

ifo Dresden berichtet

Aktuelle Forschungsergebnisse

- *Beate Grundig, Mandy Kriese und Carsten Pohl*
Auswirkungen des demographischen Wandels auf den Dresdner Arbeitsmarkt
- *Michael Berlemann, Sabine Engelmann, Christian Leßmann, Heinz Schmalholz*
Unternehmensnachfolge im sächsischen Handwerk
- *Michaela Fuchs und Antje Weyh*
Die Determinanten des Job-Turnover im regionalen Vergleich

Im Blickpunkt

- *Ronnie Schoeb und Marcel Thum*
Bürgerarbeit – die neue Wunderwaffe?



14. Jahrgang (2007)

Herausgeber: ifo Institut für Wirtschaftsforschung e. V.,
Niederlassung Dresden, Einsteinstraße 3, 01069 Dresden,
Telefon: 0351 264760, Telefax: 0351 26476-20

E-Mail: dresden@ifo.de

Internet: <http://www.ifo-dresden.de>

Redaktion: Michael Berlemann

Technische Leitung: Katrin Behm

Vertrieb: ifo Institut, Niederlassung Dresden

Erscheinungsweise: zweimonatlich

Bezugspreis jährlich: 25,00 €

Preis des Einzelheftes: 5,00 €

Preise einschl. Mehrwertsteuer, zzgl. Versandkosten

Teilnehmer an regelmäßigen ifo Umfragen erhalten einen Rabatt.

Grafik Design: © ifo Institut München

Satz und Druck: c-macs publishingservice Dresden

Nachdruck und sonstige Verbreitung (auch auszugsweise):

Nur mit Quellenangabe und gegen Einsendung
eines Belegexemplares.

ifo Dresden berichtet 2/2007

Aktuelle Forschungsergebnisse

Auswirkungen des demographischen Wandels auf den Dresdner Arbeitsmarkt

3

Beate Grundig, Mandy Kriese und Carsten Pohl

Vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung in Sachsen erhielt das ifo Institut im August 2006 von der Landeshauptstadt Dresden den Auftrag, ein belastbares Szenario für den Arbeitsmarkt Dresden bis zum Jahr 2020 zu erarbeiten. Als zentrales Ergebnis der Untersuchung kann festgehalten werden, dass es in Dresden, nicht zuletzt aufgrund seiner Sogwirkung für Erwerbspersonen aus dem Um- und Ausland sowie für Studenten, im Prognosezeitraum insgesamt nicht zu einem Mangel an Arbeitskräften kommen dürfte. Allerdings zeigt eine Betrachtung der qualifikationsspezifischen Teilarbeitsmärkte, dass es je nach Qualifikation durchaus unterschiedliche Entwicklungen auf dem Dresdner Arbeitsmarkt geben kann.

Unternehmensnachfolge im sächsischen Handwerk

14

Michael Berlemann, Sabine Engemann, Christian Leßmann und Heinz Schmalholz

Die Unternehmen des sächsischen Handwerks sehen sich vielseitigen Herausforderungen gegenüber. Das Verteidigen der Wettbewerbsposition gegenüber anderen Handwerkern aus dem Inland und dem osteuropäischen Ausland gestaltet sich schwierig. Zudem stehen viele Betriebe in den kommenden Jahren vor einem Generationswechsel. Das Thema Generationswechsel erhält vor dem Hintergrund der sich abzeichnenden demographischen Entwicklung noch zusätzlich Brisanz. Zur Problematik von Unternehmensnachfolgen in Sachsen erstellte die Niederlassung Dresden des ifo Instituts für Wirtschaftsforschung eine Studie im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft und Arbeit. Der vorliegende Beitrag fasst die wesentlichen Ergebnisse speziell zu den sächsischen Handwerksunternehmen, die auch im sächsischen Mittelstandsbericht 2005/2006 veröffentlicht wurden, zusammen.

Die Determinanten des Job-Turnover im regionalen Vergleich

25

Michaela Fuchs und Antje Weyh

Hinter den Nettobeschäftigungsverlusten in den neuen Bundesländern verbergen sich ausgeprägte Bruttoströme von Beschäftigungsgewinnen und -verlusten. Die betriebliche Beschäftigungsdynamik, die mit dem Konzept des Job-Turnover analysiert werden kann und Anfang der neunziger Jahre in Ostdeutschland sehr hoch war, nahm im Zeitverlauf ab und näherte sich der Situation in den alten Bundesländern an. Eine Betrachtung der einzelnen Komponenten offenbart jedoch noch einige Unterschiede zwischen den neuen und den alten Bundesländern. Insbesondere steht in Ostdeutschland dem relativ hohen Ausmaß der Vernichtung von Arbeitsplätzen kein ausreichender Aufbau gegenüber. Die Betrachtung nach Wirtschaftszweigen zeigt zudem, dass auch alle einzelnen Branchen in Ostdeutschland eine höhere betriebliche Beschäftigungsdynamik als in den alten Bundesländern aufweisen. Die abschließende ökonomische Analyse weist der Betriebsgröße und dem Alter den größten Erklärungsgehalt für das Ausmaß des Job-Turnover und seiner Komponenten zu.

Im Blickpunkt

Bürgerarbeit – die neue Wunderwaffe?

37

Ronnie Schoeb und Marcel Thum

Mit der Bürgerarbeit hat die Bundesagentur für Arbeit scheinbar die Erfolgsformel gegen die Arbeitslosigkeit entdeckt: Langzeitarbeitslose finden wieder geregelte Arbeit, der Fiskus wird nicht belastet und Firmen müssen keine Konkurrenz befürchten, da nur marktferne Tätigkeiten in der Bürgerarbeit erledigt werden –

so die Versprechungen. Und tatsächlich, in Bad Schmiedeberg (Sachsen-Anhalt) ist es gelungen, die Arbeitslosenquote mehr als zu halbieren. Bei all diesen Erfolgsmeldungen ist es kein Wunder, dass das Pilotprojekt auf andere Kommunen ausgeweitet wird und mittlerweile sogar ernsthaft die bundesweite Einführung der Bürgerarbeit diskutiert wird. Was steckt hinter diesem Konzept? Und wie erfolgreich ist es wirklich?

Daten und Prognosen

Arbeitsmarktentwicklung im Vergleich 39

Ausgewählte Ergebnisse aus dem ifo Konjunkturtest 42

Aus der ifo Werkstatt

ifo Veranstaltungen 46

ifo Vorträge 46

ifo Veröffentlichungen 47

Auswirkungen des demographischen Wandels auf den Dresdner Arbeitsmarkt

Beate Grundig, Mandy Kriese und Carsten Pohl*

Das ifo Institut für Wirtschaftsforschung erhielt im August 2006 von der Landeshauptstadt Dresden – vertreten durch das Stadtplanungsamt – den Auftrag, ein belastbares Szenario für den Arbeitsmarkt Dresden bis zum Jahr 2020 zu erarbeiten. Der vorliegende Artikel gibt die wesentlichen Ergebnisse des Gutachtens wieder, welches in Kürze als ifo Dresden Studie Nr. 42 [ТНМ et al. (2007)] erscheinen wird.

Problemstellung

Seit 1990 hat Sachsen bereits 13 % seiner Bevölkerung verloren und die Bevölkerungszahl wird bis 2020 voraussichtlich um weitere 11 % abnehmen. Bei der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter wird die Schrumpfung noch viel stärker ausfallen. Hinter diesen Zahlen stehen allerdings räumlich sehr heterogene Entwicklungen mit starken Bevölkerungsverlusten in ländlichen Gegenden aber auch Bevölkerungsgewinnen in den sächsischen Agglomerationszentren. In Dresden, aber auch in Leipzig, wird die Bevölkerung insgesamt in den kommenden Jahren noch leicht zunehmen, wenngleich die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter rückläufig ist. Zudem ist zu berücksichtigen, dass sich die Stadt Dresden nicht von der Bevölkerungsentwicklung im Umland abkoppeln kann, da gegenwärtig rund ein Drittel aller Erwerbstätigen in Dresden aus benachbarten Kreisen einpendeln. Umso wichtiger ist deshalb die Beantwortung der folgenden Fragen: Welche Auswirkungen hat der demographische Wandel auf den Arbeitsmarkt in Dresden? Welche Entwicklungen sind in den einzelnen Arbeitsmarktqualifikationen zu erwarten? Wie wirken sich diese Entwicklungen auf die einzelnen Branchen aus?

Bevölkerungsentwicklung in Dresden

In Dresden wird sich der Prognose der kommunalen Statistikstelle der Stadt zufolge der bisherige Trend der steigenden Einwohnerzahl auch in Zukunft fortsetzen. Im Jahr 2020 wird mit einer Einwohnerzahl von 508.600 gerechnet (vgl. Abb. 1). Dies entspricht einem Anstieg um 21.400 Einwohner oder 4,4 % gegenüber dem Jahr 2005. Entscheidend für Arbeitsmarktüberlegungen ist jedoch die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, d. h. im Alter von 15 bis unter 65 Jahren. Für diese Teilgruppe

der Bevölkerung wird für den Prognosezeitraum mit einem leichten Rückgang gerechnet. Ausgehend von 333.700 Einwohnern im erwerbsfähigen Alter im Jahr 2005 werden für das Jahr 2020 nur noch 321.900 Erwerbsfähige erwartet, dies entspricht einem Rückgang um 11.800 Personen bzw. 3,5 %.

Die Bevölkerungsentwicklung entsteht im Zusammenspiel der natürlichen und der räumlichen Bevölkerungsbewegung (vgl. Abb. 2). Die natürliche Bevölkerungsbewegung wird im Wesentlichen durch die Zahl der Frauen im gebärfähigen Alter, die Gebärneigung dieser Frauen und die Zahl der Sterbefälle bestimmt. Für die kommenden Jahre wird mit einer leicht sinkenden Geburtenzahl und einer steigenden Zahl an Sterbefällen gerechnet. Zunächst bleibt der Saldo aus Geburten und Sterbefällen noch positiv, aber nach 2010 können die Sterbefälle nicht mehr durch Neugeborene kompensiert werden.

Quantitativ bedeutsamer ist für Dresden die räumliche Bevölkerungsbewegung, die durch Zu- und Fortzüge gebildet wird. Der Prognose folgend, kann Dresden mit dem Dresdner Umland und den neuen Bundesländern Wanderungsgewinne verzeichnen, wohingegen mit den alten Bundesländern und mit dem Ausland leichte Wanderungsverluste erwartet werden. Am bedeutsamsten sind die Wanderungsgewinne mit den neuen Bundesländern. Insgesamt kann in Dresden in den kommenden 14 Jahren durchweg die Zahl der Fortziehenden durch Zuziehende mehr als kompensiert werden, wenngleich die Wanderungsgewinne abnehmen.

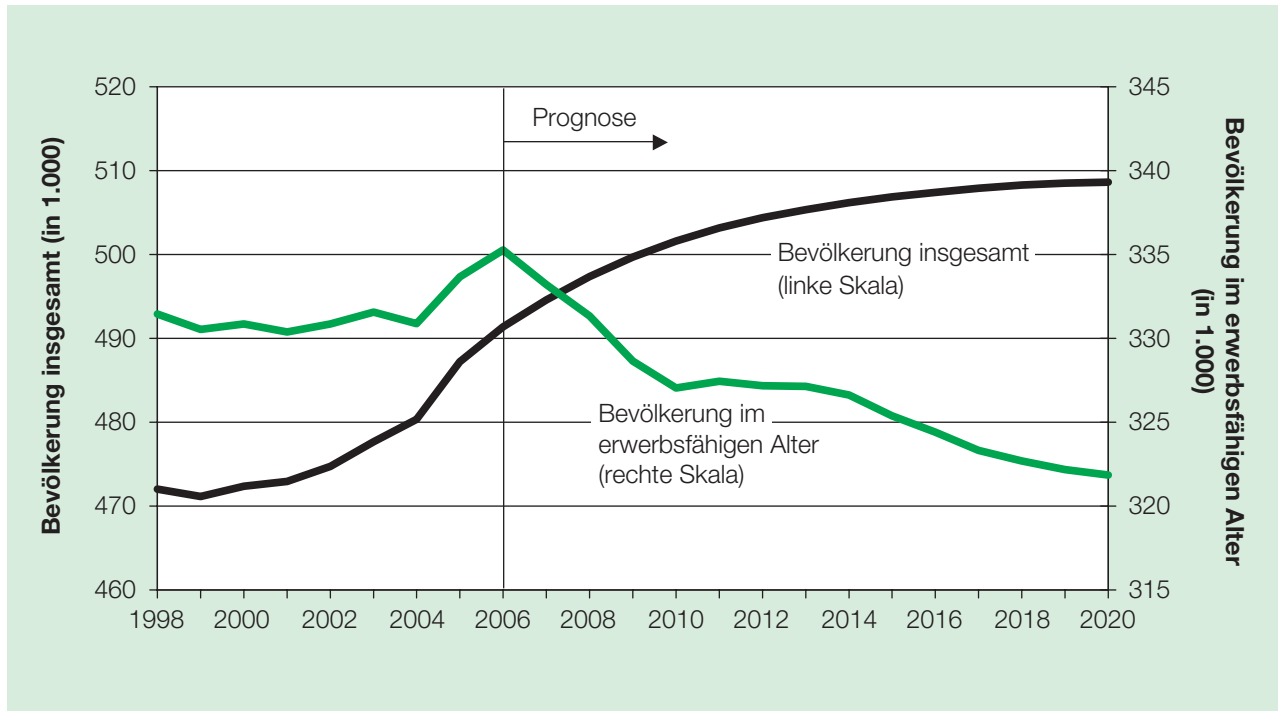
Zukünftiges Angebot an Arbeitskräften in Dresden

Für die künftige Entwicklung der Zahl der Erwerbspersonen sind im Wesentlichen zwei Faktoren entscheidend: Erstens die Bevölkerungsentwicklung im Zusammenspiel mit der Erwerbsbeteiligung und zweitens die qualifikationsspezifische Zusammensetzung der Bevölkerung.

Die altersspezifische Qualifikationsstruktur in Deutschland ist durch zwei Grundtendenzen gekennzeichnet: Sowohl der Anteil der Hochqualifizierten als auch der

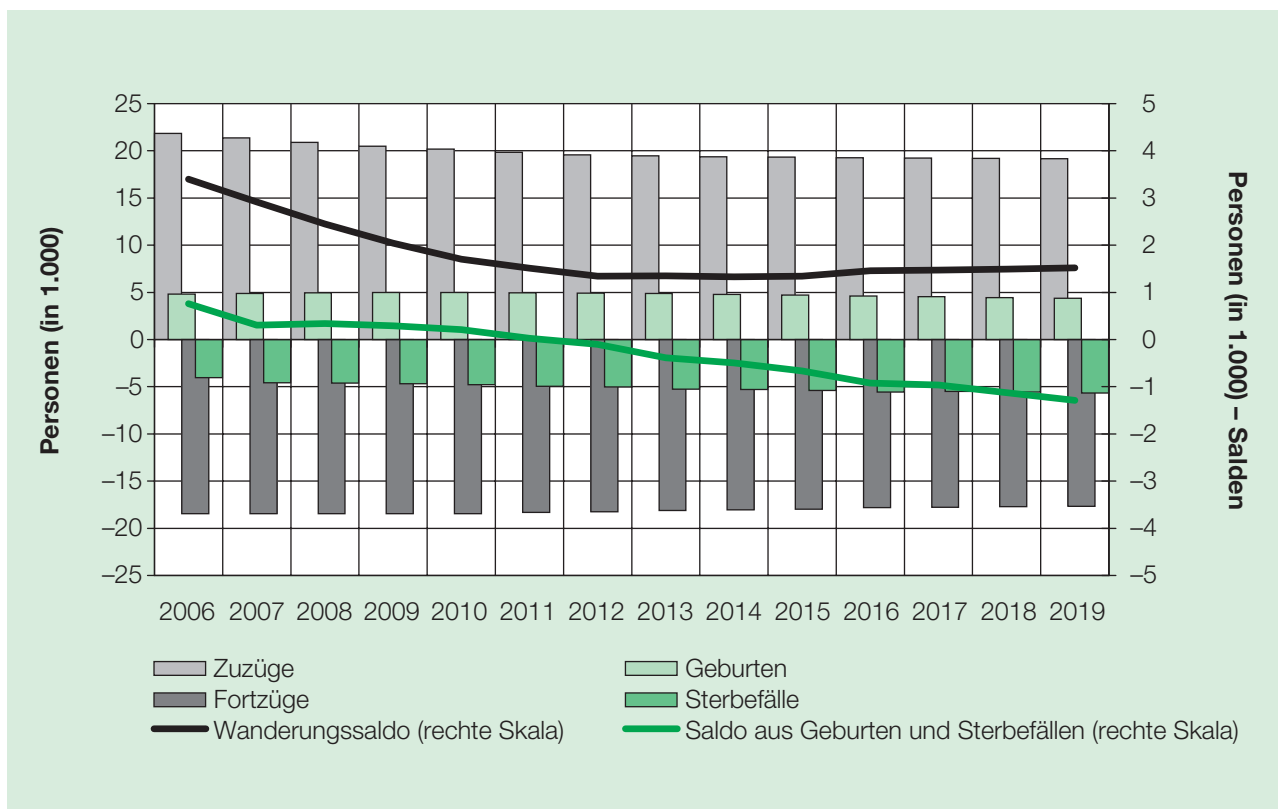
* Beate Grundig und Carsten Pohl sind wissenschaftliche Mitarbeiter und Mandy Kriese ist Doktorandin in der Niederlassung Dresden des ifo Instituts für Wirtschaftsforschung.

Abbildung 1: Entwicklung der Einwohnerzahl insgesamt und im erwerbsfähigen Alter in Dresden (1998–2020)



Quellen: Kommunale Statistikstelle der Landeshauptstadt Dresden (2006), Berechnungen des ifo Instituts.

Abbildung 2: Räumliche und natürliche Bevölkerungsentwicklung (2006–2019)



Quellen: Kommunale Statistikstelle der Landeshauptstadt Dresden (2006), Berechnungen des ifo Instituts.

Anteil der Niedrigqualifizierten ist unter den Jüngeren höher als unter den Älteren. Dies kann auch für die Stadt Dresden festgestellt werden (vgl. Tab. 1). Bei den 25- bis 34-Jährigen sind noch rund ein Fünftel der Einwohner in Ausbildung, zumeist in Hochschulausbildung. Gleichzeitig beträgt der Anteil der Hochqualifizierten bei den 25- bis 34-Jährigen bereits 32,5 % und ist damit schon höher als bei den 35- bis 44-Jährigen. Der Anteil der Geringqualifizierten an der Bevölkerung, die im Jahr 2005 35 Jahre oder älter war, ist mit 6 % bzw. 7 % gering. Dieser vergleichsweise niedrige Anteil zeigt u. a. den Einfluss des DDR-Bildungssystems, in dem nur ein geringer Anteil der Jugendlichen ohne formelle Berufs- oder Hochschulausbildung blieb. In der Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen kann die endgültige Qualifikationsstruktur noch nicht abgelesen werden, da sich noch mehr als drei Viertel der Einwohner in dieser Altersgruppe in Ausbildung befinden.

Die Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung wird in der Statistik durch die Erwerbsquote wiedergegeben. Diese gibt den Anteil der Erwerbspersonen (Erwerbstätige + Erwerbslose) an der gleichaltrigen und gleich qualifizierten Bevölkerung an. Die in Abbildung 3 dargestellte qualifikations- und altersspezifische Erwerbsbeteiligung der Dresdner Bevölkerung zeigt die bekannten Muster. Die Erwerbsbeteiligung steigt in der Regel mit dem Alter an und geht dann mit zunehmender Nähe zum gesetzlichen Renteneintrittsalter wieder zurück. Dieser Rückgang fällt für die Hochqualifizierten am geringsten aus. Auffällig ist weiterhin, dass sich die Erwerbsbeteiligung der Personen mit Berufsabschluss und mit Hochschulabschluss bei den mittleren drei Altersgruppen kaum unterscheidet,

während die Erwerbsquote der Geringqualifizierten deutlich niedriger ist.

Box 1: Vorausschätzung der in Dresden wohnhaften Arbeitskräfte

Die Vorausschätzung der in Dresden wohnhaften Arbeitskräfte geschieht im Wesentlichen in zwei Stufen. Den Ausgangspunkt bildet die Bevölkerungsprognose der kommunalen Statistikstelle. Mit Hilfe einer Prognose der Qualifikationsstruktur kann eine Bevölkerungsprognose erstellt werden, die sowohl nach Altersgruppen als auch nach Qualifikation differenziert ist. Für die Prognose der Qualifikationsstruktur müssen zwei wichtige Annahmen getroffen werden: Zum einen wurde angenommen, dass sich das Qualifikationsniveau der 35- bis 64-Jährigen im Jahr 2005 nicht mehr ändern wird. Zum anderen wurde für die jüngeren Altersgruppen, deren Qualifikationsstruktur im Jahr 2005 aufgrund noch nicht abgeschlossener Berufs- bzw. Hochschulausbildung nur vorläufig war, angenommen, dass sie sich ähnlich zur Qualifikationsstruktur der gegenwärtig 35- bis 45-Jährigen ausbilden werden.

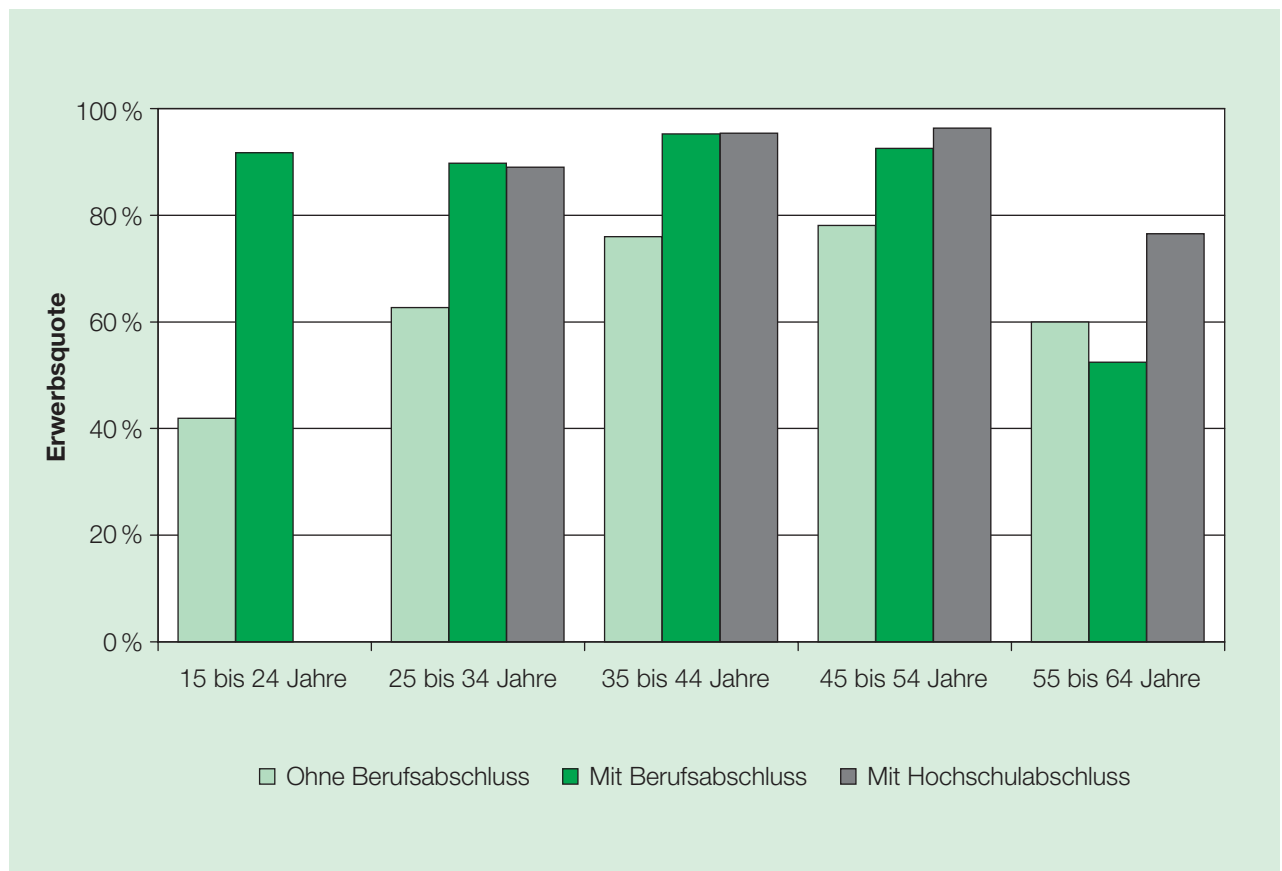
Im zweiten Schritt wird nun diese Bevölkerungsprognose mit der künftigen Erwerbsbeteiligung (ebenfalls differenziert nach Qualifikation und Alter) zusammengeführt, um eine Prognose des in Dresden wohnhaften Potenzials an Arbeitskräften zu erhalten. Die in Abbildung 3 dargestellte alters- und qualifikationsspezifische Erwerbsbeteiligung aus dem Jahr 2005 wird dabei als konstant unterstellt.

Tabelle 1: Qualifikationsstruktur der in Dresden wohnhaften Bevölkerung (2005)

	15–24 Jahre	25–34 Jahre	35–44 Jahre	45–54 Jahre	55–64 Jahre
Ohne Berufsabschluss	75,2 %	14,3 %	6,5 %	6,9 %	5,7 %
Mit Berufsabschluss	24,2 %	53,2 %	62,9 %	65,7 %	67,7 %
Mit Hochschulabschluss	0,7 %	32,5 %	30,6 %	27,4 %	26,6 %
Insgesamt	74.900	75.300	77.300	59.400	60.900
Davon noch in Ausbildung					
Insgesamt	76,0 %	21,4 %			
Schüler	23,9 %	0,2 %			
Auszubildende	32,3 %	3,4 %			
Studenten	19,8 %	17,8 %			

Quellen: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (2006a, b), Berechnungen des ifo Instituts.

Abbildung 3: Erwerbsbeteiligung der in Dresden wohnhaften Bevölkerung



Quellen: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (2006a), Berechnungen des ifo Instituts.

In Abbildung 4 ist das Ergebnis der Arbeitsangebotsprognose dargestellt. Insgesamt wird sich die Zahl der Erwerbspersonen, die in Dresden wohnhaft sind, bis zum Jahr 2014 leicht erhöhen (+3 % bzw. 7.300 Personen) und dann bis zum Ende des hier betrachteten Prognosezeitraums wieder zurückgehen. Im Jahr 2020 wird es, der Vorausberechnung folgend, knapp 242.000 in Dresden wohnhafte Erwerbspersonen geben. Die Zahl der Erwerbspersonen entwickelt sich allerdings unterschiedlich für die einzelnen Qualifikationsniveaus. So wird sich die Zahl der Erwerbspersonen ohne Berufsabschluss und mit Berufsabschluss bis zum Jahr 2013 nur minimal verändern, ab diesem Zeitpunkt hingegen entwickeln sich diese beiden Qualifikationen unterschiedlich. Die Zahl der Geringqualifizierten wird demnach um ca. 5 % ansteigen, während die Zahl der Personen mit Berufsabschluss um 3,6 % zurückgehen wird. Die Zahl der Hochqualifizierten wird in den kommenden zehn Jahren um etwa 10 % ansteigen, und dann anschließend wieder leicht zurückgehen. Im Jahr 2020 wird es ca. 19.000 gering qualifizierte Erwerbspersonen geben, 146.200 Erwerbspersonen mit Berufsabschluss und 76.700 Erwerbspersonen mit Hochschulabschluss.

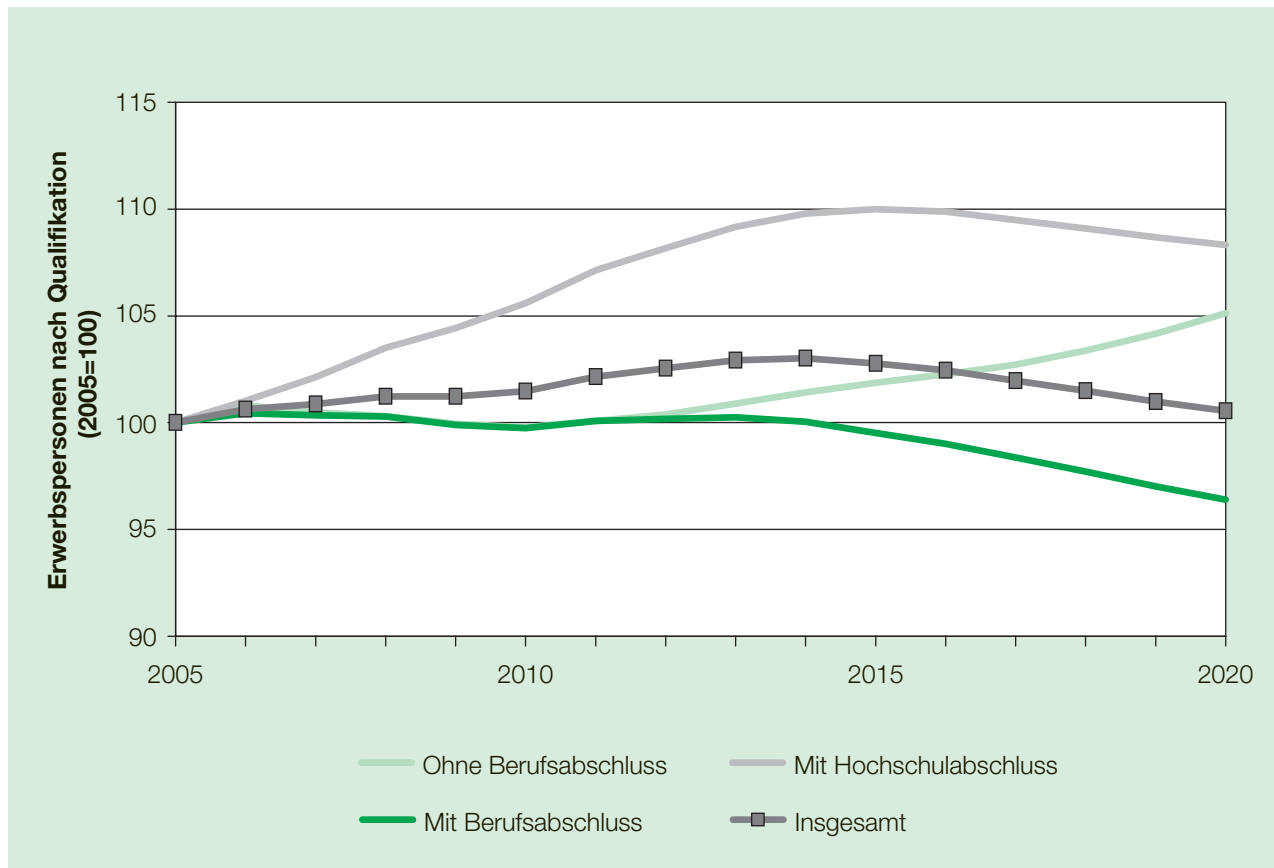
Pendlerverflechtungen

Bei der Betrachtung von kleinräumigen Regionen wie beispielsweise einer Stadt können die Verflechtungen mit dem Umland eine wichtige Rolle für den Arbeitsmarkt spielen: Gegenwärtig hat rund ein Drittel der in Dresden Beschäftigten ihren Wohnsitz außerhalb Dresdens. Daher werden im Folgenden die Pendlerbewegungen der Stadt Dresden mit in die Analyse einbezogen.

Bei Einpendlern handelt es sich um Personen, die zwecks einer Erwerbstätigkeit nach Dresden kommen, ihren Wohnsitz jedoch in einer anderen Region – in einem umliegenden Landkreis, in einem anderen Bundesland oder im Ausland – haben. Auspendler sind als Personen definiert, die ihren Wohnsitz in Dresden haben, während sich der Arbeitsort in einer anderen Region befindet.

