



# IAB-Betriebspanel.

Länderbericht Thüringen.

ERGEBNISSE DER  
19. WELLE 2014

## **Impressum**

### **Herausgeber**

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

### **Verfasser**

Sandra Schaffner, Lea Eilers, Hanna Frings, Matthias Kaeding, Adam Pilny.  
Wir danken Sina Asshoff, Fabian Dehos, Rebecca Fehn, Yvonne Meyer und Barbara Treude für ihre Unterstützung.

### **RWI**

Rheinisch Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung e.V.  
Hohenzollernstraße 1-3  
45128 Essen

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

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

### **Redaktionsschluss**

Mai 2015

Essen, Mai 2015

**Vorwort  
der Thüringer Ministerin  
für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie  
Heike Werner (Die Linke),**



Sehr geehrte Damen und Herren,

mit dem Betriebspanel als mündliche Arbeitgeberbefragung beteiligte sich der Freistaat bereits zum 19. Mal an der einzigen für alle Betriebsgrößen und Branchen repräsentativen Arbeitgeberbefragung in Deutschland. 2014 wurden in Thüringen 1.100 Betriebe und Einrichtungen befragt. Mit dieser Stichprobe konnten 1,8 Prozent der Unternehmen mit 6,8 Prozent der Beschäftigten erfasst werden. Die Befragten repräsentieren die Grundgesamtheit von 60.600 Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Durch die Ergebnisse des Betriebspanels wird die amtliche Statistik ergänzt. In einigen Punkten ist das Panel sogar die einzige Datenquelle für Aussagen auf Betriebsebene. Beispielsweise für Informationen zur Tarifbindung werden die Paneldaten regelmäßig genutzt.

Aufbauend auf den Ergebnissen der bisherigen Befragungen liefert auch der jetzt vorliegende Bericht interessante Daten insbesondere zur Beschäftigungssituation im Freistaat Thüringen. In der 19. Welle liegt der Fokus auf der Deckung des Fachkräftebedarfs, Frauen in Führungspositionen und ersten Auswertungen zur Mindestlohneinführung.

Die Ergebnisse des Betriebspanels bestätigen in einigen Punkten bereits bekannte bzw. vermutete Trends und Entwicklungsstände auf dem Thüringer Arbeitsmarkt, zeigen aber oft auch Fakten auf, die vor dem Hintergrund der Ländervergleiche und langen Entwicklungstrends wertvolle Informationen und Hinweise für fachpolitisches Handeln geben.

So zeigt sich beispielsweise, dass es in Thüringen zu einem Anstieg der Beschäftigung gekommen ist, obwohl die Zahl der Betriebe zurückging. Auch die Auswirkungen des demografischen Wandels auf den Arbeitsmarkt wurden durch die positive Beschäftigungsentwicklung abgefedert.

Erste Ergebnisse zu den Auswirkungen des Mindestlohngesetzes können aus den aktuellen Paneldaten abgeleitet werden. In Thüringen gaben 25 Prozent der Betriebe an, Beschäftigte zu haben, die von der Mindestlohneinführung betroffen wären. Damit liegt Thüringen leicht über dem ostdeutschen Durchschnitt (24%). Die Spannweite reichte in Ostdeutschland von 11% in Berlin bis 31% in Sachsen.

Die Untersuchungsergebnisse zur Tarifbindung zeigen, dass der Anteil der Betriebe mit Tarifbindung sowohl in Ost- wie auch in Westdeutschland weiter zurückgegangen ist. In Thüringen waren 2014 22 Prozent der Betriebe tarifgebunden. In Ostdeutschland waren es 20% und in Westdeutschland mit 34% deutlich mehr.

Der Grad der Tarifbindung wirkt sich wesentlich auf die Lohnstruktur aus. Die Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben erzielen höhere Löhne.

Die hier genannten Erkenntnisse sind nur beispielhaft. Weitere Aussagen zur Aus- und Weiterbildung, zu besonderen (atypischen) Beschäftigungsverhältnissen sowie dem Fachkräftebedarf sind im vorliegenden Bericht zu finden.

Ich hoffe, Ihr Interesse auf die vielen Fakten aus dem IAB-Betriebspanel ist geweckt und Sie lesen weiter. Die getroffenen Feststellungen sollten uns gemeinsam als Basis für arbeitsmarktpolitische Entscheidungen im Freistaat dienen.

Abschließend möchte ich allen Beteiligten für ihre Mitwirkung danken. Dies gilt insbesondere den Interviewpartnern in den Betrieben. Wir wissen, dass der Fragebogen recht umfangreich ist. Die Ergebnisse aus dem Panel sprechen jedoch für sich und zeigen, dass sich die Bemühungen lohnen!



Heike Werner  
Thüringer Ministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie

## Inhaltsverzeichnis

<b>Inhaltsverzeichnis</b>	<b>3</b>
<b>Abbildungsverzeichnis</b>	<b>4</b>
<b>Tabellenverzeichnis</b>	<b>6</b>
<b>Einführung</b>	<b>7</b>
<b>Zusammenfassung der Ergebnisse</b>	<b>9</b>
<b>1 Datenbeschreibung</b>	<b>12</b>
<b>2 Beschäftigungsentwicklung</b>	<b>17</b>
2.1 Entwicklung der Zahl der Betriebe und der Beschäftigten	17
2.2 Struktur der Beschäftigten	19
2.3 Frauen am Arbeitsmarkt	23
2.4 Dynamik am Thüringer Arbeitsmarkt	25
<b>3 Besondere Beschäftigungsverhältnisse</b>	<b>30</b>
3.1 Entwicklung besonderer Beschäftigungsverhältnisse	30
3.2 Teilzeitbeschäftigung in Thüringen	34
3.3 Befristete Beschäftigung und Entfristungen	38
3.4 Leiharbeit	42
<b>4. Tarifbindung und Lohnstruktur</b>	<b>46</b>
4.1 Tarifverträge	46
4.2 Löhne	52
4.2 Mindestlohn	56
<b>5 Fachkräftebedarf, Aus- und Weiterbildung</b>	<b>62</b>
5.1 Deckung des Fachkräftebedarfs	62
5.2 Ausbildung - insbesondere Übernahme von Ausbildungsabsolventen	64
5.3 Betriebliche Maßnahmen zur Gestaltung der Arbeit	68

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Beschäftigungsentwicklung in Thüringen 1999 bis 2014, in Tausend.....	14
Abbildung 2:	Struktur der Beschäftigten in Thüringen im IAB-Betriebspanel 2014, in Tausend .....	15
Abbildung 3:	Anzahl der Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Thüringen 1996 bis 2014 .....	17
Abbildung 4:	Beschäftigungsentwicklung in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2013 (1996 = 100) .....	18
Abbildung 5:	Beschäftigungsentwicklung (Vollzeitäquivalente) in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2014 (1996=100).....	19
Abbildung 6:	Anteil der Beschäftigten nach Branchen und Regionen 2014, in Prozent.....	20
Abbildung 7:	Anteil der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen 2014, in Prozent .....	21
Abbildung 8:	Entwicklung des Frauenanteils an allen Beschäftigten nach Regionen 1996 bis 2014, in Prozent.....	23
Abbildung 9:	Einstellungs- und Abgangsraten in Thüringen 1996 bis 2014, in Prozent.....	26
Abbildung 10:	Einstellungs- und Abgangsraten in Ost- und Westdeutschland von 1996 bis 2014, in Prozent.....	27
Abbildung 11:	Personalabgänge nach Art der Trennung in Thüringen 2014, in Prozent.....	29
Abbildung 12:	Entwicklung einzelner atypischer Beschäftigungsformen in Thüringen 1996 bis 2014, in Prozent.....	31
Abbildung 13:	Struktur der Beschäftigten 2014 in Thüringen, Ost- und Westdeutschland, in Prozent.....	33
Abbildung 14:	Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse an allen Beschäftigungsverhältnissen nach Regionen 1996 bis 2014, in Prozent.....	34
Abbildung 15:	Teilzeitbeschäftigte in Thüringen im IAB-Betriebspanel und in der Beschäftigtenstatistik, 2001 bis 2014, in Tausend .....	36
Abbildung 16:	Verteilung der Betriebe, die befristete Beschäftigungsverhältnisse entfristen an allen Betrieben mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen, nach Branchen und Regionen 2014, in Prozent.....	41
Abbildung 17:	Anteil der Betriebe, die befristete Beschäftigungsverhältnisse entfristen an allen Betrieben mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen nach Betriebsgrößen und Regionen 2014, in Prozent .....	42
Abbildung 18:	Entwicklung der Zahl der Leiharbeiter in Einsatzbetrieben nach Regionen 2002 bis 2014, (2002=100) .....	44
Abbildung 19:	Anteil der Betriebe mit Tarifbindung nach Regionen 1996 bis 2014, in Prozent.....	47
Abbildung 20:	Anteil der Betriebe mit Tarifbindung nach Betriebsgrößen und Regionen 2014, in Prozent.....	48
Abbildung 21:	Anteil der Betriebe mit Tariforientierung nach Regionen 1999 bis 2014, in Prozent.....	50
Abbildung 22:	Tariforientierung nach Betriebsgröße und Regionen 2014, in Prozent .....	51
Abbildung 23:	Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit Tarifbindung/ -orientierung in Thüringen 1996 bis 2014, in Prozent .....	52

---

Abbildung 24: Reallohn je Beschäftigtem (in Vollzeitäquivalenten) nach Tarifbindung/ -orientierung in Thüringen 1996 bis 2014, in Euro.....	54
Abbildung 25: Reallohn je Beschäftigtem (in Vollzeitäquivalenten) nach Regionen in Euro und Angeleichungsquote in Thüringen in Prozent, 1996 bis 2014 .....	55
Abbildung 26: Anteil der Betriebe mit Beschäftigten mit einem Stundenlohn unter 8,50 Euro nach Branchen und Regionen 2014, in Prozent.....	56
Abbildung 27: Anteil der Betriebe mit Beschäftigten mit einem Stundenlohn unter 8,50 Euro nach Betriebsgrößen und Regionen 2014, in Prozent .....	57
Abbildung 28: Anteil der Betriebe mit Stundenlohnveränderungen für die bevorstehende Einführung des Mindestlohns nach Branchen und Regionen 2014, in Prozent.....	59
Abbildung 29: Anteil der Betriebe mit Stundenlohnveränderungen für die bevorstehende Einführung des Mindestlohns nach Betriebsgrößen und Regionen 2014, in Prozent .....	60
Abbildung 30: Relevanz verschiedener Strategien zur Sicherung des Fachkräftebestands und zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs in Thüringen 2014, in Prozent.....	63
Abbildung 31: Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe an allen Betrieben nach Betriebsgrößen und Regionen 2014, in Prozent .....	65
Abbildung 32: Ausbildungsbeteiligung ausbildungsberechtigter Betriebe nach Regionen 1997 bis 2014, in Prozent.....	66
Abbildung 33: Übernahmequoten von Auszubildenden nach Regionen 1998 bis 2014, in Prozent .....	67
Abbildung 34: Anteil der Betriebe, die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter finanzieren nach Regionen 1997 bis 2014, in Prozent .....	68
Abbildung 35: Anteil der Beschäftigten mit geförderter Weiterbildung nach Regionen 1997 bis 2014, in Prozent.....	70
Abbildung 36: Anteil der Frauen bei Einstellungen und innerhalb der Beschäftigten nach Betriebsgrößen und Regionen 2014, in Prozent .....	71
Abbildung 37: Anteil der Betriebe, in denen Überstunden geleistet wurden nach Betriebsgrößen und Regionen 2013, in Prozent .....	76

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Zahl der Betriebe im IAB-Betriebspanel 1996 bis 2014.....	12
Tabelle 2:	Struktur der befragten Betriebe in Thüringen nach Branchen und Betriebsgrößen 2014, in Prozent.....	13
Tabelle 3:	Beschäftigte nach Tätigkeitsgruppe und Branchen, Betriebsgrößen und Regionen 2014, in Prozent.....	22
Tabelle 4:	Frauenanteil an allen Beschäftigten nach Branchen, Betriebsgrößen und Regionen 2014, in Prozent.....	24
Tabelle 5:	Anteil der Betriebe mit sinkender Beschäftigung nach Branchen, Betriebsgrößen und Regionen 2014, in Prozent .....	25
Tabelle 6:	Einstellungs- und Abgangsraten nach Branchen, Betriebsgrößen und Regionen 2014, in Prozent.....	28
Tabelle 7:	Teilzeitbeschäftigung nach Branchen, Betriebsgrößen und Regionen 2014, Anteile in Prozent.....	35
Tabelle 8:	Mini-Jobs in Thüringen 2014 nach Branchen, Betriebsgrößen und Regionen, Anteile in Prozent.....	37
Tabelle 9:	Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverhältnissen nach Branchen, Betriebsgrößen und Regionen 2014, Anteile in Prozent .....	39
Tabelle 10:	Anteil der Leiharbeiter in Einsatzbetrieben nach Branchen, Betriebsgrößen und Regionen 2014, in Prozent .....	43
Tabelle 11:	Tarifbindung und -orientierung nach Branchen und Regionen 2014, in Prozent .....	49
Tabelle 12:	Bruttodurchschnittslohn pro Beschäftigten nach Branchen, Betriebsgrößen und Regionen 2014, in Euro .....	53
Tabelle 13:	Beschäftigte mit einem Stundenlohn unter 8,50 Euro und Stundenlohnanpassungen an den bevorstehenden Mindestlohn nach Regionen 2014, in Prozent .....	58
Tabelle 14:	Beschäftigte mit einem Stundenlohn unter 8,50 Euro und Stundenlohnanpassungen an bevorstehenden Mindestlohn nach Tarifbindung und -orientierung in Thüringen 2014, in Prozent .....	61
Tabelle 15:	Anteil der Betriebe, die Weiterbildung fördern an allen Betrieben und Anteil der Beschäftigten mit geförderter Weiterbildung an allen Beschäftigten nach Branchen, Betriebsgrößen und Regionen 2014, in Prozent .....	69
Tabelle 16:	Anteil der Frauen bei Einstellungen und Frauenanteil unter den Beschäftigten nach Branchen und Regionen 2014, in Prozent.....	72
Tabelle 17:	Anteil der Frauen in Führungspositionen nach Branchen, Betriebsgrößen, Gründungsjahr und Regionen 2014, in Prozent .....	73
Tabelle 18:	Anteil der Betriebe mit Regelungen zu Arbeitszeitkonten nach Betriebsgrößenklassen und Regionen 2014, in Prozent .....	75

## Einführung

Das IAB-Betriebspanel ist eine deutschlandweite repräsentative Betriebsbefragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) und wird bereits seit 1993 für westdeutsche und seit 1996 für ostdeutsche Betriebe durchgeführt. Das IAB-Betriebspanel umfasst u.a. Themen wie Beschäftigungsentwicklung, Berufsausbildung, Löhne und Gehälter sowie Arbeitszeiten. Es basiert auf einer nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen differenzierten Zufallsstichprobe aus der stichtagsbezogenen Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit. Diese beruht auf den Pflichtmeldungen der Arbeitgeber zur Sozialversicherung und umfasst somit alle Betriebe, in denen mindestens eine Person zum Stichtag (30.06. des Vorjahres) sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist. Im Jahr 2014 wurde bereits die 19. Befragungswelle von der TNS Deutschland GmbH (TNS) erhoben.

Eine zusätzliche Finanzierung des Freistaates Thüringen über den Europäischen Sozialfonds (ESF) ermöglicht eine vertiefende Stichprobe für Thüringen, so dass Auswertungen auf Landesebene möglich sind. Auch aus ESF Mitteln wird darauf aufbauend ein Länderbericht, der Auswertungen speziell für Thüringen im Vergleich zu Ost- und Westdeutschland beinhaltet, finanziert.

Die Auswertungen des IAB-Betriebspanels für Thüringen umfassen, vergleichbar zu den vergangenen Jahren, Darstellungen zu Anzahl und Zusammensetzung der Betriebe und Beschäftigten, zu besonderen Beschäftigungsverhältnissen, Löhnen, betrieblicher Ausbildung und der wirtschaftlichen Situation der Betriebe. Für das Jahr 2014 liegt ein besonderer Fokus auf dem Fachkräftebedarf bzw. seiner Deckung, Frauen in Führungspositionen und ersten Auswertungen zur bevorstehenden Mindestlohneinführung 2015.

Atypische Beschäftigungsverhältnisse spielen eine immer größere Rolle im deutschen Arbeitsmarkt. In diesem Bericht werden verschiedene Formen analysiert, wobei ein besonderer Fokus auf der klassischen Teilzeitbeschäftigung und befristeten Beschäftigungsverhältnissen liegt. Entfristungen werden detailliert beleuchtet.

Ein Viertel der Thüringer Betriebe fürchtet, in den kommenden Jahren Auswirkungen des Fachkräftemangels zu spüren. In diesem Bericht werden Strategien der Betriebe, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, abgefragt. Betriebliche Ausbildung und Weiterbildung der Mitarbeiter sind unter anderem wichtige Strategien der Betriebe. Sie werden näher untersucht, in welchem Ausmaß Betriebe aus- und weiterbilden und auch ihre Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung übernehmen.

Der Frauenanteil an den Beschäftigten ist in Thüringen über die Zeit relativ konstant. In Führungspositionen sind Frauen allerdings unterrepräsentiert. Es zeigt sich, dass dies auf fast alle Bereiche der Thüringer Wirtschaft zutrifft. Teilzeitbeschäftigungen werden vornehmlich von Frauen wahrgenommen. So könnte ein Grund für den geringen Frauenanteil in Führungspositionen auch in der mangelnden Flexibilität der Arbeitszeit liegen. In dem vorliegenden Bericht wird analysiert, inwieweit Teilzeitarbeit in Führungspositionen möglich ist und auch genutzt wird.

Die Einführung des Mindestlohns zum 1. Januar 2015 war bereits zum Zeitpunkt der Befragung des IAB-Betriebspanels bekannt. Entsprechend können Aussagen dazu getroffen werden, welche Betriebe Beschäftigte hatten, die unter den Mindestlohn fallen und weniger als 8,50 Euro verdienen. Zudem werden vorzeitige Anpassungen an den bevorstehenden Mindestlohn dargestellt. So zeigt sich, dass ein beträchtlicher Teil der Betriebe bereits mehrere Monate vor Einführung des Mindestlohns die Löhne ihrer Mitarbeiter entsprechend erhöht haben.

Das IAB-Betriebspanel ergänzt andere bestehende amtliche und nicht-amtliche Statistiken. Zunächst erlaubt es aufgrund der relativ großen Fallzahlen die Auswertung auf Bundesland-Ebene. Darüber hinaus ist der Fragenkatalog über alle Bundesländer hinweg gleich, so dass eine Vergleichbarkeit zwischen den Ländern immer gegeben ist. Die Daten stehen zeitnah zur Verfügung und umfassen feste Frageblöcke, sowie Fragen zu aktuellen Themen. Somit wird eine Balance zwischen zeitlicher Beständigkeit und Aktualität der Fragen gewahrt. Dies lässt sich beispielsweise an den Fragen zur Mindestlohneinführung in der Welle 2014 erkennen. Im Gegensatz zu administrativen Daten, die zwar alle Betriebe umfassen, deckt das Betriebspanel

deutlich mehr Fragestellungen ab, da es auf einer eigenen Befragung basiert. Entsprechend ergänzt es die bestehenden amtlichen Statistiken um eine Vielzahl an Themen. Da es sich um eine freiwillige Befragung der Betriebe handelt, kann es zu Antwortausfällen kommen, was zu einer Beeinflussung der Ergebnisse führt. Zudem werden nur Betriebe erfasst, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig beschäftigten Mitarbeiter haben. Entsprechend können die Ergebnisse zu denen der amtlichen Statistik abweichen. Im Vergleich zu anderen Betriebs- oder Unternehmensbefragungen grenzt es sich dadurch ab, dass alle Branchen und Betriebsgrößenklassen berücksichtigt werden und insbesondere Kleinst- und Kleinbetriebe repräsentativ befragt werden.

## Zusammenfassung der Ergebnisse

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) führt seit 1993 einmal jährlich eine Betriebsbefragung unter Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten durch. Seit 1996 wird das IAB-Betriebspanel auch in Thüringen erhoben. Im Jahr 2014 fand die Befragung zum 19. Mal statt, 1.101 Betriebe in Thüringen wurden befragt. Dies entspricht 1,8 Prozent der Betriebe und 6,8 Prozent der Beschäftigten in Thüringen. Mithilfe von Hochrechnungsfaktoren lassen sich anhand des IAB-Betriebspanels repräsentative Ergebnisse generieren.

### Anstieg der Beschäftigung bei Rückgang in der Zahl der Betriebe

Zum Befragungszeitpunkt am 30. Juni 2014 gab es in Thüringen 60.604 Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Das waren 0,4 Prozent weniger als im Vorjahr. In Deutschland ist die Zahl der Betriebe dagegen um 0,6 Prozent gestiegen. Zwischen 1999 und 2006 sank die Betriebszahl in Thüringen deutlich, blieb dann relativ konstant und sinkt seit 2011 wieder leicht.

Die Entwicklung der Anzahl der Betriebe lässt keinen direkten Rückschluss auf die Zahl der Beschäftigten zu. So ist die Beschäftigtenzahl in Thüringen im Vergleich zu den vergangenen Jahren angestiegen. Im Vergleich zum Jahr 2005 hat sich die Beschäftigung um 7 Prozentpunkte erhöht. In Ostdeutschland war die Beschäftigung um 10 Prozentpunkte und in Westdeutschland um 15 Prozentpunkte höher als in 2005.

In Thüringen gab es eine ungleiche Verteilung der Beschäftigten auf die verschiedenen Branchen und Betriebsgrößen. Der größte Anteil der Beschäftigten arbeitete im verarbeitenden Gewerbe und in mittelgroßen Betrieben mit 10 bis 249 Beschäftigten.

Die meisten Arbeitsplätze in Thüringen (ohne Ausbildungsplätze) erforderten im Jahr 2014 eine Berufsausbildung (72 Prozent). Im Vergleich zum Jahr 2002 blieb die Struktur der erforderlichen Qualifikationen nahezu unverändert. Das Anforderungsprofil war allerdings höher als in Westdeutschland.

### Frauenanteil an den Beschäftigten bleibt konstant

In Thüringen waren 46 Prozent der Beschäftigten im Juni 2014 Frauen. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil leicht gesunken und liegt auf einem ähnlichen Niveau wie in Westdeutschland bzw. etwas unter dem Anteil in Ostdeutschland. Im Vergleich zum Jahr 1996 ist der Frauenanteil fast konstant geblieben. Der Anteil der Frauen an allen Beschäftigten verteilt sich sehr unterschiedlich auf die einzelnen Branchen und schwankt zwischen 12 Prozent im Baugewerbe und 79 Prozent im Gesundheits- und Sozialwesen.

### Mehr Einstellungen als Entlassungen im ersten Halbjahr 2014

Im ersten Halbjahr 2014 lag die Einstellungsrate in Thüringen bei 6 Prozent. Dies bedeutet, dass in Bezug auf die Beschäftigung zum Jahresende 2013 in den ersten sechs Monaten 6,2 Prozent zusätzliche Beschäftigte eingestellt wurden. Gleichzeitig haben 4,7 Prozent der Beschäftigten ihren jeweiligen Betrieb verlassen. Dementsprechend wurde die Beschäftigungsquote innerhalb des ersten Halbjahres 2014 um 1,5 Prozent erhöht.

Fast die Hälfte aller Personalabgänge geht auf Kündigungen der Arbeitgeber bzw. das Auslaufen von Verträgen zurück. Der Anteil dieser „unfreiwilligen“ Trennungen aus Sicht der Arbeitnehmer ist seit 2010 relativ konstant. In Ost- und Westdeutschland war dieser Anteil geringer als in Thüringen.

## Klassische Teilzeitbeschäftigung bleibt weiter wichtigste atypische Beschäftigungsform

Die verschiedenen atypischen Beschäftigungsverhältnisse haben sich über die Zeit unterschiedlich entwickelt. Die meist verbreitete Form der atypischen Beschäftigung ist die klassische Teilzeitbeschäftigung (sozialversicherungspflichtig, keine Mini- oder Midi-Jobs), deren Anteil an allen Beschäftigten auf 15 Prozent im Jahr 2014 gestiegen ist. 79 Prozent der Teilzeitbeschäftigten in klassischer Teilzeit in Thüringen sind Frauen.

Eine signifikante Zunahme verzeichnen Mini-Jobs, deren Anteil auf 8 Prozent in 2014 anstieg. Midi-Jobs stellen seit ihrer Einführung Anfang der 2000er Jahre mit weniger als 3 Prozent nur einen kleinen Anteil an allen Beschäftigungsverhältnissen dar. Insgesamt sind 2014 damit 26 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse in Thüringen Teilzeitbeschäftigungen (klassische Teilzeit, Midi- und Mini-Jobs). Dieser Anteil liegt deutlich unter dem in Westdeutschland (31 Prozent).

Durchschnittlich beschäftigen 43 Prozent aller Betriebe in Thüringen geringfügig Beschäftigte (Mini-Jobs). Die meisten Mini-Jobs sind in den Dienstleistungsbranchen zu finden.

## Signifikanter Anteil der befristeten Beschäftigten wird entfristet

Die befristete Beschäftigung bewegt sich über die Jahre hinweg auf relativ konstantem Niveau um 7 Prozent. Im Jahr 2014 ist ihr Anteil im Vergleich zu den Vorjahren leicht angestiegen. In Thüringen haben 31 Prozent der Betriebe mit befristeten Beschäftigten mindestens einen Mitarbeiter in der ersten Jahreshälfte entfristet. Insgesamt wurden in Thüringen in der ersten Jahreshälfte über 8 Tausend Beschäftigungsverhältnisse entfristet. Am 30.06.2014 gab es weiterhin knapp 68 Tausend befristete Beschäftigungsverhältnisse.

Der Anteil der Leiharbeiter stieg zwischen 2005 und 2007 deutlich an und sank in den Jahren 2008 und 2009 in Folge der Wirtschaftskrise. Seit 2010 werden wieder mehr Leiharbeiter beschäftigt. Der Anteil an allen Beschäftigten beträgt seitdem 2 Prozent. Die größte Rolle spielt Leiharbeit im verarbeitenden Gewerbe. Hier machten Leiharbeitnehmer 6 Prozent der Beschäftigten aus. Leiharbeit wird vor allem in größeren Betrieben genutzt.

## Anstieg der Löhne, aber immer noch großer Lohnabstand zu Westdeutschland

Der Anteil der Betriebe mit Tarifbindung ging in Thüringen, wie auch in Ost- und Westdeutschland, stetig zurück. Seit 2010 ist dieser in Thüringen relativ konstant und lag im Jahr 2014 bei 22 Prozent. Insbesondere Großbetriebe sind an einen Tarifvertrag gebunden, so dass insgesamt in Thüringen 46 Prozent der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben arbeiteten. Im Gegensatz zur Bindung an einen Tarifvertrag stieg der Anteil der Betriebe, die sich an einem Tarifvertrag orientierten, auf 34 Prozent im Jahr 2014. Dies betraf weitere 27 Prozent der Beschäftigten.

Die Reallöhne pro Beschäftigtem (in Vollzeitäquivalenten - VZÄ) sind in Thüringen im Vergleich zum Vorjahr wieder angestiegen. Im Jahr 2014 verdienen die Beschäftigten in Thüringen 2.381 Euro pro VZÄ. Dies war weniger als in Ostdeutschland oder in Westdeutschland. In Thüringen wurde 2014 durchschnittlich 79 Prozent des westdeutschen Lohnniveaus erreicht. Beschäftigte in tarifgebundenen Betrieben erzielten dabei die höchsten und Beschäftigte in Betrieben ohne Tarifbindung oder -orientierung die geringsten Löhne.

## Mindestlohn relevant auf Thüringer Arbeitsmarkt

Die Einführung des gesetzlichen flächendeckenden Mindestlohns war bereits vor der Befragung bekannt. 25 Prozent der Betriebe in Thüringen gaben an, dass sie Beschäftigte haben, die von der Mindestlohneinführung betroffen wären. Der höchste Anteil fand sich in den übrigen Dienstleistungen mit 55 Prozent der Betriebe. Kleinbetriebe zahlten am häufigsten weniger als 8,50 Euro pro Stunde hingegen hatten nur 13 Prozent der Großbetriebe in Thüringen Beschäftigte, die weniger als 8,50 Euro verdienen. In Thüringen haben bereits 13 Prozent der Betriebe im dritten Quartal 2014 Stundenlöhne aufgrund des kommenden Mindestlohns angepasst.

## Angebot an Ausbildungsplätzen liegt über der Nachfrage

Der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe stieg zwischen 2010 und 2014 an. Es beteiligten sich jedoch immer weniger dieser Betriebe an der Ausbildung. In Thüringen kam es in den vergangenen Jahren wieder zu einem Anstieg der Ausbildungsbeteiligung. 46 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe bildeten in 2014 tatsächlich auch aus. Allerdings bleiben in Thüringen viele Ausbildungsplätze unbesetzt. Der Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen in Thüringen lag über dem Anteil in Ost- und Westdeutschland.

## Übernahme von Auszubildenden weiterhin auf hohem Niveau

In Thüringen wurden 63 Prozent aller Ausbildungsabsolventen von ihrem jeweiligen Ausbildungsbetrieb übernommen. Damit ist die Übernahmequote ähnlich hoch wie in Ost- und Westdeutschland. 53 Prozent der Betriebe übernahmen alle ihre Absolventen der betrieblichen Ausbildung.

## Mehrheit der Betriebe fördert Weiterbildung ihrer Mitarbeiter

Im ersten Halbjahr 2014 unterstützten 55 Prozent der Thüringer Betriebe ihre Beschäftigten bei der Weiterbildung durch Freistellung oder Kostenübernahme. Im Vergleich zu 1997 ist dieser Anteil um insgesamt 13 Prozentpunkte gestiegen. Von dieser Förderung profitierten 39 Prozent der Beschäftigten. Anteilig werden am meisten Mitarbeiter in mittelgroßen Betrieben (50 bis 249 Beschäftigte) bei der Weiterbildung gefördert. Die Weiterbildungsquote ist seit der Finanzkrise angestiegen. In Thüringen werden seit 2012 anteilig mehr Beschäftigte bei Weiterbildung durch ihren Arbeitgeber unterstützt als in Ost- oder Westdeutschland.

## In über der Hälfte der Thüringer Betriebe wurden Überstunden geleistet

In 60 Prozent der Thüringer Betriebe wurden im Jahr 2013 Überstunden geleistet. Überstunden sind vor allem in großen Betrieben angefallen. Hier lag der Anteil der Betriebe mit Überstunden bei 81 Prozent. In 51 Prozent der Betriebe, in denen Überstunden angefallen sind, wurden diese durch Freizeit ausgeglichen, in weiteren 39 Prozent der Betriebe durch eine Kombination aus Freizeitausgleich und Auszahlung und nur 6 Prozent der Betriebe zahlten alle Überstunden aus. 4 Prozent der Betriebe glichen hingegen Überstunden weder durch Freizeitausgleich noch Vergütung aus.

# 1 Datenbeschreibung

Im Jahr 2014 wurden im Rahmen des IAB-Betriebspanels deutschlandweit insgesamt 15.577 Betriebe befragt, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten innerhalb der Belegschaft hatten; 1.101 Betriebe davon in Thüringen (vgl. Tabelle 1). Die befragten Thüringer Betriebe sind repräsentativ für eine Grundgesamtheit von 60.375 Betrieben und 906.022 Beschäftigten. Somit wurden in Thüringen 1,8% der Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Jahr 2014 interviewt. Um repräsentative Ergebnisse zu erhalten, wurden im folgenden Bericht alle Ergebnisse mit entsprechenden Hochrechnungsfaktoren<sup>1</sup> gewichtet.

Tabelle 1: Zahl der Betriebe im IAB-Betriebspanel 1996 bis 2014

	Thüringen	Gesamtdeutschland
1996	804	8.342
1997	868	8.850
1998	977	7.123
1999	1.043	7.586
2000	1.072	13.931
2001	1.097	15.537
2002	1.035	15.408
2003	1.116	15.857
2004	1.112	15.689
2005	1.085	15.821
2006	1.106	15.449
2007	1.113	15.644
2008	1.117	15.456
2009	1.074	15.523
2010	1.081	15.615
2011	1.082	15.283
2012	1.036	15.556
2013	1.116	15.725
2014	1.101	15.577

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2014 (Querschnittsfälle)

Die Fallzahlen nach einzelnen Branchen und Betriebsgrößenklassen zeigen, dass die Hochrechnung (Gewichtung) der Beobachtungen essentiell ist (vgl. Tabelle 2). So entspricht die Zahl der Beobachtungen oftmals nicht dem wahren Anteil der Thüringer Wirtschaft. Außerdem lässt sich beobachten, dass die Fallzahlen und die Relevanz in einigen Branchen sehr gering sind. Dies trifft insbesondere auf die Branchen „Bergbau, Energie, Wasser, Abfall“ und „Organisationen ohne Erwerbszweck“ zu. Sie machten jeweils nur ein oder zwei Prozent der Thüringer Betriebe aus und umfassen auch in der Stichprobe nur ein bis vier Prozent der Beobachtungen. Während die Betriebe der „Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ zwar drei Prozent der Thüringer Betriebe ausmachen, sind auch sie in der Stichprobe unterrepräsentiert. Für diese drei Branchen sind Aussagen zu verschiedenen Indikatoren somit nur eingeschränkt oder teilweise gar nicht zu treffen. Deshalb werden diese drei Branchen bei branchenspezifischen Auswertungen nicht dargestellt. In Gesamtanalysen sind diese Betriebe jedoch enthalten. Hinsichtlich der Verteilung der Betriebe über die Betriebsgrößenklassen wird deutlich sichtbar, dass Kleinstbetriebe in der Mehrzahl und

<sup>1</sup> Die Hochrechnungsfaktoren werden von TNS Infratest berechnet und zur Verfügung gestellt.

Großbetriebe in der Unterzahl sind. Durch einen größeren Anteil von Großbetrieben in der Stichprobe lassen sich aber Aussagen nach Betriebsgrößenklasse treffen.

Tabelle 2: Struktur der befragten Betriebe in Thüringen nach Branchen und Betriebsgrößen 2014, in Prozent

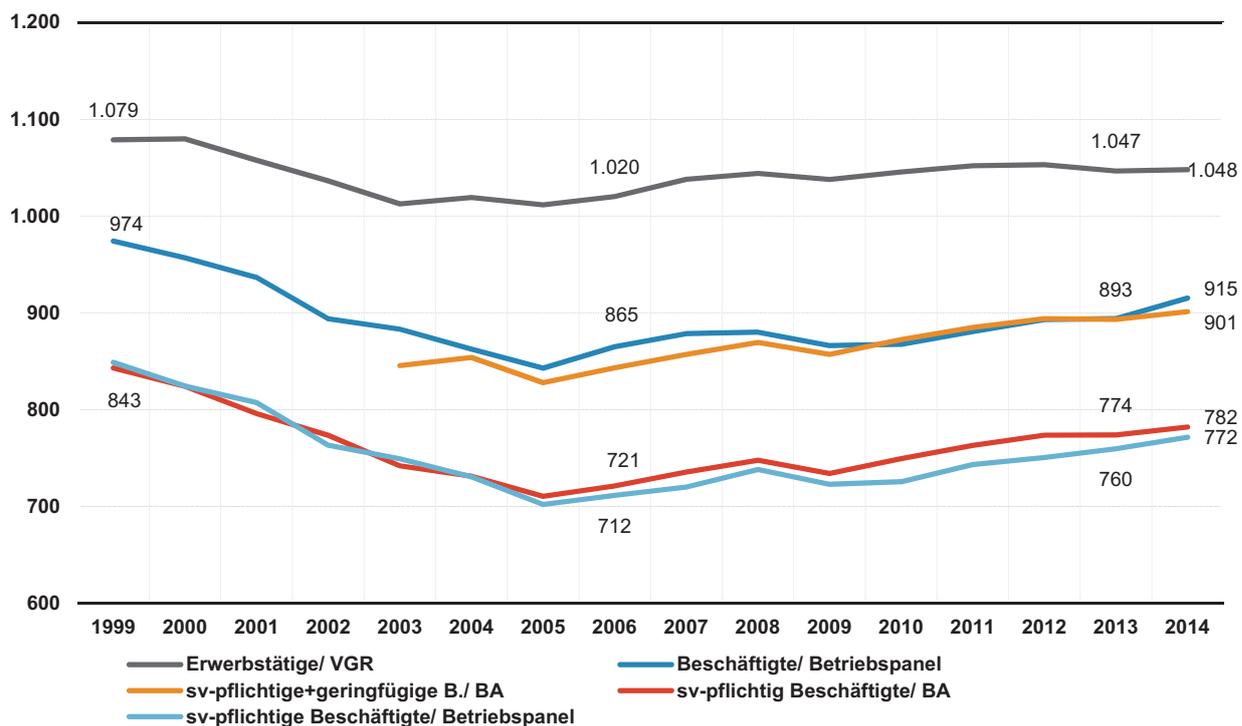
Branche / Betriebsgröße	Anteil in der Befragung	Anteil an der Gesamtwirtschaft
Land- und Forstwirtschaft	2,6	2,6
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	1,3	1,1
Verarbeitendes Gewerbe	38,8	10,6
Baugewerbe	9,3	13,1
Handel und Reparatur	12,0	19,8
Verkehr, Information, Kommunikation	3,9	5,9
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	1,1	2,9
Unternehmensnahe Dienstleistungen	9,7	15,0
Erziehung und Unterricht	2,6	2,6
Gesundheits- und Sozialwesen	5,8	10,8
Übrige Dienstleistungen	7,3	11,7
Organisationen ohne Erwerbszweck	1,5	1,8
Öffentliche Verwaltung	4,2	2,3
1 bis 4 Beschäftigte	24,5	45,4
5 bis 9 Beschäftigte	16,4	26,6
10 bis 49 Beschäftigte	33,2	22,0
50 bis 249 Beschäftigte	20,8	5,4
250 und mehr Beschäftigte	5,1	0,6

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2014, Stand 30. Juni 2014.

Die interviewten Betriebe im IAB-Betriebspanel wurden aus allen Betrieben ausgewählt, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hatten. Entsprechend wurden Ein-Mann-Betriebe oder Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (z.B. nur mithelfende Familienangehörige, nur geringfügig Beschäftigte oder nur Beamte) nicht in der Befragung berücksichtigt. Sowohl die Gesamtzahl der Betriebe, als auch die Zahl der Erwerbstätigen insgesamt wurde in Thüringen durch das IAB-Betriebspanel somit unterschätzt. Allerdings wurden Personen, die in mehreren Betrieben beschäftigt waren, auch mehrfach gezählt. Dadurch sind gewisse Unterschiede zu anderen Statistiken zu erwarten.

Abbildung 1 zeigt die Zahl der Beschäftigten in Thüringen aus der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) und aus der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder. In der Beschäftigtenstatistik der BA sind keine Beamten, Inhaber und mithelfende Familienangehörige enthalten. Entsprechend liegen die Zahlen deutlich unter denen des Betriebspanels. Werden im Betriebspanel nur die sozialversicherungspflichtigen Mitarbeiter berücksichtigt, lassen sich kaum noch Unterschiede erkennen. Dies beruht auch darauf, dass die Hochrechnungsfaktoren anhand der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit erstellt werden. Der Unterschied zwischen den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und den Beschäftigten insgesamt liegt im Zeitverlauf relativ konstant bei 130 Tausend. Das heißt, dass es in Thüringen ca. 130 Tausend Erwerbstätige gibt, die nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt, aber in Betrieben und Verwaltungen erwerbstätig sind, die auch sozialversicherungspflichtige Mitarbeiter haben. Dabei handelt es sich vor allem um geringfügig Beschäftigte, aber auch mithelfende Familienangehörige, Beamte und tätige Inhaber. Im Gegensatz zu diesen nicht-sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigen schwankt die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten seit 1999 zwischen 710 Tausend und 843 Tausend. In den vergangenen Jahren ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Thüringen auf 782 Tausend angestiegen.

