

IAB-Betriebspanel

Länderbericht Thüringen

**ERGEBNISSE DER
29. WELLE 2024**



Kofinanziert von der
Europäischen Union

IAB-Betriebspanel

Länderbericht Thüringen

– Ergebnisse der 29. Welle 2024 –

Impressum

Herausgeber

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

Verfasser

Marek Frei, Silke Kriwoluzky, Linda Wittbrodt sowie Simone Pohl

Institut SÖSTRA

SÖSTRA Sozialökonomische Strukturanalysen GmbH
Torstr. 178
10115 Berlin

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

Gefördert durch den Freistaat Thüringen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds Plus

30. Juni 2025

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

Katharina Schenk



Sehr geehrte Damen und Herren,

das 29. IAB-Betriebspanel – Länderbericht Thüringen – liefert aktuelle Daten über Beschäftigungsentwicklung, Aus- und Weiterbildung, Tarifbindung und weitere Felder der Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik. Zudem gibt der Bericht einen Überblick zur Entwicklung der letzten drei Jahrzehnte. Neu aufgenommen wurden die Themen Frauen in Führungspositionen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Homeoffice.

Das Panel ist eine bundesweite Befragung, beauftragt und koordiniert durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB). Die Grundlage für unseren Länderbericht ist die Basisstichprobe der bundesweiten Befragung, die in den meisten Ländern – so auch in Thüringen - durch sogenannte Aufstockungsstichproben ergänzt wird. Dadurch lassen sich länderspezifische Daten erhalten, die repräsentativ sind. In Thüringen wurden im Sommer 2024 durch die Aufstockung insgesamt 1.275 Betriebe auf Leitungsebene befragt. Den eigenen Länderbericht erstellt Thüringen bereits seit der ersten bundesweiten Panelbefragung.

Die Daten stehen Politik, Wirtschaft, Gewerkschaften und der Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung und bilden Aspekte ab, die in der amtlichen Statistik fehlen. Ich freue mich, dass der Bericht nach wie vor auf großes Interesse aller Akteure stößt und ein wichtiges Instrument für politische und fachliche Entscheidungen in der Arbeitsmarkt- und Qualifizierungspolitik auf allen Ebenen ist.

Das Thema Fachkräftesicherung hat für die Wirtschaft und Verwaltungen gerade auch in Thüringen eine immer größere Bedeutung. Die negative demografische Entwicklung schlägt in den ostdeutschen Ländern am stärksten durch und aktuell sowie in den kommenden Jahren gehen die besonders geburtenstarken Jahrgänge in den Ruhestand. Der Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf ist kontinuierlich gestiegen – mit Ausnahme der Corona-Zeit. Insbesondere ist es für kleinere Betriebe schwieriger, offene Stellen zu besetzen. Die Thüringer Wirtschaft ist in hohem Maße von Klein- und auch Kleinstbetrieben geprägt.

Die bereits eingeleitete Weiterentwicklung der Thüringer Fachkräftestrategie im Rahmen der Allianz für Berufsbildung und Fachkräfteentwicklung für den Zeitraum 2026 bis 2030 unter Federführung meines Hauses greift die Erkenntnisse aus dem Panel und die damit verbundenen Herausforderungen und Schwerpunktthemen auf. Die Landespolitik und die Partner in der Allianz stehen hier in der gemeinsamen Verantwortung, konkrete Maßnahmen zur Fachkräftesicherung zu vereinbaren. Auch die Förderprogramme des Landes und des Europäischen Sozialfonds (ESF) zur flankierenden Unterstützung der Aus- und Weiterbildung und der Fachkräftegewinnung aus dem Ausland wurden und werden zu diesem Zweck weiterentwickelt. Gerade die Gewinnung von Fach- und Arbeitskräften von außerhalb Thüringens – besonders auch dem Ausland, da auch die anderen Bundesländer von ähnlichen Problemen stehen – wird einen noch höheren Stellenwert einnehmen müssen, wenn wir die Beschäftigung und Erwerbstätigkeit in etwa stabil halten wollen. Dafür bedarf es einer Offenheit und Toleranz, damit junge Menschen und Fachkräfte aus dem Ausland auch nach Thüringen kommen möchten.

Eine hohe Fachkräftenachfrage zeigt zugleich, dass Thüringen wirtschaftlich erfolgreich ist und vielfältige Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten bietet. Für die Unternehmen steigen die Herausforderungen im Wettbewerb um qualifizierte und motivierte Arbeitskräfte weiter an. Auch wenn wir derzeit einen Anstieg der Arbeitslosigkeit im Vergleich zum Vorjahr und eine schwierigere wirtschaftliche Lage zu verzeichnen haben, ist die Nachfrage nach Fach- und Arbeitskräften in den meisten Branchen nach wie vor hoch. Die Zahl der sogenannten Engpassberufe, in denen es schwierig ist, offene Stellen zu besetzen, ist laut der Bundesagentur für Arbeit im Jahr 2024 erneut angestiegen.

Dass tarifvertraglich geregelte Arbeitsbedingungen ein positiver Aspekt für die Gewinnung und das Halten von Fachkräften sind, wird im vorliegenden Bericht erneut unterstrichen. Ich bedauere, dass sich seit Jahren keine Bewegung zu einer höheren Tarifbindung zeigt. Nur 18 Prozent der Betriebe sind tarifgebunden. Da dies größere Betriebe sind, werden dadurch 46 Prozent der Beschäftigten erfasst. Wir liegen damit zwar etwas über den ostdeutschen Durchschnittswerten, aber unterhalb der Werte in Westdeutschland. 41 Prozent der Personalabgänge beruhen auf Kündigungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Auch wenn sich dieser prozentuale Wert im Vergleich zum Jahr davor etwas reduziert hat, ist es nach wie vor der größte Anteil der Personalabgänge. Die Steigerung der Tarifbindung muss deshalb im gemeinsamen Interesse im Rahmen der Sozialpartnerschaft liegen. Dazu gehört meines Erachtens auch die innerbetriebliche Sozialpartnerschaft durch die Etablierung und Einbindung von Betriebs- und Personalräten als Selbstverständlichkeit einer zeitgemäßen Arbeitskultur.

Die Mehrheit der Thüringer Betriebe hat erkannt, dass die Fachkräftesicherung eine Kernaufgabe im betrieblichen Interesse ist und angehende und ausgebildete Arbeitskräfte nicht nur gewonnen, sondern auch nachhaltig gehalten werden müssen. 79 Prozent aller Auszubildenden, die ihre Ausbildung im Jahr 2024 erfolgreich beendeten, wurden von ihrem Thüringer Ausbildungsbetrieb übernommen. Im Durchschnitt liegen sowohl Ost- als auch Westdeutschland mit 78 Prozent Übernahmequote leicht unter dem Thüringer Wert.

Das Panel liefert auch in diesem Jahr wieder zahlreiche wichtige Fakten und Informationen für die fachpolitische Diskussion und die Erarbeitung von Lösungsstrategien zur Fachkräftesicherung. Die Ergebnisse werden im Landesbeirat für Arbeitsmarktpolitik vorgestellt und debattiert und fließen insbesondere in den Prozess der Weiterentwicklung der Thüringer Allianz für Berufsbildung und Fachkräfteentwicklung ein. Ich bin zuversichtlich, dass wir gemeinsam die Initiativen und Maßnahmen zur Unterstützung von Aus- und Weiterbildung und der Fachkräftesicherung erfolgreich weiterentwickeln können.

Mein Dank gilt allen Beteiligten an diesem Länderbericht sowie dem Institut SÖSTRA Sozialökonomische Strukturanalysen GmbH für die Erstellung.



Katharina Schenk

INHALT

IN ALLER KÜRZE	6
1. EINFÜHRUNG	10
2. DATENBASIS	12
3. BETRIEBE UND BESCHÄFTIGTE	15
3.1 Branchenstruktur	15
3.2 Betriebsgrößenstruktur	16
3.3 Betriebsaltersstruktur	17
3.4 Tätigkeitsstruktur	17
4. WIRTSCHAFTLICHE LAGE	21
4.1 Wettbewerbssituation, Ertragslage und Umsatzentwicklung	21
4.2 Investitionen und Innovationen	27
5. BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG	31
5.1 Beschäftigungsentwicklung, Personaleinstellungen und Personalabgänge	31
5.2 Befristungen	37
5.3 Beschäftigung von Geflüchteten aus der Ukraine	40
6. FACHKRÄFTEBEDARF	43
6.1 Fachkräftenachfrage	43
6.2 Erfolg der Betriebe bei der Besetzung von Fachkräftestellen	46
6.3 Kompromisse bei der Besetzung von Stellen für Fachkräfte	48
6.4 Prognose und erwartete Personalprobleme	50
7. BETRIEBLICHE AUSBILDUNG	57
7.1 Ausbildungsvoraussetzungen und Ausbildungsbeteiligung	57
7.2 Betriebliche Gründe für einen Ausbildungsverzicht	61
7.3 Besetzung von Ausbildungsplätzen	63
7.4 Berücksichtigung von Bewerber:innen ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen	65
7.5 Übernahme von Ausbildungsabsolvent:innen	68
8. BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG	71
8.1 Weiterbildungsbeteiligung	71
8.2 Strukturmerkmale der Weiterbildungsteilnehmer:innen	74
9. FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN	76
9.1 Besetzung von Führungspositionen	76
9.2 Betriebliche Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	80
9.3 Homeoffice	82
10. SOZIALPARTNERSCHAFTLICHE KOOPERATIONEN	85
10.1 Tarifbindung	85
10.2 Orientierungsfunktion von Tarifverträgen	88
10.3 Betriebsräte	89
GLOSSAR	93

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Zuordnung einzelner Branchen bzw. Branchengruppen zu den Wirtschaftsbereichen	13
Tabelle 2:	Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland	15
Tabelle 3:	Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland	16
Tabelle 4:	Beurteilung des Konkurrenz- und Wettbewerbsdrucks nach Branchen, Thüringen	21
Tabelle 5:	Beurteilung des Konkurrenz- und Wettbewerbsdrucks nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen	22
Tabelle 6:	Ertragslage im zum Zeitpunkt der Befragung abgelaufenen Geschäftsjahr nach Branchen, Thüringen	23
Tabelle 7:	Ertragslage im zum Zeitpunkt der Befragung abgelaufenen Geschäftsjahr nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen	23
Tabelle 8:	Jahresergebnis im zum Zeitpunkt der Befragung abgelaufenen Geschäftsjahr nach Branchen, Thüringen	24
Tabelle 9:	Jahresergebnis im zum Zeitpunkt der Befragung abgelaufenen Geschäftsjahr nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen	24
Tabelle 10:	Umsatzentwicklung für das zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht abgeschlossene Geschäftsjahr 2024 nach Branchen, Thüringen	26
Tabelle 11:	Umsatzentwicklung für das zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht abgeschlossene Geschäftsjahr 2024 nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen	26
Tabelle 12:	Umsatzentwicklung und Beschäftigungsprognose, Thüringen	27
Tabelle 13:	Beurteilung des technischen Stands der Maschinen und Anlagen bzw. der Betriebs- und Geschäftsausstattung nach Betriebsalter, Thüringen	28
Tabelle 14:	Betriebe mit Investitionen nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen	29
Tabelle 15:	Betriebe mit Innovationen nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen	30
Tabelle 16:	Betriebe mit Personalbedarf und Personaleinstellungen nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen	33
Tabelle 17:	Betriebe mit Personalbedarf und Personaleinstellungen nach Branchen, Thüringen	33
Tabelle 18:	Gründe für Personalabgänge nach Branchen, Thüringen	35
Tabelle 19:	Gründe für Personalabgänge nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen	35
Tabelle 20:	Beschäftigungsprognose nach Branchen, Thüringen	36
Tabelle 21:	Beschäftigungsprognose nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen	37
Tabelle 22:	Betriebe mit Anfragen sowie Beschäftigung von geflüchteten Personen aus der Ukraine nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen	41
Tabelle 23:	Fachkräftebedarf nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen	44
Tabelle 24:	Fachkräftebedarf nach Branchen, Thüringen	45
Tabelle 25:	Einschätzung des Fachkräfteersatzbedarfs in den nächsten zwei Jahren nach Branchen, Thüringen	51
Tabelle 26:	Einschätzung des Fachkräfteersatzbedarfs in den nächsten zwei Jahren nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen	51
Tabelle 27:	Erwartete Entwicklung der Gesamtzahl von Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten (Fachkräfte) nach Branchen, Thüringen	53
Tabelle 28:	Erwartete Entwicklung der Gesamtzahl von Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten (Fachkräfte) nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen	53
Tabelle 29:	Erwartete Personalprobleme in den folgenden beiden Jahren nach Branchen, Thüringen	55
Tabelle 30:	Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Branchen, Thüringen	60
Tabelle 31:	Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen	61
Tabelle 32:	Gründe für den Ausbildungsverzicht von ausbildungsberechtigten Betrieben nach ausgewählten Betriebsgrößenklassen, Thüringen	63
Tabelle 33:	Betriebe mit angebotenen und unbesetzten Ausbildungsplätzen für das Ausbildungsjahr 2023/2024 sowie Nichtbesetzungsquote nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen	65
Tabelle 34:	Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen, Thüringen	73
Tabelle 35:	Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen	73

Tabelle 36:	Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten nach ausgeübter Tätigkeit, Thüringen	75
Tabelle 37:	Anzahl der Führungskräfte auf der obersten Führungsebene nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen	76
Tabelle 38:	Struktur der Geschäftsführung nach Branchen, Thüringen	77
Tabelle 39:	Struktur der Geschäftsführung nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen	78
Tabelle 40:	Anteil von Frauen an Beschäftigten und an Führungspositionen auf der ersten Führungsebene nach Branchen, Thüringen	79
Tabelle 41:	Anteil von Betrieben mit Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Thüringen	80
Tabelle 42:	Anteil von Betrieben mit Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Frauenanteil an den Beschäftigten nach Branchen, Thüringen	81
Tabelle 43:	Anteil von Betrieben mit Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Frauenanteil an den Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen	81
Tabelle 44:	Betriebe mit Angeboten zum mobilen Arbeiten und Beschäftigte mit Möglichkeit zum mobilen Arbeiten nach Branchen, Thüringen	83
Tabelle 45:	Betriebe mit Angeboten zum mobilen Arbeiten und Beschäftigte mit Möglichkeit zum mobilen Arbeiten nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen	84
Tabelle 46:	Tariffindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen	86
Tabelle 47:	Tariffindung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen, Thüringen	87
Tabelle 48:	Tariffindung von Betrieben und Beschäftigten nach Eigentumsstruktur, Thüringen	88
Tabelle 49:	Tariforientierung von nicht tarifgebundenen Betrieben nach Branchen, Thüringen	89
Tabelle 50:	Tariforientierung von nicht tarifgebundenen Betrieben nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen	89

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Altersstruktur der Betriebe in Thüringen, Ost- und Westdeutschland	17
Abbildung 2:	Struktur der Tätigkeiten nach Anforderungsniveau in Thüringen, Ost- und Westdeutschland	18
Abbildung 3:	Entwicklung der Tätigkeitsstrukturen 2010 bis 2024, Thüringen	18
Abbildung 4:	Tätigkeitsstruktur nach Anforderungsniveau und Branchen, Thüringen	19
Abbildung 5:	Umsatzentwicklung für das zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht abgeschlossene Geschäftsjahr 2024 nach Wirtschaftssektoren, Thüringen	25
Abbildung 6:	Beschäftigungsentwicklung in den Betrieben 2010 bis 2024, Thüringen	31
Abbildung 7:	Betriebe mit Personalbedarf und Personaleinstellungen, Thüringen	32
Abbildung 8:	Personalabgänge nach ausgewählten Gründen des Ausscheidens, Thüringen	34
Abbildung 9:	Prognose der Beschäftigungsentwicklung, Thüringen	36
Abbildung 10:	Betriebe mit befristet Beschäftigten 2010 bis 2024, Thüringen	37
Abbildung 11:	Betriebe mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen	38
Abbildung 12:	Befristungsquote nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen	38
Abbildung 13:	Entwicklung sachgrundloser Befristungen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland	39
Abbildung 14:	Betriebe mit Beschäftigungsanfragen von geflüchteten Personen aus der Ukraine in Thüringen, Ost- und Westdeutschland	40
Abbildung 15:	Betriebe mit Beschäftigung von geflüchteten Personen aus der Ukraine in Thüringen, Ost- und Westdeutschland	41
Abbildung 16:	Betriebe mit Fachkräftebedarf in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024	44
Abbildung 17:	Verteilung des Fachkräftebedarfs nach Branchen, Thüringen	46
Abbildung 18:	Entwicklung des Anteils von Betrieben mit unbesetzten Fachkräftestellen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024	46
Abbildung 19:	Entwicklung des Anteils unbesetzter Fachkräftestellen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024	47
Abbildung 20:	Nichtbesetzungsquote nach Branchen, Thüringen	47
Abbildung 21:	Nichtbesetzungsquote nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen	48
Abbildung 22:	Betriebe mit eingegangenen Kompromissen bei der Besetzung von Fachkräftestellen, Thüringen	49
Abbildung 23:	Art der eingegangenen Kompromisse bei der Besetzung von Fachkräftestellen, Thüringen	50
Abbildung 24:	Betriebe mit erwarteten Nachbesetzungen freierwerdender Stellen für Fachkräfte in den nächsten zwei Jahren nach Gründungsjahr, Thüringen	52
Abbildung 25:	Erwartete Entwicklung der Gesamtzahl von Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten (Fachkräfte) in den nächsten zwei Jahren, Thüringen	52
Abbildung 26:	Betriebe mit erwarteten Schwierigkeiten bei der Beschaffung von Fachkräften in den folgenden beiden Jahren, Thüringen	54
Abbildung 27:	Erwartete Personalprobleme in den folgenden beiden Jahren, Thüringen	55
Abbildung 28:	Ausbildungsberechtigung nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen	58
Abbildung 29:	Ausbildungsberechtigung nach Betriebsalter, Thüringen	58
Abbildung 30:	Entwicklung des Anteils ausbildungsberechtigter Betriebe in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024	59
Abbildung 31:	Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024 (Anteil an ausbildungsberechtigten Betrieben)	59
Abbildung 32:	Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024 (Anteil an allen Betrieben)	60
Abbildung 33:	Gründe für den Ausbildungsverzicht von ausbildungsberechtigten Betrieben, Thüringen	62
Abbildung 34:	Entwicklung des Anteils von Betrieben mit nicht besetzten Ausbildungsplätzen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2010 bis 2024	64
Abbildung 35:	Betriebe mit Berücksichtigung von Bewerber:innen ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen unter bestimmten Voraussetzungen	66
Abbildung 36:	Voraussetzungen für die Berücksichtigung von Bewerber:innen ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen	67
Abbildung 37:	Berücksichtigung von Bewerber:innen ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen unter bestimmten Voraussetzungen, nach Betriebsgrößenklassen	67

Abbildung 38:	Entwicklung des Anteils der übernommenen Ausbildungsabsolvent:innen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024.....	68
Abbildung 39:	Übernahme von Absolvent:innen nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen	69
Abbildung 40:	Übernahme von Absolvent:innen nach Wirtschaftsbereichen und Kammerzugehörigkeit, Thüringen	70
Abbildung 41:	Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben in Thüringen, Ost- und Westdeutschland.....	72
Abbildung 42:	Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten in Thüringen, Ost- und Westdeutschland	72
Abbildung 43:	Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten nach Geschlecht, Thüringen	74
Abbildung 44:	Besetzung von Führungspositionen nach dem Geschlecht in Thüringen, Ost- und Westdeutschland.....	77
Abbildung 45:	Entwicklung des Anteils von Betrieben mit Frauen auf der ersten Führungsebene in Thüringen, Ost- und Westdeutschland	78
Abbildung 46:	Entwicklung des Frauenanteils an den Führungspositionen auf der ersten Führungsebene in Thüringen, Ost- und Westdeutschland	79
Abbildung 47:	Betriebe mit Angeboten zum mobilen Arbeiten und Beschäftigte mit Möglichkeit zum mobilen Arbeiten in Thüringen, Ost- und Westdeutschland	82
Abbildung 48:	Beschäftigtenreichweite der Angebote zum mobilen Arbeiten.....	83
Abbildung 49:	Entwicklung der Tarifbindung von Betrieben in Thüringen, Ost- und Westdeutschland	85
Abbildung 50:	Entwicklung der Tarifbindung von Beschäftigten in Thüringen, Ost- und Westdeutschland	86
Abbildung 51:	Tarifbindung von Betrieben nach Betriebsalter, Thüringen	87
Abbildung 52:	Entwicklung des Anteils von Betrieben mit Betriebsrat in Thüringen, Ost- und Westdeutschland, Thüringen.....	90
Abbildung 53:	Betriebe mit Betriebsrat nach Betriebsgrößenklassen.....	90
Abbildung 54:	Beschäftigte mit Betriebsrat in Thüringen, Ost- und Westdeutschland.....	91
Abbildung 55:	Betriebe und Beschäftigte nach Tarifvertrag und Betriebsrat	91

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 2024 fand diese Befragung zum 29. Mal statt.

Die Basisstichprobe, die vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung finanziert wird, ist so strukturiert, dass Ergebnisse für die gesamtdutsche Wirtschaft vorgelegt werden können. Um repräsentative Aussagen für den Freistaat Thüringen zu ermöglichen, hat sich das Ministerium für Soziales, Gesundheit, Arbeit und Familie an der Finanzierung der Aufstockung der Stichprobe beteiligt. Bundesweit wurden – einschließlich der Aufstockungen durch die beteiligten Bundesländer – 15.857 Betriebe befragt, darunter 1.275 Betriebe aus Thüringen. Die befragten Betriebe sind repräsentativ für die Grundgesamtheit von rund 54 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 2024.

Zahl der Beschäftigungsverhältnisse zum zweiten Mal in Folge gesunken. Entwicklung ungünstiger als im Durchschnitt der ost- und westdeutschen Bundesländer

Rund jeder vierte Thüringer Betrieb (25 %) konnte den Beschäftigtenbestand erweitern. In fast genauso vielen Betrieben (22 %) ist die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer:innen demgegenüber gesunken, entweder weil Personal abgebaut werden musste oder weil für freigewordene Stellen kein passender Ersatz gefunden werden konnte. Die Zahl der Betriebe mit positiver Entwicklung war zwar auch im letzten Jahr etwas größer als die Zahl der Betriebe mit geschrumpfter Belegschaft. Im Vergleich zur Vorjahresbefragung haben jedoch weniger Betriebe ihren Beschäftigtenbestand erweitern können, während gleichzeitig die Zahl der Betriebe mit Beschäftigungsabbau gestiegen ist. Im Ergebnis dieser Entwicklung ist die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse zum zweiten Mal in Folge gesunken. Für das Jahr 2024 weist die Bundesagentur für Arbeit für die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Thüringen eine Verringerung um 0,9 % gegenüber dem Vorjahr aus (Ostdeutschland: -0,3 %, Westdeutschland: +0,5 %).

Fachkräfte bilden Stütze der Thüringer Wirtschaft; in mehr als jedem zweiten Betrieb ausschließlich Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften

In Thüringen üben 80 % aller Beschäftigten Tätigkeiten aus, die eine Qualifikation erfordern: Auf 64 % der Arbeitsplätze sind Beschäftigte mit einer abgeschlossenen beruflichen Ausbildung tätig (qualifizierte Tätigkeiten), 16 % setzen einen akademischen Abschluss voraus (hochqualifizierte Tätigkeiten). Lediglich 20 % der Beschäftigten üben Tätigkeiten aus, für die keine Qualifikation erforderlich ist; diese Tätigkeiten gelten als einfache Tätigkeiten oder Helfertätigkeiten. Die Tätigkeitsstruktur in Thüringen entspricht damit annähernd dem ostdeutschen Durchschnitt. Im Vergleich mit Westdeutschland fällt der um 6 Prozentpunkte höhere Anteil von qualifizierten Tätigkeiten im Freistaat auf. Der Anteil von einfachen Tätigkeiten für An- und Ungelernte ist dagegen deutlich kleiner als im Durchschnitt der westdeutschen Bundesländer. In mehr als der Hälfte der befragten Thüringer Betriebe (59 %) werden ausschließlich Tätigkeiten ausgeführt, die eine Berufsausbildung oder einen Hochschulabschluss erfordern. In 38 % der Betriebe gibt es sowohl Arbeitsplätze für qualifizierte Arbeitskräfte als auch für Un- und Angelernte. In den übrigen 3 % der befragten Betriebe gibt es ausschließlich Helfertätigkeiten.

Fachkräftegewinnung bleibt auch unter schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen eine große Herausforderung

Im ersten Halbjahr 2024 suchte rund jeder zweite befragte Thüringer Betrieb (49 %) Personal. Bei 10 % aller Betriebe wurden Arbeitskräfte für einfache Tätigkeiten gesucht. Einen Bedarf (auch oder ausschließlich) an qualifizierten Kräften hatten dagegen 39 % aller Betriebe. Die überwiegende Mehrheit

der Betriebe mit Personalbedarf suchte somit Fachkräfte. Ein Fachkräftebedarf bezieht sich dabei in der Regel auf Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung: 36 % aller Betriebe suchten Beschäftigte auf diesem Qualifikationsniveau. Demgegenüber bestand in 7 % aller Betriebe auch oder ausschließlich Bedarf an Personal mit einem akademischen Abschluss.

In knapp zwei Dritteln (61 %) aller Thüringer Betriebe, die im ersten Halbjahr 2024 Stellen für Fachkräfte besetzen wollten, konnten eine oder mehrere dieser Stellen nicht besetzt werden. Insgesamt blieben in den befragten Thüringer Betrieben hochgerechnet 47 % der angebotenen Stellen unbesetzt und damit ein etwas größerer Teil als in der Vorjahresbefragung. Fast zwei Drittel der befragten Thüringer Betriebe gingen davon aus, dass sie in den nächsten beiden Jahren Schwierigkeiten haben werden, die benötigten Fachkräfte zu rekrutieren. Im Zeitverlauf ist der Anteil der Betriebe, die mit Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Fachkräften rechnen, deutlich gestiegen. Im Jahr 2010 rechneten gerade einmal 23 % aller Befragten mit Problemen bei der Gewinnung von qualifiziertem Personal.

Wettbewerb um Fachkräfte und erwartete Schwierigkeiten bei der Besetzung von Stellen steigern Kompromissbereitschaft der Personalverantwortlichen

Etwas mehr als die Hälfte der Thüringer Betriebe mit Einstellungen gab an, dabei in der einen oder anderen Form Kompromisse eingegangen zu sein. Betriebe mit eingegangenen Kompromissen akzeptierten insbesondere einen erhöhten Einarbeitungsaufwand (60 %). Etwa 42 % der Betriebe waren bereit, bei Fragen der Vergütung von den ursprünglichen Vorstellungen abzurücken und eine höhere Entlohnung zu akzeptieren oder Zusatzleistungen zu gewähren. In Bezug auf die Arbeitszeiten waren 37 % der Arbeitgeber bereit, Abstriche zu machen. Ebenso häufig wurden Abstriche bei den geforderten Fachqualifikationen gemacht – und damit zusammenhängend ein höherer Weiterbildungsbedarf akzeptiert (35 %). Bei Bewerber:innen mit – aus Sicht der Arbeitgeber – unzureichenden Sprachkenntnissen oder sozialen Kompetenzen war kaum ein Befragter bzw. eine Befragte bereit, Kompromisse einzugehen.

Zahl der Betriebe mit Beschäftigung von Geflüchteten aus der Ukraine weiter gestiegen

In der aktuellen Erhebung des Jahres 2024 gaben 13 % der befragten Thüringer Betriebe an, dass sich ukrainische Geflüchtete um einen Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatz bei ihnen beworben hatten. Im Verlauf der letzten drei Jahre ist die Zahl der Betriebe in Thüringen mit entsprechenden Kontakten bzw. Beschäftigungsanfragen leicht gestiegen (2023: 10 %; 2022: 7 %). Jene Betriebe, die diesbezüglich kontaktiert worden waren, sind zusätzlich gefragt worden, ob sie zum Zeitpunkt der Erhebung eine oder mehrere dieser geflüchteten Personen beschäftigten oder zumindest zeitweilig beschäftigt hatten. Von diesen Betrieben gab fast die Hälfte an, entsprechende Personen aktuell zu beschäftigen bzw. zeitweilig beschäftigt zu haben. In Thüringen lag der Anteil der einstellenden Betriebe damit leicht über dem Mittel der ost- wie auch der westdeutschen Bundesländer. Geflüchtete aus der Ukraine wurden überwiegend auf Stellen eingesetzt, für die keine beruflichen Qualifikationen erforderlich waren. Dass immerhin jede bzw. jeder Vierte für qualifizierte Tätigkeiten eingestellt wurde, macht deutlich, dass geflüchtete Personen zur Deckung des Fachkräftebedarfs der Thüringer Wirtschaft beitragen können.

Rund jeder zweite ausbildungsberechtigte Betrieb mit Ausbildungsbeteiligung; Verzicht auf Ausbildung überwiegend aufgrund mangelnder personeller Kapazitäten

Die formalen Voraussetzungen, um selbst ausbilden zu dürfen, erfüllte im Jahr 2024 nach eigenen Angaben jeder zweite Betrieb in Thüringen (Ostdeutschland: 46 %, Westdeutschland: 52 %), wobei der Anteil von ausbildungsberechtigten Betrieben mit der Beschäftigtenzahl ansteigt. Von den Thüringer Betrieben, die über die formalen Voraussetzungen für eine eigene Ausbildung verfügen, beteiligte sich im letzten Jahr in der hier verwendeten Definition etwas mehr als jeder zweite an der Ausbildung. Die Ausbildungsbeteiligung in Thüringen lag damit wie bereits in der Vorjahresbefragung etwas höher als im ostdeutschen, aber geringfügig niedriger als im westdeutschen Durchschnitt.

Ein nennenswerter Teil der grundsätzlich ausbildungsfähigen Betriebe verzichtet Jahr für Jahr auf die gegebenen Möglichkeiten, Fachkräfte durch die eigene Ausbildung zu gewinnen. Mit einem Anteil von

38 % begründeten ausbildungsberechtigte, derzeit aber nicht ausbildende Betriebe ihren Verzicht am häufigsten mit den unzureichenden personellen Kapazitäten im Unternehmen. Mit einigem Abstand an zweiter Stelle folgte der Verweis auf die Situation auf dem Ausbildungsmarkt: 29 % der befragten Betriebe wären bereit gewesen, auszubilden, konnten ihre Pläne aber mangels geeigneter Bewerber:innen nicht umsetzen. Mit schlechten Erfahrungen in der Vergangenheit begründeten 11 % der Befragten ihren Ausbildungsverzicht. Lediglich 13 % der ausbildungsberechtigten, derzeit aber nicht ausbildenden Betriebe sagten, dass sie nicht ausbilden, weil sie die Kosten hierfür als zu hoch einschätzen.

Berücksichtigung von Bewerber:innen ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen unter bestimmten Voraussetzungen

Rund die Hälfte der befragten Thüringer Betriebe mit Ausbildungsberechtigung wäre unter bestimmten Voraussetzungen bereit, bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen auch Bewerber:innen ohne Schulabschluss zu berücksichtigen. In Thüringen waren damit anteilig ähnlich viele Unternehmen kompromissbereit wie im Durchschnitt der ost- sowie der westdeutschen Bundesländer. Rund drei Viertel der grundsätzlich kompromissbereiten Befragten knüpfen ihre Bereitschaft daran, dass die Bewerber:innen einen guten persönlichen Eindruck hinterlassen, etwa im Rahmen eines erfolgreich absolvierten Praktikums oder eines Bewerbungsgesprächs. Weitere Faktoren spielen demgegenüber aus Sicht der Befragten eine deutlich geringere Rolle: Empfehlungen durch Dritte wären z. B. nur für rund ein Fünftel (19 %) eine notwendige Voraussetzung. Die Bereitstellung von Fördermitteln, wie z. B. Einstellungszuschüsse, würde lediglich 13 % der grundsätzlich kompromissbereiten Betriebe dazu bewegen, Bewerber:innen ohne Schulabschluss eine Chance zu geben.

Gute Übernahmechancen nach erfolgreich absolvierter Ausbildung; Mehrheit der Absolvent:innen vom Ausbildungsbetrieb übernommen

Im Jahr 2024 wurde mehr als drei Viertel (79 %) der erfolgreich Ausgebildeten übernommen bzw. verblieben nach absolvierter Ausbildung in ihrem Ausbildungsbetrieb – der zweithöchste Wert seit 2010. Im Produzierenden Gewerbe wurden hochgerechnet 84 % der Ausbildungsabsolvent:innen übernommen und damit anteilig deutlich mehr als in den Betrieben des Dienstleistungsgewerbes (74 %). Überdurchschnittlich hoch fiel die Übernahmequote auch im Bereich des Handwerks aus: Von allen Auszubildenden, die ihre Ausbildung in einem Handwerksbetrieb absolvierten, wurden 84 % übernommen.

Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten im Zuge der wirtschaftlich schwierigen Rahmenbedingungen gesunken

Im Zuge der aktuellen wirtschaftlichen Herausforderungen ist das Weiterbildungsengagement im Freistaat merklich gesunken: Im ersten Halbjahr 2024 lag der Anteil der Thüringer Betriebe mit Weiterbildung bei 44 % und damit um 4 Prozentpunkte unter dem Vorjahreswert. Im Mittel der ost- und westdeutschen Bundesländer engagierten sich ebenfalls weniger Betriebe in der Weiterbildung. Mit der rückläufigen Zahl von Betrieben, die in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter:innen investierten, ist auch die Zahl der Beschäftigten mit Weiterbildung bzw. die Weiterbildungsquote gesunken, und zwar von 37 % auf 33 %. Im Zuge des abgeschwächten Weiterbildungsengagements der Betriebe sind sowohl die Weiterbildungsquoten der weiblichen als auch der männlichen Beschäftigten gesunken. Im ersten Halbjahr 2024 nahmen von allen beschäftigten Frauen 38 %, von allen beschäftigten Männern 29 % an betrieblich unterstützten Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung teil.

Zahl der Betriebe mit weiblichen Führungskräften auf der obersten Führungsebene gestiegen; Mehrheit der Betriebe nach wie vor von Männern geführt

Frauen auf der obersten Leitungsebene gibt es in rund einem Drittel (36 %) der befragten Betriebe. In rund zwei Dritteln (64 %) der Betriebe besteht die Geschäftsführung dagegen ausschließlich aus Männern. Der überregionale Vergleich zeigt, dass der hohe Anteil von Unternehmen ohne Frauen in der Geschäftsführung keine Spezifik der Thüringer Wirtschaft, sondern auch in anderen Bundesländern zu beobachten ist. Im Zeitverlauf ist der Anteil von Betrieben mit weiblichen Führungskräften gestiegen. Mit aktuell 36 % liegt er um rund 5 Prozentpunkte über dem Ausgangswert im Jahr 2012. Von allen Führungspositionen auf der ersten Führungsebene in den befragten Thüringer Betrieben sind derzeit

rund drei von zehn (30 %) mit Frauen besetzt. Es gibt somit nicht nur mehr Betriebe mit weiblichen Führungskräften, sondern auch der Anteil von Frauen an allen verfügbaren Führungspositionen in der Wirtschaft ist im hier betrachteten Zeitraum gestiegen. Mit einem Plus von 2 Prozentpunkten fiel der Anstieg allerdings vergleichsweise gering aus

Weniger als die Hälfte der Thüringer Arbeitnehmer:innen arbeitet in einem Betrieb mit Tarifgeltung

Im Jahr 2024 war rund jeder fünfte Betrieb in Thüringen tarifgebunden (18 %). 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. 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 deutlich höher ausfällt als die betriebliche Reichweite.

Betriebsräte in größeren Unternehmen der Normalfall; bei Kleinstbetrieben dagegen nur in Ausnahmefällen vorhanden

In 8 % der Thüringer Betriebe gibt es einen Betriebsrat (Ostdeutschland: 6 %, Westdeutschland: 7 %). Während es in den zahlreichen Thüringer Kleinst- und Kleinbetrieben kaum Betriebsräte gibt, haben immerhin 42 % der Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten solch ein Gremium. Bei Betrieben mit 100 oder mehr Beschäftigten gibt es sogar in 62 % der befragten Unternehmen einen Betriebsrat. Aufgrund dieses Zusammenhangs ist der Anteil der Beschäftigten, die in einem Unternehmen tätig sind, in dem es eine betriebliche Interessenvertretung gibt, deutlich größer als der Betriebsanteil: Insgesamt arbeiten 37 % der Thüringer Arbeitnehmer:innen in einem Betrieb, in dem es einen Betriebsrat gibt.

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 Soziales, Gesundheit, Arbeit und Familie erarbeitet. Die Befragung, deren Ergebnisse im Folgenden präsentiert werden, wurde schwerpunktmäßig im dritten Quartal des Jahres 2024 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 wirtschaftlichen Lage (Wettbewerbssituation, Ertragslage, Umsatzentwicklung) präsentiert. Die Ausführungen hierzu werden ergänzt um Befunde zu Investitionen und Innovationen. 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 – dies zum dritten Mal nach der erstmaligen Ermittlung im Jahr 2022 (Kapitel 5). Im darauffolgenden Kapitel 6 werden Daten zur Entwicklung der Nachfrage nach Fachkräften und dem Erfolg der Betriebe bei der Besetzung der angebotenen Stellen ausgewertet.

Vor dem Hintergrund der wachsenden Schwierigkeiten der Betriebe, ihren Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften über Einstellungen zu decken, können verstärkte Investitionen in die eigene betriebliche Ausbildung 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. In der aktuellen Befragung wurde auch ermittelt, warum ausbildungsberechtigte Betriebe auf die Möglichkeit, selbst auszubilden und damit drohenden Fachkräftengpässen aktiv vorzubeugen, verzichten. Die Auswertung hierzu wird ergänzt um aktuelle Ergebnisse zum Erfolg der Betriebe bei der Besetzung der angebotenen Ausbildungsplätze sowie zur Übernahme von Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis im Ausbildungsbetrieb (Kapitel 7).

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. Daten hierzu werden jährlich erhoben und in Kapitel 8 vorgestellt. Neben Investitionen in die Aus- und Weiterbildung kann eine bessere Ausschöpfung der verfügbaren Arbeitskräftepotenziale, etwa in Form einer stärkeren Beschäftigung von Frauen, dazu beitragen, den Bedarf an Fachkräften zu decken und drohenden Fachkräftengpässen vorzubeugen. Dies schließt u. a. auch die Frage der Chancengleichheit und Beteiligung von Frauen auf den obersten Führungsebenen ein. Die Befunde der Befragung hierzu werden in Kapitel 9 dargelegt.

Das IAB-Betriebspanel ist die einzige Quelle, aus der regelmäßig relevante Daten gewonnen werden können, um die Entwicklung der Tarifbindung in Deutschland insgesamt sowie in den einzelnen Bundesländern nachzuvollziehen. Die Ergebnisse der aktuellen Befragung zur Entwicklung der Tarifbindung sowie zur Verbreitung von betrieblichen Interessenvertretungen werden im abschließenden Kapitel 10 präsentiert.

2. Datenbasis

Die in Form von mündlichen Interviews oder mittels computergestützter Abfrage stattfindende Befragung von Betriebsinhaber:innen, Geschäftsführer:innen bzw. leitenden Mitarbeiter:innen in Thüringen ansässiger Betriebe erfolgte schwerpunktmäßig im dritten Quartal des Jahres 2024. Mit der aktuellen Befragung liegen verwertbare Interviews von bundesweit 15.857 Betrieben vor, darunter 1.275 Betriebe aus Thüringen. Die befragten Betriebe repräsentieren die Grundgesamtheit aller Betriebe mit mindestens einem bzw. einer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

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 extrritorialen 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	
Branchen	Unterbranchen
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	Landwirtschaft, Pflanzenanbau, Tierhaltung, Jagd, Forstwirtschaft, Fischerei
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	- Bergbau und Gewinnung von Steinen - Energie- und Wasserversorgung
Verarbeitendes Gewerbe	- Nahrungsmittelindustrie - Verbrauchsgüterindustrie - Produktionsgüterindustrie - Investitionsgüter-/Gebrauchsgüterindustrie
Baugewerbe	- Bauhauptgewerbe (Hoch- und Tiefbau) - Baunebengewerbe (Bauinstallation)
Handel und Reparatur	- Groß- und Einzelhandel - Kraftfahrzeughandel und Kfz-Reparatur
Verkehr, Information und Kommunikation	- Verkehr und Lagerei (Personen- und Güterbeförderung; Post-, Kurier- und Expressdienste; Lagerwirtschaft) - Information und Kommunikation
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (Kreditinstitute; Versicherungen)
Unternehmensnahe Dienstleistungen	- 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	Erziehung und Unterricht (Kindergärten, Schulen, Universitäten)
Gesundheits- und Sozialwesen	Gesundheits- und Sozialwesen (Krankenhäuser, Arztpraxen, Pflegeeinrichtungen, Seniorenheime)
Übrige Dienstleistungen	- Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe - Kunst, Unterhaltung, Erholung und Sport - sonstige, überwiegend persönliche Dienstleistungen (Friseur, Kosmetik)
Organisationen ohne Erwerbszweck	Vereine, Verbände (kirchliche Vereinigungen, politische Parteien sowie sonstige Interessenvertretungen)
Öffentliche Verwaltung	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

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:

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.

Kleinstbetriebe (Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten), Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte), Mittelbetriebe (50 bis 249 Beschäftigte) und Großbetriebe (mindestens 250 Beschäftigte). 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 2024 beziehen sich die Beschäftigtenangaben in der Regel auf den Stichtag 30.06.2024 bzw. auf das erste Halbjahr 2024. Dies gilt auch für die Lohnangaben sowie Daten zur Tarifbindung. Angaben zum Umsatz, zu Investitionen und Innovationen werden aus methodischen Gründen für das zum Zeitpunkt der vorliegenden Befragung 2024 abgeschlossene Geschäftsjahr 2023 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: ²

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.

