

FREISTAAT THÜRINGEN

Ministerium für Wirtschaft,
Arbeit und Technologie



IAB-Betriebspanel

Länderbericht Thüringen

- Ergebnisse der fünfzehnten Welle 2010 -

Reihe Forschungsberichte



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

IAB-Betriebspanel, Länderbericht Thüringen

– Ergebnisse der fünfzehnten Welle 2010 –

Studie im Auftrag des Thüringer Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Technologie
(99096 Erfurt, Max-Reger-Straße 4-8, ☎ 0361/3 79 79 99, 📠 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 GmbH München
Auswertung: SÖSTRA Sozialökonomische Strukturanalysen GmbH Berlin

Berlin, April 2011

Inhaltsverzeichnis

EINFÜHRUNG	3
IN ALLER KÜRZE	5
1. DATENBASIS.....	9
2. AUSWIRKUNGEN DER WIRTSCHAFTSKRISE AUF DIE BETRIEBE	11
3. ENTWICKLUNG UND STRUKTUR DER BETRIEBE UND BESCHÄFTIGUNG.....	16
3.1 Entwicklung der Zahl der Betriebe 1993 bis 2010.....	16
3.2 Beschäftigungsentwicklung im Zeitraum 1995 bis 2011	17
3.2.1 Branchen.....	19
3.2.2 Betriebsgrößenklassen.....	21
3.2.3 Eigentumsverhältnisse	22
3.2.4 Tätigkeitsgruppen (Qualifikation).....	23
3.2.5 Betriebliche Arbeitszeiten	26
4. ATYPISCHE BESCHÄFTIGUNG UND KURZARBEIT	31
4.1 Atypische Beschäftigungsverhältnisse	31
4.2 Kurzarbeit.....	46
5. FACHKRÄFTEBEDARF	51
5.1 Betriebliche Indikatoren des Fachkräftebedarfs.....	52
5.2 Besetzung von Fachkräftestellen.....	55
6. BETRIEBLICHE AUSBILDUNG	60
6.1 Ausbildungsverhalten der Betriebe.....	61
6.2 Ausbildungsverhältnisse.....	66
6.3 Übergang von Ausbildung in Beschäftigung („zweite Schwelle“)	68
7. WEITERBILDUNG	73
7.1 Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten	74
7.2 Weiterbildungsquote der Beschäftigten	77
8. WIRTSCHAFTLICHE KENNZIFFERN IM KRISENJAHR	79
8.1 Umsatz.. ..	79
8.2 Export	82
8.3 Investitionen	86
8.4 Innovationen	89
8.5 Ertragslage und Gewinnsituation.....	92
8.6 Löhne und Gehälter.....	95
8.7 Tarife..... ..	101
9. DER ANGLEICHUNGSPROZESS THÜRINGENS.....	101
9. 1 Zur Analyse des Angleichungsprozesses	102
9. 2 Zur zukünftigen Entwicklung des Angleichungsprozesses.....	107
RESÜMEE	110

Einführung

Das IAB-Betriebspanel wurde in Thüringen als mündliche Arbeitgeberbefragung auf Leitungsebene von Juli bis Oktober 2010 zum fünfzehnten Mal durchgeführt. Das Antwortverhalten der Betriebe wurde somit unmittelbar durch die Auswirkungen der internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise beeinflusst.

Ebenfalls zum fünfzehnten Mal wurden mit Hilfe einer Aufstockungsstichprobe eigene Panels für die einzelnen ostdeutschen Länder und Berlin erarbeitet. In gleicher Weise beteiligen sich seit dem Jahr 2000 auch die westdeutschen Länder. Das Institut für Wirtschaftsforschung Halle (IWH) finanziert eine Erweiterungsstichprobe für das verarbeitende Gewerbe, was sich anteilig auch in einer höheren Betriebszahl für Thüringen niederschlägt. Insgesamt wirken am IAB-Betriebspanel bundesweit ca. 15.600 Betriebe aller Branchen und Größen mit, in Ostdeutschland ca. 6.000 und in Thüringen 1.081 Betriebe.

Das Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie hat durch seine finanzielle Beteiligung ein spezifisches Betriebspanel für das Land ermöglicht. Ziel dieses Panels ist es, aktuelle repräsentative Daten über die Beschäftigungsentwicklung sowie Informationen über ausgewählte wirtschaftliche Kennziffern der Betriebe in Thüringen zu erhalten.

Als zentraler inhaltlicher Themenkomplex des Fragebogens 2010 (**Schwerpunktthema**) stehen die **Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise auf Beschäftigung und Wirtschaft** im Mittelpunkt des Gesamtberichtes.

Lt. Panelanalyse der vorangegangenen 14. Welle hatte die weltweite Finanz- und Wirtschaftskrise bis Mitte 2009 wirtschaftlich nicht die befürchteten Auswirkungen in der Realwirtschaft hinterlassen. Insgesamt war die Wirtschaft in den neuen Bundesländern bis zu diesem Zeitpunkt vom Wirtschaftsabschwung weniger betroffen als die der alten Bundesländer. Bei dieser Einschätzung muss jedoch beachtet werden, dass die in den Monaten Juli bis September 2009 erhobenen Daten der Betriebe sich in der Regel auf das Geschäftsjahr 2008 bezogen. Da die Finanzkrise aber erst Mitte 2008 (15.9.2008 Zusammenbruch der Lehman Bank) begann, schlugen sich die Auswirkungen in der Realwirtschaft nur z. T. im Jahr 2008 nieder. Die personalpolitischen Angaben waren aktueller und ließen zumindest z. T. Einschätzungen bis zum Stichtag 30.6.2009 zu. Aber auch auf dem Arbeitsmarkt, als einem „typischen Nachläufer“ im Konjunkturzyklus, waren die Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise nicht zuletzt im Zusammenhang mit der verbesserten und verlängerten Kurzarbeiterregelung noch überschaubar. Die tatsächlichen Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise konnten somit erst mit der hier vorgestellten 15. Welle des Betriebspanels eingeschätzt werden.

Auf deren Daten aufbauend wurde in zwei Schritten vorgegangen:

Zum einen wurden die Betriebe gefragt, ob, in welcher Richtung, in welchem Ausmaß und in welchem Zeitraum die Krise den Betrieb betroffen hat. Daraus abgeleitet wurden die personalpolitischen Maßnahmen zur Bekämpfung der Krise analysiert.

Zum anderen wurden die wichtigsten personalpolitischen und wirtschaftlichen Kennziffern, die im Betriebspanel erhoben werden, für die Krisenbetriebe gesondert ausgewertet.

Zusätzlich wurden in der 15. Welle Fragen zur Leiharbeit und zur Übernahme von Ausbildungsabsolventen („zweite Schwelle“) gestellt:

Leiharbeit: Die Zahl der Leiharbeiter ist mit der Finanz- und Wirtschaftskrise bis Mitte 2009 deutlich zurückgegangen. Dieser Rückgang der Leiharbeit vollzog sich zwar vor dem Hintergrund einer insgesamt noch immer zunehmenden Beschäftigung in der Thüringer Wirtschaft. Er bestätigt aber, dass bei einem konjunkturellen Abschwung Leiharbeiter als Erste entlassen werden. Interessant ist, wie sich die Leiharbeit bis Mitte 2010 entwickelt hat und darüber hinaus, welche Gründe es für den Einsatz von Leiharbeit gibt.

Zweite Schwelle: Aufgrund des hohen Engagements der Betriebe, der Sozialpartner und der Politik ist es bislang relativ gut gelungen, allen interessierten und befähigten Jugendli-

chen einen Ausbildungsplatz anbieten zu können. Schwieriger stellt sich demgegenüber die Situation beim Übergang an der zweiten Schwelle, dem Schritt von der Berufsausbildung in das Arbeitsleben, dar. Die aktuelle Quote der direkt von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommenen in Thüringen liegt deutlich unter dem westdeutschen Wert. Die Wahrscheinlichkeit, nach der Ausbildung im Ausbildungsbetrieb eine Beschäftigung aufzunehmen, ist damit in Thüringen auch weiterhin geringer als im Westen Deutschlands. In den unterschiedlich hohen Übernahmequoten kommen die großen regionalen Unterschiede im Hinblick auf die Aufnahmefähigkeit der regionalen Arbeitsmärkte für junge Fachkräfte zum Ausdruck. Neben den standardmäßigen Erhebungen zur zweiten Schwelle im IAB-Betriebspanel wird in der 15. Welle zusätzlich nach den Gründen einer Nichtübernahme gefragt sowie die Art der betrieblichen oder tarifvertraglichen Regelungen zur Übernahme von Ausbildungsabsolventen festgestellt.

In das diesjährige IAB-Betriebspanel wurden im Rahmen des **Basisprogramms** folgende, sich jährlich wiederholenden Fragenkomplexe aufgenommen:

- Beschäftigungsentwicklung;
- Geschäftspolitik und Geschäftsentwicklung;
- Ertrag und Gewinn;
- betriebliche Arbeitszeiten;
- betriebliche Investitionen und Innovationen;
- betriebliche Weiterbildung;
- Personalstruktur, Personalbewegung und Personalsuche;
- Berufsausbildung und Ausbildungsstellen;
- Tarif und Lohn.

Ein entscheidender Vorteil dieser seit 1996 auch in Thüringen jährlich laufenden Arbeitgeberbefragung besteht darin, dass sowohl für Ostdeutschland und Westdeutschland insgesamt als auch für die einzelnen Länder das gleiche Fragenprogramm und das gleiche Erfassungs-, Hochrechnungs- und Auswertungsverfahren verwendet werden. Infolgedessen sind vergleichende Analysen zwischen den einzelnen Ländern und zu den Ergebnissen für Ost- und Westdeutschland insgesamt ohne methodische und definitorische Schwierigkeiten im langjährigen Zeitverlauf möglich.

In aller Kürze

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) führt in Zusammenarbeit mit dem Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie seit 1996 jährlich eine Arbeitgeberbefragung in Thüringer Betrieben durch (Betriebspanel Thüringen). Im Jahre 2010 fand diese Befragung zum fünfzehnten Mal statt. Für Auswertungen in Thüringen liegen für das Jahr 2010 Interviews von 1.081 Betrieben vor. Mit der Stichprobe wurden 1,8 Prozent der Betriebe mit 7,7 Prozent der Beschäftigten erfasst. Die befragten Betriebe repräsentieren die Grundgesamtheit von 61.801 Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Thüringen.

Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf die Betriebe

Jeder dritte Thüringer Betrieb war zwischen Mitte 2008 und Mitte 2010 von der Krise negativ betroffen. In diesen Betrieben waren 38 Prozent aller Thüringer Beschäftigten tätig. Die wichtigsten personalpolitischen Maßnahmen, die in den letzten 2 Jahren in den von der Wirtschaftskrise negativ betroffenen Betrieben ergriffen wurden, waren der Einsatz von Kurzarbeit (23 Prozent aller Krisenbetriebe), der Abbau von Überstunden und der Aufbau von Minusstunden auf Arbeitszeitkonten (20 Prozent) sowie betriebsbedingte Kündigungen (14 Prozent).

Auch Mitte 2010 waren die Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise für die Betriebe noch nicht vorüber. Immerhin steckten 27 Prozent der Thüringer Betriebe, die in den vergangenen zwei Jahren von der Krise negativ betroffen waren, laut IAB-Betriebspanel nach eigenen Angaben noch immer in der Krise (das sind 9 Prozent aller Betriebe). Für 63 Prozent der Betriebe ist die Krise noch spürbar, aber es geht aufwärts. In 10 Prozent der Betriebe ist die Krise überwunden.

Die aktuellen Krisenbetriebe weisen bei den wichtigsten wirtschaftlichen Kennziffern deutlich schlechtere Werte auf als die Betriebe, die die Krise überwunden haben. Das betrifft vor allem die Kennziffer Umsatz, die Exportquoten, die Investitionsbereitschaft sowie die Ertragslage und die Gewinnsituation in den entsprechenden Betrieben.

Betriebs- und Beschäftigungsentwicklung

Die **Zahl der Betriebe** (mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten), die in Thüringen 2006 auf einen Tiefpunkt von knapp 62 Tsd. Betrieben gesunken war, ist seitdem in etwa konstant geblieben, auch in den Jahren der Finanz- und Wirtschaftskrise.

Nachdem die **Beschäftigtenzahl** Thüringens zwischen Mitte 1995 und Mitte 2005 um 120 Tsd. Personen bzw. 12 Prozent gesunken ist, weisen die Panelangaben zwischen Mitte 2005 und Mitte 2008 einen Beschäftigtenzuwachs von ca. 28 Tsd. Personen aus. Dieser Beschäftigungszuwachs ergab sich ausschließlich aus der Zunahme sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung und hierbei zum überwiegenden Teil aus Vollzeitarbeitsverhältnissen. In den Krisenjahren verlief die Beschäftigungsentwicklung unterschiedlich. Mitte 2008 bis Mitte 2009 wurde die positive Entwicklung der Vergangenheit unterbrochen (-19 Tsd.). Mitte 2009 bis Mitte 2010 stieg - mit dem Anspringen der Konjunktur - die Beschäftigtenzahl wieder um 11 Tsd. Personen an. Insgesamt gab es am 30.6.2010 in Thüringen nach den Ergebnissen der Panelbefragung 868 Tsd. Beschäftigte. Der Beschäftigungsanstieg zwischen Mitte 2009 und Mitte 2010 war sowohl auf die Zunahme der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (4 Tsd.) als auch der nicht sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (7 Tsd.) zurückzuführen. In diesem Zeitraum ist der Zuwachs fast ausschließlich den verschiedenen Formen der Teilzeitbeschäftigung geschuldet.

Atypische Beschäftigungsverhältnisse

Die Bedeutung atypischer Beschäftigungsformen hat 2010 wieder deutlich zugenommen, nachdem sie im Krisenjahr 2009 bei 31 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse stagnierte. Der Flexibilisierungsgrad der Thüringer Wirtschaft ist 2010 um 2 Prozentpunkte angestiegen und erreicht aktuell 33 Prozent (Ost- wie Westdeutschland je 37 Prozent).

Die einzelnen Formen atypischer Beschäftigung haben in der Thüringer Wirtschaft 2010 ein unterschiedliches Gewicht. Im Unterschied zum Vorjahr, in dem verschiedenartige, zum Teil auch gegenläufige Entwicklungstendenzen für die einzelnen Beschäftigungsformen zu beobachten waren, war Mitte 2010 für fast alle atypischen Beschäftigungsformen wieder ein Zuwachs zu verzeichnen. Kräftige Zuwächse hat es bei der „klassischen“ Teilzeitbeschäftigung und der Leiharbeit gegeben. Eher leichtere Zuwächse sind bei den Mini-Jobs festzustellen. Die befristete Beschäftigung blieb konstant, während sich die Zahl der Midi-Jobs deutlich verringerte. Dies könnte sich damit begründen lassen, dass die einzelnen atypischen Beschäftigungsformen über unterschiedliche Flexibilisierungspotenziale verfügen und damit auch zur Bewältigung der Krisensituation in differenzierter Weise genutzt werden.

Der Flexibilisierungsgrad der Beschäftigung von Frauen fiel in Thüringen mit 50 Prozent deutlich höher aus als der der Männer mit 16 Prozent, denn insbesondere in „frauendominierten“ Branchen spielen atypische Beschäftigungsverhältnisse eine große Rolle.

Die Flexibilisierungspotenziale der atypischen Beschäftigungsformen wurden von den Betrieben in Abhängigkeit von ihrer Krisenbetroffenheit in differenzierter Weise genutzt. Thüringer Betriebe, die noch immer in der Krise stecken, weisen einen merklich höheren Flexibilisierungsgrad gegenüber jenen aus, die die Krise bereits vollständig oder teilweise überwunden haben. Ausschlaggebend auch dafür ist der höhere Stellenwert von Teilzeittätigkeiten, vorrangig der „klassischen“ Teilzeit.

Kurzarbeit

Neben den atypischen Beschäftigungsformen wird auch die Kurzarbeit von den Thüringer Betrieben als Instrument zur Krisenintervention angewendet. Unter den personalpolitischen Maßnahmen rangiert sie als Instrument zur Krisenintervention an erster Stelle, womit ihre Interventionswirkungen entsprechend hoch einzuschätzen sind. Dieses Instrument der Arbeitsmarktpolitik wurde im 1. Halbjahr 2010 von 8 Prozent der Betriebe für knapp 6 Prozent aller Beschäftigten Thüringens genutzt, was einem deutlichen Rückgang um ca. 30 Prozent gegenüber 2009 entspricht.

Im 1. Halbjahr 2010 führten in Thüringen 19 Prozent der Betriebe mit Kurzarbeit Maßnahmen zur beruflichen Orientierung oder Weiterbildung für ihre Kurzarbeiter durch. Gegenüber 2009 entspricht dies einer Steigerung um 2 Prozentpunkte. Aktuell werden damit 17 Prozent aller Kurzarbeiter qualifiziert. Auch das entspricht einer deutlichen Zunahme gegenüber dem 1. Halbjahr 2009 um 6 Prozentpunkte. Trotz der zu beobachtenden Zuwächse bleibt festzustellen, dass die bestehenden Möglichkeiten von den Thüringer Betrieben noch immer zu wenig genutzt werden.

Qualifikation

11 Prozent der Beschäftigten (ohne Auszubildende) waren 2010 auf Arbeitsplätzen für einfache Tätigkeiten eingesetzt, 67 Prozent auf Arbeitsplätzen, die einen Berufsabschluss voraussetzen. 15 Prozent waren Angestellte/Beamte für qualifizierte Tätigkeiten mit abgeschlossenem Hochschul- bzw. Fachhochschulstudium und 7 Prozent tätige Inhaber/Vorstände/Geschäftsführer. Dieses hohe Qualifikationsniveau der Beschäftigten stellt bei der Standortwerbung einen wichtigen Vorzug Thüringens dar.

Nach wie vor gibt es in den Betriebsangaben zur Qualifikation zwischen Thüringen, Ost- und Westdeutschland große Unterschiede. Der Anteil der Beschäftigten mit Berufsausbildung ist in Thüringen wie in den neuen Ländern insgesamt deutlich höher als in den alten. Ein Grund hierfür könnte darin bestehen, dass sich 81 Prozent aller Betriebe in Thüringen in ostdeutschem Eigentum befinden, so dass davon auszugehen ist, dass ein Großteil dieser Betriebe die qualifikatorischen Anforderungen an Arbeitsplätze immer noch vor dem Erfahrungshintergrund der Personalpolitik der DDR definiert. Auch ist der Anteil geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse in Westdeutschland deutlich höher als in Thüringer Betrieben (12 zu 8 Prozent). Da es sich bei diesen Beschäftigungsverhältnissen in der Regel um un- und angelernte Tätigkeiten handelt, erklärt sich auch hieraus der höhere Anteil an Einfacharbeitsplätzen in westdeutschen Betrieben.

Betriebliche Arbeitszeiten

Das jährliche Arbeitszeitvolumen eines Thüringer Beschäftigten ist im Durchschnitt höher als das eines westdeutschen Beschäftigten. Zum einen ist die durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte in Thüringen um etwa 1,1 Stunden länger als in Westdeutschland, zweitens ist der Verbreitungsgrad der Teilzeitarbeit in Thüringen geringer als in Westdeutschland (um 5 Prozentpunkte niedrigere Teilzeitquote), wobei drittens die dabei vereinbarte Wochenarbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten in Thüringen um 3,4 Stunden länger ausfällt, viertens gab es in Thüringen 2010 weniger Feiertage als in alten Bundesländern (beim Urlaub gibt es kaum noch Unterschiede). Das bedeutet, dass der Thüringer Beschäftigte im Jahr 2010 im Vergleich mit seinem westdeutschen Kollegen im Durchschnitt länger arbeitete, wobei die Mehrarbeit einem Zeitäquivalent von ca. 3,5 Wochen entsprach.

Der Anteil der Betriebe mit Überstunden war in den letzten Jahren sowohl in Thüringen, Ost- als auch in Westdeutschland in der Tendenz relativ konstant. Infolge der Finanz- und Wirtschaftskrise ist der Anteil der Betriebe mit Überstunden in den Jahren 2008 und 2009 leicht gesunken, beginnt sich aber wieder zu stabilisieren. Im Jahr 2009 wurden fast in jedem zweiten Thüringer Betrieb (43 Prozent) Überstunden geleistet.

Die genannten Arbeitszeitregelungen waren in den aktuellen Krisenbetrieben weniger häufig vorhanden bzw. wurden seltener in Anspruch genommen als von Betrieben, die nicht von der Krise betroffen waren bzw. sie überwunden haben.

Fachkräftebedarf

Unter den Bedingungen der Wirtschaftskrise ist die Nachfrage nach Fachkräften 2009 zwar leicht gesunken, aber keinesfalls eingebrochen. Demgegenüber sind sowohl die Zahl der Einstellungen und der offenen Fachkräftestellen im 1. Halbjahr 2010 als auch die Suche nach Fachkräften Mitte 2010 wieder deutlich gestiegen. Die Nichtbesetzungsquote (Anteil unbesetzter Stellen am Fachkräftebedarf) lag in Thüringen 2009 bei 13 Prozent, 2010 stieg sie wieder auf 18 Prozent an, ohne jedoch das Niveau vor der Finanz- und Wirtschaftskrise zu erreichen. Die Nichtbesetzung von Fachkräftestellen war zum Teil friktionsbedingt, d. h. auf den objektiv benötigten Zeitaufwand bei der Personalsuche zurückzuführen, andererseits fehlten jedoch aus Sicht der Betriebe auch fachlich geeignete Bewerber. Die Besetzungsprobleme konzentrieren sich vorrangig auf den Bereich Hochqualifizierter, was in ausgewählten Branchen, insbesondere in der Wissenswirtschaft, zu Problemen führen kann. Zunehmende Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fachkräftestellen haben die Kleinstbetriebe in Thüringen. Aktuell gibt es aber keinen generellen, flächendeckenden Fachkräftemangel im Freistaat.

Zu erkennen ist, dass die Betriebe, die die Krise 2010 überwunden haben, einen höheren Fachkräftebedarf aufweisen als die aktuellen Krisenbetriebe.

Ausbildung

Der Anteil der ausbildenden Betriebe an allen Betrieben (Brutto-Ausbildungsbetriebsquote) lag Mitte 2010 bei 23 Prozent, dem niedrigsten Wert, der seit Beginn der Panelbefragung 1996 erreicht wurde. Dies dürfte auf die Finanz- und Wirtschaftskrise zurückzuführen sein, deren Einfluss auf die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe mit zeitlicher Verzögerung einsetzte.

Die Gruppe der ausbildungsberechtigten, aber nicht ausbildenden Betriebe bildet mit 33 Prozent in Thüringen ein beachtliches Potenzial für ein höheres Ausbildungsplatzangebot. Strategien zur Verbreiterung der betrieblichen Ausbildungsbasis in Thüringen müssten vor allem darauf abzielen, bei einer größeren Zahl von Betrieben aller Größenklassen (mit Ausnahme der Großbetriebe) als bisher die Voraussetzungen für eine eigene Ausbildung zu schaffen. Darüber hinaus wäre vor allem für kleinere Betriebe wichtig, dass diese bei vorhandener Ausbildungsberechtigung auch tatsächlich ausbilden.

Der in Thüringen seit 1996 zu beobachtende Trend sinkender Übernahmequoten von Auszubildenden nach abgeschlossener Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis desselben Betriebes konnte bereits 2005 gestoppt werden. 2010 erhöhte sich die Übernahmequote wiederum und erreichte mit 58 Prozent den höchsten Wert seit dem Start des Betriebspanels 1996. Damit

lag die Übernahmequote deutlich oberhalb des ostdeutschen Durchschnitts, aber immer noch leicht unterhalb des Wertes der alten Länder.

Weiterbildung

Die Finanz- und Wirtschaftskrise hatte auch negative Wirkungen auf die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten der Thüringer Betriebe. Für die Betriebe war sie offenbar wenig Anlass, den erforderlichen Anpassungsprozess an die sich verändernden Marktbedingungen mittels Weiterbildungsaktivitäten zu unterstützen. Dies schlägt sich sowohl in einem geringeren Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsaktivitäten als auch in einer ebenfalls geringeren Weiterbildungsquote der hier Beschäftigten nieder.

Auch im 1. Halbjahr 2010 ging der Anteil der Betriebe mit Weiterbildung zurück, es förderten 42 Prozent von ihnen die Weiterbildung. Die Weiterbildungsquote dagegen ist - trotz der geringeren Beteiligung Thüringer Betriebe an der Weiterbildung - wieder deutlich um 3 Prozentpunkte gestiegen und lag im 1. Halbjahr 2010 bei 29 Prozent. Damit erreicht die Weiterbildungsquote der Beschäftigten aber noch nicht wieder den Vorkrisenwert.

Auch im Jahre 2010 zeigten sich Thüringer Unternehmen weiterbildungsaktiver als westdeutsche Betriebe. Bevorzugte Gruppe betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten waren in Thüringen weiterhin die weiblichen Beschäftigten.

Entwicklung des Thüringer Angleichungsprozesses

Der Produktivitätsabstand der Thüringer Betriebe zu den westdeutschen Betrieben hat sich seit Anfang der 1990er Jahre im Durchschnitt deutlich verringert. Ausgehend von einem Produktivitätsniveau, das nach der Wende nur 30 Prozent des westdeutschen betrug, hat sich der Rückstand bis heute mehr als halbiert. Der Angleichungsprozess verläuft in unterschiedlichen Phasen: Während sich der Produktivitätsabstand Anfang der 1990er Jahre deutlich verringerte, stagnierte er zwischen 1995 und 2003, verringerte sich dann aber zwischen 2004 und 2007 um 10 Prozentpunkte. Der Anpassungsprozess ist allerdings seit 2008 wieder unterbrochen. Der bestehende Produktivitätsabstand Thüringer Betriebe vergrößerte sich sogar, insbesondere in den Jahren 2009 und 2010. Die Angleichungsquote 2010 lag mit 68 Prozent wieder auf dem Wert von 2005.

1. Datenbasis

Für die Befragungswelle 2010 liegen für Querschnittsauswertungen in Thüringen verwertbare Interviews von 1.081 Betrieben vor. Die befragten Betriebe repräsentieren die Grundgesamtheit von 61.801 Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Thüringen. Mit der Stichprobe wurden 1,8 Prozent der genannten Betriebe erfasst, in denen 7,7 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 30.06.2009.
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 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).

Bei Vergleichen der im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen mit anderen Datenquellen – Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) oder Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder – sind folgende Punkte zu beachten:

1. Als Beschäftigte werden im IAB-Betriebspanel alle Personen angesehen, 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.

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.

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

Da die Beschäftigtenzahlen der *Beschäftigtenstatistik 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.² 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, werden nicht befragt, da sie in der Grundgesamtheit nicht enthalten sind.

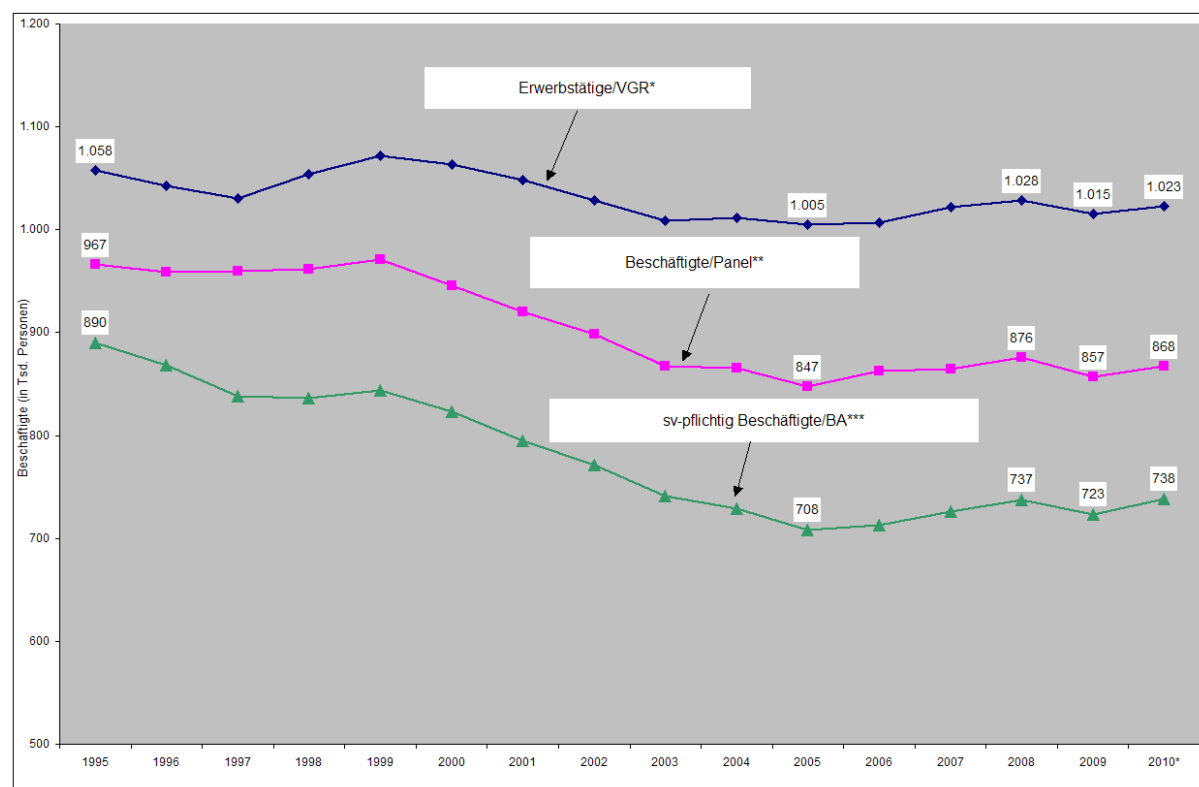
Da die Beschäftigtenzahlen in der *Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder* auch Ein-Personen-Betriebe sowie Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung enthalten, sind die im Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt geringer als die in der Erwerbstätigenrechnung des Bundes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

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

Aufgrund der unterschiedlichen Erfassungskriterien liegen die im Betriebspanel ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen zwischen den Angaben aus der amtlichen Erwerbstätigenrechnung und der Beschäftigtenstatistik der BA (vgl. Abbildung 1). Die Panelzahlen sind jedoch repräsentativ und geben die zeitliche Beschäftigungsentwicklung zutreffend und aktuell wider.

² Ohne private Haushalte und extraterritoriale Organisationen.

Abbildung 1:
Beschäftigungsentwicklung nach verschiedenen Datenquellen in Thüringen – 1995 bis 2010



* Angaben des Arbeitskreises „Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder“, Berechnungsstand: August 2010/Februar 2011, im Jahresdurchschnitt

** Beschäftigtenangaben des IAB-Betriebspanels (ohne Ein-Personen-Betriebe), jeweils zum 30.6.

*** Angaben der Beschäftigtenstatistik der BA, jeweils zum 30.6., für 2010 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 2010.

Basierend auf der bereits zum fünfzehnten Mal durchgeführten Arbeitgeberbefragung in Thüringen konnten Querschnittsvergleiche über die Jahre 1996 bis 2010 in die Auswertung aufgenommen werden.

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.

2. Auswirkungen der Wirtschaftskrise 2009 auf die Betriebe

Die weltweite Finanz- und Wirtschaftskrise hatte insbesondere 2009 gravierende Auswirkungen auf die deutsche Wirtschaft. Das Bruttoinlandsprodukt (BIP) ging deutschlandweit im Jahr 2009 um 4,7 Prozent, in Westdeutschland um 5,4 Prozent, in Ostdeutschland um 3,5 Prozent zurück.³ Noch sind die Folgen der tiefgreifendsten Wirtschaftskrise seit Bestehen der Bundesrepublik nicht überwunden; es gilt, den begonnenen Aufschwung zu unterstützen. Im Jahr 2010 konnte wieder ein deutlicher Anstieg des BIP in Ostdeutschland von 2,7 Pro-

³ Wirtschaftsdaten Neue Bundesländer, Hrsg. BMWI, Juli 2010, S. 4.

zent erreicht werden, der sich nach einer Projektion für 2011 voraussichtlich fortsetzen wird (+1,8 Prozent).⁴

Die aggregierten Daten des BIP können nicht die unterschiedliche Betroffenheit der einzelnen Betriebe, der Branchen und Betriebsgrößenklassen zeigen. Mit der 15. Befragungswelle des IAB-Betriebspanels wurden Einschätzungen der Betriebe hinsichtlich ihrer Krisenbetroffenheit erhoben. Hierbei handelt es sich um subjektive betriebliche Wertungen, die einerseits deutlich machen, ob ein Betrieb überhaupt die Auswirkungen der Krise spürte, wie stark er betroffen war und wie die aktuelle Situation Mitte 2010 eingeschätzt wird. Immerhin schätzen noch 9 Prozent aller Betriebe Thüringens ein, dass sie sich immer noch in der Krise befinden (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2:
Krisenbetroffenheit der Betriebe in Thüringen zwischen Mitte 2008 und Mitte 2010

Betriebe insgesamt			
100 %			
Krisenbetriebe Mitte 2008 bis Mitte 2010		Nicht-Krisenbetriebe Mitte 2008 bis Mitte 2010	
38 %		52 %	
W. n.		10 %	
Auswirkungen der Krise:			
Negativ		Po- sitiv	Bei- des
34 %		1 %	3 %
Aktuelle Krisen- betriebe 2010 9 %	Es geht aufwärts	Krise über- wun- den	
	21 %	4 %	

Nachfolgend werden als Krisenbetriebe diejenigen bezeichnet, die nach eigenen Angaben in den zurückliegenden zwei Jahren (Mitte 2008 bis Mitte 2010) überwiegend negative Krisenauswirkungen verzeichneten. Aktuelle Krisenbetriebe sind Betriebe, die auch noch Mitte 2010 in der Krise steckten.

Gesplittete Krisenwirkungen

Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels belegen in Bezug auf die Krisenbetroffenheit der Betriebe ein differenziertes Bild: Jeder dritte Betrieb war zwischen Mitte 2008 bis Mitte 2010 mit negativen Krisenauswirkungen konfrontiert. So schätzten Mitte 2010 34 Prozent der Thüringer Betriebe ein (Westdeutschland 37 Prozent), dass sie in den letzten zwei Jahren von der Krise negativ betroffen waren. In diesen Betrieben waren 38 Prozent aller Thüringer Beschäftigten tätig (Westdeutschland 41 Prozent). Es gab aber auch Betriebe, die im Zusammenhang mit der Krise positive Effekte für ihren Betrieb verzeichneten (gut 1 Prozent der Betriebe mit 3 Prozent aller Beschäftigten). Es ist zu vermuten, dass diese Betriebe von den beiden Konjunkturpaketen der Bundesregierung profitierten. Darüber hinaus schätzten 3 Prozent der Betriebe (mit 4 Prozent aller Beschäftigten) ein, dass sie sowohl negativ als auch positiv von der Krise beeinflusst wurden (vgl. Tabelle 1).

Erwartungsgemäß waren die Thüringer Betriebe des verarbeitenden Gewerbes, speziell die exportintensiven Zweige, besonders stark von der Krise betroffen. Jeder zweite Betrieb verzeichnete negative Krisenauswirkungen (exportintensive Zweige 64 Prozent). Demgegenüber war im Baugewerbe und den Dienstleistungen nur jeder vierte Betrieb betroffen.

⁴ Vgl. Konjunktur aktuell: Aufschwung in Deutschland geht weiter – Krisenprävention und Krisenmanagement in Europa unter Reformdruck. In: Wirtschaft im Wandel, 1/2011, Halle, Seite 7.

Eine Betrachtung nach Betriebsgrößenklassen zeigt, dass der Einfluss der Krise in den Klein- und Mittelbetrieben am größten war (ca. 40 bis 45 Prozent), während bei Kleinstbetrieben und Betrieben über 250 Beschäftigte die Krisenbetroffenheit jeweils bei ca. 30 Prozent lag (vgl. ebenfalls Tabelle 1).

Tabelle 1:

Betriebe mit Auswirkungen der Wirtschaftskrise Mitte 2008 bis Mitte 2010 in Thüringen nach Branchen und Betriebsgrößenklassen (Stand: 30.6.2010) (alle Betriebe)

Branche/Betriebsgrößenklasse/Länder	Anteil der Betriebe mit Auswirkungen der Krise	Darunter			Betroffenheitsgrad der Betriebe bei negativen Auswirkungen**
		Überwiegend negativ	Überwiegend positiv	Beides	
	Prozent	Prozent			Punkte
Land- und Forstwirtschaft*	58	58	0	0	2,9
Bergbau/Energie/Wasser/Abfall*	69	69	0	0	3,2
Verarbeitendes Gewerbe	53	49	0	4	3,4
Baugewerbe	27	25	2	0	3,0
Handel und Reparatur	43	38	2	3	2,7
Verkehr/Information/Kommunikation*	61	58	1	2	3,3
Finanz-/Versicherungsdienstleistungen*	44	25	18	1	3,3
Dienstleistungen	28	24	1	3	3,2
Unternehmensnahe Dienstleistungen	24	20	1	3	3,4
Erziehung und Unterricht*	50	30	5	15	3,1
Gesundheits- und Sozialwesen	23	23	0	0	3,0
Übrige Dienstleistungen	33	29	0	4	3,2
Organisationen ohne Erwerbszweck*	31	19	0	12	2,6
Öffentliche Verwaltung	56	49	2	5	3,2
1 bis 4 Beschäftigte	34	30	2	2	3,0
5 bis 9 Beschäftigte	31	29	0	2	3,3
10 bis 49 Beschäftigte	53	45	3	5	3,0
50 bis 249 Beschäftigte	49	42	3	4	3,1
ab 250 Beschäftigte	45	33	9	3	3,0
Thüringen insgesamt	38	34	1	3	3,1
Mecklenburg-Vorpommern	39	34	3	2	3,2
Brandenburg	35	31	2	2	3,1
Sachsen-Anhalt	35	33	1	1	3,1
Sachsen	37	32	1	4	3,1
Berlin	33	28	2	3	3,1
Ostdeutschland	36	32	2	2	3,1
Westdeutschland	43	37	3	3	3,2

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

** Errechnet aus 1 – „gering“ bis 5 – „sehr stark“ von der Krise betroffen.

Wenn die Betriebe von der Krise negativ betroffen waren, dann nicht immer in gleicher Intensität. Anhand einer Skala von 1 (gering betroffen) bis 5 (sehr stark betroffen) wurden von den Betrieben differenzierte Einschätzungen getroffen. 20 Prozent der Krisenbetriebe stufen ihre Betroffenheit als gering ein, während 54 Prozent eine mittelstarke und 26 Prozent eine starke und sehr starke Betroffenheit konstatierten. Errechnet man aus der Werteskala einen durchschnittlichen Betroffenheitsgrad, dann erkennt man, dass das verarbeitende Gewerbe sowie die unternehmensnahen Dienstleistungen überproportional stark betroffen waren (vgl. ebenfalls Tabelle 1).

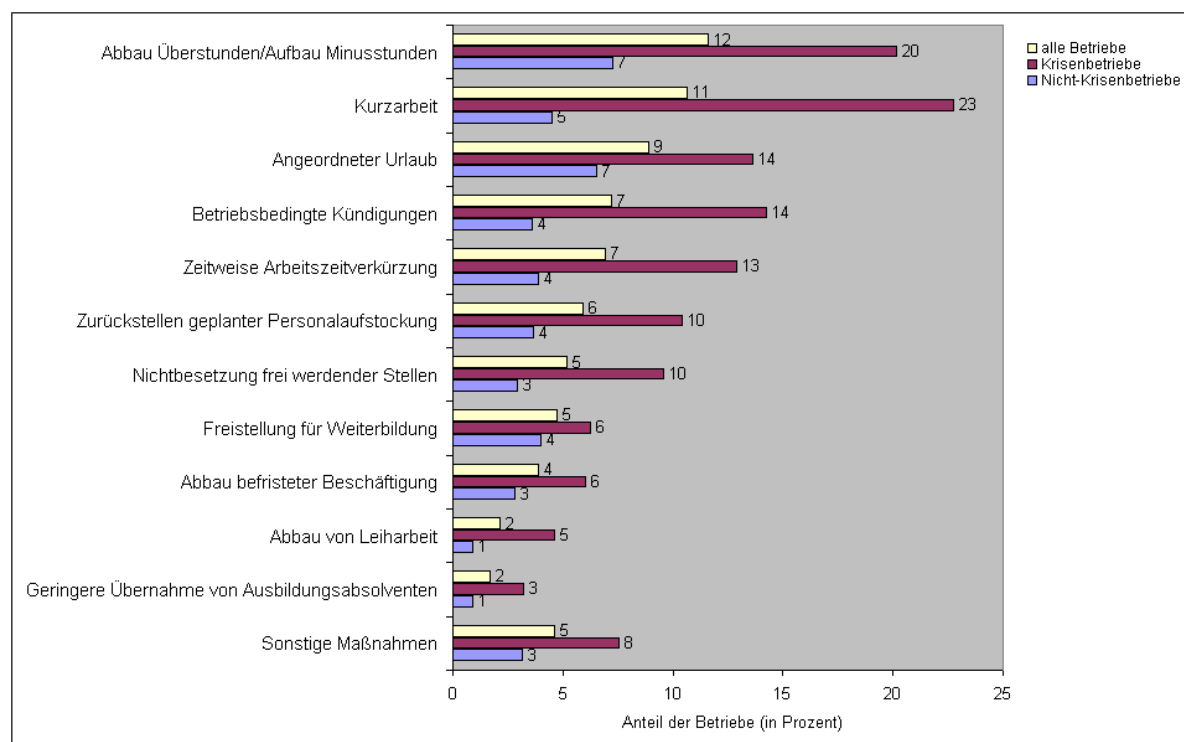
Mit der aktuellen Erhebungswelle des IAB-Betriebspanels ist es möglich, die wichtigsten personalpolitischen Maßnahmen der Betriebe zur Reduzierung des Arbeitsvolumens in den letzten zwei Jahren zu quantifizieren. Die Befunde zeigen, dass die Unternehmen in der Regel verschiedene personalpolitische Maßnahmen parallel zueinander einsetzen. Jeder dritte Betrieb in Thüringen führte mindestens eine personalpolitische Maßnahme durch (37 Prozent).

Nach Einschätzung der Betriebe wurden in diesem Zeitraum vorrangig die Maßnahmen Abbau von Überstunden und Aufbau von Minusstunden auf Arbeitszeitkonten (12 Prozent aller Betriebe), der Einsatz von Kurzarbeit (11 Prozent) sowie angeordnete Inanspruchnahme von Urlaub (9 Prozent) ergriffen. Jeweils 7 Prozent aller Betriebe verfügten betriebsbedingte Kündigungen und verkürzten die Arbeitszeit.

Es wird deutlich, dass in den von der Krise betroffenen Betrieben im Vergleich zu den Betrieben, die nicht von der Krise betroffen waren, eine völlig andere Wertigkeit bei den einzelnen personalpolitischen Maßnahmen zu verzeichnen ist. Die in Mitte 2008 bis Mitte 2010 von der Krise negativ betroffenen Betriebe (Krisenbetriebe) haben zu 55 Prozent die verschiedensten personalpolitischen Maßnahmen angewandt, die übrigen Betriebe dagegen nur zu 28 Prozent. Diese Unterschiede spiegeln sich bei jeder der aufgeführten Maßnahmen wider; besonders deutlich sind die Unterschiede bei der Kurzarbeit, dem Abbau von Überstunden und den betriebsbedingten Kündigungen (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3:

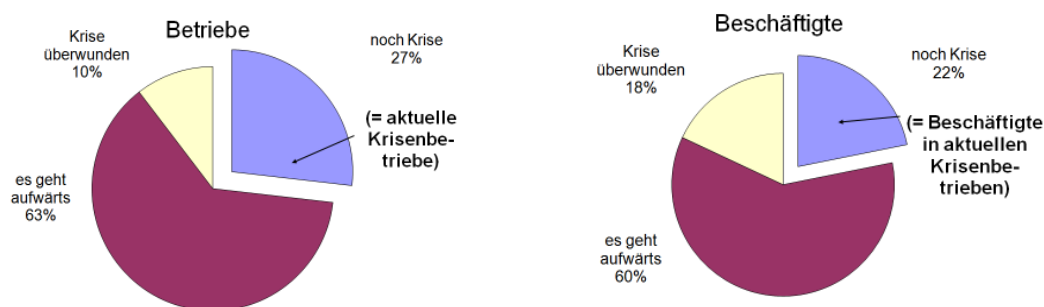
Betriebe mit personalpolitischen Maßnahmen in den letzten zwei Jahren in Thüringer Krisen- und Nicht-Krisenbetrieben (alle Betriebe)



Wirtschaftskrise heute?

Auch Mitte 2010 sind die Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise für die Betriebe noch nicht vorüber. Der öffentliche Schuldenabbau wird sich über Jahre hinziehen, Banken halten Kredite mitunter zurück, die Investitionsbereitschaft einiger Betriebe hält sich in Grenzen. Daher geht eine ganze Reihe von Ökonomen davon aus, dass die Krise nicht tot ist, sondern nur schläft. Immerhin stecken 27 Prozent der Thüringer Betriebe, die in den vergangenen zwei Jahren negativ von der Krise betroffen waren (26 Prozent der westdeutschen Betriebe), laut IAB-Betriebspanel nach eigenen Angaben noch immer in der Krise (aktuelle Krisenbetriebe). In diesen Betrieben sind 22 Prozent der Beschäftigten aller Krisenbetriebe tätig. Für 63 Prozent der Betriebe ist die Krise noch spürbar, aber es geht aufwärts. In 10 Prozent der Betriebe ist die Krise überwunden (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4:
Gegenwärtige Einschätzung der Krisensituation (Stand: 30. Juni 2010) (Krisenbetriebe der letzten 2 Jahre)



Insbesondere im verarbeitenden Gewerbe stehen Krisenbetriebe unter einem hohen Wettbewerbsdruck, der häufig sogar den Fortbestand des Betriebes gefährdet. Erwartungsgemäß gibt es einen engen Zusammenhang zwischen der gegenwärtigen Krisenbetroffenheit der Betriebe einerseits und der Intensität des Wettbewerbsdrucks, einer möglichen Gefährdung des Fortbestandes des Betriebes sowie auch der Ertragslage/Gewinnsituation andererseits. Die Differenzen zwischen den aktuellen Krisenbetrieben und den Betrieben, die nicht von der Krise betroffen waren, sind beim hohen Wettbewerbsdruck (47 zu 24 Prozent), bei der Gefährdung des Fortbestandes des Betriebes (81 zu 46 Prozent) sowie der Ertragslage (Note 3,7 zu 2,8) und den Anteilen der Betriebe mit Gewinn (37 zu 64 Prozent) besonders deutlich ausgeprägt (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2:
Gegenwärtige Situation der Krisenbetriebe nach ausgewählten Kennziffern im Thüringer verarbeitenden Gewerbe

Gegenwärtige Situation der Krisenbetriebe	Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck					Ertragslage	Anteil der Betriebe mit Gewinn
	keiner	gering	mittel	hoch			
					Davon: Fortbestand des Betriebes gefährdet		
	Prozent				Prozent		
Krisenbetriebe	9	10	34	47	50	3,7	42
Betrieb steckt noch in der Krise	11	9	33	47	81	3,7	37
Krise ist noch spürbar, es geht aber wieder aufwärts	7	9	36	48	34	3,9	40
Krise ist überwunden	14	14	29	43	64	3,2	54
Nicht-Krisenbetriebe	6	22	48	24	46	2,8	64
Insgesamt	8	16	41	35	49	3,2	53

Fazit:

Jeder dritte Thüringer Betrieb war zwischen Mitte 2008 und Mitte 2010 von der Wirtschafts- und Finanzkrise negativ betroffen. Diese Betroffenheit konzentrierte sich besonders auf das verarbeitende Gewerbe und hier auf die exportintensiven Zweige. Die Betriebe reagierten darauf mit einer breiten Palette an personalpolitischen Maßnahmen. Die wichtigsten waren der Abbau von Überstunden, der Einsatz von Kurzarbeit sowie die angeordnete Inanspruchnahme von Urlaub.

Auch Mitte 2010 hatte nach Einschätzungen der Thüringer Betriebe immer noch jeder zehnte Betrieb die Krise nicht überwunden, was sich in einem sehr hohen Wettbewerbsdruck, der Gefahr einer Insolvenz und in einer schlechten Ertrags- und Gewinnsituation zeigte.

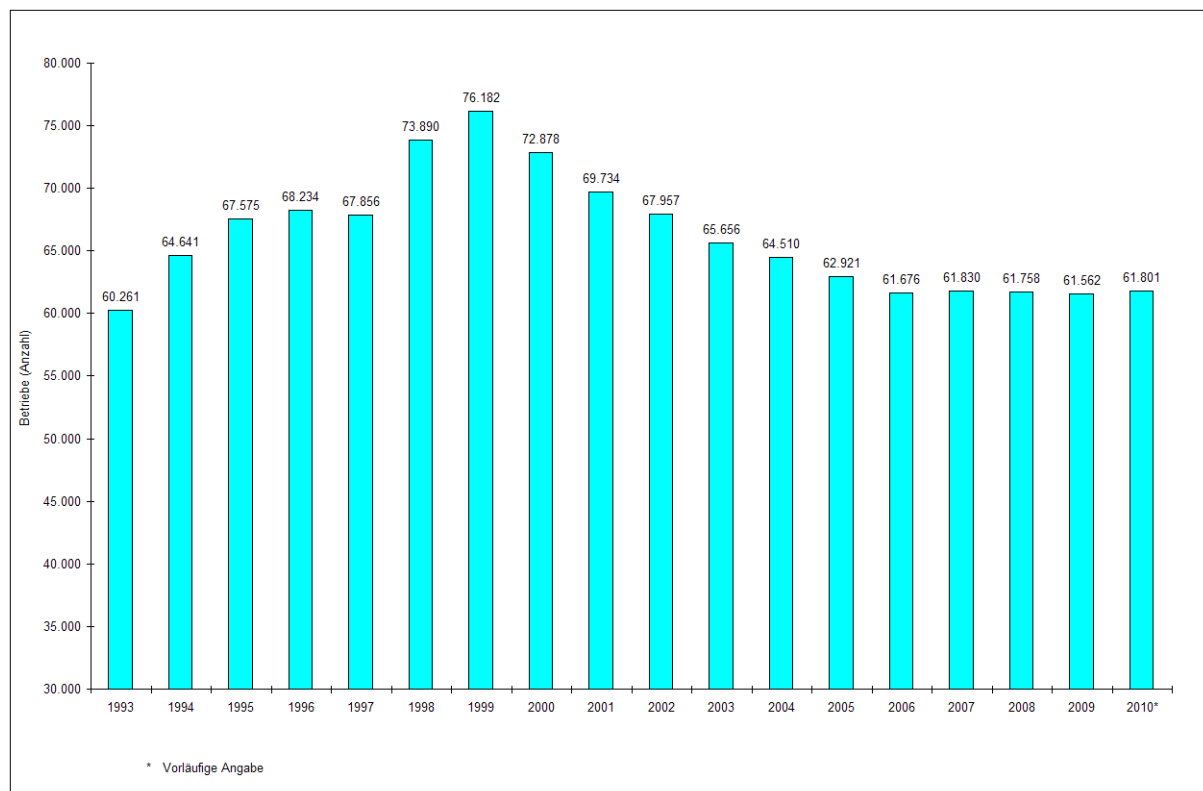
3. Entwicklung und Struktur der Betriebe und Beschäftigung

3.1 Entwicklung der Zahl der Betriebe 1993 bis 2010

Die Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) weist neben der Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter auch die Entwicklung der Zahl der existierenden Betriebe in Thüringen im zeitlichen Verlauf aus (vgl. Abbildung 5). Die Anzahl der bestehenden Betriebe (mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) ist in Thüringen nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit – nachdem 1999 mit über 76 Tsd. ein Höhepunkt erreicht war – auf unter 62 Tsd. Betriebe in 2006 gesunken. Wesentlich trugen zu dieser negativen Entwicklung das Baugewerbe sowie der Bereich Handel/Reparatur bei, auf die über 60 Prozent aller Verluste im betrieblichen Bestand seit dem Jahre 1999 zurückgeführt werden können. Seit 2006 ist die Zahl der Betriebe in Thüringen mit knapp 62 Tsd. etwa konstant geblieben, auch in den Jahren der Finanz- und Wirtschaftskrise.

Abbildung 5:

Entwicklung der Anzahl der Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Thüringen 1993 bis 2010 (Stand: jeweils 30. Juni)



Quelle: Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit

Eine Betrachtung der Thüringer Betriebslandschaft nach dem Gründungsjahr (**Betriebsbiografie**) zeigt, dass 15 Prozent aller Betriebe vor 1990 gegründet wurden und damit zu den so genannten Altbetrieben (ehemalige Treuhandbetriebe⁵, ehemalige Genossenschaften und Privatbetriebe) zählt. In diesen Betrieben sind 19 Prozent aller Thüringer Beschäftigten tätig. Die Mehrheit der Betriebe (85 Prozent) wurde 1990 und später gegründet. Da es sich bei diesen Neugründungen eher um Kleinbetriebe handelt (im Durchschnitt 13 Beschäftigte), ist ihr Gewicht für die Beschäftigung nicht ganz so groß, auch wenn sie mit 80 Prozent einen hohen Anteil an den Erwerbstätigen Thüringens beschäftigen. Die hohe Gründungsdynamik

⁵ Vgl. auch J. Wahse: Das gegenwärtige Beschäftigungs- und Wirtschaftspotenzial privatisierter ehemaliger Treuhandunternehmen, Auswertung einer Befragung vollständig privatisierter Unternehmen im Mai 2003 im Auftrag der BvS. In: „Schnell privatisieren, entschlossen sanieren, behutsam stilllegen.“ Ein Rückblick auf 13 Jahre Arbeit der Treuhandanstalt und der Bundesanstalt für vereinigungsbedingte Sonderaufgaben, Berlin, 2003, S. 303-330.

in Thüringen ist nicht zuletzt auf entsprechende Fördermaßnahmen des Bundes, der Länder und der Europäischen Union (EU) zurückzuführen. Allein in den Betrieben, die in den Jahren 2006 bis Mitte 2009 gegründet wurden, waren ca. 60 Tsd. Beschäftigte tätig (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3:
Betriebe und Beschäftigte in Thüringen 2010 (Stand: 30. Juni) nach der Betriebsbiografie (alle Betriebe)

Betriebsbiografie	Verteilung der Betriebe	Beschäftigte		
		Anzahl	Anzahl je Betrieb	Verteilung
	Prozent	Tsd. Personen	Personen	Prozent
Altbetriebe (Gründung bis 1989)	15	163	19	19
Neugründungen (Gründung ab 1990)	85	690	13	80
Davon				
1990 bis 1991	23	252	18	29
1992 bis 1995	19	178	15	21
1996 bis 2000	15	101	11	12
2001 bis 2005	18	99	9	11
2006 bis Mitte 2009	10	60	10	7
Keine Angabe	0	15	65	1
Insgesamt	100	868	14	100

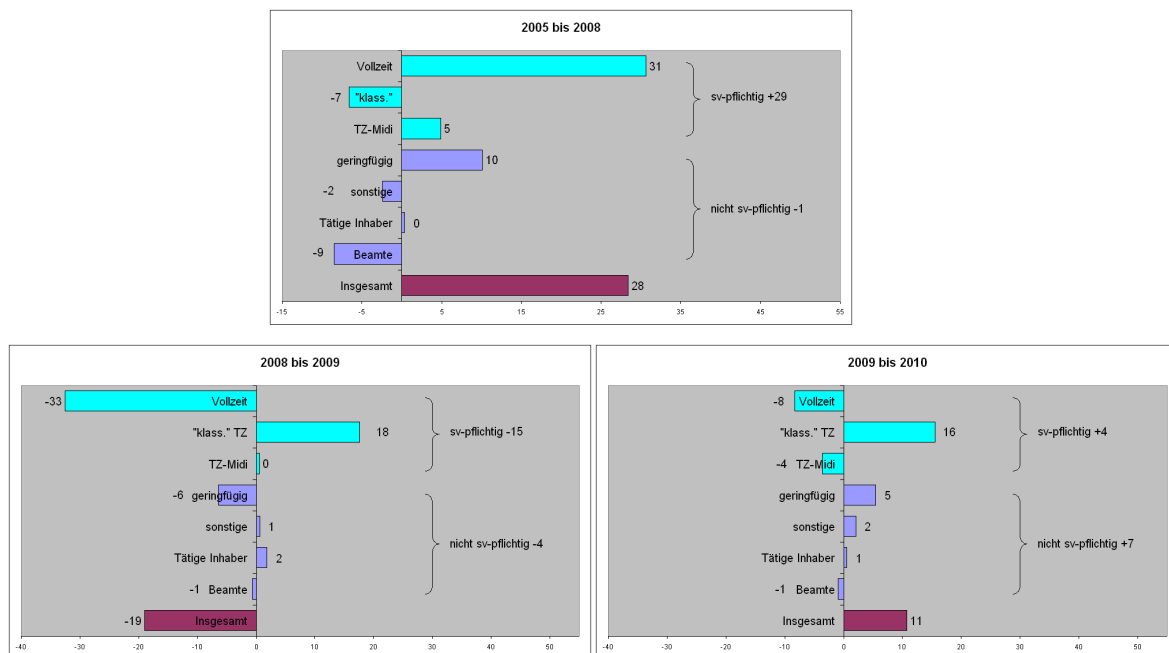
3.2 Beschäftigungsentwicklung im Zeitraum 1995 bis 2011

Die Betriebe wurden zum Beschäftigtenbestand im Jahr 2010 und zur voraussichtlichen Beschäftigungsentwicklung bis 2011 befragt. Auf der Grundlage dieser Befragungsergebnisse kann die Beschäftigungsentwicklung für Thüringen insgesamt eingeschätzt werden.

Nachdem die Beschäftigtenzahl Thüringens zwischen Juni 1995 (Start des IAB-Betriebspanels in den ostdeutschen Ländern mit der ersten Welle) und Juni 2005 um 120 Tsd. Personen bzw. 12 Prozent gesunken ist, weisen die Panelangaben zwischen Mitte 2005 und Mitte 2008 für Thüringen einen Beschäftigtenzuwachs von ca. 28 Tsd. Personen aus. Dieser Beschäftigungszuwachs ergab sich ausschließlich aus der Zunahme sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung und hierbei zum überwiegenden Teil aus Vollzeitarbeitsverhältnissen.

