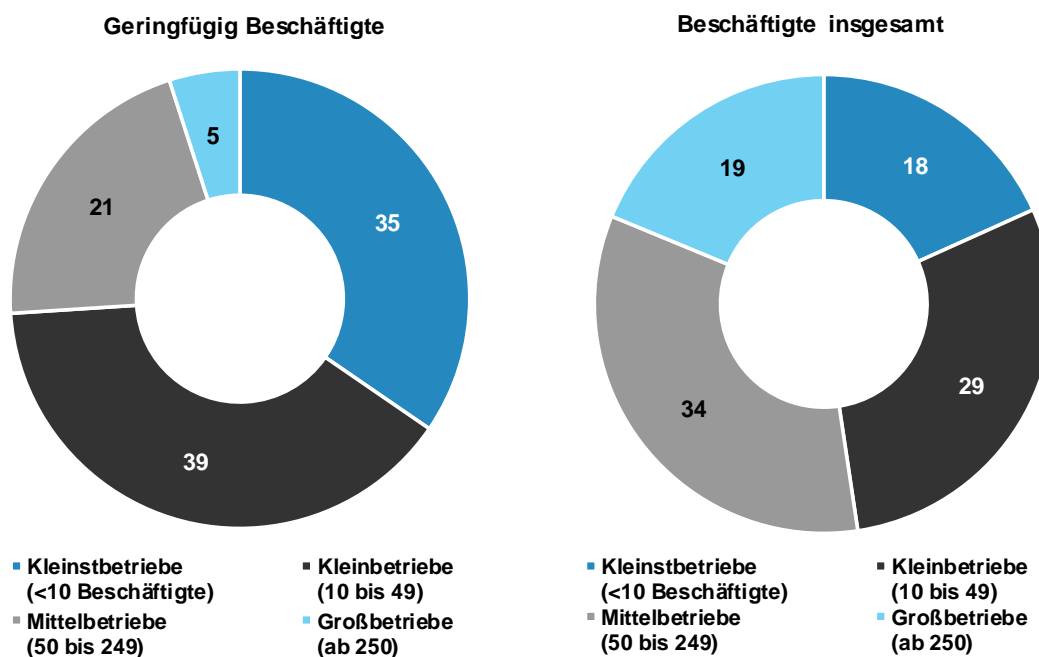
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Innerhalb der zahlenmäßig großen Gruppe von Kleinstbetrieben, d. h. in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten – 71 % aller Betriebe der Thüringer Wirtschaft (siehe Kapitel 3.2) – ist die Nutzung von

Mini-Jobs nur in einer Minderheit von Betrieben und somit weniger stark verbreitet als in den drei anderen Größenklassen. So greifen nur zwei Fünftel der Kleinstbetriebe auf Mini-Jobs zurück; in rund drei Fünfteln gibt es dagegen keine/n einzige/n geringfügig Beschäftigte/n. Demgegenüber wird in Betrieben der drei anderen Größenklassen in jeweils mehr als zwei Dritteln mindestens eine Mini-Jobberin bzw. ein Mini-Jobber eingesetzt. Dennoch ist der Anteil der geringfügig Beschäftigten an allen Arbeitnehmer/-innen in Kleinstbetrieben am höchsten. Mit 15 % liegt ihr Anteil fast um das Doppelte über dem Durchschnittswert des Freistaates.

Die überdurchschnittlich hohe Bedeutung von Mini-Jobber/-innen für Kleinstbetriebe zeigt sich auch in der Gegenüberstellung der Verteilung dieser Beschäftigungsverhältnisse zu den Beschäftigten insgesamt. Gut jede/r dritte Mini-Jobber/-in ist in einem Kleinstbetrieb beschäftigt (35 %). Auf Betriebe dieser Größenklasse entfallen allerdings nur rund 18 % aller Beschäftigten in Thüringen, also nur halb so viele. Kleinstbetriebe nutzen diese Form der Beschäftigung somit überproportional häufig. Von allen als Mini-Jobber/-innen beschäftigten Personen sind demgegenüber lediglich 5 % in Großbetrieben tätig. Dieser Anteil beläuft sich auf nur etwa ein Viertel deren Anteils an allen Beschäftigten in dieser Betriebsgrößenklasse (19 %) (vgl. Abbildung 9).

Abbildung 9: Verteilung der geringfügig Beschäftigten und aller Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

4.3 Befristete Beschäftigung

Im Gegensatz zur Entwicklung von Teilzeit- und geringfügiger Beschäftigung, die in immer mehr Thüringer Betrieben Anwendung finden, liegt der Anteil von Betrieben mit befristet Beschäftigten mit derzeit 12 % um 7 Prozentpunkte unter dem Wert von vor rund 15 Jahren. In Ost- und Westdeutschland werden mit 17 bzw. 16 % aktuell etwas höhere Anteilswerte erreicht. Dort lässt die Entwicklung seit Mitte der 2000er Jahre allerdings eine relativ hohe Konstanz erkennen.

In Bezug auf den Anteil der befristet Beschäftigten an den Beschäftigten insgesamt zeigt sich – im Unterschied zum Anteil der Betriebe mit dieser Beschäftigungsform – eine hohe Stabilität: Heute verrichten in Thüringen 6 % eine befristete Beschäftigung. Das ist gegenüber 2005 nur ein um 1 Prozentpunkt geringerer Anteil. In Ost- und Westdeutschland werden mit jeweils 7 % aktuell ähnliche Werte erreicht. Auch hier zeichnet sich längerfristig eine vergleichsweise stabile Entwicklung ab.

In den einzelnen Bereichen der Wirtschaft gibt es hinsichtlich des Einsatzes befristet Beschäftigter erhebliche Unterschiede (vgl. Tabelle 10). Besonders hohe Anteile von Betrieben mit Befristungen sind vor allem für die Öffentliche Verwaltung, den Bereich Erziehung und Unterricht, aber auch für das Verarbeitende Gewerbe charakteristisch. Allerdings spiegelt sich das in den Anteilen der befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten nicht in jedem Falle gleichermaßen wider. Zwar ist im Bereich Erziehung und Unterricht zugleich auch jede/r zehnte Beschäftigte befristet eingestellt, aber ähnlich hohe Anteile erreichen in Thüringen derzeit auch die Unternehmensnahen Dienstleistungen – und das, obwohl hier lediglich jeder zehnte Betrieb auf diese Beschäftigungsform zurückgreift. Im Baugewerbe werden Befristungen von nur 3 % der Betriebe genutzt und der Anteil der dieserart Beschäftigten beläuft auf lediglich 1 %.

Tabelle 10: Befristete Beschäftigung nach Branchen in Thüringen 2019

Branche	Betriebe mit befristeter Beschäftigten	Befristet Beschäftigte
	Prozent	
Land- und Forstwirtschaft*	10	4
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	35	4
Verarbeitendes Gewerbe	20	5
Baugewerbe	3	1
Handel und Reparatur	6	1
Verkehr, Information, Kommunikation*	10	10
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	4	1
Unternehmensnahe Dienstleistungen	10	11
Erziehung und Unterricht*	33	10
Gesundheits- und Sozialwesen	13	6
Übrige Dienstleistungen	12	5
Organisationen ohne Erwerbszweck*	30	31
Öffentliche Verwaltung*	59	6
Insgesamt	12	6

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Die unterschiedliche Bedeutung von befristeter Beschäftigung spiegelt sich auch in der Verteilung dieser Beschäftigungsverhältnisse auf die einzelnen Branchen wider: Knapp drei Fünftel aller befristeten Beschäftigungsverhältnisse entfallen auf nur drei Branchen: auf Unternehmensnahe Dienstleistungen (23 %), auf das Verarbeitende Gewerbe (18 %) sowie auf das Gesundheits- und Sozialwesen (16 %). Dabei handelt es sich ohnehin um drei der insgesamt vier beschäftigungsstarken Branchen im Freistaat.

Die Nutzung befristeter Beschäftigung hängt neben der Branche auch sehr stark mit der Größe eines Betriebes zusammen: Mit der Größe wächst sowohl der entsprechende Anteil der Betriebe als auch der Anteil der Beschäftigten (vgl. Tabelle 11). Demzufolge machen Großbetriebe mit Abstand am häufigsten von Befristungen Gebrauch.⁶

⁶ Die Ergebnisse der aktuellen Befragung zum Gebrauch von Befristungen bei Neueinstellungen werden im Kapitel 5.2 dargestellt.

Tabelle 11: Befristete Beschäftigung nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen 2019

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit befristet Beschäftigten	Befristet Beschäftigte
	Prozent	
1 bis 9 Beschäftigte	6	3
10 bis 49 Beschäftigte	19	3
50 bis 249 Beschäftigte	61	8
ab 250 Beschäftigte	77	9
Insgesamt	12	6

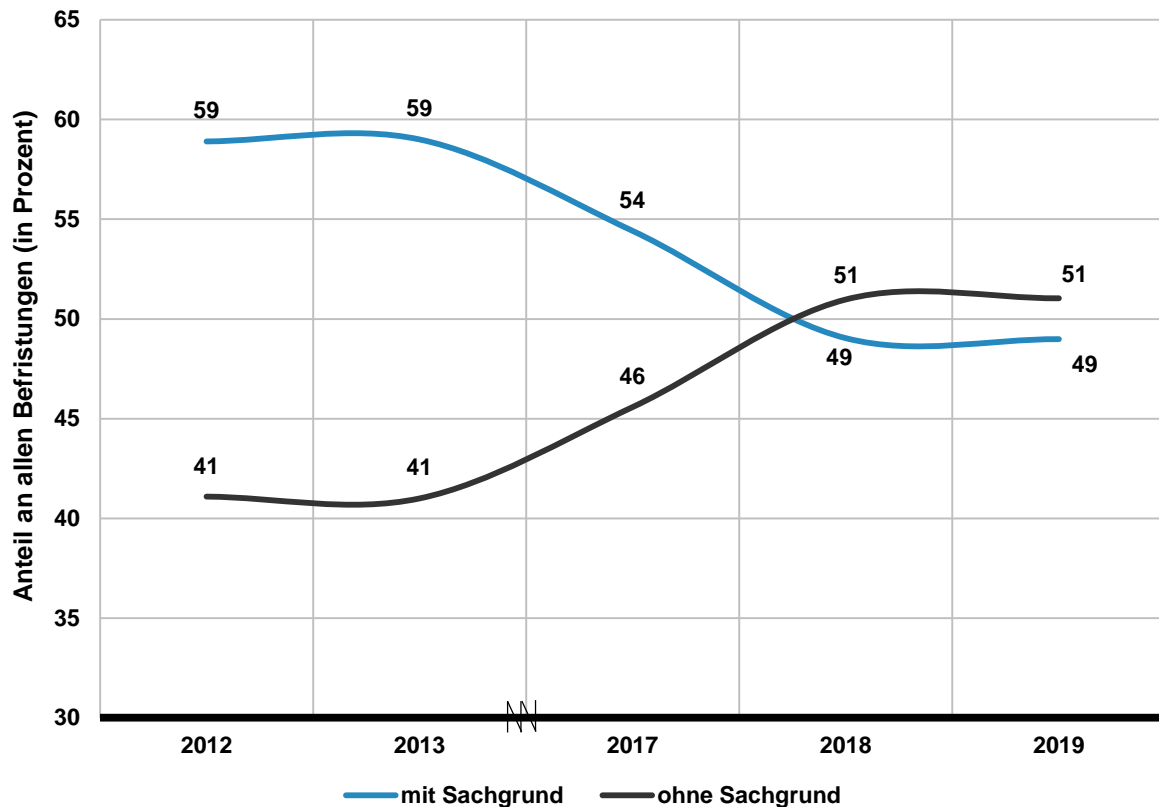
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Art der Befristungen: Befristungen mit und ohne Sachgrund

Nach den Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) werden zwei Arten von Befristungen unterschieden: Befristungen mit Angabe eines sachlichen Grundes und sachgrundlose Befristungen (sogenannte erleichterte Befristungen).⁷ Informationen über die Art der Befristung von befristet Beschäftigten wurden erstmals in der Befragung des Jahres 2012 erhoben. In jenem Jahr gab es für die Mehrheit der befristeten Beschäftigungsverhältnisse noch einen sachlichen Grund (59 %). Somit lag zum damaligen Zeitpunkt mit lediglich 41 % für eine Minderheit der Befristungen kein Sachgrund vor. In Ost- und Westdeutschland war die Situation in 2012 sehr ähnlich (38 bzw. 47 %). In den Folgejahren ist der Anteil sachgrundloser Befristungen allerdings gestiegen – ein Befund, der sowohl auf Thüringen als auch auf Ost- und Westdeutschland zutrifft. Derzeit handelt es sich bei ca. jeder zweiten Befristung in Thüringen und Ostdeutschland um eine sogenannte erleichterte Befristung, also eine, bei der keine sachlichen Gründe für den Abschluss einer Befristung vorliegen. In Westdeutschland trifft dies mit 63 % sogar auf fast zwei Drittel aller Befristungen zu. Während Befristungen ohne Sachgrund immer mehr an Bedeutung gewonnen haben, hat sich der Anteil sachlich begründeter Befristungen somit immer mehr verringert (vgl. Abbildung 10).

⁷ Nach dem TzBfG gelten z. B. ein vorübergehender Arbeitskräftebedarf (Erntesaison, Weihnachtszeit) oder die Vertretung erkrankter Beschäftigter als sachlicher Befristungsgrund. Als sachlich begründet gilt auch der bloße Wunsch des Arbeitgebenden, die Eignung von Arbeitnehmer/-innen zu erproben. Eine Befristung ohne Sachgrund kann vereinbart werden, wenn der/die Arbeitnehmer/-in zuvor kein Arbeitsverhältnis im betreffenden Betrieb hatte. Befristungen ohne Angabe eines sachlichen Grundes sind grundsätzlich auf maximal zwei Jahre beschränkt. Bis zu dieser Höchstdauer ist die höchstens dreimalige Verlängerung zulässig. Durch Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend festgelegt werden.

Abbildung 10: Art der Befristungen in Thüringen 2012, 2013, 2017 bis 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2012, 2013, 2017 bis 2019. In den hier nicht ausgewiesenen Jahren wurden keine entsprechenden Angaben erhoben.

Der immer größer werdende Anteil sachgrundloser Befristungen hat dazu beigetragen, dass im Koalitionsvertrag der amtierenden Bundesregierung Vereinbarungen getroffen wurden, um die betriebliche Nutzung solcher Befristungen einzuschränken.

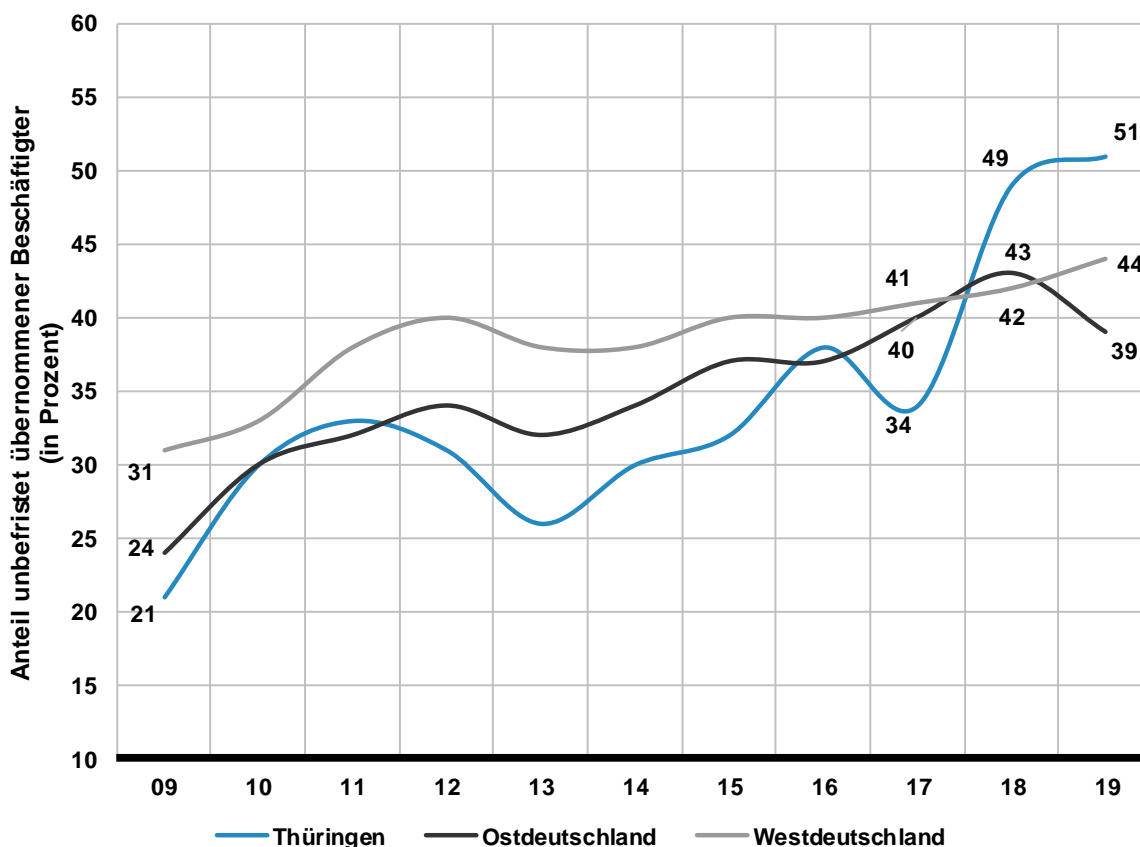
Befristungen als Brücke in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis

Die Bewertung befristeter Beschäftigung wird häufig mit der Frage verbunden, ob sie eine „Brücke“ in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis im gleichen Betrieb ist. In jenen Fällen, wo befristete Verträge vereinbart werden, um einen temporär bestehenden Bedarf an Arbeitskräften zu decken, dürfte dies in der Regel ausgeschlossen sein. In immer mehr Fällen dienen Befristungen jedoch als personalpolitisches Instrument, denn neue Mitarbeiter/-innen werden vor allem befristet eingestellt, um deren Eignung für die besetzte Stelle über die gesetzlich bestehende Probezeit hinaus zu testen (2018: 34 % aller Betriebe mit Befristungen; 2009: 19 %).⁸

Die Daten der aktuellen Befragung zeigen, dass von allen befristet Beschäftigten, deren Vertrag im ersten Halbjahr 2019 endete, gut die Hälfte in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis bei der bzw. bei demselben Arbeitgeber gewechselt ist (51 %) (vgl. Abbildung 11). Das ist im Vergleich zum Durchschnitt der ost- und westdeutschen Betriebe ein spürbar höherer Anteilswert (39 bzw. 44 %). Damit sind 2019 so viele ehemals befristet Beschäftigte wie noch nie in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen worden, und erstmals stellt eine Befristung für etwas mehr als die Hälfte der Betroffenen eine „Brücke“ in unbefristete Beschäftigung dar.

⁸ Vgl. Putzing, M., Frei, M.; Kriwoluzky, S.; Brumm, A.: IAB-Betriebspanel. Länderbericht Thüringen. Ergebnisse der 23. Befragungswelle 2018. Berlin, 19. Juni 2019, S. 41ff.

Abbildung 11: Entwicklung des Anteils der in unbefristete Beschäftigung übernommenen befristet Beschäftigten in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2009 bis 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2009 bis 2019. Basis: Alle Beschäftigten, deren Befristung jeweils im ersten Halbjahr endete.

Die vorstehende Abbildung macht zugleich deutlich, dass trotz der zunehmenden Relevanz von Befristungen für das Abtesten der Eignung der eingestellten Person, der Anteil der in unbefristete Beschäftigung Übernommenen sukzessive angestiegen ist. In Thüringen ist der entsprechende Anteil vor allem in den letzten beiden Jahren stark angewachsen. Erstmals überstieg dieser Anteil 2018 den Vergleichswert westdeutscher Betriebe deutlich. In Ost- und Westdeutschland gilt allerdings weiterhin: Für die Mehrheit der befristet Beschäftigten stellen befristete Arbeitsverträge noch immer keine „Brücke“ in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis dar.

Von jenen ehemals befristet Beschäftigten, deren Vertrag ausgelaufen ist, erhielt ein Viertel (25 %) von der bzw. von demselben Arbeitgeber/-in erneut einen befristeten Arbeitsvertrag. Für einen ähnlich hohen Anteil (24 %) war das Auslaufen der Befristung zugleich mit dem Verlassen des Betriebes verbunden. Inwieweit das mit einem Wechsel in die Arbeitslosigkeit einhergegangen ist, kann mit den Daten des IAB-Betriebspanels nicht nachvollzogen werden.

Wie weiter oben bereits dargestellt, entfällt aktuell rund die Hälfte der Befristungen in Thüringen auf sogenannte sachgrundlose Befristungen. Mit der aktuellen Befragung wurde erstmals ermittelt, wie viele der in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommenen Beschäftigten zuvor ohne sachlichen Grund befristet waren. Als Basis dienten all jene Betriebe, in denen im Untersuchungszeitraum befristet beschäftigte Mitarbeiter/-innen in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen wurden. Dies waren rund 5 % aller Betriebe in Thüringen. Von allen übernommenen, zuvor befristet Beschäftigten, waren nach Angaben der befragten Betriebe gut zwei Drittel (69 %) vor der Übernahme sachgrundlos befristet. In Ostdeutschland belief sich dieser Anteil ebenfalls auf 69 und in Westdeutschland auf 73 %. Diese jeweils relativ hohen Anteile können als deutliches Indiz dafür betrachtet werden, dass Betriebe sachgrundlose Befristungen tatsächlich dazu nutzen, die Eignung von Arbeitnehmer/-innen über die eigentliche Probezeit hinaus zu testen.

4.4 Leiharbeit

Leiharbeit, Zeitarbeit oder Arbeitnehmerüberlassung – diese Begriffe werden oft synonym verwendet – stellt für die Einsatzunternehmen eine besondere Form des flexiblen Personaleinsatzes dar. Leiharbeitskräfte sind zwar direkt bei ihrer/ihrem Arbeitgeber/-in angestellt, werden aber für bestimmte Zeit an Betriebe verliehen und dort nach Bedarf eingesetzt.⁹

Wie in den Vorjahren findet Leiharbeit in den Betrieben sowohl der Thüringer als auch der ost- und westdeutschen Wirtschaft nur sehr geringe Verbreitung.

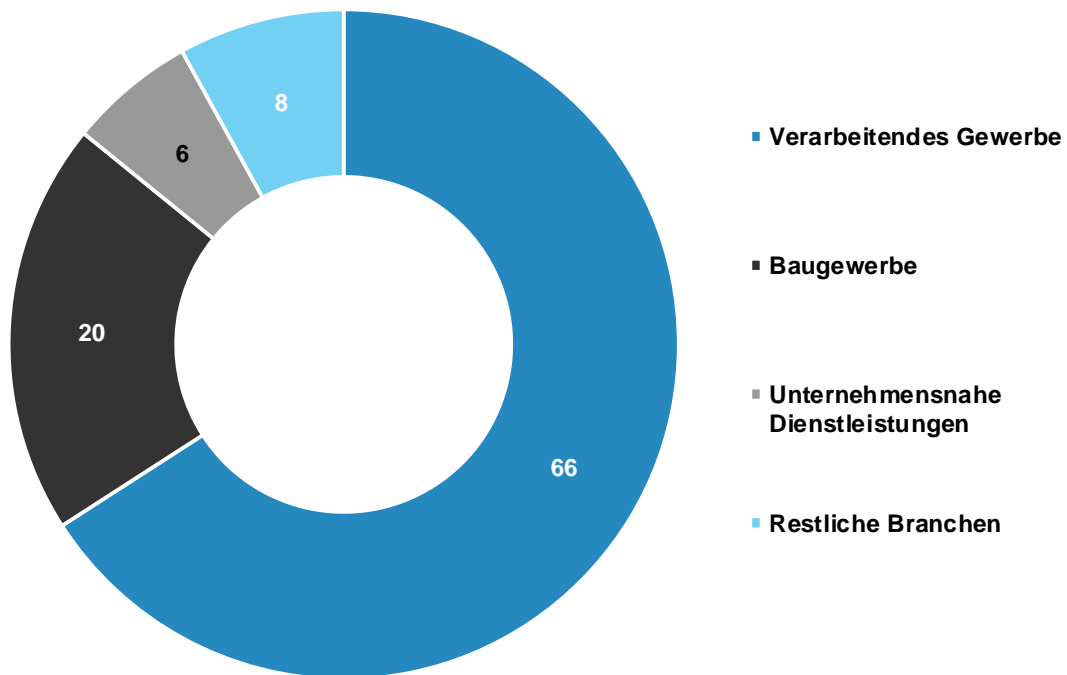
Die Ergebnisse auch der aktuellen Befragung zeigen eine stark branchenspezifisch geprägte Nachfrage nach Leiharbeitskräften.¹⁰ Während derzeit lediglich ca. 3 % aller Thüringer Betriebe eine oder mehrere Leiharbeitskräfte einsetzen, war der entsprechende Anteil im überdurchschnittlich stark auf Exportmärkte ausgerichteten Verarbeitenden Gewerbe mit 16 % mehr als fünfmal so hoch. Der Anteil der Leiharbeiter/-innen an der Gesamtbeschäftigung belief sich auf lediglich 1 %, im Verarbeitenden Gewerbe waren es 4 %.

Diese relativ hohe Bedeutung des Verarbeitenden Gewerbes für die Nachfrage nach Leiharbeitskräften schlägt sich auch in der Verteilung der eingesetzten Leiharbeiter/-innen auf die einzelnen Branchen der Wirtschaft des Freistaates nieder. Allein auf das Verarbeitende Gewerbe entfallen derzeit rund zwei Drittel aller zum Stichtag in den Betrieben der Wirtschaft eingesetzten Leiharbeitskräfte, auf das Baugewerbe ein weiteres Fünftel (vgl. Abbildung 12).

⁹ In einer früheren Befragung des IAB-Betriebspanels wurden Entleihbetriebe nach den Motiven der Nutzung der Leiharbeit gefragt. Rund zwei Drittel der Entleihbetriebe gaben an, dass das Abfangen von temporären Auftragsspitzen ein wichtiges Motiv für die Nachfrage von Leiharbeiter/-innen war. Nur für rund 20 % der Betriebe war hingegen die unverbindliche Erprobung neuer Mitarbeiter/-innen bedeutend. Diese Ergebnisse legen nahe, dass Leiharbeit von Entleihbetrieben primär als Flexibilitätspuffer genutzt wird (Bechmann, S.; Dahms, V.; Fischer, A.; Frei, M.; Leber, U., Möller, I.: Beschäftigung, Arbeit und Unternehmertum in deutschen Kleinbetrieben. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2010. IAB Forschungsbericht 07/2011).

¹⁰ Die Ergebnisse der Befragung zum Einsatz von Leiharbeitskräften beziehen sich ausschließlich auf jene, die zum Stichtag in Entleihbetrieben eingesetzt waren.

Abbildung 12: Verteilung der eingesetzten Leiharbeitskräfte nach Branchen in Thüringen 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Die Nachfrage nach Leiharbeitskräften wird nicht nur von einzelnen Branchen, insbesondere dem Verarbeitenden Gewerbe bestimmt, sondern geht darüber hinaus wesentlich von größeren Betrieben aus. So setzte 2019 jeder fünfte mittlere Betrieb und rund jeder dritte Großbetrieb Leiharbeiter/-innen ein. In Großbetrieben belief sich damit der Anteil dieser Beschäftigtengruppe auf überdurchschnittlich hohe 3 % (vgl. Tabelle 12). Wird die Verteilung dieser Beschäftigungsverhältnisse auf die einzelnen Betriebsgrößenklassen betrachtet, so zeigt sich, dass knapp drei Viertel 2019 in Thüringen auf mittlere und auf Großbetriebe entfielen. Demgegenüber haben Leiharbeitskräfte für Kleinst- und Kleinbetriebe nur eine relativ geringe Bedeutung.

Tabelle 12: Einsatz von Leiharbeitskräften nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen 2019

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Leiharbeitskräften	Leiharbeitskräfte
	Prozent	
1 bis 9 Beschäftigte	0	0
10 bis 49 Beschäftigte	8	1
50 bis 249 Beschäftigte	20	1
ab 250 Beschäftigte	35	3
Insgesamt	3	1

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Leiharbeitskräfte werden in der Regel nur für einen kurzen Zeitraum vom Entleihbetrieb benötigt. Laut Arbeitnehmerüberlassungsstatistik, in der die Dauer der beendeten Beschäftigungsverhältnisse erho-

ben wird, sind etwa 50 % der Leiharbeitsjobs kürzer als drei Monate.¹¹ Aufgrund des oftmals zeitlich begrenzten Bedarfs an Arbeitskräften, etwa zur Überbrückung temporärer Arbeitskräfteengpässe und der sich daraus ableitenden relativ kurzen Einsatzdauer, eignet sich Leiharbeit vor allem für Tätigkeiten, die keine langwierigen Einarbeitungsphasen voraussetzen. Diese Tätigkeiten finden sich vor allem in größeren Unternehmen mit Massenfertigung und weniger in kleineren, eher handwerklich strukturierten Betrieben. Darüber hinaus ist das Entleihen von Arbeitskräften für den temporären Einsatz im eigenen Unternehmen relativ kostspielig und daher für viele Kleinstbetriebe vermutlich eher unattraktiv.

Fazit: Noch immer ist das sogenannte Normalarbeitsverhältnis, das heißt unbefristete und Vollzeit-Tätigkeit, die am weitesten verbreitete Beschäftigungsform. Dennoch legen atypische Beschäftigungsformen wie Teilzeit-, geringfügige und befristete Beschäftigung, aber auch Leiharbeit seit Mitte der 2000er Jahre an Bedeutung zu. Treiber dieser Entwicklung ist vor allem die sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung, deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung kontinuierlich wächst. Das betrifft über die vielen Jahre betrachtet sowohl den Anteil der Betriebe mit dieser Beschäftigungsform als auch den Anteil sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigter an allen Beschäftigten. Durch die vom Gesetzgeber zum 01. Januar 2019 eingeführte Brückenteilzeit dürfte diese Entwicklung künftig noch zusätzlichen Schub erhalten. Das tendenzielle Wachstum von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen verdient daher verstärkte Aufmerksamkeit angesichts der Schwierigkeiten vieler Betriebe, Fachkräfte zu gewinnen (vgl. Kapitel 6).

¹¹ Hierbei wird die Beschäftigungsdauer beim (selben) Verleihbetrieb herangezogen. Da die Zeitarbeitsfirma die bzw. der rechtliche Arbeitgeber/-in ist, wird die Dauer der Überlassung einer Leiharbeiterin bzw. eines Leiharbeiters an einen Kundenbetrieb statistisch nicht erfasst (vgl. Bauer, F.; Buch, T.; Haller, P.; Hohendanner, C.; Jahn, E.; Weber, E.; Wolter, S.: Zu den Auswirkungen der Reformen von befristeter Beschäftigung und Zeitarbeit sowie möglichem Reformbedarf bei der Arbeitszeitregulierung. IAB Stellungnahme 13/2018).

5. Beschäftigungsentwicklung

Thüringen wies auch 2019 ein positives Wirtschaftswachstum aus. Das Bruttoinlandsprodukt erhöhte sich gegenüber dem Vorjahr preisbereinigt um 0,2 %, ein Jahr zuvor betrug der Zuwachs 0,3 %.¹² In den Vorjahren gab es allerdings noch deutlich höhere Steigerungsraten. Bundesweit wurde 2019 ein Zuwachs gegenüber dem Vorjahr um 0,6 % erreicht. Damit hat sich das Wirtschaftswachstum in Thüringen wie auch in Deutschland insgesamt im Laufe des Jahre 2019 weiter abgeschwächt. Die Rahmenbedingungen für weiteres Beschäftigungswachstum haben sich somit bereits im Vorfeld der Corona-Krise weiter verschlechtert.

5.1 Beschäftigungsentwicklung im Jahr 2019

In Thüringen ist die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse auch im Jahr 2019 angestiegen – und zwar um ca. 1 %. Ähnliche Größenordnungen erreichte der Zuwachs der Zahl der sozialversicherungspflichtig und nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (einschließlich tätiger Inhaber/-innen und mithelfender Familienangehöriger) in Ostdeutschland, in Westdeutschland belief sich der Anstieg auf 2 %. Damit hat die Beschäftigung im Freistaat seit 2005 um rund 12 % zugenommen. Gemessen am durchschnittlichen Zuwachs in Ost- und Westdeutschland fiel er in Thüringen damit allerdings nur etwa halb so hoch aus, denn er betrug in Ostdeutschland 21, in Westdeutschland 27 %.

2019 ist die Beschäftigung mit 57 % in mehr als der Hälfte aller Thüringer Betriebe konstant geblieben. Folglich hat es lediglich in 43 % der Betriebe Veränderungen gegeben. 20 % der Betriebe hatten einen Rückgang und 23 % einen Zuwachs an Beschäftigung zu verzeichnen.¹³ Die allgemeine Beschäftigungsentwicklung wird wesentlich geprägt von den Personalentscheidungen in den beschäftigungsstarken Branchen – das sind in Thüringen das Verarbeitende Gewerbe, das Gesundheits- und Sozialwesen, der Bereich Handel und Reparatur sowie die Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen (vgl. Kapitel 3.1). Allein auf diese vier Wirtschaftsbereiche entfielen 2019 63 % aller Beschäftigten des Landes. Mit 2 % hatte das Gesundheits- und Sozialwesen unter diesen vier Branchen den höchsten Zuwachs zu verzeichnen. Im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Bereich Handel und Reparatur gab es eine einprozentige Zunahme, was dem durchschnittlichen Beschäftigungszuwachs der Thüringer Wirtschaft entsprach. Betriebe der Unternehmensnahen Dienstleistungen hatten hingegen einen Rückgang um 3 % zu verzeichnen. Hierzu dürfte vor allem der Abbau im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung, einer Unterbranche der Unternehmensnahen Dienstleistungen, beigetragen haben. Im Vergleich zum Vorjahr 2018 gab es rd. ein Drittel weniger Leiharbeitskräfte. Auch in Ost- und Westdeutschland ist die Zahl der registrierten Leiharbeiter/-innen deutlich zurückgegangen, mit einer Reduzierung um 19 bzw. 14 % allerdings weniger stark als in Thüringen.

Einen Gesamtüberblick über die Personalbewegungen vermittelt nachstehende Tabelle 13.

¹² Vgl. <https://statistik.thueringen.de/datenbank/Portrait-Zeitreihe.asp?tabelle=zr002034%7C%7CVolkswirtschaftliche+Gesamtrechnungen+%2D+Bruttoinlandsprodukt+und+Bruttowertsch%F6pfung+nach+WZ+2008+preisbereinigt+%2D+Ver%E4nderung+gegen%FCber+dem+Vorjahr+%2D>.

¹³ Im vorliegenden Bericht gilt eine Beschäftigungsveränderung in Höhe von mehr als +2% als Zuwachs, eine Veränderung in Höhe von mehr als -2% als Rückgang.

Tabelle 13: Beschäftigungsentwicklung der Betriebe nach Branchen in Thüringen zwischen 2018 und 2019

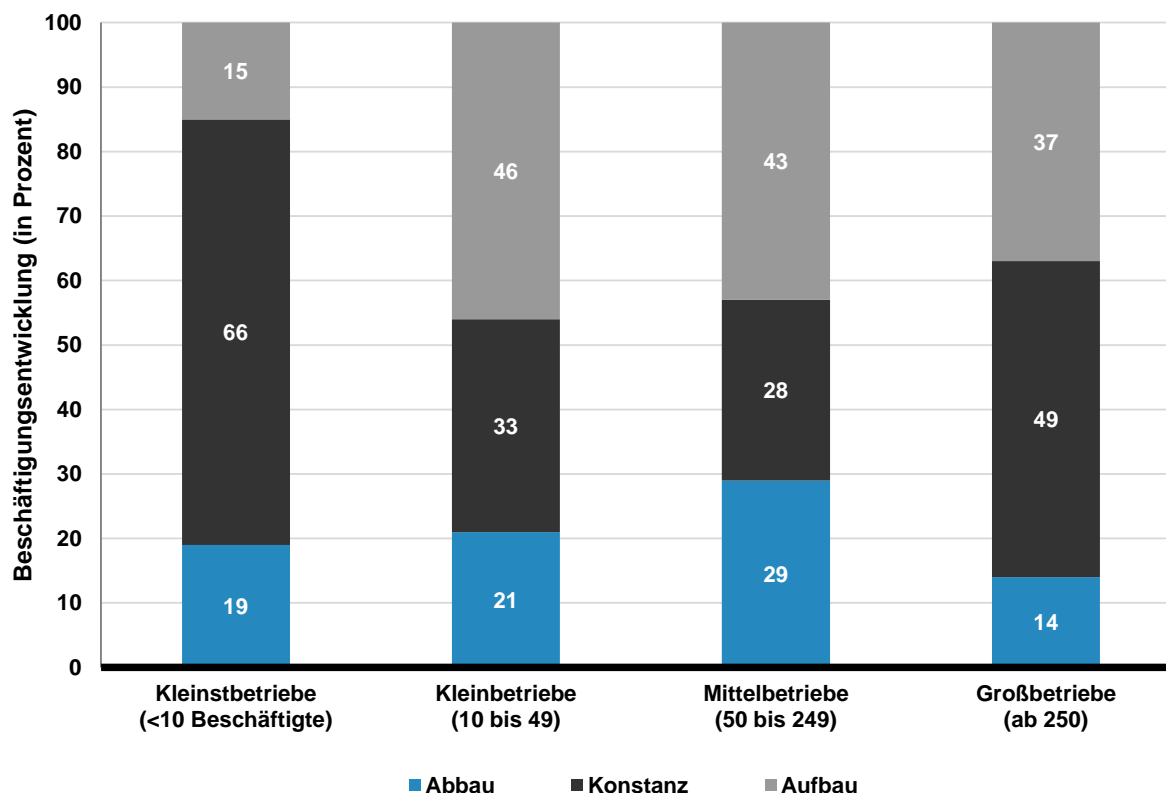
Branche	Betriebe mit ...		
	Beschäftigungs- rückgang (< -2%)	Konstanter Beschäftigung (-2% bis +2%)	Beschäftigungs- aufbau (> +2%)
	Prozent		
Land- und Forstwirtschaft*	22	53	25
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	13	48	39
Verarbeitendes Gewerbe	21	52	27
Baugewerbe	17	62	21
Handel und Reparatur	23	55	22
Verkehr, Information, Kommunikation*	19	39	42
Finanz- und Versicherungsdienstl.*	2	82	16
Unternehmensnahe Dienstleistungen	22	56	22
Erziehung und Unterricht*	21	33	46
Gesundheits- und Sozialwesen	15	67	18
Übrige Dienstleistungen	25	55	20
Organisationen ohne Erwerbszweck*	4	92	4
Öffentliche Verwaltung*	14	47	39
Insgesamt	20	57	23

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Bei Kleinstbetrieben überstieg der Anteil der Betriebe, die Beschäftigung abgebaut haben, jenen mit einer Reduzierung. In den anderen Betriebsgrößenklassen gab es anteilig mehr Betriebe mit Beschäftigungsauf- als mit Beschäftigungsabbau. Dabei war der Anteil der Beschäftigung aufbauenden Betriebe jeweils sogar deutlich höher als jener der Betriebe, die die Zahl ihrer Mitarbeiter/-innen verringert haben. Zugleich zeigt sich, dass unter den Kleinstbetrieben zwei Drittel keine Veränderungen im Personalbestand zu verzeichnen hatten. Unter den Großbetrieben betraf das rund die Hälfte (vgl. Abbildung 13).

