Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Regional

2/2014

Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz

Arbeitsplatzdynamik im Saarland

Silvina Copestake
Oliver Ludewig
Jochen Stabler
Antje Weyh

ISSN 1861-1540

IAB Rheinland-Pfalz-Saarland
in der Regionaldirektion
Rheinland-Pfalz-Saarland

Arbeitsplatzdynamik im Saarland

Silvina Copestake (IAB Regionalbüro)
Oliver Ludewig (IAB Regionalbüro)
Jochen Stabler (IAB Rheinland-Pfalz-Saarland)
Antje Weyh (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 Arbeitsplatzdynamik: Viel Bewegung, wenig Veränderung 10

2 Methode und Daten 11
2.1 Methode 11
2.2 Daten 12

3 Arbeitsplatzdynamik: Das Saarland im deutschen Vergleich 13
3.1 Gesamt-, West- und Ostdeutschland 13
3.2 Das Saarland im Vergleich mit Westdeutschland und im Zeitverlauf 14
3.3 Das Saarland im Vergleich der Bundesländer 16

4 Zentrale Determinanten der Arbeitsplatzdynamik im Saarland und in Westdeutschland 18
4.1 Betriebsalter 18
4.2 Betriebsgrößenstruktur 20
4.3 Branchenstruktur 23
4.4 Wirtschaftsstruktur und Arbeitsplatzdynamik 24

5 Regionale Muster des Stellenumschlags im Saarland 25
5.1 Arbeitsplatzdynamik nach Kreisen 25
5.2 Alters-, Betriebsgrößen- und Branchenstruktur in den saarländischen Kreisen 27
5.2.1 Altersstruktur und Stellenumschlag 27
5.2.2 Betriebsgröße und Stellenumschlag 28
5.2.3 Branchenstruktur und Stellenumschlag 29

6 Fazit 30

Literatur 32

Anhang 36

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Die Komponenten des Stellenumschlags	12
Abbildung 2:	Stellengewinne, -verluste und Nettostellenentwicklung sowie die Veränderung des realen Bruttoinlandsprodukts im Saarland, 2001 bis 2009 (Angaben in Prozent)	16
Abbildung 3:	Stellenumschlag und Nettostellenentwicklung nach Bundesländern, Durchschnitt der Jahre von 2001 bis 2009 (Angaben in Prozent)	17
Abbildung 4:	Beschäftigungsanteile und Arbeitsplatzdynamik nach dem Betriebsalter im Vergleich, 2009 (Angaben in Prozent)	19
Abbildung 5:	Zusammenhang zwischen Nettostellenentwicklung und Stellenumschlag nach Betriebsgrößenklassen im regionalen Vergleich, Durchschnitt der Jahre von 2001 bis 2009 (Angaben in Prozent)	22
Abbildung 6:	Arbeitsplatzdynamik im Saarland nach Branchen (Top 20), Durchschnitt der Jahre von 2001 bis 2009 (Angaben in Prozent)	23
Abbildung 7:	Stellenumschlag und Nettostellenentwicklung in den saarländischen Kreisen, Durchschnitt der Jahre von 2001 bis 2009 (Angaben in Prozent)	26

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Die Komponenten des Stellenumschlags in Gesamt-, West- und Ostdeutschland, Durchschnitt der Jahre von 2001 bis 2009 (Angaben in Prozent)	14
Tabelle 2:	Die Komponenten des Stellenumschlags im Saarland im Vergleich zu Westdeutschland, Durchschnitt der Jahre von 2001 bis 2009 (Angaben in Prozent)	15
Tabelle 3:	Anteile der Beschäftigten (in VZAE) nach Betriebsgrößenklassen im regionalen Vergleich, Durchschnitt der Jahre von 2001 bis 2009 (Angaben in Prozent)	21
Tabelle 4:	Sektorale Wirtschaftsstruktur und Arbeitsplatzdynamik im regionalen Vergleich, Durchschnitt der Jahre von 2001 bis 2009 (Angaben in Prozent)	24

Kartenverzeichnis

Karte 1:	Komponenten der Arbeitsplatzdynamik in den saarländischen Kreisen, Durchschnitt der Jahre von 2001 bis 2009 (Angaben in Prozent)	27
Karte 2:	Anteil der Beschäftigten in Betrieben, die jünger als fünf Jahre sind, in den saarländischen Kreisen, 2009 (Angaben in Prozent)	28
Karte 3:	Durchschnittliche Betriebsgröße in den saarländischen Kreisen, Durchschnitt der Jahre von 2001 bis 2009 (Angaben in Prozent)	29
Karte 4:	Beschäftigungsanteile ausgewählter Wirtschaftsbereiche in den saarländischen Kreisen, Durchschnitt der Jahre von 2001 bis 2009 (Angaben in Prozent)	29

Anhangsverzeichnis

Tabelle A 1:	Indikatoren der Arbeitsplatzdynamik in den Bundesländern, Durchschnitt der Jahre von 2001 bis 2009 (Angaben in Prozent)	36
Tabelle A 2:	Indikatoren der Arbeitsplatzdynamik nach Betriebsgrößenklassen und Beschäftigungsanteilen, Durchschnitt der Jahre von 2001 bis 2009 (Angaben in Prozent)	37
Tabelle A 3:	Stellenumschlag nach Betriebsgrößenklassen im regionalen Vergleich, Durchschnitt der Jahre von 2001 bis 2009 (Angaben in Prozent)	38
Tabelle A 4:	Stellengewinne, Stellenverluste, Stellenumschlag und Nettostellenentwicklung in den saarländischen Kreisen, Durchschnitt der Jahre von 2001 bis 2009	38

Zusammenfassung

Im Saarland sank die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (gemessen in Vollzeitäquivalenten) zwischen 2001 und 2009 um durchschnittlich 0,6 Prozent oder knapp 2.000 Vollzeitäquivalente pro Jahr. Dahinter verbergen sich umfangreiche Beschäftigtenströme auf der Betriebsebene, die aus dem Auf- und Abbau von Arbeitsstellen resultieren. So entstanden in neuen oder wachsenden Betrieben jährlich etwa 30.580 neue Stellen, während gleichzeitig in schrumpfenden und schließenden Betrieben ca. 32.500 Stellen abgebaut wurden. Der Stellenumschlag als die Summe von Stellengewinnen und -verlusten betrug damit im Schnitt gut 63.000 Stellen. Bezogen auf den durchschnittlichen Bestand an Beschäftigten wurden demnach 19,2 Prozent der Stellen „umgeschlagen". Diese großen Stellenbewegungen auf dem Arbeitsmarkt sind in vielen Ländern in ähnlicher Weise zu beobachten. Dabei liegen Deutschland und das Saarland im internationalen Mittelfeld.

Generell gibt es einige zentrale Faktoren, die mit der Arbeitsplatzdynamik – also dem Auf- und Abbau von Stellen – in einem starken Zusammenhang stehen. Darunter fallen unter anderem das Alter und die Größe der Betriebe sowie die Branchenstruktur. Mit zunehmendem Betriebsalter und steigender Betriebsgröße sinkt in der Regel der Stellenumschlag. Zudem sind im Verarbeitenden Gewerbe meist weniger Stellenbewegungen zu beobachten als bei den Dienstleistungen.

Strukturelle Unterschiede in den drei genannten Determinanten erklären wesentlich die Höhe des Stellenumschlags und seiner Komponenten. So prägt zum Beispiel das Zusammenspiel von Betriebsalter, Betriebsgröße und Branchenstruktur auf Kreisebene auch das Ausmaß und die Entwicklung der Arbeitsplatzdynamik in den saarländischen Kreisen maßgeblich.

Keywords:

Personalfluktuation, Saarland, Stellengewinne, Stellenumschlag, Stellenverluste

Wir bedanken uns bei Michaela Fuchs, Stefan Hell, Anne Otto, und Gabriele Wydra-Somaggio für ihre hilfreichen Anmerkungen und Kommentare.

1 Arbeitsplatzdynamik: Viel Bewegung, wenig Veränderung

Die öffentliche Diskussion der Arbeitsmarktentwicklung konzentriert sich im Wesentlichen auf die Veränderung der Beschäftigungs- und Arbeitslosenzahlen im Zeitverlauf. Diese Zahlen verbergen jedoch die tatsächliche Arbeitsplatzdynamik mehr als dass sie diese offenlegen. Die Bestandsveränderungen bei Beschäftigung und Arbeitslosen geben nämlich den Blick auf nur einen kleinen Teil der Stellenbewegungen frei. 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 sank in den 2000er Jahren die Beschäftigung im Saarland im Durchschnitt jährlich um knapp 2.000 Vollzeitäquivalente[1]. Zugleich fielen aber in schrumpfenden und geschlossenen Betrieben jährlich etwa 32.550 Stellen weg. Die Zahl der Personen, die von diesen Stellenverlusten betroffen sind, ist also um ein Vielfaches höher als der Rückgang des Stellenbestandes es vermuten lässt. Diesen Stellenverlusten standen 30.580 Stellen, die in wachsenden und neu gegründeten Betrieben jahresdurchschnittlich hinzukamen, gegenüber. Diese Stellengewinne boten sowohl Arbeitslosen als auch Beschäftigten in großer Zahl die Chance auf neue Beschäftigung. Die Bestandsveränderung der Beschäftigung gibt also nur die Differenz zweier erheblich größerer Ströme wieder. So wie man von einem Eisberg nur den kleineren Teil als Spitze aus dem Wasser ragen sieht, so zeigen auch die Nettostellenveränderungen nur einen sehr kleinen Ausschnitt der tatsächlichen Stellenbewegungen.

Die große Zahl an Stellenbewegungen ist Ausdruck der beständigen Reallokation von Arbeitskräften zwischen den Betrieben. Dieser Prozess findet zum einen zwischen Betrieben der gleichen Branche statt und spiegelt unter anderem die Verdrängung von weniger produktiven und schlechter im Markt positionierten Betrieben durch die produktiveren und besser positionierten Betriebe wider. Zum anderen kommt es zu einer Reallokation zwischen Betrieben verschiedener Branchen, was unter anderem Folge des kontinuierlichen Strukturwandels ist.

Die Stellenbewegungen sind somit von erheblicher ökonomischer Bedeutung. Daher sollen in diesem Bericht für das Saarland die Arbeitsplatzdynamik, ihre Komponenten, ihre regionalen Muster und der Zusammenhang mit weiteren ökonomischen Größen untersucht werden.

Im folgenden Kapitel werden die Methode und die verwendeten Daten vorgestellt. In Kapitel 3 wird die saarländische Arbeitsplatzdynamik im Deutschlandvergleich betrachtet. Der Zusammenhang zwischen verschiedenen Strukturmerkmalen und der Arbeitsplatzdynamik ist Gegenstand von Kapitel 4. In Kapitel 5 liegt der Schwerpunkt auf dem Saarland und seinen Kreisen. Kapitel 6 fasst den Bericht abschließend zusammen.

---

[1] In die Bildung der Vollzeitäquivalente gehen Teilzeitstellen mit dem Faktor 0,5 und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse mit dem Faktor 0,2 ein (vgl. auch .Abschnitt 2.2).

