



IAB-Betriebspanel

Länderbericht Thüringen

- Ergebnisse der vierzehnten Welle 2009 -

Reihe Forschungsberichte

IAB-Betriebspanel, Länderbericht Thüringen

– Ergebnisse der vierzehnten Welle 2009 –

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 2010

Inhaltsverzeichnis

EINFÜHRUNG	3
IN ALLER KÜRZE	5
1. DATENBASIS	9
2. ENTWICKLUNG UND STRUKTUR DER BETRIEBE UND BESCHÄFTIGUNG	11
2.1 Entwicklung der Zahl der Betriebe 1993 bis 2009.....	11
2.2 Beschäftigungsentwicklung im Zeitraum 1995 bis 2010	12
2.2.1 Branchen.....	14
2.2.2 Betriebsgrößenklassen.....	17
2.2.3 Eigentumsverhältnisse	18
2.2.4 Tätigkeitsgruppen (Qualifikation).....	18
2.2.5 Betriebliche Arbeitszeiten	22
2.2.6 Das Beschäftigungspotenzial von Frauen	25
3. ATYPISCHE BESCHÄFTIGUNG UND KURZARBEIT	29
3.1 Atypische Beschäftigungsverhältnisse	29
3.2 Kurzarbeit.....	39
4. FACHKRÄFTEBEDARF	48
4.1 Betriebliche Indikatoren des Fachkräftebedarfs.....	48
4.2 Besetzung von Fachkräftestellen.....	51
5. BETRIEBLICHE AUSBILDUNG	54
5.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe	54
5.2 Ausbildungsverhältnisse.....	60
5.3 Übergang von Ausbildung in Beschäftigung („zweite Schwelle“)	61
6. WEITERBILDUNG	64
6.1 Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten	65
6.2 Weiterbildungsquote der Beschäftigten	66
7. ÖFFENTLICHE FÖRDERUNG	70
7.1 Investitionsförderung.....	70
7.2 Programme der öffentlichen Beschäftigungsförderung	75
8. BETRIEBLICHE STANDORTFAKTOREN	80
8.1 Wichtigste Standortfaktoren	81
8.2 Bewertung des eigenen Standorts.....	83
8.3 Standortfaktoren im Länderranking	86
9. ANGLEICHUNG UND KRISE	88
9.1 Der Thüringer Angleichungsprozess im Zeitverlauf	88
9.1.1 Produktivität	89
9.1.2 Export	92
9.1.3 Investitionen.....	94
9.1.4 Innovationen	96
9.1.5 Ertragslage und Gewinnsituation.....	97
9.1.6 Löhne und Gehälter	99
9.2 Ursachen des schleppenden Angleichungsprozesses.....	101
9.3 Zur Angleichungsgeschwindigkeit im Aufholprozess	104
RESÜMEE	106

Einführung

Das IAB-Betriebspanel wurde in Thüringen als mündliche Arbeitgeberbefragung auf Leitungsebene von Juli bis Oktober 2009 zum vierzehnten Mal seit 1996 durchgeführt. Das Antwortverhalten der Betriebe wurde somit unmittelbar durch die Auswirkungen der internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise geprägt.

Ebenfalls zum vierzehnten 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. 15.500 Betriebe aller Branchen und Größen mit, in Ostdeutschland ca. 6.000 und in Thüringen 1.074 Betriebe.

Das Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie hat durch seine finanzielle Beteiligung ein eigenes 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.

Die zentralen inhaltlichen Themenkomplexe des Fragebogens 2009 (**Schwerpunktthemen**) werden im Mittelpunkt des Gesamtberichtes stehen. Dabei geht es um die differenzierte Entwicklung der verschiedenen Beschäftigungsformen sowie um Einschätzungen betrieblicher Standortfaktoren.

- Die quantitative Beschäftigungsentwicklung in Thüringen geht mit starken qualitativen **Veränderungen einzelner Beschäftigungsformen** und -gruppen einher. Im Mittelpunkt stehen die vom Normalarbeitsverhältnis abweichenden Beschäftigungsformen wie geringfügige und befristete Beschäftigung. Gesondert wird die Kurzarbeit betrachtet, die als arbeitsmarktpolitisches Instrument dazu beiträgt, Fachkräfte im Betrieb zu halten und Arbeitslosigkeit entgegenzuwirken. Neben der quantitativen Entwicklung dieser Beschäftigungsformen im Zeitverlauf und speziell in Reaktion auf die Finanz- und Wirtschaftskrise werden vertiefend Gründe, Dauer, Qualifikation, Finanzierung u. a. hinterfragt.
- In einem zweiten Schwerpunktthema geht es im Kontext der **betrieblichen Standort-sicherung** um eine Analyse der einzelnen Standortfaktoren und ihre Bewertung durch die ortsansässigen Betriebe, und damit um die Standortattraktivität für potenzielle Investoren. Das aktuelle Panel 2009 erlaubt zum zweiten Mal nach 2006, bundesweit und differenziert nach Ländern, eine repräsentative Einschätzung einzelner Standortfaktoren.

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.

Zusätzlich wurden Fragen zu den sich mehrfach wiederholenden Themen „**Gewinn- und Kapitalbeteiligung**“ und „**Öffentliche Förderung**“ gestellt.

Die mit dem Panel gewonnenen Ergebnisse über die betriebliche Nachfrage nach Arbeitskräften ergänzen wesentlich die Informationsbasis, die von amtlichen statistischen Daten geboten wird.

Ein entscheidender Vorteil dieser seit 1996 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 wird. Infolgedessen sind vergleichende Analysen zwischen den einzelnen Ländern und zu den Ergebnissen für Ost- und Westdeutschland insgesamt ohne methodische und definitorische Schwierigkeiten und im langjährigen Zeitverlauf möglich.

In aller Kürze

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit 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 2009 fand diese Befragung zum vierzehnten Mal statt. Für Auswertungen in Thüringen liegen für das Jahr 2009 Interviews von 1.074 Betrieben vor. Mit der Stichprobe wurden 1,8 Prozent der Betriebe mit 7,8 Prozent der Beschäftigten erfasst. Die befragten Betriebe repräsentieren die Grundgesamtheit von 61.758 Betrieben des Jahres 2008 mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Thüringen.

Betriebs- und Beschäftigungsentwicklung

Die Anzahl der bestehenden Betriebe (mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) liegt heute in Thüringen im Jahr 2009 bei ca. 61,5 Tsd. Betrieben. Nachdem 1999 mit über 76 Tsd. ein Höhepunkt erreicht war, ist die Zahl der Betriebe 2006 auf unter 62 Tsd. Betriebe gesunken, und danach etwa konstant geblieben. Die längerfristigen Folgen der Finanz- und Wirtschaftskrise sind allerdings gegenwärtig noch nicht einzuschätzen.

Nachdem die Beschäftigtenzahl Thüringens zwischen Juni 1995 und Juni 2005 um 120 Tsd. Personen bzw. 12 Prozent gesunken ist, weisen die Panelangaben für die Jahre 2006 bis 2008 im Vergleich mit 2005 für Thüringen einen deutlichen Beschäftigtenzuwachs (+29 Tsd.) aus. Diese positive Entwicklung erklärte sich insbesondere aus der konjunkturellen Entwicklung, d. h. den hohen Wachstumsraten des Bruttoinlandsprodukts in diesen Jahren. Zwischen Mitte 2008 und Mitte 2009 wurde diese positive Entwicklung mit der Finanz- und Wirtschaftskrise unterbrochen (-10 Tsd. Personen).

Weibliche Arbeitnehmer

Frauen spielen in der Thüringer Wirtschaft beschäftigungsmäßig eine wichtige Rolle, wobei ihr Potenzial als auch dessen Nutzung in Betrieben des öffentlichen Sektors besser ausgeprägt ist als in der Privatwirtschaft. Der Frauenanteil an den Beschäftigten liegt in Thüringen relativ konstant bei 45 Prozent. Während der Frauenanteil im Juni 2009 in Betrieben der Privatwirtschaft bei 42 Prozent lag, erreichte er im öffentlichen Bereich mit 61 Prozent deutlich höhere Werte. Hinsichtlich der Tätigkeitsmerkmale und der für die Arbeitsplätze notwendigen Qualifikationsanforderungen ist die Situation der Thüringer Frauen mit der der Männer vergleichbar. Im Rahmen beruflicher Weiterbildung entwickeln vor allem Frauen ihre Kompetenzen. Beim weibliche Fachkräftenachwuchs (Ausbildungsquote) ist dagegen Aufholbedarf erkennbar. Deutlich günstiger ist die Situation in Bezug auf die Übernahme der Absolventen in ein Arbeitsverhältnis im gleichen Betrieb; was sich in vergleichbar hohen Übernahmequoten widerspiegelt.

Atypische Beschäftigungsverhältnisse

Der Anteil der Beschäftigten in atypischen Beschäftigungsformen hat sich in den letzten beiden Jahren in den Thüringer Betrieben verringert. Der Flexibilisierungsgrad der Thüringer Wirtschaft hat sich gegenüber 2007 um 3 Prozentpunkte verringert und erreicht aktuell 31 Prozent. Bei den Frauen war dieser Anteil in Thüringen mit 44 Prozent deutlich höher, denn insbesondere in „frauendominierten“ Branchen spielen atypische Beschäftigungsverhältnisse eine große Rolle. Der Flexibilisierungsgrad liegt im öffentlichen Bereich deutlich über dem des privaten Sektors Er erreicht in den Betrieben im öffentlichen Eigentum 37 Prozent, in privaten Firmen beträgt er 28 Prozent.

Im Vergleich zum Vorjahr zeichnen sich Mitte 2009 für die einzelnen flexiblen Beschäftigungsformen unterschiedliche, auch gegenläufige Entwicklungstendenzen ab: Zuwächse hat es bei der Teilzeitbeschäftigung und den Mini-Jobs gegeben. Dem stehen zum Teil beträchtliche Rückgänge in der Anzahl der Leiharbeitskräfte sowie der befristeten Beschäftigung gegenüber.

Kurzarbeit

Das Instrument der Kurzarbeit wurde im ersten Halbjahr 2009 in Thüringen von 6 Prozent der Betriebe für 8 Prozent der Beschäftigten genutzt. Im Vergleich zu 2003 ergibt sich eine deutliche Erhöhung der Inanspruchnahme von Kurzarbeit. Damit hat Kurzarbeit in Thüringen einen Beitrag zur Stabilisierung von Beschäftigung geleistet. Die mit der aktuellen Finanz- und Wirtschaftskrise getroffenen modifizierten Regelungen haben die Attraktivität von Kurzarbeit für Thüringer Betriebe deutlich verbessert. Am intensivsten wird Kurzarbeit gegenwärtig vom verarbeitenden Gewerbe und von der Baubranche genutzt. Über 90 Prozent aller Kurzarbeiter in Thüringen sind in diesen beiden Branchen konzentriert. Kurzarbeit wird vorrangig in größeren Betrieben in Anspruch genommen.

Mitte 2009 wurden 11 Prozent aller Kurzarbeiter qualifiziert. Trotz der zu beobachtenden Zuwächse gegenüber 2003 bei Qualifizierungsmaßnahmen für Kurzarbeiter werden die Möglichkeiten von den Thüringer Betrieben noch immer zu wenig genutzt.

Qualifikation

13 Prozent der Beschäftigten (ohne Auszubildende) waren 2009 auf Arbeitsplätzen für einfache Tätigkeiten eingesetzt, 65 Prozent auf Arbeitsplätzen, die einen Berufsabschluss voraussetzten. 16 Prozent waren Angestellte/ Beamte für qualifizierte Tätigkeiten mit abgeschlossenem Hochschul- bzw. Fachhochschulstudium) und 6 Prozent tätige Inhaber/ Vorstände/ Geschäftsführer. Nach wie vor gibt es in den Angaben der Betriebe zwischen Ost- und Westdeutschland große Unterschiede. Der Anteil der Beschäftigten mit Berufsausbildung ist in den neuen Ländern deutlich höher als in den alten. Dieses hohe Qualifikationsniveau der Beschäftigten stellt bei einer Standortwerbung einen wichtigen Vorzug der neuen Länder dar und hilft, die Fachkräftedebatte zu versachlichen.

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.

Betriebliche Arbeitszeiten

Das jährliche Arbeitszeitvolumen eines ostdeutschen Beschäftigten ist im Durchschnitt höher als das eines westdeutschen Beschäftigten. Zum einen ist die durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte in Thüringen um etwa 1 Stunden länger als in Westdeutschland. Zweitens ist die Zahl der Feiertage in Thüringen und den anderen neuen Ländern geringer (beim Urlaub gibt es kaum noch Unterschiede). Drittens ist der Verbreitungsgrad der Teilzeitarbeit in Thüringen niedriger als in Westdeutschland, wobei viertens die dabei vereinbarte Wochenarbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten in Thüringen um 3 Stunden länger ausfällt.

Betriebliche Standortfaktoren

Das aktuelle Panel 2009 erlaubt zum zweiten Mal nach 2006 bundesweit und differenziert nach Ländern eine repräsentative Einschätzung über die unterschiedliche Ausprägung von einzelnen Standortfaktoren. Die Betriebe wurden einerseits nach der Bedeutung der Standortfaktoren für den eigenen Betrieb befragt und andererseits um eine Bewertung der Standortfaktoren gebeten.

Die Standortfaktoren Kundennähe, Verfügbarkeit qualifizierter Fachkräfte sowie Preisniveau für Energie/Wasser sind sowohl in Thüringen, Ost- und Westdeutschland von größter Bedeutung. Demgegenüber spielen aus Sicht der Betriebe die Verfügbarkeit von Gewerbeflächen sowie die Nähe zu Forschungs- und Technologiezentren bzw. Hochschulen eine eher nachgeordnete Rolle.

Die aus der Sicht der Betriebe wichtigsten Standortfaktoren erhalten eine sehr unterschiedliche Bewertung. Während die Qualität des Fachkräfteangebots zu den am besten bewerteten Faktoren zählt, werden das regionale Lohnniveau, die Zusammenarbeit mit Behörden sowie das Preisniveau und die Verfügbarkeit von Gewerbeflächen durchschnittlich bewertet. Das

Preisniveau für Energie/Wasser erhält mit Abstand die schlechteste Note. Hier gibt es Handlungsbedarf.

Ein Ländervergleich der betrieblichen Standorteinschätzungen zeigt, dass einzelne neue Länder bereits sehr gut platziert sind. Thüringen rangiert in der Spitzengruppe aller Länder, und die betrieblichen Standorteinschätzungen sind ähnlich gut wie in den besten alten Ländern. Damit konnte Thüringen im Länderranking seine Position im Vergleich mit den Ergebnissen 2006 deutlich verbessern. Zwischen den einzelnen Ländern gibt es lediglich moderate Unterschiede in den betrieblichen Bewertungen des eigenen Standorts. Offensichtlich ist das in der Vergangenheit dominierende West-Ost-Gefälle bei der Attraktivität von Standorten durchbrochen worden.

Fachkräftebedarf

Unter den Bedingungen der gegenwärtigen Wirtschaftskrise ist die Nachfrage nach Fachkräften zwar deutlich gesunken, aber keinesfalls eingebrochen. Sowohl die Zahl der Einstellungen und der offenen Fachkräftestellen im ersten Halbjahr 2009 als auch die Suche nach Fachkräften Mitte 2009 bewegen sich nach wie vor auf einem hohen Niveau. Das Problem eines partiell bestehenden Fachkräftemangels bleibt – bei einer gewissen Entspannung - auch in der gegenwärtigen Krise bestehen, nicht zuletzt durch den demografisch bedingt ansteigenden Ersatzbedarf. Zum Befragungszeitpunkt waren 13 Prozent der insgesamt im 1. Halbjahr 2009 vorhandenen freien Stellen für qualifizierte Tätigkeiten nicht besetzt. Dies war z. T. friktionsbedingt, d. h. auf den objektiv benötigten Zeitaufwand bei der Personalsuche zurückzuführen, andererseits fehlten fachlich geeignete Bewerber.

Ausbildung

Mit 27 Prozent ist der Anteil der ausbildenden Betriebe an allen Betrieben in Thüringen um rund 5 Prozentpunkte niedriger als in Westdeutschland, aber um 4 Prozentpunkte höher als in Ostdeutschland. Die Ausbildungsbeteiligung Thüringer Betriebe war in den vergangenen Jahren leicht ansteigend. Die Gruppe der ausbildungsberechtigten, aber nicht ausbildenden Betriebe bildet mit 29 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 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 2006 gestoppt werden. Bis 2009 erhöhte sich die Übernahmequote wieder und lag bei 54 Prozent, etwa auf dem Niveau von Ende der 1990er Jahre. In den alten Ländern liegt die Übernahmequote mit 59 Prozent immer noch höher.

Weiterbildung

Gegenüber den Vorjahren sind die Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe trotz der mit der neuen Kurzarbeiterregelung eröffneten Möglichkeiten für eine geförderte Weiterbildung gesunken. In Thüringen förderten im 1. Halbjahr 2009 43 Prozent der Betriebe Maßnahmen der betrieblich-beruflichen Weiterbildung. Parallel mit der sinkenden Beteiligung Thüringer Betriebe an der Weiterbildung verringerte sich auch die Weiterbildungsquote der Beschäftigten von 33 Prozent aus dem 1. Halbjahr 2008 auf 26 Prozent im 1. Halbjahr 2009. Nach wie vor beteiligen sich aber die Beschäftigten in den neuen Ländern häufiger an betrieblicher Weiterbildung als in den alten.

Förderung

Seit 2004 haben sich die Anteile der geförderten Betriebe an allen Thüringer Betrieben auf einem Niveau zwischen rd. 9 Prozent im Bereich der Investitionsförderung und 13 bis

15 Prozent im Bereich der Beschäftigungsförderung stabilisiert. Mit diesen Förderquoten liegt Thüringen in beiden Bereichen deutlich über den Quoten Westdeutschlands.

Der größte Teil der Betriebe nutzt steuerliche Investitionshilfen, aber auch Mittel aus der europäischen Strukturförderung und aus Landesprogrammen. Im Rahmen der öffentlichen Beschäftigungsförderung bevorzugen Betriebe Zuschüsse zu Lohn- und Gehaltskosten. Die meisten Betriebe erhalten Eingliederungszuschüsse und an zweiter Stelle Altersteilzeitzuschüsse.

Entwicklung des Thüringer Angleichungsprozesses

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 erfolgte. Ausgehend von einem Produktivitätsniveau, das nach der Wende nur 30 Prozent des westdeutschen betrug, hat sich der Rückstand bis heute mehr als halbiert. Er hatte sich allerdings zwischen 1995 und 2001 nicht wesentlich verändert. In den Jahren 2001 bis 2008 hat sich der Produktivitätsrückstand – nach einer langen Stagnationsphase – gegenüber 2001 um insgesamt 13 Prozentpunkte verringert.

Für 2009 zeichnet sich eine relativ deutliche Angleichung in der Leistungsfähigkeit Thüringer an westdeutsche Betriebe ab. Mit 76 Prozent der westdeutschen Werte (auf Basis von Vollzeitäquivalenten 70 Prozent) wurde die bisher höchste Angleichungsquote erreicht. Ein wesentlicher Grund für den verbleibenden Abstand liegt in dem vergleichsweise geringen Potential des Thüringer verarbeitenden Gewerbes, das grundsätzlich direkter und stärker vom konjunkturellen Auf und Ab betroffen ist als die Versorgungs- und Dienstleistungseinrichtungen. Darüber hinaus sind auch innerhalb des Thüringer verarbeitenden Gewerbes die exportintensiven Zweige im Vergleich mit dem westdeutschen verarbeitenden Gewerbe unterrepräsentiert. Ein zweiter Grund sind die generell niedrigeren Exportquoten der Thüringer Betriebe im Vergleich zu Westdeutschland. Sie erreichen insgesamt über alle Branchen etwa die Hälfte und speziell im verarbeitenden Gewerbe ca. 60 Prozent der westdeutschen Werte.

Die so erreichte zeitweilige positive Entwicklung bei der Angleichung während der aktuellen Finanz- und Wirtschaftskrise ist nicht auf eine substanzielle Erhöhung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Thüringer Betriebe zurückzuführen, sondern auf kurzfristige Struktureffekte im Zusammenhang mit einer Abschwungsphase. Derartige Angleichungseffekte sind möglicherweise nicht nachhaltig, sondern können bei einer Konsolidierung und einem Aufschwung der Wirtschaft rasch wieder verloren gehen.

1. Datenbasis

Im Jahr 2009 liegen für Querschnittsauswertungen in Thüringen verwertbare Interviews von 1.074 Betrieben¹ vor. Die befragten Betriebe repräsentieren die Grundgesamtheit von 61.758 Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Thüringen. Mit der Stichprobe wurden 1,8 Prozent der genannten Betriebe erfasst, in denen 7,8 Prozent aller Beschäftigten tätig sind.

Die Daten des aktuellen IAB-Betriebspanels werden nach der WZ 2008² aufbereitet, in der Vergangenheit erfolgte dies nach der WZ 2003. Zwischen beiden Klassifikationen gibt es z. T. größere Unterschiede, die für branchenmäßige Auswertungen im Rahmen des IAB-Betriebspanels relevant sind. Z. B.:

- Nach der WZ 2008 werden Branchen gesondert ausgewiesen, die vorher Untergruppen bildeten (z. B. Beherbergung und Gastronomie gehörte vorher den übrigen Dienstleistungen an; Information und Kommunikation den unternehmensnahen Dienstleistungen).
- Ehemalige Untergruppen werden bereits bestehenden Branchen zugeordnet (z. B. ist der Bereich Bergbau/ Energie/ Wasser um die Abfallentsorgung ergänzt worden, die vorher zu den übrigen Dienstleistungen zählte).
- Darüber hinaus gehören zum verarbeitenden Gewerbe nur noch Betriebe, die Produkte herstellen; Dienstleistungsaufgaben wurden ausgegliedert.

Diese Neuordnung der Betriebe nach der WZ 2008 kann mit Veränderungen sowohl der Zahl der Betriebe als auch der Beschäftigten in einzelnen Branchen verbunden sein (vgl. Tabelle 1). Da es sich um saldierte Größen handelt, können sich darüber hinaus auch in Bereichen ohne ausgewiesene Veränderungen Zu- und Abgänge von Betrieben/ Beschäftigten verbergen. Insgesamt ist davon auszugehen, dass die genannten Veränderungen die branchenspezifischen Auswertungsergebnisse des diesjährigen IAB-Betriebspanels beeinflussen werden und ein Vergleich mit den Vorjahren, wenn überhaupt, nur sehr eingeschränkt erfolgen sollte.

Tabelle 1:

Veränderung der Branchenstruktur von Betrieben und Beschäftigten in Thüringen infolge der Umstellung von der WZ 2003 auf die WZ 2008 in ausgewählten Branchen (Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am 30.6.2008)

Branchen (WZ 2008)	WZ 2008 im Vergleich zu WZ 2003			
	Betriebe		Beschäftigte	
	Anzahl	%	Personen	%
Land- und Forstwirtschaft	-422	78	-3.056	84
Bergbau, Energie, Wasserversorgung, Abfallentsorgung	352	217	5.815	159
Verarbeitendes Gewerbe	-511	93	-6.270	97
Handel und Reparatur	-53	100	1.294	101
Verkehr, Information, Kommunikation	776	124	8.871	123
Unternehmensnahe Dienstleistungen	-73	99	-3.776	96
Übrige Dienstleistungen	-70	99	-3.077	92
Insgesamt	0	100	0	100

Für die Auswertungen im Rahmen des vorliegenden Berichtes wird unter Beachtung der inhaltlichen Bedeutung und der notwendigen Fallzahlen für eine verallgemeinerungsfähige Interpretation der Ergebnisse folgende Branchengliederung gewählt:

¹ Ohne private Haushalte und extraterritoriale Organisationen.

² Die Klassifikationen der Wirtschaftszweige (WZ) in Deutschland werden von Zeit zu Zeit an ökonomische Veränderungen, den technologischen Wandel sowie internationale Anforderungen (angesichts der fortschreitenden Globalisierung der Wirtschaft) angepasst. Mit der Einführung der WZ 2008 sind Änderungen verbunden, die nennenswerte Auswirkungen auf das Erhebungsprogramm der amtlichen Statistik und die statistischen Zeitreihen haben. Diese Änderungen betreffen sowohl die Gliederungsstruktur und den Abdeckungsbereich der Wirtschaftszweigklassifikationen, als auch methodische Aspekte, einschließlich der anzuwendenden Klassifizierungsregeln. Vgl. Matthias Greulich: Revidierte Wirtschaftszweig- und Güterklassifikationen fertiggestellt. In: Statistisches Bundesamt, Wirtschaft und Statistik, 1/2009, S. 36 ff.

- Die in der WZ 2008 separat ausgewiesenen Branchen „Verkehr und Lagerei“ sowie „Information und Kommunikation“ werden zur Branche Verkehr, Information, Kommunikation zusammengefasst (ehemals Verkehr/ Nachrichtenübermittlung).
- Innerhalb der gesamten Dienstleistungen werden die unternehmensnahen Dienstleistungen gesondert ausgewiesen. 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).

Insgesamt ist festzustellen, dass die Angaben nach der WZ 2008 nach Branchen nur noch bedingt mit den Vorjahren vergleichbar sind. Die Vergleichbarkeit nach Betriebsgrößenklassen und den jeweiligen Gesamtzahlen ist demgegenüber im Zeitverlauf auch weiterhin gegeben.

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 30.06.2008.
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).

Das IAB-Betriebspanel ermöglicht neben Querschnittsvergleichen auch Längsschnittbetrachtungen³. Durch die methodische Anlage der Arbeitgeberbefragung als eine Paneluntersuchung können Vergleiche über längere Zeitreihen durchgeführt werden und ermöglichen so die Ableitung von Trendaussagen. In Anbetracht der bereits zum vierzehnten Mal durchgeführten Arbeitgeberbefragung in Thüringen konnten Querschnittsvergleiche über die Jahre 1996 bis 2009 in die Auswertung aufgenommen werden.

Wie bei allen Stichprobenerhebungen ist auch bei den Ergebnissen des Betriebspanels eine gewisse statistische Fehlertoleranz in Rechnung zu stellen. Erhebungsbefunde für Teilgruppen, die mit einer geringen Fallzahl (ungewichtet) besetzt sind, sind wegen der statistischen Fehlertoleranz mit größeren Unsicherheiten behaftet und können deshalb nur mit Vorsicht interpretiert werden. Bei Besetzungszahlen von weniger als 100 antwortenden Betrieben (ungewichtet) wird von einer isolierten Interpretation der Erhebungsbefunde abgeraten. Es handelt sich dabei um folgende Branchen: Land- und Forstwirtschaft, Bergbau/ Energie/

³ Beginnend mit der zwölften Welle des IAB-Betriebspanels geht Berlin insgesamt in Ostdeutschland ein, Westdeutschland wird dementsprechend ohne Berlin ausgewiesen. Alle Zeitreihen für Ost- und Westdeutschland wurden unter Berücksichtigung dieser Änderung rückwirkend neu berechnet. Damit weichen die Zeitreihen für Ost- und Westdeutschland – beginnend mit der 12. Welle – von den Angaben früherer Veröffentlichungen ab.

Wasser/ Abfall, Verkehr/ Information/ Kommunikation, Finanz-/ Versicherungsdienstleistungen, Erziehung und Unterricht, Organisationen ohne Erwerbszweck.

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 2009.

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.

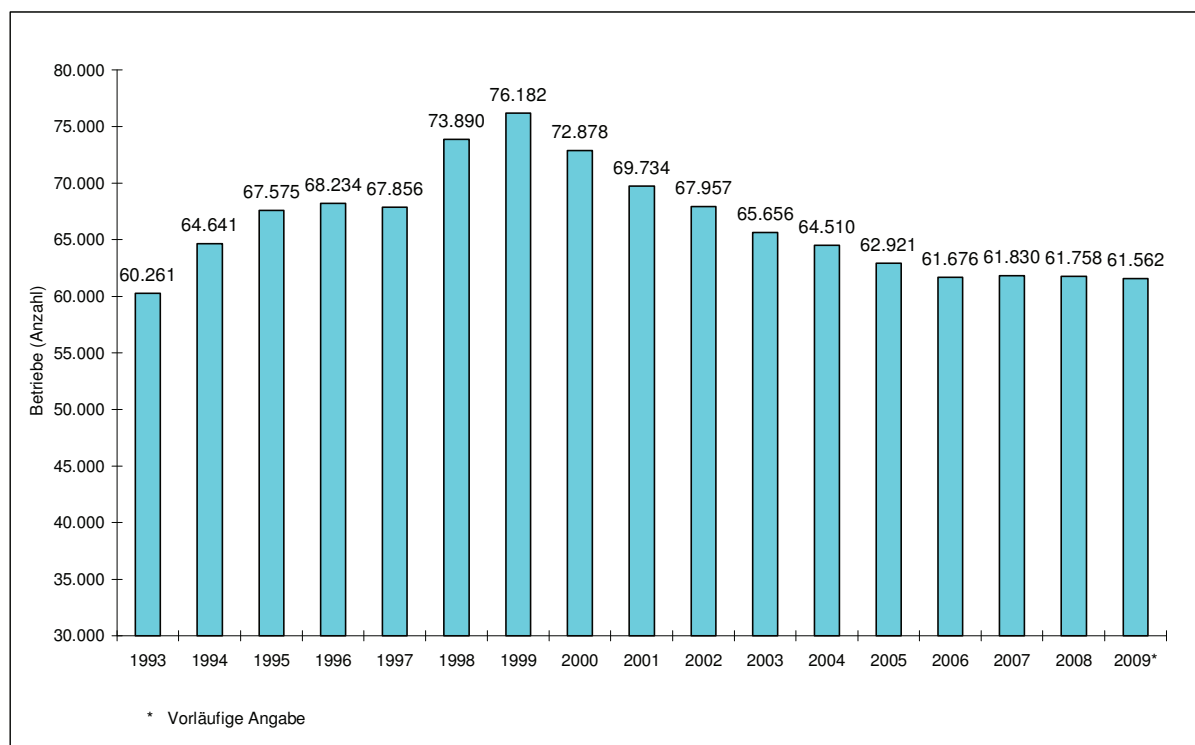
2. Entwicklung und Struktur der Betriebe und Beschäftigung

2.1 Entwicklung der Zahl der Betriebe 1993 bis 2009

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 1). 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 unter 62 Tsd. in etwa konstant geblieben. Die längerfristigen Folgen der Finanz- und Wirtschaftskrise auf den Betriebsbestand sind allerdings gegenwärtig noch nicht abschätzbar.

Abbildung 1:

Entwicklung der Anzahl der Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Thüringen 1993 bis 2009 (Stand: jeweils 30. Juni)



Quelle: Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit

Eine Betrachtung der Thüringer Betriebslandschaft nach dem Gründungsjahr (**Betriebsbiografie**) zeigt, dass 16 Prozent aller Betriebe vor 1990 gegründet wurden und damit zu den so genannten Altbetrieben (ehemalige Treuhandbetriebe⁴, ehemalige Genossenschaften und Privatbetriebe) zählen. In diesen Betrieben sind 22 Prozent aller Thüringer Beschäftigten tätig. Die Mehrheit der Betriebe (fast 80 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 über 75 Prozent einen hohen Anteil an den Erwerbstätigen Thüringens ausmachen. Die hohe Gründungsdynamik in Thüringen ist nicht zuletzt auf entsprechende Fördermaßnahmen des Bundes, Thüringens und der Europäischen Union (EU) zurückzuführen (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2:

Betriebe und Beschäftigte in Thüringen 2009 (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)	16	187	20	22
Neugründungen (Gründung ab 1990)	84	667	13	77
Davon				
1990 bis 1991	23	250	18	29
1992 bis 1995	20	186	15	22
1996 bis 2000	16	97	10	11
2001 bis 2005	17	96	9	11
2006 bis Mitte 2008	8	37	8	4
Keine Angabe	0	11	40	1
Insgesamt	100	866	14	100

2.2 Beschäftigungsentwicklung im Zeitraum 1995 bis 2010

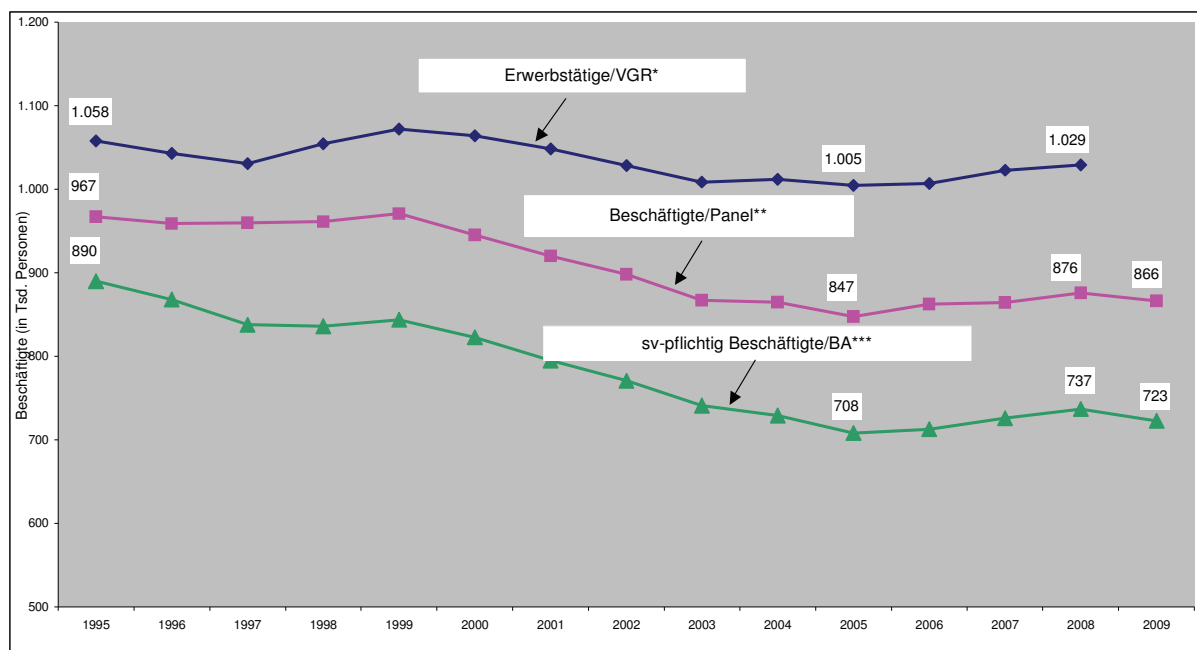
Die Betriebe wurden zum Beschäftigtenbestand im Jahr 2009 und zur voraussichtlichen Beschäftigungsentwicklung bis 2010 befragt. Auf der Grundlage dieser Befragungsergebnisse kann die Beschäftigungsentwicklung für Thüringen insgesamt eingeschätzt werden.

Aufgrund der unterschiedlichen Erfassungskriterien liegen die im Betriebspanel Thüringen ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen zwischen den Angaben aus der amtlichen Erwerbstätigenrechnung und der Beschäftigtenstatistik der BA⁵ (vgl. Abbildung 2).

⁴ 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.

⁵ Zur amtlichen Beschäftigtenzahl für Thüringen gibt es in zweierlei Hinsicht Abweichungen: Einerseits werden im Betriebspanel Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nicht befragt, darunter Ein-Personen-Betriebe (u. a. Freiberufler, Gewerbetreibende) oder Dienststellen im öffentlichen Sektor, in denen ausschließlich Beamte beschäftigt sind. Auch private Haushalte mit weniger als fünf sozialversicherungspflichtig Beschäftigten werden nicht erfasst. Andererseits werden im Betriebspanel Beschäftigungsfälle gezählt, wodurch vereinzelt Doppelzählungen auftreten können, wenn ein Beschäftigter Arbeitsverhältnisse mit zwei oder mehreren Betrieben hat (Mehrfachbeschäftigung, z. B. geringfügige).

Abbildung 2:
Beschäftigungsentwicklung nach verschiedenen Datenquellen in Thüringen – 1995 bis 2009



* Angaben des Arbeitskreises „Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder“, Berechnungsstand: August 2008/ Januar 2009, im Jahresdurchschnitt

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

*** Angaben der Beschäftigtenstatistik der BA, jeweils zum 30.6., für 2009 vorläufige Angabe

Nachdem die Beschäftigtenzahl Thüringens zwischen Juni 1995 (Start des Betriebspanels in den ostdeutschen Ländern mit der ersten Welle) und Juni 2005 um 120 Tsd. Personen bzw. 12 Prozent gesunken ist, weisen die Panelangaben für 2008 für Thüringen im Vergleich zu 2005 einen leichten Beschäftigtenzuwachs aus (+29 Tsd.) aus. Diese erfreuliche Entwicklung erklärte sich insbesondere aus der positiven konjunkturellen Entwicklung, d. h. den hohen Wachstumsraten des Bruttoinlandsprodukts zwischen 2006 und 2008.

Zwischen Mitte 2008 und Mitte 2009 wurde diese positive Entwicklung mit der Finanz- und Wirtschaftskrise unterbrochen. Insgesamt gab es am 30.6.2009 in Thüringen nach den hochgerechneten Ergebnissen der Panelbefragung 866 Tsd. Beschäftigte, was einem Beschäftigungsabbau gegenüber Mitte 2008 von 10 Tsd. entspricht. Inwieweit diese negative Beschäftigungsentwicklung auch für die Zukunft gilt, ist nicht belegbar, aber wahrscheinlich, denn den Wirkungen der verlängerten Kurzarbeitregelung sind Grenzen gesetzt.

Die große Mehrheit der Betriebe in Thüringen (85 Prozent) geht bis Mitte 2010 von einem stabilen Beschäftigungsniveau aus. Der Anteil der Betriebe mit erwartetem Personalabbau liegt bei 7 Prozent, während der Anteil der Betriebe mit Beschäftigungszuwachs 8 Prozent beträgt. Relativierend sei an dieser Stelle noch einmal bemerkt, dass diese Einschätzungen der Betriebe im Wesentlichen vom weiteren Verlauf der Finanz- und Wirtschaftskrise abhängen und daher mit großen Unsicherheiten behaftet sind.

Praktikanten, freie Mitarbeiter, Leiharbeitskräfte

Gesondert werden durch das Betriebspanel Thüringen Praktikanten⁶, freie Mitarbeiter und Leiharbeitskräfte erfasst. Während die Zahl der Leiharbeiter (8 Tsd. Personen) über die Beschäftigten der Leiharbeitsfirmen bereits Bestandteil der Beschäftigtenzahl insgesamt ist, bilden die Praktikanten und freien Mitarbeiter ein zusätzliches Beschäftigungspotenzial (ca. 30 Tsd. Personen), das laut Definition und Fragestellung des IAB-Betriebspanels nicht zu den Beschäftigten der Betriebe zählt, wie es bisher analysiert wurde (vgl. Tabelle 3).

⁶ Bis 2005 wurden im IAB-Betriebspanel Aushilfen und Praktikanten als eine Größe erfasst, seit 2006 werden nur noch Praktikanten ausgewiesen.

Tabelle 3:
Praktikanten, freie Mitarbeiter und Leiharbeitskräfte nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 2009 (Stand: 30. Juni) (alle Betriebe)

Region	Anteil der Betriebe mit ...			Beschäftigte als ...		
	Praktikanten	freien Mitarbeitern	Leiharbeitskräften	Praktikanten	Freie Mitarbeiter	Leiharbeitskräfte
	Prozent			Tsd. Personen		
Thüringen	13	5	2	14	14	8
Mecklenburg-Vorpommern	13	4	2	12	5	6
Brandenburg	11	4	2	12	6	9
Sachsen-Anhalt	18	4	3	18	10	16
Sachsen	19	7	2	37	32	25
Berlin	16	13	2	25	46	21
Ostdeutschland	16	7	2	120	113	85
Westdeutschland	14	7	3	458	505	345

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 (häufig unentgeltlich⁷) und dadurch häufig reguläre Arbeitsplätze durch den Einsatz hochmotivierter, kostengünstiger Praktikanten ersetzt. Die Anzahl der Praktikanten lag in Thüringen 2009 bei ca. 15 Tsd. Personen und ist gegenüber der Jahrtausendwende deutlich und gegenüber den letzten drei Jahren leicht gesunken.

Freie Mitarbeiter (mit Werk- oder Dienstverträgen) sind oft hoch qualifiziert 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.⁸ Die Anzahl der freien Mitarbeiter lag in Thüringen in den letzten Jahren immer bei 10 Tsd. Personen, ist aber im letzten Jahr auf 14 Tsd. Personen angestiegen.

Der Anteil der Leiharbeiter (Zeitarbeiter) an allen Beschäftigten ist in Thüringen bis 2007/2008 auf ca. 3 Prozent (ca. 25 Tsd.) gestiegen. Mit der Finanz- und Wirtschaftskrise ist dieser Anteil bis Mitte 2009 deutlich auf 1 Prozent (8 Tsd.) gesunken.

2.2.1 Branchen

Trotz fortschreitender Angleichung der ostdeutschen an die westdeutsche Branchenstruktur der Betriebe, gibt es nach wie vor Unterschiede bei der Beschäftigtenstruktur: In Thüringen werden im Vergleich zu Westdeutschland das höhere Gewicht des Baugewerbes, ferner der höhere Anteil des Bereiches Erziehung und Unterricht deutlich. Thüringen weist beim verarbeitenden Gewerbe in Relation zu Ostdeutschland insgesamt ein deutlich höheres Gewicht auf und hat als einziges der neuen Länder bereits in 2008 und auch in 2009 einen mit Westdeutschland vergleichbar hohen Beschäftigtenanteil erreicht (vgl. Tabelle 4). Dies kann als erfolgreiche Re-Industrialisierung gewertet werden.

⁷ Angestrebte Regelungen der Bundesregierung zum Einsatz von Praktikanten sind bisher nicht realisiert worden.

⁸ Müsste ein freier Mitarbeiter nach dem Gesamterscheinungsbild seiner Tätigkeit eigentlich einen Angestelltenvertrag bekommen, so kann eine Scheinselbstständigkeit vorliegen.

Tabelle 4:
Betriebe und Beschäftigte in Thüringen 2009 (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	18	12	2	2	1
Bergbau/ Energie/ Wasser/ Abfall *	1	13	19	1	2	2
Verarbeitendes Gewerbe	11	184	27	21	15	22
Baugewerbe	13	71	9	8	7	5
Handel und Reparatur	21	123	10	14	13	16
Verkehr/ Information/ Kommunikation*	6	49	12	6	7	8
Finanz-/Versicherungsdienstleistungen*	3	15	9	2	2	4
Dienstleistungen	38	310	13	36	41	34
Unternehmensnahe Dienstleistungen	14	112	13	13	15	13
Erziehung und Unterricht*	2	50	33	6	6	3
Gesundheits- und Sozialwesen	11	97	15	11	13	12
Übrige Dienstleistungen	11	51	7	6	7	6
Organisationen ohne Erwerbszweck*	2	15	14	2	2	1
Öffentliche Verwaltung	3	68	43	8	9	7
Insgesamt	100	866	14	100	100	100
Darunter						
Wissenswirtschaft	17	176	17	20	20	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 aus den vorherigen Panelwellen vergleichbar.

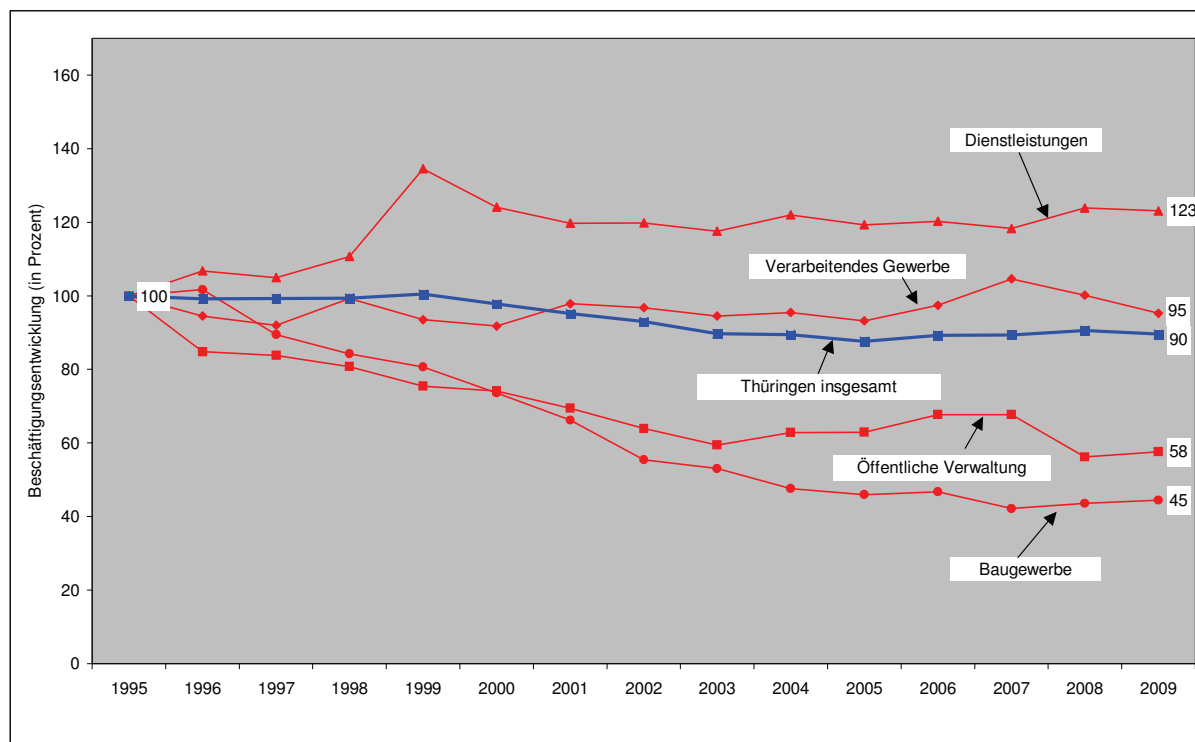
Der Beschäftigungsrückgang zwischen Mitte 2008 und Mitte 2009 in Thüringen von 10 Tsd. bzw. 1 Prozent konzentrierte sich auf zwei Branchen: das verarbeitende Gewerbe (-5 Prozent) und die unternehmensnahen Dienstleistungen (-8 Prozent) mit jeweils 9 Tsd. Beschäftigten.

Der Dienstleistungssektor war in den letzten Jahren Gewinner im Strukturwandel. Dies traf für das Jahr 2009 nicht mehr zu. Nur im Bereich Gesundheits- und Sozialwesen stieg die Zahl der Beschäftigten deutlich (+6 Tsd. Personen) und in Erziehung und Unterricht leicht (+2 Tsd. Personen) an, wogegen die Beschäftigtenzahl im unternehmensnahen Dienstleistungsbereich deutlich zurückging.

Die langjährige schwierige wirtschaftliche Lage in der Bauwirtschaft entspannt sich und die Beschäftigungslage hat sich mit einem leichten Zuwachs an Beschäftigten (+2 Tsd. Personen) konsolidiert.

In den vergangenen Jahren hat sich die Beschäftigungsstruktur nach Branchen in Thüringen deutlich verändert. Dem sich seit Mitte der 1990er Jahre bis 2009 vollziehenden stetigen Beschäftigungsrückgang im produzierenden Gewerbe von insgesamt 27 Prozent, steht ein Beschäftigungszuwachs im Dienstleistungsgewerbe von 23 Prozent gegenüber (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3:
Beschäftigungsentwicklung in Thüringen insgesamt sowie in ausgewählten Branchen* 1995 bis 2009 (1995 = 100)



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

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 gesonderte Betrachtung der **Wissenswirtschaft**⁹ 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 Dienstleistungen¹⁰ – 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 Betriebspanel 2009 sind in Thüringen 17 Prozent und in Ost- wie in Westdeutschland 19 bzw. 18 Prozent der Betriebe der Wissenswirtschaft zuzuordnen. Der überwiegende Teil davon den unternehmensnahen Dienstleistungen (14 Prozent), 3 Prozent entfallen auf die Betriebe der FuE-intensiven Bereiche des verarbeitenden Gewerbes.

⁹ 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.

¹⁰ 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). Die wirtschaftliche Lage der IKT-Dienstleister hat sich im Verlauf der ersten 3 Quartale von 2008 deutlich verschlechtert. Auch Wissensintensive Dienstleister verzeichnen im 3. Quartal 2008 – nach positiven Einschätzungen im 2. Quartal 2008 – eine spürbar schlechtere Entwicklung. Vgl. ZEW Branchenreport, Jahrgang 7, Nr. 3, Okt. 2008.

In den Thüringer Betrieben der Wissenswirtschaft arbeiten insgesamt 20 Prozent aller Beschäftigten, darunter 13 Prozent im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen und 7 Prozent in forschungsintensiven Bereichen des verarbeitenden Gewerbes.

2.2.2 Betriebsgrößenklassen

Die Verteilung der Betriebe und Beschäftigten auf Betriebsgrößenklassen¹¹ zeigt in Thüringen, wie in den neuen Ländern insgesamt, eine stärkere Konzentration auf Kleinbetriebe mit weniger als 5 Beschäftigten. Auf diese Betriebe entfallen in Thüringen 47 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 sowohl in Thüringen wie auch in Ost- und Westdeutschland unterhalb von 1 Prozent. Die Beschäftigtenanteile in dieser Betriebsgruppe liegen allerdings in Westdeutschland mit 31 Prozent deutlich höher als in Thüringen (17 Prozent) und Ostdeutschland (23 Prozent). Die durchschnittliche Beschäftigtenzahl in den Betrieben Thüringens lag Mitte 2009 bei 14 Personen¹² (in Ostdeutschland bei 15, Westdeutschland aber bei 17 Personen) (vgl. Tabelle 5).

In Thüringen und Ostdeutschland insgesamt 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 und Ostdeutschland insgesamt, da die Kleinbetriebe häufig nur die Hälfte des Niveaus größerer Betriebe erreichen. Ähnliches gilt für da Lohnniveau.

Tabelle 5:

Betriebe und Beschäftigte in Thüringen 2009 (Stand: 30. Juni) nach Betriebsgrößenklassen (alle Betriebe)

Betriebsgrößenklasse	Verteilung der Betriebe	Beschäftigte				
		Anzahl	Anzahl je Betrieb	Verteilung		
				Thüringen	Ostdeutschland	Westdeutschland
Prozent	Tsd. Personen	Personen	Prozent			
1 bis 4 Beschäftigte	47	74	3	8	9	6
5 bis 9 Beschäftigte	26	101	6	12	12	11
10 bis 49 Beschäftigte	22	270	20	31	28	26
50 bis 249 Beschäftigte	5	277	97	32	28	26
ab 250 Beschäftigte	0,5	144	451	17	23	31
Insgesamt	100	866	14	100	100	100

Eine Betrachtung der Beschäftigungsentwicklung zwischen 2008 und 2009 in Thüringen nach Betriebsgrößenklassen zeigt, dass der Beschäftigungsrückgang ausschließlich auf die mittleren und größeren Betrieben mit über 50 Beschäftigten zurückzuführen war, während die kleineren Betriebe sogar einen leichten Beschäftigungsaufbau verzeichnen konnten.

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 44 Personen, wohingegen in den unternehmensnahen Dienstleistungen überdurchschnittlich

¹¹ 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 Kleinbetriebe gesondert ausgewiesen wird.

¹² 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.

viele kleine Betriebe (durchschnittliche Betriebsgröße 13 Personen) mit weniger als zehn Beschäftigten zu finden sind.

2.2.3 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 6 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 Privateigentum tätig. 17 Prozent der Beschäftigten entfallen auf Betriebe in westdeutschem Eigentum¹³. Da aber nur 8 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 30 bzw. 53 Beschäftigte).