Abbildung 13: Beschäftigungsentwicklung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen zwischen 2018 und 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

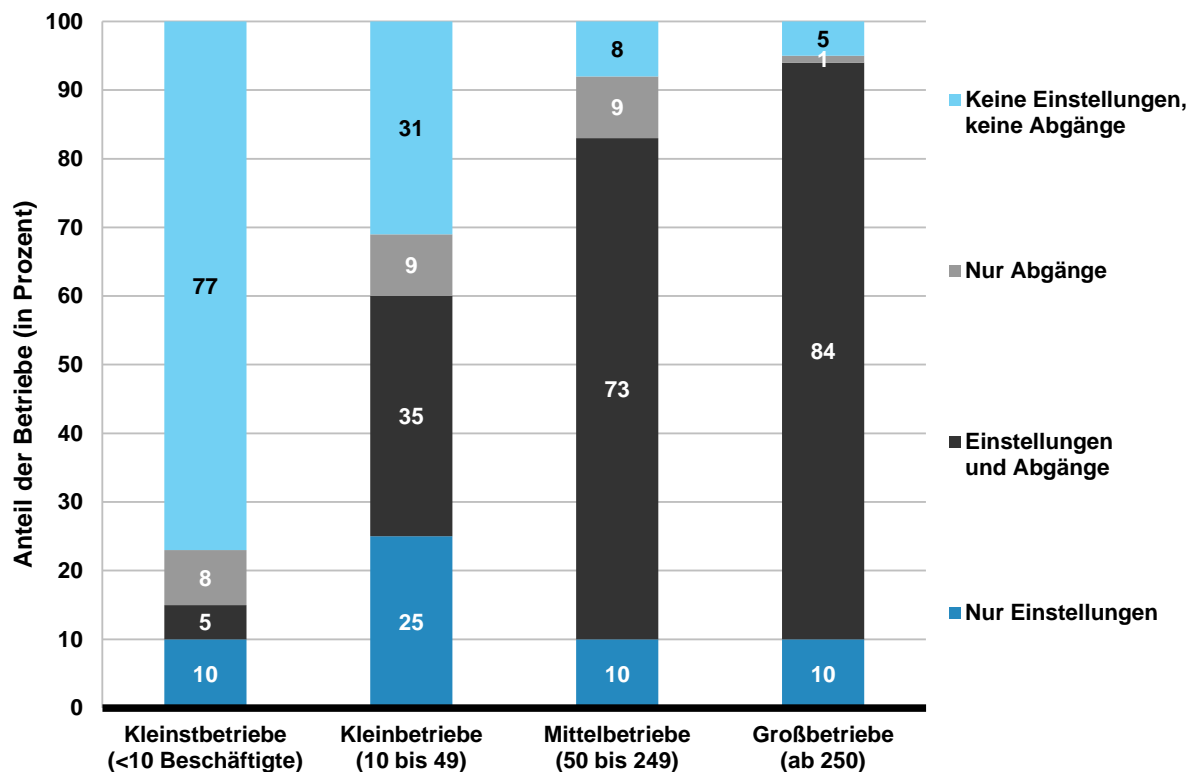
5.2 Personalbewegungen: Einstellungen und Abgänge

In der öffentlichen Diskussion steht in der Regel die Nettoveränderung der Beschäftigung im Fokus. Die saldierten Größen bilden die Gesamtdynamik aber nur bedingt ab. Hinter diesen Nettoveränderungen verbergen sich häufig umfangreiche Bruttoströme. Die ausschließliche Betrachtung von Netto-Bestandsveränderungen vermittelt fälschlicherweise oft den Eindruck eines vergleichsweise starren Arbeitsmarktes. Ein umfassenderes Bild erschließt sich, wenn die hinter den Stichtagszahlen stehenden Flussgrößen – also Einstellungen und Abgänge – betrachtet werden.¹⁴

In rund 30 % aller Thüringer Betriebe wurden Einstellungen vorgenommen. Dabei nahmen rund 14 % der Betriebe ausschließlich Einstellungen vor und weitere 16 % stellten ein, hatten aber zugleich Personalabgänge zu verzeichnen. In ca. 8 % der Betriebe gab es ausschließlich Personalabgänge. In der Summe sind damit in fast zwei Fünfteln der Betriebe Personalbewegungen festzustellen. Somit gab es in etwas mehr als drei Fünfteln der Betriebe des Freistaates keine personellen Veränderungen. Überdurchschnittlich häufig war das vor allem in der zahlenmäßig bedeutsamen Gruppe der Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten der Fall (77 %). Mit steigender Betriebsgröße nimmt der Anteil von Betrieben mit Personalbewegungen stetig zu. Während nicht einmal ein Viertel der Thüringer Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten Personalbewegungen im ersten Halbjahr 2019 ausgewiesen hat, gab es in der Gruppe der Großbetriebe so gut wie keinen Betrieb, in dem nicht Personal eingestellt wurde und/oder Beschäftigte ausgeschieden sind (vgl. Abbildung 14).

¹⁴ Aus forschungspraktischen Gründen beziehen sich die Angaben der Betriebe zu Flussgrößen der Beschäftigung stets auf das erste Halbjahr.

Abbildung 14: Struktur der Personalbewegungen in Thüringen nach Betriebsgrößenklassen 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019, Einstellungen und Abgänge im ersten Halbjahr.

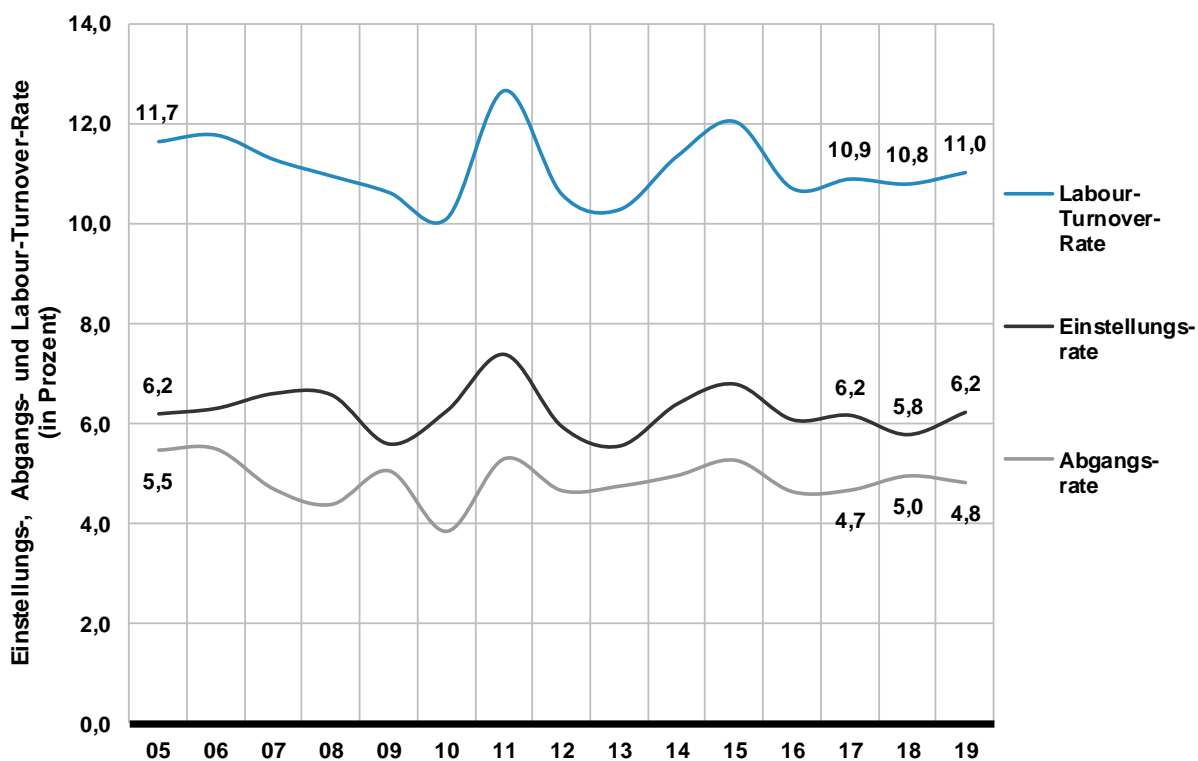
Ein gebräuchlicher Indikator zur Bestimmung der Arbeitsmarktdynamik ist die sogenannte Labour-Turnover-Rate (LTR). Sie wird als Summe aus der Einstellungs- und der Abgangsrate berechnet. Damit beschreibt sie die Summe aller Einstellungen und Abgänge bezogen auf die mittlere Gesamtbeschäftigung.

2019 lag die Labour-Turnover-Rate¹⁵ in Thüringen bei 11,0 %. Damit liegt sie wieder etwas höher als in den Vorjahren. Das bedeutet, die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt des Landes hat 2019 wieder leicht an Dynamik gewonnen. Im Vergleich zu Ost- und Westdeutschland ist das allerdings ein geringerer Wert (jeweils 14,0 %).

Die Zugangsrate, die die erfolgten Personalzugänge ins Verhältnis zum durchschnittlichen Bestand der Betriebsbelegschaft setzt, betrug 6,2 %. Diese Rate lag ebenfalls über dem Vorjahresniveau. Die Abgangsrate, welche wiederum die Personalabgänge ins Verhältnis zum durchschnittlichen Bestand an Mitarbeiter/-innen setzt, betrug im selben Zeitraum 4,8 %. Im Unterschied zur Zugangsrate lag die Abgangsrate allerdings geringfügig unter dem Vorjahreswert (vgl. Abbildung 15).

¹⁵ Die Labour-Turnover-Rate bezieht sich hier nur auf das jeweils erste Halbjahr. Sie ist deswegen kleiner als Labour-Turnover-Raten, bei denen die Einstellungen und Abgänge des gesamten Jahres in die Berechnung eingehen.

Abbildung 15: Entwicklung der Einstellungs- und Abgangsraten sowie der Labour-Turnover-Rate in Thüringen 2005 bis 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019.

Die Labour-Turnover-Rate (LTR) unterscheidet sich allerdings stark zwischen den Branchen. Die mit Abstand höchste Dynamik hatten Betriebe der Unternehmensnahen Dienstleistungen zu verzeichnen, denn hier belief sich die LTR auf 24,0 %. Sowohl die Einstellungs- als auch die Abgangsrate waren mit 13,0 bzw. 11,0 % hier ebenfalls überdurchschnittlich hoch. Besonders gering war die LTR mit 5,3 % in der Öffentlichen Verwaltung. Folglich lagen hier die Einstellungs- wie die Abgangsrate deutlich unterhalb des Landesdurchschnitts (2,7 bzw. 2,6 %) (vgl. Tabelle 14).

Zwischen den Betriebsgrößenklassen zeigen sich 2019 nur relativ geringe Unterschiede bei der LTR. Bei Kleinst- wie Großbetrieben betrug sie 9,1 %.

Tabelle 14: Personalfuktuation nach Branchen in Thüringen (erstes Halbjahr 2019)

Branche	Einstellungsrate	Abgangsrate	Labour-Turnover-Rate
	Prozent		
Land- und Forstwirtschaft*	7,8	5,2	13,0
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	4,1	2,8	6,9
Verarbeitendes Gewerbe	4,4	3,5	7,9
Baugewerbe	4,0	3,7	7,7
Handel und Reparatur	5,2	4,4	9,6
Verkehr, Information, Kommunikation*	10,6	5,6	16,2
Finanz- und Versicherungsdienstl.*	0,7	1,7	2,4
Unternehmensnahe Dienstleistungen	13,0	11,0	24,0
Erziehung und Unterricht*	6,4	4,6	11,0
Gesundheits- und Sozialwesen	5,2	3,0	8,2
Übrige Dienstleistungen	8,3	8,1	16,4
Organisationen ohne Erwerbszweck*	6,4	5,8	12,2
Öffentliche Verwaltung*	2,7	2,6	5,3
Insgesamt	6,2	4,8	11,0

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Befristete Personaleinstellungen

Derzeit gibt es in 12 % der Thüringer Betriebe befristet Beschäftigte. Dennoch ist mit ca. 94 % die übergroße Mehrheit der Beschäftigten im Freistaat nach wie vor unbefristet beschäftigt (vgl. Kapitel 4.3). Dieser relativ geringe Anteil von befristet Beschäftigten an der Gesamtzahl der Beschäftigten täuscht allerdings darüber hinweg, dass Befristungen bei Einstellungen weiterhin von hoher Bedeutung sind. Im ersten Halbjahr 2019 haben 30 % der Thüringer Betriebe neues Personal eingestellt. In wiederum mehr als jedem vierten dieser Betriebe mit Einstellungen (29 %) erhielt mindestens eine der neu eingestellten Arbeitskräfte einen befristeten Arbeitsvertrag. Allein ein Fünftel der Thüringer Betriebe, die Einstellungen vornahmen, vergab sogar ausschließlich befristete Verträge (20 %) und weitere 9 % dieser Betriebe stellten sowohl befristet als auch unbefristet ein. Im Umkehrschluss bedeutet das aber auch: Mit 71 % nahm die große Mehrheit der Betriebe mit Personaleinstellungen ausschließlich unbefristete Einstellungen vor.

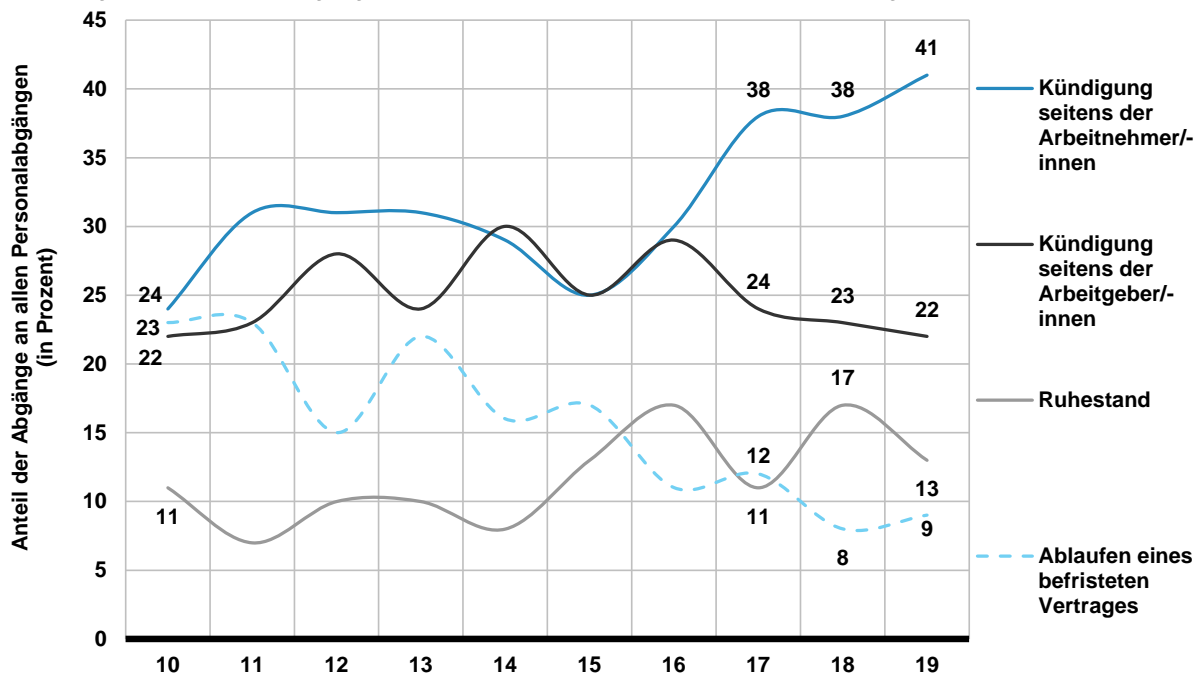
Die Schwierigkeiten zahlreicher Betriebe bei der Gewinnung von (qualifizierten) Arbeitskräften – u. a. sichtbar an der stetigen Steigerung der Vakanzzeiten bei der Besetzung von Stellen für Fachkräfte (siehe hierzu Kapitel 6) – haben offensichtlich dazu geführt, dass sich der Anteil befristeter an allen Einstellungen seit Jahren tendenziell verringert. Von allen im ersten Halbjahr 2019 in Thüringen neu eingestellten Arbeitskräften erhielten 35 % einen befristeten Arbeitsvertrag. Dieser Wert liegt heute allerdings spürbar unter den Werten der Vorjahre. Nach 2017, als der bisherige Tiefstwert erreicht worden war, kann aktuell der zweitniedrigste Wert verzeichnet werden. Gegenüber dem Vorjahr hat es einen Rückgang um 7 Prozentpunkte gegeben. Der aktuelle Wert ist damit zugleich niedriger im Vergleich zum ost- und westdeutschen Durchschnitt (jeweils 37 %). Seit 2005 ist dieser Anteil um 10 Prozentpunkte gesunken. Mit der Verbesserung der Konjunkturlage ab Mitte der 2000er Jahre und der seitdem steigenden Nachfrage der Wirtschaft nach Arbeitskräften hat sich der Anteil befristeter an allen Neueinstellungen nach und nach verringert.

Mit der aktuellen Befragung liegen erstmals Daten zum Anteil befristeter Einstellungen ohne Sachgrund vor. Wie bereits dargestellt, erfolgten 2019 35 % aller Neueinstellungen in Thüringen befristet. Mit etwas mehr als der Hälfte (54 %) lag für die Mehrheit dieser befristeten Neueinstellungen den Angaben der Betriebe zufolge kein sachlicher Grund vor. Im ostdeutschen Ländervergleich war das ein geringerer Anteil, denn dort betraf es 58 % aller Einstellungen; in Westdeutschland waren es sogar 69 %.

Personalabgangsgründe

Personalabgänge können verschiedene Ursachen haben: Beschäftigte wechseln ihre Stelle, weil sie sich davon eine bessere Bezahlung, günstigere Arbeitsbedingungen oder ein anderes Betätigungsfeld erhoffen. Betriebe entlassen Beschäftigte, weil entweder Rationalisierungen oder fehlende Aufträge bzw. Umsatzrückgänge einen Abbau der Belegschaft erfordern oder Personalverantwortliche mit der Arbeit ihrer Mitarbeiter/-innen unzufrieden sind. Das Auslaufen befristeter Arbeitsverträge oder der Wechsel von Beschäftigten in den Ruhestand können weitere Gründe sein. Seit mehreren Jahren stehen Kündigungen seitens der Arbeitnehmer/-innen mit weiterhin steigender Tendenz an der Spitze dieser Gründe. Im letzten Jahr waren 41 % aller Abgänge darauf zurückzuführen – damit wurde in Thüringen ein neuer Höchstwert ausgewiesen (vgl. Abbildung 16).

Abbildung 16: Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens in Thüringen 2010 bis 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2019. Die fehlenden Werte zu 100 % entfallen auf sonstige Gründe (Personalabgänge jeweils erstes Halbjahr).

Die Gründe für Personalabgänge waren je nach Branche sehr unterschiedlich: Arbeitnehmer/-innenkündigungen waren mit jeweils mindestens der Hälfte insbesondere im Gesundheits- und Sozialwesen sowie bei den Übrigen Dienstleistungen der wichtigste Grund für Personalabgänge. Unter den vier beschäftigungsstarken Branchen war dieser Grund auch noch im Bereich Handel und Reparatur sowie im Verarbeitenden Gewerbe stärker als im Durchschnitt der Thüringer Wirtschaft verbreitet. Damit dürften die zahlreichen freiwilligen Abgänge von Beschäftigten einen nicht unerheblichen Teil der Arbeitskräftenachfrage in den betroffenen Betrieben ausmachen. Mit einem Anteil von lediglich 22 % war dieser Grund in der Öffentlichen Verwaltung weitaus weniger relevant. Hier gingen zugleich lediglich 3 % der Personalabgänge auf Kündigungen seitens der Arbeitgeber/-innen zurück. Dafür waren 49 % aller Abgänge dem Wechsel der Beschäftigten in den Ruhestand und weitere 16 % dem Ablaufen eines befristeten Arbeitsvertrages geschuldet.

Die Gründe für Personalabgänge unterscheiden sich auch nach der Betriebsgröße. Wenngleich in allen Betriebsgrößenklassen Kündigungen seitens der Arbeitnehmer/-innen überwogen – was im Jahr 2019 sicherlich auf die bis dato anhaltend gute Konjunkturlage in der Wirtschaft des Freistaates Thüringen zurückzuführen sein dürfte – bestehen in vielerlei Hinsicht dennoch Unterschiede: So sinkt mit der Betriebsgröße beispielsweise der Anteil der seitens der Arbeitgeber/-innen veranlassten Kündigungen. In Kleinstbetrieben lag der Anteil dieses Grundes bei 26 %, in Großbetrieben mit 14 % lediglich bei ca. der Hälfte. Ruhestandsbedingte Abgänge waren demgegenüber für größere Betriebe von deutlich

höherer Relevanz als für kleinere. In Großbetrieben waren 24 % aller Abgänge diesem Grund geschuldet, in Kleinstbetrieben hingegen nur 5 %.

Fazit: In Thüringen ist die Zahl der Arbeitsplätze auch im Jahr 2019 weiter angestiegen. Allerdings verlief der Beschäftigungszuwachs im Land weniger dynamisch als im Durchschnitt der ost- und westdeutschen Länder. Das betrifft sowohl die aktuelle als auch die längerfristige Entwicklung seit 2005. Trotz des seit Jahren relativ konstanten Anteils befristeter Beschäftigter, war die Bedeutung von Befristungen im Rahmen von Neueinstellungen stets relativ hoch. Allerdings sinkt dieser Anteilswert seit Jahren sukzessive und hat 2019 mit nur etwas mehr als einem Drittel ggü. Mitte der 2000er Jahre einen vergleichsweise geringen Anteil erreicht. 2005 lag dieser Anteil noch um 10 Prozentpunkte höher. Bei den Personalverantwortlichen in den Betrieben scheint es also ein Umdenken gegeben zu haben. Dieses dürfte nicht zuletzt damit zusammenhängen, dass es den Betrieben zunehmend schwerer fällt, das vorhandene Personal zu halten. Denn der Anteil von Kündigungen seitens der Arbeitnehmer/-innen ist in den letzten Jahren sukzessive angestiegen und der mit Abstand wichtigste Grund für Personalabgänge. Gleichzeitig haben weiterhin zahlreiche Betriebe beträchtliche Schwierigkeiten, dringend benötigte Fachkräfte zu finden. Über die diesbezüglichen, aktuellen Entwicklungen informiert das nachfolgende Kapitel.

6. Fachkräftebedarf

Alle Beschäftigten, die auf Stellen eingesetzt werden, die nach Einschätzung der befragten Arbeitgeber/-innen eine Berufsausbildung oder eine akademische Ausbildung voraussetzen, gelten im vorliegenden Bericht als „Fachkräfte“ bzw. „qualifizierte Arbeitskräfte“. Es ist zu beachten, dass es sich dabei nicht um die tatsächlich erworbene formale Qualifikation der Beschäftigten handelt. So kann eine Arbeitskraft mit einer Facharbeiter/-innenausbildung durchaus einen Arbeitsplatz mit Anlern Tätigkeiten besetzen. Oder ein/-e Akademiker/-in kann eine Tätigkeit verrichten, die lediglich eine berufliche Ausbildung voraussetzt. Im Vergleich mit anderen Datenquellen, die Fachkräfte beispielsweise auf Grundlage einer erworbenen beruflichen Qualifikation von Beschäftigten definieren, ist daher nur ein eingeschränkter Vergleich mit den Befunden des IAB-Betriebspanels möglich.¹⁶

In den Betrieben der Thüringer Wirtschaft erfordern 84 % aller Arbeitsplätze eine entsprechende Qualifikation: 73 % setzen eine abgeschlossene berufliche Ausbildung, 11 % ein absolviertes Hochschulstudium voraus. In Ostdeutschland gestalten sich diese Relationen sehr ähnlich: Insgesamt gehören dort 81 % aller Beschäftigten zur Gruppe der Fachkräfte, wobei 67 % Tätigkeiten verrichten, die eine Facharbeiter/-innen-Qualifikation erfordern, 14 % benötigen einen akademischen Abschluss. In Westdeutschland setzen demgegenüber „nur“ 74 % der Arbeitsplätze „qualifizierte Arbeitskräfte“ voraus. Dabei benötigen 60 % eine Berufsausbildung und 14 % ein Studium. Wie die Daten zeigen, hängt die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit Thüringens damit in noch höherem Maße von der Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte ab als die westdeutsche. Wenn Fachkräftestellen gar nicht oder erst mit großem Zeitverzug besetzt werden können, könnte das für die Thüringer Betriebe daher noch stärkere Auswirkungen haben.

Der demografische Wandel, der die Wirtschaft des Freistaates inzwischen stärker trifft als die westdeutsche, und in dessen Folge tausende Beschäftigte bereits in den nächsten Jahren das gesetzliche Renteneintrittsalter erreichen und aus dem Erwerbsleben ausscheiden werden (vgl. Kapitel 3.4), dürfte den Handlungsdruck für die Personalverantwortlichen in den Betrieben zusätzlich erhöhen. Diese sind nicht nur gefordert, die durch die altersbedingten Abgänge entstehenden „Lücken in der Personaldecke“ zu schließen. Sie sind es ebenso, um durch Arbeitnehmerkündigungen frei gewordene Fachkräftestellen wieder zu besetzen (vgl. Kapitel 5.2). Unter diesen Bedingungen haben vorangegangene Befragungen gezeigt, dass viele Betriebe für die nächsten Jahre mit erheblichen Schwierigkeiten rechnen, ihren Bedarf an Fachkräften zu decken. In der Summe entsteht ein Bedarf an Fachkräften, der sich entweder daraus ergibt, der Auftragslage nur mit zusätzlichem Personal begegnen zu können (Erweiterungsbedarf)¹⁷ oder aus dem erforderlichen Ersatz ausscheidender Arbeitskräfte (Ersatzbedarf).

Vor diesem Hintergrund sind repräsentative Daten zur Entwicklung der Fachkräftenachfrage der Betriebe von besonderer Relevanz. Nachfolgend wird daher zunächst die aktuelle Entwicklung der Nachfrage der Betriebe nach qualifizierten Arbeitskräften dargestellt. Anschließend wird gezeigt, in welchem Maße es den Betrieben gelungen ist, ihren Bedarf an Fachkräften zu decken.

Entwicklung des Fachkräftebedarfs

Im ersten Halbjahr 2019 zeigten 37 % der Thüringer Betriebe Fachkräftebedarf an. Damit hat sich der Anteil Fachkräfte suchender Betriebe gegenüber dem Vorjahr um 2 Prozentpunkte verringert, er liegt aber dennoch weiterhin auf hohem Niveau. In Ostdeutschland belief sich der Anteil dieser Betriebe auf 42 %, in Westdeutschland auf 38 %. Im Ostteil Deutschlands hat sich der Anteil der Betriebe im Vergleich zum Vorjahr um 2 Prozentpunkte, im Westteil um 1 Prozentpunkt erhöht, wodurch jeweils neue Höchstwerte zu verzeichnen sind.

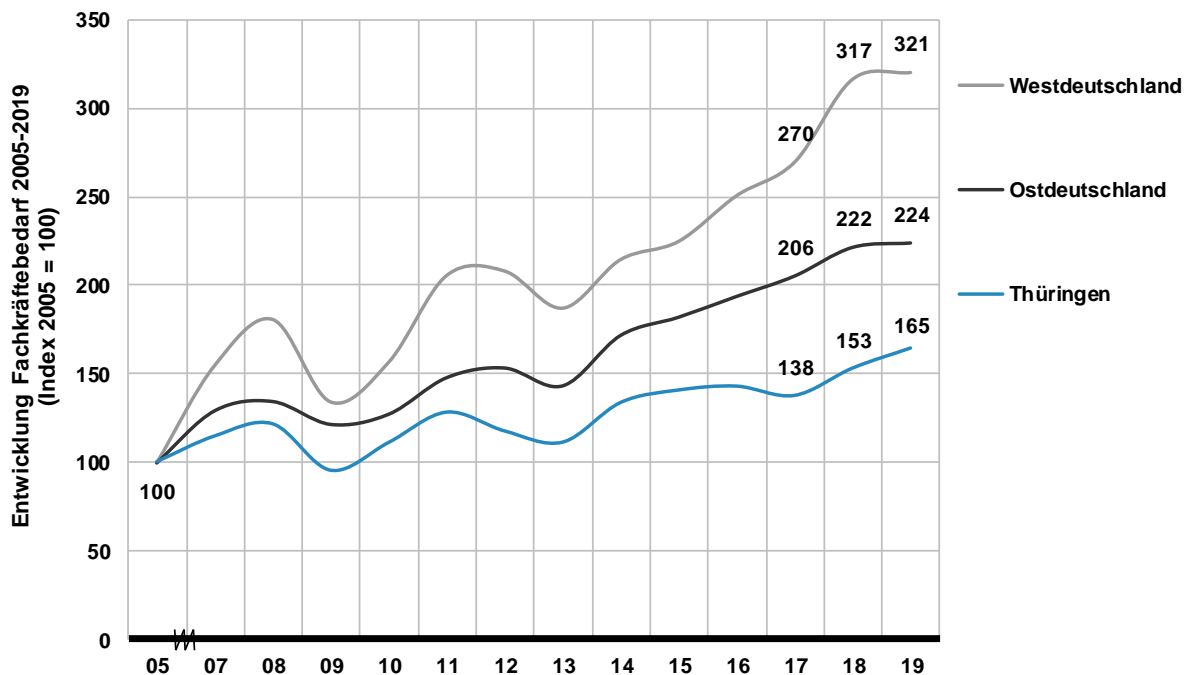
¹⁶ Die BA-Statistik unterscheidet zwischen verschiedenen Anforderungsniveaus und ordnet diesen einzelne Personengruppen zu: Anforderungsniveau 2 = Fachkraft; Anforderungsniveau 3 = Spezialist/-in; Anforderungsniveau 4 = Expert/-in.

¹⁷ Erweiterungsbedarf ergibt sich immer dann, wenn eine Nachfrage nach Produkten oder Dienstleistungen mit dem bisherigen Personal nicht befriedigt werden kann und der Personalbestand daher erweitert werden muss.

Im Durchschnitt aller Betriebe mit Fachkräftebedarf wurden 3,3 Fachkräfte gesucht (Ostdeutschland: 3,3; Westdeutschland: 3,5). Unter Berücksichtigung der mit einer Hochrechnung von Befragungsdaten verbundenen Unsicherheiten ergibt sich damit ein Bedarf von insgesamt etwas mehr als 71 Tsd. Fachkräften für die Thüringer Wirtschaft. Es wurden damit so viele Fachkräfte wie noch nie von den Betrieben nachgefragt: etwa zwei Drittel mehr im Vergleich zum Jahr 2005. Vergleichbare Trends zeigen sich für ost- und westdeutsche Betriebe. In Ostdeutschland hat sich der Bedarf an Fachkräften seit Mitte der 2000er Jahre allerdings mehr als verdoppelt, in Westdeutschland hat er sich sogar mehr als verdreifacht.

Am aktuellen Rand fällt für Thüringen allerdings ein relativ starker Zuwachs auf. Allein zwischen 2018 und 2019 hat sich der Fachkräftebedarf um ca. 7 % erhöht. In Ost- und Westdeutschland ist er um 1 % gestiegen. Dort hat sich in jüngster Zeit die Nachfrageentwicklung im Vergleich zu den Vorjahren also eher abgeschwächt (vgl. Abbildung 17).

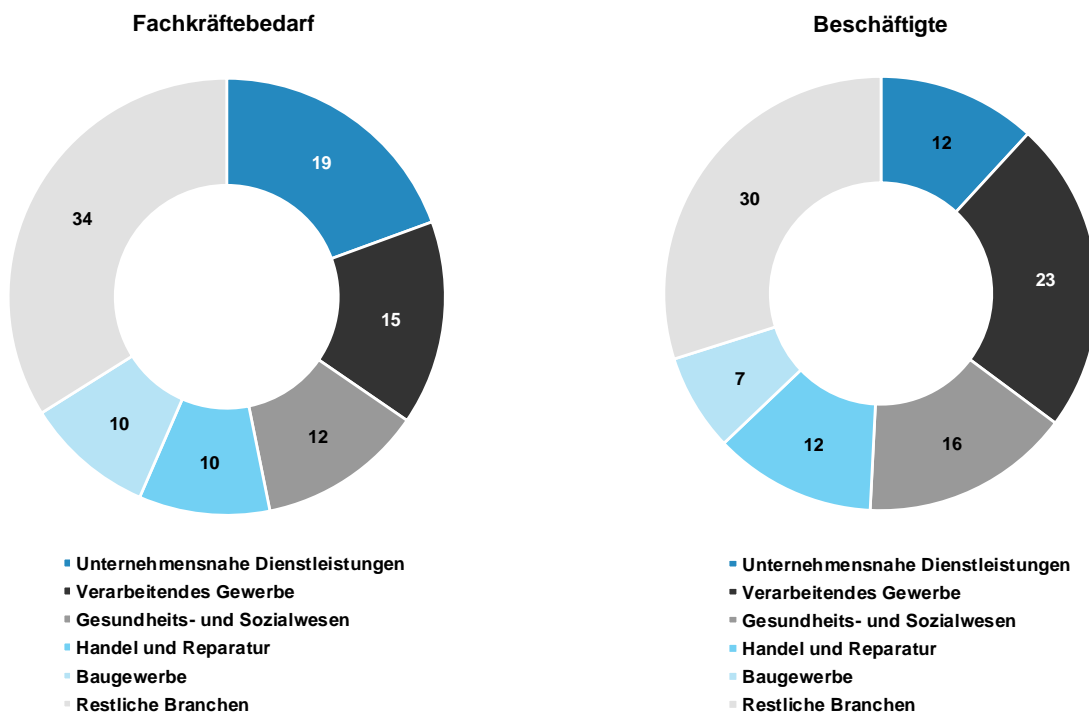
Abbildung 17: Entwicklung des Fachkräftebedarfs in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019. In dem hier nicht ausgewiesenen Jahr wurden keine entsprechenden Angaben erhoben.

In welchen Bereichen der Thüringer Wirtschaft werden derzeit besonders viele oder besonders wenige Fachkräfte nachgefragt? Gemessen an der Anzahl der gesuchten Fachkräfte stehen vor allem die Unternehmensnahen Dienstleistungen hervor. Auf diese Branche entfiel rund ein Fünftel (19 %) des gesamten Fachkräftebedarfs des Landes. Mit diesem Anteil lag die genannte Branche deutlich über ihrem Anteil an den Beschäftigten insgesamt (12 %). Relativ hohe Anteile am Fachkräftebedarf hatten auch das Verarbeitende Gewerbe (15 %) sowie das Gesundheits- und Sozialwesen (12 %). Diese lagen allerdings jeweils unter ihren Anteilen an allen Beschäftigten. Dass diese Branchen einen hohen Bedarf an Fachkräften ausweisen, erklärt sich vor allem auch mit ihrem insgesamt hohen Gewicht an der Gesamtbeschäftigung (vgl. Kapitel 3.1). Etwa jede zehnte nachgefragte Fachkraft entfällt derzeit auf das Bauwesen, aber nur jede/r 14. Beschäftigte. Wird die Diskrepanz zwischen den beiden hier betrachteten Anteilswerten betrachtet, so stellt sich die Situation für die Unternehmensnahen Dienstleistungen und das Bauwesen als besonders große Herausforderung dar. Vergleichsweise entspannt zeigt sich die Sachlage für die Öffentliche Verwaltung. Auf diesen Bereich entfielen 2019 zwar ca. 7 % der Beschäftigten, aber nur 2 % der nachgefragten Fachkräfte (vgl. Abbildung 18).

