



IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum an der Goethe-Universität Frankfurt am Main



IAB-Betriebspanel Report Hessen

Personalpolitik in Hessen 2010

Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel – Hessen 2010

Oliver Nüchter, M.A.
Prof. Dr. Alfons Schmid

September 2011



Inhaltsverzeichnis

Einleitung	1
------------------	---

Arbeitskräftesuche und Stellenbesetzungsprobleme

Wieder mehr Arbeitskräfte in Hessen gesucht.....	2
Die meisten offenen Stellen weiterhin in Dienstleistungsbetrieben.....	3
Hohe Nachfrage nach Akademikern in Großbetrieben	4
Wieder mehr unbesetzte Fachkräftestellen in Hessen.....	5
Stellenbesetzungsprobleme vor allem im Dienstleistungsbereich.....	6

Einstellungen, Entlassungen und Leiharbeit

Weiterhin recht wenig Neueinstellungen in Hessen	7
Dienstleistungsorientierte Branchen mit den meisten Neueinstellungen	8
Besonders viele Neueinstellungen in Klein- und Mittelbetrieben.....	9
Befristete Neueinstellungen nehmen weiter zu	10
Etwas weniger Personalabgänge	11
Die meisten Personalabgänge finden sich bei den Dienstleistungen.....	12
Kündigungen durch den Betrieb nahmen 2010 wieder ab.....	12
Weiterhin geringe Dynamik auf dem hessischen Arbeitsmarkt	13
Vor allem das Produzierende Gewerbe setzt auf Leiharbeit	14
Schnelle Verfügbarkeit ist wichtigster Grund für Einsatz von Leiharbeitern.....	16

Personalpolitische Maßnahmen und Probleme

Überstunden-Abbau war die häufigste personalpolitische Maßnahme	17
Insbesondere das Verarbeitende Gewerbe reagierte auf Krise	18
Hessische Betriebe erwarten mehrheitlich keine Personalprobleme	19
Größere Betriebe rechnen häufig mit Fachkräftemangel	20
Vor allem im Produzierenden Gewerbe erwartet man Probleme	21
Fazit	23
Methodische Anmerkungen	24
Literatur.....	24

Einleitung

Der vorliegende Report beschäftigt sich mit der Personalpolitik hessischer Betriebe im Jahr 2010. Drei Aspekte sind bei der Bestimmung personalpolitischer Maßnahmen von Bedeutung: der langfristige Trend zu immer flexibleren Instrumenten der Personalpolitik, die kurzfristige Handlungsnotwendigkeit aufgrund der Wirtschaftskrise sowie der bestehende und erwartete Fachkräftebedarf.

Ein genereller Trend der betrieblichen Personalpolitik zieht sich durchgängig durch alle Untersuchungen der vergangenen Jahre und Jahrzehnte: die Flexibilisierung. Die Betriebe versuchen aufgrund der gestiegenen Wettbewerbsanforderungen in immer höherem Maße flexibel und kostensenkend zu operieren, wobei die Personalbeschaffung mittels Leiharbeit und befristeter Beschäftigung ebenso zum Repertoire gehört wie Maßnahmen der Arbeitszeitsteuerung.

Die genannten Instrumente waren in den vergangenen Jahren gefragt bei der unmittelbaren Reaktion auf den massiven Konjunkturunbruch in Folge der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise. Sowohl auf dem deutschen als auch auf dem hessischen Arbeitsmarkt blieben die Auswirkungen moderat, die Betriebe konnten durch den gezielten Einsatz unterschiedlicher personalpolitischer Maßnahmen die Kriseneffekte deutlich dämpfen.

Zu fragen ist nun, ob auf den überraschend schnellen konjunkturellen Aufschwung des Jahres 2010 eine ebenso

zügige Reaktion bei den Personalbewegungen seitens der Betriebe erfolgte.

Die verbesserte konjunkturelle Lage gibt zudem den Blick frei auf einen Bereich, dem zukünftig größere Bedeutung zukommen wird: dem Fachkräftebedarf. Mit der steigenden Auslastung der Kapazitäten, einem steigenden Personalbedarf sowie rückläufigen Zahlen von Schulabgängern ist in Zukunft mit einer zunehmenden Zahl an Betrieben zu rechnen, die benötigte Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt nur schwer finden können. Gemäß einer Betriebsumfrage hatten bereits im Jahr 2010 vier von zehn Firmen Probleme, qualifiziertes Personal zu finden (vgl. iw 2011).

Wie sich der Trend zur Flexibilisierung entwickelte, ob ein ungedeckter Fachkräftebedarf in Hessen besteht und inwiefern die anziehende Konjunktur Effekte auf die Personalsuche, die Personalbewegungen sowie die Personalpolitik ausübte, wird in diesem Report untersucht. Zunächst wird der aktuelle Bedarf an Personal aufgezeigt und der ungedeckte Personalbedarf in Hessen dargestellt. Anschließend geben wir einen differenzierten Überblick über die Neueinstellungen und Personalabgänge im ersten Halbjahr 2010 und die damit verbundene Arbeitsmarktdynamik sowie über das Ausmaß und die Gründe für den Einsatz von Leiharbeit in Hessen. Den Abschluss bilden die durchgeführten personalpolitischen Maßnahmen sowie die künftig erwarteten Personalprobleme.

Arbeitskräftesuche und Stellenbesetzungsprobleme

Der Bestand an offenen Stellen gibt Auskunft über die generelle Suche nach Arbeitskräften zum Zeitpunkt der Befragung. Das bedeutet, dass die verwendeten Angaben über offene Stellen zunächst solche umfassen, die möglicherweise problemlos kurzfristig besetzt werden könnten.

Dies ist jedoch nicht immer der Fall: Selbst in der Wirtschaftskrise konnten hessische

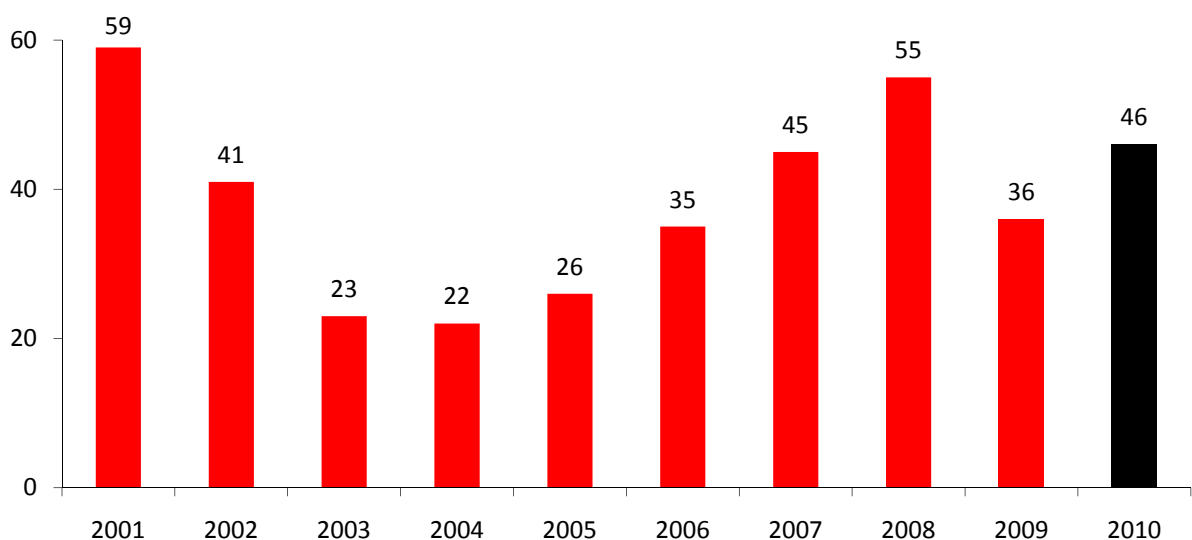
Betriebe nicht alle offenen Stellen besetzen (vgl. Nüchter/Schmid 2010). Zu erwarten ist, dass die konjunkturelle Belegung des Jahres 2010 diesen Zustand verschärft hat, was wiederum als erster Indikator des vielfach prognostizierten Fachkräftemangels gesehen werden kann.

Wieder mehr Arbeitskräfte in Hessen gesucht

Knapp 13 Prozent der Betriebe in Hessen suchten zur sofortigen Einstellung Arbeitskräfte. Der Anteil dieser Betriebe war damit zur Jahresmitte 2010 um knapp zwei Prozentpunkte höher als 2009 und wieder auf dem Niveau des Vorkrisenjahres 2008.

Nachdem im Jahr 2008 ein Höchststand von hochgerechnet 55.300 gesuchten Arbeitskräften verzeichnet werden konnte, ging diese Zahl im Krisenjahr 2009 auf 35.600 zurück.

Abb. 1: Sofort gesuchte Arbeitskräfte in Hessen zur Jahresmitte 2001-2010, Angaben in Tsd. (gerundet)



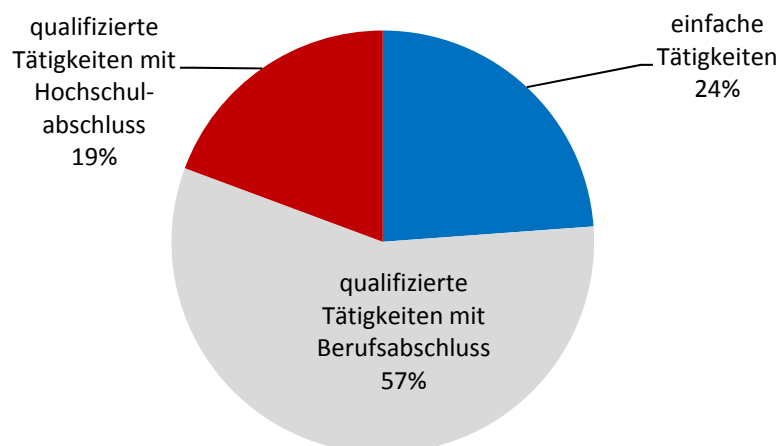
Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2010, eigene Berechnungen

2010 konnte wieder eine deutliche Steigerung beobachtet werden, wenn auch das Niveau von 2008 nicht ganz erreicht wurde: Mitte 2010 suchten die hessischen Betriebe insgesamt rund 45.500 Arbeitskräfte zur sofortigen Einstellung.

Etwa ein Viertel der sofort gesuchten Arbeitskräfte wurde 2010 für einfache Tätigkeiten benötigt. Nachdem in den letzten Jahren dieser Wert kontinuierlich gesunken ist, bedeutet dies erstmals wieder eine deutliche Zunahme an Stellen für An- und Ungelernte. Inwieweit hier eine möglicherweise konjunkturbedingte Momentaufnahme vorliegt, lässt sich nicht klären.

Die verbleibenden 76 Prozent der offenen Stellen sind für qualifizierte Tätigkeiten vorgesehen. Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Lehre, eine vergleichbare Berufsausbildung oder entsprechende Berufserfahrung erfordern, machen insgesamt 57 Prozent aus, Tätigkeiten, für die ein Fachhochschul- oder Universitätsabschluss benötigt wird, nur noch 19 Prozent, was einen Rückgang des Anteils der hochqualifizierten offenen Stellen gegenüber dem Vorjahr um rund 10 Prozentpunkte bedeutet. Mit anderen Worten: Im Nachkrisenjahr 2010 stieg vor allem die Nachfrage nach einfachen Tätigkeiten; der langfristige Trend zur weiteren Höherqualifizierung scheint zunächst gestoppt.