Tabelle 6:
Betriebe und Beschäftigte in Thüringen 2009 (Stand: 30. Juni) nach den Eigentumsverhältnissen des Betriebes (alle Betriebe)

Eigentumsverhältnis	Verteilung der Betriebe	Beschäftigte		
		Anzahl	Anzahl je Betrieb	Verteilung
	Prozent	Tsd. Personen	Personen	Prozent
Ostdeutsches Eigentum	80	493	10	57
Westdeutsches Eigentum	8	151	30	17
Ausländisches Eigentum	1	33	53	4
Öffentliches Eigentum	5	130	45	15
Sonstiges bzw. nicht bekannt	6	59	17	7
Insgesamt	100	866	14	100

2.2.4 Tätigkeitsgruppen (Qualifikation)

Die Verteilung der Beschäftigten auf Tätigkeitsgruppen ordnet diese nach ihrer ausgeübten Tätigkeit¹⁴ und lässt damit Rückschlüsse auf die Qualifikationsanforderungen an den entsprechenden Arbeitsplätzen zu.

13 Prozent der Beschäftigten (ohne Auszubildende) waren 2009 auf Arbeitsplätzen für einfache Tätigkeiten eingesetzt, die keine Berufsausbildung erforderten. 65 Prozent der Beschäftigten waren auf Arbeitsplätzen tätig, die einen Berufsabschluss voraussetzten. 16 Prozent waren Angestellte/ Beamte für qualifizierte Tätigkeiten (mit abgeschlossenem Hochschul- bzw. Fachhochschulstudium) und 6 Prozent waren tätige Inhaber/ Vorstände oder Geschäftsführer.

Nach wie vor gibt es zwischen Ost- und Westdeutschland große Unterschiede in den Angaben der Betriebe zu Tätigkeiten mit und ohne erforderliche Berufsausbildung. 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 80 Prozent aller Betriebe in Thüringen sich in ostdeutschem Eigentum befinden, so dass davon auszugehen ist, dass ein Großteil dieser Betriebe die qualifikatorischen Anforderungen an Arbeits-

¹³ Die Zuordnung erfolgt nach dem Kriterium „mehrheitlich oder ausschließlich“.

¹⁴ 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 abgeschlossenem Studium; in „Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten mit Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss“ sowie in „Tätige Inhaber/Vorstände/Geschäftsführer“.

plätze auf dem Erfahrungshintergrund der Personalpolitik der DDR versteht. Aus den vorangegangenen Befragungswellen ist bekannt, dass insbesondere der Tätigkeitsanteil mit erforderlichem Facharbeiterabschluss in Thüringen und in Ostdeutschland insgesamt fast doppelt so hoch ist wie in westdeutschen Betrieben.¹⁵ Umgekehrt ist es bei Tätigkeiten, die keine berufliche Ausbildung voraussetzen.

Der hohe Anteil an qualifizierten Beschäftigten in den ostdeutschen Ländern hängt sicherlich mit dem Ausbildungssystem der DDR zusammen, innerhalb dessen jeder Jugendliche mit den entsprechenden Voraussetzungen einen Berufsabschluss erlangte.¹⁶ Das bedeutet, dass das Angebot an qualifizierten Arbeitskräften in den ostdeutschen Ländern vergleichsweise hoch ist. 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 aller einfachen Arbeitsplätze entfallen Mitarbeiter mit formaler Qualifizierung.¹⁷ Zugleich wird hier ein umfangreiches Fachkräftepotenzial sichtbar, dessen Nachqualifizierung erheblich zur Fachkräftesicherung beitragen kann.

Nachfolgende Tabelle 7 zeigt, welchen Anteil die einzelnen Tätigkeitsgruppen in den verschiedenen Branchen Thüringens aufweisen:

¹⁵ Vgl. IAB-Betriebspanel, Länderbericht Thüringen, Ergebnisse der zehnten Welle 2005, Reihe Forschungsberichte des Ministeriums für Wirtschaft, Technologie und Arbeit, April 2006, S. 22 f.

¹⁶ In der DDR hatte jeder Jugendliche, der keine weiterführende Schule besuchte, das Recht und die Pflicht, einen Beruf zu erlernen, unabhängig davon, ob in der Wirtschaft tatsächlich ein Bedarf an Facharbeitern in diesem Umfang bestand. Daher sind häufig auf Arbeitsplätzen, die eigentlich keine Facharbeiterausbildung erforderten, Facharbeiter eingesetzt worden. Offiziell wurden diese Arbeitsplätze dann oft der Form halber zu "Facharbeiterarbeitsplätzen" erklärt.

¹⁷ 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.

Tabelle 7:
Beschäftigte (ohne Auszubildende) in Thüringen 2009 (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*	8	72	8	12	100
Bergbau/ Energie/ Wasser/ Abfall *	5	73	16	6	100
Verarbeitendes Gewerbe	10	73	13	4	100
Baugewerbe	5	76	6	13	100
Handel und Reparatur	18	69	4	9	100
Verkehr/Information/Kommunikation*	10	74	10	6	100
Finanz-/Versicherungsdienstleistungen*	2	78	12	8	100
Dienstleistungen	18	55	21	6	100
Unternehmensnahe Dienstleistungen	24	52	17	7	100
Erziehung und Unterricht*	7	30	61	2	100
Gesundheits- und Sozialwesen	16	63	15	6	100
Übrige Dienstleistungen	19	64	6	11	100
Organisationen ohne Erwerbszweck*	21	59	16	3	100
Öffentliche Verwaltung	5	60	35	0	100
Thüringen insgesamt	13	65	16	6	100
Darunter					
Wissenswirtschaft	18	58	19	5	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 aus den vorherigen Panelwellen vergleichbar.

- Nicht überraschend ist der hohe Anteil der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten in den übrigen Dienstleistungen (19 Prozent), was auf die niedrige Qualifikationsstruktur vor allem in dem großen Bereich Gaststätten, aber auch bei Wäscherei/ Reinigung zurückzuführen ist. Auch in den unternehmensnahen Dienstleistungen ist der Anteil un- und angelernter Arbeitskräfte mit 24 Prozent hoch, da neben anspruchsvollen Arbeitsaufgaben auch einfache Tätigkeiten - z. B. Reinigungsarbeiten, Wachdienste, Catering - ausgeführt werden. Ähnliches gilt für den Bereich Handel und Reparatur (18 Prozent), bedingt durch einen hohen Anteil unqualifizierten Verkaufs- und Lagerpersonals.
- Beschäftigte mit Berufsabschluss dagegen haben ihren Schwerpunkt naturgemäß mit ca. 70 bis 75 Prozent im produzierenden Gewerbe, in den Bereichen Land- und Forstwirtschaft, Verkehr/ Information/ Kommunikation sowie in Finanz-/ Versicherungsdienstleistungen.
- Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten mit Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss sind erwartungsgemäß mit einem Beschäftigtenanteil von 61 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 Werte zwischen 4 und 8 Prozent auf.

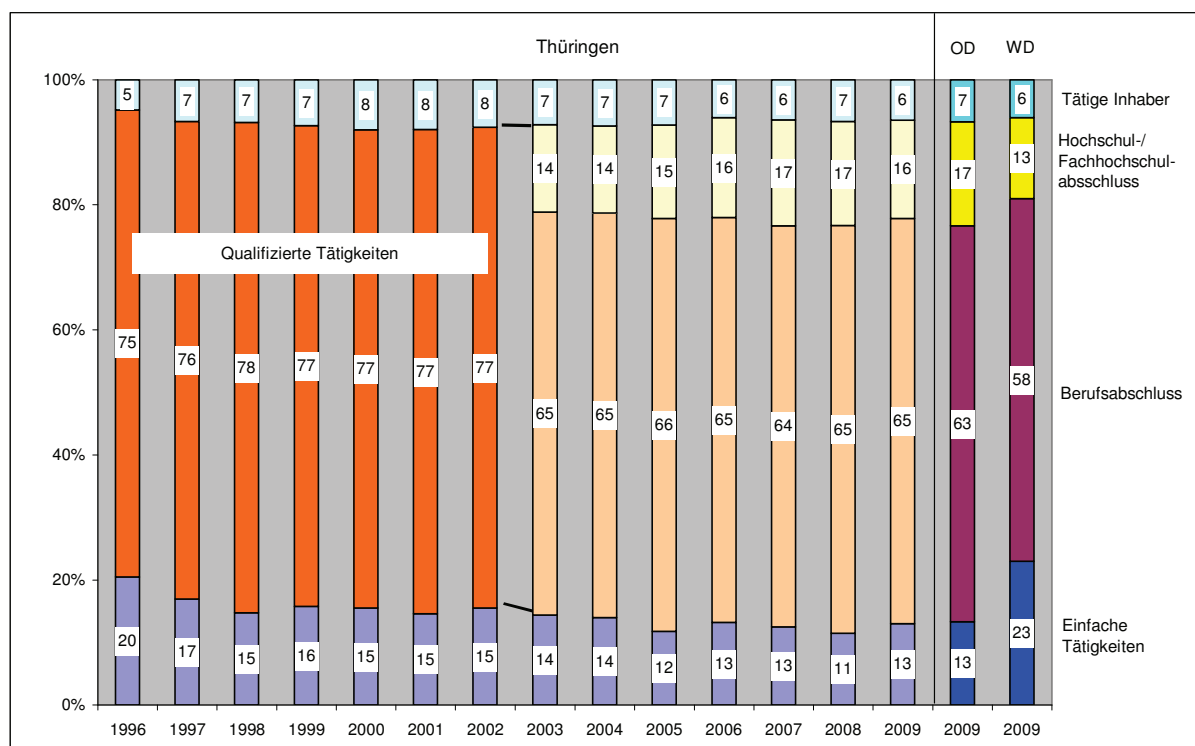
Auch die **Wissenswirtschaft** weist einen deutlich höheren Anteil an Hochschul- bzw. Fachhochschulabsolventen auf als der Durchschnitt der anderen Branchen in der Privatwirtschaft. Dies bezieht sich gleichermaßen auf die forschungs- und entwicklungs-

intensiven Branchen des verarbeitenden Gewerbes und die unternehmensnahen Dienstleistungen.

- Tätige Inhaber sind in besonderem Maße im Baugewerbe, in der Land- und Forstwirtschaft und in den übrigen Dienstleistungen (11 bis 13 Prozent) vertreten. Sie konzentrieren sich vor allem auf Betriebe mit weniger als 5 Beschäftigten.

Eine Zeitreihenbetrachtung seit 1996 für Thüringen über 14 Panelwellen hinweg, signalisiert deutliche Veränderungen der qualifikatorischen Zusammensetzung der Beschäftigten, und zwar eindeutig in Richtung steigender Qualifikationsanforderungen. Der Anteil der einfachen Tätigkeiten hat sich 2009 im Vergleich zu 1996 deutlich verringert (blieb aber in den letzten Jahren relativ konstant); demgegenüber ist der Anteil qualifizierter Arbeitskräfte in den vergangenen 14 Jahren angestiegen. Die Zunahme des Fachkräfteanteils trifft vor allem auf Beschäftigte zu, die einen Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss besitzen (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4:
Beschäftigte (ohne Auszubildende) nach Tätigkeitsgruppen 1996 bis 2009 (Stand: 30. Juni) in Thüringen



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.¹⁸ „Zwar nimmt die Zahl qualifizierter Beschäftigter zu, dies geschieht allerdings weniger zulasten der Geringqualifizierten als vielmehr zulasten der Facharbeit. Im Dienstleistungsbereich kann sogar von einem Bedeutungszuwachs einfacher Arbeit gesprochen werden.“¹⁹

Das ohne Zweifel vorhandene hohe Qualifikationsniveau der Erwerbstätigen in Thüringen stellt einen wichtigen Vorzug des Landes dar. Bei der Standortwerbung und der Ansiedlungsförderung gewinnt das Fachkräftepotenzial, zu dem auch derzeit auspendelnde Fachkräfte gehören, an Bedeutung.

¹⁸ Vgl. Lutz Bellmann/Jens Stegmaier: Einfache Arbeit in Deutschland - Restgröße oder relevanter Beschäftigungsbereich? In: Perspektiven der Erwerbsarbeit ..., a. a. O., S. 16.

¹⁹ Vgl. Ruth Brandherm: Zusammenfassung. In: Perspektiven der Erwerbsarbeit ..., ebenda, S. 4.

Die „Qualität des Fachkräfteangebots“ zählt in Thüringen, Ost- wie in Westdeutschland zu den wichtigsten Standortfaktoren. Unter allen betrieblichen Standortfaktoren erhielt sie von den Thüringer Betrieben eine der besten Bewertungen (vgl. Abschnitt 8).

2.2.5 Betriebliche Arbeitszeiten

Die aktuelle Diskussion um den Wirtschaftsstandort Deutschland bezieht auch die Arbeitszeit mit ein.²⁰ Aber auch im nationalen Vergleich zwischen den neuen und den alten Ländern ist die Arbeitszeit Gegenstand der Diskussion: einerseits unter dem Gesichtspunkt der Herstellung gleicher Arbeits- und Lebensbedingungen, andererseits als Wettbewerbsvorteil der neuen Länder im Zusammenhang mit dem sich nur zögerlich vollziehenden Angleichungsprozess. Bei vielen Vergleichen (Lebensstandard, Produktivität, Lohn) zwischen den alten und den neuen Ländern sollte das unterschiedliche Arbeitszeitvolumen beachtet werden. Dabei gibt es vier wichtige Einflussfaktoren: Zum einen ist es die durchschnittlich vereinbarte Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte, die in Thüringen um etwa 1 Stunde länger ist als in Westdeutschland), zweitens ist die Zahl der Feiertage in Thüringen und den anderen neuen Ländern geringer (beim Urlaub gibt es kaum noch Unterschiede), drittens ist der Verbreitungsgrad der Teilzeitarbeit in Thüringen niedriger als in Westdeutschland (niedrigere Teilzeitquoten), wobei viertens die dabei vereinbarte Wochenarbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten in Thüringen um 3 Stunden²¹ länger ausfällt (vollzeitnahe Teilzeitbeschäftigung). Zusammengefasst arbeitet ein Beschäftigter in Thüringen im Durchschnitt länger als ein Beschäftigter in Westdeutschland.²²

Länge der Wochenarbeitszeit

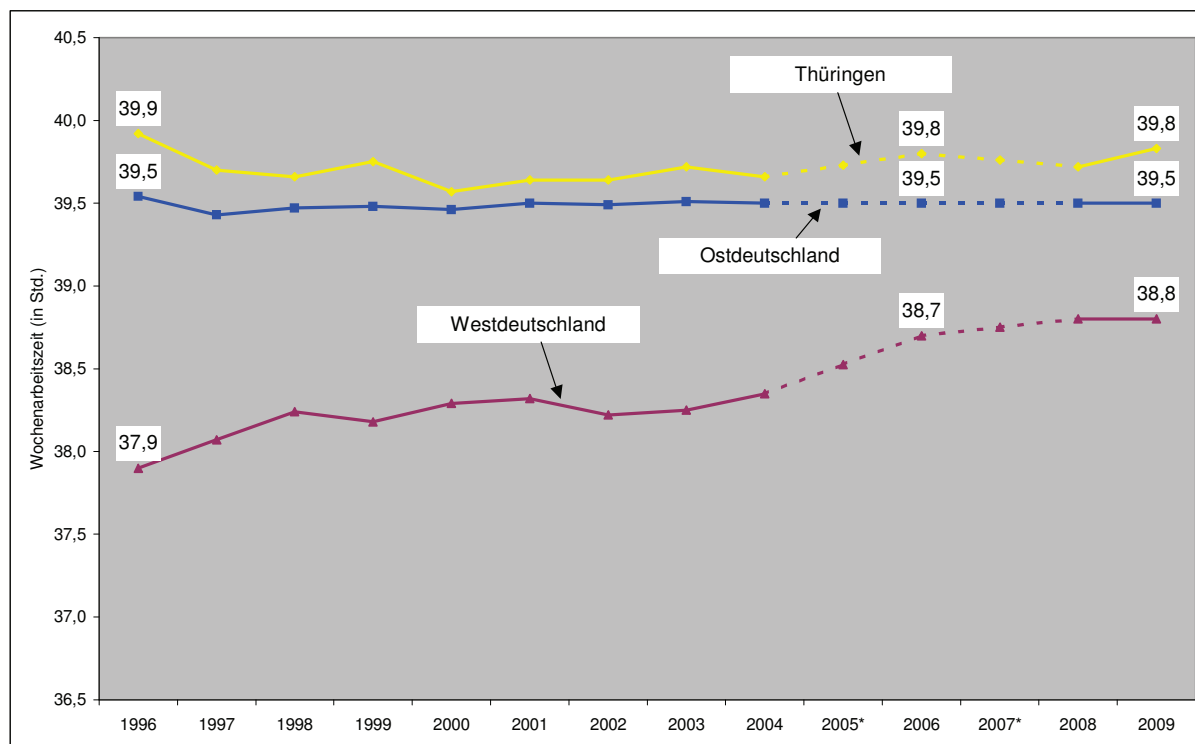
Die durchschnittlich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit je Vollzeitbeschäftigten beträgt 2009 nach Panelangaben in Thüringen 39,8 Stunden (Westdeutschland 38,8 Stunden). Seit Mitte der 1990er Jahre liegt sie oberhalb der ostdeutschen Durchschnittswerte und ist seit der Jahrtausendwende tendenziell angestiegen (vgl. Abbildung 5). Die Wochenarbeitszeit in Westdeutschland ist seit 1996 kontinuierlich um insgesamt 0,9 Stunden angestiegen.

²⁰ Lt. einer EU-Studie zu Arbeitszeiten 2008 ist die Wochenarbeitszeit je Vollzeitbeschäftigten in Deutschland im europaweitem 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.

²¹ Vgl. IAB-Betriebspanel, Länderbericht Thüringen, Ergebnisse der dreizehnten Welle 2008, Reihe Forschungsberichte des Ministeriums für Wirtschaft, Technologie und Arbeit, April 2009, S. 29.

²² Hierbei sind aber nicht die unterschiedlichen Betriebs-, Maschinen- und Öffnungszeiten berücksichtigt.

Abbildung 5:
Entwicklung der durchschnittlich vereinbarten Wochenarbeitszeit je Vollzeitbeschäftigten zwischen 1996 und 2009 in Thüringen, Ost- und Westdeutschland



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

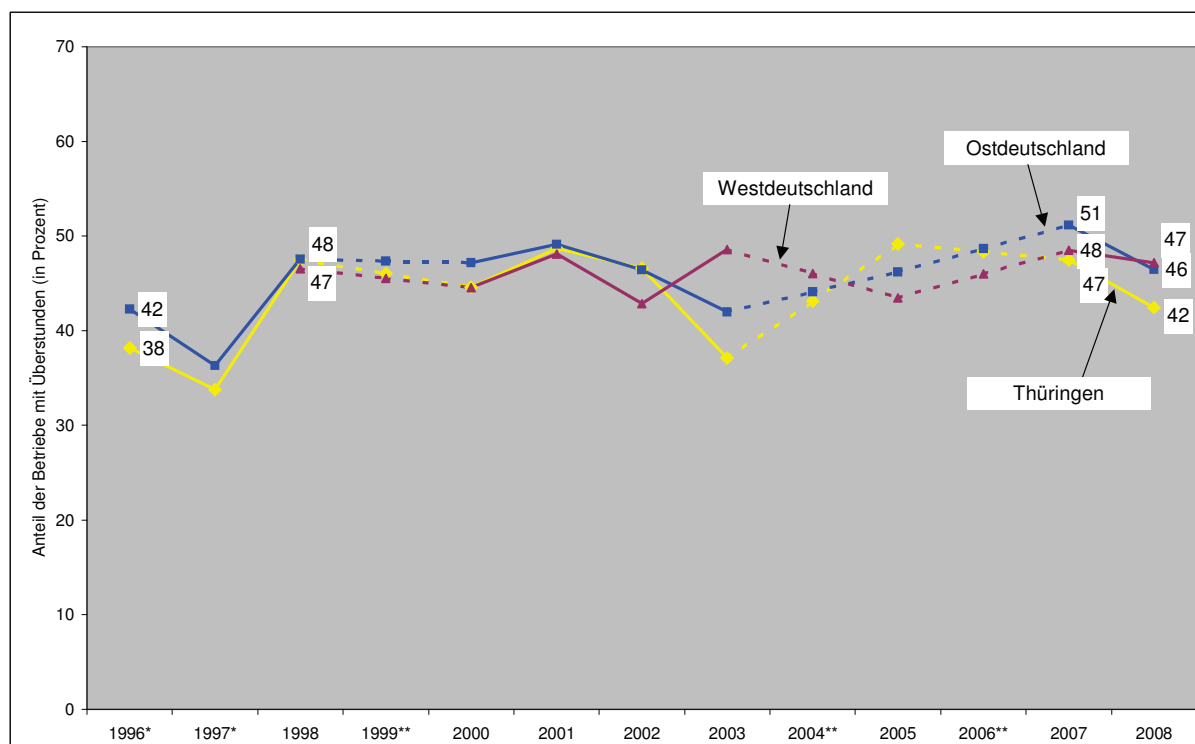
Überstunden

Nach den Ergebnissen des Betriebspanels wurden in fast jedem zweiten Thüringer Betrieb (42 Prozent) im Jahr 2008 sowohl transitorische als auch definitive Überstunden²³ geleistet (Westdeutschland 47 Prozent).

Im Zeitvergleich ist festzustellen, dass der Anteil der Betriebe mit Überstunden sowohl in Thüringen wie in Ost- und Westdeutschland in der Tendenz relativ konstant war. Infolge der Finanz- und Wirtschaftskrise ist der Anteil der Betriebe mit Überstunden im Jahre 2008 deutlich gesunken, was sich 2009 möglicherweise noch fortsetzen wird (vgl. Abbildung 6).

²³ Bei den „transitorischen Überstunden“ findet ein Zeitausgleich statt; die „definitiven Überstunden“ werden (mit oder ohne Zuschläge) bezahlt oder unentgeltlich geleistet.

Abbildung 6:
Anteil der Betriebe mit Überstunden in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2008



* Gilt für das 1. Halbjahr.

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

Arbeitszeitkonten

Arbeitszeitkonten bieten den Betrieben ein mit Überstunden vergleichbares Flexibilitätspotenzial, sind kostengünstiger und können beschäftigungsstabilisierend wirken. Zugleich profitieren die Beschäftigten in ihren Möglichkeiten der Zeitgestaltung und gewinnen Handlungsspielräume für eine bessere Abstimmung zwischen außerberuflichen und betrieblichen Zeitanforderungen.

Laut Angaben der Betriebe sind gegenwärtig in 33 Prozent der Thüringer Betriebe Arbeitszeitkonten (von der Gleitzeitarbeit bis hin zu Jahresarbeitszeitvereinbarungen) vorhanden und in gut 1 Prozent geplant. Dies ist eine deutliche Steigerung gegenüber dem Vorjahr (2008: 27 Prozent). Insgesamt gelten Arbeitszeitkonten für 51 Prozent der Beschäftigten, d. h., jeder zweite Arbeitnehmer in Thüringen ist in irgendeiner Form in vorhandene Regelungen zu Arbeitszeitkonten eingebunden, im Vorjahr waren es 48 Prozent. Damit wird deutlich, dass die Betriebe in der Wirtschaftskrise zunehmend das Flexibilisierungspotenzial von Arbeitszeitkonten nutzen (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 8:
Betriebe und Beschäftigte mit Arbeitszeitkonten in Thüringen 2009 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	1	13	17
5 bis 9 Beschäftigte	40	2	36	36
10 bis 49 Beschäftigte	50	1	127	47
50 bis 249 Beschäftigte	71	2	166	60
ab 250 Beschäftigte	79	4	98	68
Thüringen	33	1	440	51
Mecklenburg-Vorpommern	32	1	301	49
Brandenburg	35	1	439	50
Sachsen-Anhalt	37	3	449	51
Sachsen	37	3	838	51
Berlin	28	1	665	50
Ostdeutschland	34	2	3.132	50
Westdeutschland	31	2	14.548	52

In größeren Betrieben (ab 250 Beschäftigte) stehen zwei von drei Beschäftigten Arbeitszeitkonten zur Verfügung. Dagegen sind Arbeitszeitkonten in kleinen Betrieben weit weniger verbreitet. In der Entwicklung wird sich dieser Abstand noch verstärken, was anhand der geplanten Einführung von Zeitkonten abzusehen ist (vgl. ebenfalls Tabelle 8).

2.2.6 Das Beschäftigungspotenzial von Frauen

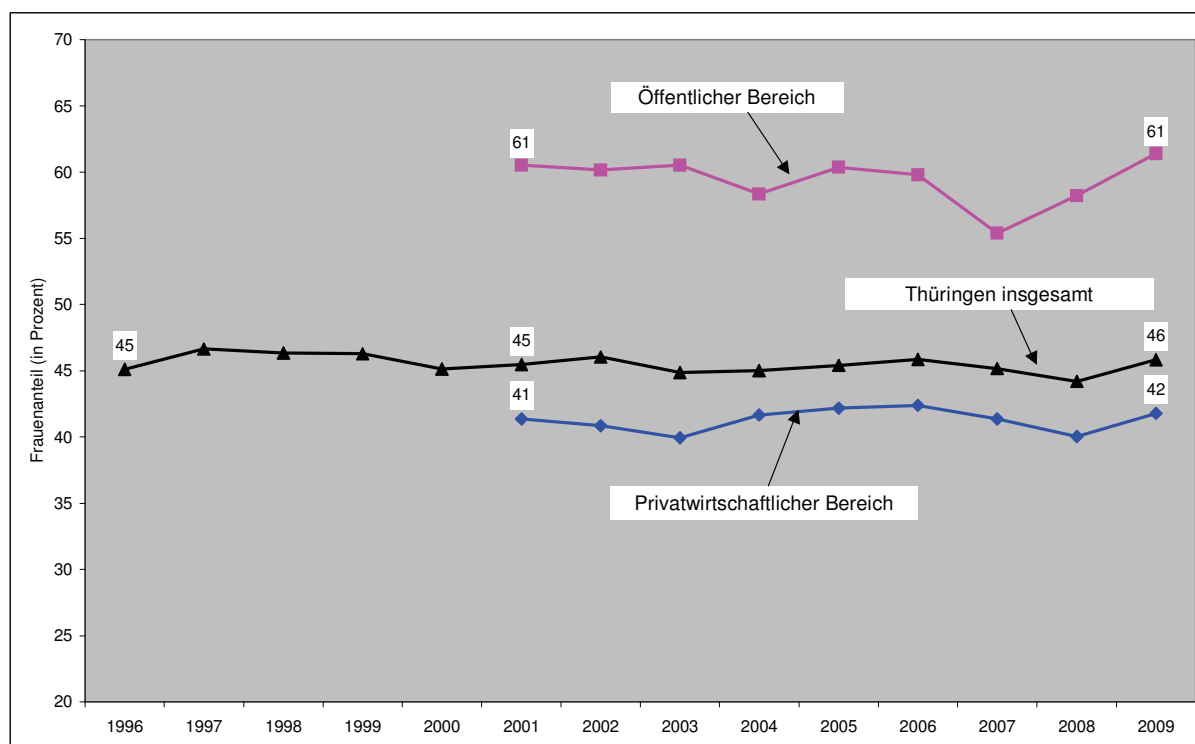
Anhand von ausgewählten Kennziffern, die aus dem Betriebspanel Thüringen verfügbar sind, können Niveau, Nutzung und Reserven des Beschäftigungspotenzials von Frauen hinterfragt werden. Da es deutliche Unterschiede bei der Integration von Frauen in Beschäftigung zwischen dem öffentlichen und privaten Sektor²⁴ der Wirtschaft gibt, soll nachfolgend auch eine differenzierte Darstellung der Entwicklung in den Betrieben beider Bereiche erfolgen.

Der Frauenanteil an den Beschäftigten liegt in den Betrieben Thüringens relativ konstant bei 45-46 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 2009 in Betrieben der Privatwirtschaft bei 42 Prozent lag, erreichte er im öffentlichen Bereich mit 61 Prozent erwartungsgemäß deutlich höhere Werte (vgl. Abbildung 7).

²⁴ Zum öffentlichen Bereich zählen alle Betriebe, die sich in öffentlichem Eigentum befinden; alle anderen Betriebe bilden den privatwirtschaftlichen Bereich.

Abbildung 7:

Anteil der Frauen an den Beschäftigten insgesamt sowie in Betrieben der Privatwirtschaft und des öffentlichen Bereichs in Thüringen (1996 bis 2009)



Zugleich belegen Frauen in Thüringen Arbeitsplätze, die sich auch im Hinblick auf die Tätigkeitsmerkmale bzw. die Qualifikationsanforderungen kaum von denen der Männer unterscheiden. Bei Tätigkeiten mit erforderlichem Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss entspricht er mit ca. 50 Prozent dem der Männer (dies ist in Westdeutschland mit 35 Prozent bei weitem nicht so ausgeprägt). Ähnliches gilt für einfache Tätigkeiten (57 Prozent) sowie für die Tätigkeiten mit erforderlicher Berufsausbildung (45 Prozent). 24 Prozent beträgt der Frauenanteil bei den tätigen Inhabern. Die hohe Qualifikation der Frauen wird vor allem im öffentlichen Bereich genutzt. Hier werden 63 Prozent der Tätigkeiten mit erforderlicher Berufsausbildung von Frauen ausgeübt; bei höherqualifizierten Tätigkeiten sind es 58 Prozent. In der privaten Wirtschaft belaufen sich die Anteile der Frauen an den beiden genannten Tätigkeitsgruppen auf 41 bzw. 46 Prozent (vgl. Tabelle 9).

Die Frauenanteile nach der ausgeübten Tätigkeit sagen noch nichts darüber aus, wie sich Frauen und Männer auf Beschäftigungsverhältnisse mit unterschiedlichen Qualifikationsanforderungen verteilen. Knapp zwei Drittel der weiblichen Beschäftigten in Thüringen (64 Prozent) üben Tätigkeiten aus, die eine Berufsausbildung erfordern. Fast ein Fünftel der Frauen (17 Prozent) verrichtet Arbeitsaufgaben, die einen Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss voraussetzen. Mit 16 Prozent verrichten etwas mehr Frauen als Männer (11 Prozent) einfache Tätigkeiten. Dabei ist aber in Rechnung zu stellen, dass dies nicht unbedingt gleichzusetzen ist mit ihrem Qualifikationsniveau. Viele ostdeutsche Frauen bekleiden Arbeitsplätze, die z. T. weit unter ihrem Ausbildungsniveau liegen. Damit gehen sie einen Kompromiss ein, um eine Beschäftigung zu finden oder um ihren Arbeitsplatz zu behalten. Eine deutliche Lücke zu den Männern zeigt sich bei den tätigen Inhabern. In dieser Gruppe sind Frauen (3 Prozent) im Vergleich zu Männern (9 Prozent) deutlich unterrepräsentiert.

Welchen Wert die Thüringer Betriebe auf die Entwicklung der Kompetenzen ihrer Mitarbeiterinnen legen und wie stark sich Frauen in ihrer Arbeit engagieren, lässt sich an den betrieblichen Angaben zur Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen festmachen. 55 Prozent aller Teilnehmenden an Qualifizierungen in Thüringen waren weiblich (Westdeutschland 48 Prozent). Die höhere Weiterbildungsbeteiligung von Frauen zeigt sich auch bei einer Betrachtung der geschlechtsspezifischen Weiterbildungsquoten. In Thüringen ist die Weiterbildungsquote von Frauen (Anteil der Teilnehmenden an den weiblichen Beschäftigten) mit

31 Prozent um 9 Prozentpunkte höher als die Weiterbildungsquote der Männer. Thüringer Frauen partizipieren demzufolge stärker an Weiterbildungsmaßnahmen als Männer. In erster Linie dürfte dies daran liegen, dass Branchen mit einem überdurchschnittlichen Frauenanteil eine hohe Weiterbildungsquote aufweisen.

Auch der weibliche Fachkräftenachwuchs ist für die Thüringer Wirtschaft als eine wichtige Ressource zu betrachten. Allerdings ist hier im Vergleich zu den zuvor aufgezeigten weiblichen Potenzialen Aufholbedarf erkennbar, denn der Anteil der Frauen an den Auszubildenden und Beamtenanwärtern beläuft sich auf 37 Prozent (Männer 63 Prozent) und liegt damit unterhalb des Anteils der Frauen an den Beschäftigten insgesamt. Deutlich günstiger ist die Situation in Bezug auf die Übernahme der Absolventen in ein Arbeitsverhältnis im gleichen Betrieb. 53 Prozent der jungen Frauen ist dort durch die Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis der Berufseinstieg gelungen (Männer 55 Prozent).

Ein Vergleich der Beschäftigung von Frauen in Betrieben des **privatwirtschaftlichen** und **öffentlichen Bereichs** verweist auf z. T. beträchtliche Unterschiede. In nahezu allen genannten Potenzialkennziffern schneidet der öffentliche Bereich günstiger ab. Dies dürfte sich im Wesentlichen aus den politischen Vorgaben zur Gleichstellung erklären, denen der öffentliche Dienst unterliegt (vgl. ebenfalls Tabelle 9).

Tabelle 9:

Leistungspotenziale (Qualifikation; Aus- und Weiterbildung) von Frauen und Männern in Thüringer Betrieben 2009 (alle Betriebe)

Kennziffern	Alle Betriebe		Privatwirtschaftlicher Bereich		Öffentlicher Bereich	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
	Prozent		Prozent		Prozent	
Anteil an allen Beschäftigten (30.06.2009)	46	54	42	58	61	39
- für einfache Tätigkeiten	57	43	55	45	72	28
- mit Berufsausbildung	45	55	41	59	63	37
- mit Hochschul-/ Fachhochschulabschluss	51	49	46	54	58	42
- Tätige Inhaber	24	76	24	76	43	57
Anteil an den Arbeitsplätzen	100	100	100	100	100	100
- mit einfachen Tätigkeiten	16	11	19	11	7	4
- mit Berufsausbildung	64	66	65	68	59	55
- mit Hochschul-/ Fachhochschulabschluss	17	14	12	11	34	40
- Tätige Inhaber	3	9	4	10	0	1
Weiterbildungsquote (1. Hj. 2009)	31	22	29	21	43	30
Anteil an Weitergebildeten (1. Hj. 2009)	55	45	50	50	69	31
Anteil an Auszubildenden 2009	37	63	34	66	60	40
Übernahmequote 2009	53	55	50	57	71	58

Das IAB-Betriebspanel bietet auch Daten, mit denen die tatsächliche betriebliche Nutzung der weiblichen Potenziale eingeschätzt werden kann. Damit können Aussagen zur Qualität der Beschäftigungsverhältnisse von Frauen getroffen werden. Ein wichtiges Indiz dafür ist der Flexibilisierungsgrad, d. h. der Anteil so genannter atypischer Beschäftigungsverhältnisse (v. a. Teilzeit und Befristung) an allen Beschäftigungsverhältnissen (vgl. auch Abschnitt 3). Hier gibt es deutliche Unterschiede zulasten der weiblichen Beschäftigten. Der Flexibilisierungsgrad lag bei den Frauen in Thüringen mit 44 Prozent deutlich oberhalb des Flexibilisierungsgrades der Männer mit 17 Prozent. Das bedeutet, dass in Thüringen lediglich jede zweite Frau (56 Prozent) in einem Normalarbeitsverhältnis tätig ist, während dies auf 83 Prozent der erwerbstätigen Männer zutrifft.

Die geschlechterspezifischen Unterschiede in der Flexibilisierung resultieren insbesondere aus der Teilzeittätigkeit. 76 Prozent der Teilzeitbeschäftigten in Thüringen sind Frauen. Die Teilzeitquote der Frauen beträgt 35 Prozent, die der Männer 9 Prozent.²⁵ 50 Prozent der

²⁵ Nach Einschätzung des WSI sowie des IW Köln steht in Ostdeutschland ca. die Hälfte der Teilzeittätigkeiten den individuellen Wünschen dieser Beschäftigten entgegen. Vgl. Christina Klenner: Gleichstellungspolitik vor alten und neuen Herausforderungen – Welchen Beitrag leistet die Familienpolitik? In: WSI Mitteilungen, Düsseldorf 10/2007, S. 525 sowie Teilzeitar-

befristet Beschäftigten sind Frauen. Die Befristungsquote der Frauen liegt bei 9 Prozent, die der Männer bei 7 Prozent.

Ein Vergleich des privatwirtschaftlichen und öffentlichen Bereichs zeigt, dass es in Bezug auf die Teilzeitbeschäftigung insgesamt deutliche Abstände zwischen den Geschlechtern gibt, die aber im öffentlichen Bereich etwas geringer ausfallen (vgl. Tabelle 10).

Tabelle 10:
Leistungspotenziale (Flexibilisierungsgrad) von Frauen und Männern in Thüringer Betrieben 2009 (alle Betriebe)

Kennziffern	Alle Betriebe		Privatwirtschaftlicher Bereich		Öffentlicher Bereich	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
	Prozent		Prozent		Prozent	
Flexibilisierungsgrad	44	17	43	15	45	24
- Anteil an Teilzeitbeschäftigten	76	24	75	25	82	18
- Teilzeitquote	35	9	35	9	35	12
- Anteil an befristet Beschäftigten	50	50	48	52	57	43
- Befristungsquote	9	7	8	6	10	12

In der Thüringer Wirtschaft gibt es, trotz positiver Tendenzen der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt, Nachholbedarf²⁶ bei der besseren Nutzung weiblicher Ressourcen – sowohl quantitativ als auch qualitativ.²⁷ Wesentlich sind beispielsweise auch Benachteiligungen von Frauen im bestehenden Lohn- und Gehaltsgefüge. Diese beruhen insbesondere auf der geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktsegregation sowie dem Berufswahlverhalten von Frauen und Männern. Im bundesweiten Vergleich verdienen Frauen ca. ein Fünftel weniger als Männer. Dabei fällt der „gender pay gap“ in Ostdeutschland deutlich niedriger aus als in Westdeutschland.²⁸ Im IAB-Betriebspanel werden keine geschlechterspezifischen Informationen über die Entlohnung erhoben.

Die Analyse des aktuellen IAB-Betriebspanels zeigt, dass sich die Stellung von Frauen im öffentlichen Sektor und in der Privatwirtschaft unterschiedlich gestaltet und sie hier jeweils unterschiedliche Bedingungen und Chancen der Teilhabe vorfinden. Allerdings ist eine pauschale Beurteilung der Sachlage unangebracht, zumal das IAB-Betriebspanel nur einen eingeschränkten Untersuchungsrahmen für die Beurteilung der Gleichstellung der Geschlechter gestattet. Im Ergebnis des IAB-Betriebspanels schlägt in Betrieben des öffentlichen Sektors, im Vergleich zur Privatwirtschaft, besonders positiv der deutlich über dem Durchschnitt der Thüringer Wirtschaft liegende Anteil von Frauen an den Beschäftigten, die Integration von Mädchen und jungen Frauen in die berufliche Erstausbildung, die vergleichsweise hohen Übernahmequoten oder auch die hohe Repräsentanz des weiblichen Geschlechts in Weiterbildungsaktivitäten zu Buche. Diese günstigen Bedingungen der Teilhabe von Frauen im öffentlichen Bereich dürften vor allem auf den politischen Druck, die bestehenden Regelungen, die EU-Vorgaben und die Personalvertretungen/ Gleichstellungsbeauftragten sowie die erfolgte Sensibilisierung insbesondere von Einrichtungen der öffentlichen Verwaltung zurückzuführen sein.

beit – Die Karriere bleibt auf der Strecke. In: iwd, Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, Nr. 24, 11. Juni 2009, S. 2.

²⁶ Die Bertelsmann-Stiftung trifft dazu folgende Einschätzung: „Gegenwärtig leistet sich das Land (die Bundesrepublik d. V.) einen paradoxen Luxus: Frauen werden zunächst zu hochqualifizierten Fachkräften ausgebildet, anschließend aber nur halbherzig in den Arbeitsmarkt eingebunden.“ Helge Lukoschat, Kathrin Walther: Karrierekick Kinder. Mütter in Führungspositionen – ein Gewinn für Unternehmen. In der Kurzfassung veröffentlicht unter <http://www.work-life.at/pdf/wlb/0603-Karrierekick-Kinder-Kurzfassung.pdf>

²⁷ Das WSI kommt in seiner Untersuchung zu der Schlussfolgerung, dass der gleichstellungspolitische Blick „vor allem auf die Qualität der Erwerbsintegration von Frauen“ zu richten ist. Vgl. WSI Mitteilungen, Düsseldorf 10/2007, S. 526.

²⁸ Vgl. Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede nach dem Berufsstart und in der ersten Berufsphase. Eine Analyse der Einkommensdaten auf Basis der WSI-LohnSpiegel-Datenbank in Deutschland und im europäischen Vergleich, Düsseldorf, Dezember 2008 sowie Entlohnung von Frauen, Emanzipierter Osten. In: iwd, Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, Nr. 43, 22. Oktober 2009, S. 6.

3. Atypische Beschäftigung und Kurzarbeit

Die Untersuchungen im Rahmen des 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 Beschäftigungsverhältnisse²⁹ untersucht. Aufgrund der gegenwärtigen Finanz- und Wirtschaftskrise wird zudem der Frage nachgegangen, inwieweit diese dazu geführt hat, dass Betriebe Mitte 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.

3.1 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 Unterscheidungskriterien³⁰ 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.), die Identität zwischen Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis sowie die Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber.³¹ In dieser Abgrenzung gelten folgende Beschäftigungsformen als atypisch:

- Teilzeitarbeit einschließlich geringfügiger Beschäftigung (Mini-Jobs, Teilzeit-Midi-Jobs, „klassische“ Teilzeit³²),
- befristete Beschäftigung³³ (ungeförderte und geförderte Beschäftigung³⁴),
- Leiharbeit/ Arbeitnehmerüberlassung.

In der aktuellen Fachliteratur wird darauf verwiesen, dass atypische Beschäftigungsformen nicht per se prekär sind, wenngleich sie vielfach Merkmale von unsicheren, z. T. nicht auf einem Rechtsanspruch basierenden Beschäftigungsverhältnissen aufweisen.³⁵ Daher setzt sich zunehmend der Standpunkt durch, dass atypische Beschäftigung nicht mit Prekarität gleichzusetzen ist. Dies wird auch durch den Standpunkt unterstrichen, dass eine Einstufung in atypische Beschäftigung nicht sachgerecht ist und dass flexible Erwerbsformen eher ein Plus für den Arbeitsmarkt darstellen.³⁶

Atypische Beschäftigungsverhältnisse haben in den letzten Jahren und Jahrzehnten in ihrer Bedeutung 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 atypi-

²⁹ Mit der 14. Welle des IAB-Betriebspanels wird der Begriff der atypischen Beschäftigung verwendet. In den vorangegangenen Erhebungswellen wurde von Nicht-Standard-Beschäftigungsverhältnissen gesprochen.

³⁰ Mindestens eines der folgenden Kriterien muss zutreffen.

³¹ Vgl. B. Keller; H. Seifert: Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität. In WSI Mitteilungen 5/2006, Düsseldorf, S. 235 ff. 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.

³² 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.

³³ Eine Überschneidung von Teilzeit- und befristet Beschäftigten ist nach Angaben des SOEP (Sozio-oekonomisches Panel) eher marginal gegeben.

³⁴ Die Größenordnung geförderter Befristung resultiert aus den Angaben der Bundesagentur für Arbeit.

³⁵ Vgl.: T. Fuchs: Arbeit & Prekarität. Ausmaß und Problemlagen atypischer Beschäftigungsverhältnisse, Stadtbergen 2006, S. 5.

³⁶ Vgl. Normalarbeitsverhältnis – Keine aussterbende Gattung. In: iwd, Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, Nr. 43, 22. Oktober 2009, S. 2.

scher Beschäftigungsformen durch die Schaffung entsprechender gesetzlicher Grundlagen.³⁷

Die aktuelle Erhebungswelle erfolgte vor dem Hintergrund der Finanz- und Wirtschaftskrise. Insgesamt gibt es Anzeichen dafür, dass diese bis Mitte 2009 die Thüringer Wirtschaft unterschiedlich tangiert hat. Am Arbeitsmarkt insgesamt – gemessen an der Beschäftigungsentwicklung – war im letzten Jahr eine negative Entwicklung zu beobachten, die aber mit -1 Prozent (-10 Tsd. Personen) gegenüber dem Vorjahr nur marginal war, wobei sich aber interessante strukturelle Veränderungen beobachten lassen. Das spricht dafür, dass diese Krise bis Juni 2009 erst bedingt auf den Thüringer Arbeitsmarkt durchgeschlagen ist. Abzuwarten bleibt allerdings, inwieweit die gegenwärtige Finanz- und Wirtschaftskrise künftig auf die Thüringer Wirtschaft durchschlägt und wie sich die Relationen zwischen den einzelnen Beschäftigungsformen dementsprechend gestalten werden.

Zugleich gehen die Thüringer Betriebe 2009 aber gegenüber dem Vorjahr von Umsatzeinbußen aus – ein deutliches Anzeichen dafür, dass sich die Marktbedingungen für sie verschlechtert haben. Unter diesen Bedingungen wird in der aktuellen Erhebungswelle der Fokus auf die Frage gerichtet, inwieweit die Thüringer Betriebe gegenwärtig – neben Kurzarbeit – auf atypische Beschäftigungsformen zurückgreifen, ob sich insbesondere signifikante Abweichungen zu den bisherigen Entwicklungstrends beobachten lassen. Im Mittelpunkt der Befragung standen die geringfügige sowie die befristete Beschäftigung. Erstmals können diese Beschäftigungsformen z. T. in ihren strukturellen Merkmalen charakterisiert werden. Zugleich wurden die Betriebe nach den Gründen für die Inanspruchnahme dieser Beschäftigungsformen gefragt.

Rückgang des Flexibilisierungsgrades

Die Befunde der aktuellen Erhebung verweisen auf einen Rückgang atypischer Beschäftigungsformen zwischen Mitte 2007 und Mitte 2009 in Thüringer Betrieben. Quantifiziert werden diese atypischen Beschäftigungsverhältnisse mittels der Kennziffer Flexibilisierungsgrad. 2009 beläuft dieser sich in Thüringen auf nunmehr 31 Prozent. Das entspricht einer Reduzierung um 3 Prozentpunkte gegenüber 2007 (vgl. Tabelle 11).

Damit greifen die Thüringer Betriebe gegenwärtig offenbar nicht verstärkt auf atypische Beschäftigungsalternativen zurück:

Tabelle 11:

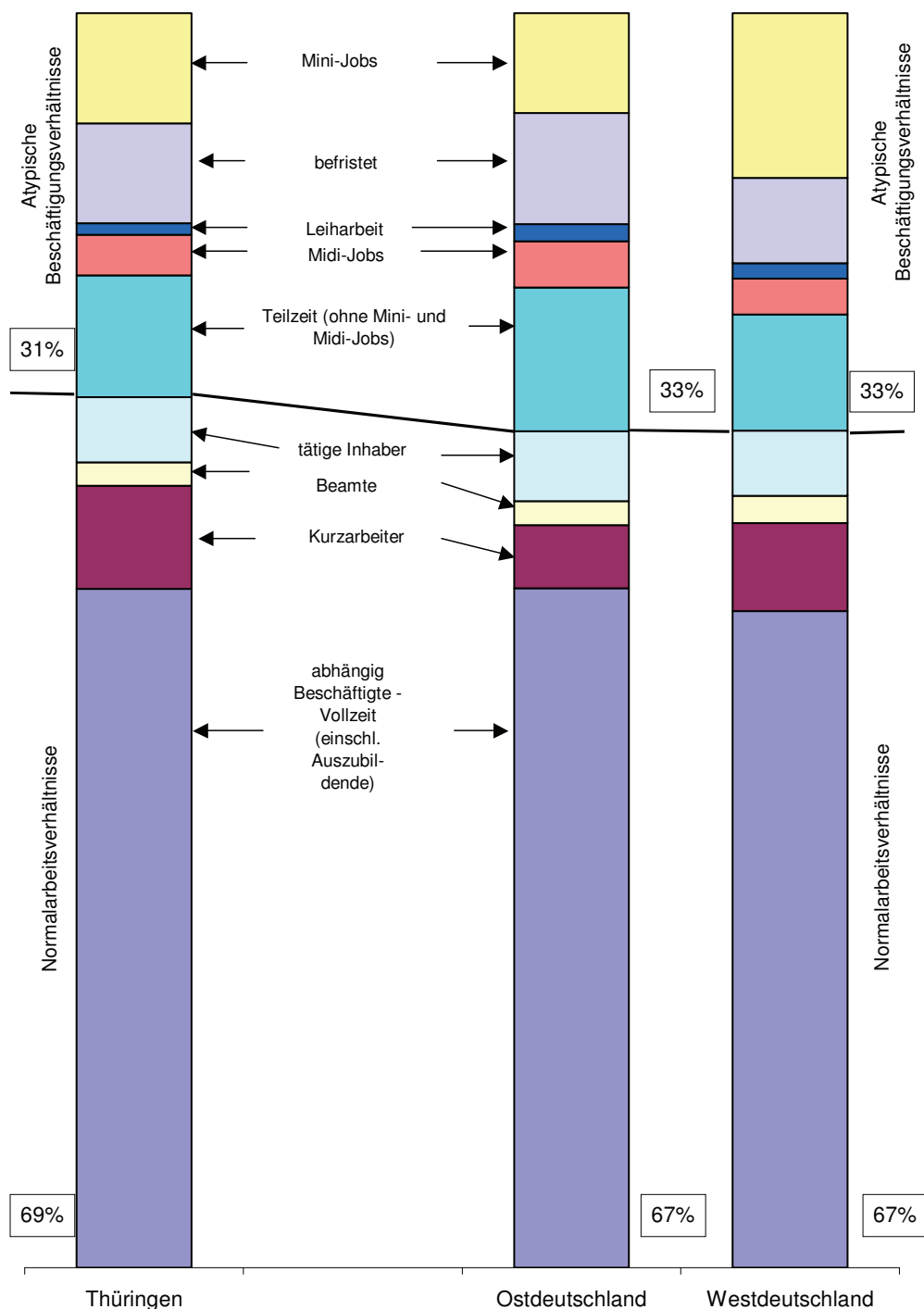
Flexibilisierungsgrad nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2009 (Stand: jeweils 30. Juni) (alle Betriebe)

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

Einen Gesamtüberblick, welche Bedeutung den verschiedenen Beschäftigungsformen zurzeit in der Thüringer Wirtschaft zukommt, vermittelt Abbildung 8.

³⁷ 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 8:
Atypische Beschäftigungs- und Normalarbeitsverhältnisse in Thüringen, Ost- und Westdeutschland (Stand: 30. Juni 2009)



Der Flexibilisierungsgrad erreicht in Abhängigkeit von der **Branche** unterschiedliche Größenordnungen. Besonders hoch fällt er in Organisationen ohne Erwerbszweck (71 Prozent), im Gesundheits- und Sozialwesen (51 Prozent), im Bereich Erziehung und Unterricht (59 Prozent) sowie in den unternehmensnahen bzw. in den übrigen Dienstleistungen (44 bzw. 47 Prozent) aus. Besonders niedrig ist er mit 13 Prozent im Produzierenden Gewerbe und in der Land- und Forstwirtschaft (12 Prozent). In der Wissenswirtschaft liegt der Flexibilisierungsgrad derzeit insgesamt bei 32 Prozent, wobei in den FuE-intensiven Zweigen des verarbeitenden Gewerbes lediglich 10 Prozent, in den unternehmensnahen Dienstleistungen allerdings 44 Prozent erreicht werden.

Der Flexibilisierungsgrad der Betriebe unterscheidet sich nach ihren **Eigentumsverhältnissen**. Für Betriebe im öffentlichen Eigentum erreicht er 37 Prozent, in privaten Firmen beträgt er 28 Prozent. Das bedeutet, der Flexibilisierungsgrad liegt im öffentlichen Bereich deutlich über dem des privaten Sektors.

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.

Teilzeitarbeit

Teilzeitbeschäftigung ist eine heterogene Gruppe unterschiedlicher Beschäftigungsverhältnisse, die sich v. a. hinsichtlich ihrer Sozialversicherungspflicht sowie des Entgelts voneinander unterscheiden. Zur Teilzeitbeschäftigung zählen geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (Mini-Jobs)³⁸, Teilzeit-Midi-Jobs³⁹ sowie „klassische“ sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse (ohne abgesenkte Sozialversicherungsbeiträge). Auf Grund ihrer besonderen Bedeutung für die Thüringer Wirtschaft werden neben der Teilzeitarbeit insgesamt geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sowie Midi-Jobs nachfolgend in gesonderten Abschnitten behandelt.

Mitte 2009 gab es in Thüringen rund 185 Tsd. Teilzeitbeschäftigte⁴⁰ (einschließlich der ca. 70 Tsd. Minijobs). Das sind rund 10 Tsd. mehr im Vergleich zum Vorjahr. Dies entspricht einer Zunahme der Teilzeitbeschäftigung um 5 Prozent. Damit beläuft sich der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Beschäftigten insgesamt auf 21 Prozent. Das entspricht einer Zunahme um 1 Prozentpunkt gegenüber 2008. Die Teilzeitquote der Thüringer Betriebe liegt weiterhin mit 4 Prozentpunkten unterhalb jener der westdeutschen Betriebe (vgl. Tabelle 12).

Zu hinterfragen ist die aktuelle strukturelle Entwicklung am Thüringer Arbeitsmarkt im Vergleich zum Vorjahr: Der Beschäftigungsrückgang in 2009 basiert ausnahmslos auf einer Abnahme der Vollzeittätigkeit bei gleichzeitigem Aufbau der Teilzeitarbeit. 2008 wurde der kräftige Anstieg der Beschäftigung demgegenüber weitgehend durch eine Ausweitung der Vollzeitbeschäftigung getragen. Diese Entwicklung könnte Ausdruck personalpolitischer Umstrukturierungsprozesse sein.

³⁸ Zu den geringfügig entlohnten 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.

³⁹ Als Midi-Jobs werden Beschäftigungsverhältnisse (ohne Auszubildende) bezeichnet, bei denen der Monatsverdienst zwischen 401 € und 800 € brutto liegt. Für diese Beschäftigungsverhältnisse gelten ermäßigte Sozialversicherungsbeiträge.

⁴⁰ 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.

Tabelle 12:
Teilzeitbeschäftigte nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2009 (Stand: jeweils 30. Juni) (alle Betriebe)

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

Eine Betrachtung der Teilzeitarbeit nach dem Eigentum verweist auf ihren höheren Stellenwert für den öffentlichen Bereich. In der privaten Wirtschaft arbeiteten 20 Prozent der Beschäftigten in Teilzeit, im öffentlichen Bereich waren es 26 Prozent.

Interessant für die Beurteilung des Umfangs der Teilzeitarbeit ist deren Struktur nach der durchschnittlich vereinbarten Wochenarbeitszeit. Die durchschnittliche Länge einer Teilzeitbeschäftigung betrug 2008 in Thüringen 21 Stunden je Woche, deutlich mehr als in Westdeutschland (18 Stunden).⁴¹ Die Teilzeitbeschäftigung ist in Thüringen sowie in den neuen Ländern generell in Bezug auf die Beschäftigtenzahl zwar nach wie vor weniger verbreitet, allerdings liegt die für Teilzeitbeschäftigte durchschnittlich vereinbarte Wochenarbeitszeit höher.

Teilzeittätigkeiten sind besonders stark in den Dienstleistungsbereichen verbreitet. Das betrifft vor allem das Gesundheits- und Sozialwesen (41 Prozent), die übrigen Dienstleistungen (37 Prozent), ebenso Erziehung und Unterricht mit 33 Prozent sowie unternehmensnahe Dienstleistungen mit 31 Prozent. Vergleichsweise wenig ist Teilzeitbeschäftigung im Bereich Bergbau/ Energie/ Wasser/ Abfall (6 Prozent) sowie im Bauwesen und im verarbeitenden Gewerbe (8 bzw. 6 Prozent) vertreten. Unterschiede hinsichtlich der Verbreitung von Teilzeitbeschäftigung sind auch zwischen den Betriebsgrößen zu erkennen. allerdings sind diese nicht sehr ausgeprägt. Bei kleineren Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten liegt die Teilzeitquote bei 24 Prozent, in den Großbetrieben erreicht sie 17 Prozent.

Das IAB-Betriebspanel gestattet eine differenzierte Betrachtung der Teilzeitbeschäftigung nach ihren verschiedenen Formen: Die „klassische“ Teilzeittätigkeit umfasst mit 48 Prozent fast die Hälfte der in Teilzeit Beschäftigten. Mit 39 Prozent entfällt über ein Drittel der Teilzeitbeschäftigten auf die sogenannten Mini-Jobs. Und etwa 13 Prozent der Teilzeitbeschäftigten in den Thüringer Betrieben haben einen Midi-Job.

Geringfügige Beschäftigung

Die geringfügige Beschäftigung in Form der Mini-Jobs (als eine Form von Teilzeitarbeit) ist in den Thüringer Betrieben leicht angestiegen. Mitte 2009 gab es in 36 Prozent der Betriebe geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, im Vorjahr waren es 32 Prozent. Diese Entwicklung ging mit einem Zuwachs der geringfügig Beschäftigten einher. Im Vergleich zum Vorjahr befanden sich im Juni 2009 über 3 Tsd. Personen mehr in dieser Beschäftigungsform, womit es in den Thüringer Betrieben nun insgesamt 71 Tsd. geringfügig Beschäftigte gibt. Damit haben Mini-Jobs in ihrer Bedeutung als Flexibilisierungsinstrument weiter an Bedeutung gewonnen.

⁴¹ Die Daten basieren auf Angaben aus dem Jahre 2008 (Vgl. IAB-Betriebspanel, Länderbericht Thüringen, Ergebnisse der dreizehnten Welle 2008, a. a. O., S. 29.

Ein zu Westdeutschland vergleichbar hohes Niveau ist aber nach wie vor nicht erreicht, wenn der Anteil der geringfügig Beschäftigten an allen Beschäftigten betrachtet wird. Dieser beläuft sich 2009 für die Thüringer Betriebe auf 8 Prozent, für die westdeutschen Betriebe auf 13 Prozent (vgl. Tabelle 13). Die geringfügig Beschäftigten in Thüringen konzentrieren sich auf verschiedene Branchen des Dienstleistungssektors, in denen über die Hälfte aller Mini-Jobber tätig ist (56 Prozent): In den unternehmensnahen Dienstleistungen sind 27 Prozent der Mini-Jobber tätig, in den übrigen Dienstleistungen 15 Prozent und im Gesundheits- und Sozialwesen sind es 12 Prozent. Der Bereich Handel und Reparatur vereint 18 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 Firmen mit 10 bis 49 Beschäftigten vertreten (43 Prozent). Am wenigsten greifen Kleinbetriebe sowie die Großbetriebe auf diese Beschäftigungsform zurück (9 bzw. 5 Prozent).

Tabelle 13:
Geringfügig Beschäftigte nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2009 Stand: jeweils 30. Juni) (alle Betriebe)

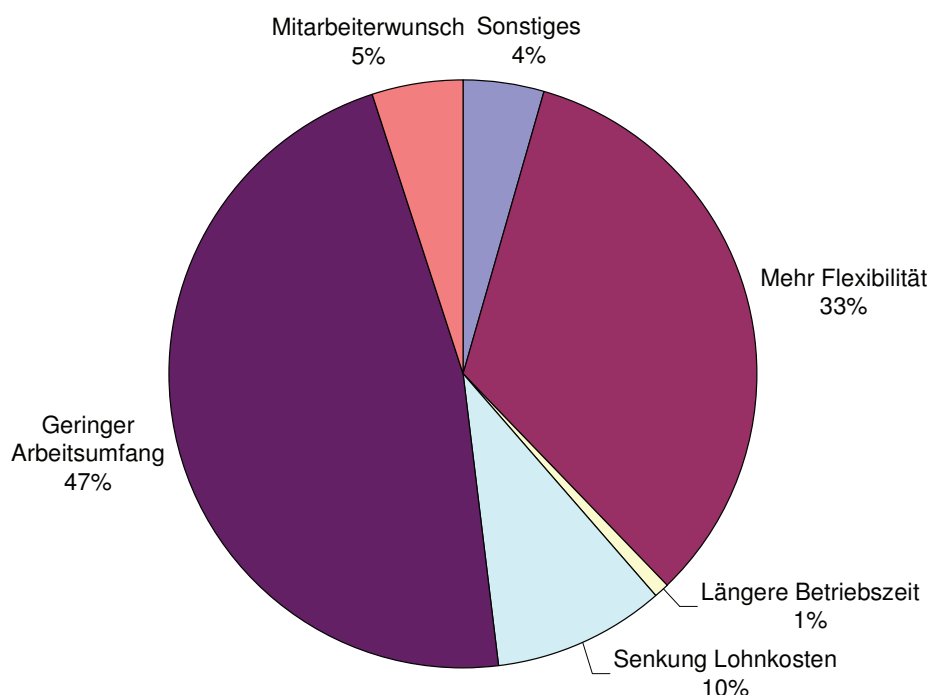
Länder	Geringfügig Beschäftigte							
	Anteil an allen Beschäftigten							
	1996*	2003*	2004*	2005	2006	2007	2008	2009
	Prozent							
Thüringen	2	7	7	7	8	7	8	8
Betriebe im Privateigentum	-	-	-	8	10	8	9	9
Betriebe im öffentl. Eigentum	-	-	-	3	3	4	3	3
Mecklenburg-Vorpommern	2	6	7	7	7	6	6	7
Brandenburg	3	6	7	6	6	6	7	7
Sachsen-Anhalt	2	6	6	5	6	6	7	7
Sachsen	4	6	6	5	6	6	7	8
Berlin	7	6	8	7	6	7	7	7
Ostdeutschland	3	6	7	6	7	6	7	7
Westdeutschland	12	11	11	11	12	12	12	13

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

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 kaum Unterschiede (34 bzw. 35 Prozent). Allerdings bestehen beträchtliche Abweichungen, sofern der Anteil der Beschäftigten in die Betrachtung einbezogen wird. In privaten Firmen zählen über 9 Prozent der Beschäftigten zu den geringfügig Beschäftigten, in Betrieben des öffentlichen Bereichs sind es demgegenüber nur knapp 3 Prozent.

Erstmals wurden die Betriebe nach den Gründen für den Einsatz geringfügig Beschäftigter gefragt. Der mit Abstand wichtigste Grund für die Betriebe ist, dem geringeren Arbeitsanfall im Betrieb zu begegnen (47 Prozent). An zweiter Stelle folgt das Bestreben nach einem flexibleren Einsatz der Arbeitskräfte (33 Prozent). Diese Prioritätensetzung (insgesamt 80 Prozent) verdeutlicht, welche Bedeutung die Betriebe dieser Beschäftigungsform für die Optimierung des Arbeitskräfteeinsatzes beimessen. Als drittwichtigster Grund wurde die Senkung der Lohnkosten (10 Prozent) genannt (vgl. Abbildung 9).

Abbildung 9:
Anteil der Betriebe nach wichtigstem Grund für den Einsatz geringfügig Beschäftigter in Thüringer Betrieben 2009
(Anteil der Betriebe an allen Betrieben mit geringfügig Beschäftigten)



Midi-Jobs

Im Vorjahresvergleich ist beim Umfang der Midi-Jobs in Thüringen keine Veränderung zu erkennen. In 23 Prozent der Thüringer Betriebe gibt es heute Midi-Jobs. Das ist exakt der Wert des Vorjahres. Mitte 2009 befanden sich gut 3 Prozent der Beschäftigten in solch einem Arbeitsverhältnis, was ebenfalls dem Vorjahreswert entsprach (vgl. Tabelle 14). Verallgemeinernd kann man sagen, dass es seit Beginn der Erhebung dieser Form atypischer Beschäftigung im Jahre 2003 kaum Schwankungen bei der Anzahl der verfügbaren Midi-Jobs gibt. 2009 gab es in den Thüringer Betrieben insgesamt 28 Tsd. Midi-Jobs.

Midi-Jobs werden im Wesentlichen als Teilzeitarbeitsverhältnisse ausgeübt. Nur 4 Tsd. Personen bzw. 14 Prozent der Beschäftigten waren Vollzeitbeschäftigte in dieser Beschäftigungsform.

Die Midi-Jobs finden fast ausschließlich in der Privatwirtschaft Anwendung. Besonders starke Verbreitung finden Midi-Jobs in den Betrieben der übrigen Dienstleistungen sowie im Gesundheits- und Sozialwesen (mit 44 bzw. 42 Prozent). Die geringste Verbreitung haben Midi-Jobs in der öffentlichen Verwaltung (6 Prozent).

Tabelle 14:
Midi-Jobs nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 2003 bis 2009 (Stand: jeweils 30. Juni) (alle Betriebe)

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

Befristete Beschäftigung

Mitte 2009 greifen Thüringer Betriebe in geringerem Maße als im Vorjahr auf befristete Beschäftigung⁴² zurück. Am 30. Juni 2009 hatten ca. 70 Tsd. Personen einen befristeten Arbeitsvertrag. Das waren 10 Tsd. Personen weniger als im Juni 2008. Der Anteil dieser Beschäftigungsform an den Beschäftigten insgesamt liegt 2009 bei 8 Prozent, d. h. um 1 Prozentpunkt niedriger als im Vorjahr. Damit spielen diese Arbeitsverhältnisse in Thüringen im Vergleich zu Westdeutschland (7 Prozent) eine etwas größere Rolle (vgl. Tabelle 15). Dies ist im Wesentlichen auf die weiterhin umfangreichere Arbeitsmarktförderung in Thüringen zurückzuführen. Mitte 2009 wurden 23 Prozent aller befristeten Beschäftigungsverhältnisse in Thüringen öffentlich gefördert, in Westdeutschland waren es lediglich 4 Prozent. Werden die arbeitsmarktpolitisch induzierten Teile aus der befristeten Beschäftigung heraus gerechnet, sind die Befristungsquoten in Thüringen um fast 1 Prozentpunkt niedriger als in Westdeutschland.

Tabelle 15:
Befristet Beschäftigte nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2009 (Stand: jeweils 30. Juni) (alle Betriebe)

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

Befristete Beschäftigungsverhältnisse sind vor allem Kennzeichen der Dienstleistungsbranchen. Der Anteil der befristet Beschäftigten an den Beschäftigten insgesamt (inkl. Auszubildende) beläuft sich im Bereich Erziehung und Unterricht auf 26 Prozent, im Gesundheits- und Sozialwesen auf 9 Prozent sowie in den unternehmensnahen und in den übrigen Dienstleistungen auf 12 bzw. 10 Prozent. Nur Organisationen ohne Erwerbszweck erreichen mit

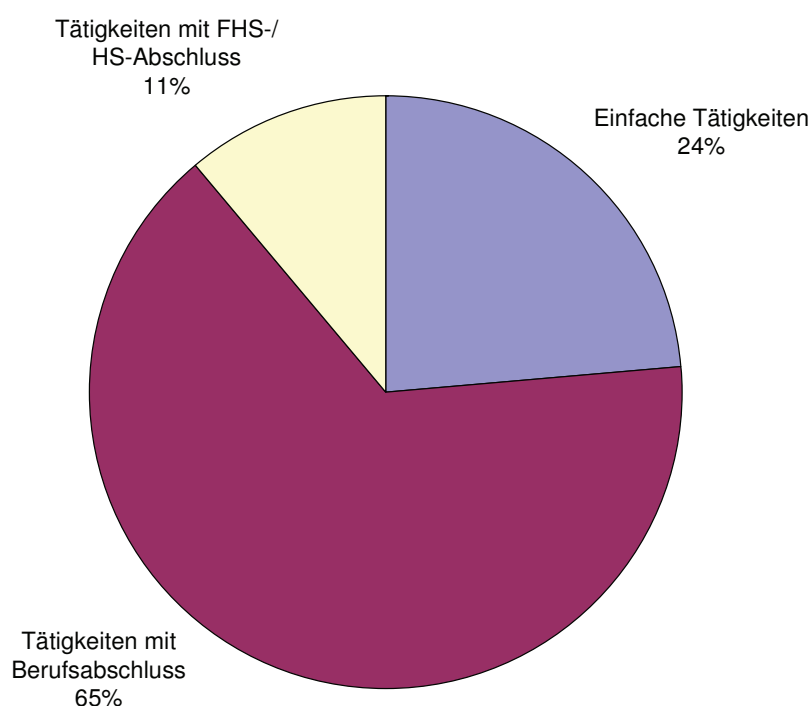
⁴² Befristete Beschäftigungsverhältnisse können sowohl ungefordert als auch gefördert (z. B. ABM) sein.

34 Prozent einen noch höheren Anteil. Der Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse korreliert mit der Betriebsgröße: Dieser erreicht bei den kleineren Betrieben mit unter 50 Beschäftigten nicht einmal 5 Prozent, bei den größeren Betrieben sind es demgegenüber 11 Prozent. Dass kleinere Firmen weitaus weniger auf dieses Flexibilisierungsinstrument setzen, könnte sich daraus erklären, dass diese in Bezug auf Personalkapazitäten bekanntlich ohnehin stark am Limit agieren. Befristete Beschäftigung ist in Betrieben des öffentlichen Sektors stärker verbreitet als in privaten Firmen (11 bzw. 7 Prozent).

Mit der aktuellen Befragungswelle des IAB-Betriebspanels ist es erstmals möglich, Betriebe mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen genauer zu charakterisieren. So liegen Befunde dazu vor, für welche Tätigkeitsformen Betriebe diese vorrangig nutzten. Die Auswertung der vorliegenden Daten zeigt, dass die Betriebe am häufigsten Tätigkeiten mit Berufsabschluss befristen: Zwei Drittel aller Betriebe stellten Facharbeiter (65 Prozent) befristet ein. Am wenigsten nutzten die Betriebe eine Befristung beim Einsatz von Beschäftigten mit Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss (11 Prozent) (vgl. Abbildung 10).

Abbildung 10:

Anteil der Betriebe nach häufigster Tätigkeitsform beim Einsatz befristet Beschäftigter in Thüringen 2009 (Anteil der Betriebe an allen Betrieben mit befristet Beschäftigten)



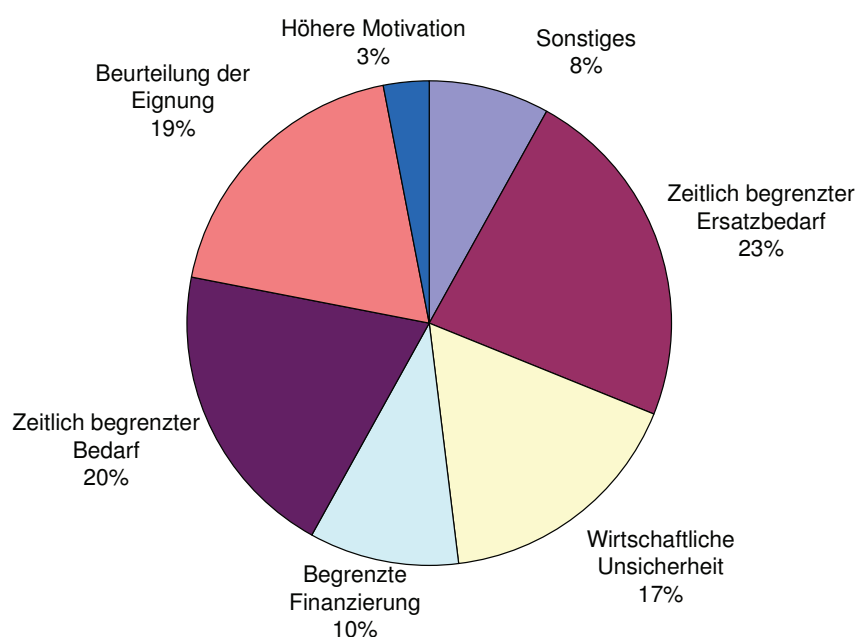
In der privaten Wirtschaft hatte knapp jeder fünfte Betrieb befristete Beschäftigungsverhältnisse, im öffentlichen Sektor jeder zweite. Auffällig ist, dass im öffentlichen Bereich Betriebe deutlich häufiger Beschäftigte für hochqualifizierte Tätigkeiten mit erforderlichem Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss befristet einstellen (18 Prozent) als Betriebe in der Privatwirtschaft (8 Prozent).

Am häufigsten greifen die Thüringer Betriebe auf eine Befristung zwischen 6 und 12 Monaten zurück. Dies betraf mit 52 Prozent über die Hälfte aller Betriebe, die bis zum 30. Juni 2009 befristete Arbeitsverträge abgeschlossen haben. Ein knapp weiteres Drittel der Thüringer Betriebe (29 Prozent) sieht eine Befristung lediglich bis zu 6 Monaten vor. Dies zeugt davon, dass die überwiegend kleinbetrieblich strukturierten Thüringer Betriebe hinsichtlich der Stabilität ihrer Auftragslage offenbar unsicher sind und sich möglichst nur kurzfristig an einen Teil ihrer Beschäftigten binden wollen. Dafür spricht, dass die Betriebe als wichtigsten Grund für die Befristung einen zeitlich begrenzten personellen Ersatzbedarf angeben (23 Prozent). Bei der Befristung spielt auch der zusätzliche Bedarf nur für eine begrenzte Zeit eine wichtige Rolle. Jeder 5. Betrieb (20 Prozent) sichert diesen mittels eines befristeten

Arbeitsvertrages ab. Interessanterweise gaben lediglich 17 Prozent der befragten Betriebe an, Befristungen auf wirtschaftliche Unsicherheiten zurückzuführen. Auch in diesem Antwortverhalten könnte sich die kleinbetriebliche Struktur der Thüringer Betriebslandschaft widerspiegeln. Für Kleinst- und Kleinbetriebe ist bekannt, dass sie unter betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten und auch hinsichtlich ihrer konkreten Auftragslage wenig langfristig denken. Möglicherweise ist dies aber auch Ausdruck dafür, dass die gegenwärtige Finanz- und Wirtschaftskrise in vielen Thüringer Betrieben erst bedingt durchgeschlagen ist. Weitere 19 Prozent der Betriebe begründeten ihren Einsatz befristeter Beschäftigter mit der Beurteilung der Eignung der Bewerber. Abbildung 11 vermittelt einen Gesamtüberblick über die Antworten der Thüringer Betriebe.

Abbildung 11:

Anteil der Betriebe nach wichtigstem Grund für den Einsatz befristeter Beschäftigter in Thüringer Betrieben 2009 (Anteil der Betriebe an allen Betrieben mit befristet Beschäftigten)



Innerhalb der befristeten Arbeitsverhältnisse findet eine umfangreiche Personalbewegung statt. Die Hälfte der im ersten Halbjahr 2009 erfolgten 48 Tsd. Neueinstellungen unterlagen einer Befristung. Damit werden etwa die Werte des Vorjahres erreicht. Auch 2009 wurden befristete in unbefristete Arbeitsverhältnisse umgewandelt. Dies bezog sich wie bereits im Vorjahr auf knapp 10 Prozent aller ursprünglich befristeten Arbeitsverhältnisse. Welche Bedeutung Befristung als Instrument der Flexibilisierung hat, zeigt sich auch daran, dass für fast 15 Tsd. Beschäftigte der befristete Arbeitsvertrag ausgelaufen ist und nicht verlängert wurde. Das sind fast 5 Tsd. Personen mehr als 2008.

Leiharbeit

Absolut hat es in den Thüringer Betrieben einen beträchtlichen Rückgang der Leiharbeit gegeben. Die Anzahl der Leiharbeitskräfte sank 2009 im Vergleich zu 2008 von 21 Tsd. auf 8 Tsd. Personen.⁴³ Das ist mehr als eine Halbierung. Dieser Rückgang der Leiharbeit bestätigt, dass bei einem konjunkturellen Abschwung Leiharbeiter als erste abgebaut werden. Der

⁴³ Mit steigender Tendenz werden Leiharbeitskräfte seit Mitte der 1990er Jahre in Deutschland nicht mehr überwiegend zum Ausgleich kurzfristig bestehender Personalengpässe eingesetzt, denn die durchschnittliche Verleihdauer ist ansteigend. Während 1996 nur jeder dritte Leiharbeiter länger als 3 Monate im Entleihbetrieb beschäftigt war, traf dies 2008 bereits auf jeden zweiten Leiharbeiter zu. Vgl. Arbeitsmarkt in Zahlen. Arbeitnehmerüberlassung. Leiharbeiter und Verleihbetriebe im 2. Halbjahr 2008. Bundesagentur für Arbeit.

Anteil der Leiharbeiter an den Beschäftigten hat sich damit ebenfalls deutlich verringert und beläuft sich nunmehr auf knapp 1 Prozent (vgl. Tabelle 16). Nur 2 Prozent der Betriebe greifen auf diese Beschäftigungsform zurück. Damit spielt diese Form atypischer Beschäftigung im Vergleich zu anderen Instrumenten flexibler Beschäftigung in den Thüringer Betrieben nach wie vor eine sehr geringe Rolle.

Tabelle 16:
Leiharbeit nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2009 (Stand: jeweils 30. Juni) (alle Betriebe)

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

Innerhalb der Branchen konzentriert sich die Leiharbeit auf das verarbeitende Gewerbe (mit über 4 Tsd. Leiharbeitern sind hier die Hälfte 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 (32 Prozent). Leiharbeit wird fast ausschließlich von privaten Betrieben genutzt; in Firmen des öffentlichen Bereiches ist sie kaum vertreten.

Fazit: Die jüngsten Panelergebnisse geben zu der Feststellung Anlass, dass die Thüringer Betriebe im 1. Halbjahr 2009 weniger auf atypische Beschäftigungsformen zurückgegriffen haben. Der Flexibilisierungsgrad der Thüringer Wirtschaft hat sich seit 2007 um 3 Prozentpunkte verringert und erreicht aktuell 31 Prozent. Die einzelnen Formen atypischer Beschäftigung haben in der Thüringer Wirtschaft ein unterschiedliches Gewicht. Dies könnte sich darauf begründen, dass die einzelnen atypischen Beschäftigungsformen über unterschiedliche Flexibilisierungspotenziale verfügen. Zudem weisen sie unterschiedliche Traditionen auf. Im Vergleich zur Teilzeitarbeit handelt es sich bei Mini- und Midi-Jobs um relativ junge Instrumente der deutschen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik. Im Vergleich zum Vorjahr zeichnen sich Mitte 2009 für die einzelnen flexiblen Beschäftigungsformen unterschiedliche, auch gegenläufige Entwicklungstendenzen ab: Zuwächse hat es bei der Teilzeitbeschäftigung und den Mini-Jobs gegeben. Relativ stabil gegenüber dem Vorjahr haben sich die Midi-Jobs verhalten. Dem stehen z. T. beträchtliche Rückgänge in der Anzahl der befristet Beschäftigten sowie der Leiharbeiter gegenüber. Im Vergleich zu den Vorjahren zeichnen sich 2009 damit z. T. beträchtliche Veränderungen ab. Diese dürften zumindest teilweise erste Reaktionen auf die aktuelle globale Finanz- und Wirtschaftskrise sein, auch wenn vorerst nur ein geringer Beschäftigungsabbau von 10 Tsd. Personen zu verzeichnen ist. Ein wichtiger Anhaltspunkt dafür ist vor allem der starke Abbau bei der Leiharbeit. Abzuwarten bleibt, inwieweit die aktuelle Krise im ihrem weiteren Verlauf auf die Thüringer Wirtschaft durchschlägt und inwieweit flexible Beschäftigungsformen zu ihrer Bewältigung beitragen werden.

3.2 Kurzarbeit

Konjunkturelle Kurzarbeit ist ein traditionelles und bewährtes Instrument deutscher Arbeitsmarktpolitik, das erstmals 1969 im AFG verankert wurde und inzwischen im SGB III (§§ 169ff.) geregelt wird. Sein Ziel ist es, den Betrieben Fachkräfte zu erhalten, krisenbedingte Arbeitslosigkeit zu vermeiden und die betriebliche wie die gesamtwirtschaftliche Beschäftigungssituation zu stabilisieren.

Unter arbeitsmarkt-, vor allem aber unter sozialpolitischen Gesichtspunkten fand in Ostdeutschland Anfang der 1990er Jahre strukturelle Kurzarbeit breite Anwendung. Vor dem Hintergrund geltender Sonderregelungen befanden sich im Jahresdurchschnitt 1991 ca. 1,6 Mio. Personen⁴⁴ in Kurzarbeit. Vergleichbare Größenordnungen hat die konjunkturelle Kurzarbeit in Ostdeutschland bislang nicht erreicht. In der zweiten Hälfte der 1990er Jahre bewegte sich die Anzahl der Kurzarbeiter jährlich zwischen 20 und 40 Tausend Personen.⁴⁵ Damit spielte dieses arbeitsmarktpolitische Instrument bislang im Ostteil Deutschlands eine ähnlich geringe Rolle wie im Westteil. Als eine zentrale Ursache für die geringe Nutzung von Kurzarbeit wird seine geringe Attraktivität für die Betriebe betrachtet⁴⁶: Wollten Betriebe dieses Instrument in Anspruch nehmen, mussten sie insbesondere seit Mitte der 1990er Jahre Bedingungen erfüllen und bestimmte Kosten, die sogenannten Remanenzkosten,⁴⁷ tragen. Die sich im Prozess der Flexibilisierung der Arbeitswelt in den letzten beiden Jahrzehnten durchsetzenden Alternativen (z. B. Arbeitszeitkonten oder auch atypische Formen der Arbeit) erwiesen sich für die Betriebe vielfach als kostengünstiger und leichter handhabbar.

Zur besseren Abfederung des aktuellen, bislang stärksten wirtschaftlichen Abschwungs in der Geschichte der Bundesrepublik hat die Bundesregierung mit Beginn des Jahres 2009⁴⁸ schrittweise bis Mitte des Jahres die geltenden Regelungen zur Inanspruchnahme von Kurzarbeit verändert.⁴⁹ Um die Attraktivität dieses Instrumentes für die von der konjunkturellen Entwicklung betroffenen Betriebe zu erhöhen, wurden u. a. folgende, bis 2010 geltende Anreize geschaffen:

- Erleichterung der Zugangsbedingungen für die Betriebe (z. B.: wenn nunmehr weniger als ein Drittel der Beschäftigten mehr als 10 Prozent Entgeltausfall haben; Verzicht auf Anfallen von Minusstunden u. ä., Vereinfachung der Anzeige sowie der Anzeigenprüfung und der Beantragung von Kurzarbeitergeld);
- Reduzierung der anfallenden betrieblichen Kosten (z. B.: Erstattung von 50 Prozent der allein vom Arbeitgeber zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge; seit Juli 2009 volle Erstattung ab dem siebten Monat der Kurzarbeit sowie Sonderregelungen für sogenannte Mehrbetriebsunternehmen);
- Verstärkung der Anreize zur produktiven Nutzung der Ausfallzeiten (z. B.: bis Juni 2009 volle Erstattung der allein vom Arbeitgeber zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge im Falle einer Qualifizierung der betreffenden Belegschaftsmitglieder während der Kurzarbeit; Bezuschussung der Weiterbildungskosten für kurzarbeitende Fachkräfte mit ESF-Mitteln);
- Verlängerung der Dauer konjunktureller Kurzarbeit (z. B.: Anfang 2009 wurde die Bezugsfrist des Kurzarbeitergeldes auf 18 Monate, ab Mai 2009 auf 24 Monate erhöht) und Erweiterung des Kreises der Bezugsberechtigten (Einbeziehung von Leiharbeitskräften).

Kurzarbeit, insbesondere die konjunkturelle Kurzarbeit, hat in der Arbeitsmarktforschung bisher wenig Beachtung gefunden.⁵⁰ Daher liegen kaum fundierte Erkenntnisse zu diesem Instrument vor. Gleichwohl haben die im Jahre 2009 vorgenommenen, bis 2010 befristeten Sonderregelungen zur Kurzarbeit eine intensive arbeitsmarktpolitische Debatte ausgelöst. Während zum einen die kurzfristige Entlastungsfunktion für den Arbeitsmarkt betont wird,

⁴⁴ Vgl. Axel Deeke: Konjunkturelle Kurzarbeit – Was kann bei vorübergehendem Arbeitsausfall bewirkt werden? In: WSI Mitteilungen, 08/2009, Düsseldorf, S. 447.

⁴⁵ Ebenda.

⁴⁶ Der Arbeitgeberservice der Arbeitsagenturen war in der Krisensituation den Betrieben bei der Bewilligung von Kurzarbeit sehr hilfreich.

⁴⁷ Auch bei Inanspruchnahme von Kurzarbeit fallen in den Unternehmen verschiedene Kosten an – z. B. für einen Teil der Lohnnebenkosten. Vgl. IAB-Kurzbericht 17/2009.

⁴⁸ Zum Zwecke der erleichterten Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld wurde mit Wirkung vom 01.02.2009 und befristet bis Ende 2010 § 421t in das SGB III aufgenommen. Vom 6. März 2009 bis zum 31. Dezember 2010 können auch Leiharbeitnehmer Kurzarbeitergeld erhalten. Nach der bis zum 5. März 2009 geltenden Rechtslage war dies nicht möglich gewesen.

⁴⁹ Die befristet wirksamen veränderten Regelungen zur Kurzarbeit sind Bestandteil der Konjunkturpakete I und II.

⁵⁰ Vgl. Einschätzung von Axel Deeke: Kurzarbeit, insbesondere konjunkturelle Kurzarbeit, ist bis heute nur ein Randthema der Arbeitsmarktforschung. In: WSI Mitteilungen, 8/2009, a. a. O., S. 446.

wird zum anderen hinterfragt, inwieweit Kurzarbeit notwendige strukturelle Anpassungen in den Betrieben verhindert, zumindest hinauszögert.

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

Inanspruchnahme von Kurzarbeit

Im ersten Halbjahr 2009 nutzten 6 Prozent der Thüringer Betriebe Kurzarbeit (vgl. Tabelle 17). Im Vergleich zur Erhebung aus dem Jahre 2003, in dem 3 Prozent aller Thüringer Betriebe im 1. Halbjahr 2003 Kurzarbeit verfügt hatten, ist eine deutliche Steigerung festzustellen. Damit erhöhte sich im Betrachtungszeitraum der Anteil der Kurzarbeiter an allen Beschäftigten von 2 Prozent in 2003 auf gegenwärtig 8 Prozent (vgl. auch Tabelle 17). Diese Befunde sind Ausdruck dafür, dass die verbesserten Regelungen zur Kurzarbeit von den Thüringer Betrieben angenommen werden. Damit dürfte Kurzarbeit in Thüringen vorerst einen Beitrag zur Stabilisierung von Beschäftigung geleistet haben.

Unterschiede in der Inanspruchnahme der Kurzarbeit ergeben sich in Abhängigkeit von der **Branche**. Am intensivsten wird Kurzarbeit gegenwärtig vom verarbeitenden Gewerbe und von der Baubranche genutzt. 23 bzw. 17 Prozent der Betriebe dieser beiden Bereiche praktizieren Mitte 2009 Kurzarbeit. Damit werden über 90 Prozent aller Kurzarbeiter in Thüringen erfasst. Auch 14 Prozent aller Betriebe der Branche Bergbau/ Energie/ Wasser/ Abfall arbeiten kurz, allerdings betrifft dies lediglich gut 1 Prozent der Kurzarbeiter. Eine besonders große Rolle spielt Kurzarbeit derzeit für die exportintensiven Bereiche des verarbeitenden Gewerbes. Dies ist Ausdruck dafür, dass diese relativ stark von den weltwirtschaftlichen Auswirkungen der gegenwärtigen Krise betroffen sind. Hier praktiziert jede dritte Firma Kurzarbeit (37 Prozent). Auf diesen Bereich entfallen 43 Prozent der Kurzarbeiter. In allen anderen Branchen kommt Kurzarbeit derzeit kaum Bedeutung zu.

Unterschiede in der Nutzung der Kurzarbeit lassen sich ebenso in Abhängigkeit von der **Betriebsgröße** beobachten. Nur 2 Prozent aller Thüringer Kleinbetriebe mit bis zu 4 Beschäftigten praktizieren Kurzarbeit, demgegenüber sind es aber 17 Prozent der mittleren und 19 Prozent der Großbetriebe. Dass Kurzarbeit in der Regel von größeren Betrieben wesentlich 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 noch stärker auf die Bedingungen der kleineren Betriebe auszurichten.

Tabelle 17:

Betriebe und Beschäftigte mit Kurzarbeit im 1. Halbjahr 2003 und 1. Halbjahr 2009 (Stand: 30. Juni) in Thüringen nach ausgewählten Branchen** und Betriebsgrößenklassen (alle Betriebe)

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

* 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 aus den vorherigen Panelwellen vergleichbar.

Die aktuelle Erhebung gestattet erstmals eine differenzierte Betrachtung für die Privatwirtschaft und jene Betriebe, die dem öffentlichen Sektor zugehören. Danach wird Kurzarbeit als arbeitsmarktpolitisches Instrument vorrangig von privaten Betrieben genutzt (7 Prozent der Betriebe und 96 Prozent aller Kurzarbeiter). Bei Betrieben, die sich im öffentlichen Eigentum befinden, stellt Kurzarbeit eher eine Ausnahme dar. Dies trifft nicht nur auf die aktuelle Situation zu, sondern auch auf das Jahr 2003. Die geringe Verbreitung von Kurzarbeit in Betrieben des öffentlichen Bereiches dürfte sich vor allem aus ihrem spezifischen Aufgabenspektrum erklären: Betriebe im öffentlichen Eigentum erbringen vielfältige Versorgungs- und Beratungsleistungen für die Bevölkerung. Damit sind diese Firmen im Allgemeinen weniger konjunkturellen Schwankungen sowie den Auswirkungen einer globalen Krise unterworfen.

Betriebe in Kurzarbeit weisen einen deutlich geringeren Flexibilisierungsgrad auf

Jene Thüringer Betriebe der Privatwirtschaft, die Kurzarbeit gegenwärtig überdurchschnittlich nutzen, weisen folgende Merkmale auf (vgl. Tabelle 18):

- Die Beschäftigung verringerte sich im Vorjahresvergleich in Betrieben mit überdurchschnittlich hoher Nutzung von Kurzarbeit um 5 Prozent (-1 Prozent in Betrieben ohne Kurzarbeit).
- Der Flexibilisierungsgrad dieser Betriebe liegt mit 8 Prozent ganz erheblich unter dem Durchschnitt der Thüringer Privatbetriebe insgesamt (28 Prozent). Dies ist vor allem auf eine geringere Inanspruchnahme von Teilzeittätigkeiten und befristeten Beschäftigungsmöglichkeiten (16 und 4 Prozentpunkte unter dem Thüringer Durchschnitt) zurückzuführen.
- Betriebe mit einem hohen Anteil von Kurzarbeit nutzen überdurchschnittlich stark andere Instrumente der Flexibilisierung, wie insbesondere Arbeitszeitkonten. Über die

Hälfte dieser Firmen (54 Prozent) verfügt über Regelungen zu Arbeitszeitkonten, während es im Thüringer Durchschnitt 32 Prozent sind. Dies dürfte sich aus der Tatsache ableiten, dass es vorrangig mittlere und große Firmen sind, die Kurzarbeit anordnen und die auch Arbeitszeitkonten führen.

Diese Befunde verweisen darauf, dass es sich bei den Betrieben, die Kurzarbeit überdurchschnittlich in Anspruch nehmen, vor allem um Betriebe handelt, die bedeutsame, „klassische“ Instrumente der Flexibilisierung in relativ geringem Umfang nutzen. Inwieweit sich daraus ein direkter Zusammenhang zur Nutzungsintensität von Kurzarbeit ergibt – etwa weil sich aus dem niedrigen Flexibilisierungsgrad ein besonders hoher Anpassungsbedarf ableitet – kann mit dem IAB-Betriebspanel nicht erklärt werden.

Tabelle 18:

Betriebe mit und ohne Kurzarbeit im 1. Halbjahr 2009 (Stand: 30. Juni) in Thüringen nach ausgewählten Merkmalen der Beschäftigungsentwicklung und der Nutzung von Instrumenten der Arbeitsmarktpolitik (Betriebe der Privatwirtschaft)

Betriebe	Beschäftigung 2009 (2008=100)	Flexibilisierung			Anteil der Betriebe mit Regelungen zu Arbeits- zeitkonten 2009
		Flexibilisie- rungsgrad 2009	Anteil Teil- zeitbeschäf- tigter 2009	Anteil befristet Beschäftigter 2009	
	Index	Prozent			Prozent
Mit Kurzarbeit	94	11	6	4	36
Überdurchschnittlich*	95	8	4	3	54
Unterdurchschnittlich*	93	16	9	5	26
Ohne Kurzarbeit	99	31	22	8	31
Insgesamt	98	28	20	7	32

* Gemessen am durchschnittlichen Anteil der Kurzarbeiter an den Beschäftigten in Betrieben mit Kurzarbeit

Kurzarbeitende Betriebe stehen unter hohem Anpassungsdruck und reagieren aktiv darauf

Einige Anhaltspunkte kann das aktuelle Betriebspanel Thüringen auch zu der Frage vorlegen, vor welchem Anpassungsdruck verstärkt kurzarbeitende Firmen stehen und ob Kurzarbeit vorrangig von wirtschaftlich starken oder von schwächeren Betrieben genutzt wird (vgl. Tabelle 19). Bei der Interpretation der Daten ist allerdings der Betriebsgrößeneffekt zu berücksichtigen: Wie bereits ausgeführt, wird Kurzarbeit häufiger von größeren als von kleineren Betrieben in Anspruch genommen.

Die Mehrzahl der Betriebe, die das Instrument der konjunkturellen Kurzarbeit gegenwärtig überdurchschnittlich nutzen,

- schätzen ihre derzeitige Konkurrenz- und Wettbewerbssituation als schwierig ein: Zwei Drittel dieser Betriebe (64 Prozent) verspüren zurzeit einen hohen Wettbewerbsdruck. Im Thüringer Durchschnitt geben dies lediglich 39 Prozent der befragten Privatbetriebe an.
- gehen von einem Umsatzrückgang aus: Während Thüringer Privatbetriebe im Durchschnitt von einem Umsatzrückgang gegenüber 2008 um rund 8 Prozent ausgehen, erwarten die überdurchschnittlich kurzarbeitenden Firmen eine Umsatzreduzierung um über 30 Prozent.
- Ein zentraler Erklärungsansatz für diese kritischen Einschätzungen dürfte mit der hohen Exportquote dieser Betriebe im Zusammenhang stehen. Die Exportquote der überdurchschnittlich kurzarbeitenden privaten Betriebe liegt mit 32 Prozent um das Dreifache über dem Durchschnitt der Thüringer Privatwirtschaft (9 Prozent). Damit ergibt sich für diese Betriebe eine besonders hohe Abhängigkeit von den globalen Entwicklungen im Allgemeinen und von der aktuellen Finanz- und Wirtschaftskrise im Besonderen.

Angesichts dieser Herausforderungen zeigen sich die Betriebe der Privatwirtschaft, die überdurchschnittlich stark Kurzarbeit angeordnet haben, bei ausgewählten Leistungsparametern sehr aktiv (vgl. ebenfalls Tabelle 19):

- 60 Prozent dieser Firmen haben 2008 Investitionen getätigt; im Thüringer Durchschnitt betraf dies 49 Prozent der privaten Unternehmen. Dabei lagen auch die Investitionen je Beschäftigten mit über 8 Tsd. Euro pro Beschäftigten um rund 3 Tsd. Euro über dem Thüringer Durchschnitt. Ebenso lag der Anteil der Betriebe, die auch für 2009 Investitionen planen, bei 71 Prozent und damit um rund 20 Prozentpunkte über dem Durchschnitt der Thüringer Privatwirtschaft.
- Auch bei der Akquirierung von öffentlichen Zuschüssen zu Investitionen und Sachmitteln erwiesen sich die überdurchschnittlich stark kurzarbeitenden Betriebe als sehr erfolgreich. Während im Thüringer Durchschnitt nur 7 Prozent der privaten Betriebe derartige Zuschüsse einwerben konnten, waren es bei den überdurchschnittlich stark in Kurzarbeit Befindlichen 24 Prozent.
- 43 Prozent dieser Firmen haben 2008 Innovationen hervorgebracht, damit liegen sie um 11 Prozentpunkte über dem ostdeutschen Durchschnitt.

Diese Befunde sprechen dafür, dass es sich bei den überdurchschnittlich stark kurzarbeitenden Betriebe um Firmen handelt, die wirtschaftlich potent sind und auf bestehenden Anpassungsdruck reagieren. Ein weiterer Anhaltspunkt dafür ist der erzielte Umsatz je Beschäftigten. Dieser lag 2008 bei den intensiv in Kurzarbeit befindlichen Betrieben mit 167 Tsd. Euro deutlich oberhalb des Durchschnitts der Thüringer Privatwirtschaft (128 Tsd. Euro).

Tabelle 19:

Betriebe mit und ohne Kurzarbeit im 1. Halbjahr 2009 (Stand: 30. Juni) in Thüringen nach ausgewählten wirtschaftlichen Leistungsparametern (Betriebe der Privatwirtschaft)

Betriebe	Anteil der Betriebe mit hohem Wettbewerbsdruck 2009	Investitionen 2008		Anteil der Betriebe mit geplanten Investitionen 2009	Anteil der Betriebe mit Innovationen 2008	Umsatz 2009 (2008=100)	Exportquote 2008
		Investitionen je Beschäftigten	Anteil der Betriebe mit Zuschüssen für Investitionen und Sachmittel				
	Prozent	Tsd. €	Prozent	Prozent	Prozent	Prozent	Prozent
Mit Kurzarbeit	48	7	19	56	46	72	29
Überdurchschnittlich*	64	8	24	71	43	69	32
Unterdurchschnittlich*	40	5	16	48	47	79	20
Ohne Kurzarbeit	38	5	6	51	31	97	5
Insgesamt	39	5	7	52	32	92	9

* Gemessen am durchschnittlichen Anteil der Kurzarbeiter an den Beschäftigten in Betrieben mit Kurzarbeit

Die Frage, inwieweit Mitte 2009 das beschäftigungsstabilisierende Potenzial von Kurzarbeit für die Thüringer Betriebe bereits ausgeschöpft war, kann mit Hilfe des IAB-Betriebspanels nicht beantwortet werden. Es ist jedoch davon auszugehen, dass die beschäftigungsstabilisierende Wirksamkeit der Kurzarbeit mit dem Fortschreiten der Krise an ihre Grenzen stößt – zumal sie trotz ihrer modifizierten Nutzungsbedingungen für die Betriebe nicht zum Nulltarif zu haben ist.

Qualifizierung von Kurzarbeitern

Ein weiteres Indiz dafür, inwieweit Kurzarbeit zur eher passiven Überbrückung von konjunkturellen Schwankungen oder aber aktiv zur Marktanpassung genutzt wird, sind betriebliche Weiterbildungsaktivitäten. Kurzarbeit sieht, neben finanziellen Regelungen zum Kurzarbeitergeld, auch die Möglichkeit zur Gestaltung von 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.“⁵¹ Dies unterstreicht den präventiven Charakter des Instrumentes, der mit den aktuellen Regelungen noch weiter ausgebaut wird.

- Gegenwärtig sind zwei Ansätze für die Qualifizierung von Kurzarbeitern möglich: 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 und soll ihnen einen anerkannten Berufsabschluss bzw. eine Teilqualifizierung ermöglichen, um ihnen so neue Chancen am Arbeitsmarkt zu eröffnen.
- Neu, und (noch) befristet bis zum Jahr 2010, ist eine Bezuschussung der beruflichen Weiterbildung für in Kurzarbeit befindliche Fachkräfte.⁵² Die Maßnahme soll dazu beitragen, sie für Beschäftigungsalternativen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu qualifizieren. Zugleich erhalten Betriebe damit die Möglichkeit, ihren Fachkräften arbeitsplatzbezogene Kenntnisse zu vermitteln. Damit können sie für ihren Arbeitgeber mit Kompetenzen und Know-how ausgestattet werden, das einer Anpassung an aktuelle Bedarfe entspricht. Insbesondere wenn Betriebe diese Möglichkeit nutzen, dürfte dies von Anpassungsbemühungen in konjunkturellen Krisenzeiten zeugen. Allerdings kann mit den Daten des IAB-Betriebspanels zurzeit nicht zwischen den verschiedenen Zielgruppen der Weiterbildungsmaßnahmen unterschieden werden.

Mitte 2009 führten in Thüringen 17 Prozent der Betriebe mit Kurzarbeit Maßnahmen zur beruflichen Orientierung oder Weiterbildung für ihre Kurzarbeiter durch. Im Vergleich zur Erhebung aus dem Jahre 2003, in dem 7 Prozent der Betriebe ihre in Kurzarbeit befindlichen Beschäftigten qualifizierten, entspricht dies einer deutlichen Steigerung. Damit werden aktuell 11 Prozent aller Kurzarbeiter qualifiziert. Im Jahre 2003 belief sich der Anteil auf 7 Prozent. Trotz der zu beobachtenden Zuwächse gegenüber 2003 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 (11 Prozent) überrascht insofern nicht, als dass von der Möglichkeit zur Qualifizierung im Rahmen von Kurzarbeit bisher insgesamt wenig Gebrauch gemacht wurde.⁵³ Dies gilt für Thüringen und Ostdeutschland 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. Darüber hinaus gibt es viele weitere Fördermöglichkeiten für betriebliche Qualifizierung.

Abbildung 12 verdeutlicht, dass mit Kurzarbeit verknüpfte Qualifizierungsmaßnahmen sich auf wenige Branchen konzentrieren. Das betrifft im Wesentlichen das verarbeitende Gewerbe, in dem 22 Prozent aller kurzarbeitenden Betriebe Maßnahmen zur beruflichen Orientierung oder Weiterbildung durchführen. Aus dieser Branche kommen vier Fünftel aller Kurzarbeiter (ca. 80 Prozent), die sich in dieser Zeit weiterbilden. Hohe Anteile bei den weiterbildungsaktiven Betrieben während der Kurzarbeit erreichen auch das Baugewerbe (17 Prozent) und die unternehmensnahen Dienstleistungen (11 Prozent).

Die Qualifizierungsaktivitäten bei den Kurzarbeitern hängen in hohem Maße von der Betriebsgröße ab. Während lediglich 14 Prozent der Kleinst- und Kleinbetriebe diesbezüglich aktiv sind, betrifft das bei den größeren Betrieben 30 bis 40 Prozent. Auf diese Gruppe der größeren Betriebe (über 50 Beschäftigte) entfallen allerdings ca. 80 Prozent aller sich qualifizierenden Kurzarbeiter. 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 von

⁵¹ Vgl. SGB III, § 175 (1).

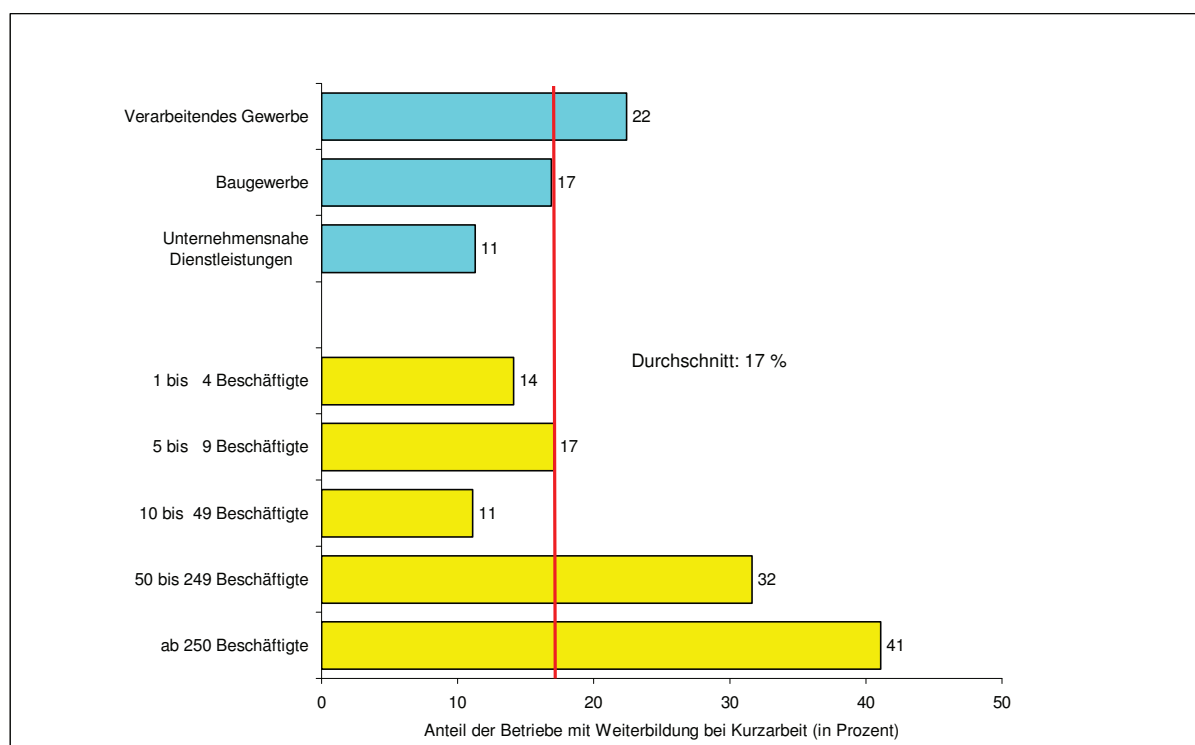
⁵² Die Bezuschussung erfolgt mit ESF-Mitteln auf der Grundlage der ESF-Richtlinie des Bundes vom 18.12.2008 in der Fassung vom 10.03.2009. In Abhängigkeit von der Art der Maßnahme, der Betriebsgröße sowie der Zielgruppe können zwischen 25 und 80 Prozent der Weiterbildungskosten bezuschusst werden.

⁵³ Vgl. WSI Mitteilungen 8/2009, a. a. O., S. 450 f.

Kleinst- und Kleinbetrieben erklärt sich nicht nur aus oft fehlenden personellen und zeitlichen Ressourcen. Viele dieser Betriebe haben überdies Probleme, Angebote zu finden, mit dem sie ihren oft sehr spezifischen Weiterbildungsbedarf abdecken können. Vor diesem Hintergrund ist es umso wichtiger, vor allem kleine Betriebe verstärkt über die neuen Weiterbildungsmöglichkeiten für Kurzarbeiter und andere Beschäftigte zu informieren, sie dafür zu sensibilisieren und sie hinsichtlich der konkreten Nutzungsmöglichkeiten noch umfangreicher zu beraten.

Abbildung 12:

Anteil der Betriebe mit Weiterbildung bei Kurzarbeit an allen Betrieben mit Kurzarbeit im 1. Halbjahr 2009 in Thüringen nach ausgewählten Branchen* und Betriebsgrößenklassen (in Prozent)



* Auf die ausgewählten Branchen entfallen jeweils 96 Prozent aller Kurzarbeiter und aller Kurzarbeiter mit Weiterbildung.

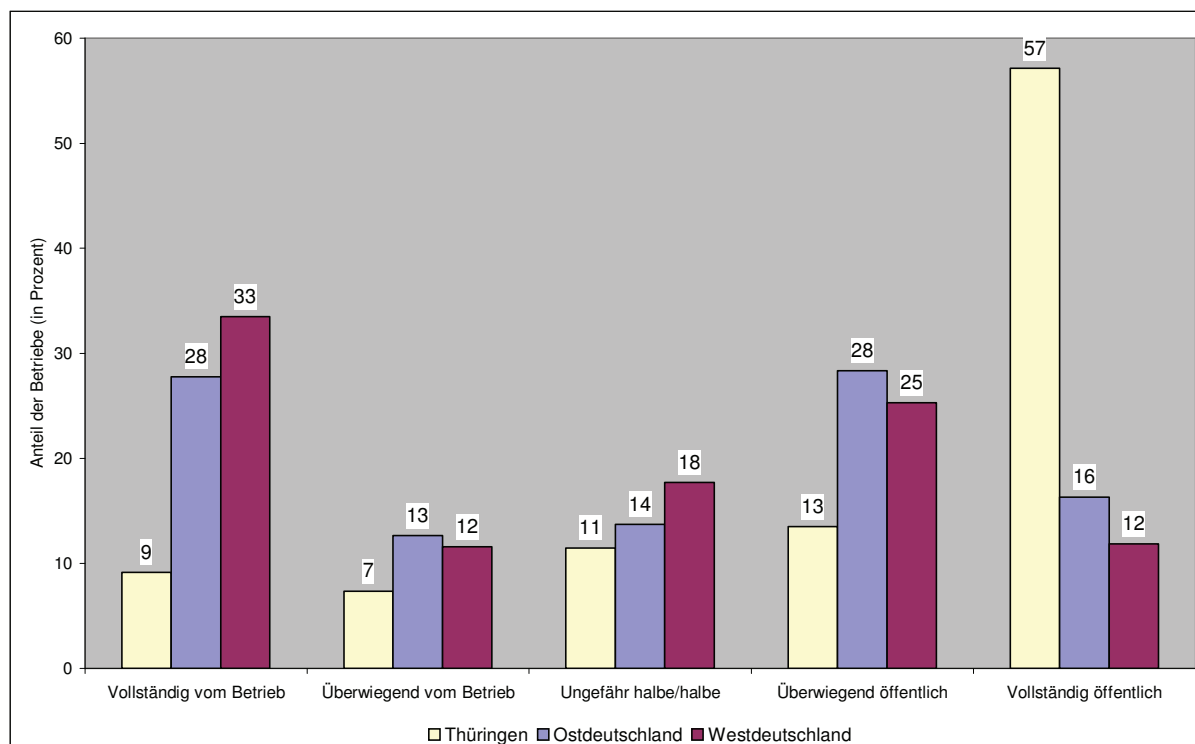
Die Thüringer Betriebe, die Kurzarbeit ihrer Beschäftigten in hohem Maße mit ihrer beruflichen Qualifizierung verbinden, zeichnen sich vor allem aus durch

- einen überdurchschnittlich hohen Anteil an qualifizierten Tätigkeiten. Dies dürfte dafür sprechen, dass hier insbesondere die Sonderregelungen zur Kurzarbeit in Bezug auf Weiterbildung greifen;
- ein ohnehin schon großes Engagement in der Weiterbildung. Das bedeutet: Qualifizierung in der Kurzarbeit erfolgt vorrangig seitens insgesamt weiterbildungsaktiver Firmen.

Die Betriebe lieferten zugleich Informationen über die Finanzierung der Maßnahmen zur beruflichen Orientierung oder Weiterbildung in der Kurzarbeit. Ein Vergleich der Ergebnisse aus 2003 und 2009 macht deutlich, dass die Betriebe in Thüringen aktuell v. a. öffentliche Mittel bei Qualifizierung im Rahmen von Kurzarbeit nutzen. Etwa 70 Prozent aller Thüringer Betriebe, die ihren Kurzarbeitern Qualifizierungsmaßnahmen anbieten, finanzieren diese überwiegend bzw. vollständig aus Fördermitteln. Es ist zu vermuten, dass es vor allem die verbesserten Finanzierungsbedingungen sind, die Thüringer Betriebe verstärkt zu Bildungsaktivitäten motivieren. Demgegenüber realisieren 16 Prozent der Thüringer Betriebe die Qualifizierung vollständig bzw. überwiegend selbst (vgl. Abbildung 13).

Abbildung 13:

Finanzierungsquellen für betriebliche Weiterbildungsaktivitäten in der Kurzarbeit im 1. Halbjahr 2009 in Thüringen, Ost- und Westdeutschland (Anteil der Betriebe an allen Betrieben mit Maßnahmen zur beruflichen Orientierung oder Weiterbildung)



Diese allgemeine Finanzierungsstruktur ist aber bei den einzelnen Betriebsgrößen unterschiedlich ausgeprägt. In der Regel gilt, dass kleinere Betriebe verstärkt auf öffentliche Mittel zurückgreifen, größere Betriebe hingegen einen höheren Eigenanteil erbringen. Bei ihnen spielt insbesondere die Halbe-halbe-Finanzierung eine größere Rolle.

Fazit:

Das Instrument der Kurzarbeit wurde von 6 Prozent der Betriebe für 8 Prozent der Beschäftigten genutzt. Im Vergleich zu 2003, ebenfalls einem Krisenjahr, ergibt sich eine deutliche Erhöhung der Inanspruchnahme von Kurzarbeit. Damit dürfte Kurzarbeit 2009 in Thüringen einen Beitrag zur Stabilisierung von Beschäftigung geleistet haben. Offenbar greifen die mit der aktuellen Finanz- und Wirtschaftskrise getroffenen modifizierten Regelungen, und sie verbessern die Attraktivität von Kurzarbeit für Thüringer Betriebe. Ob bereits alle Möglichkeiten dieses beschäftigungspolitischen Instrumentes seitens der Thüringer Betriebe ausgeschöpft sind, muss offen bleiben. Kurzarbeit wird vorrangig in größeren Betrieben in Anspruch genommen. Damit erklärt sich auch, dass dieses Instrument vor allem in jenen Betrieben Anwendung findet, deren wirtschaftliche Leistungskennziffern über dem Durchschnitt der Thüringer Wirtschaft liegen. Inwieweit dies als Indiz dafür interpretiert werden kann, dass Kurzarbeit genutzt wird, um betriebliche Anpassungsprozesse zu unterstützen, bedarf allerdings weiterer Untersuchungen. Mitte 2009 wurden 11 Prozent aller Kurzarbeiter qualifiziert. Trotz der zu beobachtenden Zuwächse gegenüber 2003 bei Qualifizierungsmaßnahmen für Kurzarbeiter werden die Möglichkeiten von den Thüringer Betrieben noch immer unzureichend genutzt. Dies zeugt davon, dass im Verständnis der Thüringer Betriebe Kurzarbeit vorrangig der Abfederung konjunkturell bedingter Ausfälle dienen soll.

4. Fachkräftebedarf

Die in den Konjunkturjahren 2006 bis 2008 gestiegene Nachfrage nach Fachkräften und die Zunahme der offenen Stellen wurde mit der Ende 2008 einsetzenden Finanz- und Wirtschaftskrise unterbrochen. Ungeachtet dessen lag die Zahl der Einstellungen und der offenen Stellen für Fachkräfte im ersten Halbjahr 2009 immer noch auf einem hohen Niveau. Die Frage der Verfügbarkeit von Fachkräften sollte daher nach wie vor im Blickfeld wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischer Überlegungen bleiben. Die von der Bundesregierung Anfang 2008 beschlossene Qualifizierungsinitiative, die eine Reihe von unterschiedlichen Maßnahmen zur Sicherung der Verfügbarkeit von Fachkräften umfasst⁵⁴, behält ihre Bedeutung. Wichtig bleiben auch die Thüringer Aktivitäten auf diesem Feld.

Das Problem eines partiell bestehenden Fachkräftemangels bleibt auch in der gegenwärtigen Krise bestehen. Unabhängig von der jeweiligen Konjunkturphase verschärft sich das Problem der ausreichenden Verfügbarkeit von Fachkräften dadurch, dass infolge des demografischen Wandels die Betriebsbelegschaften zunehmend altern. In den kommenden Jahren stellen Betriebe in wachsendem Maße auch deshalb ein, weil Arbeitskräfte altersbedingt ausscheiden. Der altersbedingte Ersatzbedarf ist und bleibt somit hoch.

Mismatch-Situationen zwischen Angebot und Nachfrage bei qualifizierten Tätigkeiten⁵⁵ gibt es somit nicht nur gegenwärtig, sie werden verstärkt auch in Zukunft auftreten. Denen muss die betriebliche Personalpolitik mit veränderten Rekrutierungsstrategien sowie neuen Aus- und Weiterbildungskonzepten begegnen. Die Erhaltung des erreichten Qualifikationsniveaus erfordert auch künftig ein hohes Maß an Bildungs- und Ausbildungsaktivitäten. Die vielfältigen Strategien der Betriebe, aktiv auf den künftigen Fachkräftebedarf zu reagieren – bspw. durch neue Aus- und Weiterbildungskonzepte und marktgerechte Bezahlung – belegen, dass sich zahlreiche Betriebe bereits auf den demografischen Wandel eingestellt haben⁵⁶.

Im 1. Halbjahr 2009 entfielen – wie bereits in den Vorjahren – 75 Prozent aller Einstellungen in den Thüringer Betrieben auf Beschäftigte, die für qualifizierte Tätigkeiten eingesetzt wurden und 25 Prozent aller Einstellungen für einfache Tätigkeiten.

4.1 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 nunmehr betriebliche Einschätzungen vor, die den Fachkräftebedarf unter den Bedingungen der gegenwärtigen Wirtschaftskrise beschreiben. 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 *Personalsuche, Neueinstellungen und nicht besetzte Stellen*.

⁵⁴ Vgl. „Aufstieg durch Bildung – Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung“, Januar 2008, www.bmbf.de

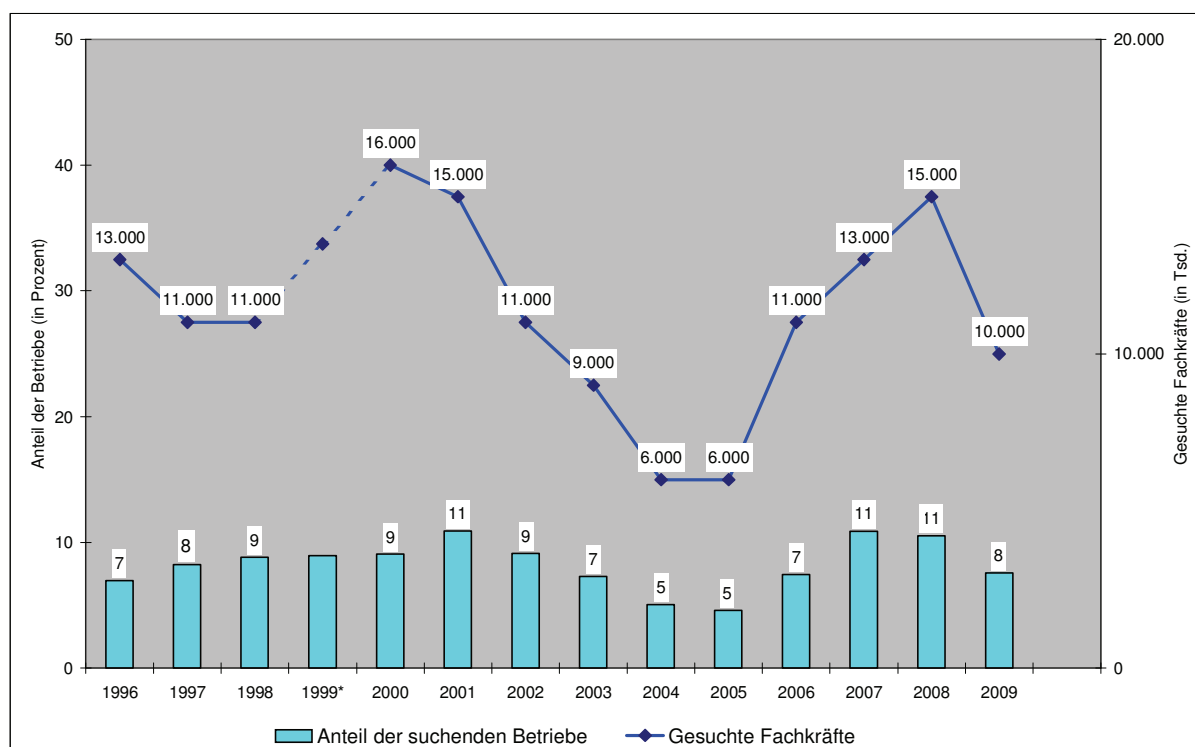
⁵⁵ Arbeitskräfte für qualifizierte Tätigkeiten erfordern eine abgeschlossene Lehre oder eine vergleichbare Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung bzw. einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss. Die Übernahme von Auszubildenden und von Mitarbeitern aus befristeten Arbeitsverhältnissen zählt im IAB-Betriebspanel nicht als Einstellung.

⁵⁶ Auch die neue und verlängerte Kurzarbeiterregelung mit ihren Möglichkeiten zur Durchführung von Maßnahmen zur beruflichen Orientierung oder Weiterbildung ist Bestandteil derartiger Strategien.

Suche nach Fachkräften

Unter den Bedingungen der gegenwärtigen Wirtschaftskrise ist in Thüringen wie in Ost- und Westdeutschland die Suche nach Fachkräften zum nächstmöglichen Einstellungstermin zwar deutlich gesunken, aber keinesfalls eingebrochen. Im Vergleich zu den Jahren des konjunkturellen Aufschwungs 2007 und 2008 suchten Mitte 2009 in Thüringen weniger Betriebe Fachkräfte: Von etwa 8 Prozent aller Thüringer Betriebe wurden insgesamt ca. 10 Tsd. Fachkräfte (-35 Prozent) gesucht (vgl. Abbildung 14).

Abbildung 14:
Suche nach Fachkräften zum nächstmöglichen Zeitpunkt 1996 bis 2009 (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 10 Tsd. gesuchten Fachkräften in Thüringen entfielen vier Fünftel auf Beschäftigte mit abgeschlossener Lehre und ein Fünftel auf Hochschulabsolventen⁵⁷.

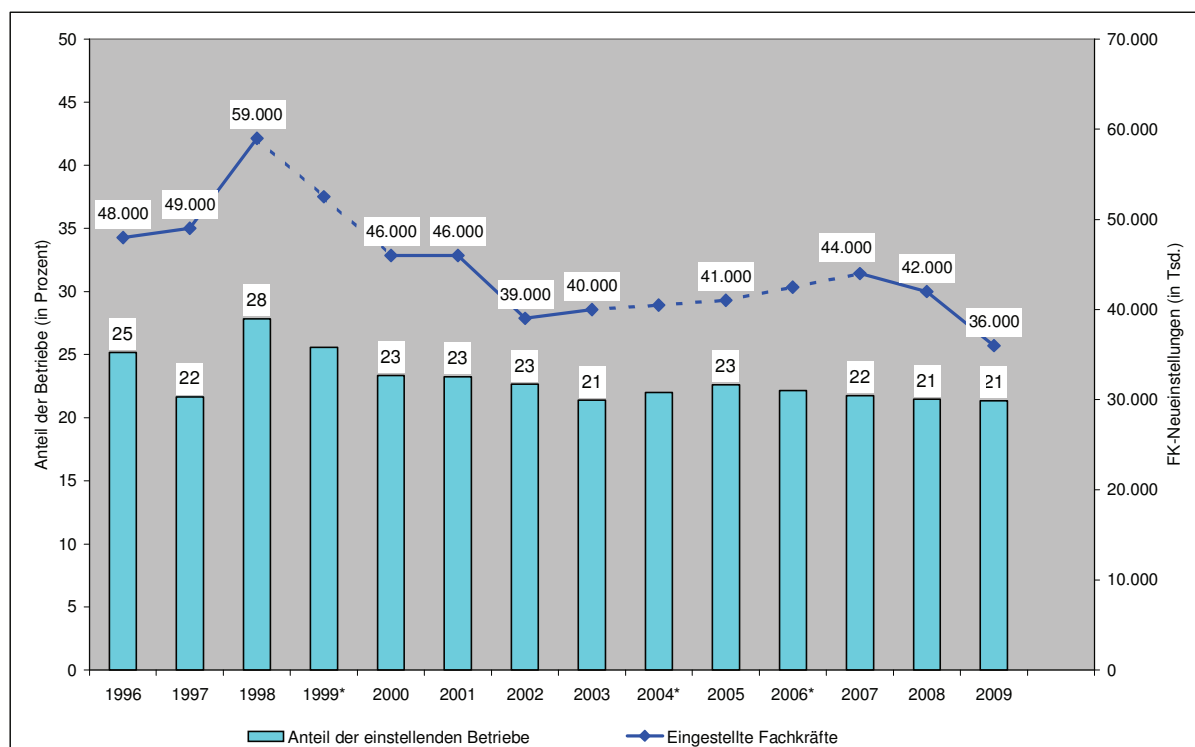
Neueinstellungen von Fachkräften

Nicht nur die Suche nach Fachkräften, auch das konkrete betriebliche Einstellungsverhalten von Fachkräften hat sich während der Wirtschaftskrise verändert. Die Angaben aus den Vorjahren belegen, dass Fachkräfteeinstellungen mit der konjunkturellen Entwicklung korrespondieren. Überraschend stellte im 1. Halbjahr 2009 eine ähnliche Zahl von Betrieben in Thüringen Fachkräfte ein wie in 2007 und 2008 (21 Prozent aller Betriebe in Thüringen) (vgl. Abbildung 15).

Im 1. Halbjahr 2009 sank zwar die Zahl der Einstellungen qualifizierter Fachkräfte um 15 Prozent auf 36 Tsd., was aber nach wie vor einen großen Bedarf an Fachkräften signalisiert (vgl. ebenfalls Abbildung 15).

⁵⁷ Die berufliche Zusammensetzung erwerbstätiger Akademiker zeigt, dass mit fast 30 Prozent die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler die größte Gruppe bilden. Es folgen die Ingenieurwissenschaften (23 Prozent), Erziehungswissenschaften (15 Prozent), Mathematik- und Naturwissenschaften umfassen mit sinkender Tendenz 9 Prozent, Mediziner 8 Prozent. Vgl. Akademiker – Am Arbeitsplatz gefragt. In: iwD, Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, Nr. 10, 6. März 2008, S. 4.

Abbildung 15:
Einstellungen von Fachkräften 1996 bis 2009 (jeweils 1. Halbjahr) in Thüringen



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

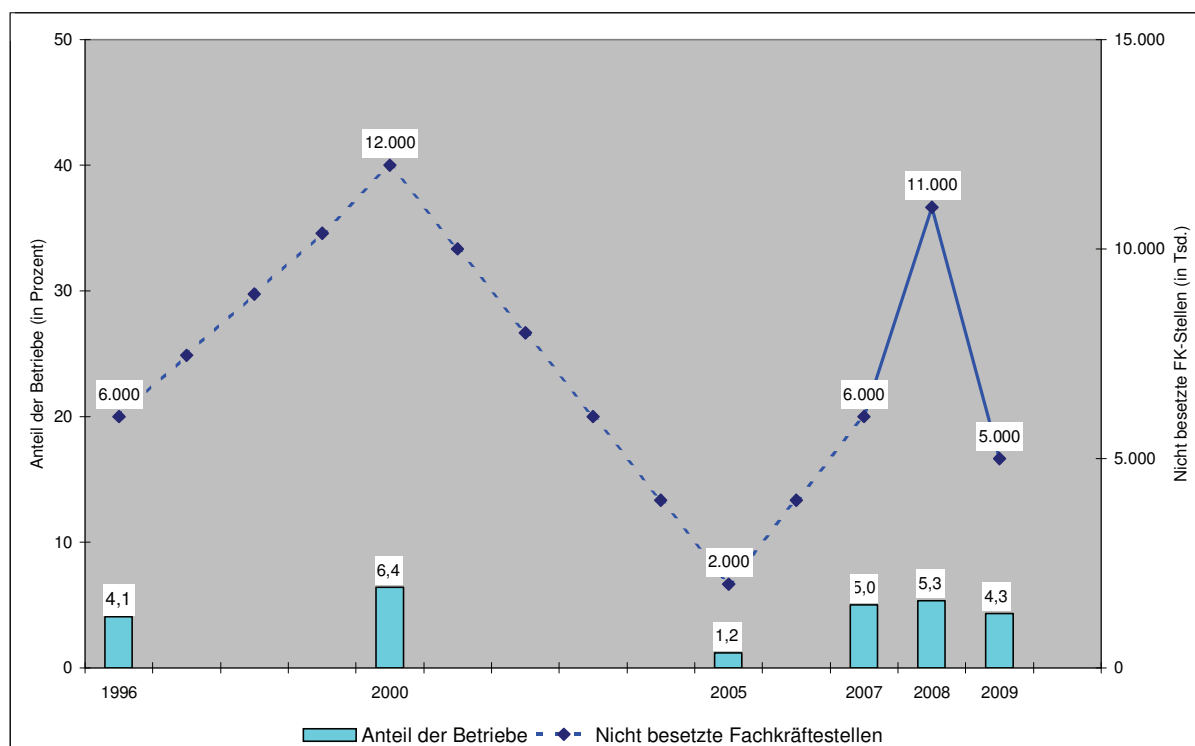
Nicht besetzte Stellen für qualifizierte Tätigkeiten

Da die Angebotsseite nicht Gegenstand des IAB-Betriebspanels ist, werden nachfolgend die nicht besetzten Stellen als Indikator für Disparitäten am Arbeitsmarkt verwendet.

2008 haben sich im Vergleich zu 2005 sowohl die Anzahl unbesetzter Fachkräftestellen als auch der Anteil der Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen in Thüringen vervielfacht. Der Konjunkturereinbruch im 1. Halbjahr 2009 hatte Konsequenzen für die Nichtbesetzung von Fachkräftestellen. Nach Angaben der Betriebe konnten im 1. Halbjahr 2009 in Thüringen nur noch ca. 5 Tsd. Stellen für qualifizierte Tätigkeiten (bis zum Befragungszeitpunkt noch) nicht besetzt werden. Davon waren ca. 4 Prozent aller Betriebe betroffen (vgl. Abbildung 16). Im Vorjahresvergleich wies damit ein ähnlicher Anteil der Betriebe eine um die Hälfte geringere Anzahl unbesetzter Fachkräftestellen aus.

Abbildung 16:

Betriebe mit nicht besetzten Fachkräftestellen und Zahl nicht besetzter Fachkräftestellen in Thüringen 1996 bis 2009 (jeweils 1. Halbjahr)



4.2 Besetzung von Fachkräftestellen

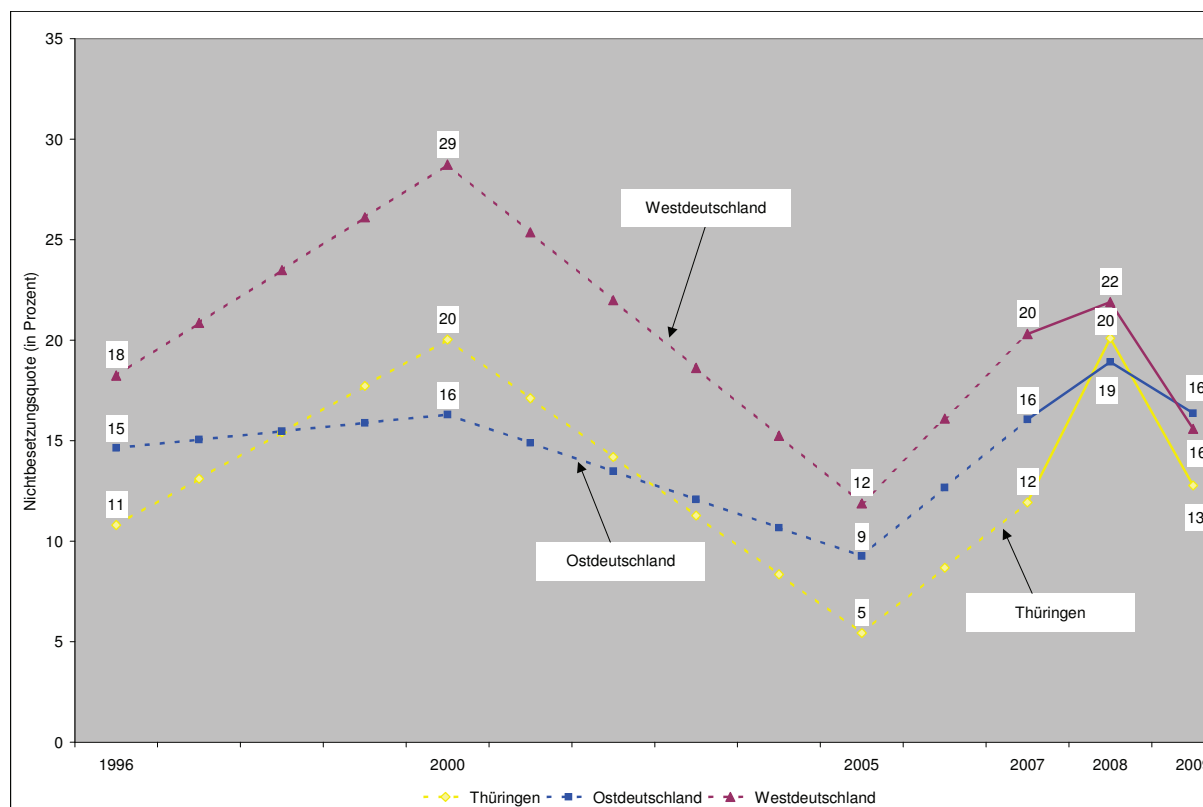
Aus einer Gegenüberstellung des bestehenden Fachkräftebedarfs, der sich aus Einstellungen und nicht besetzten Stellen zusammensetzt, mit den nicht besetzten Fachkräftestellen kann eingeschätzt werden, inwieweit die Besetzung von Fachkräftestellen problemlos verlief bzw. ob größere Schwierigkeiten auftraten. Auf diesem Weg können Einschätzungen über Überschuss- oder Mangelsituationen im Bereich der Fachkräfte getroffen werden.

Für das insgesamt vorhandene gute Bildungs- und Ausbildungsniveau der auf dem Arbeitsmarkt vorhandenen Fachkräfte in Thüringen steht, dass lt. IAB-Betriebspanel 2008 64 Prozent aller im 1. Halbjahr 2008 zu besetzenden Stellen mit Fachkräften zur Zufriedenheit der Betriebe besetzt werden konnten. Darüber hinaus wurden 16 Prozent der Bewerber unter vertretbaren Kompromissen durch die Betriebe eingestellt. Damit entsprachen 80 Prozent der Bewerber weitestgehend den Vorstellungen der Betriebe⁵⁸. Dies beinhaltet natürlich auch eine Einarbeitung und fachliche Qualifizierung in Bezug auf betriebsspezifische Anforderungen. Damit hat sich 2008 im Vergleich zu den Panelergebnissen von 2005 die Personalsituation bei den qualifizierten Tätigkeiten zugespitzt, konnten 2005 doch noch 95 Prozent des Fachkräftebedarfs gedeckt werden. Dementsprechend erhöhte sich über den genannten Zeitraum die Nichtbesetzungsquote für Fachkräfte⁵⁹ von 5 auf 20 Prozent. Im 1. Halbjahr 2009 sank die Quote deutlich und erreichte 13 Prozent. Die Nichtbesetzungsquote in Westdeutschland lag in den letzten Jahren immer 3 bis 4 Prozentpunkte höher als die ostdeutschen Vergleichswerte, d. h., die Fachkräftesituation war in westdeutschen Betrieben noch angespannter. Dies hat sich 2009 geändert, da die ost- und westdeutschen Nichtbesetzungsquoten sich angenähert haben (vgl. Abbildung 17).

⁵⁸ Vgl. IAB-Betriebspanel, Länderbericht Thüringen, Ergebnisse der dreizehnten Welle 2008 a.a.O., S. 39 f.

⁵⁹ 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).

Abbildung 17:
Nichtbesetzungsquote der Fachkräftestellen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2009 (jeweils 1. Halbjahr)



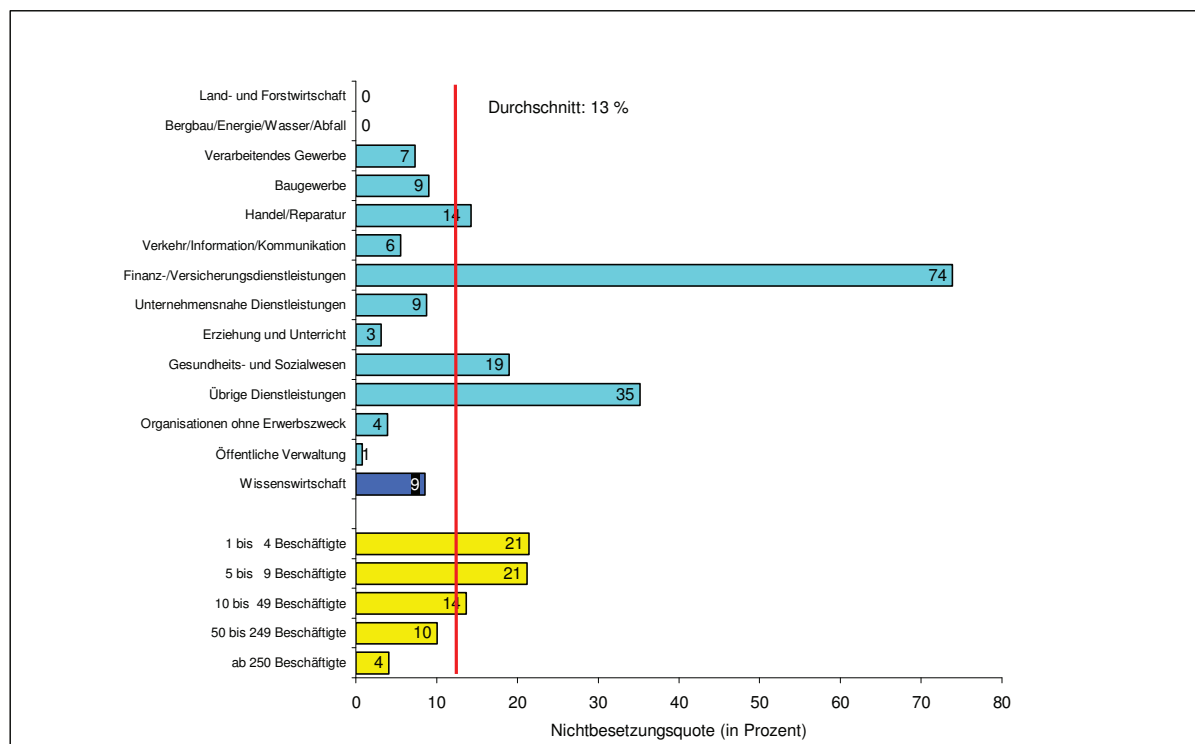
Nach Angaben des Vorjahres unterscheidet sich die Nichtbesetzungsquote für Fachkräfte insgesamt, wenn man die Einstellungen mit Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss⁶⁰ und Berufsabschluss getrennt betrachtet. Dabei wird deutlich, dass die Fachkräftesituation besonders bei den Hochschul- bzw. Fachhochschulabsolventen angespannt ist.⁶¹

Eine Betrachtung nach **Branchen** zeigt, dass die angespannte Fachkräftesituation durchaus unterschiedlich ausgeprägt ist. Zu den Branchen mit relativ problemloser Besetzung mit Fachkräften gehören die öffentliche Verwaltung, die Land- und Forstwirtschaft sowie Bergbau/ Energie/ Wasser/ Abfall, bei denen die Nichtbesetzungsquoten unter 1 Prozent liegen. Diese Bereiche haben insgesamt aber nur einen Anteil von 4 Prozent am Gesamtbedarf an Fachkräften. Problematischer ist demgegenüber die Situation in den Finanz-/ Versicherungsdienstleistungen, den übrigen Dienstleistungen sowie im Gesundheits- und Sozialwesen (vgl. Abbildung 18).

⁶⁰ Bei den Hochschul- bzw. Fachhochschulabsolventen sind es vor allem die so genannten MINT-Berufe (Mathematiker, Informatiker, Naturwissenschaftler, Techniker), die besonders gefragt sind und bei denen die entsprechenden Arbeitsplätze hohe Nichtbesetzungsquoten aufweisen.

⁶¹ Die Nichtbesetzungsquote in Thüringen bei Hochschul- bzw. Fachhochschulabsolventen lag 2008 bei 26 Prozent, bei Arbeitsplätzen mit Berufsabschluss bei 19 Prozent. Vgl. IAB-Betriebspanel, Länderbericht Thüringen, Ergebnisse der dreizehnten Welle 2008, a. a. O., S. 41.

Abbildung 18:
Nichtbesetzungsquote der Fachkräftestellen im 1. Halbjahr 2009 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 18). Die größten Probleme haben Kleinbetriebe mit bis zu 9 Beschäftigten. Hier beträgt die Nichtbesetzungsquote rund 20 Prozent, d. h., jede fünfte Stelle für Fachkräfte konnte im 1. Halbjahr 2009 nicht besetzt werden. Auf diese Betriebe entfielen zwar nur 22 Prozent des Gesamtbedarfs, aber ein Drittel aller nicht besetzten Stellen für Fachkräfte. In mittleren Betrieben mit 10 bis 249 Beschäftigten waren ca. 13 Prozent aller Stellen für Fachkräfte unbesetzt. Auf Betriebe dieser Größenordnung entfielen aber über 60 Prozent des Bedarfs und fast 60 Prozent aller nicht besetzten Stellen. In Großbetrieben ist die Situation deutlich entspannter. Hier liegt die Nichtbesetzungsquote bei Fachkräften nur bei 4 Prozent. 15 Prozent) des gesamten Bedarfs an Fachkräften entfiel auf Großbetriebe, jedoch nicht einmal 5 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 rund 50 Prozent der Löhne und Gehälter in größeren Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten). Die Fachkräftedebatte sollte die Bedarfslage in den Kleinbetrieben mit unter 10 Beschäftigten berücksichtigen, die die Marktlöhne für knappe Fachkräfte nicht erwirtschaften.

Fazit:

Einem steigenden Fachkräftebedarf in den Thüringer Betrieben in den Jahren des Aufschwungs bis 2008 steht ein deutlicher Rückgang im Krisenjahr 2009 gegenüber. Zwar stellte wiederum jeder fünfte Thüringer Betrieb Fachkräfte ein, aber ihre Anzahl fiel deutlich niedriger aus als noch im Vorjahr. Die in der Vergangenheit genannten wachsenden Schwierigkeiten der Betriebe bei der Besetzung von Fachkräftestellen haben sich in Thüringen aufgrund der gesunkenen Nachfrage deutlich entspannt.

5. 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 berufliche Zukunftsperspektiven. 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. Auch in der gegenwärtigen schwierigen konjunkturellen Situation ist es deshalb sehr wichtig, ein ausreichendes und auswahlfähiges Ausbildungsplatzangebot zur Verfügung zu stellen.

Demografisch bedingt sinkt in Thüringen wie in Ostdeutschland insgesamt die Anzahl von Schulabgängern, hinzu kommt eine seit Jahren anhaltende Abwanderung ostdeutscher Jugendlicher in die alten Länder. Gleichzeitig liegt aber der Anteil der Jugendlichen, die sich in den Vorjahren vergeblich um einen Ausbildungsplatz bemühten (so genannte Altnachfrager), auf hohem Niveau (in Thüringen ca. 44 Prozent). Andererseits war das betriebliche Angebot an Ausbildungsplätzen im Krisenjahr 2009 deutlich rückläufig. Insgesamt ist die Ausbildungssituation in Thüringen entspannter als im Vorjahr.⁶² Für Ausbildung in Thüringen wie in Ostdeutschland insgesamt ist nach wie vor eine hohe Anzahl außerbetrieblicher Ausbildungsstellen charakteristisch.⁶³ Um den Jugendlichen reale Chancen für eine berufliche Ausbildung zu geben, gelten nach wie vor das „Bund-Länder-Ausbildungsprogramm Ost“ sowie der „Nationale Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland“. Die „Zukunftsinitiative Lehrstellen 2009“ – ein gemeinsames Programm des Bundes und der neuen Länder, finanziert aus ESF-Mitteln, hat die Zielsetzung, zusätzliche überbetriebliche Ausbildungsplätze auch für Thüringer Jugendliche zu schaffen, die am Ende des Berufsberatungsjahres 2008/ 2009 noch keinen betrieblichen Ausbildungsplatz gefunden haben. Darüber hinaus legte die Thüringer Landesregierung zur Förderung besonders bedeutender Maßnahmen aus den Bereichen Forschung, Innovation, Nachwuchs und Lehre für die Jahre 2008 bis 2011 das Landesprogramm ProExzellenz auf. Wesentliche Ziele des Programms sind der Ausbau und die Stärkung bestehender exzellenter Forschungsstrukturen, der Erfolg im Wettbewerb um die talentiertesten Köpfe, die Stärkung der Innovations- und Clusterfähigkeit sowie die Förderung exzellenter Lehre.⁶⁴

5.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe

Die Fähigkeit des dualen Systems der Berufsausbildung, eine ausreichende, d. h. 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.

Betriebliche Ausbildungsbasis

In Thüringen verfügt seit Ende der 1990er Jahre ein tendenziell steigender Anteil aller Betriebe eigenen Angaben zufolge über die Voraussetzungen, um selbst ausbilden zu können (56 Prozent in 2009). In Westdeutschland sind über den genannten Zeitraum etwa 60 Prozent aller Betriebe ausbildungsberechtigt (Ostdeutschland 51 Prozent). Der etwas geringere Anteil in Thüringen gegenüber Westdeutschland hat unter anderem strukturelle Gründe: Die

⁶² Gegenüber dem Vorjahr war 2009 ein Anstieg der unbesetzten Ausbildungsstellen in Thüringen zu verzeichnen (335 zu 307 Stellen). Darüber hinaus ging die Zahl der unversorgten Bewerber ohne Alternative stark zurück (von 264 auf 131), jedoch sank auch die Zahl der unversorgten Bewerber mit Alternative gegenüber 2008 (von 1.467 auf 1.001). Vgl. http://www.bibb.de/dokumente/pdf/naa309_2009_tab016_1land.pdf

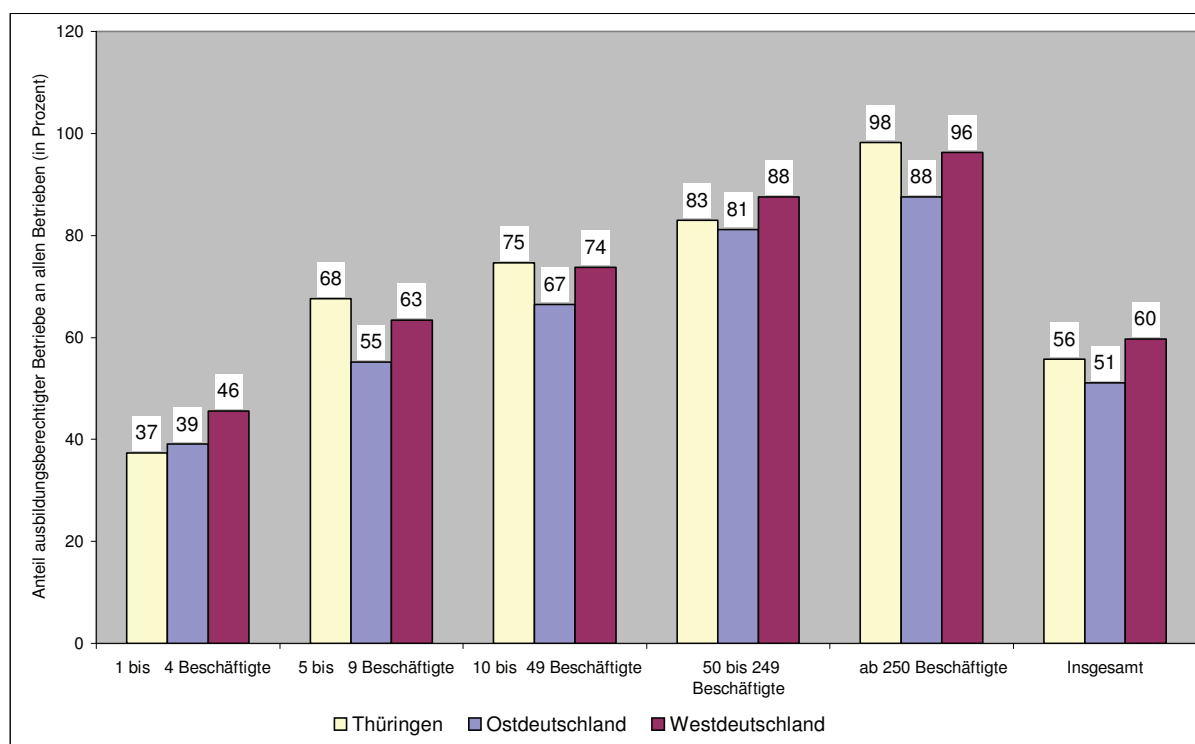
⁶³ Eine eigene Ausbildung ist mit Kosten verbunden, bringt aber viele Vorteile – auch in Krisenzeiten. Sie sichert nicht nur die praxisnahe Vermittlung von Ausbildungsinhalten und damit die enge Verknüpfung der Ausbildung mit der Arbeitswelt, sondern verringert auch die mit der Suche, Auswahl und Einstellung von bereits qualifizierten Arbeitskräften verbundenen betrieblichen Aufwendungen. Betriebliche Ausbildung sichert und verbessert die Wettbewerbsfähigkeit des Betriebes.

⁶⁴ Bis 2011 stehen im Landesprogramm 50,3 Mio. € zur Verfügung.

Betriebsgrößenstruktur ist in Thüringen kleinteiliger als in Westdeutschland (vgl. Kapitel 2.2.2). 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. So haben in Thüringen in Kleinstbetrieben (1 bis 4 Beschäftigte) mit 37 Prozent relativ wenige Betriebe eine Ausbildungsberechtigung als in westdeutschen Kleinstbetrieben (46 Prozent). Demgegenüber verfügen in allen anderen Betriebsgrößenklassen anteilig genauso viele bzw. teilweise sogar mehr Betriebe über eine Ausbildungsberechtigung als in westdeutschen Betrieben entsprechender Größenklassen (vgl. Abbildung 19). Die Ausbildungsberechtigung ist also kein Engpass.

Abbildung 19:

Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe an allen Betrieben nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland, 2009



Die beobachteten Unterschiede bei den Ausbildungsaktivitäten in der Gruppe der Kleinstbetriebe dürften vor allem mit den zwischen Thüringen und Westdeutschland 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 z. T. keine ausgeprägten Traditionen im Ausbildungsverhalten haben. Andererseits sind sie zudem mit einem gut und breit ausgebildeten Facharbeiterangebot konfrontiert, aus welchem sie über eine externe Strategie ihren Bedarf decken können.

Hohe Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Thüringen

Das Vorhandensein 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 Ausbildungsbeteiligung⁶⁵ der Betriebe wird als Indikator in der Regel die sog-

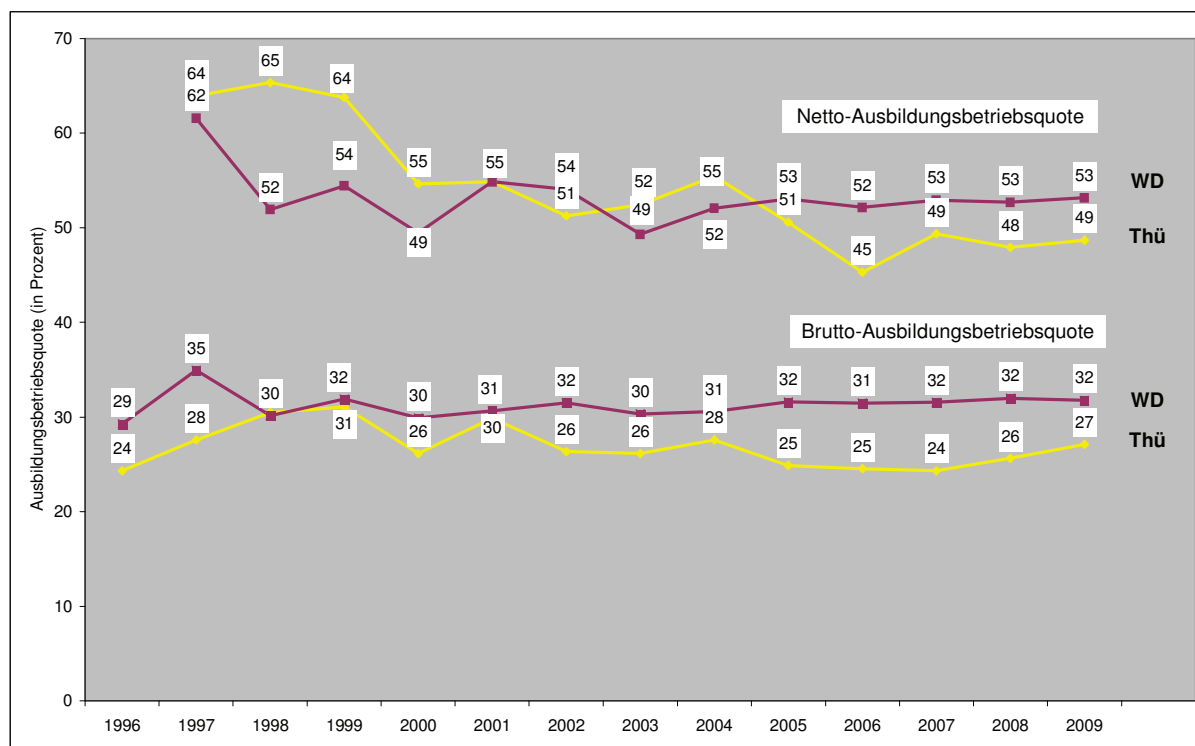
⁶⁵ Die Definition von Ausbildungsbetrieben ist im Rahmen des IAB-Betriebspanels weit gefasst. Es werden neben Angaben zu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung zu Ende gehende und für das beginnende Ausbildungsjahr noch geplante Neuverträge, der gegenwärtige Bestand an Auszubildenden sowie erfolgreiche Ausbil-

nannte 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 zeigen, dass die Ausbildungsbeteiligung der Thüringer Betriebe fast die der Betriebe in Westdeutschland erreicht hat. Von allen Betrieben in Thüringen bildete seit Ende der 1990er Jahre jährlich gut jeder vierte Betrieb aus; die Brutto-Ausbildungsbetriebsquote lag in der Regel zwischen 25 und 27 Prozent. Von den Betrieben Westdeutschlands bildete 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, während sie in Thüringen – nach einem leichten Rückgang bis 2007 – mit der positiven konjunkturellen Entwicklung anstieg und fast das Niveau Westdeutschlands erreichte (vgl. Abbildung 20).

Abbildung 20:

Ausbildungsbeteiligung (Brutto- und Netto-Ausbildungsbetriebsquote) der Betriebe in Thüringen und Westdeutschland 1996 bis 2009



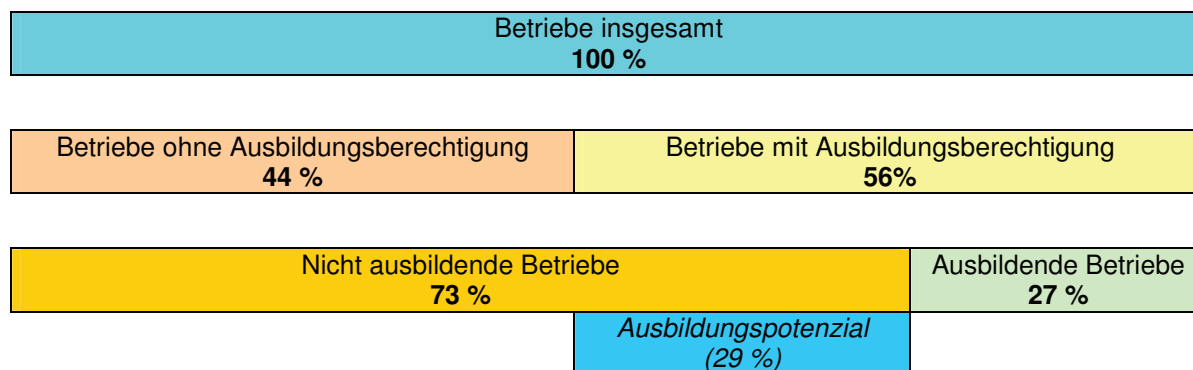
In Thüringen hat nicht nur die Brutto-Ausbildungsbetriebsquote fast das westdeutsche Niveau erreicht, auch die Netto-Ausbildungsbetriebsquote liegt nur leicht unterhalb des westdeutschen Vergleichswertes. Von allen ausbildungsberechtigten Betrieben in Thüringen bildete seit Anfang der 2000er Jahre gut jeder zweite Betrieb aus – allerdings mit leicht rückläufiger Tendenz. Seit 2007 bilden anteilig wieder mehr Betriebe aus. Relativ gesehen war die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Thüringen in den letzten Jahren damit leicht ansteigend (vgl. ebenfalls Abbildung 20).

Kein Rückgang der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung im Krisenjahr

Auch im Krisenjahr 2009 war die Ausbildungsbeteiligung der Thüringer Betriebe hoch. Während sich der Anteil ausbildender Betriebe an allen Betrieben in Ostdeutschland insgesamt in 2009 auf 23 Prozent verringerte, lag der Wert in Thüringen bei 27 Prozent (vgl. Abbildung 21) und damit etwas höher als im Vorjahr.

Abbildung 21:

Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Thüringen 2009

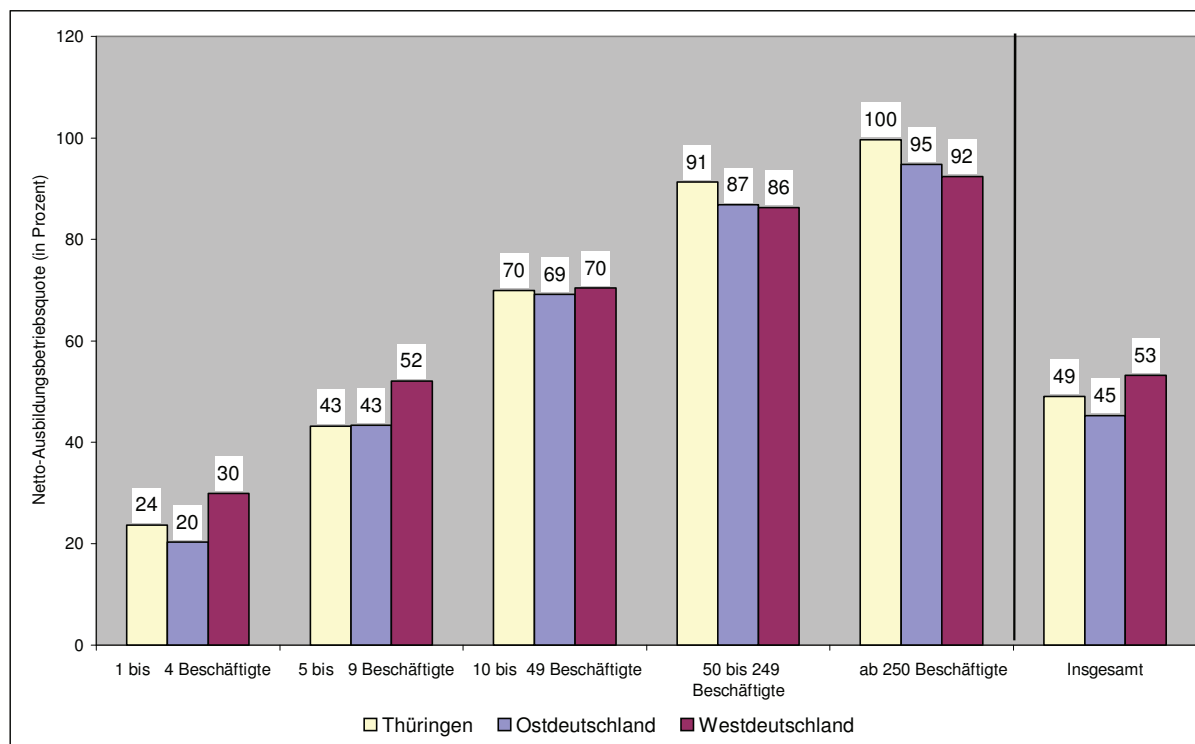


Einer Brutto-Ausbildungsbetriebsquote in Thüringen von 27 Prozent (Westdeutschland 32 Prozent), steht eine Netto-Ausbildungsbetriebsquote von 49 Prozent (Westdeutschland 53 Prozent) gegenüber. Das heißt, dass sich während der Wirtschaftskrise in Thüringen anteilig genau so viele Betriebe an der beruflichen Ausbildung beteiligten wie in den Vorjahren. Auch in Westdeutschland ist die betriebliche Ausbildungsbeteiligung nicht gesunken, während sie in Ostdeutschland insgesamt rückläufig war.

Wie der Blick auf die Netto-Ausbildungsbetriebsquoten in den einzelnen Betriebsgrößenklassen im Vergleich zu Westdeutschland zeigt, liegt die Ausbildungsbeteiligung der ausbildungsberechtigten Thüringer Betriebe in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten unterhalb der entsprechenden westdeutschen Werte. Demgegenüber beteiligen sich die Thüringer mittleren und größeren Betriebe häufiger an der betrieblichen Ausbildung als in Westdeutschland. Das vorhandene Potenzial wird somit hier im ähnlichen Umfang ausgeschöpft wie im Westen Deutschlands (vgl. Abbildung 22).

Abbildung 22:

Anteil ausbildender Betriebe an ausbildungsberechtigten Betrieben nach Betriebsgrößenklassen (Netto-Ausbildungsbetriebsquote) in Thüringen, Ost- und Westdeutschland, 2009

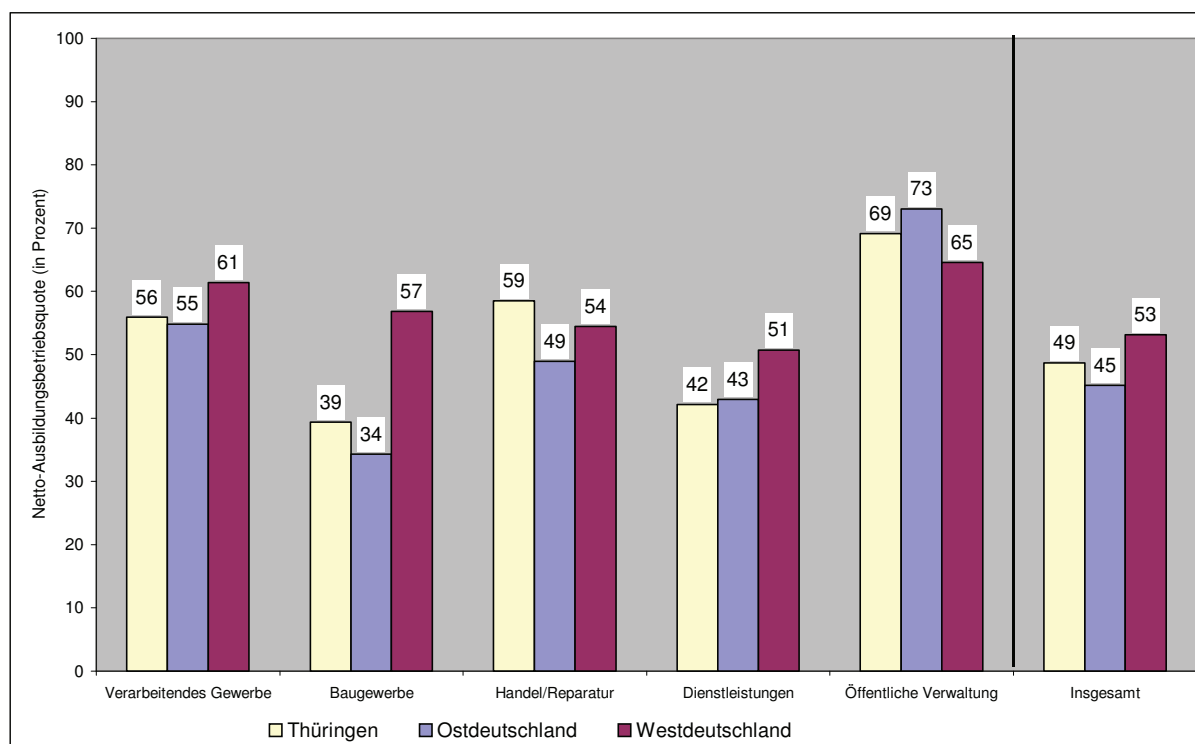


Insgesamt betrachtet hängen die noch vorhandenen Unterschiede zwischen Thüringen und Westdeutschland, im Hinblick auf die betriebliche Ausbildungsbeteiligung, somit gleichermaßen mit dem unterschiedlichen Grad der Ausschöpfung der vorhandenen Ausbildungspotenziale einerseits und mit dem unterschiedlich großen betrieblichen Ausbildungspotenzial andererseits zusammen. Unter Berücksichtigung der unterschiedlichen betrieblichen Ausbildungsbasis, d. h. des Anteils ausbildungsberechtigter Betriebe an allen Betrieben, ist die betriebliche Beteiligung an der Ausbildung in Thüringen zwar noch geringer als im Westen; in mittleren und größeren Betrieben allerdings sogar etwas größer. Dies kommt in höheren Netto-Ausbildungsbetriebsquoten in mittleren und größeren Betrieben zum Ausdruck. Strategien zur Verbreiterung der betrieblichen Ausbildungsbasis in Thüringen müssten demnach vor allem darauf abzielen, insbesondere bei einer größeren Zahl von Kleinstbetrieben als bisher die Voraussetzungen für eine eigene Ausbildung zu schaffen, und damit zur aktiven und selbstständigen Sicherung des betrieblichen Fachkräftenachwuchses beizutragen, sowie vor allem in kleineren Betriebsgrößenklassen (unter 10 Beschäftigte) den Ausschöpfungsgrad des Ausbildungspotentials 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 (öffentliche Verwaltung, Handel/ Reparatur, verarbeitendes Gewerbe) ein jeweils deutlich größerer Anteil von Betrieben an der Ausbildung als im Baugewerbe und in Dienstleistungen (vgl. Abbildung 23).

Abbildung 23:

Anteil ausbildender Betriebe an ausbildungsberechtigten Betrieben nach ausgewählten Branchen* (Netto-Ausbildungsbetriebsquote) in Thüringen, Ost- und Westdeutschland, 2009



* In Thüringen entfallen auf die genannten Branchen fast 90 Prozent aller Auszubildenden.

Die beobachteten Unterschiede dürften u. a. auf die unterschiedlich stark ausgeprägten Ausbildungstraditionen der einzelnen Bereiche der Wirtschaft sowie der branchenspezifischen Bedeutung der eigenen Ausbildung für die Fachkräftegewinnung zurückzuführen sein. Niedrige Netto-Ausbildungsbetriebsquoten, bspw. im Gesundheits- und Sozialwesen sowie in Finanz-/ Versicherungsdienstleistungen, hängen u. a. auch mit dem großen Bedarf an hochqualifizierten Beschäftigten in diesen Bereichen zusammen, d. h. an Personen mit einem akademischen Abschluss. Häufig ist dort auch eine schulische Ausbildung vorherrschend.

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 etwas höher als im Bereich der Handwerkskammern. Die unterschiedliche Betriebsgrößenstruktur dürfte auch hier eine Rolle für die Erklärung der unterschiedlich hohen Anteile spielen.

Die Anstrengungen zur Erhöhung des Angebotes an Qualifizierungsmöglichkeiten für ausbildungsinteressierte und -befähigte Jugendliche versuchen zum einen die Ausbildungsaktivitäten der bereits ausbildenden Betriebe zu erhalten oder sogar noch auszuweiten. Zum anderen sollen aber auch Betriebe, die bisher nicht ausbilden, für die betriebliche Ausbildung gewonnen werden.

Ausbildungsbeteiligung der Betriebe im Längsschnitt

Seit Mitte der 1990er Jahre hat sich im jeweiligen Jahr der Anteil ausbildender Betriebe an allen Betrieben in der Tendenz nicht grundsätzlich verändert: Von allen Betrieben in Thüringen bildet jährlich gut jeder vierte Betrieb aus und in Westdeutschland knapp jeder dritte Betrieb. 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 als ein Viertel der 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 möchten oder können. In den letzten Jahren betrug der jeweils zum Stichtag ermittelte Anteil dieser Betriebe an allen Betrieben mit Ausbildungsbeziehung 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.⁶⁶ 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 neue Ausbildungsverträge anschließen, tauchen sie in dem Jahr des „Pausierens“ als Betriebe auf, die trotz Ausbildungsbeziehung 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 vier Fünftel der ausbildungsberechtigten Betriebe permanent oder mit Pausen an der Ausbildung beteiligt haben.⁶⁷ Das vorhandene Ausbildungspotenzial wird demnach in deutlich höherem Maße ausgenutzt, als dies die durch die Stichtagserhebungen ermittelten, jährlichen Anteilswerte vermuten ließen. Hier zeigt sich, dass Längsschnittbetrachtungen bei der Beurteilung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung sehr hilfreich sind.

5.2 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 2009 in Thüringen 5,1 Prozent und ist damit etwas höher als in Ost- und Westdeutschland (4,8 bzw. 4,6 Prozent).

Beim Vergleich der Ausbildungsquoten zwischen Thüringen und Westdeutschland muss allerdings die unterschiedlich starke Bedeutung außerbetrieblicher Ausbildungsplätze, welche ebenfalls in die Berechnung der Ausbildungsquote eingehen, berücksichtigt werden. In Thüringen wie in Ostdeutschland insgesamt haben außerbetriebliche Ausbildungsverhältnisse, die dazu dienen, die Lücke zwischen betrieblichem Lehrstellenangebot und Lehrstellennachfrage zu schließen, nach wie vor eine deutlich höhere Bedeutung als in Westdeutschland. Der Auszubildendenanteil der Branche Erziehung und Unterricht, die als Hauptträger außerbetrieblicher Ausbildung gilt, ist in Thüringen mit 11 Prozent (Ostdeutschland mit 18 Prozent) um ein Vielfaches höher als in Westdeutschland, wo der entsprechende Anteil lediglich 3 Prozent beträgt.⁶⁸ Nach Ausklammerung der Branche Erziehung und Unterricht verringert sich die Ausbildungsquote in Thüringen von ursprünglich 5,1 Prozent auf 4,9 Prozent und ist damit immer noch etwas höher als die entsprechende westdeutsche Quote von 4,6 Prozent.⁶⁹

⁶⁶ Vgl. Frei, M.; Janick, F.: Wo Ausbildungspotenzial noch brach liegt. In: IAB-Kurzbericht 19/2008.

⁶⁷ Vgl. IAB-Betriebspanel, Länderbericht Thüringen, Ergebnisse der zwölften Welle 2007, Reihe Forschungsberichte des Ministeriums für Wirtschaft, Technologie und Arbeit, April 2008, S. 47 f.

⁶⁸ Die unterschiedlich hohen Anteile außerbetrieblich ausgebildeter Jugendlicher in Ost und West korrespondieren mit unterschiedlich hohen Anteilen der Branche Erziehung und Unterricht an allen Auszubildenden.

⁶⁹ 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.

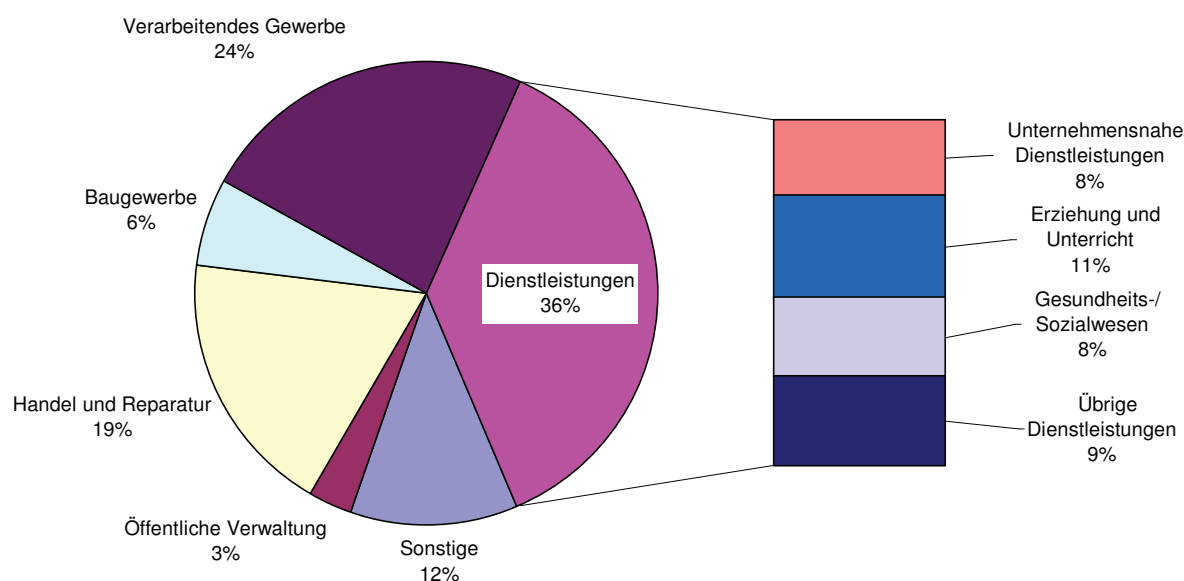
Überdurchschnittlich hohe Ausbildungsleistungen – gemessen am Verhältnis von Auszubildenden und Beschäftigten – weisen die Branchen Handel und Reparatur, Land- und Forstwirtschaft sowie übrige Dienstleistungen auf. Das verarbeitende Gewerbe weist eine Ausbildungsquote von 5,7 Prozent auf.

36 Prozent aller Auszubildenden im Dienstleistungsbereich

Die Verteilung der Auszubildenden⁷⁰ auf die einzelnen Branchen entspricht im Wesentlichen den unterschiedlichen Anteilen der Wirtschaftsbereiche an den Beschäftigten.

36 Prozent der Auszubildenden werden in Betrieben des Dienstleistungsgewerbes ausgebildet. Ein großer Teil dieser Ausbildungsleistungen resultiert in erster Linie daraus, dass ca. 30 Prozent der Auszubildenden in diesem Bereich auf die Branche Erziehung und Unterricht entfallen, 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 – bei gleichzeitiger Sicherung der Ausbildung des eigenen Nachwuchses (vgl. Abbildung 24).

Abbildung 24:
Verteilung der Auszubildenden in Thüringen nach Branchen (Stand: 30. Juni.2009)



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

Wieder steigende Übernahme von Ausbildungsabsolventen

Die Situation beim Übergang an der zweiten Schwelle⁷¹, dem Schritt von der Berufsausbildung in das Arbeitsleben, gestaltet sich seit Jahren schwierig. Seit 1996 verringerte sich tendenziell die Übernahmequote in Thüringen – d. h. der Anteil vom Ausbildungsbetrieb übernommener Absolventen an allen Absolventen. 2005 erreicht die Übernahmequote in Thüringen mit 36 Prozent ihren Tiefstwert, konnte danach aber wieder deutlich gesteigert werden.

⁷⁰ Auszubildende und Beamtenanwärter

⁷¹ 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.

In den vergangenen 3 Jahren ist in Thüringen mehr als die Hälfte der Ausbildungsabsolventen vom ausbildenden Betrieb übernommen worden.⁷² Damit lagen die Übernahmequoten deutlich oberhalb des ostdeutschen Durchschnitts, konnten aber die westdeutschen Werte nicht erreichen. Die Wahrscheinlichkeit nach der Ausbildung im Ausbildungsbetrieb eine Beschäftigung aufzunehmen, ist damit in Thüringen auch weiterhin geringer als in Westdeutschland. In wichtigen Tarifverträgen ist eine (befristete) Übernahme vorgesehen.

In den unterschiedlich hohen Übernahmequoten in Thüringen und Westdeutschland kommen die großen regionalen Unterschiede im Hinblick auf die Aufnahmefähigkeit der regionalen Arbeitsmärkte für junge Fachkräfte zum Ausdruck.⁷³

Neben den fehlenden Übernahmemöglichkeiten bei Betrieben, die von vornherein über Bedarf ausgebildet haben, ist auch das hohe Gewicht außerbetrieblicher Ausbildungsverhältnisse in Thüringen zu berücksichtigen. Ausbildung auch über den Eigenbedarf hinaus ist eine sehr anerkennenswerte Leistung. Sehr viele Absolventen wurden von anderen Betrieben eingestellt. Die Gefahr des Auspendelns oder Abwanderns ist allerdings groß. 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 55 Prozent, und sie ist damit um 1 Prozentpunkt höher als die Quote bei Einbeziehung der Branche Erziehung und Unterricht. In Westdeutschland liegt die Quote ohne den Bereich Erziehung und Unterricht bei 61 Prozent (vgl. Abbildung 25).

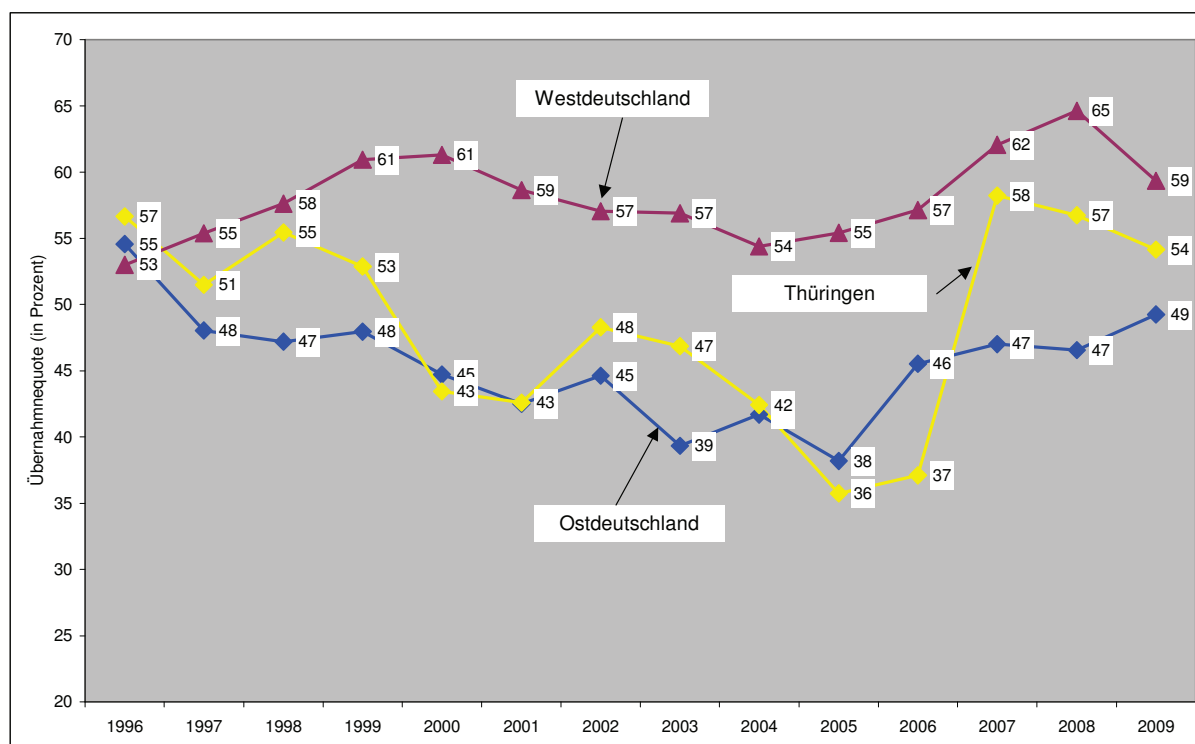
Wie schon bei der Fachkräftenachfrage sind auch bei den Übernahmequoten zyklische Schwankungen zu erkennen. Diese hängen einerseits mit der wirtschaftlichen Entwicklung des Betriebes sowie der fachlichen und sozialen Kompetenz der Ausbildungsabsolventen zusammen, und andererseits mit tarifvertraglichen Regelungen und Fristen.

⁷² 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.

⁷³ Im Juni 2009 war die Arbeitslosenquote von Personen unter 25 Jahren mit 9,9 % in Thüringen deutlich höher als in Westdeutschland (6,4 %), aber geringer als in Ostdeutschland (12,1 %) (Arbeitslosenquoten, Bundesagentur für Arbeit 2009).

Abbildung 25:

Entwicklung der Übernahmequoten von Auszubildenden in Thüringen, Ost- und Westdeutschland von 1996 bis 2009 (Stand: jeweils 30. Juni)



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 im Bereich Verkehr/ Information/ Kommunikation, im Baugewerbe, im verarbeitenden Gewerbe sowie in Finanz- und Versicherungsdienstleistungen mit jeweils 70 bis 90 Prozent: Ebenfalls hohe Quoten bestehen in der öffentlichen Verwaltung sowie im Bereich Bergbau/ Energie/ Wasser/ Abfall mit jeweils über 60 Prozent (vgl. Tabelle 20).

Tabelle 20:

Übernahmequoten in Thüringen 2009 (Stand 30. Juni) nach Branchen** (alle Betriebe)

Branche	Übernahmequote 2009	Verteilung der Absolventen 2009
	Prozent	Prozent
Land- und Forstwirtschaft*	59	3
Bergbau/ Energie/ Wasser/ Abfall *	63	0
Verarbeitendes Gewerbe	70	22
Baugewerbe	73	6
Handel und Reparatur	45	21
Verkehr/ Information/ Kommunikation*	90	5
Finanz-/ Versicherungsdienstleistungen*	72	3
Dienstleistungen	42	31
Unternehmensnahe Dienstleistungen	48	9
Erziehung und Unterricht*	43	4
Gesundheits- und Sozialwesen	50	10
Übrige Dienstleistungen	23	8
Organisationen ohne Erwerbszweck*	4	4
Öffentliche Verwaltung	68	5
Thüringen insgesamt	54	100
darunter		
Wissenswirtschaft	54	16

* 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 aus den vorherigen Panelwellen 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 allein 22 Prozent aller Ausbildungsabsolventen im Befragungsjahr entfallen, beträgt der entsprechende Anteil in den fünf anderen Branchen mit überdurchschnittlich hohen Übernahmequoten zusammen ca. 20 Prozent. Von überdurchschnittlich hohen Übernahmequoten in einigen Teilen der Wirtschaft profitiert somit knapp die Hälfte aller Ausbildungsabsolventen in Thüringen.

Schlusslicht bei der Übernahme in Thüringen sind die übrigen Dienstleistungen. In diesem Bereich wurde knapp jeder vierte Ausbildungsabsolvent in ein Beschäftigungsverhältnis beim Ausbildungsbetrieb übernommen.

Fazit:

In Thüringen hat sich in den vergangenen Jahren eine leistungsstarke betriebliche Ausbildungsbasis herausgebildet. Mit Ausnahme der Kleinstbetriebe sind in den anderen Betriebsgrößenklassen mit Westdeutschland vergleichbar hohe bzw. sogar höhere Anteile ausbildungsberechtigter Betriebe vorhanden. Dieses vorhandene Potenzial wird in mittleren und größeren Thüringer Betrieben durch tatsächliche Ausbildungsbeteiligung der Betriebe besser ausgeschöpft als in westdeutschen Betrieben dieser Größenklassen. Demgegenüber gibt es Reserven in den Thüringer kleineren Betrieben. Im Unterschied zu Ostdeutschland insgesamt haben sich die Ausbildungsleistungen der Thüringer Betriebe im Krisenjahr 2009 leicht erhöht. Die Ausbildungsquote in Thüringen erreicht bei Herausrechnung außerbetrieblicher Ausbildungsverhältnisse das Niveau Westdeutschlands von fast 5 Prozent.

In den vergangenen 3 Jahren ist in Thüringen mehr als die Hälfte der Ausbildungsabsolventen vom ausbildenden Betrieb übernommen worden. Damit lagen die Übernahmequoten deutlich oberhalb des ostdeutschen Durchschnitts, konnten aber die westdeutschen Werte nicht erreichen.

6. Weiterbildung

Informationen über die betriebliche Weiterbildung werden seit Jahren im IAB-Betriebspanel erhoben und ausgewertet. Die Betriebe stehen infolge des wirtschaftlichen Strukturwandels – u. a. ausgelöst durch den technischen Fortschritt und einen zunehmenden internationalen Wettbewerbsdruck – hinsichtlich der Qualifikation ihrer Mitarbeiter vor neuen Herausforderungen.

Mit den erheblichen Strukturveränderungen in der Wirtschaft als Folge des technischen Fortschritts und des wachsenden internationalen Wettbewerbs ergeben sich neue Anforderungen an Bildung und Qualifizierung der Mitarbeiter in den Betrieben. Permanentes Lernen ist inzwischen in vielen Berufsgruppen und Betrieben einer der wichtigsten Bestandteile der Personalstrategie geworden, zudem in vielen Betrieben eine absehbare Alterung der Belegschaften für zusätzliche Dramatik sorgt.

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 freigestellt bzw. die anfallenden Kosten ganz oder teilweise übernommen haben. Diese „klassischen“ Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung bilden nach wie vor einen wesentlichen Eckpfeiler für die berufliche Kompetenzentwicklung der Beschäftigten.

Aus theoretischen und empirischen Untersuchungen ist bekannt, dass aufgrund des sehr unterschiedlichen Verständnisses von betrieblicher Weiterbildung und der daraus resultierenden begrifflichen und methodischen Abgrenzung Vergleiche der Panelergebnisse mit anderen Untersuchungen schwierig sind, da in der Regel verschiedene Erhebungskonzepte zugrunde liegen. Aufgrund des einheitlichen Fragebogens für die alten und die neuen Länder im IAB-Betriebspanel, lassen sich aber die Weiterbildungsaktivitäten zwischen Ost- und Westdeutschland und auch zwischen den einzelnen ostdeutschen Ländern vergleichen, da überall die gleiche Definition und Erhebungsmethodik verwendet wurde. Weiterhin ist zu be-

rücksichtigen, dass im IAB-Betriebspanel sämtliche Angaben zur betrieblich-beruflichen Weiterbildung für das 1. Halbjahr 2009 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 14 Panelwellen aussagekräftige Informationen über den Stand und die Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung. Zudem sind die Betriebsangaben vor dem wirtschaftlichen Hintergrund und dem Erwartungshorizont der Betriebe besonders realitätsnah.

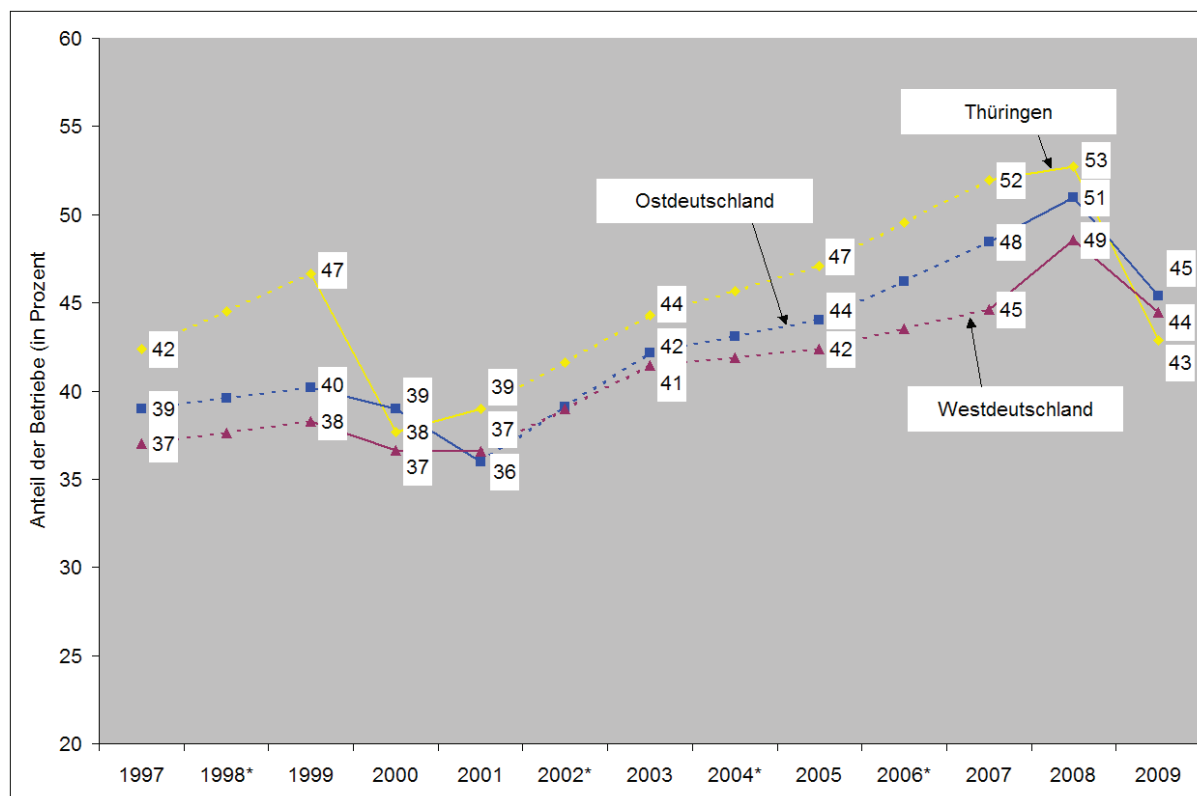
6.1 Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten

Reduzierte Weiterbildungsaktivitäten in Thüringer Betrieben

Betrachtet man zunächst den Anteil der Betriebe, die im 1. Halbjahr 2009 Maßnahmen der betrieblich-beruflichen Weiterbildung gefördert haben⁷⁴, so liegt er in Thüringen bei 43 Prozent (Ostdeutschland 45 Prozent, Westdeutschland 44 Prozent).⁷⁵ Gegenüber den Vorjahren sind die Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe bundesweit gesunken, trotz der mit der neuen Kurzarbeiterregelung eröffneten Möglichkeiten für eine geförderte Weiterbildung (vgl. Abbildung 26).

Abbildung 26:

Betriebe mit Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 1997 bis 2009 (jeweils 1. Halbjahr)



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

⁷⁴ Die Frage lautete: „Förderte Ihr Betrieb/ Ihre Dienststelle im 1. Halbjahr 2009 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?“

⁷⁵ Größenordnungen von weit über 90 Prozent der befragten Betriebe, die „in der einen oder anderen Weise“ Maßnahmen zur Qualifizierung der Mitarbeiter durchführen, beruhen auf einer anderen Fragestellung, betreffen einen anderen Zeitraum und eine andere Definition der Weiterbildung. Vgl. Die 27-Milliarden-Euro-Investition. In: iwD, Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, Nr. 5, 29. Januar 2009, S. 4.

Fragt man nach den Branchen, in denen Betriebe überdurchschnittlich hohe Weiterbildungsaktivitäten zeigen, so sind es insbesondere das Gesundheits- und Sozialwesen, der Bereich Erziehung und Unterricht und die öffentliche Verwaltung, innerhalb derer über 70 Prozent der Betriebe im 1. Halbjahr 2009 Weiterbildungsmaßnahmen durchführten.

Eine weit unterdurchschnittliche Zahl an Weiterbildungsmaßnahmen weisen die übrigen Dienstleistungen mit einem Anteil von 15 Prozent der Betriebe, das Baugewerbe (28 Prozent) und das verarbeitende Gewerbe (31 Prozent).

Betrachtet man die Betriebsgrößenklassen, so nimmt der Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen tendenziell mit der Beschäftigtenzahl zu. 90 Prozent der Betriebe mit mehr als 250 Beschäftigten haben im 1. Halbjahr 2009 entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt. Demgegenüber waren es bei den Kleinbetrieben mit weniger als 5 Beschäftigten lediglich 30 Prozent der Betriebe, die sich Weiterbildungsmaßnahmen „leisteten“.⁷⁶

Weiterbildungsmaßnahmen - Arbeitszeit und/ oder Freizeit?

In mehr als jedem zweiten Betrieb (59 Prozent) finden Weiterbildungsmaßnahmen ausschließlich in der Arbeitszeit statt, 36 Prozent der Betriebe verteilen die notwendigen Weiterbildungsmaßnahmen auf die Arbeits- und Freizeit, und 5 Prozent verlegen sie ausschließlich in die Freizeit, mit der Tendenz eines höheren Anteils bei Kleinbetrieben und einer Tendenz gegen Null bei den Großbetrieben.

Kostenbeteiligung der Beschäftigten

Die Weiterbildungsaufwendungen kann man grundsätzlich in direkte Kosten (z. B. Kursgebühren, Reisekosten) und indirekte Kosten (Lohnfortzahlung bei Freistellungen) unterteilen. Die Frage der Kostenbeteiligung der Beschäftigten bezieht sich hier auf die direkten Kosten. 81 Prozent der Betriebe tragen die direkten Weiterbildungskosten vollständig, in 12 Prozent erfolgt eine Kostenbeteiligung der Beschäftigten, und bei 7 Prozent der Betriebe müssen die Beschäftigten die direkten Weiterbildungskosten selbst tragen.

6.2 Weiterbildungsquote der Beschäftigten

Weiterbildungsquote im 1. Halbjahr 2009

Im IAB-Betriebspanel 2009 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 können⁷⁷. Die so berechnete Weiterbildungsquote für Thüringen lag im ersten Halbjahr 2009⁷⁸ bei 26 Prozent⁷⁹ (bezogen auf alle Beschäftigten).

Parallel mit der sinkenden Beteiligung der Thüringer Betriebe an der Weiterbildung verringerte sich auch die Weiterbildungsquote der Beschäftigten von 33 Prozent aus dem 1. Halbjahr

⁷⁶ Gerade die betriebsproportionale Einbeziehung dieser Kleinbetriebe mit weniger als 5 Beschäftigten, ihren geringen Weiterbildungsaktivitäten und ihrem hohen Gewicht (47 Prozent aller Firmen in Thüringen gehören zu dieser Betriebsgrößenklasse), können eine Erklärung für die geringere Beteiligungsquote der Betriebe an Weiterbildungsmaßnahmen im IAB-Betriebspanel (43 Prozent) gegenüber anderen Umfrageergebnissen sein.

⁷⁷ 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.

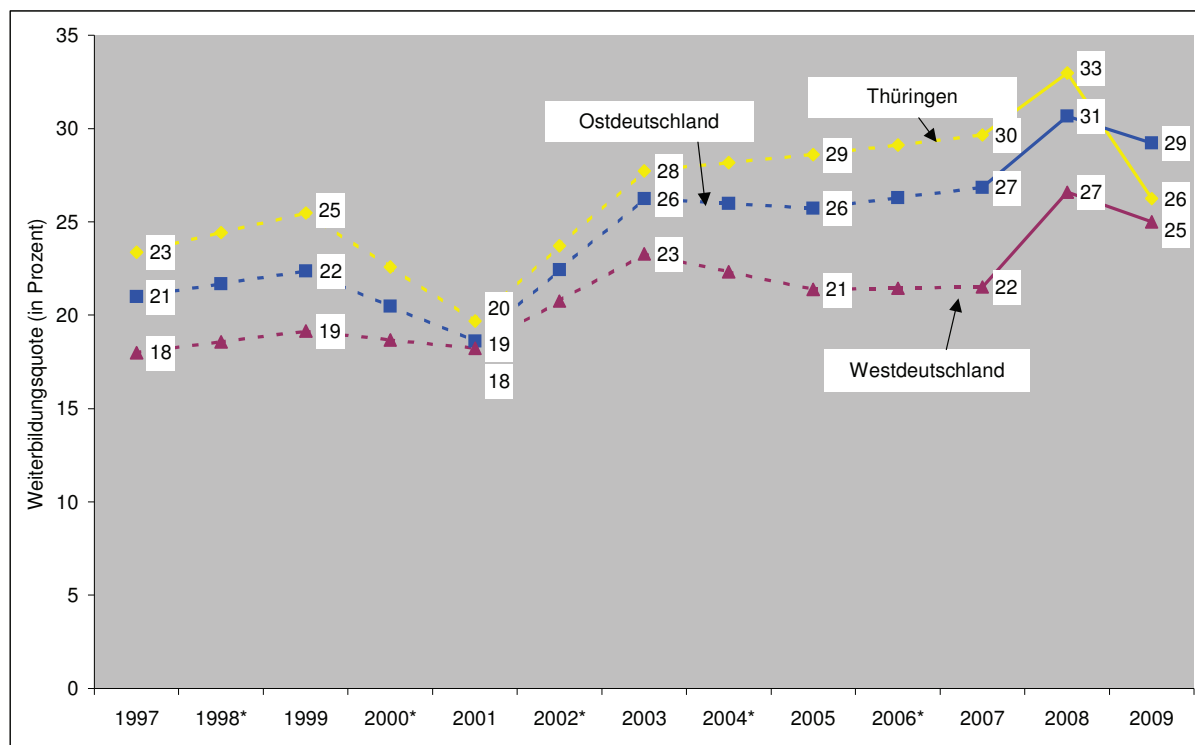
⁷⁸ Die Schätzung der Weiterbildungsquote für 2009 insgesamt erfolgt unter Beachtung von zwei wichtigen Prämissen: keine parallele Entwicklung von Teilnehmern und Teilnahmefällen sowie stärkere Konzentration der Weiterbildung auf das erste Kalenderhalbjahr. Damit ist eine Verdopplung des Halbjahreswertes der Weiterbildungsquote ausgeschlossen, schätzungsweise liegt sie für das Gesamtjahr 2009 bei etwa 45 bis 50 Prozent.

⁷⁹ Bezieht man die Zahl der Weiterbildungsteilnehmer nur auf die Beschäftigten in den Betrieben, in denen es tatsächlich im 1. Halbjahr 2009 Weiterbildung gab, dann ergeben sich selbstverständlich deutlich höhere Quoten (38 Prozent gegenüber 26 Prozent).

2008 auf 26 Prozent im 1. Halbjahr 2009. Nach wie vor beteiligen sich aber die Beschäftigten in Thüringen und in Ostdeutschland insgesamt (29 Prozent) häufiger an betrieblicher Weiterbildung als in den alten Ländern (25 Prozent) (vgl. Abbildung 27).

Abbildung 27:

Weiterbildungsquoten (Anteil der Teilnehmer an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen an den Beschäftigten aller Betriebe) in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 1997 bis 2009 (jeweils 1. Halbjahr)



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

Zwischen den einzelnen Branchen gibt es wesentliche Abweichungen bei den Weiterbildungsquoten der Beschäftigten. Hohe Weiterbildungsquoten mit über 40 Prozent wurden im Bereich Gesundheits- und Sozialwesen sowie bei den Finanz-/ Versicherungsdienstleistungen erreicht. Mit jeweils 15 Prozent weisen Betriebe des Baugewerbes und der übrigen Dienstleistungen die niedrigsten Weiterbildungsquoten aus. Das verarbeitende Gewerbe erreicht 22 Prozent.

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 nennenswerten Einfluss. Die Weiterbildungsbeteiligung liegt in allen Betriebsgrößenklassen mit Ausnahme der Kleinstbetriebe (20 Prozent) zwischen 24 und 30 Prozent.

Multivariate Analysen ergaben⁸⁰, dass neben der Betriebsgröße auch weitere Faktoren die Wahrscheinlichkeit von betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten erhöhen. So steigt diese u. a. mit zunehmendem Anteil qualifizierter Mitarbeiter, weiblicher Mitarbeiter, von Auszubildenden sowie mit abnehmendem Anteil von Teilzeitbeschäftigten. Darüber hinaus wirken sich der technische Stand der Anlagen, das Investitionsverhalten sowie die Ertragslage positiv aus.

Große Unterschiede der Weiterbildungsaktivitäten nach Tätigkeitsgruppen

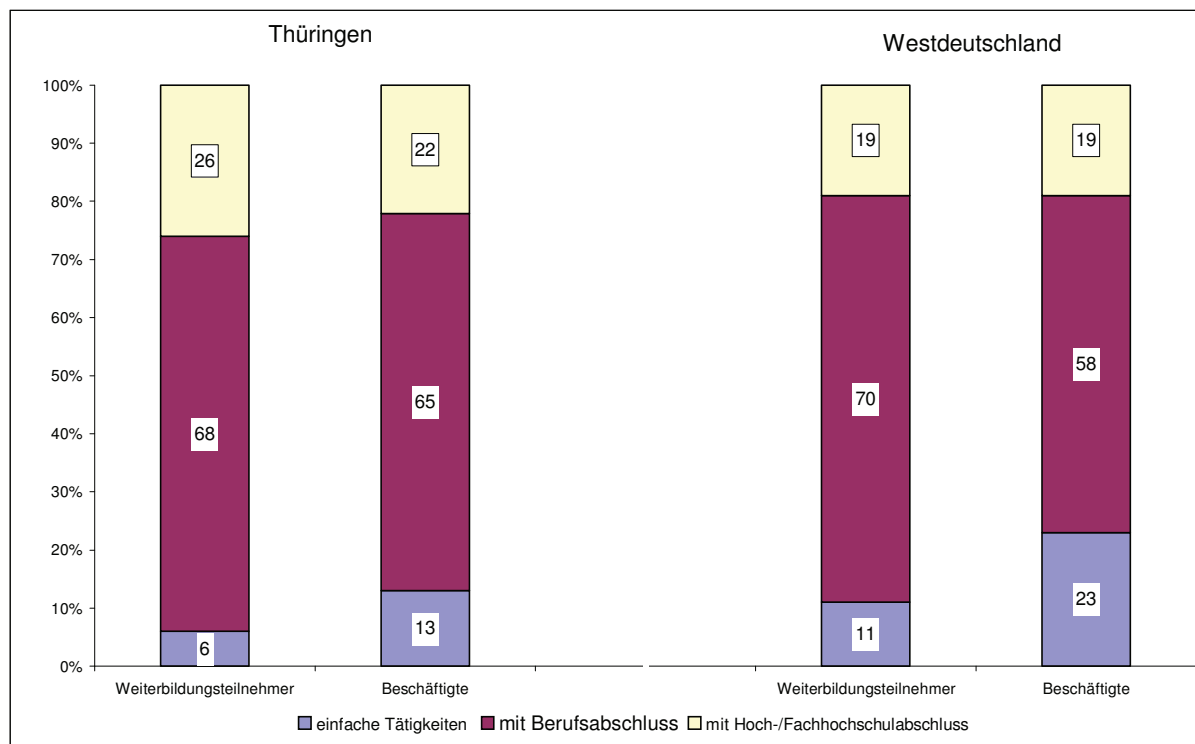
Betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen konzentrieren sich überwiegend auf Mitarbeiter mit qualifizierten Tätigkeiten, während Un- und Angelernte nur vergleichsweise wenig an Weiter-

⁸⁰ Vgl. Personalbewegungen und Fachkräfterekrutierung, Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2005. In: IAB Forschungsbericht, Nr. 11/2006, S. 81.

bildung partizipierten. Diese Verteilung entspricht nur teilweise der Qualifikationsstruktur in den Betrieben (vgl. Abbildung 28).

Abbildung 28:

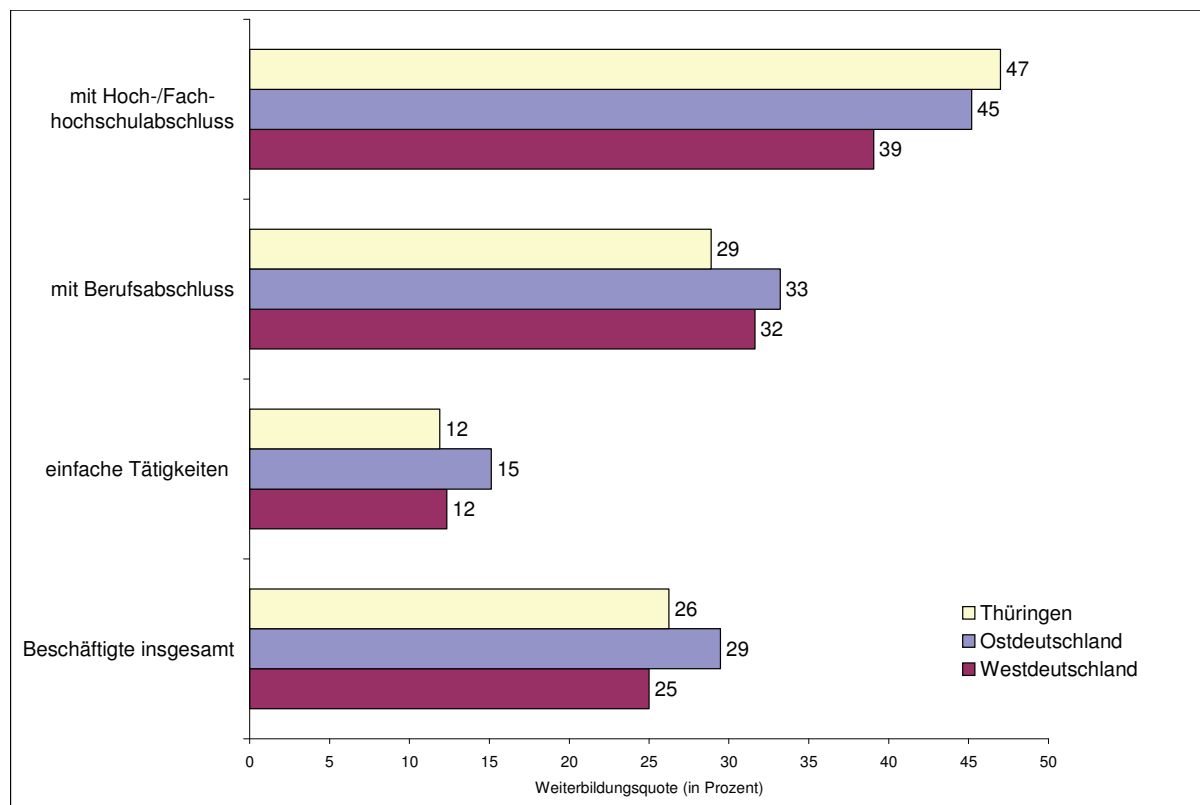
Verteilung der Teilnehmer an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen nach Tätigkeitsgruppen im Vergleich zur Qualifikationsstruktur in Thüringen und Westdeutschland im ersten Halbjahr 2009



Neben der Verteilung der Weiterbildungsteilnehmer bestätigen auch die unterschiedlichen Weiterbildungsquoten der verschiedenen Tätigkeitsgruppen die seit Jahrzehnten bekannte Tendenz, dass Betriebe ihre Weiterbildungsmaßnahmen vor allem auf die bereits gut qualifizierten Mitarbeiter konzentrieren. Demgegenüber profitieren Mitarbeiter ohne beruflichen Abschluss in der Regel weniger von Weiterbildungsmaßnahmen des Betriebes. Damit verringern sich weiter ihre ohnehin schon geringeren Chancen auf eine qualifiziertere Tätigkeit (vgl. Abbildung 29).

Abbildung 29:

Weiterbildungsquoten nach Tätigkeiten (Anteil der Teilnehmer an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen an den Beschäftigten der jeweiligen Tätigkeitsgruppe) in Thüringen, Ost- und Westdeutschland im ersten Halbjahr 2009



Fazit:

Nach Jahren deutlich steigender Weiterbildungsaktivitäten der Thüringer Betriebe haben sich diese im ersten Halbjahr 2009 verringert. Diese Entwicklung trifft auch auf Ost- und Westdeutschland zu. Während sich im ersten Halbjahr 2008 noch über die Hälfte aller Thüringer Betriebe an Weiterbildung beteiligte, waren es im ersten Halbjahr 2009 noch 43 Prozent. Die betriebliche Basis für betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen ist damit deutlich geschrumpft. Entsprechend wurden auch weniger Mitarbeiter qualifiziert. Die Weiterbildungsquote der Beschäftigten verringerte sich von 33 Prozent im Vorjahr auf 26 Prozent in 2009. Sie liegt leicht unterhalb des ostdeutschen Durchschnittsniveaus.

Von betrieblicher Weiterbildung profitieren nach wie vor allem bereits gut qualifizierte Mitarbeiter. Beschäftigte ohne beruflichen Abschluss werden in geringem Maße weitergebildet, so dass sich ihre ohnehin schon geringeren Chancen auf eine qualifiziertere Tätigkeit nicht verbessern dürften. Nach- und Weiterqualifizierung gerade der Un- und Angelernten sind gefordert.

7. Öffentliche Förderung

In den letzten 20 Jahren sind enorme finanzielle Mittel zur Beseitigung der Transformationsprobleme und zur Beschleunigung des Angleichungsprozesses nach Thüringen und Ostdeutschland insgesamt geflossen. Um so drängender ist die Frage, welche Ergebnisse die Förderpolitik in den neuen Ländern erzielt hat. Allerdings ist eine klare Antwort auf diese Frage schon deswegen schwierig, weil keine objektiven Kriterien für eine erfolgreiche oder erfolglose Förderpolitik existieren und eindeutige Wirkungszusammenhänge zwischen Förderung und betrieblicher Entwicklung wegen der vielen im Feld wirksamen Einflussgrößen auch nur schwer nachgewiesen werden können. Gleichzeitig ist und bleibt dies eine zentrale Frage, wenn es um die Legitimation der Förderung geht.

Im Mittelpunkt der Untersuchung stehen Programme der Förderung von Investitionen und Sachmitteln und der öffentlichen Beschäftigungsförderung in Betrieben. Dabei geht es zum einen um einen Überblick über die Strukturen und Entwicklungen der Beschäftigungs- und Investitionsförderung in Thüringen, und zum anderen um die Unterschiede in den Strukturen und Entwicklungen zwischen geförderten und nicht geförderten Betrieben.

7.1 Investitionsförderung

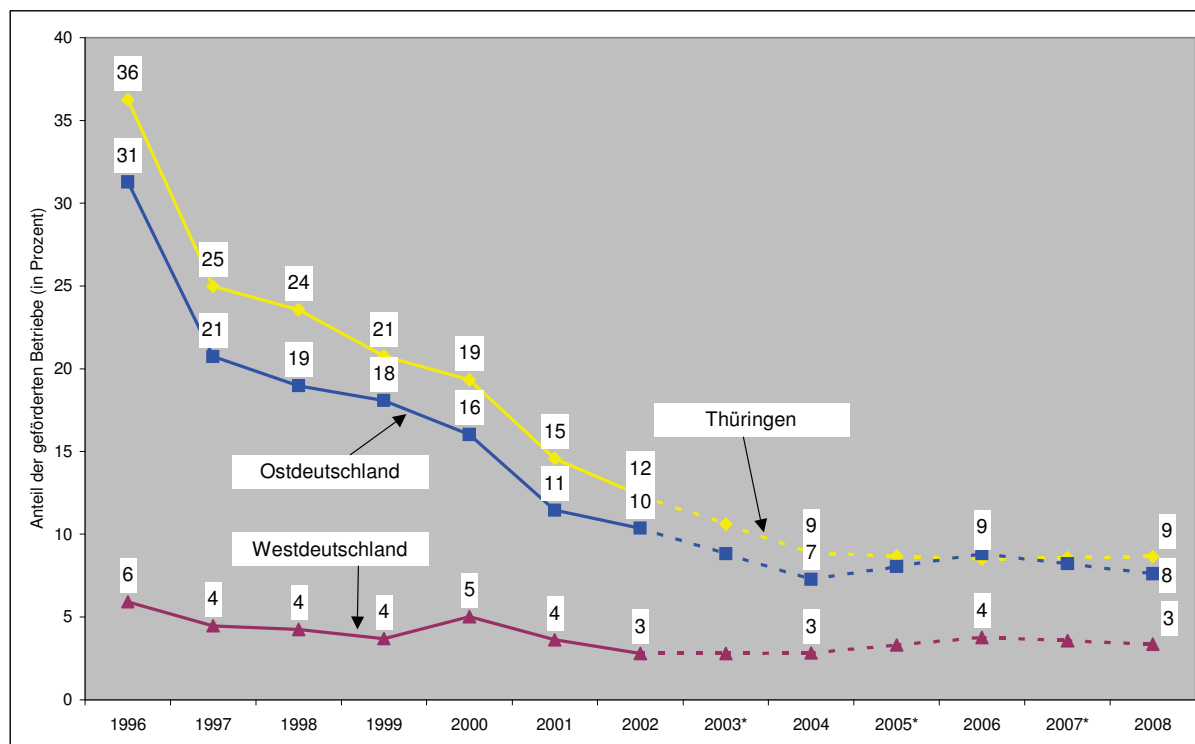
In den 1990er Jahren sind umfangreiche Investitionen in Thüringen realisiert worden. Seit der Jahrtausendwende jedoch ist die öffentliche Investitionsförderung rückläufig. Mit dem Rückgang ist auch der Anteil geförderter Thüringer Betriebe deutlich zurückgegangen. Da aber der Anteil der öffentlichen Investitionszuschüsse an den gesamten Investitionen⁸¹ mit rund 18 Prozent in den vergangenen Jahren etwa gleich geblieben ist (Ostdeutschland 15 Prozent, Westdeutschland 3 Prozent), kann von einer strukturellen Konzentration der Förderpolitik ausgegangen werden (Wachstumskerne, innovative Betriebe und Regionen usw.).

Der Anteil der mit Zuschüssen für Investitionen und Sachmittel geförderten Betriebe an allen Betrieben in Thüringen lag 2008 bei 9 Prozent (Ostdeutschland 8 Prozent). Die Unterschiede zu Westdeutschland sind gravierend, denn in Westdeutschland nutzten nur 3 Prozent der Betriebe solche Zuschüsse. Vergleicht man die Entwicklung zwischen 1996 und 2008, so zeigt sich, dass der Anteil geförderter Betriebe in Thüringen wie in Ostdeutschland insgesamt deutlich rückläufig war. Mitte der 1990er Jahre erhielt jeder dritte Thüringer Betrieb öffentliche Zuschüsse für Investitionen und Sachmittel. Im Vergleich mit Ende der 1990er Jahre hat sich in Thüringen der Anteil der geförderten Betriebe mehr als halbiert (vgl. Abbildung 30).

⁸¹ Infolge der möglichen zeitlichen Verzögerung zwischen Investitionsdurchführung und Auszahlung der Fördermittel, sind die ausgewiesenen Anteile der Investitionszuschüsse an den gesamten Investitionen nur eine ungefähre Größe.

Abbildung 30:

Anteil der mit öffentlichen Zuschüssen für Investitionen und Sachmittel geförderten Betriebe an Betrieben in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2008 (alle Betriebe)



* Errechnete Werte, da für die Jahre 2003, 2005 und 2007 die Daten nicht erfragt wurden.

Zuschüsse für Investitionen und Sachmittel v. a. für mittlere und größere Betriebe

Investitionen und Sachmittel sind auf die einzelnen Branchen in Thüringen sehr unterschiedlich verteilt. Auf die öffentliche Verwaltung entfielen 2008 39 Prozent aller Zuschüsse, auf den Dienstleistungsbereich 34 Prozent und 17 Prozent auf das verarbeitende Gewerbe (vgl. Tabelle 21).

Die Zuschüsse werden auch von Betrieben in den unterschiedlichen Betriebsgrößenklassen sehr differenziert in Anspruch genommen. Die Kleinbetriebe mit bis zu 9 Beschäftigten binden in Thüringen 3 Prozent des Fördervolumens. Auf die mittleren Betriebe (50 bis 249 Beschäftigte) entfällt knapp die Hälfte des Fördervolumens. Die größeren Betriebe (ab 250 Beschäftigten) haben 28 Prozent des gesamten Fördervolumens erhalten. Dies spiegelt sich auch in der unterschiedlichen Höhe der Zuschüsse je Betrieb in den einzelnen Beschäftigtengrößenklassen wider. In Betrieben mit bis zu 9 Beschäftigten lag dieser Durchschnittswert bei knapp 1 Tsd. €, in mittleren Betrieben bei 185 Tsd. € und in größeren Betrieben bei über 900 Tsd. € (vgl. ebenfalls Tabelle 21).

Tabelle 21:
Betriebe mit Investitionszuschüssen nach ausgewählten Branchen* und Betriebsgrößenklassen in Thüringen
2008 (alle Betriebe)

Branche/ Betriebsgrößen- klasse	Betriebe		Zuschüsse	
	Verteilung der Betriebe mit Förderung	Anteil der Be- triebe mit Förde- rung	Verteilung	Zuschüsse je Betrieb
	Prozent	Prozent	Prozent	Tsd. €
Verarbeitendes Gewerbe	23	19	17	27
Baugewerbe	3	2	1	1
Dienstleistungen	39	9	34	16
Öffentliche Verwaltung	7	24	39	264
1 bis 4 Beschäftigte	19	4	1	0
5 bis 9 Beschäftigte	25	8	2	1
10 bis 49 Beschäftigte	34	13	20	16
50 bis 249 Beschäftigte	19	36	49	185
ab 250 Beschäftigte	3	47	28	928
Thüringen insgesamt	100	9	100	17

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

Die Wirtschaftsförderung wird über verschiedene Instrumente umgesetzt, wobei die einzelnen Förderinstrumente in unterschiedlichem Maße genutzt werden. Die folgenden Daten sagen zwar nichts über das finanzielle Fördervolumen der einzelnen Instrumente aus, geben aber einen Überblick über die Inanspruchnahme der einzelnen Instrumente durch die Betriebe.

Eine wichtige Säule der Investitionsförderung ist die GRW (Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“). Die Bundesregierung hat im Rahmen ihres Maßnahmenpakets "Beschäftigungssicherung durch Wachstumsstärke" beschlossen, dass die Finanzmittel für die GRW in 2009 erhöht werden.⁸² 80 Prozent dieser Mittel sind in den Jahren von 1991 bis 2008 in das verarbeitende Gewerbe geflossen⁸³. Die GRW-Förderung ist bewusst auf ausgewählte, strukturschwache Regionen beschränkt. Ziel ist es, im Sinne einer Hilfe zur Selbsthilfe, über die Stärkung der regionalen Investitionstätigkeit dauerhaft wettbewerbsfähige Arbeitsplätze in der Region zu schaffen. Von allen im Thüringer verarbeitenden Gewerbe geförderten Betriebe hatten 13 Prozent im Jahr 2008 Mittel aus der GRW bezogen (vgl. Tabelle 22).

37 Prozent der Thüringer Betriebe (Ostdeutschland 40 Prozent, Westdeutschland 5 Prozent), die 2008 öffentliche Zuschüsse für Investitionen und Sachmittel erhielten, nutzten steuerliche Hilfen⁸⁴ (z. B. Investitionszulagen oder Sonderabschreibungen). In Thüringen sowie in Ostdeutschland insgesamt wird dieses Instrument der betrieblichen Investitionsförderung am häufigsten genutzt. Besonders Betriebe aus dem verarbeitenden Gewerbe finanzieren damit ihre Investitionen. 77 Prozent aller geförderten Betriebe des Thüringer verarbeitenden Gewerbes greifen auf steuerliche Hilfen zurück (vgl. ebenfalls Tabelle 22). Darüber hinaus spielen Mittel aus Landesprogrammen (z. B. Mittelstandsförderung) sowie aus europäischen Förderprogrammen eine große Rolle. In Thüringen nutzt jeder fünfte geförderte Betrieb Mittel

⁸² Zu diesem Zweck stellt der Bund den Ländern im Rahmen eines Sonderprogramms einmalig 200 Mio. € zusätzlich zur Verfügung, davon 100 Mio. € als Barmittel für 2009 und 100 Mio. € als Verpflichtungsermächtigung zu Lasten der Folgejahre (2010 und 2011 jeweils 50 Mio. €). Vgl. <http://www.bmwi.de/BMWi/Navigation/Wirtschaft/Wirtschaftspolitik/Regionalpolitik/gemeinschaftsaufgabe.did=151116.html>

⁸³ Ebenda.

⁸⁴ 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 Einkommensteuererklärung 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.

aus Landesprogrammen.⁸⁵ Auch Bundesprogramme werden im Vergleich zu den anderen ostdeutschen Flächenländern überdurchschnittlich häufig in Anspruch genommen. Demgegenüber spielen Mittel aus europäischen Förderprogrammen eine vergleichsweise kleinere, aber durchaus beachtliche Rolle (vgl. ebenfalls Tabelle 22).

Tabelle 22:

Betriebe mit Investitionszuschüssen in Thüringen 2008 in ausgewählten Branchen* und Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe, die Beschäftigungsprogramme nutzten, Mehrfachnennungen möglich)

Branche/ Betriebsgrößenklasse	Anteil geförder- ter Betrie- be an allen Betrieben	Davon:					
		Mittel der Gemein- schafts- aufgabe „Verbes- erung der regio- nalen Wirt- schafts- struktur“	Mittel aus Bundes- program- men	Mittel aus Landes- program- men	Mittel aus Europäi- schen Förder- program- men/ Struktur- fonds	Steuerli- che Hilfen (z. B. Investiti- onzula- gen oder Sonder- abschrei- bungen)	Andere Hilfen
		Prozent	Prozent				
Verarbeitendes Gewerbe	19	13	9	19	9	77	4
Baugewerbe	2	0	60	0	0	40	0
Dienstleistungen	9	0	17	21	4	25	42
Öffentliche Verwaltung	24	31	26	53	39	0	27
1 bis 4 Beschäftigte	4	5	0	0	10	35	50
5 bis 9 Beschäftigte	8	0	12	18	0	36	38
10 bis 49 Beschäftigte	13	6	36	26	12	35	11
50 bis 249 Beschäftigte	36	16	12	30	20	45	21
ab 250 Beschäftigte	47	36	35	36	29	35	9
Thüringen insgesamt	9	7	18	20	11	37	27
Mecklenburg-Vorpommern	7	17	12	22	18	28	24
Brandenburg	6	11	14	26	30	27	28
Sachsen-Anhalt	8	10	17	26	15	28	38
Sachsen	11	8	9	14	18	57	20
Berlin	4	12	23	7	18	25	27
Ostdeutschland	8	10	14	18	18	40	26
Westdeutschland	3	2	18	17	17	5	51

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

Vergleich von Betrieben mit und ohne Investitionsförderung

Die Inanspruchnahme der Förderung seitens der Betriebe verringerte sich seit Mitte der 1990er Jahre kontinuierlich, das Fördervolumen in Thüringen stagniert seit etwa 2004. Gründe für den Rückgang der Nutzung öffentlicher Förderung im Bereich von Investitionen und Sachmitteln gibt es sicherlich viele. Es ist aber zu vermuten, dass

- in vielen Thüringer Betrieben die Modernisierung und Strukturanpassung erfolgreich war und sie heute verstärkt unter die EU-Beihilfekontrolle fallen, wonach Betriebe nicht unbegrenzt Subventionen erhalten können,
- Sparmaßnahmen der öffentlichen Haushalte dazu führen, dass die Fördermittel restriktiver bereit gestellt und eingesetzt werden,
- das rückläufige Investitionsvolumen im Zusammenhang mit einer restriktiven Kreditvergabepolitik der Banken steht. Betriebe können in der Regel ohne Bankenbeteiligung aus eigener Kraft die benötigte Investitionssumme nicht aufbringen.

⁸⁵ Der Freistaat Thüringen bietet im Rahmen seiner Landesförderung den Betrieben umfangreiche Möglichkeiten der Investitionsförderung an. So bestehen u. a. ein Liquiditätsprogramm sowie die Förderprogramme „Thüringen-Dynamik“ und „Thüringen-Invest“, um insbesondere mittlere Betriebe zu unterstützen wie auch den „kleinen Mittelstand“.

Investitionsförderung zielt darauf ab, insbesondere kleine und mittlere Betriebe bei der Anpassung und Modernisierung ihrer technischen Anlagen zu unterstützen, um ihre Wettbewerbsfähigkeit zu steigern und damit ihre betriebliche Entwicklung insgesamt zu stabilisieren. Eine in diesem Sinne erfolgreiche Investitionsförderung sollte also bei geförderten Betrieben dazu beitragen, Umsatz und auch den Export zu steigern. Ein Hinweis auf einen positiven Wirkungszusammenhang zwischen Förderung und betrieblicher Entwicklung bei Betrieben aus vergleichbaren Branchen und Betriebsgrößenklassen ließe sich also in steigender Beschäftigung, steigenden Umsatzzahlen und Exportquoten finden.

Gegen diese Hypothese spricht allerdings der Umstand, dass auch von jenen Betrieben, die zwar keine Investitionsförderung mehr bekommen, aber in der Vergangenheit ihre betrieblichen Strukturen mit (und ohne) Fördermittel modernisieren konnten, angenommen werden sollte, dass sie wettbewerbsfähiger und damit auch erfolgreicher auf ihren Märkten sind. Abgesehen davon hängen Umsatz- und Exportentwicklung von vielen anderen Einflussfaktoren auf die Betriebe ab, die mit den vorliegenden Daten nicht erfasst und gefiltert werden können. Aus einem Vergleich von geförderten und ungeförderten Betrieben können daher nur sehr bedingt Schlussfolgerungen gezogen werden. Ein positiver Zusammenhang zwischen Förderung und Umsatz- sowie Exportentwicklung gäbe jedoch Anlass für vertiefende Untersuchungen.

Im Rahmen dieses Berichtes können nur erste Hinweise auf eventuelle Wirkungszusammenhänge ermittelt werden. Dies geschieht durch einen Vergleich von geförderten und nicht geförderten Betrieben mit Umsatz⁸⁶. Dafür werden alle Betriebe mit und ohne Zuschüsse zu Investitionen und Sachmitteln daraufhin untersucht, wie sich Umsatz, Export, Produktivität und Beschäftigung im Vorjahresvergleich jeweils verändert haben (vgl. Tabelle 23).

Tabelle 23:

Beschäftigung, Umsatz, Umsatz je Beschäftigten und Exportquote in Betrieben mit und ohne Zuschüsse für Investitionen und Sachmittel in Thüringen (alle Betriebe mit Umsatz)

Betriebsgrößenklasse	Beschäftigte 2009 (2008=100)	Umsatz 2009 (2008=100)	Umsatz je Beschäftigten 2008	Exportquote 2008
	Index	Index	Tsd. €	Prozent
Betriebe mit Förderung	99	90	139	17
Betriebe ohne Förderung	98	93	123	7

Eines der wichtigsten Ziele der Investitionsförderung ist die Modernisierung der technischen Anlagen im Betrieb und damit die Erhaltung und Verbesserung der betrieblichen Produktivität. Der Vergleich des Umsatzes je Beschäftigten der Betriebe mit und ohne Förderung zeigt, dass insgesamt Betriebe mit Förderung im Jahr 2008 deutlich mehr Umsatz je Beschäftigten erwirtschaften konnten, als Betriebe ohne Förderung.

Vergleicht man die Umsatzentwicklung von 2008 auf 2009, zeigt sich ein nahezu umgekehrtes Bild: Zwar sanken bei allen Betrieben die Umsätze. Aber bei Betrieben ohne Förderung sank sie weniger stark als bei Betrieben mit Förderung.

In der Beschäftigungsentwicklung lassen sich keine eindeutigen Unterschiede feststellen. Insgesamt konnten sowohl die Betriebe mit als auch ohne Investitionsförderung ihr Beschäftigungsniveau gegenüber 2008 etwa halten. Innerhalb der Betriebsgrößenklassen gibt es nur geringfügige Abweichungen zwischen geförderten und nicht geförderten Unternehmen.

Deutliche Unterschiede zeigt dagegen der Vergleich der Exportquoten. Die Betriebe mit Investitionszuschüssen liegen klar über den Exportquoten der Unternehmen ohne Förderung. Über alle Betriebsgrößenklassen hinweg beträgt die Exportquote der Betriebe mit Förderung 17 Prozent, bei den ungeförderten Betrieben dagegen weniger als die Hälfte (7 Prozent). Besonders deutlich drückt sich dies in den mittleren und größeren Betrieben (50 bis 250 Beschäftigte) aus (20 zu 7 Prozent)

⁸⁶ Da Betriebe des öffentlichen Dienstes und Organisationen ohne Erwerbszweck hier nicht berücksichtigt wurden, obwohl sie hohe Anteile bei der Investitionsförderung haben, sind die hier verwendeten Indikatoren gesamtwirtschaftlich nur eingeschränkt aussagefähig.

Betriebe mit Förderung sind demnach sowohl produktiver wie auch exportstärker als die Betriebe ohne Investitionsförderung. Die Annahme liegt nahe, dass die öffentliche Förderung in den Betrieben die Modernisierung der Anlagen stärker voranbringt, damit die Produktivität hebt und den Export zusätzlich stützt und fördert. Dass die Exportstärke und Produktivität ursächlich mit der Förderung zusammenhängt, ist damit jedoch nicht bewiesen. Um die Hypothese zu überprüfen sind zusätzliche Untersuchungen erforderlich, in der andere relevante Variablen, welche Produktivität und Export beeinflussen, isoliert und mit den Betrieben in Zusammenhang gebracht werden.

7.2 Programme der öffentlichen Beschäftigungsförderung

Die Finanz- und Wirtschaftskrise hatte bis Ende 2009 noch nicht die erwarteten deutlichen Folgen auf die Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Deutschland. Im Dezember 2009 stieg die Zahl der Arbeitslosen jedoch gegenüber dem Vorjahreszeitpunkt an und vergrößerte sich um 6,5 Prozent von 3,1 Mio. auf fast 3,3 Mio. Die Arbeitslosenquote in Deutschland stieg von Dezember 2008 bis Dezember 2009 von 7,4 auf 7,8 Prozent.⁸⁷ In Thüringen lag die Arbeitslosenquote im Dezember 2009 bei 10,2 Prozent und erreichte den niedrigsten Wert aller ostdeutschen Länder (Ostdeutschland 12,1 Prozent).

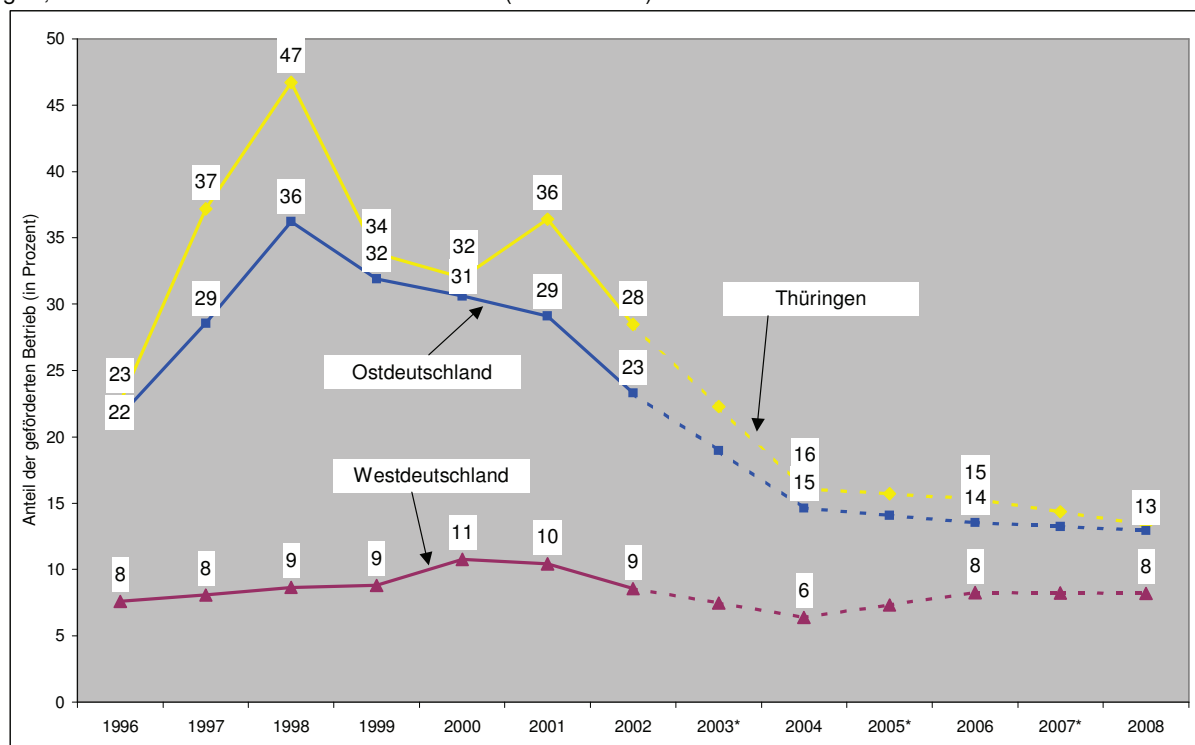
Während die Steigerung der Arbeitslosigkeit in den alten Ländern - vor allem in Regionen mit einer hohen Konzentration industrieller Schlüsselbranchen - eindeutig auf die aktuellen Folgen der Finanz- und Wirtschaftskrise zurückzuführen ist, sind die Beschäftigungsprobleme im Osten Deutschlands offenbar strukturell verfestigt. Umso wichtiger sind Maßnahmen der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik, die darauf abzielen, ostdeutsche Betriebe bei der Schaffung von Arbeit zu unterstützen und von Ausgrenzung bedrohte Arbeitslose in Arbeit zu integrieren. Programme der öffentlichen Beschäftigungsförderung und damit verbundene Zuschüsse zu Lohn- und Gehaltskosten sind deshalb ein wichtiger Bestandteil der aktiven Arbeitsmarktpolitik, mit dem die Eingliederung von Zielgruppen in ungeforderte Beschäftigung vorangetrieben werden soll.

Im Jahr 2008 haben 13 Prozent der Thüringer Betriebe Zuschüsse zu Lohn- und Gehaltskosten in Anspruch genommen, davon 58 Prozent Eingliederungszuschüsse, die die Integration von Beschäftigten in den ersten Arbeitsmarkt befördern. 26 Prozent der Betriebe ermöglichen ihren Beschäftigten Angebote im Rahmen der Alterssteilzeit. Seit 1998 ist insgesamt ein deutlicher Rückgang beim Anteil der geförderten Betriebe in Thüringen wie in Ostdeutschland insgesamt zu verzeichnen (vgl. Abbildung 31).

⁸⁷ Vgl. Arbeitslosenquoten 2009, Bestand an Arbeitslosen 2009 nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit.

Abbildung 31:

Anteil der mit öffentlichen Zuschüssen für Lohn- und Gehaltskosten geförderten Betriebe an Betrieben in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2008 (alle Betriebe)



* Errechnete Werte, da für die Jahre 2003, 2005 und 2007 die Daten nicht erfragt wurden.

Neben Zuschüssen zu Lohn- und Gehaltskosten gibt es im Rahmen bestehender Beschäftigungsprogramme weitere Fördermöglichkeiten. So können in den Betrieben Weiterbildung, Trainingsmaßnahmen, Ausbildung sowie Arbeitsgelegenheiten gefördert werden. Im Jahr 2008 waren in 18 Prozent der Thüringer Betriebe Personen in einem der vorhandenen Programme der öffentlichen Beschäftigungsförderung tätig. Insgesamt nutzten in den neuen Ländern mit 16 Prozent deutlich mehr Betriebe diese Fördermöglichkeiten als in den alten Ländern (12 Prozent).

Betrachtet man geförderte Personen und deren Verteilung im Rahmen bestehender Beschäftigungsprogramme insgesamt⁸⁸ auf die Branchen, so sind die meisten dem Dienstleistungssektor zuzuordnen (70 Prozent aller geförderten Beschäftigten). Innerhalb des Dienstleistungssektors entfallen allein auf den Bereich Erziehung und Unterricht knapp 30 Prozent aller geförderten Beschäftigten. Damit werden insgesamt 42 Prozent der Beschäftigten dieser Branche gefördert⁸⁹ (vgl. Tabelle 24).

⁸⁸ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels sind nur die insgesamt in den Förderprogrammen tätigen Personen erfasst worden, so dass eine Verteilung auf einzelne Programme und Instrumente nicht möglich ist. Angaben zum Beschäftigtenumfang in Altersteilzeit liegen ebenfalls nicht vor.

⁸⁹ Hier handelt es sich vor allem um freie Bildungsträger.

Tabelle 24:
Betriebe mit Beschäftigungsförderung in ausgewählten Branchen** und Betriebsgrößenklassen in Thüringen 2008
(alle Betriebe)

Branche/ Betriebsgrößenklasse	Betriebe		Geförderte Beschäftigte	
	Verteilung der Betriebe mit Förderung	Anteil der Betriebe mit Förderung	Verteilung	Anteil an Beschäftigten
	Prozent	Prozent	Prozent	Prozent
Verarbeitendes Gewerbe	8	14	3	1
Baugewerbe	8	11	2	2
Dienstleistungen	49	23	70	17
Organisationen oh. Erwerbszweck*	5	49	9	46
Öffentliche Verwaltung	9	66	12	13
1 bis 4 Beschäftigte	25	9	7	7
5 bis 9 Beschäftigte	28	20	8	6
10 bis 49 Beschäftigte	31	25	34	9
50 bis 249 Beschäftigte	14	53	45	12
ab 250 Beschäftigte	2	86	6	3
Thüringen insgesamt	100	18	100	8

* 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 aus den vorherigen Panelwellen vergleichbar.

Je größer der Betrieb ist, desto häufiger werden diese Programme in Anspruch genommen. Während nur etwa jeder 10. Kleinstbetrieb (bis 4 Beschäftigte) öffentliche Förderung im Rahmen der genannten Programme nutzte, war es mehr als jeder zweite mittlere Betrieb und 86 Prozent der größeren Betriebe mit 250 und mehr Beschäftigten. Kleinere Betriebe werden somit als Zielgruppe der Förderung nur ungenügend erreicht (vgl. ebenfalls Tabelle 24).

Kleinere Betriebe verhalten sich bei der Inanspruchnahme von Beschäftigungsförderung eher zögernd. Dies ist der Fall, obwohl der Anteil der Lohnkosten an den Gesamtkosten in kleineren Betrieben tendenziell größer ist als in größeren Betrieben und Lohnsubventionen daher bei kleineren Betrieben eine stärkere Kostenentlastung als bei größeren Betrieben bewirken. Dass kleine Betriebe trotzdem zögern, öffentliche Fördermittel in Anspruch zu nehmen, könnte aber an den Hürden der Antragstellung und den aus ihrer Sicht aufwändigen Verfahren der Umsetzung liegen. Ein weiterer Grund könnte sein, dass sie die Beschäftigung von benachteiligten Zielgruppen des Arbeitsmarktes nur als Ultima ratio in Erwägung ziehen und insbesondere ihre persönlichen und professionellen Netzwerke nutzen, um Personal zu gewinnen bzw. zu beschäftigen.

Die Programme der öffentlichen Beschäftigungsförderung werden – so wie in den Jahren zuvor – von den Zuschüssen zu Lohn- und Gehaltskosten dominiert (74 Prozent aller geförderten Betriebe). 16 Prozent aller Thüringer Betriebe mit Beschäftigungsförderung erhalten Unterstützung bei der Ausbildung, 19 Prozent beschäftigen „1-Euro-Jobber“ und 9 Prozent bieten Trainingsmaßnahmen an, 1 Prozent fördern mit den Zuschüssen Weiterbildungsmaßnahmen (vgl. Tabelle 25).

Tabelle 25:
Betriebe mit Nutzung von Programmen der öffentlichen Beschäftigungsförderung in Thüringen 2008 in ausgewählten Branchen** und Betriebsgrößenklassen (Mehrfachnennungen waren möglich) (alle Betriebe)

Branche/ Betriebsgrößenklasse	Anteil geförderter Betriebe an allen Betrieben	Davon: Betriebe mit ...				
		Zuschüssen zu Lohn- und Gehaltskosten	Arbeitsgelegenheiten	geförderter Weiterbildung	Trainingsmaßnahmen	Zuschüssen zu Ausbildungskosten
	Prozent	Prozent				
Verarbeitendes Gewerbe	14	88	0	2	14	19
Baugewerbe	11	66	10	0	0	24
Dienstleistungen	23	75	17	1	8	18
Org. ohne Erwerbszweck*	49	63	65	0	0	0
Öffentliche Verwaltung	66	78	56	1	0	9
1 bis 4 Beschäftigte	9	76	27	0	6	14
5 bis 9 Beschäftigte	20	66	7	0	20	8
10 bis 49 Beschäftigte	25	80	21	0	2	18
50 bis 249 Beschäftigte	53	71	25	6	8	32
ab 250 Beschäftigte	86	98	16	2	6	22
Thüringen insgesamt	18	74	19	1	9	16
Mecklenburg-Vorpommern	15	81	22	1	6	16
Brandenburg	16	86	16	2	4	18
Sachsen-Anhalt	16	79	10	3	6	18
Sachsen	18	85	18	3	11	24
Berlin	13	74	21	1	4	29
Ostdeutschland	16	80	18	2	7	21
Westdeutschland	12	68	7	3	4	38

* 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 aus den vorherigen Panelwellen vergleichbar.

In der öffentlichen Verwaltung fällt die Nutzung von Programmen der öffentlichen Beschäftigungsförderung besonders hoch aus (66 Prozent aller Betriebe). Dies ergibt sich einerseits aus der Zuständigkeit dieses Bereichs für den Einsatz von „1-Euro-Jobs“, andererseits aber aus dem sehr hohen Anteil der gewährten Zuschüsse für Lohn- und Gehaltskosten, insbesondere im Rahmen der Altersteilzeit.

Vergleich von Betrieben mit und ohne Beschäftigungsförderung

Eine zentrale Frage zur Beurteilung der Wirksamkeit der öffentlichen Beschäftigungsförderung ist, ob mit ihr Betriebe dazu angehalten werden können, mehr Arbeit zu schaffen, als Betriebe ohne Förderung, bzw. Arbeitsplätze zu halten. Insbesondere Letzteres ist entscheidend für die Nachhaltigkeit der Förderung: Wenn sie dazu führt, dass Betriebe reguläre Beschäftigung aufbauen, hätte sie ihr Ziel erreicht.

Im Rahmen dieses Berichtes können nur erste Hinweise auf mögliche Wirkungszusammenhänge ermittelt werden. Dies geschieht durch einen Vergleich von geförderten und nicht geförderten Betrieben mit Umsatz⁹⁰. Untersucht werden alle Betriebe mit und ohne Lohn- und Gehalts- bzw. Beschäftigungszuschüsse auf die Frage, wie sich die Beschäftigung, der Umsatz, der Umsatz je Beschäftigten und die Exportaktivitäten entwickelt haben. In der Tabelle 26 sind diese Indikatoren zusammengefasst.

⁹⁰ Da Betriebe des öffentlichen Dienstes und Organisationen ohne Erwerbszweck hier nicht berücksichtigt wurden, obwohl sie hohe Anteile an der Beschäftigungsförderung haben, sind die hier verwendeten Indikatoren gesamtwirtschaftlich nur eingeschränkt aussagefähig.

Tabelle 26:

Beschäftigung, Umsatz, Umsatz je Beschäftigten und Exportquote in Betrieben mit und ohne Beschäftigungsförderung in Thüringen (alle Betriebe mit Umsatz)

Betriebsgrößenklasse	Beschäftigte 2009 (2008=100)	Umsatz 2009 (2008=100)	Umsatz je Beschäftigten 2008	Exportquote 2008
	Index	Index	Tsd. €	Prozent
Betriebe mit Förderung	98	89	135	18
Betriebe ohne Förderung	98	94	123	5

Thüringer Betriebe mit Umsatz verzeichneten unabhängig von der Inanspruchnahme von Beschäftigungsförderung in 2009 gegenüber 2008 denselben Beschäftigungsrückgang von 2 Prozentpunkten.

Das vorrangige Ziel der Beschäftigungsförderung schlägt sich im Umsatz je Beschäftigten nieder. Die Produktivität der Betriebe mit Beschäftigungsförderung ist höher als in den Betrieben ohne Förderung. Die Umsatzentwicklung von 2008 auf 2009 zeigt in der Gruppe der geförderten Betriebe etwas geringere Werte als in der Vergleichsgruppe. Auffallend sind die Exportquoten der geförderten Unternehmen, die produktiver und exportstärker sind als die ungeforderten Betriebe.

Das Auseinanderdriften der Indikatoren lässt sich mit einer rein deskriptiven Analyse nicht erklären. Dazu sind weiterführende Analysen notwendig, mit denen sich die Ursachen für die Exportstärke für bestimmte Typen von Betrieben isolieren lassen. Neben der Größenklasse spielt dabei die Branchenzugehörigkeit der Betriebe eine Rolle und ggf. spezifische Merkmale des Exports wie z. B. die Art der Exportmärkte und die Art der Exportgüter.

Fazit

Seit 2004 haben sich die Anteile der geförderten Betriebe an allen Thüringer Betrieben auf einem Niveau von 9 Prozent im Bereich der Investitionsförderung und 13 Prozent im Bereich der Beschäftigungsförderung stabilisiert. Mit diesen Förderanteilen liegt Thüringen in beiden Bereichen deutlich über den Anteilen Westdeutschlands. Die meisten Mittel zur Investitionsförderung entfallen – neben der öffentlichen Verwaltung – auf unternehmensnahe Dienstleistungen und das verarbeitende Gewerbe. Der größte Teil der Betriebe nutzt steuerliche Investitionshilfen, aber auch Mittel aus Landes- und Bundesprogrammen.

Aus den vorliegenden empirischen Analysen lassen sich noch keine eindeutigen Befunde zur Wirkung der Investitionsförderung auf Beschäftigung, Umsatz, Produktivität und Export ableiten. Auffallend ist, dass Betriebe mit Förderung eine deutlich höhere Exportquote aufweisen als ungeforderte Betriebe. Allerdings sind die Betriebe, die Mittel aus der Investitionsförderung erhalten haben, auch deutlich produktiver und erwirtschaften mehr Umsatz als die Vergleichsgruppe.

Dass Investitionen in Anlagen und Infrastrukturen nicht zwangsläufig zu mehr Beschäftigung führen, erscheint plausibel. Jedoch liegt die Annahme nahe, dass umsatzstärkere und besonders produktivere Betriebe auch exportstärker sind. Die Befunde aus dem Panel sprechen für die Hypothese, dass es einen positiven Wirkungszusammenhang zwischen öffentlicher Förderung, Produktivität und Exportquote gibt. Wegen der vielen Einflussvariablen auf diese Indikatoren sind die Befunde jedoch lediglich als Hinweise zu werten, nicht als Beweise. Eine Überprüfung der Hypothese muss mit vertiefenden multivariaten Analysen das Gewicht verschiedener Einflüsse zu bewerten versuchen.

Im Rahmen der öffentlichen Beschäftigungsförderung bevorzugen Betriebe Zuschüsse zu Lohn- und Gehaltskosten. Die meisten Betriebe erhalten Eingliederungszuschüsse und an zweiter Stelle Altersteilzeitzuschüsse. 2008 waren in 18 Prozent der Thüringer Betriebe Personen in einem der Programme der öffentlichen Beschäftigungsförderung tätig. Damit nutzten in Thüringen deutlich mehr Betriebe diese Fördermöglichkeiten als in den alten Ländern.

Betriebe mit Beschäftigungsförderung weisen eine insgesamt stabilere und sogar ansteigende Beschäftigungsentwicklung in den Jahren von 2008 auf 2009 auf. Ihr vorrangiges Ziel, Beschäftigung zu schaffen, wurde also erreicht.

8. Betriebliche Standortfaktoren

Die Standortbedingungen, unter denen ein Betrieb produziert bzw. seine Dienstleistungen erstellt, bilden wichtige Rahmenbedingungen für den Erfolg eines Unternehmens. Im IAB-Betriebspanel wurden in der aktuellen Befragungswelle nach 2006 zum zweiten Mal Informationen über 12 Standortfaktoren⁹¹ erhoben. Es wurden Faktoren einbezogen, die wesentliche Bereiche berücksichtigen, von denen die Attraktivität eines Standortes abhängig ist und die auf die Wirtschaftlichkeit der ansässigen Betriebe vorteilhaft oder nachteilig wirken. Es sei hervorgehoben, dass mit dem IAB-Betriebspanel die rein betriebliche Sicht wiedergespiegelt wird. Faktoren wie demografische Entwicklungen, gesellschaftliche, politische und wirtschaftspolitische Gegebenheiten, Arbeitslosigkeit, Förderkonditionen, geographische Lage u. a., die einen Produktionsstandort nachhaltig beeinflussen, werden nicht direkt berücksichtigt. Dennoch dürfte das betriebliche Antwortverhalten von diesen Einflüssen mit geprägt sein, und insofern finden die genannten Faktoren indirekt ihre Widerspiegelung in den vorliegenden Ergebnissen.

Die Betriebe schätzten im IAB-Betriebspanel zum einen ein, welche **Bedeutung** sie einzelnen ausgewählten Standortfaktoren zumessen und zum anderen, wie sie die gegenwärtigen Standortbedingungen **bewerten bzw. beurteilen**. Sind die Einschätzungen überwiegend positiv, ist zu erwarten, dass die Verbundenheit der ansässigen Betriebe mit ihren Standorten stark ausgeprägt ist und gute Bedingungen bestehen, im zunehmenden Standortwettbewerb zu den Gewinnern zu zählen. Gleichermaßen ist eine derartige Standortbewertung ein wichtiger Indikator bei Entscheidungen über Betriebsverlagerungen und vor allem bei der Investorenwerbung. Es sind umfangreiche Vergleichsmöglichkeiten zwischen Ost- und Westdeutschland sowie zwischen den einzelnen Ländern gegeben, da entsprechend der Philosophie des IAB-Betriebspanels bundesweit dasselbe Erhebungsinstrument genutzt wird.

Das aktuelle Panel 2009 erlaubt zum zweiten Mal nach 2006 bundesweit und differenziert nach Ländern eine repräsentative Einschätzung über die unterschiedliche Ausprägung von einzelnen Standortfaktoren. Diese betriebliche Einschätzung beruht auf zwei Fragekomplexen:

1. Welche Standortfaktoren sind für die ansässigen Betriebe besonders wichtig? Dazu wird nach den Angaben der Betriebe ein Ranking der Standortfaktoren nach ihrer Bedeutung aus betrieblicher Sicht (in 5 Stufen: von „äußerst wichtig“ bis „unwichtig“) nach Branchen und Betriebsgrößenklassen aufgestellt und darüber regionale Unterschiede auf Länderbasis bzw. im West-Ost-Vergleich verdeutlicht.
2. Wie sind diese Standortfaktoren bei den befragten Betrieben ausgeprägt? Für die Beurteilung der Standortfaktoren insgesamt wird unter Berücksichtigung der gegebenen betrieblichen Einschätzungen des Standortes (Beurteilung der Standortfaktoren mit Noten (1 bis 6)) eine zusammenfassende Kennziffer ermittelt, die den jeweiligen Wirtschaftsstandort charakterisiert.

Häufig werden Standortentscheidungen überwiegend nur auf Basis von harten Standortfaktoren (verschiedene Kostenarten, verfügbare und qualifizierte Arbeitskräfte, wissenschaftliches Umfeld, Kunden- und Lieferantennähe, Infrastruktur usw.) getroffen. Kostenvorteile sollten aber nicht der alleinige Gradmesser sein. Die Qualität der kommunalen Verwaltung, Attraktivität für Arbeitskräfte, Wohn- und Freizeitwert, Image, Rechtssicherheit usw. sind als so genannte weiche Standortfaktoren wichtige Voraussetzungen für eine effektive Produktion. Wenn diese weichen Faktoren auch schwerer zu quantifizieren sind, so sollten sie trotzdem ein unverzichtbarer Bestandteil jeder Standortanalyse sein. Diesem Ansatz wurde im IAB-Betriebspanel mit der Auswahl der vorliegenden Standortfaktoren Rechnung getragen.

⁹¹ Der Begriff des Standortfaktors wurde erstmals 1909 von Alfred Weber verwendet. Er war einer der Begründer der modernen Standorttheorien. Weber reduzierte in seinem deduktiven Modell die Standortfaktoren auf die Transportkosten, die Arbeitskosten und die Agglomerationswirkung. Ein Standortfaktor bezeichnet nach Weber „einen seiner Art nach scharf abgegrenzten Vorteil, der für eine wirtschaftliche Tätigkeit dann eintritt, wenn sie sich an einem bestimmten Ort [...] vollzieht“. Vgl. Über den Standort der Industrien von Alfred Weber, Tübingen, Verlag von J. C. B. Mohr (Paul Siebeck), 1922, S. 16.

Im einzelnen werden im IAB-Betriebspanel 12 Standortfaktoren untersucht, die sich in 4 Bereiche einordnen lassen:

<p style="text-align: center;">Fachkräfte/ Arbeitsmarkt</p> <ul style="list-style-type: none"> - Qualität des Fachkräfteangebots - Attraktivität für Arbeitskräfte 	<p style="text-align: center;">Infrastruktur</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verfügbarkeit von Gewerbeflächen - Überregionale Verkehrsanbindung
<p style="text-align: center;">Produktionsfaktorkosten und Steuern</p> <ul style="list-style-type: none"> - Regionales Lohnniveau - Preisniveau von Gewerbeflächen bzw. Büro- und Ladenmieten - Preisniveau für Energie und Wasser - Kommunale Steuern 	<p style="text-align: center;">Wirtschaftsbeziehungen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nähe zu Kunden - Nähe zu Lieferanten - Nähe zu Forschungs- und Technologiezentren bzw. Hochschulen - Zusammenarbeit mit Behörden

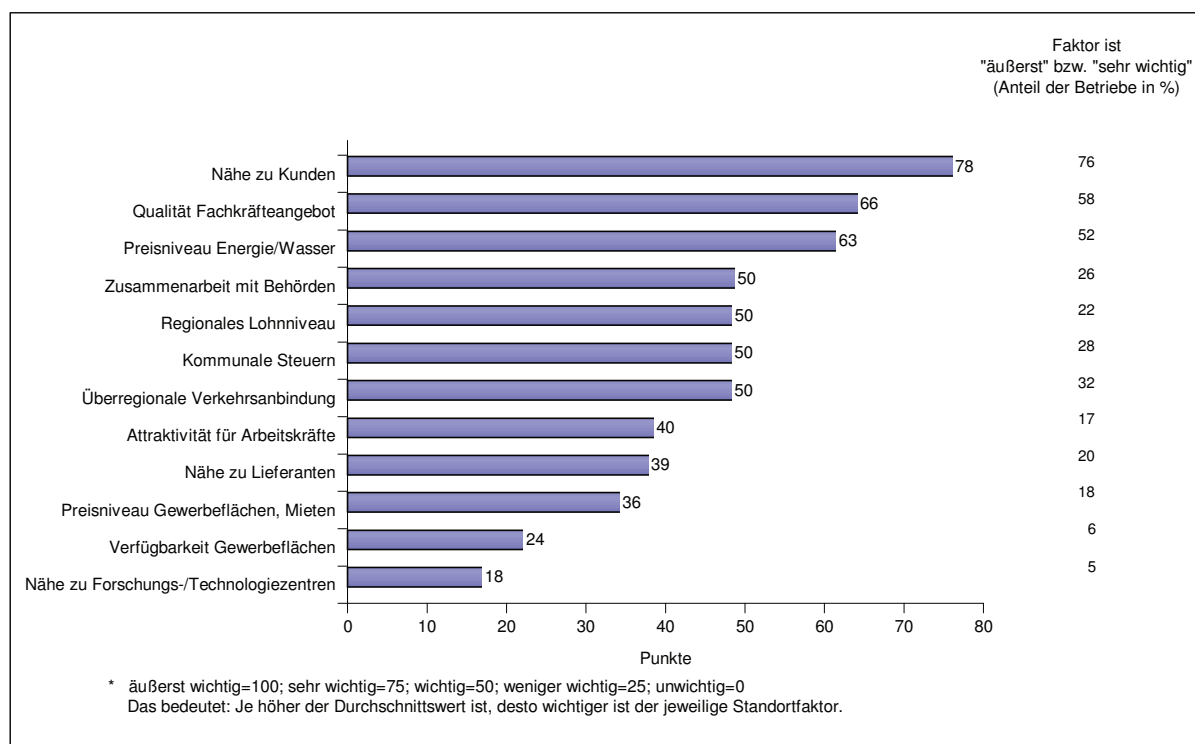
8.1 Wichtigste Standortfaktoren

Die Einschätzungen der Betriebe über die Bedeutung/ Wichtigkeit der jeweiligen Standortfaktoren⁹² für den eigenen Betrieb beruhen auf der subjektiven Sicht der Betriebe. Diese Einschätzung kann von der objektiven Wirklichkeit abweichen. Auf jeden Fall sind aber die Einschätzungen der Betriebe für die regionalen Akteure handlungsrelevant; sie bestimmen das Image einer Region auch nach außen hin mit.

Die einzelnen Standortfaktoren werden von den Thüringer Betrieben differenziert bewertet. Ordnet man die 12 Faktoren nach ihrer Bedeutung für die ansässigen Betriebe, so steht der Standortfaktor „Kundennähe“ deutlich an erster Stelle, gefolgt von den Faktoren „Qualität des Fachkräfteangebots“ und „Preisniveau Energie/ Wasser“. Erst an fünfter Stelle folgt mit Abstand das „regionale Lohnniveau“. Am Ende der Skala rangieren deutlich abgeschlagen die Standortfaktoren „Verfügbarkeit von Gewerbeflächen“ sowie „Nähe zu Forschungs- und Technologiezentren bzw. Hochschulen“ (vgl. Abbildung 32). Die Einschätzungen der westdeutschen Betriebe entsprechen im Wesentlichen denen der Betriebe in Thüringen und Ostdeutschland insgesamt. Ebenfalls aus Abbildung 32 ist der prozentuale Anteil der Betriebe zu ersehen, die den jeweiligen Standortfaktor als „äußerst wichtig“ bzw. „sehr wichtig“ einschätzen.

⁹² In die nachfolgende Untersuchung wurden alle Betriebe der Privatwirtschaft einbezogen, die ihr Geschäftsvolumen als Umsatz angeben, zuzüglich der Betriebe aus den Branchen Banken/ Kreditinstitute (Bruttozins- und Provisionserträge sowie das Handelsergebnis) und Versicherungen (Bruttobeitragseinnahmen). Insgesamt also alle Betriebe in mehrheitlich privatwirtschaftlichem Eigentum. Organisationen ohne Erwerbszweck sowie die öffentliche Verwaltung wurden nicht berücksichtigt, da in der Regel hier andere Standortfaktoren (wie z. B. Bevölkerungsdichte, Altersstruktur der Bevölkerung) dominieren. Ebenfalls nicht erfasst wurden die Einrichtungen der Bereiche Erziehung und Unterricht sowie Gesundheits- und Sozialwesen, die nicht (und das ist der überwiegende Teil) umsatzorientiert sind. |

Abbildung 32:
Bedeutung* der einzelnen Standortfaktoren für den eigenen Betriebsstandort, Thüringen (Stand 30. Juni 2009)
(alle Betriebe mit Umsatz, Banken und Versicherungen)



Neben der Darlegung der Bedeutung vorgegebener Standortfaktoren für alle Thüringer Betriebe ermöglicht das IAB-Betriebspanel auch eine differenzierte Darlegung entsprechend der Zugehörigkeit der Betriebe nach Branchen. Dadurch sind vertiefende Einsichten über Standortfaktoren zu gewinnen, die Aussagen über Verbundenheit und Ansiedlung von Betrieben bestimmter Branchen zu Standorten in Ostdeutschland ermöglichen sollen. Die vorliegenden Ergebnisse des IAB-Betriebspanels belegen, dass Betriebe, die unterschiedlichen Branchen angehören, z. T. weit auseinander liegende Anforderungen an einen Standort stellen. Gleichzeitig gibt es Faktoren, die für alle Branchen gleichermaßen von Bedeutung sind.

Die Standortfaktoren „Kundennähe“, „Qualität des Fachkräfteangebots“ und „Preisniveau Energie/ Wasser“ spielen in den Betrieben fast aller Branchen die wichtigste Rolle. Demgegenüber sind die „Nähe zu Forschungs- und Technologiezentren bzw. Hochschulen“ sowie die „Verfügbarkeit von Gewerbeflächen“ für die Betriebe fast ausnahmslos aller Branchen von geringerer Bedeutung. Zum einen sind durch die guten Förderkonditionen in Thüringen ausreichend Gewerbeflächen erschlossen worden, zum anderen spielt die Nähe zu Forschungs- und Technologiezentren für die Vielzahl der Kleinst- und Kleinbetriebe nur im Ausnahmefall eine Rolle.

Ein anderes wesentliches strukturelles Merkmal stellt die Betriebsgröße dar. Zu erwarten ist, dass Betriebe unterschiedlicher Größe auch differenzierte Anforderungen an Standorte stellen, die von ihrer Marktstellung geprägt sind. Unterschiede nach Betriebsgrößenklassen sind zwar vorhanden, aber nicht gravierend ausgeprägt. Wie bereits in der branchenmäßigen Betrachtung haben in allen Betriebsgrößenklassen die Standortfaktoren „Kundennähe“, „Qualität des Fachkräfteangebots“ und „Preisniveau Energie/ Wasser“ die größte Bedeutung, wobei nur geringfügige Differenzierungen auftreten. Der „Verfügbarkeit von Gewerbeflächen“ sowie der „Nähe zu Forschungs- und Technologiezentren bzw. Hochschulen“ wird demgegenüber in allen Betriebsgrößenklassen eine geringe Bedeutung beigemessen. Allerdings nimmt der Stellenwert des Faktors „Nähe zu Forschungs- und Technologiezentren bzw. Hochschulen“ mit steigender Betriebsgröße deutlich zu. Die Nähe zu Forschungs- und Technologiezentren spielt in den größeren Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten eine beachtliche Rolle, während Kleinstbetriebe mit weniger als 5 Beschäftigten diesen Faktor fast ausblenden.

