



IAB-Betriebspanel

Länderbericht Thüringen

ERGEBNISSE DER
25. WELLE 2020

Impressum

Herausgeber

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

Verfasser

Marek Frei, Monika Putzing, Silke Kriwoluzky, Simone Prick

Institut SÖSTRA

SÖSTRA Sozialökonomische Strukturanalysen GmbH
Torstr. 178
10115 Berlin

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

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

30. Juni 2021

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

Heike Werner



Sehr geehrte Damen und Herren,

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

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

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

Die Befragungswelle im Jahr 2020 zeigt, dass die Mehrheit der Thüringer Betriebe von der Corona-Pandemie wirtschaftlich negativ betroffen war, allerdings nur ein kleinerer Teil der betroffenen Betriebe in der Existenz bedroht war oder gar vor der Insolvenz stand. Gefragt nach Dimensionen negativer Betroffenheit nennen mehr als 80 Prozent der Befragten den „Rückgang an Aufträgen“. Danach folgten „angeordnete Schließungen, Beschaffungsprobleme und personelle Engpässe“ als Gründe. Liquiditätsengpässe wurden nur von 39 Prozent der betroffenen Betriebe genannt. Insofern zeigt sich, dass die wirtschaftliche Ausgangsbasis aus den Jahren vor der Krise recht stabil war. In Zeiten vor Corona waren nicht Strukturschwäche oder geringe Leistungsfähigkeit, sondern der Mangel an qualifizierten Fachkräften die größte Wachstumsbremse für die Betriebe.

Mit der Neuausrichtung der Thüringer Allianz für Berufsbildung und Fachkräfteentwicklung entwickeln wir gemeinsam mit den relevanten Partnern Strategien und Maßnahmen zur Fachkräftesicherung. Das Eckpunktepapier der neuen Strategie vom 22. März 2021 ist auf der Internetseite meines Hauses veröffentlicht.

Interessant ist im vorliegenden Panel auch die Untersuchung zum Thema Homeoffice und die Inanspruchnahme durch die Betriebe bzw. die Beschäftigten. Hier lag Thüringen mit rund einem Viertel der Betriebe, die dies neu eingeführt oder erweitert hatten, sowohl unter dem ostdeutschen als auch dem westdeutschen Anteil. Die stark gewerblich und auch industriell geprägte Beschäftigungsstruktur in Thüringen stellen dafür maßgebliche Gründe dar.

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

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

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

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

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

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

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



Heike Werner

INHALT

IN ALLER KÜRZE	5
1. EINFÜHRUNG	7
2. DATENBASIS	8
3. BETRIEBE UND BESCHÄFTIGTE	11
3.1 Branchenstruktur	11
3.2 Betriebsgrößenstruktur	12
3.3 Betriebsaltersstruktur	12
3.4 Absatzmärkte	13
4. AUSWIRKUNGEN DER CORONA-PANDEMIE UND REAKTIONEN DER BETRIEBE	15
4.1 Betroffenheit von der Corona-Pandemie	15
4.2 Personalmaßnahmen der Betriebe in Reaktion auf die Corona-Pandemie	19
4.3 Veränderung des Produkt- bzw. Leistungsangebots in Reaktion auf die Corona- Pandemie	21
4.4 Bedeutung von Homeoffice in der Corona-Pandemie	22
4.5 Zufriedenheit der Wirtschaft mit der Reaktion der Politik auf die Corona-Pandemie	25
5. BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG	28
5.1 Beschäftigungsentwicklung im Jahr 2020	28
5.2 Personalbewegung: Einstellungen und Abgänge	30
5.3 Befristungen	32
5.4 Personalabgangsgründe	35
6. FACHKRÄFTEBEDARF	38
6.1 Entwicklung der Fachkräftenachfrage	38
6.2 Erfolg der Betriebe bei der Besetzung von Fachkräftestellen	40
7. BETRIEBLICHE AUSBILDUNG	44
7.1 Ausbildungsbeteiligung	44
7.2 Besetzung von Ausbildungsplätzen	46
7.3 Übernahme von Absolvent/-innen	48
8. BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG	51
8.1 Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten	51
8.2 E-Learning und Corona-Pandemie	55
9. SOZIALPARTNERSCHAFTLICHE KOOPERATIONEN	57
9.1 Tarifbindung	57
9.2 Orientierungsfunktion von Tarifverträgen	59
9.3 Betriebsräte	60
10. LÖHNE UND GEHÄLTER, ARBEITSZEITEN	62
10.1 Löhne und Gehälter	62
10.2 Mindestlohn	63
10.3 Arbeitszeiten	65
GLOSSAR	68

