



IAB Betriebspanel

Länderbericht Thüringen

**ERGEBNISSE DER
28. WELLE 2023**



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Impressum

Herausgeber

Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales,
Gesundheit, Frauen und Familie
Werner-Seelenbinder-Straße 6
99096 Erfurt

Verfasser

Marek Frei, Silke Kriwoluzky, Monika Putzing,
Linda Wittbrodt sowie Simone Prick
Institut SÖSTRA
SÖSTRA Sozialökonomische Strukturanalysen GmbH
Torstr. 178
10115 Berlin

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

Gefördert durch den Freistaat Thüringen aus Mitteln des
Europäischen Sozialfonds Plus.

Mai 2024

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

Heike Werner



Sehr geehrte Damen und Herren,

bereits seit 28 Jahren liefert das IAB-Betriebspanel wichtige Daten über die Beschäftigungsentwicklung, die Aus- und Weiterbildung, die Tarifbindung und weitere Felder der Arbeitsmarkt- und Berufsbildungspolitik, aber wie im aktuellen Panel auch über die wirtschaftliche Lage der Betriebe im Kontext der Entwicklung von Energie- und Rohstoffpreisen.

Das Panel ist eine bundesweite Befragung im Rahmen einer Basisstichprobe, die in den meisten Ländern durch sogenannte Aufstockungsstichproben ergänzt wird, um repräsentative länderspezifische Daten zu erhalten. In Thüringen wurden im Sommer 2023 durch die Aufstockung 1000 Betriebe auf Leitungsebene befragt. Besonders geht es darum, Daten zu generieren, die nicht durch amtliche Statistiken verfügbar sind. Zudem ist auch der Vergleich über die vielen Jahre enorm wichtig, um Entwicklungen bewerten zu können und daraus Schlussfolgerungen für fachpolitisches strategisches Handeln ziehen zu können.

Ich freue mich deshalb, dass Thüringen von Anfang an mit einem eigenen Länderbericht dabei war und unser Betriebspanel sich zwischenzeitlich zu einer festen Größe für die Landespolitik, für die Kammern und Verbände der Wirtschaft einschließlich der Sozialwirtschaft, für die Gewerkschaften und auch die Bundesagentur für Arbeit etabliert hat. Das hohe Interesse aller Akteure und die Nachfrage nach den Daten zeigt dies eindrücklich.

Ein Kernthema des Panels ist seit geraumer Zeit der Fachkräftebedarf und die Fachkräftesicherung. Der Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf ist in Thüringen wie auch in Deutschland insgesamt seit Jahren kontinuierlich gestiegen, mit einer kleinen Delle während der Coronajahre. 42 Prozent der Thüringer Betriebe zeigen einen Bedarf an, der zu einem erheblichen Teil nicht zeitnah gedeckt werden kann. Sowohl in Ostdeutschland als auch in Westdeutschland ist diese Entwicklung ähnlich. Das zeigt, dass die Thüringer Allianz für Berufsbildung und Fachkräfteentwicklung unter Federführung meines Hauses auch weiterhin im Fokus der Landespolitik stehen muss und der stetigen Weiterentwicklung mit allen Partnern bedarf. Gleichfalls gilt dies auch für die Förderprogramme des Landes und des Europäischen Sozialfonds (ESF) zur flankierenden Unterstützung der Aus- und Weiterbildung und auch der Fachkräftegewinnung aus dem Ausland.

Eine hohe Fachkräftenachfrage ist zugleich aber auch Ausdruck dafür, dass Thüringen zu einem Land wirtschaftlich erfolgreicher Unternehmen mit vielfältigen Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten geworden ist. Für Ausbildungssuchende und Beschäftigte ist Thüringen damit zum Chancenland geworden, in welchem sich nicht nur gut arbeiten, sondern auch gut leben lässt. Für die Unternehmen steigen die Herausforderungen im Wettbewerb um qualifizierte und motivierte Arbeitskräfte weiter an.

In diesem Zusammenhang möchte ich betonen, dass sich die Tarifbindung positiv auf die Attraktivität von Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber auswirkt und deren Chancen im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte verbessert. Die Wissenschaftler des Panels – Länderbericht Thüringen – untermauern diese Aussage. Hier besteht bei einer Tarifbindung von 19 Prozent der Betriebe, die 46 Prozent der Beschäftigten umfassen, noch Luft nach oben. Wir stehen hier nicht allein. In Ostdeutschland insgesamt ist die

Tarifbindung sogar noch etwas geringer. In Westdeutschland liegt sie bei 25 Prozent, allerdings auch dort seit Jahren rückläufig.

Positiv hervorzuheben ist der deutliche Anstieg bei den Löhnen und Gehältern gerade in den letzten vier Jahren. Allerdings liegen wir nach wie vor hinter dem ostdeutschen Durchschnitt und spürbar hinter den westdeutschen Löhnen. Die sogenannte Angleichungsquote an Westdeutschland liegt bei 91 Prozent. Das ist zwar eine deutliche Verbesserung zu 2020 und den Jahren davor. Allerdings verzeichnen wir hier eine Stagnation seit 2021. Natürlich liegt es zum Teil auch an der kleinteiligen Wirtschaftsstruktur, aber trotzdem ist dies ein wichtiger Faktor, um Fach- und Arbeitskräfte zu gewinnen und zu halten.

Es freut mich zu sehen, dass die Mehrheit der Thüringer Betriebe erkannt hat, dass angehende und ausgebildete Arbeitskräfte nicht nur gewonnen, sondern auch nachhaltig gehalten werden müssen, um dem Fachkräftebedarf adäquat zu begegnen. So wurden fast drei Viertel der Auszubildenden, die ihre Ausbildung im Jahr 2023 erfolgreich beendeten, auch im Ausbildungsbetrieb übernommen. Neben Unterstützungsleistungen für Auszubildende stieg erfreulicherweise auch die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe im Vergleich zum Vorjahr um 12 Prozentpunkte an.

Die aktuelle Fachkräftestudie für Thüringen – Herausforderungen und Chancen im demografischen Wandel - zeigt, dass die zu erwartenden Arbeitskräftedefizite durch Ausschöpfung endogener Arbeitsmarktpotenziale wohl kaum behoben werden können. Neben der gezielten Unterstützung der Arbeitsmarktintegration hiesiger Personengruppen ist es wichtig, das Arbeitskräfte- und Ausbildungspotenzial in Thüringen durch Zuwanderung insbesondere aus dem Ausland zu erhöhen. Dies unterstützen wir durch die Finanzierung der Thüringer Agentur für Fachkräftegewinnung und durch Fördermaßnahmen – sogenannte Gewinnungsprojekte – aus ESF- und Landesmitteln. Besonders bedarf es hierzu einer Verbesserung der Willkommenskultur, damit junge Menschen oder Fachkräfte aus dem Ausland auch nach Thüringen kommen möchten. Viele unserer Unternehmen haben dies gerade in der aktuellen politischen Entwicklung hier im Lande deutlich artikuliert und sind damit auch an die Öffentlichkeit herantreten, was ich sehr begrüße.

In einem gesonderten Kapitel im Panel wurde die wirtschaftliche Betroffenheit der Betriebe in Bezug auf Preissteigerungen und Knappheiten bei Energie und Rohstoffen im Kontext der geopolitischen Entwicklungen betrachtet. Zwar fällt der Anteil der Thüringer Betriebe mit ca. 78 Prozent etwas höher als im Durchschnitt von Ost- und Westdeutschland aus, jedoch zeigt sich im Ländervergleich eine ähnliche, hauptsächlich negative Betroffenheit der Betriebe. Dies dämpft derzeit sowohl die Konjunktur als auch den Arbeitsmarkt. Gleichwohl steht aufgrund der deutlich negativen demografischen Entwicklung, besonders in Ostdeutschland, das Fachkräftethema weiterhin oben auf der Agenda.

Viele Fakten und Argumente zu den hier angerissenen Themen, aber auch noch zu etlichen weiteren wichtigen Themenfeldern werden im Panel bearbeitet, das sicherlich damit wichtige Impulse sowohl für die Fachkräfteallianz als auch für die weitere fachpolitische Diskussion liefert.

Ich möchte mich an dieser Stelle herzlich bei allen Beteiligten für ihre tatkräftige Mitwirkung an diesem Länderbericht bedanken.



Heike Werner

INHALT

IN ALLER KÜRZE	5
1. EINFÜHRUNG	8
2. DATENBASIS	9
3. BETRIEBE UND BESCHÄFTIGTE	12
3.1 Branchenstruktur	12
3.2 Betriebsgrößenstruktur	13
3.3 Betriebsaltersstruktur	13
3.4 Tätigkeitsstruktur	14
4. BETROFFENHEIT VON PREISVERÄNDERUNGEN UND KNAPPHEITEN BEI ENERGIE, ROHSTOFFEN UND VORLEISTUNGEN	17
5. BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG	21
5.1 Personalbewegungen: Einstellungen und Abgänge	23
5.2 Befristungen	25
5.3 Personalabgangsgründe	29
5.4 Beschäftigung von Geflüchteten aus der Ukraine	31
6. FACHKRÄFTEBEDARF	35
6.1 Entwicklung der Fachkräftenachfrage	35
6.2 Erfolg der Betriebe bei der Besetzung von Fachkräftestellen	38
6.3 Strategien zur Sicherung der Fachkräftebasis und der Deckung des künftigen Fachkräftebedarf	41
7. BETRIEBLICHE AUSBILDUNG	45
7.1 Ausbildungsvoraussetzungen und Ausbildungsbeteiligung	45
7.2 Besetzung von Ausbildungsplätzen	49
7.3 Betriebliche Unterstützungsleistungen für Auszubildende	53
7.4 Übernahme von Ausbildungsabsolvent/-innen	55
8. BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG	59
8.1 Weiterbildungsbeteiligung	59
8.2 Strukturmerkmale der Weiterbildungsteilnehmer/-innen	61
8.3 Zeitpunkt und Kosten der Weiterbildung	63
9. SOZIALPARTNERSCHAFTLICHE KOOPERATIONEN	65
9.1 Tarifbindung	65
9.2 Orientierungsfunktion von Tarifverträgen	68
9.3 Betriebsräte	69
10. LÖHNE UND GEHÄLTER	72
10.1 Löhne und Gehälter	72
10.2 Mindestlohn	74
GLOSSAR	76

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Zuordnung einzelner Branchen bzw. Branchengruppen zu den Wirtschaftsbereichen	10
Tabelle 2:	Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland	12
Tabelle 3:	Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland.....	13
Tabelle 4:	Wirtschaftliche Betroffenheit von veränderten Preisen oder Knappheiten bei Energie, Rohstoffen und Vorleistungen nach ausgewählten Branchen, Thüringen	19
Tabelle 5:	Wirtschaftliche Betroffenheit von veränderten Preisen oder Knappheiten bei Energie, Rohstoffen und Vorleistungen nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen.....	19
Tabelle 6:	Beschäftigungsentwicklung der Betriebe zwischen 2022 und 2023 nach Branchen, Thüringen	22
Tabelle 7:	Beschäftigungsentwicklung der Betriebe zwischen 2022 und 2023 nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen	23
Tabelle 8:	Beschäftigungsentwicklung der Betriebe zwischen 2022 und 2023 nach wirtschaftlicher Betroffenheit von veränderten Preisen oder Knappheiten bei Energie, Rohstoffen und Vorleistungen, Thüringen	23
Tabelle 9:	Struktur der Personalbewegungen im ersten Halbjahr 2022 nach Branchen, Thüringen	24
Tabelle 10:	Struktur der Personalbewegungen im ersten Halbjahr 2023 nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen	25
Tabelle 11:	Gründe für Personalabgänge nach ausgewählten Branchen, Thüringen	30
Tabelle 12:	Gründe für Personalabgänge nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen.....	31
Tabelle 13:	Betriebe mit Anfragen und Beschäftigung von geflüchteten Personen aus der Ukraine nach Branchen, Thüringen.....	33
Tabelle 14:	Betriebe mit Anfragen und Beschäftigung von geflüchteten Personen aus der Ukraine nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen.....	33
Tabelle 15:	Fachkräftebedarf nach Branchen, Thüringen	37
Tabelle 16:	Fachkräftebedarf nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen.....	38
Tabelle 17:	Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach ausgewählten Branchen, Thüringen.....	49
Tabelle 18:	Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen.....	49
Tabelle 19:	Betriebe mit angebotenen und unbesetzten Ausbildungsplätzen für das Ausbildungsjahr 2022/2023 nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen	51
Tabelle 20:	Bedeutung einzelner Faktoren für den fehlenden Erfolg bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen, Thüringen	52
Tabelle 21:	Betriebliche Unterstützungsleistungen für Auszubildende nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen	54
Tabelle 22:	Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach ausgewählten Branchen, Thüringen	61
Tabelle 23:	Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen	61
Tabelle 24:	Zeitpunkt der Durchführung von Weiterbildung nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen.....	63
Tabelle 25:	Beteiligung der Weiterbildungsteilnehmer/-innen an den Kosten nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen	64
Tabelle 26:	Tariffindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen	66
Tabelle 27:	Tariffindung von Betrieben und Beschäftigten nach ausgewählten Branchen, Thüringen.....	67
Tabelle 28:	Tariffindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsalter, Thüringen.....	67
Tabelle 29:	Tariffindung von Betrieben und Beschäftigten nach Eigentumsstruktur, Thüringen	68
Tabelle 30:	Tariforientierung von nicht tarifgebundenen Betrieben nach ausgewählten Branchen, Thüringen	69
Tabelle 31:	Tariforientierung von nicht tarifgebundenen Betrieben nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen	69
Tabelle 32:	Durchschnittliche Monatsbruttoverdienste nach ausgewählten Branchen, Thüringen.....	73
Tabelle 33:	Durchschnittliche Monatsbruttoverdienste nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen	74

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Altersstruktur der Betriebe in Thüringen, Ost- und Westdeutschland	14
Abbildung 2:	Struktur der Tätigkeiten nach Anforderungsniveau in Thüringen, Ost- und Westdeutschland ...	15
Abbildung 3:	Tätigkeitsstruktur nach Anforderungsniveau und Branchen, Thüringen	15
Abbildung 4:	Wirtschaftliche Betroffenheit von veränderten Preisen oder Knappheiten bei Energie, Rohstoffen und Vorleistungen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland	17
Abbildung 5:	Art der Betroffenheit von veränderten Preisen oder Knappheiten bei Energie, Rohstoffen und Vorleistungen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland	18
Abbildung 6:	Art und Ausmaß der negativen wirtschaftlichen Betroffenheit von veränderten Preisen oder Knappheiten bei Energie, Rohstoffen und Vorleistungen, Thüringen	18
Abbildung 7:	Beschäftigungsentwicklung der Betriebe zwischen 2010 und 2023, Thüringen	21
Abbildung 8:	Betriebe mit Personaleinstellungen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2023....	24
Abbildung 9:	Verteilung befristeter Beschäftigungsverhältnisse auf Betriebsgrößenklassen, Thüringen	26
Abbildung 10:	Entwicklung des Anteils befristeter an allen Neueinstellungen in Thüringen, Ost- und West- deutschland 2010 bis 2023.....	26
Abbildung 11:	Gebrauch von befristeten Einstellungen nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen	27
Abbildung 12:	Entwicklung von sachgrundlosen Befristungen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2012 bis 2023.....	29
Abbildung 13:	Entwicklung der Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens 2010 bis 2023, Thüringen	30
Abbildung 14:	Betriebe mit Anfragen von geflüchteten Personen aus der Ukraine in Thüringen, Ost- und Westdeutschland.....	32
Abbildung 15:	Anteil von Betrieben mit bzw. ohne Beschäftigung von geflüchteten Personen aus der Ukraine an allen Betrieben mit Anfragen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland	32
Abbildung 16:	Beschäftigungsverhältnisse von geflüchteten Personen aus der Ukraine, Thüringen	34
Abbildung 17:	Betriebe mit Fachkräftebedarf in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2023.....	36
Abbildung 18:	Verteilung des Fachkräftebedarfs nach ausgewählten Branchen, Thüringen	37
Abbildung 19:	Entwicklung des Anteils von Betrieben mit unbesetzten Fachkräftestellen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2023	39
Abbildung 20:	Entwicklung des Anteils unbesetzter Fachkräftestellen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2023.....	39
Abbildung 21:	Nichtbesetzungsquote nach ausgewählten Branchen, Thüringen.....	40
Abbildung 22:	Nichtbesetzungsquote nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen.....	40
Abbildung 23:	Bedeutung von Strategien zur Sicherung des betrieblichen Fachkräftebestands und zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs, Thüringen	42
Abbildung 24:	Ausbildungsberechtigung nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen.....	46
Abbildung 25:	Entwicklung des Anteils ausbildungsberechtigter Betriebe in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2023	46
Abbildung 26:	Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2023 (Anteil an ausbildungsberechtigten Betrieben).....	47
Abbildung 27:	Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2023 (Anteil an allen Betrieben)	47
Abbildung 28:	Entwicklung des Anteils von Betrieben mit nicht besetzten Ausbildungsplätzen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2010 bis 2023.....	50
Abbildung 29:	Gründe für nicht besetzte Ausbildungsplätze aus Sicht der Betriebe in Thüringen, Ost- und Westdeutschland (wichtigster Grund).....	51
Abbildung 30:	Betriebliche Unterstützungsleistungen für Auszubildende in Thüringen, Ost- und Westdeutschland.....	53
Abbildung 31:	Betriebe mit Kenntnis des Programms „AsA flex - Assistierte Ausbildung flexibel“ nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen.....	55
Abbildung 32:	Entwicklung des Anteils der übernommenen Ausbildungsabsolvent/-innen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2023	56
Abbildung 33:	Übernahme von Absolvent/-innen nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen.....	57
Abbildung 34:	Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben in Thüringen, Ost- und Westdeutschland.....	60

Abbildung 35:	Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten in Thüringen, Ost- und Westdeutschland	60
Abbildung 36:	Weitbildungsbeteiligung von Beschäftigten nach ausgeübter Tätigkeit, Thüringen 2022 und 2023	62
Abbildung 37:	Weitbildungsbeteiligung von Beschäftigten nach Geschlecht, Thüringen 2022 und 2023	62
Abbildung 38:	Entwicklung der Tarifbindung von Betrieben in Thüringen, Ost- und Westdeutschland	65
Abbildung 39:	Entwicklung der Tarifbindung von Beschäftigten in Thüringen, Ost- und Westdeutschland	66
Abbildung 40:	Betriebe und Beschäftigte mit Betriebs- bzw. Personalrat nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen	70
Abbildung 41:	Betriebe und Beschäftigte mit Tarifvertrag und Betriebsrat, Thüringen	71
Abbildung 42:	Entwicklung des durchschnittlichen Monatsbruttoverdienstes in Thüringen, Ost- und Westdeutschland	72
Abbildung 43:	Betriebe und Beschäftigte mit potenzieller Betroffenheit von Mindestloohnerhöhung in Thüringen, Ost- und Westdeutschland	75

IN ALLER KÜRZE

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA) führt seit 1996 jährlich eine bundesweite Arbeitgeberbefragung zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung durch (IAB-Betriebspanel). Im Jahr 2023 fand diese Befragung zum 28. Mal statt.

Die Basisstichprobe, die vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung finanziert wird, ist so strukturiert, dass Ergebnisse für die gesamtdeutsche Wirtschaft vorgelegt werden können. Um repräsentative Aussagen für den Freistaat Thüringen zu ermöglichen, hat sich das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie an der Finanzierung der Aufstockung der Stichprobe beteiligt. Bundesweit wurden – einschließlich der Aufstockungen durch die beteiligten Bundesländer – 14.700 Betriebe befragt, darunter 1.091 aus Thüringen. Die befragten Betriebe sind repräsentativ für die Grundgesamtheit von rund 55 Tsd. Betrieben im Freistaat mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person.

Die entweder in Form von mündlichen Interviews stattfindende Befragung oder mittels computergestützter Abfrage durchgeführte Erhebung bei Inhaber/-innen, Geschäftsführer/-innen bzw. leitenden Mitarbeiter/-innen in Thüringen ansässiger Betriebe erfolgte schwerpunktmäßig im dritten Quartal 2023.

Großer Teil der Thüringer Wirtschaft von Preissteigerungen sowie Knappheiten bei Energie und Rohstoffen betroffen

Etwas mehr als drei Viertel (78 %) der Thüringer Betriebe gaben an, dass sich Preisveränderungen und Knappheiten bei Energie, Rohstoffen und Vorleistungen auf ihre Geschäftstätigkeit ausgewirkt habe. Lediglich 14 % der befragten Betriebe fühlten sich hiervon nicht betroffen. Die übrigen 8 % der Befragten konnten die Auswirkungen zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht richtig einschätzen. Im Durchschnitt der ost- und westdeutschen Bundesländer zeigt sich eine ähnliche Verteilung, wobei der Anteil betroffener Betriebe in Thüringen etwas höher ausfällt.

Beschäftigtenzahl in Thüringen gesunken; Entwicklung ungünstiger als im Mittel der ost- und westdeutschen Bundesländer

Für das Jahr 2023 weist die Bundesagentur für Arbeit für die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten eine Verringerung um 0,5 % gegenüber dem Vorjahr aus. Die Entwicklung fiel damit schlechter aus als in den beiden vorangegangenen Beobachtungsjahren, in denen jeweils Zuwächse gegenüber dem Vorjahr verzeichnet werden konnten. In den anderen Bundesländern schwächte sich die Entwicklung ebenfalls merklich ab. Thüringen wies allerdings zum wiederholten Male schlechtere Werte auf als im Mittel der ost- und westdeutschen Bundesländer (Ostdeutschland: +0,3 %, Westdeutschland: +0,9 %).

Rückgang bei befristeten Einstellungen; Befristungen vor allem von größeren Betrieben genutzt

Von den im ersten Halbjahr 2023 neu eingestellten Arbeitskräften erhielt rund jede/r Vierte nur einen befristeten Arbeitsvertrag. Im Vergleich zum vorangegangenen Beobachtungszeitraum hat sich der Anteil befristeter an allen Neueinstellungen zum dritten Mal in Folge verringert und ist der niedrigste Wert seit 2010. Der Gebrauch von Befristungen ist auf eine Minderheit von Betrieben beschränkt. Von allen Betrieben mit Einstellungen – insgesamt 16 % der Thüringer Betriebe – stellten rund ein Viertel der Betriebe auch oder ausnahmslos befristet ein: 8 % stellten sowohl befristet als auch unbefristet ein, 18 % ausnahmslos befristet. Demgegenüber stellten rund drei Viertel (74 %) ausschließlich unbefristet ein. Der Gebrauch von befristeten Einstellungen korreliert sehr stark mit der Betriebsgröße: Je größer ein Betrieb ist, umso häufiger werden auch oder ausschließlich Befristungen genutzt.

Zunahme betriebsbedingter Kündigungen; leichter Rückgang bei freiwilligen Betriebswechseln, letztere aber nach wie vor häufigster Grund für Personalabgänge

Personalabgänge im ersten Halbjahr 2023 waren in rund jedem vierten (24 %) Betrieb Thüringens zu verzeichnen. Der Anteil von Kündigungen seitens der Arbeitnehmer/-innen ist zwar um einen Prozentpunkt zurückgegangen und der Anteil von betriebsbedingten Kündigungen um fünf Prozentpunkte gestiegen. Mit 47 % waren erstere aber nach wie vor fast doppelt so häufig wie letztere mit 25 %.

Erfahrungen mit der Beschäftigung von Geflüchteten aus der Ukraine bislang auf wenige Betriebe beschränkt; fast zwei Drittel der Eingestellten weiblich

In der aktuellen Erhebung 2023 gaben 10 % der Befragten in Thüringen an, dass sich ukrainische Geflüchtete um einen Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatz in ihrem Betrieb beworben hatten. In Thüringen gab es damit in anteilig ähnlich vielen Betrieben Anfragen wie in Ost- und Westdeutschland. In 40 % der Betriebe mit Anfragen wurden eine oder mehrere dieser geflüchteten Personen beschäftigt. Von den eingestellten Personen waren fast zwei Drittel Frauen. Die eingestellten Geflüchteten aus der Ukraine arbeiten überwiegend in Teilzeit (55 %). Knapp die Hälfte übte bzw. übt einfache Tätigkeiten aus, war bzw. ist also auf einem Arbeitsplatz tätig, der keine beruflichen Qualifikationen voraussetzt.

Bedarf der Wirtschaft an Fachkräften weiterhin hoch, Nachfrage konnte aber nur unvollständig gedeckt werden

Im ersten Halbjahr 2023 hatten 42 % der Thüringer Betriebe einen Fachkräftebedarf zu verzeichnen, d. h. sie hatten in diesem Zeitraum Stellen auf qualifiziertem Niveau zu besetzen. Im Durchschnitt aller Betriebe mit Fachkräftebedarf im Jahr 2023 wurden 3,3 Fachkräfte je Betrieb gesucht. In knapp zwei Drittel (61 %) aller Thüringer Betriebe, die im ersten Halbjahr 2023 Stellen für Fachkräfte besetzen wollten, konnten eine oder mehrere dieser Stellen nicht besetzt werden. Der Anteil der unbesetzten an allen zu besetzenden Fachkräftestellen lag bei 44 %. Im Vergleich zum Vorjahr blieb damit ein etwas kleinerer Teil der angebotenen Stellen unbesetzt. Dennoch blieben in Thüringen – genau wie in Ost- und Westdeutschland – immer noch deutlich mehr Stellen für Fachkräfte unbesetzt als vor 10 Jahren.

Betriebe setzen zur Fachkräftesicherung auf attraktive Arbeitsbedingungen, Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Weiterentwicklung der Beschäftigten

Im Wettbewerb um Fachkräfte wollen die Betriebe vor allem die Arbeitsbedingungen attraktiver gestalten: Fast zwei Drittel (63 %) der Befragten sehen hierin eine geeignete Strategie, um den betrieblichen Fachkräftebestand zu sichern und den zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken. Für jeweils rund jeden zweiten Betrieb in Thüringen sind Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (50 %) sowie die Weiterbildung der eigenen Mitarbeiter/-innen (49 %) von hoher Bedeutung. In der eigenen Ausbildung sieht „nur“ jeder dritte Befragte ein geeignetes Mittel, um den Bedarf an Fachkräften zu decken. Dass die eigene Ausbildung von deutlich weniger Betrieben verfolgt wird als die erst genannten Strategien, dürfte u.a. damit zusammenhängen, dass ein nennenswerter Teil der Thüringer Betriebe derzeit nicht über die erforderlichen Voraussetzungen verfügt, um selbst auszubilden.

Etwas mehr als die Hälfte der ausbildungsberechtigten Betriebe beteiligt sich an der Ausbildung; fast drei Viertel der Absolvent/-innen verblieben nach Ausbildungsabschluss im Ausbildungsbetrieb

Die formalen Voraussetzungen, um selbst auszubilden zu können, erfüllen aktuell 50 % der Thüringer Betriebe (Ostdeutschland: 46 %, Westdeutschland: 52 %). Von den ausbildungsberechtigten Betrieben beteiligten sich im letzten Jahr 55 % an der Ausbildung. Die Ausbildungsbeteiligung in Thüringen war damit etwas höher als im ostdeutschen (53 %), aber niedriger als im westdeutschen Durchschnitt (58 %). Die große Mehrheit (71 %) der Absolvent/-innen wechselte nach erfolgreich absolvierter Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis im eigenen Ausbildungsbetrieb.

Besetzung von Ausbildungsplätzen bleibt schwierig; quantitative (Bewerbermangel) und qualitative (mangelnde Eignung) Gründe halten sich annähernd die Waage

Bei mehr als jedem zweitem (59 %) Betrieb mit einem Ausbildungsplatzangebot für das Ausbildungsjahr 2022/2023 blieb mindestens ein Ausbildungsplatz unbesetzt. 43 % der betroffenen Betriebe gaben als

wichtigsten Grund an, dass die Zahl der erhaltenen Bewerbungen geringer ausfiel als die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze. Bei einer ähnlich großen Zahl (42 %) wurde trotz vorliegender Bewerbungen auf die Besetzung der Ausbildungsplätze verzichtet, weil die Bewerber/-innen aus Sicht der Befragten ungeeignet erschienen. Bei 15 % konnten die angebotenen Ausbildungsplätze nicht wie geplant besetzt werden, weil die Bewerber/-innen sich anderweitig entschieden hatten.

Ausbildungsbetriebe mit vielfältigen Unterstützungsleistungen für Auszubildende; „AsA flex - Assistierte Ausbildung flexibel“ nur wenig bekannt

In Thüringen bieten mehr als die Hälfte (57 %) der ausbildungsberechtigten Betriebe Unterstützungsleistungen für Auszubildende an (Ostdeutschland: 57 %, Westdeutschland: 62 %). Mit Abstand am häufigsten, sowohl in Thüringen (42 %) als auch in Ost- und Westdeutschland (39 % bzw. 45 %), werden Auszubildende durch Prämien oder Sonderzahlungen unterstützt. Auf dem zweiten und dritten Rang folgen Zuschüsse, die die Mobilität der Auszubildenden durch eine vollständige oder teilweise Übernahme der Kosten für die Nutzung öffentlicher (28 %) oder privater Beförderungsmittel (27 %) unterstützen. Das Programm „AsA flex - Assistierte Ausbildung flexibel“ der Bundesagentur für Arbeit zur Unterstützung der betrieblichen Ausbildung ist derzeit nur einer Minderheit (8 %) der ausbildungsberechtigten Betriebe in Thüringen bekannt (Ost- und Westdeutschland: jeweils 7 %).

Wieder deutlich mehr Betriebe und Beschäftigte mit Weiterbildungsmaßnahmen; aktuelle Werte fast wieder auf dem Niveau vor der Corona-Pandemie

Im ersten Halbjahr 2023 lag der Anteil der Thüringer Betriebe mit Weiterbildung bei 48 % und damit um 12 Prozentpunkte über dem Vorjahreswert. Mit der deutlich gewachsenen Zahl von Betrieben, die in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter/-innen investierten, ist auch die Zahl der Thüringer Beschäftigten mit Weiterbildung gestiegen. Im Vergleich zur Vorjahresbefragung hat sich der entsprechende Anteil um 7 Prozentpunkte erhöht und erreichte 37 %. Aufgrund dieser beachtlichen Zuwächse liegen die aktuell erzielten Quoten fast wieder auf dem hohen Niveau, welches in den Jahren vor der Corona-Pandemie erreicht wurde.

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

Im Jahr 2023 war rund jeder fünfte (19 %) Betrieb in Thüringen tarifgebunden. In diesen Betrieben arbeitete mit 46 % knapp die Hälfte aller Beschäftigten. Die Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten entspricht annähernd dem ostdeutschen Durchschnitt (17 % der Betriebe, 44 % der Beschäftigten), liegt aber nach wie vor weit unter dem Niveau der westdeutschen Bundesländer (25 % der Betriebe, 51 % der Beschäftigten). Rund jeder dritte nicht tarifgebundene Thüringer Betrieb gab an, sich bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern an einem Branchentarifvertrag zu orientieren. Bezogen auf alle Betriebe in Thüringen ist dies rund ein Viertel (28 %). Einen Betriebsrat gibt es in 7 % der Thüringer Betriebe (Ostdeutschland: 6 %; Westdeutschland: 7 %). In diesen Betrieben arbeiten 38 % der Arbeitnehmer/-innen Thüringens.

Verdienstlücke zwischen Thüringen und Westdeutschland hat sich weiter verringert, Abstand aber immer noch beträchtlich

Im Juni 2023 betrug der monatliche Bruttodurchschnittsverdienst über alle Branchen und Betriebsgrößenklassen hinweg rund 3.420 Euro je Vollzeitbeschäftigter bzw. Vollzeitbeschäftigtem. Da die Löhne in Westdeutschland etwas weniger stark anstiegen als in Thüringen, hat sich die Verdienstlücke weiter verringert. Die aktuell erzielten Löhne der Thüringer Arbeitnehmer/-innen betragen nunmehr 91 Prozent des vergleichbaren Durchschnittslohns in Westdeutschland.

1. Einführung

Mit dem vorliegenden Bericht werden aktuelle Daten der jährlichen Arbeitgeberbefragung im Rahmen des IAB-Betriebspanels für Thüringen präsentiert. Der Bericht wurde im Auftrag des Thüringer Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie erarbeitet. Die Befragung, deren Ergebnisse im Folgenden präsentiert werden, wurde schwerpunktmäßig im dritten Quartal des Jahres 2023 durchgeführt.

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

Im vorliegenden Bericht werden aktuelle Befragungsergebnisse zu den Kernthemen des IAB-Betriebspanels vorgelegt. Hierzu gehören zunächst Befunde zu den grundlegenden Strukturmerkmalen der Thüringer Wirtschaft. Im Mittelpunkt der Darstellung stehen die Merkmale Branche, Betriebsgröße und Betriebsalter (Kapitel 3). Im nachfolgenden Kapitel 4 werden Ergebnisse zur Betroffenheit der Unternehmen von den aktuellen Preisveränderungen bei Energie, Rohstoffen und Vorleistungen präsentiert. Im Anschluss daran werden die standardmäßig erhobenen Befunde zur Beschäftigungsentwicklung und den erfolgten Personalbewegungen vorgelegt. In diesem Zusammenhang wird zusätzlich die Frage nach den Beschäftigungsmöglichkeiten von geflüchteten Menschen aus der Ukraine thematisiert – zum zweiten Mal nach der erstmaligen Ermittlung im Vorjahr. Die erfolgreiche Integration dieser Menschen hängt in hohem Maße von deren Möglichkeit ab, am Erwerbsleben teilzuhaben. Viele Geflüchtete bringen wertvolle Fähigkeiten und Qualifikationen mit, die sie in den Arbeitsmarkt einbringen können. Unternehmen können hiervon profitieren und gleichzeitig einen Beitrag zur sozialen Integration der Geflüchteten leisten (Kapitel 5).

Mit dem Betriebspanel werden standardmäßig empirische Daten zur Entwicklung der Nachfrage nach Fachkräften und dem Erfolg der Betriebe bei der Besetzung der angebotenen Stellen erhoben. Mit der aktuellen Befragung werden zusätzlich Befunde zu Strategien der Betriebe vorgelegt, mit denen diese künftig die Sicherung der Fachkräftebasis gewährleisten und damit drohenden Fachkräftengpässen entgegenwirken wollen (Kapitel 6). Investitionen in die eigene betriebliche Ausbildung können eine geeignete Strategie sein, um den Bedarf an Fachkräften zu decken. Mit der aktuellen Befragung wurde daher ermittelt, wie viele Betriebe über die formalen Voraussetzungen verfügen, um selbst ausbilden zu können, und wie hoch der Anteil der Betriebe ist, die tatsächlich ausbilden. Es wurde auch erfasst, wie viele der Ausbildungsabsolvent/-innen nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis im Ausbildungsbetrieb übernommen wurden. Die Darstellung hierzu wird ergänzt um aktuelle Ergebnisse zum Erfolg der Betriebe bei der Besetzung der angebotenen Ausbildungsplätze sowie den Gründen für unbesetzt gebliebene Ausbildungsstellen (Kapitel 7). Eine Alternative zur eigenen Ausbildung, insbesondere für jene Betriebe, die nicht über die hierfür erforderlichen Voraussetzungen verfügen, sind Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung der bereits beschäftigten Mitarbeiter/-innen. Daten hierzu werden jährlich erhoben und im Kapitel 8 vorgestellt. Ebenfalls zum Standardprogramm gehören Fragen zur Entwicklung von Tarifbindung und Verdiensten. Die Ergebnisse der Befragung hierzu werden in den beiden abschließenden Kapiteln 9 und 10 präsentiert.

2. Datenbasis

Für die Befragung des Jahres 2023 liegen verwertbare Interviews von bundesweit 14.700 Betrieben, darunter 1.091 aus Thüringen vor. Die befragten Betriebe sind repräsentativ für die Grundgesamtheit von rund 55 Tsd. Betrieben im Freistaat mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person. Die entweder in Form von mündlichen Interviews stattfindende Befragung oder mittels computergestützter Abfrage durchgeführte Erhebung bei Inhaber/-innen, Geschäftsführer/-innen bzw. leitenden Mitarbeiter/-innen in Thüringen ansässiger Betriebe erfolgte in den Monaten Juli bis November 2023.

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

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

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

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

Aufgrund der teils unterschiedlichen Erfassungskriterien liegen die im IAB-Betriebspanel ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen zwischen den Angaben aus der Erwerbstätigenrechnung (VGR) und der Statistik der BA. Im IAB-Betriebspanel werden Beschäftigungsfälle gezählt, wodurch vereinzelt Doppelzählungen auftreten können, wenn eine Person Arbeitsverhältnisse mit zwei oder mehreren Betrieben hat (Mehrfachbeschäftigung, z. B. geringfügige Beschäftigung).

