

IAB-Betriebspanel.

Länderbericht Thüringen.

ERGEBNISSE DER
18. WELLE 2013

Betriebspanel, Länderbericht Thüringen

Ergebnisse der 18. Welle 2013

Studie im Auftrag des Thüringer Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Technologie
(99096 Erfurt, Max-Reger-Straße 4-8, Tel. 0361/3 79 79 99, Fax 0361/3 79 79 90)

Gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und aus Mitteln des Freistaats Thüringen

Finanzierung der Basisstichprobe des IAB-Betriebspanels durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB)

Datenerhebung: TNS Infratest Sozialforschung München

Auswertung: Vera Dahms, Marek Frei, Monika Putzing, Emanuel Bennewitz
SÖSTRA Sozialökonomische Strukturanalysen GmbH Berlin

Berlin, Mai 2014

Inhaltsverzeichnis

ABBILDUNGSVERZEICHNIS	III
TABELLENVERZEICHNIS	VI
EINFÜHRUNG	1
IN ALLER KÜRZE	2
1 DATENBASIS	6
2 ENTWICKLUNG UND STRUKTUR DER BETRIEBE UND BESCHÄFTIGUNG	9
2.1 Entwicklung der Zahl der Betriebe bis 2013	9
2.2 Entwicklung der Beschäftigtenzahl bis 2013	10
2.3 Struktur der Betriebe und Beschäftigten 2013	11
2.4 Beschäftigungszugänge und -abgänge in den Betrieben Thüringens	13
2.5 Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten	17
3 ATYPISCHE BESCHÄFTIGUNG	22
3.1 Entwicklung atypischer Beschäftigung	22
3.2 Formen atypischer Beschäftigungsverhältnisse	26
4 FACHKRÄFTEBEDARF	38
4.1 Bedarf an Fachkräften	38
4.2 Besetzung von Fachkräftestellen	42
4.3 Betriebliche Kompromisse bei der Besetzung von Fachkräftestellen	46
5 BETRIEBLICHE AUSBILDUNG	53
5.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe	53
5.2 Schwierigkeiten bei Besetzung von Ausbildungsplätzen und Gründe der Nichtbesetzung	58
5.3 Kompromissbereitschaft der Betriebe bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen	62
5.4 Übergang von Ausbildung in Beschäftigung	66

6	WEITERBILDUNG	69
6.1	Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung	69
6.2	Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten	70
7	ZUR WIRTSCHAFTLICHEN SITUATION	75
7.1	Löhne und Tarifbindung	75
7.2	Investitionen	80
7.3	Innovationen, Forschung und Entwicklung	83
7.4	Umsatz und Export	90
7.5	Produktivität	95
	RESÜMEE	100

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Beschäftigungsentwicklung in Thüringen 1995 bis 2013	8
Abbildung 2:	Anzahl der Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Thüringen und prozentuale Veränderung (2006 = 100 %) in Thüringen, Ost- und Westdeutschland von 1993 bis 2013 (Stand: jeweils 30. Juni)	9
Abbildung 3:	Beschäftigungsentwicklung in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 1995 bis 2013 (2005 = 100)	10
Abbildung 4:	Einstellungs- und Abgangsraten in Thüringen von 1996 bis 2013 (jeweils erstes Halbjahr)	14
Abbildung 5:	Gründe für das Ausscheiden von Personal aus den Betrieben Thüringens 2005 bis 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr)	16
Abbildung 6:	Beschäftigte (ohne Auszubildende) nach Tätigkeitsgruppen in Thüringen 1996 bis 2013 (Stand: jeweils 30. Juni)	18
Abbildung 7:	Frauenanteil nach Tätigkeitsgruppen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2013 (Stand: 30. Juni)	21
Abbildung 8:	Entwicklung des Flexibilisierungsgrades und einzelner atypischer Beschäftigungsformen in Thüringen 1996 bis 2013 (Stand: jeweils 30. Juni)	23
Abbildung 9:	Atypische Beschäftigungs- und Normalarbeitsverhältnisse in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2013 (Stand: 30. Juni)	24
Abbildung 10:	Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf und Umfang des Fachkräftebedarfs in Thüringen 1996 bis 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr)	39
Abbildung 11:	Anteil der Betriebe mit Einstellungen von Fachkräften und eingestellte Fachkräfte in Thüringen 1996 bis 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr)	40
Abbildung 12:	Anteil der Betriebe mit nicht besetzten Fachkräftestellen und Umfang nicht besetzter Fachkräftestellen in Thüringen 1996 bis 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr)	41
Abbildung 13:	Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr)	42
Abbildung 14:	Nichtbesetzungsquote der Fachkräftestellen 2013 und ihre Veränderung zu 2012 nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Thüringen 2013 (Stand: erstes Halbjahr)	43
Abbildung 15:	Nichtbesetzungsquote der Fachkräftestellen 2013 nach ausgewählten Branchen in Thüringen (Stand: erstes Halbjahr)	45
Abbildung 16:	Nichtbesetzungsquote der Fachkräftestellen 2008 und 2013 nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen (Stand: jeweils erstes Halbjahr)	46
Abbildung 17:	Anteil der Betriebe nach Einstellungen an allen Betrieben in Thüringen 2013 (Stand: erstes Halbjahr)	46
Abbildung 18:	Anteil der Betriebe mit Kompromissen bei Einstellungen an allen Betrieben mit Fachkräfteeinstellungen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2005, 2008 und 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr)	48
Abbildung 19:	Anteil der mit Kompromissen eingestellten Fachkräfte an allen Fachkräfteeinstellungen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2005, 2008 und 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr)	50
Abbildung 20:	Anteil der mit Kompromissen eingestellten Fachkräfte an allen Fachkräfteeinstellungen nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Thüringen 2013 (Stand: erstes Halbjahr)	51
Abbildung 21:	Anteil der Betriebe mit Kompromissen bei Einstellungen für qualifizierte Tätigkeiten in Thüringen 2005, 2008 und 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr)	52

Abbildung 22:	Ausbildungsberechtigte Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2013	54
Abbildung 23:	Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 1998 bis 2013	55
Abbildung 24:	Ausbildungsbeteiligung nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2013	56
Abbildung 25:	Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung ausbildungsberechtigter Betriebe in Thüringen nach Betriebsgrößenklassen 1998 bis 2013	57
Abbildung 26:	Anteil der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen an allen Betrieben mit angebotenen Ausbildungsplätzen und Anteil unbesetzter an allen angebotenen Ausbildungsplätzen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2004 bis 2013	59
Abbildung 27:	Wichtigste/häufigste Gründe für die Nichtbesetzung von Ausbildungsplätzen für das Ausbildungsjahr 2012/2013 in Thüringen, Ost- und Westdeutschland	61
Abbildung 28:	Wichtigste/häufigste Gründe für die Ablehnung von Bewerbern für Ausbildungsplätze für das Ausbildungsjahr 2012/2013 in Thüringen, Ost- und Westdeutschland	62
Abbildung 29:	Voraussetzungen für die Berücksichtigung von Bewerbern mit schlechten schulischen Leistungen bzw. ohne Schulabschluss in Thüringen 2013	63
Abbildung 30:	Anteil der Betriebe mit Praktikummöglichkeiten für Schüler an ausbildungsberechtigten Betrieben nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Thüringen 2013	65
Abbildung 31:	Anteil der Betriebe mit Beteiligung an Maßnahmen zur Berufsorientierung für Schüler an ausbildungsberechtigten Betrieben nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Thüringen 2013	65
Abbildung 32:	Übernahmequoten in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 1998 bis 2013	66
Abbildung 33:	Verbleib der Ausbildungsabsolventen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2013	67
Abbildung 34:	Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 1997 bis 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr)	69
Abbildung 35:	Weiterbildungsquoten in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 1997 bis 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr)	71
Abbildung 36:	Weiterbildungsquote nach Tätigkeitsgruppen in Thüringen 2007 und 2013	73
Abbildung 37:	Bruttodurchschnittslohn/-gehalt je abhängig Beschäftigten (in VZÄ) in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2013 und Angleichungsquote in Thüringen (Stand: jeweils Juni)	76
Abbildung 38:	Anteil der Betriebe mit Tarifbindung an allen Betrieben und Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit Tarifbindung an allen Beschäftigten in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2013	80
Abbildung 39:	Anteil investierender Betriebe an allen Betrieben und Investitionen je VZÄ in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 1995 bis 2012	81
Abbildung 40:	Beschäftigungserwartungen für 2014 nach dem Investitionsverhalten der Betriebe in Thüringen (alle Betriebe mit Umsatz)	82
Abbildung 42:	Anteil der Betriebe mit Produktinnovationen an Betrieben mit Umsatz in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2007 bis 2012	84
Abbildung 43:	Anteil der Betriebe mit Prozessinnovationen an Betrieben mit Umsatz in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2007 bis 2012	86
Abbildung 43:	Beschäftigungserwartungen für 2014 nach den Innovationsaktivitäten der Betriebe und in Betrieben mit FuE in Thüringen (alle Betriebe mit Umsatz)	89
Abbildung 46:	Exportquote insgesamt und im verarbeitenden Gewerbe in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 1995 bis 2012 (alle Betriebe mit Umsatz)	92

Abbildung 47:	Produktivitätsentwicklung in Thüringen, Ost- und Westdeutschland sowie Produktivitätsangleichung Thüringens 1990 bis 2012 (alle Betriebe mit Umsatz)	95
Abbildung 48:	Produktivität und Angleichungsquote im verarbeitenden Gewerbe nach Bereichen in Thüringen und Westdeutschland 2012	97
Abbildung 49:	Produktivität und Angleichungsquote im verarbeitenden Gewerbe nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen und Westdeutschland 2012	98
Abbildung 48:	Produktivität und Angleichungsquote im verarbeitenden Gewerbe nach dem Gründungszeitraum in Thüringen und Westdeutschland 2012	99

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2013 (Stand: 30. Juni)	12
Tabelle 2:	Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2013 (Stand: 30. Juni)	13
Tabelle 3:	Beschäftigte (ohne Auszubildende) nach Tätigkeitsgruppen und Branchen sowie Betriebsgrößenklassen nach Ländern, Ost und Westdeutschland 2013 (Stand: 30. Juni)	19
Tabelle 4:	Frauen und Männer nach Tätigkeitsgruppen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2013 (Stand: 30. Juni)	20
Tabelle 5:	Teilzeitbeschäftigung nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2013 (Stand: jeweils 30. Juni)	27
Tabelle 6:	Ausgewählte Merkmale der Teilzeitbeschäftigung 2013 nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Thüringen 2013 (Stand: 30. Juni)	28
Tabelle 7:	„Klassische Teilzeit“ nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2013 (Stand: jeweils 30. Juni)	30
Tabelle 8:	Midi-Jobs nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2013 (Stand: jeweils 30. Juni)	31
Tabelle 9:	Geringfügig Beschäftigte nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2013 (Stand: jeweils 30. Juni)	32
Tabelle 10:	Befristete Beschäftigung nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2013 (Stand: jeweils 30. Juni)	34
Tabelle 11:	Leiharbeit nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 1998 bis 2013 (Stand: jeweils 30. Juni)	37
Tabelle 12:	Anteil der Betriebe nach dem Besetzungserfolg bei Fachkräftestellen in Thüringen 2005, 2008 und 2013	48
Tabelle 13:	Verteilung der Auszubildenden und Ausbildungsquoten nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Thüringen 2013	58
Tabelle 14:	Weiterbildungsquote insgesamt, von Frauen und Männern nach Branchen, Betriebsgrößenklassen und Ländern 2013 (Stand: erstes Halbjahr)	72
Tabelle 15:	Bruttodurchschnittslohn/-gehalt je abhängig Beschäftigten nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Thüringen und Westdeutschland 2013 (Stand: jeweils Juni)	77
Tabelle 16:	Betriebe mit Kapital- und Gewinnbeteiligung nach Ländern und Betriebsgrößenklassen in Ost- und Westdeutschland 2013	79
Tabelle 17:	Anteil der Betriebe mit FuE an allen Betrieben und Beschäftigte mit FuE in Thüringen und Westdeutschland nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen 2013	87
Tabelle 18:	Anteil der Betriebe mit Kooperation bei FuE an allen Betrieben mit FuE nach Ländern 2013	88
Tabelle 19:	Verteilung der Betriebe, Beschäftigten und des Umsatzes nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Thüringen und Westdeutschland 2012 (alle Betriebe mit Umsatz)	91
Tabelle 20:	Verteilung der Betriebe und Beschäftigten nach Bereichen und Betriebsgrößenklassen des verarbeitenden Gewerbes in Thüringen und Westdeutschland 2013	93
Tabelle 21:	Export nach Bereichen und Betriebsgrößenklassen des verarbeitenden Gewerbes in Thüringen und Westdeutschland 2012	94

Einführung

Das IAB-Betriebspanel wurde im Freistaat Thüringen als mündliche Arbeitgeberbefragung auf Leitungsebene von Juli bis Oktober 2013 zum 18. Mal durchgeführt. Das Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie hat durch seine finanzielle Beteiligung im Rahmen des Europäischen Sozialfonds (ESF) einen Auswertungsbericht für Thüringen ermöglicht. Ziel des Berichtes ist es, aktuelle repräsentative Daten über die Beschäftigungsentwicklung sowie Informationen über ausgewählte wirtschaftliche Kennziffern repräsentativ für alle Betriebe Thüringens bereitzustellen.

Die Themen „Fachkräfte“ und „Ausbildung“ stehen seit Jahren im Mittelpunkt der Panelauswertungen. Vertiefende Erkenntnisse aus den Betriebsbefragungen sind von größtem Interesse. Die jährlich vorliegenden Informationen zu Einstellungen, nicht besetzten Stellen und zur Suche nach Fachkräften zeigten in der Vergangenheit einen Anstieg des Fachkräftebedarfs bei gleichzeitig steigenden Besetzungsschwierigkeiten in den Betrieben. In der Diskussion um den künftigen Fachkräftebedarf und zunehmende Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fachkräftestellen spielt auch die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe eine wesentliche Rolle. Es werden Angaben der Betriebe sowohl zu ihrer Ausbildungsberechtigung wie auch zur tatsächlichen Ausbildungsbeteiligung erhoben. Vor dem Hintergrund zunehmender Besetzungsschwierigkeiten von Ausbildungsstellen sind die betrieblichen Gründe der Nichtbesetzung von Ausbildungsstellen für politisches Handeln relevant. Darüber hinaus liegen betriebliche Informationen über Voraussetzungen vor, unter denen ein Betrieb bereit ist, auch Jugendliche mit schlechten schulischen Leistungen bzw. Jugendliche ohne Schulabschluss einzustellen. Betriebe gehen sowohl bei der Besetzung von Fachkräftestellen als auch von Ausbildungsplätzen Kompromisse ein. Aussagen zu konkret eingegangenen Kompromissen spiegeln betriebliche Reaktionsmuster wider und liefern Ansatzpunkte für politische Handlungsempfehlungen – bspw. für betriebliche Weiterbildung.

Es erfolgen standardmäßig Auswertungen zur betrieblichen Weiterbildung und zu den so genannten atypischen Beschäftigungsverhältnissen. Hierbei handelt es sich um Beschäftigungsverhältnisse, die vom Normalarbeitsverhältnis abweichen wie Teilzeitbeschäftigung einschließlich Mini-Jobs, befristete Beschäftigung und Leiharbeit. Neben Informationen zur Beschäftigungsentwicklung erfolgen Analysen ausgewählter wirtschaftlicher Kennziffern, die für die betriebliche Nachfrage nach Arbeitskräften eine hohe Bedeutung haben. Dazu zählen die Investitions- und Innovationsbereitschaft der Betriebe, betriebliche Beteiligung an Forschung und Entwicklung, Umsatz einschließlich des Exports, Löhne und Gehälter, Gewinn- und Kapitalbeteiligung, Tarifbindung sowie Produktivität.

Die mit dem IAB-Betriebspanel gewonnenen Ergebnisse verbessern wesentlich die Informationsbasis, die von amtlichen statistischen Daten geboten wird, da die Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels alle Betriebe umfasst, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Damit ist das IAB-Betriebspanel wesentlich breiter angelegt als andere betriebsbezogene Datenquellen, die sich vielfach nur auf ausgewählte Bereiche der Wirtschaft (z. B. Produzierendes Gewerbe) oder auf Betriebe ab einer bestimmten Größe (z. B. mit mindestens 20 Beschäftigten) beschränken. Ein weiterer Vorteil dieser seit 1996 jährlich laufenden Arbeitgeberbefragung (seit 1993 in den alten Ländern) besteht darin, dass sowohl für Thüringen, Ostdeutschland als auch Westdeutschland insgesamt das gleiche Fragenprogramm und das gleiche Erfassungs-, Hochrechnungs- und Auswertungsverfahren verwendet wird. Infolgedessen sind vergleichende Analysen für Thüringen, Ost- und Westdeutschland insgesamt ohne methodische und definitorische Schwierigkeiten und im langjährigen Zeitverlauf möglich. Das IAB-Betriebspanel ist als Längsschnitterhebung angelegt, d. h., jedes Jahr werden dieselben Betriebe befragt. In Anbetracht dessen, dass die Arbeitgeberbefragung bereits in der 18. Welle durchgeführt wurde, können Querschnittsvergleiche über die Jahre 1996 bis 2013 in die Auswertung aufgenommen werden.

In aller Kürze

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) führt seit 1996 jährlich eine Arbeitgeberbefragung in Thüringer Betrieben durch. Im Jahr 2013 fand diese Befragung zum 18. Mal statt. Für Auswertungen in Thüringen lagen für das Jahr 2013 Interviews von 1.116 Betrieben vor. Mit der Stichprobe wurden 1,8 Prozent der Betriebe mit 7,5 Prozent der Beschäftigten erfasst.

Leichte Verringerung der Zahl der Betriebe und kein weiterer Anstieg von Beschäftigung

Zwischen 2006 und 2011 gab es in Thüringen etwa 62 Tsd. Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. In 2012 und 2013 verringerte sich ihre Anzahl auf 61 Tsd. Demgegenüber verzeichneten sowohl Ost- als auch Westdeutschland seit 2006 eine stetige Zunahme der Betriebszahlen.

Obwohl die Zahl der Betriebe seit Jahren relativ konstant ist, 2012 und 2013 allerdings leicht rückläufig, nahm nach Angaben des IAB-Betriebspanels die Zahl der Beschäftigten in Thüringen zwischen 2005 und 2012 zu, stagnierte aber 2013 bei etwa 894 Tsd., darunter 760 Tsd. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Die Beschäftigung in Thüringen war seit 2005 – mit Ausnahme des Krisenjahres 2009 – ansteigend und veränderte sich 2013 nicht. Im Vergleich mit 2005, dem Jahr mit dem niedrigsten Beschäftigungsniveau in Thüringen wie auch bundesweit, erhöhte sich die Beschäftigtenzahl in Thüringen um etwa 5 Prozent. Damit fiel der Zuwachs deutlich geringer aus als im ost- und westdeutschen Durchschnitt (+10 bzw. +14 Prozent). Der Beschäftigungsaufbau in Thüringen beruhte seit 2005 ganz überwiegend auf einer Zunahme sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse. Hierbei nahm sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung deutlich zu, während sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung nicht anstieg. Geringfügige Beschäftigung erhöhte sich nur leicht.

Immer häufiger Arbeitnehmerkündigungen

Im ersten Halbjahr 2013 nahmen 25 Prozent aller Thüringer Betriebe Personaleinstellungen vor, ebenfalls 25 Prozent verzeichneten Personalabgänge. Knapp die Hälfte der Personalabgänge wie auch der -zugänge entfiel auf Frauen. Die Einstellungsraten (Einstellungen in Relation zu Beschäftigten) lagen seit Mitte der 2000er Jahre auf hohem Niveau, demgegenüber waren die Abgangsraten (Abgänge in Relation zu Beschäftigten) rückläufig. Gegenüber dem Vorjahr ist die Beschäftigungsdynamik in Thüringer Betrieben leicht gesunken. In Ost- und Westdeutschland war 2013 eine ähnliche Entwicklung zu beobachten. Mit der günstigen Beschäftigungssituation in Thüringen hat sich seit 2005 der Anteil der Personalabgänge, die auf die Kündigung seitens der Arbeitnehmer zurückzuführen sind, mehr als verdoppelt. Demgegenüber waren Arbeitgeberkündigungen rückläufig.

Hohe qualifikatorische Anforderungen an Beschäftigte

In Thüringen waren 2013 ca. 13 Prozent der Beschäftigten auf Arbeitsplätzen für einfache Tätigkeiten eingesetzt, 68 Prozent auf Arbeitsplätzen, die einen Berufsabschluss voraussetzten, 12 Prozent übten Tätigkeiten aus, die ein abgeschlossenes Hochschulstudium erforderten, 7 Prozent waren tätige Inhaber, Vorstände, Geschäftsführer. Seit 2005 hatten die Beschäftigten der einzelnen Tätigkeitsgruppen in Thüringen ähnliche Beschäftigungschancen, da sich die Relationen zwischen ihnen nur leicht änderten. Für die letzten drei Jahre war allerdings kennzeichnend, dass es eine geringfügige Zunahme des Anteils einfacher Tätigkeiten gab, von 11 Prozent in 2010 auf 13 Prozent in 2013. Damit bestanden insbesondere für Un- und Angelernte etwas günstigere Voraussetzungen, in den Arbeitsmarkt (re-)integriert zu werden. Wie bereits in den Vorjahren gab es auch 2013 größere Unterschiede in der Tätigkeitsstruktur zwischen Thüringer und westdeutschen Betrieben.

Atypische Beschäftigung seit drei Jahren nicht weiter gestiegen, liegt aber auf relativ hohem Niveau

Atypische Beschäftigungsformen waren auch 2013 sowohl in Thüringen als auch in Ost- und Westdeutschland weit verbreitet. In 68 Prozent aller Thüringer Betriebe gab es 2013 mindestens eine Form atypischer Beschäftigung, d. h. Teilzeit, Befristung oder Leiharbeit (Ostdeutschland 72 Prozent, Westdeutschland 81 Prozent). Besonders verbreitet waren Teilzeittätigkeiten, die es in 65 Prozent der Thüringer Betriebe gab, 4 Prozent der Betriebe hatten Leiharbeitskräfte und 14 Prozent befristete Beschäftigungsverhältnisse. In der Regel wurden atypische Beschäftigungsformen von den Betrieben alternativ genutzt.

Der Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse an allen Beschäftigungsverhältnissen lag 2013 in Thüringen wie bereits im Vorjahr bei 34 Prozent (davon Anteil Teilzeit an allen Beschäftigungsverhältnissen 25 Prozent, darunter geringfügige Beschäftigung 7 Prozent, Anteil Befristungen 7 Prozent, Anteil Leiharbeit 2 Prozent). In Ostdeutschland zählten 2013, wie bereits im Vorjahr, 38 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse zu den atypischen, in Westdeutschland 39 Prozent, ebenfalls unverändert im Vorjahresvergleich. Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse besaßen dort mit einem Anteil von 13 Prozent an der Gesamtbeschäftigung nach wie vor höheres Gewicht als in Thüringen.

Leichter Rückgang des Fachkräftebedarfs, Besetzungsschwierigkeiten nahmen zu

Der Fachkräftebedarf in Thüringen hat sich seit zwei Jahren von ca. 56 Tsd. in 2011 auf ca. 48 Tsd. in 2013 leicht verringert. Mit dem gesunkenen Bedarf an Fachkräften verringerte sich im Vorjahresvergleich der Anteil einstellender Betriebe (von 23 auf 20 Prozent) wie auch die Zahl der eingestellten Fachkräfte (von ca. 38 auf 35 Tsd.). In etwa 11 Prozent aller Betriebe gab es im ersten Halbjahr 2013 ca. 13 Tsd. unbesetzte Stellen. Die Nichtbesetzungsquote in Thüringen lag 2013 bei 27 Prozent und fiel damit um 2 Prozentpunkte höher aus als im Vorjahr. Demgegenüber stagnierte sie in Ostdeutschland bei 25 Prozent, in Westdeutschland verringerte sie sich um 1 Prozentpunkt auf 24 Prozent. Angespannt ist die Situation nach wie vor im Bereich Hochqualifizierter (Nichtbesetzungsquote 29 Prozent), wobei Thüringer mittlere und Großbetriebe 2013 etwas erfolgreicher bei diesen Stellenbesetzungen waren als 2008. Insbesondere in Kleinst- und Kleinbetrieben haben die Probleme demgegenüber im Vergleich mit 2008 deutlich zugenommen. Bei der Besetzung von Stellen mit erforderlichem Berufsabschluss lag die Nichtbesetzungsquote 2013 bei 26 Prozent und fiel um 7 Prozentpunkte höher aus als 2008. Von diesen deutlich gestiegenen Besetzungsschwierigkeiten waren in besonderem Maße Kleinstbetriebe betroffen.

Einstellungen mit Kompromissen erleichtern den Betrieben Deckung des Fachkräftebedarfs

Vor dem Hintergrund gesteigener Herausforderungen an die Besetzung von Fachkräftestellen in Thüringen waren Kompromisse bei Einstellungen eine betriebliche Option zur Deckung des Fachkräftebedarfs. Von allen Betrieben, die 2013 Fachkräfte einstellten, gingen 38 Prozent Kompromisse ein (2005 ca. 12 Prozent). In erster Linie waren ein erhöhter Einarbeitungsaufwand und interne Weiterbildungsmaßnahmen erforderlich. Teilweise reduzierten die Betriebe aber auch ihre Ansprüche an die fachliche Qualifikation. Insgesamt erfolgten 2013 etwa 31 Prozent aller Fachkräfteeinstellungen in Thüringen mit Kompromissen (2005 ca. 14 Prozent) und damit deutlich häufiger als in Ost- und Westdeutschland (22 bzw. 19 Prozent). Trotz der eingegangenen Kompromisse haben die Besetzungsschwierigkeiten in Thüringen weiter zugenommen. In Westdeutschland ist die Situation etwas entspannter.

Ausbildungsbeteiligung der Betriebe seit drei Jahren wieder ansteigend

Von allen ausbildungsberechtigten Betrieben in Thüringen bildete 2013 fast die Hälfte (47 Prozent) aus und damit anteilig deutlich mehr als im ostdeutschen Durchschnitt mit 42 Prozent (Westdeutschland 53 Prozent). Im Unterschied zur anhaltend rückläufigen Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Ostdeutschland stieg die Ausbildungsbeteiligung Thüringer Betriebe seit 2010 wieder jährlich an. Die vorhandene betriebliche Ausbildungsbasis – gemessen an allen Betrieben mit Ausbildungsberechtigung – wurde in Thüringen fast so gut ausgeschöpft wie in Westdeutschland, was vor allem an einer überdurchschnittlichen Ausbildung in Kleinst- und Kleinbetrieben lag. Die Ausbildungsquote, d. h. der Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten, betrug 2013 in Thüringen wie auch in Ostdeutschland 3 Prozent und war damit etwas niedriger als in Westdeutschland (4 Prozent). Größter Ausbilder in Thüringen – gemessen an der Zahl der Auszubildenden – war wiederum das verarbeitende Gewerbe.

Jugendliche ohne Schulabschluss haben nur geringe Chancen auf einen Ausbildungsplatz

In mehr als jedem zweiten Thüringer Betrieb mit neuen Ausbildungsplatzangeboten blieben 2013 wie auch 2012 Ausbildungsplätze unbesetzt. Der Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen an allen angebotenen Plätzen war mit 44 Prozent geringfügig niedriger als im Vorjahr (Westdeutschland 16 Prozent). Während 66 Prozent aller ausbildungsberechtigten Thüringer Betriebe Bewerbern mit schlechten schulischen Leistungen Chancen auf einen Ausbildungsplatz einräumten, war die Bereitschaft zur Einstellung von Bewerbern ohne Schulabschluss mit 20 Prozent deutlich geringer. Eine wichtige Voraussetzung für die Berücksichtigung leistungsschwächerer Bewerber sind erfolgreich absolvierte Betriebspraktika wie auch ein guter Bewerbereindruck. Öffentliche Förderung spielt demgegenüber kaum eine Rolle bei der betrieblichen Entscheidung für oder gegen einen Bewerber. Die Einschätzungen in Ost- und Westdeutschland waren ähnlich.

Übernahmequote auf Rekordstand

Von allen Ausbildungsabsolventen wurden 2013 in Thüringen 73 Prozent von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen, damit war die Übernahmequote so hoch wie noch nie (Ostdeutschland 63 Prozent, Westdeutschland 67 Prozent). Ohne Berücksichtigung der spezifischen Situation der Branche Erziehung und Unterricht betrug die Übernahmequote sogar 76 Prozent. Von allen übernommenen Absolventen erhielten 53 Prozent zunächst befristete Arbeitsverträge. Dieser Anteil war höher als in Westdeutschland (48 Prozent).

Geringere Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe, aber stabile Weiterbildungsquote

Im Jahr 2013 lag die Weiterbildungsbeteiligung der Thüringer Betriebe bei 49 Prozent (Ostdeutschland 50 Prozent, Westdeutschland 52 Prozent). Damit fiel sie geringer aus als im Vorjahr und lag weiterhin leicht unterhalb der ost- wie westdeutschen Vergleichswerte.

Die Weiterbildungsquote, d. h. der Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an allen Beschäftigten, lag im ersten Halbjahr 2013 in Thüringen wie bereits in den beiden Vorjahren bei überdurchschnittlich hohen 35 Prozent. Demgegenüber verringerte sie sich in Ostdeutschland auf 32 Prozent, während sie in Westdeutschland auf 31 Prozent leicht anstieg. Die Weiterbildungsquoten Thüringer Betriebe lagen seit Ende der 1990er Jahre immer oberhalb der westdeutschen Weiterbildungsquoten und in der Regel auch oberhalb der ostdeutschen.

Frauen partizipierten auch 2013 stärker an Weiterbildungsmaßnahmen als Männer (Weiterbildungsquote Frauen 38 Prozent, Männer 32 Prozent). Wie in den Vorjahren beteiligten sich wiederum Beschäftigte mit Tätigkeiten, deren Ausübung eine Berufsausbildung oder eine akademische Ausbildung erfordert, überdurchschnittlich stark an Weiterbildung. Arbeitskräfte, die Tätigkeiten für Un- und Angelernte ausüben, partizipierten demgegenüber in geringem Maße an Weiterbildung, wenngleich die Einbeziehung dieser Beschäf-

tigtengruppe in den zurückliegenden Jahren ansteigend war. So stieg die Weiterbildungsquote von Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten von 12 Prozent in 2007 auf 22 Prozent in 2013.

Entwicklung wichtiger betrieblicher Kennziffern

Der Umsatz Thüringer Betriebe lag 2012 auf einem bisherigen Rekordniveau, wohingegen die Exportleistungen etwas geringer ausfielen als im Vorjahr, ebenso die Exportquoten. Die Investitionsintensität (Investitionen je Vollzeitäquivalent (VZÄ)) lag 2012 bei etwa 8 Tsd. € und war damit ebenso hoch wie in Westdeutschland. Im Bereich der Innovationen zeigte sich, dass sich die bestehende „Innovationslücke“ zu Westdeutschland 2012 wieder vergrößerte. 2012 waren 25 Prozent aller Thüringer Betriebe mit Umsatz innovativ (Ostdeutschland 33 Prozent, Westdeutschland 41 Prozent), d. h. sie realisierten mindestens eine Produkt- oder Prozessinnovation. Demgegenüber lagen die Innovationsaktivitäten im Thüringer verarbeitenden Gewerbe fast auf dem Niveau Westdeutschlands. In Thüringen befassten sich im Durchschnitt 4 Prozent aller Betriebe mit Forschung und Entwicklung (FuE). Das waren anteilig etwas weniger als in Ost- und Westdeutschland (jeweils 5 Prozent). Während Thüringer Kleinstbetriebe seltener FuE betrieben als westdeutsche Kleinstbetriebe, gab es 2013 zwischen Thüringer und westdeutschen Mittel- und Großbetrieben so gut wie keine Unterschiede. Die Bruttolöhne in Thüringen (Lohn je VZÄ) 2013 waren etwas geringer als 2012. Die Angleichungsquote lag 2013 bei 75 Prozent des westdeutschen Vergleichswerts. Die Tarifbindung in Thüringen war in den zurückliegenden zwei Jahren wieder leicht ansteigend, aber deutlich geringer als in Westdeutschland. Insgesamt bezeichnete 2012 mehr als die Hälfte der Thüringer Betriebe ihre Ertragslage als gut bzw. sehr gut. Im Durchschnitt wurde sie sowohl in Thüringen als auch in Ost- und Westdeutschland als befriedigend eingeschätzt und so gut wie noch nie seit Mitte der 1990er Jahre bewertet.

Verringerung des Produktivitätsabstands zu Westdeutschland

Der Unterschied in den Produktivitätsniveaus (Produktivität = Umsatz je VZÄ) zwischen Thüringer und westdeutschen Betrieben hat sich 2012 im Vorjahresvergleich verringert. Die Angleichungsquote der Produktivität lag 2012 bei 79 Prozent des westdeutschen Niveaus. Damit verringerte sich der Unterschied zu Westdeutschland das zweite Jahr in Folge. Gleichzeitig war der Produktivitätsunterschied zwischen dem Thüringer und westdeutschen verarbeitenden Gewerbe wiederum groß (Angleichungsquote 65 Prozent). Hier spielt die Unterrepräsentanz von Großbetrieben in Thüringen sowie deren geringe Beschäftigungsbindung eine Rolle.

1 Datenbasis

Für die Befragungswelle 2013 liegen für Auswertungen in Thüringen verwertbare Interviews von 1.116 Betrieben vor. Die befragten Betriebe repräsentieren die Grundgesamtheit von 61.219 Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Thüringen im Jahr 2012 (Jahr der Stichprobenziehung). Mit der Stichprobe wurden 1,8 Prozent der genannten Betriebe erfasst, in denen 7,5 Prozent aller Beschäftigten tätig sind.

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

1. 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 einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am 30.06.2012.
2. Schätzung von fehlenden Angaben (Imputation) durch Extrapolation auf der Basis von Referenzklassen aus der Ist-Matrix der antwortenden Betriebe. Die Imputation von Daten ist insbesondere für die Hochrechnung von Absolutzahlen erforderlich, da anderenfalls die hochgerechneten Werte zu niedrig ausfallen würden (z. B. Investitionen).

Für die Auswertungen im Rahmen des vorliegenden Berichtes wird für den heterogenen Bereich der Dienstleistungen, unter Beachtung der inhaltlichen Bedeutung und der notwendigen Fallzahlen für eine verallgemeinerungsfähige Interpretation der Ergebnisse, folgende Branchengliederung¹ gewählt:

- Unternehmensnahe Dienstleistungen: Dazu gehören Grundstücks- und Wohnungswesen, Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Unternehmensberatung, Architektur- und Ingenieurbüros, Forschung und Entwicklung, Werbung und Marktforschung, Veterinärwesen, Vermietung beweglicher Sachen, Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften sowie übrige Dienstleistungen (überwiegend für Unternehmen).
- Neben den unternehmensnahen Dienstleistungen werden die personenbezogenen Dienstleistungen Erziehung und Unterricht sowie Gesundheits- und Sozialwesen aufgrund ihrer Bedeutung, Abgrenzbarkeit und Größe jeweils gesondert dargestellt. Eine dritte Untergruppe der personenbezogenen Dienstleistungen bilden die übrigen personenbezogenen Dienstleistungen. Dazu gehören Gaststätten, Beherbergungsgewerbe, Kunst, Unterhaltung, Erholung und Sport, Reparatur von Datenverarbeitungsgeräten und Gebrauchsgütern sowie sonstige, überwiegend persönliche Dienstleistungen (z. B. Wäscherei, Friseur, Sauna).

Bezüglich der Betriebsgrößenklassen werden die Betriebe im IAB-Betriebspanel nach der seit dem 1. Januar 2005 geltenden KMU-Definition der Europäischen Union gruppiert.² Danach werden im Bericht folgende Betriebsgrößenklassen ausgewiesen: Kleinstbetriebe mit bis zu 9 Beschäftigten, wobei auf Grund des Umfangs von Kleinstbetrieben mit bis zu 4 Beschäftigten diese gesondert ausgewiesen werden, Kleinbetriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten, mittlere Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten und Großbetriebe ab 250 Beschäftigten.

¹ Seit der Befragungswelle 2009 werden die Daten des IAB-Betriebspanels nach der WZ 2008 aufbereitet; bis einschließlich der Befragungswelle 2008 erfolgte dies nach der WZ 2003.

² „Kleinstunternehmen“ – weniger als 10 Beschäftigte; „Kleinunternehmen“ – weniger als 50 Beschäftigte; „mittlere Unternehmen“ – weniger als 250 Beschäftigte.

Beim Vergleich der im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen mit anderen Datenquellen – Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) oder Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder – sind folgende Aspekte zu beachten:

1. Als Beschäftigte gelten im IAB-Betriebspanel alle Personen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, und zwar
 - a) unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit,
 - b) unabhängig davon, ob sie eine sozialversicherungspflichtige oder eine nicht sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben und
 - c) unabhängig von ihrer Stellung im Beruf.

Im IAB-Betriebspanel werden als Beschäftigte also auch Beamte, tätige Inhaber, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte erfasst.

Da die Beschäftigtenzahlen der Beschäftigungsstatistik der BA keine Beamten, tätigen Inhaber und mithelfenden Familienangehörigen enthalten und geringfügig Beschäftigte nur dann erfasst werden, wenn diese zusätzlich eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben oder durch Zusammenrechnung mehrerer geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse sozialversicherungspflichtig werden, sind die im Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt höher als die in der Beschäftigtenstatistik der BA ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen.

2. Im Betriebspanel werden nur Betriebe befragt, in denen mindestens eine sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person tätig ist.³ Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte wie z. B. Ein-Personen-Betriebe (u. a. Freiberufler, Gewerbetreibende) oder Dienststellen im öffentlichen Sektor, in denen ausschließlich Beamte beschäftigt sind, können nicht befragt werden, da sie in der Grundgesamtheit nicht enthalten sind.

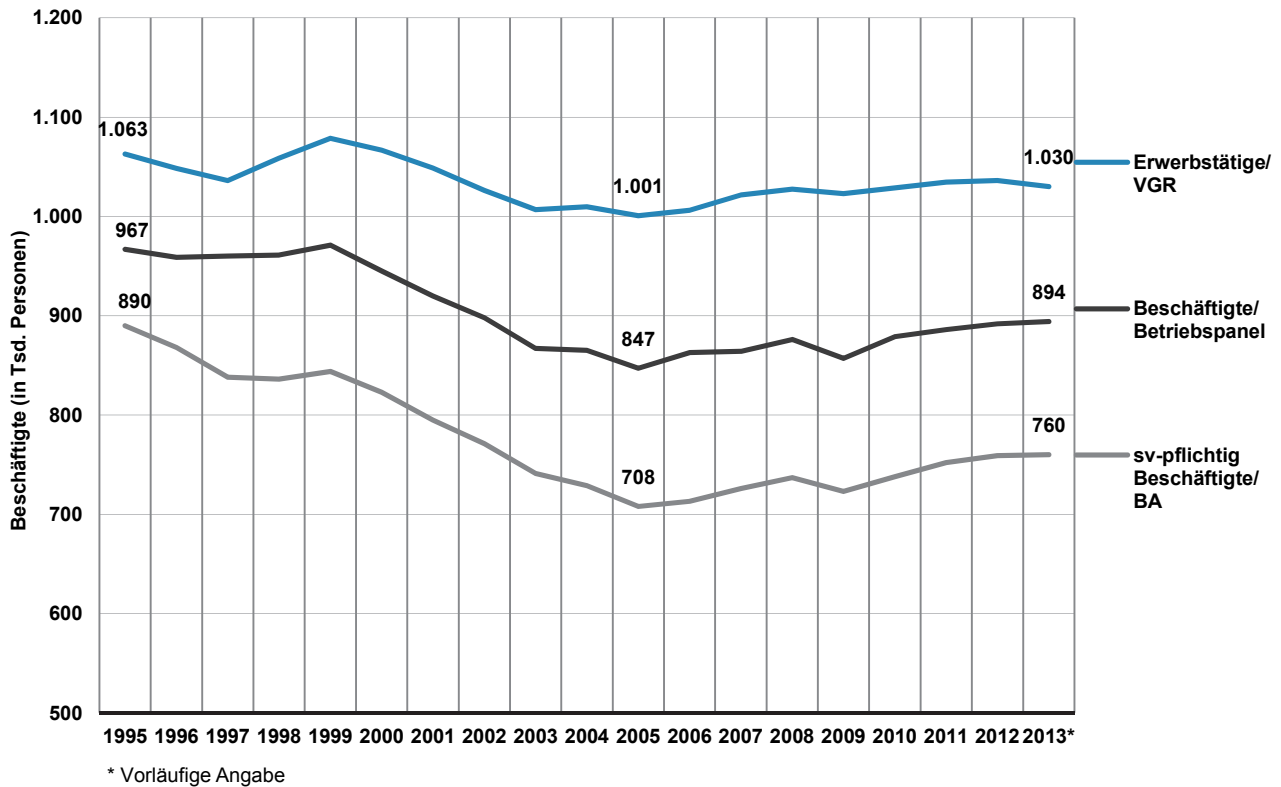
Da die Beschäftigtenzahlen in der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder auch Ein-Personen-Betriebe sowie Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung enthalten, sind die im Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt geringer als die in der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen.

3. Im Betriebspanel werden Beschäftigungsfälle gezählt, wodurch vereinzelt Doppelzählungen auftreten können, wenn ein Beschäftigter Arbeitsverhältnisse mit zwei oder mehreren Betrieben hat (Mehrfachbeschäftigung, z. B. geringfügige).
4. Bei Vergleichen mit anderen Datenquellen ist auch zu beachten, dass sich die Beschäftigendaten des Betriebspanels in der Regel auf den Stichtag 30. Juni beziehen.
5. Alle ostdeutschen Gesamtdaten im Betriebspanel schließen das Land Berlin mit ein; die westdeutschen Daten werden ohne Berlin ausgewiesen.

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

³ Ohne private Haushalte und exterritoriale Organisationen.

Abbildung 1: Beschäftigungsentwicklung in Thüringen 1995 bis 2013



Quelle: Arbeitskreis Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder, Berechnungsstand: August 2013/Februar 2014, nächste Aktualisierung: März 2015 (im Jahresdurchschnitt); IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2013 (jeweils zum 30.6., für 2013 vorläufige Angabe); Beschäftigungsstatistik der BA (jeweils zum 30.6., für 2013 vorläufige Angabe)

Die in Form von mündlichen Interviews stattfindende Befragung bei Inhabern, Geschäftsführern bzw. leitenden Mitarbeitern in Thüringen ansässiger Betriebe erfolgte in den Monaten Juli bis Oktober 2013.

Für alle Zahlenangaben in dieser Studie gilt: Durch Rundungen können sich bei der Summierung der Einzelangaben geringfügige Abweichungen zur Endsumme ergeben. Der Wert 0 bedeutet weniger als 0,5, jedoch mehr als nichts. Mit einem „. “ werden in den Tabellen Angaben gekennzeichnet, deren Zahlenwert nicht sicher genug ist; mit einem „- “ nicht vorhandene Werte.

Alle nachfolgenden Auswertungen beziehen sich ausschließlich auf Betriebe mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person.

Für eine leichtere Lesbarkeit des Textes wurde darauf verzichtet, die weibliche und männliche Schreibweise zu verwenden. Die verwendete Form steht für beide Geschlechter.

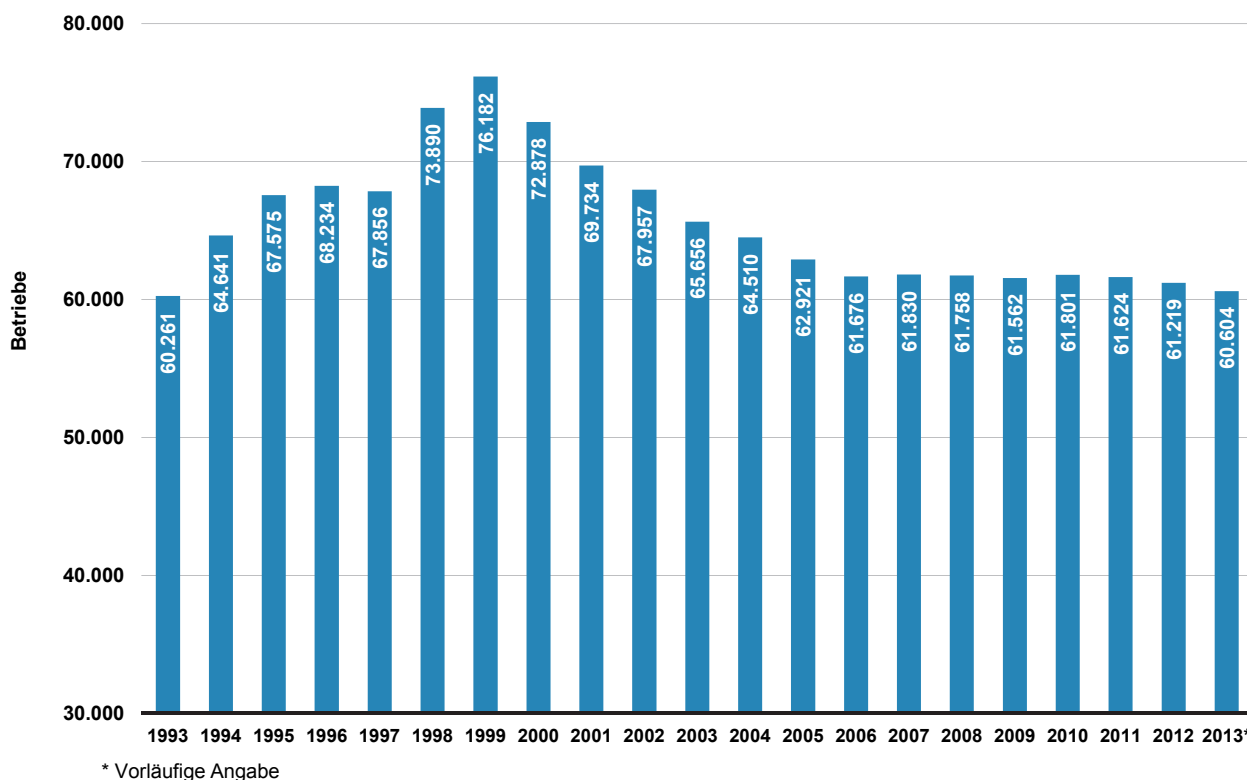
2 Entwicklung und Struktur der Betriebe und Beschäftigung

In den nachfolgenden Abschnitten wird für Thüringen die Entwicklung der Betriebszahl mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 1993 und 2013 nach Angaben der BA dargestellt. Ebenso erfolgt eine Betrachtung der Beschäftigungsentwicklung auf Grundlage der Ergebnisse des IAB-Betriebspanels zwischen 1995 und 2013. Für die aktuell vorliegenden Angaben des Jahres 2013 erfolgen Auswertungen, welche nach der Branchenzugehörigkeit der Betriebe sowie ihrer Größe differenzieren. Dabei wird auf entsprechende Vergleichsangaben für Ost- und Westdeutschland verwiesen.

2.1 Entwicklung der Zahl der Betriebe bis 2013

2013 gab es nach Angaben der BA in Thüringen 60.604 Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Während die Zahl der Betriebe im Freistaat zwischen 2006 und 2011 relativ konstant war, verringerte sie sich sowohl 2012 als auch 2013 leicht (vgl. Abbildung 2). Damit weicht die Entwicklung in Thüringen von Ost- und Westdeutschland ab, wo jeweils die Zahl der Betriebe seit 2006 ansteigend war (in Ostdeutschland um 3 Prozent, in Westdeutschland um 5 Prozent).

Abbildung 2: Anzahl der Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Thüringen 1993 bis 2013 (Stand: jeweils 30. Juni)



Quelle: Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit

Von allen Thüringer Betrieben waren 2013 etwa 85 Prozent unabhängige, eigenständige Unternehmen, weitere 11 Prozent Niederlassungen eines größeren Unternehmens, 2 Prozent Zentralen bzw. Hauptverwaltungen und weitere 2 Prozent eine regionale oder fachliche Mittelinstanz eines verzweigten Unternehmens. Diese Betriebsstruktur entspricht annähernd derjenigen von Ost- und Westdeutschland. Unterschiede treten allerdings in der Beschäftigungsstruktur auf. Während in Thüringen knapp 70 Prozent aller Beschäftigten in eigenständigen Unternehmen tätig waren, traf dies in Westdeutschland auf knapp 60 Prozent zu. Demge-

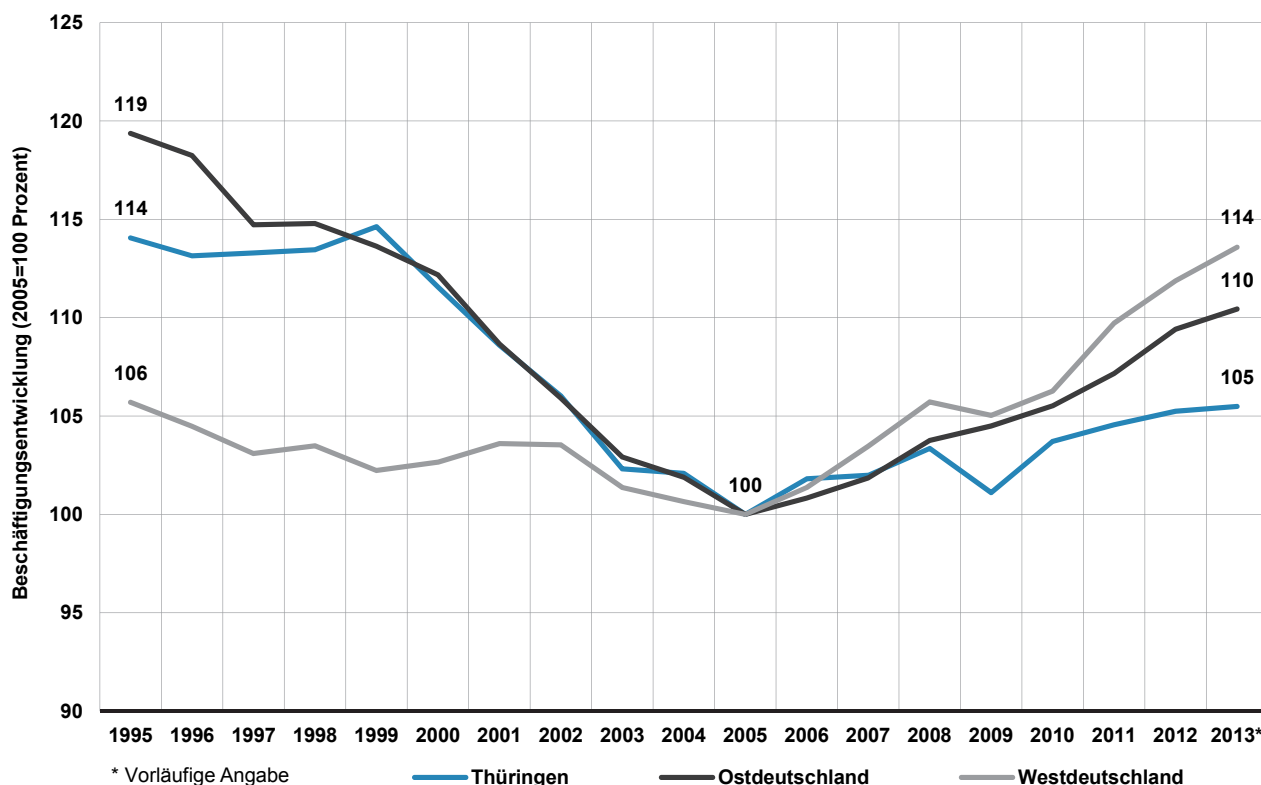
genüber entfielen in Westdeutschland mit 15 Prozent anteilig etwa doppelt so viele Beschäftigte auf Zentren bzw. Hauptverwaltungen wie in Thüringen.

Aufgrund der kleinbetrieblichen Struktur hatten 2013 in Thüringen 89 Prozent aller Betriebe keine Mitarbeitervertretung (Ostdeutschland 89 Prozent, Westdeutschland 85 Prozent), 9 Prozent hatten einen Betriebs- bzw. Personalrat und 2 Prozent eine andere Form der Mitarbeiterbeteiligung wie z. B. einen Belegschaftssprecher oder Runden Tisch.

2.2 Entwicklung der Beschäftigtenzahl bis 2013

Obwohl die Zahl der Betriebe seit Jahren relativ konstant ist, nahm nach Angaben des IAB-Betriebspanels die Zahl der Beschäftigten⁴ in Thüringen zwischen 2005 und 2012 zu, stagnierte aber 2013 bei etwa 894 Tsd. Somit war die Beschäftigung in Thüringen zwischen 2005 und 2012 – mit Ausnahme des Krisenjahres 2009 – ansteigend und veränderte sich 2013 nicht. Im Vergleich mit 2005 erhöhte sich die Beschäftigtenzahl in Thüringen um etwa 5 Prozent. Damit fiel der Zuwachs deutlich geringer aus als im ost- und westdeutschen Durchschnitt (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3: Beschäftigungsentwicklung in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 1995 bis 2013 (2005 = 100)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2013

Der Beschäftigungsaufbau in Thüringen beruhte vor allem auf einer Zunahme sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse, deren Umfang seit 2005 um 7 Prozent stieg und damit stärker als die Beschäftigung insgesamt. Der Anstieg war vor allem auf eine Zunahme sozialversicherungspflichtiger Teilzeit zurückzuführen, sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung stieg demgegenüber nicht. Die Anzahl geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse erhöhte sich nur leicht. Auch in Ost- und Westdeutschland nahm seit 2005 sozialversicherungspflichtige Beschäftigung stärker zu als die Gesamtbeschäftigung.

⁴ Zu den Unterschieden zwischen den im IAB-Betriebspanel ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen und anderen Datenquellen, wie bspw. der Beschäftigungsstatistik der BA sei auf das erste Kapitel des vorliegenden Berichtes verwiesen.

Die Beschäftigungsentwicklung in Thüringen wurde seit Mitte der 1990er Jahre von einer Erhöhung des Anteils weiblicher Beschäftigter begleitet. So ist der Frauenanteil an allen Beschäftigten, einschließlich Auszubildender und Beamtenanwärter, von 45 Prozent im Jahr 1996 auf 47 Prozent im Jahr 2011 gestiegen und war seitdem nahezu unverändert. Ein Großteil des Beschäftigungsanstiegs der Frauen war auf atypische Beschäftigungsverhältnisse zurückzuführen (vgl. auch Kapitel 3).

Weiterhin positive Beschäftigungserwartungen

Die große Mehrheit der Betriebe Thüringens (78 Prozent) ging zum Befragungszeitpunkt von einem stabil bleibenden Beschäftigungsniveau aus. Zugleich lag der Anteil der Betriebe mit erwartetem Beschäftigungsaufbau bei 10 Prozent. Treffen diese Erwartungen der Betriebe zu, so ist auch in Zukunft mit einer positiven Beschäftigungsentwicklung in Thüringen zu rechnen. Lediglich ein kleiner Teil der Betriebe (4 Prozent) rechnete mit einer negativen Entwicklung und sah daher einen Personalabbau voraus. 7 Prozent der Betriebe machten keine Angaben. Vergleicht man diese Einschätzungen mit denen zurückliegender Jahre, so zeigt sich, dass seit 2005 der Anteil der Betriebe mit positiven Beschäftigungserwartungen in Thüringen leicht gestiegen ist, während deutlich weniger Betriebe mit einem Beschäftigungsabbau rechneten.

Wochenarbeitszeit relativ konstant

Die vertraglich vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit⁵ von Vollzeitbeschäftigten hat sich in Thüringen seit 1996 kaum verändert. Die Werte schwankten in den Jahren 1996 bis 2013 zwischen 39,6 und 39,9 Stunden. Im Jahr 2013 betrug die Wochenarbeitszeit in Thüringen durchschnittlich 39,7 Stunden für Vollzeitbeschäftigte und entsprach damit exakt den Werten der zurückliegenden zwei Jahre. Der entsprechende Vergleichswert für den Durchschnitt der ostdeutschen Länder lag mit 39,6 Stunden geringfügig darunter. Demgegenüber betrug 2013 die Wochenarbeitszeit in Westdeutschland 38,8 Stunden und fiel damit um fast eine Stunde geringer aus als in Thüringen. Damit waren die vereinbarten Wochenarbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte in Thüringen auch 2013 höher als die ihrer ost- und westdeutschen Kollegen. Die durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten in den neuen Ländern differierten 2013 nur geringfügig zwischen 39,5 und 39,7 Stunden.

2.3 Struktur der Betriebe und Beschäftigten 2013

Ergebnisse früherer Befragungswellen des IAB-Betriebspanels ermöglichen es, über erfolgte Strukturveränderungen Aufschluss zu geben. Nachfolgend wird auf 2013 bestehende strukturelle Unterschiede zwischen den Betriebslandschaften in Thüringen, Ost- und Westdeutschland verwiesen, die sich auf die Branchen- und Betriebsgrößenstruktur beziehen.

Hohes Gewicht des Thüringer verarbeitenden Gewerbes

18 Erhebungswellen im Rahmen des IAB-Betriebspanels belegen, dass sich die Branchenstruktur Thüringens in den zurückliegenden Jahren verändert hat. Die Verteilung der Betriebe auf die einzelnen Branchen ist in Thüringen und Westdeutschland inzwischen sehr ähnlich. Gleichzeitig wird sichtbar, dass auch die Beschäftigtenstruktur nach Branchen in Thüringen etwa der westdeutschen entspricht. Sowohl in Thüringen als auch in Ost- und Westdeutschland gehören vier Bereiche – das verarbeitende Gewerbe, der Bereich Handel und Reparatur, unternehmensnahe Dienstleistungen sowie das Gesundheits- und Sozialwesen – zu den beschäftigungsstärksten Branchen, allerdings ist ihr Beschäftigungsgewicht unterschiedlich. Ähnlich wie in Westdeutschland (62 Prozent) waren in den genannten vier Branchen in Thüringen etwa 61 Prozent aller

⁵ Im IAB-Betriebspanel wird die in den Betrieben vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit erfasst. Die tatsächlich geleistete Arbeitszeit kann je nach Überstundeneinsatz höher ausfallen als die vereinbarte Arbeitszeit.

Beschäftigten tätig. In Ostdeutschland waren es dagegen nur 56 Prozent. Die Differenz erklärt sich vor allem aus den Unterschieden in den Beschäftigtenanteilen des verarbeitenden Gewerbes. Auf diese wichtige Branche entfielen 2013 in Ostdeutschland 14 Prozent, demgegenüber in Thüringen und Westdeutschland 22 bzw. 21 Prozent aller Beschäftigten. Dies ist Ausdruck einer erfolgreichen Re-Industrialisierung in Thüringen. Die durchschnittliche Größe der Betriebe des verarbeitenden Gewerbes fällt in Thüringen mit 30 Beschäftigten allerdings geringer aus als in Westdeutschland mit 42 Beschäftigten.