Abb. 2: Sofort gesuchte Arbeitskräfte nach Qualifikation in Hessen zur Jahresmitte 2010, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

Die meisten offenen Stellen weiterhin in Dienstleistungsbetrieben

Wie schon in der Vergangenheit war der Personalbedarf der dienstleistungsorientierten Branchen am höchsten, auch wenn dieser mit einem Anteil von 62 Prozent an

allen sofort zu besetzenden Stellen etwas niedriger lag als in den Jahren zuvor. Einen Anstieg auf 18 Prozent gab es dagegen in Handelsbetrieben. Der Nachfrageanteil

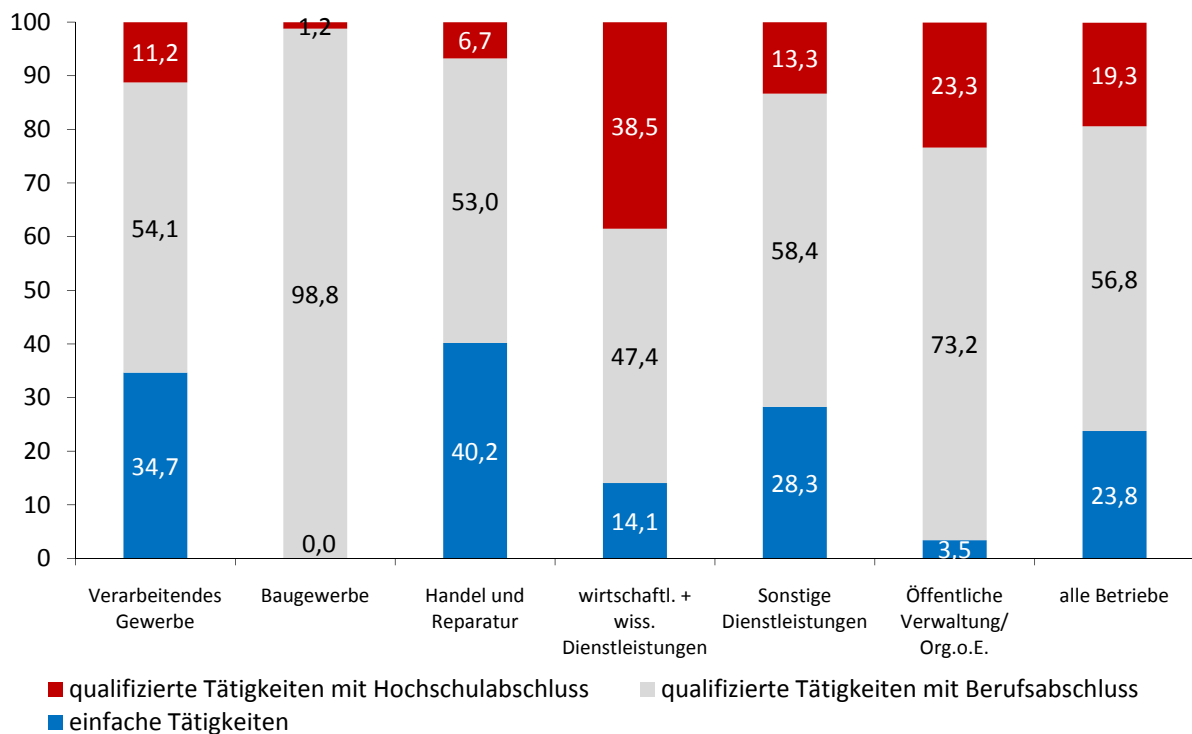
der Betriebe des Produzierenden Gewerbes (Verarbeitendes und Baugewerbe) lag unverändert bei zusammen etwa 16 Prozent, und nur rund vier Prozent der aktuell zu besetzenden Stellen sind in der Öffentlichen Verwaltung.

Stellen für Tätigkeiten mit abgeschlossener Lehre fanden sich insbesondere im Baugewerbe, wo andere Qualifikationen überhaupt nicht nachgefragt werden. Einen überdurchschnittlichen Bedarf an Personen mit einem Fachhochschul- oder Universitätsabschluss haben Betriebe in

der Öffentlichen Verwaltung sowie erwartungsgemäß im Bereich der wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen. Anteilig am häufigsten nach An- und Ungelernten fragen hingegen Betriebe aus den Bereichen Handel und Verarbeitendes Gewerbe.

Auch wenn aufgrund der geänderten Wirtschaftszweig-Systematik exakte Vergleiche nicht möglich sind, zeigen diese Daten doch, dass sich im sektoralen Nachfrageverhalten keine großen Verschiebungen ergeben haben.

Abb. 3: Sofort gesuchte Arbeitskräfte nach Wirtschaftszweigen und Qualifikation in Hessen zur Jahresmitte 2010, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

Hohe Nachfrage nach Akademikern in Großbetrieben

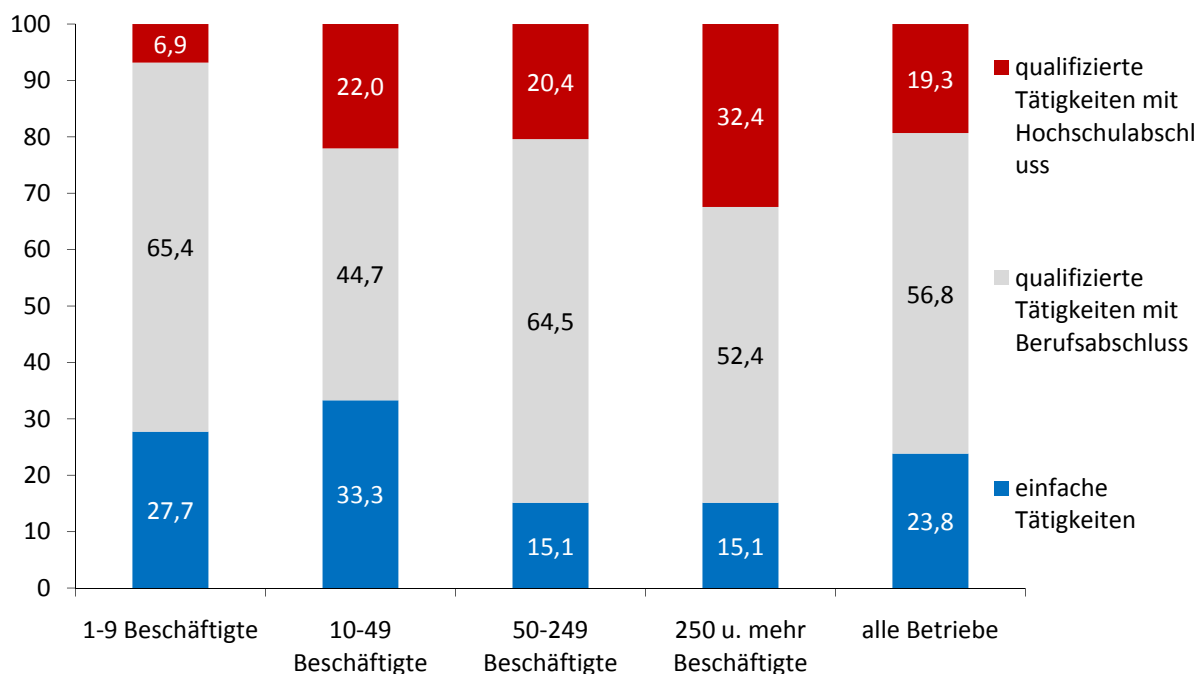
Die offenen Stellen verteilen sich recht gleichmäßig auf die unterschiedlichen Betriebsgrößen. Lediglich bei den Großbetrieben ist der Anteil an den gesuchten

Arbeitskräften mit rund 17 Prozent geringer als bei den anderen Betriebsgrößenklassen.

Deutliche Unterschiede ergeben sich jedoch bei den nachgefragten Qualifikationsniveaus. Zwar entfällt in allen Größenklassen die Mehrheit der sofort gesuchten Arbeitskräfte auf Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Lehre erfordern; der Anteil an Arbeitskräften, die einen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss aufweisen müssen, liegt in Großbetrieben jedoch

fast fünfmal so hoch wie in Kleinstbetrieben. Umgekehrt besteht in kleineren Betrieben noch immer eine recht hohe Nachfrage nach Arbeitskräften für einfache Tätigkeiten, während diese in Mittel- und Großbetrieben eher seltener gesucht werden. Auch hier ist anteilig in den letzten Jahren wenig Verschiebung zu beobachten.

Abb. 4: Sofort gesuchte Arbeitskräfte nach Betriebsgrößenklassen und Qualifikation in Hessen zur Jahresmitte 2010, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

Wieder mehr unbesetzte Fachkräftestellen in Hessen

Nicht alle der oben genannten Stellen lassen sich seitens der Betriebe besetzen. Häufigster Grund ist der Mangel an qualifizierten Bewerbern. Der hieraus resultierende ungedeckte Fachkräftebedarf war zwar im Jahr der Wirtschaftskrise 2009 quantitativ weniger stark; es ist allerdings zu erwarten, dass die vergebliche Suche nach Beschäftigten bei günstigerer konjunktureller Lage an Bedeutung gewinnt.

Die Daten bestätigen diese Annahme: Fast jeder fünfte Betrieb, der im 1. Halbjahr 2010 Einstellungen vorgenommen hat, hätte nach eigener Aussage gerne weitere Arbeitskräfte eingestellt, was eine Zunahme um fünf Prozentpunkte gegenüber 2009 darstellt.

Im 1. Halbjahr 2010 konnten rund sieben Prozent aller hessischen Betriebe Stellen

für qualifizierte Tätigkeiten nicht besetzen. Insgesamt betraf dies hochgerechnet rund 23.500 offene Stellen, die nicht besetzt wurden. Dies bedeutet eine Zunahme um über 8.000 gegenüber dem Vor-

jahr, was die Bedeutung des Problems unterstreicht – wenngleich die Zahlen noch unter denen der Vorkrisenjahre 2007 und 2008 liegen.

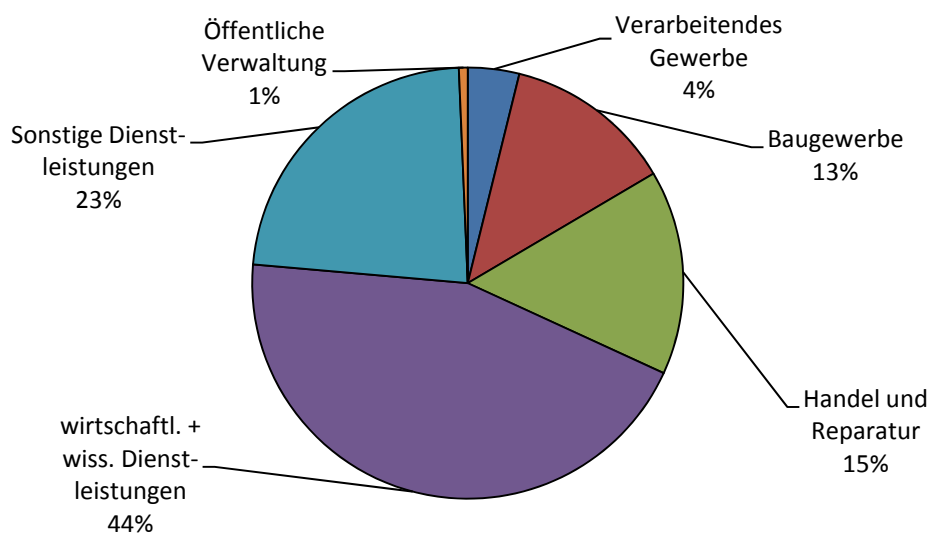
Stellenbesetzungsprobleme vor allem im Dienstleistungsbereich

Die weitaus meisten unbesetzten Stellen für qualifizierte Beschäftigte fanden sich bei den Dienstleistungsbetrieben. Interessant ist hierbei, dass innerhalb des Dienstleistungssektors fast doppelt so viele unbesetzte Stellen bei den wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen angegeben wurden als bei den Sonstigen Dienstleistungen. Das verdeutlicht den besonderen Stellenwert

dieses Dienstleistungsbereiches bei der Suche nach qualifizierten Arbeitskräften.