Abbildung 1: Beschäftigungsentwicklung in Thüringen 1999 bis 2014, in Tausend



Quelle: Arbeitskreis Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder (AKETR), Beschäftigungsstatistik der BA, IAB-Betriebspanel der Wellen 1999-2014, Stichtag jeweils 30. Juni.

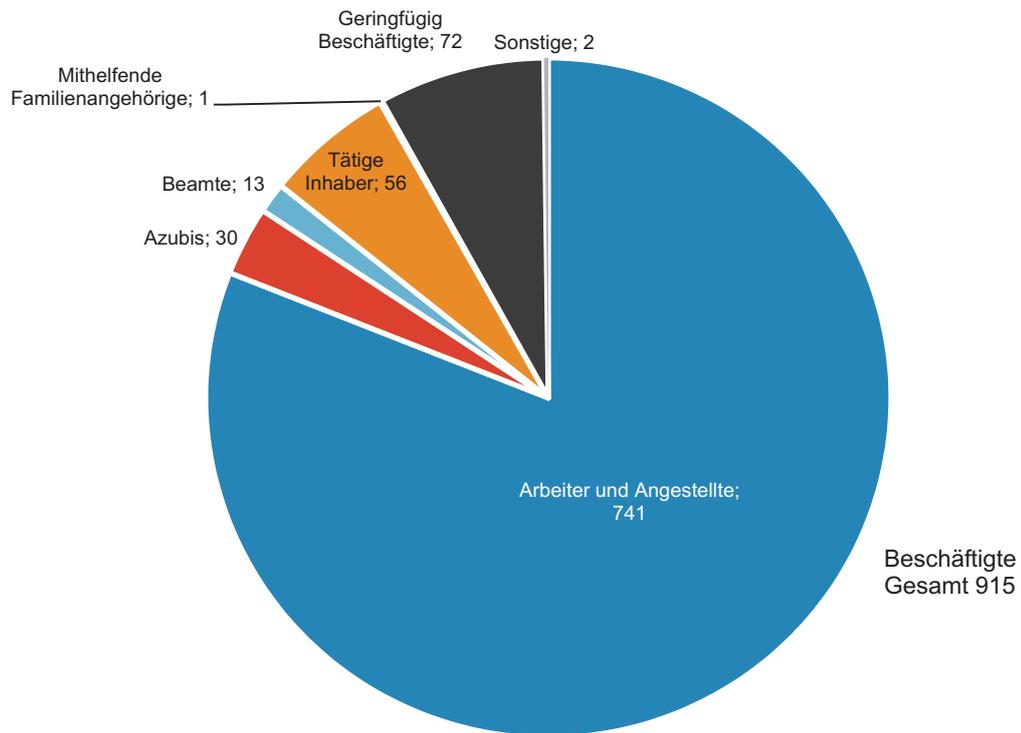
Darüber hinaus bestand ein Unterschied zwischen allen Erwerbstätigen im IAB-Betriebspanel (sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und anderen Erwerbstätigen in Betrieben mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) und der Erwerbstätigenrechnung von 140 Tausend Personen für das Jahr 2014. Diese Abweichung lässt sich durch all jene Personen erklären, die Solo-Selbständig waren, das heißt keine sozialversicherungspflichtig beschäftigten Mitarbeiter hatten, sowie Selbständige und deren Mitarbeiter, sofern es sich um mithelfende Familienangehörige und geringfügig beschäftigte Mitarbeiter handelte. Des Weiteren gab es Beamte im öffentlichen Dienst, die in Dienststellen beschäftigt waren, die nur Beamte umfassen. Laut der Erwerbstätigenrechnung umfassten die Erwerbstätigen im Jahr 2014 936 Tausend Arbeitnehmer und 112 Tsd. Selbständige und Familienangehörige.<sup>2</sup>

Die genaue Struktur der Erwerbstätigen in Betrieben mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Thüringen ist in Abbildung 2 dargestellt. Im Jahr 2014 setzten sich die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten vorwiegend aus Arbeitern und Angestellten (741 Tsd.) und nur zu einem geringen Anteil aus Auszubildenden (30 Tsd.) zusammen. Geringfügig Beschäftigte (72 Tsd.) und tätige Inhaber (56 Tsd.) waren die größten Gruppen innerhalb der nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Diese beiden Gruppen erklären damit weitestgehend den Unterschied zu den Beschäftigtenzahlen der Bundesagentur für Arbeit. Die Zahl der Beamten, mithelfenden Familienangehörigen und sonstigen Beschäftigten spielte im IAB-Betriebspanel nur eine untergeordnete Rolle.

Vergleicht man diese Zahlen mit denen der Erwerbstätigenrechnung, ergibt sich ein Unterschied von ca. 60 Tsd. Arbeitnehmern und 57 Tsd. Selbständigen und Familienangehörigen sowie 30 Tsd. Beamten. In Thüringen ist diese Diskrepanz im gleichen Maße auf Alleinunternehmer und Einrichtungen zurückzuführen, die nur aus Beamten bestehen.

Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels weichen insgesamt aus o. g. Gründen merklich von denen der amtlichen Statistik ab. Dies ist den unterschiedlichen Ermittlungsmethoden geschuldet und muss bei der Interpretation beachtet werden.

<sup>2</sup> Arbeitskreis Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder (AKETR), Stand 08.06.2015.

**Abbildung 2: Struktur der Beschäftigten in Thüringen im IAB-Betriebspanel 2014, in Tausend**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2014, Stichtag 30. Juni 2014.

Die hier dargestellten Ergebnisse des IAB-Betriebspanels weichen aufgrund der unterschiedlichen Erfassungsmethoden von denen der amtlichen Statistik ab.

## Regionale Vergleiche

In der Analyse der verschiedenen Themenfelder wird Thüringen gesondert betrachtet, aber auch mit Ost- und Westdeutschland sowie einzelnen ostdeutschen Bundesländern verglichen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Definition von Ostdeutschland sowohl die neuen Bundesländer als auch Thüringen und Berlin umfasst. Angaben aus Thüringen fließen somit immer auch in den jeweiligen ostdeutschen Wert mit ein.

## Vorgehensweise beim Vorliegen fehlender Werte

Bei dem IAB-Betriebspanel handelt es sich um eine freiwillige Befragung von Betrieben. Entsprechend sind die Betriebe nicht verpflichtet teilzunehmen oder alle Fragen zu beantworten. So kommt es bei fast allen Fragen zu fehlenden Antworten. Ursachen hierfür können das fehlende Wissen beim Befragten oder bewusstes Nichtantworten sein. Bei den meisten Fragen ist der Anteil fehlender Angaben sehr gering (bis zu einem Prozent) und somit vernachlässigbar. Die Auswertungen wurden in diesem Falle ohne die fehlenden Beobachtungen vorgenommen. Es gibt jedoch einige Fragen, bei denen der Anteil fehlender Informationen ein gewisses Ausmaß überschreitet, das zur Bestimmung der Gesamtgröße notwendig wäre. Dies betrifft Angaben zum Umsatz (18 Prozent fehlende Werte), der Lohnsumme (18 Prozent fehlende Werte) und der Investitionen (3 Prozent fehlende Werte bei Betrieben mit Umsatz). Für diese Größen wurden die fehlenden Angaben mithilfe einer Regression imputiert. Mit Hilfe der vorhandenen Beobachtungen in dem jeweiligen Jahr und der jeweiligen Region wurde ermittelt, wie groß der fehlende Wert in der jeweiligen Branche und der jeweiligen Betriebsgrößenklasse war. Die fehlende Angabe wurde anschließend durch den ermittelten Wert ersetzt.

Dieses Vorgehen wurde nur bei Gesamtgrößen wie der Lohnsumme insgesamt, dem Umsatz gesamt etc. angewandt. Bei der Analyse pro Beschäftigten (Vollzeitäquivalenten) und der Gegenüberstellung von Betrieben sowie der spezifischen Beschäftigungszahlen beruhen die Berechnungen nur auf Angaben ohne fehlende Information. Dies könnte unter Umständen dazu führen, dass die Ergebnisse nicht mehr repräsentativ sind. Alternativ wäre auch hier eine Imputation fehlender Angaben denkbar. Doch auch auf diese Weise kann keine Repräsentativität gewährleistet werden. Wenn Werte mithilfe einer Imputation erzeugt wurden, wird in den Tabellen und Abbildungen darauf verwiesen. Ebenso werden Ergebnisse, die auf einer Datenanalyse mit mehr als 2 Prozent fehlende Werte beruhen, gekennzeichnet.

## Darstellung realer Werte im Zeitverlauf

Der Vergleich von monetären Größen wie der Lohnsumme, dem Umsatz etc. im Zeitverlauf stellt sich als schwierig dar. Ohne Berücksichtigung der Inflation können keine Aussagen darüber getroffen werden, inwieweit die Löhne oder der Umsatz wirklich gestiegen sind oder ob es sich dabei um Änderungen im Zuge der Preissteigerungen handelt. Aus diesem Grund werden monetäre Größen im Zeitverlauf in diesem Bericht nur als reale Größen dargestellt. Dabei werden alle Größen in Preisen des Jahres 2010 wiedergegeben. Grundlage für die Berechnung der realen Größen bildet der Verbraucherpreisindex des statistischen Bundesamtes.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Statistisches Bundesamt

[https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Preise/Verbraucherpreisindizes/Tabellen/\\_VerbraucherpreiseKategorien.html;jsessionid=784F0558916590EA8E119C137FB36260.cae3?cms\\_gtp=145110\\_slot%253D2&https=1](https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Preise/Verbraucherpreisindizes/Tabellen/_VerbraucherpreiseKategorien.html;jsessionid=784F0558916590EA8E119C137FB36260.cae3?cms_gtp=145110_slot%253D2&https=1); abgerufen am 14.04.2015

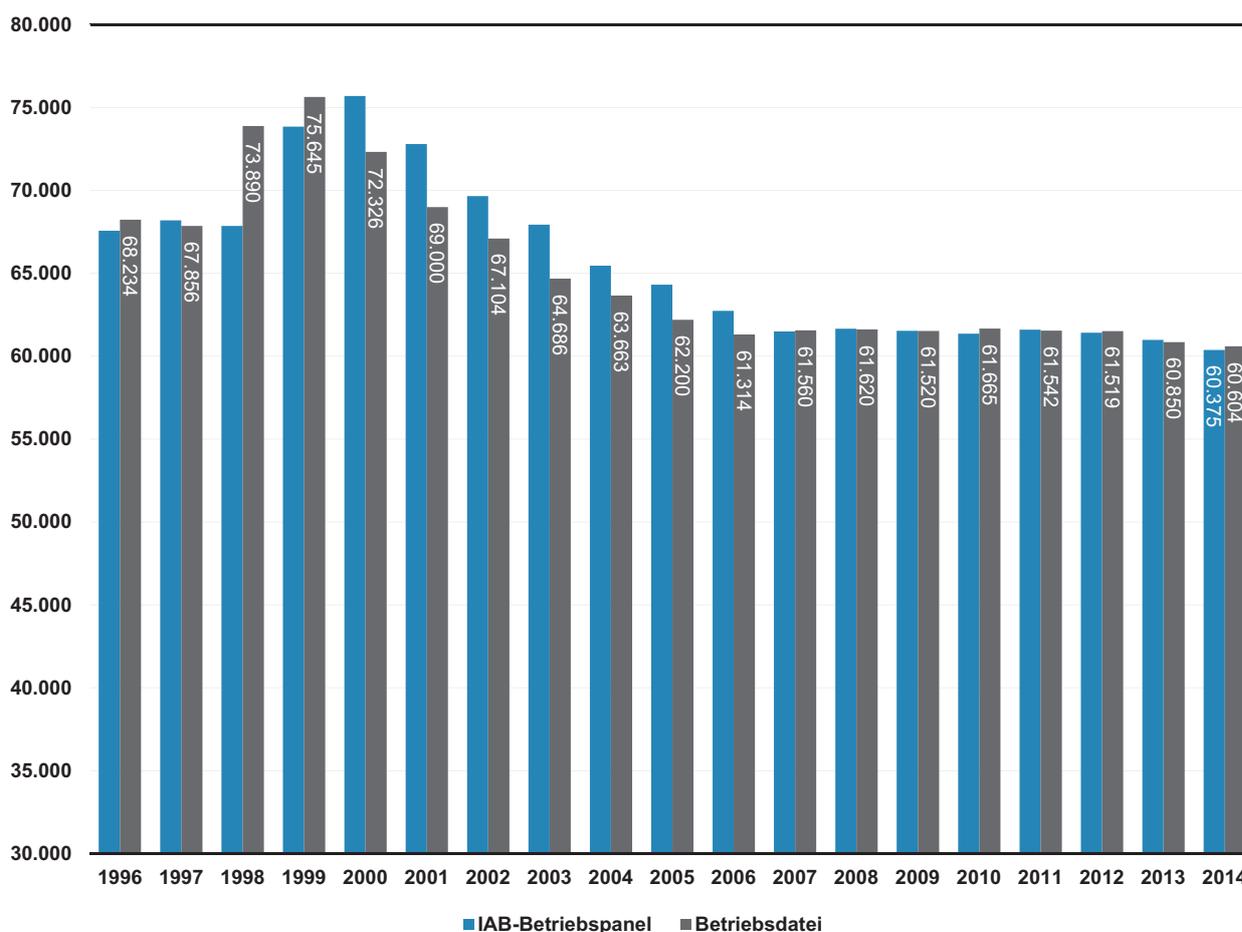
## 2 Beschäftigungsentwicklung

In diesem Kapitel wird die Entwicklung der Zahl der Betriebe und Beschäftigten im Zeitverlauf zwischen 1996 und 2014 sowohl in Thüringen als auch in den anderen Bundesländern dargestellt. Die Darstellungen basieren vorwiegend auf dem IAB-Betriebspanel und repräsentieren somit zumeist alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Neben den Bestandsgrößen des Thüringer Arbeitsmarktes sollen auch Dynamiken dargestellt und analysiert werden.

### 2.1 Entwicklung der Zahl der Betriebe und der Beschäftigten

Am 30. Juni 2014 gab es in Thüringen 60.604 Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Im Vergleich zum Vorjahr lässt sich ein weiterer Rückgang um 246 Betriebe beobachten (vgl. Abbildung 3). Dies entspricht einem Rückgang von 0,4 Prozent innerhalb eines Jahres. Im Jahr 1999 hatte die Zahl der Betriebe in Thüringen ihren Höchststand erreicht und ist bis 2006 deutlich gesunken. Seit 2006 lässt sich eine weitgehende Stabilisierung erkennen. Allerdings sank die Zahl der Betriebe seit 2011 wieder leicht. Insgesamt gab es in Deutschland im Jahr 2014 12.169 (0,6 Prozent) mehr Betriebe im Vergleich zum Vorjahr. In Ostdeutschland verzeichneten allerdings nur Berlin (2,2 Prozent) und Brandenburg (0,9 Prozent) einen Zuwachs an Betrieben.

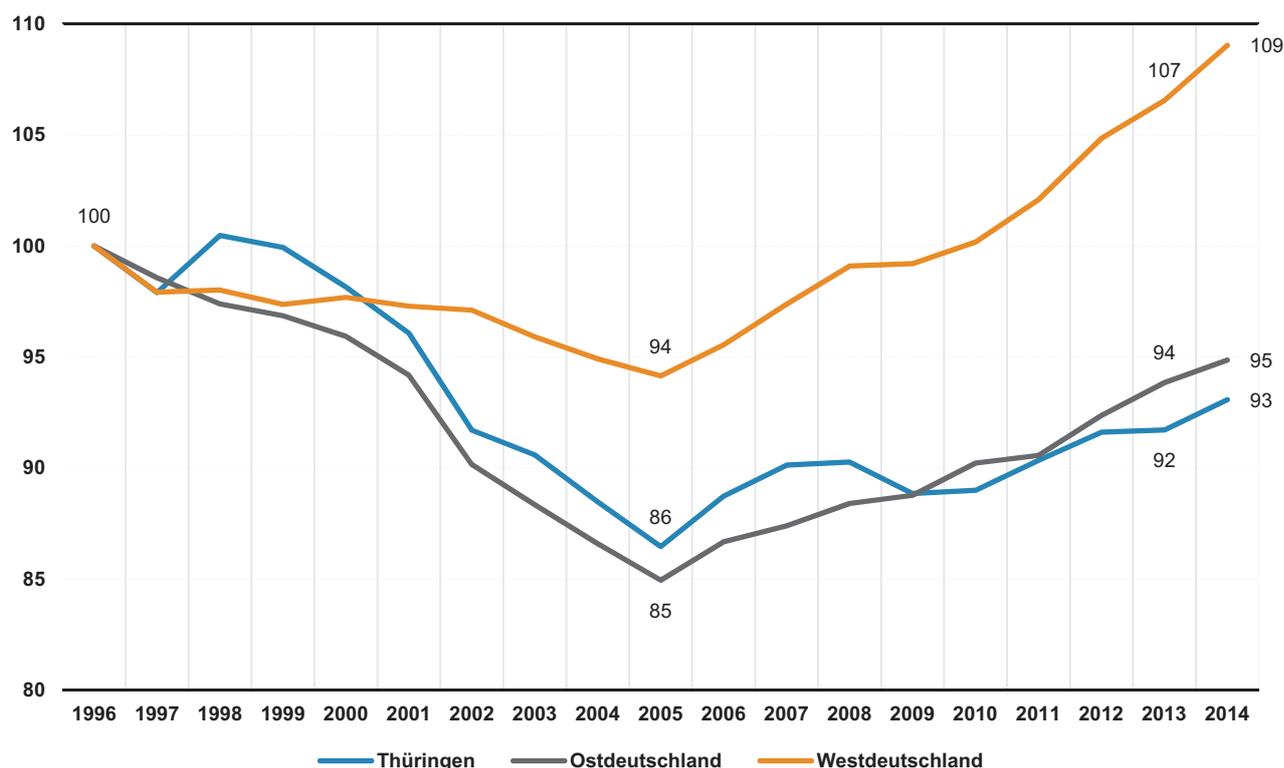
**Abbildung 3: Anzahl der Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Thüringen 1996 bis 2014**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2014, Stand jeweils 30.Juni. Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit, Stand jeweils 30. Juni.

Der größte Anteil der bestehenden Betriebe in Thüringen wurde nach der Wende in den 1990er Jahren gegründet (46 Prozent). 12 Prozent der Betriebe bestanden bereits vor der Wende, 31 Prozent der Betriebe wurden zwischen 2000 und 2009 gegründet. Lediglich 11 Prozent der Betriebe sind weniger als fünf Jahre alt. Von allen Betrieben im Jahr 2014 waren 83 Prozent eigenständige Unternehmen, die 68 Prozent der Arbeitnehmer beschäftigten, 13 Prozent Niederlassungen (22 Prozent der Beschäftigten), 2 Prozent Zentralen oder Hauptverwaltungen (8 Prozent der Beschäftigten) und weitere knapp 2 Prozent eine regionale oder fachliche Mittelinstanz eines Unternehmens (3 Prozent der Beschäftigten). Damit war der Anteil der eigenständigen Unternehmen an den Betrieben als auch an den Beschäftigten weiterhin sehr hoch und vergleichbar zu Gesamtdeutschland (84 Prozent der Betriebe). Im Vergleich zum Vorjahr ist er aber leicht (2 Prozentpunkte) gesunken.

**Abbildung 4: Beschäftigungsentwicklung in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2013 (1996 = 100)**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2014, Stand jeweils Juni.

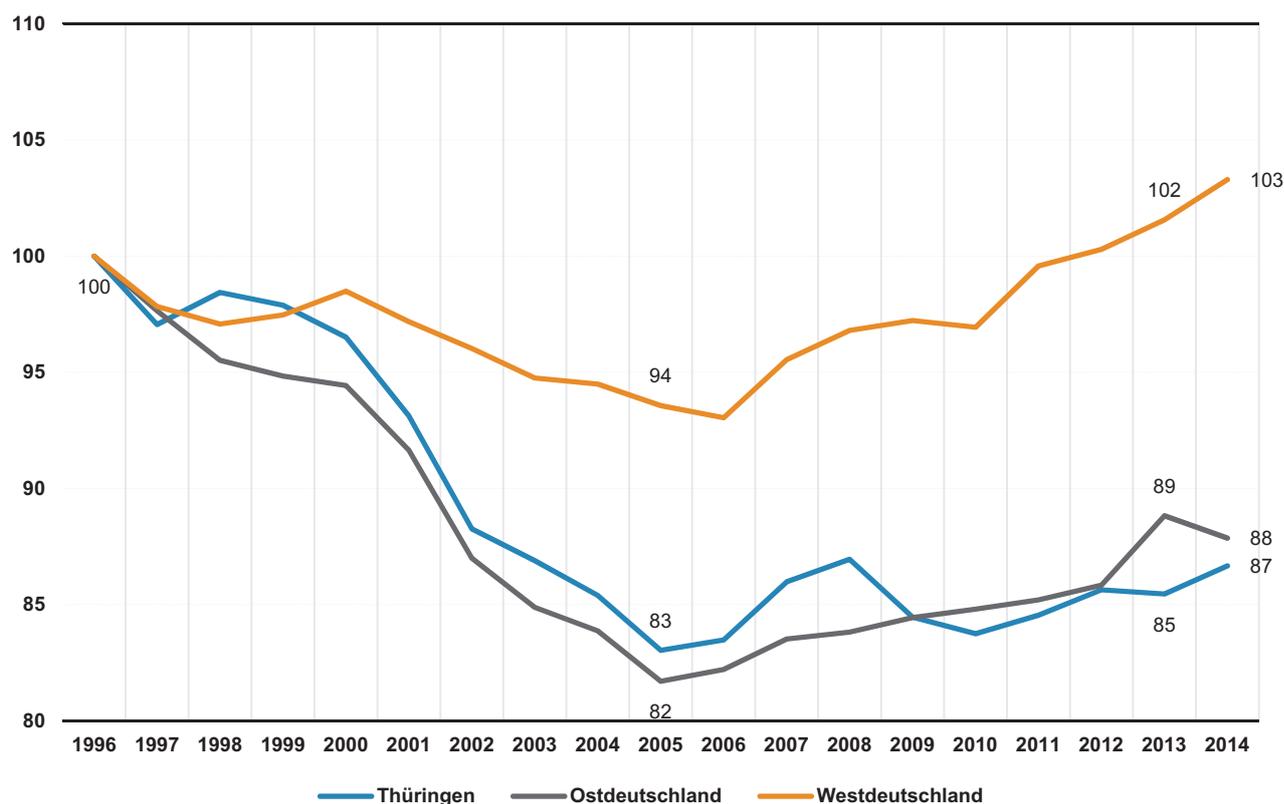
Die Zahl der Betriebe lässt keinen direkten Rückschluss auf die Zahl der Beschäftigten zu. So zeigte sich seitens der Beschäftigungsentwicklung im IAB-Betriebspanel, dass die Beschäftigtenzahl in Thüringen im Vergleich zu den vergangenen Jahren weiter angestiegen war (vgl. Abbildung 4). Im Vergleich zum Jahr 2005 hatte sich die Zahl der Beschäftigten um 8 Prozent erhöht. Allein von 2013 auf 2014 wuchs die Zahl der Beschäftigten um 13.345 Personen an, war allerdings immer noch um ca. 7 Prozent geringer als im Jahr 1996. Im gleichen Zeitraum ist die Bevölkerung in Thüringen jedoch um mehr als 13 Prozent zurückgegangen. Es waren anteilig mehr Personen als 1996 in Thüringen beschäftigt. Im Vergleich zu Ost- und Westdeutschland ist der Anstieg der Beschäftigten in Thüringen in den vergangenen Jahren geringer ausgefallen.

Die reine Entwicklung und Verteilung der Beschäftigten gibt keine direkte Auskunft über die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden der Beschäftigten, da Teilzeitbeschäftigung gleichermaßen berücksichtigt wird. Wird Teilzeit hingegen nur anteilig in Form von Vollzeitäquivalenten<sup>4</sup> gezählt, verändert sich die Entwicklung der Beschäftigung in Thüringen, Ost- und Westdeutschland. Zu Beginn der 2000er Jahre ist nicht nur die Beschäftigung insgesamt zurückgegangen, sondern gleichzeitig auch der Anteil der Teilzeitbeschäftigten gestiegen. Dies lässt sich darin beobachten, dass der Rückgang der Beschäftigten in Vollzeitäquivalenten in

<sup>4</sup> In diesem Bericht wird angenommen, dass Teilzeitbeschäftigte (inklusive der geringfügig Beschäftigten) durchschnittlich 50% der Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten arbeiten.

diesem Zeitraum noch stärker ausfällt. 2014 waren in Thüringen 13 Prozent weniger Personen (in Vollzeitäquivalenten) beschäftigt als im Jahr 1996. Insbesondere in den vergangenen Jahren ist der Anstieg der Vollzeitäquivalente schwächer ausgefallen als der Anstieg der Beschäftigten. Dies trifft gleichermaßen auf Thüringen und Ostdeutschland und in besonderem Maße auf Westdeutschland zu (vgl. Abbildung 5). Hinsichtlich des demografischen Wandels in Thüringen ist die Beschäftigungsentwicklung in Thüringen insbesondere seit 2005 als sehr positiv zu sehen. Die Bevölkerung der 20- bis 65-jährigen ist in Thüringen zwischen 2005 und 2013 um 9,3 Prozent gesunken<sup>5</sup>. Entsprechend deutet der Anstieg der Vollzeitäquivalenten im gleichen Zeitraum auf einen deutlichen Anstieg der Erwerbstätigkeit der Erwerbspersonen hin.

**Abbildung 5: Beschäftigungsentwicklung (Vollzeitäquivalente) in Thüringen, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2014 (1996=100)**



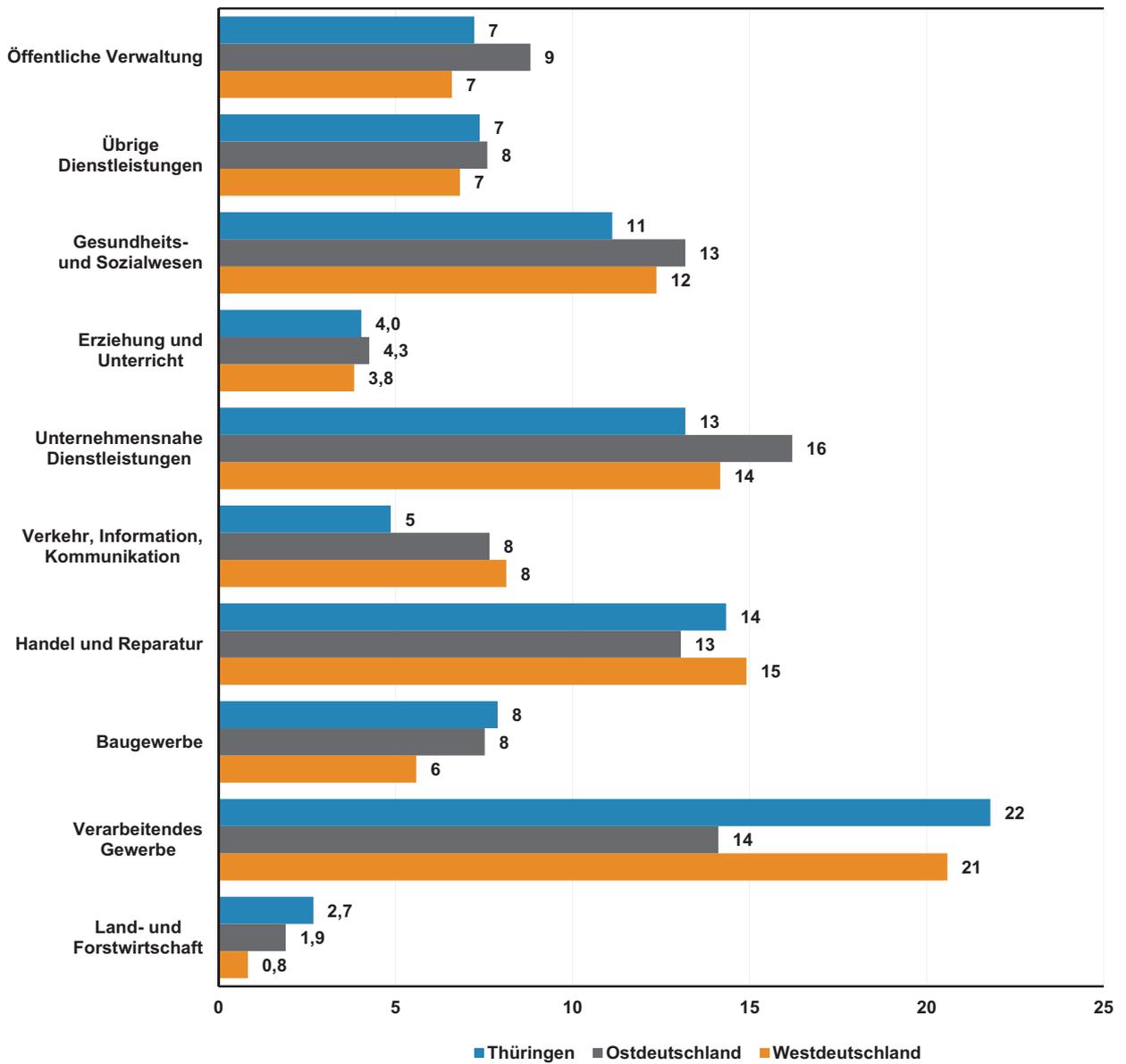
Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2014, Stand jeweils Juni.

## 2.2 Struktur der Beschäftigten

Die Beschäftigten in Thüringen verteilen sich ungleich auf die verschiedenen Branchen und Betriebsgrößen. Der größte Anteil der Beschäftigten arbeitete im verarbeitenden Gewerbe. 22 Prozent der Beschäftigten in Thüringen waren in dieser Branche tätig. Damit war der Anteil deutlich höher als in Ostdeutschland und vergleichbar mit Westdeutschland (vgl. Abbildung 6). Zwar waren nur 11 Prozent der Betriebe dem verarbeitenden Gewerbe zugeordnet, allerdings arbeiteten durchschnittlich 32 Personen in einem Betrieb. Damit waren Betriebe des verarbeitenden Gewerbes im Durchschnitt doppelt so groß wie der durchschnittliche Betrieb in Thüringen (15 Beschäftigte). Neben dem verarbeitenden Gewerbe waren zudem viele Personen in den Bereichen Handel und Reparatur, unternehmensnahe Dienstleistungen und dem Gesundheits- und Sozialwesen beschäftigt. Insgesamt waren 60 Prozent aller Beschäftigten in Thüringen in diesen vier größten Branchen tätig. Außerdem ist zu beobachten, dass die Verteilung der Beschäftigten über die Branchen in Thüringen der Verteilung in Westdeutschland deutlich ähnlicher war als der in Ostdeutschland.

<sup>5</sup> Statistisches Bundesamt: genesis online.

Abbildung 6: Anteil der Beschäftigten nach Branchen und Regionen 2014, in Prozent

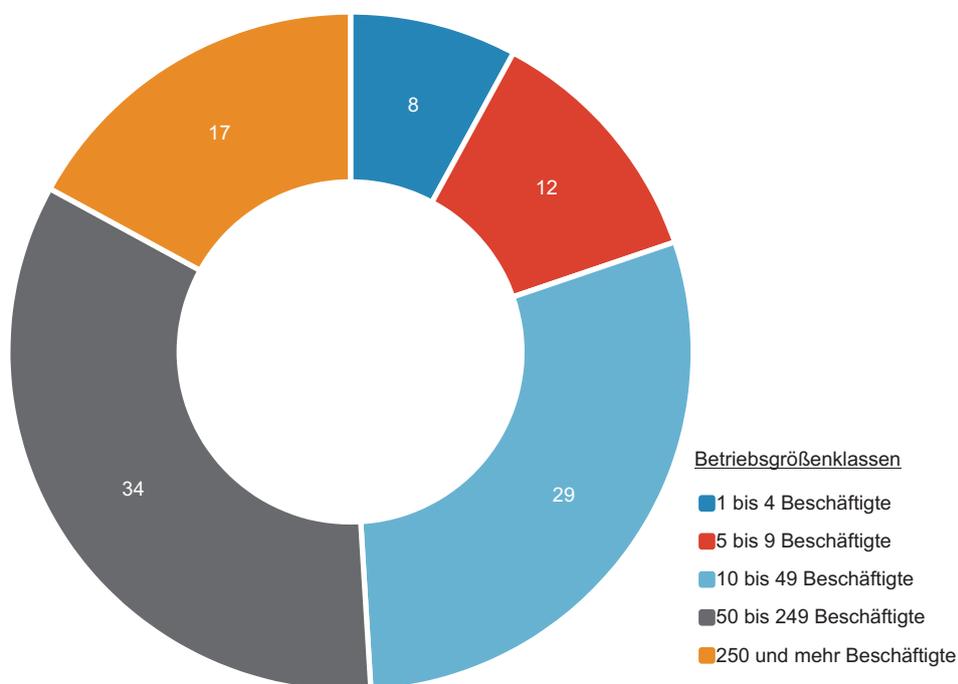


Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2014, Stichtag 30.06. Die Branchen "Bergbau, Energie, Wasser, Abfall", "Finanz- und Versicherungsdienstleistungen" und "Organisationen ohne Erwerbszweck" werden aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht ausgewiesen.

## Mehrheit der Beschäftigten arbeitet in mittelgroßen Betrieben

Die deutsche Wirtschaft ist seit jeher durch viele kleine Betriebe geprägt. So hatten 41 Prozent der deutschen Betriebe im Jahr 2014 weniger als fünf und 69 Prozent der Betriebe weniger als zehn Beschäftigte. Diese Struktur der kleinen Betriebe ist in Ostdeutschland stärker ausgeprägt als in Westdeutschland. Dies trifft auch auf Thüringen zu. Hier wiesen 72 Prozent der Betriebe weniger als zehn Beschäftigte auf. Aufgrund ihrer geringen Mitarbeiterzahlen waren allerdings nur knapp 20 Prozent der Beschäftigten in diesen Klein- und Kleinstbetrieben. In Ostdeutschland lag dieser Anteil mit 20 Prozent ebenfalls über dem bundesdeutschen Durchschnitt. 29 Prozent der Beschäftigten in Thüringen waren im Jahr 2014 in Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten und weitere 34 Prozent in Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten tätig. Es entfielen nur 17 Prozent auf Großbetriebe (vgl. Abbildung 7). Damit liegt dieser Anteil sowohl hinter den anderen ostdeutschen Bundesländern (23 Prozent) als auch Westdeutschland (31 Prozent) zurück. Dies ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass Großbetriebe in Thüringen durchschnittlich 431 Mitarbeiter beschäftigten und damit deutlich kleiner sind als in Ostdeutschland (565 Beschäftigte) und in Westdeutschland (650 Beschäftigte).

**Abbildung 7: Anteil der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Thüringen 2014, in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2014, Stichtag 30. Juni 2014

Die Anforderungsprofile der Arbeitsplätze in Thüringen waren 2014 unterschiedlich: Die meisten Arbeitsplätze in Thüringen (ohne Ausbildungsplätze) erforderten eine Berufsausbildung (72 Prozent), lediglich 12 Prozent keine Berufsausbildung und weitere 11 Prozent einen Hochschulabschluss. 6 Prozent der Arbeitsplätze waren durch tätige Inhaber, Vorstände oder Geschäftsführer besetzt (vgl. Tabelle 3). Im Vergleich zum Jahr 2002 blieb die Struktur der erforderlichen Qualifikationen damit nahezu unverändert. Unterschiede ließen sich hingegen im Vergleich mit Westdeutschland beobachten, das durch einen höheren Anteil an einfachen Tätigkeiten, die keine Ausbildung erfordern (20 Prozent), geprägt ist. Die geforderten Qualifikationen waren im Bereich Erziehung und Unterricht erwartungsgemäß am größten. Außerdem gab es in der öffentlichen Verwaltung viele Stellen, die einen Hochschulabschluss erfordern. Im Gegensatz dazu war der Anteil der einfachen Tätigkeiten in den übrigen Dienstleistungen und den unternehmensnahen Dienstleistungen am größten.

Tabelle 3: Beschäftigte nach Tätigkeitsgruppe und Branchen, Betriebsgrößen und Regionen 2014, in Prozent

Abhängig Beschäftigte nach Anforderungsprofil				
Branche, Betriebsgröße, Region	Einfache Tätigkeit	Berufsabschluss	Hochschulabschluss	Tätige Inhaber
Land- und Forstwirtschaft	6	79	7	8
Verarbeitendes Gewerbe	10	77	9	4
Baugewerbe	5	79	4	12
Handel und Reparatur	10	80	2,2	8
Verkehr, Information, Kommunikation	14	70	10	7
Unternehmensnahe Dienstleistungen	19	59	17	6
Erziehung und Unterricht	7	61	29	1,8
Gesundheits- und Sozialwesen	12	71	12	5
Übrige Dienstleistungen	33	56	2,1	9
Öffentliche Verwaltung	4	75	20	0,3
1 bis 4 Beschäftigte	8	57	4	31
5 bis 9 Beschäftigte	13	68	5	14
10 bis 49 Beschäftigte	12	73	10	5
50 bis 249 Beschäftigte	13	73	13	0,8
250 und mehr Beschäftigte	10	75	15	0,2
<b>Thüringen</b>	<b>12</b>	<b>72</b>	<b>11</b>	<b>6</b>
Ostdeutschland	15	65	14	6
Westdeutschland	20	63	12	5

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2014, Stand 30. Juni 2014. Die Branchen "Bergbau, Energie, Wasser, Abfall", "Finanz- und Versicherungsdienstleistungen" und "Organisationen ohne Erwerbszweck" werden aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht ausgewiesen.

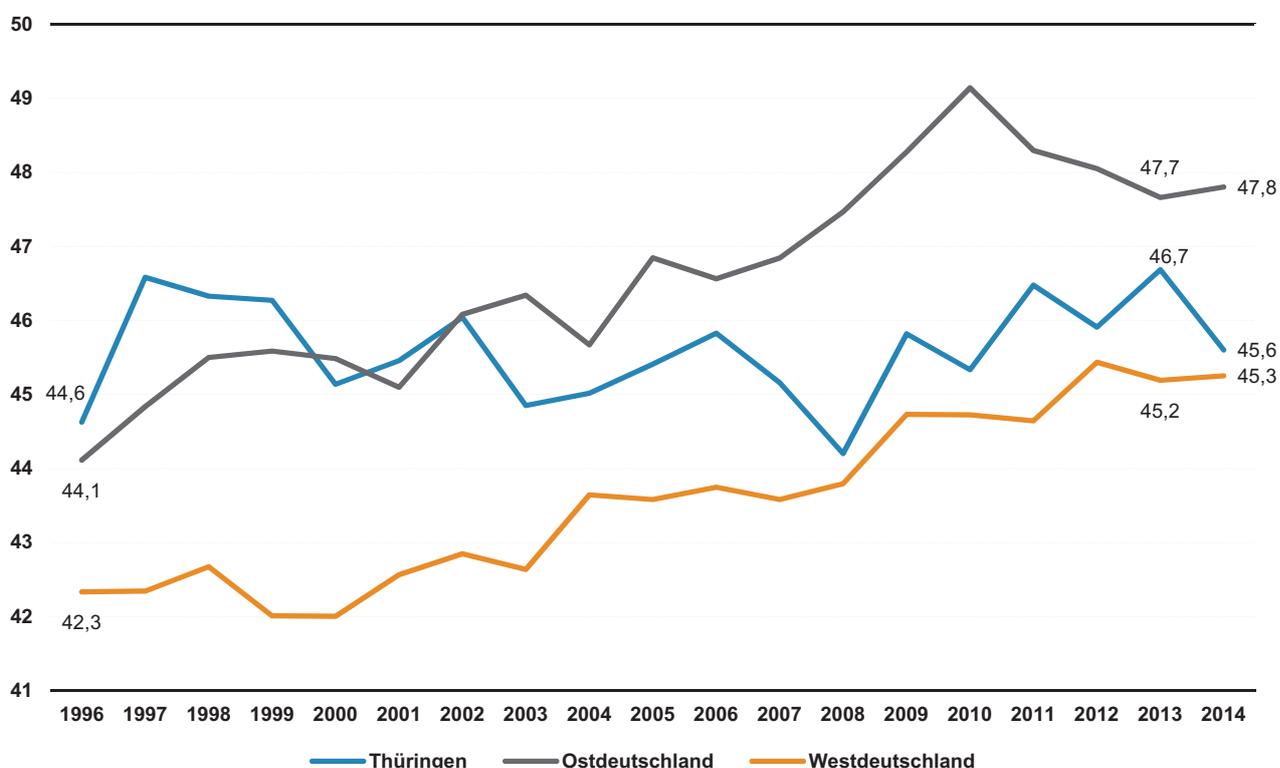
Der Anteil der tätigen Inhaber, Geschäftsführer und Vorstände ist naturgemäß in Kleinst- und Kleinbetrieben am größten. Wird diese Gruppe herausgerechnet, zeigt sich, dass der Anteil der Stellen, die einen Hochschulabschluss erfordern, mit der Größe eines Betriebes anstieg. Hingegen war der Anteil der Arbeitsstellen (ohne tätige Inhaber, Geschäftsführer und Vorstände), die einen Berufsabschluss erfordern, in Kleinstbetrieben am größten. Ursache dafür dürften vor allem kleine Handwerksbetriebe sein. Der Anteil der einfachen Tätigkeiten war relativ gleichmäßig über die Betriebsgrößenklassen verteilt.