Die Aufschlüsselung der Pendlerströme nach ihrer Herkunftsregion macht deutlich, dass die geographische Nähe zu Dresden von hoher Bedeutung ist. Rund 88 % der Einpendler der Stadt Dresden kommen aus einem sächsischen Landkreis. Gemessen an der Gesamtzahl der Einpendler kommen je 17 % aus dem Weißeritzkreis

Abbildung 4: Prognose der in Dresden wohnhaften Arbeitskräfte (2005–2020)



Quelle: Berechnungen des ifo Instituts.

und dem Landkreis Meißen. Anschließend folgen mit je 12 % die Sächsische Schweiz und der Landkreis Kamenz, d. h. aus diesen vier Landkreisen stammen 58 % aller Einpendler der Stadt Dresden. Knapp 10 % stammen aus den übrigen neuen Bundesländern inkl. Berlin, während lediglich 2 % der Einpendler in den alten Bundesländern ihren Erstwohnsitz haben. Die Zahl der Einpendler aus dem Ausland ist verschwindend gering.

Eine simultane Betrachtung von Herkunftsregion und Qualifikation macht deutlich, dass die Pendler aus weiter entfernt gelegenen Regionen im Durchschnitt ein höheres Bildungsniveau aufweisen als die Einpendler aus den sächsischen Landkreisen. Beispielsweise sind Einpendler aus den alten Bundesländern zu 41 % hoch qualifiziert. Dieses qualifikationsspezifische Pendelmuster legt die Vermutung nahe, dass es sich für Geringqualifizierte tendenziell weniger lohnt, eine größere Entfernung zwischen Wohn- und Arbeitsort zurückzulegen, da sie einen höheren Anteil ihres Einkommens für den Transport zwischen Wohn- und Arbeitsort ausgeben müssen.

Auch bei den sozialversicherungspflichtig (SV)-beschäftigten Auspendlern zeigt sich, dass die Mehrheit (knapp 73 %) innerhalb der Grenzen Sachsens verbleibt.

Bei den bedeutendsten Auspendlerlandkreisen finden sich ebenfalls die vier unmittelbar an Dresden anschließenden Landkreise an vorderer Stelle, d. h. in diese pendeln 54 % aller SV-beschäftigten Auspendler. Bei den übrigen Pendlerströmen handelt es sich um Auspendler in die neuen (10 %) und in die alten Bundesländer (16 %). Hinsichtlich der Qualifikation der Auspendler ist festzustellen, dass 26 % aller Auspendler Hochqualifizierte sind und 64 % über ein mittleres Ausbildungsniveau verfügen.

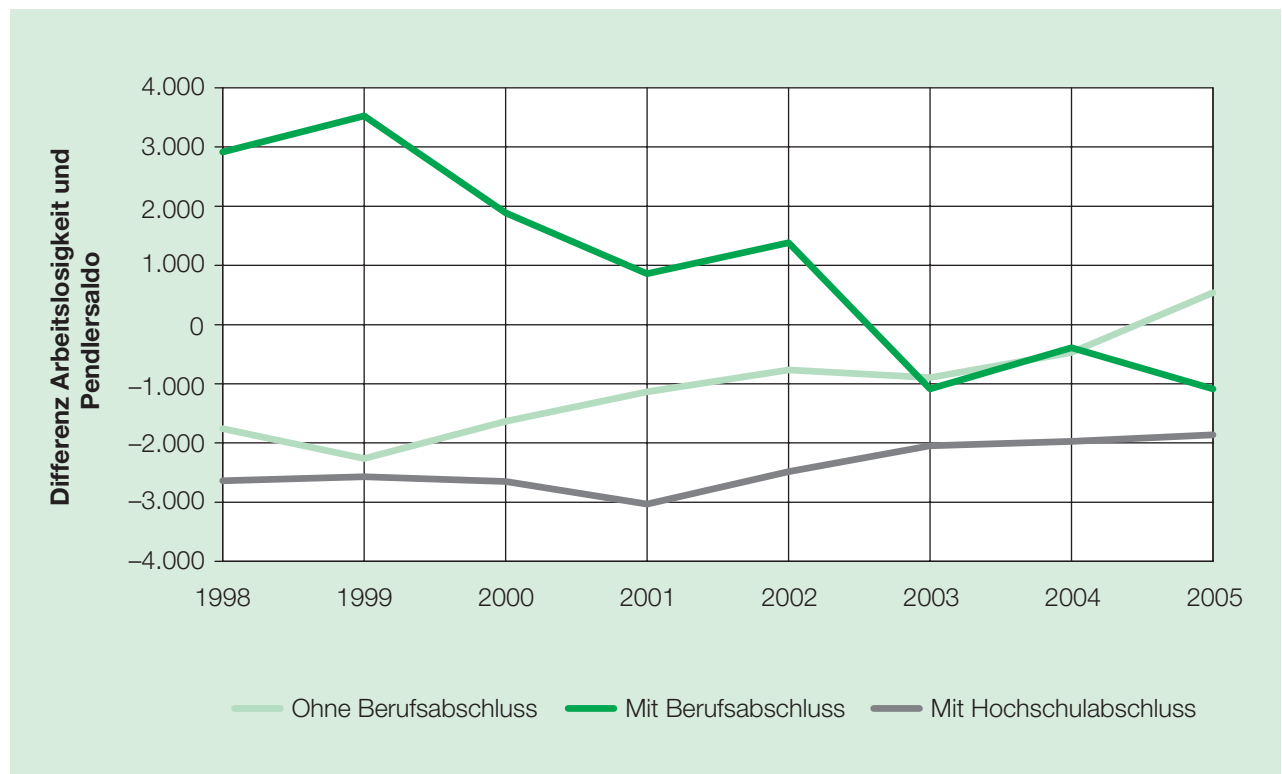
Die Betrachtung der Pendlerströme von SV-Beschäftigten aus und nach Dresden zeigt zudem, dass die Landeshauptstadt einen positiven Pendlersaldo aufweist, d. h. die Zahl der Einpendler liegt über der der Auspendler. Dies gilt sowohl für die Pendler insgesamt als auch für jedes der drei Qualifikationsniveaus. Die Gegenüberstellung des Pendlersaldos mit der Anzahl der in Dresden gemeldeten Arbeitslosen macht deutlich, dass bei einem rein hypothetischen Wegfall aller SV-beschäftigten Ein- und Auspendlerströme die gesamte Arbeitslosigkeit in Dresden verschwunden wäre und zusätzlich noch ein Mangel in Höhe von rund 2.500 Arbeitskräften auftreten würde. Der qualifikationsspezifische Saldo der SV-beschäftigten Pendler zeigt, dass Lücken bei den Personen

mit Berufsabschluss sowie mit Hochschulabschluss zu beobachten wären (vgl. Abb. 5). Mit anderen Worten: Die Stadt Dresden ist zur Deckung der Nachfrage nach SV-Beschäftigten in diesen Qualifikationssegmenten gegenwärtig auf Einpendler aus anderen Regionen angewiesen. Folglich hängt die Entwicklung des Arbeitsmarktes in Dresden auch von der demographischen Entwicklung des Umlandes ab.

Da offizielle Statistiken lediglich Daten zu SV-beschäftigten Pendlern, aber nicht zu allen erwerbstätigen Pendlern (d. h. inklusive Beamte, Selbstständige und mithelfende Familienangehörige sowie geringfügig entlohnte Beschäftigte) bereitstellt, müssen diese geschätzt werden. Der quantitative Umfang der Pendler in 2005 wird dabei als Differenz zwischen den Erwerbstätigen am Arbeitsort Dresden und den Erwerbstätigen am Wohnort Dresden berechnet. Diese Differenz ergibt einen gesamten Pendlersaldo, welcher ebenfalls positiv ausfällt und im Jahr 2005 bei knapp 76.000 Personen lag. Hierbei wurden die in Ausbildung befindlichen Pendler (Auszubildende) analog zum Arbeitsangebot bzw. zur Arbeitsnachfrage aus den Pendlerströmen herausgerechnet. Zur Prognose des in Dresden wohnhaften Arbeitsangebotes gilt es nun in einem nächsten Schritt, die Pendlerprognose zu erstellen (vgl. Box 2 zur Vorgehensweise).

Insgesamt macht die Gegenüberstellung der zukünftigen Ein- und Auspendlerströme deutlich, dass der positive Pendlersaldo der Stadt Dresden von rund 76.000 auf 64.000 zurückgehen könnte (vgl. Abb. 6). Die Unterscheidung nach Qualifikation ergibt, dass im Jahr 2020 der Saldo bei den Niedrigqualifizierten bei rund 10.000 liegen könnte, bei den Personen mit Berufsabschluss bei 44.000 und bei den Hochqualifizierten bei rund 10.000. Ein Teil des Rückgangs von Pendlern aus Deutschland wird durch Einpendler aus Polen und Tschechien etwas gedämpft. Den Berechnungen zufolge könnten ab 2011 knapp 4.800 Arbeitnehmer aus Polen und Tschechien nach Dresden einpendeln. Wird für die Einpendler eine identische Qualifikationsstruktur wie bei den bereits in Sachsen arbeitenden Personen aus diesen Ländern unterstellt, dann wären dies ca. 800 hoch qualifizierte, 400 gering qualifizierte und 3.600 mittel qualifizierte Einpendler. Aufgrund des höheren Wirtschaftswachstums in den beiden Nachbarländern und des damit verbundenen stärkeren Lohnanstiegs bzw. der Verringerung des Lohnunterschieds zu Sachsen ist davon auszugehen, dass auch die Pendlerneigung für polnische und tschechische Arbeitnehmer im Zeitverlauf sinken wird. Folglich sind die Berechnungen eher als Obergrenze an Einpendlern aufzufassen.

Abbildung 5: Gegenüberstellung des Pendlersaldos der SV-Beschäftigten und der Zahl der Arbeitslosen (1998–2005)



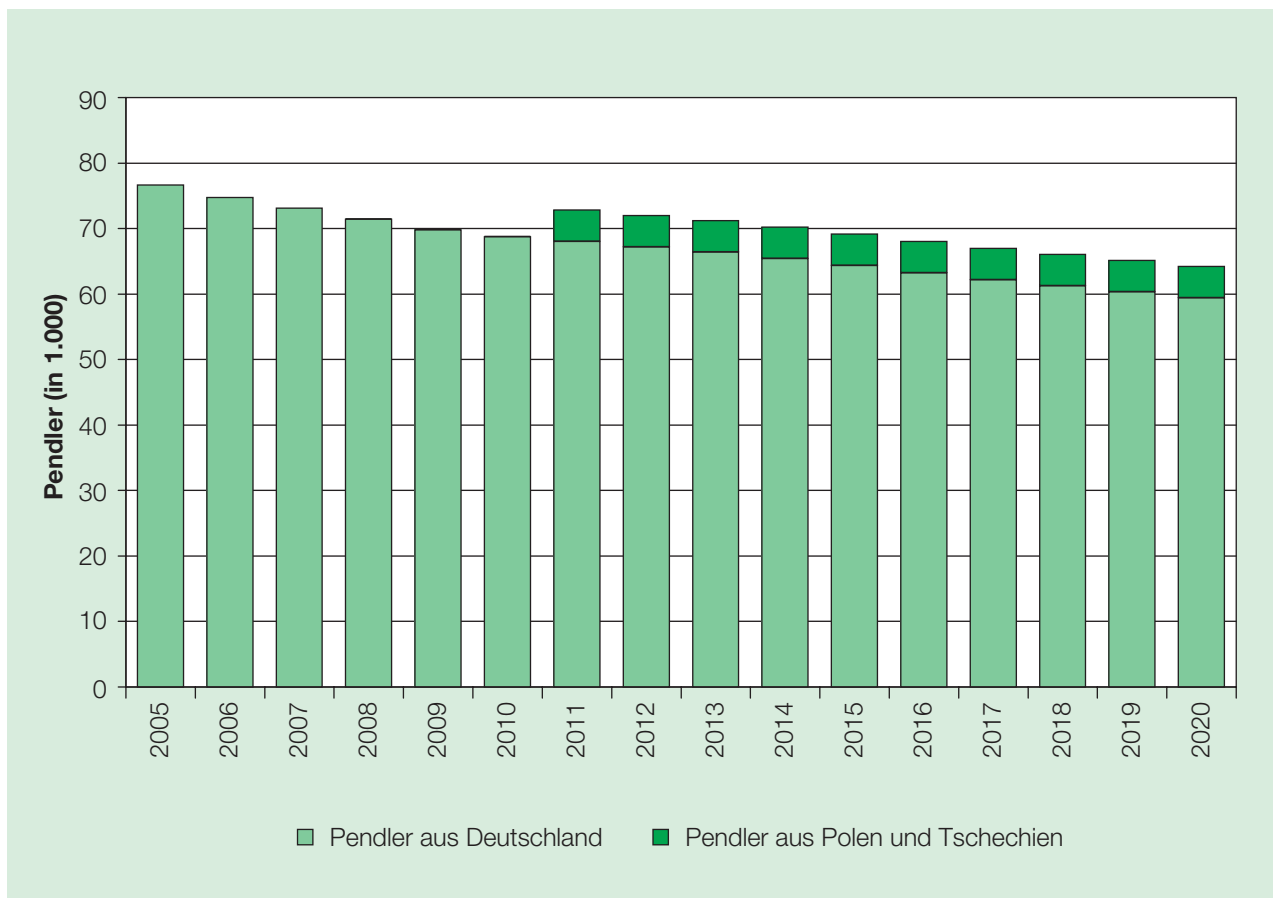
Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Berechnungen des ifo Instituts.

Box 2: Vorausschätzung der Pendlerströme

Die zukünftigen Pendlerströme innerhalb Sachsens werden dabei ähnlich wie das Arbeitsangebot an die Bevölkerungsentwicklung gekoppelt. Für die Prognose der erwerbstätigen Einpendler aus den sächsischen Landkreisen wird die Entwicklung der erwerbsfähigen Bevölkerung in den Herkunftsregionen zugrunde gelegt. Die zukünftige Anzahl der Auspendler in die sächsischen Landkreise wird an die Entwicklung der erwerbsfähigen Bevölkerung in den Zielregionen gekoppelt. Durch den Bevölkerungsrückgang im Dresdner Umland schrumpfen die Nachfrage nach lokalen Dienstleistungen und Gütern und damit letztendlich auch die Nachfrage nach Arbeitskräften. Diese Entwicklung impliziert wiederum, dass auch weniger Auspendler aus Dresden in diesen Landkreisen einer Beschäftigung nachgehen können. Die Ein- und Auspendlerströme mit den übrigen Herkunftsregionen werden auf dem Niveau des Jahres 2005 festgeschrieben. Neben den innerdeutschen Pendlerbewegungen

wird auch das Einpendlerpotenzial aus Polen und Tschechien für die Stadt Dresden berechnet. In einem früheren Gutachten hat das ifo Institut [vgl. GERSTENBERGER et al. (2004)] explizit die Zahl der Einpendler aus Polen und Tschechien für Sachsen, die sächsischen Raumordnungsregionen und für ausgewählte sächsische Städte, u. a. Dresden, projiziert. Die Berechnungen beruhen dabei auf der Annahme völliger Arbeitnehmerfreizügigkeit zwischen Deutschland und Polen bzw. Tschechien. In der Realität ist allerdings noch eine Übergangsfrist von maximal sieben Jahren seit dem EU-Beitritt am 1. Mai 2004 möglich, d. h. die Arbeitnehmerfreizügigkeit muss spätestens im Jahr 2011 hergestellt werden („2+3+2“-Modell). Aus heutiger Sicht ist eine Öffnung des Arbeitsmarktes im Jahre 2011 aufgrund der relativ hohen Arbeitslosigkeit im gesamten Bundesgebiet als wahrscheinlichstes Szenario anzusehen. Für die Herstellung der Arbeitnehmerfreizügigkeit wurde daher auch dieses Jahr den Berechnungen zugrunde gelegt.

Abbildung 6: Entwicklung des zukünftigen Pendlersaldos



Quelle: Berechnungen des ifo Instituts.

Nachfrage nach Arbeitskräften in Dresden

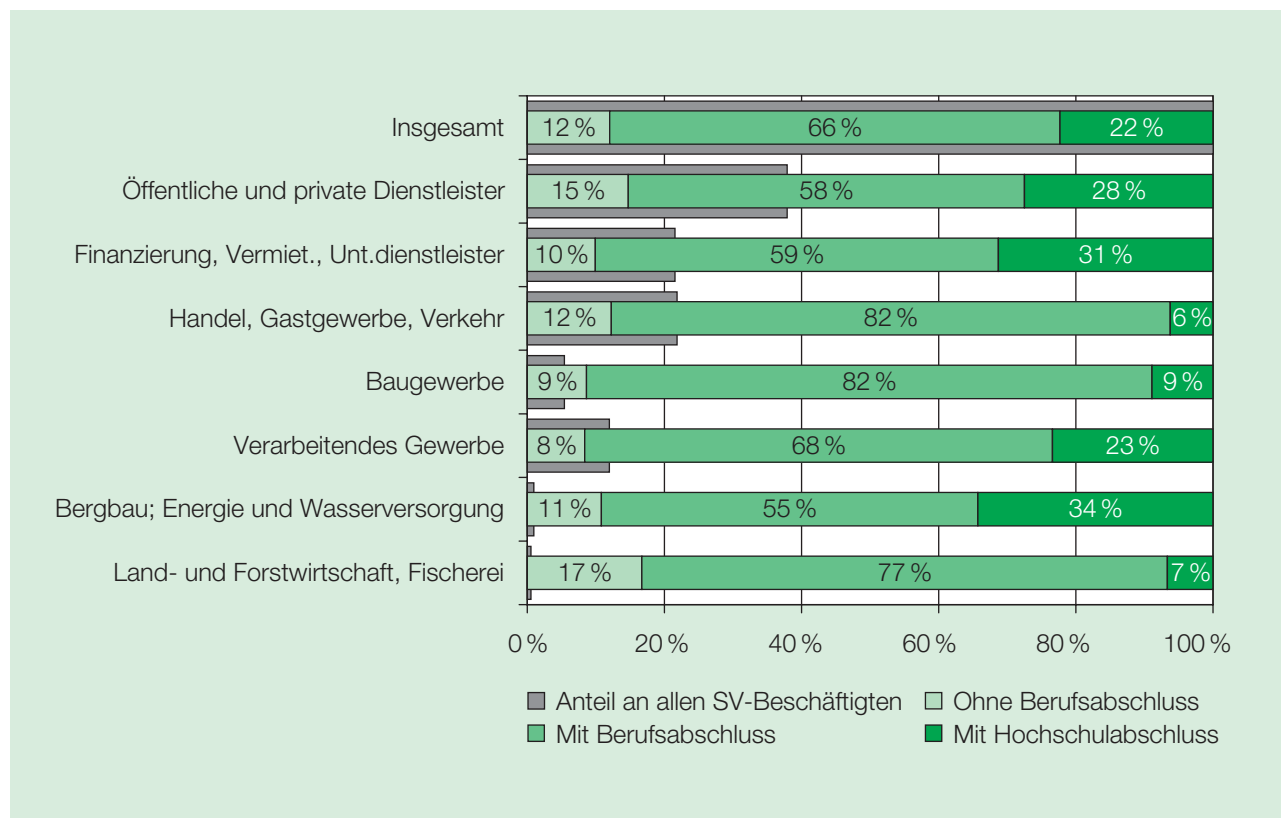
Um zu einem vollständigen Bild für den Dresdner Arbeitsmarkt zu gelangen, muss dem Angebot an Arbeitskräften die Nachfrage nach Arbeitskräften gegenüber gestellt werden. In diesem Abschnitt wird daher erläutert, wie die Nachfrage nach Arbeitskräften bis 2020 differenziert nach Wirtschaftszweigen und Qualifikation bestimmt wird.

In den vergangenen Jahren hat sich die Erwerbstätigkeit in Dresden positiv entwickelt. In den Jahren 1996 bis 2004 betrug die durchschnittliche jährliche Wachstumsrate 0,4 %. Auf Ebene der Wirtschaftszweige ergibt sich ein differenzierteres Bild. Der größte Teil der Gewinne in der Erwerbstätigkeit entfiel auf den Bereich „Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleister“ (3,4 % p.a.). Auch im Bereich der sonstigen und privaten Dienstleistungen waren Beschäftigungsgewinne von 2,1 % im jährlichen Durchschnitt zu verzeichnen. Neben den beiden Sektoren im Bereich der Dienstleistungen konnte auch das verarbeitende Gewerbe mit einem jährlichen Erwerbstätigenwachstum von 1,4 % eine positive Entwicklung vollziehen. Die Entwicklung in diesen drei Bereichen genügte, um die zum Teil hohen jährlichen

Schrumpfungsraten in allen anderen Wirtschaftsbereichen zu kompensieren. Die prozentual größten Beschäftigungsverluste musste – trotz der Flut in Dresden im Jahr 2002 – das Baugewerbe hinnehmen. Dort betrug die jährliche Schrumpfungsrate bei der Erwerbstätigkeit 9 %.

In den Simulationsrechnungen zur zukünftigen Arbeitsnachfrage in Dresden wird ebenfalls nach der Qualifikation unterschieden. Es existieren allerdings keine Daten über die Qualifikation der Erwerbstätigen am Arbeitsort Dresden. Die Qualifikation ist lediglich für die SV-Beschäftigten bekannt, die reichlich 60 % der Arbeitskräfte in Dresden ausmachen. Von diesen verfügten im Jahr 2004 66 % über eine abgeschlossene Berufsausbildung (vgl. Abb. 7). Weitere 22 % besaßen einen Hochschulabschluss und lediglich 12 % konnten weder einen Berufs- noch einen Hochschulabschluss vorweisen. Die nachgefragte Qualifikation der SV-Beschäftigten unterscheidet sich in den einzelnen Wirtschaftszweigen. Der Bereich Handel, Gastgewerbe und Verkehr und auch das Baugewerbe fragen mit jeweils über 80 % hauptsächlich Arbeitskräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung nach. In den Wirtschaftszweigen Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleister,

Abbildung 7: Qualifikationsstruktur der SV-Beschäftigten in Dresden nach Wirtschaftszweigen (2004)



Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Berechnungen des ifo Instituts.

öffentliche und private Dienstleister sowie auch im Bergbau und bei der Energie- und Wasserversorgung werden mit Anteilen von etwa 30 % überdurchschnittlich viele SV-Beschäftigte mit Hochschulabschluss benötigt.

In einer kleinräumigen Region wie der Stadt Dresden sind die Prognoseunsicherheiten viel größer als zum Beispiel im Bundesland Sachsen. Hier kann jede einzelne größere Ansiedlung aber auch jede Schließung einer größeren Firma bereits einen signifikanten Einfluss auf die Arbeitsnachfrage haben. Hinzu kommt, dass die Arbeitsnachfrage für die Stadt Dresden in den verschiedenen Wirtschaftszweigen auf die lange Sicht bis zum Jahr 2020 berechnet werden soll. Diese Aspekte müssen in der Simulationsrechnung, die im Folgenden kurz vorgestellt wird, berücksichtigt werden.

Im vorliegenden Simulationsverfahren wird die zukünftige Arbeitsnachfrage aus der Bruttowertschöpfungsentwicklung errechnet, d. h. wenn mehr produziert werden soll, werden unter sonst gleichen Bedingungen auch mehr Arbeitskräfte für den Produktionsprozess benötigt. Allerdings unterscheidet sich die Zahl der benötigten Arbeitskräfte aufgrund der verschiedenen Kapitalintensitäten in den einzelnen Wirtschaftszweigen. Deshalb wird zuerst das zukünftige Gesamtwachstum der Dresdener Wirtschaft und davon ausgehend das Wachstum in den einzelnen Wirtschaftszweigen berechnet (vgl. Box 3).

Anschließend wird in einem nächsten Schritt die Bruttowertschöpfung mit der Erwerbstätigkeit verknüpft. Insgesamt kommt es ausgehend von rund 273.000 Erwerbstätigen im Jahr 2005 zu einem Anstieg der Arbeitsnachfrage auf ca. 294.000 Personen im Jahr 2020. Den größten Gewinn in der Nachfrage nach Arbeitskräften wird es voraussichtlich im Wirtschaftsbereich Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleister geben. Dort wird die Nachfrage nach Arbeitskräften um etwa 18.000 Personen zulegen. Die Beschäftigungsentwicklung im verarbeitenden Gewerbe wird trotz gutem Wertschöpfungswachstum wegen der hohen Kapitalintensität eher moderat verlaufen. Der einzige Wirtschaftszweig, in dem es nach diesen Berechnungen zu einem Rückgang in der Arbeitsnachfrage kommen wird, ist das Baugewerbe. Dort wird die Nachfrage nach Arbeitskräften bis zum Jahr 2020 um über 2.300 Personen sinken.

Die Nachfrage nach Arbeitskräften wird nach diesem Arbeitsmarktszenario insgesamt steigen (vgl. Abb. 8). Am deutlichsten fällt dieser Anstieg mit fast 10 % bei Arbeitskräften mit Hochschulabschluss aus. Die Nachfrage nach Arbeitskräften mit den anderen beiden Qualifikationsniveaus steigt etwas verhaltener. Im Jahr 2020 werden gegenüber dem Jahr 2005 7,3 % mehr Arbeitskräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung und 7,7 % mehr Arbeitskräfte ohne abgeschlossene Berufsausbildung nachgefragt.

Box 3: Vorausschätzung der Bruttowertschöpfung und Erwerbstätigkeit

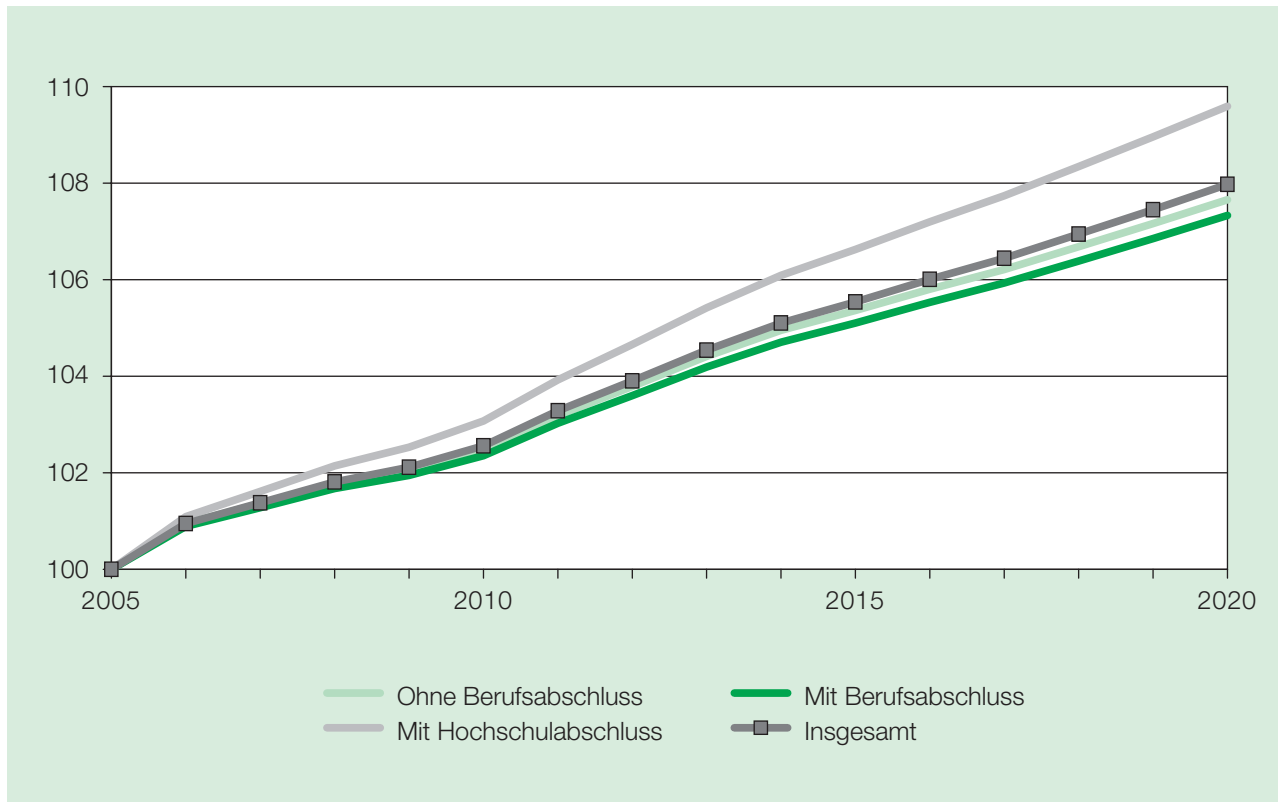
Die Vorausschätzung der Bruttowertschöpfung basiert auf der Annahme eines Konvergenzprozesses zwischen Dresden und anderen Städten aus den alten Bundesländern mit ähnlicher Größe. Konvergenz bedeutet hier, dass sich die durchschnittliche Bruttowertschöpfung pro Kopf (gemessen an der Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 65 Jahren) in Dresden mit einer Konvergenzgeschwindigkeit von 2,0 % an die der ausgewählten Städte angleichen wird. In einem nächsten Schritt wird ausgehend von der Gesamtbruttowertschöpfung eine Aufteilung auf die einzelnen Wirtschaftszweige vorgenommen. Bei diesen Berechnungen wird angenommen, dass sich die Verteilung der Wirtschaftszweige (mit Ausnahme des verarbeitenden Gewerbes) in Dresden an die Verteilung der Wirtschaftszweige in den bereits ausgewählten Städten der alten Bundesländer annähern wird.

Für die Umrechnung der Bruttowertschöpfungsentwicklung in Erwerbstätige werden die Elastizitäten der Bruttowertschöpfung bezüglich der Erwerbstätigkeit in westdeutschen Vergleichsstädten berechnet.

Damit kann ein durchschnittliches Maß für den Zusammenhang zwischen Bruttowertschöpfung und Erwerbstätigkeit in den einzelnen Wirtschaftszweigen bestimmt werden. Aus diesen Elastizitäten und aus der bereits berechneten Entwicklung der Bruttowertschöpfung in den einzelnen Wirtschaftszweigen lassen sich anschließend die Veränderungsraten der Erwerbstätigkeit prognostizieren. Die Werte beruhen ausschließlich auf nachfrageseitigen Betrachtungen, wenn Knappheiten keine Rolle spielen würden, d. h. die Zahlen geben die Beschäftigungswünsche der Unternehmen wieder. Änderungen in der Lohnstruktur werden dabei nicht berücksichtigt.

Im letzten Schritt muss nun noch die künftige Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen bestimmt werden. Dabei wurde angenommen, dass sich die Qualifikationsstruktur aus dem Jahr 2005 in den einzelnen Wirtschaftszweigen nicht ändern wird. Dies hat zur Folge, dass sich die Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen in Dresden nur durch eine Änderung der Branchenstruktur verschieben kann.

Abbildung 8: Entwicklung der Arbeitskräftenachfrage in Dresden nach Qualifikation (2005–2020)



Quelle: Berechnungen des ifo Instituts.

Die Gesamtentwicklung des Arbeitsmarktes in Dresden

Das Arbeitsangebot (inklusive Pendler) wird sich für den Dresdner Arbeitsmarkt insgesamt rückläufig entwickeln. Im Jahr 2005 gab es knapp 317.000 Personen, die ihre Arbeitskraft dem Dresdner Arbeitsmarkt zu Verfügung stellten. Bis zum Jahr 2020 wird diese Zahl voraussichtlich etwa 306.000 Personen betragen. Dem rückläufigen Angebot an Arbeitskräften steht eine leicht steigende Nachfrage nach Arbeitskräften gegenüber. Im Jahr 2005 waren auf dem Dresdner Arbeitsmarkt etwa 273.000 Personen erwerbstätig. Die Zahl der nachgefragten Arbeitskräfte wird bis zum Jahr 2020 vermutlich um etwa 22.000 Personen steigen. Die Differenz zwischen dem Angebot an Arbeitskräften und der Nachfrage nach Arbeitskräften am Arbeitsort Dresden bleibt während des gesamten Prognosezeitraumes positiv. Es wird also insgesamt betrachtet bis 2020 wahrscheinlich nicht zu einem Engpass an Arbeitskräften kommen. Die Erwerbslosigkeit geht insgesamt zurück. Entscheidend sind jedoch vielmehr die Entwicklungen in den drei betrachteten Qualifikationen.

