

THÜR. LANDTAG POST  
14.09.2021 12:01

22651/2021



**FRIEDRICH-SCHILLER-  
UNIVERSITÄT  
JENA**

Fakultät für Sozial- und  
Verhaltenswissenschaften

Universität Jena · Institut für Soziologie · 07743 Jena

Thüringer Landtag  
Ausschuss für Wirtschaft, Wissenschaft und  
Digitale Gesellschaft  
Jürgen-Fuchs-Straße 1  
99096 Erfurt

Institut für Soziologie  
AB Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie

Prof. Dr. Klaus Dörre  
*Universitätsprofessor*

Carl-Zeiß-Str. 3  
07743 Jena

Jena, 14. September 2021

### **Anhörung des Thüringer Landtags:**

**Gesetz zur „Änderung des Vergabegesetzes Thüringen“**  
Gesetzentwurf der Fraktion der CDU  
- Drucksache 7/2209 -

dazu: **Änderungsantrag der Fraktion der FDP**  
- Vorlage 7/2475 -

### **Stellungnahme Prof. Klaus Dörre** (Friedrich-Schiller-Universität Jena)

Zum Gesetzentwurf der CDU-Landtagsfraktion und den Änderungsvorschlägen der FDP nehmen wir<sup>1</sup> wie folgt Stellung:

#### **1. Die Lage am Arbeitsmarkt**

Auch in Thüringen ist der Arbeitsmarkt dabei, sich von einem Käufer- zu einem Anbietermarkt zu entwickeln. Das heißt, dass es in vielen Branchen nicht nur an Fach- sondern auch an Arbeitskräften fehlt. Wie überall in Deutschland wird das fehlende Arbeitskräftepotential mehr und mehr zu einem Haupthindernis für eine gute wirtschaftliche Entwicklung. Die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit von Regionen und Bundesländern hängt deshalb zunehmend vom Angebot an attraktiven Arbeitsplätzen mit guter Bezahlung ab. „Lieber-billiger-als-besser“-Strategien haben ausgedient. Je früher die Thüringer Unternehmen das begreifen, desto größer sind die Chancen für einen wirtschaftlichen Take-off nach der Pandemie. Eine erste, nicht hintergehbare Voraussetzung einer zukunftsorientierten arbeitsmarktpolitischen

---

<sup>1</sup> In die Stellungnahme geht die Expertise der gesamten Forscher:innengruppe am Arbeitsbereich Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie der FSU ein. Deshalb wird im Plural argumentiert. Jorin vom Bruch hat zugearbeitet und sich besonders um die Stellungnahme bemüht.



Strategie ist deshalb, dass die Konkurrenz mit tiefen Löhnen und schlechten, weil prekären Arbeitsbedingungen, unterbunden wird. Nehmen wir als Beispiel die Region Ostthüringen. Das Ergebnis einer repräsentativen Bevölkerungsbefragung lautet: „Im Durchschnitt müssten die Entgelte nach Auffassung der Beschäftigten [...] um fast ein Fünftel erhöht werden, um die eigene Leistung finanziell angemessen abzubilden [...] Nur 17,1 Prozent der Befragten fühlen sich bereits angemessen entlohnt und fordern keine Erhöhung.“ (Schmalz et al. 2021, S. 81).

Das Grundproblem des CDU-Gesetzesentwurfs wurzelt darin, dass es dieser Problematik in keiner Weise Rechnung trägt. Stattdessen zielt der Entwurf darauf, soziale und ökologische Standards in Frage zu stellen, was für den bereits im Gange befindlichen Wettbewerb um Arbeits- und Fachkräfte völlig dysfunktional ist. Das gültige Vergabegesetz verdankt seine Existenz dem politischen Bemühen, prekäre Beschäftigung einzudämmen und schlechte Arbeitsbedingungen zu verbessern. Man kann kritisieren, dass die gesetzlichen Vorgaben in mancherlei Hinsicht unzureichend sind und gültige Regelungen nicht konsequent angewendet werden. Der CDU-Gesetzesentwurf, der im Wesentlichen aus Streichungen besteht, zielt jedoch darauf, selbst unzureichende Regelungen zu beseitigen. Er entspricht, wir können es leider nicht anders sagen, einem antiquierten Marktverständnis, das gängige sozialwissenschaftliche Standards vollständig unterbietet.

Längerfristig wirkende Dynamiken wie die pandemisch bedingte Wirtschaftskrise, der unhintergehbare ökologische Transformationsdruck, der demographische Wandel sowie die unzureichende tarifliche Absicherung von Beschäftigten in Thüringen erzeugen einen erheblichen Handlungs- und Regulierungsbedarf. Ein gutes Vergabegesetz kann für die Bewältigung dieser Herausforderungen wichtige Ankerpunkte setzen. Diese kommen in Form von transparenten, nachvollziehbaren, allgemein gültigen Wettbewerbsbedingungen und verbindlichen Arbeitsstandards (Abwehr von „Schmutzkonkurrenz“) sowohl den Unternehmen als auch den Beschäftigten zugute.