² Bei der Interpretation der Befragungsdaten ist generell zu berücksichtigen, dass Schwankungen in Zeitreihen grundsätzlich auch mit üblichen Anpassungen der Stichprobe zusammenhängen können, wenn z. B. ausgeschiedene Betriebe durch neu aufgenommene Betriebe ersetzt werden und diese sich in bestimmten Merkmalen unterscheiden. Generell gilt: Je kleiner die Stichprobe, d. h. die Anzahl der befragten Unternehmen, umso größer ist die mögliche Schwankungsbreite bei Jahresvergleichen. Die Zeitreihen-Daten der Panelbefragung auf der Ebene einzelner Bundesländer können daher prinzipiell eine größere mögliche Streuung aufweisen als die Durchschnittswerte für Ost- oder Westdeutschland insgesamt.

3. Betriebe und Beschäftigte

Die Struktur der Betriebslandschaft hat einen erheblichen Einfluss auf die Wettbewerbsfähigkeit ganzer Regionen. Von Bedeutung sind vor allem Branchen, Betriebsgrößen und Betriebsalter. Die Entwicklungen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie oder dem Angriffskrieg Russlands in der Ukraine haben z. B. gezeigt, dass das Ausmaß der negativen Effekte temporärer Krisen stark von der regional-spezifischen 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 54 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	9	20	7	13	8	18
Baugewerbe	13	7	12	6	11	6
Handel und Reparatur	18	13	17	12	19	14
Verkehr, Information, Kommunikation*	6	7	7	9	7	9
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	4	5	3	2	3	3
Unternehmensnahe Dienstleistungen	16	13	20	17	19	15
Erziehung und Unterricht*	3	5	3	5	3	4
Gesundheits- und Sozialwesen	11	14	12	16	10	15
Übrige Dienstleistungen	12	6	14	8	12	7
Organisationen ohne Erwerbszweck*	2	1	2	2	2	1
Öffentliche Verwaltung*	2	6	1	7	1	7
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 2024

Die beiden genannten Branchen haben damit in Thüringen 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 (4 % 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. Das Verarbeitende Gewerbe stellt jeden fünften Arbeitsplatz in Thüringen (20 %). Es ist damit nicht nur die aktuell beschäftigungsstärkste Branche in Thüringen, sondern absorbiert auch anteilig mehr Beschäftigte als im Durchschnitt der ostdeutschen Bundesländer. Weitere beschäftigungsstarke Bereiche sind das Gesundheits- und Sozialwesen (14 %), die Branche Handel und Reparatur sowie die Unternehmensnahen Dienstleistungen (jeweils 13 %). Damit ist in den vier genannten Branchen insgesamt mehr als die Hälfte aller Thüringer Beschäftigten (60 %) tätig.³

3.2 Betriebsgrößenstruktur

Von den rund 54 Tsd. Thüringer Betrieben mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten entfallen mehr als zwei Drittel (67 %) auf sogenannte Kleinstbetriebe, d. h. Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten. In Westdeutschland bilden Kleinstbetriebe zwar ebenfalls die größte Gruppe von Betrieben, aber mit 64 % ist deren Anteil nicht ganz so groß wie im Freistaat. Die Thüringer Wirtschaft ist somit in noch etwas stärkerem Maße als die westdeutsche durch Kleinstbetriebe geprägt (vgl. Tabelle 3).

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

Betriebsgrößenklasse	Thüringen		Ostdeutschland		Westdeutschland	
	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte
	Prozent*					
< 10 Beschäftigte	67	16	68	16	64	14
10 bis 49 Beschäftigte	26	30	26	28	30	27
50 bis 99 Beschäftigte	4	15	4	14	4	12
ab 100 Beschäftigte	3	39	3	42	3	48
Insgesamt	100	100	100	100	100	100

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Bemerkenswerte Unterschiede bestehen bei Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten. Zwar zählen sowohl in Thüringen als auch in Westdeutschland jeweils nur rund 3 % aller Betriebe zu Betrieben dieser Größenklasse, der entscheidende Unterschied besteht jedoch in der Absorption von Arbeitskräften: In Thüringen arbeiten derzeit 39 % der Beschäftigten in einem Betrieb mit mindestens 100 Beschäftigten, in Westdeutschland demgegenüber 48 % (Ostdeutschland: 42 %).

Lediglich 1 % der Thüringer Betriebe beschäftigen 250 oder mehr Arbeitnehmer:innen (Ost- und Westdeutschland: jeweils 1 %). In den befragten Betrieben dieser Größe sind hochgerechnet rund ein Fünftel (19 %) der sozial- und nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Thüringens tätig.

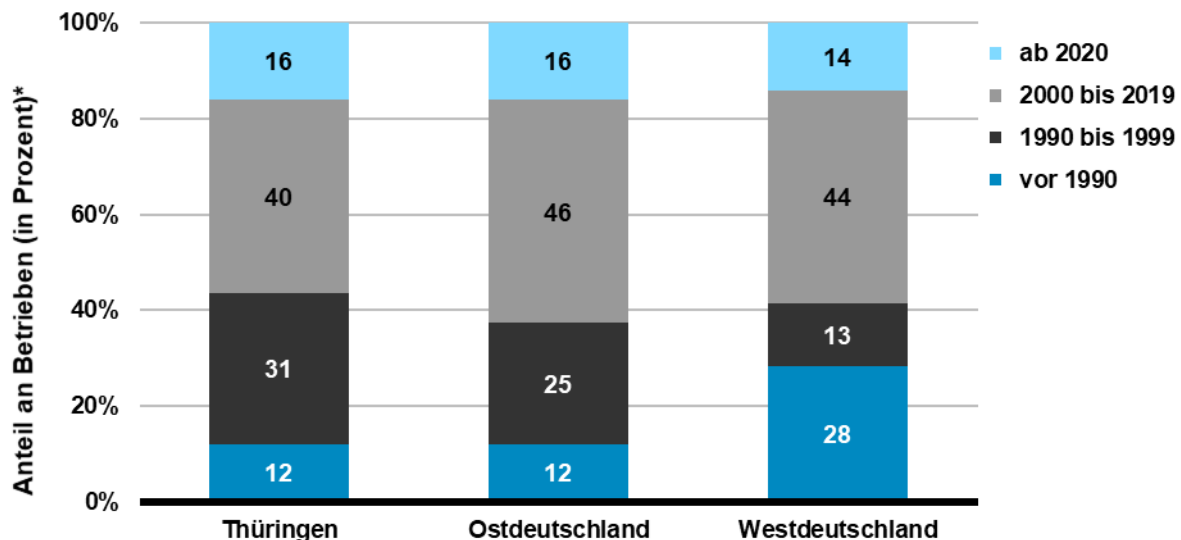
Im Durchschnitt waren im Jahr 2024 in einem Thüringer Betrieb 18 Personen, in einem westdeutschen rund 21 Personen beschäftigt (Ostdeutschland: 18). Die Betriebe im Freistaat sind somit kleiner als westdeutsche Betriebe. Diese Unterschiede bestehen vor allem bei den größeren Betrieben: In Thüringer Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten sind durchschnittlich 212 Arbeitnehmer:innen tätig, in westdeutschen Betrieben dieser Größenklasse dagegen 342 (Ostdeutschland: 274).

³ Bei der Interpretation der ausgewiesenen Anteilswerte ist zu berücksichtigen, dass als Beschäftigte sowohl sozialversicherungspflichtig als auch nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigte Personen gezählt werden. Als Beschäftigte gelten also auch Verbeamtete, tätige Inhaber:innen, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte.

3.3 Betriebsaltersstruktur

Von den derzeit rund 54 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 28 % 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 2000 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 2024

Ältere Betriebe beschäftigen im Durchschnitt deutlich mehr Arbeitnehmer:innen als jüngere Betriebe. Im Durchschnitt waren 2024 in einem Thüringer Betrieb, der vor 1990 gegründet wurde, 28 Personen beschäftigt. Ältere Betriebe sind somit mehr als doppelt so groß wie jüngere.

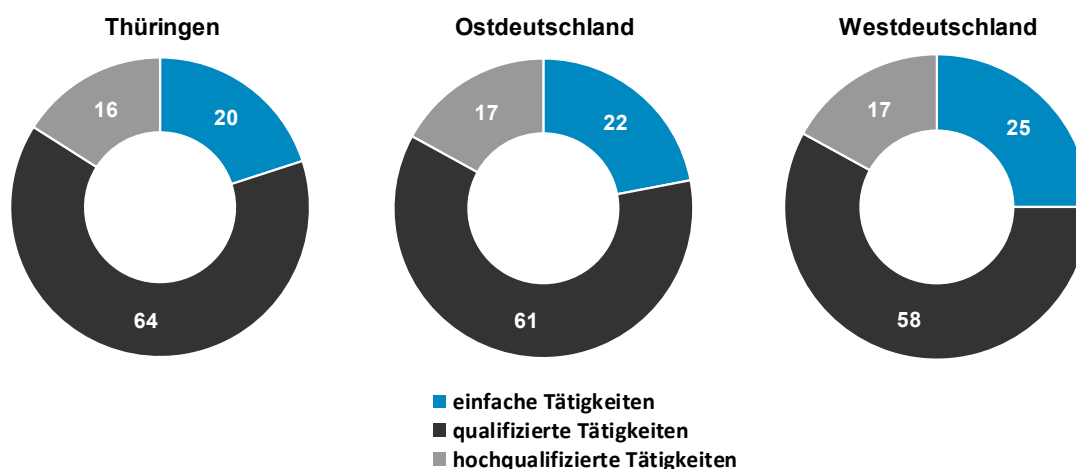
3.4 Tätigkeitsstruktur

In Thüringen üben 80 % aller Beschäftigten Tätigkeiten aus, die eine Qualifikation erfordern: Auf 64 % dieser Arbeitsplätze sind Beschäftigte mit einer abgeschlossenen beruflichen Ausbildung tätig (qualifizierte Tätigkeiten), 16 % setzen einen akademischen Abschluss voraus (hochqualifizierte Tätigkeiten). Lediglich 20 % der Beschäftigten üben Tätigkeiten aus, für die keine Qualifikation erforderlich ist; diese Tätigkeiten gelten als einfache Tätigkeiten oder Helfertätigkeiten.⁴ Die Tätigkeitsstruktur in Thüringen entspricht damit annähernd dem ostdeutschen Durchschnitt. Im Vergleich mit Westdeutschland fällt der

⁴ 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 bzw. Helfertätigkeiten) durchaus über einen beruflichen Abschluss verfügen können.

um 6 Prozentpunkte höhere Anteil von qualifizierten Tätigkeiten im Freistaat auf. Der Anteil von einfachen Tätigkeiten für An- und Ungelernte ist dagegen deutlich kleiner als im Durchschnitt der westdeutschen Bundesländer (vgl. Abbildung 2).⁵

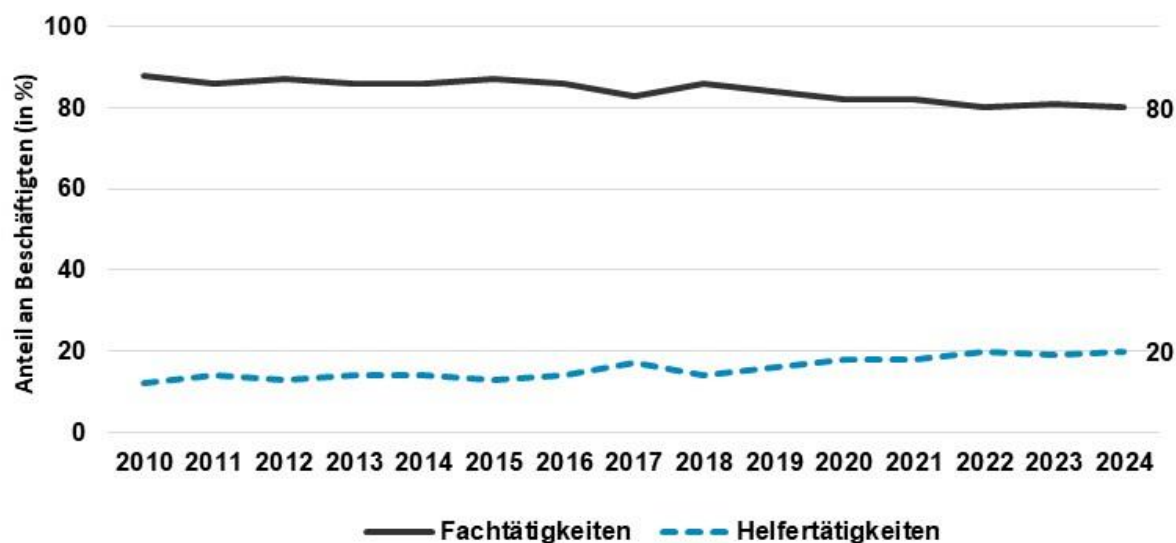
Abbildung 2: Struktur der Tätigkeiten nach Anforderungsniveau in Thüringen, Ost- und Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Im Zeitverlauf zeigt sich, dass der Anteil der Tätigkeiten für Fachkräfte in den befragten Betrieben in den vergangenen Jahren leicht gesunken, der Anteil von Helfertätigkeiten dagegen leicht gestiegen ist (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3: Entwicklung der Tätigkeitsstrukturen 2010 bis 2024, Thüringen

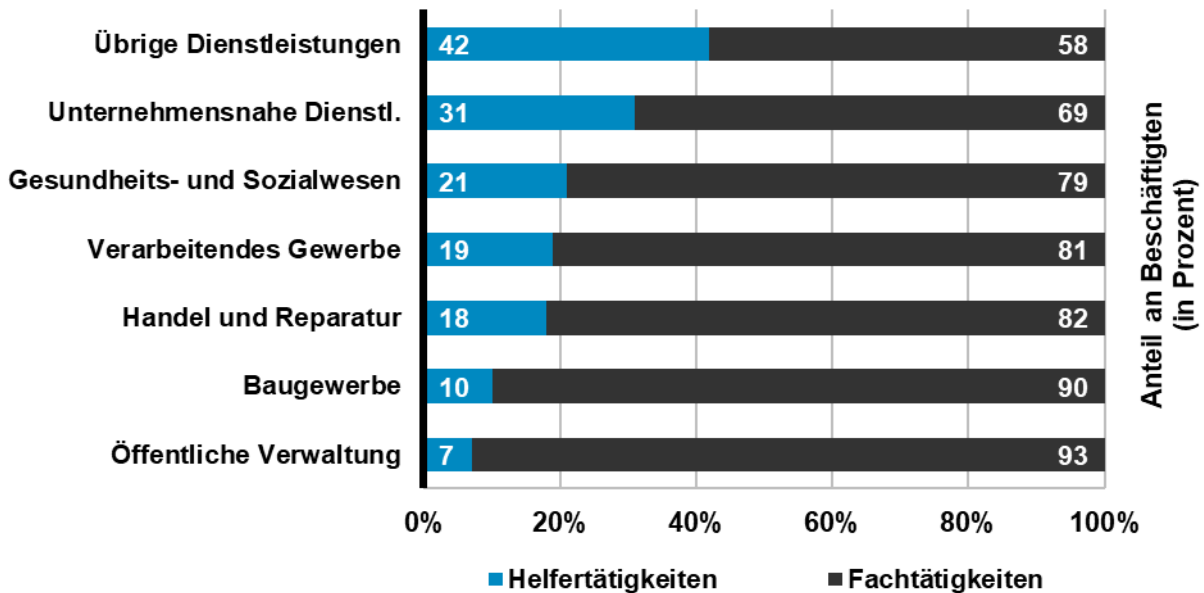


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024. Bis 2021 jeweils Anteile an Beschäftigten (ohne tätige Inhaber:innen), ab 2022 Anteile an Beschäftigten (inkl. tätiger Inhaber:innen).

⁵ In zahlreichen Untersuchungen wurde ermittelt, dass ein nennenswerter Teil der Beschäftigten auf diesen Arbeitsplätzen formal überqualifiziert ist, d. h., dass das Qualifikationsniveau dieser Personen das Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeiten übersteigt. Eine formale Überqualifizierung liegt somit immer dann vor, wenn Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung Tätigkeiten ausüben, für die in der Regel kein Berufsabschluss erforderlich ist (vgl. Hall, A.: Qualifikationsmismatch – alles eine Frage der Messmethode? Ausmaß und Determinanten von über- und unterqualifizierter Erwerbstätigkeit im Vergleich. Bonn 2021).

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 bzw. Helfertätigkeiten reicht das Spektrum von 42% in der Branche Übrige Dienstleistungen⁶ bis zu lediglich 7 % in der Öffentlichen Verwaltung. Bei den Fachkräften (Summe aus qualifizierten und hochqualifizierten Tätigkeiten) reicht das Spektrum dementsprechend von 93 % in der Öffentlichen Verwaltung bis zu 58 % in der Branche Übrige Dienstleistungen (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4: Tätigkeitsstruktur nach Anforderungsniveau und Branchen, Thüringen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

In mehr als der Hälfte der befragten Thüringer Betriebe (59 %) werden ausschließlich Tätigkeiten ausgeführt, die eine Berufsausbildung oder einen Hochschulabschluss erfordern. In 38 % der Betriebe gibt es sowohl Arbeitsplätze für qualifizierte Arbeitskräfte als auch für Un- und Angelernte. In den übrigen 3 % der befragten Betriebe gibt es ausschließlich Helfertätigkeiten. Im Hinblick auf letztere Gruppe sticht die Branche Übrige Dienstleistungen heraus: Dort gaben 10 % der Befragten an, dass im Unternehmen ausschließlich Un- und Angelernte eingesetzt werden.

Die Unterscheidung nach Frauen und Männern ergibt folgende Verteilung für Thüringen: Von allen sozial- und nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in den befragten Betrieben arbeiten hochgerechnet vier Fünftel auf Arbeitsplätzen, die eine Qualifikation erfordern (berufliche Ausbildung: 63 %, akademische Ausbildung: 17 %). Das übrige Fünftel (20 %) arbeitet auf sogenannten Einfacharbeitsplätzen, für die keine formalen Qualifikationen erforderlich sind. Mit 80 % ist der Anteil von Arbeitsplätzen, die eine Qualifikation erfordern (berufliche Ausbildung: 65 %, akademische Ausbildung: 15 %) bei Männern genauso groß wie bei den Frauen, ebenso der Anteil von Beschäftigten mit Helfertätigkeiten (20 %).

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

⁶ Hierzu zählen Betriebe aus dem Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, der Kunst, Unterhaltung, Erholung und Sport sowie den sonstigen, überwiegend persönlichen Dienstleistungen (z. B. Friseurgewerbe, Kosmetik).

in deutlich stärkerem Maß von den Möglichkeiten wie auch den Beschränkungen einer kleinteilig strukturierten Betriebslandschaft geprägt als in Westdeutschland.

(2) Die Großbetriebe im Freistaat 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. Wirtschaftliche Lage

Im IAB-Betriebspanel werden standardmäßig auch Angaben zur wirtschaftlichen Lage und Entwicklung erhoben. Hierfür geben die Befragten Auskunft zur Wettbewerbssituation sowie zur Ertragslage und zur Umsatzentwicklung. Diese Angaben beziehen sich aus erhebungstechnischen Gründen überwiegend auf das zum Zeitpunkt der Befragung zurückliegende Geschäftsjahr. In der aktuellen Befragung des Jahres 2024 war dies das Geschäftsjahr 2023. Daher spiegeln sich mögliche Effekte aktueller Entwicklungen auf die wirtschaftliche Situation in den befragten Betrieben, wie z. B. die Verschärfung der Zollbestimmungen durch die neue US-Regierung, in der vorliegenden Berichterstattung noch nicht wider. Die nachfolgend präsentierten Ergebnisse in diesem Kapitel stellen somit keine Konjunkturmfrage dar, sondern skizzieren die wirtschaftlichen Ausgangsbedingungen für die zentralen Themen der Befragung, wie z. B. Personaleinstellungen und -abgänge, Fachkräftebedarf oder Aus- und Weiterbildung.

4.1 Wettbewerbssituation, Ertragslage und Umsatzentwicklung

Im Rahmen der aktuellen Befragung wurden die Betriebe gebeten, den Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck, dem sie aktuell ausgesetzt sind, zu beurteilen. Auf einer Skala von 1 für „sehr hoch“ bis 5 für „kein Druck“ konnten sie ihr Urteil abstufen. Rund ein Drittel (34 %) der Betriebe in Thüringen gab an, in einem Marktumfeld mit einem hohen (23 %) oder sehr hohen (11 %) Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck zu operieren. Demgegenüber gaben 26 % an, gar keinem (8 %) oder nur einem geringen (18 %) Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck ausgesetzt zu sein. Im Durchschnitt der ost- und westdeutschen Bundesländer ist eine ähnliche Verteilung wie in Thüringen zu beobachten.

Ein Blick auf die einzelnen Branchen der Thüringer Wirtschaft zeigt erhebliche Unterschiede: In dem für den Freistaat besonders bedeutsamen Verarbeitenden Gewerbe gab es überdurchschnittlich viele Betriebe, die eigenen Angaben zufolge in einem Marktumfeld mit einem hohen oder sehr hohen Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck agieren. Im Gesundheits- und Sozialwesen gab es dagegen überdurchschnittlich viele Befragte, die den Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck als gering beurteilten. Für rund die Hälfte der Betriebe und Einrichtungen aus dem Gesundheits- und Sozialwesen besteht nach Meinung der Befragten nur ein geringer (33 %) oder überhaupt kein (14 %) Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Beurteilung des Konkurrenz- und Wettbewerbsdrucks nach Branchen, Thüringen

Branche	Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck				
	sehr hoch	hoch	mittel	gering	kein Druck
	Prozent*				
Verarbeitendes Gewerbe	15	28	40	14	3
Baugewerbe	5	22	45	22	6
Handel und Reparatur	19	27	39	12	2
Unternehmensnahe Dienstleistungen	14	20	35	20	11
Gesundheits- und Sozialwesen	2	22	29	33	14
Übrige Dienstleistungen	5	18	51	12	13
Insgesamt	11	23	40	18	8

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Teilgesamtheit: Betriebe mit Umsatz

Erhebliche Unterschiede bestehen auch zwischen kleineren und größeren Betrieben. Größere Betriebe sahen sich deutlich häufiger einem hohen Wettbewerbsdruck ausgesetzt als kleinere Betriebe. Mit 16 % war der Anteil der Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten, die sich einem sehr hohen Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck ausgesetzt sahen, höher als in den drei anderen Größenklassen (vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5: Beurteilung des Konkurrenz- und Wettbewerbsdrucks nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen

Betriebsgrößenklasse	Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck				
	sehr hoch	hoch	mittel	gering	kein Druck
	Prozent*				
< 10 Beschäftigte	10	21	39	20	10
10 bis 49 Beschäftigte	13	26	42	15	5
50 bis 99 Beschäftigte	14	32	44	5	5
ab 100 Beschäftigte	16	32	36	10	6
Insgesamt	11	23	40	18	8

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Teilgesamtheit: Betriebe mit Umsatz

Eine mögliche Erklärung für die beobachteten Unterschiede dürfte in der unterschiedlichen Absatzausrichtung liegen. Betriebe mit mehreren hundert Beschäftigten agieren oftmals auf überregionalen Märkten und konkurrieren mit internationalen Wettbewerbern. So produziert rund jeder dritte der Thüringer Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten auch oder ausschließlich für ausländische Absatzmärkte. In der zahlenmäßig starken Gruppe der Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten liegt der entsprechende Anteil bei lediglich 5 %. Im Branchenvergleich fällt vor allem das Verarbeitende Gewerbe auf: Rund jeder dritte befragte Betrieb (32 %) aus diesem Bereich produziert auch oder ausschließlich für ausländische Absatzmärkte. Der Anteil ist damit viermal so hoch wie im Durchschnitt der Thüringer Wirtschaft (8 %).

Ertragslage

Die Ertragslage hat Auswirkungen auf die finanzielle Situation eines Unternehmens, die sowohl dessen Liquidität, d. h. seine Fähigkeit, alle fälligen Verbindlichkeiten jederzeit erfüllen zu können, als auch sämtliche mit der Finanzierung zusammenhängenden Fragen betreffen, wie z. B. die Finanzierung von Investitions- oder Innovationsvorhaben. Im zum Zeitpunkt der Befragung abgelaufenen Geschäftsjahr⁷ konnte rund die Hälfte der Befragten auf eine „gute“ (42 %) bis „sehr gute“ (9 %) Ertragslage zurückblicken. Bei weiteren 40 % war die Ertragslage zumindest „befriedigend“ (28 %) oder „ausreichend“ (12 %). Bei den übrigen 8 % der Befragten war sie nur „mangelhaft“. Überdurchschnittlich viele Betriebe mit einer lediglich mangelhaften Ertragslage fanden sich im Verarbeitenden Gewerbe, in der Branche Handel und Reparatur sowie in der Branche Verkehr, Information, Kommunikation. Im Fall der zuletzt genannten Branche ist der ermittelte Wert allerdings aufgrund der relativ geringen Zahl von befragten Betrieben mit gewissen Unsicherheiten behaftet (vgl. Tabelle 6).

⁷ Im IAB-Betriebspanel beziehen sich die Angaben zur Geschäftsentwicklung (Ertragslage, Jahresergebnis etc.) stets auf das zum Zeitpunkt der jeweiligen Befragung abgeschlossene Geschäftsjahr. In der im Jahr 2024 durchgeführten Befragung war dies das Geschäftsjahr 2023.

Tabelle 6: Ertragslage im zum Zeitpunkt der Befragung abgelaufenen Geschäftsjahr nach Branchen, Thüringen

Branche	Ertragslage				
	sehr gut	gut	befriedigend	ausreichend	mangelhaft
	Prozent*				
Verarbeitendes Gewerbe	7	36	32	15	12
Baugewerbe	8	53	29	9	2
Handel und Reparatur	5	33	37	15	11
Unternehmensnahe Dienstleistungen	13	47	28	7	5
Gesundheits- und Sozialwesen	11	55	21	7	6
Übrige Dienstleistungen	11	36	27	17	9
Insgesamt	9	42	28	12	8

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Rundungsdifferenzen möglich. Teilgesamtheit: Betriebe mit Umsatz

Im Hinblick auf die einzelnen Betriebsgrößenklassen fällt die Gruppe der Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten auf: Mit lediglich 4 % war der Anteil von Betrieben mit einer sehr guten Ertragslage nur rund halb so groß wie im Durchschnitt der Thüringer Wirtschaft. Der Anteil von Betrieben mit einer mangelhaften Ertragslage war demgegenüber rund doppelt so groß (vgl. Tabelle 7).

Tabelle 7: Ertragslage im zum Zeitpunkt der Befragung abgelaufenen Geschäftsjahr nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen

Betriebsgrößenklasse	Ertragslage				
	sehr gut	gut	befriedigend	ausreichend	mangelhaft
	Prozent*				
< 10 Beschäftigte	10	41	29	12	8
10 bis 49 Beschäftigte	7	45	28	12	7
50 bis 99 Beschäftigte	7	48	26	12	7
ab 100 Beschäftigte	4	35	26	22	13
Insgesamt	9	42	28	12	8

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Teilgesamtheit: Betriebe mit Umsatz

Das Jahresergebnis errechnet sich als Saldo aus den Erträgen und Aufwendungen. Sind die Erträge größer als die Aufwendungen, so spricht man vom Jahresüberschuss. Mehr als zwei Drittel (69 %) der befragten Thüringer Betriebe konnten im betrachteten Geschäftsjahr Überschüsse erzielen. Bei 15 % der befragten Betriebe war das Ergebnis ausgeglichen, 9 % machten dagegen Verluste. In den übrigen Fällen konnten die Befragten zum Zeitpunkt der Befragung noch keine Angaben zum Jahresergebnis machen.

In allen ausgewiesenen Branchen konnte die Mehrheit der befragten Betriebe Überschüsse erzielen. Die höchsten Anteile von Betrieben mit einem positiven Jahresergebnis gab es im Baugewerbe und in den Unternehmensnahen Dienstleistungen, die niedrigsten in der Branche Verkehr, Information, Kommunikation. In der zuletzt genannten Branche gab es zudem überdurchschnittlich viele Betriebe mit Verlusten, wobei der ermittelte Wert aufgrund der relativ geringen Zahl von befragten Betrieben in dieser Branche mit gewissen Unsicherheiten behaftet und daher nur eingeschränkt interpretierbar ist (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 8: Jahresergebnis im zum Zeitpunkt der Befragung abgelaufenen Geschäftsjahr nach Branchen, Thüringen

Branche	Jahresergebnis			
	positiv (Reingewinn)	negativ (Reinverlust)	ausgeglichen	Angabe nicht möglich
	Prozent*			
Verarbeitendes Gewerbe	64	12	15	9
Baugewerbe	78	10	6	6
Handel und Reparatur	68	12	16	4
Unternehmensnahe Dienstleistungen	76	6	15	4
Gesundheits- und Sozialwesen	65	4	17	14
Übrige Dienstleistungen	67	4	24	6
Insgesamt	69	9	15	6

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Teilgesamtheit: Betriebe mit Umsatz

In allen vier ausgewiesenen Größenklassen konnte deutlich mehr als die Hälfte der Befragten Gewinne im abgelaufenen Geschäftsjahr 2023 erzielen. Bei den kleineren Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten gab es anteilig mehr Unternehmen mit einem positiven Jahresergebnis als im Thüringer Durchschnitt, bei Betrieben mit 100 oder mehr Beschäftigten dagegen weniger. Mit 23 % mussten zudem rund doppelt so viele Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten Verluste hinnehmen wie im Durchschnitt der Thüringer Wirtschaft (vgl. Tabelle 9).

Tabelle 9: Jahresergebnis im zum Zeitpunkt der Befragung abgelaufenen Geschäftsjahr nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen

Betriebsgrößenklasse	Jahresergebnis			
	positiv (Reingewinn)	negativ (Reinverlust)	ausgeglichen	Angabe nicht möglich
	Prozent*			
< 10 Beschäftigte	71	8	16	5
10 bis 49 Beschäftigte	66	9	14	11
50 bis 99 Beschäftigte	62	11	15	12
ab 100 Beschäftigte	63	23	9	6
Insgesamt	69	9	15	6

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Teilgesamtheit: Betriebe mit Umsatz

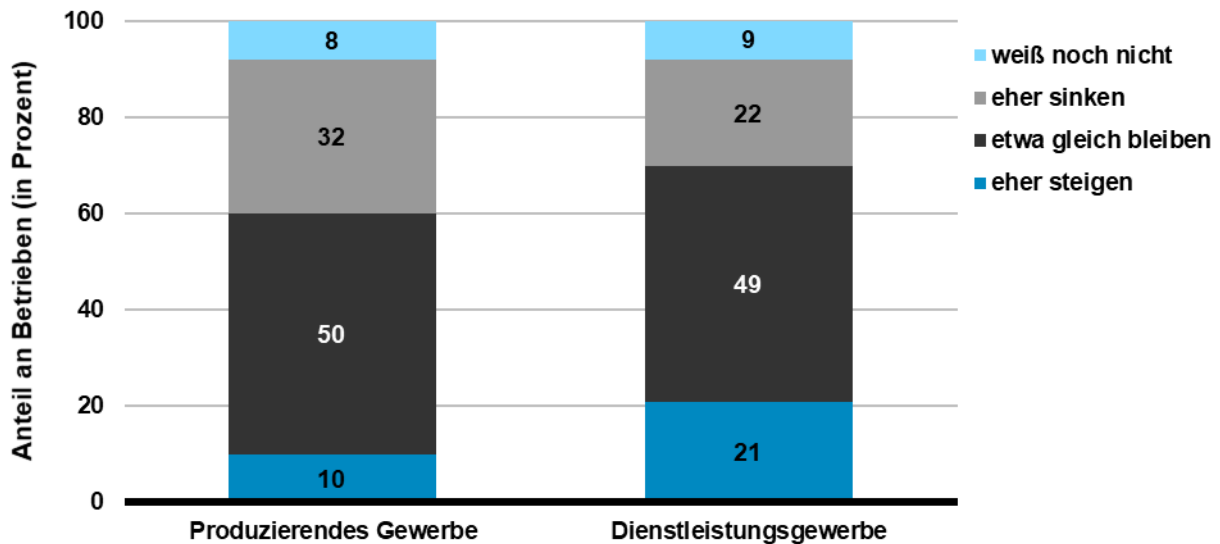
Umsatzentwicklung

Im Kontext schwieriger wirtschaftlicher Rahmenbedingungen erwartete zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2024 ein Viertel der befragten Thüringer Unternehmen (25 %), dass das Geschäftsvolumen im Vergleich zum Vorjahr voraussichtlich sinken wird. Rund die Hälfte rechnete mit gleichbleibenden Umsätzen und nur noch 18 % gingen von einer Steigerung ihrer Umsätze aus. Die übrigen 8 % der befragten Unternehmen konnten die Entwicklung zum Befragungszeitpunkt noch nicht verlässlich prognostizieren.⁸ Im Vergleich zur Vorjahresbefragung gab es anteilig etwas weniger Betriebe mit erwartetem Umsatzwachstum (2023: 20 %).

⁸ Die Angaben zur erwarteten Entwicklung des Geschäftsvolumens beziehen sich auf alle Betriebe mit Umsatz. In der aktuellen Befragung sind dies hochgerechnet 89 % der befragten Betriebe in Thüringen.

Hinter den ermittelten Durchschnittswerten für Thüringen verbergen sich erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Wirtschaftssektoren. Im Dienstleistungssektor rechnete rund jeder fünfte Befragte mit einer Steigerung der Umsätze. Im Produzierenden Gewerbe waren es mit 10 % anteilig nur halb so viele Unternehmen. Dagegen ging rund jeder dritte Befragte von Umsatzrückgängen im Produzierenden Gewerbe aus. Es gab dort mehr Unternehmen mit negativer Prognose als solche mit positiver. Im Dienstleistungssektor war das Verhältnis demgegenüber ausgeglichen (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 5: Umsatzentwicklung für das zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht abgeschlossene Geschäftsjahr 2024 nach Wirtschaftssektoren, Thüringen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Teilgesamtheit: Betriebe mit Umsatz

Die beobachteten Unterschiede zwischen den beiden Sektoren spiegeln sich auf der Ebene der einzelnen Branchen wider. Im Verarbeitenden Gewerbe rechnete mehr als jeder dritte Befragte mit Umsatzeinbrüchen im aktuellen Geschäftsjahr – und damit anteilig mehr als in den anderen Branchen der Thüringer Wirtschaft. Im Baugewerbe sowie im Handel überwogen ebenfalls die negativen Prognosen. Im Gesundheits- und Sozialwesen wurde die Lage dagegen deutlich positiver eingeschätzt: Mehr als jeder vierte Befragte rechnete dort mit steigenden Umsätzen gegenüber lediglich 10 %, die von einem Rückgang ausgingen (vgl. Tabelle 10).

Tabelle 10: Umsatzentwicklung für das zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht abgeschlossene Geschäftsjahr 2024 nach Branchen, Thüringen

Branche	Umsatz wird im Vergleich zum Vorjahr...			
	eher steigen	etwa gleich bleiben	eher sinken	weiß noch nicht
	Prozent*			
Verarbeitendes Gewerbe	9	48	35	9
Baugewerbe	10	51	30	7
Handel und Reparatur	15	42	34	9
Unternehmensnahe Dienstleistungen	24	49	20	7
Gesundheits- und Sozialwesen	29	48	10	13
Übrige Dienstleistungen	19	59	17	5
Insgesamt	18	49	25	8

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Teilgesamtheit: Betriebe mit Umsatz

Im Hinblick auf die vier unterschiedenen Größenklassen zeigt sich kein eindeutiger Zusammenhang. Es ist allerdings zu sehen, dass es in den drei unteren Größenklassen jeweils mehr Betriebe mit erwarteten Umsatzrückgängen als solche mit Umsatzsteigerungen gibt. In der Gruppe der Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten ist es dagegen umgekehrt. In der Gruppe der größeren Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten konnten jedoch zugleich überdurchschnittlich viele Befragte zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht seriös einschätzen, wie sich die Umsätze im aktuellen Geschäftsjahr entwickeln würden (vgl. Tabelle 11).

Tabelle 11: Umsatzentwicklung für das zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht abgeschlossene Geschäftsjahr 2024 nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen

Betriebsgrößenklasse	Umsatz wird im Vergleich zum Vorjahr...			
	eher steigen	etwa gleich bleiben	eher sinken	weiß noch nicht
	Prozent*			
< 10 Beschäftigte	17	49	26	8
10 bis 49 Beschäftigte	18	50	22	9
50 bis 99 Beschäftigte	14	46	27	13
ab 100 Beschäftigte	22	43	16	16
Insgesamt	18	49	25	8

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Teilgesamtheit: Betriebe mit Umsatz

Die Daten der Befragung belegen einen unmittelbaren Zusammenhang zwischen der Umsatzentwicklung und der weiteren Beschäftigungsentwicklung in den befragten Betrieben. Von allen Betrieben mit steigenden Umsätzen gegenüber dem vorangegangenen Geschäftsjahr gingen 15 % davon aus, dass die Zahl der Beschäftigten in ihrem Unternehmen in den nächsten Monaten (weiter) steigen wird – und damit dreimal so viele wie im Durchschnitt der Thüringer Wirtschaft. Gleichwohl rechneten aber auch 9 % mit einem Beschäftigungsabbau trotz steigender Umsätze. Deutlich ungünstiger fielen dagegen die Erwartungen unter den Betrieben mit Umsatzrückgängen aus – insgesamt jeder vierte Thüringer Betrieb. Von diesen ging etwa jeder Fünfte (19 %) von einer Verringerung der Zahl der Beschäftigten im

Unternehmen aus. Das waren anteilig rund doppelt so viele wie im Durchschnitt der Thüringer Wirtschaft (vgl. Tabelle 12).⁹

Tabelle 12: Umsatzentwicklung und Beschäftigungsprognose, Thüringen

Umsatzentwicklung (ggü. Vorjahr)	Zahl der Beschäftigten wird voraussichtlich...			
	eher steigen	etwa gleich bleiben	eher fallen	kann man jetzt noch nicht sagen
	Prozent			
eher steigen	15	74	9	2
etwa gleich bleiben	4	84	5	7
eher sinken	2	63	19	17
Insgesamt	5	75	9	10

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Teilgesamtheit: Betriebe mit Umsatz

4.2 Investitionen und Innovationen

Für den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit sind betriebliche Investitionen von entscheidender Bedeutung. Einerseits sind Ersatzinvestitionen notwendig, um verschlissene Betriebsmittel wie Maschinen oder Einrichtungsgegenstände zu ersetzen und so die Ausstattung eines Betriebs auf einem gleichbleibenden Niveau zu halten. Andererseits dienen Investitionen dazu, die bestehende Betriebsausstattung durch die Anschaffung zusätzlicher Betriebsmittel (z. B. Gebäude, Anlagen, Geschäftsausstattung oder EDV-Programme) zu verbessern. Diese Investitionen, die als Erweiterungsinvestitionen bezeichnet werden, sind im Zusammenhang mit der betrieblichen Leistungsfähigkeit von besonderer Bedeutung, weil sie eine Ausweitung, Diversifizierung oder Optimierung der Geschäftstätigkeit ermöglichen.

In der aktuellen Befragung wurden die Betriebe zunächst gebeten, den technischen Stand ihrer Maschinen und Anlagen, der Betriebs- und Geschäftsausstattung – im Vergleich zu anderen Betrieben in ihrer Branche – zu beurteilen. Auf einer Skala von 1 für „auf dem neuesten Stand“ bis 5 für „völlig veraltet“ konnten sie ihr Urteil abstufen. 13 % der Befragten schätzten ein, dass ihre Maschinen und Anlagen auf dem neuesten Stand seien. Weitere 41 % vergaben die Note 2, schätzten also ein, dass ihr Bestand in gutem Zustand ist. Im Mittel der ostdeutschen sowie der westdeutschen Bundesländer ergaben sich vergleichbare Werte.

Erwartungsgemäß besteht ein Zusammenhang zwischen dem Alter der Betriebe und dem Stand der Maschinen und Anlagen bzw. der Betriebs- und Geschäftsausstattung. So beurteilten jüngere, erst wenige Jahre am Markt agierende Unternehmen ihre Ausstattung im Schnitt besser als ältere Betriebe (vgl. Tabelle 13).

⁹ Auftragsrückgänge oder steigende Kosten für Personal, Energie, Material und Vorleistungen können dazu führen, dass Unternehmen Personal entlassen oder offene Stellen nicht besetzen. Eine solche Reduzierung bedeutet daher eine wirtschaftlich unbefriedigende Situation. Ein Rückgang der Beschäftigtenzahl kann auch mit Schwierigkeiten bei der Suche nach geeignetem Personal für offene Stellen zusammenhängen. Wenn Beschäftigte, zum Beispiel aufgrund von Fluktuation oder dem Ausscheiden älterer Mitarbeiter:innen in den Ruhestand, nicht ersetzt werden können, sinkt automatisch die Anzahl der Beschäftigten in den betroffenen Unternehmen.