In fast allen Branchen Thüringens waren die Betriebe im Durchschnitt kleiner als in Westdeutschland. Ausnahmen bildeten lediglich die Land- und Forstwirtschaft sowie der Bereich Erziehung und Unterricht (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2013 (Stand: 30. Juni)

Branche	Betriebe		Beschäftigte				
	Verteilung		Anzahl je Betrieb		Verteilung		
	Thüringen	Westdeutschland	Thüringen	Westdeutschland	Thüringen	Ostdeutschland	Westdeutschland
	Prozent		Personen in Tsd.		Prozent		
Land- und Forstwirtschaft*	3	3	16	6	3	2	1
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	1	1	25	34	2	2	1
Verarbeitendes Gewerbe	11	9	30	42	22	14	21
Baugewerbe	13	11	9	10	8	7	6
Handel und Reparatur	20	21	10	13	14	13	15
Verkehr, Information, Kommunikation*	6	7	14	22	5	8	8
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	3	3	8	19	2	2	3
Unternehmensnahe Dienstleistungen	15	17	12	14	13	15	14
Erziehung und Unterricht*	2	3	26	23	4	5	4
Gesundheits- und Sozialwesen	10	10	17	22	12	13	12
Übrige Dienstleistungen	12	12	7	10	6	8	7
Organisationen ohne Erwerbszweck*	2	2	11	13	1	2	2
Öffentliche Verwaltung	2	1	50	90	8	9	6
Insgesamt	100	100	15	18	100	100	100

* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

Das Beschäftigungsniveau in Thüringen hat sich 2013 im Vorjahresvergleich insgesamt nicht geändert. Es gibt allerdings sowohl Branchen, in denen 2013 im Vorjahresvergleich Beschäftigung aufgebaut wurde, als auch Branchen mit gesunkener Beschäftigung. Ihren Beschäftigungsumfang erhöhten insbesondere das Gesundheits- und Sozialwesen, das verarbeitende Gewerbe sowie der Bereich Handel und Reparatur, demgegenüber war Beschäftigung in den unternehmensnahen und übrigen personenbezogenen Dienstleistungen rückläufig.

Thüringer Großbetriebe wesentlich kleiner als westdeutsche

Die Größe eines Betriebes hat beträchtlichen Einfluss auf verschiedene wirtschaftliche Leistungskennziffern. So etwa beeinflusst die Betriebsgröße die Produktivität eines Betriebes, denn es können größenbedingte Kostenvorteile in der Produktion geltend gemacht werden. Im Unterschied zu kleineren Betrieben können größere Betriebe allein aufgrund einer höheren Abnahmemenge oftmals Kostenvorteile im Einkauf realisieren. Sie sind oft in der Lage, eine bestimmte Menge zu einem günstigeren Preis zu produzieren als kleinere Betriebe. Sie können sich stärker innerbetrieblich spezialisieren und Arbeitsabläufe effizient organisieren.

Die gesamtdeutsche Wirtschaft ist durch eine kleinbetriebliche Struktur gekennzeichnet. Allerdings ist diese in Thüringen und Ostdeutschland noch kleinteiliger als in Westdeutschland. So lag der Anteil der Betriebe mit weniger als 5 Beschäftigten in Thüringen und Ostdeutschland 2013 bei jeweils 46 Prozent, in Westdeutschland bei 40 Prozent. 2013 waren in diesen Betrieben 8 Prozent aller Thüringer bzw. ostdeutschen und 6 Prozent aller westdeutschen Beschäftigten tätig.

Der Anteil von Großbetrieben mit 250 und mehr Beschäftigten lag demgegenüber sowohl in Thüringen als auch in Westdeutschland unterhalb von 1 Prozent. Allerdings ist in diesen Betrieben ein Großteil der Beschäftigten tätig. Auf Thüringer Großbetriebe entfielen 2013 etwa 18 Prozent aller Beschäftigten, in Westdeutschland allerdings 31 Prozent. Daraus dürfte sich vielfach auch die arbeitsmarktpolitische Bedeutung und öffentliche Wahrnehmung von Großbetrieben erklären. Thüringer Großbetriebe sind im Durchschnitt mit 428 Beschäftigten deutlich kleiner als westdeutsche Großbetriebe mit 674 Beschäftigten. Die deutlich geringere Zahl der Beschäftigten in den Großbetrieben Thüringens schlägt sich auch in einer geringeren durchschnittlichen Beschäftigtenzahl aller Betriebe Thüringens nieder, die 2013 bei 15 Personen⁶ lag (Westdeutschland 18 Personen) (vgl. Tabelle 2). Da in Thüringen seit 2005 bei in etwa unveränderter Zahl der Betriebe Beschäftigung aufgebaut wurde, waren Thüringer Betriebe im Durchschnitt 2013 größer als noch 2005 (15 vs. 13 Personen).

Tabelle 2: Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2013 (Stand: 30. Juni)

Betriebsgrößenklasse	Betriebe		Beschäftigte					
	Verteilung		Anzahl je Betrieb		Verteilung			
	Thüringen	Westdeutschland	Thüringen	Westdeutschland	Thüringen	Ostdeutschland	Westdeutschland	
	Prozent		Personen in Tsd.		Prozent			
1 bis 4 Beschäftigte	46	40	3	3	8	8	6	
5 bis 9 Beschäftigte	27	29	7	7	12	12	10	
10 bis 49 Beschäftigte	22	26	20	19	30	29	27	
50 bis 249 Beschäftigte	5	5	99	98	32	28	26	
ab 250 Beschäftigte	0,6	0,8	428	674	18	23	31	
Insgesamt	100	100	15	18	100	100	100	

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

2.4 Beschäftigungszugänge und -abgänge in den Betrieben Thüringens

Arbeitsmarktpolitische Entscheidungen setzen nicht nur Kenntnisse darüber voraus, wie sich die Beschäftigung kurz-, mittel- oder langfristig entwickelt. Wichtig sind ebenfalls Informationen über die Dynamik im Beschäftigungssystem. Hinter Bestandsgrößen, wie fallenden bzw. steigenden Beschäftigtenzahlen verbergen sich stets sowohl Beschäftigungszugänge als auch Beschäftigungsabgänge. Diese Bewegungen kennzeichnen die Aufnahme- bzw. die Durchlassfähigkeit des Arbeitsmarktes. Sie sind damit auch ein wichtiger Indikator für die Reintegrationschancen Arbeitsloser. Um diese einschätzen zu können, sind Informationen darüber erforderlich, in welchem Umfang Betriebe Personal gleichzeitig abbauen und einstellen.

In den zurückliegenden Jahren (jeweils erstes Halbjahr) stellte etwa jeder vierte Thüringer Betrieb Personal ein und knapp jeder vierte verzeichnete Personalabgänge. Betrachtet man den Zeitraum ab 2005 (Beginn des Beschäftigungsaufbaus), so überstieg seitdem in jedem Jahr die Zahl der Einstellungen die der Abgänge. In den ersten Halbjahren 2005 und 2013 erfolgten in Thüringen ca. 52 bzw. 49 Tsd. Einstellungen, demgegenüber ca. 46 bzw. 42 Tsd. Personalabgänge. Aus dem Vergleich von Einstellungen und Beschäftigungsabgängen lässt sich bereits auf eine Beschäftigungsveränderung schließen, hier konkret auf steigende

⁶ Bei der Bewertung dieser Zahl muss beachtet werden, dass die Panelerhebung nach dem Betriebs- und nicht nach dem Unternehmenskonzept erfolgt, d. h., dass beispielsweise große Unternehmen nicht als eine Einheit befragt werden, sondern jeder Betrieb getrennt.

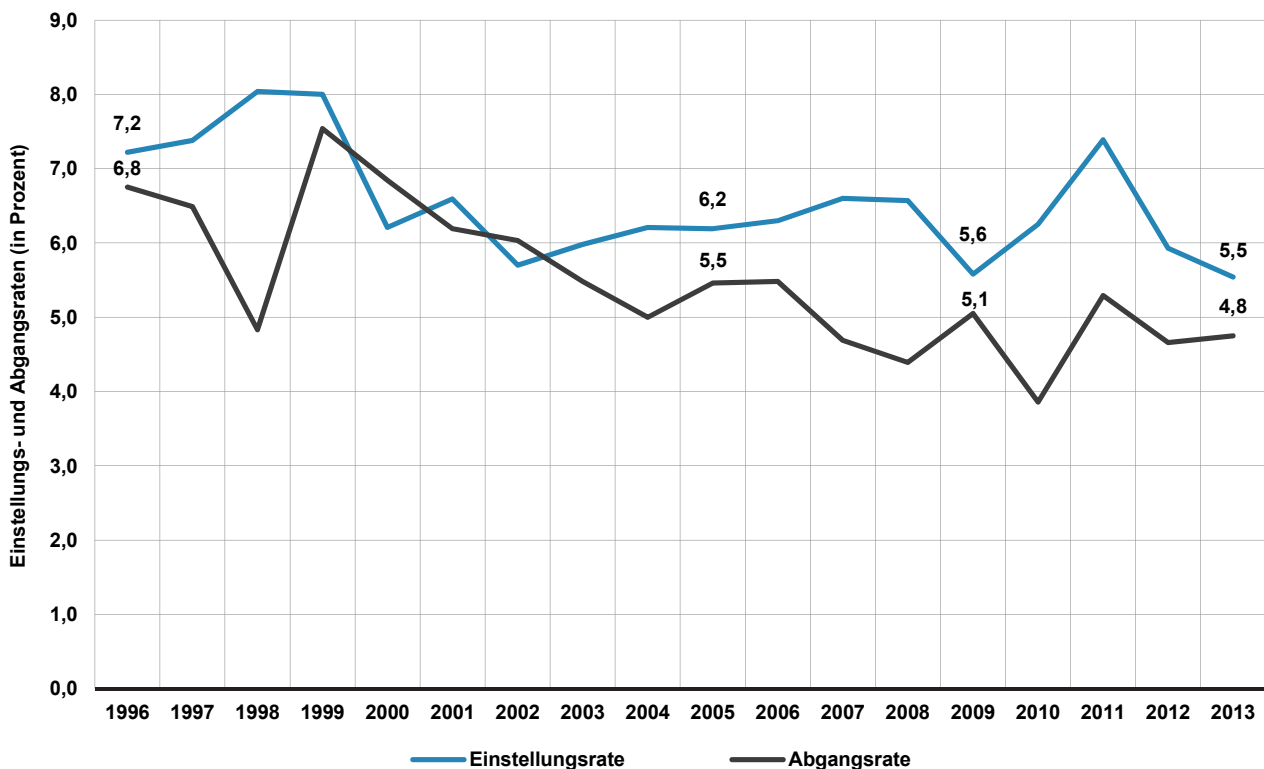
Beschäftigung. Der Umfang von Einstellungen und Abgängen in Relation zum Beschäftigungsbestand kennzeichnet darüber hinaus die Dynamik des Beschäftigungssystems.⁷ Diese kann mittels Einstellungs- und Abgangsraten berechnet werden.

Beschäftigungsdynamik in Thüringen leicht gesunken

Die Einstellungs- und Abgangsraten⁸ in den Betrieben Thüringens unterlagen seit Mitte der 1990er Jahre Schwankungen (vgl. Abbildung 4). In der Phase des kontinuierlichen Beschäftigungsabbaus bis 1999 waren beide Raten hoch, in den Folgejahren verringerten sie sich. Seit 2004 lagen die Abgangsraten jeweils deutlich unterhalb der Einstellungsrate, was die Zunahme an Beschäftigung widerspiegelt.

2013 betrug die Einstellungsrate 5,5 Prozent, die Abgangsrate 4,8 Prozent. Gegenüber dem Vorjahr ist eine Verringerung der Einstellungsrate bei einer etwa konstanten Abgangsrate erkennbar. Dies bedeutet, dass im ersten Halbjahr 2013 in den Betrieben Thüringens weniger Personen eingestellt wurden als im ersten Halbjahr 2012, aber gleichzeitig etwa ebenso viele Personen ausschieden wie im Vorjahr. Insgesamt ist die Beschäftigungsdynamik (Einstellungs- plus Abgangsrate) in Thüringen 2013 im Vergleich mit 2012 leicht gesunken. In Ost- und Westdeutschland war eine ähnliche Entwicklung zu beobachten, obwohl hier sowohl die Einstellungsrate als auch die Abgangsrate im Vorjahresvergleich gesunken ist.

Abbildung 4: Einstellungs- und Abgangsraten in Thüringen von 1996 bis 2013 (jeweils erstes Halbjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2013

⁷ Erfolgen weder Einstellungen noch Abgänge, ist die Dynamik gleich Null, und das Beschäftigungsniveau ändert sich nicht. Beschäftigungsaufbau in derselben Höhe kann sowohl Ergebnis weniger Einstellungen und noch weniger Abgänge sein, oder auch Ergebnis zahlreicher Einstellungen und darunter liegender Abgänge. In beiden Fällen wäre der Beschäftigungsaufbau identisch, wäre aber im ersten Fall Ergebnis einer geringen Dynamik, im zweiten Fall Ergebnis einer hohen Dynamik.

⁸ Die Einstellungsrate ist die Summe aller Einstellungen im ersten Halbjahr in Relation zur Gesamtbeschäftigung. Die Abgangsrate ist die Summe aller Abgänge im ersten Halbjahr in Relation zur Gesamtbeschäftigung. Für die Gesamtbeschäftigung wird der mittlere Personalbestand im ersten Halbjahr herangezogen: $(\text{Anzahl der Gesamtbeschäftigung zum Stichtag} + \text{Anzahl der Gesamtbeschäftigung zum Jahresanfang})/2$.

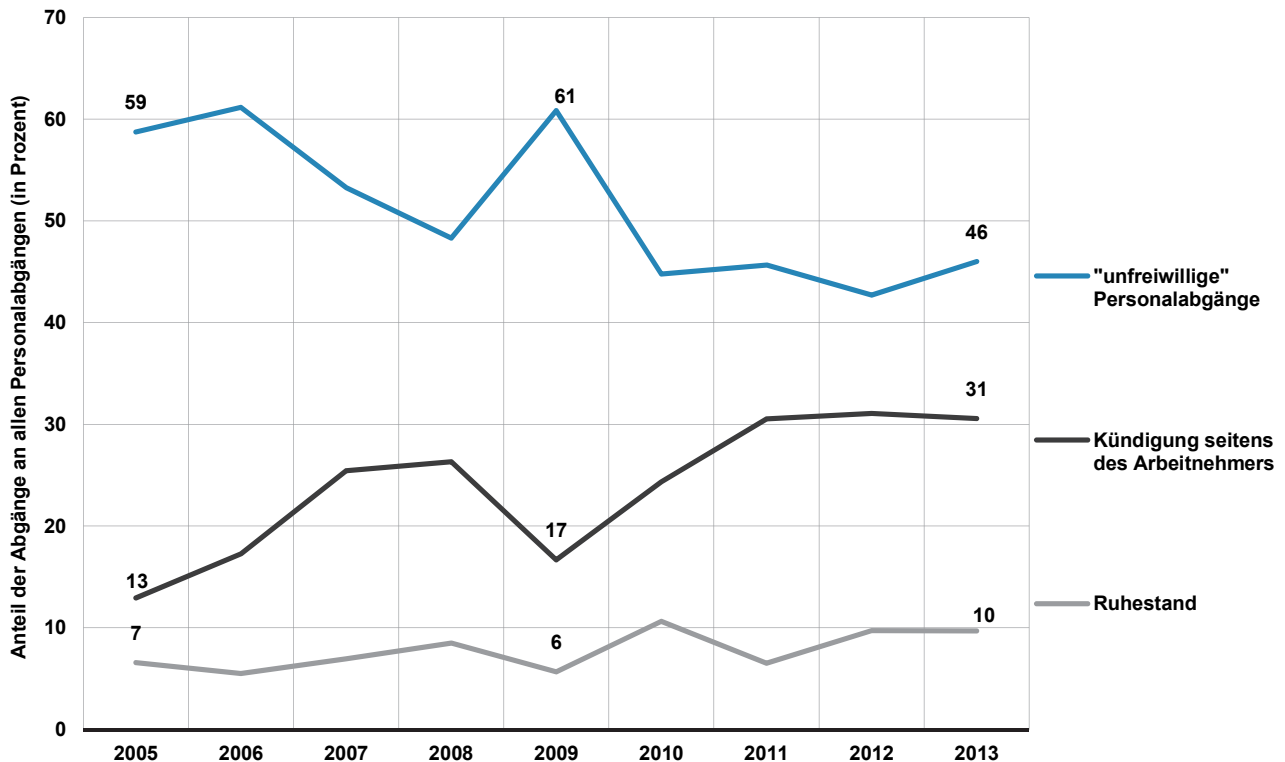
Arbeitsmarktpolitisch relevant sind Informationen darüber, welche Branchen sich durch gute bzw. ungünstige Beschäftigungschancen auszeichnen – gemessen an den erfolgten Einstellungen und Abgängen. Entscheidendes Kriterium dafür ist die Relation von Einstellungs- und Abgangsraten. Die höchste Beschäftigungsdynamik (Einstellungs- plus Abgangsrate) unter allen Thüringer Branchen wiesen mit Abstand die unternehmensnahen Dienstleistungen auf. Sowohl die Einstellungs- als auch die Abgangsrate war hier jeweils mehr als doppelt so hoch wie im Thüringer Durchschnitt. Das heißt, in dieser Branche erfolgten sowohl überdurchschnittlich viele Einstellungen als auch Personalabgänge. In etwas abgeschwächter Form trifft dies auch auf übrige personennahe Dienstleistungen zu. In beiden Branchen war die hohe Beschäftigungsdynamik allerdings mit einem Beschäftigungsrückgang in 2013 verbunden. Andererseits weisen Branchen mit Beschäftigungsaufbau nicht zwangsläufig eine hohe Beschäftigungsdynamik auf. Diese war sowohl im Gesundheits- und Sozialwesen als auch im verarbeitenden Gewerbe – beides Branchen mit Beschäftigungsaufbau – nur unterdurchschnittlich hoch. Dies dürfte als Hinweis für eine relativ hohe Stabilität der Arbeitsplätze gelten.

Seit 2005 Zunahme von Arbeitnehmerkündigungen

Die Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses kann sowohl seitens des Arbeitgebers als auch seitens des Arbeitnehmers herbeigeführt werden. Ähnlich wie im Jahr zuvor war in Thüringen knapp ein Drittel der Personalabgänge (31 Prozent) im ersten Halbjahr 2013 auf Kündigungen seitens der Arbeitnehmer zurückzuführen. Dabei hat sich der Anteil der Arbeitnehmerkündigungen seit 2005 (13 Prozent) mehr als verdoppelt. Der Anteil der Kündigungen, die vom Arbeitgeber ausgesprochen wurden, hat sich dagegen von 35 Prozent im Jahr 2005 auf 24 Prozent in 2013 verringert. Etwa 22 Prozent der Personalabgänge im ersten Halbjahr 2013 waren dem Auslaufen eines befristeten Vertrages geschuldet. Damit erweist sich dieser Anteil in Thüringen als relativ konstant, denn im Jahr 2005 betrug er 23 Prozent. Die beiden Formen des Ausscheidens aus einem Arbeitsverhältnis - durch eine arbeitgeberseitige Kündigung bzw. in Folge befristeter Verträge - erfolgen aus Sicht der Beschäftigten in der Regel „unfreiwillig“ und haben anteilig an allen Abgängen in den vergangenen Jahren an Gewicht verloren (59 Prozent in 2005 vs. 46 Prozent in 2013). 10 Prozent aller 2013 ausgeschiedenen Mitarbeiter gingen in den Ruhestand. Dabei ist die Entwicklung für ruhestandsbedingte Personalabgänge von 7 Prozent in 2005 auf 10 Prozent in 2013 gestiegen (vgl. Abbildung 5). Sonstige Gründe wie Abgänge nach Abschluss der betrieblichen Ausbildung, einvernehmliche Aufhebung, Versetzung in einen anderen Betrieb des Unternehmens, Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit trafen auf 14 Prozent aller Personalabgänge zu.

In Westdeutschland war 2013 die „unfreiwillige“ Mobilität mit einem Anteil von insgesamt 37 Prozent an allen Personalabgängen geringer als in Thüringen mit 46 Prozent. Demgegenüber beruhten 38 Prozent aller Personalabgänge in Westdeutschland und damit mehr als in Thüringen (31 Prozent) auf Kündigungen seitens der Arbeitnehmer. In den Ruhestand gingen anders als in Thüringen (10 Prozent) lediglich 7 Prozent der ausgeschiedenen Mitarbeiter.

Abbildung 5: Gründe für das Ausscheiden von Personal aus den Betrieben Thüringens 2005 bis 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

In der Branchenbetrachtung zeigen sich teilweise deutliche Unterschiede bei den Gründen für Personalabgänge. Arbeitnehmerkündigungen erfolgten am häufigsten in den übrigen personenbezogenen Dienstleistungen (66 Prozent) sowie im Bereich Handel und Reparatur (45 Prozent). Die „unfreiwillige“ Mobilität war in der öffentlichen Verwaltung, insbesondere in Folge auslaufender Befristungen, sehr hoch (62 Prozent), ebenso in den unternehmensnahen Dienstleistungen (58 Prozent). Demgegenüber lag sie im Gesundheits- und Sozialwesen bei lediglich 34 Prozent, wobei es kaum Kündigungen seitens der Arbeitgeber gab (10 Prozent). Auch bei ruhestandsbezogenen Personalabgängen gab es eine große Spannweite zwischen den Branchen. So erfolgte 2013 in Thüringen sowohl in der öffentlichen Verwaltung als auch im Bereich Erziehung und Unterricht jeder vierte Personalabgang vor bzw. mit Erreichen der gesetzlichen Altersrente. Demgegenüber lagen die entsprechenden Anteile im Bereich Handel und Reparatur, in den unternehmensnahen und übrigen Dienstleistungen im niedrigen, einstelligen Prozentbereich.⁹

Unterschiede nach Betriebsgrößenklassen sind ebenfalls vorhanden, wenngleich diese nicht so deutlich ausfielen wie nach Branchen. Kündigungen seitens des Arbeitgebers nahmen mit zunehmender Betriebsgröße deutlich ab. Arbeitnehmerkündigungen erwiesen sich als scheinbar unabhängig von der Betriebsgröße und Personalabgänge, die eine Folge des Auslaufens eines befristeten Arbeitsvertrages sind, nahmen demgegenüber mit der Betriebsgröße erkennbar zu. Diese Tendenz gilt in abgeschwächter Form und mit Ausnahme der Kleinstbetriebe auch beim Übergang in den Ruhestand. Während in Kleinbetrieben die Verhältnisse zwischen Personalabgängen durch Kündigungen der Arbeitnehmer und durch betriebliche Kündigungen bzw. durch das Auslaufen eines befristeten Arbeitsverhältnisses bedingte Abgänge ausgewogen waren, überwogen in allen anderen Betriebsgrößenklassen die Anteile „unfreiwilliger“ Austritte die Anteile „freiwilliger“ Personalabgänge.

⁹ Zur Altersstruktur der Beschäftigten in Thüringen nach Branchen vgl. IAB-Betriebspanel, Länderbericht Thüringen, Ergebnisse der sechzehnten Welle 2011, Reihe Forschungsberichte des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Technologie, April 2012, S. 23 ff.

2.5 Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten

Einen wichtigen Indikator zur Einschätzung des künftigen Fachkräftebedarfs stellen die Angaben zur ausgeübten Tätigkeit der Beschäftigten dar. Diese werden im IAB-Betriebspanel seit 1996 erhoben, so dass auch an dieser Stelle Aussagen über die längerfristige Entwicklung der betrieblichen Anforderungen an die Qualifikation der Beschäftigten möglich werden.

Weiterhin hohes Qualifikationsniveau – aber Bedeutung einfacher Tätigkeiten nimmt leicht zu

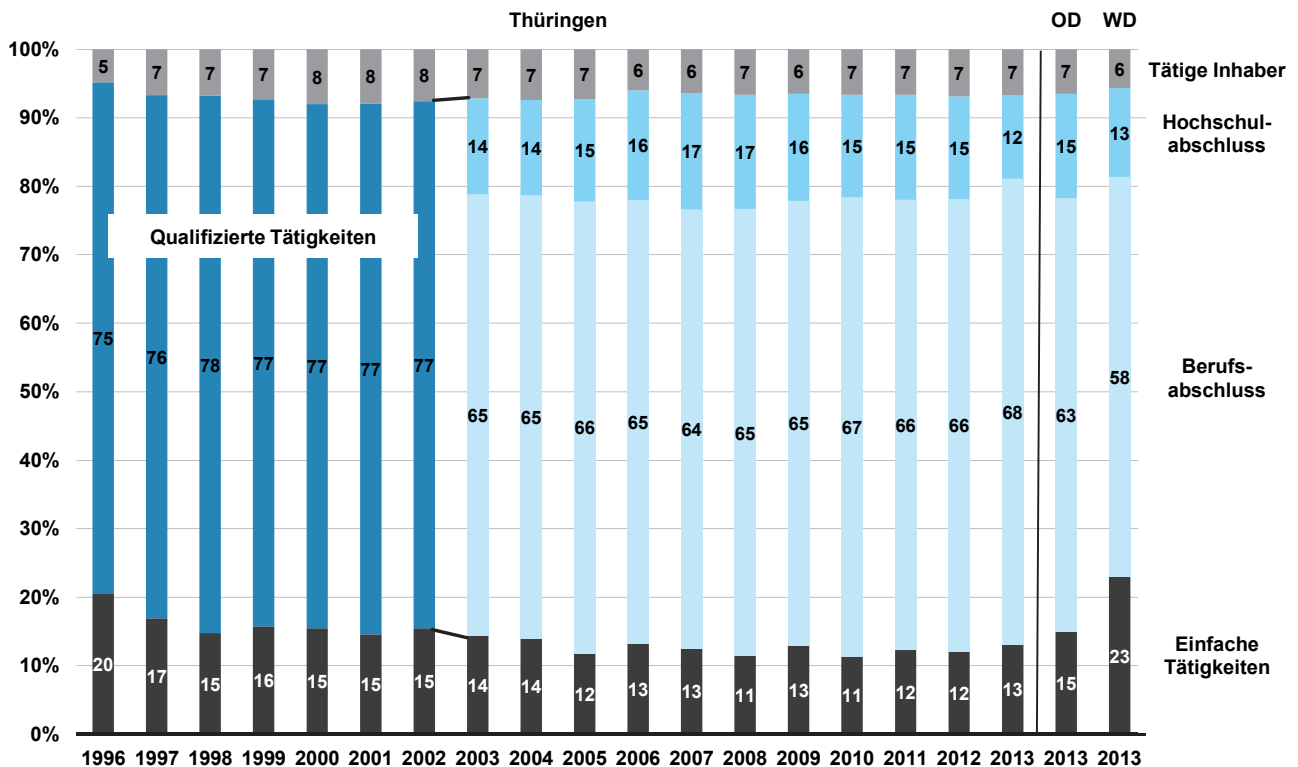
13 Prozent der Beschäftigten (ohne Auszubildende) waren 2013 in Thüringen auf Arbeitsplätzen für einfache Tätigkeiten eingesetzt, 68 Prozent auf Arbeitsplätzen, die einen Berufsabschluss voraussetzten, 12 Prozent übten Tätigkeiten aus, die ein abgeschlossenes Hochschulstudium erforderten, 7 Prozent waren tätige Inhaber, Vorstände, Geschäftsführer¹⁰. Damit werden die seit Jahren vorhandenen Unterschiede zu Westdeutschland auch 2013 sichtbar. Die Hauptunterschiede zeigten sich wiederum im sehr hohen Anteil von Einfacharbeitsplätzen in Westdeutschland (23 Prozent vs. 13 Prozent in Thüringen) sowie in einem geringeren Anteil von Beschäftigten mit Berufsabschluss in Westdeutschland (58 Prozent vs. 68 Prozent in Thüringen).

Im Rahmen des seit 2005 anhaltenden Beschäftigungsaufbaus zeichneten sich für die Wirtschaft in Thüringen lediglich leichte Veränderungen bei den qualifikatorischen Anforderungen an die Arbeitsplätze ab. Der Anteil qualifizierter Tätigkeiten war zwar 2005 und 2013 mit 81 bzw. 80 Prozent ähnlich hoch, jedoch verringerte sich der Beschäftigtenanteil Hochqualifizierter im genannten Zeitraum um 3 Prozentpunkte auf 12 Prozent, während sich der Anteil der Beschäftigten mit Berufsabschluss um 2 Prozentpunkte auf 68 Prozent erhöhte. Der Anteil von Einfacharbeitsplätzen stieg um 1 Prozentpunkt auf 13 Prozent. Der Anteil tätiger Inhaber, Vorstände und Geschäftsführer lag unverändert bei 7 Prozent.

Die Ergebnisse der langfristigen Betrachtung seit 1996 belegen einen Bedeutungszuwachs qualifizierter Tätigkeiten und einen abnehmenden Stellenwert einfacher Tätigkeiten. Seit Mitte der 1990er Jahre erhöhte sich in Thüringen der Anteil an Arbeitsplätzen, für die ein Berufsabschluss oder ein Hochschulstudium erforderlich ist – von 75 auf derzeit 80 Prozent. Demgegenüber verringerte sich im Betrachtungszeitraum der Anteil an Einfacharbeitsplätzen – von 20 auf derzeit 13 Prozent (vgl. Abbildung 6).

¹⁰ Nach der Qualifikation tätiger Inhaber, Vorstände, Geschäftsführer wird im IAB-Betriebspanel nicht gefragt.

Abbildung 6: Beschäftigte (ohne Auszubildende) nach Tätigkeitsgruppen in Thüringen 1996 bis 2013 (Stand: jeweils 30. Juni)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2013

In den einzelnen Branchen bestehen unterschiedliche Anforderungen an die Qualifikationen zur Ausübung der beruflichen Tätigkeit am Arbeitsplatz (vgl. Tabelle 3). Dies findet seinen Ausdruck in zum Teil stark voneinander abweichenden Anteilen der einzelnen Tätigkeitsgruppen. So war in den unternehmensnahen Dienstleistungen knapp jeder vierte Beschäftigte für einfache Tätigkeiten angestellt und 17 Prozent verfügten über einen Hochschulabschluss. Damit waren diese Anteile im Vergleich zu den anderen Branchen überdurchschnittlich hoch. Der Anteil von Beschäftigten mit Berufsabschluss von 51 Prozent in den unternehmensnahen Dienstleistungen war im Vergleich mit allen anderen Branchen am niedrigsten. Im Gesundheits- und Sozialwesen arbeiteten 13 Prozent der Beschäftigten auf Einfachtätigkeitsplätzen. Mit 71 Prozent hatte die Mehrheit der Beschäftigten einen Berufsabschluss und 11 Prozent hatten einen Hochschulabschluss. Im verarbeitenden Gewerbe waren 12 Prozent der Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten betraut und 10 Prozent übten Tätigkeiten mit erforderlichem Hochschulabschluss aus. Diesen leicht unterdurchschnittlichen Anteilen stehen 74 Prozent Tätigkeiten gegenüber, die mit Berufsabschluss ausgeübt werden können. Ähnlich ist die Verteilung im Bereich Handel und Reparatur. Auch hier wurden drei Viertel aller Tätigkeiten von Beschäftigten mit Berufsabschluss ausgeführt und 13 Prozent setzten keinen Berufsabschluss voraus. In dieser Branche war der Anteil der tätigen Inhaber, Geschäftsführer und Vorstände mit 9 Prozent überdurchschnittlich hoch.

Tabelle 3: Beschäftigte (ohne Auszubildende) nach Tätigkeitsgruppen und Branchen sowie Betriebsgrößenklassen nach Ländern, Ost und Westdeutschland 2013 (Stand: 30. Juni)

Branche, Betriebsgrößenklasse, Land	Beschäftigte für einfache Tätigkeiten	Beschäftigte mit Berufsabschluss	Beschäftigte mit Hochschulabschluss	Tätige Inhaber, Vorstände, Geschäftsführer	Beschäftigte insgesamt
	Prozent				
Land- und Forstwirtschaft*	7	78	5	10	100
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	4	80	13	3	100
Verarbeitendes Gewerbe	12	74	10	4	100
Baugewerbe	5	79	4	12	100
Handel und Reparatur	13	76	2	9	100
Verkehr, Information, Kommunikation*	20	64	10	6	100
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	0	76	7	17	100
Unternehmensnahe Dienstleistungen	23	51	17	9	100
Erziehung und Unterricht*	2	40	57	1	100
Gesundheits- und Sozialwesen	13	71	11	5	100
Übrige Dienstleistungen	32	52	3	13	100
Organisationen ohne Erwerbszweck*	19	64	13	4	100
Öffentliche Verwaltung	5	67	27	1	100
1 bis 4 Beschäftigte	10	50	4	36	100
5 bis 9 Beschäftigte	12	66	7	15	100
10 bis 49 Beschäftigte	13	72	10	5	100
50 bis 249 Beschäftigte	15	70	14	1	100
ab 250 Beschäftigte	14	66	20	0	100
Thüringen	13	68	12	7	100
Mecklenburg-Vorpommern	16	67	10	7	100
Brandenburg	16	64	13	7	100
Sachsen-Anhalt	13	68	13	6	100
Sachsen	13	67	14	6	100
Berlin	19	51	24	6	100
Ostdeutschland	15	63	15	7	100
Westdeutschland	23	58	13	6	100

* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

Eine Betrachtung der qualifikatorischen Anforderungen nach der Betriebsgröße spiegelt erwartungsgemäß einen hohen Anteil der Gruppe der tätigen Inhaber, Vorstände und Geschäftsführer in den Kleinstbetrieben wider. Deutliche Unterschiede – mit einer Spannweite von 4 bis 20 Prozent – zwischen den Betriebsgrößenklassen waren bei den Anteilen für Beschäftigte mit Hochschulabschluss erkennbar. Der Anteil dieser Tätigkeitsgruppe nahm mit der Betriebsgröße zu und war in Großbetrieben mit mehr als 250 Beschäftigten am höchsten. Allerdings sollte berücksichtigt werden, dass ein Teil der tätigen Inhaber, Vorstände und Geschäftsführer von Kleinst- und Kleinbetrieben ebenfalls über eine akademische Ausbildung verfügt. Auch bei den Beschäftigten mit Berufsausbildung gab es Unterschiede. Hier lagen die Anteile zwischen 50 und 72 Prozent. Am geringsten fällt die Differenzierung zwischen den Betriebsgrößen für die Personengruppe aus, die mit einfachen Tätigkeiten betraut war (10 bis 15 Prozent). Die geringsten Anteile an dieser Gruppe wiesen 2013 Kleinst- und Kleinbetriebe auf. Mittlere und Großbetriebe erreichten 15 bzw. 14 Prozent. In Westdeutschland gehörten 2013 die kleinsten (bis zu 4 Beschäftigte) und die größten Betriebe zu jenen mit den geringsten Anteilswerten dieser Tätigkeitsgruppe (17 bzw. 20 Prozent). In den anderen Betriebsgrößenklassen lag der Anteil etwa bei einem Viertel.

Frauen und Männer mit ähnlichen Qualifikationsanforderungen

In Thüringen weisen Frauen wie Männer ein hohes Qualifikationsniveau auf. Die aktuellen Ergebnisse belegen, dass Frauen und Männer 2013 in Thüringer Betrieben auf Arbeitsplätzen tätig waren, die sich im Hinblick auf die Tätigkeitsmerkmale bzw. die Qualifikationsanforderungen nur geringfügig voneinander unterschieden. Demgegenüber waren in westdeutschen Betrieben von allen Frauen anteilig deutlich mehr auf Einfacharbeitsplätzen und deutlich weniger auf Arbeitsplätzen mit höheren Qualifikationsanforderungen tätig. Bundesweit einheitlich gilt, dass 2013 Frauen deutlich seltener als Männer tätige Inhaber waren (vgl. Tabelle 4).

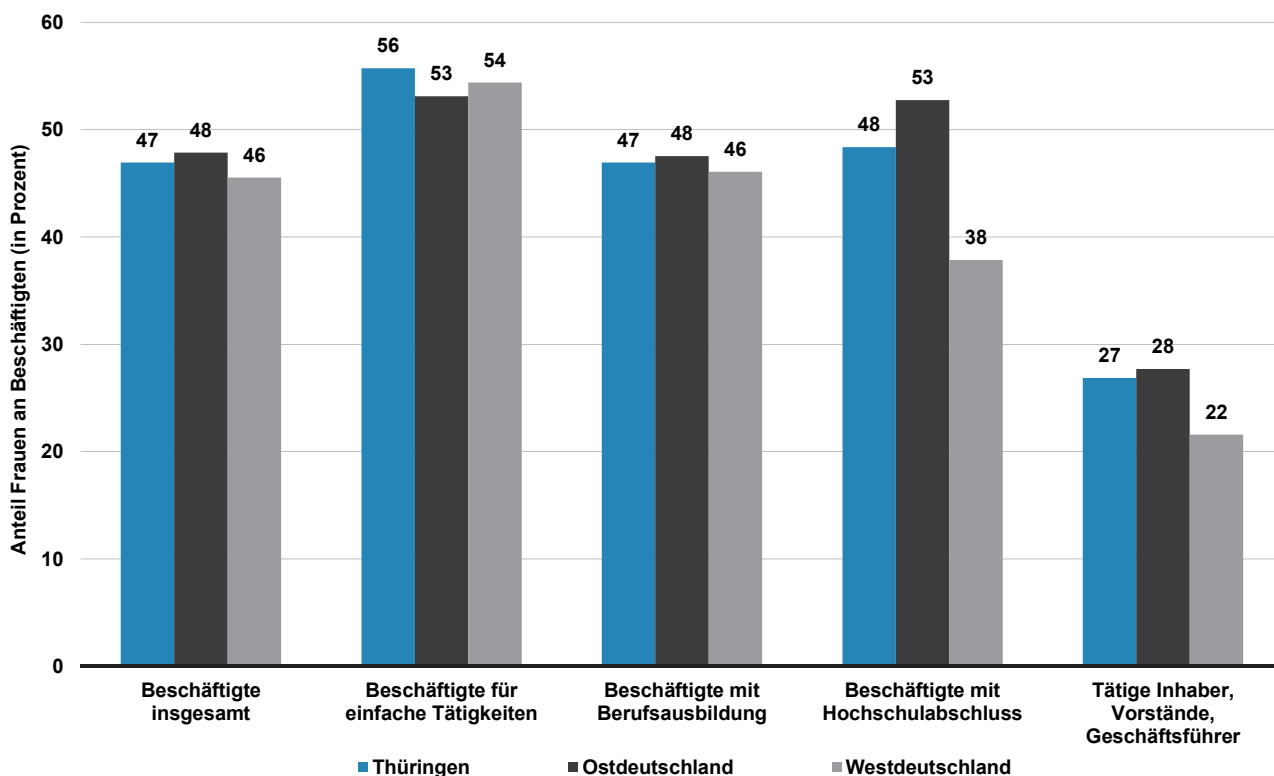
Tabelle 4: Frauen und Männer nach Tätigkeitsgruppen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2013 (Stand: 30. Juni)

Tätigkeitsgruppe	Thüringen		Ostdeutschland		Westdeutschland	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
	Prozent		Prozent		Prozent	
Beschäftigte für einfache Tätigkeiten	16	11	16	13	27	19
Beschäftigte mit Berufsabschluss	68	68	63	64	59	58
Beschäftigte mit Hochschulabschluss	12	12	17	14	11	15
Tätige Inhaber, Vorstände, Geschäftsführer	4	9	4	9	3	8
Beschäftigte insgesamt	100	100	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

2013 war fast die Hälfte der Beschäftigten in Thüringen Frauen. Die relativ gleichmäßige Verteilung von Frauen und Männern auf die einzelnen Tätigkeitsgruppen, also auf Arbeitsplätze mit unterschiedlichen Qualifikationsanforderungen, spricht bereits dafür, dass die Frauenanteile innerhalb der Tätigkeitsgruppen ähnlich sind. Dies trifft mit Ausnahme der Gruppe der tätigen Inhaber, Vorstände und Geschäftsführer auf alle Qualifikationsstufen zu. Bei Einfacharbeitsplätzen lagen die Anteile der Frauen oberhalb des Frauenanteils an den Beschäftigten (vgl. Abbildung 7).

Abbildung 7: Frauenanteil nach Tätigkeitsgruppen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2013 (Stand: 30. Juni)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

In den zurückliegenden Jahren haben sich in Thüringen die Frauenanteile innerhalb der einzelnen Tätigkeitsgruppen nur geringfügig verändert. Diese Entwicklung weicht sowohl von Ost- als auch von Westdeutschland ab, wo sich die Frauenanteile innerhalb der einzelnen Tätigkeitsgruppen erhöhten. Dies gilt insbesondere für Hochqualifizierte. Während sich in Thüringen der Frauenanteil dieser Beschäftigtengruppe seit 2003 um 2 Prozentpunkte verringerte, nahm er in Ostdeutschland um 4 Prozentpunkte und in Westdeutschland sogar um 8 Prozentpunkte zu. Das bedeutet, dass es in Thüringen unter hochqualifizierten Frauen erschließbare Reserven zur Deckung des Fachkräftebedarfs gibt.

Fazit: Zwischen 2005 und 2012 nahm in Thüringen bei unveränderter Zahl der Betriebe die Zahl der Beschäftigten zu, 2013 stagnierte sie. Bei einem insgesamt unveränderten Beschäftigungsniveau waren 2013 in Thüringer Klein- und Mittelbetrieben mehr Beschäftigte tätig als im Vorjahr, während Kleinst- und Großbetriebe ihre Beschäftigtenzahlen verringerten. Die Branchenbetrachtung zeigte, dass insbesondere das Gesundheits- und Sozialwesen, das verarbeitende Gewerbe sowie der Bereich Handel und Reparatur ihren Beschäftigungsumfang erhöhten, demgegenüber war Beschäftigung in den unternehmensnahen und übrigen personenbezogenen Dienstleistungen rückläufig. Für das kommende Jahr ist die Erwartung der Betriebe Thüringens weiterhin positiv. Im langfristigen Vergleich hat der Anteil „unfreiwilliger“ Personalabgänge deutlich abgenommen. Dabei war insbesondere der Anteil jener Abgänge rückläufig, die durch den Arbeitgeber ausgesprochen wurden. Demgegenüber ist der Anteil „freiwilliger“ Personalabgänge infolge einer Kündigung seitens der Arbeitnehmer gestiegen. Dem allgemeinen Trend zu höheren Qualifikationsanforderungen konnten die Thüringer Beschäftigten gut folgen. Bei qualifizierten Frauen bestehen Reserven, die bei der Fachkräftesicherung genutzt werden können.

3 Atypische Beschäftigung

Das IAB-Betriebspanel beobachtet seit der ersten Befragungswelle Mitte der 1990er Jahre sowohl die Entwicklung der Beschäftigung insgesamt als auch die einzelner Beschäftigungsformen. Seitdem haben sich die Erwerbsformen in Deutschland insgesamt wie auch im Freistaat Thüringen gewandelt: Der abnehmenden Bedeutung des Normalarbeitsverhältnisses steht ein zunehmendes Gewicht so genannter atypischer Beschäftigungsverhältnisse gegenüber.¹¹

Als atypische Beschäftigungsformen gelten im vorliegenden Bericht Teilzeitarbeit¹² (sowohl „klassische“ Teilzeit, d. h. ohne abgesenkte Sozialbeiträge, als auch geringfügige Beschäftigung und Teilzeit-Midi-Jobs), befristete Beschäftigung und Leiharbeit.

Für die Betriebe sind atypische Beschäftigungsformen eine Möglichkeit, flexibel betrieblichen Herausforderungen zu begegnen. Sie unterscheiden sich vom Normalarbeitsverhältnis vor allem hinsichtlich ihrer Arbeitsplatzsicherheit, der gesetzlich bzw. tariflich verankerten sozialen Absicherung (Arbeitslosen-, Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung), der Einkommenshöhe, Teilhabechancen im Erwerbsleben (z. B. Zugang zu beruflicher Weiterbildung, Aufstiegschancen) und auch der Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber. Entsprechende gesetzliche Grundlagen haben die Verbreitung atypischer Beschäftigungsformen begünstigt.¹³ Ihr Bedeutungszuwachs ist seit längerem Gegenstand der Aushandlungsprozesse zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen. Aus Sicht der Arbeitnehmer sind insbesondere die verschiedenen Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung teilweise erwünscht, ermöglichen sie doch in vielen Fällen insbesondere Frauen überhaupt erst eine Erwerbstätigkeit. Demgegenüber liegen Befristungen wie auch Leiharbeit ganz überwiegend nicht im Interesse von Arbeitnehmern.

Die Betrachtung atypischer Beschäftigung verdient unter den Bedingungen des seit 2005 zu beobachtenden Beschäftigungsaufbaus besondere Aufmerksamkeit. Ihre Entwicklung lässt erkennen, welche Bedeutung atypische Beschäftigung daran hat.

3.1 Entwicklung atypischer Beschäftigung

Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse 2013 nicht weiter angestiegen

Die Verbreitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse wird im vorliegenden Bericht mittels des so genannten „Flexibilisierungsgrades“ ausgewiesen, der den Anteil atypischer an allen Beschäftigungsverhältnissen ausweist. Er zeigt an, in welchem Ausmaß die Beschäftigten atypischen Erwerbsformen nachgehen. Da die einzelnen Beschäftigungsverhältnisse nicht überschneidungsfrei sind – z. B. kann eine Teilzeittätigkeit befristet sein – ist diese Kennziffer leicht überzeichnet.

Der ermittelte Flexibilisierungsgrad der Beschäftigungsverhältnisse in Thüringen ist in den vergangenen 18 Jahren stark angestiegen. Zählte 1996 noch jedes fünfte Beschäftigungsverhältnis zu den atypischen

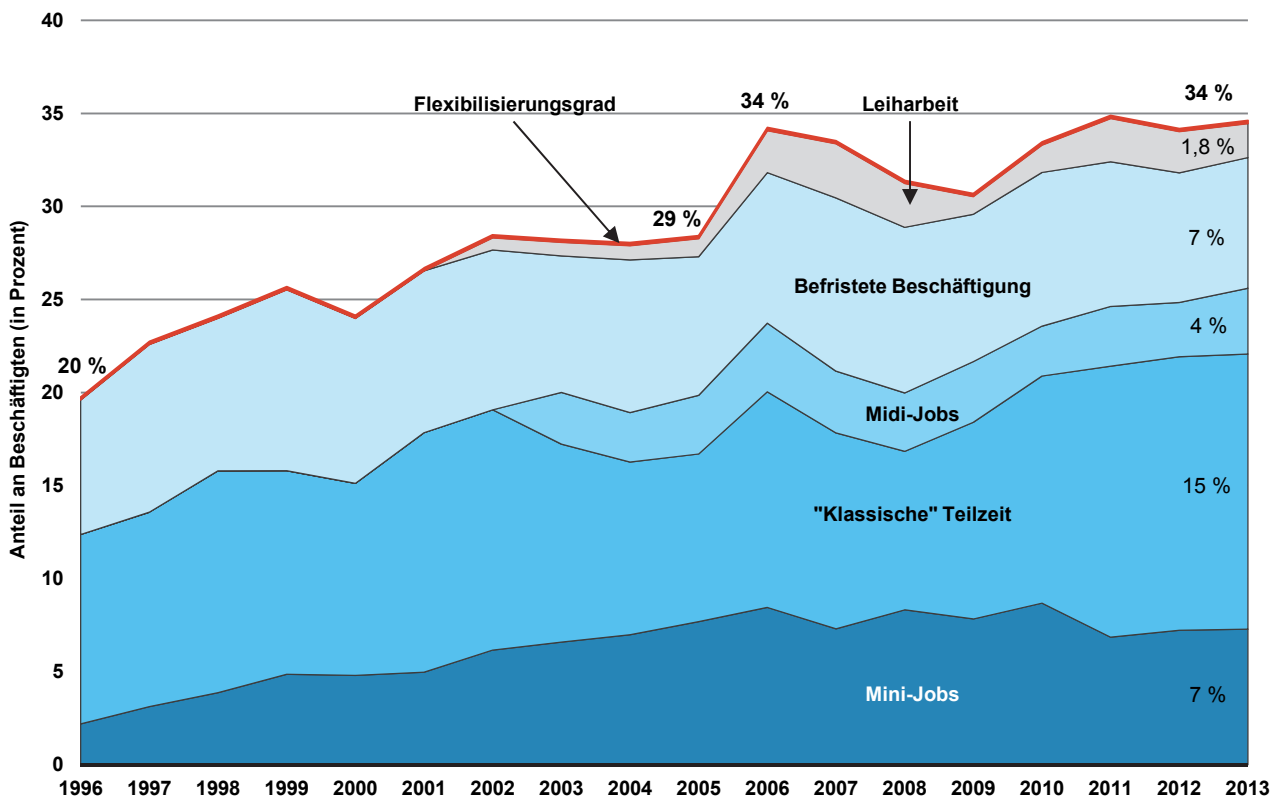
¹¹ Unter einem Normalarbeitsverhältnis wird ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis verstanden, das in Vollzeit und unbefristet ausgeübt wird. Ein Normalarbeitnehmer arbeitet zudem direkt in dem Unternehmen, mit dem er einen Arbeitsvertrag hat. Arbeitnehmer mit Normalarbeitsverhältnis sind weiterhin voll in die sozialen Sicherungssysteme wie Arbeitslosenversicherung, Rentenversicherung und Krankenversicherung integriert. Vgl. Herbert Brücker, Sabine Klinger, Joachim Möller, Ulrich Walwei (Hg.): *Handbuch Arbeitsmarkt 2013*, IAB-Bibliothek 334, S. 39 f. sowie <https://www.destatis.de/DE/Meta/AbisZ/AtypischeBeschaeftigung.html> (Zugriff: 08.01.2014).

¹² Zur Charakterisierung der Teilzeittätigkeit, insbesondere der sogenannten „klassischen“ Teilzeit, als Form atypischer Beschäftigung gibt es unterschiedliche Auffassungen. In diesem Bericht wird auch „klassische“ Teilzeit als atypisches Beschäftigungsverhältnis betrachtet. „Klassische“ Teilzeitbeschäftigung, die vorrangig von Frauen ausgeübt wird, ermöglicht vielfach keine eigenständige Existenz- und Alterssicherung. Des Weiteren ist empirisch nachgewiesen, dass Teilzeitbeschäftigte gegenüber Vollzeitbeschäftigten hinsichtlich ihrer Entlohnung, ihrer Einbeziehung in Maßnahmen betrieblicher Weiterbildung oder auch ihrer Karriere- und Aufstiegschancen vielfach schlechter gestellt sind.

¹³ Zu den wichtigsten Rahmenbedingungen gehören das Beschäftigungsförderungsgesetz mit seinen Novellierungen, das Teilzeit- und Befristungsgesetz wie auch die Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (SGB II).

(20 Prozent), so erhöhte sich der Anteil bis 2013 auf 34 Prozent (vgl. Abbildung 8). Gegenüber dem Vorjahr ist der Flexibilisierungsgrad der Thüringer Betriebe nahezu unverändert geblieben. Damit weist das IAB-Betriebspanel im ostdeutschen Ländervergleich für Thüringen wie auch für Sachsen die niedrigsten Werte aus. Beide Länder haben im Vergleich mit den anderen neuen Ländern deutlich höhere Beschäftigtenanteile des produzierenden Gewerbes mit vergleichsweise niedrigen Flexibilisierungsgraden. Das bedeutet, dass die geringere Verbreitung atypischer Beschäftigungsformen in Thüringen auch wirtschaftsstrukturell begründet ist. In Ost- und in Westdeutschland lag der Flexibilisierungsgrad 2013 mit 38 bzw. 39 Prozent etwas höher, blieb aber auch hier gegenüber dem Vorjahr unverändert.

Abbildung 8: Entwicklung des Flexibilisierungsgrades und einzelner atypischer Beschäftigungsformen in Thüringen 1996 bis 2013 (Stand: jeweils 30. Juni)

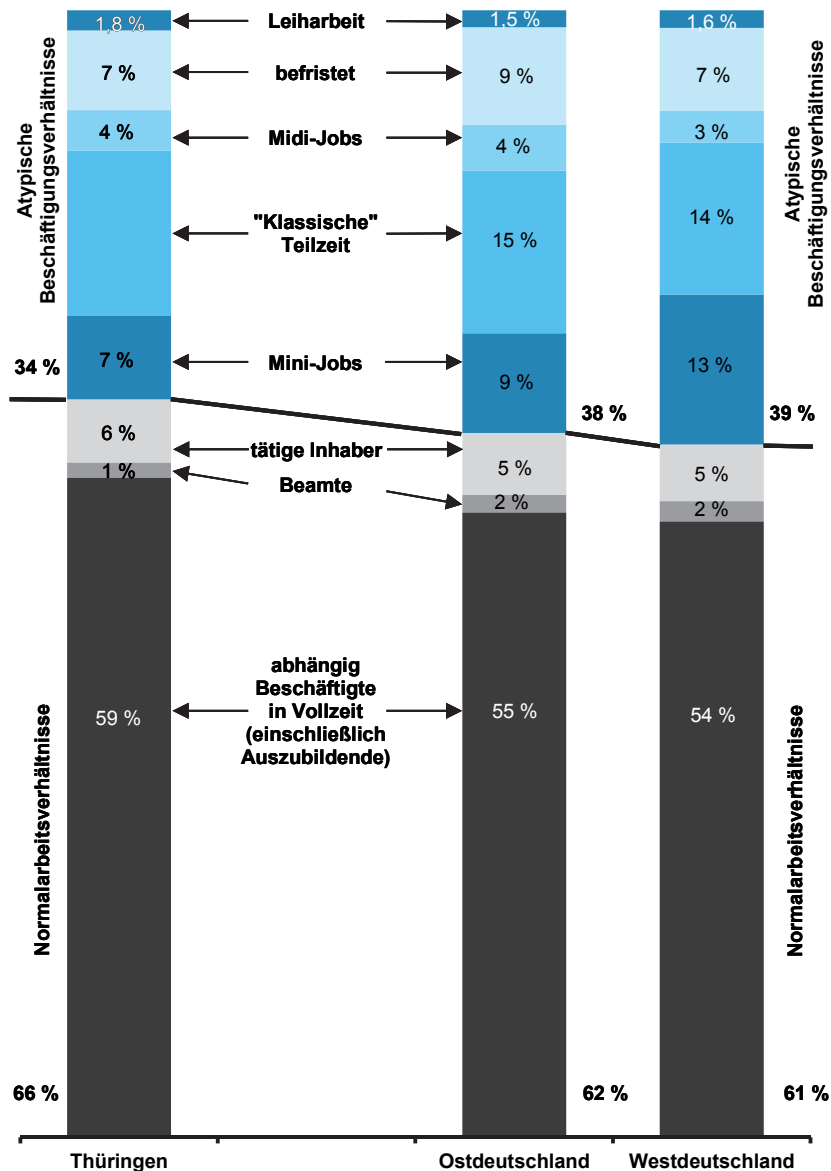


Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2013

Zwischen den Branchen bestehen beträchtliche Unterschiede. Der Flexibilisierungsgrad war im Thüringer produzierenden Gewerbe mit 16 Prozent relativ niedrig (darunter im verarbeitenden Gewerbe 18 Prozent, im Baugewerbe 12 Prozent). Besonders hoch war er hingegen vor allem in vielen Dienstleistungsbereichen. Am weitesten verbreitet war die atypische Beschäftigung mit 55 Prozent im Gesundheits- und Sozialwesen, in den übrigen Dienstleistungen (49 Prozent), in den unternehmensnahen Dienstleistungen (44 Prozent) wie auch im Bereich Handel und Reparatur (41 Prozent). Die Unterschiede zwischen den genannten Branchen sind seit Mitte der 1990er Jahre etwa unverändert, auch wenn in allen betrachteten Bereichen ein deutlicher Anstieg des Flexibilisierungsgrades zu beobachten ist.

Abbildung 9 vermittelt einen Gesamtüberblick darüber, welcher Stellenwert den einzelnen Beschäftigungsformen zurzeit in der Thüringer Wirtschaft zukommt. Sie weist aus, dass die verschiedenen Formen der Teilzeit – das heißt „klassische“ Teilzeit sowie Midi- und Mini-Jobs – unter den atypischen Beschäftigungsformen am stärksten vertreten sind. Unter ihnen hat die „klassische“ Teilzeit das höchste Gewicht. Generell sind Teilzeit-Beschäftigungsverhältnisse auch in Westdeutschland stark verbreitet. Infolge des höheren Gewichts der Mini-Jobs haben Teilzeittätigkeiten hier einen noch höheren Anteil. Den zweithöchsten Stellenwert haben in Thüringen befristete Arbeitsverhältnisse. Rein quantitativ ist Leiharbeit von marginaler Bedeutung.

Abbildung 9: Atypische Beschäftigungs- und Normalarbeitsverhältnisse in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2013 (Stand: 30. Juni)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

Betriebliche Reichweite atypischer Beschäftigung

Die betriebliche Reichweite atypischer Beschäftigung ist deutlich höher, als es der Anteil atypischer Beschäftigter an allen Beschäftigten zunächst vermuten ließe. Während 2013 in Thüringen gut jedes dritte Beschäftigungsverhältnis zu den atypischen zählte, gab es in gut zwei Dritteln aller Thüringer Betriebe (68 Prozent) mindestens eine Form atypischer Beschäftigung, d. h. Teilzeit, Befristung oder Leiharbeit. Im Vorjahr lag der Anteil noch bei 72 Prozent. Auch mit dieser Kennziffer liegt der Freistaat aktuell unterhalb des ostdeutschen Durchschnitts (72 Prozent). In Westdeutschland verteilen sich atypische Beschäftigungsverhältnisse auf deutlich mehr Betriebe (81 Prozent).

Atypische Beschäftigung war zwar bereits 2005 in den Thüringer Betrieben weit verbreitet (57 Prozent aller Betriebe), dennoch ist der Anteil der Betriebe, die diese Beschäftigungsform nutzen, seitdem um 11 Prozentpunkte gestiegen. Auch der Flexibilisierungsgrad hat sich seit 2005 um 5 Prozentpunkte erhöht. Damit ging die Verbreiterung der betrieblichen Basis für diese Beschäftigungsform mit einer Ausweitung

atypischer Beschäftigungsverhältnisse einher. Der Beginn des Anstiegs sowohl des Flexibilisierungsgrades als auch des Betriebsanteils mit diesen Beschäftigungsformen fiel auf das Jahr 2006. Der unmittelbare Übergang von der lang andauernden Phase des Beschäftigungsabbaus zum Beschäftigungsaufbau wurde also in hohem Maße durch eine sprunghafte Zunahme atypischer Beschäftigung in den Betrieben des Landes getragen. Ein vergleichbarer Trend ist ebenfalls für Ost- wie Westdeutschland zu beobachten. Allerdings lag der Anteil der Betriebe mit atypischer Beschäftigung in Westdeutschland bereits 2005 mit 69 Prozent deutlich höher als in Thüringen und in Ostdeutschland, und auch der Zuwachs von 2005 zu 2006 belief sich dort auf 9 Prozentpunkte.