Der Antrag der CDU-Fraktion liefert hingegen keine Lösungen für die wirtschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Zukunftsprobleme des Freistaats. Er ignoriert wissenschaftliche Erkenntnisse über die Rolle des Staates bei der Setzung von arbeitsrechtlichen Normen. Das Vergabegesetz stellt auch in seiner bisherigen Form ein wichtiges Instrument zur Stärkung von Arbeitnehmer:innenrechten, zur Etablierung nachhaltiger Standards in der Wirtschaft sowie zur Wahrung von Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsmaßgaben dar. Die gesetzliche Verankerung von sozialen und ökologischen Kriterien im Vergabeverfahren ist unbedingt zu begrüßen, wenngleich die konkrete Umsetzung der Regelungen verbesserungsfähig sein mag.

## 2. Bewertung vom im Gesetzesentwurf vorgesehenen Änderungen

### 1.) Zu Frage 1

1. Wie bewerten Sie die von der Fraktion der CDU im Gesetzesentwurf vorgeschlagenen Änderungen im Einzelnen?

Der Gesetzesentwurf der CDU-Fraktion zielt vor allem auf eine Streichung aller sozialen und ökologischen Vorgaben des Vergabegesetzes (§4, 5, 6,7,8, 9 und v.a. §10, 11 und 13). Die Tarifbindung (§10), die Sicherung der ILO-Kernarbeitsnormen (§11), die Berücksichtigung von Gleichstellungsvorgaben (§4)



sowie umweltbezogene Belange (§9) werden im Begründungstext der CDU-Fraktion als „vergabefremd“ und somit als überflüssig bezeichnet. Als Konsequenz wird ein „schlankes“ Vergabegesetz vorgeschlagen, das den günstigsten Preis als einziges Kriterium für die Vergabe von öffentlichen Geldern berücksichtigt. Folgerichtig werden Kontroll- und Sanktionsmöglichkeiten zur Einhaltung von sozialen und ökologischen Mindeststandards pauschal als „Bürokratisierung“ attackiert und im Entwurf gestrichen. Diese vermeintliche „Entbürokratisierung“ des Vergabegesetzes soll im Interesse von nicht näher benannten „Stimmen aus der Thüringer Wirtschaft“ liegen. Konkret führt die CDU-Fraktion lediglich Handwerksbetriebe an, die durch das aktuelle Vergabegesetz abgeschreckt würden. Die Begründung des Gesetzentwurfes enthält keinerlei Verweise auf wissenschaftliche Quellen oder Daten. Er empfiehlt Verfahren, die offenkundig gegen die Praxis der Anhörung von Sozialpartnern und die umfassende Berücksichtigung zivilgesellschaftlichen Interessen verstoßen. Mitbestimmungs- und Partizipationsrechte von Beschäftigten spielen im Antrag keine Rolle. Stattdessen werden selbst die ILO-Kernarbeitsnormen, also soziale Mindeststandards, die auch für Betriebe in Entwicklungsländern gelten sollen, als bürokratisches Hindernis für wirtschaftliche Aktivitäten betrachtet. Entsprechende Empfehlungen widersprechen dem Geist der sozialen Marktwirtschaft und artikulieren ein rückwärtsgewandtes Denken, wie es vielleicht in den Zeiten eines unregulierten Manchesterkapitalismus üblich war.

Der Änderungsantrag der FDP-Fraktion entspricht im Grunde dem gleichen Geist. Allerdings verlagert er, teilweise zurecht, die Berücksichtigung sozialer und ökologischer Standards in die Planungsprozesse. Zugleich stellt der Änderungsantrag die berechnete Frage nach der konkreten Vergabepaxis. Insgesamt folgt der Antrag der FDP aber dem Anliegen der CDU-Fraktion, die Verankerung von sozialen, ökologischen und Antidiskriminierungsvorgaben im Vergabegesetz des Freistaates zu schwächen.

Ein solches Vorgehen widerspricht einschlägigen Forschungsergebnissen, wie wir sie u.a. in unseren Stellungnahmen zur Fachkräfteproblematik und zur Situation der Thüringer Auto- und Zulieferindustrie vorgelegt haben (vgl. Schmalz et al. 2021, Dörre et al. 2020a, b). Eine vorausschauende Arbeits(market)politik muss bei einer Verbesserung von Arbeitsstandards und der Entprekarisierung von Beschäftigung ansetzen. Dabei gilt es zu berücksichtigen: Mitarbeiter-Diversität ist innovationsförderlich, die Mitbestimmung und Partizipation von Beschäftigten wirken krisendämpfend und Vergaberichtlinien, die verbindliche soziale wie ökologische Standards setzen, erhöhen tendenziell auch die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Darin verbindlichen Tarifverträgen ähnlich, schalten sie „Schmutzkonzurrenz“ aus und sie motivieren die Marktteilnehmer zu einer Qualitätskonkurrenz, die mit dem „Lieberbilliger-als-besser!“ bricht. Es gehört zum Standardrepertoire einer modernen, kooperativen Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik, von solchen marktregulierenden Instrumenten Gebrauch zu machen – und dies unter Berücksichtigung von Interessen sowohl der Unternehmen als auch der Arbeitnehmer:innen und anderer gesellschaftlicher Gruppen.

## 2.) Zu den Fragen 2-5

2. *Wo innerhalb des Vorgangs der öffentlichen Auftragsvergabe - auch unabhängig vom vorliegenden Gesetzentwurf - macht die Einbeziehung sozialer und ökologischer Kriterien den meisten Sinn?*

3. *Aus welchen Gründen ist der Vorgang der Vergabe der geeignete bzw. ungeeignete Ort für die Berücksichtigung derartiger Kriterien?*



4. Wie bewerten Sie grundsätzlich die Vorgaben des § 10 Vergabegesetz zur Tariftreuerklärung aus rechtlicher und/oder ökonomischer Sicht?