In den Krisenjahren verlief die Beschäftigungsentwicklung unterschiedlich: Mitte 2008 bis Mitte 2009 wurde die positive Entwicklung der Vergangenheit unterbrochen, die Beschäftigtenzahlen verringerten sich um 19 Tsd. Mitte 2009 bis Mitte 2010 stieg mit dem Anspringen der Konjunktur die Beschäftigtenzahl wieder um 11 Tsd. Personen an. Insgesamt gab es am 30.6.2010 in Thüringen nach den hochgerechneten Ergebnissen der Panelbefragung 868 Tsd. Beschäftigte. Der Beschäftigungsanstieg zwischen Mitte 2009 und Mitte 2010 war sowohl auf eine Zunahme sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (4 Tsd.) als auch auf eine Zunahme nicht sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (7 Tsd.) zurückzuführen. Allerdings beruhte der Beschäftigungsanstieg ausschließlich auf einer Ausweitung von Teilzeitbeschäftigung (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6:
Strukturelle Veränderung der Zahl der Beschäftigten zwischen Mitte 2005 und Mitte 2008 sowie in den beiden Krisenjahren in Thüringen



Der Beschäftigungszuwachs zwischen Mitte 2009 und Mitte 2010 von 11 Tsd. Beschäftigten wurde ausschließlich durch die Betriebe bewirkt, die entweder von der Krise generell nicht betroffen waren (+10 Tsd.) bzw. die Krise als überwunden einschätzten (+3 Tsd.). Die Betriebe, die auch heute noch in der Krise stecken, verringerten dagegen ihre Beschäftigungszahl um 2 Tsd.

Der **Frauenanteil an den Beschäftigten** liegt in den Betrieben Thüringens relativ konstant bei 45 bis 46 Prozent (Westdeutschland 45 Prozent). Eine differenzierte Betrachtung des privatwirtschaftlichen und öffentlichen Bereichs zeigt, dass es hinsichtlich der Beschäftigungsanteile von Frauen deutliche Unterschiede gibt. Während der Frauenanteil im Juni 2010 in Betrieben der Privatwirtschaft bei 42 Prozent lag, erreichte er im öffentlichen Bereich mit 58 Prozent erwartungsgemäß deutlich höhere Werte.

Die große Mehrheit der Betriebe in Thüringen (86 Prozent) geht bis Mitte 2011 von einem stabilen Beschäftigungsniveau aus. Der Anteil der Betriebe mit erwartetem Personalabbau liegt nur noch bei 5 Prozent, während der Anteil der Betriebe mit Beschäftigungszuwachs 9 Prozent beträgt. Damit übertrifft die Zahl der Betriebe mit erwartetem Stellenzuwachs die Zahl der Betriebe mit erwartetem Stellenabbau deutlich.

Praktikanten und freie Mitarbeiter

Gesondert werden durch das IAB-Betriebspanel Praktikanten sowie freie Mitarbeiter mit Werk- oder Dienstverträgen erfasst. Sie bilden ein zusätzliches Beschäftigungspotenzial (ca. 20 Tsd. Personen), das laut Definition und Fragestellung des IAB-Betriebspanels nicht zu den Beschäftigten der Betriebe zählt, wie es bisher analysiert wurde (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4:
Praktikanten und freie Mitarbeiter nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 2010 (Stand: 30. Juni) (alle Betriebe)

Länder	Anteil der Betriebe mit ...		Beschäftigte als ...	
	Praktikanten	freien Mitarbeitern	Praktikanten	freie Mitarbeiter
	Prozent		Tsd. Personen	
Thüringen	12	5	12	8
Mecklenburg-Vorpommern	15	5	13	8
Brandenburg	13	5	15	8
Sachsen-Anhalt	16	5	17	8
Sachsen	13	5	31	17
Berlin	15	11	23	57
Ostdeutschland	14	6	111	106
Westdeutschland	15	8	492	550

Der Einsatz von Praktikanten ist durchaus ambivalent: Einerseits sammeln Praktikanten Berufserfahrungen, andererseits werden oftmals Jungakademiker, die noch keinen regulären Arbeitsplatz finden konnten, von den Betrieben eingestellt (z. T. unentgeltlich) und dadurch häufig reguläre Arbeitsverhältnisse durch den Einsatz hochmotivierter, kostengünstiger Praktikanten ersetzt. Die Anzahl der Praktikanten lag in Thüringen 2010 bei 12 Tsd. Personen. Betrug sie 2005 und in den Jahren davor noch ca. 30 Tsd. Personen, hat sie sich in den letzten Jahren in etwa bei der Hälfte eingeepegelt.

Freie Mitarbeiter (mit Werk- oder Dienstverträgen) sind oft hochqualifiziert und auf bestimmte Aufgaben spezialisiert. Ein freier Mitarbeiter kann Freiberufler oder Gewerbetreibender sein oder auch ein Angestellter bei einem ersten Betrieb, der die freie Mitarbeit bei einem zweiten Betrieb nebenberuflich ausübt. Freie Mitarbeiter werden sehr häufig in Beschäftigungsbereichen genutzt, in denen abhängig von den jeweiligen Aufträgen schnell Engpässe eintreten, feste Mitarbeiter aber wegen der hohen Fixkosten nicht rentabel wären.⁶ Die Anzahl der freien Mitarbeiter lag in Thüringen in den letzten Jahren immer um die 10 Tsd. Personen.

Unabhängig von der Betroffenheit durch die Krise ist der Anteil der Betriebe mit Praktikanten und freien Mitarbeitern bei Krisen- und Nichtkrisenbetrieben in etwa gleich.

3.2.1 Branchen

Trotz fortschreitender, wenn auch sehr langsamer Angleichung der ostdeutschen an die westdeutsche Branchenstruktur der Betriebe, gibt es nach wie vor größere Unterschiede bei der Beschäftigtenstruktur: In Thüringen werden im Vergleich zu Westdeutschland die etwas höheren Beschäftigtenanteile im Baugewerbe, in der Land- und Forstwirtschaft, in Erziehung und Unterricht sowie in der öffentlichen Verwaltung deutlich. Thüringen weist beim verarbeitenden Gewerbe in Relation zu Ostdeutschland insgesamt ein deutlich höheres Gewicht auf und hat als einziges der neuen Länder bereits seit 2008 einen mit Westdeutschland vergleichbar hohen Beschäftigungsanteil erreicht. Geringer sind die Anteile in Handel und Reparatur (vgl. Tabelle 5).

⁶ Müsste ein freier Mitarbeiter nach dem Gesamterscheinungsbild seiner Tätigkeit eigentlich einen Angestelltenvertrag bekommen, so kann eine Scheinselbstständigkeit vorliegen.

Tabelle 5:
Betriebe und Beschäftigte in Thüringen 2010 (Stand: 30. Juni) nach Branchen** (alle Betriebe)

Branche	Verteilung der Betriebe	Beschäftigte				
		Anzahl	Anzahl je Betrieb	Verteilung		
				Thüringen	Ost-deutsch-land	West-deutsch-land
	Prozent	Tsd. Personen	Personen	Prozent		
Land- und Forstwirtschaft*	2	22	15	3	2	1
Bergbau/Energie/Wasser/Abfall*	1	13	19	1	2	2
Verarbeitendes Gewerbe	11	188	28	22	15	21
Baugewerbe	13	80	10	9	7	6
Handel und Reparatur	20	116	9	13	13	16
Verkehr/Information/Kommunikation*	6	51	13	6	7	7
Finanz-/Versicherungsdienstleistungen*	3	17	9	2	2	4
Dienstleistungen	39	291	12	34	40	35
Unternehmensnahe Dienstleistungen	14	104	12	12	15	13
Erziehung und Unterricht*	3	40	27	5	5	4
Gesundheits- und Sozialwesen	10	91	14	11	13	12
Übrige Dienstleistungen	12	56	8	6	7	6
Organisationen ohne Erwerbszweck*	2	17	16	2	2	1
Öffentliche Verwaltung	3	73	47	8	10	7
Insgesamt	100	868	14	100	100	100
Darunter						
Wissenswirtschaft	17	167	16	19	20	23

* Gilt für Thüringen: Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

** Die Branchenstruktur basiert auf der WZ 2008 und ist nur bedingt mit den Ergebnissen der Panelwellen bis 2008 vergleichbar.

Bei einem Beschäftigungszuwachs zwischen Mitte 2009 und Mitte 2010 in Thüringen von 11 Tsd. Personen bzw. gut 1 Prozent zeigt die Untersuchung nach Branchen folgende Entwicklung:

- Im verarbeitenden Gewerbe hat sich die Beschäftigtenzahl bis Mitte 2010 stabilisiert).
- Der Dienstleistungssektor war in den letzten Jahren Gewinner im Strukturwandel. Dies traf auch für das Jahr 2010 zu. Während im Bereich Erziehung und Unterricht die Beschäftigung leicht zurückging, stieg sie im Gesundheits- und Sozialwesen (3 Prozent) sowie in den unternehmensnahen und den übrigen Dienstleistungen mit 3 bzw. 5 Prozent leicht an.
- Die langjährige schwierige wirtschaftliche Lage in der Bauwirtschaft entspannt sich; die Beschäftigungszahl hat sich nicht zuletzt durch die Konjunkturpakete um über 1 Prozent erhöht.
- Die Beschäftigtenzahlen im Bereich Handel und Reparatur sind um 3 Prozent gestiegen.

Langfristig hat sich die Beschäftigungsstruktur nach Branchen in Thüringen deutlich verändert. Dem sich seit Mitte der 1990er Jahre bis 2010 vollziehenden Beschäftigungsrückgang im produzierenden Gewerbe von insgesamt 24 Prozent steht ein Beschäftigungszuwachs im Dienstleistungsgewerbe von ca. 16 Prozent gegenüber.⁷

Darüber hinaus vollziehen sich aber auch innerhalb des produzierenden Gewerbes und innerhalb der Dienstleistungen Veränderungen, die beschäftigungsseitig durchaus gegenläufig sein können. Daher erscheint neben der gewohnten Brancheneinteilung auch eine gesonder-

⁷ Die Branchenstruktur basiert auf der WZ 2008 und ist nur bedingt mit den Ergebnissen der Panelwellen bis 2008 vergleichbar.

te Betrachtung der **Wissenswirtschaft**⁸ sinnvoll. Die Wissenswirtschaft identifiziert im Rahmen einer Branchenbetrachtung forschungsintensive Industrien – das sind Branchen, in denen Gütergruppen mit einem hohen Aufwand an Forschungs- und Entwicklungsleistungen hergestellt werden und damit auf den Einsatz von Wissen angewiesen sind - und wissensintensive Dienstleistungen⁹ – das sind Branchen, die vorwiegend durch Informationstechnologien sowie Forschung und Entwicklung charakterisiert sind.

Die Wissenswirtschaft spielt für die wirtschaftliche Entwicklung in Thüringen eine wichtige Rolle. Nach Informationen aus dem IAB-Betriebspanel 2010 sind in Thüringen 17 Prozent und in Ost- 19 Prozent und in Westdeutschland 18 Prozent der Betriebe der Wissenswirtschaft zuzuordnen. Den überwiegenden Teil (ca. 15 Prozent) davon machen Betriebe in den unternehmensnahen Dienstleistungen aus. Der Rest entfällt auf die Betriebe der FuE-intensiven Bereiche des verarbeitenden Gewerbes.

In den Thüringer Betrieben der Wissenswirtschaft arbeiten insgesamt 19 Prozent (Westdeutschland 23 Prozent) aller Beschäftigten, darunter 12 Prozent im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen) und 7 Prozent in forschungsintensiven Bereichen des verarbeitenden Gewerbes.

3.2.2 Betriebsgrößenklassen

Die Verteilung der Betriebe und Beschäftigten auf Betriebsgrößenklassen¹⁰ zeigt in Thüringen eine stärkere Konzentration auf Kleinstbetrieben mit weniger als 5 Beschäftigten. Auf diese Betriebsgruppe entfallen in Thüringen 44 Prozent der Betriebe mit 8 Prozent aller Beschäftigten (Westdeutschland: 42 Prozent der Betriebe, 6 Prozent der Beschäftigten). Demgegenüber liegt der Anteil größerer Betriebe mit 250 und mehr Beschäftigten in Thüringen wie auch in Ost- und Westdeutschland unterhalb von 1 Prozent. Die Beschäftigtenanteile in dieser Betriebsgruppe liegen allerdings in Westdeutschland mit 30 Prozent deutlich höher als in Thüringen mit 18 Prozent. Die durchschnittliche Beschäftigtenzahl in den Betrieben Thüringens lag Mitte 2010 bei 14 Personen¹¹ (in Westdeutschland bei 18 Personen) (vgl. Tabelle 6).

In Thüringen scheint sich die ungünstige kleinteilige Betriebsgrößenstruktur zu verfestigen. Eine Angleichung der Betriebsstruktur an Westdeutschland hinsichtlich der Betriebsgröße ist – wie bei den Branchen – in absehbarer Zukunft nicht zu erwarten. Dies hat nachteilige Auswirkungen auf das Produktivitätsniveau in Thüringen, da die Kleinbetriebe häufig nur die Hälfte des Niveaus größerer Betriebe erreichen.

⁸ Die Betrachtung der Wissenswirtschaft erfolgte in Anlehnung an die Abgrenzung der „Wissenswirtschaft“, wie sie vom Niedersächsischen Institut für Wirtschaftsforschung (NIW) und dem Fraunhofer-Institut für System- und Innovationsforschung (ISI) (NIW/ISI-Liste 2006) vorgenommen wurde. (Vgl. Harald Legler, Rainer Frietsch: Neuabgrenzung der Wissenswirtschaft – forschungsintensive Industrien und wissensintensive Dienstleistungen (NIW/ISI-Listen 2006). In: Studien zum deutschen Innovationssystem, Nr. 22-2007, Hrsg. Bundesministerium für Bildung und Forschung, S. 14 ff. sowie Bericht zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands 2007. Hrsg. Bundesministerium für Bildung und Forschung, S. 166 ff.) Zur Definition und Bedeutung der Wissenswirtschaft vergleiche auch: Fischer u. a.: Langfristig handeln, Mangel vermeiden: Betriebliche Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2007. In: IAB Forschungsbericht Nr. 3/2008, S. 8 ff.

⁹ Zu den Dienstleistern der Informationsgesellschaft zählen laut Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) IKT-Dienstleister (Softwareunternehmen, IT-Dienste, IKT-Handel, Telekommunikationsdienstleister) und Wissensintensive Dienstleister (Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung, Unternehmensberatung, Architekturbüros, technische Beratung und Planung, Forschung und Entwicklung, Werbung).

¹⁰ Beschäftigungsseitig werden die Unternehmen nach der seit dem 1.1.2005 geltenden KMU-Definition der Europäischen Union gruppiert: „Kleinstunternehmen“ – weniger als 10 Beschäftigte; „Kleinunternehmen“ – weniger als 50 Beschäftigte; „mittlere Unternehmen“ – weniger als 250 Beschäftigte. Im IAB-Betriebspanel wird dieser Einteilung beim Ausweis der Betriebsgrößenklassen Rechnung getragen, wobei aufgrund des Umfangs von Kleinstunternehmen mit weniger als 5 Beschäftigten diese Betriebsgruppe innerhalb der Kleinstbetriebe gesondert ausgewiesen wird.

¹¹ 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. Da sich Großunternehmen zunehmend dezentralisieren und häufig in wirtschaftlich selbstständige Betriebe aufspalten, besteht auch dadurch eine Tendenz zur Verkleinerung der Betriebsgröße.

Tabelle 6:
Betriebe und Beschäftigte in Thüringen 2010 (Stand: 30. Juni) nach Betriebsgrößenklassen (alle Betriebe)

Betriebsgrößenklasse	Verteilung der Betriebe	Beschäftigte				
		Anzahl	Anzahl je Betrieb	Verteilung		
				Thüringen	Ost-deutsch-land	West-deutsch-land
	Prozent	Tsd. Personen	Personen	Prozent		
1 bis 4 Beschäftigte	44	72	3	8	9	6
5 bis 9 Beschäftigte	29	113	6	13	12	11
10 bis 49 Beschäftigte	22	276	20	32	27	27
50 bis 249 Beschäftigte	4	253	95	29	28	26
ab 250 Beschäftigte	0,6	154	451	18	24	30
Insgesamt	100	868	14	100	100	100

Eine Betrachtung der Beschäftigungsentwicklung zwischen 2009 und 2010 in Thüringen nach Betriebsgrößenklassen zeigt, dass der gesamte Beschäftigungszuwachs sich vorrangig auf die Kleinbetriebe verteilt, während die mittleren Betriebe mit 50 bis 250 Beschäftigten abgebaut haben.

Hinsichtlich der Größenstruktur unterscheiden sich die Betriebe in den beiden Teilbereichen der Wissenswirtschaft deutlich. Bei den Betrieben der FuE-intensiven Bereiche des verarbeitenden Gewerbes handelt es sich eher um größere Betriebe (durchschnittliche Betriebsgröße 46 Personen, Westdeutschland 94 Personen), wohingegen in den unternehmensnahen Dienstleistungen überdurchschnittlich viele kleine Betriebe (durchschnittliche Betriebsgröße 12 Personen, Westdeutschland 14 Personen) mit weniger als zehn Beschäftigten zu finden sind.

3.2.3 Eigentumsverhältnisse

Im Rahmen des Transformationsprozesses ist in Thüringen eine Betriebslandschaft mit unterschiedlichen **Eigentumsverhältnissen** entstanden. Vor allem im Zuge der Privatisierung, aber auch im Rahmen der Gründungswelle von neuen Betrieben, ergab sich eine differenzierte Eigentumsstruktur bei den Thüringer Betrieben. Tabelle 7 zeigt die Zusammensetzung der Betriebslandschaft in Thüringen nach den Eigentumsverhältnissen. An diesen Relationen hat sich seit Beendigung der Privatisierungsphase durch die Treuhandanstalt Mitte der 1990er Jahre kaum etwas verändert.

Über die Hälfte der Beschäftigten Thüringens ist in Betrieben in ostdeutschem Eigentum tätig. 18 Prozent der Beschäftigten entfallen auf Betriebe in westdeutschem Eigentum.¹² Da aber nur 9 Prozent der Betriebe westdeutsche Eigentümer haben, ist offensichtlich, dass es sich dabei eher um mittlere oder größere Betriebe handelt. Gleiches gilt für Betriebe in ausländischem Besitz. Dies ist auch an der durchschnittlichen Betriebsgröße erkennbar (Betriebe in ostdeutschem Eigentum: 10 Beschäftigte, Betriebe in westdeutschem und ausländischem Eigentum: 29 bzw. 45 Beschäftigte).

¹² Die Zuordnung erfolgt nach dem Kriterium „mehrheitlich oder ausschließlich“.

Tabelle 7:

Betriebe und Beschäftigte in Thüringen 2010 (Stand: 30. Juni) nach den Eigentumsverhältnissen der Betriebe (alle Betriebe)

Eigentumsverhältnis	Verteilung der Betriebe	Beschäftigte		
		Anzahl	Anzahl je Betrieb	Verteilung
	Prozent	Tsd. Personen	Personen	Prozent
Ostdeutsches Eigentum	81	479	10	56
Westdeutsches Eigentum	9	158	29	18
Ausländisches Eigentum	1	34	45	4
Öffentliches Eigentum	4	127	50	14
Sonstiges bzw. nicht bekannt	5	70	21	8
Thüringen insgesamt	100	868	14	100

3.2.4 Tätigkeitsgruppen (Qualifikation)

Die Verteilung der Beschäftigten auf Tätigkeitsgruppen ordnet diese nach ihrer ausgeübten Tätigkeit¹³ und lässt damit Rückschlüsse auf die Qualifikationsanforderungen an den entsprechenden Arbeitsplätzen zu.

11 Prozent der Beschäftigten (ohne Auszubildende) waren 2010 auf Arbeitsplätzen für einfache Tätigkeiten eingesetzt, die keine Berufsausbildung erforderten; 67 Prozent der Beschäftigten waren auf Arbeitsplätzen tätig, die einen Berufsabschluss voraussetzten. 15 Prozent waren Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten (mit abgeschlossenem Hochschul- bzw. Fachhochschulstudium) und 7 Prozent waren tätige Inhaber/Vorstände oder Geschäftsführer (vgl. Tabelle 8).

Die Befragungsergebnisse belegen, dass es nur geringfügige Unterschiede zwischen Frauen und Männern hinsichtlich ihres Einsatzes nach Qualifikationsanforderungen gibt.

¹³ Die Beschäftigten werden in Abhängigkeit von ihrer ausgeübten Tätigkeit unterteilt in „Beschäftigte für einfache Tätigkeiten“, das sind un- und angelernte Arbeiter sowie Angestellte/Beamte für einfache Tätigkeiten; „Beschäftigte mit Berufsabschluss“, das sind Facharbeiter sowie Angestellte/Beamte mit abgeschlossener Lehre; in „Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten mit Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss“ sowie in „Tätige Inhaber/Vorstände/Geschäftsführer“.

Tabelle 8:
Beschäftigte (ohne Auszubildende) in Thüringen 2010 (Stand: 30. Juni) nach Tätigkeitsgruppen und Branchen**
(alle Betriebe)

Branche	Beschäftigte für einfache Tätigkeiten	Beschäftigte mit Berufsabschluss	Beschäftigte mit Hochschul- oder Fachhochschulabschluss	Tätige Inhaber/Vorstände/Geschäftsführer	Beschäftigte insgesamt
	Prozent				
Land- und Forstwirtschaft*	7	77	8	8	100
Bergbau/Energie/Wasser/Abfall*	5	74	18	3	100
Verarbeitendes Gewerbe	9	75	12	4	100
Baugewerbe	4	77	8	11	100
Handel und Reparatur	12	74	4	10	100
Verkehr/Information/Kommunikation*	6	75	13	6	100
Finanz-/Versicherungsdienstleistungen*	1	81	10	8	100
Dienstleistungen	18	57	18	7	100
Unternehmensnahe Dienstleistungen	18	56	18	8	100
Erziehung und Unterricht*	7	35	56	2	100
Gesundheits- und Sozialwesen	14	66	14	6	100
Übrige Dienstleistungen	30	55	2	13	100
Organisationen ohne Erwerbszweck*	28	48	20	4	100
Öffentliche Verwaltung	5	59	35	1	100
Thüringen insgesamt	11	67	15	7	100
Darunter					
Wissenswirtschaft	14	61	19	6	100
Ostdeutschland	13	63	17	7	100
Westdeutschland	23	58	13	6	100

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

** Die Branchenstruktur basiert auf der WZ 2008 und ist nur bedingt mit den Ergebnissen der Panelwellen bis 2008 vergleichbar.

Tabelle 8 zeigt auch, welchen Anteil die einzelnen Tätigkeitsgruppen in den verschiedenen Branchen Thüringens aufweisen:

- Nicht überraschend ist der hohe Anteil der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten in den übrigen Dienstleistungen (30 Prozent), was auf die niedrige Qualifikationsstruktur vor allem im großen Bereich Gaststätten, aber auch bei Wäscherei/Reinigung zurückzuführen ist. Auch in den unternehmensnahen Dienstleistungen ist der Anteil un- und angelernter Arbeitskräfte mit 18 Prozent hoch, da neben anspruchsvollen Arbeitsaufgaben auch einfache Tätigkeiten - wie z. B. Reinigungsarbeiten, Wachdienste, Catering - ausgeführt werden.
- Beschäftigte mit Berufsabschluss dagegen haben ihren Schwerpunkt naturgemäß mit ca. 75 Prozent in der Land- und Forstwirtschaft, im produzierenden Gewerbe, in den Bereichen Handel/Reparatur, Verkehr/Information/Kommunikation sowie in Finanz-/Versicherungsdienstleistungen.
- Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten mit Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss sind erwartungsgemäß mit einem Beschäftigtenanteil von 56 Prozent im Bereich Erziehung und Unterricht sowie in der öffentlichen Verwaltung (35 Prozent) konzentriert. Demgegenüber weisen das Baugewerbe, die Bereiche Handel/Reparatur, Land- und Forstwirtschaft sowie die übrigen Dienstleistungen nur Werte von ca. 2 bis 8 Prozent auf.

Auch die **Wissenswirtschaft** weist einen deutlich höheren Anteil an Hochschul- bzw. Fachhochschulabsolventen (19 Prozent) auf als der Durchschnitt der anderen Branchen in der Privatwirtschaft. Dies bezieht sich gleichermaßen auf die forschungs- und entwicklungsintensiven Branchen des verarbeitenden Gewerbes und die unternehmensnahen Dienstleistungen.

- Tätige Inhaber sind in besonderem Maße in den übrigen Dienstleistungen (13 Prozent), im Baugewerbe (11 Prozent) sowie im Bereich Handel/Reparatur (10 Prozent) vertreten. Sie konzentrieren sich vor allem auf Betriebe mit weniger als 5 Beschäftigten.

Die Angaben des IAB-Betriebspanels verdeutlichen, dass es nach wie vor zwischen Thüringen und Ostdeutschland gegenüber Westdeutschland große Unterschiede in den Angaben der Betriebe zu Tätigkeiten mit und ohne erforderliche Berufsausbildung gibt. Der Anteil der Tätigkeiten, bei denen eine Berufsausbildung vorausgesetzt wird, ist in den neuen Ländern immer noch höher als in den alten. Ein Grund hierfür könnte darin bestehen, dass sich 81 Prozent aller Betriebe in Thüringen in ostdeutschem Eigentum befinden, so dass davon auszugehen ist, dass ein Großteil dieser Betriebe die qualifikatorischen Anforderungen an Arbeitsplätze immer noch vor dem Erfahrungshintergrund der Personalpolitik der DDR definiert. Aus den vorangegangenen Befragungswellen ist bekannt, dass insbesondere der Tätigkeitsanteil mit erforderlichem Facharbeiterabschluss in Thüringen fast doppelt so hoch ist wie in westdeutschen Betrieben.¹⁴ Umgekehrt ist es bei Tätigkeiten, die keine berufliche Ausbildung voraussetzen.

Das Angebot an qualifizierten Arbeitskräften ist in den ostdeutschen Bundesländern vergleichsweise hoch. Dies kann sich auf das Anspruchsniveau der Betriebe auswirken, die möglicherweise bevorzugt Beschäftigte mit Berufsabschluss einstellen wollen. Einfacharbeitsplätze sind heute keineswegs vorwiegend mit Ungelernten besetzt. Auf 63 Prozent dieser Arbeitsplätze entfallen Mitarbeiter mit formaler Qualifizierung.¹⁵

Auch ist der Anteil geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse in Westdeutschland deutlich höher als in Thüringer Betrieben (12 zu 8 Prozent). Da es sich bei diesen Beschäftigungsverhältnissen in der Regel um un- und angelernte Tätigkeiten handelt, erklärt sich auch hieraus der höhere Anteil an Einfacharbeitsplätzen in westdeutschen Betrieben.

Zusammenfassend zeigt ein Niveauvergleich mit Westdeutschland:

- Der Anteil der Beschäftigten für Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung erfordern, ist in Thüringen um 9 Prozentpunkte höher als in Westdeutschland. Auch der Anteil von Tätigkeiten für Hochqualifizierte ist in Thüringen um 2 Prozentpunkte höher.
- Umgekehrt ist es bei Beschäftigten, deren Tätigkeit keine berufliche Ausbildung voraussetzt. Ihr Anteil liegt um 12 Prozentpunkte niedriger als in Westdeutschland.

Eine Zeitreihenbetrachtung seit 1996 für Thüringen über 15 Panelwellen hinweg signalisiert deutliche Veränderungen der qualifikatorischen Zusammensetzung der Beschäftigten, und zwar eindeutig in Richtung steigender Qualifikationsanforderungen. Der Anteil der einfachen Tätigkeiten hat sich 2010 im Vergleich zu 1996 deutlich verringert; demgegenüber ist der Anteil qualifizierter Arbeitskräfte in den vergangenen 15 Jahren angestiegen (vgl. Abbildung 7). Trotz der zunehmenden Bedeutung der qualifizierten Arbeit kann von einer Marginalisierung einfacher Arbeit nicht gesprochen werden. In den letzten Jahren ist der Anteil der einfachen Arbeit nahezu konstant geblieben.¹⁶ „Zwar nimmt die Zahl qualifizierter Beschäftigter zu, dies geschieht allerdings weniger zulasten der Geringqualifizierten als vielmehr zulasten

¹⁴ Vgl. IAB-Betriebspanel Länderbericht Thüringen, Ergebnisse der zehnten Welle 2005, Reihe Forschungsberichte des Ministeriums für Wirtschaft, Technologie und Arbeit, April 2006, S.22 f.

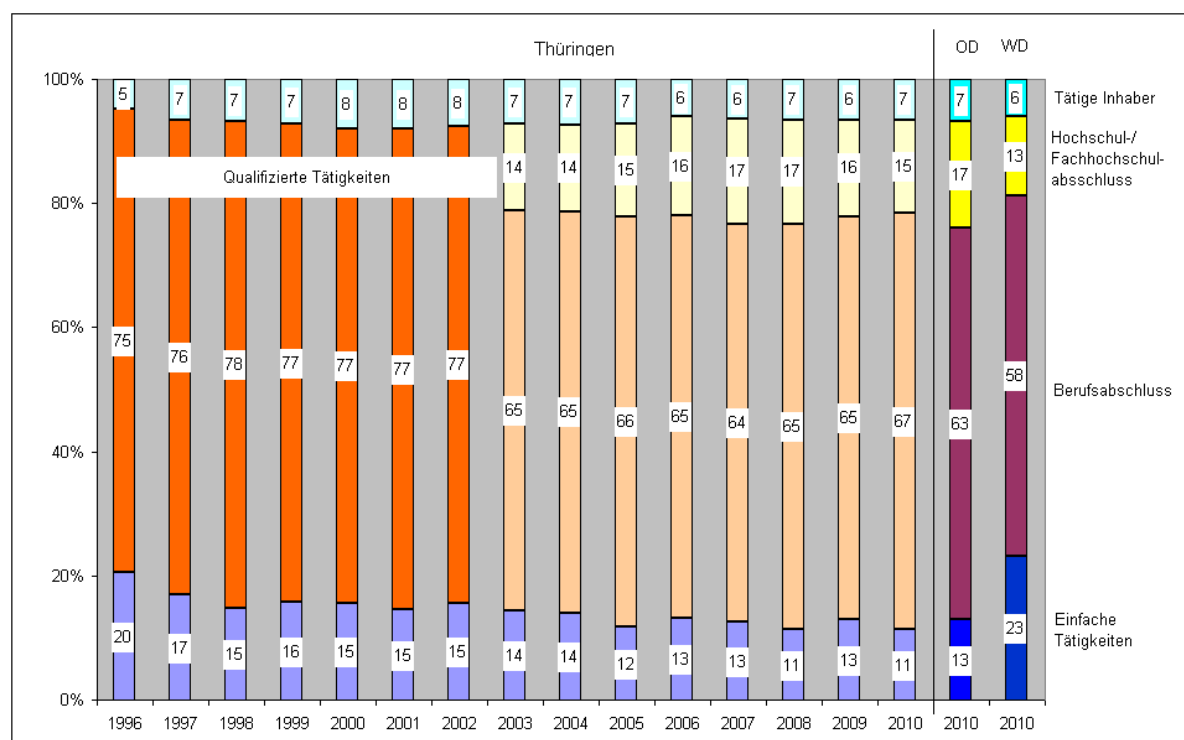
¹⁵ Vgl. Claudia Weinkopf: Gar nicht so einfach?! Perspektiven für die Qualifizierung, Arbeitsgestaltung und Entlohnung. In: Perspektiven der Erwerbsarbeit: Einfache Arbeit in Deutschland, Dokumentation einer Fachkonferenz der Friedrich-Ebert-Stiftung, WISO Diskurs, Juni 2007, S. 27.

¹⁶ Vgl. Lutz Bellmann/Jens Stegmaier: Einfache Arbeit in Deutschland - Restgröße oder relevanter Beschäftigungsbereich? In: Perspektiven der Erwerbsarbeit ..., a. a. O., S. 16.

ten der Facharbeit. Im Dienstleistungsbereich kann sogar von einem Bedeutungszuwachs einfacher Arbeit gesprochen werden.“¹⁷

Abbildung 7:

Beschäftigte (ohne Auszubildende) nach Tätigkeitsgruppen 1996 bis 2010 (Stand: 30. Juni) in Thüringen



Das ohne Zweifel vorhandene hohe Qualifikationsniveau der Erwerbstätigen stellt einen wichtigen Vorzug Thüringens bei der Standortwerbung und der Ansiedlungsförderung dar, vor allem im Zusammenhang mit der wachsenden Bedeutung des Fachkräftepotenzials.

3.2.5 Betriebliche Arbeitszeiten

Die aktuelle Diskussion um den Wirtschaftsstandort Deutschland bezieht auch die Arbeitszeit mit ein.¹⁸ Aber auch im nationalen Vergleich zwischen den neuen und den alten Bundesländern ist die Arbeitszeit Gegenstand der Diskussion: einerseits unter dem Gesichtspunkt der Herstellung gleicher Arbeits- und Lebensbedingungen, andererseits als Wettbewerbsvorteil der neuen Bundesländer im Zusammenhang mit dem sich nur zögerlich vollziehenden Angleichungsprozess. Bei vielen Vergleichen (Lebensstandard, Produktivität, Lohn) zwischen den alten und den neuen Bundesländern sollte das unterschiedliche Arbeitszeitvolumen beachtet werden. Dabei gibt es vier Einflussfaktoren: Zum einen ist es die durchschnittlich vereinbarte Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte, zweitens der Verbreitungsgrad der Teilzeitarbeit und drittens die dabei vereinbarte Wochenarbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten sowie viertens die Zahl der Feiertage (die auf Arbeitstage entfallen). Die vorliegenden Ergebnisse für das Jahr 2010 belegen, dass ein Vollzeitbeschäftigter in Thüringen wöchentlich etwa 1,1 Stunden länger arbeitete als ein Vollzeitbeschäftigter in Westdeutschland. Die Teilzeitquote war um 5 Prozentpunkte niedriger als in Westdeutschland und die wöchentliche Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten um 3,4 Stunden länger (vollzeitnahe Teilzeitbeschäfti-

¹⁷ Vgl. Ruth Brandherm: Zusammenfassung. In: Perspektiven der Erwerbsarbeit ..., ebenda, S. 4.

¹⁸ Lt. einer EU-Studie zu Arbeitszeiten 2008 ist die Wochenarbeitszeit je Vollzeitbeschäftigten in Deutschland im europaweiten Vergleich höher als in den meisten EU-Ländern (Deutschland 41,2 Std., EU-Durchschnitt 40,4 Std.). Auch hat sich die Wochenarbeitszeit zwischen 2003 und 2008 in Deutschland um 1,6 Std. erhöht. Vgl. Working time development – 2008, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0903039s/tn0903039s.htm>. Vergleicht man dagegen die Jahresarbeitszeiten (neben der Berücksichtigung der Wochenarbeitszeit erfolgt auch die Einbeziehung des Urlaubsanspruchs und der Feiertage) im internationalen Maßstab, so zählt Deutschland – neben Schweden, Dänemark und Frankreich – zu den EU-Ländern mit der niedrigsten Jahresarbeitszeit. Vgl. Früher Feierabend. In: iwd, Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, Nr. 46, 12. November 2009, S. 1.

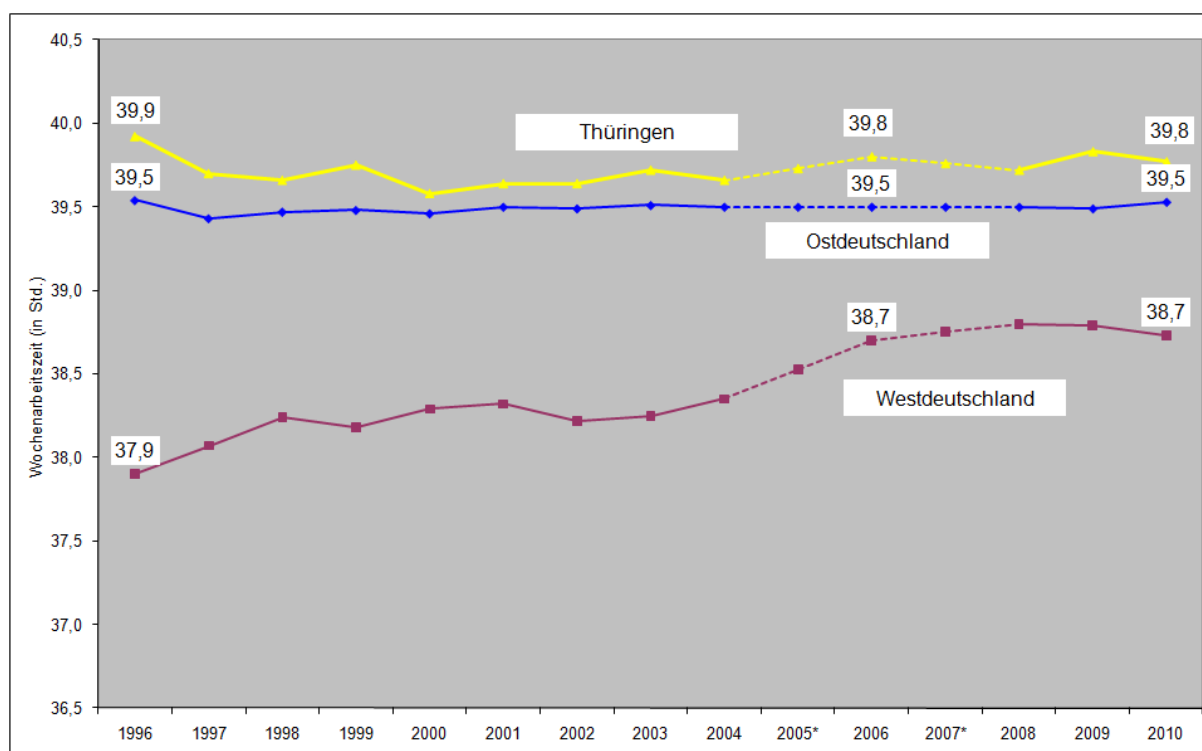
gung). Damit arbeitete 2010 ein Beschäftigter in Thüringen im Durchschnitt wöchentlich 2,7 Stunden länger als sein westdeutscher Kollege. Berücksichtigt man darüber hinaus, dass es in Thüringen 2010 weniger Feiertage (0,3 Feiertage weniger) gab (beim Urlaub gibt es kaum noch Unterschiede), entspricht die durchschnittliche wöchentliche Mehrarbeit eines Beschäftigten in Thüringen einem jährlichen Arbeitszeitvolumen von ca. 3,5 Wochen.

Länge der Wochenarbeitszeit

Die durchschnittlich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit je Vollzeitbeschäftigten beträgt 2010 nach Panel-Angaben in Thüringen 39,8 Stunden (Westdeutschland 38,7 Stunden). In Thüringen wurde bis Mitte der 1990er Jahre die Wochenarbeitszeit verkürzt, danach hat sich die durchschnittlich vereinbarte Wochenarbeitszeit kaum noch verändert (vgl. Abbildung 8). Demgegenüber ist die Wochenarbeitszeit in Westdeutschland seit 1996 bis 2008 kontinuierlich um insgesamt 0,9 Stunden angestiegen, in den letzten beiden Jahren blieb sie in etwa konstant.¹⁹

Abbildung 8:

Entwicklung der durchschnittlich vereinbarten Wochenarbeitszeit je Vollzeitbeschäftigten zwischen 1996 und 2010 in Thüringen, Ost- und Westdeutschland



* Errechnete Werte, da für 2005 und 2007 die Daten nicht erfragt wurden.

Überstunden

Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels wurden fast in jedem zweiten Thüringer Betrieb (43 Prozent) im Jahr 2009 sowohl transitorische als auch definitive Überstunden²⁰ geleistet.

Im Zeitvergleich ist festzustellen, dass der Anteil der Betriebe mit Überstunden in Thüringen wie in Ost- und Westdeutschland in der Tendenz relativ konstant war. Infolge der Finanz-

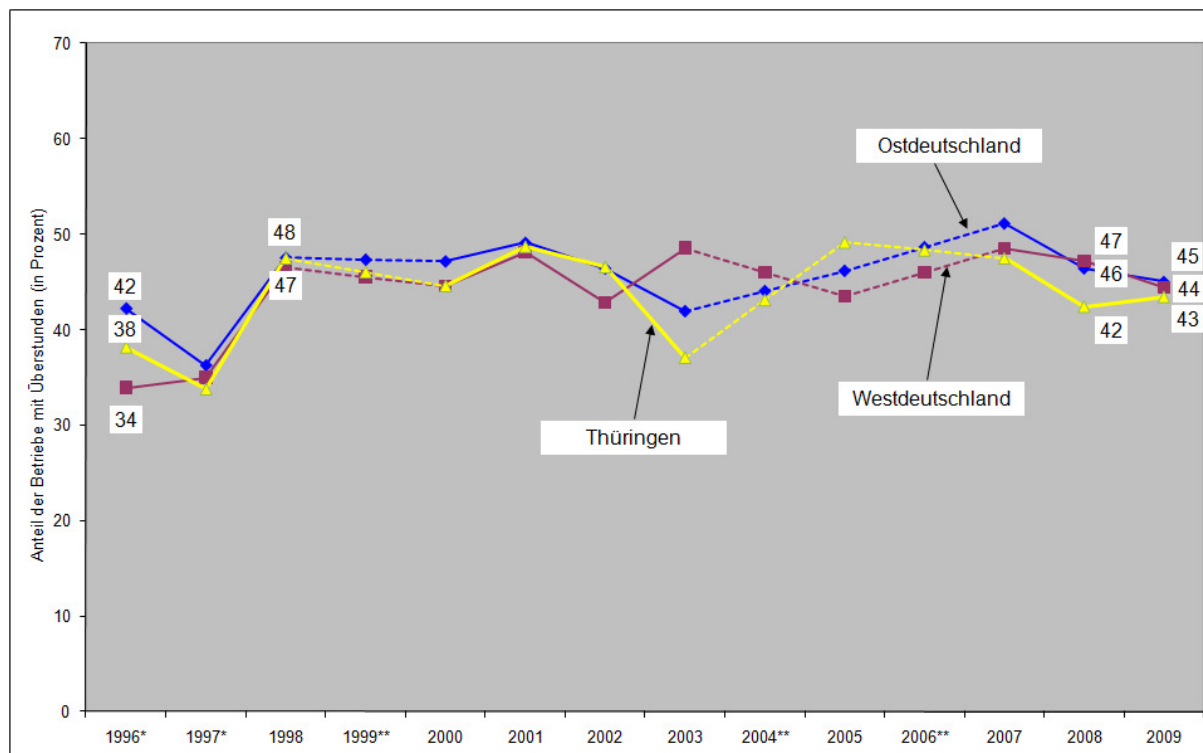
¹⁹ Vgl. auch „Zurück zur 40-Stunden-Woche“. In: iwd, Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, Nr. 27, 8. Juli 2010, S. 1 sowie die Diskussionen zur Verlängerung der Wochenarbeitszeit als Maßnahme zur Bekämpfung des Fachkräftemangels (DIW, IWH und IW Köln) http://www.focus.de/finanzen/news/fachkraeftemangel-das-ende-der-38-stunden-woche_aid_565040.html.

²⁰ Bei den „transitorischen Überstunden“ findet ein Zeitausgleich statt; die „definitiven Überstunden“ werden (mit oder ohne Zuschläge) bezahlt oder unentgeltlich geleistet.

und Wirtschaftskrise ist der Anteil der Betriebe mit Überstunden in den Jahren 2008 und 2009 leicht gesunken, beginnt sich aber wieder zu stabilisieren (vgl. Abbildung 9).

Abbildung 9:

Anteil der Betriebe mit Überstunden in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2009



* Gilt für das 1. Halbjahr.

** Errechnete Werte, da für 1999, 2004 und 2006 die Daten nicht erfragt wurden.

Von den Betrieben mit Überstunden gleichen über die Hälfte der Betriebe (55 Prozent) die geleisteten Überstunden ausschließlich durch Freizeit aus, nur bei 10 Prozent erfolgt generell ein finanzieller Ausgleich. Weitere 28 Prozent praktizieren sowohl den Freizeit- als auch den finanziellen Ausgleich und schließlich gleichen 7 Prozent Überstunden überhaupt nicht aus.

Neben Überstunden (43 Prozent der Betriebe) gibt es eine Reihe weiterer Instrumente zur Arbeitszeitsteuerung. Beachtliche Größenordnungen werden vor allem bei der bedarfsabhängigen Samstagsarbeit (46 Prozent), der Anwendung versetzter Arbeitszeiten (42 Prozent) sowie der ständigen oder regelmäßigen Samstagsarbeit (32 Prozent) erreicht (vgl. Tabelle 9).

Tabelle 9:

Betriebe mit weiteren Instrumenten der Arbeitszeitsteuerung in Thüringen nach Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe, Mehrfachnennungen, Stand: 30. Juni 2010)

Betriebsgrößenklasse	Ständige oder regelmä- ßige Sams- tags- arbeit	Bedarfs- abhän- gige Sams- tags- arbeit	Ständige oder regelmä- ßige Sonn- tagsarbeit	Versetzte Arbeits- zeiten	Schicht- arbeit	Vertrau- ensar- beitszeit	Verän- derte Dauer und Lage von Teil- zeit
	Prozent						
1 bis 4 Beschäftigte	29	45	7	34	3	21	10
5 bis 9 Beschäftigte	34	47	16	43	8	23	16
10 bis 49 Beschäftigte	36	47	13	53	23	19	22
50 bis 249 Beschäftigte	33	48	24	52	51	18	21
ab 250 Beschäftigte	55	43	47	53	67	34	46
Thüringen insgesamt	32	46	12	42	12	21	15

Arbeitszeit- und Langzeitkonten

Arbeitszeitkonten bieten den Betrieben ein mit Überstunden vergleichbares Flexibilitätspotenzial, sind kostengünstiger und können beschäftigungsstabilisierend wirken. Sie erlauben, vereinbarte Arbeitszeiten variabel zu verteilen. Zugleich profitieren die Beschäftigten in ihren Möglichkeiten der Zeitgestaltung und gewinnen Handlungsspielräume für eine bessere Abstimmung zwischen außerberuflichen und betrieblichen Zeitanforderungen. Inwieweit Arbeitszeitkonten im Konjunkturabschwung Beschäftigung stabilisieren, „hängt vor allem von den Obergrenzen für Zeitguthaben und Zeitschulden sowie [die] den Ausgleichszeiträumen der Kontenstände ab“²¹.

Laut IAB-Betriebspanel sind gegenwärtig in 30 Prozent der Betriebe Arbeitszeitkonten (von der Gleitzeitarbeit bis hin zu Jahresarbeitszeitvereinbarungen) vorhanden und in 1 Prozent geplant. Dies ist zwar eine leichte Steigerung gegenüber 2008 (27 Prozent), aber ein deutlicher Rückgang gegenüber 2009 (33 Prozent). Insgesamt gelten Arbeitszeitkonten für 49 Prozent der Beschäftigten, das heißt, jeder zweite Arbeitnehmer in Thüringen ist in irgendeiner Form in vorhandene Regelungen zu Arbeitszeitkonten eingebunden. Damit wird deutlich, dass die Betriebe in hohem Maße das Flexibilisierungspotenzial von Arbeitszeitkonten nutzen (vgl. Tabelle 10).

Tabelle 10:

Betriebe und Beschäftigte mit Arbeitszeitkonten in Thüringen 2010 nach Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe bzw. Beschäftigten, Stand: 30. Juni)

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Arbeitszeit- konten	Betriebe mit geplanten Ar- beitszeitkonten	Beschäftigte mit vorhandenen Arbeitszeitkonten	
	Anteil an allen Betrieben		Anzahl	Anteil an Be- schäftigten
	Prozent		Tsd. Personen	Prozent
1 bis 4 Beschäftigte	16	0	11	16
5 bis 9 Beschäftigte	31	0	32	28
10 bis 49 Beschäftigte	48	3	126	46
50 bis 249 Beschäftigte	67	2	149	59
ab 250 Beschäftigte	77	1	106	68
Thüringen insgesamt	30	1	424	49

In größeren Betrieben (ab 250 Beschäftigte) stehen drei von vier Beschäftigten Arbeitszeitkonten zur Verfügung. Dagegen sind Arbeitszeitkonten in kleinen Betrieben weit weniger

²¹ Alexander Herzog-Stein, Hartmut Seifert: Stabile Beschäftigung durch flexible Arbeitszeiten. In: ARBEIT, Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, 19. Jahrgang (2010), Heft 2 + 3, S. 149 ff.

verbreitet. In der Entwicklung wird sich dieser Abstand noch verstärken, was anhand der geplanten Einführung von Zeitkonten abzusehen ist (vgl. ebenfalls Tabelle 10).

Der Zeitraum, in dem die Abweichungen von der vereinbarten Sollarbeitszeit spätestens ausgeglichen werden müssen, wird in Betrieben unterschiedlich gewählt. 38 Prozent der Betriebe (Westdeutschland 43 Prozent) wählen als Zeitraum das Jahr. Der Zeitraum bis zu einem Halbjahr wird von 30 Prozent der Betriebe gewählt, ohne festen Ausgleichszeitraum arbeiten 28 Prozent (Westdeutschland entsprechend 18 bzw. 36 Prozent) der Betriebe.

Im Zusammenhang mit der Flexibilisierungsdiskussion gewinnt die Frage an Bedeutung, ob in den Betrieben über die relativ kurzfristigen Überstundenkonten hinaus, die durch die vereinbarte Sollarbeitszeit ausgeglichen werden müssen, auch separate Langzeitkonten eingerichtet werden könnten, um größere Arbeitszeitguthaben für längerfristige Arbeitsfreistellungen anzusparen (Sabbaticals, Weiterbildungszeiten, Verkürzung der Lebensarbeitszeit usw.). Offensichtlich spielen diese Formen in der Theorie eine größere Rolle als in der Praxis, denn nur 1 Prozent der Betriebe Thüringens (Westdeutschland 2 Prozent) arbeitet mit derartigen Langzeitkonten. Innerhalb der verschiedenen Formen der Langzeitkonten haben die Langzeitfreistellungen (Sabbaticals) sowie die Freistellung für Familienzeiten das größte Gewicht. In zunehmendem Maße gewinnt auch das Ziel, eine Verkürzung der Lebensarbeitszeit zu erreichen, an Bedeutung. Erwartungsgemäß steigt mit zunehmender Betriebsgröße die Akzeptanz der verschiedenen Formen der Langzeitkonten (vgl. Tabelle 11).

Tabelle 11:

Vorhandensein von separaten Langzeitkonten in Thüringen 2010 nach Betriebsgrößeklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe; Stand: 30. Juni)

Betriebsgrößeklasse	Betriebe mit Langzeitkonten	davon (Mehrfachnennungen möglich)				
		Langzeitfreistellungen (Sabbaticals)	Weiterbildungszeiten	Verkürzung der Lebensarbeitszeit	Freistellung für Familienzeiten	Sonstiges
	Prozent	Prozent				
1 bis 4 Beschäftigte	2	17	0	17	0	66
5 bis 9 Beschäftigte	0					
10 bis 49 Beschäftigte	2	0	0	58	0	42
50 bis 249 Beschäftigte	1	79	16	84	0	84
ab 250 Beschäftigte	15	80	15	33	43	27
Thüringen insgesamt	1	19	1	31	3	58

Fazit:

Das verausgabte jährliche Arbeitszeitvolumen ist in Thüringen höher als in Westdeutschland. Die Mehrarbeit, die ein Thüringer Beschäftigter im Durchschnitt im Jahr 2010 leistete, entsprach einem Arbeitszeitvolumen von ca. 3,5 Wochen. Diese Unterschiede sollten bei den verschiedenen Pro-Kopf-Vergleichen (Lebensstandard, Produktivität, Lohn) zwischen Thüringen und den alten Bundesländern beachtet werden.

Die unterschiedliche Krisenbetroffenheit der Thüringer Betriebe spiegelt sich in verschiedenen Kennziffern (Überstunden, Arbeitszeitkonten, Langzeitkonten) wider. Die genannten Arbeitszeitregelungen waren in den aktuellen Krisenbetrieben weniger häufig vorhanden bzw. wurden seltener in Anspruch genommen als von Betrieben, die nicht von der Krise betroffen waren bzw. sie überwunden haben (vgl. Tabelle 12).

Tabelle 12:
Arbeitszeitgestaltung nach der Krisenbetroffenheit in Thüringen (alle Betriebe)

Krisenbetroffenheit	Wochenarbeits- zeit je Vollzeit- beschäftigten	Anteil der Betriebe mit ...		
		Überstunden	Arbeitszeit- konten	Langzeit- konten
	Stunden	Prozent		
Krisenbetriebe	39,7	45	34	2
Betrieb steckt noch in der Krise	40,1	34	26	0
Krise ist noch spürbar, es geht aber wieder aufwärts	39,6	47	38	3
Krise ist überwunden	39,9	57	29	0
Nicht-Krisenbetriebe	39,8	43	28	1
Thüringen insgesamt	39,8	43	30	1

4. Atypische Beschäftigung und Kurzarbeit

Die Untersuchungen im Rahmen des IAB-Betriebspanels weisen längerfristig eine abnehmende Bedeutung des so genannten Normalarbeitsverhältnisses für Thüringen aus. Gleichzeitig wächst der Stellenwert von Beschäftigungsverhältnissen, die davon abweichen. In der aktuellen Panelwelle werden daher vertiefend atypische Beschäftigungsverhältnisse²² untersucht, darunter aktuelle Entwicklungen im Bereich der Leiharbeit. Angesichts der Finanz- und Wirtschaftskrise wird schließlich der Frage nachgegangen, inwieweit diese dazu geführt hat, dass Betriebe Mitte 2010 – wie bereits 2009 – verstärkt auf das arbeitsmarktpolitische Instrument der Kurzarbeit zurückgegriffen haben. Die Darstellung folgt der aktuellen sozialwissenschaftlichen Diskussion, nach der Kurzarbeit nicht zu den atypischen Beschäftigungsverhältnissen gezählt wird.

4.1 Atypische Beschäftigungsverhältnisse

Das IAB-Betriebspanel erfasst regelmäßig den Umfang und die Struktur atypischer Beschäftigungsverhältnisse. Atypische Beschäftigung stellt in der Fachliteratur einen Sammelbegriff in Abgrenzung zum Normalarbeitsverhältnis dar. Die zentralen Unterscheidungskriterien²³ sind: die Beschäftigungsstabilität in Form der Arbeitsplatzsicherheit, die gesetzlich bzw. tariflich verankerte soziale Absicherung (Arbeitslosen-, Kranken-, Pflege- sowie Rentenversicherung), eine existenzsichernde Einkommenshöhe, Teilhabechancen im Erwerbsleben (z. B. Zugang zu Angeboten der beruflichen Weiterbildung, Aufstiegschancen etc.) sowie die Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber.²⁴ In dieser Abgrenzung gelten folgende Beschäftigungsformen als atypisch:

- Teilzeitarbeit einschließlich geringfügiger Beschäftigung (Mini-Jobs, Teilzeit-Midi-Jobs, „klassische“ Teilzeit),
- befristete Beschäftigung²⁵,
- Leiharbeit.

In der aktuellen Fachliteratur wird darauf verwiesen, dass atypische Beschäftigungsformen nicht per se prekär sind, wenngleich sie vielfach Merkmale von unsicheren, zum Teil nicht auf einem Rechtsanspruch basierenden Beschäftigungsverhältnissen aufweisen.²⁶ Daher setzt sich zunehmend der Standpunkt durch, dass atypische Beschäftigung nicht mit Prekari-

²² Seit der 14. Welle des IAB-Betriebspanels wird der Begriff der atypischen Beschäftigung verwendet. In den vorangegangenen Erhebungswellen wurde von Nicht-Standard-Beschäftigungsverhältnissen gesprochen.

²³ Mindestens eines der folgenden Kriterien muss zutreffen.

²⁴ Vgl. B. Keller; H. Seifert: Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität. In WSI Mitteilungen 5/2006, Düsseldorf, S. 235 ff. sowie Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Atypische Beschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Begleitmaterial zum Pressegespräch am 9. September 2008 in Frankfurt am Main; Wiesbaden, 2008, insbes. S. 5 f.

²⁵ Eine Überschneidung von Teilzeit- und befristet Beschäftigten ist nach Angaben des SOEP (Sozio-oekonomisches Panel) eher marginal gegeben.

²⁶ Vgl. T. Fuchs: Arbeit & Prekarität. Ausmaß und Problemlagen atypischer Beschäftigungsverhältnisse, Stadtbergen, 2006, S. 5.

tät gleichzusetzen ist. So kann beispielsweise sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung („klassische Teilzeit“) durchaus dem Beschäftigungswunsch von Arbeitnehmern unter gegebenen persönlichen wie familiären Rahmenbedingungen entsprechen.

Die aktuelle Erhebungswelle erfolgte – wie bereits die 14. Welle – vor dem Hintergrund der Finanz- und Wirtschaftskrise. Unter diesen Bedingungen wird auch in der aktuellen Erhebungswelle der Fokus auf die Frage gerichtet, inwieweit die Thüringer Betriebe gegenwärtig atypische Beschäftigungsformen nutzen, und ob sich signifikante Abweichungen zu den bisherigen Entwicklungstrends beobachten lassen. Rein quantitativ betrachtet sind im Juni 2010 die Wirkungen der Krise auf den Arbeitsmarkt im Vergleich zum Vorjahr vergleichsweise wenig zu spüren. So ist im Jahresvergleich bei den Beschäftigten insgesamt und auch bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ein Zuwachs zu verzeichnen.

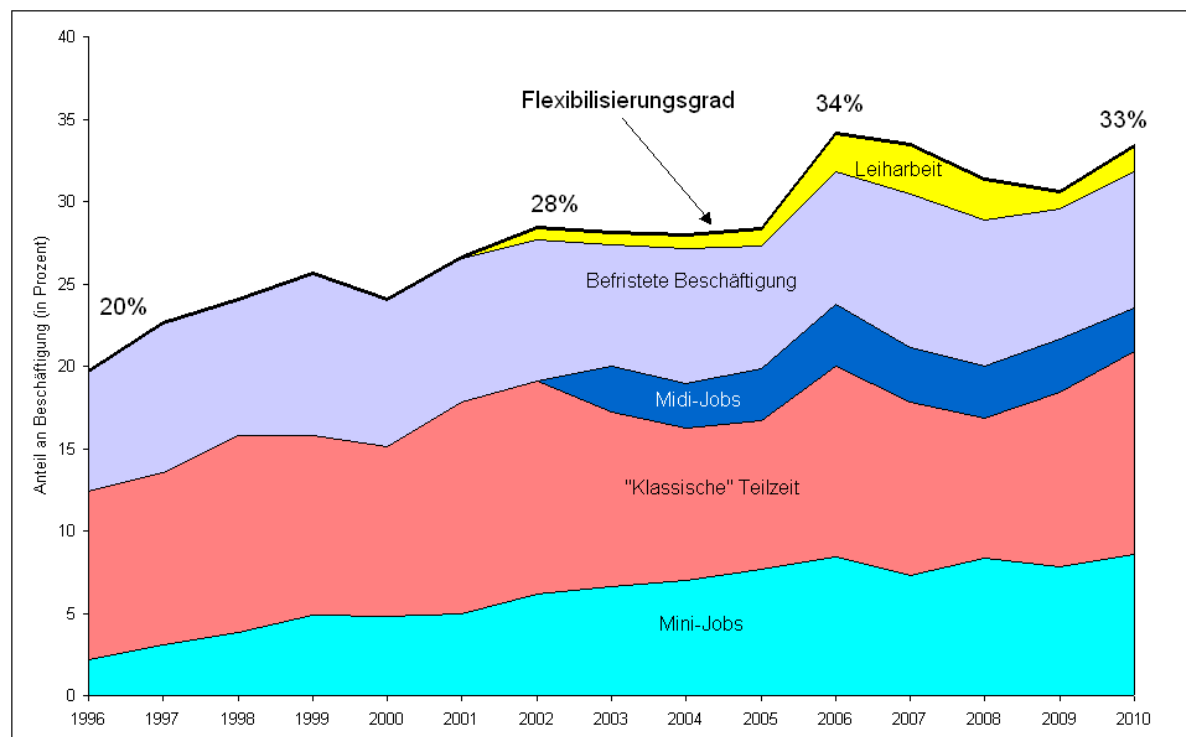
Deutliche Steigerung des Flexibilisierungsgrades

Atypische Beschäftigungsverhältnisse haben in den letzten Jahren und Jahrzehnten als betriebliche Flexibilisierungsinstrumente an Bedeutung gewonnen. Ihre wichtigsten Funktionen bestehen in einer verbesserten Anpassungsfähigkeit des Arbeitseinsatzes sowie in der Senkung der anfallenden Arbeitskosten. Begünstigt wurde die Verbreitung atypischer Beschäftigungsformen durch die Schaffung entsprechender gesetzlicher Grundlagen.²⁷ Quantifiziert werden atypische Beschäftigungsverhältnisse mittels der Kennziffer Flexibilisierungsgrad (Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse an allen Beschäftigten). Nach Berechnungen aus dem IAB-Betriebspanel ist in Thüringen der Flexibilisierungsgrad der Beschäftigungsverhältnisse in den vergangenen 15 Jahren deutlich angestiegen. Zählte 1996 noch jedes fünfte Beschäftigungsverhältnis zu den atypischen (20 Prozent), war es 2010 bereits jedes dritte (33 Prozent). Darüber hinaus hat die Vielfalt atypischer Beschäftigungsformen zugenommen. Einen ersten Überblick über vollzogene Entwicklungen seit Mitte der 1990er Jahre vermittelt Abbildung 10, wobei später die einzelnen Formen genauer analysiert werden.