Die Branchenunterschiede, die bereits beim Flexibilisierungsgrad beobachtet werden konnten, waren auch bei Betrachtung der betrieblichen Reichweite atypischer Beschäftigung festzustellen. So nutzten 2013 92 Prozent aller Betriebe des Gesundheits- und Sozialwesens diese Beschäftigungsform, im Bereich Handel und Reparatur waren es 70 Prozent, bei unternehmensnahen Dienstleistungen 67 Prozent. Trotz eines relativ geringen Flexibilisierungsgrades (18 Prozent) lag die betriebliche Reichweite atypischer Beschäftigung im verarbeitenden Gewerbe Thüringens bei 68 Prozent.

Die Höhe des Flexibilisierungsgrades hängt auch mit der Betriebsgröße zusammen. Mit zunehmender Größe steigt der Anteil der Betriebe, die mindestens eine Form atypischer Beschäftigung nutzten. In Kleinstbetrieben mit bis zu 4 Beschäftigten traf das auf gut die Hälfte zu, in Großbetrieben auf alle. Trotz dieser Unterschiede in der betrieblichen Reichweite atypischer Beschäftigung, differiert der Flexibilisierungsgrad zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen nur wenig: Der Flexibilisierungsgrad schwankte 2013 zwischen rund einem Drittel in kleineren und mittleren Betrieben und etwa zwei Fünfteln in Großbetrieben. Diese Relationen sind auch für Ost- und Westdeutschland festzustellen.

Wichtige Einschätzungen zur Verbreitung atypischer Beschäftigung in Thüringen ergeben sich daraus, ob ausschließlich eine oder mehrere Formen genutzt werden. Mit der bisherigen Betrachtung wurde der Anteil der Betriebe ausgewiesen, die 2013 mindestens eine Form atypischer Beschäftigung genutzt haben (68 Prozent). Eingeschlossen darin sind auch alle jene Betriebe, die zum Erhebungszeitpunkt mehr als eine dieser Beschäftigungsformen angewandt haben. Die Hälfte aller Thüringer Betriebe praktizierte ausschließlich Teilzeittätigkeit, in 1 Prozent gab es ausschließlich befristete Beschäftigung und in ebenfalls 1 Prozent ausschließlich Leiharbeit. Alle drei Beschäftigungsformen zusammen wurden lediglich von gut 1 Prozent aller Betriebe angewandt. In 12 Prozent der Betriebe gab es sowohl Teilzeit- als auch befristete Beschäftigung. Eine Kombination von Teilzeit und Leiharbeit war für lediglich 1 Prozent der Betriebe relevant, die von Befristung und Leiharbeit trat noch seltener auf. Somit zeigt sich, dass die einzelnen Formen atypischer Beschäftigung von Thüringer Betrieben bislang im Wesentlichen alternativ genutzt werden. Für Ost- und Westdeutschland ergibt sich ein ähnliches Bild.

Atypische Beschäftigung – ein wesentliches Beschäftigungsmerkmal von Frauen

Frauen und Männer sind unterschiedlich in atypische Beschäftigungsformen einbezogen. Traditionell arbeiten in Thüringen sehr viele Frauen in Teilzeit (Frauenanteil an Teilzeitbeschäftigten 80 Prozent, Ostdeutschland 75 Prozent, Westdeutschland 78 Prozent). Mit der aktuellen Erhebungswelle liegen erstmals Angaben zum Anteil der Frauen an geringfügiger Beschäftigung vor. Danach entfielen 2013 65 Prozent dieser Beschäftigungsverhältnisse in Thüringen auf Frauen (Ostdeutschland 60 Prozent, Westdeutschland 70 Prozent). Inzwischen ist nur noch knapp jede zweite beschäftigte Frau im Freistaat in einem Normalarbeitsverhältnis angestellt, während es bei Männern 84 Prozent sind (Flexibilisierungsgrad Frauen 51 Prozent, Männer 16 Prozent).

Die Zunahme atypischer Beschäftigung seit 2005 ging unter den Bedingungen des Beschäftigungsaufbaus in Thüringen mit einer zunehmenden Verbreitung dieser Beschäftigungsformen insbesondere unter Frauen, weniger unter Männern einher. Im Jahr 2005 waren noch 41 Prozent aller Frauen und 15 Prozent der Männer atypisch beschäftigt, 2013 lagen die Anteile bei Frauen um 10 Prozentpunkte höher (51 Prozent), bei Männern hingegen um 1 Prozentpunkt (16 Prozent). Das bedeutet: Es sind heute gegenüber 2005 vor allem

weniger Thüringer Frauen in einem Normalarbeitsverhältnis tätig. Für Ostdeutschland ist bei Frauen eine ähnliche Entwicklung zu beobachten. Im Unterschied zu Thüringen hat sich der Anteil der ostdeutschen Männer, die atypisch beschäftigt sind, seit 2005 allerdings ebenfalls erhöht.

3.2 Formen atypischer Beschäftigungsverhältnisse

Nachstehend werden die einzelnen Formen atypischer Beschäftigung genauer analysiert. Die Betrachtung bezieht sich sowohl auf Entwicklungstendenzen seit Mitte der 1990er Jahre als auch auf die Bewertung der aktuellen Situation.

Teilzeitquote 2013 leicht gestiegen

2013 gab es in 65 Prozent aller Thüringer Betriebe Teilzeitarbeitsplätze (Ostdeutschland 67 Prozent, Westdeutschland 79 Prozent).¹⁴ Während die Werte für Ost- und Westdeutschland in etwa denen des Vorjahres entsprachen, war für Thüringen ein Rückgang um 3 Prozentpunkte festzustellen. Seit Beginn der Erhebung Mitte der 1990er Jahre hat sich die betriebliche Basis für Teilzeitarbeitsplätze erheblich erweitert, denn zum damaligen Zeitpunkt gab es diese nur in 42 Prozent aller Thüringer Betriebe (Ostdeutschland 43 Prozent, Westdeutschland 65 Prozent).

2006 haben gegenüber dem Vorjahr – also mit dem Übergang zur Phase des Beschäftigungsaufbaus – in Thüringen wie auch in Ost- und Westdeutschland erheblich mehr Betriebe Teilzeitarbeit genutzt. Bis heute ist der Anteil dieser Betriebe in Thüringen und Ostdeutschland deutlich, in Westdeutschland hingegen eher geringfügig, angestiegen (vgl. Tabelle 5).

Parallel zur Zunahme des Anteils der Betriebe, die Teilzeitarbeitsplätze anboten, zeigte sich in den zurückliegenden Jahren in der Tendenz ebenfalls eine kontinuierliche Erhöhung des Anteils der sowohl sozialversicherungspflichtigen als auch nicht sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten (Teilzeitquote) in Thüringen, Ost- und Westdeutschland.¹⁵ Im Unterschied zur Betrachtung der betrieblichen Ebene hat es in Bezug auf den Anteil der Beschäftigten in Thüringen inzwischen aber eine starke Annäherung an Westdeutschland gegeben. Mitte der 1990er Jahre bestand – ähnlich wie bei der betrieblichen Reichweite – noch ein beträchtlicher Unterschied. Die Teilzeitquoten lagen in Thüringen in den letzten Jahren zumeist nur noch um jeweils 4 bis 5 Prozentpunkte unterhalb der westdeutschen Vergleichswerte. In Thüringen lag die Teilzeitquote 2013 bei 25 Prozent und damit etwas niedriger als in Ostdeutschland (27 Prozent) und um 5 Prozentpunkte niedriger als in Westdeutschland (30 Prozent). Wie bereits im Vorjahr war die Teilzeitquote in Thüringen im Vergleich zu allen anderen ostdeutschen Ländern am niedrigsten. In Ost- und Westdeutschland entsprach die Teilzeitquote 2013 den Werten des Vorjahres, in Thüringen stieg sie hingegen weiterhin leicht an und erreichte einen neuen Höchstwert.

Betrachtet man ausschließlich sozialversicherungspflichtige Teilzeit und bezieht diese auf alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (ohne Auszubildende) in Thüringen, so lag die entsprechende Teilzeitquote nach hochgerechneten Angaben des IAB-Betriebspanels 2013 bei 22 Prozent, nach Angaben der BA im Juni 2013 bei 24 Prozent.¹⁶

¹⁴ Als Teilzeitbeschäftigte werden im IAB-Betriebspanel die Beschäftigten erfasst, deren Arbeitszeit unterhalb der im Durchschnitt betrieblich vereinbarten Wochenarbeitszeit liegt. Demgegenüber zählen laut Definition des Statistischen Bundesamtes Beschäftigte mit bis zu 20 Wochenstunden zu den Teilzeitbeschäftigten, Beschäftigte ab 21 Wochenstunden zu den Vollzeitbeschäftigten. Aus diesem Grund fällt der Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse nach Angaben des Statistischen Bundesamtes gegenüber dem IAB-Betriebspanel deutlich geringer aus. Laut Angaben des Statistischen Bundesamtes für Deutschland insgesamt belief sich dieser Anteil in den Jahren 2011 und 2012 auf jeweils ca. 22 Prozent. Vergleichbar zum IAB-Betriebspanel verweisen auch die Daten des Statistischen Bundesamtes langfristig auf eine deutliche Zunahme atypischer Beschäftigung (1991: 13 Prozent). Vgl.: <http://www.presseportal.de/pm/32102/2544063/atypische-beschaeftigung-sinkt-2012-bei-insgesamt-steigender-erwerbstaetigkeit> (Zugriff: 08.01.2014).

¹⁵ Der Gesetzgeber hat mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz aus dem Jahr 2001 auf die wachsende Bedeutung von Teilzeitarbeit in Deutschland reagiert. Das Gesetz regelt das Recht von Teilzeitarbeitsverhältnissen und stellt die Nicht-Diskriminierung sicher.

¹⁶ Vgl. Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstand, Länderreport Thüringen, Stichtag 30. Juni 2013, Bundesagentur für Arbeit, 10. Januar 2014.

Die längerfristige Zunahme von Teilzeitarbeit dürfte vor allem auf die gestiegene Erwerbsbeteiligung von Frauen zurückzuführen sein. Gegenüber 1996 hat sich der Frauenanteil an den Beschäftigten von 45 auf 47 Prozent erhöht. Gleichzeitig hat die Bedeutung von Teilzeitbeschäftigung zugenommen, die auch in Thüringen überwiegend von Frauen ausgeübt wird.

Tabelle 5: Teilzeitbeschäftigung nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2013 (Stand: jeweils 30.Juni)

Land	Teilzeitbeschäftigung										
	1996	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Frauenanteil 2013
	Anteil an allen Beschäftigten										
	Prozent										
Thüringen	12	20	23	21	20	21	23	24	24	25	80
Mecklenburg-Vorpommern	13	20	23	22	22	21	26	23	28	28	73
Brandenburg	13	18	23	21	22	23	24	25	27	27	77
Sachsen-Anhalt	11	20	22	20	24	23	24	25	28	27	80
Sachsen	14	20	22	22	24	22	25	24	27	26	75
Berlin	17	23	24	23	27	23	28	24	28	28	71
Ostdeutschland	14	20	23	22	23	22	25	24	27	27	75
Westdeutschland	22	22	26	25	26	25	28	26	30	30	78
	Anteil an allen Betrieben										
	Prozent										
	1996	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
Thüringen	42	49	57	58	59	60	66	68	68	65	
Ostdeutschland	43	49	58	57	62	60	65	65	68	67	
Westdeutschland	65	64	76	74	76	74	77	77	80	79	

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2013

Die Teilzeitbeschäftigten verteilten sich 2013 auf die einzelnen Branchen Thüringens unterschiedlich. Allein 22 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten entfielen auf das Gesundheits- und Sozialwesen, 18 Prozent auf den Bereich Handel und Reparatur und 16 Prozent auf unternehmensnahe Dienstleistungen. Damit war allein in diesen drei Branchen über die Hälfte der Thüringer Teilzeitbeschäftigten tätig. Auf das verarbeitende Gewerbe entfielen lediglich 6 Prozent der Teilzeitbeschäftigten. Die Bedeutung der ersten drei genannten Branchen erklärt sich zum einen aus ihren relativ hohen Anteilen an den Beschäftigten und zugleich aus ihren überdurchschnittlich hohen Teilzeitquoten. Während im Durchschnitt Thüringens 25 Prozent der Beschäftigten in Teilzeit tätig waren, waren es im Gesundheits- und Sozialwesen 46 Prozent, im Bereich Handel und Reparatur 32 Prozent und in den unternehmensnahen Dienstleistungen 33 Prozent. Im verarbeitenden Gewerbe lag die Teilzeitquote lediglich bei 7 Prozent.

2013 waren in Thüringen vier von fünf Teilzeitbeschäftigten Frauen. Seit 1996 hat sich der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten verringert (von 88 auf 80 Prozent). Offenbar gehen inzwischen auch Männer verstärkt einer Teilzeittätigkeit nach. Eine Betrachtung der Teilzeitbeschäftigung nach Branchen zeigt allerdings, dass diese nach wie vor mit den Frauenanteilen an den Beschäftigten zusammenhängt. So ist sie besonders stark in frauendominierten Branchen wie in einigen Dienstleistungsbereichen (u. a. Gesundheits- und Sozialwesen), aber auch in der öffentlichen Verwaltung sowie bei Finanz- und Versicherungsdienstleistungen verbreitet. Hier erreicht der Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten überdurchschnittlich hohe Werte (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Ausgewählte Merkmale der Teilzeitbeschäftigung 2013 nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Thüringen 2013 (Stand: 30. Juni)

Branche, Betriebsgrößenklasse, Land	Anteil der Betriebe mit Teilzeit- beschäftigten	Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten	Anteil der Frauen an den Teilzeit- beschäftigten	Anteil der Frauen an Beschäftigten insgesamt**
	Prozent			
Land- und Forstwirtschaft*	52	12	69	33
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	58	6	74	16
Verarbeitendes Gewerbe	64	7	74	29
Baugewerbe	40	7	64	12
Handel und Reparatur	66	32	80	54
Verkehr, Information, Kommunikation*	46	12	63	19
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	49	27	93	59
Unternehmensnahe Dienstleistungen	65	33	73	48
Erziehung und Unterricht*	52	26	78	60
Gesundheits- und Sozialwesen	89	46	89	81
Übrige Dienstleistungen	79	41	76	63
Organisationen ohne Erwerbszweck*	86	72	79	77
Öffentliche Verwaltung	96	37	82	68
1 bis 4 Beschäftigte	49	28	76	47
5 bis 9 Beschäftigte	72	34	79	50
10 bis 49 Beschäftigte	81	25	79	45
50 bis 249 Beschäftigte	90	21	82	45
ab 250 Beschäftigte	99	25	79	51
Thüringen	65	25	80	47
Ostdeutschland	67	27	75	48
Westdeutschland	79	30	78	45

* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

** Anteil der Frauen an Beschäftigten einschließlich Auszubildender und Beamtenanwärter

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

Teilzeitbeschäftigung variiert ebenfalls mit der Größe der Betriebe. Mit zunehmender Größe steigt der Anteil der Betriebe, die Teilzeitbeschäftigte haben. Das betrifft alle Großbetriebe, unter den Betrieben mit bis zu 4 Beschäftigten allerdings nur etwa die Hälfte. Bei der Teilzeitquote, also dem Anteil der in Teilzeit Tätigen an allen Beschäftigten, lagen die Werte der einzelnen Betriebsgrößenklassen zwischen gut einem Fünftel und gut einem Drittel. Sie liegen in kleinen Betrieben etwas höher als in größeren.

Teilzeitbeschäftigung und ihre verschiedenen Formen

Teilzeitbeschäftigung ist eine Gruppe unterschiedlicher Beschäftigungsformen, die sich vor allem hinsichtlich ihrer Sozialversicherungspflicht sowie des Entgelts wie auch des Umfangs der geleisteten Arbeitsstunden voneinander unterscheiden. Zur Teilzeitbeschäftigung zählen in diesem Bericht geringfügige Beschäftigungsverhältnisse¹⁷, Teilzeit-Midi-Jobs¹⁸ sowie „klassische“ sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäfti-

¹⁷ Zu geringfügig entlohnten Beschäftigten (Mini-Jobs) zählen seit 01.01.2013 lt. Beschluss des Deutschen Bundestages vom 25.10.2012 jene, bei denen das monatliche Arbeitsentgelt 450 € nicht überschreitet (bis Ende 2012 lag die Verdienstgrenze für Mini-Jobber bei 400 €) bzw. eine „kurzfristige“ Beschäftigung vorliegt. Es gibt geringfügig Beschäftigte, die dieser Beschäftigung ausschließlich nachgehen und Personen, die sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind und zugleich einen Nebenjob ausüben. Laut Angaben der BA gibt es Mini-Jobs überwiegend im Rahmen ausschließlich geringfügiger Beschäftigung. Im IAB-Betriebspanel sind beide Formen geringfügiger Beschäftigung erfasst.

¹⁸ Als Midi-Jobs werden Beschäftigungsverhältnisse (ohne Auszubildende) bezeichnet, bei denen der Monatsverdienst zwischen 451 € und 850 € brutto liegt (auch seit 01.01.2013 Erhöhung lt. o. g. Beschlusses des Deutschen Bundestages; ursprünglich 401 bis 800 €). Für diese Beschäftigungsverhältnisse gelten ermäßigte Sozialversicherungsbeiträge.

ungsverhältnisse¹⁹. Teilzeitbeschäftigung ist häufig seitens der Arbeitnehmer, insbesondere von Frauen, gewünscht, um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten. Allerdings sind auch viele Beschäftigte ungewollt in Teilzeit tätig.²⁰

Mitte 2013 gab es im Freistaat Thüringen nach Angaben des IAB-Betriebspanels rund 225 Tsd. Teilzeitbeschäftigte, die in Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten tätig waren. Von diesen Teilzeitbeschäftigten übte mit 59 Prozent weit über die Hälfte eine „klassische“ Teilzeittätigkeit aus, 12 Prozent waren in einem Midi-Job sowie 29 Prozent in einem Mini-Job tätig. Nachfolgend wird dargestellt, wie sich diese drei Formen der Teilzeitbeschäftigung in den zurückliegenden Jahren verändert haben und inwieweit sie zum Anstieg der Teilzeitquote insgesamt beigetragen haben.

„Klassische“ Teilzeit dominiert Teilzeitbeschäftigung

„Klassische“ Teilzeit – eine Beschäftigungsform, die im Unterschied zum Vollzeiterwerb eine dauerhaft kürzere Wochenarbeitszeit aufweist und sozialversicherungspflichtig (ohne abgesenkte Beiträge) ist – gab es 2013 in fast jedem dritten Thüringer Betrieb (31 Prozent, Ostdeutschland 31 Prozent, Westdeutschland 38 Prozent). Seit 2005 hat sich der Anteil der Betriebe, die diese Form nutzen, in Thüringen wie auch in Ost- wie Westdeutschland deutlich erhöht. Wie bereits bei Betrachtung der Teilzeitbeschäftigung insgesamt festgestellt wurde, zeigt sich auch hier eine Zunahme des Anteils der Betriebe 2006 gegenüber 2005. Bezogen auf die betriebliche Reichweite wurde bereits 2006 im Wesentlichen ein Niveau erreicht, das bis heute Bestand hat (vgl. Tabelle 7). Besonders hoch war 2013 der Anteil der Betriebe mit dieser Beschäftigungsform im Gesundheits- und Sozialwesen (58 Prozent). In den Branchen unternehmensbezogene Dienstleistungen, Handel und Reparatur sowie im verarbeitenden Gewerbe lag er geringfügig über dem Thüringer Durchschnitt.

Mitte 2013 gab es in Thüringen gut 130 Tsd. „klassisch“ Teilzeitbeschäftigte, das entsprach 15 Prozent aller Beschäftigten. Seit 2005 ist eine Steigerung um insgesamt 5 Prozentpunkte festzustellen. Der Anteil dieser Beschäftigtengruppe ist in Ost- und Westdeutschland in diesem Betrachtungszeitraum ebenfalls gestiegen (um 5 bzw. 6 Prozentpunkte) und erreichte zum Freistaat vergleichbare Werte. Den mit Abstand höchsten Anteil dieser Beschäftigungsform an den Beschäftigten wies 2013 das Gesundheits- und Sozialwesen auf (35 Prozent). Bei unternehmensnahen Dienstleistungen waren es 17 Prozent, in der Branche Handel und Reparatur 15 Prozent und das verarbeitende Gewerbe erreichte einen Anteil von 3 Prozent.

¹⁹ Das IAB-Betriebspanel erfragt diese Beschäftigungsform nicht direkt, sondern errechnet sie als Differenz zwischen der Teilzeit insgesamt sowie den Teilzeit-Midi- und Mini-Jobs.

²⁰ Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes gaben im Jahr 2012 insgesamt 16 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten in Deutschland an, einer Teilzeitbeschäftigung aufgrund fehlender Alternativen einer Vollzeitbeschäftigung nachzugehen. Vgl. Statistisches Bundesamt (2012): *Qualität der Arbeit. Geld verdienen und was sonst noch zählt*, Wiesbaden 2012, S. 32 f. Unter: <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetige/BroeschuereQualitaetArbeit.html> (Zugriff: 08.01.2014). Ebenfalls nach Angaben des Statistischen Bundesamtes – allerdings für das Jahr 2009 – wurden Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland herausgearbeitet. Für die neuen Länder war charakteristisch, dass hier 65 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten angaben, keine Vollzeittätigkeit gefunden zu haben, lediglich 14 Prozent nannten familiäre Verpflichtungen als Grund. Vgl. Statistisches Bundesamt, *Frauendomäne Teilzeitarbeit – Wunsch oder Notlösung?* Unter: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/STATmagazin/Arbeitsmarkt/2009_04/2009_04Teilzeitbeschaeftigte.html (Zugriff: 08.03.2014) Eine Untersuchung des IAB kommt zu dem Ergebnis, dass fast die Hälfte der regulär teilzeitbeschäftigten Frauen und zwei Drittel der Mini-Jobberinnen die vereinbarte Arbeitszeit gerne deutlich ausweiten würden. Vgl. Susanne Wagner: *Ungenutzte Potenziale in der Teilzeit. Viele Frauen würden gerne länger arbeiten*. In: IAB-Kurzbericht 9/2011.

**Tabelle 7: „Klassische Teilzeit“ nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2013
(Stand: jeweils 30. Juni)**

Land	Beschäftigung in „klassischer Teilzeit“									
	1996	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
	Anteil an allen Beschäftigten									
	Prozent									
Thüringen	10	10	12	10	10	10	13	14	14	15
Mecklenburg-Vorpommern	10	9	14	12	13	12	16	14	15	16
Brandenburg	10	8	13	11	11	13	14	15	15	15
Sachsen-Anhalt	10	11	13	11	13	12	13	14	15	14
Sachsen	10	10	14	11	13	12	15	13	15	14
Berlin	10	11	13	12	15	12	17	14	17	15
Ostdeutschland	10	10	13	11	13	12	15	14	15	15
Westdeutschland	9	8	12	9	12	10	13	11	14	14
	Anteil an allen Betrieben									
	Prozent									
Thüringen	-	23	29	26	29	26	33	33	37	31
Ostdeutschland	-	24	29	24	30	26	33	31	34	31
Westdeutschland	-	31	38	31	36	28	38	32	41	38

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2013

Die Bedeutung „klassischer“ Teilzeit nimmt mit der Betriebsgröße zu. Das gilt sowohl für den Anteil der Betriebe mit „klassischer“ Teilzeit als auch den Anteil „klassischer“ Teilzeitbeschäftigter an allen Beschäftigten. Von den Kleinstbetrieben mit bis zu 4 Beschäftigten nutzte 2013 knapp ein Fünftel diese Beschäftigungsform, unter den Großbetrieben mit 250 und mehr Beschäftigten waren es alle. Hinsichtlich der „klassischen“ Teilzeitquote lag der Wert für Kleinstbetriebe mit bis zu 4 Beschäftigten bei 8 Prozent, für Großbetriebe bei 21 Prozent.

Vier Prozent der Beschäftigten üben einen Midi-Job aus

Midi-Jobs, Beschäftigungsverhältnisse mit monatlichen Bruttolöhnen zwischen 451 und 850 € (seit 01.01.2013), gab es 2013 in 22 Prozent aller Thüringer und jeweils in einem Viertel aller ost- wie westdeutschen Betriebe. Seit 2005 ist der Anteil der Betriebe, die Midi-Jobs anbieten, nur geringfügig angestiegen (vgl. Tabelle 8). In Thüringer Betrieben des Gesundheits- und Sozialwesens lag der Anteil bei 36 Prozent, im Bereich Handel und Reparatur bei 19 Prozent und im verarbeitenden Gewerbe sowie bei unternehmensnahen Dienstleistungen bei 14 bzw. 13 Prozent.

Seit 2005 lag der Anteil der Midi-Jobs an allen Beschäftigungsverhältnissen in Thüringen zwischen 3 und 4 Prozent (Ostdeutschland 4 Prozent, Westdeutschland 3 Prozent). Somit kommt dieser Beschäftigungsform weiterhin nur geringe Bedeutung zu. Bezogen auf die betriebliche Verbreitung von Midi-Jobs zeigt sich allerdings, dass diese Beschäftigungsform inzwischen wesentlich stärker genutzt wird, als es die relativ geringen Beschäftigtenanteile vermuten lassen. In Thüringen wie in Ost- und Westdeutschland gibt es Midi-Jobs in jedem vierten Betrieb.

Tabelle 8: Midi-Jobs nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2013 (Stand: jeweils 30. Juni)

Land	Midi-Jobs									
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
	Anteil an allen Beschäftigten									
	Prozent									
Thüringen	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
Mecklenburg-Vorpommern	4	3	3	3	3	4	3	4	3	
Brandenburg	4	4	4	4	3	3	3	4	4	
Sachsen-Anhalt	5	4	4	5	5	5	5	5	5	
Sachsen	4	4	5	5	3	4	5	5	5	
Berlin	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
Ostdeutschland	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Westdeutschland	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
	Anteil an allen Betrieben									
	Prozent									
Thüringen	21	22	22	23	23	22	24	23	22	
Ostdeutschland	22	23	22	25	22	24	24	25	25	
Westdeutschland	23	22	23	23	23	23	24	24	25	

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005 bis 2013

Midi-Jobs wurden auch 2013 überwiegend in Form von Teilzeitbeschäftigung ausgeübt (Thüringen 87 Prozent aller Midi-Jobs, Ostdeutschland 85 Prozent, Westdeutschland 91 Prozent). Dementsprechend waren 2013 von allen Midi-Jobbern in Thüringen 13 Prozent mit einem monatlichen Bruttolohn von 451 bis zu 850 € vollzeitbeschäftigt (Ostdeutschland 15 Prozent, Westdeutschland 9 Prozent).

Sieben Prozent der Beschäftigten geringfügig tätig

Bei den so genannten Mini-Jobs handelt es sich um Beschäftigungsverhältnisse, die unterhalb der Sozialversicherungsgrenze liegen. Zum 01. Januar 2013 wurde auch für sie die Einkommensgrenze von 400 auf 450 Euro pro Monat angehoben.²¹

Mini-Jobs sind derzeit in 42 Prozent aller Thüringer Betriebe anzutreffen (Ostdeutschland 43 Prozent, Westdeutschland 60 Prozent). Damit ist diese Beschäftigungsform auf betrieblicher Ebene in Westdeutschland wesentlich stärker verbreitet (vgl. Tabelle 9). Im Gesundheits- und Sozialwesen Thüringens lag der Anteil der Betriebe, die Mini-Jobs hatten, bei 64 Prozent, in den anderen beschäftigungsstarken Branchen – unternehmensnahe Dienstleistungen, verarbeitendes Gewerbe, Handel und Reparatur – entsprachen die Anteile dem Thüringer Durchschnittswert bzw. lagen leicht darüber.

Trotz ihrer seit 2005 deutlich gestiegenen und inzwischen relativ starken Präsenz auf der betrieblichen Ebene sind Mini-Jobs – gemessen an der Anzahl und am Anteil dieser Beschäftigungsform an allen Beschäftigungsverhältnissen – in den letzten Jahren weiterhin wenig verbreitet. Mitte 2013 waren in Thüringer Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ca. 65 Tsd. Mini-Jobber tätig. Das entsprach 7 Prozent aller Beschäftigten des Landes (Ostdeutschland 9 Prozent, Westdeutschland 13 Prozent).

Der Anteil der Mini-Jobs an allen Beschäftigten hat sich in den Thüringer wie auch den ost- und westdeutschen Betrieben über mehrere Jahre kaum verändert. In Thüringen lagen die jährlichen Anteile zwischen 7 und 8 Prozent, 2013 waren es 7 Prozent. Damit bleibt der Freistaat unter den ostdeutschen Ländern wie

²¹ Vgl. auch Werner Eichhorst, Tina Hinz, Paul Marx, Andreas Peichl, Nico Pestel, Sebastian Siegloch, Eric Thode, Verena Tobsch: *Geringfügige Beschäftigung: Situation und Gestaltungsoptionen*. Bertelsmann Stiftung, 2012 sowie BMFSFJ (Hrsg.): *Frauen im Mini-job. Motive und (Fehl-)Anreize für die Aufnahme geringfügiger Beschäftigung im Lebenslauf*. Berlin, Oktober 2012.

bereits 2011 und 2012 das Land mit dem niedrigsten Anteil der Mini-Jobs an allen Beschäftigten. In Ostdeutschland stieg sowohl 2012 als auch 2013 im jeweiligen Vorjahresvergleich der Anteil der Mini-Jobs um jeweils 1 Prozentpunkt, so dass der Anteil 2013 bei 9 Prozent lag. In Westdeutschland war der Anteil in den letzten Jahren relativ konstant bei 12 Prozent, erst 2012 erhöhte er sich um 1 Prozentpunkt. Eine längerfristige Betrachtung zeigt für Thüringen wie Ostdeutschland eine allmähliche Verringerung des Abstands zu Westdeutschland. Er betrug 2013 für Thüringen noch 6 Prozentpunkte und für Ostdeutschland lediglich noch 4 Prozentpunkte, während es Mitte der 1990er Jahre noch 10 bzw. 9 Prozentpunkte waren.

Tabelle 9: Geringfügig Beschäftigte nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2013 (Stand: jeweils 30. Juni)

Land	Geringfügige Beschäftigung*/Mini-Jobs										
	1996	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Frauenanteil 2013
	Anteil an allen Beschäftigten										
	Prozent										
Thüringen	2	7	8	7	8	7	8	7	7	7	65
Mecklenburg-Vorpommern	2	7	7	6	6	7	6	8	9	9	53
Brandenburg	3	6	6	6	7	8	7	7	8	8	61
Sachsen-Anhalt	2	5	6	6	7	7	7	8	8	9	65
Sachsen	4	5	6	6	7	7	7	7	8	8	58
Berlin	7	7	6	7	7	8	7	9	9	10	59
Ostdeutschland	3	6	7	6	7	7	7	8	8	9	60
Westdeutschland	12	11	12	12	12	12	12	13	13	13	70
	Anteil an allen Betrieben										
	Prozent										
Thüringen		26	34	30	32	36	39	35	39	42	
Ostdeutschland		26	29	31	31	33	36	37	40	43	
Westdeutschland		48	50	51	53	53	55	56	57	60	

* Bis 2004 wurden geringfügig Beschäftigte in der Kategorie „sonstige Beschäftigte“ erfasst, seit 2005 werden sie gesondert ausgewiesen. Die Angabe für 2013 ist vorläufig.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2013

Der Frauenanteil an den Mini-Jobs betrug 2013 in Thüringen 65 Prozent (Ostdeutschland 60 Prozent, Westdeutschland 70 Prozent). Im Unterschied zur Teilzeitbeschäftigung insgesamt werden somit Mini-Jobs in stärkerem Maße auch von Männern ausgeübt.

Jeweils rund ein Fünftel aller Mini-Jobs entfiel 2013 auf unternehmensnahe Dienstleistungen sowie den Bereich Handel und Reparatur, 11 Prozent auf das Gesundheits- und Sozialwesen und lediglich 9 Prozent auf das verarbeitende Gewerbe. Insgesamt waren in diesen vier Branchen somit über 60 Prozent aller Mini-Jobber tätig. In Ostdeutschland war es über die Hälfte, in Westdeutschland ca. 60 Prozent.

Am stärksten waren Mini-Jobs sowohl in Thüringen als auch in Ost- und Westdeutschland in Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten vertreten (jeweils ca. 40 Prozent aller Mini-Jobs). Demgegenüber entfielen auf Thüringer Kleinstbetriebe mit bis zu 4 Beschäftigten 12 Prozent (Ostdeutschland 11 Prozent, Westdeutschland 7 Prozent) und auf größere Betriebe lediglich 4 Prozent aller Mini-Jobs (Ostdeutschland 10 Prozent, Westdeutschland 12 Prozent).

Entwicklung befristeter Beschäftigungsverhältnisse

Sieben Prozent aller Beschäftigten befristet tätig

2013 gab es in 14 Prozent aller Thüringer Betriebe befristete Beschäftigungsverhältnisse (Ostdeutschland 18 Prozent, Westdeutschland 17 Prozent). Im ostdeutschen Ländervergleich weist Thüringen wie schon im Vorjahr den geringsten Anteil von Befristungen auf. In Thüringen wie auch in Ostdeutschland hat sich der Anteil der Betriebe mit befristet Beschäftigten 2013 im Vorjahresvergleich um 1 Prozentpunkt verringert, in Westdeutschland um 1 Prozent erhöht (vgl. Tabelle 10). Wird die betriebliche Verbreitung befristeter Beschäftigungsverhältnisse der Jahre 1996 und 2013 gegenübergestellt, so zeigt sich gleichermaßen für Thüringen, Ost- und Westdeutschland eine deutliche Zunahme. Frühere Analysen zeigten, dass zwischen 2005 und 2010 knapp jeder dritte Thüringer Betrieb mindestens in einem dieser Jahre zeitlich befristete Arbeitsverträge hatte. Damit waren in diesem Zeitraum Befristungen unter den Betrieben des Freistaates stärker verbreitet, als es jährliche Angaben zunächst vermuten ließen.²²

Wie im Vorjahr waren 2013 in Thüringen 7 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse befristet (Ostdeutschland 9 Prozent, Westdeutschland 7 Prozent).²³ Auch das ist derzeit mit einer der niedrigsten Anteile im ostdeutschen Ländervergleich. Befristete Beschäftigung spielte viele Jahre in Thüringen wie in Ostdeutschland insgesamt eine größere Rolle als in Westdeutschland – das zeigte sich sowohl am Anteil der Betriebe als auch am Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse. Inzwischen bestehen zwischen Ost und West aber nur noch geringfügige Unterschiede. In Thüringen allerdings liegt seit 2012 sowohl der Anteil der Betriebe mit Befristungen als auch der Anteil der befristeten an allen Beschäftigungsverhältnissen unter den entsprechenden westdeutschen Werten. Derzeit sind in Thüringen ca. 63 Tsd. Beschäftigte im Rahmen einer befristeten Beschäftigung tätig.

Werden befristet Beschäftigte in Relation zu sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (ohne Auszubildende) gesetzt, so lag die Befristungsquote 2013 in Thüringen bei 9 Prozent, in Westdeutschland bei 10 Prozent.

²² Vgl. IAB-Betriebspanel. Länderbericht Thüringen. Ergebnisse der sechzehnten Welle 2011, a. a. O., S. 35 f.

²³ Befristete Beschäftigungsverhältnisse können sowohl ungefordert als auch gefördert sein. Dem IAB-Betriebspanel können Daten zu beiden Formen entnommen werden.

**Tabelle 10: Befristete Beschäftigung nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2013
(Stand: jeweils 30. Juni)**

Land	Befristete Beschäftigung										
	1996	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Frauenanteil 2013
	Anteil an allen Beschäftigten										
	Prozent										
Thüringen	7	7	8	9	9	8	8	8	7	7	55
Mecklenburg-Vorpommern	9	10	10	10	9	9	9	10	9	9	53
Brandenburg	6	7	10	8	8	8	9	9	10	10	52
Sachsen-Anhalt	7	9	8	8	7	7	7	7	7	7	58
Sachsen	6	8	8	8	9	9	10	8	8	7	58
Berlin	5	10	12	11	11	11	12	12	12	12	54
Ostdeutschland	6	8	9	9	9	9	9	9	9	9	55
Westdeutschland	3	6	6	7	7	7	7	7	7	7	55
	Anteil an allen Betrieben										
	Prozent										
Thüringen	10	19	17	17	17	17	17	16	15	14	
Ostdeutschland	11	17	16	18	18	17	18	18	19	18	
Westdeutschland	10	14	15	16	16	15	16	16	16	17	

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2013

Mit 11 bzw. 9 Prozent spielten befristete Beschäftigungsverhältnisse 2013 in Betrieben der unternehmensnahen Dienstleistungen und des Gesundheits- und Sozialwesens eine deutlich größere Rolle als im Bereich Handel und Reparatur und im verarbeitenden Gewerbe (7 bzw. 5 Prozent).

Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz müssen bestehende befristete Arbeitsverhältnisse begründet sein. Der Gesetzgeber sieht vor, dass Befristungen zum einen unter Angabe eines sachlichen Grundes möglich sind, zum anderen aber auch im Rahmen der so genannten erleichterten Befristung, wenn kein Sachgrund vorliegt (maximal für 2 Jahre). Nach vorliegenden Panelergebnissen werden insbesondere die Möglichkeiten der erleichterten Befristung, also ohne Angabe eines sachlichen Grundes, häufig genutzt. So waren in Thüringen 41 Prozent aller Befristungen 2013 ohne Angabe eines sachlichen Grundes erfolgt (Ostdeutschland 40 Prozent, Westdeutschland 51 Prozent).²⁴ In Thüringen wie in Ostdeutschland spielen nach wie vor Befristungen wegen öffentlicher Förderung eine bedeutend größere Rolle als in Westdeutschland (jeweils 16 Prozent gegenüber 3 Prozent in Westdeutschland). Befristungen mit Angabe eines anderen sachlichen Grundes, also außerhalb von Förderung, waren sowohl in Thüringen als auch in Ost- und Westdeutschland für knapp jedes dritte befristete Beschäftigungsverhältnis ausschlaggebend.

Bei befristeter Beschäftigung bestehen vergleichsweise geringe geschlechterspezifische Unterschiede. 2013 waren in Thüringen 55 Prozent der befristet Beschäftigten Frauen (ebenso in Ost- und Westdeutschland). Die Befristungsquote der Frauen lag bei 8 Prozent, die der Männer bei 6 Prozent (Ostdeutschland 10 bzw. 8 Prozent, Westdeutschland 9 bzw. 6 Prozent).

Die Verbreitung befristeter Beschäftigung korreliert mit der Betriebsgröße. In Thüringer Kleinstbetrieben spielen Befristungen kaum eine Rolle (4 Prozent der Betriebe, 2 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse), in größeren Betrieben sind sie aber weit verbreitet (67 der mittleren und 96 Prozent der Großbetriebe sowie 9 bzw. 12 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse). Dies war in Ost- und Westdeutschland ähnlich.

²⁴ In der Erhebungswelle 2009 wurden die Thüringer Betriebe nach dem wichtigsten Grund für den Einsatz befristet Beschäftigter gefragt. Danach wurden v. a. ein zeitlich begrenzter Bedarf und ein zeitlich begrenzter Ersatzbedarf sowie wirtschaftliche Unsicherheiten als wichtige Gründe angegeben. Ebenfalls die Möglichkeit, die Eignung der Eingestellten beurteilen zu können, wurde als ein wichtiger Grund genannt. Vgl. IAB-Betriebspanel. Länderbericht Thüringen. Ergebnisse der vierzehnten Welle 2009, Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie des Freistaates Thüringen (Hrsg.), Berlin, April 2010, S. 37 f.

Jede vierte Befristung mündet in unbefristete Beschäftigung im selben Betrieb

Im ersten Halbjahr 2013 stellte ein Viertel der Thüringer Betriebe Personal ein (Ostdeutschland 29 Prozent, Westdeutschland 30 Prozent). Befristungen spielten dabei wie in den Vorjahren eine große Rolle. 45 Prozent der im ersten Halbjahr 2013 in Thüringen erfolgten Neueinstellungen waren befristet (Ostdeutschland 44 Prozent, Westdeutschland 43 Prozent). 27 Prozent aller Thüringer Betriebe, die im ersten Halbjahr 2013 Personaleinstellungen vorgenommen haben, stellten ausschließlich befristet ein (Ostdeutschland 25 Prozent, Westdeutschland 21 Prozent). Der Anteil dieser ausschließlich befristet einstellenden Betriebe hat sich zwischen 1997 und 2005 tendenziell erhöht, in den Folgejahren war ein leichter Rückgang zu verzeichnen. Ähnliches ist für Ost- und für Westdeutschland zu beobachten. Besondere Bedeutung hatten befristete Neueinstellungen 2013 im Bereich Handel und Reparatur, im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im verarbeitenden Gewerbe, hier erfolgte jeweils über die Hälfte der Personaleinstellungen befristet. Bei Betrieben der unternehmensnahen Dienstleistungen traf dies auf 38 Prozent zu.

Mitte 2013 lief für knapp 30 Tsd. Beschäftigte in Thüringen ihr befristeter Arbeitsvertrag aus. Für 33 Prozent der bis dahin befristet Beschäftigten war dies mit dem endgültigen Ausscheiden aus dem Betrieb verbunden, wobei keine Informationen über deren weiteren Verbleib vorliegen (Ostdeutschland 28 Prozent, Westdeutschland 27 Prozent). Für 41 Prozent wurden erneut befristete Arbeitsverträge im selben Betrieb abgeschlossen (Ostdeutschland 39 Prozent, Westdeutschland 36 Prozent). Rund 26 Prozent der bis Mitte 2013 befristet Beschäftigten wurden nach Auslaufen ihres Vertrages in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen (Ostdeutschland 32 Prozent, Westdeutschland 38 Prozent). Damit gelang in Thüringen jedem vierten, in Ostdeutschland hingegen jedem dritten und in Westdeutschland fast zwei Fünfteln der bislang befristet Beschäftigten der Sprung in eine unbefristete Beschäftigung desselben Betriebes.

Nutzung von Leiharbeit

Leiharbeit (auch als Zeitarbeit, Arbeitnehmerüberlassung, Personalleasing bezeichnet) ist eine weitere atypische Beschäftigungsform, die in Deutschland wesentlich länger existiert als allgemein angenommen wird. In den letzten Jahren sind neue Rahmenbedingungen gesetzt worden, die Leiharbeit für die Unternehmen attraktiver machen sollten. Leiharbeiter sind bei Verleihfirmen sozialversicherungspflichtig angestellt und werden Entleihfirmen für Arbeitsleistungen überlassen. Man spricht von einer Dreiecksbeziehung zwischen Leiharbeitern, Verleihern und Entleihern. Dies ist für das Verständnis nachfolgender Auswertungen insofern von Bedeutung, als mit dem IAB-Betriebspanel die Anzahl der Leiharbeiter erfasst wird, die in den Entleihfirmen zum Stichtag 30. Juni des jeweiligen Jahres tätig waren.²⁵

²⁵ Die Statistik der BA zur Arbeitnehmerüberlassung beinhaltet demgegenüber Angaben zu den Verleihfirmen und zu überlassenen Arbeitnehmern, wobei „überlassene Arbeitnehmer ... im Sinne der Statistik Arbeitnehmer (sind), die in einem Verleihbetrieb in einem Arbeitsverhältnis zum Zwecke der Überlassung zur Arbeitsleistung an Dritte (Entleiher) stehen.“ Diese sind nicht zwangsläufig zum Stichtag der Panel-Befragung im Einsatz und können auch außerhalb eines Bundeslandes oder im Ausland eingesetzt sein. Aus diesem Grund liegen die Panelangaben zu Leiharbeitern unterhalb der in der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik ausgewiesenen Angaben. Vgl. BA (Hrsg.): Arbeitsmarkt in Zahlen - Arbeitnehmerüberlassung. Leiharbeiter und Verleihbetriebe, Deutschland, Zeitreihe.
http://statistik.arbeitsagentur.de/nn_31950/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&input_=&pageLocale=de&topicId=17358&year_month=aktuell&year_month.GROUP=1&search=Suchen (Zugriff: 11.03.2014)

Leiharbeit 2013 weiterhin leicht rückläufig

Leiharbeit wurde 2013 wie bereits im Vorjahr von rund 4 Prozent aller Thüringer Betriebe genutzt (Ostdeutschland 4 Prozent, Westdeutschland 3 Prozent). Gegenüber 2005 ist der Anteil der Betriebe mit Leiharbeitern in Thüringen wie auch in Ost- und Westdeutschland insgesamt geringfügig gestiegen.

Leiharbeit ist eine Domäne des produzierenden Gewerbes. Etwa jeder zehnte Betrieb nutzte 2013 Leiharbeit (im verarbeitenden Gewerbe 12 Prozent, im Baugewerbe 8 Prozent). Entsprechend waren 2013 ca. vier Fünftel aller Leiharbeiter Thüringens im produzierenden Gewerbe tätig.

Ein weiteres Merkmal dieser Erwerbsform besteht in ihrer starken Konjunkturabhängigkeit. Sie erweist sich daher als Gradmesser für konjunkturelle Auf- und Schwünge. Seit Mitte der 2000er Jahre ist – allerdings vor allem auch auf Grundlage veränderter rechtlicher Rahmenbedingungen – eine Zunahme der Leiharbeit zu verzeichnen. Bis 2004 lag der Anteil der Leiharbeiter an allen Beschäftigten sowohl in Thüringen als auch in Ost- und Westdeutschland unter 1 Prozent. Bis 2008 verdreifachte sich dieser Anteil in Thüringen auf 2,4 Prozent, in Ost- und Westdeutschland hat er sich etwa verdoppelt. Im genannten Jahr war in Thüringen der Anteil höher als in Ost- und Westdeutschland (vgl. Tabelle 11).

Die über mehrere Jahre zu beobachtende kontinuierliche Zunahme von Leiharbeit wurde in Folge der Finanz- und Wirtschaftskrise nur kurzfristig unterbrochen. Der Rückgang 2009 gegenüber dem Vorjahr fiel in Thüringen noch stärker als in Westdeutschland aus. Mit der wieder einsetzenden konjunkturellen Erholung war ein Anstieg der Leiharbeit zu verzeichnen, auch wenn das Vorkrisenniveau bisher nicht erreicht wurde (Höhepunkt in Thüringen 2007 mit 2,9 Prozent). Im Jahre 2012 gab es im Freistaat im Vorjahresvergleich einen leichten Rückgang der Leiharbeit. Dieser hielt 2013 an, so dass der Anteil der Leiharbeitskräfte an allen Beschäftigten 2013 bei 1,8 Prozent lag. Auch in Ostdeutschland gab es 2013 gegenüber 2012 einen leichten Rückgang, während in Westdeutschland eine geringfügige Zunahme festzustellen war. Seit 2011 liegt der Anteil der Leiharbeitskräfte an allen Beschäftigten in Thüringen über den Werten von Ost- und Westdeutschland.

Setzt man die Zahl der Leiharbeiter in Relation zu allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (ohne Auszubildende), so betrug der Anteil der Leiharbeiter 2013 in Thüringen 2,2 Prozent, in Westdeutschland 2,1 Prozent. Betrachtet man allerdings lediglich das produzierende Gewerbe, in dem 2013 in Thüringen etwa vier Fünftel aller Leiharbeiter eingesetzt waren, so lag hier die Leiharbeiterquote bei 5,3 Prozent, in Westdeutschland bei 4,5 Prozent.

Tabelle 11: Leiharbeit nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 1998 bis 2013 (Stand: jeweils 30. Juni)

Land	Leiharbeit											
	1998	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
	Anteil an allen Beschäftigten											
	Prozent											
Thüringen	0,4	0,7	0,8	1,0	2,3	2,9	2,4	1,0	1,5	2,3	2,2	1,8
Mecklenburg-Vorpommern	0,4	0,3	0,5	0,6	1,6	1,4	1,2	0,9	1,0	1,3	1,0	1,1
Brandenburg	0,6	0,7	0,7	1,1	1,1	1,2	1,8	1,0	1,2	1,5	1,3	1,1
Sachsen-Anhalt	0,8	0,6	0,8	1,4	1,8	2,0	1,9	1,8	1,8	1,7	1,7	1,6
Sachsen	0,5	0,5	0,9	1,0	2,3	2,1	2,0	1,6	1,4	2,0	2,1	1,9
Berlin	0,8	0,7	1,1	1,3	1,2	1,3	1,5	1,6	1,9	1,5	1,4	1,2
Ostdeutschland	0,6	0,6	0,8	1,1	1,7	1,8	1,8	1,4	1,5	1,8	1,7	1,5
Westdeutschland	0,7	0,7	1,0	1,1	1,5	1,8	2,1	1,2	1,6	1,8	1,5	1,6
	Anteil an allen Betrieben											
	Prozent											
	1998	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Thüringen	2	2	2	2	3	5	4	2	3	3	4	4
Ostdeutschland	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	4
Westdeutschland	2	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1998 bis 2013

Die Nutzung von Leiharbeit hängt mit der Betriebsgröße zusammen. Kleinstbetriebe greifen kaum auf sie zurück (unter 1 bis 2 Prozent der Betriebe), demgegenüber etwa jeder fünfte mittlere Betrieb und gut die Hälfte der größeren Betriebe. 2013 entfielen von allen Thüringer Leiharbeitsbeschäftigungsverhältnissen 46 Prozent auf mittlere Betriebe und gut ein Drittel auf Großbetriebe.

Fazit: Mitte 2013 war im Freistaat Thüringen ca. ein Drittel aller Beschäftigten in einem atypischen Arbeitsverhältnis tätig, d. h. diese gingen entweder einer sozialversicherungspflichtigen oder nicht sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung nach, arbeiteten befristet oder als Leiharbeiter. Die betriebliche Basis atypischer Beschäftigung ist inzwischen sehr breit, denn diese Beschäftigungsverhältnisse gab es 2013 in mehr als zwei Dritteln der Thüringer Betriebe. In der Regel wurden atypische Beschäftigungsformen von den Betrieben alternativ genutzt. Gegenüber 2005 sind sowohl der Flexibilisierungsgrad der Thüringer Wirtschaft als auch der Anteil der Betriebe, die diese Beschäftigungsformen nutzten, spürbar angestiegen. Der Beschäftigungsaufbau seit 2005 wird in Thüringen somit maßgeblich von atypischer Beschäftigung getragen, wobei sozialversicherungspflichtiger Teilzeittätigkeit besondere Bedeutung zukommt. Bei atypischer Beschäftigung bestehen große geschlechterspezifische Unterschiede. Während 2013 über die Hälfte aller beschäftigten Frauen Thüringens atypisch beschäftigt war, traf dies auf jeden sechsten beschäftigten Mann zu. Atypische Beschäftigung ist gegenwärtig in Thüringen etwas weniger verbreitet als in Ost- und Westdeutschland.

4 Fachkräftebedarf

Bereits seit mehreren Jahren widmet sich das Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie der Fachkräfteproblematik des Landes. In den zurückliegenden Jahren sind Studien²⁶ erarbeitet worden, in denen ein voraussichtlicher Ersatz- und Erweiterungsbedarf von Fachkräften für den Freistaat bis 2025 prognostiziert wurde. Mit dem IAB-Betriebspanel werden bereits seit Mitte der 1990er Jahre kontinuierlich Informationen zur Fachkräftesituation in den Betrieben erhoben.²⁷ Es werden sowohl die Einstellungen von Fachkräften erfasst als auch der Umfang nicht besetzter Fachkräftestellen. Die kontinuierliche Abfrage von Angaben zum betrieblichen Fachkräftebedarf seit Mitte der 1990er Jahre ermöglicht es somit, Veränderungen im Zeitverlauf nachzuzeichnen und jeweils die aktuelle Fachkräftesituation darzustellen.

Der in den Betrieben bestehende Fachkräftebedarf resultiert sowohl aus der Schaffung von neuen Arbeitsplätzen (Erweiterungsbedarf) als auch der erforderlichen Wiederbesetzung von Stellen, wenn Beschäftigte ausscheiden (Ersatzbedarf). Dieser Ersatzbedarf kann sich z. B. daraus ergeben, dass Arbeitnehmer altersbedingt ausscheiden.²⁸ Die Neubesetzung von bereits bestehenden Stellen im Betrieb kann jedoch auch dann erforderlich werden, wenn Beschäftigte ausscheiden, um z. B. eine Beschäftigung in einem anderen Betrieb aufzunehmen. Gerade in konjunkturstarke Phasen, so zeigen vorliegende Panelergebnisse, wechseln zahlreiche Beschäftigte ihren Betrieb (vgl. auch Kapitel 2.4).

4.1 Bedarf an Fachkräften

Die seit 2005 anhaltende positive Beschäftigungsentwicklung im Freistaat Thüringen wurde in der Tendenz von einer jährlichen Zunahme von Beschäftigten, die qualifizierte Tätigkeiten ausüben, begleitet. Mit dem Beschäftigungsaufbau in Thüringen war auch der Fachkräftebedarf seit Jahren tendenziell ansteigend. Während im ersten Halbjahr 2005 der Fachkräftebedarf bei etwa 43 Tsd. lag, wurde im ersten Halbjahr 2013 eine Größenordnung von ca. 48 Tsd. erreicht. Damit sind 2013 allerdings weniger Fachkräfte nachgefragt worden als 2012 und 2011. Im ersten Halbjahr 2013 hatten ca. 27 Prozent aller Thüringer Betriebe die Absicht, Fachkräfte einzustellen. Damit signalisierten 2013 anteilig etwas weniger Betriebe als im Vorjahr Bedarf an qualifiziertem Personal, ebenso in Ost- und Westdeutschland (vgl. Abbildung 10).

Die Fachkräftenachfrage erweist sich als stark konjunkturabhängig und folgt keinem kontinuierlichen Aufwärtstrend. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes verzeichnete Thüringen in Jahren mit niedrigem Fachkräftebedarf auch nur ein geringes Wirtschaftswachstum. So erhöhte sich 2005 das Bruttoinlandsprodukt (BIP) im Vorjahresvergleich preisbereinigt um lediglich 0,3 Prozent, 2009 verringerte sich das BIP infolge der Finanz- und Wirtschaftskrise um 5,3 Prozent. Auch 2012 und 2013 waren die Wachstumsraten mit -0,6 bzw. 0,5 Prozent deutlich niedriger als 2010, als sich das BIP in Thüringen um 4,9 Prozent erhöhte.²⁹

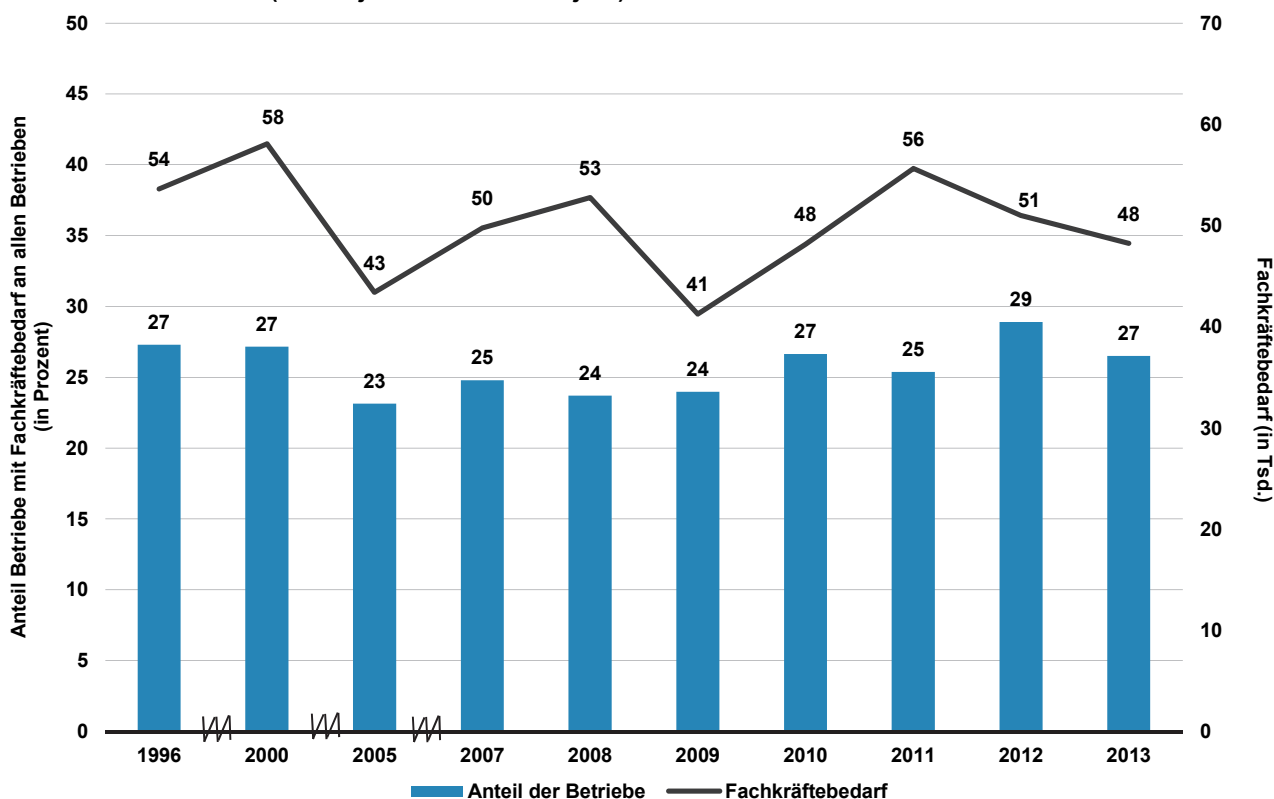
²⁶ Vgl. die Studien: *Fachkräfteperspektive Thüringen 2020*, SÖSTRA Berlin, Erfurt, im Februar 2011 (unter: <https://www.thueringen.de/de/publikationen/pic/pubdownload1190.pdf>) sowie *Fachkräfteperspektive Thüringen 2025*, ZSH Halle, November 2013 (unter: <http://www.thueringen.de/de/publikationen/pic/pubdownload1469.pdf>) (Zugriff: 11.03.2014)

²⁷ Als Fachkräfte zählen Beschäftigte mit Tätigkeiten, deren Ausübung einen Berufsabschluss, einen Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss voraussetzt. Unter Fachkräftebedarf wird nachfolgend die Summe der eingestellten Fachkräfte und der nicht besetzten Stellen für Fachkräfte im zurückliegenden Halbjahr verstanden.