5. Angesichts der rechtsverbindlichen Wirkung der ratifizierten ILO-Übereinkommen in Deutschland: welchen Mehrwert bietet deren zusätzliche Verankerung im Vergabegesetz?

Das Zusammenstreichen einschlägiger Bestimmungen des Vergabegesetzes soll laut Begründungstext der CDU-Fraktion „zukunftsorientiert“ sein und einen „wirtschaftspolitischen Rahmen“ schaffen, der „Wohlstand und Wachstum“ in Thüringen zu fördern beabsichtigt. An diesen Zielvorgaben ist nichts zu beanstanden, allerdings widerspricht die vorgeschlagene Strategie den empirisch erfassbaren Realitäten und den konkreten Herausforderungen, vor denen die Thüringer Wirtschaft steht. Einige kurze Einblicke in aktuelle Forschungen müssen hier genügen, um anzudeuten, wo die Probleme einer Deregulierungsstrategie liegen:

- Die Corona-Pandemie hat auch die Thüringer Wirtschaft hart getroffen, von einer gänzlichen Erholung kann noch keine Rede sein. Vielmehr zeichnet sich eine gesplante Ökonomie ab, in der einige Branchen, wie beispielsweise die IT-Wirtschaft (vgl. Abb. 1) besser aus der Krise kommen, während andere Branchen grundlegende und womöglich langfristige Probleme haben (vgl. Abb.2). Beispielsweise wird im Hotel- und Gastgewerbe sowie Tourismus nach wie vor um Existenzen gebangt (vgl. ZeTT 04/21: 24). Auch die zwiespältigen Prognosen der nach wie vor weiten Verbreitung von Kurzarbeit deuten darauf hin, dass die Krise längst nicht bewältigt ist (Abb. 3). Die ökonomische Krise tritt im Zusammenspiel mit ökologischen Gefahren auf, deren Ausmaß und Auswirkungen vom Weltklimarat IPCC jüngst noch einmal eindringlich beschrieben worden sind (IPCC 2021). Der Freistaat kommt nicht umhin, das politische Vorgehen an der Realität einer „ökonomisch-ökologischen Zangenkrise“ (Dörre 2020) auszurichten. Es besteht die Wahl zwischen vorrausschauenden und konstruktiven politischen Maßnahmen oder tendenziell blockierenden Politiken, als deren Folge verschwenderisch mit knappen Zeitbudgets umgegangen wird. Das Vergabegesetz kann ein kleiner Baustein in einer zukunftsweisenden Transformationsstrategie sein, oder es kann – wie es die CDU-Fraktion vorschlägt – zur Konservierung einer „Billiglohnstrategie-Thüringen“ werden, die zugleich ökologische Nachhaltigkeitsziele verfehlt.
- Die Herausforderungen lassen sich gut an der Fachkräfteproblematik verdeutlichen. Bereits im Jahr 2018 hat ein Forschungsteam der FSU Jena den Umfang des Problems empirisch untersucht und eine Expertise veröffentlicht (vgl. Dörre et al. 2018). Fehlende Arbeitskräfte werden künftig das wichtigste Wachstumshindernis der Thüringer Wirtschaft sein und der Arbeitsmarkt wird sich noch stärker von einem Käufer- zu einem Anbietermarkt wandeln. Diese Problemwahrnehmung wird branchenübergreifend geteilt. Es fehlen Facharbeiter:innen in der Metall- und Elektroindustrie, ebenso wie Erzieher:innen im sozialen Dienst (vgl. Ehrlich 2020). Es fehlen aber auch Arbeitskräfte für geringer qualifizierte Tätigkeiten zum Beispiel im Baugewerbe und im Handwerk (vgl. Dörre et al 2018: 7-11; Abb. 5 & 6). Gerade in der letztgenannten Branche erweist sich die Konkurrenz um den billigsten Preis auf Kosten der Beschäftigten zunehmend als dysfunktional. Gerade kleine und mittlere Betriebe haben enorme Schwierigkeiten, Auszubildende, Fach- und Arbeitskräfte zu rekrutieren.