Tabelle 13: Beurteilung des technischen Stands der Maschinen und Anlagen bzw. der Betriebs- und Geschäftsausstattung nach Betriebsalter, Thüringen

Betriebsalter	Beurteilung				
	1 (auf dem neuesten Stand)	2	3	4	5 (völlig veraltet)
	Prozent				
< 5 Jahre	24	39	35	2	1
5 bis 9 Jahre	13	50	30	5	3
10 bis 19 Jahre	18	38	37	7	0
20 bis 29 Jahre	8	38	45	9	0
30 Jahre oder älter	9	40	44	7	1
Insgesamt	13	41	39	6	1

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Rundungsdifferenzen möglich

Investitionen

Im zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung abgeschlossenen Geschäftsjahr¹⁰ investierte jeder zweite der befragten Thüringer Betriebe (50 %) in neue Produktionsmittel. Der Anteil investierender Betriebe lag in Thüringen damit über dem Niveau der ost- (46 %) und der westdeutschen Bundesländer (45 %). Die beiden zentralen Investitionsbereiche waren Informations- und Kommunikationstechnik sowie Produktionsanlagen bzw. Betriebs- und Geschäftsausstattung, in die 46 % bzw. 66 % der Thüringer Betriebe investierten. In Verkehrsmittel und Transportsysteme investierten 33 % der Betriebe mit Investitionen, in Grundstücke und Gebäude 20 %.

Im Hinblick auf die Branchen stehen die drei Bereiche Verkehr, Information, Kommunikation, Verarbeitendes Gewerbe und Gesundheits- und Sozialwesen an der Spitze: Dort investierte jeweils mehr als die Hälfte der befragten Betriebe (zwischen 54 % und 57 %).

Der Anteil der Betriebe mit Investitionen steigt mit zunehmender Betriebsgröße: So investierten 81 % der Thüringer Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten, aber nur 44 % der Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten. Von allen Betrieben mit Investitionen nahm rund jeder zweite (53 %) auch oder ausschließlich Erweiterungsinvestitionen vor, wobei der Anteil der Betriebe mit solchen Investitionen wiederum mit zunehmender Betriebsgröße steigt: So investierten knapp drei Viertel der Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten auch oder ausschließlich in die Erweiterung ihrer Maschinen und Anlagen bzw. ihre Betriebs- und Geschäftsausstattung, aber nur rund die Hälfte der investierenden Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten (vgl. Tabelle 14).

¹⁰ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich die Angaben zu getätigten Investitionen stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal abgeschlossene Geschäftsjahr. In der aktuellen Befragung des Jahres 2024 war dies das Geschäftsjahr 2023.

Tabelle 14: Betriebe mit Investitionen nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Investitionen	davon investieren in ... (Mehrfachnennungen möglich)				Betriebe mit Erweiterungsinvestitionen*
		Grundstücke, Gebäude	Informations- und Kommunikationstechnik	Produktionsanlagen, Betriebsausrüstung	Verkehrsmittel, Transportsysteme	
	Prozent	Prozent				Prozent
< 10 Beschäftigte	44	13	40	64	27	49
10 bis 49 Beschäftigte	58	25	49	68	44	56
50 bis 99 Beschäftigte	68	40	64	66	36	60
ab 100 Beschäftigte	81	44	77	81	38	71
Insgesamt	50	20	46	66	33	53

* Anteil an Betrieben mit Investitionen

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Innovationen

Nicht nur durch Investitionen, sondern auch durch Innovationen lässt sich die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit eines Betriebes erhöhen. Innovationen können dazu beitragen, Kosten zu senken und Prozesse zu verbessern. Außerdem ermöglichen Innovationen, mittels verbesserter Produkte oder Leistungen einen Wettbewerbsvorteil zu erzielen. Im zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung abgeschlossenen Geschäftsjahr¹¹ realisierte mehr als jeder dritte der befragten Thüringer Betriebe Innovationen: 11 % der Thüringer Betriebe setzten sowohl Produkt- als auch Prozessinnovationen um, 24 % nur Produkt- und 1 % nur Prozessinnovationen. Produktinnovationen waren somit häufiger als Prozessinnovationen. Bei den realisierten Produktinnovationen handelt es sich vornehmlich um Weiterentwicklungen oder um Sortimentserweiterungen, d. h., die Betriebe verbessern Produkte, die sie bereits anbieten (28 % aller befragten Betriebe) oder nehmen Produkte, die auf dem Markt bereits vorhanden waren, neu ins eigene Angebot auf (22 %). Die Entwicklung von Marktneuheiten, also von völlig neuen Produkten, ist demgegenüber eher selten, da diese in der Regel mit einem hohen Entwicklungsaufwand bei einem zugleich deutlich höheren Risiko verbunden sind. Insgesamt 6 % aller Betriebe in Thüringen entwickelten auch oder ausschließlich solche neuen Produkte oder Leistungen.

Mit der Größe eines Betriebes steigt die Wahrscheinlichkeit für die Umsetzung von Innovationen. Dies betrifft sowohl Produkt- als auch Prozessinnovationen. Größere Betriebe sind häufiger innovativ tätig als kleinere Betriebe: So realisierten rund zwei Drittel aller Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten im hier betrachteten Geschäftsjahr Innovationen, aber nur ein Drittel der Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten. Bei innovativen Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten wurden häufig sowohl Produkt- als auch Prozessinnovationen umgesetzt. Bei den innovativen Betrieben der unteren Größenklassen überwogen dagegen Produktinnovationen (vgl. Tabelle 15).

¹¹ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich die Angaben zu umgesetzten Innovationen stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung abgeschlossene Geschäftsjahr. In der aktuellen Befragung war dies das Geschäftsjahr 2023.

Tabelle 15: Betriebe mit Innovationen nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit...		
	ausschließlich Produk- tinnovationen	ausschließlich Prozes- sinnovationen	Produkt- und Prozes- sinnovationen
	Prozent		
< 10 Beschäftigte	22	1	10
10 bis 49 Beschäftigte	29	2	11
50 bis 99 Beschäftigte	24	3	21
ab 100 Beschäftigte	25	2	39
Insgesamt	24	1	11

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Fazit: Die Erhöhung des Wettbewerbsdrucks auf wichtigen Absatzmärkten, hohe Energiekosten, ein anhaltend hohes Zinsniveau sowie unsichere Konjunkturaussichten stellen eine besondere Herausforderung für die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der regionalen Wirtschaft dar. Im Zusammenhang mit den entstandenen Belastungen haben sich die Umsatzerwartungen der Thüringer Betriebe weiter verschlechtert, was nicht ohne Folgen für die Fortsetzung der bislang überwiegend positiven Beschäftigungsentwicklung blieb. Über die Entwicklung der Arbeitskräftenachfrage der Thüringer Wirtschaft sowie der erfolgten Personalbewegungen in den befragten Unternehmen sowie der weiteren Beschäftigungsaussichten informiert das folgende Kapitel 5.

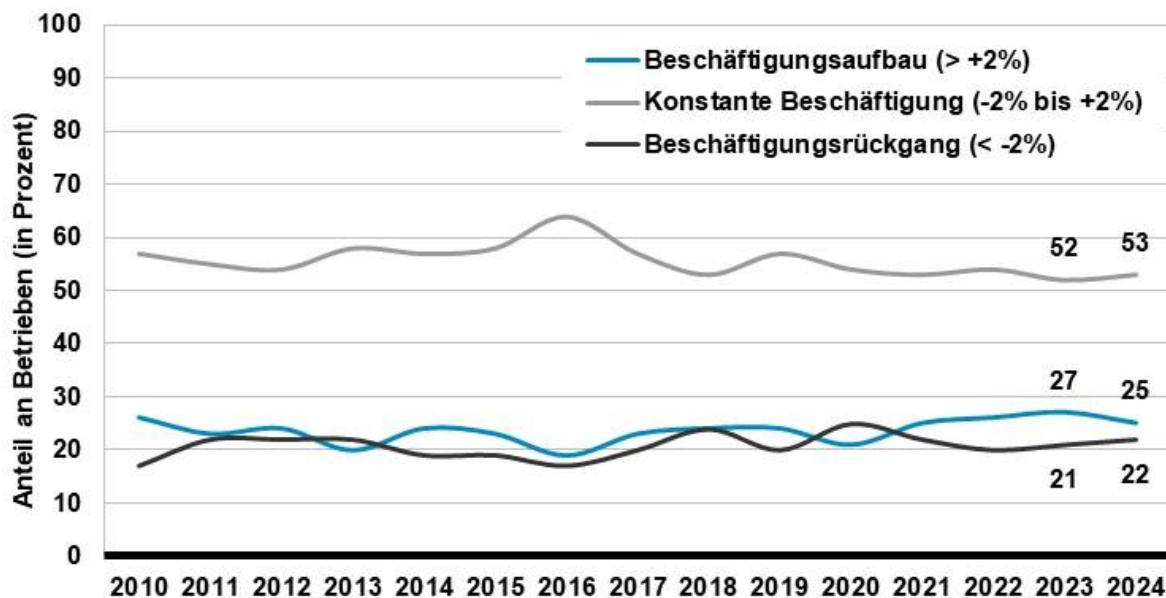
5. Beschäftigungsentwicklung

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 Bruttoinlandsprodukt¹² im Freistaat verringerte sich gegenüber dem Vorjahr um 1,3 % – blieb nicht ohne Folgen für den regionalen Arbeitsmarkt. Für das Jahr 2024 weist die Bundesagentur für Arbeit für die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Thüringen eine Verringerung um 0,9 % gegenüber dem Vorjahr aus. Die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse ist damit zum zweiten Mal in Folge gesunken. Die Entwicklung fiel zudem schlechter aus als in den beiden vorangegangenen Beobachtungsjahren, in denen entweder geringere Rückgänge bzw. sogar Zuwächse gegenüber dem Vorjahr verzeichnet werden konnten (2023: -0,5 %, 2022: +1,7 %). Thüringen wies zudem zum wiederholten Male schlechtere Werte auf als der Durchschnitt der ost- und westdeutschen Bundesländer (Ostdeutschland: -0,3 %, Westdeutschland: +0,5 %).¹³

5.1 Beschäftigungsentwicklung, Personaleinstellungen und Personalabgänge

Rund jeder vierte Thüringer Betrieb (25 %) konnte den Beschäftigtenbestand erweitern. In fast genauso vielen Betrieben (22 %) ist die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer:innen demgegenüber gesunken, entweder weil Personal abgebaut werden musste oder weil für freigewordene Stellen kein passender Ersatz gefunden werden konnte.¹⁴ Die Zahl der Betriebe mit positiver Entwicklung war zwar auch im letzten Jahr etwas größer als die Zahl der Betriebe mit geschrumpfter Belegschaft. Im Vergleich zur Vorjahresbefragung haben jedoch weniger Betriebe ihren Beschäftigtenbestand erweitern können, während gleichzeitig die Zahl der Betriebe mit Beschäftigungsabbau gestiegen ist (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6: Beschäftigungsentwicklung in den Betrieben 2010 bis 2024, Thüringen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024

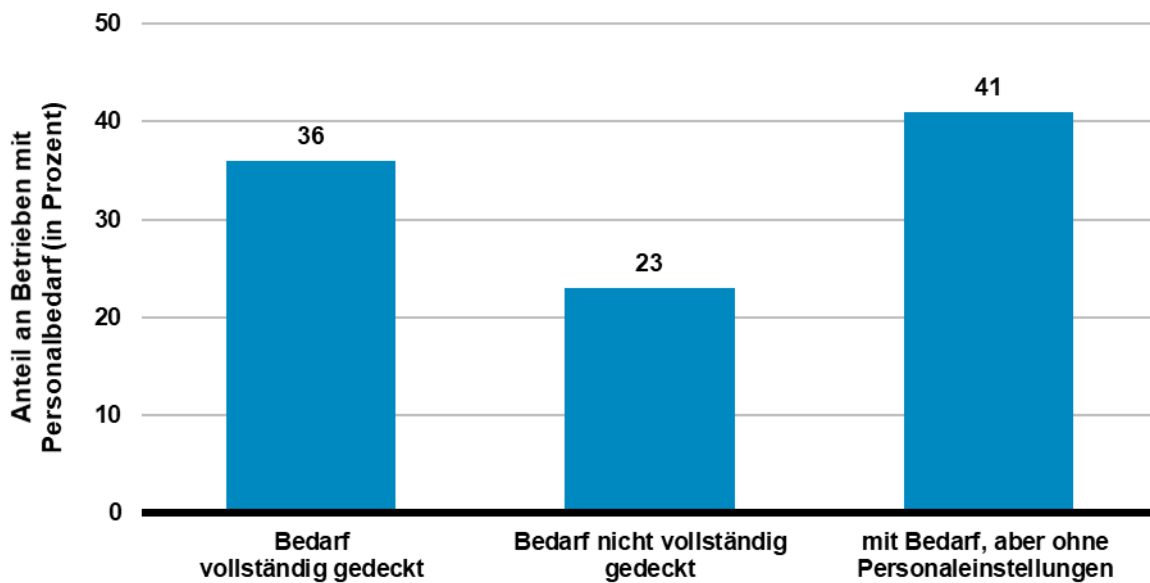
¹² Vgl. <https://www.statistikportal.de/de/vgrdl/ergebnisse-laenderebene/bruttoinlandsprodukt-bruttowertschoepfung/bip> (Abruf: 24.04.2025).

¹³ Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Länderreport über Beschäftigte (Quartalszahlen). Thüringen. Berichtsmonat Juni 2024. Nürnberg, 10. Januar 2025.

¹⁴ Die an dieser Stelle des Berichts ausgewiesenen Daten beziehen sich auf den Zeitraum 30.06.2023 bis 30.06.2024.

In den bisherigen Ausführungen zur Beschäftigungsentwicklung wurde der Zeitraum vom 30.06.2023 bis zum 30.06.2024 betrachtet. Die folgenden Angaben zu den vorgenommenen Einstellungen und Personalabgängen beziehen sich auf den Zeitraum vom 01.01.2024 bis zum 30.06.2024. In diesem Zeitraum suchte rund jeder zweite Thüringer Betrieb (49 %) Personal. Von den Betrieben, die im ersten Halbjahr 2024 neues Personal einstellen wollten, konnte allerdings lediglich rund ein Drittel (36 %) den Bedarf an Arbeitskräften vollständig decken. In rund zwei Dritteln der Betriebe mit Personalbedarf (64 %) blieb dagegen ein Teil oder sogar alle Stellen unbesetzt: 23 % der Betriebe mit Bedarf konnten nur für einen Teil der zu besetzenden Stellen geeignete Bewerber:innen finden und in 41 % der Betriebe mit Bedarf konnte bis zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal keine einzige der angebotenen Stellen besetzt werden (vgl. Abbildung 7).

Abbildung 7: Betriebe mit Personalbedarf und Personaleinstellungen, Thüringen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Teilgesamtheit: Betriebe mit Personalbedarf im ersten Halbjahr 2024

Mit der Größe der Unternehmen steigt erwartungsgemäß die Wahrscheinlichkeit für einen Personalbedarf. So hatten nahezu alle befragten Betriebe der Größenklasse 100 und mehr Beschäftigte eine oder mehrere Stellen im hier betrachteten Zeitraum zu besetzen, aber nur gut jeder dritte Kleinstbetrieb mit weniger als 10 Beschäftigten. Letzteren fiel es besonders schwer, die angebotenen Stellen zu besetzen. Von allen befragten Betrieben dieser Größenklasse gaben 60 % an, dass sie keine der angebotenen Stellen besetzen konnten (vgl. Tabelle 16).

Tabelle 16: Betriebe mit Personalbedarf und Personaleinstellungen nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Personalbedarf	darunter:		
		Bedarf vollständig gedeckt	Bedarf nicht vollständig gedeckt	mit Bedarf, aber ohne Personaleinstellungen
	Prozent	Prozent		
< 10 Beschäftigte	36	30	10	60
10 bis 49 Beschäftigte	71	44	30	26
50 bis 99 Beschäftigte	87	42	47	12
ab 100 Beschäftigte	95	31	67	1
Insgesamt	49	36	23	41

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Rundungsdifferenzen möglich.

Im Branchenvergleich fällt vor allem das Baugewerbe auf: Dort wollte mehr als jeder zweite befragte Betrieb neues Personal einstellen. Lediglich 20 % dieser Betriebe ist es gelungen, ihren Personalbedarf durch die realisierten Einstellungen zu decken. Bei zwei Dritteln konnte keine einzige Stelle besetzt werden. Ähnlich schwierig war die Situation in den befragten Unternehmen und Einrichtungen aus dem Gesundheits- und Sozialwesen. Hier suchten fast zwei Drittel der Befragten neues Personal, aber nur rund der Hälfte ist es gelungen alle oder zumindest einen Teil der angebotenen Stellen zu besetzen (vgl. Tabelle 17).

Tabelle 17: Betriebe mit Personalbedarf und Personaleinstellungen nach Branchen, Thüringen

Branche	Betriebe mit Personalbedarf	darunter:		
		Bedarf vollständig gedeckt	Bedarf nicht vollständig gedeckt	mit Bedarf, aber ohne Personaleinstellungen
	Prozent	Prozent		
Verarbeitendes Gewerbe	61	33	33	34
Baugewerbe	56	20	14	66
Handel und Reparatur	39	57	23	21
Unternehmensnahe Dienstleistungen	38	34	35	31
Gesundheits- und Sozialwesen	63	26	21	53
Übrige Dienstleistungen	49	32	18	50
Insgesamt	49	36	23	41

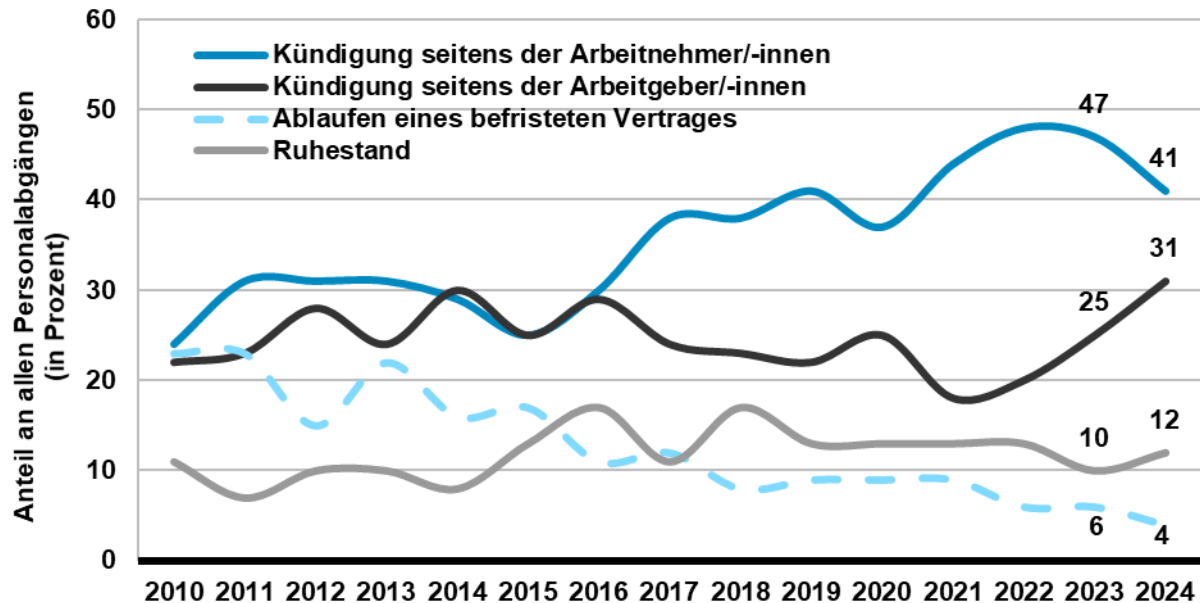
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Rundungsdifferenzen möglich.

Einen weiteren Indikator für die Dynamik auf dem Arbeitsmarkt liefern neben den Angaben zu den beabsichtigten und realisierten Einstellungen auch die erfolgten Personalabgänge. Personalabgänge waren in insgesamt mehr als jedem vierten der befragten Thüringer Betriebe (28 %) zu verzeichnen. Im Vergleich zur Vorjahresbefragung gab es damit anteilig mehr Betriebe mit Personalabgängen (2023: 24 %). Im Branchenvergleich sticht vor allem das Verarbeitende Gewerbe hervor: In rund jedem zweiten Unternehmen dieser Branche gab es Personalabgänge – und damit in anteilig so vielen Unternehmen wie in keiner anderen Branche der Thüringer Wirtschaft.

Für die erfolgten Personalabgänge werden im Rahmen der Befragung standardmäßig die Gründe erhoben. Nach Auskunft der befragten Personalverantwortlichen entfielen 41 % der im ersten Halbjahr 2024 erfolgten Abgänge auf arbeitnehmerseitige Kündigungen. Der Anteil freiwilliger Abgänge ist damit

zum zweiten Mal in Folge gesunken, blieb aber weiterhin deutlich an der Spitze der erfassten Abgangsgründe. Die Fluktuation und der daraus resultierende Ersatzbedarf dürften einen nicht unerheblichen Teil der Gesamtnachfrage nach Arbeitskräften ausmachen. Der Anteil der arbeitgeberseitigen Kündigungen betrug 31 % - eine deutliche Steigerung gegenüber dem Vorjahreswert. An dritter Stelle der Abgangsgründe folgten altersbedingte Abgänge. Diese beliefen sich auf 12 % (vgl. Abbildung 8).

Abbildung 8: Personalabgänge nach ausgewählten Gründen des Ausscheidens, Thüringen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024. Bezogen jeweils auf die Personalabgänge im ersten Halbjahr.

Auf die hier genannten Gründe entfielen zusammen 84 % der erfolgten Personalabgänge. Die übrigen 16 % der Abgänge hingen mit anderen Gründen zusammen (z. B. Auslaufen befristeter Arbeitsverträge, Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit).

Die Bedeutung der einzelnen Abgangsgründe unterscheidet sich sehr stark zwischen den Branchen. Besonders viele Kündigungen seitens der Beschäftigten gab es im Bereich der Übrigen Dienstleistungen.¹⁵ Hier haben möglicherweise zahlreiche Arbeitnehmer:innen die Chance genutzt, sich durch einen Wechsel des Unternehmens beruflich zu verbessern. In der beschäftigungsstärksten Branche Thüringens, dem Verarbeitenden Gewerbe, war der Anteil von Kündigungen seitens der Beschäftigten demgegenüber deutlich kleiner. Überdurchschnittlich viele Abgänge hingen hier – wie auch im Gesundheits- und Sozialwesen – mit dem altersbedingten Ausscheiden von Mitarbeiter:innen zusammen. Gleichwohl überwogen aber auch dort Kündigungen seitens der Beschäftigten. In der sehr heterogen zusammengesetzten Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen (z. B. Softwareentwicklung und Ingenieurbüros, aber auch Gebäudereinigung, Wachschutz und Arbeitnehmerüberlassung) gab es wie bereits in den Vorjahren überdurchschnittlich viele arbeitgeberseitige Kündigungen (vgl. Tabelle 18).

¹⁵ Hierzu zählen Betriebe aus den folgenden Bereichen: Beherbergung und Gastronomie, Kunst/Unterhaltung/Erholung/Sport sowie Sonstige personenbezogene Dienstleistungen (z. B. Wäschereien, Friseurgewerbe, Sauna).

Tabelle 18: Gründe für Personalabgänge nach Branchen, Thüringen

Branche	Betriebe mit Personalabgängen	Abgangsgründe*		
		Kündigung seitens Arbeitnehmer/-in	Kündigung seitens Arbeitgeber/-in	Ruhestand
	Prozent	Prozent		
Verarbeitendes Gewerbe	46	36	23	18
Baugewerbe	28	43	19	15
Handel und Reparatur	26	55	16	14
Unternehmensnahe Dienstleistungen	26	30	55	1
Gesundheits- und Sozialwesen	29	48	14	23
Übrige Dienstleistungen	20	80	10	3
Insgesamt	28	41	31	12

* Die fehlenden Werte zu 100 % entfallen auf sonstige Gründe (Personalabgänge erstes Halbjahr 2024).

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Teilgesamtheit: Betriebe mit Personalabgängen im ersten Halbjahr 2024

Der Blick auf die Personalabgangsgründe in den einzelnen Betriebsgrößenklassen zeigt, dass in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten Kündigungen seitens der Arbeitgeber:innen überwogen. In den Betrieben der drei anderen Größenklassen standen demgegenüber Kündigungen seitens der Beschäftigten an der Spitze. In Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten war zudem der Anteil altersbedingter Abgänge deutlich kleiner als in den anderen Gruppen (vgl. Tabelle 19).

Tabelle 19: Gründe für Personalabgänge nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Personalabgängen	Abgangsgründe*		
		Kündigung seitens Arbeitnehmer/-in	Kündigung seitens Arbeitgeber/-in	Ruhestand
	Prozent	Prozent		
< 10 Beschäftigte	16	36	42	6
10 bis 49 Beschäftigte	44	46	29	13
50 bis 99 Beschäftigte	73	42	31	12
ab 100 Beschäftigte	92	40	29	14
Insgesamt	28	41	31	12

* Die fehlenden Werte zu 100 % entfallen auf sonstige Gründe (Personalabgänge erstes Halbjahr 2024).

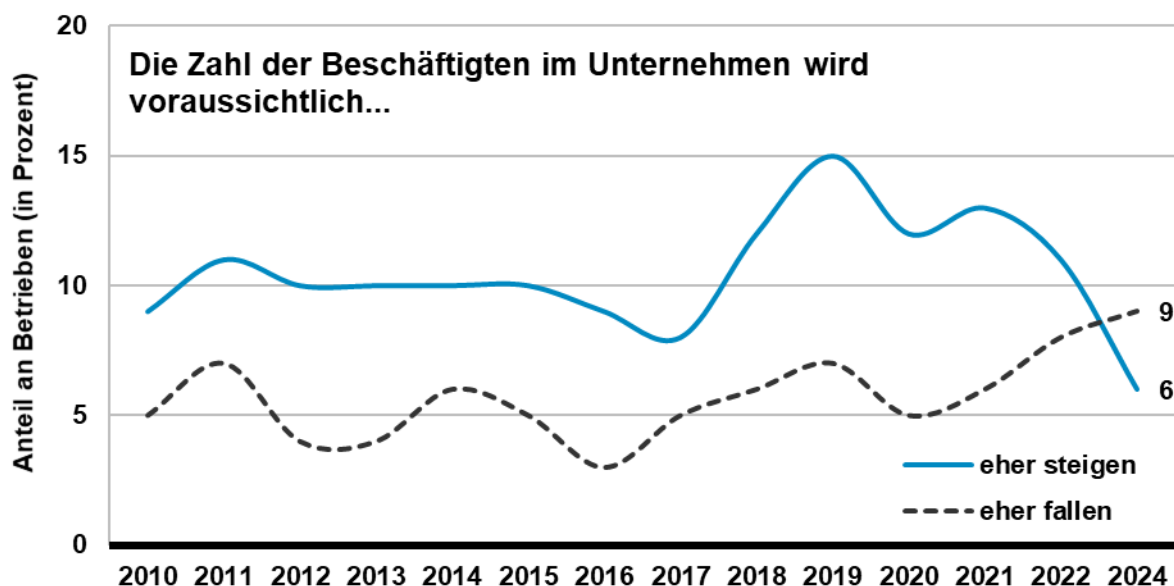
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Teilgesamtheit: Betriebe mit Personalabgängen im ersten Halbjahr 2024

Beschäftigungsaussichten

Im Rahmen der aktuellen Umfrage haben die Unternehmen angegeben, wie sich die Zahl der Beschäftigten in ihrem Betrieb in den folgenden Monaten voraussichtlich entwickeln wird. Drei Viertel der Thüringer Unternehmen gingen zum Zeitpunkt der Befragung davon aus, dass die Beschäftigung in den kommenden Monaten stabil bleiben wird. Weitere 10 % der Befragten sahen sich nicht in der Lage, eine Prognose zur künftigen Beschäftigungsentwicklung in ihrem Unternehmen abzugeben. Die übrigen 15 % der Befragten rechneten dagegen mit Veränderungen beim Personalbestand: 40 % dieser Unternehmen wollten die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse steigern, 60 % gingen demgegenüber von einer Verringerung der Beschäftigung aus. Bezogen auf alle Thüringer Betriebe entspricht dies Anteilen in Höhe von 6 % bzw. 9 %. Im Vergleich zu früheren Jahren fielen die Beschäftigungsprognosen der

Thüringer Wirtschaft damit deutlich schlechter aus. Die Zahl der Betriebe mit erwarteten Beschäftigungszuwächsen hat sich gegenüber der letztmaligen Erfassung im Jahr 2022 nahezu halbiert. Damals erwarteten 11 % eine Steigerung ihrer Beschäftigtenzahl (vgl. Abbildung 9).

Abbildung 9: Prognose der Beschäftigungsentwicklung, Thüringen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022 sowie 2024. Für das Jahr 2023 liegen keine Angaben vor.

Angesichts der weiter eingetrübten Beschäftigungsaussichten ist davon auszugehen, dass sich die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse in den nächsten Monaten weiter verringern wird. Wie der Branchenvergleich zeigt, ist vor allem im Verarbeitenden Gewerbe mit weiteren Reduzierungen zu rechnen: 16 % der Befragten aus dieser Branche gehen von einem Beschäftigungsabbau aus – anteilig so viele wie in keiner anderen Branche der Thüringer Wirtschaft (vgl. Tabelle 20).

Tabelle 20: Beschäftigungsprognose nach Branchen, Thüringen

Branche	Zahl der Beschäftigten wird voraussichtlich...			
	eher steigen	etwa gleich bleiben	eher fallen	kann man jetzt noch nicht sagen
	Prozent			
Verarbeitendes Gewerbe	5	70	16	10
Baugewerbe	5	71	7	17
Handel und Reparatur	3	80	7	9
Verkehr, Information, Kommunikation*	13	66	10	11
Unternehmensnahe Dienstleistungen	2	81	12	5
Gesundheits- und Sozialwesen	7	76	8	9
Übrige Dienstleistungen	8	77	4	11
Insgesamt	6	75	9	10

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Rundungsdifferenzen möglich.

Im Größenklassenvergleich ist zu sehen, dass vor allem bei den größeren Betrieben mit Veränderungen gerechnet werden muss. Von allen befragten Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten ging rund

jeder fünfte davon aus, dass die Zahl der Beschäftigten im Unternehmen steigen wird. Fast genauso viele rechneten jedoch mit einem Beschäftigungsabbau. Die Effekte dieser Veränderungen werden letztlich von den mit diesen Prognosen verbundenen absoluten Beschäftigtenzahlen abhängen. Sollten die Beschäftigungsverluste in den Betrieben mit negativer Prognose die Zuwächse an Beschäftigung in den Betrieben mit positiver Prognose übersteigen, dann dürfte sich die Fortsetzung der positiven Beschäftigungsentwicklung der letzten Jahre weiter verzögern (vgl. Tabelle 21).

Tabelle 21: Beschäftigungsprognose nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen

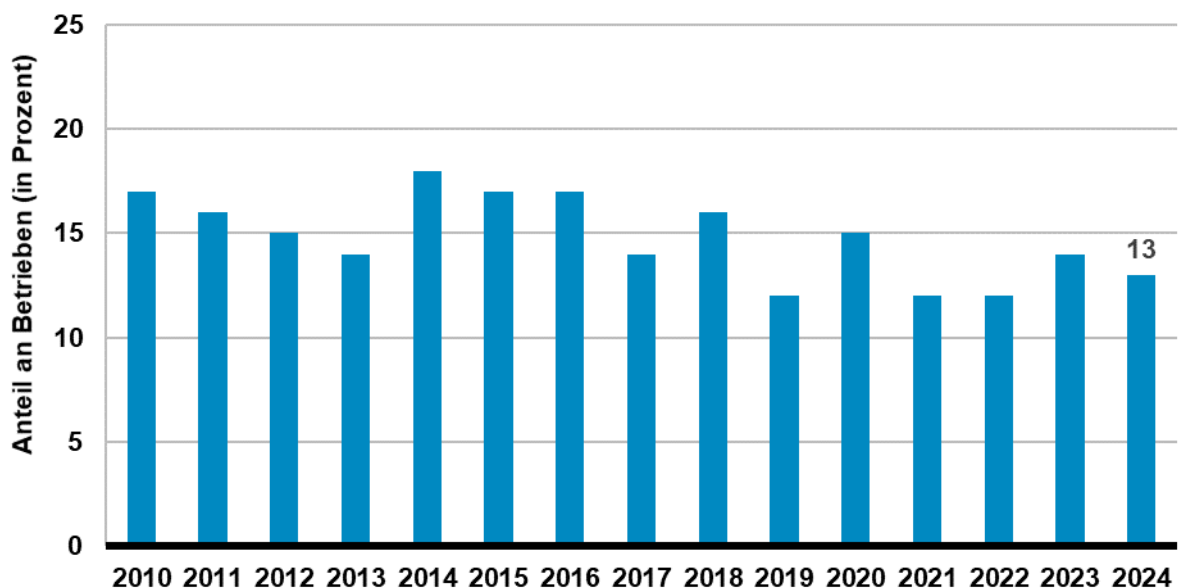
Betriebsgrößenklasse	Zahl der Beschäftigten wird voraussichtlich...			
	eher steigen	etwa gleich bleiben	eher fallen	kann man jetzt noch nicht sagen
	Prozent			
< 10 Beschäftigte	4	78	9	10
10 bis 49 Beschäftigte	9	70	10	11
50 bis 99 Beschäftigte	5	73	12	10
ab 100 Beschäftigte	21	57	19	3
Insgesamt	6	75	9	10

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

5.2 Befristungen

In 13 % der befragten Thüringer Betriebe gab es zum Stichtag der Befragung (30.06.2024) befristet Beschäftigte (Auszubildende sind hier nicht gemeint). Der ermittelte Anteil von Betrieben mit befristeten Arbeitsverhältnissen lag damit um rund 2 Prozentpunkte über dem Durchschnitt der westdeutschen Bundesländer, entsprach aber exakt dem ostdeutschen Durchschnitt (13 %). Im Zeitverlauf ist der Anteil von Betrieben mit befristet Beschäftigten tendenziell gesunken. Bewegten sich die entsprechenden Anteile in den Jahren 2010 bis 2018 noch zwischen 14 % und 18 %, so waren diese ab 2019 nie höher als 15 % (vgl. Abbildung 10).

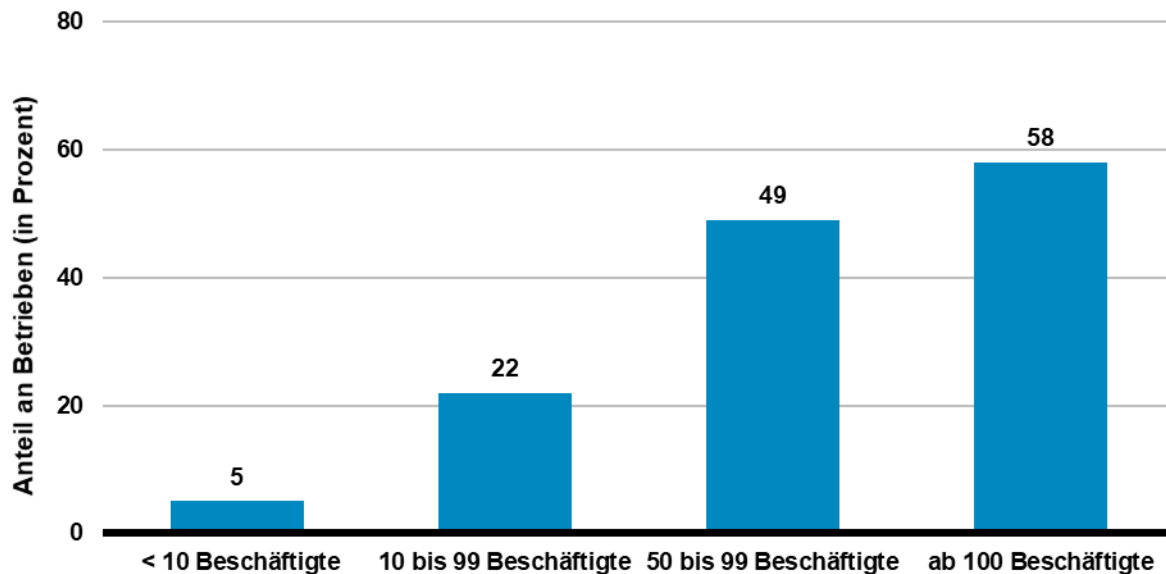
Abbildung 10: Betriebe mit befristet Beschäftigten 2010 bis 2024, Thüringen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024

Befristete Arbeitsverträge werden vor allem von größeren Betrieben genutzt. Dies wird belegt sowohl durch den Anteil von Betrieben mit solchen Beschäftigungsverhältnissen als auch den Anteil befristet Beschäftigter an der Gesamtbeschäftigung (vgl. Abbildungen 11 und 12).

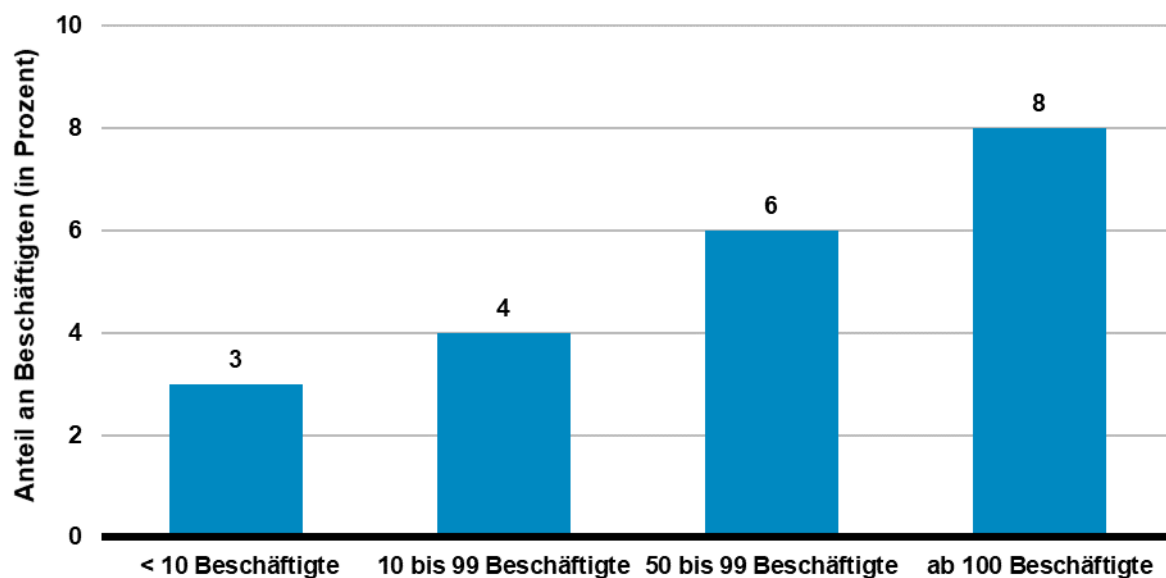
Abbildung 11: Betriebe mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Während es in lediglich 5 % der zahlenmäßig großen Gruppe der Thüringer Kleinstbetriebe zum Stichtag mindestens eine/-n befristet Beschäftigte/-n gab, traf dies auf mehr als die Hälfte aller Großbetriebe zu (58 %). Mit 8 % war die Befristungsquote, d. h. der Anteil von befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten, bei Großbetrieben zudem mehr als doppelt so hoch wie bei Kleinstbetrieben (3 %).

Abbildung 12: Befristungsquote nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen

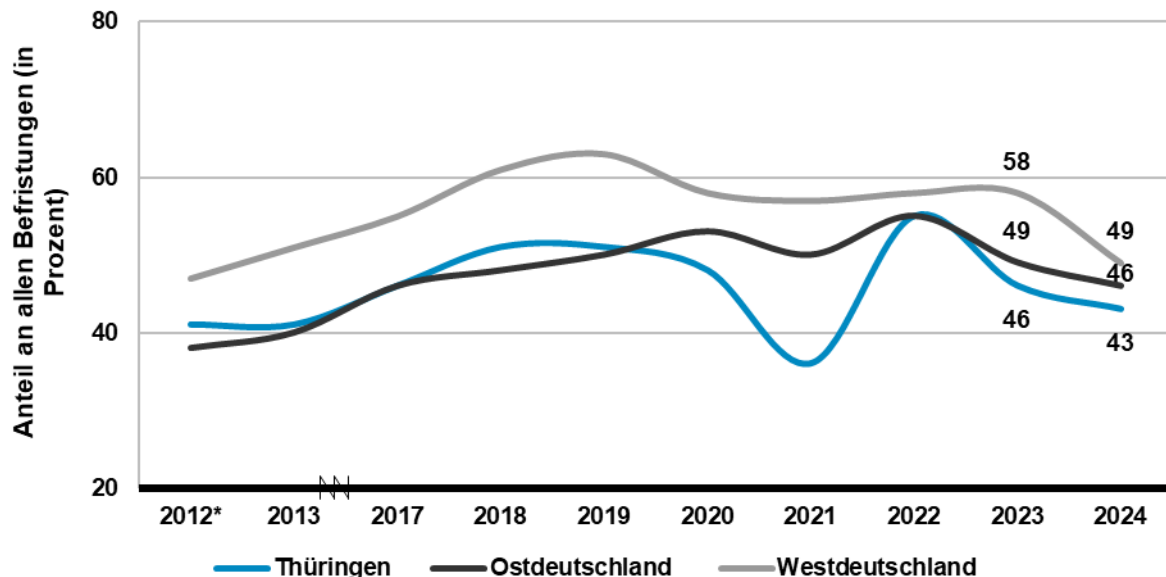


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Befristungsquote = Anteil befristet Beschäftigter an allen Beschäftigten

Dass die Entwicklung hinsichtlich des Gebrauchs von Befristungen in erheblichem Maße von den Entscheidungen der Personalverantwortlichen in größeren Betrieben beeinflusst wird, belegen auch die Zahlen der aktuellen Befragung zu den vorgenommenen Personaleinstellungen im ersten Halbjahr 2024. Von den neu eingestellten Arbeitskräften erhielt knapp jede Dritte (29 %) einen befristeten Arbeitsvertrag. Die Befristungsquote bei den neu eingestellten Arbeitskräften in Großbetrieben betrug 44 % und fiel damit deutlich höher aus als im Durchschnitt der Thüringer Wirtschaft.