In der Öffentlichen Verwaltung gab es im vergangenen Jahr dagegen keine nennenswerten Probleme, geeignete Bewerber für die offenen Stellen zu finden, während im Handel und dem Baugewerbe zumindest für Fachkräfte einige Stellen nicht besetzt werden konnten.

Abb. 5: Anteil der Wirtschaftszweige an unbesetzten qualifizierten Stellen in Hessen im 1. Halbjahr 2010, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

Die Daten zeigen, dass der ungedeckte Arbeitskräftebedarf zurzeit quantitativ noch nicht bedrohliche Ausmaße annimmt, sich aber insbesondere in den wis-

sensintensiven Branchen ein Problem bei der Rekrutierung qualifizierter Beschäftigter abzeichnet.

Einstellungen, Entlassungen und Leiharbeit

Im Folgenden werden die Personalbewegungen, also die Neueinstellungen und Personalabgänge in Hessen während des ersten Halbjahres 2010 dargestellt. Hierbei ist – neben den Zahlen selbst – insbesondere von Interesse, ob die Beschäftigung im Nachkrisenjahr weiterhin relativ statisch war (wenige Einstellungen, kaum Personalabgänge) oder der Arbeitsmarkt wieder eine höhere Dynamik zeigte (viele Neueinstellungen, hohe Zahl an Personalabgängen).

Hohe oder geringe Dynamik auf dem Arbeitsmarkt ist immer in Abhängigkeit der

jeweiligen Wirtschaftslage und Arbeitsmarktsituation zu bewerten. Der eher statische Arbeitsmarkt in der Krisenphase des Jahres 2009 ist insofern positiv, als die bereits Beschäftigten relative Arbeitsplatzsicherheit besaßen. Für das Jahr 2010 gelten andere Vorzeichen: eine höhere Dynamik verweist in Zeiten konjunkturellen Aufschwungs nicht auf instabile Beschäftigungsverhältnisse, sondern ermöglicht Arbeitsuchenden leichter den Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt.

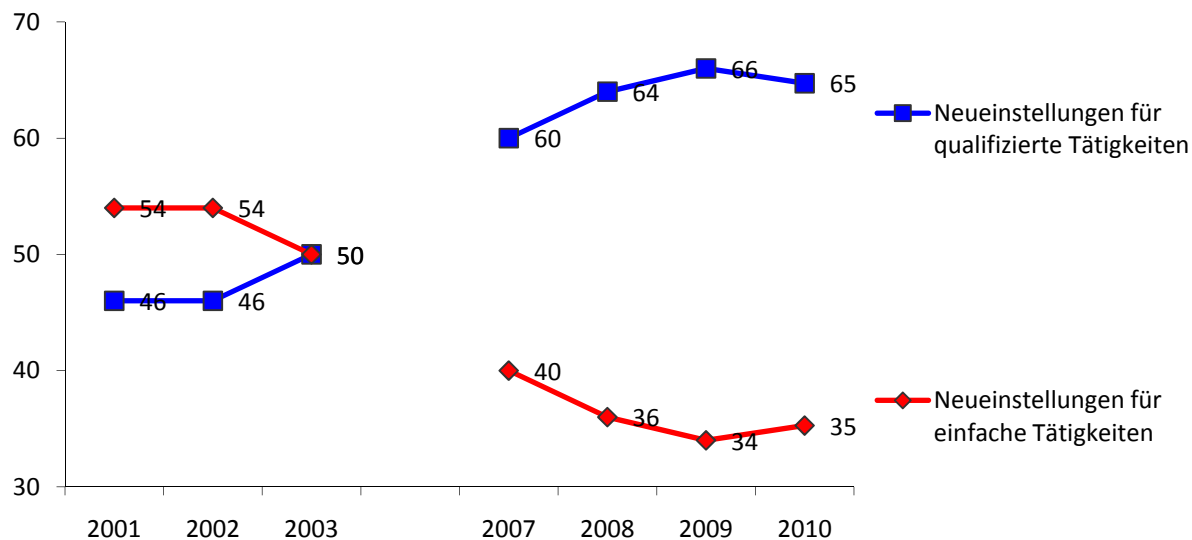
Weiterhin recht wenig Neueinstellungen in Hessen

Die Zahl der Betriebe, die im Zeitraum von Januar bis Juni 2010 Arbeitskräfte neu eingestellt haben, ist mit knapp 25 Prozent gegenüber dem Vorjahr fast unverändert. Auch die Zahl der neu Eingestellten ist mit hochgerechnet rund 121.400 Personen praktisch gleich hoch wie im Krisenjahr 2009. Dies legt die Vermutung nahe, dass die Betriebe trotz konjunktureller Belebung bei der dauerhaften Einstellung neuer Beschäftigter noch zögerlich sind. Eine Erklärung hierfür könne sein, dass erst die häufig reduzierte Arbeitszeit wieder auf Normalniveau zurückgebracht wurde.

Bei den Neueinstellungen ist ein langfristiger Trend zur Höherqualifizierung festzustellen: Während in den Jahren 2001 und

2002 nur 46 Prozent der Neueinstellungen qualifizierte Tätigkeiten betrafen, erhöhte sich ihr Anteil in den letzten Jahren auf zwei Drittel aller Neueinstellungen. Ähnlich wie bei den offenen Stellen zeigt die differenzierte Betrachtung der Neueinstellungen des Jahres 2010, dass dieser Trend zunächst stagniert: Im Vergleich zum Vorjahr wurden anteilig etwas weniger Personen für qualifizierte Tätigkeiten eingestellt. Hochgerechnet wurden etwa 78.500 der neu eingestellten Personen für qualifizierte Aufgaben eingestellt, was einem Rückgang von 1.500 entspricht; in nahezu gleichem Umfang stieg die Zahl der Neueingestellten für einfache Tätigkeiten auf etwa 42.700 Personen.

Abb. 6: Neueinstellungen nach Qualifikation in Hessen im 1. Halbjahr 2001-2003 / 2007-2010, Angaben in Prozent*



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2010, eigene Berechnungen

*2004-2006 wurde die Qualifikation der Neueingestellten nicht erhoben

Dienstleistungsorientierte Branchen mit den meisten Neueinstellungen

Mehr als jeder dritte Betrieb aus dem Bereich der Öffentlichen Verwaltung stellte im ersten Halbjahr 2010 Arbeitskräfte neu ein. In allen anderen Sektoren lag dieser Anteil zwischen 20 und 29 Prozent.

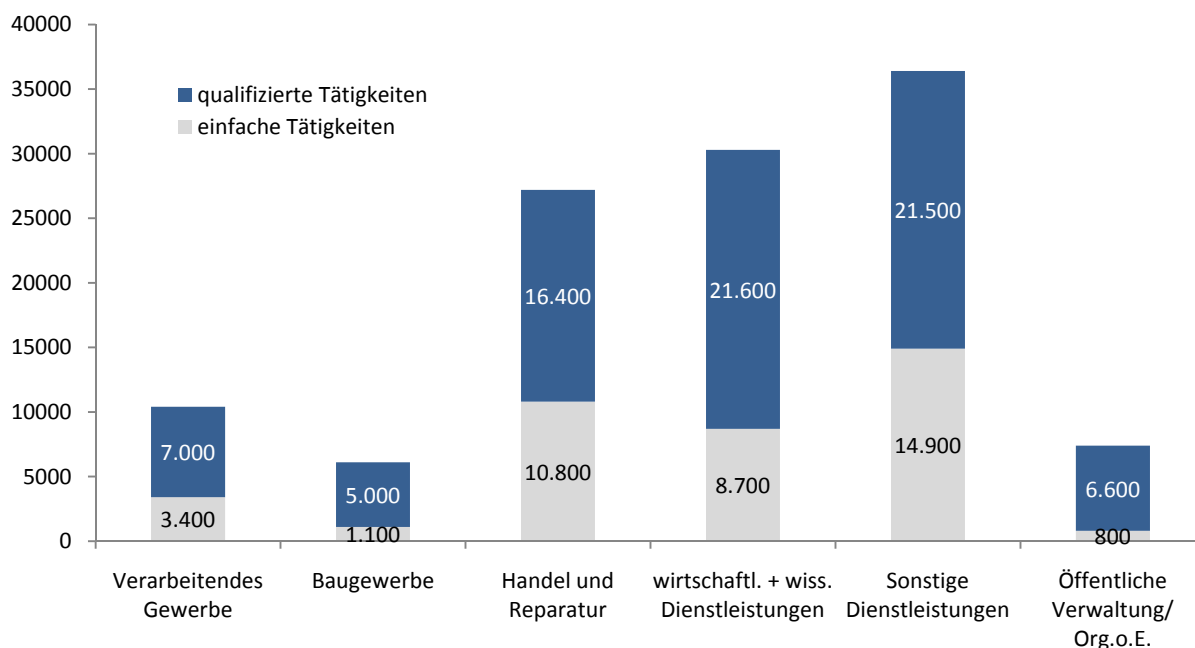
Von den 121.400 Neueinstellungen in Hessen fanden jedoch nur rund sechs Prozent eine Beschäftigung im Öffentlichen Sektor, während rund 55 Prozent allein auf die dienstleistungsorientierten Branchen entfielen.

Unterschiedliche Entwicklungen gibt es im Bereich des Produzierenden Gewerbes: Während im Verarbeitenden Gewerbe 2008 noch 17 Prozent aller Neueinstellungen zu verzeichnen waren, hat sich dessen Anteil 2010 auf 8,5 Prozent halbiert. Da das Verarbeitende Gewerbe besonders von der Wirtschaftskrise betroffen war, stützt dies die These, dass die Betriebe zunächst wieder normale Verhältnisse

erreichen möchten, bevor Neueinstellungen vorgenommen werden. Im Baugewerbe hingegen stieg der Anteil an den Neueinstellungen im gleichen Zeitraum von 3,5 auf über fünf Prozent.

Bei Differenzierung der Neueinstellungen nach ihrer Qualifikation zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei den offenen Stellen: Ein überdurchschnittlicher Anteil an einfachen Tätigkeiten findet sich im Handel und den Sonstigen Dienstleistungen, wo jeweils etwa vier von zehn Stellen für einfache Tätigkeiten vorgesehen sind. Deutlich qualifizierter sind die Neueingestellten anteilig hingegen in den Betrieben der wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen sowie vor allem in der Öffentlichen Verwaltung – dort waren neun von zehn Stellen qualifizierten Tätigkeiten vorbehalten.

Abb. 7: Neueinstellungen nach Wirtschaftszweigen und Qualifikation in Hessen im 1. Halbjahr 2010, absolute Zahlen (gerundet)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

Der Frauenanteil an den Neueingestellten beträgt 46 Prozent und entspricht somit exakt der Frauenbeschäftigungsquote.

Die geschlechtsdifferenzierte Betrachtung zeigt zudem, dass vor allem bei den Sonstigen Dienstleistungen, im Handel und in der Öffentlichen Verwaltung überdurchschnittlich viele Frauen eingestellt wur-

den. Auch im Verarbeitenden Gewerbe waren rund 30 Prozent aller neu eingestellten Personen weiblich. Allein im Baugewerbe spielen Frauen quantitativ noch immer keine große Rolle; zudem ist hier in den letzten beiden Jahren kein Anstieg des Frauenanteils bei den Neueinstellungen mehr zu beobachten.