- Die Vorstellung, Thüringen könne durch die Unterbietung des Lohnniveaus der alten Bundesländer Wachstum und Wohlstand generieren, erweist sich mit Blick auf die Fachkräfteproblematik und den Arbeitskräftemangel als folgenschwerer Fehlschluss. Beschäftigte verlassen die Region, weil eine Perspektive, präziser: weil die Aussicht auf eine gute Arbeit mit leistungsgerechten Löhnen fehlt. ein niedriges Entgelt, geringe Mitbestimmungsmöglichkeiten und prekäre Anstellungsverhältnisse widersprechen den steigenden subjektiven Ansprüchen von Beschäftigten an ein gutes Leben und eine gute Arbeit (ebd.:4).<sup>2</sup> Das durchschnittliche Lohnniveau in der wichtigen Thüringer Auto- und Zulieferindustrie beträgt nur etwa 66% des Bundesdurchschnitts (Olle et al. 2018: 54); teilweise liegt die Lohndifferenz im Ost-West-Vergleich im Extremfall bei 44 Prozent. Deshalb stellt sich in immer schärferem Maße die Frage: Warum sollten mobile, gut qualifizierte Arbeitskräfte in Thüringen bleiben, wenn es anderswo deutlich attraktivere Arbeitsplätze gibt? Unsere Fachkräfteexpertise kam deshalb zu dem Schluss: „Erforderlich sind insbesondere die Eindämmung prekärer Beschäftigungsverhältnisse und die Verringerung der Einkommensungleichheit sowie eine Stärkung organisierter Arbeitsbeziehungen. Ohne Veränderungen in diesen Bereichen, die Erhöhung der Tarifbindung und eine stärkere Verankerung betrieblicher Mitbestimmung lässt sich die Fachkräfteproblematik nicht erfolgreich bewältigen.“ (ebd.: 4)
- An dieser Feststellung hat sich – trotz Corona-Krise – grundsätzlich nichts geändert. Bleiben wir im Baugewerbe, für das die CDU-Fraktion sprechen möchte: Zweifellos verändert der Transformationsdruck die Branche. Es gilt einerseits nachhaltig zu bauen und andererseits attraktive Arbeitsbedingungen zu bieten. Das Vergabegesetz fordert hier lediglich, was in der Branche längst reale Herausforderung ist. Fachkräfte wollen nach Tarif bezahlt werden, sie verlangen einen guten Gesundheitsschutz und Mitbestimmungsmöglichkeiten. Die Unterwanderung der tariflichen Bestimmungen bedeutet für Unternehmen de facto einen Konkurrenznachteil um qualifizierte Arbeitskräfte. Anstatt der überkommenen Strategie der Deregulierung von Arbeit und Niedriglohn zu folgen, gilt es die ökologischen und sozialen Herausforderungen in der Region proaktiv zu gestalten. Ansatzpunkt kann unter anderem eine mitarbeiterorientierte und mitbestimmte Digitalisierung der Bauprozesse sein. Die steigenden Digital-Investitionen der Branche (vgl. ZeTT-Radar 2/2021: 13; Abb. 4) verdeutlichen die Relevanz der digitalen Transformation trotz der aktuellen Corona-Einschränkungen.
- Die Maßgaben des gültigen Vergabegesetzes stellen hier kein Hindernis dar. Im Gegenteil. Ein Vergabegesetz, das innovative Ansätze fördert – so honoriert § 4 die Verwendung von Open-Source-Software – schafft vielmehr sinnvolle Anreize für zukunftsfähige Lösungen. Das Bild einer Überforderung der Betriebe durch soziale und ökologische Kriterien im Vergabeverfahren, wie es im Begründungstext der CDU-Fraktion skizziert wird, verfehlt die Realität nicht nur in der

---

<sup>2</sup> In unserer Expertise heißt es: „Vor dem Hintergrund einer deutlich veränderten Arbeitsmarktsituation beobachten wir eine Neukonfiguration der Anspruchsdimensionen von Beschäftigten an Arbeit. Ansprüche an leistungsgerechte Entgelte und Arbeitsplatzsicherheit bleiben bedeutsam. Sie werden aber zusehends durch Ansprüche an Partizipation im Betrieb, an gesundheitsförderliche Arbeitsstrukturen und -zeiten, an die Begrenzung von Arbeitsintensivierung und bessere Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Arbeit und Leben ergänzt und erweitert. Auf eine kurze Formel gebracht: Wenn der Lohn stimmt und Beschäftigungssicherheit gegeben ist, gewinnen qualitative Arbeitsansprüche subjektiv an Bedeutung.“ (Dörre et al 2018: 4)



Baubranche. Es macht die Unternehmen tendenziell „innovationsfaul“ und verleitet sie zur Konservierung von Wettbewerbsstrategien, die gerade nicht zukunftstauglich sind.

- Anstelle eines solchen arbeitspolitischen Rückschritts sind politische Maßnahmen zu empfehlen, die eine fortschreitende Prekarisierung von Arbeit verhindern. Die Stärkung von Tarifbindung und Mitbestimmung im Rahmen organisierter Arbeitsbeziehungen sowie die Verringerung von Entgeltungleichheit und Leiharbeit sind wichtige Schritte zur Bearbeitung der Fachkräfteproblematik und damit zu einer verbesserten Leistungsfähigkeit der Thüringer Wirtschaft – gerade auch in Zeiten einer zunehmenden Bedeutung von Fachwissen und einer beschleunigten Digitalisierung. Die Reduzierung des Vergabegesetzes auf das Kriterium des günstigsten Preises ist kontraproduktiv und fördert letztlich die Deregulierung von Arbeitsbedingungen und eine Benachteiligung Thüringens im Wettbewerb, wie die Erfahrungen mit tariflicher und politischer Deregulierung in den Transformationsjahren nach 1990 gezeigt haben. Die Streichung der Passagen zur Sicherstellung der ILO-Kernarbeitsnormen ist ein fatales arbeitspolitisches Signal. Impliziert es doch, dass die Thüringer Unternehmen nicht einmal jene Standards einzuhalten vermögen, die für jeden Betriebe und jeden Arbeitsplatz selbst im globalen Süden normative Kraft entfalten sollen. Neben Imageschäden wird das eine Vielzahl kontraproduktiver Arbeitsmarkteffekte produzieren. Wissenschaftliche Expertise, darunter auch unsere Forschungen, weisen einen anderen Weg.