²⁷ Zu den wichtigsten Rahmenbedingungen gehören das Beschäftigungsförderungsgesetz mit seinen Novellierungen, das Teilzeit- und Befristungsgesetz wie auch Gesetzgebungen im SGB II für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt.

Abbildung 10:

Entwicklung des Flexibilisierungsgrades und einzelner atypischer Beschäftigungsformen in Thüringen 1996 bis 2010



Die Befunde der aktuellen Erhebung verweisen auf einen weiteren Bedeutungszuwachs atypischer Beschäftigungsformen zwischen Mitte 2009 und Mitte 2010 in den Thüringer Betrieben. 2010 lag der Flexibilisierungsgrad in Thüringen bei 33 Prozent. Das entspricht einer Erhöhung um 2 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr. Im Zeitvergleich ist damit ein sehr hohes Niveau beim Flexibilisierungsgrad in Thüringen erreicht (vgl. Tabelle 13). Die Thüringer Betriebe greifen in der aktuellen Krise insgesamt offenbar verstärkt auf atypische Beschäftigungsalternativen zurück. Einen vergleichsweise noch höheren Zuwachs beim Flexibilisierungsgrad hat es in Ost- und Westdeutschland (jeweils 4 Prozentpunkte) gegeben.

Tabelle 13:

Flexibilisierungsgrad nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2010 (Stand: jeweils 30. Juni) (alle Betriebe)

Länder	Flexibilisierungsgrad								
	1996	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
	Prozent								
Thüringen	20	29	28	29	34	34	31	31	33
Mecklenburg-Vorpom.	22	29	29	31	36	34	34	32	37
Brandenburg	19	29	28	27	34	31	32	32	35
Sachsen-Anhalt	18	28	29	31	32	31	34	33	34
Sachsen	21	29	28	30	33	33	35	33	37
Berlin	22	31	31	34	38	36	39	37	42
Ostdeutschland	20	29	29	31	35	33	35	33	37
Westdeutschland	25	29	28	30	34	33	35	33	37

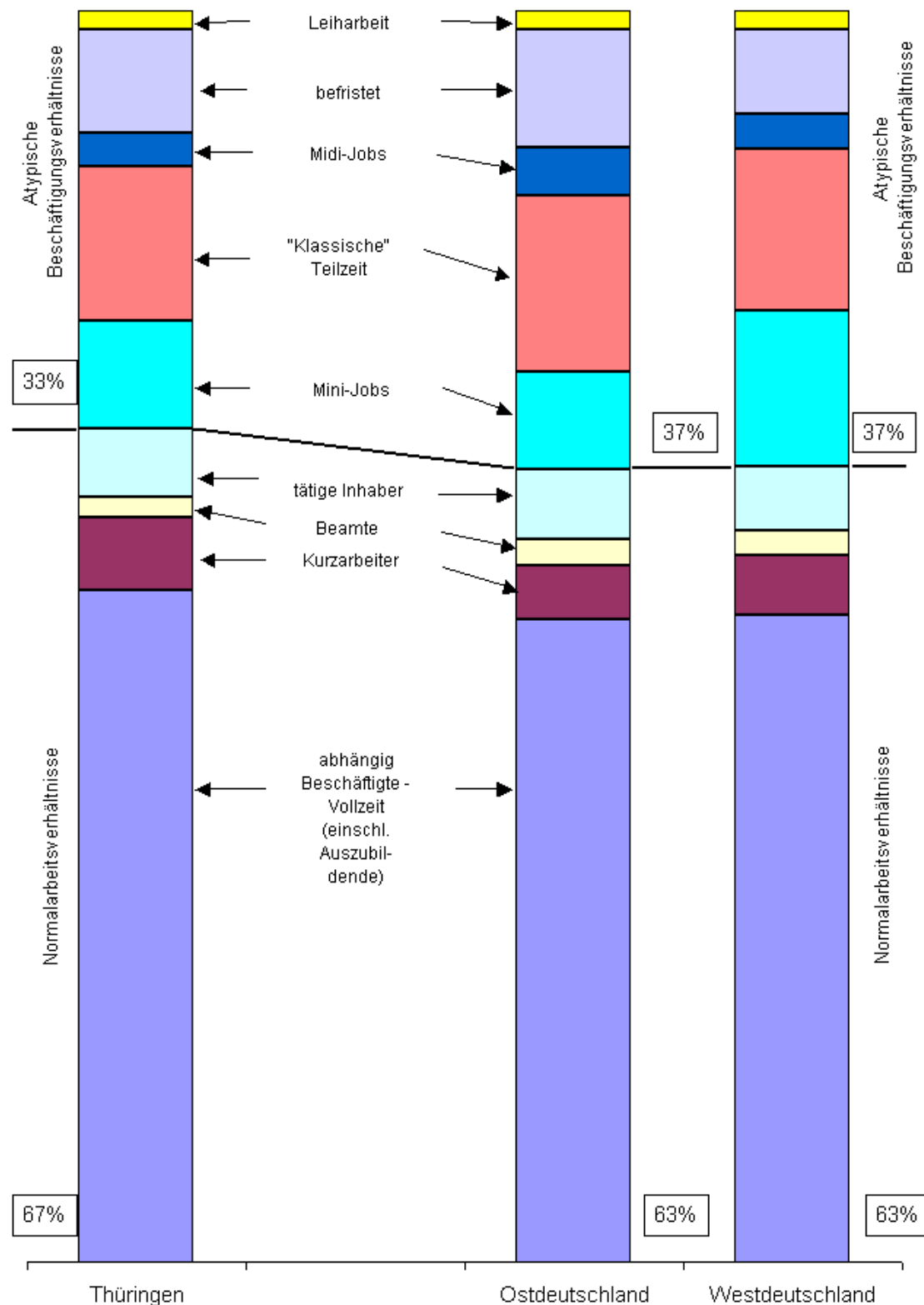
Die Untersuchung des betrieblichen Flexibilisierungsgrades in Abhängigkeit von der Krisenbetroffenheit ergibt Unterschiede. In den aktuellen Krisenbetrieben erreicht der Flexibilisierungsgrad derzeit 35 Prozent, in Betrieben mit überwundener Krise sind es lediglich 18 Prozent. In Krisenbetrieben, in denen es zum Befragungszeitpunkt bereits wieder aufwärts geht, beträgt der Flexibilisierungsgrad 29 Prozent. Dieser Befund spricht offenbar für

einen Zusammenhang zwischen der Krisenbetroffenheit und der Nutzungsintensität flexibler Beschäftigungsformen in den Betrieben.

Einen Gesamtüberblick, welche Bedeutung den verschiedenen Beschäftigungsformen zurzeit in der Thüringer Wirtschaft zukommt, vermittelt Abbildung 11.

Abbildung 11:

Atypische Beschäftigungs- und Normalarbeitsverhältnisse in Thüringen, Ost- und Westdeutschland (Stand: 30. Juni 2010)



Der Flexibilisierungsgrad erreicht in Abhängigkeit von der Branche unterschiedliche Größenordnungen. Besonders hoch fällt er in Organisationen ohne Erwerbszweck (96 Prozent), im Gesundheits- und Sozialwesen (60 Prozent), im Bereich Erziehung und Unterricht (56 Prozent) sowie in den übrigen und unternehmensnahen Dienstleistungen (46 bzw. 44 Prozent) aus. Besonders niedrig ist er mit jeweils ca. 10 Prozent im Bereich Bergbau/Energie/Wasser/Abfall sowie im Bauwesen und mit 16 Prozent im verarbeitenden Gewerbe. In der Wissenswirtschaft liegt der Flexibilisierungsgrad derzeit insgesamt bei 33 Prozent, wobei in den FuE-intensiven Zweigen des verarbeitenden Gewerbes lediglich 14 Prozent, allerdings in den unternehmensnahen Dienstleistungen sogar 44 Prozent erreicht werden. Der Flexibilisierungsgrad zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen liegt jeweils im Durchschnittsbereich (29 und 39 Prozent).

Der Flexibilisierungsgrad der Betriebe unterscheidet sich auch nach ihren Eigentumsverhältnissen. In Betrieben im öffentlichen Eigentum erreicht er 38 Prozent, in privaten Firmen beträgt er 31 Prozent. Damit liegt der Flexibilisierungsgrad im öffentlichen Bereich deutlich über dem des privaten Sektors.

Beim Flexibilisierungsgrad treten erhebliche geschlechterspezifische Unterschiede auf: Der Flexibilisierungsgrad lag bei den Beschäftigungsverhältnissen von Frauen mit 50 Prozent (Westdeutschland mit 58 Prozent) deutlich oberhalb des Flexibilisierungsgrades der Männer mit 16 Prozent (Westdeutschland 16 Prozent). Damit ist in Thüringen lediglich jede zweite Frau in einem Normalarbeitsverhältnis tätig, während dies auf vier von fünf (84 Prozent) der erwerbstätigen Männer zutrifft. Diese Unterschiede resultieren in erster Linie daraus, dass Teilzeitbeschäftigung von Frauen dominiert wird.

Umfang und Struktur atypischer Beschäftigungsverhältnisse

Die einzelnen Formen atypischer Beschäftigungsverhältnisse unterlagen bereits in den vergangenen Jahren teilweise starken Veränderungen. Diese waren und sind sowohl auf Änderungen in der Gesetzeslage zurückzuführen als auch auf Annäherungen im Erwerbsverhalten ostdeutscher Beschäftigter an das Erwerbsverhalten in Westdeutschland. Ergänzend zu den vorangegangenen Erhebungswellen wird die Entwicklung atypischer Beschäftigung auch im Kontext der Krise betrachtet.

Teilzeitarbeit

Teilzeitbeschäftigung ist eine heterogene Gruppe unterschiedlicher Beschäftigungsverhältnisse, die sich vor allem hinsichtlich ihrer Sozialversicherungspflicht sowie des Entgelts voneinander unterscheiden. Zur Teilzeitbeschäftigung zählen geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (Mini-Jobs)²⁸, Teilzeit-Midi-Jobs²⁹ sowie „klassische“ sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse (ohne abgesenkte Sozialversicherungsbeiträge). Aufgrund ihrer besonderen Bedeutung für die Thüringer Wirtschaft werden neben der Teilzeitarbeit insgesamt die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse, Midi-Jobs und „klassische Teilzeit“ nachfolgend in gesonderten Abschnitten behandelt. Das IAB-Betriebspanel gestattet eine differenzierte Betrachtung der Teilzeitbeschäftigung nach ihren verschiedenen Formen: Mit 33 Prozent entfällt ein Drittel der Teilzeitbeschäftigten auf die so genannten Mini-Jobs, 10 Prozent der Teilzeitbeschäftigten in den ostdeutschen Betrieben haben einen Midi-Job (Teilzeit). Rechnerisch folgt aus diesen Angaben, dass über die Hälfte der in Teilzeit Beschäftigten (57 Prozent) eine „klassische“ Teilzeittätigkeit ausübt.

²⁸ Zu den geringfügig entlohnnten Beschäftigten (Mini-Jobs) zählen Beschäftigte, bei denen das monatliche Arbeitsentgelt 400 € nicht überschreitet bzw. eine „kurzfristige“ Beschäftigung vorliegt. Es gibt geringfügig Beschäftigte, die ausschließlich dieser Beschäftigung nachgehen und geringfügig Beschäftigte, die sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind und einen Nebenjob ausüben. Laut Angaben der Bundesagentur für Arbeit gibt es Mini-Jobs überwiegend im Rahmen ausschließlich geringfügiger Beschäftigung. Da im IAB-Betriebspanel nach Beschäftigungsverhältnissen gefragt wird, werden beide Formen geringfügiger Beschäftigung erfasst.

²⁹ Als Midi-Jobs werden Beschäftigungsverhältnisse (ohne Auszubildende) bezeichnet, bei denen der Monatsverdienst zwischen 401 € und 800 € brutto liegt. Für diese Beschäftigungsverhältnisse gelten ermäßigte Sozialversicherungsbeiträge.

Mitte 2010 gab es in Thüringen 202 Tsd. Teilzeitbeschäftigte³⁰ (davon 67 Tsd. Mini-Jobs, 21 Tsd. Teilzeit-Midi-Jobs sowie 114 Tsd. Beschäftigte in „klassischer“ Teilzeit). Das sind 17 Tsd. Teilzeitbeschäftigte mehr als im Vorjahr. Dies entspricht einer Zunahme der Teilzeitbeschäftigung um 9 Prozent. Damit beläuft sich der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Beschäftigten insgesamt auf nunmehr 23 Prozent. Das entspricht einer Zunahme um 2 Prozentpunkte gegenüber 2009 (vgl. Tabelle 14).

Die Entwicklung der letzten Jahre im Zusammenhang mit der Gesamtentwicklung am Thüringer Arbeitsmarkt verlief damit widersprüchlich. In den Jahren vor der Krise (2007/2008) war ein Aufbau von Vollzeittätigkeiten zu konstatieren. Dies könnte Ausdruck personalpolitischer Umstrukturierungsprozesse in den Betrieben angesichts eines sich abzeichnenden Fachkräftemangels sein. Möglicherweise setzten Thüringer Betriebe in dieser Situation zur Erhöhung ihrer Wettbewerbsfähigkeit zunehmend auf die Stabilisierung bzw. den Ausbau ihrer Kern- bzw. Stammbeschaftungen als eine Strategie, um vor allem die eigenen Fachkräfte zu halten. Mit Eintreten der Krise war demgegenüber bis Mitte 2010 ein deutlicher Abbau von Vollzeit- und gleichzeitiger Anstieg der Teilzeitbeschäftigung zu beobachten.

Eine Betrachtung der Teilzeitarbeit nach dem Eigentum der Betriebe verweist auf ihren höheren Stellenwert für den öffentlichen Bereich. In der privaten Wirtschaft arbeiteten 22 Prozent der Beschäftigten in Teilzeit, im öffentlichen Bereich waren es 26 Prozent. Im Vergleich zu 2008 hat sich damit eine Steigerung in der privaten Wirtschaft um 2 Prozentpunkte ergeben, während der Anteil der Teilzeitbeschäftigten im öffentlichen Sektor stabil geblieben ist.

Die Teilzeitquote der Thüringer Betriebe liegt weiterhin mit 5 Prozentpunkten unterhalb jener der westdeutschen Betriebe (vgl. ebenfalls Tabelle 14).

Tabelle 14:

Teilzeitbeschäftigte nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2010 (Stand: jeweils 30. Juni) (alle Betriebe)

Länder	Teilzeitbeschäftigte									
	Anteil an allen Beschäftigten									
	1996	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Prozent
Thüringen	12	20	19	20	23	21	20	21	23	
Betriebe im Privateigentum	-	18	17	17	21	19	18	20	22	
Betriebe im öffentl. Eigentum	-	25	25	29	29	24	25	26	26	
Mecklenburg-Vorpommern	13	20	19	20	23	22	22	21	26	
Brandenburg	13	20	19	18	23	21	22	23	24	
Sachsen-Anhalt	11	20	19	20	22	20	24	23	24	
Sachsen	14	21	19	20	22	22	24	22	25	
Berlin	17	22	20	23	24	23	27	23	28	
Ostdeutschland	14	20	19	20	23	22	23	22	25	
Westdeutschland	22	23	22	22	26	25	26	25	28	

Teilzeitarbeit wird überwiegend von Frauen ausgeübt. 78 Prozent der Teilzeitbeschäftigten in Thüringen sind Frauen (Westdeutschland 80 Prozent). Die Teilzeitquote der Frauen beträgt in den Thüringer Betrieben 40 Prozent, die der Männer 9 Prozent. Nach Einschätzung des WSI³¹ sowie des IW Köln³² steht in Ostdeutschland ca. die Hälfte der Teilzeittätigkeiten den individuellen Wünschen dieser Beschäftigten entgegen. Eine aktuelle Untersuchung des Sta-

³⁰ Die Anzahl der im IAB-Betriebspanel ausgewiesenen Teilzeitbeschäftigten sind höher als die BA-Zahlen, da im Panel neben den sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten auch die nicht sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten ausgewiesen werden.

³¹ Vgl. Christina Klenner: Gleichstellungspolitik vor alten und neuen Herausforderungen – Welchen Beitrag leistet die Familienpolitik? In: WSI Mitteilungen, Düsseldorf 10/2007, S. 525. Auch in einer aktuelleren Untersuchung zu den Erwerbs- und Einkommenskonstellationen in Ostdeutschland spricht Chr. Klenner von „unfreiwillig teilzeitbeschäftigten Frauen“ als einer Form von Unterbeschäftigung. Vgl. Christina Klenner: Wer ernährt die Familie? Erwerbs- und Einkommenskonstellationen in Ostdeutschland. In: WSI Mitteilungen, Düsseldorf 11/2009, S. 619 ff.

³² „Rund 64 Prozent der Teilzeitbeschäftigten Ostdeutschlands würden lieber einer Vollzeittätigkeit nachgehen, die aber nicht zu finden ist.“ Vgl. Teilzeitarbeit – Die Karriere bleibt auf der Strecke. In: iwd, Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, Nr. 24, 11. Juni 2009, S. 2.

tistischen Bundesamtes belegt diesen Befund des WSI speziell für ostdeutsche Mütter: Generell wird ostdeutschen Müttern mit Kindern unter 15 Jahren eine etwas höhere Erwerbsbeteiligung im Vergleich zu westdeutschen Müttern bescheinigt (58 Prozent gegenüber 55 Prozent), wobei die Vollzeitorientierung im Osten wesentlich höher liegt (Vollzeitquote ostdeutscher Mütter: 53 Prozent; westdeutscher Mütter 22 Prozent). In Teilzeit tätige Mütter in Ost und West haben dafür offensichtlich unterschiedliche Motive. In Ostdeutschland sind lediglich für 52 Prozent der Betroffenen private bzw. familiäre Gründe ausschlaggebend, während dies in Westdeutschland auf 89 Prozent zutrifft. „Für fast vier von zehn Müttern (38%) lag im Osten der Grund für eine Einschränkung des Beschäftigungsumfangs in einem Mangel an Vollzeitarbeitsplätzen. Das bedeutet, dass Teilzeit-Arbeit für Mütter im Osten häufiger notwendiges Übel bedeutet, wohingegen sich westdeutsche Frauen überwiegend für ihre Familien aus dem Erwerbsleben zurückziehen. Gründe hierfür sind sicherlich der höhere ökonomische Druck, der auf den Frauen im Osten lastet. Für Mütter im Westen hingegen ist häufiger die traditionelle Rollenteilung Motivation, die Arbeit zu reduzieren.“³³

Interessant für die Beurteilung des Umfangs der Teilzeitarbeit ist deren Struktur nach der durchschnittlich vereinbarten Wochenarbeitszeit. Die durchschnittliche Länge einer Teilzeitbeschäftigung betrug 2010 in Thüringen 21 Stunden je Woche, deutlich mehr als in Westdeutschland (18 Stunden). Die Teilzeitbeschäftigung ist in Thüringen in Bezug auf die Beschäftigtenzahl zwar nach wie vor weniger verbreitet, allerdings liegt die für Teilzeitbeschäftigte durchschnittlich vereinbarte Wochenarbeitszeit hier höher.

Teilzeittätigkeit differiert zwischen den Branchen: Besonders stark ist sie in den Dienstleistungsbereichen verbreitet. Das betrifft vor allem das Gesundheits- und Sozialwesen (49 Prozent), die übrigen Dienstleistungen (37 Prozent), ebenso Erziehung und Unterricht mit 32 Prozent und die unternehmensnahen Dienstleistungen mit 30 Prozent. Vergleichsweise wenig ist Teilzeitbeschäftigung in den Bereichen Bergbau/Energie/Wasser/Abfall, im Bauwesen und im verarbeitenden Gewerbe (jeweils 7 Prozent) vertreten. Unterschiede hinsichtlich der Verbreitung von Teilzeitbeschäftigung sind auch zwischen den Betriebsgrößen zu erkennen, allerdings sind diese nicht sehr ausgeprägt. Bei den Kleinstbetrieben mit bis zu vier Beschäftigten liegt die Teilzeitquote bei 24 Prozent, in den Unternehmen mit bis zu neun Beschäftigten bei 34 Prozent. In den größeren Betriebsgrößen liegt sie zwischen 16 und 21 Prozent.

Geringfügige Beschäftigung

Geringfügige Beschäftigung in Form der Mini-Jobs (als eine Form von Teilzeitarbeit) ist in den Thüringer Betrieben gegenüber dem Vorjahr leicht angestiegen. Mitte 2010 gab es in 40 Prozent der Betriebe geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, im Vorjahr waren es 36 Prozent. Diese Entwicklung ging mit einem Zuwachs der geringfügig Beschäftigten einher. Im Vergleich zum Vorjahr befanden sich im Juni 2010 fast 6 Tsd. Personen mehr in dieser Beschäftigungsform, womit es in den Thüringer Betrieben nun insgesamt 67 Tsd. geringfügig Beschäftigte gibt. Damit haben Mini-Jobs in ihrer Bedeutung als Flexibilisierungsinstrument etwas an Bedeutung gewonnen. Gestützt wird diese Einschätzung zusätzlich dadurch, dass die geringfügige Beschäftigung in den aktuellen Krisenbetrieben stärker ausgeprägt ist. Dies trifft zwar weniger für den Anteil der Betriebe mit geringfügiger Beschäftigung zu, dafür aber auf den Anteil der geringfügig Beschäftigten an allen Beschäftigten. In den aktuellen Krisenbetrieben beträgt der Anteil der Mini-Jobber an den Beschäftigten 10 Prozent, demgegenüber in allen anderen Betrieben ca. 7 Prozent.

Nach wie vor ist der Anteil geringfügiger Beschäftigung in Thüringen deutlich geringer als in Westdeutschland. Dieser beläuft sich 2010 für Thüringer Betriebe auf knapp 8 Prozent, für westdeutsche Betriebe auf gut 12 Prozent (vgl. Tabelle 15).

³³ Vgl. Stefan Rübenach: Alles beim Alten: Mütter stellen Erwerbstätigkeit hinten an. Statistisches Bundesamt, Destatis, 4. März 2010.
http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Navigation/Publikationen/STATmagazin/2010/Arbeitsmarkt2010_03.templateId=renderPrint.psml_nnn=true.

Tabelle 15:

Geringfügig Beschäftigte* nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2010 (Stand: jeweils 30. Juni) (alle Betriebe)

Länder	Geringfügig Beschäftigte								
	Anteil an allen Beschäftigten								
	1996	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
	Prozent								
Thüringen	2	7	7	7	8	7	8	7	8
Betriebe im Privateigentum	-	-	-	8	10	8	9	8	9
Betriebe im öffentl. Eigentum	-	-	-	3	3	4	3	3	3
Mecklenburg-Vorpommern	2	6	7	7	7	6	6	7	7
Brandenburg	3	6	7	6	6	6	7	8	8
Sachsen-Anhalt	2	6	6	5	6	6	7	7	7
Sachsen	4	6	6	5	6	6	7	7	7
Berlin	7	6	8	7	6	7	7	8	8
Ostdeutschland	3	6	7	6	7	6	7	7	7
Westdeutschland	12	11	11	11	12	12	12	12	12

* Bis 2004 wurden geringfügig Beschäftigte in der Kategorie „sonstige Beschäftigte“ erfasst, seit 2005 gesondert ausgewiesen.

Die geringfügig Beschäftigten Thüringens konzentrieren sich auf die verschiedenen Branchen des Dienstleistungssektors, in denen über die Hälfte aller Mini-Jobber tätig ist (53 Prozent): In den unternehmensnahen Dienstleistungen sind 19 Prozent der Mini-Jobber beschäftigt, in den übrigen Dienstleistungen 17 Prozent und im Gesundheits- und Sozialwesen 15 Prozent. Der Bereich Handel/Reparatur vereinigt 21 Prozent dieser Personengruppe auf sich. In allen anderen Branchen der Thüringer Wirtschaft sind geringfügige Beschäftigungsverhältnisse von untergeordneter Bedeutung und liegen im einstelligen Bereich. Am stärksten sind Mini-Jobs in Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten vertreten (44 Prozent). Am wenigsten greifen Kleinstbetriebe sowie Großbetriebe auf diese Beschäftigungsform zurück (9 bzw. 6 Prozent).

Geringfügige Beschäftigung spielt sowohl in der öffentlichen als auch in der Privatwirtschaft eine Rolle. In Bezug auf den Anteil der Betriebe, die diese Beschäftigungsform anwenden, gibt es zwischen beiden Bereichen aber keine großen Unterschiede (33 bzw. 40 Prozent). Allerdings bestehen beträchtliche Abweichungen, sofern der Anteil der Beschäftigten in die Betrachtung einbezogen wird. In den Betrieben des öffentlichen Bereichs zählen nur 3 Prozent der Beschäftigten zu den geringfügig Beschäftigten, in privaten Firmen sind es demgegenüber 9 Prozent (vgl. ebenfalls Tabelle 15).³⁴

Midi-Jobs

Midi-Jobs werden ganz überwiegend in Form einer Teilzeitbeschäftigung ausgeübt (89 Prozent aller Midi-Jobs in Thüringen). Deshalb werden nachfolgend diese Beschäftigungsverhältnisse in ihrer Gesamtheit betrachtet. Im Vorjahresvergleich ist ein Rückgang bei den Midi-Jobs zu beobachten. In 22 Prozent der Thüringer Betriebe gibt es heute diese Beschäftigungsform. Das entspricht zwar dem Niveau des Vorjahres, bei der Zahl der Midi-Jobs aber gab es in den Thüringer Betrieben 2010 mit insgesamt 23 Tsd. Midi-Jobs ca. 5 Tsd. weniger als 2009. Mitte 2010 befanden sich knapp 3 Prozent der Beschäftigten in solch einem Arbeitsverhältnis, was ein etwas niedrigerer Wert als 2009 ist (vgl. Tabelle 16). Verallgemeinernd kann man sagen, dass es seit Beginn der Erhebung dieser Form atypischer Beschäftigung im Jahre 2003 keine größeren Schwankungen im Anteil der verfügbaren Midi-Jobs gab.

³⁴ Die 14. Erhebungswelle des IAB-Betriebspanels gibt zusätzlich Auskunft über die Gründe für den Einsatz geringfügiger Beschäftigung. Vgl. IAB-Betriebspanel Länderbericht Thüringen, Ergebnisse der vierzehnten Welle 2009, Reihe Forschungsberichte des Ministeriums für Wirtschaft, Technologie und Arbeit, April 2010, S.34 f.

Tabelle 16:
Midi-Jobs nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 2003 bis 2010 (Stand: jeweils 30. Juni) (alle Betriebe)

Länder	Midi-Jobs							
	Anteil an allen Beschäftigten							
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
	Prozent							
Thüringen	3	3	3	4	3	3	3	3
Betriebe im Privateigentum	3	3	4	4	4	4	4	3
Betriebe im öffentl. Eigentum	0	1	0	2	0	0	0	0
Mecklenburg-Vorpommern	3	3	4	3	3	3	3	4
Brandenburg	3	3	4	4	4	4	3	3
Sachsen-Anhalt	4	4	5	4	4	5	5	5
Sachsen	4	4	4	4	5	5	3	4
Berlin	4	4	4	4	4	4	4	4
Ostdeutschland	4	4	4	4	4	4	4	4
Westdeutschland	3	3	3	3	3	3	3	3

Von den aktuellen Krisenbetrieben beschäftigten 24 Prozent so genannte Midi-Jobber. Von den Betrieben, die die Krise überwunden haben, sind es nur noch 13 Prozent.

3 Tsd. Personen bzw. 11 Prozent der Midi-Jobber waren Vollzeitbeschäftigte.

Besonders starke Verbreitung finden Midi-Jobs in den Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens (47 Prozent), bei den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (37 Prozent) sowie den Betrieben in den übrigen Dienstleistungen (36 Prozent). Die geringste Verbreitung haben Midi-Jobs im Bereich Bergbau/Energie/Wasser/Abfall sowie in der öffentlichen Verwaltung.

In Betrieben der Privatwirtschaft ist sowohl der Anteil der Betriebe mit Midi-Jobs (22 Prozent) als auch der Anteil der Beschäftigten mit Midi-Jobs an allen Beschäftigten (3 Prozent) höher als in Betrieben in öffentlichem Eigentum (9 Prozent bzw. unter 1 Prozent) (vgl. ebenfalls Tabelle 16).

„Klassische“ Teilzeit

Die „klassische“ Teilzeit wird im IAB-Betriebspanel nicht direkt erfragt. Sie wird als Differenz zwischen der Teilzeit insgesamt sowie den Mini- und Teilzeit-Midi-Jobs errechnet, die jeweils im IAB-Betriebspanel erhoben werden.

„Klassische Teilzeittätigkeit“ unterscheidet sich vom so genannten Vollzeiterwerb vor allem durch eine dauerhaft kürzere Wochenarbeitszeit für die betroffene Erwerbsperson. Mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz vom Januar 2001 ist nicht nur das Recht von Teilzeitarbeitsverhältnissen im deutschen Arbeitsrecht geregelt, sondern es stellt auch die Nicht-Diskriminierung³⁵ von in Teilzeit beschäftigten Personen sicher. Mit diesem Gesetz wurde unter anderem auf die wachsende Bedeutung von Teilzeit reagiert.

Teilzeiterwerb ist seit jeher eine Frauendomäne. „Klassische Teilzeit“ weist Frauen im Rahmen des traditionellen bürgerlichen Familienbildes die Funktion als Hinzuverdienende zu. Dabei wird von einem Rollenmuster für Frauen ausgegangen, das ihnen vorrangig die Haus- und Familienarbeit zuordnet. Unter diesen Bedingungen bietet ein Teilzeiterwerb Frauen günstigere Chancen, bereits während oder aber auch nach der Familienphase im Beruf wieder Fuß zu fassen sowie die familiären und beruflichen Pflichten gut miteinander vereinbaren zu können. „Klassische Teilzeit“ ordnet sich somit in das so genannte Ernährermodell ein, das Männern die Rolle des Allein- bzw. Hauptverdieners zuschreibt. Es ist zu beachten, dass

³⁵ § 4 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes befasst sich mit dem Verbot der Diskriminierung. So heißt es dort: „(1) Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht.“

eine Teilzeittätigkeit vielfach den individuellen Wünschen der Erwerbstätigen, insbesondere der Frauen, auch tatsächlich entspricht und nicht per se eine Form der Diskriminierung darstellt. Allerdings belegt auch gerade die Entwicklung in Ostdeutschland, dass Teilzeiterwerb – insbesondere von Frauen – oft ungewollt und mangels betrieblicher Angebote für eine Vollzeitbeschäftigung ausgeübt wird. Teilzeitarbeit kommt durchaus auch den Flexibilitätserfordernissen der Unternehmen zu Gute. Das zeigt: Hinter der Ausbreitung dieser Beschäftigungsform stehen sehr unterschiedliche Motive und Interessenlagen seitens der Arbeitnehmer – insbesondere der Arbeitnehmerinnen – sowie der Arbeitgeber.

Mitte 2010 waren in Thüringen etwa 114 Tsd. Personen im Rahmen einer „klassischen Teilzeitbeschäftigung“ tätig. Das entspricht 13 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse, eine deutliche Steigerung gegenüber 2009 (vgl. Tabelle 17).

Tabelle 17:

„Klassische Teilzeit“ nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2010 (Stand: jeweils 30. Juni) (alle Betriebe)

Länder	Beschäftigte in „klassischer Teilzeit“								
	Anteil an allen Beschäftigten								
	1996	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
	Prozent								
Thüringen	10	11	10	10	12	10	10	10	13
Betriebe im Privateigentum	-	8	6	6	8	6	7	7	10
Betriebe im öffentl. Eigentum	-	20	21	26	26	21	21	23	22
Mecklenburg-Vorpommern	10	10	9	9	14	12	13	12	16
Brandenburg	10	12	9	8	13	11	11	13	14
Sachsen-Anhalt	10	12	10	11	13	11	13	12	13
Sachsen	10	12	9	10	14	11	13	12	15
Berlin	10	12	9	11	13	12	15	12	17
Ostdeutschland	10	12	9	10	13	11	13	12	15
Westdeutschland	9	10	8	8	12	9	12	10	13

Befristete Beschäftigung

Mitte 2010 greifen Thüringer Betriebe wieder in hohem Maße auf befristete Beschäftigung³⁶ zurück. Am 30. Juni 2010 hatten 72 Tsd. Personen einen befristeten Arbeitsvertrag. Das war in etwa die gleiche Zahl wie im Vorjahr (ca. 70 Tsd. Personen). Der Anteil dieser Beschäftigungsform an den Beschäftigten insgesamt liegt 2010 wie auch 2009 bei 8 Prozent. Damit spielen diese Arbeitsverhältnisse in Thüringen im Vergleich zu Westdeutschland (7 Prozent) eine etwas größere Rolle (vgl. Tabelle 18). Dies ist im Wesentlichen auf die weiterhin umfangreichere Arbeitsmarktförderung in Thüringen zurückzuführen. Mitte 2010 wurden 28 Prozent aller befristeten Beschäftigungsverhältnisse in Thüringen öffentlich gefördert, in Westdeutschland waren es lediglich 3 bis 4 Prozent. Werden die arbeitsmarktpolitisch induzierten Teile aus der befristeten Beschäftigung herausgerechnet, sind die Befristungsquoten in Thüringen sogar etwas niedriger als in Westdeutschland.

³⁶ Befristete Beschäftigungsverhältnisse können sowohl ungefordert als auch gefördert (z. B. ABM) sein.

Tabelle 18:
Befristet Beschäftigte nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2010 (Stand: jeweils 30. Juni) (alle Betriebe)

Länder	Befristet Beschäftigte								
	Anteil an allen Beschäftigten								
	1996	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
	Prozent								
Thüringen	7	7	8	7	8	9	9	8	8
Betriebe im Privateigentum	-	6	6	6	6	8	7	7	7
Betriebe im öffentl. Eigentum	-	9	13	13	12	13	14	11	12
Mecklenburg-Vorpommern	9	8	8	10	10	10	9	9	9
Brandenburg	6	7	8	7	10	8	8	8	9
Sachsen-Anhalt	7	7	7	9	8	8	7	7	7
Sachsen	6	7	7	8	8	8	9	9	10
Berlin	5	7	9	10	12	11	11	11	12
Ostdeutschland	6	7	8	8	9	9	9	9	9
Westdeutschland	3	5	5	6	6	7	7	7	7

Befristete Arbeitsverhältnisse spielen in den aktuellen Krisenbetrieben eine größere Rolle (9 Prozent der Beschäftigten) als in jenen, die die Krise bereits überwunden haben (4 Prozent der Beschäftigten) bzw. in denen es bereits wieder aufwärts geht (8 Prozent der Beschäftigten). In den Noch-Krisenbetrieben befinden sich 9 Prozent aller befristet Beschäftigten.

Befristete Beschäftigungsverhältnisse sind vor allem ein Kennzeichen der Dienstleistungsbranchen. Der Anteil der befristet Beschäftigten an den Beschäftigten insgesamt (inkl. Auszubildende) beläuft sich im Bereich Erziehung und Unterricht auf 25 Prozent, im Gesundheits- und Sozialwesen auf 11 Prozent sowie in den unternehmensnahen und in den übrigen Dienstleistungen auf 14 bzw. 8 Prozent. Nur Organisationen ohne Erwerbszweck erreichen mit 39 Prozent einen noch höheren Anteil. Der Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse korreliert mit der Betriebsgröße. Erwartungsgemäß erreichen kleinere Betriebe 3 Prozent, größere Betriebe demgegenüber 11 bis 13 Prozent.

Insgesamt greift rund ein Fünftel (18 Prozent) der Thüringer Betriebe auf diese Beschäftigungsform zurück. In der privaten Wirtschaft hatten 16 Prozent aller Betriebe befristete Beschäftigungsverhältnisse, im öffentlichen Sektor waren es 38 Prozent. Die stärkere Verbreitung befristeter Beschäftigung in Betrieben des öffentlichen Sektors zeigt sich auch in Bezug auf die Beschäftigten selbst: Hier sind 12 Prozent und in der Privatwirtschaft 7 Prozent der Beschäftigten ein befristetes Arbeitsverhältnis eingegangen.

Auffällig ist, dass im öffentlichen Bereich Betriebe deutlich häufiger Beschäftigte für hochqualifizierte Tätigkeiten mit erforderlichem Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss befristet einstellen (18 Prozent) als Betriebe in der Privatwirtschaft (8 Prozent). Die hohe Befristungsquote im öffentlichen Sektor erklärt sich in starkem Maße aus der Einstellungspraxis staatlicher Universitäten bzw. (Fach-)Hochschulen sowie sonstiger Forschungseinrichtungen: Hier wird das Wissenschaftspersonal im Kontext zeitlich befristeter Forschungsvorhaben ebenso befristet – für die Dauer der Projekte – eingestellt.³⁷

Bei der befristeten Beschäftigung bestehen vergleichsweise geringe geschlechterspezifische Unterschiede. 55 Prozent der befristet Beschäftigten sind Frauen (Westdeutschland 54 Prozent). Die Befristungsquote der Frauen liegt bei 10 Prozent, die der Männer bei 7 Prozent (Westdeutschland 8 Prozent bzw. 6 Prozent).

Interessant sind auch vom IW Köln vorliegende Befunde zur Altersstruktur der befristet Beschäftigten: Befristungen sind vor allem ein Kennzeichen für junge Menschen. Rund ein Drittel der unter 25-Jährigen ist befristet angestellt. Das spricht für die Strategie vieler Betriebe,

³⁷ Vgl. Befristet Beschäftigte. In der Mitte der Gesellschaft. In: iwd, Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, Nr. 42, 21. Oktober 2010, S. 5.

Berufseinsteiger zunächst in ihrer beruflichen Einstiegsphase auf Eignung zu testen.³⁸ Inwiefern sich dieser Ansatz angesichts des demografischen Wandels und der bestehenden Nachfrage nach Fachkräften auch in Zukunft eignen wird, junges, gut qualifiziertes Fachpersonal an ein Unternehmen zu binden, bleibt abzuwarten.

Innerhalb der befristeten Arbeitsverhältnisse findet eine umfangreiche Personalbewegung statt. 43 Prozent der im 1. Halbjahr 2010 erfolgten 54 Tsd. Neueinstellungen unterlagen einer Befristung. Auch 2010 wurden befristete in unbefristete Arbeitsverhältnisse umgewandelt. Dies bezog sich auf 8 Prozent aller ursprünglich befristeten Arbeitsverhältnisse. Welche Bedeutung Befristung als Instrument der Flexibilisierung hat, zeigt sich daran, dass für ca. 8 Tsd. Beschäftigte der befristete Arbeitsvertrag ausgelaufen ist und nicht verlängert wurde. Das ist deutlich weniger als 2009 (15 Tsd.).³⁹

Leiharbeit

Leiharbeit⁴⁰ (auch als Zeitarbeit, Arbeitnehmerüberlassung, Personalleasing bezeichnet) ist eine flexible Beschäftigungsform, die in Deutschland wesentlich länger existiert als die Mini- und Midi-Jobs, die erst im Zuge der so genannten Hartz-Reformen zur Ausweitung des Niedriglohnsektors in dieser Form eingeführt wurden. Bis Anfang der 1970er Jahre besaß die Bundesagentur für Arbeit das Monopol auf Arbeitnehmerüberlassung – so der damals gängige Begriff. Die gewerbsmäßige Überlassung von Arbeitnehmern durch Verleihunternehmen wurde in der Bundesrepublik erstmals mit dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz im Jahre 1972 geregelt. Die zunächst sehr strengen gesetzlichen Regelungen wurden seitdem schrittweise gelockert. Im Rahmen der Hartz-Gesetzgebungen in der ersten Hälfte dieses Jahrzehnts (Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt) erfolgte eine deutliche Modifizierung der gesetzlichen Grundlagen für diese Erwerbsform: Wesentliche Schutzbestimmungen für Zeitarbeitnehmer – wie das besondere Befristungsverbot, das Synchronisationsverbot, das Wiedereinstellungsverbot und die Beschränkung der Überlassungsdauer auf höchstens zwei Jahre – wurden gestrichen. Dadurch hat diese Form atypischer Beschäftigung für die Unternehmen an Attraktivität gewonnen.

Derzeit befindet sich Leiharbeit stark im Fokus der politischen Diskussion. Im Kern wird die Diskussion vor allem um die Qualität und Mindestentlohnung dieser Erwerbsform, insbesondere um Equal-Pay und Equal-Treatment von Leiharbeitnehmern geführt, die eine Verdrängung regulärer Beschäftigung verhindern soll. Der Blick richtet sich auch auf die volle Freizügigkeit in der EU ab 1. Mai 2011.

Wieder Anstieg der Leiharbeit seit 2009

Im IAB-Betriebspanel wird Leiharbeit als eine Form atypischer Beschäftigung seit 1998 erhoben. Wie die Panelbefunde zeigen, ist offenbar im Ergebnis der Hartz-Reformen in Thüringen und Ostdeutschland insgesamt, ähnlich wie auch in Westdeutschland, seit Mitte dieses Jahrzehnts eine Zunahme der Leiharbeit zu verzeichnen. Zwischen 2004 und 2007 hat es in Thüringen, gemessen am Anteil der Leiharbeiter an den Beschäftigten insgesamt aber auch bezogen auf die Anzahl dieser Beschäftigten, eine Verdreifachung gegeben. 2007 waren 2,9 Prozent der Thüringer Beschäftigten als Leiharbeitskräfte tätig. Das entsprach ca. 26 Tsd. Leiharbeitern. Trotz dieses erheblichen Zuwachses spielt diese Form atypischer Beschäftigung im Vergleich zu anderen Instrumenten flexibler Beschäftigung in den Thüringer Betrieben aber nach wie vor nur eine geringe Rolle. Auch gemessen am europäischen Ni-

³⁸ Ebenda, S. 4 f.

³⁹ Die 14. Erhebungswelle des IAB-Betriebspanels gibt zusätzlich Auskunft über die Gründe für die Befristung von Arbeitsverhältnissen sowie die Verteilung nach Tätigkeiten. Vgl. Jürgen Wahse, Vera Dahms, Monika Putzing, Gerd Walter: IAB-Betriebspanel Ost, Ergebnisse der vierzehnten Welle 2009, a. a. O., S. 35 ff.

⁴⁰ „Ein Leiharbeitsverhältnis liegt vor, wenn der Arbeitnehmer mit seiner Zustimmung von dem Arbeitgeber (Verleiher), der mit ihm im eigenen Namen einen Arbeitsvertrag geschlossen hat, an einen anderen Arbeitgeber (Entleiher) zur Erbringung von Arbeitsleistung überlassen (ausgeliehen) wird. Zwischen „Verleiher“ und „Entleiher“ besteht ein zumeist entgeltlicher Vertrag eigener Art über die Arbeitnehmerüberlassung. Leiharbeitnehmer sind v. a. die von Zeitarbeits-Unternehmen eingestellten und an andere Unternehmen überlassenen Arbeitskräfte.“

Vgl.: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/leiharbeitsverhaeltnis.html?referenceKeywordName=Leiharbeitnehmer>.

veau bleibt die Bedeutung von Leiharbeit relativ niedrig. Das trifft für Thüringen, Ost- und Westdeutschland gleichermaßen zu.

War seit Mitte dieses Jahrzehnts über mehrere Jahre eine kontinuierliche Steigerung sowohl der Anzahl der Leiharbeitnehmer als auch des Anteils der Leiharbeiter an allen Beschäftigten zu verzeichnen, so gab es mit der Finanz- und Wirtschaftskrise 2009 erstmals einen deutlichen Rückgang. Dieser hat sich 2010 aber nicht fortgesetzt. Damit sind aktuell in den Thüringer Betrieben 13 Tsd. Leiharbeitskräfte tätig, was 1,5 Prozent der Beschäftigten entspricht. Das bedeutet, die absolute Zahl der Leiharbeitskräfte ist gegenüber dem Vorjahr wieder deutlich gestiegen. Die Leiharbeitsbranche in Thüringen hat somit deutlich zum Beschäftigungszuwachs zwischen Mitte 2009 und Mitte 2010 beigetragen (vgl. Tabelle 19). Derzeit greifen 3 Prozent der Betriebe auf diese Beschäftigungsform zurück.

Tabelle 19:
Leiharbeit nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2010 (Stand: jeweils 30. Juni) (alle Betriebe)

Länder	Leiharbeit									
	Anteil an allen Beschäftigten									
	1998	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
	Prozent					Prozent				
Thüringen	0,4	0,7	0,7	0,8	1,0	2,3	2,9	2,4	1,0	1,5
Betriebe im Privateigentum	-	0,8	1,0	1,0	1,3	3,0	3,7	2,8	1,0	1,7
Betriebe im öffentl. Eigentum	-	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,1	0,2	0,1	0,2
Mecklenburg-Vorpommern	0,4	0,7	0,3	0,5	0,6	1,6	1,4	1,2	0,9	1,0
Brandenburg	0,6	0,7	0,7	0,7	1,1	1,1	1,2	1,8	1,0	1,2
Sachsen-Anhalt	0,8	0,7	0,6	0,8	1,4	1,8	2,0	1,9	1,8	1,8
Sachsen	0,5	0,5	0,5	0,9	1,0	2,3	2,1	2,0	1,6	1,4
Berlin	0,8	0,8	0,7	1,1	1,3	1,2	1,3	1,5	1,6	1,9
Ostdeutschland	0,6	0,7	0,6	0,8	1,1	1,7	1,8	1,8	1,4	1,5
Westdeutschland	0,7	0,8	0,7	1,0	1,1	1,5	1,8	2,1	1,2	1,6

Leiharbeit wird hauptsächlich von privaten Betrieben genutzt (ca. 12 Tsd. Beschäftigte); in Firmen des öffentlichen Bereiches ist sie kaum vertreten.

Überdurchschnittlich stark gibt es Leiharbeit im verarbeitenden Gewerbe (11 Prozent der Betriebe) und in der Branche Bergbau/Energie/Wasser/Abfall (30 Prozent) sowie im Baugewerbe (6 Prozent). Allerdings konzentriert sich diese Beschäftigungsform auf das verarbeitende Gewerbe (mit ca. 10 Tsd. Leiharbeitern sind hier ca. 75 Prozent dieser Beschäftigten präsent). Die Nutzung dieser Beschäftigungsform hängt auch mit der Betriebsgröße zusammen. Dabei ist festzustellen, dass kleine Betriebe so gut wie gar nicht auf diese Beschäftigungsform zurückgreifen, große Betriebe von dieser aber intensiv Gebrauch machen (35 Prozent).

Leiharbeit hat während der letzten Jahre und Jahrzehnte einen Bedeutungswandel durchlebt. Dieser lässt sich zum einen an der längerfristigen Zunahme dieser Beschäftigungsform, zum anderen an Veränderungen im Qualifikationsprofil der Leiharbeitskräfte festmachen. War diese Erwerbsform ursprünglich vor allem gering qualifizierten Personen vorbehalten, so üben gegenwärtig nach Angaben des IW Köln nur noch gut ein Drittel der Leiharbeiter Hilfstätigkeiten aus.⁴¹

Leiharbeit und Krise

Leiharbeit ist eine Beschäftigungsform, die stark konjunkturabhängig ist. Je stärker die Krisenbetroffenheit war bzw. ist, desto geringere Bedeutung hatte bzw. hat Leiharbeit. So beschäftigen lediglich 7 Prozent der Mitte 2010 noch immer von der Krise betroffenen Firmen Leiharbeitskräfte, während es in jenen Betrieben, die die Krise bereits überwunden haben, ganze 15 Prozent sind. Von den Betrieben, die die Krise Mitte 2010 zwar noch spüren, in

⁴¹ Vgl. Keine Gefahr für Stammkräfte. In: iwd, Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, Nr. 41, 14. Oktober 2010, S. 1.

denen es aber bereits wieder aufwärts geht, waren es 9 Prozent. Leiharbeit wird von den Thüringer Betrieben demzufolge dazu genutzt, die neuen, verbesserten Marktbedingungen zu nutzen und die Produktion hochzufahren. Leiharbeiter spielen also offenbar vor allem bei der Markterkundung in der aufsteigenden Konjunkturphase eine große Rolle.

Vor dem Hintergrund der Krise, aber auch angesichts sich ausdifferenzierender betrieblicher Strategien zur Nutzung von Leiharbeit, wurden die Unternehmen 2010 erstmals nach den Gründen für die Inanspruchnahme von Leiharbeit in den letzten 2 Jahren gefragt (vgl. Tabelle 20). Aus Sicht der Betriebe insgesamt dominiert die mit dem Einsatz von Leiharbeit verbundene flexible Verfügbarkeit von Arbeitskräften: 75 Prozent der Betriebe gaben als Grund die geringe Dauer des Einsatzes an und weitere 67 Prozent verwiesen auf die dadurch gegebene schnelle Verfügbarkeit von Arbeitskräften. Den Thüringer Betrieben geht es beim Einsatz von Leiharbeitskräften also in erster Linie um die Absicherung kurzfristig anfallender und zeitlich begrenzter Beschäftigungserfordernisse. Die Abfederung von marktgegebenen Unsicherheiten beim Einsatz von Leiharbeit ist im Vergleich dazu von deutlich geringerer Bedeutung, denn lediglich 23 Prozent der Unternehmen gaben an, über diese Beschäftigungsform Unwägbarkeiten der wirtschaftlichen Entwicklung abzusichern.

Weitere Gründe, Leiharbeit in Anspruch zu nehmen, folgen vor allem strategischen personalpolitischen Überlegungen, die zugleich im Zusammenhang mit der Vermeidung bzw. der Reduzierung von damit verbundenen Kosten stehen. 16 Prozent der Betriebe beschäftigen Leiharbeiter, um deren mögliche Eignung mit Blick auf eine spätere Einstellung zu prüfen. Leiharbeit gestattet dies ohne Risiken für den die Leiharbeitskraft nutzenden Betrieb. Außerdem sehen 8 Prozent der befragten Firmen in Leiharbeitern einen direkten Kostenvorteil, da sie somit Aufwand sowohl für die Akquirierung von Arbeitskräften als auch für mögliche Entlassungen vermeiden. Schließlich betrachten 12 Prozent die Einstellung von Leiharbeitskräften als einen Kompromiss, wenn sie die gesuchten Qualifikationen auf dem regulären Arbeitsmarkt nicht finden konnten (vgl. ebenfalls Tabelle 20). Die Antworten der westdeutschen Betriebe fallen ähnlich aus.

Diese Befunde der aktuellen Panelwelle sprechen dafür, dass Leiharbeit für die Betriebe zum gegenwärtigen Zeitpunkt von unterschiedlicher Funktion ist. Leiharbeit ist heute offenbar nicht mehr nur von Bedeutung, wenn es darum geht, betriebliche Arbeitsspitzen abzusichern. Dies deckt sich auch mit aktuellen Untersuchungen. So werden beispielsweise die Nutzungsstrategien der Betriebe im Kontext von Leiharbeit in einer Studie im Auftrag der Otto Brenner Stiftung nach drei Typen strukturiert, wobei alle drei Typen sowohl der Flexibilität als auch der Kostenreduzierung in den Betrieben dienen: Erstens sichert Leiharbeit den Ad-Hoc-Einsatz von Arbeitskräften, zweitens fungiert sie als Flexibilitätspuffer und drittens zeigt sich immer stärker die strategische Nutzung von Leiharbeit. Letztere und „... historisch jüngste Nutzungsstrategie ...“ wird von den Einsatzbetrieben „... nicht mehr rein reaktiv als personalpolitisches Anpassungsinstrument (Flexibilitätspuffer), sondern strategisch als Instrument der Ungewissheitskontrolle...“ genutzt. „In Kombination mit einer ‚Personalpolitik der unteren Linie‘ wird Leiharbeit eingesetzt, um die Auswirkungen der zukünftigen und damit ungewissen Entwicklungen der Produktmärkte auf die Profitabilität und damit die Kapitalrendite zu kontrollieren.“⁴² Leiharbeit dient zunehmend der – häufig betrieblich vereinbarten – Beschäftigungssicherung der Stammbeschafteten.

⁴² Hajo Holst, Oliver Nachtwey, Klaus Dörre: Funktionswandel von Leiharbeit. Neue Nutzungsstrategien und ihre arbeits- und mitbestimmungspolitischen Folgen. Eine Studie im Auftrag der Otto Brenner Stiftung. Frankfurt/Main, August 2009, publiziert in der Reihe OBS-Arbeitsheft 61, S. 17.

Tabelle 20:

Gründe für den Einsatz von Leiharbeitskräften in den letzten 2 Jahren nach Ländern, Ost- und Westdeutschland (alle Betriebe)

Länder	Anteil der Betriebe mit Leiharbeit in den letzten 2 Jahren	Davon: Gründe für Leiharbeit						
		Schnelle Verfügbarkeit	Geringe Einsatzdauer	Benötigte Qualifikation nicht vorhanden	Unsichere wirtschaftliche Entwicklung	Keine Kosten bei Personalakquise	Eignung prüfen für Einstellung	Sonstiges
Thüringen	7	67	75	12	23	8	16	2
Betriebe im Privateigentum	7	69	75	12	21	6	16	1
Betriebe im öffentl. Eigentum	9	49	55	23	11	11	21	21
Mecklenburg-Vorpommern	5	64	81	10	20	23	13	12
Brandenburg	4	61	71	20	25	8	22	10
Sachsen-Anhalt	5	74	75	6	18	14	10	5
Sachsen	5	74	78	9	34	14	16	8
Berlin	6	67	74	13	24	16	20	11
Ostdeutschland	5	69	76	11	25	14	16	8
Westdeutschland	6	71	72	13	29	20	19	8

Je nach Krisenbetroffenheit verschiebt sich die Bedeutung einzelner Gründe für den Einsatz von Leiharbeit. So ist das mit Leiharbeit verbundene Flexibilisierungspotenzial für jene Betriebe, die die aktuelle Krise noch nicht überwunden haben, insgesamt von deutlich größerer Bedeutung. Für jene Betriebe, die die Krise bereits überwunden haben bzw. für die es nun wieder aufwärts geht, spielt die Erprobung und damit die insgesamt kostengünstige Akquirierung geeigneter Arbeitskräfte eine größere Rolle als für die von der Krise noch aktuell betroffenen Firmen.

Nutzung atypischer Beschäftigungsformen während der Krise

Abschließend soll der Frage nachgegangen werden, wie differenziert bei unterschiedlicher Krisenbetroffenheit der Betriebe Mitte 2010 atypische Beschäftigungsverhältnisse genutzt wurden. Wie Tabelle 21 zu entnehmen ist, lassen sich gewisse Unterschiede zum einen zwischen Krisen- und Nicht-Krisenbetrieben und zum anderen innerhalb der Krisenbetriebe feststellen. Trotz erkennbarer Unterschiede gestatten die Panelbefunde aber kaum, von spezifischen Mustern der Krisenbewältigung zu sprechen. Eher sollten die Befragungsergebnisse Anlass für weitergehende wissenschaftliche Untersuchungen sein.

Werden die Krisen- mit den Nicht-Krisenbetrieben verglichen, dann fällt vor allem der höhere Flexibilisierungsgrad letzterer auf, der sich im Wesentlichen aus dem höheren Stellenwert von Teilzeittätigkeiten erklären dürfte. Inwieweit der höhere Flexibilisierungsgrad dazu beigetragen hat, dass diese Betriebe keine Krisenwirkungen erlitten haben oder ob dies vorrangig ein Struktureffekt ist – insbesondere im Kontext der Differenzierung nach dem Eigentum (vor allem Stellenwert der öffentlichen Verwaltung) – bedarf tiefergehender Untersuchungen.

Werden die von der Krise tangierten Unternehmen nach ihrer aktuellen Krisenbetroffenheit betrachtet, dann zeigen sich ebenfalls Unterschiede. Betriebe, die noch immer in der Krise stecken, weisen einen merklich höheren Flexibilisierungsgrad gegenüber jenen aus, die die Krise bereits vollständig oder teilweise überwunden haben. Ausschlaggebend auch dafür ist der höhere Stellenwert von Teilzeittätigkeiten, vorrangig der „klassischen Teilzeit“. Sie scheinen gegenüber anderen Flexibilisierungsinstrumenten für die Krisenbewältigung von zentraler Bedeutung zu sein. Allerdings sind auch andere Flexibilisierungsinstrumente wie Mini- und Midi-Jobs oder auch die Befristung von etwas größerer Bedeutung für die aktuellen Krisenbetriebe. Letztlich bedarf es dafür weiterführender Analysen - was mit Paneldaten aber nicht möglich ist - um beispielsweise zu klären, ob hier zum Zwecke des Haltens von Fach-

kräften Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse in Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse umgewandelt wurden, in welchen Relationen Vollzeit- und Teilzeitarbeitskräfte entlassen wurden usw.