Besonders viele Neueinstellungen in Klein- und Mittelbetrieben

Das Einstellungsverhalten differiert je nach Größe des Betriebs. Jeweils etwa ein Drittel aller Neueinstellungen entfiel auf Klein- und Mittelbetriebe, während sehr kleine sowie Großbetriebe unterdurchschnittlich viele neue Arbeitskräfte einstellten.

Bezogen auf die Qualifikation der Neueingestellten zeigen sich bei Betrieben bis 250 Beschäftigte praktisch keine Differen-

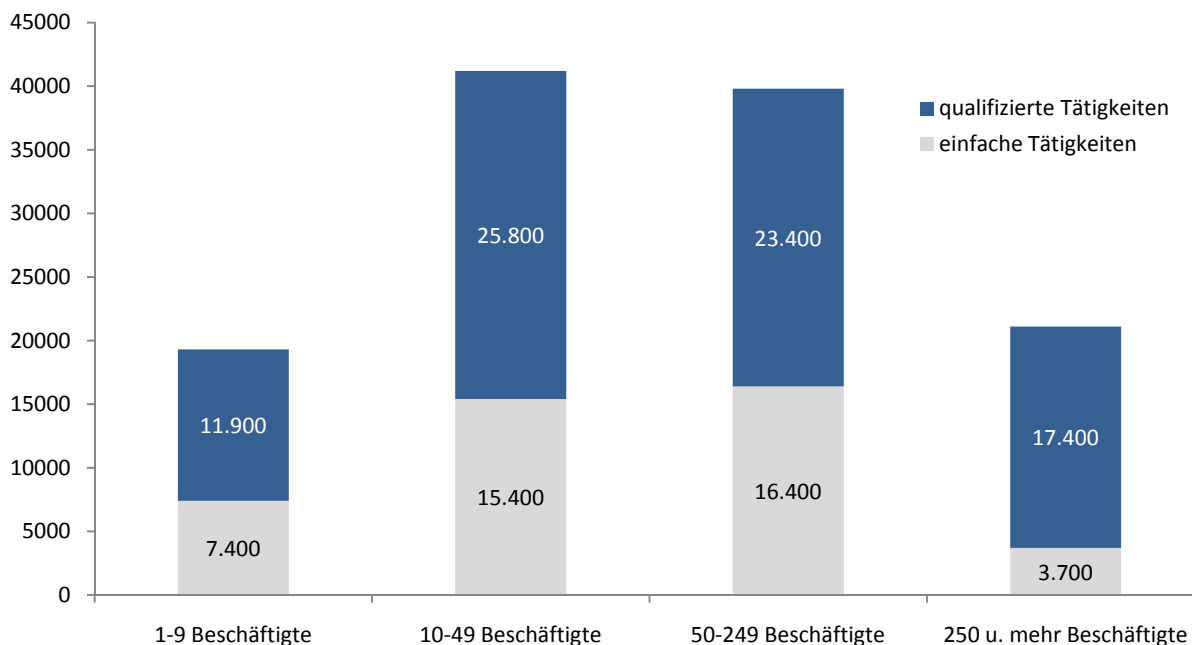
zen; der Anteil der einfachen Tätigkeiten liegt durchweg zwischen 37 und 41 Prozent.

Ein anderes Bild bietet sich jedoch bei den Großbetrieben: Hier waren über 82 Prozent der neu besetzten Stellen qualifizierten Beschäftigten vorbehalten. Dies bestätigt die schon bei den offenen Stellen getroffene Feststellung, dass insbesondere in den größeren Betrieben Hessens vor

alle qualifizierten Arbeitskräfte gesucht werden und An- bzw. Ungelernte dort nur

geringe Beschäftigungschancen haben.

Abb. 8: Neueinstellungen nach Betriebsgrößenklassen und Qualifikation in Hessen im 1. Halbjahr 2010, absolute Zahlen (gerundet)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

Befristete Neueinstellungen nehmen weiter zu

Befristete Arbeitsverträge bieten den Betrieben eine gewisse Flexibilität und sparen ihnen bei Bedarf hohe Transaktionskosten bei der Auflösung von Arbeitsverträgen. Für die Arbeitnehmer bedeutet eine befristete Beschäftigung jedoch eine höhere Arbeitsplatzunsicherheit.

Während der Wirtschafts- und Finanzkrise 2009 ist die Zahl der Betriebe, die befristete Verträge vergaben, zwar konstant geblieben, die Zahl der hiervon betroffenen neueingestellten Mitarbeiter war aber kräftig gestiegen. Wenn man diesen Anstieg als Reaktion auf die schwierige konjunkturelle Lage sieht, sollte man anneh-

men, dass sich die Daten 2010 wieder dem Vorkrisenniveau angleichen.

Dies ist jedoch keineswegs der Fall: Von den Betrieben, die im ersten Halbjahr 2010 Beschäftigte einstellten, schlossen fast 45 Prozent befristete Arbeitsverträge ab. Gegenüber dem Vorjahr bedeutet dies eine massive Zunahme um etwa 13 Prozentpunkte und stellt den mit Abstand höchsten Wert der Panelbeobachtung dar.

Der Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse an allen im ersten Halbjahr 2010 getätigten Neueinstellungen betrug rund 46 Prozent. Dies bedeutet gegenüber dem bisherigen Höchstwert des Vorjahres nur eine geringe Steigerung, liegt jedoch deut-

lich über den langjährigen Schwankungen. Mit anderen Worten: Die Vergabe von befristeten Arbeitsverträgen hat sich auch

nach der Krise auf hohem Niveau stabilisiert, und immer mehr Betriebe machen hiervon Gebrauch.

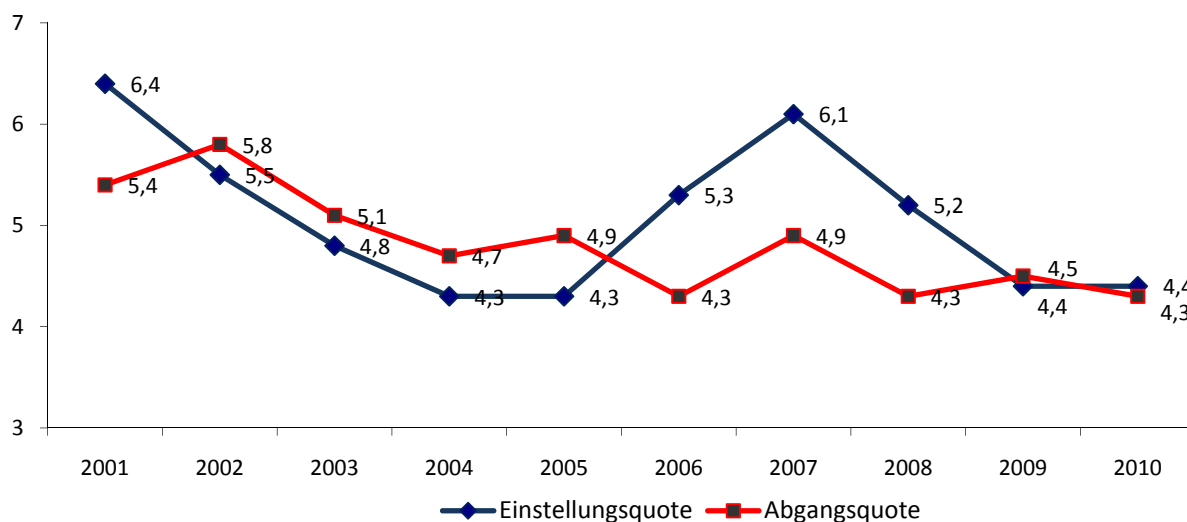
Etwas weniger Personalabgänge

Im Allgemeinen folgen sowohl die Einstellungs- als auch die Abgangsquote (Anteil der Einstellungen und Abgänge an der Bschäftigtenzahl) dem Konjunkturzyklus. Ähnlich wie bei den Neueinstellungen ist jedoch auch bei den Personalabgängen in Hessen 2010 noch keine Belebung der Dynamik zu verzeichnen. Den hochgerechnet etwa 37.500 hessischen Betrieben, die im letzten Jahr Einstellungen vornahmen, stehen etwa 41.800 Betriebe gegenüber, in denen Personalabgänge stattfanden.

Bei den hiervon jeweils Betroffenen ist das Verhältnis ausgeglichener: Während im ersten Halbjahr 2010 121.400 Neueinstellungen zu vermelden waren, lag die Zahl der Personalabgänge im gleichen Zeitraum bei hochgerechnet 119.900, womit Einstellungs- und Abgangsrate weiterhin nahezu gleich hoch lagen.

Die Zahl der Abgänge lag etwa 5.000 unter dem Vorjahreswert, aber noch immer leicht über dem Niveau des Vorkrisenjahres 2008. Auch hier legen die Daten nahe, dass 2010 die Folgen der Krise in einigen Betrieben noch nicht überwunden waren.

Abb. 9: Einstellungs- und Personalabgangsquoten in Hessen für das 1. Halbjahr 2001-2010, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2010, eigene Berechnungen

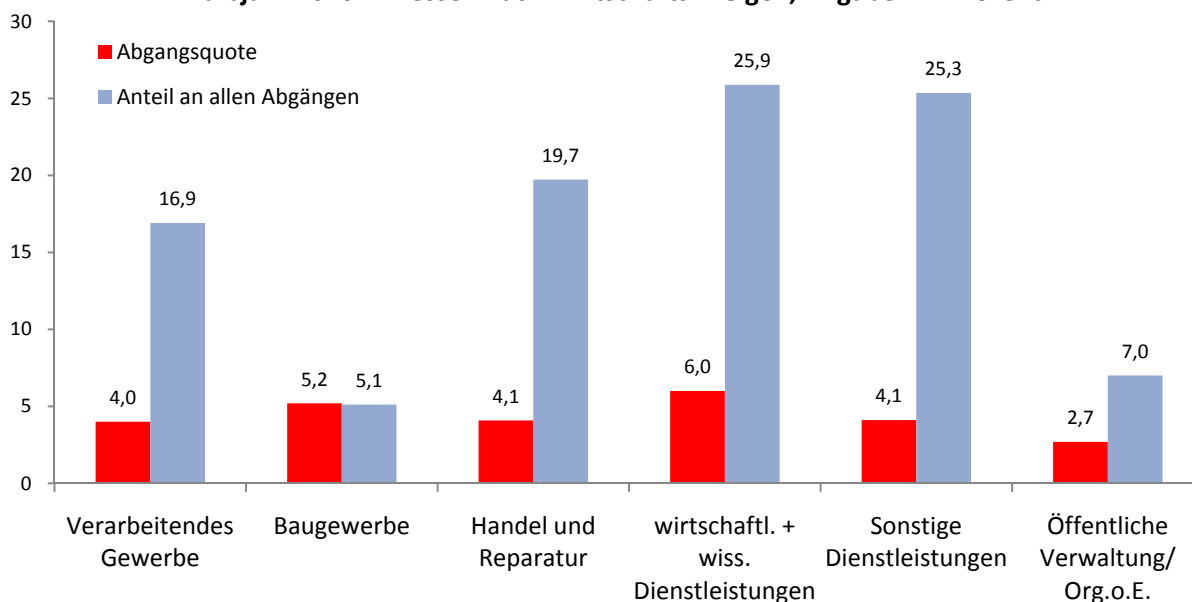
Die meisten Personalabgänge finden sich bei den Dienstleistungen

Ähnlich wie bei den offenen Stellen und den Neueinstellungen entfällt auch bei den Personalabgängen die Mehrheit auf die Dienstleistungsbetriebe, wobei sich die Sonstigen Dienstleistungen und die wirtschaftsnahen Dienstleistungen praktisch nicht unterscheiden.