### 3.) Zu Frage 6

6. Wären die im Gesetzentwurf vorgeschlagenen Änderungen im Thüringer Vergabegesetz aus Ihrer Sicht geeignet, Ausschreibungsverfahren attraktiver zu gestalten, die Bürokratie abzubauen und dabei gleichzeitig Arbeitnehmer-Nachteile sowie Nachteile für die Umwelt zu verhindern?

Ob die „Kann-Kriterien“ des Vergabegesetzes eine zielgenaue Anwendung finden, ist eine Frage, die der Klärung bedarf. Vorerst gilt es zu diskutieren, wie sich die Thüringer Wirtschaft auf die kommenden Herausforderungen einstellen kann. Die Einhaltung der im Vergabegesetz formulierten Anforderungen sollten von den zuständigen Behörden verbindlich kontrolliert werden. Fehlende Sozial- und Nachhaltigkeitskriterien und der weitere Abbau von Kontrollen zur Einhaltung von Arbeits- und Gesundheitsstandards tragen nicht zum Ausgleich von Arbeitnehmer- oder Umwelt-Nachteilen bei. Konkret bedeuten die angestrebten Änderungen u.a. die Ermöglichung eines Ausbaus von schlecht entlohnter und vertraglich schwach gesicherter Zeit- und Leiharbeit bei öffentlichen Aufträgen – nach Jahren erfolgreicher Zurückdrängung dieser Arbeitsvertragsformen zugunsten regulärer Beschäftigung (vgl. Dörre / Holst / Thieme 2008).

Steigende Zahlen arbeitsrechtlicher Klagen oder auch gegen die Durchsetzung der zunehmend wirksamen Umweltauflagen der ökologischen Transformation haben für Unternehmen zweifellos Konsequenzen. Die Einhaltung verbindlicher Dekarbonisierungsziele, oder allgemeiner: sozialer und ökologischer Nachhaltigkeitskriterien zu garantieren, muss jedoch für jeden Betrieb, für jedes Unternehmen zu einer Selbstverständlichkeit werden. Dieses als Bürokratisierung zu bezeichnen, ist grob fahrlässig.



Weil Nachhaltigkeitsziele mehr und mehr auch rechtlich verbindlich werden, könnte die vermeintliche „Entbürokratisierung“ der Ausschreibungsverfahren alsbald in Form von Mehraufwendungen, Nachteilsausgleichen, Prozesskosten oder gar Entschädigungszahlungen wie ein Bumerang auf die Unternehmen zurückschlagen. Eine attraktive Ausgestaltung von Ausschreibungsverfahren rechtfertigt keinesfalls Nachteile für Arbeitnehmer, Umwelt und Gesellschaft. Wie die Kommunikation zwischen Bietenden und Vergabestellen zu verbessern ist, muss unbedingt wissenschaftlich evaluiert werden. Dabei könnte sich zeigen, dass die „Bürokratisierung“ eher ein Problem verkrusteter Behörden und ineffizienter Abläufe als das Ergebnis sozialer und ökologischer Standards ist. Dass Teile des Thüringer Staatsapparates ineffizient agieren, dass es den Zuständigen an industrie- und wirtschaftspolitischer Fantasie und Kreativität fehlt, hat sich in der Corona-Krise ein ums andere Mal gezeigt. Diese Apparate und ihre Praktiken sind jedoch in den Jahren von CDU-geführten Regierungen entstanden. Die amtierende Regierung muss sich mit diesen Apparaten auseinandersetzen und arrangieren. Die daraus resultierenden Schwierigkeiten haben es verdient, durch wissenschaftliche Expertise ans Tageslicht gebracht zu werden. Aus der Perspektive kleiner und mittlerer Unternehmen, die die Thüringer Wirtschaft prägen, könnte eine Untersuchung solcher Praktiken zu manch überraschender Erkenntnis führen.

Abschließend sei darauf hingewiesen, dass die Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns in Teilen auch der Thüringer Wirtschaft zu einem Proteststurm führte. Von den damaligen Befürchtungen ist nichts eingetroffen; der Mindestlohn war und ist auch beschäftigungspolitisch ein Erfolgsmodell. Es zeigt, dass Märkte, insbesondere Arbeitsmärkte, sozialer Regulierung bedürfen, um zu funktionieren. Diese Erkenntnis sollte zum Allgemeingut von politischen Akteuren werden, die beanspruchen, die Zukunftsinteressen des Landes vor Augen zu haben.



## Literatur:

Dörre, Klaus/ Holzschuh, Madeleine/ Köster, Jakob/ Sittel, Johanna (Hrsg.) (2020): Abschied von Kohle und Auto? Sozial-ökologische Transformationskonflikte um Energie und Mobilität. Frankfurt: Campus.

Dörre, Klaus (2020): Die Corona-Pandemie – eine Katastrophe mit Sprengkraft. In: Berliner Journal für Soziologie. Jg. 30, 130 -165.

Dörre, Klaus/ Engel, Thomas/ Schädlich, Christian/ Sittel, Johanna (Hrsg.) (2020): Kein Abschied von Auto und Auto(zuliefer)industrie – wenn jetzt der sozial-ökologische Umbau der Wertschöpfung beginnt. Stellungnahme zur Anhörung des Thüringer Landtags zum Antrag der CDU-Fraktion „Gemeinsam den Wandel gestalten – Eine Transformationsstrategie für die Auto und Zulieferindustrie in Thüringen“. In: Working Papers: Economic Sociology. Jg. 15 nr. 20.