²⁸ Vgl. IAB-Betriebspanel, *Länderbericht Thüringen, Ergebnisse der sechzehnten Welle 2011*, a. a. O., S. 40 ff.

²⁹ Vgl. *Bruttoinlandsprodukt, Bruttowertschöpfung in den Ländern der Bundesrepublik Deutschland 1991 bis 2013*, Reihe 1, Länderergebnisse Band 1, Berechnungsstand: August 2013/Februar 2014, Hrsg.: Arbeitskreis "Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder" im Auftrag der Statistischen Ämter der 16 Bundesländer, des Statistischen Bundesamtes und des Bürgeramtes, Statistik und Wahlen, Frankfurt a. M. (unter: http://www.vgrdl.de/Arbeitskreis_VGR/tbls/tab.asp?lang=de-DE&tbl=tab02) (Zugriff: 03.04.2014)

Abbildung 10: Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf und Umfang des Fachkräftebedarfs in Thüringen 1996 bis 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2013 (Für die nicht ausgewiesenen Jahre wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.)

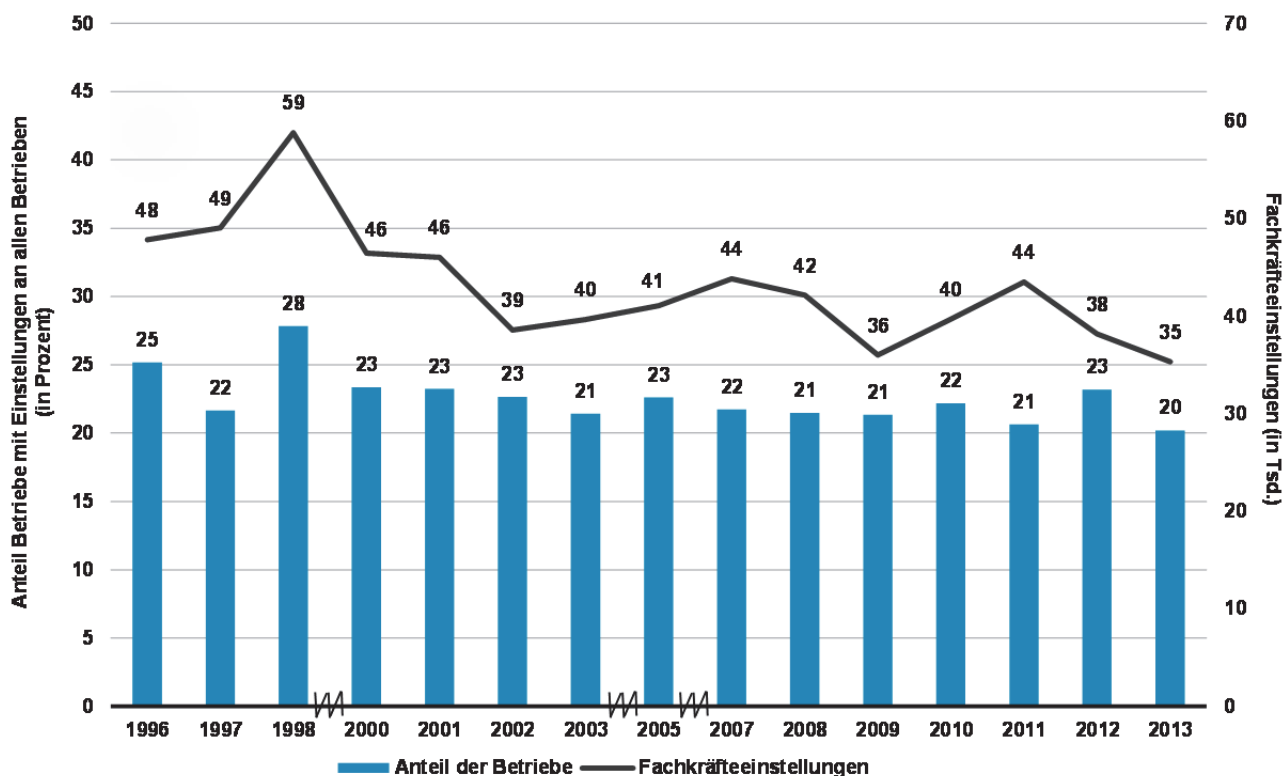
Der Bedarf an qualifiziertem Personal verteilte sich unterschiedlich auf die einzelnen Branchen. Der größte Anteil entfiel auf die unternehmensnahen Dienstleistungen (26 Prozent des Gesamtbedarfs) sowie auf den Bereich Handel und Reparatur (14 Prozent) und das Gesundheits- und Sozialwesen (11 Prozent). Das produzierende Gewerbe hatte einen Anteil von 26 Prozent am Gesamtbedarf (je 13 Prozent im verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe). Gemessen an den Beschäftigtenanteilen wurden somit überdurchschnittlich viele Fachkräfte in den unternehmensnahen Dienstleistungen sowie im Baugewerbe gesucht und relativ wenige im verarbeitenden Gewerbe.

Eine Betrachtung nach der Betriebsgröße zeigt eine unterschiedliche Situation. Ein Viertel (24 Prozent) des gesamten Fachkräftebedarfs in Thüringen entfiel 2013 auf Kleinbetriebe, ein weiteres Drittel (33 Prozent) auf Kleinbetriebe. Gemessen an ihren Beschäftigtenanteilen (20 Prozent in Kleinbetrieben, 30 Prozent in Kleinbetrieben) wurden damit in Thüringer Klein- und Kleinbetrieben überdurchschnittlich viele Fachkräfte gesucht. Demgegenüber entfielen 2013 lediglich 13 Prozent des Bedarfs an qualifiziertem Personal auf Großbetriebe, wobei in diesen Betrieben 17 Prozent aller Thüringer Beschäftigten tätig waren. In mittleren Betrieben lagen beide Anteile bei etwa 30 Prozent. Mit steigender Größe der Betriebe verringerte sich damit der Fachkräftebedarf in Thüringer Betrieben. Diese Aussage trifft auch auf Ost- und Westdeutschland zu.

Kein weiterer Anstieg der Fachkräfteeinstellungen

Die betriebliche Nachfrage nach Fachkräften hat sich in Thüringen wie auch in Ost- und Westdeutschland im Vorjahresvergleich verringert. Sowohl der Anteil einstellender Betriebe als auch die Zahl der eingestellten Fachkräfte fielen im ersten Halbjahr 2013 geringer aus als im Vorjahreszeitraum. Ca. 20 Prozent aller Thüringer Betriebe stellten im ersten Halbjahr 2013 insgesamt etwa 35 Tsd. Fachkräfte ein, d. h. 7 Prozent weniger Fachkräfte als im Vorjahr (vgl. Abbildung 11). Auch in Ost- und Westdeutschland wurden weniger Fachkräfte eingestellt (-7 bzw. -8 Prozent).

Abbildung 11: Anteil der Betriebe mit Einstellungen von Fachkräften und eingestellte Fachkräfte in Thüringen 1996 bis 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2013 (Für die nicht ausgewiesenen Jahre wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.)

In vielen Thüringer Branchen wurden 2013 weniger Fachkräfte eingestellt als im Vorjahr. Dies trifft u. a. auf die beschäftigungsstarken Branchen wie das verarbeitende Gewerbe und die unternehmensnahen Dienstleistungen zu. Demgegenüber erfolgten im Bereich Handel und Reparatur sowie im Gesundheits- und Sozialwesen im Vorjahresvergleich mehr Einstellungen. Von allen Einstellungen des ersten Halbjahres 2013 entfielen 25 Prozent auf die unternehmensnahen Dienstleistungen und zwischen jeweils 11 bis 15 Prozent auf Handel und Reparatur, das verarbeitende Gewerbe, das Baugewerbe sowie auf das Gesundheits- und Sozialwesen. Gemessen an den Beschäftigtenanteilen wurden im verarbeitenden Gewerbe weniger Fachkräfte eingestellt, demgegenüber in den unternehmensnahen Dienstleistungen mehr. Die Fachkräfteeinstellungen waren in fast allen Betriebsgrößenklassen rückläufig, am deutlichsten in Kleinbetrieben. Lediglich in Großbetrieben wurden mehr Fachkräfte eingestellt als im Vorjahr. Die Verteilung der Einstellungen nach Betriebsgrößenklassen entsprach 2013 etwa der Beschäftigtenverteilung.

Suche nach Fachkräften zum nächstmöglichen Einstellungstermin rückläufig

Die Zahl der von Thüringer Betrieben zum nächstmöglichen Einstellungstermin gesuchten Fachkräfte war zum Befragungszeitpunkt 2013 mit ca. 18 Tsd. geringer als im Vorjahr (21 Tsd.), aber immer noch auf hohem Niveau.³⁰ Auch wurde anteilig von weniger Thüringer Betrieben qualifiziertes Personal gesucht als im Vorjahr (14 Prozent vs. 17 Prozent).

Mit Ausnahme des Gesundheits- und Sozialwesens, des Bereichs Erziehung und Unterricht, der unternehmensnahen Dienstleistungen sowie der öffentlichen Verwaltung wurden in allen anderen Thüringer Bran-

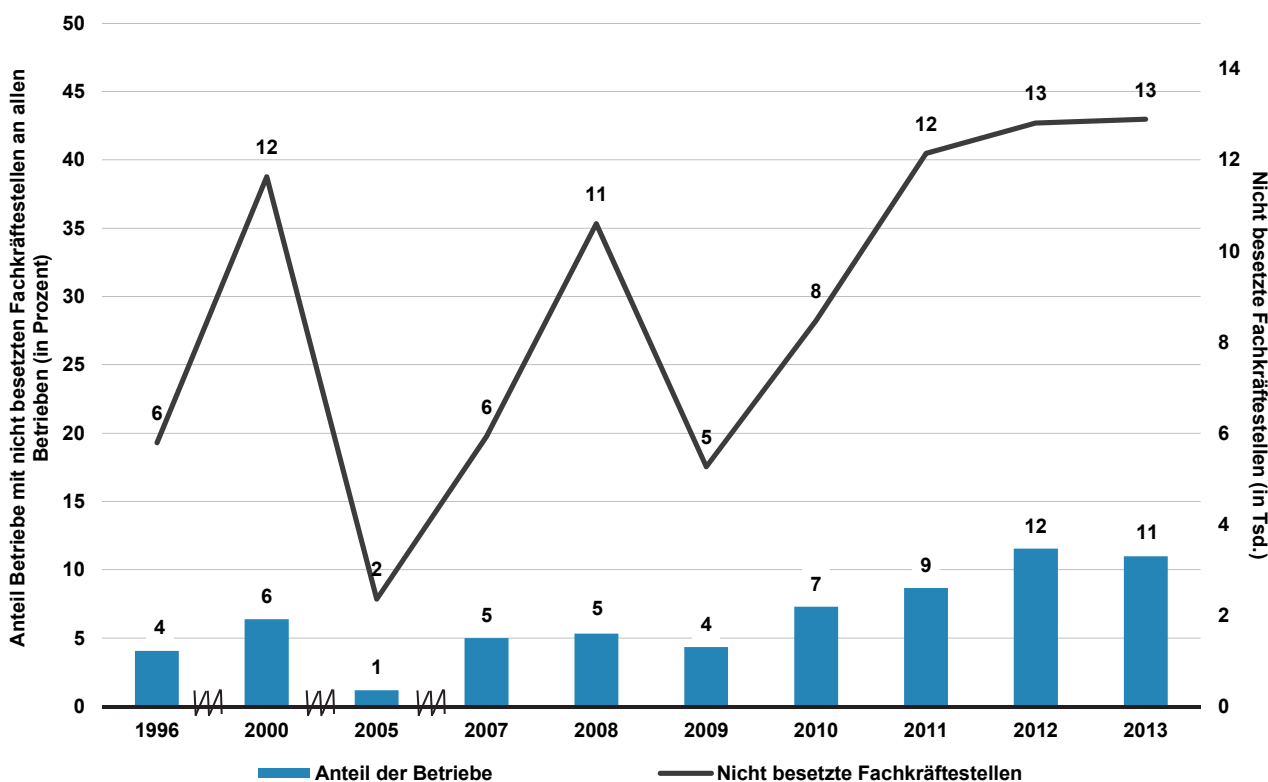
³⁰ Die entsprechende Frage im Fragebogen des IAB-Betriebspanels lautete: „Suchen Sie derzeit Arbeitskräfte (ohne Auszubildende), die sofort – also zum nächstmöglichen Einstellungstermin – eingestellt werden sollen?“

chen weniger Fachkräfte zum nächstmöglichen Einstellungstermin gesucht als im Vorjahr. Während Thüringer Kleinst- und Kleinbetriebe in geringerem Umfang als im Vorjahr Fachkräfte zum nächstmöglichen Einstellungstermin suchten, wurde von mittleren, insbesondere aber von Großbetrieben deutlich mehr qualifiziertes Personal nachgefragt.

Umfang nicht besetzter Fachkräftestellen auf hohem Niveau

Die Fachkräfteeinstellungen in Thüringen waren im ersten Halbjahr 2013 leicht rückläufig, während die Anzahl unbesetzter Fachkräftestellen auf hohem Niveau stagnierte. Insgesamt waren – wie im Vorjahr – etwa 13 Tsd. der in Thüringen zu besetzenden Fachkräftestellen zum Befragungszeitpunkt unbesetzt (vgl. Abbildung 12). Demgegenüber waren sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland im ersten Halbjahr 2013 weniger Fachkräftestellen unbesetzt als 2012.

Abbildung 12: Anteil der Betriebe mit nicht besetzten Fachkräftestellen und Umfang nicht besetzter Fachkräftestellen in Thüringen 1996 bis 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2013 (Für die nicht ausgewiesenen Jahre wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.)

Die meisten nicht besetzten Fachkräftestellen entfielen auf den beschäftigungsstarken Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen (30 Prozent) sowie das Baugewerbe (19 Prozent). Gemessen an den Beschäftigtenanteilen waren in beiden Bereichen mehr Fachkräftestellen nicht besetzt, demgegenüber weniger im verarbeitenden Gewerbe und Gesundheits- und Sozialwesen. Fast drei Viertel aller nicht besetzten Fachkräftestellen entfielen allein auf Kleinst- und Kleinbetriebe mit bis zu 49 Beschäftigten. Bei einem Beschäftigtenanteil dieser Betriebe von etwa 50 Prozent sind diese überdurchschnittlich mit Besetzungsproblemen konfrontiert. Demgegenüber hatten Großbetriebe lediglich einen Anteil von 6 Prozent an den unbesetzten Fachkräftestellen bei einem Beschäftigtenanteil von 17 Prozent.

4.2 Besetzung von Fachkräftestellen

Weitere Zunahme der Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fachkräftestellen

Wie erfolgreich Betriebe Arbeitsplätze mit qualifiziertem Personal besetzen konnten, wird aus einer Gegenüberstellung der nicht besetzten Fachkräftestellen und des vorhandenen Bedarfs an Fachkräften (vollzogene Einstellungen plus nicht besetzte Stellen) ermittelt und als Nichtbesetzungsquote definiert. In Thüringen waren im Durchschnitt 27 Prozent aller im ersten Halbjahr 2013 zu besetzenden Fachkräftestellen zum Befragungszeitpunkt nicht besetzt (Ostdeutschland 25 Prozent, Westdeutschland 24 Prozent). Damit hat sich die Nichtbesetzungsquote von Fachkräftestellen in Thüringen 2013 gegenüber dem Vorjahreszeitraum weiter erhöht, während sie in Ostdeutschland konstant blieb und sich in Westdeutschland um 1 Prozentpunkt verringerte (vgl. Abbildung 13).

Abbildung 13: Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2013 (Für die nicht ausgewiesenen Jahre wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.)

Ein Vergleich der in den neuen Ländern bestehenden Besetzungsschwierigkeiten von Fachkräftestellen zeigt, dass zwischen 2009 und 2013 die Herausforderungen bei der Einstellung qualifizierten Personals in Thüringen und Sachsen deutlich anstiegen. Beide Länder wiesen 2013 mit 27 bzw. 26 Prozent die höchsten Nichtbesetzungsquoten unter den ostdeutschen Flächenländern auf.

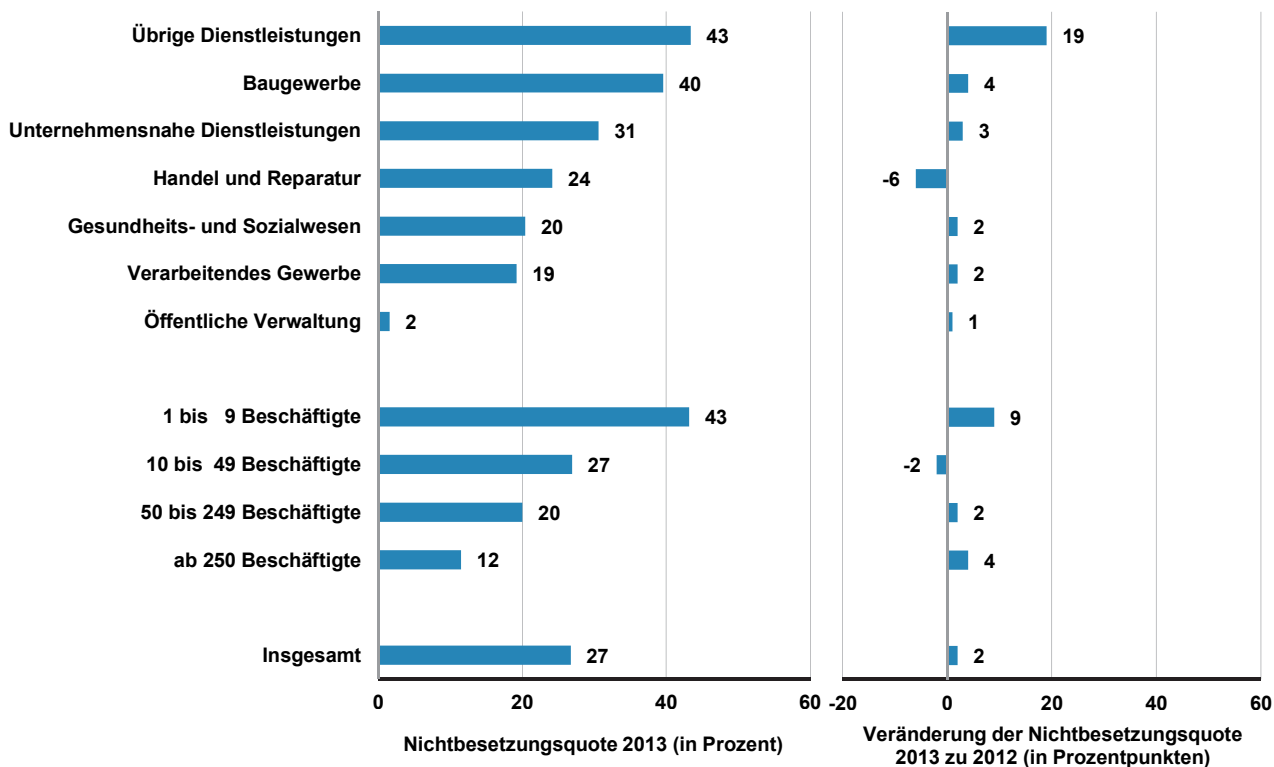
Besetzungserfolge differieren nach Branchen und Betriebsgrößenklassen

Wie erfolgreich Betriebe freie Stellen mit qualifiziertem Personal besetzen können, fällt in den einzelnen Branchen sehr unterschiedlich aus (vgl. Abbildung 14). Die höchsten Nichtbesetzungsquoten wiesen wie in den Vorjahren beschäftigungsstarke Branchen wie die unternehmensnahen und übrigen Dienstleistungen, aber auch das Baugewerbe auf. In allen drei Branchen waren jeweils mehr als 30 Prozent aller im ersten Halbjahr 2013 zu besetzenden Stellen für Fachkräfte zum Befragungszeitpunkt unbesetzt. Allein auf diese

drei Branchen entfielen 45 Prozent des Fachkräftebedarfs in Thüringen, aber knapp 60 Prozent aller nicht besetzten Fachkräftestellen. Zu den Branchen mit relativ problemloser Besetzung von Fachkräftestellen gehört demgegenüber nach wie vor die öffentliche Verwaltung, in der die Nichtbesetzungsquote wie bereits im Vorjahr im einstelligen Prozentbereich lag. In den zurückliegenden Jahren hatten fast alle Branchen zunehmend Probleme, freie Fachkräftestellen zu besetzen. In der Tendenz erhöhten sich die Nichtbesetzungsquoten von Jahr zu Jahr.

Wie bereits im vorangegangenen Befragungszeitraum hatten auch 2013 vor allem Thüringer Kleinstbetriebe Probleme bei der Gewinnung von Fachkräften. Betriebe dieser Größenklasse stellten 24 Prozent aller im ersten Halbjahr 2013 angebotenen Stellen für Fachkräfte, aber 39 Prozent aller nicht besetzten Stellen. Dieses Missverhältnis drückt sich in einer Nichtbesetzungsquote in Höhe von 43 Prozent aus, die um 9 Prozentpunkte höher ausfiel als 2012. Damit haben sich die Schwierigkeiten, qualifiziertes Personal zu finden, in den Kleinstbetrieben weiter erhöht. Auch mittlere und Großbetriebe in Thüringen hatten 2013 höhere Nichtbesetzungsquoten als im Vorjahr, wenn auch der Anstieg deutlich geringer ausfiel als in Thüringer Kleinstbetrieben. Demgegenüber war die Besetzungssituation in Thüringer Kleinbetrieben (10 bis 49 Beschäftigte) 2013 etwas entspannter als im Vorjahr. Auf diese Betriebsgruppe entfielen 2013 sowohl 33 Prozent des gesamten Fachkräftebedarfs als auch 33 Prozent der unbesetzten Fachkräftestellen. Die Situation ist in ost- wie westdeutschen Kleinstbetrieben ebenso angespannt wie in den Thüringer Betrieben dieser Größenordnung.

Abbildung 14: Nichtbesetzungsquote der Fachkräftestellen 2013 und ihre Veränderung zu 2012 nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Thüringen 2013 (Stand: erstes Halbjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2012 und 2013

Deutlicher Anstieg der Besetzungsschwierigkeiten von Stellen mit erforderlichem Berufsabschluss

Von den Betrieben wurden bei der Besetzung von Stellen mit qualifiziertem Personal Informationen darüber erhoben, ob ein Hochschulabschluss erforderlich ist oder die Stelle eine abgeschlossene Ausbildung voraussetzt. Der Unterscheidung liegt die Annahme zu Grunde, dass sich Besetzungsschwierigkeiten in Abhängigkeit von erforderlichen qualifikatorischen Voraussetzungen voneinander unterscheiden. Diese These konnte mit den Befragungsergebnissen aus 2008, als diese Unterscheidung erstmals erfolgte, bestätigt werden. Es zeigte sich, dass insbesondere bei der Besetzung von Stellen mit Hochqualifizierten Probleme auftraten. Dies spiegelte sich in einer überdurchschnittlich hohen Nichtbesetzungsquote wider, denn im ersten Halbjahr 2008 war im Durchschnitt Thüringens gut jede vierte mit einem Hochqualifizierten zu besetzende Stelle (26 Prozent) zum Befragungszeitpunkt nicht besetzt, demgegenüber knapp jede fünfte Stelle (19 Prozent), die eine abgeschlossene Berufsausbildung erforderte.³¹ Die aktuell vorliegenden Daten belegen, dass sich an dieser Situation grundsätzlich nichts verändert hat. Nach wie vor traten 2013 häufiger Probleme bei der Besetzung von Arbeitsplätzen mit erforderlichem Hochschulabschluss auf als bei der Besetzung von Stellen, die eine abgeschlossene berufliche Ausbildung voraussetzen. Allerdings fallen die Unterschiede beim Besetzungserfolg geringer aus als noch 2008. Im Bereich der Hochqualifizierten hat es im Durchschnitt im Vergleich mit 2008 keine großen Veränderungen gegeben. Nach wie vor ist es für die Betriebe schwierig, die Stellen zu besetzen, was in einer Erhöhung der Nichtbesetzungsquote um 3 Prozentpunkte auf 29 Prozent (2008: 26 Prozent) zum Ausdruck kommt. Demgegenüber waren 2013 mit 26 Prozent in Thüringen deutlich mehr Fachkräftestellen mit erforderlichem Berufsabschluss unbesetzt als noch 2008 (2008: 19 Prozent).

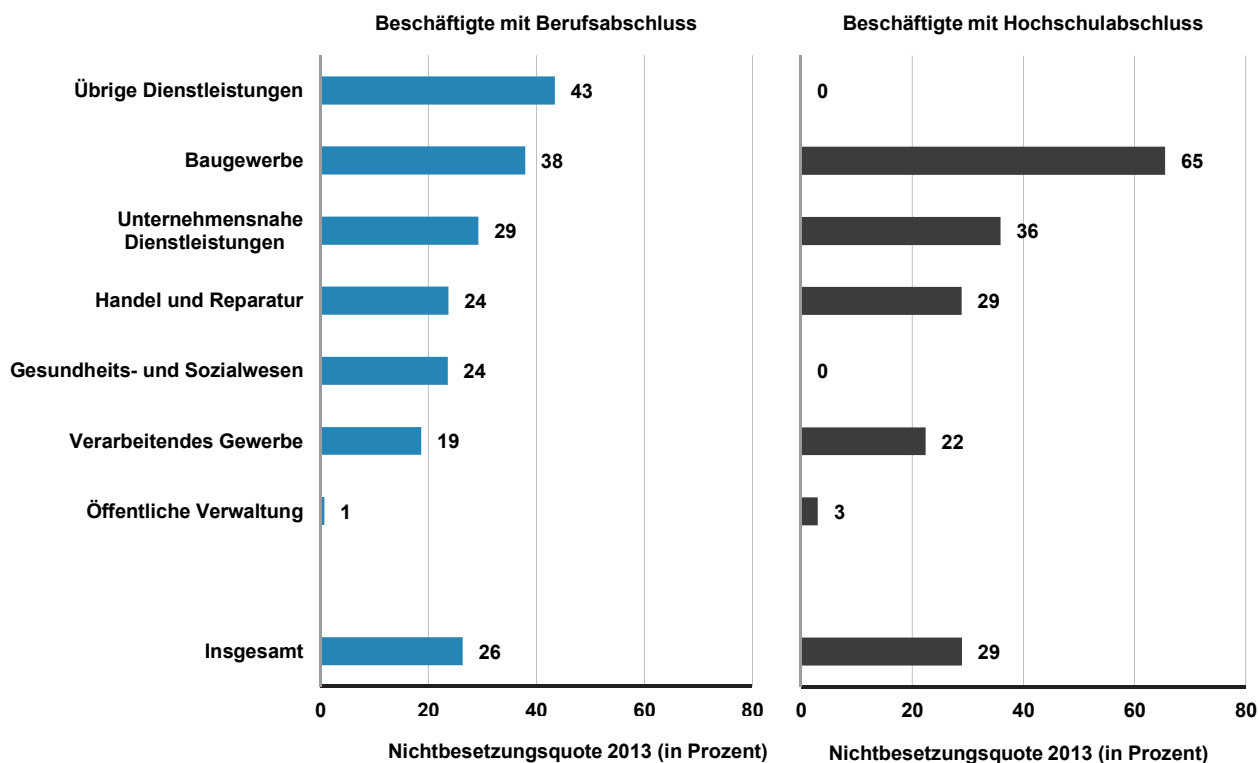
Auch in Ost- und Westdeutschland hatten die Betriebe größere Probleme, Stellen für Hochqualifizierte zu besetzen (Nichtbesetzungsquote 31 bzw. 28 Prozent) als Stellen mit erforderlichem Berufsabschluss (24 bzw. 23 Prozent). Insgesamt fielen die Besetzungsschwierigkeiten 2013 in beiden Fachkräftegruppen in Westdeutschland etwas geringer aus als in Ostdeutschland. Für Thüringen ist charakteristisch, dass die Besetzungsschwierigkeiten bei Hochqualifizierten ähnlich sind wie im ost- und westdeutschen Durchschnitt. Demgegenüber gab es 2013 nach Angaben des IAB-Betriebspanels in Thüringen größere Herausforderungen bei der Besetzung von Stellen mit erforderlichem Berufsabschluss als in Ost- und Westdeutschland. Unter den ostdeutschen Flächenländern wies Thüringen 2013 die höchste Nichtbesetzungsquote von Stellen mit erforderlichem Berufsabschluss auf, gefolgt von Sachsen. Wenn es um Arbeitsplätze geht, die einen Hochschulabschluss voraussetzen, war 2013 die Situation in Thüringen im Vergleich mit den anderen ostdeutschen Flächenländern etwas entspannter.

In fast allen Branchen größere Probleme bei Besetzung von Stellen mit Hochqualifizierten als bei Stellenbesetzungen mit Berufsabschluss

Eine Betrachtung nach Branchen zeigt, dass die Fachkräftesituation bei Beschäftigten mit erforderlichem Berufsabschluss unterschiedlich ist. Den höchsten Bedarf an dieser Beschäftigtengruppe hatten insbesondere die unternehmensnahen Dienstleistungen, Handel und Reparatur, das Baugewerbe, das verarbeitende Gewerbe sowie das Gesundheits- und Sozialwesen. Auf die genannten Bereiche entfielen allein fast 80 Prozent des Gesamtbedarfs an Beschäftigten mit Berufsabschluss in Thüringen. Besetzungsschwierigkeiten gab es insbesondere in den übrigen Dienstleistungen (Nichtbesetzungsquote 43 Prozent) und im Baugewerbe (38 Prozent), demgegenüber konnten so gut wie alle Stellen mit erforderlicher Berufsausbildung in der öffentlichen Verwaltung besetzt werden (Nichtbesetzungsquote 1 Prozent). In beschäftigungsstarken Bereichen wie dem verarbeitenden Gewerbe, Handel und Reparatur sowie dem Gesundheits- und Sozialwesen lagen die Nichtbesetzungsquoten unterhalb des Thüringer Durchschnittswerts, in den unternehmensnahen Dienstleistungen oberhalb des Landesdurchschnitts (vgl. Abbildung 15).

³¹ Vgl. IAB-Betriebspanel, Länderbericht Thüringen, Ergebnisse der dreizehnten Welle 2008, Reihe Forschungsberichte des Ministeriums für Wirtschaft, Technologie und Arbeit, April 2009, S. 42 f.

Abbildung 15: Nichtbesetzungsquote der Fachkräftestellen 2013 nach ausgewählten Branchen in Thüringen (Stand: erstes Halbjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

Auch bei Hochqualifizierten gibt es branchenspezifische Unterschiede. Den höchsten Bedarf an Hochqualifizierten signalisierten – wie schon bei den Beschäftigten mit Berufsabschluss – insbesondere die unternehmensnahen Dienstleistungen, das Gesundheits- und Sozialwesen sowie der Bereich Erziehung und Unterricht. Auf die genannten drei Bereiche entfielen allein ca. 60 Prozent des Gesamtbedarfs an Hochqualifizierten in Thüringen. Besetzungsschwierigkeiten von Stellen mit erforderlichem Hochschulabschluss gab es 2013 insbesondere im Baugewerbe und in den unternehmensnahen Dienstleistungen (Nichtbesetzungsquoten 65 bzw. 36 Prozent), demgegenüber kaum in der öffentlichen Verwaltung und im Gesundheits- und Sozialwesen.

Deutliche Zunahme der Besetzungsschwierigkeiten von Stellen mit Berufsausbildung in Thüringer Kleinbetrieben

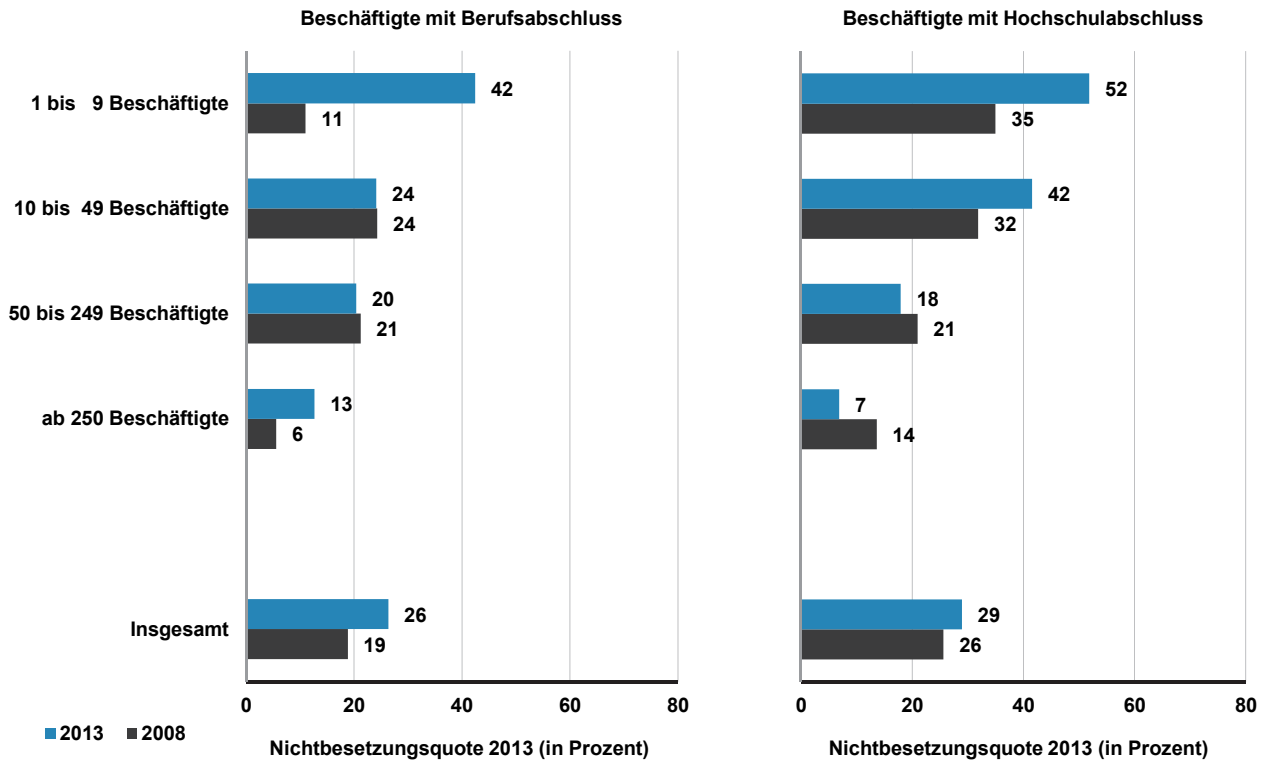
Besetzungsprobleme von Stellen mit erforderlichem Berufsabschluss wie auch mit erforderlichem Hochschulabschluss nahmen 2013 mit sinkender Betriebsgröße deutlich zu (vgl. Abbildung 16).³² Die größten Probleme hatten Thüringer Kleinbetriebe mit bis zu 9 Beschäftigten. Hier lagen die Nichtbesetzungsquoten sowohl bei Beschäftigten mit erforderlichem Berufsabschluss als auch bei Hochqualifizierten sehr deutlich oberhalb der jeweiligen Durchschnittswerte.

Vergleicht man die vorliegenden Angaben aus 2008 und 2013, so zeigt sich, dass insbesondere in Thüringer Kleinbetrieben, aber auch in Großbetrieben 2013 anteilig mehr Stellen mit erforderlicher Berufsausbildung nicht besetzt wurden als 2008. In Klein- und Mittelbetrieben gab es keine Veränderungen. Demgegenüber gab es bei der Besetzung von Arbeitsplätzen, die einen Hochschulabschluss voraussetzen, in den einzelnen Betriebsgrößenklassen zwischen 2008 und 2013 gegenläufige Entwicklungen. Während insbesondere mittlere, aber auch Großbetriebe bei der Besetzung von Stellen mit erforderlichem Hochschulabschluss 2013

³² Ein Branchenvergleich mit 2008 kann aufgrund der Neuordnung der Betriebe nach der WZ 2008 nicht erfolgen.

erfolgreicher waren als 2008, stiegen die Besetzungsschwierigkeiten in Kleinstbetrieben stark an. Hier lag die Nichtbesetzungsquote oberhalb von 50 Prozent, d. h. etwa jede zweite Stelle für Hochqualifizierte konnte im ersten Halbjahr 2013 in Thüringer Kleinstbetrieben noch nicht besetzt werden. Auf diese Betriebe entfielen 13 Prozent des Gesamtbedarfs, aber 24 Prozent aller nicht besetzten Stellen für Hochqualifizierte.

Abbildung 16: Nichtbesetzungsquote der Fachkräftestellen 2008 und 2013 nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen (Stand: jeweils erstes Halbjahr)

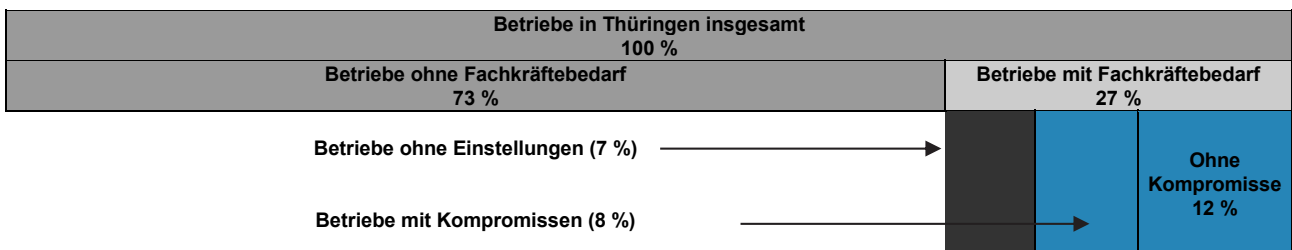


Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2008 und 2013

4.3 Betriebliche Kompromisse bei der Besetzung von Fachkräftestellen

Nicht in jedem Betrieb besteht jährlich Fachkräftebedarf. In den zurückliegenden Jahren gab gut jeder vierte Thüringer Betrieb an, Stellen mit qualifiziertem Personal besetzen zu wollen. Demgegenüber hatten ca. drei Viertel aller Betriebe keinen Fachkräftebedarf (2013: 73 Prozent aller Betriebe). Wenn 2013 Fachkräftebedarf bestand, stellten ca. 20 Prozent der Betriebe auch Fachkräfte ein, 12 Prozent der Betriebe, ohne Kompromisse eingehen zu müssen und 8 Prozent mit Kompromissen. Demgegenüber erfolgten in 7 Prozent der Thüringer Betriebe trotz bestehenden Fachkräftebedarfs keine Einstellungen (vgl. Abbildung 17).

Abbildung 17: Anteil der Betriebe nach Einstellungen an allen Betrieben in Thüringen 2013 (Stand: erstes Halbjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

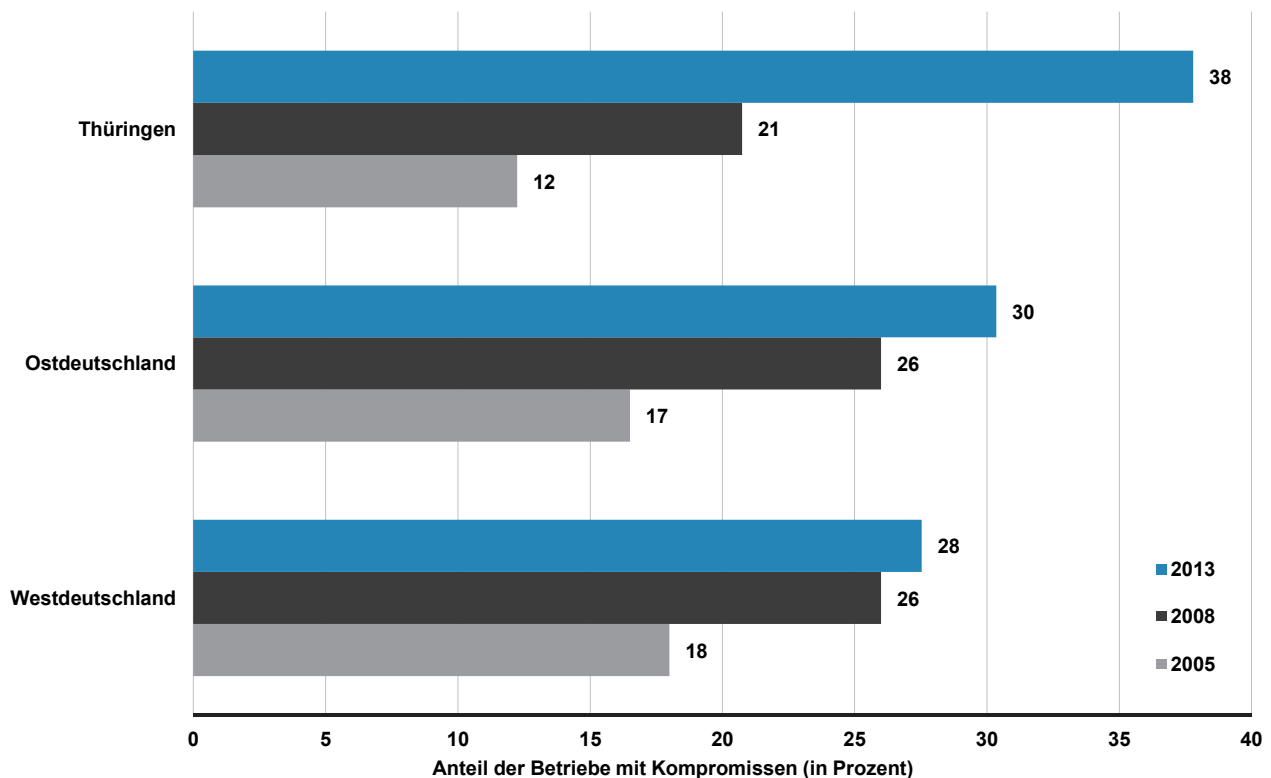
Die für 2013 vorliegenden Ergebnisse signalisieren, dass Thüringer Betriebe häufig bereit waren, bei der Besetzung von Fachkräftestellen Kompromisse einzugehen. Eingegangene betriebliche Kompromisse, sei es in Form erforderlicher zusätzlicher Einarbeitungszeiten, Weiterbildungen oder auch höherer Löhne, sind mit personellen und finanziellen Aufwendungen verbunden, zu denen ein Großteil der Betriebe bereit war bzw. sein musste. Nachfolgend wird gezeigt, inwieweit es in den zurückliegenden Jahren hinsichtlich eingegangener Kompromisse Veränderungen gegeben hat.

Seit 2005 gehen mehr Betriebe bei der Einstellung von Fachkräften Kompromisse ein

Mit dem Beschäftigungsaufbau seit 2005 und einer wachsenden Nachfrage nach Fachkräften wurde es für die Betriebe immer schwieriger, Stellen mit geeignetem Fachpersonal zu besetzen. Vor diesem Hintergrund werden im IAB-Betriebspanel Informationen darüber erhoben, inwieweit Betriebe bei der Besetzung dieser Stellen Kompromisse eingehen, erstmals im Jahr 2005, dann 2008 und aktuell 2013. Diese Jahre reflektieren unterschiedliche Situationen am Arbeitsmarkt. Während 2005 die Nachfrage nach Fachkräften in Thüringen vergleichsweise niedrig ausfiel (ca. 43 Tsd.), erhöhte sie sich in den Folgejahren. Sie lag 2008 bei ca. 53 und 2013 bei ca. 48 Tsd. Wenn nachfolgend die Betriebe nach eingegangenen Kompromissen bei Fachkräfteeinstellungen betrachtet werden, so werden die Ergebnisse aus 2005 mit einem vergleichsweise geringen Fachkräftebedarf und einer Nichtbesetzungsquote von lediglich 5 Prozent den Ergebnissen von 2008 und 2013 mit jeweils deutlich höherem Fachkräftebedarf und Nichtbesetzungsquoten von 20 bzw. 27 Prozent gegenübergestellt (vgl. auch Kapitel 4.1 und 4.2).

Mit der zunehmenden Fachkräftenachfrage und steigenden Besetzungsschwierigkeiten in Thüringen seit 2005 gingen nach Angaben des IAB-Betriebspanels immer mehr Betriebe bei der Besetzung von Stellen mit qualifiziertem Personal Kompromisse ein. Während 2005 in Thüringen 12 Prozent aller Fachkräfte einstellenden Betriebe bei den Stellenbesetzungen Kompromisse akzeptierten, traf dies 2008 auf 21 und 2013 auf 38 Prozent der Betriebe zu. Damit hat sich der Anteil seit 2005 in Thüringen mehr als verdreifacht. Die Betriebe in Thüringen zeigten sich 2013 deutlich kompromissbereiter und kompromissfähiger als in Ost- und Westdeutschland (vgl. Abbildung 18).

Abbildung 18: Anteil der Betriebe mit Kompromissen bei Einstellungen an allen Betrieben mit Fachkräfteeinstellungen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2005, 2008 und 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005, 2008 und 2013

Eine wichtige Frage ist, ob die gestiegene Kompromissbereitschaft der Betriebe auch dazu führte, dass mehr Betriebe erfolgreicher bei ihren Stellenbesetzungen waren. Dies war offensichtlich nicht der Fall. Der Anteil der Betriebe mit bestehendem Fachkräftebedarf in Thüringen ist von 23 Prozent in 2005 auf 24 Prozent in 2008 und 27 Prozent in 2013 angestiegen. Während 2005 noch 95 Prozent aller Betriebe mit Fachkräftebedarf angaben, diesen vollständig gedeckt zu haben, verringerte sich der entsprechende Anteil in 2008 auf 77 Prozent und lag 2013 bei lediglich 58 Prozent. Parallel gab in 2013 etwa jeder fünfte Betrieb mit Fachkräftebedarf an, diesen teilweise und jeder vierte Betrieb, diesen gar nicht gedeckt zu haben. 2005 lagen die jeweiligen Anteile noch im einstelligen Prozentbereich (vgl. Tabelle 12). Damit konnten zwar sowohl 2005, 2008 als auch 2013 die meisten Betriebe mit Fachkräftebedarf in Thüringen angebotene Stellen auch vollständig besetzen, aber es gibt immer mehr Betriebe, denen dies nicht gelingt.

Tabelle 12: Anteil der Betriebe nach dem Besetzungserfolg bei Fachkräftestellen in Thüringen 2005, 2008 und 2013

Besetzungserfolg	2005	2008	2013
	Prozent		
Betriebe mit Fachkräftebedarf	23	24	27
Davon nach Besetzungserfolg:			
Voll gedeckt	95	77	58
Teilweise gedeckt	3	13	18
Gar nicht gedeckt	2	10	24
Insgesamt	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005, 2008 und 2013

Sowohl Betriebe, die alle ihre Stellen mit qualifiziertem Personal besetzen konnten, wie auch Betriebe, denen dies nur zum Teil gelang, zeigten sich bei Fachkräfteeinstellungen kompromissbereit. Wenn Betriebe alle ihre Fachkräftestellen besetzen konnten, gaben 31 Prozent an, Kompromisse bei der Einstellung eingegangen zu sein. Von den Betrieben, die nicht alle Stellen besetzen konnten, waren es 62 Prozent.

Insgesamt erfolgten aber die Stellenbesetzungen 2013 in den meisten Betrieben, ohne dass die Betriebe Kompromisse eingingen. Damit zeigt die Betrachtung auf der Betriebsebene, dass Betriebe ihren Fachkräftebedarf überwiegend vollständig decken konnten und mehrheitlich keine Kompromisse eingingen.

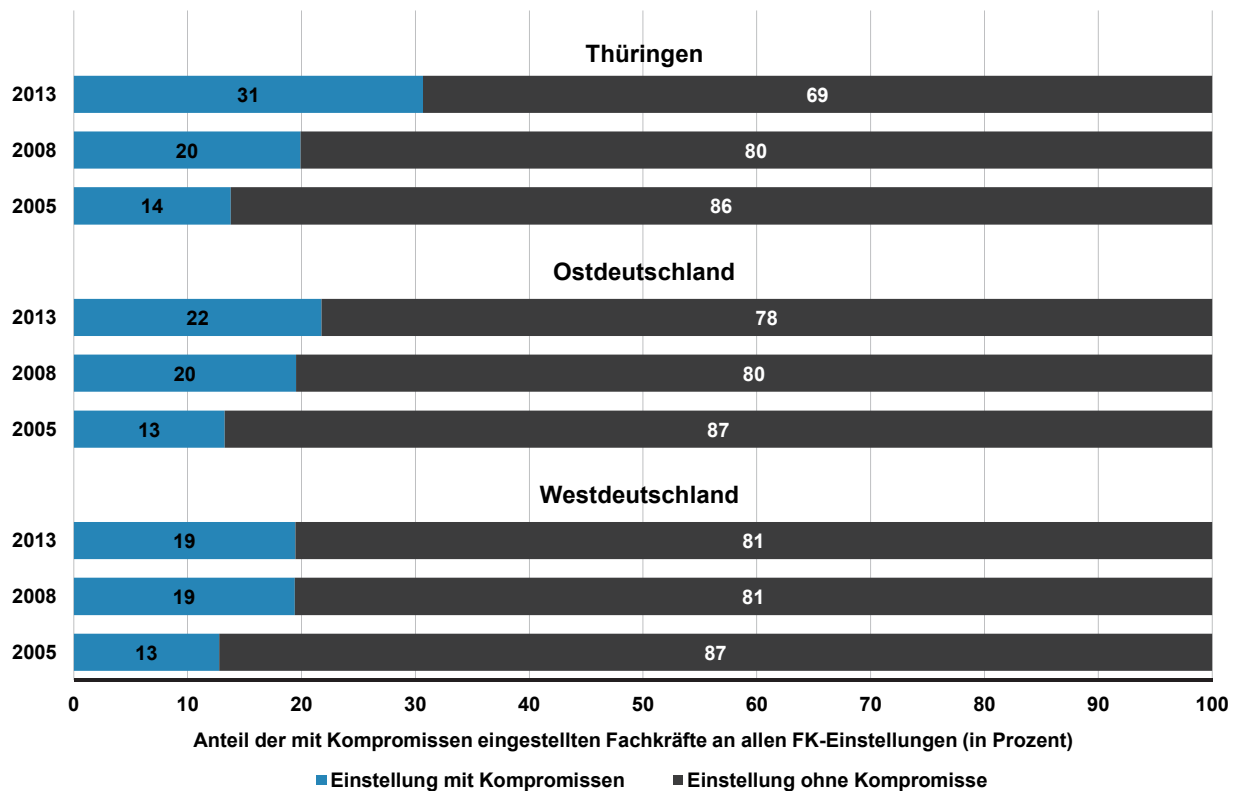
Zunahme der Anzahl der mit Kompromissen eingestellten Fachkräfte

Bisher wurde die Ebene der Betriebe betrachtet. Es wurde deutlich, dass ein zunehmender Anteil von Betrieben bei Fachkräfteeinstellungen Kompromisse einging. Offen ist, ob vor diesem Hintergrund Betriebe auch mehr Fachkräfte einstellten und damit die Betriebe insgesamt bei der Besetzung von Fachkräftestellen erfolgreicher waren.

Der Anteil der mit Kompromissen erfolgten Fachkräfteeinstellungen war in den zurückliegenden Jahren in Thüringen stark ansteigend (von 14 Prozent in 2005 auf 20 Prozent in 2008 und 31 Prozent in 2013). Im Umkehrschluss fanden die Betriebe somit immer seltener „passgenaues“ Fachpersonal. Während 2005 noch 86 Prozent aller Einstellungen ohne Kompromisse erfolgten, waren es 2013 etwa 69 Prozent. Betriebe stehen zunehmend vor der Herausforderung, interne Lösungsansätze zu finden und zu nutzen, um identifizierte Defizite der Bewerber auszugleichen bzw. attraktive betriebliche Rahmenbedingungen zu gestalten. Auch dies ist Ausdruck einer angespannten Arbeitsmarktsituation. In Ost- und Westdeutschland wurden 2013 ebenfalls mehr Stellen mit Kompromissen besetzt als 2005, wenngleich die Anteile hier deutlich unterhalb der Werte von Thüringen lagen (vgl. Abbildung 19). Im Vergleich mit allen anderen ostdeutschen Flächenländern erfolgten in Thüringen 2013 anteilig mit Abstand die meisten Einstellungen mit Kompromissen.

Dass diese Aufgabe sehr schwierig ist, belegen die Angaben zu den nicht besetzten Fachkräftestellen. Der Anteil unbesetzter Stellen am Gesamtbedarf (Nichtbesetzungsquote) erhöhte sich in Thüringen von 5 Prozent in 2005 auf 27 Prozent in 2013 (in Ostdeutschland von 9 auf 25 Prozent, in Westdeutschland von 12 auf 24 Prozent). Eingegangene Kompromisse der Betriebe ermöglichen erfolgreiche Stellenbesetzungen, konnten bislang aber nicht verhindern, dass die Besetzungsschwierigkeiten in den zurückliegenden Jahren trotzdem tendenziell zunahm. Gleichzeitig muss festgestellt werden, dass Fachkräftestellen überwiegend ohne Kompromisse besetzt wurden.

Abbildung 19: Anteil der mit Kompromissen eingestellten Fachkräfte an allen Fachkräfteeinstellungen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2005, 2008 und 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr)

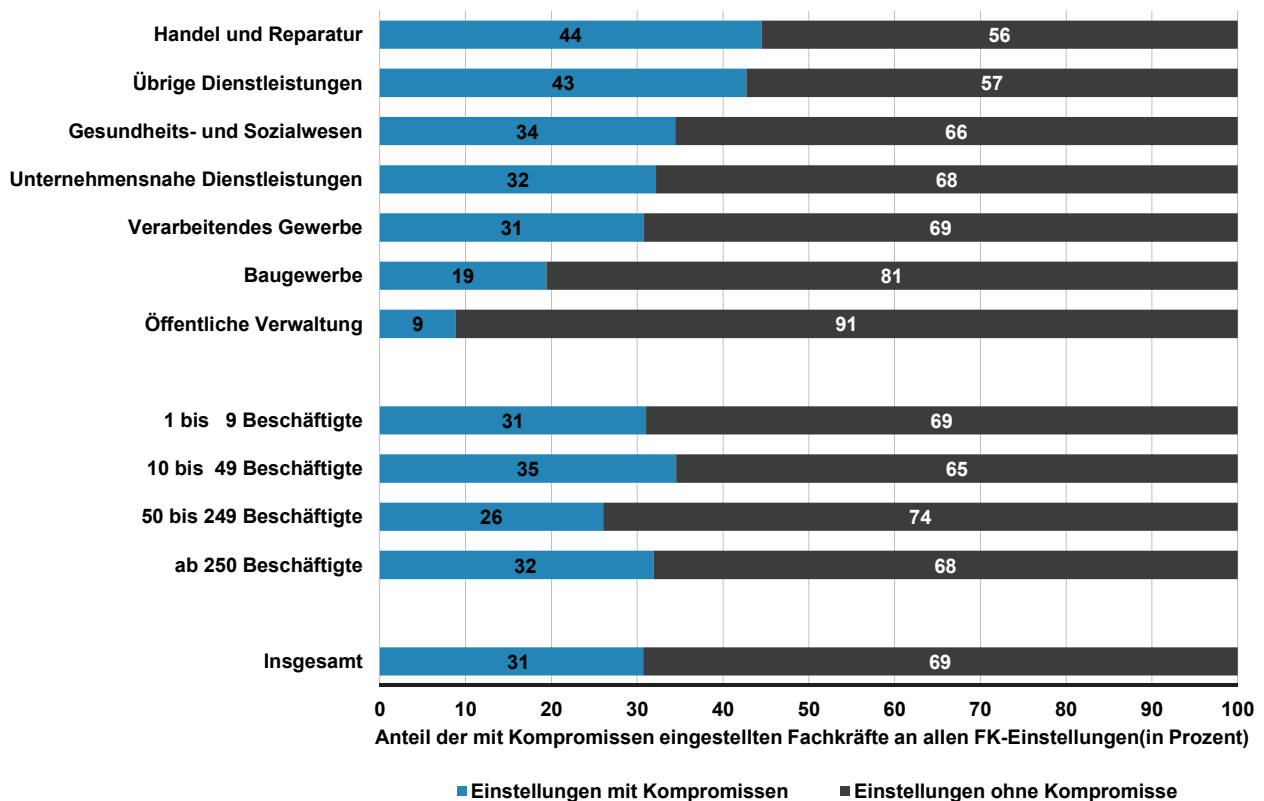


Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005, 2008 und 2013

Einstellungen mit Kompromissen nach Branchen und Betriebsgrößenklassen

Die Besetzungsschwierigkeiten differieren sehr stark nach Branchen und Betriebsgrößenklassen, wie weiter oben ausgeführt wurde. Die größten Probleme – gemessen an den ausgewiesenen Nichtbesetzungsquoten – hatten 2013 in Thüringen beschäftigungsstarke Branchen wie unternehmensnahe Dienstleistungen, das Baugewerbe sowie Handel und Reparatur (vgl. auch Abbildung 15). Mit Ausnahme des Baugewerbes erfolgte in diesen Branchen anteilig mehr als jede dritte Einstellung mit Kompromissen. Demgegenüber waren Kompromisse in der öffentlichen Verwaltung in deutlich geringerem Maße erforderlich (vgl. Abbildung 20). In den genannten Branchen (unternehmensnahe Dienstleistungen, Handel und Reparatur) waren die Besetzungsschwierigkeiten dennoch hoch – möglicherweise trotz eingegangener Kompromisse. Darüber hinaus erfolgte auch im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im verarbeitenden Gewerbe etwa jede dritte Einstellung mit Kompromissen, wobei die Nichtbesetzungsquoten jeweils deutlich unterhalb des Thüringer Durchschnitts lagen – möglicherweise dank eingegangener Kompromisse. Das bedeutet, dass Branchen mit stärkeren Herausforderungen hinsichtlich der Besetzung von Fachkräftestellen nicht in jedem Fall bereit waren bzw. sein konnten, betriebsinterne Möglichkeiten zu erschließen, um bestehende Bewerberdefizite auszugleichen bzw. Bewerbern in ihren Vorstellungen bspw. zu Arbeitszeiten und Gehältern entgegenzukommen.

Abbildung 20: Anteil der mit Kompromissen eingestellten Fachkräfte an allen Fachkräfteeinstellungen nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Thüringen 2013 (Stand: erstes Halbjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

Eine Betrachtung nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen zeigt ebenfalls nicht eindeutig, dass im Falle hoher Besetzungsschwierigkeiten mehr Fachkräfte mit Kompromissen eingestellt wurden. Gemessen an den sehr hohen Nichtbesetzungsquoten in Thüringer Kleinstbetrieben und der eher geringen Quote in Großbetrieben erscheinen die Unterschiede in den Einstellungen mit Kompromissen nach Betriebsgrößenklassen allerdings eher gering auszufallen. Dies könnte darin begründet sein, dass eingegangene Kompromisse in der Regel mit finanziellen und personellen Aufwendungen verbunden sind, die Kleinstbetriebe offenbar in geringerem Maße leisten (können) als Großbetriebe. Offen ist darüber hinaus, inwieweit es Bewerbungen in Kleinstbetrieben gab. Kleinstbetriebe sind häufig darauf angewiesen, dass der Bewerber ihren Vorstellungen weitestgehend entspricht. Anderenfalls wird eher nicht eingestellt als ein Kompromiss eingegangen.