## 2.3 Frauen am Arbeitsmarkt

Die gestiegene Erwerbsbeteiligung der vergangenen Jahre in Deutschland wird unter anderem auf eine gestiegene Erwerbsbeteiligung von Frauen zurückgeführt. Allerdings lässt sich auch erkennen, dass Frauen in allen Altersgruppen immer noch seltener arbeiten als Männer.<sup>6</sup> Im europäischen Vergleich sind sowohl Erwerbsquote als auch Erwerbstätigenquote von deutschen Frauen höher als der EU-Durchschnitt. Im Jahr 2013 lag die Erwerbsquote, d.h. der Anteil der Erwerbstätigen und der Erwerbslosen an der Bevölkerung, der 15 bis 65-jährigen Frauen bei 77 Prozent in Thüringen, 76 Prozent in Ostdeutschland und 72 Prozent in Westdeutschland. Die Erwerbsquote von Männern schwankt regional kaum und lag im gleichen Jahr in West- und Ostdeutschland bei 82 Prozent.<sup>7</sup>

In Thüringen waren 46 Prozent der Erwerbstätigen am 30. Juni 2014 Frauen. Damit war der Anteil im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken und lag auf einem vergleichbaren Niveau wie in Westdeutschland sowie etwas unter dem Wert für Ostdeutschland. Im Vergleich zum Jahr 1996 ist der Frauenanteil fast konstant geblieben (vgl. Abbildung 8), während in Ost- und Westdeutschland leichte Anstiege im gleichen Zeitraum erkennbar sind.

**Abbildung 8: Entwicklung des Frauenanteils an allen Beschäftigten nach Regionen 1996 bis 2014, in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel Wellen 1996 bis 2013, Stichtag jeweils 30. Juni.

<sup>6</sup> Statistisches Bundesamt (2012) „Frauen auf dem Arbeitsmarkt- Deutschland und Europa“ [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetige/BroeschuereFrauenMaennerArbeitsmarkt0010018129004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetige/BroeschuereFrauenMaennerArbeitsmarkt0010018129004.pdf?__blob=publicationFile).

<sup>7</sup> Statistisches Bundesamt (2014), „Bevölkerung und Erwerbstätigkeit - Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Deutschland“; Fachserie 1 Reihe 4.1.1; <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetige/BerufArbeitsbedingungErwerbstaetigen2010412137004.html>.

Tabelle 4: Frauenanteil an allen Beschäftigten nach Branchen, Betriebsgrößen und Regionen 2014, in Prozent

Branche, Betriebsgröße	Frauenanteil		
	Thüringen	Ostdeutschland	Westdeutschland
Land- und Forstwirtschaft	34	29	37
Verarbeitendes Gewerbe	27	29	25
Baugewerbe	12	11	16
Handel und Reparatur	54	51	51
Verkehr, Information, Kommunikation	15	22	27
Unternehmensnahe Dienstleistungen	43	47	43
Erziehung und Unterricht	62	68	69
Gesundheits- und Sozialwesen	79	79	78
Übrige Dienstleistungen	64	60	60
Öffentliche Verwaltung	68	65	55
1 bis 4 Beschäftigte	45	48	45
5 bis 9 Beschäftigte	51	49	52
10 bis 49 Beschäftigte	44	45	47
50 bis 249 Beschäftigte	48	47	45
250 und mehr Beschäftigte	40	52	42
<b>Gesamt</b>	<b>46</b>	<b>48</b>	<b>45</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2014, Stand 30. Juni 2014. Die Branchen "Bergbau, Energie, Wasser, Abfall", "Finanz- und Versicherungsdienstleistungen" und "Organisationen ohne Erwerbszweck" werden aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht ausgewiesen.

Der Anteil der Frauen an allen Beschäftigten verteilte sich jedoch sehr unterschiedlich auf die einzelnen Branchen und schwankte zwischen 12 Prozent im Baugewerbe und 79 Prozent im Gesundheits- und Sozialwesen. Ein relativ hoher Frauenanteil wurde auch in der öffentlichen Verwaltung, den übrigen Dienstleistungen und im Bereich Erziehung und Unterricht erreicht. Hinsichtlich der Größe der Betriebe lässt sich erkennen, dass Frauen seltener in Großbetrieben beschäftigt waren als Männer und dort nur 40 Prozent der Beschäftigten ausmachten (vgl. Tabelle 4). Dies ist vergleichbar mit Westdeutschland (42 Prozent), steht allerdings in Kontrast zu Ostdeutschland (52 Prozent).

Die Unterschiede zwischen Thüringen, Ost- und Westdeutschland hinsichtlich des Frauenanteils an allen Beschäftigten waren relativ gering. So war der Anteil in den einzelnen Branchen relativ gleich. Lediglich in Westdeutschland war der Frauenanteil in der öffentlichen Verwaltung deutlich geringer als in Thüringen und Ostdeutschland. Thüringen hatte im Gegensatz zu Ost- und Westdeutschland einen deutlich geringeren Frauenanteil in der Branche „Verkehr, Information, Kommunikation“.

Neben den Unterschieden zwischen den Branchen und Betriebsgrößen lässt sich vor allem erkennen, dass der Frauenanteil in Betrieben mit höherem Lohn pro Vollzeitbeschäftigtem geringer war. Teilt man die Betriebe in Thüringen anhand ihrer durchschnittlichen Bezahlung in drei Gruppen ein, dann lag der Frauenanteil in der Gruppe mit dem höchsten Lohn bei nur 36 Prozent und in der Gruppe mit dem niedrigsten Lohn bei 54 Prozent.

Der Frauenanteil war in Betrieben mit Tarifbindung höher als in Betrieben mit Tarifierung oder ohne Anbindung an einen Tarifvertrag. Zudem waren Frauen vor allem in Betrieben mit vielen Teilzeitbeschäftigten zu finden. In den Betrieben, in denen mehr als die Hälfte der Beschäftigten in Teilzeit arbeitet, betrug der Frauenanteil sogar 70 Prozent. In Betrieben ohne Teilzeitbeschäftigte arbeiteten hingegen nur 28 Prozent Frauen.

## 2.4 Dynamik am Thüringer Arbeitsmarkt

Auch wenn es insgesamt einen Rückgang an Betrieben auf der einen Seite und einen Zuwachs an Beschäftigten auf der anderen Seite gab, kann daraus nicht geschlossen werden, dass alle bestehenden Betriebe in Thüringen dauerhaft wachsen. Vielmehr lässt sich ein heterogenes Bild beobachten. So lag der Anteil der Betriebe, deren Mitarbeiterzahl vom 30. Juni 2013 bis zum 30. Juni 2014 gesunken ist, in Thüringen bei 19 Prozent. Dies ist insgesamt mit Ostdeutschland (20 Prozent) vergleichbar. Dabei lässt sich feststellen, dass vor allem Großbetriebe Beschäftigung abbauten. 38 Prozent der Thüringer Großbetriebe haben ihre Beschäftigung reduziert. Dieser Trend ist auch in Ostdeutschland (41 Prozent der Großbetriebe) zu beobachten (vgl. Tabelle 5). Betrachtet man die Zahl der Arbeitsplätze, so haben Großbetriebe in Thüringen 3.137 Arbeitsstellen ab- und 6.168 Arbeitsstellen aufgebaut, während Kleinbetriebe 7.979 Arbeitsstellen ab und nur 3.610 Stellen aufgebaut hatten. In den Großbetrieben haben anteilig zwar mehr Betriebe Stellen abgebaut, dies aber zu einem geringeren Umfang als in Kleinbetrieben.

Tabelle 5: Anteil der Betriebe mit sinkender Beschäftigung nach Branchen, Betriebsgrößen und Regionen 2014, in Prozent

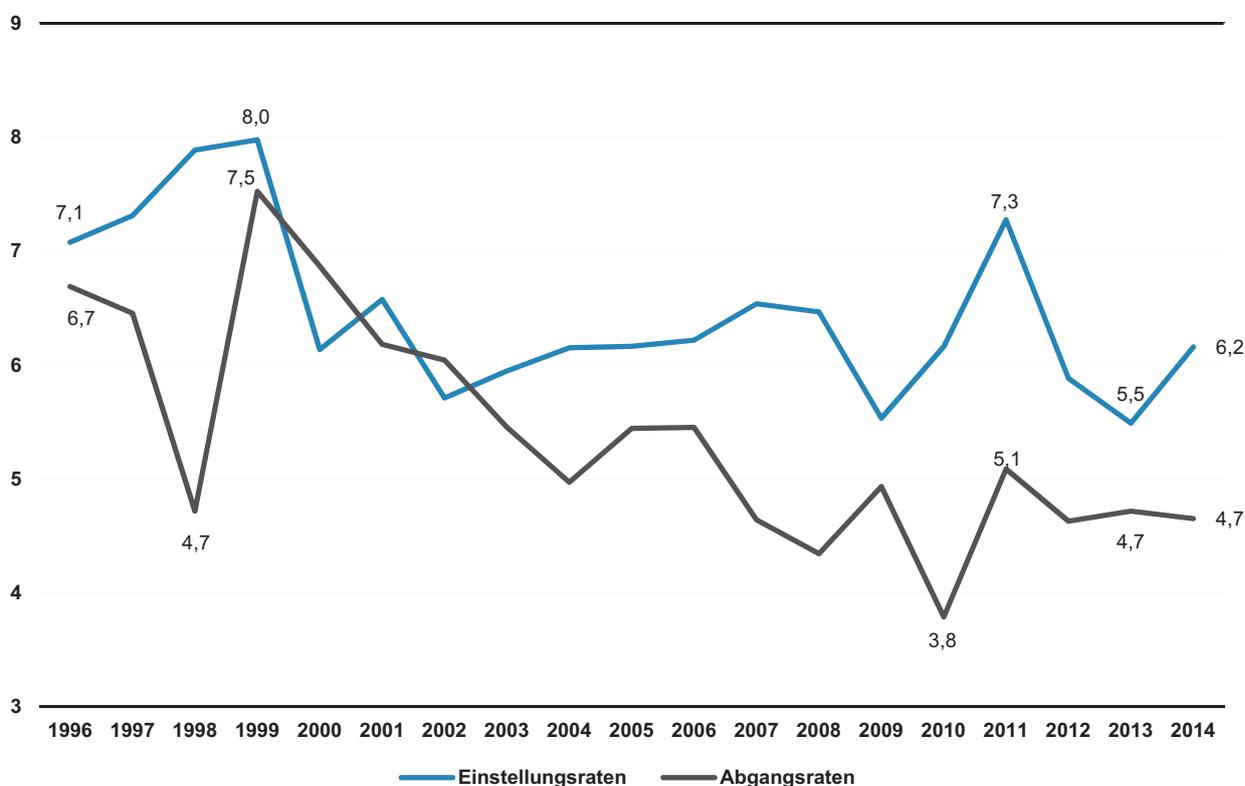
Branche, Betriebsgröße	Thüringen	Ostdeutschland	Westdeutschland
Land- und Forstwirtschaft	30	18	18
Verarbeitendes Gewerbe	25	25	25
Baugewerbe	17	17	17
Handel und Reparatur	20	18	18
Verkehr, Information, Kommunikation	28	19	19
Unternehmensnahe Dienstleistungen	18	20	20
Erziehung und Unterricht	17	25	25
Gesundheits- und Sozialwesen	10	17	17
Übrige Dienstleistungen	16	22	22
Öffentliche Verwaltung	18	27	27
1 bis 4 Beschäftigte	19	19	21
5 bis 9 Beschäftigte	19	18	17
10 bis 49 Beschäftigte	19	21	24
50 bis 249 Beschäftigte	28	30	28
250 und mehr Beschäftigte	38	41	35
<b>Insgesamt</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>21</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2014, Veränderung der Beschäftigung zum Stichtag 30. Juni. Die Branchen "Bergbau, Energie, Wasser, Abfall", "Finanz- und Versicherungsdienstleistungen" und "Organisationen ohne Erwerbszweck" werden aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht ausgewiesen.

In Thüringen waren Betriebe der Land- und Forstwirtschaft sowie im Bereich Verkehr, Information und Kommunikation am häufigsten von einem Rückgang an Beschäftigung betroffen. Hingegen haben die wenigsten Betriebe im Gesundheits- und Sozialwesen Beschäftigung abgebaut.

Die Dynamik eines Arbeitsmarktes ist durch Einstellungen und Abgänge gekennzeichnet. Arbeitslosigkeit kann zum einen durch eine verminderte Zahl an Einstellungen und zum anderen durch eine erhöhte Zahl von Abgängen entstehen. Im ersten Halbjahr 2014 lag die Einstellungsrate in Thüringen bei 6,2 Prozent (vgl. Abbildung 9). Dies bedeutet, dass in Bezug zum Jahresende 2013<sup>8</sup> 6,2 Prozent zusätzliche Beschäftigte eingestellt wurden. Die Abgangsrate lag im gleichen Zeitraum bei 4,7 Prozent. Dementsprechend wurde die Beschäftigung im ersten Halbjahr 2014 um 1,5 Prozent erhöht. Im Vergleich zum Vorjahreszeitraum ist der Anteil der Einstellungen wieder gestiegen. Allerdings lag der Anteil immer noch unter dem Wert des ersten Halbjahres 2011. Seit 2002 liegen die Einstellungsraten des ersten Halbjahres höher als die vergleichbaren Abgangsrate. Es wird zunehmend Beschäftigung aufgebaut. Allerdings wird im IAB-Betriebspanel immer nur das erste Halbjahr betrachtet, zur Entwicklung in der zweiten Jahreshälfte kann keine Aussage getroffen werden.

**Abbildung 9: Einstellungs- und Abgangsrate in Thüringen 1996 bis 2014, in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2014, jeweils 1. Halbjahr.

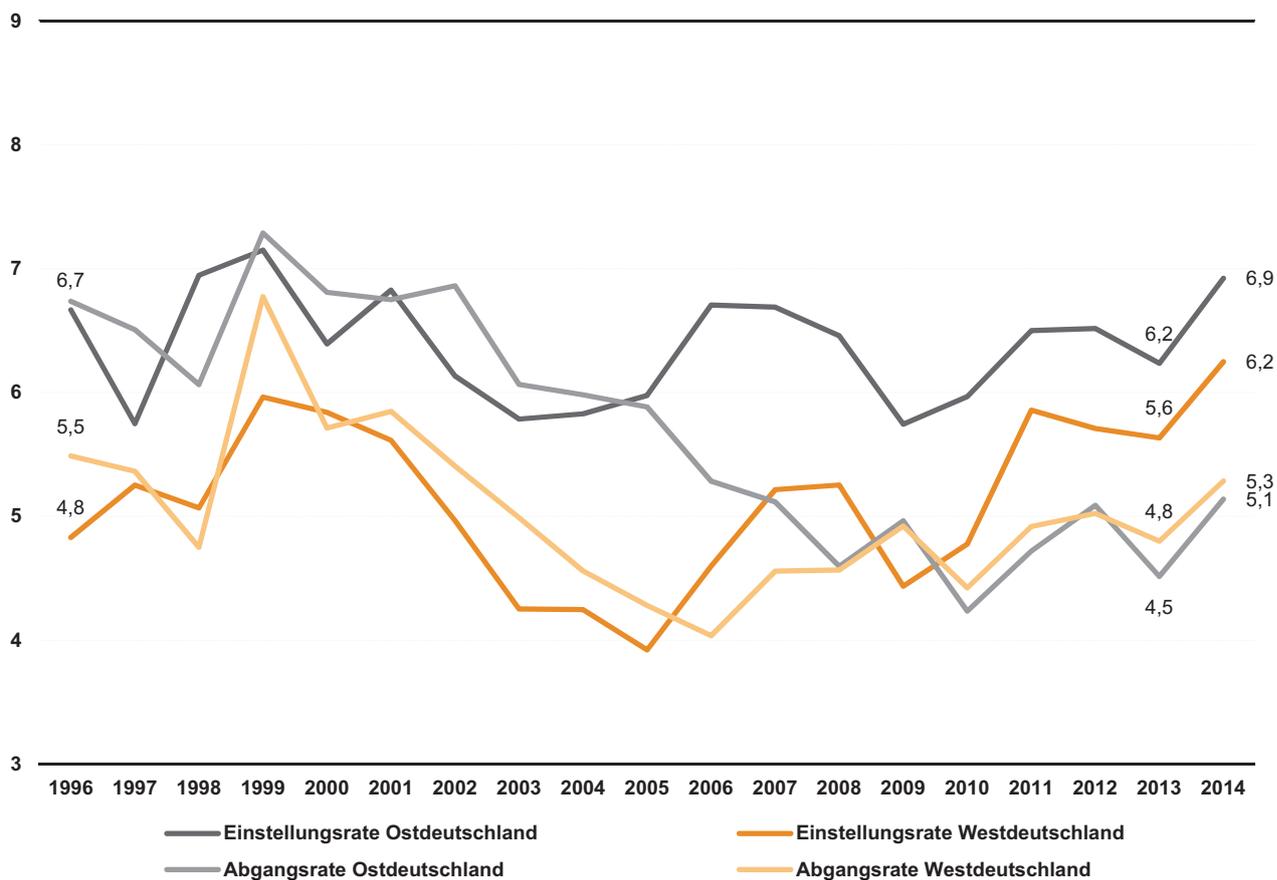
Die Einstellungsrate ist definiert als die Zahl der Einstellungen im ersten Halbjahr des jeweiligen Jahres als Anteil der Beschäftigten am 31.12. des Vorjahres. Die Abgangsrate ist entsprechend als Anteil der Personalabgänge im ersten Halbjahr des jeweiligen Jahres an der Zahl der Beschäftigten des 31.12. des Vorjahres definiert.

Generell ist die Dynamik (Summe aus Einstellungs- und Abgangsrate) mit 10 bis 11 Prozent am Thüringer Arbeitsmarkt seit 2003 relativ konstant. Lediglich in den Jahren 2009 und 2010 war die Dynamik aufgrund der Finanzkrise geringer und im Jahr 2011 entsprechend höher. Hier scheint die zunehmende Zuversicht auf Seiten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu mehr Einstellungen und Jobwechseln geführt zu haben. Im Gegensatz zu der recht stabilen Dynamik in Thüringen war in Westdeutschland seit 2005 ein deutlicher Anstieg der Arbeitsmarktdynamik zu beobachten, allerdings von einem niedrigeren Niveau ausgehend (vgl. Abbildung 10). Im Jahr 2014 war die Arbeitsmarktdynamik in Westdeutschland vergleichbar mit Thüringen. Ein weiterer Unterschied lässt sich darin erkennen, dass Westdeutschland im Bereich der Einstellungen

<sup>8</sup> Die Beschäftigung im ersten Halbjahr wird aus der Beschäftigung am 31.12. des Vorjahres bestimmt.

dynamischer war, d.h. der Anteil der Einstellungen schwankte im Zeitverlauf stärker. Bis zum Jahr 2005 sind die Einstellungen deutlich abgesunken und seitdem, unterbrochen von einem Einbruch zur Finanzkrise, wieder angestiegen. In Thüringen und Ostdeutschland ist der Einbruch der Einstellungsrate während der Finanzkrise geringer ausgefallen als in Westdeutschland. Während die Abgangsrate in Westdeutschland einen ähnlichen Verlauf wie die Einstellungsrate genommen hat, variierte sie in Thüringen und Ostdeutschland stärker im Zeitverlauf. Seit dem jeweiligen Höchststand im Jahr 1999 ist sie in Ostdeutschland und Thüringen mit leichteren Schwankungen deutlich gesunken.

**Abbildung 10: Einstellungs- und Abgangsrate in Ost- und Westdeutschland von 1996 bis 2014, in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2014, 1. Halbjahr, Die Einstellungsrate ist definiert als die Zahl der Einstellungen im ersten Halbjahr des jeweiligen Jahres als Anteil der Beschäftigten am 31.12. des Vorjahres. Die Abgangsrate ist entsprechend als Anteil der Personalabgänge im ersten Halbjahr des jeweiligen Jahres an der Zahl der Beschäftigten des 31.12. des Vorjahres definiert.

## Dienstleistungsbranchen mit größter Dynamik am Thüringer Arbeitsmarkt

Die Arbeitsmarktdynamik in Thüringen unterschied sich zwischen den verschiedenen Branchen. Die dynamischsten Branchen waren mit den höchsten Einstellungs- als auch Abgangsraten die unternehmensnahen Dienstleistungen und die übrigen Dienstleistungen. Im Gegensatz dazu gab es die wenigsten Einstellungen in der öffentlichen Verwaltung und im verarbeitenden Gewerbe. Diese beiden Branchen zeichneten sich auch durch relativ geringe Abgangsquoten aus. Der Beschäftigungsaufbau, d.h. die Differenz aus Einstellungen und Abgängen war im ersten Halbjahr 2014 in den übrigen Dienstleistungen, dem Baugewerbe und dem Bereich Erziehung und Unterricht am größten. Hier wurde die Beschäftigung um jeweils ca. 4 Prozent erhöht (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Einstellungs- und Abgangsraten nach Branchen, Betriebsgrößen und Regionen 2014, in Prozent

Branche, Betriebsgröße, Region	Einstellungsrate	Abgangsrate
Land- und Forstwirtschaft	4,9	5,0
Verarbeitendes Gewerbe	3,3	2,7
Baugewerbe	7,3	2,8
Handel und Reparatur	6,0	6,5
Verkehr, Information, Kommunikation	7,3	7,9
Unternehmensnahe Dienstleistungen	11,0	7,7
Erziehung und Unterricht	8,7	4,9
Gesundheits- und Sozialwesen	4,6	2,7
Übrige Dienstleistungen	11,7	7,2
Öffentliche Verwaltung	2,4	2,0
1 bis 4 Beschäftigte	4,3	5,9
5 bis 9 Beschäftigte	6,1	6,3
10 bis 49 Beschäftigte	7,4	4,5
50 bis 249 Beschäftigte	6,2	4,5
250 und mehr Beschäftigte	4,8	3,4
<b>Thüringen</b>	<b>6,2</b>	<b>4,7</b>
Ostdeutschland	7,0	5,2
Berlin	7,8	6,1
Brandenburg	6,8	4,9
Mecklenburg-Vorpommern	7,3	4,8
Sachsen	6,9	5,0
Sachsen-Anhalt	6,4	4,6
Westdeutschland	6,3	5,3

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2014, 1. Halbjahr; Raten in Relation zur Beschäftigung am 31.12.2013;

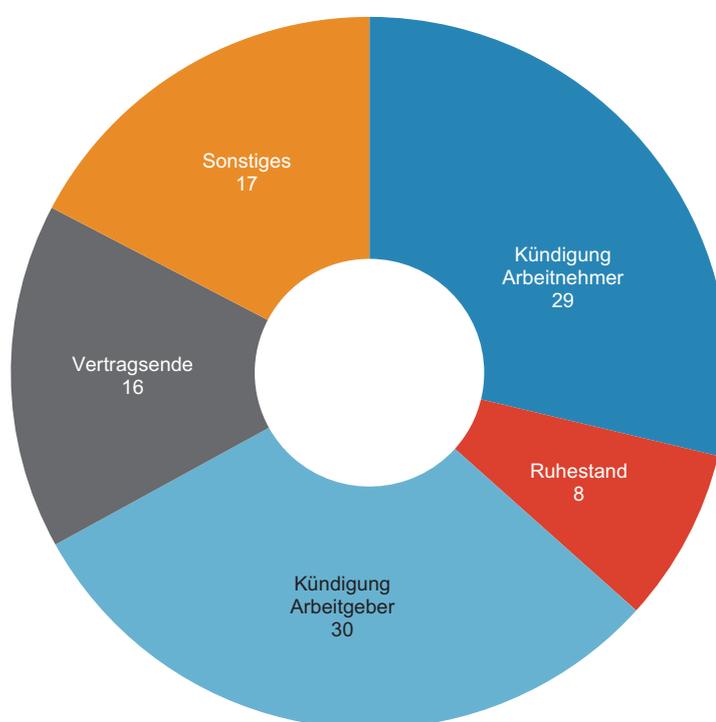
Die Branchen "Bergbau, Energie, Wasser, Abfall", "Finanz- und Versicherungsdienstleistungen" und "Organisationen ohne Erwerbszweck" werden aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht ausgewiesen.

Die Einstellungsrate ist definiert als die Zahl der Einstellungen im ersten Halbjahr des jeweiligen Jahres als Anteil der Beschäftigten am 31.12. des Vorjahres. Die Abgangsrate ist entsprechend als Anteil der Personalabgänge im ersten Halbjahr des jeweiligen Jahres an der Zahl der Beschäftigten des 31.12. des Vorjahres definiert.

In Bezug auf die Betriebsgrößenklassen waren die Einstellungen in den mittleren und großen Betrieben am größten. Hier überstiegen die Einstellungen die Abgänge. Hingegen waren in den Kleinst- und Kleinbetrieben die Einstellungen geringer als die Trennungen. Bei allen Zahlen ist zu beachten, dass nur das erste Halbjahr des jeweiligen Jahres beobachtet wurde. Sollte es also zu zeitlichen Verschiebungen in die zweite Jahreshälfte gekommen sein, dann wird dies hier nicht erfasst.

Fast die Hälfte aller Personalabgänge im ersten Halbjahr 2014 ging auf Kündigungen der Arbeitgeber bzw. das Auslaufen von Verträgen zurück. So waren 30 Prozent der Trennungen aufgrund von Kündigungen durch den Arbeitgeber und 16 Prozent der Trennungen aufgrund eines ausgelaufenen nicht verlängerten Vertrages (vgl. Abbildung 11) zu erklären. Bei diesen beiden Formen der Trennung kann man von „unfreiwilligen“ Trennungen aus Sicht der Arbeitnehmer sprechen. Dieser Anteil ist seit 2010 relativ konstant, während er in den Jahren zuvor teilweise deutlich höher lag. In Ostdeutschland (41 Prozent) und Westdeutschland (37 Prozent) lag der Anteil der „unfreiwilligen“ Kündigungen unter dem Anteil in Thüringen.

**Abbildung 11: Personalabgänge nach Art der Trennung in Thüringen 2014, in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2014, 1. Halbjahr.

Kündigungen durch den Arbeitgeber sowie das Vertragsende waren besonders häufig der Trennungsgrund in mittelgroßen Betrieben. In Thüringer Betrieben mit 50 bis 249 Mitarbeitern gingen 59 Prozent der Trennungen im ersten Halbjahr 2014 auf Kündigungen des Betriebs oder das Vertragsende eines befristeten Vertrags zurück.

Im Gegensatz dazu war der Anteil der Kündigungen seitens der Arbeitnehmer in Kleinstbetrieben und Kleinbetrieben mit 39 und 47 Prozent besonders häufig Trennungsgrund. Im Gegensatz zu den unfreiwilligen Trennungen hat sich der Anteil der Arbeitnehmerkündigungen in Thüringen im Laufe der Zeit deutlich erhöht. Im ersten Halbjahr 2014 lag der Anteil bei 29 Prozent und damit deutlich über dem vergleichbaren Wert von 2005 mit 13 Prozent. 8 Prozent der ausgeschiedenen Mitarbeiter gingen im ersten Halbjahr 2014 in den (Vor-)ruhestand. 17 Prozent der Trennungen gingen auf andere Gründe zurück. Darunter haben Aufhebungsverträge die größte Bedeutung.

### 3 Besondere Beschäftigungsverhältnisse

Seit der ersten Befragungswelle im Jahr 1996 wurden, neben der allgemeinen Beschäftigungssituation, auch Informationen zur Entwicklung unterschiedlicher Beschäftigungsverhältnisse erhoben. Das sogenannte Normalarbeitsverhältnis ist nach wie vor die am meisten verbreitete Form einer Beschäftigung in Deutschland.<sup>9</sup> Ein Normalarbeitsverhältnis ist ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis, das in Vollzeit und unbefristet ausgeübt wird. Der Normalarbeitnehmer arbeitet direkt in dem Betrieb, mit dem er den Arbeitsvertrag geschlossen hat. Neben dem Normalarbeitsverhältnis gibt es sogenannte atypische Beschäftigungsverhältnisse. Diese Beschäftigungsverhältnisse genügen nicht den oben genannten Kriterien eines Normalarbeitsverhältnisses.

In die Gruppe der atypischen Beschäftigungsverhältnisse fallen befristete Beschäftigung, Leiharbeit, Werkvertragsarbeitnehmer sowie Teilzeitbeschäftigung. Die Gruppe der Teilzeitbeschäftigten unterteilt sich wiederum in die „klassische“ Teilzeit (ohne abgesenkte Sozialversicherungsbeiträge), Mini-Jobs (geringfügige Beschäftigungsverhältnisse) und Midi-Jobs (Übergangsbereich zwischen Mini-Jobs und klassischer Teilzeit).

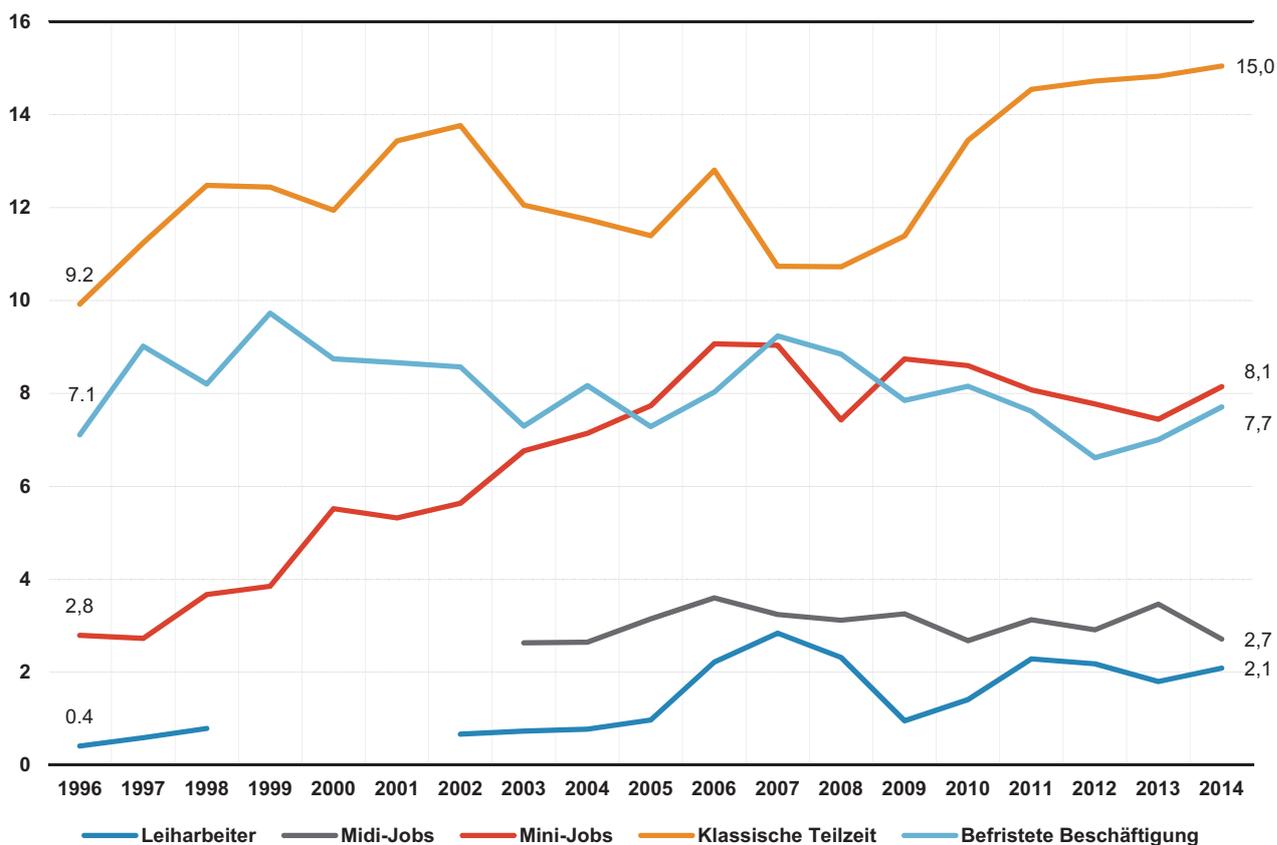
#### 3.1 Entwicklung besonderer Beschäftigungsverhältnisse

Für Thüringen wird das Aufkommen atypischer Beschäftigungsverhältnisse für den Zeitraum 1996 bis 2014 in Abbildung 12 veranschaulicht. Die am weitesten verbreitete Form der atypischen Beschäftigung war die klassische Teilzeitbeschäftigung, deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung über den Zeitverlauf deutliche Schwankungen aufwies. Als klassische Teilzeit werden Teilzeitbeschäftigungen verstanden, die sozialversicherungspflichtig sind (d.h. keine geringfügige Beschäftigung) und nicht in die Gleitzone (sogenannte Midi-Jobs) fallen. Allerdings wird bei der Abfrage nach Teilzeitbeschäftigten im IAB-Betriebspanel nicht angegeben, bis zu welcher Stundenzahl ein Beschäftigungsverhältnis als Teilzeit zählt und wann es sich um Vollzeit handelt. Entsprechend basieren die Zahlen auf dem Verständnis von Teilzeit der befragten Betriebe.

---

<sup>9</sup> Ulrich Mückenberger hat den Begriff des Normalarbeitsverhältnisses maßgeblich geprägt. Siehe dazu Mückenberger, U. (1985), „Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. Hat das Arbeitsrecht noch eine Zukunft?“, Zeitschrift für Sozialreform, Jahrgang 31, Heft 7/8, S. 415ff. und S. 457ff.

Abbildung 12: Entwicklung einzelner atypischer Beschäftigungsformen in Thüringen 1996 bis 2014, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2014, Stand jeweils 30. Juni; Leiharbeit wurde von 1999 bis 2001 nicht im IAB-Betriebspanel erfasst, Midi-Jobs erst ab 2003. Der Anteil der Leiharbeiter wird als Anteil der eigenen Beschäftigten des Betriebs und zusätzlich der Leiharbeiter, die nicht bei dem einsetzenden Betriebe beschäftigt sind, berechnet. Der Anteil aller anderen Gruppen bezieht sich auf alle Beschäftigten der Betriebe.

Der Anteil der klassischen Teilzeit ist von 1996 bis 2014 von fast 10 auf 15 Prozent gestiegen. Zwischen 2009 und 2012 ist ein besonders starker Anstieg in der klassischen Teilzeit zu beobachten. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil im Jahr 2014 fast konstant geblieben. 80 Prozent der Beschäftigten in klassischer Teilzeit in Thüringen waren Frauen. Entsprechend deutet der Anstieg in der klassischen Teilzeit darauf hin, dass sich das Arbeitsangebot von Frauen im Laufe der Zeit verändert hat.

## Geringfügige Beschäftigung stieg wieder leicht an

Befristete Beschäftigung bewegt sich seit 1996 auf relativ konstantem Niveau um 7 Prozent, ihr Anteil ist im Jahr 2014 nach Rückgängen in den Vorjahren wieder leicht angestiegen und lag bei 7,7 Prozent. Eine signifikante Zunahme verzeichneten hingegen Mini-Jobs, deren Anteil innerhalb von 18 Jahren um 5 Prozentpunkte auf 8 Prozent in 2014 anstieg. Da geringfügige Beschäftigung bereits vor der Erfassung durch die Bundesagentur für Arbeit bzw. die Minijob-Zentrale erfragt wurde, handelt es sich hier um eine der wenigen Quellen zu geringfügiger Beschäftigung vor 1999.

Auswirkungen der verschiedenen Reformen (1999, 2003 und 2006) geringfügiger Beschäftigung sind in der Thüringer Entwicklung deutlich zu erkennen (vgl. Abbildung 12). In Folge jeder Reform lässt sich ein Anstieg oder Rückgang erkennen. Obwohl die Reform im Jahr 1999 neue Meldepflichten und Abgaben für die Arbeitsgeber vorsah, stieg danach der Anteil der geringfügig Beschäftigten. Hintergrund könnte sein, dass diese Beschäftigungsform gerade für Frauen mit längeren Erwerbspausen attraktiver wurde und dass aufgrund der neuen Meldepflichten sich Betriebe auch über das Vorhandensein dieser Beschäftigungsform stärker bewusst wurden. Im Jahr 2003 wurde die Geringfügigkeitsgrenze erhöht und die Begrenzung auf weniger als 15 Wochenstunden entfiel. Gleichzeitig wurde eine geringfügige Beschäftigung zu einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung möglich. Entsprechend wurden die Mini-Jobs für Arbeitnehmer attraktiver, was sich an einem weiteren starken Anstieg erkennen lässt. Im Jahr 2006 wurden die Sozialversicherungsbeiträge für die Arbeitgeber erhöht, was dazu führte, dass es erst einmal zu keinem weiteren Anstieg der Mini-Jobs in Thüringen kam.

Midi-Jobs stellten seit ihrer Einführung Anfang der 2000er Jahre mit weniger als 3 Prozent nur einen kleinen Anteil an den Beschäftigungsverhältnissen dar.<sup>10</sup> Insgesamt waren 2014 damit 26 Prozent aller abhängigen Beschäftigungsverhältnisse in Thüringen Teilzeitbeschäftigungen. Dieser Anteil ist geringer als in Ostdeutschland insgesamt (27 Prozent) und lag deutlich unter dem Anteil in Westdeutschland (31 Prozent).

Atypische Beschäftigungsverhältnisse setzen sich aus Teilzeitbeschäftigungen, Midi-Jobs, Minijobs, befristeten Stellen und Leiharbeit zusammen. Allerdings können befristete Verträge auch innerhalb der Teilzeitbeschäftigungen, Midi-Jobs und Minijobs vorkommen. Da diese Kombination im IAB-Betriebspanel nicht erfragt wird, lässt sich der Anteil der atypischen Beschäftigungsverhältnisse nicht genau bestimmen. Es kann lediglich eine Unter- und Obergrenze ermittelt werden. In Thüringen lag der Anteil atypischer Beschäftigung im Jahr 2014 zwischen 28 und 36 Prozent (vgl. Abbildung 12).

## Weniger atypische Beschäftigung in Thüringen als in Westdeutschland

Die Anteile diverser Beschäftigungsformen sind in Abbildung 13 für Thüringen sowie Ost- und Westdeutschland dargestellt. Auffällig ist, dass der Anteil atypischer Beschäftigungsformen in Thüringen durchgehend dem Anteil von Ostdeutschland sehr nahe war. In allen Regionen ist der Anteil der klassischen Teilzeitbeschäftigung (neben der Vollzeitbeschäftigung) am größten. Da es sich bei der klassischen Teilzeitbeschäftigung um eine größtenteils freiwillige Wahl der Arbeitnehmer handelt und diese auch sozialversicherungspflichtig ist, drückt sich hier vor allem Flexibilität auf Seiten der Arbeitnehmer aus.

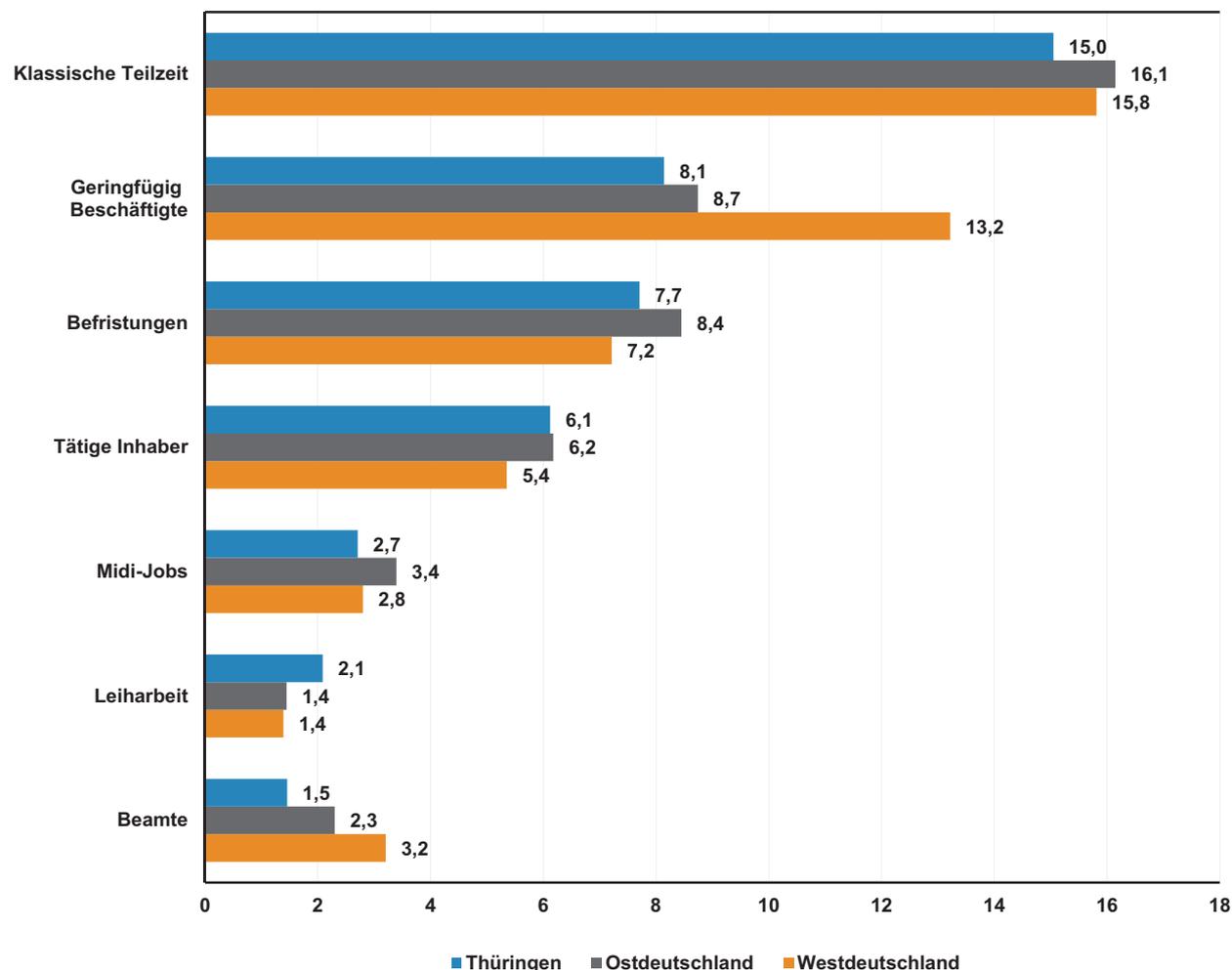
Wesentliche Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland lassen sich vor allem im Bereich der geringfügigen Beschäftigung erkennen. Hier lag der Anteil in Westdeutschland mit 13 Prozent deutlich über dem Anteil in Thüringen (8 Prozent) und Ostdeutschland (9 Prozent). Geringfügige Beschäftigung stellt für Arbeitnehmer eine flexible Hinzuverdienstmöglichkeit mit geringen Abgaben dar und kann dadurch für den Einzelnen erstrebenswert sein. Auf der anderen Seite werden keine oder nur geringe Rentenansprüche generiert und weniger Sozialabgaben geleistet. Hinzu kommt, dass viele Arbeitnehmerrechte scheinbar nicht immer genutzt bzw. durchgesetzt werden.<sup>11</sup> Der Anteil von Beschäftigungsverhältnissen mit befristeten Arbeitsverträgen ist in Thüringen (8 Prozent) und Ostdeutschland (8 Prozent) etwas höher als in Westdeutschland (7 Prozent). Arbeitnehmer in solchen Beschäftigungsverhältnissen profitieren kaum von den Kündigungsschutz-Regelungen und sind einem höheren Risiko von Arbeitslosigkeit ausgesetzt.

<sup>10</sup> Der geringe Anteil Midi Jobs könnte sich länderübergreifend durch die hohe marginale Besteuerung im Verhältnis zum Minijob erklären.

<sup>11</sup> Siehe hierzu RWI (2013), „Studie zur Analyse der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse.“ RWI Projektberichte.

Insgesamt lässt sich erkennen, dass atypische Beschäftigungsverhältnisse kein exklusiv thüringisches Phänomen sind. Vielmehr lag der Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse mit 30 bis 38 Prozent in Ostdeutschland und 32 bis 39 Prozent in Westdeutschland etwas höher als in Thüringen.

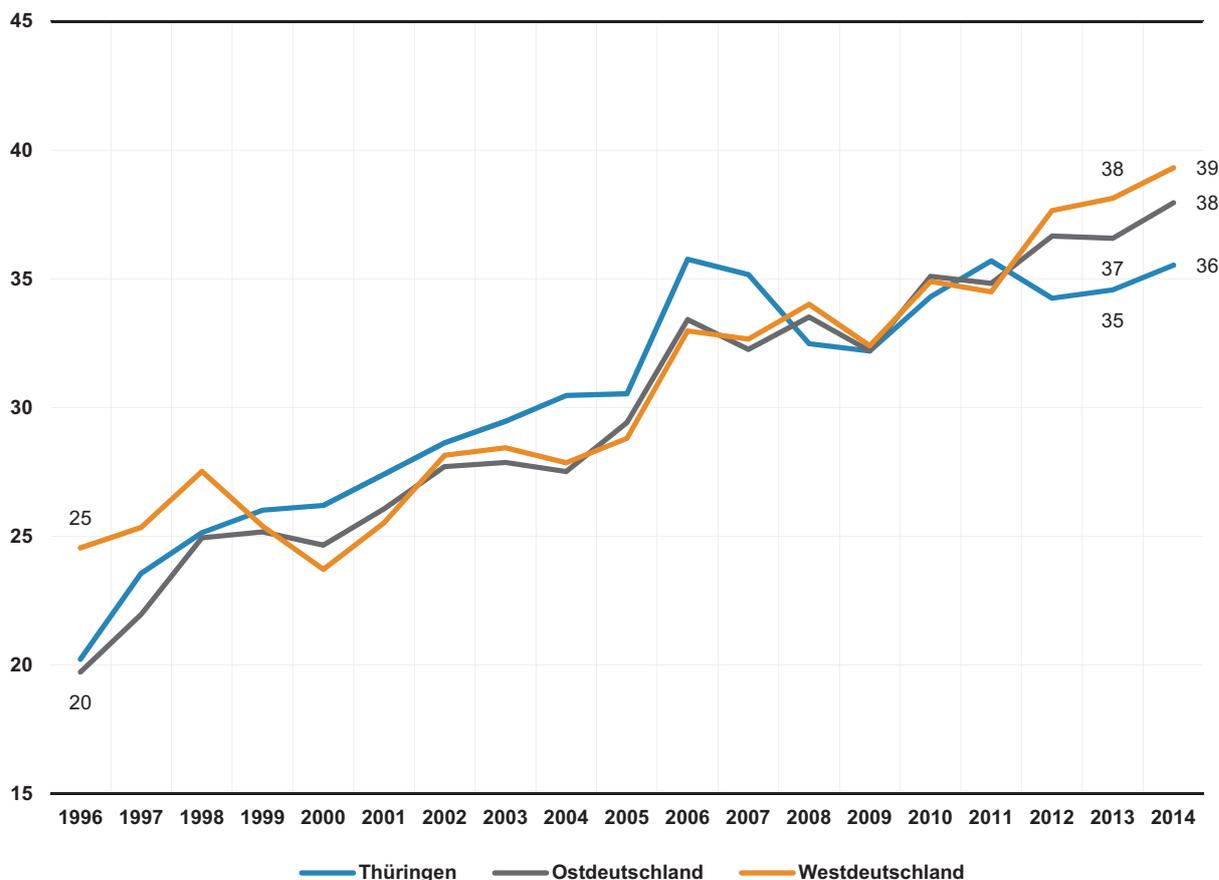
**Abbildung 13: Struktur der Beschäftigten 2014 in Thüringen, Ost- und Westdeutschland, in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel Welle 2014, Stand 30. Juni 2014.

Ein Vergleich zwischen Thüringen und dem restlichen Bundesgebiet kann Aufschluss darüber geben, inwieweit die Inanspruchnahme von Beschäftigungsformen, die nicht sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung und Einsatz im eigenen Betrieb darstellen, variiert. Für den Vergleich wird lediglich die Obergrenze atypischer Beschäftigung verwendet. Westdeutschland weist seit 2012 den höchsten Anteil atypischer Beschäftigung auf. So waren in Thüringen im Jahr 2014 nur 36 Prozent der Beschäftigten in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis, während dies in Ostdeutschland auf 38 und in Westdeutschland auf 39 Prozent zutrifft (vgl. Abbildung 14). Bereits 1996 zeichnete sich ein ähnliches Bild ab. Waren in Westdeutschland 25 Prozent der Beschäftigten in atypischen Beschäftigungsverhältnissen beschäftigt, lag dieser Anteil in Ostdeutschland sowie in Thüringen bei 20 Prozent. Insgesamt ist der Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse sowohl in Thüringen als auch in Ost- und Westdeutschland über die Zeit deutlich angestiegen. Es fällt zudem auf, dass die Entwicklungen zwischen 2000 und 2007 fast parallel verliefen und sich die Anteile atypischer Beschäftigungsverhältnisse kaum unterschieden. Grund hierfür könnte sein, dass in diesem Zeitraum die Entwicklung vor allem von geringfügiger Beschäftigung getrieben wurde, die sich in allen Regionen aufgrund der verschiedenen Reformen ähnlich entwickelt hat. Seit 2007 ist der Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse in Thüringen kontinuierlich gleich oder unter den jeweiligen Anteilen in Ost- und Westdeutschland. Insbesondere seit 2012 ist der Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse in Thüringen geringer als in Ost- und Westdeutschland.

**Abbildung 14: Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse an allen Beschäftigungsverhältnissen nach Regionen 1996 bis 2014, in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel Wellen 1996 bis 2014, Stichtag jeweils 30. Juni; der hier abgebildete Wert stellt die Obergrenze des Anteils atypischer Beschäftigung dar, die Zahl der befristete Beschäftigungsverhältnisse wurde auf die anderen atypischen Beschäftigungsverhältnisse addiert.

### 3.2 Teilzeitbeschäftigung in Thüringen

Die klassische Teilzeitbeschäftigung ist in Thüringen wie in Deutschland insgesamt neben dem Normalarbeitsverhältnis die häufigste Form der Beschäftigung. Die klassische Teilzeit als Alternative zum Normalarbeitsverhältnis ist weit verbreitet und gesellschaftlich und sozial als ebenso erstrebenswert akzeptiert. Unterschiede gibt es vor allem zwischen den Geschlechtern. So gilt die Teilzeitarbeit bei Männern eher als Sonderfall.

Während Midi-Jobs und Leiharbeit kaum eine Rolle spielen, sind geringfügige Beschäftigungsverhältnisse von großer Bedeutung für die gesamtdeutsche und die Thüringer Arbeitswelt. Aus diesen Gründen sollen die klassische Teilzeit sowie die geringfügige Beschäftigung im Folgenden näher beleuchtet werden.

#### Mehrzahl der Teilzeitbeschäftigten in nur fünf Branchen beschäftigt

Klassische Teilzeitbeschäftigung variierte in Thüringen in erheblichem Maße zwischen den Branchen und Betriebsgrößen. Knapp 20 Prozent aller Beschäftigten in klassischer Teilzeit entfielen in Thüringen im Jahr 2014 auf die Branche Handel und Reparatur, etwa 18 Prozent auf das Gesundheits- und Sozialwesen, 14 Prozent auf die unternehmensnahen Dienstleistungen, 11 Prozent auf die übrigen Dienstleistungen und 10 Prozent auf das verarbeitende Gewerbe. Somit wurden knapp 73 Prozent aller Beschäftigten in klassischer Teilzeit in diesen fünf Branchen beschäftigt.

Tabelle 7: Teilzeitbeschäftigung nach Branchen, Betriebsgrößen und Regionen 2014, Anteile in Prozent

Branche Betriebsgröße Region	Anteil der Betriebe mit Beschäftigten in klassischer Teilzeit	Anteil der Beschäftigten in klassischer Teilzeit an allen Beschäftigten	Anteil der Frauen an den Teilzeit- beschäftigten	Anteil der Frauen an Beschäftigten insgesamt
Land- und Forstwirtschaft	40	7	68	34
Verarbeitendes Gewerbe	32	3	70	27
Baugewerbe	17	3,1	54	12
Handel und Reparatur	36	16	85	54
Verkehr, Information, Kommunikation	13	2,1	65	15
Unternehmensnahe Dienstleistungen	35	10	70	43
Erziehung und Unterricht	50	21	76	62
Gesundheits- und Sozialwesen	60	38	87	79
Übrige Dienstleistungen	34	14	72	64
Öffentliche Verwaltung	78	37	81	68
1 bis 4 Beschäftigte	22	11	75	45
5 bis 9 Beschäftigte	37	14	76	51
10 bis 49 Beschäftigte	52	16	80	44
50 bis 249 Beschäftigte	72	14	82	48
250 und mehr Beschäftigte	93	18	77	40
<b>Thüringen</b>	<b>36</b>	<b>15</b>	<b>79</b>	<b>46</b>
Berlin	39	18	73	48
Brandenburg	30	17	77	49
Mecklenburg-Vorpommern	36	19	75	46
Sachsen	34	16	76	48
Sachsen-Anhalt	28	15	78	49
Ostdeutschland	34	17	76	48
Westdeutschland	43	16	77	45

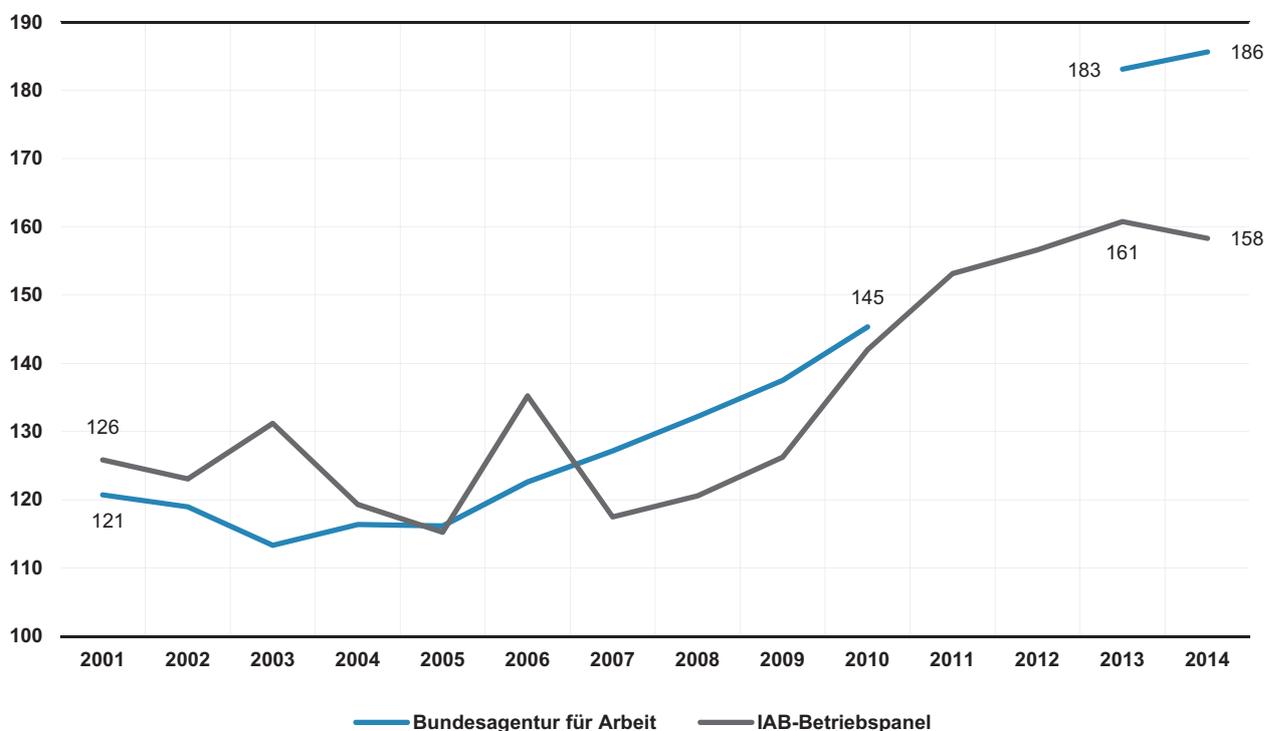
Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2014, Stand 30. Juni 2014. Die Branchen "Bergbau, Energie, Wasser, Abfall", "Finanz- und Versicherungsdienstleistungen" und "Organisationen ohne Erwerbszweck" werden aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht ausgewiesen.

Durchschnittlich gab es in 36 Prozent der Thüringer Betriebe im Jahr 2014 Beschäftigte in klassischer Teilzeit. Damit unterscheidet sich Thüringen kaum von Ostdeutschland (34 Prozent) und liegt deutlich unter dem Wert für Westdeutschland (43 Prozent). In der öffentlichen Verwaltung boten 78 Prozent aller Betriebe klassische Teilzeitbeschäftigung an. Dieser Anteil war hier mit Abstand am größten, gefolgt vom Gesundheits- und Sozialwesen (60 Prozent) und Erziehung und Unterricht (50 Prozent) (vgl. Tabelle 7). In den weiteren ostdeutschen Bundesländern und Westdeutschland variierte der Anteil der Betriebe mit klassischer Teilzeit kaum. Am geringsten war der Anteil der Betriebe in Brandenburg, am größten in Berlin.

Der Anteil der Beschäftigten in klassischer Teilzeit ist im verarbeitenden Gewerbe und in der Branche Verkehr Information und Kommunikation mit jeweils bis zu 3 Prozent am geringsten. Branchenübergreifend werden Teilzeitstellen vor allem durch Frauen besetzt. Lediglich in Branchen mit sehr geringem Anteil an Teilzeitbeschäftigten wie der Baubranche waren anteilig nur etwas mehr als die Hälfte der Teilzeitbeschäftigten Frauen. Allerdings war der Frauenanteil innerhalb dieser Branchen insgesamt deutlich geringer. Die Unterschiede zwischen Ostdeutschland und Westdeutschland sind insgesamt sehr gering. Darüber hinaus spielt die Betriebsgröße eine wesentliche Rolle: Je größer ein Betrieb ist, desto häufiger wurde Teilzeit angeboten. In Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten bzw. mit mindestens 250 Beschäftigten wurde in 72 bzw. 93 Prozent aller Betriebe auch in Teilzeit gearbeitet. Bei Betrieben mit bis zu vier

Beschäftigten war dies hingegen nur bei 22 Prozent der Fall (vgl. Tabelle 7). Dies kann darauf zurück zu führen sein, dass die Nachfrage nach Teilzeitbeschäftigung seitens der Arbeitnehmer geringer war.

**Abbildung 15: Teilzeitbeschäftigte in Thüringen im IAB-Betriebspanel und in der Beschäftigtenstatistik, 2001 bis 2014, in Tausend**



Quelle: IAB-Betriebspanel Wellen 2001 bis 2014, Stichtag jeweils 30. Juni, Beschäftigtenstatistik der BA, Stichtag jeweils 30. Juni. Aufgrund von Problemen bei der Datenerhebung veröffentlicht die Bundesagentur für Arbeit keine Zahlen für die Jahre 2011 und 2012.

Bezüglich der Teilzeitbeschäftigung gibt es leichte Abweichungen in den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels zu den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit (BA). In Abbildung 15 werden die Angaben zur Teilzeitbeschäftigung (klassische Teilzeit und Midi-Jobs) des IAB-Betriebspanels und der BA gegenübergestellt. Es ist zu erkennen, dass die Teilzeit als Beschäftigungsform gemäß der BA ein höheres Niveau aufwies als in den Erhebungen des IAB-Betriebspanels. Dieser Unterschied ist unter anderem auf die Revision der Beschäftigungsstatistik zurückzuführen, welche die BA zum 28. August 2014 vorgenommen hat.<sup>12</sup> Im Rahmen dieser Revision wurden die Beschäftigungsdaten rückwirkend ab 1999 der neuen Methodik folgend entsprechend angepasst. Die BA hat die Abgrenzung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung überprüft und um neue Personengruppen erweitert, die bis dato nicht in dieser Gruppe berücksichtigt wurden. Insbesondere werden nun Beschäftigte in Werkstätten für behinderte Menschen sowie Personen, die ein freiwilliges, soziales oder ökologisches Jahr oder einen Bundesfreiwilligendienst leisten, zu den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten gezählt. Diese methodische Änderung hat insgesamt zu einer Erhöhung des Anteils an sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten geführt. Weitere Unterschiede könnten sich aus der Definition der Antwortenden hinsichtlich Teilzeitbeschäftigung ergeben, da in der Befragung des IAB-Betriebspanels nicht definiert wird, was unter Teilzeitbeschäftigung zu verstehen ist.

<sup>12</sup> Siehe: Bundesagentur für Arbeit (2014), „Methodenbericht Beschäftigungsstatistik, zweite überarbeitete Fassung“.

## Geringfügig Beschäftigte auf einzelne Branchen konzentriert

Geringfügige Beschäftigung wird gesellschaftlich eher negativ gesehen. Dabei werden die geringen beruflichen Entfaltungsmöglichkeiten und niedrige Rentenansprüche oft kritisiert. Minijobs werden oft als schlechtere Alternative zur Voll- oder klassischen Teilzeitbeschäftigung dargestellt. Politisch ist geringfügige Beschäftigung stark umstritten. Die Positionen reichen hier von einer Forderung der Erhöhung der Verdienstgrenze bis zu einer völligen Abschaffung dieser Beschäftigungsform.<sup>13</sup>

Durchschnittlich beschäftigten im Jahr 2014 43 Prozent aller Betriebe in Thüringen geringfügig Beschäftigte. Damit entsprach Thüringen dem ostdeutschen Niveau und lag deutlich unter dem westdeutschen Niveau (61 Prozent) (vgl. Tabelle 8). Im Vergleich zu anderen ostdeutschen Ländern zeigen sich hier geringe Unterschiede. Den höchsten Anteil hatte Berlin mit 47 Prozent, der Anteil in den restlichen ostdeutschen Bundesländern lag nicht mehr als zwei Prozentpunkte unter dem Thüringer Niveau.

Tabelle 8: Mini-Jobs in Thüringen 2014 nach Branchen, Betriebsgrößen und Regionen, Anteile in Prozent

Branche Betriebsgröße Region	Anteil der Betriebe mit Mini- Jobbern	Anteil der Mini-Jobber an allen Beschäftigten
Land- und Forstwirtschaft	35	8
Verarbeitendes Gewerbe	43	2,6
Baugewerbe	25	4
Handel und Reparatur	55	13
Verkehr, Information, Kommunikation	35	4
Unternehmensnahe Dienstleistungen	40	12
Erziehung und Unterricht	32	9
Gesundheits- und Sozialwesen	65	8
Übrige Dienstleistungen	51	20
Öffentliche Verwaltung	37	5
1 bis 4 Beschäftigte	22	10
5 bis 9 Beschäftigte	60	18
10 bis 49 Beschäftigte	59	9
50 bis 249 Beschäftigte	65	6
250 und mehr Beschäftigte	67	3,1
<b>Thüringen</b>	<b>43</b>	<b>8</b>
Berlin	47	8
Brandenburg	43	9
Mecklenburg-Vorpommern	41	9
Sachsen	42	9
Sachsen-Anhalt	41	9
Ostdeutschland	43	9
Westdeutschland	61	13

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2014, Stand 30. Juni 2014. Die Branchen "Bergbau, Energie, Wasser, Abfall", "Finanz- und Versicherungsdienstleistungen" und "Organisationen ohne Erwerbszweck" werden aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht ausgewiesen.

<sup>13</sup> Siehe Eichhorst et al. (2012) „Geringfügige Beschäftigung: Situation und Gestaltungsoptionen“, IZA Research Report, 47.

Die Inanspruchnahme dieser Beschäftigungsform war über die Branchen hinweg sehr ungleich verteilt (vgl. Tabelle 8). Während über die Hälfte aller Betriebe in den Branchen Gesundheits- und Sozialwesen, Handel und Reparatur sowie den übrigen Dienstleistungen Mini-Jobs anboten, lag der Anteil der Betriebe mit Mini-Jobs in den weiteren Branchen zwischen 25 bis 43 Prozent.

Obwohl fast die Hälfte aller Betriebe in Thüringen geringfügige Beschäftigungsverhältnisse anboten, machten geringfügig Beschäftigte nur 8 Prozent aller Beschäftigten im Juni 2014 aus. Damit lag Thüringen etwa gleichauf mit Ostdeutschland (9 Prozent), wohingegen der Anteil in Westdeutschland mit 13 Prozent höher war. Auch hier waren die Unterschiede zu den restlichen ostdeutschen Bundesländern sehr gering.

Der Anteil der geringfügig Beschäftigten an allen Beschäftigten variierte stark zwischen den Branchen und Betriebsgrößen. In den übrigen Dienstleistungen (20 Prozent) und im Bereich Handel und Reparatur (13 Prozent) sowie den unternehmensnahen Dienstleistungen (12 Prozent) war der Anteil der geringfügig Beschäftigten Mitte 2014 am größten. In den restlichen Branchen bewegte sich der Anteil im einstelligen Prozentbereich und war mit unter 3 Prozent besonders gering im verarbeitenden Gewerbe.

Eine weitere Besonderheit zeigt sich bei der Betriebsgröße. Während nur 22 Prozent der Kleinstbetriebe mit bis zu vier Beschäftigten Mini-Jobs anboten, stieg dieser Anteil mit zunehmender Betriebsgröße. In allen anderen Betriebsgrößengruppen boten mindestens 59 Prozent der Betriebe Mini-Jobs an. Innerhalb der Kleinstbetriebe in Thüringen waren 10 Prozent aller Beschäftigten Minijobber. Bei Kleinbetrieben stieg der Anteil der Minijobber auf 18 Prozent an, während er fortan mit zunehmender Betriebsgröße kontinuierlich abnahm. Folglich lässt sich zusammenfassen, dass größere Betriebe zwar häufiger Mini-Jobs angeboten haben, wobei die geringfügig Beschäftigten aber einen geringeren Anteil an der Gesamtbeschäftigung ausmachten.

### 3.3 Befristete Beschäftigung und Entfristungen

Die Befristung eines Arbeitsverhältnisses ist eine Vereinbarung zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber, dass das Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Zeitpunkt enden wird. In Deutschland dürfen Arbeitsverhältnisse aber nur befristet werden, wenn dies von einem Gesetz geregelt und erlaubt ist. Für die meisten befristeten Arbeitsverhältnisse ist das Teilzeit- und Befristungsgesetz oder Hochschulrahmengesetz entscheidend. Befristete Beschäftigung wird politisch und gesellschaftlich eher negativ gesehen. Dabei wird vor allem mehrfach befristete Beschäftigung kritisiert.

In den meisten Industrienationen ist ein Trend zur Deregulierung befristeter Beschäftigungsverhältnisse erkennbar. Deutschland weist im internationalen Vergleich einen hohen Anteil an befristeter Beschäftigung auf.<sup>14</sup> Dieser Umstand ist jedoch zum Großteil der Tatsache geschuldet, dass die duale Ausbildung in Deutschland in internationalen Vergleichen auch als befristete Beschäftigung gezählt wird.

<sup>14</sup> Siehe dazu Eichhorst, Marx und Thode (2010), „Atypische Beschäftigung und Niedriglohnarbeit. Benchmarking Deutschland: Befristete und geringfügige Tätigkeiten, Zeitarbeit und Niedriglohnbeschäftigung.“ Bertelsmann Stiftung.

## Befristete Stellen vor allem in der öffentlichen Verwaltung und im Bereich Erziehung und Unterricht

Betriebe, die befristete Stellen anbieten, unterschieden sich erheblich bezüglich Branchenzugehörigkeit und Betriebsgröße (vgl. Tabelle 9). Im Durchschnitt hatten 18 Prozent aller Thüringer Betriebe im Juni 2014 Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen. Damit lag Thüringen nahe am Niveau von Ost- und Westdeutschland (18 bzw. 17 Prozent). Es gibt kaum Unterschiede zu den anderen ostdeutschen Bundesländern mit der Ausnahme von Mecklenburg-Vorpommern (22 Prozent). Über die Hälfte aller Betriebe in den Branchen öffentliche Verwaltung und Erziehung und Unterricht griffen auf befristete Arbeitsverträge zurück. Dahingegen waren befristete Arbeitsverträge im Baugewerbe sowie in der Land- und Forstwirtschaft (2 bzw. 9 Prozent) wenig verbreitet.

Tabelle 9: Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverhältnissen nach Branchen, Betriebsgrößen und Regionen 2014, Anteile in Prozent

Branche Betriebsgröße Region	Anteil der Betriebe mit befristet Beschäftigten	Anteil der befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten
Land- und Forstwirtschaft	9	4
Verarbeitendes Gewerbe	20	5
Baugewerbe	2,3	1,1
Handel und Reparatur	21	7
Verkehr, Information, Kommunikation	26	8
Unternehmensnahe Dienstleistungen	11	14
Erziehung und Unterricht	52	18
Gesundheits- und Sozialwesen	21	7
Übrige Dienstleistungen	18	6
Öffentliche Verwaltung	57	9
1 bis 4 Beschäftigte	6	2,9
5 bis 9 Beschäftigte	18	4
10 bis 49 Beschäftigte	30	6
50 bis 249 Beschäftigte	62	9
250 und mehr Beschäftigte	95	11
<b>Thüringen</b>	<b>18</b>	<b>8</b>
Berlin	16	10
Brandenburg	18	9
Mecklenburg-Vorpommern	22	9
Sachsen	17	8
Sachsen-Anhalt	19	7
Ostdeutschland	18	8
Westdeutschland	17	7

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2014, Stand 30. Juni 2014. Die Branchen "Bergbau, Energie, Wasser, Abfall", "Finanz- und Versicherungsdienstleistungen" und "Organisationen ohne Erwerbszweck" werden aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht ausgewiesen.

## Befristungen häufig in Großbetrieben

In Thüringen waren 8 Prozent aller Beschäftigten im Juni 2014 in einem befristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt. Damit lag der Anteil in Thüringen etwa gleich wie in Ostdeutschland (8 Prozent) und etwas höher als in Westdeutschland (7 Prozent). Der Anteil der befristeten Beschäftigten an allen Beschäftigten war in den Branchen Erziehung und Unterricht (18 Prozent) und bei den unternehmensnahen Dienstleistungen (14 Prozent) am höchsten. Bei den verbleibenden Branchen lag der Anteil der Befristungen im einstelligen Prozentbereich (vgl. Tabelle 9).

Der Anteil an befristeten Beschäftigten war bei größeren Betrieben höher: Bei den Kleinstbetrieben machten ca. 3 Prozent aller Beschäftigten befristete Beschäftigte aus. Dahingegen waren es bei Großbetrieben 11 Prozent aller Beschäftigten. Mit zunehmender Betriebsgröße steigt der Anteil der Betriebe, die befristete Arbeitsverhältnisse hatten. Während lediglich 6 Prozent der Betriebe mit bis zu vier Beschäftigten befristete Beschäftigte hatten, waren es bei Betrieben mit über 250 Beschäftigten mit 95 Prozent fast alle Betriebe (vgl. Tabelle 9).

## Entfristungen vor allem branchenabhängig

Befristete Beschäftigungsverhältnisse werden häufig mit dem Argument legitimiert, dass sie für den Arbeitnehmer einen Einstieg in den Arbeitsmarkt darstellen und mittelfristig in eine unbefristete Beschäftigung umgewandelt werden können. In Thüringen haben 31 Prozent der Betriebe mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen<sup>15</sup> mindestens einen Mitarbeiter in der ersten Jahreshälfte entfristet, damit unterschied sich Thüringen kaum von Ostdeutschland (28 Prozent).

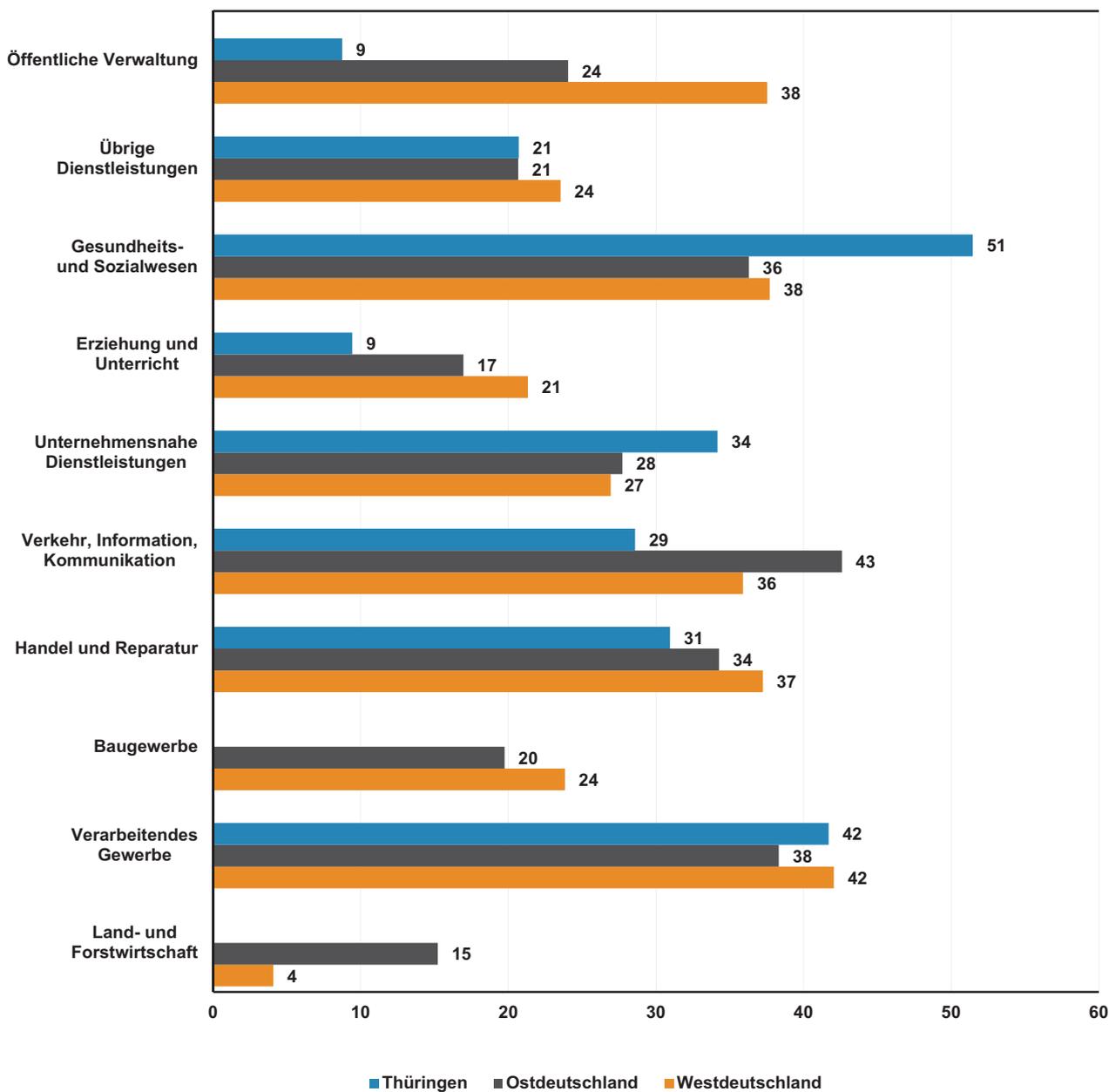
Insgesamt wurden in Thüringen in der ersten Jahreshälfte über 8.000 Beschäftigte entfristet, wobei am 30. Juni weiterhin knapp 68.000 Beschäftigungsverhältnisse befristet waren. D.h. es wurden ca. 12 Prozent (in Ostdeutschland 11 Prozent) der befristeten Beschäftigten im ersten Halbjahr 2014 entfristet.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Als Betriebe mit befristeten Beschäftigten werden jene gezählt, die am 30. Juni befristete Beschäftigte hatten und/oder im ersten Halbjahr befristete Beschäftigte in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen haben. Dabei werden diese Betriebe vernachlässigt bzw. können nicht gezählt werden, die innerhalb der ersten Jahreshälfte befristete Beschäftigte hatten, die inzwischen alle den Betrieb verlassen haben.

<sup>16</sup> Die Zahl der befristeten Arbeitsverhältnisse zum Jahresanfang ist nicht bekannt. Entsprechend kann der Anteil nur zum 30.06. berechnet werden.

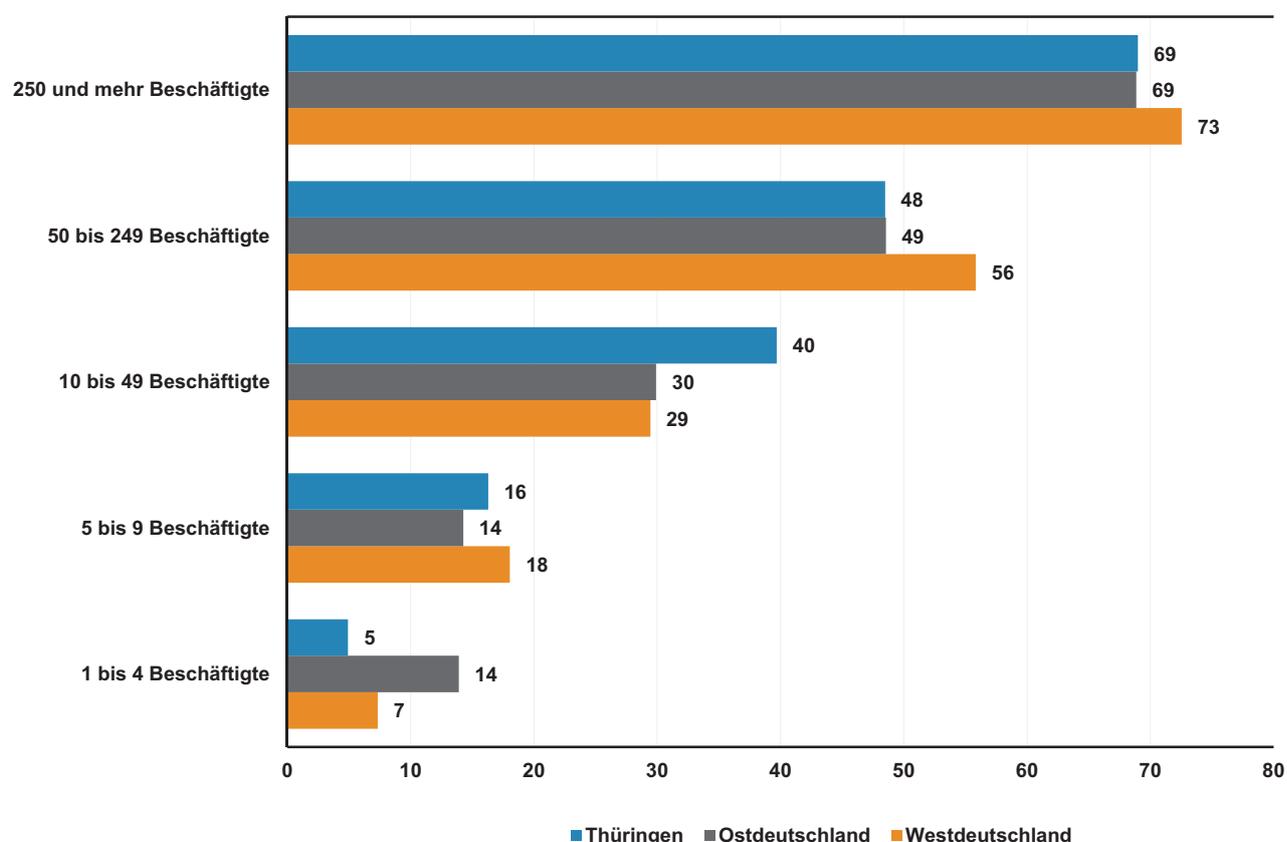
**Abbildung 16: Verteilung der Betriebe, die befristete Beschäftigungsverhältnisse entfristen an allen Betrieben mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen, nach Branchen und Regionen 2014, in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel Welle 2014, Stand 30. Juni 2014; nur Betriebe, die befristet Beschäftigte haben oder im ersten Halbjahr hatten. Die Branchen "Bergbau, Energie, Wasser, Abfall", "Finanz- und Versicherungsdienstleistungen" und "Organisationen ohne Erwerbszweck" werden aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht ausgewiesen. Für Thüringen können aufgrund geringer Fallzahlen keine Angaben für das Baugewerbe und die Land- und Forstwirtschaft dargestellt werden.

Innerhalb der Betriebe die entfristeten, gibt es signifikante Unterschiede zwischen Branchen und Betriebsgrößen. In Thüringen wurden befristet Beschäftigte in den Branchen Gesundheits- und Sozialwesen (51 Prozent) sowie im verarbeitenden Gewerbe (42 Prozent) am häufigsten entfristet. Ein etwas unterschiedliches Bild zeigt sich in Ostdeutschland, wo Entfristungen vornehmlich in den Branchen Verkehr, Information und Kommunikation (43 Prozent) sowie im verarbeitenden Gewerbe (38 Prozent) durchgeführt wurden. In den meisten Branchen wich die Häufigkeit von Entfristungen in Thüringen vom ostdeutschen und westdeutschen Durchschnitt ab. In Thüringen entfristete die öffentliche Verwaltung mit 9 Prozent auffällig selten, in Ost- und Westdeutschland lag hier der Anteil bei 24 und 38 Prozent. In Westdeutschland entfristete die Land- und Forstwirtschaft mit 4 Prozent auffällig selten im Vergleich zu Ostdeutschland (15 Prozent) (vgl. Abbildung 16).

**Abbildung 17: Anteil der Betriebe, die befristete Beschäftigungsverhältnisse entfristeten an allen Betrieben mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen nach Betriebsgrößen und Regionen 2014, in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2014, erstes Halbjahr 2014; nur Betriebe, die befristete Beschäftigungsverhältnisse innerhalb des ersten Halbjahres 2014 hatten.

Betrachtet man Betriebe, die Beschäftigungsverhältnisse entfristet haben, so zeigt sich, dass sowohl in Thüringen als auch in Ost- und Westdeutschland der Anteil der Betriebe mit zunehmender Betriebsgröße ansteigt (Abbildung 17). Der Anteil der Kleinst- und Kleinbetriebe mit unter zehn Beschäftigten lag bei unter 20 Prozent. Mit zunehmender Betriebsgröße nahm die Entfristungspraxis stetig zu und erreichte bei den Großbetrieben mit mindestens 250 Beschäftigten in Thüringen und Ostdeutschland einen Anteil von 69 Prozent und in Westdeutschland von 73 Prozent.

### 3.4 Leiharbeit

Eine atypische Beschäftigungsform, die seit Inkrafttreten der Hartz-Reformen höhere Bekanntheit erfahren hat, ist Leiharbeit. Diese Beschäftigungsform ist auch unter den Begriffen Zeitarbeit sowie Arbeitnehmerüberlassung geläufig. Hier wird der Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) von seinem Arbeitgeber (Verleiher) einem Dritten (Entleiher) zur Arbeitsleistung überlassen. Der Leiharbeitnehmer ist kein Mitarbeiter

in dem Betrieb, in dem er arbeitet, sondern in dem Betrieb, von dem er verliehen wird. Leiharbeit hat in Deutschland gesellschaftlich ein eher geringes Ansehen. Leiharbeit wird besonders oft mit prekärer Beschäftigung in Verbindung gebracht und auch politisch oft thematisiert – besonders in Bezug auf die Gehaltsunterschiede zwischen Beschäftigten in Leiharbeit und Beschäftigten im Normalarbeitsverhältnis. Leiharbeit hat seit der Jahrtausendwende zwar einen moderaten Zuwachs erfahren, spielte allerdings in Thüringen mit einem Anteil von 2,1 Prozent an allen Beschäftigten 2014 keine große Rolle. In Ost- als auch in Westdeutschland lag der Anteil der Leiharbeit an allen Beschäftigten leicht unter dem Niveau Thüringens (vgl. Tabelle 10).

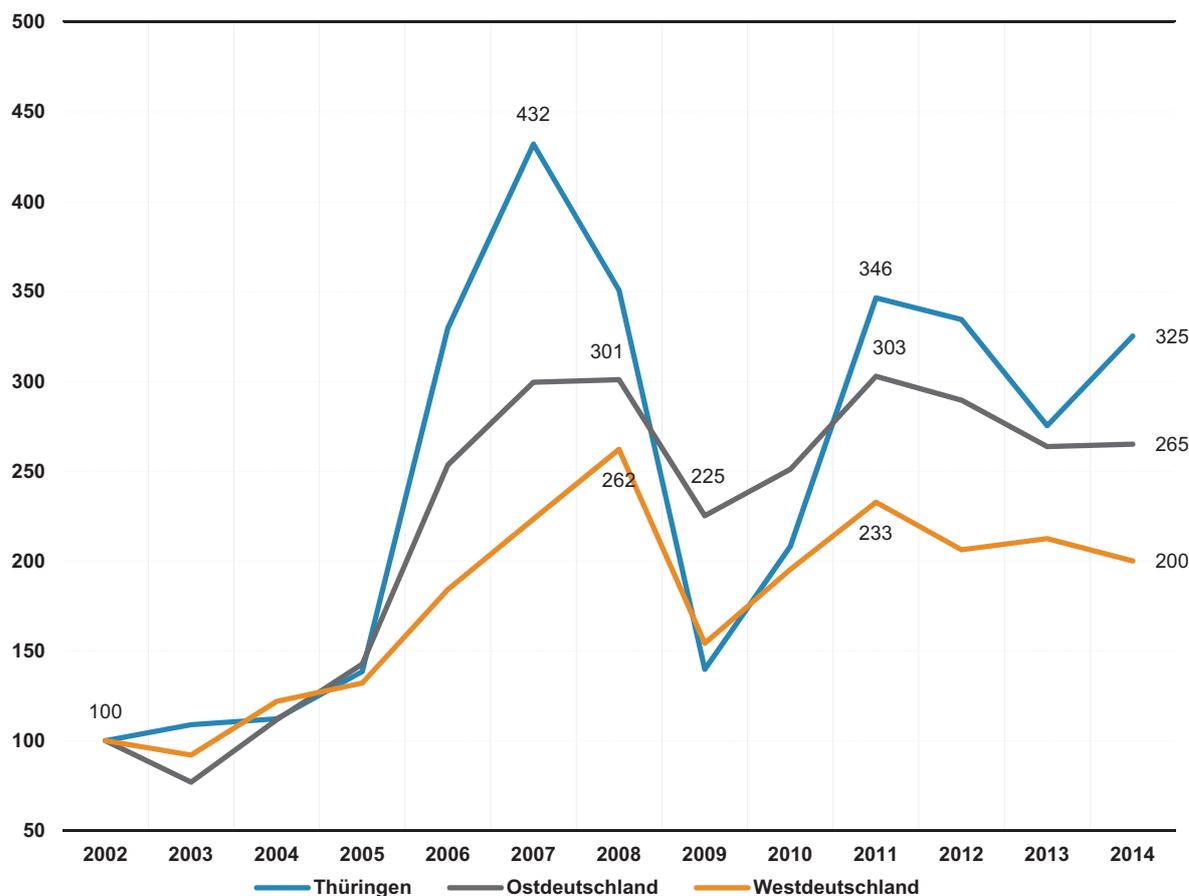
**Tabelle 10: Anteil der Leiharbeitnehmer in Einsatzbetrieben nach Branchen, Betriebsgrößen und Regionen 2014, in Prozent**

<b>Branche Betriebsgröße Region</b>	<b>Anteil Betriebe, die Leiharbeitnehmer beschäftigen</b>	<b>Anteil Leiharbeiter an allen Beschäftigten</b>
Land- und Forstwirtschaft	0,5	0,1
Verarbeitendes Gewerbe	15	6
Baugewerbe	10	2,9
Handel und Reparatur	1,1	0,8
Verkehr, Information, Kommunikation	2,1	2,2
Unternehmensnahe Dienstleistungen	0,1	--
Erziehung und Unterricht	0,0	0,0
Gesundheits- und Sozialwesen	0,2	--
Übrige Dienstleistungen	0,5	0,7
Öffentliche Verwaltung	0,0	0,0
1 bis 4 Beschäftigte	0,7	0,5
5 bis 9 Beschäftigte	2,4	0,5
10 bis 49 Beschäftigte	6	0,8
50 bis 249 Beschäftigte	20	2,7
250 und mehr Beschäftigte	56	5
<b>Thüringen</b>	<b>3,7</b>	<b>2,1</b>
Ostdeutschland	3,3	1,4
Westdeutschland	3,2	1,4

Quelle: IAB-Betriebspanel Wellen 2001 bis 2014, Stichtag jeweils 30. Juni. Die Angaben werden von den Entleihbetrieben gemacht. Entsprechend handelt es sich um Leiharbeitskräfte, die in einem Entleihbetrieb der Betriebsgröße, Branche oder Region eingesetzt werden. Der Anteil der eingesetzten Leiharbeitnehmer an allen Beschäftigten wird als der Anteil der Leiharbeitnehmer an der Summe aus den Beschäftigten des Betriebs und den eingesetzten Leiharbeitnehmern berechnet. Werte, die aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht ausgewiesen werden können, werden mit -- markiert.

Da Betriebe mithilfe des Einsatzes von Leiharbeitern flexibel auf äußere Umstände reagieren können, war die Variation in der Zahl der eingesetzten Leiharbeiter im Zeitverlauf relativ hoch. Es sind allerdings kaum systematische Unterschiede zwischen den Regionen zu erkennen: In Thüringen wie auch in Ost- und Westdeutschland stieg die Anzahl der Leiharbeiter im Jahr 2006 und sank 2009 in Folge der Wirtschaftskrise. Darauf folgend wurden 2010 bis 2011 wieder mehr Leiharbeiter beschäftigt und deren Zahl blieb danach etwa konstant. Es fällt auf, dass die Schwankungen in der Zahl der Leiharbeiter in Thüringen größer sind als in West- und Ostdeutschland. So fiel der Anstieg in den Jahren 2005 bis 2007, aber auch der Rückgang in den darauffolgenden Jahren, in Thüringen wesentlich stärker aus als in den anderen Regionen (vgl. Abbildung 18). Dies kann bedeuten, dass die Betriebe in Thüringen auf konjunkturelle Schwankungen stärker durch den Einsatz von Leiharbeitern reagiert haben, oder die Schwankungen durch kleinere Beobachtungszahlen in Thüringen begründet sind.

**Abbildung 18: Entwicklung der Zahl der Leiharbeiter in Einsatzbetrieben nach Regionen 2002 bis 2014, (2002=100)**



Quelle: Quelle: IAB-Betriebspanel Wellen 2001 bis 2014, Stichtag jeweils 30. Juni. Die Angaben stammen von den Entleihbetrieben. Entsprechend handelt es sich hier um Leiharbeitskräfte, die in der jeweiligen Region in einem Entleihbetrieb eingesetzt wurden.

## Leiharbeit vor allem in größeren Betrieben

Der Anteil von Leiharbeitern an der Gesamtbeschäftigung variierte in Thüringen zwischen Betrieben unterschiedlicher Branchenzugehörigkeit und Betriebsgrößenklassen. In den meisten Branchen waren weniger als 1 Prozent der Beschäftigten Leiharbeiter. In den unternehmensnahen Dienstleistungen, im Bereich Erziehung und Unterricht und in der öffentlichen Verwaltung wurden gar keine Leiharbeiter eingesetzt. Die größte Rolle spielte Leiharbeit im verarbeitenden Gewerbe. Hier machten Leiharbeiter 6 Prozent der Beschäftigten aus. Zudem spielten Leiharbeiter im Baugewerbe (2,9 Prozent) und im Bereich Verkehr, Information und Kommunikation (2,2 Prozent) noch eine Rolle (vgl. Tabelle 10).

Hinsichtlich der Betriebsgröße zeigt sich, dass der Anteil an Leiharbeitern mit der Betriebsgröße anstieg. In Betrieben der drei kleinsten Betriebsgrößenklassen, d.h. mit weniger als 50 Mitarbeitern, machten Leiharbeiter durchschnittlich jeweils weniger als ein Prozent der Gesamtbelegschaft aus. In Betrieben mit 50 bis 249 und mehr als 250 Beschäftigten betrug der Anteil hingegen 3 und 5 Prozent. Obwohl auch in den Großbetrieben der Anteil an der Gesamtbeschäftigung relativ gering war, setzte doch mehr als die Hälfte der Betriebe überhaupt Leiharbeiter ein (vgl. Tabelle 10).

Die geschätzte Zahl der Leiharbeiter ist im IAB-Betriebspanel geringer als in anderen Datenquellen wie beispielsweise in der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA)<sup>17</sup>, ANÜSTAT<sup>18</sup> und dem

<sup>17</sup> Allgemein überschätzt die Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) leicht die Anzahl der Leiharbeiter, da hier das Stammpersonal von Arbeitnehmerüberlassungen zu der Summe der Leiharbeiter dazu gezählt wird. Allerdings sind Leiharbeiter aus Mischbetrieben nicht in der Beschäftigungsstatistik enthalten, siehe auch Jahn, E. und Wolf, K. (2005): Flexibilität des Arbeitsmarktes –

Mikrozensus. Allgemein wird die Gesamtzahl an Leiharbeitern auf Basis des IAB-Betriebspanels um etwa 15 bis 40 Prozent geringer geschätzt als durch die BA Daten. Die Diskrepanz zu den Mikrozensus Daten<sup>19</sup> ist etwas geringer: Hier ist die Abschätzung durch das IAB-Betriebspanel im Zeitraum 2006 bis 2013 etwa 4 bis 30 Prozent geringer, mit Ausnahme des Jahres 2008, in dem die Abschätzung auf Basis der des IAB-Betriebspanels über der Schätzung durch den Mikrozensus liegt. Die Abschätzungen der Leiharbeit auf Basis des Mikrozensus liegen 6 bis 20 Prozent unter der Beschäftigungsstatistik der BA. Insgesamt ist weitgehend unklar, worin diese Unterschiede begründet sind.

Auffällig ist, dass bei Daten, die per repräsentativer Befragung erhoben wurden (auf Betriebsebene beim IAB-Betriebspanel, auf Haushaltsebene beim Mikrozensus), die Anzahl Leiharbeiter jeweils geringer geschätzt wird als bei der Beschäftigungsstatistik der BA. Es gibt mehrere mögliche Erklärungsansätze: Aufgrund von negativer sozialer Erwünschtheit der Leiharbeit ist es möglich, dass die Anzahl von Leiharbeitern von Betriebs- und Arbeitnehmerseite zu gering angegeben wird. Zudem ist möglich, dass Leiharbeiter verstärkt in anderen Bundesländern als Thüringen eingesetzt werden. Jedoch würde dies nicht erklären, warum die Leiharbeitersumme in allen Bundesländern unter dem Niveau der Beschäftigtenstatistik liegt. Zudem werden die Daten bei der Beschäftigungsstatistik und ANÜSTAT auf Seiten der Entleiher gemessen. Hingegen werden im IAB-Betriebspanel nur die eingesetzten Leiharbeitnehmer in den Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erfasst. Werden Leiharbeiter aber auch in anderen Betrieben (Solo-Selbständige, nur geringfügig Beschäftigte) eingesetzt, dann werden sie nicht im IAB-Betriebspanel erfasst. Dennoch sollte das IAB-Betriebspanel als repräsentative Stichprobe Aussagen über die zeitliche Entwicklung und vor allem über die Einsatzbetriebe zulassen. Aussagen zu den Einsatzbetrieben sind auf Grundlage der anderen Datenquellen nicht möglich.

---

Entwicklung der Leiharbeit und regionale Disparitäten. IAB Kurzbericht 14/2005 und Bundesagentur für Arbeit (2014): Arbeitsmarkt in Zahlen - Arbeitnehmerüberlassung.

<sup>18</sup> Bundesagentur für Arbeit (2014): Arbeitnehmerüberlassungsstatistik.

<sup>19</sup> Hierbei ist zu beachten dass die Daten des Mikrozensus Jahresdurchschnitte sind, während die Beschäftigungsstatistik der BA und das IAB-Betriebspanel die Anzahl Leiharbeiter am 30. Juni angeben.

## 4. Tarifbindung und Lohnstruktur

Die Lohnstruktur innerhalb des deutschen Arbeitsmarktes steht seit einigen Jahren im besonderen Interesse von Politik und Öffentlichkeit. Während auf der einen Seite Lohnzurückhaltung als einer der Gründe für die Stabilität in der Finanz- und Wirtschaftskrise genannt wird, steht auf der anderen Seite aktuell die Verringerung der dadurch entstandenen Ungleichheit im Fokus (vgl. Card et al. 2013 für Westdeutschland<sup>20</sup>). Dies spiegelt sich darin wider, dass zum 1. Januar 2015 *deutschlandweit* ein allgemein gültiger Mindestlohn eingeführt wurde. Da der Beschluss des Mindestlohnes bereits im Frühjahr 2014 erfolgte, konnten erste Reaktionen auf die Ankündigung sowie die Betroffenheit im Jahr 2014 für die aktuelle Welle des IAB-Betriebspanels abgefragt werden. Aufgrund des niedrigeren Lohnniveaus und der geringeren Tarifbindung wurden Auswirkungen des Mindestlohns vor allem in Ostdeutschland und damit auch in Thüringen erwartet.

Im ersten Teil dieses Kapitels wird die Verbreitung von Tarifverträgen in Thüringen, Ost- und Westdeutschland dargestellt. Dies ist von besonderem Interesse, da bei der Lohnfindung und bei der Regelung von sonstigen Arbeitsbedingungen überbetriebliche Verbands- und Flächentarifverträge eine wesentliche Rolle in Deutschland spielen. Darüber hinaus wird die Entwicklung von Löhnen betrachtet. Dabei werden tarifgebundene und tariforientierte Löhne den Löhnen ohne Tarifbindung bzw. -orientierung gegenüber gestellt. Der zweite Teil des Kapitels beschäftigt sich mit der Thematik des Mindestlohnes. Der Kabinettsbeschluss, dass zum 1. Januar 2015 ein flächendeckender Mindestlohn von 8,50 Euro brutto je Zeitstunde eingeführt wird<sup>21</sup>, fand bereits im Frühjahr 2014 statt. Aus diesem Grund erscheint es wichtig, mögliche Antizipationseffekte zu analysieren. Konkret wird untersucht, inwieweit Betriebe Mitarbeiter beschäftigen, deren Stundenlöhne spätestens zum 1. Januar 2015 angepasst werden mussten und ob Betriebe schon im Jahr 2014 auf die Ankündigung reagiert und somit die Löhne verändert haben.

### 4.1 Tarifverträge

Tarifverträge werden für Regionen und/oder Branchen ausgehandelt und sorgen innerhalb dieser für einheitliche Wettbewerbsbedingungen bei den Arbeitskosten. Sie geben den Betrieben eine gesicherte Planungs- und Kalkulationsgrundlage.

#### Tarifbindung in Thüringen seltener als in Westdeutschland

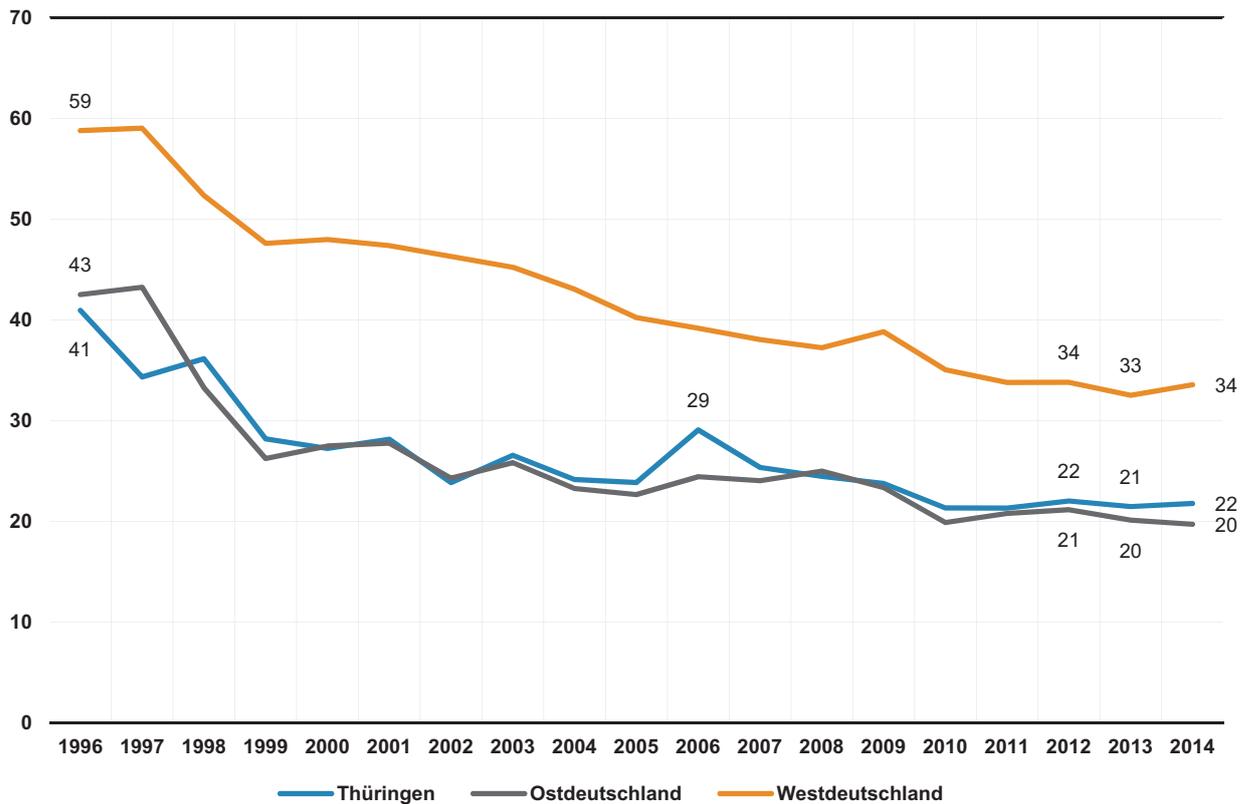
Im Zeitverlauf seit 1996 zeigt sich, dass der Anteil der Betriebe mit Tarifbindung sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland zurückgegangen ist. Während 1996 in Westdeutschland 59 Prozent der Betriebe an einen Tarifvertrag gebunden waren, lag der Anteil 2014 nur noch bei 34 Prozent. Noch geringer ist der Anteil der tarifgebundenen Betriebe in Ostdeutschland. Seit 1996 ist hier ein Rückgang von 23 Prozentpunkten (von 43 Prozent im Jahr 1996 auf 20 Prozent im Jahr 2014) zu verzeichnen. Thüringen folgt diesem Trend. 2014 lag der Anteil der tarifgebundenen Betriebe hier mit 22 Prozent leicht über dem ostdeutschen Durchschnitt. Der Anteil der tarifgebundenen Betriebe pendelt sich sowohl in Thüringen als auch in Ostdeutschland seit 2010 auf ein konstantes Niveau um 20 Prozent ein, während der Anteil in Westdeutschland seit 2010 bei einem konstant höheren Anteil um 34 Prozent liegt (vgl. Abbildung 19).<sup>22</sup>

<sup>20</sup> Card et al. (2013) analysieren welche Rolle unternehmenseigene Lohnprämien in Bezug auf die zunehmende Lohnungleichheit in Westdeutschland haben. Card, David; Heining, Jörg; Kline, Patrick (2013): "Workplace heterogeneity and the rise of West German wage inequality". In: The Quarterly Journal of Economics, Vol. 128, No. 3, S. 967-1015.

<sup>21</sup> Siehe <http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2014/04/2014-04-02-mindestlohn-kabinet.html>. Abgerufen am 12.12.2014 um 9:01.

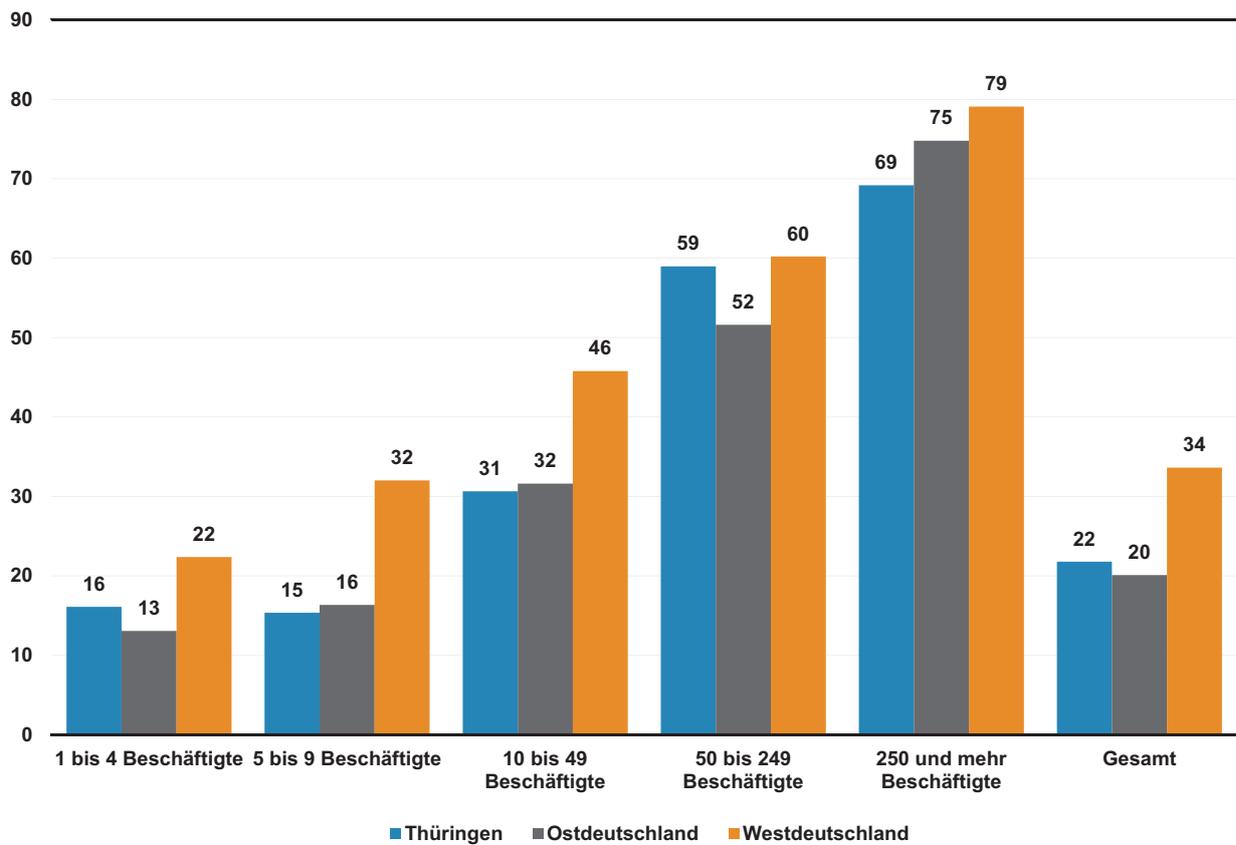
<sup>22</sup> Siehe auch Ellguth, P. und S. Kohhaut (2008): „Neu gegründete Betriebe sind seltener tarifgebunden“, IAB-Kurzbericht 16/2008.

Abbildung 19: Anteil der Betriebe mit Tarifbindung nach Regionen 1996 bis 2014, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Wellen 1996 bis 2014, Stichtag jeweils 30. Juni.

Die Tarifbindung ist insbesondere für größere Betriebe ein wichtiges Instrument zur Schaffung klar definierter Arbeitsbedingungen und Löhne. Dies ergibt sich allein daraus, dass der Verwaltungsaufwand für individuell ausgehandelte Verträge schnell zu groß würde. Somit lag 2014 der Anteil der tarifgebundenen Betriebe an den Großbetrieben deutlich über dem Anteil an den Kleinst- und Kleinbetrieben. In Thüringen waren 69 Prozent der Betriebe mit mehr als 250 Mitarbeitern tarifgebunden. In Ost- und Westdeutschland ist dieser Anteil sogar noch höher und lag bei 75 Prozent und 79 Prozent. In Kleinst- und Kleinbetrieben lag der Anteil der tarifgebundenen Betriebe in Thüringen hingegen lediglich bei 16 Prozent bzw. 15 Prozent. In Ostdeutschland war der Anteil tarifgebundener Betriebe mit 13 Prozent und 16 Prozent ähnlich hoch wie in Thüringen, während in Westdeutschland 22 Prozent und 32 Prozent der Kleinst- und Kleinbetriebe tarifgebunden sind (vgl. Abbildung 20).

**Abbildung 20: Anteil der Betriebe mit Tarifbindung nach Betriebsgrößen und Regionen 2014, in Prozent**

Quelle: IAB-Betriebspanel Welle 2014, Stichtag 30. Juni 2014.

Für Thüringen bedeutet dies, dass zwar nur 22 Prozent der Betriebe tarifgebunden waren, diese jedoch einen höheren Anteil der Beschäftigten ausmachten. 46 Prozent der Beschäftigten in Thüringen arbeiteten in Betrieben, die an einen Tarifvertrag gebunden sind. Eine Differenzierung nach den einzelnen Branchen zeigt zudem, dass in Thüringen Betriebe in der öffentlichen Verwaltung (fast alle Betriebe) und in Erziehung und Unterricht (51 Prozent) am häufigsten tarifgebunden waren. Die geringsten Anteile tarifgebundener Betriebe fanden sich in den Branchen Verkehr, Information, Kommunikation (6 Prozent), dem verarbeitenden Gewerbe (10 Prozent) und dem Gesundheits- und Sozialwesen (13 Prozent) (vgl. Tabelle 11).

Tabelle 11: Tarifbindung und -orientierung nach Branchen und Regionen 2014, in Prozent

Branche	Thüringen		Ostdeutschland		Westdeutschland	
	Tarifbindung	Tariforientierung	Tarifbindung	Tariforientierung	Tarifbindung	Tariforientierung
Land und Forstwirtschaft	17	33	7	39	33	27
Verarbeitendes Gewerbe	10	40	16	40	36	34
Baugewerbe	33	39	41	41	54	24
Handel und Reparatur	15	37	13	37	29	32
Verkehr, Information, Kommunikation	6	43	9	32	21	22
Unternehmensnahe Dienstleistungen	19	28	16	32	20	25
Erziehung und Unterricht	51	-	47	46	54	18
Gesundheits- und Sozialwesen	13	48	20	44	32	39
Übrige Dienstleistungen	18	27	10	38	30	27
Öffentliche Verwaltung	100	-	95	-	95	-
<b>Gesamt</b>	<b>22</b>	<b>34</b>	<b>20</b>	<b>36</b>	<b>34</b>	<b>28</b>

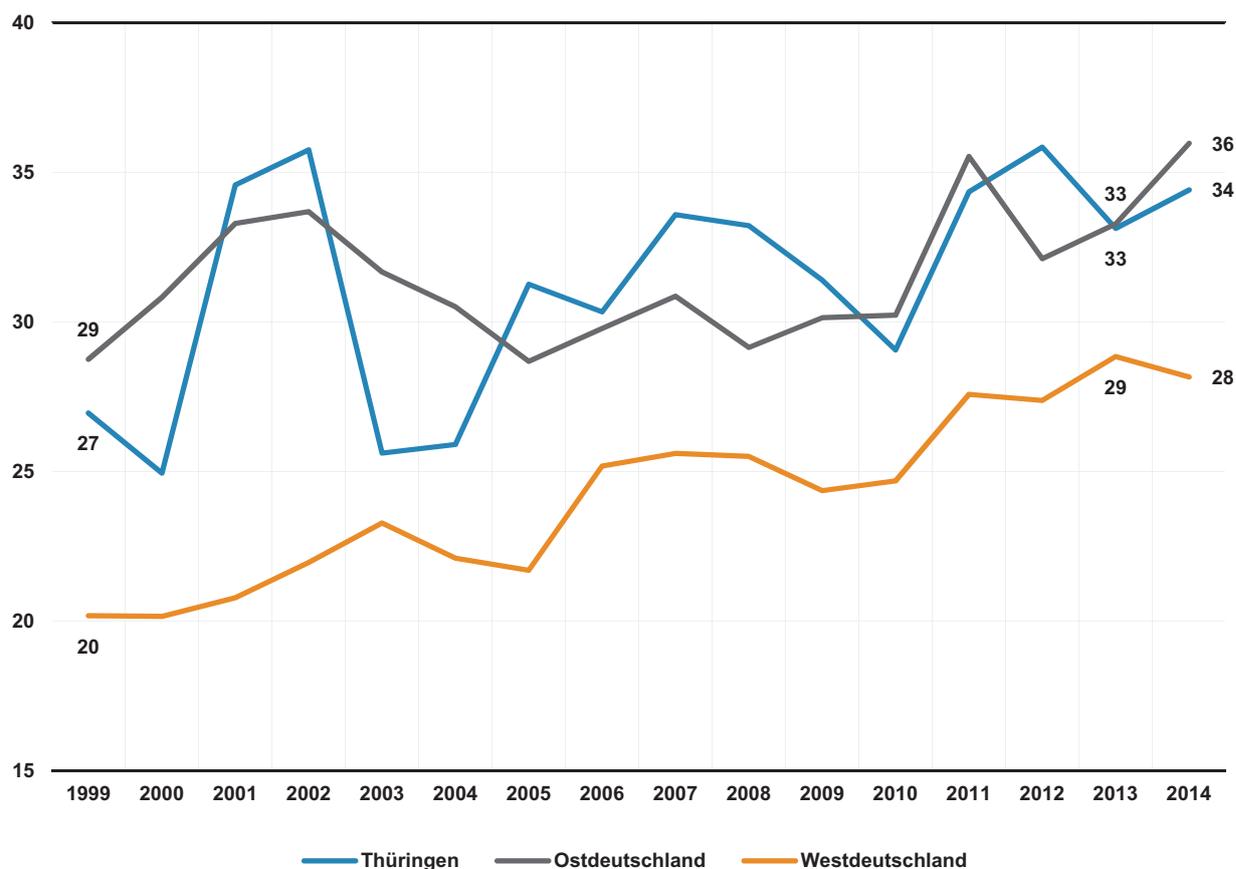
Quelle: IAB-Betriebspanel Welle 2014, Stichtag 30. Juni 2014. Die Branchen "Bergbau, Energie, Wasser, Abfall", "Finanz- und Versicherungsdienstleistungen" und "Organisationen ohne Erwerbszweck" werden generell aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht ausgewiesen. Aufgrund geringer Fallzahlen können keine Angaben für die Felder mit einem "-" gemacht werden. Hier ist der jeweilige Anteil sehr klein (nahe 0 Prozent).

## Weiterhin hoher Anteil tariforientierter Betriebe in Thüringen

Neben der rechtlichen Anbindung an einen Tarifvertrag gibt es für Betriebe auch die Möglichkeit, sich an einem Tarifvertrag zu orientieren. Die Beschäftigten werden dann tariflich bezahlt, dieses Vorgehen ist für die Betriebe, jedoch nicht bindend. Die Tariforientierung der Betriebe in Thüringen lag 2014 bei 34 Prozent. Damit orientieren sich in Thüringen und Ostdeutschland (36 Prozent) mehr Betriebe an einem Tarifvertrag als in Westdeutschland (28 Prozent im Jahr 2014) (vgl. Abbildung 21).

Während die Tarifbindung rückläufig ist, verzeichnet die Tariforientierung einen leichten Aufwärtstrend. Dieser ist aber geringer als der Rückgang der Tarifbindung, d.h. es lässt sich nicht erkennen, dass die Bindung an einen Tarifvertrag durch Orientierung an einem Tarifvertrag ersetzt wurde. 2014 stieg die Tariforientierung in Thüringen um einen Prozentpunkt, lag aber zwei Prozentpunkte hinter dem Anteil im Jahr 2012 zurück. Insgesamt stieg der Anteil tariforientierter Betriebe in Ostdeutschland jedoch wieder auf das Niveau von 2011 von 36 Prozent.

Abbildung 21: Anteil der Betriebe mit Tarifierung nach Regionen 1999 bis 2014, in Prozent

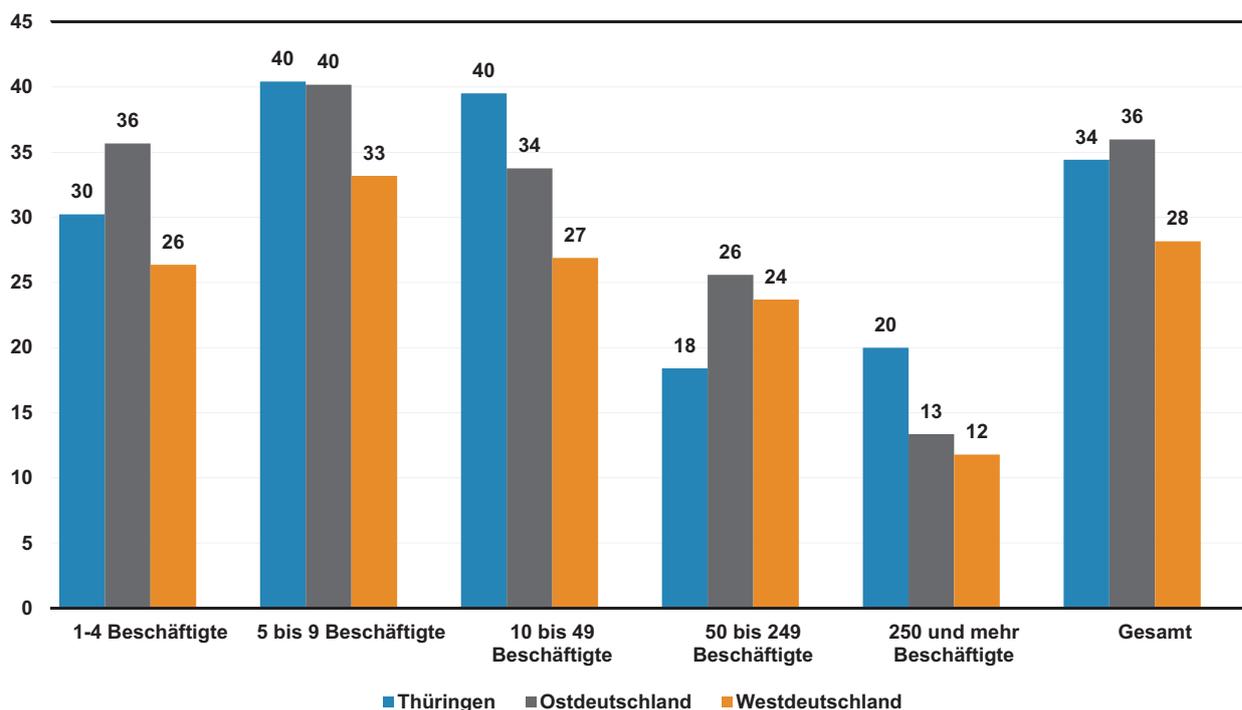


Quelle: IAB-Betriebspanel 1996 bis 2014, Stichtag jeweils 30. Juni.

Im Vergleich zur Tarifbindung, die zumeist große Betriebe nutzen, lehnten sich über alle Regionen hinweg eher kleine und mittelständische Betriebe an einem Tarifvertrag an. So orientierten sich in Thüringen 30 Prozent der Kleinstbetriebe sowie 40 Prozent der kleinen und der mittleren Betriebe an dem geltenden Tarifvertrag. Damit war in Thüringen der Anteil der Betriebe mit Tarifierung an den Kleinstbetrieben geringer als in Ostdeutschland insgesamt (36 Prozent). In den nächst größeren Betriebsgrößenklassen war dieser jedoch gleichauf oder sogar über dem Anteil der ostdeutschen Betriebe, der bei 40 Prozent für kleine bzw. 34 Prozent für mittlere Unternehmen (vgl. Abbildung 22) liegt.

Zusätzlich wurde eine Regressionsanalyse durchgeführt, in der untersucht wurde, welche Betriebseigenschaften zusammen mit einer Bezahlung nach Tarifvertrag (Tarifbindung oder Tarifierung) in Thüringen vorkommen. Hier lässt sich der bereits beschriebene Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und der Wahrscheinlichkeit einer Bezahlung nach Tarif erkennen. Die Wahrscheinlichkeit steigt mit zunehmender Betriebsgröße. So ist die Wahrscheinlichkeit der Bezahlung nach Tarif in Betrieben mit 250 oder mehr Beschäftigten um 49 Prozentpunkte höher als in der Basisgruppe der Kleinstbetriebe mit bis zu vier Beschäftigten. Hingegen gibt es keine signifikanten Ergebnisse für die Branchen. Auffallend ist auch, dass der Frauenanteil in einem Betrieb negativ mit der Wahrscheinlichkeit eines Tariflohns zusammenhängt. Schließlich bezahlen Betriebe, die bereits vor 1990 gegründet wurden, häufiger nach Tarif als Betriebe, die in den 1990er Jahren gegründet wurden. Hier beträgt der Unterschied, nach Berücksichtigung aller anderen Unterschiede in den Betriebscharakteristika, 12 Prozentpunkte

Abbildung 22: Tariforientierung nach Betriebsgröße und Regionen 2014, in Prozent



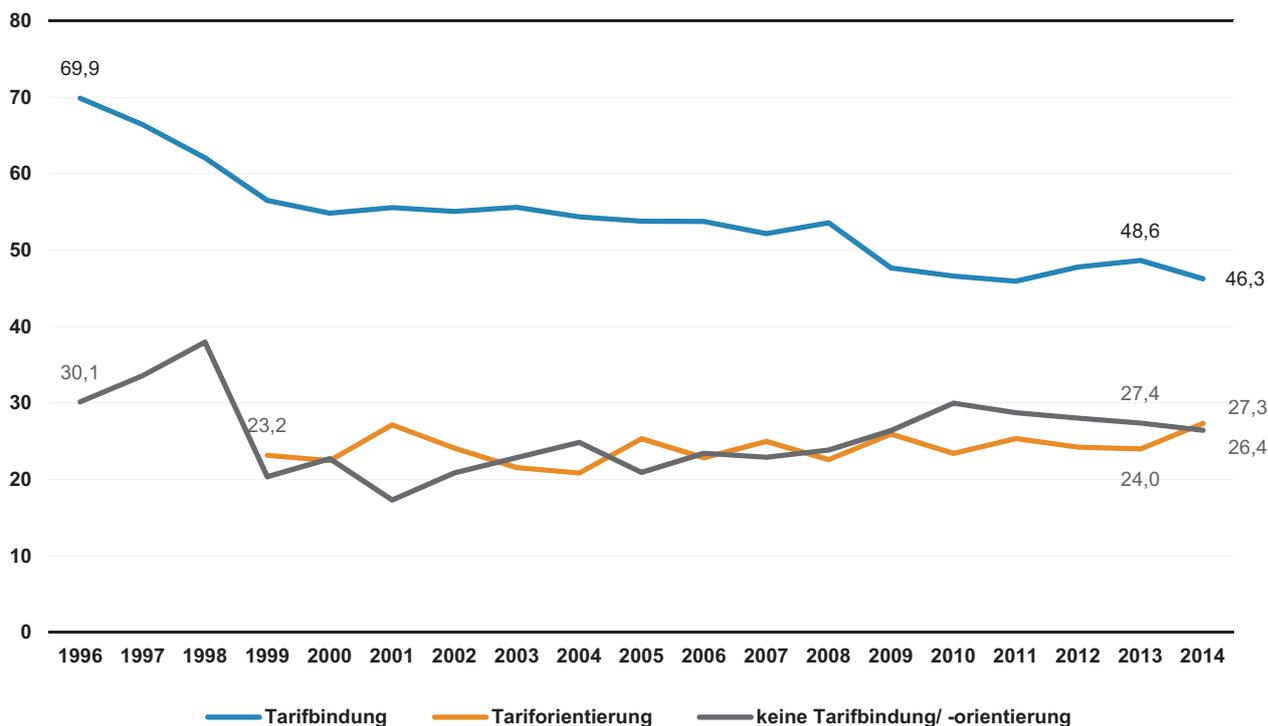
Quelle: IAB-Betriebspanel Welle 2014, Stichtag 30. Juni 2014.

Über die verschiedenen Branchen hinweg schwankte der Anteil der Betriebe, die sich an einem Tarifvertrag orientieren, zwischen 27 und 43 Prozent. In der öffentlichen Verwaltung kann über den Anteil der tariforientierten Betriebe sowohl für Thüringen als auch in Ost- und Westdeutschland aufgrund der zu geringen Datengrundlage keine Aussagen dazu getroffen werden (vgl. Tabelle 11). Allerdings kann hier festgehalten werden, dass Tariforientierung keine große Rolle spielt, da fast alle Betriebe bereits tarifgebunden sind.

### Drei Viertel der Beschäftigten werden nach Tarif bezahlt

Werden Tariforientierung und -bindung zusammen betrachtet, lässt sich feststellen, dass in Thüringen 56 Prozent der Betriebe entweder tarifgebunden sind oder sich an einem Tarifvertrag orientieren. Damit entspricht dieser Anteil in Thüringen exakt dem ostdeutschen Durchschnitt, während der Anteil in Westdeutschland etwas höher liegt (62 Prozent). Da diese Gruppe vor allem viele große Betriebe umfasst, entspricht dies jedoch 74 Prozent der Beschäftigten in Thüringen und 72 Prozent der Beschäftigten in Ostdeutschland. Entsprechend kann die Mehrzahl der Beschäftigten von tariflichen Regelungen profitieren.

Im Vergleich zum Jahr 1996 ist der Anteil der Beschäftigten in Thüringen, die in Betrieben mit Tarifbindung oder Tariforientierung arbeiten, um 24 Prozentpunkte gesunken. Insbesondere Ende der 1990er Jahre ist der Anteil der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben stark abgefallen. In den 2000er Jahren hatte sich dieser Anteil jedoch auf ca. 55 Prozent stabilisiert. Er fiel 2009 weiter auf unter 50 Prozent. Seitdem hat sich der Anteil der Beschäftigten mit Tarifbindung in Thüringen zwischen 46 Prozent und 49 Prozent eingependelt. Im Jahr 2014 lag er bei 46 Prozent. Der Anteil der Beschäftigten mit Tariforientierung in Thüringen hingegen schwankt über den gesamten Zeitverlauf nur leicht zwischen 20 und 27 Prozent. Im Jahr 2014 lag er bei 27 Prozent (vgl. Abbildung 23).

**Abbildung 23: Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit Tarifbindung/ -orientierung in Thüringen 1996 bis 2014, in Prozent**

Quelle: IAB-Betriebspanel Wellen 1996 bis 2014, Stichtag jeweils 30. Juni.

## 4.2 Löhne

Die Lohnsumme<sup>23</sup> in Thüringen ist im Jahr 2014 mit 1,7 Milliarden Euro im Vergleich zu den Vorjahren leicht gestiegen. Gleiches gilt auch für den Lohn pro Beschäftigtem (in Vollzeitäquivalenten). Dieser lag im Juni 2014 bei 2.381 Euro pro Monat und damit über dem Wert für 2013. Betrachtet man nur die Betriebe mit Umsatz, liegt der Lohn pro Beschäftigtem (in Vollzeitäquivalenten) bei 2.274 Euro. Nachdem die Lohnsumme pro Beschäftigtem (in Vollzeitäquivalenten) seit 1996 stetig gestiegen war, war 2013 ein leichter Rückgang zu erkennen, der inzwischen wieder ausgeglichen wurde. In Ostdeutschland liegt der Lohn pro Beschäftigtem (in Vollzeitäquivalenten) mit 2.509 Euro (2.338 Euro für Betriebe mit Umsatz) höher als in Thüringen. In Westdeutschland beträgt der durchschnittliche Bruttolohn pro Beschäftigtem (in Vollzeitäquivalenten) 3.031 Euro (vgl. Tabelle 12).

<sup>23</sup> Nur 905 der befragten 1.101 Betriebe machten Angaben zu ihrer Lohnsumme. Entsprechend würde die Summe zu gering ausfallen. Aus diesem Grund werden die Betriebe mit Angaben für die Auswertung unter Berücksichtigung ihrer Betriebsgröße und ihrer Branche stärker gewichtet, so dass sie repräsentativ für die Grundgesamtheit sind.

Tabelle 12: Bruttodurchschnittslohn pro Beschäftigten nach Branchen, Betriebsgrößen und Regionen 2014, in Euro

Branche/Betriebsgröße/Region	Bruttodurchschnittslohn pro Beschäftigtem	
	pro Vollzeitäquivalent	pro Beschäftigtem
Land- und Forstwirtschaft	1.926	1.783
Verarbeitendes Gewerbe	2.475	2.386
Baugewerbe	2.322	2.216
Handel und Reparatur	1.909	1.516
Verkehr, Information, Kommunikation	2.179	2.084
Unternehmensnahe Dienstleistungen	2.307	1.971
Erziehung und Unterricht	2.134	1.848
Gesundheits- und Sozialwesen	2.718	1.940
Übrige Dienstleistungen	1.679	1.279
Öffentliche Verwaltung	3.076	2.434
1 bis 4 Beschäftigte	1.782	1.441
5 bis 9 Beschäftigte	2.022	1.610
10 bis 49 Beschäftigte	2.328	1.982
50 bis 249 Beschäftigte	2.408	2.148
250 und mehr Beschäftigte	2.933	2.647
<b>Thüringen</b>	<b>2.381</b>	<b>2.057</b>
Ostdeutschland	2.509	2.146
Westdeutschland	3.031	2.530

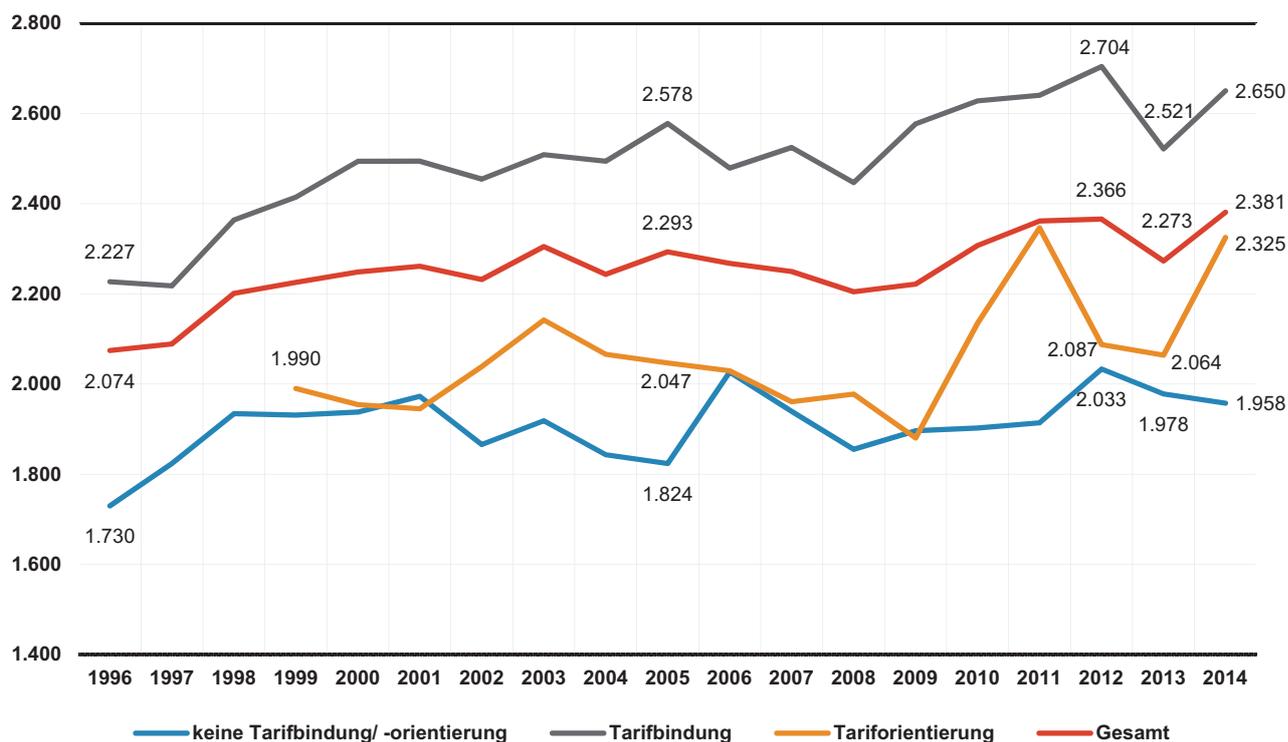
Quelle: IAB-Betriebspanel Welle 2014, Juni 2014.

## Beschäftigte in tarifgebundenen Betrieben erzielen die höchsten Löhne

In Tarifverträgen ist neben den Arbeitsbedingungen auch die Vergütung geregelt. Da Tarifverträge regelmäßigen Anpassungen unterliegen, sind die Entwicklung der Lohnsumme pro Beschäftigtem (in Vollzeitäquivalenten) sowie ein Vergleich zwischen Betrieben mit Tarifbindung, Tariforientierung und keiner Tarifbindung/-orientierung von besonderer Bedeutung. Abbildung 24 zeigt, dass die monatliche reale Lohnsumme pro Beschäftigtem (in Vollzeitäquivalenten) bei Tarifbindung (2.650 Euro) deutlich höher ist als bei Tariforientierung (2.325 Euro) und bei keiner Tarifbindung/-orientierung (1.958 Euro).

Für die Analyse wurde die reale Lohnsumme pro Beschäftigtem (in Vollzeitäquivalenten) betrachtet.<sup>24</sup> Der nominale Lohn gibt die jeweils aktuelle Vergütung für die getätigte Arbeit an und lässt somit weder Aussagen über den Geldwert noch über die Kaufkraft zu. Dahingegen werden im realen Lohn die Veränderungen des Preisniveaus (Inflation oder Deflation) berücksichtigt. Im Zeitverlauf lässt sich erkennen, dass es nur wenige Reallohnsteigerungen gab. Diese wurden vor allem in Betrieben mit Tarifbindung realisiert. Insbesondere zwischen 2000 und 2008 waren die Reallöhne nahezu konstant. Hier lässt sich die viel diskutierte Lohnzurückhaltung in Deutschland deutlich erkennen (vgl. Abbildung 24).

<sup>24</sup> Die reale Lohnsumme wird mit Hilfe eines Verbraucherpreisindizes vom Statistischen Bundesamt (vgl. [https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Preise/Verbraucherpreisindizes/Tabellen/\\_VerbraucherpreiseKategorien.html;jsessionid=1D7C1DC85F91E81E597E4A4C983EEF56.cae3?cms\\_gtp=145110\\_slot%253D2&https=1](https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Preise/Verbraucherpreisindizes/Tabellen/_VerbraucherpreiseKategorien.html;jsessionid=1D7C1DC85F91E81E597E4A4C983EEF56.cae3?cms_gtp=145110_slot%253D2&https=1)) berechnet. Zur Ermittlung des VPI wird ein repräsentativer Warenkorb verwendet der die durchschnittliche Preisentwicklung aller Preise und Dienstleistungen repräsentiert.

**Abbildung 24: Reallohn je Beschäftigtem (in Vollzeitäquivalenten) nach Tarifbindung/ -orientierung in Thüringen 1996 bis 2014, in Euro**

Quelle: IAB-Betriebspanel Welle 2014, Juni des jeweiligen Jahres. In Preisen von 2014.

Eine Differenzierung der Ergebnisse nach Branchen bestätigt die Abhängigkeit des Lohnniveaus vom Grad der Tarifbindung/-orientierung. Sie zeigt, dass in Thüringen die höchsten Löhne in stark tarifgebundenen und tariforientierten Betrieben gezahlt wurden (vgl. Abbildung 24). Auch innerhalb der Branchen schwankte der durchschnittliche Lohn stark damit, ob der Betrieb tarifgebunden/-orientiert ist oder nicht. Im Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens lag der Lohn tariforientierter oder tarifgebundener Betriebe mit 2.970 Euro pro Beschäftigtem (in Vollzeitäquivalenten) deutlich über dem Lohn der Betriebe ohne Tarifanbindung (1.901 Euro pro Beschäftigtem (in Vollzeitäquivalenten)). Im Bereich der übrigen Dienstleistungen wurden in tarifgebundenen oder tariforientierten Betrieben mit 1.741 Euro pro Beschäftigtem (in Vollzeitäquivalenten) die niedrigsten Löhne gezahlt. In Betrieben dieser Branche ohne Tarifanbindung war der Lohn mit 1.549 Euro pro Beschäftigtem (in Vollzeitäquivalenten) noch geringer.

Ein Vergleich zwischen den Branchen zeigt, dass sowohl der Durchschnittslohn als auch die Angleichungsquote zwischen Branchen variiert. Die höchsten Löhne wurden in Thüringen in der öffentlichen Verwaltung realisiert. Hier lag der Bruttodurchschnittslohn bei 3.076 Euro pro Vollzeitäquivalent. Allerdings lag der Pro-Kopf-Lohn mit 2.434 Euro deutlich niedriger, was auf einen großen Anteil von Teilzeitkräften hindeutet. Die geringsten Löhne wurden in den übrigen Dienstleistungen realisiert. Hier betrug der durchschnittliche Lohn 1.679 Euro pro Vollzeitäquivalent und 1.279 Euro pro Kopf. In einigen Branchen lag der Durchschnittslohn in Thüringen über dem ostdeutschen Durchschnitt, in einigen Branchen darunter. Die größten Unterschiede lassen sich im Bereich Erziehung und Unterricht und in der öffentlichen Verwaltung beobachten, wo Thüringen mehrere hundert Euro unter dem ostdeutschen Durchschnitt lag. Im Baugewerbe war der durchschnittliche Lohn in Thüringen hingegen höher als in Ostdeutschland. Insgesamt zeigt sich, dass sich der Bruttodurchschnittslohn und der Durchschnittslohn pro Vollzeitäquivalent in Thüringen weniger stark voneinander unterschieden als in Ost- und in Westdeutschland. Dies weist auf eine geringere Anzahl von Teilzeitkräften als im deutschen Durchschnitt hin (vgl. Tabelle 12).

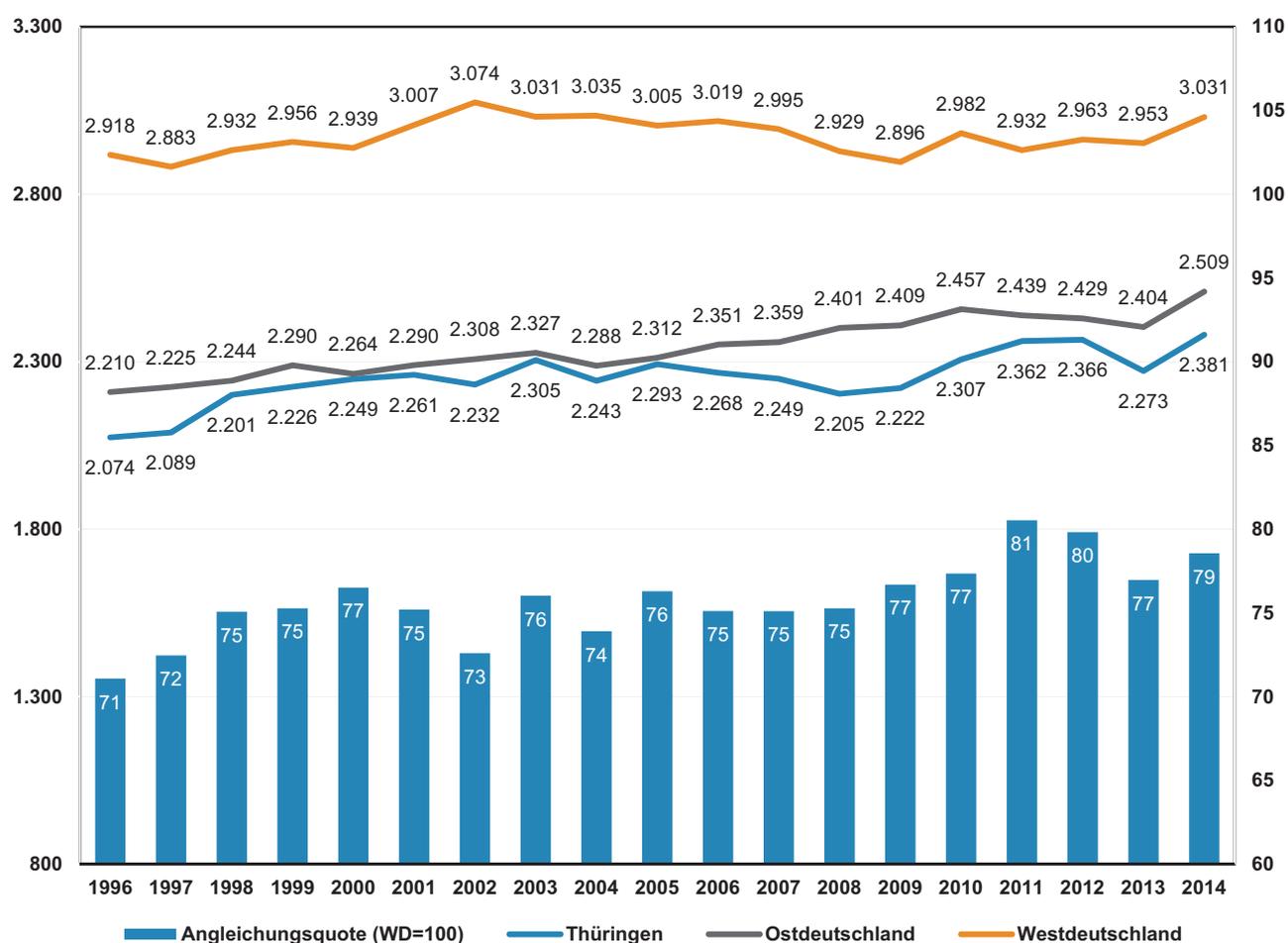
Eine Differenzierung der Thüringer Durchschnittslöhne nach Betriebsgröße zeigt, dass die Löhne mit der Zahl der Beschäftigten eines Betriebes zunehmen. So wurde in Großbetrieben mit 250 oder mehr Beschäftigten über 1.100 Euro mehr pro Beschäftigtem (in Vollzeitäquivalenten) gezahlt als in den

Kleinstbetrieben. In Ost- und Westdeutschland war dieser Lohnunterschied zwischen den Betriebsgrößen noch stärker ausgeprägt als in Thüringen.

## Großer Lohnunterschied zu Westdeutschland bleibt bestehen

Der Bruttodurchschnittslohn pro Beschäftigtem betrug im Juni 2014 nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels in Thüringen 2.057 Euro. Damit liegt der Bruttodurchschnittslohn deutlich unter dem Lohn in Westdeutschland (2.530 Euro) und entsprach nur 81 Prozent des Westlohns. Vergleicht man den Lohn pro Beschäftigtem (in Vollzeitäquivalenten), fällt der Unterschied noch größer aus. Hier erzielten Thüringer Beschäftigte nur 79 Prozent des Lohns westdeutscher Beschäftigter (vgl. Abbildung 25). Somit lag die Lohnangleichung der Thüringer Betriebe 2014 bei 79 Prozent und damit zwei Prozentpunkte über dem Wert von 2013, jedoch immer noch knapp 3 Prozentpunkte unter dem Wert von 2011.

**Abbildung 25: Reallohn je Beschäftigtem (in Vollzeitäquivalenten) nach Regionen in Euro und Angleichungsquote in Thüringen in Prozent, 1996 bis 2014**



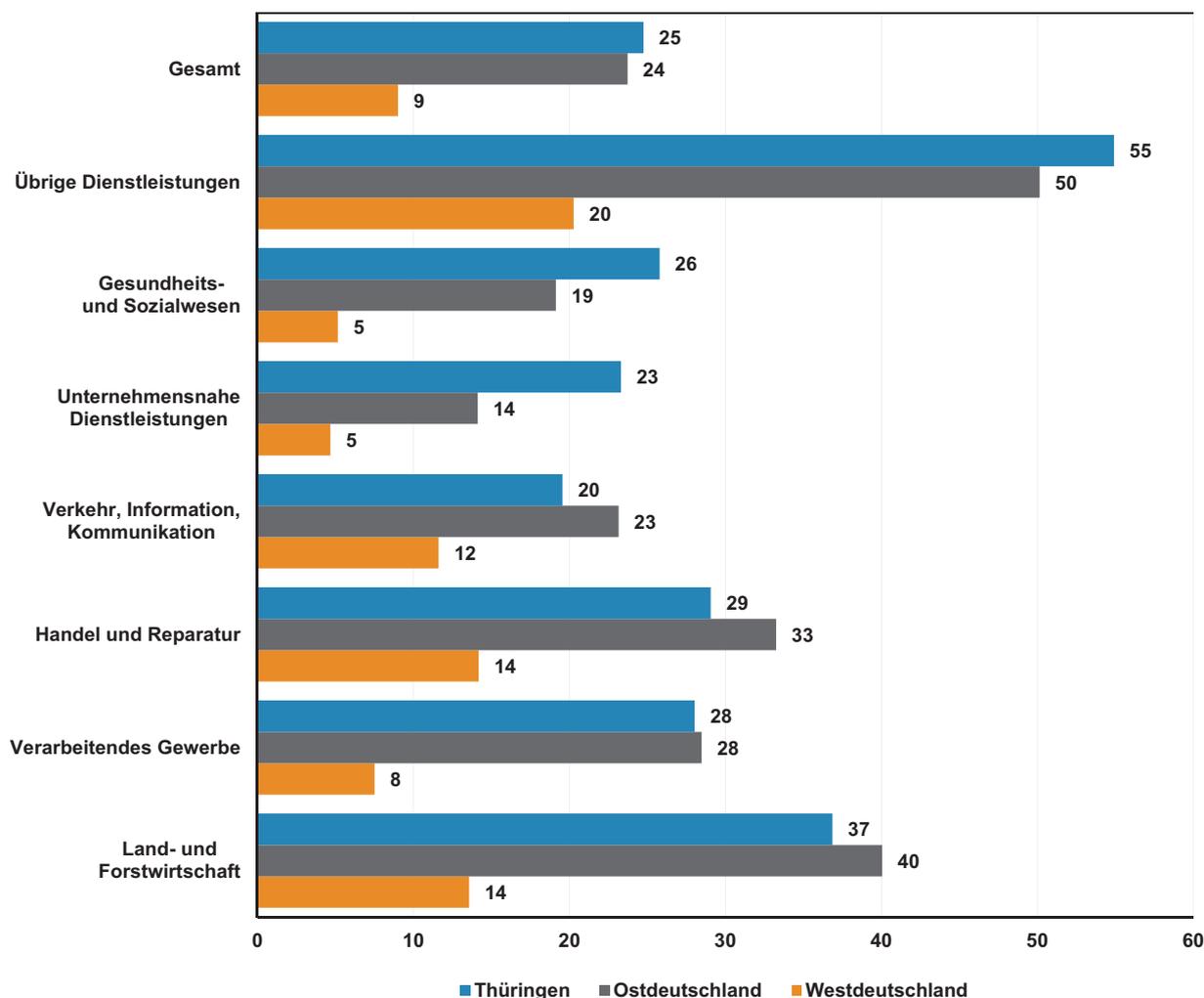
Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2014, Stand jeweils Juni; Westdeutschland = 100 Prozent.

Seit Mitte der 1990er Jahre haben sich die bestehenden Lohnunterschiede zwischen Thüringen und Westdeutschland kaum verändert. Die Angleichungsquote von Thüringen (Westdeutschland = 100) schwankt zwischen 71 und 81 Prozent (vgl. Abbildung 25). Seit 2009 liegt sie auf einem relativ hohen Niveau von mindestens 77 Prozent, fiel in der ganzen Zeit jedoch geringer aus als in Ostdeutschland. Hier schwankte sie seit Mitte der 1990er Jahre zwischen 76 und 83 Prozent. Im Jahr 2014 erreichte die Angleichungsquote in Ostdeutschland wieder ihren Höchststand von 2009 und 2011 und lag bei 83 Prozent. Im Vergleich zu den anderen ostdeutschen Bundesländern wurde in Thüringen also ein relativ niedriger Lohn erzielt.

## 4.2 Mindestlohn

Die Einführung des gesetzlichen flächendeckenden Mindestlohns war bereits im Frühjahr 2014 bekannt. Im dritten Quartal dieses Jahres wurden die Betriebe innerhalb des IAB-Betriebspanels gefragt, ob und wie viele ihrer Mitarbeiter weniger als den zukünftigen Mindestlohn von 8,50 Euro erhalten und auch ob diese von dem Mindestlohn betroffen wären. 25 Prozent der Betriebe in Thüringen gaben an, dass sie Beschäftigte haben, die von der Mindestlohneinführung betroffen wären. In Ostdeutschland waren es 24 Prozent und in Westdeutschland 9 Prozent.

**Abbildung 26: Anteil der Betriebe mit Beschäftigten mit einem Stundenlohn unter 8,50 Euro nach Branchen und Regionen 2014, in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel Welle 2014, zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2014. Es werden nur Beschäftigte, die von keiner Ausnahmeregel des Mindestlohngesetzes betroffen sind, erfasst. Die Branchen "Bergbau, Energie, Wasser, Abfall", "Finanz- und Versicherungsdienstleistungen" und "Organisationen ohne Erwerbszweck" werden generell aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht ausgewiesen. Die Branchen „Baugewerbe“ und „öffentliche Verwaltung“ werden aufgrund geringer Fallzahlen nicht dargestellt. Der Anteil der Betriebe mit Beschäftigten unter 8,50 Euro ist in diesen Branchen sehr gering.

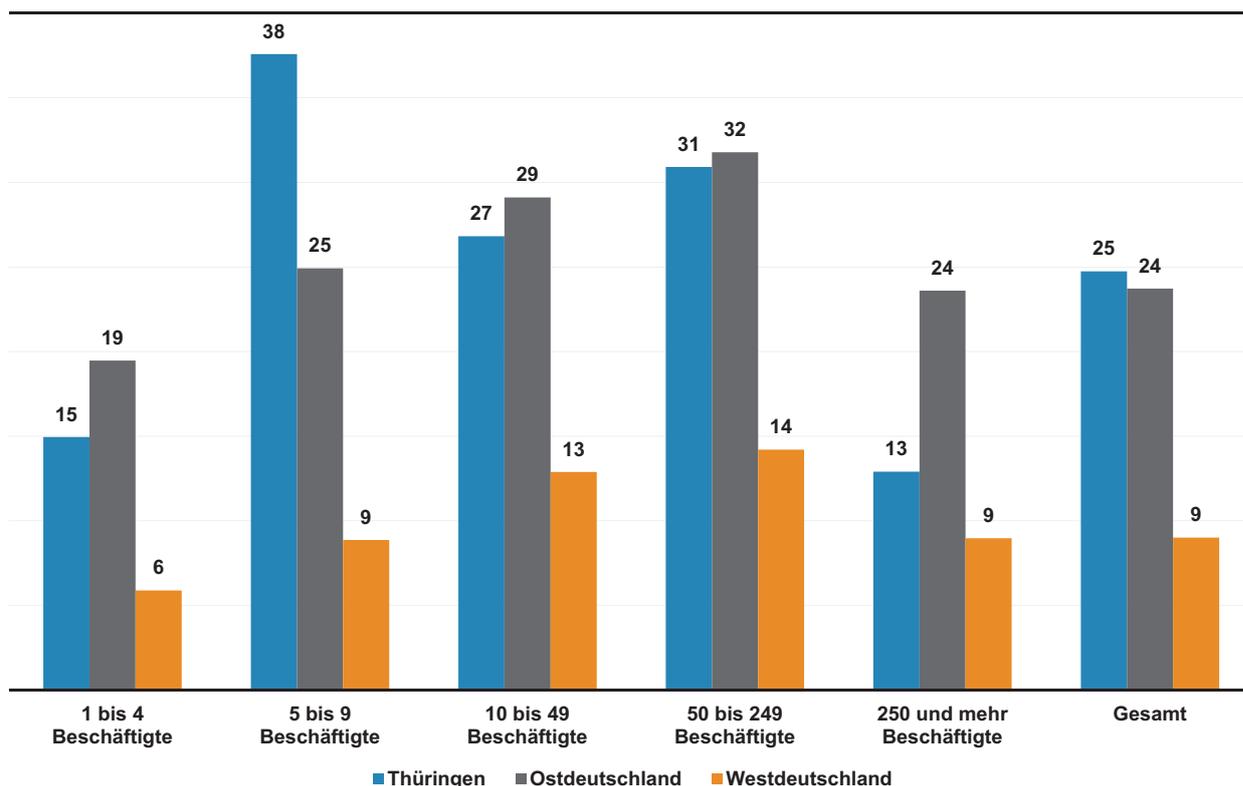
Die Betriebe, die angaben, dass sie Beschäftigte mit Stundenlöhnen unter 8,50 Euro haben, sind unterschiedlich stark in den einzelnen Branchen vertreten. In den übrigen Dienstleistungen gaben 55 Prozent der Betriebe in Thüringen (50 Prozent in Ostdeutschland) an, dass sie Beschäftigte hätten, die von einem Mindestlohn profitieren würden, da sie weniger als 8,50 Euro pro Stunde bekämen und nicht von Ausnahmeregelungen betroffen seien (vgl. Abbildung 26). Danach gab es zudem einen großen Anteil an Betrieben mit Beschäftigten unter der Mindestlohnschwelle in der Land- und Forstwirtschaft (37 Prozent), Handel und Reparatur (29 Prozent), dem verarbeitenden Gewerbe (28 Prozent) und dem Gesundheits- und Sozialwesen (26 Prozent). Hingegen waren das Baugewerbe und die öffentliche Verwaltung kaum betroffen,

was aufgrund des bereits bestehenden Mindestlohns im Bauhauptgewerbe, im Dachdeckerhandwerk, im Elektrohandwerk, im Gerüstbau und bei den Malern und Lackierern sowie den Tarifverträgen im öffentlichen Dienst nicht überraschend ist. (Diese Branchen können aufgrund der geringen Fallzahlen nicht ausgewiesen werden.). Die Verteilung der Branchen, die in Westdeutschland vom Mindestlohn betroffen sind, ähneln denen in Thüringen. Allerdings waren hier anteilmäßig deutlich weniger Betriebe betroffen, so nur 20 Prozent aller Betriebe in den übrigen Dienstleistungen. In allen anderen Branchen war der Anteil der Betriebe mit Beschäftigten unter dem Mindestlohn noch deutlich geringer.

### Großbetriebe in Thüringen zahlen häufig mehr als 8,50 Euro

In Thüringen sind die meisten vom Mindestlohn betroffenen Betriebe (38 Prozent) innerhalb der Gruppe der Kleinbetriebe mit fünf bis neun Beschäftigten zu finden. Nur 13 Prozent der Großbetriebe in Thüringen hatten Beschäftigte, die weniger als 8,50 Euro verdienen und unter den Mindestlohn fallen werden. Dies ist in Einklang damit, dass das Lohnniveau in Großbetrieben am höchsten ist. Allerdings entlohnten nur wenige Kleinbetriebe mit bis zu vier Beschäftigten ihre Mitarbeiter unter 8,50 Euro (15 Prozent in Thüringen und 19 Prozent in Ostdeutschland). Im Vergleich mit Ostdeutschland zeigt sich, dass dort der Anteil der Betriebe mit Beschäftigten unter 8,50 Euro Stundenlohn bei den mittelgroßen Betrieben am höchsten war (vgl. Abbildung 27). Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Betriebe mit Beschäftigten, die weniger als 8,50 Euro pro Stunde bezahlt bekamen vor allem in den kleineren und mittleren Betrieben zu finden sind.

**Abbildung 27: Anteil der Betriebe mit Beschäftigten mit einem Stundenlohn unter 8,50 Euro nach Betriebsgrößen und Regionen 2014, in Prozent**



Quelle: Quelle: IAB-Betriebspanel Welle 2014, zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2014. Es werden nur Beschäftigte, die von keiner Ausnahmeregel des Mindestlohngesetzes betroffen sind, erfasst.

## Thüringer Betriebe haben bereits vorher Löhne an den kommenden Mindestlohn angepasst

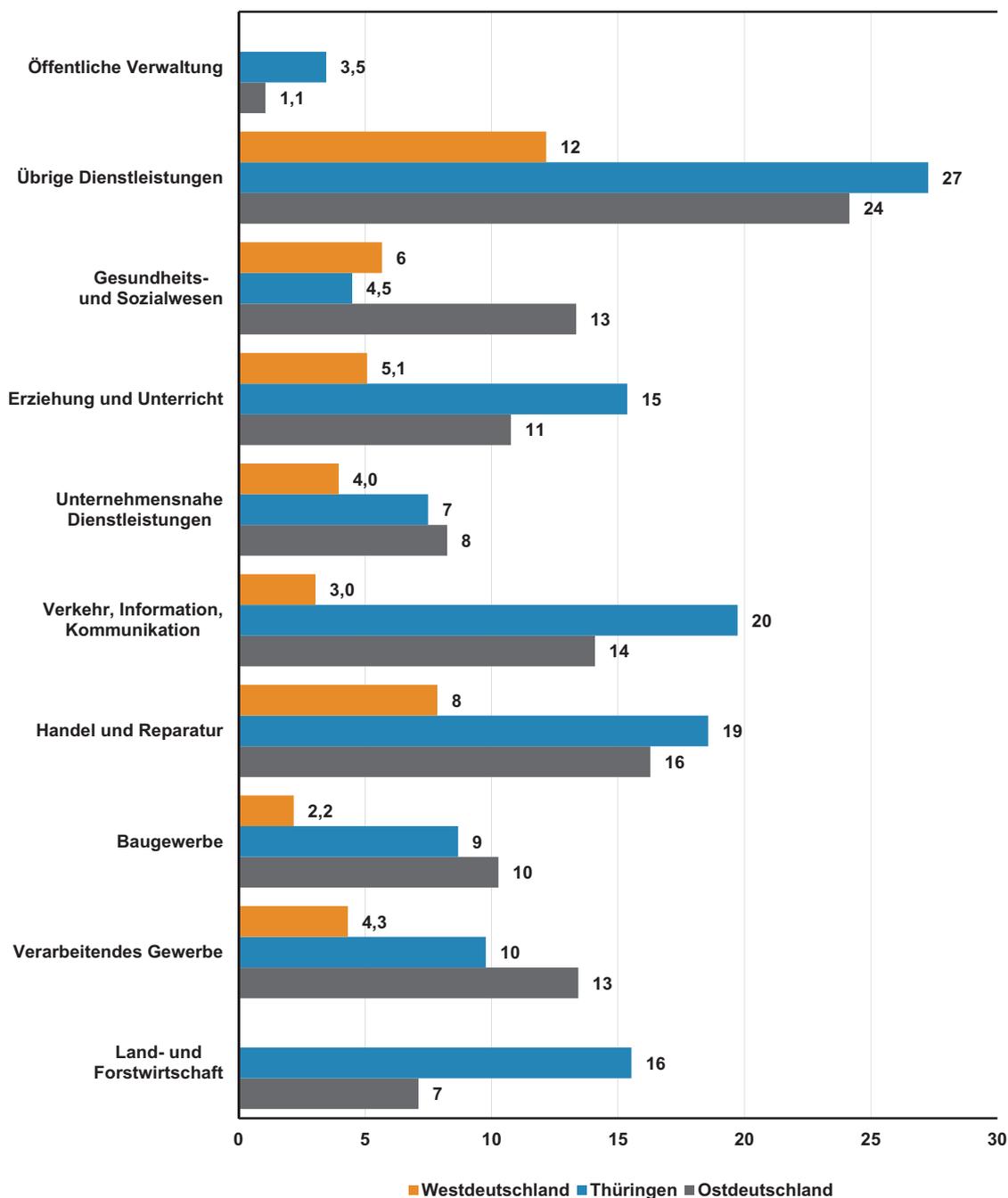
In Thüringen haben bereits 13 Prozent der Betriebe im dritten Quartal 2014 ihre Stundenlöhne teilweise aufgrund des kommenden Mindestlohns angepasst. In Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen und Sachsen-Anhalt ist der Anteil der Betriebe, die bereits Löhne angepasst haben, noch höher. Hier haben bereits 14 bis 17 Prozent der Betriebe Stundenlöhne aufgrund des Mindestlohns erhöht. Allerdings ist in diesen drei Bundesländern auch der Anteil der Beschäftigten, die trotzdem noch unter dem Mindestlohn entlohnt werden, größer als in Thüringen. Insgesamt ist Thüringen nach Berlin, das ostdeutsche Bundesland, dessen Beschäftigte zum Befragungszeitpunkt am seltensten unter dem Mindestlohn entlohnt werden (vgl. Tabelle 13).

**Tabelle 13: Beschäftigte mit einem Stundenlohn unter 8,50 Euro und Stundenlohnanpassungen an den bevorstehenden Mindestlohn nach Regionen 2014, in Prozent**

	<b>Anteil der Betriebe mit Beschäftigten mit einem Stundenlohn unter 8,50 Euro</b>	<b>Anteil der Beschäftigten mit einem Stundenlohn unter 8,50 Euro</b>	<b>Anteil der Betriebe mit Stundenlohnveränderungen in Vorbereitung auf den bevorstehenden Mindestlohn</b>
Thüringen	24,7	8,6	12,8
Brandenburg	22,5	11,9	11,8
Berlin	11,1	4,4	8,6
Mecklenburg-Vorpommern	23,9	11,8	15,3
Sachsen	31,1	13,0	17,1
Sachsen-Anhalt	28,5	13,6	14,2
Ostdeutschland	23,7	10,6	13,4
Westdeutschland	9,0	2,8	5,6

Quelle: IAB-Betriebspanel Welle 2014, zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2014. Es werden nur Beschäftigte, die von keiner Ausnahmeregel des Mindestlohngesetzes betroffen sind, erfasst.

**Abbildung 28: Anteil der Betriebe mit Stundenlohnveränderungen für die bevorstehende Einführung des Mindestlohns nach Branchen und Regionen 2014, in Prozent**



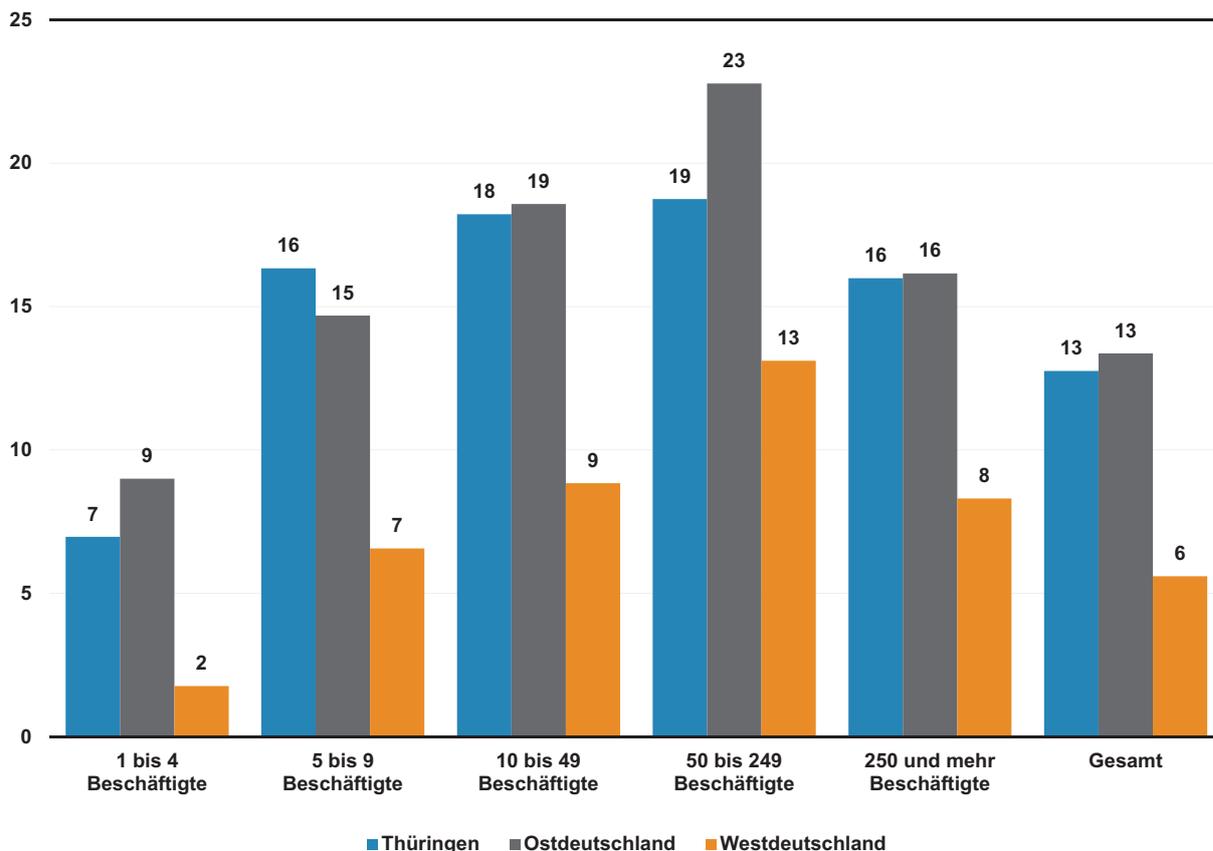
Quelle: IAB-Betriebspanel Welle 2014, Stichtag 30. Juni 2014. Die Branchen "Bergbau, Energie, Wasser, Abfall", "Finanz- und Versicherungsdienstleistungen" und "Organisationen ohne Erwerbszweck" werden generell aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht ausgewiesen. Aufgrund geringer Fallzahlen können für Westdeutschland keine Angaben für die öffentliche Verwaltung und die Land- und Forstwirtschaft gemacht werden.

Hinsichtlich der vorzeitigen Anpassung von Stundenlöhnen sind deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Branchen erkennbar. Im Bereich der übrigen Dienstleistungen haben bereits 27 Prozent der Betriebe Stundenlöhne angepasst. Ebenfalls relativ viele Betriebe haben in den Branchen Verkehr, Information und Kommunikation, Handel und Reparatur, Erziehung und Unterricht und Land- und Forstwirtschaft die Löhne zuvor angepasst. Hingegen wurden in anderen Branchen teilweise noch gar keine Anpassungen vorgenommen. Ein ähnliches Bild zeigt sich in Ostdeutschland. Hier haben 13 Prozent der Betriebe bereits vor der Mindestlohneinführung Stundenlöhne angepasst. Allerdings sind die Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen weniger stark ausgeprägt als in Thüringen (vgl. Abbildung 28).

Innerhalb der Kleinstbetriebe mit bis zu vier Beschäftigten haben die wenigsten Betriebe bereits Stundenlöhne angepasst. Allerdings ist der Anteil der Beschäftigten mit einem Stundenlohn unter 8,50 Euro in dieser Gruppe auch am geringsten. In allen anderen Betriebsgrößenklassen haben hingegen 13 bis 19 Prozent der Betriebe bereits im Jahr 2014 Anpassungen vorgenommen (vgl. Abbildung 29).

Für die Analyse wurden die Betriebe konkret gefragt, ob sie bereits aufgrund des Mindestlohns ihre Löhne angepasst haben. Es ist aber möglich, dass sie Löhne angepasst haben und dies nicht als Folge des Mindestlohns werten (zumindest in ihrer Außendarstellung). Entsprechend kann die Zahl der Betriebe mit Anpassungen unterschätzt sein und die erläuterten Ergebnisse sind als Untergrenze zu verstehen.

**Abbildung 29: Anteil der Betriebe mit Stundenlohnveränderungen für die bevorstehende Einführung des Mindestlohns nach Betriebsgrößen und Regionen 2014, in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel Welle 2014, zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2014.

**Tabelle 14: Beschäftigte mit einem Stundenlohn unter 8,50 Euro und Stundenlohnanpassungen an bevorstehenden Mindestlohn nach Tarifbindung und -orientierung in Thüringen 2014, in Prozent**

	<b>Anteil der Betriebe mit Beschäftigten mit einem Stundenlohn unter 8,50 Euro</b>	<b>Anteil der Betriebe mit Stundenlohnveränderungen in Vorbereitung auf den bevorstehenden Mindestlohn</b>	<b>Anteil der Beschäftigten mit einem Stundenlohn unter 8,50 Euro</b>
Betriebe mit Tarifbindung	26	14	7
Betriebe mit Tariforientierung	28	12	8
Betriebe ohne Tarifbindung/-orientierung	34	12	13

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2014, zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2014. Es werden nur Beschäftigte, die von keiner Ausnahmeregel des Mindestlohngesetzes betroffen sind, erfasst.

Insgesamt waren 30 Prozent der Thüringer bzw. ostdeutschen Betriebe im Jahr 2014 direkt von der Mindestlohneinführung betroffen. Dies umfasst Betriebe, die bereits ihre Stundenlöhne so angepasst haben, dass keiner der Beschäftigten mehr unter dem Mindestlohn verdient; solche, die zwar betroffen sind, aber zum Zeitpunkt der Befragung (drittes Quartal 2014) noch keine Anpassungen vorgenommen haben, und letztendlich die Betriebe, die teilweise schon Stundenlöhne angepasst haben. Innerhalb der Betriebe, die keinen Tarifvertrag anwenden bzw. sich an einem Tarifvertrag orientieren, liegt die Betroffenheit mit 34 Prozent etwas höher (vgl. Tabelle 14). Tarifgebundene Betriebe sind hingegen nur mit 26 Prozent in Thüringen bzw. 20 Prozent in Ostdeutschland betroffen und Betriebe, die sich an einem Tarifvertrag orientieren, mit 28 Prozent in Thüringen und mit 30 Prozent in Ostdeutschland. Hinsichtlich erster Stundenlohnveränderungen unterschieden sich Betriebe mit Tarifbindung nur leicht von Betrieben ohne Tarifbindung. Der Anteil der Betriebe, die bereits Anpassungen vorgenommen hatten (14 Prozent) lag leicht über dem Anteil der tariforientierten (12 Prozent) und dem der Betriebe ohne tarifliche Orientierung oder Bindung (12 Prozent). Der Anteil der Beschäftigten mit einem Stundenlohn unter 8,50 Euro war in Betrieben ohne Tarifbindung oder –orientierung etwa doppelt so groß wie in Betrieben, die sich an einem Tarifvertrag binden oder orientieren.

## 5 Fachkräftebedarf, Aus- und Weiterbildung

Gut ausgebildete Fachkräfte sind für die Betriebe eine tragende Säule zur Sicherung der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit sowie des Wachstums. Der demografische Wandel und die damit einhergehende Verschiebung der Altersstruktur können jedoch dazu führen, dass die Betriebe in den kommenden Jahren mit einem Rückgang potenzieller Arbeitskräfte, insbesondere Fachkräfte, konfrontiert sind. Daher ist die Sicherung von Fachkräften, d.h. Personen mit Berufsausbildung oder einem Hochschulabschluss, eine der wichtigsten Elemente der mittel- und langfristigen Unternehmenspolitik.

Bereits jetzt haben Betriebe zum Teil Schwierigkeiten, ihren Bedarf an Fachkräften zu decken. Im Jahr 2014 erwarteten 25 Prozent der Betriebe in Thüringen, dass sie Schwierigkeiten bekommen werden, benötigte Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu finden. Damit waren Thüringer Betriebe etwas optimistischer Fachkräfte zu finden als Betriebe in Ostdeutschland (28 Prozent) oder Westdeutschland (30 Prozent). Insbesondere mittlere und große Betriebe äußerten Bedenken, dass sie es schaffen werden, den Fachkräftebedarf zu decken. 57 Prozent der Betriebe mit 50 bis 249 Mitarbeitern und 58 Prozent der Betriebe mit mehr als 250 Mitarbeitern sahen es als problematisch an, benötigte Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen.

### 5.1 Deckung des Fachkräftebedarfs

In Thüringen lag der Fachkräftebedarf<sup>25</sup> im ersten Halbjahr 2014 bei über 60 Tausend Fachkräften. In diesem Zeitraum stellten die Betriebe 39 Tausend Fachkräfte ein, während zum Stichtag 30.06. noch 22 Tausend Stellen unbesetzt waren, die mindestens eine Berufsausbildung erforderten. Insgesamt belief sich der Fachkräftebedarf in Ostdeutschland auf über 500 Tausend. 33 Prozent davon betraf Thüringer Betriebe, die Fachkräfte einstellten bzw. suchten. Dieser Anteil war um 6 Prozentpunkte höher als im Jahr 2013.

#### Fort- und Weiterbildung wichtigste Strategien gegen Fachkräftemangel

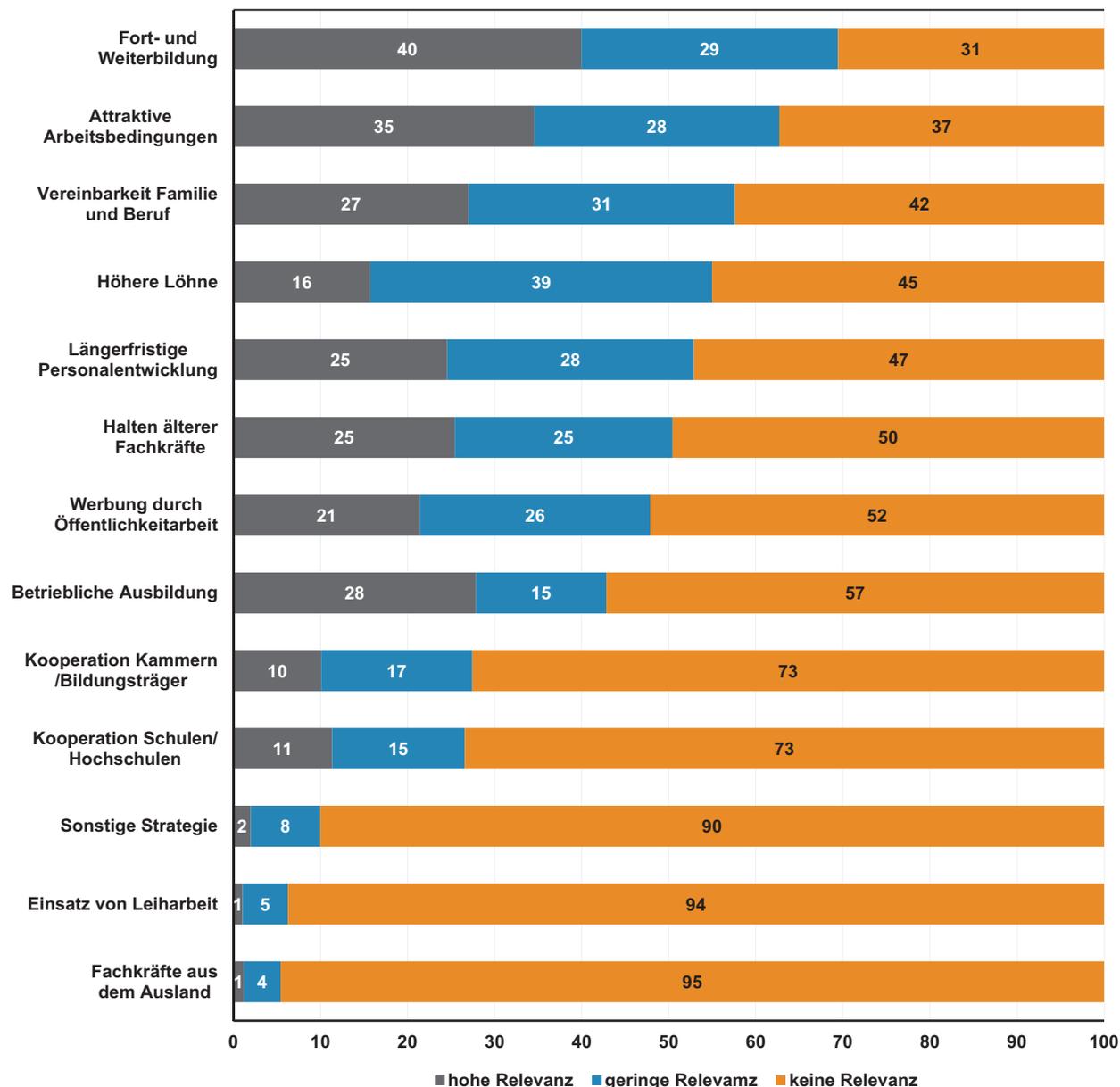
Zur Sicherung der Fachkräfte zeichnen sich in Thüringen vier wesentliche Strategien ab, mit deren Hilfe einem möglichen Mangel entgegen gewirkt werden soll: Fort- und Weiterbildung (40 Prozent hohe Bedeutung), attraktive Arbeitsbedingungen (35 Prozent), betriebliche Ausbildung (28 Prozent) sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf (27 Prozent).<sup>26</sup> Den Einsatz von Fachkräften aus dem Ausland sehen nur ein Prozent der Betriebe als wichtige Strategie um den Fachkräftebedarf zu sichern. Der in Kapitel 3 bereits analysierte geringe Einsatz von Leiharbeitern zeigt sich auch in der Auswertung der Strategien: lediglich ein Prozent sieht den Einsatz von Leiharbeitern als wichtig an, 94 Prozent messen dieser Strategie zur Deckung des Fachkräftebedarfs keine Bedeutung bei (vgl. Abbildung 30).

Die Beteiligung an der Ausbildung junger Menschen und die daraus resultierende Sicherung von Fachkräften ist für alle Betriebe eine wichtige Strategie. Insbesondere große Betriebe messen der beruflichen Ausbildung im eigenen Betrieb eine hohe Bedeutung bei: Knapp 61 Prozent der Betriebe mit 50 bis 249 Mitarbeitern und über 72 Prozent der Betriebe mit 250 und mehr Mitarbeitern sahen die betriebliche Ausbildung als wichtige Strategie gegen Fachkräftemangel. Zudem war der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe unter den größeren Betrieben höher als bei kleinen Betrieben, die unter Umständen die Anforderungen an einen Ausbildungsbetrieb nicht erfüllen können. Eine detaillierte Analyse zur betrieblichen Ausbildung, insbesondere der Übernahme von Ausbildungsabsolventen, erfolgt im ersten Teil dieses Kapitels.

<sup>25</sup> Der Fachkräftebedarf wird dabei als die Summe der eingestellten und der nicht besetzten Stellen für Fachkräfte im zurückliegenden Halbjahr verstanden. Fachkräfte sind Beschäftigte mit Tätigkeiten, deren Ausübung einen Berufsabschluss, einen Hochschulabschluss- bzw. Fachhochschulabschluss voraussetzen.

<sup>26</sup> In Ostdeutschland sind attraktive Arbeitsbedingungen (46 Prozent), Fort- und Weiterbildung (45 Prozent) und Vereinbarkeit von Beruf und Familie (35 Prozent) die wichtigsten Kanälen zur Sicherung von Fachkräften. Im ostdeutschen Durchschnitt wird dem Halten älterer Fachkräfte (30 Prozent) eine höhere Bedeutung beigemessen als der betrieblichen Ausbildung (28 Prozent), die in Thüringen zu den vier wichtigsten Strategien gehört.

**Abbildung 30: Relevanz verschiedener Strategien zur Sicherung des Fachkräftebestands und zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs in Thüringen 2014, in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2014, Stichtag 30. Juni 2014. Antwort auf die Frage: „Welche Bedeutung haben die folgenden Strategien für Ihren Betrieb/Ihre Dienststelle, um den betrieblichen Fachkräftebestand zu sichern und zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken?“<sup>27</sup>

<sup>27</sup> Dabei sollen sich die Betriebe zu folgenden Strategien äußern und jeweils nach hoher, geringer und keiner Bedeutung klassifizieren: Forcierte eigene betriebliche Ausbildung von Fachkräften; Forcierte Fort- und Weiterbildung von Mitarbeitern; Längerfristige spezifische Personalentwicklung von Mitarbeitern; Ältere Fachkräfte länger im Betrieb halten; Verstärkter Einsatz von Leiharbeit; Anwerben von Fachkräften aus dem Ausland; Bereitschaft, höhere Löhne zu zahlen; Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern; Attraktive Arbeitsbedingungen schaffen; Kooperation mit Schulen und Hochschulen; Kooperation mit Kammern und Bildungsträgern; Werben für den eigenen Betrieb durch Öffentlichkeitsarbeit; Sonstige Strategien.

Neben der betrieblichen Ausbildung ist die Weiterbildung der Mitarbeiter eine wichtige Strategie der Betriebe, um den Fachkräftebedarf langfristig zu decken und die Mitarbeiter an den Betrieb zu binden. Für 40 Prozent der Betriebe ist Fort- und Weiterbildung eine wichtige Strategie zur Sicherung von Fachkräften. Auch hier zeigt sich, dass vornehmlich große Betriebe dieser Strategie besondere Bedeutung beimessen (über 71 Prozent der Betriebe mit 50 bis 249 Mitarbeitern und knapp 82 Prozent der Betriebe mit 250 und mehr Mitarbeitern). Laut einer Studie des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie sehen kleine Unternehmen einen geringeren Bedarf an Weiterbildung als andere Unternehmen.<sup>28</sup>

Arbeitsbedingungen und stressbedingte Arbeitsausfälle sind in den vergangenen Jahren zunehmend in den Fokus der politischen und gesellschaftlichen Diskussion gerückt. Dies spiegelt sich auch in den Strategien zur Fachkräftesicherung wider. Ein positives Betriebsklima und gute Arbeitsbedingungen können die Identifikation und Bindung zum Arbeitgeber stärken und Arbeitnehmerabgänge reduzieren. Über alle Betriebsgrößen hinweg wird diese Strategie als relevant angesehen und reicht von 41 Prozent in den Kleinstbetrieben bis hin zu 69 Prozent in den Großbetrieben. Daher untersucht der zweite Teil des Kapitels die betrieblichen Maßnahmen zur Gestaltung der Arbeit. Neben der Weiterbildung wird die Zusammensetzung der Belegschaft, d.h. der Anteil der Frauen bei der Einstellung und die Arbeitsqualität, die die Anzahl der Überstunden einschließt, untersucht.

## 5.2 Ausbildung - insbesondere Übernahme von Ausbildungsabsolventen

Um eine betriebliche Ausbildung anzubieten, muss der Betrieb nach dem Berufsbildungsgesetz<sup>29</sup> (BBiG) und der Handwerksordnung<sup>30</sup> (HwO) festgelegte Anforderungen erfüllen. Neben einem fachlich und persönlich geeigneten Ausbilder in den Betrieben muss auch eine geeignete Ausbildungsstätte vorhanden sein. Diese Charakteristika werden durch die dafür zuständigen Kammern geprüft. Das IAB-Betriebspanel bietet die Möglichkeit, die zur Ausbildung berechtigten Betriebe bzw. die Betriebe, die wirklich ausbilden zu identifizieren<sup>31</sup> und detailliert zu analysieren.

### Ausbildungsberechtigung und -beteiligung in Thüringen höher als in Ostdeutschland

Bereits in den vergangenen Jahren hat sich in Thüringen eine positive Entwicklung des Anteils ausbildungsberechtigter Betriebe gezeigt. Die Ausbildungsberechtigung liegt in Thüringen seit 2007 leicht über dem ostdeutschen Durchschnitt. 2014 waren 51 Prozent der Betriebe in Thüringen ausbildungsberechtigt. Der Anteil lag in Ostdeutschland mit 47 Prozent leicht unter und in Westdeutschland mit 55 Prozent leicht über dem Anteil in Thüringen. Dabei zeigt sich für alle Regionen, dass größere Betriebe häufiger eine Ausbildungsberechtigung besaßen als kleinere Betriebe. In Thüringen durften 35 Prozent der Kleinstbetriebe ausbilden (Ostdeutschland 37 Prozent, Westdeutschland 39 Prozent), während 53 Prozent der Betriebe mit 5 bis 9 Beschäftigten in Thüringen ausbildungsberechtigt waren (Ostdeutschland 47 Prozent, Westdeutschland 58 Prozent). Der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe innerhalb der Großbetriebe lag in Thüringen bei 95 Prozent, während in Ostdeutschland 87 Prozent und in Westdeutschland 91 Prozent der Großbetriebe eine Ausbildungsberechtigung besaßen (vgl. Abbildung 31).

Um zu untersuchen ob neben der Betriebsgröße noch weitere Betriebseigenschaften einen Einfluss auf die Ausbildungsberechtigung haben, wurde in einer Regression der Zusammenhang zwischen der Ausbildungsberechtigung und verschiedener Betriebscharakteristika, wie beispielsweise der Branche, Anteil der Hoch- und Niedrigqualifizierten, als auch der Anteil der Frauen und das Betriebsalters untersucht. Allerdings zeigt sich, dass vor allem die Betriebsgröße in Thüringen entscheidend ist. Zudem sind Betriebe,

<sup>28</sup> Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi): Fachkräfte sichern- Weiterbildung in kleinen und mittelgroßen Unternehmen (KMU), 2012.

<sup>29</sup> Siehe: Berufsbildungsgesetz vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931), das zuletzt durch Artikel 22 des Gesetzes vom 25. Juli 2013 (BGBl. I S. 2749) geändert wurde. Abrufbar unter <http://www.bmbf.de/pub/berufsbildungsgesetz.pdf> [Stand 12.12.2014]

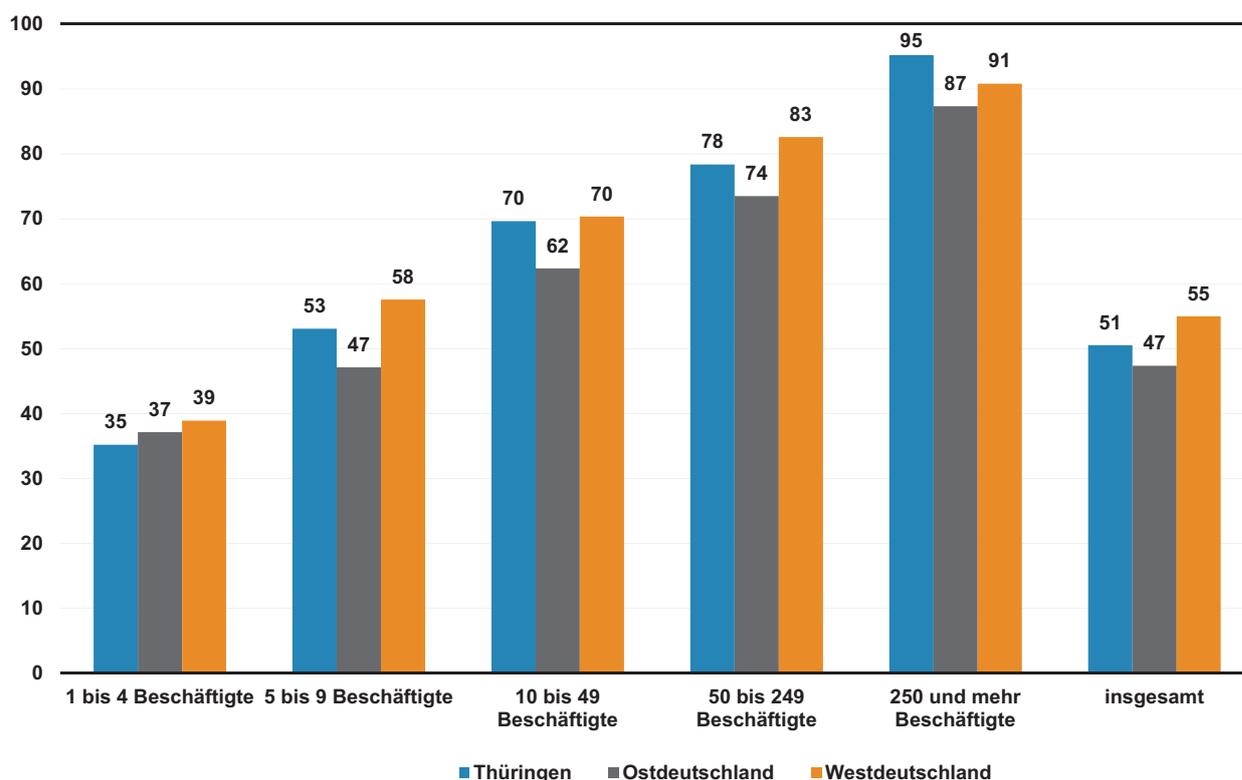
<sup>30</sup> Siehe: Handwerksordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 24. September 1998 (BGBl. I S. 3074; 2006 I S. 2095), die zuletzt durch Artikel 19 des Gesetzes vom 25. Juli 2013 (BGBl. I S. 2749) geändert wurde. Abrufbar unter <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/hwo/gesamt.pdf>. [Stand 12.12.2014].

<sup>31</sup> Die entsprechende Frage im IAB- Betriebspanel lautet: „Erfüllt dieser Betrieb/diese Dienststelle die bestehenden gesetzlichen Voraussetzungen zur Berufsausbildung? Zu den gesetzlichen Voraussetzungen gehören persönlich und fachlich geeignete Ausbilder und eine geeignete Ausbildungsstätte!“.

die seit 2010 gegründet wurden deutlich seltener ausbildungsberechtigt als Betriebe, die bereits vor 1990 gegründet wurden (um 30 Prozentpunkte).

Wie die Strategien der Betriebe zur Deckung ihres Fachkräftebedarfs gezeigt haben, ist die betriebliche Ausbildung im eigenen Betrieb von großer Bedeutung. Eine Differenzierung der Ausbildungsberechtigung nach Betrieben mit Fachkräftebedarf (des ersten Halbjahres 2014) zeigt, dass der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe mit 67 Prozent deutlich größer war als in Betrieben ohne Fachkräftebedarf (51 Prozent). Hier könnte aber auch ein Zusammenhang zur Betriebsgröße bestehen: größere Betriebe waren häufiger ausbildungsberechtigt (vgl. Abbildung 31) und erwarteten eher Schwierigkeiten Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu rekrutieren.

**Abbildung 31: Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe an allen Betrieben nach Betriebsgrößen und Regionen 2014, in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel Welle 2014, Stichtag 30. Juni 2014

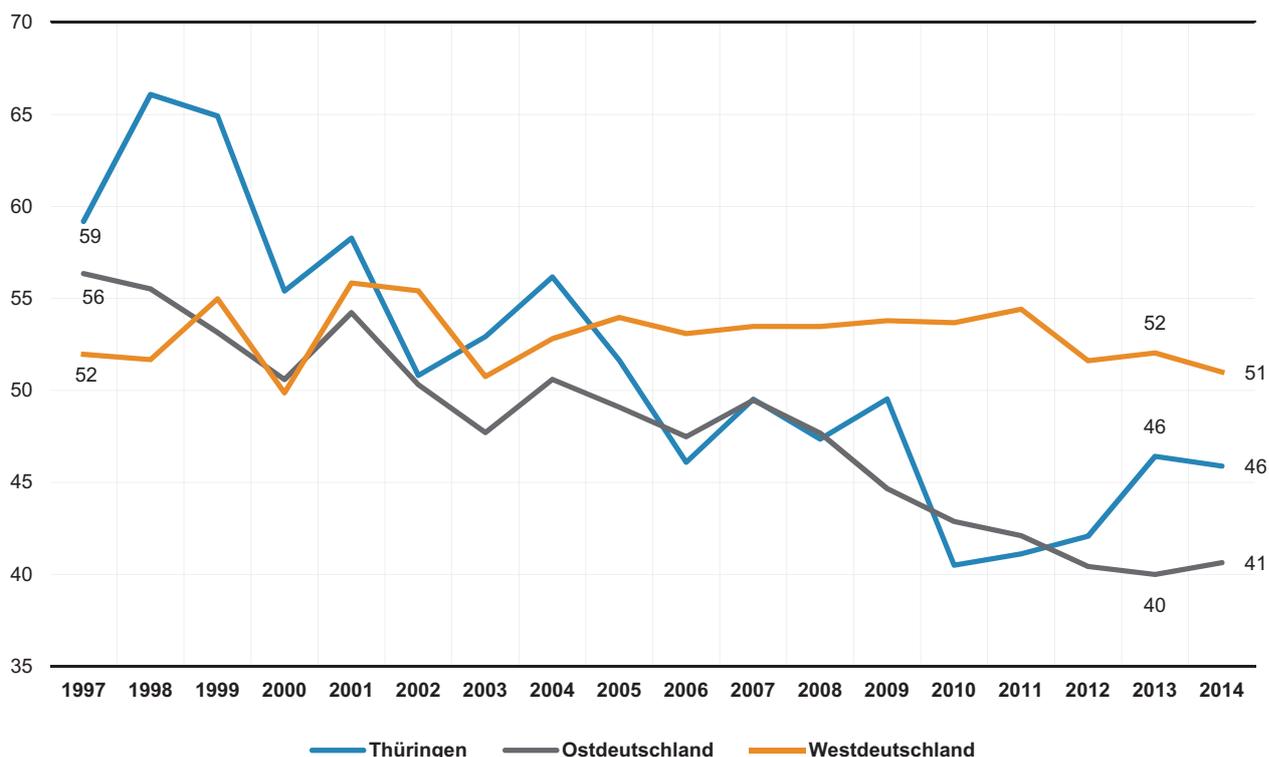
### Betriebliche Ausbildungsbeteiligung seit 2013 stabil

Seit Ende der 1990er Jahre ist die Ausbildungsbeteiligung sowohl in Thüringen als auch in Ostdeutschland von einem Abwärtstrend geprägt. So fiel diese in Thüringen von 66 Prozent (1998) auf 40 Prozent im Jahr 2010. Seit 2010 ist die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Thüringen wieder gestiegen und lag 2014 wie auch im Vorjahr bei 46 Prozent. Das heißt aber auch, dass mehr als die Hälfte der ausbildungsberechtigten Betriebe nicht ausgebildet hat. In Ostdeutschland ist der negative Trend zumindest gestoppt und die Ausbildungsbeteiligung lag 2014 leicht über der im Vorjahr bei 41 Prozent. Somit wurde die betriebliche Ausbildungsbasis - gemessen an allen Betrieben mit Ausbildungsberechtigung - in Thüringen besser als in Ostdeutschland, aber schlechter als in Westdeutschland ausgeschöpft. Hier lag die Ausbildungsbeteiligung dauerhaft auf einem relativ konstanten Niveau und erreichte 51 Prozent im Jahr 2014 (vgl. Abbildung 32).

Die Ausbildungsbeteiligung der ausbildungsberechtigten Betriebe unterscheidet sich sehr stark zwischen den einzelnen Branchen. So war sie in den unternehmensnahen Dienstleistungen mit 28 Prozent und im Gesundheits- und Sozialwesen mit 35 Prozent besonders niedrig; in der öffentlichen Verwaltung mit 74 Prozent hingegen besonders hoch.

Mit der Betriebsgröße steigt die Ausbildungsbeteiligung stetig an. So bildeten in Thüringen 26 Prozent der Kleinstbetriebe aus und nahezu alle ausbildungsberechtigten Großbetriebe (93 Prozent). Dabei lag die Ausbildungsbeteiligung insbesondere bei den Kleinbetrieben mit 4 bis 9 Mitarbeitern in Thüringen mit 44 Prozent über der Ausbildungsbeteiligung in Ostdeutschland (33 Prozent). Auch innerhalb der Großbetriebe war die Ausbildungsbeteiligung ausbildungsberechtigter Betriebe in Thüringen höher als in Ostdeutschland (88 Prozent).

**Abbildung 32: Ausbildungsbeteiligung ausbildungsberechtigter Betriebe nach Regionen 1997 bis 2014, in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel Welle 2014, Stichtag 30. Juni 2014<sup>32</sup>

Berechnet man den Anteil der Auszubildenden an allen Beschäftigten in allen ausbildungsberechtigten Betrieben in Thüringen, dann lag dieser über alle Betriebsgrößen hinweg bei ca. 4 Prozent. Somit lassen sich die Unterschiede in der Ausbildungsbeteiligung der Betriebe vor allem durch Größeneffekte erklären. In Großbetrieben bildeten zwar fast alle Betriebe aus, aber der Anteil der Auszubildenden an allen Beschäftigten war relativ klein. In Kleinst- und Kleinbetrieben bildeten vielleicht nicht alle Betriebe stetig aus, aber ein Auszubildender ist anteilig an der Gesamtbelegschaft relativ bedeutend. Entsprechend ist das Verhältnis von Auszubildenden gegenüber der Gesamtbelegschaft über alle Betriebsgrößen hinweg recht konstant.

<sup>32</sup> Unterschiede zu Veröffentlichungen des IAB können sich dadurch ergeben, dass Betriebe nur mit Beamtenanwärter/innen und Betriebe, die zwar Ausbildungsplätze angeboten haben, aber keine besetzt haben, hier nicht als ausbildende Betriebe gezählt werden.