Dörre, Klaus; Ehrlich, Martin; Engel, Thomas; Hinz, Sarah; Holzschuh, Madeleine; Singe, Ingo (2018): Perspektiven und Strukturen für attraktive Beschäftigung, Arbeitsqualität und Zuwanderung. Working Papers: Economic Sociology Jena, Jg. 12 Nr. 18.

Dörre, Klaus; Holst, Hajo; Thieme, Christoph: Leiharbeit in Thüringen. Eine Bestandsaufnahme. Working Papers: Economic Sociology Jena, Jg. 2 Nr. 5.

Ehrlich, Martin (2020): Die Fachkräftesituation in Thüringer Kindertageseinrichtungen. Berechnungen der Nachfrage und des Angebotes an pädagogischem Personal in Perspektive 2030. Jena: Ms.

IPCC (Hg.) (2021): Climate Change 2021: The Physical Science Basis. <https://www.ipcc.ch/report/sixth-assessment-report-working-group-i/>

Olle, Werner/Plorin, Daniel/Chmelik, Rico (2018): Wege zur Zukunftsfähigkeit der Automobilzulieferindustrie in Thüringen. Trendscouting, Bestandsaufnahme/Tiefenanalyse, Handlungsempfehlungen, Erfurt. URL: [https://www.automotive-thueringen.de/documents/5004146/5082862/Kurzfassung+Automotive-Studie+Th%C3%BCrtingen+2018\\_final.pdf/b857e8ec-2e64-397b-3e44-433416eafd3f](https://www.automotive-thueringen.de/documents/5004146/5082862/Kurzfassung+Automotive-Studie+Th%C3%BCrtingen+2018_final.pdf/b857e8ec-2e64-397b-3e44-433416eafd3f) (zuletzt aufgerufen 01.08.2021).

Schmalz, Stefan et al. (2021): Abgehängt im Aufschwung. Demografie, Arbeit und rechter Protest in Ostdeutschland. Frankfurt/New York.

Zentrum digitale Transformation (2021): ZeTT- Radar Trends im 2. Quartal 2021. URL: [https://zett-thueringen.de/wp-content/uploads/2021/08/ZeTT-Radar-Trends\\_04\\_2021\\_Final.pdf](https://zett-thueringen.de/wp-content/uploads/2021/08/ZeTT-Radar-Trends_04_2021_Final.pdf) (zuletzt aufgerufen 01.08.2021).

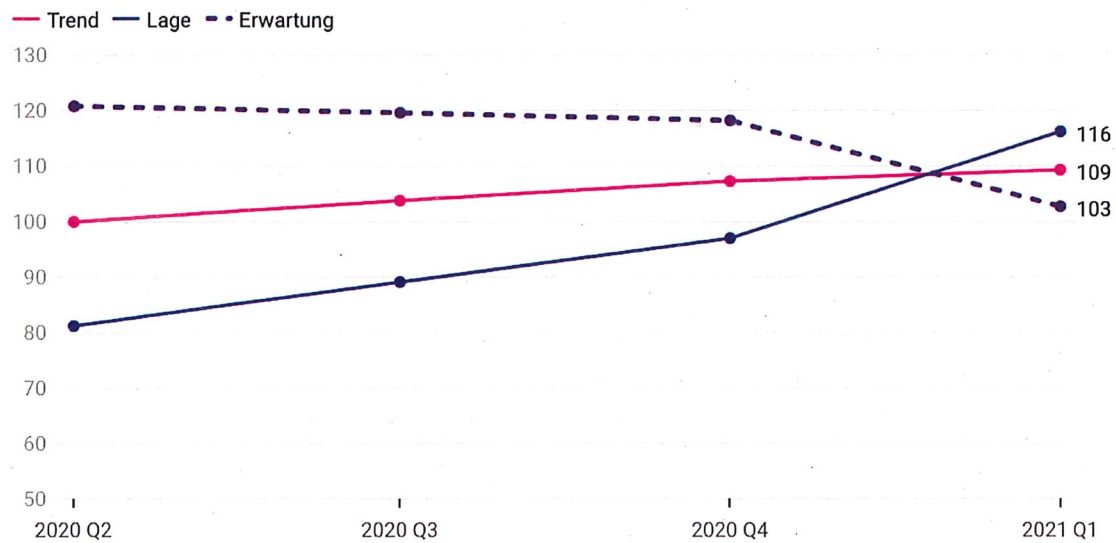




## Abbildungen

Abb.1:

### ZeTT-Radar Arbeitsvolumen: Erhöhter Arbeitsumfang im IT-Sektor



*Obwohl der Trendwert sich kaum bewegt, nimmt der Lagewerte intensiv zu und signalisiert eine starke Erhöhung des Arbeitsaufkommens gegenüber dem ersten Quartal 2020.*