Hauptkompromiss – erhöhter Einarbeitungsaufwand und umfangreichere Weiterbildung

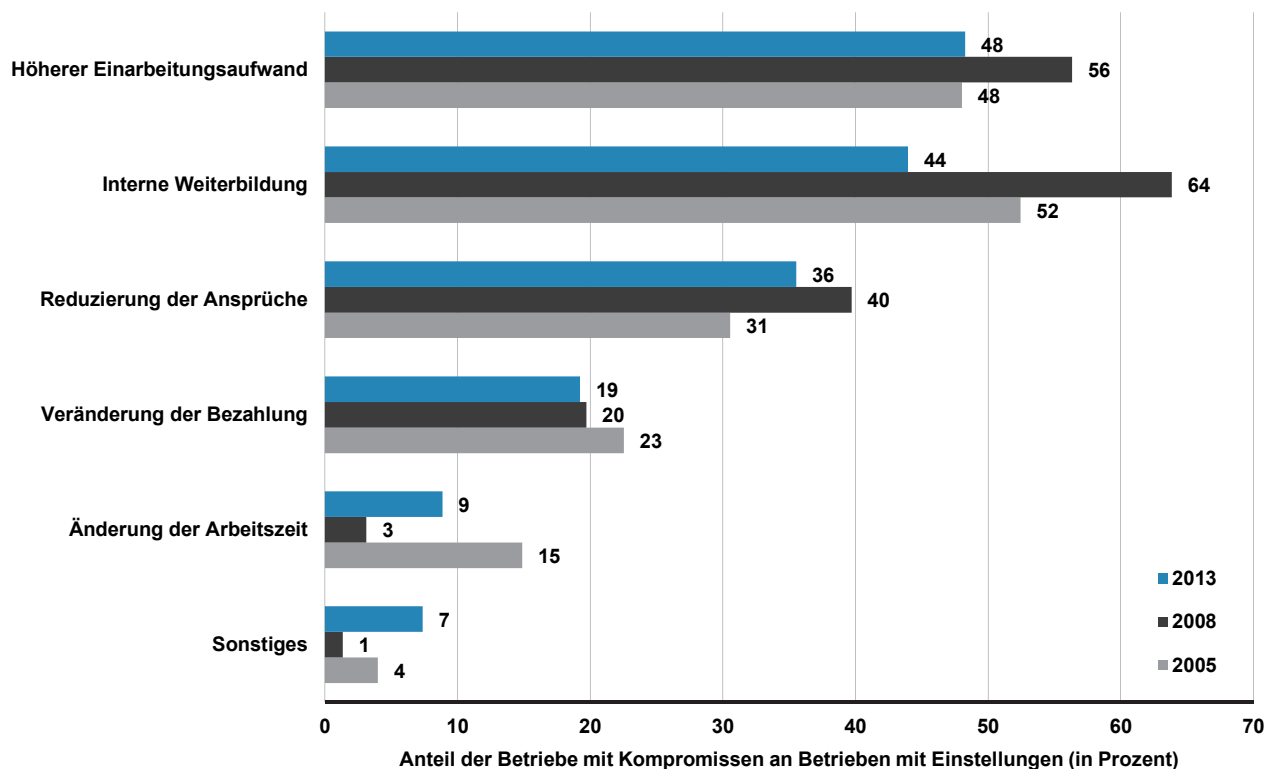
Die Betriebe wurden auch nach der Art der Kompromisse, die sie bei Stellenbesetzungen eingingen, befragt. Informationen zu konkret eingegangenen Kompromissen liegen ausschließlich für die Betriebsebene vor. Es kann gezeigt werden, wie hoch der Anteil der Betriebe, die verschiedene Kompromisse nutzten, an allen Betrieben mit Kompromissen bei Fachkräfteeinstellungen war. Demgegenüber ist es nicht möglich, die Anzahl der Einstellungen auszuweisen, die auf konkret eingegangenen Kompromissen beruhten.

Im Vergleich mit den Befragungsergebnissen aus 2005 gab es in der Rangfolge der eingegangenen Kompromisse mit den Ergebnissen aus 2008 und 2013 keine wesentlichen Änderungen. 2013 wurde aufgrund der geringeren fachlichen Qualifikation der Bewerber ein höherer Einarbeitungsaufwand als vorgesehen von den Betrieben am häufigsten genannt, gefolgt von einer erforderlichen betriebsinternen Weiterbildung. Beide Kompromissmöglichkeiten wurden auch 2005 und 2008 von den Betrieben am häufigsten genannt, allerdings in umgekehrter Reihenfolge. Es ist auffällig, dass 2013 anteilig deutlich weniger Betriebe als 2005 und 2008 auf Weiterbildung setzten (vgl. auch Kapitel 6). An dritter Stelle stand auch 2013 die Reduzierung der

Ansprüche an die fachliche Qualifikation. In allen drei Befragungsjahren veränderte etwa jeder fünfte Betrieb seine Vorstellungen hinsichtlich der Bezahlung, nur wenige Betriebe machten Abstriche an ihren Arbeitszeitleistungen (vgl. Abbildung 21).

Im Vergleich mit Ost- und Westdeutschland fällt auf, dass einzelne Kompromissmöglichkeiten dort etwas häufiger genutzt wurden als in Thüringen. Dies betraf in erster Linie die Möglichkeit, geringere fachliche Qualifikationen durch einen höheren Einarbeitungsaufwand auszugleichen. Thüringer Betriebe waren deutlich seltener bereit, Abstriche an der fachlichen Qualifikation zu akzeptieren. Auch kamen ost- und westdeutsche Betriebe den Bewerbern häufiger bei den Wünschen zur Veränderung der Arbeitszeit entgegen.

Abbildung 21: Anteil der Betriebe mit Kompromissen bei Einstellungen für qualifizierte Tätigkeiten in Thüringen 2005, 2008 und 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr)



Mehrfachnennungen möglich

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

Fazit: Die betriebliche Nachfrage nach Fachkräften im Freistaat Thüringen fiel 2013 wegen der gesamtwirtschaftlichen Stagnation etwas geringer aus als 2011 und 2012. Es erfolgten weniger Einstellungen als 2012, die Anzahl unbesetzter Fachkräftestellen war unverändert hoch. Gleichzeitig wurden zum nächstmöglichen Einstellungstermin weniger Fachkräfte gesucht als noch im Vorjahr. Ungeachtet dessen bewegt sich die betriebliche Nachfrage nach qualifiziertem Personal auf hohem Niveau, auch die betrieblichen Herausforderungen an die Besetzung der Stellen – gemessen an den Nichtbesetzungsquoten – sind weiter gestiegen. Die vorliegenden Ergebnisse des IAB-Betriebspanels aus 2008 und 2013 belegen, dass es in beiden Jahren etwas mehr Probleme bei der Besetzung von Arbeitsplätzen mit Hochqualifizierten gab als bei der Besetzung von Stellen mit erforderlicher Berufsausbildung. Im Betrachtungszeitraum war die Stellenbesetzung mit erforderlichem Hochschulabschluss in Thüringen etwas schwieriger geworden, wohingegen die Herausforderungen bei der Besetzung von Stellen, die einen Berufsabschluss voraussetzen, deutlich zunahm. Die gestiegene Kompromissbereitschaft der Betriebe bei der Besetzung von Fachkräftestellen hat aber dazu beigetragen, dass mehr qualifiziertes Personal eingestellt wurde, der Trend zunehmender Besetzungsschwierigkeiten konnte aber nicht aufgehalten werden. Etwa drei Viertel aller Thüringer Betriebe hatten 2005, 2008 wie auch 2013 keinen Fachkräftebedarf.

5 Betriebliche Ausbildung

Bei der Deckung des Fachkräftebedarfs spielt die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe eine wesentliche Rolle. Die demografische Entwicklung wird langfristig zu einer wesentlichen Verschiebung der Altersstruktur, insbesondere zu einer Verringerung des Anteils jüngerer Menschen führen. Ausbildung ist daher nicht nur eine zentrale Investition in die Zukunft junger Menschen, sondern auch in die Zukunft wettbewerbsfähiger Unternehmen. Ausbildung sichert den eigenen Fachkräftenachwuchs und beugt Fachkräftemangel vor. Neben der Rekrutierung externer Fachkräfte sowie der Weiterbildung der Mitarbeiter stellt die eigene Ausbildung somit eine weitere, wesentliche Säule der Deckung des Fachkräftebedarfs dar. Frühere Befragungen des IAB-Betriebspanels hatten gezeigt, dass viele Thüringer Betriebe diese Möglichkeit verstärkt nutzen wollten, um Fachkräftenachwuchs zu sichern. So gab 2011 gut jeder zweite Thüringer Betrieb³³ an, dass die eigene Ausbildung des betrieblichen Nachwuchses eine hohe Bedeutung bei der Deckung des eigenen Bedarfs an Fachkräften hätte.

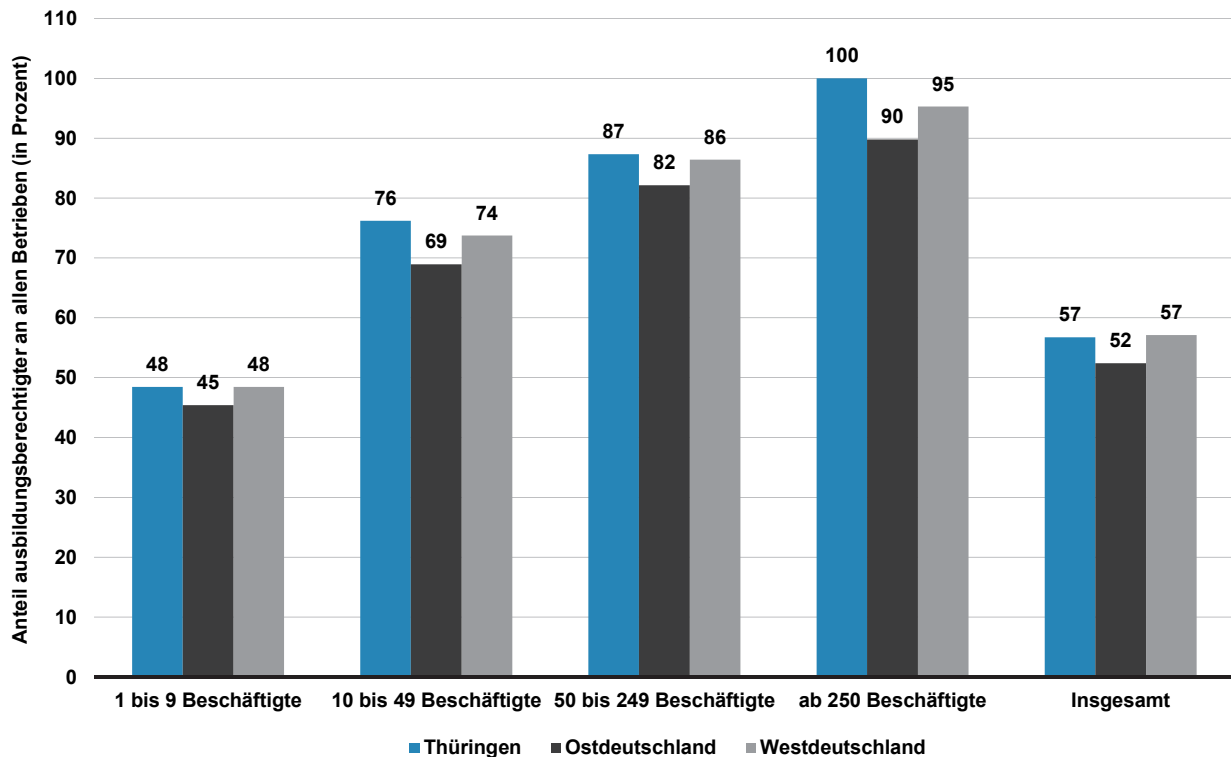
5.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe

Die Möglichkeiten der Betriebe, Fachkräftenachwuchs durch eigene Ausbildung zu sichern, sind – neben dem Angebot an ausbildungsinteressierten Schulabgängern – von bestimmten Voraussetzungen abhängig, wie etwa einer betrieblichen Ausbildungsberechtigung. In Thüringen war in den letzten 5 Jahren stets mehr als die Hälfte aller Betriebe eigenen Angaben zufolge ausbildungsberechtigt. Mit 57 Prozent waren 2013 anteilig genauso viele Betriebe ausbildungsberechtigt wie in Westdeutschland (Ostdeutschland 52 Prozent). Die betriebliche Ausbildungsbasis in Thüringen ist damit genauso breit wie in Westdeutschland und die Möglichkeiten, Fachkräftebedarf durch eigene Ausbildung zu decken, sind in Thüringen und Westdeutschland ähnlich.

Ein Blick auf den Anteil ausbildungsberechtigter Thüringer Betriebe nach Betriebsgrößenklassen zeigt, dass größere Betriebe häufiger ausbildungsberechtigt sind als kleinere Betriebe, Thüringer Großbetriebe waren zu 100 Prozent ausbildungsberechtigt. Der Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Ausbildungsberechtigung lässt sich in ähnlicher Weise auch in Ost- und Westdeutschland beobachten (vgl. Abbildung 22).

³³ Der genannte Anteilswert bezieht sich auf alle Betriebe, die zum damaligen Befragungszeitpunkt angaben, innerhalb der nächsten zwei Jahre Stellen für Fachkräfte neu besetzen zu wollen. Vgl. IAB-Betriebspanel. Länderbericht Thüringen. Ergebnisse der sechzehnten Welle 2011, a. a. O., S. 56 ff.

Abbildung 22: Ausbildungsberechtigte Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2013



Quelle: IAB-Betriebspanel Thüringen, Welle 2013

Mehr als jeder dritte Betrieb mit Fachkräftebedarf ohne Ausbildungsberechtigung

Eine Differenzierung der Ergebnisse zeigt, dass die große Mehrheit der Thüringer Betriebe mit Fachkräftebedarf im ersten Halbjahr 2013 über die Voraussetzungen verfügte auszubilden. Mit 66 Prozent ist der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe deutlich größer als in der Gruppe von Betrieben ohne Bedarf an Fachkräften (53 Prozent). Wenngleich die Mehrheit der Betriebe mit Fachkräftebedarf prinzipiell in der Lage ist, ihren Bedarf an Fachkräften durch eigene Ausbildungsanstrengungen zu sichern, ist der Teil von Betrieben, bei denen dies nicht der Fall ist, nicht zu vernachlässigen. So ist rund ein Drittel (34 Prozent) der Betriebe mit Fachkräftebedarf nicht ausbildungsberechtigt.

Der höhere Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe bei Betrieben mit Fachkräftebedarf dürfte in erster Linie auf deren höheren Anteil in Mittel- und Großbetrieben zurückzuführen sein. Diese haben nicht nur mit höherer Wahrscheinlichkeit einen Bedarf an Fachkräften, sondern sind auch häufiger ausbildungsberechtigt.

Anstieg der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung setzte sich fort

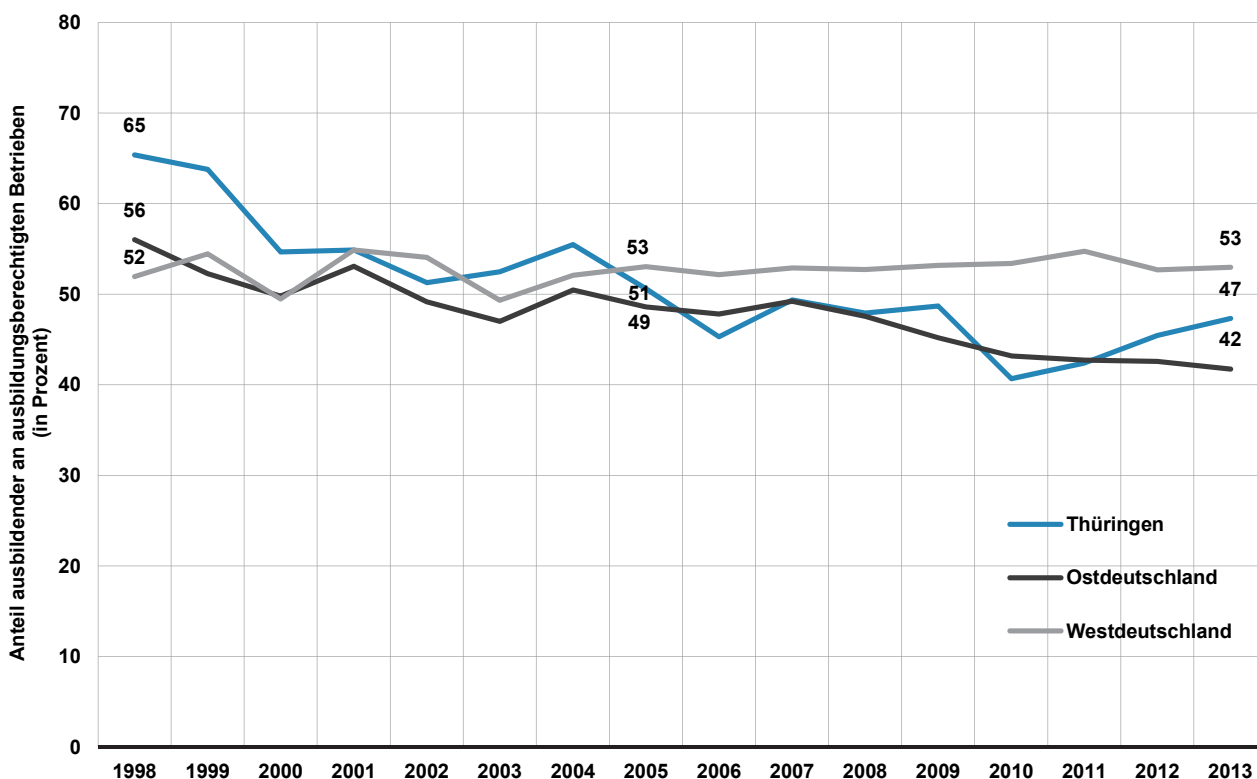
Von allen ausbildungsberechtigten Betrieben in Thüringen bildete 2013 fast die Hälfte (47 Prozent) aus. Damit stieg die Ausbildungsbeteiligung³⁴ zum dritten Mal in Folge. Wie bereits im vorangegangenen Jahr lag die Ausbildungsbeteiligung auch 2013 über dem durchschnittlichen Anteil in Ostdeutschland, welcher lediglich 42 Prozent betrug.³⁵ Die vorhandene betriebliche Ausbildungsbasis – gemessen an allen Betrieben mit

³⁴ Im Folgenden ist mit Ausbildungsbeteiligung der Anteil ausbildender Betriebe an allen Betrieben mit Ausbildungsberechtigung gemeint.

³⁵ Ausbildungsbetriebe werden im Rahmen des vorliegenden Berichts folgendermaßen definiert: Als Ausbildungsbetriebe gelten alle Betriebe, für die 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

Ausbildungsberechtigung – wurde somit in Thüringen im letzten Jahr stärker ausgeschöpft als in Ostdeutschland. Mit 53 Prozent war die durchschnittliche Ausbildungsbeteiligung in Westdeutschland allerdings immer noch höher als in Thüringen (vgl. Abbildung 23).

Abbildung 23: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 1998 bis 2013



Quelle: IAB-Betriebspanel Thüringen, Wellen 1998 bis 2013

Im Vergleich mit den anderen neuen Ländern zählt Thüringen neben Sachsen zu den Ländern mit der höchsten Ausbildungsbeteiligung der Betriebe.

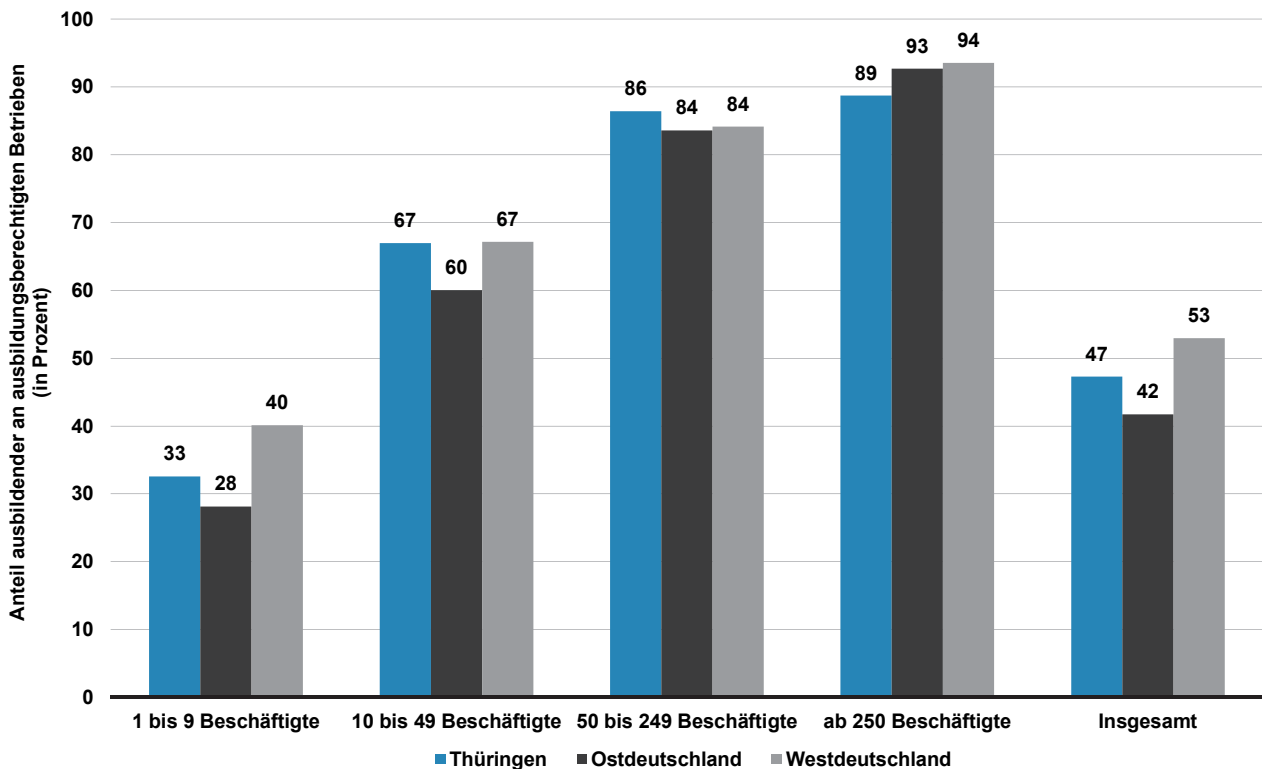
Ausbildungsbeteiligung nach Betriebsgrößenklassen und Branchen

Die ermittelte Ausbildungsbeteiligung war 2013 in den einzelnen Bereichen der Thüringer Wirtschaft unterschiedlich hoch. Von den beschäftigungsstarken Branchen wiesen Handel und Reparatur sowie das verarbeitende Gewerbe die höchste Ausbildungsbeteiligung auf: Jeweils mehr als die Hälfte der ausbildungsberechtigten Betriebe bildete hier aus (54 bzw. 51 Prozent). In den anderen Branchen war die Ausbildungsbeteiligung dagegen deutlich niedriger. Im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen bildeten bspw. lediglich 35 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe aus. Gleichzeitig hatten 2013 die unternehmensnahen Dienstleistungen im Vergleich mit allen anderen Thüringer Branchen überdurchschnittlich große Schwierigkeiten, Fachkräftestellen mit erforderlichem Berufsabschluss zu besetzen (vgl. auch Kapitel 4.2).

Wie der Blick auf die Ausbildungsbeteiligung in den einzelnen Betriebsgrößenklassen zeigt, steigt diese mit der Größe der Betriebe. Während lediglich 33 Prozent aller ausbildungsberechtigten Thüringer Kleinstbetriebe 2013 ausbildeten, traf dies bereits auf 67 Prozent aller Kleinbetriebe zu. Von Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten bildeten 89 Prozent aus. Der festgestellte Zusammenhang ist auch in Ost- und Westdeutschland zu beobachten. Im Vergleich zeigt sich allerdings, dass die Ausbildungsbeteiligung in Thüringer Kleinst-, Klein- und Mittelbetrieben teils deutlich höher ausfiel als in Ostdeutschland (vgl. Abbildung 24).

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.

Abbildung 24: Ausbildungsbeteiligung nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2013

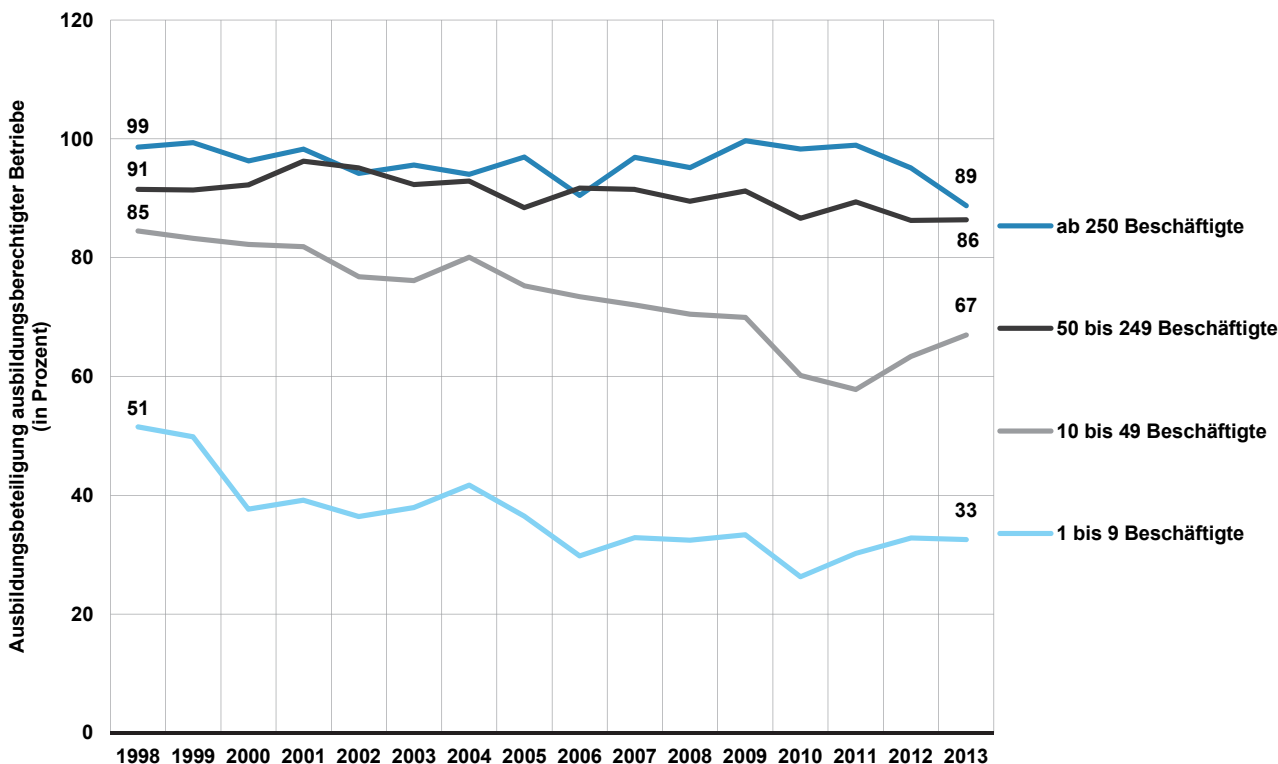


Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

Kleinere Betriebe in Thüringen verfügen somit nicht nur häufiger über die formalen Ausbildungsvoraussetzungen als in Ostdeutschland, sondern beteiligen sich auch – sofern diese Voraussetzungen vorliegen – häufiger an der Ausbildung als dort. Das vorhandene Potenzial wird somit in den kleineren Größenklassen besser ausgeschöpft als im ostdeutschen Durchschnitt. Am höchsten ist die Ausbildungsbeteiligung von Kleinstbetrieben in Westdeutschland: 40 Prozent aller ausbildungsberechtigten Kleinstbetriebe beteiligten sich 2013 an der Ausbildung.

Der Blick auf die Entwicklung der betriebsgrößenspezifischen Ausbildungsbeteiligung seit Ende der 1990er Jahre zeigt, dass Betriebe aller Größenklassen ihr Engagement in der Tendenz reduzierten. In allen Größenklassen bildeten 2013 anteilig weniger Betriebe aus als Ende der 1990er Jahre. In den letzten 3 Jahren haben die Thüringer Kleinst- und Kleinbetriebe allerdings ihr Ausbildungsengagement wieder deutlich gesteigert. Die jüngste Steigerung der durchschnittlichen Ausbildungsbeteiligung in Thüringen wurde somit wesentlich durch das erheblich gewachsene Ausbildungsengagement von Kleinst- und Kleinbetrieben getragen (vgl. Abbildung 25).

Abbildung 25: Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung ausbildungsberechtigter Betriebe in Thüringen nach Betriebsgrößenklassen 1998 bis 2013



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1998 bis 2013

Demgegenüber war die Ausbildungsbeteiligung der Kleinst- und Kleinbetriebe in Westdeutschland im Verlauf der letzten 15 Jahre relativ konstant. Mittlere und Großbetriebe bildeten 2013 etwas häufiger aus als Ende der 1990er Jahre.

Struktur der Ausbildungslandschaft

Bei der Interpretation der oben beschriebenen Ausbildungsbeteiligung der Betriebe sollte berücksichtigt werden, dass lediglich gezeigt werden konnte, wie stark das vorhandene Potenzial an Ausbildungsbetrieben ausgeschöpft wurde. Über die Zahl der damit einhergehenden Ausbildungsplätze gibt die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe keine Auskunft. Um Erkenntnisse über die mit der Ausbildungsbeteiligung verbundenen tatsächlichen Ausbildungsleistungen zu gewinnen, werden daher die Ausbildungsquoten ermittelt, d. h. der Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten. Die Ausbildungsquote in Thüringen lag 2013 bei 3 Prozent und entsprach damit dem ostdeutschen Durchschnittswert (Westdeutschland 4 Prozent).

Größter Ausbilder in Thüringen war auch 2013 das verarbeitende Gewerbe. Dort wurden 25 Prozent aller Auszubildenden³⁶ ausgebildet (Ostdeutschland 17 Prozent, Westdeutschland 22 Prozent). Mit rund 4 Prozent lag die Ausbildungsquote hier oberhalb des Thüringer Durchschnitts (3 Prozent). Gemessen am Beschäftigtenanteil waren die Ausbildungsleistungen des verarbeitenden Gewerbes somit überdurchschnittlich hoch. Auf den weiteren Plätzen folgen Handel und Reparatur sowie das Gesundheits- und Sozialwesen mit Anteilen von 15 bzw. 13 Prozent an allen Auszubildenden. Mit jeweils 3 Prozent entsprachen die Ausbildungsquoten in den beiden letztgenannten Branchen dem Thüringer Durchschnitt (vgl. Tabelle 13).

³⁶ Auszubildende = Auszubildende und Beamtenanwärter

Tabelle 13: Verteilung der Auszubildenden und Ausbildungsquoten nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Thüringen 2013

Branche, Betriebsgrößenklasse	Anteil an allen Auszubildenden	Ausbildungsquote**
	Prozent	
Land- und Forstwirtschaft*	2	3
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	1	1
Verarbeitendes Gewerbe	25	4
Baugewerbe	5	2
Handel und Reparatur	15	3
Verkehr, Information, Kommunikation*	3	2
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	4	9
Unternehmensnahe Dienstleistungen	8	2
Erziehung und Unterricht*	13	10
Gesundheits- und Sozialwesen	13	3
Übrige Dienstleistungen	6	3
Organisationen ohne Erwerbszweck*	0	0
Öffentliche Verwaltung	5	2
1 bis 9 Beschäftigte	6	1
10 bis 49 Beschäftigte	37	4
50 bis 249 Beschäftigte	39	4
ab 250 Beschäftigte	18	3
Insgesamt	100	3

* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

** Anteil der Auszubildenden (inkl. Beamtenanwärter) an allen Beschäftigten.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

Rund 18 Prozent der Thüringer Auszubildenden wurden in Großbetrieben ausgebildet. Der Auszubildendenanteil von Betrieben dieser Größenklasse entspricht damit deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung. Dementsprechend lag die Ausbildungsquote von Großbetrieben mit 3 Prozent im Durchschnitt. Mit jeweils 4 Prozent sind die Ausbildungsquoten in Klein- und Mittelbetrieben etwas höher. Die relativ geringsten Ausbildungsleistungen erbringen Kleinstbetriebe: Deren Anteil an den Auszubildenden liegt mit 6 Prozent deutlich unter dem Anteil von Betrieben dieser Größenklasse an den Beschäftigten (20 Prozent). Im Ergebnis ist die Ausbildungsquote mit 1 Prozent so niedrig wie in keiner anderen Größenklasse. Gemessen am Beschäftigtenanteil waren die Ausbildungsleistungen von Kleinstbetrieben somit deutlich unterdurchschnittlich.

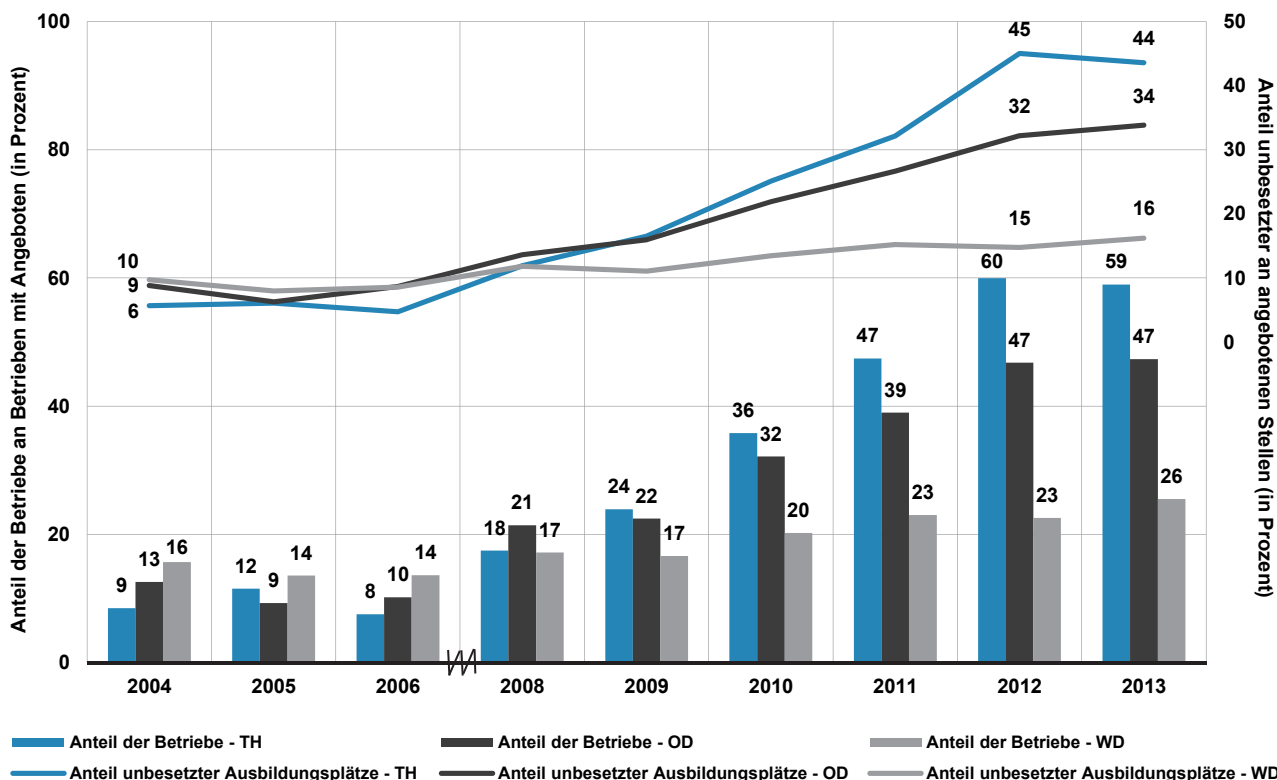
5.2 Schwierigkeiten bei Besetzung von Ausbildungsplätzen und Gründe der Nichtbesetzung

In den letzten Jahren ist es in Thüringen parallel zum gestiegenen Arbeits- und Fachkräftebedarf bei tendenziell rückläufigen Schulabgängerzahlen³⁷ immer schwieriger geworden, aus Sicht der Betriebe geeignete Bewerber für eine Ausbildung zu gewinnen. Insgesamt boten 31 Prozent aller ausbildungsberechtigten Thüringer Betriebe neue Ausbildungsplätze für das zum Zeitpunkt der Befragung zu Ende gehende Ausbildungsjahr 2012/2013 an (Ostdeutschland 28 Prozent, Westdeutschland 32 Prozent). In mehr als jedem zweiten Thüringer Betrieb mit neuen Ausbildungsplatzangeboten (59 Prozent) konnte mindestens ein angebotener Platz nicht besetzt werden. Damit ist der Anteil von Betrieben mit unbesetzten Ausbildungsplätzen an allen Betrieben mit Ausbildungsplatzangeboten erstmals nicht weiter gestiegen (2012: 60 Prozent). Im Vergleich

³⁷ Seit 2002 sind die Absolventenzahlen in Thüringen stetig gesunken. Im Jahr 2005, dem ersten Jahr des bis heute anhaltenden Beschäftigungsaufschwungs, gab es noch rund 29 Tsd. Absolventen. Im Jahr 2011 wurde mit rund 13 Tsd. der niedrigste Wert erreicht. Seitdem steigen die Absolventenzahlen wieder leicht an. Im Jahr 2013 verließen rund 15 Tsd. die allgemeinbildenden Schulen. Vgl. Abgänger, Absolventen nach Abschlussarten (ohne Externe, ST&FT) an allgemeinbildenden Schulen (<http://www.schulstatistik-thueringen.de/?link=Thematischer%20Index>) (Zugriff: 7.3.2014)

zu früheren Jahren ist die Situation dennoch schwierig. Im Jahr 2005 hatten lediglich 12 Prozent aller Thüringer Betriebe mit neuen Ausbildungsplatzangeboten unbesetzte Ausbildungsplätze. Nur drei Jahre später hatte sich dieser Anteil deutlich erhöht und lag 2008 bei 18 Prozent (vgl. Abbildung 26).³⁸

Abbildung 26: Anteil der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen an allen Betrieben mit angebotenen Ausbildungsplätzen und Anteil unbesetzter an allen angebotenen Ausbildungsplätzen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2004 bis 2013



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2004 bis 2013 (Für das nicht ausgewiesene Jahr wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.)

Der Anteil unbesetzt gebliebener Ausbildungsstellen an allen angebotenen Ausbildungsplätzen in Thüringen lag mit 44 Prozent leicht unterhalb des Vorjahresniveaus. Damit ist die Nichtbesetzungsquote bei Ausbildungsplätzen erstmals seit 5 Jahren nicht mehr angestiegen. In den Jahren 2008 bis 2012 lag diese stets über dem Vorjahreswert.

Die Thüringer Betriebe haben nicht nur Probleme, Ausbildungsplätze zu besetzen. Es wird auch immer schwieriger, qualifiziertes Personal zu finden (vgl. auch Kapitel 4). Die aus dem IAB-Betriebspanel vorliegenden Ergebnisse belegen, dass es Betrieben, die überdurchschnittlich erfolgreich bei der Besetzung von offenen Fachkräftestellen waren, auch besser gelang, Ausbildungsplätze zu besetzen. Demgegenüber hatten Betriebe, denen es gar nicht gelang, Fachkräfte zu finden, auch sehr große Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen. Fast drei Viertel (72 Prozent) der bei der Suche nach Fachkräften erfolglosen Betriebe konnten nicht einen einzigen Ausbildungsplatz besetzen.

³⁸ Die von der BA ausgewiesenen unbesetzten Ausbildungsstellen sind Stellen, die nicht besetzt wurden und vom Betrieb aktiv zurückgezogen wurden. Im Umkehrschluss sind die verbleibenden Stellen nicht zwangsläufig besetzt. Darunter gibt es auch Stellen, die nicht besetzt wurden, wobei der Betrieb aber die Stellenmeldung aufrechterhält.

Besetzungsprobleme in Branchen und Betriebsgrößenklassen

Wie der Blick auf die konkrete Situation in den einzelnen Branchen und Betriebsgrößenklassen zeigt, konzentrieren sich die Besetzungsprobleme auf einzelne Bereiche der Thüringer Wirtschaft. Die meisten unbesetzten Ausbildungsplätze gab es in den beiden beschäftigungsstarken Branchen verarbeitendes Gewerbe sowie Handel und Reparatur, aber auch im Baugewerbe. Mit Ausnahme des Baugewerbes entsprach die Nichtbesetzungsquote, d. h. der Anteil der unbesetzten an allen in der Branche angebotenen Ausbildungsplätzen, annähernd dem Durchschnitt. Im Baugewerbe konnten dagegen überdurchschnittlich viele der angebotenen Ausbildungsplätze nicht besetzt werden. Demgegenüber konnten in anderen Bereichen, wie z. B. der öffentlichen Verwaltung, angebotene Ausbildungsplätze in der Regel auch besetzt werden.

Erhebliche Unterschiede hinsichtlich des Erfolgs bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen bestehen auch zwischen kleineren und größeren Betrieben. Kleinst- und Kleinbetriebe waren auch 2013 weniger erfolgreich bei der Besetzung der angebotenen Ausbildungsplätze als größere Betriebe. In Thüringer Kleinstbetrieben konnten im letzten Jahr fast drei Viertel der angebotenen Ausbildungsplätze nicht besetzt werden. Auf Betriebe dieser Größenklasse entfielen insgesamt rund 40 Prozent aller unbesetzt gebliebenen Ausbildungsplätze. Dies übersteigt den Anteil der von Kleinstbetrieben angebotenen an allen Ausbildungsplätzen deutlich (24 Prozent). In den anderen Betriebsgrößenklassen konnte dagegen die Mehrheit der Ausbildungsplätze besetzt werden.

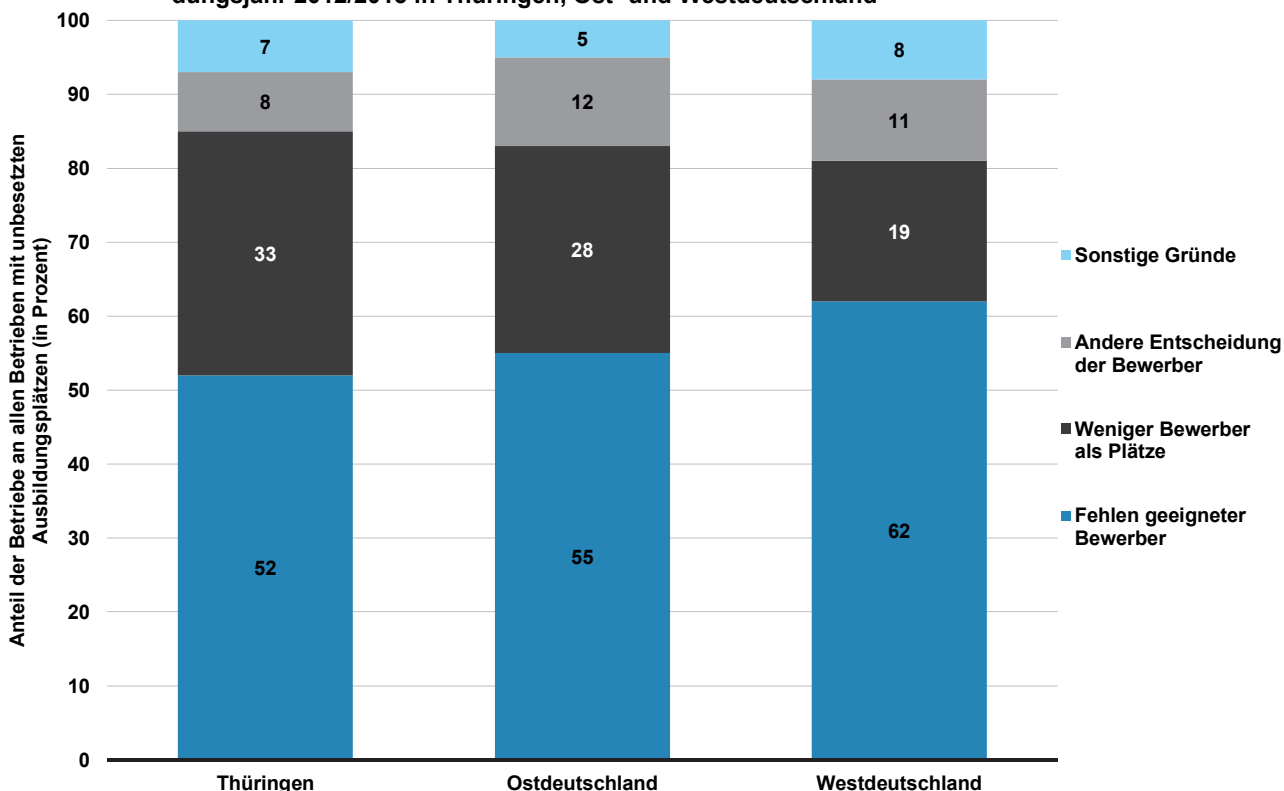
Gründe für die Nichtbesetzung von angebotenen Ausbildungsstellen

Vor dem Hintergrund einer anhaltend hohen Zahl von Betrieben, denen es nicht (oder nur teilweise) gelingt, angebotene Ausbildungsplätze zu besetzen, wurde in der aktuellen Befragungswelle nach den Gründen gefragt. Wie bereits oben dargestellt, boten 31 Prozent aller ausbildungsberechtigten Thüringer Betriebe neue Ausbildungsplätze für das zum Zeitpunkt der Befragung zu Ende gehende Ausbildungsjahr 2012/2013 an. In 59 Prozent dieser Betriebe blieben angebotene Ausbildungsplätze unbesetzt. Mit den Daten der aktuellen Befragung lässt sich ermitteln, warum in diesen Betrieben angebotene Ausbildungsplätze unbesetzt blieben.

Mehr als die Hälfte (52 Prozent) der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen konnte diese nicht besetzen, weil es aus Sicht der Betriebe nicht genügend geeignete Bewerber gab. In diesen Fällen bestand somit kein genereller Mangel an Bewerbern, sondern an geeigneten Bewerbern. Weitere 33 Prozent gaben an, dass es weniger Bewerber als angebotene Ausbildungsplätze gab. 8 Prozent der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen hatten zwar geeignete Bewerber gefunden, die sich dann jedoch anders entschieden. In der verbleibenden Zeit bis zum Beginn des neuen Ausbildungsjahres konnte dann kein entsprechender Ersatz gefunden werden, so dass die betreffenden Ausbildungsplätze unbesetzt blieben.

Im Vergleich mit Ost- und Westdeutschland ist zu sehen, dass die Nichtbesetzung auch hier mehrheitlich mit einem Fehlen geeigneter Bewerber begründet wurde. Das generelle Fehlen von Bewerbern wurde demgegenüber von deutlich weniger Betrieben genannt. Mit 33 Prozent übersteigt der Anteil dieses Nichtbesetzungsgrundes in Thüringen jedoch deutlich die entsprechenden Durchschnittswerte für Ost- und Westdeutschland (28 bzw. 19 Prozent) (vgl. Abbildung 27).

Abbildung 27: Wichtigste/häufigste Gründe für die Nichtbesetzung von Ausbildungsplätzen für das Ausbildungsjahr 2012/2013 in Thüringen, Ost- und Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

Im Folgenden wird dargestellt, aus welchen Gründen vorhandene Bewerber von den Betrieben als ungeeignet abgelehnt wurden.

Gründe für die Ablehnung von Bewerbern

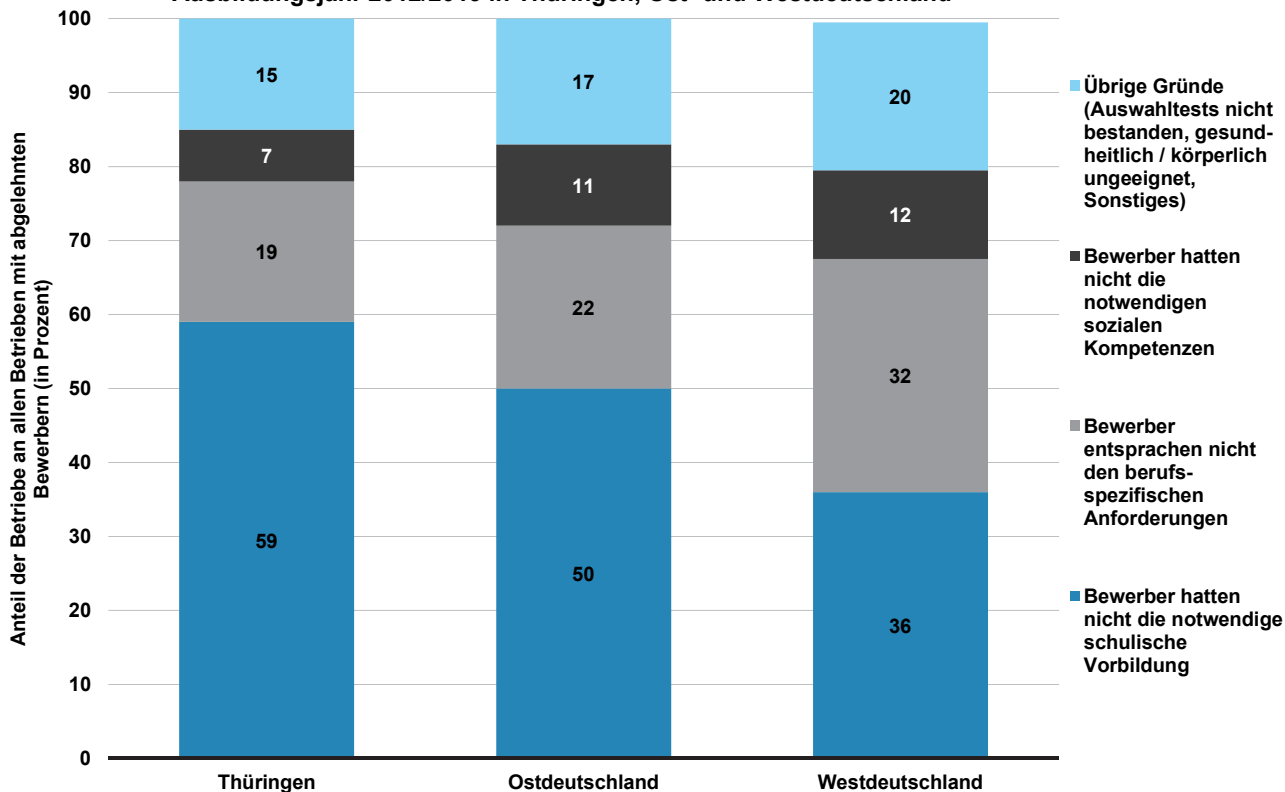
In 59 Prozent aller Thüringer Betriebe mit Ausbildungsplatzangeboten blieben Ausbildungsplätze unbesetzt (Ostdeutschland 47 Prozent, Westdeutschland 26 Prozent). In vielen Fällen lag dies nicht an einem generellen Fehlen von Bewerbern, sondern aus betrieblicher Sicht an einem Mangel an geeigneten Bewerbern. Rund 43 Prozent aller Thüringer Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen gaben an, Bewerber wegen mangelnder Eignung abgelehnt zu haben (Ostdeutschland 47 Prozent, Westdeutschland 59 Prozent).

Für die große Mehrheit der Thüringer Betriebe mit Ablehnungen (59 Prozent) bestand der wichtigste Grund darin, dass Bewerber unzureichende schulische Kenntnisse aufwiesen. Hier sind vor allem Grundqualifikationen wie Rechnen, Schreiben und Lesen angesprochen. In Thüringen wurden mangelnde Schulkenntnisse damit häufiger als im ostdeutschen Durchschnitt als Ablehnungsgrund genannt (Ostdeutschland 50 Prozent, Westdeutschland 36 Prozent). Bei weiteren 19 Prozent der Betriebe – und damit seltener als im ost- und westdeutschen Durchschnitt – erfüllten die Bewerber allerdings nicht die Anforderungen, die für die Ausübung des betreffenden Berufes erforderlich sind.³⁹ Fehlende soziale Kompetenzen waren demgegenüber

³⁹ Mit dem Begriff „berufsspezifische Anforderungen“ wird der Aspekt der Eignung für konkrete Ausbildungsberufe erfasst. Die Berufseignung wird unterschieden von der allgemeinen, berufsunspezifischen Ausbildungseignung bzw. Ausbildungsreife. Danach kann eine Person „für einen Ausbildungsberuf, eine berufliche Tätigkeit oder Position als geeignet bezeichnet werden, wenn sie über die Merkmale verfügt, die Voraussetzungen für die jeweils geforderte berufliche Leistungshöhe sind, und der (Ausbildungs-)Beruf, die berufliche Tätigkeit oder die berufliche Position die Merkmale aufweist, die Voraussetzung für berufliche Zufriedenheit der Person sind“ (Bundesagentur für Arbeit: Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland. Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife, Berlin, 2006, S. 15).
 Beispiel für berufsspezifische Anforderungen an Krankenpflege: Freude am intensiven Kontakt zu Menschen, Team- und Kommunikationsfähigkeit, gute Umgangsformen, Geduld und Respekt, Einfühlungsvermögen in die Situation pflegebedürftiger Menschen, Hilfsbereitschaft, gute Beobachtungsgabe, schnelles Reaktionsvermögen, sorgfältige und genaue Arbeitsweise, Verantwortungs-

bei 7 Prozent der Betriebe ausschlaggebend und damit seltener als im ost- und westdeutschen Durchschnitt. In der Kategorie übrige Gründe wurde zusammengefasst dargestellt, wenn betriebliche Auswahltests nicht bestanden wurden (4 Prozent), wenn Bewerber gesundheitlich bzw. körperlich ungeeignet waren (1 Prozent) und wenn sonstige, nicht näher bezeichnete Gründe vorlagen (10 Prozent) (vgl. Abbildung 28).

Abbildung 28: Wichtigste/häufigste Gründe für die Ablehnung von Bewerbern für Ausbildungsplätze für das Ausbildungsjahr 2012/2013 in Thüringen, Ost- und Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

5.3 Kompromissbereitschaft der Betriebe bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen

Angesichts tendenziell rückläufiger Bewerberzahlen sehen sich Thüringer wie ostdeutsche Ausbildungsbetriebe mit einem zunehmenden Wettbewerb um Auszubildende konfrontiert. In den letzten Jahren zeigte sich dies an zunehmenden Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen. Wie oben dargestellt, hielten diese Probleme auch im letzten Jahr an. Vor diesem Hintergrund empfehlen Bildungsforscher Betrieben, die Strategien zur Rekrutierung ihrer künftigen Fachkräfte auszuweiten und sich bspw. „verstärkt den leistungsschwächeren Schulabgängern zu(zu)wenden (...)“⁴⁰ In der aktuellen Befragungswelle des IAB-Betriebspanels wurde daher ermittelt, inwieweit demografischer Wandel und Besetzungsprobleme der vergangenen Jahre zu Veränderungen bei den Zugangschancen von Jugendlichen mit unterschiedlichen schulischen Voraussetzungen zum System der Berufsausbildung führten. Die Betriebe wurden danach gefragt, unter welchen Voraussetzungen sie bereit wären, auch Bewerber mit schlechten schulischen Leistungen bzw. Bewerber ohne Schulabschluss zu berücksichtigen.

Die vorliegenden Ergebnisse belegen, dass ausbildungsberechtigte Betriebe durchaus einen Unterschied dahingehend machen, ob sich Bewerber mit schlechten schulischen Leistungen bewerben oder Bewerber

bewusstsein, Organisationsfähigkeit, Dienstleistungsbewusstsein, Sinn für Sauberkeit und Ordnung, psychische Belastbarkeit, gute körperliche Verfassung, Flexibilität = Bereitschaft zu unregelmäßiger Arbeitszeit sowie Fähigkeit, in wechselnden Situationen zu agieren.

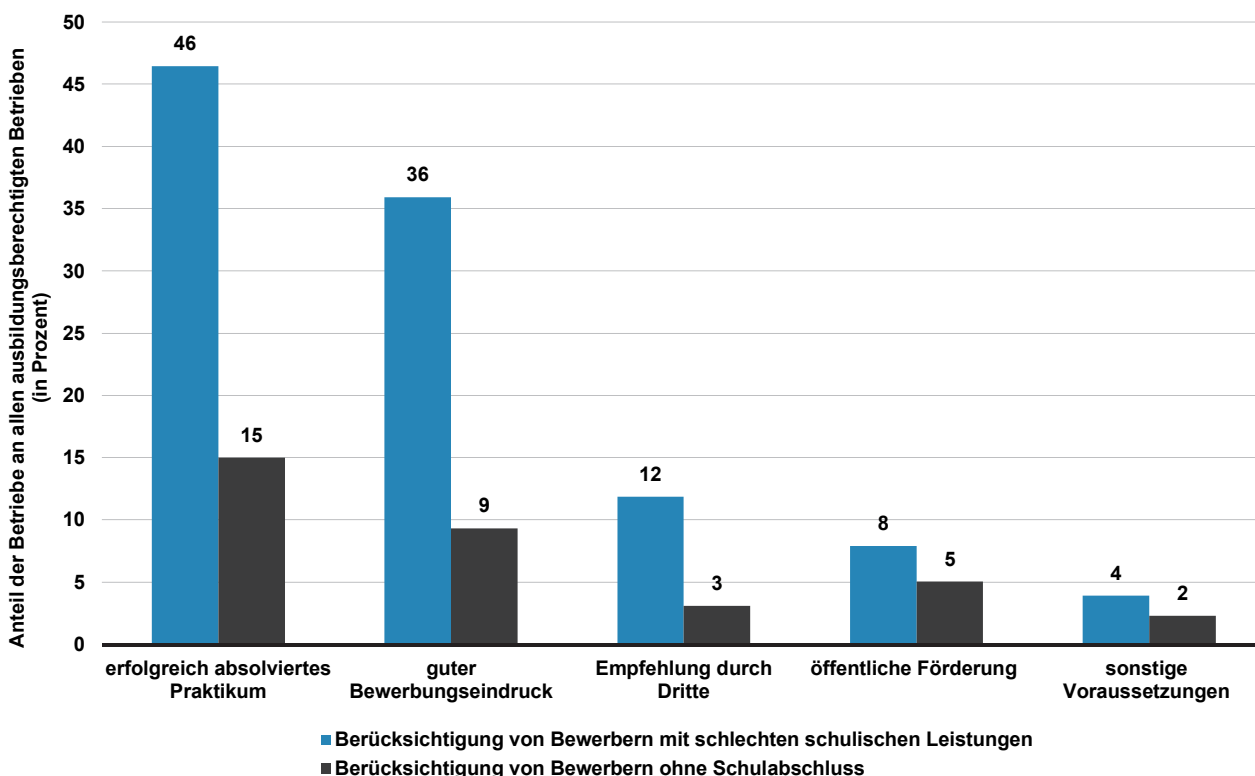
⁴⁰ Holger Seibert und Mirko Wesling: Jugendliche finden immer öfter eine Lehrstelle vor Ort, IAB-Kurzbericht 16/2012.

ohne Schulabschluss. Während 66 Prozent aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Thüringen unter Umständen bereit wären, auch Bewerber mit schlechten schulischen Leistungen zu berücksichtigen, würden lediglich 20 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe auch Bewerber ohne Schulabschluss einstellen (Ostdeutschland 65 vs. 23 Prozent, Westdeutschland 73 vs. 31 Prozent). Damit haben Jugendliche ohne Schulabschluss in den Betrieben deutlich geringere Chancen auf einen Ausbildungsplatz. In Thüringen beendeten 2013 rund 8 Prozent der Schüler an allgemeinbildenden Schulen ihre Schullaufbahn ohne einen Hauptschulabschluss.⁴¹

Bedingungen für die Berücksichtigung von Bewerbern mit schlechten schulischen Leistungen bzw. ohne Schulabschluss

66 Prozent aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Thüringen wären bereit, unter bestimmten Voraussetzungen auch Bewerber mit schlechten schulischen Leistungen zu berücksichtigen. Eine der Voraussetzungen, die aus Sicht der Betriebe gegeben sein müsste, wäre ein erfolgreich absolviertes Praktikum dieser Bewerber (46 Prozent der Betriebe würden diese Bewerber berücksichtigen). 36 Prozent der Betriebe wären bereit, Bewerber mit schlechten schulischen Leistungen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen zu berücksichtigen, wenn diese im Bewerbungsgespräch einen guten Eindruck hinterlassen würden. Die Bereitstellung von Fördermitteln würde die große Mehrheit der Betriebe nicht veranlassen, solchen Bewerbern eine Chance zu geben (vgl. Abbildung 29).