2 Methode und Daten

2.1 Methode

Die Arbeitsplatzdynamik wird anhand des Konzepts des Stellenumschlags, im Englischen „Job-Turnover“ genannt, gemessen. Es wurde von der OECD im Employment Outlook 1987 erstmals detailliert beschrieben (vgl. OECD 1987) 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, welche 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. Die Nettostellenentwicklung zwischen t-1 und t ist dann gleich der Differenz aus den Gewinnen und Verlusten von Arbeitsplätzen. Der Stellenumschlag bzw. die Arbeitsplatzreallokation ist die Summe aller Gewinne und Verluste in den Betrieben zwischen t-1 und t.[3]

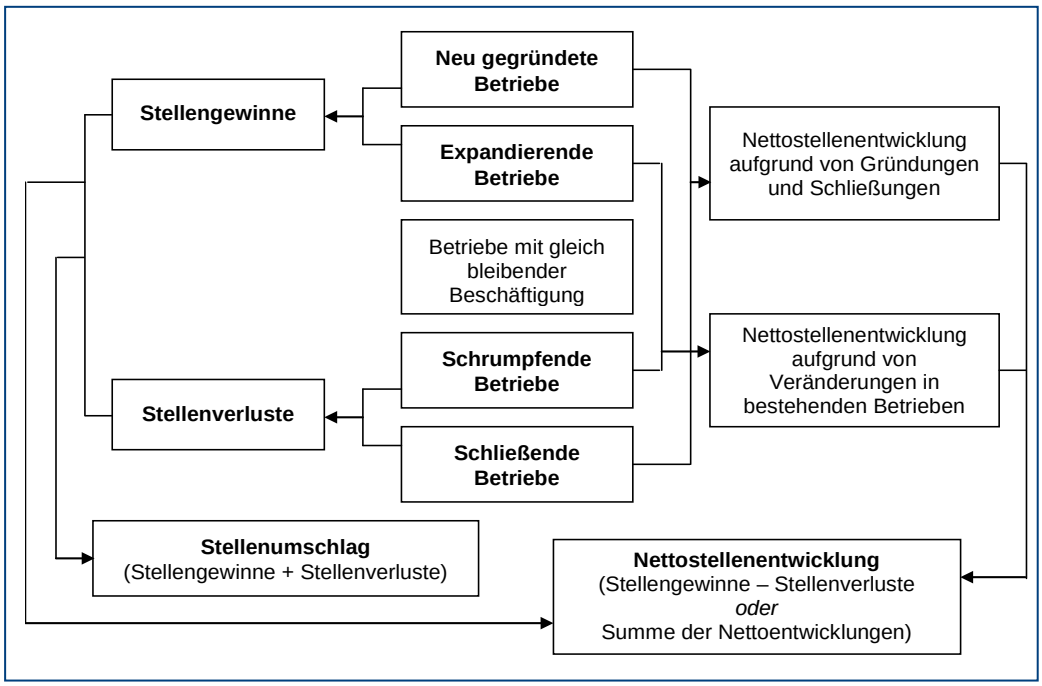
Um die Vergleichbarkeit z. B. von Regionen oder von Branchen unterschiedlicher Größe zu gewährleisten, werden die Stromgrößen als Raten ausgedrückt. Dazu wird die absolute Veränderung der Zahl der Beschäftigten zwischen den Zeitpunkten t-1 und t in den einzelnen Komponenten durch die durchschnittliche Beschäftigung in t-1 und t dividiert. Die entstandenen Raten bezeichnen somit jeweils die prozentuale Veränderung der Gesamtstellenzahl, die auf neu gegründete, expandierende, schrumpfende oder geschlossene Betriebe zurückzuführen ist. 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 wurde in OECD (1994) erweitert und im Employment Outlook 2009 erneut aufgenommen (vgl. OECD 2009: 117–163). Auch der Sachverständigenrat (1994, 1998) griff 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 formalere 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.

2.2 Daten

Die Datenbasis für die Analyse der regionalen Arbeitsplatzdynamik 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. Jedem Beschäftigten[4] in dieser Datenbasis ist die Betriebsnummer des Betriebes zugeordnet in dem er am Stichtag arbeitet. Die Betriebsnummer wird vergeben, wenn der Betrieb seinen ersten sozialversicherungspflichtig beschäftigten Mitarbeiter meldet. Diese Erstmeldung wird in der BeH häufig mit der Gründung des Betriebes gleichgesetzt. 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. Aufgrund von Veränderungen in der Klassifikation der Wirtschaftszweige, der Berücksichtigung der geringfügigen Beschäftigung sowie Meldelücken im Jahr 2000 in einigen Regionen Deutschlands wird der

---

[4] Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beiderlei Geschlecht.

[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 Verzerrung 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.

Betrachtungszeitraum bei den folgenden Analysen auf die Jahre 2001 bis 2009 beschränkt. Dieser relativ lange Beobachtungszeitraum erlaubt die Abbildung langfristig stabiler Strukturen. Zudem weist die räumliche Verteilung der Arbeitsplatzdynamik eine erstaunliche Stabilität im Zeitverlauf auf. So finden Ludewig und Weyh (2011) sehr ähnliche Muster wie schon Cramer und Koller (1988) zwanzig Jahre zuvor.

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 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, die aber auf Grund der herausragenden Bedeutung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung für die deutschen Sozialversicherungssysteme und Sozialpolitik besonders wichtig ist.

Die kleinste verwendete regionale Dimension bilden die Kreise. Die feinste Wirtschaftszweiggliederung sind die Dreisteller (Wirtschaftsgruppe) der Systematik WZ 1993. Die Daten für 2003 bis 2009 wurden, basierend auf dem Verfahren von Eberle et al. (2011) und der zusätzlichen Berücksichtigung regionaler Cluster, auf die WZ 1993 umgeschlüsselt.

3 Arbeitsplatzdynamik: Das Saarland im deutschen Vergleich

Ziel dieses Berichts ist eine differenzierte Betrachtung und Analyse der Arbeitsplatzdynamik im Saarland und in seinen Kreisen. Um die entsprechenden Kennzahlen besser einordnen zu können, geben wir zunächst einen Überblick über die deutsche Arbeitsplatzdynamik, dann folgen die Entwicklung im Saarland und schließlich ein Vergleich mit den anderen Bundesländern.

3.1 Gesamt-, West- und Ostdeutschland

Die Reallokation von Arbeitsplätzen und damit einhergehend die großen Stellenbewegungen 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 gehen durch Betriebsschließungen verloren.

---

[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.

[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 der Schließungen an allen Stellenverlusten Approximationen, die von den tatsächlichen Werten

Transformationsbedingt sind, wie Tabelle 1 zeigt, der Stellenumschlag und seine Komponenten in Ostdeutschland höher als in Westdeutschland (vgl. auch Fuchs/Ludewig/Weyh 2009 oder Brixy 1999). So liegt z. B. für die Zeit von 2001 bis 2009 die durchschnittliche Rate der Stellengewinne mit 11,3 Prozent in Ostdeutschland um mehr als 1,7 Prozentpunkte über dem westdeutschen Wert. In Ostdeutschland wurden also ein Sechstel mehr Stellen geschaffen. Es weisen jedoch alle Indikatoren in Ostdeutschland höhere Werte auf, auch die Stellenverluste und zwar in weitaus größerem Maße als die Stellengewinne. Die Stellenverlustrate ist in Ostdeutschland um knapp 2,8 Prozentpunkte höher als im Westen. Daraus resultiert dann auch eine deutlich schlechtere Nettostellenentwicklung in den neuen Bundeländern. Während in Westdeutschland die Beschäftigung mit einer Veränderungsrate von -0,25 Prozent über den Beobachtungszeitraum nur moderat schrumpfte, bedeutete eine Nettostellenveränderungsrate von -1,4 Prozent einen kontinuierlichen substantiellen Stellenabbau für Ostdeutschland.

Da der Stellenumschlag die Summe aus Stellengewinnen und Stellenverlusten ist, fällt auch die entsprechende Rate in Westdeutschland mit 19,5 Prozent um ca. 4,5 Prozentpunkte niedriger aus als in Ostdeutschland. Die gesamtdeutschen Werte liegen zwischen denen der beiden Landesteile, sind aber auf Grund des größeren westdeutschen Gewichts dichter an den westdeutschen Werten. So beträgt beispielsweise die Stellenumschlagsrate 20,4 Prozent. Damit weist Deutschland international übliche Werte auf (Fuchs/Weyh 2010).

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

2001 bis 2009	Gesamtdeutschland	Westdeutschland	Ostdeutschland
Stellengewinne	9,96	9,64	11,31
in neu gegründeten Betrieben	3,30	3,18	3,78
in expandierenden Betrieben	6,67	6,46	7,53
Stellenverluste	10,43	9,90	12,69
in geschlossenen Betrieben	3,20	3,02	3,96
in schrumpfenden Betriebe	7,23	6,88	8,73
Stellenumschlag	20,39	19,54	23,99
Nettostellenentwicklung	-0,47	-0,25	-1,38

Quelle: Beschäftigungshistorik des IAB; eigene Berechnungen.

3.2 Das Saarland im Vergleich mit Westdeutschland und im Zeitverlauf

Die Nettostellenentwicklung im Saarland verlief schlechter als im westdeutschen Durchschnitt (vgl. Tabelle 2). Dies lag vor allem daran, dass die Stellengewinnrate in den Jahren von 2001 bis 2009 im Mittel mit etwa 9,32 Prozent um 0,3 Prozentpunkte unter dem westdeutschen Wert lag. Die Rate der Stellenverluste fiel hingegen mit 9,92 Prozent ähnlich hoch aus wie in Westdeutschland. Folglich war die Nettostellenentwicklung im Saarland

wahrscheinlich abweichen. Internationale Studien belegen allerdings die hier ermittelte Größenordnung (vgl. Fuchs und Weyh 2010).

mit -0,6 Prozent um gut 0,3 Prozentpunkte schlechter als der westdeutsche Vergleichswert. Dagegen unterscheidet sich die Höhe des Stellenumschlags kaum.

Die Anteile an den Stellengewinnen, die auf neu gegründete Betriebe entfielen, waren in Westdeutschland und dem Saarland ähnlich hoch. Sie liegen bei etwa einem Drittel. Dies gilt auch für die Stellenverluste und den Anteil der schließenden Betriebe hieran.

Tabelle 2: Die Komponenten des Stellenumschlags im Saarland im Vergleich zu Westdeutschland, Durchschnitt der Jahre von 2001 bis 2009 (Angaben in Prozent)

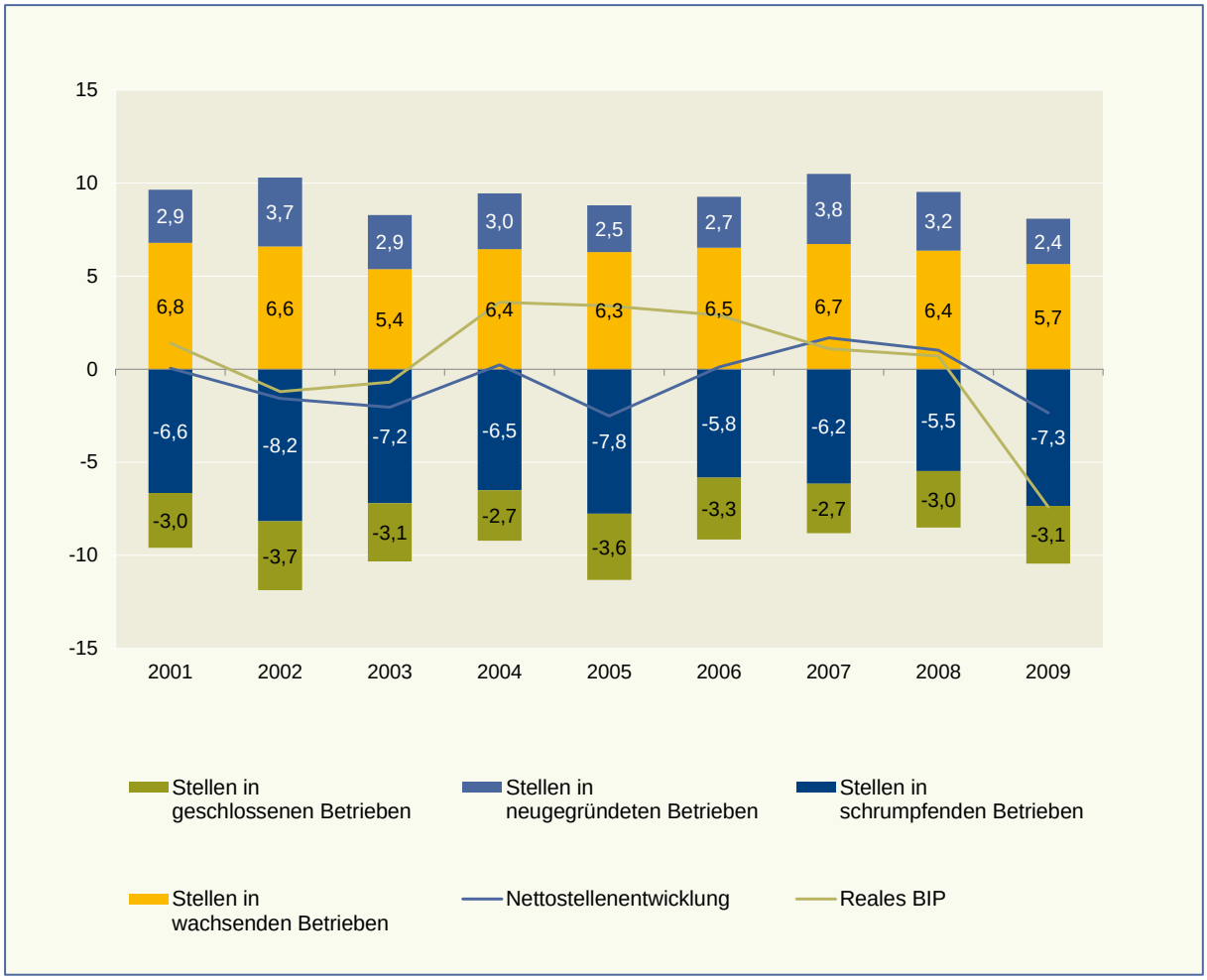
2001 bis 2009	Westdeutschland	Saarland
Stellengewinne	9,64	9,32
in neu gegründeten Betrieben	3,18	3,01
in expandierenden Betrieben	6,46	6,31
Stellenverluste	9,90	9,92
in geschlossenen Betrieben	3,02	3,13
in schrumpfenden Betriebe	6,88	6,79
Stellenumschlag	19,54	19,24
Nettostellenentwicklung	-0,25	-0,60

Quelle: Beschäftigungshistorik des IAB; eigene Berechnungen.

Um eine Einschätzung zur konjunkturellen Abhängigkeit der Arbeitsplatzdynamik zu gewinnen, stellt Abbildung 2 die zeitliche Entwicklung der Komponenten des Stellenumschlags und des realen Bruttoinlandsproduktes (BIP) für das Saarland dar. Weder bei den Stellengewinnen noch bei den Stellenverlusten ist ein eindeutiges konjunkturelles Muster zu erkennen. Die Nettostellenentwicklung lag zunächst leicht unter dem realen BIP. Dieser Abstand vergrößerte sich jedoch in den Jahren 2004 bis 2006 deutlich, denn trotz guter BIP-Entwicklung gab es netto kaum einen Stellenzuwachs und in 2005 sogar deutliche Stellenverluste.

Im Vorfeld und während der „großen Rezession“ drehte sich das Verhältnis und die BIP-Entwicklung liegt ab 2007 unter der Nettostellenentwicklungsrate. Bis 2008 hatten jedoch beide Werte eine ähnliche Größenordnung. 2009 brach dann das BIP erheblich ein, während sich die Nettoentwicklung lediglich in einer ähnlichen Größenordnung wie 2005 verschlechterte. Der Stellenabbau fiel also weit niedriger aus, als das Ausmaß des BIP-Einbruchs es erwarten ließ. Auch im Krisenjahr 2009 sind immerhin etwas über 8 Prozent neue Stellen entstanden. Gleichzeitig fiel die Rate der Stellenverluste mit 10,4 Prozent zwar höher aus als in den direkt davor liegenden Jahren, blieb aber doch unter den Werten für 2002 und 2005. Angesichts dieser erstaunlich guten Arbeitsmarktentwicklung während der Krise wird häufig vom „Job-Wunder“ gesprochen. Dieses „Job-Wunder“ war für ganz Deutschland zu beobachten und hat die verschiedensten Ursachen (vgl. Burda/Hunt 2011; Burkert/Garloff/Machnig 2012; Möller 2010).

Abbildung 2: Stellengewinne, -verluste und Nettostellenentwicklung sowie die Veränderung des realen Bruttoinlandsprodukts im Saarland, 2001 bis 2009 (Angaben in Prozent)



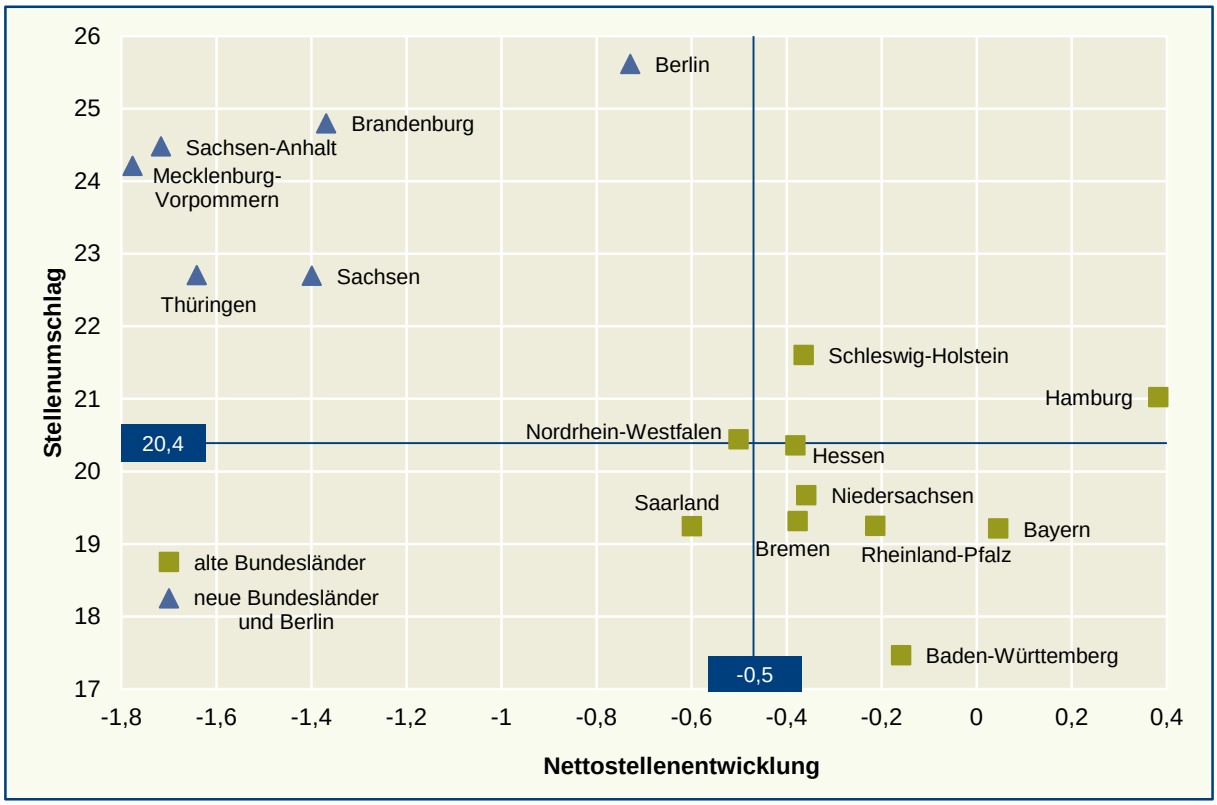
Quelle: Statistisches Bundesamt; Beschäftigungshistorik des IAB; eigene Berechnungen.

3.3 Das Saarland im Vergleich der Bundesländer

Abbildung 3 veranschaulicht die Relation von Stellenumschlag und Nettostellenentwicklung auf der Ebene der Bundesländer (vgl. dazu auch Tabelle A 1 im Anhang). Durch das Abtragen der gesamtdeutschen Werte für den Stellenumschlag und die Stellenentwicklung entstehen vier Felder. Die Bundesländer sind sehr ungleich über diese Quadranten, die spezifische Muster der Arbeitsplatzdynamik repräsentieren, verteilt.

Im linken oberen Quadranten, der durch einen hohen Umschlag und relativ hohe Nettostellenverluste gekennzeichnet ist, finden sich alle ostdeutschen Länder einschließlich Berlin. Nordrhein-Westfalen ist das einzige Westland, das, wenn auch sehr knapp, in diesen Quadranten fällt. Dabei ist die Entfernung zu den ostdeutschen Ländern hoch und zu den westdeutschen gering.

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



Quelle: Beschäftigungshistorik des IAB; eigene Berechnungen.

Sechs der zehn Westländer liegen im Quadranten rechts unten, der durch relativ wenige Stellenbewegungen und eine verhältnismäßig gute Nettostellenentwicklung gekennzeichnet ist. Dabei ist Bayern das einzige Bundesland mit einem Nettostellenzuwachs in diesem Quadranten. Die verbleibenden vier Westländer liegen dicht an diesem Quadranten und bilden zusammen mit den anderen sechs eine relativ kompakte Punktwolke. Dadurch wird verdeutlicht, dass sich die Bundesländer innerhalb der beiden Landesteile stark ähneln und zwischen den Landesteilen stark unterscheiden.

Als einziges Bundesland liegt das Saarland im linken unteren Quadranten. Der saarländische Arbeitsmarkt ist also durch einen niedrigen Stellenumschlag und eine schwächere Nettostellenveränderung gekennzeichnet. Letzteres wird durch den Umstand, dass das Saarland den linken Rand der Westwolke bildet - dass es also im Beobachtungszeitraum die schlechteste Nettostellenentwicklung aller Westländer hat - unterstrichen. Ein Grund hierfür kann das Auslaufen des Steinkohlebergbaus im Beobachtungszeitraum sein, da dieser auf Grund des relativ hohen Beschäftigtenanteils durchaus auch im Landesaggregat ins Gewicht fiel. [8]

Bei einem Blick auf alle Bundesländer scheint es zunächst einen negativen Zusammenhang zwischen Stellenumschlag und Nettostellenentwicklung zu geben. Dort, wo viel Bewegung

[8] Die exakten Werte für den Bergbau können auf Grund von Datenschutzgründen nicht ausgewiesen werden.

am Arbeitsmarkt ist, fällt die Nettostellenentwicklung eher niedriger aus. Diese Beziehung ist bei einer getrennten Betrachtung nach Ost und West nicht mehr so klar zu beobachten. Sie wird aber wieder erkennbar, wenn man die beiden „Ausreißer“ Berlin und Hamburg ausschließt.

Der negative Zusammenhang zwischen der Nettostellenentwicklung und dem Stellenumschlag mag zunächst verwundern, wird doch ein dynamischer Arbeitsmarkt vielfach positiv interpretiert. Eine hohe Arbeitsplatzreallokation wird nämlich in der Regel als Ausdruck hoher Anpassungsfähigkeit einer Region bzw. eines Wirtschaftsbereiches aufgefasst (vgl. OECD 1994). Internationale Vergleiche der OECD (2010), aber auch Studien auf kleinräumiger Ebene für Deutschland beispielweise von Ludewig und Weyh (2011) untermauern jedoch den eher negativen Zusammenhang zwischen Stellenumschlag und Nettostellenentwicklung. Ein hoher Stellenumschlag scheint somit nicht nur ein Indikator für die hohe Anpassungsfähigkeit des jeweiligen Arbeitsmarktes zu sein, sondern auch für einen hohen Anpassungsbedarf.

4 Zentrale Determinanten der Arbeitsplatzdynamik im Saarland und in Westdeutschland

Wie Kapitel 3.2 gezeigt hat, ist der Stellenumschlag im Saarland verglichen mit Westdeutschland relativ niedrig. Gleichwohl werden jedes Jahr fast ein Zehntel der Stellen neu geschaffen und zugleich knapp ein Zehntel vernichtet. Diese Dynamik verteilt sich nicht gleich über die Betriebe. Es gibt große Unterschiede in Abhängigkeit vom Betriebsalter, dem Wirtschaftszweig oder der Betriebsgröße. In den nachstehenden Abschnitten werden der Stellenumschlag und seine Indikatoren im Saarland und in Westdeutschland differenziert nach diesen Kategorien betrachtet.

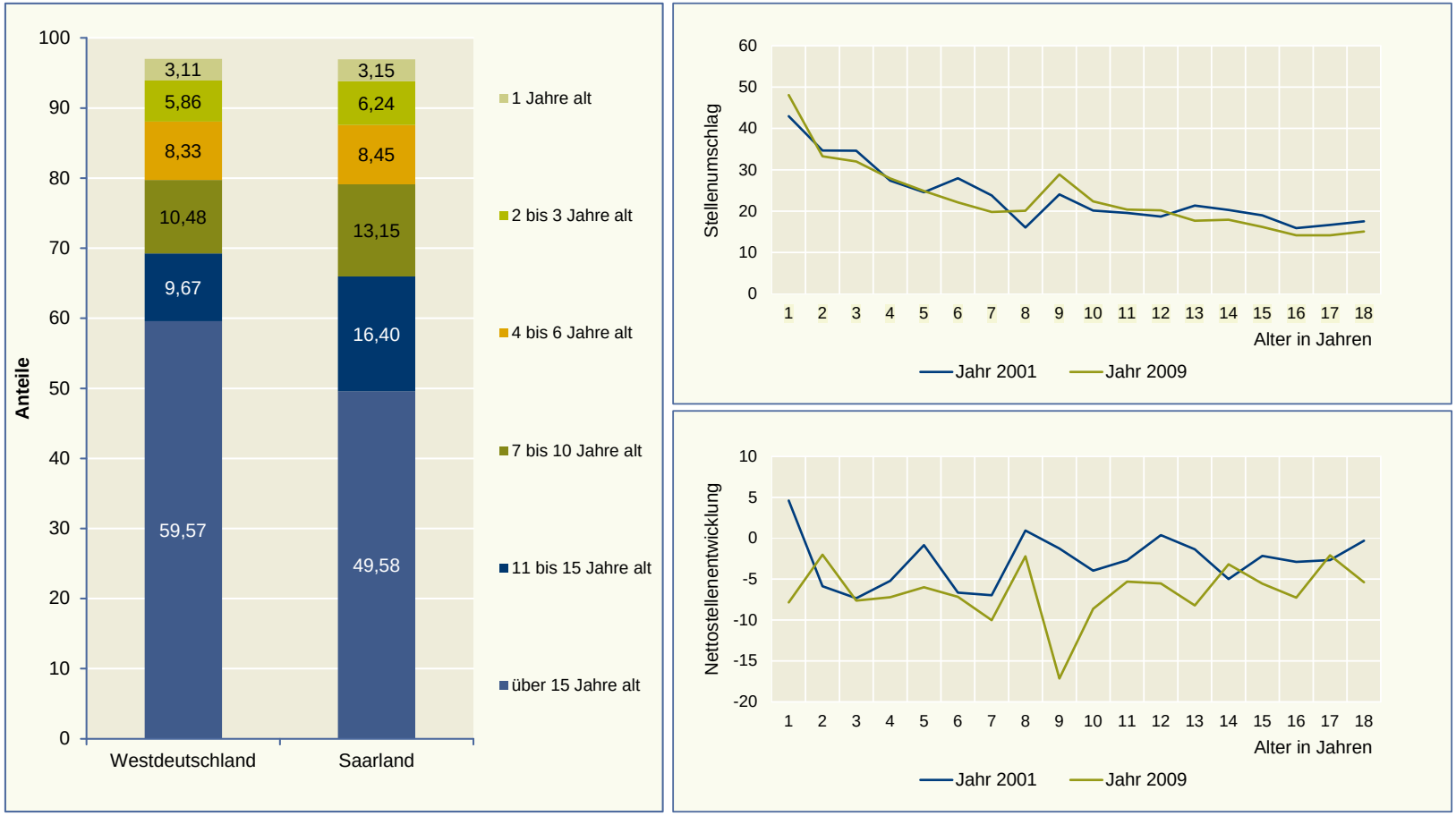
4.1 Betriebsalter

Die Altersstruktur der Betriebe unterschied sich zwischen dem Saarland und Westdeutschland im Jahr 2009 hauptsächlich beim Beschäftigungsanteil der Betriebe, die 15 Jahre oder älter sind (vgl. Abbildung 4). In Westdeutschland lag der Beschäftigungsanteil der ältesten Betriebe knapp unter 60 Prozent, im Saarland aber nur bei knapp 50 Prozent. Dafür sind die Beschäftigtenanteile bei mittelalten Betrieben deutlich höher. Die Differenzen betragen 5 Prozentpunkte bei Betrieben, die 11 bis 15 Jahre alt sind, und etwas mehr als 2 Prozentpunkte bei einem Betriebsalter zwischen 7 und 10 Jahren. Bei jüngeren Betrieben gibt es nur leichte Abweichungen.

Die beiden anderen Graphiken in Abbildung 4 setzen das Betriebsalter mit dem Stellenumschlag und der Nettostellenentwicklung in 2001 und 2009[9] für das Saarland in Zusammenhang. Vor allem der Stellenumschlag, aber auch die Nettostellenentwicklung weisen spezifische Altersprofile auf. Dabei scheint die Krise nur bei der Nettostellenentwicklung eine Rolle zu spielen.

[9] Aus Gründen der Übersichtlichkeit wurden zwei Jahre exemplarisch ausgewählt.

Abbildung 4: Beschäftigungsanteile und Arbeitsplatzdynamik nach dem Betriebsalter im Vergleich, 2009 (Angaben in Prozent)



Quelle: Beschäftigungshistorik des IAB; eigene Berechnungen.

Der Zusammenhang zwischen Betriebsalter und Stellenumschlag ist eindeutig: Je älter die Betriebe sind, desto niedriger ist der Stellenumschlag. Diese Beobachtung aus der Abbildung für das Saarland gilt auch für Westdeutschland. Ein hoher Anteil an jungen Betrieben wäre also mit einer hohen Arbeitsplatzdynamik verbunden. Dies ist wenig überraschend. So führen Gründungen, solange sie keine Ein-Personen-Unternehmen sind, per Definition zu Stellengewinnen. Zudem zeigt die Gründungsliteratur (z. B. Fryges et al. 2012, Burgess, Lane und Stevens 2000), dass junge Unternehmen zumindest anfänglich zu einem raschen Wachstum neigen, aber auch häufig wieder schließen. Somit sind sowohl Stellengewinne als auch Stellenverluste hoch und damit auch der Stellenumschlag. Zugleich lässt sich aber aufgrund des Gleichlaufs von Stellentstehung und –vernichtung keine eindeutige Hypothese über den Zusammenhang zwischen dem Anteil junger Betriebe und der Nettostellenentwicklung ableiten.

Diese Überlegungen zeigen sich auch bei der Abbildung 4 in der die Nettostellenentwicklung in Bezug zum Betriebsalter gesetzt wird. 2001 hatten die Betriebe ein Jahr nach der Gründung[10] eine relativ gute Nettostellenentwicklung, die sich in der Regel mit zunehmendem Alter verschlechterte, bis die Betriebe vier oder fünf Jahre am Markt waren. Danach verbesserte bzw. stabilisierte sich die Nettostellenentwicklung und schwankte um 3 Prozent. Dieses Grundmuster findet sich auch in anderen Bundesländern (Fuchs/Weyh/Fritzsche 2012; Weyh/ Fuchs/Fritzsche 2012 und Fuchs et al. 2012). Die stärker negative Nettostellenentwicklung von 2009 im Vergleich zu 2001 in den ersten Lebensjahren eines Betriebes lassen vermuten, dass gerade junge Betriebe besonders stark von der Krise betroffen waren, da diese zum Beispiel noch keine ausreichenden Finanzpolster aufbauen konnten oder aber auch die Kundenbeziehungen noch wenig stabil waren.

4.2 Betriebsgrößenstruktur

Bei der Größenstruktur der Betriebe fallen erhebliche Unterschiede zwischen dem Saarland und Westdeutschland auf (vgl. Tabelle 3). So sind im Saarland in allen Größenklassen mit weniger als 250 Beschäftigten die Anteile niedriger, während sie für alle Klassen mit 250 oder mehr Beschäftigten insgesamt um 4,6 Prozentpunkte über dem westdeutschen Wert liegen. Von der letztgenannten Differenz entfällt mehr als die Hälfte auf die Betriebe mit 1000 oder mehr Beschäftigten. Die saarländische Wirtschaft ist also in einem deutlich stärkeren Ausmaß großbetrieblich strukturiert.

Auch die Relationen der Klassen zueinander unterscheiden sich leicht. So stellen z. B. in Westdeutschland die Betriebe mit 500 bis 999 Beschäftigten den kleinsten Anteil, während dies im Saarland für Betriebe mit 5 bis 9 Beschäftigten gilt. Der größte Beschäftigungsanteil liegt im Saarland bei den Betreiben mit 1000 und mehr Beschäftigten und nicht wie in Westdeutschland bei den Betrieben mit 100 bis 249 Beschäftigten.

[10] Damit sind die Gründungen selbst nicht enthalten. Da aber die Schließungen eingehen, erscheint in dieser Darstellung die Nettostellenentwicklung schlechter, als sie für die Gesamtpopulation ist.

Tabelle 3: Anteile der Beschäftigten (in VZAE) nach Betriebsgrößenklassen im regionalen Vergleich, Durchschnitt der Jahre von 2001 bis 2009 (Angaben in Prozent)

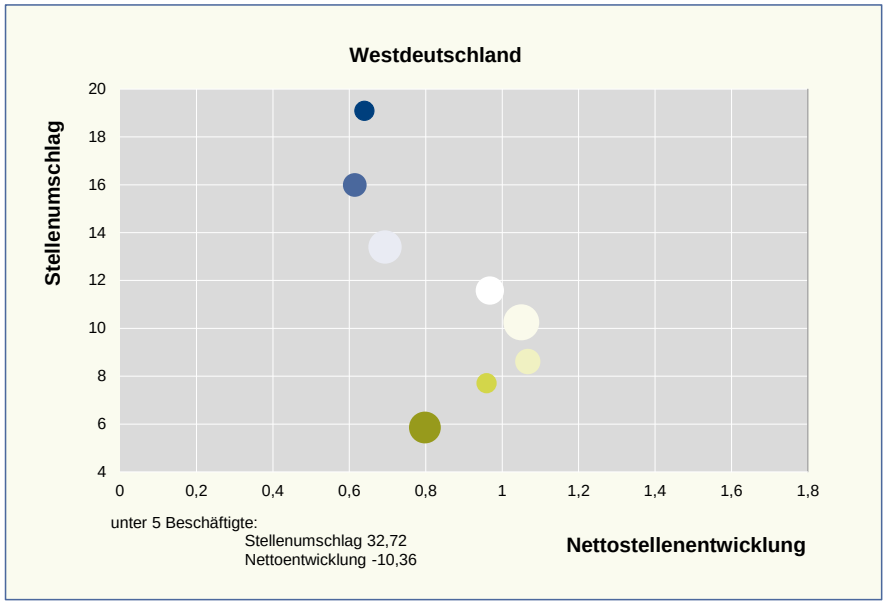
Betriebsgrößenklasse	Gesamt-deutschland	West-deutschland	Saarland
unter 5 Beschäftigte	10,7	10,5	10,2
5 bis 9 Beschäftigte	8,5	8,4	7,9
10 bis 19 Beschäftigte	9,3	9,1	8,4
20 bis 49 Beschäftigte	13,7	13,3	12,2
50 bis 99 Beschäftigte	11,4	11,1	10,6
100 bis 249 Beschäftigte	14,5	14,4	13,0
250 bis 499 Beschäftigte	9,6	9,8	10,3
500 bis 999 Beschäftigte	7,3	7,5	8,9
1.000 und mehr Beschäftigte	11,7	12,7	15,4

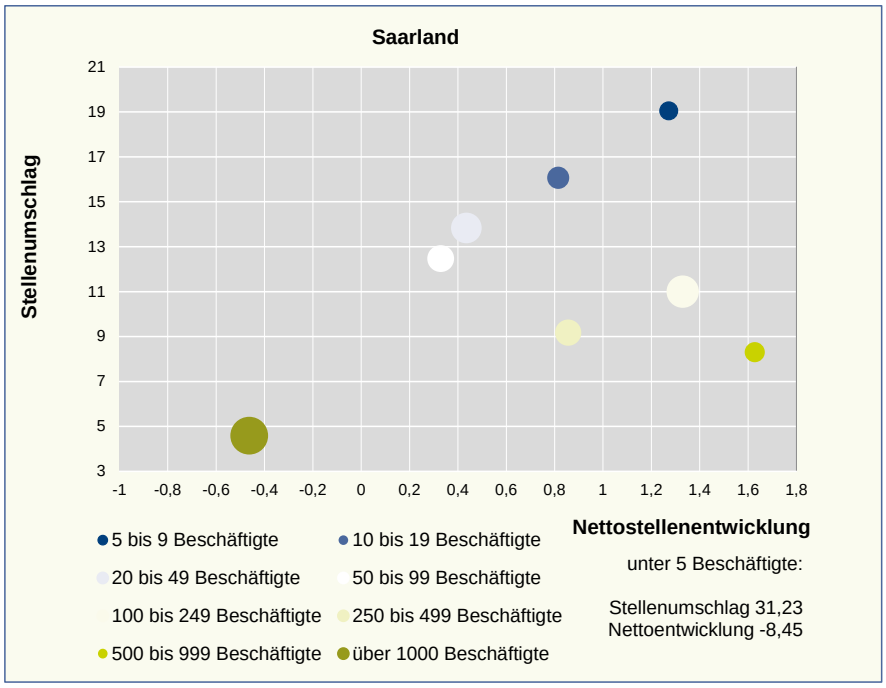
Anm.: Die fehlenden Prozent zu 100 entfallen auf gegründete Betriebe.