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

Die Zuordnung der Betriebe zu einzelnen Branchen bzw. Branchengruppen erfolgt in Anlehnung an die

seit dem 01.01.2008 geltende Klassifikation der Wirtschaftszweige. Damit können im vorliegenden Ergebnisbericht in Abhängigkeit von den jeweiligen Fallzahlen prinzipiell folgende Branchen dargestellt werden (vgl. Tabelle 1).¹

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023

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

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

Im vorliegenden Bericht werden folgende Betriebsgrößenklassen ausgewiesen:

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

Im vorliegenden Bericht zur Befragung des Jahres 2023 beziehen sich die Beschäftigtenangaben in der Regel auf den Stichtag 30.06.2023 bzw. auf das erste Halbjahr 2023. 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 2023 abgeschlossene Geschäftsjahr 2022 ausgewiesen.

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

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

Erstens:

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

Zweitens:

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

3. Betriebe und Beschäftigte

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

3.1 Branchenstruktur

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

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

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

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

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023

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

Die beiden Branchen Handel und Reparatur sowie Unternehmensnahe Dienstleistungen beschäftigen, genauso wie das Verarbeitende Gewerbe und das Gesundheits- und Sozialwesen, zudem auch mehr Arbeitnehmer/-innen als andere. Mit rund 20 % ist das Verarbeitende Gewerbe die aktuell beschäftigungsstärkste Branche in Thüringen. Etwa ein weiteres Viertel der Thüringer Arbeitnehmer/-innen verteilt sich auf die beiden anderen beschäftigungsstarken Bereiche Unternehmensnahe Dienstleistungen (14 %) sowie Gesundheits- und Sozialwesen (14 %). In der Branche Handel und Reparatur sind 11 % der Arbeitnehmer/-innen beschäftigt. Damit ist in den vier genannten Branchen insgesamt mehr als die Hälfte aller Beschäftigten (59 %) tätig.

3.2 Betriebsgrößenstruktur

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

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

Betriebsgrößenklasse	Thüringen		Ostdeutschland		Westdeutschland	
	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte
	Prozent*					
< 10 Beschäftigte	69	17	70	17	65	14
10 bis 49 Beschäftigte	24	29	24	27	29	28
50 bis 99 Beschäftigte	3	12	3	13	3	12
ab 100 Beschäftigte	3	42	3	43	3	46
Insgesamt	100	100	100	100	100	100

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023

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

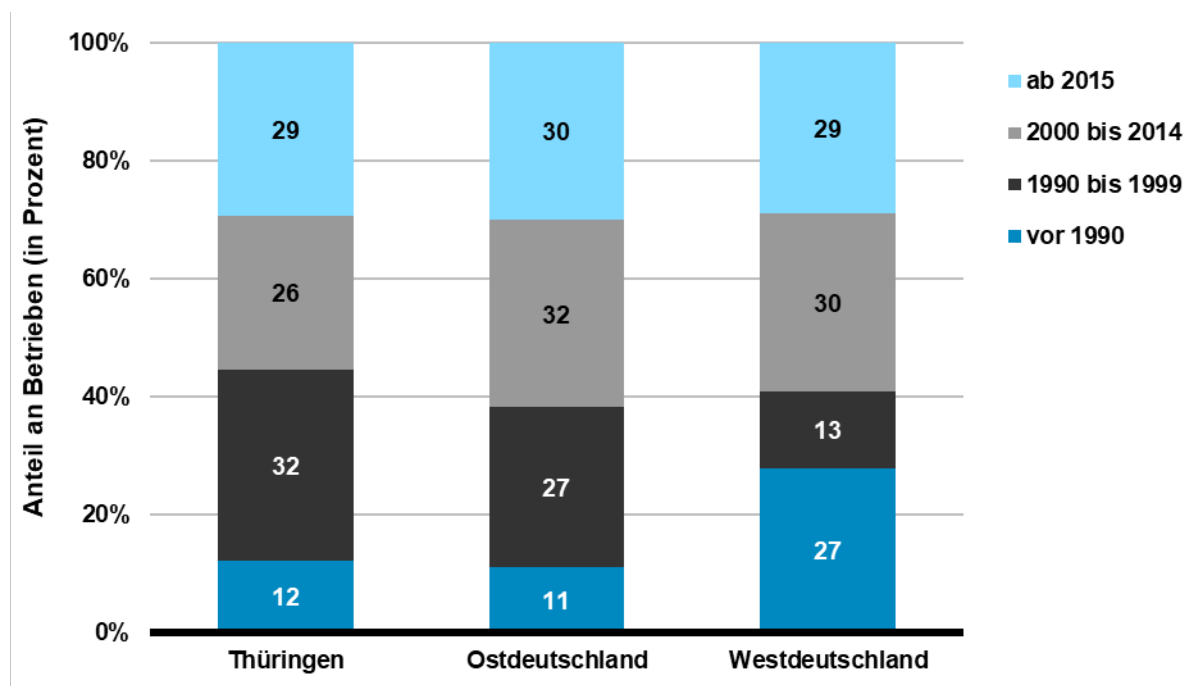
Im Durchschnitt waren 2023 in einem Thüringer Betrieb 17, in einem westdeutschen rund 20 Personen beschäftigt (Ostdeutschland: 17). Die Betriebe des Freistaats sind somit kleiner als westdeutsche Betriebe. Diese Unterschiede bestehen vor allem bei den größeren Betrieben: In Thüringer Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten sind durchschnittlich 219 Arbeitnehmer/-innen tätig, in westdeutschen Betrieben dieser Größenklasse dagegen 331 (Ostdeutschland: 283).

3.3 Betriebsaltersstruktur

Von den derzeit rund 55 Tsd. Betrieben Thüringens mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wurde die große Mehrheit erst nach 1990 gegründet. Lediglich 12 % wurden vor 1990 gegründet. In Westdeutschland ist der Anteil der „alten“ Betriebe mit 27 % hingegen mehr als doppelt so groß wie in Thüringen. Knapp ein Drittel der Thüringer Betriebe wurde im Zeitraum von

1990 bis 1999 gegründet - und damit anteilig mehr als doppelt so viele wie in Westdeutschland. Im Hinblick auf die 2010 oder später gegründeten Betriebe bestehen dagegen kaum Unterschiede (vgl. Abbildung 1).

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



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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023

Ältere Betriebe beschäftigen im Durchschnitt deutlich mehr Arbeitnehmer/-innen als jüngere Betriebe. Im Durchschnitt waren 2023 in einem Thüringer Betrieb, der vor 1990 gegründet wurde, 22, in einem ab 2010 gegründeten Betrieb rund 10 Personen beschäftigt. Ältere Betriebe sind somit rund doppelt so groß wie jüngere.

3.4 Tätigkeitsstruktur

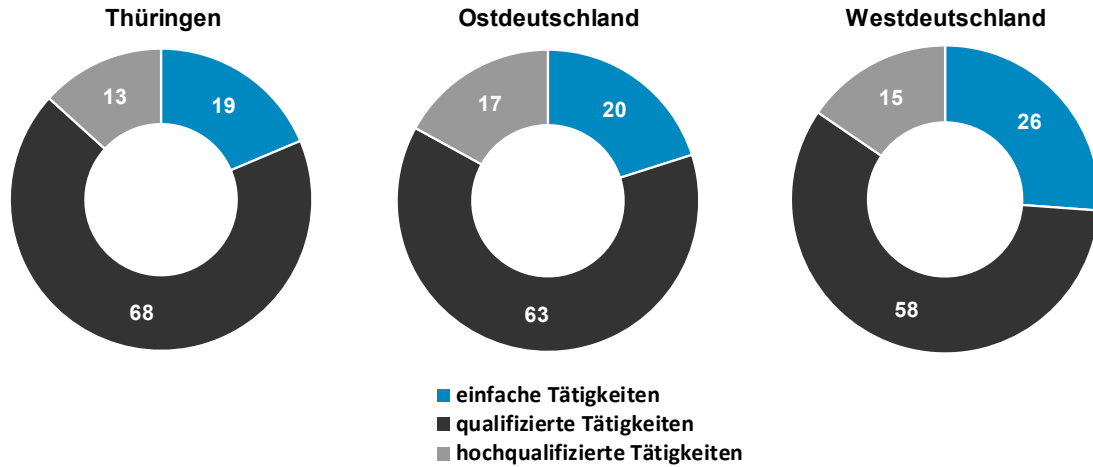
In Thüringen üben 81 % aller Beschäftigten Tätigkeiten aus, die eine Qualifikation erfordern: Auf 68 % der Arbeitsplätze sind Beschäftigte mit einer abgeschlossenen beruflichen Ausbildung tätig (qualifizierte Tätigkeiten), 13 % setzen einen akademischen Abschluss voraus (hochqualifizierte Tätigkeiten). Lediglich 19 % der Beschäftigten üben Tätigkeiten aus, für die keine Qualifikation erforderlich; diese Tätigkeiten gelten als einfache Tätigkeiten. Die Tätigkeitsstruktur in Thüringen entspricht damit annähernd dem ostdeutschen Durchschnitt. Der Anteil von Beschäftigten auf Arbeitsplätzen, die einen akademischen Abschluss erfordern, fällt in Thüringen allerdings um 4 Prozentpunkte geringer aus.²

Im Vergleich mit Westdeutschland fällt der um 10 Prozentpunkte höhere Anteil von qualifizierten Tätigkeiten auf. Der Anteil von einfachen Tätigkeiten für An- und Ungelernte ist dagegen deutlich kleiner als im Durchschnitt der westdeutschen Bundesländer (vgl. Abbildung 2).³

² Der vergleichsweise hohe Anteil von hochqualifizierten Tätigkeiten im Durchschnitt der ostdeutschen Bundesländer resultiert wesentlich aus der überdurchschnittlich hohen Zahl solcher Tätigkeiten im Land Berlin.

³ Bei der Einschätzung des Anforderungsniveaus geht es allein um die ausgeübte Tätigkeit unabhängig von der erworbenen Qualifikation der Personen, die diese Tätigkeiten ausüben. Dies kann bedeuten, dass Personen mit Tätigkeiten für An- und Ungelernte (einfache Tätigkeiten) durchaus über einen beruflichen Abschluss verfügen können.

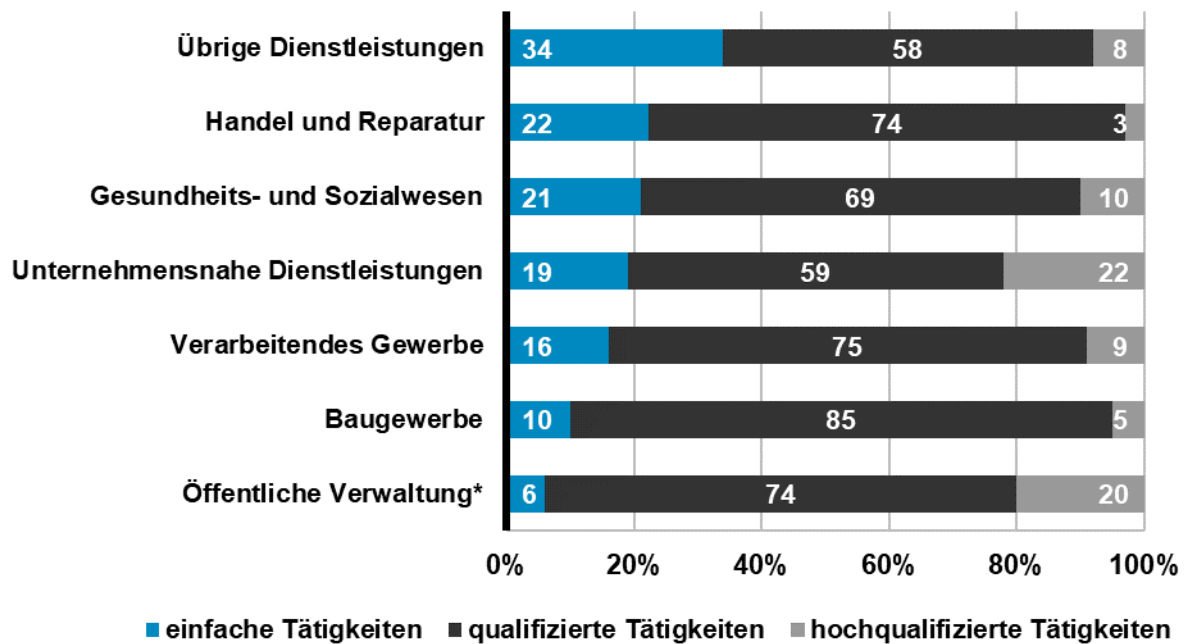
Abbildung 2: Struktur der Tätigkeiten nach Anforderungsniveau in Thüringen, Ost- und Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023

In den einzelnen Bereichen der Thüringer Wirtschaft sind die Anteile von Beschäftigten auf Arbeitsplätzen für Un- und Angelernte sowie von Beschäftigten mit qualifizierten oder hochqualifizierten Tätigkeiten, unterschiedlich hoch. Bei den einfachen Tätigkeiten reicht das Spektrum von 34 % in der Branche *Übrige Dienstleistungen*⁴ bis zu lediglich 6 % in der *Öffentlichen Verwaltung* (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3: Tätigkeitsstruktur nach Anforderungsniveau und Branchen, Thüringen



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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023

⁴ Hierzu zählen Betriebe aus dem Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, der Kunst, Unterhaltung, Erholung und Sport sowie den sonstigen, überwiegend persönlichen Dienstleistungen (z.B. Friseur, Kosmetik).

Bei den Fachkräften (Summe aus qualifizierten oder hochqualifizierten Tätigkeiten) reicht das Spektrum dementsprechend von 94 % in der Öffentlichen Verwaltung bis zu 66 % in der Branche Übrige Dienstleistungen.

Die Unterscheidung nach Frauen und Männern ergibt folgende Verteilung für Thüringen: Von allen sozial- und nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen arbeiten rund vier Fünftel auf Arbeitsplätzen, die eine Qualifikation erfordern (berufliche Ausbildung: 67 % akademische Ausbildung: 14 %). Die übrigen rund ein Fünftel (20 %) arbeiten auf sogenannten Einfacharbeitsplätzen, für die keine Qualifikationen erforderlich ist. Mit 85 % ist der Anteil von Arbeitsplätzen, die eine Qualifikation erfordern (berufliche Ausbildung: 69 %, akademische Ausbildung: 13 %), bei Männern etwas größer, der Anteil von Einfacharbeitsplätzen (18 %) dagegen etwas kleiner als bei den weiblichen Beschäftigten.

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

(1) Im Freistaat arbeiten – genau wie in Ostdeutschland – mehr Beschäftigte in kleineren Betrieben als in Westdeutschland. Die Arbeits- und Einkommensbedingungen der Arbeitnehmer/-innen werden somit in deutlich stärkerem Maß von den Möglichkeiten wie auch den Beschränkungen einer kleinteilig strukturierten Betriebslandschaft geprägt als in Westdeutschland.

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

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

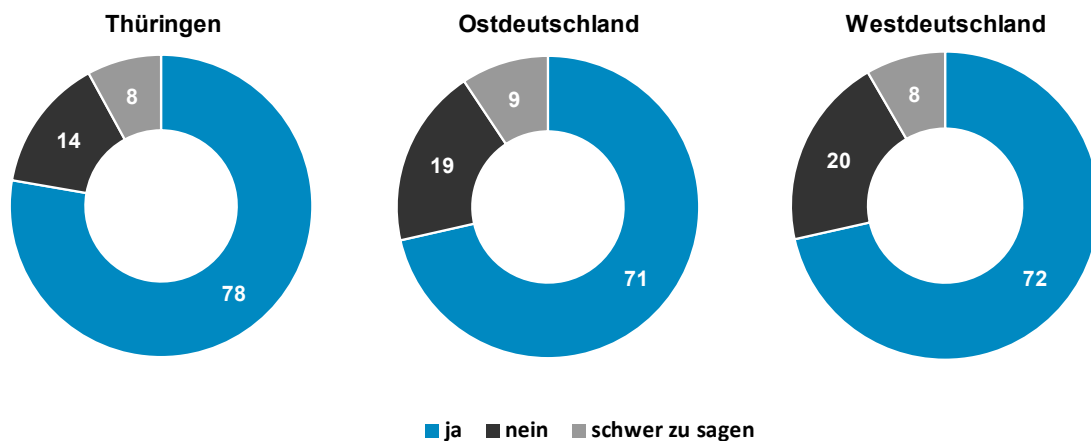
(4) In Thüringen sind Betriebe in noch etwas höherem Maße von der Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung abhängig als in Westdeutschland. Die bestehende Arbeitsplatzstruktur mit einem hohen Anteil von Facharbeit in den Thüringer Betrieben bedeutet zugleich, dass die Beschäftigungsmöglichkeiten von Personen ohne entsprechende Qualifikationen potenziell eingeschränkter sind als in den westdeutschen Bundesländern.

4. Betroffenheit von Preisveränderungen und Knappheiten bei Energie, Rohstoffen und Vorleistungen

Die angespannte Versorgungslage bei Erdgas – dem Hauptenergieträger der Industrie in Deutschland – und die Unsicherheiten auf den Energiemärkten hatten bereits vor dem Angriff Russlands auf die Ukraine zu einer Erhöhung der Preise beigetragen.⁵ Der russische Überfall auf die Ukraine im Februar 2022 hat die Lage zusätzlich verschärft und die Energiepreise weiter steigen lassen.⁶ Die gestiegenen Energiepreise hatten wiederum einen allgemeinen Preisanstieg bei Waren und Dienstleistungen zur Folge, welcher sich in Inflationsraten von bis zu 7 % im Jahr 2023 widerspiegelte.⁷ Diese Entwicklungen bedeuten enorme Herausforderungen für die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt. Vor dem Hintergrund der skizzierten Situation wurde in der aktuellen Befragung in einem ersten Schritt ermittelt, bei wie vielen Thüringer Betrieben die veränderten Preise für Energie, Rohstoffe sowie Vorleistungen wirtschaftliche Auswirkungen hatten. Dabei waren sowohl positive als auch negative Effekte gemeint. In einem zweiten Schritt wurde untersucht, in welchen Bereichen die Betriebe konkret betroffen waren.

Etwas mehr als drei Viertel (78 %) der Thüringer Betriebe gaben an, dass sich Preisveränderungen und Knappheiten bei Energie, Rohstoffen und Vorleistungen auf ihre Geschäftstätigkeit ausgewirkt habe. Demgegenüber fühlten sich 14 % der befragten Betriebe nicht betroffen. Die übrigen 8 % der Befragten konnten die Auswirkungen zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht richtig einschätzen. Im Durchschnitt der ost- und westdeutschen Bundesländer zeigt sich eine ähnliche Verteilung, wobei der Anteil betroffener Betriebe in Thüringen etwas höher ausfällt (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4: Wirtschaftliche Betroffenheit von veränderten Preisen oder Knappheiten bei Energie, Rohstoffen und Vorleistungen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023

Wenn Betriebe betroffen waren, dann in der Mehrheit negativ. So gaben 90 % der von veränderten Preisen oder Knappheiten bei Energie, Rohstoffen und Vorleistungen wirtschaftlich betroffenen Thüringer Betriebe an, „überwiegend negativ“ betroffen gewesen zu sein. Unternehmen, die von diesen Veränderungen profitieren konnten, bildeten mit einem Anteil in Höhe von 1 % der Betriebe eine absolute Ausnahme. Für die übrigen 9 % der betroffenen Thüringer Betriebe traf „beides in gleichem Maße“ zu.

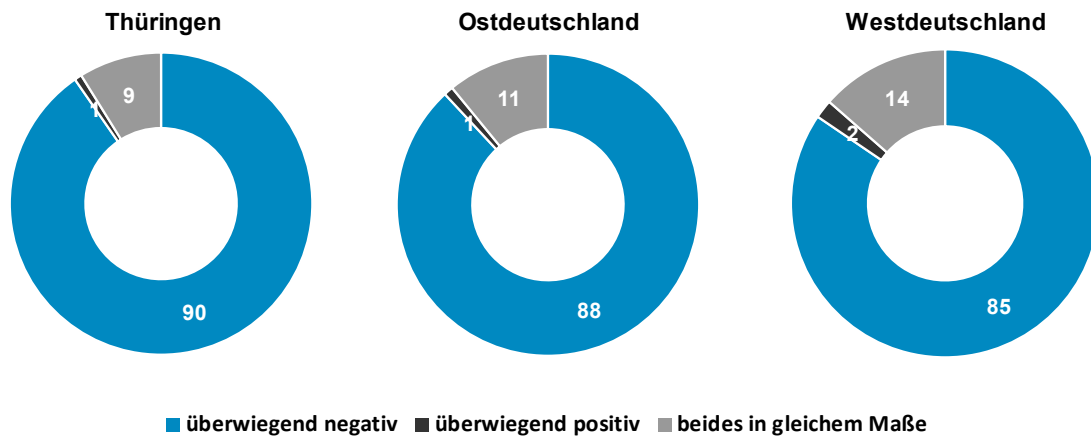
⁵ Im Februar 2022 war importierte Energie um 129,5 % teurer als im Februar 2021, im Inland erzeugte Energie kostete 68 % mehr und Verbraucher/-innen mussten für Haushaltsenergie und Kraftstoffe 22,5 % mehr zahlen als im Februar 2021 (vgl. Pressemitteilung des Statistischen Bundesamtes vom 29. März 2022).

⁶ Die Erdgas- und Strompreise für industrielle Abnehmer in Deutschland haben sich zwischen 2019 und 2022 mehr als verdoppelt (Durchschnittspreise ohne Steuern, Abgaben, Umlagen im zweiten Halbjahr 2019 und im zweiten Halbjahr 2022; vgl. Statistisches Bundesamt: Daten zur Energiepreisentwicklung, Juli 2023).

⁷ Die Inflationsrate in Deutschland – gemessen als Veränderung des harmonisierten Verbraucherpreisindex (HVPI) zum Vorjahresmonat – lag im Juni 2023 bei +6,8 % (vgl. Pressemitteilung des Statistischen Bundesamtes vom 11. Juli 2023).

Im Durchschnitt der ost- und westdeutschen Bundesländer ergab sich – wie schon bei der generellen Betroffenheit - eine ähnliche Verteilung wie in Thüringen (vgl. Abbildung 5).

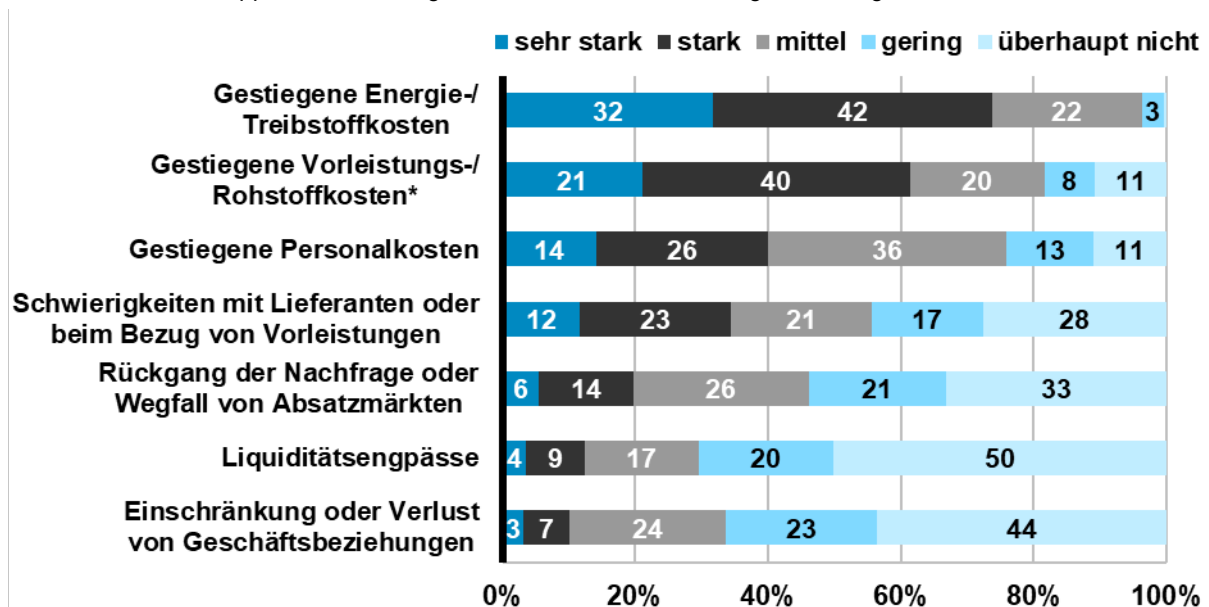
Abbildung 5: Art der Betroffenheit von veränderten Preisen oder Knappheiten bei Energie, Rohstoffen und Vorleistungen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023, Teilgesamtheit: Betriebe mit wirtschaftlichen Auswirkungen durch veränderte Preise oder Knappheiten bei Energie, Rohstoffen und Vorleistungen

Die negativ betroffenen Betriebe⁸ wurden außerdem nach den konkreten Auswirkungen gefragt. Dabei zeigte sich, dass höhere Energie- und Rohstoffkosten die größten Probleme bereiteten. Besonders die gestiegenen Kosten für Energie und Treibstoffe belasteten die Betriebe in Thüringen: Rund drei Viertel der Betriebe, die von negativen wirtschaftlichen Auswirkungen berichteten, sahen sich hier sehr stark (32 %) oder stark (42 %) beeinträchtigt (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6: Art und Ausmaß der negativen wirtschaftlichen Betroffenheit von veränderten Preisen oder Knappheiten bei Energie, Rohstoffen und Vorleistungen, Thüringen



* ohne Energie und Treibstoffe

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Teilgesamtheit: Betriebe mit negativen wirtschaftlichen Auswirkungen durch veränderte Preise oder Knappheiten bei Energie, Rohstoffen und Vorleistungen

⁸ Die negativ betroffenen Betriebe sind dabei sowohl diejenigen, die überwiegend negativ betroffen gewesen sind, als auch diejenigen, die negative und positive Auswirkungen im gleichen Maße gespürt haben.

Höhere Kosten für andere Vorleistungen oder Rohstoffe stellten für rund jeden zweiten (51 %) der negativ betroffenen Betriebe eine starke (40 %) oder sehr starke (21 %) Belastung dar. Gestiegene Personalkosten stellten für 40 % der Betriebe, die negativ von den veränderten Preisen betroffen waren, eine starke (26 %) oder sehr starke (14 %) Belastung dar. Zu den Bereichen mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil von betroffenen Betrieben gehören das Baugewerbe, das Verarbeitende Gewerbe, der Handel und die Übrigen Dienstleistungen, in denen jeweils mehr als 80 % aller Betriebe betroffen waren. Die geringste Betroffenheit mit Anteilswerten zwischen 46 % und 59 % verzeichneten dagegen die Öffentliche Verwaltung sowie die Unternehmensnahen Dienstleistungen (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Wirtschaftliche Betroffenheit von veränderten Preisen oder Knappheiten bei Energie, Rohstoffen und Vorleistungen nach ausgewählten Branchen, Thüringen

Branche	Anteil betroffener Betriebe	davon:		
		überwiegend negativ be- troffen	überwiegend positiv be- troffen	beides in gleichem Maße
	Prozent	Prozent		
Verarbeitendes Gewerbe	84	88	0	12
Baugewerbe	90	79	2	19
Handel und Reparatur	87	93	0	7
Verkehr, Information, Kommunikation*	68	99	0	1
Unternehmensnahe Dienstleistungen	59	93	2	4
Gesundheits- und Sozialwesen	69	86	0	14
Übrige Dienstleistungen	84	95	2	4
Öffentliche Verwaltung*	46	99	0	1
Insgesamt	78	90	1	9

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023

Im Hinblick auf die Größe eines Betriebes bestehen keine Unterschiede: In allen vier Größenklassen waren jeweils rund drei Viertel von veränderten Preisen oder Knappheiten bei Energie, Rohstoffen und Vorleistungen wirtschaftlich betroffen. Auch im Hinblick auf die Art der Betroffenheit überwogen bei Betrieben aller Größenklassen gleichermaßen die negativen Effekte (vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5: Wirtschaftliche Betroffenheit von veränderten Preisen oder Knappheiten bei Energie, Rohstoffen und Vorleistungen nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen

Betriebsgrößenklasse	Anteil betroffener Betriebe	davon:		
		überwiegend negativ be- troffen	überwiegend positiv be- troffen	beides in gleichem Maße
	Prozent	Prozent		
< 10 Beschäftigte	78	91	1	8
10 bis 49 Beschäftigte	78	88	0	12
50 bis 99 Beschäftigte	78	95	0	5
ab 100 Beschäftigte	77	96	0	4
Insgesamt	78	90	1	9

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023

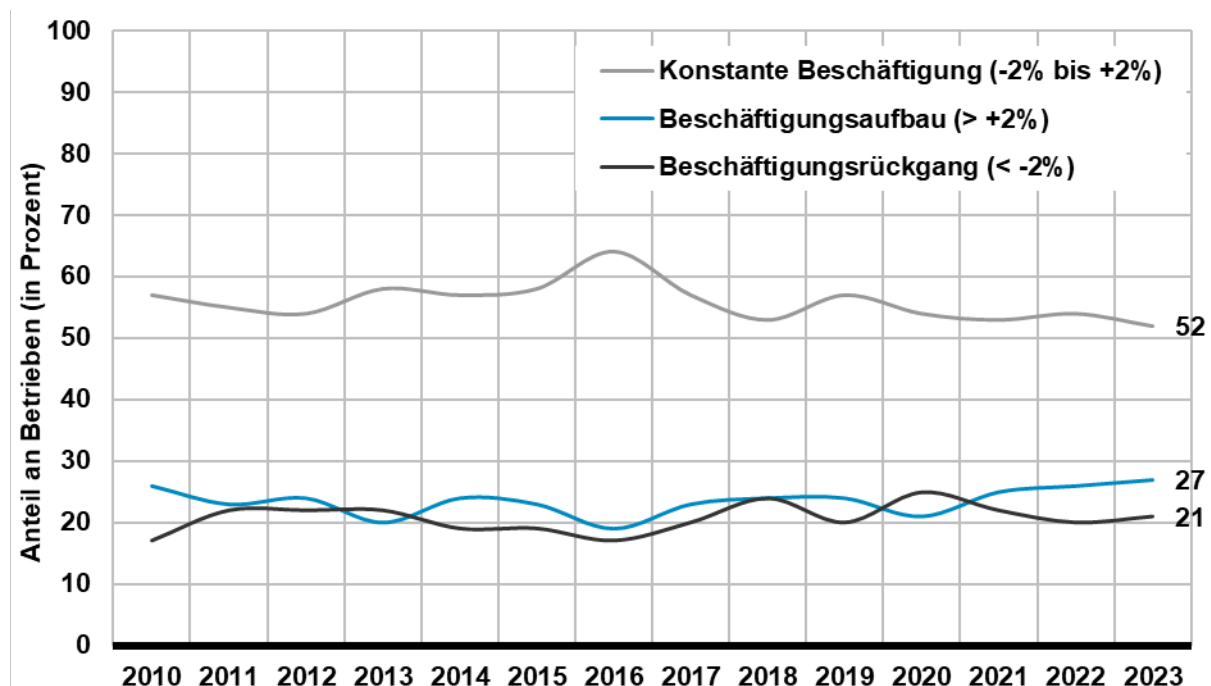
Fazit: Die Ergebnisse der aktuellen Umfrage haben gezeigt, dass die Thüringer Wirtschaft derzeit in einer anspruchsvollen wirtschaftlichen Umgebung bestehen muss. Viele Unternehmen spüren die erheblichen Belastungen durch Preiserhöhungen und Engpässe bei Energie und Rohstoffen. Diese Belastungen sowie die Unsicherheiten bezüglich der weiteren Entwicklung könnten dazu führen, dass Unternehmen versuchen, flexibler zu reagieren und vorsichtiger bei der Erweiterung ihres Personals werden. Die ungünstigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen stellen damit eine besondere Herausforderung für die Fortsetzung der bislang positiven Beschäftigungsentwicklung dar. Über die Entwicklung der betrieblichen Arbeitskräftenachfrage sowie der erfolgten Personalbewegungen informiert das folgende Kapitel 5.

5. Beschäftigungsentwicklung

In Thüringen ist die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse in den letzten 15 Jahren tendenziell gewachsen. Die jährlichen Zuwächse fielen jedoch weniger stark aus als im Durchschnitt der ost- und westdeutschen Bundesländer. Einer der wesentlichen Gründe hierfür ist die durch den demografischen Wandel bedingte, erhebliche Verringerung des Erwerbspersonenpotenzials im Freistaat, welche verhindert, dass die vorhandenen wirtschaftlichen Potenziale für Beschäftigungswachstum in der Region ausgeschöpft werden können. Die weitere wirtschaftliche Abschwächung – das Bruttoinlandsprodukt im Freistaat verringerte sich gegenüber dem Vorjahr um 0,1 % – blieb nicht ohne Folgen für den regionalen Arbeitsmarkt. Für das Jahr 2023 weist die Bundesagentur für Arbeit für die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Thüringen eine Verringerung um 0,5 % gegenüber dem Vorjahr aus (Ostdeutschland: +0,3 %, Westdeutschland: +0,9 %). Die Entwicklung fiel damit schlechter aus als in den beiden vorangegangenen Beobachtungsjahren, in denen jeweils Zuwächse gegenüber dem Vorjahr verzeichnet werden konnten (2022: +1,7 %, 2021: +2,1 %). In den anderen Bundesländern schwächte sich die Entwicklung im Berichtsjahr 2023 ebenfalls merklich ab. Thüringen wies allerdings zum wiederholten Male schlechtere Werte auf als im Durchschnitt der ost- und westdeutschen Bundesländer.⁹

Wie die Daten der aktuellen Betriebsbefragung zeigen, verbergen sich hinter der Gesamtentwicklung ganz unterschiedliche Bewegungen auf der Ebene der einzelnen Betriebe: Trotz der insgesamt verringerten Beschäftigtenzahl, ist bei rund jedem vierten Thüringer Betrieb (27 %) die Belegschaft gewachsen, d. h. die Zahl der Beschäftigten war zum Stichtag der aktuellen Befragung (30.06.2023) höher als im Vorjahr (vgl. Abbildung 7).¹⁰

Abbildung 7: Beschäftigungsentwicklung der Betriebe zwischen 2010 und 2023, Thüringen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023

⁹ Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Länderreport über Beschäftigte (Quartalszahlen). Thüringen. Berichtsmonat 30. Juni 2023. Nürnberg, 10. Januar 2024.

¹⁰ Im vorliegenden Bericht gilt eine Beschäftigungsveränderung in Höhe von mehr als +2% als Zuwachs, eine Veränderung in Höhe von mehr als -2% als Rückgang.

Mit einem Anteil von 21 % ist jedoch auch ein erheblicher Teil der Betriebe geschrumpft, d. h. in diesen Betrieben wurde zwischen dem 30.06.2022 und dem 30.06.2023 Beschäftigung abgebaut.¹¹ Im Vergleich zur vorangegangenen Befragung ist sowohl der Anteil gewachsener Betriebe als auch der Anteil geschrumpfter Betriebe um einen Prozentpunkt gestiegen.

Einen Gesamtüberblick über die Personalbewegungen in den einzelnen Bereichen der Thüringer Wirtschaft vermittelt nachstehende Tabelle 6.

Tabelle 6: Beschäftigungsentwicklung der Betriebe zwischen 2022 und 2023 nach Branchen, Thüringen

Branche	Betriebe mit ...		
	Beschäftigungs- rückgang (< -2 %)	konstanter Beschäftigung (-2 % bis +2 %)	Beschäftigungs- aufbau (> +2 %)
	Prozent		
Verarbeitendes Gewerbe	35	47	18
Baugewerbe	16	61	23
Handel und Reparatur	25	48	27
Verkehr, Information, Kommunikation*	27	41	33
Unternehmensnahe Dienstleistungen	20	52	28
Gesundheits- und Sozialwesen	13	53	35
Übrige Dienstleistungen	15	55	30
Öffentliche Verwaltung*	32	36	32
Insgesamt	21	52	27

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023

In den meisten Branchen der Thüringer Wirtschaft gab es mehr Betriebe mit Beschäftigungsaufbau als solche mit Beschäftigungsabbau. Im Verarbeitenden Gewerbe überwogen dagegen – wie bereits im vorangegangenen Jahr – Betriebe mit geschrumpfter Belegschaft. Mit 35 % gab es dort rund doppelt so viele Betriebe mit Beschäftigungsabbau als solche mit Beschäftigungsaufbau.