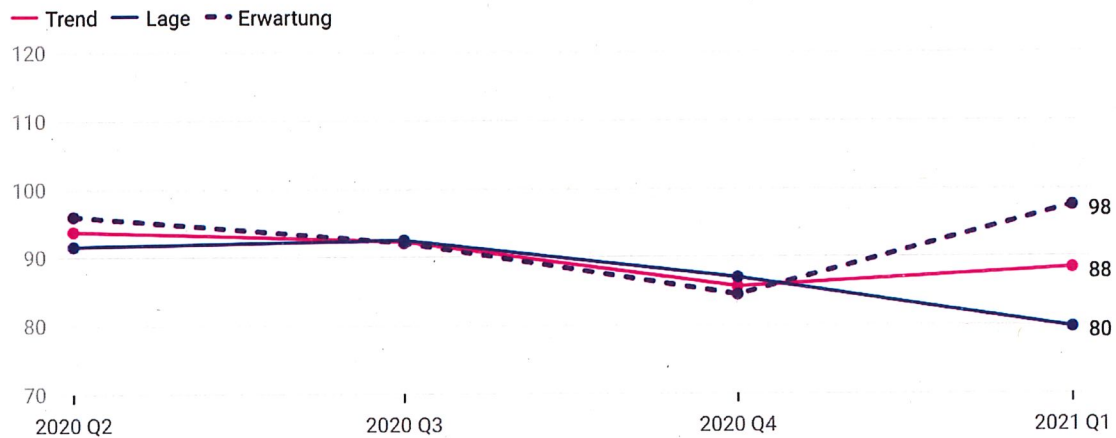
Grafik: Zentrum digitale Transformation Thüringen • Quelle: ZeTT 4/2021 • Erstellt mit Datawrapper



Abb. 2:

## ZeTT-Radar: Verringerte Beschäftigung im Dienstleistungssektor trotz Kurzarbeit

(ohne IT-Branche)



*Der Dienstleistungssektor bereitet besonders beim Lagewert Sorgen, diesen kennzeichnet eine große Distanz zum Wert von 100. Er signalisiert Personalreduktion im Vergleich zum ersten Quartal 2020. Die Erwartungswerte für das zweite Quartal sind höher und verbreiten etwas Hoffnung. Für den trendwert ergibt sich daraus eine leichte Aufwärtsbewegung.*

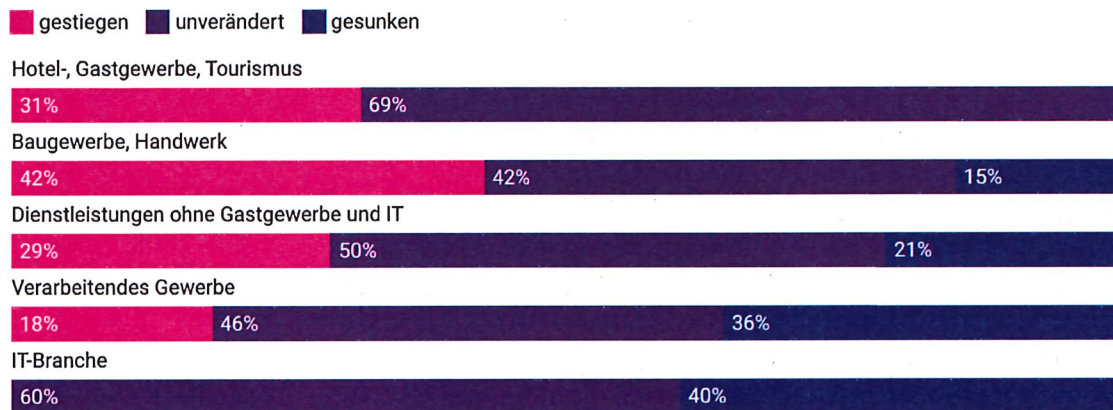
Grafik: Zentrum digitale Transformation Thüringen • Quelle: ZeTT 4/2021 • Erstellt mit Datawrapper



Abb.3:

## Erstes Quartal 2021: Kurzarbeit steigt weiter in vielen Branchen

Kurzarbeit im Q1 2021 ist gegenüber dem Q4 2020...