Quelle: Beschäftigungshistorik des IAB; eigene Berechnungen.

In Abbildung 5 werden Betriebsgröße, Stellenumschlag und Nettostellenentwicklung in Beziehung zueinander gesetzt. Dabei steht die Größe der Kreise für das Beschäftigungsgewicht der jeweiligen Betriebsgrößenklasse. Es wird auf den ersten Blick deutlich, dass ein enger Zusammenhang zwischen der Größe der Betriebe und dem Stellenumschlag besteht (siehe auch Tabelle A 2 und Tabelle A 3 im Anhang). Je größer die Betriebe sind, desto kleiner ist der Stellenumschlag. Diese deutliche Korrelation findet sich auch in zahlreichen anderen Studien (z. B. Davis/Haltiwanger/Schuh 1996; Fuchs/Weyh 2010; OECD 2009; Bauer/Schmucker/Vorell 2008). Dies ist wenig überraschend. Zum einen überschneiden sich Größen- und Altersstruktur, da neue Betriebe häufig zunächst mit wenigen Beschäftigten beginnen, während größere Betriebe oft schon lange am Markt sind. Zum anderen haben große Betriebe mehr interne Ausgleichsmechanismen, wie z. B. Arbeitszeitkonten (Ludewig 2001). Zudem sind die industriellen Beziehungen in Großbetrieben stärker institutionalisiert: Großbetriebe haben häufiger einen Betriebsrat und sind öfter Tarif gebunden, was zu einer Stabilisierung der Mitarbeiterzahl führen kann (Frick/Sadowski 1995, Gerlach/Hübler/Meyer 2001; Hübler 2003).

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





Quelle: Beschäftigungshistorik des IAB; eigene Berechnungen.

Ein derartig eindeutiger Zusammenhang ist zwischen Betriebsgröße und der Nettostellenentwicklung nicht zu finden. Gleichwohl scheint es auch hier größenklassenspezifische Muster zu geben, die im Saarland und in Westdeutschland jedoch voneinander abweichen. In Westdeutschland ist der Verlauf in etwa S-förmig. Die kleineren und die sehr großen Betriebe zeigen eine moderat positive Entwicklung, während die Nettostellenentwicklung für die mittelgroßen Betriebe mit 100 bis 999 Beschäftigten besonders gut ist.

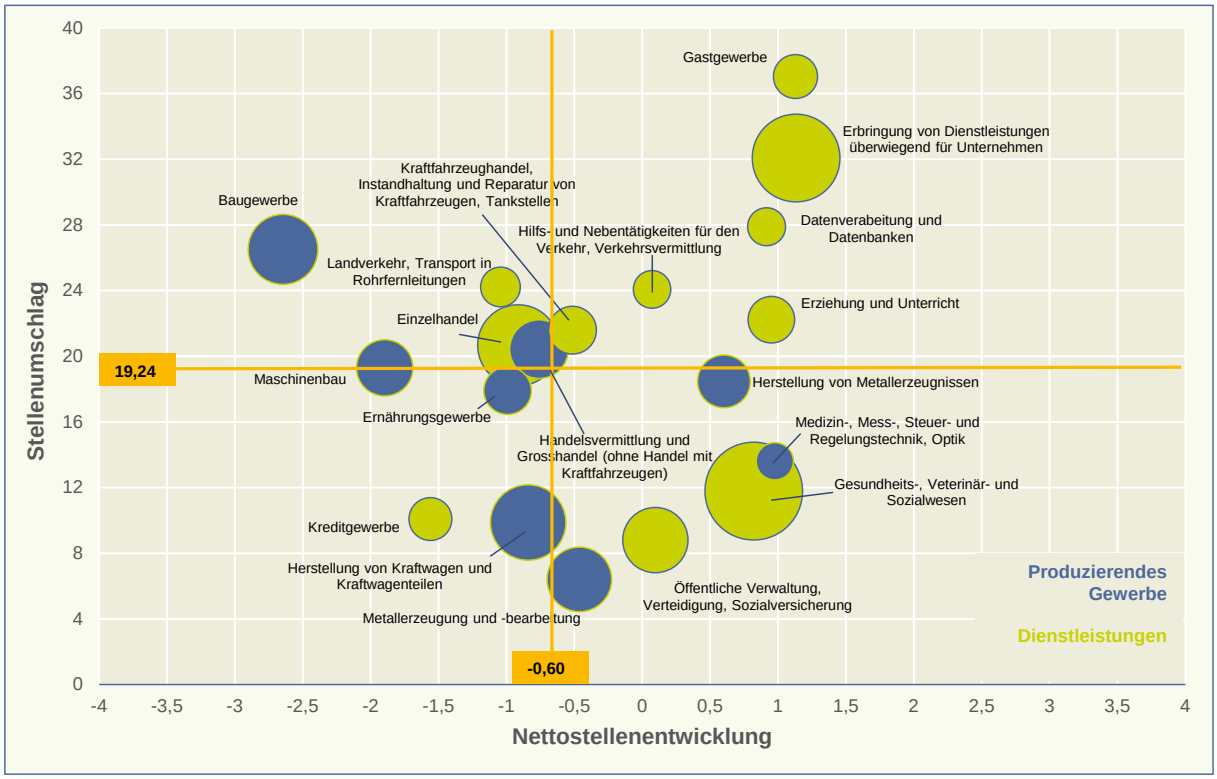
Im Saarland dagegen haben die kleineren Betriebe mit 5 bis unter 19 Beschäftigten und die mittleren mit 250 bis 999 Beschäftigten eine besonders gute Nettostellenentwicklung. Ande-

rerseits fällt die relativ stark negative Nettostellenentwicklung in den größten saarländischen Betrieben auf. Dies könnte eine Folge des Stellenabbaus im Bergbau sein, da dieser großbetrieblich strukturiert war. Weiter ist zu sehen, dass sich die kleineren saarländischen Betriebe (5 bis 19 Beschäftigte) besser entwickelten als ihre westdeutschen Gegenstücke.

4.3 Branchenstruktur

In der Literatur wird neben der Betriebsgrößen- und Altersstruktur auch die Bedeutung der Wirtschaftssektoren bzw. Wirtschaftszweige für das Ausmaß der Arbeitsplatzdynamik gezeigt. Dieser Zusammenhang wird in Abbildung 6 für das Saarland dargestellt. Die Abbildung enthält zur besseren Orientierung auch die jeweiligen Gesamtwerte für das Saarland.

Abbildung 6: Arbeitsplatzdynamik im Saarland nach Branchen (Top 20), Durchschnitt der Jahre von 2001 bis 2009 (Angaben in Prozent)



* Aus Darstellungsgründen wurde der Bergbau wegen der hohen Nettostellenverluste nicht in die Abbildung aufgenommen.

* Darstellung in Anlehnung an Smets (2009).

Quelle: Beschäftigungshistorik des IAB; eigene Berechnungen;

Die Unterschiede zwischen dem Dienstleistungssektor und dem Verarbeitenden Gewerbe treten recht deutlich hervor. Von den neun Wirtschaftszweigen mit einer positiven Nettostellenentwicklung gehören sieben zu den Dienstleistungen. Die Hälfte der Wirtschaftszweige des Verarbeitenden Gewerbes hatte sogar eine schwächere Nettostellenentwicklung als für das Saarland insgesamt zu beobachten war. Der Strukturwandel hin zu den Dienstleistungen setzte sich also auch während der Beobachtungsperiode fort und ist, neben strukturellen Eigenschaften der Wirtschaftszweige, eine der treibenden Kräfte hinter der Arbeitsplatzdynamik.

Ähnlich deutlich sind auch die Differenzen beim Stellenumschlag. Als einziger der aufgenommenen Wirtschaftszweige des Verarbeitenden Gewerbes hat der Maschinenbau einen Stellenumschlag leicht über dem saarländischen Durchschnitt. Die Metallerzeugung und -bearbeitung weist mit einem Stellenumschlag von gut sieben Prozent den bei weitem niedrigsten Wert aller Top 20 Wirtschaftszweige auf. Der niedrige Stellenumschlag ist typisch für das Verarbeitende Gewerbe (vgl. Fuchs/Fritzsche/Weyh 2012; Weyh/Fuchs/Fritzsche 2012, Fuchs et. al. 2012 oder OECD 2009).

Ausschließlich die Dienstleistungswirtschaftszweige und das Baugewerbe haben deutlich überdurchschnittliche Stellenumschläge. Zwei der drei Dienstleistungsbereiche, die dennoch einen unterdurchschnittlichen Wert aufweisen, gehören zum öffentlichen Sektor. Da der öffentliche Sektor den Marktprozessen, die den Stellenumschlag wesentlich treiben, nicht und konjunkturellen Schwankungen kaum ausgesetzt ist, ist diese strukturelle Abweichung wenig überraschend. Dagegen sind im privatwirtschaftlichen Dienstleistungsbereich die Markteintrittshürden häufig niedrig, was eine Ursache des hohen Stellenumschlags sein mag. Davon abgesehen ist das Kreditgewerbe diejenige Branche im Dienstleistungssektor mit dem mit Abstand niedrigsten Stellenumschlag und der zweitschwächsten Nettostellenentwicklung. Dies kann eine Folge der Finanzkrise sein.

4.4 Wirtschaftsstruktur und Arbeitsplatzdynamik

Die bisherigen Befunde lassen vermuten, dass Betriebe, die klein, jung und im Dienstleistungsbereich tätig sind, eine besonders hohe Arbeitsplatzdynamik aufweisen. Weiter oben wurde bereits ausgeführt, dass geringes Betriebsalter und geringe Betriebsgröße häufig zusammen auftreten. Tabelle 4 macht nun deutlich, dass diese beiden Größen systematisch mit den Wirtschaftssektoren variieren.

Tabelle 4: Sektorale Wirtschaftsstruktur und Arbeitsplatzdynamik im regionalen Vergleich, Durchschnitt der Jahre von 2001 bis 2009 (Angaben in Prozent)

Wirtschaftsbereich	Stellengewinne	Stellenverluste	Ant. Beschäftigte in Betrieben < 5 Jahre in 2009	Durchsch. Betriebgröße	Anteil Beschäftigte
Westdeutschland					
Verarbeitendes Gewerbe	6,38	7,69	8,84	31,61	29,27
Baugewerbe	11,17	14,35	16,23	7,46	6,00
Dienstleistungen	10,96	10,42	17,27	10,02	63,32
Saarland					
Verarbeitendes Gewerbe	6,61	7,81	11,12	35,96	30,84
Baugewerbe	11,93	14,58	20,39	7,39	5,89
Dienstleistungen	10,52	10,28	14,98	10,18	60,83

Quelle: Beschäftigungshistorik des IAB; eigene Berechnungen.