Tabelle 21:

Flexibilisierungsgrad der Betriebe nach ihrer Krisenbetroffenheit 2010 in Thüringen (Stand: 30. Juni)

Krisenbetroffenheit	Flexibilisierungsgrad	Anteil Teilzeit	Darunter: Anteil			Anteil Vollzeit-Midi	Anteil befristet Beschäftigter	Anteil Leiharbeiter
			Mini-Jobs	Midi-Jobs (Teilzeit)	„klassische Teilzeit“			
Krisenbetriebe	28	19	8	2	10	0	8	2
Betrieb steckt noch in der Krise	35	26	10	3	13	0	9	1
Krise ist noch spürbar, es geht aber wieder aufwärts	29	19	7	1	11	0	8	1
Krise ist überwunden	18	10	6	1	3	1	4	4
Nicht-Krisenbetriebe	36	26	8	3	15	0	9	1
Thüringen insgesamt	33	23	8	2	13	0	8	1

Fazit: Die jüngsten Panelergebnisse geben zu der Feststellung Anlass, dass die Thüringer Betriebe im 1. Halbjahr 2010 – entgegen der Entwicklung im Krisenjahr 2009 – nun wieder stärker auf atypische Beschäftigungsformen zurückgegriffen haben. Der Flexibilisierungsgrad der Thüringer Wirtschaft hat sich um 2 Prozentpunkte erhöht und erreicht aktuell 33 Prozent. Die entsprechenden Werte für Ost- und Westdeutschland liegen mit jeweils 37 Prozent noch deutlich höher.

Die einzelnen Formen atypischer Beschäftigung haben in der Thüringer Wirtschaft ein unterschiedliches Gewicht. Die verschiedenartige Nutzungsintensität der einzelnen atypischen Beschäftigungsformen könnte sich aus ihrer unterschiedlichen Tradition erklären. Im Vergleich zur Teilzeitarbeit handelt es sich bei Mini- und Midi-Jobs um relativ junge Instrumente der deutschen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik. Im Unterschied zum Vorjahr, in dem unterschiedliche, zum Teil auch gegenläufige Entwicklungstendenzen für die einzelnen Beschäftigungsformen zu beobachten waren, war Mitte 2010 fast für alle atypischen Beschäftigungsformen wieder eine Zunahme zu verzeichnen. Kräftige Zuwächse hat es bei der „klassischen“ Teilzeitbeschäftigung und der Leiharbeit gegeben. Eher leichtere Zuwächse sind bei den Mini-Jobs festzustellen. Die befristete Beschäftigung blieb konstant, während die Zahl der Midi-Jobs sich deutlich verringerte.

Diese Entwicklungen könnten sich daraus begründen, dass die einzelnen atypischen Beschäftigungsformen über unterschiedliche Flexibilisierungspotenziale verfügen und damit auch zur Bewältigung der Krisensituation in differenzierter Weise genutzt werden. Betriebe, die von der Krise besonders negativ betroffen waren, greifen vor allem auf die Flexibilisierungspotenziale von Teilzeittätigkeiten zurück.

4.2 Kurzarbeit

Konjunkturelle Kurzarbeit ist ein traditionelles und bewährtes Instrument bundesdeutscher Arbeitsmarktpolitik, dessen Ziel es gegenwärtig vor allem ist, den Betrieben Fachkräfte zu erhalten, krisenbedingte Arbeitslosigkeit zu vermeiden und die betriebliche wie die gesamtwirtschaftliche Beschäftigungssituation zu stabilisieren. Zur Abfederung des aktuellen, bislang stärksten wirtschaftlichen Abschwungs in der Geschichte der Bundesrepublik, hat die Bundesregierung mit Beginn des Jahres 2009 schrittweise die bis dahin geltenden Regelungen zur Inanspruchnahme von Kurzarbeit verändert,⁴³ wodurch vor allem die Attraktivität dieses Instrumentes für die von der Konjunktorentwicklung betroffenen Betriebe erhöht werden sollte.

⁴³ Zum Zwecke der erleichterten Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld wurde mit Wirkung vom 01.02.2009 und zunächst befristet bis Ende 2010 § 421t in das SGB III aufgenommen. Die befristet wirksamen veränderten Regelungen zur Kurzarbeit sind Bestandteil der Konjunkturpakete I und II.

Die Bundesregierung hat eine positive Einschätzung zur bisherigen Nutzung der Kurzarbeit und ihrer Rolle als Instrument zur Krisenintervention getroffen. So erklärte die Bundesministerin für Arbeit und Soziales, Ursula von der Leyen, im April 2010: „Die vergangenen Monate haben uns gezeigt, dass Kurzarbeit eine richtige und nachhaltige Antwort auf die Krise ist. Mit dem Kurzarbeitergeld können Unternehmen schwierige Zeiten überstehen, ohne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entlassen zu müssen. Hunderttausende Arbeitsplätze konnten gerettet werden, dies mit zwei Dritteln vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen. Das ist eine gute Bilanz. Dadurch wurde wertvolles Wissen in den Betrieben gehalten. Sobald sich die Auftragslage wieder bessert, stehen die kompetenten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sofort zur Verfügung, und die Unternehmen müssen nicht lange und kostspielig nach neuem, qualifiziertem Personal suchen.“⁴⁴ Ähnlich äußerte sich im September 2010 auch Frank-Jürgen Weise, Chef der Bundesagentur für Arbeit: „Wir haben damit die richtige Entscheidung in Deutschland getroffen ...“, denn mit Hilfe der Kurzarbeit konnten die Unternehmen „... eine Beschäftigungsbrücke über die Krise bauen“.⁴⁵ Dies und die Tatsache, dass „...die deutsche Wirtschaft ... noch nicht über den Berg...“⁴⁶ ist, war für die Bundesregierung Mitte 2010 Anlass, die in 2009 veränderten Regelungen zur Kurzarbeit mit nur wenigen Ausnahmen⁴⁷ bis März 2012 zu verlängern.⁴⁸

Kurzarbeit als vorrangiges personalpolitisches Instrument der Krisenintervention

Mit der aktuellen Erhebungswelle des IAB-Betriebspanels ist es möglich, den Stellenwert von Kurzarbeit als Instrument der Krisenintervention näher zu bestimmen. Dazu wurden die Betriebe unter anderem danach gefragt, welche personalpolitischen Maßnahmen sie in den letzten zwei Jahren genutzt haben. Insgesamt haben 37 Prozent der Thüringer Unternehmen in den letzten 2 Jahren personalpolitische Maßnahmen ergriffen. Über die Hälfte von diesen Betrieben (58 Prozent) hat damit auf die Krise reagiert und war vor allem bestrebt, das Arbeitsvolumen zu reduzieren. Als wichtigste Maßnahmen erwiesen sich der Abbau von Überstunden (12 Prozent der Betriebe) und die Anordnung von Kurzarbeit (11 Prozent). 9 Prozent der Betriebe verordneten ihren Mitarbeitern Urlaub und jeweils 7 Prozent sprachen betriebsbedingte Kündigungen aus und verkürzten die Arbeitszeit. Ähnlich verlief diese Entwicklung im Westteil Deutschlands.

Der Einsatz von Kurzarbeit als Ansatz zur Krisenintervention seitens der Thüringer Betriebe rangiert damit an vorderer Stelle. Daher sollten auch die Bedeutung dieses Instrumentes sowie seine Wirksamkeit nicht unterschätzt werden. So trifft das Institut für Wirtschaftsforschung Halle (IWH) folgende Einschätzung für 2009: „Im Wesentlichen ist es auf drei Ursachenkomplexe zurückzuführen, dass sich die Situation auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt – gemessen an der Schwere des konjunkturellen Einbruchs – bislang nicht ungünstiger entwickelt hat: Der wichtigste Grund liegt darin, dass die Unternehmen dem abrupten Nachfrageausfall durch Arbeitszeitverkürzungen begegnet sind. So wurden Überstunden abgebaut, aufgelaufene Guthaben auf Arbeitszeitkonten geräumt und Betriebsferien vorgezogen oder verlängert. Entscheidend war jedoch die Inanspruchnahme der vom Gesetzgeber erweiterten Kurzarbeiterregelungen.“⁴⁹

⁴⁴ Vgl. Mit Kurzarbeit die Krise meistern. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. http://www.bmas.de/portal/31218/property=pdf/a843_Flyer_kurzarbeit.pdf.

⁴⁵ Vgl. <http://www.n-tv.de/wirtschaft/Kurzarbeit-hat-sich-gelohnt-article1523896.html>.

⁴⁶ Vgl. Mit Kurzarbeit die Krise meistern. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. http://www.bmas.de/portal/31218/property=pdf/a843_Flyer_kurzarbeit.pdf.

⁴⁷ Über das Jahr 2010 hinaus werden vor allem folgende Sonderregelungen nicht mehr gewährt: Die Förderung der Weiterbildung für Leiharbeitskräfte sowie nach § 421t Abs. 5 SGB III. Auch die sogenannte Konzernregelung nach § 421 Abs. 1, S. 1, Nr. 3 SGB III, die Unternehmen mit mehreren Standorten bei der Zahlung der SV-Beiträge begünstigte, entfällt.

⁴⁸ Am 08.07.2010 hat der Deutsche Bundestag die seit 2009 in Kraft befindlichen und bewährten Sonderregelungen für das Kurzarbeitergeld um 15 Monate bis März 2012 verlängert. Diese sind im vom Bundestag beschlossenen „Gesetz für bessere Beschäftigungschancen am Arbeitsmarkt“ (kurz: Beschäftigungschancengesetz/BeschCG) verankert, das zum Jahreswechsel 2010/11 in Kraft getreten ist. Vgl. <http://www.buzer.de/gesetz/9454/>.

⁴⁹ Vgl. Hans-Ulrich Brautzsch: Arbeitsmarktbilanz Ostdeutschland: Deutlicher Beschäftigungsrückgang auch in den Neuen Bundesländern. In: Wirtschaft im Wandel, 11/2009, Halle, Seite 459 f. veröffentlicht unter <http://www.iwh-halle.de/d/publik/wiwa/11-09-04.pdf>. Der Autor schätzt ferner ein, dass das Kurzarbeitergeld bei einem durchschnittlichen Arbeitszeitausfall von etwa einem Drittel etwa 50.000 Arbeitnehmer vor Arbeitslosigkeit bewahrt habe.

Die 15. Welle legt wie die 14. Welle des IAB-Betriebspanels Befunde zur Inanspruchnahme des Instrumentes „Kurzarbeit“ in Thüringer Betrieben vor. Damit können Einschätzungen zur Nutzungsintensität des Instrumentes über den bisherigen Krisenverlauf vorgenommen werden. Ein Vergleich zur Erhebung aus dem Jahre 2003, ebenfalls einem Krisenjahr, gestattet es, Entwicklungen und eventuelle Besonderheiten darzustellen und die Frage zu beantworten, inwieweit das nunmehr stärker auf die betrieblichen Bedürfnisse ausgerichtete Instrument unter den Bedingungen der Krise greift.

Rückgang der Kurzarbeit in 2010

Im 1. Halbjahr 2010 nutzten 8 Prozent (2009 6 Prozent) der Thüringer Betriebe Kurzarbeit (vgl. Tabelle 22). Das ist noch einmal eine Steigerung gegenüber dem Vorjahr und unterstreicht die obige Einschätzung des IWH. Anders sieht es bei der Entwicklung der Zahl der Kurzarbeiter aus. In Kurzarbeit waren Mitte 2010 knapp 6 Prozent der Thüringer Beschäftigten (2009=8 Prozent). Das entspricht einem deutlichen Rückgang um ca. 30 Prozent.

Insgesamt ist damit auch die aktuelle Nutzung dieses Instrumentes noch immer stärker im Vergleich zum Krisenjahr 2003. Damals hatten lediglich 3 Prozent aller Thüringer Betriebe im 1. Halbjahr Kurzarbeit verfügt. Diese Befunde sind Ausdruck dafür, dass die verbesserten Regelungen zur Kurzarbeit von den Thüringer Betrieben auch noch 2010 angenommen wurden - also zu einem Zeitpunkt, als bereits der konjunkturelle Aufschwung wieder eingesetzt hatte - und auch noch bis Mitte 2010 einen Beitrag zur Stabilisierung von Beschäftigung in Thüringen geleistet haben.

Unterschiede in der Inanspruchnahme der Kurzarbeit ergeben sich in Abhängigkeit von der Branche. Am intensivsten wird Kurzarbeit gegenwärtig im verarbeitenden Gewerbe und der Baubranche genutzt (27 bzw. 18 Prozent der Betriebe). Damit entfallen 62 bzw. 16 Prozent, insgesamt also vier Fünftel aller Kurzarbeiter in Thüringen auf diese beiden Branchen. Weitere 9 Prozent der Kurzarbeiter entfallen auf die Branche Handel und Reparatur sowie 4 Prozent auf die unternehmensnahen Dienstleistungen.

Eine besonders große Rolle spielt Kurzarbeit Mitte 2010 noch immer für die exportintensiven Bereiche des verarbeitenden Gewerbes. Dies ist Ausdruck dafür, dass diese nach wie vor relativ stark von den weltwirtschaftlichen Auswirkungen der gegenwärtigen Krise betroffen sind. Hier praktizieren 40 Prozent der Betriebe Kurzarbeit. Auf diesen Bereich entfällt fast ein Drittel (29 Prozent) aller Kurzarbeiter. Ähnlich wichtig ist dieses Instrument für die FuE-intensiven Branchen. 35 Prozent der Betriebe nutzen es, womit 27 Prozent der Kurzarbeiter erfasst werden. In allen anderen Branchen kommt Kurzarbeit derzeit kaum Bedeutung zu. In Bezug auf diese Strukturen zeichnete sich dieses Bild bereits 2009 ab.

Unterschiede in der Nutzung der Kurzarbeit lassen sich ebenso in Abhängigkeit von der Betriebsgröße beobachten. Nur 4 Prozent aller Thüringer Kleinstbetriebe (2009: 2 Prozent) mit bis zu 4 Beschäftigten praktizieren 2010 Kurzarbeit, demgegenüber sind es aber ca. 15 Prozent der mittleren und größeren Betriebe. Der gegenüber 2009 zu beobachtende Rückgang der Kurzarbeit bei den größeren Betrieben könnte Ausdruck dafür sein, dass es ihnen früher als den kleineren Unternehmen gelungen ist, auf die Konjunktur aufzuspringen. Dass Kurzarbeit aber in der Regel von größeren Betrieben stärker als von kleineren Firmen genutzt wird, könnte mehrere Gründe haben: Zum einen könnte dafür eine stärkere Exporttätigkeit dieser Betriebe und damit deren höhere Abhängigkeit vom Weltmarkt maßgeblich sein. Zum anderen verfügen Großbetriebe über andere Möglichkeiten, den mit der Beantragung und Umsetzung von Kurzarbeit verbundenen Aufwand zu realisieren. Dies könnte Bedarf anzeigen, das arbeitsmarktpolitische Instrument trotz aller Anstrengungen des Arbeitgeberservices der Arbeitsagenturen noch stärker auf die Bedingungen der kleineren Betriebe auszurichten.

Ungeachtet dieses Trends fallen jedoch die Anteile der Kurzarbeiter an allen Beschäftigten in Betrieben mit Kurzarbeit in den kleinen Betrieben im Vergleich zu den mittleren und Großbetrieben deutlich höher aus. So befindet sich in kurzarbeitenden Kleinst- und Kleinbetrieben ca. die Hälfte aller Beschäftigten in dieser Beschäftigungsform. In mittleren und Großbetrieben beläuft sich deren Anteil auf etwa einem Drittel. Die bestehenden Unterschiede im Anteil

der Kurzarbeiter an den Beschäftigten in kurzararbeitenden Firmen könnten sich daraus ergeben, dass bei größeren Betrieben vorrangig bestimmte Produktionsbereiche bzw. Betriebsteile von Kurzarbeit betroffen sind, während diese bei kleinen Betrieben oft den Großteil der Belegschaft tangiert.

Tabelle 22:

Betriebe und Beschäftigte mit Kurzarbeit 2003, 2009 und 2010 (Stand: jeweils 1. Halbjahr) in Thüringen nach ausgewählten Branchen** und Betriebsgrößenklassen (alle Betriebe)

Branche/Betriebsgrößenklasse/Länder	Anteil der Betriebe mit Kurzarbeit an allen Betrieben			Beschäftigte in Kurzarbeit					
	Prozent			Verteilung			Anteil an allen Beschäftigten		
				Prozent			Prozent		
	2003	2009	2010	2003	2009	2010	2003	2009	2010
Bergbau/Energie/Wasser/Abfall*	7	14	7	1	1	1	1	7	5
Verarbeitendes Gewerbe	8	23	27	61	80	62	6	31	17
Baugewerbe	5	17	18	16	11	16	3	11	10
Handel und Reparatur	1	1	5	4	2	9	1	1	4
Unternehmensnahe Dienstleistungen	1	7	4	3	5	4	1	3	2
1 bis 4 Beschäftigte	2	2	4	8	1	3	1	1	2
5 bis 9 Beschäftigte	4	9	10	11	7	12	2	4	5
10 bis 49 Beschäftigte	3	11	13	33	22	40	2	6	7
50 bis 249 Beschäftigte	3	17	16	21	43	31	2	11	6
Ab 250 Beschäftigte	6	19	14	26	27	14	3	13	5
Thüringen insgesamt	3	6	8	100	100	100	2	8	6
Mecklenburg-Vorpommern	1	5	5				1	3	4
Brandenburg	3	5	6				2	4	4
Sachsen-Anhalt	2	6	8				2	5	4
Sachsen	5	6	10				3	7	6
Berlin	2	2	3				1	2	2
Ostdeutschland	3	5	7				2	5	4
Westdeutschland	2	4	6				2	7	5

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

** Die Branchenstruktur basiert auf der WZ 2008 und ist nur bedingt mit den Ergebnissen der Panelwellen bis 2008 vergleichbar.

Eine differenzierte Betrachtung für die Privatwirtschaft und jene Betriebe, die dem öffentlichen Sektor zugehören, ergibt, dass Kurzarbeit als arbeitsmarktpolitisches Instrument vorrangig von privaten Betrieben genutzt wird (9 Prozent der Betriebe und 95 Prozent aller Kurzarbeiter).

Qualifizierung von Kurzarbeitern

Kurzarbeit sieht neben finanziellen Regelungen zum Kurzarbeitergeld auch Maßnahmen zur beruflichen Orientierung und Weiterbildung vor. „Die Zeiten des Arbeitsausfalls sollen vom Betrieb dazu genutzt werden, die Vermittlungsaussichten der Arbeitnehmer insbesondere durch eine berufliche Qualifizierung, zu der auch eine zeitlich begrenzte Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber gehören kann, zu verbessern.“⁵⁰ Dies unterstreicht den aktiven Beitrag dieses Instrumentes zur Marktanpassung. Noch stärker kommt sein präventiver Charakter mit den aktuellen Regelungen zur Geltung, denn zuzüglich zu den bislang geltenden Bestimmungen⁵¹ ist nunmehr eine Bezuschussung der beruflichen Weiterbildung für in Kurz-

⁵⁰ Vgl. SGB III, § 175 (1).

⁵¹ SGB III § 77, Abs. 2 sieht die vollständige Übernahme von Weiterbildungskosten für geringqualifizierte Kurzarbeiter vor. Dieser klassische Ansatz wird über Bildungsgutscheine, die über die Agentur für Arbeit ausgegeben werden, umgesetzt. Er zielt auf Un- und Angelernte ab und soll ihnen einen anerkannten Berufsabschluss bzw. eine Teilqualifizierung ermöglichen, um ihnen so neue Chancen am Arbeitsmarkt zu eröffnen.

arbeit befindliche Fachkräfte möglich.⁵² Dies soll dazu beitragen, sie für Beschäftigungsalternativen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu qualifizieren. Zugleich erhalten Betriebe die Möglichkeit, ihren Fachkräften arbeitsplatzbezogene Kenntnisse zu vermitteln. Damit können diese für ihren Arbeitgeber mit Kompetenzen und Know-how ausgestattet werden, die einer Anpassung an aktuelle Bedarfe entsprechen. Insbesondere wenn Betriebe diese Möglichkeit nutzen, dürfte dies von Anpassungsbemühungen in konjunkturellen Krisenzeiten zeugen.⁵³

Im 1. Halbjahr 2010 führten in Thüringen 19 Prozent der Betriebe mit Kurzarbeit (Westdeutschland 14 Prozent der Betriebe) Maßnahmen zur beruflichen Orientierung oder Weiterbildung für ihre Kurzarbeiter durch. Gegenüber dem 1. Halbjahr 2009 entspricht dies einer Steigerung um 2 Prozentpunkte. Damit werden die Werte aus dem 1. Halbjahr 2003 noch weiter überschritten, in dem lediglich 7 Prozent der Betriebe ihre in Kurzarbeit befindlichen Beschäftigten qualifizierten.

Aktuell werden damit 17 Prozent aller Kurzarbeiter qualifiziert (Westdeutschland 12 Prozent). Auch das entspricht einer deutlichen Zunahme gegenüber dem 1. Halbjahr 2009 um 6 Prozentpunkte. Im 1. Halbjahr 2003 belief sich der Anteil sogar nur auf 7 Prozent. Trotz der zu beobachtenden Zuwächse in 2009 und 2010 gegenüber 2003 sowie der höheren Quoten gegenüber Ost- und Westdeutschland bei Qualifizierungsmaßnahmen für Kurzarbeiter bleibt festzustellen, dass die bestehenden Möglichkeiten von den Thüringer Betrieben noch immer zu wenig genutzt werden.

Die geringe Weiterbildungsquote bei Kurzarbeit (17 Prozent) überrascht insofern nicht, als dass von der Möglichkeit zur Qualifizierung im Rahmen von Kurzarbeit bisher insgesamt wenig Gebrauch gemacht wurde.⁵⁴ Dies gilt für Thüringen, Ostdeutschland und Westdeutschland gleichermaßen. Die vergleichsweise geringen Weiterbildungsbemühungen der Betriebe während der Kurzarbeit dürften auch dahingehend zu interpretieren sein, dass Kurzarbeit aus unternehmerischer Sicht vorrangig der Abfederung der konjunkturell bedingten Ausfälle dienen soll. So hatten lediglich 5 Prozent der Thüringer Betriebe, die in den letzten beiden Jahren personalpolitische Maßnahmen ergriffen haben, ihren Beschäftigten verstärkt Weiterbildungsangebote unterbreitet. Zudem gibt es viele weitere Fördermöglichkeiten für betriebliche Qualifizierung (vgl. auch Kapitel 7).

Mit Kurzarbeit verknüpfte Qualifizierungsmaßnahmen konzentrieren sich auf wenige Branchen: Vorreiter ist 2010 das verarbeitende Gewerbe, in dem 24 Prozent aller kurzarbeitenden Betriebe Maßnahmen zur beruflichen Orientierung oder Weiterbildung durchführen. Aus dieser Branche kommen drei Viertel aller Kurzarbeiter, die sich in dieser Zeit weiterbilden. Jeweils weitere rund 10 Prozent entfallen auf das Baugewerbe und auf Handel und Reparatur.

Qualifizierungsaktivitäten bei Kurzarbeitern hängen außerdem von der Betriebsgröße ab. Während lediglich rund 15 Prozent der kleineren Betriebe diesbezüglich aktiv sind, betrifft das bei den Großbetrieben drei Viertel (75 Prozent). Etwa ein Drittel der mittleren Betriebe (39 Prozent) erweist sich ebenfalls als weiterbildungsaktiv. Auf diese Gruppe der Betriebe (50 bis unter 250 Beschäftigte) entfällt allerdings die Hälfte aller sich qualifizierenden Kurzarbeiter (49 Prozent). Im Falle der Großbetriebe ab 250 Beschäftigten sind es lediglich 14 Prozent. Auch dieser Befund überrascht nicht, sind es doch ohnehin die mittleren und großen Firmen, die sich auch unabhängig von Kurzarbeit als wesentlich weiterbildungsaktiver als kleinere Betriebe erweisen. Das geringe Weiterbildungsengagement der kleinen Firmen erklärt sich nicht nur aus oft fehlenden personellen und zeitlichen Ressourcen. Viele

⁵² Die Bezuschussung erfolgt mit ESF-Mitteln auf der Grundlage der ESF-Richtlinie des Bundes vom 18.12.2008 in der Fassung vom 10.03.2009. In Abhängigkeit von der Art der Maßnahme, der Betriebsgröße sowie der Zielgruppe können zwischen 25 und 80 Prozent der Weiterbildungskosten bezuschusst werden. Vgl. auch <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Merkblatt-Sammlung/MB-Qualifizierung-Kurzarbeitergeldbezieher.pdf>.

⁵³ Mit den Daten des IAB-Betriebspanels kann allerdings nicht zwischen den verschiedenen Zielgruppen von Weiterbildungsmaßnahmen unterschieden werden.

⁵⁴ Vgl. Axel Deeke: Konjunkturelle Kurzarbeit – Was kann bei vorübergehendem Arbeitsausfall bewirkt werden? In: WSI Mitteilungen, 8/2009, Düsseldorf, S. 450 f.

dieser Betriebe haben überdies Probleme, Angebote zu finden, mit denen sie ihren oft sehr spezifischen Weiterbildungsbedarf abdecken können. Daher ist es umso wichtiger, kleine Betriebe verstärkt über die neuen Weiterbildungsmöglichkeiten für Kurzarbeiter zu informieren, sie dafür zu sensibilisieren und sie hinsichtlich der konkreten Nutzungsmöglichkeiten noch umfangreicher zu beraten.

Fazit: Seitens der Thüringer Unternehmen wird der Kurzarbeit in den letzten 2 Jahren - und 2010 noch verstärkt gegenüber 2009 - unter den personalpolitischen Maßnahmen als Instrument zur Krisenintervention ein hoher Stellenwert beigemessen. In diesem Spektrum rangiert sie zusammen mit dem Abbau von Überstunden an vorderster Stelle, womit ihre Interventionswirkung entsprechend einzuschätzen ist. Dieses Instrument der Arbeitsmarktpolitik wurde von 8 Prozent der Betriebe für 6 Prozent der Beschäftigten genutzt. Im Vergleich zu 2003, ebenfalls einem Krisenjahr, stellt dies eine deutliche Erhöhung der Inanspruchnahme von Kurzarbeit dar. Damit dürfte Kurzarbeit sowohl 2009 als auch 2010 einen nennenswerten Beitrag zur Stabilisierung von Beschäftigung in Thüringen geleistet haben. Die Befunde sprechen dafür, dass die mit der Finanz- und Wirtschaftskrise verbesserten Regelungen zur Kurzarbeit gegriffen haben und sich die Attraktivität dieses Instrumentes für Thüringer Betriebe verbessert hat. Ob damit bereits alle Möglichkeiten dieses beschäftigungspolitischen Instrumentes seitens der Thüringer Betriebe ausgeschöpft sind, muss offen bleiben. 19 Prozent der Betriebe mit Kurzarbeit und 17 Prozent aller Thüringer Kurzarbeiter nutzen die Möglichkeit zur beruflichen Weiterbildung.

5. Fachkräftebedarf

Die Problematik eines bestehenden bzw. erwarteten Fachkräftemangels in Deutschland steht erneut und stärker denn je im Fokus der öffentlichen Diskussion. Die Auseinandersetzungen verlaufen kontrovers und reichen von „Alarmsignalen“ eines akuten und wachstumsgefährdenden Fachkräftemangels, der von der Wirtschaft beklagt wird, bis zur Behauptung, es gäbe weder derzeit noch künftig eine Mangelsituation im Fachkräftebereich. Die vorliegenden Argumente beruhen auf unterschiedlichen empirischen Untersuchungen und Analysen bestehender Statistiken.

Auch die aus dem IAB-Betriebspanel vorliegenden Ergebnisse sprechen dafür, dass die Frage der Verfügbarkeit von Fachkräften im Blickfeld wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischer Überlegungen⁵⁵ bleiben sollte⁵⁶.

⁵⁵ Der Bund hat die "Zukunftsinitiative Fachkräftesicherung" ins Leben gerufen, im Rahmen derer gemeinsam mit den ostdeutschen Ländern, Kammern und Sozialpartnern „regionenspezifische Ansätze zur Fachkräftesicherung insbesondere für kleinere Betriebe in ausgewählten Branchen entwickelt werden, die in Ostdeutschland ein hohes Wachstumspotenzial aufweisen.“ Vgl. Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der Deutschen Einheit 2010, 22. September 2010, S. 31 f. http://www.zuwanderung.de/SharedDocs/Downloads/BODL/Jahresberichte/2010.pdf?__blob=publicationFile (Zugriff: 14.10.2010). Mit der „Fachkräfteinitiative in ostdeutschen Zukunftsfeldern“ als einem Bestandteil der "Zukunftsinitiative Fachkräftesicherung" sollen darüber hinaus regionale Ansätze der Fachkräftesicherung gefördert werden, die einen Beitrag leisten zur Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit ostdeutscher kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) und somit zur Unterstützung des wirtschaftlichen Wachstums in den neuen Ländern. Vgl. Fachkräfteinitiative in ostdeutschen Zukunftsfeldern, Der Beauftragte der Bundesregierung für die Neuen Bundesländer, Bundesministerium des Innern. http://www.bmi.bund.de/BODL/DE/Themen/ArbeitAusbildung/fachkraefte/fachkraefte_node.html (Zugriff: 14.10.2010).

⁵⁶ Laut einer Fachkräftestudie für den Wirtschaftsstandort Jena sowie den Freistaat Thüringen insgesamt wird sich bis zum Jahr 2015 die Zahl der 18- bis 25-jährigen potentiellen Nachwuchskräfte gegenüber dem Jahr 2000 halbieren. Gleichzeitig wird laut dieser Studie die Zahl der Renteneintritte von Wissens- und Erfahrungsträgern signifikant ansteigen, was in Anbetracht der Tatsache, dass bereits heute 27 Prozent der Arbeitnehmer im Land älter als 50 Jahre sind unausweichlich ist. Im Sinne einer Handlungsempfehlung wird darauf gedrungen, in den nächsten 15 Jahren in Thüringen „alle Ressourcen zu mobilisieren, um einen Verlust in der Humankapitalausstattung der Industrieunternehmen und der öffentlichen und privaten Dienstleistungsinfrastruktur zu verhindern.“ Vgl. Studie: *Fachkräfteentwicklung in unsicheren Zeiten – Fachkräftesicherung als Schlüsselaufgabe für den Wirtschaftsstandort Jena*, S.4, unter: <http://wifoe.jena.de/fileadmin/website/media/Karriere/Dokumente/Fachkraefte-Studie-2010.pdf>. Aus der aktuellen Thüringer Fachkräftestudie 2010 geht hervor, dass bis zum Jahr 2020 in Thüringen 200.000 neue Arbeitskräfte benötigt werden. Die Bereiche mit der größten Nachfrage nach Arbeitskräften werden demnach die Industrie sowie die Gesundheits- und Sozialberufe sein. Vgl. Dr. Udo Papies, Dr. Frank Schiemann, Marek Frei: Fachkräftestudie 2010, Fachkräfteperspektive Thüringen 2020, Hrsg.: Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie, Erfurt, im Februar 2011. Vor diesem Hintergrund haben die Landesregierung und der Wirtschafts- und Innovationsrat Thüringens das Aktionsprogramm zur Fachkräftesicherung und Qualifizierung ins Leben gerufen.

Aber wie zugespitzt ist die Fachkräftesituation derzeit tatsächlich? Das IAB-Betriebspanel als repräsentatives Befragungsinstrument der Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten liefert Informationen über die Besetzungssituation von Fachkräftestellen seit Mitte der 1990er Jahre im jeweils zurückliegenden Halbjahr und zwar für alle Branchen und Betriebsgrößenklassen. Hierbei wird die Sichtweise der Betriebe widerspiegelt. Dabei werden in den Betrieben sowohl die erfolgten Einstellungen von Fachkräften erfasst als auch der Umfang nicht besetzter Fachkräftestellen.

Hierbei tritt jedoch eine Schwierigkeit auf: Wenn man nicht besetzte Stellen erfasst, so kann es für die Nicht-Besetzung unterschiedliche Ursachen geben. Zum einen gibt es offene Stellen durch den normalen Prozess der Personalsuche (Stellenausschreibung, Warten auf Bewerbungen und deren Sichtung, Führung der Personalgespräche etc.), so genannte friktionsbedingt freie Stellen.⁵⁷ Diese freien Stellen gibt es immer, und sie sind auch nicht – zumindest im Zusammenhang mit der Diskussion um einen Fachkräftemangel - als problematisch anzusehen. Zum anderen gibt es aber auch freie Stellen, die längere Zeit unbesetzt bleiben und somit die zu verrichtenden Tätigkeiten entweder gar nicht oder über Mehrarbeit der bestehenden Belegschaft erledigt werden müssen. Für die Diskussion um den Fachkräftebedarf sind insbesondere diese Stellen von Bedeutung. Mit den vorliegenden Ergebnissen aus dem IAB-Betriebspanel können die verschiedenen Gründe für die Nicht-Besetzung von Fachkräftestellen allerdings nicht voneinander unterschieden werden. Das bedeutet, dass die ausgewiesenen freien Stellen sowohl den „normalen Umfang“ an Nicht-Besetzung beinhalten als auch bestehende Schwierigkeiten widerspiegeln, überhaupt geeignete Fachkräfte zu finden. Dennoch lassen sich aus den Relationen von Besetzung und Nicht-Besetzung von Fachkräftestellen, insbesondere aus den Veränderungen im Zeitverlauf, Schlussfolgerungen für die bestehende Situation der Deckung des Fachkräftebedarfs in Thüringen ziehen.

Nachfolgende Auswertungen beruhen ausschließlich auf betrieblichen Angaben zu Einstellungen und zur Nicht-Besetzung von Fachkräftestellen im jeweils zurückliegenden Halbjahr, also auf den Angaben der Betriebe über ihren tatsächlichen Besetzungserfolg bei Fachkräftestellen. Die vorliegenden Informationen sind demnach harte betriebliche Fakten und deutlich aussagekräftiger als beispielsweise die Frage: „Haben Sie Probleme, Stellen für Fachkräfte zu besetzen?“

5.1 Betriebliche Indikatoren des Fachkräftebedarfs

Die Angaben aus dem IAB-Betriebspanel bieten umfangreiche Informationen, um den betrieblichen Fachkräftebedarf zu charakterisieren. Darüber hinaus ist es möglich, Veränderungen im Zeitverlauf aufzuzeigen, da Angaben zum Fachkräfteeinsatz seit Mitte der 1990er Jahre erhoben werden. In der Vergangenheit zeigte sich, dass der Fachkräftebedarf eng an die konjunkturelle Entwicklung gebunden ist. Mit den aktuellen Befragungsergebnissen liegen betriebliche Einschätzungen vor, die den Fachkräftebedarf unter den Bedingungen der Finanz- und Wirtschaftskrise beschreiben. Die Ergebnisse der Vorjahresbefragung belegen, dass durch die Anwendung der Kurzarbeiterregelung die Auswirkungen der Krise auf die Beschäftigung deutlich geringer ausfielen als ursprünglich befürchtet. Das Potenzial an Fachkräften konnte in hohem Maße in den Betrieben gehalten werden.

Der betriebliche Fachkräftebedarf lässt sich nicht mit einer einzigen umfassenden Kennziffer darstellen. Um sich dem Bedarf an Fachkräften in seiner quantitativen Dimension, seiner qualitativen Strukturierung und vor allem seiner künftigen Entwicklung zu nähern, wird aus dem IAB-Betriebspanel eine Reihe von Indikatoren herangezogen und deren Niveau und zeitliche Entwicklung dargestellt. Die Indikatoren aus dem IAB-Betriebspanel zum bestehenden Fachkräftebedarf beziehen sich auf *Neueinstellungen, nicht besetzte Stellen und Personalsuche zum nächstmöglichen Einstellungstermin*.

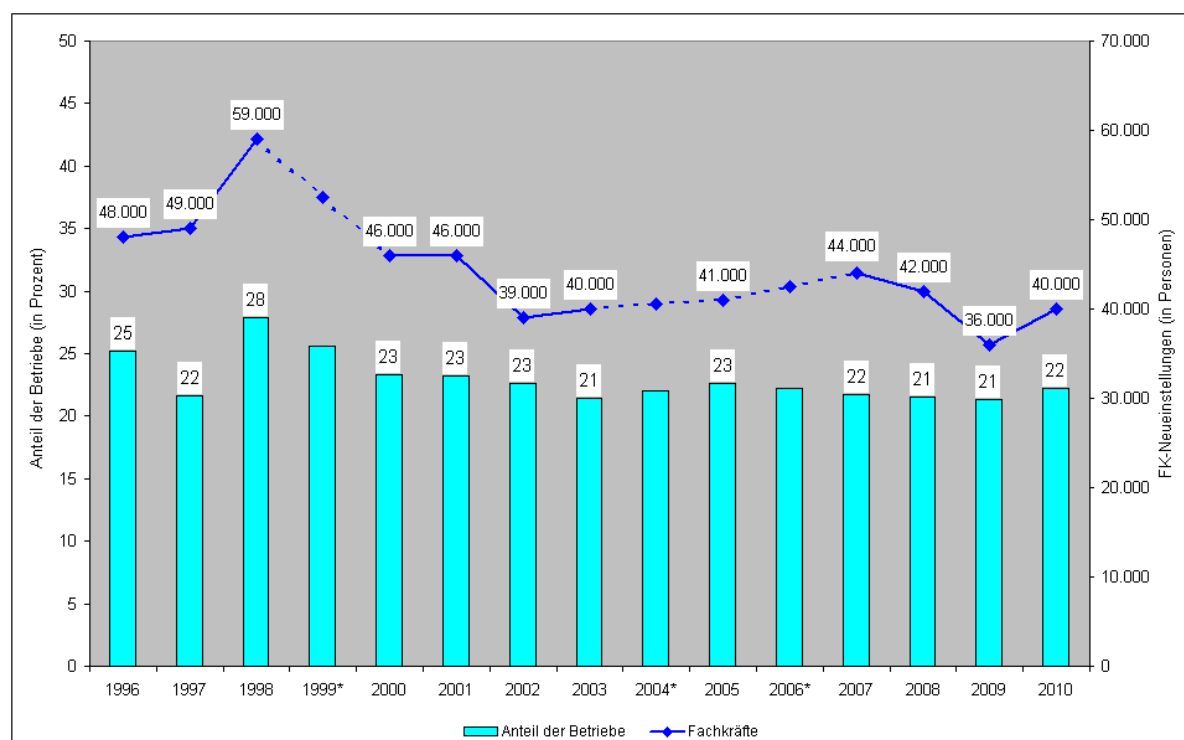
⁵⁷ Nach Angaben des IAB vergingen vom Beginn der Suche bis zur Entscheidung für einen Bewerber im Jahr 2009 durchschnittlich 46 Tage. Mit steigenden Qualifikationsanforderungen verlängerte sich die Personalsuche deutlich: von 39 Tagen bei Arbeitsplätzen mit erforderlicher gewerblicher oder kaufmännischer Ausbildung bis auf 68 Tage bei Arbeitsplätzen mit erforderlichem Fachhochschul- oder Hochschulabschluss. Vgl. Markus Heckmann, Anja Kettner, Martina Rebin, Kurt Vogler-Ludwig: Stellenbesetzungen in Zeiten der Krise. In: IAB-Kurzbericht 23/2010, S. 4.

Neueinstellungen von Fachkräften

Der Umfang der Fachkräteeinstellungen folgt im Großen und Ganzen dem konjunkturellen Verlauf. Das betriebliche Einstellungsverhalten von Fachkräften hat sich während der Wirtschaftskrise nur kurzfristig verändert. Im 1. Halbjahr 2009 sank die Zahl der Einstellungen qualifizierter Fachkräfte deutlich um 15 Prozent auf 36 Tsd. Im 1. Halbjahr 2010 ist ein Anstieg auf knapp 40 Tsd. Einstellungen zu verzeichnen, was einen wieder steigenden Bedarf an Fachkräften signalisiert (vgl. Abbildung 12).

Überraschend stellte jeweils im 1. Halbjahr 2009 und 2010 ein ähnlich hoher Anteil von Betrieben in Thüringen Fachkräfte ein wie in den Jahren vor der Krise (21 bis 23 Prozent aller Betriebe in Thüringen) (vgl. ebenfalls Abbildung 12).

Abbildung 12:
Einstellungen von Fachkräften 1996 bis 2010 (jeweils 1. Halbjahr) in Thüringen



* Errechnete Werte, da für die Jahre 1999, 2004 und 2006 die Daten nicht erfragt wurden.

Betriebe in Thüringen, die in den vergangenen 2 Jahren von der Krise betroffen waren, stellten im 1. Halbjahr 2010 anteilig häufiger Fachkräfte ein als die übrigen Betriebe. Etwa 45 Prozent aller Neueinstellungen von Fachkräften entfielen auf diese Betriebsgruppe (bei einem Beschäftigtenanteil an den Fachkräften von ca. 40 Prozent). Betriebe, in denen es nach eigenen Angaben wieder aufwärts geht bzw. die die Krise bereits überwunden haben, stellten besonders häufig Fachkräfte ein. Das bedeutet, dass die Wirtschaftskrise keine nachhaltigen Folgen auf das Einstellungsverhalten der Betriebe hinsichtlich der Fachkräfte in Thüringen hatte.

Nicht besetzte Stellen für qualifizierte Tätigkeiten

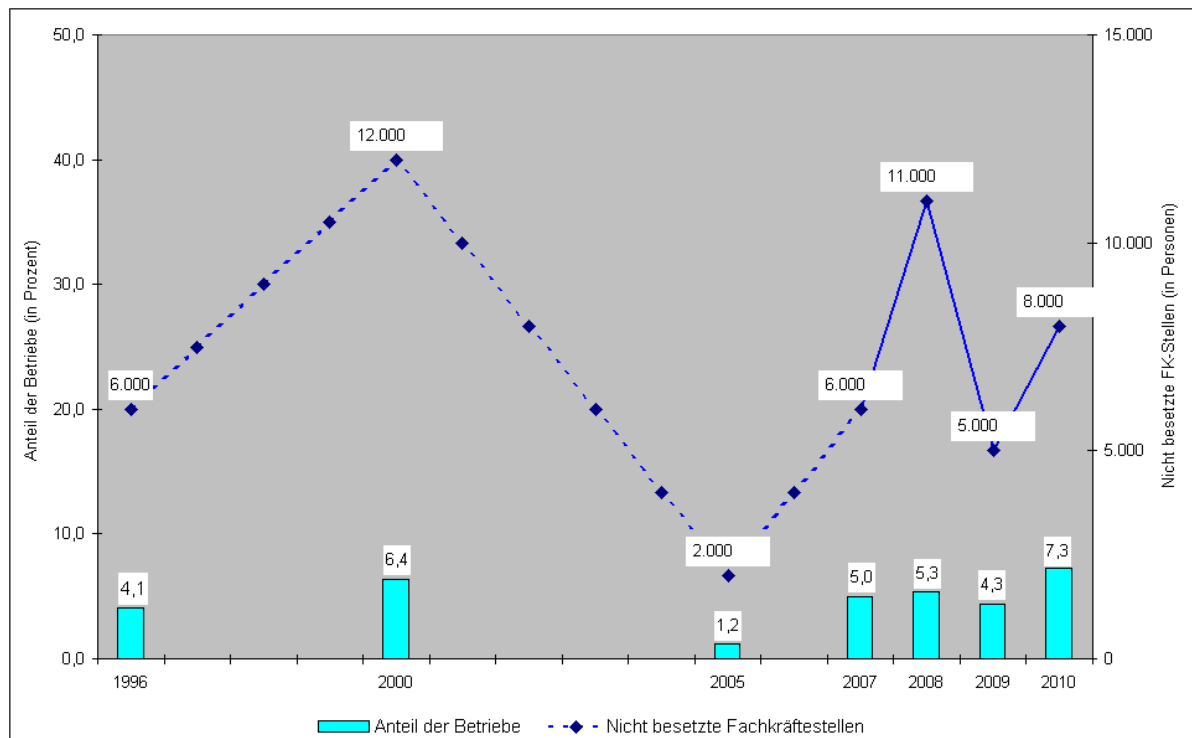
Da die Angebotsseite von Fachkräften nicht Gegenstand des IAB-Betriebspanels ist, werden nachfolgend die nicht besetzten Stellen als Indikator für Disparitäten am Arbeitsmarkt verwendet. Es sei darauf hingewiesen, dass ein Teil dieser Stellen friktionsbedingt nicht besetzt war.

2008 haben sich im Vergleich zu 2005 sowohl die Anzahl unbesetzter Fachkräftestellen als auch der Anteil der Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen vervielfacht. Der Konjunktur-einbruch im 1. Halbjahr 2009 hatte Konsequenzen für die Nichtbesetzung von Fachkräfte-

stellen. Nach Angaben der Betriebe konnten im 1. Halbjahr 2009 nur noch 5 Tsd. Stellen für qualifizierte Tätigkeiten bis zum Stichtag der Befragung nicht besetzt werden. Mit der Erholung der Wirtschaft in 2010 und dem Anstieg von Fachkräteeinstellungen waren zum Befragungszeitpunkt mit 8 Tsd. wieder deutlich mehr Stellen unbesetzt als im Vergleichszeitraum des Vorjahres. Auch der Anteil der Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen erhöhte sich auf gut 7 Prozent (vgl. Abbildung 13). Der Umfang unbesetzter Stellen für Fachkräfte erreichte nicht das Niveau von 2008, wobei aber anteilig mehr Betriebe von der Besetzungsproblematik betroffen waren.

Abbildung 13:

Betriebe mit nicht besetzten Fachkräftestellen und Zahl nicht besetzter Fachkräftestellen in Thüringen 1996 bis 2010 (jeweils 1. Halbjahr)

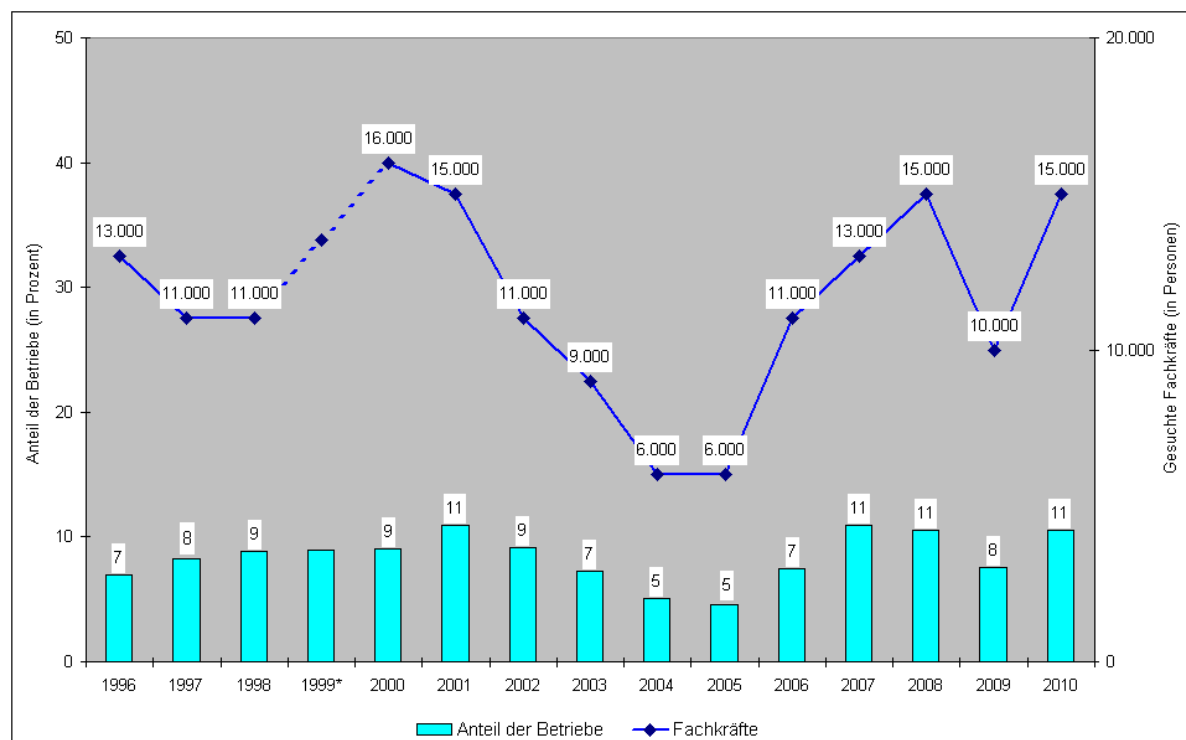


Auf Betriebe, die die Krise überwunden haben bzw. in denen es wieder aufwärts geht, entfällt etwa ein Drittel aller nicht besetzten Fachkräftestellen in Thüringen (bei einem Beschäftigungsanteil an den Fachkräften von etwa 30 Prozent).

Suche nach Fachkräften

Unter den Bedingungen der Finanz- und Wirtschaftskrise war die Suche nach Fachkräften zum nächstmöglichen Einstellungstermin 2009 deutlich gesunken, aber keinesfalls eingebrochen. Im Vergleich zu den Jahren des konjunkturellen Aufschwungs 2007 bis Mitte 2008 suchten Mitte 2010 in Thüringen aber genauso viele Betriebe eine ähnliche Anzahl von Fachkräften: Von etwa 11 Prozent aller Thüringer Betriebe wurden Mitte 2010 insgesamt 15 Tsd. Fachkräfte zum nächstmöglichen Einstellungstermin gesucht. Das sind 50 Prozent mehr als 2009 und einer der höchsten Werte seit Mitte der 1990er Jahre (vgl. Abbildung 14).

Abbildung 14:
Suche nach Fachkräften zum nächstmöglichen Zeitpunkt 1996 bis 2010 (Stand: jeweils 30. Juni) in Thüringen



* Errechneter Wert, da für 1999 die Daten nicht erfragt wurden.

Bei den gesuchten Fachkräften ist es von Interesse, in welchem Umfang und in welcher Relation beide Teilgruppen der Fachkräfte – Beschäftigte mit abgeschlossener Lehre einerseits und Beschäftigte mit einem Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss andererseits – gesucht werden. Von den 15 Tsd. gesuchten Fachkräften in Thüringen entfielen drei Viertel auf Beschäftigte mit abgeschlossener Lehre⁵⁸ und ein Viertel auf Hochschulabsolventen.

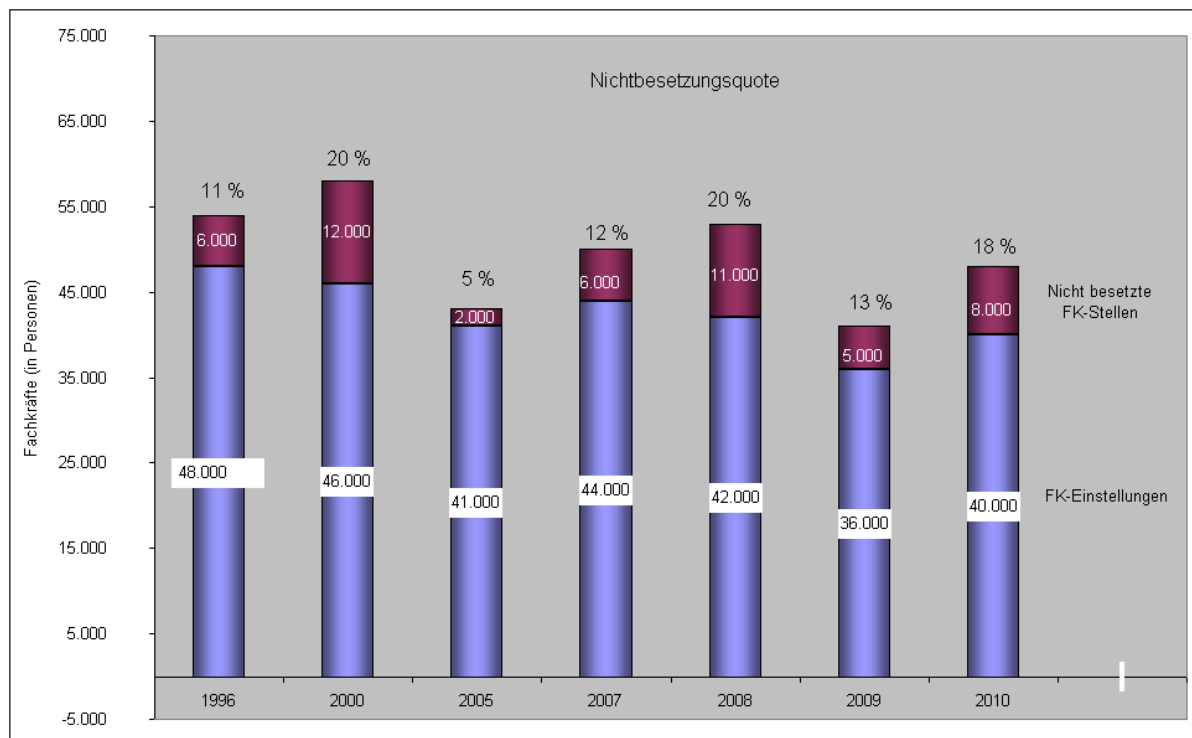
5.2 Besetzung von Fachkräftestellen

Anstieg des Fachkräftebedarfs

Aus der Zusammenführung von eingestellten Fachkräften und nicht besetzten Fachkräftestellen kann auf den jeweiligen Fachkräftebedarf insgesamt geschlossen werden. Mit dem konjunkturellen Aufschwung 2005 bis 2008 hat sich der Fachkräftebedarf in Thüringen deutlich erhöht. In 2009 verringerte sich der Fachkräftebedarf in Thüringen, um allerdings in 2010 wieder anzusteigen, ohne jedoch das hohe Niveau vor der Finanz- und Wirtschaftskrise wieder zu erreichen (vgl. Abbildung 15).

⁵⁸ Der Erhebungszeitpunkt Mitte des Jahres umfasst den Zeitpunkt des Abschlusses der Lehre und der Möglichkeit der Übernahme von Ausbildungsabsolventen.

Abbildung 15:
Fachkräftebedarf in Thüringen 1996 bis 2010 (jeweils 1. Halbjahr)

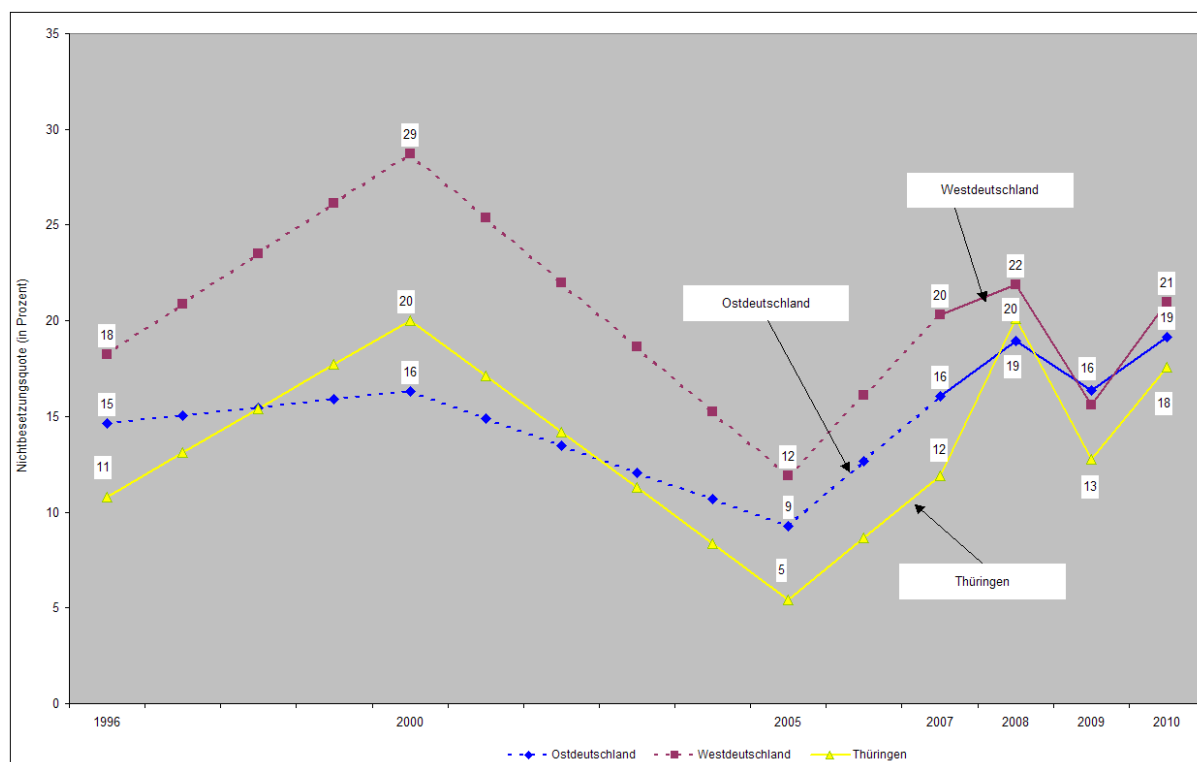


Aus einer Gegenüberstellung von Einstellungen und nicht besetzten Stellen kann eingeschätzt werden, inwieweit die Besetzung von Fachkräftestellen problemlos verlief bzw. größere Schwierigkeiten auftraten. Um diese Informationen zu erhalten, wird eine so genannte Nichtbesetzungsquote berechnet. Die Nichtbesetzungsquote für Fachkräfte ist definiert als Anteil der nicht besetzten Stellen für Fachkräfte an allen für Fachkräfte angebotenen Arbeitsplätzen (vollzogene Einstellungen plus nicht besetzte Stellen). Auf diesem Weg können Einschätzungen über Überschuss- oder Mangelsituationen im Bereich der Fachkräfte getroffen werden. Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels belegen, dass der steigende Fachkräftebedarf während des letzten konjunkturellen Aufschwungs mit zunehmenden Besetzungsschwierigkeiten einherging. Zwischen 2005 und 2008 erhöhte sich die Nichtbesetzungsquote für Fachkräfte von 5 auf 20 Prozent, im Krisenjahr 2009 verringerte sie sich auf 13 Prozent. Mit dem Anstieg des Fachkräftebedarfs in 2010 nahmen die Besetzungsprobleme erneut zu. Die Nichtbesetzungsquote stieg wieder auf 18 Prozent und erreichte damit fast das Niveau des Wachstumsjahres 2008.

Die Nichtbesetzungsquote in Westdeutschland lag in den letzten Jahren in der Regel höher als die Thüringer und ostdeutschen Vergleichswerte, das heißt, die Fachkräftesituation war in westdeutschen Betrieben angespannter. Inzwischen nähern sich die Thüringer und ostdeutschen Nichtbesetzungsquoten den westdeutschen Werten tendenziell an (vgl. Abbildung 16).