Auch die höchste Abgangsquote aller Branchen findet sich mit knapp sechs Pro-

zent bei den wirtschaftsnahen Dienstleistungen. Anteilig deutlich weniger Abgänge finden sich hingegen, wie schon in der Vergangenheit, in der Öffentlichen Verwaltung, während alle anderen Sektoren keine deutlichen Abweichungen von den Durchschnittswerten zeigen.

Abb. 10: Personalabgangsquote und Anteil an allen Personalabgängen im 1. Halbjahr 2010 in Hessen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

Zwischen den Betriebsgrößenklassen sind die Unterschiede nur gering ausgeprägt. Die Abgangsraten sind in kleineren Betrieben, wie schon in der Vergangenheit, et-

was höher, der Anteil der Personalabgänge ist jedoch in allen Betriebsgrößenklassen nahezu gleich groß.

Kündigungen durch den Betrieb nahmen 2010 wieder ab

Bei den Ursachen für die Personalabgänge sind in der Vergangenheit stets zwei Hauptgründe zu verzeichnen: Arbeitnehmerkündigungen und Kündigungen seitens der Betriebe, bzw. freiwillige und unfrei-

willige Arbeitsplatzmobilität. Üblicherweise verhalten sich beide gegenläufig, d.h. eine Zunahme betrieblicher Kündigungen wird von einer Abnahme der Arbeitnehmerkündigungen begleitet und umge-

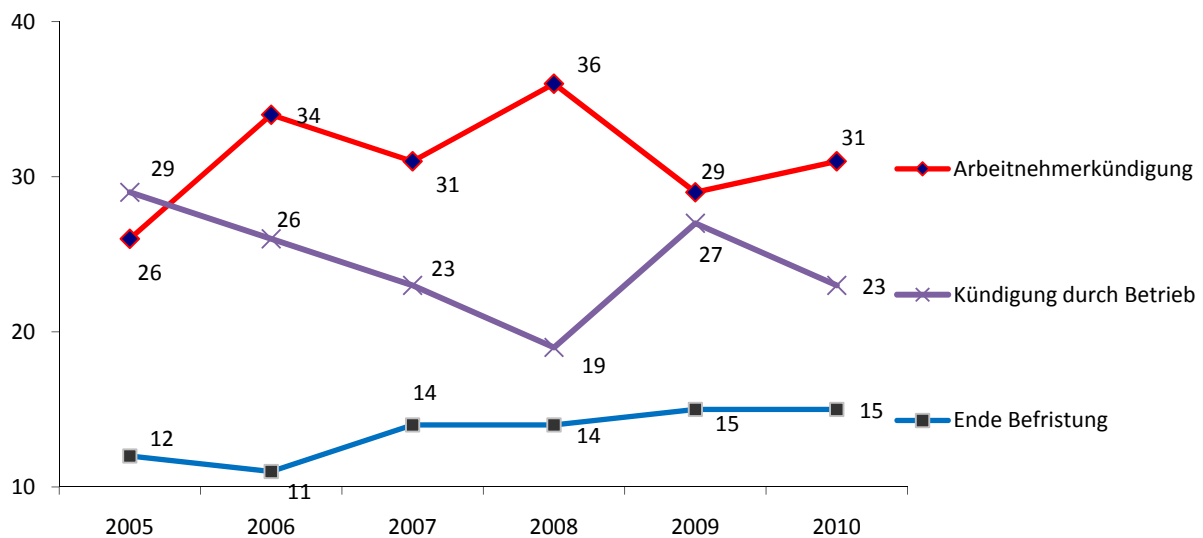
kehrt. In schwierigeren Zeiten kündigen Beschäftigte eher seltener ihre Stellen, während Betriebe häufiger zu einer Kündigung greifen müssen; in wirtschaftlich besseren Zeiten scheiden in der Regel mehr Arbeitskräfte aus ihrem Arbeitsverhältnis aus, da es ein deutlich höheres Angebot an offenen Stellen sowie mehr Möglichkeiten gibt, sich aus unterschiedlichen Gründen um einen neuen Arbeitsplatz zu bewerben (vgl. Bechmann et al. 2010, S. 41).

Daher überrascht es nicht, dass die Kündigungen durch den Betrieb, die im vergan-

genen Jahr in Folge der Wirtschaftskrise deutlich häufiger zu verzeichnen waren, 2010 wieder seltener zum Einsatz kamen. Die Mitarbeiterkündigungen dagegen, die 2009 zurückgegangen sind, erreichten 2010 wieder das Niveau des Jahres 2007.

Trotz der Zunahme befristeter Neueinstellung ist der Personalabgang aufgrund des Endes eines befristeten Arbeitsvertrages hingegen seit 2007 praktisch konstant geblieben. Hiermit korrespondiert die etwas höhere Zahl an Beschäftigten, die aus einer befristeten Anstellung dauerhaft übernommen wurden.

Abb. 11: Wichtigste Gründe für Personalabgänge in Hessen im 1. Halbjahr 2005-2010, Angaben in Prozent aller Abgänge



Quelle: IAB-Betriebspanel 2005-2010, eigene Berechnungen

Weiterhin geringe Dynamik auf dem hessischen Arbeitsmarkt

Die Labour-Turnover-Rate bietet ein Maß für die Arbeitsmarktdynamik. Sie wird berechnet als Summe aus Einstellungs- und Abgangsrate und beschreibt somit die Summe aller vorgenommenen Einstellungen und Personalabgänge bezogen auf die

Gesamtbeschäftigung. Während in wirtschaftlich schwierigen Zeiten eine geringe Dynamik hohe Stabilität des Arbeitsmarkts bedeutet, sollte bei Belebung der Konjunktur eine geringe Arbeitsmarktdynamik eher negativ beurteilt werden.

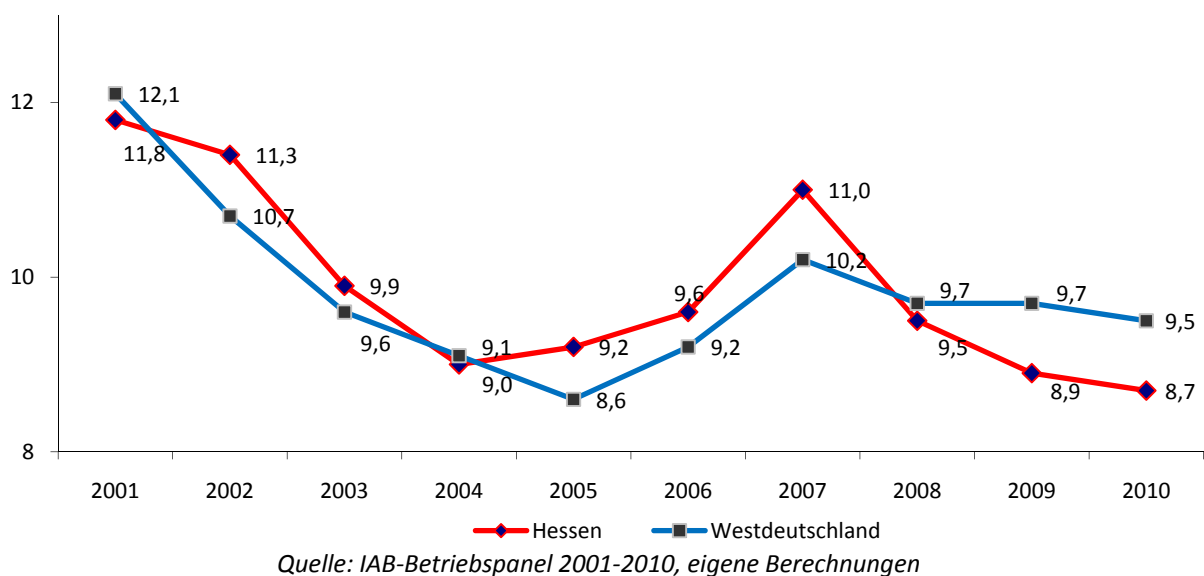
In Hessen war die Labour-Turnover-Rate zwischen 2001 und 2005 rückläufig, in den Folgejahren war dagegen ein Anstieg zu verzeichnen. Nach 2007 ist hingegen ein Rückgang der Labour-Turnover-Rate zu beobachten, wobei der Wert 8,7 im Jahr 2010 nochmals unter dem des Krisenjahres 2009 liegt und der niedrigste ist, der in Hessen bislang ermittelt wurde.

Da in Hessen zudem die Einstellungsquote auf niedrigem Niveau verharret, ist diese nochmals reduzierte Dynamik in Hessen

im ersten Halbjahr 2010 auf eine etwas geringere Abgangsrate zurückzuführen. Die Belebung der Konjunktur zeitigt demnach noch keine positive Entwicklung bei der Arbeitsmarktdynamik.

Ein Vergleich mit Westdeutschland zeigt zudem, dass Hessen im dritten Jahr in Folge eine niedrigere Labour-Turnover-Rate besitzt als der Durchschnitt der westdeutschen Länder, nachdem Hessen in den Jahren zuvor eine etwas höhere Dynamik zeigte.

Abb. 12: Labour-Turnover-Rate in Hessen und Westdeutschland im ersten Halbjahr 2001-2010



Vor allem das Produzierende Gewerbe setzt auf Leiharbeit

Ein in den vergangenen Jahren kontrovers diskutiertes Thema ist die Arbeitnehmerüberlassung bzw. Leiharbeit. Diese ermöglicht Betrieben zum einen den flexiblen Einsatz von Arbeitskräften und eine daraus resultierende höhere Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit, zum anderen soll eine Intensivierung der Leiharbeit positive Beschäftigungseffekte nach sich ziehen. Leiharbeit kann aber auch aufgrund

geringerer Entlohnung und ungünstigerer Arbeitsbedingungen sowie Aufstiegschancen negative Effekte für die Beschäftigten selbst haben (vgl. IAB 2006).

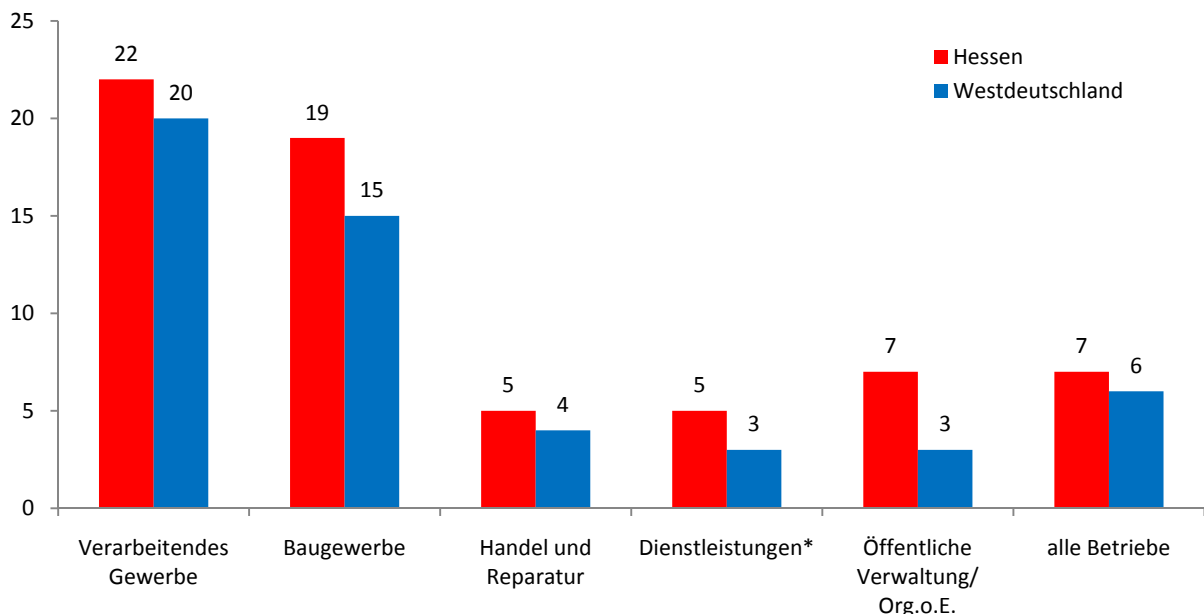
Gesetzliche Änderungen haben im letzten Jahrzehnt zu einer deutlichen Ausweitung der Leiharbeit geführt. Die aktuellen Daten des IAB-Betriebspanels legen jedoch nahe, dass die Nutzung von Leiharbeits-

kräften noch immer nicht sehr weit verbreitet ist: Nur in sieben Prozent der hessischen Betriebe finden sich überhaupt Leiharbeiter. Einschränkend ist hierbei anzumerken, dass dies noch nichts über die jeweilige Zahl der eingesetzten Leiharbeiter aussagt. Ihr Anteil an den Gesamtbeschäftigten lag in der Vergangenheit in der Regel aber nur bei etwa zwei Prozent.