Dem leicht rückläufigen Angebot an Arbeitskräften ohne abgeschlossene Berufsausbildung steht eine steigende Arbeitsnachfrage gegenüber. Die Zahl der

Erwerbslosen wird dabei vermutlich zurückgehen, sie bleibt aber so groß, dass auf absehbare Zeit in diesem Arbeitsmarktsegment keine Knappheiten auftreten. Das Problem der Arbeitslosigkeit wird demnach aufgrund des demographischen Wandels nicht von allein verschwinden.

Auch bei den Personen mit Berufsabschluss wird sich die Lücke zwischen Angebot und Nachfrage verringern, ohne sich gänzlich zu schließen. In diesem Arbeitsmarktsegment ist die errechnete Erwerbslosigkeit allerdings schon relativ gering. Alleine durch normale Friktionen im Arbeitsmarkt, wie z. B. die Suche nach einem Arbeitsplatz oder den Jobwechsel, entstünde bereits ein Engpass. Die Unternehmen werden auf anders qualifizierte Arbeitskräfte ausweichen oder Arbeitskräfte aus anderen Regionen attrahieren müssen, sodass es insgesamt zu einem Lohndruck nach oben kommen kann. Die Unternehmen müssen sich auf diese Situation langfristig einstellen, indem sie insbesondere bei anspruchsvolleren Tätigkeitsfeldern eine vorausschauende Personalpolitik betreiben, gezielte Aus- und Weiterbildung nutzen und auch mit steigenden Löhnen in den knappen Arbeitsmarktsegmenten rechnen. Eine weitere Gefahr der möglichen Arbeitskräfteknappheit geht von ihrer tendenziell negativen Wirkung auf die Standortbedingungen der Stadt Dresden aus.

Abschließend wird der Arbeitsmarkt für die Arbeitskräfte mit Hochschulabschluss betrachtet. Hier wird das Arbeitsangebot im Gegensatz zu den anderen beiden Qualifikationsniveaus bis 2020 leicht ansteigen. Diesem Arbeitsangebot steht eine steigende Nachfrage nach Arbeitskräften gegenüber. Während in Dresden im Jahr 2005 noch 74.000 Personen mit abgeschlossener Hochschulausbildung erwerbstätig waren, werden es im Jahr 2020 den Berechnungen zufolge rund 81.000 Personen sein. Für Personen mit Hochschulabschluss wird sich die Arbeitsmarktsituation in Dresden weiterhin positiv entwickeln, d. h. die Differenz zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage wird leicht abnehmen. Im Gegensatz zu ländlicheren Regionen, in denen es sehr zeitnah zu einem Mangel an Personen mit Hochschulabschluss kommen könnte, ist dieses Problem für die Landeshauptstadt etwas weniger relevant, da Dresden bereits heute ein attraktiver Standort für Hochqualifizierte ist, was sich in dem überdurchschnittlichen Anteil der Hochqualifizierten im Arbeitsangebot ausdrückt. Darüber hinaus erzeugt der Hochschulstandort Dresden laufend hoch qualifizierten Nachwuchs, auf den die Unternehmen in Dresden durch die räumliche Nähe zu den Hochschulen zugreifen können.

Fazit

Der demographische Wandel in Sachsen wird nicht spurlos an seiner Landeshauptstadt vorbeiziehen. Allerdings unterscheidet sich die Geschwindigkeit erheblich, mit der die Auswirkungen des demographischen Wandels in Dresden und in den ländlichen Regionen im Freistaat zu spüren sein werden. Während in einigen Landkreisen die Bevölkerung bis zum Jahr 2020 um knapp 15% zurückgeht, wird sie in Dresden um mehr als 4% steigen.

Vor diesem Hintergrund wurden im vorliegenden Artikel das zukünftige Arbeitsangebot inklusive der Pendler sowie die Arbeitsnachfrage unterteilt nach Qualifikation und Wirtschaftszweigen für die Stadt Dresden bis zum Jahr 2020 projiziert. Als zentrales Ergebnis der Untersuchung kann festgehalten werden, dass es in Dresden nicht zuletzt aufgrund seiner Sogwirkung für Erwerbspersonen aus dem Um- und Ausland sowie für Studenten im Prognosezeitraum insgesamt – auch ohne

zusätzliche Zuwanderung – nicht zu einem Mangel an Arbeitskräften kommen dürfte. Die Zahl des Arbeitsangebotes liegt den Berechnungen zufolge auch gegen Ende des Prognosehorizontes (noch) über der nachgefragten Anzahl an Arbeitskräften.

Allerdings zeigt eine Betrachtung der qualifikationsspezifischen Teilarbeitsmärkte, dass es je nach Qualifikation durchaus unterschiedliche Entwicklungen auf dem Dresdner Arbeitsmarkt geben kann. Bei den Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung ist davon auszugehen, dass auch im Jahr 2020 hohe Erwerbslosigkeit zu beobachten sein wird. Bei Personen mit Berufsabschluss sowie Personen mit Hochschulabschluss kann zwar die steigende, qualifikationsspezifische Nachfrage nach Arbeitskräften rein rechnerisch durch das Arbeitsangebot inklusive der Pendler gedeckt werden. Dennoch ist der Arbeitsangebotsüberschuss so klein, dass es ohne kompensierende Maßnahmen in einigen Berufen und Tätigkeitsfeldern zu Knappheiten kommen wird. Zudem könnte der technische Wandel die Nachfrage nach Hochqualifizierten weiter verstärken, sodass sich im Prognosezeitraum unter Umständen ein Engpass einstellt. Ebenso könnte sich ein Anstieg in der Mobilitätsneigung von Hochschulabsolventen – beispielsweise aufgrund attraktiverer Arbeitsbedingungen in anderen Regionen Deutschlands – negativ auf den Dresdner Arbeitsmarkt auswirken.

Literatur

- DITTRICH, M.; GERSTENBERGER, G.; GRUNDIG, B.; MARKWARDT, G.; POHL, C.; SCHMALHOLZ, H. und M. THUM (2004): Demographische Entwicklung im Freistaat Sachsen: Analyse und Strategien zum Bevölkerungsrückgang auf dem Arbeitsmarkt; ifo Dresden Studien 36, Dresden/München.
- GERSTENBERGER, W.; GRUNDIG, B.; HOFMANN, H.; POHL, C.; SCHMALHOLZ, H.; VÖGTLE, C.; VOTTELER, M. und M. WERDING (2004): Auswirkungen der EU-Osterweiterung auf Wirtschaft und Arbeitsmarkt in Sachsen, ifo Dresden Studien 35, Dresden/München.
- THUM, M.; GRUNDIG, B.; KRIESE, M. und C. POHL (2007): Auswirkungen des demographischen Wandels auf den Dresdner Arbeitsmarkt, ifo Dresden Studien 42, Dresden/München.

Unternehmensnachfolge im sächsischen Handwerk

Michael Berlemann, Sabine Engemann, Christian Leßmann und Heinz Schmalholz*

Die Unternehmen des sächsischen Handwerks sehen sich vielseitigen Herausforderungen gegenüber. Das Verteidigen der Wettbewerbsposition gegenüber anderen Handwerkern aus dem Inland und dem osteuropäischen Ausland gestaltet sich schwierig [LESSMANN (2005)]. Zudem stehen viele Betriebe in den kommenden Jahren vor einem Generationswechsel. Das Thema Unternehmensnachfolge in sächsischen Handwerksbetrieben ist verglichen mit anderen Wirtschaftssektoren besonders brisant, da es sich hierbei überwiegend um kleine Unternehmen handelt. Mehr als 70 % aller Betriebe haben weniger als zehn Beschäftigte [STATISTISCHES BUNDESAMT (2006)]. Gerade bei sehr kleinen Unternehmen gestaltet sich der Suchprozess nach einem geeigneten Unternehmensnachfolger aufgrund knapper finanzieller und personeller Ressourcen sehr schwierig. Die Suche nach geeigneten Nachfolgern wird in Zukunft dadurch erschwert, dass aufgrund des demographischen Wandels immer weniger potenzielle Nachfolger zur Verfügung stehen werden. Langfristige Unternehmensfortführungen dienen dem Erhalt von Arbeitsplätzen und stützen die sächsische Wirtschaftskraft.

Zur Problematik von Unternehmensnachfolgen in Sachsen hat das SÄCHSISCHE MINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT UND ARBEIT eine Studie in Auftrag gegeben, welche vom IFO INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG, Niederlassung Dresden, in Zusammenarbeit mit dem LEHRSTUHL FÜR ENTREPRENEURSHIP UND INNOVATION AN DER TECHNISCHEN UNIVERSITÄT DRESDEN im Rahmen des sächsischen Mittelstandsberichts 2005/2006 durchgeführt wurde. Eine Zusammenfassung wesentlicher Ergebnisse dieser Untersuchung findet sich in *ifo Dresden berichtet* Heft 01/07 [BERLEMANN et al. (2007)]. Im vorliegenden Beitrag wird speziell auf die Charakteristik von Unternehmensnachfolgen sächsischer Handwerksbetriebe fokussiert. Diese separate Betrachtung ist möglich, da zahlreiche Handwerksbetriebe an den Unternehmensumfragen zum Mittelstandsbericht 2005/2006 teilnahmen. In einer ersten Befragung, die sich an Unternehmen mit noch bevorstehender Unternehmensnachfolge richtete (zitiert als „Unternehmensbefragung I“), gaben insgesamt 45,1 % der erfassten Unternehmen an, dem Handwerk zuzugehören. In einer weiteren Befragung von Unternehmen

mit bereits erfolgter Unternehmensübergabe (zitiert als „Unternehmensbefragung II“) sind diese sogar mit einem Anteil von 66 % vertreten.¹

Handwerk in Sachsen

Im Freistaat Sachsen waren Ende 2005 44.895 Unternehmen im Bereich des Vollhandwerks tätig (vgl. Tab. 1). Zum Vollhandwerk zählen die Teilbereiche des zulassungspflichtigen Handwerks und des zulassungsfreien Handwerks [Anlage B1 Handwerksordnung (HwO)]. In Sachsen, Ostdeutschland und Westdeutschland (inkl. Berlin) verlief die Entwicklung der Zahl der Vollhandwerksbetriebe seit 2001 recht ähnlich. Allerdings liegt die Handwerksdichte im Freistaat nach Angaben des Sächsischen Handwerkskammertages mit 13,1 Betrieben pro 1.000 Einwohner (Stand: 31.03.2006) deutlich über dem bundesdeutschen Mittel von 10,6. Die Zahl der handwerksähnlichen Gewerbe (Anlage B2 der HwO) ist in Westdeutschland in den Jahren 2001 bis 2005 um 8,2 % gewachsen (vgl. Tab. 2). Eine ähnliche Entwicklung war im Freistaat Sachsen zu beobachten (+8,4 %). In Ostdeutschland insgesamt legte das handwerksähnliche Gewerbe hingegen mit 12,0 % deutlich stärker zu. Die Zunahme der Handwerksbetriebe ist insbesondere auf die Novelle der Handwerksordnung aus dem Jahr 2004 zurückzuführen, wonach unter bestimmten Voraussetzungen auch erfahrenen Gesellen eine Betriebserlaubnis erteilt werden kann.

Die größten Gewerbegruppen innerhalb des sächsischen Handwerks stellten 2005 das Elektro- und Metallgewerbe sowie das Bau- und Ausbaugewerbe (vgl. Abb. 1). Auf den Gesundheitsbereich und die Gewerbe, deren Werkstoff Holz ist, entfielen noch zweistellige Anteile an allen Handwerksbetrieben. Das Nahrungsmittelhandwerk, das Bekleidungs-, Textil- und Ledergewerbe sowie das Glas- und Papiergewerbe erreichten jeweils einen Anteil von unter 5 %.

Als Anhaltspunkt für die betriebswirtschaftliche Verfassung des Handwerks kann dessen Eigenkapitalquote herangezogen werden. Da die ostdeutschen Handwerksbetriebe erst seit der Wiedervereinigung marktwirtschaftlich aktiv sind, konnten sie erst danach beginnen, eine bessere Eigenkapitaldecke aus einbehaltenen Gewinnen aufzubauen. Rund die Hälfte der in Ostdeutschland in die Handwerksrolle eingetragenen Betriebe muss mit einer

* Dr. Michael Berlemann ist stellvertretender Geschäftsführer, Heinz Schmalholz wissenschaftlicher Mitarbeiter, Sabine Engemann ist Doktorandin und Christian Leßmann Doktorand in der ifo Niederlassung Dresden.

Tabelle 1: Unternehmen im Vollhandwerk 2001 bis 2005 in Sachsen, Ostdeutschland und Westdeutschland (inkl. Berlin)

Region	Vollhandwerksunternehmen				
	2001	2002	2003	2004 ^{a)}	2005
Sachsen	41.187	40.547	40.528	42.949	44.895
Ostdeutschland	122.957	121.078	120.893	129.317	135.730
Westdeutschland (inkl. Berlin)	550.717	545.112	541.809	568.560	594.148
	Veränderungen zum Vorjahr in %				
Sachsen	-1,9	-1,5	-0,1	6,0	4,5
Ostdeutschland	-2,1	-1,5	-0,2	6,9	4,9
Westdeutschland (inkl. Berlin)	-1,0	-1,0	-0,6	4,9	4,5

a) Novellierung der HwO.

Quelle: Zentralverband des Deutschen Handwerks (2006).

Tabelle 2: Unternehmen im handwerksähnlichen Gewerbe 2001 bis 2005 in Sachsen, Ostdeutschland und Westdeutschland (inkl. Berlin)

Region	Unternehmen im handwerksähnlichen Gewerbe				
	2001	2002	2003	2004 ^{a)}	2005
Sachsen	9.865	9.854	10.427	10.575	10.697
Ostdeutschland	31.161	31.248	33.527	34.758	34.916
Westdeutschland (inkl. Berlin)	145.861	146.223	150.359	154.458	157.889
	Veränderungen zum Vorjahr in %				
Sachsen	-2,5	-0,1	5,8	1,4	1,2
Ostdeutschland	-1,4	0,3	7,3	3,7	0,5
Westdeutschland (inkl. Berlin)	0,9	0,3	2,8	2,7	2,2

a) Novellierung der HwO.

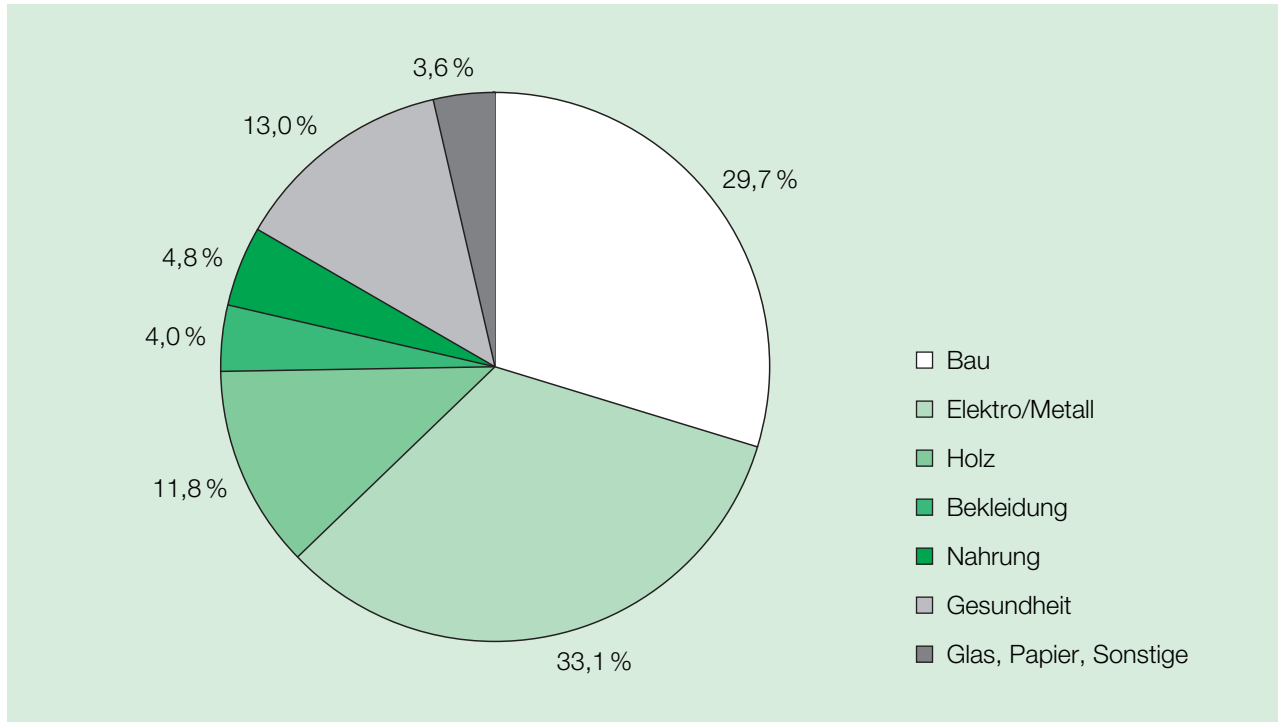
Quelle: Zentralverband des Deutschen Handwerks (2006).

Eigenkapitalquote von weniger als 10 % arbeiten (vgl. Abb. 2). Eine Quote von über 30 % – wie sie von Finanzexperten empfohlen wird – weisen lediglich rund 10 % der ostdeutschen Handwerksbetriebe auf [vgl. FEHL (1988)]. Diese Quote ist in Westdeutschland doppelt so hoch. Die Situation im sächsischen Handwerk dürfte mit derjenigen für Ostdeutschland insgesamt vergleichbar sein. Daten auf sächsischer Ebene sind jedoch nicht verfügbar.

Wie gut sind sächsische Handwerksunternehmen auf Unternehmensnachfolgen vorbereitet?

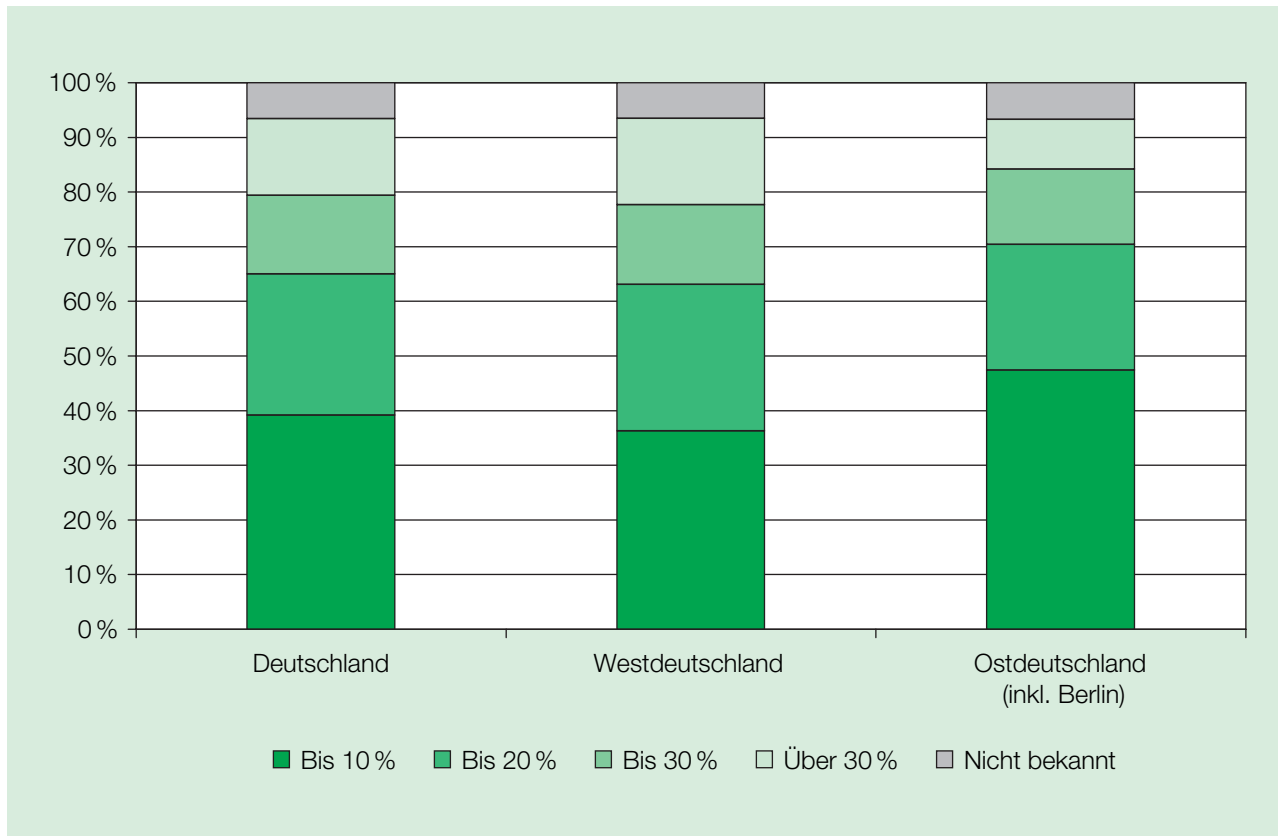
Von besonderer Bedeutung im Problemkreis der Unternehmensnachfolge ist der Vorbereitungsgrad der Unternehmen auf den Generationswechsel. Hauptursache für Unternehmensnachfolgen ist zwar in rund zwei Drittel aller Fälle eine altersbedingt absehbare Nachfolge, doch kommt es nicht selten vor, dass durch unerwartet

Abbildung 1: Unternehmensanteile im sächsischen Handwerk nach Gewerbegruppen (nach Anlage A und B der HwO) im Jahr 2005



Quelle: Sächsischer Handwerkskammertag (2006), Stand: 30. 06. 2005.

Abbildung 2: Eigenkapitalquoten der Handwerksbetriebe im Ost-West-Vergleich



Quelle: Creditreform (2006), Wirtschaftslage Handwerk 2005.

eintretende Krankheiten, Unfälle oder gar den plötzlichen Tod des Unternehmers ein neuer Nachfolger ad hoc gefunden werden muss [vgl. FREUND (2004)].

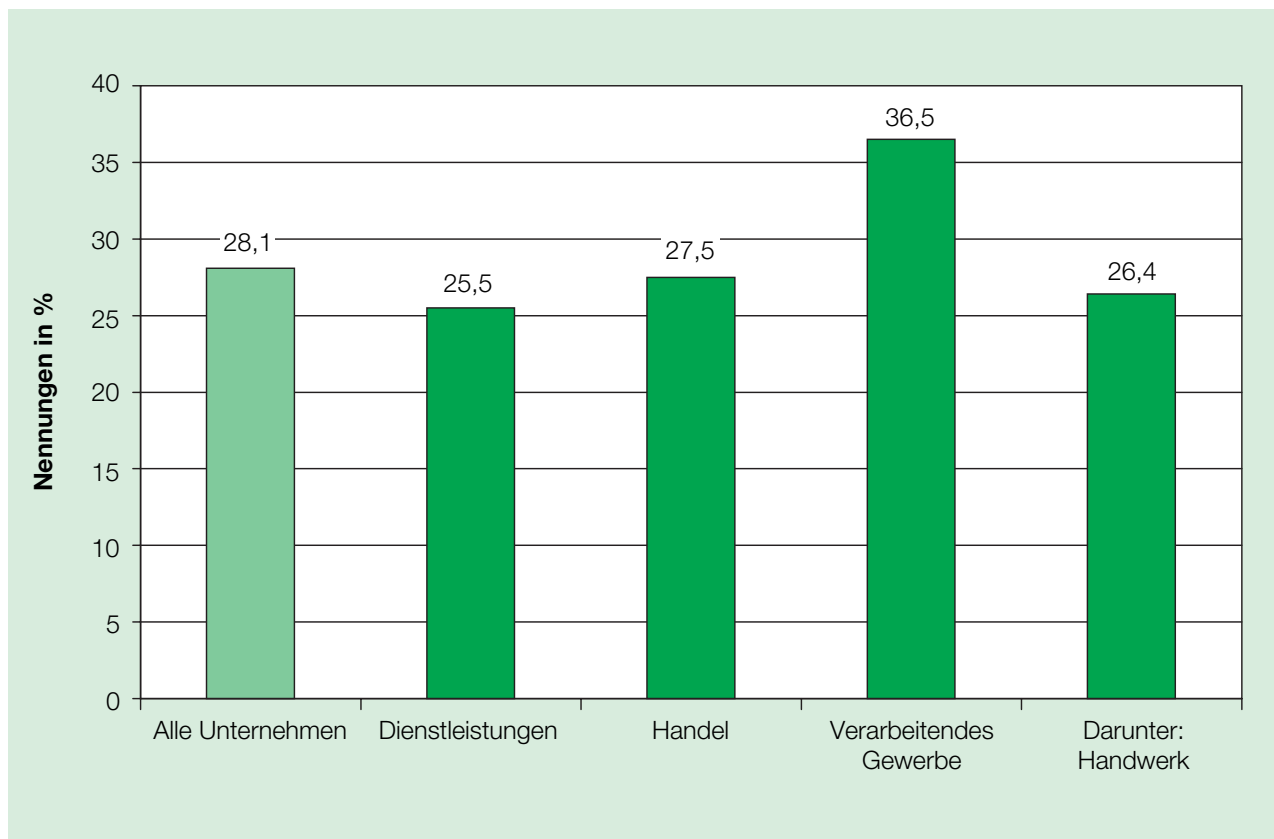
Im Rahmen der Unternehmensbefragung I zum Mittelstandsbericht 2005/2006 wurden Unternehmen, die in den nächsten Jahren eine altersbedingte Unternehmensnachfolge vor sich haben, befragt, ob sie schon konkrete Schritte unternommen haben. Aus wirtschaftszweigspezifischem Blickwinkel finden sich die meisten Unternehmen mit schon eingeleitetem Nachfolgeprozess im verarbeitenden Gewerbe (vgl. Abb. 3). Nur etwa jedes vierte Handwerksunternehmen hat zum Befragungszeitpunkt schon konkrete Maßnahmen zum Generationswechsel unternommen. Unter Fachleuten besteht ein Konsens darin, dass erste Schritte im Unternehmensnachfolgeprozess etwa zehn Jahre vor dem Übergabezeitpunkt eingeleitet werden sollten. In Anbetracht der Tatsache, dass bei der Befragung nur solche Unternehmen berücksichtigt wurden, welche aufgrund des Alters des Geschäftsführers in den kommenden 15 Jahren typischerweise ihr Unternehmen übergeben müssten, ist der Vorbereitungsgrad als deutlich zu gering zu beurteilen. Die prognostizierte Unternehmensnachfolgeanzahl von ca. 25.000 mittelständischen Unternehmen bis

2020 in Sachsen ist zudem, abgesehen von der hohen Zahl momentan notwendiger Nachfolgen, weitgehend gleichverteilt über die Jahre bis 2020 [vgl. SÄCHSISCHES STAATSMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT UND ARBEIT (2006)]. Es kann daher festgestellt werden, dass eine hohe Anzahl an Unternehmen einen Nachfolgeprozess unter einem idealtypischen Zeitverlauf nicht mehr durchführen können. Der Handwerksbereich ist davon in hohem Maße betroffen.

Neben den planbaren altersbedingten Übergaben können Unternehmensnachfolgen überraschend notwendig werden. Tritt ein solcher Notfall ein, so ist es äußerst wichtig, dass das Unternehmen dennoch darauf vorbereitet ist. Dies hat ganz verschiedene Dimensionen. Zum einen muss der Nachfolger erst einmal gefunden werden. Zum anderen entfällt die Möglichkeit eines geregelten Übergabeprozesses mit entsprechender Einarbeitungsphase, was das Risiko eines Scheiterns stark erhöht. Vor diesem Hintergrund ist es äußerst wichtig, dass Unternehmer ihrer Verantwortung gegenüber ihrem Unternehmen und dessen Mitarbeitern gerecht werden und für solche Notsituationen Vorsorge treffen.

Die Unternehmensbefragung I ergab, dass 67,8 % der Handwerksunternehmen auf überraschend notwendig

Abbildung 3: Vorbereitungsgrad übergabefähiger sächsischer Mittelständler auf absehbare Unternehmensnachfolgen nach Wirtschaftszweigen



Quelle: Unternehmensbefragung I, ifo Institut 2006.

werdende Übergaben vorbereitet sind. Damit liegt das Handwerk unter dem Durchschnitt der anderen Wirtschaftszweige (vgl. Tab. 3).

Den Fortbestand des Handwerksunternehmens sichern die Inhaber hauptsächlich durch die Einbindung von Familienmitgliedern in die Geschäftsabläufe (40,5 %). Immerhin 23,2 % der Unternehmen erteilen Handlungsvollmachten und etwa jedes fünfte verfügt über ein geeignetes Testament oder entsprechende Erbverträge (20,6 %). 15,1 % der antwortenden Unternehmen sichern den Unternehmensfortbestand im Notfall über den Aufbau geeigneter Mitarbeiter als mögliche Nachfolger.

Um zu erfragen, inwieweit Unternehmen der Handwerksbranche in Gesamtdeutschland auf unerwartete Notfälle vorbereitet sind, wurde vom ifo Institut eine Sonderfrage im Rahmen der regelmäßig durchgeführten Unternehmensbefragungen zur Konjunkturentwicklung (ifo Konjunkturtest) gestellt. Die Auswertung der Ergebnisse ermöglicht einen gezielten Blick auf das Baugewerbe in Gesamtdeutschland. Nur 44,9 % aller antwortenden Unternehmen des Baugewerbes gaben an, über einen Notfallplan zu verfügen.

Typische Nachfolger

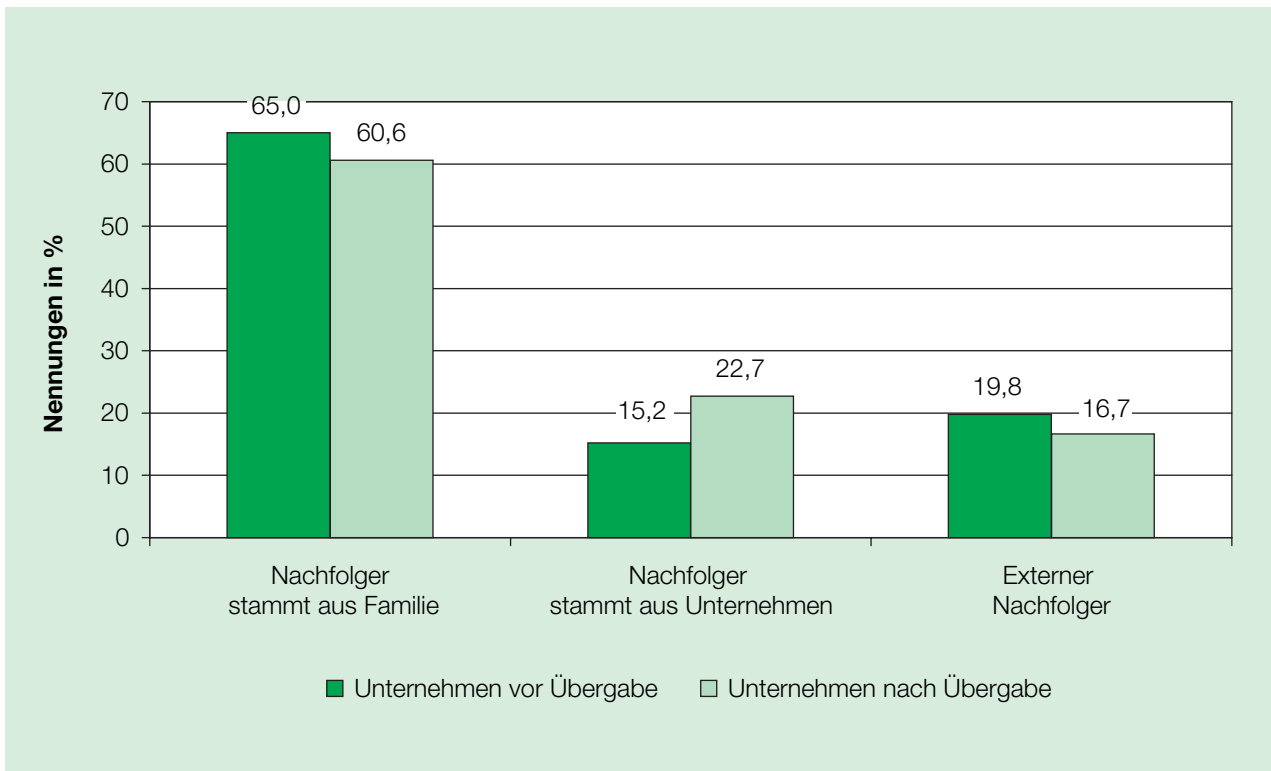
Unternehmensnachfolger können aus dem Kreis der Eigentümerfamilie des Unternehmens oder dem der Mitarbeiter stammen. Es kommen aber auch externe Dritte in der Form von natürlichen oder juristischen Personen als potenzielle Übernehmer in Betracht. Unter den Handwerksunternehmen geben fast zwei Drittel der Teilnehmer an der Unternehmensbefragung I an (65,0 %), dass der Nachfolger voraussichtlich aus der Familie stammen wird. Laut Unternehmensbefragung II, welche bereits vollzogene Unternehmensnachfolgen zum Gegenstand hat, kommt bei 60,6 % der potenzielle Nachfolger auch tatsächlich aus dem Kreis der Familie (vgl. Abb. 4). Während bei 22,7 % der antwortenden Unternehmen das Unternehmen später in die Hände eines Mitarbeiters übergang, wurde in 16,7 % der Fälle das Unternehmen von einer zuvor unbekannt Person oder aber von einem fremden Unternehmen übernommen. Am häufigsten trat der Sohn des Altinhabers die Nachfolge an (52,4 %), während die Töchter in 35,7 % der Fälle die Geschäftsführung übernahmen (vgl. Abb. 5).