Abbildung 16:

Nichtbesetzungsquote der Fachkräftestellen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2010 (jeweils 1. Halbjahr)



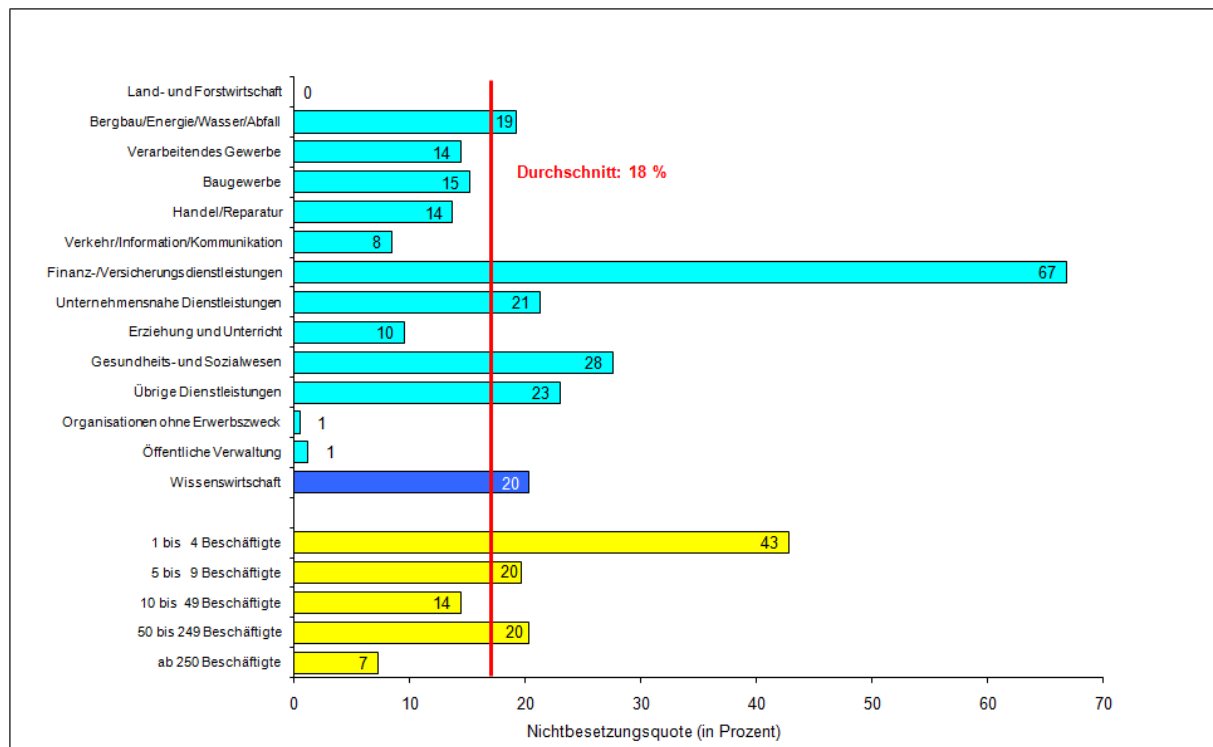
Zur Gruppe der Fachkräfte zählen Beschäftigte mit Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss sowie Beschäftigte mit Berufsabschluss. Eine Analyse der Panelergebnisse des Jahres 2008 hat gezeigt, dass Arbeitsplätze mit erforderlichem Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss schwieriger zu besetzen sind als Arbeitsplätze, die einen Berufsabschluss voraussetzen. Diese Aussage gilt sowohl für Thüringen als auch für Ost- und für Westdeutschland. Die Nichtbesetzungsquote bei Hochschul- bzw. Fachhochschulabsolventen lag im 1. Halbjahr 2008 in Thüringen bei 26 Prozent, bei Arbeitsplätzen mit Berufsabschluss bei 19 Prozent.⁵⁹ Die Ergebnisse belegen, dass die Thüringer Betriebe vor allem Schwierigkeiten nennen, Stellen mit höheren Qualifikationsanforderungen zu besetzen.

Eine Betrachtung nach **Branchen** zeigt, dass sich die Fachkräftesituation durchaus unterschiedlich darstellt. Zu den Branchen mit relativ problemloser Besetzung von Fachkräftestellen gehören die öffentliche Verwaltung, die Land- und Forstwirtschaft, Verkehr/Information/Kommunikation sowie Organisationen ohne Erwerbszweck, in denen die Nichtbesetzungsquoten unter 10 Prozent liegen. Diese Bereiche haben insgesamt aber nur einen Anteil von 15 Prozent am Gesamtbedarf an Fachkräften in Thüringen. Problematisch ist demgegenüber die Situation in der Wissenswirtschaft. Dieser Wirtschaftsbereich hat ein oberhalb des Durchschnitts liegendes Qualifikationsniveau und aufgrund seiner beschäftigungsmäßig dynamischen Entwicklung eine relativ hohe Nachfrage nach Fachpersonal. Etwa 20 Prozent aller Fachkräftestellen waren hier zum Befragungszeitpunkt nicht besetzt. Der Anteil der Wissenswirtschaft am Gesamtbedarf von Fachkräften liegt bei 30 Prozent, an den nicht besetzten Stellen bei 35 Prozent. Die großen Besetzungsprobleme in diesem Bereich sind ein Alarmzeichen, da die Wissenswirtschaft eine Schlüsselrolle für Wachstum und Beschäftigung einnimmt (vgl. Abbildung 17). Eine Voraussetzung für die Lösung der Besetzungsprobleme in der Wissenswirtschaft wären attraktivere Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Entlohnung, für die Hochschulabsolventen des Landes und für wanderungsbereite Akademiker.

⁵⁹ Vgl. IAB-Betriebspanel Länderbericht Thüringen, Ergebnisse der 13. Welle 2008, Reihe Forschungsberichte des Ministeriums für Wirtschaft, Technologie und Arbeit, April 2009, S. 29.

Abbildung 17:

Nichtbesetzungsquote der Fachkräftestellen im 1. Halbjahr 2010 nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Thüringen



Die Betrachtung nach **Betriebsgrößengruppen** zeigt, dass Besetzungsprobleme bei Stellen für Fachkräfte mit steigender Betriebsgröße deutlich abnehmen (vgl. ebenfalls Abbildung 17). Die größten Probleme haben Kleinstbetriebe mit bis zu 4 Beschäftigten. Hier beträgt die Nichtbesetzungsquote 43 Prozent, das heißt zwei von fünf Stellen für Fachkräfte konnten im 1. Halbjahr 2010 nicht besetzt werden. Auf diese Betriebe entfielen zwar lediglich knapp 10 Prozent des Gesamtbedarfs, jedoch über 20 Prozent aller nicht besetzten Stellen für Fachkräfte. In kleineren und mittleren Betrieben (5 bis 249 Beschäftigte) waren 17 Prozent aller Stellen für Fachkräfte unbesetzt. Auf Betriebe dieser Größenordnung entfielen etwa 70 Prozent des Bedarfs und ebenfalls etwa 70 Prozent aller nicht besetzten Stellen. In Großbetrieben ist die Situation deutlich entspannter. Hier liegt die Nichtbesetzungsquote bei Fachkräften bei 7 Prozent. Ein Fünftel des gesamten Bedarfs an Fachkräften entfiel auf Großbetriebe, jedoch nur 8 Prozent aller nicht besetzten Fachkräftestellen. Stellenbesetzungsprobleme bei Fachkräften, insbesondere in kleineren Betrieben, hängen möglicherweise damit zusammen, dass diese bei Einstellungen weniger kompromissbereit sind und auch sein können. Die Umsetzung von Kompromissen (Einarbeitungszeiten, fachliche Qualifizierung) ist immer mit finanziellem, zeitlichem und personellem Aufwand verbunden, den kleinere Betriebe teilweise nicht tragen können. Größere Betriebe können eher qualifikatorische Defizite ausgleichen, bieten bessere berufliche Perspektiven, sind flexibler in der Arbeitszeitgestaltung und zahlen höhere Löhne (das Lohn- und Gehaltsniveau aller Beschäftigten in Kleinstbetrieben beträgt nur ca. die Hälfte der Löhne und Gehälter in größeren Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten).

Tendenziell wachsen die Besetzungsprobleme mit zunehmender Überwindung der Krise. Betriebe, die nach eigener Einschätzung die Krise überwunden haben, weisen eine überdurchschnittlich hohe Nichtbesetzungsquote von 19 Prozent auf.

Künftig eher steigender Problemdruck der Fachkräftesicherung

Das Problem der ausreichenden Verfügbarkeit von Fachkräften wird dadurch verschärft, dass infolge des demografischen Wandels die Betriebsbelegschaften zunehmend altern und in höherem Maße als bisher altersbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Auf diese Situation müssen die Betriebe mit Neueinstellungen reagieren und/oder personalpolitische

und arbeitsorganisatorische Veränderungen vornehmen, die den bestehenden Fachkräfte-
druck verringern. Nach den voraussichtlichen personalpolitischen Problemen befragt gaben
23 Prozent der Betriebe an, dass sie in den kommenden zwei Jahren Schwierigkeiten be-
fürchten, die notwendigen Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu finden. Damit hat sich mit der
wieder steigenden Nachfrage nach Fachkräften in Thüringen der Anteil der Betriebe mit be-
fürchteten Problemen im Vergleich zu 2008 (13 Prozent) spürbar erhöht. Diese Angaben
deuten darauf hin, dass die Betriebe in Thüringen sich zunehmend der Fachkräftesituation
bewusst sind. Insgesamt jedoch wird die „Qualität des Fachkräfteangebots“ in Thüringen seit
Jahren von den Betrieben als „gut“ bewertet.⁶⁰

Mismatch-Situationen zwischen Angebot und Nachfrage bei qualifizierten Tätigkeiten werden
in Zukunft wahrscheinlich verstärkt auftreten. Der prognostizierte Bevölkerungsrückgang in
Deutschland zwischen 2010 und 2030 von 2 Prozent wird begleitet von einem starken Rück-
gang jüngerer Bevölkerungsgruppen (-10 Prozent der unter 20-Jährigen, -10 Prozent der 20-
bis unter 65-Jährigen). Demgegenüber wird sich der Bevölkerungsanteil der 65-Jährigen und
noch Älteren um etwa 30 Prozent erhöhen. Deutlich ungünstiger wird die Entwicklung in Ost-
deutschland sein, insbesondere in der Altersgruppe der 20- bis unter 65-Jährigen, also der
Bevölkerung im arbeitsfähigen Alter. Hier wird zwischen 2010 und 2030 in Ostdeutschland
ein Rückgang von 23 Prozent erwartet, in Thüringen von 26 Prozent (Westdeutschland von
7 Prozent).

Diese Entwicklung dürfte in den kommenden Jahren nicht ohne Folgen für den Arbeitsmarkt
bleiben. Bereits gegenwärtig gibt es Fachkräfteengpässe in bestimmten Berufsgruppen so-
wie im Bereich der Hochqualifizierten, was bereits zu Problemen in ausgewählten Branchen,
insbesondere in der Wissenswirtschaft, geführt hat. Die sich für die kommenden Jahre ab-
zeichnenden strukturellen Veränderungen in der Altersstruktur der Bevölkerung signalisieren,
dass die gegenwärtig vorhandenen einzelnen Probleme im Bereich der Fachkräftesicherung
sich in den kommenden Jahren deutlich verschärfen dürften.

Unabhängig von der konkreten Situationseinschätzung des Fachkräftemarktes in Thüringen
wie auch in Deutschland insgesamt gibt es verschiedene Wege und „Stellschrauben“ das
Fachkräfteangebot sowohl gegenwärtig als auch künftig zu beeinflussen. Neben der Nutzung
bestehender Potenziale im Bereich der betrieblichen Ausbildung (Erhöhung der Zahl der
auszubildenden Betriebe sowie der Übernahmequoten von Ausbildungsabsolventen) und der
Weiterbildung, der längeren Einbeziehung älterer Arbeitnehmer in den Arbeitsprozess, län-
gerer Arbeitszeiten von Teilzeitbeschäftigten, der Erschließung bestehender Potenziale von
Arbeitslosen und der aktiven stillen Reserve, der Verlängerung der wöchentlichen Arbeits-
zeit⁶¹, spielen auch Fragen der Einbindung ausländischer Fachkräfte eine Rolle. Ab 1. Mai
2011 gilt die Arbeitnehmerfreizügigkeit für alle EU-Mitgliedsländer. Derzeit ist allerdings of-
fen, welchen Einfluss dieser Schritt auf den deutschen und speziell den Thüringer Arbeits-
markt haben wird. Offen ist ebenso, inwieweit Fachkräfte aus Nicht-EU-Ländern eine Tätig-
keit in Thüringen und in Deutschland insgesamt aufnehmen werden.

Fazit:

Aktuell gibt es keinen generellen, flächendeckenden Fachkräftemangel in Thüringen. Die
Jahre des konjunkturellen Aufschwungs bis 2008 und auch das Jahr 2010 waren zwar durch
einen steigenden Fachkräftebedarf in den Thüringer Betrieben und zunehmende Nichtbeset-
zungsquoten gekennzeichnet, dies weist jedoch nicht auf eine akute Problemlage hin. Unter
den Bedingungen der Finanz- und Wirtschaftskrise war in Thüringen der Fachkräftebedarf
rückläufig, begleitet von rückläufigen Einstellungen und sinkenden Nichtbesetzungsquoten.
Dennoch gibt es im Bereich Hochqualifizierter erkennbare Besetzungsprobleme und partielle
Knappheiten, was in ausgewählten Branchen, insbesondere in der Wissenswirtschaft, zu
Problemen führen kann. Zunehmende Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fachkräfte-
stellen haben kleinere Thüringer Betriebe. Überdurchschnittlich stark mit Besetzungsschwie-

⁶⁰ Vgl. IAB-Betriebspanel, Länderbericht Thüringen, Ergebnisse der elften Welle 2006, Reihe Forschungsberichte des Ministe-
riums für Wirtschaft, Technologie und Arbeit, April 2007, S. 82 sowie der vierzehnten Welle 2009, a. a. O., S. 83 f.

⁶¹ Vgl. http://www.focus.de/finanzen/news/fachkraeftemangel-das-ende-der-38-stunden-woche_aid_565040.html.

rigkeiten konfrontiert sind Betriebe, die die Krise überwunden haben und sich im konjunkturellen Aufschwung befinden. Die betrieblichen Stellenangebote für Fachkräfte müssen attraktiver werden, um das vorhandene Potenzial zu halten und zu nutzen.

6. Betriebliche Ausbildung

Die eigene Berufsausbildung trägt nicht nur entscheidend zur Sicherung des betrieblichen Fachkräftebedarfs bei, sondern bietet jungen Frauen und Männern auch einen qualifizierten Einstieg in die Arbeitswelt und eine berufliche Zukunft. Eine abgeschlossene Berufsausbildung kann als Initialqualifikation für eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration angesehen werden. Misslingt der Berufsstart, ist die Wahrscheinlichkeit von Arbeitslosigkeit und der Inanspruchnahme von Transferleistungen relativ hoch. Daher ist ein ausreichendes Ausbildungsplatzangebot durch die Betriebe einerseits und eine dementsprechende Anzahl von Bewerbern andererseits eine Voraussetzung für eine ausgeglichene Ausbildungsbilanz.

Während die letzten Jahre in der Regel durch einen Mangel an Ausbildungsstellen charakterisiert waren, wird es in den nächsten Jahren für die Betriebe schwieriger werden, ihren Bedarf an Auszubildenden zu decken.

Demografisch bedingt sinkt in Thüringen die Anzahl von Ausbildungsbewerbern, da jetzt die Kinder aus den geburtenschwachen Jahrgängen nach der Wende von den Schulen abgehen (in Westdeutschland steigt die Zahl der Bewerber weiterhin an). Hinzu kommt eine seit Jahren anhaltende Abwanderung ostdeutscher Jugendlicher in die alten Bundesländer. Andererseits gibt es als entlastenden Faktor eine nicht unbeträchtliche Zahl an Jugendlichen, die sich in den Vorjahren vergeblich um einen Ausbildungsplatz bemühten (so genannte Altnachfrager). Für die Ausbildung in Thüringen ist nach wie vor ein hoher Anteil außerbetrieblicher Ausbildungsstellen⁶² charakteristisch.

Um den Jugendlichen reale Chancen für eine berufliche Ausbildung zu geben und damit gleichzeitig das Fachkräfteproblem zu entschärfen, haben Bund und Länder eine Reihe von unterstützenden Initiativen gestartet.

Der seit 2004 bestehende „Nationale Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland“ wurde am 26.10.2010 von der Bundesregierung und den deutschen Wirtschaftsverbänden um weitere vier Jahre verlängert.⁶³

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels soll mit dem „Ausbildungsplatzprogramm Ost“ die Situation auf dem ostdeutschen Ausbildungsmarkt optimiert und somit der Abwanderung junger Menschen aus den neuen Bundesländern entgegengewirkt werden. Im Ausbildungsjahr 2009/2010 wurden damit insgesamt 5.000 neue Ausbildungsplätze bereitgestellt.⁶⁴ In diesem Zusammenhang muss auch auf das Programm der Einstiegsqualifizierungen (EQ) hingewiesen werden, welches in erster Linie darauf abzielt, Jugendliche mit besonders erschwerten Vermittlungsaussichten in Ausbildung zu bringen. Das Programm fällt unter die so genannten Nachvermittlungsaktionen im Rahmen des Ausbildungspaktes.⁶⁵

Mit einem „vorgeschalteten Ausbildungsjahr“ („Nulltes Ausbildungsjahr“) soll in Thüringen insbesondere noch nicht ausbildungsreifen Jugendlichen die Möglichkeit eröffnet werden, im Rahmen eines sechs- bis zwölfmonatigen Betriebspraktikums die nötigen Kenntnisse und

⁶² Eine eigene Ausbildung ist mit Kosten verbunden, bringt aber viele Vorteile – auch in Krisenzeiten. Sie sichert nicht nur die praxisnahe Vermittlung von Ausbildungsinhalten und damit die enge Verknüpfung der Ausbildung mit der Arbeitswelt, sondern verringert auch die mit der Suche, Auswahl und Einstellung von bereits qualifizierten Arbeitskräften verbundenen betrieblichen Aufwendungen. Betriebliche Ausbildung sichert und verbessert die Wettbewerbsfähigkeit des Betriebes.

⁶³ Vgl. Gemeinsame Erklärung der Partner des Ausbildungspaktes und der Bundesagentur für Arbeit. <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/A04-Vermittlung/A041-Erschliessung/Publikation/pdf/Gem-Erklaerung-Paktpartner-2010-10-26-pdf.pdf>.

⁶⁴ Vgl. Schavan: "Wichtiger Beitrag für den Ausbildungsstellenmarkt Ost", Pressemitteilung des BMBF, 139/2009, vom 12.06.2009. <http://www.bmbf.de/press/2582.php>.

⁶⁵ Vgl. Bundesregierung: „Partner verlängern den Ausbildungspakt“, Pressemitteilung vom 05.03.2010, unter: <http://www.bundesregierung.de/Content/DE/PeriodischerBericht/RundbriefAusbildung/2010/03/2010-03-05-partner-verlaengern-ausbildungspakt.html>.

Fertigkeiten, welche für eine betriebliche Ausbildung unbedingt erforderlich sind, zu erwerben und sich beruflich zu orientieren.⁶⁶

In Reaktion auf die Reserven bei der Übernahme von Absolventen in reguläre Beschäftigung wird in Thüringen über ein „Kaskadenmodell“ diskutiert. Für die Jugendlichen, die keine feste Arbeitsstelle bekommen, möchte man übergangsweise alternative Angebote wie z. B. weiterführende Qualifizierungen u. a. anbieten.⁶⁷

Auch mit der Richtlinie für die Gewährung von Zuschüssen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und/oder des Freistaats Thüringen zur Förderung der beruflichen Erstausbildung („Ausbildungsrichtlinie“) soll die Ausbildungssituation im Lande vor dem Hintergrund der zukünftigen Fachkräfteentwicklung verbessert werden. Besonders gefördert werden sollen daher Ausbildungsverbünde, überbetriebliche Lehrgänge sowie Insolvenzlehrlinge und schwervermittelbare Jugendliche. Chancengleichheit, eine nachhaltige Integration in Erwerbsarbeit sowie die Bewältigung von Problemen, die durch die demografische Entwicklung in Thüringen zu erwarten sind, sollen durch quantitativ und qualitativ passfähige Ausbildungsangebote erzielt werden. „Ausbildungsverbünde können Maßnahmeträger der Bund-/Länderprogramme „Zukunftsinitiative Lehrstellen (ZIL)“ sein. Die Organisation und Umsetzung dieser Programme ist Bestandteil der Aufgaben des Verbundes.“⁶⁸

Flankiert werden diese Aktivitäten von zahlreichen Maßnahmen durch die Betriebe. Dabei geht es unter anderem um die erweiterte Heranführung von Jugendlichen aus sozialen Brennpunkten und/oder mit Migrationshintergrund an eine entsprechende Ausbildungsreife. Es geht außerdem um die Reduzierung der außerbetrieblichen Ausbildung zugunsten des dualen Systems, um eine höhere Kompromissbereitschaft der Betriebe bei der Auswahl von Auszubildenden, um eine Verbesserung der Qualität der Bewerber durch bessere schulische Bildung sowie um eine Steigerung der Attraktivität der Ausbildungsangebote zur Verringerung der Abwanderung.

6.1 Ausbildungsverhalten der Betriebe

Die Fähigkeit des dualen Systems der Berufsausbildung, eine ausreichende, das heißt der Nachfrage der Jugendlichen entsprechende Zahl von Ausbildungsplätzen bereitzustellen, ist ganz wesentlich vom Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe und ihrer tatsächlichen Ausbildungsbeteiligung abhängig. Als Indikatoren für betriebliche Ausbildungsbeteiligung werden in der Regel die Ausbildungsbetriebsquote und die Ausbildungsquote herangezogen. Beide Quoten lassen sich mit dem IAB-Betriebspanel darstellen, welches jährlich entsprechende betriebliche Daten erhebt.

Ausbildungsberechtigung der Betriebe

In Thüringen verfügt seit Ende der 1990er Jahre mit steigender Tendenz gut die Hälfte (56 Prozent) aller Betriebe eigenen Angaben zufolge über die Voraussetzungen, um selbst ausbilden zu können. Damit gehört Thüringen neben Sachsen-Anhalt zu den ostdeutschen Ländern mit den höchsten Anteilen ausbildungsberechtigter Betriebe. In Westdeutschland sind über den genannten Zeitraum etwa 60 Prozent aller Betriebe ausbildungsberechtigt. Der im Vergleich mit Westdeutschland etwas geringere Anteil in Thüringen hat unter anderem strukturelle Gründe: Die Betriebsgrößenstruktur ist in Thüringen kleinteiliger als in Westdeutschland (vgl. auch Kapitel 3.2.2). Da kleinere Betriebe in deutlich geringerem Maße über formale Ausbildungsvoraussetzungen verfügen als größere Betriebe, wirkt sich dies in Thüringen negativ auf die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe insgesamt aus.

⁶⁶ Vgl. Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie: Medieninformation vom 30.03.2010: Machnig: Aufruf für starke Tarifbindung - Nulltes Lehrjahr auf den Weg bringen, unter: <http://www.thueringen.de/de/tmwat/aktuelles/pressemitteilungen/46031/uindex.html> (Zugriff: 01.11.2010).

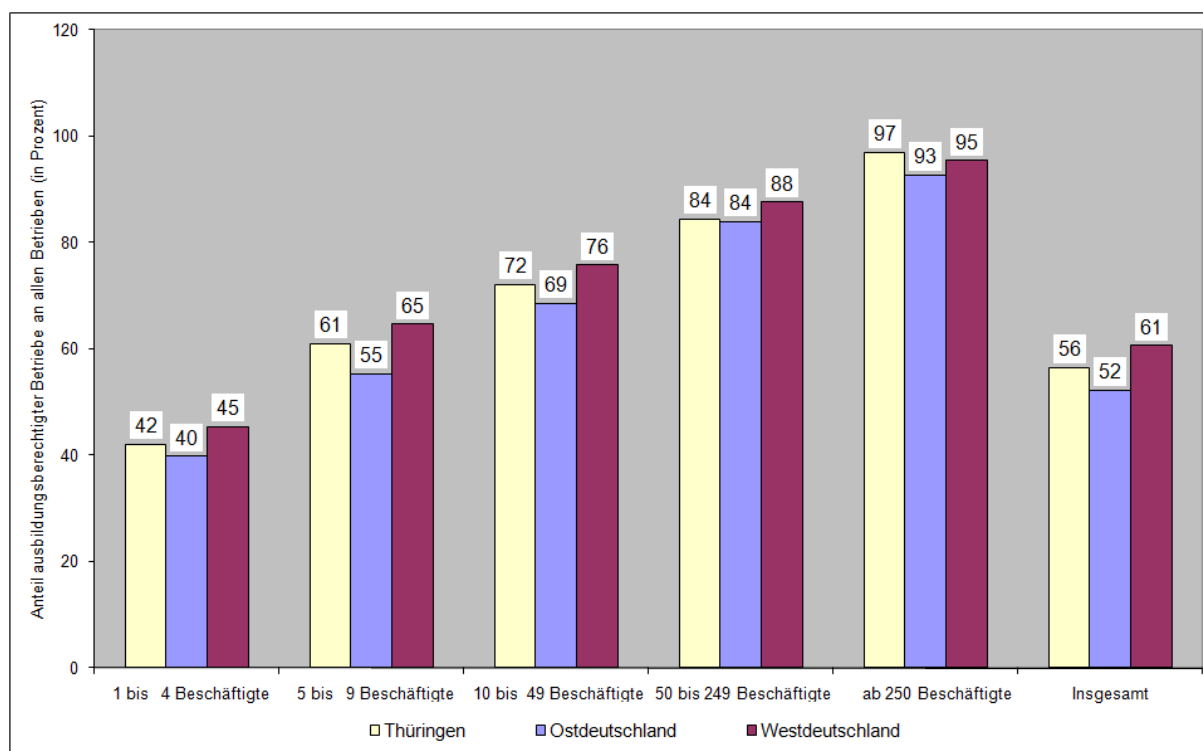
⁶⁷ Vgl. Ebenda.

⁶⁸ Vgl. Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie: Richtlinie für die Gewährung von Zuschüssen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und/oder des Freistaats Thüringen zur Förderung der beruflichen Erstausbildung („Ausbildungsrichtlinie“), unter: <http://www.thueringen.de/de/tmwat/arbeitsfoerderung/richtlinien/ausbildung/content.html> (Zugriff: 01.11.2010).

In Thüringen ist der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe in jeder einzelnen Betriebsgrößenklasse (Ausnahme: Betriebe mit 250 und mehr Beschäftigten) niedriger als in Westdeutschland. Betriebe in Thüringen verfügen somit – unabhängig von der Betriebsgröße – weniger häufig als Betriebe in Westdeutschland über die formalen Voraussetzungen, um selbst ausbilden zu können. Die betrieblichen Ausbildungsleistungen verteilen sich in Thüringen also auf vergleichsweise weniger Betriebe als in Westdeutschland. Im Vergleich mit Ostdeutschland sind im Freistaat in ausnahmslos allen Betriebsgrößenklassen anteilig mehr Betriebe ausbildungsberechtigt. Das heißt, Thüringen besitzt eine breitere Ausbildungsbasis als Ostdeutschland (vgl. Abbildung 18).

Abbildung 18:

Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe an allen Betrieben nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland, 2010



Die beobachteten Unterschiede bei den Ausbildungsaktivitäten dürften vor allem mit den unterschiedlich stark ausgeprägten betrieblichen Möglichkeiten zur eigenen Ausbildung zusammenhängen. Viele Betriebe in Thüringen sind Neugründungen mit einer vergleichsweise jungen Betriebsbelegschaft, die einerseits um ihre Konsolidierung am Markt kämpfen und zum Teil keine ausgeprägten Traditionen im Ausbildungsverhalten haben. Andererseits sind sie mit einem gut und breit ausgebildeten Facharbeiterangebot konfrontiert, aus welchem sie über eine externe Strategie ihren Bedarf decken können.

Ausbildungsbeteiligung der Betriebe

Das Vorhandensein einer förmlichen Beantragung und Bewilligung einer betrieblichen Ausbildungsberechtigung ist eine notwendige Voraussetzung, um als Betrieb ausbilden zu können. Ausbildungsberechtigte Betriebe bilden die Basis der beruflichen Ausbildung im dualen System und stecken den betrieblichen Rahmen für Ausbildungsleistungen ab. Die tatsächliche Ausbildungsbeteiligung der Betriebe fällt naturgemäß niedriger aus als das vorhandene Ausbildungspotenzial. Zur Bestimmung der tatsächlichen Ausbildungsbeteiligung⁶⁹ der Be-

⁶⁹ Die Definition von Ausbildungsbetrieben ist im Rahmen des IAB-Betriebspanels weit gefasst. Es werden neben Angaben zu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung zu Ende gehende und für das beginnende Ausbildungsjahr noch geplante Neuverträge, der gegenwärtige Bestand an Auszubildenden sowie erfolgreiche Ausbildungsabsolventen, die bereits in den ersten Monaten des Jahres und damit vor dem Stichtag der Befragung ihre Ausbildung abgeschlossen haben, berücksichtigt.

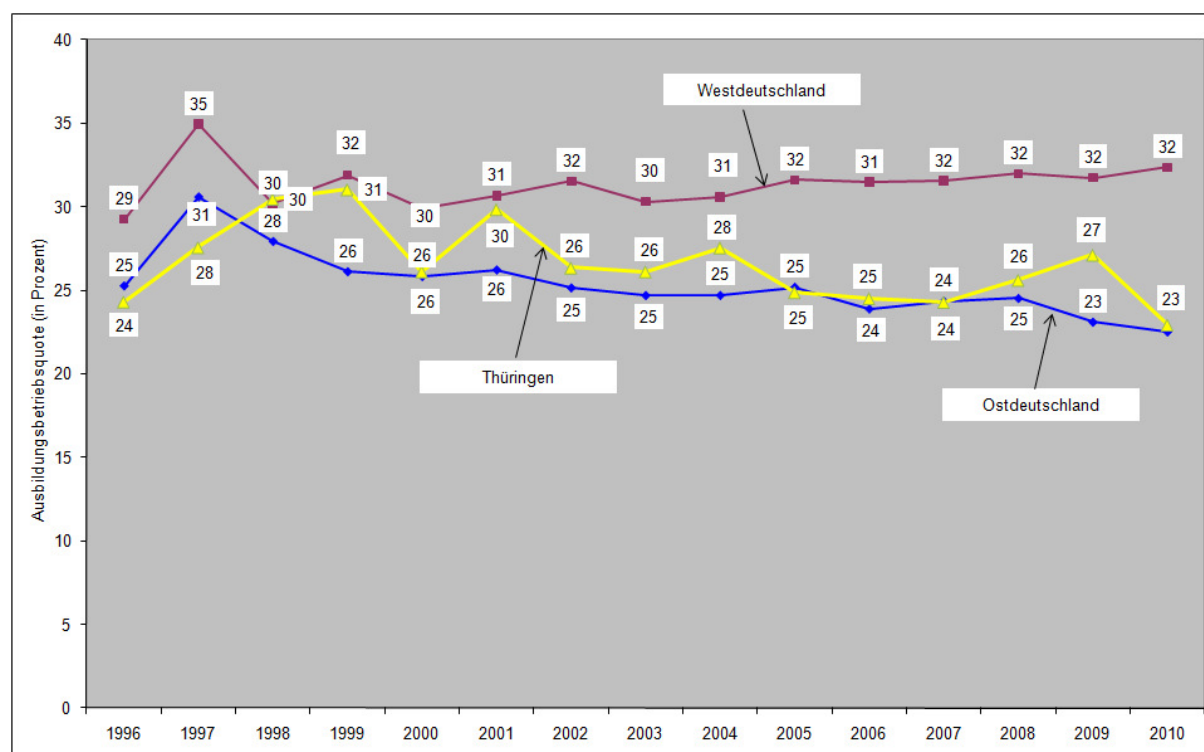
triebe wird als Indikator in der Regel die so genannte Ausbildungsbetriebsquote herangezogen. Diese beschreibt das Ausmaß der Konzentration bzw. Streuung von Ausbildungsleistungen und liefert damit wichtige Informationen über das rechnerische Ausmaß möglicher Potenziale zur Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung. Nachfolgend wird zum einen auf den Anteil ausbildender Betriebe an allen Betrieben (Brutto-Ausbildungsbetriebsquote) eingegangen, zum anderen auf den Anteil ausbildender Betriebe an allen ausbildungsberechtigten Betrieben (Netto-Ausbildungsbetriebsquote).

Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels in der zeitlichen Entwicklung zeigen, dass die Ausbildungsbeteiligung der Thüringer Betriebe immer deutlich unter der der westdeutschen Betriebe liegt. Von allen Betrieben in Thüringen bildete in den letzten Jahren gut jeder vierte Betrieb aus; die Brutto-Ausbildungsbetriebsquote lag in der Regel zwischen 25 und 30 Prozent. Von den Betrieben Westdeutschlands bildete demgegenüber knapp jeder dritte Betrieb aus; die Brutto-Ausbildungsbetriebsquote schwankte zwischen 30 und 32 Prozent. Relativ gesehen, also gemessen am Anteil ausbildender Betriebe, war die Ausbildungsbeteiligung in den Betrieben Westdeutschlands seit Ende der 1990er Jahre etwa konstant. Demgegenüber ist für die Thüringer Betriebe charakteristisch, dass sie während der letzten konjunkturellen Aufschwungsphase ihre Ausbildungsbeteiligung deutlich auf 27 Prozent erhöhten. Mitte 2010 lag die Brutto-Ausbildungsbetriebsquote allerdings nur noch bei 23 Prozent. Dies dürfte auf die Finanz- und Wirtschaftskrise zurückzuführen sein, deren Einfluss auf die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe mit zeitlicher Verzögerung einsetzte (vgl. Abbildung 19).

Eine unterschiedliche Krisenbetroffenheit in Bezug auf die Ausbildungsbeteiligung zeigt sich auch daran, dass die Betriebe, die sich auch heute noch in der Krise befinden (aktuelle Krisenbetriebe), deutlich seltener Ausbildungsverträge für das Ausbildungsjahr 2009/2010 abgeschlossen als Betriebe, die die Krise vollständig überwunden haben.

Abbildung 19:

Ausbildungsbeteiligung (Brutto-Ausbildungsbetriebsquote) aller Betriebe in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2010

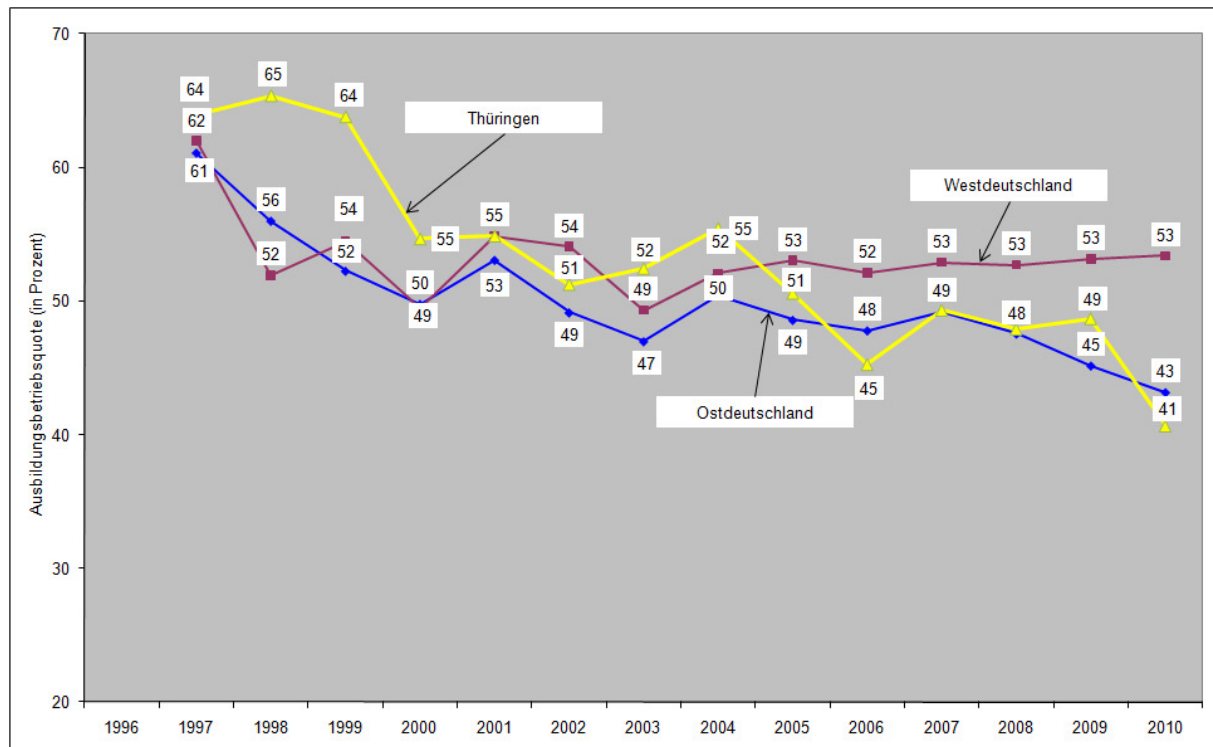


In Thüringen ist nicht nur die Brutto-Ausbildungsbetriebsquote geringer als in Westdeutschland, auch die Netto-Ausbildungsbetriebsquote erreicht nicht das westdeutsche Niveau. Von allen ausbildungsberechtigten Betrieben in Thüringen bildete seit Anfang der 2000er Jahre knapp jeder zweite Betrieb aus. Die Netto-Ausbildungsbetriebsquote schwankte im Zeitraum 2000 bis 2009 zwischen 45 und 55 Prozent. 2010 verringerte sich analog zur Brutto-

Ausbildungsbetriebsquote auch die Netto-Ausbildungsbetriebsquote deutlich, und erreichte mit 41 Prozent einen Tiefpunkt (vgl. Abbildung 20).

Abbildung 20:

Ausbildungsbeteiligung (Netto-Ausbildungsbetriebsquote) der ausbildungsberechtigten Betriebe in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2010

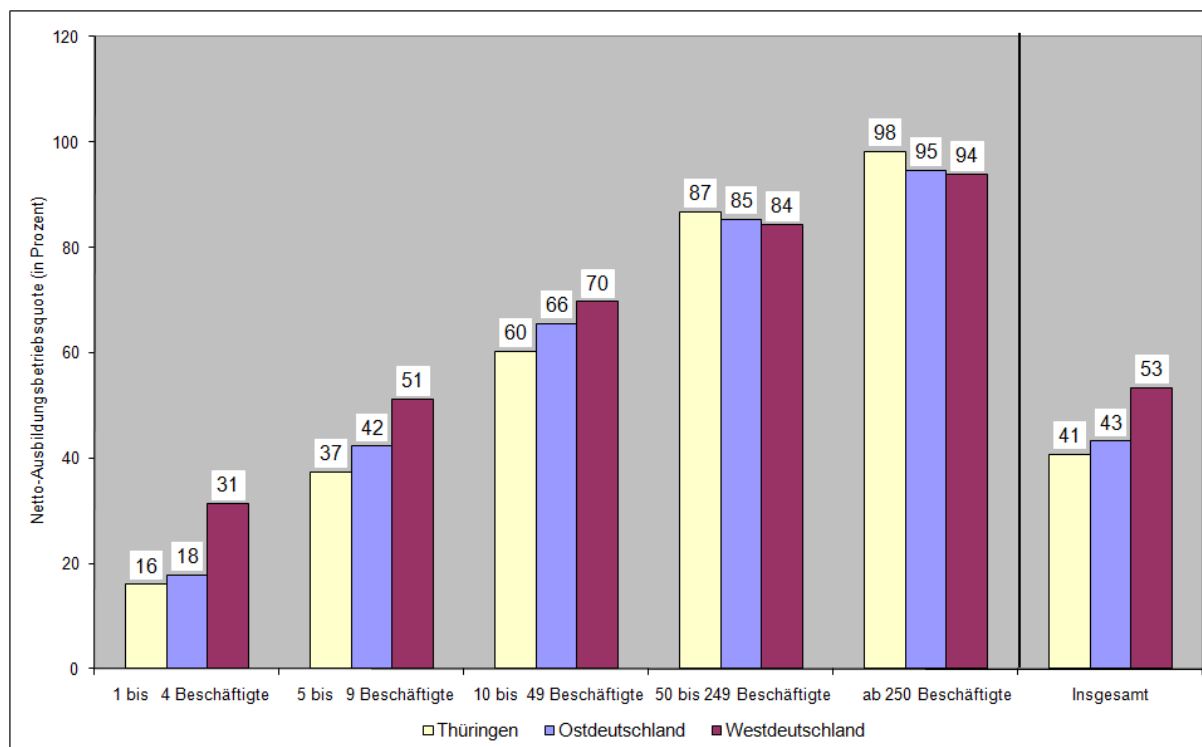


Wie der Blick auf die Netto-Ausbildungsbetriebsquoten in den einzelnen Betriebsgrößenklassen im Vergleich zeigt, liegt die Ausbildungsbeteiligung der ausbildungsberechtigten Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten in Thüringen deutlich unter der in Westdeutschland (um ca. 10 bis 15 Prozentpunkte) und auch unterhalb der ostdeutschen Werte. Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten verfügen in Thüringen somit nicht nur weniger häufig über die formalen Ausbildungsvoraussetzungen, um selbst ausbilden zu können, sondern beteiligen sich auch – sofern diese Voraussetzungen vorliegen – zu einem vergleichsweise geringeren Anteil an der Ausbildung als Betriebe dieser Größenordnung in Westdeutschland wie auch in Ostdeutschland.

In Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten ist der Anteil der Betriebe mit formalen Ausbildungsvoraussetzungen gegenüber West- und Ostdeutschland ausgeglichener, die Ausbildungsbeteiligung erreicht sogar ein etwas höheres Niveau. Das vorhandene Potenzial wird somit hier stärker ausgeschöpft als in Ost- und auch in Westdeutschland. Dies kommt in etwas höheren Netto-Ausbildungsbetriebsquoten in mittleren und größeren Betrieben zum Ausdruck (vgl. Abbildung 21).

Abbildung 21:

Anteil ausbildender Betriebe an ausbildungsberechtigten Betrieben nach Betriebsgrößenklassen (Netto-Ausbildungsbetriebsquote) in Thüringen, Ost- und Westdeutschland, 2010



Strategien zur Verbreiterung der betrieblichen Ausbildungsbasis in Thüringen müssten demnach in zwei Richtungen gehen:

- bei einer größeren Zahl von Betrieben aller Größenklassen (mit Ausnahme der Großbetriebe) als bisher die Voraussetzungen für eine eigene Ausbildung zu schaffen und damit zur aktiven und selbstständigen Sicherung des betrieblichen Fachkräftenachwuchses beizutragen,
- den Ausschöpfungsgrad des Ausbildungspotenzials vor allem in kleineren Betriebsgrößenklassen (unter 50 Beschäftigte) zu erhöhen.

Die für den Befragungszeitpunkt ermittelte Ausbildungsbeteiligung (Netto-Ausbildungsbetriebsquote) ist auch in den einzelnen Branchen unterschiedlich hoch. In Thüringen beteiligt sich in einzelnen Branchen (Land- und Forstwirtschaft, Bergbau/Energie/Wasser/Abfall, verarbeitendes Gewerbe, Finanz-/Versicherungsdienstleistungen, übrige Dienstleistungen sowie öffentliche Verwaltung) ein jeweils deutlich größerer Anteil von Betrieben an der Ausbildung als im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Bereich Erziehung und Unterricht. Diese Unterschiede dürften unter anderem auf die unterschiedlich stark ausgeprägten Ausbildungstraditionen der einzelnen Bereiche der Wirtschaft sowie auf die branchenspezifische Bedeutung der eigenen Ausbildung für die Fachkräftegewinnung zurückzuführen sein. Die niedrigen Netto-Ausbildungsbetriebsquoten in den genannten Bereichen hängen unter anderem auch mit dem hohen Bedarf an hochqualifizierten Beschäftigten, das heißt Personen mit einem akademischen Abschluss, zusammen, der auf dem Wege der eigenen Ausbildung nicht gedeckt werden kann.

Das IAB-Betriebspanel erlaubt zusätzlich Aussagen zur Ausbildungsbeteiligung von Betrieben nach ihrer Kammerzugehörigkeit. Nach den vorliegenden Ergebnissen ist die Netto-Ausbildungsbetriebsquote im Zuständigkeitsbereich der Industrie- und Handelskammern (46 Prozent) höher als im Bereich der Handwerkskammern (39 Prozent). Die unterschiedliche Betriebsgrößenstruktur dürfte auch hier eine nicht unbeträchtliche Rolle für die Erklärung der unterschiedlich hohen Anteile spielen.

Ausbildungsbeteiligung der Betriebe im Längsschnitt

Seit Mitte der 1990er Jahre hat sich jährlich der Anteil ausbildender Betriebe an allen Betrieben in der Tendenz nicht grundsätzlich verändert: Von allen Betrieben in Thüringen bildet jährlich etwa jeder vierte Betrieb aus und in Westdeutschland jeder dritte. Dies ist das Ergebnis der stichtagsbezogenen Auswertungen aus dem IAB-Betriebspanel. Betrachtet man aber das Ausbildungsengagement der Betriebe über einen längeren Zeitraum (Längsschnittanalyse), so zeigt sich, dass deutlich mehr Betriebe ausbildungsaktiv sind.

Im Mittelpunkt der Bemühungen, die Ausbildungsbasis zu verbreitern, stehen vor allem jene Betriebe, die berechtigt sind, selbst auszubilden, sich aber aus unterschiedlichen Ursachen nicht an der Ausbildung beteiligen. In den letzten Jahren betrug der jeweils zum Stichtag ermittelte Anteil dieser Betriebe an Betrieben mit Ausbildungsberechtigung jeweils rund 50 Prozent. Würde sich nur ein Teil dieser ausbildungspassiven Betriebe, so eine mögliche Schlussfolgerung, in der Ausbildung von jungen Frauen und Männern engagieren, könnte die relative Ausbildungsbasis deutlich erweitert werden. Wie Längsschnittuntersuchungen zum betrieblichen Ausbildungsverhalten im Zeitverlauf gezeigt haben, ist dieser pauschale Schluss jedoch nur mit Einschränkungen zulässig.⁷⁰ Denn auch wenn sich im Aggregat über alle Betriebe in den letzten Jahren keine Veränderung gezeigt hat, kann sich dies auf der betriebsindividuellen Ebene ganz anders darstellen. Wenn Betriebe nach Abschluss einer Ausbildung nicht sofort eine neue Ausbildung anschließen, tauchen sie in dem Jahr des „Pausierens“ als Betriebe auf, die trotz Ausbildungsberechtigung nicht ausbilden. Diese Betriebe können aber nicht als ausbildungspassiv im eigentlichen Sinne bezeichnet werden, da sie durchaus ausbilden, dies aber nicht permanent tun. Für Thüringen zeigt sich, dass sich in einem Zeitraum von insgesamt sieben Jahren mehr als vier Fünftel der ausbildungsberechtigten Betriebe permanent oder mit Pausen an der Ausbildung beteiligt haben.⁷¹ Das vorhandene Ausbildungspotenzial wird demnach in deutlich höherem Maße ausgenutzt, als dies die durch die Stichtagserhebungen ermittelten, jährlichen Anteilswerte vermuten ließen.

6.2 Ausbildungsverhältnisse

Bisher lag der Fokus der Betrachtung auf der Beteiligung der Betriebe an der Ausbildung, und zwar unabhängig von der tatsächlichen damit verbundenen Zahl von Ausbildungsverhältnissen. Um Erkenntnisse über die mit der Ausbildungsbeteiligung verbundenen tatsächlichen Ausbildungsleistungen gewinnen zu können, muss zusätzlich die Ausbildungsquote ermittelt werden.

Leistungsfähige Ausbildungsbasis in Thüringen

Die Ausbildungsquote (Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten) beträgt 2010 in Thüringen 4,7 Prozent und ist damit etwas höher als in Ost- und Westdeutschland (4,4 bzw. 4,5 Prozent).

Beim Vergleich der Ausbildungsquoten in Thüringen, Ost- und Westdeutschland muss allerdings die unterschiedlich starke Bedeutung außerbetrieblicher Ausbildungsplätze, welche ebenfalls in die Berechnung der Ausbildungsquote eingehen, berücksichtigt werden. In Thüringen und Ostdeutschland hatten in den vergangenen Jahren außerbetriebliche Ausbildungsverhältnisse für so genannte marktbenachteiligte Jugendliche, die dazu dienen die Lücke zwischen betrieblichem Lehrstellenangebot und Lehrstellennachfrage zu schließen, eine große Bedeutung. Als Folge der demografischen Entwicklung verliert die außerbetriebliche Ausbildung für marktbenachteiligte Jugendliche seit dem Jahr 2008 an Bedeutung. Der Auszubildendenanteil der Branche Erziehung und Unterricht, die als Hauptträger außerbetrieblicher Ausbildung gilt, ist in Thüringen mit 14 Prozent (Ostdeutschland 17 Prozent) aber immer noch um ein Vielfaches höher als in Westdeutschland, wo der entsprechende Anteil

⁷⁰ Vgl. M. Frei, F. Janick: Wo Ausbildungspotenzial noch brach liegt. In: IAB-Kurzbericht 19/2008.

⁷¹ Vgl. IAB-Betriebspanel Länderbericht Thüringen, Ergebnisse der 12. Welle 2007, Reihe Forschungsberichte des Ministeriums für Wirtschaft, Technologie und Arbeit, April 2008, S.47 f.

lediglich 3 Prozent beträgt.⁷² Nach Ausklammerung der Branche Erziehung und Unterricht (mit einer Ausbildungsquote von 14 Prozent in Thüringen) verringert sich die Ausbildungsquote im Freistaat von ursprünglich 4,7 Prozent auf 4,2 Prozent und ist dann damit niedriger als die entsprechende westdeutsche Quote von 4,6 Prozent.⁷³

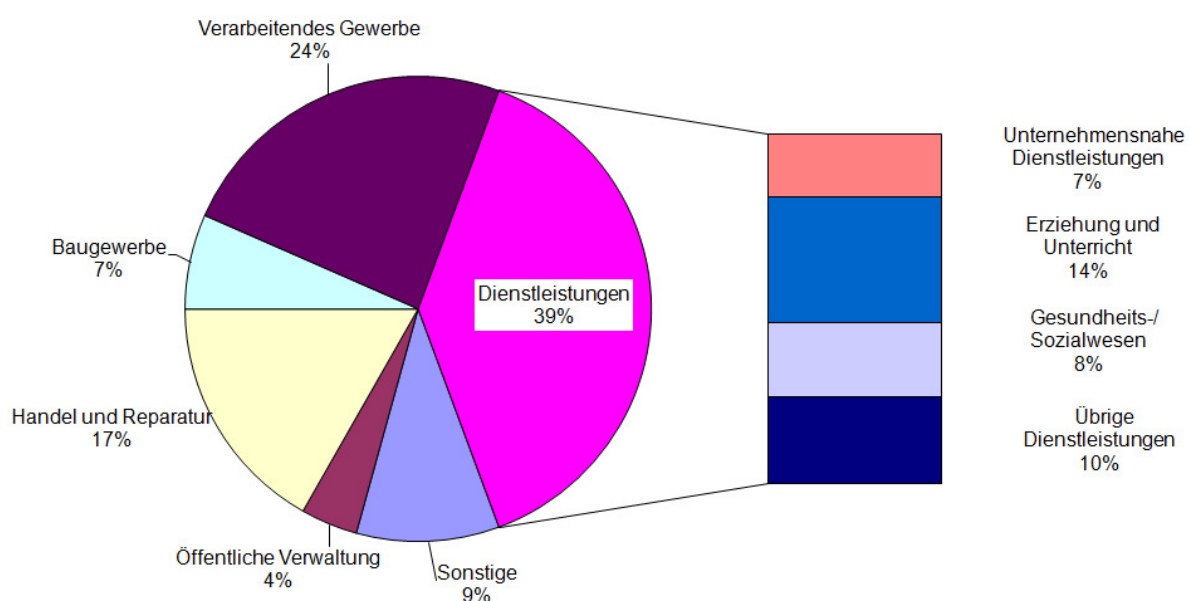
Überdurchschnittlich hohe Ausbildungsleistungen – gemessen am Verhältnis von Auszubildenden und Beschäftigten – weisen die beiden Branchen Handel/Reparatur und übrige Dienstleistungen auf. Das verarbeitende Gewerbe hat eine Ausbildungsquote von 5,2 Prozent.

Die Verteilung der Auszubildenden⁷⁴ auf die einzelnen Branchen entspricht im Wesentlichen den unterschiedlichen Anteilen der Wirtschaftsbereiche an den Beschäftigten.

39 Prozent der Auszubildenden werden in Betrieben des Dienstleistungsgewerbes ausgebildet. Ein großer Teil dieser Ausbildungsleistungen resultiert in erster Linie daraus, dass über ein Drittel der Auszubildenden in diesem Bereich allein auf die Branche Erziehung und Unterricht entfällt, welcher im Wesentlichen die Bildungswerke freier Träger, über- und außerbetriebliche Bildungseinrichtungen usw. zugeordnet werden. In diesen Einrichtungen werden Ausbildungsleistungen abgedeckt, die das Dienstleistungsgewerbe als Querschnittsbereich insbesondere im Rahmen der außerbetrieblichen Ausbildung auch für andere Branchen erbringt (vgl. Abbildung 22).

Abbildung 22:

Verteilung der Auszubildenden in Thüringen nach Branchen (Stand: 30. Juni.2010)



Die seit 2005 infolge des demografischen Wandels deutlich sinkenden Schülerzahlen in Thüringen sowie in Ostdeutschland stellten die Betriebe in den zurückliegenden Jahren bereits bei der Besetzung von Ausbildungsstellen vor Probleme. Während 2005 nach Angaben der Thüringer Betriebe nur 6 Prozent aller Ausbildungsplätze im zurückliegenden Ausbildungs-

⁷² Die unterschiedlich hohen Anteile außerbetrieblich ausgebildeter Jugendlicher in Ost und West korrespondieren mit unterschiedlich hohen Anteilen der Branche Erziehung und Unterricht an allen Auszubildenden.

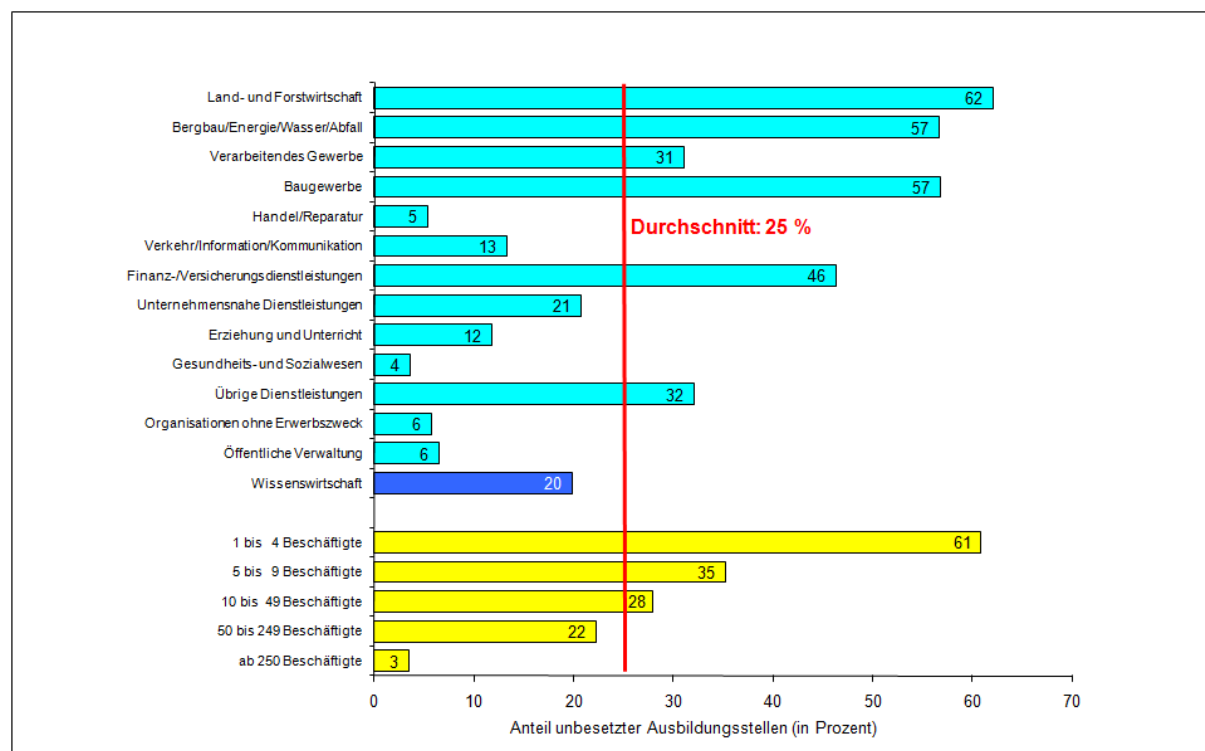
⁷³ Die Ausklammerung der Ausbildungsleistungen der Branche Erziehung und Unterricht führt aufgrund des geringen Anteils dieser Branche an den Auszubildenden für Westdeutschland zu keiner wesentlichen Veränderung der durchschnittlichen Ausbildungsquote.

⁷⁴ Auszubildende und Beamtenanwärter

jahr nicht besetzt werden konnten, erhöhte sich der Anteil auf 25 Prozent für das Ausbildungsjahr 2009/2010 (vgl. Abbildung 23) (Ostdeutschland 22 Prozent).

Abbildung 23:

Anteil der unbesetzten Ausbildungsplätze an allen angebotenen Ausbildungsplätzen in Thüringen im Ausbildungsjahr 2009/2010 nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößeklassen



Besonders hohe Nichtbesetzungsquoten weisen Kleinbetriebe auf – mit deutlich steigender Tendenz in den vergangenen Jahren. Demgegenüber haben Großbetriebe nur wenige nicht besetzte Stellen. Die vorliegenden Ergebnisse sprechen dafür, dass trotz sinkender Bewerberzahlen attraktive Ausbildungsplätze in Großbetrieben nach wie vor besetzt werden können, mit sinkender Betriebsgröße aber die vermeintlich weniger attraktiven Ausbildungsplätze in kleineren Betrieben unbesetzt bleiben. Kleinbetriebe sind die Verlierer im Wettbewerb um die Besetzung von Ausbildungsplätzen. Diese Aussagen gelten auch für Ostdeutschland insgesamt. In Westdeutschland lag aufgrund der höheren Bewerberzahlen die Nichtbesetzungsquote von Ausbildungsplätzen im zurückliegenden Ausbildungsjahr bei nur 13 Prozent.