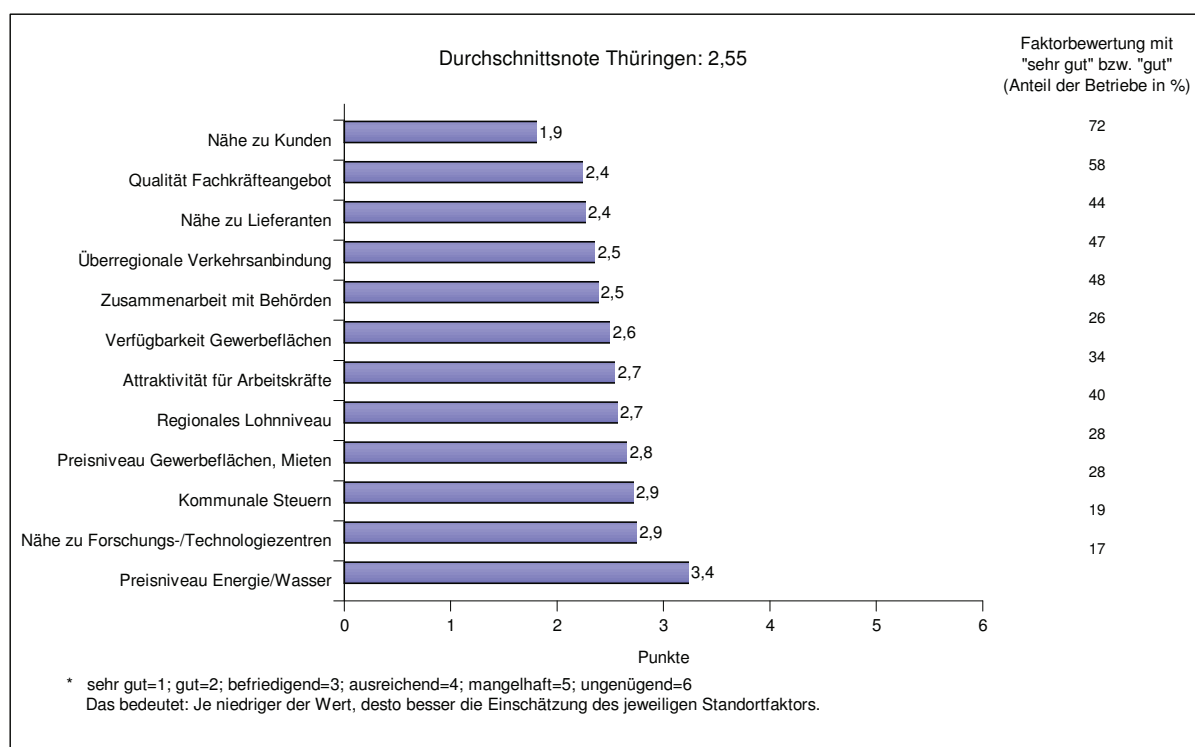
8.2 Bewertung des eigenen Standorts

Nachdem in einem ersten Schritt die Bedeutung der einzelnen Standortfaktoren für den eigenen Betriebsstandort eingeschätzt wurde, geben die Betriebe in einem zweiten Schritt darüber Auskunft, wie gut oder schlecht sie diese Standortfaktoren bewerten. Hierbei werden nur die Einschätzungen der Betriebe berücksichtigt, für die der jeweilige Standortfaktor auch von Bedeutung ist (von „weniger wichtig“ bis „äußerst wichtig“).

Die Zufriedenheit der Betriebe mit einzelnen Standortfaktoren (ermittelt über eine Bewertung nach Schulnoten) signalisiert der Politik auf den verschiedensten Ebenen Problemfelder und möglicherweise Handlungsbedarfe. Die Gestaltung entsprechender Rahmenbedingungen zielt dabei sowohl auf die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der vorhandenen, bereits angesiedelten Betriebe, als auch auf die Werbung von potentiellen Investoren ab. Aus Abbildung 33 sind die Bewertungen (in Durchschnittsnoten) für die einzelnen Standortfaktoren sowie der Anteil der Betriebe zu ersehen, die den jeweiligen Standortfaktor als „sehr gut“ bzw. „gut“ einschätzten.

Abbildung 33:

Bewertung* der einzelnen Standortfaktoren für den eigenen Betriebsstandort, Thüringen (Stand 30. Juni 2009) (alle Betriebe mit Umsatz, Banken und Versicherungen)



Die betriebliche Bewertung der 12 Standortfaktoren, gegliedert nach den oben genannten 4 Bereichen, zeigt bei einer Durchschnittsnote über alle Faktoren von 2,55 folgende Ergebnisse:

- **Produktionsfaktorkosten und Steuern**

Standortfaktoren, die sich unter dem Begriff Produktionsfaktorkosten und Steuern zusammenfassen lassen, wurden von den Betrieben überdurchschnittlich schlecht bewertet. Klagen über hohe Kosten auf den verschiedensten Gebieten gehören zur Marktwirtschaft; besonders im zunehmend harten Wettbewerb im Rahmen der Globalisierung.

Von allen untersuchten Parametern kristallisiert sich eine Größe heraus – nämlich das „Preisniveau für Energie/ Wasser“, bei dem die Bedeutung für den Betrieb und die betriebliche Bewertung am stärksten auseinanderfallen. Dem Preisniveau für Energie/ Wasser wird von den Betrieben einerseits die dritthöchste Bedeutung für den eigenen Standort beige-

messen, andererseits wird dieser Standortfaktor mit Abstand am schlechtesten bewertet (Note 3,4; 2006: Note 4,0).

Aber auch andere Produktionsfaktorkosten werden als nicht optimal und stark verbesserungswürdig eingeschätzt. Dazu gehören insbesondere die „kommunalen Steuern“ (2,9) und das „regionale Lohnniveau“ (2,7). Auch diese Faktoren haben für die Betriebe eine hohe Bedeutung, werden aber relativ schlecht bewertet. Die große Gefahr im Klagen über zu hohe Kosten liegt tendenziell darin, mit einer einseitigen Orientierung von Politik und Öffentlichkeit auf diese Faktoren einerseits von möglichen Fehlentwicklungen in der betrieblichen Wirtschaftsstrategie abzulenken und andererseits unpopuläre personalpolitische Entscheidungen zu begründen. Allerdings scheinen die Zeiten vorbei zu sein, in denen die Lohnkosten als der entscheidende Wettbewerbsnachteil betrachtet wurden. Entscheidend sind die Lohnstückkosten.

„Grundstückspreise und Mieten“ spielen keine zentrale Rolle im Rahmen der Standortfaktoren, werden aber ebenfalls überdurchschnittlich schlecht bewertet (2,8).

Fachkräfte/ Arbeitsmarkt

Mit der Note 2,4 erhält die „Qualität des Fachkräfteangebots“ eine der besten Bewertungen. Es bestätigen sich die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2006.⁹³ Für das insgesamt vorhandene gute Bildungs- und Ausbildungsniveau der auf dem Arbeitsmarkt vorhandenen Fachkräfte in Thüringen steht, dass nach wie vor 87 Prozent aller offenen Fachkräftestellen besetzt werden konnten.

Zu den so genannten „weichen“ Standortfaktoren – hier der Standortfaktor „Attraktivität für Arbeitskräfte“ – zählt der Wohn- und Freizeitwert (Wohnungen und Wohnumfeld, Bildungseinrichtungen, Kindertagesstätten, medizinische Versorgung, kulturelles Angebot). Der Einfluss dieses Standortfaktors ist (aus der Sicht der Betriebe) relativ unbedeutend, seine Beurteilung liegt mit 2,7 unterhalb des Durchschnitts.

- **Infrastruktur**

Die „überregionale Verkehrsanbindung“ Thüringens (Note 2,5) wurde im Zuge der deutschen Einheit über eine Reihe von Sonderprogrammen modernisiert und ausgebaut

Die „Verfügbarkeit von Gewerbeflächen“ (Note 2,6) ist in Thüringen gut ausgeprägt, punktuell über den Bedarf hinaus. Die Bedeutung für die Betriebe ist relativ gering.

- **Wirtschaftsbeziehungen**

Widersprüchliche Beurteilungen gibt es innerhalb der Wirtschaftsbeziehungen. Die „Zusammenarbeit mit den Behörden“ wird in der Regel mit dem Begriff der Bürokratie in Verbindung gebracht. In Thüringen vergeben die Betriebe mit 2,5 durchschnittliche Noten.

Der Faktor „Nähe zu Forschungs- und Technologiezentren bzw. Hochschulen“ (2,9) kann für Betriebe dann interessant sein, wenn sie kooperieren wollen (z. B. bei Produkt- oder Verfahrensentwicklung). Zugleich bedeuten die Hochschulen ein Rekrutierungsfeld für benötigte Fachkräfte. Trotzdem wird diesem Standortfaktor insgesamt die geringste Bedeutung von allen Faktoren beigemessen, wobei dies nicht zu Fehlinterpretationen führen sollte.⁹⁴ Naturgemäß ist dieser Faktor für Kleinst- und Kleinbetriebe kaum von Bedeutung, umso mehr aber für die größeren Betriebe. Von den Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten wird diesem Faktor eine größere Bedeutung beigemessen und eine bessere Beurteilung (2,4) gegeben.

Die „Nähe zu Kunden und Lieferanten“ wird unterschiedlich bewertet, wobei die Kundennähe als deutlich wichtiger eingeschätzt wird und auch eine bessere Bewertung erhält. Die Kundennähe hat für die Betriebe die höchste Bedeutung und erhält in der Beurteilung mit 1,9 gleichermaßen in Thüringen wie in Ost- und Westdeutschland mit Abstand die besten Werte aller Standortfaktoren.

⁹³ Vgl. IAB-Betriebspanel, Länderbericht Thüringen, Ergebnisse der elften Welle 2006, Reihe Forschungsberichte des Ministeriums für Wirtschaft, Technologie und Arbeit, April 2007, S. 84.

⁹⁴ Knapp 50 Prozent der Thüringer Betriebe gaben an, dass dieser Faktor für sie gar keine Bedeutung hätte.

Die These, wonach die Kundennähe vor allem für nicht exportintensive Betriebe, d. h. für den lokalen Markt produzierende Betriebe wichtig ist (im Gegensatz zu exportintensiven Betrieben), kann mit den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels zumindest partiell bestätigt werden. Die Regionalstrukturen des Umsatzes zeigen, dass die Absatzchancen der Thüringer Betriebe noch immer begrenzt sind. Vom Gesamtumsatz entfiel 2006 etwa die Hälfte auf einen Umkreis von 30 km um den Standort des Betriebes.⁹⁵

Darüber hinaus ergeben sich keine eindeutigen Bezüge zwischen der Betriebsgrößenklasse und den Standortfaktoren Kunden- und Lieferantennähe. Die Faustregel „Je kleiner der Betrieb, desto wichtiger die beiden Standortfaktoren“ bestätigt sich nur teilweise.

Handlungsbedarf bei Preisen für Energie/ Wasser

Die Befragungsergebnisse des IAB-Betriebspanels ermöglichen es, aus den betrieblichen Einschätzungen der einzelnen Standortfaktoren Ansatzpunkte für mögliche Handlungsempfehlungen zu identifizieren.

Diese lassen sich aber nicht schematisch aus den ermittelten Daten ableiten. Zum einen muss noch einmal auf die subjektive Einschätzung der Betriebe hingewiesen werden, zum anderen gibt es Faktoren, die nicht oder nur längerfristig veränderbar sind (z. B. Nähe zu Kunden und Lieferanten, überregionale Verkehrsanbindung), und zum dritten sind die Ebenen, auf denen tatsächlich Handlungsmöglichkeiten bestehen, genauer zu definieren. Das kann die betriebliche Ebene selbst sein, das kann regionale Akteure wie z. B. Landratsämter oder Kammern betreffen (Preisniveau und Verfügbarkeit von Gewerbeflächen, Zusammenarbeit mit Behörden, Höhe kommunaler Steuern), und es kann die Landesebene (Nähe zu Forschungs- und Technologiezentren, Qualität des Fachkräfteangebotes, Zusammenarbeit mit Behörden, Preise für Energie/ Wasser) oder sogar die Bundesebene (überregionale Verkehrsanbindung, Attraktivität für Arbeitskräfte) sein.

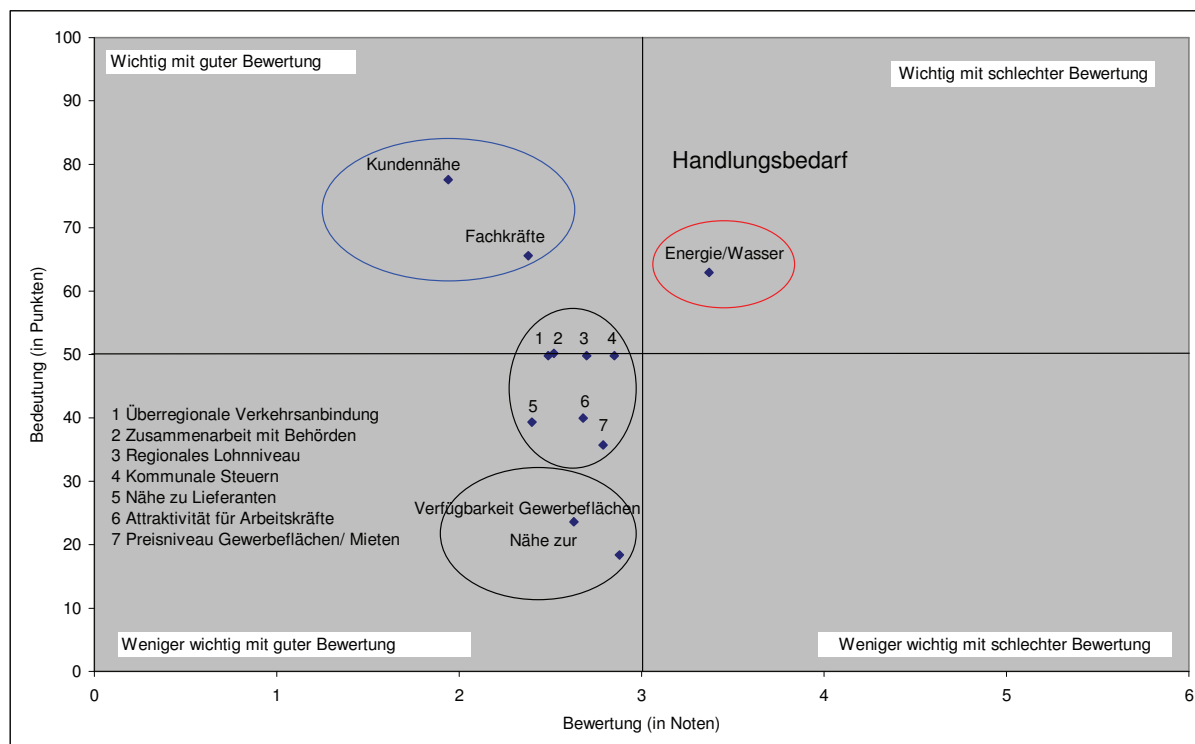
Auch wenn viele Entscheidungen über die Attraktivität von Standorten im Rahmen der Globalisierung auf EU- und Bundesebene getroffen werden, so gibt es darüber hinaus Entscheidungen und Handlungsalternativen, für die die Landes- bzw. die kommunale Ebene zuständig ist. Bei bestehenden Betrieben lässt sich grundsätzlich eine gewisse Beharrungstendenz feststellen. D. h., Betriebe versuchen an ihrem bestehenden Standort festzuhalten. Oft wird statt einer Standortverlagerung zuerst versucht, die Lagenachteile des alten Standortes durch eine Verbesserung der Standortfaktoren auszugleichen. Genau hier ergibt sich ein gezielter betrieblicher Handlungsbedarf (Rationalisierungsmaßnahmen, veränderte Produktpalette, neue Absatzmärkte usw.), gleichzeitig aber auch ein entsprechender Handlungsbedarf auf regionaler Ebene (Bund, Land, kommunale Ebene). Für im Zuge der Globalisierung weltweit tätige Unternehmen nimmt die Bedeutung von Beharrungsfaktoren jedoch immer stärker ab.⁹⁶

Handlungsbedarfe zeichnen sich ab, wenn einzelne Standortfaktoren für den Betrieb eine große Rolle spielen, der Betrieb aber mit den betreffenden Faktoren besonders unzufrieden ist. Dies zeigt sich vor allem beim „Preisniveau für Energie/ Wasser“. Zum einen zählt dieser Standortfaktor aus betrieblicher Sicht zu den wichtigsten Faktoren überhaupt. Andererseits wird er von den Betrieben – wie bereits in der Befragungswelle 2006 – mit Abstand am schlechtesten bewertet (vgl. Abbildung 34).

⁹⁵ Vgl. IAB-Betriebspanel, Länderbericht Thüringen, Ergebnisse der zwölften Welle 2007, a. a. O., S 96.

⁹⁶ Der Deutsche Städte- und Gemeindebund (DStGB) hat Anfang 2007 erstmals Kommunen ein kommunales Standort sicherungsinstrument angeboten. „Der GEWERBEMonitor ermittelt jährlich die Zufriedenheit mit Standortfaktoren, die Standortbindung der Gewerbesteuerzahler sowie deren Bedarf an kommunalen Leistungen.“ Vgl. GEWERBEMonitor 2009 – Frühwarnsystem und Dialoginstrument für Kommunen.
http://www.l-q-m.de/files/gewerbemonitor_2009.pdf

Abbildung 34:
Gruppierung einzelner Standortfaktoren nach ihrer Bedeutung und Bewertung in Thüringen (Stand 30. Juni 2009)
(alle Betriebe mit Umsatz, Banken und Versicherungen)



Hinsichtlich der betrieblichen Sicht auf einzelne Standortfaktoren gibt es kaum Unterschiede zwischen ost- und westdeutschen Betrieben.

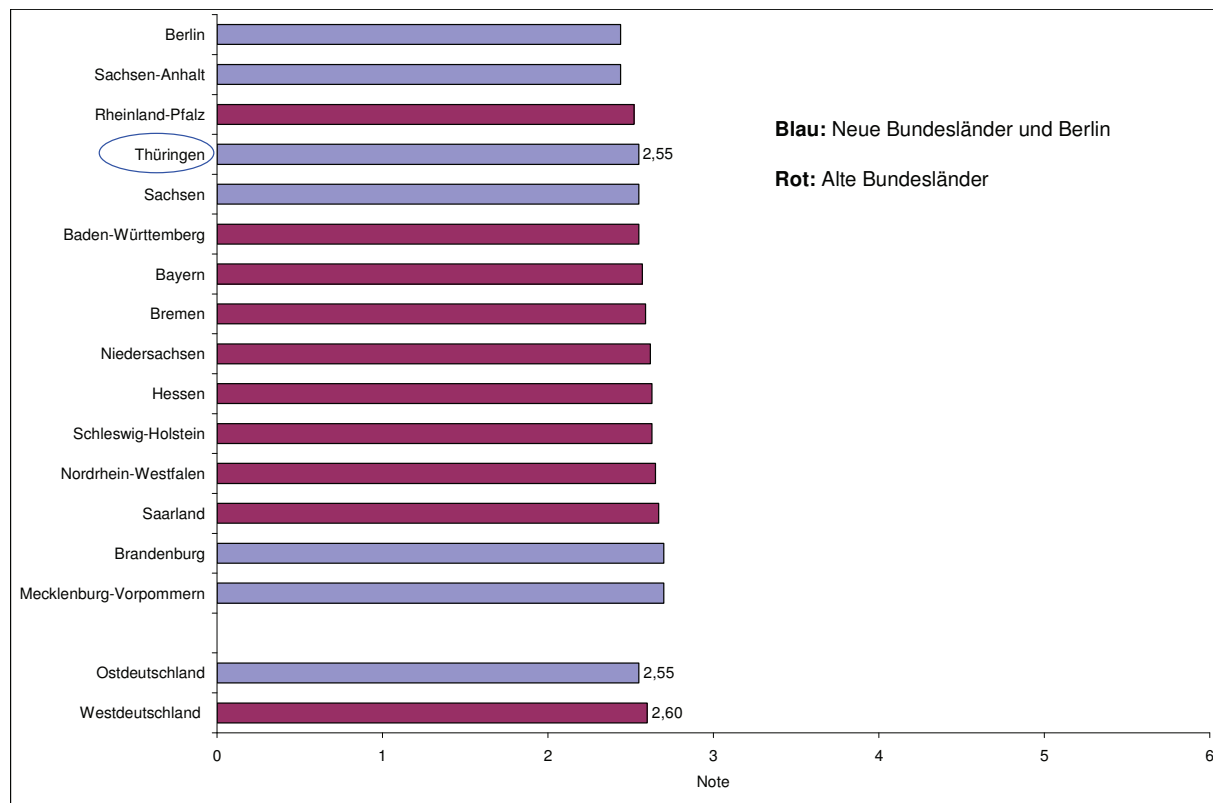
8.3 Standortfaktoren im Länderranking

Die einzelnen Standortfaktoren sind in den Ländern sowie Ost- und Westdeutschland unterschiedlich ausgeprägt. Das betrifft sowohl die Einschätzung hinsichtlich der Bedeutung der einzelnen Faktoren (vgl. Abschnitt 8.1) als auch die Bewertung über die vorhandenen Standortfaktoren für den eigenen Betrieb (vgl. Abschnitt 8.2.). Für eine zusammenfassende Einschätzung der 12 Standortfaktoren in den einzelnen Ländern sowie in Ost- und Westdeutschland insgesamt, wurde eine Bewertung in Form einer Note vorgenommen. Diese Note beinhaltet die Beurteilung des jeweiligen Standortes - gewichtet nach seiner Bedeutung und zusammengefasst über alle Standortfaktoren. Wie die Ergebnisse dieser Gesamtbewertung zeigen, überwiegen in den einzelnen neuen Ländern sowie in Ost- und Westdeutschland insgesamt die positiven Einschätzungen (mit durchschnittlichen Noten zwischen 2 und 3). Die Unterschiede in der Gesamtbeurteilung sind sowohl zwischen Ost und West als auch zwischen den einzelnen neuen Ländern moderat⁹⁷ (vgl. Abbildung 35).

⁹⁷ Bei einer Aufnahme der „verausgabten Fördermittel“ (Wirtschafts- und Arbeitsmarktförderung) in die Reihe der Standortfaktoren würde sich der Wert für den Standort Ostdeutschland gegenüber Westdeutschland noch erhöhen, da das Ausmaß der Subventionen in Ostdeutschland wesentlich größer ist. Vgl. Kapitel 7 dieses Berichtes.

Abbildung 35:

Vergleich über alle Standortfaktoren nach Ländern*, Ost- und Westdeutschland (Stand 30. Juni 2009) (alle Betriebe mit Umsatz, Banken und Versicherungen)



* Für die Auswertung Hamburgs lagen aufgrund der fehlenden landesspezifischen Aufstockung der Betriebsstichprobe zu wenige Interviews vor.

Ostdeutsche Standorte insgesamt bleiben in der quantitativen Bilanz aller in diese Untersuchung einbezogenen Standortfaktoren aus Sicht der Betriebe nicht hinter westdeutschen Standorten zurück. Ihre Bewertung hat sich gegenüber 2006 verbessert und übertrifft jetzt sogar leicht den westdeutschen Wert.

Ein Ländervergleich der betrieblichen Standorteinschätzungen zeigt, dass einzelne neue Länder bereits sehr gut platziert sind, denn Berlin, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Sachsen gehören zu den Top 5. Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern belegen dagegen die beiden letzten Plätze. Allerdings sei nochmals darauf hingewiesen, dass die Abstände zwischen den einzelnen Ländern relativ gering ausfallen. Im Vergleich zur Einschätzung aus dem Jahre 2006 hat sich Thüringen in der Rangfolge verbessert. Die Finanz- und Wirtschaftskrise hatte bisher auf Bedeutung und Bewertung der betrieblichen Standortfaktoren kaum Einfluss.

Die Ansiedlung namhafter Unternehmen in Thüringen und in den neuen Ländern insgesamt zeigt, dass Thüringen ein interessanter Industriestandort innerhalb Deutschlands ist. Verantwortlich dafür zeichnet u. a. 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 konkurrenzfähig.⁹⁸

⁹⁸ Die Lohnstückkosten im ostdeutschen verarbeitenden Gewerbe lagen 2008 um 12 Prozent unterhalb des westdeutschen Vergleichswertes. Vgl. Joachim Ragnitz: Ostdeutschland heute: Viel erreicht, viel zu tun. In: Ifo Schnelldienst Heft 18/2009, S. 6 sowie Wirtschaftsdaten Neue Bundesländer, November 2009, Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (Hrsg.), S. 8.

Ostdeutsche 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.

Fazit:

Betriebliche Einschätzungen und Bewertungen der Standortfaktoren, wie sie in den Befragungswellen 2006 und 2009 erhoben wurden, geben Hinweise auf die Zufriedenheit der Betriebe mit dem eigenen Standort, können mögliche Investitionsentscheidungen beeinflussen, machen aber auch auf bestehende Handlungsbedarfe aufmerksam. Dieser zeigt sich aus Sicht der Thüringer wie auch der ost- und westdeutschen Betriebe eindeutig im Bereich der Preise für Energie und Wasser. Eine Einschätzung, die bereits 2006 getroffen wurde.

Zwischen den einzelnen Ländern gibt es lediglich moderate Unterschiede in den betrieblichen Bewertungen des eigenen Standorts. Zwischen der besten Bewertung für Berlin und der schlechtesten für Mecklenburg-Vorpommern liegen lediglich 0,3 Notenpunkte. Eine länderübergreifende Betrachtung zeigt, dass Thüringen im oberen Drittel aller Länder rangiert, und die betrieblichen Standorteinschätzungen ähnlich gut sind wie in den besten alten Ländern. Thüringen konnte im Länderranking seine Position im Vergleich mit den Ergebnisse 2006 deutlich verbessern.

9. Angleichung und Krise

Die in diesem Abschnitt im Fokus stehenden Kennziffern Umsatz/ Umsatzproduktivität, Export, Investitionen, Innovationen, Ertragslage/ Gewinn und Löhne, 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 um so mehr an Bedeutung, als der Aufholprozess in den neuen Ländern in der Vergangenheit differenziert aber letztlich sehr zögerlich verlief. Der unterschiedliche Entwicklungsstand der Wirtschaft in den neuen Ländern wird insbesondere im Bereich der wirtschaftlichen Wertschöpfung sowie der Arbeits- und Lebensverhältnisse deutlich. Dies kann mit Hilfe entsprechender Angleichungsquoten der Umsatzproduktivität und der Bruttolöhne sowie am Umfang des verausgabten Arbeitszeitvolumens quantifiziert werden.⁹⁹

9.1 Der Thüringer Angleichungsprozess im Zeitverlauf

Der ostdeutsche Angleichungsprozess (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 Durchschnittsniveau¹⁰⁰ 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 Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse.¹⁰¹ Die bisher erreichten Erfolge sind in vielen Bereichen beachtlich. Bspw. 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 Ländern. Diese Ergebnisse beruhen sowohl auf dem vorhandenen wirtschaftlichen Potenzial der neuen Länder, als auch auf Transferleistungen von West nach Ost, die immer noch erforderlich sind. Das Ziel einer selbst tragenden Wirtschaft in Ostdeutschland ist trotz allem noch nicht erreicht. Die Wirtschaft in Ostdeutschland entwickelt sich zwar positiv, erreicht jedoch bei weitem noch

⁹⁹ Zu beachten sind die unterschiedlichen Bezugszeitpunkte der Kennziffern: Während bei Löhnen und Tarifbindung der 30.06.2009 die Basis ist, beziehen sich alle anderen Kennziffern (Umsatz, Investitionen, Export) auf das Jahr 2008.

¹⁰⁰ Die Streuung zwischen den einzelnen Ländern und Regionen innerhalb Ost- wie auch Westdeutschlands wird hier ausgeklammert.

¹⁰¹ Vgl. Joachim Ragnitz: Ostdeutschland heute: Viel erreicht, viel zu tun. A. a. O., S. 3.

nicht die Stärke der alten Länder. Ausdruck dessen ist die deutlich geringere Höhe des Bruttoinlandsprodukts je Einwohner, das 2008 in Ostdeutschland bei 71 Prozent des westdeutschen BIP je Einwohner lag.¹⁰² Der Abstand zwischen Ost und West ist somit trotz positiver Tendenzen nach wie vor beachtlich.

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, auf Basis von 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.

Im Rahmen der Auswertungen wird in erster Linie die Entwicklung der Produktivität betrachtet. Das Produktivitätsniveau einer Volkswirtschaft¹⁰³ unterliegt zwar 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 alle oben genannten Kennziffern betrachtet, im Unterschied zu den Vorjahren aber nicht für alle Betriebe, sondern nur für Betriebe mit Umsatz. Damit können direkte Bezüge zwischen Produktivität und z. B. Lohn oder Investitionen oder Export verdeutlicht werden.

9.1.1 Produktivität

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.¹⁰⁴

Der Produktivitätsrückstand der Thüringen Wirtschaft gegenüber den westdeutschen Ländern ist gegenwärtig immer noch beträchtlich. Dies ist nicht nur ein regionales Problem, sondern beeinflusst die wirtschaftliche Lage 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.

Der Produktivitätsabstand der Thüringer zu den westdeutschen Betrieben hat sich seit An-

¹⁰² Vgl. Wirtschaftsdaten Neue Bundesländer, November 2009, a. a. O., S. 3.

¹⁰³ Das betriebliche Produktivitätsniveau wird für alle Betriebe mit Umsatz ermittelt. Betriebe mit Umsatz umfassen gut 90 % aller Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Ostdeutschland. Betriebe des öffentlichen Bereichs sowie Banken und Versicherungen werden somit nicht berücksichtigt.

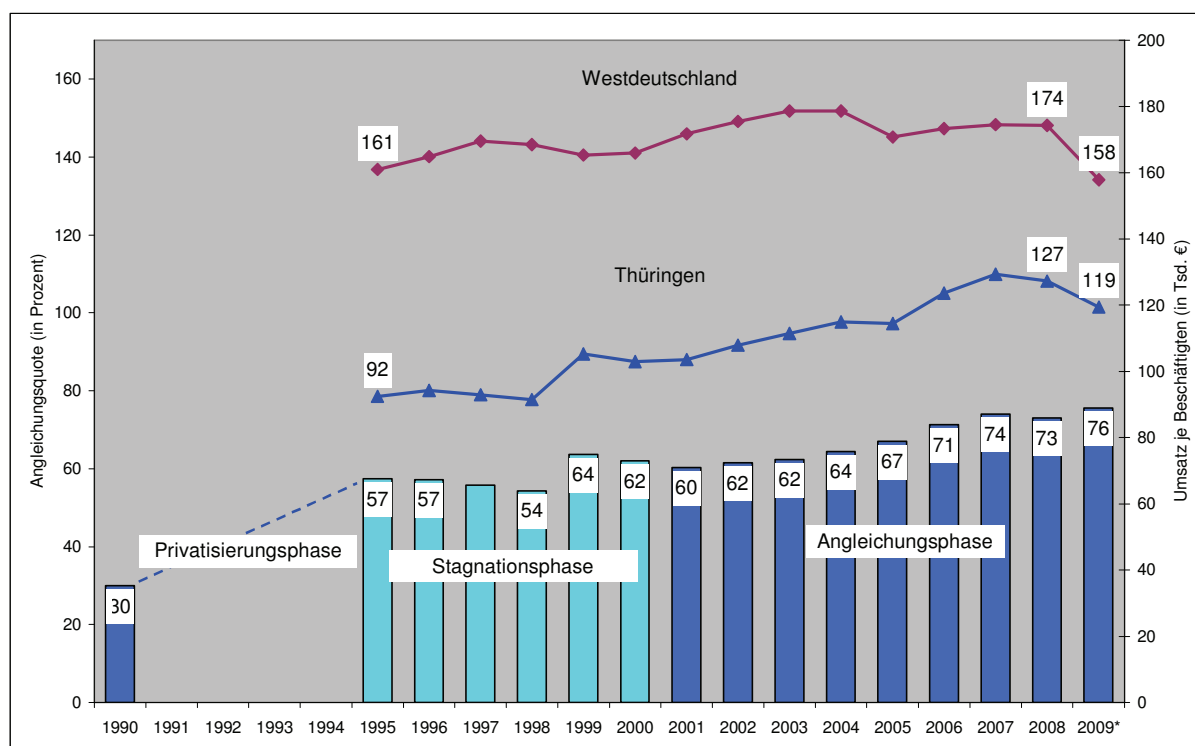
¹⁰⁴ Bei der Messung der betrieblichen Arbeitsproduktivität gibt es zumindest zwei gebräuchliche Methoden. Während in den Aufwand bei beiden Methoden jeweils die Beschäftigten einfließen, wird als Ergebnis einmal die (Brutto-)Produktion betrachtet (Umsatz je Beschäftigten bzw. Umsatzproduktivität) und zum anderen nur die Bruttowertschöpfung, die sich nach Abzug der von Dritten bezogenen Vorleistungen ergibt (Bruttowertschöpfung je Beschäftigten). Im IAB-Betriebspanel werden sowohl der Umsatz als auch die Wertschöpfung erfasst. Aufgrund hoher Antwortausfälle bei der Bestimmung der Wertschöpfung wird hier der Pro-Kopf-Umsatz für die Produktivitätsbestimmung verwendet.

Bei einem Vergleich von unterschiedlichen Werten bei der Produktivitätsanpassung in verschiedenen Quellen muss zumindest 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 1 sv-pflichtig Beschäftigten, alle Betriebe) zu achten.

fang der 1990er Jahre im Durchschnitt deutlich verringert. In der zeitlichen Betrachtung des Angleichungsprozesses ist allerdings erkennbar, dass dieser nicht gleichmäßig erfolgte. 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 36).

Abbildung 36:

Produktivitätsentwicklung in Thüringen und Westdeutschland sowie Produktivitätsangleichung (Westdeutschland = 100) 1990 bis 2009 (alle Betriebe mit Umsatz)



* Vorläufiger Wert

Der Verlauf des Angleichungsprozesses der Thüringer an die westdeutsche Produktivität scheint mit dem Konjunkturverlauf der Wirtschaft zu korrespondieren: In der Tendenz stagniert die Angleichung in wachstumsstarken Jahren in Thüringen, in wachstumsschwächeren Jahren verringerte sich demgegenüber der Produktivitätsabstand zu Westdeutschland. Ein Grund für diese Entwicklung könnte in der hohen Abhängigkeit des Wirtschaftswachstums in Deutschland vom Export bestehen. Die Exportabhängigkeit der Betriebe in Westdeutschland ist 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. Die Wachstumsraten des BIP in den neuen Ländern lagen deutlich oberhalb der entsprechenden Werte in den alten Ländern, gleichzeitig verringerte sich die Zahl der Erwerbstätigen in Ostdeutschland um etwa 10 Prozent. Diese Ergebnisse stehen im engen Zusammenhang mit dem Transformationsprozess der ostdeutschen Wirtschaft. Ende 1994 hat die Treuhandanstalt den Kern ihres Auftrages, den ihr übertragenen Unternehmensbestand in Ostdeutschland von über 12 Tsd. Betrieben umzustrukturieren, zu sanieren, zu privatisieren oder zu liquidieren, weitgehend realisiert. In diesen Jahren der Privatisierung nach der Wende ist der Aufholprozess bei der Produktivität zügig vorangekommen. 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 (Entlassungsproduktivitätsgewinn), ist das Bruttoinlandsprodukt in Thüringen wie in Ostdeutschland insgesamt schneller als in Westdeutschland gewachsen. In dieser Zeit wurde ein wesentlicher Beitrag zum wirtschaftlichen Aufholprozess Thüringens geleistet.

2. Stagnationsphase

Die zweite Hälfte der 1990er Jahre war in Deutschland durch tendenziell jährlich steigende Wachstumsraten des BIP gekennzeichnet. Die Aufschwungsphase hielt mit dem Boom im IT-Bereich bis zum Jahr 2001 an, wobei die Betriebe in Ost- und Westdeutschland in unterschiedlichem Maße von dieser Entwicklung profitierten. Während sich die Wachstumsraten des BIP in Westdeutschland von Jahr zu Jahr erhöhten, waren die entsprechenden Wachstumsraten in Thüringen rückläufig. Parallel zum Anstieg des BIP waren in den alten Ländern in 2000 im Vergleich zu 1995 etwa 6 Prozent mehr Erwerbstätige beschäftigt, in Thüringen blieb die Anzahl der Erwerbstätigen konstant. Diese Entwicklungen führten dazu, dass sich die Angleichungsquote zwischen 1995 und der Jahrtausendwende nicht wesentlich veränderte und der Aufholprozess der ersten Hälfte der 1990er Jahre nicht fortgesetzt wurde.

3. Angleichungsphase

Im Zeitraum 2001 bis 2005 folgten deutlich wachstumsschwächere Jahre – sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland. Das vergleichsweise niedrige Wirtschaftswachstum in Thüringen war von einem Beschäftigungsabbau begleitet (minus 5 Prozent), während die Erwerbstätigenzahlen in Westdeutschland konstant blieben. Etwas höhere Wachstumsraten des BIP im Vergleich zu Westdeutschland bei gleichzeitig sinkender Beschäftigung in Thüringen hatten zur Folge, dass das Produktivitätsniveau in Thüringen schneller stieg als in den alten Ländern. In den wachstumsstarken Jahren 2006, 2007 und 2008 war im Unterschied zu den Vorjahren das jährliche Wachstum des BIP in Westdeutschland und in Thüringen fast identisch hoch. Aber die Anzahl der Erwerbstätigen in Thüringen stieg in diesen 3 Jahren um 2 Prozent, in Westdeutschland um 4 Prozent. Der geringere Beschäftigtenzuwachs in Thüringen hatte den Effekt, dass die Produktivität sich stärker erhöhte als in Westdeutschland. Damit konnte in Thüringen - im Unterschied zu Ostdeutschland insgesamt - auch während des letzten konjunkturellen Aufschwungs der Angleichungsprozess in der Produktivität fortgesetzt werden. Der Produktivitätsabstand war in 2008 mit 73 Prozent des westdeutschen Werts um 13 Prozentpunkte geringer als in 2001.

Für 2009 zeichnet sich eine relativ deutliche Angleichung in der Leistungsfähigkeit Thüringer und westdeutscher Betriebe ab. Die Angleichungsquote auf Basis der Umsatzproduktivität erreichte in Thüringen 76 Prozent¹⁰⁵ der westdeutschen Werte und damit den höchsten Wert, der bisher jemals erreicht wurde¹⁰⁶.

Wie konnte die Thüringer Angleichungsquote gerade in der Finanz- und Wirtschaftskrise steigen?

- Ein wesentlicher Grund dafür liegt in der vergleichsweise geringeren Bedeutung des verarbeitenden Gewerbes (obwohl es in Thüringen im Vergleich zu den anderen neuen Ländern gut aufgestellt ist). Das verarbeitende Gewerbe ist direkter und stärker vom konjunkturellen Auf und Ab betroffen als Versorgungs- und Dienstleistungseinrichtungen. Diese Abhängigkeit des verarbeitenden Gewerbes wurde in Zusammenhang mit der Globalisierung und der wachsenden internationalen Integration noch stärker. Im Umkehrschluss wirkt sich somit die Abwärtsbewegung des verarbei-

¹⁰⁵ Auch auf Basis der Wertschöpfung ergeben sich ähnliche Aufholfortschritte Thüringer Betriebe.

¹⁰⁶ 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 vergrößern (um ca. 6 Prozentpunkte), da in Thüringen im Durchschnitt länger gearbeitet wird.

tenden Gewerbes in Thüringen und Ostdeutschland insgesamt nicht so stark auf die volkswirtschaftliche Wertschöpfung insgesamt aus wie in Westdeutschland.

Darüber hinaus sind auch innerhalb des Thüringer verarbeitenden Gewerbes die exportintensiven Zweige¹⁰⁷ im Vergleich mit dem westdeutschen verarbeitenden Gewerbe unterrepräsentiert.

- Ein zweiter Grund sind die generell niedrigeren Exportquoten der Thüringer Betriebe im Vergleich zu Westdeutschland. Sie erreichen insgesamt über alle Branchen nur etwa die Hälfte und speziell im verarbeitenden Gewerbe ca. 60 Prozent im Vergleich mit den westdeutschen Betrieben. Auch hier trifft der Einbruch der Exportmärkte die Thüringer Betriebe weniger als die exportintensiven Betriebe Westdeutschlands.

Die so erreichte, zeitweilig positive Entwicklung, bei der Angleichung während der aktuellen Finanz- und Wirtschaftskrise, ist nicht auf eine substantielle Erhöhung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Thüringer Betriebe zurückzuführen, sondern auf kurzfristige Struktureffekte im Zusammenhang mit einer Abschwungsphase. Derartige Angleichungseffekte sind jedoch nicht nachhaltig, sondern können sehr schnell bei einer Konsolidierung und einem Aufschwung der Wirtschaft abgelöst werden. „Mögliche Zweitrundeneffekte, zum Beispiel durch Konsumausfälle infolge höherer Arbeitslosigkeit, könnten dagegen Thüringen aufgrund seiner vornehmlich binnenwirtschaftlichen Orientierung stärker treffen. Trotzdem könnte der Osten einigermaßen glimpflich davonkommen. Die Kehrseite ist aber, dass er – wie schon in der Vergangenheit – nicht so stark vom Neuaufschwung der Weltwirtschaft profitieren wird wie der Westen.“¹⁰⁸

Für differenzierte Einschätzungen über Fortschritte im Angleichungsprozess an westdeutsche Produktivitätsniveaus sind somit einerseits Veränderungen im Produktivitätsniveau der Thüringer Betriebe wichtig, andererseits aber auch die Entwicklungstendenzen in westdeutschen Betrieben, aus deren Gegenüberstellung die Angleichungsquoten resultieren. Eine Angleichung in der Arbeitsproduktivität an sich ist nicht automatisch mit steigender Leistungsfähigkeit in den Thüringer Betrieben gleichzusetzen. Erst ein substantiell höheres Wachstum im Vergleich zu Westdeutschland, welches nicht durch strukturelle kurzfristige Effekte beeinflusst wird, ermöglicht einen echten Angleichungsprozess, wird die Produktivitätslücke verringern und so die Lohnstückkosten senken.

9.1.2 Export

Die Regionalstrukturen des Umsatzes zeigen aber, dass die Absatzchancen der Thüringer Betriebe noch immer begrenzt sind. Deshalb setzt die Bundesregierung ihre spezielle Unterstützung der Auslandsaktivitäten für ostdeutsche Betriebe im Rahmen der Außenwirtschaftsförderung fort, insbesondere mit Hilfe des speziellen Vermarktungshilfeprogramms für ostdeutsche Unternehmen.¹⁰⁹ Die Exportquote (Exportanteil am Umsatz) der Betriebe in Thüringen betrug im Jahr 2008 laut IAB-Betriebspanel 10 Prozent (im verarbeitenden Gewerbe 24 Prozent), die der westdeutschen 20 Prozent (im verarbeitenden Gewerbe 39 Prozent). Die Thüringer Exportquote stieg seit 1995 von 5 auf 10 Prozent an, im verarbeitenden Gewerbe von 15 auf 24 Prozent¹¹⁰ (vgl. Abbildung 37).

¹⁰⁷ Als exportintensiv werden die Zweige angesehen, die einen Exportanteil am Umsatz von 30 Prozent und mehr aufweisen.

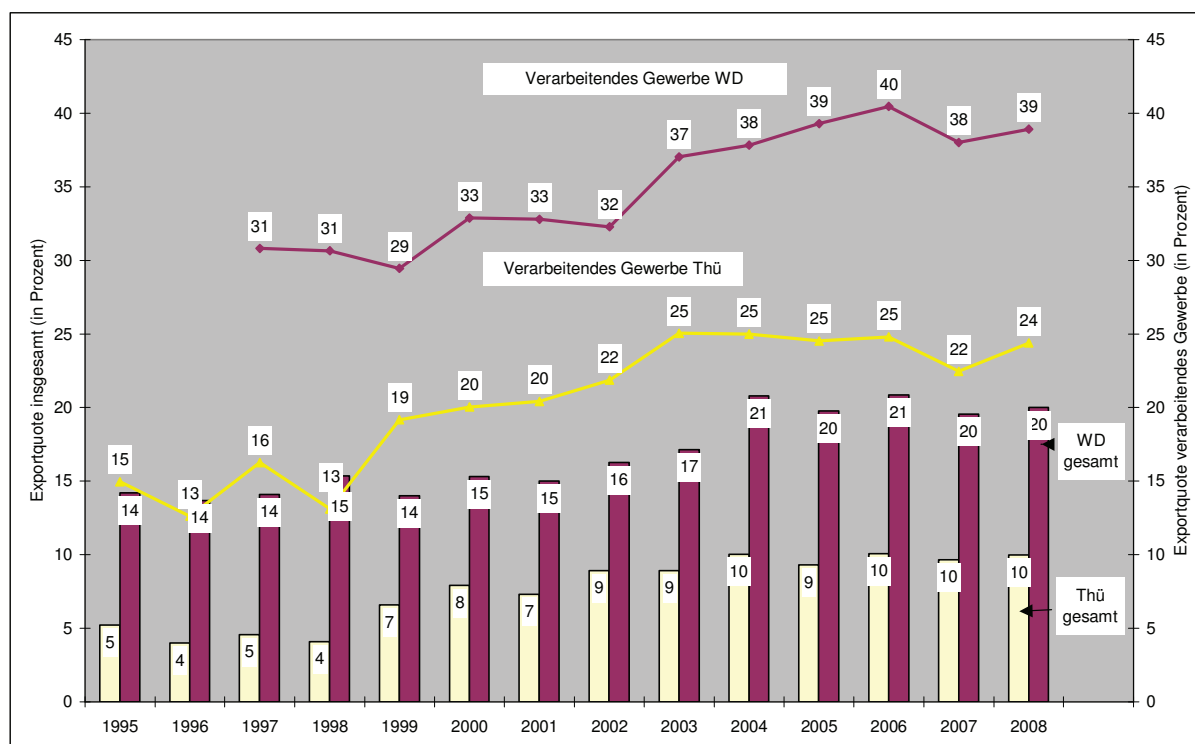
¹⁰⁸ Vgl. Ulrich Walwei: Wirtschaft und Arbeitsmarkt nach der Wiedervereinigung. In: IAB-Forum, Heft 2/2009, S. 9.

¹⁰⁹ Die Bundesregierung unterstützt bereits seit Ende der 1990er Jahre insbesondere die Auslandsaktivitäten kleiner und mittlerer ostdeutscher Unternehmen. Vgl. Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der Deutschen Einheit 2009, 10. Juni 2009, S. 47.

¹¹⁰ Betriebe in ausländischem Eigentum in Thüringen sind mit einer Exportquote von 49 Prozent (im verarbeitenden Gewerbe 52 Prozent) besonders stark in die internationale Arbeitsteilung eingebunden.

Abbildung 37:

Exportquote insgesamt und im verarbeitenden Gewerbe in Thüringen und Westdeutschland 1995 bis 2008 (alle Betriebe mit Umsatz)



* Aufgrund der Neuordnung der Branchen nach der WZ 2008 sind die Angaben des verarbeitenden Gewerbes von 2008 nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar (WZ 2003).

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 7 Prozent (im verarbeitenden Gewerbe 25 Prozent), in Westdeutschland sind es 15 Prozent (im verarbeitenden Gewerbe 33 Prozent). Die Zahl exportierender Thüringer Betriebe ist somit ebenso unzureichend wie die jeweilige Exportquote der Betriebe, um westdeutsche Exportgrößen zu erreichen.

Die Exporte sind 2008 noch nicht eingebrochen; die Exportquoten insgesamt und im verarbeitenden Gewerbe sowie der Anteil der exportierenden Betriebe haben sich 2008 auf niedrigem Niveau stabilisiert.

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 den alten Ländern. 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 liegt in dem geringeren Anteil des Thüringer verarbeitenden Gewerbes, mit seinen traditionell hohen Exportquoten. 2008 betrug der Anteil der Beschäftigten im verarbeitenden Gewerbe an allen Betrieben mit Umsatz in Thüringen 28 Prozent und in Westdeutschland fast 30 Prozent. Die entsprechenden Anteile am Umsatz insgesamt lagen bei 35 zu 40 Prozent.
- Ein dritter 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 ge-

steigert werden. Dennoch weisen diese Zweige nach wie vor einen geringeren Anteil am Gesamtumsatz und an den Beschäftigten aus als in Westdeutschland. 2008 entfielen in Westdeutschland 58 Prozent des gesamten Umsatzes im verarbeitenden Gewerbe auf exportintensive Zweige. In Thüringen waren es nur 32 Prozent. 47 Prozent der Beschäftigten konzentrieren sich in Westdeutschland auf exportintensive Zweige, dagegen in Thüringen nur 35 Prozent.

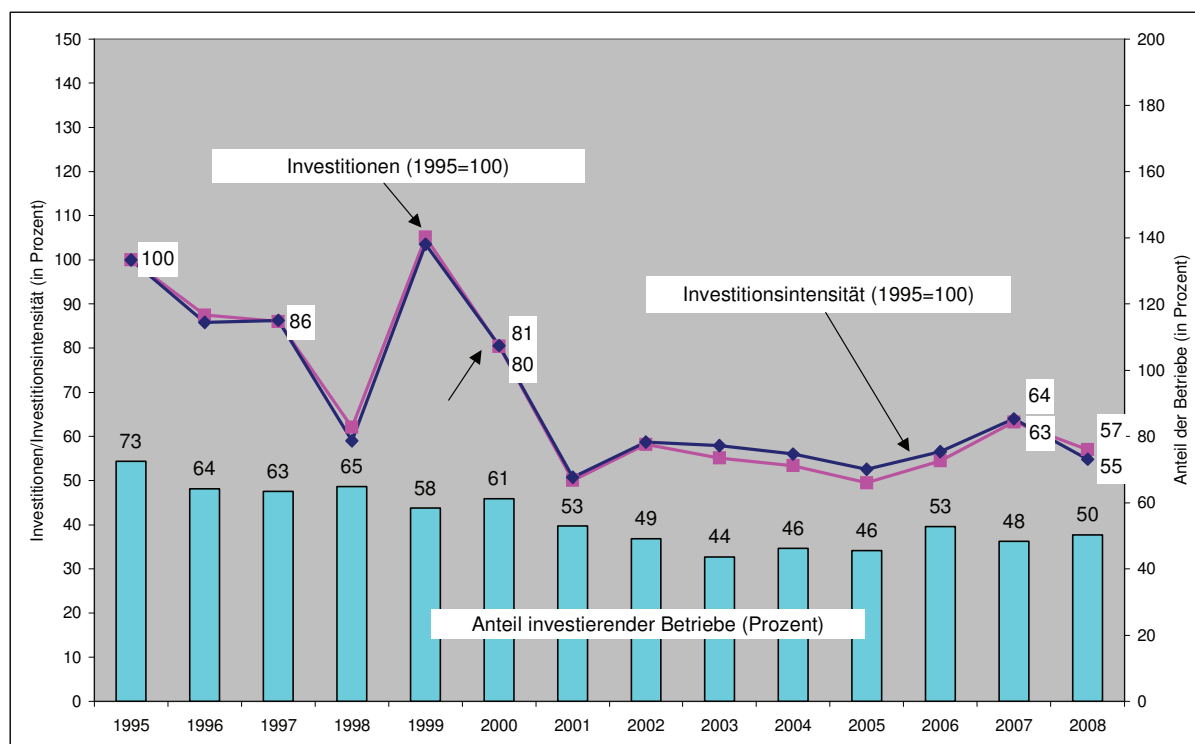
- Über diese strukturellen Gründe hinaus hat der Exportrückstand auch unternehmensbedingte Ursachen wie bspw. das geringere Alter der Betriebe sowie unzureichende Kontakte und Netzwerke Thüringer Betriebe.¹¹¹ Viele Produkte aus ostdeutschen Betrieben kommen allerdings auf Umwegen ins Ausland. So geht ein beträchtlicher Teil der Ostprodukte in die alten Länder, die z. T. als Zulieferungen in „westdeutsche“ Produkte eingebaut und danach exportiert werden.