Wie die durchschnittliche Betriebsgröße zeigt, sind Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes im Saarland wie auch in Westdeutschland größer als die anderer Wirtschaftssektoren und zugleich durch eine wesentliche geringere Dynamik gekennzeichnet. Die ältesten Betriebe

finden sich in Westdeutschland ebenfalls im Verarbeitenden Gewerbe. Auch im Saarland sind Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes älter als der Durchschnitt. Eine Sonderrolle spielte im Beobachtungszeitraum im Saarland der Bergbau. Dort waren die Betriebe besonders alt und besonders groß. Zugleich ist auf Grund des Auslaufens des Bergbaus die Nettostellenentwicklung stark unterdurchschnittlich.

Wenn nun aber sowohl Betriebsgröße als auch Betriebsalter die Arbeitsplatzdynamik beeinflussen und auch mit der Branchenzugehörigkeit zusammenhängen, dann ist es schwer, die jeweiligen Effekte zu trennen und separat den jeweiligen Größen zuzuweisen. Die Identifikation eines Ursache-Wirkungs-Zusammenhangs kann nur schwer und nur mit aufwändigen Methoden unternommen werden (z. B. Fuchs und Weyh 2010) und unterbleibt daher hier.

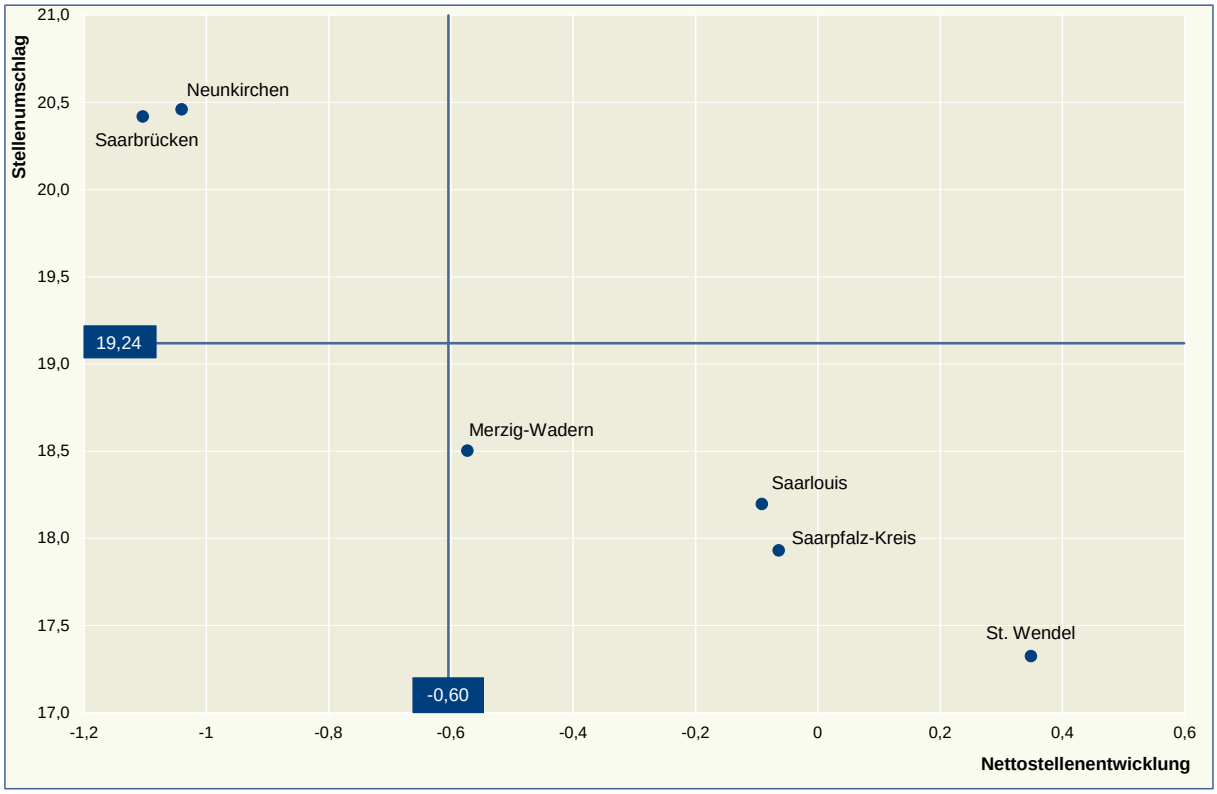
5 Regionale Muster des Stellenumschlags im Saarland

Die vorhergehenden Kapitel zeigten, dass die Arbeitsplatzdynamik stark von der Betriebsgrößenstruktur, dem Betriebsalter und der Branchenstruktur abhängt. Es steht nun zu erwarten, dass Unterschiede in der regionalen Verteilung dieser Größen auch zu einem unterschiedlichen regionalen Muster der Indikatoren der Arbeitsplatzdynamik führen. Ob dies der Fall ist und wie diese Muster aussehen, wird in diesem Kapitel für das Saarland analysiert. Zunächst wird aber die Stellendynamik für die saarländischen Kreise betrachtet.

5.1 Arbeitsplatzdynamik nach Kreisen

Abbildung 7 setzt die Nettostellenentwicklung und den Stellenumschlag für die sechs saarländischen Kreise in Beziehung zueinander. Die horizontalen und vertikalen Linien repräsentieren die jeweiligen saarländischen Durchschnittswerte. Hierbei werden große Unterschiede sichtbar. Neunkirchen und Saarbrücken befinden sich im linken oberen Quadranten und sind durch einen hohen Stellenumschlag und eine schwache Nettostellenentwicklung geprägt. Vier Kreise befinden sich im rechten unteren Quadranten. Sie haben also einen niedrigen Umschlag. Generell ist der Quadrant durch eine relativ gute Nettostellenentwicklung gekennzeichnet. Dabei muss aber differenziert werden. So liegt Merzig-Wadern relativ dicht an der Durchschnittslinie und weist damit eine deutlich schlechtere Nettostellenentwicklung als die drei anderen Kreise auf. St. Wendel ist der einzige Kreis, der netto einen Stellenzuwachs zu verzeichnen hatte. In dieser Darstellung zeigt sich ein sehr deutlicher, negativer Zusammenhang zwischen Nettostellenentwicklung und Stellenumschlag (vgl. Tabelle A4 Tabelle A 4im Anhang). Auf Grund der geringen Fallzahl ist eine entsprechende statistische Analyse nicht sinnvoll. Jedoch fanden Ludewig und Weyh (2011) für die westdeutschen Kreise zwischen Stellenumschlag und Nettostellenentwicklung eine statistisch signifikante negative Korrelation.

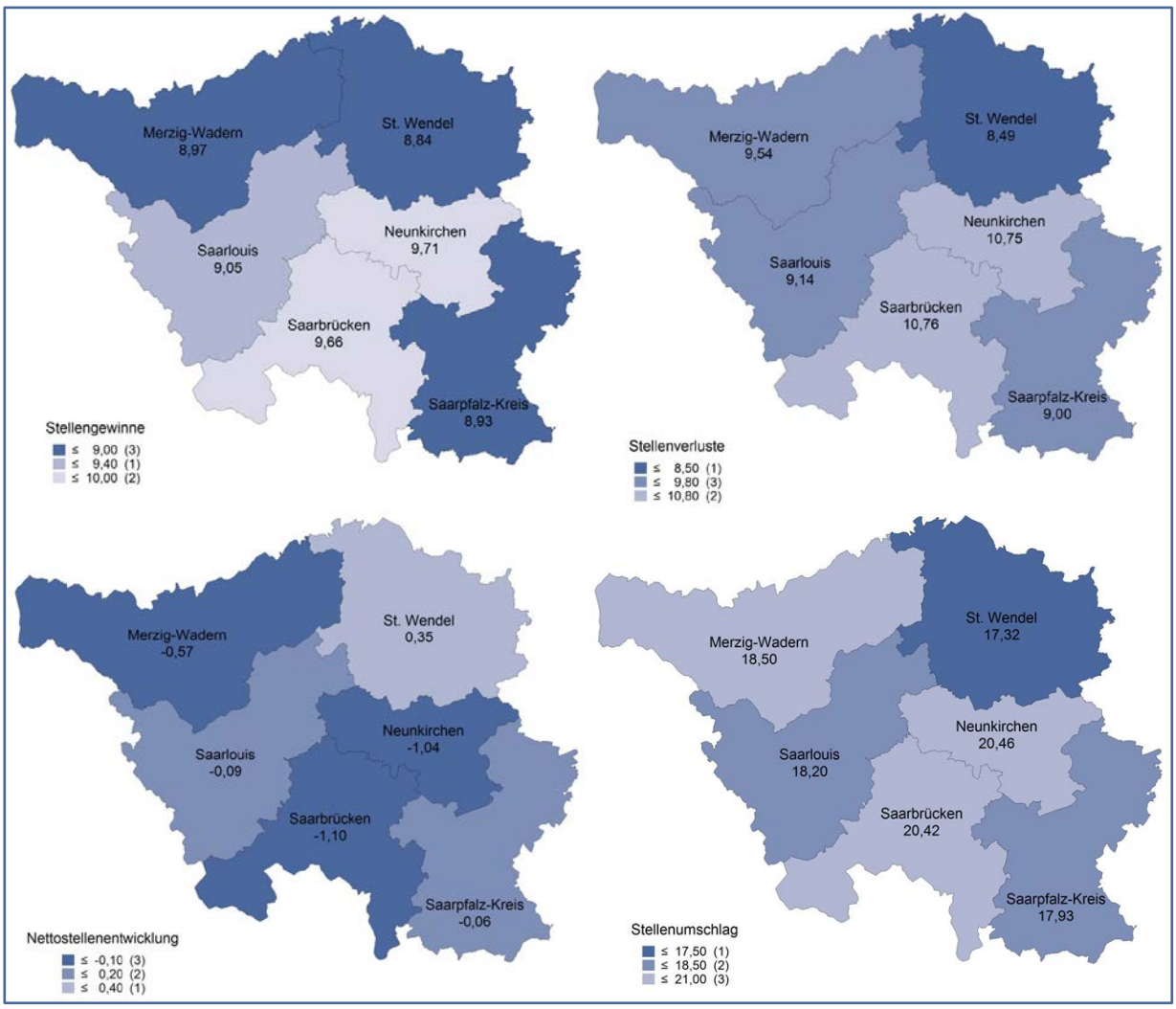
Abbildung 7: Stellenumschlag und Nettostellenentwicklung in den saarländischen Kreisen, Durchschnitt der Jahre von 2001 bis 2009 (Angaben in Prozent)



Quelle: Beschäftigungshistorik des IAB; eigene Berechnungen.

Die kartographische Darstellung legt weitere Regelmäßigkeiten offen (vgl. Karte 1). So zeigt sich, dass bei hohen Stellengewinnen in einem Kreis dort auch die Stellenverluste meist hoch sind (z. B. Neunkirchen oder Saarbrücken). Das Gleiche gilt auch für niedrige Werte (z. B. St. Wendel oder Saarpfalz-Kreis). Dieses Muster gibt dann auch die Verteilung für den Stellenumschlag vor. Ebenso deutlich zeigt sich der schon in Abbildung 7 verdeutlichte Zusammenhang zwischen Stellenumschlag und Nettostellenentwicklung. Dort, wo besonders viele Stellen umgeschlagen werden, gehen auch netto betrachtet besonders viele Stellen verloren.

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



Quelle: Beschäftigungshistorik des IAB; eigene Berechnungen.