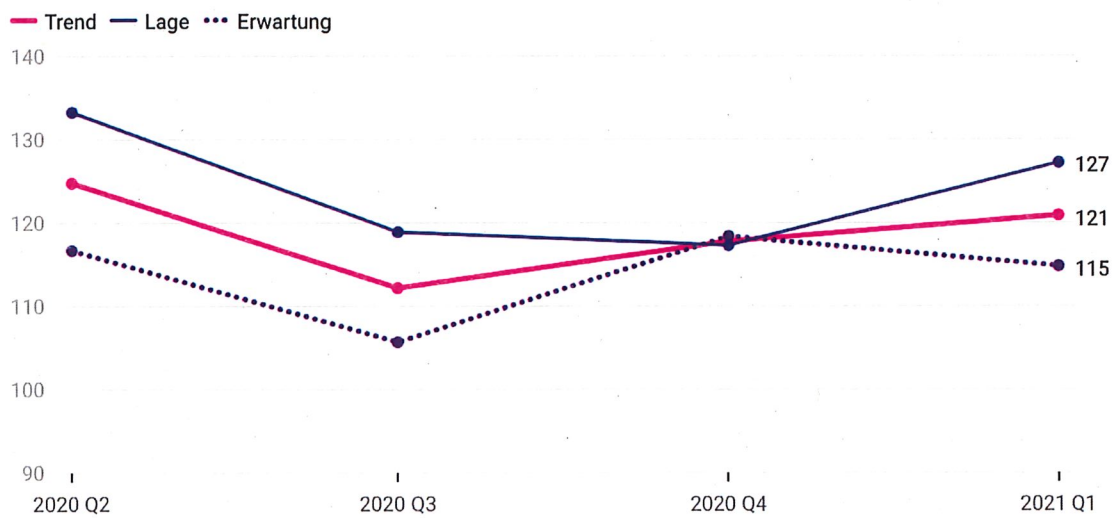
Am Anfang des Jahres erhöhte sich erneut der Anteil der Belegschaft in Kurzarbeit in vielen Branchen. Es waren sowohl Hotel- und Gastgewerbe, als auch andere Teile des Dienstleistungssektor betroffen. In Hotel, Gastgewerbe und Tourismus konnte niemand aus der Kurzarbeit zurückkehren. Ihr Niveau stieg an oder blieb unverändert. Bei den anderen Dienstleistern (ohne Hotel- und Gastgewerbe sowie IT) konnten 21% der Unternehmer/innen den Anteil der Kurzarbeit im Betrieb verringern, was eine kleine Verbesserung gegenüber dem vorherigen Quartal anzeigt. Es ist auf jeden Fall bemerkenswert, dass die Kurzarbeit im Baugewerbe ebenfalls stark gestiegen ist. Dies ist einerseits durch die kalten Wintermonate zu erklären, andererseits zeigen die Lagewerte für die Geschäftssituation, dass die Baubranche eine viel schlechteres Quartal erlebt als in der gleichen Periode des letzten Jahres. Im verarbeitenden Gewerbe verringert sich die Rolle der Kurzarbeit immer mehr. Genauso wie in der IT-Branche, in der seit zwei Quartalen keine Steigerung der Kurzarbeit stattfindet.

Chart: Zentrum digitale Transformation Thüringen • Source: ZeTT 4/2021 • Created with Datawrapper



Abb.4:

## ZeTT-Radar: Digitale Investitionen in Bau und Handwerk genießen weiterhin hohen Stellenwert



*In Bau und Handwerk signalisieren die Lagewerte, dass gleichbleibend hoch in digitale Lösungen investiert wird. Die Erwartungswerte deuten darauf hin, dass das Investitionsklima für digitale Lösungen im Baugewerbe weiterhin günstig bleibt.*

Grafik: Zentrum digitale Transformation Thüringen • Quelle: ZeTT 4/2021 • Erstellt mit Datawrapper

Abb. 5:

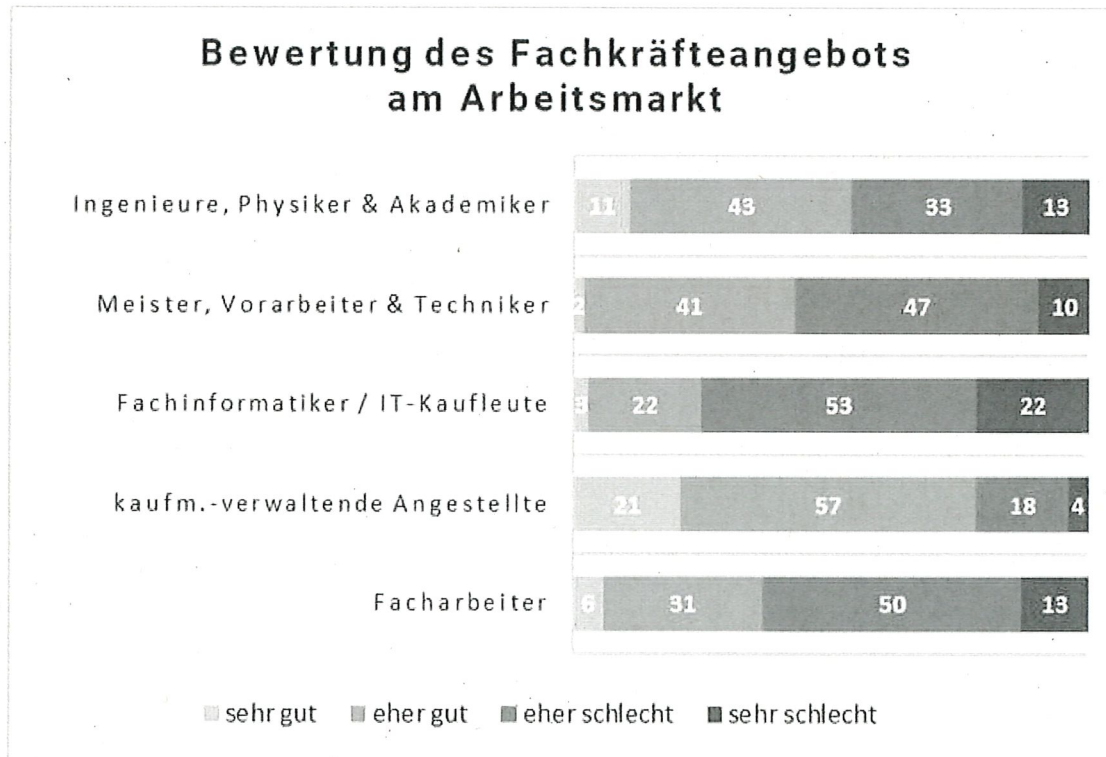


Abb. 6:

