

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Regional

Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz

4/2012

Dynamik am Arbeitsmarkt

Stellenumschlag und Personalfluktuation in Sachsen-Anhalt

Michaela Fuchs
Antje Weyh
Birgit Fritzsche
Anja Pohl

ISSN 1861-1435

IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen
in der Regionaldirektion

Sachsen-Anhalt-
Thüringen

Dynamik am Arbeitsmarkt

Stellenumschlag und Personalfluktuaton in Sachsen-Anhalt

Michaela Fuchs (IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen)

Antje Weyh (IAB Sachsen)

Birgit Fritzsche (IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen)

Anja Pohl (IAB Sachsen)

IAB-Regional berichtet über die Forschungsergebnisse des Regionalen Forschungsnetzes des IAB. Schwerpunktmäßig werden die regionalen Unterschiede in Wirtschaft und Arbeitsmarkt – unter Beachtung lokaler Besonderheiten – untersucht. IAB-Regional erscheint in loser Folge in Zusammenarbeit mit der jeweiligen Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit und wendet sich an Wissenschaft und Praxis.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	9
1 Einleitung	11
2 Methode und Daten	12
2.1 Methode	12
2.2 Daten	14
3 Arbeitsmarktdynamik im regionalen Vergleich	15
3.1 Gesamt-, West- und Ostdeutschland	15
3.2 Sachsen-Anhalt im Vergleich der Bundesländer	18
4 Zentrale Determinanten der Arbeitsmarktdynamik im regionalen Vergleich	21
4.1 Betriebsalter	22
4.2 Betriebsgrößenklassen	24
4.3 Sektoren	28
5 Stellenumschlag und Personalfluktuatoin in Sachsen-Anhalt	31
5.1 Arbeitsmarktdynamik nach Branchen	31
5.2 Arbeitsmarktdynamik nach Kreisen	36
5.3 Alters-, Betriebsgrößen- und Branchenstruktur in den sachsen-anhaltinischen Kreisen	39
6 Fazit	44
Literatur	46
Anhang	49

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Die Komponenten des Stellenumschlags	13
Abbildung 2:	Stellengewinne, -verluste und Nettostellenentwicklung sowie die Veränderung des realen Bruttoinlandsprodukts in Sachsen-Anhalt, 2001 bis 2009	18
Abbildung 3:	Stellenumschlag und Nettostellenentwicklung nach Bundesländern, Durchschnitt der Jahre von 2001 bis 2009 (Angaben in Prozent)	19
Abbildung 4:	Beschäftigungsanteile und Arbeitsmarktdynamik nach dem Betriebsalter im regionalen Vergleich (Angaben in Prozent)	23
Abbildung 5:	Zusammenhang zwischen Nettostellenentwicklung und Stellenumschlag nach Betriebsgrößenklassen im regionalen Vergleich, Durchschnitt der Jahre von 2001 bis 2009 (Angaben in Prozent)	26
Abbildung 6:	Arbeitsmarktdynamik in Sachsen-Anhalt nach Branchen mit mindestens 5.000 Beschäftigten, Durchschnitt der Jahre von 2001 bis 2009 (Angaben in Prozent)	34
Abbildung 7:	Stellenumschlag und Personalfuktuation in Sachsen-Anhalt nach Branchen mit mindestens 5.000 Beschäftigten, Durchschnitt der Jahre von 2001 bis 2009 (Angaben in Prozent)	35
Abbildung 8:	Dynamik und Wachstum in den sachsen-anhaltinischen Kreisen, Durchschnitt der Jahre von 2001 bis 2009 (Angaben in Prozent)	36

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Die Komponenten des Stellenumschlags in Gesamt-, West- und Ostdeutschland, Durchschnitt der Jahre von 2001 bis 2009 (Angaben in Prozent)	16
Tabelle 2:	Personalzu- und -abgänge und Personalfuktuation in Gesamt-, West- und Ostdeutschland, Durchschnitt der Jahre von 2001 bis 2009 (Angaben in Prozent)	17
Tabelle 3:	Zusammenhang zwischen Stellenumschlag, Personalfuktuation und Lebensdauer nach Bundesländern, Durchschnitt der Jahre von 2001 bis 2009	21
Tabelle 4:	Anteile der Beschäftigten (in VZAE) nach Betriebsgrößenklassen im regionalen Vergleich (Durchschnitt der Jahre von 2001 bis 2009)	24
Tabelle 5:	Personalfuktuation nach Betriebsgrößenklassen im regionalen Vergleich, Durchschnitt der Jahre von 2001 bis 2009 (Angaben in Prozent)	27
Tabelle 6:	Sektorale Wirtschaftsstruktur und Arbeitsmarktdynamik im regionalen Vergleich, Durchschnitt der Jahre von 2001 bis 2009 (Angaben in Prozent)	29
Tabelle 7:	Zusammenhang zwischen Stellenumschlag, Personalfuktuation und Lebensdauer in den sachsen-anhaltinischen Kreisen, Durchschnitt der Jahre von 2001 bis 2009	39

Kartenverzeichnis

Karte 1:	Komponenten der Arbeitsplatzdynamik in den sachsen-anhaltinischen Kreisen, Durchschnitt der Jahre von 2001 bis 2009 (Angaben in Prozent)	38
Karte 2:	Anteil der Beschäftigten in Betrieben, die jünger als fünf Jahre sind, in den sachsen-anhaltinischen Kreisen, 2009 (Angaben in Prozent)	40
Karte 3:	Durchschnittliche Betriebsgröße in den sachsen-anhaltinischen Kreisen, Durchschnitt der Jahre von 2001 bis 2009	41
Karte 4:	Beschäftigungsanteile ausgewählter Wirtschaftsbereiche in den sachsen-anhaltinischen Kreisen, Durchschnitt der Jahre von 2001 bis 2009 (Angaben in Prozent)	43

Anhangsverzeichnis

Tabelle A 1:	Komponenten des Stellenumschlags in Westdeutschland, 2001 bis 2009 (Angaben in Prozent)	49
Tabelle A 2:	Komponenten des Stellenumschlags in Ostdeutschland, 2001 bis 2009 (Angaben in Prozent)	49
Tabelle A 3:	Indikatoren der Arbeitsmarktdynamik in den Bundesländern, Durchschnitt der Jahre von 2001 bis 2009 (Angaben in Prozent)	50
Tabelle A 4:	Indikatoren der Arbeitsmarktdynamik nach Betriebsgrößenklassen und Beschäftigungsanteile, Durchschnitt der Jahre von 2001 bis 2009 (Angaben in Prozent)	51
Tabelle A 5:	Indikatoren der Arbeitsmarktdynamik nach Wirtschaftsbereichen in Sachsen, Durchschnitt der Jahre von 2001 bis 2009 (Angaben in Prozent)	52
Tabelle A 6:	Indikatoren der Arbeitsmarktdynamik in den TOP10-Branchen in den sächsischen Kreisen, Durchschnitt der Jahre von 2001 bis 2009	53

Zusammenfassung

- In Sachsen-Anhalt sank die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (gemessen in Vollzeitäquivalenten) zwischen 2001 und 2009 um durchschnittlich 1,7 Prozent oder 11.900 Personen pro Jahr. Dahinter verbergen sich umfangreiche Bruttoströme auf der Ebene der Betriebe. Sie generierten jährlich etwa 79.100 neue Stellen, bauten gleichzeitig aber auch ca. 91.000 Stellen ab. Der Stellenumschlag als die Summe von Stellengewinnen und -verlusten betrug damit im Schnitt 170.100 Stellen. Bezogen auf den durchschnittlichen Bestand an Beschäftigten wurden demnach 24,5 Prozent der Stellen „umgeschlagen“.
- Die Stellen innerhalb der Betriebe können wiederum von wechselnden Personen besetzt werden. Die Summe der Zu- und Abgänge an Beschäftigten auf der Betriebs-ebene ergibt die Personalfluktuatation. Sie erreichte in Sachsen-Anhalt zwischen 2001 und 2009 ein Ausmaß von jährlich ca. 607 Tsd. Beschäftigten (in Vollzeitäquivalenten). Bezogen auf den durchschnittlichen Bestand an Beschäftigten wurden demnach 87,3 Prozent des Personals innerhalb eines Jahres in den Betrieben „umgeschichtet“.
- Statistisch gesehen, behält in Sachsen-Anhalt damit eine Person ihr Beschäftigungsverhältnis im Schnitt etwa 2,3 Jahre, wohingegen eine Stelle an sich etwa 8,2 Jahre existiert.
- Die großen Bruttobewegungen auf dem Arbeitsmarkt sind in vielen Ländern in ähnlicher Weise zu beobachten. In Sachsen-Anhalt – wie auch generell in Ostdeutschland – liegen aber sowohl der Stellenumschlag als auch die Personalfluktuatation aufgrund der anhaltenden wirtschaftlichen Umstrukturierungsprozesse über den westdeutschen Vergleichswerten. Dabei generieren die ostdeutschen Betriebe zwar vergleichsweise mehr Stellen. Die Stellenverluste sind aber ungleich größer, was zu einer negativen Nettostellenentwicklung führt.
- Generell gibt es einige zentrale Determinanten, die das Ausmaß der Dynamik auf dem Arbeitsmarkt bestimmen. Darunter fallen unter anderem das Alter und die Größe der Betriebe sowie die Branchenstruktur. Strukturelle Unterschiede in diesen drei Determinanten erklären wesentlich die höheren Bruttoströme wie auch die schlechtere Nettostellenentwicklung auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt.
- Das Ausmaß der Arbeitsmarktdynamik sinkt mit zunehmendem Betriebsalter. Dieser Zusammenhang ist zwar in West und Ost im gleichen Ausmaß gegeben. Aber alleine schon aufgrund der jüngeren Betriebsstruktur, die auf das Fehlen älterer Betriebe aus der Vorwendezeit zurückzuführen ist, sind die Bruttobewegungen auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt höher.
- Ebenso sinkt die Arbeitsmarktdynamik mit zunehmender Betriebsgröße. Die kleinsten Betriebe haben die schlechteste Nettostellenentwicklung und gleichzeitig die höchste Arbeitsmarktdynamik. Kleinbetriebe besitzen in Ostdeutschland jedoch ein größeres Beschäftigungsgewicht, während Großbetriebe weitgehend fehlen. Damit trägt die

Kleinteiligkeit der ostdeutschen Betriebslandschaft ebenfalls zur höheren Arbeitsmarktdynamik bei.

- Schließlich weisen auch die verschiedenen Wirtschaftsbereiche Unterschiede in der Höhe der Bruttoströme auf. Diese hängen wiederum mit den branchenspezifischen betrieblichen Alters- und Größenstrukturen zusammen. So ist die Arbeitsmarktdynamik im Dienstleistungsbereich wesentlich höher als im Verarbeitenden Gewerbe. Im Baugewerbe und in der Landwirtschaft, wo zusätzlich saisonale Effekte eine große Rolle spielen, ist sie am höchsten. In Ostdeutschland wie auch in Sachsen-Anhalt besitzen jedoch gerade diese beiden Wirtschaftsbereiche eine relativ starke Bedeutung, und das Verarbeitende Gewerbe ist im Vergleich zu den alten Bundesländern unterrepräsentiert. Damit stellt die Wirtschaftsstruktur einen dritten zentralen Bestimmungsfaktor für das Ausmaß der Arbeitsmarktdynamik dar.
- Das Zusammenspiel von Betriebsalter, Betriebsgröße und Branchenstruktur prägt maßgeblich auch das Ausmaß und die Entwicklung der Arbeitsmarktdynamik in den sachsen-anhaltinischen Kreisen.

Keywords:

Personalfluktuaton, Sachsen-Anhalt, Stellengewinne, Stellenumschlag, Stellenverluste

Wir bedanken uns bei Doris Baumann und Anne Otto für hilfreiche Anmerkungen und Kommentare.

1 Einleitung

Im Zeitraum von 2001 bis 2009 sank die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Sachsen-Anhalt, gemessen in Vollzeitäquivalenten (VZAE)¹, um durchschnittlich 1,7 Prozent pro Jahr, was etwa 11.900 Personen entspricht. Hinter dieser relativ geringen Nettoveränderung der Beschäftigung verbergen sich ausgeprägte Bruttoströme auf der betrieblichen Ebene, die aus dem permanenten Anpassungsprozess der Betriebe an ihr wirtschaftliches Umfeld resultieren. Durch Betriebsgründungen werden neue Arbeitsplätze geschaffen, während unprofitable Betriebe schließen und so zum Verlust von Stellen beitragen. Bestehende Betriebe wiederum passen ihre Arbeitsnachfrage an Veränderungen in ihrem Wettbewerbsumfeld, das Wachsen und Schrumpfen von Märkten und den technischen Fortschritt an. Im Zuge des damit einhergehenden Strukturwandels verschwinden unrentable Stellen und werden durch neue, rentablere Arbeitsplätze ersetzt. So schufen in Sachsen-Anhalt zwischen 2001 und 2009 die neu in den Markt eingetretenen Betriebe zusammen mit den schon bestehenden wachsenden Betrieben jährlich etwa 79.100 Stellen. Gleichzeitig bauten die schrumpfenden und aus dem Markt ausgetretenen Betriebe 91.000 Stellen ab. Der Stellenumschlag als die Summe von Stellengewinnen und -verlusten betrug demnach im Schnitt 170.100 Stellen.

Die Personalfluktuationsrate, die die Veränderung des Personals auf den entsprechenden Arbeitsplätzen angibt, ist nochmals deutlich höher. In Sachsen-Anhalt liegt dieser Wert jährlich bei 606.800 VZAE. Das bedeutet, dass eine vollzeitbeschäftigte Person ihr Beschäftigungsverhältnis im Schnitt etwa 2,3 Jahre behält, wohingegen ein Arbeitsplatz an sich etwa 8,2 Jahre existiert.

Mit den Konzepten des Stellenumschlags und der Personalfluktuationsrate lässt sich die Arbeitsnachfrageseite, also die betrieblichen Entscheidungen, Arbeitnehmer einzustellen oder zu entlassen, ausführlich beschreiben. Diese beiden Konzepte sowie die Datengrundlage werden im folgenden Abschnitt vorgestellt. Im dritten Teil vergleichen wir die Dynamik am Arbeitsmarkt in Sachsen-Anhalt mit dem gesamtdeutschen Bild und demjenigen anderer Bundesländer. Abschnitt vier erläutert drei wichtige Bestimmungsfaktoren von Stellenumschlag und Personalfluktuationsrate, nämlich das Betriebsalter, die Betriebsgrößen- und die Branchenstruktur. Detaillierte Ergebnisse zur Dynamik innerhalb Sachsen-Anhalts folgen im fünften Abschnitt. Ein Fazit schließt die Betrachtung der regionalen Arbeitsplatzdynamik und Personalfluktuationsrate in Sachsen-Anhalt.

¹ In die Bildung der Vollzeitäquivalente gehen Teilzeitstellen mit dem Faktor 0,5 und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse mit dem Faktor 0,2 ein. In Sachsen-Anhalt waren im Zeitraum von 2001 bis 2009 jährlich ca. 689.100 Personen (in Vollzeitäquivalenten) beschäftigt.

2 Methode und Daten

2.1 Methode

Das Konzept des Stellenumschlags, im Englischen „Job-Turnover“ genannt, wurde von der OECD im Employment Outlook 1987 erstmals detailliert beschrieben (vgl. OECD 1987: 97–124) und hat seitdem häufig Verwendung gefunden.² Der Stellenumschlag erfasst den Umschlagprozess von Arbeitsplätzen in einem bestimmten Zeitraum und dient als Maß für ihre Reallokation zwischen Betrieben.

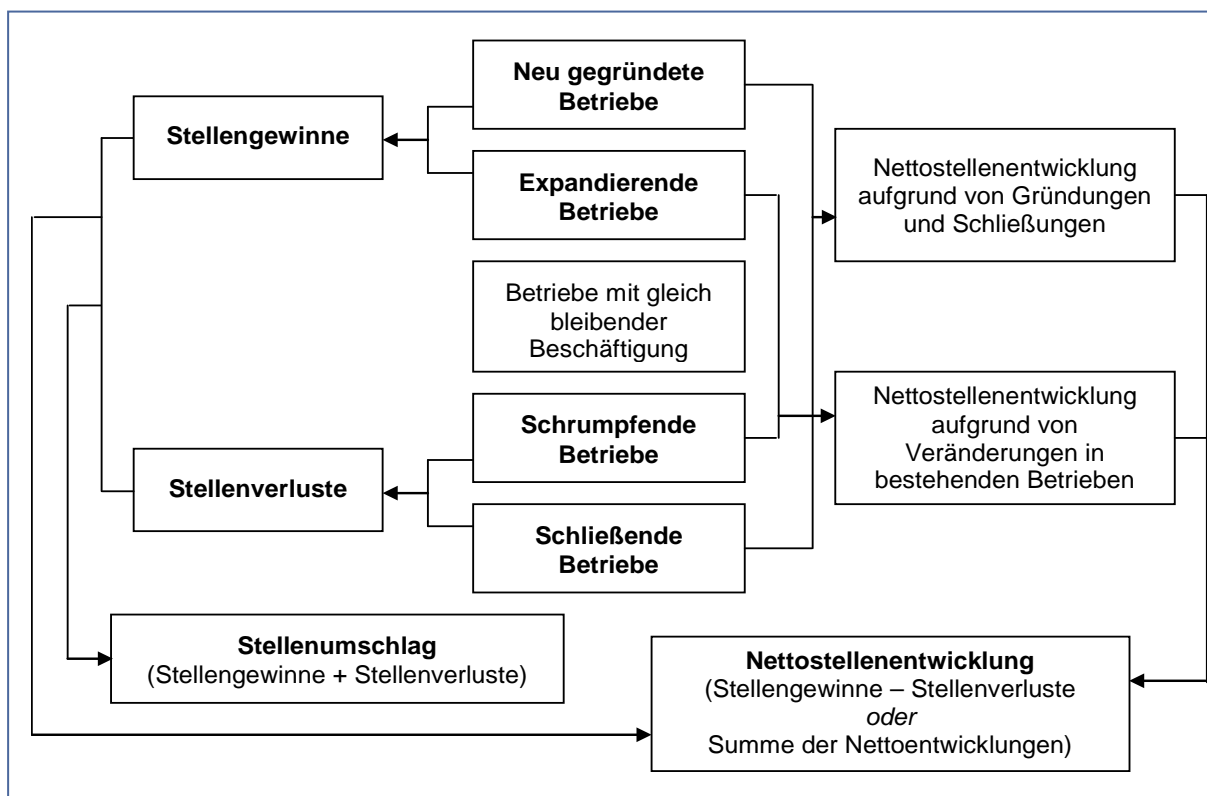
Der Stellenumschlag wird aus mehreren Komponenten berechnet, die die Entstehung und Vernichtung von Arbeitsplätzen auf der Betriebsebene beschreiben und in Abbildung 1 dargestellt sind. Die Stellengewinne zwischen den Zeitpunkten $t-1$ und t ergeben sich aus dem Beschäftigungszuwachs addiert über alle Betriebe, die zwischen $t-1$ und t entweder neu den Markt betreten oder expandieren. Analog dazu ergeben sich die Stellenverluste aus dem Verlust an Arbeitsplätzen addiert über alle Betriebe, die entweder schrumpfen oder aus dem Markt ausscheiden. Daneben existieren Betriebe, bei denen zwischen den beiden Beobachtungszeitpunkten $t-1$ und t keine Beschäftigungsveränderung zu erkennen ist. Nach unserer Betrachtungsweise tragen diese dann weder zur Entstehung noch zur Vernichtung von Arbeitsplätzen bei. Die Nettostellenentwicklung zwischen $t-1$ und t ist dann gleich der Differenz aus der Entstehung und der Vernichtung von Arbeitsplätzen. Der Stellenumschlag bzw. die Arbeitsplatzreallokation berechnet sich aus der Summe aller Gewinne und Verluste in den Betrieben zwischen $t-1$ und t .³

Um die Vergleichbarkeit z. B. von Regionen oder von Branchen unterschiedlicher Größe zu gewährleisten, werden die Stromgrößen als Raten ausgedrückt. Dazu wird die absolute Veränderung der Zahl der Beschäftigten zwischen den Zeitpunkten $t-1$ und t in den einzelnen Komponenten durch die durchschnittliche Beschäftigung in $t-1$ und t dividiert. Die entstandenen Raten bezeichnen somit jeweils die prozentuale Veränderung der Gesamtstellenzahl in VZAE durch neu gegründete, expandierende, schrumpfende oder geschlossene Betriebe. Die Stellenverlustrate durch Schließungen zeigt beispielsweise an, um wie viel Prozent die Zahl der Stellen im betrachteten Zeitraum aufgrund von geschlossenen Betrieben sinkt.

² Das Konzept wird in OECD (1994) erweitert und im Employment Outlook 2009 erneut aufgenommen (OECD 2009: 117–163). Auch der Sachverständigenrat (1994, 1998) greift bei der Analyse des deutschen Arbeitsmarktes auf das Konzept des Job-Turnover zurück. Erste detaillierte Darstellungen für Deutschland stammen von Cramer/Koller (1988) und von Boeri/Cramer (1991).

³ Für eine formale Darstellung des Konzeptes sei auf Davis/Haltiwanger (1999: 2719–2720) bzw. Davis/Haltiwanger/Schuh (1996: 188–191) verwiesen.

Abbildung 1: Die Komponenten des Stellenumschlags



Quelle: Fuchs/Weyh 2007: 26.

Mit dem Konzept des Stellenumschlags wird nur derjenige Teil der Arbeitsplatzmobilität betrachtet, der sich auf die Anzahl der besetzten Stellen bezieht. Es wird also die Arbeitsplatzdynamik zwischen verschiedenen Betrieben erfasst. Das Konzept der Personalfluktuations, im Englischen „Labour-Turnover“ genannt, lässt hingegen anhand der Betrachtung von Beginn und Ende von Beschäftigungsverhältnissen Rückschlüsse auf die Fluktuation auf der Personalebene auch innerhalb der Betriebe zu (vgl. Davis/Haltiwanger/Schuh 1996: 129 und OECD 2009). Die Personalfluktuations erfasst also im Gegensatz zum Stellenumschlag auch die Fluktuation, die entsteht, wenn innerhalb des Betrachtungszeitraums mehrere Personen nacheinander die gleiche Stelle besetzen. Rechnerisch bildet der Stellenumschlag die Untergrenze der Personalfluktuations.

Die Personalfluktuations stellt neben dem Stellenumschlag die zweite Komponente der Arbeitsmarktdynamik⁴ dar, die in dem vorliegenden Bericht analysiert wird. Für die Berechnung der Personalfluktuations werden sämtliche Zu- und Abgänge an Beschäftigten, die in einem Betrieb zwischen t-1 und t stattfinden, aufsummiert. Um auch hier unterschiedliche Größen von Branchen oder Regionen zu berücksichtigen werden, wie beim Stellenumschlag, Raten ausgewiesen. Hierfür werden die Absolutwerte ebenfalls in Relation zur durchschnittlichen Beschäftigung in t-1 und t gesetzt. Die resultierende Rate der Personalfluktuations gibt an, in welchem Ausmaß Personal „umgeschichtet“ wird.

⁴ Der Begriff der Arbeitsmarktdynamik bezieht sich hier ausschließlich auf die Arbeitsnachfrageseite des Arbeitsmarktes, die anhand von Stellenumschlag und Personalfluktuations abgebildet wird.

Ausgehend von den Raten des Stellenumschlags und der Personalfluktuaton kann dann berechnet werden, wie lange – statistisch gesehen – eine Stelle bzw. ein Beschäftigungsverhältnis Bestand hat. Die entsprechende Dauer wird dabei anhand des Kehrwerts des halben Stellenumschlags bzw. der halben Personalfluktuaton ermittelt (vgl. Bauer/Schmucker/Vorell 2008).

2.2 Daten

Die Datenbasis für die Analyse der regionalen Arbeitsplatzdynamik und Personalfluktuaton in Sachsen-Anhalt bildet die Beschäftigungshistorik (BeH) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Diese beinhaltet Informationen zu allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und seit 1999 auch zu allen geringfügig Beschäftigten in Deutschland. Zu jedem Beschäftigten in dieser Datenbasis existiert eine Betriebsnummer, die dann vergeben wird, wenn der Betrieb seinen ersten sozialversicherungspflichtig beschäftigten Mitarbeiter meldet. Diese Erstmeldung wird in der BeH häufig gleichgesetzt mit der Gründung des Betriebes. Analog wird ein Betrieb als Schließung gezählt, wenn er seinen letzten sozialversicherungspflichtig beschäftigten Mitarbeiter entlässt.⁵

Prinzipiell sind die Daten der BeH ab 1975 verfügbar. Die Beschäftigteninformationen werden hierbei jeweils zum Stichtag 30.06. eines Jahres beobachtet. Bewegungen, die zwischen den Stichtagen einzelner Jahre stattfinden, können damit nicht abgebildet werden. Die Betrachtung Gesamtdeutschlands, die Veränderungen in der Klassifikation der Wirtschaftszweige, die Berücksichtigung der geringfügigen Beschäftigung sowie Meldelücken im Jahr 2000 in einigen Regionen Deutschlands führen für die folgenden Analysen zu einer Einschränkung des Betrachtungszeitraumes auf die Jahre 2001 bis 2009.