9.1.3 Investitionen

Investitionen einer Volkswirtschaft sind die Grundlage für ein nachhaltiges Wirtschaftswachstum. Wachstumsphasen in Deutschland waren immer von einer wachsenden Investitionsbereitschaft der Betriebe begleitet. Sowohl der Anteil der Betriebe als auch das Investitionsvolumen und die Investitionsintensität erhöhten sich bei einem konjunkturellen Aufschwung. Für die Vergangenheit zeigen sich allerdings deutliche Unterschiede in der Entwicklung der Investitionsbereitschaft der Betriebe in Ost- und Westdeutschland. Während die Investitionsbereitschaft der westdeutschen Betriebe insgesamt dem konjunkturellen Verlauf folgte, waren demgegenüber für Thüringen seit 1995 in der Tendenz sowohl sinkende Investitionsvolumina als auch rückläufige Investitionsintensitäten charakteristisch. Dennoch war das in den 1990er Jahren in Thüringen zur Verfügung stehende Investitionsvolumen hoch und bildete die Grundlage für eine weitgehende Erneuerung, Umstrukturierung und Erweiterung des Kapitalstocks. Die überdurchschnittlich hohen Investitionsaktivitäten in Thüringen waren allerdings nur für die 1990er Jahre charakteristisch. In den Folgejahren war der sich fortsetzende absolute Rückgang an Investitionen auch von einer deutlichen Verringerung der Investitionsintensitäten Thüringer Betriebe begleitet. Diese Investitionsentwicklung hat den Angleichungsprozess nicht befördert. Selbst beim letzten konjunkturellen Aufschwung erhöhte sich das Investitionsvolumen in den Thüringer Betrieben nur moderat, während es in den westdeutschen Betrieben sehr deutlich anstieg (vgl. Abbildung 38).

¹¹¹ 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

Abbildung 38:
Investitionsbereitschaft der Betriebe in Thüringen 1995 bis 2008 (alle Betriebe mit Umsatz)



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, die 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. Das Investitionsvolumen und die Investitionsintensität stiegen um ca. 28 bzw. 22 Prozent an.
- Während der Finanz- und Wirtschaftskrise ist die Investitionsbereitschaft der Betriebe in Thüringen im Jahr 2008 zurückgegangen. Zwar stabilisierte sich der Anteil der investierenden Betriebe gegenüber 2007 (48 zu 50 Prozent), gleichzeitig sanken aber das Investitionsvolumen und die Investitionen je Beschäftigten um ca. 10 bzw. 15 Prozent. In Westdeutschland verringerten sich beide Kennziffern in Anlehnung an den Konjunkturzyklus um 7 bzw. 9 Prozent.

In 2009 wird nach Angaben der Thüringer Betriebe (mit Umsatz) die Investitionsbereitschaft stabil bleiben. So beabsichtigten 52 Prozent aller Thüringer Betriebe in 2009 zu investieren (Westdeutschland 64 Prozent). Nur 8 Prozent der Betriebe, die ursprünglich in 2009 investieren wollten, gaben an, sie hätten ihre Investitionsplanungen für 2009 verändert (Westdeutschland 15 Prozent). Davon hatten ca. 60 Prozent der Betriebe ihre ursprünglich vorgesehenen Investitionen infolge der Krise verringert bzw. zurückgestellt. Eine Ursache für diese Entscheidung der Betriebe ist in der restriktiven Kreditvergabe der Banken zu sehen. Für etwa jeden vierten Betrieb, der ursprüngliche Investitionsplanungen revidieren musste, wa-

ren Schwierigkeiten bei der Beschaffung von Fremdkapital bei den Kreditinstituten ausschlaggebend. Diese Einschätzungen wurden gleichermaßen von Betrieben fast aller Branchen und Betriebsgrößenklassen getroffen.¹¹²

9.1.4 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 den neuen Ländern sind betriebliche Innovationsaktivitäten mitentscheidend, um dem Aufholprozess neue Impulse zu verleihen. So unterstützt die Bundesregierung durch ein differenziertes Förderinstrumentarium Forschung und Innovationen in den neuen Ländern.¹¹³ Der Freistaat Thüringen bietet darüber hinaus eine eigene Landesförderung an.¹¹⁴

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, 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 2008 ca. 32 Prozent aller Betriebe mit Umsatz in Thüringen innovativ (45 Prozent in Westdeutschland). In diesen innovativen Betrieben mit Umsatz waren 47 Prozent aller Thüringer Beschäftigten tätig (Westdeutschland 64 Prozent). Nachfolgende Ausführungen beziehen sich ausschließlich auf Betriebe mit Umsatz.

Längerfristig vergleichbare Angaben zwischen 1998 und 2008 lassen sich für **Produktinnovationen** treffen, die in den jeweiligen Befragungswellen explizit abgefragt wurden¹¹⁵. 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). 2008 beträgt die Innovatorenrate 31 Prozent, d. h. zumindest bis zu diesem Zeitpunkt wirkt sich die Wirtschaftskrise nicht gravierend auf das Innovationsgeschehen aus. Dies ist sicherlich eine Antwort auf die Anforderungen der Globalisierung und der damit verbundenen verstärkten Exportanstrengungen der Wirtschaft. In den letzten Jahren ist die Innovatorenrate der Thüringer Betriebe mit Umsatz aber niedriger als die westdeutscher Betriebe (vgl. Abbildung 39).

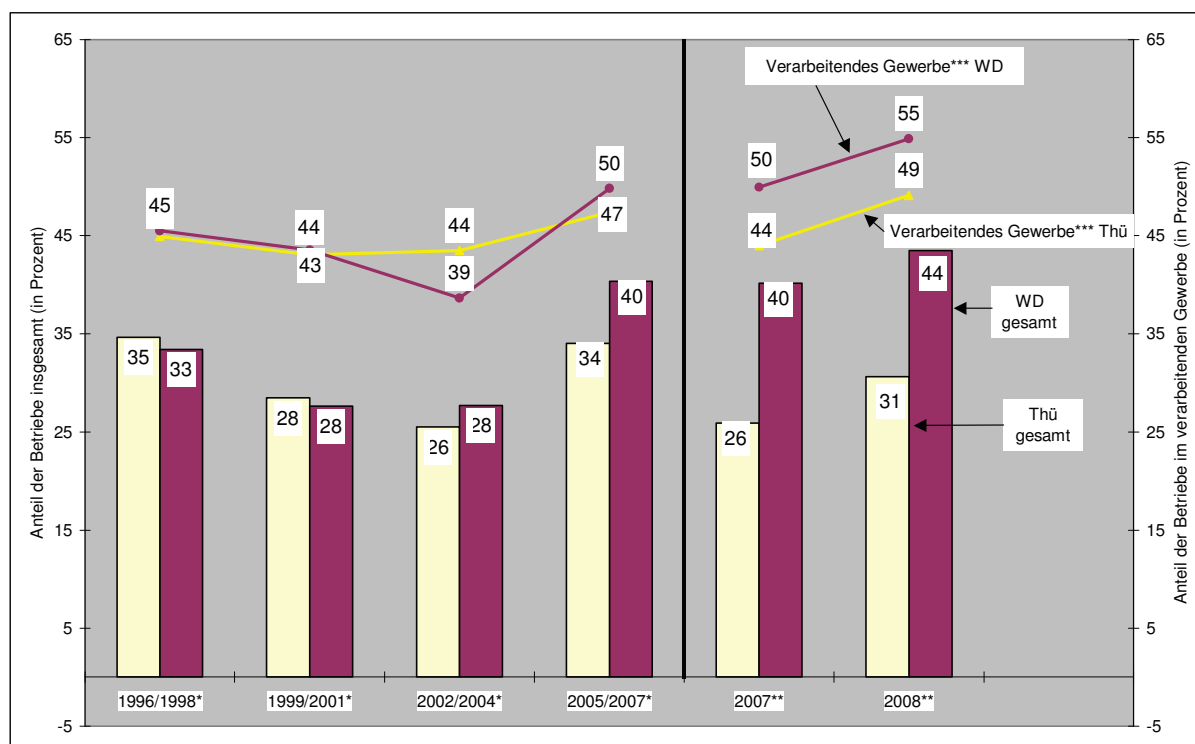
¹¹² Vgl. auch Wirtschaftslage und Erwartungen, Sonderauswertung „Kreditkonditionen“, Ergebnisse der DIHK-Umfrage bei den Industrie- und Handelskammern Herbst 2009, <http://www.dihk.de/>.

¹¹³ Die wirksamen und effizienten Förderinhalte des Ende 2008 ausgelaufenen Programms INNO-WATT werden seit 2009 in zwei getrennten Programmen fortgeführt. Die Förderung der gemeinnützigen externen Industrieforschungseinrichtungen wurde in einem eigenständigen Programm „Innovationskompetenz Ost/INNO-KOM-Ost“ zusammengeführt. Die einzelbetriebliche FuE-Förderung für gewerbliche KMU bildet seit dem 1. Januar 2009 das Fördermodul SOLO im Rahmen des „Zentralen Innovationsprogramms Mittelstand“ (ZIM). Mit der Zusammenführung von verschiedenen technologischen FuE-Programmen für KMU in ZIM verfolgt die Bundesregierung das Ziel, Transparenz und Nutzerfreundlichkeit der Innovationsförderung für den Mittelstand weiter zu erhöhen. Vgl. Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der deutschen Einheit 2009, a. a. O., S. 64 ff.

¹¹⁴ Zur Förderung von Personal in Forschung und Entwicklung, des Ausbaus seiner Infrastruktur, der Durchführung und Veröffentlichung von Forschungs- und Entwicklungsvorhaben bietet der Freistaat Thüringen im Rahmen von Landesförderung zahlreiche Unterstützungsmöglichkeiten an wie z. B. die Programme „Thüringen-Technologie“, „ProExzellenz“, Thüringer Innovationsfonds (TI-Fonds) sowie die Zukunftsinitiative „Exzellentes Thüringen“.

¹¹⁵ Im Unterschied zu den Produktinnovationen gehen Prozessinnovationen erst seit der 12. Welle 2007 mit einer gesonderten Fragestellung in die Auswertungen ein. Von allen Betrieben (mit Umsatz) Thüringens realisierten 2008 6 Prozent Prozessinnovationen (Westdeutschland 12 Prozent). Die Innovatorenrate bei Prozessinnovationen liegt damit deutlich unterhalb der Innovatorenrate für Produktinnovationen.

Abbildung 39:
Anteil der Betriebe mit Produktinnovationen in Thüringen und Westdeutschland von Mitte 1996 bis 2008 (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 Neuzuordnung der Branchen nach der WZ 2008 sind die Angaben des verarbeitenden Gewerbes von 2008 nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar (WZ 2003).

In Thüringen weist das verarbeitende Gewerbe mit ca. 50 Prozent überdurchschnittlich hohe Innovationsraten auf. Dagegen lagen die Raten im Baugewerbe und im Bereich Bergbau/ Energie/ Wasser/ Abfall mit ca. 24 bis 18 Prozent deutlich unter dem Durchschnitt.

Es gibt immer noch erschließbare Potenziale für eine weitere Steigerung der Innovatorenrate bei Innovationen. Im letzten Geschäftsjahr 2008 konnten 2 Prozent aller Thüringer Betriebe mit Umsatz geplante Innovationen nicht durchführen. Die wesentlichen Gründe für nicht realisierte Innovationen waren hohe Investitionskosten, ein hohes wirtschaftliches Risiko, lange Genehmigungsverfahren sowie Probleme bei der Beschaffung von Fremdkapital.

9.1.5 Ertragslage und Gewinnsituation

Inwieweit die ökonomischen Bemühungen in den Betrieben tatsächlich zu einem guten Ergebnis hinsichtlich Gewinn oder Ertrag führen, ist schwierig zu messen.¹¹⁶ 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.

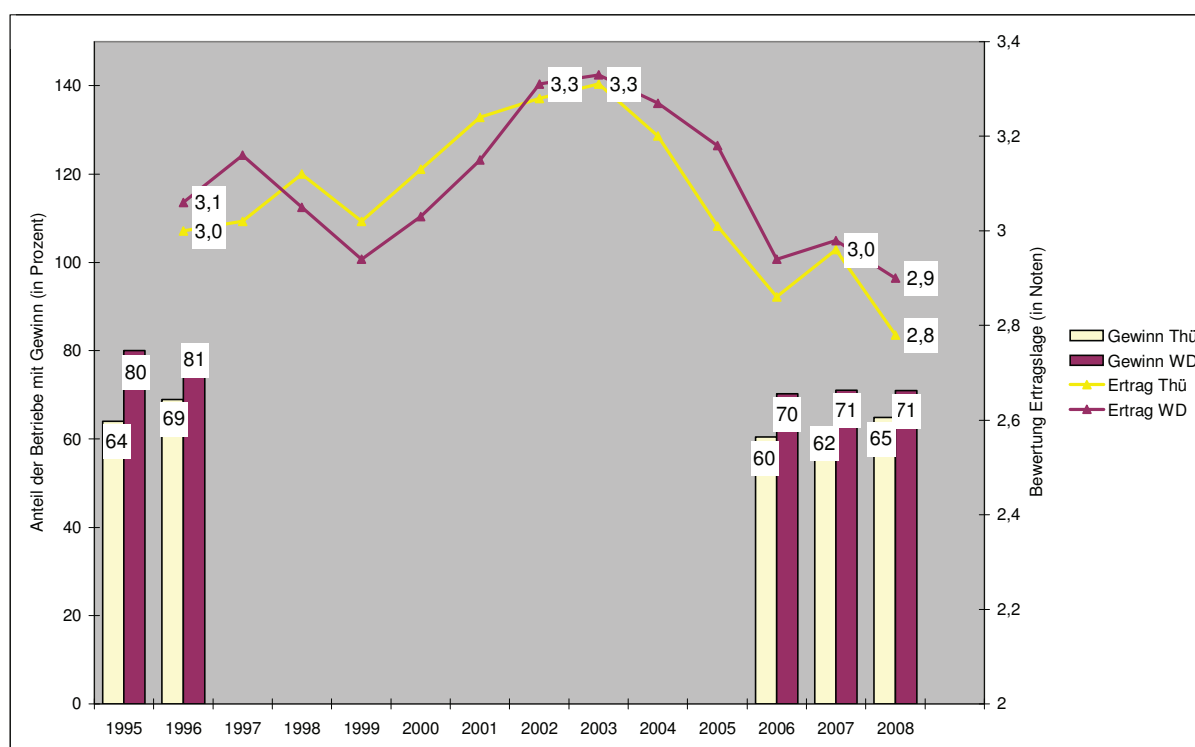
¹¹⁶ Für Vergleiche im nationalen und internationalen Maßstab, nach Branchen und Betriebsgrößenklassen werden in der Regel die Kennziffern Nettorendite (Jahresüberschuss nach Steuern in Prozent des Umsatzes) und Eigenmittelquote (Eigenmittel in Prozent der Bilanzsumme) verwendet. Vgl. Unternehmensgewinne: Für Euphorie ist es noch zu früh. In: iwd, Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, Nr. 25, 19. Juni 2008, S. 8.

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. Objektivieren 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 2008 als „befriedigend“ ein (Note 2,8) und damit etwas ungünstiger als im Vorjahr.

Die Betriebe in Thüringen wie in allen neuen Ländern beurteilen ihre Ertragslage ähnlich wie die Betriebe in den westdeutschen Ländern. 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 in etwa den Erwartungen entspricht, können sich zufrieden zeigen, auch wenn die realen Erlöse und Gewinne deutlich niedriger sind als in anderen Betrieben (vgl. Abbildung 40).

Abbildung 40:
Ertragslage und Gewinnsituation der Betriebe in Thüringen und Westdeutschland von Mitte 1996 bis 2008 (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 2008) haben 65 Prozent der Thüringer Betriebe mit Umsatz Gewinn erzielt. Die Gewinnsituation in den Thüringer Betrieben wird zwar relativ positiv eingeschätzt, trotzdem stehen die Betriebe in Thüringen etwas schlechter da als westdeutsche Betriebe (71 Prozent der Betriebe mit Gewinn) (vgl. ebenfalls Abbildung 40). Allerdings sagen diese Werte nichts über die Höhe der Gewinne aus, sondern geben nur den jeweiligen Anteil der Betriebe mit oder ohne Gewinn an.¹¹⁷

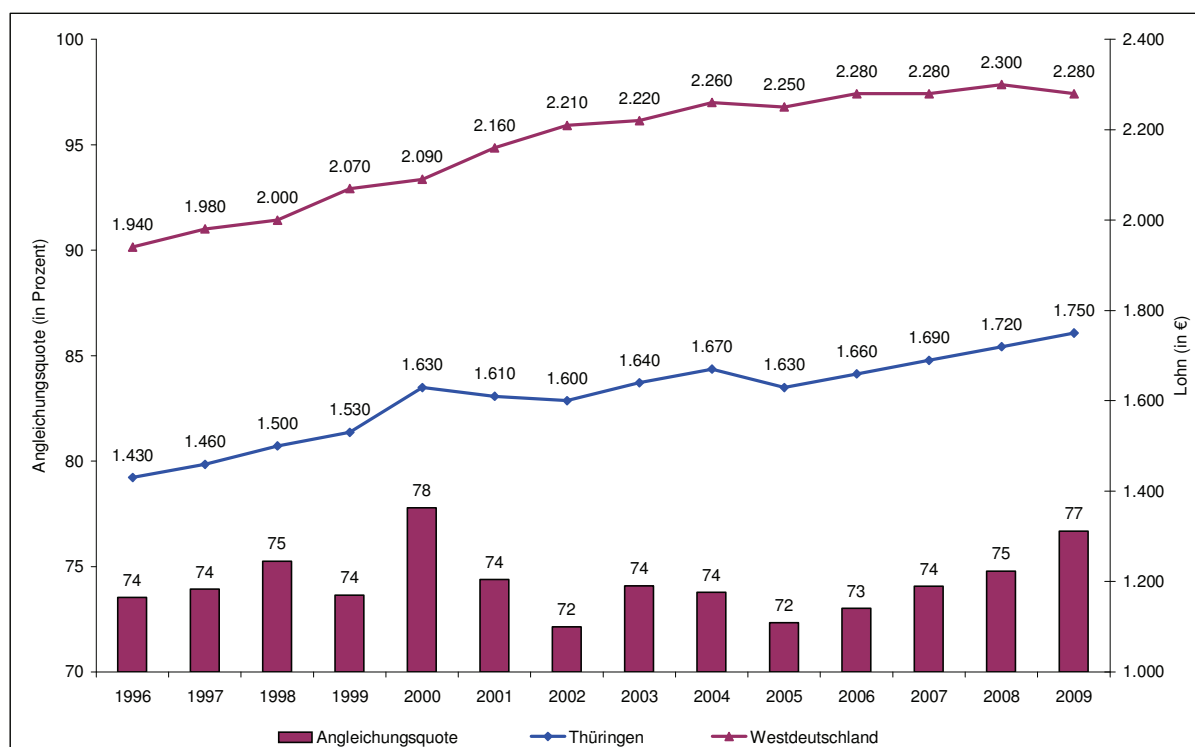
¹¹⁷ Nach Untersuchungen des IWH ist die ostdeutsche Industrie allerdings – dank geringerer Arbeits- und Personalkosten – profitabler als die westdeutsche. Vgl. <http://www.ibtimes.de/articles/20091021/ostindustrie-arbeitskosten-westen.htm>.

9.1.6 Löhne und Gehälter

Der Bruttodurchschnittslohn je abhängig Beschäftigten (ohne Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung und ohne Urlaubsgeld) in den Betrieben mit Umsatz¹¹⁸, die hier die Grundlage für Analysen des Angleichungsprozesses bilden und somit auch in Beziehung zu anderen Kennziffern gesetzt werden können, betrug im Juni 2009 nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels in Thüringen 1.750 €. Dies ist im Vergleich zum Juni des Vorjahres ein leichter Anstieg. Eine diesbezügliche Angleichungsquote (Westdeutschland = 100 Prozent) lag im Juni 2009 bei 77 Prozent. Damit verzeichneten die Thüringer Betriebe mit Umsatz im Vergleich mit 2005 wieder zunehmende Angleichungsquoten in der Lohnentwicklung (vgl. Abbildung 41).

Abbildung 41:

Bruttodurchschnittslohn/ -gehalt je abhängig Beschäftigten in Thüringen und Westdeutschland 1996 bis 2009 und Angleichungsquote (Westdeutschland=100) (Stand: jeweils Juni, ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld) (alle Betriebe mit Umsatz)



Unter Einbeziehung der unterschiedlichen Länge der Arbeitszeiten (durchschnittliche Wochenarbeitszeit, Grad und Wochenarbeitszeit der Teilzeitarbeit¹¹⁹) in Thüringen und Westdeutschland, erhöht sich die so berechnete Lohndifferenz um 7 Prozentpunkte¹²⁰. Der Prozentsatz der Angleichung in den Betrieben mit Umsatz erreicht somit im Durchschnitt nicht 77 Prozent (Angleichungsquote auf Pro-Kopf-Basis), sondern nur 70 Prozent (Angleichungsquote auf Basis Vollzeitäquivalente) (vgl. Tabelle 27).

Diese Lohnabstände werden in erster Linie nicht durch die unterschiedlichen Tarifabschlüsse hervorgerufen, sondern durch die unterschiedliche Tarifbindung, die Differenz zwischen den

¹¹⁸ Der Durchschnittslohn in Thüringen über alle Branchen (unter Einbeziehung des Öffentlichen Dienstes, der Finanz-/ Versicherungsdienstleistungen) lag im Juni 2009 bei 1.820 € und damit deutlich höher als in Betrieben mit Umsatz. Hinter diesem Thüringer Bruttodurchschnittslohn verbergen sich sehr starke Differenzierungen zwischen den einzelnen Betrieben. Etwa ein Viertel aller Beschäftigten liegen im Intervall des Durchschnittslohns, jeweils gut ein weiteres Fünftel in den benachbarten Intervallen oberhalb und unterhalb (also ca. 70 Prozent bilden einen mittleren Einkommenskorrridor zwischen 1.000 und 2.500 €). Immerhin ein Fünftel (17 Prozent) der Beschäftigten erhalten einen Lohn/ Gehalt von über 2.500 €. Dagegen können die 9 Prozent der Beschäftigten unter 1.000 € und erst recht die 4 Prozent unter 500 € (sofern es nicht „Hinzuverdiener“ im Familienverbund sind) von ihrem Lohn/ Gehalt nicht ohne Zuschüsse existieren.

¹¹⁹ 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.

¹²⁰ Berechnet auf Basis der Struktur der Wochenarbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten von 2008.

weit hinter den tarifvertraglich vereinbarten Löhnen zurückbleibenden Effektivlöhnen, und der Verbreitung der außertariflichen Zahlung¹²¹ sowie den höheren Anteilen bei Gewinn- und Kapitalbeteiligung der Beschäftigten in westdeutschen Betrieben¹²².

Insgesamt sollten betriebliche Strategien auf eine Verringerung der Produktivitätslücke zu Westdeutschland hinauslaufen. Eine deutliche Produktivitätsanpassung an das Niveau westdeutscher Betriebe ist erforderlich, um ohne zusätzliche Belastungen des ostdeutschen Arbeitsmarktes eine weitere Annäherung der ost- an westdeutsche Löhne zu vollziehen. Ein konkreter Zeitraum ist dafür noch nicht abzuschätzen. Ebenso wie in den betrieblichen Leistungsparametern, wird auch beim effektiven Durchschnittslohn - im Unterschied zu den Tariflöhnen - ein längerer Zeitraum erforderlich sein, um über eine positive Lohndrift¹²³ in Ostdeutschland Gleichwertigkeit zwischen Ost- und Westdeutschland zu erreichen.

Tabelle 27:

Bruttodurchschnittslohn/-gehalt je abhängig Beschäftigten nach Branchen** und Betriebsgrößenklassen in Thüringen und Westdeutschland 2009 (Stand: Juni 2009, ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld)

Branche/ Betriebsgröße	Bruttodurchschnittslohn/-gehalt		Lohnangleichung (West=100)	
	Thüringen	Westdeutschland	Basis: Beschäftigte	Basis: Vollzeitäquivalente***
	€		Prozent	
Land- und Forstwirtschaft*	1.540	1.330	116	97
Bergbau/ Energie/ Wasser/ Abfall*	2.410	3.060	78	75
Verarbeitendes Gewerbe	2.050	2.910	70	65
Baugewerbe	1.850	2.320	80	72
Handel und Reparatur	1.510	1.930	78	69
Verkehr/ Information/ Kommunikation*	1.890	2.640	71	65
Finanz-/ Versicherungsdienstleistungen*	1.150	2.340	49	75
Dienstleistungen	1.550	1.790	87	81
Unternehmensnahe Dienstleistungen	1.590	2.090	76	72
Erziehung und Unterricht*	1.280	1.770	72	82
Gesundheits- und Sozialwesen	1.840	1.800	102	91
Übrige Dienstleistungen	1.080	1.210	90	85
1 bis 4 Beschäftigte	1.200	1.520	79	68
5 bis 9 Beschäftigte	1.500	1.600	94	80
10 bis 49 Beschäftigte	1.630	1.980	82	76
50 bis 249 Beschäftigte	1.830	2.310	79	74
ab 250 Beschäftigte	2.390	2.980	80	72
Thüringen insgesamt	1.750		77	70
Mecklenburg-Vorpommern	1.700		74	68
Brandenburg	1.770		77	72
Sachsen-Anhalt	1.760		77	72
Sachsen	1.780		78	71
Berlin	2.010		88	84
Ostdeutschland	1.810		79	73
Westdeutschland		2.280	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 aus den vorherigen Panelwellen vergleichbar.

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

¹²¹ Nach Angaben des IAB-Betriebspanels zahlen in Thüringen 23 Prozent aller Betriebe (mit Umsatz) mit Tarifverträgen übertarifliche Löhne und Gehälter. In Westdeutschland sind es 39 Prozent. Die durchschnittliche Höhe der übertariflichen Bezahlung bewegt sich in Thüringen bei 11 Prozent, in Westdeutschland bei 10 Prozent.

¹²² 1 Prozent der Thüringer Betriebe haben ihren 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 betroffenen 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 wie Westdeutschland nicht signifikant verändert.

¹²³ Die Lohndrift kennzeichnet die Differenz zwischen den Änderungsraten von Tariflohn- und Effektivlohnsätzen. Bei einer positiven Lohndrift sind die Effektivlohnrate größer als die Tariflohnrate.

9.2 Ursachen des schleppenden Angleichungsprozesses

Bei der Ursachensuche für den sich nur zögerlich vollziehenden Angleichungsprozess können die verschiedensten Indikatoren herangezogen werden.¹²⁴ Aber all diese Faktoren fokussieren sich in der einen oder anderen Art auf das Niveau der betrieblichen Wertschöpfung. Einerseits schlagen sich die wirtschaftlichen Kennziffern des Exportes, der Investitionen und Innovationen sowie der Gewinn- und Ertragslage in der aggregierten Kennziffer der Produktivität nieder. Andererseits sind Niveau und Entwicklung der Einkommen und der sozialen Standards zumindest indirekt von dem erreichten Produktivitätsniveau abhängig.

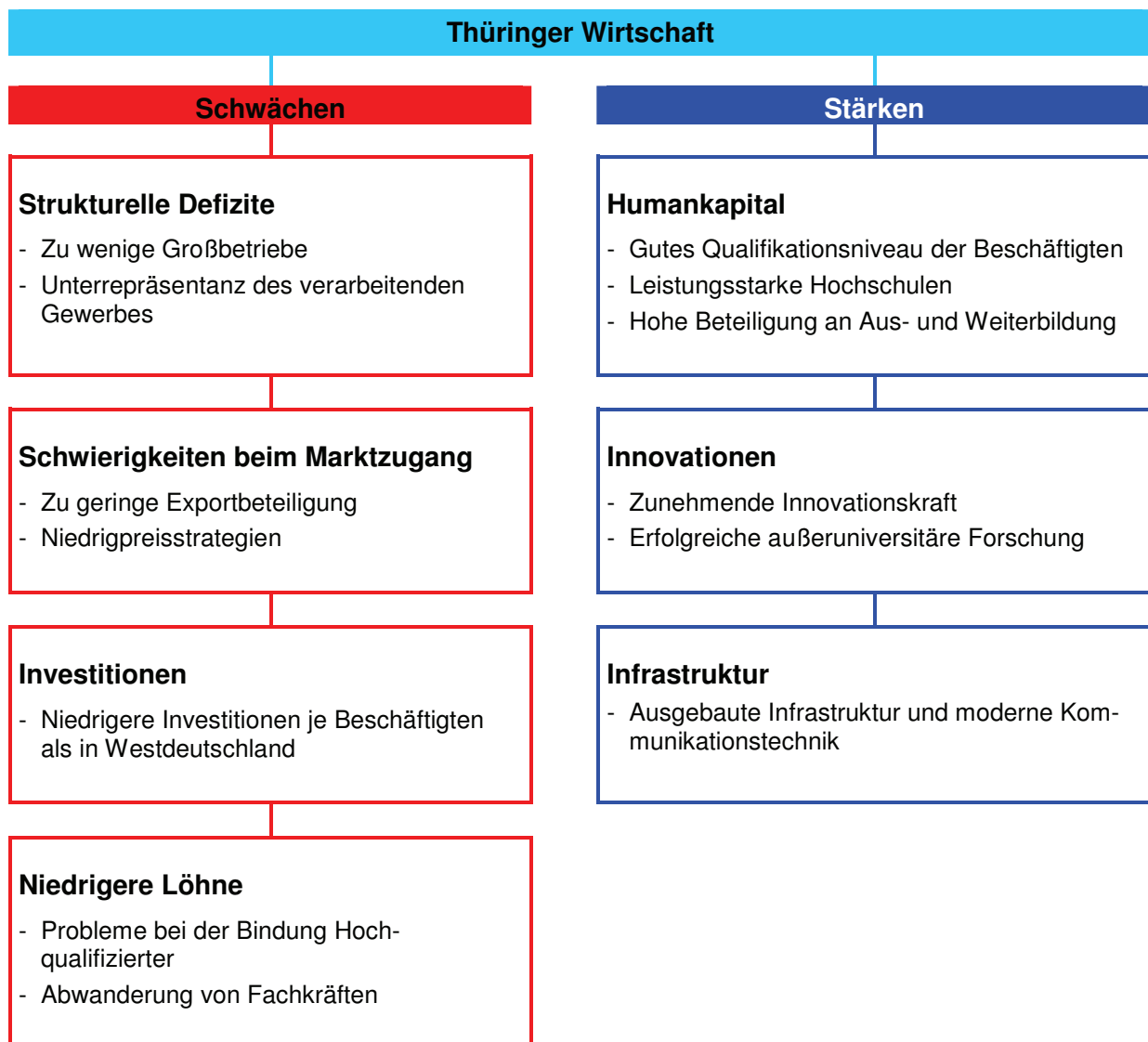
Diese Produktivitätslücke zu Westdeutschland führt in Thüringen wie in Ostdeutschland insgesamt zu Nachteilen im nationalen und internationalen Wettbewerb, da das Kapital dahin fließt, wo es am produktivsten ist und die höchsten Renditen realisieren kann. Somit wird die vom Investor erwartete Arbeitsproduktivität 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 Wirtschaft und damit zu Ursachen des Produktivitätsrückstandes zu Westdeutschland, welche zu ersten Ableitungen für künftige wirtschaftspolitische Erfordernisse genutzt werden können (vgl. Abbildung 42). 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.¹²⁵

¹²⁴ Vgl. Joachim Ragnitz: Ostdeutschland heute: Viel erreicht, viel zu tun. A. a. O., S. 7 ff.

¹²⁵ Vgl. IAB-Betriebspanel, Länderbericht Thüringen, Ergebnisse der zwölften Welle 2007, a. a. O., S 86 ff.

Abbildung 42:
Stärken und Schwächen der Thüringer Wirtschaft



Der Thüringer Aufholprozess bedarf sowohl struktureller Korrekturen als auch einer intensiven Konzentration auf die internen Entwicklungsbedingungen der Betriebe. Es geht um die Entwicklung aller Produktionsfaktoren der Betriebe, angefangen bei der Kapitalausstattung je Beschäftigten, über das Humankapital bis zur Erschließung neuer Märkte vor allem im internationalen Rahmen¹²⁶.

In Thüringen wie in Ostdeutschland insgesamt gibt es im Vergleich zu Westdeutschland nach wie vor **strukturelle Defizite** der Branchen- und Zweigstruktur sowie der Betriebsgrößen- und Eigentumsstruktur, die das ostdeutsche Produktivitätsniveau negativ beeinflussen.¹²⁷ Zwar hat das verarbeitende Gewerbe in Thüringen im Vergleich zu Westdeutschland fast den gleichen Anteil am Umsatz und den Beschäftigten insgesamt erreicht, aber innerhalb des verarbeitenden Gewerbes liegen die FuE- und die exportintensiven Zweige sowohl im Gewicht als auch in der Produktivität deutlich hinter westdeutschen Vergleichswerten zurück. Zum anderen ist die kleinbetriebliche Struktur der Thüringer Wirtschaft mit für das niedrige Produktivitätsniveau verantwortlich. Allerdings müssen Vermutungen infrage gestellt werden, dass der Aufholprozess nur struktureller Korrekturen bedürfe. Im Gegenteil, die

¹²⁶ Vgl. Joachim Ragnitz: Ostdeutschland heute: Viel erreicht, viel zu tun. A. a. O., S 10-12.

¹²⁷ Vgl. Gerhard Heimpold: Von der De-Industrialisierung zur Re-Industrialisierung: Sind Ostdeutschlands industrielle Strukturen nachhaltig? In: „20 Jahre Deutsche Einheit“, Teil I, IWH Wirtschaft im Wandel, 10/2009, S. 398.

Aufmerksamkeit muss vor allem den inneren Entwicklungsbedingungen der Betriebe gelten, um deren Produktivitätsniveau zu steigern. Das Hauptproblem ist offensichtlich in erster Linie das in den Betrieben vorhandene zu niedrige Produktivitätsniveau und weniger die wirtschaftlichen Strukturdefizite der Thüringer Betriebe.

Es gibt eine Reihe weiterer Faktoren, die in der Literatur mit der Produktivitätslücke in Zusammenhang gebracht werden. Dazu zählen die Ausstattung mit Humankapital und der technische Stand der Anlagen. Da beide Faktoren in Thüringen im Vergleich zu westdeutschen Betrieben in etwa gleich gut ausgeprägt sind, sind sie damit für Produktivitätsunterschiede nicht verantwortlich.

Wie ist der Thüringer Produktivitätsrückstand dann zu erklären? Aufwandsseitig scheint es kaum Unterschiede zwischen Thüringen und Westdeutschland zu geben. Damit rücken Fragen der Realisierung hergestellter Produkte und Dienstleistungen in den Mittelpunkt, auf die nachfolgend eingegangen werden soll. Ohne auf erklärende und quantifizierbare Indikatoren des IAB-Betriebspanels zurückgreifen zu können, scheint jedoch der Marktzugang zu den wichtigsten Faktoren bei der Erklärung der Produktivitätslücke zu gehören.

Bei Produktivitätsvergleichen und -analysen steht im Allgemeinen – aus Praktikabilitätsgründen – eine Wertkennziffer in Form von Marktpreisen¹²⁸ im Zähler. Diese Preiskennziffer reagiert aber nicht nur auf die eigentliche Produktivitätsentwicklung, wie sie sich aus dem Arbeitsprozess ergibt, sondern auch auf Preisveränderungen infolge konkreter Marktbedingungen, wodurch die jeweiligen betrieblichen Umsatzkennziffern geringer oder auch höher ausfallen können. Der Umsatz ist somit nicht nur auf die eigentliche „technische“ Produktivität¹²⁹ zurückzuführen, sondern weitere Faktoren wie die Marktmacht, eine vorhandene Vernetzung und Clusterbildung im regionalen aber auch überregionalen Umfeld, Spillover-Effekte¹³⁰ sowie gezielte Preisstrategien beeinflussen das Umsatzniveau. Darüber hinaus werden Umsatz und Gewinn durch den Verkauf von Systemlösungen (Produkt plus Dienstleistungen) zunehmend beeinflusst, was aber die Existenz von Großanbietern voraussetzt. Dazu gehören solche Leistungen wie Planung, Logistik, Finanzierung, Schulung des Bedienungspersonals, Nutzungsrechte an Patenten und after-sale Service, was sich positiv auf Umsatz und Gewinn auswirkt.

Auch die Erschließung der Außenmärkte – trotz langjähriger Fördermaßnahmen der Bundesregierung – bereitet den Thüringer Betrieben nach wie vor große Schwierigkeiten. Viele Betriebe versuchen ihre schwachen Positionen auf den Außenmärkten über Dumpingpreise zu verbessern. Erschwerend kommt hierbei hinzu, dass die kleinen Thüringer Betriebe Kleinserien- und Nischenprodukte anbieten, für die sie wegen der geringen Beschaffungsmengen von Vorleistungsgütern hohe Kaufpreise zahlen müssen.

Das Thüringer verarbeitende Gewerbe setzte die Hälfte seiner für das Inland bestimmten Produkte in den alten Ländern ab. Hauptsächlich betrifft dies den Absatz von Vorleistungsgütern¹³¹. Die Konzentration auf Vorleistungsgüter hat zwei wesentliche Einflüsse auf die Produktivitätslücke: Erstens hängen diese Betriebe sehr stark von den Finalproduzenten ab, die einmal den Preis für die Vorleistungsgüter bestimmen und zum anderen ihre Absatzschwankungen auf die Vorleistungsgüterproduzenten übertragen, was dort zu Unterauslastungen der Kapazitäten führen kann und damit zur Verringerung der Wertschöpfung je Mitarbeiter beiträgt. Andererseits werden dadurch Möglichkeiten nicht genutzt, Zugang zur Herstellung höherwertiger Produkte zu finden, mit denen auch höhere Preise realisiert werden könnten.

Die Option Niedrigpreis ohne kostenseitige Voraussetzungen ist ungeeignet zur nachhaltigen Schließung der Produktivitätslücke beizutragen. Sie spiegelt die grundsätzliche Schwäche

¹²⁸ Der Marktpreis ist der Preis eines Gutes, der auf einem freien Markt zum Marktgleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage führt, er ist somit der unter den momentanen Marktverhältnissen ausgehandelte Preis einer Ware oder Dienstleistung.

¹²⁹ In diesem Zusammenhang sei auf eine gleichermaßen gute technische Ausstattung in ost- wie in westdeutschen Betrieben verwiesen, wie sie immer wieder in den einzelnen Panelwellen ermittelt wurde.

¹³⁰ Spillover-Effekte sind Ausstrahlungs- bzw. Übertragungseffekte von Wirkungen der Werbung, Preispolitik oder allgemeiner Marketingmaßnahmen eines Produktes auf ein anderes Produkt.

¹³¹ Vgl. Ostdeutsche Wirtschaft: Nachfrageschub überwiegt strukturelle Schwächen. In: IWH Wirtschaft im Wandel, 7/2007, S. 233.

der Thüringer wie ostdeutschen Wirtschaft, ein nachfragegerechtes Angebot ohne Preiszugeständnisse durchsetzen zu können, wider. Dies ist allerdings ein schwieriges Unterfangen, da die Märkte weitgehend besetzt sind. Die ostdeutschen Betriebe konnten und können nicht einfach in einen gesättigten Markt hinein expandieren, wie es beim Aufbau der westdeutschen Wirtschaft unter den Bedingungen expandierender Märkte möglich war. Nicht vorrangig Niedrigpreisstrategien, sondern eine auf Forschung und Entwicklung beruhende innovative Produktpalette, ergänzt um komplementäre Dienstleistungen sowie die verschiedensten Formen der Marktpflege, machen eine erfolgreiche Geschäftspolitik aus. Die Zugehörigkeit zu Netzwerken der Vermarktung ist zwar nicht rechtsverbindlich, folgt aber doch einem festen Kodex beim Zugang zu regionalen und überregionalen Märkten.¹³² Bei aller Konkurrenz sollten die zahlreichen Klein- und Mittelbetriebe auch kooperieren, z. B. bei unternehmensnahen Dienstleistungen.

9.3 Zur Angleichungsgeschwindigkeit im Aufholprozess

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 Angleichungsprozesses sind vielfältig. Sie reichen von optimistischen Aussagen für die Angleichung Ostdeutschlands insgesamt an die strukturschwächeren westdeutschen Länder bis 2019 (Auslaufen des Solidarpaktes II)¹³³ bis hin zu einem Zeitintervall von 40 Jahren und mehr¹³⁴.

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 über den gesamten Zeitraum erhöhte sich die Angleichungsquote zwischen 1990 und 2009 jährlich um 5 Prozentpunkte. Der Angleichungsprozess verlief allerdings in verschiedenen Zeitabschnitten mit unterschiedlicher Intensität: Jährlichen durchschnittlichen Steigerungsraten von 14 Prozent in der Privatisierungsphase (1990 bis 1995) stand eine deutlich geringere Angleichungsdynamik von noch jährlich 2 Prozent in den Folgejahren (1996 bis 2009) gegenüber. Damit zeigen die Panelergebnisse für die jüngere Vergangenheit, dass eine Angleichung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit in sehr kleinen Schritten erfolgt ist.¹³⁵

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 die Fortschreibung der eher verhaltenen Angleichungsdynamik seit Mitte der 1990er Jahre von jährlich ca. 2 Prozent eine mögliche Angleichung der Produktivitätsniveaus für Thüringen in etwa 15 Jahren. Damit gehört Thüringen zu den ostdeutschen Ländern mit der höchsten Angleichungsdynamik (vgl. Abbildung 43).

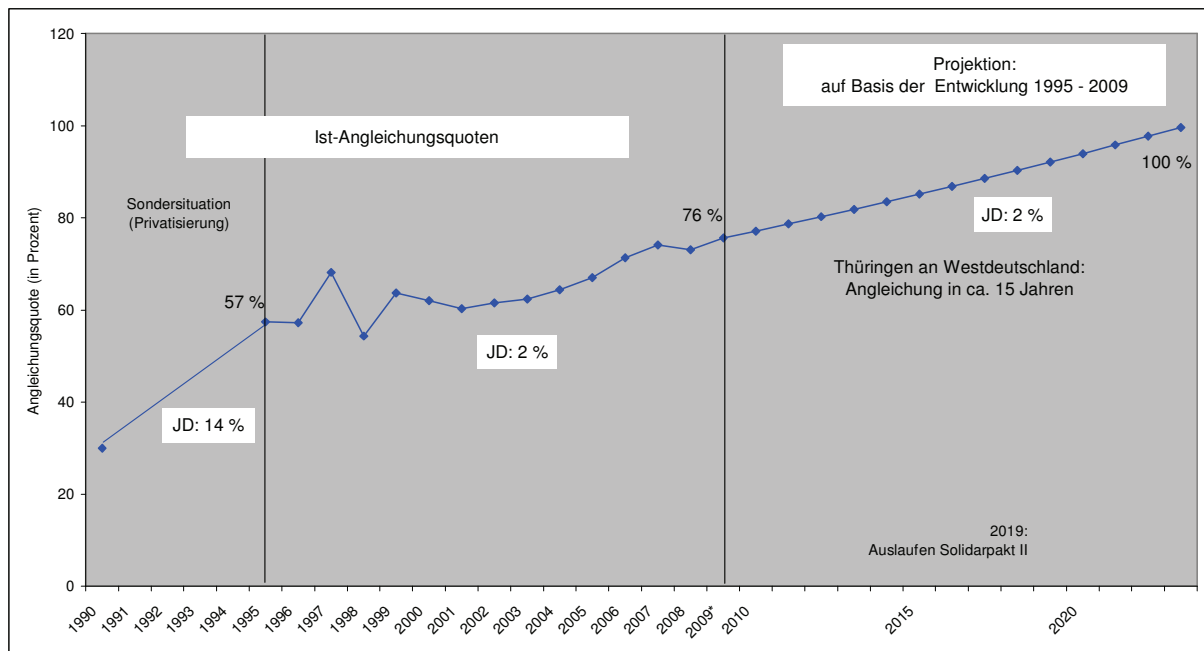
¹³² Vgl. auch Götz Zeddies: Ostdeutsche Exportorientierung trotz Erschließung neuer Märkte immer noch gering. In: „20 Jahre Deutsche Einheit“, a. a. O., S. 424.

¹³³ „Wenn es gelingt, bis zum Jahr 2019 die ostdeutschen Länder auch wirtschaftlich an die strukturschwächeren westdeutschen Länder heranzuführen, wäre dies bereits ein großer Erfolg.“ Vgl. Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der Deutschen Einheit 2009, a. a. O., S. 7.

¹³⁴ 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“, a. a. O., S. 406.

¹³⁵ 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. Diese so genannte Barro-Konvergenzrate auf Ostdeutschland angewendet würde bedeuten, dass der Angleichungsprozess an die westdeutsche Produktivität noch 20 Jahre dauern würde.

Abbildung 43:
Tatsächlicher und voraussichtlicher Verlauf des Angleichungsprozesses der Produktivität in Thüringen an Westdeutschland



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 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 zählt die deutlich geringere Rolle der Wissenswirtschaft als Impulsgeber für innovatives Wachstum in den neuen Ländern, aber auch demografische Entwicklungen, die sich negativ auf die Leistungsfähigkeit ostdeutscher Regionen auswirken werden.¹³⁶ 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.

¹³⁶ Vgl. Alexander Kubis, Lutz Schneider: Zum Zusammenhang von Abwanderung und regionaler Konvergenz. In: „20 Jahre Deutsche Einheit“, a. a. O., S. 414.

Resümee

Der Einfluss der Wirtschaftskrise auf die wirtschaftliche Lage der Betriebe

Die weltweite Finanz- und Wirtschaftskrise hat in Thüringen lt. Panelanalyse bis Mitte 2009 wirtschaftlich nicht die befürchteten Auswirkungen in der Realwirtschaft hinterlassen. Insgesamt ist die Thüringer Wirtschaft bisher vom Wirtschaftsabschwung weniger betroffen als die der alten Länder. 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 beziehen. 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 sind aktueller und lassen zumindest z. T. Einschätzungen bis zum Stichtag 30.6.2009 zu.

- Die gesamtwirtschaftliche Entwicklung, die in Thüringen in den Jahren 2006 bis Mitte 2008 positiv verlief, hat sich zwischen Mitte 2008 und Mitte 2009 verlangsamt. Der Umsatzrückgang lag in Thüringen bei 8 Prozent, fiel aber geringer aus als in Westdeutschland (ca. 10 Prozent). Die Exporte sind 2008 noch nicht eingebrochen; die Exportquoten insgesamt und im verarbeitenden Gewerbe sowie der Anteil der exportierenden Betriebe haben sich 2008 auf niedrigem Niveau stabilisiert. Mit der Finanz- und Wirtschaftskrise hat sich die Investitionsbereitschaft der Betriebe in Thüringen im Jahr 2008 deutlich verringert. Zwar stabilisierte sich der Anteil der investierenden Betriebe gegenüber 2007, gleichzeitig sanken aber das Investitionsvolumen und die Investitionen je Beschäftigten um ca. 10 bzw. 15 Prozent. Das Innovationsgeschehen in den Thüringer Betrieben wurde durch die Krise anscheinend nicht oder noch nicht beeinflusst. 2008 betrug die Innovatorenrate 32 Prozent. D. h. zumindest bis zu diesem Zeitpunkt wirkt sich die Wirtschaftskrise nicht auf das Innovationsgeschehen aus. In den letzten Jahren ist die Innovatorenrate der Thüringer Betriebe aber niedriger als die der westdeutschen Betriebe. Der Lohn erhöhte sich zwischen Mitte 2008 und Mitte 2009 in den Thüringen Betrieben mit Umsatz um ca. 30 €. Der Bruttodurchschnittslohn je abhängig Beschäftigten (ohne Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung und ohne Urlaubsgeld) betrug im Juni 2009 1.750 € und erreichte damit eine zunehmende Angleichungsquote von 77 Prozent.
- Die nach wie vor bestehenden Schwächen der Thüringer Wirtschaft schlagen sich in der übergreifenden Kennziffer der Produktivität nieder, an der auch der erreichte Stand in der Angleichung der Thüringer an die westdeutsche wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Betriebe gemessen werden kann. Der Produktivitätsrückstand der Thüringer Wirtschaft gegenüber Westdeutschland ist gegenwärtig immer noch beträchtlich. Für 2009 zeichnet sich aber eine relativ deutliche Angleichung in der Leistungsfähigkeit Thüringer und westdeutscher Betriebe ab. Mit 76 Prozent der westdeutschen Werte wurde die bisher höchste Angleichungsquote erreicht. Diese zeitweilige positive Entwicklung bei der Angleichung während der aktuellen Finanz- und Wirtschaftskrise ist aber nicht nur auf eine substantielle Erhöhung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Thüringer Betriebe zurückzuführen, sondern vor allem auf kurzfristige Struktureffekte im Zusammenhang mit einer Abschwungsphase, von der die exportintensiven größeren westdeutschen Betriebe stärker betroffen sind als die vorrangig binnenmarktorientierten kleineren Betriebe in Thüringen. Derartige Angleichungseffekte sind nicht nachhaltig, sondern können sehr schnell bei einer Konsolidierung und einem Aufschwung der Wirtschaft abgelöst werden.

Die Voraussagen darüber, wann der wirtschaftliche Angleichungsprozess abgeschlossen sein wird, unterscheiden sich deutlich. Die Daten des IAB-Betriebspanels belegen, dass eine diesbezügliche Angleichung bisher nur in kleinen Schritten erfolgt. Gleichwohl wäre es fatal, dieses Ziel aus den Augen zu verlieren.

- Die Finanz- und Wirtschaftskrise schlug nicht in dem befürchteten Umfang auf dem Arbeitsmarkt, als „typischer Nachläufer“ im Konjunkturzyklus, durch. Zwar wurde die positive Entwicklung der letzten Jahre bei der Beschäftigtenzahl Thüringens unterbrochen, aber mit einem nur leichten Beschäftigungsrückgang zwischen Mitte 2008 und Mitte 2009 von ca. 10 Tsd. Personen war die Entwicklung positiver als erwartet. Insgesamt gab es am 30.6.2009 in Thüringen 866 Tsd. Beschäftigte. Der Bedarf und die Nachfrage nach Fachkräften ist nach wie vor vorhanden. Zwar sind sowohl die Zahl der Einstellungen und der Umfang der offenen Fachkräftestellen im ersten Halbjahr 2009 als auch die Suche nach Fachkräften Mitte 2009 zurückgegangen, und die Lage auf dem Thüringer Arbeitsmarkt hat sich entspannt, aber die Anstrengungen für ein qualitativ hochwertig verfügbares Fachkräftepersonal müssen weitergehen.

Die Panelergebnisse geben zu der Vermutung Anlass, dass die ostdeutschen Betriebe im 1. Halbjahr 2009 die Stammebelegschaften mit ihrem hohen Qualifikationspotential in Beschäftigung gehalten haben, was letztlich auch der Intention des Kurzarbeitergeldes entsprach. Entsprechend hat sich der Flexibilisierungsgrad der Thüringer Wirtschaft auf 31 Prozent (Westdeutschland 33 Prozent) verringert. Bei den Frauen lag dieser Anteil in Thüringen mit 44 Prozent noch deutlich darüber. Zusätzlich zu diesen atypischen Beschäftigungsverhältnissen wurde im 1. Halbjahr 2009 in Thüringen das Instrument der Kurzarbeit von 6 Prozent der Betriebe für 8 Prozent der Beschäftigten genutzt und hat einen deutlichen Beitrag zur Stabilisierung von Beschäftigung geleistet. Trotz der zu beobachtenden Zuwächse gegenüber 2003 bei Qualifizierungsmaßnahmen für Kurzarbeiter, werden die Möglichkeiten von den Thüringer Betrieben noch immer unzureichend genutzt.