5.2 Alters-, Betriebsgrößen- und Branchenstruktur in den saarländischen Kreisen

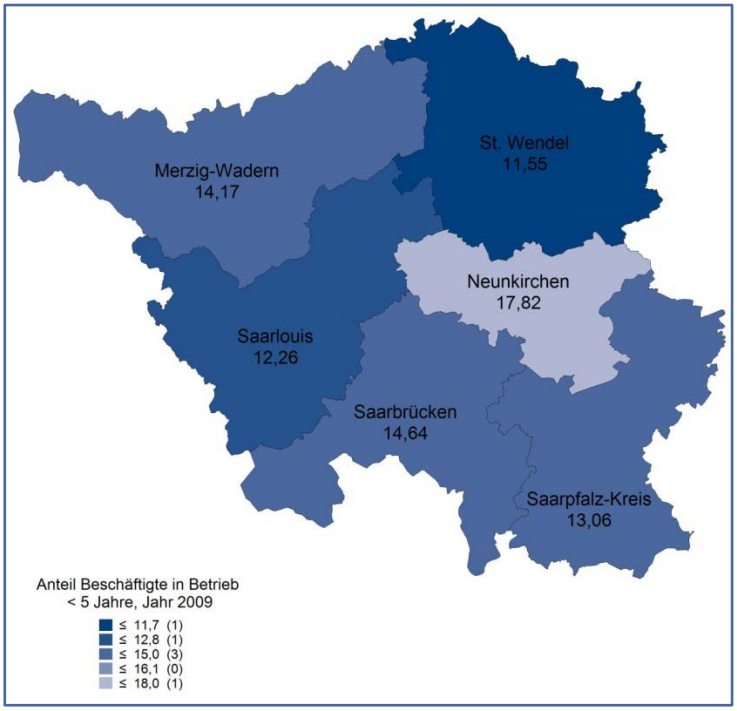
Inwiefern die beschriebene räumliche Verteilung der Indikatoren der Arbeitsplatzdynamik durch die unterschiedlichen Alters-, Größen- und Branchenstrukturen getrieben sein könnte oder zumindest mit diesen in Zusammenhang steht, wird in den nachstehenden Abschnitten untersucht. Analog zu Kapitel 4 betrachten wir zunächst die Altersstruktur der Betriebe in den verschiedenen Kreisen im Saarland. Danach erfolgt die Analyse der Betriebsgrößenstruktur und der sektoralen Wirtschaftsstruktur.

5.2.1 Altersstruktur und Stellenumschlag

Kapitel 4 hat gezeigt, dass der Stellenumschlag und seine Komponenten umso höher sind, je niedriger das Betriebsalter ist. Es steht also zu erwarten, dass in Kreisen, die einen hohen Stellenumschlag aufweisen, junge Betriebe einen hohen Beschäftigtenanteil stellen. Karte 2 zeigt die regionalen Unterschiede in der Altersstruktur der Betriebe anhand des Anteils der Beschäftigten in denjenigen Betrieben, die höchstens fünf Jahre alt sind, an allen Beschäftig-

ten. 2009 betrug dieser Anteil im Saarland insgesamt 13,9 Prozent. Auf Kreisebene reichte die Spannweite von 11,6 Prozent in St. Wendel bis zu 17,8 Prozent in Neunkirchen. Vergleicht man diese Karte mit denen für die Stellengewinne, Stellenverluste und den Stellenumschlag, so zeigt sich augenscheinlich der erwartet positive Zusammenhang zwischen dem Anteil junger Betriebe und dem Stellungumschlag und seinen Komponenten.

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

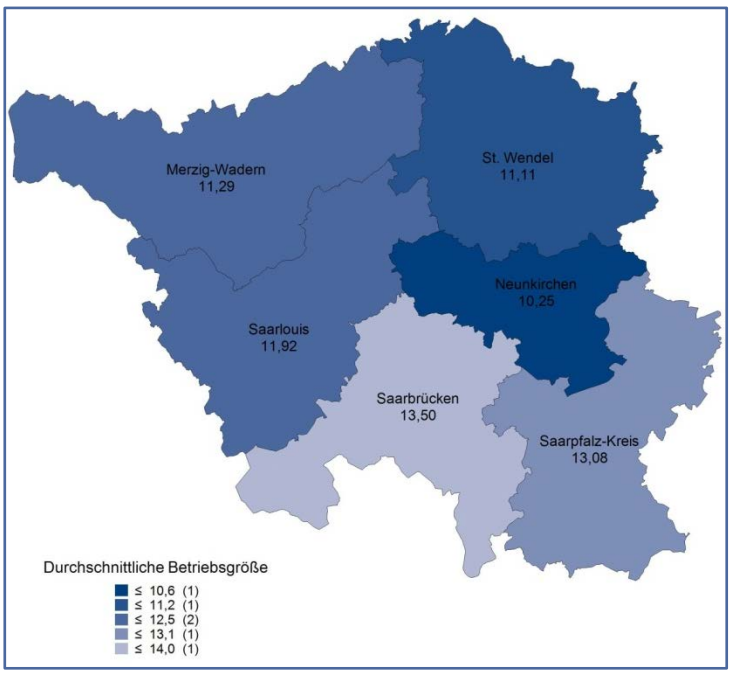


Quelle: Beschäftigungshistorik des IAB; eigene Berechnungen.

5.2.2 Betriebsgröße und Stellenumschlag

Die Spannweite der durchschnittlichen Betriebsgröße ist mit 10,3 Vollzeitäquivalenten in Neunkirchen und 13,5 in Saarbrücken relativ gering (vgl. Karte 3). Im Vergleich mit Karte 1 ist der zu erwartende negative Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzdynamik und Betriebsgröße nicht klar zu erkennen. Dies kann unter anderem an der überdurchschnittlichen Bedeutung des Bergbaus im Saarland und dem Stellenabbau in diesem Sektor während des Beobachtungszeitraums liegen. Durch die angestrebte Beendigung des Steinkohlebergbaus ist es zu erheblichen Stellenverlusten gekommen, die auch den Stellenumschlag in die Höhe treiben. Zugleich war der Bergbau auch großbetrieblich geprägt.

Karte 3: Durchschnittliche Betriebsgröße in den saarländischen Kreisen, Durchschnitt der Jahre von 2001 bis 2009 (Angaben in Prozent)

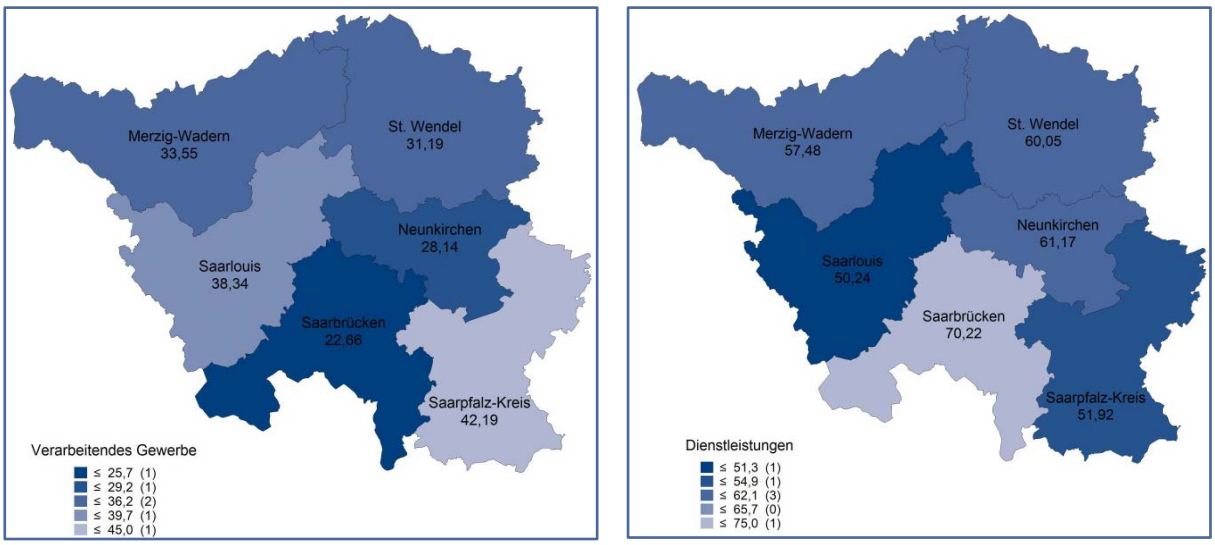


Quelle: Beschäftigungshistorik des IAB; eigene Berechnungen.

5.2.3 Branchenstruktur und Stellenumschlag

Das Verarbeitende Gewerbe weist, wie oben gesehen, eine unterdurchschnittliche Rate des Stellenumschlags auf. Dies lässt vermuten, dass Regionen mit einem starken Industriebesatz einen niedrigen Stellenumschlag haben. Der entgegengesetzte Zusammenhang gilt für den Beschäftigungsanteil des Dienstleistungssektors. Karte 4 weist die Anteile der Beschäftigten in den Wirtschaftsbereichen Verarbeitendes Gewerbe und Dienstleistungen für die saarländischen Kreise aus.

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



Quelle: Beschäftigungshistorik des IAB; eigene Berechnungen.

Der Vergleich der entsprechenden Karten (Karte 4 und Karte 1) zeigt, dass Saarbrücken und Neunkirchen, die Kreise mit dem niedrigsten Anteil des Verarbeitenden Gewerbes und den größten Dienstleistungssektoren, tatsächlich den höchsten Stellenumschlag haben. Analog dazu findet sich im Saarpfalz-Kreis, der stark durch das Verarbeitende Gewerbe geprägt ist, der niedrigste Stellenumschlag.

Die regional differenzierte Betrachtung hat erhebliche Unterschiede in der Arbeitsplatzdynamik zwischen den saarländischen Kreisen offen gelegt. Diese Disparitäten korrespondieren mit den unterschiedlichen Ausprägungen wichtiger Strukturmerkmale, welche die räumliche Verteilung der Arbeitsplatzdynamik zu determinieren scheinen.

6 Fazit

Die Reallokation des Faktors Arbeit ist für dynamische Volkswirtschaften ein wesentlicher Mechanismus bei der Anpassung an sich verändernde Rahmenbedingungen und bei der Bewältigung des kontinuierlichen Strukturwandels. Diese Arbeitsplatzdynamik wird von Daten zu Bestandsveränderungen, die häufig in der öffentlichen Diskussion eine wichtige Rolle spielen, nur unzureichend erfasst, denn die Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt übertreffen die verhältnismäßig geringen Veränderungen der Bestandsgrößen um ein Vielfaches. So gingen sowohl im Saarland als auch in Westdeutschland in etwa ein Zehntel des Stellenbestandes in schrumpfenden und geschlossenen Betrieben verloren und zugleich entstanden in wachsenden und gegründeten Betrieben neue Stellen in ähnlicher Größenordnung, während es folglich kaum Nettoveränderungen gab.

Wichtige Einflussgrößen des Ausmaßes der Arbeitsplatzdynamik stellen das Alter und die Größe der Betriebe dar. Der Stellenumschlag sinkt 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) Arbeitsplatzdynamik geprägt. Eine Besonderheit stellt der Bergbau dar. Hier sprechen alle Strukturmerkmale für eine niedrige Arbeitsplatzdynamik. Aber auf Grund des beschlossenen Ausstiegs aus der Kohleförderung und dem damit verbundenen Stellenabbau war hier, getrieben durch die erhöhten Stellenverluste, ein überdurchschnittlicher Stellenumschlag zu beobachten.

Obwohl das Saarland durch einen im Vergleich mit Westdeutschland relativ hohen Anteil des Verarbeitenden Gewerbes und einen entsprechend niedrigen Dienstleistungsanteil geprägt ist, waren im Beobachtungszeitraum bei der Arbeitsplatzdynamik keine wesentlichen Unterschiede zu Westdeutschland zu beobachten. Lediglich bei der Nettostellenentwicklung fällt das Saarland im Vergleich mit den restlichen Westländern auf. Bei diesem vielleicht wichtigsten der hier betrachteten Indikatoren weist das kleinste Flächenland Deutschlands den schlechtesten Wert auf. Auch hier ist wohl ein guter Teil des Unterschieds auf den Abbaupfad des Steinkohlebergbaus zurück zu führen.