Die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wird in Vollzeitäquivalenten (VZAE) gemessen, wobei ein Teilzeitbeschäftigter mit dem Faktor 0,5 und ein geringfügig Beschäftigter mit dem Faktor 0,2 gezählt wird. In 2009 umfasste die BeH etwa 25,1 Mio. Vollzeitäquivalente.⁶

Grundsätzlich werden in der BeH ca. 80 Prozent aller Erwerbstätigen erfasst (vgl. z. B. Lehmer/Möller 2008). Die restlichen 20 Prozent, die in dieser Analyse nicht berücksichtigt werden, stehen zum Großteil in einem Beamtenverhältnis oder sind selbstständig. Es wird hier also nur eine Teilmenge der Erwerbstätigen berücksichtigt, aber auf Grund der heraus-

⁵ Hethey/Schmieder (2010) versuchen in ihren Analysen Gründungen zu differenzieren, um originäre Neugründungen z. B. von Spin-offs zu unterscheiden. Allerdings gilt auch hier die Kritik, die bereits bei früheren Versuchen einer solchen Differenzierung vorhanden war (siehe z. B. Brixy/Fritsch 2002), nämlich dass bestimmte Beschäftigungsgrenzen zur Identifizierung originärer Gründungen willkürlich festgelegt werden. Dadurch würde man letztlich eine Verzerrung, in unserem Fall möglicherweise zu hohe Anteile von Gründungen an den Stellengewinnen und zu hohe Anteile von Schließungen an den Stellenverlusten, nur gegen eine andere tauschen. Gegeben die Unterschiede in der Betriebsgrößenstruktur z. B. zwischen Ost und West, ist davon auszugehen, dass an Beschäftigungsgrenzen orientierte Definitionen zu systematisch mit den Regionen variierenden Verzerrungen führen. Deshalb nehmen wir eine solche Abgrenzung nicht vor.

⁶ VZAE entsprechen nicht exakt dem ursprünglichen Stellenumschlagskonzept, bei dem Personen gezählt werden. Wir haben uns dennoch für die VZAE entschieden, um die aufgrund der unterschiedlichen Teilzeit- und Beschäftigungstrends in den einzelnen Branchen und damit auch in Regionen entstehenden Verzerrungen zu vermeiden.

ragenden Bedeutung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung für die deutschen Sozialversicherungssysteme und die Sozialpolitik eine besonders wichtige.

Die kleinste verwendete regionale Dimension bilden die Kreise nach dem Gebietsstand vom 01.01.2010. Die kleinste verwendete Dimension der Wirtschaftszweige sind die Dreisteller (Wirtschaftsgruppe) der Systematik WZ1993. Die Daten für 2003 bis 2009 wurden, basierend auf dem Verfahren von Eberle et. al. (2011) und der zusätzlichen Berücksichtigung regionaler Cluster, auf die WZ1993 umgeschlüsselt.

3 Arbeitsmarktdynamik im regionalen Vergleich

Dieses Kapitel gibt einen detaillierten Überblick über die Arbeitsmarktdynamik innerhalb Deutschlands und in Sachsen-Anhalt. Da in Bezug auf den Stellenumschlag und die Personalfluktuationsrate immer noch deutliche Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland bestehen, erfolgt in Kapitel 3.1 zuerst die Gegenüberstellung der Arbeitsmarktdynamik in Deutschland insgesamt und in diesen beiden Großräumen. Kapitel 3.2 beleuchtet dann die Dynamik in Sachsen-Anhalt im Vergleich zu anderen Bundesländern.

3.1 Gesamt-, West- und Ostdeutschland

Die Reallokation von Arbeitsplätzen und damit einhergehend die großen Bruttobewegungen auf dem Arbeitsmarkt sind in vielen Staaten in ähnlicher Weise zu beobachten. Das Ausmaß des Stellenumschlags schwankt zwischen durchschnittlich 15 Prozent und 23 Prozent der gesamten Beschäftigung (vgl. Fuchs/Weyh 2010). Hierbei generieren neu gegründete Betriebe etwa ein Viertel bis ein Drittel aller neuen Beschäftigungsverhältnisse.⁷ Ungefähr ebenso hohe Anteile an vernichteten Arbeitsplätzen gehen zulasten derjenigen Betriebe, die aus dem Markt ausscheiden. Folglich sind die bestehenden Betriebe für den Großteil der einzelbetrieblichen Beschäftigungsdynamik verantwortlich.

In den ehemaligen mittel- und osteuropäischen Staatshandelsländern war die Wirtschaft durch den Zusammenbruch des planwirtschaftlichen Systems einem gravierenden Schock ausgesetzt. Diese Länder erlebten im Zuge des Transformationsprozesses eine grundlegende Neustrukturierung der Betriebslandschaft (vgl. Faggio/Konings 2003). Auch in Ostdeutschland führte die Umstellung von der Plan- auf die Marktwirtschaft zu einem grundlegenden strukturellen Umbruch. Die großen ehemaligen Staatsbetriebe wurden privatisiert und in kleinere Einheiten aufgegliedert, was Anfang der 1990er-Jahre zu sehr hohen Schrumpfungsraten in den bestehenden Betrieben und zu vielen Betriebsstilllegungen führte (vgl. Brixy 1999: 53–54). Dieser Prozess übte einen dominierenden Einfluss auf das Ausmaß der Netto- wie auch der Bruttoentwicklung der Arbeitsplätze aus. Gleichzeitig stellte sich in den Anfangsjahren die Situation für Gründungen in den neuen Bundesländern relativ günstig dar: Der noch geringe Betriebsbesatz sowie die Bereitstellung einer umfangreichen staatli-

⁷ Aufgrund der Tatsache, dass aus keiner in Deutschland zur Verfügung stehenden Vollerhebung Betriebsgründungen und -schließungen korrekt identifizierbar sind, sind die Anteile der Gründungen an allen Stellengewinnen und die Anteile von Schließungen an allen Stellenverlusten mit Ungenauigkeiten behaftet und sollten vorsichtig interpretiert werden. Internationale Studien belegen allerdings die hier ermittelte Größenordnung (vgl. Fuchs/Weyh 2010).

chen Förderung unterstützten den Aufbau neuer Betriebe. Wie Untersuchungen von Lehmann (1994) und Brixy/Grotz (2004) zur Gründungsintensität und zum Überleben und Beschäftigtenwachstum zeigen, waren diese Gründungen zudem außerordentlich erfolgreich. Durch sie ist in Ostdeutschland fast ausschließlich der Aufbau neuer Arbeitsplätze in der ersten Hälfte der 90er-Jahre erfolgt (vgl. Lehmann 1996). Im Vergleich zur Situation in den alten Bundesländern war der ostdeutsche Arbeitsmarkt daher durch eine sehr große Dynamik gekennzeichnet, und die Rate des Stellenumschlags erreichte 1993 aufgrund der massiven wirtschaftlichen Umwälzungen 47,7 Prozent (vgl. Fuchs/Ludewig/Weyh 2009: 28). Dies bedeutet, dass innerhalb nur eines Jahres fast jeder zweite Arbeitsplatz erneuert wurde. Seitdem ist das Ausmaß der Arbeitsmarktdynamik kontinuierlich gesunken.

Der Stellenumschlag erreichte in Deutschland im Durchschnitt der Jahre von 2001 bis 2009 20,4 Prozent (vgl. Tabelle 1). Damit reiht sich das Land in die international übliche Dynamik ein (vgl. Fuchs/Weyh 2010). Da die Rate der Stellenverluste (10,4 %) geringfügig die der Stellengewinne (10,0 %) übertraf, war die Nettostellenentwicklung als Differenz dieser beiden Größen mit -0,5 Prozent leicht negativ.

Tabelle 1: Die Komponenten des Stellenumschlags in Gesamt-, West- und Ostdeutschland, Durchschnitt der Jahre von 2001 bis 2009 (Angaben in Prozent)

	Gesamtdeutschland	Westdeutschland	Ostdeutschland
Stellengewinne	10,0	9,6	11,3
in neu gegründeten Betrieben	3,3	3,2	3,8
in expandierenden Betrieben	6,7	6,5	7,5
Stellenverluste	10,4	9,9	12,7
in geschlossenen Betrieben	3,2	3,0	4,0
in schrumpfenden Betrieben	7,2	6,9	8,7
Stellenumschlag	20,4	19,5	24,0
Nettostellenentwicklung	-0,5	-0,3	-1,4

Quelle: Beschäftigungshistorik des IAB, eigene Berechnungen.

In Ostdeutschland liegt der Stellenumschlag mit einer Rate von 24,0 Prozent trotz der stetigen Angleichung an die westdeutschen Verhältnisse (vgl. dazu Tabelle A 1 und Tabelle A 2 im Anhang) knapp fünf Prozentpunkte über dem westdeutschen Stellenumschlag (19,5 %). Wie die Rate der Stellengewinne zeigt, entstehen dabei in den ostdeutschen Betrieben sogar prozentual mehr Beschäftigungsverhältnisse als in den westdeutschen Betrieben. Sie werden aber durch die noch größeren Stellenverluste übertroffen, was zu einer negativen Nettoentwicklung der Beschäftigung in Höhe von -1,4 Prozent führt. In Westdeutschland hingegen sind die Stellengewinne und Stellenverluste ungefähr gleich groß.

Jede einzelne der vier Komponenten des Stellenumschlags nimmt in Ostdeutschland einen höheren Wert an als im alten Bundesgebiet. Die Zusammensetzung der Stellengewinne und -verluste ist jedoch in beiden Landesteilen ähnlich: Circa ein Drittel der Gewinne bzw. Verluste geht auf Gründungen bzw. Schließungen zurück. Dabei leisten neu gegründete Betriebe in Ostdeutschland immer noch einen etwas größeren Beitrag zum Aufbau der Beschäftigung als in den alten Bundesländern. Die Ursachen hierfür sind jedoch andere als im Gründungs-

boom Anfang der 90er-Jahre. Viele Gründungen dürften im Betrachtungszeitraum als „Notgründungen“ eher eine Folge der schlechteren Arbeitsmarktlage sein (vgl. Sternberg/Brixy/Hundt 2007). Seit Mitte der 90er-Jahre blieben zudem sowohl die Überlebenschancen als auch das Wachstum der überlebenden Betriebe deutlich hinter dem westdeutschen Niveau zurück (vgl. Brixy/Grotz 2004).

In engem Zusammenhang mit dem Stellenumschlag steht die Personalfluktuatation (vgl. Tabelle 2).⁸ Sie beträgt im Schnitt etwa das Vierfache des Stellenumschlags. Bezogen auf den durchschnittlichen Bestand an Beschäftigten, ergaben sich in Deutschland im Betrachtungszeitraum Personalzugänge in Höhe von 40,5 Prozent und Personalabgänge in Höhe von 41,0 Prozent. Die Personalfluktuatation als Summe von Zu- und Abgängen lag damit bei 81,5 Prozent. Analog zum Stellenumschlag erreicht die Personalfluktuatation in Ostdeutschland ebenfalls eine höhere Dynamik als im alten Bundesgebiet, wo sich die Rate der Stellenzu- und -abgänge etwa die Waage halten. In Ostdeutschland dagegen übersteigen die Personalabgänge die -zugänge leicht.

Tabelle 2: Personalzu- und -abgänge und Personalfluktuatation in Gesamt-, West- und Ostdeutschland, Durchschnitt der Jahre von 2001 bis 2009 (Angaben in Prozent)

	Gesamtdeutschland	Westdeutschland	Ostdeutschland
Personalzugänge	40,5	39,4	45,3
Personalabgänge	41,0	39,6	46,7
Personalfluktuatation	81,5	79,0	92,0

Quelle: Beschäftigungshistorik des IAB, eigene Berechnungen.

Anhand der Werte für den Stellenumschlag und die Personalfluktuatation kann ausgerechnet werden, wie lange eine Stelle bzw. die Besetzung einer Stelle in einem Unternehmen Bestand hat. Die statistische Lebensdauer einer Stelle beträgt in Deutschland 9,8 Jahre. Hierbei existieren deutliche Unterschiede zwischen Westdeutschland mit 10,2 Jahren und Ostdeutschland, wo die Lebensdauer lediglich 8,3 Jahre beträgt. Die Zeit, die eine Stelle innerhalb eines Betriebes von ein und derselben Person besetzt bleibt, ist hingegen wesentlich kürzer: Im gesamtdeutschen Durchschnitt beträgt diese statistische Lebensdauer 2,5 Jahre. In Westdeutschland wechselt eine Person im Durchschnitt ebenfalls etwa alle 2,5 Jahre ihre Stelle, in Ostdeutschland etwa alle 2,2 Jahre.⁹ Insgesamt ist also die Fluktuatation sowohl der Arbeitsplätze als auch der Arbeitskräfte in Ostdeutschland wesentlich höher als in Westdeutschland.

⁸ Der Korrelationskoeffizient für diese beiden Größen erreicht für Deutschland insgesamt einen Wert von 0,76, wobei der Zusammenhang in Ostdeutschland (0,97) höher ist als in Westdeutschland (0,68).

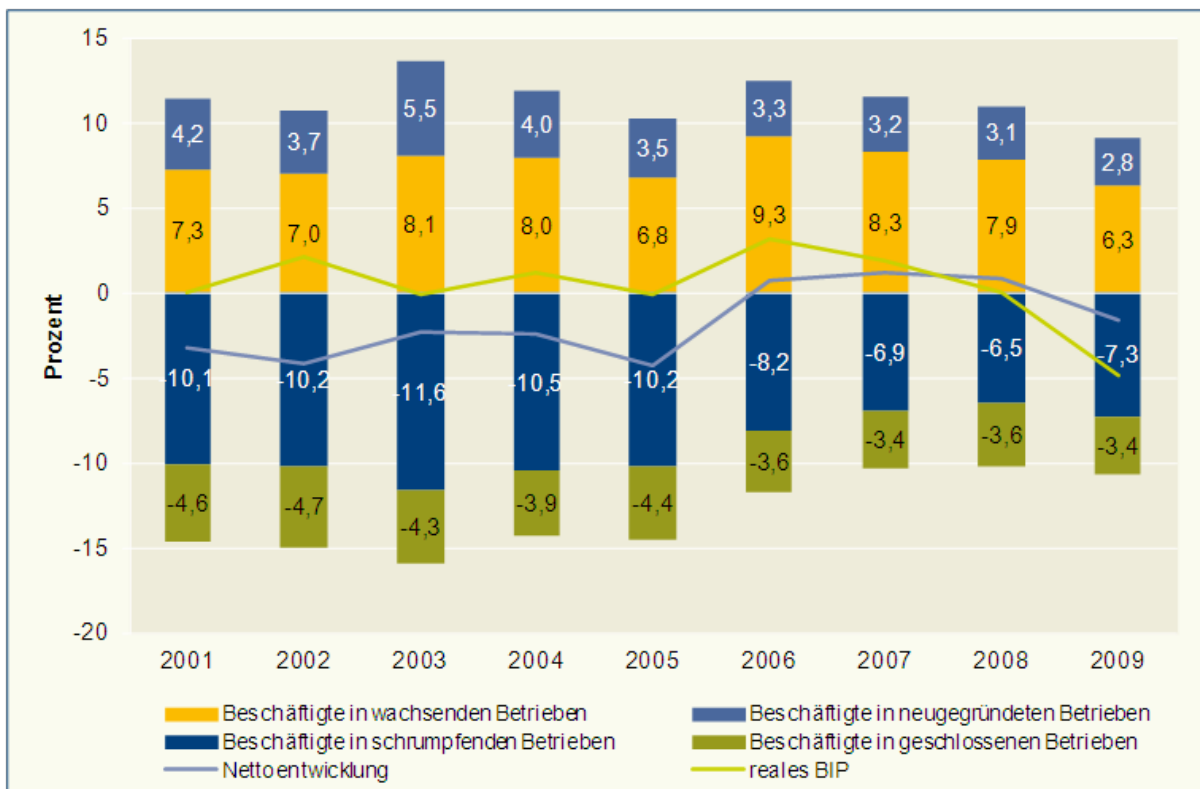
⁹ Beide Werte, sowohl die Lebensdauer einer Stelle als auch die Dauer eines Beschäftigungsverhältnisses, überzeichnen die Dynamik für einen Großteil der Beschäftigungsverhältnisse, da die Bewegungen sich auf eine verhältnismäßig kleine Zahl von Stellen bzw. Personen beziehen. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit lag 2008 mit 10,8 Jahren wesentlich höher (vgl. Rhein 2010). Diese erhebliche Differenz resultiert daraus, dass in vielen Betrieben ein großer Kern an Beschäftigten sowohl im Volumen als auch in der personellen Zusammensetzung konstant bleibt, während die Anpassung z. B. an konjunkturelle oder saisonale Schwankungen von einer relativ kleinen Gruppe von Erwerbspersonen getragen wird.

3.2 Sachsen-Anhalt im Vergleich der Bundesländer

Wie die aufgezeigte größere Arbeitsmarktdynamik im ostdeutschen Durchschnitt erwarten lässt, sind auch in Sachsen-Anhalt der Stellenumschlag und die Personalfuktuation höher als im deutschen Durchschnitt. Im Durchschnitt der Jahre von 2001 bis 2009 betrug die Rate der Stellengewinne in Sachsen-Anhalt 11,4 Prozent. Davon entfielen 3,7 Prozent auf Stellen in neu gegründeten Betrieben und 7,7 Prozent auf Stellen in wachsenden Betrieben. Die Rate der Stellenverluste erreichte 13,1 Prozent. Hierbei bauten die schrumpfenden Betriebe Beschäftigungsverhältnisse in Höhe von 9,1 Prozent ab, bei den geschlossenen Betrieben waren es 4,0 Prozent. Insgesamt ergab sich eine Nettostellenentwicklung von -1,7 Prozent.

Abbildung 2 stellt die Entwicklung des Stellenumschlages und seiner Komponenten in Sachsen-Anhalt nach einzelnen Jahren dar. Es wird sichtbar, dass sich das Ausmaß der Arbeitsmarktdynamik über die Zeit verringert hat: die Rate des Stellenumschlages ging insgesamt von noch 26,2 Prozent im Jahr 2001 auf 19,7 Prozent im Jahr 2009 zurück. 2009 lag damit die Arbeitsmarktdynamik in Sachsen-Anhalt zwischen dem ostdeutschen (2009: 21,1 %) und dem westdeutschen Durchschnitt (2009: 19,2 %) (vgl. dazu auch Tabelle A 1 und Tabelle A 2 im Anhang). Im Zeitverlauf wird des Weiteren ein stärker werdender Zusammenhang zwischen den Komponenten des Stellenumschlages, der Nettoveränderung und dem Konjunkturverlauf deutlich. So ist die Rate der Stellengewinne bei einem hohen Wachstum des realen Bruttoinlandsproduktes (BIP) ebenfalls hoch, während erwartungsgemäß die Stellenverluste mit zurückgehender Wirtschaftsdynamik steigen. Dementsprechend verläuft auch die Nettoentwicklung der Stellen.

Abbildung 2: Stellengewinne, -verluste und Nettostellenentwicklung sowie die Veränderung des realen Bruttoinlandsproduktes in Sachsen-Anhalt, 2001 bis 2009

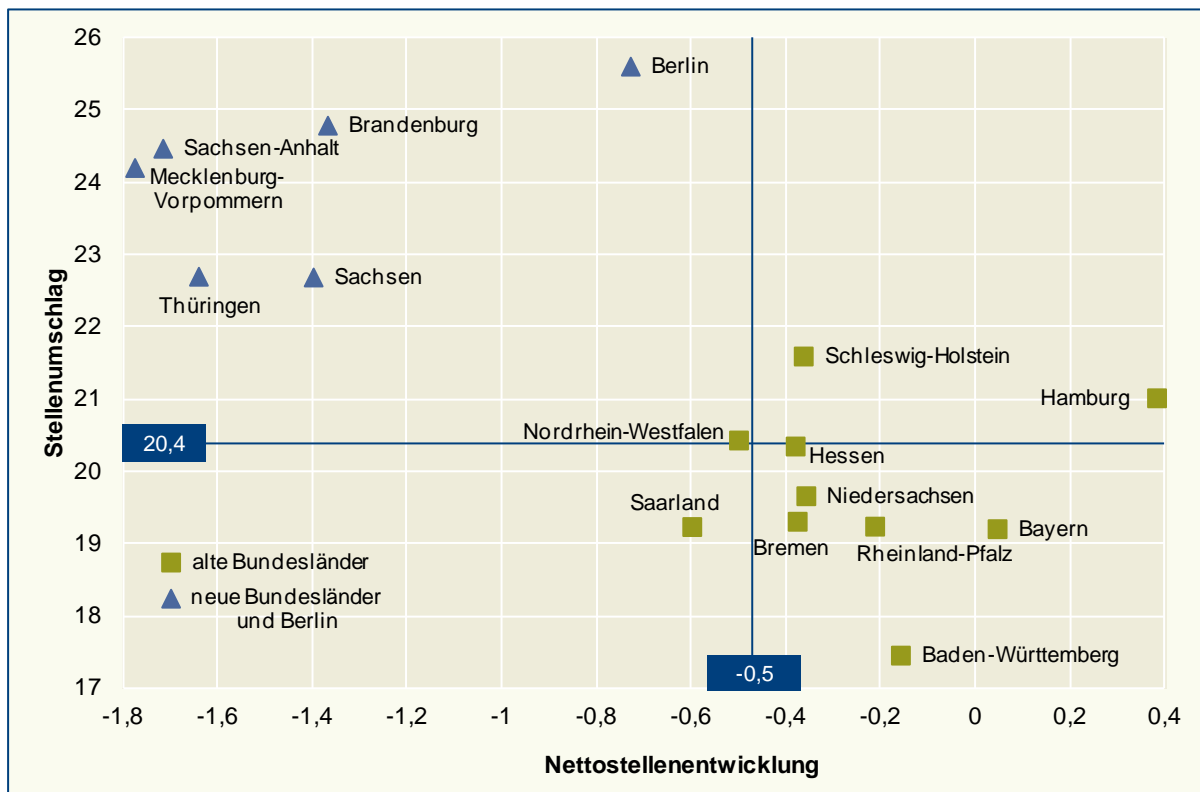


Quelle: Statistisches Bundesamt, Beschäftigungshistorik des IAB, eigene Berechnungen.

Der Zusammenhang zwischen den betrachteten Größen bleibt im Wesentlichen auch im Jahr 2009 bestehen, in dem die Wirtschafts- und Finanzkrise zu einem Einbruch des realen BIP geführt hat. Im Krisenjahr 2009 verlief die Beschäftigungsentwicklung wesentlich „besser“ als aufgrund des in den vorangegangenen Jahren beobachtbaren Zusammenhangs zwischen Stellenveränderung und BIP-Entwicklung zu erwarten gewesen wäre. Gleichwohl sind die Schwankungen im Konjunkturverlauf auch in 2009 vor allem auf die Veränderungen bei den wachsenden und schrumpfenden Betrieben zurückzuführen.

Ein direkter Vergleich des Stellenumschlags und der Nettostellenentwicklung mit anderen ostdeutschen Bundesländern zeigt, dass Sachsen-Anhalt dem ostdeutschen Muster folgt bzw. in Bezug auf die Nettostellenentwicklung als eher unterdurchschnittlich einzustufen ist (vgl. Abbildung 3). Im Hinblick auf den Stellenumschlag hat Sachsen-Anhalt nach Berlin und Brandenburg den dritthöchsten Wert aller ostdeutschen Bundesländer (vgl. dazu auch Tabelle A 3 im Anhang). In Bezug auf die Nettoentwicklung schneidet nur noch Mecklenburg-Vorpommern schlechter ab. Das könnte ein Indiz dafür sein, dass die Umstrukturierung der Betriebslandschaft nach der politischen Wiedervereinigung in Sachsen-Anhalt sowie in den meisten anderen ostdeutschen Bundesländern noch nicht abgeschlossen ist. Bei beiden Größen wird der insgesamt (immer noch) große Abstand zwischen den beiden Gruppen der ost- und westdeutschen Länder deutlich.

Abbildung 3: Stellenumschlag und Nettostellenentwicklung nach Bundesländern, Durchschnitt der Jahre von 2001 bis 2009 (Angaben in Prozent)



Quelle: Beschäftigungshistorik des IAB, eigene Berechnungen.