Wie nicht anders zu erwarten, ist die Inanspruchnahme der Arbeitnehmerüberlas-

sung sektoral sehr unterschiedlich ausgeprägt. Insbesondere in der Produktion (Verarbeitendes und Baugewerbe) ist dies recht weit verbreitet, etwa jeder fünfte Betrieb dieser Sektoren setzt Leiharbeitskräfte ein. Eine unterdurchschnittliche Nutzung findet sich hingegen in den Handels- und Dienstleistungsbetrieben, von denen nur jeder zwanzigste Leiharbeitskräfte beschäftigt.

Abb. 13: Betriebe mit Leiharbeitern nach Wirtschaftszweigen in Hessen und Westdeutschland 2010, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

* Dienstleistungen werden auf Bundesebene nur aggregiert ausgewiesen

Auffällig ist zudem, dass in der Öffentlichen Verwaltung der Anteil der hessischen Betriebe, in denen Leiharbeit zum Einsatz kommt, mehr als doppelt so hoch liegt wie in Westdeutschland. Zudem zeigt die Verbreitung der Leiharbeit in allen anderen

Sektoren ein höheres Niveau als die vergleichbaren Betriebe Westdeutschlands, was als Indikator für die höhere Etablierung dieses Instruments in Hessen gesehen werden kann.

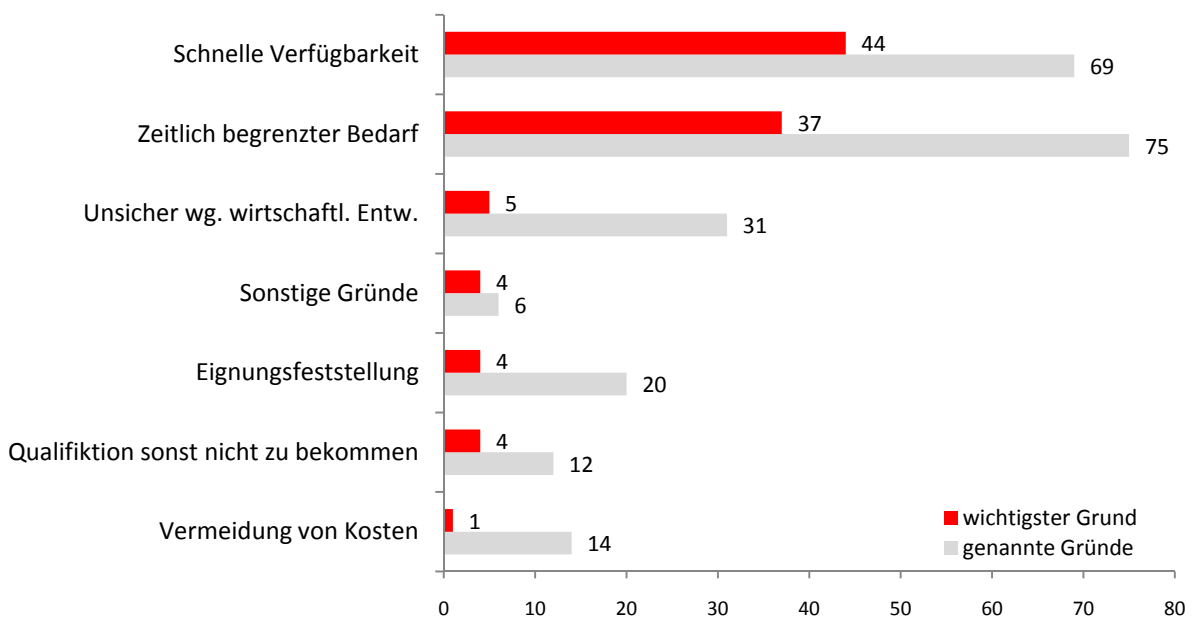
Schnelle Verfügbarkeit ist wichtigster Grund für Einsatz von Leiharbeitern

Als Gründe für den Einsatz von Leiharbeitskräften kommen, neben dem Flexibilitätsgewinn, auch Kostenfragen und konjunkturelle Unsicherheiten in Betracht. Zudem können gezielt Qualifikationen „zugekauft“ werden, die in der Stammbesetzung nicht vorhanden sind.

Gefragt, welche Gründe die Beschäftigung von Leiharbeitskräften hat, zeigen die hessischen Betriebe tatsächlich einen Mix unterschiedlicher Motive: Besonders häufig werden der zeitlich begrenzte Bedarf

an Arbeitskräften und deren schnelle Verfügbarkeit genannt, doch auch die unsichere wirtschaftliche Entwicklung und die Vermeidung von Kosten spielen eine Rolle. Zudem ist auch die Qualifikation der Arbeitnehmer von Belang; zum einen, weil diese auf dem regulären Arbeitsmarkt nicht verfügbar war, zum anderen nutzt immerhin jeder fünfte Betrieb die Leiharbeit, um die Eignung des Beschäftigten im Hinblick auf eine spätere Einstellung zu testen.

Abb. 14: Gründe und wichtigster Grund für Einsatz von Leiharbeitern in Hessen 2010, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

Gefragt, welcher Grund denn der wichtigste für den Einsatz von Leiharbeitskräften sei, ist jedoch eine klare Polarisierung zu beobachten: Allein die schnelle Verfügbarkeit und der temporäre Bedarf sind

noch von Belang, alle anderen Motive spielen praktisch keine Rolle mehr.

Aufgrund der geringen Fallzahlen sind sektorale Differenzierungen bei den Einsatzgründen leider nicht mehr möglich.

Personalpolitische Maßnahmen und Probleme

Erstmals wurden die Betriebe im IAB-Betriebspanel 2010 gefragt, welche personalpolitischen Maßnahmen in den Betrieben in den letzten zwei Jahren durchgeführt wurden. Dem liegt die Vermutung zugrunde, dass der beispiellose Konjunkturunbruch viele Betriebe vor die große Herausforderung stellte, das eigene Personal durch die Krise hinweg zu halten und zugleich marktfähig zu bleiben, was wiederum nur mit dem Einsatz gezielter Instrumente zu erreichen war.

Ein weiterer Aspekt, der im IAB-Betriebspanel bereits in der Vergangenheit erhoben wurde, betraf künftig erwartete Personalprobleme. Hierunter werden alle betrieblichen Probleme gefasst, die sich unmittelbar aus dem Bestand und der Rekrutierung des Personals sowie dessen Arbeitsleistung ergeben. Sowohl die aktuellen personalpolitischen Maßnahmen als die erwarteten Probleme werden abschließend differenziert dargestellt.

Überstunden-Abbau war die häufigste personalpolitische Maßnahme

Die Personalpolitik und die betrieblichen Anpassungsmaßnahmen stehen, wie oben ausgeführt, unter dem Gebot höherer Flexibilität und Wettbewerbsfähigkeit. Neben der internen und externen Flexibilität ist zudem als Besonderheit die Wirtschaftskrise als Ursache für personalpolitische Maßnahmen von Relevanz. Welche dieser Instrumente in den letzten beiden Jahren in den Betrieben zum Einsatz kamen, wird im Folgenden dargestellt.

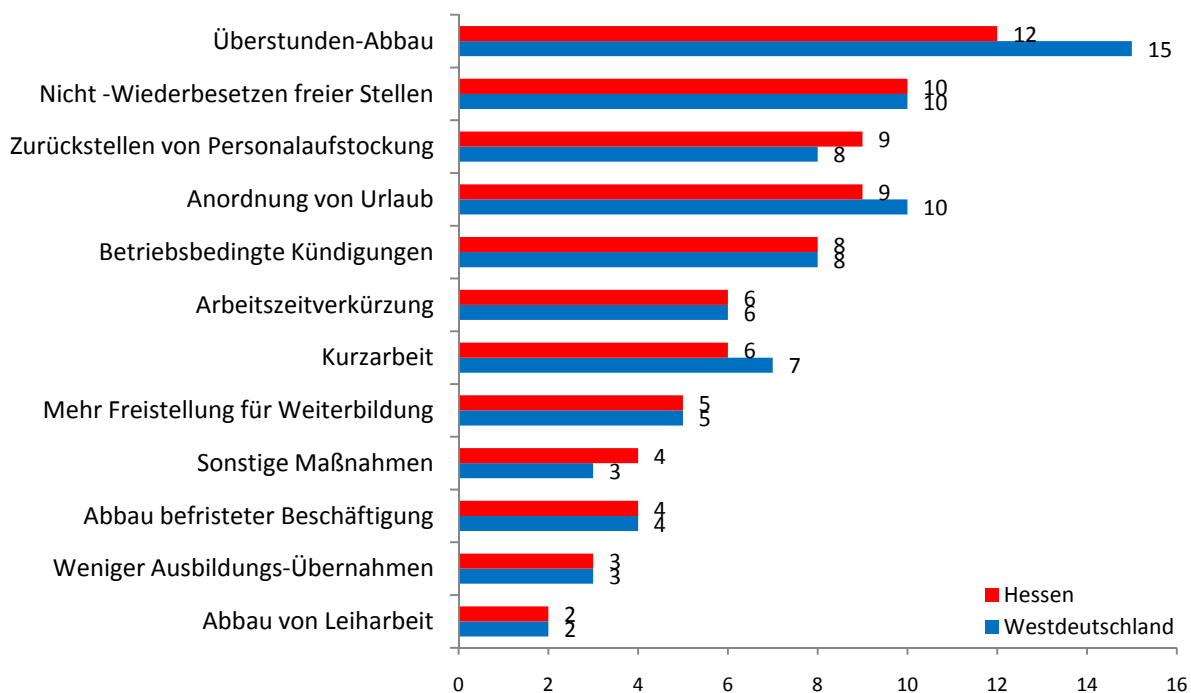
Die in Hessen am häufigsten anzutreffende Maßnahme war hierbei der gezielte Abbau von Überstunden, der von etwa zwölf Prozent aller Betriebe durchgeführt wurde. Nimmt man noch die an zweiter Stelle rangierende Nicht-Wiederbesetzung frei werdender Stellen sowie das Zurückstellen von Personalaufstockung und die angeordnete Inanspruchnahme von Ur-

laub hinzu, wird die Stoßrichtung der häufigsten Maßnahmen klar: Sie dienen allesamt zur Reduktion des Arbeitsvolumens, weshalb die Vermutung naheliegt, dass sie überwiegend auf die Finanz- und Wirtschaftskrise zurückzuführen sind. In Westdeutschland lag der Anteil der Betriebe, die die Maßnahmen durchführten, zu meist ähnlich hoch wie in Hessen.