Abbildung 29: Voraussetzungen für die Berücksichtigung von Bewerbern mit schlechten schulischen Leistungen bzw. ohne Schulabschluss in Thüringen 2013



Mehrfachnennungen möglich

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

Während zahlreiche Betriebe grundsätzlich bereit sind, bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen auch Bewerber mit schlechteren schulischen Leistungen in Betracht zu ziehen, besteht eine erhebliche Skepsis gegenüber Bewerbern ohne Schulabschluss. Lediglich 20 Prozent der Thüringer Betriebe mit Ausbildungs-

⁴¹ Vgl. <http://www.schulstatistik-thueringen.de/Default.aspx> siehe Eckdaten der Schulstatistik, S.2 (Zugriff: 02.04.2014)

berechtigung gaben an, unter bestimmten Voraussetzungen auch Bewerber ohne Schulabschluss zu berücksichtigen. Für eine Berücksichtigung solcher Bewerber wären auch hier vor allem ein erfolgreich absolviertes Praktikum (15 Prozent) oder ein guter Eindruck im Bewerbungsgespräch (9 Prozent) entscheidend. Öffentliche Förderung würden lediglich 5 Prozent der Betriebe veranlassen, auch Bewerber ohne Schulabschluss zu berücksichtigen.

Die Ergebnisse zeigen, dass ein nennenswerter Teil der Betriebe durchaus bereit ist, leistungsschwächere Bewerber bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen zu berücksichtigen, sofern diese einen Schulabschluss besitzen. Hierzu mag die Tatsache beitragen, dass es vielen Betrieben zunehmend schwerer fällt, Ausbildungsplätze zu besetzen. Vor diesem Hintergrund sind offensichtlich zahlreiche Betriebe bereit, Abstriche bei den geforderten schulischen Leistungen zu machen, sofern bestimmte Voraussetzungen gegeben sind. Bewerber mit schlechten schulischen Abschlussnoten werden somit nicht mehr von vornherein abgelehnt, sondern erhalten die Gelegenheit, im Rahmen eines Vorstellungsgesprächs durch einen guten persönlichen Eindruck zu überzeugen. Die Betriebe erweitern somit ihre Suchstrategien. Damit erweitern sich auch die betrieblichen Möglichkeiten, bei knapper werdenden Bewerberzahlen Fachkräftenachwuchs zu sichern und einem drohenden Mangel an qualifiziertem Personal vorzubeugen.

Praktika sowie Maßnahmen zur Berufsorientierung als zusätzliche betriebliche Strategien zur Gewinnung von Nachwuchskräften

Angesichts zunehmender Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Jugendlichen für die eigene Ausbildung und damit der Sicherung des Fachkräftenachwuchses kann die Berücksichtigung leistungsschwächerer Bewerber eine Möglichkeit sein, drohenden Engpässen vorzubeugen. Maßnahmen, die potenzielle Bewerber frühzeitig an den Betrieb binden, können ebenfalls eine Option darstellen. Hierzu zählen u. a. Praktika in Betrieben und Teilnahmen an Informationsveranstaltungen zur Berufsorientierung. Diese richten sich in der Regel an Schüler der Abgangs- und Vorabgangsklassen, und zwar unabhängig von deren schulischer Vorbildung.⁴²

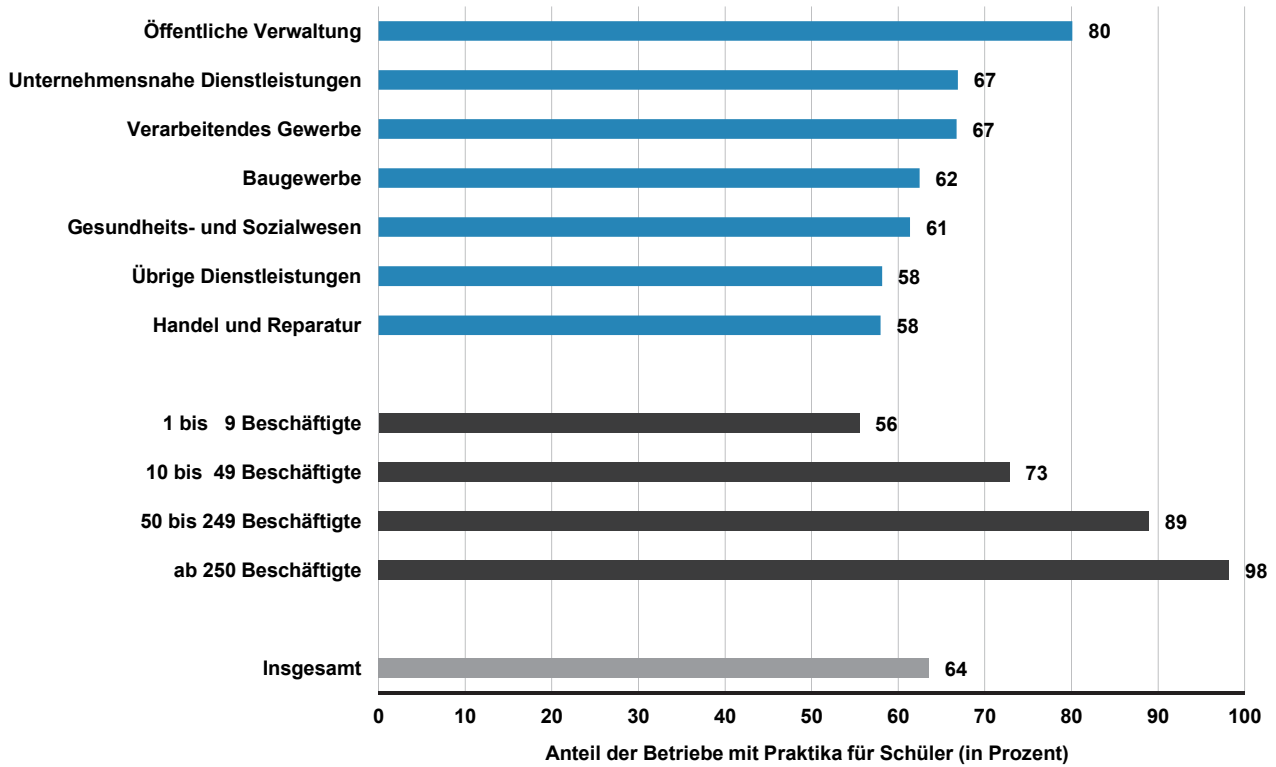
Praktika sind für viele Betriebe eine Möglichkeit, Bewerber kennenzulernen. Für die Bewerbergruppe mit schlechten schulischen Leistungen sind solche Praktika, wie weiter oben dargestellt, sogar notwendige Voraussetzung, um überhaupt berücksichtigt zu werden. Mit 64 Prozent gaben fast zwei Drittel der ausbildungsberechtigten Betriebe in Thüringen an, dass es in ihrem Betrieb grundsätzlich möglich sei, ein Praktikum zu absolvieren (Ostdeutschland 61 Prozent, Westdeutschland 70 Prozent). Angesichts der umfangreicheren personellen Ressourcen größerer Betriebe ist es nicht überraschend, dass der Anteil von Betrieben mit Praktikumsmöglichkeiten mit der Betriebsgröße zunimmt.

Zwischen den Branchen bestehen ebenfalls erhebliche Unterschiede. Mindestens die Hälfte der Betriebe in ausnahmslos allen Branchen gab an, dass es Möglichkeiten für Praktika gibt. In der beschäftigungs- und ausbildungsstarken Branche verarbeitendes Gewerbe traf dies 2013 auf rund zwei Drittel der Betriebe zu. Am höchsten war die Bereitschaft im Bereich der öffentlichen Verwaltung, wo in 80 Prozent aller Betriebe und Dienststellen grundsätzlich die Möglichkeit für Schüler besteht, ein Praktikum zur beruflichen Orientierung zu absolvieren (vgl. Abbildung 30).

An Maßnahmen zur Berufsorientierung und Berufsvorbereitung für Schüler (z. B. Girls Day, Boys Day, Ausbildungsmessen, Informationsveranstaltungen in Schulen) haben sich 18 Prozent aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Thüringen beteiligt (Ostdeutschland 21 Prozent, Westdeutschland 35 Prozent). Damit gibt es deutlich weniger Betriebe, die an solchen Veranstaltungen mitwirken, als Betriebe mit Praktikumsmöglichkeiten. Dies zeigt sich in allen Branchen und Betriebsgrößenklassen (vgl. Abbildung 31).

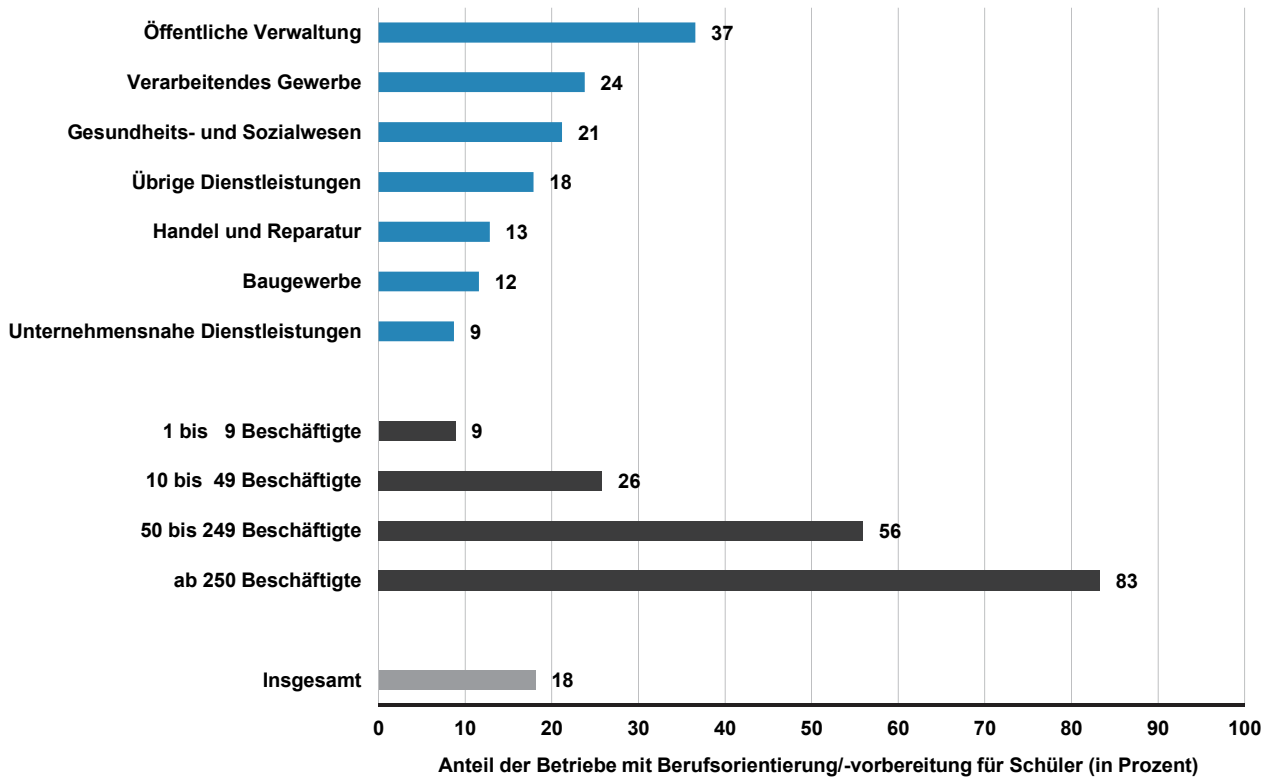
⁴² Die Frage lautete: *Beteiligt sich Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle an Maßnahmen zur Berufsorientierung und Berufsvorbereitung für Schülerinnen und Schüler (z. B. Girls Day, Boys Day, Ausbildungsmessen, Infoveranstaltungen in Schulen)? Gibt es in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle für Schülerinnen und Schüler die Möglichkeit, Praktika zur Berufsorientierung zu absolvieren?*

Abbildung 30: Anteil der Betriebe mit Praktikummöglichkeiten für Schüler an ausbildungsberechtigten Betrieben nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Thüringen 2013



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

Abbildung 31: Anteil der Betriebe mit Beteiligung an Maßnahmen zur Berufsorientierung für Schüler an ausbildungsberechtigten Betrieben nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Thüringen 2013



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

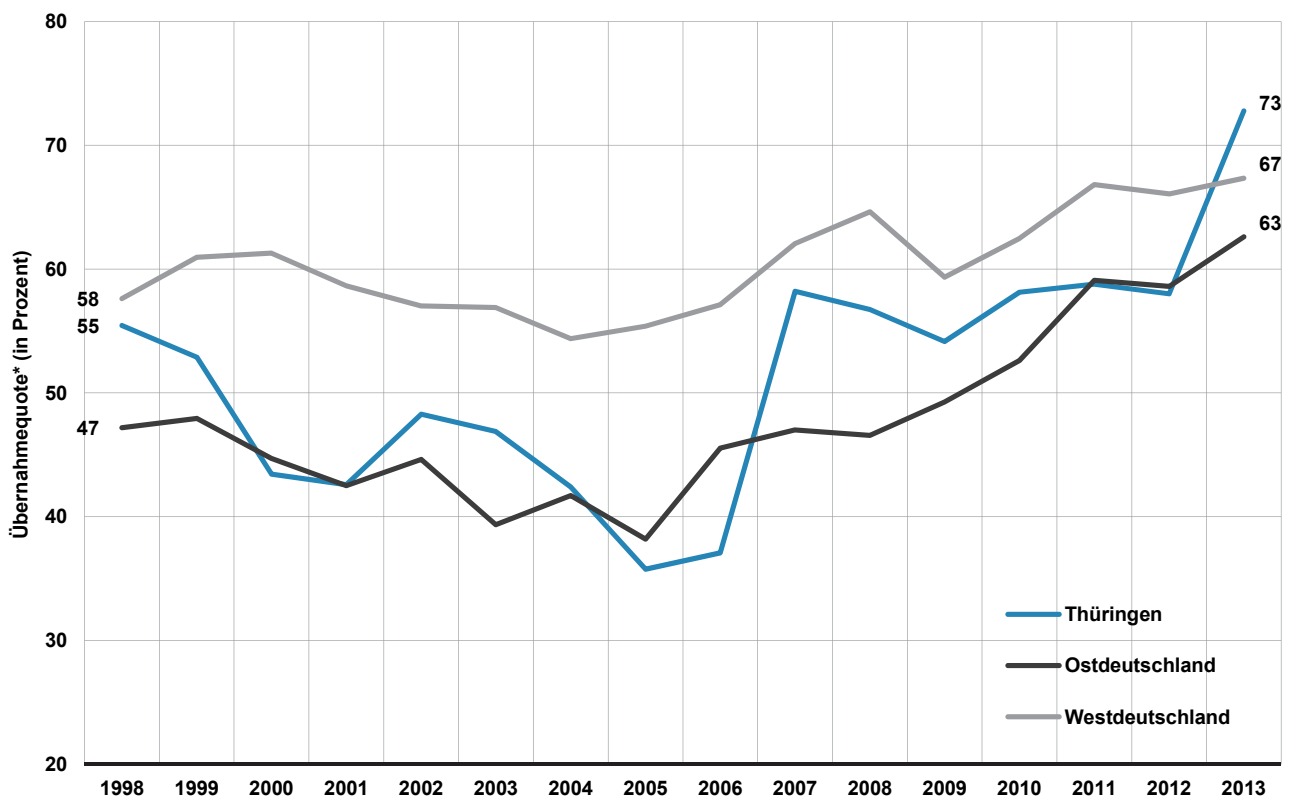
5.4 Übergang von Ausbildung in Beschäftigung

Die Situation an der so genannten zweiten Schwelle, dem Schritt von der beruflichen Erstausbildung in das Arbeitsleben, hat sich parallel zum Beschäftigungsaufbau und dem wachsenden Fachkräftebedarf deutlich verbessert. So ist seit Mitte der 2000er Jahre der Anteil übernommener Absolventen in den Thüringer Betrieben stetig gestiegen. Dies ist ein Indiz dafür, dass sich die Ausbildungsleistungen der Betriebe immer stärker am betrieblichen Fachkräftebedarf orientieren und dass Ausbildung über Bedarf immer mehr an Notwendigkeit verliert. Die Ergebnisse der aktuellen Befragungswelle zeigen, dass sich dieser Trend auch im letzten Jahr fortsetzte.

Übernahmequote auf Rekordstand

In 69 Prozent aller Betriebe mit Absolventen wurden alle Auszubildenden übernommen, weitere 9 Prozent übernahmen zumindest einen Teil. Demgegenüber gaben 22 Prozent der Betriebe an, keinen einzigen Absolventen übernommen zu haben. Insgesamt wurden in Thüringen fast drei Viertel (73 Prozent) der Ausbildungsabsolventen von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen (Ostdeutschland 63 Prozent, Westdeutschland 67 Prozent). Von den weiblichen Absolventen wurden 69 Prozent, von den männlichen Absolventen 76 Prozent übernommen. Damit wurden so viele Absolventen übernommen wie noch nie (vgl. Abbildung 32).

Abbildung 32: Übernahmequoten in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 1998 bis 2013



* Übernahmequote = Anteil übernommener Absolventen an allen erfolgreichen Absolventen

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1998 bis 2013

Ohne Berücksichtigung der spezifischen Situation der Branche Erziehung und Unterricht⁴³ beträgt die Übernahmequote in Thüringen sogar 76 Prozent und liegt damit rund 7 Prozentpunkte über dem Wert für West-

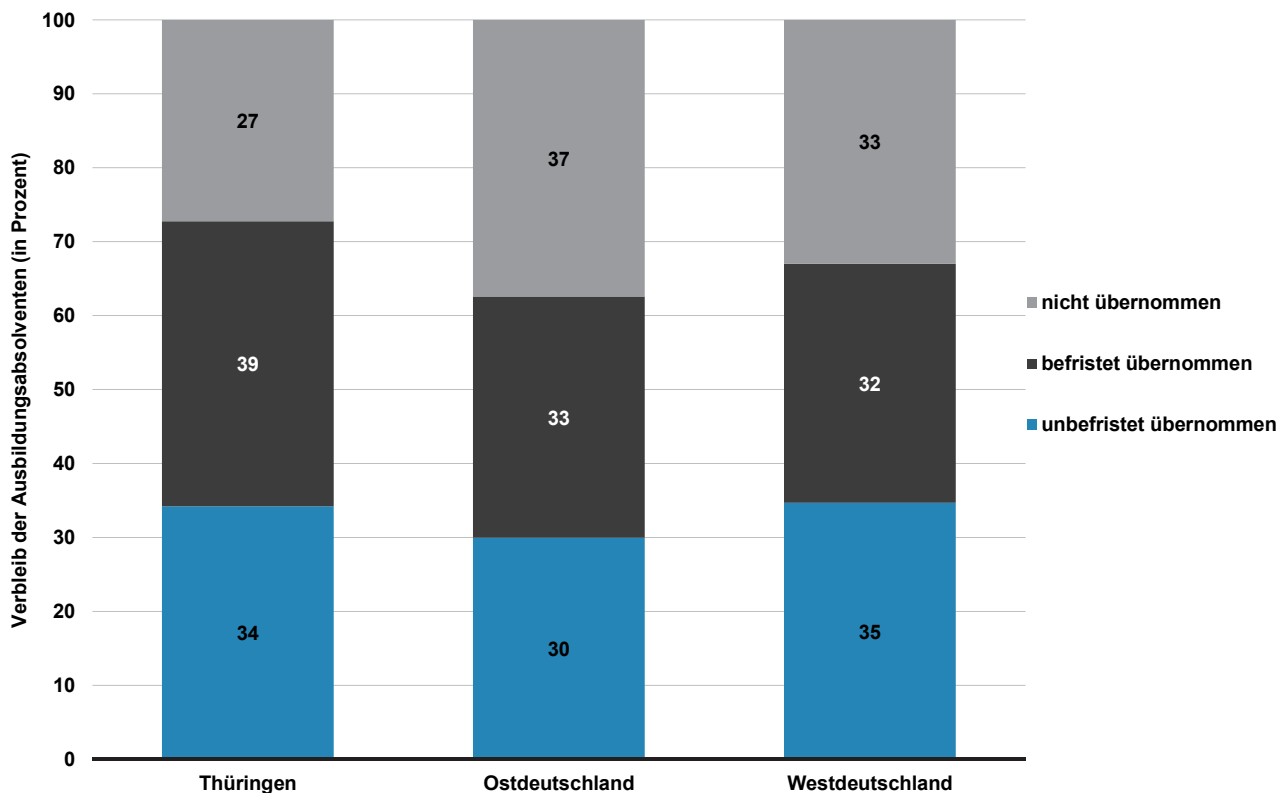
⁴³ Außerbetriebliche Ausbildungsverhältnisse, welche die betrieblichen Ausbildungsplätze ergänzen, werden statistisch dem Bereich Erziehung und Unterricht zugerechnet. Eine Übernahme ist bei dieser Art der Ausbildung nicht möglich, was sich reduzierend auf die durchschnittliche Übernahmequote auswirkt. Bei Einbeziehung des Bereichs Erziehung und Unterricht erhält man daher geringere Durchschnittsquoten.

deutschland. Die Chance, nach der Ausbildung eine Beschäftigung im Ausbildungsbetrieb aufzunehmen, war damit im Jahr 2013 in Thüringen besser als in Westdeutschland.

Wenngleich die große Mehrheit der Absolventen in ein Beschäftigungsverhältnis in ihren Ausbildungsbetrieben einmündete, war dieses in vielen Fällen lediglich befristet. So erhielten von allen übernommenen Absolventen 53 Prozent zunächst befristete Arbeitsverträge (weibliche Absolventen 52 Prozent, männliche Absolventen 54 Prozent). In Westdeutschland war der Anteil befristeter Übernahmen mit 48 Prozent etwas niedriger als in Thüringen, in Ostdeutschland lag er bei 52 Prozent.

Im Hinblick auf den Verbleib der Ausbildungsabsolventen insgesamt ergibt sich damit folgende Verteilung: 27 Prozent aller Thüringer Absolventen schieden nach dem Abschluss ihrer Ausbildung aus dem Betrieb aus, 39 Prozent mündeten in ein befristetes und 34 Prozent in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis in ihrem Ausbildungsbetrieb ein. In Thüringen wurden zwar anteilig mehr Absolventen von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen als in Westdeutschland, diese mündeten aber häufiger in ein befristetes Beschäftigungsverhältnis ein als in Westdeutschland (vgl. Abbildung 33).

Abbildung 33: Verbleib der Ausbildungsabsolventen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2013



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

Übernahmechancen nach Branchen und Betriebsgrößenklassen

In den letzten Jahren ist in vielen Branchen die Übernahmequote gestiegen. Die besten Chancen übernommen zu werden, hatten im Jahr 2013 jedoch nach wie vor Auszubildende in Betrieben und Einrichtungen der öffentlichen Verwaltung. Mit 96 Prozent wurden nahezu alle Absolventen übernommen. Im produzierenden Gewerbe (dazu zählen Bergbau, Energie, Wasser, Abfall, verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe) wurden durchschnittlich 83 Prozent aller Absolventen übernommen. Damit fiel die Übernahmequote im produzierenden Gewerbe deutlich höher aus als in einzelnen Dienstleistungsbranchen wie z. B. den unternehmensnahen Dienstleistungen (66 Prozent).

Die Übernahmechancen hingen im Jahr 2013 zwar stark mit dem Wirtschaftsbereich, jedoch weniger mit der Größe des Ausbildungsbetriebes zusammen. Mit 85 bzw. 89 Prozent war der Anteil übernommener Absolventen in Kleinst- und Großbetrieben ähnlich hoch. In Kleinbetrieben wurden 59 Prozent, in mittleren Betrieben 75 Prozent der Absolventen in ein Beschäftigungsverhältnis im Ausbildungsbetrieb übernommen. In allen Betriebsgrößenklassen fiel die Übernahmequote weiblicher Absolventen niedriger aus als die männlicher Absolventen.

Fazit: Die aktuellen Befragungsergebnisse zeigen, dass die Möglichkeiten, Fachkräfteengpässen durch eigene Ausbildung entgegenzuwirken, von zahlreichen Thüringer Betrieben genutzt wurden. Es bildeten anteilig mehr Betriebe aus als in den Vorjahren. Gleichwohl ist die Ausbildungsbeteiligung noch etwas geringer als in Westdeutschland. Dies deutet darauf hin, dass die bestehenden Möglichkeiten noch nicht ausgeschöpft sind. Die Wahrnehmung solcher Optionen ist dabei nicht unbeeinflusst von der Entwicklung des Umfangs und der Struktur der Bewerber im Land. Der Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze ist zwar nicht weiter gestiegen, aber die Zahl der Betriebe mit Schwierigkeiten, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen, war anhaltend hoch. Aus Sicht der Betriebe mangelte es nicht generell an Bewerbern, sondern an geeigneten Bewerbern. Vor dem Hintergrund anhaltender Besetzungsprobleme ist ein nennenswerter Teil der Betriebe durchaus bereit, unter bestimmten Bedingungen auch leistungsschwächere Bewerber zu berücksichtigen. Dies gilt insbesondere für Bewerber mit schlechten schulischen Noten, während Jugendliche ohne Schulabschluss deutlich geringere Ausbildungschancen haben. Aus Sicht der Betriebe sind in diesen Fällen Praktika geeignet, um sich ein Bild von leistungsschwächeren Bewerbern zu machen. Sie bilden eine Entscheidungshilfe bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen. Die Übernahmequote von Ausbildungsabsolventen in Thüringen entwickelte sich positiv und war 2013 mit gut drei Vierteln so hoch wie nie zuvor.

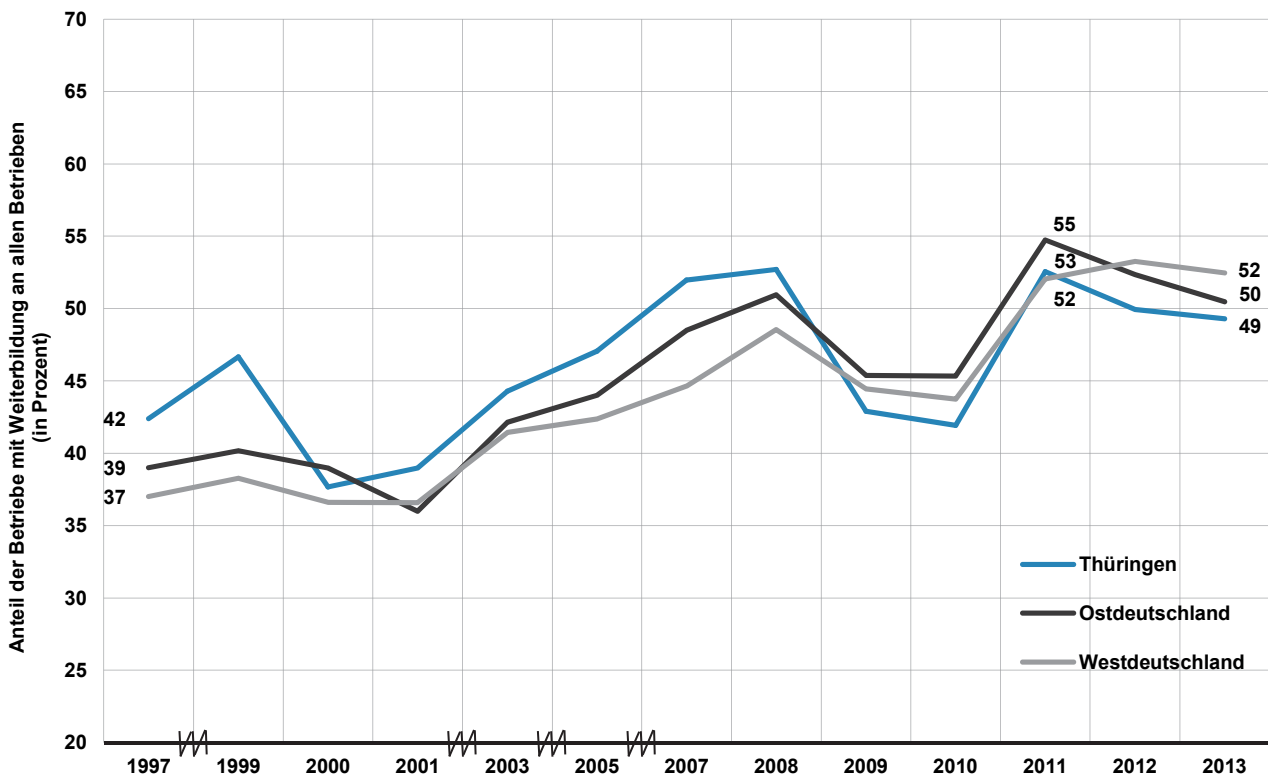
6 Weiterbildung

Neben der betrieblichen Ausbildung gehört die betriebliche Weiterbildung zu den wichtigsten Strategien, um den Bedarf an Fachkräften zu decken. Empirische Daten über betriebliche Weiterbildungsaktivitäten werden regelmäßig im IAB-Betriebspanel erhoben und ausgewertet. Insgesamt 18 Befragungswellen ermöglichen aussagekräftige Informationen über den Stand und die Entwicklung in diesem Bereich. Bei Vergleichen der nachfolgenden Befunde mit anderen Datenquellen ist zu berücksichtigen, dass sich das IAB-Betriebspanel ausschließlich auf formal-organisierte betriebliche Weiterbildung bezieht, welche von Betrieben durch Freistellung und/oder Übernahme aller oder eines Teils der Kosten unterstützt wird. Andere Formen der Weiterbildung sind ausdrücklich nicht Gegenstand der Befragung. Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass im IAB-Betriebspanel sämtliche Angaben zur betrieblichen Weiterbildung nur für das jeweils erste Halbjahr erhoben werden.

6.1 Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung

Seit Anfang der 2000er Jahre ist der Anteil weiterbildender Betriebe in Thüringen gestiegen. Diese Entwicklung wurde lediglich 2009 und 2010 infolge der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise kurzzeitig unterbrochen. Mit der konjunkturellen Erholung nach Abklingen der Krise sowie der steigenden Nachfrage nach qualifiziertem Personal war der Anteil von Betrieben, welche die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter unterstützen, im darauf folgenden Jahr wieder deutlich gestiegen. Mit 49 Prozent im Jahr 2013 ist die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe in Thüringen jedoch zum zweiten Mal in Folge – genau wie in Ostdeutschland insgesamt – niedriger ausgefallen als im jeweiligen Vorjahr (vgl. Abbildung 34).

Abbildung 34: Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 1997 bis 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1997 bis 2013 (Für die nicht ausgewiesenen Jahre wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.)

Trotz des jüngst erfolgten leichten Rückgangs ist die Weiterbildungsbeteiligung in Thüringen nach wie vor sehr hoch und liegt deutlich über den Werten der ersten Hälfte der 2000er Jahre.

Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe nach Branchen und Größenklassen

Bei der Weiterbildungsbeteiligung bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Bereichen der Thüringer Wirtschaft. So war der Anteil weiterbildender Betriebe in den beiden Bereichen Erziehung und Unterricht sowie Gesundheits- und Sozialwesen wie bereits in den Vorjahren deutlich höher als in anderen Teilen der Thüringer Wirtschaft. In beiden Bereichen unterstützten 84 bzw. 79 Prozent der Betriebe die Weiterbildung ihrer Beschäftigten. Die hohe Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe und Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens sowie des Bereichs Erziehung und Unterricht dürfte mit bestehenden gesetzlichen Verpflichtungen zur Weiterbildung in diesen Bereichen und entsprechenden gesetzlichen Regelungen zur Finanzierung zusammenhängen. Auch in Westdeutschland gehören diese beiden Bereiche zu den Branchen mit der höchsten Weiterbildungsbeteiligung (82 bzw. 80 Prozent). Schlusslichter sind das Baugewerbe sowie die übrigen Dienstleistungen, wo mit jeweils nur rund einem Viertel deutlich weniger Betriebe die Weiterbildung ihrer Beschäftigten durch Freistellung oder Kostenübernahme unterstützt haben als in anderen Branchen.

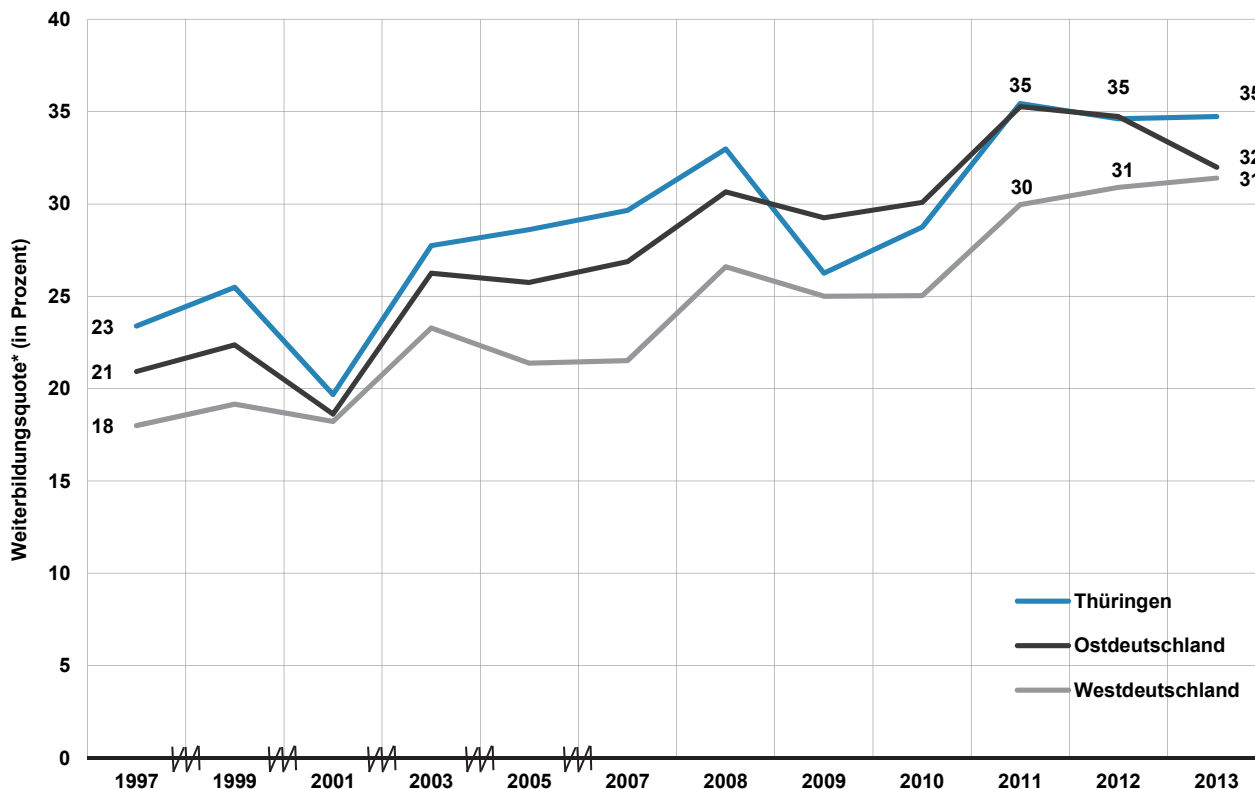
Ob ein Betrieb die Weiterbildung seiner Beschäftigten unterstützt, hängt neben der Branche und den damit verbundenen spezifischen qualifikatorischen Anforderungen auch wesentlich mit der Betriebsgröße zusammen. So nimmt der Anteil von Betrieben mit Weiterbildungsmaßnahmen mit der Beschäftigtenzahl zu. 94 Prozent aller mittleren Betriebe sowie alle Großbetriebe haben im ersten Halbjahr 2013 entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt, aber nur 42 Prozent der Kleinstbetriebe. Der aufgezeigte Zusammenhang ist keine Thüringer Besonderheit, sondern lässt sich ebenso in Ost- wie in Westdeutschland beobachten. Auch in anderen Bundesländern sind größere Betriebe deutlich weiterbildungsaktiver als kleinere Betriebe.

6.2 Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten

Im IAB-Betriebspanel werden auch Angaben zum Teilnehmerumfang der betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen erhoben, mit denen Weiterbildungsquoten (Anteil der Weiterbildungsteilnehmer des jeweils ersten Halbjahres an den Beschäftigten) ermittelt werden können.⁴⁴ Die so berechnete Weiterbildungsquote für Thüringen lag im ersten Halbjahr 2013 bei 35 Prozent und war damit genauso hoch wie in den zwei Vorjahren. Trotz der leicht rückläufigen Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe ist der Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an den Beschäftigten seit drei Jahren stabil. Damit wurden in Thüringen im letzten Jahr anteilig mehr Beschäftigte weitergebildet als im Durchschnitt der ost- und westdeutschen Bundesländer (vgl. Abbildung 35).

⁴⁴ Die Betriebe konnten Angaben entweder zu Teilnehmern an Weiterbildungsmaßnahmen (Personen) oder zu Teilnahmefällen machen. Bei der Angabe von Teilnehmern wird jeder Beschäftigte, der im Erhebungszeitraum an mindestens einer Maßnahme teilgenommen hat, nur einmal gezählt. Dagegen wird bei der Angabe von Teilnahmefällen jede realisierte Maßnahme eines Teilnehmers gezählt, so dass Mehrfachzählungen möglich sind.

Abbildung 35: Weiterbildungsquoten in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 1997 bis 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr)



* Weiterbildungsquote = Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an allen Beschäftigten

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1997 bis 2013 (Für die nicht ausgewiesenen Jahre wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.)

Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten nach Branchen und Betriebsgrößenklassen

Branchen, in denen sich anteilig überdurchschnittlich viele Betriebe an Weiterbildung beteiligten, weisen in der Regel auch überdurchschnittlich hohe Weiterbildungsquoten auf. Eine vergleichsweise breite betriebliche Beteiligung führt somit dazu, dass insgesamt auch mehr Beschäftigte weitergebildet werden. So wurden z. B. 44 Prozent aller Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen und 48 Prozent der Beschäftigten im Bereich Erziehung und Unterricht im ersten Halbjahr 2013 von ihren Betrieben bei der beruflichen Weiterbildung unterstützt. Im Bereich der übrigen Dienstleistungen wurden demgegenüber anteilig nur halb so viele Beschäftigte beim Erwerb neuer beruflicher bzw. betrieblicher Kenntnisse und Fähigkeiten von den Betrieben unterstützt (22 Prozent), im Baugewerbe 17 Prozent.

Die beschriebenen Zusammenhänge waren auch in anderen Bundesländern zu beobachten. Auch hier spiegelt sich die breite betriebliche Weiterbildungsbeteiligung in einzelnen Bereichen der Wirtschaft auf der Beschäftigtenebene wider.

Wie oben dargestellt, unterstützte im betrachteten Zeitraum nur ein vergleichsweise kleiner Teil der Thüringer Kleinstbetriebe die Weiterbildung ihrer Beschäftigten. Diese Unterschiede setzten sich bei den Weiterbildungsquoten fort: So wurden im ersten Halbjahr 2013 lediglich 27 Prozent aller Beschäftigten in Kleinstbetrieben weitergebildet, aber zwischen 35 und 39 Prozent in den anderen Betriebsgrößenklassen.

Weiterbildungsbeteiligung von Frauen und Männern

Im hier betrachteten Zeitraum (erstes Halbjahr 2013) waren 51 Prozent aller Teilnehmenden an betrieblichen Qualifizierungen weiblich (Ostdeutschland 53 Prozent, Westdeutschland 47 Prozent). Im Gesundheits- und Sozialwesen war der Frauenanteil an den Weiterbildungsteilnehmern mit 87 Prozent am höchsten, im Baugewerbe mit 10 Prozent am niedrigsten. Die Weiterbildungsquote der Thüringer Frauen betrug im Durchschnitt aller Branchen 38 Prozent und lag damit um 6 Prozentpunkte über der Quote der Männer (32 Prozent). Frauen partizipierten somit auch im letzten Jahr stärker an Weiterbildungsmaßnahmen als Männer (vgl. Tabelle 14).

Tabelle 14: Weiterbildungsquote insgesamt, von Frauen und Männern nach Branchen, Betriebsgrößenklassen und Ländern 2013 (Stand: erstes Halbjahr)

Branche, Betriebsgrößenklasse, Land	Insgesamt	Frauen	Männer
	Prozent		
Land- und Forstwirtschaft*	26	17	30
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	31	36	30
Verarbeitendes Gewerbe	29	30	29
Baugewerbe	17	14	18
Handel und Reparatur	43	47	39
Verkehr, Information, Kommunikation*	46	33	49
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	83	75	96
Unternehmensnahe Dienstleistungen	33	31	35
Erziehung und Unterricht*	48	60	29
Gesundheits- und Sozialwesen	44	47	30
Übrige Dienstleistungen	22	21	24
Organisationen ohne Erwerbszweck*	39	41	33
Öffentliche Verwaltung	31	32	27
1 bis 9 Beschäftigte	27	29	24
10 bis 49 Beschäftigte	35	41	30
50 bis 249 Beschäftigte	39	43	36
ab 250 Beschäftigte	35	36	34
Thüringen	35	38	32
Mecklenburg-Vorpommern	36	40	33
Brandenburg	34	38	30
Sachsen-Anhalt	30	32	29
Sachsen	32	37	28
Berlin	28	32	24
Ostdeutschland	32	36	29
Westdeutschland	31	33	30

* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

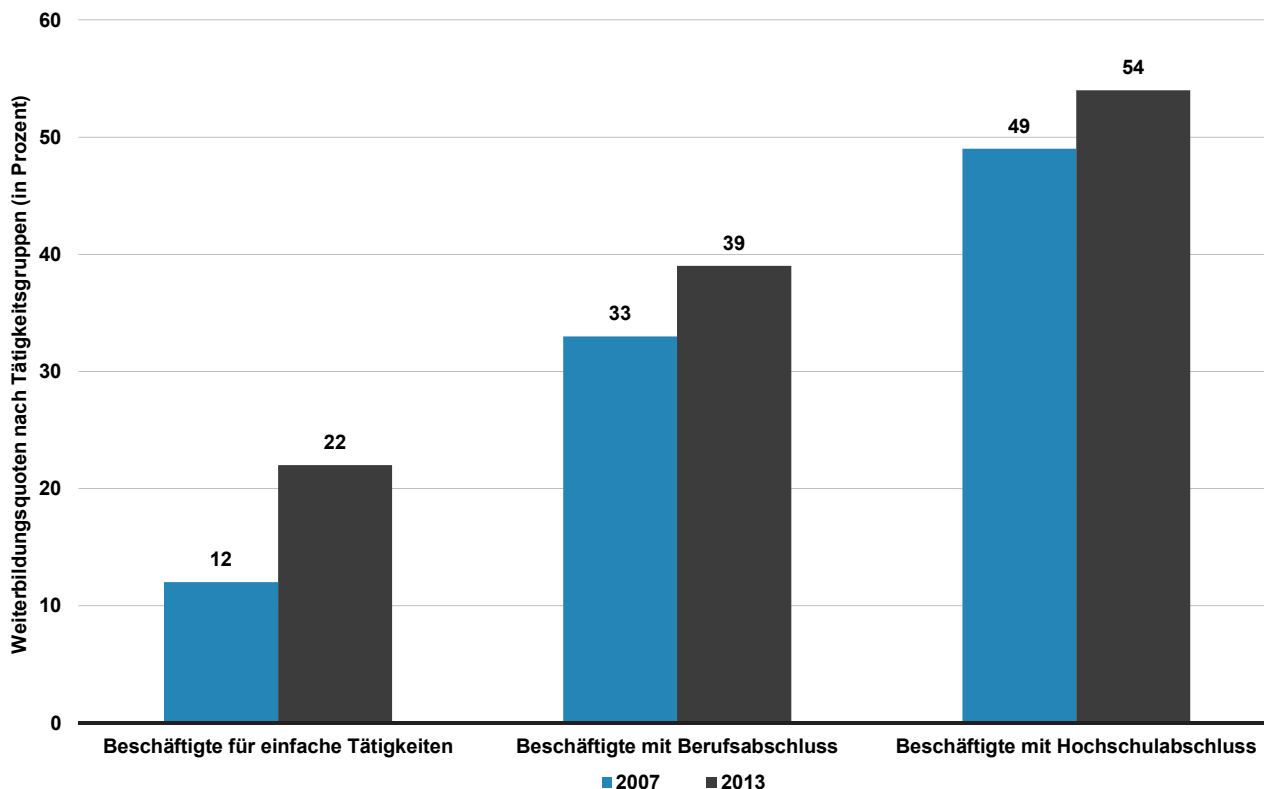
Der oben beschriebene Zusammenhang zwischen Geschlecht und Weiterbildungsquote ließ sich auch in anderen Bundesländern beobachten. In erster Linie dürfte die höhere Weiterbildungsbeteiligung von Frauen darauf zurückzuführen sein, dass Branchen mit einem überdurchschnittlichen Frauenanteil überdurchschnittlich hohe Weiterbildungsquoten aufweisen. Dabei handelt es sich um Branchen wie etwa Gesundheits- und Sozialwesen sowie Erziehung und Unterricht.

Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten nach Tätigkeitsanforderungen

Von betrieblich unterstützten Weiterbildungsmaßnahmen profitierten die einzelnen Beschäftigtengruppen in unterschiedlichem Maße. Beschäftigte mit Tätigkeiten, deren Ausübung eine Berufsausbildung oder eine akademische Ausbildung erfordert, partizipierten weit stärker an Weiterbildungsmaßnahmen als Arbeitskräfte, die Tätigkeiten für Un- und Angelernte ausüben. So wurden 54 Prozent der Beschäftigten mit Tätigkeiten, deren Ausübung einen Hochschulabschluss erfordert, im ersten Halbjahr 2013 weitergebildet. Bei Beschäftigten mit Tätigkeiten, welche eine Berufsausbildung oder entsprechende Erfahrungen voraussetzen, war die Quote mit 39 Prozent ebenfalls überdurchschnittlich hoch. Demgegenüber wurden 22 Prozent aller Un- und Angelernten weitergebildet.

Im Vergleich mit 2007⁴⁵ zeigt sich, dass Beschäftigte auf Einfacharbeitsplätzen nach wie vor seltener weitergebildet werden als jene mit qualifikatorisch anspruchsvolleren Tätigkeiten. Der Anteil von weitergebildeten Beschäftigten auf Einfacharbeitsplätzen hat sich jedoch gegenüber früheren Jahren – wenngleich von einem sehr geringen Niveau aus – deutlich erhöht. Auch Beschäftigte mit Tätigkeiten, deren Ausübung eine Berufsausbildung voraussetzt sowie Beschäftigte auf Arbeitsplätzen für akademisch qualifizierte Arbeitskräfte, profitieren stärker als in früheren Jahren vom Weiterbildungsengagement der Betriebe. Die Abstände zwischen den Gruppen bestehen damit nach wie vor, sind jedoch etwas kleiner geworden (vgl. Abbildung 36).

Abbildung 36: Weiterbildungsquote nach Tätigkeitsgruppen in Thüringen 2007 und 2013



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2007 und 2013

⁴⁵ Es erfolgt ein Vergleich mit dem Jahr 2007, weil sich die Abfrage der Tätigkeitsstruktur ab 2007 änderte.

Weiterbildung in der Regel während der Arbeitszeit

Weiterbildung findet überwiegend in der Arbeitszeit statt. Rund 70 Prozent der Thüringer Betriebe mit Weiterbildung im ersten Halbjahr 2013 gaben an, ihre Beschäftigten hierfür normalerweise freizustellen. Die Wahrscheinlichkeit, für die Teilnahme an einer Weiterbildung freigestellt zu werden, variiert zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen nur unwesentlich. In Großbetrieben werden die Beschäftigten in 74 Prozent aller Fälle normalerweise während der Arbeitszeit weitergebildet. Mit 71 Prozent ist der entsprechende Anteil bei Kleinstbetrieben nur unwesentlich kleiner. Betriebe, in denen sich Beschäftigte normalerweise ganz in der Freizeit weiterbilden müssen, erreichen in allen Größenklassen dagegen nur einen Anteil von maximal 5 Prozent.

Eine Differenzierung der Weiterbildungszeiten nach Branchen ergibt ein recht heterogenes Bild. In Betrieben jener Branchen, in denen die Beteiligung an Weiterbildung am verbreitetsten ist – dem Gesundheits- und Sozialwesen sowie dem Bereich Erziehung und Unterricht – müssen sich die Beschäftigten überdurchschnittlich häufig sowohl in der Arbeitszeit als auch in ihrer Freizeit weiterbilden (37 bzw. 41 Prozent). In allen anderen Branchen gab dagegen eine Mehrheit der Betriebe an, dass Weiterbildung normalerweise während der Arbeitszeiten stattfindet, z. B. in den Einrichtungen und Betrieben der öffentlichen Verwaltung.

Kosten der Weiterbildung überwiegend von den Betrieben getragen

In der Mehrheit trugen die Betriebe die Aufwendungen für die berufliche Weiterbildung (wie z. B. Kursgebühren oder Reisekosten). Dies war in 82 Prozent aller Thüringer Betriebe mit Weiterbildung der Fall. In 15 Prozent aller Betriebe mussten sich die Beschäftigten demgegenüber teilweise oder sogar vollständig an den entstandenen Kosten für Weiterbildung beteiligen (Ostdeutschland 25 Prozent, Westdeutschland 20 Prozent).

Die Übernahme der Weiterbildungskosten erfolgte in den einzelnen Betriebsgrößenklassen jeweils überwiegend durch den Arbeitgeber. Mit zunehmender Betriebsgröße steigt jedoch der Anteil von Betrieben, in denen sich Beschäftigte teilweise an den Kosten beteiligen müssen (Kleinstbetriebe 3 Prozent, Großbetriebe 17 Prozent).

Fazit: In Thüringen ist die hohe Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe leicht zurückgegangen. Trotz des verringerten betrieblichen Weiterbildungsengagements blieb der Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an der Gesamtzahl der Beschäftigten seit drei Jahren konstant und lag auf einem überdurchschnittlich hohen Niveau (höher als in Ost- und Westdeutschland). Ähnlich wie in anderen Bundesländern zeigte sich, dass größere Betriebe in stärkerem Maße Weiterbildung anboten als kleinere Betriebe, dass Frauen stärker an angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen partizipierten als Männer und dass Höherqualifizierte häufiger weitergebildet wurden als Un- und Angelernte.

7 Zur wirtschaftlichen Situation

Nachfolgend werden ausgewählte wirtschaftliche Kennziffern betrachtet, die die wirtschaftliche Situation der Betriebe in Thüringen charakterisieren und das Umfeld für die betriebliche Nachfrage nach Arbeitskräften beschreiben. Es erfolgt eine Betrachtung der Entwicklung von Löhnen und Gehältern sowie der Tarifbindung der Betriebe. Darüber hinaus geht es zum einen um betriebliche Aufwandsgrößen wie Investitionen, Innovationen und Forschung und Entwicklung (FuE). Zum anderen werden Ergebnisgrößen wie Umsatz und Export dargestellt. Die genannten wirtschaftlichen Kennziffern und ihre Veränderung in den zurückliegenden Jahren sind wichtige Indikatoren zur Analyse der betrieblichen Nachfrage nach Arbeitskräften. Abschließend werden die aktuellen Daten zum erreichten Produktivitätsniveau Thüringer Betriebe analysiert. Die genannten Kennziffern charakterisieren die wirtschaftliche Situation der Betriebe und spiegeln ihre Position im Vergleich zu westdeutschen Betrieben wider.

7.1 Löhne und Tarifbindung

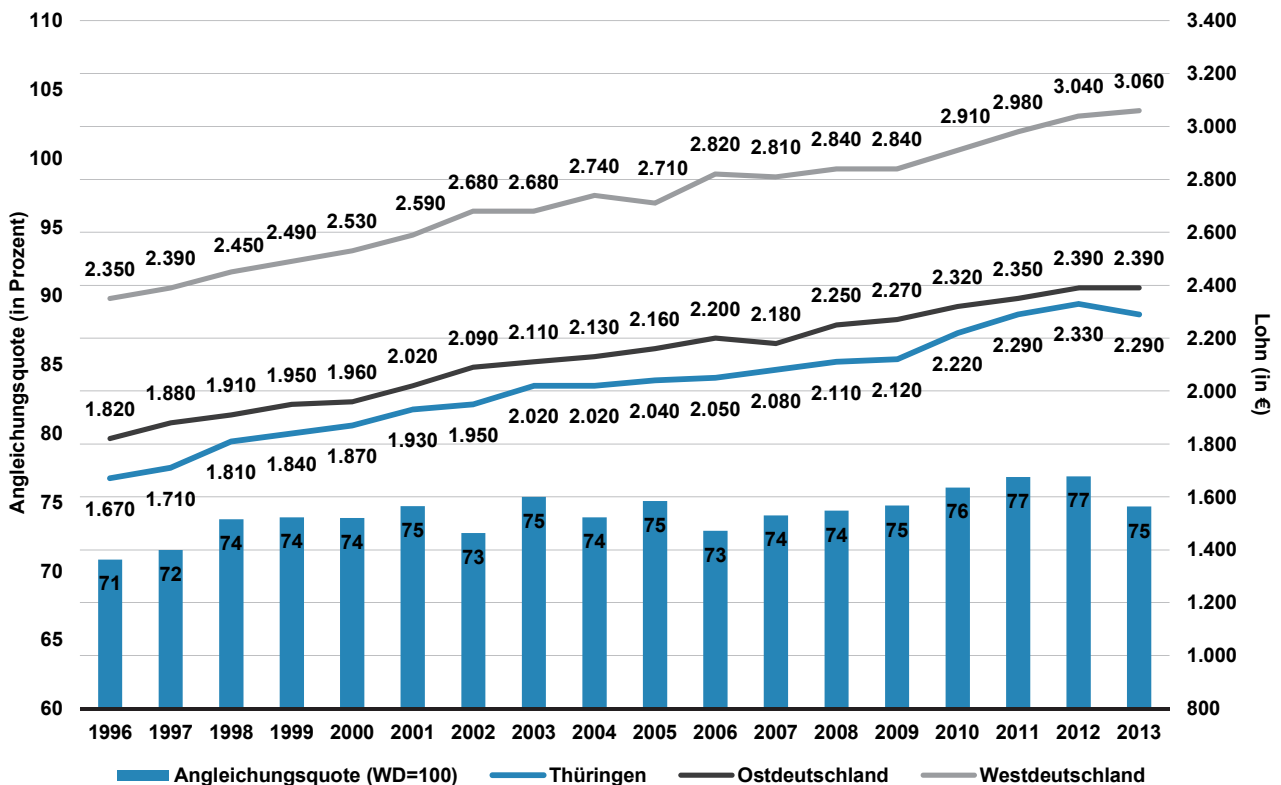
Bei Löhnen und Gehältern wieder größerer Unterschied zwischen Thüringen und Westdeutschland

Der Bruttodurchschnittslohn⁴⁶ betrug im Juni 2013 nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels in Thüringen 2.290 € je VZÄ und fiel damit etwas geringer aus im Vorjahr.⁴⁷ In Westdeutschland gab es 2013 eine leichte Steigerung auf 3.060 € je VZÄ. Damit lag die Lohnangleichung der Thüringer Betriebe 2013 bei 75 Prozent, d. h., sie fiel um 2 Prozentpunkte niedriger aus als im Vorjahr. Insgesamt haben sich die seit Ende der 1990er Jahre bestehenden Unterschiede beim Bruttodurchschnittslohn zwischen Thüringen und Westdeutschland (Westdeutschland = 100 Prozent) kaum verändert. Nach Berechnungen mittels des IAB-Betriebspanels erhöhten sich seit Ende der 1990er Jahre die Löhne sowohl in Thüringen als auch in Westdeutschland, wobei die Angleichungsquote zwischen 73 und 77 Prozent schwankte (vgl. Abbildung 37). In den zurückliegenden Jahren zählte Thüringen unter den ostdeutschen Flächenländern, neben Mecklenburg-Vorpommern, in der Regel zu den Ländern mit den niedrigsten Löhnen. Dies war auch 2013 der Fall.