Für die zum Stichtag der Befragung befristet Beschäftigten liegen zusätzliche Angaben über die Art der Befristung vor.¹⁶ Sachliche Gründe lagen nach Angaben der befragten Personalverantwortlichen bei insgesamt 57 % der befristeten Beschäftigungsverhältnisse vor. Bei den übrigen 43 % der befristet beschäftigten Arbeitnehmer:innen lag kein Sachgrund vor („erleichterte Befristung“). Die aktuellen Werte sachgrundloser Befristungen liegen damit etwas über dem Niveau des Jahres 2012, als entsprechende Informationen erstmals im Rahmen des IAB-Betriebspanels ermittelt wurden. Nachdem der Anteil sachgrundloser Befristungen nach 2012 nahezu stetig stieg und im Jahr 2022 den bisherigen Höchststand erreichte, ist er danach jedoch wieder deutlich zurückgegangen (vgl. Abbildung 13).¹⁷

Abbildung 13: Entwicklung sachgrundloser Befristungen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2012, 2013, 2017 bis 2024. *Im Jahr 2012 leicht abweichende Fragestellung.

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 2024 endete, rund neun von zehn (87 %) beim selben Arbeitgeber weiterbeschäftigt wurden. Insgesamt 47 % wechselten in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis, 40 % erhielten einen neuen befristeten Arbeitsvertrag. Die übrigen 13 % sind nach Ablauf der Befristung aus dem Betrieb ausgeschieden. Für die Gruppe der Ausgeschiedenen liegen keine Informationen über den weiteren Verbleib vor.

16 Bei befristeter Beschäftigung können entsprechend den Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) zwei Arten von Befristungen unterschieden werden: Befristungen mit Angabe eines sachlichen Grundes und sachgrundlose Befristungen (sogenannte erleichterte Befristungen).

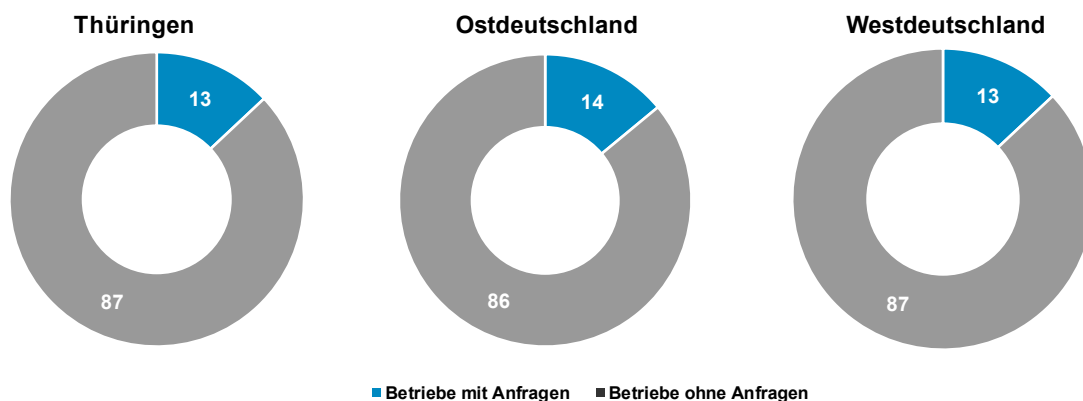
17 Angaben zur Art der befristeten Beschäftigungsverhältnisse (mit Sachgrund, ohne Sachgrund) werden im Rahmen des IAB-Betriebspanels erst seit 2017 regelmäßig erhoben.

Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass befristete Beschäftigungsverhältnisse für einen nicht unerheblichen Teil der Betroffenen tatsächlich eine „Brücke“ in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis sein können. In diesen Fällen haben Arbeitgeber:innen vermutlich die Möglichkeit genutzt, die gesetzliche Probezeit durch den Abschluss eines zunächst nur befristeten Arbeitsvertrages zu verlängern.¹⁸

5.3 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 Angriffskrieges 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 ihren Lebensunterhalt zu sichern. Der erfolgreiche Übergang in eine Beschäftigung lässt sich durch gute Sprachkenntnisse befördern, hängt aber neben einer Reihe von weiteren Faktoren (z. B. Erwerbswunsch, Konjunkturlage) auch von der Einstellungsbereitschaft der Betriebe ab. Mit der aktuellen Erhebungswelle wurde zum dritten Mal in Folge erhoben, inwieweit Betriebe bereits Kontakt zu ukrainischen Geflüchteten hatten und ob sie Personen aus dieser Gruppe (zumindest zeitweise) beschäftigt haben. In der aktuellen Erhebung des Jahres 2024 gaben 13 % der befragten Thüringer Betriebe an, dass sich ukrainische Geflüchtete um einen Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatz bei ihnen beworben hatten. In Thüringen gab es damit in anteilig ähnlich vielen Betrieben Anfragen wie in Ost- und Westdeutschland (vgl. Abbildung 14).¹⁹

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



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Im Verlauf der letzten drei Jahre ist die Zahl der Betriebe in Thüringen mit entsprechenden Kontakten bzw. Beschäftigungsanfragen leicht gestiegen (2023: 10 %; 2022: 7 %). Jene Betriebe, die diesbezüglich kontaktiert worden waren, sind zusätzlich gefragt worden, ob sie zum Zeitpunkt der Erhebung eine oder mehrere dieser geflüchteten Personen beschäftigten oder zumindest zeitweilig beschäftigt hatten.²⁰ Von diesen Betrieben gab fast die Hälfte an, entsprechende Personen aktuell zu beschäftigen bzw. zeitweilig beschäftigt zu haben. In Thüringen lag der Anteil der einstellenden Betriebe damit leicht

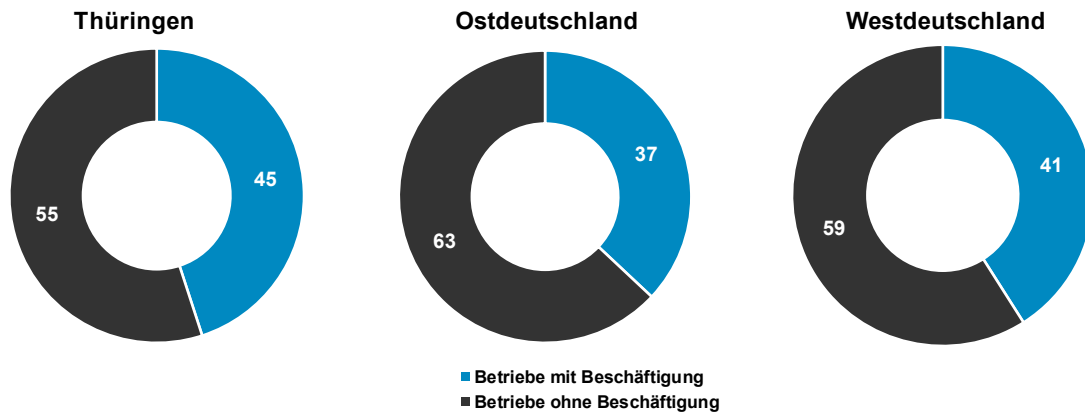
¹⁸ In der Befragung im Jahr 2018 wurden die Motive der Personalverantwortlichen für die Nutzung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen ermittelt. Rund ein Drittel (34 %) der Befragten begründete die Entscheidung mit der damit verbundenen Möglichkeit, die Eignung der neu eingestellten Beschäftigten besser beurteilen zu können. Dieser Grund wurde mit großem Abstand vor allen anderen Gründen genannt. Befristungen wurden somit vor allem als verlängerte Probezeit genutzt (vgl. Putzing, M.; Frei, M.; Kriwoluzky, S.; Brumm, A.: IAB-Betriebspanel. Länderbericht Thüringen. Ergebnisse der 23. Welle 2018, hrsg. vom Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie, Erfurt, 19.06.2019).

¹⁹ 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?“

²⁰ Die Frage lautete: „Haben Sie seit Beginn des Krieges im Februar 2022 bis zum 30.06.2024 eine oder mehrere dieser geflüchteten Personen, zumindest zeitweise, beschäftigt?“

über dem Mittel der ost- wie auch der westdeutschen Bundesländer (vgl. Abbildung 15).

Abbildung 15: Betriebe mit Beschäftigung von geflüchteten Personen aus der Ukraine in Thüringen, Ost- und Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Teilgesamtheit: Betriebe mit Anfragen von Geflüchteten aus der Ukraine

Mit der Größe steigt der Anteil von Betrieben mit einem Kontakt bzw. einer Beschäftigungsanfrage wie auch einer anschließenden Beschäftigungsaufnahme. Seit Ausbruch des Krieges im Jahr 2022 hatten bereits 43 % aller befragten Thüringer Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten eine entsprechende Anfrage erhalten, aber bislang weniger als 10 % der zahlreichen Kleinstbetriebe (vgl. Tabelle 22).

Tabelle 22: Betriebe mit Anfragen sowie Beschäftigung von geflüchteten Personen aus der Ukraine nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Anfragen	davon: Betriebe mit Beschäftigung
	Prozent	Prozent
< 10 Beschäftigte	9	26
10 bis 49 Beschäftigte	19	53
50 bis 99 Beschäftigte	26	64
ab 100 Beschäftigte	43	80
Insgesamt	13	45

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Bei der Interpretation dieser Anteilswerte ist die zahlenmäßige Stärke der Kleinstbetriebe in der Wirtschaft zu berücksichtigen: Rund zwei Drittel der Thüringer Betriebe sind Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten. Auch wenn von diesen nur ein vergleichsweise kleiner Teil Anfragen von Geflüchteten aus der Ukraine erhielt, übertrifft doch absolut betrachtet die Zahl von Kleinstbetrieben mit Anfragen jene der Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten. Im Branchenvergleich ergeben sich überdurchschnittlich hohe Anteile von Betrieben mit Beschäftigungsanfragen von Geflüchteten aus der Ukraine im Gesundheits- und Sozialwesen. Bei einem Vorliegen von entsprechenden Anfragen waren die Anteile von anschließend beschäftigten Geflüchteten überdurchschnittlich hoch in Betrieben und Einrichtungen des Handels sowie im Bereich der Übrigen Dienstleistungen.²¹ In beiden Fällen ist allerdings zu berücksichtigen, dass die ermittelten Werte auf einer sehr geringen Fallzahl beruhen und daher nur eingeschränkt interpretiert werden können.

²¹ Hierzu zählen Betriebe aus den folgenden Bereichen: Beherbergung und Gastronomie, Kunst/Unterhaltung/Erholung/Sport sowie Sonstige personenbezogene Dienstleistungen (z. B. Wäschereien, Friseurgewerbe, Sauna).

In der aktuellen Befragung wurden zusätzliche Informationen zum Geschlecht der eingestellten geflüchteten Personen aus der Ukraine sowie zur Art der begründeten Beschäftigungsverhältnisse ermittelt. Hierfür wurden alle Einstellungen von Geflüchteten aus der Ukraine zwischen Februar 2022 und dem 30.06.2024 in den befragten Betrieben berücksichtigt. Von diesen eingestellten Personen waren nach Angaben der Befragten etwas mehr als die Hälfte (54 %) Frauen. In einzelnen Branchen, wie z. B. dem Handel oder dem Gesundheits- und Sozialwesen, war der Frauenanteil an den eingestellten Geflüchteten noch höher (65 % bis 74 %). In nahezu allen Branchen wurden die ukrainischen Beschäftigten – unabhängig vom Geschlecht – auf Stellen eingesetzt, für die keine beruflichen Qualifikationen erforderlich waren. Insgesamt traf dies auf rund drei Viertel (75 %) der in den befragten Betrieben beschäftigten Geflüchteten aus der Ukraine zu.²² Dass immerhin jede bzw. jeder Vierte für qualifizierte Tätigkeiten eingestellt wurde, macht deutlich, dass geflüchtete Personen zur Deckung des Fachkräftebedarfs der Thüringer Wirtschaft beitragen können.

Fazit: Die herausfordernden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen machen sich immer mehr am Arbeitsmarkt bemerkbar. Trotz der schwierigen Situation halten die Unternehmen an ihren Beschäftigten fest. Personalabgänge gingen auch weiterhin eher von den Arbeitnehmer:innen aus als von den Betrieben. Die weitere Ausschöpfung von Wachstumspotenzialen wie auch die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft hängen daher auch unter den gegenwärtigen schwierigen Bedingungen davon ab, wie gut es den Betrieben gelingt, nicht nur ihren Bedarf an Arbeitskräften durch Einstellungen zu decken, sondern auch die vorhandenen Beschäftigten im Unternehmen zu halten. Einen besonderen Schwerpunkt bilden dabei qualifizierte Arbeitskräfte. Über die aktuellen Entwicklungen im Bereich der Nachfrage der Unternehmen nach Fachkräften informiert das folgende Kapitel 6.

²² Es ist darauf hinzuweisen, dass es sich hierbei ausschließlich um die ausgeübte Tätigkeit handelt. Aus dem Befund, wonach ukrainische Schutzsuchende bislang überwiegend auf Arbeitsplätzen für Un- und Angelernte eingesetzt werden, lässt sich somit nicht schlussfolgern, dass diese Personen über keine beruflichen Qualifikationen verfügen. Laut Untersuchungen des IAB verfügen fast drei Viertel der Geflüchteten aus der Ukraine über einen Hochschulabschluss (vgl. Brücker, H. et. al.: Geflüchtete aus der Ukraine in Deutschland: Ergebnisse der ersten Welle der IAB-BiB/FReDA-BAMF-SOEP Befragung, Nürnberg 2023).

6. Fachkräftebedarf

Die Besetzung von Stellen für qualifizierte Arbeitskräfte ist in den vergangenen Jahren tendenziell schwieriger geworden, was einerseits darin begründet liegt, dass jedes Jahr weniger Menschen ins Erwerbsleben eintreten als ausscheiden. Auf diese Weise sinkt die Zahl der Erwerbstätigen und es entstehen Engpässe an Arbeits- und insbesondere auch Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt. Zum anderen verändern sich die Anforderungen der Arbeitswelt stetig, einerseits durch die fortschreitende Digitalisierung und andererseits durch die technologische und gesellschaftliche Entwicklung insgesamt. So werden in vielen Bereichen neue Kompetenzen benötigt, die nicht immer ausreichend vorhanden sind. Auch die Bedürfnisse der Beschäftigten, z. B. hinsichtlich reduzierter Arbeitszeit, tragen zu einem höheren Bedarf an Arbeitskräften bei. Ein Mangel an Personal kann zu Einschränkungen im Waren- und Dienstleistungsangebot, zu einer Mehrbelastung der Belegschaft, zu einem Verlust der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit sowie im Extremfall zu einer Betriebsaufgabe führen. Die Deckung des betrieblichen Arbeitskräftebedarfs kann daher aktuell wie auch in den kommenden Jahren als eine der zentralen Herausforderungen für die Thüringer Wirtschaft betrachtet werden. Im Folgenden werden die Ergebnisse der aktuellen Befragung zur Entwicklung der Nachfrage der Unternehmen nach Fachkräften sowie zum Erfolg der Betriebe bei der Besetzung der von ihnen angebotenen Stellen 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.

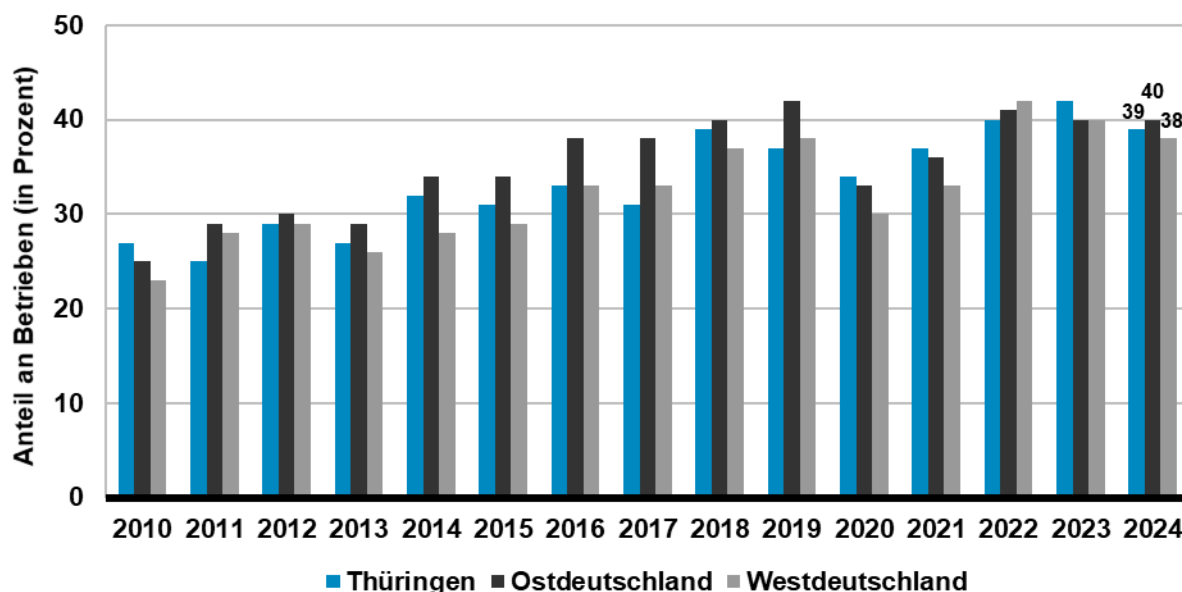
Als Betriebe mit Fachkräftebedarf gelten alle Betriebe, die im beobachteten Zeitraum (erstes Halbjahr) eine oder mehrere Stellen für Fachkräfte zu besetzen hatten, und zwar unabhängig davon, ob diese Stelle(n) besetzt werden konnten.

6.1 Fachkräftenachfrage

Im ersten Halbjahr 2024 suchte rund jeder zweite befragte Thüringer Betrieb (49 %) Personal. Bei 10 % aller Betriebe wurden Arbeitskräfte für einfache Tätigkeiten gesucht. Einen Bedarf (auch oder ausschließlich) an qualifizierten Kräften hatten dagegen 39 % aller Betriebe. Die überwiegende Mehrheit der Betriebe mit Personalbedarf suchte somit Fachkräfte. Ein Fachkräftebedarf bezieht sich dabei in der Regel auf Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung: 36 % aller Betriebe suchten Beschäftigte auf diesem Qualifikationsniveau. Demgegenüber bestand in 7 % aller Betriebe auch oder ausschließlich Bedarf an Personal mit einem akademischen Abschluss.

Wie oben angeführt, hatten 39 % 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 einer geringfügigen Verringerung um drei Prozentpunkte (vgl. Abbildung 16).

Abbildung 16: Betriebe mit Fachkräftebedarf in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024. Fachkräftebedarf im jeweils ersten Halbjahr

Im Durchschnitt aller Betriebe mit Fachkräftebedarf im Jahr 2024 wurden 3,4 Fachkräfte je Betrieb gesucht. Bei insgesamt leicht gesunkener Zahl von Betrieben mit Fachkräftebedarf lag die Zahl der durchschnittlich pro Betrieb gesuchten Fachkräfte annähernd auf dem Vorjahresniveau (2023: 3,3; 2022: 3,5; 2021: 3,8). Unter Berücksichtigung der mit einer Hochrechnung von Befragungsdaten verbundenen Unsicherheiten ergab sich für den hier betrachteten Zeitraum rein rechnerisch ein Bedarf von rund 72 Tsd. gesuchten Fachkräften – eine etwas kleinere Zahl als im vorangegangenen Beobachtungszeitraum. Hinter dem ermittelten Durchschnittswert verbergen sich ganz unterschiedliche Bedarfsvolumina auf der Ebene der einzelnen Betriebe: 46 % aller Thüringer Betriebe mit Bedarf an Fachkräften suchten genau eine Fachkraft, 24 % suchten zwei Fachkräfte und 29 % suchten drei oder mehr Fachkräfte. 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 im betrachteten Zeitraum eine oder mehrere Stellen für Fachkräfte besetzen wollte, waren es bei den Betrieben mittlerer Größe zwischen rund zwei Drittel und drei Viertel. In der Gruppe der Großbetriebe hatte nahezu jeder eine oder mehrere Stellen für Fachkräfte zu besetzen (vgl. Tabelle 23).

Tabelle 23: 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	26	67	20	10	1,5
10 bis 49 Beschäftigte	61	35	32	33	2,9
50 bis 99 Beschäftigte	74	18	19	63	6,2
ab 100 Beschäftigte	93	7	4	89	14,7
Insgesamt	39	46	24	29	3,4

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Kleinstbetriebe mit Fachkräftebedarf hatten in der Regel nur eine einzige Stelle für Fachkräfte zu besetzen. Die Summe der von den Kleinstbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten nachgefragten Fachkräfte war mit einem Anteil in Höhe von 20 % an der Gesamtnachfrage allerdings nicht unbedeutend.

Bei Betrieben mit 100 oder mehr Beschäftigten waren üblicherweise drei oder mehr Stellen für Fachkräfte zu besetzen. Im Mittel dieser Betriebe wurden 14,7 Fachkräfte nachgefragt. In der Summe entsprach dies einem Anteil in Höhe von rund einem Drittel des gesamten Fachkräftebedarfs der Thüringer Wirtschaft.

Die Nachfrage nach Fachkräften unterscheidet sich auch zwischen Betrieben der einzelnen Branchen. Im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Verarbeitenden Gewerbe ging der Bedarf an Fachkräften von jeweils etwas mehr als der Hälfte der Betriebe aus. In den anderen Bereichen der Thüringer Wirtschaft lagen die Anteile teils deutlich unter diesem Wert (vgl. Tabelle 24).

Tabelle 24: 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	51	34	25	41	3,5
Baugewerbe*	45	50	26	24	2,3
Handel und Reparatur	28	41	33	26	2,3
Unternehmensnahe Dienstleistg.	34	33	22	42	6,6
Gesundheits- und Sozialwesen	54	56	18	25	3,5
Übrige Dienstleistungen*	32	74	12	14	1,8
Insgesamt	39	46	24	29	3,4

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

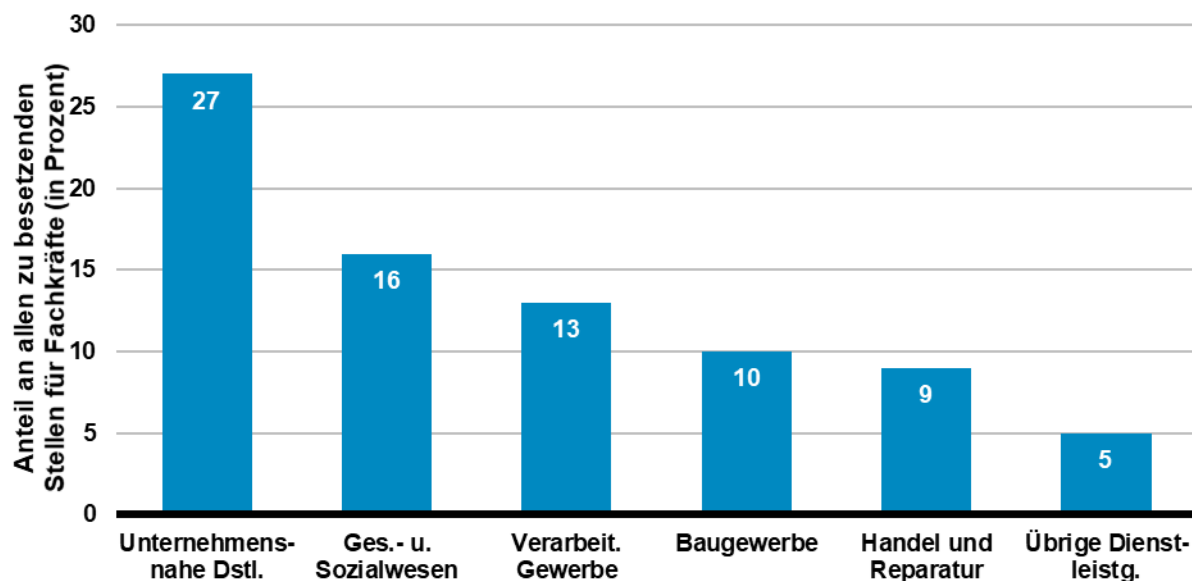
In der Mehrheit der Betriebe des Gesundheits- und Sozialwesens mit Fachkräftebedarf war eine Stelle für Fachkräfte zu besetzen. Rund ein Viertel suchte drei oder mehr Fachkräfte. Im Mittel der Betriebe des Gesundheits- und Sozialwesens wurden 3,5 Fachkräfte nachgefragt. In der Summe entsprach dies einem Anteil in Höhe von rund 16 % des gesamten Fachkräftebedarfs der Thüringer Wirtschaft. Dieser Anteil wurde lediglich von der Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen²³ übertroffen. Dort wurden je Betrieb mit Bedarf 6,6 Fachkräfte gesucht. Insgesamt ergab dies einen Anteil von etwas mehr als einem Viertel am Gesamtbedarf (vgl. Abbildung 17).

Die in der beschäftigungsstärksten Thüringer Branche, dem Verarbeitenden Gewerbe, insgesamt nachgefragten Fachkräfte entsprachen einem Anteil in Höhe von 13 %. Dieser Anteil ist deutlich kleiner als der Anteil dieser Branche an der Gesamtbeschäftigung im Freistaat.²⁴ Auf die drei genannten Branchen entfiel zusammen über die Hälfte des gesamten Fachkräftebedarfs der Thüringer Wirtschaft im hier betrachteten Zeitraum.

²³ 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.

²⁴ 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 17: Verteilung des Fachkräftebedarfs nach Branchen, Thüringen

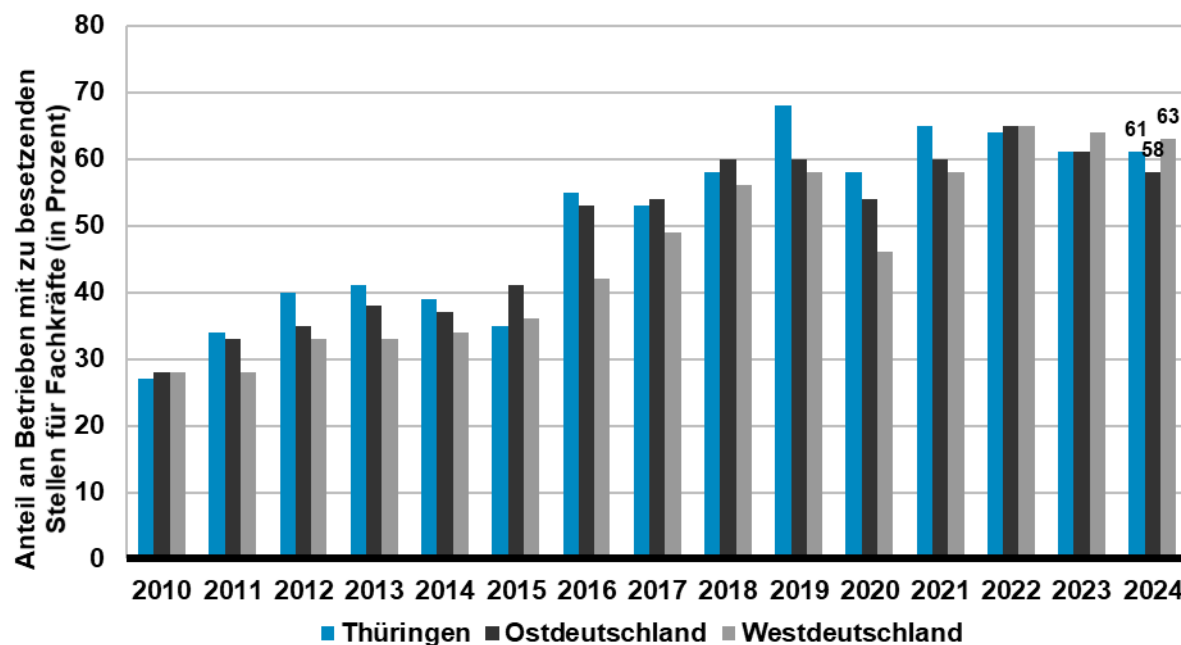


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

6.2 Erfolg der Betriebe bei der Besetzung von Fachkräftestellen

In knapp zwei Dritteln (61 %) aller Thüringer Betriebe, die im ersten Halbjahr 2024 Stellen für Fachkräfte besetzen wollten, konnten eine oder mehrere dieser Stellen nicht besetzt werden. Die Besetzung von Stellen für Fachkräfte ist damit trotz der insgesamt gegenüber der Vorjahresbefragung etwas geringeren Zahl nachgefragter Fachkräfte nach wie vor schwierig (vgl. Abbildung 18).

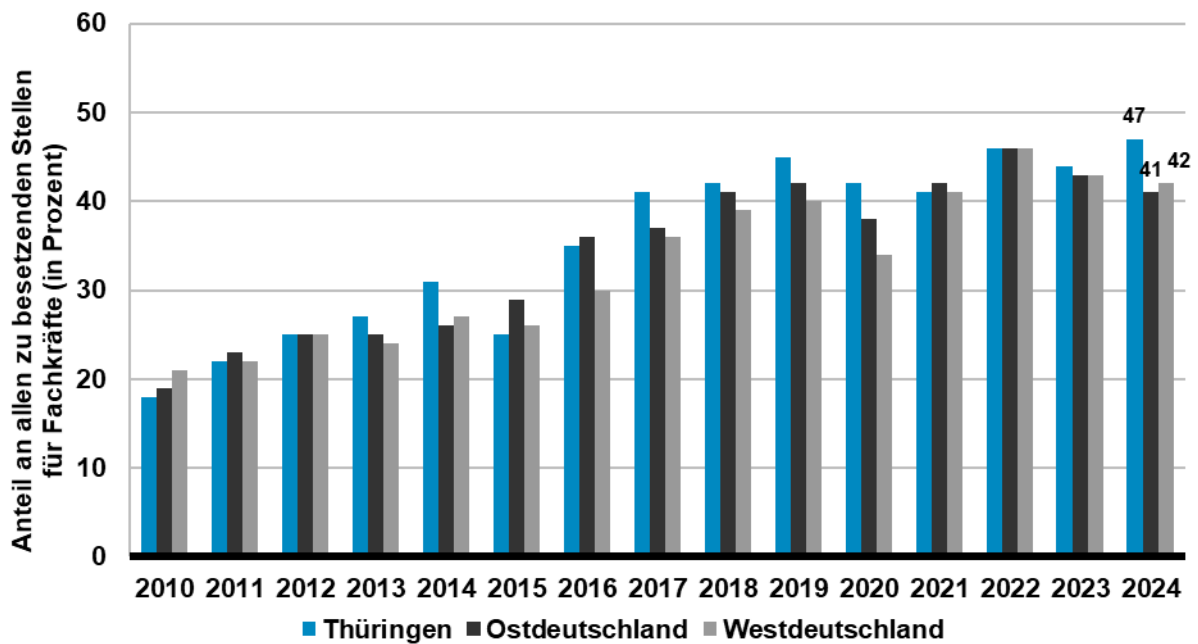
Abbildung 18: Entwicklung des Anteils von Betrieben mit unbesetzten Fachkräftestellen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024

Insgesamt blieben in den befragten Thüringer Betrieben hochgerechnet 47 % der angebotenen Stellen unbesetzt und damit ein etwas größerer Teil als in der Vorjahresbefragung (vgl. Abbildung 19).

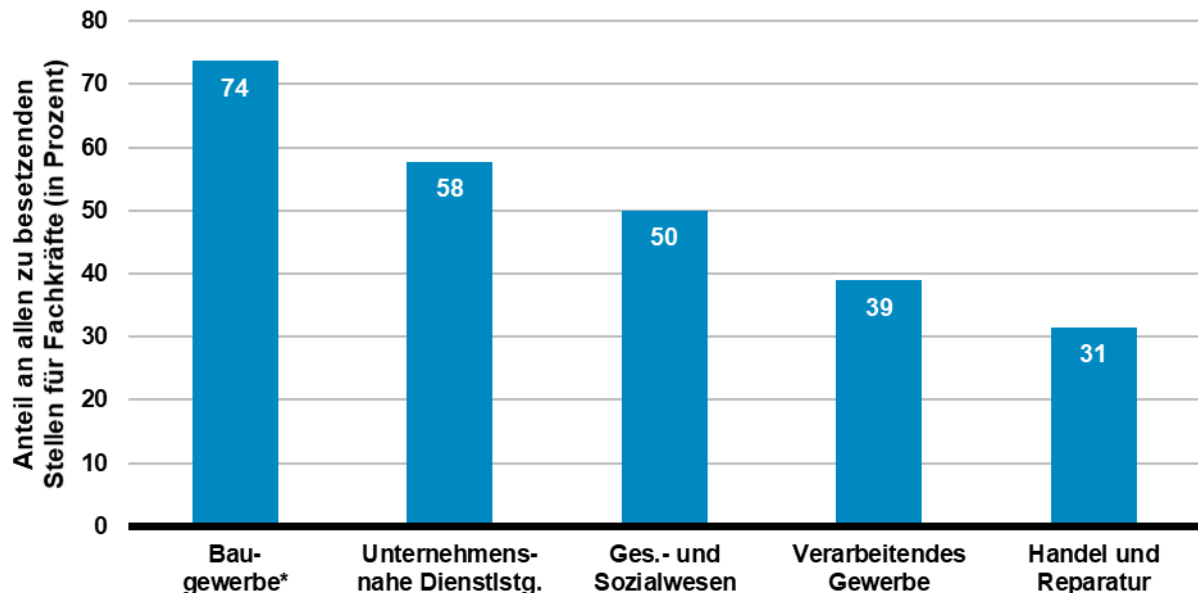
Abbildung 19: Entwicklung des Anteils unbesetzter Fachkräftestellen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024

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 2024 waren hier fast drei Viertel aller Stellen für Fachkräfte, die im ersten Halbjahr 2024 besetzt werden sollten, unbesetzt (vgl. Abbildung 20).

Abbildung 20: Nichtbesetzungsquote nach Branchen, Thüringen

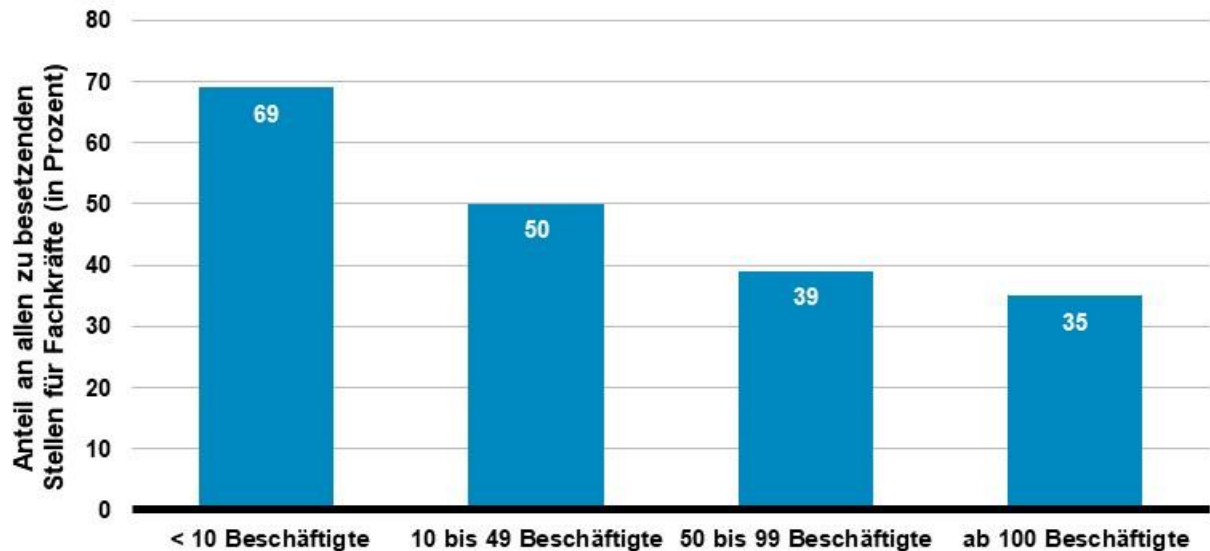


* Wegen geringer Besetzungszahlen in der gekennzeichneten Branche sind die Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Daran, dass größere Betriebe in der Regel erfolgreicher bei der Besetzung ihrer Fachkräftestellen sind als kleinere Betriebe, haben auch die aktuellen wirtschaftlichen Herausforderungen nichts geändert. Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten konnten nach wie vor die große Mehrheit ihrer Fachkräftestellen besetzen. Mit zuletzt 35 % ist aber auch dort der Anteil unbesetzter Stellen gegenüber dem Vorjahr gestiegen (2023: 28 %). Bei den Betrieben mit 10 bis 49 bzw. 50 bis 99 Beschäftigten war der Anteil unbesetzter Stellen mit 39 % bzw. 50 % aber nach wie vor deutlich größer. Am ungünstigsten stellte sich die Situation wie schon in den Vorjahren in der Gruppe der Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten dar: Dort blieben mehr als zwei Drittel der Fachkräftestellen unbesetzt (vgl. Abbildung 21).

Abbildung 21: Nichtbesetzungsquote nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

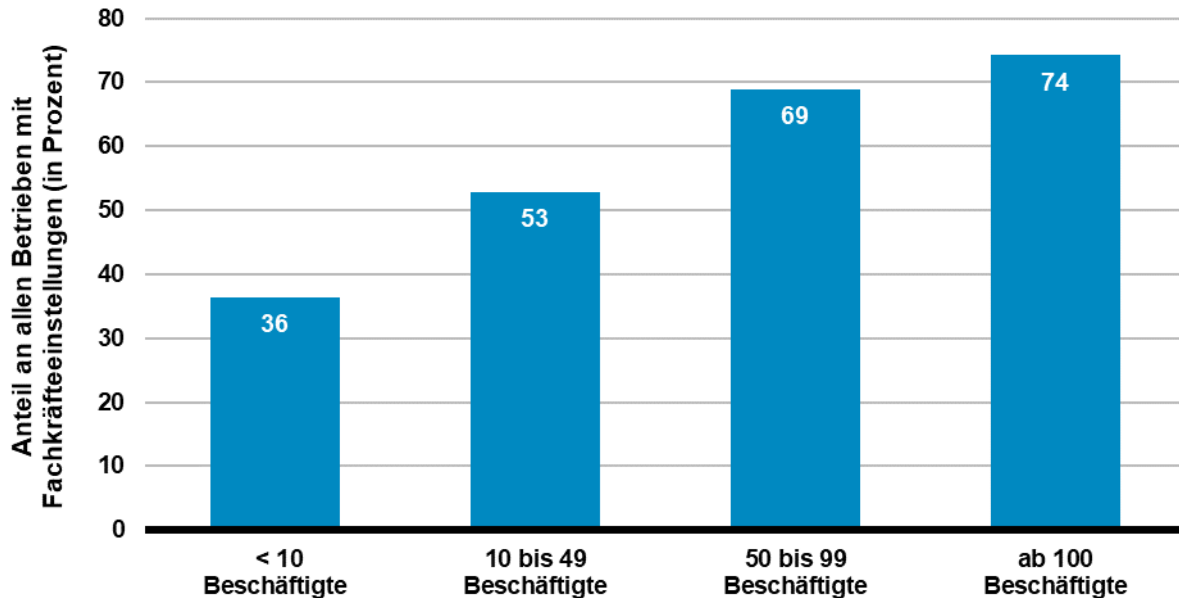
Großbetriebe haben in der Regel zahlreiche Stellen zu besetzen. Bleibt ein Teil dieser Stellen unbesetzt, ist dies anders zu beurteilen als im Falle der vielen Kleinstbetriebe, die oftmals nur eine einzige Fachkraft suchen (siehe weiter oben). Hinter der ermittelten durchschnittlichen Nichtbesetzungsquote in Höhe von 69 % 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 auf eine noch stärkere Nutzung ihrer Ausbildungsberechtigung und ein verstärktes Ausbildungsengagement setzen sollten.

6.3 Kompromisse bei der Besetzung von Stellen für Fachkräfte

Angesichts der andauernden Herausforderungen bei der Deckung des Fachkräftebedarfs müssen die Betriebe neue Wege finden, um ihren Fachkräftebestand zu sichern und den zukünftigen Bedarf zu decken. Ein Ansatzpunkt besteht darin, Kompromisse bei der Einstellung qualifizierter Beschäftigter einzugehen. Dazu gehört, dass Betriebe eine weniger gute Passung der vorhandenen (formalen oder informellen) Qualifikationen in Kauf nehmen oder dass sie Zugeständnisse bei der Vergütung oder der Ausgestaltung der Beschäftigung (z. B. den Arbeitszeiten) machen. Im Rahmen der vorliegenden Befragung wurde daher ermittelt, ob die befragten Personalverantwortlichen bei der Besetzung von Stellen für Fachkräfte Kompromisse eingegangen sind bzw. eingehen mussten, und wenn ja, welcher Art diese Kompromisse waren. Wie bereits oben dargestellt, suchte im ersten Halbjahr 2024 mehr als ein Drittel der befragten Thüringer Betriebe qualifizierte Arbeitskräfte (39 %). Von diesen Betrieben mit Fachkräftebedarf konnten 59 % mindestens eine der zu besetzenden Stellen besetzen und damit neues Fachpersonal gewinnen. Von diesen Betrieben mit Fachkräfteeinstellungen gab wiederum etwas mehr als

die Hälfte (53 %) an, dabei in der einen oder anderen Form Kompromisse eingegangen zu sein. Bemerkenswert ist der Befund, wonach der Anteil von Befragten, die bei der Besetzung ihrer Stellen für Fachkräfte Kompromisse eingegangen sind, mit der Betriebsgröße steigt. Angesichts der überdurchschnittlich großen Schwierigkeiten der kleineren Betriebe bei der Stellenbesetzung wäre eher das Gegenteil zu erwarten gewesen (vgl. Abbildung 22).