Die beste Nettostellenentwicklung unter den Bundesländern weist im Analysezeitraum der Stadtstaat Hamburg auf, den niedrigsten Stellenumschlag hat Baden-Württemberg. Auch

Bayern hat ebenfalls eine recht gute Nettostellenentwicklung bei gleichzeitig niedrigem Stellenumschlag. Regionen mit einem geringen Stellenumschlag scheinen also eher Nettobeschäftigungsgewinne zu verzeichnen, während eine hohe Arbeitsplatzdynamik mit teils deutlichen Nettobeschäftigungsverlusten einhergeht. Diese Aussage trifft dabei nicht nur auf die Unterschiede zwischen den Gruppen der west- und ostdeutschen Bundesländer zu, sondern auch innerhalb der Gruppen. Nur Hamburg stellt insofern eine Ausnahme dar, als dass hier eine im Vergleich zum westdeutschen Durchschnitt deutlich höhere Dynamik mit einer positiven Nettostellenentwicklung einhergeht. Der negative Zusammenhang zwischen der Nettostellenentwicklung und dem Stellenumschlag mag zunächst verwundern, wird doch ein dynamischer Arbeitsmarkt vielfach als positiv gewertet. Eine hohe Arbeitsplatzreallokation wird nämlich in der Regel als Ausdruck hoher Anpassungsfähigkeit einer Region bzw. eines Wirtschaftsbereiches interpretiert (vgl. OECD 1994). Internationale Vergleiche der OECD (2010), aber auch Studien auf kleinräumiger Ebene für Deutschland beispielsweise von Ludwig/Weyh (2011) und Fuchs/Ludewig/Weyh (2011) untermauern jedoch den eher negativen Zusammenhang zwischen Stellenumschlag und Nettostellenentwicklung.

Im Hinblick auf die Personalfluktuationsrate reiht sich Sachsen-Anhalt zwischen dem ost- und westdeutschen Durchschnitt ein. Im Schnitt der Jahre 2001 bis 2009 betrug die Personalzugänge 42,8 Prozent, was jährlich etwa 297.400 VZAE in Sachsen-Anhalt entspricht. Die Personalabgangsrate lag mit 44,5 Prozent etwas höher (entspricht etwa 309.400 VZAE). Im Verlauf von 2001 zu 2009 ist, ebenso wie beim Stellenumschlag, eine Abnahme der Dynamik festzustellen. Diese sank von 90,6 Prozent im Jahr 2001 auf 79,8 Prozent im Jahr 2009, womit ein vorläufiger Tiefststand erreicht wurde.

In allen Bundesländern wird der Stellenumschlag bei weitem durch die Personalfluktuationsrate übertroffen (vgl. dazu Tabelle A 3 im Anhang). Wie Tabelle 3 zeigt, variiert das Verhältnis zwischen den beiden Größen jedoch zwischen den Bundesländern. Während auf einer umgeschlagenen Stelle in Sachsen-Anhalt im Schnitt nur 3,6 Personen gezählt werden, sind es in Rheinland-Pfalz oder Bremen pro Stelle 4,4 Personen. In den ostdeutschen Flächenländern ist dieses Verhältnis generell eher kleiner. Es werden also zwar vergleichsweise mehr Arbeitsplätze „umgeschlagen“, aber es sind in der Regel weniger Personen von diesen Veränderungen betroffen. Damit wird bei Unterstellung ähnlich hoher Stellengewinne wie Stellenverluste nochmals deutlich, dass die Beschäftigungssituation in den neuen Ländern angespannter scheint. Während nämlich im „Musterländle“ Baden-Württemberg ein Arbeitsplatz statistisch ca. 11,5 Jahre hält, besteht ein Arbeitsplatz in einem ostdeutschen Betrieb im Schnitt nur ca. 8,3 Jahre. Sachsen-Anhalt reiht sich mit der Lebensdauer eines Arbeitsplatzes von ca. 8,2 Jahren am unteren Ende der ostdeutschen Bundesländer ein. Besonders kurz ist die Lebensdauer eines Arbeitsplatzes in Berlin. Hier besteht dieser nur etwa 7,8 Jahre. In Berlin und Hamburg scheint aber eine solche hohe Dynamik keine oder nur geringe negative Auswirkungen auf die Nettostellenentwicklung zu haben (vgl. Abbildung 3). Auch in Bezug auf die durchschnittliche Dauer eines Beschäftigungsverhältnisses ist ein Ost-West-Unterschied erkennbar, der sich in einer geringeren Dauer in den neuen Bundesländern äußert (2,2 Jahre zu 2,5 Jahre). Besonders häufig wechseln Beschäftigte ihre Arbeit in Berlin. Ein Beschäftigungsverhältnis dauert hier nur etwa 1,9 Jahre. Im Vergleich dazu liegt im statistischen Durchschnitt die Dauer eines Beschäftigungsverhältnisses in Baden-Württemberg

mit 2,7 Jahren am höchsten. Sachsen-Anhalt hat nach Thüringen und Sachsen die dritthöchste Lebensdauer eines Beschäftigungsverhältnisses in Ostdeutschland.

Tabelle 3: Zusammenhang zwischen Stellenumschlag, Personalfluktuation und Lebensdauer nach Bundesländern, Durchschnitt der Jahre von 2001 bis 2009

Bundesland	Verhältnis Stellenumschlag zu Personalfluktuation	Lebensdauer eines Arbeitsplatzes (in Jahren)	Dauer eines Beschäftigungsverhältnisses (in Jahren)
Schleswig-Holstein	1 : 4,0	9,3	2,3
Hamburg	1 : 4,3	9,5	2,2
Niedersachsen	1 : 4,1	10,2	2,5
Bremen	1 : 4,4	10,4	2,4
Nordrhein-Westfalen	1 : 3,9	9,8	2,5
Hessen	1 : 3,8	9,8	2,6
Rheinland-Pfalz	1 : 4,4	10,4	2,4
Baden-Württemberg	1 : 4,2	11,5	2,7
Bayern	1 : 4,2	10,4	2,5
Saarland	1 : 4,1	10,4	2,5
Berlin	1 : 4,1	7,8	1,9
Brandenburg	1 : 3,8	8,1	2,1
Mecklenburg-Vorpommern	1 : 3,7	8,3	2,2
Sachsen	1 : 3,8	8,8	2,3
Sachsen-Anhalt	1 : 3,6	8,2	2,3
Thüringen	1 : 3,7	8,8	2,4
Ostdeutschland	1 : 3,8	8,3	2,2
Westdeutschland	1 : 4,0	10,2	2,5
Deutschland	1 : 4,0	9,8	2,5

Quelle: Beschäftigungshistorik des IAB, eigene Berechnungen.

4 Zentrale Determinanten der Arbeitsmarktdynamik im regionalen Vergleich

Für die großen Unterschiede in der Arbeitsmarktdynamik zwischen den alten und den neuen Bundesländern können Differenzen in einigen zentralen Determinanten verantwortlich gemacht werden, die generell das Ausmaß der Dynamik auf dem Arbeitsmarkt bestimmen. Darunter fallen beispielsweise das Alter und die Größe der Betriebe sowie die Branchenstruktur (vgl. Davis/Haltiwanger/Schuh 1996). Die strukturellen Abweichungen zwischen West- und Ostdeutschland in diesen Faktoren liefern wesentliche Erklärungen dafür, warum die Bewegungen auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt so hoch ausfallen (vgl. Fuchs/Ludewig/Weyh 2009 und Fuchs/Weyh 2010). Aus diesem Grund erfolgt in diesem Kapitel eine Untersuchung des Stellenumschlags und der Personalfluktuation nach dem Alter, nach Betriebsgrößenklassen und nach Sektoren für Deutschland insgesamt sowie für Westdeutschland, Ostdeutschland und Sachsen-Anhalt.

4.1 Betriebsalter

Die Altersstruktur der Betriebe unterscheidet sich grundlegend zwischen West- und Ostdeutschland. Da der weitaus größte Teil der ostdeutschen Betriebe nach 1990 neu gegründet wurde (vgl. dazu Kapitel 3.1) und die Datenbasis Betriebe aus der ehemaligen DDR überhaupt erst ab diesem Zeitpunkt erfassen kann, gibt es faktisch keine Betriebe, die heute älter als 20 Jahre sind. Dies ist in Westdeutschland naturgemäß anders. Wie in Abbildung 4 deutlich wird, sind in Deutschland im Jahr 2009 rund 46 Prozent aller Beschäftigten (in VZAE) in Betrieben tätig, die mindestens 19 Jahre alt sind und deren Gründungsdatum damit vor dem Jahr 1990 liegt. In Westdeutschland liegt der Anteil sogar bei 55 Prozent. In den Betrieben der Altersgruppen zwischen einem und 18 Jahren arbeiten hingegen jeweils zwischen 1,4 Prozent und 3,1 Prozent der Beschäftigten. Dabei ist das Beschäftigungsgewicht der jüngeren Betriebe höher als das der älteren Betriebe. In Ostdeutschland arbeiten gerade einmal 5,8 Prozent der Beschäftigten in Betrieben, die 19 Jahre und älter sind. Da diese Altersgruppe nur in Berlin besetzt ist, dürften sich die entsprechenden Betriebe fast ausschließlich in West-Berlin befinden. Als Folge besitzen die jüngeren Betriebe eine verhältnismäßig höhere Bedeutung.

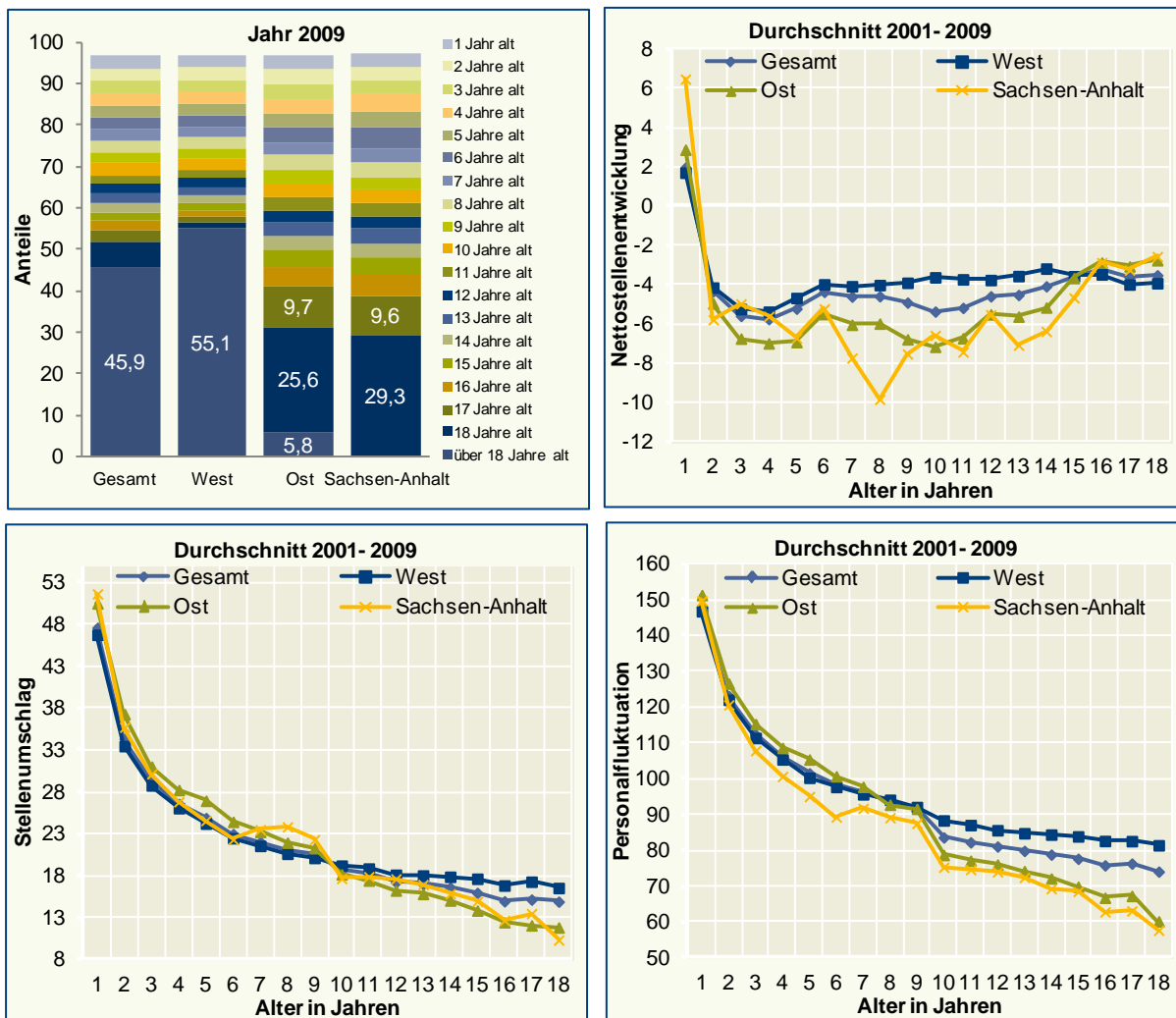
In Sachsen-Anhalt gibt es in der BeH nur Betriebe, die nach 1990 gegründet wurden. Der große Stellenwert der 15- bis 18-jährigen Betriebe für die Beschäftigung belegt die in Kapitel 3.1 diskutierte große Gründungswelle Anfang/Mitte der 90er-Jahre und den wirtschaftlichen Erfolg dieser Gründungen. Eine weitere Besonderheit in Sachsen-Anhalt liegt darin, dass im Vergleich zu Ostdeutschland insgesamt etwas weniger Beschäftigte in jungen Betrieben arbeiten. 16,7 Prozent sind in Betrieben tätig, die jünger als fünf Jahre alt sind, im ostdeutschen Durchschnitt sind es dagegen 17,6 Prozent.

Die anderen drei Grafiken in Abbildung 4 zeigen, dass zwischen dem Betriebsalter und den Stellen- und Personalbewegungen ein enger Zusammenhang besteht. Sowohl der Stellenumschlag als auch die Personalfuktuation sinken kontinuierlich mit dem Alter der Betriebe.¹⁰ Dabei ist das Ausmaß des Rückgangs bei den jüngsten Betrieben am höchsten und flacht dann mit zunehmendem Alter ab. Bis zum Alter von neun Jahren ist auch kein Unterschied in der Dynamik zwischen den einzelnen Regionen zu erkennen. Das regional leicht divergierende Verhältnis bei den älteren Betrieben hängt mit der Datenerfassung in den Jahren um die politische Wiedervereinigung zusammen. Bemerkenswert ist auch, dass sich die Stärke des Zusammenhangs kaum zwischen West- und Ostdeutschland unterscheidet. Es scheint ein systematischer Mechanismus zu greifen, der eine ausgeprägte Abhängigkeit der Arbeitsmarktdynamik vom Alter der Betriebe hervorruft und in dieser Art auch für andere Länder zu beobachten ist (vgl. Davis/Haltiwanger/Schuh 1996: 76 f.). Eine Erklärung für dieses Muster bieten Selektionseffekte, die mit dem Lernprozess eines Betriebs bezüglich seiner Rentabilität verbunden sind. Zum Zeitpunkt der Gründung ist der Betrieb noch mit großer Unsicherheit konfrontiert, was die Produktionskosten und die Nachfrage nach seinen Produkten angeht. Mit der Zeit gewinnt der Betrieb in dieser Hinsicht immer mehr Erfahrung und

¹⁰ Dargestellt sind die über den gesamten Betrachtungszeitraum gemittelten einzelnen Kohortenwerte. Das heißt, dass sich die Werte z. B. für die Betriebe unter fünf Jahre aus dem Mittelwert über alle fünfjährigen Betriebe in jedem der neun Beobachtungsjahre zusammensetzen.

Informationen. Dementsprechend passt er auch seine Einschätzung in Bezug auf seine längerfristige Rentabilität an und überlebt und expandiert oder aber tritt wieder aus dem Markt aus. Die rentablen Betriebe, die überleben, erreichen mit zunehmendem Alter auch einen recht stabilen Beschäftigungstrend.

Abbildung 4: Beschäftigungsanteile und Arbeitsmarktdynamik nach dem Betriebsalter im regionalen Vergleich (Angaben in Prozent)



Quelle: Beschäftigungshistorik des IAB, eigene Berechnungen.

Die Nettostellenentwicklung analysiert nach dem Betriebsalter zeigt in Abbildung 4, dass lediglich die ganz jungen Betriebe, die mit einem Alter von einem Jahr gerade die Gründungsphase hinter sich haben, netto betrachtet Stellen aufgebaut haben. Die Betriebe können in dieser kurzen Zeit noch von ihren Startressourcen zehren. In den nachfolgenden Jahren fällt die Beschäftigung in der Kohorte wieder unter das Ausgangsniveau, da bereits bis zum fünften Jahr nach der Gründung die Hälfte der Betriebe einer Gründungskohorte wieder geschlossen wurde. Den größten Nettoverlust weisen 7- bis 8-jährige Betriebe auf, mit weiter

zunehmendem Alter werden die Nettoverluste dann wieder geringer.¹¹ Sachsen-Anhalt weist hierbei einige Besonderheiten auf. Bei den 3- bis 4-jährigen Betrieben fällt die Nettostellenentwicklung deutlich positiver aus als in Ostdeutschland insgesamt. Auffällig ist aber auch die schlechtere Nettostellenentwicklung bei den ostdeutschen und sachsen-anhaltinischen Betrieben im Alter zwischen vier und 14 Jahren im Vergleich zum westdeutschen wie auch gesamtdeutschen Durchschnitt. Die 16- bis 18-jährigen Betriebe hingegen haben in Sachsen-Anhalt (wie auch in Ostdeutschland) noch die beste Nettostellenentwicklung, was wiederum als Indiz für den Erfolg der direkt nach der Wende gegründeten Betriebe gelten kann. Nichtsdestotrotz gilt auf der großräumigen regionalen Ebene allgemein der Zusammenhang, dass mit zunehmendem Alter der Betriebe deren Arbeitsplatzdynamik abnimmt.

4.2 Betriebsgrößenklassen

Die ostdeutsche Betriebslandschaft ist nicht nur jünger, sondern auch grundsätzlich kleinteiliger strukturiert als in den alten Bundesländern. Wie Tabelle 4 zeigt, unterscheidet sich dabei der Anteil der Beschäftigten (in VZAE) in den ganz kleinen Betrieben mit weniger als fünf Mitarbeitern in Ostdeutschland gar nicht so deutlich von dem in den alten Bundesländern. Die Differenz beträgt nur 0,9 Prozentpunkte. Vielmehr sind in den neuen Bundesländern vergleichsweise mehr Beschäftigte in mittelständischen Betrieben tätig. Alle Größenklassen bis zu 249 Beschäftigten vereinen in Ostdeutschland einen höheren Beschäftigungsanteil auf sich. Der größte Unterschied existiert bei der Gruppe der Betriebe, die 20 bis 49 Arbeitskräfte beschäftigen. Deren Anteil liegt in den neuen Bundesländern 2,2 Prozentpunkte über dem westdeutschen Wert. Demgegenüber sind in Westdeutschland die Großbetriebe überrepräsentiert: Der Anteil der Beschäftigten in den Betrieben mit 1.000 und mehr Beschäftigten übertrifft mit 12,7 Prozent deutlich den Wert für Ostdeutschland von 7,8 Prozent.

Tabelle 4: Anteile der Beschäftigten (in VZAE) nach Betriebsgrößenklassen im regionalen Vergleich (Durchschnitt der Jahre von 2001 bis 2009)

Betriebsgrößenklasse	Gesamtdeutschland	Westdeutschland	Ostdeutschland	Sachsen-Anhalt
unter 5 Beschäftigte	10,7	10,5	11,4	10,8
5 bis 9 Beschäftigte	8,5	8,4	8,9	9,0
10 bis 19 Beschäftigte	9,3	9,1	10,2	10,3
20 bis 49 Beschäftigte	13,7	13,3	15,5	16,0
50 bis 99 Beschäftigte	11,4	11,1	12,6	13,1
100 bis 249 Beschäftigte	14,5	14,4	15,0	16,1
250 bis 499 Beschäftigte	9,6	9,8	8,8	9,2
500 bis 999 Beschäftigte	7,3	7,5	6,1	6,0
1.000 und mehr Beschäftigte	11,7	12,7	7,8	5,7

Anm.: Die fehlenden Prozent zu 100 entfallen auf gegründete Betriebe.

Quelle: Beschäftigungshistorik des IAB, eigene Berechnungen.

¹¹ Diese Beobachtung geht mit anderen Studien, die die Beschäftigungsentwicklung in Gründungen analysieren, konform. Auch in diesen wird das Beschäftigungsmaximum einer Gründungskohorte im ersten Jahr nach ihrer Gründung festgestellt (vgl. z. B. Schindele/Weyh 2011).

Tabelle 4 macht weiterhin deutlich, dass die Betriebslandschaft in Sachsen-Anhalt in Relation zum ostdeutschen Durchschnitt stärker durch mittelständische Betriebe geprägt wird. Deutlich mehr Beschäftigte sind in Betrieben tätig, die zwischen 20 und 499 Beschäftigte haben. Der Beschäftigungsanteil der sehr kleinen Betriebe mit weniger als fünf Beschäftigten liegt hingegen unter dem ostdeutschen Vergleichswert, ebenso der Anteil der sehr großen Betriebe. Nur 5,7 Prozent der Beschäftigten (in VZAE) arbeiten in Betrieben mit 1.000 und mehr Beschäftigten; damit haben die Großbetriebe nicht einmal halb so viel Gewicht wie im westdeutschen Durchschnitt.

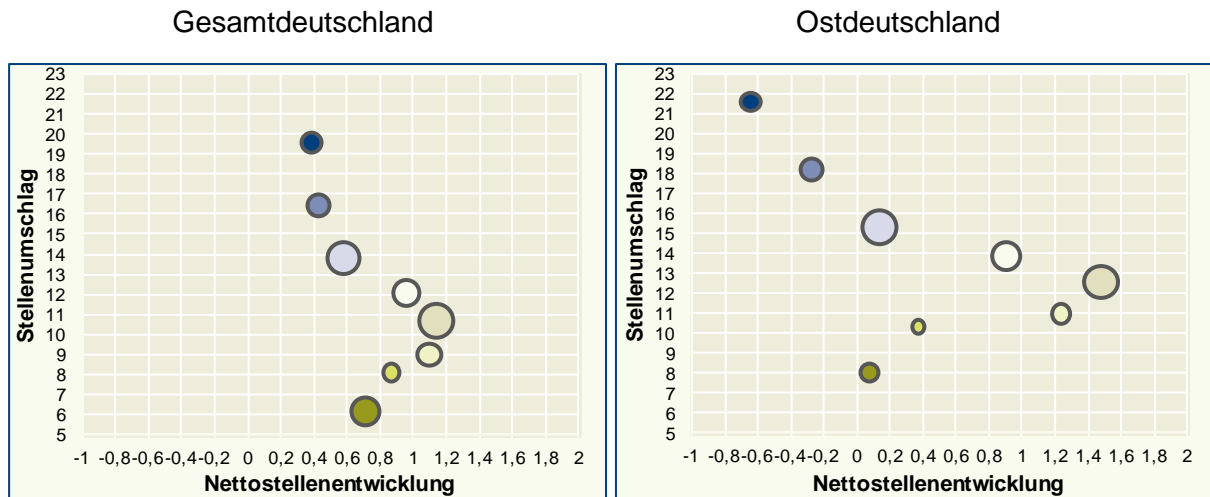
Die Größe der Betriebe, der Stellenumschlag und die Nettostellenentwicklung stehen in einem engen Zusammenhang (vgl. auch Davis/Haltiwanger/Schuh 1996). Er kommt in Abbildung 5, die den Zusammenhang zwischen Stellenumschlag und Nettostellenentwicklung nach einzelnen Größenklassen für die vier Vergleichsregionen zeigt, deutlich zum Ausdruck. Die farbigen Kreise stehen für die einzelnen Betriebsgrößenklassen. Die Größe der Kreise gibt Auskunft über den jeweiligen Anteil der Beschäftigten (in VZAE), wie er in Tabelle 4 und in Tabelle A 4 im Anhang angegeben ist.

Für Deutschland insgesamt zeigt sich, dass die kleinsten Betriebe die schlechteste Nettostellenentwicklung und gleichzeitig den höchsten Stellenumschlag haben. Je mehr Mitarbeiter ein Betrieb beschäftigt, desto geringer ist die Arbeitsplatzdynamik, d. h. die Betriebsgröße und die Höhe des Stellenumschlags stehen in einem umgekehrten Verhältnis zueinander. Diese großen Unterschiede nach der Betriebsgröße stellen ein Phänomen dar, das in vielen Ländern auftritt (vgl. Davis/Haltiwanger/Schuh 1996). Die Gründe können darin liegen, dass größere Betriebe eine breitere Produktpalette und viele Absatzgebiete haben, was sie gegen sektorale Schocks besser absichert. Sie können aber auch betriebsintern zwischen den einzelnen Abteilungen Personal „umschichten“, so dass sich die gesamtbetriebliche Beschäftigung nicht oder kaum ändert. Beachtenswert ist weiterhin, dass sich die Fähigkeit der Betriebe, einen Nettostellenzuwachs zu generieren, sehr stark nach Betriebsgrößenklassen unterscheidet. Die Nettostellenentwicklung steigt zusammen mit der Betriebsgröße bis zur Gruppe der Betriebe mit 100 bis 249 Beschäftigten an, um dann wieder zu sinken. Es sind in Deutschland also insgesamt die mittelgroßen Betriebe mit 50 bis 499 Beschäftigten, die netto betrachtet am stärksten Beschäftigung generiert haben.

Für Westdeutschland sieht das Bild ähnlich aus. Abweichende Tendenzen werden lediglich beim geringeren Stellenumschlag in den Kleinbetrieben und einer insgesamt geringeren Spannbreite in der Nettostellenentwicklung sichtbar. Gravierend erscheinen hingegen auf den ersten Blick die Differenzen zwischen West- und Ostdeutschland. Aber auch in den neuen Bundesländern greift der negative Zusammenhang zwischen dem Ausmaß des Stellenumschlags und der Betriebsgröße. In Kleinbetrieben mit weniger als fünf Mitarbeitern ist der Stellenumschlag mit 36,3 Prozent am höchsten und für die Betriebe mit mindestens 1.000 Beschäftigten am geringsten (7,8 %). Ost- wie auch Westdeutschland folgen damit bei der Nettostellenentwicklung einem um 90 Grad gedrehten U-förmigen Verlauf, wobei das „U“ in Ostdeutschland eine deutlich gestrecktere Form hat. Die Unterschiede zwischen den einzelnen Größenklassen im Hinblick auf die Nettostellenentwicklung sind also in Ostdeutschland größer. Dabei ist die Nettostellenentwicklung bei Betrieben mit bis zu 19 Beschäftigten im Gegensatz zum alten Bundesgebiet negativ. Die höchste Nettostellenentwicklung war in

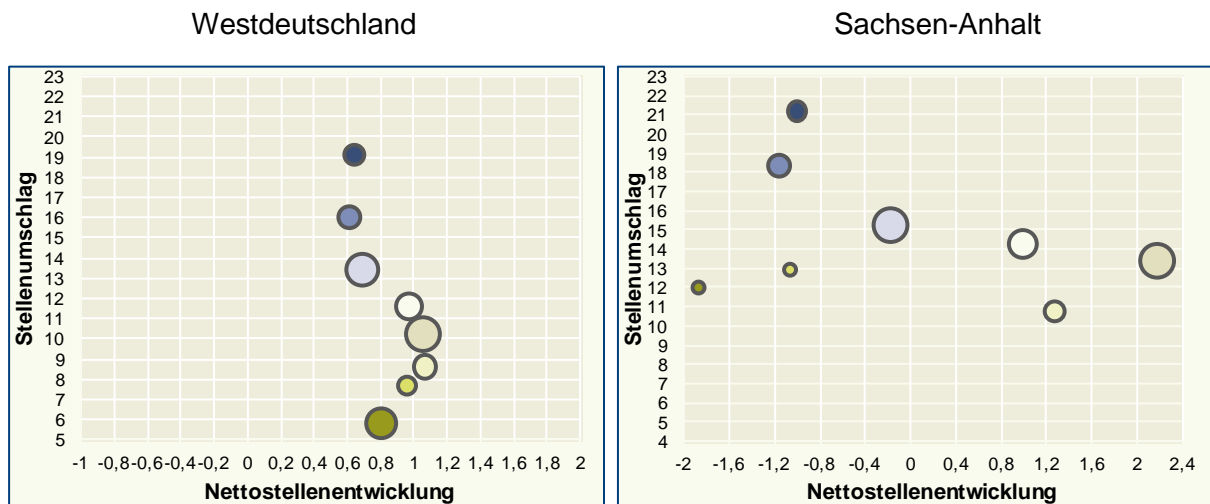
Ostdeutschland für den Beobachtungszeitraum von 2001 bis 2009 für Betriebe erkennbar, die zwischen 100 und 249 Mitarbeiter (in VZAE) beschäftigen. Mit einem Zuwachs von 1,5 Prozent übertrafen sie sogar die westdeutsche Vergleichsgruppe, in der der Nettozuwachs nur 1,1 Prozent betrug. Auch die Betriebe mit 250 bis 499 Beschäftigten bauten netto betrachtet mehr Beschäftigungsverhältnisse auf, sind aber in den neuen Bundesländern vergleichsweise schwächer besetzt.

Abbildung 5: Zusammenhang zwischen Nettostellenentwicklung und Stellenumschlag nach Betriebsgrößenklassen im regionalen Vergleich, Durchschnitt der Jahre von 2001 bis 2009 (Angaben in Prozent)



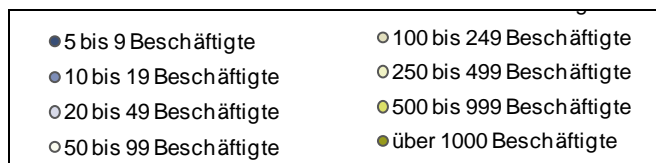
unter 5 Beschäftigte: Stellenumschlag 33,5
Nettoentwicklung -10,9

unter 5 Beschäftigte: Stellenumschlag 36,3
Nettoentwicklung -13,2



unter 5 Beschäftigte: Stellenumschlag 32,7
Nettoentwicklung -10,4

unter 5 Beschäftigte: Stellenumschlag 36,1
Nettoentwicklung -14,0



Quelle: Beschäftigungshistorik des IAB, eigene Berechnungen.

Für Sachsen-Anhalt werden beim Zusammenhang zwischen Betriebsgröße, Nettostellenentwicklung und Stellenumschlag zwei markante Abweichungen vom ostdeutschen Durchschnitt sichtbar. Erstens steigt die Nettostellenentwicklung zunächst zwar tendenziell mit der Betriebsgröße an. Die Betriebe mit fünf bis neun Beschäftigten haben aber eine bessere Nettostellenentwicklung als die Betriebe in der nächsthöheren Größenklasse. Die meisten Stellen werden wie im ostdeutschen Durchschnitt von Betrieben mit 100 bis 249 Beschäftigten generiert. In starkem Gegensatz steht aber die Position der Betriebe mit mindestens 1.000 Arbeitskräften, denn sie weisen die mit Abstand schlechteste Nettostellenentwicklung auf. Auch die Betriebe mit 500 bis 999 Beschäftigten übertreffen in Bezug auf die Nettostellenentwicklung nur geringfügig die Betriebe mit 10 bis 19 Beschäftigten.

Zweitens ist in Sachsen-Anhalt der negative Zusammenhang zwischen dem Ausmaß des Stellenumschlags und der Nettostellenentwicklung nur eingeschränkt gegeben. Die Rate des Stellenumschlags sinkt zwar kontinuierlich bis zu einer Betriebsgröße von 499 Beschäftigten, steigt aber dann bei den Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten wieder an. Bei den Betrieben mit 500 bis 999 Beschäftigten liegt die Rate des Stellenumschlags 2,7 Prozentpunkte über dem ostdeutschen Durchschnitt, bei den Betrieben mit über 1.000 Beschäftigten sind es sogar 4,0 Prozentpunkte.

Die Fluktuation innerhalb der Betriebe steht ebenfalls in engem Zusammenhang mit der Betriebsgröße (vgl. Tabelle 5). Die Personalfuktuation ist grundsätzlich in den kleinen Betrieben am höchsten und sinkt mit zunehmender Zahl der Beschäftigten. Dabei ist die Dynamik über alle Betriebsgrößenklassen hinweg in Ostdeutschland höher als in Westdeutschland. Sachsen-Anhalt weist wiederum einige Besonderheiten im Vergleich zum Durchschnitt der ostdeutschen Länder auf. Zunächst einmal ist die Personalfuktuation beim Großteil der Betriebsgrößenklassen teils deutlich geringer. Bei den Betrieben mit 250 bis 499 Beschäftigten liegt sie um 23,4 Prozentpunkte unterhalb des Vergleichswerts für Ostdeutschland und nähert sich damit sehr stark westdeutschen Verhältnissen an. Sachsen-Anhalt ordnet sich insgesamt mittig zwischen dem westdeutschen und dem ostdeutschen Durchschnitt der Personalfuktuation ein.

Tabelle 5: Personalfuktuation nach Betriebsgrößenklassen im regionalen Vergleich, Durchschnitt der Jahre von 2001 bis 2009 (Angaben in Prozent)

Betriebsgrößenklasse	Gesamtdeutschland	Westdeutschland	Ostdeutschland	Sachsen-Anhalt
unter 5 Beschäftigte	103,3	102,1	108,0	106,4
5 bis 9 Beschäftigte	88,1	87,1	92,2	88,9
10 bis 19 Beschäftigte	83,6	82,7	87,0	83,0
20 bis 49 Beschäftigte	80,2	79,3	83,3	79,9
50 bis 99 Beschäftigte	77,8	77,0	81,0	81,4
100 bis 249 Beschäftigte	71,6	68,9	82,8	76,9
250 bis 499 Beschäftigte	64,4	59,5	88,0	64,6
500 bis 999 Beschäftigte	55,4	52,7	69,8	61,9
1.000 und mehr Beschäftigte	46,8	45,9	53,1	49,9

Quelle: Beschäftigungshistorik des IAB, eigene Berechnungen.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass sich West- und Ostdeutschland nur im Hinblick auf die jeweilige Höhe der Werte unterscheiden. Der Trend ist eindeutig: Je größer der Betrieb, desto geringer sind die Raten des Stellenumschlages und der Personalfluktuations. In Sachsen-Anhalt gilt dieser Zusammenhang ebenfalls in Hinblick auf die Betriebsgröße und die Personalfluktuations. Bezogen auf den Stellenumschlag ist das Muster, das gleichermaßen für Ost- und Westdeutschland gilt, hingegen nur eingeschränkt zu beobachten.

4.3 Sektoren

Da manche Branchen jünger und/oder kleinbetrieblicher strukturiert sind als andere Branchen, bestimmen die zentralen Faktoren Alter und Betriebsgröße wesentlich die Arbeitsmarktdynamik nach Branchen. Durch grundlegende Unterschiede in der sektoralen Struktur zwischen Ostdeutschland (und damit auch Sachsen-Anhalt) und Westdeutschland werden die Differenzen in der Arbeitsmarktdynamik zusätzlich verstärkt.

Grundsätzlich arbeiten die meisten Beschäftigten im Dienstleistungsbereich. Im Durchschnitt der Jahre von 2001 bis 2009 waren dort deutschlandweit 64,4 Prozent aller Beschäftigten (in VZAE) tätig (vgl. Tabelle 6). Die Stellengewinne in diesem Sektor übertrafen leicht die Stellenverluste, sodass die Rate des Stellenumschlages in Höhe von 21,9 Prozent mit einer leichten Zunahme der Nettostellenentwicklung von 0,3 Prozent einherging. Den zweitgrößten Beschäftigungsanteil hat das Verarbeitende Gewerbe, in dem 27,4 Prozent aller Beschäftigten arbeiten. Es ist durch eine deutlich geringere Arbeitsmarktdynamik geprägt, die ihre Ursache u. a. in hohen Marktein- und -austrittsbarrieren hat. Mit einer durchschnittlichen Betriebsgröße von 29,8 Beschäftigten sind die Industriebetriebe zudem ungefähr drei Mal so groß wie Dienstleistungsbetriebe. Außerdem ist der Anteil der jungen Betriebe nur etwa halb so hoch. Diese Faktoren sind, wie dargestellt, wesentliche Determinanten der Arbeitsplatzdynamik (vgl. Kapitel 4.1). Dementsprechend erreichte die Rate des Stellenumschlages mit 14,7 Prozent ebenso wie die Rate der Personalfluktuations (49,9 %) den geringsten Wert unter den fünf Wirtschaftsbereichen. Die Nettostellenentwicklung verlief allerdings negativ, was nicht ausschließlich auf die Wirtschafts- und Finanzkrise zurückzuführen ist, denn auch in 2002 wurde für das Verarbeitende Gewerbe eine ähnlich negative Nettostellenentwicklung wie in 2009 gemessen. Im Baugewerbe, dem drittgrößten Wirtschaftsbereich, ist der Stellenumschlag mit 28,2 Prozent am höchsten. Hierin dürfte sich die starke Saisonabhängigkeit widerspiegeln, die sich in einem hohen Stellenumschlag wie auch einer hohen Personalfluktuations äußert. Noch stärker wird der große Einfluss saisonaler Effekte aber in der Landwirtschaft sichtbar, die durch eine sehr hohe Personalfluktuations gekennzeichnet ist. Mit einem Anteil von 1,3 Prozent an allen Beschäftigten beeinflusst diese große Dynamik das Gesamtbild indes kaum. Der Bergbau ist, bezogen auf die Beschäftigung, der kleinste Wirtschaftsbereich und hat die schlechteste Nettostellenentwicklung, die hohen Stellenverlusten geschuldet ist. Diese wurden fast zur Hälfte von schließenden Betrieben verursacht.

Während sich die Situation in Westdeutschland nur geringfügig vom gesamtdeutschen Bild unterscheidet, werden für Ostdeutschland einige Besonderheiten sichtbar. Sie beziehen sich sowohl auf den Stellenwert der einzelnen Wirtschaftsbereiche und deren Arbeitsmarktdynamik wie auch auf das Betriebsalter und die Betriebsgröße in den einzelnen Sektoren. Zuerst einmal besitzt der Dienstleistungssektor in Ostdeutschland mit einem Anteil von 69,0 Prozent der Beschäftigten (in VZAE) eine größere Bedeutung als im westdeutschen Durchschnitt

(63,3 %). Während die Unterschiede in der durchschnittlichen Betriebsgröße hier nur gering sind, nimmt der Stellenumschlag mit 24,0 Prozent ein etwas größeres Ausmaß an. Im Gegensatz zu Westdeutschland überwiegen in den neuen Bundesländern auch die Stellenverluste in diesem Bereich.

Tabelle 6: Sektorale Wirtschaftsstruktur und Arbeitsmarktdynamik im regionalen Vergleich, Durchschnitt der Jahre von 2001 bis 2009 (Angaben in Prozent)

Wirtschaftsbereich	Stellengewinne	Stellenverluste	Stellenumschlag	Nettostellenentwicklung	Personalfluktuation	Ant. Bs in Betrieben <5 Jahre in 2009	Durchsch. Betriebsgröße	Anteil Beschäftigte
Gesamt								
Landwirtschaft	13,3	14,0	27,3	-0,8	140,2	12,9	4,2	1,3
Bergbau	6,6	11,5	18,0	-4,9	56,6	9,6	35,0	0,4
Verarbeitendes Gewerbe	6,7	7,9	14,7	-1,2	49,9	9,4	29,8	27,4
Baugewerbe	11,9	16,3	28,2	-4,3	98,2	17,0	7,5	6,5
Dienstleistungen	11,1	10,8	21,9	0,3	92,3	17,5	10,1	64,4
Westdeutschland								
Landwirtschaft	15,3	14,4	29,7	0,9	149,6	14,7	3,3	1,0
Bergbau	6,3	11,6	17,9	-5,3	57,7	9,2	34,9	0,4
Verarbeitendes Gewerbe	6,4	7,7	14,1	-1,3	48,8	8,8	31,6	29,3
Baugewerbe	11,2	14,4	25,5	-3,2	90,9	16,2	7,5	6,0
Dienstleistungen	11,0	10,4	21,4	0,5	91,1	17,3	10,0	63,3
Ostdeutschland								
Landwirtschaft	10,1	13,4	23,4	-3,3	125,4	9,5	8,4	2,6
Bergbau	7,5	11,0	18,4	-3,5	52,0	11,3	35,2	0,5
Verarbeitendes Gewerbe	9,1	9,5	18,6	-0,4	57,2	13,1	21,4	19,2
Baugewerbe	14,1	21,8	35,9	-7,7	119,1	19,6	7,7	8,7
Dienstleistungen	11,6	12,4	24,0	-0,8	97,1	18,6	10,5	69,0
Sachsen-Anhalt								
Landwirtschaft	10,4	13,8	24,2	-3,4	130,5	8,9	8,1	3,2
Bergbau	4,5	5,7	10,3	-1,2	35,9	1,8	51,1	0,9
Verarbeitendes Gewerbe	10,1	9,8	19,9	0,4	58,3	13,9	21,3	19,1
Baugewerbe	13,8	21,7	35,5	-7,9	119,1	18,6	8,6	9,8
Dienstleistungen	11,5	12,8	24,3	-1,3	89,3	17,9	10,7	67,0

Quelle: Beschäftigungshistorik des IAB, eigene Berechnungen.

Besonders stark ausgeprägt sind die Strukturunterschiede im Verarbeitenden Gewerbe. Seine Bedeutung liegt mit einem Beschäftigtenanteil von 19,2 Prozent um 10 Prozentpunkte unterhalb des westdeutschen Wertes. Die Arbeitsmarktdynamik ist zwar ebenfalls höher, aber anders als im alten Bundesgebiet verlief die Nettostellenentwicklung mit -0,37 Prozent

nicht ganz so negativ. Hierin dürfte sich der anhaltende Prozess der Re-Industrialisierung in Ostdeutschland ausdrücken (vgl. Heimpold 2009), der in manchen Regionen durchaus positiv verlaufen ist. Zudem wird dem ostdeutschen Verarbeitenden Gewerbe aufgrund einer eher lokalen Konsumentenstruktur und geringeren Außenwirtschaftsverflechtungen eine niedrigere Krisenanfälligkeit unterstellt, was im Zuge der Wirtschafts- und Finanzkrise zu weniger starken Einbrüchen in der Zahl der Beschäftigten geführt hat (vgl. Bach et al. 2009). Allerdings ist das ostdeutsche Verarbeitende Gewerbe immer noch deutlich kleinteiliger strukturiert und besitzt einen viel höheren Anteil junger Betriebe: Die durchschnittliche Betriebsgröße lag im Osten bei 21,4 Beschäftigten, im Westen aber bei 31,6 Beschäftigten; der Anteil an Betrieben unter fünf Jahren ist mit 13,1 Prozent deutlich höher als in den alten Bundesländern mit 8,8 Prozent.

Auch im Baugewerbe, dem drittstärksten Wirtschaftsbereich, werden ostdeutsche Besonderheiten sichtbar. Sie dürften im Wesentlichen durch den noch immer anhaltenden Bedeutungsrückgang getrieben werden, der nach dem Boom Mitte der 90er-Jahre eingesetzt hatte (Berleermann/Thum 2006). Trotzdem nimmt das Baugewerbe im Vergleich zu Westdeutschland immer noch eine etwas stärkere Stellung ein. Der wesentlich höhere Stellenumschlag von 35,9 Prozent – der höchste in allen Wirtschaftsbereichen – wird dabei durch sehr hohe Stellenverluste geprägt. Dies verdeutlicht den immer noch anhaltenden Konvergenzprozess, der mit einer negativen Nettostellenentwicklung einhergeht. In Bezug auf die durchschnittliche Betriebsgröße lassen sich hingegen kaum Unterschiede ausmachen. Dagegen ist der Anteil der jungen Betriebe mit 19,6 Prozent höher als in Westdeutschland mit 16,2 Prozent.

In der Landwirtschaft werden weitere strukturelle Differenzen deutlich. In Ostdeutschland ist ihre Bedeutung in Bezug auf die Beschäftigung 2,7 Mal höher als im alten Bundesgebiet. Des Weiteren sind die landwirtschaftlichen Betriebe in Ostdeutschland im Durchschnitt größer, was auf die teilweise Weiternutzung der Großstrukturen der Landwirtschaftlichen Produktionsgenossenschaften (LPG) zurückzuführen sein könnte. Die Landwirtschaft weist als einziger Wirtschaftsbereich in den neuen Bundesländern eine geringere Arbeitsmarktdynamik auf als in Westdeutschland. Dies ist insbesondere der Fall beim Indikator Personalfluktuationsrate. Die negative Nettostellenentwicklung impliziert jedoch, dass auch hier Anpassungsprozesse greifen.

Im Vergleich zu den grundlegenden strukturellen Unterschieden zwischen West- und Ostdeutschland fallen die Abweichungen Sachsen-Anhalts vom ostdeutschen Durchschnitt verhältnismäßig gering aus. So besitzt die Landwirtschaft aufgrund des recht hohen Anteils ländlicher Gebiete ein etwas stärkeres Gewicht als in Ostdeutschland insgesamt. Sowohl der Stellenumschlag als auch die Personalfluktuationsrate sind in diesem Wirtschaftsbereich höher als in Ostdeutschland. Auch der Bergbau ist in seiner Bedeutung stärker ausgeprägt. Hier herrschen große und alte Betriebe vor, die Arbeitsmarktdynamik ist eher verhalten. Der Anteil der Beschäftigten liegt mit 0,9 Prozent deutlich über dem ostdeutschen Durchschnitt (0,5%). Das Verarbeitende Gewerbe wiederum bietet verhältnismäßig weniger Beschäftigungsmöglichkeiten: 19,1 Prozent der Beschäftigten sind in der Industrie tätig. Dies ist jedoch auch der einzige Wirtschaftsbereich, in dem die Nettostellenentwicklung positiv ausfällt. Mit -7,9 Prozent besonders stark ausgeprägt ist der Rückgang hingegen im Baugewerbe, dessen Bedeutung für die Beschäftigung in Sachsen-Anhalt etwas höher ist als in Ost-

deutschland insgesamt. Der Dienstleistungsbereich schließlich besitzt einen etwas geringeren Stellenwert und weist zudem eine etwas schlechtere Nettostellenentwicklung auf. Die Entwicklung der einzelnen Komponenten der Arbeitsmarktdynamik in Sachsen-Anhalt nach Wirtschaftsbereichen ist in Tabelle A 5 im Anhang für die einzelnen Jahre ausgewiesen.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass das Betriebsalter, die Betriebsgrößenstruktur, die Branchenstruktur sowie das Zusammenspiel der drei Größen das Ausmaß und die Entwicklung der Arbeitsplatzdynamik maßgeblich prägen. Auf diese Faktoren können die grundlegenden Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland zu einem Großteil zurückgeführt werden. In den neuen Bundesländern arbeiten vergleichsweise mehr Beschäftigte in Branchen, die (wie z. B. das Baugewerbe) an sich schon eine recht hohe Arbeitsmarktdynamik aufweisen. Die kleinteiligere Strukturierung der ostdeutschen Betriebe und der höhere Anteil junger Betriebe in Ostdeutschland beeinflussen diese Dynamik in allen Wirtschaftsbereichen zusätzlich. Sachsen-Anhalt folgt weitestgehend dem ostdeutschen Muster.

5 Stellenumschlag und Personalfluktuatation in Sachsen-Anhalt

Wie Kapitel 3.2 gezeigt hat, sind Stellenumschlag und Personalfluktuatation in Sachsen-Anhalt im Vergleich zu Westdeutschland relativ hoch. Unter den ostdeutschen Bundesländern nimmt Sachsen-Anhalt beim Stellenumschlag den dritthöchsten Wert an, die Personalfluktuatation ordnet sich zwischen dem west- und ostdeutschen Durchschnitt ein. Eine sektorale Betrachtung wie in Abschnitt 4.3 liefert zwar, neben dem Alter und der Betriebsgrößenstruktur, erste Erklärungen. Allerdings spielt auch die tiefere Zusammensetzung der Sektoren eine nicht unerhebliche Rolle, bedenkt man z. B., dass der Dienstleistungsbereich von Kindererziehung über Gesundheitswesen bis hin zur Arbeitsnehmerüberlassung eine Vielzahl unterschiedlichster Branchen beinhaltet. Deshalb wird im nächsten Schritt zunächst auf Ebene der Branchen-Zweisteller die Branchenstruktur in Sachsen-Anhalt genauer analysiert. In einem weiteren Schritt geht es dann um regionale Unterschiede bei den sachsen-anhaltinischen Kreisen im Hinblick auf Arbeitsplatzdynamik und Personalfluktuatation. Denn auf kleinräumiger regionaler Ebene müssen bestimmte „Gesetzmäßigkeiten“, die im Schnitt des jeweiligen Bundeslandes oder auf großräumiger regionaler Ebene Bestand haben, nicht immer Gültigkeit besitzen. Abschnitt 5.3 schließlich führt die jeweiligen Alters-, Größen- und Branchenstrukturen für die Erklärung der regionalen Unterschiede auf.

5.1 Arbeitsmarktdynamik nach Branchen

Auf der Ebene der Wirtschaftszweig-Zweisteller wird deutlich, dass innerhalb der Sektoren deutliche Unterschiede im Hinblick auf die betriebliche Dynamik existieren. Abbildung 6 zeigt die Nettostellenentwicklung und den Stellenumschlag nach einzelnen Branchen in Sachsen-Anhalt mit mindestens 2.000 Beschäftigten im Durchschnitt der Jahre von 2001 bis 2009 auf. Damit werden 40 der insgesamt 58 Zweisteller berücksichtigt. Zur besseren Einordnung sind die beiden sachsen-anhaltinischen Durchschnittswerte als Geraden eingezeichnet.