⁴⁶ Die Entwicklung der Löhne und Gehälter (ohne Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung und ohne Urlaubsgeld) in den Betrieben wird seit Mitte der 1990er Jahre auf Basis des IAB-Betriebspanels nachgezeichnet, und es erfolgt jährlich eine Gegenüberstellung der in Thüringer, ost- und westdeutschen Betrieben gezahlten Löhne und Gehälter. Ausgewiesen wird die jährliche Angleichungsquote der in Thüringen und Ostdeutschland im Durchschnitt gezahlten Löhne und Gehälter an das westdeutsche Niveau. Die aus dem IAB-Betriebspanel vorliegenden Ergebnisse gestatten einen Bezug der Löhne und Gehälter sowohl auf die Zahl der Beschäftigten ausgedrückt in Personen als auch einen Bezug auf Beschäftigte umgerechnet in Vollzeitäquivalente (VZÄ). Beim Ausweis in VZÄ fließt die Teilzeitbeschäftigung in die Berechnungen mit ein, und Vergleiche der Lohnentwicklungen zwischen Thüringen, Ost- und Westdeutschland beziehen sich damit auf Vollzeitbeschäftigte, die realistischer bestehende Unterschiede widerspiegeln. In den Auswertungen wird jeweils auf die Angleichungsquoten nach beiden Berechnungsmöglichkeiten hingewiesen, wobei nachfolgend schwerpunktmäßig auf die Bezüge nach VZÄ eingegangen wird.

⁴⁷ Für Analysen des Angleichungsprozesses (vor allem im Zusammenhang mit der Produktivitätsentwicklung) und zur Beurteilung anderer wirtschaftlicher und personalpolitischer Kennziffern ist der Bruttodurchschnittslohn in den Betrieben mit Umsatz die entscheidende Bezugsgröße und nicht der Lohn über alle Betriebe. Bei den Betrieben mit Umsatz werden die Löhne im öffentlichen Dienst sowie in den Finanz-/Versicherungsdienstleistungen nicht berücksichtigt. Der Bruttodurchschnittslohn in den Betrieben mit Umsatz betrug im Juni 2012 in Thüringen 2.220 €. Damit lag die Angleichungsquote des Lohns (Westdeutschland = 100 Prozent) im Juni 2012 in Betrieben mit Umsatz bei 74 Prozent. Die Produktivitätsangleichung lag demgegenüber bei 79 Prozent.

Abbildung 37: Bruttodurchschnittslohn/-gehalt je abhängig Beschäftigten (in VZÄ) in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2013 und Angleichungsquote in Thüringen (Stand: jeweils Juni)



Westdeutschland = 100 Prozent; ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2013

Weist man die Durchschnittslöhne auf Pro-Kopf-Basis aus, also ohne Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigung, liegen die Angleichungsquoten in allen Jahren etwa um 2 bis 5 Prozentpunkte höher als beim Ausweis nach VZÄ. 2013 betrug die Angleichungsquote auf Pro-Kopf-Basis 79 Prozent.

Starke Lohndifferenzierung nach Branchen und Betriebsgrößen

Eine Branchenbetrachtung zeigt, dass sowohl die jeweiligen Bruttodurchschnittslöhne als auch ihre Angleichungsquoten an westdeutsche Bruttolöhne stark differieren. In der Höhe des Bruttodurchschnittslohns je VZÄ stehen 2013 in Thüringen die abhängig Beschäftigten im Finanz- und Versicherungsgewerbe, im Bereich Erziehung und Unterricht sowie in der öffentlichen Verwaltung an der Spitze, und die in den übrigen personengebundenen Dienstleistungen sowie im Bereich Handel und Reparatur am Ende der Lohnskala. Bei den Angleichungsquoten fällt auf, dass diese mit 64 Prozent im verarbeitenden Gewerbe im Vergleich zu allen anderen Branchen am niedrigsten ausfällt. Hierfür sind insbesondere strukturelle Gründe ausschlaggebend (vgl. auch Kapitel 7.4). Die Betriebe des Thüringer verarbeitenden Gewerbes waren 2013 im Durchschnitt erheblich kleiner als die des westdeutschen (30 vs. 42 Beschäftigte) und kleinere Betriebe zahlten deutlich geringere Löhne als größere. Über die Hälfte aller Beschäftigten des westdeutschen verarbeitenden Gewerbes arbeiteten 2013 in Großbetrieben, in denen der Durchschnittslohn je VZÄ 2013 bei 4.100 € lag. Demgegenüber war nur jeder vierte Beschäftigte des Thüringer verarbeitenden Gewerbes in einem Großbetrieb tätig mit einem Durchschnittslohn je VZÄ von 2.650 €. Die Angleichungsquote der Bruttolöhne in Thüringer Großbetrieben betrug 65 Prozent. In allen anderen Betriebsgrößenklassen des Thüringer verarbeitenden Gewerbes mit deutlich geringeren Löhnen sind ca. drei Viertel der Beschäftigten tätig, im westdeutschen verarbeitenden Gewerbe bei ebenfalls geringeren Löhnen nur knapp die Hälfte der Beschäftigten. Mit steigender Betriebsgröße verringerten sich 2013 die Angleichungsquoten: 75 Prozent in Kleinstbetrieben, jeweils 72 Prozent in Klein- und Mittelbetrieben.

Einige Branchen, vor allem Branchen mit Betrieben im öffentlichen Eigentum, haben dagegen bereits deutlich höhere Werte bzw. sogar die Angleichung erreicht (vgl. Tabelle 15).

Tabelle 15: Bruttodurchschnittslohn/-gehalt je abhängig Beschäftigten nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Thüringen und Westdeutschland 2013 (Stand: jeweils Juni)

Branche, Betriebsgrößenklasse	Bruttodurchschnittslohn/-gehalt		Lohnangleichung (West=100)	
	Thüringen	Westdeutschland	Basis: VZÄ**	Basis: Beschäftigte
	Euro		Prozent	
Land- und Forstwirtschaft*	2.000	2.120	94	117
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	2.660	3.580	74	79
Verarbeitendes Gewerbe	2.350	3.650	64	67
Baugewerbe	2.220	2.880	77	85
Handel und Reparatur	1.910	2.670	71	76
Verkehr, Information, Kommunikation*	2.230	3.210	70	74
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	3.300	3.700	89	84
Unternehmensnahe Dienstleistungen	2.370	2.870	82	80
Erziehung und Unterricht*	2.730	2.840	96	102
Gesundheits- und Sozialwesen	2.260	2.810	81	90
Übrige Dienstleistungen	1.640	1.930	85	93
Organisationen ohne Erwerbszweck*	1.940	3.040	64	63
Öffentliche Verwaltung	2.730	3.130	87	92
1 bis 4 Beschäftigte	1.730	2.290	76	81
5 bis 9 Beschäftigte	1.950	2.510	78	89
10 bis 49 Beschäftigte	2.150	2.710	79	88
50 bis 249 Beschäftigte	2.360	2.940	80	85
ab 250 Beschäftigte	2.720	3.630	75	75
Thüringen	2.290		75	79
Westdeutschland		3.060	100	100

* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

** Berechnet unter Einbeziehung von Teilzeitarbeit.

Ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

Lohnunterschiede waren zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen ebenfalls deutlich ausgeprägt. Kleine Betriebe zahlten in der Regel weitaus geringere Löhne als größere. In Thüringer Betrieben mit weniger als 5 Beschäftigten wurden je VZÄ im Juni 2013 im Durchschnitt 1.730 € gezahlt, in größeren Betrieben ab 250 Beschäftigten 2.720 €, d. h. fast 1.000 € mehr. In Westdeutschland ist eine ähnlich hohe Differenzierung der Löhne zwischen unterschiedlichen Betriebsgrößenklassen festzustellen.

Neben einer stärkeren Tarifbindung der größeren Betriebe sowie ihrer besseren Ertragslage und Gewinnsituation (Kleinstbetriebe mit weniger als 5 Beschäftigten hatten laut IAB-Betriebspanel mit Abstand sowohl die schlechteste Ertragslage als auch die ungünstigste Gewinnsituation) ist das unterschiedliche Leistungsniveau zwischen Klein- und Großbetrieben als entscheidender Grund anzusehen. Dabei spielt auch hier ein großer Anteil junger, noch nicht etablierter Betriebe (häufig kleinere Betriebe) eine maßgebende Rolle.

Finanzielle Anreize durch Gewinn- und Kapitalbeteiligung

Neben einem festen Arbeitsentgelt boten einige Betriebe die Möglichkeit, ihre Mitarbeiter am Erfolg des Unternehmens zu beteiligen, um damit zusätzliche Arbeitsanreize zu schaffen. Die Form einer Gewinn- und Erfolgsbeteiligung war in Thüringen wie in Westdeutschland allerdings nicht sehr verbreitet. Nicht einmal jeder zehnte Betrieb (9 Prozent der Betriebe in Thüringen und jeweils 8 Prozent in Ost- und Westdeutschland) griff auf dieses Anreizsystem zurück. In den zurückliegenden Jahren hat es kaum Veränderungen gegeben, und im Durchschnitt aller Betriebe gab es kaum Unterschiede zwischen Thüringen, Ost- und Westdeutschland.

Die Kapitalbeteiligung von Arbeitnehmern am Unternehmen war in Thüringen wie auch in Ost- und Westdeutschland insgesamt noch weniger verbreitet als Beteiligungen am Unternehmenserfolg. In 1 Prozent aller Thüringer wie ost- und westdeutschen Betriebe wurden Unternehmensanteile von Beschäftigten gehalten. Auch hier hat es kaum Veränderungen seit 2005 gegeben. In diesem Fall trägt der Mitarbeiter auch das Risiko des Kapitalverlustes, falls sein Betrieb in Insolvenz geht.⁴⁸

In Thüringen räumten 9 Prozent aller Betriebe ihren Mitarbeitern die Möglichkeit ein, sich am Gewinn bzw. am Erfolg des Betriebes zu beteiligen (Ost- und Westdeutschland jeweils 8 Prozent). Wenn Betriebe Gewinn- bzw. Erfolgsbeteiligungen anboten, dann beteiligten sich 2013 in Thüringen ca. 70 Prozent der Beschäftigten in diesen Betrieben am Gewinn bzw. Erfolg des Betriebes (Ostdeutschland 57 Prozent, Westdeutschland 64 Prozent).

Eine Betrachtung der Gewinnbeteiligung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen kann nur für Ost- und Westdeutschland erfolgen.⁴⁹ Die vorliegenden Ergebnisse belegen, dass Gewinnbeteiligungen in allen Betriebsgrößenklassen eine Rolle spielen, wobei sie mit steigender Betriebsgröße deutlich zunahm. Diese Beteiligungsform räumten 2013 bereits 6 Prozent der ost- und westdeutschen Kleinstbetriebe ihren Beschäftigten ein und jeder vierte ostdeutsche und jeder dritte westdeutsche Großbetrieb (vgl. Tabelle 16). 2013 gab es insbesondere in mittleren und größeren Betrieben häufiger Gewinnbeteiligungen als 2009.

⁴⁸ Vgl. auch Lutz Bellmann, Iris Möller: *Finanzielle Mitarbeiterbeteiligung – Selbst die Finanzkrise sorgt nicht für stärkere Verbreitung.* In: *IAB-Kurzbericht*, 17/2011.

⁴⁹ Aufgrund der Fallzahlen erfolgte keine Auswertung der Gewinnbeteiligung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen für Thüringen.

Tabelle 16: Betriebe mit Kapital- und Gewinnbeteiligung nach Ländern und Betriebsgrößenklassen in Ost- und Westdeutschland 2013

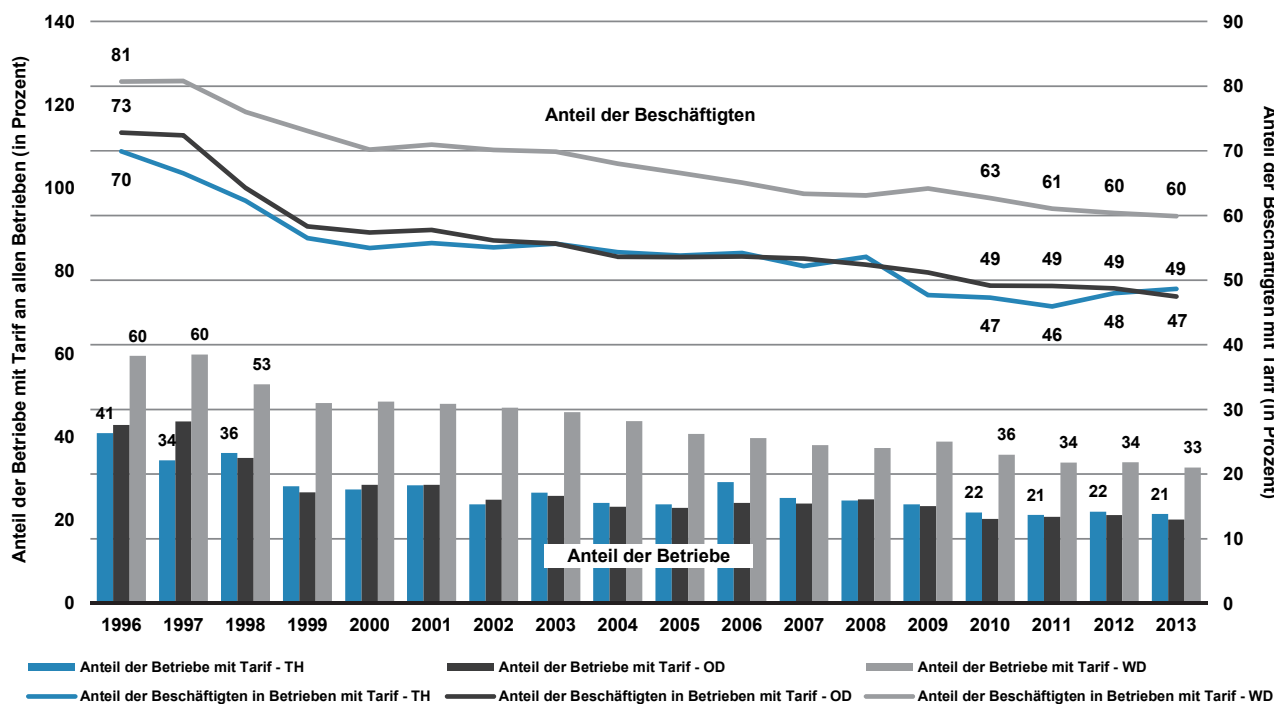
Land Betriebsgrößenklasse	Anteil der Betriebe mit Beteiligungen an allen Betrieben		Anteil der Beschäftigten mit Beteiligungen an allen Beschäftigten dieser Betriebe	
	Kapitalbeteiligung	Gewinnbeteiligung	Kapitalbeteiligung	Gewinnbeteiligung
	Prozent		Prozent	
Thüringen	1	9	59	70
Mecklenburg-Vorpommern	1	6	89	47
Brandenburg	1	6	46	51
Sachsen-Anhalt	1	8	60	60
Sachsen	0	10	58	66
Berlin	1	10	24	43
Ostdeutschland	1	8	45	57
1 bis 9 Beschäftigte	0	6	69	67
10 bis 49 Beschäftigte	1	14	50	59
50 bis 249 Beschäftigte	4	20	37	53
ab 250 Beschäftigte	3	26	52	57
Westdeutschland	1	8	63	64
1 bis 9 Beschäftigte	1	6	63	61
10 bis 49 Beschäftigte	2	13	34	59
50 bis 249 Beschäftigte	3	23	43	53
ab 250 Beschäftigte	6	34	74	73

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

Seit zwei Jahren wieder leichter Anstieg der Tarifbindung in Thüringen

Die Tarifbindung in Thüringen wie in Ostdeutschland insgesamt ist deutlich niedriger als in Westdeutschland. Während 2013 nur jeder fünfte Thüringer Betrieb (21 Prozent) tarifgebunden war (Branchen- oder Haustarifvertrag), traf dies auf jeden dritten westdeutschen Betrieb (33 Prozent) zu. Aufgrund der Größe der Unternehmen, die einen Tarifvertrag abgeschlossen haben, wurden in Thüringen 2013 aber 49 Prozent (Ostdeutschland 47 Prozent, Westdeutschland 60 Prozent) aller Beschäftigten entsprechend eines Branchen- bzw. Haustarifvertrags entlohnt. Die Gültigkeit von Tarifverträgen ist hinsichtlich der erfassten Beschäftigten also deutlich höher als in Bezug auf die Betriebe. Die Tarifbindung zeigte in der Vergangenheit in Ost- wie in Westdeutschland deutlich rückläufige Tendenzen, die sich allerdings in den letzten Jahren verlangsamen. Die rückläufige Tarifbindung in Thüringen scheint gestoppt zu sein, seit zwei Jahren gibt es einen leichten Anstieg, während die Tarifbindung in Ostdeutschland auch weiterhin leicht rückläufig war (vgl. Abbildung 38).

Abbildung 38: Anteil der Betriebe mit Tarifbindung an allen Betrieben und Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit Tarifbindung an allen Beschäftigten in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2013



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2013

Über die Tarifbindung hinaus orientierten sich aber nach eigenen Einschätzungen zahlreiche Betriebe an bestehenden Tarifverträgen. Jeder dritte Betrieb in Thüringen (Ostdeutschland 34 Prozent, Westdeutschland 29 Prozent) richtete sich nach einem Branchentarifvertrag. Da es sich überwiegend um kleinere Betriebe handelte, arbeitete jeder vierte Thüringer und auch jeder vierte ostdeutsche Beschäftigte in einem Betrieb mit Tariforientierung, in Westdeutschland gut jeder fünfte.

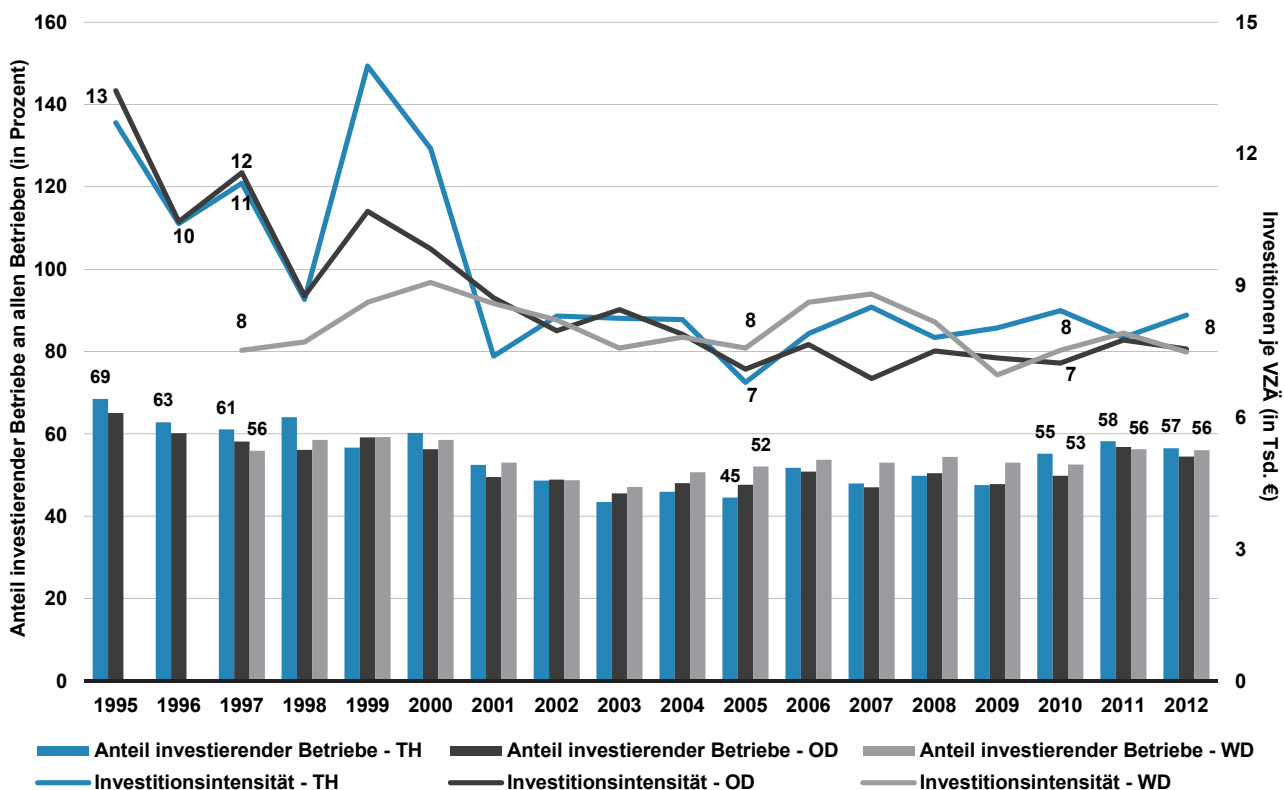
Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass in den zurückliegenden Jahren die Löhne in Thüringen, Ost- und Westdeutschland in der Regel nominell gestiegen sind. 2013 gab es in Thüringen im Vorjahresvergleich allerdings einen leichten Rückgang, so dass sich der bestehende Abstand zwischen den Lohnniveaus in Thüringen und Westdeutschland wieder erhöhte. Thüringer Betriebe erreichten 2013 etwa 75 Prozent des westdeutschen Lohnniveaus je VZÄ. Neben strukturellen Gründen, dem geringeren Alter der Betriebe sowie der geringeren Produktivität dürfte auch die deutlich niedrigere Tarifbindung in Thüringen eine Rolle spielen.

7.2 Investitionen

Die Befragungsergebnisse geben Aufschluss über Veränderungen der Investitionsbereitschaft der Thüringer Betriebe. Um ihre Investitionsbereitschaft zu charakterisieren, werden hier der Anteil investierender Betriebe sowie die Investitionsintensität (Investitionen je Beschäftigten – in VZÄ) betrachtet.

Die Investitionsbereitschaft der Betriebe in Thüringen unterlag in den zurückliegenden Jahren größeren Veränderungen. Sie war insbesondere in den 1990er Jahren aufgrund umfangreicher öffentlicher Förderung sehr hoch, in den 2000er Jahren dann allerdings stark rückläufig. Seit 2004 lag die Investitionsintensität in den Thüringer Betrieben mit leichten Schwankungen bei etwa 7 bis 8 Tsd. € und seit 2009 leicht oberhalb des westdeutschen Vergleichswertes (vgl. Abbildung 39).

Abbildung 39: Anteil investierender Betriebe an allen Betrieben und Investitionen je VZÄ in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 1995 bis 2012



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2013

2012 investierten 57 Prozent aller Thüringer Betriebe und damit anteilig etwas mehr als im Durchschnitt in Ost- und Westdeutschland (Ostdeutschland 55 Prozent, Westdeutschland 56 Prozent).⁵⁰ Der Anteil investierender Betriebe ist seit Anfang der 2000er Jahre in Thüringen wie auch in Ost- und Westdeutschland in der Tendenz steigend (vgl. ebenfalls Abbildung 39). Dass in den zurückliegenden Jahren wieder mehr Thüringer Betriebe investierten, könnte u. a. auch damit zusammenhängen, dass mehr Betriebe positive Jahresergebnisse aufwiesen und damit Gewinne erwirtschafteten. Lag der Anteil der Betriebe mit positivem Jahresergebnis in Thüringen 2008 und 2009 noch bei 65 bzw. 67 Prozent, erhöhte sich dieser Anteil 2012 auf 73 Prozent. Die Befragungsergebnisse belegen weiterhin, dass Betriebe mit erzielten Gewinnen 2012 zum einen häufiger investierten als die übrigen Betriebe und dass zum anderen die Investitionsintensität in diesen Betrieben deutlich höher ausfiel. Auch der Anteil der Betriebe mit Erweiterungsinvestitionen war fast doppelt so hoch wie in den anderen Betrieben.

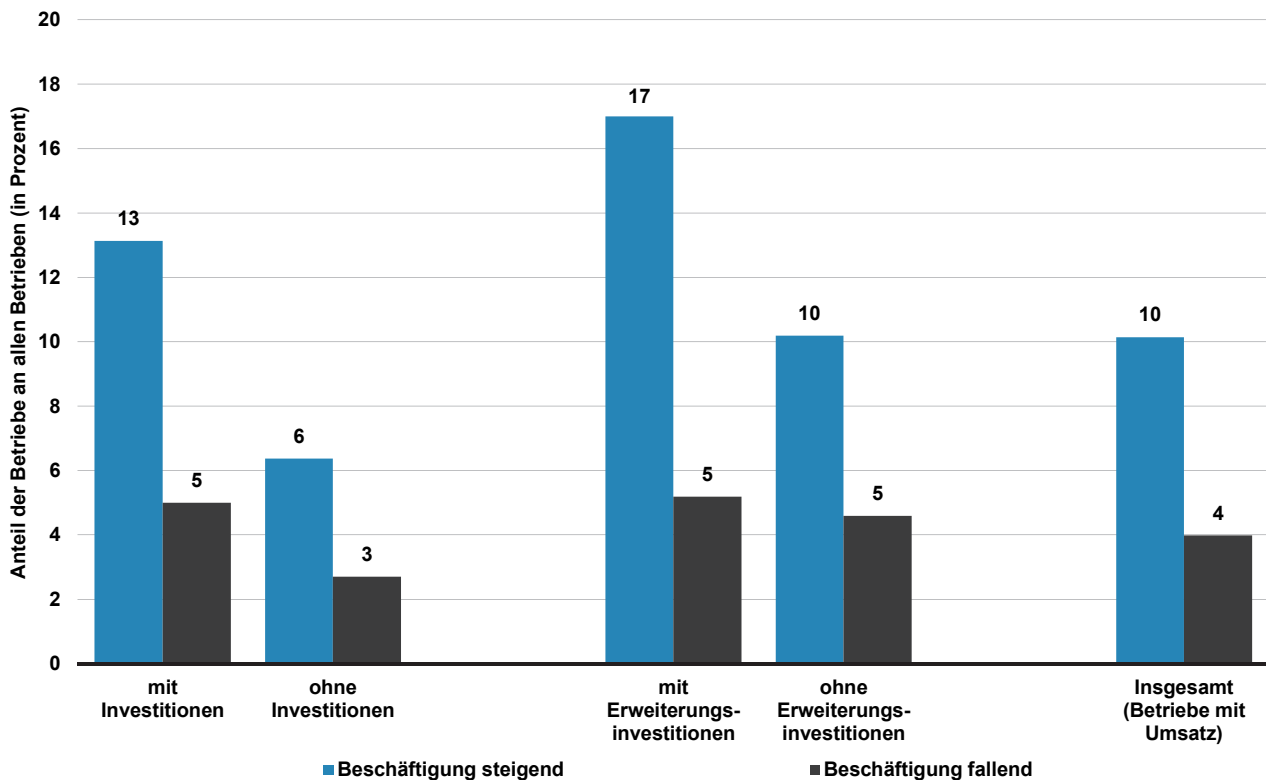
Positive Beschäftigungseffekte in investierenden Betrieben

Betriebliche Investitionen, insbesondere Erweiterungsinvestitionen sind wichtige Voraussetzungen, um Beschäftigung zu sichern und weiter auszubauen. Die vorliegenden Ergebnisse belegen, dass investierende Betriebe häufig auch positive Beschäftigungseffekte aufwiesen. So hatten 2012 investierende Betriebe in Thüringen 2013 durchschnittlich etwa 1 Prozent mehr Beschäftigte als im Vorjahr, in Betrieben ohne Investitionen verringerte sich die Beschäftigtenzahl demgegenüber um 3 Prozent. Noch etwas stärker fiel der Beschäftigungszuwachs in Betrieben mit Erweiterungsinvestitionen aus, in denen 2013 im Vergleich mit 2012 ca. 2 Prozent mehr Beschäftigte tätig waren. Insgesamt veränderte sich der Beschäftigungsumfang in Betrieben mit Umsatz nicht.

⁵⁰ Die Angaben zu Investitionen im IAB-Betriebspanel beziehen sich in den einzelnen Befragungswellen auf das jeweilige Vorjahr. Mit der 18. Welle liegen somit Investitionsangaben für 2012 vor.

Auch die aktuellen betrieblichen Einschätzungen zur voraussichtlichen Beschäftigungsentwicklung für 2014 fielen in investierenden Thüringer Betrieben deutlich besser aus als in den übrigen Betrieben. So gingen zum Befragungszeitpunkt im Durchschnitt 13 Prozent aller investierenden Betriebe von steigender Beschäftigung im Jahr 2014 aus und damit deutlich häufiger als Betriebe ohne Investitionen (6 Prozent). Eine stabile Investitionstätigkeit sichert somit Beschäftigung und induziert die Entstehung neuer wettbewerbsfähiger Arbeitsplätze.⁵¹ Die Einschätzungen der Betriebe zeigen aber auch, dass Investitionen nicht ausschließlich beschäftigungssteigernde Wirkungen erwarten lassen. Zum Teil ist das betriebliche Investitionsgeschehen offenbar mit Rationalisierungseffekten verbunden, die auch zu Personaleinsparungen führen. Im Allgemeinen zeigt sich aber, dass bei investierenden Betrieben die Relationen zwischen Betrieben mit Beschäftigungszuwachs und -abbau wesentlich günstiger ausfallen als in Betrieben, die nicht investieren (vgl. Abbildung 40).

Abbildung 40: Beschäftigungserwartungen für 2014 nach dem Investitionsverhalten der Betriebe in Thüringen (alle Betriebe mit Umsatz)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

Zusammenfassend kann eingeschätzt werden, dass es 2012 kaum noch Unterschiede zwischen der Investitionsbereitschaft der Thüringer, ost- und westdeutschen Betriebe gab. Investierende Betriebe, insbesondere Betriebe mit Erweiterungsinvestitionen, generierten 2013 deutliche Beschäftigungszuwächse und erwarteten häufiger als andere Betriebe auch für 2014 steigende Beschäftigung.

⁵¹ Im Auftrag des TMWAT werden u. a. kleinen und mittleren Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft Zuwendungen in Form von Zuschüssen und zinsgünstigen Darlehen für Investitionen gewährt. (Vgl. http://www.thueringen.de/imperia/md/content/tmwata/wirtschaft/foerderung/th_ringen-invest_220313.pdf (Zugriff: 11.03.2014)). Hier sind auch die Anstrengungen des Bundes im Bereich der Investitionsförderung für die neuen Bundesländer einzuordnen. „Der wirtschaftliche Aufholprozess der neuen Länder ist noch nicht abgeschlossen und verlangt weiterhin eine flankierende Strukturpolitik. Wichtiges Element ist dabei die Investitionsförderung, die betriebliche Investitionen fördert und damit Wachstum unterstützt. Da die steuerliche Investitionszulage Ende 2013 ausläuft, wird die Bund-Länder-Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRW) künftig das zentrale Instrument der nationalen regionalen Wirtschaftsförderung. Im Rahmen der GRW unterstützen Bund und Länder strukturschwache Regionen finanziell dabei, den Strukturwandel und besondere regionale Herausforderungen zu bewältigen.“ Vgl. Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der Deutschen Einheit 2013, Bundesministerium des Innern (Hrsg.), Berlin, November 2013, S. 32.

7.3 Innovationen, Forschung und Entwicklung

Die Innovationsaktivitäten der Betriebe werden im Rahmen des IAB-Betriebspanels mittels Informationen zu Produkt- und Prozessinnovationen wiedergespiegelt. Produktinnovationen zielen in der Regel darauf ab, bestehende Absatzmärkte zu sichern bzw. auch zu erweitern. Prozessinnovationen sind demgegenüber v. a. auf eine Reduzierung der Kosten gerichtet und damit auf die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe.

Informationen zur Innovationstätigkeit der Betriebe⁵² werden im IAB-Betriebspanel seit 1998 erfasst. Alle Innovationsaktivitäten werden im IAB-Betriebspanel mit Hilfe von Innovatorenraten, also dem Anteil von Betrieben mit Innovationen an allen Betrieben, ausgewiesen. Damit wird die betriebliche Verbreitung von Innovationsaktivitäten (Produkt- und Prozessinnovationen) wiedergespiegelt.

Nach Angaben der aktuellen Panelwelle waren 2012 etwa 25 Prozent aller Thüringer Betriebe mit Umsatz innovativ (Ostdeutschland 33 Prozent, Westdeutschland 41 Prozent), das heißt, sie realisierten mindestens eine Produkt- oder Prozessinnovation. In diesen innovativen Betrieben waren 44 Prozent aller Thüringer Beschäftigten tätig, in Ostdeutschland 47 Prozent, in Westdeutschland allerdings 62 Prozent. Seit 2007⁵³ waren Thüringer Betriebe anteilig seltener innovativ als ost- und westdeutsche Betriebe und auch deutlich seltener als die Betriebe aller anderen ostdeutschen Flächenländer.

Bei einem Vergleich der Innovatorenraten Thüringer und westdeutscher Betriebe zeigt sich, dass sich die bestehende „Innovationslücke“ bis 2011 deutlich verringerte (auf 8 Prozentpunkte), 2012 jedoch wieder größer wurde (16 Prozentpunkte).⁵⁴ Für das verarbeitende Gewerbe ist charakteristisch, dass der offenbar krisenbedingte Rückgang der Innovationen in 2009 sowohl in Thüringen als auch in Ost- und Westdeutschland im Folgejahr 2010 überwunden war.

Thüringer verarbeitendes Gewerbe zeigt sich zunehmend produktinnovativ

In Thüringen waren zwischen 2008 und 2010 etwa 30 Prozent aller Betriebe mit Umsatz produktinnovativ, in den zwei folgenden Jahren verringerte sich der Anteil allerdings und lag 2012 nur noch bei 23 Prozent. Die vergleichbaren Werte für die westdeutschen Betriebe, aber auch für ostdeutsche Betriebe fielen in jedem Jahr höher aus. Während sich der Abstand Thüringens zu Westdeutschland bis 2011 auf 8 Prozentpunkte verringerte, lag er 2012 bei 17 Prozentpunkten (vgl. Abbildung 41).

Im Unterschied zur bestehenden Innovationslücke aller Thüringer Betriebe ist die Situation im verarbeitenden Gewerbe eine andere. Die Innovationsbeteiligung der Betriebe des verarbeitenden Gewerbes wurde von der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 beeinflusst. Sowohl im Thüringer als auch im ost- und westdeutschen verarbeitenden Gewerbe verringerte sich im Krisenjahr 2009 der Anteil produktinnovativer Betriebe im Vorjahresvergleich. Dieser Rückgang konnte 2010 in Thüringen aufgeholt werden. In den beiden Folgejahren 2011 und 2012 waren allerdings sowohl im Thüringer wie im ost- und westdeutschen verarbeitenden Gewerbe anteilig wieder weniger Betriebe produktinnovativ. Es gab 2012 allerdings nur geringfügige Unter-

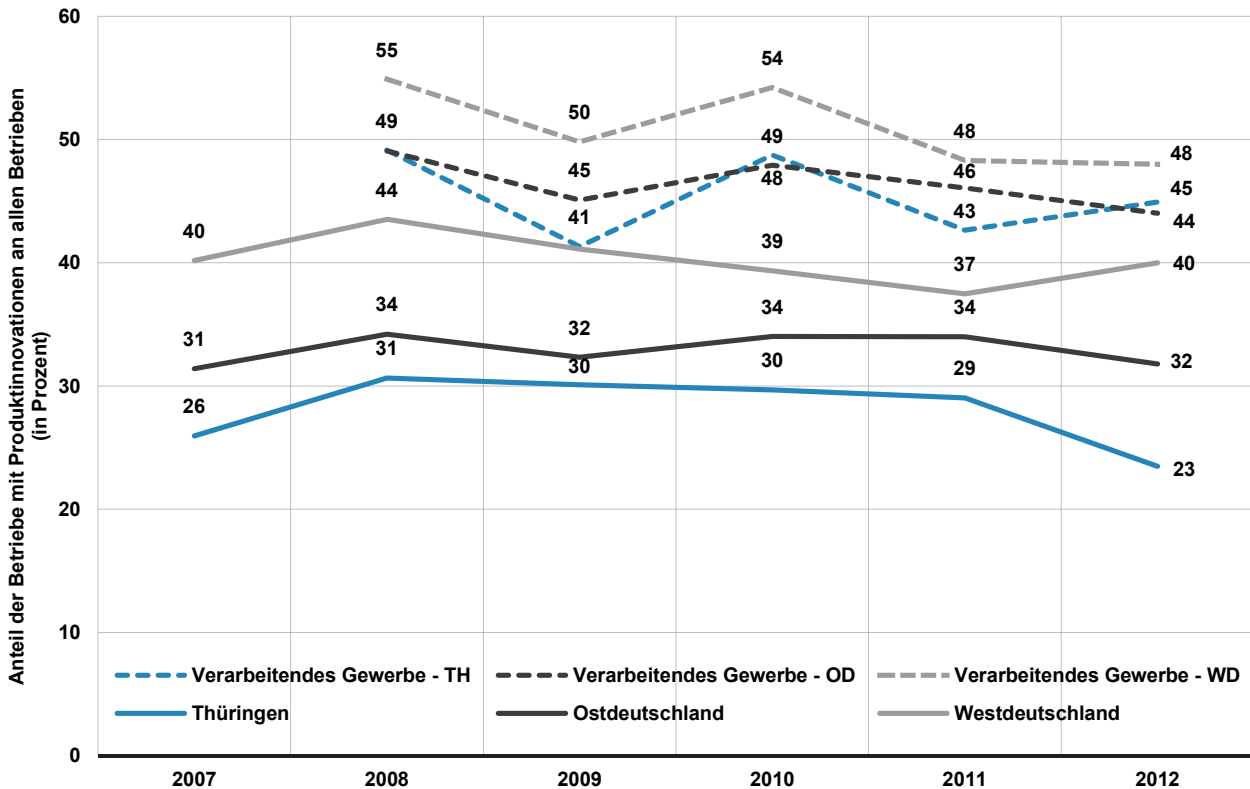
⁵² In der vorliegenden Auswertung werden nur Betriebe mit Umsatz betrachtet.

⁵³ In den Befragungswellen 1998, 2001, 2004 und 2007 wurden Produktinnovationen der jeweils letzten 2 Jahre erhoben. Ab Befragungswelle 2008 beziehen sich die Produktinnovationen jeweils auf das zurückliegende Geschäftsjahr. Mit der 18. Welle 2013 liegen somit Innovationsangaben für 2012 vor. Aufgrund der Neuordnung der Branchen nach der WZ 2008 sind die Angaben nach Branchen erst ab der Welle 2009 miteinander vergleichbar.

⁵⁴ Im Rahmen der Forschungs-, Technologie- und Innovationsförderung erfolgt im Freistaat Thüringen sowohl eine einzelbetriebliche Technologieförderung vorrangig kleiner und mittlerer Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft als auch eine Verbundförderung, d. h., eine Förderung innovativer, technologieorientierter Verbundprojekte, Netzwerke und Cluster. (Vgl. http://www.thueringen.de/th6/tmwat/technologie/technologie_innovationen/foerderung/richtlinien/) (Zugriff: 11.03.2014) Angesichts der bestehenden Innovationslücke zu Westdeutschland werden auch weiterhin durch ein differenziertes Förderinstrumentarium Forschung und Innovationen in den neuen Bundesländern unterstützt. „Die unter der Dachmarke „Unternehmen Region“ zusammengefasste Förderung in sechs Programmen der Bundesregierung setzt an unterschiedlichen Stellen des Innovationsprozesses an, um den strukturellen Besonderheiten in der ostdeutschen Forschungslandschaft (viele innovationsaffine KMU, wenig Großunternehmen mit eigenen FuE-Abteilungen, anerkannte Forschungsstandorte in teilweise strukturschwachen Gebieten) zu entsprechen.“ Vgl. Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der Deutschen Einheit 2013, a. a. O., S. 33 ff.

schiede zwischen Thüringen, Ost- und Westdeutschland (vgl. ebenfalls Abbildung 41). Erwartungsgemäß realisierten Betriebe der FuE-intensiven Zweige des verarbeitenden Gewerbes⁵⁵ im Vergleich mit allen anderen Branchen am häufigsten Produktinnovationen (Thüringen 63 Prozent, Ostdeutschland 56 Prozent, Westdeutschland 65 Prozent). FuE-intensive Zweige des Thüringer verarbeitenden Gewerbes waren damit fast so häufig produktinnovativ wie in Westdeutschland, und die Thüringer Innovatorenrate dieses Bereichs lag deutlich oberhalb des Vorkrisenstandes von 2008 (46 Prozent).

Abbildung 41: Anteil der Betriebe mit Produktinnovationen an Betrieben mit Umsatz in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2007 bis 2012



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2008 bis 2013

Die Palette möglicher Produktinnovationen ist breit und wird nachfolgend gemäß der üblicherweise in der Innovationsforschung unterschiedenen drei Arten von Produktinnovationen betrachtet: Weiterentwicklungen, Sortimentsneuheiten und Marktneuheiten. Die drei Arten der Produktinnovationen unterscheiden sich vor allem nach dem erforderlichen Vorleistungsaufwand, insbesondere von FuE, aber auch an Investitionen und Personal sowie nach den Realisierungschancen auf dem Markt. Die Vorzüge von Weiterentwicklungen bestehen im Allgemeinen darin, dass sie geringere Vorleistungen erfordern und das Risiko eines Scheiterns gering ist. Auch bei Sortimentsneuheiten ist das Risiko weitgehend kalkulierbar. Demgegenüber erfordern Marktneuheiten⁵⁶ in der Regel einen hohen Aufwand an FuE, wobei die Erfolgsaussichten am Markt risikoreicher sind. Gleichzeitig eröffnet die Entwicklung und Einführung völlig neuer Produkte aber auch neue Chancen auf den Absatzmärkten.

Insgesamt dominierten in den Betrieben Thüringens wie Ost- und Westdeutschlands die Betriebe mit Weiterentwicklungen von Produkten (Thüringen 20 Prozent, Ostdeutschland 26 Prozent, Westdeutschland

⁵⁵ Zu den FuE-intensiven Zweigen des verarbeitenden Gewerbes zählen u. a. die Herstellung chemischer und pharmazeutischer Erzeugnisse, der Maschinen- und Fahrzeugbau, die Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen sowie die Herstellung elektrischer Ausrüstungen.

⁵⁶ Weiterentwicklungen: Von einem Unternehmen bereits angebotene Leistungen oder Produkte werden verbessert bzw. weiterentwickelt; Sortimentsneuheiten: Von einem Unternehmen angebotene Produkte oder Dienstleistungen, die auf dem Markt vorhanden waren und neu ins Angebot aufgenommen wurden; Marktneuheiten: Von einem Unternehmen werden völlig neue Produkte oder Dienstleistungen ins Angebot aufgenommen, für die ein neuer Markt geschaffen werden muss.

32 Prozent). Es folgten Betriebe mit Sortimentserweiterungen (Thüringen 11 Prozent, Ostdeutschland 17 Prozent, Westdeutschland 21 Prozent) und mit Abstand Betriebe mit Marktneuheiten (Thüringen 3 Prozent, Ostdeutschland 4 Prozent, Westdeutschland 6 Prozent). Alle drei Arten von Produktinnovationen fanden somit in Thüringer Betrieben seltener Anwendung als in westdeutschen und auch seltener als in ostdeutschen Betrieben.

Am häufigsten wurden Produktinnovationen in den FuE-intensiven Zweigen des verarbeitenden Gewerbes realisiert (Thüringen 63 Prozent, Ostdeutschland 56 Prozent, Westdeutschland 65 Prozent). Unterschiede zwischen Thüringen und Westdeutschland waren in diesen Betrieben 2012 kaum noch vorhanden, nachdem der Unterschied 2009 noch bei etwa 12 Prozentpunkten lag. In den FuE-intensiven Zweigen des Thüringer verarbeitenden Gewerbes entwickelten 2012 etwa 58 Prozent der Betriebe ihre Produkte weiter (Ostdeutschland 50 Prozent, Westdeutschland 60 Prozent), 28 Prozent erweiterten ihr Sortiment (Ostdeutschland 28 Prozent, Westdeutschland 30 Prozent) und 17 Prozent der Betriebe der FuE-intensiven Zweige boten Marktneuheiten an (Ostdeutschland 13 Prozent, Westdeutschland 17 Prozent). Somit wurden auch 2012 in den FuE-intensiven Zweigen des Thüringer wie des ost- und westdeutschen verarbeitenden Gewerbes Produktinnovationen von der risikoärmeren Innovationsvariante der Weiterentwicklungen dominiert.

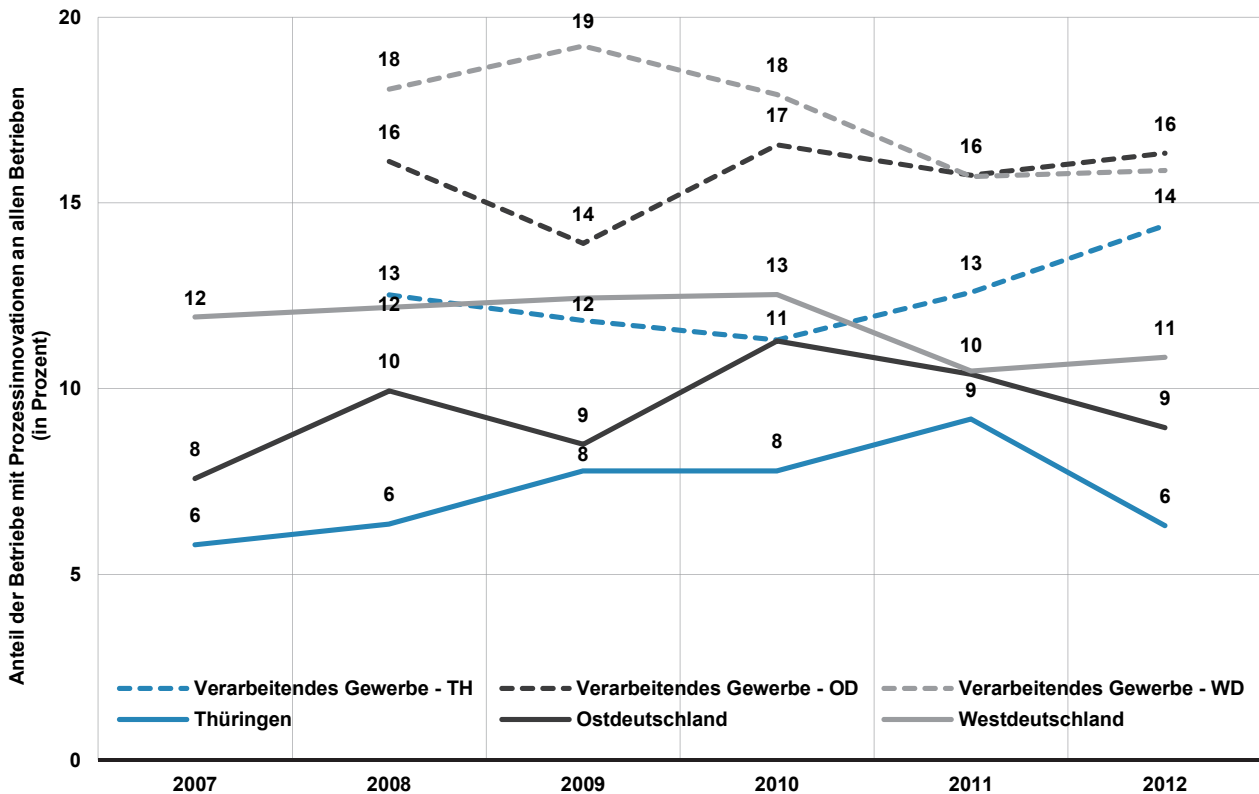
Insgesamt war die Innovationsbeteiligung der Betriebe der Thüringer FuE-intensiven Branchen 2012 höher als 2011, in Westdeutschland war sie etwa unverändert und in Ostdeutschland rückläufig. Im Vorjahresvergleich erhöhten sich in den FuE-intensiven Zweigen des Thüringer verarbeitenden Gewerbes die Anteile der Betriebe mit Weiterentwicklungen und Marktneuheiten. Demgegenüber wurden Sortimentserweiterungen etwas seltener realisiert als im Vorjahr. Auch westdeutsche FuE-intensive Zweige boten 2012 häufiger Marktneuheiten an als im Vorjahr, demgegenüber verringerte sich in Ostdeutschland der entsprechende Anteil. Das bedeutet, dass Thüringer und westdeutsche Betriebe der FuE-intensiven Zweige des verarbeitenden Gewerbes versuchten, mit risikoreicheren Produkten Märkte zu halten bzw. neue zu erschließen.

Bei Prozessinnovationen holt Thüringer verarbeitendes Gewerbe auf

Das betriebliche Innovationsgeschehen kann neben Produktinnovationen durch Prozessinnovationen⁵⁷ charakterisiert sein. Als Prozessinnovationen werden alle entwickelten oder eingeführten Verfahren verstanden, die den Produktionsprozess oder das Bereitstellen von Dienstleistungen merklich verbessert haben. Prozessinnovationen sind in deutlich weniger Betrieben verbreitet als Produktinnovationen, und die bestehenden Unterschiede zwischen Thüringer, ost- und westdeutschen Betrieben waren in den Vorjahren stets geringer als bei Produktinnovationen. Von allen Betrieben mit Umsatz in Thüringen realisierten 2012 etwa 6 Prozent Prozessinnovationen und damit deutlich seltener als im ost- und westdeutschen Durchschnitt (Ostdeutschland 9 Prozent, Westdeutschland 11 Prozent). Demgegenüber lag der Anteil im Thüringer verarbeitenden Gewerbe bei 14 Prozent und fiel damit nur etwas geringer aus als in Ost- und Westdeutschland (jeweils 16 Prozent). In den vergangenen zwei Jahren hat sich die Innovatorenrate bei Prozessinnovationen im Thüringer verarbeitenden Gewerbe erhöht, während diese in Ost- und Westdeutschland leicht rückläufig waren (vgl. Abbildung 42).

⁵⁷ Im Unterschied zu den Produktinnovationen gehen Prozessinnovationen erst seit der Welle 2008 mit einer gesonderten Fragestellung in die Auswertungen ein. Die Frage lautete: „Haben Sie im letzten Geschäftsjahr 2012 Verfahren entwickelt oder eingeführt, die den Produktionsprozess oder das Bereitstellen von Dienstleistungen merklich verbessert haben?“

Abbildung 42: Anteil der Betriebe mit Prozessinnovationen an Betrieben mit Umsatz in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2007 bis 2012



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2008 bis 2013

Forschung und Entwicklung

Thüringer Forschungslandschaft entspricht weitestgehend der Westdeutschlands

Eine erfolgreiche Innovationstätigkeit der Betriebe als Garant für Wachstum und Beschäftigung steht auch in Zusammenhang mit Forschung und Entwicklung (FuE), die in den Betrieben erfolgt. Die vorliegenden Ergebnisse belegen, dass sich das betriebliche Engagement der Thüringer Betriebe im Rahmen von FuE seit der Jahrtausendwende positiv entwickelt hat. Der Anteil von FuE-betreibenden an allen Betrieben Thüringens ist von 3 Prozent in 2001 auf 4 Prozent in 2013 angestiegen, liegt aber unterhalb der Niveaus von Ost- und Westdeutschland (jeweils 5 Prozent). Auf 100 Beschäftigte in Thüringen entfallen 2,6 Forscher und Entwickler (Ostdeutschland 2,4; Westdeutschland 2,8) (vgl. Tabelle 17).

FuE-Leistungen werden überwiegend von den Betrieben des verarbeitenden Gewerbes sowie der unternehmensnahen Dienstleistungen erbracht. Während es in der Forschungslandschaft auch 2013 größere Ost-West-Unterschiede gab, weil FuE in Ostdeutschland überwiegend von unternehmensnahen Dienstleistungen und seltener vom verarbeitenden Gewerbe geleistet wurde⁵⁸, fielen die zwischen Thüringen und Westdeutschland bestehenden Unterschiede demgegenüber geringer aus. Im Durchschnitt gab es 2013 im Thüringer verarbeitenden Gewerbe 4,1 Forscher und Entwickler je 100 Beschäftigte (Ostdeutschland 3,9; Westdeutschland 5,2). Auf unternehmensnahe Dienstleistungen entfielen 2013 in Thüringen 35 Prozent der FuE-

⁵⁸ Eine Spezifik der ostdeutschen Forschungslandschaft besteht darin, dass sich im Rahmen des Privatisierungsprozesses Anfang der 1990er Jahre so genannte Industrie-Forschungs-GmbH gründeten, entstanden durch Ausgliederung aus Kombinat und Instituten der ehemaligen Akademie der Wissenschaft. (Vgl. ISI, IWH: Wirtschaftsnaher Forschungseinrichtungen in der Bundesrepublik Deutschland unter besonderer Berücksichtigung struktureller Anpassungen in den neuen Bundesländern, S. 24 ff, Karlsruhe/Halle Juni 1993) Diese leisten Forschungsarbeit auch für das verarbeitende Gewerbe, ohne diesem anzugehören. Ein großer Teil von ihnen hat sich als wirtschaftsnaher Dienstleister entwickelt, ein anderer Teil zu innovativen Produktionsbetrieben. (Vgl. ZEW/PROGNOS/SÖSTRA: Forschung, Entwicklung und Innovation im produktionsnahen Dienstleistungsbereich, Mannheim 2000.)

Beschäftigten (Ostdeutschland 48 Prozent, Westdeutschland 31 Prozent). Hier waren zwar auch in Thüringen anteilig mehr Forscher und Entwickler tätig als in Westdeutschland (6,9 vs. 6,3 je 100 Beschäftigte), aber nicht so viele wie in Ostdeutschland. Die aus dem IAB-Betriebspanel vorliegenden Informationen sprechen dafür, dass die betriebliche Forschungslandschaft in Thüringen in hohem Maße der westdeutschen entspricht. Ein Grund dürfte im hohen Anteil des Thüringer verarbeitenden Gewerbes liegen, in dem 2013 ca. 22 Prozent aller Beschäftigten tätig waren (Ostdeutschland 14 Prozent, Westdeutschland 21 Prozent).

In allen Betriebsgrößenklassen beteiligten sich 2013 in Thüringen anteilig ähnlich viele Betriebe an FuE wie in Westdeutschland. Damit unterscheidet sich die FuE-Beteiligung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen deutlich von der in Ostdeutschland. Dies betrifft in erster Linie die Großbetriebe. Während in Ostdeutschland nur 17 Prozent der Großbetriebe 2013 FuE betrieben, waren es in Thüringen 29 Prozent und damit anteilig in etwa so viele wie in Westdeutschland (30 Prozent). Auch in den zurückliegenden Jahren beteiligten sich Thüringer Großbetriebe ähnlich häufig an FuE wie westdeutsche Großbetriebe, während die FuE-Aktivitäten der ostdeutschen Großbetriebe jeweils deutlich darunter lagen. Von allen FuE-Beschäftigten in Thüringen waren 30 Prozent in einem Großbetrieb tätig, in Westdeutschland 53 Prozent (vgl. ebenfalls Tabelle 17).⁵⁹ Gemessen an den Beschäftigtenanteilen der genannten Betriebsgrößenklassen waren sowohl in Thüringen als auch in Westdeutschland erwartungsgemäß überdurchschnittlich viele FuE-Beschäftigte in Großbetrieben tätig. Darüber hinaus ist in Thüringen auch für Betriebe mittlerer Größe eine überdurchschnittlich hohe Beteiligung an FuE charakteristisch (vgl. auch Kapitel 2).

Tabelle 17: Anteil der Betriebe mit FuE an allen Betrieben und Beschäftigte mit FuE in Thüringen und Westdeutschland nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen 2013

Branche, Betriebsgrößenklasse	Thüringen			Westdeutschland		
	Anteil der Betriebe mit FuE	Verteilung der Beschäftigten mit FuE	Beschäftigte mit FuE je 100 Beschäftigte	Anteil der Betriebe mit FuE	Verteilung der Beschäftigten mit FuE	Beschäftigte mit FuE je 100 Beschäftigte
	Prozent		Personen	Prozent		Personen
Verarbeitendes Gewerbe	13	35	4,1	16	40	5,2
Unternehmensnahe Dienstleistungen	5	35	6,9	9	31	6,3
1 bis 9 Beschäftigte	2	11	1,4	3	9	1,4
10 bis 49 Beschäftigte	8	15	1,3	6	18	1,8
50 bis 249 Beschäftigte	18	44	3,5	16	20	2,2
ab 250 Beschäftigte	29	30	4,4	30	53	4,8
Insgesamt	4	100	2,6	5	100	2,8

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

Nach Angaben des IAB-Betriebspanels befassten sich von allen FuE-Beschäftigten in Thüringen 2013 etwa 65 Prozent kontinuierlich mit FuE (Ostdeutschland 57 Prozent, Westdeutschland mit 66 Prozent).

Kooperation im Rahmen von FuE

FuE-Leistungen sind aufwendig und übersteigen oftmals die Möglichkeiten des einzelnen Betriebes. Da ist es sinnvoll, mit Partnern aus der Wissenschaft bzw. mit anderen Betrieben zu kooperieren und gemeinsam innovative Produkte und Dienstleistungen auf den Weg zu bringen. Dies garantiert höhere Erfolgsaussichten als im Falle der Ausschöpfung nur rein betrieblicher Potenziale. Kooperationsbeziehungen setzen zwischen den Partnern ein hohes Maß an Vertrauen voraus, kooperieren doch häufig auch direkte Wettbewerber miteinander. Wie nachfolgende Auswertungen zeigen werden, sind Kooperationsbeziehungen im Rahmen von FuE weit verbreitet und nicht nur für kleinere Betriebe typisch. Von allen FuE-betreibenden Thüringer Betrieben kooperierten 91 Prozent mit anderen Partnern (Ostdeutschland 92 Prozent, Westdeutschland

⁵⁹ Aufgrund des geringen Anteils dieser Betriebsgruppe von jeweils unter 1 Prozent sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland wird der durchschnittliche Anteil FuE-betreibender Betriebe insgesamt kaum beeinflusst.