6.3 Übergang von Ausbildung in Beschäftigung („zweite Schwelle“)

Wieder steigende Übernahme von Ausbildungsabsolventen

Die Situation beim Übergang an der zweiten Schwelle, dem Schritt von der Berufsausbildung in das Arbeitsleben, gestaltet sich seit Jahren schwierig. Seit 1996 verringerte sich die Übernahmequote – das heißt, der Anteil vom Ausbildungsbetrieb übernommener Absolventen an allen Absolventen sinkt. 2005 erreichte die Übernahmequote in Thüringen mit 36 Prozent ihren Tiefstwert, konnte danach aber wieder deutlich gesteigert werden. Die Ergebnisse der laufenden Befragungswelle signalisieren wiederum einen Anstieg der Übernahmequoten in Thüringen.⁷⁵ Trotzdem liegt die aktuelle Quote von 58 Prozent⁷⁶ in Thüringen nach wie vor

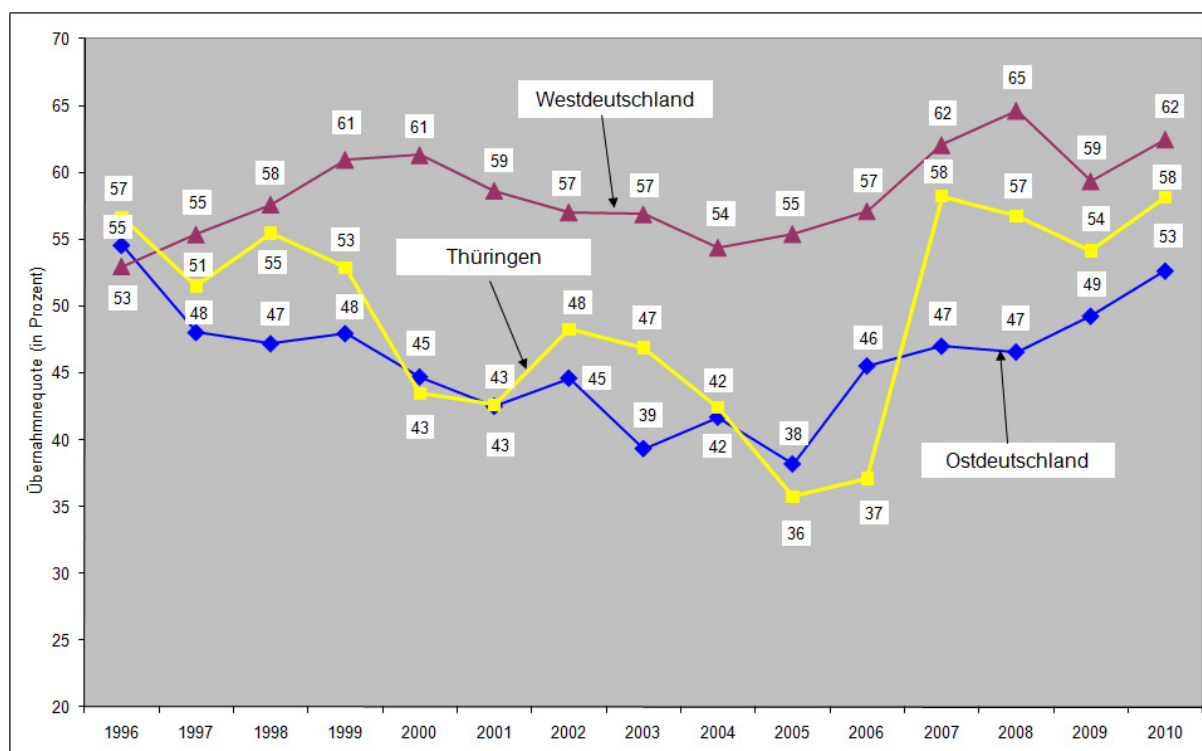
⁷⁵ Nach Angaben des BIBB rechnet sich eine Übernahme von Ausbildungsabsolventen für die Betriebe. Einem Netto-Aufwand von durchschnittlich 10.200 € je Auszubildenden während der Ausbildungszeit steht eine Ersparnis pro Kopf bei Übernahme des Ausbildungsabsolventen für nicht erforderliche Bewerbung und Einarbeitung in Höhe von ca. 4.200 € gegenüber. Vgl. Ausbildungskosten – Es lohnt sich in den Nachwuchs zu investieren. In: iwd, Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, Nr. 42, 15. Oktober 2009, S. 4 f.

⁷⁶ Über den Umfang der von anderen Betrieben übernommenen Ausbildungsabsolventen bzw. über weitere Verbleibswege (z. B. Besuch weiterführender Bildungseinrichtungen) liegen aus dem aktuellen Panel keine Angaben vor.

leicht unter dem westdeutschen Wert (62 Prozent). In den vergangenen 4 Jahren ist in Thüringen deutlich mehr als die Hälfte der Ausbildungsabsolventen vom ausbildenden Betrieb übernommen worden. Damit lagen die Übernahmequoten deutlich oberhalb des ostdeutschen Durchschnitts (vgl. Abbildung 24). Nachdem die Übernahmequoten bis 2005 tendenziell gesunken waren, stiegen sie seither auf den bisher höchsten Wert an.

Abbildung 24:

Entwicklung der Übernahmequoten von Auszubildenden in Thüringen, Ost- und Westdeutschland von 1996 bis 2010 (Stand: jeweils 30. Juni)



Neben den fehlenden Übernahmemöglichkeiten bei Betrieben, die von vornherein über Bedarf ausgebildet haben, ist auch das hohe Gewicht außerbetrieblicher Ausbildungsverhältnisse in Thüringen zu berücksichtigen. Statistisch werden diese Ausbildungsplätze 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 Herausrechnung des Bereichs Erziehung und Unterricht erhält man folgerichtig deutlich höhere Quoten. Für Thüringen beträgt die so ermittelte durchschnittliche Übernahmequote 61 Prozent, und sie ist damit um 3 Prozentpunkte höher als die Quote bei Einbeziehung der Branche Erziehung und Unterricht. Für Westdeutschland beträgt die Quote ohne den Bereich Erziehung und Unterricht 64 Prozent. Die so ermittelte westdeutsche Quote ist nicht wesentlich höher (+ 2 Prozentpunkte) als die ursprünglich ermittelte, was die erheblich geringere Bedeutung außerbetrieblicher Ausbildungsverhältnisse unterstreicht. Unter Berücksichtigung der reinen betrieblichen Übernahme werden in Thüringen inzwischen fast so viele Ausbildungsabsolventen übernommen wie in Westdeutschland. Thüringen zählt neben Sachsen zu den ostdeutschen Ländern mit den höchsten Übernahmequoten.

Erstmalig sind in der diesjährigen Befragungswelle des IAB-Betriebspanels Informationen zu betrieblichen oder tariflichen Vereinbarungen hinsichtlich der Übernahme von Ausbildungsabsolventen erhoben worden. Gefragt wurde nach verpflichtenden Regelungen zur befristeten oder unbefristeten Übernahme von Auszubildenden nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung. Der Anteil der Betriebe mit betrieblichen Vereinbarungen zur Übernahme von Ausbildungsabsolventen liegt in Thüringen bei 2 Prozent (Ostdeutschland ebenfalls 2 Prozent, Westdeutschland gut 2 Prozent); verpflichtende Übernahmeregelungen konzentrieren sich auf die größeren Betriebe (33 Prozent der Betriebe ab 250 Beschäftigte, Westdeutschland 37 Prozent), die in Westdeutschland einen höheren Beschäftigtenanteil haben.

Knapp jeder fünfte übernommene Ausbildungsabsolvent in Thüringen (18 Prozent) wurde aufgrund tariflicher Übernahmeregelungen (Ostdeutschland 20 Prozent, Westdeutschland 27 Prozent) eingestellt.

Zusammenfassend lassen sich folgende Gründe für die niedrigere Übernahmequote in Thüringen gegenüber Westdeutschland nennen:

- große Unterschiede im Hinblick auf die Aufnahmefähigkeit der regionalen Arbeitsmärkte für junge Fachkräfte;
- hoher Stellenwert der Ausbildung über Bedarf;
- höheres Gewicht der außerbetrieblichen Auszubildenden in Thüringen;
- generell niedrigere Tarifbindung Thüringer Betriebe sowie geringere Verbreitung tarifvertraglicher bzw. betrieblicher Vereinbarungen zur Übernahme von Ausbildungsabsolventen.

Die Wahrscheinlichkeit für Auszubildende in Thüringen, nach Abschluss der Ausbildung im Ausbildungsbetrieb zu verbleiben, ist in einigen Branchen deutlich höher als in anderen. Am höchsten ist der Anteil der vom Ausbildungsbetrieb übernommenen Absolventen in der öffentlichen Verwaltung, bei Finanz-/Versicherungsdienstleistungen und im verarbeitenden Gewerbe (vgl. Tabelle 23).

Tabelle 23:
Übernahmequoten in Thüringen 2010 (Stand 30. Juni) nach Branchen** (alle Betriebe)

Branche	Übernahmequote 2010	Verteilung der Absolventen 2010
	Prozent	Prozent
Land- und Forstwirtschaft*	62	5
Bergbau/Energie/Wasser/Abfall*	23	1
Verarbeitendes Gewerbe	78	26
Baugewerbe	41	9
Handel und Reparatur	54	13
Verkehr/Information/Kommunikation*	30	4
Finanz-/Versicherungsdienstleistungen*	78	2
Dienstleistungen	50	32
Unternehmensnahe Dienstleistungen	54	7
Erziehung und Unterricht*	8	5
Gesundheits- und Sozialwesen	62	9
Übrige Dienstleistungen	59	11
Organisationen ohne Erwerbszweck*	2	3
Öffentliche Verwaltung	94	5
Thüringen insgesamt	58	100
darunter		
Wissenswirtschaft	69	15

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

** Die Branchenstruktur basiert auf der WZ 2008 und ist nur bedingt mit den Ergebnissen der Panelwellen bis 2008 vergleichbar.

Auf die oben genannten Branchen mit überdurchschnittlich hohen Übernahmequoten entfällt aber in der Regel (Ausnahme ist das verarbeitende Gewerbe) nur ein geringer Anteil an allen Ausbildungsabsolventen. Während auf das verarbeitende Gewerbe immerhin 26 Prozent aller Ausbildungsabsolventen im Befragungsjahr entfallen, beträgt der entsprechende Anteil in beiden anderen Branchen mit überdurchschnittlich hohen Übernahmequoten zusammen nur rund 7 Prozent. Abgesehen vom verarbeitenden Gewerbe, profitiert von den überdurchschnittlich hohen Übernahmequoten in einigen Teilen der Wirtschaft somit nur eine relativ geringe Zahl von Ausbildungsabsolventen. Schlusslichter bei der Übernahme sind das Baugewerbe, Verkehr/Information/Kommunikation und Bergbau/Energie/Wasser/Abfall.

Es gibt nur geringe geschlechterspezifische Unterschiede in den Übernahmequoten ausgebildeter junger Frauen und Männer: 60 Prozent der Frauen und 57 Prozent der Männer wur-

den vom auszubildenden Betrieb im Jahre 2010 übernommen (Westdeutschland: Übernahmequote der Frauen 61 Prozent, der Männer 64 Prozent).

Die Übernahmequoten unterscheiden sich deutlich nach der Krisenbetroffenheit der Betriebe. So liegt die Übernahmequote bei den Betrieben, die sich nach eigenen Angaben auch heute noch in der Krise befinden (aktuelle Krisenbetriebe), mit 65 Prozent deutlich unter der Übernahmequote in Betrieben, die die Krise überwunden haben (88 Prozent) sowie unterhalb der Quote in Betrieben, die die Krise zwar noch spüren, bei denen es aber bereits wieder aufwärts geht (70 Prozent).

Gründe der Nichtübernahme

Die Gründe für den Nichtverbleib von Ausbildungsabsolventen im Ausbildungsbetrieb sind vielfältig, wie die Befragungsergebnisse verdeutlichen (vgl. Tabelle 24):

- 40 Prozent der Betriebe mit nicht übernommenen Auszubildenden sagten, dass zwar ein Übernahmeangebot vorlag, die Absolventen jedoch aufgrund anderer Pläne von sich aus gegangen sind. Andere gingen, weil sie sich für eine Arbeit in einem anderen Betrieb entschieden hatten bzw. eine weitere schulische oder berufliche Qualifizierung vorhatten (z. B. Studium), oder ihren Wehr- bzw. Zivildienst ableisten mussten. Dies fällt besonders bei den unternehmensnahen Dienstleistungen und im Gesundheits- und Sozialwesen auf.
- 29 Prozent der Betriebe gaben an, dass die Absolventen nicht den betrieblichen Anforderungen entsprachen. Möglicherweise wurde auch hier bereits von vornherein über Bedarf ausgebildet - mit dem Ziel, unter einer größeren Zahl von Nachwuchskräften auswählen zu können. Diese Praxis findet sich besonders häufig in den mittleren Betrieben.
- 21 Prozent der Betriebe, die nicht alle Ausbildungsabsolventen übernahmen, gaben an, dass die Ausbildung von vornherein über Bedarf erfolgte. Vor dem Hintergrund des tatsächlich geringeren Bedarfs an Nachwuchsfachkräften konnte dann lediglich ein Teil der ausgebildeten Jugendlichen übernommen werden. Dies konzentrierte sich deutlich auf die öffentliche Verwaltung und die übrigen Dienstleistungen.
- 14 Prozent der Betriebe führten an, dass sich die wirtschaftliche Lage ihres Betriebes schlechter entwickelt hat, als erwartet.

Tabelle 24:

Gründe für Nichtübernahme von Ausbildungsabsolventen in Thüringen nach Branchen** und Betriebsgrößenklassen (Stand: 30.6.2010, Mehrfachnennungen, alle Betriebe mit erfolgreichen Ausbildungsabsolventen)

Branche/Betriebsgrößenklasse/Länder	Anteil der Betriebe, die nicht alle Absolventen übernehmen	Gründe der Nichtübernahme			
		Ausbildung über Bedarf	Schlechte wirtschaftliche Lage	Absolvent hatte andere Pläne	Absolvent entsprach nicht betrieblichen Anforderungen
	Prozent	Prozent			
Land- und Forstwirtschaft*	47	12	34	54	0
Bergbau/Energie/Wasser/Abfall*	85	17	66	0	17
Verarbeitendes Gewerbe	29	11	11	55	32
Baugewerbe	61	15	18	35	32
Handel und Reparatur	59	25	23	21	47
Verkehr/Information/Kommunikation*	87	6	6	19	63
Finanz-/Versicherungsdienstleistungen*	63	34	0	23	42
Dienstleistungen	46	30	0	56	10
Unternehmensnahe Dienstleistungen	59	6	0	75	5
Erziehung und Unterricht*	91	14	0	0	12
Gesundheits- und Sozialwesen	48	23	0	79	11
Übrige Dienstleistungen	31	73	0	34	15
Organisationen ohne Erwerbszweck*	100	100	0	60	0
Öffentliche Verwaltung	7	95	0	0	0
1 bis 4 Beschäftigte	0	0	0	0	0
5 bis 9 Beschäftigte	52	27	20	39	12
10 bis 49 Beschäftigte	48	15	15	35	34
50 bis 249 Beschäftigte	41	28	8	40	33
ab 250 Beschäftigte	45	24	5	85	22
Thüringen insgesamt	47	21	14	40	29
Mecklenburg-Vorpommern	56	23	6	34	20
Brandenburg	55	30	26	41	16
Sachsen-Anhalt	54	25	16	32	36
Sachsen	45	38	14	26	34
Berlin	44	36	6	51	24
Ostdeutschland	50	30	14	37	27
Westdeutschland	51	20	14	43	23

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

** Die Branchenstruktur basiert auf der WZ 2008 und ist nur bedingt mit den Ergebnissen der Panelwellen bis 2008 vergleichbar.

Die von den Betrieben genannten Gründe für die Nichtübernahme von Ausbildungsabsolventen haben sich in den letzten 5 Jahren deutlich verändert.⁷⁷ Dies hängt insbesondere mit der wirtschaftlichen Situation der Betriebe sowie demografischen Veränderungen zusammen. Das Jahr 2005 war auch in Thüringen ein wachstumsschwaches Jahr, das Beschäftigungsniveau lag auf seinem Tiefpunkt. Demgegenüber wird aktuell in den Thüringer Betrieben Beschäftigung wieder aufgebaut, die Wirtschaft wächst. So ist es nicht erstaunlich, dass weniger häufig als noch 2005 wirtschaftliche Schwierigkeiten der Betriebe als Grund für eine Nichtübernahme genannt wurden (2005: 35 Prozent; 2010: 14 Prozent). Deutlich zugenommen hat demgegenüber der Grund „Absolventen entsprachen nicht den betrieblichen Anforderungen“ (2005: 18 Prozent; 2010: 29 Prozent). Dies ist zum einen auf sinkende Bewerberzahlen zurückzuführen, deren Umfang 2010 im Vergleich mit 2005 in Thüringen nur noch halb so hoch war. Die Auswahlmöglichkeiten der Betriebe werden damit geringer. Andererseits könnte es darüber hinaus ein Hinweis auf die von den Betrieben beklagte sinkende Ausbildungsreife der Jugendlichen sein, wobei für diese Aussage aus dem Betriebspanel

⁷⁷ Vgl. IAB-Betriebspanel Länderbericht Thüringen, Ergebnisse der 10. Welle, a. a. O., S. 59 f.

keine Informationen vorliegen. Neben diesen Gründen gaben 2010 die Betriebe auch häufiger als noch 2005 an, dass die Jugendlichen eigene andere Pläne hätten (2005: 32 Prozent; 2010: 40 Prozent). Aufgrund der aktuell günstigen Arbeitsmarktsituation dürfte es den Ausbildungsabsolventen leichter fallen als noch vor 5 Jahren, in einem anderen Betrieb einen Arbeitsplatz zu finden.

Fazit:

Die Finanz- und Wirtschaftskrise hat sich - mit zeitlicher Verzögerung - auf die Ausbildungsbeteiligung der Thüringer Betriebe ausgewirkt. Während 2008 und 2009 die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Thüringen leicht anstieg, sank sie 2010 auf nur noch 23 Prozent, den niedrigsten Wert, der seit Beginn der Panelbefragung 1996 erreicht wurde. Die Ausbildungsquote in Thüringen erreicht mit 4,7 Prozent einen etwas höheren Wert als in Westdeutschland, allerdings bei einem stärkeren Anteil außerbetrieblicher Ausbildungsverhältnisse.

Insgesamt ist der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe geringer als in Westdeutschland, wobei das vorhandene Potenzial in den einzelnen Betriebsgrößenklassen unterschiedlich genutzt wird. Ziel muss es sein, zum einen bei einer größeren Zahl von Betrieben als bisher die Voraussetzungen für eine eigene Ausbildung zu schaffen und damit zur aktiven und selbstständigen Sicherung des betrieblichen Fachkräftenachwuchses beizutragen, und zum anderen den Ausschöpfungsgrad des Ausbildungspotenzials vor allem in kleineren Betriebsgrößenklassen (unter 50 Beschäftigte) zu erhöhen. Allerdings sind die Thüringer Großbetriebe ausbildungsaktiver als die großen westdeutschen Betriebe.

Die Ergebnisse der laufenden Befragungswelle signalisieren nach einem Rückgang während der Wirtschaftskrise wiederum einen Anstieg der Übernahmequoten in Thüringen. Die aktuelle Quote liegt mit 58 Prozent nur noch leicht unter dem westdeutschen Wert (62 Prozent). Nach Ausklammerung der überbetrieblichen Ausbildung in der Branche Erziehung und Unterricht wird die Differenz zu Westdeutschland noch geringer.

Bei den Ursachen für eine Nichtübernahme von Absolventen haben sich in den letzten 5 Jahren größere Veränderungen ergeben. Deutlich häufiger als noch 2005 wurde von den Betrieben als Grund genannt, dass die Absolventen nicht den betrieblichen Anforderungen entsprechen würden. Dies dürfte u. a. Ausdruck des demografisch bedingten Bewerberrückgangs sein, der die Auswahlmöglichkeiten der Betriebe einschränkt. Andererseits hatten auch die Ausbildungsabsolventen 2010 häufiger andere Pläne als noch 2005. Die im Vergleich mit 2005 deutlich günstigere Arbeitsmarktsituation dürfte hierfür zumindest ein Grund sein.

7. Weiterbildung

Informationen über die betriebliche Weiterbildung werden im IAB-Betriebspanel seit Jahren erhoben und ausgewertet. Die Betriebe stehen infolge des wirtschaftlichen Strukturwandels – unter anderem ausgelöst durch den technischen Fortschritt und einen zunehmenden internationalen Wettbewerbsdruck – hinsichtlich der Bildung und der Qualifikation ihrer Mitarbeiter vor neuen Herausforderungen. Permanentes Lernen ist inzwischen in vielen Berufsgruppen und Betrieben einer der wichtigsten Bestandteile der Personalstrategie geworden, zumal in vielen Betrieben eine absehbare Alterung der Belegschaften und der nicht zuletzt damit verbundene perspektivische Bedarf an Fachkräften für zusätzliche Dramatik sorgt. Die aktuellen Befunde zu den Personalproblemen, die die Betriebe in den nächsten beiden Jahren auf sich zukommen sehen, belegen dies nur partiell. 6 bis 7 Prozent der Thüringer Betriebe haben einen „großen Bedarf an Weiterbildung und Qualifizierung“ signalisiert.

Viele Thüringer Betriebe nutzen die vom Bund zur Verfügung gestellten Angebote zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung. Ein Beispiel dafür ist die seit März 2009 in Kraft befindliche ESF-Richtlinie zur Förderung der berufsbegleitenden Bildung von Beschäftigten (so

genannte Sozialpartnerrichtlinie),⁷⁸ über die das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gemeinsam mit dem Europäischen Sozialfonds mit 140 Millionen Euro die Weiterbildung von Beschäftigten bis 2013 unterstützt. Gegenstand der Förderung sind nicht nur Weiterbildungsaktivitäten in den Betrieben, wobei die Förderung eine regionale oder branchenbezogene Vereinbarung der Sozialpartner zur Weiterbildung voraussetzt, in der Ziele, Handlungsschwerpunkte und Qualifikationsbedarfe definiert sind. Zugleich können über die Sozialpartnerrichtlinie Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die betriebliche Weiterbildung gefördert werden. Das betrifft beispielsweise die Stärkung der Beratungsstrukturen, Kooperationen, aber auch den Transfer bewährter Instrumente und Verfahren.

2010 wurde vom Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung der Ideenwettbewerb "Regionale Qualifizierungsinitiativen in Ostdeutschland" ausgelobt, der Teil der nationalen Qualifizierungsinitiative "Aufstieg durch Bildung" ist, durch die die Aus- und Weiterbildung in ganz Deutschland verbessert werden soll.⁷⁹ Im Sommer 2010 wurden die zehn innovativsten Konzepte zur Bewältigung der Fachkräfteproblematik ermittelt, die ein Jahr lang mit je 100.000 Euro Maßnahmen zur Fachkräftesicherung in ausgewählten Regionen der neuen Bundesländer umsetzen dürfen.

Im IAB-Betriebspanel konzentrieren sich die Fragestellungen zur betrieblichen Weiterbildung auf die formal-organisierte Weiterbildung, also auf inner- und außerbetriebliche Maßnahmen, für die die Betriebe Beschäftigte freistellen bzw. die anfallenden Kosten ganz oder teilweise übernehmen. Diese „klassischen“ Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung bilden nach wie vor wesentliche Eckpfeiler für die berufliche Kompetenzentwicklung der Beschäftigten.

Aufgrund eines unterschiedlichen Verständnisses von betrieblicher Weiterbildung und der daraus resultierenden begrifflichen und methodischen Abgrenzung sind Vergleiche der Panelergebnisse mit anderen Untersuchungen schwierig, da in der Regel verschiedene Erhebungskonzepte zu Grunde liegen. Aufgrund des einheitlichen Fragebogens für die alten und die neuen Länder im IAB-Betriebspanel lassen sich jedoch die Weiterbildungsaktivitäten zwischen Ost- und Westdeutschland und auch zwischen den einzelnen ostdeutschen Ländern vergleichen, da überall die gleiche Definition und Erhebungsmethodik verwendet werden. Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass im IAB-Betriebspanel sämtliche Angaben zur betrieblich-beruflichen Weiterbildung für das 1. Halbjahr 2010 erhoben wurden. Die ermittelten Indikatoren sind damit grundsätzlich nur für den Zeitraum eines halben Jahres aussagefähig, womit ein Vergleich mit anderen Untersuchungsergebnissen, die in der Regel auf Jahreszeiträumen basieren, erschwert wird. Allerdings ermöglichen 15 Panelwellen aussagekräftige Informationen über den Stand und die Entwicklung betrieblicher Weiterbildung.

Mit der 15. Panelwelle werden auch die Untersuchungen zum Weiterbildungsgeschehen in den Thüringer Betrieben in den Kontext der Finanz- und Wirtschaftskrise gestellt.

7.1 Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten

Reduzierte Weiterbildungsaktivitäten der Thüringer Betriebe in der Krise

Mit Beginn der 2000er Jahre ist für die Betriebe in Thüringen ein deutlicher Anstieg ihrer Weiterbildungsaktivitäten⁸⁰ zu verzeichnen. Während im 1. Halbjahr 2000 in Thüringen gut jeder dritte Betrieb Weiterbildung realisierte, traf dies auf mehr als jeden zweiten Betrieb im 1. Halbjahr 2008 zu. Mit Einsetzen der Finanz- und Wirtschaftskrise sind die Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe deutlich gesunken, trotz der mit der neuen Kurzarbeiterregelung eröff-

⁷⁸ Vgl. ESF-Richtlinie zur Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten (Sozialpartnerrichtlinie), vom 26. März 2009. In: Amtlicher Teil Bundesanzeiger, Nummer 57, Seite 1373 <http://www.initiative-weiterbilden.de/fileadmin/pdfs/downloads/Sozialpartnerrichtlinie.pdf>.

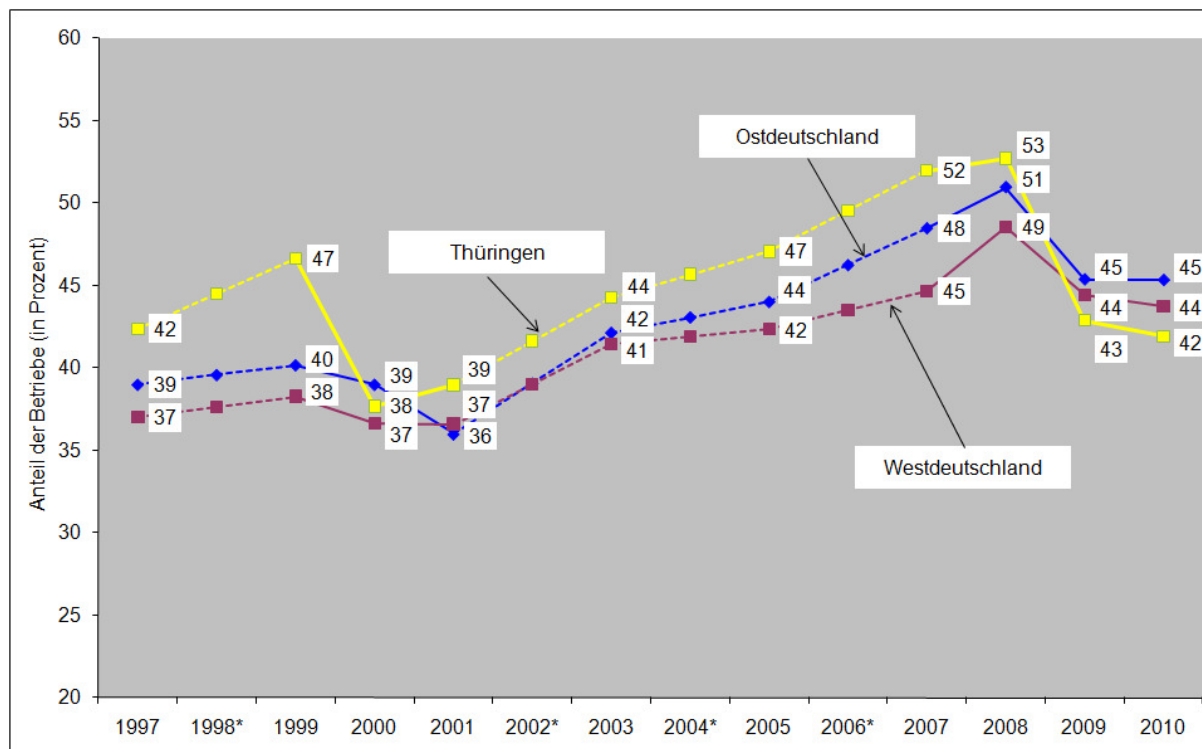
⁷⁹ Vgl. Magazin für Infrastruktur und die neuen Länder, Die Bundesregierung, Nr. 011, 09/2008. <http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Magazine/MagazinInfrastrukturNeueLaender/011/t3-ideenwettbewerb.html>.

⁸⁰ Die Frage lautete: „Förderte Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle im 1. Halbjahr 2010 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen? Das heißt: Wurden Arbeitskräfte zur Teilnahme an inner- oder außerbetrieblichen Maßnahmen freigestellt bzw. wurden die Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen ganz oder teilweise vom Betrieb übernommen?“

neten Möglichkeiten für eine geförderte Weiterbildung. Im 1. Halbjahr 2010 förderten nur noch 42 Prozent von ihnen die Weiterbildung (44 Prozent in Westdeutschland) (vgl. Abbildung 25).

Abbildung 25:

Betriebe mit Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 1997 bis 2010 (jeweils 1. Halbjahr)



* Errechnete Werte, da für die Jahre 1998, 2002, 2004 und 2006 die Daten nicht erfragt wurden.

Die für 2009 und 2010 spürbar abnehmenden Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe könnten auf einen Zusammenhang mit der Finanz- und Wirtschaftskrise schließen lassen. Ob ein derartiger Zusammenhang tatsächlich besteht, kann durch eine Differenzierung zwischen jenen Betrieben, die heute immer noch von der Krise betroffen sind und jenen, die die Krise teilweise oder gänzlich überwunden haben, erfasst werden. Betriebliche Weiterbildung ist in Betrieben, die die Krise inzwischen überwunden haben, deutlich überdurchschnittlich präsent, denn in 52 Prozent dieser Firmen werden 2010 Maßnahmen zur Fort- und Weiterbildung angeboten. Von jenen Betrieben, in denen es bereits wieder aufwärts geht, obwohl die Krise noch nicht vollständig bewältigt ist, unterbreiten ebenfalls 52 Prozent derartige Maßnahmen. Allerdings zeigen sich unter den Noch-Krisenbetrieben lediglich 29 Prozent weiterbildungsaktiv. Sie liegen damit deutlich unter dem Thüringer Durchschnitt (vgl. Tabelle 25).

Das aktuelle betriebliche Weiterbildungsengagement kann demnach nicht losgelöst von der wirtschaftlichen Situation der Betriebe während der Finanz- und Wirtschaftskrise gesehen werden.

Tabelle 25:

Anteil der Betriebe mit Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland im 1. Halbjahr 2010 in Abhängigkeit von ihrer aktuellen Krisenbetroffenheit

	Alle Betriebe	Krisenbetriebe (von der Krise negativ betroffen)	Gegenwärtige Situation			Alle Betriebe, die von der Krise nicht negativ betroffen waren
			Der Betrieb steckt noch in der Krise	Die Krise ist noch spürbar, es geht aber wieder aufwärts	Die Krise ist überwunden	
	Prozent	Prozent	Prozent			Prozent
Thüringen	42	46	29	52	52	40
Ostdeutschland	45	44	34	47	54	46
Westdeutschland	44	40	28	44	44	46

Fragt man nach den Branchen, in denen Betriebe im 1. Halbjahr 2010 überdurchschnittlich hohe Weiterbildungsaktivitäten zeigen, so sind es insbesondere der Bereich Erziehung und Unterricht (84 Prozent der Betriebe), die Finanz- und Versicherungswirtschaft (82 Prozent), die öffentliche Verwaltung (71 Prozent) sowie das Gesundheits- und Sozialwesen (70 Prozent). Die hohe Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe und Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens sowie des Bereichs Erziehung und Unterricht resultiert auch aus bestehenden gesetzlichen Verpflichtungen zur Weiterbildung in diesen Bereichen und entsprechenden gesetzlichen Regelungen zur Finanzierung. Eine weit unterdurchschnittliche Zahl an Weiterbildungsmaßnahmen weisen die übrigen Dienstleistungen mit einem Anteil von 19 Prozent der Betriebe, Verkehr/Information/Kommunikation (28 Prozent) sowie das Baugewerbe (31 Prozent) auf. Das verarbeitende Gewerbe erreichte 32 Prozent.

Betrachtet man die Betriebsgrößenklassen, so nimmt der Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen tendenziell mit der Beschäftigtenzahl zu. 98 Prozent der Betriebe mit mehr als 250 Beschäftigten haben im 1. Halbjahr 2010 entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt. Demgegenüber waren es bei den Kleinstbetrieben mit weniger als 5 Beschäftigten lediglich 28 Prozent der Betriebe, die sich Weiterbildungsmaßnahmen „leisteten“.⁸¹

⁸¹ Gerade die betriebsproportionale Einbeziehung dieser Kleinstbetriebe mit weniger als 5 Beschäftigten, ihren geringen Weiterbildungsaktivitäten und ihrem hohen Gewicht (44 Prozent aller Firmen in Thüringen gehören zu dieser Betriebsgrößenklasse), können eine Erklärung für die geringere Beteiligungsquote der Betriebe an Weiterbildungsmaßnahmen im IAB-Betriebspanel (42 Prozent) gegenüber anderen Umfrageergebnissen sein.

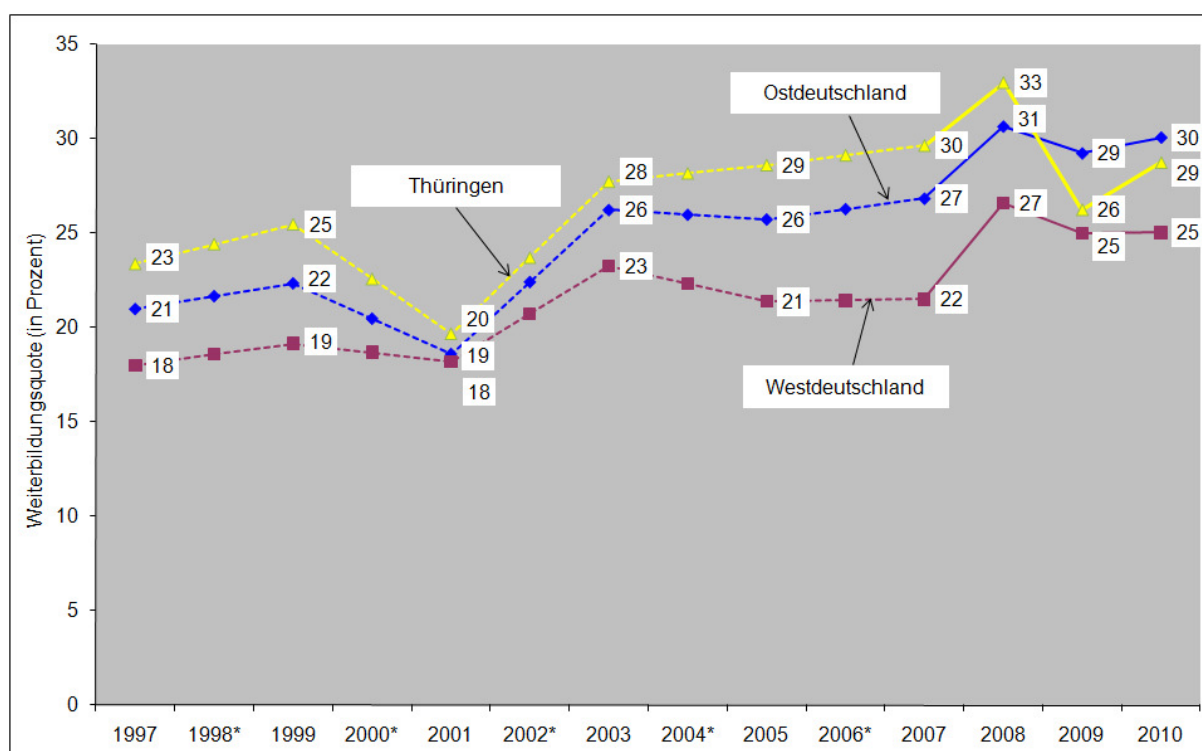
7.2 Weiterbildungsquote der Beschäftigten

Wieder deutlicher Anstieg der Weiterbildungsquote im 1. Halbjahr 2010

Im IAB-Betriebspanel 2010 sind auch Angaben zum Teilnehmerumfang der betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen im definierten Sinn (d. h. Freistellung bzw. Kostenübernahme) enthalten, mit denen differenzierte Weiterbildungsquoten (Anteil der Mitarbeiter, die im Untersuchungszeitraum an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, an den Beschäftigten aller Betriebe) ermittelt werden können.⁸² Die so berechnete Weiterbildungsquote für Thüringen lag im 1. Halbjahr 2010⁸³ bei 29 Prozent (bezogen auf alle Beschäftigten)⁸⁴. Damit ist die Weiterbildungsquote der Beschäftigten trotz der geringeren Beteiligung Thüringer Betriebe an der Weiterbildung gegenüber 2009 wieder deutlich gestiegen (um 3 Prozentpunkte). Nach wie vor beteiligen sich die Beschäftigten in Thüringen und den neuen Bundesländern insgesamt häufiger an betrieblicher Weiterbildung als die Beschäftigten in den alten Bundesländern (25 Prozent) (vgl. Abbildung 26).

Abbildung 26:

Weiterbildungsquoten (Anteil der Teilnehmer an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen an den Beschäftigten aller Betriebe) in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 1997 bis 2010 (jeweils 1. Halbjahr)



* Errechnete Werte, da für die Jahre 1998, 2000, 2002, 2004 und 2006 die Daten nicht erfragt wurden.

Tabelle 26 macht deutlich, dass die Weiterbildungsquote der Krisenbetriebe ebenso hoch ist wie die der Nichtkrisenbetriebe. Sie scheint damit erstaunlicherweise unabhängig von der

⁸² Über eine "Weichenfrage" war es den Betrieben möglich, Angaben entweder zu Teilnehmern an Weiterbildungsmaßnahmen (Personen) oder zu Teilnahmefällen zu 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 je Beschäftigten mehrere Teilnahmefälle möglich sind.

⁸³ Die Schätzung der Weiterbildungsquote für 2010 insgesamt erfolgt unter Beachtung von zwei wichtigen Prämissen: keine parallele Entwicklung von Teilnehmern und Teilnahmefällen sowie stärkere Konzentration der Weiterbildung auf das erste Kalenderhalbjahr. Damit ist eine Verdopplung des Halbjahreswertes der Weiterbildungsquote ausgeschlossen, schätzungsweise liegt sie für das Gesamtjahr 2010 bei etwa 45 bis 50 Prozent.

⁸⁴ Bezieht man die Zahl der Weiterbildungsteilnehmer nur auf die Beschäftigten in den Betrieben, in denen es tatsächlich im 1. Halbjahr 2010 Weiterbildung gab, dann ergeben sich selbstverständlich deutlich höhere Quoten (40 Prozent gegenüber 29 Prozent).

Krise zu sein. In Ost- und Westdeutschland sind dagegen die Weiterbildungsquoten in den Krisenbetrieben etwas niedriger.

Tabelle 26:

Weiterbildungsquote der Betriebe in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2010 (1. Halbjahr) in Abhängigkeit von ihrer Krisenbetroffenheit

	Alle Betriebe	Krisenbetriebe (von der Krise negativ betroffen)	Gegenwärtige Situation			Alle Betriebe, die von der Krise nicht negativ betroffen waren
			Der Betrieb steckt noch in der Krise	Die Krise ist noch spürbar, es geht aber wieder aufwärts	Die Krise ist überwunden	
	Prozent	Prozent	Prozent			Prozent
Thüringen	29	29	24	33	20	29
Ostdeutschland	30	27	24	28	26	32
Westdeutschland	25	22	19	22	23	27

Zwischen den einzelnen Branchen gibt es wesentliche Abweichungen bei den Weiterbildungsquoten der Beschäftigten. Überdurchschnittlich hohe Weiterbildungsquoten sind Mitte 2010 bei den Finanz-/Versicherungsdienstleistungen (72 Prozent) sowie im Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens (48 Prozent) festzustellen. Mit jeweils rund 20 Prozent weisen Betriebe der Land- und Forstwirtschaft, des Baugewerbes sowie der übrigen Dienstleistungen die niedrigsten Weiterbildungsquoten aus. Auch das verarbeitende Gewerbe hat mit nur 21 Prozent eine sehr niedrige Weiterbildungsquote.

Während die Betriebsgröße einen deutlichen Einfluss darauf hat, ob ein Betrieb Weiterbildung überhaupt fördert, hat sie als Maß der Reichweite von betrieblicher Weiterbildung auf Ebene der Beschäftigten keinen so großen Einfluss. Die Weiterbildungsbeteiligung liegt in allen Betriebsgrößenklassen mit Ausnahme der kleineren Betriebe (ca. 20 Prozent) zwischen 27 und 32 Prozent.

Nach wie vor höhere Weiterbildungsbeteiligung von Frauen

Das IAB-Betriebspanel weist die Weiterbildungsquoten der Betriebsbelegschaften für Frauen und Männer differenziert aus. Die vorliegenden Angaben zur geschlechterdifferenzierten Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen weisen darauf hin, dass die Thüringer Betriebe starken Wert auf die Entwicklung der Kompetenzen ihrer Mitarbeiterinnen legen: 54 Prozent aller Teilnehmenden an betrieblichen Qualifizierungen waren 2010 weiblich (Westdeutschland 48 Prozent). Die insgesamt höhere Weiterbildungsbeteiligung von Frauen zeigt sich auch bei einer Betrachtung der geschlechterspezifischen Weiterbildungsquoten. Die Weiterbildungsquote von Frauen (Anteil der Teilnehmenden an den weiblichen Beschäftigten) ist mit 34 Prozent (Westdeutschland 27 Prozent) um 10 Prozentpunkte höher als die Weiterbildungsquote der Männer. Thüringer Frauen partizipieren demzufolge auch in den Jahren der Finanz- und Wirtschaftskrise stärker an Weiterbildungsmaßnahmen als Männer. Die Relationen zwischen den Geschlechtern sind gegenüber 2009 stabil geblieben.

In erster Linie dürfte die überdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung von Frauen darauf zurückzuführen sein, dass Branchen mit einem überdurchschnittlichen Frauenanteil generell eine hohe Weiterbildungsquote aufweisen. Dabei handelt sich um Branchen wie etwa die öffentliche Verwaltung bzw. das Gesundheits- und Sozialwesen, die beschäftigungsseitig nur bedingt Auswirkungen der Krise zu spüren bekommen haben.

Fazit: Die für das 1. Halbjahr 2010 vorliegenden Befunde sprechen dafür, dass die globale Finanz- und Wirtschaftskrise insgesamt vorrangig negative Wirkungen auf die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten der Thüringer Betriebe hatte. Für die Betriebe war sie offenbar wenig Anlass, den erforderlichen Anpassungsprozess an die sich verändernden Marktbedingungen auch mittels Weiterbildungsaktivitäten zu unterstützen, was sich in einem geringeren Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsaktivitäten als auch in einer ebenfalls geringeren Weiterbildungsquote der Beschäftigten niederschlägt. Offenbar nutzten viele Betriebe die Zeit

der Krise nicht für eine verstärkte betriebliche Weiterbildung. 2010 ist die Weiterbildungsquote wieder deutlich gestiegen. Bevorzugte Gruppe betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten waren auch 2010 die weiblichen Beschäftigten (vgl. auch Kapitel 4.2).

8. Wirtschaftliche Kennziffern im Krisenjahr 2009

Die in diesem Abschnitt im Fokus stehenden Kennziffern⁸⁵ - Umsatz, Export, Investitionen, Innovationen, Ertrag/Gewinn, Löhne und tarifliche Bindung - haben eine doppelte Funktion: Zum einen sind es wichtige Indikatoren zur Analyse der betrieblichen Nachfrage nach Arbeitskräften, und zum anderen haben sie einen eigenständigen Wert in Bezug auf die Darstellung der wirtschaftlichen Lage Thüringens. Letzteres erlangt umso mehr an Bedeutung, als der Aufholprozess in Thüringen in der Vergangenheit differenziert, aber letztlich sehr zögerlich verlief.

8.1 Umsatz

Das Geschäftsvolumen ist eine aussagefähige Kennziffer zur Messung der Leistung und Leistungsfähigkeit eines Betriebes. Betriebe der gewerblichen Wirtschaft definieren ihr Geschäftsvolumen als Umsatz. 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. Der Umsatz (ohne Umsatzsteuer) bildet die bestimmende Kennziffer in der wirtschaftlichen Tätigkeit der meisten Betriebe.

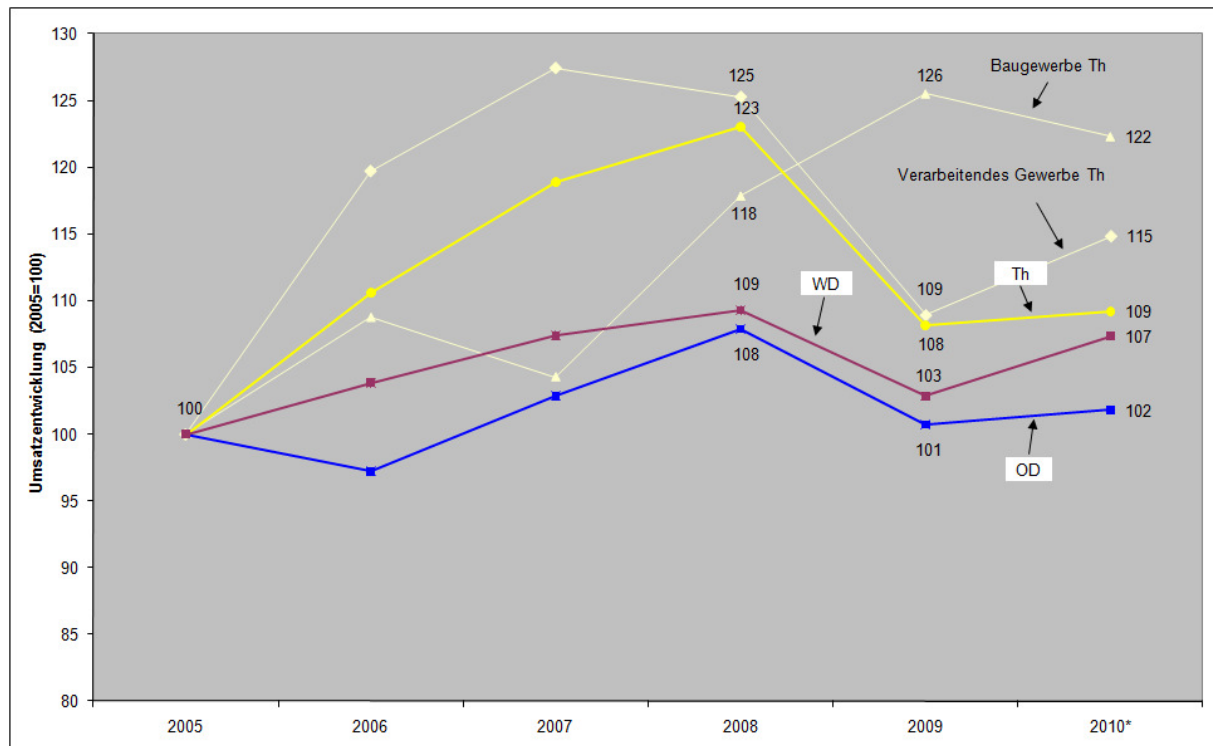
Das absolute Umsatzvolumen hat sich in den Jahren der Konjunktur zwischen 2005 und 2008 in Thüringen deutlich erhöht. Im Vergleich zu 2005 erreichte es 2008 123 Prozent (Westdeutschland: 109 Prozent). Durch die Wirtschaftskrise wurde dieser Anstieg unterbrochen (2009: ca. - 15 Prozentpunkte gegenüber 2008). Für das Jahr 2010 rechnet der Durchschnitt der befragten Betriebe in Thüringen wieder mit einer leichten Steigerung des Umsatzes um ca. 1 Prozentpunkt gegenüber 2009.⁸⁶ Das verarbeitende Gewerbe setzt wie vor der Wirtschaftskrise das Umsatzwachstum deutlich fort (+ 6 Prozentpunkte gegenüber 2009), wogegen das Baugewerbe rückläufig ist. Damit zeichnet sich ab, dass auch im Jahre 2010 die Bedeutung des verarbeitenden Gewerbes weiter zu- und die des Baugewerbes abnimmt. (vgl. Abbildung 27).

⁸⁵ Zu beachten sind die unterschiedlichen Bezugszeitpunkte der Kennziffern: Während bei Löhnen und Tarifbindung der 30.06.2010 die Basis ist, beziehen sich alle anderen Kennziffern auf das Jahr 2009.

⁸⁶ Die von den Betrieben erwartete Entwicklung des Umsatzes für 2010 ist nur bedingt interpretierbar, weil sie auf Einschätzungen beruht, die während der Befragung im Sommer 2010 erfolgten und daher ein hohes Maß an Unsicherheit beinhalten.

Abbildung 27:

Umsatzentwicklung in Thüringen, Ost- und Westdeutschland insgesamt sowie in ausgewählten Branchen* 2005 bis 2010 (2005 = 100)



* Die Branchenstruktur basiert auf der WZ 2008 und ist nur bedingt mit den Ergebnissen der Panelwellen bis 2008 vergleichbar.

Branchen- und Betriebsgrößenstrukturen beeinflussen Umsatzniveau

In struktureller Hinsicht fallen beim Vergleich von Volumen und Struktur des Umsatzes zwischen Thüringen, Ost- und Westdeutschland zwei Zusammenhänge ins Gewicht: erstens die Branchen- und zweitens die Größenstruktur der Betriebe. Beide Strukturen weisen bemerkenswerte Unterschiede zwischen der Thüringer und der ost- und westdeutschen Wirtschaft auf (vgl. auch Kapitel 3.2.1 und 3.2.2).

Zunächst die Betrachtung der Branchenstruktur des Jahres 2009. Bestimmend für die strukturellen Unterschiede sind das verarbeitende Gewerbe, das Baugewerbe, Handel und Reparatur sowie die Dienstleistungen. Das verarbeitende Gewerbe erreicht im Unterschied zu den anderen neuen Bundesländern - und damit gegenüber Ostdeutschland insgesamt - mit 35 Prozent einen sehr hohen Wert, der Ostdeutschlands Anteil um 8 Prozentpunkte übertrifft und in etwa dem westdeutschen Wert entspricht (36 Prozent). Dagegen erreicht das Baugewerbe mit einem Anteil von 9 Prozent am Umsatz der Thüringer Wirtschaft ein nach wie vor deutlich höheres Niveau als in Westdeutschland (5 Prozent). Auch der Umsatzanteil bei den Dienstleistungen ist in Thüringen mit 17 Prozent höher als in Westdeutschland (14 Prozent), aber deutlich geringer als in Ostdeutschland insgesamt (24 Prozent), wobei hier die hohen Anteile Berlins als Dienstleistungszentrum zu Buche schlagen. Der Bereich Handel und Reparatur ist in Westdeutschland breiter aufgestellt als in Thüringen und Ostdeutschland (vgl. Tabelle 27).

Tabelle 27:

Verteilung des Umsatzes in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2009 nach Branchen** (alle Betriebe mit Umsatz)

Branche	Thüringen	Ostdeutschland	Westdeutschland
	Prozent		
Land- und Forstwirtschaft*	3	2	1
Bergbau/Energie/Wasser/Abfall*	2	5	4
Verarbeitendes Gewerbe	35	27	36
Baugewerbe	9	8	5
Handel und Reparatur	29	27	31
Verkehr/Information/Kommunikation*	5	7	8
Finanz-/Versicherungsdienstleistungen*	0	0	1
Dienstleistungen	17	24	14
Unternehmensnahe Dienstleistungen	10	13	9
Erziehung und Unterricht*	0	1	0
Gesundheits- und Sozialwesen	4	5	3
Übrige Dienstleistungen	3	5	2
Insgesamt	100	100	100

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

** Die Branchenstruktur basiert auf der WZ 2008 und ist nur bedingt mit den Ergebnissen der Panelwellen bis 2008 vergleichbar.

Auch die Größenstrukturen der Betriebe weisen bemerkenswerte Unterschiede auf. Der Anteil kleinerer Betriebe dominiert in Thüringen und Ostdeutschland. Große Betriebe als regionale Konzentrationspunkte für die Einbindung von Zulieferungen sowie Forschung und Entwicklung sind rar. Mit wenigen Ausnahmen (Land- und Forstwirtschaft, Baugewerbe, Erziehung und Unterricht) ist die durchschnittliche Betriebsgröße der Thüringer Betriebe in allen Branchen geringer als in Westdeutschland. Kleine Betriebe erzielen geringere Umsätze und können weitaus weniger Ressourcen bündeln, die die gesamtwirtschaftliche Entwicklung fördern. Sie sind häufig nicht darauf ausgelegt, in neue Dimensionen hineinzuwachsen und überregionale Märkte zu bedienen.

In neue Größenstrukturen zu gelangen erfordert in der Regel längere Zeiträume und überproportionales Wachstum der Leistung der Betriebe bzw. die Neuansiedelung größerer Betriebe. Größere Betriebe (ab 250 Beschäftigte) tragen in Thüringen 18 Prozent zum gesamten Umsatz bei, in Westdeutschland sind es 38 Prozent (vgl. Tabelle 28).

Tabelle 28:

Anteil des Umsatzes in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 2009 nach Betriebsgrößenklassen (alle Betriebe mit Umsatz)

Betriebsgrößenklasse	Thüringen	Ostdeutschland	Westdeutschland
	Prozent		
1 bis 4 Beschäftigte	6	7	4
5 bis 9 Beschäftigte	9	11	7
10 bis 49 Beschäftigte	35	31	22
50 bis 249 Beschäftigte	32	29	29
ab 250 Beschäftigte	18	22	38
Insgesamt	100	100	100

Nachfrage - begrenzender Faktor der Umsatzentwicklung

Die Kapazitäten der Betriebe hätten ausgereicht um wesentlich mehr Umsatz zu erwirtschaften. Nach Angaben der Thüringer Betriebe im IAB-Betriebspanel wäre 2009 mit dem vorhandenen Personal und mit den vorhandenen Anlagen bei 73 Prozent der Betriebe ein höherer Umsatz möglich gewesen, wenn es eine entsprechende Nachfrage gegeben hätte. Dieser auf den ersten Blick sehr hohe Anteil darf natürlich nicht überbewertet werden. Eine vollständige Auslastung aller Kapazitäten, das heißt das ständige Erreichen der Kapazitätsgrenze, ist selbstverständlich nur in Ausnahmefällen möglich und würde eine kurzfristige Reaktion auf Nachfrageschwankungen ausschließen. Spitzenreiter bei freien Kapazitäten sind natur-

gemäß die Branchen Handel/Reparatur, Verkehr/Information/Kommunikation, die übrigen Dienstleistungen und das verarbeitende Gewerbe (vgl. Tabelle 29).

Tabelle 29:

Mögliche Umsatzsteigerungen bei angenommener entsprechender Nachfrage in Thüringen 2009 nach Branchen** (alle Betriebe mit Umsatz)

Branche/Länder	Mehr Umsatz wäre mit vorhandenem Personal/Anlagen möglich gewesen	Hätte dafür zusätzliches Personal benötigt	Hätte dafür zusätzliche Anlagen benötigt
	Prozent		
Land- und Forstwirtschaft*	69	27	24
Bergbau/Energie/Wasser/Abfall*	69	31	12
Verarbeitendes Gewerbe	77	22	8
Baugewerbe	54	46	7
Handel und Reparatur	80	20	3
Verkehr/Information/Kommunikation*	83	20	7
Finanz-/Versicherungsdienstleistungen*	50	50	0
Dienstleistungen	73	24	7
Unternehmensnahe Dienstleistungen	61	33	13
Erziehung und Unterricht*	71	29	0
Gesundheits- und Sozialwesen	80	24	2
Übrige Dienstleistungen	83	13	5
Thüringen insgesamt	73	26	7
Mecklenburg-Vorpommern	59	40	15
Brandenburg	72	25	9
Sachsen-Anhalt	63	34	11
Sachsen	66	32	7
Berlin	67	32	8
Ostdeutschland insgesamt	67	31	9
Westdeutschland	68	30	6

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

** Die Branchenstruktur basiert auf der WZ 2008 und ist nur bedingt mit den Ergebnissen der Panelwellen bis 2008 vergleichbar.

Eine Unterauslastung auf Dauer gefährdet die wirtschaftliche Existenz. Fehlender Umsatz schließt ein, entweder Arbeitsplätze abzubauen oder auf Einkommen zu verzichten. Eine dementsprechende Niedriglohnstrategie kann vielleicht kurzfristig betriebliche Effizienzprobleme lösen, mittel- und langfristig muss aber ein forschungs- und innovationsintensives Produktionsprofil, aufbauend auf einem hohen Qualifikationsniveau der Beschäftigten, die entscheidende Wirtschaftsstrategie der Betriebe sein.

Nachvollziehbar ist die Aussage, dass in den Krisenbetrieben 2008/2009 und auch in den aktuellen Krisenbetrieben die Kapazitätsauslastung 2009 deutlich geringer war als in den Betrieben, die die Krise überwunden haben bzw. gar nicht von ihr betroffen waren.

8.2 Export

Die Regionalstrukturen des Umsatzes zeigen, dass die Absatzchancen der Thüringer Betriebe noch immer begrenzt sind.

Mit dem Ziel, den Absatz von Produkten und Leistungen aus Ostdeutschland auf ausgewählten Absatzmärkten zu verbessern, unterstützt das Vermarktungshilfeprogramm (VHP) des BMWi in den neuen Bundesländern kleine und mittlere Unternehmen beim Eintritt in Auslandsmärkte.⁸⁷

⁸⁷ Vgl. Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der Deutschen Einheit 2010, a. a. O., S. 216.

Die größten Probleme junger innovativer Unternehmen – die besonders stark auch in den neuen Bundesländern vertreten sind - bestehen meist in deren Mangel an Bekanntheit, Netzwerken und Eigenkapital. Um die Möglichkeiten dieser Unternehmen bei der Erschließung in- und ausländischer Absatzmärkte zu verbessern und ihnen somit die Chance zu geben, international wettbewerbsfähig zu werden, stellt die Bundesregierung verschiedene Fördermittel zur Verfügung.⁸⁸ So können z. B. mit Hilfe des „Messeprogramms junge innovative Unternehmen“ kleine Unternehmen, die jünger als zehn Jahre sind, an von Messeveranstaltern organisierten Gemeinschaftsständen teilnehmen und dabei finanziell unterstützt werden. Des Weiteren werden Betriebe in Form von Finanzierungshilfen (KfW/ERP) und Risikoübernahmen („Hermesdeckung“) unterstützt, aber auch Exportseminare im Ausland sowie Exportberatungen werden finanziell gefördert. Für die neuen Bundesländer als Standorte der Forschung und Entwicklung im Bereich Erneuerbare Energien ist auch die „Exportinitiative Erneuerbare Energien“ von Bedeutung.