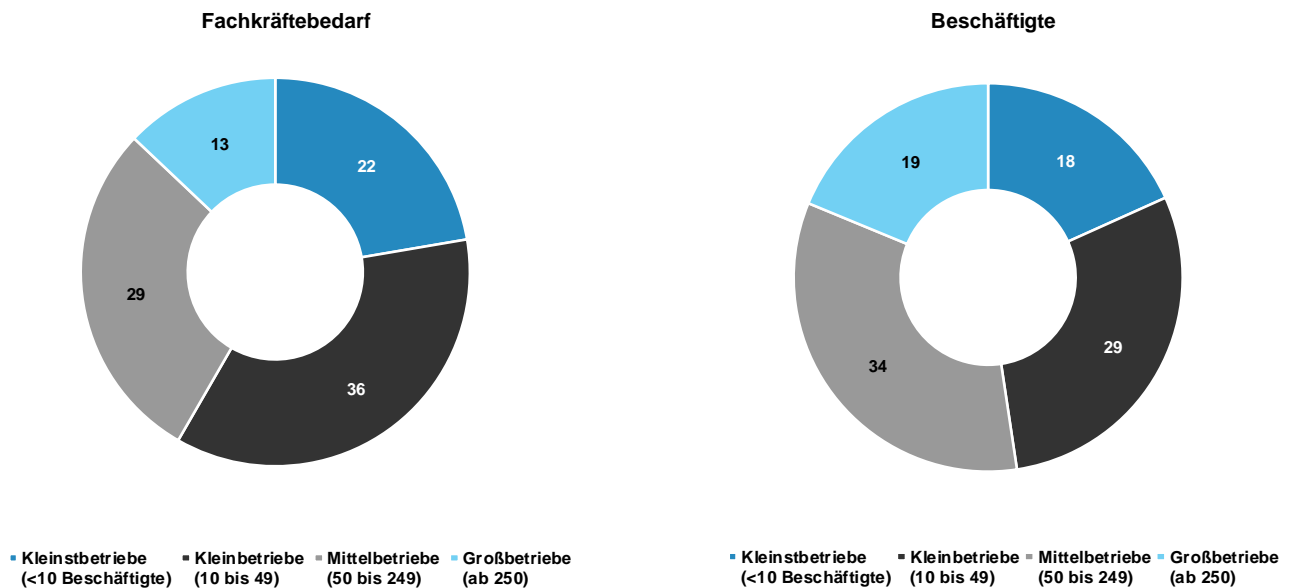
Abbildung 18: Verteilung des Fachkräftebedarfs und der Beschäftigten nach Branchen in Thüringen 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Auch die Größe eines Betriebes ist für die Nachfrage nach Fachkräften relevant. Dabei fällt Folgendes auf: Anteilig den größten Bedarf an Fachkräften haben Kleinbetriebe, wobei dieser den Anteil dieser Betriebsgrößenklasse an der Gesamtbeschäftigung deutlich übersteigt. Den zweithöchsten Bedarf haben Kleinstbetriebe; dieser liegt – gemessen am Anteil an allen Beschäftigten ebenfalls etwas höher. Anders verhält es sich mit mittleren und Großbetrieben: Ihr Anteil an den nachgefragten Fachkräften liegt jeweils unter dem an den Beschäftigten. Damit fragen Thüringens Kleinbetriebe mehr Fachkräfte nach als Großbetriebe. Zwar zeigten lediglich 26 % der Kleinbetriebe, hingegen 94 % und damit fast alle Großbetriebe Fachkräftebedarf an, dennoch summiert sich durch den hohen Anteil von Kleinbetrieben (71 % aller Betriebe der Wirtschaft) deren Bedarf und damit der Nachfrageeffekt nach qualifizierten Mitarbeiter/-innen seitens dieser Betriebsgrößenklasse (vgl. Abbildung 19).

Abbildung 19: Verteilung des Fachkräftebedarfs und der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen 2019

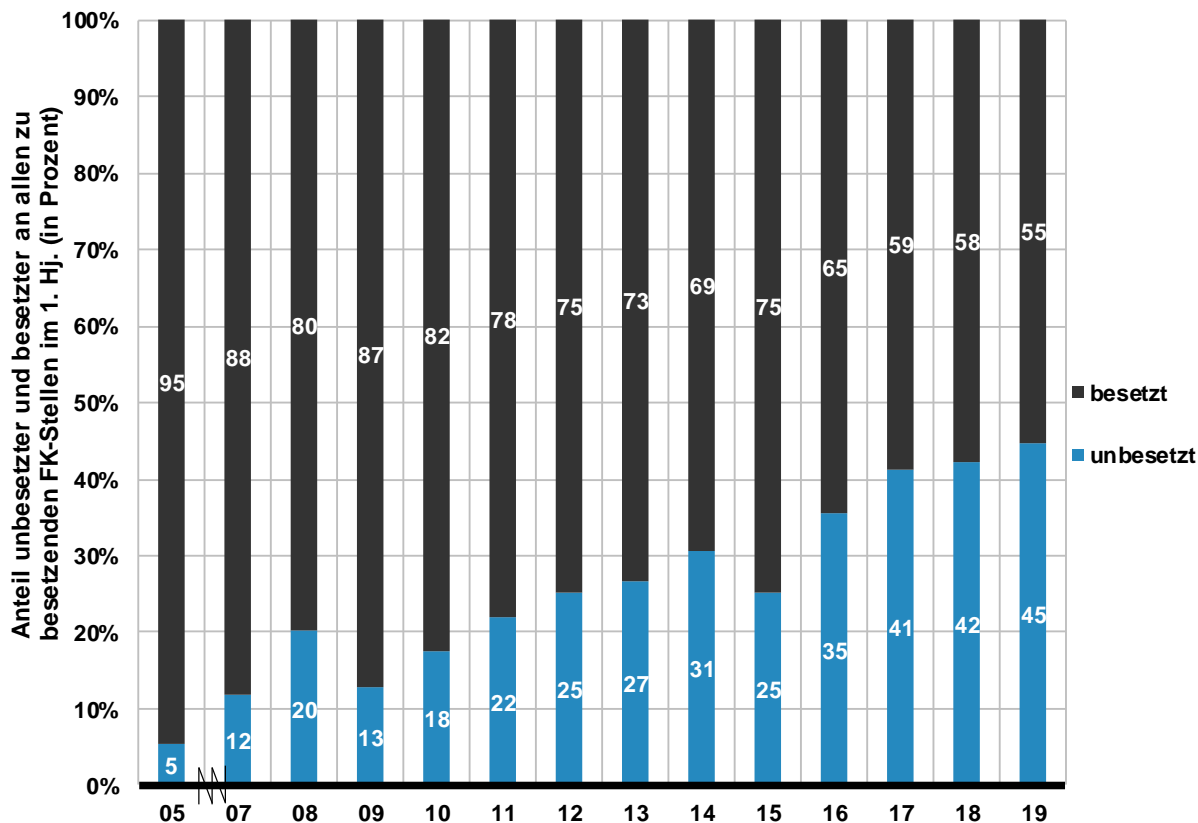


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswoche 2019.

Erfolg bei der Besetzung von Fachkräftestellen

Auch im Jahr 2019 hatten die Betriebe der Thüringer Wirtschaft erhebliche Probleme, angebotene Stellen für qualifizierte Tätigkeiten zu besetzen. Inzwischen verweisen rund zwei Drittel aller Betriebe mit Personalbedarf für qualifizierte Tätigkeiten auf entsprechende Schwierigkeiten. Damit waren noch nie so viele Betriebe wie heute im Freistaat mit Besetzungsproblemen konfrontiert. Auch bei Betrachtung der nicht besetzten Stellen für Fachkräfte hat sich die Situation weiter angespannt, denn nunmehr blieben 45 % der unbesetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten an allen angebotenen Fachkräftestellen zumindest bis zum Erhebungszeitpunkt unbesetzt (vgl. Abbildung 20). Damit sind in Thüringen derzeit jeweils mehr Betriebe als auch mehr Stellen im Vergleich zum Durchschnitt der ost- und westdeutschen Betriebe von dieser Problematik betroffen. In Ostdeutschland lag der Anteil der Betriebe mit Besetzungsschwierigkeiten bei 60 %, in Westdeutschland bei 58 %. Hinsichtlich der angebotenen Stellen lag die Nichtbesetzungsquote, d. h. der Anteil der nicht besetzten an allen angebotenen Fachkräftestellen, bei 42 bzw. 40 %.

Abbildung 20: Besetzte und unbesetzte Fachkräftestellen in Thüringen 2005 bis 2019 (jeweils erstes Halbjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019. In dem hier nicht ausgewiesenen Jahr wurden keine entsprechenden Angaben erhoben.

Die Ergebnisse der aktuellen Befragung bestätigen somit Einschätzungen der Betriebe aus dem Jahr 2018, in dem diese nach Personalproblemen gefragt wurden, die sie in den nächsten beiden Jahren erwarten. Danach stellten für Thüringer Betriebe Schwierigkeiten bei der Beschaffung von Fachkräften das mit Abstand größte personalpolitische Problem dar. 43 % der befragten Betriebe nannten diese als Herausforderung, weitere 17 % verwiesen zusätzlich auf Personalmangel.

Die zunehmenden Schwierigkeiten bei der Besetzung von Stellen für Fachkräfte spiegeln sich auch in immer längeren Vakanzzeiten¹⁸ wider. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit ist die durchschnittliche Vakanzzeit über alle Berufe (Helferberufe ausgenommen) im Jahr 2019 bundesweit auf 118 Tage gestiegen. Im Jahr 2010 betrug die Vakanzzeit noch 57 Tage. Im Verlauf der letzten 10 Jahre hat sich damit die durchschnittliche Zahl der Tage, die benötigt werden, um eine Stelle für qualifizierte Arbeitskräfte zu besetzen, verdoppelt.¹⁹ Auch Thüringer Betriebe müssen immer mehr Zeit für die Besetzung einer Stelle aufwenden: Im Jahresverlauf 2019 dauerte es durchschnittlich 133 Tage bis eine sozialversicherungspflichtige Arbeitsstelle besetzt wurde – 21 Tage mehr als im gleichen Zeitraum des Vorjahres. Dabei gibt es jedoch zum Teil erhebliche Unterschiede zwischen den Berufen. In Klempner-, Sanitär- und Heizungsfirmen lag die Vakanzzeit einer Stelle bei 269 Tagen, im Aus-, Trockenbau, Glas-

¹⁸ Die „Vakanzzeit“ einer Stelle gibt an, wie lange eine Stelle bereits zu besetzen ist (Bestand) bzw. wie lange eine beendete Stelle zu besetzen war (Abgang) (vgl. Bundesagentur für Arbeit: Glossar der Statistik der BA. Reihe: Grundlagen: Definitionen. Stand: 28.01.2020)

¹⁹ Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Fachkräfteengpassanalyse aus der Reihe Berichte Blickpunkt Arbeitsmarkt, Juni 2019, veröffentlicht unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201906/arbeitsmarktberichte/fk-engpassanalyse/fk-engpassanalyse-d-0-201906-pdf.pdf>.

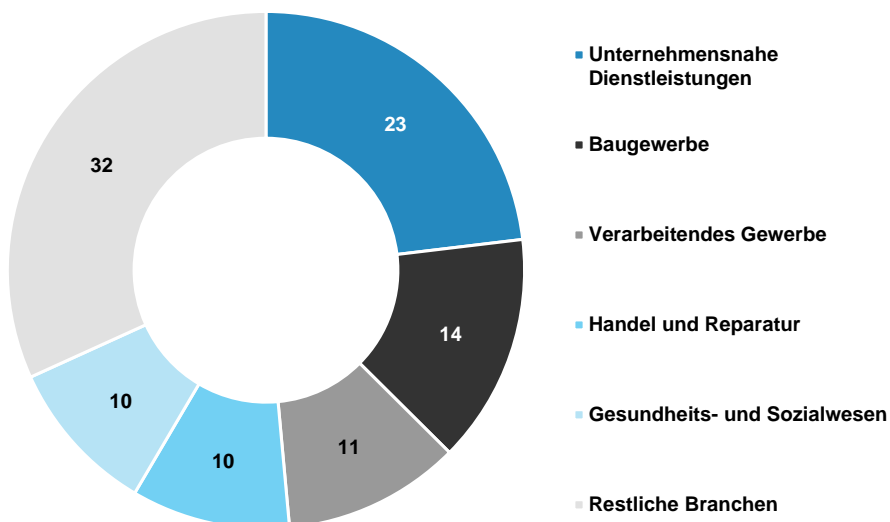
und Rolladenbau bei 247 Tagen und in der Altenpflege bei 231 Tagen. Die Vakanzzeit für Jobs in Verwaltungsberufen belief sich hingegen auf 42 Tage.²⁰

Wie in den Vorjahren sind weiterhin das Baugewerbe sowie der Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen am stärksten mit Besetzungsschwierigkeiten konfrontiert, denn hier konnten 68 bzw. 54 % aller angebotenen Fachkräftestellen bis zum Befragungszeitpunkt nicht besetzt werden (Landesdurchschnitt: 45 %). Von Besetzungsschwierigkeiten waren damit 84 bzw. 72 % aller Betriebe mit Personalbedarf für qualifizierte Tätigkeiten in diesen beiden Branchen betroffen (Landesdurchschnitt: 68 %). Im Baugewerbe gab es sowohl auf Ebene der zu besetzenden Stellen als auch der Betriebe noch einmal Steigerungen gegenüber dem Vorjahr. Im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen hat sich die Situation zwar nicht noch weiter verschärft, aber auch hier bleibt der Problemdruck überdurchschnittlich hoch. Spätestens im Jahr 2018 hatte sich eine Zuspitzung der Sachlage im Bereich der Übrigen Dienstleistungen abgezeichnet. Inzwischen zeigen hier 69 % der Betriebe Besetzungsschwierigkeiten an, gleichzeitig bleiben 68 % der angebotenen Stellen frei.

Gemessen an der Nichtbesetzungsquote gestaltet sich die aktuelle Situation für die anderen drei beschäftigungsstarken Branchen der Thüringer Wirtschaft – das Verarbeitende Gewerbe, den Bereich Handel und Reparatur sowie das Gesundheits- und Sozialwesen – weniger kompliziert. Im Bereich Handel und Reparatur entsprach diese Kennziffer mit 46 % in etwa dem Durchschnitt der Wirtschaft. Das Verarbeitende Gewerbe sowie das Gesundheits- und Sozialwesen hatten hingegen unterdurchschnittliche Besetzungsschwierigkeiten zu verzeichnen (33 bzw. 36 %). Mit einem Anteil der nicht besetzten an allen angebotenen Fachkräftestellen in Höhe von 13 % war die Öffentliche Verwaltung vergleichsweise wenig von Besetzungsschwierigkeiten betroffen.

Die skizzierte Situation zeigt sich auch in der Verteilung der nicht besetzten Fachkräftestellen auf die einzelnen Branchen. Rund ein Viertel dieser Stellen entfiel auf Betriebe der Unternehmensnahen Dienstleistungen und ein Siebtel auf das Baugewerbe. Damit umfassten allein diese beiden genannten Branchen fast zwei Fünftel aller nicht besetzten Stellen für Fachkräfte in der Thüringer Wirtschaft (vgl. Abbildung 21).

Abbildung 21: Verteilung der nicht besetzten Stellen für Fachkräfte nach Branchen in Thüringen 2019



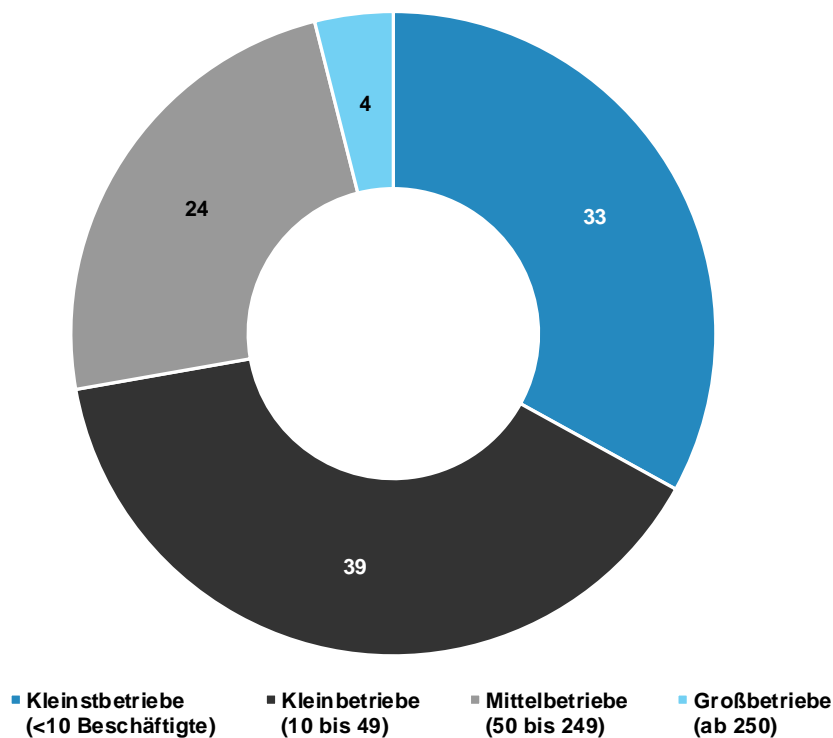
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

²⁰ Vgl.: <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/rd-sat/content/1533728531295>

Stellenbesetzungsprobleme hängen neben der Branche sehr stark auch mit der Größe der Betriebe zusammen: Mit zunehmender Größe eines Betriebes gelingt es immer besser, offene Stellen für Fachkräfte zu besetzen. In Groß- und mittleren Betrieben konnte zwar auch 2019 die überwiegende Mehrheit der angebotenen Stellen besetzt werden, allerdings blieben zumindest in mittleren Betrieben 37 % aller angebotenen Stellen vorerst leer, in Großbetrieben waren es 14 %. Im Vergleich zu den Vorjahren ist es auch für Betriebe dieser Größe schwieriger geworden, Stellen zu besetzen. In Kleinstbetrieben wiederum konnte mit 65 % die überwiegende Mehrheit der angebotenen Fachkräftestellen nicht besetzt werden, in Kleinbetrieben betraf es ca. die Hälfte.

Hinsichtlich der Verteilung der unbesetzten Stellen auf die vier betrachteten Betriebsgrößenklassen entfällt demzufolge die Mehrheit auf die kleineren Betriebe (ca. 72 %). Lediglich 4 % aller unbesetzten Stellen wurden 2019 von einem Großbetrieb angeboten. In Kleinstbetrieben blieben damit wesentlich mehr Stellen als in Großbetrieben offen (vgl. Abbildung 22), was einmal mehr von den besonderen Schwierigkeiten der Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten zeugt, angebotene Stellen für qualifizierte Tätigkeiten besetzen zu können.

Abbildung 22: Verteilung der nicht besetzten Stellen für Fachkräfte nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Fazit: Die Nachfrage der Thüringer Wirtschaft nach qualifizierten Arbeitskräften ist 2019 erneut angestiegen. Damit haben zugleich die Schwierigkeiten der Betriebe zugenommen, angebotene Stellen für Fachkräfte zu besetzen. Es dauert nicht nur länger, für diese Stellen geeignetes Personal zu finden, auch der Anteil der unbesetzt gebliebenen Stellen ist weiter angestiegen. Im ostdeutschen Ländervergleich und ebenso im Vergleich zu Westdeutschland stehen die Betriebe des Freistaates hierbei vor noch größeren Herausforderungen. Im Wettbewerb um Fachkräfte werden vor allem jene Unternehmen im Vorteil sein, die von potenziellen Mitarbeiter/-innen als attraktive Arbeitgeber/-innen wahrgenommen werden. Aus der Perspektive Thüringens ist dabei zu beachten, dass die Nachfrage nach Fachkräften seit 2005 nicht nur im eigenen Land, sondern bundesweit gestiegen ist – und das in Ost-, vor allem aber in Westdeutschland noch deutlich stärker als in Thüringen selbst. Damit dürfte sich der Wettbewerbsdruck auf Thüringer Betriebe weiter erhöht haben. Je besser es den Betrieben gelingt, sich in diesem Wettbewerb zu behaupten, umso besser können jedoch die vorhandenen Wachstumspotenziale in

Thüringen ausgeschöpft werden. Ob es den Betrieben letztlich gelingt, ihre gut qualifizierten Fachkräfte zu halten oder neue Fachkräfte für freie Stellen zu gewinnen, wird vor allem davon abhängen, welche Konditionen sie ihnen bieten können. Angesprochen sind hier vor allem Arbeitsbedingungen (z. B. Arbeitszeitgestaltung) sowie Verdienstmöglichkeiten – nicht zuletzt auf der Grundlage einer hohen Tarifbindung der Betriebe (vgl. Kapitel 9 und 10). Neben der externen Gewinnung von Fachkräften aus dem In- wie auch aus dem Ausland²¹ dürften viele Betriebe allerdings nach wie vor auf die traditionellen Wege der Fachkräftesicherung setzen: die eigene Ausbildung und bzw. oder die Qualifizierung der eigenen Belegschaftsmitglieder (vgl. Kapitel 7 und 8).

²¹ *Mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz, welches im März 2020 in Kraft getreten ist, sollen drohende Fachkräfteengpässe vermieden werden, indem es qualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern von außerhalb der Europäischen Union (EU) den Zugang zum Arbeitsmarkt in Deutschland erleichtert.*

7. Betriebliche Ausbildung

Die Ausbildung junger Frauen und Männer ist für viele Betriebe eine wichtige Strategie, den Bedarf an Fachkräften zu decken. Dabei geht es vor allem um die Gewinnung von Nachwuchsfachkräften, die erfahrene, aber aus dem Betrieb altersbedingt oder aus anderen Gründen ausscheidende Fachkräfte ersetzen können. Wie vorangegangene Erhebungswellen erkennen ließen, stehen viele Betriebe bei der beruflichen Ausbildung vor enormen Herausforderungen, wobei der demografische Wandel eine entscheidende Rolle spielt. Auf der Nachfrageseite stehen den Betrieben inzwischen wesentlich weniger ausbildungsinteressierte Jugendliche zur Verfügung: Zwischen 2000 und 2018 hat sich die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Thüringen in etwa halbiert.²² Diese langfristige Veränderung hat zu einer Verschärfung des Wettbewerbs auf dem Ausbildungsmarkt geführt. Zugleich altern die Belegschaften (vgl. Kapitel 3.4) und die Wechselbereitschaft der Arbeitnehmer/-innen nimmt zu (Kapitel 5.2). Viele Betriebe stehen damit vor der Herausforderung, ausgeschiedenes Personal zu ersetzen. Zugleich – und das hat das vorstehende Kapitel eindeutig belegt – stehen Thüringens Betriebe bei der Besetzung von Fachkräftestellen vor noch größeren Herausforderungen als ost- und westdeutsche – und das bei einer aktuell stark gestiegenen Nachfrage nach Fachkräften.

Bei der nachfolgenden Darstellung des Ausbildungsengagements der Betriebe wird insbesondere der Frage nachgegangen, wie das Potenzial zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses einzuschätzen ist. Dabei wird auch die Stabilität vertraglich vereinbarter Ausbildungsverhältnisse betrachtet. Erstmals liegen Angaben der Betriebe zu betrieblichen Geld- und Sachleistungen vor, die diese ihren Auszubildenden zusätzlich zu ihrer Ausbildungsvergütung gewähren. Damit kann die Bedeutung betrieblicher Anreize bei der Gewinnung von Ausbildungsbewerber/-innen erfasst werden.

7.1 Ausbildungsberechtigung der Betriebe

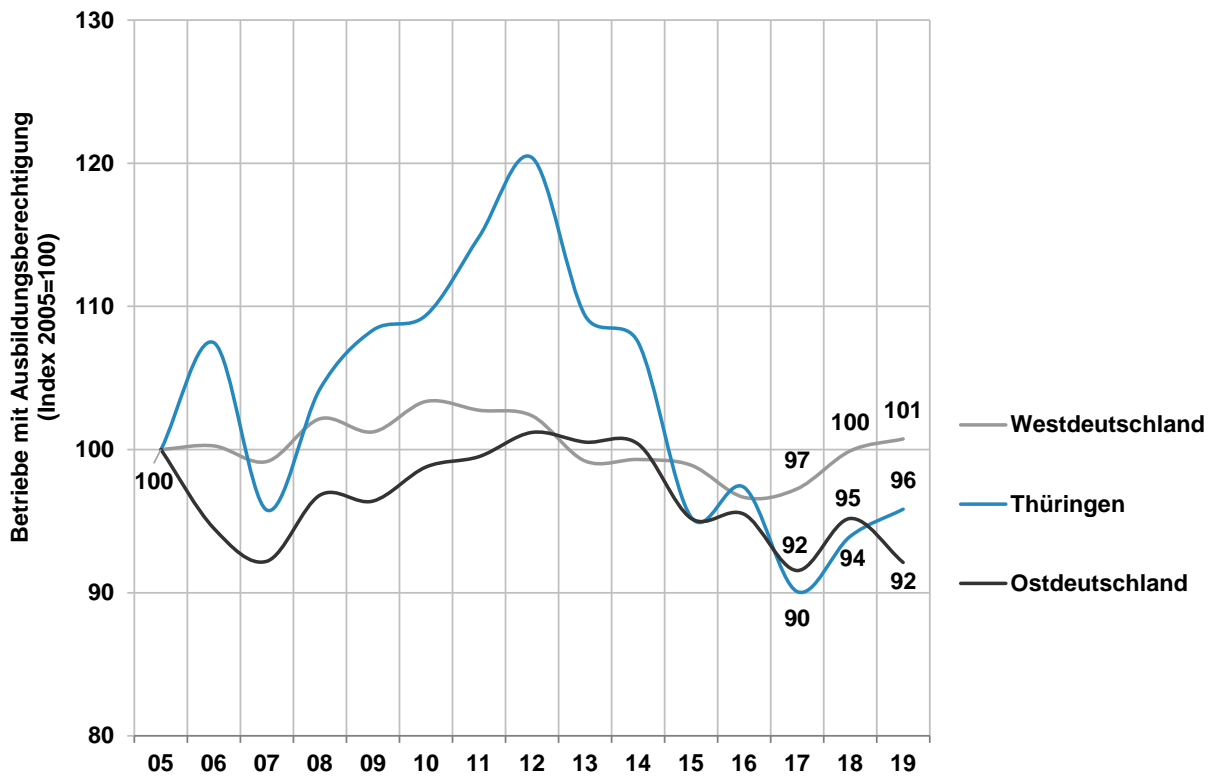
Um selbst ausbilden zu können, müssen Betriebe lt. Ausbildungsverordnung²³ gewisse Voraussetzungen erfüllen. Nach Selbstauskunft der Thüringer Betriebe verfügten 2019 52 % und damit anteilig mehr als ostdeutsche Betriebe mit 48 %, aber weniger als westdeutsche Betriebe mit 56 % über diese erforderlichen formalen Grundlagen. Damit sind die Voraussetzungen, den Bedarf an Nachwuchsfachkräften durch eigene Ausbildungsanstrengungen zu decken in Thüringen nach wie vor etwas eingeschränkter als in Westdeutschland. Dieser Unterschied dürfte vor allem der spezifischen Größenstruktur der Betriebslandschaft, insbesondere dem stärkeren Gewicht von Kleinstbetrieben in der Wirtschaft des Freistaates geschuldet sein (siehe Kapitel 3.1 und 3.2).

Seit 2005 hat sich der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe in Thüringen um rund 3 Prozentpunkte erhöht, in Ost- und Westdeutschland gab es demgegenüber eine Reduzierung um jeweils 4 Prozentpunkte. Inwieweit hat diese Entwicklung zu Veränderungen im Bestand an ausbildungsberechtigten Betrieben geführt? Seit 2005 hat sich dieser in Thüringen um 4 % verringert. Er weist also langfristig betrachtet eine relativ hohe Stabilität auf. In Ostdeutschland war der Bestand im Betrachtungszeitraum um rund 8 % rückläufig, während er in Westdeutschland nahezu unverändert geblieben ist (vgl. Abbildung 23). Dieser – wenn auch relativ geringe Unterschied – zwischen Thüringen und Westdeutschland ergibt sich vor allem daraus, dass sich der Gesamtbestand der Betriebe im Freistaat seit 2005 um rund ein Zehntel verringert hat; in Ostdeutschland verblieb er auf relativ konstantem Niveau, in Westdeutschland allerdings hat er sich um rund 7 % erhöht.

²² Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn 2019, S. 33ff.

²³ Die Ausbildungsordnung basiert auf dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) und enthält bundeseinheitliche Standards für die betriebliche Ausbildung im Rahmen der dualen Berufsausbildungen.

Abbildung 23: Entwicklung der Zahl der Betriebe mit Ausbildungsberechtigung in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019

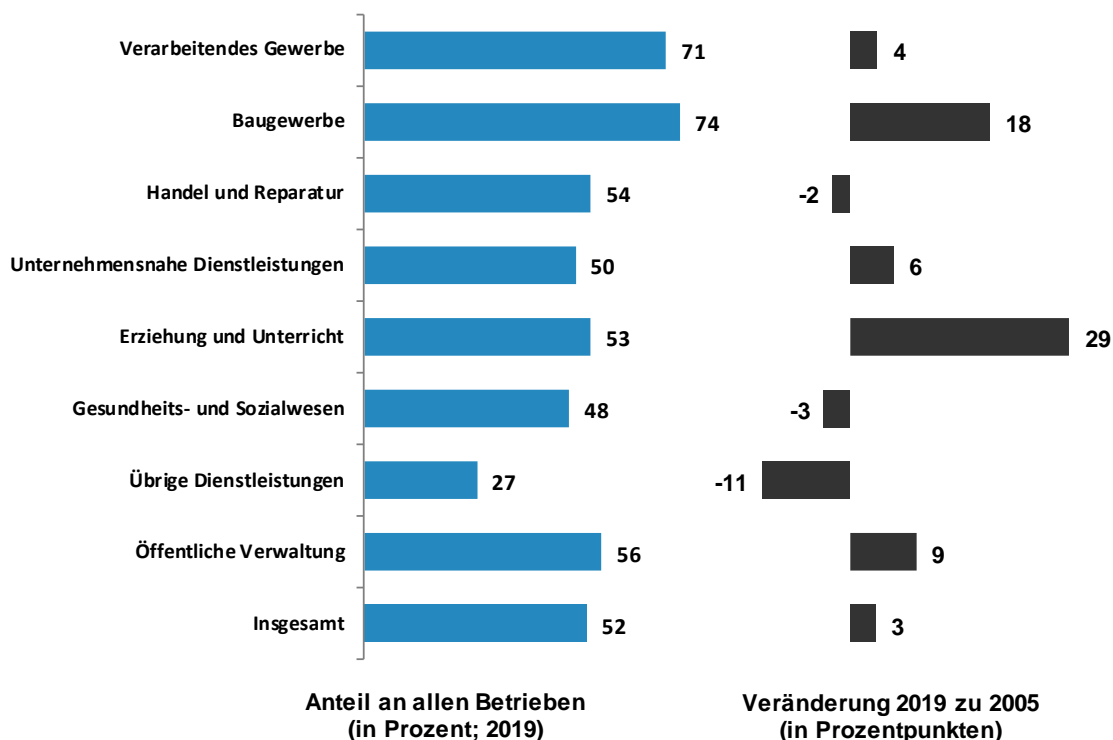


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019.

Der Anteil der Betriebe, die in Thüringen über eine Ausbildungsberechtigung verfügen, schwankt zwischen den Branchen relativ stark. Die Spannweite lag 2019 zwischen 6 und 74 %. Die höchsten Anteile erreichten das Bauwesen mit 74 % und das Verarbeitende Gewerbe mit 71 %. Einen Überblick über die derzeitige Situation vermittelt Abbildung 24.

War im Thüringer Durchschnitt seit 2005 eine Erhöhung des Anteils ausbildungsberechtigter Betriebe um 3 Prozentpunkte zu verzeichnen, so gestaltet sich die Entwicklung von Branche zu Branche unterschiedlich: Die Branchen des Produzierenden Bereichs waren mit 11 Prozentpunkten deutlich stärker als der Dienstleistungssektor mit lediglich 1 Prozentpunkt am Anstieg beteiligt. Im Verarbeitenden Gewerbe und im Bauwesen – den zwei größeren Bereichen innerhalb des Produzierenden Gewerbes – ist die Entwicklung seit 2005 ebenfalls positiv verlaufen: Im Verarbeitenden Gewerbe gab es einen Zuwachs um 4, im Bauwesen um 18 Prozentpunkte. In den zum Dienstleistungssektor zählenden Branchen verlief die Entwicklung deutlich differenzierter, denn es gab spürbare Zuwächse als auch beachtliche Rückgänge. So hat der Bereich Erziehung und Unterricht mit 29 Prozentpunkten einen bemerkenswert hohen Anstieg zu verzeichnen, die Übrigen Dienstleistungen hingegen beträchtliche Rückgänge (vgl. ebenfalls nachstehende Abbildung).

Abbildung 24: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung nach ausgewählten Branchen 2019 und Entwicklung der Ausbildungsberechtigung nach Branchen 2005 bis 2019 in Thüringen

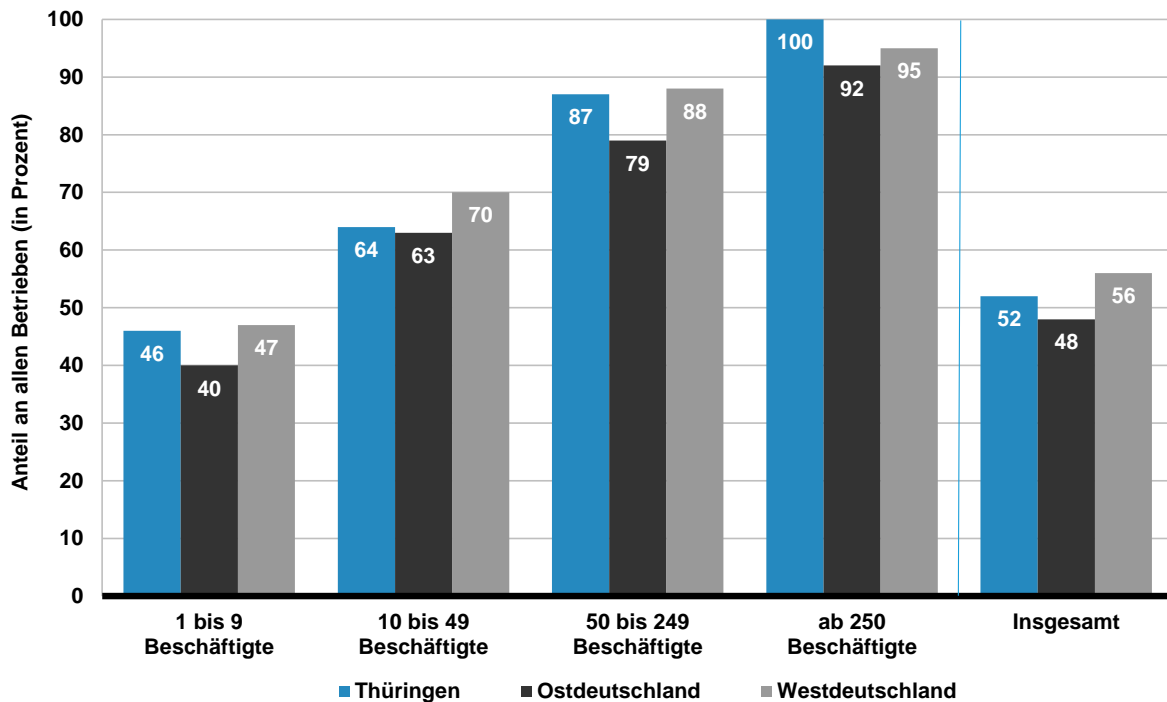


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019.

Unterschiede bezüglich der Ausbildungsberechtigung hängen auch mit der Größe der Betriebe zusammen. Dabei gilt es zwei Aspekte zu berücksichtigen: Erstens erfüllen größere Betriebe die formalen Voraussetzungen für die eigene Ausbildung häufiger als kleinere. Dieser Grundsatz gilt für Thüringen, Ost- und Westdeutschland gleichermaßen. In Thüringen waren 2019 alle Betriebe mit mehr als 250 Beschäftigten ausbildungsberechtigt. Auch in der Gruppe der mittleren und der Kleinbetriebe war der Anteil der nicht ausbildungsberechtigten Betriebe wesentlich kleiner als der Anteil jener mit Berechtigung. Bei den Kleinstbetrieben überwog hingegen der Anteil der Betriebe, die nicht ausbildungsberechtigt sind.

Zweitens: Bei Kleinst- und mittleren Betrieben bestehen zwischen Thüringen und Westdeutschland nur sehr geringe Unterschiede in den Anteilen ausbildungsberechtigter Betriebe zu Ungunsten des Freistaates. In der Gruppe der Kleinbetriebe beläuft sich die Differenz allerdings auf 6 Prozentpunkte. In der Summe führen diese Unterschiede insgesamt zu einem etwas geringeren Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe in Thüringen, woran vor allem die im Vergleich zu Westdeutschland anteilig stärker besetzte Gruppe der Kleinstbetriebe einen besonderen Anteil haben dürfte (vgl. Kapitel 3.2 und Abbildung 25).

Abbildung 25: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Merkmale von Betrieben ohne Ausbildungsberechtigung

Da mit knapp der Hälfte der Thüringer Betriebe nach wie vor ein beachtlicher Anteil von ihnen nicht über eine Ausbildungsberechtigung verfügt, wird nachfolgend betrachtet, worin sich Betriebe, die nicht ausbildungsberechtigt sind, von Betrieben mit der entsprechenden Berechtigung unterscheiden.

Es gibt Unterschiede im Tätigkeitsprofil der Betriebe: Unter Betrieben, die nicht ausbildungsberechtigt sind, verfügen mit 7 Prozent überdurchschnittlich viele ausschließlich über Einfacharbeitsplätze. Unter Betrieben, die berechtigt sind auszubilden und derzeit auch ausbilden, beläuft sich dieser Anteil auf nicht einmal 1 %. Ein Unterschied zeigt sich auch am deutlich höheren Anteil von Einfacharbeitsplätzen in Betrieben ohne Ausbildungsberechtigung (28 %) ggü. ausbildenden Betrieben (12 %). Betriebe mit vielen Einfacharbeitsplätzen haben offenbar ein geringeres Interesse daran, selbst auszubilden.

Auch hinsichtlich der Fachkräftesituation sind Unterschiede erkennbar: Von Betrieben ohne Ausbildungsberechtigung zeigten 2019 lediglich knapp 30 % Fachkräftebedarf an, von ausbildenden Betrieben waren es mit 57 % in etwa doppelt so viele. Von nicht ausbildungsberechtigten Betrieben stellte lediglich ein knappes Fünftel Fachkräfte ein, bei ausbildenden Betrieben waren es fast zwei Fünftel, also ebenfalls doppelt so viele. Die Unterschiede beim Anteil der Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen sind sehr ähnlich. Die Situation ändert sich jedoch, sobald der Anteil der unbesetzt gebliebenen Fachkräftestellen betrachtet wird: In nicht ausbildungsberechtigten Betrieben konnte mehr als die Hälfte aller angebotenen Fachkräftestellen nicht besetzt werden, was deutlich den Durchschnitt für die Thüringer Wirtschaft übersteigt (45 %). In derzeit ausbildenden Betrieben lag dieser Anteil hingegen bei unterdurchschnittlichen 37 % (vgl. Tabelle 15). Allerdings muss bei der Interpretation dieser Ergebnisse der Betriebsgrößenklasseneffekt berücksichtigt werden, denn Thüringer Betriebe, die nicht ausbildungsberechtigt sind, beschäftigten 2019 im Durchschnitt 8 Mitarbeiter/-innen, während ausbildende Betriebe 40 Mitarbeiter/-innen hatten. Es ist hinreichend bekannt, dass kleinere Betriebe bei der Stellenbesetzung größere Schwierigkeiten haben als Betriebe mit mindestens 250 Mitarbeiter/-innen (vgl. Kapitel 6).