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Zuordnung einzelner Branchen bzw. Branchengruppen zu den Wirtschaftsbereichen	9
Tabelle 2:	Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland	11
Tabelle 3:	Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland	12
Tabelle 4:	Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsalter in Thüringen, Ost- und Westdeutschland	13
Tabelle 5:	Absatzmärkte der Betriebe in Thüringen, Ost- und Westdeutschland	13
Tabelle 6:	Ausmaß der negativen wirtschaftlichen Betroffenheit von der Corona-Pandemie in Thüringen, Ost- und Westdeutschland	15
Tabelle 7:	Ausmaß der negativen wirtschaftlichen Betroffenheit von der Corona-Pandemie nach Branchen in Thüringen	16
Tabelle 8:	Ausmaß der negativen wirtschaftlichen Betroffenheit von der Corona-Pandemie nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen	16
Tabelle 9:	Ausmaß der negativen wirtschaftlichen Betroffenheit von der Corona-Pandemie nach Betriebsalter in Thüringen	17
Tabelle 10:	Art der negativen wirtschaftlichen Betroffenheit von der Corona-Pandemie nach Branchen in Thüringen	17
Tabelle 11:	Art der negativen wirtschaftlichen Betroffenheit von der Corona-Pandemie nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen	18
Tabelle 12:	Existenzbedrohungen und Insolvenzen nach Ausmaß der negativen Betroffenheit von der Corona-Pandemie in Thüringen	18
Tabelle 13:	Existenzbedrohungen und Insolvenzen nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen	19
Tabelle 14:	Personalmaßnahmen der Betriebe in Reaktion auf die Corona-Pandemie in Thüringen, Ost- und Westdeutschland	20
Tabelle 15:	Veränderung des Produkt-/Leistungsangebots infolge der Corona-Pandemie in Thüringen, Ost- und Westdeutschland	21
Tabelle 16:	Betriebe mit Einführung bzw. Erweiterung von Homeoffice im Zuge der Corona-Pandemie nach Branchen in Thüringen	24
Tabelle 17:	Betriebe mit Einführung bzw. Erweiterung von Homeoffice im Zuge der Corona-Pandemie nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen	24
Tabelle 18:	Zufriedenheit mit der Reaktion der Politik auf die Corona-Pandemie nach Branchen in Thüringen	26
Tabelle 19:	Zufriedenheit mit der Reaktion der Politik auf die Corona-Pandemie nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen	26
Tabelle 20:	Zufriedenheit mit der Reaktion der Politik auf die Corona-Pandemie nach wirtschaftlicher Betroffenheit von der Corona-Pandemie in Thüringen	27
Tabelle 21:	Beschäftigungsentwicklung der Betriebe nach Branchen in Thüringen zwischen 2019 und 2020	29
Tabelle 22:	Beschäftigungsentwicklung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen zwischen 2019 und 2020	29
Tabelle 23:	Struktur der Personalbewegungen im ersten Halbjahr 2020 nach Branchen in Thüringen	31
Tabelle 24:	Struktur der Personalbewegungen im ersten Halbjahr 2020 nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen	32
Tabelle 25:	Struktur der Personalbewegungen im ersten Halbjahr 2020 nach Betroffenheit von der Corona-Pandemie in Thüringen	32
Tabelle 26:	Struktur der Personalbewegungen im ersten Halbjahr 2020 nach Branchen in Thüringen	36
Tabelle 27:	Gründe für Personalabgänge im ersten Halbjahr 2020 nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen	37
Tabelle 28:	Gründe für Personalabgänge im ersten Halbjahr 2020 nach der wirtschaftlichen Betroffenheit von der Corona-Pandemie in Thüringen	37
Tabelle 29:	Fachkräftebedarf nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen	40
Tabelle 30:	Betriebe mit Ausbildungsberechtigung nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland	44
Tabelle 31:	Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach ausgewählten Branchen in Thüringen 2020	45
Tabelle 32:	Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen 2020	46
Tabelle 33:	Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach ausgewählten Branchen in Thüringen 2020	53

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

Abbildungsverzeichnis

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

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

IN ALLER KÜRZE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Arbeitszeitkonten

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

Tabelle 52: Betriebe mit Arbeitszeitkonten nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

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

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

Fazit: In den vergangenen Jahren hat sich das Lohnniveau der Thüringer Betriebe sukzessive dem westdeutschen angenähert, auch wenn immer noch ein merklicher Abstand bestehen bleibt. Der - trotz der gegenwärtigen Corona-Pandemie - relativ hohe Fachkräftebedarf und der daraus resultierende Wettbewerb um die „besten Köpfe“ dürfte hierbei ebenso eine Rolle gespielt haben, wie die Einführung und die nachfolgenden mehrmaligen Erhöhungen des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns.

Glossar

Ausbildungsbetrieb

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

Auszubildende

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

Beschäftigte

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

Betrieb

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

Fachkräfte

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

Nichtbesetzungsquote

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

Teilzeitbeschäftigte

Als Teilzeitbeschäftigte gelten im vorliegenden Bericht alle Arbeitnehmer/-innen, deren vereinbarte Wochenarbeitszeit kürzer ist als die einer vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerin bzw. eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers im befragten Betrieb. Beträgt die durchschnittliche

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

Übernahmequote

Die Übernahmequote gibt den Anteil der Auszubildenden an, die nach dem erfolgreichen Abschluss ihrer Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis in ihrem Ausbildungsbetrieb gewechselt sind, an allen Ausbildungsabsolventen/-innen in einem festgelegten Zeitraum.

Weiterbildung

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