Tabelle 3: Maßnahmen zur Sicherung des Fortbestands des Unternehmens im Notfall nach Wirtschaftszweigen (Angaben in %)

Maßnahme	Alle Unternehmen	Darunter: Unternehmen aus den Wirtschaftszweigen			Darunter: Handwerk
		Verarbeitendes Gewerbe	Handel	Dienstleistungen	
Geeignetes Testament/ Erbvertrag	21,5	24,9	26,9	17,2	20,6
Erteilung von Handlungsvollmachten	26,6	27,8	24,2	29,4	23,2
Einbindung und Aufbau von Familienmitgliedern	39,7	44,2	42,4	36,2	40,5
Aufbau geeigneter Mitarbeiter als Nachfolger	16,8	19,3	14,3	18,7	15,1
Einrichtung eines Beirats	1,1	2,6	0,8	1,0	0,6
Sonstiges	3,2	3,1	0,8	5,7	1,8
Alle Unternehmen mit Notfallplan	71,5	75,2	70,0	73,3	67,8

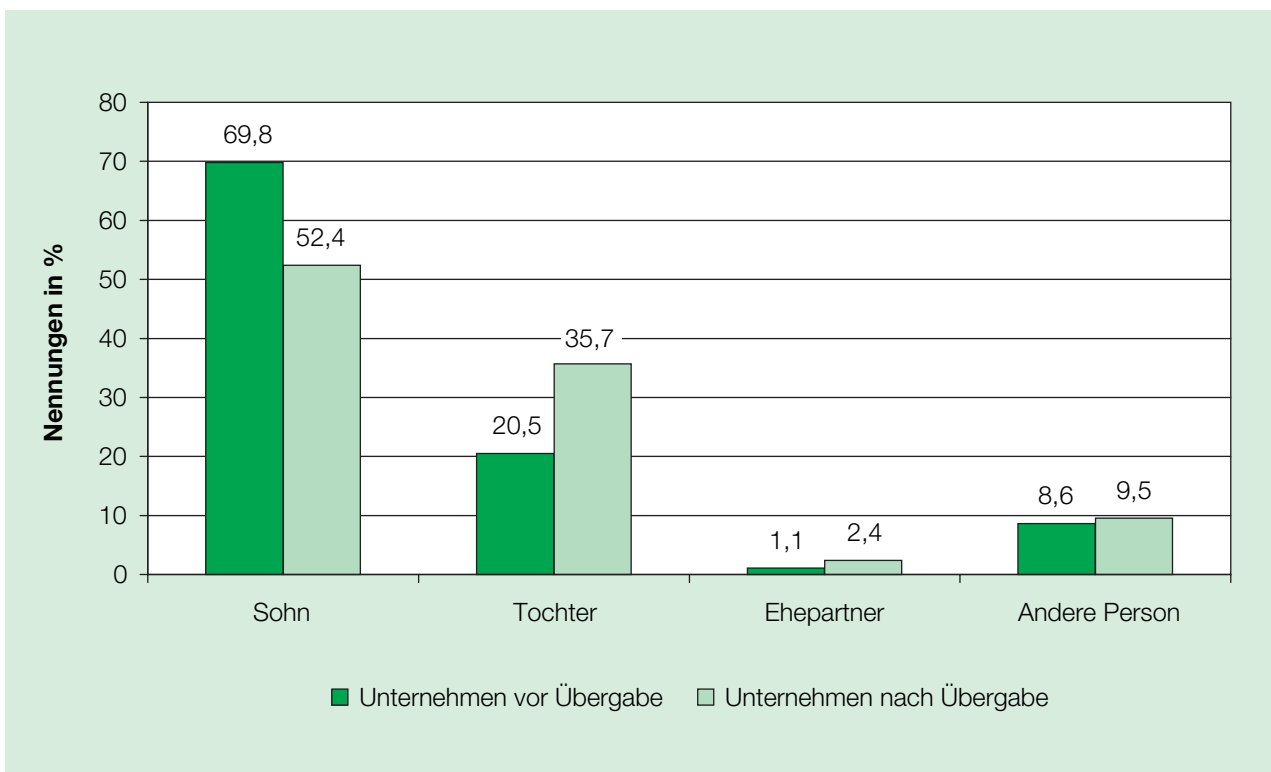
Quelle: Unternehmensbefragung I, ifo Institut 2006.

Abbildung 4: Wahrscheinliche und tatsächliche Nachfolger sächsischer Handwerksunternehmen



Quelle: Unternehmensbefragungen I & II, ifo Institut 2006.

Abbildung 5: Wahrscheinliche und tatsächliche familieninterne Nachfolger sächsischer Handwerksunternehmen



Quelle: Unternehmensbefragungen I & II, ifo Institut 2006.

Die Befragung der Unternehmen, denen eine Übergabe noch bevorsteht, ergab, dass rund 85 % der Handwerksunternehmen eine Aussicht auf Weiterführung haben, während aus heutiger Sicht etwa jeder siebte Betrieb in den kommenden 15 Jahren stillgelegt werden soll, sei es, weil die ungünstige wirtschaftliche Basis eine Fortführung nicht sinnvoll erscheinen lässt oder weil kein Nachfolger zur Verfügung steht.

Typische Formen des Eigentumsübergangs und der Finanzierung

Das Eigentum des Altinhabers eines Unternehmens kann auf verschiedene Arten auf den Nachfolger übergehen. Der Nachfolger kann das Unternehmen kaufen, Anteile erwerben, durch Schenkung oder Erbfolge erhalten oder pachten, wobei die Pacht nur eine vorübergehende Lösung der Nachfolgeproblematik darstellt. Die häufigste Übertragungsform unter Handwerksunternehmen war mit 42,2 % der Kauf des Unternehmens durch eine natürliche Person (vgl. Abb. 6). Eine Schenkung bzw. Vererbung fand lediglich in 25 % der Fälle statt. 15,6 % der Unternehmen wurden in Form der Pacht weitergeführt und etwa jedes zehnte ging mit einer Beteiligung

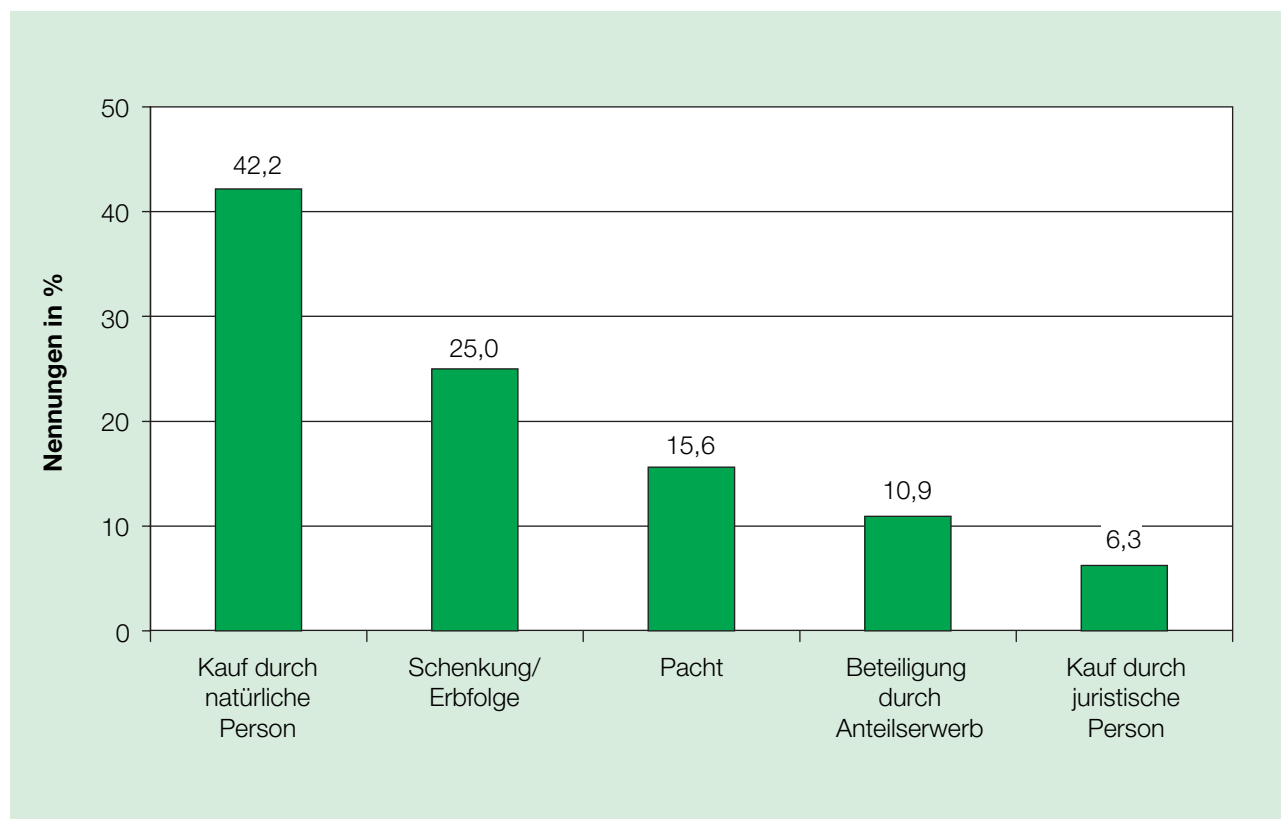
durch Anteilswerb einher. Im Handwerk spielten Käufe durch juristische Personen mit gerade 6,3 % eine eher untergeordnete Rolle.

Von der Form des Eigentumsübergangs hängt auch die Art der Finanzierung der Unternehmensübernahme ab. 75,8 % der antwortenden Unternehmer gaben an, dass sie als Nachfolger zumindest einen Teil des Kaufpreises in Form von Eigenkapital beisteuern konnten (vgl. Abb. 7). Im Durchschnitt nahmen die Übernehmer 1,8 unterschiedliche Finanzierungsquellen in Anspruch, wobei Fremdkapital mit 22,6 % zu gleichen Teilen aus dem privaten und öffentlichen Bankenbereich stammte. Etwa jeder fünfte Übernehmer wurde durch Fördermittel (insbesondere für Zwecke der Beratung und des Coachings) unterstützt. Die Finanzierung über Beteiligungen spielte nur eine untergeordnete Rolle.

Neuausrichtungen in den Handwerksunternehmen nach einem Übergabeprozess

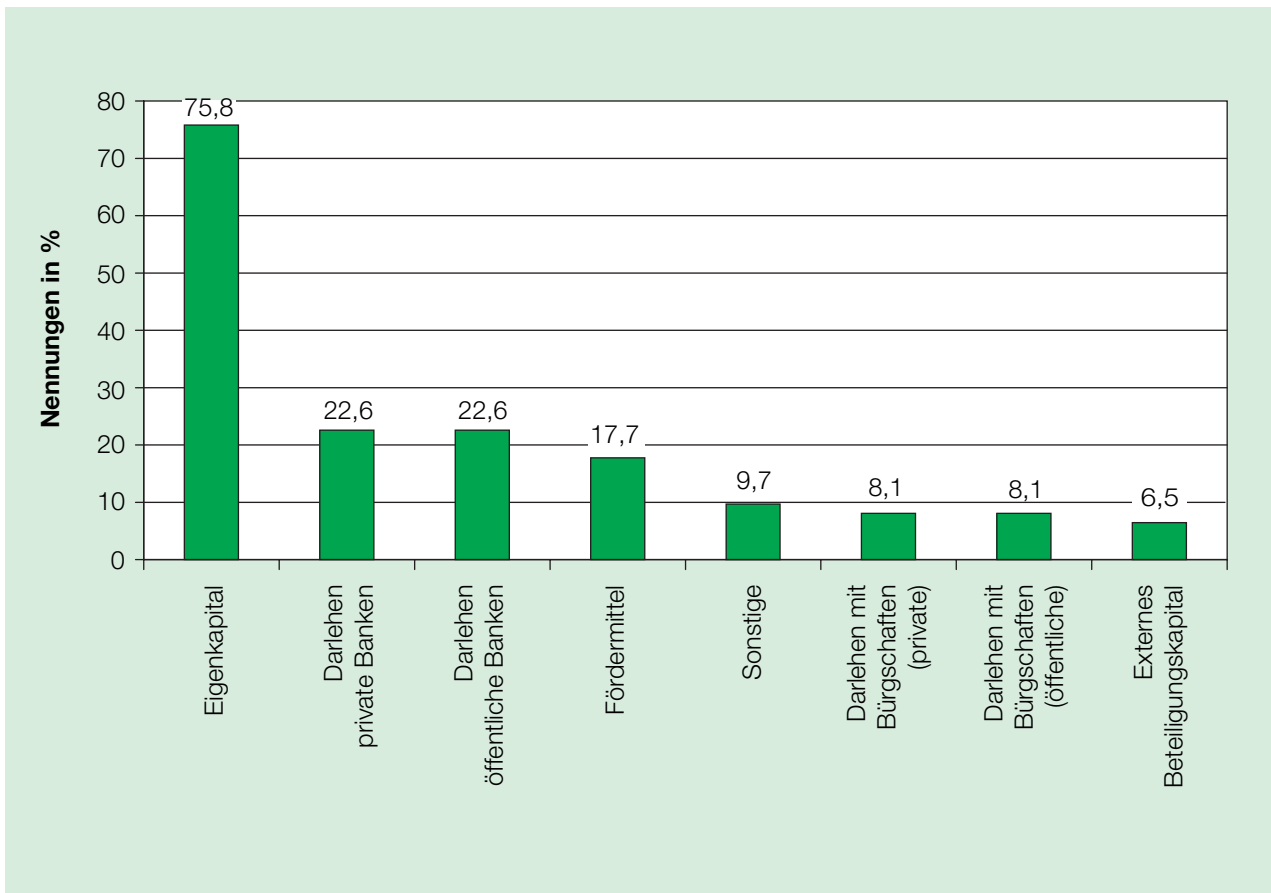
Eine Unternehmensnachfolge ist oft Anlass für eine Neuausrichtung oder Neuorganisation des betreffenden Unternehmens. Tatsächlich wurden in 71,9 % aller übernommenen Handwerksunternehmen derartige Maßnahmen

Abbildung 6: Typische Formen des Eigentumsübergangs bei sächsischen Handwerksunternehmen



Quelle: Unternehmensbefragung II, ifo Institut 2006.

Abbildung 7: Genutzte Finanzierungsformen bei der Übertragung sächsischer Handwerksunternehmen



Quelle: Unternehmensbefragung II, ifo Institut 2006.

durchgeführt (vgl. Abb. 8). Am häufigsten setzten die Nachfolger auf die Realisierung von Kosteneinsparungspotenzialen (78,0%) und den Ausbau der Kunden- und Lieferantenbeziehungen (63,4%). Häufig wurden auch Produktinnovationen (34,1%) und Verfahreninnovationen (24,4%) in Angriff genommen. Die Erschließung neuer Märkte, entweder mit Blick auf neue Zielgruppen (29,3%) oder in regionaler Hinsicht (24,4%) wurde ebenfalls von einem beträchtlichen Teil der neuen Inhaber angegangen.

Von Interesse ist weiterhin, ob diese Maßnahmen zu einem wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen geführt haben. Unternehmensbefragung II erlaubt einen Vergleich der wirtschaftlichen Situation von Handwerksunternehmen vor und nach Unternehmensübergaben. Es zeigt sich, dass die vorgenommenen Neuausrichtungen in den Unternehmen oft positive Auswirkungen hatten. Abbildung 9 zeigt, dass der Anteil Gewinn erzielender Unternehmen von 51,6% auf 60,7% gestiegen ist. Der Anteil kostendeckend arbeitender Unternehmen durch die Umsetzung der genannten Maßnahmen stieg um 2,1%. Verluste erlitten nur noch 4,9% aller antwortenden Unternehmen nach dem Übergabeprozess.

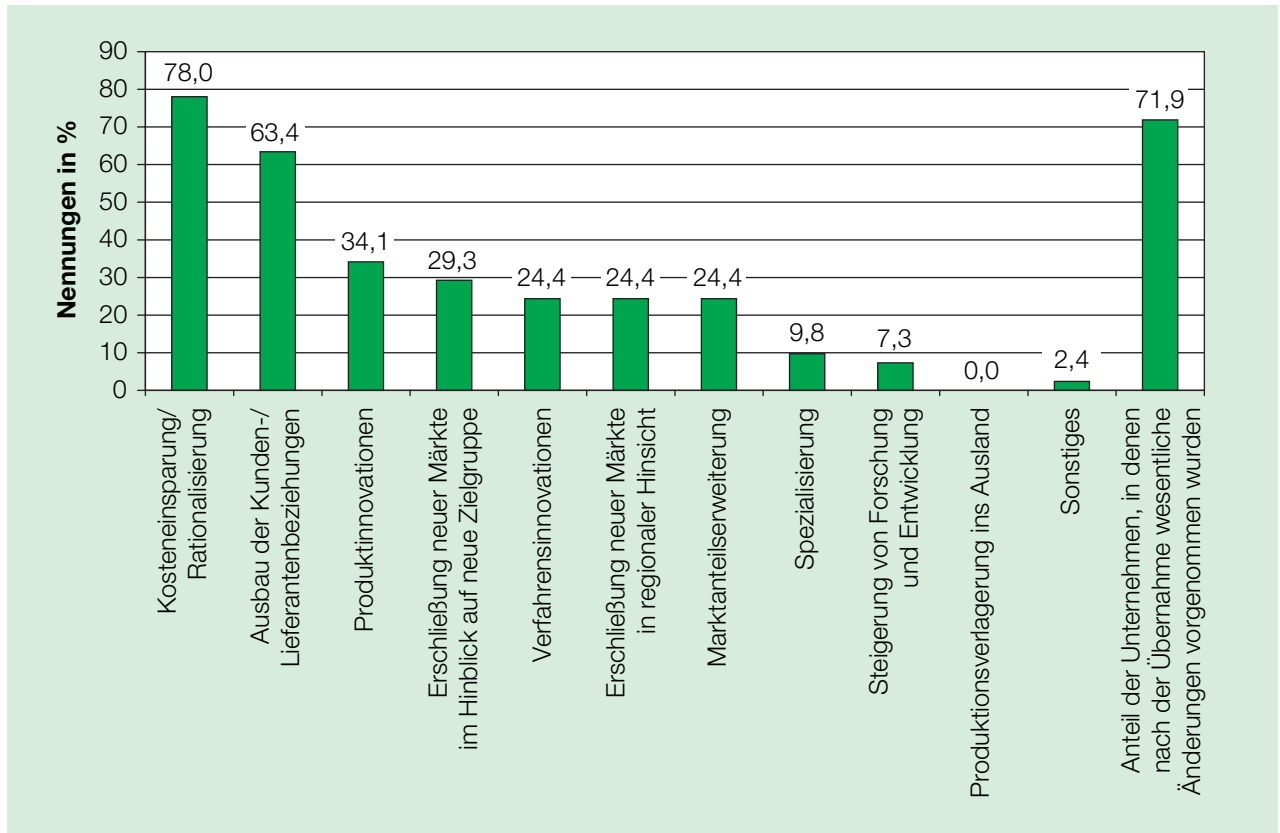
Problemkreise der Unternehmensnachfolge von Handwerksunternehmen

Ein Unternehmensnachfolgeprozess ist ein mehrdimensionales Problem. Im Vorfeld des Übertragungsprozesses muss ein geeigneter Nachfolger gesucht und ausgewählt werden. Steuerliche, rechtliche und auch finanzielle Probleme gilt es über den gesamten Zeitraum der Übergabe hinweg zu lösen. Nicht zu unterschätzen sind die emotionalen Probleme, welche auftreten, wenn sich der Alteigentümer des Unternehmens nur schwer von seinem Lebenswerk trennen kann oder weiterhin Mitspracherechte wünscht.

In den Unternehmensbefragungen I und II wurden die Befragungsteilnehmer gebeten, die Relevanz einer Reihe von Problemfeldern der Unternehmensnachfolge einzuschätzen. Abbildung 10 gibt die Beurteilung seitens der Handwerksunternehmen wieder, die die Übergabe noch vor sich haben und derer, die den Übergabeprozess bereits abgeschlossen haben.

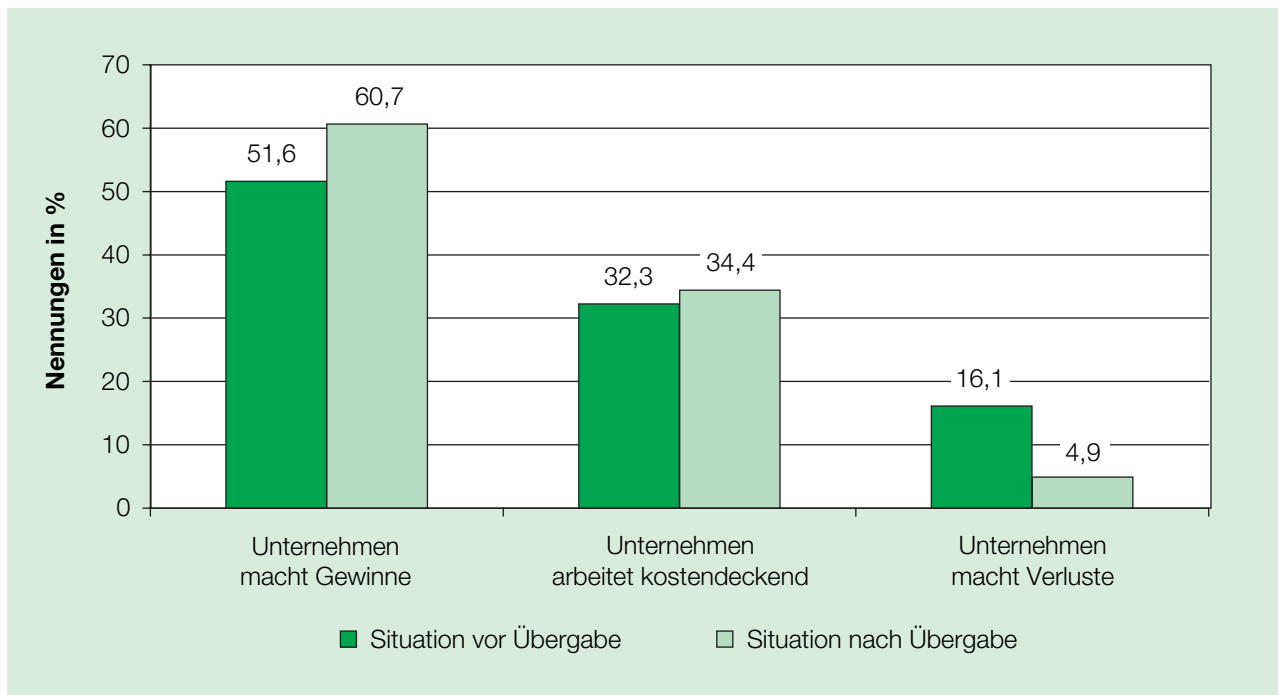
Es zeigt sich, dass die finanziellen Probleme von Unternehmen, die vor einer Übergabe stehen, als größtes Problem eingeschätzt werden. Auf den nachfolgenden

Abbildung 8: Von sächsischen Handwerksunternehmen vorgenommene wesentliche Änderungen im Unternehmen (Mehrfachnennungen zugelassen)



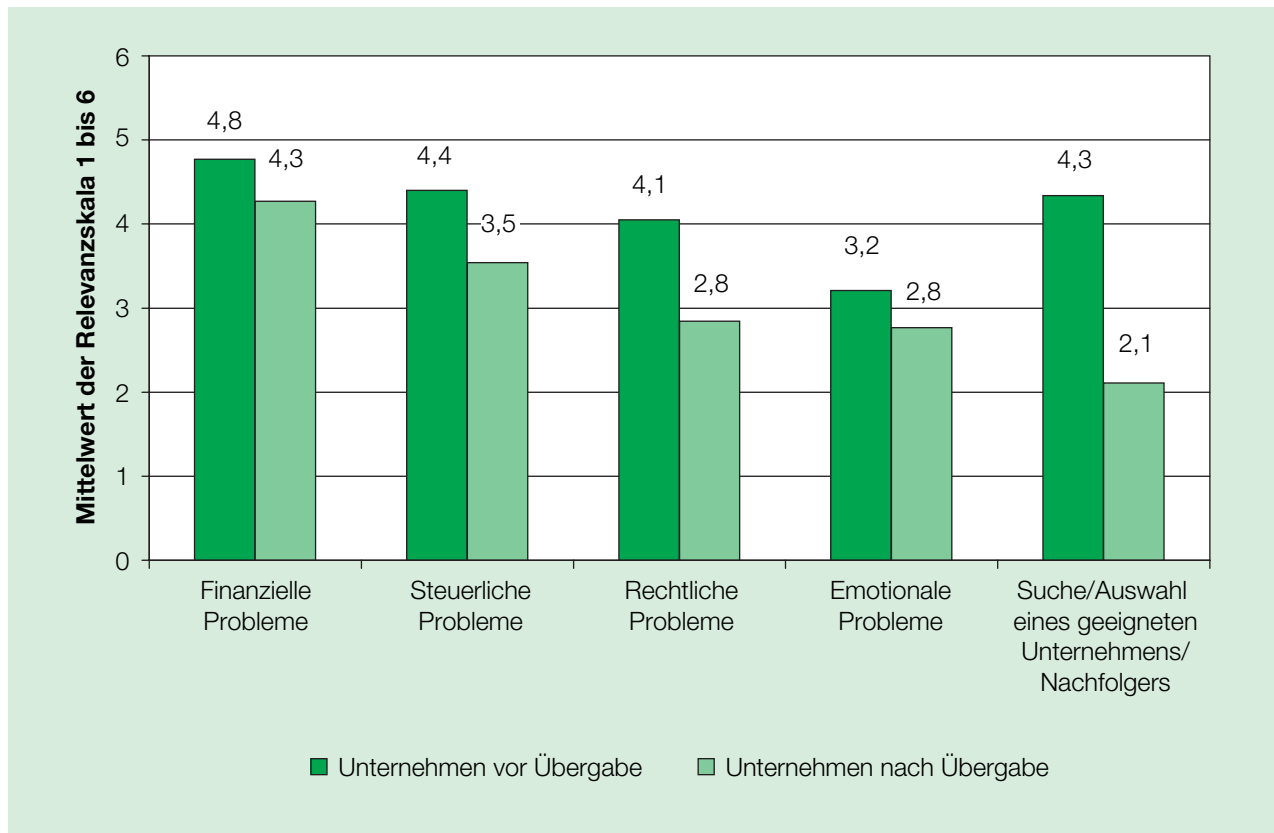
Quelle: Unternehmensbefragung II, ifo Institut 2006.

Abbildung 9: Die wirtschaftliche Situation der Handwerksunternehmen vor und nach der Unternehmensübergabe



Quelle: Unternehmensbefragung II, ifo Institut 2006.

Abbildung 10: Bewertung der Relevanz einzelner Problembereiche von Unternehmensnachfolgen bei Handwerksbetrieben im Vergleich



Quelle: Unternehmensbefragungen I & II, ifo Institut 2006.

Rängen finden sich „steuerliche Probleme“, „Suche und Auswahl geeigneter Nachfolger“, „rechtliche Probleme“ und „emotionale Probleme“. Eine ähnliche Rangfolge zeigt sich für die Bewertung seitens der Unternehmen, die aus Erfahrung sprechen. Sie schätzen die Probleme allerdings durchweg geringer ein. Deutliche Abweichungen zeigen sich auch in der Einschätzung des Problems der Suche und Auswahl eines geeigneten Nachfolgers. Die Unterschiede sind damit zu begründen, dass es sich bei der Unternehmensbefragung II (Unternehmen mit erfolgter Übertragung) um eine „Positivauswahl“ handelt, da diese Unternehmen den Nachfolgeprozess bereits erfolgreich bewältigt haben. Die diesbezüglichen Ergebnisse sollten also mit Vorsicht interpretiert werden.

Zusammenfassung

In den nächsten 15 Jahren steht in Sachsen bei einer Vielzahl von Unternehmen aus dem Handwerksbereich die Unternehmensnachfolge an. Rechtzeitig die richtigen Maßnahmen dafür zu treffen, ist für die Unternehmen zwingend erforderlich. Im Rahmen eines Unterneh-

mensübergabeprozesses gilt es, verschiedene Problembereiche in Augenschein zu nehmen. Die Unternehmensbefragungen ergaben, dass vor allem die Lösung der finanziellen Probleme einen entscheidenden Faktor für eine gelungene Übergabe darstellt. Doch ist immer die Mehrdimensionalität der Probleme einer Unternehmensübergabe zu beachten. Neben den finanziellen gilt es steuerliche, rechtliche, emotionale Probleme und Probleme im Zusammenhang mit dem Suchprozess nach einem geeigneten Nachfolger zu lösen. Oft werden die beteiligten Emotionen des Übergebers unterschätzt. Der potenzielle Nachfolgerkreis ist frühzeitig weit abzustecken. Die Unternehmensbefragungen ergaben, dass zu einem wesentlichen Anteil die Nachfolger nicht in der Eigentümerfamilie der Unternehmen gefunden wurden. Ist der Nachfolgeprozess vollzogen, so helfen Neuorganisation und Neuausrichtung des Unternehmens, um weiterhin der Wettbewerbssituation gewachsen zu sein. Vor allem die Realisierung von Kosteneinsparungspotenzialen, der Ausbau der Kunden- und Lieferantenbeziehungen oder auch Produktinnovationen und die Erschließung neuer Märkte mit Blick auf neue Zielgruppen halfen den Unternehmen die wirtschaftliche Situation nachhaltig zu verbessern.

Handwerksunternehmen in Sachsen sind deutlich zu gering auf sowohl planbare altersbedingte wie auch auf überraschend notwendig werdende Unternehmensnachfolgen vorbereitet. Nur rund 26 % der sächsischen Handwerksunternehmen haben sich auf absehbare Übergeben bereits vorbereitet, obwohl diese Unternehmen schon in den nächsten 15 Jahren einen Übergabeprozess absolvieren müssten. Immerhin rund 68 % der Unternehmen sind auf Notfälle vorbereitet, sei es durch die Einbindung von Familienmitgliedern in die Geschäftsabläufe, die Erteilung von Handlungsvollmachten oder geeignete Testamente/Erbverträge. Mit diesem Vorbereitungsgrad liegen die Handwerksunternehmen aber immer noch unter dem Durchschnitt im Vergleich zu anderen Wirtschaftszweigen.

Die Unternehmensbefragungen im Rahmen des Mittelstandsberichts 2005/2006 ergaben, dass etwa jeder siebte Handwerksbetrieb in den kommenden 15 Jahren stillgelegt werden soll. Hier wurden eine ungünstige wirtschaftliche Basis oder das Fehlen eines geeigneten Nachfolgers als Gründe genannt. Diese Zahlen lassen erkennen, wie dringend Informationsstandsverbesserungen zur Unternehmensnachfolge sind. Der Mittelstandsbericht 2005/2006 informiert über die Problematik allgemein, liefert Kennzahlen zur Situation in Sachsen und gibt umfassende Hinweise zu Beratungs- und staatlichen Fördermöglichkeiten sowie Übersichten zu Ansprechpartnern und Informationsmaterial².