Tabelle 15: Fachkräftesituation in Betrieben ohne Ausbildungsberechtigung und in ausbildenden Betrieben in Thüringen 2019

Betriebe ...	Anteil der Fachkräfte an allen Beschäftigten	Anteil der Betriebe mit Fachkräfte- bedarf	Anteil der Betriebe mit Fachkräfte- einstellun- gen	Anteil der Betriebe mit unbesetzten Fachkräfte- stellen	Nichtbeset- zungsquote bei Fachkräfte- stellen
	Prozent				
ohne Ausbildungsberechtig- ung	72	29	17	21	55
mit Ausbildungsberechtigung, aber ohne Ausbildung	87	32	19	21	50
mit Ausbildungsberechtigung und mit Ausbildung	88	57	39	37	37
Insgesamt	84	37	23	25	45

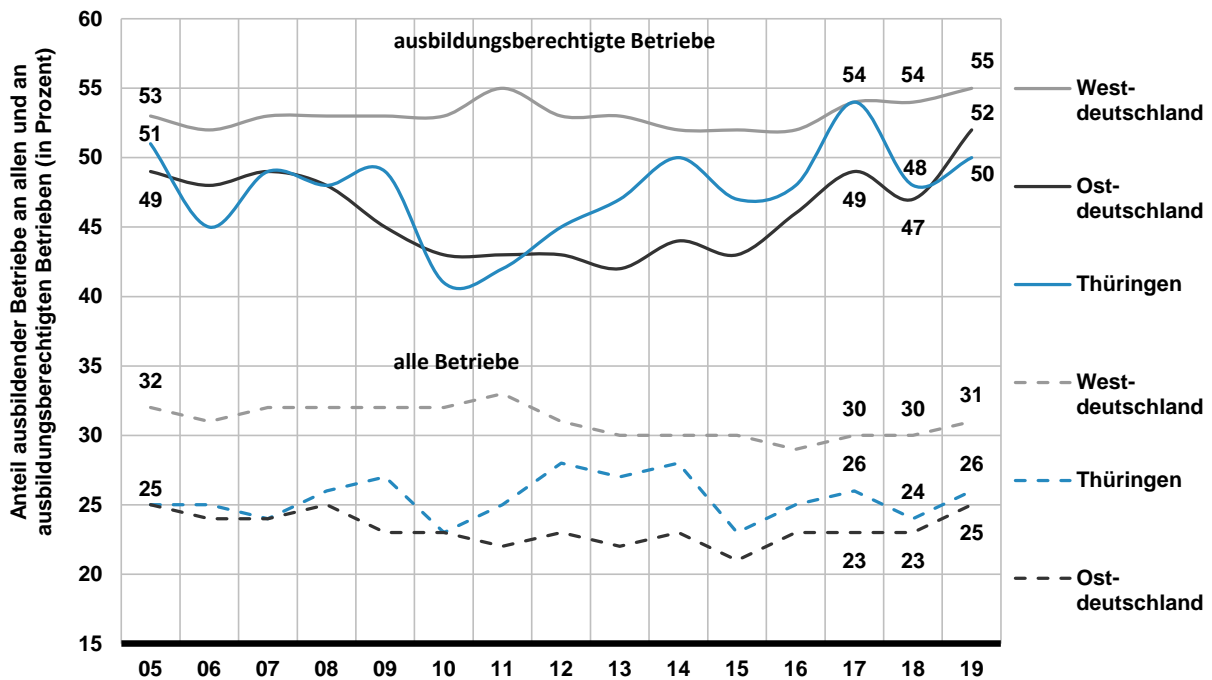
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

7.2 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe

Das IAB-Betriebspanel gibt auch Auskunft über die aktive Beteiligung der Betriebe an der Ausbildung. Im Unterschied zu anderen Datenquellen ist bei der Interpretation der ermittelten Ausbildungsbeteiligung Folgendes zu berücksichtigen: 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.

Von allen Thüringer Betrieben, die 2019 über die formalen Voraussetzungen für eine eigene Ausbildung verfügten, war exakt die Hälfte im o.g.S. ausbildungsaktiv. Damit beteiligen sich aktuell fast genauso viele ausbildungsberechtigte Betriebe an der Ausbildung wie im Jahr 2005. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Ausbildungsbeteiligung der ausbildungsberechtigten Betriebe im Freistaat um rund 2 Prozentpunkte erhöht. Im ostdeutschen Durchschnitt hat sich der Anteil um rund 5 Prozentpunkte erhöht und lag bei 52 %. Im Westen Deutschlands ist er ggü. dem Vorjahr um 1 Prozentpunkt angestiegen und erreichte 55 %. Auch bei Betrachtung des Anteils ausbildender an allen Betrieben zeigt sich für Thüringen im Vergleich zum Vorjahr ein rund zweiprozentiger Zuwachs. Damit engagiert sich aktuell gut jeder vierte Thüringer Betrieb in der betrieblichen Erstausbildung (vgl. Abbildung 26).

Abbildung 26: Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung aller Betriebe und aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019.

Im langjährigen Vergleich zeigt sich für Westdeutschland eine relativ konstante Ausbildungsbeteiligung. In Thüringen wie auch in Ostdeutschland war diese nach 2005 – offenbar infolge der Nachwirkungen des Transformationsprozesses – noch für mehrere Jahre tendenziell rückläufig. In Thüringen war – gemessen am Anteil ausbildender an ausbildungsberechtigten Betrieben – der Tiefpunkt 2010 erreicht. Seitdem hat die Ausbildungsbeteiligung dem Trend nach wieder sukzessive zugenommen.

Trotz der positiven Entwicklung in den letzten Jahren hat die absolute Zahl der ausbildungsaktiven Betriebe langfristig betrachtet leicht abgenommen. Der Bestand an ausbildenden Betrieben hat sich seit 2005 in Thüringen um ca. 5 % verringert. Im ostdeutschen Durchschnitt ist der Bestand an ausbildungsaktiven Betrieben nahezu unverändert geblieben, im westdeutschen beteiligen sind heute ca. 5 % mehr Betriebe an der Ausbildung.

In den einzelnen Bereichen der Thüringer Wirtschaft beteiligten sich die Betriebe 2019 sehr unterschiedlich an der Ausbildung. Das Spektrum reichte von lediglich wenigen Prozent bis zu über 80 %. Der Produzierende Bereich war mit einem Anteil von 57 % ausbildender an den ausbildungsberechtigten Betrieben wesentlich aktiver als die Dienstleistungsbranche mit 44 %. Spitzenreiter unter den vier beschäftigungsstarken Branchen war 2019 das Verarbeitende Gewerbe (64 %), der Bereich Handel und Reparatur erreichte den Durchschnittswert des Landes und die beiden anderen Branchen – das Gesundheits- und Sozialwesen sowie die Unternehmensnahen Dienstleistungen – erreichten unterdurchschnittliche Anteile. Ähnlich beachtliche Ausbildungsleistungen wie das Verarbeitende Gewerbe zeigte auch die Öffentliche Verwaltung (ebenfalls 64 %) (vgl. Tabelle 16).

Die beiden Branchen mit einer überdurchschnittlich hohen Nachfrage nach Fachkräften und zugleich größeren Schwierigkeiten, die angebotenen Stellen zu besetzen – das Baugewerbe und die Unternehmensnahen Dienstleistungen –, weisen ein unterschiedliches Engagement in der aktiven Ausbildung auf. Während sich Betriebe des Baugewerbes 2019 mit 53 % etwas stärker als der Durchschnitt der Betriebe an der Ausbildung beteiligten, waren Betriebe der Unternehmensnahen Dienstleistungen mit lediglich 31 % unterdurchschnittlich engagiert.

Tabelle 16: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach ausgewählten Branchen in Thüringen 2019

Branche	Anteil ausbildender Betriebe an allen Betrieben	Anteil ausbildender Betriebe an allen ausbildungsberechtigten Betrieben
	Prozent	
Verarbeitendes Gewerbe	46	64
Baugewerbe	39	53
Handel und Reparatur	27	50
Unternehmensnahe Dienstleistungen	15	31
Erziehung und Unterricht*	44	82
Gesundheits- und Sozialwesen	21	44
Übrige Dienstleistungen	12	45
Öffentliche Verwaltung*	36	64
Insgesamt	26	50

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Je größer ein Betrieb ist, umso höher ist auch der Anteil der ausbildungsaktiven Betriebe (vgl. Tabelle 17).

Tabelle 17: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen 2019

Betriebsgrößenklasse	Anteil ausbildender Betriebe an allen Betrieben	Anteil ausbildender Betriebe an allen ausbildungsberechtigten Betrieben
	Prozent	
1 bis 9 Beschäftigte	16	34
10 bis 49 Beschäftigte	45	70
50 bis 249 Beschäftigte	79	91
ab 250 Beschäftigte	89	89
Insgesamt	26	50

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Die dargestellte Entwicklung der Ausbildungsberechtigung und -beteiligung der Betriebe zieht die berechnete Frage nach den Konsequenzen für die längerfristige Entwicklung der Zahl der Auszubildenden nach sich – ein Aspekt, der insbesondere aus der Perspektive der Deckung des betrieblichen Bedarfs an Fachkräften relevant ist. Mit anderen Worten: Welche Konsequenzen hatte der zwischen 2005 und 2019 zahlenmäßig leicht geschrumpfte Bestand an Ausbildungsbetrieben in Thüringen für die Entwicklung der Zahl an Auszubildenden? Die längerfristige Entwicklung zeigt, dass sich trotz eines lediglich fünfprozentigen Rückgangs der Zahl der Ausbildungsbetriebe die Zahl der Auszubildenden um mehr als ein Drittel verringert hat. Für Ostdeutschland zeigt die längerfristige Entwicklung eine ähnlich starke Abnahme der Zahl der Auszubildenden. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass sich die Zahl der Auszubildenden in Thüringen wie auch in Ostdeutschland in jüngster Zeit wieder leicht erhöht hat. Ganz anders verlief die Entwicklung in Westdeutschland: Dort hat sich die Zahl der Auszubildenden im Betrachtungszeitraum um rund 10 % erhöht. Eine Zunahme der Zahl der ausbildenden Betriebe ging dort also mit einer erhöhten Zahl an Auszubildenden einher, wobei die Zahl letzterer stärker als die Zahl der Ausbildungsbetriebe angestiegen ist. Die Entwicklung verdeutlicht unterschiedliche Ausgangssituationen hinsichtlich der Sicherung des Fachkräftenachwuchses in Thüringen sowie Ostdeutschland einerseits und Westdeutschland andererseits.

7.3 Gewinnung von Auszubildenden

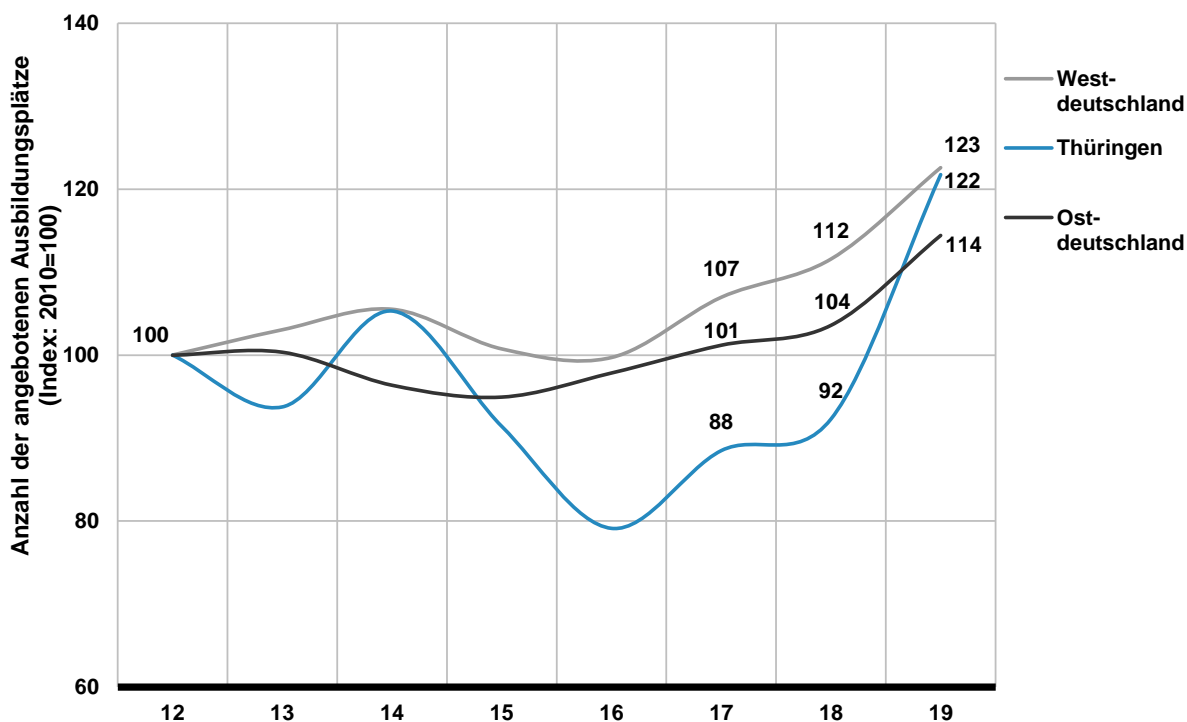
Nachfolgend steht die Gewinnung von Jugendlichen für eine betriebliche Ausbildung im Mittelpunkt der Betrachtung: Wie gut gelingt es den Betrieben, für die angebotenen Ausbildungsplätze geeignete Bewerber/-innen zu finden und was tun sie, um ihre Wettbewerbssituation am Ausbildungsmarkt zu verbessern? Dazu erfolgt ein Perspektivenwechsel: Wurde die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe bisher auf Grundlage einer relativ breit gefassten Definition für einen Ausbildungsbetrieb diskutiert (vgl. Kapitel 7.2), fokussiert sich die Betrachtung nun auf jene Betriebe, die Ausbildungsplätze für das zum Zeitpunkt der Befragung abgeschlossene Ausbildungsjahr 2018/2019 angeboten hatten.

Angebotene Ausbildungsstellen

Für das Ausbildungsjahr 2018/2019 haben 39 % der ausbildungsberechtigten Thüringer Betriebe Ausbildungsplätze angeboten. In Ost- und Westdeutschland lagen die Anteile mit 35 bzw. 36 % etwas darunter. Wird ausschließlich dieses eine Ausbildungsjahr betrachtet, dann verringert sich das Ausbildungsengagement der Betriebe (auf Basis der breiten Definition lag die Ausbildungsbeteiligung in Thüringen bei 50 %, Ostdeutschland bei 52 % und in Westdeutschland bei 55 %). Das dürfte vor allem mit dem unterschiedlichen Ausbildungsverhalten der Betriebe zusammenhängen. Im Rahmen der Auswertung vorangegangener Erhebungswellen wurde zwischen Betrieben unterschieden, die permanent, also in jedem Jahr ausbilden, und jenen, die nur in größeren Abständen ausbildungsaktiv sind – die sogen. Ausbildungspausierer.

Der Anteil der Betriebe mit Ausbildungsplatzangeboten für das zum Zeitpunkt der Befragung jeweils zu Ende gehende Ausbildungsjahr an allen Betrieben hat sich in den letzten Jahren, insbesondere seit 2012 in Thüringen relativ stabil entwickelt, wobei sich eine leicht steigende Tendenz abzeichnet. Diese Einschätzung trifft auf Thüringer, ost- wie westdeutsche Betriebe gleichermaßen zu. Der Anteil belief sich in Thüringen 2012 auf 18 %, 2019 waren es 21 %. Ähnliche Entwicklungen sind auch für Ost- (2012: 13 %, 2019: 17 %) und Westdeutschland (2012: 18 %, 2019: 20 %) zu beobachten. Bei der Entwicklung des zahlenmäßigen Angebots an Ausbildungsplätzen zeigt sich seit 2012 hingegen ein deutlich steigender Trend. In Thüringen wie auch in Westdeutschland nahm ihre Zahl seit 2012 um mehr als ein Fünftel zu, in Ostdeutschland um rund ein Siebtel (vgl. Abbildung 27). Dieser beachtliche Zuwachs in Thüringen ist insbesondere der Entwicklung ggü. dem Vorjahr geschuldet: Zwischen 2018 und 2019 gab es eine Zunahme um ca. ein Drittel.

Abbildung 27: Entwicklung der Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze für das zum Zeitpunkt der Befragung jeweils abgeschlossene Ausbildungsjahr in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2012 bis 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2012 bis 2019.

Angesichts des seit 2012 deutlich gestiegenen Angebots an Ausbildungsplätzen und zunehmender Schwierigkeiten der Betriebe, diese zu besetzen – also unter den Bedingungen eines offensichtlich verschärften Wettbewerbs um Nachwuchsfachkräfte – liegt der Gedanke nahe, dass Betriebe bestrebt sind, ihre Attraktivität als Ausbildungsstätte für jugendliche Bewerber/-innen zu erhöhen. Ob und welcher Instrumente sich die Betriebe bedienen, war 2019 erstmals Gegenstand des Betriebspanels.

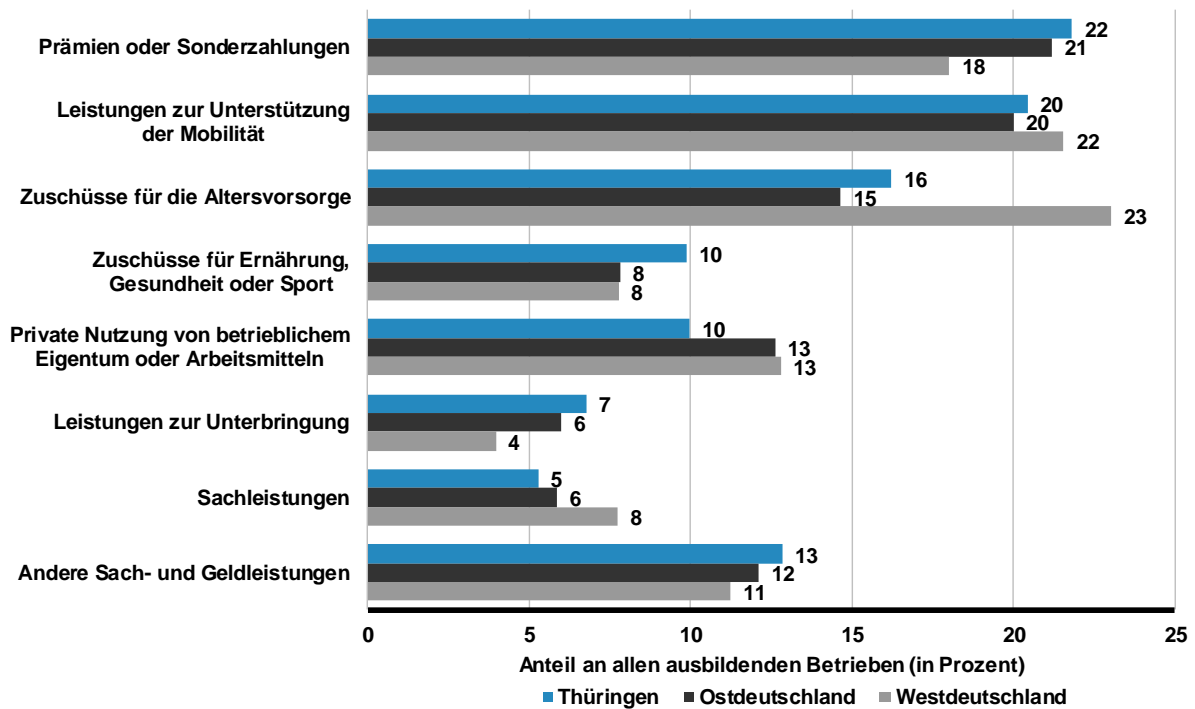
Anreize der Betriebe für die Gewinnung geeigneter Bewerber/-innen

Für die Verbesserung ihrer Wettbewerbssituation am Ausbildungsmarkt steht den Betrieben eine breite Palette an Sach- und Geldleistungen zur Verfügung, die sie zusätzlich zur Ausbildungsvergütung gewähren können. Bei der Beantwortung der entsprechenden Frage hatten die Betriebe die Möglichkeit, folgende Leistungen auszuwählen: Leistungen zur Unterstützung der Mobilität (z. B. Fahrtkostenzuschüsse oder Kostenbeteiligung zur Erlangung des PKW- oder LKW-Führerscheins) und zur Unterbringung (z. B. Mietkostenzuschüsse, Bereitstellung einer/s Dienstwohnung/-zimmers), diverse Sachleistungen (z. B. Tablets oder Mobiltelefone oder Handyverträge), Prämien oder Sonderzahlungen, Zuschüsse für Ernährung, Gesundheit oder Sport, Zuschüsse für die Altersvorsorge, private Nutzung von betrieblichem Eigentum oder Arbeitsmitteln und andere Sach- und Geldleistungen.

In Thüringen haben 2019 42 % aller ausbildungsberechtigten Betriebe Sach- und Geldleistungen angeboten. In Ost- wie in Westdeutschland lag dieser Anteil bei jeweils 43 %. Am häufigsten wurden im Freistaat betriebliche Prämien oder Sonderzahlungen sowie Leistungen zur Unterstützung der Mobilität gewährt. Zuschüsse zur Altersvorsorge standen unter den Anreizen an dritter Stelle. Die gleiche Rangfolge ist auch im Durchschnitt ostdeutscher Betriebe festzustellen. In Westdeutschland hingegen finden Zuschüsse zur Altersvorsorge nicht nur häufiger als in Thüringen und Ostdeutschland Anwendung, dort sind sie auch das insgesamt am häufigsten genutzte Instrument. Ansonsten sind Leistungen zur Unterstützung der Mobilität sowie Prämien oder Sonderzahlungen auch in Westdeutschland relativ weit

verbreitet. Andere Anreize in Form von Sach- und Geldleistungen wurden demgegenüber sowohl von Thüringer, ost- als auch von westdeutschen Betrieben deutlich seltener genutzt (vgl. Abbildung 28).

Abbildung 28: Betriebe mit Sach- und Geldleistungen für ihre Auszubildenden in Thüringen, Ost- und Westdeutschland (Mehrfachnennungen) 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Betriebe aller Branchen der Thüringer Wirtschaft bieten heute zusätzlich zur Ausbildungsvergütung Sach- und Geldleistungen an. Im Produzierenden und Dienstleistungsbereich trifft das gleichermaßen auf 40 % der Betriebe zu. Zwischen den einzelnen Branchen variiert der entsprechende Anteil der Betriebe allerdings ganz erheblich: Die Schwankungsbreite liegt zwischen 7 und ca. 90 %. Überdurchschnittlich hohe Anteile werden für die Öffentliche Verwaltung sowie das Gesundheits- und Sozialwesen ausgewiesen, unterdurchschnittliche für die Unternehmensnahen Dienstleistungen und das Baugewerbe und damit für jene Branchen mit den größten Problemen bei der Fachkräfterekrutierung.

Auch die Betriebsgröße scheint Einfluss darauf zu haben, ob Leistungen angeboten werden. Mit der Größe steigt der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe, die für ihre Auszubildenden Geld- und Sachleistungen bereitstellen: In der Gruppe der ausbildungsberechtigten Kleinbetriebe waren es 2019 28 %, unter den Kleinbetrieben 56 %, bei mittleren Betrieben waren es 83 % und bei Großbetrieben 77 %. Auch wenn die hier betrachteten Betriebsgrößenklassen im Wesentlichen auf die drei Anreize Prämien/Sonderzahlungen, Leistungen zur Unterstützung der Mobilität und der Altersvorsorge am häufigsten zurückgreifen, bestehen zum Teil Unterschiede in der Rangfolge der genutzten Anreize (vgl. Tabelle 18).

Tabelle 18: Sach- und Geldleistungen der Betriebe für ihre Auszubildenden in Thüringen nach Betriebsgrößenklassen (Mehrfachnennungen) 2019

Betriebsgrößenklasse	A	B	C	D	E	F	G	H
	Prozent							
1 bis 9 Beschäftigte	13	4	5	13	5	10	7	6
10 bis 49 Beschäftigte	29	9	5	31	14	20	12	18
50 bis 249 Beschäftigte	40	16	10	47	25	43	19	39
ab 250 Beschäftigte	44	30	10	43	19	60	11	25
Insgesamt	20	7	5	22	10	16	10	13

A Leistungen zur Unterstützung der Mobilität, z. B. Fahrtkostenzuschuss, Kostenbeteiligung bei PKW- oder LKW-Führerschein

B Leistungen zur Unterbringung, z. B. Mietkostenzuschuss, Dienstwohnung/-zimmer

C Sachleistungen, wie beispielsweise Tablets oder Mobiltelefone oder Handyverträge

D Prämien oder Sonderzahlungen

E Zuschüsse für Ernährung, Gesundheit oder Sport

F Zuschüsse für die Altersvorsorge

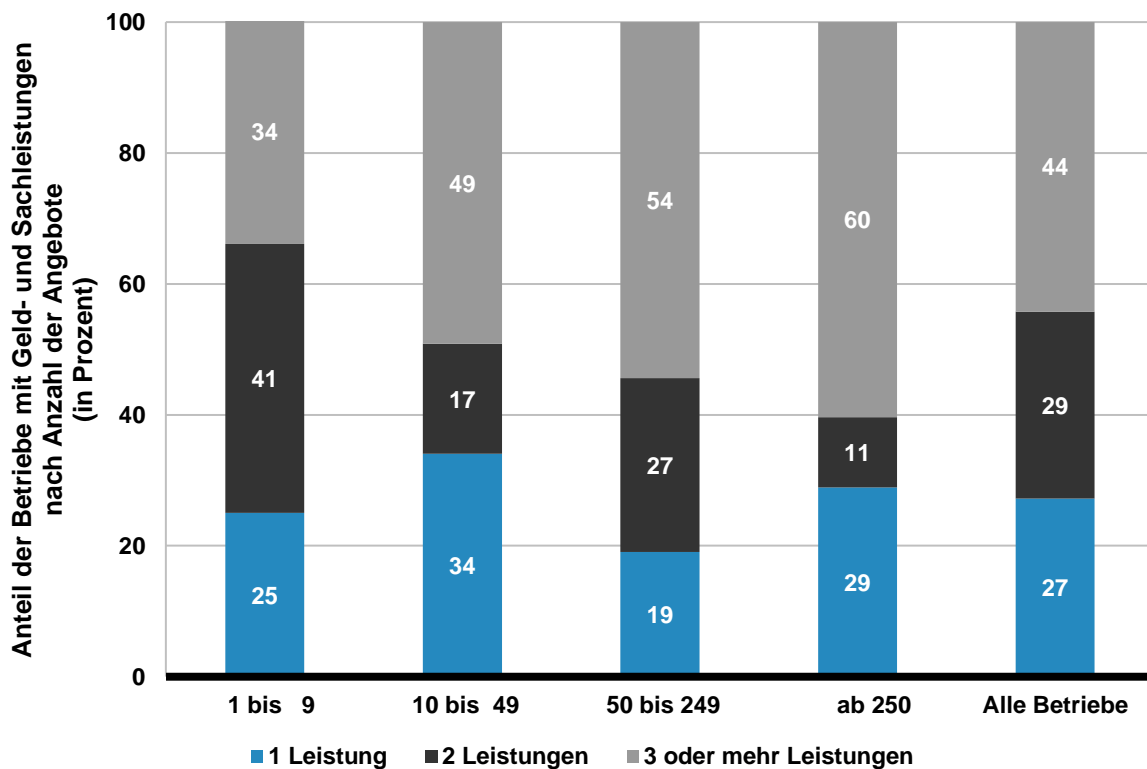
G Private Nutzung von betrieblichem Eigentum oder Arbeitsmitteln

H Andere Sach- und Geldleistungen

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Etwas mehr als ein Viertel aller Thüringer Betriebe mit zusätzlichen Sach- und Geldleistungen bot seinen Auszubildenden 2019 zusätzlich zur Ausbildungsvergütung eine dieser Leistungen an, ähnlich viele zwei und mehr als zwei Fünftel der Betriebe hielten mindestens drei Leistungen bereit. In ost- und westdeutschen Betrieben verteilten sich Betriebe mit dem skizzierten Leistungsportfolio im Vergleich zu thüringischen etwas gleichmäßiger. Unterschiede zeigen sich auch zwischen den Betriebsgrößenklassen. Als Faustregel gilt: Je größer ein Betrieb ist, desto mehr Arten von Sach- und Geldleistungen stellt er seinen Auszubildenden zur Verfügung (vgl. Abbildung 29).

Abbildung 29: Betriebe mit Sach- und Geldleistungen für ihre Auszubildenden nach der Betriebsgrößenklasse und nach Anzahl der genutzten Instrumente in Thüringen (Mehrfachnennungen) 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

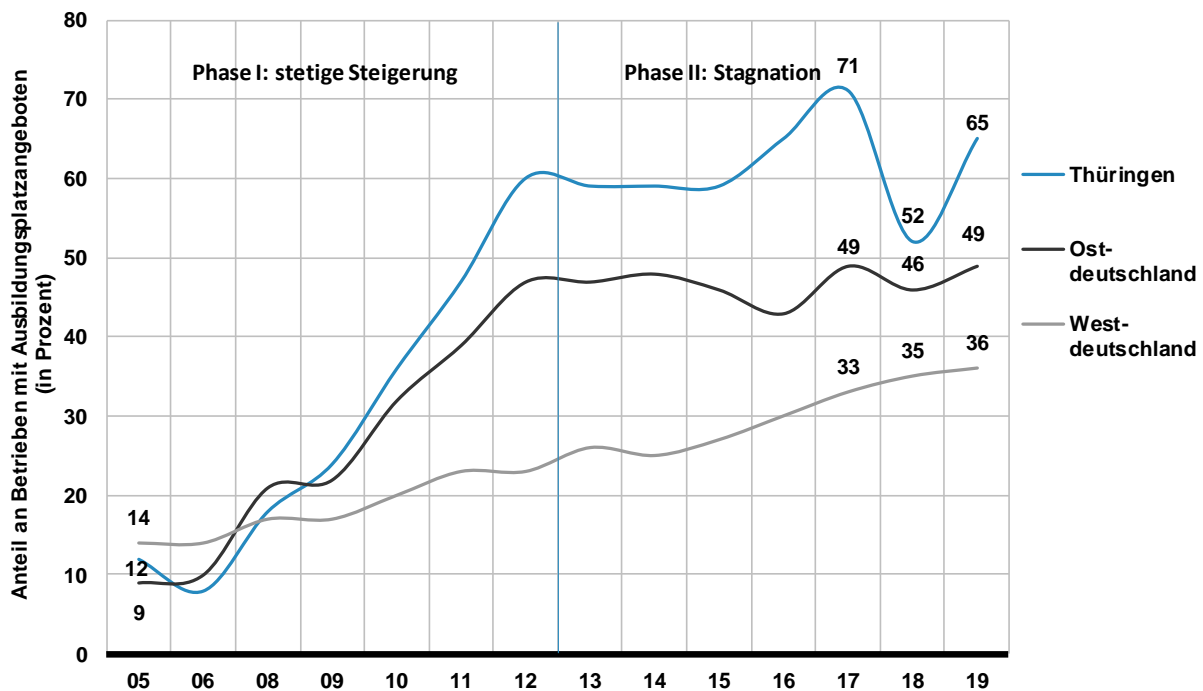
Besetzung angebotener Ausbildungsstellen

Für das zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung zurückliegende Ausbildungsjahr 2018/2019 haben 39 % der Thüringer Betriebe, die über eine Ausbildungsberechtigung verfügen, Ausbildungsstellen angeboten. Mit 65 % konnte die Mehrheit der Betriebe zumindest eine der angebotenen Stellen nicht besetzen. Gegenüber dem Vorjahr entspricht das einer erheblichen Steigerung dieses Anteils um 13 Prozentpunkte. Das kommt den hohen Anteilswerten gleich, die bereits 2016 und 2017 erreicht wurden. Der starke Anstieg ggü. dem Vorjahr dürfte ganz wesentlich mit der starken Zunahme des Ausbildungsplatzangebotes (Anstieg um 32 %) im Zusammenhang stehen.

Im Zeitverlauf zeigen sich für Thüringen – wie auch für Ostdeutschland – zwei Entwicklungsabschnitte: Zwischen 2005 und 2012 ist der Anteil der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsstellen kontinuierlich angestiegen. Seitdem wird das bis dahin erreichte hohe Niveau im Wesentlichen gehalten.²⁴ In Ostdeutschland standen 2019 mit 49 % deutlich weniger Betriebe als in Thüringen vor der Herausforderung, angebotene Ausbildungsplätze zu besetzen. In Westdeutschland waren mit 36 % anteilig weiterhin wesentlich weniger Betriebe davon betroffen. Allerdings wird es langfristig betrachtet auch für westdeutsche Betriebe immer schwieriger, angebotene Stellen zu besetzen. Im Unterschied zu Thüringen und Ostdeutschland steigt der Anteil der Betriebe mit nicht besetzten Ausbildungsplätzen dort von Jahr zu Jahr tendenziell an (vgl. Abbildung 30).

²⁴ Auf Grund der mit etwas mehr als 1 Tsd. Betrieben vergleichsweise geringen Fallzahlen können sich durchaus jährliche Schwankungen ergeben (vgl. Abbildung 30). Diese können mit den Daten des IAB-Betriebspanels jedoch nicht im Detail erklärt werden.

Abbildung 30: Entwicklung der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019



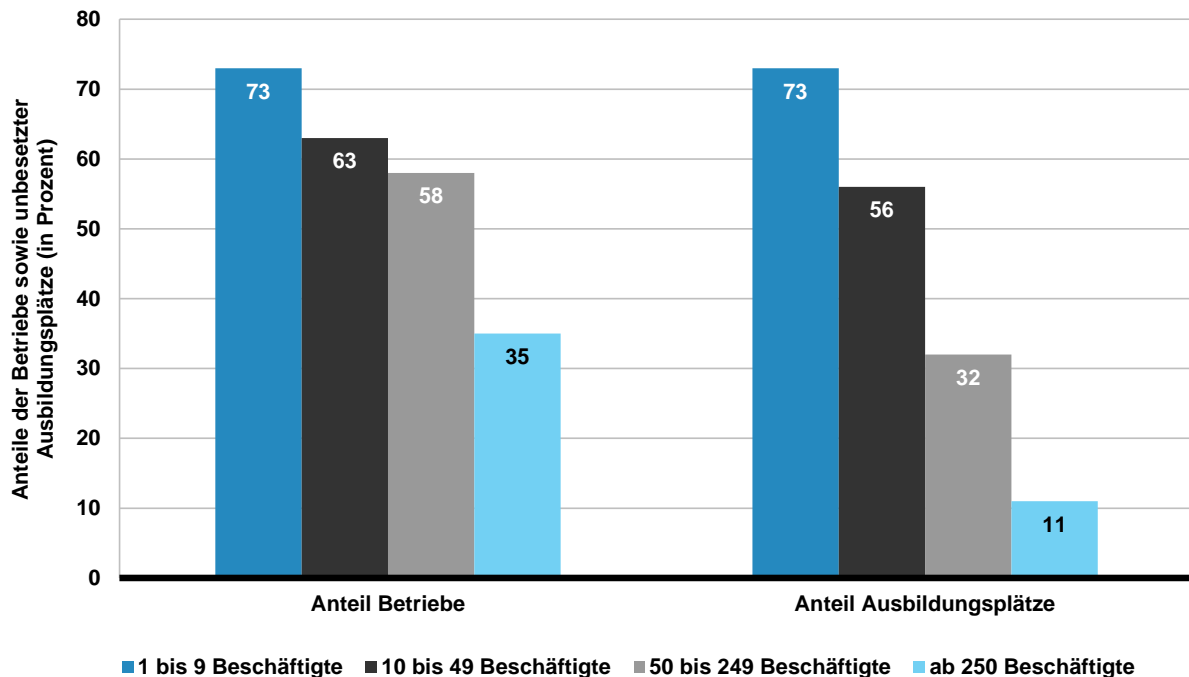
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen. Im Jahr 2007 wurden keine Informationen hierzu erhoben.

Ein weiterer Indikator für die Bewertung der Situation am Ausbildungsmarkt ist die sogenannte Nichtbesetzungsquote, d. h. der Anteil nicht besetzter an allen angebotenen Ausbildungsplätzen. In Thüringen blieben für das Ausbildungsjahr 2018/2019 45 % aller Stellenangebote unbesetzt, in Ostdeutschland 37 %, in Westdeutschland 24 %. Parallel zur Entwicklung des Anteils der Betriebe, die Besetzungsprobleme zu verzeichnen hatten, ist auch die Nichtbesetzungsquote ggü. dem Vorjahr weiter angestiegen, und zwar um 5 Prozentpunkte. Im Vergleich zum Zuwachs des Anteils der Betriebe mit Besetzungsschwierigkeiten (13 Prozentpunkte) fiel der Anstieg bei der Nichtbesetzungsquote damit deutlich geringer aus. Auch Betriebe in Ost- und Westdeutschland hatten ggü. dem Vorjahr eine Zunahme der Nichtbesetzungsquote zu verzeichnen – um 4 bzw. 2 Prozentpunkte. Der beachtliche Unterschied bei der Nichtbesetzungsquote zeugt ebenfalls von einer deutlich angespannteren Situation vor allem in den Thüringer, aber auch in den ostdeutschen Betrieben.

Seit 2005 ist der Anteil nicht besetzter an allen angebotenen Ausbildungsplätzen in Thüringen, Ost- wie Westdeutschland spürbar angestiegen. Diese Entwicklung geht einher mit einer starken Zunahme der absoluten Zahl nicht besetzter Ausbildungsplätze: In Thüringen hat es eine Verzehnfachung gegeben, in Ostdeutschland ergibt sich eine Steigerung um ca. das Sechsfache, in Westdeutschland um etwas mehr als das Vierfache.