Rückwirkend zum 01. Januar 2009 wurde im Februar 2009 die Richtlinie zur Außenwirtschaftsförderung Thüringens infolge der Konjunkturkrise geändert. Die Unternehmen im Land sollten gerade in der Krisensituation noch stärker dazu befähigt werden, ihre Produkte und Dienstleistungen weiterhin erfolgreich auf den Auslandsmärkten zu bewerben und abzusetzen. Die in diesem Rahmen vorgenommenen Änderungen laufen mit dem Ende des Jahres 2010 jedoch erst einmal aus. Die Ausweitung des Kreises förderfähiger Unternehmen und Messen sowie der Wegfall von Förderbeschränkungen sind nur einige der getroffenen Maßnahmen zur Verbesserung der Außenwirtschaftsförderung Thüringens. Zu den neuerdings förderfähigen Unternehmen gehörten neben den klassischen Industrieunternehmen auch Unternehmen aus dem Bereich Forschung und Entwicklung (z. B. Medizintechnik, Biotechnologie) sowie industrienaher Dienstleistungen (z. B. Industrie- und Produktdesign). Auch Regionalmessen in Deutschland werden mit Beschränkung auf einen Zeitraum von acht Jahren nach Unternehmensgründung im Zuge der Änderung der Richtlinie zur Außenwirtschaftsförderung förderfähig. Zudem kann nun die Teilnahme an Kooperationsbörsen oder Unternehmerreisen ins Ausland unterstützt werden.⁸⁹

Exportquote und exportierende Betriebe

Die Exportquote (Exportanteil am Umsatz) der Betriebe in Thüringen betrug im Jahr 2009 laut IAB-Betriebspanel 10 Prozent (im verarbeitenden Gewerbe 24 Prozent), die der westdeutschen 19 Prozent (im verarbeitenden Gewerbe 40 Prozent). Die Thüringer Exportquote stieg zwischen 1995 und 2008 von 5 auf 10 Prozent an, im verarbeitenden Gewerbe von 15 auf 24 Prozent.⁹⁰ In den Krisenjahren gingen die Exportquoten in Thüringen nicht zurück. Bei nach wie vor bestehenden großen Unterschieden im Niveau der Exportquoten fand seit Mitte der 1990er Jahre eine leichte Annäherung an die westdeutschen Exportquoten statt (vgl. Abbildung 28).

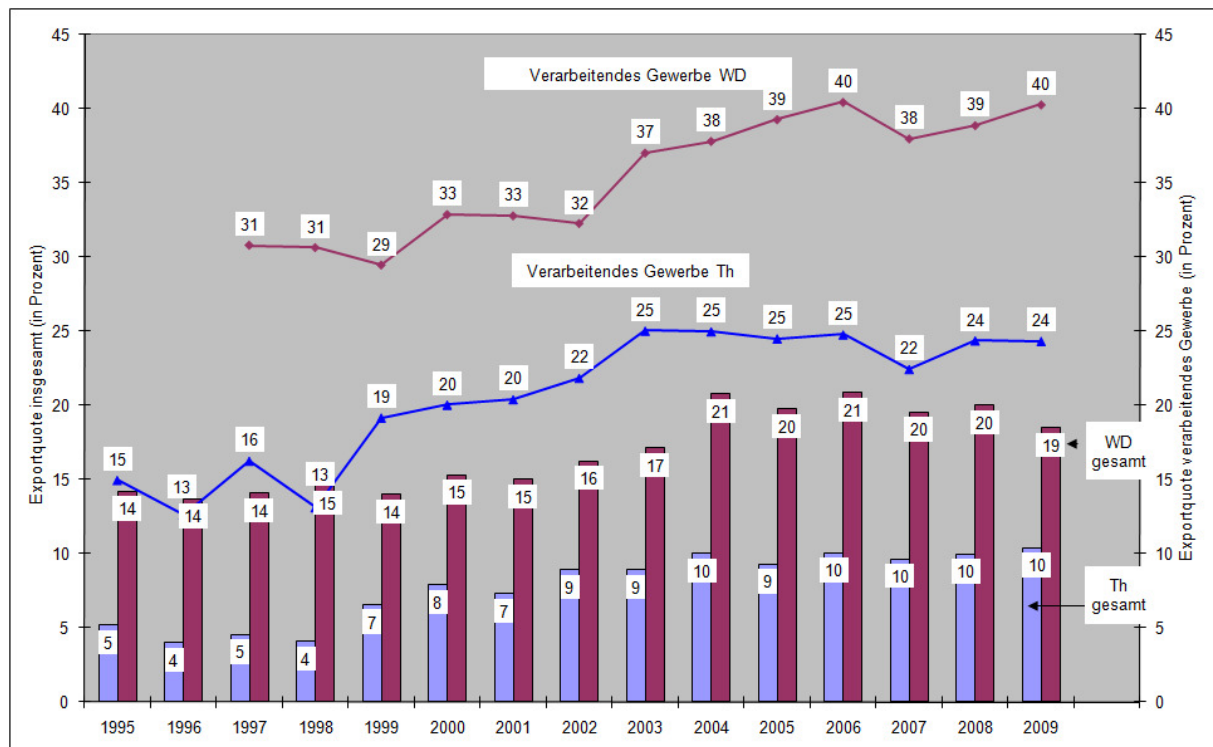
⁸⁸ Vgl. Ideen, Innovation, Wachstum. Messförderung, außenwirtschaftliche Hilfen. Die Bundesregierung. <http://www.foerderinfo.bund.de/de/653.php> (Zugriff: 26.10.2010).

⁸⁹ Vgl. Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie: Medieninformation vom 20.02.2009, Thüringen verbessert Förderung für Exportwirtschaft, unter: <http://www.thueringen.de/de/tmwta/aktuelles/pressemitteilungen/38429/uindex.html> (Zugriff: 10.11.2010).

⁹⁰ Betriebe in ausländischem Eigentum in Thüringen sind mit einer Exportquote von 39 Prozent (im verarbeitenden Gewerbe 48 Prozent) besonders stark in die internationale Arbeitsteilung eingebunden.

Abbildung 28:

Exportquote insgesamt und im verarbeitenden Gewerbe* in Thüringen und Westdeutschland 1995 bis 2009 (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.

Niveau und Entwicklung der Exportquote finden ihre adäquate Widerspiegelung im unterschiedlichen Anteil der exportierenden Betriebe in Thüringen und Westdeutschland. Dieser Anteil liegt in Thüringen insgesamt bei 10 Prozent (im verarbeitenden Gewerbe 28 Prozent), in Westdeutschland sind es 13 Prozent (im verarbeitenden Gewerbe 32 Prozent). Die Zahl exportierender Thüringer Betriebe ist – bei steigender Tendenz - somit ebenso unzureichend wie die jeweilige Exportquote der Betriebe, um westdeutsche Exportgrößen zu erreichen. Allerdings ist eine Relativierung angebracht. Viele Produkte aus Thüringer Betrieben kommen auf Umwegen ins Ausland. So geht ein beträchtlicher Teil der Ostprodukte in die alten Bundesländer, die zum Teil dort als Zulieferungen in „westdeutsche“ Produkte eingebaut und danach exportiert werden.

Die aktuellen Krisenbetriebe weisen eine geringere Exportquote auf (6 Prozent) als die Betriebe, die die Krise überwunden haben (16 Prozent). Gleiches gilt für die Zahl der exportierenden Betriebe, die bei den aktuellen Krisenbetrieben deutlich niedriger ist als bei den Betrieben, die die Krise überwunden haben (10 Prozent zu 35 Prozent).

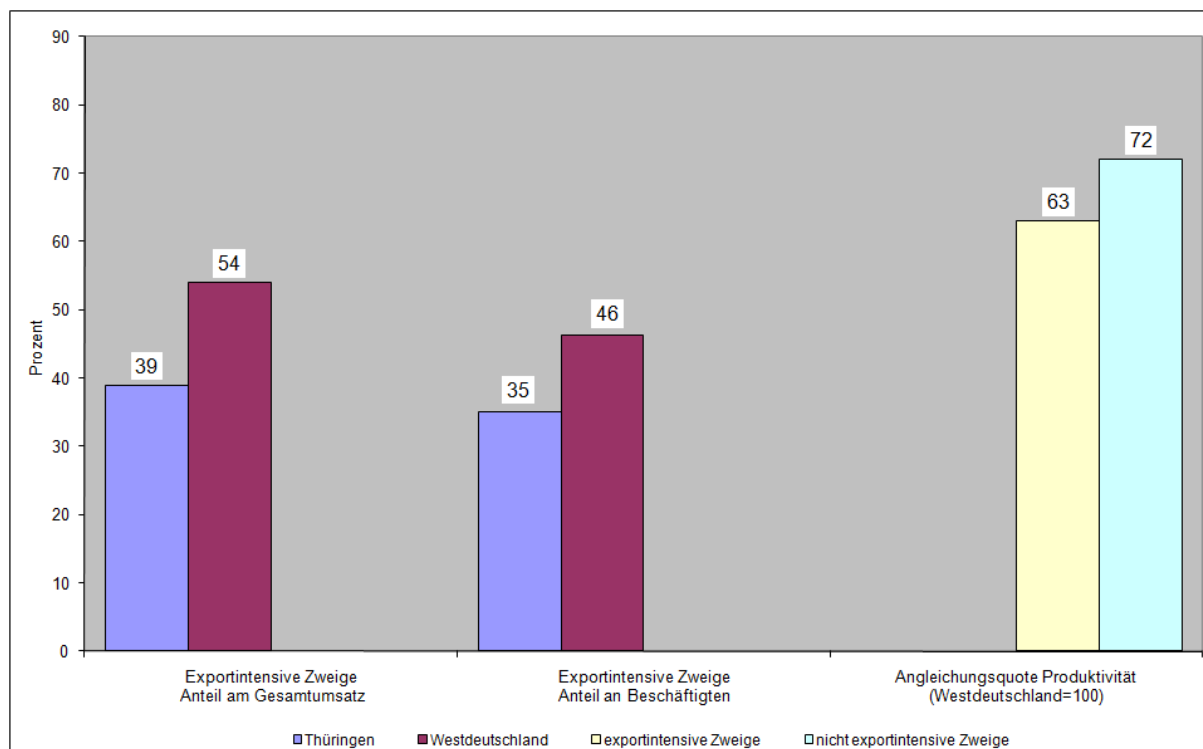
Exportintensive Zweige

Die exportintensiven Zweige⁹¹ des Thüringer verarbeitenden Gewerbes haben im Vergleich mit Westdeutschland nach wie vor einen geringeren Anteil am Gesamtumsatz und an den Beschäftigten (vgl. Abbildung 29).

⁹¹ Als exportintensiv werden die Zweige angesehen, die einen Exportanteil am Umsatz von 30 Prozent und mehr aufweisen.

Abbildung 29:

Umsatz, Beschäftigte und Angleichungsquote der Produktivität in den exportintensiven Zweigen des verarbeitenden Gewerbes* in Thüringen und Westdeutschland 2009



* 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.

2009 entfielen in Westdeutschland 54 Prozent des gesamten Umsatzes im verarbeitenden Gewerbe auf exportintensive Zweige. In Thüringen waren es nur 39 Prozent. 46 Prozent der Beschäftigten konzentrieren sich in Westdeutschland auf exportintensive Zweige, dagegen in Thüringen nur 35 Prozent.

Nicht nur bezüglich ihres Gewichts, sondern auch in der Produktivität liegen die Thüringer exportintensiven Zweige gegenüber Westdeutschland zurück. Eine dementsprechende Angleichungsquote liegt bei den exportintensiven Zweigen mit positiver Tendenz bei 63 Prozent, dagegen bei den nicht exportintensiven Zweigen bei 72 Prozent.

Die Gründe für die schwächeren Exportleistungen Thüringer Betriebe sind vor allem struktureller Natur:

- Ein wesentlicher Grund ist in den vergleichsweise kleineren Betriebsgrößen zu sehen. Die Industriebetriebe in Thüringen sind – von der Personalstärke her gesehen – im Schnitt deutlich kleiner als in Westdeutschland. Um auf größeren Märkten präsent zu sein, müssen neben den qualitativen Anforderungen häufig bestimmte Mindestanforderungen kontinuierlich abgesichert werden können, was vielen Thüringer Betrieben nach wie vor Probleme bereitet.
- Ein zweiter Grund ist die ungünstige Struktur innerhalb des verarbeitenden Gewerbes. Zwar haben sich die exportintensiven Zweige des Thüringer verarbeitenden Gewerbes in den letzten Jahren positiv entwickelt - ihr Anteil am Umsatz des Thüringer verarbeitenden Gewerbes insgesamt ist gestiegen, die Exportquote konnte deutlich gesteigert werden - dennoch weisen diese exportintensiven Zweige nach wie vor einen geringeren Anteil am Gesamtumsatz und an den Beschäftigten aus als in Westdeutschland.

- Über diese strukturellen Gründe hinaus hat der Exportrückstand auch unternehmensbedingte Ursachen wie beispielsweise das geringere Alter der Betriebe sowie unzureichende Kontakte und Netzwerke Thüringer Betriebe.⁹²

8.3 Investitionen

Da Investitionen und insbesondere Ausrüstungsinvestitionen in einer modernen, innovativ und intensiv produzierenden Wirtschaft für die ökonomische Dynamik ausschlaggebend sind, ist durch ihre Entwicklung der Weg vorgezeichnet, den eine Region ökonomisch geht. Eine hohe Investitionsbereitschaft der Thüringer Betriebe in den 1990er Jahren führte zur weitgehenden Erneuerung, Umstrukturierung und Erweiterung des Kapitalstocks fast aller Thüringer Betriebe. Diese Entwicklung war untrennbar verbunden mit einer umfangreichen öffentlichen Investitionsförderung.⁹³ Dabei spielt die Investitionszulage eine zentrale Rolle. Mit der so genannten Investitionszulage werden Firmen gefördert, die in den neuen Ländern investieren. Die unbürokratische Antragsstellung macht diese steuerliche Förderung insbesondere auch für kleine und kleinste Unternehmen attraktiv. „Nach 2013 soll die Investitionsförderung in den neuen Bundesländern in die im Grundgesetz verankerte Gemeinschaftsaufgabe zur „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRW) überführt werden.“⁹⁴ Die Bundesregierung unterstützt mit dieser Förderung das wirtschaftliche Wachstum und die Schaffung dauerhafter Arbeitsplätze für Hochqualifizierte in den neuen Ländern. Investitionen in den neuen Bundesländern werden darüber hinaus auch durch die Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der Agrarstruktur und des Küstenschutzes“ (GAK) gefördert.⁹⁵

Um als globaler Wirtschaftsstandort bestehen zu können, setzt Thüringen auf eine verstärkte Förderung von Investitionen und Forschungsausgaben. Wirtschaftsminister Machnig wies schon zu Beginn des Jahres 2010 darauf hin, dass „die Liquidität der Unternehmen gesichert und eine Kreditklemme“ in der wirtschaftlichen Aufschwungphase dringend verhindert werden müsse. Nur so ließe sich herbeiführen, dass wieder mehr investiert wird und somit Arbeitsplätze neu entstehen können. Um die Unternehmen bei der Erzielung von Krediten zu unterstützen, berief der Wirtschaftsminister eigens sogenannte Kreditmediatoren, die im Januar 2010 ihre Tätigkeit aufnahmen.⁹⁶

Am Wirtschaftsstandort Thüringen setzt man in puncto Wachstum besonders auf die Umwelttechnologie. Um diesen Bereich gezielt zu fördern, wurde zum einen das Programm „Thüringen - Green Tech“ ins Leben gerufen und zum anderen das vorhandene Zuschlagssystem für Erweiterungsinvestitionen aus der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRW) auf umweltschonende Technologien ausgedehnt.⁹⁷ In

⁹² Vgl. Prognos-Studie: Chancen und Hindernisse von Auslandsstrategien ostdeutscher Unternehmen im Rahmen des Förderprogramms „Aufbau Ost“ – Endbericht (im Auftrag des Bundesministeriums für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung), Berlin, 30.06.2009; S. 97. http://www.prognos.com/fileadmin/pdf/publikationsdatenbank/EE_26883_Chancen-und-Hindernisse-von-Auslandsstrategien-fuer-deutsche-Unternehmen-Langfassung.pdf.

⁹³ Es gibt zwei wesentliche Instrumente zur Förderung der Investitionsaktivitäten: die Investitionszulage und die Investitionszuschüsse. Auf die Investitionszulage besteht ein Rechtsanspruch. Sie ist eine *steuerliche* Hilfe, wird mit der Einkommenssteuererklärung beantragt und mit der Steuerschuld verrechnet. Aus all dem ergibt sich ein zeitlicher Lag zwischen Investitionsdurchführung und Auszahlung der Fördermittel von mindestens einem Jahr. Investitionszuschüsse sind Bestandteil der GA und müssen vor Beginn des Investitionsvorhabens beantragt werden. Bei Bewilligung kann der Förderbeitrag zeitgleich mit der Investitionsdurchführung oder sogar vorher ausgezahlt werden. Die Verfahrensweise ist vergleichbar mit der von der Gewährung von Krediten. Hier dürfte eher kein zeitlicher Lag zwischen der Investition und Auszahlung der Fördermittel bestehen. Möglich wäre aber ein Vorlauf vor der Investitionsdurchführung.

⁹⁴ Vgl. Investitionen fördern: Unternehmen in den neuen Ländern stärken. Der Beauftragte der Bundesregierung für die Neuen Bundesländer, Bundesministerium des Innern. http://www.bmi.bund.de/BODL/DE/Themen/Innovation/investitionen/investitionen_node.html.

⁹⁵ Vgl. Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der Deutschen Einheit 2010, a. a. O., S. 31.

⁹⁶ Vgl. Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie: Pressemitteilung vom 01.01.2010: Machnig: 2010 wird „Jahr der Weichenstellungen“, unter: <http://www.thueringen.de/de/tmwat/aktuelles/pressemitteilungen/44568/uindex.html>.

⁹⁷ Vgl. Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie: Pressemitteilung vom 14.06.2010: Machnig: Investitionsförderung fokussiert künftig auch auf grüne Technologien und Tariftreue, unter: <http://www.thueringen.de/de/tmwat/aktuelles/pressemitteilungen/47892/uindex.html>.

der Investitionsförderung über die GRW wurde darüber hinaus das Kriterium „GreenTech“ eingeführt.⁹⁸

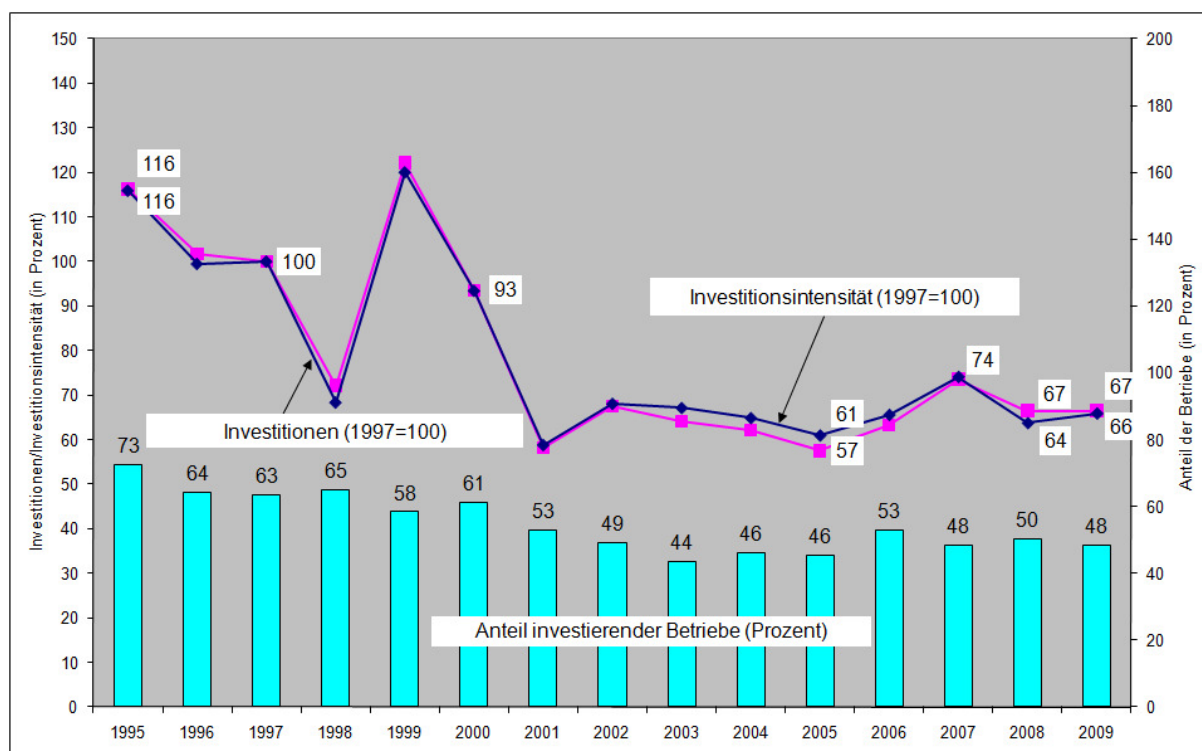
Ebenfalls in 2010 gestartet ist das Förderprogramm „Thüringen-Dynamik“, welches sich an kleine und mittlere Unternehmen im Freistaat richtet. Das Programm soll die langfristige Finanzierung von Investitionsmitteln zu besonders günstigen Konditionen ermöglichen und somit Thüringer KMU finanziell entlasten sowie Planungssicherheit gewähren.⁹⁹

Entwicklung der Investitionsbereitschaft Thüringer Betriebe

Die Investitionsbereitschaft der Thüringer Betriebe nahm in der Vergangenheit einen anderen Verlauf als die der westdeutschen Betriebe, bei denen sowohl der Anteil der Betriebe mit Investitionen als auch das Investitionsvolumen und die Investitionsintensität dem konjunkturellen Verlauf folgten. Für Thüringen waren dagegen seit 1995 in der Tendenz sowohl sinkende Investitionsvolumina als auch rückläufige Investitionsintensitäten charakteristisch. Das in den 1990er Jahren in Thüringen zur Verfügung stehende Investitionsvolumen war hoch und bildete die Grundlage für eine weitgehende Erneuerung, Umstrukturierung und Erweiterung des Kapitalstocks. In den Folgejahren bis 2001 erfolgte ein absoluter Rückgang an Investitionen, begleitet von einer deutlichen Verringerung der Investitionsintensitäten in den Thüringer Betrieben. Diese Investitionsentwicklung hat den Angleichungsprozess nicht befördert. Selbst beim letzten konjunkturellen Aufschwung vor der Wirtschaftskrise erhöhten sich das Investitionsvolumen und die Investitionsintensität in den Thüringer Betrieben nur moderat, während sie in den westdeutschen Betrieben deutlich anstiegen. Während der Wirtschaftskrise war die Investitionsbereitschaft der Betriebe wieder rückläufig (vgl. Abbildung 30).

Abbildung 30:

Investitionsbereitschaft der Betriebe in Thüringen 1995 bis 2009 (alle Betriebe mit Umsatz)



⁹⁸ Vgl. Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie: Pressemitteilung vom 19.08.2010: Förderprogramm Thüringen-Green Tech gestartet, unter : <http://www.thueringen.de/de/tmwat/aktuelles/pressemitteilungen/49171/uindex.html>.

⁹⁹ Vgl. Homepage der Thüringer Aufbaubank: Programmbeschreibung Thüringen-Dynamik, unter: <http://www.aufbaubank.de/?p=3&a=show&data%5Bpid%5D=47&>.

Die Investitionsbereitschaft der Thüringer Betriebe mit Umsatz kann unter Berücksichtigung der Entwicklung des absoluten Investitionsvolumens, der Investitionsintensität sowie des Anteils investierender Betriebe in folgende Etappen eingeteilt werden:

- In den 1990er Jahren war die Investitionsbereitschaft Thüringer Betriebe am höchsten: Zwei von drei Betrieben investierten, das Investitionsvolumen war fast doppelt so hoch wie gegenwärtig und auch die Investitionsintensität erreichte Spitzenwerte von über 10 Tsd. € je Beschäftigten, welche deutlich oberhalb westdeutscher Vergleichswerte lagen. Infolge dieser Entwicklung erhöhte sich die Kapitalausstattung je Arbeitsplatz, so dass die bestehenden Unterschiede zu westdeutschen Betrieben verringert werden konnten.
- Zwischen 2001 und 2005 stagnierte die Investitionsbereitschaft Thüringer Betriebe. Dies betraf sowohl den Anteil investierender Betriebe, das jährliche Investitionsvolumen als auch die Investitionsintensität
- Zwischen 2005 und 2007, also in Jahren guter konjunktureller Entwicklung, hat sich nach Angaben der Thüringer Betriebe ihre Investitionsbereitschaft erhöht. Der Anteil investierender Betriebe erhöhte sich um ca. 2 Prozentpunkte, das Investitionsvolumen und die Investitionsintensität in Thüringen um 28 bzw. 22 Prozent.
- In den Jahren 2008 und 2009 ist die Investitionsbereitschaft der Betriebe in Thüringen aufgrund der Finanz- und Wirtschaftskrise deutlich zurückgegangen. Zwar stabilisierte sich der Anteil der investierenden Betriebe 2009 gegenüber 2007 bei 48 Prozent, gleichzeitig verringerten sich aber das Investitionsvolumen und die Investitionen je Beschäftigten jeweils um fast 10 Prozent (in Westdeutschland jeweils um ca. 25 Prozent).

Im Jahr 2010 beabsichtigten mit deutlich steigender Tendenz wieder 57 Prozent aller Thüringer Betriebe zu investieren (Westdeutschland 63 Prozent). Von diesen wollte jeder neunte Betrieb sein ursprünglich vorgesehenes Investitionsvolumen verringern. Diese Entscheidung der Betriebe wird nur in wenigen Fällen mit einer restriktiven Kreditvergabe der Banken begründet¹⁰⁰.

In Abhängigkeit von der Krisenbetroffenheit der Betriebe sind die verschiedenen Investitionskennziffern erstaunlicherweise nicht sehr unterschiedlich. Während der Anteil investierender Betriebe 2009 und auch 2010 sich nicht signifikant unterscheidet, weisen die Krisenbetriebe gegenüber den Nicht-Krisenbetrieben aber eine deutlich geringere Investitionsintensität auf (vgl. Tabelle 30).

Tabelle 30:
Investitionskennziffern der Betriebe nach ihrer Krisenbetroffenheit in Thüringen (alle Betriebe mit Umsatz)

Krisenbetroffenheit	Anteil der investierenden Betriebe 2009	Anteil der Betriebe mit geplanten Investitionen 2010	Investitionsintensität (Investitionen je Beschäftigten) 2009
	Prozent		Tsd. €
Krisenbetriebe	47	62	5
Betrieb steckt noch in der Krise	50	59	5
Krise ist noch spürbar, es geht aber wieder aufwärts	47	63	5
Krise ist überwunden	39	59	4
Nicht-Krisenbetriebe	48	55	8
Thüringen insgesamt	48	57	6

¹⁰⁰ Vgl. auch Sebastian Bechmann, Vera Dahms, Agnes Fischer, Marek Frei, Ute Leber: 20 Jahre Deutsche Einheit – Ein Vergleich der west- und ostdeutschen Betriebslandschaft im Krisenjahr 2009. In: IAB Forschungsbericht Nr. 6/2010, S. 27 f.

8.4 Innovationen

Die wirtschaftliche Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Thüringer Betriebe wird maßgeblich vom Innovationsverhalten der Betriebe geprägt, von Investitionen in Forschung und Entwicklung sowie in Humankapital seitens der Betriebe und des Staates. In Thüringen wie in den neuen Bundesländern insgesamt sind betriebliche Innovationsaktivitäten mitentscheidend, um dem Aufholprozess neue Impulse zu verleihen.

Die Bundesregierung unterstützt durch ein differenziertes Förderinstrumentarium Forschung und Innovationen in den neuen Bundesländern.

Vor dem Hintergrund der nach wie vor vergleichsweise geringen Forschungs- und Entwicklungskapazitäten in der ostdeutschen Wirtschaft wird die Bundesregierung die Förderprogramme „Unternehmen Region“ und „Zentrales Innovationsprogramm Mittelstand“ (ZIM) nach eigenen Angaben auf hohem Niveau fortsetzen. Erklärte Ziele sind in diesem Zusammenhang die Stärkung der Innovationskraft in der ostdeutschen Wirtschaft sowie die stärkere Vernetzung von Wirtschaft und Wissenschaft in den neuen Ländern.¹⁰¹ Der Solidarpakt (Solidarpakt II bis 2019¹⁰²), der Hochschulpakt und ebenso die Exzellenzinitiative werden auch in Zukunft unvermindert weiter umgesetzt.

Mit dem Modellvorhaben „Investitionszuschuss technische Infrastruktur“ des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie soll im Rahmen der Richtlinie INNO-KOM-Ost durch Unterstützung bei der Modernisierung grundlegender apparativer Ausrüstungen und technischer Infrastruktur im Bereich Forschung und Entwicklung zur Erhaltung und Verbesserung der innovativen Leistungsfähigkeit der gemeinnützigen externen Industrieforschungseinrichtungen beigetragen werden. Das Modellvorhaben startete am 01. Januar 2009¹⁰³ und ist bis 31. Dezember 2011 befristet.¹⁰⁴

Mit ZIM-SOLO¹⁰⁵ (ZIM – Fördermodul Einzelprojekte seit 1. Januar 2009¹⁰⁶) sollen Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten zur Entwicklung innovativer Produkte, Verfahren oder technischer Dienstleistungen ohne Einschränkung auf bestimmte Technologien und Branchen gefördert werden. Unterstützt wird laut BMWi die Durchführung von einzelbetrieblichen FuE-Projekten in KMU zur Entwicklung betriebsinterner Innovationskompetenz.

Der „High-Tech Gründerfonds“ wurde bis zum Sommer 2011 verlängert und danach wird es einen Anschlussfonds („High-Tech Gründerfonds II“) geben. Auch dieser soll wieder in Form einer öffentlich-privaten Partnerschaft gestaltet werden. Zusätzlich zu den bisher beteiligten Industriepartnern und der KfW-Bankengruppe soll auch neuen Industriepartnern eine Beteiligung offen stehen.¹⁰⁷

Das Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie fördert das Land mit den Programmen „Thüringen Stipendium Plus“ und „Entsendung von FuE-Personal“ seit nunmehr anderthalb Jahren.¹⁰⁸

Eine erklärte Zielgruppe der Forschungs- und Technologieförderung Thüringens sind vor allem mittelständische Unternehmen mit FuE-Aktivität. Hier soll eine entsprechende Schwerpunktsetzung vorgenommen werden. Zusätzlich zu den bereits bestehenden Förderschwerpunkten im Programm „Thüringen Technologie“ soll der Schwerpunkt „Neue und energieeffiziente Antriebssysteme“ aufgenommen werden. Laut dem Zukunfts- und Innovationsprogramm (ZIP) Thüringen wird die Thüringer Forschungs- und Technologieförderung weiterhin

101 Vgl. Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der Deutschen Einheit 2010, a. a. O., S. 31 und 87.

102 Vgl. ebenda, S. 30.

103 Vgl. Bundesministerium für Forschung und Technologie: „Das Förderprogramm INNO-KOM-Ost“, unter: <http://www.fue-foerderung.de/foepro/ikom/index.php?navanchor=1710010>.

104 Vgl. Richtlinie „FuE-Förderung gemeinnütziger externer Industrieforschungseinrichtungen in Ostdeutschland - Innovationskompetenz Ost“ (INNO-KOM-Ost), Ergänzende Förderbekanntmachung: Modellvorhaben „Investitionszuschuss technische Infrastruktur“ vom 6. April 2010 http://www.fue-foerderung.de/foepro/ikom/dokumente/iz_richtlinie.pdf.

105 Vgl. Einzelprojekte ZIM-SOLO, Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, <http://www.zim-bmw.de/einzelprojekte>.

106 Vgl. Förderprogramm INNOvative WAchsTumsTräger – INNO-WATT, <http://www.inno-watt.de/>.

107 Vgl. Antwort der Bundesregierung auf die kleine Anfrage der Abgeordneten Andrea Wicklein, Willi Brase, Doris Barnett, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD – Drucksache 17/2515 – Innovative Gründungen in Deutschland, S. 5, unter: <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/026/1702635.pdf>.

108 Vgl. Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie: Unternehmen, Entwickler, Erfolg, in: Akteure Ausgabe Nr. 10 (3. Ausgabe 2010), S. 14-15.

aus den Bestandteilen einzelbetriebliche Förderung, Förderung von FuE-Personal und Verbundförderung bestehen.¹⁰⁹

Mit dem nach wie vor bestehenden Landesprogramm „ProExzellenz“ (Laufzeit 2008-2011) erfolgt eine Förderung besonders herausragender Maßnahmen in den Bereichen Forschung, Innovation, Nachwuchs und Lehre. Erzielt werden sollen unter anderem die Stärkung und der Ausbau exzellenter Forschungsstrukturen, die Stärkung der Innovations- und Clusterfähigkeit und die Förderung von exzellenter Lehre.¹¹⁰

Das Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie möchte zudem die unternehmerische Initiative im Land verbessern und hat zu diesem Zweck damit begonnen, eine Gründerinitiative zu gestalten, mit der unter anderem sowohl eine bessere Koordinierung der Akteure und Angebote der Existenzgründungsförderung als auch die Einrichtung eines Gründermonitorings erreicht werden sollen. Zudem sollen die Gründungswettbewerbe ausgebaut werden.¹¹¹

Produktinnovationen

Die Innovationsaktivitäten der Betriebe sind vielfältig und lassen sich nicht an einem einzelnen Indikator oder einer einzelnen Technologie festmachen. Ein Bündel von Indikatoren ist erforderlich, um die betrieblichen Innovationsaktivitäten annähernd sowohl input- als auch outputseitig abgrenzen und bewerten zu können. Neu- bzw. Weiterentwicklungen von Produkten und Dienstleistungen einerseits oder technologische bzw. organisatorische Veränderungen andererseits, sowie die damit bzw. dabei erzielten internen und externen ökonomischen Wirkungen, unterstreichen die komplexe Natur des betrieblichen Innovationsgeschehens. Dessen Messung und Beurteilung ist allerdings auch mit Hilfe verschiedener Indikatoren nur bedingt möglich.

Alle Innovationsaktivitäten werden im IAB-Betriebspanel mit Hilfe von „Innovatorenraten“ ausgewiesen, die die betriebliche Verbreitung von Innovationsaktivitäten (Produkt- und Prozessinnovationen) widerspiegeln. Nach Angaben der aktuellen Panelwelle waren 2009 32 Prozent aller Betriebe mit Umsatz in Thüringen innovativ (43 Prozent in Westdeutschland). In diesen innovativen Betrieben mit Umsatz waren 44 Prozent aller Thüringer Beschäftigten tätig (Westdeutschland 62 Prozent). Nachfolgende Ausführungen beziehen sich ausschließlich auf Betriebe mit Umsatz.

Längerfristig vergleichbare Angaben zwischen 1998 und 2009 lassen sich für Produktinnovationen treffen, die in den jeweiligen Befragungswellen explizit abgefragt wurden. Während die Innovatorenrate bei Produktinnovationen in den Thüringer Betrieben mit Umsatz zwischen den Panelwellen 1998 und 2004 rückläufig war, ist sie in der Befragung 2007 auf 34 Prozent angestiegen (Westdeutschland 40 Prozent). In den Krisenjahren 2008 und 2009 beträgt die Innovatorenrate jeweils rund 30 Prozent, das heißt die Wirtschaftskrise hat sich nicht auf das Innovationsgeschehen ausgewirkt. Dies ist sicherlich eine Antwort auf die Anforderungen der Globalisierung und der damit verbundenen verstärkten Exportanstrengungen der Thüringer Wirtschaft. In den letzten Jahren ist die Innovatorenrate der Thüringer Betriebe mit Umsatz aber niedriger als die der westdeutschen Betriebe (vgl. Abbildung 31).

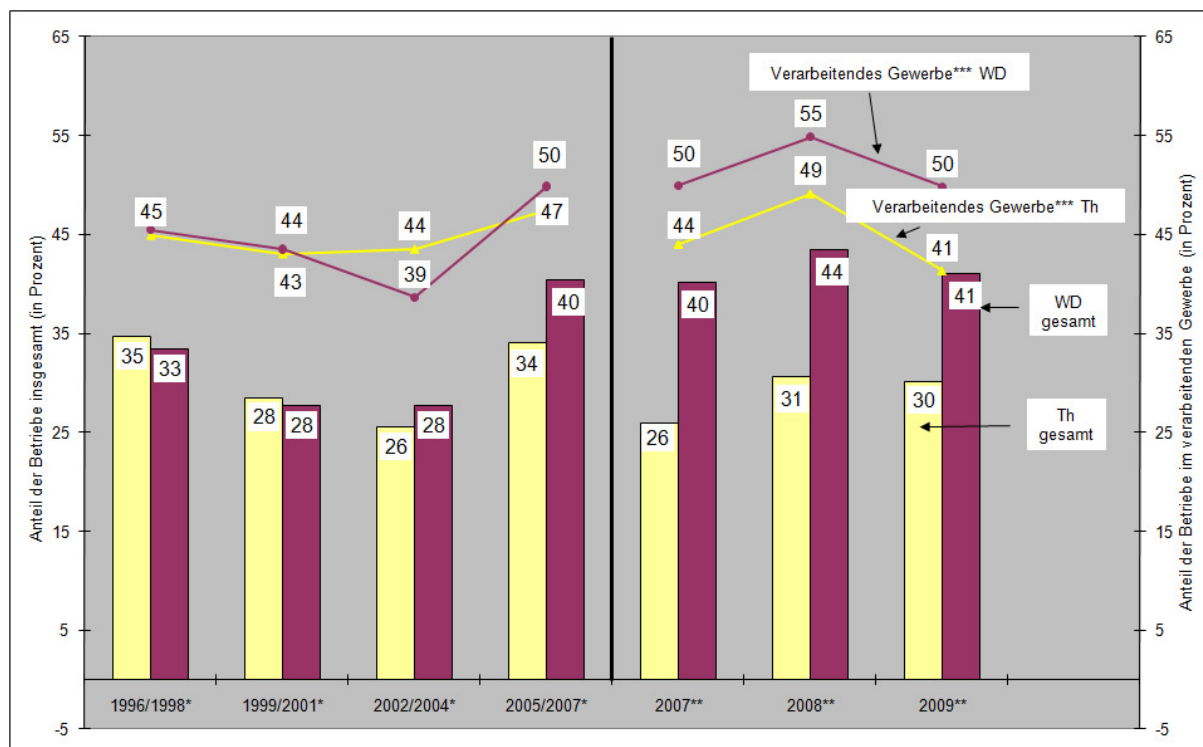
¹⁰⁹ Vgl. Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie: Zukunfts- und Innovationsprogramm (ZIP) Thüringen – Politik für Wachstum, Arbeit und Innovationen, 03. Februar 2010, S. 11, unter: http://www.thueringen.de/imperia/md/content/tmwta/aktuelles/zukunfts_und_innovationsprogramm_th_ringen.pdf.

¹¹⁰ Vgl. Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie: Programmbeschreibung Landesprogramm „ProExzellenz“, unter: <http://www.thueringen.de/de/tmbwk/wissenschaft/zukunftsinitiative/proexzellenz/>.

¹¹¹ Vgl. Ebenda, S. 11.

Abbildung 31:

Anteil der Betriebe mit Produktinnovationen in Thüringen und Westdeutschland von Mitte 1996 bis 2009 (alle Betriebe mit Umsatz)



* 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 (veränderte Fragestellung).

*** 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.

In Thüringen weist das verarbeitende Gewerbe mit 41 Prozent überdurchschnittlich hohe Raten bei den Produktinnovationen auf (ebenso die übrigen Dienstleistungen, die Finanz-/Versicherungsdienstleistungen und das Gesundheits- und Sozialwesen). Dagegen lagen die Raten in der Land- und Forstwirtschaft, in Bergbau/Energie/Wasser/Abfall im Baugewerbe, Handel und Reparatur sowie den unternehmensnahen Dienstleistungen mit ca. 20 Prozent deutlich unter dem Durchschnitt.

Im IAB-Betriebspanel wird zwischen drei Arten von Produktinnovationen unterschieden:

Weiterentwicklungen: Von einem Unternehmen bereits angebotene Leistungen oder Produkte werden verbessert bzw. weiterentwickelt;

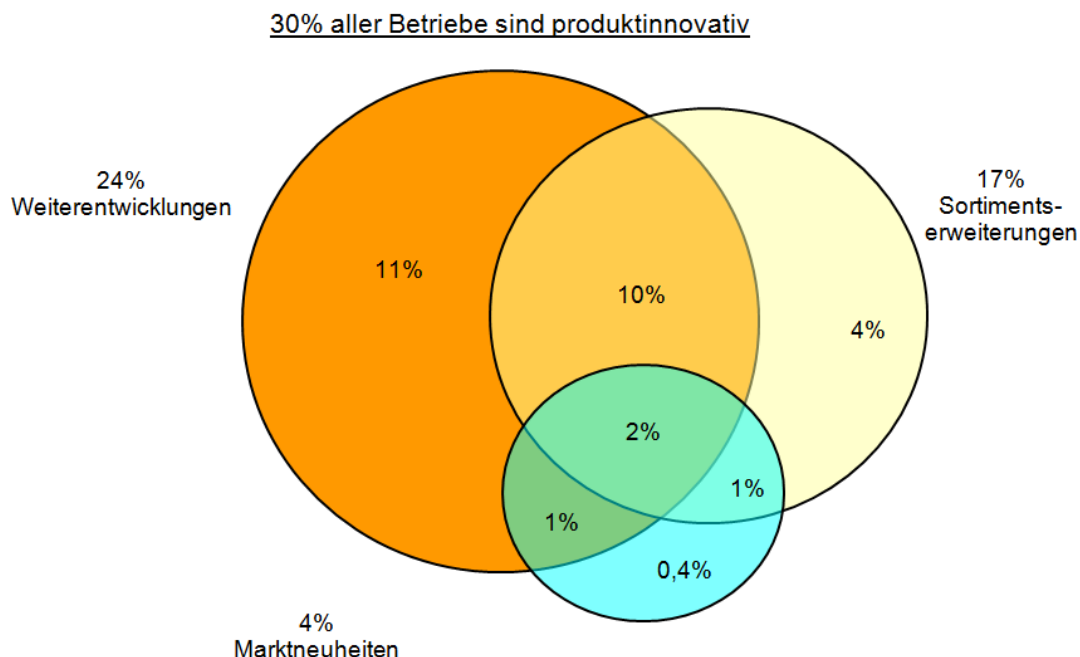
Sortimentsneuheiten: Von einem Unternehmen angebotene Produkte oder Dienstleistungen, die auf dem Markt vorhanden waren und neu ins Angebot aufgenommen wurden;

Marktneuheiten: Von einem Unternehmen werden völlig neue Produkte oder Dienstleistungen ins Angebot aufgenommen, für die ein neuer Markt geschaffen werden muss.

Insgesamt dominieren unter den Betrieben Thüringens die Betriebe mit Weiterentwicklungen und auch mit Sortimentsneuheiten gegenüber denen mit Marktneuheiten (vgl. Abbildung 32).

Abbildung 32:

Anteil der Betriebe mit einer oder mehreren Produktinnovationen an den Betrieben in Thüringen 2009



Produktinnovationen spielen insbesondere in der Wissenswirtschaft und hier vor allem in den FuE-intensiven Zweigen des verarbeitenden Gewerbes eine große Rolle. Unter Ausklammerung von Mehrfachnennungen sind in den FuE-intensiven Zweigen des verarbeitenden Gewerbes etwa 54 Prozent aller Betriebe produktinnovativ. Diese Betriebe führten mindestens eine der drei hier definierten Produktinnovationen durch.

Im Unterschied zu den Produktinnovationen gehen Prozessinnovationen erst seit der 12. Welle 2007 mit einer gesonderten Fragestellung in die Auswertungen ein. Von allen Betrieben Thüringens realisierten 2009 8 Prozent Prozessinnovationen (Westdeutschland 12 Prozent). Die Innovatorenrate bei Prozessinnovationen liegt damit deutlich unterhalb der Innovatorenrate für Produktinnovationen.

8.5 Ertragslage und Gewinnsituation

Inwieweit die ökonomischen Bemühungen in den Betrieben tatsächlich zu einem guten Ergebnis hinsichtlich Gewinn oder Ertrag führen, ist schwierig zu messen.¹¹² Es handelt sich dabei um sensible Informationen, die von den Betrieben eher zurückhaltend angegeben werden. Für den wirtschaftlichen Erfolg der Betriebe wird im IAB-Betriebspanel regelmäßig nach der Ertragslage und auch nach der Gewinnsituation gefragt. Dabei handelt es sich um subjektive Einschätzungen, die nicht unbedingt der realen Gewinn- oder Ertragssituation entsprechen müssen, aber für strategische oder personalpolitische Entscheidungen oftmals handlungsleitend sind.

Generell spiegeln sich in der Ertragslage vielfältige betriebswirtschaftliche Sachverhalte wider, die sich kaum in eine Kennziffer fassen lassen. Dazu gehören neben der Kostenstruktur und dem Gewinn auch Einschätzungen zur Auftragslage, zu Bilanzkennziffern usw. Objekti-

¹¹² Für Vergleiche im nationalen und internationalen Maßstab, nach Branchen und Betriebsgrößenklassen, werden in der Regel die Kennziffern Nettorendite (Jahresüberschuss nach Steuern in Prozent des Umsatzes) und Eigenmittelquote (Eigenmittel in Prozent der Bilanzsumme) verwendet. Vgl. Unternehmensgewinne: Für Euphorie ist es noch zu früh. In: iwd, Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, Nr. 25, 19. Juni 2008, S. 8.

vieren könnte man die Ertragslage anhand von Bilanzdaten, auf die im IAB-Betriebspanel allerdings nicht zurückgegriffen werden kann.

Die Beurteilung der Ertragslage wurde daher auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 5 (mangelhaft) abgefragt. Im Durchschnitt schätzten die Betriebe mit Umsatz in Thüringen ihre Ertragslage im abgelaufenen Geschäftsjahr 2009 als „befriedigend“ ein (Note gut 2,8). Dies ist nur eine leichte Veränderung gegenüber den Einschätzungen der Vorjahre. Krisenwirkungen spiegeln sich 2009 in dieser aggregierten Kennziffer kaum wider. Zwischen den Krisenbetrieben und den Nicht-Krisenbetrieben gibt es dagegen deutliche Unterschiede (vgl. Tabelle 2 in Kapitel 2).

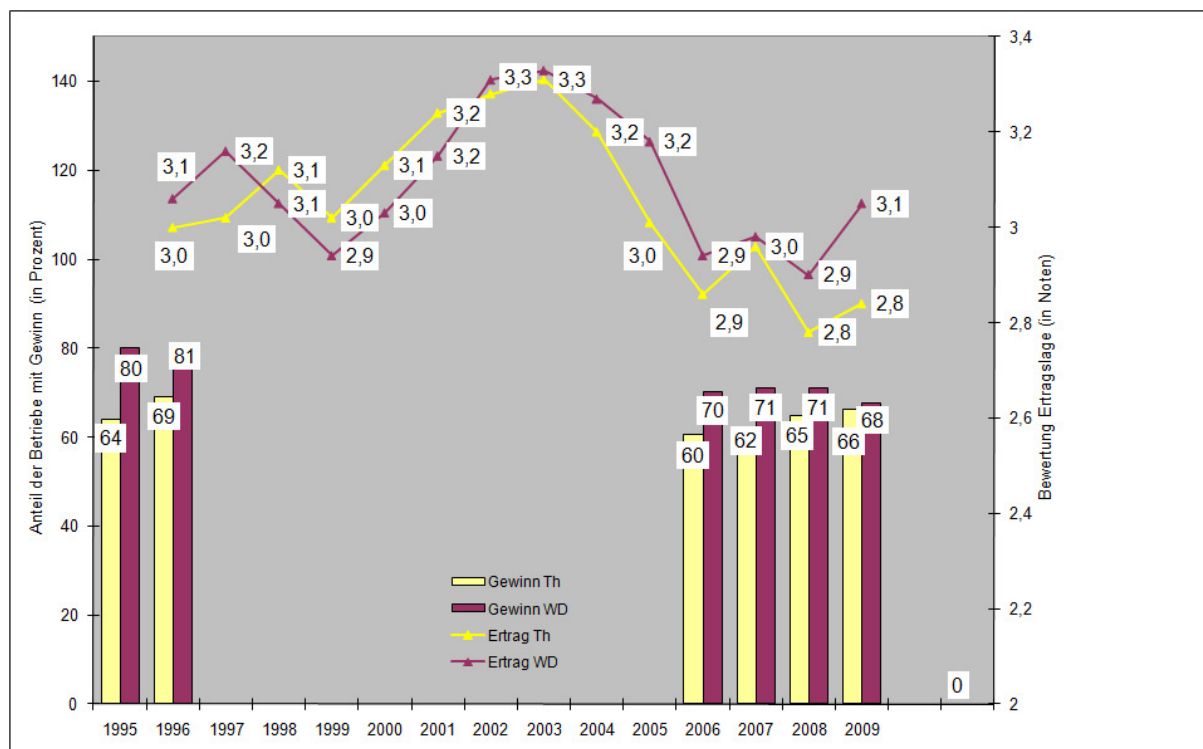
Die Ertragslage der Thüringer Betriebe bleibt auch im Jahr 2009 sehr differenziert und bei einem großen Teil von ihnen angespannt. Betriebe mit guter Ertragslage sind ebenso festzustellen wie Betriebe mit mangelhafter. Eine sehr gute und gute Ertragslage weisen 42 Prozent aller Thüringer Betriebe mit Umsatz auf, eine befriedigende weitere 36 Prozent. Mindestens jeder vierte bis fünfte Betrieb (22 Prozent) bezeichnet seine Ertragslage dagegen nur als ausreichend bis mangelhaft.

Von den Branchen weisen die Bereiche, Finanz-/Versicherungsdienstleistungen (Note 2,2), die unternehmensnahen Dienstleistungen (Note 2,6) sowie das Gesundheits- und Sozialwesen und das Baugewerbe (jeweils Note 2,7) die beste Ertragslage auf. Betrachtet man die Ertragslage der Betriebe in Thüringen nach ihrer Größenklasse, dann wird deutlich, dass die Kleinbetriebe (mit weniger als 10 Beschäftigten) die relativ schlechteste Ertragslage haben (Note 2,8).

Die Betriebe in Thüringen beurteilten in der Vergangenheit ihre Ertragslage ähnlich wie die Betriebe in den westdeutschen Bundesländern. 2009 vergrößerte sich der Abstand allerdings leicht. Wie oben bereits dargestellt, handelt es sich bei den Ergebnissen um subjektive Einschätzungen der Betriebe. Die Bewertung der eigenen Ertragslage dürfte eng an die jeweiligen Erwartungen geknüpft sein. Betriebe, deren Ertragslage etwa den Erwartungen entsprach, können sich zufrieden zeigen, auch wenn die realen Erlöse und Gewinne deutlich niedriger sind als in anderen Betrieben (vgl. Abbildung 33).

Abbildung 33:

Ertragslage und Gewinnsituation der Betriebe in Thüringen und Westdeutschland von Mitte 1996 bis 2009 (alle Betriebe mit Umsatz)



Die Einschätzung zur Gewinnsituation konkretisiert und ergänzt die etwas weichere subjektive Frage nach der Ertragslage. Im letzten Geschäftsjahr (in der Regel 2009) haben 66 Prozent der Thüringer Betriebe mit Umsatz einen Reingewinn erzielt; das sind 4 Prozentpunkte mehr als vor der Krise im Jahr 2007. 10 Prozent erwirtschafteten ein negatives Jahresergebnis (Reinverlust). Die Betriebe mit einem Reinverlust sind stark in ihrer Reproduktionsfähigkeit eingeschränkt, und es ist zu vermuten, dass sich einige von ihnen in einer existenzbedrohenden Situation befinden.

Die Gewinnsituation in den Thüringer Betrieben wird zwar relativ positiv eingeschätzt, trotzdem stehen die Betriebe in Thüringen etwas schlechter da als westdeutsche Betriebe (68 Prozent der Betriebe mit Gewinn) (vgl. ebenfalls Abbildung 33). Allerdings sagen diese Werte nichts über die Höhe der Gewinne aus, sondern geben nur den jeweiligen Anteil der Betriebe mit oder ohne Gewinn an.

Zwischen den Branchen gibt es durchaus Unterschiede. Das verarbeitende Gewerbe (Anteil der Betriebe mit positivem Jahresergebnis 53 Prozent), die Land- und Forstwirtschaft (64 Prozent), Verkehr/Information/Kommunikation (51 Prozent) sowie Bergbau/Energie/Wasser/Abfall (56 Prozent) liegen unterhalb des Durchschnitts. Besonders hoch ist dagegen der Anteil der Betriebe mit Gewinn in allen Bereichen des Dienstleistungsgewerbes (jeweils ca. 70 Prozent) und bei den Finanz-/Versicherungsdienstleistungen (100 Prozent).

Eine Betrachtung nach unterschiedlichen Betriebsgrößenklassen zeigt, dass beim Anteil der Betriebe mit Gewinn vor allem die mittleren Betriebe und überraschend auch die Kleinbetriebe besser abschneiden als die großen Betriebe (über 250 Beschäftigte). Während durchschnittlich ca. 65 Prozent der kleinen und mittleren Betriebe 2009 Gewinn erwirtschafteten, traf dies nur auf ca. 45 Prozent der Großbetriebe zu.

Mit der getrennten Befragung nach Ertrag und Gewinn kann eine grobe Zuordnung zwischen der Ertragslage einerseits und der Gewinnsituation andererseits getroffen werden. Betriebe mit guter und sehr guter Ertragslage in Thüringen weisen zu ca. 90 Prozent auch ein positives Jahresergebnis (Gewinn) auf, ebenso Betriebe in Westdeutschland. Je schlechter die betrieblichen Einschätzungen zur Ertragslage ausfallen, desto geringer ist erwartungsgemäß der Anteil der Betriebe, die einen Gewinn erzielten. Dennoch überraschen die Ergebnisse

dahingehend, dass über ein Viertel der Betriebe (Westdeutschland sogar über ein Drittel), die ihre Ertragslage als eher schlecht (ausreichend bis mangelhaft) einschätzten, gleichzeitig Gewinne erzielten. Es ist anzunehmen, dass diese Betriebe höhere Gewinne erwartet haben als tatsächlich erwirtschaftet worden sind. Damit wurden betriebliche Zielstellungen nicht erreicht und die Ertragslage ist eher negativ bewertet worden.

Die Auswertungsergebnisse untermauern den bereits vermuteten Zusammenhang, dass Einschätzungen zur Ertragslage subjektiv und sehr komplex sind und nicht nur die konkreten Angaben zum Gewinn reflektieren.

8.6 Löhne und Gehälter

Ansteigende Angleichungsquoten

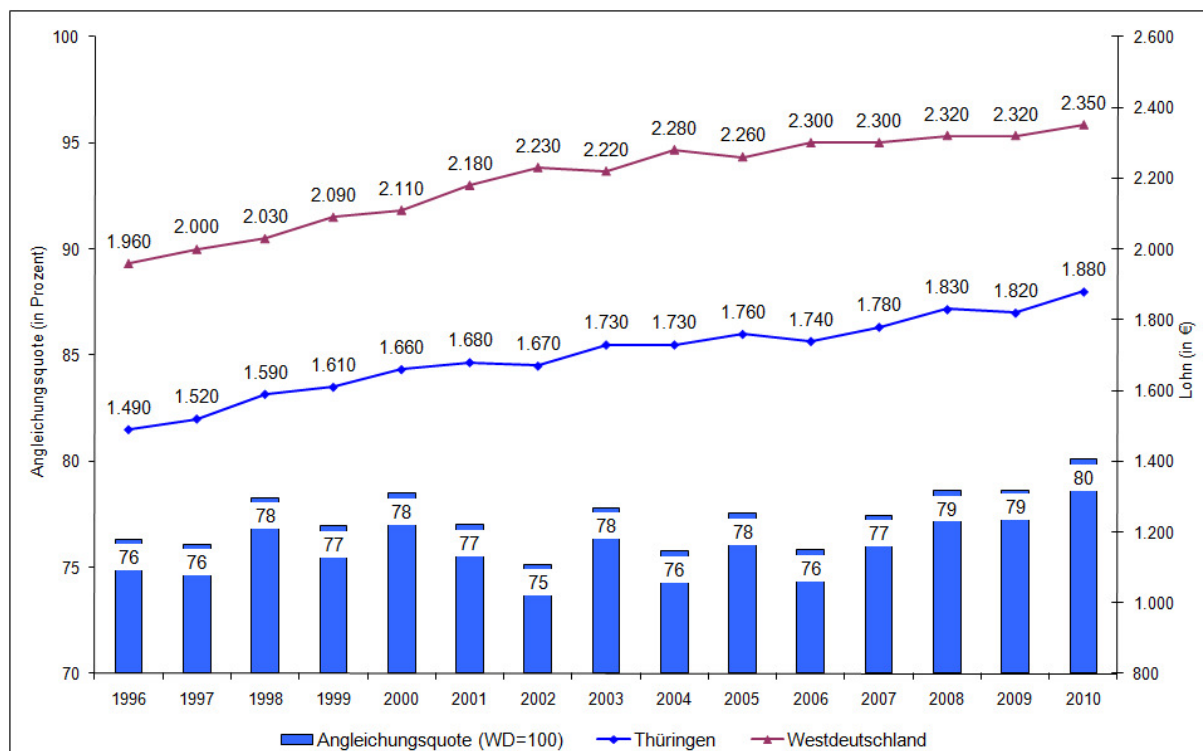
Der Bruttodurchschnittslohn je abhängig Beschäftigten (ohne Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung und ohne Urlaubsgeld) betrug im Juni 2010 nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels in Thüringen insgesamt 1.880 €. ¹¹³ Dies ist im Vergleich zum Juni des Vorjahres eine deutliche Steigerung um ca. 60 €. Von besonderem Interesse für Betriebe und Beschäftigte, für Politik, Pendler und abwanderungsbereite Menschen ist die rasche Angleichung der Thüringer Bruttolöhne an das westdeutsche Niveau. Das ist besonders wichtig, da wirtschaftsstarke Westländer an den Freistaat grenzen und Fachkräften attraktive Marktlöhne bieten.

Seit Mitte der 1990er Jahre ist die Angleichungsquote beim Bruttodurchschnittslohn der abhängig Beschäftigten (Westdeutschland = 100 Prozent) in etwa gleich geblieben, das heißt, sie schwankte lediglich zwischen 75 und 79 Prozent. Erstmalig im Juni 2010 erreicht sie mit 80 Prozent einen neuen Höchststand (vgl. Abbildung 34).

¹¹³ Für Analysen des Angleichungsprozesses (vor allem im Zusammenhang mit der Produktivitätsentwicklung) und zur Beurteilung anderer wirtschaftlicher und personalpolitischer Kennziffern ist der Bruttodurchschnittslohn je abhängig Beschäftigten 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 je abhängig Beschäftigten in den Betrieben mit Umsatz betrug im Juni 2010 in Thüringen 1.820 € (in allen Betrieben 1.880 €). Damit lag die Angleichungsquote des Lohns (Westdeutschland = 100 Prozent) im Juni 2010 bei 78 Prozent. Die Produktivitätsangleichung war demgegenüber mit 68 Prozent niedriger.

Abbildung 34:

Bruttodurchschnittslohn/-gehalt je abhängig Beschäftigten in Thüringen und Westdeutschland 1996 bis 2010 und Angleichungsquote (Westdeutschland=100) (Stand: jeweils Juni, ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld) (alle Betriebe)



Nach Angaben der Betriebe ist die „hohe Belastung der Betriebe durch Lohnkosten“ auch 2010 immer noch ein Personalproblem, das in den nächsten zwei Jahren erwartet wird. Im Vergleich mit den Einschätzungen der Vorjahre ist allerdings zu verzeichnen, dass immer weniger Betriebe in Thüringen die Lohnkosten als wichtiges Problem ansehen (1997: 37 Prozent aller Betriebe, 2010: 19 Prozent). Auch bei der Beurteilung der einzelnen Standortfaktoren durch die Betriebe gehört das „regionale Lohnniveau“ nicht mehr zu den wichtigsten Standortfaktoren.¹¹⁴ Damit betrachten die Betriebe die Lohnkosten nicht mehr als den entscheidenden Wettbewerbsvorteil.