Quellen

BERLEMANN, M., S. ENGELMANN, C. LESSMANN, H. SCHMALHOLZ, H. SPELSBERG, H. WEBER (2007): Unternehmensnachfolge im sächsischen Mittelstand, ifo Dresden berichtet 14 (01), S. 15–28.

FEHL, U. (1988): Optimale Unternehmensgröße versus Vielfalt von Unternehmensgrößen: Einige grundsätzliche Überlegungen zu einem alten Thema, in: KLAUS, J. und P. KLEMMER (Hrsg.), Wirtschaftliche Strukturprobleme und soziale Fragen – Analyse und Gestaltungsaufgaben. J. Heinz Müller zum 70. Geburtstag, Berlin, S. 343–353.

FREUND, W. (2004): Unternehmensnachfolgen in Deutschland – Neubearbeitung der Daten des IfM Bonn, in: Institut für Mittelstandsforschung Bonn (Hrsg.): Jahrbuch zur Mittelstandsforschung 1/2004, Wiesbaden, S. 57–88.

GRAVELLE, H. und R. REES (2004): Microeconomics, 3. Auflage, Printice Gall, Harlow u. a.

LESSMANN, C. (2005): Die Novelle der Handwerksordnung, Ich-AGs und die Folgen für das Bauhandwerk (Wettbewerbssituation im Bauhandwerk), ifo Dresden berichtet 12 (06), S. 28–30.

SÄCHSISCHES STAATSMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT UND ARBEIT (SMWA) (Hrsg.) (2006): Sächsischer Mittelstandsbericht 2005/2006, Dresden.

STATISTISCHES BUNDESAMT (Hrsg.) (2006): Beschäftigte und Umsatz der Betriebe im Baugewerbe, Fachserie 4 Reihe 5.1.

WOLTER, H. J. und E. HAUSER (2001): Die Bedeutung des Eigentümerunternehmens in Deutschland – Eine Auseinandersetzung mit der qualitativen und quantitativen Definition des Mittelstands, in: Institut für Mittelstandsforschung Bonn (Hrsg.): Jahrbuch zur Mittelstandsforschung 1/2001, Wiesbaden, S. 27–78.

¹ Für eine detaillierte Beschreibung der Datenbasis der Untersuchungen siehe BERLEMANN et al., (2007) bzw. SÄCHSISCHES STAATSMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT UND ARBEIT (2006).

² Der Sächsische Mittelstandsbericht 2005/2006 ist erhältlich unter www.unternehmensnachfolge.sachsen.de

Die Determinanten des Job-Turnover im regionalen Vergleich¹

Michaela Fuchs und Antje Weyh*

In den vergangenen zehn Jahren sank die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Ostdeutschland um durchschnittlich 2,1 % pro Jahr; in Westdeutschland blieb sie mit einem Minus von 0,1 % annähernd konstant. Hinter dieser Veränderung der Nettobeschäftigung verbergen sich ausgeprägte Bruttoströme, die sich aus dem Aufbau und dem Abbau von Beschäftigungsverhältnissen ergeben. So betreten etwa neu gegründete Betriebe den Markt und schaffen neue Arbeitsplätze, während unprofitable Betriebe schließen und so zum Verlust von Arbeitsplätzen beitragen. Bestehende Betriebe befinden sich ihrerseits in einem kontinuierlichen Anpassungsprozess in Reaktion auf den technischen Fortschritt, das Wachsen und Schrumpfen von Märkten und Veränderungen in ihrem Wettbewerbsumfeld. Unrentable Arbeitsplätze verschwinden im Zuge des damit einhergehenden Strukturwandels und werden durch neue, rentablere Arbeitsplätze ersetzt. Die so beschriebene Arbeitsnachfrageseite, also die betrieblichen Entscheidungen, Arbeitnehmer einzustellen oder zu entlassen, lässt sich mit dem Konzept der Entstehung und Vernichtung von Arbeitsplätzen, im Englischen „Job Turnover“ genannt, detailliert analysieren. Dieser Beitrag zeigt, wie sich der Strukturwandel in den neuen Bundesländern in der Höhe und Zusammensetzung des Job-Turnover widerspiegelt. Zu diesem Zweck erfolgt eine deskriptive Analyse des Stellenumschlags insgesamt, wie auch seiner einzelnen Komponenten für die neuen (NBL), die alten Bundesländer (ABL) und Sachsen. In der anschließenden Regressionsschätzung wird untersucht, welche Betriebs- und Umfeldcharakteristika einen Einfluss auf den Job-Turnover und dessen Komponenten ausüben.

Konzept des Job-Turnover

Das Konzept des Job-Turnover wurde von der OECD im Employment Outlook 1987 detailliert beschrieben [OECD (1987), S. 97–124] und hat seitdem häufig Verwendung gefunden.² Der Job-Turnover erfasst den „Umschlagsprozess“ von Arbeitsplätzen und dient als Maß für die Reallokation von Arbeitsplätzen zwischen Betrieben.³ Er wird aus mehreren Komponenten berechnet, die die Entstehung und Vernichtung von Arbeitsplätzen auf Betriebsebene beschreiben. Abbildung 1 veranschaulicht die Zusammenhänge zwischen diesen einzelnen Komponenten der Beschäftigungsentwicklung und den

zusammenfassenden Größen Job-Turnover und Veränderung der Nettobeschäftigung.

Die Nettobeschäftigungsentwicklung (J) wird von vier Prozessen, die auf der Ebene der einzelnen Betriebe ablaufen, determiniert. Die Schaffung neuer Arbeitsplätze zwischen den Zeitpunkten $t-1$ und t erfolgt entweder durch neu gegründete (A) oder bestehende, expandierende Betriebe (B). Schrumpfen die Betriebe (C) oder schließen sie gar (D), werden Arbeitsplätze abgebaut. Daneben existieren Betriebe, die über den betrachteten Zeitraum hinweg ihre Beschäftigung konstant gehalten haben; sie tragen naturgemäß weder zum Gewinn noch zum Verlust von Arbeitsplätzen bei. Die Entwicklung der Nettobeschäftigung (G+H) kann aus der Entwicklung von Marktein- und -austritten (A+D) und der Veränderung in bereits bestehenden Betrieben (B+C) berechnet werden. Alternativ kann die Nettobeschäftigungsentwicklung entweder definiert werden als die Differenz zwischen den Zu- und Abgängen von Beschäftigten oder aber als die Differenz zwischen der Zahl der Beschäftigten zu den Zeitpunkten $t-1$ und t . Addiert man separat die positiven (A+B) und die negativen (C+D) Veränderungen in der Zahl der Beschäftigten, so erhält man die Bruttobeschäftigungsgewinne (E) bzw. die Bruttobeschäftigungsverluste (F). Der Job-Turnover (K) in absoluten Werten schließlich wird berechnet als Summe der Bruttobeschäftigungsgewinne und -verluste (E+F).

Datenbasis

Die für die Analyse verwendeten Daten stammen aus der Betriebsdatei der Beschäftigtenstatistik des INSTITUTS FÜR ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG (IAB).⁴ Die Erhebungseinheit der Beschäftigtenstatistik sind alle sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse. Geringfügig Beschäftigte, Selbstständige, Beamte und mithelfende Familienangehörige u. a. sind nicht erfasst. Um den Erfassungsgrad zu quantifizieren, bietet Tabelle 1 eine Gegenüberstellung der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit der Zahl der Erwerbstätigen. Generell hat der Erfassungsgrad in den letzten

* Michaela Fuchs ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der ifo Niederlassung Dresden. Antje Weyh ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im IAB regional Sachsen (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) in der Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit.

Box 1: Von den absoluten Größen des Job-Turnover zu Raten

Die in Abbildung 1 enthaltenen Absolutwerte können auch als Raten ausgedrückt werden, indem die absoluten Veränderungen der Zahl der Beschäftigten zwischen den Zeitpunkten $t-1$ und t durch die durchschnittliche Beschäftigung in $t-1$ und t dividiert werden.⁵

Die **Gründungsrate** zeigt an, um wieviel Prozent die Beschäftigung im betrachteten Zeitraum aufgrund von neu errichteten Betrieben steigt.

Die **Expansionsrate** misst den entsprechenden Beschäftigungsgewinn in bestehenden Betrieben.

Die **Schrumpfrate** spiegelt den Beschäftigungsverlust in bestehenden Betrieben wider.

Die **Schließungsrate** gibt an, um wieviel Prozent die Beschäftigung aufgrund von Betriebsschließungen sinkt.

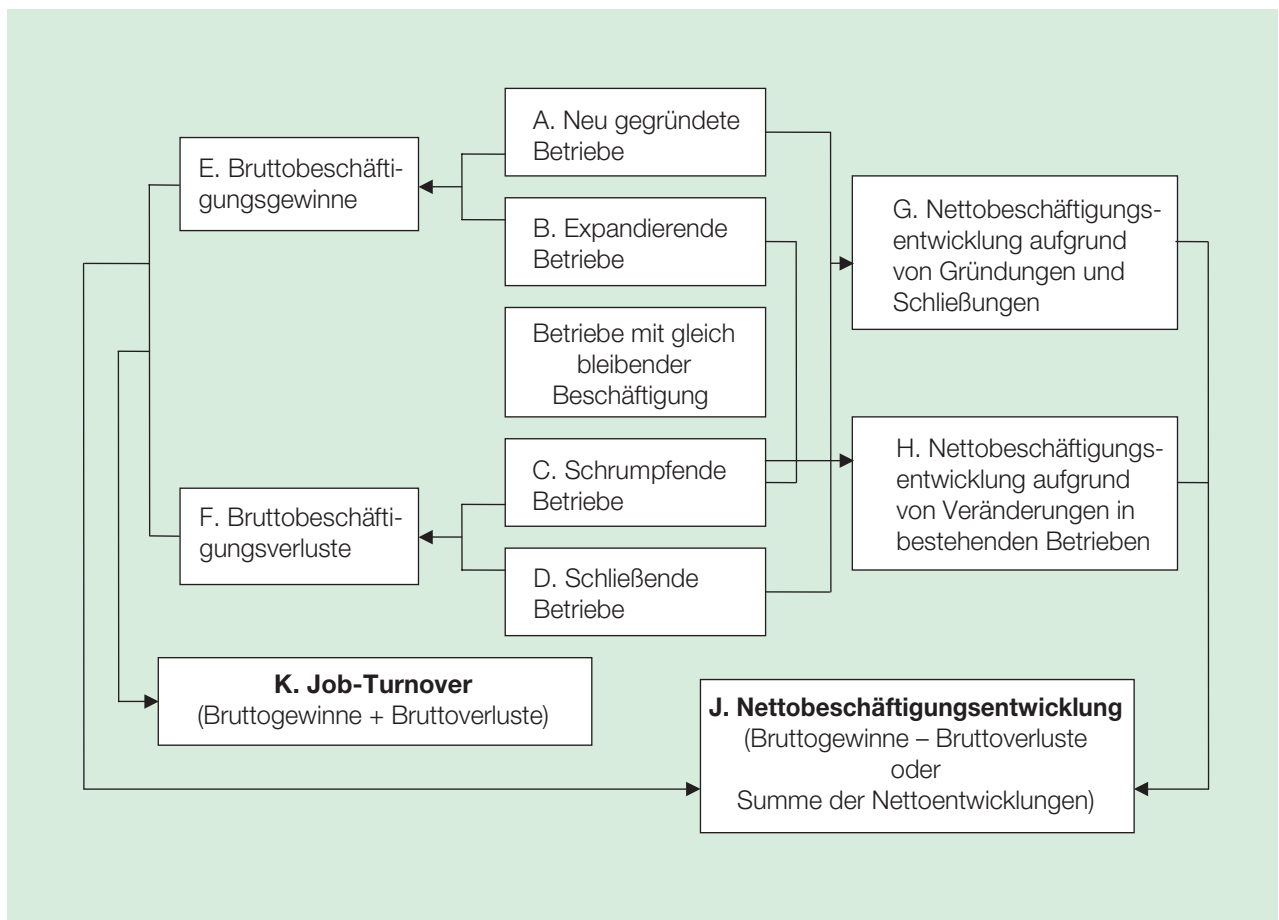
Die **Job-Turnoverrate** errechnet sich aus der Summe der vier Raten dividiert durch zwei.

Jahren kontinuierlich abgenommen. Während 1999 in Deutschland noch durchschnittlich 71,6 % erfasst wurden, ging dieser Wert bis 2004 um mehr als drei Prozentpunkte zurück. Dies dürfte u. a. auf die zunehmende Ausweitung der geringfügigen Beschäftigung zurückzuführen sein.

Über eine in der Beschäftigtenstatistik enthaltene Betriebsnummer besteht die Möglichkeit, die Angaben in eine Betriebsdatei zu überführen. Auf dieser Grundlage lassen sich dann die einzelnen Betriebe im Zeitverlauf verfolgen. Unter einem Betrieb wird in der Betriebsdatei die örtliche Einheit im Sinne einer Niederlassung bzw. Arbeitsstätte verstanden, in der mindestens ein sozialversicherungspflichtig Beschäftigter tätig ist. Ein Unternehmen kann aus mehreren, auch räumlich voneinander getrennten Betrieben bestehen.

Nicht alle neu in der Betriebsdatei der Beschäftigtenstatistik erscheinenden Betriebsnummern zeigen allerdings die Entstehung eines neuen Betriebes an. Es lassen sich originäre Gründungen, d. h. die Gründung eines vorher nicht als Einheit bestehenden Betriebes, nicht unmittelbar von Um- und Ausgründungen unterscheiden.

Abbildung 1: Die Komponenten der Beschäftigungsentwicklung



Quelle: Darstellung der Autoren, beruhend auf OECD (1987), S. 98.

Tabelle 1: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und ihr Anteil an den Erwerbstätigen

		1999	2000	2001	2002	2003	2004
ABL	SV-Beschäftigte (in 1.000)	21.646	22.098	22.267	22.183	21.730	21.412
	Erwerbstätige (in 1.000)	30.913	31.661	31.934	31.832	31.545	31.673
	Anteil in %	70,0	69,8	69,7	69,7	68,9	67,6
NBL	SV-Beschäftigte (in 1.000)	5.869	5.728	5.550	5.389	5.224	5.112
	Erwerbstätige (in 1.000)	7.511	7.483	7.381	7.264	7.179	7.202
	Anteil in %	77,7	76,5	75,2	74,2	72,8	71,0
Sachsen	SV-Beschäftigte (in 1.000)	1.559	1.527	1.477	1.421	1.395	1.369
	Erwerbstätige (in 1.000)	1.982	1.972	1.940	1.916	1.910	1.916
	Anteil in %	78,6	77,4	76,1	74,2	73,1	71,5

Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitskreis Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder; Berechnungen der Autoren.

Eine Annäherung an originäre Gründungen besteht darin, eine neu erscheinende Betriebsnummer nur dann als Gründung anzusehen, wenn unter dieser Nummer zu drei vorangegangenen Stichtagen keine Beschäftigten gemeldet wurden. Damit sollen Betriebe mit so genannter „perforierter“ Beschäftigung ausgegrenzt werden.⁶

Analog zu Gründungen kann man dann von einer Stilllegung ausgehen, wenn unter einer bestimmten Betriebsnummer keine Beschäftigten mehr gemeldet sind. Dabei treten im Wesentlichen die gleichen Identifikationsprobleme wie bei den Gründungen auf. In analoger Weise werden solche Betriebsnummern als Stilllegungen gewertet, die in drei aufeinander folgenden Jahren (Stichtagen) nicht mehr im Datenmaterial enthalten sind.

Der Betrachtungszeitraum für den größten Teil unserer Analyse ist durch die Verfügbarkeit der Daten nach Wirtschaftszweigen und durch die Besonderheiten bei der Abbildung von Schließungen mit der Betriebsdatei der Beschäftigtenstatistik begrenzt. Da die Beschäftigtendaten erst seit 1998 nach der dieser Untersuchung zugrunde liegenden Systematik der Wirtschaftszweige [Ausgabe 1993 (WZ93)] erfasst werden und die Bestimmung des Wirtschaftszweiges einer Schließung über das Vorjahr erfolgen muss, kann der Analysezeitraum erst 1999 beginnen. Der aktuelle Rand der Betriebsdatei ist der 30.06.2006. Allerdings können die Daten nicht bis zu diesem Zeitpunkt genutzt werden, da innerhalb der

Betriebsdatei die Berücksichtigung der perforierten Beschäftigungsverläufe dazu führt, dass Betriebe definitiv nur dann als Schließung identifiziert werden, wenn eine solche Meldelücke mindestens drei Jahre lang ist. Demzufolge endet der Beobachtungszeitraum in 2004. Für die vorliegende Analyse wurden die Betriebsdaten auf die Ebene der Bundesländer und Wirtschaftszweige der WZ93 aggregiert, um Vergleiche zwischen Regionen und Branchen durchführen zu können. Aus der Analyse werden die Land- und Forstwirtschaft, Fischerei und der öffentliche Sektor ausgeschlossen. Die Betrachtung erfolgt somit für das produzierende Gewerbe (Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, verarbeitendes Gewerbe, Energie- und Wasserversorgung und Baugewerbe) sowie für Dienstleistungen (Handel, Gastgewerbe, Verkehr und Nachrichtenübermittlung, Kredit- und Versicherungsgewerbe, Unternehmensdienstleistungen sowie sonstige öffentliche und private Dienstleistungen).

Schaffung und Vernichtung von Arbeitsplätzen im Vergleich

Der Job-Turnover schwankt zwischen durchschnittlich 25 % der gesamten Beschäftigung in den OECD-Ländern, 29 % in Lateinamerika und 30 % in den Transformationsländern. Die Nettobeschäftigung unterliegt dabei in den OECD- und lateinamerikanischen Ländern nur

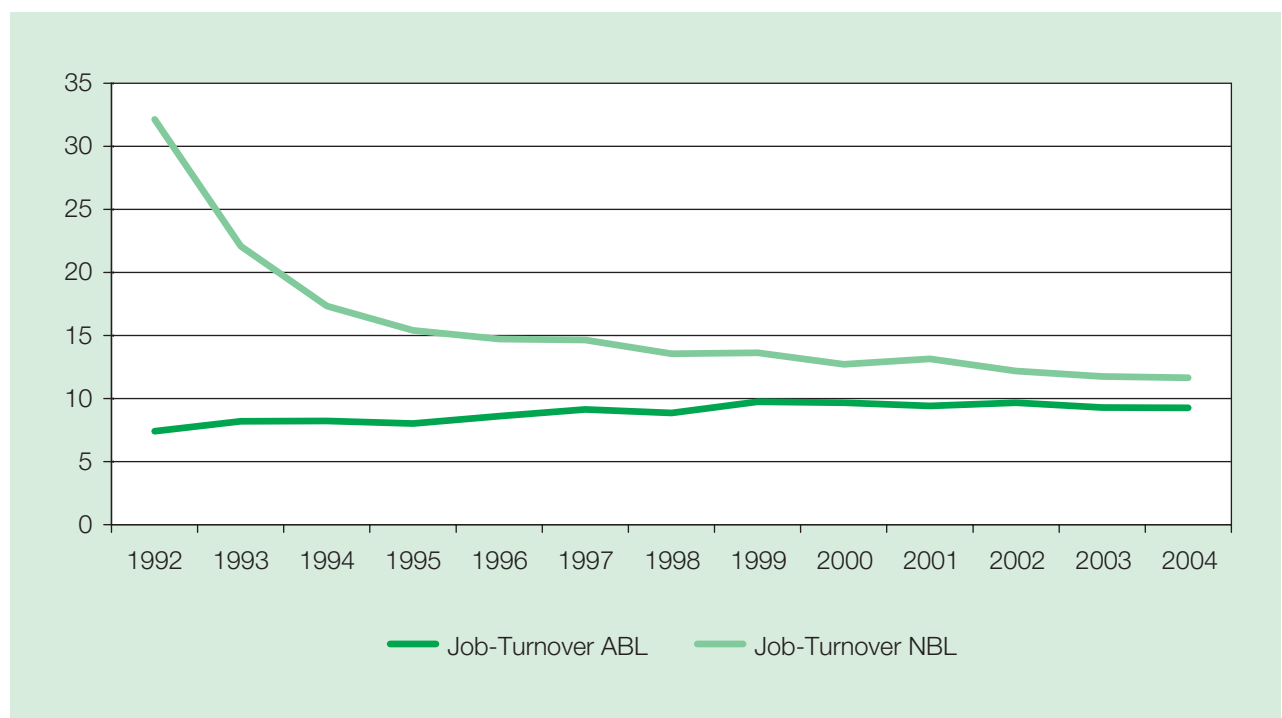
geringfügigen Veränderungen, während die Transformationsstaaten nach den substanziellen Verlusten zu Beginn der neunziger Jahre einen bedeutsamen Aufbau der Nettobeschäftigung aufweisen [HALTWANGER et al. (2006), S. 9–10]. Eine hohe Arbeitsplatzreallokation wird dabei als Ausdruck hoher Anpassungsfähigkeit eines Raumes bzw. eines Wirtschaftsbereiches interpretiert [vgl. OECD (1994)]. Es ist anzunehmen, dass eine hohe Flexibilität den Umstrukturierungsprozess innerhalb einer Region oder Branche fördert, was sich im Endeffekt positiv auf die Nettobeschäftigungsentwicklung auswirken sollte.

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 [FAGGIO and 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 neunziger Jahre zu sehr hohen Schrumpfungsraten in den bestehenden Betrieben führte.⁷ Dieser Prozess übte einen dominierenden Einfluss auf die Höhe der Netto- wie auch der Bruttoentwicklung der Arbeitsplätze aus [BRIXY (1999), S. 53–54]. Gleichzeitig stellte sich in den Anfangsjahren die Situation für Gründungen in den neu-

en Bundesländern relativ günstig dar: Der noch geringe Betriebsbesatz sowie die Bereitstellung einer umfangreichen staatlichen Förderung unterstützten den Aufbau neuer Betriebe. Wie die Gründungsintensität, das Überleben und Beschäftigtenwachstum zeigen, waren diese Gründungen zudem außerordentlich erfolgreich [LEHMANN (1994), BRIXY und GROTZ (2004) sowie OTTO (2005), S. 27].⁸ Durch sie ist in Ostdeutschland fast ausschließlich der Aufbau neuer Arbeitsplätze in der ersten Hälfte der neunziger 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 der Stellenumschlag erreichte im Jahr 1992 aufgrund der massiven wirtschaftlichen Umwälzungen einen Wert von 32,1 % (vgl. Abb. 2).⁹ Vereinfachend lässt sich sagen, dass innerhalb nur eines Jahres rund ein Drittel aller Arbeitsplätze erneuert wurde.

Wie Abbildung 2 weiter zeigt, hat die Arbeitsplatzdynamik in den neuen Bundesländern in den letzten Jahren im Zuge der Konsolidierung der Betriebslandschaft abgenommen und konvergiert gegen die Höhe des westdeutschen Stellenumschlags. Betrachtet man jedoch die einzelnen Komponenten des Job-Turnover, so wird ersichtlich, dass durchaus noch Unterschiede zwischen den neuen und den alten Bundesländern bestehen (vgl. Tab. 2).

Abbildung 2: Job-Turnover in Ost- und Westdeutschland



Quellen: Betriebsdatei der Beschäftigtenstatistik des IAB, Berechnungen der Autoren.

**Tabelle 2: Komponenten der Arbeitsplatzdynamik im regionalen Vergleich
(Durchschnitt der Jahre 1999–2004, Angaben in %)**

	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer	Sachsen
Bruttobeschäftigungsgewinne	10,16	12,79	11,97
Gründungsrate	3,58	4,97	4,42
Expansionsrate	6,58	7,82	7,55
Bruttobeschäftigungsverluste	10,33	15,45	14,84
Schrumpfrate	8,04	11,15	10,7
Schließungsrate	2,29	4,30	4,14
Nettoeffekt	-0,17	-2,66	-2,87
Job-Turnoverrate	10,25	14,12	13,41

Quellen: Betriebsdatei der Beschäftigtenstatistik des IAB, Berechnungen der Autoren.

Diese Unterschiede äußern sich nicht nur in einem höheren Niveau des Job-Turnover für die neuen Bundesländer, sondern auch in dessen Zusammensetzung aus Gewinnen und Verlusten. Die Differenzen zwischen Sachsen und dem ostdeutschen Durchschnitt sind nur gering ausgeprägt. Die im Vergleich zu Westdeutschland leicht höheren Bruttobeschäftigungsgewinne in Ostdeutschland in Höhe von 12,79 % werden durch die ungleich höheren Bruttobeschäftigungsverluste (15,45 %) überlagert. Verantwortlich dafür ist vor allem die hohe Schrumpfrate von 11,15 %. Der gesamte Rückgang der Nettobeschäftigung um 2,66 % belegt, dass in den neuen Bundesländern dem relativ großen Ausmaß der Vernichtung von Arbeitsplätzen kein ausreichender Aufbau gegenübersteht. Zwar schaffen die ostdeutschen Betriebe im größeren Umfang neue Arbeitsplätze als ihre westdeutschen Gegenstücke (12,79 % gegenüber 10,16 %), dies reicht aber nicht aus, um die vernichteten Arbeitsplätze zu kompensieren.

Neu gegründete Betriebe spielen für die Bereitstellung von Arbeitsplätzen in den neuen Bundesländern immer noch eine etwas größere Rolle als im früheren Bundesgebiet. Die Ursachen hierfür sind jedoch andere als für den oben beschriebenen Gründungsboom Anfang der neunziger Jahre. Die direkt nach der Vereinigung günstigen Bedingungen für Gründungen existierten bereits Mitte der neunziger Jahre nicht mehr. Heute liegen die Ursachen für die höheren Gründungsraten viel eher in der schlechteren Arbeitsmarktsituation, die Gründungen aus der Not heraus fördert [vgl. STERNBERG et al. (2006), S. 17].

Insgesamt bleiben seit Mitte der neunziger Jahre sowohl die Überlebenschancen als auch das Wachstum der überlebenden Betriebe deutlich hinter dem westdeutschen Niveau zurück [vgl. dazu BRIXY und GROTZ (2004)].

Branchenspezifischer Job-Turnover im Vergleich

Die gesamtwirtschaftliche Betrachtung der Schaffung und Vernichtung von Arbeitsplätzen verdeckt eine beträchtliche Variation zwischen den einzelnen Branchen. Resultate des Strukturwandels hin zu wettbewerbsfähigen Branchen, in denen neue Arbeitsplätze entstehen, lassen sich bereits in der branchenspezifischen Entwicklung der Nettobeschäftigung erkennen. Allerdings findet auch innerhalb derjenigen Branchen, die negativ vom Strukturwandel betroffen sind und daher eine rückläufige Nettobeschäftigung aufweisen, eine erhebliche Umschichtung von Arbeitsplätzen statt. Es sollten daher sowohl die externe als auch die interne Reallokation der Beschäftigung, d. h. die Umverteilung zwischen den Betrieben innerhalb einer Branche, untersucht werden. Die brancheninterne Reallokation von Arbeitsplätzen kann dabei mit Hilfe der vier Einzelkomponenten der Arbeitsplatzdynamik erfasst werden.

Die branchenspezifische Betrachtung erfolgt für insgesamt 47 Wirtschaftszweige-2-Steller der WZ 93. Da eine Darstellung aller Branchen jedoch zu umfangreich wäre, wird die nachfolgende Analyse nur für die 15 Branchen

mit den höchsten Anteilen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Bundesgebiet durchgeführt. Die entsprechenden Branchen sind zusammen mit ihren Beschäftigungsanteilen in den alten und neuen Bundesländern sowie in Sachsen in Tabelle 3 aufgelistet.

Die neuen Bundesländer und auch Sachsen weisen in der Besetzung der Branchen einige Besonderheiten gegenüber dem alten Bundesgebiet auf. So besitzt das Baugewerbe immer noch eine große Bedeutung als Arbeitgeber in Ostdeutschland, während in den alten Bundesländern der höchste Beschäftigungsanteil in der Branche Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen vorzufinden ist. Vergleichsweise geringere Beschäftigungsanteile weisen Handelsvermittlung und Großhandel sowie das Kreditgewerbe auf. Auch in der chemischen Industrie, im Maschinenbau und bei der Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen sind prozentual gesehen weniger Personen beschäftigt. Die beiden letzteren Branchen besitzen in Sachsen zwar

nicht das gleiche Gewicht wie in den westdeutschen, aber doch wesentlich mehr als in den übrigen ostdeutschen Bundesländern.

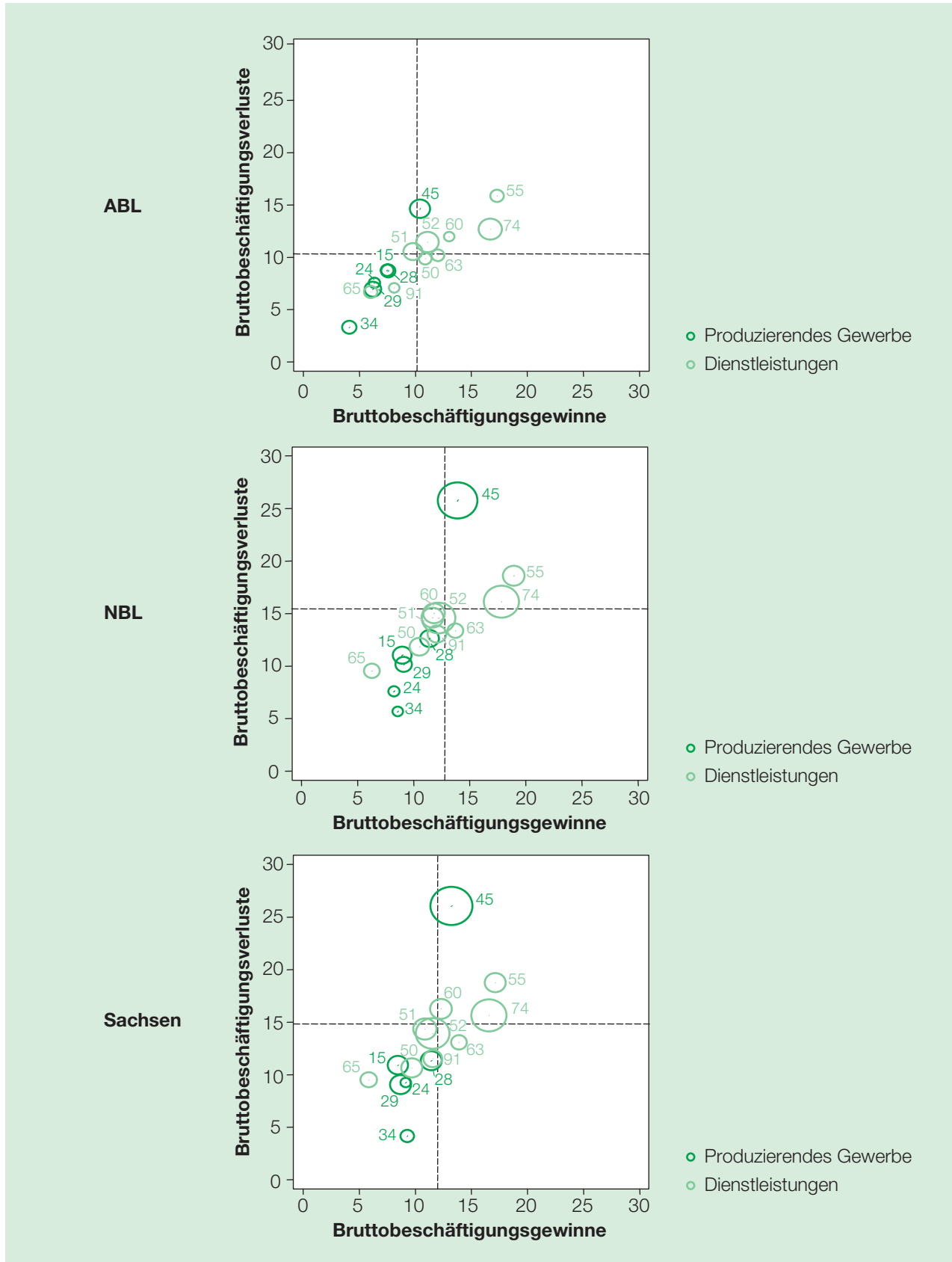
Noch deutlicher werden die regionalen Unterschiede, wenn man die Beschäftigungsgewinne und -verluste der einzelnen Branchen gegeneinander abträgt. Abbildung 3 zeigt das Ergebnis für jede der 15 Branchen, die je nach Zugehörigkeit zum produzierenden Gewerbe oder zu den Dienstleistungen dunkel- oder hellgrün markiert sind. Zur besseren Interpretation wurden zusätzlich die durchschnittlichen Werte der Gewinne und Verluste über alle berücksichtigten Branchen, wie sie in Tabelle 2 ausgewiesen sind, als waagrechte und senkrechte Linien in die Diagramme eingezeichnet. Die Größe eines Kreises repräsentiert den Beschäftigungsanteil der jeweiligen Branche. Diejenigen Branchen, die eine hohe interne Reallokation der Beschäftigung und daher einen hohen Stellenumschlag aufweisen, liegen in der oberen rechten Ecke. Der Strukturwandel, der zwischen den Branchen

Tabelle 3: Beschäftigungsanteile der 15 größten Branchen im regionalen Vergleich (Angaben in %)

WZ-Nr.	Wirtschaftszweig	ABL	NBL	Sachsen
15	Ernährungsgewerbe	2,61	2,38	2,6
24	Chemische Industrie	1,96	0,83	0,66
28	Herstellung von Metallereugnissen	2,97	2,33	2,79
29	Maschinenbau	4,32	1,79	2,63
34	Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	3,04	0,70	1,16
45	Baugewerbe	6,45	10,43	11,08
50	Kraftfahrzeughandel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen; Tankstellen	2,41	2,50	2,73
51	Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	5,44	3,21	3,29
52	Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen und ohne Tankstellen)	7,74	7,45	7,10
55	Gastgewerbe	2,72	3,14	2,80
60	Landverkehr; Transport in Rohrfernleitungen	1,68	3,06	3,02
63	Hilfs- und Nebentätigkeiten für den Verkehr, Verkehrsvermittlung	2,43	1,69	1,48
65	Kreditgewerbe	2,93	1,65	1,73
74	Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	8,16	8,18	7,83
91	Interessenvertretungen sowie kirchliche und sonstige religiöse Vereinigungen (ohne Sozialwesen und Sport)	1,62	2,26	2,22
Summe der Anteile		53,12	51,61	56,48

Quellen: Betriebsdatei der Beschäftigtenstatistik des IAB, Berechnungen der Autoren.