Erfolge bzw. Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Ausbildungsplatzbewerber/-innen hängen auch mit der Größe der Betriebe zusammen. Je größer ein Betrieb ist, desto besser gelingt es ihm, angebotene Ausbildungsstellen zu besetzen. Der offensichtliche Wettbewerbsvorteil größerer Betriebe zeigt sich bereits anschaulich am geringeren Anteil der Betriebe mit Besetzungsschwierigkeiten, besonders deutlich aber am niedrigen Anteil unbesetzt gebliebener Ausbildungsplätze. Somit kann von größeren Betrieben auch weiterhin die große Mehrheit der angebotenen Ausbildungsstellen besetzt werden (vgl. Abbildung 31). Seit 2005 (Nichtbesetzungsquote: 1 %) ist es aber auch für größere Betriebe schwieriger geworden, angebotene Stellen zu besetzen.

Abbildung 31: Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen sowie Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen im Ausbildungsjahr 2018/2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019. Die Angaben beziehen sich auf das Ausbildungsjahr 2018/2019.

Der anhaltende Wettbewerb um junge Frauen und Männer als künftige Fachkräfte geht somit offenkundig zu Lasten kleinerer Betriebe, die ihren Nachwuchs aus eigener Kraft decken wollen. Bei ausbildungsberechtigten und –willigen Kleinst- und Kleinbetrieben scheidet das Vorhaben sehr häufig am Mangel an Bewerber/-innen. Die Möglichkeiten dieser Betriebe, ihren Bedarf an Fachkräften durch eigene Ausbildungsanstrengungen zu decken, werden dadurch in erheblichem Maße eingeschränkt. Ob sich in den betreffenden Fällen keine Jugendliche bzw. kein Jugendlicher um die angebotenen Stellen beworben hat, die Bewerber/-innen nicht den betrieblichen Anforderungen entsprachen oder umgekehrt, die angebotenen Plätze nicht den Vorstellungen der Jugendlichen, kann an dieser Stelle nicht beantwortet werden.²⁵

Die einzelnen Bereiche der Thüringer Wirtschaft waren ebenfalls in unterschiedlichem Maße von Besetzungsschwierigkeiten betroffen. Besonders häufig blieben zum wiederholten Mal Ausbildungsstellen im Baugewerbe sowie in Betrieben der Unternehmensnahen Dienstleistungen unbesetzt: In beiden Bereichen lagen diese Anteile noch über dem Landesdurchschnitt. Damit hatten beide Branchen sowohl überdurchschnittlich große Probleme bei der Besetzung von Fachkräftestellen (siehe Kapitel 6) als auch von angebotenen Ausbildungsplätzen. Noch etwas höher war 2019 die Nichtbesetzungsquote in Betrieben der Übrigen Dienstleistungen.

²⁵ Im DGB-Ausbildungsreport 2018 wird festgestellt, dass in Betrieben mit schlechten Arbeitsbedingungen und geringer Vergütung überdurchschnittlich häufig angebotene Ausbildungsplätze nicht besetzt werden können: „Auf der Angebotsseite fällt auf, dass Besetzungsprobleme zwischen den Ausbildungsberufen erheblich variieren und häufig Berufe betreffen, in denen viele Auszubildende unzufrieden mit der Ausbildungsqualität und den -bedingungen sind. So etwa in Teilen des Hotel- und Gaststättenbereichs sowie im Einzelhandel – Branchen, die wie in den vergangenen Jahren auch im aktuellen Ausbildungsreport wieder auf den hinteren Plätzen rangieren.“ Den Autor/-innen des Reports zufolge zeigt dies, „dass qualitativ hochwertige und attraktive Ausbildungsbedingungen zentrale Faktoren im Wettbewerb um Auszubildende sind.“ (DGB-Ausbildungsreport 2018, S. 10).

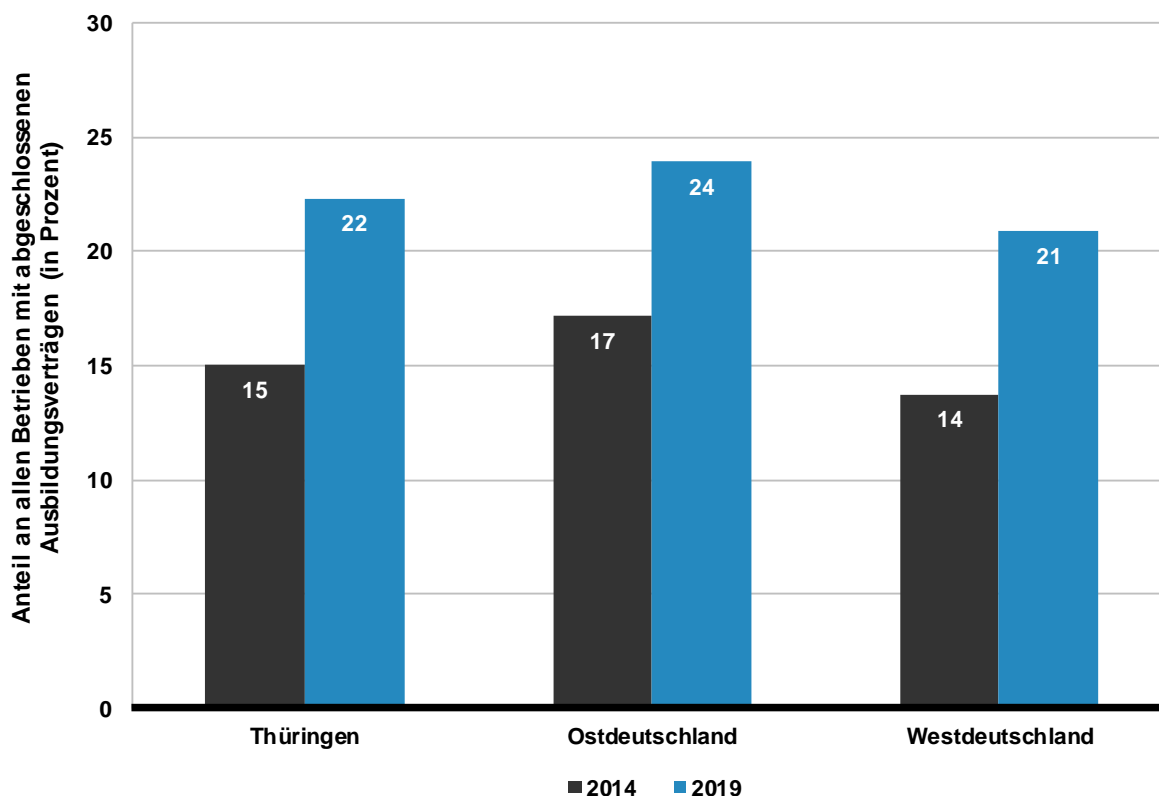
7.4 Stabilität der (abgeschlossenen) Ausbildungsverhältnisse

Mit der Erhebungswelle des Jahres 2019 wurden die Betriebe danach gefragt, welchen Bestand die für das Ausbildungsjahr 2018/2019 abgeschlossenen Ausbildungsverträge hatten. Die Erhebung gibt auch darüber Auskunft, ob die Auflösung bestehender Ausbildungsverhältnisse durch den Betrieb oder durch die auszubildende Person veranlasst wurde. Erstmals wurden 2019 im Rahmen des IAB-Betriebspanels die Gründe thematisiert, die Betriebe zur Vertragsauflösung veranlasst haben.²⁶

Auflösung von Ausbildungsverträgen

In 22 % aller Betriebe der Thüringer Wirtschaft, die für das Ausbildungsjahr 2018/2019 einen oder mehrere Ausbildungsverträge abgeschlossen hatten, wurde/n diese/r vorzeitig aufgelöst bzw. wurde die Ausbildung von den Jugendlichen erst gar nicht angetreten. In Ost- und westdeutschen Betrieben war der Anteil mit 24 bzw. 21 % ähnlich. Im Vergleich zum Jahr 2014, in dem diese Angaben erstmals erhoben wurden, sind nunmehr sowohl mehr Thüringer und ost- als auch westdeutsche Betriebe von der vorzeitigen Vertragslösung betroffen (vgl. Abbildung 32). Generell gilt somit: Offenbar ist es für die Betriebe nicht nur schwieriger geworden, angebotene Ausbildungsstellen zu besetzen, sondern auch die ausgewählten Jugendlichen bis zum Ende der Erstausbildung an ihren betrieblichen Ausbildungsplatz zu binden.

Abbildung 32: Betriebe mit für das zum Zeitpunkt der Befragung abgeschlossene Ausbildungsjahr abgeschlossenen Ausbildungsverträgen und vorzeitiger Vertragslösung in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2014 und 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2014 und 2019.

²⁶ Die Betriebe wurden nach 2014 (Ausbildungsjahr 2013/2014) erneut danach gefragt, ob die für das vergangene Ausbildungsjahr 2018/2019 abgeschlossenen Ausbildungsverträge wieder aufgelöst wurden bzw. die ausgewählten Bewerber/-innen den Ausbildungsplatz erst gar nicht angetreten haben. Die Abfrage in den Jahren 2014 und 2019 gestattet jedoch nur bedingt Vergleiche, da die Fragen nicht identisch sind.

Auch wenn inzwischen Betriebe der meisten Branchen der Thüringer Wirtschaft mit der vorzeitigen Auflösung von Ausbildungsverträgen konfrontiert sind, gestaltet sich die Situation von Branche zu Branche sehr unterschiedlich. Von allen Betrieben, in denen bereits abgeschlossene Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst wurden, entfielen ein gutes Drittel auf den Produzierenden Bereich und knapp zwei Drittel auf den Dienstleistungssektor. Auf die vier beschäftigungs- und auch ausbildungsstarken Branchen der Wirtschaft zusammen kamen rund 67 % aller Betriebe mit vorfristigen Vertragslösungen.

In Bezug auf die Betriebsgrößenklassen zeigt sich folgendes Bild: Von den kleineren Betrieben war im Schnitt rund jeder siebte, von den größeren ca. ein Drittel von vorzeitigen Vertragslösungen betroffen (vgl. Tabelle 19). Damit ähnelt die Situation in Thüringen jener in Ost- und Westdeutschland: Insgesamt erhöht sich mit der Größe eines Betriebes in der Tendenz der Anteil jener, in denen Verträge vor der Frist aufgekündigt wurden. Das dürfte sich vor allem daraus erklären, dass größere Betriebe in der Regel ausbildungsaktiver sind. Außerdem wird von größeren Betrieben in der Regel mehr als nur ein Ausbildungsvertrag abgeschlossen.

Bei der Verteilung der Abbrüche auf die verschiedenen Betriebsgrößenklassen zeigt sich für Thüringen, dass aber lediglich 7 % aller Betriebe mit vorzeitig gelösten Ausbildungsverträgen auf Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten entfielen. Dieser geringe Anteil dürfte im Wesentlichen dem lediglich knapp einprozentigen Anteil von Großbetrieben an allen Betrieben geschuldet sein.

Tabelle 19: Betriebe mit vorzeitig gelösten Ausbildungsverträgen im Ausbildungsjahr 2018/2019 nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen

Betriebsgrößenklasse	Anteil der Betriebe mit vorzeitig gelösten Verträgen	
	Verteilung der Betriebe mit vorzeitig gelösten Verträgen	
	Prozent	
1 bis 9 Beschäftigte	16	15
10 bis 49 Beschäftigte	15	29
50 bis 249 Beschäftigte	34	49
ab 250 Beschäftigte	35	7
Insgesamt	22	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Das IAB-Betriebspanel gibt nicht nur darüber Auskunft, inwieweit Betriebe von vorfristigen Vertragslösungen betroffen sind, sondern legt auch Informationen zum Umfang der vorfristig gelösten Ausbildungsverträge vor. Insgesamt wurden im Ausbildungsjahr 2018/2019 in Thüringen 15 %, in Ostdeutschland 16 % und in Westdeutschland 12 % aller neu geschlossenen Ausbildungsverträge vor ihrem Ablaufdatum aufgekündigt.²⁷ Gegenüber 2014 (Ausbildungsjahr 2013/14) liegt dieser Anteil in Thüringen um ca. 5 Prozentpunkte unter dem damaligen Anteilswert in Höhe von 20 %, in Ostdeutschland geringfügig unter dem damaligen Anteilswert in Höhe von 17 %. In Westdeutschland lag der Anteil im Jahre 2014 bei 10 %, er hat sich damit um ca. 2 Prozentpunkte erhöht. Deutlich wird, dass Thüringer und ostdeutsche Betriebe auch weiterhin etwas stärker als westdeutsche von vorzeitigen Vertragslösungen betroffen sind. Möglicherweise ist das auf die – aus Arbeitgeber/-innensicht – besonders angespannte Situation auf dem ostdeutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zurückzuführen, die den Jugendlichen die Alternativen bietet, entweder eine Ausbildungsstelle in einem anderen Betrieb zu wählen oder die Ausbildung abzubrechen bzw. erst gar nicht anzutreten, um unmittelbar eine Beschäftigung aufzunehmen.

Auch hinsichtlich der Vertragslösungsquote gibt es Unterschiede zwischen den Branchen. Wird die Verteilung der vorfristig gelösten Verträge betrachtet, dann entfallen zwei Drittel auf die vier beschäf-

²⁷ Die Angaben des IAB-Betriebspanels beziehen sich lediglich auf ein Ausbildungsjahr – hier das Ausbildungsjahr 2018/2019. Daher können sich Unterschiede zu anderen Datenquellen ergeben.

tigungsstarken Branchen. Das ist ein höherer Anteil dieser Branchen im Vergleich zu ihrem Anteil am Bestand der Auszubildenden (57 %).

Auf Großbetriebe entfiel 2019 mit 8 % lediglich eine Minderheit der vorzeitigen Vertragsauflösungen. Das Gros der Auflösungen – nämlich gut die Hälfte – konzentrierte sich in Thüringen auf mittlere Betriebe. Der Rest, das heißt ein gutes Drittel, verteilte sich auf Kleinst- und Kleinbetriebe. Wird diese Verteilung den besetzten Ausbildungsstellen gegenübergestellt, dann zeigt sich vor allem, dass Großbetriebe unterdurchschnittlich häufig vom Problem vorfristiger Vertragsauflösungen betroffen sind (vgl. Tabelle 20).

Tabelle 20: Auszubildende und vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen im Ausbildungsjahr 2018/2019

Betriebsgrößenklasse	Verteilung der besetzten Ausbildungsstellen für das Ausbildungsjahr 2018/2019	Verteilung der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge
	Prozent	
1 bis 9 Beschäftigte	10	13
10 bis 49 Beschäftigte	24	22
50 bis 249 Beschäftigte	50	57
ab 250 Beschäftigte	16	8
Insgesamt	100	100

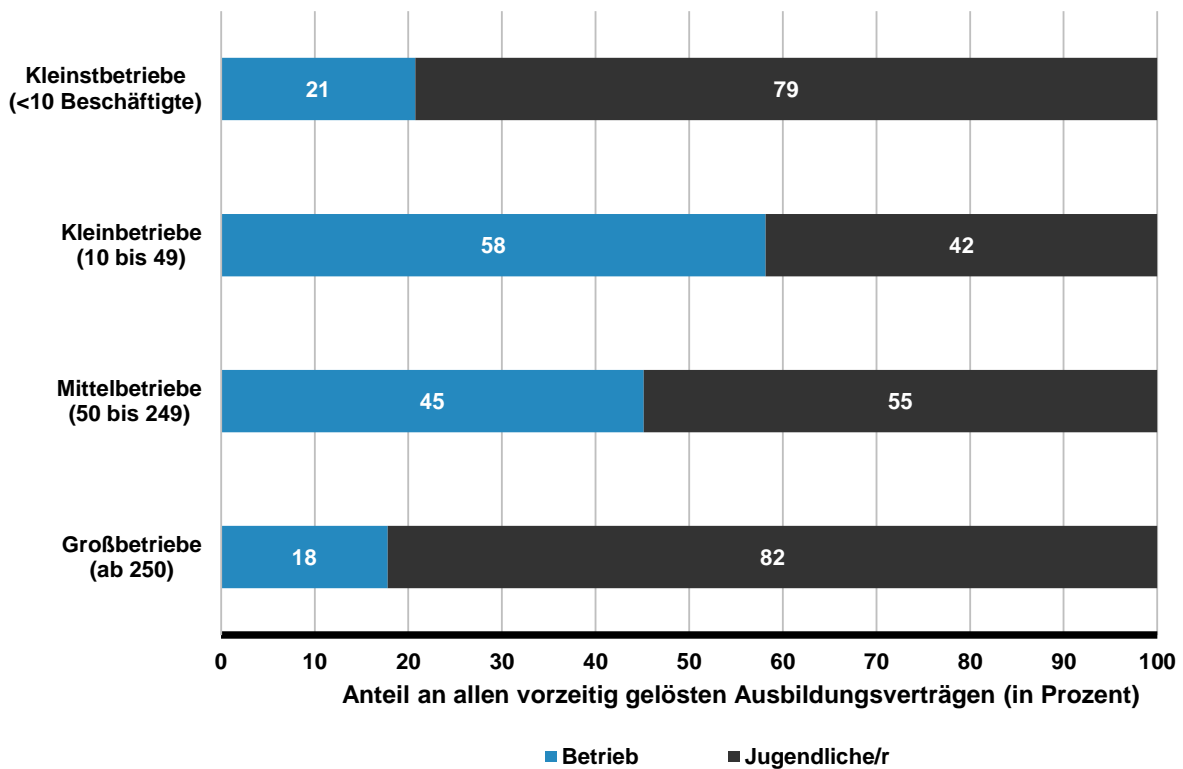
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Verursachende vorzeitiger Vertragsauflösung

Ausbildungsverträge haben in der Regel zwei Partner – den Betrieb und die bzw. den ausbildungsinteressierte/n Jugendliche/n. Beiden Partnern steht es frei, einen geschlossenen Vertrag aufzukündigen. 2019 wurden 42 % aller vorzeitigen Vertragsauflösungen in Thüringen durch den Betrieb und 58 % durch die/den Jugendliche/n veranlasst. In Ostdeutschland fielen die Relationen mit 47 zu 53 noch etwas ausgewogener aus. In Westdeutschland hingegen gingen vorfristige Auflösungen von Ausbildungsverträgen mit rund 63 % überwiegend und damit noch etwas häufiger als in Thüringen und Ostdeutschland von den Jugendlichen aus, 37 % der Kündigungen wurden durch den Betrieb initiiert. Dass die vorzeitige Aufkündigung von Ausbildungsverträgen generell überwiegend von Jugendlichen angestrebt wurde, dürfte ihrerseits auf gute Wahlmöglichkeiten auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt verweisen.

Die Relationen variieren nach den einzelnen Branchen der Thüringer Wirtschaft. Auf der Ebene der Betriebsgrößenklassen zeigt sich lediglich mit Ausnahme der Kleinbetriebe, dass die Kündigung der Ausbildungsverträge vor Fristende überwiegend von den Jugendlichen ausgeht. Besonders offensichtlich ist das in Groß- und Kleinstbetrieben (vgl. Abbildung 33). Dabei ist jedoch der insgesamt geringe Anteil der vorzeitigen Vertragslösungen in den Großbetrieben zu beachten.

Abbildung 33: Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen nach der/dem Verursacher/-in und nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

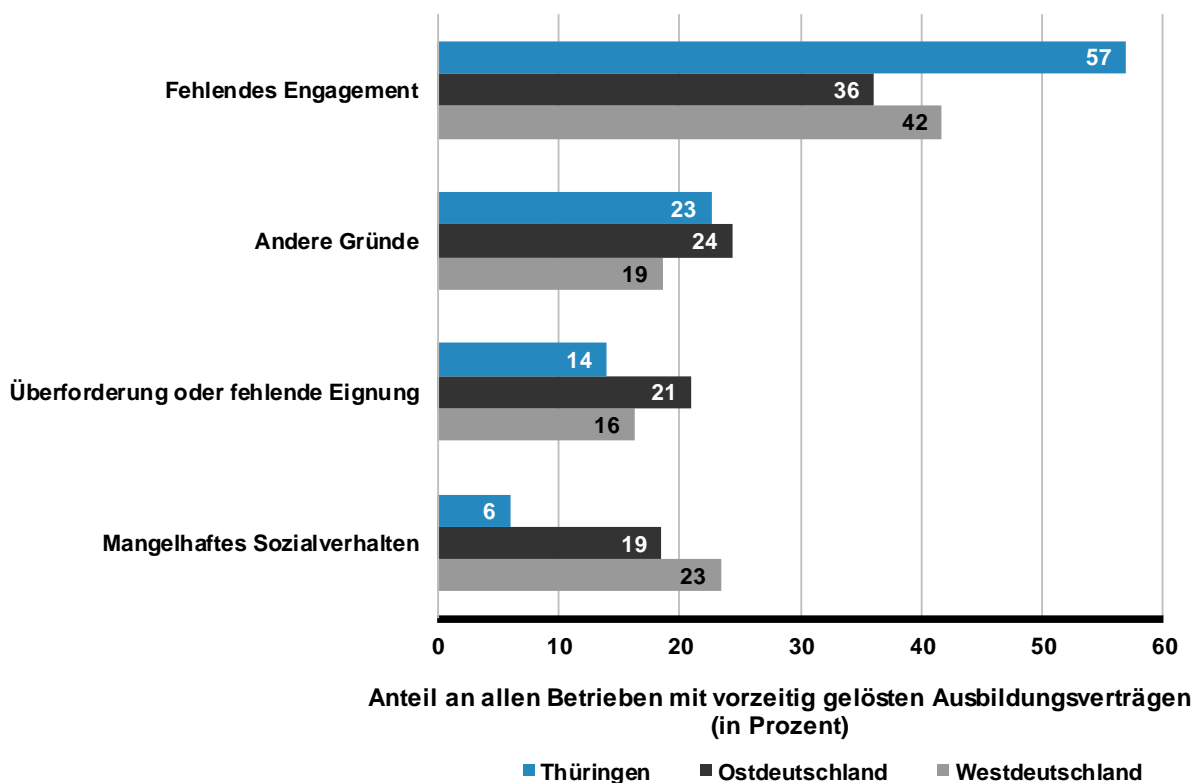
Gründe für vorzeitige Vertragslösungen

Erstmalig mit der Erhebungswelle 2019 wurden die Gründe für vorzeitige Vertragslösungen erfasst. Allerdings gibt die Befragung im Rahmen des IAB-Betriebspanels ausschließlich darüber Auskunft, welche Gründe den Betrieb veranlassen haben, das Ausbildungsverhältnis früher als ursprünglich beabsichtigt zu beenden. Zu den Gründen, die Jugendliche dazu bewogen haben, aus dem Ausbildungsvertrag vorfristig auszusteigen, liegen keine Informationen vor.²⁸

Zur Angabe von Gründen standen den Antwortgebenden folgende Items zur Auswahl: Fehlendes Engagement, Überforderung oder fehlende Eignung, mangelhaftes Sozialverhalten seitens der/des Auszubildenden oder andere Gründe. Mit 57 % gab die Mehrheit der von vorzeitigen Vertragslösungen betroffenen Thüringer Betriebe fehlendes Engagement der/des Auszubildenden im Ausbildungsprozess als mit Abstand wichtigsten Grund an. Eine Überforderung oder fehlende Eignung der/des Jugendlichen war für ca. ein Siebtel der Betriebe Anlass, sich vorzeitig von der bzw. dem Auszubildenden zu trennen. Weniger als jeder zehnte Betrieb nannte mangelhaftes Sozialverhalten als Kündigungsgrund. Knapp ein Viertel der Betriebe, die vorfristige Kündigungen von Ausbildungsverträgen vornahmen, verwies auf andere Gründe. Fehlendes Engagement der/des Jugendlichen war auch für ost- und westdeutsche Betriebe jeweils mit Abstand der wichtigste Grund, sich vorzeitig von der bzw. dem Auszubildenden zu trennen. Im ostdeutschen Ländervergleich und ebenfalls im Vergleich zum westdeutschen Mittelwert wurde dieser Grund von Thüringer Betrieben aber am häufigsten genannt (vgl. Abbildung 34).

²⁸ Beim IAB-Betriebspanel handelt es sich ausschließlich um eine Befragung der Arbeitgeber/-innen. Angaben zu den Gründen Jugendlicher, das Ausbildungsverhältnis vor der Zeit zu beenden, setzt eine Befragung der betreffenden Jugendlichen voraus.

Abbildung 34: Gründe für eine vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland (wichtigster Grund) 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

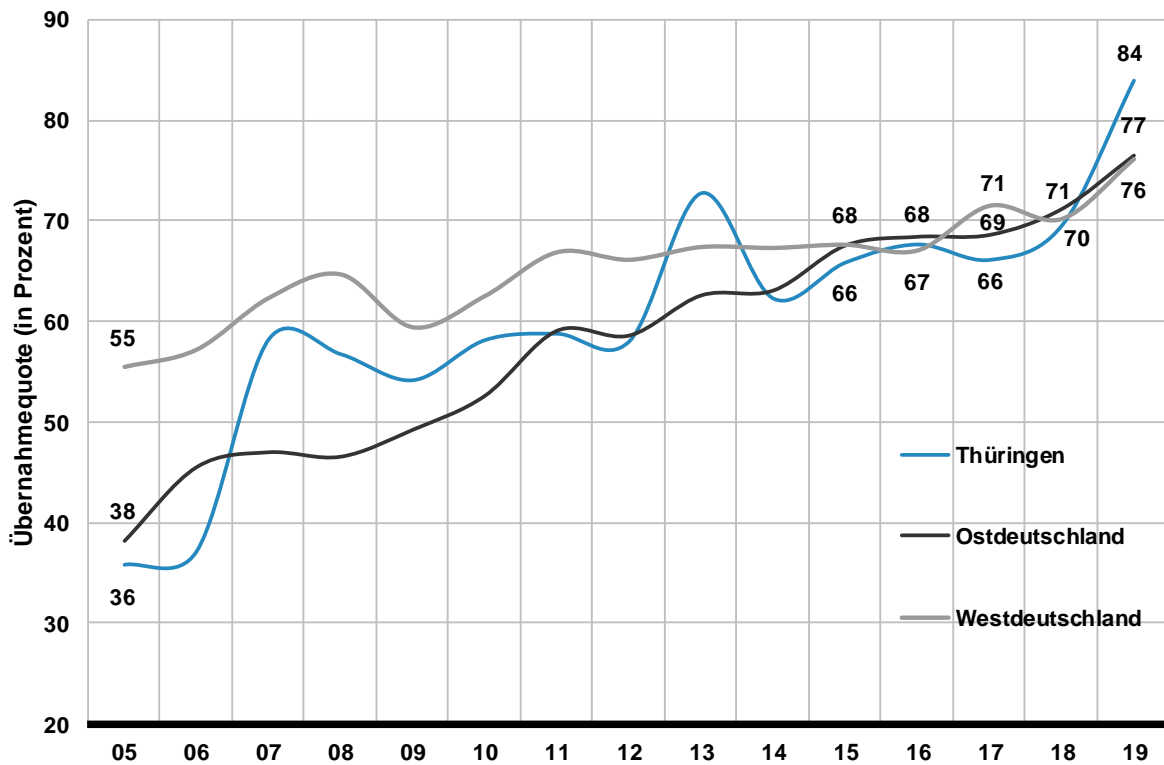
Die Bedeutung einzelner Gründe, die Betriebe bewogen haben, sich vorzeitig von einer bzw. einem Auszubildenden zu trennen, variieren nach der Betriebsgrößenklasse. Kleinstbetriebe verwiesen weitestgehend überwiegend auf Überforderung oder fehlende Eignung. Für Betriebe der drei anderen Betriebsgrößenklassen war das fehlende Engagement der wichtigste Grund.

Übernahme von Ausbildungsabsolvent/-innen

Wurde bisher das vorzeitige Ausscheiden von Jugendlichen aus dem betrieblichen Ausbildungsprozess betrachtet, konzentrieren sich die nachfolgenden Ausführungen auf jene Gruppe von Jugendlichen, die ihre Ausbildung im Betrieb erfolgreich absolviert hat. Wie die vorstehenden Angaben belegen, betrifft das nicht nur die Mehrzahl der Betriebe, sondern auch die überwiegende Mehrheit der Auszubildenden. Damit stellt sich die Frage nach dem weiteren Werdegang der Ausbildungsabsolvent/-innen: Verbleiben sie in ihrem Ausbildungsbetrieb oder nicht?

2019 hat mit 84 % der Großteil der Ausbildungsabsolvent/-innen vom Ausbildungsbetrieb ein Übernahmeangebot bekommen und angenommen (Absolventinnen und Absolventen ebenfalls 84 %). Damit hat sich nicht nur die von Jahr zu Jahr zu beobachtende Steigerung fortgesetzt, zugleich wurde ein neuer Höchstwert erreicht. Das gilt nicht nur für Thüringen selbst, auch im ostdeutschen Ländervergleich steht Thüringen damit an vorderster Stelle. Auch in Ost- und Westdeutschland werden aktuell wesentlich mehr Absolvent/-innen als noch vor einigen Jahren übernommen und auch dort wurden jeweils neue Höchstwerte erreicht (vgl. Abbildung 35).

Abbildung 35: Entwicklung der Übernahmequoten von Ausbildungsabsolvent/-innen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019.

Voranstehende Ausführungen haben verdeutlicht, dass die absolute Zahl der Auszubildenden heute nur noch knapp zwei Drittel des Jahres 2005 erreicht. Hinzukommen seit Jahren zunehmende Schwierigkeiten der Betriebe, angebotene Ausbildungsstellen zu besetzen und die jungen Menschen bis zum erfolgreichen Abschluss ihrer Ausbildung im Betrieb zu halten. Vor diesem Hintergrund ist zu vermuten, dass die intensivierten Übernahmeaktivitäten der Betriebe eine wichtige Strategie sind, den Bedarf an (Nachwuchs-)Fachkräften zu sichern. Eine Überprüfung dieser Annahme zeigt, dass im Jahr 2019 im Vergleich zu 2005 absolut betrachtet ca. 23 % mehr Ausbildungsabsolvent/-innen von den Betrieben des Freistaates übernommen wurden. Dieses Ergebnis war offenbar nur durch die drastische Erhöhung der Übernahmequote möglich, die sich im Betrachtungszeitraum etwas mehr als verdoppelt hat. In Ostdeutschland hat sich die absolute Zahl der übernommenen Jugendlichen durch den Ausbildungsbetrieb seit 2005 um rund 7 % erhöht. In Westdeutschland gab es demgegenüber eine Zunahme um 42 %. Auch dies ging mit einem beachtlichen Zuwachs beim Anteil der übernommenen Absolvent/-innen einher, jedoch von einem deutlich höheren Ausgangsniveau im Jahr 2005 (55 %).

Mit ca. 16 % verließ lediglich ein geringer Teil der Absolvent/-innen nach erfolgreich beendeter Erstausbildung 2019 in Thüringen den Ausbildungsbetrieb. Welche Gründe dem zugrunde lagen, kann mit den Daten des IAB-Betriebspanels nicht ermittelt werden. Ihr Ausscheiden aus dem Ausbildungsbetrieb kann einem fehlenden Übernahmeangebot seitens des Betriebes geschuldet sein, es kann aber auch im Interesse der bzw. des Jugendlichen selbst liegen, weil sie/er andere Entwicklungspfade beschreiten wollte.

Eine Erhöhung der Übernahmequote seit 2005 ist für nahezu alle Branchen der Thüringer Wirtschaft kennzeichnend. Das trifft ebenfalls auf alle Betriebsgrößenklassen zu. Die Übernahmequote der Ausbildungsabsolvent/-innen steigt mit der Betriebsgröße tendenziell an. Sie erreichte 2019 in Kleinstbetrieben 75 %, in Großbetrieben hingegen 91 %. Den mit Abstand stärksten Anstieg seit 2005 haben mittlere Betriebe zu verzeichnen. Ihre Übernahmequote erhöhte sich von 28 % im Jahr 2005 auf nunmehr 91 %.

Fazit: Es bestehen deutliche Unterschiede in der Entwicklung der Ausbildungsmärkte zwischen Thüringen und Westdeutschland. Viele Entwicklungen sprechen für eine deutlich angespanntere Situation in der Thüringer Wirtschaft und damit für ungünstigere Ausgangsbedingungen bei der Sicherung des Fachkräftenachwuchses. Anders als in Westdeutschland hat sich der Bestand an Ausbildungsbetrieben zwischen 2005 und 2019 hier verringert, wenngleich nur um wenige Prozentpunkte. Das war allerdings von einer starken Abnahme der Zahl der Auszubildenden begleitet, die zudem noch etwas über dem ostdeutschen Durchschnitt lag. In Westdeutschland ist die Zahl der Auszubildenden demgegenüber stark angestiegen. Angesichts anhaltender Schwierigkeiten, angebotene Ausbildungsplätze zu besetzen, haben Thüringens Betriebe verschiedene Strategien entwickelt, um Fachkräftenachwuchs zu gewinnen. Sie sind bemüht, ihre Ausbildungsbeteiligung auf einem hohen Niveau zu halten. Sie bieten Jugendlichen zusätzlich zur Ausbildungsvergütung Anreize in Form von Geld- und Sachleistungen. Sie übernehmen in den letzten Jahren anteilig so viele Ausbildungsabsolvent/-innen wie nie zuvor. Allerdings verfügen die Betriebe über unterschiedliche Möglichkeiten, sich im härter gewordenen Wettbewerb um Ausbildungsplatzbewerber/-innen zu positionieren. Wer gehört unter den Betrieben zu den Gewinnern, wer zu den Verlierern? Welche Konsequenzen hat das für den einzelnen Betrieb – seine Wettbewerbssituation und seinen künftigen Bestand –, aber auch für einzelne Branchen, beispielsweise jene mit besonders vielen Kleinst- und Kleinbetrieben, und ggf. für einzelne Regionen? Seit Jahren zeigen sich die Schwierigkeiten vor allem für kleinere Betriebe, dringend benötigten Fachkräftenachwuchs zu gewinnen. Einzelne Branchen sind stärker als andere von dieser Problematik betroffen. Das alles sind Herausforderungen, auf die politische Ansätze zur Unterstützung der Betriebe bei der Sicherung ihres Fachkräftebedarfs heute wie in Zukunft reagieren müssen.

8. Betriebliche Weiterbildung

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

Den Betrieben stehen verschiedene Fördermöglichkeiten des Bundes und der Länder zur Verfügung. Am 01.01.2019 trat auf Bundesebene das Gesetz zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung (das sogen. Qualifizierungschancengesetz) in Kraft. Damit wurde die Weiterbildungsförderung insbesondere für Beschäftigte erheblich ausgeweitet. Mit dem Gesetz wird auf die technisch-technologischen Veränderungen, insbesondere die Digitalisierung, reagiert: Rechtzeitige Weiterbildung und Qualifizierung sollen den Arbeitnehmer/-innen helfen, ihre Kompetenzen so fortzuentwickeln und anzupassen, dass sie dem Arbeitsmarkt weiterhin als Arbeits- bzw. Fachkraft zur Verfügung stehen können.

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 der Betriebe und der Beschäftigten

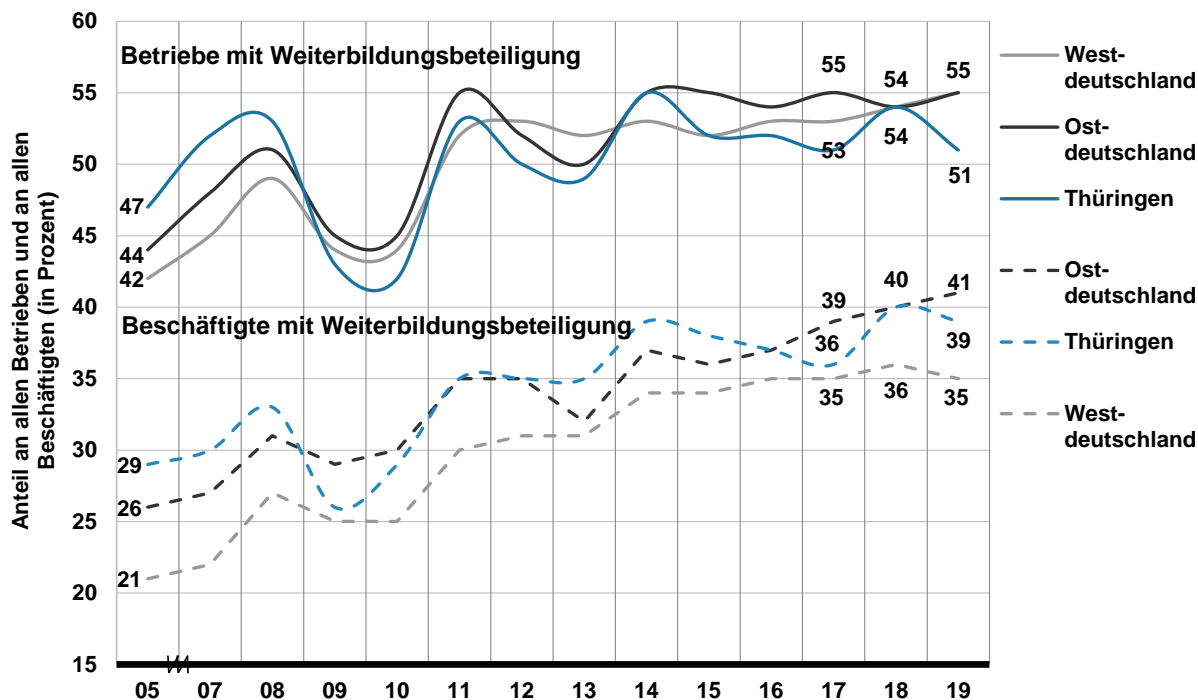
Die Weiterbildungsbeteiligung der Thüringer Betriebe und ihrer Beschäftigten ist auch 2019 auf einem hohen Niveau verblieben, obwohl es gegenüber dem Vorjahr eine leichte Verringerung gegeben hat.