Tendenziell haben die Branchen, die dem Verarbeitenden Gewerbe zugerechnet werden können, einen im Vergleich zum Durchschnitt über alle Branchen niedrigeren Stellenumschlag mit einer oftmals überdurchschnittlichen Nettostellenentwicklung. Dagegen ist der Dienstleistungsbereich weit gestreut, und es finden sich in jedem Quadranten der Abbildung

6 Branchen, die zum Dienstleistungssektor gehören. Das Baugewerbe hat im Betrachtungszeitraum mit -7,9 Prozent den stärksten Rückgang der Nettobeschäftigung zu verzeichnen. Der überdurchschnittlich hohe Stellenumschlag in Höhe von 35,5 Prozent wurde aber noch vom Gastgewerbe übertroffen. Ebenfalls sehr hoch fällt die Dynamik, wie auch die Nettostellenentwicklung, bei der Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen aus. Hierfür dürfte vor allem die Leiharbeitsbranche verantwortlich sein, die schließlich durch eine hohe Dynamik charakterisiert ist und die seit 2005 einen rasanten Aufschwung erlebt hat (vgl. Fuchs 2009). Der Stellenumschlag im Wirtschaftszweig-Dreisteller der Gewerbsmäßigen Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften beträgt 45,2 Prozent, die Nettostellenentwicklung ist mit 5,8 Prozent stark überdurchschnittlich.

Die beste Nettostellenentwicklung Sachsen-Anhalts bietet der Wirtschaftszweig-Zweisteller der Fernseh-, Rundfunk- und Nachrichtentechnik mit einem Beschäftigungsplus von 16,2 Prozent. Diese schon bereits vor der politischen Wiedervereinigung vergleichsweise starke Branche in Sachsen-Anhalt erlebte im Beobachtungszeitraum einen besonderen Boom, der sich in einem überdurchschnittlichen Beschäftigungsaufbau manifestierte. Der dazugehörige Stellenumschlag ist leicht überdurchschnittlich, so dass für diese Branche ein positiver Zusammenhang zwischen der Arbeitsplatzdynamik und der Nettostellenentwicklung greift. Im Bereich des Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesens und der öffentlichen Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung liegt der Stellenumschlag hingegen deutlich unterhalb des sachsen-anhaltinischen Durchschnitts. Dies bedeutet gleichzeitig, dass diese Stellen durch eine vergleichsweise lange Lebensdauer charakterisiert sind, wenn auch in der öffentlichen Verwaltung netto mehr Stellen abgebaut werden als neu hinzukommen. Die positive Nettoentwicklung im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen dürfte die steigende Nachfrage nach Arbeitskräften aufgrund der starken Alterung der Bevölkerung widerspiegeln.

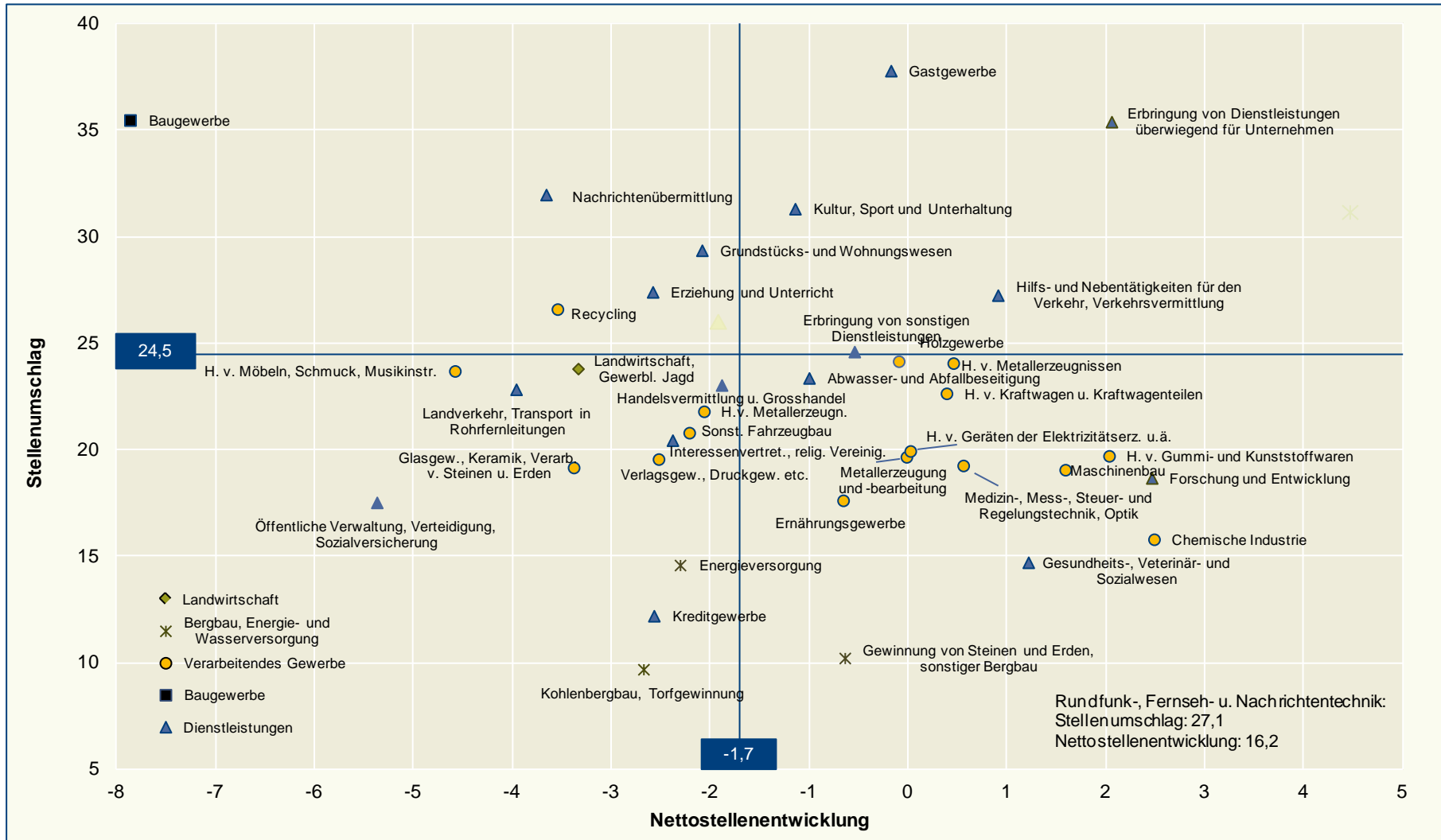
Ein großer Teil der Branchen des Verarbeitenden Gewerbes befindet sich in Abbildung 6 im unteren rechten Quadranten und hat damit eine überdurchschnittliche Nettostellenentwicklung und einen unterdurchschnittlichen Stellenumschlag. Die „stärkste“ Verbindung beider Merkmale ist in der Chemischen Industrie zu finden (Nettostellenentwicklung 2,5 % und Stellenumschlag 15,8 %). Die Herstellung von Möbeln, Schmuck, Musikinstrumenten, Sportgeräten, Spielwaren und sonstigen Erzeugnissen hingegen weist zwar ebenfalls einen unterdurchschnittlichen Stellenumschlag auf, ist aber netto betrachtet von einem starken Stellenabbau betroffen. Hierfür sind geringe Stellengewinne und ein hoher Stellenabbau in schließenden Betrieben verantwortlich.

Der positive Zusammenhang zwischen dem Stellenumschlag und der Personalfuktuation, der sich in Abschnitt 4.3 schon für die Wirtschaftsbereiche ergab, kommt auf der Betrachtungsebene der Wirtschaftszweige noch deutlicher zum Vorschein. Abbildung 7 zeigt die Raten der Personalfuktuation und des Stellenumschlags für die Branchen mit mindestens 2.000 Beschäftigten in Sachsen-Anhalt. Zuerst einmal fällt die überaus hohe Dynamik in drei Wirtschaftszweigen auf, die sich z. T. auch schon in Abbildung 6 angedeutet hat. In der Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen, die durch die Leiharbeit dominiert wird, herrscht nicht nur bezogen auf die Stellen hohe Mobilität, sondern auch bezogen auf die Beschäftigten selbst. Mit 149,7 Prozent weist diese Branche die zweithöchste Perso-

nalfuktuation auf. Statistisch gesehen wechselt ein Beschäftigter dieser Branche alle 1,3 Jahre seine Stelle (Sachsen-Anhalt insgesamt: alle 2,3 Jahre). Es folgt das Gastgewerbe, in dem ein Beschäftigungsverhältnis im Schnitt etwa 1,5 Jahre existiert. Die Kultur, Sport und Unterhaltung zeigt die höchste Personalfuktuationsrate von 153,9 Prozent. Ein Beschäftigungsverhältnis dauert hier durchschnittlich nur 1,3 Jahre. Die vierthöchste Personalfuktuatation ist in der Landwirtschaft und gewerblichen Jagd zu finden. An fünfter Stelle folgt die Nachrichtenübermittlung. Fast allen fünf Wirtschaftszweigen ist gemein, dass sie entweder starken zyklischen bzw. jahreszeitlich bedingten Schwankungen unterliegen oder von ihrer Natur her nur kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse anbieten. Dementsprechend erklären sich auch die hohe Personalfuktuatation und der teils hohe Stellenumschlag.

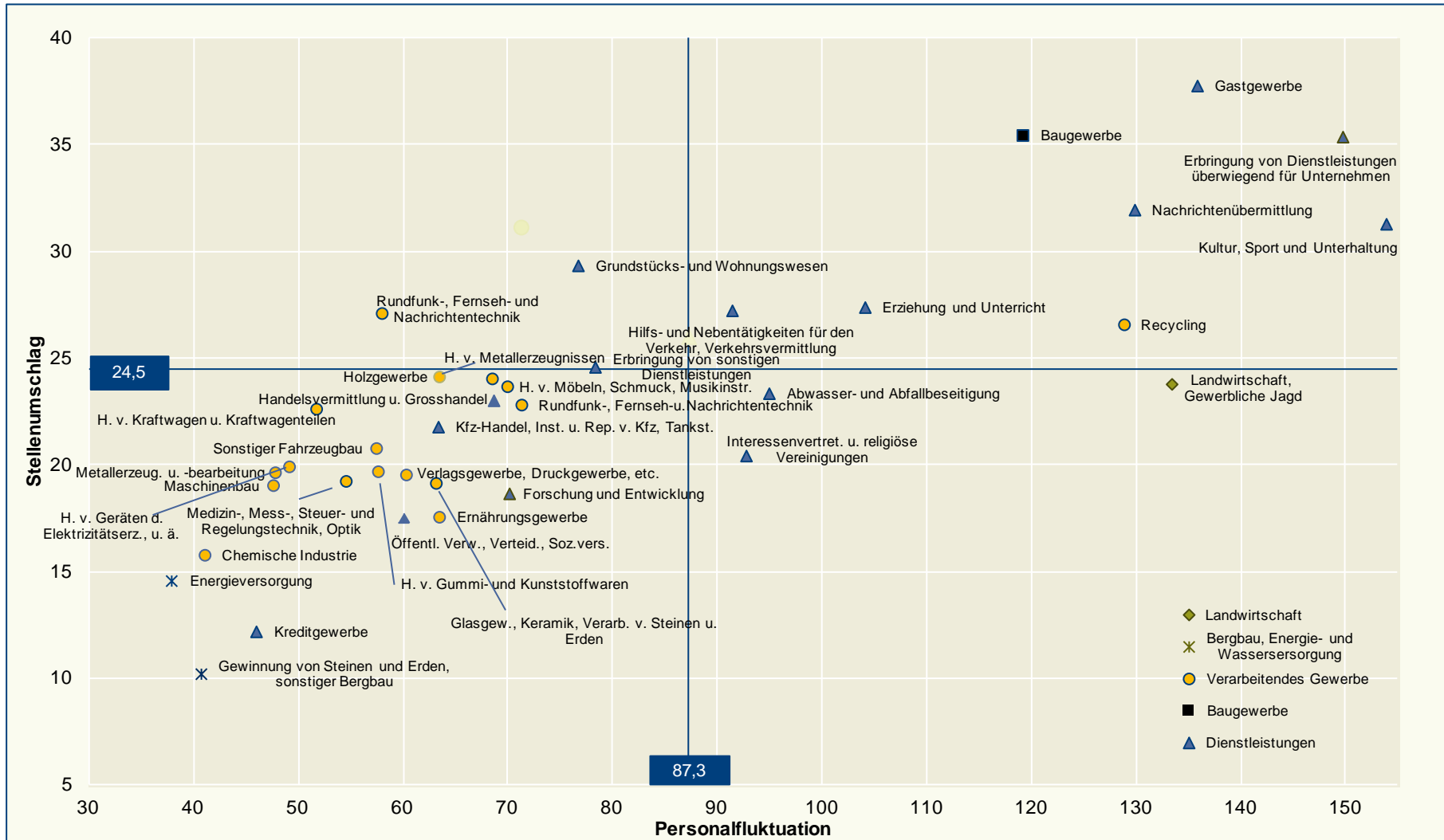
Die geringste Dynamik wird in der Energieversorgung sichtbar. Diese Branche, in der nur 1,2 Prozent aller Beschäftigten Sachsen-Anhalts arbeiten, ist gesetzlich stark reglementiert. Zudem hat diese eine nur sehr geringe Konjunktur- und Saisonabhängigkeit, die zum Teil diese niedrige Dynamik indiziert. Auch die relativ hohe durchschnittliche Betriebsgröße in der Branche unterstreicht die sehr geringe Dynamik, da vielfach in größeren Unternehmen innerbetriebliche Ausgleichsprozesse nutzbar sind. Die Branchen des Verarbeitenden Gewerbes weisen ebenfalls fast ausschließlich eine unterdurchschnittliche Personalfuktuatation auf. Besonders niedrige Werte für die Personalfuktuatation sind in der Chemischen Industrie festzustellen. Ein Beschäftigungsverhältnis dauert hier im Durchschnitt etwa 4,9 Jahre. Im Recycling ist die einzige überdurchschnittliche Personalfuktuatation einer Branche des Verarbeitenden Gewerbes erkennbar. Hier wechselt ein Beschäftigter ähnlich häufig seinen Job wie in der Nachrichtenübermittlung (etwa alle 1,6 Jahre).

Abbildung 6: Arbeitsmarktdynamik in Sachsen-Anhalt nach Branchen mit mindestens 2.000 Beschäftigten, Durchschnitt der Jahre von 2001 bis 2009 (Angaben in Prozent)



Quelle: Beschäftigungshistorik des IAB, eigene Berechnungen, Darstellung in Anlehnung an Smets (2009).

Abbildung 7: Stellenumschlag und Personalfluktuat in Sachsen-Anhalt nach Branchen mit mindestens 2.000 Beschäftigten, Durchschnitt der Jahre von 2001 bis 2009 (Angaben in Prozent)



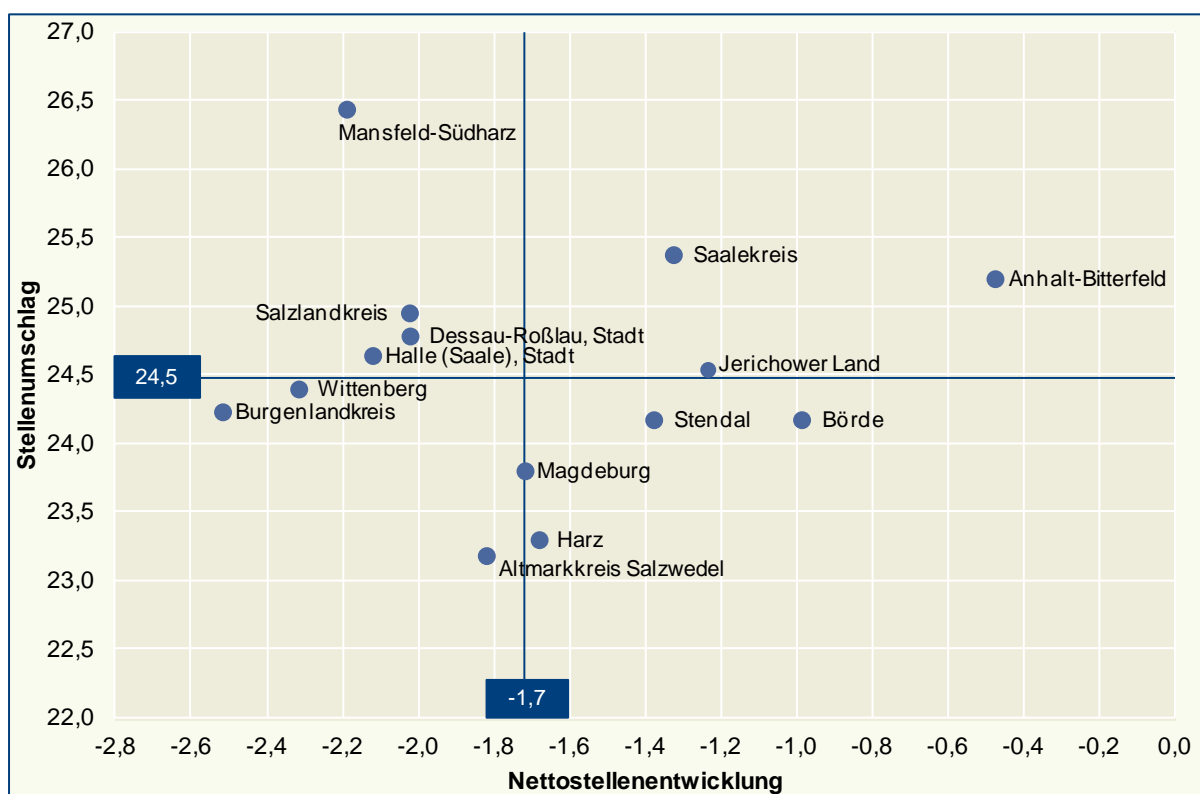
Quelle: Beschäftigungshistorik des IAB, eigene Berechnungen.

Zusammenfassend unterstreicht die Betrachtung nach Wirtschaftszweig-Zweistellern, dass innerhalb der Sektoren große Unterschiede existieren. So kann eine Branche, die eigentlich dem Dienstleistungsbereich zugerechnet wird, durchaus eine ähnlich niedrige Dynamik aufweisen wie eine Branche, die zum Verarbeitenden Gewerbe gehört. In jedem Fall zeigt sich auch hier, dass ein enger Zusammenhang zwischen Stellenumschlag und Personalfluktuation vorherrscht. Je nachdem wie sich die Branchen auf kleinräumigere Einheiten verteilen, wird dadurch auch die Dynamik in den einzelnen Regionen bestimmt.

5.2 Arbeitsmarktdynamik nach Kreisen

Die 14 Kreise Sachsen-Anhalts unterscheiden sich sehr stark bezüglich des Zusammenhangs zwischen Arbeitsplatzdynamik und Nettostellenentwicklung (vgl. Abbildung 8). Anders als auf der Ebene der Bundesländer weisen die Kreise mit einer guten Nettostellenentwicklung jedoch nicht unbedingt eine geringe Arbeitsmarktdynamik auf. Umgekehrt ist der Stellenumschlag in Kreisen mit einer schlechten Nettostellenentwicklung nicht zwangsläufig hoch.

Abbildung 8: Dynamik und Wachstum in den sachsen-anhaltinischen Kreisen, Durchschnitt der Jahre von 2001 bis 2009 (Angaben in Prozent)



Quelle: Beschäftigungshistorik des IAB, eigene Berechnungen.

Dies wird anhand der beiden Kreise mit der besten und der schlechtesten Nettostellenentwicklung deutlich. Der Kreis Anhalt-Bitterfeld verzeichnete im Betrachtungszeitraum mit -0,5 Prozent den besten Verlauf, der Stellenumschlag in Höhe von 25,2 Prozent lag aber ebenfalls über dem Landesdurchschnitt (24,5 %). Der Burgenlandkreis hingegen lag mit einer Nettostellenentwicklung von -2,5 Prozent auf dem letzten Platz unter den Kreisen und

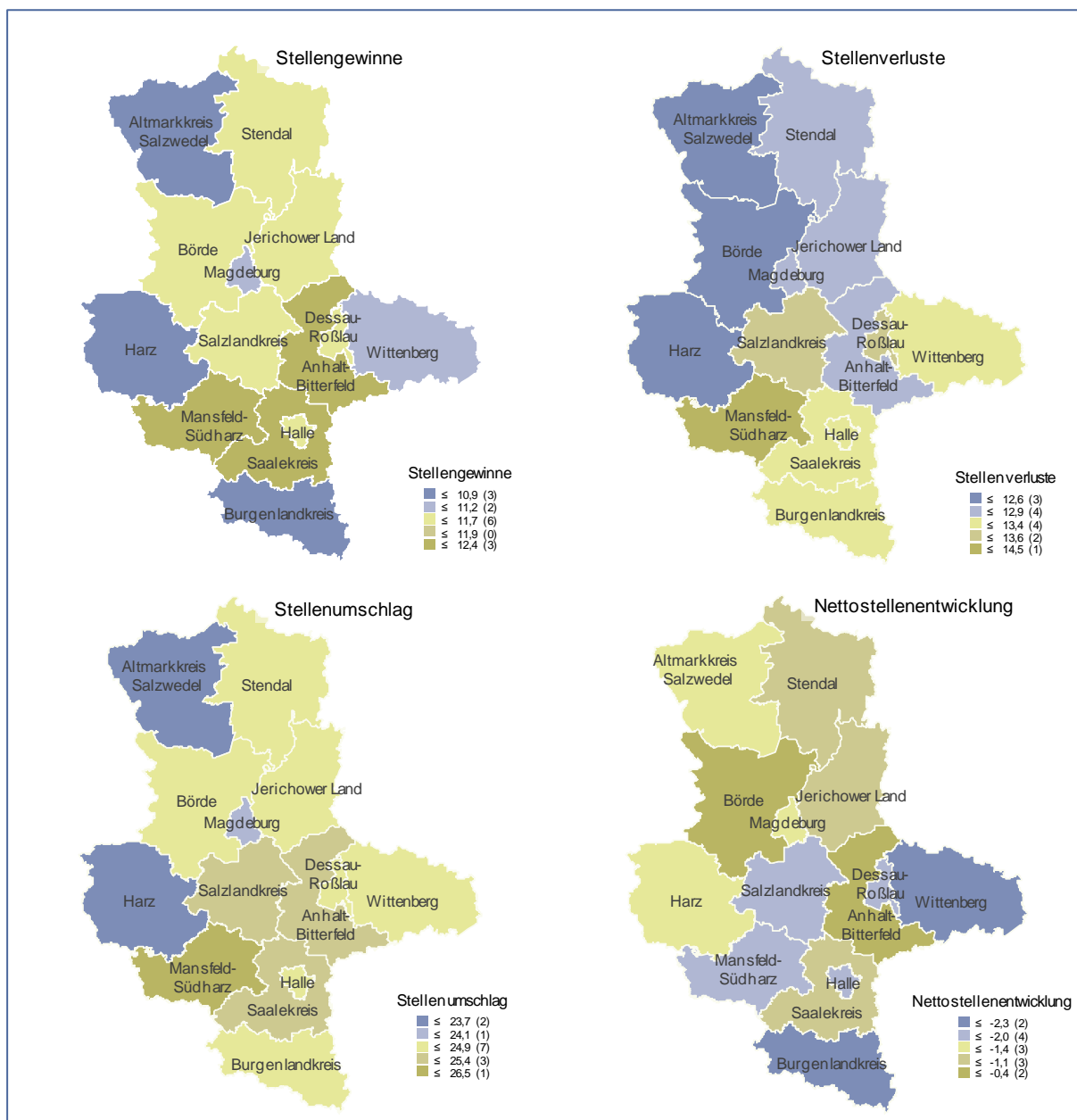
hatte einen unterdurchschnittlichen Stellenumschlag (24,2 %). Auch im Kreis Wittenberg ist ein ähnliches Verhältnis der beiden Größen zu beobachten. Lediglich im Kreis Mansfeld-Südharz geht eine schlechte Nettostellenentwicklung mit einem hohen Stellenumschlag einher. Im unteren rechten Quadranten der Abbildung 8, in dem die Kreise liegen, die eine hohe Nettostellenentwicklung und einen geringen Stellenumschlag haben, stehen nur die Kreise Stendal und Börde hervor.

Die drei kreisfreien Städte reihen sich ungefähr mittig unter allen sachsen-anhaltinischen Kreisen ein. Die Landeshauptstadt Magdeburg weist hierbei die geringste Arbeitsplatzdynamik und noch die beste Nettostellenentwicklung auf. Halle und Dessau-Roßlau sind beide durch einen im Vergleich zum Landesdurchschnitt höheren Stellenumschlag und eine schlechtere Nettostellenentwicklung charakterisiert.

Im Gesamtbild existiert für die Kreise in Sachsen-Anhalt, anders als z. B. in Sachsen oder Thüringen (vgl. Weyh/Fuchs/Fritzsche 2012 und Fuchs/Fritzsche/Weyh 2012), kein eindeutiger Zusammenhang zwischen Dynamik und Wachstum. Ein negativer Zusammenhang wird lediglich für die drei kreisfreien Städte sichtbar. Insgesamt scheint aber eher ein positiver als ein negativer Zusammenhang zwischen Nettostellenentwicklung und Stellenumschlag vor zu herrschen.

Karte 1 bildet die Komponenten der Arbeitsplatzdynamik in den sachsen-anhaltinischen Kreisen im Detail ab. Die Betrachtung der Stellengewinne und –verluste verdeutlicht noch einmal, dass den drei Kreisstädten keine herausragende Rolle zukommt. Insbesondere Dessau-Roßlau und Halle (Saale) ordnen sich im Mittelfeld ein. Besonders viele Stellen werden in den Kreisen Mansfeld-Südharz, Saalekreis und Anhalt-Bitterfeld generiert. In letzterem sind zudem nur geringe Stellenverluste zu beobachten. Das ist der Grund dafür, weshalb Anhalt-Bitterfeld die beste Nettostellenentwicklung aufweist. Der Kreis Mansfeld-Südharz verzeichnet dagegen die höchsten Stellenverluste unter allen Kreisen. Dies führt im Zusammenspiel mit der hohen Rate der Stellengewinne zu dem höchsten Stellenumschlag innerhalb Sachsen-Anhalts. Die schlechte Nettostellenentwicklung im Burgenlandkreis und im Kreis Wittenberg ist hingegen das Resultat aus geringen Stellengewinnen und hohen Stellenverlusten. Besonders geringe Raten der Stellengewinne und –verluste sind im Landkreis Harz und im Altmarkkreis Salzwedel sichtbar.

Karte 1: Komponenten der Arbeitsplatzdynamik in den sachsen-anhaltinischen Kreisen, Durchschnitt der Jahre von 2001 bis 2009 (Angaben in Prozent)



Quelle: Beschäftigungshistorik des IAB, eigene Berechnungen.

Der enge Zusammenhang zwischen Stellenumschlag und Personalfuktuation, wie er auf den übergeordneten räumlichen Ebenen zu finden ist, wird in den sachsen-anhaltinischen Kreisen nicht sichtbar.¹² So weisen Landkreise mit ähnlich hohen Werten des Stellenumschlags, z. B. das Jerichower Land und die Stadt Dessau-Roßlau, große Differenzen hinsichtlich der Personalfuktuation auf. Während der Wert in Dessau-Roßlau mit 92,2 am zweithöchsten in Sachsen-Anhalt ausfällt, erreicht das Jerichower Land nur einen vergleichsweise geringen

¹² Der Korrelationskoeffizient zwischen den beiden Größen erreicht auf der Ebene der sachsen-anhaltinischen Kreise einen Wert von 0,17, im ostdeutschen Durchschnitt hingegen 0,97.

Wert von 83,8 (vgl. Tabelle 7). Umgekehrt weisen Landkreise mit einem unterschiedlich hohen Stellenumschlag, z. B. Anhalt-Bitterfeld und der Landkreis Harz, ähnliche Personalfluktuationswerte vor. Die stärkste Personalfluktuationswerte findet in Magdeburg statt, sie erreichte im Durchschnitt der Jahre von 2001 bis 2009 einen Wert von 94,7. Damit ist die Personalfluktuationswerte viermal so hoch wie der Stellenumschlag. Demgegenüber waren im Saalekreis nur 3,2 Beschäftigte (in VZAE) auf einem binnen eines Jahres neu geschaffenen oder vernichteten Arbeitsplatz tätig. Auch die Lebensdauer eines Arbeitsplatzes variiert innerhalb Sachsen-Anhalts um 1,1 Jahre. Während im Altmarkkreis Salzwedel im Schnitt nur etwa alle 8,6 Jahre ein Arbeitsplatz wegfällt, ist im Kreis Mansfeld-Südharz die Lebensdauer bereits nach 7,6 Jahren beendet. Die Lebensdauer eines Beschäftigungsverhältnisses ist im Landkreis Börde mit 2,5 Jahren verhältnismäßig lang. Im Gegensatz dazu wechselt in Magdeburg im Schnitt jeder Beschäftigte durchschnittlich alle 2,1 Jahre seine Stelle.

Tabelle 7: Zusammenhang zwischen Stellenumschlag, Personalfluktuationswerte und Lebensdauer in den sachsen-anhaltinischen Kreisen, Durchschnitt der Jahre von 2001 bis 2009

Kreis	Personalfluktuationswerte	Verhältnis Stellenumschlag zu Personalfluktuationswerte	Lebensdauer eines Arbeitsplatzes	Dauer eines Beschäftigungsverhältnisses
Dessau-Roßlau, Stadt	92,2	1 : 3,7	8,1	2,2
Halle (Saale), Stadt	90,5	1 : 3,7	8,1	2,2
Magdeburg	94,7	1 : 4,0	8,4	2,1
Altmarkkreis Salzwedel	87,1	1 : 3,8	8,6	2,3
Anhalt-Bitterfeld	84,5	1 : 3,4	7,9	2,4
Börde	79,7	1 : 3,3	8,3	2,5
Burgenlandkreis	84,2	1 : 3,5	8,3	2,4
Harz	84,8	1 : 3,6	8,6	2,4
Jerichower Land	83,8	1 : 3,4	8,2	2,4
Mansfeld-Südharz	94,1	1 : 3,6	7,6	2,1
Saalekreis	82,3	1 : 3,2	7,9	2,4
Salzlandkreis	85,0	1 : 3,4	8,0	2,4
Stendal	89,9	1 : 3,7	8,3	2,2
Wittenberg	84,1	1 : 3,5	8,2	2,4
Sachsen-Anhalt	87,3	1 : 3,6	8,2	2,3

Quelle: Beschäftigungshistorik des IAB, eigene Berechnungen.

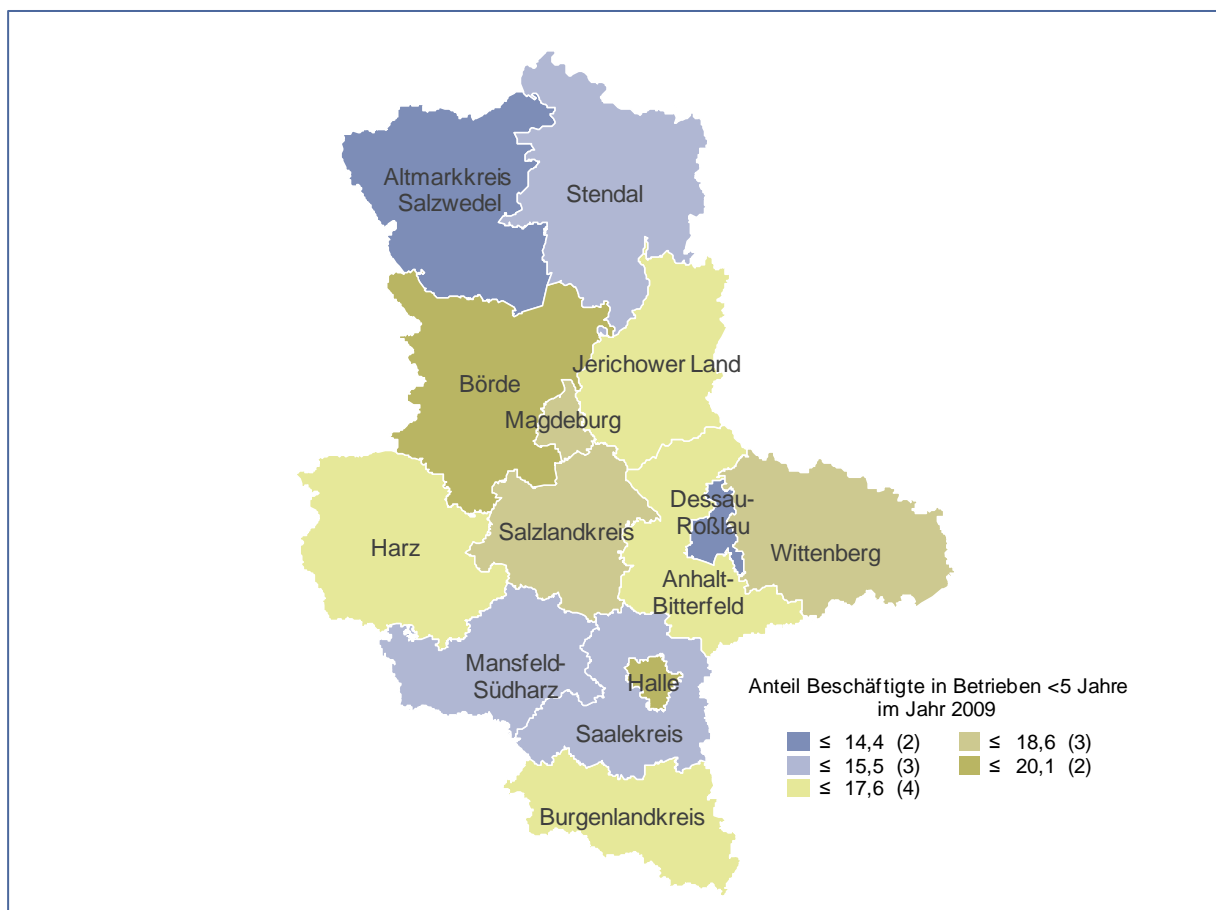
5.3 Alters-, Betriebsgrößen- und Branchenstruktur in den sachsen-anhaltinischen Kreisen

Ein Großteil der Unterschiede zwischen den Kreisen in Sachsen-Anhalt, die in Abbildung 8 und in Karte 1 sichtbar wurden, resultiert, wie auch auf der Betrachtungsebene der Bundesländer, aus den regional unterschiedlichen Alters-, Betriebsgrößen- und Branchenstrukturen sowie aus deren Zusammenspiel. Im Folgenden betrachten wir daher, analog zu Kapitel 4, zunächst die Altersstruktur der Betriebe in den sachsen-anhaltinischen Kreisen. Danach erfolgt die genauere Analyse der Betriebsgrößenstruktur wie auch der sektoralen Wirtschafts-

struktur. Für jeden Kreis sind zusätzlich in Tabelle A 6 im Anhang detaillierte Übersichten für die jeweils zehn beschäftigungsstärksten Branchen enthalten.

Karte 2 zeigt die regionalen Unterschiede in der Altersstruktur der Betriebe anhand des Anteils der Beschäftigten in Betrieben, die jünger als fünf Jahre alt sind. 2009 beträgt dieser Anteil in Sachsen-Anhalt 16,7 Prozent. Auf der Betrachtungsebene der Kreise reicht die Spannweite dabei von 12,6 Prozent im Kreis Dessau-Roßlau bis zu 20,0 Prozent im Kreis Börde (vgl. auch Tabelle A 6 im Anhang). Bemerkenswert ist, dass beide Kreise einen ähnlich hohen Stellenumschlag haben. Der Altmarkkreis Salzwedel, der den zweitältesten Betriebsbesatz innerhalb Sachsen-Anhalts aufweist, hat von allen Kreisen den niedrigsten Stellenumschlag. Dagegen zeigt der Kreis Mansfeld-Südharz mit dem drittältesten Betriebsbesatz den höchsten Stellenumschlag innerhalb Sachsen-Anhalts. Insgesamt trifft also der in Kapitel 4.1 beschriebene allgemeine negative Zusammenhang zwischen dem Betriebsalter und der Arbeitsmarktdynamik in Sachsen-Anhalt nur in einigen Landkreisen zu. Das Betriebsalter allein kann die regionalen Unterschiede hinsichtlich des Stellenumschlags somit nur zu einem kleinen Teil erklären.

Karte 2: Anteil der Beschäftigten in Betrieben, die jünger als fünf Jahre sind, in den sachsen-anhaltinischen Kreisen, 2009 (Angaben in Prozent)

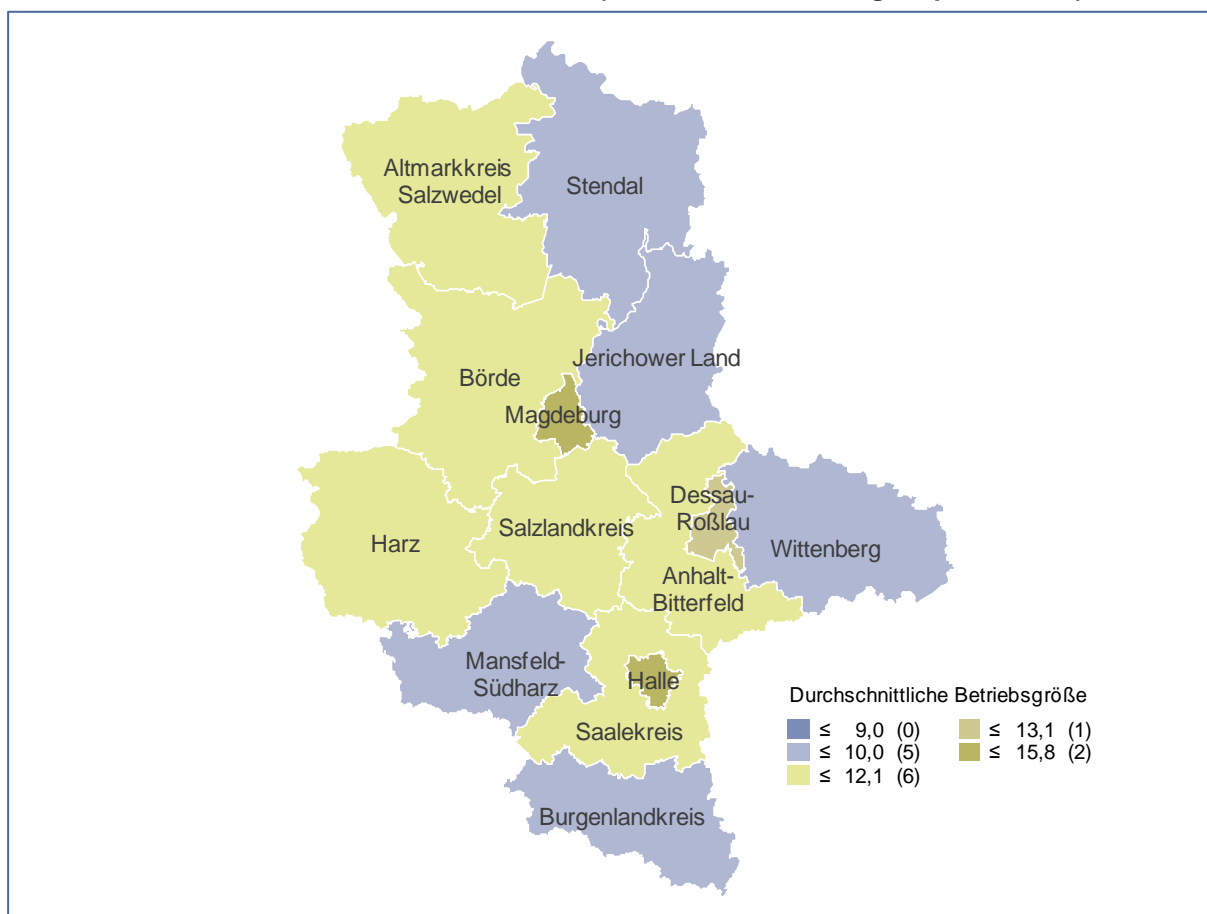


Quelle: Beschäftigungshistorik des IAB, eigene Berechnungen.

Auch in Bezug auf die Betriebsgröße werden große Unterschiede zwischen den sachsen-anhaltinischen Kreisen sichtbar. Wie Karte 3 zeigt, unterscheidet sich die durchschnittliche

Betriebsgröße besonders stark zwischen den drei kreisfreien Städten und den ländlicher geprägten Regionen. Damit tritt ein ausgeprägtes Stadt-Land-Muster zu Tage, das beim Betriebsalter sowie beim Stellenumschlag nicht zu erkennen ist. In Halle arbeiten durchschnittlich 15,8 Beschäftigte (in VZAE) pro Betrieb, in Magdeburg 15,0 und in Dessau-Roßlau 12,5 (vgl. Tabelle A 6 im Anhang). Demgegenüber fällt die durchschnittliche Betriebsgröße in den Landkreisen Mansfeld-Südharz und Stendal mit 9,5 Beschäftigten (in VZAE) deutlich geringer aus. Ein Grund für diese großen Unterschiede zwischen Stadt und Land ist in der Rolle der drei Städte als Verwaltungssitze zu sehen. So liegt die durchschnittliche Betriebsgröße im Wirtschaftsbereich der Öffentlichen Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung in Dessau-Roßlau bei 58,7 Beschäftigten, in Halle bei 119,8 Beschäftigten und in der Landeshauptstadt Magdeburg sogar bei 133,2 Beschäftigten. Im Landkreis Mansfeld-Südharz sind im Gegensatz dazu gerade einmal 24,0 Beschäftigte in den Betrieben dieser Branche tätig. Da zudem in Magdeburg, Halle und Dessau-Roßlau überdurchschnittlich viele Beschäftigte im Öffentlichen Sektor tätig sind und dieser Wirtschaftsbereich durch eine sehr geringe Arbeitsmarktdynamik charakterisiert ist (vgl. Abbildung 6), wirkt diese Kombination in den drei Städten in besonderer Weise dämpfend auf die regionale Arbeitsmarktdynamik.

Karte 3: Durchschnittliche Betriebsgröße in den sachsen-anhaltinischen Kreisen, Durchschnitt der Jahre von 2001 bis 2009 (Anzahl der Beschäftigten pro Betrieb)



Quelle: Beschäftigungshistorik des IAB, eigene Berechnungen.

Karte 4 weist die Anteile der Beschäftigten (in VZAE) in den Wirtschaftsbereichen Landwirtschaft/Bergbau, Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe und Dienstleistungen in den sach-

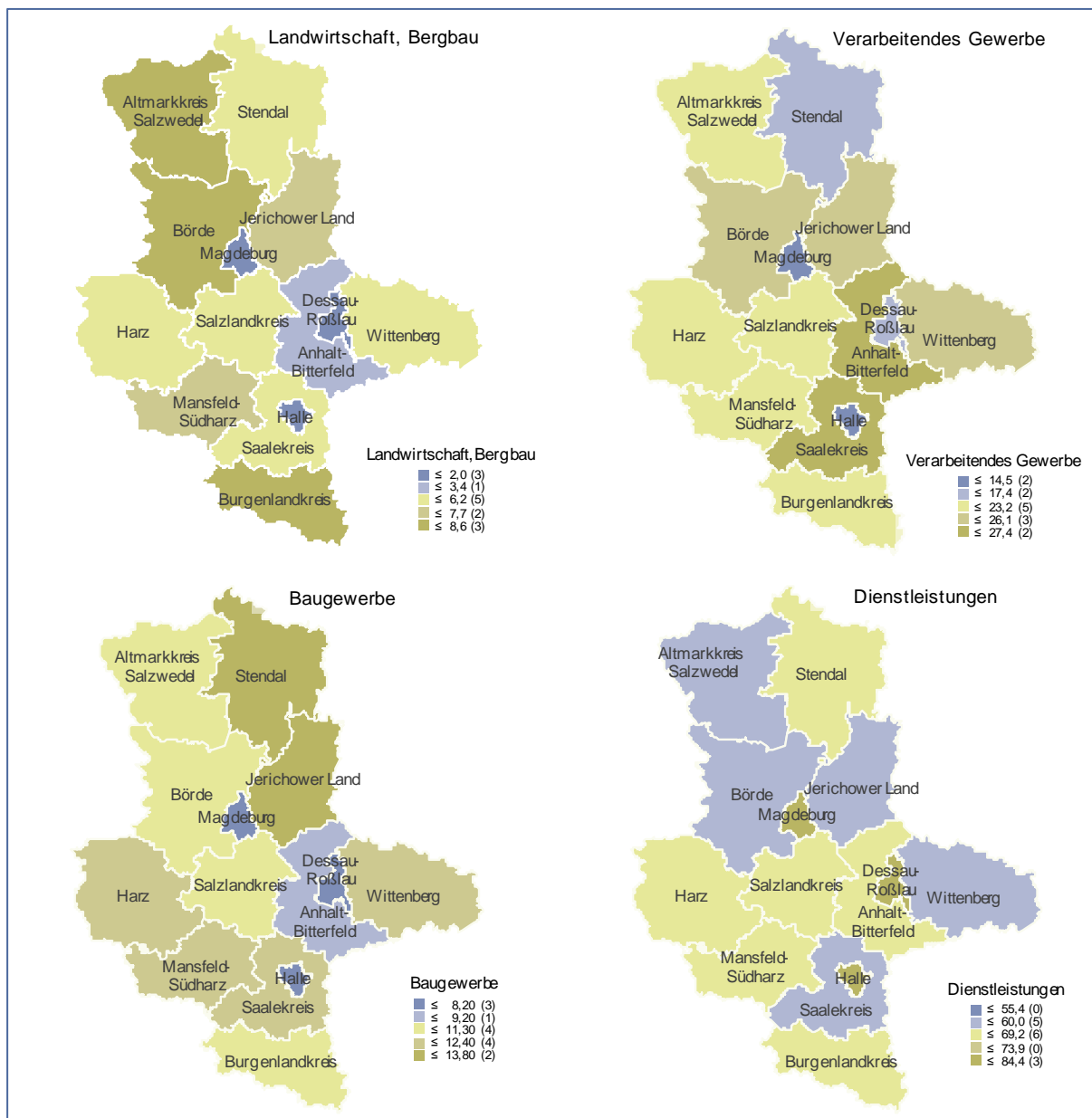
sen-anhaltinischen Kreisen aus. Auch in dieser Betrachtung werden deutliche Unterschiede insbesondere zwischen der Wirtschaftsstruktur in den Städten und den ländlichen Räumen sichtbar. So ist die Bedeutung der Landwirtschaft und des Bergbaus in den drei kreisfreien Städten naturgemäß wesentlich geringer als in den ländlichen Kreisen wie dem Altmarkkreis Salzwedel, dem Landkreis Börde oder dem Jerichower Land. Dort zählt die Landwirtschaft sogar zu den zehn beschäftigungsstärksten Branchen.¹³ Im Burgenlandkreis ist zudem der Kohlenbergbau von sehr großer Bedeutung, dort arbeiten 4,0 Prozent aller Beschäftigten der Region. Dieses ausgeprägte räumliche Muster wird durch die hohen Werte des Lokationskoeffizienten unterstrichen, der die Konzentration einer Branche in einer Region misst (vgl. Tabelle A 6 im Anhang). Er weist für die ländlichen Regionen einen im Vergleich zu Gesamtdeutschland stark überdurchschnittlichen Beschäftigungsanteil in der Landwirtschaft und für den Burgenlandkreis zusätzlich im Bergbau aus.

Das Verarbeitende Gewerbe spielt in Dessau-Roßlau, Halle und Magdeburg ebenfalls eine untergeordnete Rolle. Schwerpunkte liegen vielmehr im Landkreis Anhalt-Bitterfeld sowie im Saalekreis. In beiden Regionen stellen Betriebe der Chemischen Industrie und der Herstellung von Metallerzeugnissen bedeutende Arbeitgeber dar. Die verhältnismäßig große Relevanz des Verarbeitenden Gewerbes wirkt sich aufgrund seiner geringen Arbeitsmarktdynamik und vergleichsweise guten Nettostellenentwicklung (vgl. Abbildung 6 und Abbildung 7) stabilisierend auf die regionale Arbeitsmarktdynamik aus.

Die Bedeutung des Baugewerbes ist in Sachsen-Anhalt insgesamt recht hoch (vgl. Kapitel 4.3). In sieben der 14 Kreise stellt das Baugewerbe sogar die beschäftigungsstärkste Branche dar (vgl. Tabelle A 6 im Anhang). In kreisscharfer Betrachtung zeigen sich jedoch auch in diesem Wirtschaftsbereich die Schwerpunkte nicht in den großen Städten, sondern vor allem in den Landkreisen Jerichower Land, Stendal und Mansfeld-Südharz. In allen drei Kreisen arbeiten mehr als 12,0 Prozent der Beschäftigten im Baugewerbe, in Magdeburg aber nur 7,4 Prozent und in Dessau-Roßlau und Halle noch weniger. Das Baugewerbe zeichnet sich jedoch im Beobachtungszeitraum durch die schlechteste Nettostellenentwicklung und den zweithöchsten Stellenumschlag unter allen Branchen in Sachsen-Anhalt aus (vgl. Abbildung 6). Damit treibt der hohe Stellenwert dieses Wirtschaftsbereiches die Arbeitsmarktdynamik in allen Landkreisen in die Höhe.

¹³ Die Magdeburger Börde verfügt über die fruchtbarsten Böden in ganz Deutschland. In Eickendorf liegt das Reichsmusterstück, dessen Boden mit der maximalen Bodenwertzahl von 100 als Bewertungsmaßstab für die Bodenqualität in ganz Deutschland gilt (vgl. <http://www.sachsen-anhalt.de/index.php?id=2107>, abgerufen am 16.08.2012).

Karte 4: Beschäftigungsanteile ausgewählter Wirtschaftsbereiche in den sachsen-anhaltinischen Kreisen, Durchschnitt der Jahre von 2001 bis 2009 (Angaben in Prozent)



Quelle: Beschäftigungshistorik des IAB, eigene Berechnungen.

Die regionale Analyse der Beschäftigungsanteile im Dienstleistungsbereich zeigt, dass sich der Stellenwert, den Magdeburg, Halle und Dessau-Roßlau bei den eben betrachteten drei Wirtschaftsbereichen hatten, nun umdreht. Die drei Städte sind eindeutige Dienstleistungszentren; jeweils mehr als 75 Prozent der Beschäftigten sind in diesem Bereich tätig. Dies ist nicht nur auf die schon beschriebene Konzentration wichtiger Bereiche des Öffentlichen Sektors (Öffentliche Verwaltung, Erziehung und Unterricht, etc.) zurückzuführen, sondern in erster Linie auf die herausragende Bedeutung für die Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen (vgl. Tabelle A 6 im Anhang). In Halle arbeiten 13,9 Prozent der Beschäftigten in diesem Wirtschaftsbereich, in Dessau-Roßlau 14,1 Prozent und in Magdeburg sogar 15,3 Prozent. Die hohe Arbeitsmarktdynamik und Nettostellenentwicklung in diesem

Wirtschaftszweig-Zweisteller steht in Gegensatz zu den Branchen des Öffentlichen Sektors, so dass eindeutige Aussagen zum Einfluss des Dienstleistungssektors auf die Performanz einer Region nicht ganz eindeutig zu treffen sind.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die regionale Arbeitsmarktdynamik auch auf der Ebene der sachsen-anhaltinischen Kreise durch die Alters- und Größenstruktur der Betriebe sowie die Branchenstruktur beeinflusst wird. Die Gesetzmäßigkeiten, die in Kapitel 4 für die übergeordneten Gebietskörperschaften herausgearbeitet worden sind, gelten in einem gewissen Ausmaß auch innerhalb Sachsen-Anhalts. Allerdings können diese insbesondere im Fall des Betriebsalters sehr leicht von zusätzlichen, regional sehr spezifischen Einflussfaktoren überlagert werden. Diese Sondereinflüsse wirken sich auf kleinräumiger Ebene der Kreise generell stärker aus als auf übergeordneten regionalen Ebenen wie Bundesländer oder Ost- und Westdeutschland.

6 Fazit

Die Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt übertreffen die verhältnismäßig geringen Veränderungen der Bestandsgrößen um ein Vielfaches. Wichtige Einflussgrößen des Ausmaßes, das diese Bruttoströme annehmen, stellen das Alter und die Größe der Betriebe dar. Sowohl der Stellenumschlag als auch die Personalfluktuationsrate sinken tendenziell mit zunehmendem Alter und zunehmender Größe der Betriebe, wobei beide Größen meist wiederum in Zusammenhang miteinander stehen. Eine dritte Determinante ist die regionale Wirtschaftsstruktur. Einzelne Branchen sind durch eine hohe (Landwirtschaft, Baugewerbe, Dienstleistungen) oder aber eine geringe (Verarbeitendes Gewerbe) Arbeitsmarktdynamik geprägt, die gleichermaßen mit dem Alter und der Größe der jeweiligen Betriebe variiert.

In allen drei Determinanten werden große strukturelle Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland sichtbar. Maßgeblich verantwortlich hierfür sind der anhaltende Strukturwandel in der ostdeutschen Wirtschaft, das im Vergleich zu Westdeutschland jüngere Alter sowie die geringere Größe der Betriebe. Hierin sind auch wesentliche Ursachen für die im Gesamtbild schlechtere Nettostellenentwicklung in den neuen Bundesländern zu sehen. Dabei zeigt die nähere Betrachtung, dass sogar vergleichsweise mehr Stellen geschaffen werden. So bauten die mittelgroßen Betriebe mit 100 bis 499 Beschäftigten sogar in einem stärkeren Ausmaß Stellen auf als die westdeutschen Betriebe. Die meisten Beschäftigten sind allerdings in kleineren Betrieben tätig, die durch eine hohe Arbeitsmarktdynamik und eine schlechtere Nettostellenentwicklung geprägt sind. Schließlich wird die positive Entwicklung in einigen Branchen des Verarbeitenden Gewerbes insbesondere durch die hohe Arbeitsmarktdynamik und schlechte Nettostellenentwicklung im Baugewerbe überdeckt. Damit werden im Gesamtbild die Stellengewinne durch die ungleich höheren Stellenverluste überzeichnet.

Die Arbeitsmarktdynamik in Sachsen-Anhalt folgt weitgehend derjenigen im Durchschnitt der ostdeutschen Bundesländer. Dennoch weist das Bundesland einige Besonderheiten auf, die sich in einer schlechteren Nettostellenentwicklung und einem höheren Stellenumschlag, gleichzeitig aber einer geringeren Personalfluktuationsrate niederschlagen. Eher stabilisierend wirkt der Befund, dass verhältnismäßig weniger Beschäftigte in jungen Betrieben arbeiten.

Vielmehr ist ein Großteil in älteren Betrieben tätig, die Anfang der 90er-Jahre gegründet wurden und deren wirtschaftlicher Erfolg in einer vergleichsweise guten Nettostellenentwicklung zum Ausdruck kommt. Zudem ist die Betriebslandschaft relativ stark von mittelständischen Betrieben geprägt. Sie weisen eine bessere Nettostellenentwicklung auf als die kleinen und insbesondere die großen Betriebe und nehmen eine mittlere Position in Bezug auf den Stellenumschlag und die Personalfuktuation ein. Die großen Betriebe stellen hierzu aber aufgrund ihrer schlechten Nettostellenentwicklung und hohen Arbeitsplatzdynamik einen negativen Gegenpol dar. Außerdem besitzt das Baugewerbe, das durch eine hohe Dynamik und eine negative Nettostellenentwicklung gekennzeichnet ist, in Sachsen-Anhalt immer noch eine recht hohe Bedeutung. Das Verarbeitende Gewerbe schließlich, das sich in Sachsen oder Thüringen wieder als eine tragende Säule der Wirtschaft etabliert hat, ist hierzulande noch zu schwach ausgeprägt, um mit seiner geringen Dynamik und guten Nettostellenentwicklung das Gesamtbild wesentlich zu beeinflussen.

Innerhalb Sachsen-Anhalts wird die regionale Arbeitsmarktdynamik vom Grundsatz her ebenfalls durch die Alters- und Größenstruktur der Betriebe sowie insbesondere die Branchenstruktur beeinflusst. Kreise mit einem älteren Betriebsbesatz, größeren Betrieben und einem hohen Beschäftigungsanteil im Verarbeitenden Gewerbe weisen tendenziell auch einen geringeren Stellenumschlag und eine vergleichsweise gute Nettostellenentwicklung auf. Diese Gesetzmäßigkeiten können aber gerade auf der kleinräumigen Ebene besonders leicht von regionalspezifischen Einflussfaktoren überlagert werden.

Literatur

Bach, Hans-Uwe; Hummel, Markus; Klinger, Sabine; Spitznagel, Eugen; Zika, Gerd (2009): Arbeitsmarkt-Projektion 2010: Die Krise wird deutliche Spuren hinterlassen. IAB-Kurzbericht 20/2009, Nürnberg.

Bauer, Thomas K.; Schmucker, Alexandra; Vorell, Mathias (2008): KMU und Arbeitsplatzdynamik: Eine Analyse auf Basis der Beschäftigten-Historik-Datei. IAB Discussion Paper 02/2008, Nürnberg.

Berlemann, Michael; Marcel Thum (2006): Mittelfristige Perspektiven der Ost-West-Konvergenz, In: ifo Dresden berichtet, Bd. 1, S. 34–39.

Boeri, Tito; Cramer, Ulrich (1991): Betriebliche Wachstumsprozesse: Eine statistische Analyse mit der Beschäftigtenstatistik 1977–1987. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1/91, S. 70–80.

Brixy, Udo (1999): Die Rolle von Betriebsgründungen für die Arbeitsplatzdynamik – Eine räumliche Analyse für Ostdeutschland 1991–1996. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Band 230, Nürnberg.

Brixy, Udo; Fritsch, Michael (2002): Die Betriebsdatei der Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit. In: Fritsch, Michael und Reinhold Grotz (Hrsg.): Das Gründungsgeschehen in Deutschland: Darstellung und Vergleich der Datenquellen, Heidelberg, S. 55–77.

Brixy, Udo; Grotz, Reinhold (2004): Gründungsraten, Anteil überlebender Betriebe und Beschäftigungsentwicklung im Ost-West-Vergleich. In: Michael Fritsch und Reinhold Grotz (Hrsg.): Empirische Analysen zum Gründungsgeschehen in Deutschland. Heidelberg: Physica, S. 187–197.

Cramer, Ulrich; Koller, Martin (1988): Gewinne und Verluste von Arbeitsplätzen in Betrieben – der "Job-Turnover"-Ansatz. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 3/88, S. 361–377.

Davis, Steven; Haltiwanger, John (1999): Gross Job Flows. In: Orley Ashenfelter und David Card (Hrsg.): Handbook of Labor Economics, Band. 3B. Amsterdam: Elsevier, S. 2711–2805.

Davis, Steven; Haltiwanger, John; Schuh, Scott (1996): Job Creation and Destruction. Cambridge: MIT Press.

Eberle, Johanna; Jacobebbinghaus, Peter; Ludsteck, Johannes; Witter, Julia (2011): Generation of time-consistent industry codes in the face of classification changes - Simple heuristic based on the Establishment History Panel (BHP). FDZ Methodenreport 05/2011, Nürnberg.

Faggio, Giulia; Konings, Jozef (2003): Job creation, job destruction and employment growth in transition countries in the 90s. In: Economic Systems, Jg. 27, Heft 2, S. 129–154.

Fuchs, Michaela (2009): Zeitarbeit in Sachsen-Anhalt - aktuelle Entwicklungstendenzen und Strukturen. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen, 04/2009, Nürnberg.

Fuchs, Michaela; Fritzsche, Birgit; Weyh, Antje (2012): Dynamik am Arbeitsmarkt - Stellenumschlag und Personalfluktuatation in Thüringen. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen, 03/2012, Nürnberg.

Fuchs, Michaela; Ludewig, Oliver; Weyh, Antje (2011): Gegen den Strom: In Regionen mit geringer Arbeitsmarktdynamik entstehen unterm Strich mehr Stellen. In: IAB-Forum 2/2011, Nürnberg, S. 74–81.

Fuchs, Michaela; Ludewig, Oliver; Weyh, Antje (2009): Einzelbetrieblicher Stellenumschlag im Ost-West-Vergleich: Viel Aufbau, viel Abbau. In: IAB-Forum 2/2009, Nürnberg, S. 26–32.

Fuchs, Michaela; Weyh, Antje (2010): The determinants of job creation and destruction: Plant-level evidence for Eastern and Western Germany. In: *Empirica. Journal of European Economics*, Jg. 37, Heft 4, S. 425–444.

Fuchs, Michaela; Weyh, Antje (2007): Die Determinanten des Job-Turnover im regionalen Vergleich. In: *ifo Dresden berichtet*, Bd. 2, S. 25–36.

Heimpold, Gerhard (2009): Von der De-Industrialisierung zur Re-Industrialisierung: Sind Ostdeutschlands industrielle Strukturen nachhaltig? In: *Wirtschaft im Wandel* 10/2009, Halle, S. 425–434.

Hethey, Tanja; Schmieder, Johannes (2010). Using worker flows in the analysis of establishment turnover – evidence from German administrative data. *FDZ Methodenreport* 06/2010, Nürnberg.

Lehmann, Udo (1996): Dynamik und Beschäftigungsentwicklung der ostdeutschen Betriebe 1991–1995. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Jg. 29, Heft 4, S. 580–588.

Lehmann, Udo (1994): Regionale Aspekte des Betriebsgründungsgeschehens in den neuen Bundesländern. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Jg. 27, Heft 4, S. 338–350.

Lehmer, Florian; Möller, Joachim (2008): Group-specific Effects of Inter-regional Mobility on Earnings – A Microdata Analysis for Germany. In: *Regional Studies*, Jg. 42, Heft 5, S. 657–674.

Ludewig, Oliver; Weyh, Antje (2011): Die regionale Arbeitsplatzdynamik in Deutschland: Mehr Bewegung im Osten. In: *Jahrbuch für Regionalwissenschaft*, Jg. 31, Heft 1, S. 27–56.

OECD (Hrsg.) (2010): *OECD Employment Outlook 2010. Moving beyond the Jobs Crisis*, Paris: OECD Publishing.

OECD (Hrsg.) (2009): *OECD Employment Outlook 2009. Tackling the Jobs Crisis*, Paris: OECD Publishing.

OECD (Hrsg.) (1994): *OECD Employment Outlook 1994*. Paris: OECD Publishing.

OECD (Hrsg.) (1987): *OECD Employment Outlook 1987*. Paris: OECD Publishing.

Rhein, Thomas (2010): Beschäftigungsdynamik im internationalen Vergleich: Ist Europa auf dem Weg zum "Turbo-Arbeitsmarkt"? *IAB-Kurzbericht* 19/2010, Nürnberg.

Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (Hrsg.) (1994): *Jahresgutachten 1994/95: Den Aufschwung sichern – Arbeitsplätze schaffen*, Wiesbaden.

Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (Hrsg.) (1998): *Jahresgutachten 1998/99: Vor weitreichenden Entscheidungen*, Wiesbaden.

Schindele, Yvonne; Weyh, Antje (2011): The direct employment effects of new businesses in Germany revisited - an empirical investigation for 1976–2004. In: *Small Business Economics*, Jg. 36, Heft 3, S. 353–351.

Smets, Florian (2009): Dynamik des regionalen Arbeitsmarktes Bremen - Auszüge aus dem Ergebnisbericht zum Projekt "Abgrenzung, Dynamik und Aufnahmefähigkeit des regionalen Arbeitsmarktes Bremen" im Auftrag der Senatorin für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales des Landes Bremen. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Niedersachsen-Bremen, 02/2009, Nürnberg.

Sternberg, Rolf; Brixy, Udo; Hundt, Christian (2007): *Global Entrepreneurship Monitor: Unternehmensgründungen im weltweiten Vergleich, Länderbericht Deutschland 2006*. Hannover, Nürnberg.

Weyh, Antje; Fuchs, Michaela; Fritzsche, Birgit (2012): Dynamik am Arbeitsmarkt - Stellenumschlag und Personalfluktuatation in Sachsen. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Sachsen, 03/2012, Nürnberg.

Anhang

Tabelle A 1: Komponenten des Stellenumschlags in Westdeutschland, 2001 bis 2009 (Angaben in Prozent)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Stellengewinne	10,5	9,5	9,0	9,9	8,7	9,9	10,4	10,1	8,9
in neu gegründeten Betrieben	3,3	3,2	3,2	3,4	3,1	3,2	3,2	3,2	3,0
in expandierenden Betrieben	7,2	6,2	5,8	6,5	5,6	6,7	7,3	6,9	6,0
Stellenverluste	9,8	11,3	11,7	9,9	10,7	8,9	8,2	8,4	10,3
in geschlossenen Betrieben	2,8	3,3	3,3	3,0	3,0	3,0	2,7	2,9	3,3
in schrumpfenden Betrieben	7,0	8,1	8,4	6,9	7,7	5,9	5,5	5,5	7,0
Stellenumschlag	20,3	20,8	20,6	19,8	19,3	18,7	18,6	18,5	19,2
Nettostellenentwicklung	0,7	-1,8	-2,7	0,0	-2,0	1,0	2,2	1,7	-1,4

Quelle: Beschäftigungshistorik des IAB, eigene Berechnungen.

Tabelle A 2: Komponenten des Stellenumschlags in Ostdeutschland, 2001 bis 2009 (Angaben in Prozent)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Stellengewinne	12,3	10,8	11,7	11,4	10,3	12,2	12,0	11,2	10,0
in neu gegründeten Betrieben	4,5	3,9	4,3	3,8	3,6	3,7	3,6	3,4	3,1
in expandierenden Betrieben	7,8	6,9	7,4	7,5	6,7	8,5	8,3	7,7	6,9
Stellenverluste	15,4	15,1	14,5	12,9	14,0	11,2	9,8	9,7	11,2
in geschlossenen Betrieben	4,7	4,7	4,3	4,0	4,0	3,6	3,2	3,3	3,6
in schrumpfenden Betrieben	10,7	10,5	10,1	8,9	9,9	7,6	6,5	6,3	7,6
Stellenumschlag	27,7	25,9	26,1	24,2	24,2	23,4	21,7	20,8	21,1
Nettostellenentwicklung	-3,1	-4,3	-2,8	-1,5	-3,7	1,0	2,2	1,5	-1,2

Quelle: Beschäftigungshistorik des IAB, eigene Berechnungen.

Tabelle A 3: Indikatoren der Arbeitsmarktdynamik in den Bundesländern, Durchschnitt der Jahre von 2001 bis 2009 (Angaben in Prozent)

Bundesland	Stellen- gewinne	Stellen- verluste	Stellen- umschlag	Netto- stellenent- wicklung	Personal- zugänge	Personal- abgänge	Personal- fluktuation	Anteil Beschäf- tigter
Schleswig- Holstein	10,6	11,0	21,6	-0,4	43,3	43,6	86,7	2,9
Hamburg	10,7	10,3	21,0	0,4	45,7	45,3	91,0	2,8
Niedersachsen	9,7	10,0	19,7	-0,4	40,0	40,3	80,3	8,8
Bremen	9,5	9,9	19,3	-0,4	41,9	42,2	84,1	1,0
Nordrhein- Westfalen	10,0	10,5	20,4	-0,5	39,2	39,7	78,8	21,4
Hessen	10,0	10,4	20,4	-0,4	38,1	38,5	76,5	7,9
Rheinland- Pfalz	9,5	9,7	19,3	-0,2	41,9	42,1	84,0	4,4
Baden- Württemberg	8,7	8,8	17,5	-0,2	36,4	36,5	72,9	14,2
Bayern	9,6	9,6	19,2	0,1	40,1	40,1	80,1	16,3
Saarland	9,3	9,9	19,2	-0,6	39,1	39,7	78,7	1,3
Berlin	12,4	13,2	25,6	-0,7	52,7	53,4	106,2	3,8
Brandenburg	11,7	13,1	24,8	-1,4	47,0	48,3	95,3	2,7
Mecklenburg- Vorpommern	11,2	13,0	24,2	-1,8	44,1	45,9	90,0	1,9
Sachsen	10,7	12,1	22,7	-1,4	42,8	44,2	86,9	5,0
Sachsen- Anhalt	11,4	13,1	24,5	-1,7	42,8	44,5	87,3	2,8
Thüringen	10,5	12,2	22,7	-1,6	41,3	43,0	84,3	2,7

Quelle: Beschäftigungshistorik des IAB, eigene Berechnungen.

Tabelle A 4: Indikatoren der Arbeitsmarktdynamik nach Betriebsgrößenklassen und Beschäftigungsanteile, Durchschnitt der Jahre von 2001 bis 2009 (Angaben in Prozent)

	< 5	5–9	10–19	20–49	50–99	100–249	250–499	500–999	> 1000
Deutschland									
Stellenumschlag	33,5	19,6	16,4	13,8	12,1	10,7	9,0	8,1	6,1
Nettostellenentwicklung	-10,9	0,4	0,4	0,6	1,0	1,1	1,1	0,9	0,7
Beschäftigungsanteil	10,7	8,5	9,3	13,7	11,4	14,5	9,6	7,3	11,7
Westdeutschland									
Stellenumschlag	32,7	19,1	16,0	13,4	11,6	10,3	8,6	7,7	5,9
Nettostellenentwicklung	-10,4	0,6	0,6	0,7	1,0	1,1	1,1	1,0	0,8
Beschäftigungsanteil	10,5	8,4	9,1	13,3	11,1	14,4	9,8	7,5	12,7
Ostdeutschland									
Stellenumschlag	36,3	21,6	18,2	15,3	13,8	12,5	11,0	10,3	8,0
Nettostellenentwicklung	-13,2	-0,7	-0,3	0,1	0,9	1,5	1,2	0,4	0,1
Beschäftigungsanteil	11,4	8,9	10,2	15,5	12,6	15,0	8,8	6,1	7,8
Sachsen-Anhalt									
Stellenumschlag	36,1	21,2	18,3	15,3	14,3	13,4	10,7	13,0	12,0
Nettostellenentwicklung	-14,0	-1,0	-1,2	-0,2	1,0	2,2	1,3	-1,1	-1,9
Beschäftigungsanteil	10,8	9,0	10,3	16,0	13,1	16,1	9,2	6,0	5,7

Quelle: Beschäftigungshistorik des IAB, eigene Berechnungen.

Tabelle A 5: Indikatoren der Arbeitsmarktdynamik nach Wirtschaftsbereichen in Sachsen-Anhalt, Durchschnitt der Jahre von 2001 bis 2009 (Angaben in Prozent)

Jahr	Stellen- gewinne	Stellen- verluste	Stellen- umschlag	Nettostellen- entwicklung	Personal- fluktuation	Anteil Beschäftigte
Landwirtschaft						
2001	11,0	15,5	26,5	-4,5	131,2	3,4
2002	10,6	17,4	28,0	-6,8	130,5	3,3
2003	11,4	12,8	24,2	-1,4	132,5	3,4
2004	8,8	13,5	22,3	-4,7	136,8	3,3
2005	8,8	19,2	28,1	-10,4	131,8	3,1
2006	11,2	13,5	24,7	-2,3	143,9	3,1
2007	10,6	10,3	20,8	0,3	125,3	3,1
2008	10,3	11,5	21,7	-1,2	117,9	3,0
2009	10,6	9,2	19,8	1,4	122,9	3,1
Bergbau						
2001	3,4	11,8	15,2	-8,4	44,0	0,9
2002	4,9	7,5	12,4	-2,6	37,3	0,9
2003	7,1	6,7	13,8	0,4	43,3	0,9
2004	3,3	4,9	8,2	-1,5	32,5	0,9
2005	2,5	4,0	6,5	-1,4	28,5	0,9
2006	3,6	2,8	6,4	0,8	32,0	0,9
2007	4,4	2,0	6,4	2,4	30,7	1,0
2008	9,1	8,0	17,1	1,1	41,0	1,0
2009	2,6	3,0	5,6	-0,5	32,9	1,0
Verarbeitendes Gewerbe						
2001	11,1	11,9	23,0	-0,9	66,1	17,4
2002	10,9	12,9	23,8	-1,9	65,3	17,8
2003	11,6	12,4	24,0	-0,8	65,4	18,1
2004	11,4	11,4	22,8	-0,1	62,5	18,6
2005	9,2	9,8	19,0	-0,7	55,9	19,3
2006	9,9	8,1	18,0	1,8	55,3	19,5
2007	10,6	6,3	16,9	4,3	52,1	20,2
2008	10,0	6,7	16,7	3,3	51,9	20,7
2009	6,8	8,7	15,5	-1,9	50,8	20,6
Baugewerbe						
2001	14,0	28,0	42,0	-14,0	126,4	12,4
2002	13,2	29,0	42,2	-15,8	131,3	11,0
2003	14,7	22,8	37,5	-8,1	125,8	10,3
2004	15,0	20,5	35,5	-5,5	124,5	10,0
2005	11,8	24,8	36,6	-12,9	125,8	9,2
2006	15,8	17,2	33,0	-1,5	125,2	9,0
2007	14,3	15,6	29,9	-1,3	104,9	8,8
2008	12,3	14,4	26,8	-2,1	97,0	8,5
2009	13,0	14,3	27,3	-1,4	96,2	8,5
Dienstleistungen						
2001	11,3	12,7	23,9	-1,4	88,3	66,0
2002	10,4	13,0	23,4	-2,6	89,1	67,0
2003	14,2	16,1	30,3	-1,8	93,9	67,2
2004	11,9	14,4	26,2	-2,5	91,7	67,1
2005	10,6	14,3	24,9	-3,7	87,6	67,4
2006	13,1	12,1	25,2	1,0	91,2	67,5
2007	11,6	10,9	22,5	0,7	88,7	67,0
2008	11,2	10,6	21,8	0,6	87,6	66,8
2009	9,3	11,0	20,3	-1,6	85,4	66,8

Quelle: Beschäftigungshistorik des IAB, eigene Berechnungen.