Die Betrachtung der zum Teil recht geringen Differenzen zwischen den einzelnen Maßnahmen sollte nicht den Blick verstellen für deren insgesamt recht geringe Nutzung; auch der Überstunden-Abbau als häufigste Maßnahme fand nur in jedem achten hessischen Betrieb Anwendung. Insgesamt rund 63 Prozent der hessischen Betriebe führten in den letzten zwei Jahren dagegen überhaupt keine der genann-

ten personalpolitischen Maßnahmen durch.

Abb. 15: Durchgeführte personalpolitische Maßnahmen in Hessen und Westdeutschland 2010, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

Insbesondere das Verarbeitende Gewerbe reagierte auf Krise

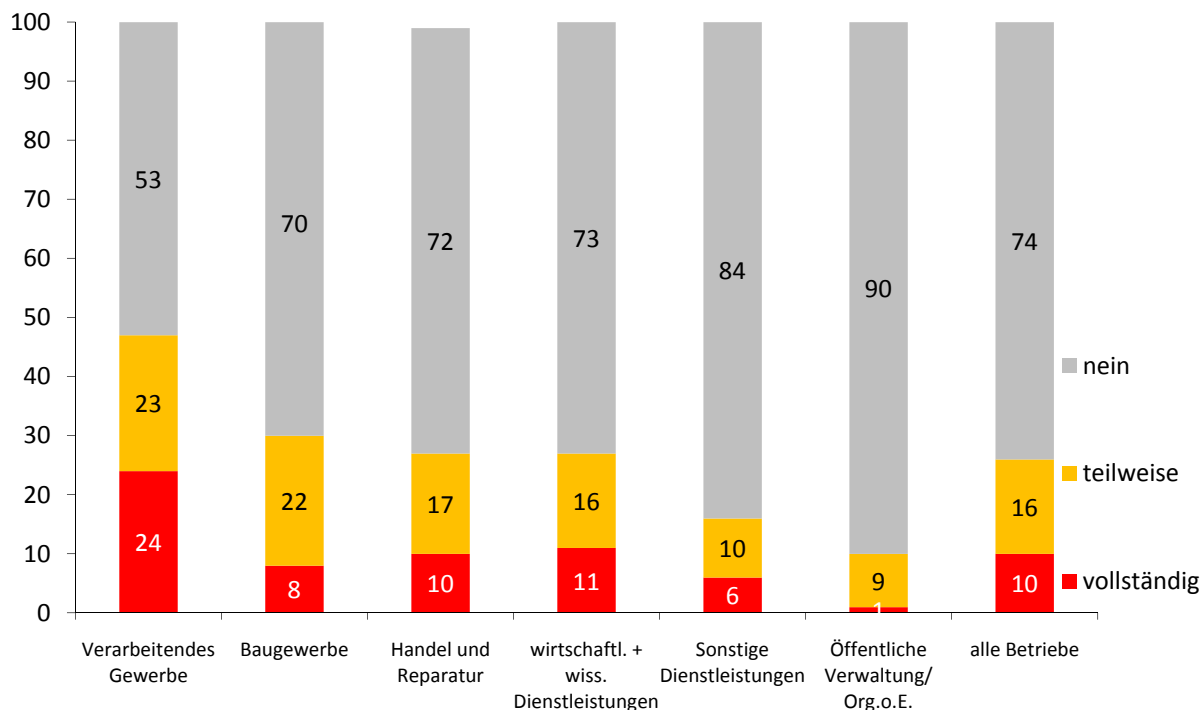
Oben wurde vermutet, dass die durchgeführten Maßnahmen als Reaktionen auf die schlechte konjunkturelle Lage der letzten beiden Jahren zu verstehen sind. Dies ist jedoch keinesfalls selbstverständlich; ebenso kann eine Maßnahme langfristig geplant oder auch eine Reaktion auf eine spezifische Problemlage des Betriebs sein, die unabhängig von der allgemeinen Wirtschaftslage erfolgte.

Die Betriebe, in denen personalpolitische Instrumente zum Einsatz kamen, wurden daher gefragt, inwiefern dies aufgrund der Krise geschah. Die Antworten der Betriebe Hessens bestätigen die Vermutung dabei nicht: Nur ein knappes Viertel gibt an, dass

die Maßnahmen ganz oder teilweise wegen der Wirtschaftskrise durchgeführt wurde; für über drei Viertel spielte dies keine Rolle.

Hierbei zeigen sich zwischen den Sektoren deutliche Unterschiede, wobei erwartungsgemäß die personalpolitischen Maßnahmen vor allem in jenen Sektoren als Krisenreaktion durchgeführt wurden, in denen besonders viele Betriebe von der Krise betroffen waren. So gibt ein Viertel aller Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes an, dass die Maßnahmen vollständig aufgrund der Krise erfolgten, bei weiteren 23 Prozent ist dies zumindest teilweise der Fall.

Abb. 16: Personalpolitische Maßnahmen als Reaktion auf die Wirtschaftskrise nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2010, Angaben in Prozent aller Betriebe mit durchgeführten Maßnahmen



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

Auch im Baugewerbe ist der Anteil der Betriebe, deren Maßnahmen zumindest teilweise kriseninduziert waren, überdurchschnittlich, während bei den Sonstigen Dienstleistungen und in der Öffentli-

chen Verwaltung, die kaum von der schlechten konjunkturellen Lage betroffen waren, die große Mehrheit der Betriebe die personalpolitischen Instrumente nicht wegen der Wirtschaftskrise einsetzte.

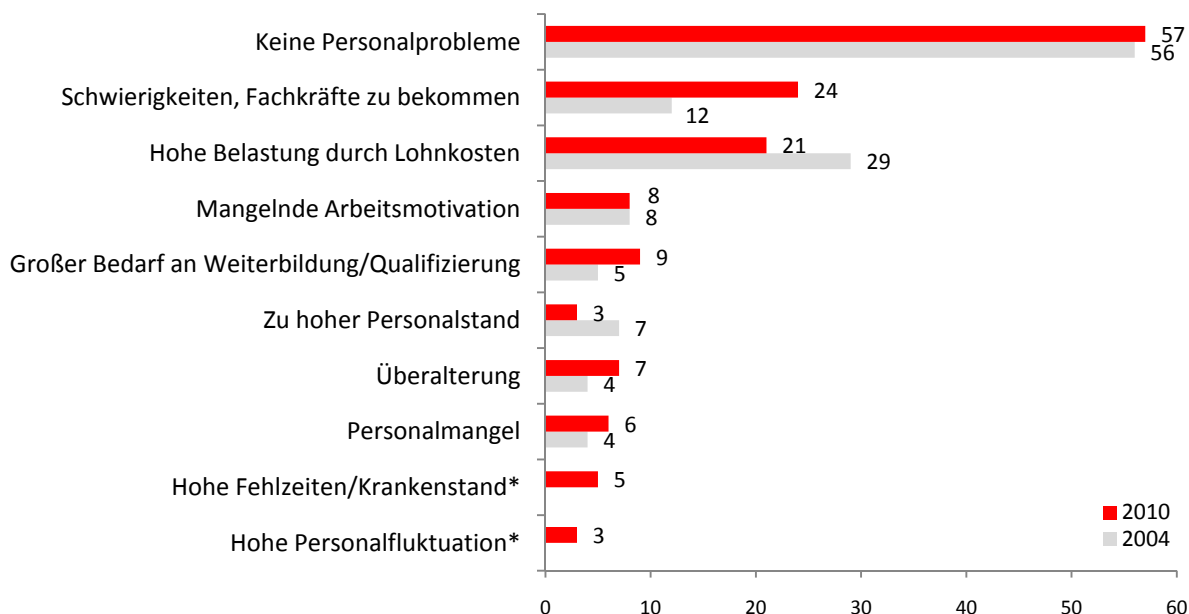
Hessische Betriebe erwarten mehrheitlich keine Personalprobleme

Der beginnende Aufschwung sowie der demografische Wandel führen zu veränderten Rahmenbedingungen und betrieblichen Situationen, die wiederum verschiedenartige Personalprobleme nach sich ziehen. Um bezüglich des wichtigen Themas der Personalsituation auch Aussagen bezüglich zukünftiger Entwicklungen treffen zu können, wurden die Betriebe nach künftig zu erwartenden Personalproblemen gefragt.

57 Prozent der hessischen Betriebe rechneten nicht damit, in den nächsten beiden Jahren Personalprobleme zu bekommen. Werden Personalprobleme erwartet, so beziehen sich diese am häufigsten auf Schwierigkeiten, benötigte Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu finden. An zweiter Stelle folgte eine hohe Belastung durch Lohnkosten. Knapp unter zehn Prozent nennen sie zudem mangelnde Motivation und hohen Weiterbildungsbedarf. Alle anderen abgefragten Personalprobleme wurden dagegen von weniger als acht

Prozent aller hessischen Betriebe genannt, Überalterung der Belegschaft. darunter auch hohe Fehlzeiten oder die

Abb. 17: Erwartete Personalprobleme in den nächsten zwei Jahren in Hessen – Befragung 2004 und 2010 (Mehrfachnennungen)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2004/2010, eigene Berechnungen

* wurde 2004 nicht erhoben

Die Frage nach den künftigen Personalproblemen in Hessen wurde im Rahmen des IAB-Betriebspanels bereits in der Vergangenheit erhoben. Insgesamt sind die Unterschiede gering: Mit allerdings zwei wesentlichen Ausnahmen: 2004 war das mit Abstand größte erwartete Problem die hohe Belastung der Betriebe durch die Lohnkosten. Dieser Wert ist um acht Pro-

zentpunkte zurückgegangen. Umgekehrt war im Jahr 2004 der drohende Fachkräftemangel nur für jeden achten Betrieb ein Problem, 2010 für fast jeden Vierten. Dies zeigt, dass der erwartete Fachkräftemangel nicht nur als dringlichstes Problem wahrgenommen wird, sondern auch dessen aktuelle Bedeutung.

Größere Betriebe rechnen häufig mit Fachkräftemangel

Die erwarteten Personalprobleme differieren je nach Betriebsgröße sehr stark. Insgesamt sehen Großbetriebe am häufigsten Schwierigkeiten auf sich zukommen. Nur 13 Prozent dieser Betriebe erwarten gar keine Personalprobleme in den nächsten zwei Jahren, während bei Kleinstbetrieben

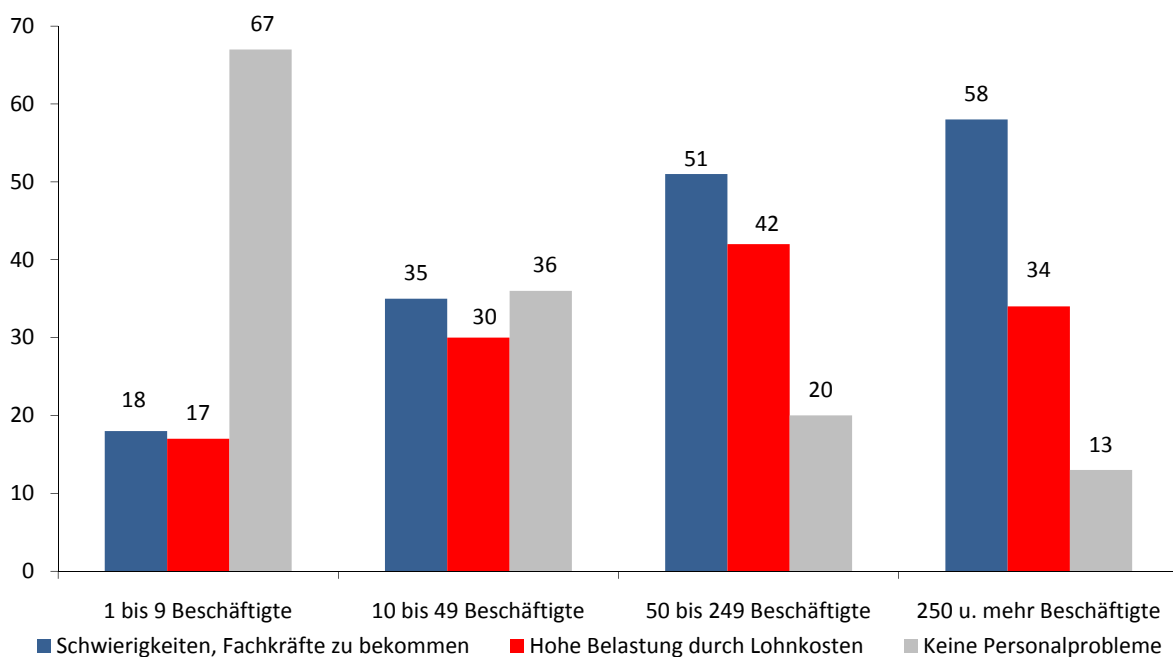
immerhin zwei Drittel damit rechnen, keine Probleme zu bekommen.