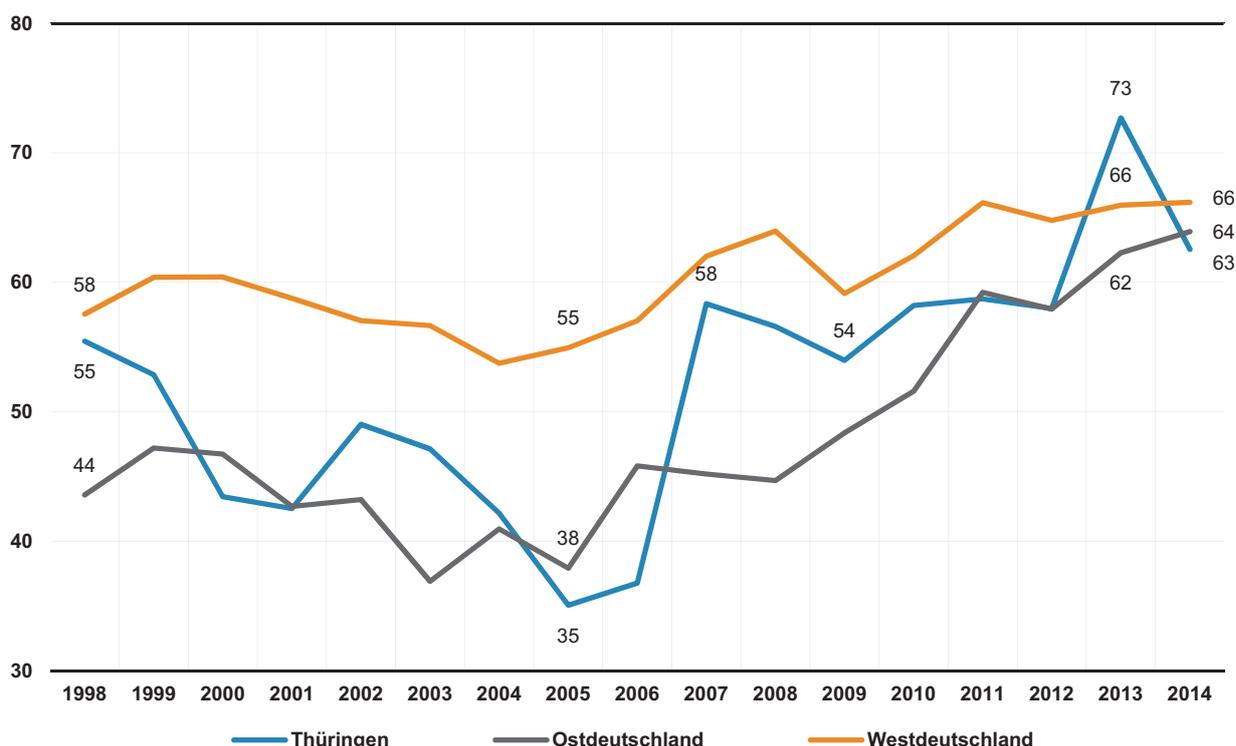
## Übernahme von Ausbildungsabsolventen

Die Sicherung potentieller Fachkräfte wird durch die betriebliche Ausbildung und eine anschließende Übernahme angestrebt. Während Thüringer Betriebe 2013 mit einer Übernahmekquote von 73 Prozent Spitzenreiter in der Übernahme von Ausbildungsabsolventen waren, fiel die Quote 2014 deutlich ab und lag, wie in den Jahren zuvor, mit 63 Prozent leicht unter dem Niveau von Ostdeutschland (64 Prozent) und Westdeutschland (66 Prozent).

Im Jahr 2014 waren die Unterschiede zwischen den Regionen demnach sehr gering. Überall wurden fast zwei Drittel aller Ausbildungsabsolventen in ihren Ausbildungsbetrieb übernommen. Die Jugendlichen, die einen Ausbildungsplatz besetzten und einen Abschluss erlangten, besaßen somit gute Chancen am Arbeitsmarkt. Der rapide Anstieg der Übernahmekquote in Thüringen im Jahr 2013 wurde jedoch größtenteils wieder revidiert. Allerdings lag der Anteil der Übernahmen im zeitlichen Vergleich immer noch auf einem sehr hohen Niveau. Zu Zeiten sehr hoher Arbeitslosigkeit in Ostdeutschland war die Übernahmekquote in Thüringen in den ersten Jahren nach der Jahrtausendwende auf bis zu 35 Prozent zurückgegangen (vgl. Abbildung 33).

Der Anteil der übernommenen Ausbildungsabsolventen schwankte zwischen den Betriebsgrößenklassen. So übernahmen Großbetriebe 82 Prozent ihrer Absolventen, Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten 70 Prozent und Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten noch 56 Prozent. Klein- und Kleinstbetriebe übernahmen 22 Prozent der Absolventen. Eine Aussage dazu, wie lange diese in den Betrieben verbleiben, ist im Rahmen des IAB-Betriebspanels nicht möglich.

**Abbildung 33: Übernahmekquoten von Auszubildenden nach Regionen 1998 bis 2014, in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel Wellen 1998 bis 2014, zum Zeitpunkt der Befragung jeweils im dritten Quartal. Anteil der übernommenen Auszubildenden und derer, die übernommen werden sollen, an allen Auszubildenden mit Abschluss im jeweiligen Kalenderjahr.

In Thüringen übernahmen 53 Prozent der Betriebe, die im Jahr 2014 bis zum Zeitpunkt der Befragung Ausbildungsabsolventen hatten, alle Absolventen. Damit lag Thüringen leicht hinter Ostdeutschland mit knapp 57 Prozent zurück. Von den Thüringer Betrieben, die nicht alle Auszubildenden übernahmen, konnten jedoch 38 Prozent mindestens einen Auszubildenden übernehmen (in Ostdeutschland 39,5 Prozent).

### 5.3 Betriebliche Maßnahmen zur Gestaltung der Arbeit

Betriebliche Weiterbildung rückt immer mehr in den Fokus von Betrieben und Politik und ist eines der wichtigsten Instrumente für Betriebe, um ihren Fachkräftebedarf zu decken und Mitarbeiter weiterzubilden. Eine stärkere Mitarbeiterbindung und ein verbesserter Wissenstransfer führen zu höherer Leistungs- und Innovationsbereitschaft und verbessern die Wettbewerbsfähigkeit. Zudem bleiben Mitarbeiter durch Weiterbildungen im Bereich neuer Technologien auf dem aktuellen Forschungsstand. Im IAB-Betriebspanel wird erhoben, inwieweit sich Betriebe an der Weiterbildung ihrer Mitarbeiter durch Freistellung und/oder (teilweise) Kostenerstattung beteiligen. Entsprechend geben die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels Aufschluss über das Engagement der Betriebe. Die tatsächliche Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten wird dadurch jedoch nicht wiedergegeben, da zum einen nicht alle Weiterbildungsmaßnahmen vom Arbeitgeber gefördert werden und zum anderen nicht alle Weiterbildungsangebote vom Arbeitnehmer genutzt werden.

#### Mehrheit der Betriebe fördert Weiterbildung ihrer Mitarbeiter

Abbildung 34: Anteil der Betriebe, die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter finanzieren nach Regionen 1997 bis 2014, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Wellen 1997 bis 2014, jeweils 1. Halbjahr; Werte für die Jahre 1998, 2002, 2004 und 2006 liegen nicht vor.

Im ersten Halbjahr 2014 unterstützten 55 Prozent der Thüringer Betriebe ihre Beschäftigten bei der Weiterbildung durch Freistellung oder Kostenübernahme. Im Vergleich zu 1997 stieg dieser Anteil um insgesamt 13 Prozentpunkte. Dieser Aufwärtstrend wurde in den Jahren 2000 und 2001 sowie 2009 und 2010 unterbrochen und ist wahrscheinlich der jeweils konjunkturell schlechteren Lage geschuldet. Demnach scheinen Betriebe in Zeiten größerer Unsicherheit weniger in ihre Mitarbeiter zu investieren. Der Anteil der Mitarbeiter, die an Weiterbildungsprogrammen teilnehmen, ist unter den jungen Mitarbeitern besonders hoch. In Phasen des wirtschaftlichen Abschwungs werden weniger junge Arbeitnehmer eingestellt und an erfahrenen Mitarbeitern festgehalten. Durch den geringen Anteil der jungen Arbeitnehmer ging der Anteil der Weiterbildungsmaßnahmen zurück.<sup>33</sup> Zwischen Ostdeutschland und Thüringen sind bei der Förderung der

<sup>33</sup> Brunella, Giorgio (2009): „The effect of economic downturns on apprenticeships and initial workplace training: a review of the

Weiterbildung über den Zeitverlauf und seit 2009 auch in der Höhe kaum Unterschiede zu erkennen (vgl. Abbildung 34).

Die Weiterbildungsbeteiligung ist sowohl über Branchen, als auch über Betriebsgrößenklassen unterschiedlich verteilt. Während in den Branchen Erziehung und Unterricht sowie im Gesundheits- und Sozialwesen 98 Prozent bzw. 87 Prozent der Betriebe Weiterbildung förderten, lag der Anteil in den Branchen Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe, Land- und Forstwirtschaft und in den übrigen Dienstleistungen unter 50 Prozent (vgl. Tabelle 15).

**Tabelle 15: Anteil der Betriebe, die Weiterbildung fördern an allen Betrieben und Anteil der Beschäftigten mit geförderter Weiterbildung an allen Beschäftigten nach Branchen, Betriebsgrößen und Regionen 2014, in Prozent**

Betriebsgröße/ Branche/ Region	Anteil der Beschäftigten mit geförderter Weiterbildung	Anteil der Betriebe, die Weiterbildung fördern
Land- und Forstwirtschaft	39	48
Verarbeitendes Gewerbe	33	45
Baugewerbe	24	39
Handel und Reparatur	40	53
Verkehr, Information, Kommunikation	43	52
Unternehmensnahe Dienstleistungen	39	56
Erziehung und Unterricht	63	98
Gesundheits- und Sozialwesen	57	87
Übrige Dienstleistungen	30	35
Öffentliche Verwaltung	42	76
1 bis 4	29	42
5 bis 9	33	51
10 bis 49	36	72
50 bis 249	46	91
250 und mehr	39	99
<b>Thüringen</b>	<b>39</b>	<b>55</b>
Berlin	35	56
Brandenburg	37	55
Mecklenburg-Vorpommern	39	59
Sachsen	37	53
Sachsen-Anhalt	34	58
Ostdeutschland	37	55
Westdeutschland	34	53

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2014, 1. Halbjahr 2014. Die Branchen "Bergbau, Energie, Wasser, Abfall", "Finanz- und Versicherungsdienstleistungen" und "Organisationen ohne Erwerbszweck" werden aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht ausgewiesen.

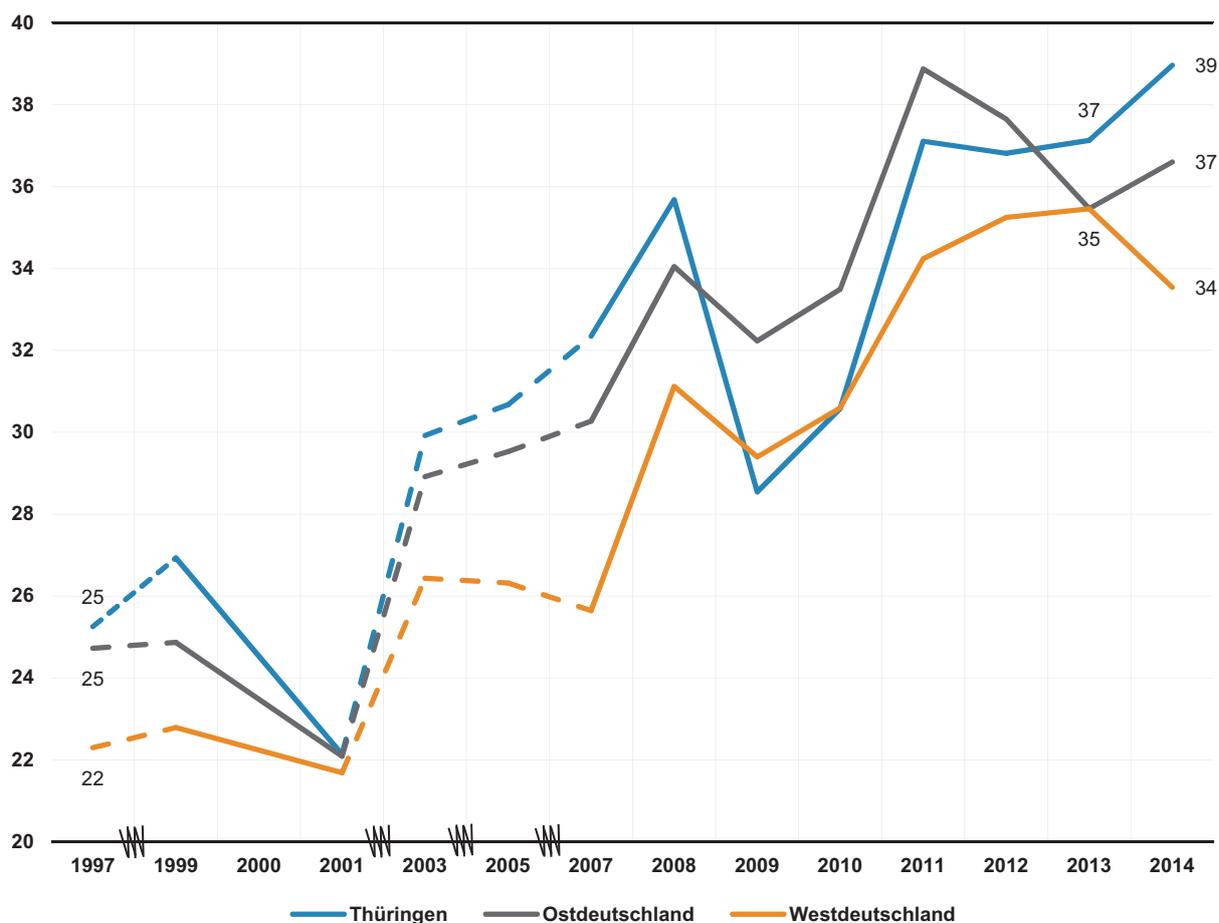
Betriebe, die selten Weiterbildung förderten, sind zudem in den Branchen verankert, in denen Betriebe besonders häufig erwarteten, dass sich Probleme in der Gewinnung von Fachkräften ergeben: In den Branchen Verkehr, Information, Kommunikation und dem Baugewerbe erwarteten über 50 Prozent der Betriebe, dass sie Schwierigkeiten bekommen werden, Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu finden. Gleichzeitig investierten Betriebe dieser Branchen mit am wenigsten in Weiterbildung (vgl. Tabelle 15).

Hinsichtlich der Weiterbildungsbeteiligung zwischen den Betriebsgrößenklassen zeigt sich, dass insbesondere größere Betriebe betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen unterstützten. So förderten (fast) alle Großbetriebe die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter, aber nur 42 Prozent der Kleinstbetriebe. Durchschnittlich lag der Anteil der Betriebe, die Weiterbildung förderten, sowohl in Thüringen als auch in Ostdeutschland bei 55 Prozent und schwankte in den einzelnen neuen Bundesländern zwischen 53 Prozent in Sachsen und 59 Prozent in Mecklenburg-Vorpommern.

## Thüringen mit hoher Weiterbildungsquote

In Thüringen beteiligten sich, wie oben gezeigt, 55 Prozent der Betriebe an Weiterbildungsmaßnahmen. Dies betraf jedoch nur 39 Prozent der Beschäftigten. Insgesamt erhielten im ersten Halbjahr 2014 knapp 350 Tausend Beschäftigte in Thüringen Unterstützung durch ihren Arbeitgeber. Anteilig wurden am meisten Mitarbeiter in mittelgroßen Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten bei der Weiterbildung unterstützt (vgl. Tabelle 15). Hier erhielt fast die Hälfte aller Beschäftigten eine geförderte Weiterbildung. Im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Bereich Erziehung und Unterricht waren es innerhalb des 1. Halbjahres 2014 mehr als die Hälfte der Beschäftigten. Im Baugewerbe war der Anteil mit knapp einem Viertel am geringsten. Zwischen den ostdeutschen Bundesländern waren die Unterschiede auch hinsichtlich der Zahl der Mitarbeiter relativ gering. Der Anteil der Beschäftigten schwankte zwischen 34 Prozent in Sachsen-Anhalt und 39 Prozent in Mecklenburg-Vorpommern sowie Thüringen.

**Abbildung 35: Anteil der Beschäftigten mit geförderter Weiterbildung nach Regionen 1997 bis 2014, in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel Wellen 1997 bis 2014, jeweils 1. Halbjahr; Werte für die Jahre 1998, 2002, 2004 und 2006 liegen nicht vor.

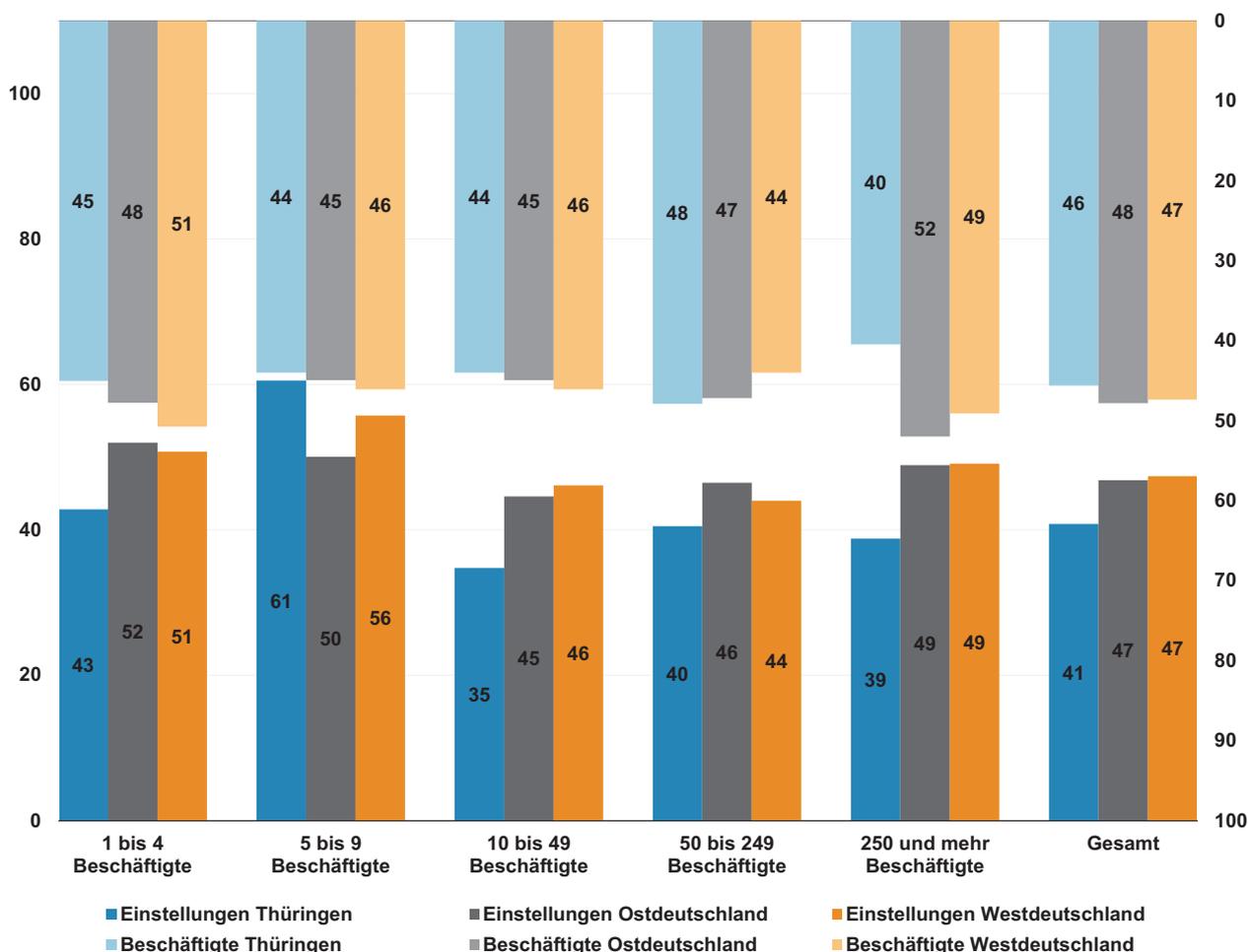
Die betriebliche Weiterbildungsquote ist der Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an allen Beschäftigten. Sie bezieht sich hier auf das erste Halbjahr des jeweiligen Jahres. Seit 2012 wurden in Thüringen anteilig mehr Beschäftigte bei Weiterbildungsmaßnahmen durch ihren Arbeitgeber unterstützt als in Ost- oder Westdeutschland. Sowohl für Thüringen als auch für Ost- und Westdeutschland ist seit 2001 ein

Aufwärtstrend in der Weiterbildungsquote zu erkennen, der nur durch einen Einbruch während der Finanzkrise im Jahr 2009 unterbrochen wurde. Die Weiterbildungsquote in Thüringen, Ost- und Westdeutschland war zudem sehr ähnlich und unterlag gleichen Trends. Es scheint wenig regionale Unterschiede gegeben zu haben (vgl. Abbildung 35).

### Anteil der Frauen bei Einstellung geringer als im ostdeutschen Durchschnitt

In Thüringen wurden im ersten Halbjahr 2014 für 41 Prozent der zu besetzenden Stellen Frauen eingestellt. Thüringen lag somit sowohl unter dem ost- (47 Prozent) als auch westdeutschen Durchschnitt (47 Prozent) (vgl. Abbildung 36). In allen Landesteilen war der Anteil der Frauen bei Einstellungen zudem geringer als der Anteil bereits beschäftigter Frauen. Dies erklärt den Rückgang des Frauenanteils in der Gesamtbeschäftigung. In Thüringen betrug der Unterschied im Frauenanteil 5 Prozentpunkte zwischen den Einstellungen und den bereits beschäftigten Frauen. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Einstellungen nur das erste Halbjahr umfassen und dass es generell möglich ist, Frauen vermehrt in der zweiten Jahreshälfte einzustellen. Dies könnte z.B. daher rühren, dass Schul- und Kindergartenjahre in der Regel im Frühherbst beginnen und Mütter nach einer Elternzeit erst zu diesem Zeitpunkt zurück in den Beruf kommen.

**Abbildung 36: Anteil der Frauen bei Einstellungen und innerhalb der Beschäftigten nach Betriebsgrößen und Regionen 2014, in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel Welle 2014, Zeitraum 1. Halbjahr 2014.

Der Frauenanteil bei Einstellungen war in Thüringen in kleinen Betrieben am größten. Bei Einstellungen in Kleinbetrieben lag er im ersten Halbjahr 2014 mit 61 Prozent sehr hoch und somit über dem Anteil von bereits beschäftigten Frauen (44 Prozent). In größeren Betrieben war der Anteil der Einstellungen von Frauen mit 35 Prozent bis 40 Prozent deutlich geringer. In Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten wurden lediglich 35 Prozent Frauen eingestellt, obgleich der Frauenanteil in dieser Betriebsgrößenklasse bei 44 Prozent lag. In Ost- und Westdeutschland schwankte der Frauenanteil in den Einstellungen weniger über die Betriebsgrößenklassen als in Thüringen und lag näher an dem jeweiligen Frauenanteil innerhalb der Beschäftigten.

Tabelle 16: Anteil der Frauen bei Einstellungen und Frauenanteil unter den Beschäftigten nach Branchen und Regionen 2014, in Prozent

Branche	Thüringen		Ostdeutschland		Westdeutschland	
	Einstellungen	Beschäftigte	Einstellungen	Beschäftigte	Einstellungen	Beschäftigte
Land- und Forstwirtschaft	32	34	27	29	51	37
Verarbeitendes Gewerbe	25	27	31	29	32	25
Baugewerbe	4	12	7	11	11	16
Handel und Reparatur	66	54	56	51	56	51
Verkehr, Information, Kommunikation	3	15	18	22	27	27
Unternehmensnahe Dienstleistungen	32	43	42	47	38	43
Erziehung und Unterricht	55	62	66	68	67	69
Gesundheits- und Sozialwesen	74	79	80	79	81	78
Übrige Dienstleistungen	51	64	62	60	64	60
Öffentliche Verwaltung	59	68	58	65	64	55
<b>Gesamt</b>	<b>41</b>	<b>46</b>	<b>47</b>	<b>48</b>	<b>47</b>	<b>45</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2014, 1. Halbjahr 2014 für Einstellungen, Stichtag 30. Juni 2014 für den Frauenanteil. Die Branchen "Bergbau, Energie, Wasser, Abfall", "Finanz- und Versicherungsdienstleistungen" und "Organisationen ohne Erwerbszweck" werden aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht ausgewiesen.

Die meisten Frauen wurden im Gesundheits- und Sozialwesen eingestellt. In Thüringen waren 74 Prozent aller eingestellten Mitarbeiter in dieser Branche Frauen. Allerdings lag dieser Anteil noch unter dem der bereits beschäftigten Frauen (79 Prozent). In Ost- und Westdeutschland war der Anteil der Frauen bei Einstellungen im Gesundheits- und Sozialwesen mit 80 und 81 Prozent noch höher und lag leicht über dem jeweiligen Anteil von bereits beschäftigten Frauen. Weiterhin wurden im Bereich Handel und Reparatur sowie der öffentlichen Verwaltung anteilmäßig viele Frauen eingestellt. Im Bereich Handel und Reparatur lag dieser Anteil (66 Prozent) sogar über dem der bereits beschäftigten Frauen (54 Prozent). Dies traf auch für Ost- und Westdeutschland zu und kann als Erklärung dafür herangezogen werden, dass der Frauenanteil in der Branche Handel und Reparatur deutschlandweit weiter angestiegen ist. Im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation sowie im Baugewerbe machten Frauen hingegen weniger als 5 Prozent der Einstellungen in Thüringen aus. In Ost- und Westdeutschland war der Anteil der Einstellungen in der Branche Verkehr, Information, Kommunikation mit 18 Prozent und 27 Prozent deutlich höher. Sowohl für Thüringen, als auch für Ost- und Westdeutschland lag der Frauenanteil innerhalb der Einstellungen deutlich unter dem der bereits Beschäftigten; das heißt, dass in diesen männerdominierten Branchen der Männeranteil weiter angestiegen ist (vgl. Tabelle 16). Insgesamt scheint sich die Segregation von Männern und Frauen durch Neueinstellungen zu verfestigen.

Tabelle 17: Anteil der Frauen in Führungspositionen nach Branchen, Betriebsgrößen, Gründungsjahr und Regionen 2014, in Prozent

Branche/ Betriebsgröße/ Gründungsjahr/ Region	Anteil
Land- und Forstwirtschaft	29
Verarbeitendes Gewerbe	22
Baugewerbe	12
Handel und Reparatur	42
Verkehr, Information, Kommunikation	23
Unternehmensnahe Dienstleistungen	27
Erziehung und Unterricht	65
Gesundheits- und Sozialwesen	56
Übrige Dienstleistungen	44
Öffentliche Verwaltung	40
1 bis 4 Beschäftigte	29
5 bis 9 Beschäftigte	37
10 bis 49 Beschäftigte	35
50 bis 249 Beschäftigte	35
250 und mehr Beschäftigte	29
Gründungsjahr vor 1990	34
Gründungsjahr zwischen 1990 und 1999	31
Gründungsjahr zwischen 2000 und 2009	37
Gründungsjahr ab 2010	38
<b>Thüringen</b>	<b>34</b>
Ostdeutschland	35
Westdeutschland	29

Quelle: IAB-Betriebspanel Welle 2014, Stichtag 30. Juni 2014. Die Branchen "Bergbau, Energie, Wasser, Abfall", "Finanz- und Versicherungsdienstleistungen" und "Organisationen ohne Erwerbszweck" werden aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht ausgewiesen.

Der Anteil der Frauen in Führungspositionen (erste oder zweite Führungsebene<sup>34</sup>) lag in Thüringen zur Jahresmitte 2014 bei 34 Prozent und damit nur knapp unter dem Anteil in Ostdeutschland (35 Prozent). In Westdeutschland war der Anteil mit 29 Prozent am geringsten (vgl. Tabelle 17).<sup>35</sup> Zudem lag der Anteil der Frauen in Führungspositionen in allen Regionen unter dem Anteil, der insgesamt im Betrieb beschäftigten Frauen. In den Branchen, in denen Frauen tendenziell seltener arbeiteten, wie z.B. im Baugewerbe (12 Prozent) oder im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation (23 Prozent), waren sie im gleichen oder sogar höherem Maße in der Führungsebene vertreten. Dieses Phänomen könnte darauf zurückzuführen sein, dass Frauen in Männerbranchen eher in der Administration tätig waren und deshalb mit größerer Wahrscheinlichkeit auch in einer Führungsposition. Im Gegensatz dazu waren sie in den Branchen mit

<sup>34</sup> Hierbei handelt es sich um die obersten beiden Führungsebenen in dem jeweiligen Betrieb. Diese Definition ist davon unabhängig, wie viele Führungsebenen vorhanden sind.

<sup>35</sup> Der Frauenanteil in den obersten beiden Führungsebenen wurde auch mit Hilfe einer Regression analysiert. Dabei wurde untersucht, welche Betriebscharakteristika mit dem Anteil der Frauen in der Führungsebene zusammenhängen. Es ist deutlich zu erkennen, dass die Betriebsgröße keine signifikante Rolle bei der Besetzung von Frauen in der Führungsebene spielte. Allerdings waren Brancheneffekte zu erkennen— in Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes, des Baugewerbes und im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation war der Frauenanteil in der Führungsebene höher als in der Basisbranche Land- und Forstwirtschaft. Betrachtet man beispielweise das Baugewerbe genauer, so erscheint es plausibel, dass die Frauen, die dort arbeiteten, keine schwere körperliche Tätigkeiten auf der Baustelle verrichteten sondern vorzugsweise in der Führungsebene tätig waren. In Organisationen ohne Erwerbszweck waren Frauen hingegen seltener in der Führungsebene. Neben der Branche war aber auch der Anteil der Frauen insgesamt entscheidend für den Anteil von Frauen in der Führungsebene. Wenn der Anteil der Frauen in der Führungsebene um ein Prozent höher lag, dann war auch der Anteil der Frauen in dem Betrieb um 0,86 Prozent höher. Darüber hinaus waren Frauen eher in jüngeren Betrieben in der Führungsebene tätig. Je später der Betrieb gegründet wurde, desto höher war die Wahrscheinlichkeit, eine Frau in der Führungsebene vorzufinden. Der Anteil der Frauen in der Führungsebene war unabhängig vom Jahresergebnis.

einem relativ hohen Frauenanteil in den Führungsebenen unterrepräsentiert. So zum Beispiel im Gesundheits- und Sozialwesen und der öffentlichen Verwaltung. Eine Ausnahme bildete hier der Bereich Erziehung und Unterricht.

Über die Betriebsgrößen hinweg lag der Anteil der Frauen in den beiden ersten Führungsebenen bei 34 Prozent und war nur in den Kleinst- und Großbetrieben mit 29 Prozent etwas geringer. Hingegen lässt sich erkennen, dass in jüngeren Betrieben etwas häufiger Frauen in Führungspositionen vorzufinden waren als in traditionsreicheren Betrieben (vgl. Tabelle 17).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Einstellungsquote von Frauen hinter dem Anteil der bereits beschäftigten Frauen lag. Konsequenterweise konnte kein Anstieg des Frauenanteils beobachtet werden. Zudem waren Frauen in Führungspositionen weiterhin unterrepräsentiert. Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung in der Führungsebene, die vor allem Frauen entgegenkommen würde, wurde seitens der Betriebe nicht verfolgt (vgl. folgender Abschnitt: Flexibilität bei der Arbeitszeit). Es ist somit davon auszugehen, dass der Anteil von Frauen sowohl insgesamt als auch in der Führungsebene in naher Zukunft weitestgehend unverändert bleiben wird.

### Flexibilität bei der Arbeitszeit

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf steht für Arbeitnehmer, insbesondere für Frauen, zunehmend im Fokus bei der Wahl ihrer Arbeitsstelle. Flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit, die Tätigkeit innerhalb einer Teilzeitstelle auszuführen, sind häufige Anforderungen der Beschäftigten an den Arbeitgeber. Insbesondere in potenziellen Führungspositionen kann jedoch der Wunsch nach Teilzeit zu Konflikten führen. Das IAB-Betriebspanel 2014 fragte nach der Möglichkeit von Teilzeit in Führungspositionen.<sup>36</sup> Lediglich in 13 Prozent der Betriebe in Thüringen und in 12 Prozent der Betriebe in Ostdeutschland war es überhaupt möglich, eine Führungsposition in Teilzeit auszuüben. Damit lagen Thüringen im Speziellen und Ostdeutschland im Allgemeinen hinter Westdeutschland zurück. Hier räumten 18 Prozent der Betriebe ihren Führungskräften diese Möglichkeit ein. In Thüringen nutzten 47 Prozent der Betriebe, die Teilzeit in der Führungsebene anboten, diese Möglichkeit, sowie 60 Prozent der Betriebe in Ostdeutschland. In Westdeutschland lag der Anteil sogar bei 62 Prozent. Auf alle Betriebe bezogen bedeutet dies, dass in Thüringen nur 6 Prozent und in Westdeutschland 11 Prozent der Betriebe Führungskräfte in Teilzeit vorzuweisen hatten.

Teilzeitbeschäftigte Führungskräfte stellten demnach für die wenigsten Betriebe ein aktuelles Thema dar. Nur 5 Prozent der Führungskräfte in Thüringen und Ostdeutschland und 7 Prozent in Westdeutschland waren Teilzeit beschäftigt, was im starken Kontrast zum allgemeinen Trend stand. Auf allen Hierarchiestufen waren in Thüringen 24 Prozent aller Beschäftigten in Teilzeit beschäftigt. Diese Diskrepanz zwischen dem Anteil von Teilzeit in den oberen und unteren Hierarchiestufen scheint ein Hinweis darauf zu sein, warum der Anteil von Frauen, die häufiger Teilzeit arbeiteten, in der Führungsebene so gering war.

### Flexibilität durch Arbeitszeitkonten ist von Betriebsgrößen abhängig

Neben dem Teilzeitvertrag kann Flexibilität in der Arbeitszeit den Arbeitnehmern auch durch Arbeitszeitkonten eingeräumt werden. Dabei können Arbeitszeitkonten von Gleitzeitmodellen bis hin zu Lebensarbeitszeitkonten, die längerfristige Auszeiten ermöglichen, gehen. Durch diese Modelle können Arbeitnehmer, abgesehen von einer Kernarbeitszeit mit Anwesenheitspflicht, ihre Arbeitszeit nach Bedarfsfall tageweise flexibel gestalten. In 30 Prozent der Thüringer Betriebe (25 Prozent in Ost- und 31 Prozent in Westdeutschland) waren Arbeitszeitkonten vorhanden. 1,4 Prozent der Betriebe in Thüringen planten die Einrichtung solcher Konten (vgl. Tabelle 18).

<sup>36</sup> Die entsprechende Frage im Fragebogen lautet: Gibt es in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle die Möglichkeit, Vorgesetztenpositionen auf den beiden oben angesprochenen Ebenen in Teilzeit auszuüben? Wenn ja: Wird diese Möglichkeit von Vorgesetzten in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle genutzt? Wenn ja: von wie vielen Vorgesetzten insgesamt wird diese Möglichkeit genutzt? Und wie viele davon sind Frauen?

Tabelle 18: Anteil der Betriebe mit Regelungen zu Arbeitszeitkonten nach Betriebsgrößenklassen und Regionen 2014, in Prozent

Betriebsgrößenklasse	Thüringen		Ostdeutschland		Westdeutschland	
	Vorhanden	Geplant	Vorhanden	Geplant	Vorhanden	Geplant
1 bis 4 Beschäftigte	15	1,7	18	0,5	15	1,3
5 bis 9 Beschäftigte	34	0,6	23	1,4	30	2,0
10 bis 49 Beschäftigte	47	1,5	35	1,2	47	3,0
50 bis 249 Beschäftigte	66	2,3	42	2,8	70	4
250 und mehr Beschäftigte	80	6	44	1,3	84	2,2
<b>Insgesamt</b>	<b>30</b>	<b>1,4</b>	<b>25</b>	<b>1,1</b>	<b>31</b>	<b>2,1</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2014, zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2014.

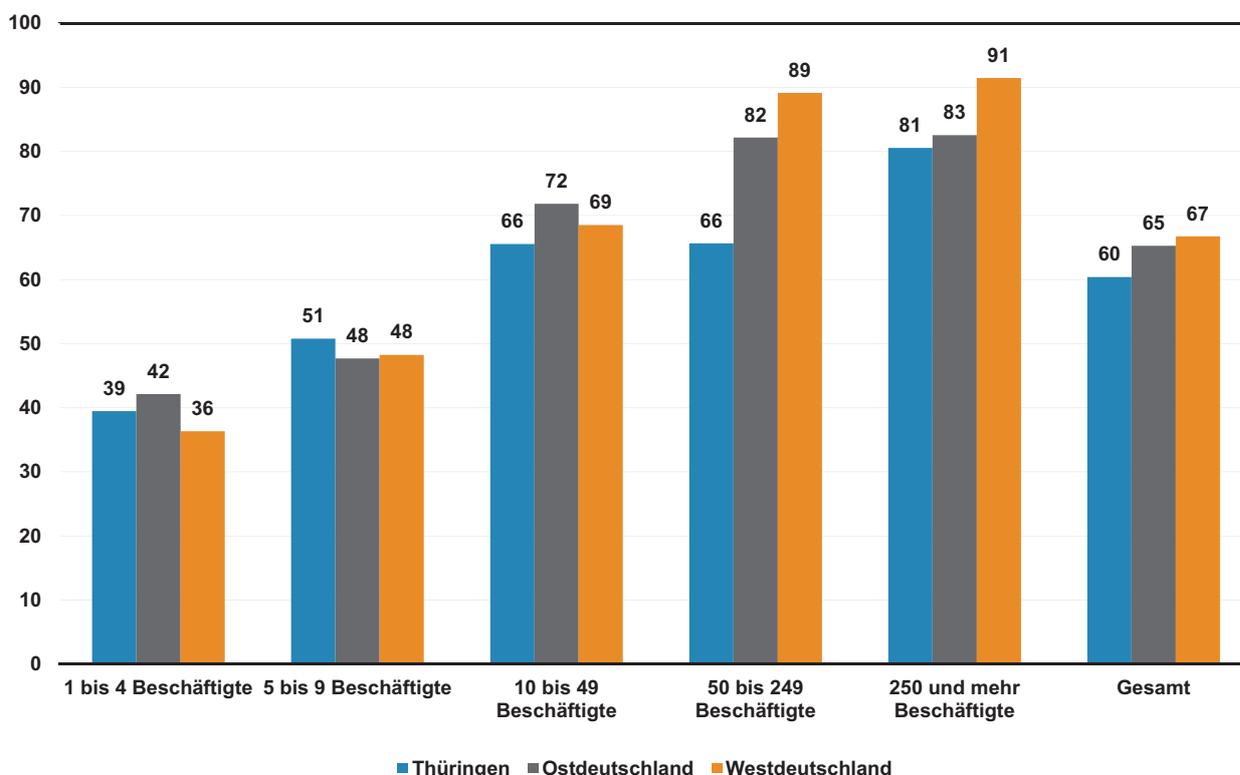
Flexibilität durch Arbeitszeitkonten war stark von der Größe des jeweiligen Betriebes abhängig. Während in Thüringen in den Großbetrieben mit mehr als 250 Beschäftigten 80 Prozent der Betriebe Arbeitszeitkonten besaßen, lag der Anteil bei den Kleinstbetrieben bei lediglich 15 Prozent. Eine ähnliche Differenzierung nach Betriebsgröße war auch für Westdeutschland zu beobachten. Damit orientierte sich Thüringen eher an Westdeutschland als an Ostdeutschland. In Ostdeutschland wurden in mittleren und großen Betrieben deutlich seltener Arbeitszeitkonten eingesetzt als in vergleichbaren Betrieben in Thüringen oder Westdeutschland.

## In über der Hälfte der Thüringer Betriebe wurden Überstunden geleistet

In über der Hälfte (60 Prozent) aller Betriebe in Thüringen wurden im Jahr 2013 Überstunden geleistet.<sup>37</sup> Überstunden sind vor allem in großen Betrieben angefallen. So lag der Anteil der Betriebe mit Überstunden in Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten bei 81 Prozent in Thüringen, 83 Prozent in Ost- und 91 Prozent in Westdeutschland. In den Kleinstbetrieben lag dieser Anteil hingegen bei lediglich 39 Prozent (42 Prozent in Ost- und 36 Prozent in Westdeutschland) (vgl. Abbildung 37).

In 51 Prozent der Betriebe in Thüringen, in denen Überstunden anfielen, wurden diese durch Freizeit ausgeglichen, in weiteren 39 Prozent der Betriebe durch eine Kombination aus Freizeitausgleich und Auszahlung und nur 6 Prozent der Betriebe zahlten alle Überstunden aus. 4 Prozent der Betriebe glichen hingegen Überstunden weder durch Freizeitausgleich noch Vergütung aus.

**Abbildung 37: Anteil der Betriebe, in denen Überstunden geleistet wurden nach Betriebsgrößen und Regionen 2013, in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel Welle 2014, Zeitraum 2013.

<sup>37</sup> Die entsprechende Frage im Fragebogen bezieht sich auf das abgelaufene Jahr und somit auf das Jahr 2013. Die konkrete Fragestellung lautet: Wurden bei Ihnen im abgelaufenen Jahr, also im Jahr 2013, Überstunden geleistet?