Abbildung 3: Die Schaffung und Vernichtung von Arbeitsplätzen in ausgewählten Branchen (Durchschnitt der Jahre 1999–2004, Angaben in %)



Quellen: Betriebsdatei der Beschäftigtenstatistik des IAB, Berechnungen der Autoren.

stattfindet, lässt sich hingegen an über- bzw. unterdurchschnittlichen Beschäftigungsgewinnen und -verlusten ablesen.

Das Baugewerbe (45) weist in Sachsen und den neuen Bundesländern sowohl die größten Bruttobeschäftigungsverluste als auch den höchsten Stellenumschlag auf. Es unterliegt also in ganz besonderem Maße dem Strukturwandel zwischen den Branchen. Gleichzeitig sind im Baugewerbe aber sogar leicht überdurchschnittliche Bruttobeschäftigungsgewinne zu verzeichnen, was auf eine ausgeprägte Dynamik zwischen den Betrieben innerhalb dieser Branche hindeutet. Deutlich überdurchschnittliche Beschäftigungsgewinne sind bei den unternehmensorientierten Dienstleistungen (74) zu erkennen, die vom Strukturwandel profitieren. Das Gastgewerbe (55) weist zwar ebenfalls vergleichsweise hohe Bruttobeschäftigungsgewinne aus, aber gleichzeitig auch höhere Verluste als die unternehmensorientierten Dienstleistungen. Dementsprechend höher ist die Job-Turnoverrate (18,7% gegenüber 17,0%). Einen Gegensatz zu diesen Branchen stellt die Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen (34) dar. Hier findet eine vergleichsweise geringe Umverteilung der Beschäftigung zwischen den Betrieben statt, die dieser Branche angehören; gleichzeitig überwiegt die Schaffung von Arbeitsplätzen.

Wie schon der insgesamt geringere Stellenumschlag in den alten Bundesländern vermuten lässt, ist auch in den einzelnen Branchen der Job-Turnover weniger stark ausgeprägt. Weder die Gewinne noch die Verluste von Arbeitsplätzen innerhalb der Branchen erreichen das Ausmaß Ostdeutschlands. Allerdings greift auch hier der interne Strukturwandel, wie das branchenspezifische Verhältnis zwischen Bruttobeschäftigungsgewinnen und -verlusten zeigt. So werden auch in Westdeutschland im Baugewerbe überdurchschnittlich Arbeitsplätze abgebaut, während in den unternehmensorientierten Dienstleistungen die Beschäftigungsgewinne überwiegen. Eine Übereinstimmung zwischen den beiden Regionen ergibt sich auch darin, dass der Job-Turnover in den Dienstleistungsbranchen im Allgemeinen höher ausfällt als im verarbeitenden Gewerbe.

Die Diagramme in Abbildung 3 zeigen für alle drei Regionen einen positiven Zusammenhang zwischen den Bruttobeschäftigungsgewinnen und -verlusten. Branchen, in denen viele Arbeitsplätze geschaffen werden, verlieren demnach auch viele Arbeitsplätze. Dies gilt sowohl für insgesamt schrumpfende als auch für wachsende Branchen. In Korrelationsanalysen ist erkennbar, dass dieser Zusammenhang nicht nur für die 15 hier dargestellten Branchen, sondern allgemein für alle in der Analyse berücksichtigten Wirtschaftszweige gilt. Der Korrelationskoeffizient zwischen Bruttobeschäftigungsgewinnen

und -verlusten für die alten Bundesländer liegt mit 0,74 etwas höher als der für Ostdeutschland mit 0,68, was auf die Sonderrolle des Baugewerbes zurückzuführen ist.

Determinanten des Job-Turnover

Die meisten Studien, die sich mit Job-Turnover beschäftigen, beschränken sich auf deskriptive Ausführungen. Analysen, die mittels multivariater Verfahren mehrere mögliche Determinanten des Job-Turnover und seiner Komponenten gleichzeitig auf ihren Einfluss hin quantifizieren, sind hingegen selten. Zu nennen sind hier die Untersuchungen von DAVIS und HALTIWANGER (1999), CONTINI et al. (1996) sowie STIGLBAUER et al. (2003), wobei nur in der letztgenannten Studie das konzeptionelle Vorgehen und die Ergebnisse ausführlicher diskutiert werden. CONTINI et al. (1996) führen Varianzanalysen durch, um Gründungen, Schließungen, Expansionen und Schrumpfungen zu erklären. Sie zeigen, dass mit zunehmender Betriebsgröße der Job-Turnover abnimmt und dass große sektorale und regionale Unterschiede existieren. STIGLBAUER et al. (2003) regressieren strukturelle Merkmale des Betriebes auf einzelne Bestandteile des Job-Turnover in Österreich für den Zeitraum von 1983–1998. Sie argumentieren, dass die Betriebsgröße und das Alter der Betriebe wesentliche Bestimmungsfaktoren darstellen, wogegen die Branchenzugehörigkeit der Betriebe sowie regionale Unterschiede eher von untergeordneter Bedeutung sind.

Ähnlich wie STIGLBAUER et al. (2003) analysieren wir die Determinanten der betrieblichen Beschäftigungsdynamik. Um die Analysen durchzuführen, werden die Daten nach neuen und alten Bundesländern, nach den 9 siedlungsstrukturellen Kreistypen, nach 47 Branchen sowie nach 9 Betriebsaltersgruppen und 6 Betriebsgrößenklassen für 6 Jahre zusammengefasst, sodass der Datensatz theoretisch 274.104 Beobachtungen beinhaltet. Da allerdings bei dieser feinen Untergliederung viele Zellen unbesetzt sind, bleiben 85.822 bzw. 85.889 Beobachtungen übrig. Die abhängigen Variablen sind die Bruttobeschäftigungsgewinne, Bruttobeschäftigungsverluste und der Job-Turnover als zusammenfassendes Maß der betrieblichen Beschäftigungsdynamik. Die erklärenden Variablen setzen sich aus Dummyvariablen zusammen, die für jede der genannten Zellencharakteristika (Kreistypen, Betriebsgröße, Alter, usw.) gebildet werden. Für jede Kategorie wird dann eine Basis gewählt (bei der Betriebsgröße sind das z. B. Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten), die als Vergleichsmaßstab für die übrigen Merkmale innerhalb der betreffenden Kategorie dient.

Tabelle 4 zeigt die Ergebnisse der mit der durchschnittlichen Beschäftigung gewichteten Regressionen, wobei innerhalb des Branchenblocks nur die 15 beschäftigungsstärksten Branchen dargestellt sind. Die geschätzten Werte der Koeffizienten sind hierbei als prozentuale Abweichungen von der jeweiligen Basis zu interpretieren. Es stellt sich heraus, dass die Betriebsgröße und das Alter der Betriebe eine zentrale Rolle für das Ausmaß der Entstehung und Vernichtung von Arbeitsplätzen spielen, wie es auch STIGLBAUER et al. (2003) für Österreich aufgezeigt haben. Für Deutschland besitzt des Weiteren der Ost-West-Dummy einen signifikanten Erklärungsgehalt.

Sowohl Bruttobeschäftigungsgewinne als auch Bruttobeschäftigungsverluste und damit einhergehend der Job-Turnover nehmen mit zunehmender Größe der Betriebe ab. Nur die Größenklasse weniger als 5 Beschäftigte weist bei den Beschäftigungsgewinnen einen niedrigeren Koeffizienten als die nächst größere Klasse auf. Betriebe mit fünf bis neun Beschäftigten zeigen gegenüber der Vergleichsbasis – den Betrieben mit mehr als 1.000 Beschäftigten – einen um 4,2 Prozentpunkte höheren Gewinn und einen um 14,4 Prozentpunkte höheren Verlust von Arbeitsplätzen. Demgegenüber haben Betriebe mit mehr als 500 Mitarbeitern eine um 33 Prozentpunkte niedrigere Verlustrate als Betriebe mit weniger als fünf Beschäftigten.¹⁰ Wie HALTIWANGER et al. (2006) in ihrer deskriptiven Analyse zeigen, stellen diese großen Unterschiede in der betrieblichen Beschäftigungsdynamik nach Betriebsgrößenklassen ein Phänomen dar, das in vielen Ländern auftritt. STIGLBAUER et al. (2003) führen hierfür unterschiedliche Gründe auf, die auch auf Deutschland übertragbar sind: Zum einen haben größere Firmen eine breitere Produktpalette und viele Absatzgebiete, was sie gegen sektorale Schocks besser absichert. Zum anderen können sie zwischen Abteilungen umschichten, sodass sich die gesamtbetriebliche Beschäftigung nicht ändert.

Das Alter eines Betriebes übt ebenso einen großen Einfluss auf die Entstehung und Vernichtung von Arbeitsplätzen aus. Mit zunehmendem Betriebsalter sinken sowohl die Beschäftigungsgewinne als auch die -verluste. Betriebe, die zwischen vier und fünf Jahre alt sind, haben eine 18 Prozentpunkte niedrigere Beschäftigungsgewinnrate als einjährige Betriebe. Auch dieses Muster kommt in deskriptiven Analysen für andere Länder zum Vorschein, und zwar unabhängig von der Branche oder Region. Wie DAVIS et al. (1996) anmerken, scheint hier ein systematischer Mechanismus zu greifen, der einen stabilen positiven Zusammenhang zwischen der Stabilität der Arbeitsplätze und dem Betriebsalter generiert.¹¹

Die Signifikanz des Ost-West-Dummys für Beschäftigungsverluste und den Job-Turnover unterstreicht die

in Tabelle 2 dargestellten regionalen Unterschiede. Die Vernichtung von Arbeitsplätzen ist in den neuen Bundesländern größtenteils um drei Prozentpunkte höher als in den alten Bundesländern.

Der Einfluss der Branchenzugehörigkeit ist sehr uneinheitlich und teilweise nicht signifikant. Die vergleichsweise beste sektorale Entwicklung im Hinblick auf Beschäftigungsgewinne ist für die Hilfs- bzw. Nebentätigkeiten für den Verkehr, Verkehrsvermittlung (63) festzustellen, die schlechteste für das Baugewerbe (45). Bei Beschäftigungsverlusten bietet sich das fast umgekehrte Bild: die höchsten Beschäftigungsverluste weist das Baugewerbe (45) auf, die niedrigsten die Branche Kraftfahrzeughandel u. a. (50). Diese uneinheitlichen Ergebnisse des Brancheneinflusses lassen darauf schließen, dass die betriebliche Beschäftigungsdynamik hauptsächlich von betrieblichen Charakteristika, wie sie in der Betriebsgröße und dem Alter zum Ausdruck kommen, gesteuert wird [vgl. dazu auch DAVIS und HALTIWANGER (1999), S. 2.725].

Die siedlungsstrukturellen Kreistypen besitzen als Bestimmungsfaktoren für die betriebliche Beschäftigungsdynamik eine insgesamt eher untergeordnete Bedeutung. Die Ergebnisse für die Bruttobeschäftigungsgewinne sind in den meisten Fällen nicht signifikant. Dies bedeutet, dass die Entstehung von Arbeitsplätzen von den durch diese Variablen erfassten umfeldspezifischen Bedingungen nicht beeinflusst wird. Demgegenüber sind sie relevant für die Vernichtung von Arbeitsplätzen und für den Job-Turnover, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß. Allerdings zeichnet sich kein Muster dahingehend ab, dass ein bestimmter Kreis- oder Raumtyp einen besonders starken Einfluss ausübt. So ist gegenüber den Kernstädten in Agglomerationsräumen der Stellenumschlag in den ländlichen Kreisen in Agglomerationsräumen 3,5-mal und in ländlichen Kreisen in verstädterten Räumen 4,1-mal höher.

Insgesamt zeigen die stark variierenden R-Quadrate, dass Bruttobeschäftigungsgewinne durch betriebliche Merkmale besser erklärt werden als die Bruttobeschäftigungsverluste und der Stellenumschlag. Die Varianz im Job-Turnover bzw. in den Verlusten wird nur zu gut 12 % bzw. knapp 40 % durch die gezeigten exogenen Variablen erklärt. Dies deutet darauf hin, dass umfeldspezifische erklärende Faktoren existieren, die über die bisherigen Variablen in der Regression nicht erfasst sind.

Zusammenfassung

Hinter den deutlich wahrgenommenen Nettobeschäftigungsverlusten in den neuen Bundesländern verbergen sich ausgeprägte Bruttoströme von Beschäftigungs-

Tabelle 4: Ergebnisse der gewichteten Regressionen (1999–2004)

	Abhängige Variablen		
	Bruttobeschäftigungsgewinne	Bruttobeschäftigungsverluste	Job-Turnover
Betriebsgröße (Basis: ab 1.000 Beschäftigte)			
weniger als 5 Beschäftigte	0,7036*	34,5242*	28,5428*
5–9 Beschäftigte	4,2446*	14,4052*	18,0463*
10–19 Beschäftigte	3,2849*	10,3726*	15,0693*
20–49 Beschäftigte	3,3610*	7,2393*	14,4636*
50–99 Beschäftigte	3,0897*	5,2131*	10,0947*
100–249 Beschäftigte	2,6191*	3,6327*	5,9606*
250–499 Beschäftigte	1,8386*	2,5363*	2,9894*
500–999 Beschäftigte	1,4181*	1,3109*	1,2330*
Alter (Basis: älter als 5 Jahre)			
Genau 1 Jahr alt	23,8380*	-13,2405*	-2,1012*
> 1 bis <= 2 Jahre alt	11,1080*	-7,6349*	-5,1770*
> 2 bis <= 3 Jahre alt	8,3529*	-5,9904*	-5,7828*
> 3 bis <= 4 Jahre alt	6,6904*	-5,4389*	-6,6891*
> 4 bis <= 5 Jahre alt	5,8596*	-5,2573*	-6,8213*
Branche (Basis: Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen)			
Ernährungsgewerbe (15)	-3,8868*	-0,3245	-4,2185*
Chemische Industrie (24)	-3,5329*	1,6821	1,9463
H. v. Metallerzeugnissen (28)	-4,1169*	0,2787	-2,9432*
Maschinenbau (29)	-4,1698*	0,9806*	-2,2036*
H. v. Kraftwagen und Kraftwagenteilen (34)	-3,3051*	0,4894	0,1763
Baugewerbe (45)	-4,4419*	3,1371*	-0,7852*
Kraftfahrzeughandel u. a. (50)	-4,0155*	-3,5774*	-6,4204*
Handelsvermittlung und Großhandel (51)	-3,5154*	-0,3982	-3,4670*
Einzelhandel (52)	-3,8862*	-2,6355*	-4,7583*
Gastgewerbe (55)	-3,1376*	-2,5309*	-4,5758*
Landverkehr (60)	-2,1515*	0,3153	-2,2584*
Hilfs- und Nebentätigk. für den Verkehr (63)	-1,7320*	0,1219	-2,0996*
Kreditgewerbe (65)	-3,4205*	0,6728*	-2,8943*
Interessenvertretungen (91)	-2,7466*	-3,0901*	-4,3326*
Ost/West (Basis: Westdeutschland)			
Ostdeutschland	-0,1778	3,0493*	0,9106*
Siedlungsstruktureller Kreistyp (Basis: Kernstädte in Agglomerationsräumen)			
Hochverdichtete Kreise in Agglomerationsräumen	-0,124	-1,7139*	-2,4465*
Verdichtete Kreise in Agglomerationsräumen	0,1833	-2,4842*	-2,5519*
Ländl. Kreise in Agglomerationsräumen	-0,2535	-2,3309*	-3,4957*
Kernstädte in Verstädterten Räumen	-0,2431	-0,7617*	0,5251
Verdichtete Kreise in Verstädterten Räumen	-0,3561*	-2,7326*	-3,3841*
Ländl. Kreise in Verstädterten Räumen	-0,1921	-3,1952*	-4,0812*
Ländl. Kreise höherer Dichte in Ländl. Räumen	-0,2199	-2,8848*	-2,4449*
Ländl. Kreise geringerer Dichte in Ländl. Räumen	-0,3375*	-2,5867*	-3,5432*
Konstante	5,4301	3,4398	4,9935
Beobachtungen	85822	85822	85889
F-Wert	928,02*	252,70*	276,82*
R²	0,8932	0,3990	0,1222

* signifikant mindestens auf dem 5-Prozent-Niveau

Quelle: Berechnungen der Autoren.

gewinnen und -verlusten. Die hohe betriebliche Beschäftigungsdynamik, die Anfang der neunziger Jahre zu beobachten war, nahm im Zeitverlauf ab und näherte sich der Situation in den alten Bundesländern an. Eine Betrachtung der einzelnen Komponenten offenbart jedoch noch einige Unterschiede zwischen den neuen und den alten Bundesländern. In Ostdeutschland steht dem relativ hohen Ausmaß der Vernichtung von Arbeitsplätzen kein ausreichender Aufbau gegenüber. Gründungen, die kurz nach der Wiedervereinigung als Motor des Beschäftigungsaufbaus fungierten, füllen diese Rolle heute nur noch unzureichend aus.

Bei der Betrachtung nach Wirtschaftszweigen zeigt sich, dass auch alle einzelnen Branchen in Ostdeutschland einen höheren Job-Turnover als in den alten Bundesländern aufweisen. Für beide Regionen bleibt festzuhalten, dass Branchen, die dem verarbeitenden Gewerbe zuordenbar sind, eher unterdurchschnittliche Bruttobeschäftigungsgewinne und -verluste haben. Sachsen bildet hierbei eine Ausnahme, da der höchste Nettoeffekt gerade im verarbeitenden Gewerbe und nicht im Dienstleistungsbereich erzielt worden ist. In detaillierten Untersuchungen konnte gezeigt werden, dass das Gastgewerbe in allen regionalen Abgrenzungen die höchsten Beschäftigungsgewinne verzeichnet, allerdings im Westen Deutschlands auch die höchsten Verluste. Im Osten werden die Verluste im Gastgewerbe noch deutlich durch das Baugewerbe übertroffen. Es weist überall die höchsten Bruttobeschäftigungsverluste auf. Zusätzlich besitzt der Bausektor in den neuen Bundesländern noch den höchsten Beschäftigtenanteil unter allen Branchen.

Die ökonometrische Analyse weist der Betriebsgröße und dem Alter den größten Erklärungsgehalt für das Ausmaß des Job-Turnover und seiner Komponenten zu. Der Einfluss der Siedlungsstruktur ist kaum relevant und die Unterschiede zwischen den neuen und alten Bundesländern kommen nur im Hinblick auf Beschäftigungsverluste und den Job-Turnover zum Tragen. Alles in allem zeigt der Aufsatz deutlich, dass es nicht ausreicht, den Job-Turnover auf die nationale und rein deskriptive Ebene zu begrenzen, sondern dass betriebliche und regionale Besonderheiten entsprechend berücksichtigt und übergreifend analysiert werden müssen.

Literatur

- BOERI, TITO und ULRICH CRAMER (1991): Betriebliche Wachstumsprozesse: Eine statistische Analyse mit der Beschäftigtenstatistik 1977–1987, in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 1/91, S. 70–80.
- BRIX, UDO (1999): Die Rolle von Betriebsgründungen für die Arbeitsplatzdynamik – Eine räumliche Analyse für Ostdeutschland 1991 bis 1996, *Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit* 230, Nürnberg.
- BRIX, UDO und MICHAEL FRITSCH (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.
- BRIX, UDO und REINHOLD GROTZ (2004): Gründungsraten, Anteil überlebender Betriebe und Beschäftigungsentwicklung im Ost-West-Vergleich, in: FRITSCH, MICHAEL und REINHOLD GROTZ (Hrsg.), *Empirische Analysen zum Gründungsgeschehen in Deutschland*, Heidelberg, S. 187–197.
- CONTINI, BRUNO; GAVOSTO, ANDREA; REVELLI, RICCARDO und PAOLO SESTITO (1996): Job Creation and Destruction in Italy, in: SCHETTKAT, RONALD (Hrsg.): *The Flow Analysis of Labour Markets*, London und New York.
- CRAMER, ULRICH und MARTIN KOLLER (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 J., and JOHN HALTIWANGER (1999): Gross Job Flows, in: ASHENFELDER, O. und D. CARD (Hrsg.): *Handbook of Labor Economics*, vol. 3B, S. 2.711–2.805.
- DAVIS, STEVEN J.; HALTIWANGER, JOHN and SCOTT SCHUH (1996): *Job Creation and Destruction*, MIT Press, Cambridge.
- FAGGIO, GIULIA and JOZEF KONINGS (2003): Job creation, job destruction and employment growth in transition countries in the 90s, *Economic Systems* 27, S. 129–154.
- FRITSCH, MICHAEL and ANTJE WEYH (2006): How Large are the Direct Employment Effects of New Businesses? An Empirical Investigation for West Germany, *Small Business Economics* 27, S. 245–260.
- HALTIWANGER, JOHN; SCARPETTA, STEFANO and HELENA SCHWEIGER (2006): *Assessing Job Flows across Countries: The Role of Industry, Firm Size and Regulations*, IZA Discussion Paper 2450.
- LEHMANN, UDO (1994): Regionale Aspekte des Betriebsgründungsgeschehens in den neuen Bundesländern 1991/1992, in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 27, S. 338–350.
- LEHMANN, UDO (1996): Dynamik und Beschäftigungsentwicklung der ostdeutschen Betriebe 1991–1995, in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 4/96, S. 580–588.
- OECD (Hrsg.) (1987): *Employment Outlook*, September 1987, Paris.

- OECD (Hrsg.) (1994): Employment Outlook, July 1994, Paris.
- OTTO, ANNE (2005): Junge technologiebasierte Dienstleistungsbetriebe, in: Wirtschaftsgeographie, Band: 28, Münster.
- 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.
- STERNBERG, ROLF; BRIXY, UDO und JAN-FLORIAN SCHLAPFNER (2006): Global Entrepreneurship Monitor (GEM), Länderbericht Deutschland 2005, Hannover/Nürnberg 2006.
- STIGLBAUER, ALFRED; STAHL, FLORIAN; WINTER-EBMER, RUDOLF und JOSEF ZWEIMÜLLER (2003): Job Creation and Job Destruction in a Regulated Labor Market: The Case of Austria, *Empirica* 30, S. 127–148.

- ¹ Wir bedanken uns recht herzlich bei Georg Hirte, Oliver Ludewig und Marcel Thum für ihre wertvollen Anregungen und Kommentare. Unser besonderer Dank gilt Alfred Stiglbauer, der uns vor allem in der konzeptionellen Phase fachlich unterstützt hat.
- ² Das Konzept wird in OECD (1994) erweitert. 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 und Koller (1988) sowie von Boeri und Cramer (1991).
- ³ Mit dem Konzept des Job-Turnover wird nur der Teil der Arbeitsplatzmobilität erfasst, der zwischen Betrieben stattfindet (externe Mobilität). Die innerbetriebliche Arbeitsplatzmobilität (interne Mobilität), also die durch betriebsinterne Reorganisation ausgelöste Arbeitsplatzreallokation, wird nicht gemessen. Die hier vorgenommene Betrachtung der Reallokation von Arbeitsplätzen darf auch nicht mit dem Konzept der Reallokation von Arbeitskräften verwechselt werden. Wie Cramer und Koller (1988)

bemerken, bezieht sich die Betrachtung der Arbeitskräfte auf den gesamten Strom der Arbeitskräfte, wohingegen beim Job-Turnover nur die besetzten Stellen analysiert werden.

- ⁴ Für eine detaillierte Beschreibung der Datenbasis vgl. Brixy und Fritsch (2002). Sie bieten einen umfassenden Überblick über die Betriebsdatei der Beschäftigtenstatistik und diskutieren die Möglichkeiten und Probleme der Nutzung für räumlich-sektorale Analysen.
- ⁵ In der empirischen Literatur werden verschiedene Konzepte zur Bildung der Raten angewandt, was u. a. den Vergleich von Ergebnissen erschwert. Die hier verwendete Wachstumsrate ist mittlerweile als Standard anzusehen. Vgl. Davis und Haltiwanger (1996), S. 2.718 für eine ausführlichere Diskussion der zeitlichen Bezugsgrößen.
- ⁶ Die entsprechenden Betriebsnummern sind dadurch gekennzeichnet, dass nicht zu jedem Stichtag eine Meldung vorliegt, was ein häufiges Phänomen darstellt.
- ⁷ 1992 erreichte die Schrumpfrate in Ostdeutschland einen Wert von 38 % [Brixy (1999), S. 54].
- ⁸ Im Gegensatz dazu fallen die direkten Beschäftigungseffekte von Gründungen im Allgemeinen eher gering aus. Fritsch und Weyh (2006) weisen in einer Kohortenbetrachtung für Westdeutschland nach, dass nur etwa die Hälfte der Neugründungen länger als fünf Jahre überlebt. Der Großteil der überlebenden Unternehmen bleibt recht klein; nach 18 Jahren hat die Hälfte dieser Unternehmen nicht mehr als fünf Beschäftigte.
- ⁹ Die Abbildung 2 zugrunde gelegten Daten unterscheiden sich von der in den folgenden Analysen verwendeten Datenbasis. Grundsätzlich sind Aussagen zu Betrieben und Beschäftigung für die neuen Bundesländer mit der Betriebsdatei ab 1992 möglich. Allerdings führen die in dem Zeitraum verwendeten unterschiedlichen Systematiken der Wirtschaftszweige dazu, dass es für die Zeitreihe 1992–2004 nicht möglich ist, die in der Beschreibung der Datenbasis genannten Wirtschaftsbereiche, die das Bild des Job-Turnover möglicherweise verzerren, zu eliminieren.
- ¹⁰ Dadurch, dass im Job-Turnover-Konzept eine Zunahme bzw. Abnahme von einem Beschäftigten in allen Betriebsgrößenklassen prozentual gesehen ungleich gewertet wird, kommt es auch zu Verzerrungen der Koeffizienten in der Regressionsanalyse. Dieser Skalierungseffekt dürfte dahingehend wirken, als dass die Koeffizienten noch höher ausfallen, als in Tabelle 4 dargestellt.
- ¹¹ Davis und Haltiwanger (1996) liefern für diesen allgemein gültigen Zusammenhang einige Erklärungsansätze. So können Selektionseffekte wirken, die mit dem Lernverhalten eines Betriebes über seine Gewinnaussichten zusammenhängen. Ein neu gegründeter Betrieb besitzt noch wenig Erfahrung, was seine Produktionskosten und die Nachfrage nach seinen Produkten angeht. Über die Zeit akkumuliert er immer mehr betriebspezifisches Know-How. Führt dies nicht zu einer positiven Einschätzung der künftigen Gewinnsituation, scheidet der Betrieb aus dem Markt aus. Profitable Betriebe überleben länger und pendeln sich auf einem relativ stabilen Beschäftigungsniveau ein. Dadurch ergibt sich auch ein positiver Zusammenhang zwischen Betriebsalter und Größe.

Bürgerarbeit – die neue Wunderwaffe?

Ronnie Schoeb und Marcel Thum*

Mit der Bürgerarbeit hat die BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT scheinbar die Erfolgsformel gegen die Arbeitslosigkeit entdeckt: Langzeitarbeitslose finden wieder geregelte Arbeit, der Fiskus wird nicht belastet und Firmen müssen keine Konkurrenz befürchten, da nur marktferne Tätigkeiten in der Bürgerarbeit erledigt werden – so die Versprechungen. Und tatsächlich, in Bad Schmiedeberg (Sachsen-Anhalt) ist es gelungen, die Arbeitslosenquote mehr als zu halbieren. Das Hamburger Abendblatt nennt Bad Schmiedeberg auch prompt die erste Stadt, die Hartz IV abschafft (18. Februar 2007). Bei all diesen Erfolgsmeldungen ist es kein Wunder, dass das Pilotprojekt auf andere Kommunen ausgeweitet wird und mittlerweile sogar ernsthaft die bundesweite Einführung der Bürgerarbeit diskutiert wird. Was steckt hinter diesem Konzept? Und wie erfolgreich ist es wirklich?

Durch die Einführung der Bürgerarbeit in Bad Schmiedeberg sank die offizielle Arbeitslosenquote der Stadt von 15,6 % im September 2006 auf 6,3 % im Dezember 2006. Wie ist das gelungen? Zunächst führten die Vertreter der AGENTUR FÜR ARBEIT und der ARGE Wittenberg intensive Vorgespräche mit den 331 Arbeitslosen des Ortes. Je nach Situation der einzelnen Person, wurde den Bewerbern eine Stelle im ersten Arbeitsmarkt, eine Weiterbildung oder eine Stelle bei der Bürgerarbeit angeboten. Wer Bürgerarbeit leistet, erhält eine unbefristete sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (ohne Arbeitslosenversicherung), die ihm für eine 30-Stundenwoche einen durchschnittlichen Bruttomonatsverdienst von 800 bis 820 € zusichert. Die Bürgerarbeit gibt es ausschließlich im Non-Profit-Bereich und zielt darauf ab, regulären Tätigkeiten im Arbeitsmarkt keine Konkurrenz zu machen. Bis Dezember 2006 kamen 82 Personen in Bürgerarbeit [BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2006)]. Zur Verringerung der statistischen Arbeitslosigkeit trugen aber auch die rund 120 Arbeitslosen bei, die in Um- und Fortbildungsmaßnahmen gingen oder sich nach dem ersten Gespräch beim Arbeitsamt abmeldeten.