Tabelle A 6: Indikatoren der Arbeitsmarktdynamik in den TOP10-Branchen in den sachsen-anhaltinischen Kreisen, Durchschnitt der Jahre von 2001 bis 2009

Wirtschaftsabteilung	Anzahl VZAE	Anteil an Insg.	Ant. Bs in Betrieben <5 Jahre in 2009	Durchschn. Betriebsgröße	Lokationskoeffizient	Stellengewinne	Stellenverluste	Stellenumschlag	Personalfluktuation	Nettostellenentwicklung
15001 Dessau-Roßlau										
Erbr. v. Dienstl. überw. für Untern.	4.478	14,1	15,5	10,5	1,4	17,5	15,4	32,9	184,7	2,1
Gesundh.-, Vet.- und Sozialwesen	3.458	10,9	5,9	13,9	1,0	6,6	6,1	12,7	58,7	0,6
Öffentl. Verw., Verteid., Soz.versich.	3.333	10,5	0,9	58,7	1,9	7,2	13,9	21,0	67,6	-6,7
Baugewerbe	2.272	7,2	11,3	8,9	1,2	12,1	20,2	32,3	110,4	-8,0
Erziehung und Unterricht	2.144	6,8	13,4	47,6	1,9	8,0	15,6	23,6	86,0	-7,6
Einzelh., Rep. v. Gebrauchsgütern	1.994	6,3	20,1	7,4	0,7	11,4	13,9	25,2	90,1	-2,5
Landverkehr, Transp. in Rohrfernleit.	1.648	5,2	4,2	42,8	2,6	11,4	13,2	24,6	47,4	-1,8
Herstellung von Metallernzeugnissen	1.145	3,6	32,9	21,8	1,4	18,0	11,6	29,6	71,3	6,4
Handelsvermittlung und Grosshandel	1.045	3,3	12,9	10,1	0,7	10,9	16,7	27,6	77,0	-5,9
Kfz-Hdl., Inst. u. Rep. v. Kfz, Tankst.	965	3,0	11,4	10,3	1,2	7,6	8,5	16,1	58,1	-0,8
Insgesamt	31.667	0,1	12,6	12,5		11,4	13,4	24,8	92,2	-2,0
15002 Halle (Saale)										
Gesundh.-, Vet.- und Sozialwesen	12.393	14,7	10,7	17,0	1,3	8,9	7,9	16,9	70,3	1,0
Erbr. v. Dienstl. überw. für Untern.	11.733	13,9	28,0	13,1	1,4	18,5	16,5	35,0	145,5	2,0
Öffentl. Verw., Verteid., Soz.versich.	9.696	11,5	3,9	119,8	2,1	9,3	16,1	25,3	75,5	-6,8
Erziehung und Unterricht	8.682	10,3	15,4	73,8	2,9	9,8	10,1	19,8	103,2	-0,3
Baugewerbe	5.762	6,8	11,0	12,5	1,1	11,4	20,0	31,4	95,6	-8,7
Einzelh., Rep. v. Gebrauchsgütern	4.538	5,4	30,3	8,5	0,6	13,4	12,8	26,2	91,7	0,5
Landverkehr, Transp. in Rohrfernleit.	3.188	3,8	19,3	23,2	1,9	6,5	12,8	19,2	54,1	-6,3
Kultur, Sport und Unterhaltung	2.570	3,0	34,3	16,9	1,9	6,4	8,5	15,0	78,9	-2,1
Interessenvertret., religiöse Vereinig.	2.320	2,8	5,2	20,0	1,6	14,7	13,5	28,2	109,9	1,3
Gastgewerbe	2.118	2,5	37,8	7,3	0,6	20,1	19,6	39,7	137,3	0,5
Insgesamt	84.187	0,3	17,0	15,8		11,3	13,4	24,6	90,5	-2,1
15003 Magdeburg										
Erbr. v. Dienstl. überw. für Untern.	14.347	15,3	22,4	13,8	1,5	18,0	14,8	32,8	158,2	3,2
Öffentl. Verw., Verteid., Soz.versich.	11.970	12,8	3,3	133,2	2,4	3,8	11,7	15,6	57,3	-7,9
Gesundh.-, Vet.- und Sozialwesen	9.597	10,3	36,7	13,9	0,9	9,2	4,8	14,0	61,0	4,5
Erziehung und Unterricht	8.465	9,1	5,4	70,4	2,6	7,8	13,2	21,1	102,7	-5,4
Baugewerbe	6.941	7,4	16,5	11,4	1,2	15,0	21,4	36,4	114,6	-6,4
Einzelh., Rep. v. Gebrauchsgütern	5.551	5,9	23,3	9,6	0,7	12,2	12,6	24,8	87,6	-0,4
Landverkehr, Transp. in Rohrfernleit.	3.890	4,2	3,6	20,1	2,1	6,9	12,4	19,3	60,2	-5,5
Interessenvertret., religiöse Vereinig.	3.408	3,6	4,8	16,4	1,9	7,7	9,6	17,3	89,1	-1,9
Gastgewerbe	2.503	2,7	29,3	8,0	0,7	17,8	15,1	32,9	143,7	2,7
Handelsvermittlung und Grosshandel	2.423	2,6	13,6	8,5	0,5	9,9	14,5	24,5	62,7	-4,6
Insgesamt	93.465	0,4	17,6	15,0		11,0	12,8	23,8	94,7	-1,7

Wirtschaftsabteilung	Anzahl VZAE	Anteil an Insg.	Ant. Bs in Betrieben <5 Jahre in 2009	Durch- schn. Betriebs- größe	Lokations- koeffizient	Stellen- gewinne	Stellen- verluste	Stellen- umschlag	Personal- fluktuati- on	Netto- stellenent- wicklung
15081 Altmarkkreis Salzwedel										
Baugewerbe	2.568	10,2	21,5	7,5	1,7	12,4	19,9	32,3	123,7	-7,6
Gesundh., Vet.- und Sozialwesen	2.375	9,4	10,7	12,0	0,9	8,3	6,9	15,2	63,0	1,5
Öffentl. Verw., Verteid., Soz.versich.	2.127	8,5	16,6	18,1	1,6	6,4	9,5	15,9	85,1	-3,1
Erziehung und Unterricht	1.916	7,6	11,6	34,4	2,2	9,9	23,1	33,0	74,5	-13,3
Herst. v. Gummi- und Kunststoffwaren	1.682	6,7	0,1	77,6	5,3	10,3	4,4	14,7	44,0	5,9
Landwirtschaft, Gewerbliche Jagd	1.669	6,6	9,2	6,6	5,5	9,2	10,8	20,0	104,7	-1,6
Einzelh., Rep. v. Gebrauchsgütern	1.505	6,0	20,6	5,4	0,7	11,3	13,4	24,8	83,9	-2,1
Handelsvermittlung und Grosshandel	1.393	5,5	3,1	18,3	1,1	9,1	6,1	15,2	60,5	2,9
Erbr. v. Dienstl. überw. für Untern.	1.283	5,1	39,8	7,8	0,5	19,1	16,0	35,1	143,7	3,1
Kfz-Hdl., Inst. u. Rep. v. Kfz, Tankst.	702	2,8	6,5	6,9	1,1	10,2	11,7	21,9	61,2	-1,5
Insgesamt	25.165	0,1	13,6	10,0		10,7	12,5	23,2	87,0	-1,8
15082 Anhalt-Bitterfeld										
Gesundh., Vet.- und Sozialwesen	4.428	9,2	11,3	11,0	0,8	7,8	7,5	15,3	58,1	0,3
Baugewerbe	4.409	9,1	18,4	7,6	1,5	15,0	24,3	39,3	125,3	-9,2
Erbr. v. Dienstl. überw. für Untern.	3.721	7,7	31,2	8,0	0,8	19,2	18,3	37,5	152,8	0,9
Öffentl. Verw., Verteid., Soz.versich.	3.555	7,4	3,4	30,7	1,4	5,3	9,0	14,2	51,0	-3,7
Einzelh., Rep. v. Gebrauchsgütern	3.069	6,4	22,0	6,1	0,7	11,8	13,9	25,7	88,4	-2,1
Erziehung und Unterricht	2.315	4,8	9,5	23,5	1,4	17,4	13,8	31,3	107,8	3,6
Handelsvermittlung und Grosshandel	2.179	4,5	5,9	10,0	0,9	9,6	9,5	19,1	63,4	0,0
Herstellung von Metallerzeugnissen	2.028	4,2	12,6	15,9	1,6	10,1	8,4	18,5	57,0	1,8
Chemische Industrie	1.970	4,1	15,2	46,4	2,8	9,3	4,7	13,9	40,7	4,6
Hilfs- u. Nebentätigkeiten für den Verkehr, Verkehrsvermittlung	1.556	3,2	32,8	14,1	1,4	14,8	13,9	28,7	111,9	0,8
Insgesamt	48.179	0,2	17,3	10,2		12,4	12,8	25,2	84,5	-0,5
15083 Börde										
Baugewerbe	4.947	10,1	24,6	7,5	1,7	14,4	22,5	36,9	120,4	-8,2
Gesundh., Vet.- und Sozialwesen	3.931	8,1	22,1	11,3	0,7	8,9	9,9	18,8	64,8	-0,9
Einzelh., Rep. v. Gebrauchsgütern	3.501	7,2	44,4	8,5	0,8	13,9	16,0	29,9	81,2	-2,1
Öffentl. Verw., Verteid., Soz.versich.	3.422	7,0	33,6	26,4	1,3	7,8	11,6	19,4	69,6	-3,7
Ernährungsgewerbe	2.496	5,1	18,3	28,2	2,0	7,3	9,1	16,3	53,8	-1,8
Erbr. v. Dienstl. überw. für Untern.	2.340	4,8	38,2	6,6	0,5	20,8	18,0	38,9	133,9	2,8
Erziehung und Unterricht	2.195	4,5	8,1	18,1	1,3	18,6	13,0	31,6	109,6	5,6
Handelsvermittlung und Grosshandel	2.101	4,3	13,6	11,0	0,9	9,4	12,4	21,8	74,0	-2,9
Landwirtschaft, Gewerbliche Jagd	2.057	4,2	11,9	6,2	3,5	10,7	12,3	23,1	108,3	-1,6
Gewinnung von Steinen und Erden, sonstiger Bergbau	1.998	4,1	0,0	111,4	23,4	3,7	2,9	6,6	27,8	0,7
Insgesamt	48.753	0,2	20,0	10,7		11,6	12,6	24,2	79,7	-1,0

Wirtschaftsabteilung	Anzahl VZAE	Anteil an Insg.	Ant. Bs in Betrieben <5 Jahre in 2009	Durch- schn. Betriebs- größe	Lokations- koeffizient	Stellen- gewinne	Stellen- verluste	Stellen- umschlag	Personal- fluktuati- on	Netto- stellenent- wicklung
15084 Burgenlandkreis										
Gesundh., Vet.- und Sozialwesen	5.477	11,2	12,1	12,4	1,0	7,6	7,1	14,6	70,4	0,5
Baugewerbe	5.028	10,3	19,9	7,0	1,7	12,9	21,3	34,2	116,0	-8,5
Öffentl. Verw., Verteid., Soz.versich.	4.075	8,4	9,3	27,7	1,5	5,1	9,5	14,6	49,6	-4,4
Ernährungsgewerbe	3.568	7,3	6,5	41,0	2,9	9,8	7,0	16,9	62,1	2,8
Einzelh., Rep. v. Gebrauchsgütern	3.366	6,9	17,2	6,3	0,8	11,4	17,6	29,1	93,8	-6,2
Erbr. v. Dienstl. überw. für Untern.	3.125	6,4	28,7	7,7	0,6	18,9	17,0	35,9	140,6	1,9
Erziehung und Unterricht	2.997	6,1	19,2	28,2	1,7	12,4	21,7	34,1	102,7	-9,3
Landverkehr, Transp. in Rohrfernleit.	2.198	4,5	11,1	11,8	2,2	10,7	13,1	23,7	76,5	-2,4
Landwirtschaft, Gewerbliche Jagd	2.062	4,2	5,3	10,2	3,5	11,6	12,7	24,4	158,9	-1,1
Kohlenbergbau, Torfgewinnung	1.939	4,0	0,0	1.080,9	22,1	3,3	3,9	7,2	22,2	-0,6
Insgesamt	48.759	0,2	15,6	9,8		10,9	13,4	24,2	84,2	-2,5
15085 Harz										
Gesundh., Vet.- und Sozialwesen	7.671	11,8	8,3	14,5	1,1	6,4	5,5	11,8	51,2	0,9
Baugewerbe	7.350	11,3	18,3	9,3	1,9	11,1	17,8	29,0	112,1	-6,7
Öffentl. Verw., Verteid., Soz.versich.	5.247	8,1	26,3	38,4	1,5	6,3	9,3	15,6	52,6	-2,9
Einzelh., Rep. v. Gebrauchsgütern	4.653	7,2	21,8	6,0	0,8	11,3	14,0	25,2	86,4	-2,7
Erziehung und Unterricht	4.609	7,1	8,2	30,9	2,0	14,2	18,3	32,5	112,0	-4,2
Erbr. v. Dienstl. überw. für Untern.	4.225	6,5	36,1	6,4	0,6	20,2	18,6	38,8	153,1	1,6
Herstellung von Metallerzeugnissen	3.900	6,0	14,3	20,1	2,3	9,8	9,2	19,0	54,4	0,6
Gastgewerbe	3.188	4,9	38,6	5,7	1,2	17,3	16,9	34,2	139,2	0,4
Landwirtschaft, Gewerbliche Jagd	1.941	3,0	10,6	8,2	2,5	9,9	15,0	24,9	130,7	-5,0
Kfz-Hdl., Inst. u. Rep. v. Kfz, Tankst.	1.912	2,9	18,3	7,7	1,2	10,6	12,5	23,1	64,2	-1,8
Insgesamt	65.010	0,3	16,5	10,3		10,8	12,5	23,3	84,8	-1,7
15086 Jerichower Land										
Baugewerbe	3.441	13,7	32,1	8,6	2,3	15,9	20,7	36,6	118,2	-4,8
Gesundh., Vet.- und Sozialwesen	2.900	11,6	5,2	13,7	1,1	6,8	5,9	12,8	54,6	0,9
Öffentl. Verw., Verteid., Soz.versich.	2.029	8,1	7,9	32,4	1,5	4,5	6,3	10,9	41,7	-1,8
Herstellung von Metallerzeugnissen	1.322	5,3	11,1	18,2	2,0	13,1	15,4	28,5	112,0	-2,3
Landwirtschaft, Gewerbliche Jagd	1.314	5,2	10,8	6,7	4,4	10,5	10,9	21,4	96,6	-0,4
Einzelh., Rep. v. Gebrauchsgütern	1.219	4,9	29,8	5,9	0,6	11,8	15,0	26,7	84,0	-3,2
Handelsvermittlung und Grosshandel	1.076	4,3	14,8	10,8	0,9	9,9	12,0	21,9	82,1	-2,0
Erbr. v. Dienstl. überw. für Untern.	1.060	4,2	34,3	5,7	0,4	22,0	19,2	41,2	126,5	2,8
Erziehung und Unterricht	1.055	4,2	5,3	18,8	1,2	15,4	10,0	25,4	96,3	5,5
Ernährungsgewerbe	1.021	4,1	13,3	23,6	1,6	5,4	8,6	14,0	66,8	-3,1
Insgesamt	25.076	0,1	17,2	9,7		11,7	12,9	24,5	83,8	-1,2

Wirtschaftsabteilung	Anzahl VZAE	Anteil an Insg.	Ant. Bs in Betrieben <5 Jahre in 2009	Durch- schn. Betriebs- größe	Lokations- koeffizient	Stellen- gewinne	Stellen- verluste	Stellen- umschlag	Personal- fluktuati- on	Netto- stellenent- wicklung
15087 Mansfeld-Südharz										
Baugewerbe	4.439	12,1	15,9	8,4	2,0	15,5	25,6	41,1	140,7	-10,1
Gesundh., Vet.- und Sozialwesen	4.084	11,2	14,7	12,1	1,0	8,2	6,7	14,9	68,3	1,5
Einzelh., Rep. v. Gebrauchsgütern	3.331	9,1	17,5	6,0	1,1	13,0	14,6	27,6	91,8	-1,7
Öffentl. Verw., Verteid., Soz.versich.	2.946	8,1	10,6	24,0	1,5	6,1	10,8	16,9	53,6	-4,7
Erziehung und Unterricht	2.766	7,6	10,9	25,7	2,1	15,0	17,5	32,5	96,4	-2,5
Erbr. v. Dienstl. überw. für Untern.	2.058	5,6	36,5	6,0	0,6	20,2	19,7	39,9	137,9	0,5
Landwirtschaft, Gewerbliche Jagd	1.631	4,5	7,3	9,8	3,7	12,6	16,2	28,8	207,0	-3,6
Metallerzeugung und -bearbeitung	1.531	4,2	0,0	196,4	4,1	6,5	6,7	13,2	33,7	-0,2
Kfz-Hdl., Inst. u. Rep. v. Kfz, Tankst.	1.441	3,9	9,1	8,6	1,6	10,1	10,5	20,6	60,7	-0,4
Landverkehr, Transp. in Rohrfernleit.	1.287	3,5	3,4	10,6	1,7	10,4	13,6	24,0	87,1	-3,2
Insgesamt	36.504	0,1	14,7	9,5		12,1	14,3	26,4	94,1	-2,2
15088 Saalekreis										
Baugewerbe	6.639	11,5	17,4	8,3	1,9	16,0	22,8	38,8	116,3	-6,9
Erbr. v. Dienstl. überw. für Untern.	4.937	8,5	27,6	11,4	0,8	16,4	17,0	33,4	134,6	-0,6
Chemische Industrie	3.975	6,9	5,7	133,4	4,8	8,9	8,4	17,3	36,1	0,5
Einzelh., Rep. v. Gebrauchsgütern	3.900	6,7	21,4	7,7	0,8	11,9	13,6	25,5	88,3	-1,7
Herstellung von Metallerzeugnissen	3.584	6,2	18,0	21,8	2,4	12,6	14,0	26,6	66,7	-1,4
Öffentl. Verw., Verteid., Soz.versich.	3.501	6,1	16,5	33,1	1,1	6,1	8,4	14,5	46,5	-2,3
Gesundh., Vet.- und Sozialwesen	3.171	5,5	13,3	9,2	0,5	8,2	6,7	14,8	58,9	1,5
Handelsvermittlung und Grosshandel	2.709	4,7	8,5	11,0	1,0	9,9	11,6	21,5	63,5	-1,7
Hilfs- u. Nebentätigkeiten für den Verkehr, Verkehrsvermittlung	2.685	4,6	6,5	28,5	2,1	11,2	11,1	22,4	58,3	0,1
Landverkehr, Transp. in Rohrfernleit.	2.545	4,4	12,0	14,2	2,2	12,2	13,0	25,2	77,4	-0,8
Insgesamt	57.805	0,2	15,1	11,3		12,0	13,4	25,4	82,2	-1,3
15089 Salzlandkreis										
Gesundh., Vet.- und Sozialwesen	7.169	13,0	17,7	15,7	1,2	7,8	7,4	15,3	60,9	0,4
Baugewerbe	5.204	9,4	21,8	7,5	1,6	15,4	24,9	40,3	134,1	-9,4
Einzelh., Rep. v. Gebrauchsgütern	4.518	8,2	14,1	6,7	1,0	10,3	12,0	22,3	79,4	-1,8
Öffentl. Verw., Verteid., Soz.versich.	4.296	7,8	11,2	35,7	1,4	7,4	10,8	18,2	59,8	-3,4
Erziehung und Unterricht	3.906	7,1	8,8	30,9	2,0	13,4	18,5	31,9	111,4	-5,1
Erbr. v. Dienstl. überw. für Untern.	3.422	6,2	35,8	7,5	0,6	19,2	17,4	36,6	138,9	1,8
Maschinenbau	2.081	3,8	43,5	40,0	1,1	10,6	11,2	21,8	49,6	-0,7
Handelsvermittlung und Grosshandel	1.920	3,5	22,2	10,5	0,7	11,1	11,9	23,0	66,9	-0,8
Landwirtschaft, Gewerbliche Jagd	1.775	3,2	9,8	8,6	2,7	9,1	14,1	23,2	128,7	-5,0
Kfz-Hdl., Inst. u. Rep. v. Kfz, Tankst.	1.640	3,0	18,0	7,5	1,2	10,1	11,7	21,8	64,6	-1,5
Insgesamt	55.282	0,2	18,3	10,7		11,5	13,5	25,0	85,0	-2,0

Wirtschaftsabteilung	Anzahl VZAE	Anteil an Insg.	Ant. Bs in Betrieben <5 Jahre in 2009	Durchschn. Betriebsgröße	Lokationskoeffizient	Stellengewinne	Stellenverluste	Stellenumschlag	Personalfluktuation	Nettostellenentwicklung
15090 Stendal										
Baugewerbe	3.995	12,4	16,9	8,6	2,1	12,8	21,1	33,9	124,1	-8,3
Gesundh., Vet.- und Sozialwesen	3.786	11,8	14,3	13,3	1,1	7,7	7,2	14,9	54,1	0,5
Öffentl. Verw., Verteid., Soz.versich.	3.593	11,2	4,6	30,0	2,1	5,1	7,9	13,0	66,9	-2,8
Erziehung und Unterricht	2.247	7,0	10,5	22,3	2,0	14,7	11,9	26,6	112,8	2,8
Erbr. v. Dienstl. überw. für Untern.	2.033	6,3	32,6	7,5	0,6	20,8	18,1	38,9	164,8	2,7
Einzelh., Rep. v. Gebrauchsgütern	2.023	6,3	18,9	5,6	0,7	11,7	14,1	25,9	79,5	-2,4
Landwirtschaft, Gewerbliche Jagd	1.893	5,9	5,1	6,1	4,9	8,0	9,8	17,8	109,1	-1,7
Ernährungsgewerbe	1.820	5,7	2,5	29,5	2,2	8,1	4,5	12,6	56,4	3,6
Handelsvermittlung und Grosshandel	1.009	3,1	9,8	10,3	0,7	9,0	9,8	18,8	63,7	-0,8
Kfz-Hdl., Inst. u. Rep. v. Kfz, Tankst.	992	3,1	16,9	7,9	1,3	9,4	11,9	21,2	59,7	-2,5
Insgesamt	32.130	0,1	15,4	9,5		11,4	12,8	24,2	89,9	-1,4
15091 Wittenberg										
Baugewerbe	4.462	12,0	17,1	8,0	2,0	12,9	20,9	33,8	126,8	-7,9
Gesundh., Vet.- und Sozialwesen	3.731	10,1	10,3	12,4	0,9	6,5	5,3	11,7	59,5	1,2
Öffentl. Verw., Verteid., Soz.versich.	3.308	8,9	4,5	37,6	1,6	3,8	15,1	19,0	50,4	-11,3
Erbr. v. Dienstl. überw. für Untern.	2.631	7,1	42,0	7,3	0,7	20,1	17,0	37,1	130,4	3,1
Einzelh., Rep. v. Gebrauchsgütern	2.206	5,9	23,7	5,0	0,7	13,2	14,3	27,5	92,6	-1,2
Ernährungsgewerbe	2.009	5,4	10,7	23,4	2,1	11,0	10,6	21,6	73,0	0,4
Erziehung und Unterricht	1.945	5,2	9,4	22,2	1,5	16,9	13,8	30,7	95,5	3,1
Landwirtschaft, Gewerbliche Jagd	1.813	4,9	4,0	13,3	4,1	7,4	12,7	20,1	132,7	-5,3
Chemische Industrie	1.573	4,2	9,8	91,4	2,9	5,3	4,5	9,8	33,8	0,8
Herstellung von Metallerzeugnissen	1.474	4,0	26,6	12,7	1,5	13,0	12,9	26,0	74,7	0,1
Insgesamt	37.109	0,1	18,0	9,7		11,0	13,4	24,4	84,1	-2,3

Anm.: Angaben in Prozent bei Anteil an Insg., Ant. Bs in Betrieben <5 Jahre, Stellengewinne, Stellenverluste, Stellenumschlag, Personalfluktuation und Nettostellenentwicklung.

Der Lokationskoeffizient gibt das Ausmaß an, in dem eine Branche in einer Region konzentriert ist. Dabei wird die Zahl der Beschäftigten in einer Branche und Region ins Verhältnis gesetzt zur Zahl der Beschäftigten in der entsprechenden Branche in ganz Deutschland. Werte über Eins zeigen eine im Vergleich zu Gesamtdeutschland überdurchschnittliche Konzentration der betreffenden Branche in der Region an, Werte unter Eins eine unterdurchschnittliche Konzentration.

Quelle: Beschäftigungshistorik des IAB, eigene Berechnungen.

In der Reihe IAB-Regional Sachsen-Anhalt-Thüringen sind zuletzt erschienen:

Nummer	Autoren	Titel
03/2012	Fuchs, Michaela; Fritzsche, Birgit; Weyh, Antje	Dynamik am Arbeitsmarkt. Stellenumschlag und Personalfluktuatation in Thüringen
02/2012	Kropp, Per	Szenarien zum Einfluss der demografischen Entwicklung auf die Arbeitslosigkeit in Sachsen-Anhalt. Regionaler Demografie-Rechner
01/2012	Kropp, Per	Szenarien zum Einfluss der demografischen Entwicklung auf die Arbeitslosigkeit in Thüringen. Regionaler Demografie-Rechner
02/2011	Dietrich, Ingrid; Fritzsche, Birgit; Fuchs, Michaela; Kropp, Per	Strukturbericht Thüringen
01/2011	Fuchs, Michaela; Pohl, Anja; Sujata, Uwe; Weyh, Antje	Herausforderungen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt in Thüringen

Eine vollständige Liste aller Veröffentlichungen der Reihe „IAB-Regional“ finden Sie [hier](http://www.iab.de/de/publikationen/regional.aspx):

<http://www.iab.de/de/publikationen/regional.aspx>

Impressum

IAB-Regional. IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen
Nr. 04/2012

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Str. 104
90478 Nürnberg

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit
Genehmigung des IAB gestattet

Website

<http://www.iab.de>

Bezugsmöglichkeit

http://doku.iab.de/regional/SAT/2012/regional_sat_0412.pdf

Eine vollständige Liste aller erschienenen Berichte finden
Sie unter
<http://www.iab.de/de/publikationen/regional/sachsen-anhalt-thueringen.aspx>

ISSN 1861-1435

Rückfragen zum Inhalt an:

Dr. Michaela Fuchs
Telefon 0345.1332 232
E-Mail michaela.fuchs@iab.de