Die Belastung durch hohe Lohnkosten wird hierbei von allen Betrieben mit 10 oder mehr Beschäftigten recht ähnlich problematisch gesehen, während sich

beim zweiten, noch gravierenderen Problem eine deutliche Polarisierung zeigt: dem Fachkräftemangel. Eine Mehrheit der mittelgroßen und Großbetrieben erwartet in den nächsten beiden Jahren Probleme bei der Rekrutierung von Fachkräften. Dies

zeigt, dass trotz der bislang geringen Schwierigkeiten, qualifizierte Arbeitskräfte zu finden, speziell in größeren Betrieben Skepsis bezüglich der weiteren Entwicklung herrscht.

Abb. 18: Wichtigste erwartete Personalprobleme in Hessen in den nächsten 2 Jahren - Befragung 2010 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

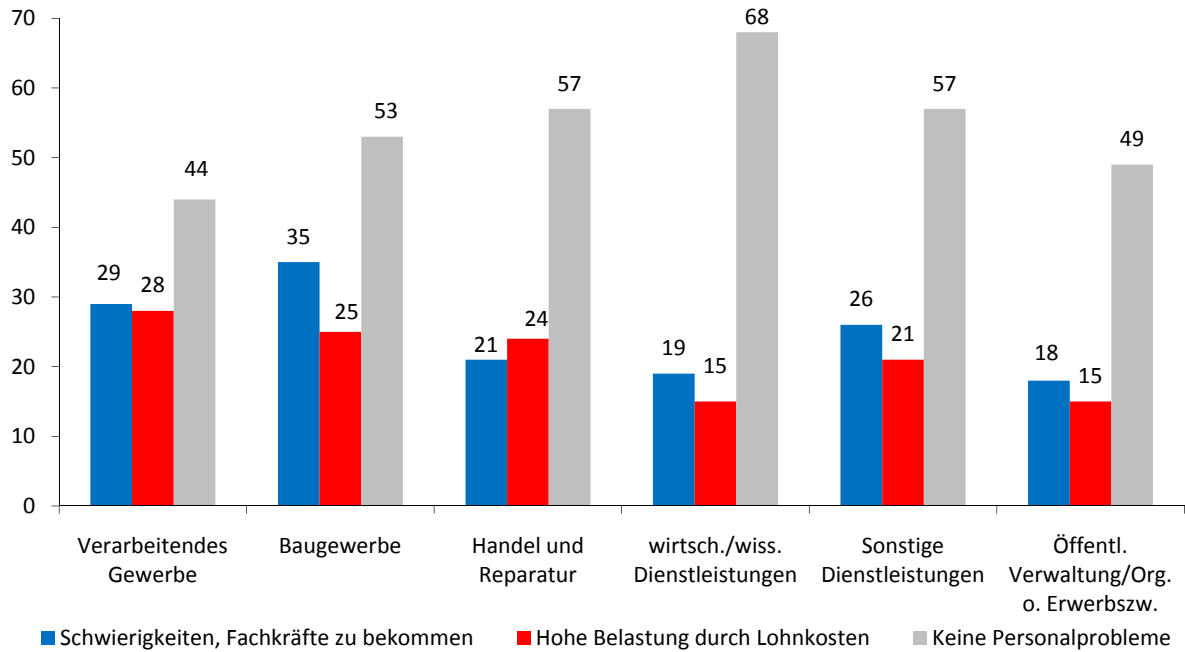
Vor allem im Produzierenden Gewerbe erwartet man Probleme

Differenziert nach den einzelnen Wirtschaftszweigen zeigt sich, dass mehr als jeder zweite Betrieb des Verarbeitenden Gewerbes Personalprobleme auf sich zukommen sieht. Nimmt man noch das Baugewerbe hinzu, in dem fast die Hälfte der Betriebe mit Problemen rechnet, zeichnet sich ab, dass vor allem der Produzierende Sektor Probleme erwartet. Der Schwerpunkt liegt beim Verarbeitenden Gewerbe auch auf den zu hohen Lohnkosten, wäh-

rend Baubetriebe, die bereits jetzt fast ausschließlich qualifizierte Arbeitskräfte suchen (vgl. Abb. 3), besonders häufig fürchten, keine Fachkräfte zu bekommen.

Der Dienstleistungssektor sowie die Branche Handel/Reparatur erwarten eher seltener Probleme, wobei Handelsbetriebe eher Belastungen durch Lohnkosten erwarten, der Dienstleistungssektor dagegen etwas häufiger einen Fachkräftemangel.

Abb. 19: Wichtigste erwartete Personalprobleme in Hessen in den nächsten 2 Jahren – Befragung 2010 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

Fazit

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass der Trend zu immer größerer Flexibilisierung bei den Beschäftigungs- und Personalmaßnahmen in Hessen auch 2010 eine Fortsetzung fand. Der Anteil der befristeten Neueinstellungen nahm nochmals zu und liegt mittlerweile bei fast 50 Prozent. Mit anderen Worten: Fast die Hälfte aller Neueingestellten bekam zunächst nur einen befristeten Vertrag.

Auch die Leiharbeit hat sich als Flexibilisierungsinstrument in Hessen etabliert, wenn auch auf niedrigerem Niveau: Nur in sieben Prozent der hessischen Betriebe finden sich Leiharbeitskräfte, diese machen derzeit rund zwei Prozent aller Beschäftigten aus. Vor allem in der Produktion (Verarbeitendes und Baugewerbe) ist Leiharbeit verbreitet, wobei die schnelle Verfügbarkeit der Beschäftigten und der zeitlich begrenzte Bedarf die Hauptgründe für deren Einsatz sind.

Neben diesen langfristig wirksamen Entwicklungen war 2010 von besonderem Interesse, wie sich kurzfristige konjunkturelle Effekte auf die Personalbewegungen und die Personalpolitik auswirken. Als Reaktion auf die Wirtschaftskrise setzten die Betriebe auf unterschiedlichste Maßnahmen, vor allem auf den Abbau von Überstunden und das Zurückstellen von Neueinstellungen.

Der beginnende Aufschwung des Jahres 2010 spiegelte sich hingegen noch nicht durchgängig wieder. Die Zahl der Neueinstellungen blieb trotz Konjunkturbelebungs-

auf vergleichsweise niedrigem Niveau; da zugleich auch recht wenig Entlassungen zu verzeichnen waren, konnte auch im Jahr 2010 in Hessen nur eine geringe Arbeitsmarktdynamik beobachtet werden.

Allerdings gibt es auch Bereiche, in denen es 2010 zu einem deutlichen Aufwärtstrend kam. So stieg die Zahl der offenen Stellen um etwa 10.000 an, wobei vor allem der Dienstleistungsbereich eine höhere Nachfrage zeigte. Interessant ist hier, dass entgegen früherer Entwicklungen eine erhöhte Nachfrage vor allem nach einfachen Tätigkeiten bestand, während die Suche nach qualifizierten Beschäftigten noch verhalten blieb.

Diese Momentaufnahme sollte aber nicht den Blick verstellen für das bereits bestehende Problem, Stellen für qualifizierte Arbeitskräfte nicht besetzen zu können. Dies betraf 2010 etwa sieben Prozent der hessischen Betriebe, in denen rund 23.500 qualifizierte Stellen nicht besetzt werden konnten.

Gefragt, was die zentrale personalpolitische Herausforderung der nächsten Jahre sei, nennen die Betriebe folgerichtig die Rekrutierung von Fachkräften, während zu hohe Lohnkosten weniger bedeutsam sind als in der Vergangenheit. Der drohende Fachkräftemangel ist demnach ein übergreifendes Problem, dem durch gemeinsame Anstrengungen der Bildungs- und Arbeitsmarktakteure zu begegnen ist.

Methodische Anmerkungen

Die Datengrundlage des vorliegenden Reports bildet das Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), das seit 1993 in Zusammenarbeit mit der TNS Infratest Sozialforschung GmbH eine repräsentative Betriebsbefragung durchführt.

Durch die Unterstützung des Landes Hessen sowie der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit war eine Aufstockung der befragten Betriebe möglich, so dass seit der Befragungswelle 2001 die hessische Stichprobe groß genug ist, um auch für Hessen belastbare Aussagen zu ermöglichen. Das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) ist mit der Auswertung dieser Daten betraut. Der Panelcharakter erlaubt es dabei, die Ent-

wicklung hessischer Betriebskennzahlen seit der Länderaufstockung im Jahr 2001 zu untersuchen und aktuelle Daten im Lichte einer längerfristigen Entwicklung zu bewerten.

Das IAB-Betriebspanel gibt u.a. über die Personalstruktur der Betriebe, deren Beschäftigungserwartungen sowie zu Fragen der Aus- und Weiterbildung Auskunft. Die Auswertungen zur Personalpolitik der hessischen Betriebe 2010 basieren auf der mündlichen Befragung von 979 Betrieben in Hessen. Die Ergebnisse wurden auf alle hessischen Betriebe hochgerechnet und sind damit repräsentativ im Hinblick auf die Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen.

Literatur

Bechmann, Sebastian / Dahms, Vera / Fischer, Agnes / Frei, Marek / Leber, Ute (2010): 20 Jahre Deutsche Einheit – Ein Vergleich der west- und ostdeutschen Betriebslandschaft im Krisenjahr 2009. IAB-Forschungsbericht 6/2010.

Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) (2006): Leiharbeit im Betrieb. Strukturen, Kontexte und Handhabung einer atypischen Beschäftigungsform. Abschlussbericht des Forschungsberichts HBS 2002-418-3 der Hans-Böckler-Stiftung, Nürnberg.

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (2011): Fachkräfte. Steigender Bedarf. <http://www.iwkoeln.de/Publikationen/iwd/Archiv/tabid/122/articleid/30606/sq/Fachkr%3a4fte/portalid/0/Default.aspx>

Nüchter, Oliver / Schmid, Alfons (2010): IAB-Betriebspanel 2009. Abschlussbericht, unter: <http://doku.iab.de/externe/2010/k101220r10.pdf>

Der vorliegende sowie weitere Reporte aus dem IAB-Betriebspanel Hessen sind zusätzlich zur Printversion im Internet unter der Adresse www.iwak-frankfurt.de abrufbar.

Kontakt: ol.nuechter@em.uni-frankfurt.de