2019 unterbreiteten 51 % der Betriebe der Thüringer Wirtschaft ihren Beschäftigten Qualifizierungsangebote. Diese wurden von knapp zwei Fünfteln der Belegschaftsmitglieder in Anspruch genommen. In Ostdeutschland beteiligten sich 55 % der Betriebe und 41 % der Mitarbeiter/-innen an Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung. In Westdeutschland waren es ebenfalls 55 % der Betriebe, aber mit 35 % und damit etwas weniger Belegschaftsmitglieder.

In Bezug auf die Weiterbildungsquote, also den Anteil der an Weiterbildung beteiligten an allen Beschäftigten, ergibt sich derzeit für den Freistaat ein Unterschied in Höhe von 4 Prozentpunkten zu Ungunsten westdeutscher Betriebe. Dieser Abstand besteht seit vielen Jahren, er nimmt allerdings sukzessive ab. Möglicherweise bieten die unterschiedlichen Tätigkeitsanforderungen in Thüringen und Westdeutschland dafür einen Erklärungsansatz. Nach wie vor weisen Thüringens Betriebe einen höheren Anteil von Tätigkeiten aus, für die eine formale Qualifikation als erforderlich erachtet wird. Gleichzeitig ist aus vorangegangenen Erhebungswellen bekannt, dass Fachkräfte häufiger in Qualifizierungsmaßnahmen einbezogen werden als Beschäftigte, die einfache Tätigkeiten verrichten (vgl. auch Kapitel 8.2).

Längerfristig betrachtet gab es sowohl in Thüringen als auch in Ost- und in Westdeutschland eine spürbare Zunahme der betrieblichen Weiterbildung (vgl. Abbildung 36).

Abbildung 36: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr. In den nicht ausgewiesenen Jahren wurden keine Daten erhoben.

Allerdings sind Unterschiede in der Entwicklung des Anteils der Betriebe und der Weiterbildungsquote erkennbar: In Thüringen, Ost- sowie Westdeutschland gab es zwischen 2005 und 2011 in der Tendenz einen spürbaren Anstieg weiterbildungsaktiver Betriebe, seitdem stagniert ihr Anteil weitgehend. Die Weiterbildungsquote ist demgegenüber seit 2005 überall kontinuierlich angestiegen. In den Betrieben werden somit immer mehr Mitarbeiter/-innen in Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung eingebunden.

Zwischen den einzelnen Branchen der Thüringer Wirtschaft gibt es beachtliche Unterschiede im betrieblichen Weiterbildungsengagement. In Branchen wie dem Bereich Erziehung und Unterricht, dem Gesundheits- und Sozialwesen sowie in der Öffentlichen Verwaltung lag der Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen deutlich über dem Durchschnittswert. Für die beiden erstgenannten Branchen trifft das zugleich auf die Weiterbildungsquote zu. Andere Branchen, wie insbesondere die Übrigen Dienstleistungen, sind wesentlich weniger weiterbildungsaktiv. Auch hier korrespondiert eine geringe betriebliche Weiterbildungsbeteiligung mit einer ebenfalls geringen Weiterbildungsquote. In keiner anderen Branche war die Weiterbildungsquote niedriger (vgl. Tabelle 21).

Tabelle 21: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach ausgewählten Branchen in Thüringen 2019

Branche	Betriebe mit Weiterbildung	Beschäftigte mit Weiterbildung
	Prozent	
Verarbeitendes Gewerbe	46	38
Baugewerbe	43	25
Handel und Reparatur	42	30
Unternehmensnahe Dienstleistungen	54	37
Erziehung und Unterricht*	91	61
Gesundheits- und Sozialwesen	82	57
Übrige Dienstleistungen	15	15
Öffentliche Verwaltung*	78	40
Insgesamt	51	39

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019. Weiterbildung im ersten Halbjahr.

Branchenbedingte Unterschiede hinsichtlich der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten sind allerdings keine Thüringer Spezifik, sondern sind in Ost- und Westdeutschland in ähnlicher Weise zu beobachten. Das dürfte auf einige allgemeine Einflussfaktoren schließen lassen. Ein Grund könnte in der branchenspezifischen Bedeutung qualifizierter Arbeit liegen. Branchen mit einem hohen Anteil von Fachkräften haben ein stärkeres Interesse daran, die Kenntnisse und Fähigkeiten ihrer Mitarbeiter/-innen an mögliche Veränderungen anzupassen. In jenen Bereichen, in denen die Erstellung von Gütern bzw. die Erbringung von Dienstleistungen weniger stark an das Vorhandensein von formalen Qualifikationen gebunden ist, dürfte das Interesse der Betriebe dagegen geringer sein. Das zeigt sich einerseits am Bereich Erziehung und Unterricht, der im Branchenvergleich die höchste Weiterbildungsquote und mit 96 % zugleich einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Fachkräften ausweist. Umgekehrt ist für Betriebe der Übrigen Dienstleistungen die geringste Weiterbildungsquote kennzeichnend, gleichzeitig liegt der Anteil der Fachkräfte hier mit ca. 59 % um rund 25 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt aller Betriebe des Freistaates. Branchenspezifische Vorschriften zur regelmäßigen Qualifizierung der Mitarbeiter/-innen könnten ein weiterer Einflussfaktor sein.

Ob ein Betrieb seine Belegschaftsmitglieder qualifiziert, hängt ebenfalls mit der Betriebsgröße zusammen. In der Regel gilt: Je größer ein Betrieb ist, umso häufiger führt er entsprechende Maßnahmen durch. Unter den Großbetrieben engagieren sich auf diesem Gebiet alle Betriebe. Unter den Kleinstbetrieben sind es etwas mehr als zwei Fünftel. Hinsichtlich der Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten fallen die Unterschiede zwischen größeren und kleineren Betrieben hingegen wesentlich geringer aus, wobei aber auch hier größere Betriebe anteilig mehr Mitarbeiter/-innen qualifizieren (vgl. Tabelle 22).

Tabelle 22: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen 2019

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Weiterbildung	Beschäftigte mit Weiterbildung
	Prozent	
1 bis 9 Beschäftigte	42	30
10 bis 49 Beschäftigte	67	35
50 bis 249 Beschäftigte	94	46
ab 250 Beschäftigte	100	42
Insgesamt	51	39

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019. Weiterbildung im ersten Halbjahr.

Freistellung und Kostenübernahme durch den Betrieb

Das IAB-Betriebspanel bietet auch Informationen darüber, inwieweit der Betrieb seine Beschäftigten für die Teilnahme an Maßnahmen betrieblicher Fort- und Weiterbildung freistellt und inwieweit er die Beschäftigten an den Kosten der Qualifizierung beteiligt.

Thüringer Betriebe förderten die Weiterbildung ihrer Beschäftigten im ersten Halbjahr 2019 überwiegend in der Arbeitszeit (73 % der Betriebe). Mit 20 % organisierte nur eine relativ kleine Gruppe von Betrieben Qualifizierungsmaßnahmen teilweise in der Arbeits- und in der Freizeit. Ausschließlich in der Freizeit erfolgte die Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter/-innen in lediglich 6 % der weiterbildungsaktiven Betriebe. Ähnliche Relationen sind auch für Ost- und Westdeutschland festzustellen.

Längerfristig betrachtet findet die Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten in immer mehr Betrieben in der Arbeitszeit statt. Das dürfte betriebliche Fort- und Weiterbildung auch aus Sicht der Beschäftigten attraktiver machen. Im Gegenzug verringerte sich der Anteil jener Betriebe, die für die Qualifizierung ihrer Beschäftigten teilweise die Arbeits- und teilweise die Freizeit nutzten (vgl. Tabelle 23). In Ost- und Westdeutschland sind diese Veränderungen ebenfalls festzustellen.

Tabelle 23: Zeiten der Weiterbildungsmaßnahmen in Betrieben mit Fort- und Weiterbildung in Thüringen 2005, 2011, 2015 und 2019

Zeiten der Weiterbildung	2005	2011	2015	2019
	Prozent			
Während der Arbeitszeit	52	65	73	73
Teilweise in der Arbeitszeit	40	28	18	20
Ausschließlich in der Freizeit	5	3	6	5
Unterschiedlich	3	4	3	2
Insgesamt	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005, 2011, 2015 und 2019. Weiterbildung im ersten Halbjahr.

Zwischen den Branchen lassen sich Unterschiede beobachten: Interessanterweise bestehen diese auch zwischen den drei Branchen mit der höchsten Weiterbildungsbeteiligung. Während in der Öffentlichen Verwaltung nahezu alle Betriebe und Einrichtungen ihre Mitarbeiter/-innen ausschließlich in der Arbeitszeit qualifizierten, traf dies für das Gesundheits- und Sozialwesen auf unterdurchschnittliche 57 % der Betriebe zu. Es bestehen auch Unterschiede zwischen den Branchen des Produzierenden Gewerbes und des Dienstleistungssektors (78 vs. 71 %). Unterschiede bestehen auch zwischen den Betriebsgrößenklassen: Großbetriebe stellten ihre Beschäftigten zum Zwecke der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen etwas häufiger frei als Kleinstbetriebe (75 vs. 67 %).

90 % der Thüringer Betriebe – und damit deutlich mehr als im ost- und westdeutschen Durchschnitt (72 bzw. 75 %) – übernahmen im ersten Halbjahr 2019 vollständig die Finanzierung betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen. In nur 4 % der Betriebe wurden die Kosten vollständig von den Beschäftigten getragen. 3 % der weiterbildungsaktiven Betriebe teilten sich die Kosten mit den Teilnehmenden. Für Ost- und Westdeutschland gelten auch hierbei grundsätzlich ähnliche Relationen.

Der Anteil der Betriebe, die die Kosten für die Maßnahmen vollständig übernehmen, hat sich in Thüringen seit 2005 ebenfalls spürbar erhöht (vgl. Tabelle 24). In Ostdeutschland ist er demgegenüber relativ stabil geblieben, in Westdeutschland hat er leicht zugenommen.

Tabelle 24: Beteiligung der Beschäftigten an den Weiterbildungskosten in Betrieben mit Fort- und Weiterbildung in Thüringen 2005, 2011, 2015 und 2019

Kostenbeteiligung der Beschäftigten an Weiterbildungsmaßnahmen	2005	2011	2015	2019
	Prozent			
Vollständig	7	13	8	4
Teilweise	12	9	4	3
Nein, gar nicht	78	75	86	90
Unterschiedlich	3	3	2	3
Insgesamt	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005, 2011, 2015 und 2019. Weiterbildung im ersten Halbjahr.

In der Öffentlichen Verwaltung wurden die Kosten nahezu ausschließlich von den Einrichtungen und Betrieben getragen (96 %). Im Bereich Erziehung und Unterricht lag der Anteil dieser Betriebe allerdings deutlich unter dem Durchschnitt (73 %). In den Übrigen Dienstleistungen, also dem Bereich mit dem geringsten Weiterbildungsengagement der Betriebe, lag der Anteil der Betriebe mit vollständiger Kostenübernahme bei beachtlich hohen 97 %. Zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen gab es ebenfalls Unterschiede. In der Gruppe der Kleinbetriebe belief sich der Anteil der Betriebe, die ihre Beschäftigten nicht an den Kosten beteiligten, auf 93 %, unter den Großbetrieben waren es demgegenüber 71 %.

Die hohen Anteile der Betriebe, die sich an der Freistellung bzw. an der Kostenübernahme beteiligen, lassen vermuten, dass auch der Anteil jener Betriebe relativ hoch ist, die ihre Beschäftigten zwecks Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme sowohl freistellen als auch komplett die Kosten dafür tragen. Die Auswertung der Daten zeigt, dass dies derzeit auf 67 % aller weiterbildungsaktiven Betriebe in Thüringen zutrifft. Im Vergleich zum Jahr 2005 hat sich dieser Anteil deutlich erhöht (2005: 45 %). In Ost- und Westdeutschland sind sehr ähnliche Trends zu beobachten. Damit zeigt die Entwicklung auch aus dieser Perspektive: Betriebliche Fort- und Weiterbildung hat aus Sicht der Betriebe an Bedeutung gewonnen. Es ist zu vermuten, dass die Arbeitgeber/-innen durch eine Zunahme der Freistellung der Beschäftigten von der Arbeit wie auch einer vollständigen Kostenübernahme einerseits zusätzliche Anreize für ihre Mitarbeiter/-innen schaffen wollen, sich an Qualifizierungsmaßnahmen zu beteiligen. Andererseits könnte es die Attraktivität dieser Betriebe als potenzielle Arbeitgeber/-innen erhöhen und als ein Instrument zur Gewinnung von Arbeits- und Fachkräften genutzt werden.

8.2 Weiterbildungsbeteiligung einzelner Beschäftigtengruppen

Das IAB-Betriebspanel bietet Daten zur Weiterbildungsbeteiligung verschiedener Beschäftigtengruppen. Das betrifft zum einen den Vergleich zwischen Frauen und Männern und zum anderen zwischen Arbeitskräften, die einfache und qualifizierte Tätigkeiten verrichten. Im Unterschied zu den vorangegangenen Ausführungen beziehen sich die nachfolgenden Angaben auf alle Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen.

Weiterbildungsbeteiligung von Frauen und Männern

Vorangegangene Erhebungswellen zeigten, dass weibliche Beschäftigte in größerem Umfang von betrieblich unterstützter Fort- und Weiterbildung profitieren als Männer. Dieser Befund wird von der aktuellen Befragung erneut bestätigt. Das lässt sich einerseits am Anteil der Frauen an den Weiterbildungsteilnehmenden in Thüringen belegen, der 2019 bei 51 % lag. Andererseits wird das anhand der Weiterbildungsquote deutlich, die sich für Frauen auf 43 % und für Männer auf 36 % belief. Auch in Ost- und Westdeutschland ist die Weiterbildungsquote von Frauen mit 45 bzw. 38 % höher als die von Männern (37 bzw. 33 %).

Die Angaben zur Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten zwischen 2005 und 2019 verweisen auf einen deutlichen Anstieg der Weiterbildungsquote aller Beschäftigten (vgl. Kapitel 8.1). Wird diese Kennziffer durch geschlechterdifferenzierte Angaben ergänzt, so zeigt sich eine

Zunahme der Weiterbildungsbeteiligung sowohl von Frauen als auch von Männern. Dabei ist der Anteil der Frauen an den Weiterbildungsbeteiligten über den gesamten Betrachtungszeitraum hinweg relativ stabil geblieben. Dass Frauen häufiger als Männer an Maßnahmen betrieblicher Fort- und Weiterbildung beteiligt sind, dürfte vor allem auf strukturelle Einflussfaktoren verweisen. Werden die drei besonders weiterbildungsaktiven Branchen der Thüringer Wirtschaft betrachtet, so zeigt sich, dass der Anteil der Frauen an den Beschäftigten hier jeweils deutlich oberhalb des Durchschnittswertes (46 %) liegt. Mit 82 % ist er im Gesundheits- und Sozialwesen derzeit am höchsten. In der Öffentlichen Verwaltung erreicht er 70 %, im Bereich Erziehung und Unterricht 63 %.

Wie gestaltet sich die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen und Männern in den einzelnen Branchen und Betriebsgrößenklassen? Unter jenen drei Branchen der Thüringer Wirtschaft, die sich durch besonders hohe Weiterbildungsquoten auszeichnen, profitierten 2019 sowohl im Bereich Erziehung und Unterricht als auch im Gesundheits- und Sozialwesen Frauen wie Männer überdurchschnittlich häufig von Weiterbildung. Im letztgenannten Bereich waren die Quoten für beide Geschlechter sogar identisch. In der Öffentlichen Verwaltung gab es für beide Geschlechter hingegen kaum Abweichungen vom Durchschnitt. Bei den Übrigen Dienstleistungen waren Frauen wie Männer gleichermaßen unterdurchschnittlich beteiligt, wobei die Quote der Frauen auch hier etwas höher lag (vgl. Tabelle 25).

Tabelle 25: Weiterbildungsbeteiligung insgesamt sowie von Frauen und Männern nach ausgewählten Branchen in Thüringen 2019

Branche	Weiterbildungsquote			Frauenanteil an allen Weiter- bildungs- teilnehmenden
	Insgesamt	Frauen	Männer	
	Prozent			
Verarbeitendes Gewerbe	38	35	39	26
Baugewerbe	25	17	27	9
Handel und Reparatur	30	27	33	43
Unternehmensnahe Dienstleistungen	37	40	35	51
Erziehung und Unterricht*	61	74	39	77
Gesundheits- und Sozialwesen	57	57	57	82
Übrige Dienstleistungen	15	18	13	65
Öffentliche Verwaltung*	40	43	34	75
Insgesamt	39	43	36	51

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019. Weiterbildung im ersten Halbjahr.

Wie bereits dargestellt, war die Weiterbildungsquote im ersten Halbjahr 2019 in Kleinbetrieben geringer als in Großbetrieben (vgl. Kapitel 8.1). Lediglich mit Ausnahme der Großbetriebe lag die Weiterbildungsquote von Frauen über jener der Männer, was auch mit der Verringerung des Anteils der Frauen an den Weiterbildungsteilnehmenden mit zunehmender Betriebsgröße zusammenhängen dürfte (vgl. Tabelle 26).

Tabelle 26: Weiterbildungsquote insgesamt sowie von Frauen und Männern nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen 2019

Betriebsgrößenklasse	Weiterbildungsquote			Frauenanteil an allen Weiter- bildungs- teilnehmenden
	Insgesamt	Frauen	Männer	
	Prozent			
1 bis 9 Beschäftigte	30	37	23	60
10 bis 49 Beschäftigte	35	41	30	52
50 bis 249 Beschäftigte	46	51	43	50
ab 250 Beschäftigte	42	40	44	46
Insgesamt	39	43	36	51

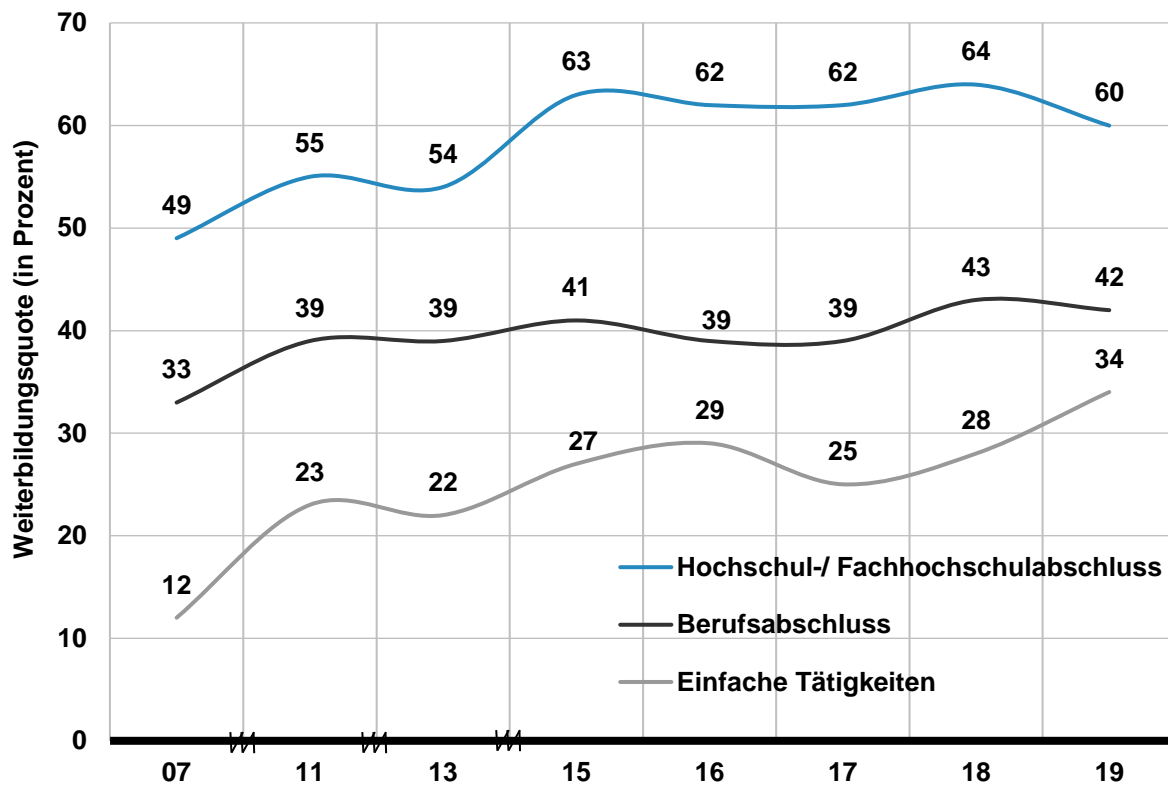
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019. Weiterbildung im ersten Halbjahr.

Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten mit einfachen und qualifizierten Tätigkeiten

Die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten differiert nach der verrichteten Tätigkeit, das heißt nach den qualifikatorischen Anforderungen des Arbeitsplatzes. Die Weiterbildungsquoten von Beschäftigten, die qualifizierte oder hochqualifizierte Tätigkeiten ausüben, sind mit 42 bzw. 60% wesentlich höher ggü. jenen Beschäftigten, die einfache Tätigkeiten verrichten (34 %). Die Befunde bestätigen damit die Erfahrungen der Vorjahre, wonach Betriebe vor allem in die Fort- und Weiterbildung von Beschäftigten investieren, die bereits ein höheres Qualifikationsniveau aufweisen. Auch das ist ein Befund, der auf Ost- und Westdeutschland gleichermaßen zutrifft.

Das IAB-Betriebspanel bietet die Möglichkeit, die Entwicklung der Weiterbildungsquoten nach Tätigkeitsgruppen seit dem Jahr 2007 nachzuvollziehen. Die verfügbaren Daten zeigen eine Zunahme der Weiterbildungsbeteiligung aller drei hier betrachteten Tätigkeitsgruppen. Offenbar haben die Betriebe angesichts zunehmender Schwierigkeiten bei der Deckung des Fachkräftebedarfs (vgl. Kapitel 6) die Potenziale auch jener Arbeitskräfte erkannt, die bislang einfache Tätigkeiten ausüben. Gegenüber 2007 hat sich die Weiterbildungsquote von Beschäftigten, die einfache Tätigkeiten verrichten, nahezu verdreifacht. Diese Steigerung hängt möglicherweise auch damit zusammen, dass viele einfache Tätigkeiten, u. a. durch den zunehmenden Einsatz digitaler Technologien, anspruchsvoller geworden sind. Gleichwohl ist der Anteil nach wie vor spürbar geringer als bei Beschäftigten mit Tätigkeiten, die eine akademische Ausbildung voraussetzen. Denn mit dem tendenziell gestiegenen Weiterbildungsengagement der Betriebe sind auch die Weiterbildungsquoten der qualifizierten und hochqualifizierten Beschäftigten gestiegen. Die Unterschiede zwischen den drei Tätigkeitsgruppen haben sich damit zwar in den letzten Jahren verringert, sie sind aber nach wie vor beträchtlich (vgl. Abbildung 37).

Abbildung 37: Entwicklung der Weiterbildungsquoten nach Tätigkeitsgruppen in Thüringen 2007, 2011, 2013 und 2015 bis 2019



In den nicht ausgewiesenen Jahren wurden keine Daten erhoben.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2007, 2011, 2013 und 2015 bis 2019.

Die Bedeutung der verrichteten Tätigkeiten für das Weiterbildungsengagement der Betriebe zeigt sich auch im Vergleich der Betriebe, in denen ausschließlich Einfacharbeitsplätze existieren, in denen sowohl einfache als auch qualifizierte Tätigkeiten und in denen ausschließlich qualifizierte Tätigkeiten verrichtet werden. In Betrieben, in denen nur Arbeitsplätze für Un- und Angelernte vorhanden sind, sind sowohl der Anteil der Betriebe mit Weiterbildung als auch die Weiterbildungsquote der Beschäftigten am niedrigsten (vgl. Tabelle 27).

Tabelle 27: Weiterbildungsaktivitäten von Betrieben nach Art der verrichteten Tätigkeit in Thüringen 2019

Betriebe mit ...	Betriebe mit Weiterbildung	Beschäftigte mit Weiterbildung
	Prozent	
ausschließlich einfache Tätigkeiten	14	37
einfache und qualifizierte Tätigkeiten	60	39
ausschließlich qualifizierte Tätigkeiten	49	39
Insgesamt	51	39

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019. Weiterbildung im ersten Halbjahr.

Betriebliche Weiterbildung als eine Strategie zur Deckung des Fachkräftebedarfs

Eingangs dieses Kapitels wurde Weiterbildung als eine wichtige Strategie zur Deckung des Fachkräftebedarfs herausgestellt. Die bisherigen Ausführungen haben gezeigt, dass die Betriebe heute weiterbildungsaktiver sind als früher. Ferner werden Fachkräfte stärker an Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt als Arbeitskräfte, die einfache Tätigkeiten ausüben. Das lässt indirekte Rückschlüsse auf die Bedeutung betrieblicher Weiterbildung als Strategie zur Deckung des Fachkräftebedarfs zu.

Erstmals im Rahmen der Befragungswelle des Jahres 2018 wurden Befunde zum Zusammenhang zwischen dem Fachkräftebedarf und dem Weiterbildungsengagement der Betriebe vorgelegt. Auch die aktuelle Welle ging dieser Frage nach und kann den Befund des Vorjahres zum Teil bestätigen. Mit 67 % war der Anteil der Fachkräfte suchenden Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen höher als im Durchschnitt aller Betriebe des Freistaates (51 %). Allerdings unterschied sich die Weiterbildungsquote der Beschäftigten in der Gruppe der Betriebe mit Fachkräftebedarf nur wenig von der entsprechenden Kennziffer aller Betriebe (43 vs. 39 %).

Fazit: Weiterbildung ist für Thüringer Betriebe nach wie vor von großer Bedeutung. Das zeugt davon, dass für die Betriebe die Qualifizierung ihrer Mitarbeiter/-innen eine wichtige Strategie zur Deckung ihres Fachkräftebedarfs ist. Vom gestiegenen Weiterbildungsengagement der Betriebe profitieren inzwischen alle Beschäftigtengruppen. Die Betriebe investieren dabei zwar auch weiterhin vorrangig in ihre bereits gut qualifizierten Mitarbeiter/-innen, dennoch hat sich in den letzten Jahren die Weiterbildungsquote der Gruppe der Un- und Angelernten besonders stark erhöht. Damit scheinen die Betriebe zunehmend gerade auch auf das Potenzial dieser Beschäftigtengruppe zu setzen. Das könnte mehrere Gründe haben: In den letzten Jahren ist der Anteil dieser Beschäftigtengruppe in Thüringen wieder angestiegen. Unter den Bedingungen der Digitalisierung ist davon auszugehen, dass einfache Arbeit ebenfalls anspruchsvoller geworden ist und Personal verstärkt qualifikatorischen Input benötigt, um den Herausforderungen gerecht werden zu können. Um möglicherweise insbesondere dieser Beschäftigtengruppe Zugänge zu betrieblicher Weiterbildung zu erleichtern, unterstützen die Betriebe die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter/-innen zunehmend durch Freistellung von der Arbeit. Zugleich entbindet die übergroße Mehrheit der Betriebe Weiterbildungsteilnehmende von den Kosten. Damit dürfte die Attraktivität der Betriebe, die das Weiterbildungsengagement ihrer Belegschaft auf diese Weise unterstützen, auch aus der Perspektive von Fachkräften zunehmen.

9. Sozialpartnerschaftliche Kooperationen

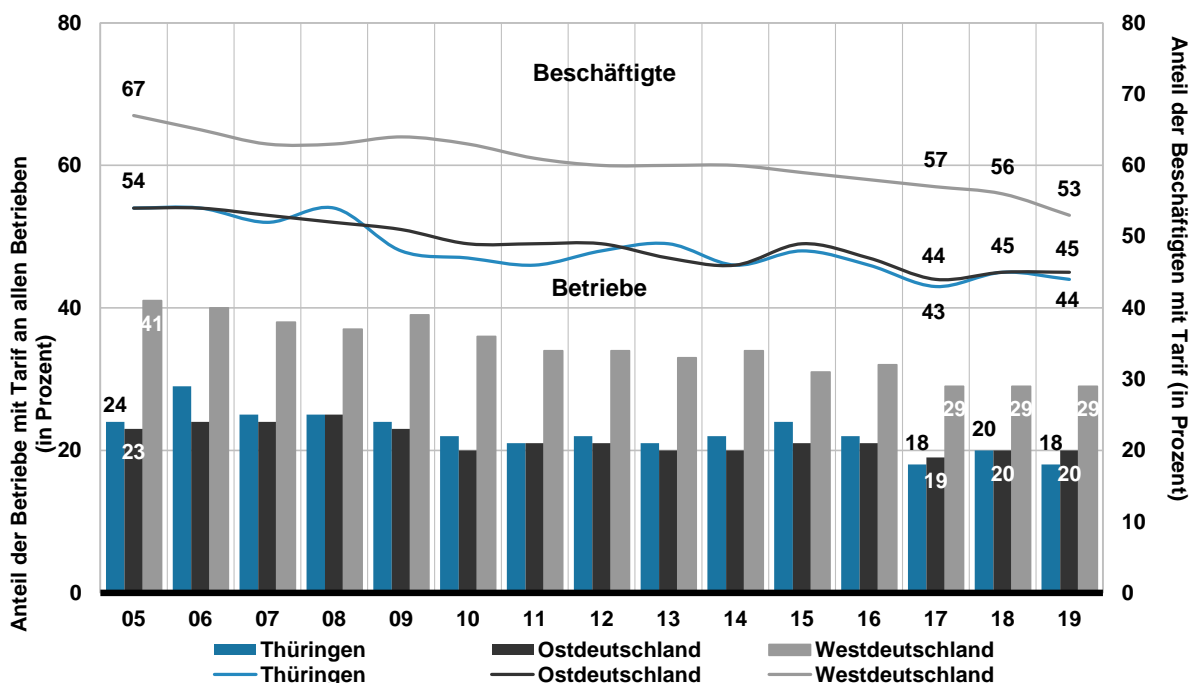
Das deutsche System der Arbeitsbeziehungen ist von sozialpartnerschaftlichen Kooperationen zwischen Arbeitgeber/-innen und Arbeitnehmer/-innen geprägt. Auf betrieblicher Ebene wird diese Partnerschaft durch die Betriebsräte (bzw. Personalräte im Öffentlichen Dienst) als Interessenvertretung der Arbeitnehmer/-innenseite realisiert. Auf überbetrieblicher Ebene einigen sich beide Partner auf verbindliche betriebsübergreifende Mindeststandards für Löhne und Arbeitsbedingungen, die in Tarifverträgen festgeschrieben werden.

Das Vorhandensein eines Betriebsrates bzw. Tarifvertrages kann aus Sicht der (potenziellen) Beschäftigten die Attraktivität eines Betriebes erhöhen: Über einen Betriebsrat können die Beschäftigten die betrieblichen Arbeitsbedingungen mitgestalten; dank einer Tarifbindung ist die minimale Lohnhöhe fixiert, häufig auf einem überdurchschnittlichen Niveau. Indem er sich am System der sozialpartnerschaftlichen Kooperation beteiligt, kann ein Betrieb somit seine Position im Wettbewerb um Fachkräfte verbessern.

9.1 Tarifbindung

2019 waren 18 % aller Betriebe in Thüringen tarifgebunden. In diesen Betrieben arbeitete mit 44 % weniger als die Hälfte aller Beschäftigten. Gegenüber dem Vorjahr stellt das einen leichten Rückgang der Tarifbindung dar – sowohl hinsichtlich des Anteils tarifgebundener Betriebe als auch der dort Beschäftigten. Bezüglich des Anteils der Betriebe belief er sich auf 2 Prozentpunkte, in Bezug auf die Beschäftigten war es 1 Prozentpunkt. Damit liegt der Anteil der Thüringer Betriebe wie auch der Anteil der Beschäftigten aktuell geringfügig unter dem ostdeutschen Durchschnitt. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten in Ostdeutschland zwar nicht weiter gesunken, mit 20 % tarifgebundener Betriebe und 45 % der Beschäftigten in diesen Betrieben liegt sie aber dennoch unter den Anteilswerten früherer Jahre. Die tendenziell abnehmende Tarifbindung ist keine Besonderheit Thüringens oder der ostdeutschen Länder, sondern bundesweit zu beobachten. Bei ähnlichen Entwicklungstendenzen sind in Westdeutschland jedoch anteilig nach wie vor deutlich mehr Betriebe und Beschäftigte tarifgebunden (vgl. Abbildung 38).

Abbildung 38: Entwicklung der Tarifbindung in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019.

Bei der Tarifbindung bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen der Wirtschaft. Die Spanne reicht vom einstelligen Bereich bis über 80 % auf der betrieblichen und von unter 10 bis fast 100 % auf der Beschäftigtenebene (vgl. Tabelle 28). Die mit Abstand höchste Tarifbindung weisen Einrichtungen und Betriebe der Öffentlichen Verwaltung aus.

Tabelle 28: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen in Thüringen 2019

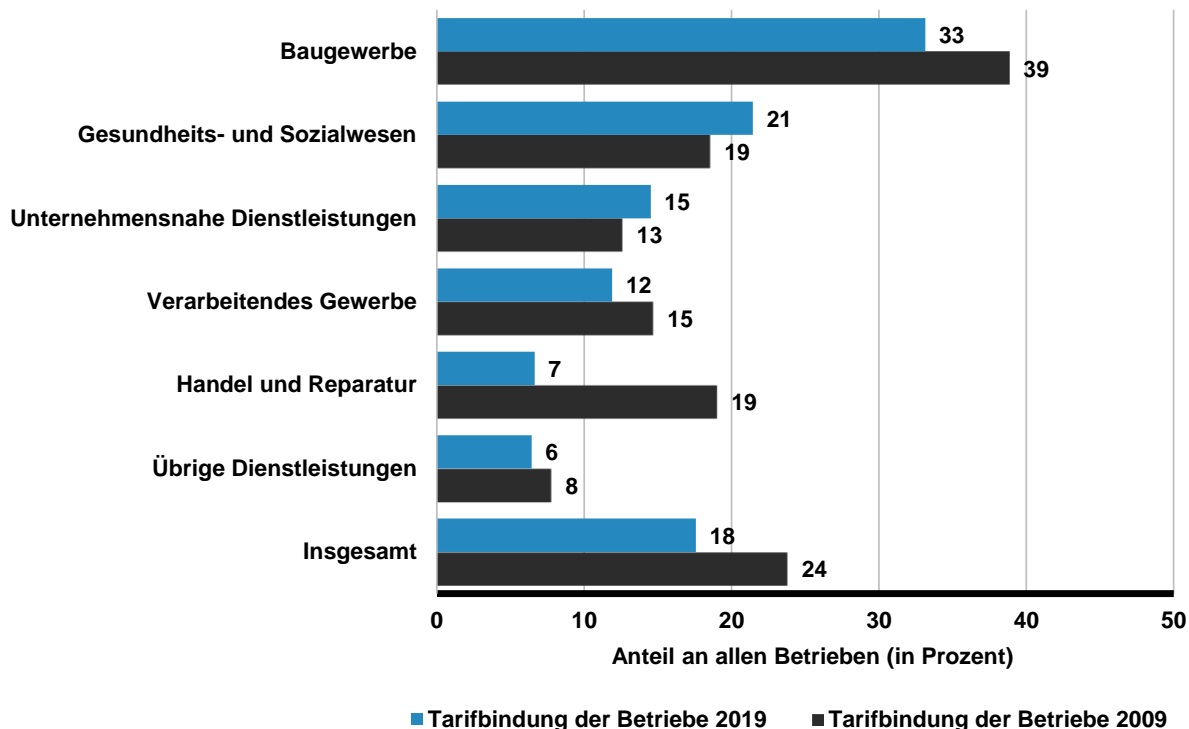
Branche	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	Prozent	
Land- und Forstwirtschaft*	16	31
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	42	85
Verarbeitendes Gewerbe	12	37
Baugewerbe	33	42
Handel und Reparatur	7	8
Verkehr, Information, Kommunikation*	4	38
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	18	72
Unternehmensnahe Dienstleistungen	15	45
Erziehung und Unterricht*	48	66
Gesundheits- und Sozialwesen	21	56
Übrige Dienstleistungen	6	22
Organisationen ohne Erwerbszweck*	25	24
Öffentliche Verwaltung*	83	98
Insgesamt	18	44

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Insgesamt hat sich die Tarifbindung der Thüringer Betriebe seit 2009 um 6 Prozentpunkte verringert. Von einer Abschwächung der Tarifbindung ist nicht nur die Thüringer Wirtschaft insgesamt betroffen, sondern sie schlägt sich auch auf Ebene einzelner Branchen nieder. Mit Blick auf die letzten 10 Jahre, also seit 2009, zeigt sich der stärkste Rückgang der Tarifbindung unter den vier beschäftigungsstarken Branchen – gemessen am Anteil tarifgebundener Betriebe – für den Bereich Handel und Reparatur (-12 Prozentpunkte). Im Verarbeitenden Gewerbe gab es ebenfalls einen Rückgang, der mit 3 Prozentpunkten allerdings nur halb so hoch wie die landesdurchschnittliche Absenkung ausfiel. Betriebe der Unternehmensnahen Dienstleistungen sowie des Gesundheits- und Sozialwesens hatten hingegen leichte Zuwächse zu verzeichnen. Damit sind sie in Thüringen zugleich die beiden einzigen Branchen, deren Tarifbindung sich positiv entwickelt hat (vgl. Abbildung 39).

Abbildung 39: Entwicklung der Tarifbindung nach ausgewählten Branchen in Thüringen 2009 und 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2009 und 2019.

Unterschiede zwischen tarif- und nicht tarifgebundenen Betrieben

Was unterscheidet tarifgebundene von nicht tarifgebundenen Betrieben? Zunächst einmal ist es die Größe: Größere Betriebe sind deutlich häufiger tarifgebunden als kleinere. Das gilt sowohl für den Anteil tarifgebundener Betriebe als auch für die Tarifbindung auf Ebene der Beschäftigten (vgl. Tabelle 29). Mit der stärkeren Tarifgebundenheit größerer Betriebe erklärt sich auch, warum die Beschäftigtenreichweite von Tarifverträgen mit 44 % deutlich höher liegt als die betriebliche Reichweite (18 %).

Tabelle 29: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen 2019

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	Prozent	
1 bis 9 Beschäftigte	11	11
10 bis 49 Beschäftigte	30	34
50 bis 249 Beschäftigte	51	55
ab 250 Beschäftigte	64	71
Insgesamt	18	44

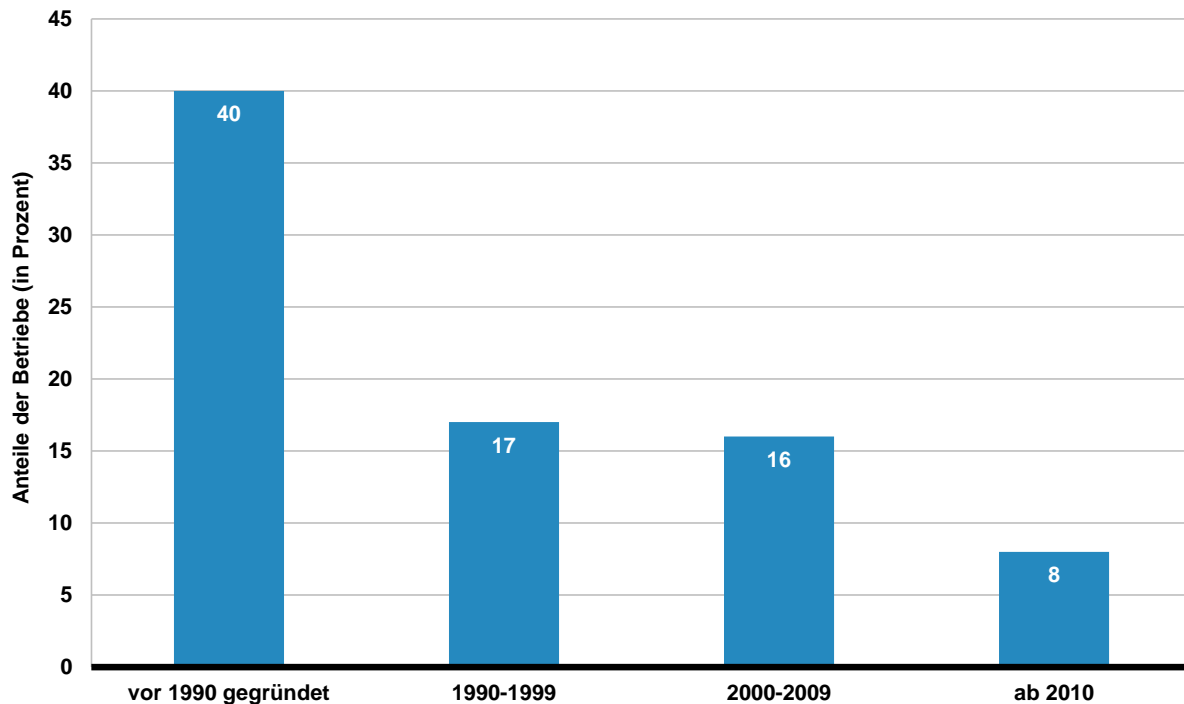
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Tarifgebundene Betriebe weisen zudem einen etwas höheren Anteil qualifizierter Arbeitskräfte auf: Hier arbeiten 86 % der Beschäftigten auf Arbeitsplätzen, die eine berufliche oder akademische Ausbildung erfordern. Im Durchschnitt der Thüringer Betriebe liegt der Anteil der Fachkräfte bei 84 %, in nicht tarifgebundenen bei 83 %. Der entscheidende Unterschied zeigt sich bei Beschäftigten mit einem Hochschul- oder Fachhochschulabschluss: In tarifgebundenen Betrieben sind es 15 %, im Durchschnitt der Gesamtwirtschaft sind es 11 %, aber in nicht tarifgebundenen Betrieben sind es lediglich 8 %.

Schließlich stellt das Alter eines Betriebes einen Einflussfaktor dar, denn ältere Betriebe sind tendenziell häufiger tarifgebunden als jüngere: Während unter den Betrieben, die nach 2010 gegründet wurden,

nur 8 % tarifgebunden sind, sind es unter den Betrieben, die vor 1990 gegründet wurden, 40 % - also fünfmal mehr Betriebe (vgl. Abbildung 40).²⁹

Abbildung 40: Tarifbindung nach Gründungsjahr in Thüringen 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Diese Unterschiede hängen wiederum eng mit der Betriebsgröße zusammen, denn ältere Betriebe haben in der Regel mehr Beschäftigte als jüngere. Allerdings erklärt der Zusammenhang zwischen Tarifbindung und Betriebsalter auch einen Teil der insgesamt geringeren Tarifbindung in Thüringen, da es hier deutlich weniger Betriebe im Vergleich zu Westdeutschland gibt, die bereits vor 1990 gegründet wurden (vgl. Kapitel 3.3.).

Orientierungsfunktion von Tarifverträgen

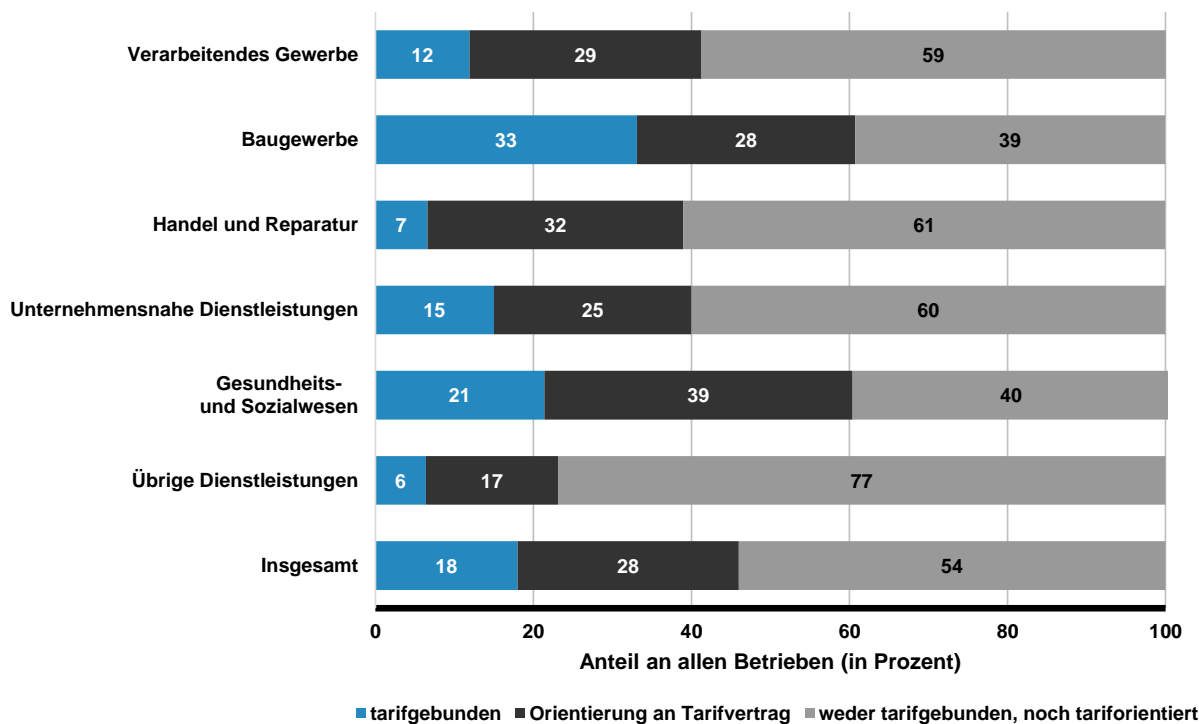
Wenngleich die große Mehrzahl der Thüringer Betriebe – nämlich 82 % – aktuell nicht formal an einen Tarifvertrag gebunden ist, gab dennoch ca. jeder dritte nicht tarifgebundene Betrieb (34 %) an, sich bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern an einem Branchentarifvertrag zu orientieren. Dies sind 28 % aller Betriebe des Freistaates, in denen 25 % der Beschäftigten des Landes tätig waren. In Ostdeutschland liegen diese Anteile bei 27 bzw. 24 %. In Westdeutschland gaben mit 41 % hingegen deutlich mehr der nicht tarifgebundenen Betriebe an, sich an einem Tarifvertrag zu orientieren, was 30 % aller westdeutschen Betriebe mit 24 % der Beschäftigten entspricht.

Werden die formal tarifgebundenen und die nicht tarifgebundenen, sich aber an Tarifverträgen orientierenden Betriebe zusammengefasst, so erstreckt sich der Wirkungsbereich von Tarifverträgen in Thüringen auf insgesamt 46 % der Betriebe und 68 % der Beschäftigten. Das bedeutet, für etwas mehr als die Hälfte der Thüringer Betriebe sind weder tarifvertragliche Vereinbarungen noch entsprechende Orientierungen relevant. In Ostdeutschland werden mit 47 % der Betriebe und 69 % der Beschäftigten aktuell sehr ähnliche Werte erreicht. In Westdeutschland fällt der Wirkungsbereich von Tarifbindungen mit 58 % der Betriebe und 78 % der Beschäftigten allerdings deutlich höher aus, was sich vor allem aus dem dort höheren Anteil formal tarifgebundener Betriebe erklärt.

²⁹ Vgl. auch Kohaut, S.; Ellguth, P.: Branchentarifvertrag: Neu gegründete Betriebe sind seltener tarifgebunden. IAB Kurzbericht 16/2008.

In Branchen, die traditionell eine stärkere Tarifbindung aufweisen, orientieren sich nicht tarifgebundene Betriebe oft auch häufiger an Tarifverträgen als in Branchen mit geringer Tarifbindung. So gaben im Baugewerbe nur etwas weniger als tarifgebundene Betriebe an, sich bei der Gestaltung der Löhne und Gehälter an einem Branchentarifvertrag zu orientieren. Im Gesundheits- und Sozialwesen waren es allerdings fast doppelt so viele. Damit sind in diesen beiden Branchen die Anteile der Betriebe, die weder einer Tarifbindung unterliegen noch sich an entsprechend geltenden Regelungen orientieren, mit jeweils ca. zwei Fünfteln relativ gering (vgl. Abbildung 41).

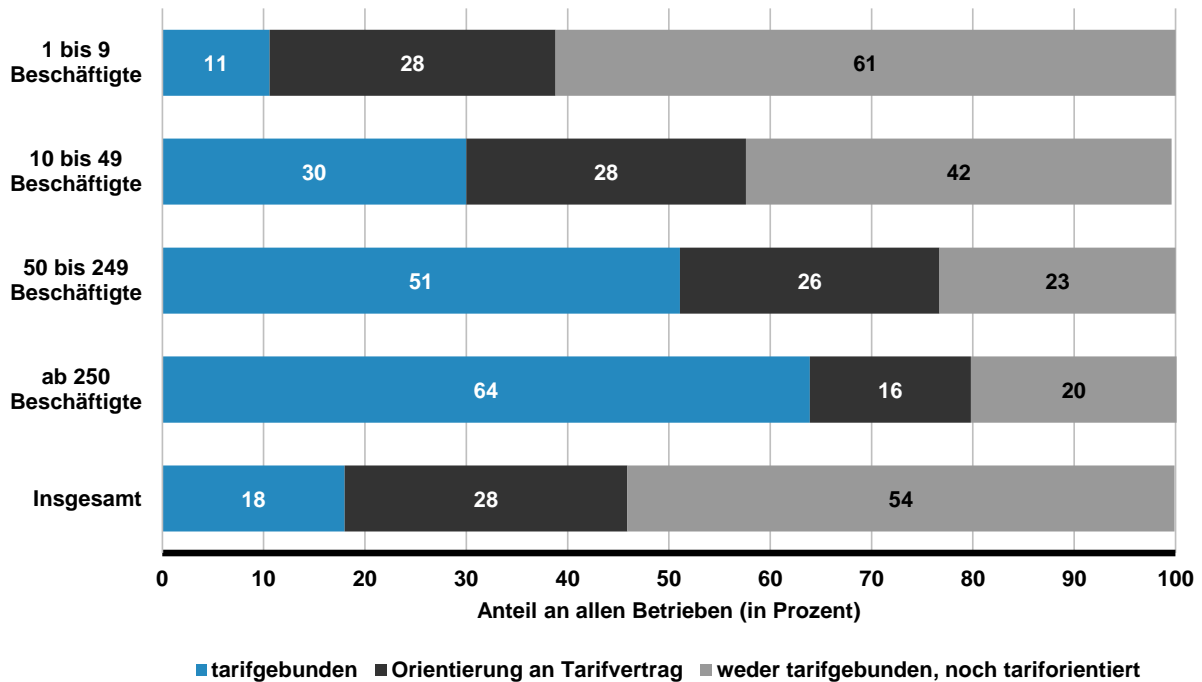
Abbildung 41: Tarifbindung und Tariforientierung nach ausgewählten Branchen in Thüringen 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Unter den Thüringer Kleinbetrieben orientieren sich anteilig jeweils deutlich mehr Betriebe hinsichtlich der Löhne und Gehälter an einem Tarifvertrag als selbst tariflich gebunden sind. In der Gruppe der Kleinbetriebe gab es dabei nur sehr geringe Unterschiede. Allerdings zahlen dennoch rund drei Fünftel der Klein- und ca. zwei Fünftel der Kleinbetriebe Löhne und Gehälter unabhängig von Branchentarifverträgen (vgl. Abbildung 42).

Abbildung 42: Tarifbindung und Tariforientierung nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

9.2 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.³⁰ Tatsächlich gibt es aber nur in 8 % der Betriebe einen Betriebsrat. In Ost- und Westdeutschland liegt der Anteil ebenfalls bei jeweils 8 %. Wird die Betrachtung auf Betriebe, in denen die Wahl eines Betriebsrates rechtlich zulässig ist, beschränkt, so ergibt sich eine Abdeckung von 13 % (Ost- und Westdeutschland: jeweils 12 %).

Bei Betrieben mit Betriebsrat handelt es sich v. a. um größere Betriebe. In Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten stellt ein Betriebsrat eher die Ausnahme dar. Aus diesem Grund fällt die Beschäftigtenreichweite von Betrieben mit Betriebsräten mit 43 % deutlich höher aus als die betriebliche Reichweite (vgl. Tabelle 30). Das trifft auch auf Ost- und Westdeutschland zu (43 bzw. 47 %).

³⁰ Vgl. § 1 BetrVG.

Tabelle 30: Betriebe und Beschäftigte mit Betriebs- bzw. Personalrat nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen 2019

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Betriebs-/Personalrat	Beschäftigte in Betrieben mit Betriebs-/Personalrat
	Prozent	
1 bis 9 Beschäftigte	4	4
10 bis 49 Beschäftigte	14	18
50 bis 249 Beschäftigte	46	51
ab 250 Beschäftigte	84	90
Insgesamt	13	43

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019. Teilgesamtheit: nur Betriebe mit mind. fünf Beschäftigten, denn die Einrichtung eines Betriebsrats ist erst ab einer Zahl von fünf ständig Beschäftigten zulässig.

Mit Abstand am weitesten sind Personalräte in der Öffentlichen Verwaltung verbreitet (74 % aller Thüringer Betriebe mit mind. fünf Beschäftigten), auch im Bereich Erziehung und Unterricht ist das häufig der Fall (41 %). Häufiger als im Durchschnitt sind sie mit 16 bzw. 14 % ebenfalls im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Verarbeitenden Gewerbe zu finden. Hierbei handelt es sich um Branchen, deren durchschnittliche Betriebsgröße weit oberhalb des Landesdurchschnitts liegt.

In älteren Betrieben sind Betriebsräte deutlich stärker verbreitet als in jüngeren Betrieben: So haben 23 % der Betriebe, die vor 1990 gegründet wurden einen Betriebsrat, aber nur 7 % aller ab dem Jahr 2010 gegründeten Betriebe. Auch das dürfte sich weitgehend aus einem Größeneffekt erklären, denn ältere Betriebe beschäftigen im Schnitt mehr Mitarbeiter/-innen als jüngere.

Kernzone des dualen Systems

Betriebe, in denen sowohl ein Tarifvertrag als auch ein Betriebsrat existieren, werden der sogenannten Kernzone des dualen Systems der Interessenvertretung zugeordnet.³¹ Diese Kernzone ist sowohl in Thüringen als auch in Ost- und Westdeutschland sehr klein: Sie umfasst im Freistaat wie auch in Ost- und Westdeutschland jeweils nur 6 % der Betriebe. Werden ausschließlich Betriebe mit mindestens fünf Beschäftigten betrachtet – denn nur diese können aufgrund der rechtlichen Vorgaben in die Kernzone fallen –, erhöht sich der Anteil leicht. Er liegt in Thüringen dann bei 10 % und in Ost- und Westdeutschland jeweils bei 9 %. In den Betrieben, die in diese Kernzone fallen, sind in Thüringen 32 %, in Ostdeutschland 30 % und in Westdeutschland 35 % der Beschäftigten tätig.

Fazit: Die Tarifbindung ist seit längerer Zeit bundesweit rückläufig. Im Freistaat Thüringen hat sie sich auch aktuell wieder verringert. In Westdeutschland unterliegen weiterhin anteilig spürbar mehr Betriebe und Beschäftigte der Tarifbindung. Auffällig ist, dass insbesondere kleinere und jüngere Betriebe nicht in die Tarifbindung eintreten. Bei ersten hängt das zum großen Teil auch mit den rechtlichen Gegebenheiten zusammen, bei letzteren vermutlich ebenfalls, aber nicht nur. Betriebsräte als zweite Säule der sozialpartnerschaftlichen Kooperation sind in der Wirtschaft nur wenig verbreitet. Da die Tarifbindung und auch die Orientierung an bestehenden tariflichen Vereinbarungen wesentlichen Einfluss auf die Höhe von Löhnen und Gehältern sowie auf andere Aspekte der Gestalt der Arbeitsbedingungen hat, haben sie keinen unwesentlichen Einfluss auf die Attraktivität von Arbeitgeber/-innen.

³¹ Vgl. auch Ellguth / Kohaut (2018): *Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB Betriebspanel 2017*. WSI-Mitteilungen, Vol. 71 (4), S. 299–306.

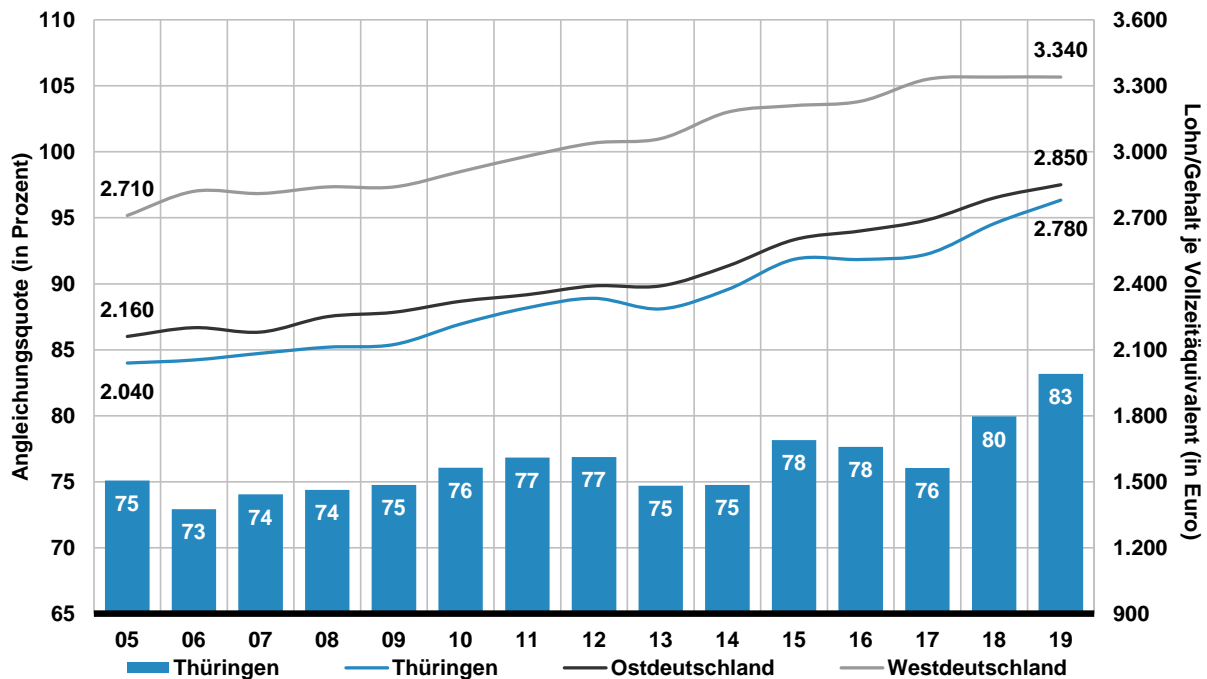
10. Löhne und Gehälter

Das betriebliche Lohnniveau bestimmt maßgeblich die Attraktivität eines Betriebes. Attraktive Löhne und Gehälter können für Betriebe ein wirksames Instrument sein, um neue Beschäftigte anzuziehen und bestehende Beschäftigte zu halten. Daher liegt hierin eine zentrale „Stellschraube“ zur Sicherung des Fach- und Arbeitskräftebedarfs.

10.1 Löhne und Gehälter

Im Juni 2019 betrug der monatliche Bruttodurchschnittsverdienst³² in Thüringen über alle Branchen und Betriebsgrößenklassen hinweg rund 2.780 Euro je Vollzeitbeschäftigten³³. Der westdeutsche Bruttodurchschnittsverdienst lag bei rund 3.340 Euro. Im Vergleich zum Vorjahr ist der durchschnittliche Verdienst einer bzw. eines im Freistaat Beschäftigten um rund 4 % angestiegen. Da aber der durchschnittliche Verdienst in Westdeutschland gegenüber 2018 konstant geblieben ist, hat sich der Lohnabstand zu Westdeutschland weiter verringert. Thüringer Arbeitnehmer/-innen verdienen derzeit im Mittel 83 % des vergleichbaren Durchschnittslohns in Westdeutschland, das heißt 3 Prozentpunkte mehr als noch 2018 (vgl. Abbildung 43).

Abbildung 43: Entwicklung des durchschnittlichen Monatsbruttoverdienstes in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019. Monatsverdienst ohne Arbeitgeber/-innenanteile und ohne Urlaubsgeld (jeweils Juni, Vollzeitäquivalente).

Interessant ist, dass vor allem seit 2015 eine sukzessive Verringerung des Lohnabstandes zwischen Thüringen und Westdeutschland zu beobachten ist. In diesem Zeitraum hat er sich um rund 5 Prozentpunkte zu Gunsten Thüringer Beschäftigter verringert. In den Jahren zuvor hatte sich diesbezüglich

³² Monatsbruttodurchschnittslohn bzw. -gehalt für den Monat Juni ohne Arbeitgeber/-innenanteile und ohne Urlaubsgeld. In der aktuellen Erhebungswelle haben 84 % der in Thüringen befragten Betriebe Angaben zur Bruttolohn- und -gehaltssumme im Juni 2019 gemacht. Fehlende Angaben wurden imputiert.

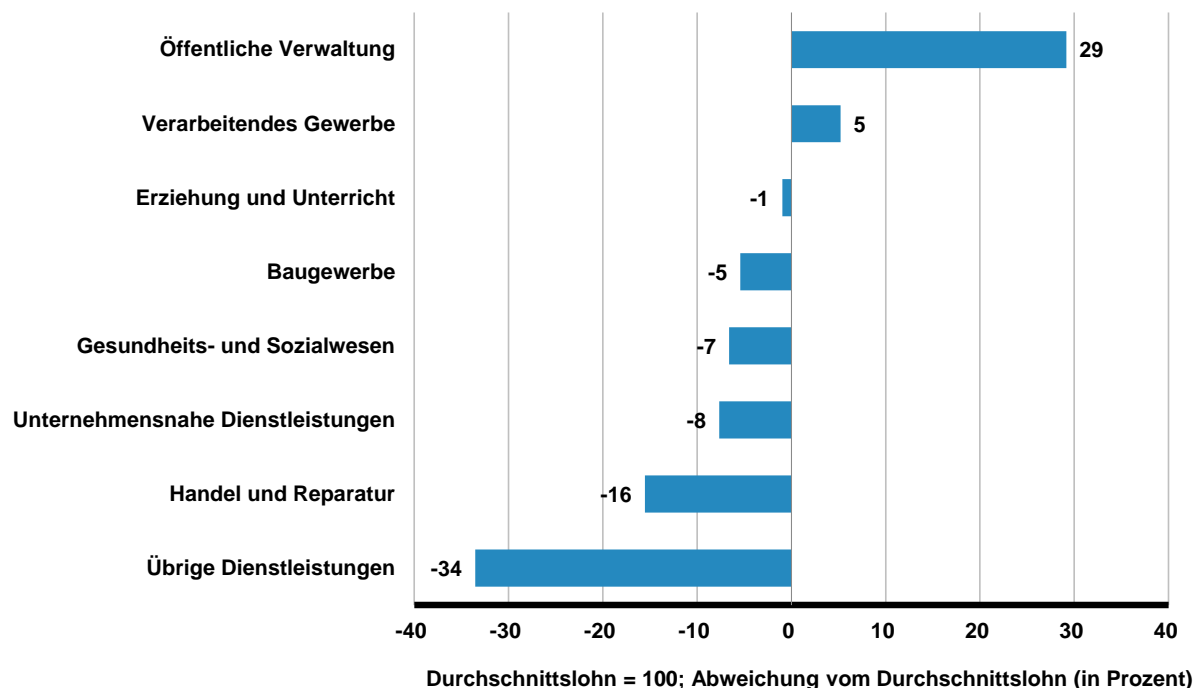
³³ An dieser Stelle werden Vollzeitäquivalente (VZÄ) betrachtet. Dabei werden Teilzeitbeschäftigte entsprechend ihrer vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit auf Vollzeitbeschäftigte umgerechnet. Eine Beschäftigte bzw. ein Beschäftigter mit einer Wochenarbeitszeit von z. B. 20 Stunden wird rechnerisch als eine halbe Vollzeitkraft behandelt und der ermittelte Lohn entsprechend gewichtet. Die Betrachtung von VZÄ erlaubt es, die Löhne sowohl von Vollzeit- als auch von Teilzeitbeschäftigten zu berücksichtigen.

vergleichsweise wenig getan. Die Entwicklung in den letzten Jahren könnte möglicherweise mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns zusammenhängen, der zum 01. Januar 2015 eingeführt wurde und in den ostdeutschen Ländern und damit auch in Thüringen größere Auswirkungen als in Westdeutschland hatte. So zog die Einführung des Mindestlohns im Jahr 2015 für 12 % der Thüringer und für 14 % der ostdeutschen Beschäftigten eine Lohnerhöhung nach sich, aber nur für 5 % der westdeutschen Beschäftigten.

Zwischen den Branchen bestehen zum Teil erhebliche Unterschiede bei den Bruttodurchschnittsverdiensten. Das zeigt sich in Thüringen bereits beim Vergleich der durchschnittlichen Einkommen (Basis: Monatsbruttoverdienst) des Produzierenden und des Dienstleistungsbereichs. Im Produzierenden Gewerbe verdient ein/e Beschäftigte/r mit rund 2.920 Euro im Durchschnitt 320 Euro mehr als Mitarbeiter/-innen aus dem Dienstleistungssektor (2.600 Euro).

Spitzenreiter beim Monatsbruttoverdienst, weil deutlich über dem Landesdurchschnitt liegend, sind in Thüringen aktuell die Öffentliche Verwaltung und das Verarbeitende Gewerbe. Dabei hatte die Öffentliche Verwaltung gegenüber dem Vorjahr eine Erhöhung der Löhne und Gehälter um 6 % zu verzeichnen. Die mit Abstand niedrigsten Verdienste werden weiterhin in den Übrigen Dienstleistungen realisiert. Dort erhalten Mitarbeiter/-innen im Mittel lediglich 1.850 Euro pro Monat, was lediglich zwei Drittel des Thüringer Durchschnittsverdienstes umfasst. Nachstehende Abbildung 44 vermittelt einen Überblick darüber, inwieweit die Monatsbruttoverdienste einzelner Branchen 2019 vom Landesdurchschnitt abweichen. Interessant ist, dass insbesondere das Lohn- und Gehaltsniveau in den beiden von Fachkräfterekrutierungsproblemen weiterhin besonders stark betroffenen Branchen – Bauwesen und Unternehmensnahe Dienstleistungen – vom Durchschnitt nach unten abweicht.

Abbildung 44: Abweichungen vom Bruttodurchschnittsverdienst nach ausgewählten Branchen in Thüringen 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019. Verdienste im Juni 2019 (ohne Arbeitgeber/-innenanteile und ohne Urlaubsgeld; Vollzeitäquivalente).

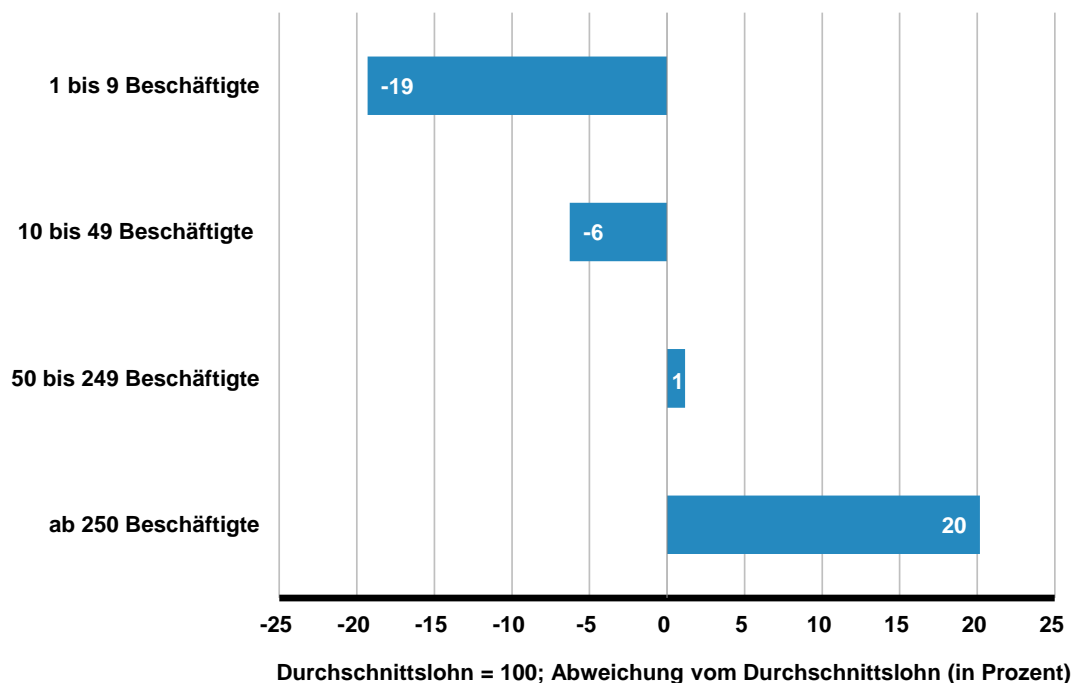
Die genannten Unterschiede im branchenspezifischen Durchschnittsverdienst dürften auf mehrere Ursachen zurückzuführen sein: Zum einen hängen sie mit den jeweiligen Qualifikationsstrukturen zusammenhängen. So handelt es sich bei der Branche mit den höchsten Durchschnittsverdiensten in Thüringen (Öffentliche Verwaltung) um jene, die mit den höchsten Anteil von Tätigkeiten für qualifizierte Beschäftigte ausweist. Gleichzeitig unterliegen in diesem Bereich wesentlich mehr Betriebe der Tarifbindung. Die Übrigen Dienstleistungen als Branche mit dem geringsten durchschnittlichen Brutto-

monatsverdienst hat den mit Abstand geringsten Anteil qualifizierter Beschäftigter und damit zugleich den höchsten Anteil an Einfacharbeitsplätzen. Parallel dazu weist diese Branche eine sehr geringe Tarifbindung aus.

Insgesamt besteht eine beachtliche branchenspezifische Lohnspreizung in Thüringen. Die Differenz zwischen dem höchsten und dem niedrigsten branchenspezifischen Durchschnittsverdienst beträgt derzeit mit ca. 1.790 Euro 64 % des Thüringer Durchschnittsverdienstes. In Ostdeutschland fällt diese Differenz geringer aus: Dort beläuft sie sich auf rund 1.440 Euro oder 51 % des ostdeutschen Durchschnittsverdienstes. In Westdeutschland beträgt sie rund 2.230 Euro bzw. 67 % des westdeutschen Durchschnittsverdienstes.

Größere Betriebe zahlen ihren Beschäftigten im Durchschnitt höhere Löhne als kleinere Betriebe. Dies gilt für Thüringen, Ost- und Westdeutschland gleichermaßen. In Thüringen liegen die Verdienste von Arbeitnehmer/-innen in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten rund 20 % unter dem Durchschnittsverdienst, in Großbetrieben dagegen um ca. 20 % über dem Durchschnitt (vgl. Abbildung 45).

Abbildung 45: Abweichungen vom Bruttodurchschnittsverdienst nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen 2019

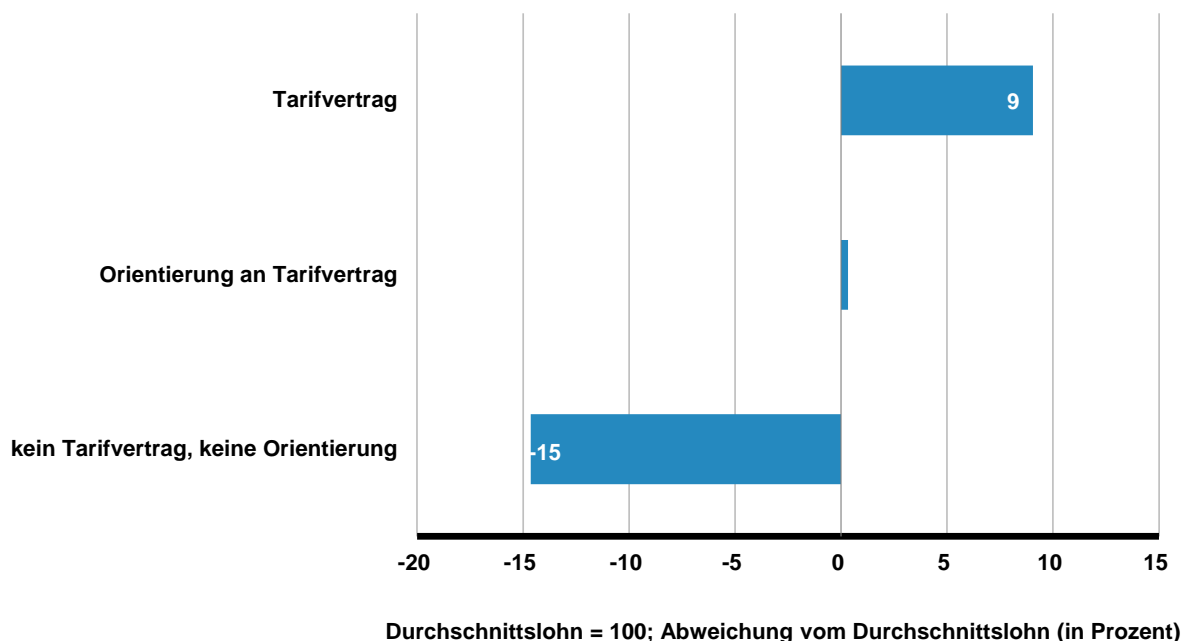


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Als weiterer Einflussfaktor auf die Höhe der Löhne stellt sich die Tarifgebundenheit eines Betriebes dar. Die monatlichen Durchschnittsverdienste von Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben liegen um ca. 9 % über dem Durchschnittslohn des Landes, jene der Beschäftigten in nicht tarifgebundenen Betrieben 8 % darunter (vgl. Abbildung 46). In Betrieben, die zwar nicht tarifgebunden sind, sich aber an einem Tarifvertrag orientieren, entspricht der durchschnittliche Monatsbruttoverdienst dem des Landesdurchschnitts.

Die ermittelten Lohnunterschiede zwischen tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben dürften nicht unwesentlich mit der Betriebsgröße zusammenhängen. Wie oben bereits dargestellt, sind vor allem größere Betriebe tarifgebunden (vgl. Kapitel 9.1). Diese wiederum zahlen tendenziell höhere Löhne als kleinere Betriebe.