Soweit Bürgerarbeit das sozialpolitische Ziel verfolgt, Menschen, die einer geregelten Tätigkeit nachgehen wollen, wieder eine Chance auf Arbeit zu geben, ist sie zu begrüßen. Aus zahlreichen empirischen Studien ist bekannt, dass ein Arbeitsplatz einer der entscheidenden Schlüsselfaktoren für persönliche Lebenszufriedenheit ist [FREY und STUTZER (2001)]. Ein geregelter Tagesablauf und das Gefühl, selbst etwas zum Lebensunterhalt beizutragen, sind essentiell für das eigene Selbstwertgefühl. Die über 80 Personen in Bad Schmiedeberg, die bislang

von einer geregelten Tätigkeit ausgeschlossen waren, sind nun wieder vollständig integriert und leisten mit ihren Jobs in Krankenhäusern und Altenheimen einen wichtigen Beitrag. Da diese Arbeit im Gegensatz zu den Ein-Euro-Jobs und den meisten anderen Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen unbefristet sein soll, erhalten viele erstmals wieder eine längerfristige Perspektive.

Der Rückgang der Arbeitslosigkeit in Bad Schmiedeberg erklärt sich aber nur zum Teil durch die Bürgerarbeit. Ein erheblicher Teil des Erfolges ist auch darauf zurückzuführen, dass sich bislang arbeitslos gemeldete Hilfeempfänger einfach aus der Arbeitslosigkeit abmelden. Quantitativ liegen die Abmeldungen in etwa in derselben Größenordnung wie die Stellen in der Bürgerarbeit. Inwieweit diese Personen durch die verstärkte Aktivierung eine neue Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt gefunden haben oder sich – vor die Wahl gestellt – für die Schwarzarbeit entschieden haben, ist aus den vorliegenden Zahlen nicht ersichtlich.¹ Das Beispiel Bad Schmiedeberg zeigt aber, dass verschärfte Zumutbarkeitsregeln – wer Bürgerarbeit ablehnt, verliert seinen Anspruch auf staatliche Unterstützung – dazu führen, dass mancher Arbeitslose lieber auf diese Unterstützung verzichtet, als unter den angebotenen Bedingungen zu arbeiten. Diese Erfahrung ist nicht neu. In den neunziger Jahren hat die Stadt Leipzig ähnliche Erfahrungen gesammelt. Das Konzept der Bürgerarbeit bestätigt damit nur eindrucksvoll, was Ökonomen seit Jahren fordern, nämlich durch die Verknüpfung von staatlicher Unterstützung und öffentlicher Beschäftigungsgarantie sicherzustellen, dass das soziale Netz in Deutschland eng geknüpft ist und zugleich nur wirklich Bedürftige unterstützt werden. Bad Schmiedeberg zeigt, dass dies dann gesellschaftlich akzeptabel ist, wenn – wie hier in der Bürgerarbeit – im ausreichenden Maße Arbeitsangebote bereitstehen. Ohne dass dies jemals von offizieller Stelle thematisiert wurde, ist der Vorschlag damit den in der deutschen Politik verpönten Workfare-Konzepten de facto sehr nahe.²

Bürgerarbeit schafft nicht nur Arbeit, sondern entlastet kurzfristig auch die öffentlichen Kassen. Das ist zunächst einmal die zweite gute Botschaft. Die Rechnung ist denkbar einfach. Wer Bürgerarbeit leistet, kostet

* Prof. Ronnie Schoeb ist Professor für Volkswirtschaftslehre an der FU Berlin; Prof. Marcel Thum ist Professor für Volkswirtschaftslehre, insb. Finanzwissenschaft an der TU Dresden und Geschäftsführer der Niederlassung Dresden des ifo Instituts für Wirtschaftsforschung.

kaum mehr als ein Arbeitsloser. Die Einsparungen entstehen, weil sich ein Teil der Arbeitslosengeld-II-Bezieher, vor die Wahl gestellt, lieber aus der Arbeitslosigkeit abmeldet, als Bürgerarbeit zu leisten. Unter dem Strich bleibt ein Plus. Aber dieses Plus kann zum einen nicht verbergen, dass die Bürgerarbeit zu hundert Prozent aus staatlichen Mitteln finanzierte Arbeit ist. Gelänge es beispielsweise mit Hilfe von Kombilohnmodellen wie der aktivierenden Sozialhilfe [SINN et al. (2006)] oder der Magdeburger Alternative [SCHOEB und WEIMANN (2006)] die gleiche Anzahl von Arbeitsplätzen im ersten Arbeitsmarkt zu schaffen, so würde zumindest ein Teil des Lohnes durch den Markt finanziert und nicht durch den Staat. Der Einsparungseffekt wäre ungleich größer. Zum anderen wird das Plus nur dann Bestand haben, wenn tatsächlich sichergestellt ist, dass die Arbeit marktfern ist und damit keine reguläre Arbeit in die subventionierte Bürgerarbeit abgedrängt wird. Die Konkurrenz mit Arbeitskräften im ersten Arbeitsmarkt lässt sich aber nur vermeiden, wenn Arbeiten ausgewählt werden, die durch private Akteure in einer Marktwirtschaft nie erledigt würden. Allerdings gibt es wirklich marktferne Tätigkeiten praktisch kaum. Es gibt lediglich Tätigkeiten, die momentan vom Markt nicht erledigt werden, weil sie einfach zu teuer sind. Bei sinkenden Arbeitskosten ließen sich diese Leistungen durchaus über den Markt erbringen. Bürgerarbeit birgt daher die Gefahr, dass für den Fiskus wesentlich kostengünstigere Arbeitsplätze verdrängt werden und dass die Arbeit nicht in die bestmögliche Verwendung geht. Wer „Marktferne“ ernst meint, darf Bürgerarbeit im Grunde nur bei völlig unproduktiven Tätigkeiten zulassen – nur so kann man die Verdrängung regulärer Arbeit mit Sicherheit vermeiden. Je marktferner, also unproduktiver die Tätigkeit, desto teurer wird aber die Bürgerarbeit.

Der Verdrängungseffekt der Bürgerarbeit darf nicht unterschätzt werden. Bei der Bürgerarbeit wird mit rund 6,50€ ein Bruttostundenlohn gezahlt, der über den Bruttostundenlöhnen einfacher Tätigkeiten in einigen ostdeutschen Branchen liegt. Über kurz oder lang wird sich eine Verlagerung von regulärer Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt hin zu den staatlich finanzierten Tätigkeiten in der Bürgerarbeit ergeben – mit erheblichen Folgen für den Arbeitsmarkt und den Fiskus. Die aktuelle Ausgestaltung der Bürgerarbeit verstärkt das Problem noch, indem nicht nur Langzeitarbeitslose Bürgerarbeit angeboten bekommen können, sondern auch Bezieher von Arbeitslosengeld I. Dem gleitenden Übergang von der marktlich entlohnten Beschäftigung zur 100 % staatlich finanzierten Tätigkeit steht nichts mehr im Wege.

Was bleibt unter dem Strich? Insgesamt ist die Bürgerarbeit sehr viel weniger revolutionär, als es auf den ersten Blick scheint. Denn das, was bei der Bürgerarbeit

funktioniert und damit zur „Erfolgsgeschichte“ beiträgt, ist keineswegs neu, sondern entspricht im Wesentlichen den ökonomischen Analysen und Vorschlägen der letzten Jahre. Zu loben ist, dass mit der Bürgerarbeit der Workfare-Gedanke in neuem und öffentlich akzeptiertem Gewand Eingang in die deutsche Politik gefunden hat. Damit aber auf Dauer nicht nur marktferne, sondern möglichst produktive Arbeitsplätze entstehen, bedarf es zusätzlicher weiterführender Maßnahmen zur Belegung des ersten Arbeitsmarktes. Die Vorschläge (z. B. Aktivierende Sozialhilfe, Magdeburger Alternative) liegen längst auf dem Tisch und hinsichtlich der Einschnitte ins soziale Netz sind sie sogar moderater. Die Bürgerarbeit mit ihrer konsequenten Umsetzung des Workfare-Gedankens könnte in diesen umfassenderen arbeitsmarktpolitischen Konzepten eine sinnvolle, gesellschaftlich akzeptierte Rolle spielen – als alleiniges arbeitsmarktpolitisches Instrument taugt sie jedoch nicht.

Literatur

- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (Hrsg.) (2006): Bürgerarbeit, Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen.
- FREY, BRUNO S. und ALOIS STUTZER (2001): Happiness and Economics: How the Economy and Institutions Affect Human Well-Being, Princeton University Press, Princeton, N. J.
- IZA (INSTITUT ZUR ZUKUNFT DER ARBEIT) (Hrsg.) (2006): „Das Workfare-Modell des IZA: Grundstein zur Überwindung der Beschäftigungskrise“, IZA Compact, Oktober 2006.
- SCHOEB, RONNIE und JOACHIM WEIMANN (2006): Arbeit ist machbar. Die Magdeburger Alternative: Eine sanfte Therapie für Deutschland, 5. Auflage, Stekovics: Döbel.
- SINN, HANS-WERNER, CHRISTIAN HOLZNER, WOLFGANG MEISTER, WOLFGANG OCHEL und MARTIN WERDING (2006): „Aktivierende Sozialhilfe: Das Kombilohn-Modell des ifo Instituts“, ifo Schnelldienst 2/2006, S. 6–27.

¹ Der daraus resultierende Rückgang der Arbeitslosigkeit sollte übrigens nicht als Beleg für die „Faulheit“ von Arbeitslosen interpretiert werden. Das Verhalten dieser Arbeitslosen ist schlichtweg rationales ökonomisches Abwägen zwischen den vom Staat zur Verfügung gestellten Alternativen. Wenn sich – wie bei der Bürgerarbeit – die Alternativen ändern, fallen eben auch die Entscheidungen der Menschen anders aus.

² Bei den Workfare-Modellen ist die Zahlung eines Transfers oder Einkommens an die Bereitschaft geknüpft, eine festgelegte Zahl von Arbeitsstunden, z. B. für öffentliche Einrichtungen, zu leisten. Zu einem konkreten Vorschlag für Deutschland siehe IZA (2006). Durch den völligen Entzug der Transfers, falls eine angebotene Arbeit abgelehnt wird, ist das Konzept sehr viel härter als der teilweise Transferentzug in diversen Kombilohnmodellen wie dem des ifo Instituts [Sinn et al. (2006)].

Arbeitsmarktentwicklung im Vergleich

bg

Mit dem zweiten Heft im Jahr 2004 wurden vergleichende Übersichten und Abbildungen zur Arbeitsmarktentwicklung in Sachsen und den neuen Bundesländern im „ifo Dresden berichtet“ eingeführt. Nach drei Jahren ohne wesentliche Änderungen werden mit dieser Ausgabe drei Dinge umgestellt, welche an dieser Stelle dokumentiert werden sollen.

Der Schwerpunkt der Abbildungen lag bislang ausschließlich bei der Arbeitslosigkeit. Die bisherige Abbildung 1 wird in Zukunft durch eine Abbildung zur sozialversicherungspflichtigen (SV) Beschäftigung in Sachsen ergänzt, welche wie bei der Arbeitslosigkeit einen monatlichen Vergleich anbietet. Damit soll eine gleichgewichtigere Betrachtung von Arbeitslosigkeit und Beschäftigung erreicht werden. Bei der SV-Beschäftigung ist lediglich zu beachten, dass die Beschäftigtenzahlen von der BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT mit zweimonatiger Verzögerung veröffentlicht werden und die jeweils letzten vier veröffentlichten Werte noch mit Unsicherheiten behaftet sind, da diese auf Schätzungen und Hochrechnungen der BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT beruhen.

Betrachtet man beide Abbildungen, so wird deutlich, dass sich die gute konjunkturelle Lage in Sachsen auch am Arbeitsmarkt widerspiegelt. Die Zahl der Arbeitslosen ist mittlerweile seit 20 Monaten rückläufig. Im Februar 2007 waren bei den sächsischen Arbeitsagenturen knapp 362.800 Personen arbeitslos gemeldet. Dies entspricht dem niedrigsten Februar-Wert seit dem Jahr 1995. Nach einem jahrelangen Rückgang entwickelt sich auch die Zahl der SV-Beschäftigten seit acht Monaten positiv. Im Dezember 2006 lag die Beschäftigtenzahl relativ deutlich über dem Vorjahreswert und sogar leicht über den Dezember-Wert des Jahres 2004.

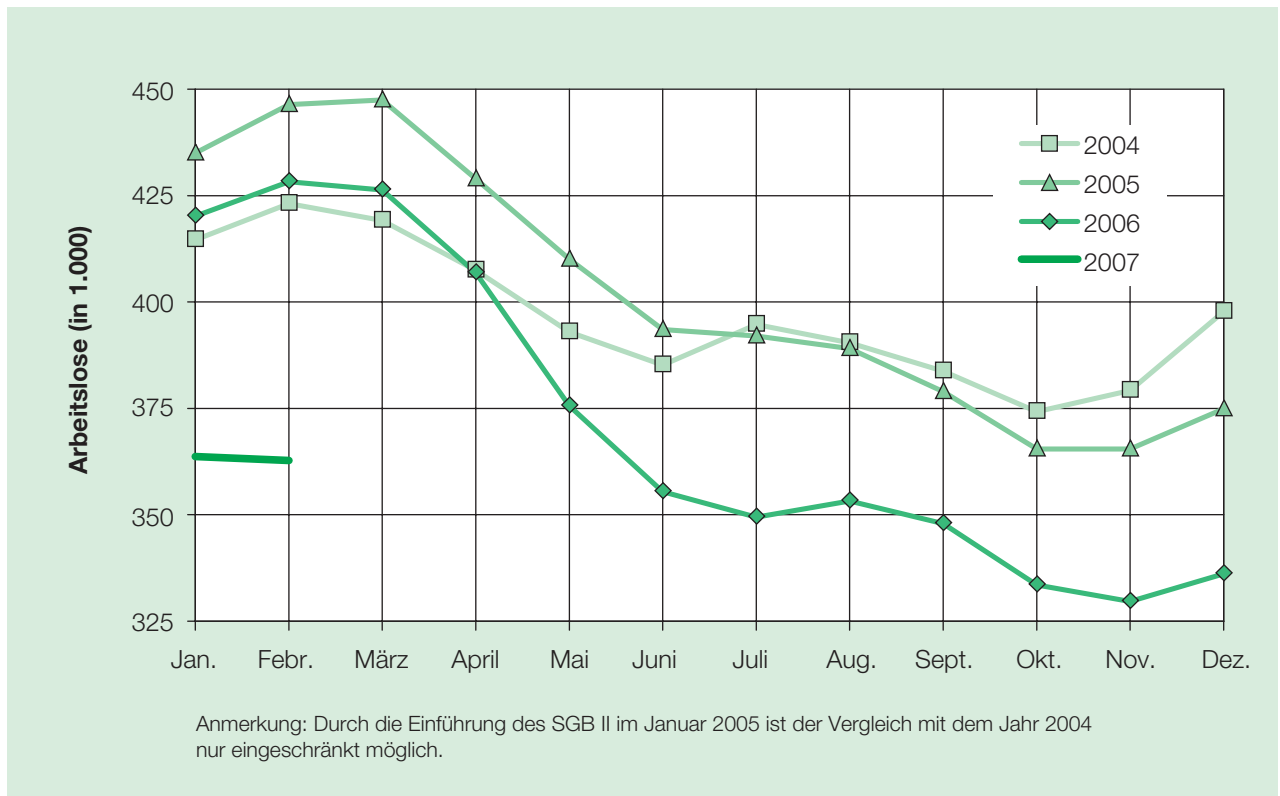
Die zweite und dritte Änderung betreffen die Tabelle. Die Arbeitsmarktabelle ist so ausgestaltet, dass in zwei Themenblöcken – Beschäftigung und Arbeitslosigkeit – ein Vergleich zwischen den fünf ostdeutschen Flächenbundesländern sowie zwischen Ostdeutschland (inkl. Berlin), Westdeutschland und Gesamtdeutschland möglich ist.

Im Bereich der Beschäftigten sind die Zahl der SV-Beschäftigten, der Bestand an gemeldeten, ungefördernten Stellen und die direkte Förderung regulärer Beschäftigung aufgeführt, wobei die beiden zuletzt genannten Daten neu aufgenommen wurden. Bisher wurde bei den gemeldeten und für die Vermittlung freigegebenen Stellen der gesamte Bestand am Monatsende ausgewiesen, dieses wird nun durch den Bestand an gemeldeten

Stellen für ungefördernte Beschäftigung ersetzt. Stellenangebote für ungefördernte Beschäftigung verdeutlichen den tatsächlichen Bedarf der Unternehmen an Arbeitskräften. Die direkte Förderung von regulären Beschäftigungsverhältnissen ersetzt die bisherige Darstellung der Teilnehmer in beruflicher Weiterbildung, der Beschäftigten in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und Strukturanpassungsmaßnahmen (traditionell) sowie Kurzarbeiter. Die Zahl der Kurzarbeiter konnte dabei zuletzt nicht mehr ausgewiesen werden, da die Unternehmen seit Herbst 2006 die Zahl der Kurzarbeiter nicht mehr monatlich, sondern erst zum Ende des Quartals für die vergangenen Monate melden müssen.

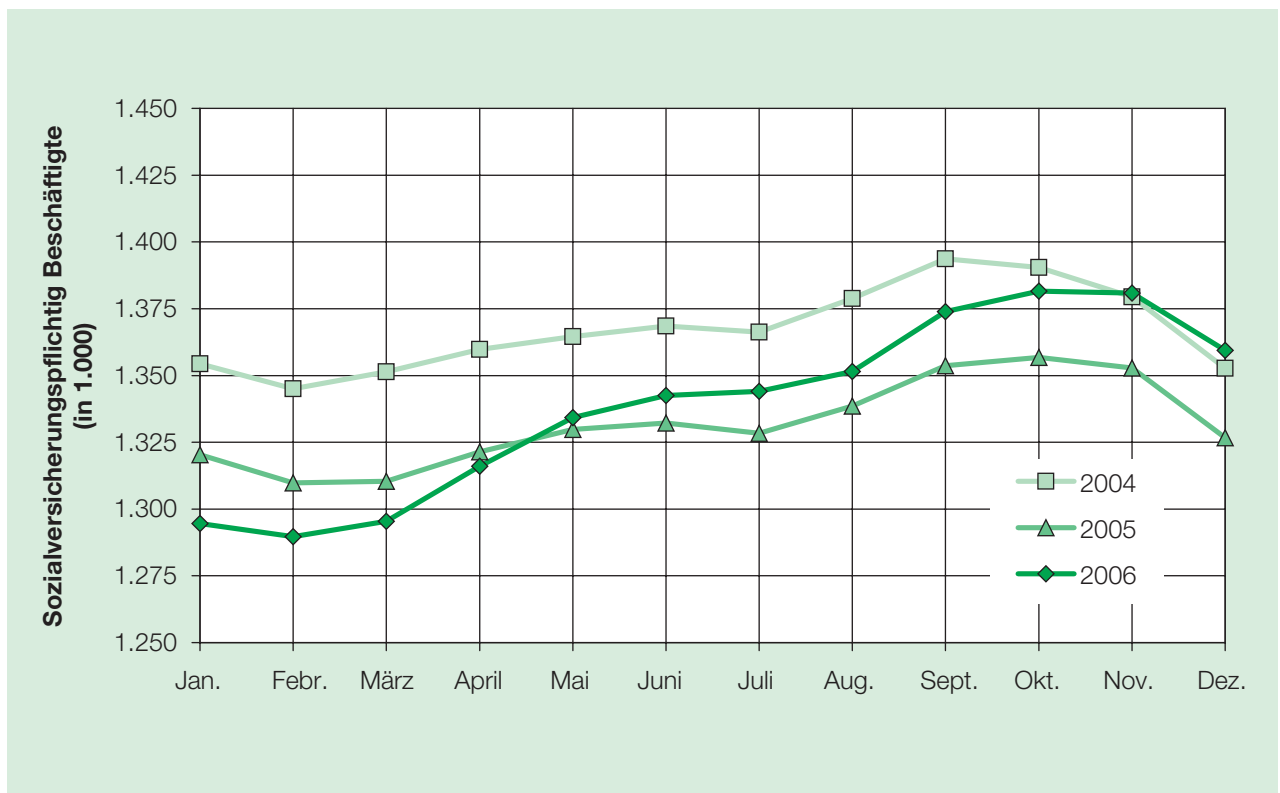
Im Bereich der Arbeitslosigkeit gibt es keine Veränderungen, sodass weiterhin die Zahl der Arbeitslosen, die Arbeitslosenquote (auf Basis der abhängigen zivilen Erwerbspersonen) und der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen wiedergegeben wird. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen, der den Grad der verfestigten Arbeitslosigkeit misst, kann derzeit jedoch nur für die Landkreise ohne zugelassene kommunale Träger berechnet werden. Die Arbeitslosigkeit kann zurzeit vollständig, d. h. inklusive Landkreise mit zugelassenen kommunalen Trägern (sog. Optionskommunen), nur für die Merkmale Alter, Geschlecht und Nationalität ausgewiesen werden, Angaben zur Langzeitarbeitslosigkeit liegen nicht vor.

Abbildung 1: Arbeitslose in Sachsen (2004 bis 2007)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Abbildung 2: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Sachsen (2004 bis 2006)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Tabelle 1: Arbeitsmarktentwicklung im Vergleich

Beschäftigung (in 1.000 Personen)									
	Sozialversicherungs- pflichtig Beschäftigte ^a			Gemeldete Stellen (unge- förderte Beschäftigung) ^b			Direkte Förderung regulärer Beschäftigung ^c		
	Dez. 2006	Vor- monat	Vor- jahres- monat	Febr. 2007	Vor- monat	Vor- jahres- monat	Febr. 2007	Vor- monat	Vor- jahres- monat
Brandenburg	713	724	699	7,9	6,9	6,0	20,0	20,0	23,2
Mecklenburg-Vorp.	500	510	495	8,6	7,4	6,3	11,1	11,4	12,9
Sachsen	1.359	1.381	1.327	18,9	17,8	10,0	35,4	35,9	37,3
Sachsen-Anhalt	732	745	724	10,4	9,6	6,5	16,5	16,6	16,4
Thüringen	718	732	703	10,1	9,0	5,6	17,7	17,5	17,3
D Ost (mit Berlin)	5.064	5.140	4.966	67,6	62,9	42,6	118,9	120,1	129,9
D West (ohne Berlin)	21.594	21.807	21.240	355,8	325,3	285,1	202,8	206,5	234,1
D gesamt	26.658	26.947	26.206	423,4	388,2	327,7	321,7	326,6	364,1
Arbeitslosigkeit									
	Arbeitslose (in 1.000 P.)			Arbeitslosenquote ^d (in %)			Langzeitarbeitslose ^e (in % der Arbeitslosen)		
	Febr. 2007	Vor- monat	Vor- jahres- monat	Febr. 2007	Vor- monat	Vor- jahres- monat	Febr. 2007	Vor- monat	Vor- jahres- monat
Brandenburg	222	221	257	18,5	18,4	21,0	41,1	41,3	37,4
Mecklenburg-Vorp.	169	169	193	21,1	21,1	23,8	36,5	36,2	34,3
Sachsen	363	364	428	18,5	18,6	21,5	41,8	41,8	38,9
Sachsen-Anhalt	225	225	264	19,5	19,4	22,3	41,5	41,5	39,6
Thüringen	184	184	221	16,7	16,7	19,7	40,1	40,5	36,4
D Ost (mit Berlin)	1.440	1.441	1.677	18,8	18,8	21,5	40,8	40,9	38,7
D West (ohne Berlin)	2.782	2.805	3.370	9,4	9,5	11,5	41,0	41,8	38,5
D gesamt	4.222	4.247	5.048	11,3	11,4	13,6	40,9	41,5	38,6

a) Die Zahlen zur Beschäftigung werden mit zweimonatiger Verzögerung veröffentlicht. – b) Gemeldete Stelle nur für ungeförderte sozialversicherungsspflichtige Beschäftigten. Als gemeldete Stellen gelten der Bundesagentur für Arbeit gemeldete und zur Vermittlung freigegebene Stellen mit einer vorgesehenen Beschäftigungsdauer von mehr als 7 Kalendertagen. – c) Dies beinhaltet: Gründungszuschuss, Eingliederungszuschüsse, Einstellungszuschuss bei Vertretung (Job-Rotation), Entgeltsicherung für Ältere, Arbeitsentgeltzuschuss, SAM (OfW), Beschäftigungshilfen, Einstellungszuschuss für Neugründungen, Überbrückungsgeld für Selbständige, Existenzgründerzuschuss (Ich-AG). – d) In % der abhängigen zivilen Erwerbspersonen. – e) Als Langzeitarbeitslose gelten alle Personen, die am jeweiligen Stichtag der Zählung 1 Jahr und länger bei den Arbeitsagenturen arbeitslos gemeldet waren. Angaben ohne zugelassene kommunale Träger (Optionskommunen), da für diese bisher keine Daten zu Langzeitarbeitslosen vorliegen.

Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Berechnungen des ifo Instituts.

Ausgewählte Ergebnisse aus dem ifo Konjunkturtest

gv

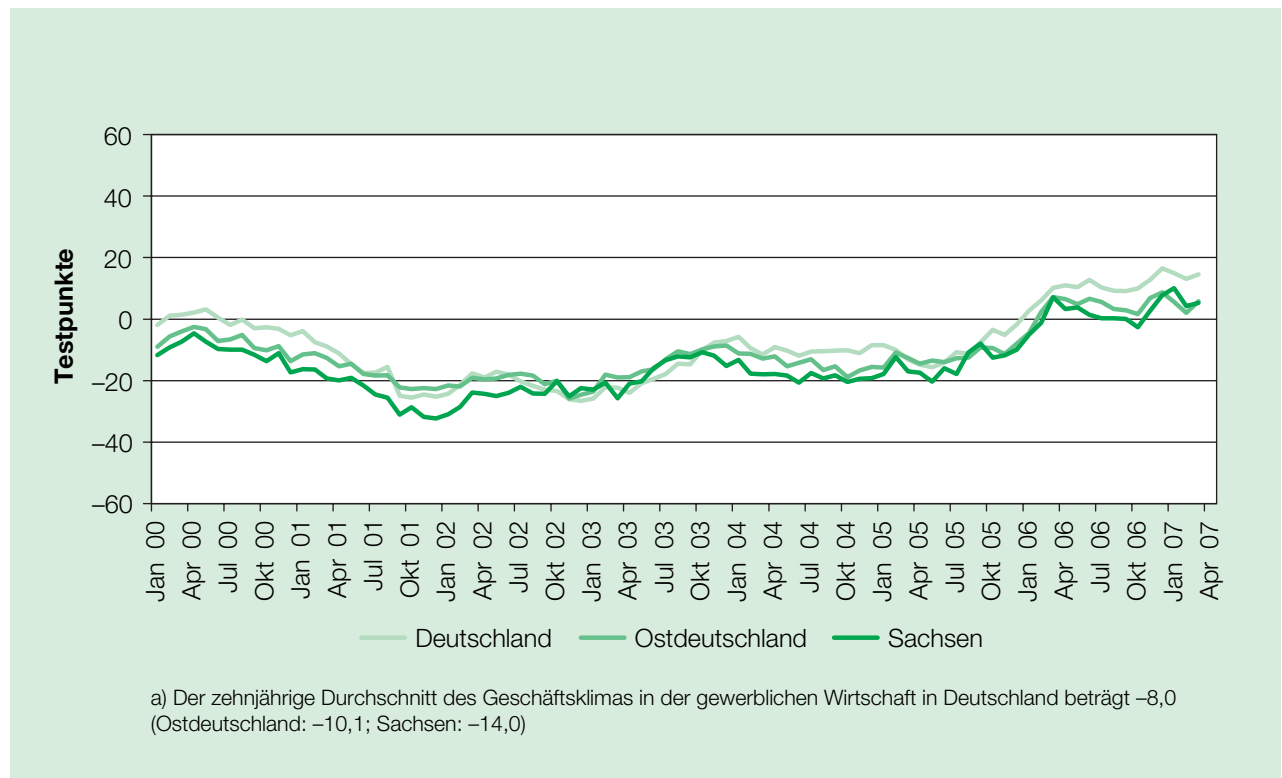
Im Rahmen des ifo Konjunkturtestes werden monatlich Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes, des Bauhauptgewerbes, des Großhandels und des Einzelhandels (die gewerbliche Wirtschaft) nach der gegenwärtigen und der zukünftigen Geschäftslage befragt. Die Unternehmen können ihre gegenwärtige Geschäftslage mit „gut“, „befriedigend“ oder „schlecht“ und ihre Geschäftserwartungen für die nächsten sechs Monate mit „günstiger“, „gleich bleibend“ oder „ungünstiger“ bewerten.

Die dargestellten Grafiken basieren auf saisonbereinigten Saldenwerten. Der Geschäftslage-Saldo ergibt sich aus der Differenz der Prozentanteile der „gut“- und der „schlecht“-Meldungen. Der Geschäftserwartungen-Saldo wird als Differenz der Prozentanteile von „günstiger“- und „ungünstiger“-Meldungen berechnet.

Das Geschäftsklima (GK) ist ein Mittelwert aus den Salden der Geschäftslage (GL) und der Erwartungen (GE). Es berechnet sich formal aus der Beziehung: $GK = [(GL+200)(GE+200)]^{1/2} - 200$. Die beiden Variablen GL und GE werden zur Vermeidung von negativen Werten im Wurzelterm jeweils um die Konstante 200 erhöht.

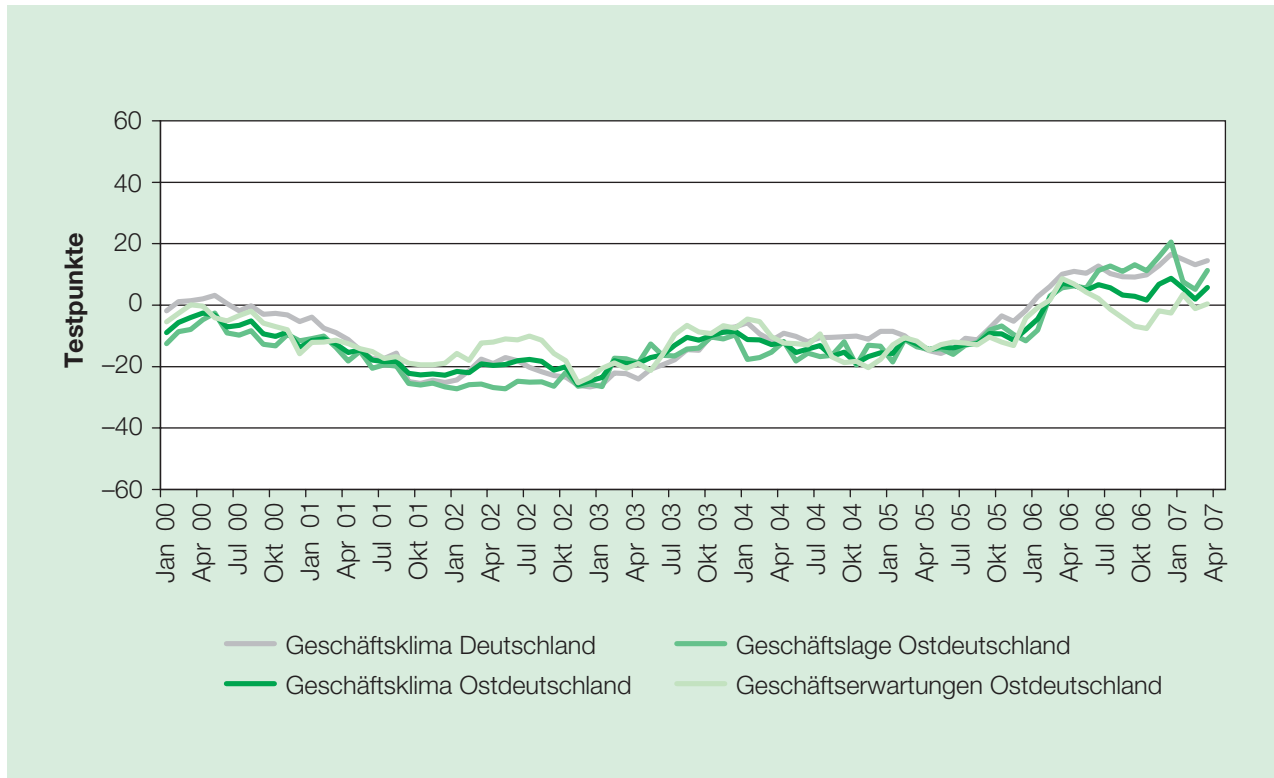
Das Geschäftsklima basiert auf zirka 7.000 Unternehmensmeldungen. Die Anzahl der ostdeutschen (bzw. sächsischen) Konjunkturtest-Teilnehmer beträgt rund 1.400 (bzw. 600).