Abbildung 22: Betriebe mit eingegangenen Kompromissen bei der Besetzung von Fachkräftestellen, Thüringen

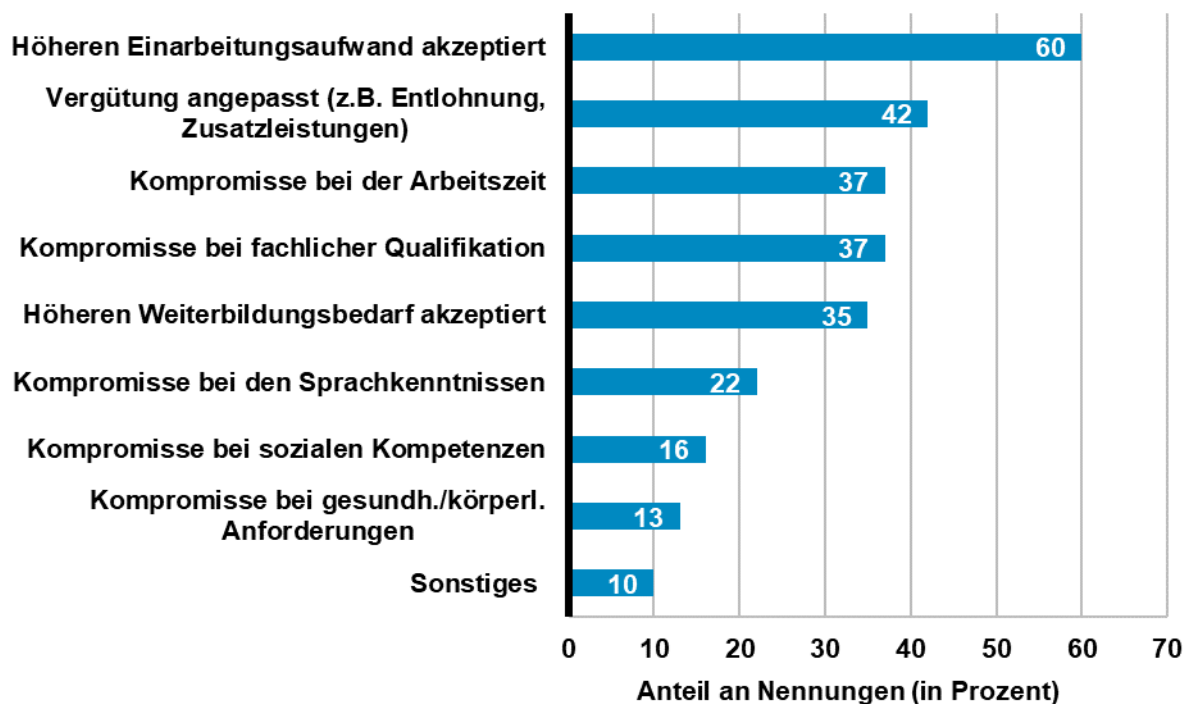


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Teilgesamtheit: Betriebe mit Fachkräfteeinstellungen

Betriebe mit eingegangenen Kompromissen akzeptierten insbesondere einen erhöhten Einarbeitungsaufwand (60 %). 42 % der Betriebe waren bereit, bei Fragen der Vergütung von den ursprünglichen Vorstellungen abzurücken und eine höhere Entlohnung zu akzeptieren oder Zusatzleistungen zu gewähren. In Bezug auf die Arbeitszeiten waren 37 % der Arbeitgeber bereit, Abstriche zu machen. Ebenso häufig wurden Abstriche bei den geforderten Fachqualifikationen gemacht – und damit zusammenhängend ein höherer Weiterbildungsbedarf akzeptiert (35 %). Bei Bewerber:innen mit – aus Sicht der Arbeitgeber – unzureichenden Sprachkenntnissen oder sozialen Kompetenzen war kaum ein Befragter bzw. eine Befragte bereit, Kompromisse einzugehen. Ebenfalls nur selten machten die Betriebe Abstriche bei den gesundheitlichen oder körperlichen Anforderungen (vgl. Abbildung 23).²⁵

²⁵ Die Frage hierzu lautete: Es ist nicht immer möglich, Stellen genau mit den Bewerbern oder Bewerberinnen zu besetzen, die den betrieblichen Vorstellungen entsprechen. Wenn Sie an alle Einstellungen für qualifizierte Tätigkeiten im 1. Halbjahr 2024 denken: Mussten Sie bei der Besetzung dieser Stellen Kompromisse eingehen? Welche der folgenden Aussagen treffen auf Sie zu? (mehrere Angaben möglich)

Abbildung 23: Art der eingegangenen Kompromisse bei der Besetzung von Fachkräftestellen, Thüringen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Mehrfachnennungen möglich. Teilgesamtheit: Betriebe mit Fachkräfteeinstellungen und Kompromissen

6.4 Prognose und erwartete Personalprobleme

Ein Bedarf an Fachkräften kann sich aus der Notwendigkeit ergeben, ausscheidende Mitarbeiter:innen ersetzen zu müssen (Ersatzbedarf). Dies kann z. B. der Fall sein, wenn erfahrene Mitarbeiter:innen altersbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Wie bereits bei den Ausführungen zu den Gründen für die Personalabgänge dargestellt, bedingte dies eine nicht unerhebliche Zahl der erfolgten Abgänge. Etwas mehr als jeder dritte Thüringer Betrieb (36 %) gab an, dass in den kommenden zwei Jahren freiwerdende Stellen für Fachkräfte nachbesetzt werden müssen. Weitere 24 % der Befragten konnten zum Zeitpunkt der Befragung ihren Ersatzbedarf an Fachkräften in den nächsten zwei Jahren nicht einschätzen. Die übrigen 40 % gaben an, dass kurz- bis mittelfristig keine Fachkräftestellen nachbesetzt werden müssen.²⁶ In einzelnen Branchen der Thüringer Wirtschaft, wie z. B. in der Öffentlichen Verwaltung, im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Gesundheits- und Sozialwesen, waren die Anteile von Betrieben mit Ersatzbedarf noch einmal deutlich höher – möglicherweise ein Indiz für einen überdurchschnittlich hohen Anteil von Beschäftigten in rentennahem Alter in diesen Branchen (vgl. Tabelle 25).

²⁶ Die Frage lautete: *Erwarten Sie, dass in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle in den nächsten zwei Jahren freiwerdende Stellen für Fachkräfte nachbesetzt werden müssen? Mit Fachkräften meinen wir Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung, eine vergleichbare Berufserfahrung oder einen Hochschulabschluss erfordern.*

Tabelle 25: Einschätzung des Fachkräfteersatzbedarfs in den nächsten zwei Jahren nach Branchen, Thüringen

Branche	Ja	Nein	Kann ich noch nicht sagen	Trifft nicht zu, es gibt keine Stellen für Fachkräfte
	Prozent			
Verarbeitendes Gewerbe	50	27	22	0
Baugewerbe	34	44	22	0
Handel und Reparatur	34	46	20	0
Unternehmensnahe Dienstleistungen	31	43	26	0
Gesundheits- und Sozialwesen	46	30	23	1
Übrige Dienstleistungen	23	52	23	2
Öffentliche Verwaltung	59	22	19	0
Insgesamt	36	40	24	1

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Rundungsdifferenzen möglich

Aufgrund ihrer höheren Gesamtzahl von Beschäftigten gehen erwartungsgemäß vor allem größere Betriebe von Ersatzbedarf durch den Abgang von qualifiziertem Personal aus: Rund vier Fünftel der Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten (81 %) sowie rund drei Viertel mit 50 bis 99 Beschäftigten rechneten mit Ersatzbedarf (76 %). Unter den Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten war es nur rund ein Viertel (vgl. Tabelle 26).

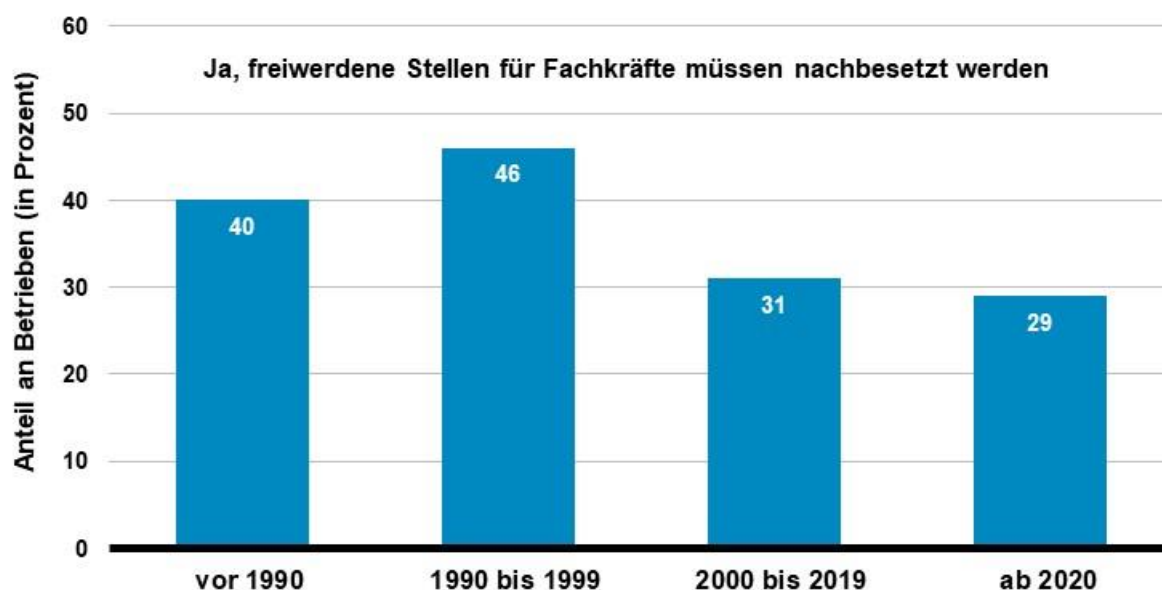
Tabelle 26: Einschätzung des Fachkräfteersatzbedarfs in den nächsten zwei Jahren nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen

Betriebsgrößenklasse	Ja	Nein	Kann ich noch nicht sagen	Trifft nicht zu, es gibt keine Stellen für Fachkräfte
	Prozent			
< 10 Beschäftigte	24	52	24	1
10 bis 49 Beschäftigte	56	17	26	1
50 bis 99 Beschäftigte	76	7	16	1
ab 100 Beschäftigte	81	8	10	1
Insgesamt	36	40	24	1

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Rundungsdifferenzen möglich

Neben den genannten Faktoren dürfte auch das Betriebsalter eine Rolle spielen. In älteren, seit vielen Jahren bestehenden Betrieben sind die Belegschaften in der Regel älter als in jungen, erst wenige Jahre alten Unternehmen. Die Zahlen der Befragung bestätigen diese Vermutung. Mit dem Alter der Betriebe steigt der Anteil von Befragten, die erwarten, dass in den nächsten zwei Jahren Stellen für Fachkräfte freiwerden und nachbesetzt werden müssen (vgl. Abbildung 24).

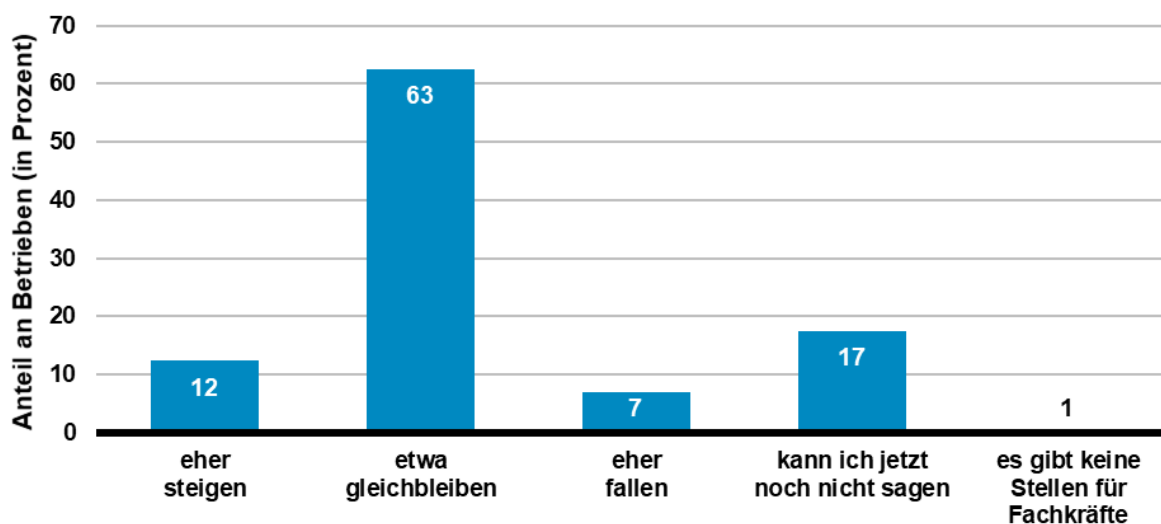
Abbildung 24: Betriebe mit erwarteten Nachbesetzungen freierwerdender Stellen für Fachkräfte in den nächsten zwei Jahren nach Gründungsjahr, Thüringen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Neben der Notwendigkeit, ausscheidende Mitarbeiter:innen zu ersetzen, können Unternehmen zusätzliche Arbeitskräfte benötigen, um z. B. neue Aufträge realisieren zu können. In diesen Fällen steigt die Zahl der Beschäftigten. Etwas mehr als jeder zehnte Thüringer Betrieb (12 %) ging davon aus, dass in den kommenden zwei Jahren die Zahl der im Unternehmen benötigten Fachkräfte zunehmen wird (vgl. Abbildung 25).²⁷

Abbildung 25: Erwartete Entwicklung der Gesamtzahl von Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten (Fachkräfte) in den nächsten zwei Jahren, Thüringen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Lediglich 7 % rechneten mit einem Rückgang der Zahl der benötigten Fachkräfte im Unternehmen. Bei knapp zwei Dritteln der befragten Betriebe wird sie voraussichtlich konstant bleiben. Weitere 17 % der

²⁷ Die Frage lautete: Wie wird sich die Gesamtzahl der Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle voraussichtlich in den kommenden zwei Jahren entwickeln? Wird die Anzahl etwa gleichbleiben, eher steigen, eher fallen oder können Sie das noch nicht sagen? Oder gibt es keine Stellen für Fachkräfte?

Befragten konnten die Entwicklung nicht prognostizieren. In den restlichen 1 % der Betriebe gibt es nach Auskunft der Befragten keine Stellen für Fachkräfte.

In fast allen Branchen gibt es mehr Betriebe mit erwarteter steigender Zahl von Fachkräften als solche, die von einer geringeren Zahl in den nächsten zwei Jahren ausgehen. Eine Ausnahme bildet die Branche Handel und Reparatur: Hier rechneten 6 % der Befragten mit einer Steigerung und 9 % mit einer Verringerung (vgl. Tabelle 27).

Tabelle 27: Erwartete Entwicklung der Gesamtzahl von Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten (Fachkräfte) nach Branchen, Thüringen

Branche	eher steigen	etwa gleichbleiben	eher fallen	Kann ich jetzt noch nicht sagen	Es gibt keine Stellen für Fachkräfte
	Prozent				
Verarbeitendes Gewerbe	13	58	11	18	0
Baugewerbe	16	56	9	19	0
Handel und Reparatur	6	67	9	17	1
Unternehmensnahe Dienstlg.	16	63	7	14	0
Gesundheits- und Sozialwesen	15	64	3	18	0
Übrige Dienstleistungen	9	66	3	21	1
Öffentliche Verwaltung	6	77	5	12	0
Insgesamt	12	63	7	17	1

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Rundungsdifferenzen möglich

Wie bereits beim Ersatzbedarf gehen vor allem größere Betriebe davon aus, in den nächsten zwei Jahren zusätzliche Fachkräfte zu benötigen. Von den befragten Betrieben mit 100 oder mehr Beschäftigten ging jeder Vierte davon aus, bei jenen mit weniger als 10 Beschäftigten war es demgegenüber nur jeder Zehnte (vgl. Tabelle 28).

Tabelle 28: Erwartete Entwicklung der Gesamtzahl von Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten (Fachkräfte) nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen

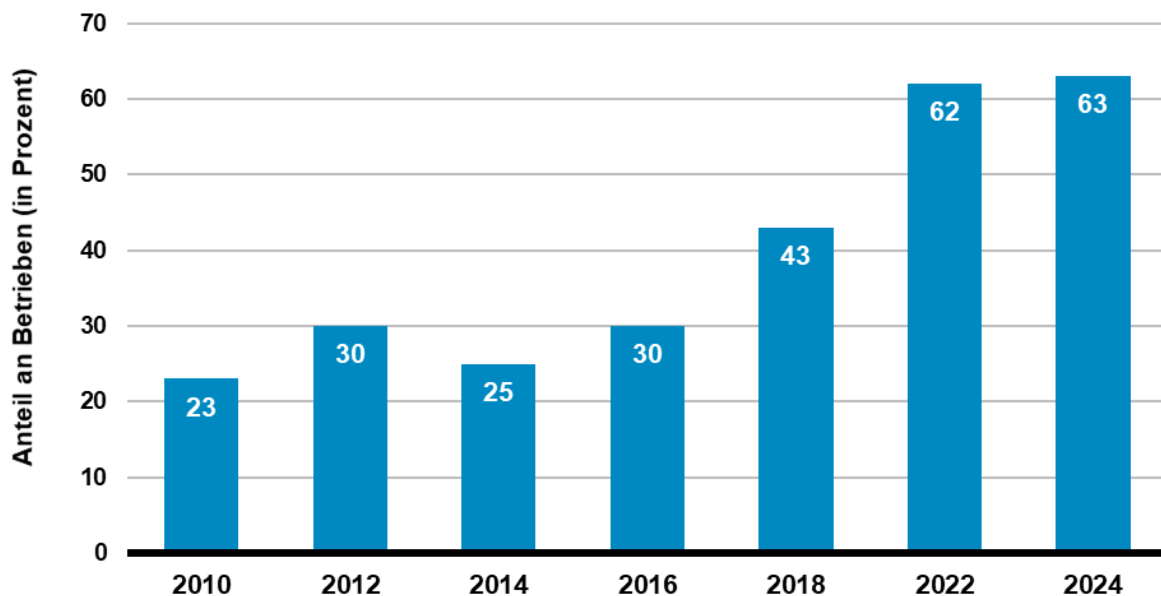
Betriebsgrößenklasse	eher steigen	etwa gleichbleiben	eher fallen	Kann ich jetzt noch nicht sagen	Es gibt keine Stellen für Fachkräfte
	Prozent				
< 10 Beschäftigte	10	64	7	18	0
10 bis 49 Beschäftigte	16	59	7	16	1
50 bis 99 Beschäftigte	12	63	7	17	1
ab 100 Beschäftigte	25	52	6	17	1
Insgesamt	12	63	7	17	1

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Rundungsdifferenzen möglich

Vor dem Hintergrund dieser Prognosen bleibt die Deckung des Fachkräftebedarfs auch in den kommenden Jahren ein drängendes Thema: Fast zwei Drittel der befragten Thüringer Betriebe gingen davon aus, dass sie in den nächsten beiden Jahren Schwierigkeiten haben werden, die benötigten Fachkräfte zu rekrutieren. Im Zeitverlauf ist der Anteil der Betriebe, die mit Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Fachkräften rechnen, deutlich gestiegen. Im Jahr 2010 rechneten gerade einmal 23 % aller Befragten mit Problemen bei der Gewinnung von qualifiziertem Personal. Im weiteren Verlauf ist der

Anteil stetig gestiegen. Während die Anstiege bis 2016 relativ moderat ausfielen, waren danach regelrechte Sprünge zu beobachten (vgl. Abbildung 26).²⁸

Abbildung 26: Betriebe mit erwarteten Schwierigkeiten bei der Beschaffung von Fachkräften in den folgenden beiden Jahren, Thüringen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024

Eng mit der Deckung des Fachkräftebedarfs verknüpft ist eine weitere personalpolitische Herausforderung, die von vielen Betrieben für die kommenden zwei Jahre gesehen wurde, nämlich die Belastung durch hohe Lohnkosten. Wie weiter oben dargestellt, passten zahlreiche Betriebe ihre Vergütung an, um offene Fachkräftestellen besetzen zu können. In diesem Kontext steht vermutlich der Befund, dass 56 % der Thüringer Betriebe in den kommenden zwei Jahren mit hohen Belastungen durch Lohnkosten rechnen – auch dies ein deutlich größerer Anteil als noch vor zwei Jahren. Bei der letztmaligen Abfrage im Jahr 2022 belief sich der entsprechende Anteil auf 43 %.

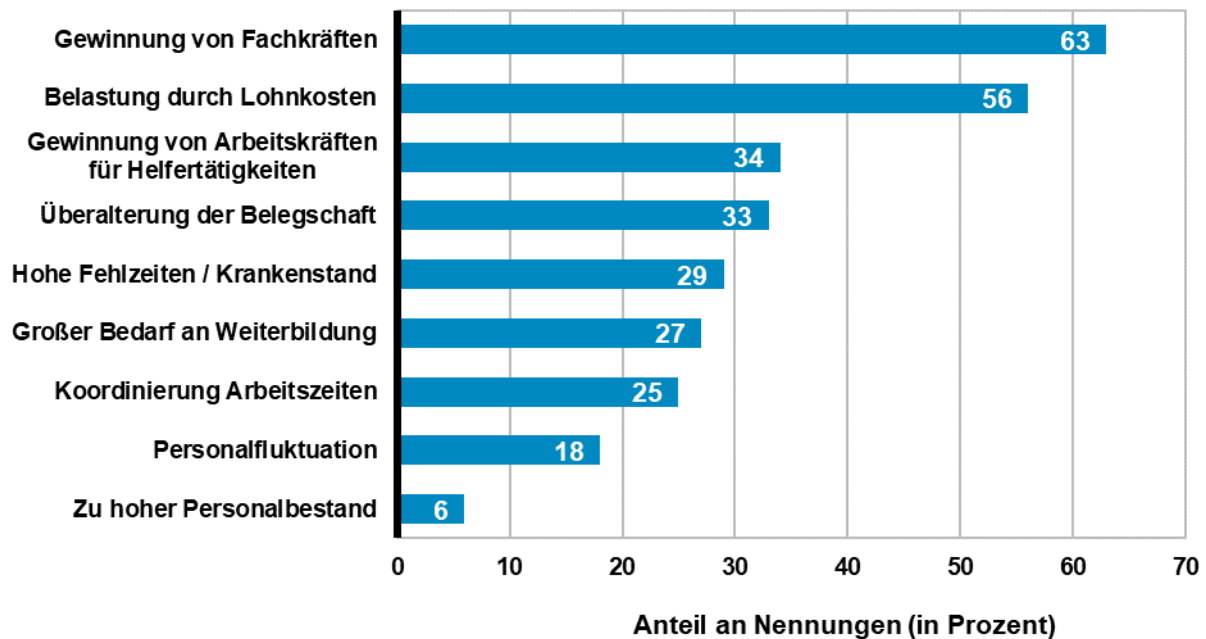
Andere personalpolitische Herausforderungen betreffen die demografische Entwicklung, konkret die Altersstruktur der Belegschaften in den Unternehmen. Jeder dritte befragte Thüringer Betrieb sieht hierin ein Problem. Der Anteil der Befragten mit dieser Einschätzung fiel damit höher aus als im Mittel der ostdeutschen (30 %) und der westdeutschen Bundesländer (27 %).²⁹

Überraschend ist der Befund, wonach mit 34 % relativ viele Befragte mit Problemen bei der Besetzung von Stellen für Helfertätigkeiten rechnen. Probleme im Zusammenhang mit Personalfuktuation erwarten demgegenüber lediglich 18 % der Befragten. Angesicht der Tatsache, dass arbeitnehmerseitige Abgänge nach wie vor an der Spitze der Gründe für Personalabgänge stehen, wäre hier ein höherer Anteil von Nennungen erwartbar gewesen (vgl. Abbildung 27).

²⁸ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wird die Frage zu den erwarteten Schwierigkeiten im Zweijahresrhythmus erhoben. In der Befragung des Jahres 2020 war die Frage allerdings nicht enthalten.

²⁹ Die Bevölkerung in Thüringen ist von rund 2,5 Millionen Menschen im Jahr 1995 auf rund 2,1 Millionen im Jahr 2021 gesunken. Der Anteil der Personen im erwerbsfähigen Alter hat sich von 65 % im 1995 auf rund 61 % im Jahr 2021 verringert. Es wird prognostiziert, dass sich diese Trends fortsetzen werden. Die Bevölkerung in Thüringen wird voraussichtlich auf rund 1,9 Millionen zum Jahr 2040 sinken, der Anteil der Personen im erwerbsfähigen Alter auf 56 % im Jahr 2035. Im Ergebnis dieser Entwicklung ist damit zu rechnen, dass das Arbeitskräfteangebot in Thüringen zwischen 2021 und 2035 um ca. 139.000 Erwerbspersonen sinken wird (vgl. Herausforderungen und Chancen im demografischen Wandel. Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsentwicklung in Thüringen - Projektion bis 2035, eine Studie der Gesellschaft für wirtschaftliche Strukturforchung [GWS] und ifo Dresden im Auftrag des Thüringer Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie [TMASGFF] in Kooperation mit der Thüringer Agentur für Fachkräfteentwicklung [ThAFF], April 2023).

Abbildung 27: Erwartete Personalprobleme in den folgenden beiden Jahren, Thüringen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Mehrfachnennungen möglich

In fast allen Branchen der Thüringer Wirtschaft lag das Thema „Fachkräftegewinnung“ an der Spitze der erwarteten Personalprobleme. Eine Ausnahme bildeten die beiden Branchen Handel und Reparatur sowie Übrige Dienstleistungen, in denen das Thema „Lohnkosten“ von genauso vielen oder sogar mehr Befragten thematisiert wurde. Im Verarbeitenden Gewerbe rangierte das Lohnkostenthema zwar nur an zweiter Stelle, mit 70 % war der Anteil entsprechender Nennungen hier jedoch höher als in allen anderen Branchen (vgl. Tabelle 29).

Tabelle 29: Erwartete Personalprobleme in den folgenden beiden Jahren nach Branchen, Thüringen

Branche	Fachkräfte	Lohnkosten	Überalterung
	Prozent		
Verarbeitendes Gewerbe	75	70	46
Baugewerbe	73	54	40
Handel und Reparatur	55	55	23
Unternehmensnahe Dienstleistungen	61	54	36
Gesundheits- und Sozialwesen	72	58	27
Übrige Dienstleistungen	49	51	22
Öffentliche Verwaltung	69	48	41
Insgesamt	63	56	33

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Mehrfachnennungen möglich

Das Thema „Überalterung“ ist vor allem im Verarbeitenden Gewerbe, im Baugewerbe und in der Öffentlichen Verwaltung virulent: Jeweils mindestens 40 % der Befragten dieser drei Branchen rechneten mit entsprechenden Problemen. In der Branche Übrige Dienstleistungen gab es dagegen mit 22 % nur rund halb so viele Befragte, denen dieses Thema Sorgen bereitete.

Fazit: Der Bedarf der Thüringer Wirtschaft an Fachkräften bleibt auch in der aktuell herausfordernden wirtschaftlichen Situation hoch; zugleich war es nach wie vor schwierig, alle angebotenen Stellen zu besetzen. Vor diesem Hintergrund gehen viele Arbeitgeber:innen inzwischen Kompromisse bei der Ein-

stellung qualifizierter Beschäftigter ein. Der Bedarf der Thüringer Wirtschaft an qualifizierten Arbeitskräften wird voraussichtlich weiter steigen. Aus Sicht der befragten Unternehmen wird es in den nächsten Jahren allerdings noch schwieriger werden, diesen Bedarf zu decken. Von hoher Bedeutung bleiben daher nach wie vor traditionelle Wege der Fachkräftesicherung, wie etwa die Ausbildung von Nachwuchsfachkräften im eigenen Betrieb sowie die Weiterbildung der Belegschaft. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels werden repräsentative Daten zum betrieblichen Aus- und Weiterbildungsengagement regelmäßig erhoben. In den beiden folgenden Kapiteln 7 und 8 werden die Ergebnisse der aktuellen Befragung zu diesen beiden Themen präsentiert.

7. Betriebliche Ausbildung

Die im vorigen Kapitel dargestellten Befunde zur Fachkräftesituation haben deutlich gemacht, dass die Deckung des Bedarfs an qualifizierten Arbeitskräften eine der aktuell zentralen Herausforderungen 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. Hierbei geht es zunächst um die Frage, wie viele Betriebe überhaupt in der Lage sind, ihren Fachkräftenachwuchs durch eigene Ausbildung zu gewinnen, d. h. ausbildungsberechtigt sind. Daran schließt sich die neu aufgenommene Frage an, wie viele ausbildungsberechtigten Betriebe auf die Möglichkeit, den Fachkräftenachwuchs durch eigene Ausbildung zu sichern, verzichten und welche Gründe hierfür eine Rolle spielen. Danach werden aktuelle Ergebnisse zum Erfolg der Betriebe bei der Besetzung der angebotenen Ausbildungsplätze präsentiert. In diesen Kontext gehört auch die neu aufgenommene Frage, ob und wenn ja, unter welchen Voraussetzungen Betriebe bereit wären, auch schwächere Bewerber:innen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen zu berücksichtigen. 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.

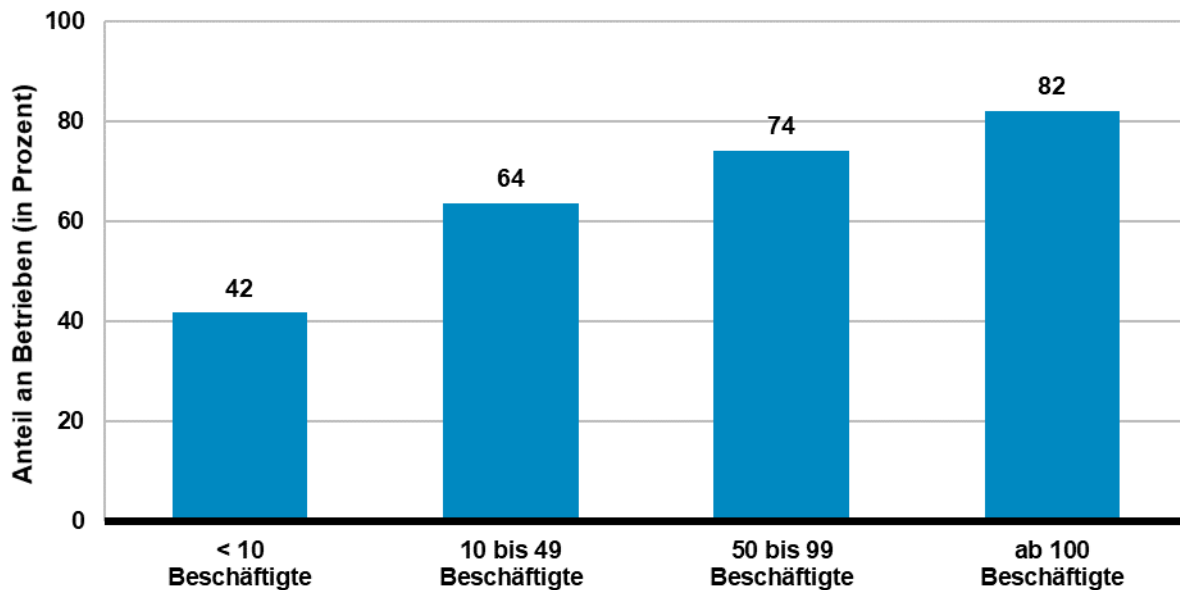
Als „Auszubildende“ gelten im Rahmen der Befragung sowohl Personen mit einer Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung als auch Beamtenanwärter:innen. Die Definitionen von „Ausbildungsbetrieb“ und „Auszubildenden“ sind somit relativ weit gefasst und weichen von den verwendeten 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 sein³⁰ 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, erfüllte im Jahr 2024 nach eigenen Angaben jeder zweite Betrieb 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 28).

³⁰ 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.

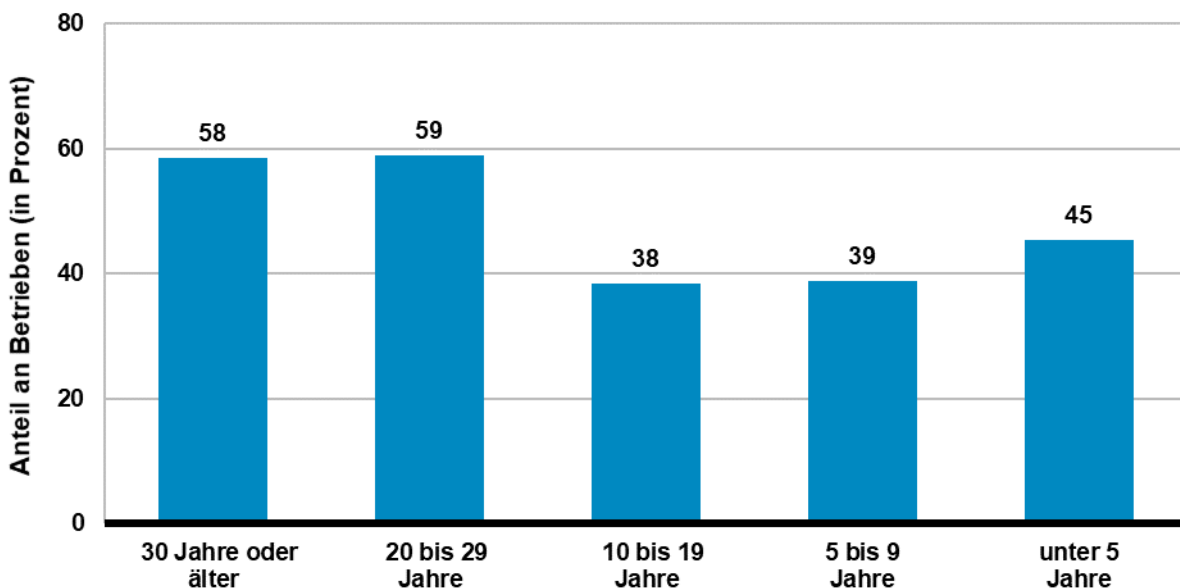
Abbildung 28: Ausbildungsberechtigung nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Die Wahrscheinlichkeit des Vorliegens der erforderlichen Ausbildungsvoraussetzungen steigt tendenziell auch mit dem Betriebsalter: Je älter ein Betrieb ist, umso eher erfüllt er die Voraussetzungen, was wiederum mit der Betriebsgröße zusammenhängen dürfte. Jüngere Betriebe beschäftigen in der Regel weniger Mitarbeiter:innen als ältere, viele Jahre am Markt existierende Betriebe (vgl. Abbildung 29).

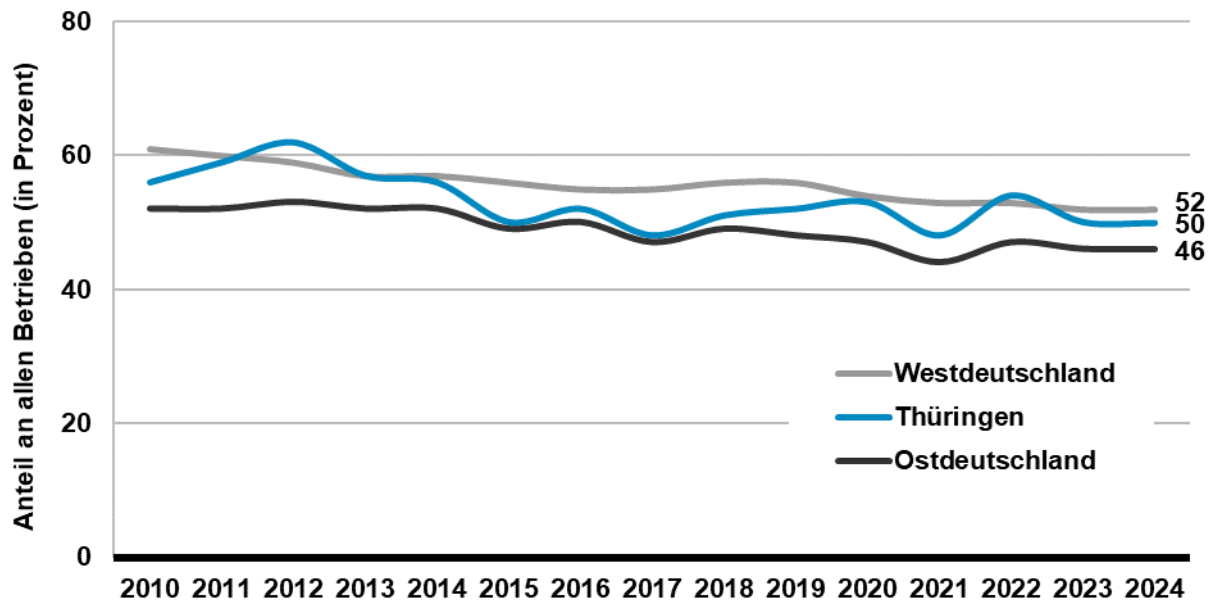
Abbildung 29: Ausbildungsberechtigung nach Betriebsalter, Thüringen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Wie der Blick auf die Entwicklung in den letzten Jahren zeigt, ist der Anteil von ausbildungsberechtigten Betrieben tendenziell zurückgegangen. Dieser Rückgang erfolgte schwerpunktmäßig in den Jahren 2012 bis 2017. Seit 2018 hat sich der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe auf dem erreichten Niveau stabilisiert (vgl. Abbildung 30).

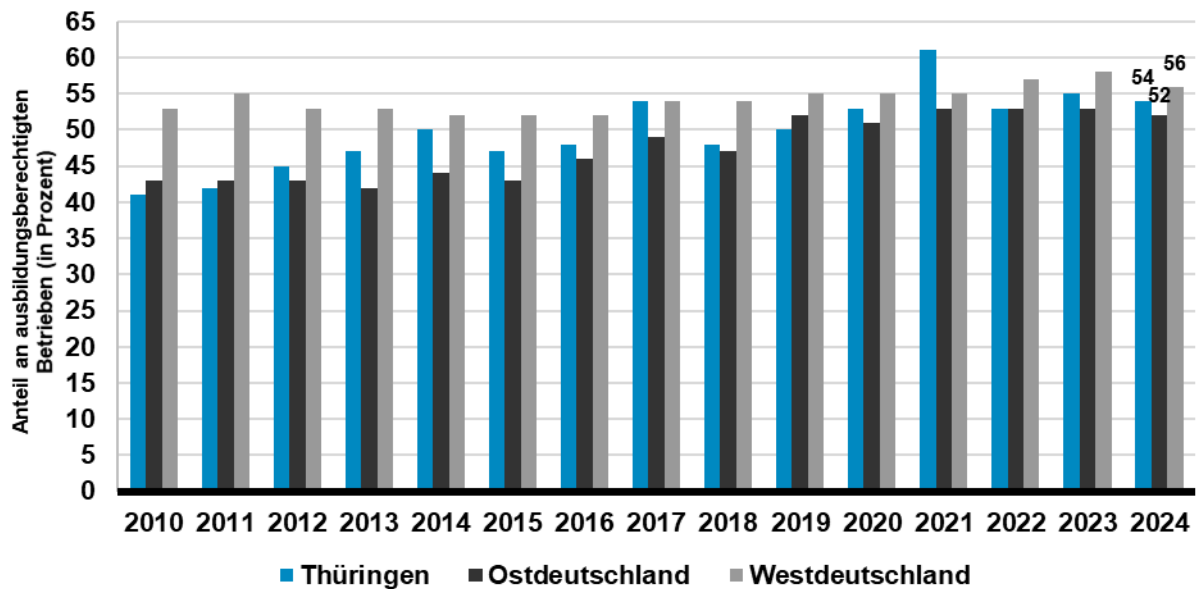
Abbildung 30: Entwicklung des Anteils ausbildungsberechtigter Betriebe in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024

Von den Thüringer Betrieben, die über die formalen Voraussetzungen für eine eigene Ausbildung verfügen, beteiligte sich im letzten Jahr – im oben definierten Sinne – etwas mehr als jeder zweite an der Ausbildung. Die Ausbildungsbeteiligung in Thüringen lag damit wie bereits in der Vorjahresbefragung etwas höher als im ostdeutschen, aber geringfügig niedriger als im westdeutschen Durchschnitt (vgl. Abbildung 31).