80 Prozent). Eine hohe Kooperationsbereitschaft war 2013 für ausnahmslos alle neuen Länder zutreffend (vgl. Tabelle 18).

Tabelle 18: Anteil der Betriebe mit Kooperation bei FuE an allen Betrieben mit FuE nach Ländern 2013

Land	Anteil der Betriebe mit Kooperation bei FuE	Davon: Kooperation mit ...			
		anderen Betrieben	Universitäten/Fachhochschulen	außeruniversitären Einrichtungen	externen Beratern
	Prozent	Prozent			
Thüringen	91	52	60	51	25
Mecklenburg-Vorpommern	90	68	71	50	51
Brandenburg	89	32	67	38	25
Sachsen-Anhalt	96	64	69	54	60
Sachsen	92	68	55	38	41
Berlin	91	65	61	49	47
Ostdeutschland	92	62	61	46	43
Westdeutschland	80	60	57	27	39

Mehrfachnennungen möglich

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

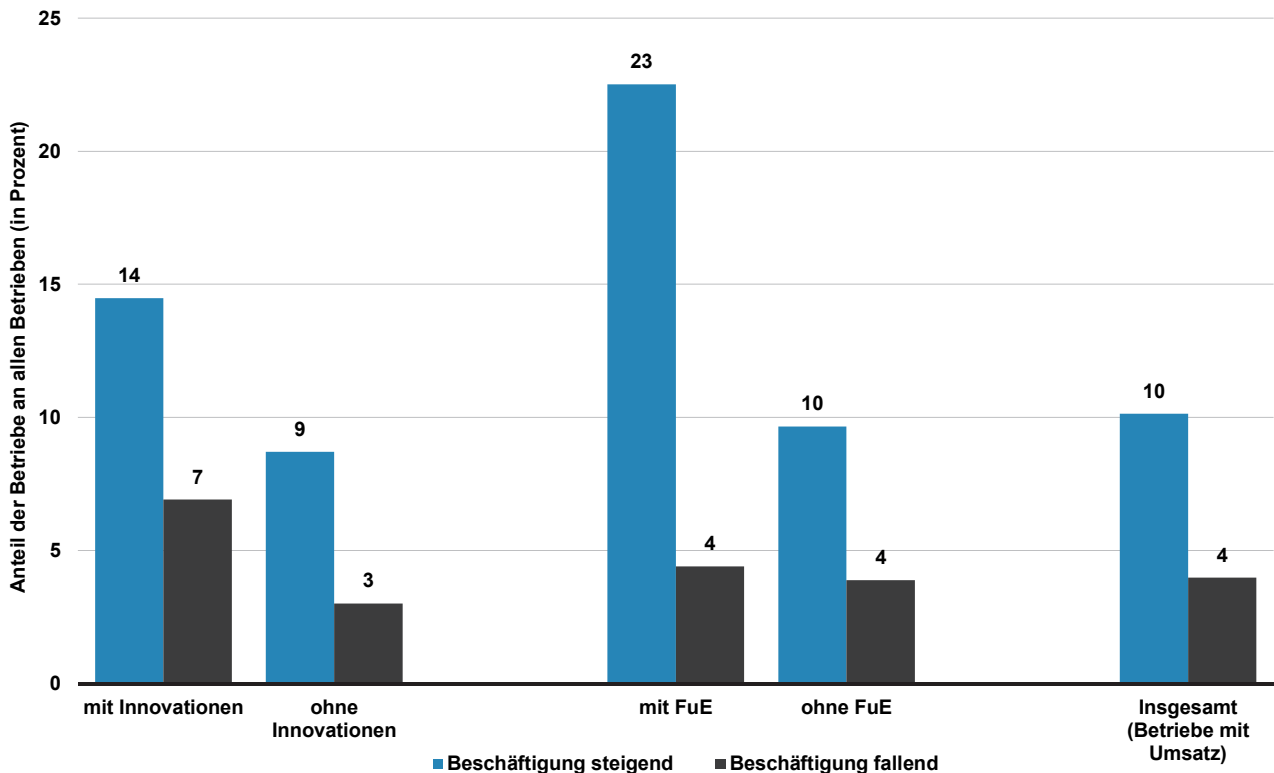
In der Regel gehen Betriebe mit FuE Kooperationsbeziehungen mit verschiedenen Partnern ein. Hierbei kann es sich um Kooperationsbeziehungen mit anderen Betrieben, Universitäten, Fachhochschulen, außeruniversitären Forschungseinrichtungen oder Forschungsinstituten bzw. externen Beratern handeln. Am verbreitetsten in Thüringen war die Zusammenarbeit mit Universitäten und/oder Fachhochschulen. Für jeden zweiten Betrieb spielte aber auch die Kooperation mit einem anderen Betrieb bzw. mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen eine Rolle (vgl. ebenfalls Tabelle 18).

Positive Beschäftigungseffekte in innovativen Betrieben und in Betrieben mit FuE

Innovative Betriebe haben gute Chancen bei der Realisierung ihrer Produkte bzw. Dienstleistungen und erschließen erweiterte bzw. neue Marktsegmente. Kostengünstigere Produktionsverfahren stärken ihre Wettbewerbsfähigkeit. Die vorliegenden Ergebnisse des IAB-Betriebspanels belegen positive Beschäftigungseffekte in diesen Betrieben. So erhöhten innovative Betriebe in Thüringen ihren Beschäftigungsumfang 2013 im Vorjahresvergleich im Durchschnitt um 1 Prozent (Ostdeutschland 3 Prozent, Westdeutschland 2 Prozent). Demgegenüber verringerte sich das Beschäftigungsniveau in Betrieben ohne Innovationen um 1 Prozent. Auch Thüringer Betriebe mit FuE verzeichneten Beschäftigungszuwächse von 2 Prozent (Ostdeutschland 4 Prozent, Westdeutschland 1 Prozent).

Auch die aktuellen betrieblichen Einschätzungen zur voraussichtlichen Beschäftigungsentwicklung für 2014 fielen in innovativen Thüringer Betrieben deutlich besser aus als in den übrigen Betrieben. Innovative Betriebe in Thüringen waren in ihren Beschäftigungserwartungen optimistisch. 14 Prozent erwarteten auch für 2014 einen weiteren Beschäftigungsaufbau und damit deutlich häufiger als Betriebe ohne Innovationen (9 Prozent). Die Einschätzungen der Betriebe zeigen aber auch, dass Innovationen nicht ausschließlich beschäftigungssteigernde Wirkungen erwarten lassen. Zum Teil ist das betriebliche Innovationsgeschehen offenbar mit Rationalisierungseffekten verbunden, die auch zu Personaleinsparungen führen können. Im Allgemeinen zeigt sich aber, dass bei innovativen Betrieben die Relationen zwischen Betrieben mit Beschäftigungszuwachs und -abbau wesentlich günstiger ausfielen als in Betrieben, die nicht innovativ waren. Am positivsten waren die Beschäftigungserwartungen für 2014 allerdings in Betrieben mit FuE. Hier gingen 23 Prozent der Betriebe von steigender Beschäftigung aus, 4 Prozent von fallender (vgl. Abbildung 43).

Abbildung 43: Beschäftigungserwartungen für 2014 nach den Innovationsaktivitäten der Betriebe und in Betrieben mit FuE in Thüringen (alle Betriebe mit Umsatz)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass es 2012 nicht nur keine weitere Annäherung der Innovationsaktivitäten zwischen Thüringer und westdeutschen Betrieben gegeben hat, wie dies in den Vorjahren der Fall war, sondern dass sich die bestehende Schere zwischen den Innovationsaktivitäten in Thüringen und Westdeutschland wieder öffnete. Positiv hebt sich von dieser Entwicklung allerdings das verarbeitende Gewerbe ab. Sowohl die Anteile von Betrieben mit Prozessinnovationen, die insbesondere auf Kostensenkungen ausgerichtet sind, als auch die Anteile produktinnovativer Betriebe waren 2012 im Thüringer verarbeitenden Gewerbe höher als im Vorjahr und lagen nur geringfügig unterhalb des westdeutschen Niveaus. Der Anteil der Thüringer Betriebe mit FuE lag in den zurückliegenden Jahren unterhalb der Anteile in Ost- und Westdeutschland. Dies ist insbesondere auf die sehr geringe FuE-Beteiligung Thüringer Kleinstbetriebe zurückzuführen. Demgegenüber ist das FuE-Engagement Thüringer Großbetriebe ähnlich hoch wie in Westdeutschland. Innovative Betriebe, insbesondere Betriebe mit FuE, realisierten 2013 deutliche Beschäftigungszuwächse und erwarten häufiger als andere Betriebe auch für 2014 eine weiterhin positive Beschäftigungsentwicklung.

7.4 Umsatz und Export

Umsatz

Das Geschäftsvolumen ist eine aussagefähige Kennziffer zur Messung der Leistung eines Betriebes. Betriebe der gewerblichen Wirtschaft definieren ihr Geschäftsvolumen über den Umsatz.⁶⁰ Etwa 9 von 10 Thüringer Betrieben sind Betriebe mit Umsatz.

Seit Ende der 1990er Jahre hat sich das Umsatzvolumen in Thüringen in der Tendenz von Jahr zu Jahr erhöht. Der Umsatzeinbruch 2009 infolge der internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise ist mehr als ausgeglichen. 2012 wurde in Thüringen das bisher höchste Umsatzvolumen realisiert. Für das Jahr 2013 rechneten die befragten Betriebe sowohl in Thüringen als auch in Ost- und Westdeutschland im Durchschnitt mit keiner Änderung des Umsatzes. Die positive Umsatzentwicklung der zurückliegenden Jahre spiegelt sich in den betrieblichen Einschätzungen zur Ertragslage wider.⁶¹ Im Durchschnitt schätzten die Betriebe mit Umsatz in Thüringen ihre Ertragslage im abgelaufenen Geschäftsjahr 2012 mit einer Note von 2,6 als „befriedigend“ ein (Ostdeutschland Note 2,7; Westdeutschland 2,8). Damit wird die Ertragslage sowohl in Thüringen als auch in Ost- und Westdeutschland so gut wie noch nie seit Mitte der 1990er Jahre bewertet. Im Vergleich mit allen anderen neuen Ländern fiel die Bewertung der Ertragslage nicht nur 2012, sondern auch in den zurückliegenden Jahren in Thüringen stets besser aus.

Branchenstrukturen und Betriebsgröße beeinflussen Umsatz

Nach wie vor bestehen strukturelle Unterschiede nach Branchen zwischen Thüringen und Westdeutschland, die aber bei weitem nicht so deutlich ausfallen wie zwischen Ost- und Westdeutschland.⁶² Sowohl die Verteilung der Betriebe als auch die Verteilung der Beschäftigten auf die einzelnen Branchen in Thüringen ist der in Westdeutschland sehr ähnlich. Trotz dieser strukturellen Ähnlichkeit sind Thüringer Betriebe in allen Branchen im Durchschnitt kleiner als westdeutsche (mit Ausnahme der Land- und Forstwirtschaft sowie des Bereichs Erziehung und Unterricht). Dementsprechend differiert auch die wirtschaftliche Stärke der Betriebe einzelner Thüringer und westdeutscher Branchen, was auch im Anteil an den insgesamt erwirtschafteten Umsätzen zum Ausdruck kommt (vgl. Tabelle 19).

⁶⁰ Banken und Kreditinstitute weisen ihr Geschäftsvolumen als Bruttozins- und Provisionserträge sowie das Handelsergebnis aus, bei Versicherungsunternehmen bilden die Bruttobeitragseinnahmen das Geschäftsvolumen. In Gebietskörperschaften und Organisationen ohne Erwerbscharakter entspricht das Geschäftsvolumen ihrem Haushaltsvolumen.

⁶¹ Im IAB-Betriebspanel wird die Beurteilung der Ertragslage auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 5 (mangelhaft) abgefragt.

⁶² Im vorliegenden Abschnitt werden ausschließlich Betriebe mit Umsatz betrachtet (ca. 91 Prozent aller Thüringer Betriebe). Dadurch können sich die einzelnen Angaben zur Verteilung von Kennziffern von den in Kapitel 2 genannten Angaben unterscheiden.

Tabelle 19: Verteilung der Betriebe, Beschäftigten und des Umsatzes nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Thüringen und Westdeutschland 2012 (alle Betriebe mit Umsatz)

Branche, Betriebsgrößenklasse	Thüringen			Westdeutschland		
	Betriebe	Beschäftigte	Umsatz	Betriebe	Beschäftigte	Umsatz
	Prozent			Prozent		
Land- und Forstwirtschaft*	3	3	3	3	1	1
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	1	2	4	1	1	4
Verarbeitendes Gewerbe	12	28	32	10	27	38
Baugewerbe	14	10	8	12	7	5
Handel und Reparatur	22	17	34	23	19	29
Verkehr, Information, Kommunikation*	6	6	5	7	9	7
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	2	1	0	2	1	0
Unternehmensnahe Dienstleistungen	16	15	9	19	16	10
Erziehung und Unterricht*	1	1	0	1	1	0
Gesundheits- und Sozialwesen	10	9	3	9	10	3
Übrige Dienstleistungen	13	8	2	13	8	3
1 bis 4 Beschäftigte	46	10	6	40	8	4
5 bis 9 Beschäftigte	28	14	10	30	12	8
10 bis 49 Beschäftigte	22	33	35	25	29	24
50 bis 249 Beschäftigte	4	30	29	4	24	26
ab 250 Beschäftigte	0,4	13	20	0,7	27	38
Insgesamt	100	100	100	100	100	100

* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

Im Unterschied zur Branchenstruktur weist die Struktur nach Betriebsgrößenklasse deutliche Unterschiede zwischen Thüringen und Westdeutschland auf. Größere Betriebe (ab 250 Beschäftigte) trugen in Thüringen 2012 rund 20 Prozent zum gesamten Umsatz bei, in Westdeutschland waren es 38 Prozent. Demgegenüber wurde in Thüringen gut die Hälfte des Umsatzes in kleineren Betrieben (bis 49 Beschäftigte) erwirtschaftet, in Westdeutschland entfiel auf diese Betriebsgruppe gut ein Drittel des Gesamtumsatzes (vgl. ebenfalls Tabelle 19).

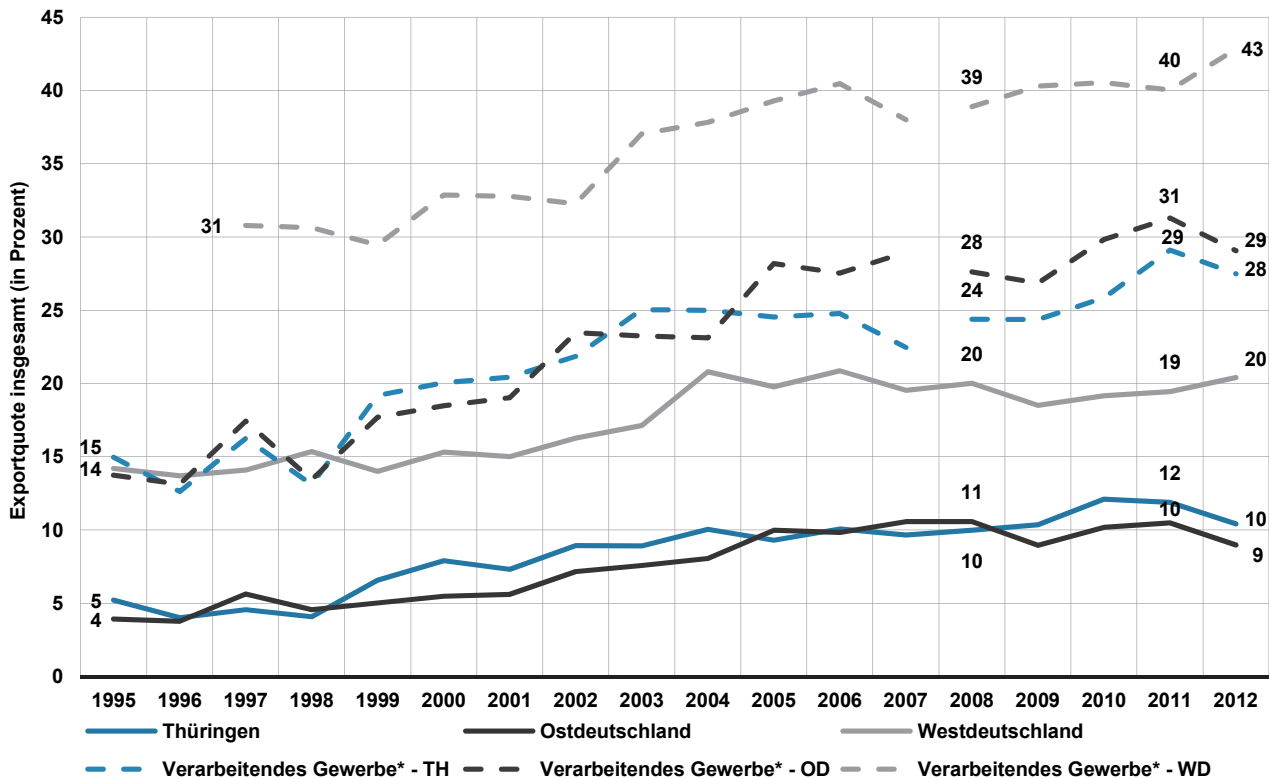
Sinkende Exportquote des Thüringer verarbeitenden Gewerbes

In Deutschland beruht das Wirtschaftswachstum in hohem Maße auf den Exportleistungen der Betriebe, welche sich nach der Entwicklung und der Nachfrage auf den internationalen Märkten richten. In Thüringen hat sich das Exportvolumen seit Mitte der 1990er Jahre deutlich erhöht, allerdings von einem sehr niedrigen Niveau ausgehend. Der größte Teil des Umsatzes wird allerdings sowohl in Thüringen wie auch in Ost- und Westdeutschland auf dem Binnenmarkt realisiert. Die Binnenumsätze waren in der Vergangenheit weit weniger schwankungsanfällig. Gleichwohl hat die zurückliegende Finanz- und Wirtschaftskrise auch den Binnenmarkt negativ beeinflusst. Die Einbrüche beim Export und auch der Rückgang im Binnenumsatz waren jedoch in Thüringen 2011 überwunden – ebenso in Ost- und Westdeutschland. Während jedoch in Westdeutschland die Exportquoten in 2012 weiter stiegen, waren sie in Thüringen und Ostdeutschland rückläufig. Diese Aussage trifft sowohl auf die Betriebe insgesamt zu, wie auch auf das verarbeitende Gewerbe. 85 Prozent der Exporte entfielen 2012 in Thüringen auf das verarbeitende Gewerbe, in Ost- und Westdeutschland jeweils etwa 80 Prozent.

Die Exportquote (Exportanteil am Umsatz) der Betriebe in Thüringen betrug im Jahr 2012 laut IAB-Betriebspanel 10 Prozent (2011: 12 Prozent), im verarbeitenden Gewerbe 28 Prozent (2011: 29 Prozent),

die der westdeutschen Betriebe allerdings 20 Prozent (im verarbeitenden Gewerbe 43 Prozent) (vgl. Abbildung 44).

Abbildung 44: Exportquote insgesamt und im verarbeitenden Gewerbe in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 1995 bis 2012 (alle Betriebe mit Umsatz)



* Aufgrund der Neuordnung der Branchen nach der WZ 2008 sind die Angaben des verarbeitenden Gewerbes nur bedingt mit den Ergebnissen der Panelwellen bis 2008 vergleichbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2013

Niveau und Entwicklung der Exportquote spiegeln sich auch im unterschiedlichen Anteil der exportierenden Betriebe wider. Dieser Anteil lag 2012 in Thüringen bei 8 Prozent, im verarbeitenden Gewerbe bei 28 Prozent (Ostdeutschland insgesamt 10 Prozent, verarbeitendes Gewerbe 26 Prozent; Westdeutschland insgesamt 14 Prozent, verarbeitendes Gewerbe 35 Prozent). Die Gründe für die schwächeren Exportleistungen Thüringer wie ostdeutscher Betriebe sind in erster Linie struktureller Natur. Dazu zählt vor allem die im Vergleich mit Westdeutschland geringere Durchschnittsgröße der Betriebe im verarbeitenden Gewerbe. So sind insbesondere die Industriebetriebe in den neuen Ländern – von der Personalstärke her gesehen – im Schnitt deutlich kleiner als in den alten Ländern. Neben diesen strukturellen Gründen dürfte auch das geringere Alter Thüringer Betriebe von Bedeutung sein.

Zur Struktur des verarbeitenden Gewerbes in Thüringen und Westdeutschland

Wie weiter oben dargestellt, beruhte 2012 der Export in Thüringen zu 85 Prozent auf den Exportleistungen des verarbeitenden Gewerbes. Das Thüringer verarbeitende Gewerbe ist mitentscheidend für die Leistungsstärke der Wirtschaft und beeinflusst Export und Wachstum im Land. Das Thüringer verarbeitende Gewerbe hat beschäftigungsseitig ein ebenso hohes Gewicht wie das verarbeitende Gewerbe in Westdeutschland (vgl. auch Kapitel 2). Dennoch gibt es größere Unterschiede. Deshalb werden nachfolgend einige strukturelle Unterschiede herausgearbeitet, die die Leistungsstärke dieser Branche mitbestimmen. Dabei geht es zum

einen um die innere Branchenstruktur, zum anderen um Betriebsgrößenklassen des verarbeitenden Gewerbes in Thüringen und Westdeutschland.⁶³

Das verarbeitende Gewerbe umfasst die Herstellung von Waren, die als Nahrungs- und Genussmittel, Verbrauchsgüter, Produktionsgüter bzw. Investitions- und Gebrauchsgüter verwendet werden. Dabei wird sowohl die industrielle als auch die handwerkliche Fertigung einbezogen. Nach Angaben des IAB-Betriebspanels ist die Verteilung der Betriebe auf die vier Bereiche des verarbeitenden Gewerbes in Thüringen und Westdeutschland ähnlich. Die größte Gruppe der Betriebe produziert Investitions- und Gebrauchsgüter⁶⁴. In diesen Betrieben waren 2013 in Thüringen 59 Prozent der Beschäftigten des verarbeitenden Gewerbes tätig, in Westdeutschland 61 Prozent. Gemessen an den Beschäftigten sind Produktionsgüter⁶⁵ herstellende Betriebe der zweitgrößte Bereich. Hier waren 2013 in Thüringen 23 Prozent und in Westdeutschland 20 Prozent der Beschäftigten des verarbeitenden Gewerbes tätig. Es folgen als deutlich kleinere Bereiche Nahrungs- und Genussmittel sowie Verbrauchsgüter herstellende Betriebe⁶⁶, mit einem Beschäftigtenanteil in Thüringen von je 9 Prozent. Mit Ausnahme der Verbrauchsgüter herstellenden Betriebe war für die anderen drei genannten Bereiche des verarbeitenden Gewerbes charakteristisch, dass die durchschnittliche Betriebsgröße geringer ausfiel als im westdeutschen verarbeitenden Gewerbe. Westdeutsche Betriebe sowohl des Bereichs Nahrungs- und Genussmittel als auch der Produktionsgüter bzw. Investitionsgüter herstellenden Bereiche waren 2013 durchschnittlich 1,5mal so groß wie Thüringer Betriebe (vgl. Tabelle 20).

Tabelle 20: Verteilung der Betriebe und Beschäftigten nach Bereichen und Betriebsgrößenklassen des verarbeitenden Gewerbes in Thüringen und Westdeutschland 2013

Bereich, Betriebsgrößenklasse	Thüringen			Westdeutschland		
	Betriebe	Beschäftigte	durchschnittliche Betriebsgröße	Betriebe	Beschäftigte	durchschnittliche Betriebsgröße
	Prozent		Personen	Prozent		Personen
Nahrungs- und Genussmittel	14	9	20	16	11	29
Verbrauchsgüter	11	9	25	14	8	24
Produktionsgüter	17	23	42	13	20	64
Investitionsgüter	58	59	31	57	61	45
1 bis 4 Beschäftigte	32	3	3	27	2	3
5 bis 9 Beschäftigte	21	5	7	28	4	7
10 bis 49 Beschäftigte	33	23	21	32	16	20
50 bis 249 Beschäftigte	12	42	104	10	25	103
ab 250 Beschäftigte	2	27	423	3	53	817
Verarbeitendes Gewerbe	100	100	30	100	100	42

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

Nach Betriebsgrößenklassen waren die Betriebe im Thüringer und westdeutschen verarbeitenden Gewerbe ähnlich verteilt. 86 Prozent der Betriebe im Thüringer verarbeitenden Gewerbe zählten zu den Kleinst- und Kleinbetrieben (im westdeutschen verarbeitenden Gewerbe 87 Prozent), 12 Prozent in Thüringen sind mittlere und 2 Prozent Großbetriebe (Westdeutschland 10 und 3 Prozent). Der entscheidende Unterschied besteht in der Verteilung der Beschäftigten auf Betriebe unterschiedlicher Größenklassen des verarbeitenden Gewerbes. So war 2013 im westdeutschen verarbeitenden Gewerbe etwa jeder zweite Beschäftigte in einem Großbetrieb tätig, im Thüringer nur jeder vierte. Dementsprechend waren westdeutsche Großbetriebe durchschnittlich fast doppelt so groß wie Thüringer Großbetriebe des verarbeitenden Gewerbes. Damit gab es im Thüringer verarbeitenden Gewerbe anteilig nicht nur weniger Großbetriebe, diese sind auch wesentlich klei-

⁶³ Die aus dem IAB-Betriebspanel vorliegenden Fallzahlen für Thüringen sind ausreichend, um strukturelle Unterschiede des verarbeitenden Gewerbes herauszuarbeiten.

⁶⁴ Zu Investitions- und Gebrauchsgütern zählen u. a. der Maschinenbau, der Fahrzeugbau, die Herstellung von Metallerzeugnissen sowie die Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen.

⁶⁵ Zu den Produktionsgütern zählen u. a. chemische und pharmazeutische Erzeugnisse, Glas, Keramik, Verarbeitung von Steine und Erden.

⁶⁶ Zu den Verbrauchsgütern zählen u. a. Textilien, Lederwaren, Schuhe, Druckerzeugnisse.

ner als im Westen. Gemessen an der Verteilung der Betriebe und den Beschäftigtenanteilen nach Betriebsgrößenklassen ist das Thüringer verarbeitende Gewerbe zwar nicht so kleinteilig strukturiert wie die gesamte Thüringer Wirtschaft, aber die Unterschiede zum westdeutschen verarbeitenden Gewerbe sind beachtlich hoch (vgl. auch Kapitel 2).

Zu Exportleistungen des Thüringer und westdeutschen verarbeitenden Gewerbes

In ausnahmslos allen Bereichen des verarbeitenden Gewerbes exportierten in Thüringen anteilig weniger Betriebe als in Westdeutschland. Mit Ausnahme des Verbrauchsgüter herstellenden Bereichs (u. a. Textilien, Lederwaren, Schuhe, Druckerzeugnisse) waren die Exportquoten in allen anderen Bereichen erheblich niedriger als in Westdeutschland. Hier scheint die durchschnittliche Betriebsgröße zumindest eine Rolle zu spielen. Wie oben gezeigt, war 2013 die durchschnittliche Betriebsgröße im Bereich Verbrauchsgüter in Thüringen und Westdeutschland fast identisch, während in allen anderen Bereichen westdeutsche Betriebe im Durchschnitt 1,5mal so groß waren. Größere Betriebe sind wirtschaftlich stärker, produktiver, betreiben häufiger FuE und sind innovativer als kleinere Betriebe. Damit besitzen sie entsprechende Potenziale, um sich auf internationalen Märkten zu bewegen und zu behaupten (vgl. auch Kapitel 7.5).

Betrachtet man die Betriebsgrößenklassen, so zeigt sich, dass Thüringer Mittelbetriebe anteilig etwas häufiger exportieren als westdeutsche Mittelbetriebe des verarbeitenden Gewerbes. Gleichwohl lag die Exportquote deutlich unterhalb des westdeutschen Niveaus. Ähnliches gilt für Großbetriebe. Zwar exportierten anteilig fast ebenso viele Betriebe wie in Westdeutschland, aber die Exportquote fiel erheblich niedriger aus (vgl. Tabelle 21).

Tabelle 21: Export nach Bereichen und Betriebsgrößenklassen des verarbeitenden Gewerbes in Thüringen und Westdeutschland 2012

Bereich, Betriebsgrößenklasse	Anteil der Betriebe mit Export		Exportquote	
	Thüringen	Westdeutschland	Thüringen	Westdeutschland
	Prozent		Prozent	
Nahrungs- und Genussmittel	6	13	7	17
Verbrauchsgüter	27	28	32	27
Produktionsgüter	38	50	23	40
Investitionsgüter	31	39	31	51
1 bis 4 Beschäftigte	7	16	5	3
5 bis 9 Beschäftigte	12	20	3	6
10 bis 49 Beschäftigte	37	45	14	15
50 bis 249 Beschäftigte	80	77	22	32
ab 250 Beschäftigte	76	81	39	51
Verarbeitendes Gewerbe	28	35	28	43

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Umsätze der Thüringer Wirtschaft 2012 auf einem bisherigen Rekordniveau lagen, wobei die Betriebe für 2013 keine weitere Steigerung erwarteten. Die Exportleistungen der Thüringer Betriebe waren seit Mitte der 1990er Jahre in der Tendenz ansteigend, allerdings fiel das Exportvolumen 2012 im Vorjahresvergleich leicht geringer aus. Die Exportquote insgesamt wie auch die des Thüringer verarbeitenden Gewerbes verringerte sich laut Angaben des IAB-Betriebspanels 2012 im Vorjahresvergleich.

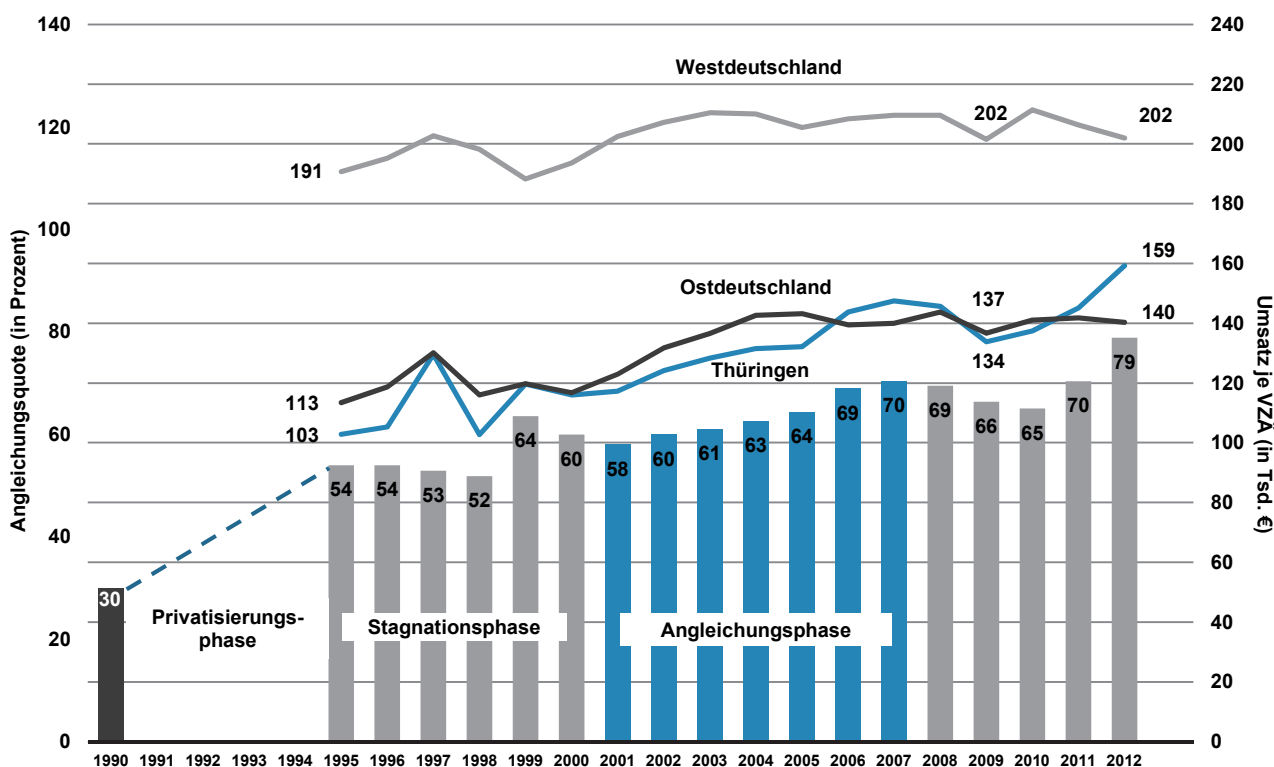
7.5 Produktivität

Im Rahmen der Auswertungen der Daten des IAB-Betriebspanels wird als übergreifende Kennziffer bei der Beurteilung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit Thüringens im Vergleich zu Westdeutschland die Entwicklung der Produktivität⁶⁷ betrachtet. Für die Produktivitätsermittlung wird im vorliegenden Bericht der erzielte Jahresumsatz den Beschäftigten (in VZÄ) gegenübergestellt.

Deutliche Verringerung der Produktivitätsunterschiede zwischen Thüringen und Westdeutschland

Der Produktivitätsabstand der Thüringer zu den westdeutschen Betrieben hat sich seit Anfang der 1990er Jahre deutlich verringert. In der zeitlichen Betrachtung des Angleichungsprozesses ist allerdings erkennbar, dass dieser nicht gleichmäßig erfolgt. Es gab in der Vergangenheit Zeitabschnitte, in denen sich der Produktivitätsabstand zu westdeutschen Betrieben verringerte, stagnierte bzw. sogar leicht rückläufig war. Insgesamt hat sich der Produktivitätsabstand seit 1995 um 25 Prozentpunkte verringert und damit so stark wie in keinem anderen der ostdeutschen Flächenländer (vgl. Abbildung 45).⁶⁸

Abbildung 45: Produktivitätsentwicklung in Thüringen, Ost- und Westdeutschland sowie Produktivitätsangleichung Thüringens 1990 bis 2012 (alle Betriebe mit Umsatz)



Westdeutschland = 100 Prozent

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2013

⁶⁷ Bei der Messung der betrieblichen Arbeitsproduktivität gibt es zwei gebräuchliche Methoden. Während in den Aufwand bei beiden Methoden jeweils die Beschäftigten (in Personen oder in Vollzeitäquivalenten) einfließen, wird als Ergebnis einmal die (Brutto-) Produktion betrachtet (Umsatzproduktivität) und zum anderen nur die Bruttowertschöpfung, die sich nach Abzug der von Dritten bezogenen Vorleistungen ergibt (Bruttowertschöpfung je Beschäftigten/je VZÄ). Im IAB-Betriebspanel werden sowohl der Umsatz als auch die Wertschöpfung erfasst.

⁶⁸ Zu „Phasen der Produktivitätsangleichung“ vgl. auch IAB-Betriebspanel, Länderbericht Thüringen, Ergebnisse der fünfzehnten Welle 2010, Reihe Forschungsberichte des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Technologie, April 2011, S. 103 ff.

Die im Durchschnitt von ost- und westdeutschen Betrieben jährlich erzielten Umsätze je VZÄ haben sich seit 2006 kaum verändert, wenn vom Produktivitätsrückgang im Krisenjahr 2009 abgesehen wird. Demgegenüber hat sich das Produktivitätsniveau Thüringer Betriebe seit 2006, abgesehen vom Einschnitt 2009, deutlich erhöht. Thüringer Betriebe erreichten 2012 etwa 79 Prozent des Produktivitätsniveaus westdeutscher Betriebe und auch im Vorjahr lag die Angleichungsquote mit 70 Prozent oberhalb des ostdeutschen Durchschnitts. Damit zählte Thüringen sowohl 2011 als auch 2012 zu den ostdeutschen Flächenländern mit den geringsten Produktivitätsunterschieden zu Westdeutschland.⁶⁹

Differenzierte Angleichungsfortschritte nach Branchen und Betriebsgröße

Die diesjährigen Ergebnisse des IAB-Betriebspanels belegen erneut, dass die Umsatzproduktivität in Abhängigkeit von der jeweiligen Branche unterschiedlich hoch ist. Die mit Abstand höchste Umsatzproduktivität wiesen 2012 gleichermaßen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland die Bereiche Handel und Reparatur sowie Bergbau, Energie, Wasser, Abfall auf, die niedrigsten das Gesundheits- und Sozialwesen, Erziehung und Unterricht sowie übrige personenbezogene Dienstleistungen. In allen Branchen Thüringens traten trotz der positiven Tendenzen der vergangenen Jahre nach wie vor beachtliche Rückstände in der Produktivität auf.⁷⁰

Das durchschnittliche Produktivitätsniveau erhöht sich in Thüringen wie auch in Westdeutschland mit zunehmender Betriebsgröße. So erreichte der Umsatz je VZÄ 2012 in den Thüringer Betrieben mit weniger als 5 Beschäftigten nur ein Drittel des Wertes von Großbetrieben. Während es zwischen Thüringer und westdeutschen Kleinbetrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten (Angleichungsquote 96 Prozent) und auch zwischen Großbetrieben (98 Prozent) kaum noch Produktivitätsunterschiede gab, lag 2012 die Produktivitätsangleichung von Kleinstbetrieben bei 80 Prozent und im großen Beschäftigungsbereich der mittleren Betriebe bei 71 Prozent.⁷¹

Zur Produktivitätsangleichung im verarbeitenden Gewerbe

Produktivitätsunterschiede in den Bereichen des verarbeitenden Gewerbes sehr unterschiedlich

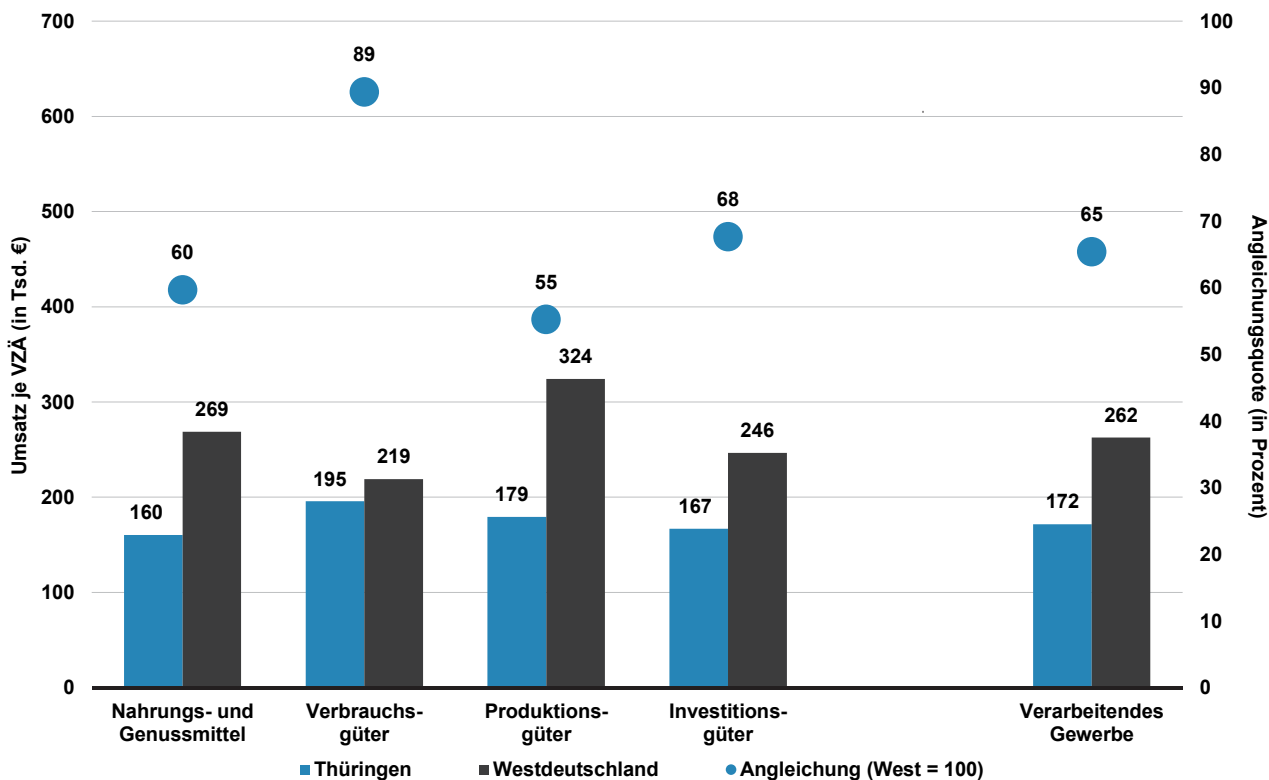
Von allen Branchen zählt das Thüringer verarbeitende Gewerbe seit Jahren zu den Bereichen mit den größten Produktivitätsunterschieden zu Westdeutschland. 2012 wurden durchschnittlich etwa 65 Prozent des westdeutschen Vergleichsniveaus erreicht. Die aus dem IAB-Betriebspanel vorliegenden Ergebnisse zeigen, dass diese Aussage für ausnahmslos alle Bereiche des Thüringer verarbeitenden Gewerbes gilt. Die geringsten Produktivitätsunterschiede wies der Bereich Verbrauchsgüter mit einer Angleichungsquote von 89 Prozent auf. Allerdings ist das Produktivitätsniveau Verbrauchsgüter herstellender Betriebe sowohl innerhalb des Thüringer wie des westdeutschen verarbeitenden Gewerbes am niedrigsten, auch bindet dieser Bereich anteilig die wenigsten Beschäftigten des verarbeitenden Gewerbes. Am höchsten war der Produktivitätsunterschied im Bereich der Produktionsgüter herstellenden Betriebe, mit einer Angleichungsquote von 55 Prozent. Der beschäftigungsstärkste Bereich sowohl des Thüringer wie des westdeutschen verarbeitenden Gewerbes waren mit ca. 60 Prozent der Beschäftigten Investitionsgüter herstellende Betriebe. Hier wurden 2012 etwa 68 Prozent des vergleichbaren westdeutschen Produktivitätsniveaus erreicht (vgl. Abbildung 46).

⁶⁹ In die Berechnung der Angleichungsquote auf Grundlage des Umsatzes geht auch der Bereich Handel und Reparatur ein. Die Umsätze dieser Branche sind nach Angaben des IAB-Betriebspanels in Thüringen überdurchschnittlich gestiegen und beeinflussen somit die Angleichungsquote.

⁷⁰ Vgl. IAB-Betriebspanel, Länderbericht Thüringen, Ergebnisse der 17. Welle 2012, Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie (Hrsg.), Mai 2013, S. 103 ff.

⁷¹ Ebenda

Abbildung 46: Produktivität und Angleichungsquote im verarbeitenden Gewerbe nach Bereichen in Thüringen und Westdeutschland 2012



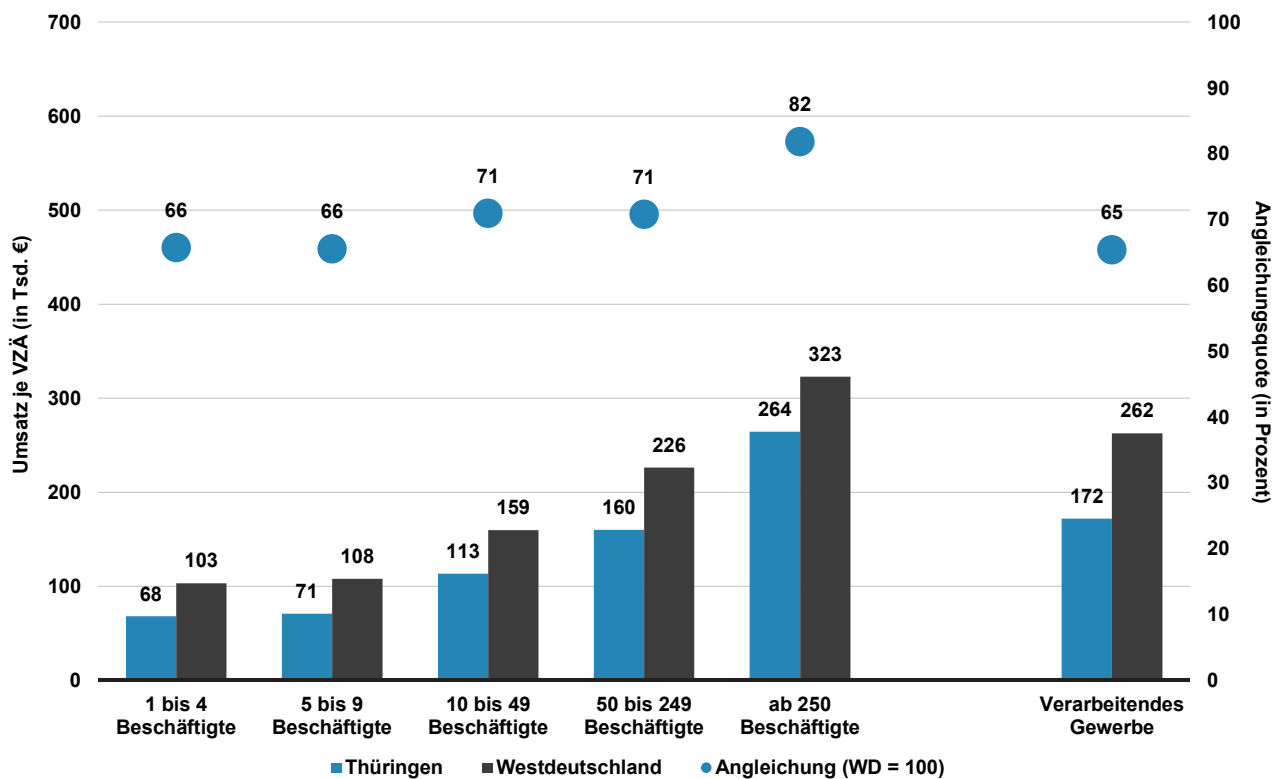
Westdeutschland = 100 Prozent

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

Produktivitätsunterschiede in Großbetrieben des verarbeitenden Gewerbes am geringsten

Um den großen Produktivitätsunterschied zwischen dem Thüringer und dem westdeutschen verarbeitenden Gewerbe zu hinterfragen, ist eine Betrachtung nach der Betriebsgröße aufschlussreich. Für Thüringen und Westdeutschland gilt gleichermaßen, dass mit steigender Betriebsgröße das Produktivitätsniveau deutlich ansteigt. Gleichzeitig verringern sich die Produktivitätsunterschiede in den einzelnen Betriebsgrößenklassen. Während 2012 Thüringer Kleinstbetriebe mit bis zu 4 Beschäftigten 66 Prozent des Produktivitätsniveaus westdeutscher Kleinstbetriebe erreichten, lag die Angleichungsquote in mittleren Betrieben bei 71 Prozent und in Großbetrieben bei 82 Prozent (vgl. Abbildung 47). Warum fällt dann die Angleichungsquote insgesamt nicht höher aus? In Großbetrieben, in denen die mit Abstand höchsten Umsätze je VZÄ erreicht werden, waren 2012 nach vorliegenden Angaben aus dem IAB-Betriebspanel 27 Prozent der Beschäftigten des Thüringer verarbeitenden Gewerbes tätig, im westdeutschen verarbeitenden Gewerbe lag der Anteil bei 53 Prozent. Das bedeutet, dass im westdeutschen verarbeitenden Gewerbe anteilig doppelt so viele Beschäftigte in hochproduktiven Großbetrieben tätig waren wie in Großbetrieben des Thüringer verarbeitenden Gewerbes. Demgegenüber waren 2012 in Thüringen 31 Prozent der Beschäftigten, in Westdeutschland aber nur 22 Prozent in Kleinst- und Kleinbetrieben des verarbeitenden Gewerbes tätig, mit deutlich geringeren Umsätzen je VZÄ.

Abbildung 47: Produktivität und Angleichungsquote im verarbeitenden Gewerbe nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen und Westdeutschland 2012



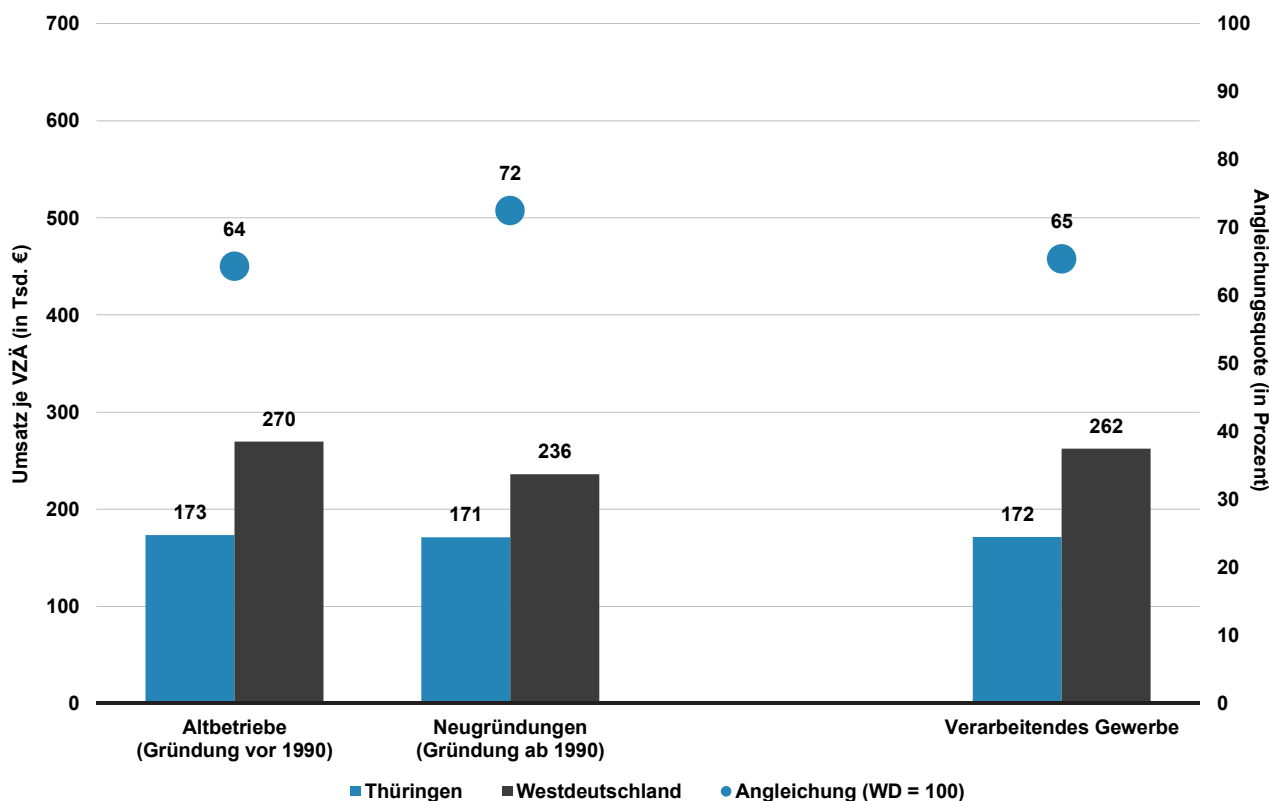
Westdeutschland = 100 Prozent

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

Geringere Produktivitätsunterschiede in Neugründungen

Die mit Abstand produktivsten Betriebe des verarbeitenden Gewerbes sind Betriebe in Westdeutschland, die vor 1990 gegründet wurden. In diesen so genannten Altbetrieben (53 Prozent aller Betriebe des westdeutschen verarbeitenden Gewerbes) waren 2013 knapp 80 Prozent aller Beschäftigten dieses Bereichs tätig. In Thüringen wurden demgegenüber drei Viertel aller Betriebe des verarbeitenden Gewerbes nach 1990 gegründet. Dies ist Ergebnis des Privatisierungsprozesses der 1990er Jahre, als in Thüringen bestehende Großbetriebe (Kombinate) abgewickelt wurden (Verkauf, Ausgründung und Stilllegung von Betriebsteilen). Das Ziel bestand in der Schaffung wettbewerbsfähiger Unternehmen. Damit waren 2013 in Betrieben des Thüringer verarbeitenden Gewerbes, die vor 1990 gegründet wurden, lediglich 15 Prozent der Beschäftigten tätig. Der Produktivitätsunterschied dieser Betriebe ist hoch. 2012 erreichten Thüringer Altbetriebe etwa 64 Prozent des Niveaus westdeutscher Altbetriebe. Die Produktivitätsunterschiede zwischen Thüringer und westdeutschen Betrieben, die ab 1990 gegründet wurden, fallen demgegenüber geringer aus. Unter diesen jüngeren Betrieben erreichten die Thüringer Betriebe im Durchschnitt fast 72 Prozent des vergleichbaren westdeutschen Niveaus (vgl. Abbildung 48).

Abbildung 48: Produktivität und Angleichungsquote im verarbeitenden Gewerbe nach dem Gründungszeitraum in Thüringen und Westdeutschland 2012



Westdeutschland = 100 Prozent

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sich der Produktivitätsunterschied zwischen Thüringen und Westdeutschland deutlich verringerte und 2012 ca. 79 Prozent des westdeutschen Niveaus erreicht wurden. Gleichwohl ist der Produktivitätsunterschied zwischen dem Thüringer und westdeutschen verarbeitenden Gewerbe nach wie vor groß. Hier spielt die Unterrepräsentanz von Großbetrieben sowie deren geringere Beschäftigungsbindung eine Rolle.

Fazit: Die wirtschaftliche Situation der Betriebe im Freistaat Thüringen hat sich im Jahr 2012 im Vorjahresvergleich weiter verbessert. Der Umsatz Thüringer Betriebe erreichte einen bisherigen Rekordwert, allerdings war die Exporttätigkeit rückläufig. Bereits das zweite Jahr in Folge verringerten sich die bestehenden Produktivitätsunterschiede zu Westdeutschland. Die Investitionsintensität (Investitionen je VZÄ) fiel 2012 ebenso hoch aus wie in Westdeutschland. Im Bereich der Innovationen zeigte sich, dass sich die bestehende „Innovationslücke“ zu Westdeutschland 2012 wieder vergrößerte, das Thüringer verarbeitende Gewerbe wies allerdings steigende Innovationsaktivitäten auf. Die Löhne in Thüringen (Lohn je VZÄ) 2013 lagen leicht unterhalb des Niveaus von 2012 und der bestehende Unterschied zwischen den durchschnittlichen Lohnniveaus in Thüringen und Westdeutschland erhöhte sich wieder. Insgesamt bezeichneten 2012 Thüringer und westdeutsche Betriebe ihre Ertragslage als befriedigend. Damit wurde die Ertragslage in Thüringen wie auch in Westdeutschland erneut so gut wie noch nie seit Mitte der 1990er Jahre bewertet. Nach wie vor weisen die aus dem IAB-Betriebspanel vorliegenden Informationen darauf hin, dass Thüringer Betriebe in wichtigen wirtschaftlichen Kennziffern unterhalb der entsprechenden westdeutschen Werte liegen. Die in Thüringen gezahlten Löhne und Gehälter sowie das erreichte Produktivitätsniveau waren im Durchschnitt geringer als in Westdeutschland.

Resümee

Der Binnenmarkt bleibt die wesentliche Säule der Thüringer Wirtschaft. Aufgrund des relativ hohen Industrieanteils ist die Wirtschaft in Thüringen aber in deutlich höherem Maße von Exporten abhängig als die anderen ostdeutschen Bundesländer. Die Entwicklungen auf den internationalen Absatzmärkten sowie die Unsicherheit über den Fortgang der Staatsschuldenkrise im Euroraum blieben daher nicht folgenlos für die Thüringer Wirtschaft. So waren die Exportleistungen des Freistaats 2012 im Vorjahresvergleich leicht rückläufig. Auch dies dürfte zumindest ein Grund für die leichte Abschwächung der bisherigen positiven Beschäftigungsentwicklung in Thüringen sein. Gleichzeitig sind die erwirtschafteten Umsätze je VZÄ deutlich gestiegen. Die aktuellen Ergebnisse der Betriebsbefragung zeigen, dass erstmals seit sieben Jahren die Beschäftigtenzahl nicht gestiegen ist. Dahinter steht auch eine leicht verringerte Nachfrage nach Fachkräften.

Für das gute Angebot an Fachkräften in Thüringen spricht, dass von den 2013 angebotenen Stellen drei Viertel auch besetzt werden konnten. Dennoch blieben zahlreiche Stellen unbesetzt oder konnten nur mit Kompromissen, etwa hinsichtlich der geforderten Qualifikationen, besetzt werden. Trotz des leicht verringerten Fachkräftebedarfs ist der Aufwand bei Stellenbesetzungen gestiegen. Insbesondere kleinere Betriebe stehen vor großen Herausforderungen. Insofern überrascht es kaum, dass diese wieder verstärkt auf die eigene Ausbildung setzen, um so einem potenziellen Mangel an Fachkräften aktiv entgegenzuwirken. Im Gegensatz zur Entwicklung in anderen ostdeutschen Bundesländern bildeten in Thüringen 2013 insgesamt wieder mehr Betriebe aus als in den Vorjahren. Diese Entwicklung ist insofern bemerkenswert, als auch die Deckung des Fachkräftebedarfs durch eigene Ausbildung im Vergleich zu früheren Jahren größere Anstrengungen erfordert. Während ausbildungsinteressierte Betriebe vor einigen Jahren noch von einem Überangebot an ausbildungswilligen jungen Frauen und Männern profitieren konnten, gibt es inzwischen in zahlreichen Bereichen offensichtlich erhebliche Probleme, passende Bewerber zu finden. Außerdem machen immer mehr Betriebe die Erfahrung, dass sich auf angebotene Stellen keine Bewerber bewerben.

Diese Entwicklung dürfte vermutlich erklären, warum eine große Mehrheit der ausbildungsberechtigten Thüringer Betriebe mittlerweile bereit ist, auch Bewerbern mit schlechten schulischen Leistungen Chancen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen einzuräumen. Eine wichtige Voraussetzung für die Berücksichtigung solcher Bewerber wäre ein erfolgreich absolviertes Betriebspraktikum. Vor dem Hintergrund dieser Erkenntnis ist es erfreulich, dass in zahlreichen Betrieben der Thüringer Wirtschaft anscheinend entsprechende Möglichkeiten zum Einstieg in eine berufliche Qualifizierung vorhanden sind. Unterstützungsbedarf besteht demgegenüber nach wie vor bei Bewerbern ohne Schulabschluss. Ungeachtet gestiegener Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen ist nur eine Minderheit von Betrieben bereit, diese Personengruppe zu berücksichtigen. In dieser Hinsicht ist es bemerkenswert, dass eine öffentliche Förderung die betrieblichen Entscheidungen offensichtlich nicht zugunsten dieser Bewerber beeinflussen würde. Entsprechende Unterstützungsbemühungen müssten somit zu einem wesentlich früheren Zeitpunkt einsetzen, um möglichst vielen Schülern einen erfolgreichen Schulabschluss zu ermöglichen.

Die Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte ist für das weitere wirtschaftliche Wachstum der Thüringer Wirtschaft essenziell. Angesichts der demografischen Entwicklung, die tendenziell zu einer Verringerung des Arbeitskräfteangebots führen wird, spielen nicht nur Investitionen in die Ausbildung des Fachkräftenachwuchses eine Rolle. Auch die Gestaltung der betrieblichen Arbeitsbedingungen dürfte für den Erfolg bei der Deckung des Fachkräftebedarfs zunehmend von Bedeutung sein. Hierzu zählen neben der Bereitschaft, eventuelle fachliche Defizite durch längere Einarbeitungsphasen oder Weiterbildungsaktivitäten auszugleichen, auch familiengerechte Arbeitszeiten und existenzsichernde Löhne. Dass die Löhne in Thüringen 2013 bei durchschnittlich drei Vierteln des westdeutschen Vergleichswerts lagen, mag zwar aus betrieblicher Sicht zu Kostenvorteilen gegenüber Wettbewerbern aus anderen Regionen führen. Der bestehende Abstand könnte es aber zugleich immer schwerer machen, gefragte Fachkräfte zu halten oder zu gewinnen. Insofern dürfte das Austarieren dieses Spannungsverhältnisses wesentlich darüber entscheiden, ob die Deckung des Fachkräftebedarfs gelingt – eine der zentralen Herausforderungen der nächsten Jahre – und die vorhandenen Entwicklungsperspektiven erschlossen werden können.