Abbildung 1: Geschäftsklima^a
Gewerbliche Wirtschaft Deutschland, Ostdeutschland und Sachsen



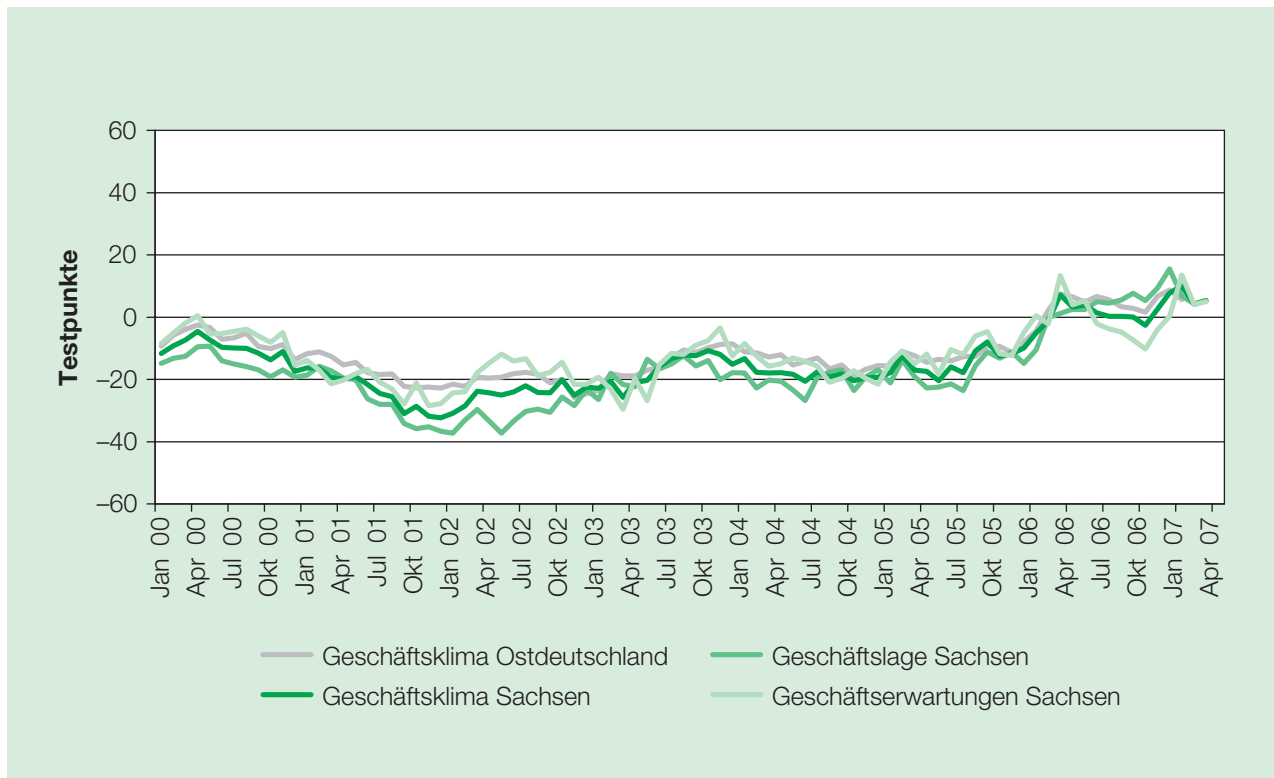
Quelle: ifo Konjunkturtest.

**Abbildung 2: Geschäftsklima, Geschäftslage und Geschäftserwartungen
Gewerbliche Wirtschaft Ostdeutschland (Geschäftsklima gewerbliche Wirtschaft Deutschland zum Vergleich)**



Quelle: ifo Konjunkturtest.

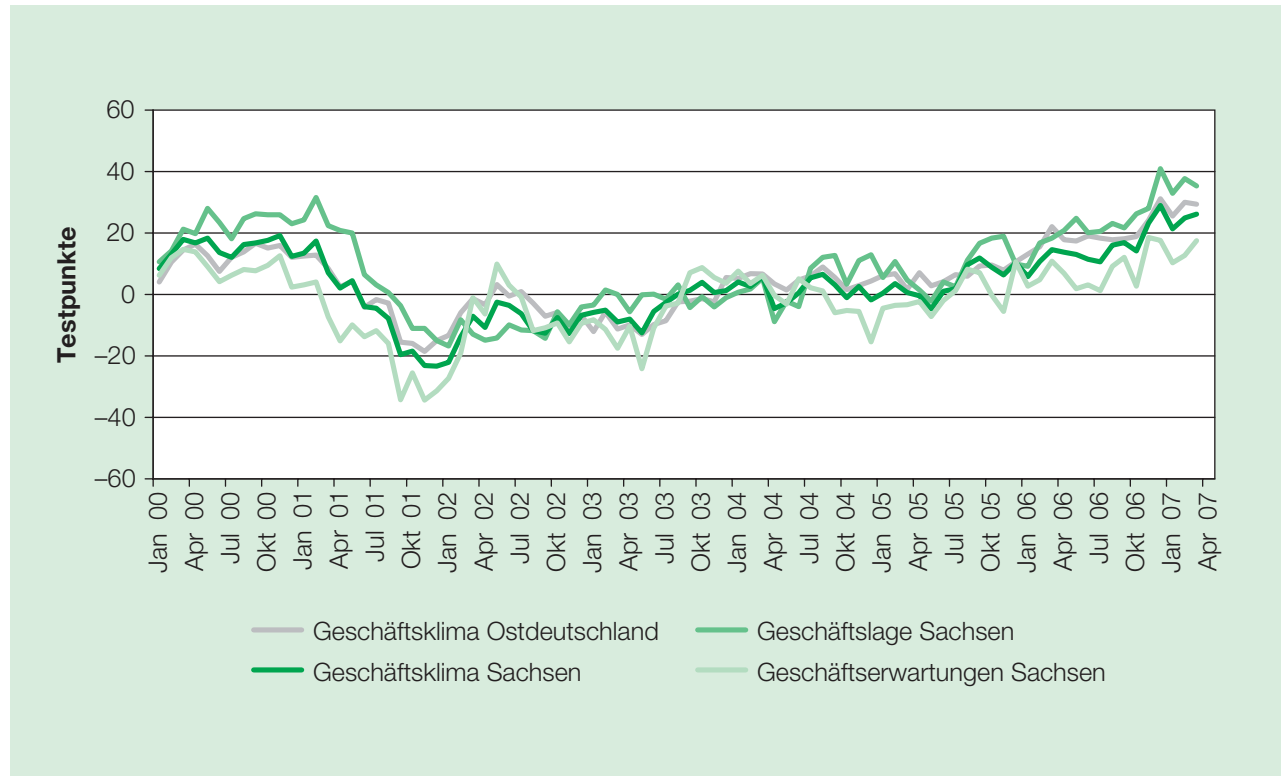
**Abbildung 3: Geschäftsklima, Geschäftslage und Geschäftserwartungen
Gewerbliche Wirtschaft Sachsen (Geschäftsklima gewerbliche Wirtschaft Ostdeutschland zum Vergleich)**



Quelle: ifo Konjunkturtest.

Abbildung 4: Geschäftsklima, Geschäftslage und Geschäftserwartungen

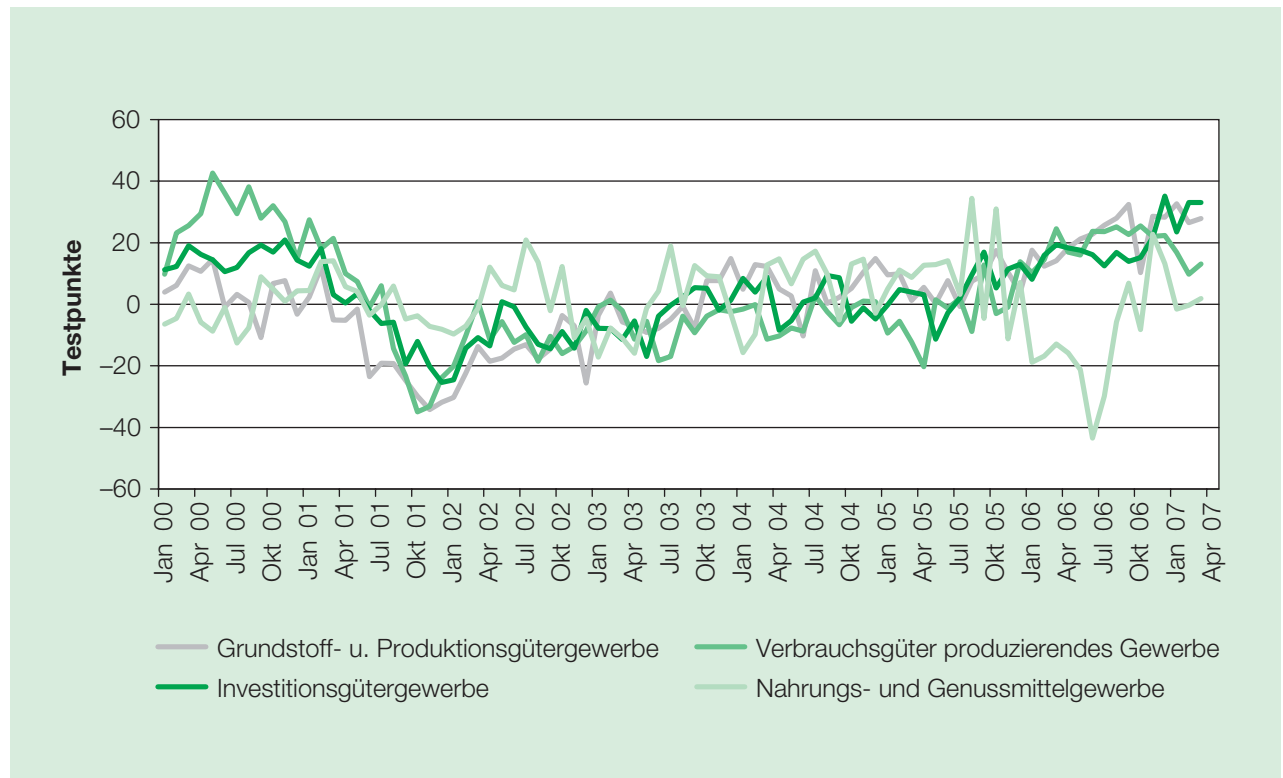
Verarbeitendes Gewerbe Sachsen (Geschäftsklima verarbeitendes Gewerbe Ostdeutschland zum Vergleich)



Quelle: ifo Konjunkturtest.

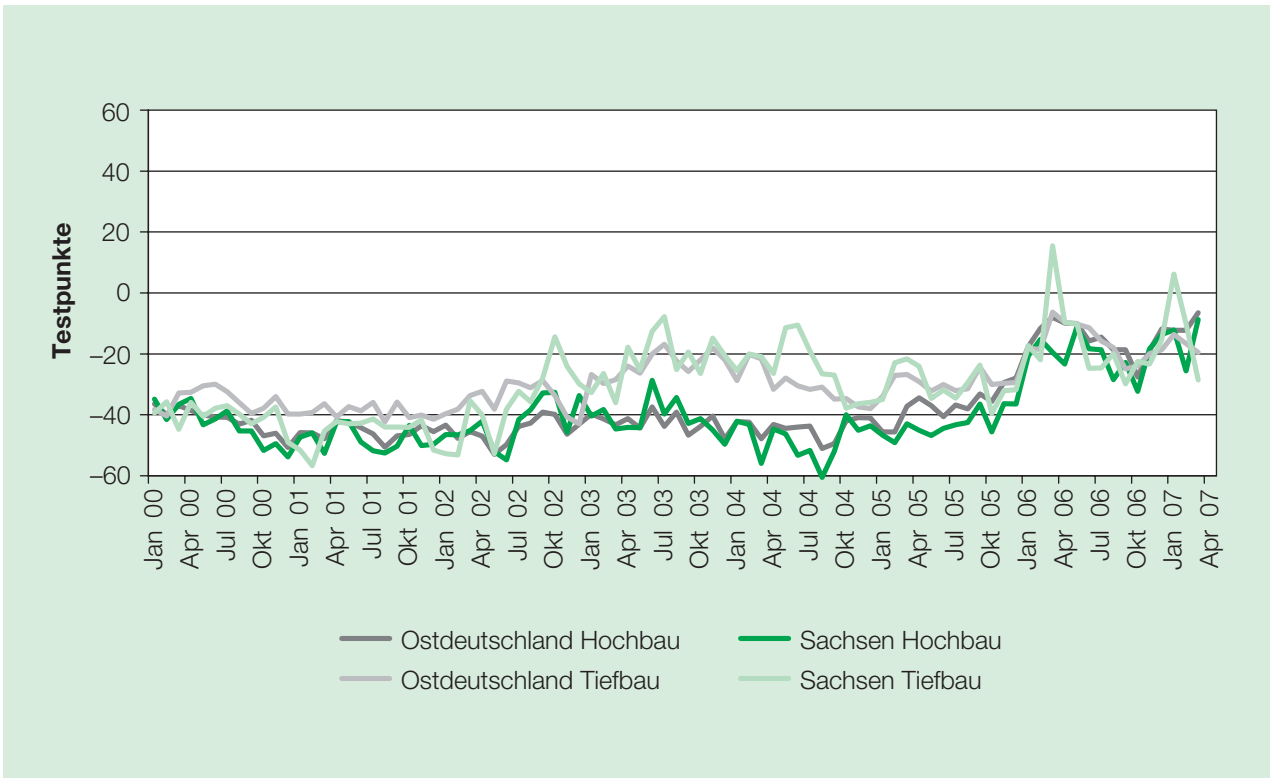
Abbildung 5: Geschäftsklima

Hauptgruppen des verarbeitenden Gewerbes Sachsen



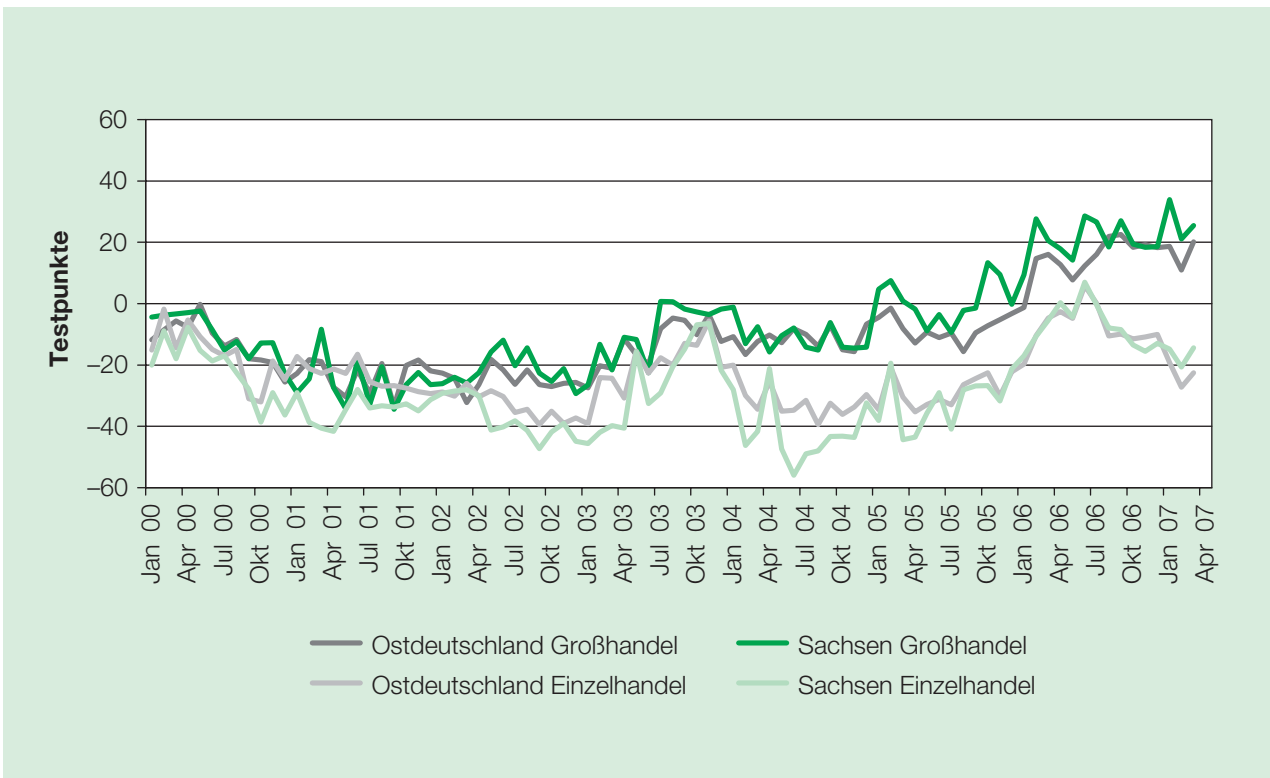
Quelle: ifo Konjunkturtest.

**Abbildung 6: Geschäftsklima
Hoch- und Tiefbau Ostdeutschland und Sachsen**



Quelle: ifo Konjunkturtest.

**Abbildung 7: Geschäftsklima
Groß- und Einzelhandel Ostdeutschland und Sachsen**



Quelle: ifo Konjunkturtest.

ifo Veranstaltungen

Im Rahmen der **Dresdner Vorträge zur Wirtschaftspolitik** hielt Dr. Hans-Peter Klös vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln am **07. Februar 2007** einen Vortrag zum Thema „Bildung, Demographie und Wachstum“. Dr. Klös ist Geschäftsführer und Leiter des Wissenschaftsbereichs Bildungspolitik und Arbeitsmarktpolitik des Instituts der deutschen Wirtschaft in Köln.

Eine weitere Veranstaltung in der Reihe der **Dresdner Vorträge zur Wirtschaftspolitik** fand am **13. März 2007** statt. Es sprach Prof. Dr. Thies Büttner zum Thema „Reform der Gemeindefinanzen“. Thies Büttner ist Professor für Volkswirtschaftslehre an der Ludwig-

Maximilians-Universität München und Leiter des Forschungsbereichs Öffentlicher Sektor am ifo Institut für Wirtschaftsforschung München.

Die Vortragsreihe **Dresdner Vorträge zur Wirtschaftspolitik** will einen Beitrag zur öffentlichen Diskussion über aktuelle wirtschaftspolitische Themen leisten, indem sie ausgewiesenen Wirtschafts- und Finanzwissenschaftlern die Möglichkeit bietet, ihre neuesten Erkenntnisse einem breiten Publikum zu präsentieren. Die Vorträge sind öffentlich und finden in den Räumen der ifo Niederlassung Dresden, in der **Einsteinstraße 3**, statt. Beginn des Vortrags ist jeweils um **18.30 Uhr**.

ifo Vorträge

Auf dem 2. Mitteldeutschen Bildungskongress mit dem Thema „Jeder zählt – Schule öffnet Lebenschancen! Initiativen und Perspektiven für Mitteldeutschland“ hielt Prof. Marcel Thum, Geschäftsführer der ifo Niederlassung Dresden, am **05. März 2007** einen Vortrag zum Thema „Demographische Entwicklung – Herausforderung für Schule und lebenslanges Lernen“.

Prof. Marcel Thum präsentierte am **06. März 2007** die Forschungsergebnisse zum Thema „Demographic Change and Regional Labour Markets – The Case of East Germany“ am Max-Planck-Institute for Demographic Research in Rostock.

Am **14. März 2007** stellte Gerit Vogt, wissenschaftlicher Mitarbeiter der ifo Niederlassung Dresden, im Rahmen des 2. Wirtschaftssymposiums des Euro-Business-College Dresden seine Forschungsergebnisse zum Thema „Konjunktur und Wachstum in Sachsen“ vor.

Am **17. März 2007** sprach Marcel Thum auf der Tagung „Der Traum vom Aufbau Ost“ der Akademie für

politische Bildung Tutzing zu „Ostdeutscher Arbeitsmarkt: Keine Entspannung in Sicht?“.

Auf der Europäischen Konferenz „Innovation und Marktfähigkeit durch Normung“ am **26. März 2007** in Berlin hielt Prof. Marcel Thum eine Begrüßungsrede zum Thema „Europas Wettbewerbsfähigkeit – Was ist die Rolle der Politik?“

Im Rahmen des 72nd Annual Meeting of the Population Association of America vom **29.–31. März 2007** stellte Carsten Pohl, wissenschaftlicher Mitarbeiter der ifo Niederlassung Dresden, seine Forschungsergebnisse zum Thema „Employment Status, Income and the Subjective Well-Being of Immigrants“ in New York City (NY) vor.

Auf der 5th International Industrial Organization Conference vom **14.–15. April 2007** in Savannah (GA), USA, sprach Carsten Pohl über „The Efficiency of German Universities – Some Evidence from Non-Parametric and Parametric Methods“.

ifo Veröffentlichungen

Die Niederlassung Dresden des ifo Instituts für Wirtschaftsforschung veröffentlicht im April 2007 gleich drei weitere Ausgaben ihrer Publikationsreihe *ifo Dresden Studien*. In allen drei Bänden werden aktuelle Forschungsergebnisse aus kürzlich abgeschlossenen Projekten vorgestellt:

ifo Dresden Studie 40: Unternehmensnachfolge im sächsischen Mittelstand

Michael Berlemann, Sabine Engelmann, Christian Leßmann, Heinz Schmalholz, Henner Spelsberg und Hendrik Weber, 180 S., zahlreiche Abbildungen und Tabellen, München/Dresden 2007.

20,- €, zzgl. Versandkosten.

Die Niederlassung Dresden des IFO INSTITUTS FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG erstellte im Auftrag des SÄCHSISCHEN STAATSMINISTERIUMS FÜR WIRTSCHAFT UND ARBEIT in Zusammenarbeit mit der TU Dresden von Oktober 2005 bis November 2006 den sächsischen Mittelstandsbericht 2005/2006. Mit der Erstellung dieses Berichts wurden zwei Ziele verfolgt: Einerseits sollten die jüngste Entwicklung und der aktuelle Stand des sächsischen Mittelstands präsentiert werden. Hierzu wurden viele mittelstandsrelevante Statistiken aus dem letzten Mittelstandsbericht 2003 aktualisiert und kommentiert. Andererseits war es gemäß dem Schwerpunktthema des Berichts auch Ziel, den Themenkreis Unternehmensnachfolge im sächsischen Mittelstand intensiv zu beleuchten.

Auf der Basis einer Reihe von Experten- und Unternehmensbefragungen ergab sich der Befund, dass der Freistaat Sachsen vor einer großen Herausforderung steht. Bis zum Jahr 2020 stehen hier mehr als 25.000 übergabefähige mittelständische Unternehmen mit einem Umsatz von etwa 16 Mrd. € und ca. 330.000 Arbeitsplätzen zur Übergabe an. Im Hinblick auf den für die Vorbereitung und Durchführung des Nachfolgeprozesses erforderlichen Zeitraum ergaben sich Defizite im Vorbereitungsgrad sächsischer mittelständischer Unternehmen auf dieses Ereignis. Hierbei ergeben sich Ansatzpunkte für die sächsische Wirtschaftspolitik, durch entsprechende Sensibilisierungs- und Informationskampagnen die Unternehmer auf die Bedeutung geregelter Unternehmensnachfolgen für den Bestand der Unternehmen aufmerksam zu machen.

Dass übergabefähige Unternehmen nicht durch gescheiterte Nachfolgeprozesse aus dem Markt ausscheiden müssen, ist vor dem Hintergrund bedeutsam, dass in etwa jedes fünfte übergabefähige mittelständische Unternehmen, das in Sachsen bis 2020 vor einer

altersbedingten Nachfolge steht, aus heutiger Sicht die Stilllegung als wahrscheinlichstes Szenario ansieht. Würde dies tatsächlich eintreten, würden damit ein Umsatzrückgang um eine knappe Milliarde € und ein Verlust von etwa 30.000 Arbeitsplätzen einhergehen.

Nach Fertigstellung und Herausgabe des „Sächsischen Mittelstandsberichts 2005/2006“ durch die Sächsische Staatsregierung wurden die gewonnenen Forschungsergebnisse noch einmal überarbeitet und nun als *ifo Dresden Studie 40* sowie in zwei Beiträgen für *ifo Dresden berichtet* veröffentlicht.¹

ifo Dresden Studie 41: Die demographische Entwicklung in Ostdeutschland.

Joachim Ragnitz (Projektleitung), Stefan Eichler, Beate Grundig, Harald Lehmann, Carsten Pohl, Lutz Schneider, Helmut Seitz und Marcel Thum, 330 S., zahlreiche Abbildungen und Tabellen, München/Dresden 2007.

ISBN 3-88512-457-3, 20,- €, zzgl. Versandkosten.

Im Auftrag des BUNDESWIRTSCHAFTSMINISTERIUMS hat das IFO INSTITUT, Niederlassung Dresden, zusammen mit dem INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG HALLE (IWH) und Prof. Dr. Helmut Seitz, TU Dresden, von August 2005 bis Juli 2006 eine Studie zu den Implikationen der demographischen Entwicklung in den neuen Ländern erarbeitet. Die Analyse konzentriert sich dabei auf die Folgen für den Arbeitsmarkt und die Finanzpolitik.

Die Bevölkerung in den neuen Bundesländern wird auch in den kommenden Jahren massiv schrumpfen und gleichzeitig gravierenden Veränderungen in der altersmäßigen Zusammensetzung unterworfen sein. Die Erwerbsbevölkerung wird noch stärker zurückgehen als die Gesamtbevölkerung. Der absehbare Rückgang der Bevölkerung und die damit einhergehende Alterung werden die gesamtwirtschaftliche Dynamik dämpfen.

Mit Blick auf den Arbeitsmarkt wurden verschiedene Simulationsrechnungen bis zum Jahr 2020 durchgeführt. Dabei wurde explizit zwischen der Herstellung von handelbaren Gütern und nicht-handelbaren Gütern unterschieden. Im Sektor mit handelbaren Gütern bestimmt die internationale Nachfrage nach in Ostdeutschland hergestellten Produkten letztendlich auch die Nachfrage nach Arbeitskräften. Demographisch bedingte Verschiebungen sind hier nicht zu erwarten. Die Nachfrage nach nicht-handelbaren Gütern ist hingegen lokal bestimmt. Wie die durchgeführten Berechnungen zeigen, wird die demographische Entwicklung zu einer Dämpfung der Nachfrage nach nicht-handelbaren Gütern führen. Dies ist vornehmlich dem Bevölkerungsrückgang geschuldet,

eine altersbedingte Nachfrageverschiebung hin zu nicht-handelbaren Gütern ist hingegen nicht zu erwarten. Die verminderte Nachfrage im Sektor nicht-handelbarer Güter, in dem immerhin 80 % der ostdeutschen Erwerbstätigen beschäftigt sind, verringert in der Folge auch die Nachfrage nach Arbeitskräften.

Insofern wird die zukünftige Arbeitsmarktsituation durch zwei gleichgerichtete Entwicklungen geprägt sein. Einerseits vermindert sich aufgrund der Bevölkerungsschrumpfung und -alterung das Arbeitsangebot, andererseits führt die demographische Lage auch zu einer Reduktion der Arbeitsnachfrage im Sektor nicht-handelbarer Güter. Wie sich der Arbeitsmarkt für die einzelnen Qualifikationsstufen entwickeln wird, hängt nicht unwesentlich von der Lohnentwicklung ab. Die relative Knappheit bei Hochqualifizierten dürfte auf Dauer zu Lohnsteigerungen in diesem Arbeitsmarktsegment führen, während bei anhaltender Arbeitslosigkeit in den übrigen Arbeitsmarktsegmenten kein Lohndruck nach oben entsteht, was insgesamt ein höheres Maß an Lohnspreizung mit sich bringt.

Die Forschungsergebnisse wurden nun im April 2007 in der Reihe *ifo Dresden Studien* als Nummer 41 veröffentlicht. Außerdem ist ein Beitrag in Heft 03/2007 der Zeitschrift *ifo Dresden berichtet* vorgesehen.

ifo Dresden Studie 42: Auswirkungen des demographischen Wandels auf den Dresdner Arbeitsmarkt.

Marcel Thum (Projektleitung), Beate Grundig, Mandy Kriese und Carsten Pohl, 60 S., zahlreiche Abbildungen und Tabellen, München/Dresden 2007.

ISBN 3-88512-458-0, 15,- €, zzgl. Versandkosten.

Das IFO INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG erhielt im August 2006 von der LANDESHAUPTSTADT DRESDEN den Auftrag, ein belastbares Szenario für den Arbeitsmarkt Dresden vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung zu erarbeiten. Sachsen hat seit 1990 bereits 13 % seiner Bevölkerung verloren und wird bis 2020 weitere 11 % verlieren. Hinter diesen Zahlen stehen räumlich sehr heterogene Entwicklungen – mit starken Bevölkerungsverlusten vor allem in den ländlichen Räumen aber auch leichten Bevölkerungsgewinnen wie in Dresden. Allerdings kann sich die Stadt Dresden trotzdem nicht vor dem Demographieproblem verschließen. Erstens steht dem Bevölkerungsanstieg ein Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter um 3,5 % gegenüber. Zweitens kann sich die Stadt Dresden nicht von der Entwicklung im Umland abkoppeln, da gegenwärtig rund 1/3 aller Erwerbstätigen in Dresden aus benachbarten Kreisen einpendeln. Umso wichtiger für die Planung der Stadt ist deshalb die Beantwortung der folgenden Fragen: Welche Auswirkungen hat der demographische

Wandel auf den Arbeitsmarkt in Dresden? Welche Entwicklungen sind in den einzelnen Arbeitsmarktqualifikationen zu erwarten? Wie wirken sich diese Entwicklungen auf die einzelnen Branchen aus?

Zentrale Ergebnisse der Studie sind, dass es in Dresden – bei gegebener Bevölkerungsprognose – aufgrund seiner Sogwirkung für Erwerbspersonen aus dem Um- und Ausland in der Summe nicht zu einem Mangel an Arbeitskräften kommen wird. Allerdings zeigt die Analyse der qualifikationsspezifischen Teilarbeitsmärkte, dass die Entwicklung für die einzelnen Qualifikationsniveaus durchaus unterschiedlich verlaufen wird. Bei den Geringqualifizierten baut sich die Arbeitslosigkeit leicht ab, ohne dass jedoch steigende Arbeitsnachfrage und demographisch bedingter Rückgang der Erwerbsbevölkerung das Arbeitslosigkeitsproblem von alleine lösen würden.

Sowohl bei den Personen mit Berufsabschluss als auch bei den Personen mit Hochschulabschluss wird die Lücke zwischen Arbeitsnachfrage und Arbeitsangebot deutlich kleiner, sodass für einzelne Qualifikationen mit Knappheiten und damit Lohndruck nach oben zu rechnen ist. Je spezifischer der Arbeitskräftebedarf eines Unternehmens ist, desto wichtiger wird daher eine vorausschauende Personal- und Qualifikationspolitik. Unternehmen müssen damit rechnen, dass sie sich für spezifische Qualifikationen immer weniger auf den lokalen Arbeitsmarkt verlassen können. Die Unternehmen stehen zunehmend mit Firmen in anderen attraktiven Standorten im innerdeutschen Standortwettbewerb.

Die wesentlichen Untersuchungsergebnisse werden hiermit als *ifo Dresden Studie 42* sowie in einem Beitrag in diesem Heft von *ifo Dresden berichtet* publiziert.²

Diese Publikationen können in der ifo Niederlassung Dresden bei Katrin Behm bestellt werden (Tel.: 0351 26476-12, Fax: 0351 26476-20, e-Mail: behm@ifo.de).

¹ Vgl. Berlemann, Michael et al. (2007): „Unternehmensnachfolge im sächsischen Mittelstand“, in: *ifo Dresden berichtet*, Heft 01/2007, S. 15–28. sowie Berlemann, Michael et al.: „Unternehmensnachfolge im sächsischen Handwerk“, in diesem Heft S. 14–24.

² Vgl. Grundig, Beate; Kriese, Mandy und Carsten Pohl: „Auswirkungen des demographischen Wandels auf den Dresdner Arbeitsmarkt“, in diesem Heft S. 3–13.