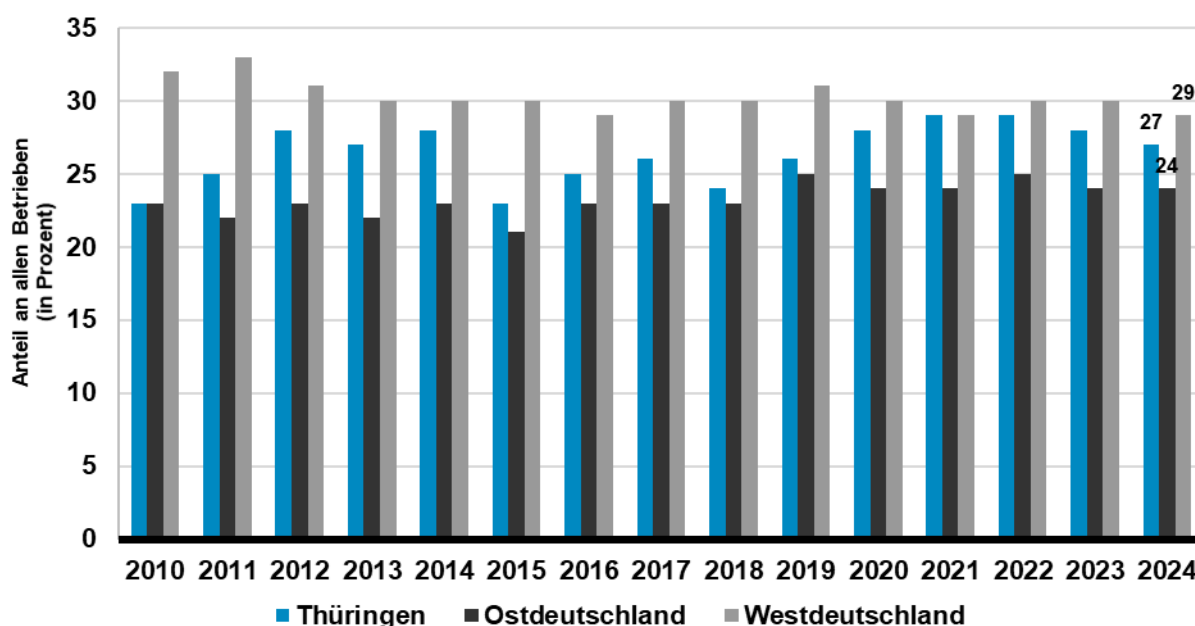
Abbildung 31: Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024 (Anteil an ausbildungsberechtigten Betrieben)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024

Die folgende Abbildung 32 stellt die Beteiligung bezogen auf alle Betriebe – ausbildungsberechtigte und nicht ausbildungsberechtigte – dar. Demnach liegt Thüringen nur um zwei Prozentpunkte unter dem Niveau von Westdeutschland und deutlich über dem von Ostdeutschland.

Abbildung 32: Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024 (Anteil an allen Betrieben)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024

In den einzelnen Bereichen der Thüringer Wirtschaft beteiligten sich die Betriebe im letzten Jahr sehr unterschiedlich an der Ausbildung. Das Spektrum reichte von 10 % im Bereich der Übrigen Dienstleistungen bis hin zu 53 % im Verarbeitenden Gewerbe – bezogen auf alle Betriebe in der jeweiligen Branche (vgl. Tabelle 30).

Tabelle 30: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Branchen, Thüringen

Branche	Betriebe mit Ausbildungsbe- rechtigung	Betriebe mit Ausbildungsbeteiligung	
		Anteil an allen Betrieben	Anteil an allen ausbildungsberechtig- ten Betrieben
	Prozent	Prozent	Prozent
Verarbeitendes Gewerbe	75	53	71
Baugewerbe	59	29	49
Handel und Reparatur	56	28	50
Unternehmensnahe Dienstleistungen	46	19	40
Gesundheits- und Sozialwesen	46	25	55
Übrige Dienstleistungen	26	10	38
Insgesamt	50	27	54

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Hierbei ist 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, ist eigenen Angaben zufolge lediglich rund ein Viertel der Betriebe berechtigt, selbst auszubilden. Im Verarbeitenden Gewerbe sind es dagegen rund dreimal so

viele. Berücksichtigt man nur die ausbildungsberechtigten Betriebe, verringern sich zwar die Abstände zwischen den Branchen, die grundlegenden Strukturen bleiben aber bestehen.

Unabhängig von der Branche gilt: 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 31).

Tabelle 31: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Ausbildungsbe- rechtigung	Betriebe mit Ausbildungsbeteiligung	
		Anteil an allen Betrieben	Anteil an allen ausbildungsberech- tigten Betrieben
	Prozent	Prozent	Prozent
< 10 Beschäftigte	42	15	36
10 bis 49 Beschäftigte	64	47	74
50 bis 99 Beschäftigte	74	69	92
ab 100 Beschäftigte	82	71	86
Insgesamt	50	27	54

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Während sich nahezu alle ausbildungsberechtigten Großbetriebe an der Ausbildung beteiligten, bildeten lediglich 36 % der ausbildungsberechtigten Kleinstbetriebe aus. Dieser geringe Anteil dürfte auch mit dem geringeren Bedarf von Betrieben dieser Größenklasse an Nachwuchsfachkräften zusammenhängen. Während größere Betriebe mit mehreren hundert Beschäftigten in der Regel jedes Jahr altersbedingte Personalabgänge ersetzen müssen und daher einen kontinuierlichen Ersatzbedarf haben, sind solche Abgänge bei kleineren Betrieben seltener und diskontinuierlich.

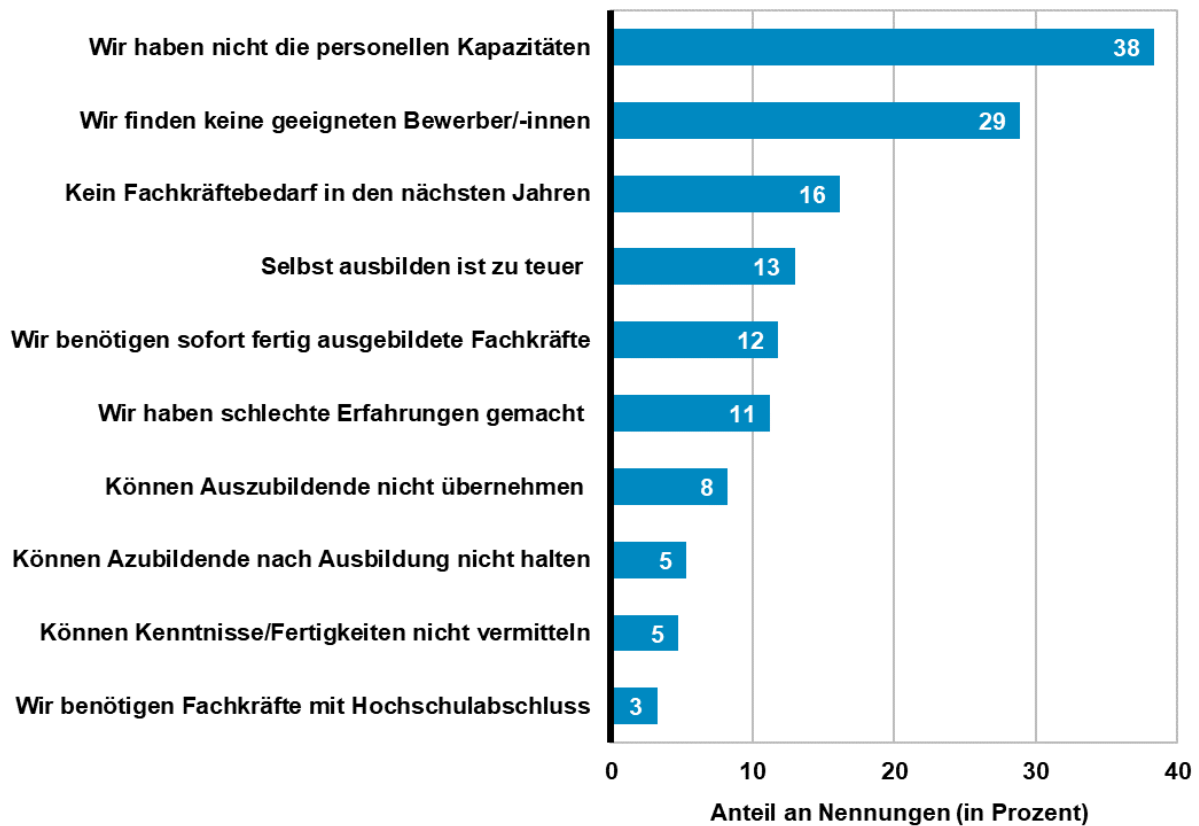
7.2 Betriebliche Gründe für einen Ausbildungsverzicht

In den letzten Jahren beteiligten sich zwischen 41 % und 61 % der ausbildungsberechtigten Thüringer Betriebe an der Ausbildung im Sinne der hier verwendeten Definition. Im Umkehrschluss bedeutet dies: Ein nennenswerter Teil der grundsätzlich ausbildungsfähigen Betriebe verzichtet Jahr für Jahr auf die gegebenen Möglichkeiten, Fachkräfte durch die eigene Ausbildung zu gewinnen. Vor diesem Hintergrund wurde in der aktuellen Befragung ermittelt, warum ausbildungsberechtigte Betriebe auf diese Möglichkeit der Fachkräftegewinnung verzichten. Die Gründe hierfür können ganz vielfältig sein. In der Arbeitsmarktforschung wird gewöhnlich zwischen betriebsbedingten und bewerberbedingten Ursachen unterschieden. Betriebe können z. B. auf die eigene Ausbildung verzichten, weil sie aktuell oder mittelfristig betrachtet keinen Bedarf an (weiteren) Fachkräften haben. In anderen Fällen können Betriebe auf die eigene Ausbildung verzichten, weil ihnen die Kosten zu hoch sind oder weil sie in früheren Jahren schlechte Erfahrungen gemacht haben. Zu den bewerberbedingten Ursachen gehört z. B. das Fehlen geeigneter Bewerber:innen.

In der aktuellen Befragung wurde den befragten Betrieben eine Liste mit verschiedenen betriebs- und bewerberbedingten Ursachen für einen Ausbildungsverzicht vorgelegt, auf der sie alle aus ihrer Sicht relevanten Gründe angeben konnten. Mit einem Anteil von 38 % begründeten ausbildungsberechtigte, derzeit aber nicht ausbildende Betriebe ihren Verzicht am häufigsten mit den unzureichenden personellen Kapazitäten im Unternehmen. In diesen Fällen wären die Betriebe grundsätzlich bereit, selbst auszubilden, und prinzipiell auch in der Lage dazu (da sie laut Selbstauskunft formal ausbildungsberechtigt sind, also über eine geeignete Ausbildungsstätte und geeignetes Lehrpersonal verfügen), können aber

derzeit kein Personal für die Ausbildung und Betreuung der potenziellen Auszubildenden abstellen (vgl. Abbildung 33).

Abbildung 33: Gründe für den Ausbildungsverzicht von ausbildungsberechtigten Betrieben, Thüringen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Teilgesamtheit: Ausbildungsberechtigte Betriebe ohne Ausbildungsbeteiligung; Mehrfachnennungen möglich

Mit einem Abstand an zweiter Stelle folgte der Verweis auf die Situation auf dem Ausbildungsmarkt: 29 % der befragten Betriebe wären bereit gewesen auszubilden, konnten ihre Pläne aber mangels geeigneter Bewerber:innen nicht umsetzen. Mit schlechten Erfahrungen in der Vergangenheit begründeten 11 % der Befragten ihren Ausbildungsverzicht. Interessant ist der Befund, wonach insgesamt lediglich 13 % der ausbildungsberechtigten, derzeit aber nicht ausbildenden Betriebe sagten, dass sie nicht ausbilden, weil sie die Kosten hierfür als zu hoch einschätzen.

Wie weiter oben dargestellt, sind es vor allem Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten sowie ein Teil der Kleinbetriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten, die trotz vorhandener Ausbildungsberechtigung nicht ausbilden. Aufgrund dieser Dominanz spiegeln die präsentierten Durchschnittswerte für Thüringen zu den Gründen für einen Ausbildungsverzicht ganz überwiegend die Perspektive der kleineren Betriebe. Ein Blick auf diese beiden Größenklassen zeigt viele Gemeinsamkeiten, aber auch einige Unterschiede. Der von den Befragten insgesamt am häufigsten angeführte Grund für den derzeitigen Verzicht auf die eigene Ausbildung – fehlende personelle Kapazitäten – ist für Kleinst- und Kleinbetriebe gleichermaßen der am häufigsten genannte Grund (vgl. Tabelle 32).³¹

³¹ In den beiden Gruppen der Betriebe mit 50 bis 99 sowie mit 100 oder mehr Beschäftigten beteiligte sich die große Mehrheit der ausbildungsberechtigten Betriebe an der Ausbildung. Die Zahl der Betriebe, die trotz Ausbildungsberechtigung auf die Ausbildung verzichteten war in beiden Gruppen mit anteilig 8 % bzw. 14 % sehr klein. Daher sind für diese beiden Gruppen von Betrieben keine Angaben zu Verzichtgründen ausweisbar.

Tabelle 32: Gründe für den Ausbildungsverzicht von ausbildungsberechtigten Betrieben nach ausgewählten Betriebsgrößenklassen, Thüringen

Betriebsgrößenklasse	Gründe									
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
	Prozent									
< 10 Beschäftigte	5	9	15	37	18	12	2	13	27	6
10 bis 49 Beschäftigte	3	6	8	42	11	9	5	7	35	4
Insgesamt	5	8	13	38	16	12	3	11	29	5

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Teilgesamtheit: Ausbildungsberechtigte Betriebe ohne Ausbildungsbeteiligung; Mehrfachnennungen möglich

A Wir können nicht alle im Berufsbild geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten vermitteln

B Wir können Auszubildende nach Abschluss der Ausbildung nicht übernehmen

C Selbst ausbilden ist zu teuer

D Wir haben nicht die personellen Kapazitäten

E Kein Fachkräftebedarf in Ausbildungsberufen in den nächsten Jahren

F Wir benötigen sofort fertig ausgebildete Fachkräfte

G Wir benötigen Fachkräfte mit Hochschulabschluss

H Wir haben schlechte Erfahrungen gemacht

I Wir finden keine geeigneten Bewerber oder Bewerberinnen

J Die Auszubildenden verlassen nach Beendigung der Ausbildung den Betrieb

Im Hinblick auf die Schwierigkeiten bei der Gewinnung von geeigneten Bewerber:innen für die angebotenen Ausbildungsplätze liegen die ermittelten Werte auch relativ nah beieinander. Hinsichtlich der Kosten war zu erwarten, dass diese für Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten eher ein Ausbildungshemmnis darstellen würden als für Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten. Diese Erwartung wird durch die Ergebnisse der Befragung bestätigt. Kosten spielten hier tatsächlich eine größere Rolle. Mit einem Anteil von 15 % war jedoch der Anteil von Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten, die ihren Verzicht (auch) mit den Ausbildungskosten begründeten, überraschend klein, und rangierte weit hinter anderen Gründen. Für die große Mehrheit der zahlenmäßig dominanten Kleinstbetriebe sind somit die Kosten zwar nicht unbedeutend, aber offensichtlich nicht der Hauptgrund für den Verzicht auf die eigene Ausbildung.³²

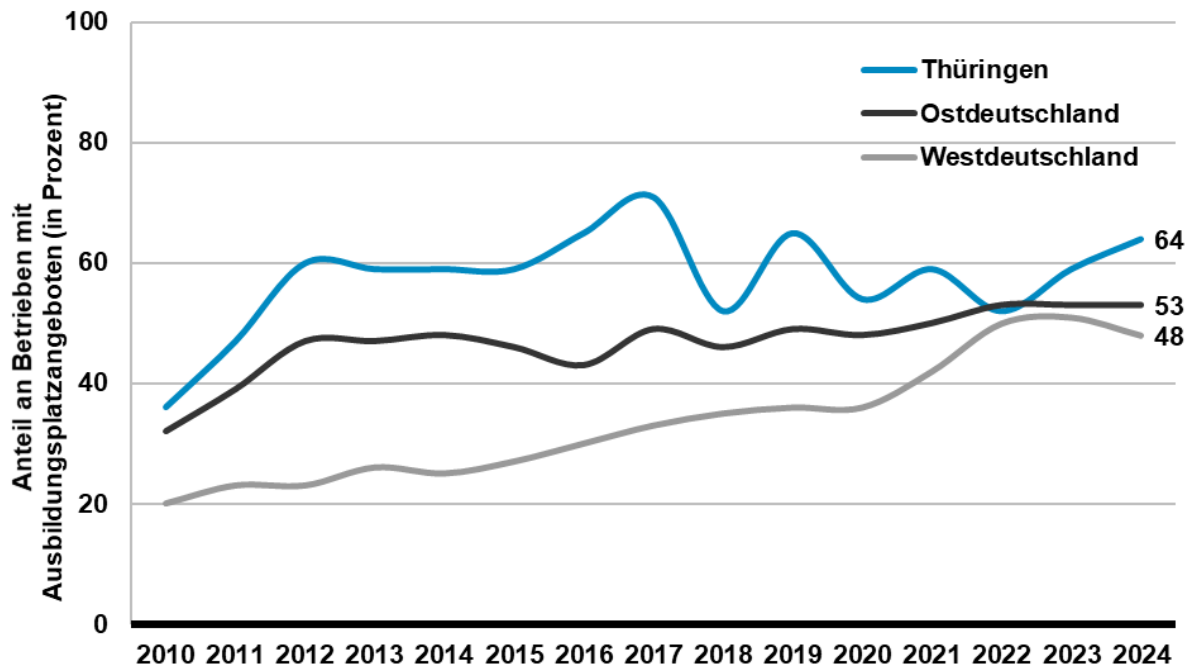
7.3 Besetzung von Ausbildungsplätzen

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 2023/2024.

³² In einer Untersuchung des BIBB wurde ermittelt, dass sich die Kosten, die ein Betrieb für die Ausbildung aufwendet, pro Auszubildender bzw. Auszubildendem im Durchschnitt auf 20.855 € pro Ausbildungsjahr belaufen. Die Auszubildenden verursachen jedoch nicht nur Kosten, sondern leisten 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 Auszubildender bzw. Auszubildendem. 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).

Für das zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung zurückliegende Ausbildungsjahr 2023/2024 hatte rund jeder dritte (35%) der ausbildungsberechtigten Betriebe einen oder mehrere Ausbildungsplätze angeboten (Ostdeutschland: 32 %, Westdeutschland: 36 %). Der Anteil von Betrieben, die neue Ausbildungsverträge abschließen konnten, fiel allerdings deutlich kleiner aus als der oben dargestellte Anteil der Betriebe mit Ausbildungsplatzangebot. Dies hängt u. a. damit zusammen, dass es zahlreichen ausbildungsbereiten Betrieben nicht gelungen ist, aus ihrer Perspektive geeignete Bewerber:innen für alle angebotenen Ausbildungsplätze zu finden. Bei fast zwei Dritteln der befragten Betriebe mit einem Ausbildungsplatzangebot blieb mindestens ein Ausbildungsplatz unbesetzt. Im Vergleich zur vorangegangenen Befragung ist der Anteil von befragten Betrieben mit Besetzungsschwierigkeiten in Thüringen zum zweiten Mal in Folge gestiegen (vgl. Abbildung 34).

Abbildung 34: Entwicklung des Anteils von Betrieben mit nicht besetzten Ausbildungsplätzen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2010 bis 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024. 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 weiter gestiegen. In Thüringen waren es hochgerechnet 49 % der zu besetzenden Ausbildungsplätze (Ostdeutschland: 39 %, Westdeutschland: 32 %). In Thüringen – wie auch in anderen ostdeutschen Bundesländern – gelingt es den ausbildungsbereiten Unternehmen insgesamt weniger gut als in Westdeutschland, angebotene Ausbildungsplätze zu besetzen.³³

Der Erfolg bei der Gewinnung von Bewerber:innen für die angebotenen Ausbildungsplätze korreliert bekanntermaßen stark mit der Größe der Betriebe: Je größer ein Betrieb, umso erfolgreicher war die Besetzung der angebotenen Ausbildungsplätze. So konnte in Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten der Großteil der angebotenen Ausbildungsplätze besetzt werden, lediglich rund ein Viertel blieb

³³ Nach Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) lag das Angebot an Ausbildungsplätzen in Thüringen im Berichtsjahr 2024 bei 11.928 und die Nachfrage gemäß der neuen erweiterten Definition bei 11.334 Plätzen. Daraus ergibt sich eine erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation (eANR) in Höhe von 105,2, d. h. es kamen rund 105 Ausbildungsplatzangebote auf 100 Ausbildungsplatznachfragende. Höhere Werte wurden nur noch in Bayern (112,3) und Baden-Württemberg (108,3) ermittelt (vgl. Weller, S. et. al.: Der Ausbildungsmarkt im Jahr 2024: Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30. September. Version 1.0 Bonn, 2025).

unbesetzt. Demgegenüber konnte bei Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten mit über 75 % 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 33).

Tabelle 33: Betriebe mit angebotenen und unbesetzten Ausbildungsplätzen für das Ausbildungsjahr 2023/2024 sowie Nichtbesetzungsquote nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe* mit Ausbildungsangebot	Betriebe** mit unbesetzten Ausbildungsplätzen	Nichtbesetzungsquote
	Prozent	Prozent	Prozent
< 10 Beschäftigte	22	78	78
10 bis 49 Beschäftigte	46	57	54
50 bis 99 Beschäftigte	66	53	44
ab 100 Beschäftigte	71	57	28
Insgesamt	35	64	49

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Da Kleinstbetriebe in der Regel nur einen einzigen Ausbildungsplatz zu besetzen hatten, blieben die nicht erfolgreichen unter ihnen häufig ganz ohne Auszubildende.³⁴ 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 hinsichtlich der Sicherung der Fachkräftebasis.

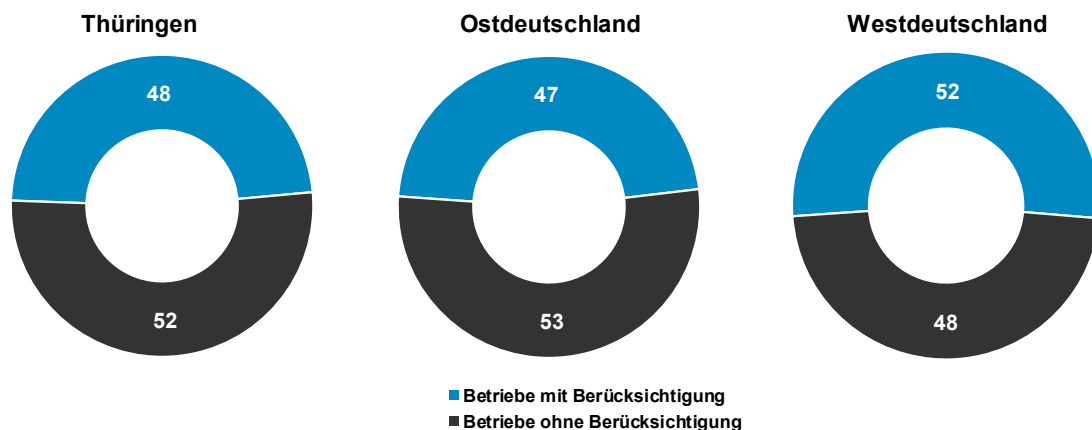
7.4 Berücksichtigung von Bewerber:innen ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen

Vor dem Hintergrund der anhaltend großen Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen wird Betrieben häufig empfohlen, die Strategien zur Rekrutierung ihrer künftigen Fachkräfte auszuweiten und sich bspw. verstärkt den leistungsschwächeren Schulabgänger:innen zu öffnen. Für den Zugang zur Ausbildung im dualen System bestehen formal keine Zugangsvoraussetzungen; die Ausbildung im dualen System steht grundsätzlich allen offen, d. h. theoretisch auch Bewerber:innen ohne Schulabschluss. Die Ausbildungsbetriebe legen somit selbst fest, welchen Schulabschluss sie bei ihren Auszubildenden voraussetzen. In der Regel wird allerdings mindestens ein Hauptschulabschluss erwartet. Im Rahmen der aktuellen Befragungswelle des IAB-Betriebspanels wurde daher gefragt, ob Betriebe grundsätzlich bereit wären, auch leistungsschwächere Bewerber:innen, konkret solche ohne Schulabschluss, bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen zu berücksichtigen und welche Voraussetzungen dafür gegeben sein müssten.

Rund die Hälfte der befragten Thüringer Betriebe mit Ausbildungsberechtigung wäre unter bestimmten Voraussetzungen bereit, bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen auch Bewerber:innen ohne Schulabschluss zu berücksichtigen. In Thüringen waren damit anteilig ähnlich viele Unternehmen kompromissbereit wie im Durchschnitt der ost- sowie der westdeutschen Bundesländer (vgl. Abbildung 35).

³⁴ Von allen befragten Thüringer Unternehmen mit Auszubildenden zum Stichtag der Befragung hatten 48 % eine bzw. einen Auszubildende-n, 19 % hatten zwei und 33 % hatten drei oder mehr Auszubildende.

Abbildung 35: Betriebe mit Berücksichtigung von Bewerber:innen ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen unter bestimmten Voraussetzungen



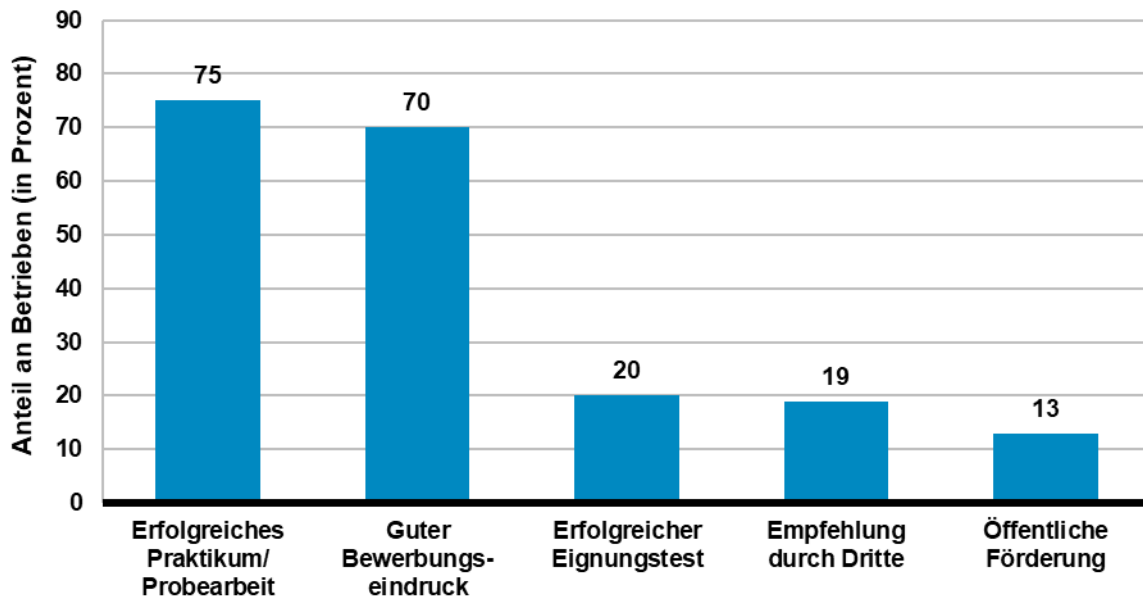
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung

Im Zeitverlauf ist die Kompromissbereitschaft der Ausbildungsbetriebe in Thüringen – ähnlich wie in anderen Bundesländern – deutlich gestiegen. In einer früheren Befragung aus dem Jahr 2013³⁵, als letztmalig entsprechende Daten erhoben wurden, waren lediglich 20 % der befragten Thüringer Betriebe bereit, Bewerber:innen ohne Schulabschluss unter bestimmten Voraussetzungen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen zu berücksichtigen. Dass die Kompromissbereitschaft im Verlauf der letzten rund 10 Jahre deutlich gestiegen ist, dürfte auch mit den weiter oben beschriebenen Schwierigkeiten bei der Besetzung von angebotenen Ausbildungsplätzen zusammenhängen.

Rund drei Viertel der grundsätzlich kompromissbereiten Befragten knüpfen ihre Bereitschaft daran, dass die Bewerber:innen einen guten persönlichen Eindruck hinterlassen, etwa im Rahmen eines erfolgreich absolvierten Praktikums oder eines Bewerbungsgesprächs. Weitere Faktoren spielen demgegenüber aus Sicht der Befragten eine deutlich geringere Rolle: Empfehlungen durch Dritte wären nur für rund ein Fünftel (19 %) eine notwendige Voraussetzung. Die Bereitstellung von Fördermitteln, wie z. B. Einstellungszuschüssen, würde lediglich 13 % der grundsätzlich kompromissbereiten Betriebe dazu bewegen, Bewerber:innen ohne Schulabschluss eine Chance zu geben. Betriebe wollen sich somit überwiegend einen persönlichen Eindruck von ihren potenziellen Auszubildenden verschaffen, wenn diese nicht den ursprünglichen Erwartungen – etwa hinsichtlich vorausgesetzter Abschlüsse oder Noten – entsprechen (vgl. Abbildung 36).

³⁵ Diese Frage wurde letztmals im Jahr 2013 gestellt. Im Gegensatz zur aktuellen Befragung, in der es ausschließlich um „Bewerber und Bewerberinnen ohne Schulabschluss“ geht, wurde in der damaligen Befragung mit einer weiteren Frage auch ermittelt, ob „Bewerber und Bewerberinnen mit schlechten schulischen Leistungen“ bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen berücksichtigt werden.

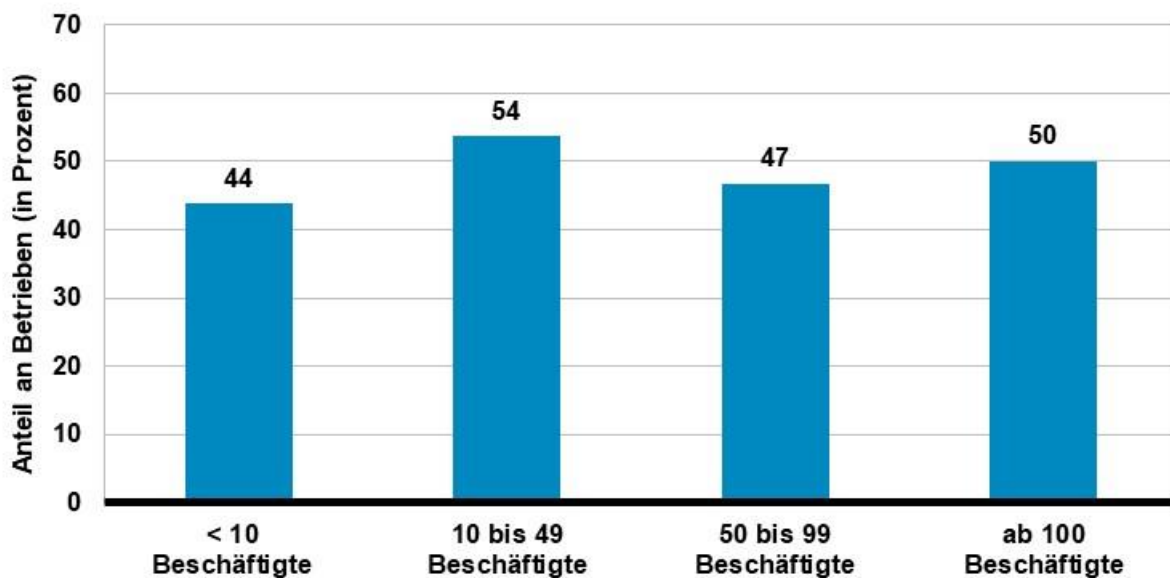
Abbildung 36: Voraussetzungen für die Berücksichtigung von Bewerber:innen ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung und Berücksichtigung von Bewerber:innen ohne Schulabschluss unter bestimmten Voraussetzungen; Mehrfachnennungen möglich

Da Besetzungsprobleme stark mit der Größe eines Betriebes zusammenhängen, könnten kleinere Betriebe möglicherweise kompromissbereiter sein als größere Betriebe. Die Ergebnisse der Befragung zeigen allerdings, dass die Chancen für Bewerber:innen ohne Schulabschluss in kleineren Betrieben – entgegen den Erwartungen – eher etwas geringer sind als in beschäftigungsstärkeren Betrieben (vgl. Abbildung 37).

Abbildung 37: Berücksichtigung von Bewerber:innen ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen unter bestimmten Voraussetzungen, nach Betriebsgrößenklassen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung

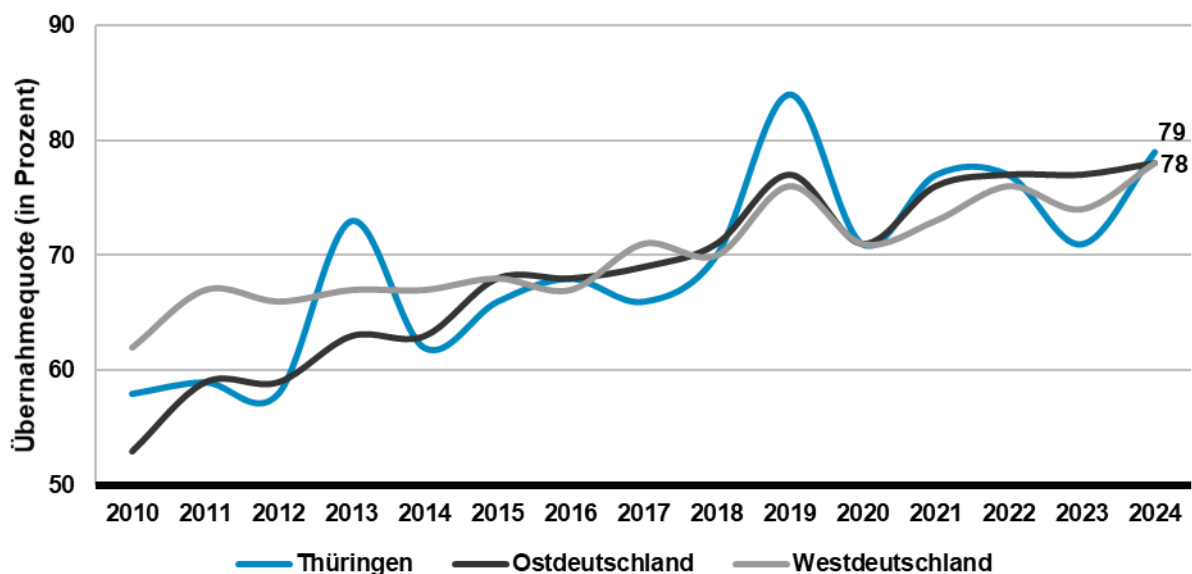
Bei den konkreten Voraussetzungen, unter denen Personalverantwortliche auch Bewerber:innen ohne Schulabschluss in Erwägung ziehen würden, bestehen kaum Unterschiede zwischen kleinen und großen Betrieben. Betriebe aller Größenklassen machen ihre Berücksichtigung vor allem vom persönlichen Eindruck der Bewerber:innen bei einem Bewerbungsgespräch oder bei einem Praktikum im Betrieb abhängig.

In den einzelnen Branchen ist die Kompromissbereitschaft der Unternehmen unterschiedlich stark ausgeprägt. Im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen wären nur 38 % der befragten Personalverantwortlichen bereit, unter bestimmten Voraussetzungen auch Bewerber:innen ohne Schulabschluss bei der Besetzung ihrer Ausbildungsplätze zu berücksichtigen, im Gesundheits- und Sozialwesen 46 %. Leicht über dem Durchschnitt liegen dagegen die Werte im Verarbeitenden Gewerbe (49 %) und im Handel (52 %). Im Baugewerbe wären sogar 54 % der Betriebe unter Umständen zu Abstrichen bereit – und damit deutlich mehr als in den meisten anderen Branchen der Thüringer Wirtschaft.

7.5 Übernahme von Ausbildungsabsolvent:innen

Mehr als drei Viertel (79 %) der jungen Menschen, die ihre Ausbildung im Jahr 2024 erfolgreich beendeten, wurden übernommen bzw. verblieben nach absolvierter Ausbildung in ihrem Ausbildungsbetrieb (Übernahmequote) – der zweithöchste Wert im Zeitraum von 2010 bis 2024 (vgl. Abbildung 38).³⁶

Abbildung 38: Entwicklung des Anteils der übernommenen Ausbildungsabsolvent:innen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024



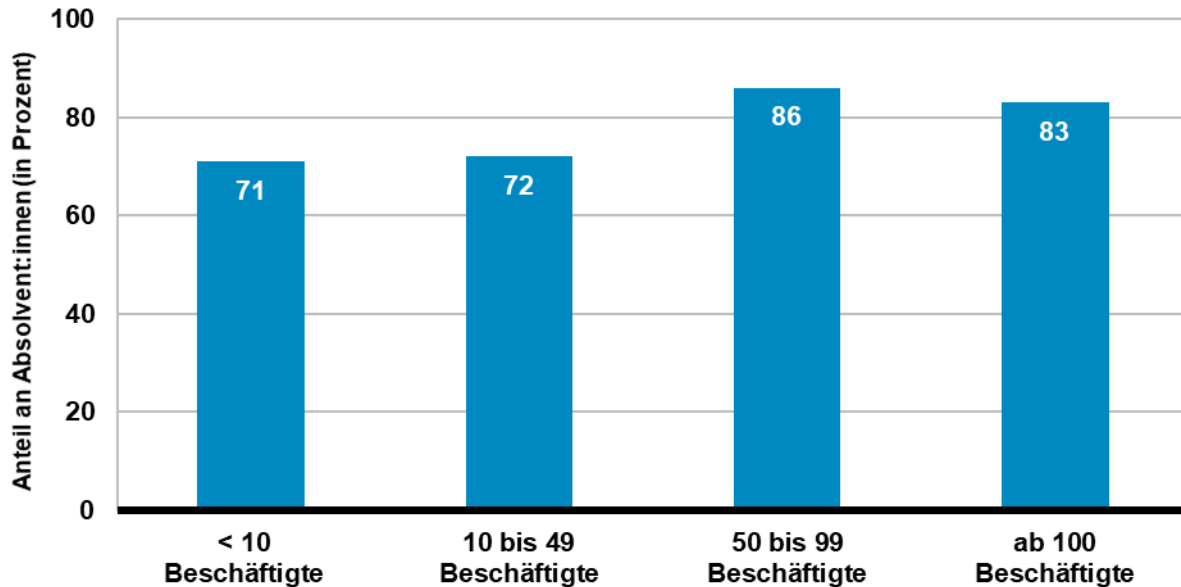
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsabsolvent:innen im jeweiligen Befragungsjahr

Ob ein Ausbildungsbetrieb seine Auszubildenden nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung übernimmt – sofern diese es wünschen – dürfte auch mit der Verfügbarkeit von Fachkräften am Arbeitsmarkt zusammenhängen. Herrscht eine Knappheit vor, dürften Betriebe stärker geneigt sein, ihre Ausbildungsabsolvent:innen zu übernehmen. Die gestiegene Übernahmequote in Thüringen könnte daher mit den gegenwärtigen Schwierigkeiten der Betriebe zusammenhängen, am Arbeitsmarkt erfahrene Fachkräfte zu finden, wie auch mit den vermuteten zunehmenden Schwierigkeiten, den Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften zu decken (siehe hierzu Kapitel 5).

³⁶ Ob die nicht übernommenen Ausbildungsabsolvent:innen – hochgerechnet 21 % aller Absolvent:innen – kein Übernahmeangebot erhalten haben oder freiwillig ihren Ausbildungsbetrieb nach Ausbildungsende verlassen haben, lässt sich mit den vorliegenden Daten nicht bestimmen.

Eine Betrachtung der Übernahmequoten in den einzelnen Betriebsgrößenklassen ergibt, dass der Anteil von im Ausbildungsbetrieb verbliebenen Absolvent:innen in Betrieben mit weniger als 10 sowie in solchen mit 10 bis 49 Beschäftigten deutlich kleiner ausfällt als in den beiden nächsthöheren Größenklassen (vgl. Abbildung 39).

Abbildung 39: Übernahme von Absolvent:innen nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsabsolvent:innen

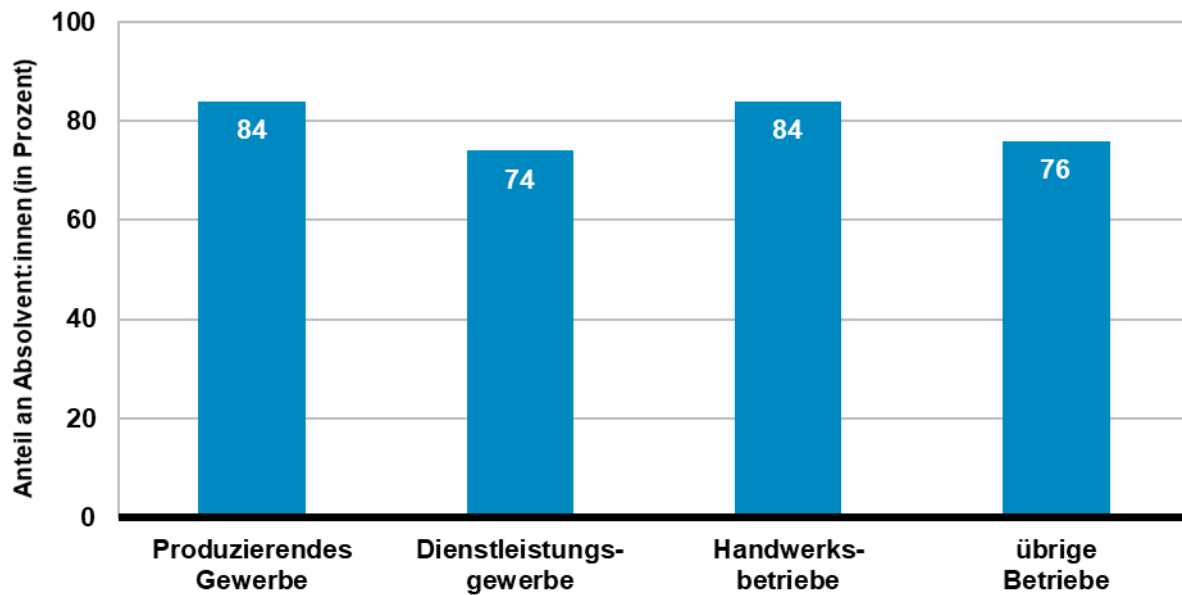
Bei der Interpretation der Befunde ist, wie bereits oben angesprochen, zu berücksichtigen, dass eine Übernahme erfolgreich ausgebildeter Absolvent:innen in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis nur dann realisierbar ist, wenn beide Seiten, d.h. der Ausbildungsbetrieb wie auch die Absolvent:innen, dies wünschen. Möglicherweise gelingt es kleineren Ausbildungsbetrieben weniger gut als größeren, ihre Absolvent:innen im Unternehmen zu halten.³⁷ 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, tendenziell größer.