Im Hinblick auf die Betriebsgröße ist kein eindeutiges Muster zu erkennen, mit Ausnahme der Tatsache, dass die Wahrscheinlichkeit für Veränderungen des Beschäftigtenbestandes tendenziell mit der Größe eines Betriebes steigt. So gab es in fast zwei Drittel (61 %) der Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten keine Veränderungen im beobachteten Zeitraum gegenüber lediglich einem Drittel (33 %) bei Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten (vgl. Tabelle 7).

¹¹ Bei der Interpretation der präsentierten Befunde ist zu berücksichtigen, dass eine Verringerung der Zahl der Beschäftigten auf der Betriebsebene verschiedene Ursachen haben kann. Einerseits können Auftragsrückgänge oder Kostensteigerungen bei Personal, Material und Vorleistungen dazu führen, dass Betriebe Personal entlassen oder auf die Besetzung frei gewordener Stellen verzichten. Eine Verringerung der Beschäftigtenzahl auf Betriebsebene wäre somit gleichzusetzen mit einer wirtschaftlich unbefriedigenden Situation. Andererseits kann eine Verringerung der Beschäftigtenzahl aber auch mit Schwierigkeiten zusammenhängen, geeignete Bewerber/-innen für freie Stellen zu finden. Wenn Personalabgänge, z.B. durch Fluktuation oder den Übergang älterer Mitarbeiter/-innen in den Ruhestand, nicht ersetzt werden können, sinkt automatisch die Zahl der Beschäftigten in den betroffenen Betrieben. Gerade in konjunkturell guten Zeiten steigt die Wechselneigung der Beschäftigten und führt zu einer Zunahme von freiwilligen Abgängen.

Tabelle 7: Beschäftigungsentwicklung der Betriebe zwischen 2022 und 2023 nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit ...		
	Beschäftigungsrückgang (< -2 %)	konstanter Beschäftigung (-2 % bis +2 %)	Beschäftigungsaufbau (> +2 %)
	Prozent		
< 10 Beschäftigte	19	61	20
10 bis 49 Beschäftigte	26	30	44
50 bis 99 Beschäftigte	35	32	32
ab 100 Beschäftigte	25	33	42
Insgesamt	21	52	27

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023

Die folgende Tabelle 8 belegt, dass der Anteil von geschrumpften Betrieben in der Gruppe der wirtschaftlich negativ betroffenen mit 23 % höher ausfällt als in der Gruppe der nicht betroffenen Betriebe (18 %). Gleichwohl gab es auch in der Gruppe der betroffenen mehr Betriebe mit Beschäftigungsaufbau als solche mit Beschäftigungsrückgang. Der Anteil von Betrieben mit einer gewachsenen Beschäftigtenzahl war jedoch nur rund 3 Prozentpunkte höher als der Anteil von Betrieben mit einer verringerten Beschäftigtenzahl. In der Gruppe der nicht negativ betroffenen Betriebe betrug diese Differenz dagegen rund 10 Prozentpunkte.

Tabelle 8: Beschäftigungsentwicklung der Betriebe zwischen 2022 und 2023 nach wirtschaftlicher Betroffenheit von veränderten Preisen oder Knappheiten bei Energie, Rohstoffen und Vorleistungen, Thüringen

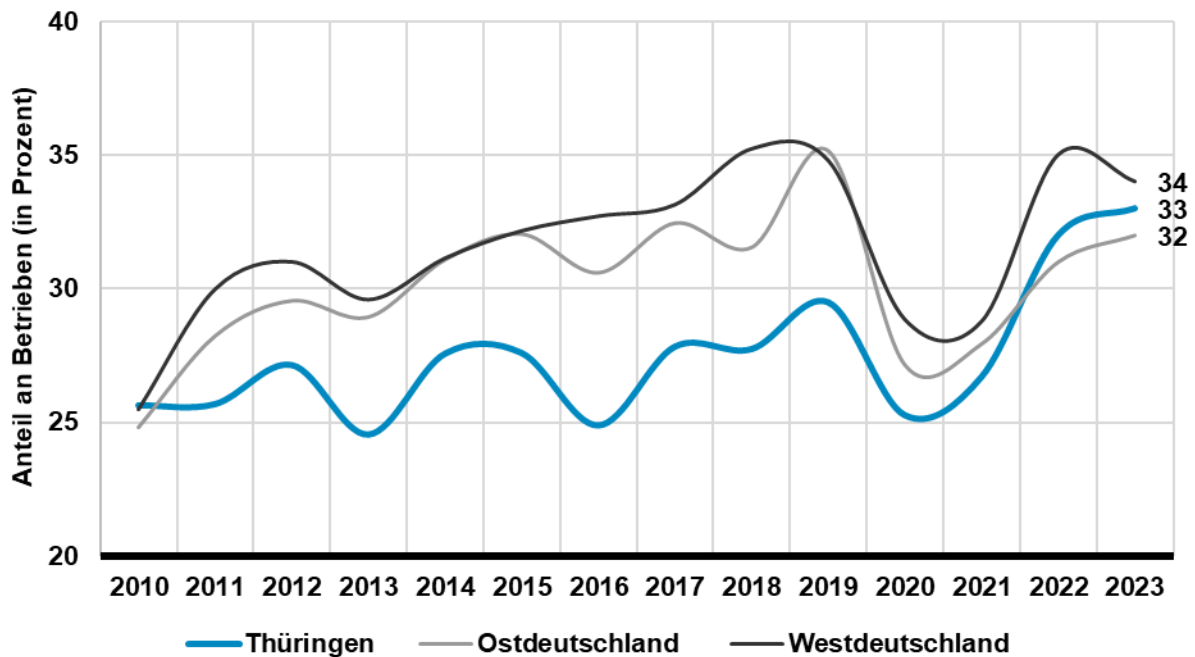
Wirtschaftliche Betroffenheit	Betriebe mit ...		
	Beschäftigungsrückgang (< -2 %)	konstanter Beschäftigung (-2 % bis +2 %)	Beschäftigungsaufbau (> +2 %)
	Prozent		
überwiegend negativ betroffen	23	51	26
nicht überwiegend negativ betroffen	18	54	28
Insgesamt	21	52	27

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023

5.1 Personalbewegungen: Einstellungen und Abgänge

In den obigen Ausführungen zur Beschäftigungsentwicklung wurde der Zeitraum vom 30.06.2022 bis zum 30.06.2023 betrachtet. Im Folgenden wird der Zeitraum vom 01.01.2023 bis zum 30.06.2023 betrachtet. Hierfür liegen Angaben zu den vorgenommenen Einstellungen und Personalabgängen vor. Insgesamt wurden in diesem Zeitraum von einem Drittel (33 %) der Thüringer Betriebe Einstellungen vorgenommen und damit anteilig von ähnlich vielen wie im Durchschnitt der ostdeutschen (32 %) und westdeutschen Bundesländer (34 %). Im Vergleich zum Vorjahreszeitraum ist der Anteil von Betrieben mit Personaleinstellungen geringfügig um einen Prozentpunkt gestiegen. Mit dieser Steigerung – zum dritten Mal in Folge – hat der Anteil von einstellenden Betrieben in Thüringen seinen neuen Höchstwert erreicht (vgl. Abbildung 8).

Abbildung 8: Betriebe mit Personaleinstellungen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2023



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023, jeweils erstes Halbjahr

Rund 40 % der Thüringer Betriebe hatte im ersten Halbjahr 2023 Personalbewegungen zu verzeichnen: 16 % nahmen ausschließlich Einstellungen vor, weitere 17 % stellten ein, hatten aber zugleich Abgänge von Beschäftigten zu verzeichnen. In den übrigen 8 % gab es ausschließlich Personalabgänge. In der Summe gab es damit in rund einem Viertel der Betriebe Personalabgänge.

In der folgenden Tabelle 9 sind die Personalbewegungen im ersten Halbjahr 2023 für die einzelnen Branchen dargestellt.

Tabelle 9: Struktur der Personalbewegungen im ersten Halbjahr 2022 nach Branchen, Thüringen

Branche	ausschließ- lich Einstel- lungen	Einstellun- gen und Ab- gänge	ausschließ- lich Abgänge	keine Einstel- lungen, keine Abgänge
	Prozent			
Verarbeitendes Gewerbe	11	22	15	52
Baugewerbe	8	10	11	71
Handel und Reparatur	18	20	8	55
Verkehr, Information, Kommunikation*	15	30	6	49
Unternehmensnahe Dienstleistungen	20	15	5	60
Gesundheits- und Sozialwesen	26	15	3	56
Übrige Dienstleistungen	12	11	6	71
Öffentliche Verwaltung*	24	26	12	38
Insgesamt	16	17	8	60

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023, erstes Halbjahr

Die Personalbewegungen beschränkten sich im Baugewerbe und in den Übrigen Dienstleistungen mit jeweils 29 % auf einen relativ kleinen Teil der Betriebe. Demgegenüber gaben jeweils mehr als zwei

Drittel (71 %) der befragten Betriebe an, weder Einstellungen vorgenommen zu haben, noch Personalabgänge zu verzeichnen. Im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Bereich Öffentliche Verwaltung kam es dagegen in jeweils fast zwei Drittel der Betriebe bzw. Dienststellen zu Einstellungen und/oder Abgängen.

Dass die meisten Betriebe weder Einstellungen noch Abgänge hatten, hängt in erster Linie mit der Dominanz von Kleinstbetrieben zusammen. Nur ein kleiner Teil dieser Gruppe hatte im hier beobachteten Zeitraum - erstes Halbjahr 2023 - Personalbewegungen zu verzeichnen; in rund drei Viertel der Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten gab es dagegen weder Zugänge noch Abgänge (vgl. Tabelle 10).

Tabelle 10: Struktur der Personalbewegungen im ersten Halbjahr 2023 nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen

Betriebsgrößenklasse	ausschließ- lich Einstel- lungen	Einstellun- gen und Ab- gänge	ausschließ- lich Abgänge	keine Einstel- lungen, keine Abgänge
	Prozent			
< 10 Beschäftigte	11	7	6	76
10 bis 49 Beschäftigte	32	29	11	29
50 bis 99 Beschäftigte	11	73	6	10
ab 100 Beschäftigte	12	78	9	1
Insgesamt	16	17	8	60

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023, erstes Halbjahr, Rundungsdifferenzen möglich

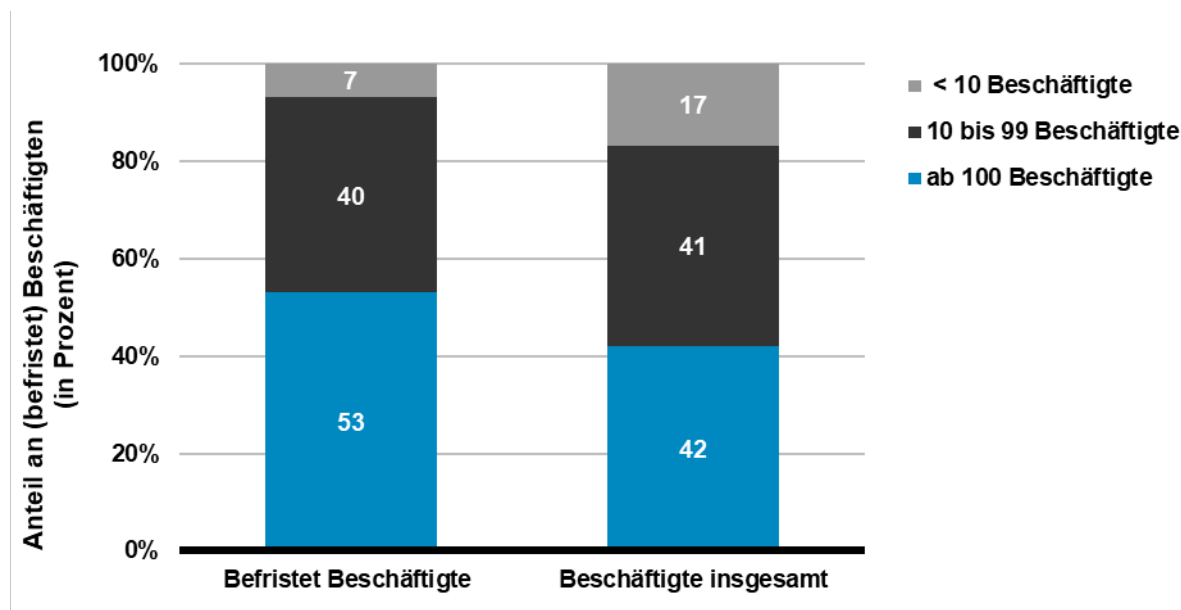
5.2 Befristungen

In 14 % der Thüringer Betriebe gab es zum Stichtag der Befragung 30.06.2023 einen oder mehrere befristet Beschäftigte. Der aktuelle Anteil von Betrieben mit befristeten Arbeitsverhältnissen entspricht damit annähernd den Werten der Vergleichsregionen (Ostdeutschland: 13 %, Westdeutschland: 12 %). Insgesamt waren zum Stichtag rund 6 % der Beschäftigten im Freistaat befristet beschäftigt. Im Durchschnitt Ost- und Westdeutschlands betragen die entsprechenden Anteile ebenfalls 6 %.

Bei der Nutzung befristeter Beschäftigung stechen vor allem Großbetriebe hervor. Dies zeigt sich sowohl beim Anteil der Betriebe mit dieser Beschäftigungsform als auch beim Beschäftigtenanteil. Kleinstbetriebe mit befristet Beschäftigten sind dagegen eine absolute Ausnahme: In lediglich 6 % aller Betriebe dieser Größenklasse gab es zum Stichtag einen oder mehrere befristet Beschäftigte, aber in 63 % aller Großbetriebe. Mit 7 % war der Anteil von befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten bei Großbetrieben zudem rund dreimal so groß wie bei Kleinstbetrieben (2 %).

Die stärkere Nutzung von Befristungen bei größeren Betrieben zeigt sich auch in der Verteilung: Mehr als die Hälfte (53 %) aller Arbeitnehmer/-innen mit einem befristeten Arbeitsvertrag waren zum Stichtag der Befragung in einem Betrieb mit mindestens 100 Beschäftigten tätig. Der Anteil von Betrieben dieser Größe an den befristet beschäftigten Arbeitnehmer/-innen übertraf damit deutlich deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung (42 %). In Kleinstbetrieben arbeiten demgegenüber zwar 17 % aller Beschäftigten, aber nur 7 % der Arbeitnehmer/-innen mit einem befristeten Arbeitsvertrag (vgl. Abbildung 9).

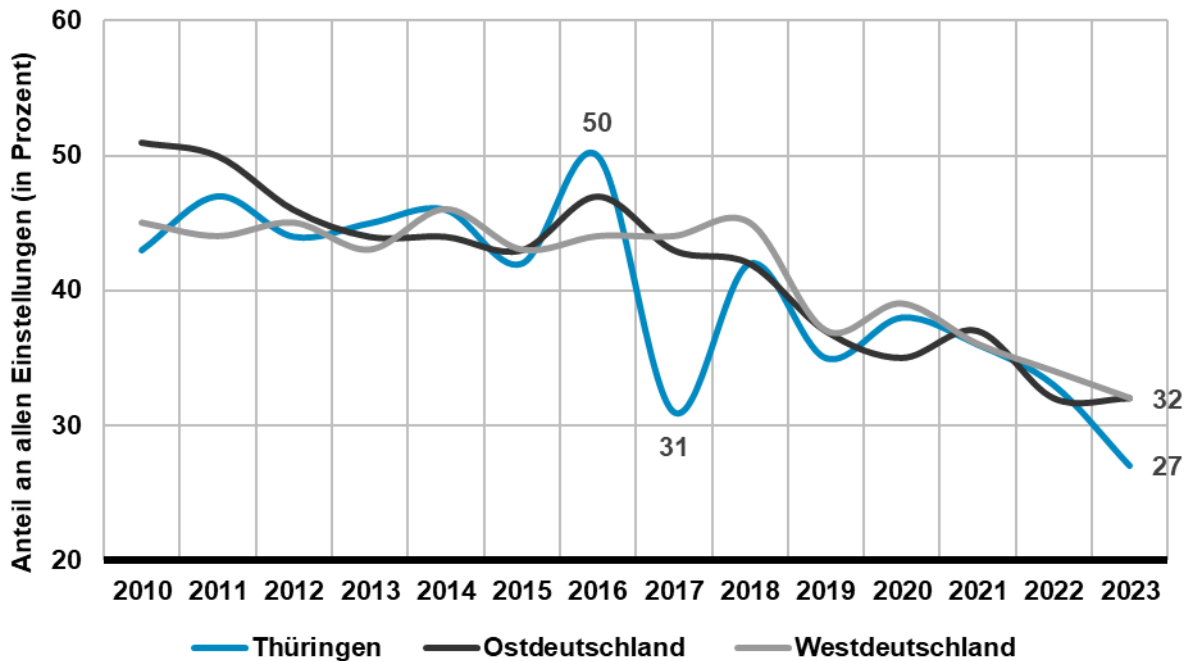
Abbildung 9: Verteilung befristeter Beschäftigungsverhältnisse auf Betriebsgrößenklassen, Thüringen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023

Der relativ kleine Anteil von befristet Beschäftigten in Höhe von rund 6 % täuscht ein wenig darüber hinweg, dass Befristungen bei Einstellungen von relativ hoher Bedeutung sind. Dies belegen die Zahlen der aktuellen Befragung zu den vorgenommenen Personaleinstellungen der Betriebe im ersten Halbjahr 2023. Von den neu eingestellten Arbeitskräften erhielt rund jede/r Vierte nur einen befristeten Arbeitsvertrag. Der Anteil von Befristungen bei Neueinstellungen ist damit wesentlich höher als bei den Beschäftigten insgesamt. Im Vergleich zum vorangegangenen Beobachtungszeitraum hat sich der Anteil befristeter an allen Neueinstellungen zum dritten Mal in Folge verringert und ist der niedrigste Wert im Zeitraum von 2010 bis 2023 (vgl. Abbildung 10).

Abbildung 10: Entwicklung des Anteils befristeter an allen Neueinstellungen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2023



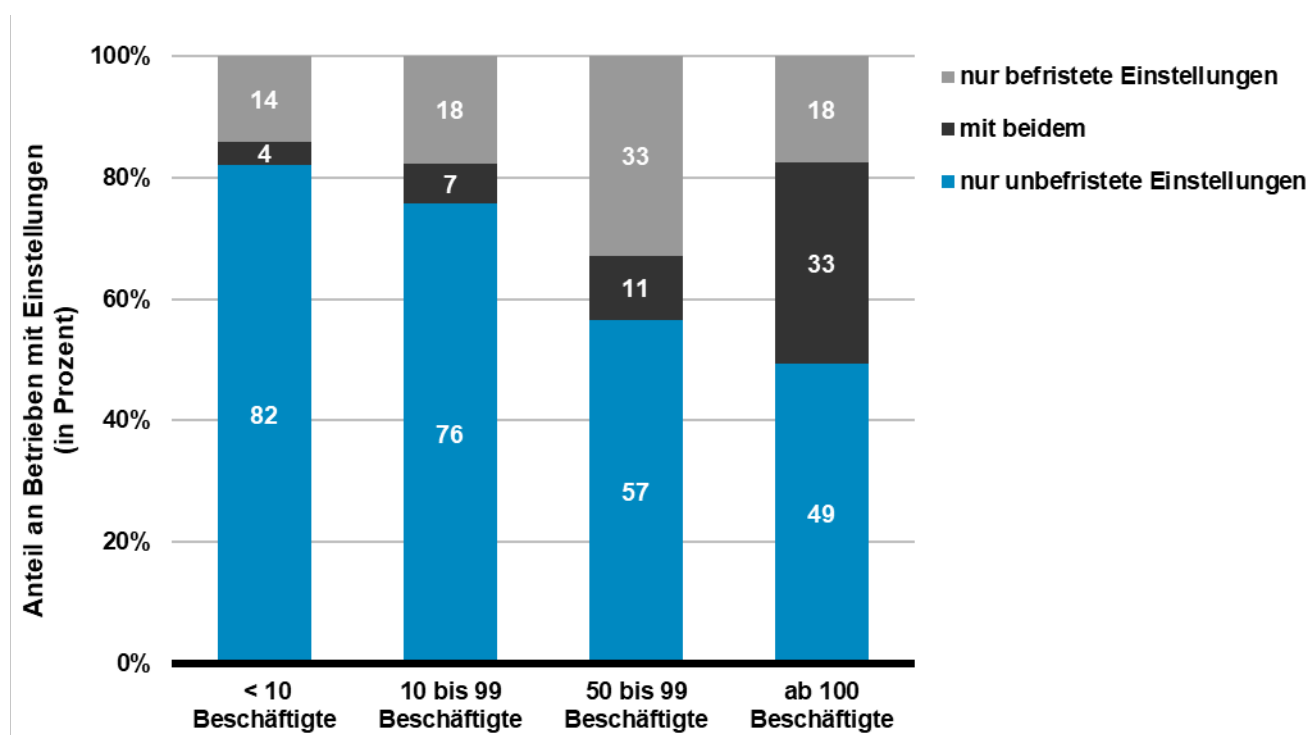
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023

Der abnehmende Gebrauch von befristeten Personaleinstellungen dürfte vermutlich eng mit den Schwierigkeiten vieler Betriebe zusammenhängen, geeignete Arbeits- und Fachkräfte für die von ihnen angebotenen Stellen zu gewinnen (siehe hierzu ausführlich Kapitel 6). Fachkräfteengpässe stärken die Verhandlungsposition der Arbeitnehmer/-innen auf dem Arbeitsmarkt, was dazu führen kann, dass bestimmte, als unattraktiv wahrgenommene Vertragskonditionen, wie insbesondere befristete Arbeitsverträge, bei potenziellen Bewerber/-innen immer geringere Akzeptanz finden.

Die Daten der Befragung zeigen zudem, dass der Gebrauch von Befristungen auf eine Minderheit von Betrieben beschränkt ist. Von allen Betrieben mit Einstellungen – insgesamt 33 % der Thüringer Betriebe – stellten rund drei Viertel (74 %) ausschließlich unbefristet ein. Rund ein Viertel der Betriebe stellten demgegenüber auch oder ausnahmslos befristet ein: 8 % stellte sowohl befristet als auch unbefristet ein, 18 % stellten ausnahmslos befristet ein.

Der Gebrauch von befristeten Einstellungen korreliert sehr stark mit der Betriebsgröße: Je größer ein Betrieb ist, umso häufiger werden auch oder ausschließlich Befristungen genutzt. In der Gruppe der Großbetriebe, d. h. Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten, stellte die Hälfte (51 %) auch oder ausschließlich befristet ein. Rund jeder fünfte Großbetrieb stellte sogar ausschließlich befristet ein. 49 % verzichteten völlig auf befristete Neueinstellungen. Bei Kleinbetrieben waren befristete Einstellungen demgegenüber deutlich seltener: Nur rund ein Fünftel der Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten, welche neues Personal einstellten, machte hierbei von Befristungen Gebrauch (vgl. Abbildung 11).

Abbildung 11: Gebrauch von befristeten Einstellungen nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Teilgesamtheit: Betriebe mit Einstellungen

Die betriebsgrößenspezifische Einstellungspraxis zeigt sich auch bei einer Betrachtung der konkreten Anteile von befristeten an allen Neueinstellungen: Je größer ein Betrieb ist, umso größer ist der Anteil der befristet eingestellten Mitarbeiter/-innen an allen Einstellungen. In der Gruppe der Großbetriebe erhielten zuletzt fast ein Drittel (31 %) der neu eingestellten Arbeitskräfte lediglich einen befristeten Arbeitsvertrag. Dieser Wert ist rund doppelt so hoch wie in der Gruppe der Kleinbetriebe (15 %). Die Gesamtentwicklung hinsichtlich befristeter Einstellungen wird somit wesentlich von den Entscheidungen der Personalverantwortlichen in Großbetrieben beeinflusst.

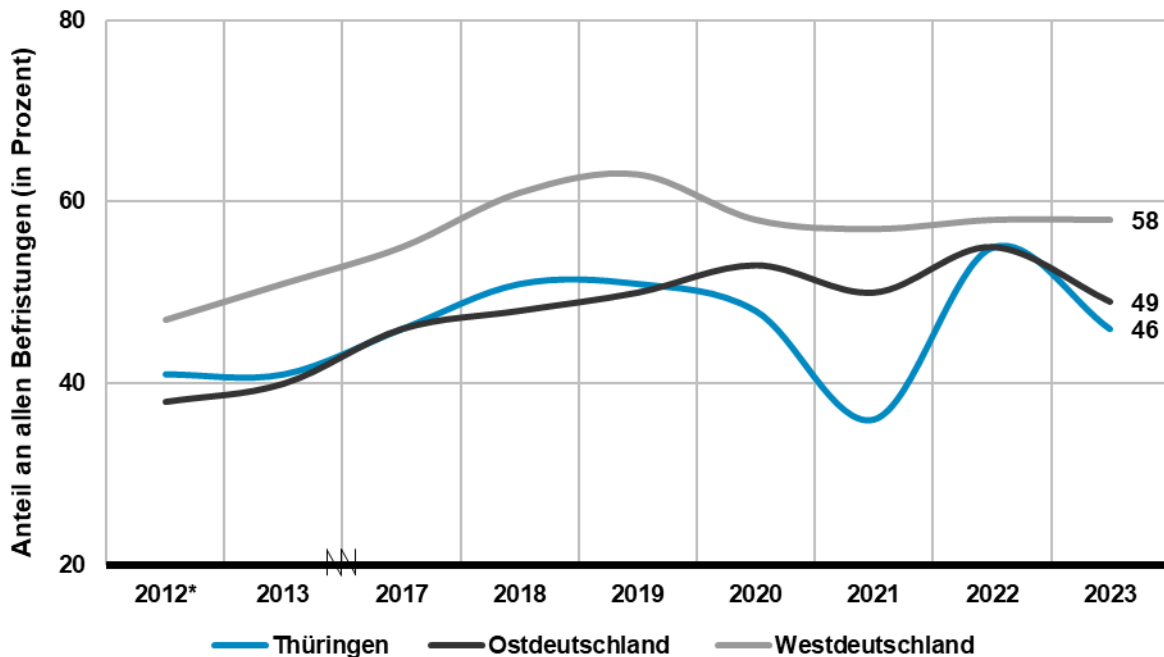
Befristungen mit und ohne Sachgrund

Wie weiter oben bereits dargestellt, sind rund 6 % der Beschäftigten befristet beschäftigt. Für diese Beschäftigten liegen Angaben über die Art der Befristung vor.¹² Bei 21 % der befristet Beschäftigten stand die erfolgte Befristung im Zusammenhang mit Fördermaßnahmen oder erfolgte aufgrund sonstiger Regelungen, wie z. B. dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Bei weiteren 33 % erfolgte die Befristung mit Angabe eines anderen sachlichen Grundes, wie z. B. Vertretung erkrankter, beurlaubter oder aus anderen Gründen vorübergehend an der Arbeitsleistung verhinderter Arbeitnehmer/-innen. Sachliche Gründe lagen somit bei insgesamt 54 % der befristeten Beschäftigungsverhältnisse vor. Bei den übrigen 46 % lag den Angaben der befragten Betriebe zufolge kein Sachgrund vor. Im Jahr 2012, als

¹² Bei befristeter Beschäftigung können entsprechend den Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) zwei Arten von Befristungen unterschieden werden: Befristungen mit Angabe eines sachlichen Grundes und sachgrundlose Befristung (sogenannte erleichterte Befristung). 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 Arbeitgebers, die Eignung von Arbeitnehmer/-innen zu erproben. Eine zwingende Voraussetzung für diesen Befristungsgrund ist jedoch, dass die Erprobung nicht schon in einem vorangegangenen Arbeitsverhältnis erfolgte. Es darf also nicht bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und den betreffenden Arbeitnehmer/-innen bestanden haben (vgl. § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 5 TzBfG). 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 eine dreimalige Verlängerung zulässig. Durch Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend festgelegt werden.

entsprechende Informationen erstmals im Rahmen des IAB-Betriebspanels ermittelt wurden, betrug der Anteil sachgrundloser Befristungen in Thüringen 41 %. (vgl. Abbildung 12).

Abbildung 12: Entwicklung von sachgrundlosen Befristungen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2012 bis 2023



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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2012 bis 2023. In den hier nicht ausgewiesenen Jahren wurden keine entsprechenden Angaben erhoben.

In den Folgejahren ist dieser Anteil nahezu stetig gestiegen. Im Jahr 2021 gab es zwar eine zwischenzeitliche Verringerung. Im darauffolgenden Jahr stieg der Anteil jedoch auf über 50 %. Im aktuellen Beobachtungsjahr 2023 ist der Anteil wieder gesunken und betrug 46 %. In allen beobachteten Jahren war der Anteil von sachgrundlosen an allen Befristungen in Thüringen stets kleiner als im Durchschnitt Westdeutschlands.

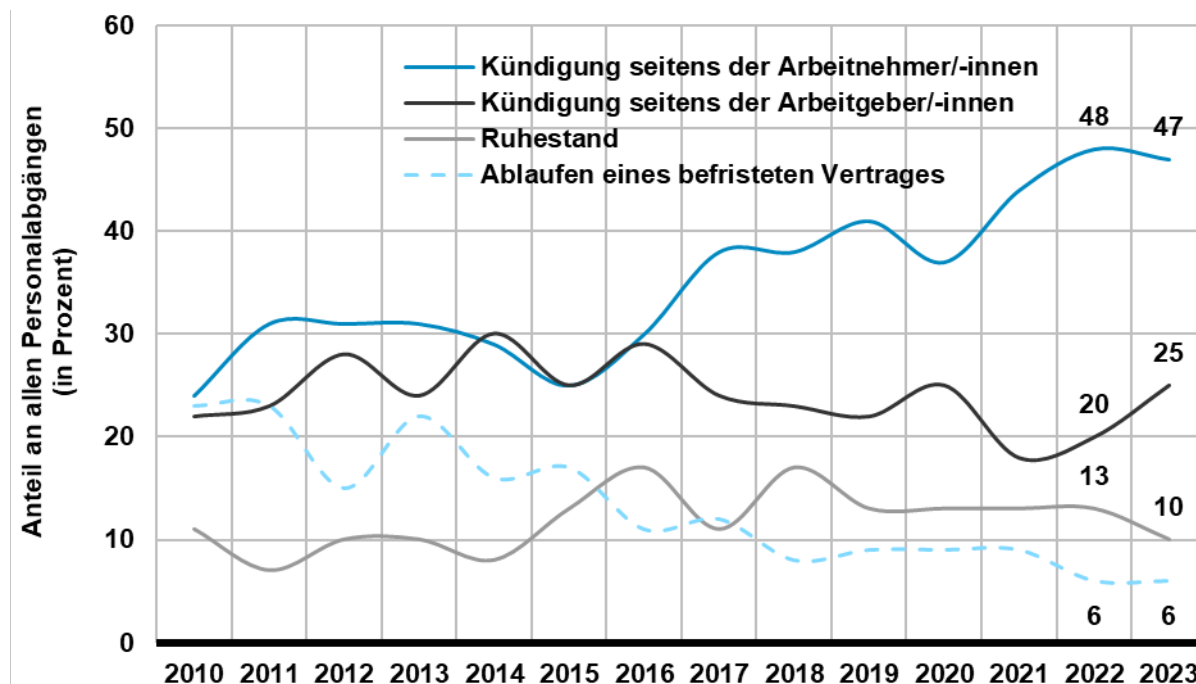
Die Bewertung befristeter Beschäftigungsverhältnisse wird oft mit der Frage verbunden, ob diese eine „Brücke“ in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis darstellen. Die Daten der aktuellen Befragung zeigen, dass von allen befristet Beschäftigten, deren Vertrag im ersten Halbjahr 2023 endete, 48 % der Betroffenen in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis beim selben Arbeitgeber übernommen wurden. Dagegen erhielten 27 % einen neuen befristeten Arbeitsvertrag und weitere 25 % sind nach Auslaufen der Befristung aus dem Betrieb ausgeschieden. Für die Gruppe der Ausgeschiedenen liegen keine Informationen über den weiteren Verbleib vor.

5.3 Personalabgangsgründe

Personalabgänge im hier beobachteten Zeitraum – erstes Halbjahr 2023 – waren in rund jedem vierten (24 %) Betrieb Thüringens zu verzeichnen. Für die ausgeschiedenen Beschäftigten liegen Angaben zu den Abgangsgründen vor. Der Anteil von Kündigungen seitens der Arbeitnehmer/-innen betrug 47 % und lag damit ungefähr auf dem Vorjahresniveau. Der Anteil von betriebsbedingten Kündigungen ist um fünf Prozentpunkte auf 25 % gestiegen. Erstere waren aber nach wie vor fast doppelt so häufig wie letztere. Der Anteil von Personalabgängen, der mit dem Auslaufen befristeter Arbeitsverträge zusam-

menhängt, lag unverändert auf dem Niveau des vorangegangenen Jahres. Abgänge im Zusammenhang mit dem altersbedingten Ausscheiden aus dem Erwerbsleben sind prozentual betrachtet zurückgegangen (vgl. Abbildung 13).

Abbildung 13: Entwicklung der Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens 2010 bis 2023, Thüringen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023. Die fehlenden Werte zu 100 % entfallen auf sonstige Gründe (Personalabgänge jeweils erstes Halbjahr)

Die Bedeutung der einzelnen Abgangsgründe unterscheidet sich zwischen den Branchen. Besonders viele Kündigungen seitens der Beschäftigten gab es im Gesundheits- und Sozialwesen sowie in den Übrigen Dienstleistungen (vgl. Tabelle 11).

Tabelle 11: Gründe für Personalabgänge nach ausgewählten Branchen, Thüringen

Branche	Betriebe mit Personalabgängen	Abgangsgründe			
		Kündigung seitens Arbeitnehmer/-in	Kündigung seitens Arbeitgeber/-in	Ruhestand	Ablaufen eines befristeten Vertrages
		Prozent		Prozent*	
Verarbeitendes Gewerbe	37	43	26	16	3
Baugewerbe	21	52	27	18	3
Handel und Reparatur	28	53	15	16	4
Unternehmensnahe Dienstlsg.	20	42	33	4	7
Gesundheits- und Sozialwesen	18	57	16	11	4
Übrige Dienstleistungen	16	56	24	3	7
Insgesamt	24	47	25	10	6

* Die fehlenden Werte zu 100 % entfallen auf sonstige Gründe (Personalabgänge erstes Halbjahr 2023)

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023

In den genannten Branchen haben möglicherweise zahlreiche Arbeitnehmer/-innen die Chance genutzt, sich durch einen Wechsel des Unternehmens beruflich zu verbessern. Die Fluktuation und der daraus

resultierende Ersatzbedarf dürften einen nicht unerheblichen Teil der Gesamtnachfrage nach Arbeitskräften in diesen Branchen ausmachen. In der beschäftigungsstarken Branche Thüringens, dem Verarbeitenden Gewerbe, war der Anteil von Kündigungen seitens der Beschäftigten demgegenüber deutlich kleiner. Überdurchschnittlich viele Abgänge hingen hier – wie auch im Baugewerbe und im Handel – mit dem altersbedingten Ausscheiden von Mitarbeiter/-innen zusammen. In der sehr heterogen zusammengesetzten Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen (z. B. Softwareentwicklung und Ingenieurbüros, aber auch Gebäudereinigung, Wachschutz und Arbeitnehmerüberlassung) gab es wie bereits im Vorjahr überdurchschnittlich viele arbeitgeberseitige Kündigungen. Gleichwohl überwogen aber auch dort Kündigungen seitens der Beschäftigten.

Der Blick auf die Personalabgangsgründe in den einzelnen Betriebsgrößenklassen förderte keine wesentlichen Unterschiede zutage. In Betrieben aller Größenklassen überwogen Kündigungen seitens der Beschäftigten (vgl. Tabelle 12).

Tabelle 12: Gründe für Personalabgänge nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Personalabgängen	Abgangsgründe			
		Kündigung seitens Arbeitnehmer/-in	Kündigung seitens Arbeitgeber/-in	Ruhestand	Ablaufen eines befristeten Vertrages
	Prozent	Prozent*			
< 10 Beschäftigte	13	49	28	9	3
10 bis 49 Beschäftigte	39	50	31	11	2
50 bis 99 Beschäftigte	79	50	28	10	5
ab 100 Beschäftigte	87	42	20	11	11
Insgesamt	24	47	25	10	6

* Die fehlenden Werte zu 100 % entfallen auf sonstige Gründe (Personalabgänge erstes Halbjahr 2023)

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023

Mit der Größe des Unternehmens nimmt die Bedeutung befristeter Beschäftigungsverhältnisse zu, was sich in etwas höheren Anteilen von Abgängen infolge des Auslaufens zeitlich begrenzter Arbeitsverträge bemerkbar macht. Mit 11 % sind diese bei Betrieben mit 100 oder mehr Beschäftigten verbreiteter als bei denen der anderen Größenklassen.

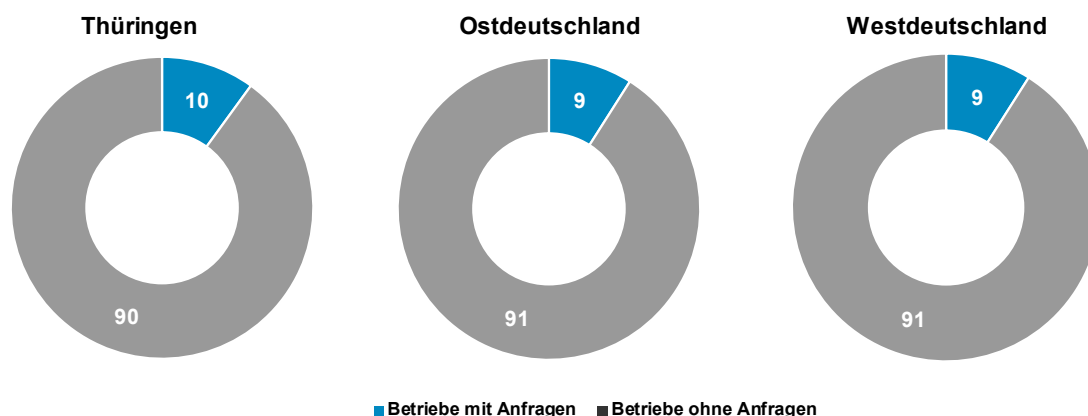
5.4 Beschäftigung von Geflüchteten aus der Ukraine

Mit mehr als einer Million Personen ist Deutschland nach Polen das wichtigste Zielland für ukrainische Geflüchtete seit Beginn des russischen Angriffskriegs gegen die Ukraine. Die erfolgreiche gesellschaftliche Integration der geflüchteten Menschen hängt in hohem Maße von deren Möglichkeit ab, am Erwerbsleben teilzuhaben und durch eigene Arbeit den Lebensunterhalt zu sichern. Da gute Sprachkenntnisse eine wesentliche Voraussetzung dafür sind, eine bezahlte Beschäftigung zu finden, werden Integrations- und Sprachkurse für Geflüchtete mit öffentlichen Mitteln gefördert.¹³ Der erfolgreiche Übergang in eine Beschäftigung lässt sich durch gute Sprachkenntnisse befördern, hängt aber – neben einer

¹³ Fast drei Viertel der Geflüchteten aus der Ukraine verfügen zwar über einen Hochschulabschluss, aber lediglich 4 % haben gute Deutschkenntnisse (vgl. Brücker, H. et. al.: Geflüchtete aus der Ukraine in Deutschland: Ergebnisse der ersten Welle der IAB-BiB/FRReDA-BAMF-SOEP Befragung, Nürnberg 2023).

Reihe von weiteren Faktoren (z.B. Erwerbswunsch, Konjunkturlage) – auch von der Einstellungsbereitschaft der Betriebe ab.¹⁴ In der aktuellen Erhebung 2023 gaben 10 % der Befragten in Thüringen an, dass sich ukrainische Geflüchtete um einen Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatz in ihrem Betrieb beworben hatten. In Thüringen gab es damit in anteilig ähnlich vielen Betrieben Anfragen wie in Ost- und Westdeutschland (vgl. Abbildung 14).¹⁵

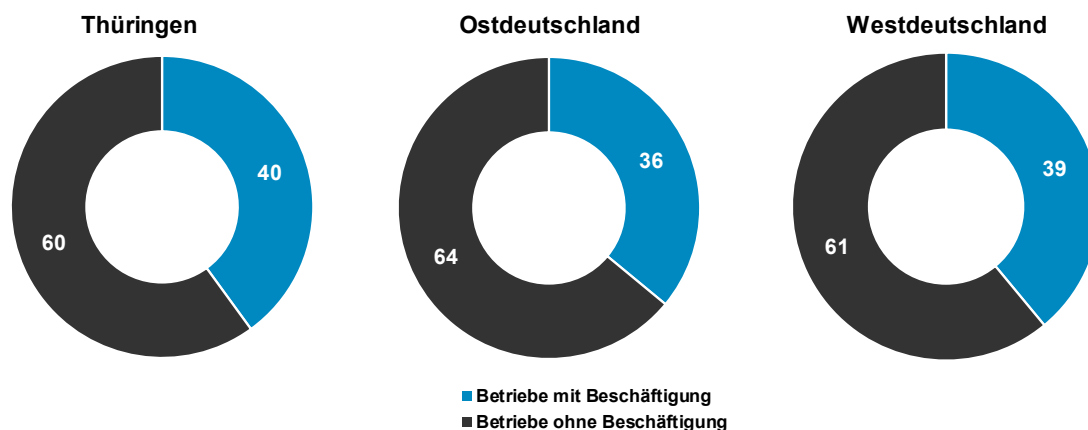
Abbildung 14: Betriebe mit Anfragen von geflüchteten Personen aus der Ukraine in Thüringen, Ost- und Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023

In mehr als jedem dritten der Betriebe mit Anfragen wurden eine oder mehrere dieser geflüchteten Personen beschäftigt.¹⁶ Hierbei kann es sich um einen Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatz handeln. Im Durchschnitt der ost- und westdeutschen Bundesländer fielen die Werte ähnlich aus (vgl. Abbildung 15).

Abbildung 15: Anteil von Betrieben mit bzw. ohne Beschäftigung von geflüchteten Personen aus der Ukraine an allen Betrieben mit Anfragen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland



¹⁴ Mit dem Ende des Jahres 2023 gestarteten Programm („Jobturbo“) des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales soll die Beschäftigungsquote von insbesondere geflüchteten Frauen aus der Ukraine deutlich erhöht werden. Da dieses Programm erst nach Abschluss der aktuellen Betriebsbefragung startete, spiegeln sich mögliche Effekte in der vorliegenden Berichterstattung noch nicht wider.

¹⁵ Die Frage lautete: Haben geflüchtete Personen, die im Zuge des Krieges in der Ukraine nach Deutschland gekommen sind, um einen Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatz in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle angefragt?

¹⁶ Die Frage lautete: „Haben Sie seit Beginn des Kriegs im Februar 2022 bis zum 30.06.2023 eine oder mehrere dieser geflüchteten Personen, zumindest zeitweise, beschäftigt?“

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Teilgesamtheit: Betriebe mit Anfragen von geflüchteten Personen aus der Ukraine

Der Anteil von Betrieben mit Kontakten zu beschäftigungssuchenden geflüchteten Personen aus der Ukraine ist relativ klein. Die Ergebnisse der Befragung machen aber deutlich, dass im Falle eines Kontaktes die Chance für die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses relativ hoch ist.¹⁷

In welchen Bereichen der Thüringer Wirtschaft wurden überdurchschnittlich häufig Beschäftigungsmöglichkeiten nachgefragt bzw. von den Betrieben angeboten? Unter den Branchen fallen vor allem die Übrigen Dienstleistungen auf. Dort gab es nach Auskunft der Befragten in 18 % der Betriebe entsprechende Anfragen (vgl. Tabelle 13).

Tabelle 13: Betriebe mit Anfragen von geflüchteten Personen aus der Ukraine nach Branchen, Thüringen

Branche	Betriebe mit Anfragen (Anteil an allen Betrieben)
	Prozent
Verarbeitendes Gewerbe	5
Baugewerbe	6
Handel und Reparatur	5
Unternehmensnahe Dienstleistungen	12
Gesundheits- und Sozialwesen	14
Übrige Dienstleistungen	18
Insgesamt	10

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023

Mit der Größe eines Betriebes steigt die Wahrscheinlichkeit eines Kontaktes bzw. einer Anfrage. So haben 29 % der Großbetriebe mit mindestens 100 Beschäftigten entsprechende Anfragen erhalten, aber lediglich 9 % der Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten. Im Falle eines Kontaktes kam es in Kleinstbetrieben seltener auch zu einem Beschäftigungsverhältnis als in Betrieben der drei anderen Größenklassen (vgl. Tabelle 14).

Tabelle 14: Betriebe mit Anfragen und Beschäftigung von geflüchteten Personen aus der Ukraine nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Anfragen (Anteil an allen Betrieben)	Betriebe mit Beschäftigung (Anteil an allen Betrieben mit Anfragen)
	Prozent	Prozent
< 10 Beschäftigte	9	26
10 bis 49 Beschäftigte	9	71
50 bis 99 Beschäftigte	16	*
ab 100 Beschäftigte	29	*
Insgesamt	7	38

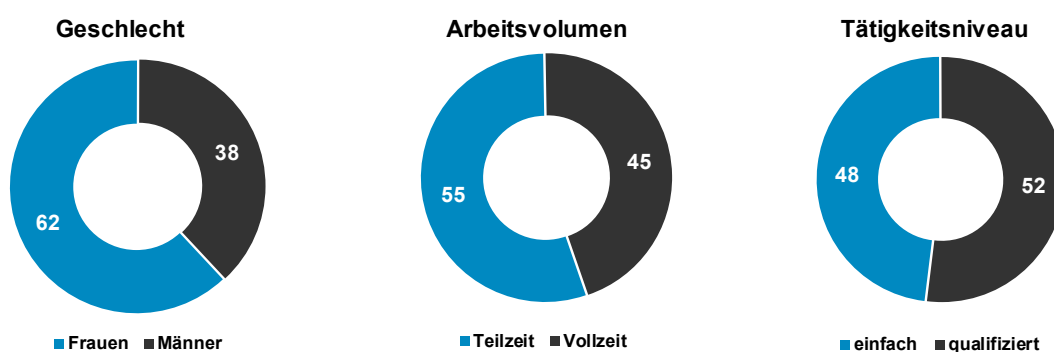
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. *Fallzahl zu gering

In der aktuellen Befragung wurden zusätzlich auch verschiedene Merkmale der begründeten Beschäftigungsverhältnisse sowie zum Geschlecht der eingestellten geflüchteten Personen aus der Ukraine

¹⁷ Angaben über die konkrete Zahl der beschäftigten Personen aus der Ukraine können aus den Daten der vorliegenden Befragung nicht abgeleitet werden.

ermittelt. Hierfür wurden alle Einstellungen von Geflüchteten aus der Ukraine seit Februar 2022 berücksichtigt. Von den eingestellten Personen waren nach Angaben der Befragten fast zwei Drittel Frauen. Da es sich bei der großen Mehrheit der Geflüchteten aus der Ukraine um Frauen handelt, ist der hohe Frauenanteil unter den eingestellten Personen plausibel. Der relativ hohe Frauenanteil unter eingestellten Geflüchteten könnte auch erklären, warum die in den Betrieben eingestellten Geflüchteten aus der Ukraine überwiegend in Teilzeit arbeiten (55 %). Ob der von den Betrieben angebotene Stundenumfang der besetzten Stellen den Wünschen der Bewerber/-innen entsprach, lässt sich jedoch mangels empirischer Daten nicht prüfen. Knapp die Hälfte der eingestellten Geflüchteten übte bzw. übt einfache Tätigkeiten aus, war bzw. ist also auf einem Arbeitsplatz tätig, der keine beruflichen Qualifikationen voraussetzt (vgl. Abbildung 16).

Abbildung 16: Beschäftigungsverhältnisse von geflüchteten Personen aus der Ukraine, Thüringen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Teilgesamtheit: Betriebe mit aktuell oder teilweiser Beschäftigung von aus der Ukraine geflüchteten Personen

Dass die Mehrheit der Geflüchteten einfache Tätigkeiten ausübt, ist angesichts des relativ hohen Qualifikationsniveaus dieser Personen zunächst überraschend. Diese Diskrepanz hängt möglicherweise mit unzureichenden Deutschkenntnissen der Geflüchteten zusammen. Eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung sowie eine qualifikationsadäquatere Beschäftigung dürfte daher, neben möglichen Schwierigkeiten mit der Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen, auch von einer Verbesserung der Sprachkenntnisse abhängen und unterstreicht die hohe Bedeutung von Sprachkursen bei der Integration.

Fazit: In einem komplexen wirtschaftlichen Umfeld mit vielfältigen Herausforderungen ist die Zahl der Beschäftigten im Freistaat zuletzt gesunken. Im Zusammenhang mit der schwächeren Dynamik ist auch die Zahl von betriebsbedingten Kündigungen gestiegen. Die Zahl arbeitnehmerseitiger Kündigungen war dennoch weiterhin sehr hoch. Auch im letzten Jahr nutzten zahlreiche Arbeitnehmer/-innen die Möglichkeit, sich beruflich durch einen Wechsel ihres Arbeitgebers zu verbessern. In der Folge entstehen personelle Lücken, die durch Neueinstellungen gefüllt werden müssen. Ein erheblicher Teil der Nachfrage nach Arbeitskräften im Allgemeinen sowie nach Fachkräften im Speziellen dürfte daher auch mit dem Bestreben der Betriebe zusammenhängen, freiwillig ausgeschiedene Mitarbeiter/-innen zu ersetzen. Über die Entwicklung der Fachkräftenachfrage, den Erfolg der Unternehmen bei der Besetzung von Stellen für qualifizierte Arbeitskräfte sowie die betrieblichen Strategien zur Sicherung der Fachkräftebasis und der Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs informiert das nachfolgende Kapitel 6.

6. Fachkräftebedarf

Gut ausgebildete Fachkräfte gelten als ein Garant zur Sicherung von Innovation, Wachstum und Wohlstand. Der demographische Wandel führt dazu, dass jedes Jahr mehr Menschen aus dem Erwerbsleben austreten als hinzukommen. Damit sinkt die Zahl der dem regionalen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Erwerbspersonen stetig. Da die große Mehrheit der Arbeitsplätze in Thüringer Betrieben eine abgeschlossene berufliche oder akademische Ausbildung erfordert, hätte ein Mangel an Fachkräften erhebliche Auswirkungen für die regionale Wirtschaft. Ein Mangel an qualifiziertem Personal kann zu Einschränkungen des Angebots bzw. zu einer Ablehnung und einem Verlust von Aufträgen, zu einer Mehrbelastung der Belegschaft, zu einem Verlust der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit sowie im Extremfall zu einer völligen Betriebsaufgabe führen. Eine der zentralen Herausforderungen ist daher die Frage, wie es gelingen kann, den Bedarf der Wirtschaft an Fachkräften zu decken.

Im Folgenden werden die Ergebnisse der aktuellen Befragung zur Nachfrage nach Fachkräften sowie dem Erfolg der Betriebe bei der Besetzung der angebotenen Stellen präsentiert. Vor dem Hintergrund der in den letzten Jahren gewachsenen Schwierigkeiten, den Bedarf an qualifizierten und hochqualifizierten Arbeitskräften zu decken, werden mit der aktuellen Befragung zusätzlich Befunde zu den verfolgten Strategien der Betriebe, mit denen die Sicherung der Fachkräftebasis gewährleistet sowie künftig drohende Fachkräftengpässe vermieden werden sollen, präsentiert.

Definition: Fachkräfte und Fachkräftebedarf

Alle Arbeitskräfte, die auf Stellen eingesetzt werden, die nach Einschätzung der befragten Arbeitgeber/-innen eine abgeschlossene Lehre oder eine vergleichbare Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung erfordern sowie solche, die einen Hochschulabschluss voraussetzen, gelten im vorliegenden Bericht als „Fachkräfte“. Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung erfordern, werden als „qualifizierte Tätigkeiten“ bezeichnet, und solche, die einen Hochschulabschluss erfordern, als „hochqualifizierte Tätigkeiten“.

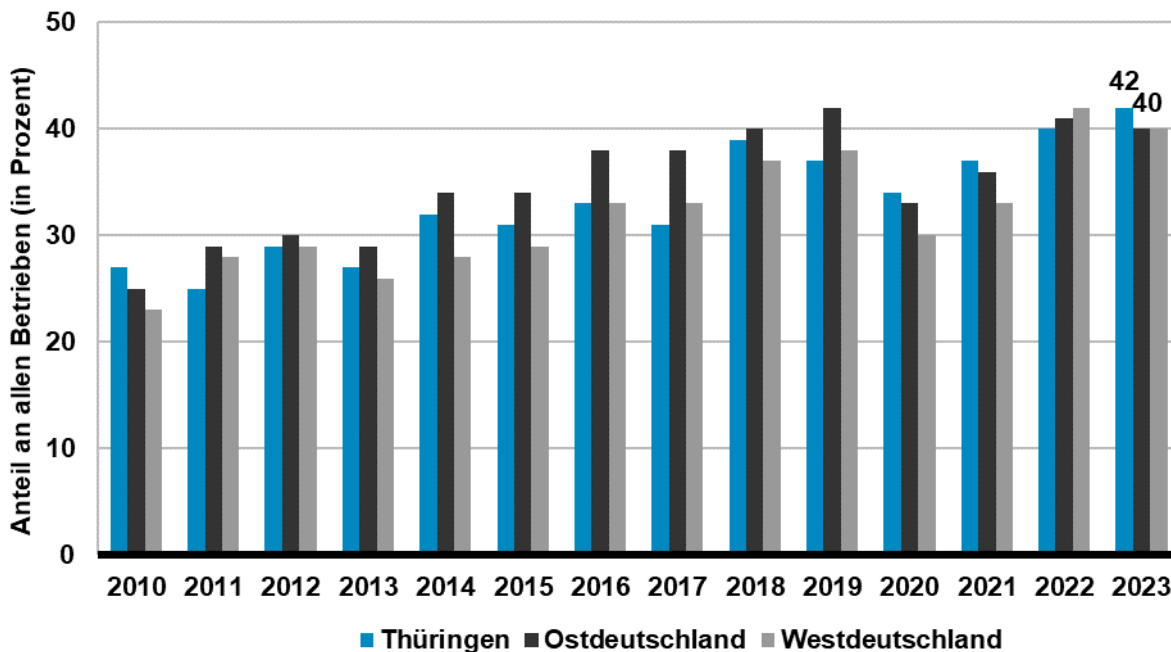
Unter Fachkräftebedarf werden alle realisierten Personaleinstellungen von Fachkräften zuzüglich der nicht besetzten Fachkräftestellen im beobachteten Zeitraum (erstes Halbjahr) verstanden.

Als Betriebe mit Fachkräftebedarf gelten alle Betriebe, die im beobachteten Zeitraum (erstes Halbjahr) eine oder mehrere Stellen für Fachkräfte zu besetzen hatten, und zwar unabhängig davon, ob diese Stelle(n) besetzt werden konnten.

6.1 Entwicklung der Fachkräftenachfrage

Der Bedarf der Thüringer Wirtschaft an Fachkräften ist in den letzten Jahren nahezu stetig angestiegen. Die Entwicklung wurde vorübergehend von der Corona-Pandemie unterbrochen. Mit dem Abklingen der Pandemie hat sich die Nachfrage bundesweit wieder erhöht. Diese Entwicklung hat sich ungeachtet der vielfältigen wirtschaftlichen Herausforderungen im letzten Jahr fortgesetzt. Im ersten Halbjahr 2023 hatten 42 % der Thüringer Betriebe einen Fachkräftebedarf zu verzeichnen, d. h. sie hatten in diesem Zeitraum Stellen auf qualifiziertem Niveau zu besetzen. Im Vergleich zur Vorjahresbefragung entspricht dies einem geringfügigen Anstieg um zwei Prozentpunkte (vgl. Abbildung 17).

Abbildung 17: Betriebe mit Fachkräftebedarf in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2023



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023

Im Durchschnitt aller Betriebe mit Fachkräftebedarf im Jahr 2023 wurden 3,3 Fachkräfte je Betrieb gesucht (2022: 3,5; 2021: 3,8). Damit fragten zwar etwas mehr Betriebe Fachkräfte nach als im vorangegangenen Jahr, die Zahl der durchschnittlich pro Betrieb gesuchten Fachkräfte ist jedoch leicht gesunken. Unter Berücksichtigung der mit einer Hochrechnung von Befragungsdaten verbundenen Unsicherheiten ergab sich für den hier betrachteten Zeitraum rein rechnerisch ein Bedarf von rund 75 Tsd. gesuchten Fachkräften – eine ähnliche große Zahl wie im vorangegangenen Beobachtungszeitraum.

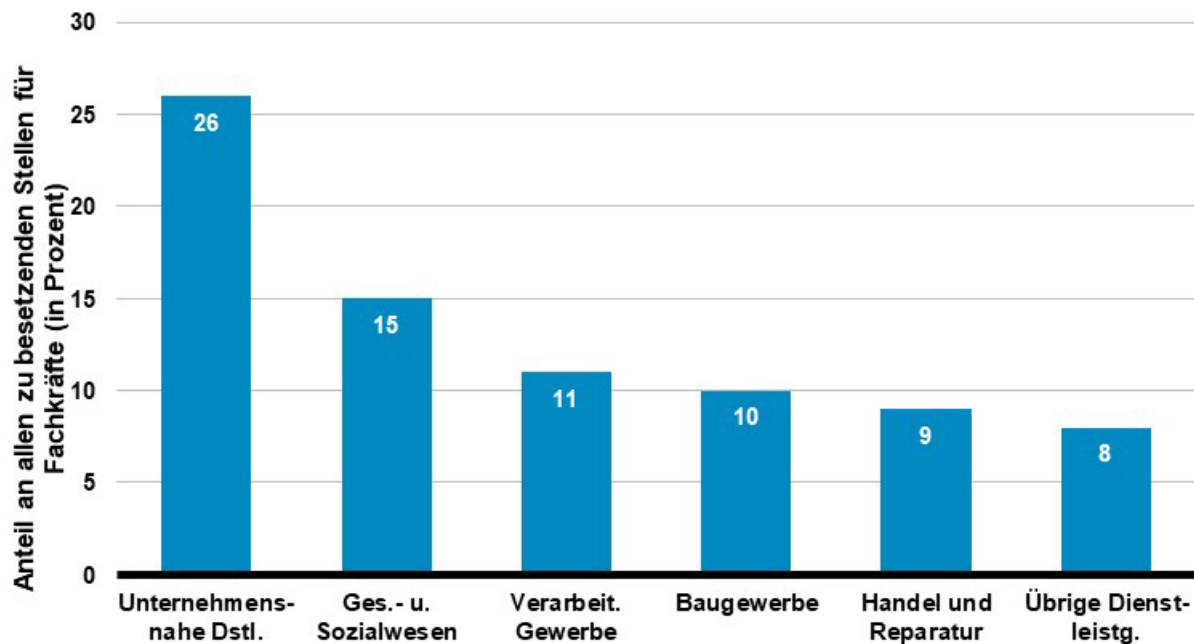
Hinter dem ermittelten Durchschnittswert verbergen sich ganz unterschiedliche Bedarfsvolumina auf der Ebene der einzelnen Betriebe: 51 % aller Thüringer Betriebe mit Bedarf an Fachkräften suchten genau eine Fachkraft, 22 % zwei Fachkräfte und 27 % drei oder mehr Fachkräfte.

Die größte Nachfrage nach Fachkräften – gemessen an der Zahl der gesuchten Personen – ging von den Unternehmensnahen Dienstleistungen¹⁸ aus: Etwa ein Viertel des gesamten Fachkräftebedarfs der Thüringer Wirtschaft im ersten Halbjahr 2023 entfiel auf die genannte Branche. Auf dem zweiten Rang folgt das Gesundheits- und Sozialwesen mit einem Anteil in Höhe von rund 15 %. Bedeutende Impulse gingen darüber hinaus auch vom Verarbeitenden Gewerbe¹⁹ aus. Auf diese drei Branchen entfiel zusammen über die Hälfte des gesamten Fachkräftebedarfs der Thüringer Wirtschaft im hier betrachteten Zeitraum (vgl. Abbildung 18).

¹⁸ Zu den Unternehmensnahen Dienstleistungen zählen das Grundstücks- und Wohnungswesen, Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatung, Architektur- und Ingenieurbüros, Werbung und Marktforschung, die Vermietung beweglicher Sachen sowie das Reisegewerbe, Wach- und Sicherheitsdienste und Garten- und Landschaftsbau sowie die Arbeitnehmerüberlassung.

¹⁹ Im Verarbeitenden Gewerbe werden in nicht unerheblichem Maße Leiharbeitskräfte eingesetzt, um den Bedarf an Fachkräften zu decken. Dieser Fachkräftebedarf schlägt sich jedoch statistisch bei Betrieben der Arbeitnehmerüberlassung und damit im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen nieder.

Abbildung 18: Verteilung des Fachkräftebedarfs nach ausgewählten Branchen, Thüringen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023

Im Gesundheits- und Sozialwesen ging der Bedarf an Fachkräften von 54 % der Betriebe aus. In den anderen Bereichen der Thüringer Wirtschaft lagen die Anteile deutlich unter diesem Wert (vgl. Tabelle 15).

Tabelle 15: Fachkräftebedarf nach Branchen, Thüringen

Branche	Betriebe mit Fachkräftebedarf	Bedarfsvolumen			Durchschnittliche Zahl gesuchter Fachkräfte
		1 Fachkraft	2 Fachkräfte	3 oder mehr	
	Prozent	Prozent			Personen
Verarbeitendes Gewerbe	42	34	32	34	3,5
Baugewerbe	39	57	25	18	2,6
Handel und Reparatur	37	56	30	15	1,8
Unternehmensnahe Dienstleistg.	36	39	25	35	6,2
Gesundheits- und Sozialwesen	54	59	9	32	3,4
Übrige Dienstleistungen	37	62	22	14	2,3
Insgesamt	42	51	22	27	3,3

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023

In der Mehrheit der Betriebe des Gesundheits- und Sozialwesens mit Fachkräftebedarf war eine Stelle für Fachkräfte zu besetzen. Rund ein Drittel suchte drei oder mehr Fachkräfte. Im Mittel der Betriebe des Gesundheits- und Sozialwesens wurden 3,3 Fachkräfte nachgefragt. In der Summe entsprach dies einen Anteil in Höhe von rund 15 % des gesamten Fachkräftebedarfs der Thüringer Wirtschaft. Dieser Anteil wurde lediglich von der Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen übertroffen. Dort wurden je Betrieb mit Bedarf 6,2 Fachkräfte gesucht. Insgesamt ergibt dies einen Anteil von etwas mehr als

einem Viertel (26 %) am Gesamtbedarf. Die in der beschäftigungsstärksten Thüringer Branche, dem Verarbeitenden Gewerbe, insgesamt nachgefragten Fachkräften entsprachen einem Anteil in Höhe von 11 %. Dieser Anteil ist nur rund halb so groß wie der Anteil dieser Branche an der Gesamtbeschäftigung im Freistaat.

Die Nachfrage nach Fachkräften unterscheidet sich auch zwischen Betrieben der einzelnen Größenklassen. In der Gruppe der kleineren Betriebe fiel der Anteil von Betrieben mit Bedarf erwartungsgemäß geringer aus als bei größeren Betrieben mit mehreren hundert Beschäftigten. Während nur rund jeder vierte Kleinstbetrieb (28 %) im betrachteten Zeitraum eine oder mehrere Stellen für Fachkräfte besetzen wollte, waren es bei den Betrieben mittlerer Größe rund zwei Drittel. In der Gruppe der Großbetriebe hatte nahezu jeder eine oder mehrere Stellen für Fachkräfte zu besetzen (vgl. Tabelle 16).

Tabelle 16: Fachkräftebedarf nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Fachkräftebedarf	Bedarfsvolumen			Durchschnittliche Zahl gesuchter Fachkräfte
		1 Fachkraft	2 Fachkräfte	3 oder mehr	
	Prozent	Prozent			Personen
< 10 Beschäftigte	29	71	21	7	1,4
10 bis 49 Beschäftigte	68	38	28	34	2,8
50 bis 99 Beschäftigte	67	15	13	71	6,9
ab 100 Beschäftigte	90	7	8	85	15,6
Insgesamt	42	51	22	27	3,3

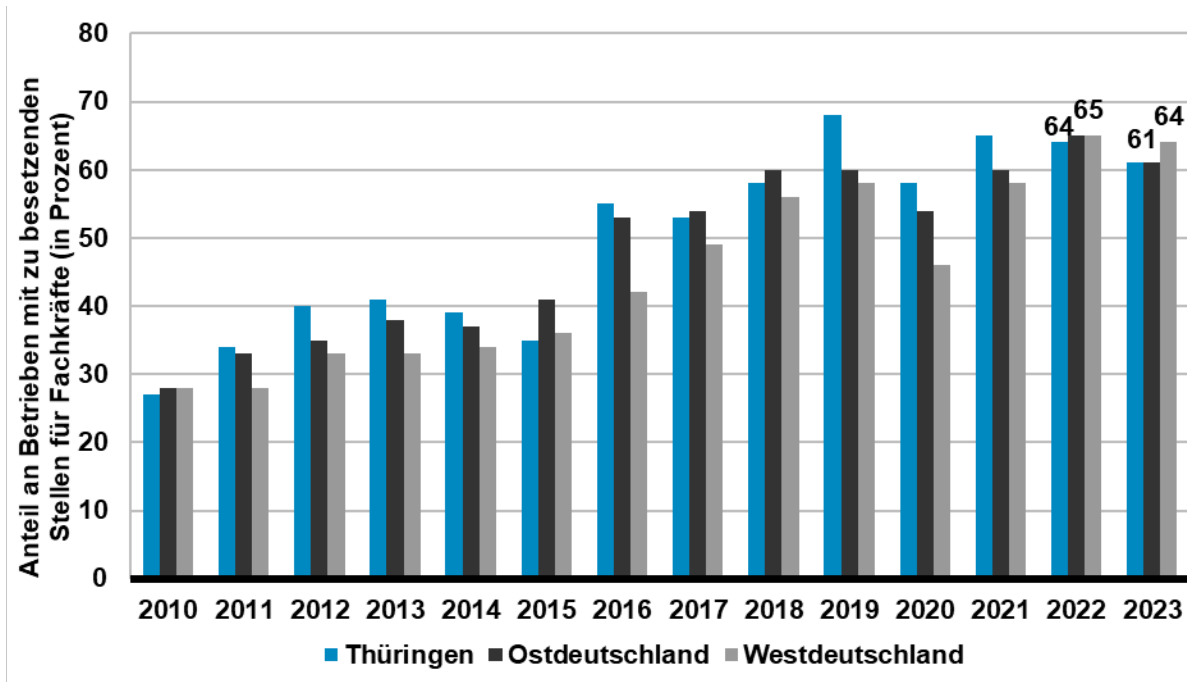
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023

Kleinstbetriebe mit Fachkräftebedarf hatten in der Regel nur eine einzige Stelle für Fachkräfte zu besetzen. Lediglich 21 % hatten zwei und 7 % drei oder mehr Fachkräftestellen angeboten. Bei Betrieben mit 100 oder mehr Beschäftigten waren üblicherweise drei oder mehr Stelle für Fachkräfte zu besetzen. Im Mittel dieser Betriebe wurden 15,6 Fachkräfte nachgefragt. In der Summe entsprach dies einem Anteil in Höhe von etwas mehr als einem Drittel des gesamten Fachkräftebedarfs der Thüringer Wirtschaft. Die Summe der von den Kleinstbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten nachgefragten Fachkräfte war mit einem Anteil in Höhe von 21 % an der Gesamtnachfrage zwar deutlich kleiner. Er übertraf aber den Anteil dieser Betriebsgruppe an der Gesamtbeschäftigung (17 %).

6.2 Erfolg der Betriebe bei der Besetzung von Fachkräftestellen

In knapp zwei Drittel (61 %) aller Thüringer Betriebe, die im ersten Halbjahr 2023 Stellen für Fachkräfte besetzen wollten, konnten eine oder mehrere dieser Stellen nicht besetzt werden. Die Besetzung von Stellen für Fachkräfte ist damit nach wie vor schwierig (vgl. Abbildung 19).

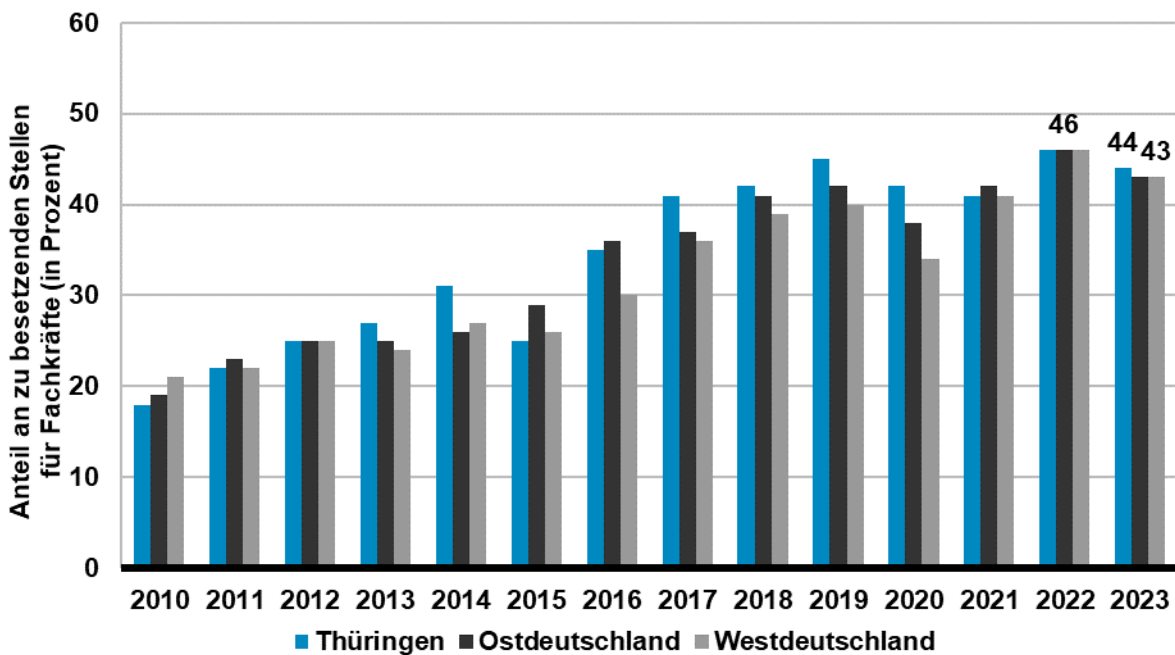
Abbildung 19: Entwicklung des Anteils von Betrieben mit unbesetzten Fachkräftestellen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2023



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023

Der Anteil der unbesetzten an allen zu besetzenden Fachkräftestellen im ersten Halbjahr 2023 lag bei 44 %. Im Vergleich zum Vorjahr blieb damit ein etwas kleinerer Teil der angebotenen Stellen unbesetzt. Trotz der leichten Entspannung blieben in Thüringen – genau wie in Ost- und Westdeutschland – immer noch deutlich mehr Stellen für Fachkräfte unbesetzt als vor 10 Jahren (vgl. Abbildung 20).

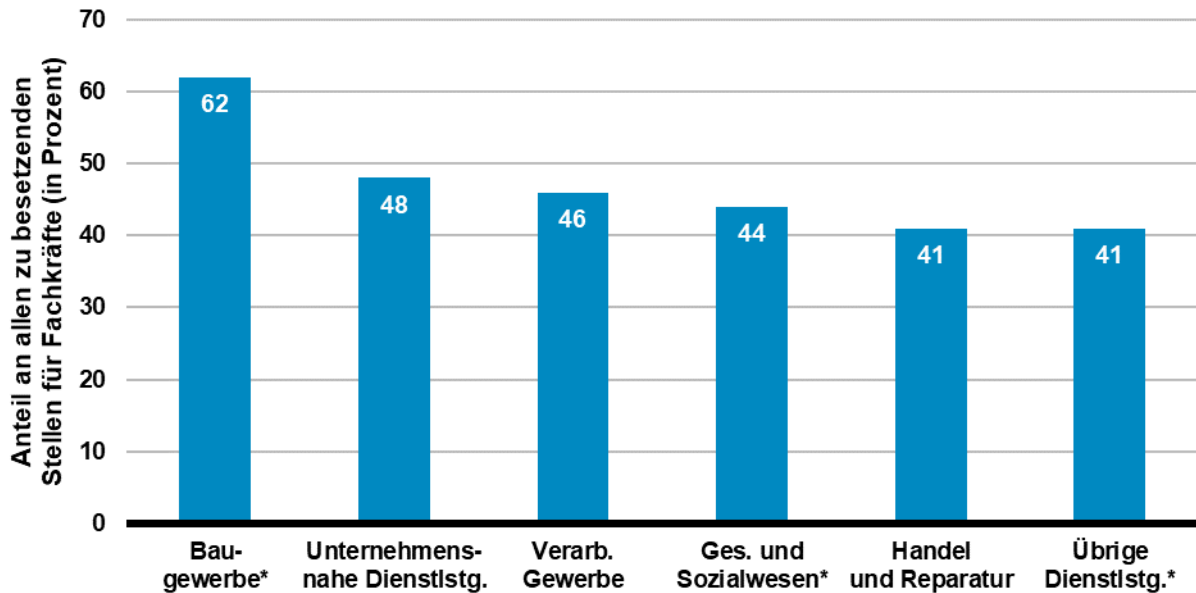
Abbildung 20: Entwicklung des Anteils unbesetzter Fachkräftestellen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2023



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023

Wie schon in den Vorjahren gab es auch im letzten Jahr einzelne Branchen, die besonders große Schwierigkeiten hatten, ihre offenen Stellen für Fachkräfte zu besetzen. Besonders große Probleme hatten zum wiederholten Male Betriebe des Baugewerbes. Zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2023 waren fast zwei Drittel aller Stellen für Fachkräfte, die im ersten Halbjahr 2023 besetzt werden sollten, unbesetzt (vgl. Abbildung 21).

Abbildung 21: Nichtbesetzungsquote nach ausgewählten Branchen, Thüringen

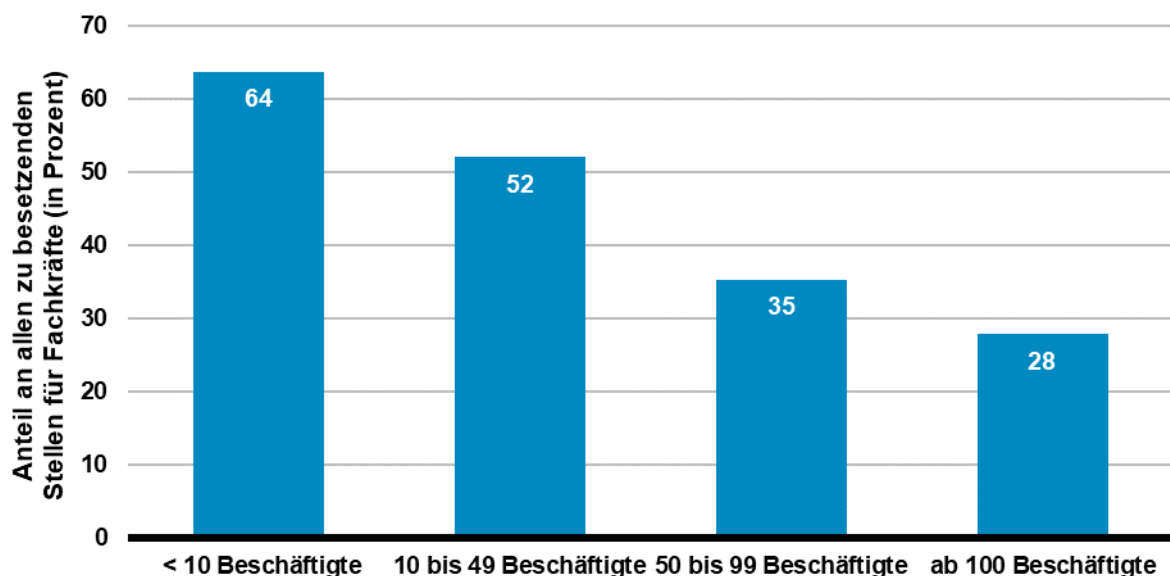


* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023

Daran, dass größere Betriebe in der Regel erfolgreicher bei der Besetzung ihrer Fachkräftestellen sind als kleinere Betriebe, haben weder die Corona-Krise noch die aktuellen Belastungen durch gestiegene Preise für Energie, Rohstoffe und Vorleistungen etwas geändert (vgl. Abbildung 22).

Abbildung 22: Nichtbesetzungsquote nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023

Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten konnten nach wie vor die große Mehrheit ihrer Fachkräftestellen besetzen. Lediglich 26 % der von Betrieben dieser Größenklasse im ersten Halbjahr 2022 angebotenen Fachkräftestellen waren zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal desselben Jahres immer noch unbesetzt. Bei den Betrieben mit 10 bis 49 bzw. 50 bis 99 Beschäftigten war der Anteil unbesetzter Stellen mit 35 % bzw. 52 % deutlich größer. Am ungünstigsten stellte sich die Situation in der Gruppe der Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten dar: Dort blieben fast zwei Drittel der Fachkräftestellen unbesetzt.

Großbetriebe haben in der Regel zahlreiche Stellen zu besetzen. Bleibt ein Teil dieser Stellen unbesetzt, ist dies anders zu beurteilen als im Falle der vielen Kleinstbetriebe, die oftmals nur eine einzige Fachkraft suchen (siehe weiter oben). Hinter der ermittelten durchschnittlichen Nichtbesetzungsquote in Höhe von 64 % in der Gruppe der Kleinstbetriebe verbergen sich folglich zwei unterschiedliche Gruppen: Auf der einen Seite stehen Kleinstbetriebe, die eine geeignete Fachkraft gefunden haben, auf der anderen Seite jene, denen dies nicht gelungen ist und die daher versuchen müssen, ihren Fachkräftebedarf auf anderem Wege zu decken, z.B. durch eigene Ausbildung.

6.3 Strategien zur Sicherung der Fachkräftebasis und der Deckung des künftigen Fachkräftebedarf

In den bisherigen Ausführungen wurde gezeigt, dass die Nachfrage der Wirtschaft nach Fachkräften – trotz der ungünstigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und der Unsicherheit über die weiteren Entwicklungen – ungebrochen hoch ist. Gleichzeitig stellte die Besetzung von Stellen für Fachkräfte viele Betriebe weiterhin vor große Herausforderungen. Ein relativ großer Teil der angebotenen Stellen konnte nicht besetzt werden. Für die Arbeitsmarktpolitik ist nun die Frage relevant, wie Betriebe mit dieser Situation umgehen und welche Strategien sie verfolgen, um die Sicherung der Fachkräftebasis zu gewährleisten und damit drohenden Fachkräfteengpässe entgegenzuwirken.

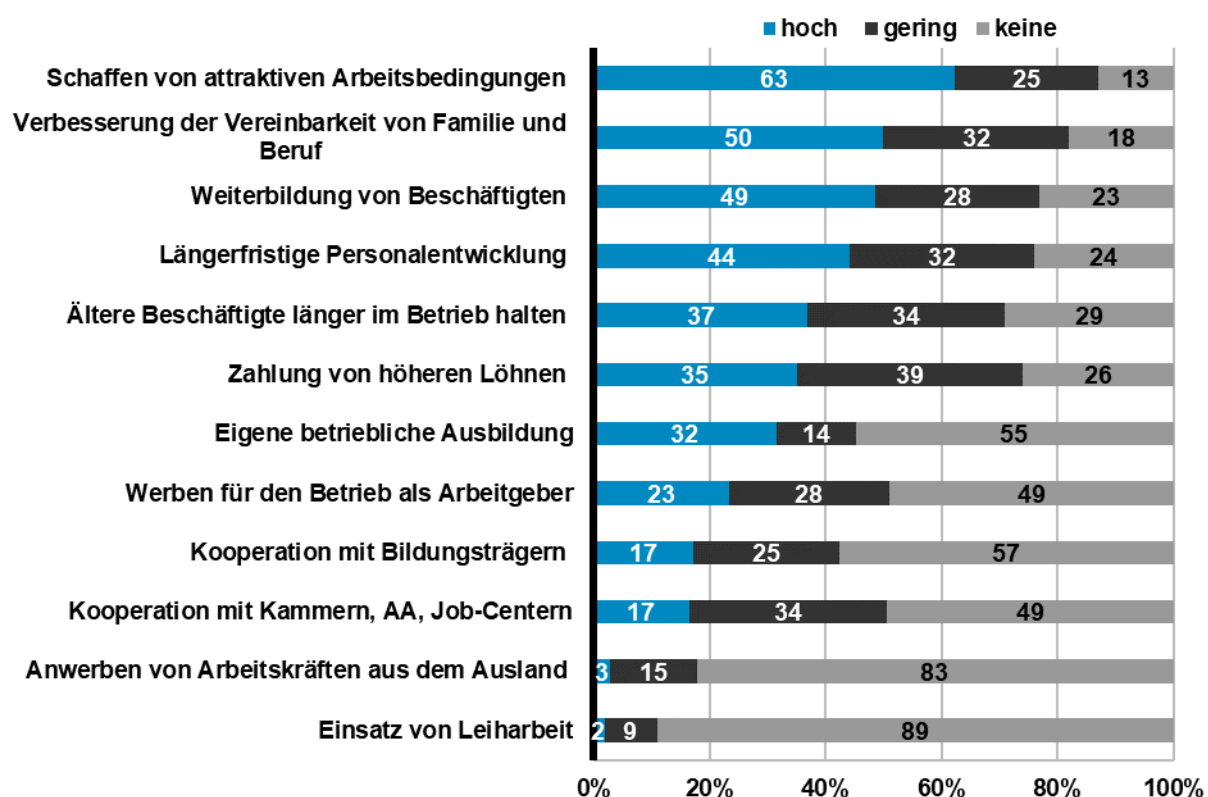
In der folgenden Abbildung 23 sind verschiedene Fachkräftestrategien dargestellt und entsprechend ihrer – aus Sicht der Betriebe – Bedeutung sortiert.²⁰ Für fast zwei Drittel (63 %) der Befragten – und damit die am häufigsten genannte Strategie – hat die Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen eine hohe Bedeutung. Da Arbeitsbedingungen eine Vielzahl von Aspekten berühren, können sich die Bemühungen um eine Steigerung der Attraktivität derselben im Einzelfall auf ganz unterschiedliche Einzelaspekte beziehen, wie den Arbeitsplatz (z. B. räumliche Gestaltung, technische Ausstattung, Art der Arbeitsmittel), die Arbeitszeit (z. B. Stunden pro Tag, Arbeitspausen, Nacht- und Wochenendarbeit), die Arbeitsorganisation oder das Betriebsklima. Im Zusammenhang mit attraktiven Arbeitsbedingungen gehört sicherlich auch die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die von jedem zweiten Betrieb als relevante Strategie zur Deckung des Fachkräftebedarfs beurteilt wird. Wenngleich nicht zwangsläufig, aber doch in erster Linie dürften sich die entsprechenden Überlegungen an weibliche Fachkräfte richten. Mit 65,5% liegt die Beschäftigungsquote der Frauen in Thüringen zwar deutlich über dem bundesweiten Durchschnitt (59,9 %), aber um 2,2 Prozentpunkte unter der Quote der Thüringer Männer.²¹ Wenn Frauen berufstätig sind, dann arbeiten sie zudem in der Regel kürzer als Männer: Fast jede zweite erwerbstätige Frau in Thüringen arbeitet auf einer Teilzeitstelle (47 %), aber nur rund jeder zehnte Mann (13 %). Ein erheblicher Teil des Fachkräftepotenzials weiblicher Fachkräfte wird somit nicht ausgeschöpft. In jenen Fällen, wo Beschäftigte – egal ob Frauen oder Männer – nur deshalb verkürzt arbeiten, weil sie aufgrund fehlender Betreuungsmöglichkeiten keine Möglichkeiten sehen, berufliche und familiäre Verpflichtungen in Einklang zu bringen, dürften betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf

²⁰ Den Befragten wurde eine Liste mit verschiedenen Strategien vorgelegt. Für jede Strategie gaben sie auf einer Skala von „hoch“ über „gering“ bis „keine“ an, welche Bedeutung diese für Ihren Betrieb bei der Deckung des Fachkräftebedarfs hat.

²¹ Bundesagentur für Arbeit Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung (Hrsg.): Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2022. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt. Mai 2023.

und Familie ein geeigneter „Hebel“ zu sein, um die Fachkräftebasis auch in Zeiten tendenziell abnehmender Bewerberzahlen zu sichern.

Abbildung 23: Bedeutung von Strategien zur Sicherung des betrieblichen Fachkräftebestands und zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs, Thüringen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023

Die Weiterbildung der eigenen Mitarbeiter/-innen hat für ebenfalls rund jeden zweiten Betrieb in Thüringen eine hohe Bedeutung, um den betrieblichen Fachkräftebestand zu sichern und zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken. Besonders häufig wurde diese Strategie von Betrieben und Einrichtungen aus dem Gesundheits- und Sozialwesen hervorgehoben: Für mehr als drei Viertel (78 %) der Befragten dieser Branche spielen Investitionen in die Qualifikation der Mitarbeiter/-innen eine große Rolle, was sich u.a. in der überdurchschnittlich hohen Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten widerspiegelt (siehe hierzu Kapitel 7). Demgegenüber stehen Betriebe aus den Übrigen Dienstleistungen, wo nur rund ein Viertel der Befragten – so wenige wie in keiner anderen Branche – in der Weiterbildung der Beschäftigten ein geeignetes Mittel sieht, um den Bedarf an Fachkräften zu decken. Dieser geringere Wert dürfte vermutlich mit der generell geringeren Bedeutung von Facharbeit in dieser Branche zusammenhängen (siehe hierzu Kapitel 3.4). Für 44 % der Betriebe in Thüringen ist auch die längerfristige Personalentwicklung der eigenen Mitarbeiter/-innen wichtig. Im Zentrum solcher Maßnahmen stehen ebenfalls Investitionen in die Qualifikation der Beschäftigten. Hierbei geht es jedoch nicht um kurz- oder mittelfristige Bedarfe, sondern um die langfristige Planung von Bedarfen und entsprechende Maßnahmen. Hierbei kann es sich z. B. um Karriereplanungen oder die Nachfolgeregelungen bei der Besetzung von Führungspositionen handeln. Hier stechen vor allem das Gesundheits- und Sozialwesen und die Öffentliche Verwaltung hervor: Für jeweils fast drei Viertel der Befragten dieser Bereiche ist die längerfristige Personalentwicklung hoch bedeutsam.

Die Zahlung von höheren Löhnen hat für etwas mehr als ein Drittel der Thüringer Betriebe (35 %) eine hohe Bedeutung für die Deckung des Fachkräftebedarfs. Vor dem Hintergrund der nach wie vor bestehenden Verdienstlücke zwischen Thüringen und Westdeutschland (siehe hierzu Kapitel 10) sicherlich

ein geeignetes Mittel, um die Gewinnung von qualifizierten Arbeitskräften sowie das Halten von Mitarbeiter/-innen zu fördern. Das Gesundheits- und Sozialwesen hebt sich auch hier von den anderen Branchen ab: Für jede/n zweite/n Befragte/n hat die Zahlung von höheren Löhnen eine hohe Bedeutung für die Deckung des Fachkräftebedarfs. Demgegenüber stehen die beiden Branchen Handel und Reparatur sowie Übrige Dienstleistungen mit einem Anteil von lediglich 32 % bzw. 26 %. Die prinzipielle Bereitschaft, höhere Löhne zu zahlen, dürfte auch von den aktuellen Erfahrungen bei der Stellenbesetzung beeinflusst sein. In der Gruppe der Betriebe mit Fachkräftebedarf im ersten Halbjahr 2023, die ihren Bedarf an Fachkräften vollständig decken konnten, waren – unabhängig von der Branche – nur 31 % bereit, höhere Löhne zu zahlen, aber 48 % jener Betriebe, die eine oder mehrere Stellen nicht besetzen konnten.

War die Personalpolitik in Zeiten von Arbeitskräfteüberschüssen und hoher Arbeitslosigkeit von einem Ausscheiden älterer Mitarbeiter/-innen vor dem Erreichen der regulären Altersgrenze geprägt und auch durch verschiedene Altersteilzeitmodelle befördert, so hat seit einigen Jahren ein Umdenken der Betriebe eingesetzt. So halten immerhin 37 % aller Thüringer Betriebe die Strategie, ältere Beschäftigte (60 Jahre oder älter) länger im Betrieb zu halten, für bedeutsam für die Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs. Mit Ausnahme der Branche Übrige Dienstleistungen liegen die entsprechenden Anteile in allen Bereichen der Thüringer Wirtschaft bei mindestens einem Drittel.

In der eigenen Ausbildung sieht jeder dritte Befragte ein geeignetes Mittel, um den Bedarf an Fachkräften zu decken und Fachkräftemangel zu vermeiden. Dass diese Strategie relativ weit hinten in der Rangfolge erscheint, dürfte u.a. damit zusammenhängen, dass ein nennenswerter Teil der Thüringer Betriebe nicht über die erforderlichen Voraussetzungen verfügt, um selbst auszubilden (siehe hierzu Kapitel 6). Dies dürfte auch erklären, warum mehr als die Hälfte (55 %) aller Thüringer Betriebe angaben, dass die eigene Ausbildung für sie „keine Bedeutung“ für die Sicherung des Fachkräftebestandes und zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs hätte. In der Branche Übrige Dienstleistungen betrug der Anteil von Befragten, die die Ausbildung als bedeutungslos erachten, sogar etwas mehr als drei Viertel (77 %).

Im Vergleich zu den oben genannten Strategien haben Maßnahmen, die sich auf die Außendarstellung der Unternehmen beziehen, eine sehr geringe Bedeutung. Hierunter fallen z.B. Kooperationen mit Schulen, Hochschulen, Kammern, Agenturen für Arbeit oder Job-Centern. Hierbei bestehen weniger Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen als vielmehr zwischen kleineren und größeren Betrieben. Mit der Betriebsgröße steigt der Anteil der Befragten, die in solchen Kooperationen ein geeignetes Mittel sehen. Für gerade einmal rund jeden zehnten Kleinstbetrieb mit weniger als 10 Beschäftigten sind z. B. Kooperationen mit Kammern, Agenturen für Arbeit oder Job-Centern bedeutsam bei der Deckung des Bedarfs an Fachkräften, aber für 26 % bzw. 28 % der Betriebe mit 10 bis 49 bzw. 50 bis 99 Beschäftigten. Bei Betrieben mit 100 oder mehr Beschäftigten beträgt der entsprechende Anteil sogar 50 %.

Die geringste Bedeutung haben der Rückgriff auf Arbeitskräfte aus dem Ausland²² und der Einsatz von Leiharbeitskräften. Lediglich 3 % bzw. 2 % (jeweils „hohe Bedeutung“) der Betriebe in Thüringen sehen hierin ein Mittel, um den Bedarf an Fachkräften zu decken und Fachkräftemangel zu vermeiden, wobei die entsprechenden Anteile mit der Betriebsgröße steigen. Unter den Betrieben mit 100 oder mehr Beschäftigten hat das Anwerben von ausländischen Arbeitskräften für 15 % und die Beschäftigung von Leiharbeitskräften für 8 % eine hohe Bedeutung, um den Bedarf an Fachkräften zu decken.

Fazit: Der Bedarf der Thüringer Wirtschaft an Fachkräften bleibt hoch; zugleich ist es nach wie schwierig, alle angebotenen Stellen zu besetzen, was u.a. mit der demografisch bedingten Reduzierung des Erwerbspersonenpotenzials zusammenhängt. Hinzu kommt die Herausforderung, eine Lösung für das

²² Durch das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz, das seit November 2023 gilt, können Fachkräfte mit Berufsausbildung und Personen mit berufspraktischen Kenntnissen leichter nach Deutschland einwandern. Dies könnte dazu führen, dass zukünftig ein größerer Teil der Thüringer Betriebe den Einsatz ausländische Arbeitskräfte in Erwägung zieht, um den Bedarf an Fachkräften zu decken.

Problem der Personalfuktuation, konkret der Wechselneigung zahlreicher Arbeitnehmer/-innen, zu finden. Für die große Mehrheit der Befragten hat daher die Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen folgerichtig eine hohe Bedeutung, um den betrieblichen Fachkräftebestand zu sichern und zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken. Hierzu gehören z. B. die Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse (Stichwort: Befristungen), Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie letztlich auch Fragen der Tarifbindung. Zudem werden die traditionellen Wege der internen Fachkräftesicherung (noch stärker) genutzt werden müssen, wie z. B. die betriebliche Erstausbildung oder die Qualifizierung der Mitarbeiter/-innen im Betrieb. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels werden regelmäßig repräsentative Daten zum betrieblichen Aus- und Weiterbildungsengagement erhoben. In den beiden folgenden Kapiteln 7 und 8 werden die Ergebnisse der aktuellen Befragung hierzu präsentiert.

7. Betriebliche Ausbildung

Die im vorigen Kapitel dargestellten Befunde zur Fachkräftesituation haben deutlich gemacht, dass die Deckung des Bedarfs an qualifizierten Arbeitskräften zu einer zentralen Herausforderung geworden ist. Als eine traditionelle Säule der Bedarfsdeckung kann die eigene betriebliche Ausbildung betrachtet werden, welche für Betriebe grundsätzlich zwei Vorteile hat: zum einen die enge fachliche und organisatorische Anbindung der Ausbildungsabsolvent/-innen an den Ausbildungsbetrieb und zum anderen die Möglichkeit, während der mehrjährigen Ausbildung eine genaue Einschätzung der Fähigkeiten der Ausbildungsabsolvent/-innen vornehmen und darauf aufbauend einen entsprechenden Einsatz der jungen Fachkräfte im Betrieb planen zu können.

Im Folgenden werden zunächst die Ergebnisse der aktuellen Befragung zur betrieblichen Ausbildungsbeteiligung dargestellt. Diese Befunde werden ergänzt um Ergebnisse einer Längsschnittanalyse, die aufzeigen wird, wie sich das Ausbildungsverhalten auf der betriebsindividuellen Ebene im Zeitverlauf entwickelt hat. Im Anschluss daran werden aktuelle Ergebnisse zum Erfolg der Betriebe bei der Besetzung der angebotenen Ausbildungsplätze sowie zu den Gründen für unbesetzt gebliebene Ausbildungsstellen präsentiert. Die Darstellung hierzu wird ergänzt um neu aufgenommene Fragen zu betrieblichen Unterstützungsleistungen für Auszubildende. Abschließend werden aktuelle Daten zur Übernahme von Absolvent/-innen durch den Ausbildungsbetrieb dargestellt.

Definition „Ausbildungsbetrieb“ und „Auszubildende“

Um das generelle Ausbildungsengagement der Betriebe besser beurteilen zu können, wird ein Betrieb im vorliegenden Bericht als „Ausbildungsbetrieb“ betrachtet, wenn mindestens eines der folgenden Merkmale zutrifft: Ausbildung von Auszubildenden zum Befragungszeitpunkt, Angebot von Ausbildungsplätzen und/oder Abschluss von Neuverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung zu Ende gehende Ausbildungsjahr, Abschluss von Neuverträgen und/oder geplanter Abschluss von Neuverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung beginnende Ausbildungsjahr, Ausbildung von Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss der Ausbildung im Befragungsjahr.

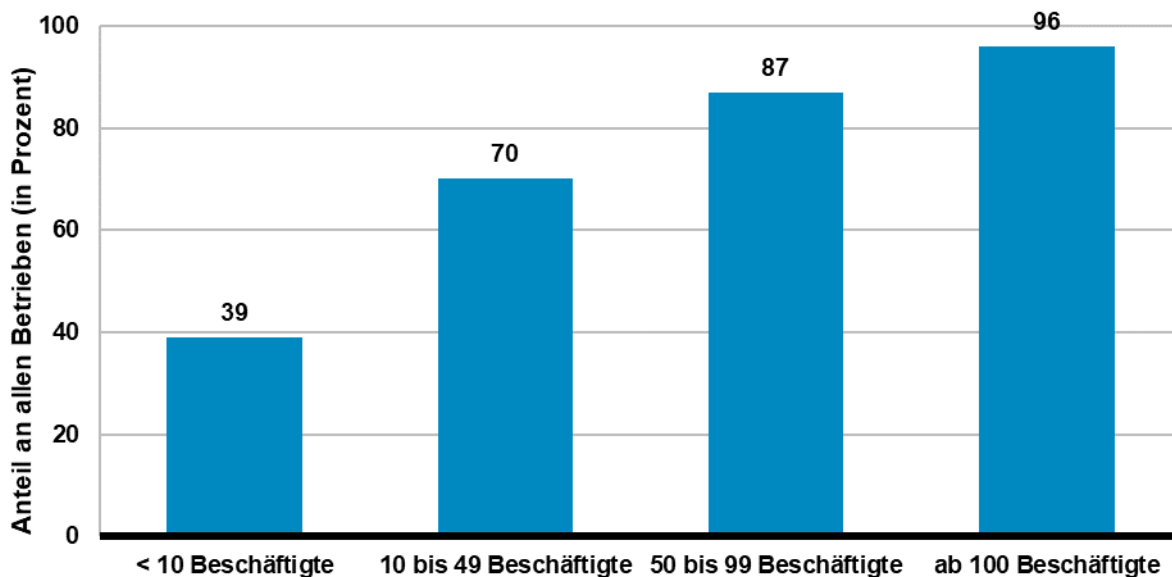
Als „Auszubildende“ gelten im Rahmen der Befragung sowohl Personen mit einer Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung als auch Beamtenanwärter/-innen. Die Definitionen von „Ausbildungsbetrieb“ und „Auszubildenden“ sind somit relativ weit gefasst und weichen von den verwendeten Bestimmungen in der amtlichen Statistik ab. Die nachfolgend präsentierten hochgerechneten Befragungsdaten sind unter Berücksichtigung dieser Abweichung zu betrachten.

7.1 Ausbildungsvoraussetzungen und Ausbildungsbeteiligung

Ein Betrieb kann nur dann ausbilden, wenn er über eine Ausbildungsberechtigung verfügt. Hierzu muss entsprechend qualifiziertes Ausbildungspersonal vorhanden sein²³ sowie der Betrieb als Ausbildungsstätte geeignet sein und ein angemessenes Verhältnis von Auszubildenden und Fachkräften aufweisen. Diese formalen Voraussetzungen, die im Berufsbildungsgesetz sowie in der Handwerksordnung geregelt sind, erfüllten im Jahr 2023 nach eigenen Angaben 50 % der Betriebe in Thüringen (Ostdeutschland: 46 %, Westdeutschland: 52 %), wobei der Anteil von ausbildungsberechtigten Betrieben mit der Beschäftigtenzahl ansteigt. Mit der Größe eines Betriebes erhöhen sich somit die Möglichkeiten, benötigte Fachkräfte durch eigene Ausbildungsleistungen zu gewinnen (vgl. Abbildung 24).

²³ Das Ausbildungspersonal muss hierfür üblicherweise über eine abgeschlossene Berufsausbildung in dem Beruf verfügen, in dem ausgebildet werden soll. Zusätzlich müssen Ausbilder/innen ihre arbeits- und berufspädagogischen Kenntnisse in der sogenannten Ausbildereignungsprüfung nachweisen. Im Handwerk ist die fachliche Eignung in der Regel mit einer erfolgreich absolvierten Meisterprüfung nachgewiesen.

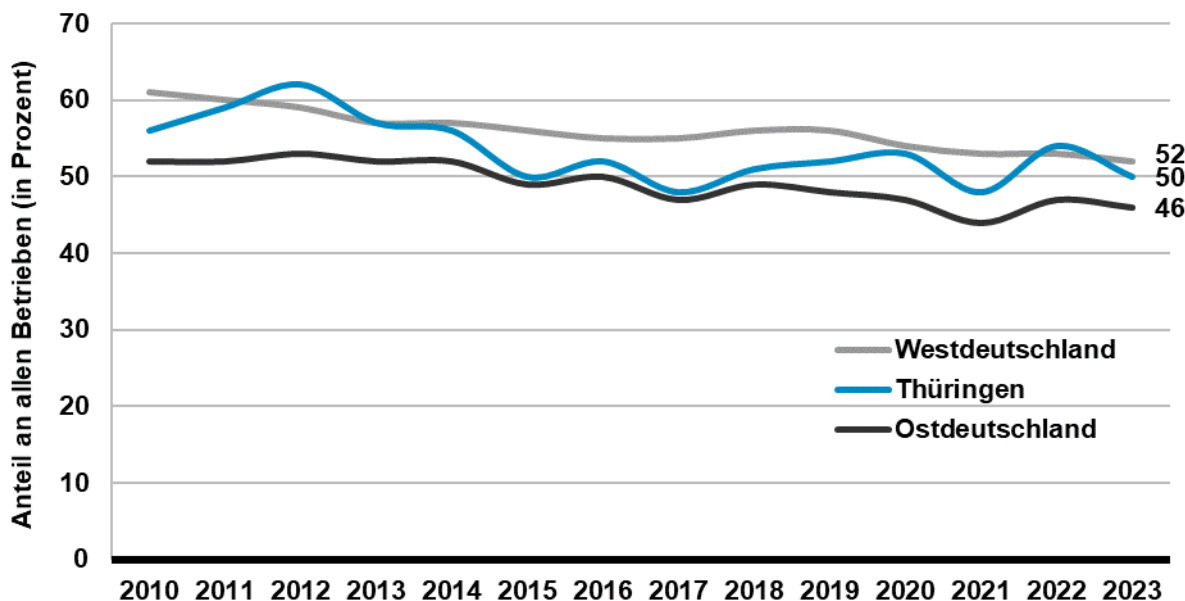
Abbildung 24: Ausbildungsberechtigung nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023

Wie der Blick auf die Entwicklung in den letzten Jahren zeigt, ist der Anteil von ausbildungsberechtigten Betrieben seit 2012 tendenziell zurückgegangen (vgl. Abbildung 25).²⁴

Abbildung 25: Entwicklung des Anteils ausbildungsberechtigter Betriebe in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2023

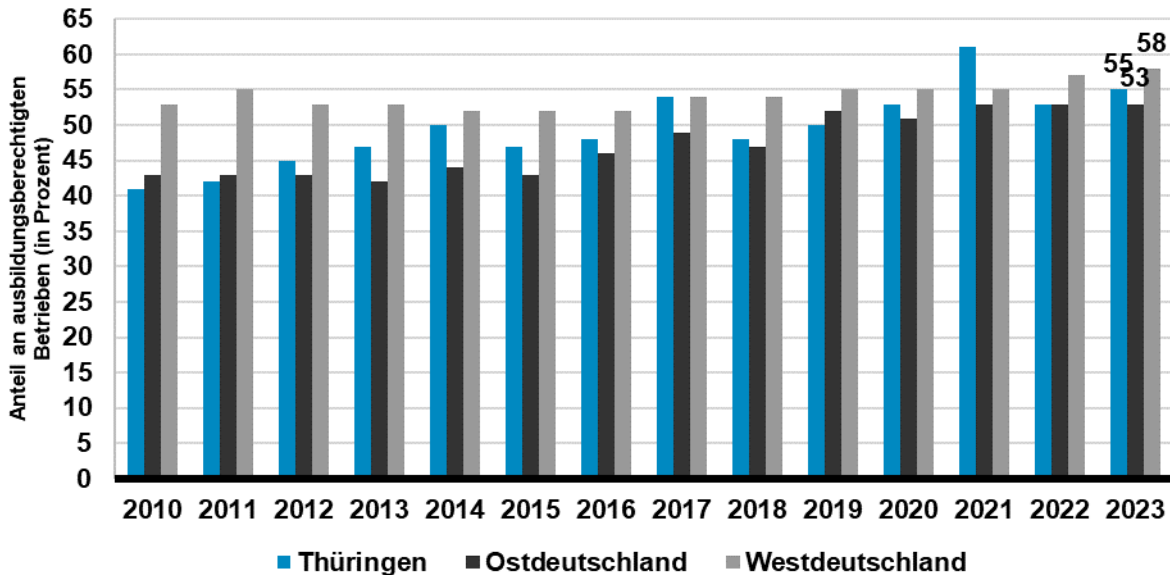


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023

²⁴ Der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe ist bundesweit rückläufig. Zu den möglichen Gründen für diese Entwicklung schreiben Leber, Roth und Schwengler vom IAB: „Möglicherweise erfüllt eine steigende Zahl von Betrieben nicht (mehr) die Voraussetzungen zur Durchführung der Ausbildung oder hat sich gegen die Erlangung beziehungsweise den Fortbestand der Ausbildungsberechtigung entschieden. In diesem Zusammenhang dürfte auch der Wegfall der Meisterpflicht für eine Betriebsgründung in verschiedenen Bereichen des Handwerks im Jahr 2004 eine gewisse Rolle spielen, auch wenn diese Reform im Jahr 2020 zum Teil wieder zurückgenommen wurde.“ (Leber, U.; Roth, D.; Schwengler, B.: Die betriebliche Ausbildung vor und während der Corona-Krise. Besetzungsprobleme nehmen zu, Anteil der Betriebe mit Ausbildungsberechtigung sinkt. IAB-Kurzbericht Nr. 3, 14.3.2023).

Von den Thüringer Betrieben, die über die formalen Voraussetzungen für eine eigene Ausbildung verfügen, beteiligten sich im letzten Jahr – im oben definierten Sinne – 55 % an der Ausbildung und werden entsprechend der hier verwendeten Definition als „Ausbildungsbetrieb“ betrachtet. Die Ausbildungs-
beteiligung in Thüringen lag damit etwas höher als im ostdeutschen, aber geringfügig niedriger als im westdeutschen Durchschnitt (vgl. Abbildung 26).

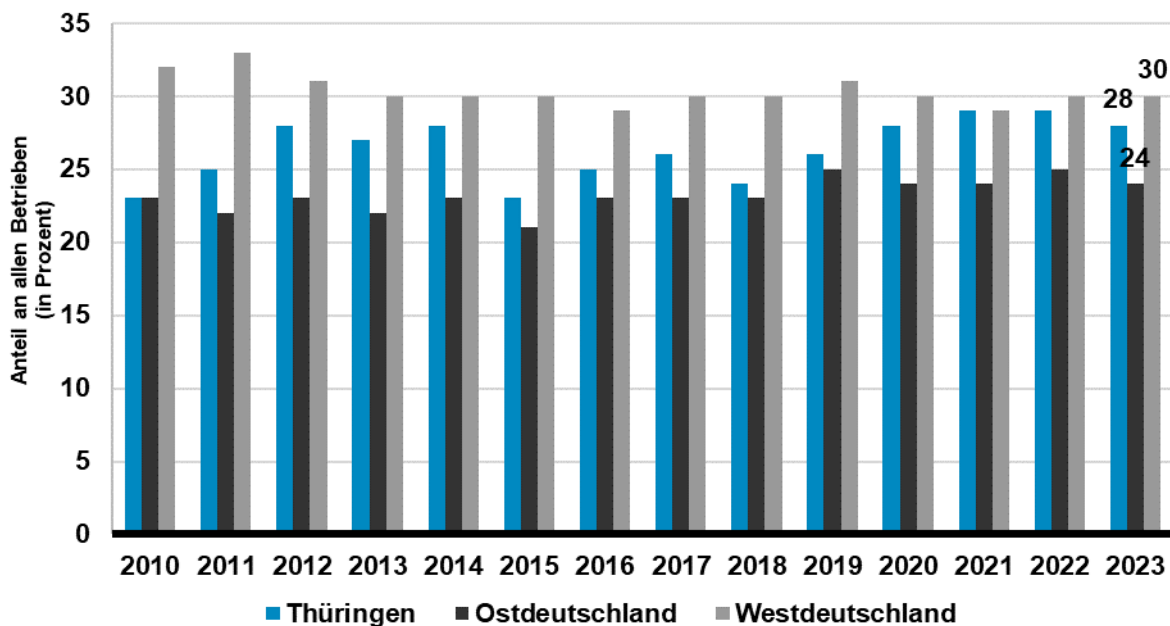
Abbildung 26: Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2023 (Anteil an ausbildungsberechtigten Betrieben)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023

Die folgende Abbildung 27 stellt die Beteiligung bezogen auf alle Betriebe – ausbildungsberechtigte und nicht ausbildungsberechtigte – dar. Danach liegt Thüringen nur um zwei Prozentpunkt unter dem Niveau von Westdeutschland und deutlich über dem von Ostdeutschland.

Abbildung 27: Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2023 (Anteil an allen Betrieben)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023

Ausbildungsbeteiligung auf der Einzelbetriebsebene im Zeitverlauf (Längsschnittanalyse)

In Thüringen übersteigt die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze die Zahl der Ausbildungssuchenden. Dies zeugt von einer großen Ausbildungsbereitschaft der Wirtschaft. Gleichzeitig gibt es zahlreiche Betriebe, die formal ausbildungsberechtigt sind, sich aber nicht an der Ausbildung beteiligen, sowie Betriebe die (noch) nicht ausbildungsberechtigt sind. Eine breitere Beteiligung dieser Betriebe könnte die Voraussetzungen für ein noch auswahlfähigeres Angebot und damit die Versorgung von ausbildungsinteressierten Jugendlichen mit einem Ausbildungsplatz erheblich verbessern.

Im Mittelpunkt der nachfolgenden Betrachtungen stehen vor allem jene Betriebe, die trotz Berechtigung nicht ausbilden. In den letzten Jahren lag der jeweils zum Stichtag ermittelte Anteil von ausbildungsberechtigten, aber nicht ausbildenden Betrieben in Thüringen relativ stabil zwischen 48 % und 52 %. Aus der rein stichtagsbezogenen Auswertung lässt sich allerdings nicht ableiten, wie viele dieser Betriebe permanent auf eine Ausbildung verzichten. Es ist daher hilfreich, zusätzlich das Ausbildungsverhalten von ausbildungsberechtigten Betrieben auf der betriebsindividuellen Ebene über mehrere Jahre bzw. im Zeitverlauf zu betrachten (Betriebshistorie).²⁵

Im Ergebnis der durchgeführten Analyse zeigt sich, dass sich rund vier Fünftel (79 %) der Thüringer Betriebe mit Ausbildungsberechtigung im betrachteten Zeitraum der Erhebungswellen 2020 bis 2022²⁶ an der Ausbildung von jungen Menschen beteiligt haben – entsprechend der hier verwendeten, relativ weit gefassten Definition: 55 % der ausbildungsberechtigten Betriebe haben sich in jedem der hier betrachteten Jahre beteiligt, weitere 24 % haben sich mit Unterbrechungen beteiligt. Rund ein Fünftel (21 %) der Thüringer Betriebe mit Ausbildungsberechtigung war demgegenüber im hier betrachteten Zeitraum ausbildungspassiv, d. h. sie haben sich zu keinem Zeitpunkt an der Ausbildung entsprechend der hier verwendeten Definition beteiligt.

Die Analyse des Ausbildungsverhalten auf der betriebsindividuellen Ebene über mehrere Jahre hat gezeigt, dass sich tatsächlich mehr Betriebe an der Ausbildung beteiligen als in der jährlichen, rein stichtagsbezogenen Erfassung widerspiegelt.

In den einzelnen Bereichen der Thüringer Wirtschaft beteiligten sich die Betriebe im letzten Jahr sehr unterschiedlich an der Ausbildung. Das Spektrum reicht von unter 10 % im Bereich der Übrigen Dienstleistungen bis hin zu 38 % im Verarbeitenden Gewerbe – bezogen auf alle Betriebe in der jeweiligen Branche. Hierbei ist allerdings zu beachten, dass der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe in den einzelnen Branchen unterschiedlich groß ist, was u.a. mit dem unterschiedlich hohen Gewicht von Kleinstbetrieben in den jeweiligen Wirtschaftsbereichen zusammenhängt. In den Übrigen Dienstleistungen, einer Branche mit überdurchschnittlich vielen Kleinstbetrieben, sind eigenen Angaben zufolge lediglich rund ein Viertel (27 %) der Betriebe berechtigt, selbst auszubilden. Im Verarbeitenden Gewerbe sind es rund doppelt so viele (62 %). Berücksichtigt man nur die ausbildungsberechtigten Betriebe, verringern sich zwar die Abstände zwischen den Branchen, die grundlegenden Strukturen bleiben aber bestehen (vgl. Tabelle 17).

²⁵ Im Rahmen der Längsschnittanalyse werden alle Betriebe betrachtet, die an allen Befragungen der Jahre 2020 bis 2022 teilgenommen haben und in diesen Jahren ausbildungsberechtigt waren.

²⁶ Mit der Befragung wird nicht nur die Ausbildungsbeteiligung im jeweils aktuellen Erhebungsjahr erfasst, sondern auch die Aktivitäten im zum Zeitpunkt der jeweiligen Erhebung zurückliegenden Jahr. Mit der Befragung 2020 wurde also auch die Ausbildungsbeteiligung im Jahr 2019 erfasst. Der in der Analyse der drei Erhebungswellen betrachtete Zeitraum für mögliche Ausbildungsaktivitäten umfasst somit vier Jahre.

Tabelle 17: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach ausgewählten Branchen, Thüringen

Branche	Anteil ausbildender Betriebe an allen Betrieben	Anteil ausbildender Betriebe an allen ausbildungsberechtigten Betrieben
	Prozent	
Verarbeitendes Gewerbe	38	62
Baugewerbe	35	59
Handel und Reparatur	32	57
Unternehmensnahe Dienstleistungen	21	46
Gesundheits- und Sozialwesen	33	66
Übrige Dienstleistungen*	7	25
Insgesamt	28	55

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023

Unabhängig von der Branche gilt: Mit der Betriebsgröße steigt die Wahrscheinlichkeit, dass die erforderlichen Voraussetzungen für eine eigene Ausbildung vorliegen. Wenn diese Voraussetzungen gegeben sind, Betriebe also ausbildungsberechtigt sind, bilden größere Betriebe zudem mit höherer Wahrscheinlichkeit aus als kleinere Betriebe (vgl. Tabelle 18).

Tabelle 18: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen

Betriebsgrößenklasse	Anteil ausbildender Betriebe an allen Betrieben	Anteil ausbildender Betriebe an allen ausbildungsberechtigten Betrieben
	Prozent	
< 10 Beschäftigte	15	38
10 bis 49 Beschäftigte	50	71
50 bis 99 Beschäftigte	76	87
ab 100 Beschäftigte	88	91
Insgesamt	28	55

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023

Während sich nahezu alle ausbildungsberechtigten Großbetriebe an der Ausbildung beteiligten, bildeten lediglich 38 % der ausbildungsberechtigten Kleinstbetriebe aus. Dieser geringe Anteil dürfte auch mit dem geringeren Bedarf von Betrieben dieser Größenklasse an Nachwuchsfachkräften zusammenhängen. Während größere Betriebe mit mehreren hundert Beschäftigten in der Regel jedes Jahr altersbedingte Personalabgänge ersetzen müssen und daher einen kontinuierlichen Ersatzbedarf haben, sind solche Abgänge bei kleineren Betrieben seltener und diskontinuierlich.

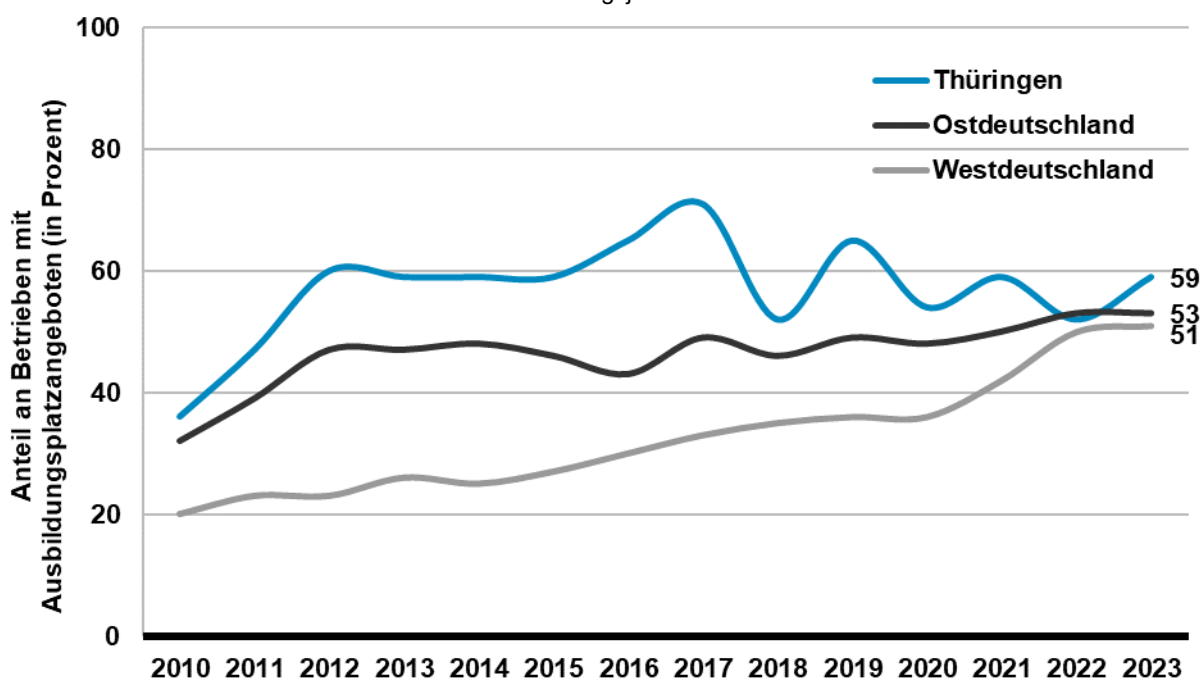
7.2 Besetzung von Ausbildungsplätzen

In den bisherigen Ausführungen wurde dargestellt, wie viele Betriebe sich überhaupt im hier definierten Sinne an der Ausbildung beteiligen. Im Folgenden wird die Entwicklung des Anteils der Betriebe mit Ausbildungsplatzangeboten für das aus Sicht der jeweils aktuellen Befragung zurückliegende Ausbildungsjahr betrachtet. Hierbei geht es vor allem um die Ermittlung der Zahl der ausbildungsbereiten Betriebe. Darüber hinaus soll die Frage beantwortet werden, ob und warum angebotene Ausbildungsstellen nicht besetzt werden konnten. Die hierzu erhobenen Angaben beziehen sich auf das zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung zurückliegende Ausbildungsjahr 2022/2023.

Mehr als jeder dritte (41 %) ausbildungsberechtigter Betrieb in Thüringen hatte für das betrachtete Ausbildungsjahr einen oder mehrere Ausbildungsplätze angeboten (Ostdeutschland: 37 %, Westdeutschland: 42 %). Einem nennenswerten Teil der Betriebe ist es nicht gelungen, die angebotenen Ausbildungsplätze vollständig zu besetzen. So blieb bei mehr als jedem zweiten Betrieb mit einem Ausbildungsplatzangebot für das Ausbildungsjahr 2022/2023 mindestens ein Ausbildungsplatz unbesetzt. Bei 45 % der Betriebe konnte überhaupt kein Platz besetzt werden (Ostdeutschland: 53 % bzw. 38 %, Westdeutschland: 51 % bzw. 37 %). In den betroffenen Betrieben werden dadurch die Möglichkeiten zur eigenen Sicherung des Fachkräftenachwuchses erheblich eingeschränkt.

Im Vergleich zur vorangegangenen Befragung ist der Anteil von Betrieben mit Besetzungsschwierigkeiten in Thüringen gestiegen (vgl. Abbildung 28).

Abbildung 28: Entwicklung des Anteils von Betrieben mit nicht besetzten Ausbildungsplätzen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2010 bis 2023



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023. Teilgesamtheit: Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen

Im letzten Jahr gab es nicht nur eine größere Zahl von Betrieben mit Besetzungsschwierigkeiten, auch der Anteil der unbesetzten an den angebotenen Ausbildungsstellen ist gestiegen. In Thüringen waren es 41 % der zu besetzenden Ausbildungsplätze (Ostdeutschland: 39 %, Westdeutschland: 35 %) – im Vergleich zur Vorjahresbefragung ein Anstieg um rund drei Prozentpunkte.

Der Erfolg bei der Gewinnung von Bewerber/-innen für die angebotenen Ausbildungsplätze korreliert stark mit der Größe der Betriebe: Je größer ein Betrieb, umso erfolgreicher war die Besetzung der angebotenen Ausbildungsplätze. So konnten in Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten der Großteil der angebotenen Ausbildungsplätze besetzt werden, lediglich ein Viertel blieb unbesetzt. Demgegenüber konnte bei Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten mit über 60 % die große Mehrheit der angebotenen Ausbildungsplätze nicht besetzt werden. In der nächsthöheren Größenklasse der Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten blieben ebenfalls überdurchschnittlich viele Ausbildungsplätze unbesetzt (vgl. Tabelle 19).

Tabelle 19: Betriebe mit angebotenen und unbesetzten Ausbildungsplätzen für das Ausbildungsjahr 2022/2023 nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe* mit Ausbildungsangebot	Betriebe** mit unbesetzten Ausbildungsplätzen	Nichtbesetzungsquote
	Prozent	Prozent	Prozent
< 10 Beschäftigte	28	62	62
10 bis 49 Beschäftigte	48	57	52
50 bis 99 Beschäftigte	78	57	32
ab 100 Beschäftigte	87	55	26
Insgesamt	41	59	41

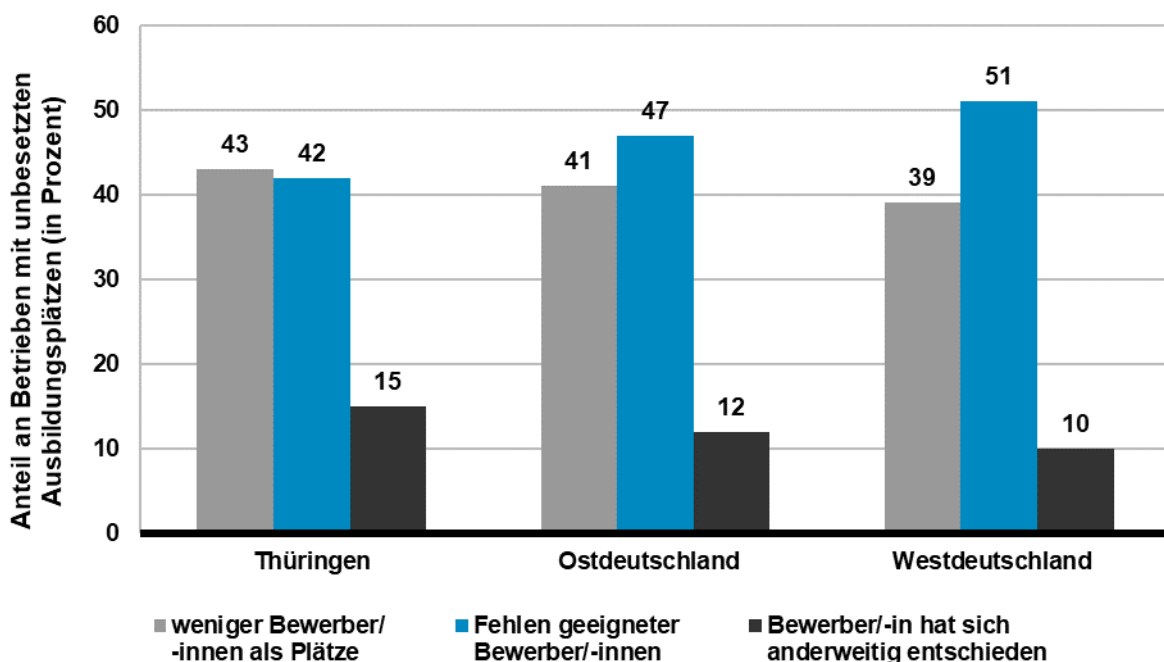
*Anteil an allen ausbildungsberechtigten Betrieben **Anteil an allen Betrieben mit Ausbildungsplatzangebot

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023

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

Dass Ausbildungsplätze nicht besetzt werden konnten, lag einerseits an den Voraussetzungen der Bewerber/-innen, andererseits an der Quantität (vgl. Abbildung 29).²⁷

Abbildung 29: Gründe für nicht besetzte Ausbildungsplätze aus Sicht der Betriebe in Thüringen, Ost- und Westdeutschland (wichtigster Grund)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Teilgesamtheit: Betriebe mit nicht unbesetzt gebliebenen Ausbildungsplätzen

So gaben 43 % der Thüringer Betriebe mit mindestens einem unbesetzt gebliebenen Ausbildungsplatz als wichtigsten Grund an, dass die Zahl der erhaltenen Bewerbungen geringer ausfiel als die Zahl der

²⁷ Die angegebenen Werte beziehen sich auf Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen – unabhängig von der konkreten Zahl der in den einzelnen Betrieben unbesetzt gebliebenen Plätze.

angebotenen Ausbildungsplätze. In jenen Fällen, wo lediglich ein einziger Ausbildungsplatz zu besetzen war – der Normalfall für Kleinbetriebe –, dürften überhaupt keine Bewerbungen vorgelegen haben. Bei einer fast identisch großen Zahl (42 %) der Befragten lagen zwar Bewerbungen vor. Die Betriebe verzichteten allerdings auf die Besetzung der Ausbildungsplätze, weil die Bewerber/-innen aus ihrer Sicht ungeeignet erschienen. Bei 15 % konnten die angebotenen Ausbildungsplätze nicht wie geplant besetzt werden, weil die Bewerber/-innen sich anderweitig entschieden hatten. Der regionale Vergleich zeigt, dass sich in Thüringen quantitative (Bewerbermangel) und qualitative (mangelnde Eignung) Gründe annähernd die Waage halten. Im Mittel der ost- und westdeutschen Bundesländer blieben angebotene Plätze dagegen viel häufiger mangels Eignung der Bewerber/-innen unbesetzt als wegen einer zu geringen Zahl von Bewerbungen.

Für den fehlenden Erfolg bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen kann es auch Gründe geben, die bei den Betrieben liegen (vgl. Tabelle 20).²⁸

Tabelle 20: Bedeutung einzelner Faktoren für den fehlenden Erfolg bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen, Thüringen

Faktor	Faktor spielt...				
	sehr große Rolle	eher große Rolle	geringe Rolle	gar keine Rolle	kann ich nicht beurteilen
	Prozent				
Ausbildungsberuf hat kein gutes Image	10	31	24	28	7
Arbeitsbedingungen im Ausbildungsberuf (z.B. Arbeitszeiten) sind wenig attraktiv	14	32	19	31	4
Aufstiegs-/Verdienstmöglichkeiten im Ausbildungsberuf sind wenig attraktiv	5	28	31	32	4
Schlechte Erreichbarkeit des Betriebs, z.B. schlechte Anbindung an Nahverkehr	9	11	19	53	7
Schlechte Erreichbarkeit der Berufsschule, z.B. Entfernung zwischen Wohnort u. Schule	20	16	20	37	7

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Teilgesamtheit: Betriebe mit unbesetzt gebliebenen Ausbildungsplätzen

Hierbei kann es sich z. B. um die – aus Sicht der potenziellen Bewerber/-innen – mangelnde Attraktivität des Ausbildungsberufs oder die schlechte Erreichbarkeit des Ausbildungsbetriebs handeln.²⁹ Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen sollten daher angeben, welche Bedeutung solche und ähnliche Faktoren spielen würden. Für fast jeden zweiten (46 %) Betrieb mit unbesetzten Ausbildungsplätzen spielen die berufsspezifischen Arbeitsbedingungen im Ausbildungsberuf (z.B. ungünstige Arbeitszeiten) eine „große“ oder sogar „sehr große Rolle“ für die aktuellen Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Auszubildenden.

²⁸ Mit dem im März 2024 in Kraft getretenem Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung wurde eine Ausbildungsgarantie eingeführt. In diesem Zusammenhang soll auch ein Mobilitätzuschuss für Auszubildende mit wohnortferner Ausbildung eingeführt werden.

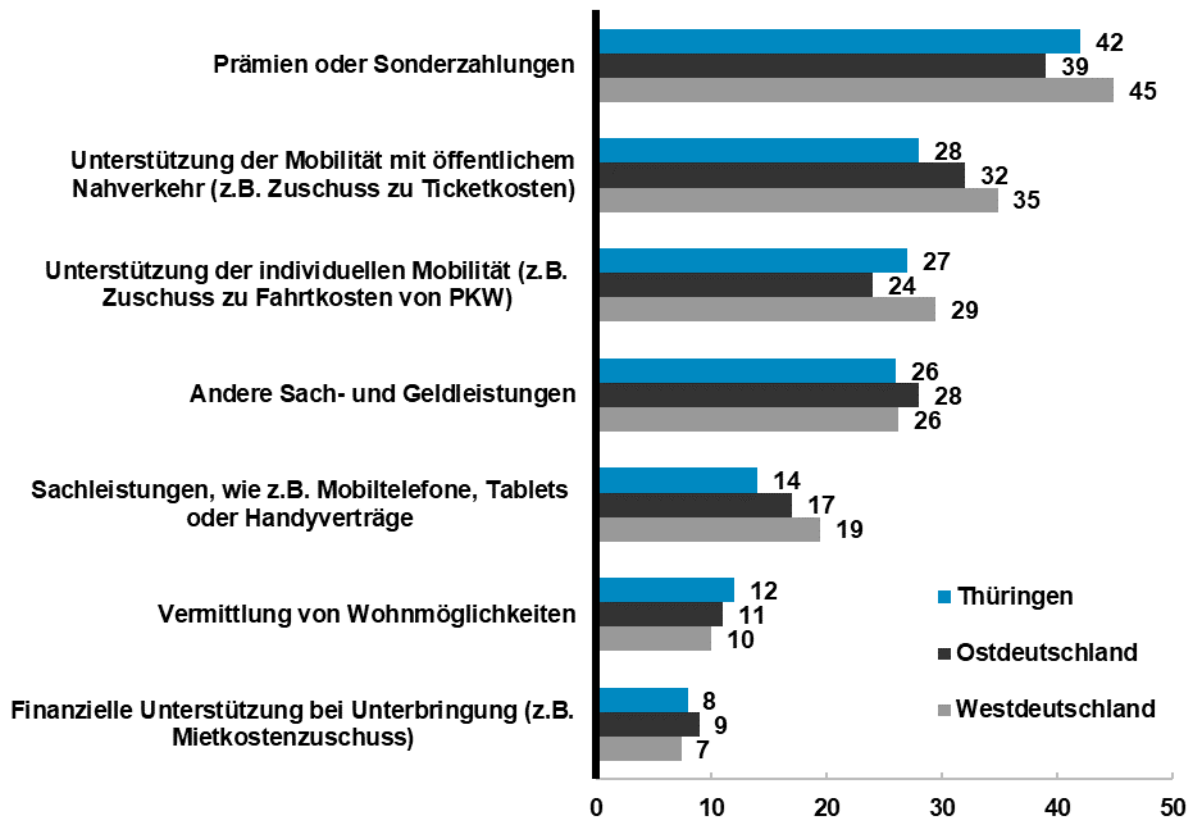
²⁹ Frühere Auswertungen des BIBB haben auf Ebene der Berufe eine positive Korrelation zwischen der Quote der unbesetzten betrieblichen Ausbildungsplatzangebote und dem Anteil der Personen mit maximal Hauptschulabschluss unter den Personen mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag aufgezeigt. Berufe mit großen Besetzungsproblemen sind somit oftmals Berufe, für die der Hauptschulabschluss als Mindestvoraussetzung seitens der Betriebe genannt wird (vgl. Oeynhausens, S. u. a.: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2020. Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30. September. Fassung vom 18.02.2021. Bonn 2021).

Neben den Arbeitsbedingungen ist auch das soziale Ansehen der einzelnen Berufe in der Gesellschaft von Relevanz. So spielt für 41 % der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen die fehlende Attraktivität bzw. das schlechte Image des angebotenen Ausbildungsberufs eine „große“ oder sogar „sehr große Rolle“ für den mangelnden Erfolg bei der Gewinnung von Auszubildenden. Rund ein Drittel der Befragten (33 %) gab an, dass die schlechten Aufstiegs- oder Verdienstmöglichkeiten im späteren Beruf ein Grund für die Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen seien. Die schlechte Erreichbarkeit der Berufsschule bzw. die zu große Entfernung zwischen Wohnort und Schule spielt für ebenfalls rund einem Drittel der Befragten (36 %) eine „große“ oder sogar „sehr große Rolle“ für den mangelnden Erfolg bei der Besetzung der von ihnen angebotenen Ausbildungsplätze. Dass Berufsschulen schlecht erreichbar sind, könnte in bestimmten Fällen damit zusammenhängen, dass demografisch bedingt Berufsschulklassen kleiner und Schulangebote zusammengelegt werden. Das kann dazu führen, dass junge Menschen größere Entfernungen überwinden müssen, um eine Berufsschule zu erreichen und sich deshalb gegen eine Ausbildung in diesem Ausbildungsberuf entscheiden. Jede/r fünfte (20 %) Befragte sieht in der schlechten Erreichbarkeit ihres/seines Betriebes ein Hindernis bei der Gewinnung von Auszubildenden: Für 9 % spielt dieser Faktor einer „sehr große“ und für 11 % eine „große Rolle“

7.3 Betriebliche Unterstützungsleistungen für Auszubildende

Das Anbieten von verschiedenen Unterstützungsleistungen für Auszubildende, wie z.B. Zuschüsse zu Fahrtkosten, kann ein geeignetes Mittel für ausbildungsinteressierte Betriebe sein, um die eigene Position im Wettbewerb um Bewerber/-innen zu verbessern. Vor dem Hintergrund dieser Überlegungen wurde mit der aktuellen Befragung ermittelt, ob Betriebe solche Unterstützungsleistungen anbieten (vgl. Abbildung 30).

Abbildung 30: Betriebliche Unterstützungsleistungen für Auszubildende in Thüringen, Ost- und Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Mehrfachnennungen möglich. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung

In Thüringen bieten mehr als die Hälfte (57 %) der ausbildungsberechtigten Betriebe eine oder mehrere Unterstützungsleistungen für Auszubildende an (Ostdeutschland: 57 %, Westdeutschland: 62 %).³⁰

Mit Abstand am häufigsten – sowohl in Thüringen (42 %) als auch in Ost- und Westdeutschland (39 % bzw. 45 %) – werden Auszubildende durch Prämien oder Sonderzahlungen unterstützt. Auf dem zweiten und dritten Rang folgen Zuschüsse, die die Mobilität der Auszubildenden unterstützen sollen: 28 % bzw. 27 % der ausbildungsberechtigten Betriebe in Thüringen sind bereit, die Mobilität der Auszubildenden durch eine vollständige oder teilweise Übernahme der Kosten für die Nutzung öffentlicher Nahverkehrsmittel (z. B. Zuschuss zu Ticketkosten) oder privater Beförderungsmittel (z. B. Zuschuss zu Fahrtkosten von PKW) zu unterstützen. Da es für eine nennenswerte Zahl der Befragten aufgrund der schlechten Erreichbarkeit ihres Betriebs oder der Berufsschule oder der zu großen Entfernung zwischen Wohnort der Auszubildenden und der Berufsschule bzw. dem Ausbildungsbetrieb schwierig ist, Ausbildungsplätze zu besetzen (siehe weiter oben), dürften solche Angebote dabei helfen, Bewerber/-innen für die angebotenen Ausbildungsplätze zu gewinnen. Demgegenüber vergleichsweise wenig verbreitet sind Sachleistungen, wie z. B. Mobiltelefone, Tablets oder Handyverträge. Nur 14 % der ausbildungsberechtigten Betriebe in Thüringen gewährt seinen Auszubildenden entsprechende Leistungen. Relativ selten sind auch Hilfen bei der Vermittlung von Wohnmöglichkeiten oder bei der Unterbringung (z. B. Mietkostenzuschuss): Diese werden von 12 % bzw. 8 % der Betriebe angeboten.

Wie weiter oben dargestellt, haben kleinere Betriebe überdurchschnittlich große Probleme bei der Besetzung ihrer angebotenen Ausbildungsplätze. Kleinere Betriebe sind möglicherweise auch deshalb weniger erfolgreich als größere, weil sie – neben weiteren Faktoren, wie z. B. der Höhe der (Ausbildungs-) Vergütung – seltener auch zusätzliche Sach- und Geldleistungen anbieten. So stellen lediglich 43 % der ausbildungsberechtigten Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten entsprechende Angebote für ihre Auszubildenden bereit. In der Gruppe der Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten sind es demgegenüber 91 % und damit mehr als doppelt so viele (vgl. Tabelle 21).

Tabelle 21: Betriebliche Unterstützungsleistungen für Auszubildende nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Unterstützungsleistungen	Leistung						
		A	B	C	D	E	F	G
	%	%	%	%	%	%	%	%
< 10 Beschäftigte	43	8	5	13	30	23	25	18
10 bis 49 Beschäftigte	69	15	8	15	53	29	27	31
50 bis 99 Beschäftigte	80	21	20	20	63	40	23	39
ab 100 Beschäftigte	91	24	20	18	72	49	49	54
Insgesamt	57	12	8	14	42	28	27	26

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Mehrfachnennungen möglich. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung

A Vermittlung von Wohnmöglichkeiten

B Finanzielle Unterstützung bei Unterbringung (z. B. Mietkostenzuschuss)

C Sachleistungen, wie z. B. Mobiltelefone, Tablets oder Handyverträge

D Prämien oder Sonderzahlungen

E Unterstützung der Mobilität mit öffentlichem Nahverkehr (z. B. Zuschuss zu Ticketkosten)

F Unterstützung der individuellen Mobilität (z. B. Zuschuss zu Fahrtkosten von PKW)

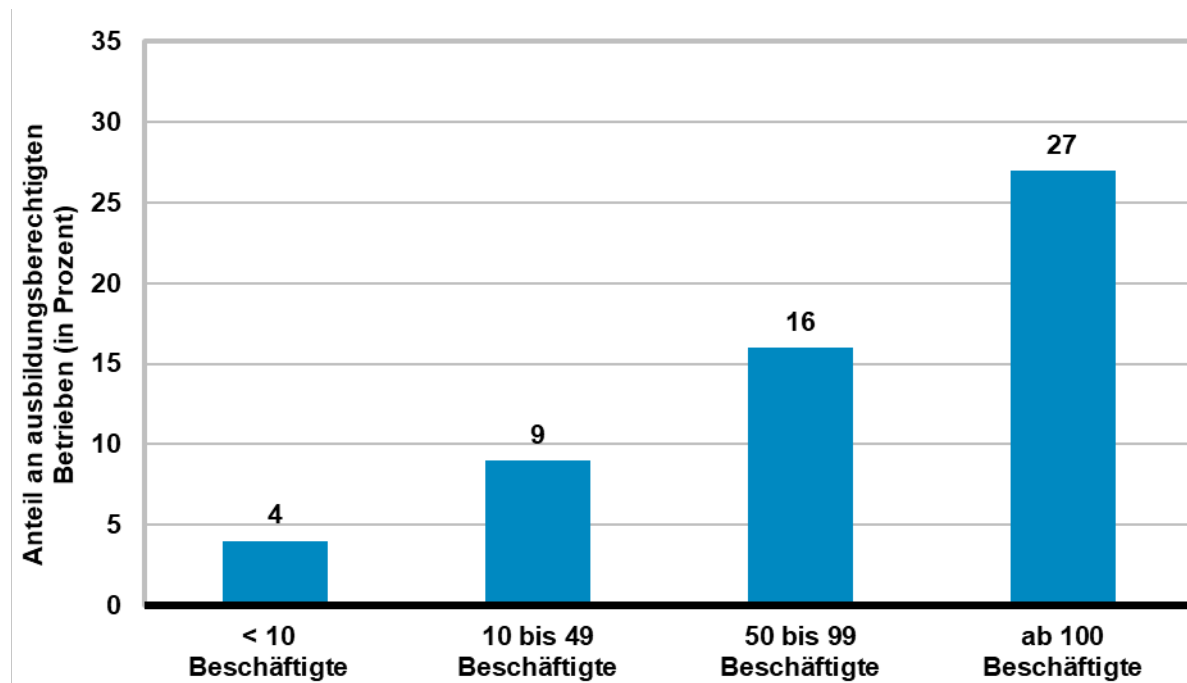
G Andere Sach- und Geldleistungen

³⁰ Die Frage richtete sich an alle Betriebe, die laut Selbstauskunft die formalen Voraussetzungen erfüllen, um selbst ausbilden zu können. Hierbei spielte es keine Rolle, ob sich diese Betriebe derzeit an der Ausbildung beteiligen oder nicht.

Für die Unterstützung der betrieblichen Ausbildung stehen verschiedene Förderinstrumente zur Verfügung, wie z.B. das Programm „AsA flex - Assistierte Ausbildung flexibel“. Im Rahmen dieses Programms können Auszubildende mit Lernschwierigkeiten oder schlechten Noten individuell und kontinuierlich unterstützt und sozialpädagogisch begleitet werden, um das Ausbildungsverhältnis zu stabilisieren und einen erfolgreichen Abschluss der Berufsausbildung zu sichern. Hierfür steht beim Träger der „Assistierte Ausbildung“ über die gesamte Laufzeit der Förderung ein/-e feste/-r Ausbildungsbegleiter/-in zur Verfügung.³¹ Die Wirksamkeit dieses und anderer Programme hängt entscheidend vom Kenntnisstand der Betriebe ab. Vor dem Hintergrund dieser Erkenntnis wurde in der aktuellen Befragung ermittelt, ob den Betrieben das oben dargestellte Programm bekannt ist.

Der Umfrage zufolge kennt nur eine Minderheit (8 %) der ausbildungsberechtigten Betriebe in Thüringen dieses Programm. Demgegenüber haben 92 % noch nie von diesem Programm gehört. Dies ist keine Besonderheit Thüringens. In Ost- und Westdeutschland ist es genauso wenig bekannt; hier betragen die Werte nur jeweils 7 %. Mit der Größe des Betriebs steigt der Kenntnisgrad, allerdings überwiegen auch bei den größeren Thüringer Betrieben jene, die dieses Programm nicht kennen (vgl. Abbildung 31).

Abbildung 31: Betriebe mit Kenntnis des Programms „AsA flex - Assistierte Ausbildung flexibel“ nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung

7.4 Übernahme von Ausbildungsabsolvent/-innen

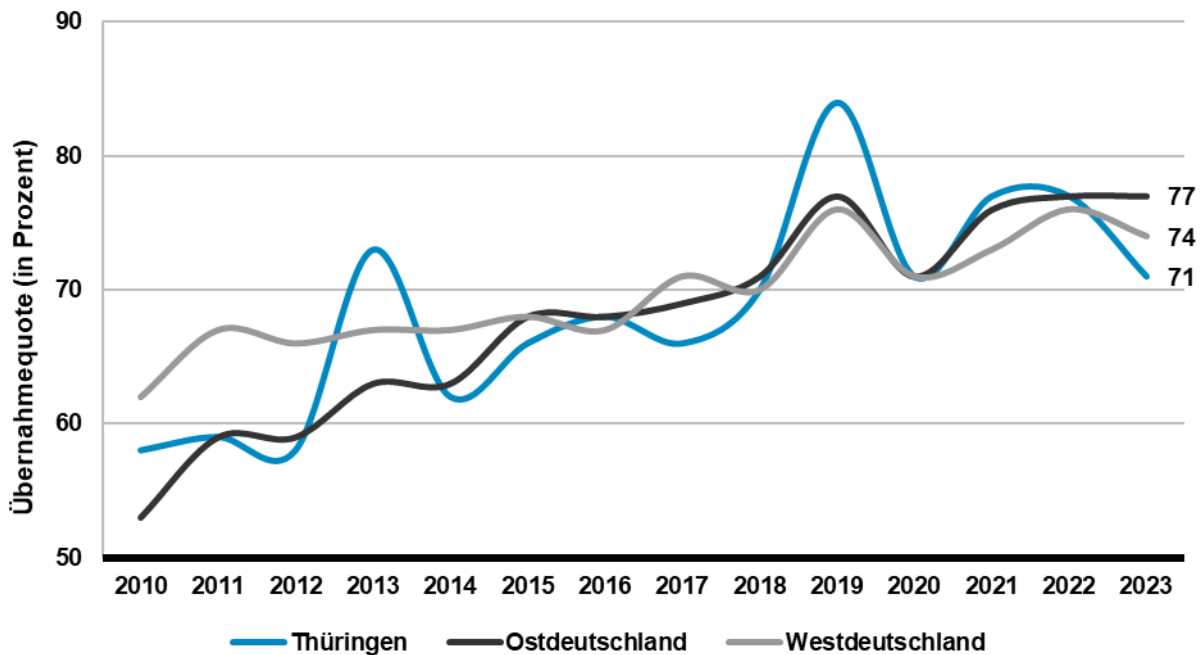
Die eigene Ausbildung von Fachkräften stellt für Betriebe eine grundsätzliche Möglichkeit dar, den eigenen Fachkräftebedarf zu decken. Diese Strategie ist allerdings erst dann als erfolgreich zu betrachten, wenn die Auszubildenden im Ausbildungsbetrieb verbleiben, da sich die Ausbildungskosten oftmals

³¹ Im Programm AsA flex wurden die ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) und die Assistierte Ausbildung nach § 130 SGB III (AsA alt) zu einem Instrument vereinheitlicht, in dem alle Angebote aus abH und AsA (alt) weiterhin angeboten werden. Die Zielgruppe wurde erweitert, die bisherige Begrenzung auf Lernbeeinträchtigte und sozial Benachteiligte aufgegeben.

erst nach Abschluss der Ausbildung amortisieren.³² Die Übernahmeentscheidung bzw. der Verbleib der Auszubildenden liegt jedoch nicht allein in der Hand des Ausbildungsbetriebs, sondern auch in der der Ausbildungsabsolvent/-innen. Letzteren stehen nach Beendigung der Ausbildung verschiedene Optionen offen, u.a. auch der Wechsel in einen anderen Betrieb.

Im Jahr 2023 haben den Daten des aktuellen IAB-Betriebspanels zufolge in 9 % aller Betriebe Thüringens junge Menschen ihre Ausbildung erfolgreich beendet. Fast drei Viertel (71 %) der erfolgreich Ausgebildeten wurden übernommen bzw. verblieben nach absolvierter Ausbildung in ihrem Ausbildungsbetrieb (Übernahmequote) (vgl. Abbildung 32).³³

Abbildung 32: Entwicklung des Anteils der übernommenen Ausbildungsabsolvent/-innen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2023



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsabsolvent/-innen im jeweiligen Befragungsjahr

Bei der Interpretation der Befunde ist, wie bereits oben angesprochen, zu berücksichtigen, dass eine Übernahme erfolgreich ausgebildeter Absolvent/-innen in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis nur dann realisierbar ist, wenn beide Seiten, d.h. der Ausbildungsbetrieb wie auch die Absolventin bzw. der Absolvent, dies wünschen.

Ob ein Ausbildungsbetrieb seine Auszubildenden nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung übernimmt – sofern diese dies wünschen – dürfte auch mit der Verfügbarkeit von Fachkräften am Arbeits-

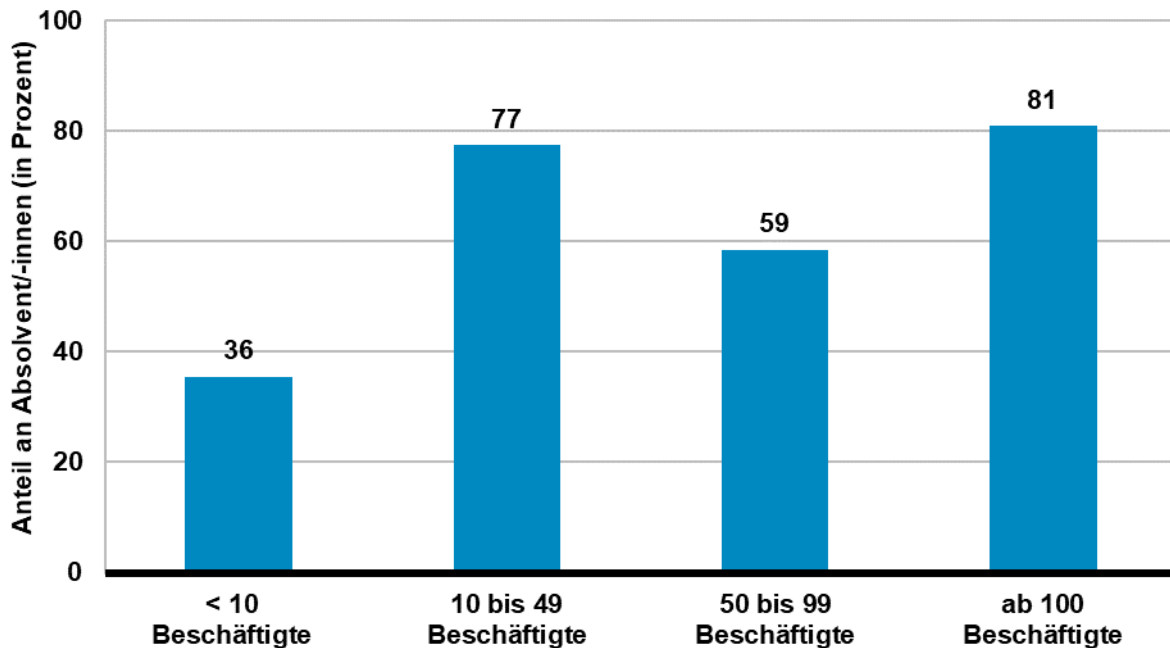
³² In einer Untersuchung des BIBB wurde ermittelt, dass sich die gesamten Kosten, die ein Betrieb für die Ausbildung aufwendet, pro Auszubildende/-n im Durchschnitt auf 20.855 € belaufen. Die Auszubildenden verursachen jedoch nicht nur Kosten. Sie leisten durch ihren Arbeitseinsatz auch einen Beitrag zur Produktion von Waren und Dienstleistungen. Zieht man diese produktiven Leistungen in Höhe von durchschnittlich 14.377 € von den Bruttokosten ab, so ergeben sich für die Betriebe durchschnittliche Nettokosten von 6.478 € je Auszubildende/-n. Bei den meisten Betrieben lohnt sich die Ausbildung somit erst mittel- oder langfristig. Bei etwa 28 % der Ausgebildeten amortisierten sich die Ausbildungskosten demgegenüber bereits bis zum Ende der Ausbildung (vgl. Wenzelmann, F.; Schönfeld, G. [2022]: Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe. Ergebnisse der sechsten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung. Bonn).

³³ Ob die nicht übernommenen Ausbildungsabsolvent/-innen kein Übernahmeangebot erhalten haben oder freiwillig ihren Ausbildungsbetrieb nach der Beendigung der Ausbildung verlassen haben, lässt sich mit den vorliegenden Daten nicht bestimmen.

markt zusammenhängen. Herrscht eine Knappheit vor, dürften Betriebe stärker geneigt sein, ihre Ausbildungsabsolvent/-innen zu übernehmen. Die nach wie vor relativ hohen Übernahmequoten in Thüringen wie auch in anderen Regionen könnten somit mit den Schwierigkeiten der Betriebe zusammenhängen, am Arbeitsmarkt erfahrene Fachkräfte zu finden (siehe hierzu Kapitel 5).³⁴

Eine Betrachtung der Übernahmequoten in den einzelnen Betriebsgrößenklassen ergibt, dass der Anteil von im Ausbildungsbetrieb verbliebenen Absolvent/-innen in Betriebe mit 10 oder mehr Beschäftigten deutlich höher ausfällt als in Kleinbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten (vgl. Abbildung 33).

Abbildung 33: Übernahme von Absolvent/-innen nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsabsolvent/-innen

In einer Untersuchung des BIBB wurde ermittelt, dass Ausbildungsabsolvent/-innen von kleineren Betrieben häufiger ihren Ausbildungsbetrieb nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung freiwillig verlassen als Absolvent/-innen größerer Betriebe. Wenn Auszubildende nach der Ausbildung nicht im Ausbildungsbetrieb verbleiben, bedeutet dies für die betroffenen Betriebe einen Verlust ihrer Investition in die Ausbildung und eine mögliche Verschärfung des Fachkräftemangels. Die geringere Verbleibsquote von Absolvent/-innen in kleineren Ausbildungsbetrieben begründen die Autoren der Untersuchung mit dem bestehenden Lohngefälle. Kleinere Betriebe können zumeist nur geringere Löhne zahlen als größere Betriebe und sind damit im Wettbewerb um junge Fachkräfte im Nachteil.³⁵ Bei kleineren Betrieben ist somit das Risiko, dass die selbst ausgebildeten Fachkräfte den Betrieb verlassen und sich dann die zuvor getätigten Investitionen nicht kompensieren lassen, größer.

³⁴ Die Ergebnisse der sechsten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung belegen ebenfalls eine deutliche Zunahme der Betriebe, die möglichst alle Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen weiter beschäftigen wollen. Der Anteil dieser Betriebe ist bundesweit von 47 % im Jahr 2007 auf 62 % im Jahr 2017/2018 gestiegen. Der Anteil der Betriebe, die nur in Ausnahmefällen die Ausgebildeten weiter beschäftigen wollen, nahm dagegen von 23 % auf 10 % ab (vgl. Wenzelmann, F.; Schönfeld, G. [2022]: Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe. Ergebnisse der sechsten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung. Bonn).

³⁵ Vgl. Wenzelmann, F.; Schönfeld, G. (2022): Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe. Ergebnisse der sechsten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung. Bonn sowie Schönfeld, G. u.a. (2020): Ausbildung in Deutschland – eine Investition gegen den Fachkräftemangel. Ergebnisse der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2017/18. BIBB-Report 1/2020.

Fazit: Die eigene Ausbildung ist ein wichtiges Instrument, um den betrieblichen Fachkräftebedarf zu decken und möglichen Engpässen aktiv vorzubeugen. Die Daten der Befragung haben deutlich gemacht, dass hierbei vielfältige Herausforderungen bestehen: Viele, insbesondere kleinere Betriebe erfüllen nicht die Voraussetzungen, um selbst ausbilden zu können. Es fällt zahlreichen Betrieben, sofern ausbildungsberechtigt, zudem auch schwerer, geeignete Bewerber/-innen für die von ihnen angebotenen Ausbildungsplätze zu finden. Dies gilt insbesondere für Kleinstbetriebe, denen es zudem seltener gelingt, die erfolgreichen Absolvent/-innen an sich zu binden. Viele (kleinere) Betriebe dürften daher auf alternative Strategien der Sicherung benötigter Fachkräfte ausweichen. Eine bewährte Strategie, den Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften zu decken, ist - neben der betrieblichen Ausbildung junger Menschen und ihrer Übernahme nach erfolgreicher Lehrzeit - die betriebliche Weiterbildung. Über die entsprechenden Entwicklungen informiert das folgende Kapitel 7.

8. Betriebliche Weiterbildung

Eine Alternative zur eigenen Ausbildung, insbesondere für jene Betriebe, die nicht über die hierfür erforderlichen Voraussetzungen verfügen, sind betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen. Im Unterschied zur Ausbildung, die den Fachkräftenachwuchs adressiert, zielen betriebliche Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung auf den Bestand an Arbeits- und Fachkräften ab. Qualifizierungen sollen sicherstellen, dass die Belegschaft mit den sich ständig verändernden Anforderungen in der Arbeitswelt Schritt halten kann. Ihr großer Vorzug liegt darin, auf neue Qualifizierungserfordernisse der Belegschaft relativ zeitnah und bedarfsspezifisch reagieren zu können.

Mit dem IAB-Betriebspanel wird die Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten regelmäßig ermittelt. Nachfolgend werden die Befunde der aktuellen Befragung hierzu präsentiert, wobei die hier verwendete Definition von Weiterbildung zu berücksichtigen ist (siehe nachfolgenden Kasten).

Definition „Weiterbildung“

Im Rahmen der Befragung wird ausschließlich betriebliche Weiterbildung erfasst, welche von den Betrieben durch Freistellung und/oder Übernahme aller beziehungsweise eines Teils der Kosten unterstützt wird. Ausschließlich von den Beschäftigten selbst finanzierte Weiterbildungsmaßnahmen sind beim IAB-Betriebspanel ausdrücklich nicht Gegenstand der Befragung.

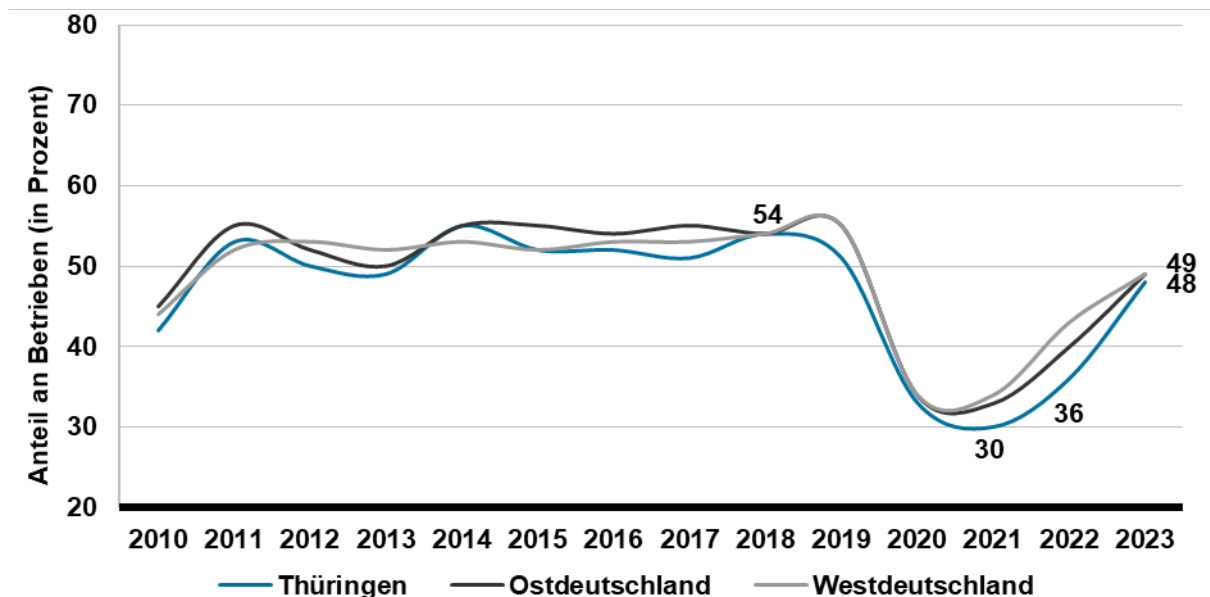
Bei diesen Maßnahmen kann es sich sowohl um Präsenzmaßnahmen handeln, als auch solche, die digital durchgeführt werden. Hier betrachtete Weiterbildungsformate sind: Externe und interne Kurse, Lehrgänge, Seminare, Weiterbildung am Arbeitsplatz (Unterweisung, Einarbeitung), Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messeveranstaltungen u. ä., Arbeitsplatzwechsel (Job-Rotation), selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien (z. B. computerunterstützte Selbstlernprogramme, Fachbücher), Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt, Beteiligungsgruppe sowie sonstige Weiterbildungsmaßnahmen.

Die Angaben der Befragten zur betrieblichen Weiterbildung beziehen sich stets auf das erste Halbjahr des Befragungsjahres.

8.1 Weiterbildungsbeteiligung

Wie die Erhebungen der Vorjahre gezeigt haben, haben die Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe infolge der Maßnahmen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie einen deutlichen Einbruch erlitten. In keinem anderen Bereich, der Gegenstand der Untersuchungen des IAB-Betriebspanels ist, waren derart gravierende Entwicklungen festzustellen. Mit dem Abklingen der Pandemie und der Rücknahme der vorgenommenen Einschränkungen hat sich auch der Weiterbildungsmarkt nach und nach erholt, konnte aber bislang zunächst noch nicht an das relativ hohe Niveau der Jahre vor Ausbruch der Pandemie anknüpfen. Im ersten Halbjahr 2023 lag der Anteil der Thüringer Betriebe mit Weiterbildung bei 48 % und damit um 12 Prozentpunkte über dem Vorjahreswert (vgl. Abbildung 34).

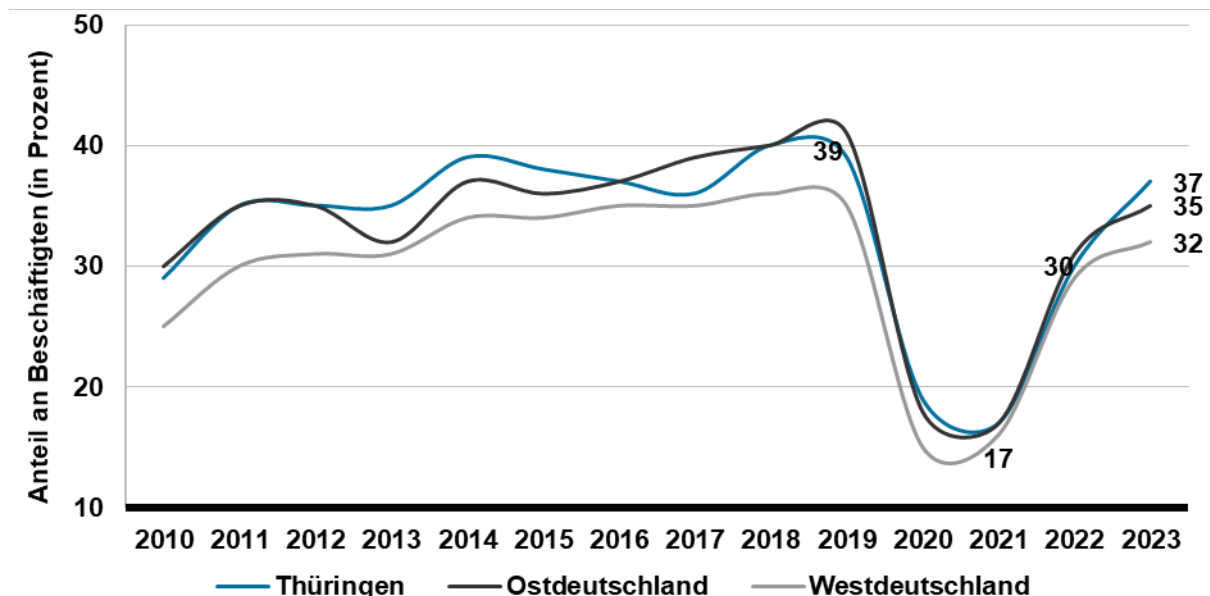
Abbildung 34: Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben in Thüringen, Ost- und Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023

Mit der deutlich gewachsenen Zahl von Betrieben, die in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter/-innen investierten, ist auch die Zahl der Thüringer Beschäftigten mit Weiterbildung gestiegen. Im Vergleich zur Vorjahresbefragung hat sich der entsprechende Anteil um 7 Prozentpunkte erhöht und erreichte 37 %. Aufgrund dieser beachtlichen Zuwächse liegen die aktuell erzielten Quoten fast wieder auf dem hohen Niveau, welches in den Jahren vor der Corona-Pandemie erreicht wurde (vgl. Abbildung 35).

Abbildung 35: Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten in Thüringen, Ost- und Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023

Die in den vorangegangenen Befragungen beobachteten Unterschiede zwischen den Branchen bestehen auch nach Abklingen der Pandemie. In einzelnen Bereichen der Thüringer Wirtschaft, wie z. B. im Gesundheits- und Sozialwesen, liegt der Anteil von weiterbildungsaktiven Betrieben nach wie vor deut-

lich über dem Thüringer Durchschnitt. Demgegenüber stehen Branchen wie z. B. Übrige Dienstleistungen³⁶ mit auffällig niedriger Weiterbildungsbeteiligung. In Branchen mit überdurchschnittlich hohen Anteilen von weiterbildungsaktiven Betrieben ist oftmals auch der Anteil von Beschäftigten höher, die sich mit Unterstützung ihrer Betriebe weiterbilden (vgl. Tabelle 22).

Tabelle 22: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach ausgewählten Branchen, Thüringen

Branche	Betriebe mit Weiterbildung	Beschäftigte mit Weiterbildung
	Prozent	
Verarbeitendes Gewerbe	40	35
Baugewerbe	41	30
Handel und Reparatur	45	41
Unternehmensnahe Dienstleistungen	48	33
Gesundheits- und Sozialwesen	72	54
Übrige Dienstleistungen	22	19
Öffentliche Verwaltung*	74	24
Insgesamt	48	37

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Weiterbildung im ersten Halbjahr

Mit der Betriebsgröße steigt sowohl der Anteil von Betrieben als auch von Beschäftigten mit Weiterbildung: Von Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten boten mehr als 90 % Maßnahmen an, an denen insgesamt 41 % der beschäftigten Arbeitnehmer/-innen teilnahmen. Die Weiterbildungsquote – bezogen auf den Anteil der weiterbildungsaktiven Beschäftigten – war damit deutlich höher als in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten. Bei Letzteren unterstützte etwas mehr als ein Drittel der Betriebe die Weiterbildung seiner Mitarbeiter/-innen, wovon rund ein Viertel der Beschäftigten profitierte (vgl. Tabelle 23).

Tabelle 23: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Weiterbildung	Beschäftigte mit Weiterbildung
	Prozent	
< 10 Beschäftigte	37	26
10 bis 49 Beschäftigte	69	36
50 bis 99 Beschäftigte	87	42
ab 100 Beschäftigte	93	41
Insgesamt	48	37

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Weiterbildung im ersten Halbjahr

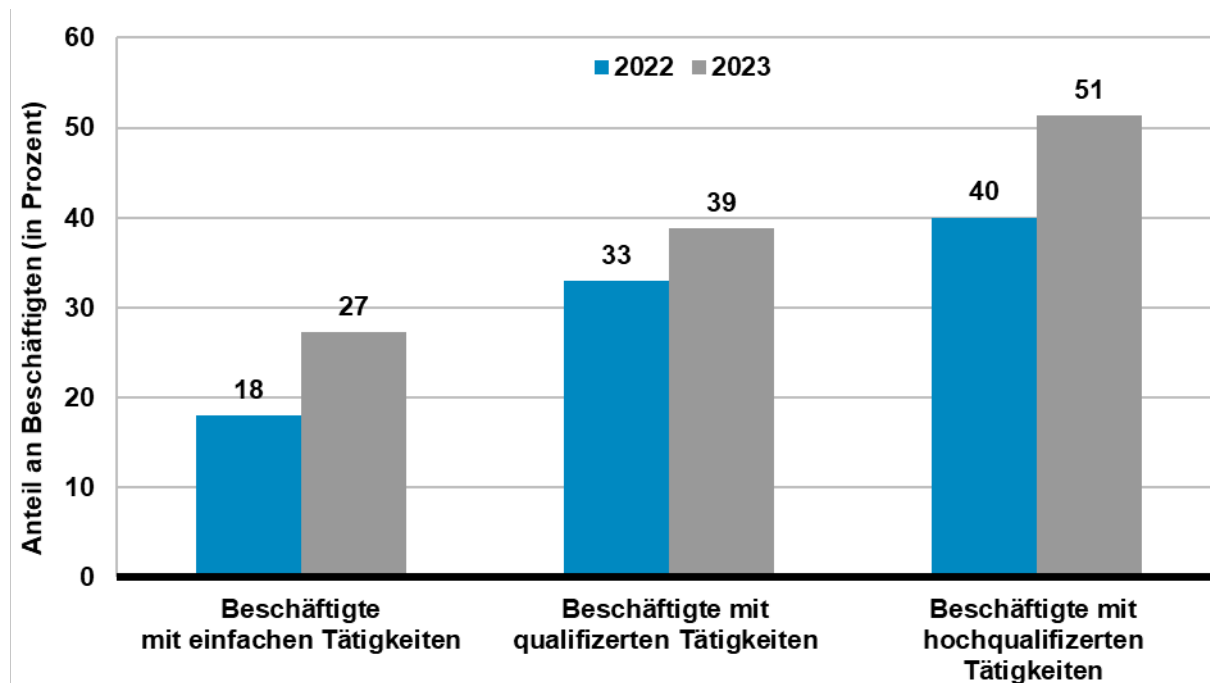
8.2 Strukturmerkmale der Weiterbildungsteilnehmer/-innen

Mit der Höhe der Tätigkeitsanforderungen steigt die Wahrscheinlichkeit, dass Beschäftigte an Weiterbildungsmaßnahmen partizipieren. Im Jahr 2022 konnten 18 % aller Beschäftigten, die einfache Tätig-

³⁶ Hierzu zählen Betriebe aus dem Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, der Kunst, Unterhaltung, Erholung und Sport sowie den sonstigen, überwiegend persönlichen Dienstleistungen (z.B. Friseur, Kosmetik).

keiten verrichteten, 33 % der Beschäftigten, die für die Ausübung ihrer Arbeitsaufgaben eine Berufsausbildung benötigten und 40 % jener Beschäftigten, deren Tätigkeit einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss voraussetzte, mit Unterstützung ihres Betriebes an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen. Im Vergleich zur Vorjahresbefragung ist der Anteil der Weiterbildungsteilnehmer/-innen in allen drei Tätigkeitsgruppen gestiegen (vgl. Abbildung 36).

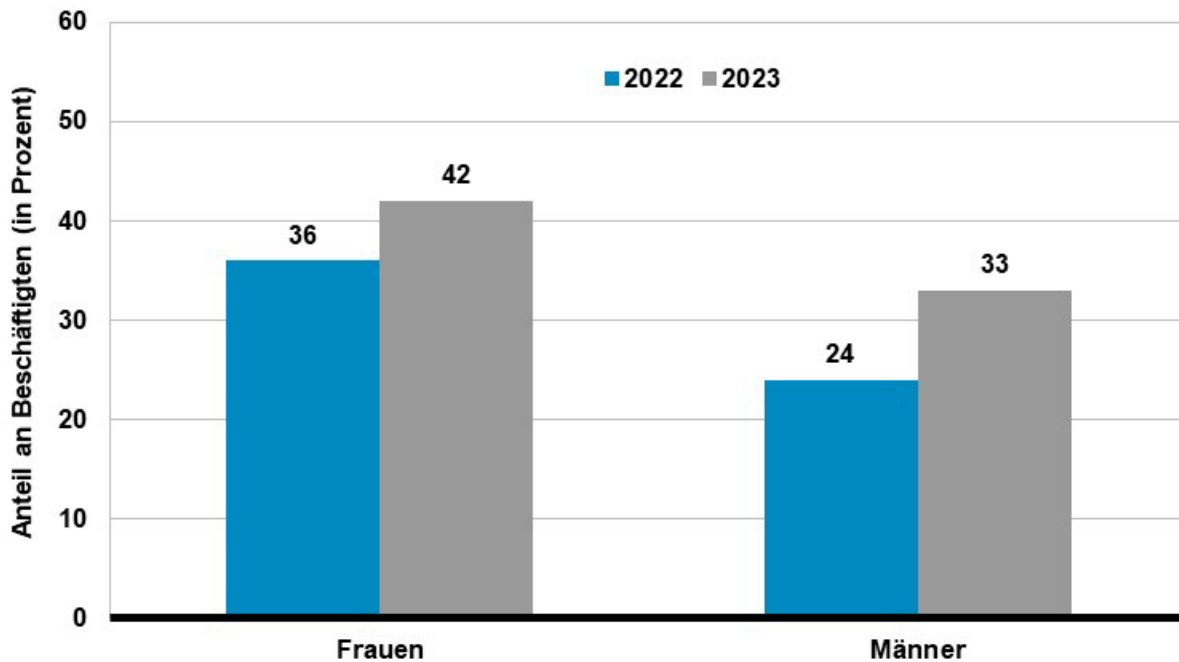
Abbildung 36: Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten nach ausgeübter Tätigkeit, Thüringen 2022 und 2023



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2022 und 2023. Weiterbildung im jeweils ersten Halbjahr

Die Weiterbildungsquoten von Frauen und Männern unterscheiden sich ebenfalls: Im ersten Halbjahr 2023 nahmen von allen beschäftigten Frauen 42 %, von allen beschäftigten Männern 33 % an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung teil (vgl. Abbildung 37).

Abbildung 37: Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten nach Geschlecht, Thüringen 2022 und 2023



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2022 und 2023. Weiterbildung im jeweils ersten Halbjahr

Die beobachteten Unterschiede hängen u. a. mit den branchenspezifischen Beschäftigungsschwerpunkten von Frauen und Männern zusammen. In Branchen mit hohen Weiterbildungsquoten ist der Anteil von Frauen an den Beschäftigten überdurchschnittlich hoch, so z. B. im Gesundheits- und Sozialwesen. Von den dort beschäftigten Personen sind rund vier Fünftel (79 %) weiblich und rund ein Fünftel (21 %) männlich. Von allen beschäftigten Frauen arbeiten 25 % in Betrieben bzw. Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens, von allen Männern aber nur 6 %.

8.3 Zeitpunkt und Kosten der Weiterbildung

Das IAB-Betriebspanel bietet zusätzliche Informationen darüber, inwieweit Arbeits- oder Freizeit der Beschäftigten für Maßnahmen betrieblicher Fort- und Weiterbildung genutzt wird und in welchem Ausmaß die Beschäftigten an den Kosten beteiligt werden. Den Angaben der aktuellen Befragung zufolge findet Weiterbildung üblicherweise während der Arbeitszeit der Beschäftigten statt. Mehr als zwei Drittel der Thüringer Betriebe mit Weiterbildung im ersten Halbjahr 2023 gaben an, ihre Beschäftigten hierfür normalerweise freizustellen – und zwar in Betrieben aller Größenklassen. In rund einem Fünftel (21 %) der Betriebe erfolgt Weiterbildung teilweise während der Arbeitszeit, aber teilweise auch in der Freizeit. Weiterbildung ausschließlich in der Freizeit der Beschäftigten gibt es in lediglich 3 % der Betriebe, wobei dies ausschließlich bei kleineren Betrieben praktiziert wird (vgl. Tabelle 24).

Tabelle 24: Zeitpunkt der Durchführung von Weiterbildung nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen

Betriebsgrößenklasse	während der Arbeitszeit	teils, teils	in der Freizeit	unterschiedlich	Summe
	Prozent				Prozent
< 10 Beschäftigte	70	23	4	3	100
10 bis 49 Beschäftigte	74	20	3	3	100
50 bis 99 Beschäftigte	85	10	0	5	100
ab 100 Beschäftigte	70	30	0	0	100
Insgesamt	72	21	3	3	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Teilgesamtheit: Betriebe mit Weiterbildung

Die Kosten von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen (z. B. Kursgebühren oder Reisekosten) werden bei mehr als drei Viertel (80 %) der Thüringer Betriebe mit Weiterbildung in der Regel vollständig vom Arbeitgeber übernommen. Demgegenüber müssen in 9 % aller Betriebe mit Weiterbildung die Teilnehmer/-innen die angefallenen Kosten vollständig sowie in weiteren 6 % zumindest teilweise übernehmen. Dies ist überdurchschnittlich häufig der Fall bei Betrieben mit 100 oder mehr Beschäftigten (vgl. Tabelle 25).

Tabelle 25: Beteiligung der Weiterbildungsteilnehmer/-innen an den Kosten nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen

Betriebsgrößenklasse	vollständig	teilweise	gar nicht	unterschiedlich	Summe
	Prozent				Prozent
< 10 Beschäftigte	7	6	84	3	100
10 bis 49 Beschäftigte	12	3	78	7	100
50 bis 99 Beschäftigte	10	8	76	6	100
ab 100 Beschäftigte	8	23	65	3	100
Insgesamt	9	6	80	4	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Teilgesamtheit: Betriebe mit Weiterbildung

Im Durchschnitt der ost- und westdeutschen Bundesländer sind die Anteilswerte ähnlich – sowohl hinsichtlich des Zeitpunkts der Durchführung von Weiterbildung als auch der Beteiligung der Weiterbildungsteilnehmer/-innen an den Kosten

Fazit: Angesichts anhaltender Schwierigkeiten, qualifizierte Arbeitskräfte zu gewinnen, setzen viele Unternehmen auf die vorhandenen Potenziale im Betrieb. In der Weiterbildung der eigenen Mitarbeiter/-innen sieht rund jeder zweite Betrieb in Thüringen ein geeignetes Mittel, um den betrieblichen Fachkräftebestand zu sichern und zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken. Die hohe Bedeutung schlägt sich nieder in einer deutlichen Steigerung der Zahl der Betriebe wie auch der Arbeitnehmer/-innen mit Weiterbildung - nach dem coronabedingten Einbruch zum zweiten Mal in Folge. Im Ergebnis dieser positiven Entwicklung reichen die aktuellen Anteilswerte fast wieder an das hohe Niveau vor der Coronapandemie heran.

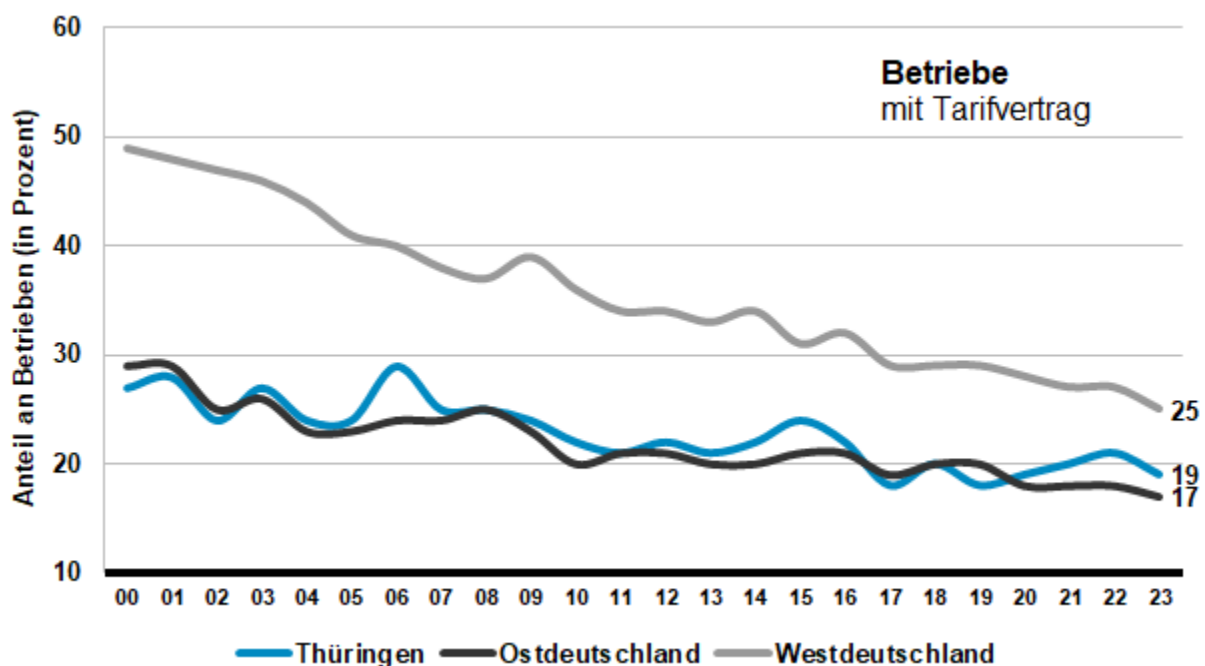
9. Sozialpartnerschaftliche Kooperationen

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; mittels einer Tarifbindung ist die Lohnhöhe fixiert, häufig auf einem überdurchschnittlichen Niveau. Indem man sich am System der sozialpartnerschaftlichen Kooperation beteiligt, kann ein Betrieb somit seine Position im Wettbewerb um Fachkräfte verbessern.

9.1 Tarifbindung

Im Jahr 2023 war rund jeder fünfte (19 %) Betrieb in Thüringen tarifgebunden. In diesen Betrieben arbeitete mit 46 % knapp die Hälfte aller Beschäftigten. Die Anteile liegen damit annähernd auf dem Niveau der Vorjahresbefragung. Die Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten entspricht dem ostdeutschen Durchschnitt, liegt aber nach wie vor weit unter dem Niveau der westdeutschen Bundesländer (vgl. Abbildung 38 und 39).

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

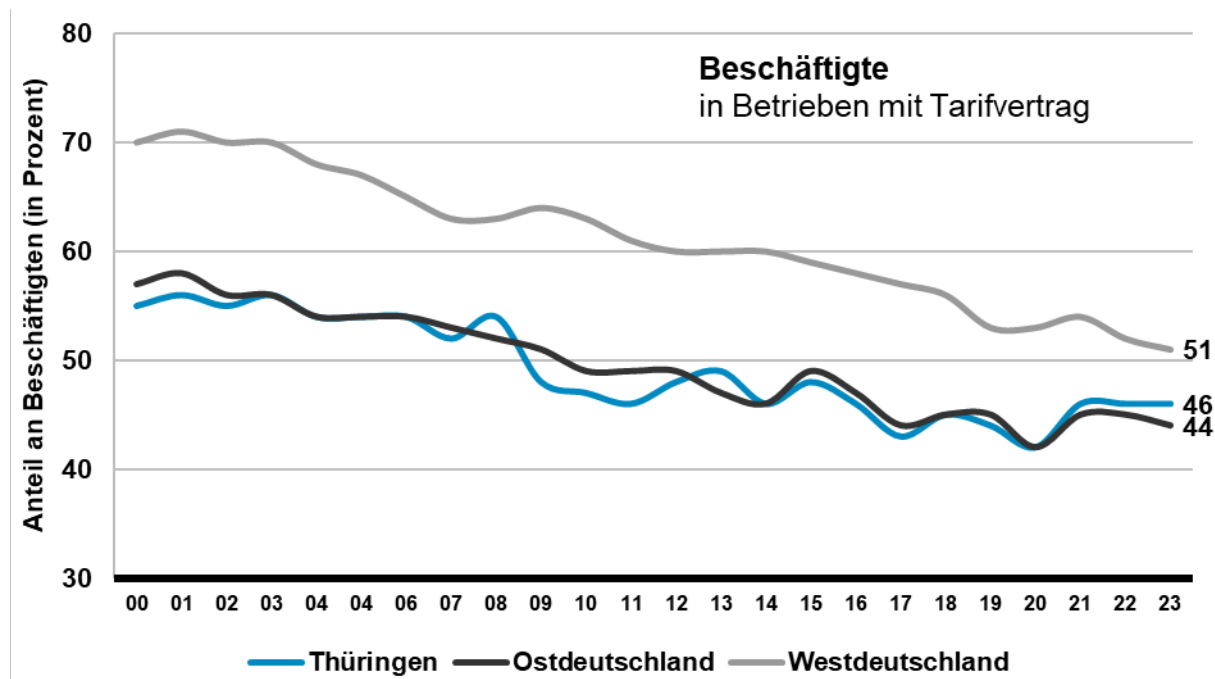


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2000 bis 2023

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

liegen, sind die entsprechenden Anteilswerte in Westdeutschland weiter gesunken. Bei der Tarifbindung schließt Thüringen bzw. Ostdeutschland nicht zum höheren westdeutschen Niveau auf, sondern gleicht sich Westdeutschland tendenziell nach unten, d.h. an das niedrigere ostdeutsche Niveau, an.

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



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2000 bis 2023

Größere Betriebe sind deutlich häufiger tarifgebunden als kleinere. Das gilt sowohl für den Anteil tarifgebundener Betriebe als auch für die Tarifbindung auf Ebene der Beschäftigten. Mit der stärkeren Tarifgebundenheit größerer Betriebe lässt sich auch erklären, warum die Beschäftigtenreichweite von Tarifverträgen mit 46 % deutlich höher ausfällt als die betriebliche Reichweite (19 %) (vgl. Tabelle 26).

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

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	Prozent	
< 10 Beschäftigte	12	12
10 bis 49 Beschäftigte	31	34
50 bis 99 Beschäftigte	46	44
ab 100 Beschäftigte	64	70
Insgesamt	19	46

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023

Hinsichtlich der Tarifbindung bestehen auch erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen der Thüringer Wirtschaft. Im Handel sind nur 7 % der Betriebe tarifgebunden. In der Branche Übrige Dienstleistungen (z. B. Beherbergung und Gastronomie, Friseur- und Kosmetikgewerbe, Kultur und Freizeit) sind ebenfalls weniger als 10 % der Betriebe tarifgebunden. Während im Handel auch die Beschäftigtenreichweite von Tarifverträgen sehr gering ausfällt, arbeitet in den tarifgebundenen Betrieben in den Übrigen Dienstleistungen immerhin fast ein Drittel der Beschäftigten dieser Branche (vgl. Tabelle 27).

Tabelle 27: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach ausgewählten Branchen, Thüringen

Branche	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	Prozent	
Verarbeitendes Gewerbe	10	41
Baugewerbe	36	54
Handel und Reparatur	7	12
Unternehmensnahe Dienstleistungen	17	45
Gesundheits- und Sozialwesen	24	59
Übrige Dienstleistungen	8	29
Öffentliche Verwaltung*	86	94
Insgesamt	19	46

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023

Ein weiterer Einflussfaktor hinsichtlich der Tarifbindung ist das Betriebsalter. Ältere Betriebe sind tendenziell eher tarifgebunden als jüngere Betriebe. Von allen Betrieben, die 30 Jahre oder älter sind, sind 30 % tarifgebunden gegenüber lediglich 9 % unter den jungen Betrieben, die weniger als fünf Jahre alt sind. Diese Unterschiede zeigen sich auch bzgl. der Beschäftigtenreichweite. Bei der Interpretation ist zu berücksichtigen, dass ältere Betriebe in der Regel größer sind als jüngere (vgl. Tabelle 28).

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

Betriebsalter	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	Prozent	
< 5 Jahre	9	25
5 bis 9 Jahre	17	22
10 bis 19 Jahre	14	30
20 bis 29 Jahre	17	46
30 Jahre oder älter	30	58
Insgesamt	19	46

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023

Mit den Daten des IAB-Betriebspanels zur Eigentumsstruktur ist es möglich, Betriebe in öffentlichem Eigentum („öffentliche Hand“) von Betrieben in Privateigentum („Privatwirtschaft“) zu unterscheiden.³⁷ Danach entfallen 88 % der Thüringer Betriebe auf die Privatwirtschaft und 5 % auf die öffentliche Hand. Für die restlichen 7 % ist eine eindeutige Zuordnung nicht möglich. In den Betrieben der Privatwirtschaft sind etwas mehr als zwei Drittel (72 %) der Thüringer Arbeitnehmer/-innen beschäftigt. Der Beschäftigtenanteil der Betriebe der öffentlichen Hand beträgt rund 16 %.³⁸ Mehr als drei Viertel (80 %) der Betriebe in öffentlichem Eigentum sind durch einen Flächen- oder Firmentarifvertrag gebunden. In diesen tarifgebundenen Betrieben sind 86 % aller Arbeitnehmer/-innen der öffentlichen Hand tätig. Der tarifliche

³⁷ Die entsprechende Frage im Fragebogen lautete: „Unabhängig von der Rechtsform des Betriebs/der Dienststelle: Befindet sich der Betrieb mehrheitlich oder ausschließlich im Eigentum der öffentlichen Hand?“ Alle Betriebe, die diese Frage mit „ja“ beantwortet haben, werden als Betriebe in öffentlichem Eigentum („öffentliche Hand“) gezählt. Betriebe, die diese Frage mit „nein“ beantwortet haben, zählen als Betriebe in Privateigentum („Privatwirtschaft“).

³⁸ Wie schon bei der Interpretation der Tarifbindung älterer und jüngerer Betriebe ist auch hier zu berücksichtigen, dass die befragten Betriebe in öffentlichem Eigentum in der Regel größer sind als Betriebe der Privatwirtschaft. Erstere beschäftigen hochgerechnet durchschnittlich 55, Betriebe der Privatwirtschaft 14 Mitarbeiter/-innen.

Deckungsgrad im Bereich der öffentlichen Hand ist damit deutlich höher als im Bereich der Privatwirtschaft, wo lediglich 15 % aller Betriebe bzw. 38 % aller Beschäftigten tarifgebunden sind (vgl. Tabelle 29).

Tabelle 29: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Eigentumsstruktur, Thüringen

Eigentumsstruktur	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	Prozent	
Betriebe in öffentlichem Eigentum („öffentliche Hand“)	80	86
Betriebe in Privateigentum („Privatwirtschaft“)	15	38
Sonstiges bzw. nicht bekannt	25	43
Insgesamt	19	46

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023

9.2 Orientierungsfunktion von Tarifverträgen

Rund vier von fünf Thüringer Betrieben sind nicht formal an einen Tarifvertrag gebunden. Die unmittelbare, rechtsverbindliche Reichweite von Tarifverträgen ist damit – bezogen auf den Anteil der Betriebe – relativ gering. Allerdings gab rund jeder dritte nicht tarifgebundene Betrieb an, sich bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern an einem Branchentarifvertrag zu orientieren.³⁹ Bezogen auf alle Betriebe in Thüringen ist dies rund ein Viertel (28 %).

In den einzelnen Branchen ist die Neigung nicht tarifgebundener Betriebe, sich an Tarifverträgen zu orientieren, unterschiedlich stark ausgeprägt. Im Bereich der Übrigen Dienstleistungen, jener Branche mit der geringsten Tarifbindung, ist auch die Tariforientierung relativ gering. Lediglich 22 % der nicht tarifgebundenen Betriebe gaben an, sich bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern an einem Branchentarifvertrag zu orientieren. In der Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen war der entsprechende Anteil noch kleiner. In den meisten anderen Branchen ist demgegenüber nicht nur die Tarifbindung höher, sondern auch die Tariforientierung (vgl. Tabelle 30).

³⁹ Eine Orientierung an einem Tarifvertrag bedeutet nach Angaben der Betriebe in der Regel, dass für alle oder die Mehrheit der Beschäftigten Löhne in mindestens der tarifvertraglichen Höhe gezahlt werden. Andere wesentliche Regelungen des Tarifvertrags wie die Wochenarbeitszeit, die Dauer des Jahresurlaubs und Zusatzleistungen wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld werden nicht immer übernommen. Auch ist zu bedenken, dass bei einer Orientierung keine zwingenden tarifrechtlichen Ansprüche auf die genannten Leistungen für die Beschäftigten entstehen, sondern lediglich arbeitsvertragliche Ansprüche, von denen sich Betriebe beispielsweise durch eine Änderungskündigung leichter lösen können als von tarifrechtlich zwingenden Ansprüchen. Auch bietet eine Orientierung - in Gegensatz zur Bindung an Tarifverträge - keinen Rahmen für die kontinuierliche sozialpartnerschaftliche Weiterentwicklung der Arbeitsbedingungen (vgl. Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie [Hrsg.]: IAB-Betriebspanel. Länderbericht Thüringen – Ergebnisse der 25. Welle 2020).

Tabelle 30: Tariforientierung von nicht tarifgebundenen Betrieben nach ausgewählten Branchen, Thüringen

Branche	Betriebe ohne Tarifvertrag	davon: Betriebe mit Orientierung an Tarifverträgen	
		Anteil an allen Betrieben ohne Tarifvertrag	Anteil an allen Betrieben
	Prozent	Prozent	
Verarbeitendes Gewerbe	90	33	30
Baugewerbe	64	55	35
Handel und Reparatur	93	30	28
Unternehmensnahe Dienstleistungen	83	27	22
Gesundheits- und Sozialwesen	77	48	37
Übrige Dienstleistungen	92	22	21
Insgesamt	81	35	28

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023

Es besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße von nicht tarifgebundenen Betrieben und der Tariforientierung: Je größer ein Betrieb ohne Tarifbindung ist, umso höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass man sich an einem Tarifvertrag orientiert (vgl. Tabelle 31).

Tabelle 31: Tariforientierung von nicht tarifgebundenen Betrieben nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe ohne Tarifvertrag	davon: Betriebe mit Orientierung an Tarifverträgen	
		Anteil an allen Betrieben ohne Tarifvertrag	Anteil an allen Betrieben
	Prozent	Prozent	
< 10 Beschäftigte	89	31	27
10 bis 49 Beschäftigte	69	45	31
50 bis 99 Beschäftigte	54	52	28
ab 100 Beschäftigte	36	69	25
Insgesamt	81	35	28

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023

9.3 Betriebsräte

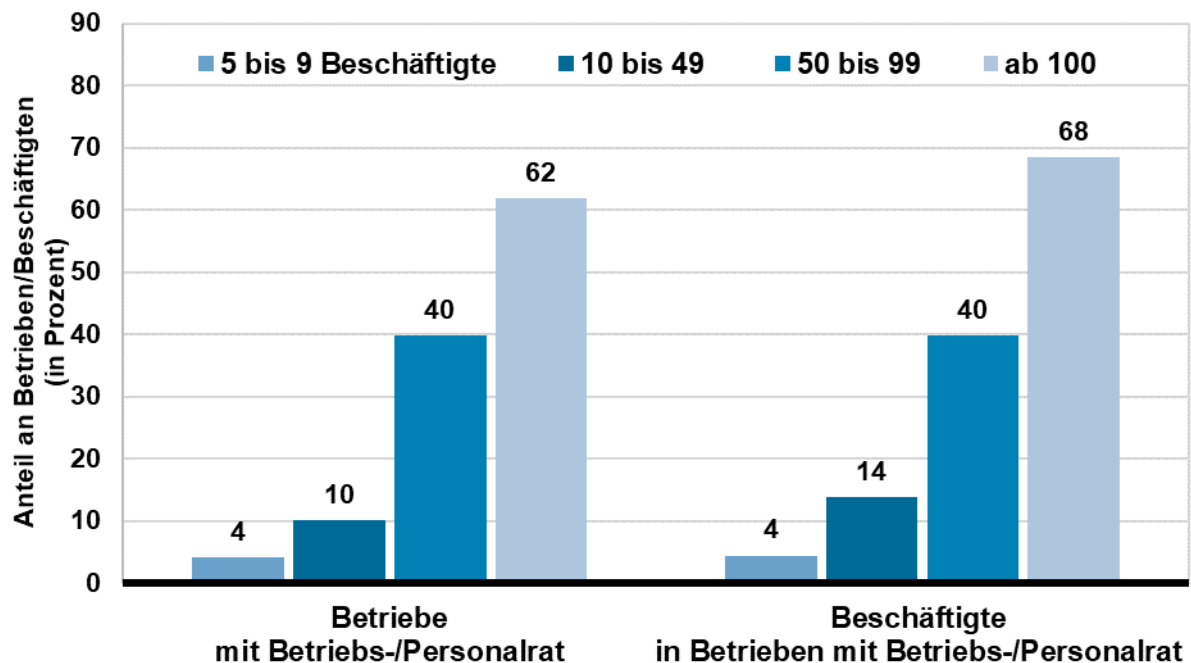
Die innerbetriebliche Dimension der sozialpartnerschaftlichen Kooperation besteht in der Etablierung und Einbindung von Betriebs- bzw. (im Öffentlichen Dienst) Personalräten. Diese Gremien gelten damit neben Tarifverträgen als die „zweite tragende Säule“ im bundesdeutschen System der Gestaltung von Arbeitsbedingungen. In Betrieben mit mindestens fünf ständig beschäftigten Arbeitnehmer/-innen, also in 57 % der Betriebe Thüringens, ist die Einrichtung eines Betriebsrates rechtlich möglich.⁴⁰ Tatsächlich gibt es aber nur in 7 % der Betriebe einen Betriebsrat. In Ost- und Westdeutschland liegt der Anteil bei

⁴⁰ „In Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, werden Betriebsräte gewählt...“ (§ 1 Betriebsverfassungsgesetz).

6 % bzw. 7 %. Wird die Betrachtung auf Betriebe, in denen die Wahl eines Betriebsrates rechtlich möglich ist, beschränkt, so ergibt sich eine Abdeckung von 12 % (Ostdeutschland: 10 %, Westdeutschland: 10 %). In den Betrieben mit Betriebsrat bzw. Personalrat arbeiten insgesamt 38 % der Arbeitnehmer/-innen Thüringens.

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

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

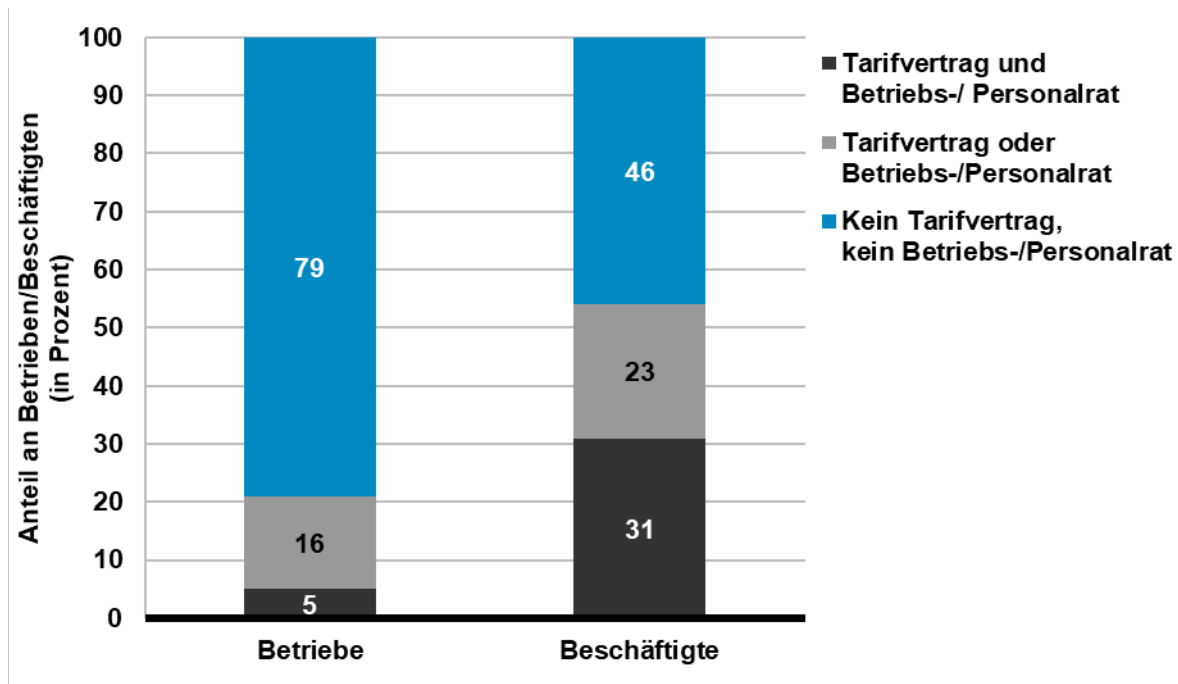


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Teilgesamtheit: Betriebe mit mindestens fünf Beschäftigten

Mit Abstand am weitesten sind Personalräte in der Öffentlichen Verwaltung (67 % aller Thüringer Dienststellen mit mindestens fünf Beschäftigten). In anderen Branchen, wie z. B. dem Baugewerbe (4 %), dem Handel (5 %) oder dem Bereich der Übrigen Dienstleistungen (3 %), sind Betriebsräte dagegen äußerst selten – jeweils bezogen auf alle Betriebe mit mindestens fünf Beschäftigten zum Stichtag der Befragung.

Betriebe, in denen sowohl ein Tarifvertrag gilt als auch ein Betriebs- bzw. Personalrat vorhanden ist, lassen sich als sogenannte „Kernzone“ des dualen Systems der Interessenvertretung bezeichnen. In Thüringen fallen 5 % aller Betriebe in diese Kernzone. Da es sich bei den Betrieben der Kernzone überwiegend um größere Betriebe handelt, ist die Beschäftigtenreichweite um ein Vielfaches höher. So sind in Betrieben mit Tarifbindung und mit Betriebs- bzw. Personalrat knapp ein Drittel der Arbeitnehmer/-innen beschäftigt. Weitere 16 % der Betriebe sind entweder nur tarifgebunden oder haben nur eine Personalvertretung. Rund drei Viertel (79 %) sind demgegenüber nicht tarifgebunden und haben auch keine betriebliche Interessenvertretung. In diesen Betrieben sind knapp die Hälfte (46 %) der Thüringer Beschäftigten tätig (vgl. Abbildung 41).

Abbildung 41: Betriebe und Beschäftigte mit Tarifvertrag und Betriebsrat, Thüringen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023

Ein erheblicher Teil der Arbeitnehmer/-innen in Thüringen muss damit ohne betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung auskommen. Solche Vertretungslücken sind typisch für die zahlenmäßig starke Gruppe der Kleinbetriebe, d. h. Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten. Fast 90 % dieser Betriebe haben weder einen Tarifvertrag noch einen Betriebsrat.

Fazit: Die Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten ist seit längerer Zeit bundesweit rückläufig. Bei ähnlichen Entwicklungstendenzen ist sie im Freistaat Thüringen – ähnlich wie in anderen ostdeutschen Bundesländern – deutlich niedriger als in Westdeutschland. Die faktische Reichweite von Tarifverträgen wird allerdings durch die bloße Zahl der tarifgebundenen Betriebe nur unzureichend abgebildet. Ein wesentlicher Teil der nicht tarifgebundenen Betriebe nutzt geltende Tarifverträge als Maßstab bei der Festlegung von Löhnen und Gehältern. Zu beachten bleibt jedoch stets, dass eine Tariforientierung sich im Wesentlichen auf das monatliche Entgelt bezieht. Weitere üblicherweise in Manteltarifverträgen enthaltene Regelungen zu Ansprüchen oberhalb gesetzlicher Standards wie solche zu Sonderzahlungen, Zulagen oder Zuschlägen oder über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehende Urlaubsansprüche, die zumeist langfristige Gültigkeit durch lange Laufzeiten haben, werden bei der Tariforientierung eher selten berücksichtigt. Da die Tarifbindung und auch die Orientierung an bestehenden tariflichen Vereinbarungen einen nicht unwesentlichen Einfluss auf die Höhe von Löhnen und Gehältern sowie auf andere Aspekte der Gestaltung der Arbeitsbedingungen haben, bestimmen sie auch die Attraktivität von Arbeitgeber/-innen und damit deren Chancen im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte.

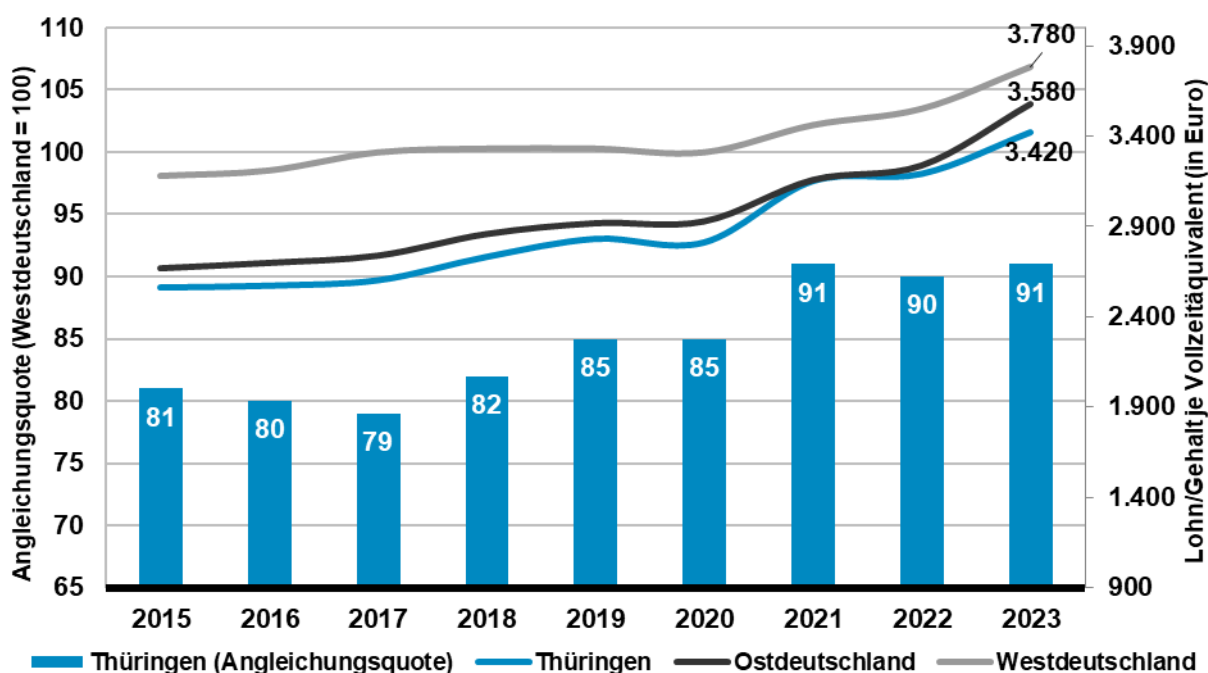
10. Löhne und Gehälter

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

10.1 Löhne und Gehälter

Im Juni 2023 betrug der monatliche Bruttodurchschnittsverdienst über alle Branchen und Betriebsgrößenklassen hinweg rund 3.420 Euro je Vollzeitbeschäftigter bzw. Vollzeitbeschäftigtem.⁴¹ Thüringen hatte vor zwei Jahren zum ostdeutschen Durchschnittsverdienst aufschließen können, lag aber in der Vorjahresbefragung wie auch in der aktuellen wieder leicht darunter. Der Abstand zu Westdeutschland ist dagegen nach wie vor groß. Thüringer Arbeitnehmer/-innen verdienen derzeit im Mittel 91 % des vergleichbaren Durchschnittslohns in Westdeutschland (vgl. Abbildung 42).

Abbildung 42: Entwicklung des durchschnittlichen Monatsbruttoverdienstes in Thüringen, Ost- und Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023. Monatsverdienst ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld (jeweils Juni, Vollzeitäquivalente)

Bei der Bewertung der Verdienstangaben ist zu berücksichtigen, dass die vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte im Jahr 2023 in Thüringen 39,1 Stunden betrug (Ostdeutschland: 39,2 Stunden, Westdeutschland: 38,8 Stunden). Thüringer Beschäftigte mit einer Vollzeitstelle

⁴¹ Monatsbruttodurchschnittslohn bzw. -gehalt für den Monat Juni, ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld. In der aktuellen Erhebungswelle haben rund ein Viertel (23 %) der in Thüringen befragten Betriebe keine Angaben zur Bruttolohn- und -gehaltssumme im Juni 2023 gemacht. Fehlende Angaben wurden imputiert. Teilzeitbeschäftigte werden auf Vollzeitäquivalente umgerechnet. Eine Beschäftigte bzw. ein Beschäftigter mit einer Teilzeitstelle wird rechnerisch als eine halbe Vollzeitkraft behandelt und der ermittelte Lohn entsprechend gewichtet. Die Berechnung von Vollzeitäquivalenten wurde ab der 27. Befragungswelle im Jahr 2022 leicht verändert. Details hierzu finden sich in Kapitel 2.

arbeiten somit durchschnittlich 0,3 Stunden mehr pro Woche als Vollzeitbeschäftigte in den westdeutschen Bundesländern.

Wie in anderen Bundesländern bestehen auch in Thüringen beachtliche branchenspezifische Unterschiede im Lohnniveau. Spitzenreiter beim Monatsbruttoverdienst ist in Thüringen – unter Ausklammerung kleiner Branchen wie z.B. den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, eine Branche mit relativ hohen Verdiensten – das Verarbeitende Gewerbe. Die mit Abstand niedrigsten Verdienste werden – wie auch in anderen Bundesländern – in den Übrigen Dienstleistungen gezahlt. In dieser Branche, zu der Betriebe aus den Bereichen Beherbergung und Gastronomie, Friseur und Kosmetik, Kultur und Freizeit gehören, erzielten Mitarbeiter/-innen im Juni 2023 durchschnittlich rund 1.840 Euro je abhängig Beschäftigten. Dies sind nur rund zwei Drittel des Thüringer Durchschnittsverdienstes von abhängig Beschäftigten. Bei einer Betrachtung der Verdienste auf der Basis von Vollzeitäquivalenten, welche die unterschiedlich hohen Anteile von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten in den einzelnen Branchen berücksichtigt, fallen das Verarbeitendes Gewerbe und das Gesundheits- und Sozialwesen auf. Die durchschnittlich erzielten Verdienste je Vollzeitäquivalent lagen deutlich über dem Thüringer Durchschnitt (vgl. Tabelle 32).

Tabelle 32: Durchschnittliche Monatsbruttoverdienste nach ausgewählten Branchen, Thüringen

Branche	Lohn/Gehalt je abhängig Beschäftigten	Lohn/Gehalt je Vollzeitäquivalent
	Euro	Euro
Verarbeitendes Gewerbe	3.220	3.500
Baugewerbe	2.680	2.980
Handel und Reparatur	2.280	2.930
Unternehmensnahe Dienstleistungen	2.890	3.440
Gesundheits- und Sozialwesen	2.750	3.930
Übrige Dienstleistungen	1.840	2.490
Insgesamt	2.830	3.420

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Monatsverdienst ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld (jeweils Juni)

Die ermittelten Verdienste sowie Abweichungen können allerdings nur als grobe Richtwerte betrachtet werden, da die der Berechnung zugrunde liegenden Fallzahlen relativ klein und daher mit gewissen statistischen Unsicherheiten behaftet sind.

Unabhängig von der Branche verdienen Beschäftigte in größeren Betrieben in der Regel mehr als jene in kleineren Betrieben. Dies gilt für Thüringen, Ost- und Westdeutschland gleichermaßen. In Thüringen liegen die Verdienste von Arbeitnehmer/-innen in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten rund 19 % unter, in Betrieben ab 100 Beschäftigten dagegen um ca. 9 % über dem Thüringer Durchschnittsverdienst von Vollzeitbeschäftigten (vgl. Tabelle 33).

Tabelle 33: Durchschnittliche Monatsbruttoverdienste nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen

Betriebsgrößenklasse	Lohn/Gehalt je abhängig Beschäftigten	Lohn/Gehalt je Vollzeitäquivalent
	Euro	Euro
< 10 Beschäftigte	2.080	2.750
10 bis 49 Beschäftigte	2.690	3.280
50 bis 99 Beschäftigte	2.900	3.400
ab 100 Beschäftigte	3.140	3.720
Insgesamt	2.830	3.420

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Monatsverdienst ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld (jeweils Juni)

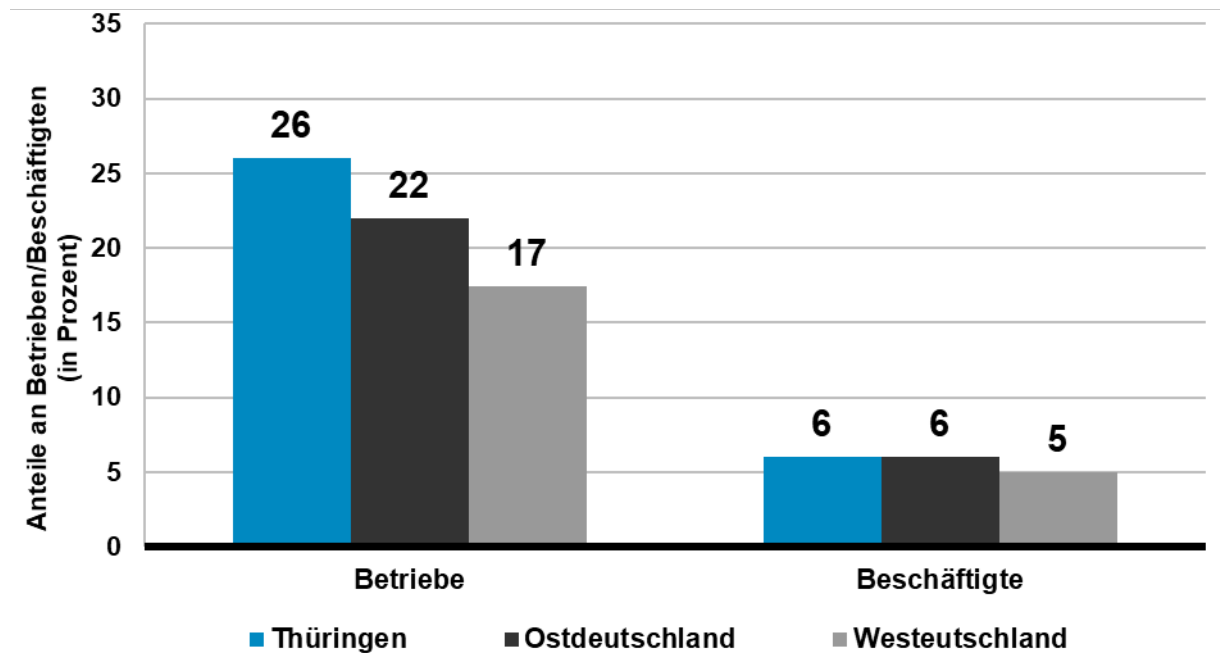
10.2 Mindestlohn

Am 01. Januar 2015 wurde in Deutschland ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn eingeführt. Er gilt als unterste Lohngrenze für nahezu alle Arbeitnehmer/-innen. Ausgenommen sind nur wenige Personengruppen wie Auszubildende, Langzeitarbeitslose oder teilweise Praktikant/-innen. Nach dem Mindestlohngesetz beschließt die Mindestlohnkommission, in der Arbeitgeber und Gewerkschaften vertreten sind, die Mindestlohnentwicklung, die dann per Rechtsverordnung verbindlich wird. Bei der Einführung 2015 lag der gesetzliche Mindestlohn bei 8,50 Euro brutto pro Stunde. In den folgenden Jahren wurde die Lohnuntergrenze auf Vorschlag der Mindestlohnkommission schrittweise angepasst.⁴² Mit der aktuellen Befragung wurde ermittelt, in wie vielen Betrieben es zum Stichtag der Befragung 2023 (30.06.) einen oder mehrere Beschäftigte gab, deren Entlohnung unter 12,41 Euro pro Arbeitsstunde lag und die damit von der Erhöhung des Mindestlohns zum 1. Januar 2024 betroffen wären.

Der Befragung zufolge gab es in jedem vierten Thüringer Betrieb (26 %) einen oder mehrere Beschäftigte mit entsprechenden Verdiensten. In Thüringen gab es damit anteilig mehr Betriebe, die von der nach Abschluss der aktuellen Befragung in Kraft tretenden Mindestlohnerhöhung betroffen wären als im Durchschnitt Ost- und Westdeutschlands (22 % bzw. 16 %). Bei einer Betrachtung der hiervon potenziell betroffenen Arbeitnehmer/-innen bestehen allerdings kaum Unterschiede zwischen den Vergleichsregionen: In Thüringen wären 6 %, in Ostdeutschland 6 % und in Westdeutschland 5 % der Arbeitnehmer/-innen potenziell betroffen (vgl. Abbildung 43).

⁴² Der Mindestlohn wurde zum 01.01.2017 auf 8,84 Euro erhöht, zum 01.01.2019 auf 9,19 Euro, zum 01.01.2020 auf 9,35 Euro, zum 01.01.2021 auf 9,50 Euro, zum 01.07.2021 auf 9,60 Euro, zum 01.01.2022 auf 9,82 Euro. Der letzte durch die Kommission angeregte Anstieg wurde zum 01.07.2022 wirksam; zum damaligen Zeitpunkt wurde der Mindestlohn auf 10,45 Euro erhöht. Mit Wirkung zum 01.10.2022 wurde der Mindestlohn im Rahmen einer politischen Entscheidung auf 12,00 Euro pro Stunde angehoben. Im Jahr 2023 – dem Beobachtungszeitraum der aktuellen Befragungswelle – erfolgte keine Erhöhung des Mindestlohns. Nach Abschluss der Befragung wurde der Mindestlohn auf 12,41 Euro angehoben (Geltung ab 01.01.2024).

Abbildung 43: Betriebe und Beschäftigte mit potenzieller Betroffenheit von Mindestlohnerhöhung in Thüringen, Ost- und Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023

Angesichts der oben beschriebenen Lohnunterschiede zwischen kleineren und größeren Betrieben ist es wenig überraschend, dass der Anteil betroffener Arbeitnehmer/-innen mit der Größe eines Betriebes abnimmt. Während in Großbetrieben und mittelgroßen Betrieben lediglich jeweils 3 % der Beschäftigten zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung weniger als 12,41 Euro verdienen, waren es 7 % in Kleinbetrieben und sogar 12 % in Kleinstbetrieben. Dies drückt sich auch in der Verteilung der potenziell betroffenen Arbeitnehmer/-innen auf die vier ausgewiesenen Größenklassen aus: Rund zwei Drittel arbeiteten in einem Betrieb mit weniger als 50 Beschäftigten. Von der jüngst in Kraft getretenen Mindestlohnerhöhung waren somit vor allem kleinere Betriebe betroffen.⁴³

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 hohe Nachfrage nach Fachkräften und der daraus resultierende Wettbewerb um die „besten Köpfe“ dürfte hierbei ebenso eine Rolle gespielt haben, wie die Einführung und die nachfolgenden mehrmaligen Erhöhungen des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns. Bei der Interpretation der ausgewiesenen Verdienste sind die Wochenarbeitszeiten zu berücksichtigen. In Thüringen verdienen Arbeitnehmer/-innen trotz der Annäherung im Durchschnitt weniger und arbeiten zugleich länger als in Westdeutschland.

⁴³ In einer Untersuchung des IAB zur Mindestlohnerhöhung auf 12 Euro wurde ermittelt, dass bundesweit rund die Hälfte der betroffenen Betriebe die Preise für die angebotenen Produkte und Dienstleistungen erhöht hat. Demgegenüber haben mit 8 % relativ wenige Betriebe mit Entlassungen auf die Anhebung des Mindestlohns reagiert (vgl. Gürtzgen, N.; Vetter, F. [2024]: Mindestlohnerhöhung auf 12 Euro: Nur wenige Betriebe reagierten eigenen Angaben zufolge mit Entlassungen, In: IAB-Forum 4. April 2024).

Glossar

Ausbildungsbetrieb

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

Auszubildende

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

Beschäftigte

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

Betrieb

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

Fachkräfte

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

Nichtbesetzungsquote

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

Teilzeitbeschäftigte

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

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

Übernahmequote

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

Weiterbildung

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