Unter Einbeziehung der unterschiedlichen Länge der Arbeitszeiten (durchschnittliche Wochenarbeitszeit, Grad und Wochenarbeitszeit der Teilzeitarbeit¹¹⁵) in Thüringen und Westdeutschland erhöht sich die so berechnete Lohndifferenz um 6 Prozentpunkte.¹¹⁶ Der Prozentsatz der Angleichung erreicht somit im Durchschnitt nicht 80 Prozent (Angleichungsquote auf Pro-Kopf-Basis), sondern 74 Prozent (Angleichungsquote auf Basis Vollzeitäquivalente). Diese Lohnabstände zwischen Thüringen und Westdeutschland werden in erster Linie nicht durch die unterschiedlichen Tarifabschlüsse hervorgerufen, sondern durch die unterschiedliche Tarifbindung, die weit hinter den tarifvertraglich vereinbarten Löhnen zurückbleibenden Effektivlöhne, der Verbreitung der außertariflichen Zahlung sowie den höheren Anteilen bei Gewinn- und Kapitalbeteiligung der Beschäftigten in westdeutschen Betrieben.¹¹⁷

¹¹⁴ Vgl. IAB-Betriebspanel Länderbericht Thüringen, Ergebnisse der vierzehnten Welle 2009, a. a. O., S. 83 f.

¹¹⁵ Zusätzlich wurden die Auszubildenden anteilmäßig berücksichtigt. Ein weiterer Einflussfaktor – die geringere Zahl der Feiertage in Ostdeutschland – wurde nicht berücksichtigt. Beim Urlaub gibt es dagegen kaum noch Unterschiede.

¹¹⁶ Berechnet auf Basis der Struktur der Wochenarbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten von 2010.

¹¹⁷ Nur 1 Prozent der Thüringer Betriebe hat seinen Arbeitnehmern im Jahr 2009 die Möglichkeit einer Kapitalbeteiligung eröffnet, dagegen gab es in 7 Prozent der Betriebe mit Umsatz eine Gewinnbeteiligung der Mitarbeiter. Der Anteil der begünstigten Beschäftigten liegt in den westdeutschen Betrieben höher. Gegenüber 2001, 2005 und auch 2007 hat sich der Anteil der Betriebe bei Kapital- bzw. Gewinnbeteiligung in Thüringen, Ost- wie Westdeutschland nicht signifikant verändert. Vgl. IAB-Betriebspanel Länderbericht Thüringen, Ergebnisse der vierzehnten Welle 2009, a. a. O., S. 100.

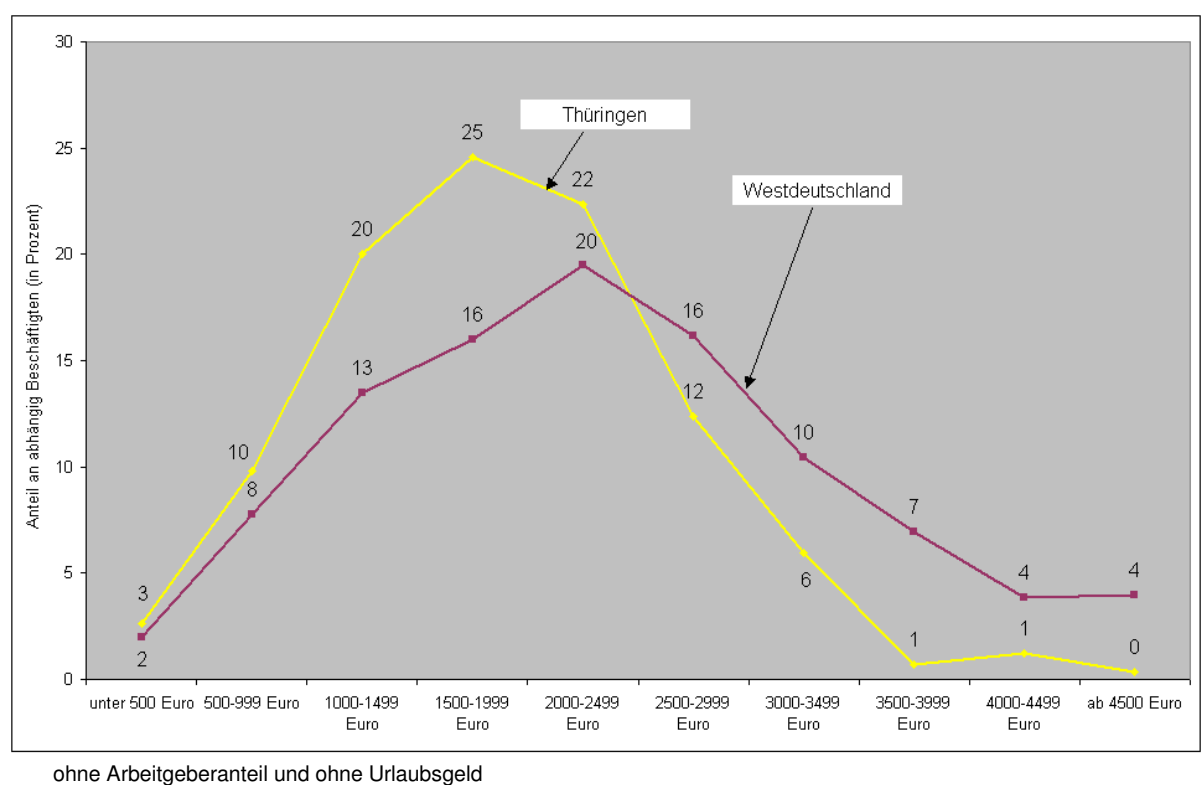
Streuung des Durchschnittslohns

Hinter dem Thüringer Bruttodurchschnittslohn von 1.880 € im Juni 2010 verbergen sich sehr starke Differenzierungen zwischen den einzelnen Betrieben. Die Diversifizierung des Durchschnittslohns nach der Verteilung der Beschäftigten ähnelt einer Normalverteilung. In Thüringen liegt ein Viertel aller Beschäftigten im Bereich des Durchschnittslohns und ein Fünftel in dem benachbarten Intervall unterhalb des Durchschnittslohns (also ca. 45 Prozent bilden einen mittleren Einkommenskorridor zwischen 1.000 und 2.000 €). Immerhin ein Drittel der Beschäftigten erhält einen/ein Lohn/Gehalt zwischen 2.000 und 3.000 €. Über 3.000 € erhalten dagegen nur 8 Prozent der Beschäftigten. Die 10 Prozent der Beschäftigten mit unter 1.000 € und erst recht die 3 Prozent mit unter 500 € (sofern es nicht „Hinzuverdiener“ im Familienverbund sind) können von ihrem Lohn/Gehalt nicht ohne Zuschüsse existieren (vgl. Abbildung 35).

Dieses heterogene Lohnniveau zwischen den Thüringer Betrieben beruht einerseits strukturell auf einer unterschiedlichen Zugehörigkeit zu Branchen, Betriebsgrößenklassen und Eigentumsverhältnissen, andererseits aber auch innerhalb gleicher Strukturmerkmale auf einer unterschiedlichen Ausprägung wirtschaftlicher Kennziffern wie Umsatz, Produktivität, Export oder Gewinn zwischen den verschiedenen Betrieben einer Struktureinheit.

Abbildung 35:

Verteilung der abhängig Beschäftigten nach dem jeweiligen Intervall des betrieblichen Durchschnittslohns* im Juni 2010 in Thüringen und Westdeutschland (Anteil an allen abhängig Beschäftigten)



Die Kurve in Westdeutschland entspricht zwar ebenfalls in etwa einer Normalverteilung, aber entsprechend des höheren Durchschnittslohnes weisen die oberen Einkommensstufen einen deutlich höheren Anteil an den Beschäftigten auf. So erhalten 41 Prozent der westdeutschen abhängig Beschäftigten (Thüringen 20 Prozent) ein Einkommen über 2.500 €. Dagegen sind die unteren und vor allem die mittleren Einkommensgruppen in Thüringen deutlich höher repräsentiert (vgl. ebenfalls Abbildung 35).

Starke Lohndifferenzierung nach Branchen, Betriebsgrößen und Eigentumsverhältnissen

Branchen

Eine Branchenbetrachtung zeigt, dass sowohl die jeweiligen Bruttodurchschnittslöhne als auch ihre Angleichungsquoten an westdeutsche Bruttolöhne stark differieren. In der Höhe des Bruttodurchschnittslohns stehen in Thüringen die abhängig Beschäftigten im Bereich Bergbau/Energie/Wasser/Abfall, im Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie in der Öffentlichen Verwaltung an der Spitze und die in der Land- und Forstwirtschaft, in Handel und Reparatur sowie in den übrigen personengebundenen Dienstleistungen am Ende der Lohnskala. Bei den Angleichungsquoten fällt auf, dass diese mit 71 bzw. 65 Prozent insbesondere im verarbeitenden Gewerbe bei sogar geringeren Lohnstückkosten sehr niedrig sind. Das kann als Ausdruck einer besonders angespannten Wettbewerbssituation des Thüringer verarbeitenden Gewerbes angesehen werden, das mit niedrigem Preisniveau größere Marktanteile anstrebt, was wiederum ein geringes Kostenniveau und dabei vor allem ein niedriges Lohnniveau voraussetzt. Einige Branchen und hier vor allem Branchen mit Betrieben im öffentlichen Eigentum, die nicht oder wenig in den Kampf um Marktanteile eingebunden sind, aber auch die Land- und Forstwirtschaft haben dagegen bereits deutlich höhere Werte bzw. sogar die Angleichung erreicht (vgl. Tabelle 31).

Tabelle 31:

Bruttodurchschnittslohn/-gehalt je abhängig Beschäftigten nach Branchen** und Betriebsgrößenklassen in Thüringen und Westdeutschland 2010 (Stand: Juni 2010) (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld) alle Betriebe)

Branche/Betriebsgrößenklasse/Länder	Bruttodurchschnittslohn/-gehalt		Lohnangleichung (West=100)	
	Thüringen	Westdeutschland	Basis: Beschäftigte	Basis: Vollzeit-äquivalente***
	€		Prozent	
Land- und Forstwirtschaft*	1.600	1.490	107	83
Bergbau/Energie/Wasser/Abfall*	2.680	3.150	85	81
Verarbeitendes Gewerbe	2.160	3.050	71	65
Baugewerbe	2.010	2.320	87	78
Handel und Reparatur	1.470	1.920	77	70
Verkehr/Information/Kommunikation*	2.100	2.630	80	74
Finanz-/Versicherungsdienstleistungen*	2.610	2.920	89	83
Dienstleistungen	1.630	1.970	83	78
Unternehmensnahe Dienstleistungen	1.700	2.290	75	73
Erziehung und Unterricht*	1.860	2.190	85	81
Gesundheits- und Sozialwesen	1.770	1.940	92	84
Übrige Dienstleistungen	1.020	1.230	84	74
Organisationen ohne Erwerbszweck*	1.800	2.140	84	86
Öffentliche Verwaltung	2.300	2.410	95	90
1 bis 4 Beschäftigte	1.320	1.490	89	73
5 bis 9 Beschäftigte	1.430	1.600	89	78
10 bis 49 Beschäftigte	1.720	2.020	85	78
50 bis 249 Beschäftigte	2.030	2.370	86	79
ab 250 Beschäftigte	2.410	2.970	81	76
Thüringen insgesamt	1.880		80	74
Mecklenburg-Vorpommern	1.870		79	74
Brandenburg	1.880		80	74
Sachsen-Anhalt	1.890		80	75
Sachsen	1.900		81	74
Berlin	2.250		96	90
Ostdeutschland	1.970		84	78
Westdeutschland		2.350	100	100

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

** Die Branchenstruktur basiert auf der WZ 2008 und ist nur bedingt mit den Ergebnissen der Panelwellen bis 2008 vergleichbar.

*** Berechnet unter Einbeziehung von Teilzeitarbeit, Auszubildenden sowie der Wochenarbeitszeit.

Betriebsgrößenklassen

Lohndifferenzen sind wie Leistungsdifferenzen zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen ebenfalls deutlich ausgeprägt. Kleine Betriebe zahlen in der Regel weitaus geringere Löhne als größere. In Thüringer Firmen mit weniger als 5 Erwerbstätigen wurden je abhängig Beschäftigten im Juni 2010 im Durchschnitt 1.320 € gezahlt, in größeren Betrieben ab 250 Beschäftigten 2.410 €, das heißt ca. 1.100 € mehr. In Westdeutschland ist eine ähnlich hohe Differenzierung der Löhne zwischen unterschiedlichen Betriebsgrößen festzustellen (vgl. ebenfalls Tabelle 31).

Neben einer stärkeren Tarifbindung der größeren Betriebe und ihrer besseren Ertragslage ist das unterschiedliche Leistungsniveau zwischen Klein- und Großbetrieben als entscheidender Grund anzusehen. Dabei spielt auch hier ein großer Anteil junger, noch nicht etablierter und nicht ausgereifter Betriebe (häufig Kleinbetriebe) eine maßgebende Rolle, in denen das Leistungs- und damit auch das Lohnniveau noch nicht zur vollen Entfaltung kommen.

Eigentumsverhältnisse

In Abhängigkeit von den Eigentumsverhältnissen des Betriebes lassen sich ebenfalls starke Lohndifferenzen feststellen. Auch hier setzen sich Leistungsunterschiede in den Löhnen fort. Betriebe in westdeutschem Eigentum zahlten im Juni 2010 einen monatlichen Durchschnitts-

lohn von 2.120 € je abhängig Beschäftigten, solche in ausländischem Eigentum sogar 2.170 €. In Betrieben mit ostdeutschen Eigentümern (zu einem großen Teil Kleinbetriebe) lag der Durchschnittslohn dagegen nur bei 1.610 €.

Übertarifliche Bezahlung vor allem in Betrieben in westdeutschem und ausländischem Eigentum

Ein nur schwer zu quantifizierender Faktor im gesamten Entlohnungssystem ist die übertarifliche Bezahlung. Nach Angaben des IAB-Betriebspanels zahlen in Thüringen 17 Prozent aller Betriebe mit Tarifverträgen übertarifliche Löhne und Gehälter, wobei Betriebe in westdeutschem und ausländischem Eigentum mit 23 bzw. 71 Prozent deutlich darüber liegen. In Westdeutschland sind es 36 Prozent. Die Verbreitung der übertariflichen Zahlung ist somit in westdeutschen Betrieben deutlich höher, was unter anderem auch das geringere Lohnniveau in Thüringen erklärt.

In den Branchen Finanz-/Versicherungsdienstleistungen, den übrigen und unternehmensnahen Dienstleistungen sowie Land- und Forstwirtschaft ist der Anteil der Betriebe mit übertariflicher Bezahlung überdurchschnittlich hoch, dagegen in den Bereichen des öffentlichen Dienstes sowie in Handel und Reparatur, Verkehr/Information/Kommunikation und Baugewerbe mit Werten im einstelligen Bereich gering (vgl. Tabelle 32).

Die durchschnittliche Höhe der übertariflichen Bezahlung bewegt sich in Thüringen wie in Ost- und Westdeutschland bei ca. 10 Prozent (vgl. ebenfalls Tabelle 32).

Tabelle 32:

Zahlung von Löhnen und Gehältern über Tarif in Thüringen Mitte 2010 nach Branchen** (Anteil an der Zahl der Betriebe mit Tarifvertrag)

Branche/Betriebsgrößenklasse/Länder	Betriebe mit Bezahlung über Tarif	Durchschnittliche Höhe der Zahlung über Tarif
	Prozent	
Land- und Forstwirtschaft*	40	5
Bergbau/Energie/Wasser/Abfall*	23	9
Verarbeitendes Gewerbe	18	9
Baugewerbe	6	9
Handel und Reparatur	6	20
Verkehr/Information/Kommunikation*	3	3
Finanz-/Versicherungsdienstleistungen*	46	8
Dienstleistungen	32	10
Unternehmensnahe Dienstleistungen	37	8
Erziehung und Unterricht*	2	14
Gesundheits- und Sozialwesen	5	4
Übrige Dienstleistungen	69	12
Organisationen ohne Erwerbszweck*	31	12
Öffentliche Verwaltung	0	-
1 bis 4 Beschäftigte	15	6
5 bis 9 Beschäftigte	14	14
10 bis 49 Beschäftigte	21	10
50 bis 249 Beschäftigte	20	10
ab 250 Beschäftigte	20	5
Thüringen insgesamt	17	10
Mecklenburg-Vorpommern	15	9
Brandenburg	18	9
Sachsen-Anhalt	22	11
Sachsen	18	10
Berlin	31	11
Ostdeutschland	21	10
Westdeutschland	36	9

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

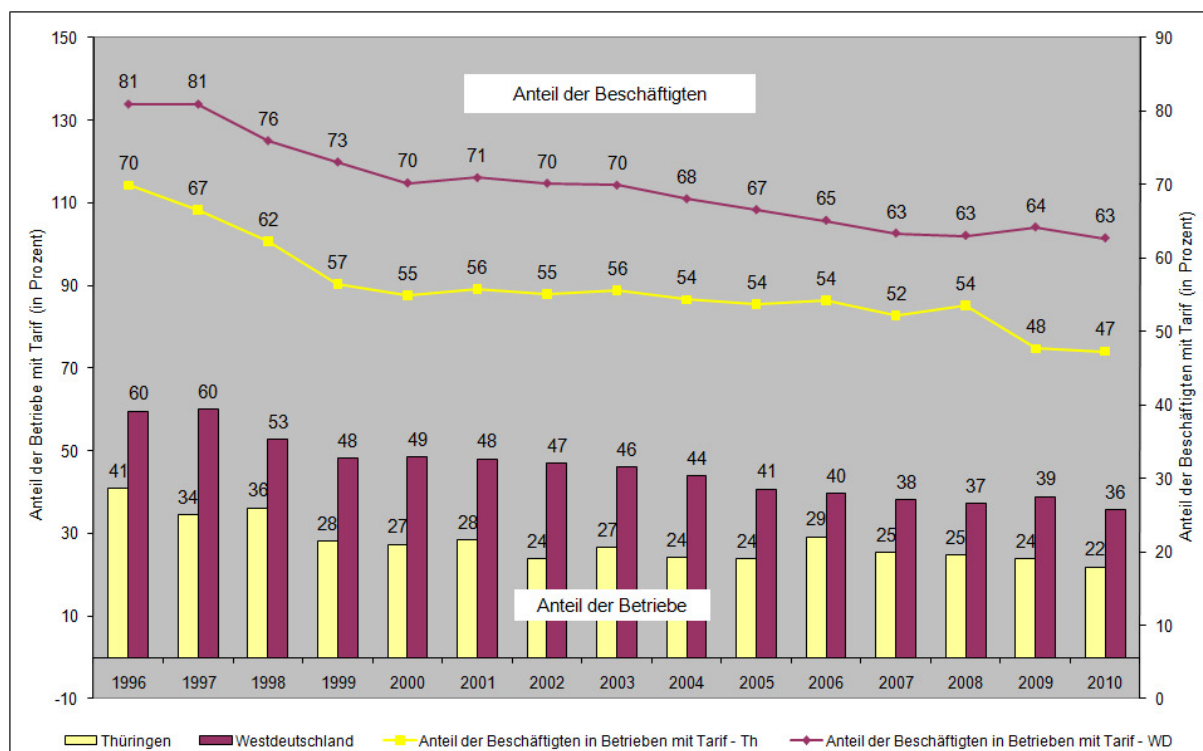
** Die Branchenstruktur basiert auf der WZ 2008 und ist nur bedingt mit den Ergebnissen der Panelwellen bis 2008 vergleichbar.

Resümierend kann festgestellt werden: Nicht die prozentuale Höhe der übertariflichen Zahlung, sondern ihre Verbreitung unterscheidet die Situation zwischen Thüringen und Westdeutschland.

8.7 Tarife

Die Tarifbindung in Thüringen ist deutlich niedriger als in Westdeutschland. Während 2010 nur gut jeder fünfte Thüringer Betrieb (22 Prozent) tarifgebunden (Branchen- oder Haustarifvertrag) ist, trifft dies auf 36 Prozent der westdeutschen Unternehmen zu. Aufgrund der Größe der Unternehmen, für die ein Tarifvertrag gilt, werden in Thüringen aber 47 Prozent und in Westdeutschland 63 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 Flächentarifbindung zeigte in der Vergangenheit in Thüringen, Ost- wie Westdeutschland deutlich rückläufige Tendenzen, die sich allerdings in den letzten Jahren zu verlangsamten scheinen (vgl. Abbildung 36).

Abbildung 36:
Betriebe mit Tarifbindung in Thüringen und Westdeutschland 1996 bis 2010 (alle Betriebe)



Über die Tarifbindung hinaus orientieren sich allerdings nach eigenen Einschätzungen zahlreiche Unternehmen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland an bestehenden Tarifverträgen. Fast jeder dritte Betrieb in Thüringen (30 Prozent) richtet sich nach einem Branchentarifvertrag, in Westdeutschland 26 Prozent.

9. Der Angleichungsprozess Thüringens

Der ostdeutsche Angleichungsprozess an Westdeutschland (auch Aufholprozess, Konvergenzprozess) zielt auf eine Chancengleichheit zwischen Ost und West hinsichtlich des Erreichens gleichwertiger oder gleichartiger Lebensverhältnisse der Bevölkerung ab. Als Vergleichsmaßstab wird bei den jeweiligen Kennziffern das westdeutsche Durchschnittsniveau herangezogen. Andere Vergleichsmaßstäbe zu wählen – Ausgangslage 1989 oder andere postsozialistische Länder Mittel- oder Osteuropas – widerspräche sowohl der Gefühlslage der ostdeutschen Bevölkerung als auch dem im Grundgesetz formulierten Ziel der Gleich-

wertigkeit der Lebensverhältnisse.¹¹⁸ Die bisher erreichten Erfolge sind in vielen Bereichen beachtlich. Beispielsweise gibt es im Gesundheitswesen, in der Bildung, auf vielen Gebieten der Infrastruktur sowie im Bereich der Umwelt keine Unterschiede mehr zwischen den alten und neuen Bundesländern. Diese Ergebnisse beruhen sowohl auf dem vorhandenen wirtschaftlichen Potenzial der neuen Bundesländer als auch auf Transferleistungen von West nach Ost, die immer noch erforderlich sind. Das Ziel einer sich selbst tragenden Wirtschaft in Ostdeutschland ist trotz allem noch nicht erreicht. Die Wirtschaft in Ostdeutschland entwickelt sich zwar positiv, erreicht jedoch bei weitem noch nicht die Stärke der alten Bundesländer. Ausdruck dessen ist die deutlich geringere Höhe des Bruttoinlandsprodukts je Einwohner, das 2009 in Ostdeutschland bei 73 Prozent des westdeutschen BIP je Einwohner lag.¹¹⁹ des westdeutschen BIP je Einwohner lag. Der Abstand zwischen Ost und West ist somit trotz positiver Tendenzen nach wie vor beträchtlich.

Auf volkswirtschaftlicher Ebene wird die Leistungsfähigkeit einer Wirtschaft mit Hilfe des Bruttoinlandsproduktes oder der Bruttowertschöpfung, bezogen jeweils auf die Einwohner oder die Beschäftigten eines Landes, gemessen. Die entsprechenden Daten werden mit der „Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung der Länder“ zur Verfügung gestellt. Sie bildet eine wichtige Grundlage für volkswirtschaftliche Analysen, Projektionen und Prognosen sowie Vergleiche zwischen Ländern und Regionen.

Mit Hilfe des IAB-Betriebspanels ist es möglich, mit betriebswirtschaftlichen Kennziffern vergleichbare oder zumindest ähnliche Einschätzungen zur betrieblichen Leistungsfähigkeit zu treffen wie auf volkswirtschaftlicher Basis. Diese Daten lassen sich in aggregierter Form nach Branchen, Betriebsgrößenklassen und auch gesamtwirtschaftlich auswerten. Sie können kein Ersatz für die Daten der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung sein, wohl aber zur Ergänzung, Detaillierung und Fundierung beitragen.

Als übergreifende Kennziffer im Rahmen der Auswertungen der Daten des IAB-Betriebspanels wird bei der Beurteilung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit Thüringens im Vergleich zu Westdeutschland die Entwicklung der Produktivität betrachtet. Das Produktivitätsniveau unterliegt einerseits strukturellen Einflüssen (Branchen, Betriebsgröße), andererseits finden Kennziffern wie Export, Investitionen und Innovationen sowie Gewinn- und Ertragslage in der aggregierten Kennziffer der Produktivität eine Widerspiegelung. Darüber hinaus gibt es einen engen Zusammenhang zwischen Produktivität und Lohn. Um den Verlauf des Thüringer Angleichungsprozesses auf Grundlage der Entwicklung der betrieblichen Arbeitsproduktivität zu veranschaulichen, werden im vorliegenden Bericht nicht alle Betriebe, sondern nur die Betriebe mit Umsatz betrachtet. Das sind gut 90 Prozent aller Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Thüringen. Betriebe des öffentlichen Bereichs sowie Banken und Versicherungen werden somit nicht berücksichtigt. Damit können direkte Bezüge zwischen Produktivität und z. B. Lohn, Investitionen, Export oder Innovationen verdeutlicht werden.

9.1 Zur Analyse des Angleichungsprozesses

Der unterschiedliche Entwicklungsstand der Wirtschaft zwischen den alten und den neuen Bundesländern wird insbesondere im Bereich der wirtschaftlichen Wertschöpfung deutlich. Dies kann mit Hilfe entsprechender Angleichungsquoten der Umsatzproduktivität quantifiziert werden.

Die Produktivität (hier konkret die betriebliche Arbeitsproduktivität) ist der zentrale Indikator für die Beurteilung der Leistungsfähigkeit eines Betriebes. Sie wird allgemein definiert als der Quotient zwischen Ergebnis (wirtschaftliche Leistung) und Aufwand (Zahl der Beschäftigten) im Produktionsprozess.¹²⁰

¹¹⁸ Vgl. Joachim Ragnitz: Ostdeutschland heute: Viel erreicht, viel zu tun. In: Ifo Schnelldienst Heft 18/2009, S. 3.

¹¹⁹ Vgl. Wirtschaftsdaten Neue Bundesländer, a. a. O., S. 3.

¹²⁰ Bei der Messung der betrieblichen Arbeitsproduktivität gibt es zwei gebräuchliche Methoden. Während in den Aufwand bei beiden Methoden jeweils die Beschäftigten einfließen, wird als Ergebnis einmal die (Brutto-)Produktion betrachtet (Umsatz je Beschäftigten bzw. Umsatzproduktivität) und zum anderen nur die Bruttowertschöpfung, die sich nach Abzug der von

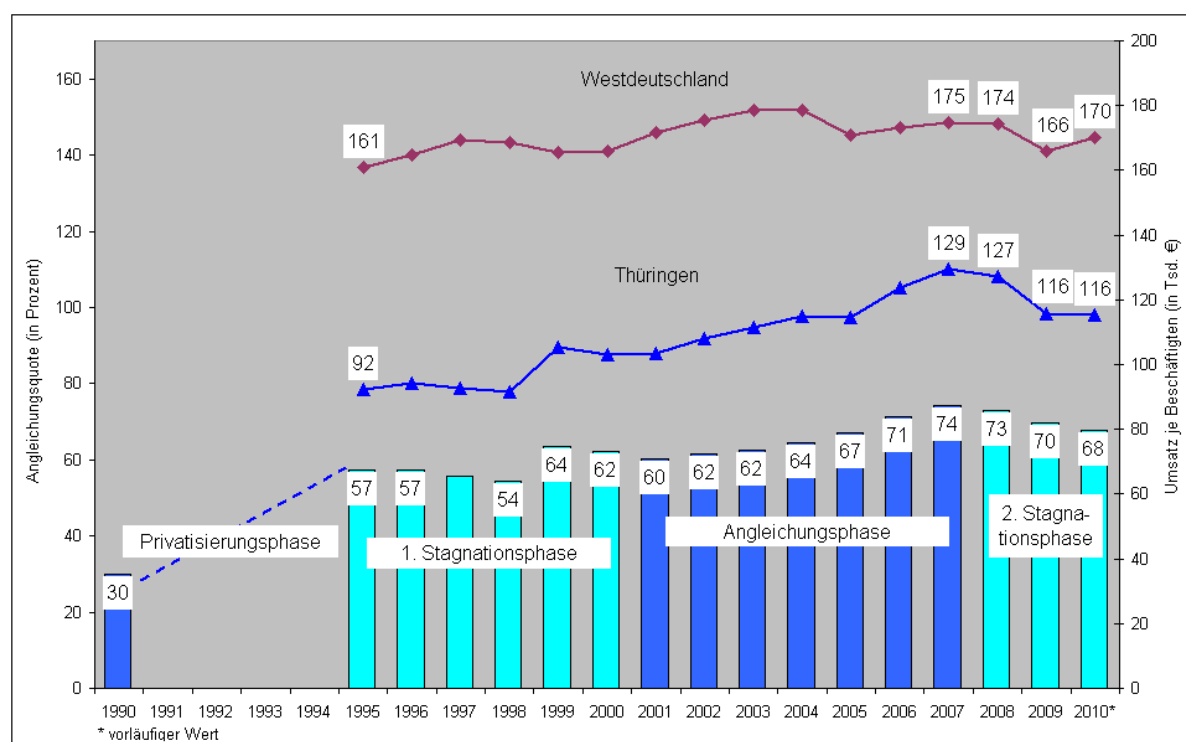
Der Produktivitätsrückstand der Thüringer Wirtschaft gegenüber Westdeutschland ist gegenwärtig immer noch beträchtlich. Dies ist nicht nur ein regionales Problem, sondern beeinflusst die wirtschaftliche Entwicklung in Ostdeutschland und letztlich in Gesamtdeutschland negativ. Aus diesem Wechselverhältnis ergibt sich die gesamtgesellschaftliche Herausforderung, mit unverminderter Intensität für eine sich selbst tragende Wirtschaft in den neuen Ländern und damit für eine schrittweise Unabhängigkeit von Sondertransfers zu sorgen.

Vier Phasen der Produktivitätsangleichung

Der Produktivitätsabstand der Thüringer zu den westdeutschen Betrieben hat sich seit Anfang der 1990er Jahre im Durchschnitt 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. Deshalb werden nachfolgend unterschiedliche Phasen der Produktivitätsangleichung charakterisiert (vgl. Abbildung 37).

Abbildung 37:

Produktivitätsentwicklung in Thüringen und Westdeutschland sowie Produktivitätsangleichung (Westdeutschland = 100) 1990 bis 2010 (alle Betriebe mit Umsatz)



Der Verlauf des Angleichungsprozesses der Thüringer an die westdeutsche Produktivität korrespondiert mit dem Konjunkturverlauf der Wirtschaft: In der Tendenz (mit Ausnahme der Sondersituation in der Privatisierungsphase) stagniert die Angleichung in wachstumsstarken Jahren in Thüringen, in wachstumsschwachen Jahren verringerte sich demgegenüber der Produktivitätsabstand zu Westdeutschland. Ein Grund für diese Entwicklung könnte in der

Dritten bezogenen Vorleistungen ergibt (Bruttowertschöpfung je Beschäftigten). Im IAB-Betriebspanel werden sowohl der Umsatz als auch die Wertschöpfung erfasst.

Bei einem Vergleich von unterschiedlichen Werten bei der Produktivitätsanpassung in verschiedenen Quellen muss zweierlei beachtet werden. Einmal ist der verwendete Quotient genau zu vergleichen, d. h. die inhaltliche Definition von Zähler (Bruttoinlandsprodukt, Bruttowertschöpfung, Umsatz) und Nenner (sv-pflichtig Beschäftigte, Erwerbstätige, Einwohner), und zum anderen ist auf den erfassten Bereich der Daten (verarbeitendes Gewerbe, produzierendes Gewerbe, Industrie, alle Betriebe mit Umsatz, alle Betriebe) sowie die unterschiedlichen Größenklassen der Betriebe (über 20 Beschäftigte, Betriebe mit mindestens einem sv-pflichtig Beschäftigten, alle Betriebe) zu achten.

hohen Abhängigkeit des Wirtschaftswachstums vom Export bestehen. Diese Exportabhängigkeit der Betriebe ist in Westdeutschland wesentlich höher als in den Betrieben Thüringens, wo Wachstum in erster Linie aus der Entwicklung der Binnennachfrage generiert wird.

1. Privatisierungsphase

In der ersten Hälfte der 1990er Jahre erfolgten die bisher größten Fortschritte bei der Produktivitätsangleichung zwischen Thüringen und Westdeutschland. Ausgehend von einem Produktivitätsniveau, das nach der Wende nur 30 Prozent des westdeutschen betrug, hat sich der Rückstand bis Mitte der 1990er Jahre mehr als halbiert. Basierend auf einem massiven Investitions- und Modernisierungsschub, und verbunden mit einem sehr starken und raschen Personalabbau, verzeichnete Thüringen ein höheres Wirtschaftswachstum als Westdeutschland. In dieser Zeit wurde ein wesentlicher Beitrag zum wirtschaftlichen Aufholprozess Thüringens geleistet.

2. Erste Stagnationsphase

Zwischen 1995 und 2000 haben sich die Angleichungsquoten nicht wesentlich veränderte und der Aufholprozess der ersten Hälfte der 1990er Jahre wurde nicht fortgesetzt. Ursache dafür waren sowohl in Thüringen als auch in Westdeutschland eine Steigerung des Umsatzes bei gleichzeitig sinkender Beschäftigung.

3. Angleichungsphase

Im Zeitraum 2001 bis 2007 verzeichnete Thüringen mit 25 Prozent eine deutliche Umsatzsteigerung, die höher als in Westdeutschland ausfiel (9 Prozent). Während sich die Beschäftigtenzahl Thüringens über den genannten Zeitraum um etwa 10 Prozentpunkte verringerte, erhöhte sie sich leicht in Westdeutschland. Die deutliche Zunahme des Umsatzes bei gleichzeitiger Verringerung der Beschäftigung in Thüringen hatten zur Folge, dass das Produktivitätsniveau in Thüringen schneller stieg als in den alten Bundesländern, wodurch der Produktivitätsabstand von Thüringen zu Westdeutschland im Jahr 2007 um 14 Prozentpunkte geringer ausfiel als 2001.

4. Zweite Stagnationsphase

Mit den Jahren 2008 bis 2010 könnte eine zweite Stagnationsphase eingeleitet worden sein. Der Produktivitätsabstand Thüringer Betriebe vergrößerte sich wieder, speziell in den Jahren 2009 und 2010. In dieser Krisenzeit war der Umsatzrückgang in Thüringen mit insgesamt ca. 10 Prozent deutlich höher als in Westdeutschland. Bei einer ähnlichen Beschäftigungsentwicklung sank die Angleichungsquote 2010 mit 68 Prozent wieder auf den Wert von 2005. Bei einem Vergleich auf Basis von Vollzeitäquivalenten (d. h. unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Wochenarbeitszeit, Teilzeitarbeit sowie der Zahl der Auszubildenden) würden sich die Unterschiede der Umsatzproduktivität zwischen Thüringen und den alten Ländern noch vergrößern (um ca. 6 Prozentpunkte), da in Thüringen im Durchschnitt länger gearbeitet wird.

Ursachen des schleppenden Angleichungsprozesses

Bei der Ursachensuche für den sich nur zögerlich vollziehenden Angleichungsprozess können die verschiedensten Indikatoren herangezogen werden.¹²¹ Aber all diese Faktoren fokussieren sich in der einen oder anderen Art auf das Niveau der betrieblichen Wertschöpfung. Einerseits spiegeln sich die wirtschaftlichen Kennziffern des Exports, der Investitionen und Innovationen sowie der Gewinn- und Ertragslage in der aggregierten Kennziffer der Produktivität. Andererseits sind Niveau und Entwicklung der Einkommen und der sozialen Standards zumindest indirekt vom erreichten Produktivitätsniveau abhängig.

¹²¹ Vgl. Joachim Ragnitz: Ostdeutschland heute: Viel erreicht, viel zu tun. A. a. O., S. 7 ff.

Diese Produktivitätslücke zu Westdeutschland führt in Thüringen wie auch in Ostdeutschland insgesamt zu Nachteilen im nationalen und internationalen Wettbewerb, da das Kapital dahin fließt, wo es am produktivsten ist und die höchsten Renditen realisieren kann. Somit wird die vom Investor erwartete Arbeitsproduktivität zu einem der wichtigsten Standortfaktoren. Sind das Produktivitätsniveau und der Produktivitätsfortschritt nicht ausreichend, kann die Produktivitätslücke leicht zu einer Wachstumsschwäche und steigender Arbeitslosigkeit führen. Auf Dauer widerspricht ein großer Produktivitätsrückstand auch den wirtschafts- und sozialpolitischen Zielsetzungen gleichwertiger Lebensverhältnisse und der Chancengleichheit der ostdeutschen Bevölkerung. Für Angleichungen des Arbeitsmarktes, des Einkommensniveaus wie auch des regionalen Entwicklungsstandes ist ein ähnlich hohes Produktivitätsniveau in Ost und West notwendig. Dieser Angleichungs- oder Aufholprozess vollzieht sich unter einem hohen nationalen und internationalen Wettbewerbsdruck.

Die Angaben aus dem IAB-Betriebspanel liefern eine Reihe von Erkenntnissen zu Stärken und Schwächen der Thüringer wie auch der ostdeutschen Wirtschaft insgesamt und damit zu Ursachen des Produktivitätsrückstandes zu Westdeutschland, welche zu ersten Ableitungen für künftige wirtschaftspolitische Erfordernisse genutzt werden können (vgl. Abbildung 38).¹²²

¹²² Dabei muss relativierend eingeräumt werden, dass die einzelnen Faktoren nicht additiv verknüpfbar sind, sondern teilweise eng miteinander korrelieren. Außerdem sind einige Faktoren nicht direkt messbar, sondern nur über Äquivalentskennziffern indirekt zu erfassen.

Abbildung 38:
Stärken und Schwächen der Thüringer Wirtschaft



Die genannten Stärken und Schwächen der Thüringer Wirtschaft spiegelt auch eine Analyse der Bedeutung und Beurteilung der verschiedensten Standortbedingungen in den einzelnen neuen und alten Bundesländern wider. Die Stärken und somit die Attraktivität der Thüringer Standorte sind durchaus beachtlich. Die Standortbedingungen, unter denen ein Betrieb produziert bzw. seine Dienstleistungen erstellt, bilden wichtige Rahmenbedingungen für den Erfolg eines Unternehmens. Die Standortfaktoren charakterisieren wesentliche Bereiche, von denen die Attraktivität eines Standortes abhängig ist, und die auf die Wirtschaftlichkeit der ansässigen Betriebe vorteilhaft oder nachteilig wirken. Gleichmaßen ist eine derartige Standortbewertung ein wichtiger Indikator bei Entscheidungen über Betriebsverlagerungen und vor allem bei der Investorenwerbung.

Der Standort Thüringen bleibt in der quantitativen Bilanz aller in die Untersuchung einbezogenen Standortfaktoren¹²³ aus Sicht der Betriebe nicht hinter westdeutschen Standorten zurück. Ein Ländervergleich über die Bewertung des eigenen betrieblichen Standorts ergab, dass Thüringen mit einem 4. Platz innerhalb aller Bundesländer sehr gut platziert ist.

Die Ansiedlung namhafter Unternehmen in Thüringen zeigt, dass Thüringen ein interessanter Industriestandort innerhalb Deutschlands ist. Verantwortlich dafür zeichnen im Rahmen einer aktiven Ansiedlungsförderung vor allem das gute Qualifikationsniveau der Erwerbstätigen, die Innovationskraft vieler Thüringer Betriebe, die leistungsstarken Hochschulen und die außeruniversitäre Forschung. Thüringen wie Ostdeutschland insgesamt verfügen über eine gut ausgebaute Verkehrsinfrastruktur und eine moderne Telekommunikationstechnik. In Verbindung mit günstigen Baulandpreisen, sind die Arbeitskosten des verarbeitenden Gewerbes im nationalen und teilweise im internationalen Vergleich durchaus konkurrenzfähig.¹²⁴

Thüringer Standorte können somit mit dem gleichen Selbstbewusstsein in den Wettbewerb um potentielle Investoren gehen wie westdeutsche. Offensichtlich ist das in der Vergangenheit dominierende West-Ost-Gefälle bei der Attraktivität von Standorten durchbrochen worden.

9.2 Zur zukünftigen Entwicklung des Angleichungsprozesses

Jeder wirtschaftliche Aufholprozess ist schwierig, wofür es zahlreiche historische Beispiele gibt: unter anderem das Bestreben der USA, die Nord- und Südstaaten wirtschaftlich anzunähern, Italiens Bestreben, bestehende Unterschiede zwischen Süd- und Norditalien zu überwinden, das Ziel Chinas, in einem „großen Sprung“ eine gesamte ökonomische Entwicklungsstufe zu überspringen, sowie das Ziel der DDR unter dem Slogan „überholen ohne einzuholen“, höhere soziale Leistungen zu garantieren als kapitalistische Länder.

Bestehende Schwierigkeiten eines jeden wirtschaftlichen Aufholprozesses haben eine objektive Komponente. Die einzuholende Region ist nicht starr, sondern entwickelt sich ebenfalls weiter. Damit stellt sie ein „bewegliches Ziel“ dar, das schwer erreichbar ist.

Bestehende Defizite, aber auch Stärken der Thüringer Wirtschaft beeinflussen den weiteren Verlauf des Angleichungsprozesses der Produktivität der Thüringer Betriebe an das Niveau westdeutscher Betriebe. Voraussagen über den Zeitpunkt des Abschlusses des ostdeutschen Angleichungsprozesses sind vielfältig. Sie reichen von optimistischen Aussagen bis 2019 (Auslaufen des Solidarpaktes II)¹²⁵ bis hin zu einem Zeitintervall von 40 Jahren und mehr.¹²⁶

Auf der Grundlage des IAB-Betriebspanels wurde nachgewiesen, dass in den vergangenen Jahren der Angleichungsprozess der Produktivität der Thüringer an die westdeutschen Betriebe in verschiedenen Phasen erfolgte. Im Durchschnitt erhöhte sich die Angleichungsquote zwischen 1990 und 2010 jährlich um etwa 4 Prozent. Der Angleichungsprozess verlief allerdings in verschiedenen Zeitabschnitten mit unterschiedlicher Intensität: Jährlichen durchschnittlichen Steigerungsraten von 14 Prozent in der Privatisierungsphase (1990 bis 1995), in der Produktivitätsgewinne vor allem starkem Personalabbau geschuldet waren („Entlassungsproduktivität“), stand eine deutlich geringere Angleichungsdynamik von nur noch jährlich ca. 1 Prozent in den Folgejahren (1996 bis 2010) gegenüber. Damit zeigen die Paneler-

¹²³ Vgl. IAB-Betriebspanel Länderbericht Thüringen, Ergebnisse der vierzehnten Welle 2009, a. a. O., S. 86 ff.

¹²⁴ Die Lohnstückkosten im ostdeutschen verarbeitenden Gewerbe lagen 2009 um 14 Prozent unterhalb des westdeutschen Vergleichswertes. Wirtschaftsdaten Neue Bundesländer, a. a. O., S. 8.

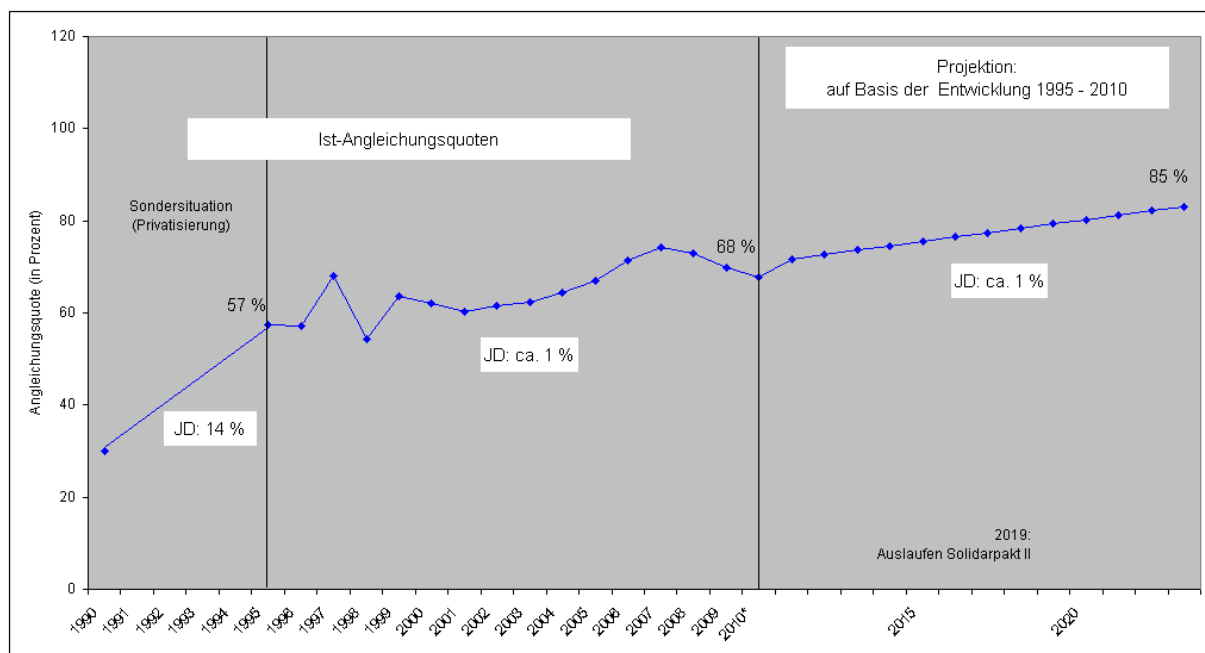
¹²⁵ „Die gesamtwirtschaftliche Entwicklung seit dem Jahr 2000 zeigt, dass unter der Voraussetzung einer Fortsetzung der Wachstumstrends die Möglichkeit besteht, dass sich die Wirtschaftskraft je Einwohner in den ostdeutschen Ländern bis zum Jahr 2019 an die vergleichbarer westdeutscher Länder weitgehend annähern könnte und dass gleichwertige Lebensverhältnisse in ganz Deutschland erreicht werden können. Dieser Prozess wird von der Bundesregierung auch künftig unterstützt und gefördert.“ Vgl. Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der Deutschen Einheit 2010, a. a. O., S. 30.

¹²⁶ Vgl. DIW Berlin, Hintergrundinformationen, „20 Jahre Mauerfall“: Eine ökonomische Bilanz sowie Rolf Scheufele, Udo Ludwig: Der lange Weg der Konvergenz. In: „20 Jahre Deutsche Einheit“, Teil I, IWH Wirtschaft im Wandel, 10/2009, S. 406.

gebnisse für die jüngere Vergangenheit, dass eine Angleichung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit nur in sehr kleinen Schritten erfolgt ist.¹²⁷

Auf Grundlage der vorliegenden Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel zur Entwicklung der Produktivität in Thüringer und westdeutschen Betrieben kann eine Einschätzung über den weiteren Verlauf des Angleichungsprozesses erfolgen. Unter Ausklammerung der hohen Angleichungsgeschwindigkeit während der Sondersituation in der Privatisierungsphase, ergibt sich bei Fortschreibung der eher verhaltenen Angleichungsdynamik seit Mitte der 1990er Jahre von ca. 1 Prozent eine mögliche Angleichung des Produktivitätsniveaus für Thüringen auf ca. 85 Prozent um das Jahr 2025 (vgl. Abbildung 39).

Abbildung 39:
Tatsächlicher und voraussichtlicher Verlauf des Angleichungsprozesses der Produktivität in Thüringen



Die Frage ist, ob als Referenzgröße für den Angleichungsprozess zu dieser Zeit überhaupt noch die regionale und politische Zuordnung Ost und West aktuell ist, oder ob nicht einzelne Bundesländer oder Ländergruppen miteinander verglichen werden sollten. Bereits heute gehen einige Wissenschaftler und Politiker davon aus, nicht Ost und West insgesamt miteinander zu vergleichen, sondern die entwickeltsten Ostländer (Sachsen, Thüringen, Sachsen-Anhalt) mit den wirtschaftlich relativ schwächeren Westländern (Schleswig-Holstein, Rheinland-Pfalz, Niedersachsen) in Beziehung zu setzen. Der Zeitraum der Angleichung könnte sich bei einem derartigen Vergleichsmaßstab deutlich verkürzen.

Diese prognostischen Einschätzungen sind mit Unsicherheiten behaftet. Es kann gegenwärtig nicht eingeschätzt werden, wie sich die Transferleistungen von West nach Ost nach dem Auslaufen des Solidarpaktes II entwickeln werden, welche Veränderungen es möglicherweise beim Länderfinanzausgleich geben wird, wie sich Förderkonditionen verändern werden, wie die EU-Strukturfonds nach 2013 – vermutlich mit geringeren Mitteln – gestaltet sind. Dies sind wichtige Faktoren, die den Verlauf des Angleichungsprozesses der Produktivität zwischen ost- und westdeutschen Betrieben beeinflussen. Neben den zu erwartenden, eher zurückgehenden Transfers von West nach Ost, gibt es auch ostdeutsche Spezifika, die eher keine Beschleunigung im Angleichungsprozess erwarten lassen. Dazu zählen die deutlich geringere Rolle der Wissenswirtschaft als Impulsgeber für innovatives Wachstum in den neuen Bundesländern, aber auch demografische Entwicklungen, die sich negativ auf die

¹²⁷ Der Harvard-Ökonom Robert Barro berechnete, dass im Falle von „Aufholjagden“ zwischen schwächeren und stärkeren Regionen ihr Abstand sich jährlich nur um 2 Prozent verringerte.

Leistungsfähigkeit ostdeutscher Regionen auswirken werden.¹²⁸ Dennoch sollte kein Zweifel daran bestehen, dass das Anliegen einer wirtschaftlichen Angleichung zwischen ost- und westdeutschen Betrieben oberste Priorität behalten muss. Nur auf diesem Weg kann das grundsätzliche Ziel der Angleichung der Lebensverhältnisse zwischen Ost und West erreicht werden.

¹²⁸ Vgl. Alexander Kubis, Lutz Schneider: Zum Zusammenhang von Abwanderung und regionaler Konvergenz. In: „20 Jahre Deutsche Einheit“, a. a. O., S. 414.

Resümee

Zur Krisenbetroffenheit der Thüringer Betriebe

Die weltweite Finanz- und Wirtschaftskrise hat in Deutschland nicht die Auswirkungen auf die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt hinterlassen, wie ursprünglich befürchtet wurde. Der Arbeitsmarkt erwies sich so gar trotz des Wachstumsrückgangs als außerordentlich robust.

Die ostdeutsche Wirtschaft war vom Wirtschaftsabschwung weniger betroffen als die westdeutsche Wirtschaft. Das BIP in Ostdeutschland verringerte sich 2009 im Vorjahresvergleich um 3,5 Prozent, während es in Westdeutschland um immerhin 5,4 Prozent sank. Thüringen gehört zu den ostdeutschen Ländern, in denen der Rückgang des BIP mit 4,7 Prozent überdurchschnittlich hoch ausfiel. Dies hatte vor allem strukturelle Gründe, die mit dem vergleichsweise hohen Anteil des verarbeitenden Gewerbes und seiner Exportabhängigkeit im Freistaat zusammenhängen dürften. Mit dieser Entwicklung korrespondieren die Selbsteinschätzungen der Betriebe, nach denen Thüringer Betriebe insgesamt etwas häufiger von der Krise betroffen waren als die Betriebe der anderen ostdeutschen Länder. Inzwischen haben aber die meisten Betriebe die Krise überwunden, im Freistaat häufiger als in den anderen ostdeutschen Bundesländern. Das BIP erhöhte sich im 1. Halbjahr 2010 in Thüringen um 3,4 Prozent. Damit zählt Thüringen bundesweit zu den Ländern mit den höchsten Wachstumsraten (Deutschland: 3,1 Prozent). Allerdings war die Krise Mitte 2010 in 9 Prozent der Thüringer Betriebe noch nicht vorüber.

Beschäftigungsaufbau in Thüringen

Während der Krise ist es zu keinem Beschäftigungseinbruch gekommen. In Ostdeutschland erhöhten sich sowohl 2009 als auch 2010 die Beschäftigtenzahlen im jeweiligen Vorjahresvergleich. Demgegenüber war in Thüringen die Beschäftigung 2009 rückläufig, in 2010 konnte wiederum ein Anstieg verzeichnet werden. Nicht zu erwarten war, dass die ehemaligen Krisenbetriebe Thüringens im Jahr 2010 bereits das Beschäftigungsniveau von 2009 erreicht haben. Der Beschäftigungsanstieg 2010 in Thüringen war sowohl auf eine Zunahme sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung als auch nicht sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zurückzuführen. Der Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse, insbesondere der Anteil von Teilzeitarbeit, erhöhte sich 2010 in Thüringen auf 33 Prozent (in Ost- und Westdeutschland jeweils auf 37 Prozent). Damit hat sich in Thüringen der Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse in den letzten 15 Jahren nach Berechnungen aus dem IAB-Betriebspanel um etwa zwei Drittel erhöht (in Ostdeutschland nahezu verdoppelt).

Neben der Inanspruchnahme atypischer, flexibler Beschäftigungsverhältnisse steht den Betrieben ein breiter Kanon personalpolitischer Maßnahmen zur Verfügung, um Auftragschwankungen zu begegnen und gleichzeitig Beschäftigung zu halten. Die Ergebnisse dieser Untersuchung belegen, dass insbesondere Krisenbetriebe bestehende Interventionsmöglichkeiten nutzten, um durch Arbeitszeitverkürzungen Beschäftigung zu stützen. Am häufigsten fand das Instrument der Kurzarbeit Anwendung, um Stammbeschafteten mit ihrem hohen Qualifikationspotenzial in Beschäftigung zu halten. Damit dürfte Kurzarbeit in der Wirtschaftskrise einen großen Beitrag zur Stabilisierung von Beschäftigung in Thüringen geleistet haben. Darüber hinaus sind gezielt Überstunden abgebaut worden, es wurde Urlaub angeordnet bzw. Arbeitszeit zeitweise verkürzt, um Kündigungen zu vermeiden. Neben diesen Beschäftigung stützenden Maßnahmen spielten allerdings auch betriebsbedingte Kündigungen eine Rolle. Die Untersuchungsergebnisse belegen aber auch, dass die genannten Interventionsmöglichkeiten bei Auftragsschwankungen von Kleinbetrieben deutlich seltener genutzt wurden als von mittleren und größeren Betrieben. Sie scheinen mit abnehmender Betriebsgröße an Passgenauigkeit zu verlieren.

Wieder steigende Nachfrage nach Fachkräften

Der Beschäftigungsaufbau in Thüringen ging 2010 im Vorjahresvergleich wieder mit einer steigenden Nachfrage nach Fachkräften einher. Die in der Vergangenheit zu beobachtenden wachsenden Probleme der Betriebe bei der Besetzung von Fachkräftestellen haben sich 2009 etwas entspannt, nahmen 2010 allerdings wieder zu, ohne das Vorkrisenniveau von 2008 zu erreichen. Zum Befragungszeitpunkt war knapp jede fünfte Fachkräftestelle, die im 1. Halbjahr 2010 zu besetzen war, unbesetzt. Die Besetzungsprobleme konzentrieren sich vorrangig auf den Bereich Hochqualifizierter, was in ausgewählten Branchen, insbesondere in der Wissenswirtschaft, zu Problemen führen kann. Zunehmende Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fachkräftestellen haben auch Thüringer Kleinbetriebe.

Wichtige Stellschrauben für ein ausreichendes Fachkräfteangebot sind die betriebliche Aus- und Weiterbildung. Die Ausbildungsbeteiligung der Thüringer Betriebe war während der letzten konjunkturellen Aufschwungsphase ansteigend, verringerte sich aber Mitte 2010 deutlich. Dies dürfte sowohl auf zeitlich verzögerte Krisenwirkungen zurückzuführen sein als auch auf die demografische Entwicklung in Thüringen. Seit 2005 sind die Bewerberzahlen rückläufig, und die Betriebe haben zunehmend Schwierigkeiten, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. Im zurückliegenden Ausbildungsjahr konnte ein Viertel aller angebotenen Ausbildungsplätze in Thüringer Betrieben nicht besetzt werden, insbesondere in Kleinbetrieben. Parallel zur rückläufigen Anzahl von Auszubildenden hat sich die Übernahme von Ausbildungsabsolventen in ein Arbeitsverhältnis desselben Betriebes erhöht. Die Thüringer Übernahmequote ist höher als im Durchschnitt Ostdeutschlands und liegt leicht unterhalb des westdeutschen Vergleichswertes. Neben der eigenen Ausbildung ist die betriebliche Weiterbildung entscheidend, den Fachkräftebedarf zu decken. Die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten erhöhten sich bundesweit seit der Jahrtausendwende, wobei ostdeutsche Betriebe deutlich weiterbildungsaktiver auftreten als westdeutsche. Die Finanz- und Wirtschaftskrise hat die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe negativ beeinflusst. In 2009 und 2010 verringerte sich der Anteil weiterbildender Thüringer Betriebe deutlich, der Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an den Beschäftigten allerdings in geringerem Maße. Dies spricht dafür, dass vor allem kleinere Thüringer Betriebe auf Weiterbildung verzichteten. Diese Entwicklung trifft auch auf ost- und westdeutsche Betriebe zu.

Stagnation des Angleichungsprozesses

Der Produktivitätsabstand zwischen Thüringer und westdeutschen Betrieben hat sich zwischen 2008 und 2010 wieder erhöht, so dass eine zweite Stagnationsphase im Angleichungsprozess eingetreten zu sein scheint. Die Angleichungsquote lag 2007 auf dem bisher höchsten Niveau von 74 Prozent, verringerte sich dann aber in den Folgejahren. Das Thüringer Produktivitätsniveau stagnierte 2010 im Vorjahresvergleich, während es sich in Westdeutschland deutlich erhöhte. Folgerichtig verringerte sich die Angleichungsquote der Produktivität Thüringer Betriebe auf 68 Prozent im Jahr 2010.

Es gibt - neben den zu erwartenden, eher zurückgehenden Transfers von West nach Ost - auch ostdeutsche Spezifika, die eher keine Beschleunigung im Angleichungsprozess erwarten lassen. Dazu zählen strukturelle Gründe wie die deutlich geringere Rolle der Wissenswirtschaft, aber auch demografische Veränderungen wie Bevölkerungsrückgang bei gleichzeitiger Abnahme der Bevölkerung im arbeitsfähigen Alter. Dennoch sollte das Ziel einer wirtschaftlichen Angleichung zwischen ost- und westdeutschen Betrieben oberste Priorität behalten, um das grundsätzliche Ziel der Angleichung der Lebensverhältnisse zwischen Ost und West zu erreichen.