Im Produzierenden Gewerbe wurden hochgerechnet 84 % der Ausbildungsabsolvent:innen übernommen, und damit anteilig deutlich mehr als in den Betrieben des Dienstleistungsgewerbes (74 %).³⁸ Überdurchschnittlich hoch fiel die Übernahmequote auch im Bereich des Handwerks aus: Von allen Auszubildenden, die ihre Ausbildung in einem Handwerksbetrieb absolvierten, wurden 84 % übernommen (vgl. Abbildung 40).

³⁷ In einer Untersuchung des BIBB wurde hierzu ermittelt, dass Ausbildungsabsolvent:innen von kleineren Betrieben häufiger ihren Ausbildungsbetrieb nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung freiwillig verlassen als Absolvent:innen größerer Betriebe. 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 potenziell im Nachteil (vgl. Wenzelmann, F.; Schönfeld, G. [2022]: Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe. Ergebnisse der sechsten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung. Bonn).

³⁸ Ein zusätzlicher Ausweis der Übernahme- bzw. Verbleibsquoten auf der Ebene einzelner Branchen ist an dieser Stelle fallzahlenbedingt nicht möglich.

Abbildung 40: Übernahme von Absolvent:innen nach Wirtschaftsbereichen und Kammerzugehörigkeit, Thüringen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsabsolvent:innen

Fazit: Die eigene Ausbildung ist ein wichtiges Instrument, um den betrieblichen Fachkräftebedarf zu decken und möglichen Engpässen aktiv vorzubeugen. Die Daten der Befragung haben allerdings deutlich gemacht, dass viele, insbesondere kleinere Betriebe nicht die Voraussetzungen erfüllen, um selbst ausbilden zu können. Dass ein Teil der befragten Thüringer Betriebe mit Ausbildungsberechtigung darauf verzichtet, selbst auszubilden, hat vor allem betriebsbedingte Gründe, wie etwa fehlendes Ausbildungspersonal. Trotz einer rechnerisch ausreichenden Zahl von ausbildungsinteressierten Personen fiel es zahlreichen, insbesondere kleineren Betrieben schwer, alle angebotenen Ausbildungsplätze zu besetzen. Im Ergebnis blieben zahlreiche Ausbildungsplätze unbesetzt.³⁹ Es bleibt abzuwarten, wie stark sich die aktuell sehr herausfordernden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in den nächsten Monaten auf die Wettbewerbsfähigkeit sowie damit verbunden die Ausbildungs- und Übernahmebereitschaft der Thüringer Wirtschaft auswirken werden. Eine bewährte Strategie, den Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften zu decken, ist – neben der betrieblichen Ausbildung und der Übernahme der Absolvent:innen nach erfolgreicher Lehrzeit – die betriebliche Weiterbildung. Über die Entwicklungen zu diesem Themenfeld informiert das folgende Kapitel 8.

³⁹ In Thüringen blieben nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit 1.436 betriebliche Berufsausbildungsstellen für das Ausbildungsjahr 2023/2024 unbesetzt. Die Zahl der unversorgten Bewerber:innen betrug 411 Personen (Bundesagentur für Arbeit: Berichte. Arbeitsmarkt kompakt – Situation am Ausbildungsmarkt, Nürnberg, Oktober 2024).

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. Betriebliche Investitionen in die Fort- und Weiterbildung der eigenen Mitarbeiter:innen sind letztlich eine unabdingbare Voraussetzung, um die Fachkräftebasis zu gewährleisten und damit drohenden Fachkräfteengpässen entgegenzuwirken.

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 um 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.

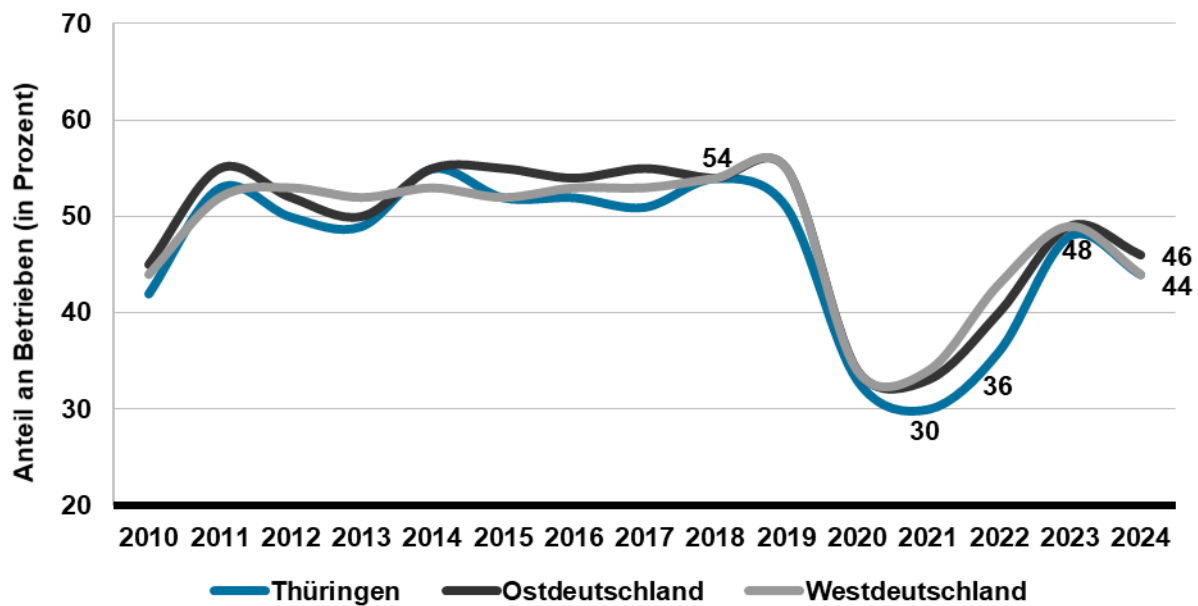
8.1 Weiterbildungsbeteiligung

In der vorangegangenen Befragung wurde nach dem Stellenwert verschiedener Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs gefragt. Für rund jeden zweiten Betrieb in Thüringen (49 %) hatten demnach Investitionen in die beruflichen Qualifikationen der eigenen Mitarbeiter:innen eine hohe Bedeutung, um den betrieblichen Fachkräftebestand zu sichern und zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken.⁴⁰ Diese Einschätzungen spiegelten sich in einem in den letzten Jahren stabil hohen Weiterbildungsengagement der Betriebe wider. Mit dem Ausbruch der Corona-Pandemie gab es zwar einen abrupten Einbruch, mit dem Ende der Pandemie und der Rücknahme der vorgenommenen Einschränkungen hatte sich aber der Weiterbildungsmarkt relativ schnell wieder erholt. Die Zahl der Betriebe, die in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter:innen investierten stieg, ebenso die Zahl der Beschäftigten mit Weiterbildung. Im Zuge der aktuellen wirtschaftlichen Herausforderungen ist das Weiterbildungsengagement allerdings merklich gesunken: Im ersten Halbjahr 2024 lag der Anteil der Thüringer Betriebe mit Weiterbildung bei 44 %

⁴⁰ Vgl. Frei, M.; Kriwoluzky, S.; Putzing, M.; Wittbrodt, L.; Prick, S. (2024): IAB-Betriebspanel. Länderbericht Thüringen. Ergebnisse der 28. Welle 2023, hrsg. vom Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie. Erfurt, 2024.

und damit um 4 Prozentpunkte unter dem Vorjahreswert. Im Mittel der ost- und westdeutschen Bundesländer engagierten sich ebenfalls weniger Betriebe in der Weiterbildung (vgl. Abbildung 41).

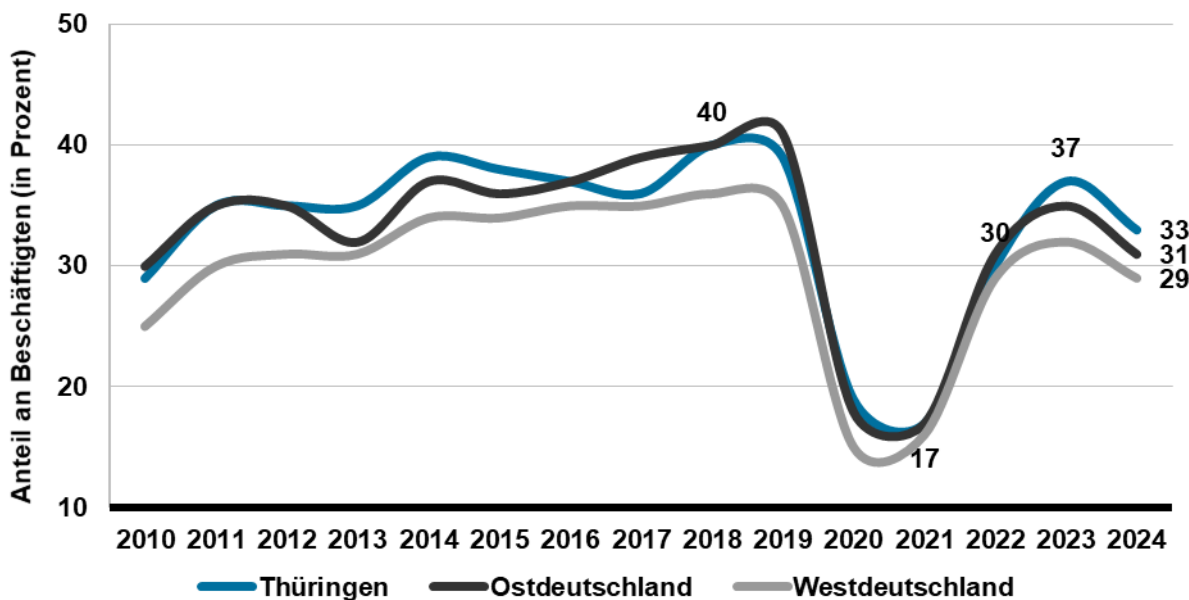
Abbildung 41: Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben in Thüringen, Ost- und Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024

Mit der rückläufigen Zahl von Betrieben, die in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter:innen investierten, ist auch die Zahl der Beschäftigten mit Weiterbildung gesunken (vgl. Abbildung 42).

Abbildung 42: Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten in Thüringen, Ost- und Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024

In einzelnen Branchen, wie z. B. dem Gesundheits- und Sozialwesen, lag der Anteil von weiterbildungsaktiven Betrieben nach wie vor deutlich über dem Thüringer Durchschnitt. Demgegenüber stehen Bran-

chen, wie z. B. die Übrigen Dienstleistungen⁴¹ mit auffällig niedriger Weiterbildungsbeteiligung. In wirtschaftlichen Bereichen mit überdurchschnittlich hohen Anteilen von weiterbildungsaktiven Betrieben ist in der Regel auch der Anteil von weitergebildeten Beschäftigten höher (vgl. Tabelle 34).⁴²

Tabelle 34: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen, Thüringen

Branche	Betriebe mit Weiterbildung	Beschäftigte mit Weiterbildung
	Prozent	
Verarbeitendes Gewerbe	47	31
Baugewerbe	30	17
Handel und Reparatur	37	26
Unternehmensnahe Dienstleistungen	46	27
Gesundheits- und Sozialwesen	66	34
Übrige Dienstleistungen	22	18
Insgesamt	44	33

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Weiterbildung im ersten Halbjahr

In Branchen mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil von Tätigkeiten, deren Ausübung eine berufliche Ausbildung voraussetzt, ist oftmals auch der Anteil an weiterbildungsaktiven Betrieben besonders hoch, in solchen mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil von Tätigkeiten für Un- und Angelernte dagegen relativ niedrig. Die beobachteten Unterschiede dürften daher teilweise auch mit der unterschiedlich großen Bedeutung von Facharbeit in den einzelnen Bereichen der Wirtschaft zusammenhängen (siehe hierzu auch Kapitel 3.4).

Unterschiede bestehen ebenfalls zwischen Betrieben unterschiedlicher Größe, sowohl im Hinblick auf den Anteil der weiterbildungsaktiven Betriebe als auch den Anteil der Beschäftigten mit Weiterbildungsteilnahme, wie die folgende Tabelle 35 verdeutlicht.

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

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Weiterbildung	Beschäftigte mit Weiterbildung
	Prozent	
< 10 Beschäftigte	32	23
10 bis 49 Beschäftigte	62	31
50 bis 99 Beschäftigte	77	29
ab 100 Beschäftigte	93	40
Insgesamt	44	33

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Weiterbildung im ersten Halbjahr

Ob Betriebe in die beruflichen Fähigkeiten und Fertigkeiten der eigenen Mitarbeiter:innen investieren, könnte darüber hinaus auch mit der erwarteten Beschäftigungsentwicklung zusammenhängen. Betriebe mit positiver Beschäftigungsprognose dürften eher bereit und in der Lage sein, in die Qualifikationen des Personals zu investieren, als solche mit erwartetem Stellenabbau. Die Ergebnisse der Befragung

⁴¹ Hierzu zählen folgende Bereiche: Beherbergung und Gastronomie, Kunst/Unterhaltung/Erholung/Sport, Sonstige personenbezogene Dienstleistungen (z. B. Wäschereien, Friseurgewerbe, Sauna).

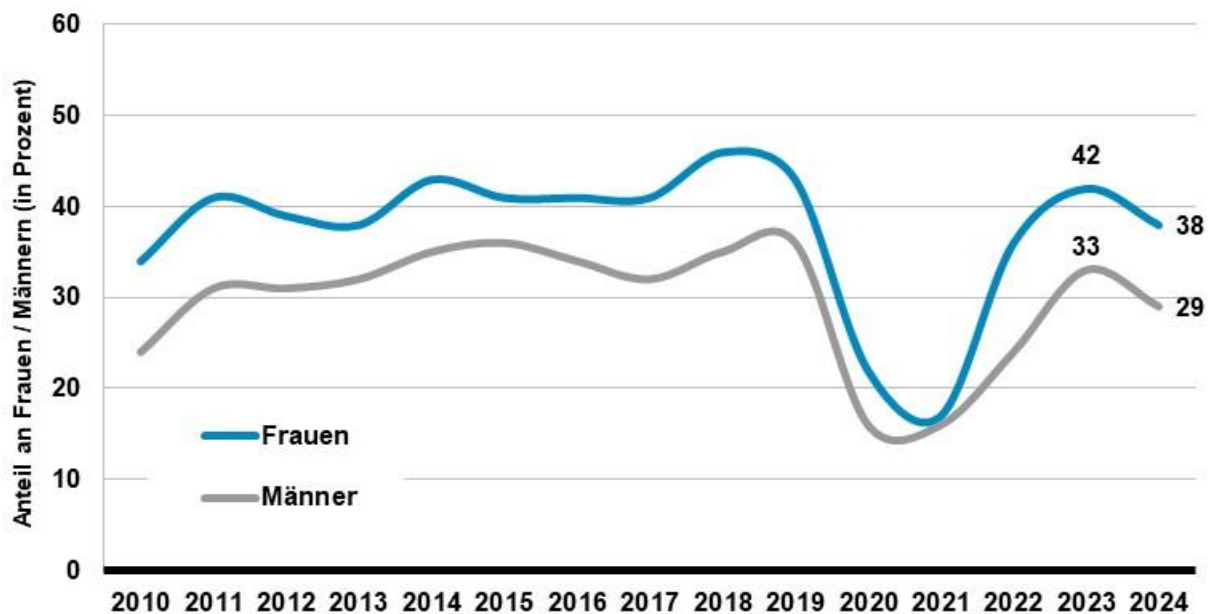
⁴² Eine überdurchschnittlich hohe Weiterbildungsbeteiligung dürfte auch damit zusammenhängen, dass es in einigen Branchen gesetzliche Verpflichtungen zur Weiterbildung gibt, wie z. B. im Gesundheits- und Sozialwesen (vgl. Gesetz über die Weiterbildung und Fortbildung in den Fachberufen des Gesundheitswesens [WBGesG]).

hierzu zeigen, dass Betriebe mit erwartetem Stellenzuwachs tatsächlich eine überdurchschnittlich hohe Weiterbildungsbeteiligung aufweisen (55 %). Entgegen den Erwartungen ist die Quote bei den Befragten mit negativer Prognose jedoch nur um drei Prozentpunkte kleiner. Die mit Abstand geringsten Anteile von Betrieben mit Weiterbildung weisen jene Betriebe auf, die ihre weitere Beschäftigungsentwicklung nicht einschätzen konnten (34 %)

8.2 Strukturmerkmale der Weiterbildungsteilnehmer:innen

Im Zuge des abgeschwächten Weiterbildungsengagements der Betriebe sind sowohl die Weiterbildungsquoten der weiblichen als auch der männlichen Beschäftigten gesunken. Im ersten Halbjahr 2024 nahmen von allen beschäftigten Frauen 38 %, von allen beschäftigten Männern 29 % an betrieblich unterstützten Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung teil (vgl. Abbildung 43).

Abbildung 43: Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten nach Geschlecht, Thüringen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024. Weiterbildung im jeweils ersten Halbjahr

Trotz des Rückgangs nahmen anteilig nach wie vor mehr Frauen als Männer an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Dieser Unterschied dürfte zum Teil mit den branchenspezifischen Schwerpunkten zusammenhängen. So sind z. B. fast drei Viertel der Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen, der Branche mit den mit Abstand höchsten Weiterbildungsquoten, weiblich. Der Frauenanteil an den Beschäftigten in diesem Bereich liegt damit weit über dem Durchschnitt. Und von allen Frauen arbeitet mehr als ein Fünftel im Gesundheits- und Sozialwesen. Bei den Männern liegt der entsprechende Anteil dagegen deutlich unter 10 %.

Wie schon in den Vorjahren partizipierten besser qualifizierte Beschäftigte mit größerer Wahrscheinlichkeit an betrieblich unterstützten Weiterbildungsmaßnahmen als weniger gut qualifizierte. Die größte Gruppe unter den Weiterbildungsteilnehmer:innen im Jahr 2024 bildeten Beschäftigte mit Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung erfordern. Mit 67 % entsprach dies annähernd dem Anteil an den Beschäftigten insgesamt, während die Anteile bei den Beschäftigten mit Helfertätigkeiten deutlich darunter und bei den Beschäftigten mit Tätigkeiten, die einen akademischen Abschluss erfordern deutlich darüber lagen. Im Ergebnis konnten lediglich 21 % aller Beschäftigten, die einfache Tätigkeiten verrichten, aber 35 % der Beschäftigten, die für die Ausübung ihrer Arbeitsaufgaben eine Berufsausbildung benötigen und sogar 43 % jener Beschäftigten, deren Tätigkeit einen akademischen Abschluss voraussetzt, mit Unterstützung ihres Betriebes an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen (vgl. Tabelle 36).

Tabelle 36: Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten nach ausgeübter Tätigkeit, Thüringen

Tätigkeitsgruppe	Anteil an Beschäftigten	Anteil an Weiterbildungsteilnehmer:innen	Weiterbildungsquote
	Prozent		Prozent
Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten (Helfertätigkeiten)	20	12	21
Beschäftigte mit Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung erfordern	64	67	35
Beschäftigte mit Tätigkeiten, die einen akademischen Abschluss erfordern	16	20	43
Insgesamt	100	100	33

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Weiterbildung im ersten Halbjahr. Rundungsdifferenzen möglich

Im Vergleich zur Vorjahresbefragung sind die Weiterbildungsquoten in allen drei Tätigkeitsgruppen gesunken. Am stärksten fiel der Rückgang bei Beschäftigten mit Tätigkeiten, die einen akademischen Abschluss erfordern (-8 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr) sowie bei den Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten (-6 Prozentpunkte) aus. Bei der großen Gruppe der Beschäftigten mit Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung erfordern, belief sich der Rückgang auf 4 Prozentpunkte.

Fazit: Trotz des hohen Bedarfs der Thüringer Wirtschaft an qualifiziertem Personal sowie den aktuellen wie auch erwarteten Schwierigkeiten bei der Besetzung von Stellen für Fachkräfte hat sich das Weiterbildungsengagement merklich verringert. Diese Entwicklung dürfte vor allem mit den aktuell schwierigen konjunkturellen Rahmenbedingungen zusammenhängen. In verschiedenen Panelbefragungen früherer Jahre hatte sich gezeigt, dass betriebliche Weiterbildungsaktivitäten grundsätzlich in einem Zusammenhang mit konjunkturellen Entwicklungen stehen. In konjunkturell schwierigen Zeiten fehlt es vielen Unternehmen an den notwendigen Finanzmitteln für Weiterbildungsausgaben oder es werden wegen unsicherer Zukunftsaussichten entsprechende Investitionen zurückgestellt. Betriebliche Ausgaben für Fort- und Weiterbildung können vergleichsweise schnell an aktuelle Entwicklungen angepasst werden und ermöglichen eine schnelle Kostenreduzierung. Auch wenn die Einstellung oder Reduzierung der Weiterbildung aus Sicht des einzelnen Unternehmens rational sein kann, ist sie aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive ein Problem für die Sicherung der regionalen Fachkräftebasis und den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandorts.

9. Frauen in Führungspositionen

Die Deckung des Fachkräftebedarfs ist für zahlreiche Betriebe aktuell eine der größten Herausforderungen. Die stärkere Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt ist ein viel diskutiertes Mittel gegen den Arbeitskräftemangel. Dies wirft zunächst die Frage der Teilhabe am Erwerbsleben sowie der vereinbarten Arbeitszeiten (Teilzeit vs. Vollzeit) auf. In Thüringen beträgt die Beschäftigungsquote der Frauen 64,5 %. Sie liegt damit um 2,9 Prozentpunkte unter der Quote der Männer.⁴³ Wenn Frauen berufstätig sind, dann arbeiten sie zudem in der Regel kürzer als Männer: Rund jede zweite erwerbstätige Frau in Thüringen arbeitet auf einer Teilzeitstelle (Teilzeitquote der Männer: 14 %). Ein erheblicher Teil des Potenzials weiblicher Arbeitskräfte wird somit nicht ausgeschöpft.

In Situationen, in denen Beschäftigte nur deshalb verkürzt arbeiten, weil sie aufgrund eingeschränkter Betreuungsangebote keine Optionen sehen, berufliche und familiäre Verpflichtungen in Einklang zu bringen, können betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein passendes Mittel sein, um die Fachkräftebasis auch in Zeiten tendenziell abnehmender Bewerberzahlen zu sichern. In diesem Zusammenhang stellt sich auch die Frage nach der Chancengleichheit, konkret der Beteiligung von Frauen auf den obersten Führungsebenen. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels werden Daten hierzu regelmäßig erhoben. In den folgenden Ausführungen wird anhand der aktuellen Befragungsdaten zunächst dargestellt, in welchem Umfang und in welchen Bereichen der Thüringer Wirtschaft Frauen an betrieblichen Führungspositionen beteiligt sind. Im Anschluss daran werden die Ergebnisse zur Verbreitung von betrieblichen Angeboten zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf präsentiert.

9.1 Besetzung von Führungspositionen

In den befragten Thüringer Betrieben besteht die Geschäftsführung in der Regel nur aus einer einzigen Person: Dies trifft für drei Viertel aller befragten Betriebe zu. In rund einem Fünftel gibt es zwei Personen in der Geschäftsführung, drei oder mehr in lediglich 5 % der Thüringer Unternehmen (vgl. Tabelle 37).⁴⁴

Tabelle 37: Anzahl der Führungskräfte auf der obersten Führungsebene nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen

Betriebsgrößenklasse	1	2	3	Mittel-
	Führungskraft	Führungskräfte	oder mehr	wert*
	Prozent			Prozent
< 10 Beschäftigte	84	14	1	1,2
10 bis 49 Beschäftigte	60	29	10	1,6
50 bis 99 Beschäftigte	39	35	26	2,3
ab 100 Beschäftigte	40	30	29	2,8
Insgesamt	75	19	5	1,4

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. *Durchschnittliche Zahl der Führungskräfte auf der obersten Führungsebene

Der hohe Anteil von Betrieben mit nur einer einzigen Führungskraft hängt vor allem mit der kleinbetrieblich geprägten Wirtschaftsstruktur zusammen. Rund zwei Drittel der Thüringer Betriebe beschäftigen weniger als 10 Arbeitnehmer:innen. Betriebe dieser Größe haben selten mehr als eine einzige Führungskraft. In der Regel ist dies der tätige Inhaber bzw. die tätige Inhaberin. Größere, oftmals manager-

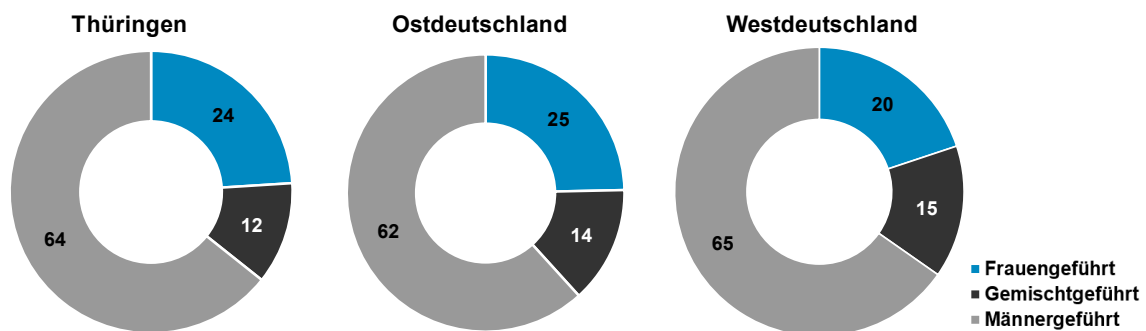
⁴³ Vgl. Bundesagentur für Arbeit Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung (Hrsg.): Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2023. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt. Juli 2024.

⁴⁴ Die entsprechende Frage im Fragebogen lautete: Im Folgenden geht es um die Führungsstruktur in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle. Oft gibt es verschiedene Ebenen. Die Führungskräfte auf jeder Ebene haben für die darunterliegenden Ebenen eine Vorgesetztenfunktion. Wie viele Personen insgesamt haben in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle eine Vorgesetztenfunktion auf der obersten Ebene (Geschäftsführung, Eigentümer, Vorstand, Filialleitung, Betriebsleitung)?

geführte Betriebe haben demgegenüber in der Regel mehrere Führungskräfte auf der obersten Führungsebene. In Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten gibt es durchschnittlich 2,8 Führungskräfte, in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten dagegen nur 1,2 Führungskräfte.

Frauen auf der obersten Leitungsebene gibt es in rund einem Drittel (36 %) der befragten Betriebe. Von den Betrieben mit Frauen in der Geschäftsführung sind wiederum rund zwei Drittel (67 %) ausschließlich frauengeführt, in 33 % gibt es sowohl Frauen als auch Männer in der Führungsspitze. Dies sind – bezogen auf alle Betriebe – 24 % bzw. 12 %. In rund zwei Dritteln (64 %) der Betriebe besteht die Geschäftsführung dagegen ausschließlich aus Männern. Der überregionale Vergleich zeigt, dass der hohe Anteil von Unternehmen ohne Frauen in der Geschäftsführung keine Spezifik der Thüringer Wirtschaft, sondern auch in anderen Bundesländern zu beobachten ist (vgl. Abbildung 44).

Abbildung 44: Besetzung von Führungspositionen nach dem Geschlecht in Thüringen, Ost- und Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Aufgrund von Rundungen der Einzelwerte können sich in der Summe Abweichungen zu 100 % ergeben.

Im Hinblick auf die einzelnen Sektoren und Branchen bestehen erhebliche Unterschiede. Im Produzierenden Gewerbe (Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe) besteht die Geschäftsführung in rund 8 von 10 Unternehmen ausschließlich aus Männern (79 %). Im Dienstleistungsgewerbe ist der entsprechende Anteil mit 60 % deutlich kleiner. Die Unterschiede zwischen den Sektoren spiegeln sich auf der Ebene der einzelnen Branchen wider (vgl. Tabelle 38).

Tabelle 38: Struktur der Geschäftsführung nach Branchen, Thüringen

Branche	Frauengeführte Betriebe	Gemischtgeführte Betriebe	Männergeführte Betriebe
	Prozent		
Verarbeitendes Gewerbe	8	16	76
Baugewerbe	5	13	82
Handel und Reparatur	25	9	66
Unternehmensnahe Dienstleistungen	17	9	74
Gesundheits- und Sozialwesen	60	9	32
Übrige Dienstleistungen	37	4	59
Insgesamt	24	12	64

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Aufgrund von Rundungen der Einzelwerte können sich in der Summe Abweichungen zu 100 % ergeben.

Im Gesundheits- und Sozialwesen gibt es in mehr als zwei Dritteln der befragten Betriebe mindestens eine Frau in der Geschäftsführung; überwiegend werden diese Unternehmen ausschließlich von weiblichen Führungskräften geleitet. Im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe sind Frauen demgegenüber eher selten in den Führungspositionen vertreten.

Mit der Größe eines Betriebes steigt die Wahrscheinlichkeit für Frauen in der Geschäftsführung. Während es in lediglich rund einem Drittel der zahlenmäßig dominierenden Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten auch oder ausschließlich Frauen auf der obersten Führungsebene gibt, fallen die entsprechenden Anteile bei Betrieben der drei anderen Größenklassen etwas höher aus (vgl. Tabelle 39).

Tabelle 39: Struktur der Geschäftsführung nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen

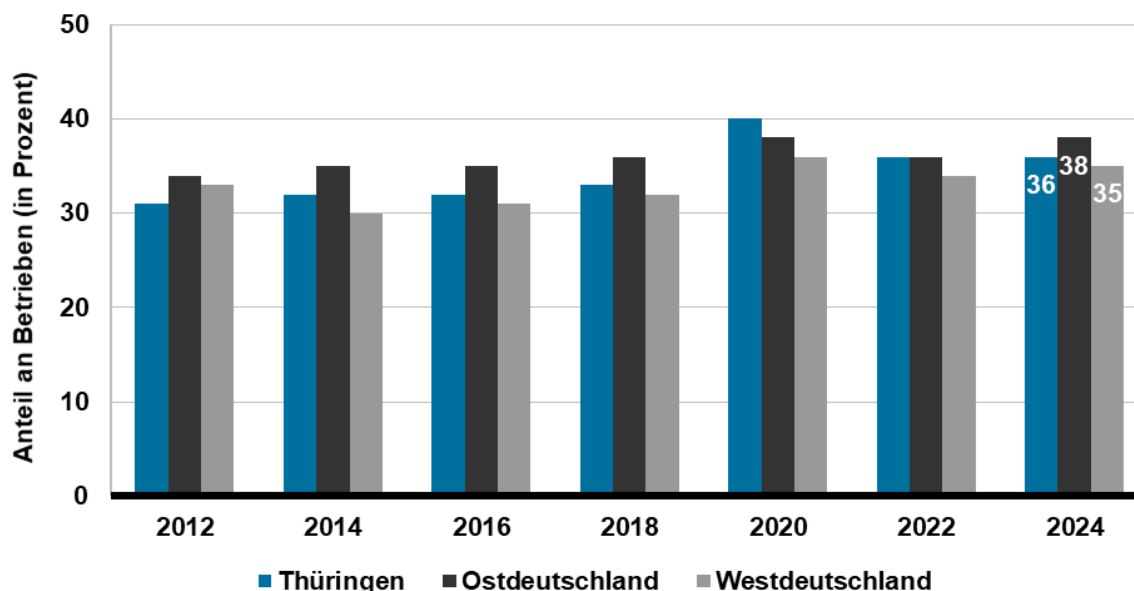
Betriebsgrößenklasse	Frauengeführte Betriebe	Gemischtgeführte Betriebe	Männergeführte Betriebe
	Prozent		
< 10 Beschäftigte	27	7	66
10 bis 49 Beschäftigte	20	17	62
50 bis 99 Beschäftigte	15	33	53
ab 100 Beschäftigte	4	36	60
Insgesamt	24	12	64

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Aufgrund von Rundungen der Einzelwerte können sich in der Summe Abweichungen zu 100 % ergeben.

Mit steigender Betriebsgröße sinkt allerdings der Anteil von Unternehmen, die ausschließlich von Frauen geleitet werden. Während die Geschäftsführung in rund jedem vierten Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten ausschließlich aus Frauen besteht, sind es in der Gruppe der Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten nur noch sehr wenige. Es gibt zwar in 40 % der Unternehmen mit 100 oder mehr Beschäftigten Frauen in der Geschäftsführung. Wenn dies der Fall ist, dann jedoch in der Regel gemeinsam mit Männern. 60 % der befragten Betriebe dieser Größenklasse werden ausschließlich von Männern geleitet.

Im Zeitverlauf ist der Anteil von Betrieben mit weiblichen Führungskräften gestiegen. Mit aktuell 36 % liegt er um rund 5 Prozentpunkte über dem Ausgangswert im Jahr 2012 (vgl. Abbildung 45).

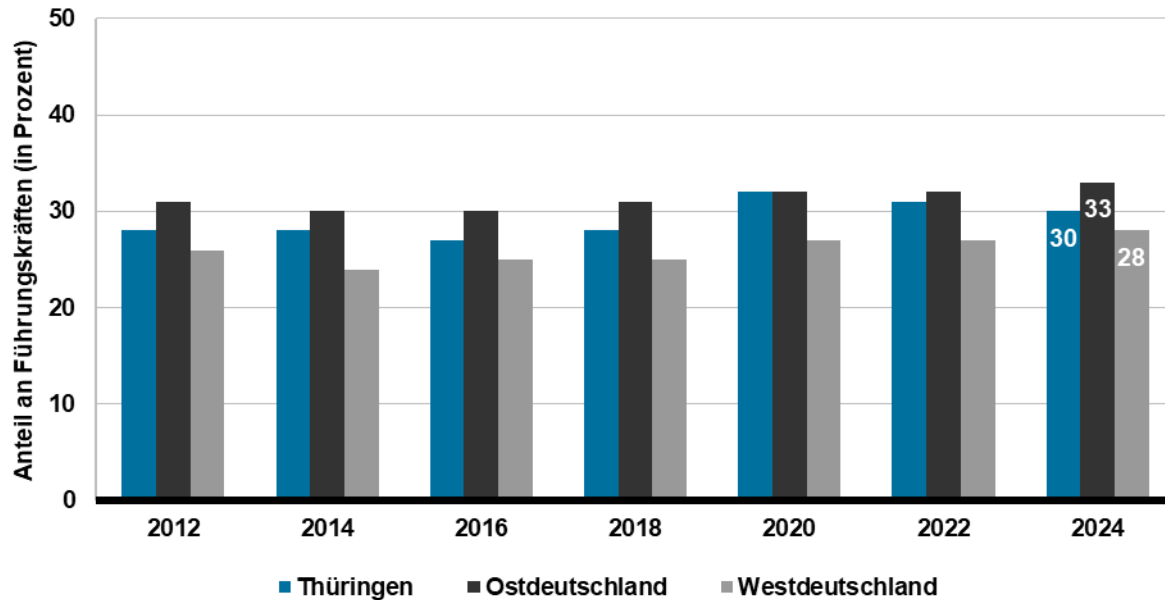
Abbildung 45: Entwicklung des Anteils von Betrieben mit Frauen auf der ersten Führungsebene in Thüringen, Ost- und Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2012 bis 2024. Angaben zur Besetzung von Führungspositionen werden im IAB-Betriebspanel im Zweijahresrhythmus erhoben.

Von allen Führungspositionen auf der ersten Führungsebene in den befragten Thüringer Betrieben sind derzeit rund drei von zehn (30 %) mit Frauen besetzt. Es gibt somit nicht nur mehr Betriebe mit weiblichen Führungskräften, sondern auch der Anteil von Frauen an allen verfügbaren Führungspositionen in der Wirtschaft ist im hier betrachteten Zeitraum gestiegen. Mit einem Plus von 2 Prozentpunkten fiel der Anstieg allerdings vergleichsweise gering aus (vgl. Abbildung 46).

Abbildung 46: Entwicklung des Frauenanteils an den Führungspositionen auf der ersten Führungsebene in Thüringen, Ost- und Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2012 bis 2024. Angaben zur Besetzung von Führungspositionen werden im IAB-Betriebspanel im Zweijahresrhythmus erhoben.

Im Gesundheits- und Sozialwesen beträgt der Anteil von Frauen an allen Führungspositionen auf der ersten Führungsebene 61 % - der mit Abstand höchste Wert aller Branchen. Im Baugewerbe sind weibliche Führungskräfte demgegenüber selten. Dort sind lediglich 12 % der Vorgesetzten weiblich (vgl. Tabelle 40).

Tabelle 40: Anteil von Frauen an Beschäftigten und an Führungspositionen auf der ersten Führungsebene nach Branchen, Thüringen

Branche	Frauenanteil an Führungsposition	Frauenanteil an Beschäftigten
	Prozent	Prozent
Verarbeitendes Gewerbe	17	28
Baugewerbe	12	14
Handel und Reparatur	31	52
Unternehmensnahe Dienstleistungen	25	40
Gesundheits- und Sozialwesen	61	73
Übrige Dienstleistungen	39	55
Insgesamt	30	45

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Frauen haben somit überdurchschnittlich häufig eine Führungsposition in jenen Branchen, die durch einen hohen Anteil von Frauen an den Beschäftigten gekennzeichnet sind, wie z. B. das Gesundheits- und Sozialwesen. Dieser Befund ist plausibel, da die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen in Führungspositionen aufsteigen, in Branchen mit einem hohen Anteil von Frauen an den Beschäftigten höher ist als

in solchen, in denen es kaum Frauen gibt. Denn: In ersterem Bereich ist die Menge potenzieller weiblicher Kandidaten für die Besetzung von Führungspositionen viel größer als in Branchen, wie z. B. dem Verarbeitenden Gewerbe oder dem Baugewerbe, in denen überwiegend Männer beschäftigt sind. Es fällt allerdings auf, dass die Beteiligung von Frauen auf der ersten Führungsebene in fast allen Branchen unter ihrem jeweiligen Anteil an den Beschäftigten liegt. In den befragten Betrieben und Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens z. B. stellen Frauen mit 61 % die Mehrheit des Führungspersonals. Dieser Anteil liegt aber deutlich unter dem Frauenanteil an den Beschäftigten dieser Branche, welcher 73 % beträgt.

9.2 Betriebliche Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Unternehmen können für Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen ein unterstützendes Arbeitsumfeld schaffen, indem sie z. B. flexible Arbeitszeiten oder die Möglichkeit, mobil zu arbeiten, anbieten. Die Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann als ein wesentlicher Aspekt attraktiver Arbeitsbedingungen betrachtet werden, der die Zufriedenheit der Beschäftigten erhöhen und sich damit positiv auf das Betriebsklima und die Produktivität auswirken kann. Eine Unternehmenskultur, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördert, kommt daher nicht nur den Mitarbeiter:innen zugute, sondern kann auch die Position des Unternehmens im Wettbewerb um gesuchte Arbeitskräfte verbessern. In mehr als zwei Dritteln der befragten Thüringer Betriebe (70 %) gibt es eine oder mehrere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Ostdeutschland: 65 %, Westdeutschland: 62 %). Im Verlauf der letzten Jahre ist die Zahl der Betriebe mit solchen Unterstützungsangeboten stetig gestiegen (vgl. Tabelle 41).⁴⁵

Tabelle 41: Anteil von Betrieben mit Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Thüringen

Maßnahme	2004	2008	2012	2016	2024
	Prozent				
Unterstützung bei Kinderbetreuung*	1	1	8	10	19
Unterstützung bei pflegebedürftigen Angehörigen	-	-	6	5	12
Familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung	-	-	28	30	63
Betriebliche Angebote bei Elternzeit	7	6	7	9	18
Bezahlte Freistellung für Väter	-	-	-	-	4
Andere Maßnahmen	1	1	2	2	13
Betriebe mit Maßnahmen**	9	7	35	37	70

*geänderte Fragestellung ab 2012 sowie 2024 **bedingt vergleichbar

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2004, 2008, 2012, 2016 und 2024. Mehrfachnennungen möglich

Die Zunahme von Angeboten dürfte auch damit zusammenhängen, dass Betriebe zunehmend Anstrengungen unternehmen (müssen), um sich gegenüber den eigenen, aber auch potenziellen Beschäftigten als attraktive Arbeitgeber darzustellen. Wie in den vorangegangenen Erhebungswellen wurden auch 2024 Maßnahmen zur Anpassung der Arbeitszeit an die Bedürfnisse der Beschäftigten mit familiären Betreuungspflichten seitens der Betriebe mit Abstand am häufigsten angeboten. Bei Maßnahmen zur

⁴⁵ Das IAB-Betriebspanel erhebt in unregelmäßigen Abständen Informationen über Maßnahmen der Betriebe, deren Ziel die Verbesserung der Chancengleichheit und vor allem der Vereinbarkeit beruflicher und familiärer Verpflichtungen der Beschäftigten ist. Für einige dieser betrieblichen Angebote, wie z. B. Hilfestellungen bei der Betreuung von Kindern, die einer besseren Vereinbarkeit dienen sollen, oder der Frauenförderung, die vor allem für die Förderung der Chancengleichheit relevant ist, liegen bereits Daten ab 2004 vor. Andere Aspekte, wie etwa die Unterstützung pflegender Angehöriger oder die Mitgliedschaft in einem Netzwerk familienfreundlicher Betriebe, wurden erstmalig 2012 erhoben. Das Fragenspektrum hinsichtlich betrieblicher Maßnahmen hat sich im Laufe der Jahre also erweitert. Damit ist es inzwischen zwar möglich, ein breit gefächertes Spektrum an Angeboten der Betriebe für ihre Beschäftigten zu erfassen. Ein langfristiger Vergleich ist damit jedoch nicht uneingeschränkt möglich, da mit der zunehmenden Zahl der abgefragten Items auch eine Erhöhung des Anteils der Betriebe einhergehen kann.

familienfreundlichen Gestaltung der Arbeitszeiten kann es sich z. B. um flexible Arbeitszeiten oder das Angebot von Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten handeln. Offenbar bergen vor allem diese Maßnahmen gute Möglichkeiten, berufliche Pflichten und familiäre Betreuungsaufgaben besser in Einklang zu bringen. Sie lassen sich darüber hinaus auch relativ zeitnah und unkompliziert umsetzen. Unterstützung bei der Kinderbetreuung (z. B. Kooperation mit Kindertagesstätten oder finanzielle Beteiligung des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin an den Betreuungskosten) gibt es in rund jedem fünften Betrieb (19 %). In fast genauso vielen Betrieben gibt es (auch) Angebote zur Kontaktpflege mit Beschäftigten, die wegen Elternzeit freigestellt sind (18 %). Von etwas geringerer Bedeutung, gemessen an der Zahl der Betriebe mit entsprechenden Angeboten, ist dagegen die Unterstützung für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen (12 %), z. B. Kooperation mit Pflegeheimen, Beratungsstellen oder entsprechende Informationsangebote. Die Zahl der Betriebe mit solchen Unterstützungsangeboten ist aber auch hier, von einem niedrigen Niveau ausgehend, im Zeitverlauf merklich gestiegen.