Abbildung 46: Abweichungen vom Bruttodurchschnittsverdienst nach Tarifbindung in Thüringen 2019

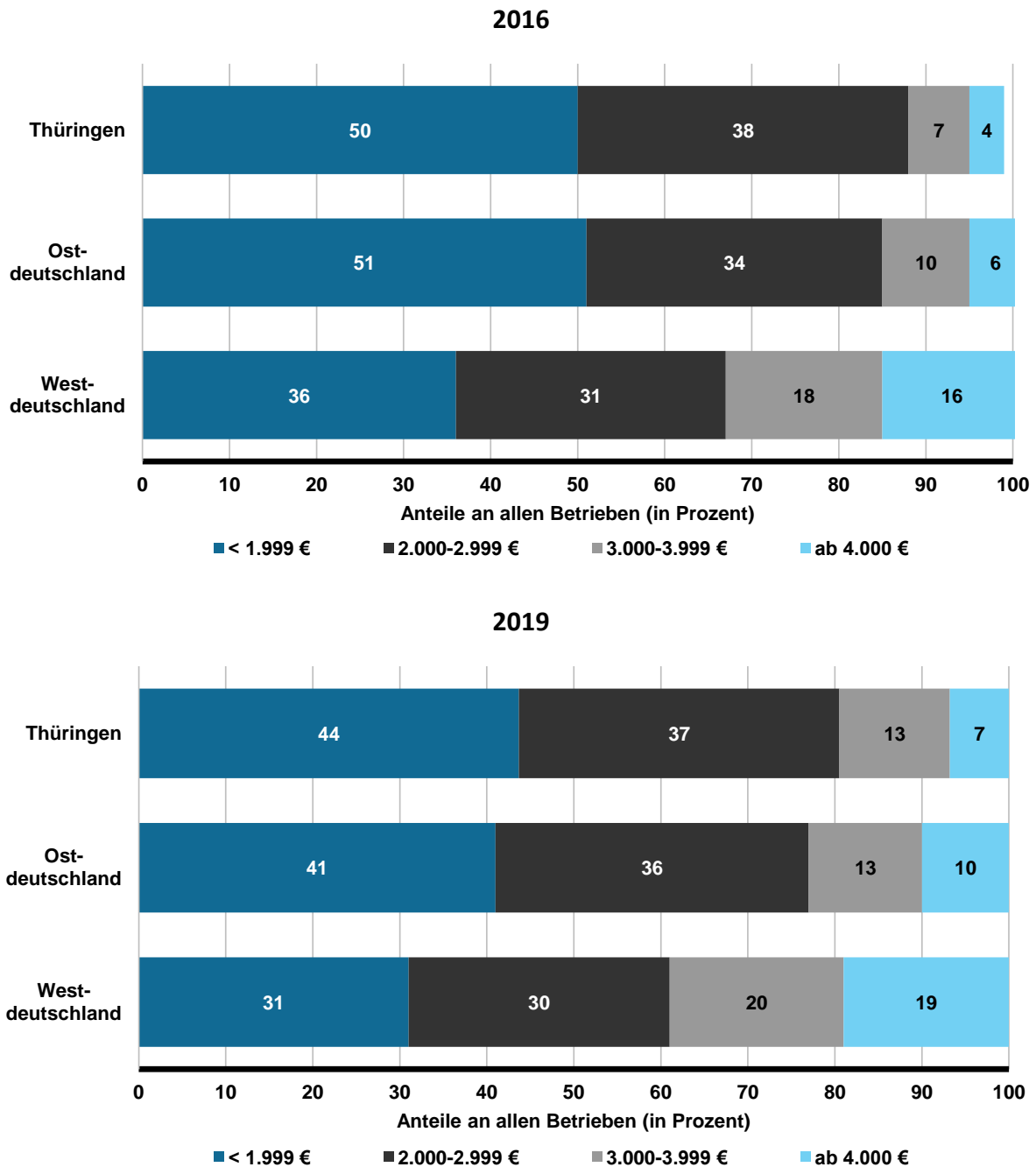


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Auf Grundlage der Daten des IAB-Betriebspanels lassen sich auch die durchschnittlichen Verdienste auf Betriebsebene bestimmen. Dabei zeigt sich, dass mit 44 % mehr als zwei Fünftel der Thüringer Betriebe einen durchschnittlichen Monatsbruttolohn von weniger als 2.000 Euro zahlen. In Ostdeutschland befinden sich gegenwärtig 41 % der Betriebe in diesem untersten Lohnsegment, in Westdeutschland hingegen nur 31 % der Betriebe. Im obersten Lohnsegment, d. h. ein Durchschnittslohn von 4.000 Euro oder mehr, ist demgegenüber der Anteil westdeutscher Betriebe in Höhe von fast einem Fünftel im Vergleich zu Thüringen drei Mal höher und zu Ostdeutschland in etwa doppelt so hoch (vgl. Abbildung 47).

Bei einem Blick auf die Situation im Jahr 2016 zeigt sich, dass der Anteil der Betriebe, die durchschnittliche Löhne von weniger als 2.000 Euro zahlen, in Thüringen inzwischen gesunken ist, denn 2016 lag dieser Anteil noch bei 50 %. Gleichzeitig hat sich der Anteil der Betriebe im Hochlohnbereich von rund 4 auf ca. 7 % erhöht. In Ostdeutschland sind ähnliche Entwicklungstendenzen festzustellen. Der Vergleich mit der Entwicklung in Westdeutschland deutet darauf hin, dass tatsächlich eine schrittweise Angleichung der Lohnstruktur stattfindet – wenngleich sehr langsam.

Abbildung 47: Verteilung der Betriebe nach dem monatlichen Bruttodurchschnittsverdienst in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2016 und 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2016 und 2019. Durchschnittliche Bruttoverdienste jeweils im Juni des Jahres (ohne Arbeitgeber/-innenanteile und ohne Urlaubsgeld; Vollzeitäquivalente).

Erwartungsgemäß finden sich geringe betriebliche Durchschnittsverdienste überdurchschnittlich häufig in Branchen mit einem niedrigen branchenspezifischen Durchschnittsverdienst sowie in Kleinbetrieben. So zahlen derzeit knapp 70 % der Betriebe der Thüringer Übrigen Dienstleistungen durchschnittliche Löhne je Vollzeitäquivalent von weniger als 2.000 Euro im Monat. Gleichzeitig liegt der monatliche Durchschnittsverdienst in etwas mehr als der Hälfte aller Kleinbetriebe des Landes (52 %) ebenfalls unterhalb dieser Schwelle. Im Hochlohnsegment agieren gegenwärtig ca. 7 % aller Kleinbetriebe. Demgegenüber sind lediglich 11 % aller Thüringer Großbetriebe im Niedriglohnsektor vertreten, aber mit 19 % fast doppelt so viele im Hochlohnbereich.

10.2 Mindestlohn

Der vergleichsweise hohe Anteil von Betrieben im niedrigsten Lohnsegment steht in direktem Zusammenhang mit der relativ hohen Betroffenheit Thüringer Betriebe von der letzten Erhöhung des Mindestlohns. Zum 01. Januar 2019 stieg dieser von 8,84 Euro auf 9,19 Euro.³⁴ In jedem 10. Betrieb (10 %) war mindestens eine Beschäftigte bzw. ein Beschäftigter von dieser Anpassung des Mindestlohns betroffen. In Ostdeutschland betraf das 12 % der Betriebe, in Westdeutschland war dies nur in jedem 20. Betrieb (5 %) der Fall. Insgesamt stieg der Lohn für 3 % der Thüringer, 4 % der ostdeutschen und 2 % der westdeutschen Beschäftigten. Auch die jüngste Erhöhung des Mindestlohns hatte damit noch immer stärkere Auswirkungen auf die Thüringer und ostdeutsche Wirtschaft als auf die westdeutsche.

Von der Erhöhung des Mindestlohns waren erwartungsgemäß insbesondere jene Branchen betroffen, die durch geringe durchschnittliche Bruttomonatsverdienste gekennzeichnet sind (vgl. Tabelle 31).

Tabelle 31: Betriebe mit Lohnanpassungen im Zuge der Mindestlohnerhöhung zum 01. Januar 2019 nach Branchen in Thüringen

Branche	Betriebe mit Lohnanhebung auf 9,19 Euro	Beschäftigte mit Lohnanhebung auf 9,19 Euro
	Prozent	
Land- und Forstwirtschaft*	20	12
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	0	0
Verarbeitendes Gewerbe	8	1
Baugewerbe	2	0
Handel und Reparatur	19	5
Verkehr, Information, Kommunikation*	1	0
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	0	0
Unternehmensnahe Dienstleistungen	3	2
Erziehung und Unterricht*	3	0
Gesundheits- und Sozialwesen	7	2
Übrige Dienstleistungen	25	15
Organisationen ohne Erwerbszweck*	19	17
Öffentliche Verwaltung*	3	1
Insgesamt	10	3

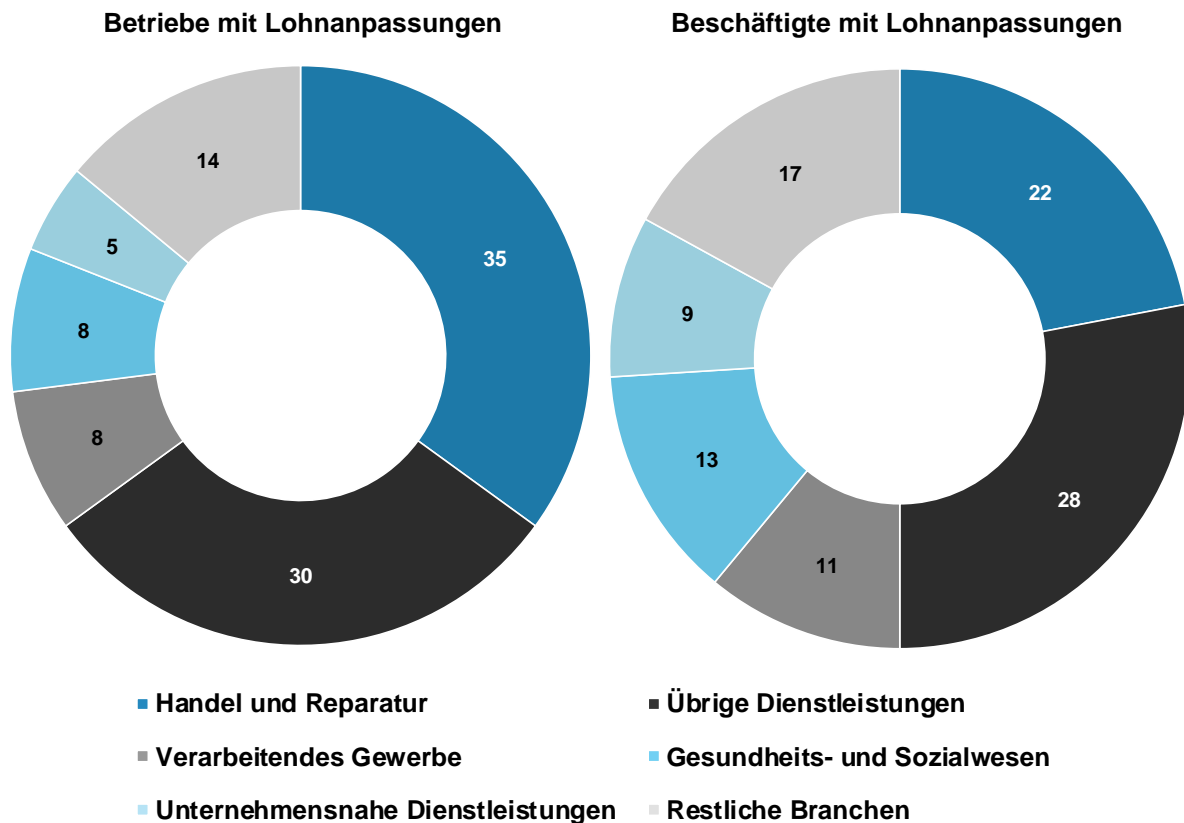
* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

So fand sich in den Übrigen Dienstleistungen, einer der Thüringer Branchen mit den niedrigsten Durchschnittslöhnen, in 25 % der Betriebe mindestens eine Beschäftigte bzw. ein Beschäftigter, deren bzw. dessen Lohn im Zuge der Mindestlohnerhöhung angepasst werden musste. Damit profitierten zugleich 15 % der Beschäftigten dieser Branche von der aktuellen Anhebung der Mindestlöhne. Dadurch entfielen allein auf diese eine Branche rund 30 % aller von der Mindestlohnerhöhung betroffenen Betriebe und 28 % aller betroffenen Beschäftigten des Freistaates (vgl. Abbildung 48).

³⁴ Vgl. Beschluss der Mindestlohnkommission nach § 9 MiLoG vom 26. Juni 2018.

Abbildung 48: Verteilung der Betriebe bzw. der Beschäftigten mit Lohnanpassungen im Zuge der Mindestloohnerhöhung zum 01. Januar 2019 nach ausgewählten Branchen in Thüringen



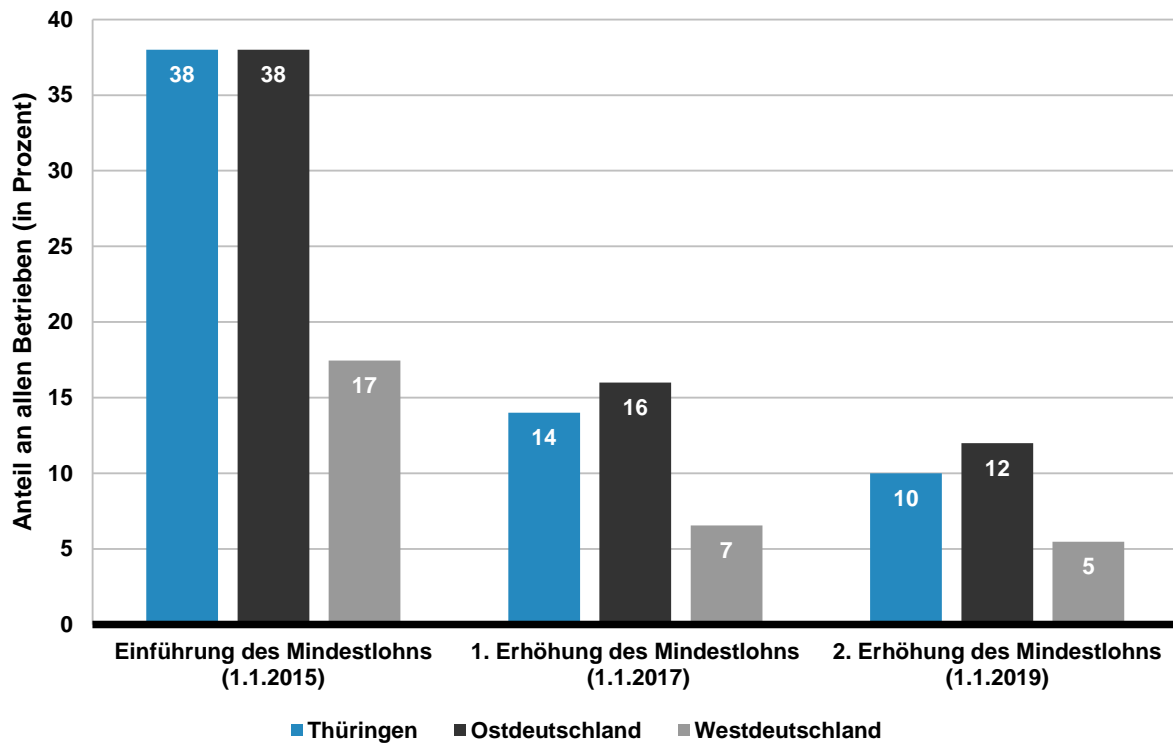
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Trotz ihres tendenziell geringeren Lohnniveaus waren Thüringer Kleinbetriebe nicht in überdurchschnittlichem Maße von der Anhebung des Mindestlohns betroffen: In 10 % der Kleinbetriebe betraf das mindestens eine Beschäftigte bzw. einen Beschäftigten; damit erhöhte sich der Lohn für 5 % der Beschäftigten in diesen Betrieben. Unter den Großbetrieben traf das auf 8 % der Betriebe und 1 % der Beschäftigten zu.

Zwar tangierte die Mindestloohnerhöhung im Freistaat insgesamt nur jeden 10. Betrieb und 3 % aller Beschäftigten, dennoch hatte diese in vielen der davon betroffenen Betriebe beträchtliche Auswirkungen: In 38 % der betroffenen Betriebe führte die Mindestloohnerhöhung zu höheren Löhnen von mindestens der Hälfte der Beschäftigten. Mit anderen Worten: In diesen Betrieben verdiente zumindest die Hälfte der Beschäftigten vor der Erhöhung des Mindestlohns weniger als 9,19 Euro. In Ostdeutschland belief sich dieser Anteil auf etwas höhere 44 %, in Westdeutschland auf 39 %.

Die Erhöhung zum 01. Januar 2019 war die zweite nach Einführung des flächendeckenden allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland. Mit seiner Einführung zum 01. Januar 2015 wurde er auf 8,50 Euro je Stunde festgelegt und zwei Jahre später auf 8,84 Euro erhöht. Sowohl die Betroffenheit der Betriebe bei der Einführung als auch bei der ersten Erhöhung des Mindestlohns wurde im IAB-Betriebspanel erhoben. Auf diese Weise lässt sich nachvollziehen, wie sich der Anteil der betroffenen Betriebe insgesamt entwickelt hat: Bei der Einführung des Mindestlohns im Jahr 2015 lag er in Thüringen bei 38 %, bei der ersten Anpassung 2017 bei 14 % und nun bei der zweiten Anpassung 2019 bei 10 % (vgl. Abbildung 49). Auch der Anteil der Beschäftigten, die von der Einführung bzw. Erhöhung des Mindestlohns profitierten, ging kontinuierlich zurück: von 12 % bei der Einführung über 6 % bei der ersten Anpassung 2017 auf nunmehr 3 % in 2019.

Abbildung 49: Betriebe mit Lohnanpassungen im Zuge der Einführung bzw. Erhöhung des Mindestlohns in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2015, 2017 und 2019



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

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 Einführung und die nachfolgenden zweimaligen Erhöhungen des gesetzlichen Mindestlohns könnten dabei eine Rolle gespielt haben. Möglicherweise führen auch der hohe Fachkräftebedarf und der Wettbewerb um die „besten Köpfe“ dazu, dass Betriebe sich verstärkt über die Löhne und Gehälter als attraktive Arbeitgebende darstellen wollen.

11. Betriebliche Nutzung digitaler Technik

Digitale Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) eröffnen Unternehmen zusätzliche Möglichkeiten, durch Effizienzsteigerungen die Produktivität zu erhöhen: Aufträge lassen sich schneller und effizienter erfassen und organisieren, Prozesse können besser aufeinander abgestimmt werden, die Kommunikation zwischen Beschäftigten wird beschleunigt. Eine technische Grundvoraussetzung für den Einsatz digitaler IKT besteht in der Vernetzung von Menschen oder Anlagen über das Internet. Aufgrund der großen Datenmengen, die viele der aktuellen IKT benötigen, ist hier in der Regel ein leistungsfähiger Internetanschluss erforderlich.

Versorgung mit hochleistungsfähigem Internet

77 % der Thüringer Betriebe verfügten 2019 über einen entsprechenden Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss. In Ost- und Westdeutschland waren es mit 73 und 75 % etwas weniger.³⁵ Allerdings bleibt offen, ob Betriebe, die keinen Zugang zu leistungsfähigem Internet haben, diesen eigentlich wünschen würden, oder ob sie das schnelle Internet für sich als nicht erforderlich erachten. Kleinere Betriebe verfügen seltener über schnelles Internet als größere: Unter den Kleinstbetrieben waren das 2019 75 %, unter den Großbetrieben 87 %. In Ost- und Westdeutschland ist die Situation sehr ähnlich (vgl. Tabelle 32).

Tabelle 32: Verfügbarkeit der Betriebe über einen hochleistungsfähigen Internetanschluss in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2019

Betriebsgrößenklasse	Thüringen	Ost-deutschland	West-deutschland
	Prozent		
1 bis 9 Beschäftigte	75	72	73
10 bis 49 Beschäftigte	81	74	78
50 bis 249 Beschäftigte	90	82	84
ab 250 Beschäftigte	87	85	90
Insgesamt	77	73	75

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Bereits 2017, als erstmals nach der Ausstattung der Betriebe mit schnellem Internet gefragt wurde, lag die Verfügbarkeit auf diesem Niveau. Für Ost- und Westdeutschland lässt sich eine ähnliche Einschätzung treffen. Dies steht im Widerspruch zu den Ergebnissen des Breitbandatlas des Bundesministeriums für Verkehr und digitale Infrastruktur, laut dem sich die Breitbandverfügbarkeit zwischen Ende 2017 und Mitte 2019 deutschlandweit und auch in allen ostdeutschen Bundesländern deutlich verbessert hat. So stieg die Verfügbarkeit von Breitband mit einer Übertragungsrate von mehr als 50Mbit/s in Deutschland insgesamt von 80,5 % auf 90,2 %.³⁶

Gut zwei Drittel (68 %) der Betriebe mit einem leistungsfähigen Internetanschluss beurteilten die Leistung dieses Anschlusses für ihre betrieblichen Zwecke als ausreichend. Das sind erheblich weniger als im Vergleich zum Durchschnitt der ost- und westdeutschen Betriebe (77 bzw. 83 %). Damit gaben zugleich 32 % der Thüringer Betriebe mit Hochgeschwindigkeits-Internet – also mehr als in Ost- und Westdeutschland – an, die vorhandene Kapazität würde nicht ausreichend sein. Die unterschiedlichen Einschätzungen können mit möglichen Unterschieden bei den verfügbaren Leitungskapazitäten zusammenhängen, genauso gut aber auch mit unterschiedlichen Ansprüchen an die Leistung des

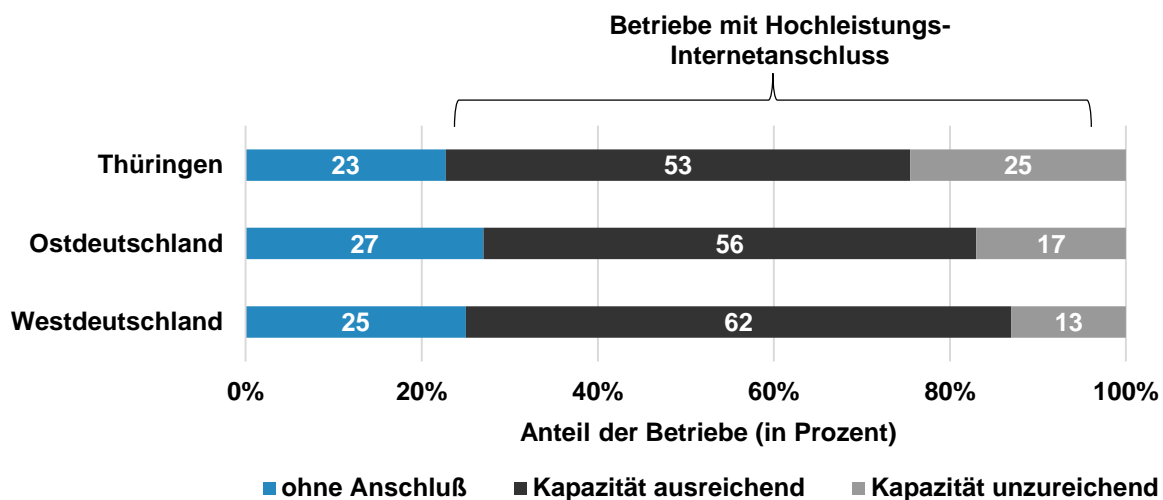
³⁵ Die zugrundeliegende Frage im IAB-Betriebspanel lautete: *Verfügt Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle über einen Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss, z. B. Breitbandanschlüsse wie DSL, UMTS oder LTE?*

³⁶ Vgl. Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur: *Aktuelle Breitbandverfügbarkeit in Deutschland (Stand Ende 2017)* und Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur: *Aktuelle Breitbandverfügbarkeit in Deutschland (Stand Mitte 2019)*. Die genannten Angaben beziehen sich auf die Breitbandverfügbarkeit von Privathaushalten. Die gewerbliche Verfügbarkeit liegt etwas niedriger.

Internetanschlusses. So kann eine identische Übertragungskapazität je nach betrieblichen Erfordernissen ganz unterschiedlich bewertet werden.

Bezogen auf alle Betriebe des Freistaates sind damit mindestens 25 % mit der Leitungskapazität ihres Internetanschlusses unzufrieden. Hinzu kommen potenziell noch all jene Betriebe, die über keinen Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss verfügen (23 % der Betriebe). Beide Gruppen von Betrieben umfassen damit fast die Hälfte aller Betriebe in Thüringen. In Ost- und Westdeutschland betrifft das 44 bzw. 38 % der Betriebe. Ob Betriebe mit ihrem (möglicherweise vorhandenen) weniger schnellen Internetanschluss zufrieden sind oder nicht, wurde im Rahmen des IAB-Betriebspanels nicht näher erhoben. Tatsächlich zufrieden mit ihrem Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss sind in Thüringen 53, in Ostdeutschland 56 und in Westdeutschland 62 % der Betriebe. Damit sind westdeutsche Betriebe hinsichtlich der Versorgung mit schnellem Internet potenziell besser aufgestellt als Thüringer und ostdeutsche (vgl. Abbildung 50).

Abbildung 50: Bewertung der Leitungskapazität bei bestehendem Hochleistungs-Internetanschluss und Betriebe ohne Anschluss in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Einsatz von Robotern

Seit mehreren Jahren widmet sich das IAB-Betriebspanel dem Voranschreiten des Digitalisierungsprozesses unmittelbar in den Betrieben. 2017 wurde erhoben, welche digitale Technik in den Betrieben zum Einsatz kommt und mit welchen Wirkungen das verbunden ist. Die Verbreitung mobilen Arbeitens wurde 2018 abgefragt. In der aktuellen Welle stand der Einsatz von Robotern im Mittelpunkt. Unter einem Roboter wird eine automatisch gesteuerte, programmierbare Maschine mit mehreren Achsen und Bewegungsrichtungen verstanden, die bestimmte Aufgaben ganz oder teilweise ohne menschliches Eingreifen ausführt. Das betrifft Industrie- und Serviceroboter.³⁷

Der Einsatz von Robotern geht in der Regel mit innovativen Veränderungen im Prozess der Erstellung von Gütern und Leistungen einher. Damit wird das Verfahren weiter standardisiert. Die Qualität der erzeugten Produkte verbessert sich, da Roboter auch Kontrollfunktionen übernehmen und kontinuierlich stabile Arbeitsergebnisse erzielen, die nicht von individuellen Besonderheiten menschlicher Arbeitskraft beeinflusst sind. Für die Arbeitnehmer/-innen hat der Robotereinsatz vor allem arbeitserleichternde Effekte. Allerdings erfordert der Umgang mit Robotern von den Beschäftigten neue Kompetenzen. Aus betrieblicher Sicht kann die Nutzung dieser Technologie zur Einsparung von Fachkräften führen. Ob diese tatsächlich freigesetzt werden, hängt von der Beschäftigungsstruktur im Betrieb ab: Angesichts der weiterhin angespannten Fachkräftesituation können von Robotern ersetzte Arbeits- und Fachkräfte

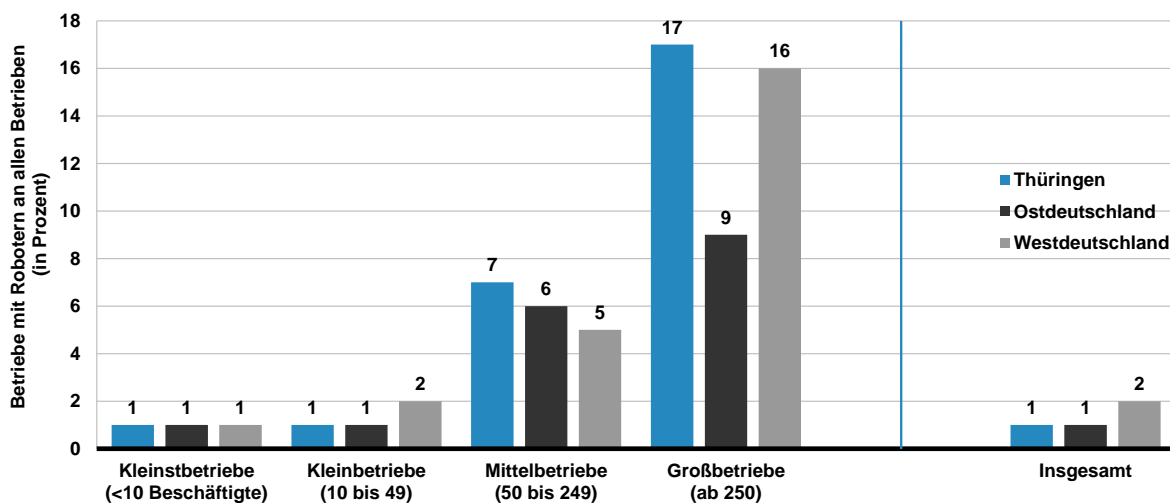
³⁷ Werkzeugmaschinen, wie CNC-Maschinen oder Fertigungs-/Bearbeitungszentren, zählen nicht dazu.

auch in anderen Tätigkeitsbereichen desselben Betriebes eingesetzt werden. Eine entsprechende Weiterbildung bzw. Umschulung dürfte dazu jedoch erforderlich sein. Gelingt es dem Betrieb, seine Wettbewerbssituation dadurch zu verbessern, kann das produktionssteigernde Effekte nach sich ziehen, was wiederum zu einer steigenden Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften führen kann.

Derzeit sind in 1 % der Thüringer und der ostdeutschen und in 2 % der westdeutschen Betriebe Roboter im oben definierten Sinn im Einsatz. Damit ist diese digitale Technologie in der Gesamtwirtschaft heute noch wenig verbreitet. Das Gros der eingesetzten Roboter entfällt auf das Produzierende Gewerbe, und darunter vor allem auf das Verarbeitende Gewerbe. Roboter im oben definierten Sinn sind aber auch im Dienstleistungssektor zu finden.

Mit der Betriebsgröße steigt der Anteil der Betriebe, die Roboter in der Produktion einsetzen. Folglich sind sie häufiger in größeren als in kleineren Betrieben verbreitet (vgl. Abbildung 51).

Abbildung 51: Anteil der Betriebe mit Robotern in Thüringen, Ost- und Westdeutschland nach Betriebsgrößenklassen 2018



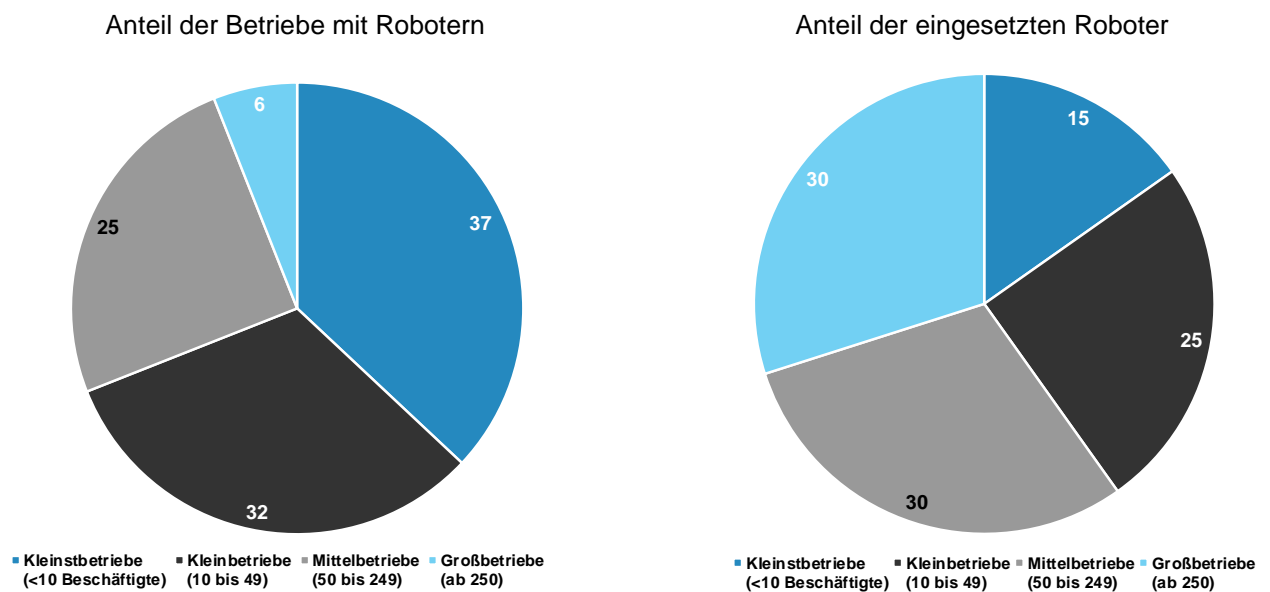
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Die relativ weite Verbreitung von Robotern in größeren Betrieben dürfte vor allem Skaleneffekten geschuldet sein. Die für große Betriebe typische Massenproduktion, selbst wenn dabei individuelle Kundenwünsche berücksichtigt werden, gestattet hier eine relativ hohe Nutzungsintensität dieser Technik: So war 2018 in einem ostdeutschen Kleinstbetrieb mit Robotern im Durchschnitt lediglich ein Roboter im Einsatz, in Großbetrieben waren es hingegen rund 17 Roboter. Diese Relationen gelten auch für Westdeutschland – allerdings waren dort in einem Großbetrieb mit ca. 28 noch mehr Roboter im Einsatz. Für Thüringer Großbetriebe werden 10 Roboter ausgewiesen.

Wird allerdings die Verteilung der Betriebe mit Robotern auf die einzelnen Betriebsgrößenklassen der ostdeutschen Wirtschaft betrachtet, zeigt sich hingegen, dass die Mehrzahl der eingesetzten Roboter auf Kleinst- und Kleinbetriebe entfällt (vgl. Abbildung 52). Dies wiederum ist vor allem der kleinbetrieblich geprägten Struktur der Wirtschaft geschuldet und gilt daher gleichermaßen für Thüringen, Ost- und Westdeutschland (vgl. Kapitel 3.2)³⁸. In Thüringen entfielen 2018 mehr als zwei Fünftel aller Betriebe mit Robotern auf Kleinstbetriebe und gut 7 % auf Großbetriebe. In Westdeutschland lagen die entsprechenden Anteile wie in Ostdeutschland bei 37 bzw. 6 %.

³⁸ Wie Kapitel 3.2 verdeutlicht entfallen in Ostdeutschland 70 % aller Betriebe auf Kleinstbetriebe, in Thüringen liegt der Anteil aktuell bei 71 % und in Westdeutschland bei 66 %.

Abbildung 52: Verteilung der eingesetzten Roboter in Ostdeutschland nach Betriebsgrößenklassen 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Mit Blick auf die Entwicklung zwischen 2014 und 2018 zeigt sich für Thüringen, Ost und Westdeutschland Folgendes: Der Anteil der Betriebe mit Robotern hat sich zwar kaum verändert, dennoch ist die Zahl der Roboter seit 2014 von Jahr zu Jahr kontinuierlich gestiegen. In Thüringen gab es 2018 ca. zwei Drittel mehr Roboter als noch 2014. In der ostdeutschen Wirtschaft hat sich die Zahl der Roboter zwischen 2014 und 2018 um gut die Hälfte erhöht. Einen sehr ähnlichen Trend hat es auch in Westdeutschland gegeben. Im Zuge dieser Entwicklung breitet sich die Robotertechnik in der Wirtschaft schrittweise aus.

Für diese Entwicklung sind zwei Merkmale wesentlich: Zum einen nimmt die Zahl der Roboter in den einzelnen Branchen sukzessive zu. Zum anderen erobert sich die Robotertechnik immer mehr Bereiche der Wirtschaft. Das bedeutet, diese Technik ist nicht mehr nur auf die „klassischen“ Anwendungsbereiche wie das Produzierende und hier insbesondere das Verarbeitende Gewerbe begrenzt. Inzwischen kommen Roboter in allen Betriebsgrößenklassen der Wirtschaft zum Einsatz, zum Teil mit überdurchschnittlich hohen Steigerungsraten beim Robotereinsatz zwischen 2014 und 2018 in kleineren Betrieben. Dies dürfte vor allem der Entwicklung digitaler Technik geschuldet sein, die den Robotereinsatz für kleinere Betriebe zunehmend attraktiver gemacht haben dürfte – sei es in Bezug auf die Größe, die Kapazitäten oder den Preis der Geräte. Dennoch gilt auch weiterhin: Der Einsatz von Robotern in der Wirtschaft bleibt im Freistaat Thüringen, Ost- wie Westdeutschland noch auf eine sehr kleine Gruppe von Betrieben begrenzt.

Fazit: Die betriebliche Nutzung von Robotern stellt heute noch eine absolute Ausnahme dar. Der Einsatz konzentriert sich auf das Verarbeitende Gewerbe. In größeren Betrieben werden sie häufiger als in kleineren genutzt. Dennoch nimmt die Zahl der Roboter seit 2014 sukzessive zu. Dabei erobern Roboter zunehmend neue Bereiche der Wirtschaft und auch kleinere Betriebe. Die Entwicklung der letzten Jahre zeigt sehr deutlich, dass der Einsatz von Robotern zunehmend alle Wirtschaftsbereiche und alle Betriebsgrößenklassen durchdringt. Somit gilt es, das „klassische“ Bild vom Roboter als Industrieroboter in einem Großbetrieb zu überdenken. Mit der zunehmenden Verbreitung von Robotern stellt sich die Frage nach den Effekten ihres Einsatzes auf die Entwicklung der Beschäftigung. Wer wird im Zuge der weiteren Verbreitung von Robotern unter den Beschäftigten Gewinner/-in, wer Verlierer/-in sein? Frühestmögliche Einschätzungen dazu, wer mit der Robotisierung von Arbeitsplatzverlusten betroffen ist, können bei der Entwicklung wirksamer Gegenstrategien helfen. Genauso relevant ist aber auch die Frage, inwieweit Freisetzungen infolge Robotereinsatzes für innerbetriebliche Umstrukturierungsprozesse genutzt werden können. In welchen anderen Bereichen eines Betriebes können frei-

gesetzte Fachkräfte möglicherweise eingesetzt werden? Welche Qualifizierungserfordernisse sind damit verbunden? Auch daraus dürften sich Ansätze für politisches Handeln ergeben.

Glossar

Atypische Beschäftigung

Atypische Beschäftigungsverhältnisse werden in Abgrenzung zur sozialversicherungspflichtigen, unbefristeten (Vollzeit-)Beschäftigung definiert. Weicht eine Beschäftigungsform in mindestens einem Aspekt von diesem Normalarbeitsverhältnis ab, so wird sie als atypisch bezeichnet. Dies trifft auf befristete und geringfügige Beschäftigung sowie auf Leiharbeit zu. Häufig erfolgt eine zusätzliche Differenzierung in atypische Beschäftigung im engeren Sinne, die befristete und geringfügige Beschäftigung sowie Leiharbeit umfasst, und atypische Beschäftigung im weiteren Sinne, zu der auch sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung gezählt wird.

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 ein/e sozialversicherungspflichtig Beschäftigte/r 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.

Roboter

Unter einem Roboter wird eine automatisch gesteuerte, programmierbare Maschine mit mehreren Achsen und Bewegungsrichtungen verstanden, die bestimmte Aufgaben ganz oder teilweise ohne menschliches Eingreifen ausführt. Hierzu gehören neben Industrierobotern auch sogenannte Service-roboter. Werkzeugmaschinen, wie CNC-Maschinen oder Fertigungs- bzw. Bearbeitungszentren, werden nicht dazu gezählt.

Teilzeitbeschäftigte

Als Teilzeitbeschäftigte gelten im vorliegenden Bericht alle Arbeitnehmer/-innen, deren vereinbarte Wochenarbeitszeit kürzer ist als die einer vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerin bzw. eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers im befragten Betrieb. Beträgt die durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit in einem Betrieb bspw. 40 Stunden, dann gelten alle Beschäftigten dieses Betriebes mit einer vereinbarten Wochenarbeitszeit von weniger als 40 Stunden als Teilzeitbeschäftigte.

Weiterbildung

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