Diese sektoralen Besonderheiten werden auch bei der Betrachtung der Nettostellenveränderung und des Stellenumschlags nach Wirtschaftszweigen sichtbar. Dabei wurde auch deutlich, dass im Saarland der Strukturwandel hin zu den Dienstleistungen im Beobachtungszeit-

raum weiter voranschritt. Es waren vor allem die Dienstleistungsbereiche, die eine positive Nettostellenentwicklung aufwiesen.

Die detailliertere Betrachtung der regionalen Unterschiede im Saarland zeigte, dass das räumliche Muster der Arbeitsplatzdynamik den auf Basis der Verteilung der Strukturmerkmale gebildeten Erwartungen weitestgehend entspricht: Kreise mit einem älteren Betriebsbesatz und einem hohen Beschäftigungsanteil im Verarbeitenden Gewerbe weisen tendenziell einen geringeren Stellenumschlag auf. Diese Zusammenhänge können aber gerade auf der kleinräumigen Ebene besonders leicht von regionalspezifischen Einflussfaktoren, wie zum Beispiel dem Auslaufen der Kohleförderung, überlagert werden.

Abschließend lässt sich festhalten, dass sich auch im Saarland die Bestandsänderungen der Beschäftigung zur Arbeitsplatzdynamik verhalten wie die Spitze eines Eisberges zu seinem unter Wasser liegenden Rest: Die Stellenreallokation ist um ein Vielfaches höher, als es die Nettostellenveränderung vermuten lässt.

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.

Baldwin, John; Dunne, Timothy; Haltiwanger, John (1998): A comparison of job creation and job destruction in Canada and the United States. Review of Economics and Statistics 80:347–356

Bauer, Thomas K.; Schmucker, Alexandra; Vorell, Mathias (2008): KMU und Arbeitsplatzdynamik: Eine Analyse auf Basis der Beschäftigten-Historik. In: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung, Jg. 41, H. 2/3, S. 199–221.

Berlemann, Michael; Thum, Marcel (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.

Burda, Michael C.; Hunt, Jennifer (2011): What Explains the German Labor Market Miracle in the Great Recession? In: Brookings Papers on Economic Activity. Economic Studies Program, The Brookings Institution, Jg. 42, Nr. 1 (Spring), S. 273–335.

Burgess, Simon; Lane, Julia; Stevens, David (2000), The Reallocation of Labour and the Lifecycle of Firms. Oxford Bulletin of Economics and Statistics, 62: 885–907

Burkert, Carola; Garloff, Alfred; Machnig, Jan (2012): Vom deutschen zum hessischen Arbeitsmarktwunder? Der hessische Arbeitsmarkt vor, in und nach der Finanz- und Wirtschaftskrise. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Hessen, 02/2012, Nürnberg.

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.

Frick, Bernd; Sadowski, Dieter (1995): Works Councils, Unions and Firm Performance - The Impact of Workers' Participation in Germany. In: Buttler, Friedrich; Franz, Wolfgang; Schettkat, Ronald; Soskice, David (Hrsg.): Institutional Frameworks and Labor Market Performance: Comparative Views on the U.S. and German Economies, New York, 1995, S. 46–81.

Fryges, Helmut; Gottschalk, Sandra; Metzger Georg; Mohr Benjamin; Murmann, Martin; Ulrich, Katrin (2012): Gründungspanelbericht, Start mit Strategie - Beschäftigungsfluktuation und Finanzierungsverhalten junger Unternehmen, Mannheim.

Fuchs, Michaela; Fritzsche, Birgit; Weyh, Antje (2012): Dynamik am Arbeitsmarkt: Stellenumschlag und Personalfluktuation in Thüringen. (IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen, 03/2012), Nürnberg, 62 S.

Fuchs, Michaela; Weyh, Antje; Fritzsche, Birgit; Pohl, Anja (2012): Dynamik am Arbeitsmarkt: Stellenumschlag und Personalfluktuation in Sachsen-Anhalt. (IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen, 04/2012), Nürnberg, 62 S.

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; Sujata, Uwe; Weyh, Antje (2011): Herausforderungen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt in Sachsen. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Sachsen, 01/2011, Nürnberg.

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.

Fuchs, Michaela; Weyh, Antje; Fritzsche, Birgit; Pohl, Anja (2012): Dynamik am Arbeitsmarkt: Stellenumschlag und Personalfluktuation in Sachsen-Anhalt. (IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen, 04/2012), Nürnberg, 62 S.

Gerlach, Knut; Hübler, Olaf; Meyer, Wolfgang (2001): Betriebliche Flexibilisierung und Beschäftigungsstabilität - ein Widerspruch? In: Lutz Bellmann et al. (Hrsg.), Beschäftigungseffekte betrieblicher Arbeitszeitgestaltung, (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 251), Nürnberg, S. 141–181.

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.

Hübler, Olaf (2003), Fördern oder behindern Betriebsräte die Unternehmensentwicklung?. Perspektiven der Wirtschaftspolitik, 4: 379–397. doi: 10.1046/j.1468-2516.2003.00117.x.

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 (2001): Betriebliche Bestimmungsgründe von Arbeitszeitkonten. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 34, H. 3, S. 302–313.

Ludewig, Oliver; Otto, Anne; Stabler, Jochen (2007): Arbeitsmarkt Westpfalz * sektoraler Strukturwandel in den Agenturbezirken Kaiserslautern und Pirmasens. (IAB regional. Berichte und Analysen. IAB Rheinland-Pfalz-Saarland, 01/2007), Nürnberg, 61 S.

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.

Möller, Joachim (2010): The German labor market response in the world recession. Demystifying a miracle. In: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung, Jg. 42, H. 4, S. 325–336.

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.

Stiglbauer, Alfred M.; Stahl, Florian; Winter-Ebmer, Rudolf; Zweimüller, Josef (2003): Job creation and job destruction in a regulated labor market. Empirica 30:127–148.

Sujata, Uwe; Weyh, Antje (2009): Zeitarbeit in Sachsen – aktuelle Entwicklungstendenzen und Strukturen. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Sachsen, 01/2009, Nürnberg.

Turk, Florian (2002): Der Mittelstand als Beschäftigungsmotor, Fakt oder Fiktion? In: List Forum für Wirtschafts- und Finanzpolitik 28(2002)3: 253–270.

Weyh, Antje; Fuchs, Michaela; Fritzsche, Birgit (2012): Dynamik am Arbeitsmarkt: Stellenumschlag und Personalfluktuation in Sachsen. (IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Sachsen, 03/2012), Nürnberg, 58 S.

Anhang

Tabelle A 1: Indikatoren der Arbeitsplatzdynamik in den Bundesländern, Durchschnitt der Jahre von 2001 bis 2009 (Angaben in Prozent)

Bundesland	Stellen-gewinne	Stellen-verluste	Stellen-umschlag	Netto-stellenent-wicklung	Anteil Beschäftigter
Schleswig-Holstein	10,62	10,98	21,60	-0,36	2,94
Hamburg	10,70	10,32	21,02	0,38	2,79
Niedersachsen	9,65	10,01	19,67	-0,36	8,78
Bremen	9,47	9,85	19,31	-0,38	1,02
Nordrhein-Westfalen	9,97	10,47	20,44	-0,50	21,44
Hessen	9,99	10,37	20,36	-0,38	7,91
Rheinland-Pfalz	9,52	9,73	19,25	-0,21	4,38
Baden-Württemberg	8,65	8,81	17,46	-0,16	14,24
Bayern	9,63	9,58	19,21	0,05	16,29
Saarland	9,32	9,92	19,24	-0,60	1,30
Berlin	12,44	13,17	25,61	-0,73	3,81
Brandenburg	11,71	13,08	24,80	-1,37	2,68
Mecklenburg-Vorpommern	11,22	12,99	24,21	-1,78	1,91
Sachsen	10,65	12,05	22,69	-1,40	5,04
Sachsen-Anhalt	11,38	13,10	24,48	-1,72	2,75
Thüringen	10,53	12,17	22,71	-1,64	2,71

Quelle: Beschäftigungshistorik des IAB; eigene Berechnungen.

Tabelle A 2: Indikatoren der Arbeitsplatzdynamik nach Betriebsgrößenklassen und Beschäftigungsanteilen, 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
Saarland									
Stellenumschlag	32,5	19,0	16,1	13,8	12,5	11,0	9,2	8,3	4,6
Nettostellenentwicklung	-10,0	1,3	0,8	0,4	0,3	1,3	0,9	1,6	-0,5
Beschäftigungsanteil	10,2	7,9	8,4	12,2	10,6	13,0	10,3	8,9	15,4

Quelle: Beschäftigungshistorik des IAB; eigene Berechnungen.

Tabelle A 3: Stellenumschlag nach Betriebsgrößenklassen im regionalen Vergleich, Durchschnitt der Jahre von 2001 bis 2009 (Angaben in Prozent)

Betriebsgrößenklasse	Gesamt-deutschland	West-deutschland	Ost-deutschland	Saarland
unter 5 Beschäftigte	33,5	32,7	36,3	32,5
5 bis 9 Beschäftigte	19,6	19,1	21,6	19,0
10 bis 19 Beschäftigte	16,4	16,0	18,2	16,1
20 bis 49 Beschäftigte	13,8	13,4	15,3	13,8
50 bis 99 Beschäftigte	12,1	11,6	13,8	12,5
100 bis 249 Beschäftigte	10,7	10,3	12,5	11,0
250 bis 499 Beschäftigte	9,0	8,6	11,0	9,2
500 bis 999 Beschäftigte	8,1	7,7	10,3	8,3
1.000 und mehr Beschäftigte	6,1	5,9	8,0	4,6

Quelle: Beschäftigungshistorik des IAB; eigene Berechnungen.

Tabelle A 4: Stellengewinne, Stellenverluste, Stellenumschlag und Nettostellenentwicklung in den saarländischen Kreisen, Durchschnitt der Jahre von 2001 bis 2009

Kreis	**Stellen-gewinne**	**Stellen-verluste**	**Stellen-umschlag**	**Nettostellen-entwicklung**
Regionalverband Saarbrücken	9,66	10,76	20,42	-1,10
Merzig-Wadern	8,97	9,54	18,50	-0,57
Neunkirchen	9,71	10,75	20,46	-1,04
Saarlouis	9,05	9,14	18,20	-0,09
Saarpfalz-Kreis	8,93	9,00	17,93	-0,06
St. Wendel	8,84	8,49	17,32	0,35
Saarland	9,32	9,92	19,24	-0,60

Quelle: Beschäftigungshistorik des IAB; eigene Berechnungen.

In der Reihe IAB-Regional Rheinland-Pfalz-Saarland sind zuletzt erschienen:

Nummer	Autoren	Titel
01/2014	Mihoub, Tozet Agossa; Ludewig, Oliver; Stabler, Jochen; Weyh, Antje	Arbeitsplatzdynamik in Rheinland-Pfalz
03/2013	Burkert, Carola; Garloff, Alfred; Hell, Stefan; Otto, Anne; Schaade, Peter	Attraktivität der Standorte Hessen und Rheinland-Pfalz für (junge) Fachkräfte
02/2013	Otto, Anne; Hell, Stefan	Arbeitnehmerüberlassung im Saarland und in Westdeutschland
01/2013	Stabler, Jochen	Frauen und Männer in MINT-Berufen im Saarland
03/2012	Otto, Anne; Pohl, Carsten	Der zukünftige Bedarf an Arbeitskräften im Bereich der Altenpflege in Rheinland-Pfalz und im Saarland * Modellrechnungen für die Länder bis zum Jahr 2030

Eine vollständige Liste aller Veröffentlichungen der Reihe „IAB-Regional“ finden Sie hier:

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

Impressum

IAB-Regional. IAB Rheinland-Pfalz-Saarland
Nr. 02/2014

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/RPS/2014/regional_rps_0214.pdf

Eine vollständige Liste aller erschienenen Berichte finden
Sie unter
http://www.iab.de/de/publikationen/regional/rheinland-pfalz-saarland.aspx

ISSN 1861-1540

Rückfragen zum Inhalt an:

Oliver Ludewig
Telefon 0911.179-32 05
E-Mail oliver.ludewig@iab.de

Jochen Stabler
Telefon 0681.849 209
E-Mail jochen.stabler@iab.de