Im Branchenvergleich sticht vor allem das Gesundheits- und Sozialwesen hervor: In 88 % aller befragten Betriebe und Einrichtungen gibt es Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Beschäftigten. Der überdurchschnittlich hohe Anteil könnte u. a. mit dem hohen Anteil von Frauen in dieser Branche zusammenhängen, da sich solche Angebote zwar nicht zwangsläufig, aber in der Regel an weibliche Beschäftigte richten. Dass das Verarbeitende Gewerbe auf dem zweiten Rang folgt, zeigt jedoch, dass Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf keinesfalls auf frauendominierte Branchen beschränkt sind, sondern auch in Bereichen der Wirtschaft angeboten werden, die durch einen hohen Anteil von Männern an den Beschäftigten geprägt sind (vgl. Tabelle 42).

Tabelle 42: Anteil von Betrieben mit Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Frauenanteil an den Beschäftigten nach Branchen, Thüringen

Branche	Betriebe mit Angeboten	Frauenanteil an Beschäftigten
	Prozent	Prozent
Verarbeitendes Gewerbe	78	28
Baugewerbe	60	14
Handel und Reparatur	60	52
Unternehmensnahe Dienstleistungen	75	40
Gesundheits- und Sozialwesen	88	73
Übrige Dienstleistungen	58	55
Insgesamt	70	45

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Wie bereits in der Vergangenheit ist ein Zusammenhang zwischen dem Engagement der Betriebe und ihrer Größe erkennbar (vgl. Tabelle 43).

Tabelle 43: Anteil von Betrieben mit Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Frauenanteil an den Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Angeboten	Frauenanteil an Beschäftigten
	Prozent	Prozent
< 10 Beschäftigte	63	49
10 bis 49 Beschäftigte	81	44
50 bis 99 Beschäftigte	90	44
ab 100 Beschäftigte	95	46
Insgesamt	70	45

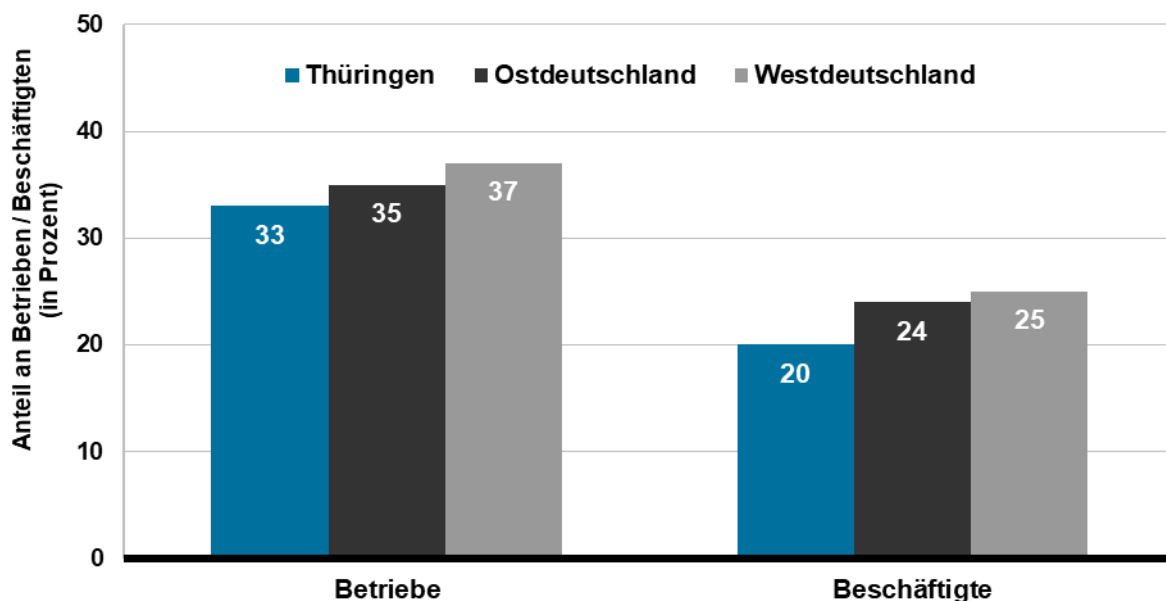
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Je größer ein Betrieb ist, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf angeboten werden. In der Gruppe der Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten gibt es im Prinzip keinen ohne entsprechende Angebote. Mit anteilig 63 % bieten allerdings auch sehr viele Kleinbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf an. Vor allem mit der aktiven Rolle großer Betriebe erklärt sich, dass sich die betrieblichen Unterstützungsangebote auf einen deutlich größeren Kreis von Beschäftigten erstrecken, als es die Angaben zum Anteil der Betriebe vermuten lassen. So gibt es entsprechende Angebote zwar in „nur“ 70 % aller Betriebe. In diesen Betrieben mit Angeboten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind aber 87 % der Thüringer Arbeitnehmer:innen beschäftigt.

9.3 Homeoffice

In den letzten Jahren hat das sogenannte mobile Arbeiten stark an Bedeutung gewonnen. Spätestens die Erfahrungen der Corona-Pandemie haben gezeigt, dass viele Tätigkeiten auch außerhalb des Büros effizient erledigt werden können. Beschäftigten ermöglicht die Wahl des Arbeitsortes mehr Flexibilität, sie kann aber auch zu Herausforderungen führen, etwa im Hinblick auf die betriebliche und individuelle Arbeitsorganisation. Die Möglichkeit, von zu Hause und/oder unterwegs zu arbeiten, besteht den Ergebnissen der aktuellen Befragung zufolge in rund jedem dritten Thüringer Betrieb. Von allen Beschäftigten können wiederum 20 % von den Angeboten für mobiles Arbeiten potenziell Gebrauch machen. Damit ist mobiles Arbeiten in Thüringen etwas weniger stark verbreitet als im Mittel der ost- und westdeutschen Bundesländer (vgl. Abbildung 47).⁴⁶

Abbildung 47: Betriebe mit Angeboten zum mobilen Arbeiten und Beschäftigte mit Möglichkeit zum mobilen Arbeiten in Thüringen, Ost- und Westdeutschland

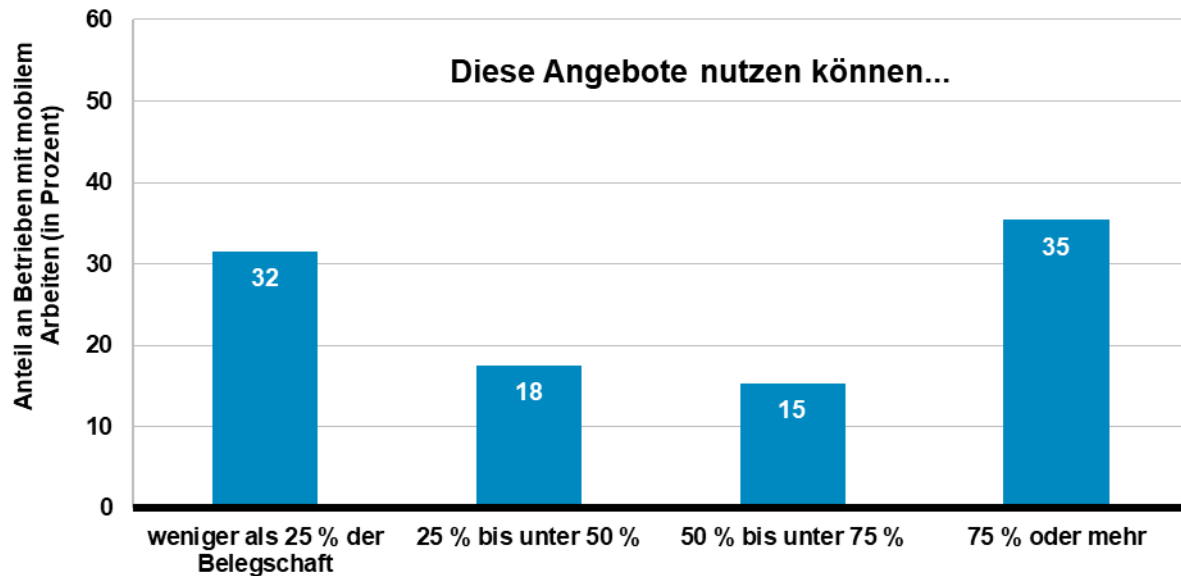


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Beschränkt man den Blick auf jene Unternehmen, die solche Angebote unterbreiten, ergeben sich beachtliche Unterschiede: In etwas mehr als jedem dritten Betrieb (35 %) mit der Möglichkeit, von zu Hause zu arbeiten, können drei Viertel oder mehr der Mitarbeiter:innen hiervon Gebrauch machen. In fast ebenso vielen Betrieben (32 %) stehen diese Möglichkeiten demgegenüber nur einer Minderheit der Beschäftigten zur Verfügung (vgl. Abbildung 48).

⁴⁶ Die Fragen hierzu lauteten: a) Bietet Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle den Beschäftigten die Möglichkeit, mittels digitaler Endgeräte mobil, d. h. von zu Hause aus oder von unterwegs, zu arbeiten? Damit ist nicht gemeint, wenn Mitarbeiter:innen im Außen- oder Bereitschaftsdienst arbeiten. Wenn ja: b) Bitte geben Sie entweder die Anzahl oder den Anteil der Beschäftigten an, die von dieser Möglichkeit des mobilen Arbeitens Gebrauch machen können.

Abbildung 48: Beschäftigtenreichweite der Angebote zum mobilen Arbeiten



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Teilgesamtheit: Betriebe mit Angeboten für mobiles Arbeiten

Die Möglichkeiten, mobil zu arbeiten, gehen erwartungsgemäß stark mit den ausgeübten Tätigkeiten einher. Bei Tätigkeiten, die eine bestimmte, nicht mobile Arbeitsplatzausstattung erfordern oder bei denen Leistungen am Menschen oder vor Ort ausgeführt werden müssen, ist das Arbeiten von zu Hause nicht realisierbar. Die Anteile von Betrieben mit solchen Angeboten sind in den einzelnen Branchen der Thüringer Wirtschaft daher erwartungsgemäß unterschiedlich hoch. Während z. B. in rund jedem zweiten Betrieb in den Unternehmensnahen Dienstleistungen entsprechende Möglichkeiten angeboten werden, gibt es diese im Bereich der Übrigen Dienstleistungen nur in jedem fünften Unternehmen (vgl. Tabelle 44).

Tabelle 44: Betriebe mit Angeboten zum mobilen Arbeiten und Beschäftigte mit Möglichkeit zum mobilen Arbeiten nach Branchen, Thüringen

Branche	Betriebe mit Angeboten zum mobilen Arbeiten	Beschäftigte mit Möglichkeit zum mobilen Arbeiten
	Prozent	Prozent
Verarbeitendes Gewerbe	36	16
Baugewerbe	29	7
Handel und Reparatur	22	12
Unternehmensnahe Dienstleistungen	47	23
Gesundheits- und Sozialwesen	28	8
Übrige Dienstleistungen	19	7
Insgesamt	33	20

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

In den befragten Betrieben, die Mitglied der Handwerkskammer sind, besteht nur bei rund einem von fünf (22 %) Unternehmen die Möglichkeit, mobil zu arbeiten. In den übrigen Betrieben mit anderer Kammerzugehörigkeit war der entsprechende Anteil mit 36 % deutlich höher. Bei der Beschäftigtenreichweite betragen die Werte 9 % für den Bereich des Handwerks sowie 22 % für die übrigen Bereiche.

Unabhängig von der Branche steigt die Wahrscheinlichkeit für solche Angebote mit der Größe eines Betriebes. In Betrieben aller Größenklassen beschränken sich die Angebote allerdings gleichermaßen auf eine Minderheit der Mitarbeiter:innen (vgl. Tabelle 45).

Tabelle 45: Betriebe mit Angeboten zum mobilen Arbeiten und Beschäftigte mit Möglichkeit zum mobilen Arbeiten nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Angeboten zum mobilen Arbeiten	Beschäftigte mit Möglichkeit zum mobilen Arbeiten
	Prozent	Prozent
< 10 Beschäftigte	27	16
10 bis 49 Beschäftigte	39	16
50 bis 99 Beschäftigte	49	12
ab 100 Beschäftigte	76	27
Insgesamt	33	20

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Im Zusammenhang mit der Ermittlung solcher Angebote wurde zusätzlich danach gefragt, ob der Umgang mit mobiler Arbeit im Unternehmen bestimmten Regelungen unterworfen ist. Interessanterweise gibt es nur in rund einem von dreien (31 %) der Thüringer Betriebe, in denen ein mobiles Arbeiten grundsätzlich möglich ist, einheitliche Regelungen zum zeitlichen Umfang der Nutzung durch die Beschäftigten. Demgegenüber gaben 55 % der Betriebe an, keine einheitlichen Regelungen zu haben, in 13 % ist Homeoffice zwar möglich, aber auf besondere Situationen beschränkt. Bei der Mehrheit der Betriebe, in denen es Regelungen zum Umfang gibt, können Beschäftigte maximal zwei Tage pro Woche im Homeoffice arbeiten. In 35 % der Betriebe mit Regelungen können die Beschäftigten dagegen sogar fünf Tage in der Woche von zu Hause arbeiten.

Fazit: In den Thüringer Betrieben ist der Anteil von weiblichen Führungskräften auf der obersten Führungsebene in den letzten Jahren gestiegen. Gemessen an ihrem Anteil an den Beschäftigten sind Frauen auf den Führungsetagen aber immer noch deutlich unterrepräsentiert. Die große Mehrheit der Betriebe wird nach wie vor von Männern geführt. Dies verweist auf ein strukturelles Problem. Beschäftigungsformen wie z. B. Teilzeitarbeit, die sich unvorteilhaft auf die Stellung im Beruf und im Betrieb und somit auf Aufstiegschancen auswirken, sind für Frauen nach wie vor von wesentlich größerer Bedeutung als für Männer, was u. a. auch mit den nach wie vor dominanten Rollenbildern hinsichtlich der Übernahme von Erziehungs- und Betreuungspflichten zusammenhängen dürfte. Die Zahl von Betrieben mit Angeboten zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat sich in den letzten Jahren jedoch deutlich erhöht. Im Mittelpunkt stehen solche Angebote, die sich auf eine an den Flexibilitätsbedürfnissen der Beschäftigten orientierte Arbeitszeitgestaltung richten. Während solche Angebote für Beschäftigte in großen Betrieben mittlerweile Normalität sind, müssen die Arbeitnehmer:innen in kleineren Betrieben hierauf überwiegend verzichten.

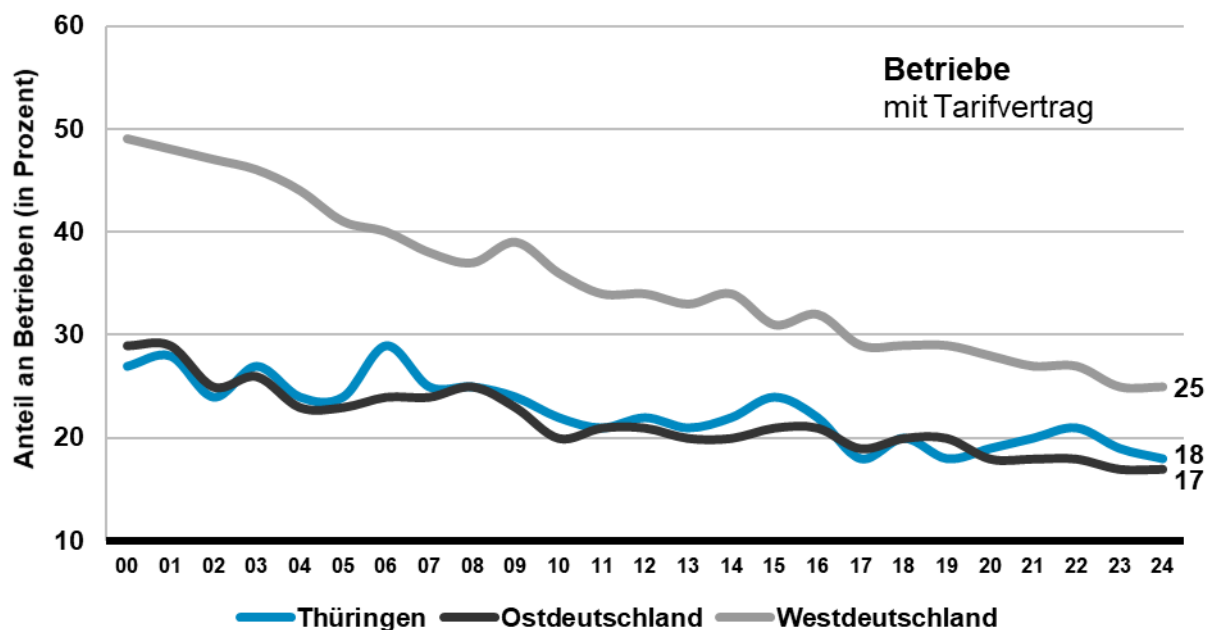
10. Sozialpartnerschaftliche Kooperationen

Das deutsche System der Arbeitsbeziehungen ist von sozialpartnerschaftlichen Kooperationen zwischen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen geprägt. Auf betrieblicher Ebene wird diese Partnerschaft durch die Betriebsräte (bzw. Personalräte im Öffentlichen Dienst) als Interessenvertretung der Arbeitnehmer:innen 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.

10.1 Tarifbindung

Im Jahr 2024 war rund jeder fünfte Betrieb in Thüringen tarifgebunden (18 %). 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 49 und 50).

Abbildung 49: Entwicklung der Tarifbindung von Betrieben in Thüringen, Ost- und Westdeutschland

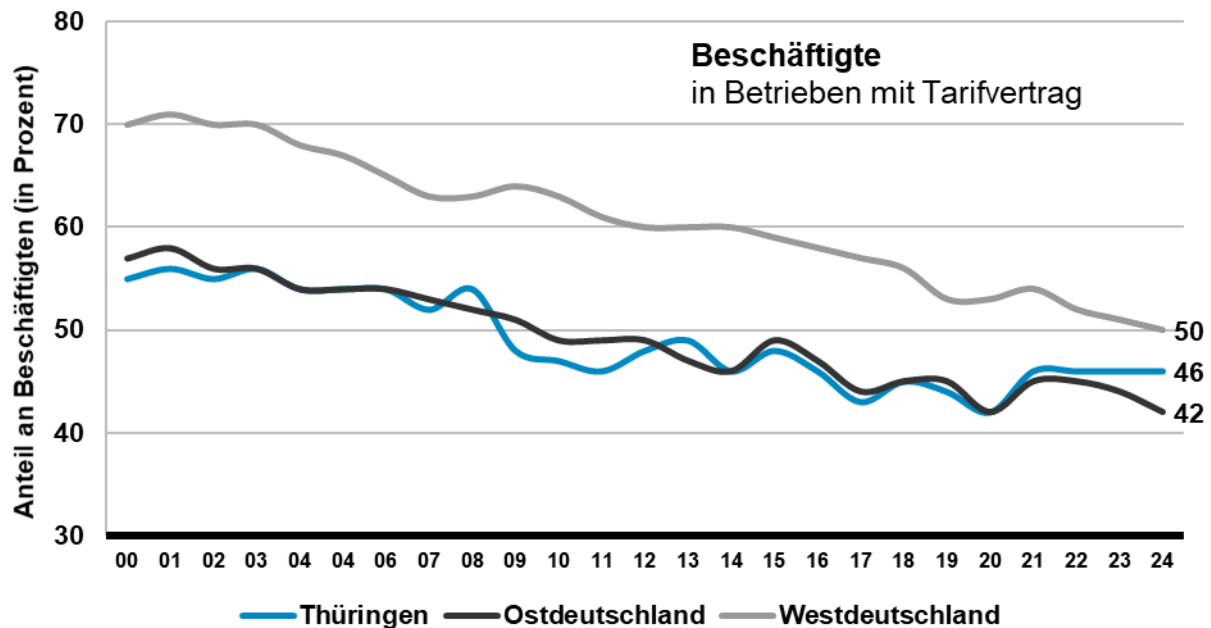


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2000 bis 2024

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



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2000 bis 2024

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 (18 %) (vgl. Tabelle 46).

Tabelle 46: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen, Thüringen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	Prozent	
< 10 Beschäftigte	10	12
10 bis 49 Beschäftigte	28	30
50 bis 99 Beschäftigte	47	47
ab 100 Beschäftigte	62	72
Insgesamt	18	46

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Hinsichtlich der Tarifbindung bestehen auch erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen der Thüringer Wirtschaft. Im Handel sind hochgerechnet nur 9 % der befragten Betriebe tarifgebunden. In der Branche Übrige Dienstleistungen (z. B. Beherbergung und Gastronomie, Friseur- und Kosmetikgewerbe, Kultur und Freizeit) sind anteilig noch weniger Betriebe tarifgebunden. Während im Handel auch die Beschäftigtenreichweite von Tarifverträgen sehr gering ausfällt, arbeitet in den tarifgebundenen Betrieben in den Übrigen Dienstleistungen immerhin etwas mehr als Viertel der Beschäftigten dieser Branche (vgl. Tabelle 47).

Tabelle 47: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen, Thüringen

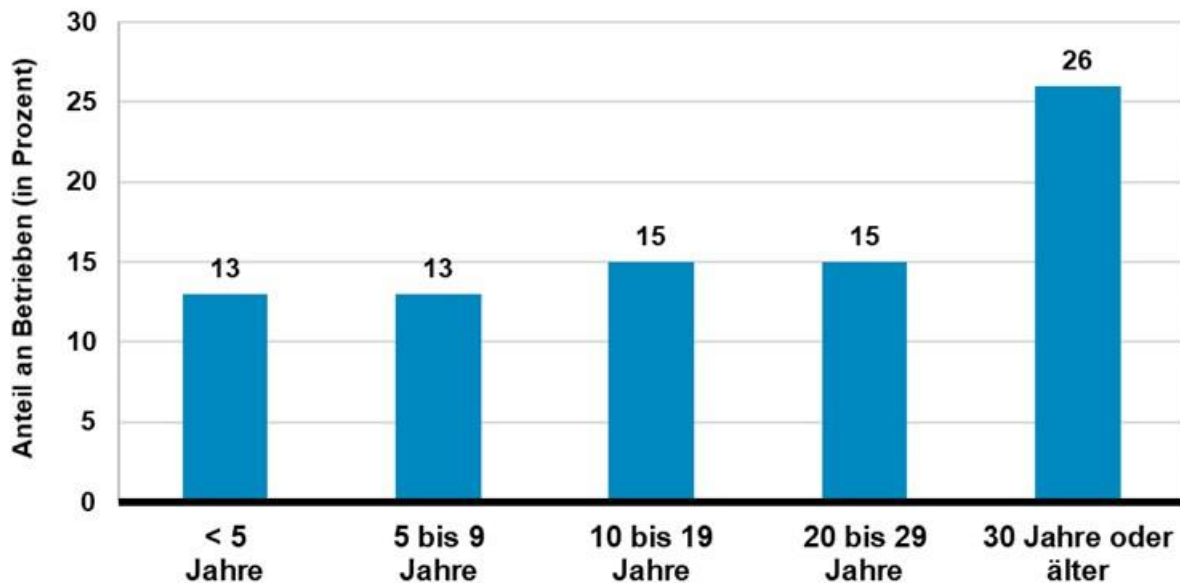
Branche	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	Prozent	
Verarbeitendes Gewerbe	10	26
Baugewerbe	30	41
Handel und Reparatur	9	19
Unternehmensnahe Dienstleistungen	16	56
Gesundheits- und Sozialwesen	22	68
Übrige Dienstleistungen	6	27
Öffentliche Verwaltung*	92	99
Insgesamt	18	46

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

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, ist rund jeder vierte tarifgebunden. Der Anteil tarifgebundener Betriebe in dieser Gruppe ist damit doppelt so hoch wie bei Betrieben, die weniger als fünf bzw. fünf bis neun Jahre alt sind (vgl. Abbildung 51).

Abbildung 51: Tarifbindung von Betrieben nach Betriebsalter, Thüringen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Mit den Daten des IAB-Betriebspanels zur Eigentumsstruktur ist es möglich, Betriebe in öffentlichem Eigentum („öffentliche Hand“) von Betrieben in Privateigentum („Privatwirtschaft“) zu unterscheiden.⁴⁷ Danach entfallen hochgerechnet 84 % der Thüringer Betriebe auf die Privatwirtschaft und 5 % auf die öffentliche Hand. Für die restlichen 11 % ist eine eindeutige Zuordnung nicht möglich. In den Betrieben

⁴⁷ 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“).

der Privatwirtschaft sind hochgerechnet etwas mehr als zwei Drittel (67 %) der Thüringer Arbeitnehmer:innen beschäftigt. Der Beschäftigtenanteil der Betriebe der öffentlichen Hand beträgt rund 21 %.⁴⁸ Mehr als drei Viertel (81 %) der Betriebe in öffentlichem Eigentum sind durch einen Flächen- oder Firmentarifvertrag gebunden. In diesen tarifgebundenen Betrieben sind 87 % aller Arbeitnehmer:innen der öffentlichen Hand tätig. Der tarifliche Deckungsgrad im Bereich der öffentlichen Hand ist damit deutlich höher als im Bereich der Privatwirtschaft, wo lediglich 13 % aller Betriebe bzw. 34 % aller Beschäftigten tarifgebunden sind (vgl. Tabelle 48).

Tabelle 48: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Eigentumsstruktur, Thüringen

Eigentumsstruktur	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	Prozent	
Betriebe in öffentlichem Eigentum („öffentliche Hand“)	81	87
Betriebe in Privateigentum („Privatwirtschaft“)	13	34
Sonstiges bzw. nicht bekannt	27	43
Insgesamt	18	46

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

10.2 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.⁴⁹ Bezogen auf alle Betriebe in Thüringen ist dies rund ein Viertel (29 %).

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 Tarifierorientierung relativ gering. Lediglich 23 % der nicht tarifgebundenen Betriebe gaben an, sich bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern an einem Branchentarifvertrag zu orientieren. In der Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen lag der entsprechende Anteil auf dem gleichen Niveau. In den meisten anderen Branchen ist demgegenüber nicht nur die Tarifbindung höher, sondern auch die Tarifierorientierung (vgl. Tabelle 49).

⁴⁸ 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.

⁴⁹ 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 – im 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 49: Tariforientierung von nicht tarifgebundenen Betrieben nach 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	43	39
Handel und Reparatur	91	31	28
Unternehmensnahe Dienstleistungen	84	23	19
Gesundheits- und Sozialwesen	78	57	45
Übrige Dienstleistungen	94	23	21
Insgesamt	82	36	29

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

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 50).

Tabelle 50: 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	90	30	27
10 bis 49 Beschäftigte	72	51	37
50 bis 99 Beschäftigte	53	48	25
ab 100 Beschäftigte	38	68	26
Insgesamt	82	36	29

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

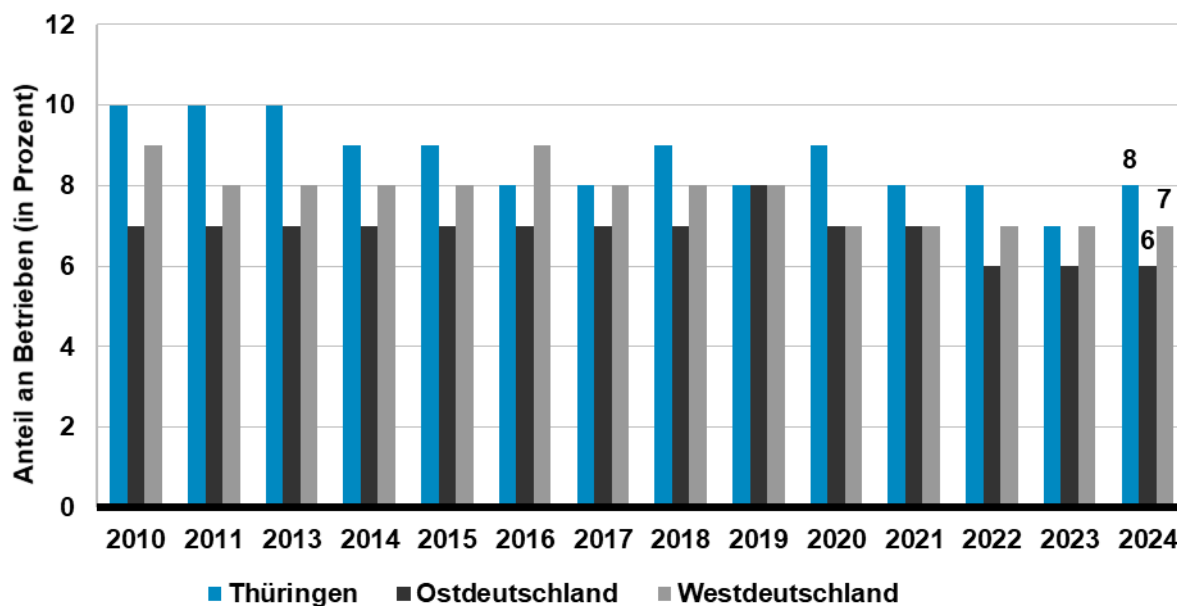
10.3 Betriebsräte

Die innerbetriebliche Dimension der sozialpartnerschaftlichen Kooperation besteht in der Etablierung und Einbindung von Betriebs- bzw. (im Öffentlichen Dienst) Personalräten. Diese Gremien gelten damit neben Tarifverträgen als die „zweite tragende Säule“ im bundesdeutschen System der Gestaltung von Arbeitsbedingungen. In Betrieben mit mindestens fünf ständig beschäftigten Arbeitnehmer:innen, also in 58 % der Betriebe Thüringens, ist die Einrichtung eines Betriebsrates rechtlich möglich.⁵⁰ Tatsächlich gibt es aber nur in 8 % der Betriebe einen Betriebsrat. In Ost- und Westdeutschland liegt der Anteil bei 6 % bzw. 7 %.

Wie die folgende Abbildung 52 belegt, liegt der Anteil von Betrieben mit einem Betriebsrat seit Jahren bundesweit auf niedrigem Niveau.

⁵⁰ „In Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, werden Betriebsräte gewählt...“ (§ 1 Betriebsverfassungsgesetz).

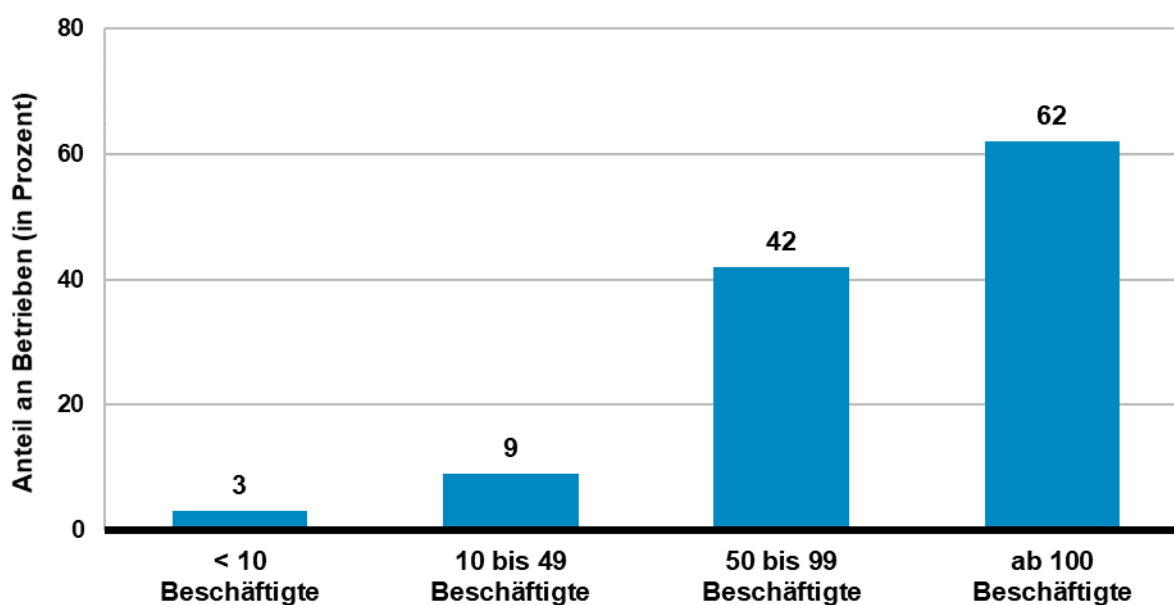
Abbildung 52: Entwicklung des Anteils von Betrieben mit Betriebsrat in Thüringen, Ost- und Westdeutschland, Thüringen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024. Im Jahr 2012 wurden hierzu keine Angaben erhoben.

Die Existenz einer betrieblichen Interessenvertretung hängt, ähnlich wie die Tarifgebundenheit, sehr stark mit der Betriebsgröße zusammen (vgl. Abbildung 53).

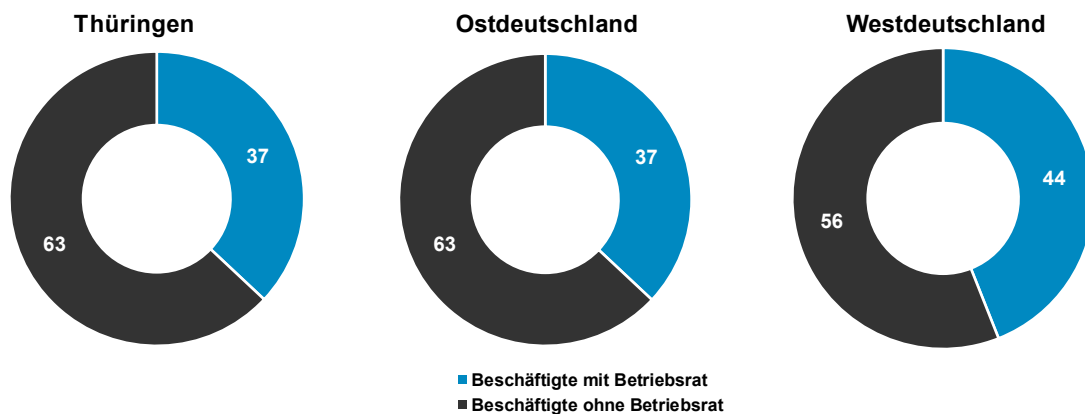
Abbildung 53: Betriebe mit Betriebsrat nach Betriebsgrößenklassen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Während es in den zahlreichen Thüringer Kleinst- und Kleinbetrieben kaum Betriebsräte gibt, haben immerhin 42 % der Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten solch ein Gremium. Bei Betrieben mit 100 oder mehr Beschäftigten gibt es sogar in 62 % der befragten Unternehmen einen Betriebsrat. Aufgrund dieses Zusammenhangs ist der Anteil der Beschäftigten, die in einem Unternehmen tätig sind, in dem es eine betriebliche Interessenvertretung gibt, deutlich größer als der Betriebsanteil: Insgesamt arbeiten 37 % der Arbeitnehmer:innen Thüringens in einem Betrieb, in dem es einen Betriebsrat gibt. Mit diesem Anteil liegt Thüringen auf dem ostdeutschen Niveau, aber leicht unter dem Westdeutschlands (vgl. Abbildung 54).

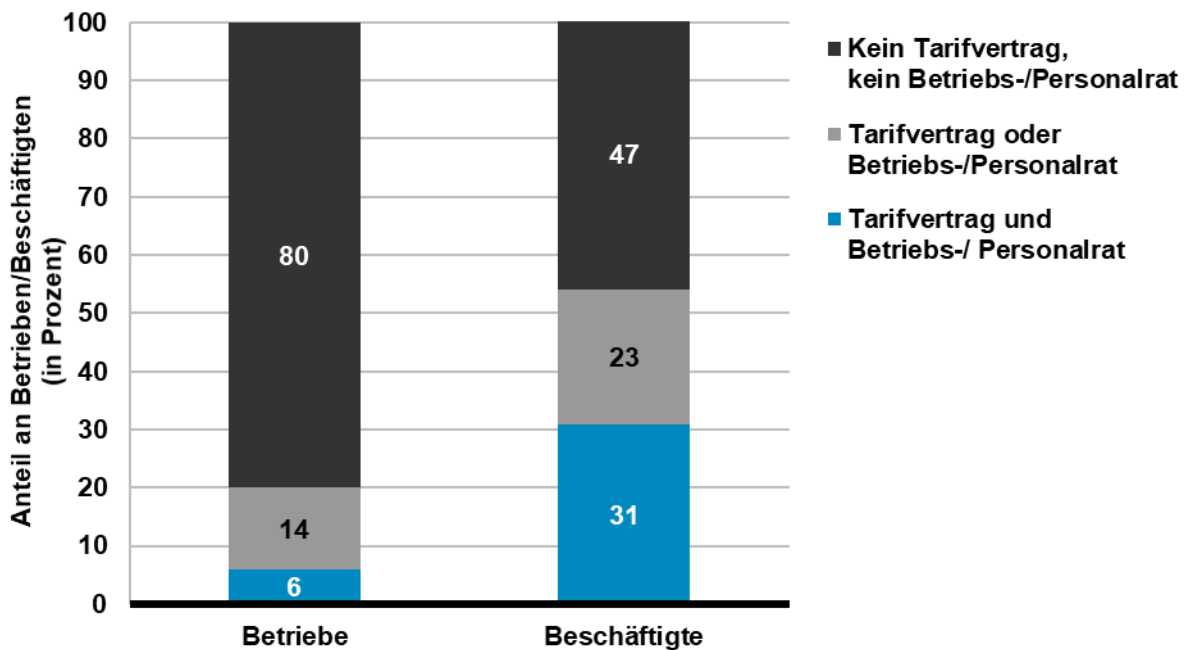
Abbildung 54: Beschäftigte mit Betriebsrat in Thüringen, Ost- und Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Betriebe, in denen sowohl ein Tarifvertrag gilt als auch ein Betriebsrat vorhanden ist, lassen sich als sogenannte „Kernzone“ des dualen Systems der Interessenvertretung bezeichnen. In Thüringen fallen rund 6 % aller Betriebe in diese Kernzone (vgl. Abbildung 55).

Abbildung 55: Betriebe und Beschäftigte nach Tarifvertrag und Betriebsrat



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Rundungsdifferenzen möglich

Da es sich bei den Betrieben der Kernzone überwiegend um größere Betriebe handelt, ist die Beschäftigtenreichweite um ein Vielfaches höher. So ist in Betrieben mit Tarifbindung und mit Betriebsrat fast ein Drittel der Thüringer Arbeitnehmer:innen beschäftigt. Weitere 14 % der Betriebe sind entweder nur tarifgebunden oder haben nur einen Betriebsrat. Die übrigen Betriebe, etwas mehr als drei Viertel, sind demgegenüber nicht tarifgebunden und haben auch keinen Betriebsrat. In diesen Betrieben ist fast die Hälfte der Arbeitnehmer:innen tätig. Ein erheblicher Teil der Thüringer Beschäftigten muss damit ohne betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung auskommen. Solche Vertretungslücken sind typisch für die zahlenmäßig starke Gruppe der Kleinstbetriebe, d. h. Betriebe mit weniger als 10 Be-

schäftigten. Rund neun von zehn dieser Betriebe haben weder einen Tarifvertrag noch einen Betriebsrat. Demgegenüber gibt es in rund der Hälfte der Thüringer Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten (46 %) sowohl Tarifverträge als auch eine betriebliche Interessenvertretung.

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 – niedriger als in Westdeutschland. Die Lücke bei der Tarifbindung zwischen Ost und West wird allerdings von Jahr zu Jahr geringer, da sich Westdeutschland tendenziell nach unten, d.h. an das niedrigere ostdeutsche Niveau, annähert. Die faktische Reichweite von Tarifverträgen wird allerdings durch die bloße Zahl der tarifgebundenen Betriebe nur unzureichend abgebildet. Ein wesentlicher Teil der nicht tarifgebundenen Betriebe nutzt geltende Tarifverträge als Maßstab bei der Festlegung von Löhnen und Gehältern. Da die Tarifbindung und auch die Orientierung an bestehenden tariflichen Vereinbarungen einen nicht unwesentlichen Einfluss auf die Höhe von Löhnen und Gehältern sowie auf andere Aspekte der Gestaltung der Arbeitsbedingungen haben, bestimmen sie auch die Attraktivität von Arbeitgeber:innen und damit deren Chancen im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte.

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.

Befristete Beschäftigung

Bei befristeter Beschäftigung können entsprechend den Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) zwei Arten von Befristungen unterschieden werden: Befristungen mit Angabe eines sachlichen Grundes und sachgrundlose Befristungen (sogenannte erleichterte Befristungen).

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 der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, 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 den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern 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 Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin 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 einen Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend festgelegt werden.

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 auto-

matisierten 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).