

Betriebspanel Report Hessen

Personaleinstellungen und Personalabbau in Hessen 2005

Teil II: Fachkräfte

Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel - Hessen 2005

Dipl.-Volksw. Christian Baden
Dipl.-Volksw., Dipl.-Pol. Nils Beckmann
Prof. Dr. Alfons Schmid

August 2006

Personaleinstellungen und Personalabbau in Hessen 2005

Teil II: Fachkräfte

Einleitung

Seit 1993 führt das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) in Zusammenarbeit mit der TNS Infratest Sozialforschung GmbH eine repräsentative Betriebsbefragung in Deutschland durch. Durch die Beteiligung der Bundesländer konnte die Zahl der befragten Betriebe soweit aufgestockt werden, dass auch gesonderte Auswertungen auf Länderebene möglich sind. Seit der Befragung 2001 ist durch die Unterstützung der Hessischen Landesregierung sowie der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit eine gesonderte Auswertung auch für Hessen möglich.

Ziel dieses erweiterten Panels ist es, Informationen und Erkenntnisse über die wirtschaftliche Situation, die Entwicklung des Arbeitsmarktes sowie das betriebliche Beschäftigungsverhalten in Hessen zu gewinnen. Die daraus ableitbaren Erkenntnisse bieten regionalen wie auch lokalen Akteuren eine

fundierte Basis für problemadäquates Handeln.

Das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) ist mit der Auswertung dieses Panels für Hessen betraut. In Zusammenarbeit mit den oben genannten Institutionen berichtet es in Form von Kurzreporten über zentrale Ergebnisse der Befragung. Diese werden in regelmäßigen Abständen herausgegeben.

Der vorliegende Report ist der dritte aus der Befragungswelle 2005 und untersucht das Einstellungsverhalten sowie den Stellenabbau der hessischen Betriebe. Von besonderem Interesse sind hierbei der Fachkräftebedarf, die damit verbundenen Stellenbesetzungsprobleme und betriebliche Lösungsstrategien. Die folgenden Ausführungen basieren auf der mündlichen Befragung von 999 Betrieben in Hessen. Die Ergebnisse wurden auf alle hessischen Betriebe hochgerechnet und sind damit repräsentativ.

Fachkräftemangel und Stellenabbau bei einfachen Tätigkeiten?

Problemhintergrund

Die Gesamtzahl der Beschäftigten in Hessen sank zwischen Mitte 2004 und Mitte 2005 um etwa 1% auf knapp 2,6 Millionen Beschäftigte. Dieser leicht negative Trend war schon im vergangenen Jahr zu beobachten (vgl. IAB-Betriebspanel Hessen 2004 – Abschlussbericht) und findet sich (in leicht abgeschwächter Form) auch in Westdeutschland wieder.

Anhand dieser saldierten Beschäftigungsentwicklungen lassen sich jedoch viele Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt nicht ablesen. Dies betrifft zum einen die Fluktuation, die sich hinter den insgesamt nur geringfügig verändernden Beschäftigtenzahlen verbergen kann und zum zweiten mögliche Unterschiede in der nachgefragten bzw. nicht (mehr) nachgefragten Qualifikation der Arbeitskräfte.

Mit letzterem beschäftigt sich der vorliegende Report. Hintergrund ist die Diskussion um künftige Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland, wonach der strukturelle Umbau zur „Wissensgesellschaft“ einerseits einen steigenden Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften bedingt. Im Zusammenhang mit den demographischen Entwicklungen in Deutschland wird häufig nicht nur ein steigender Fachkräftebedarf sondern ein künftiger Fachkräftemangel erwartet (insbesondere in spezifischen Branchen wie IT, Gesundheitswesen etc.) (vgl. IAB-Kurzbericht 24/2005).

Auf der anderen Seite – so die Hypothese – führe dieser Strukturwandel im Zusammenhang mit zunehmendem internationalen Wettbewerb zu einer Wegrationalisierung bzw. Verlagerung einfacher Tätigkeiten.

Das IAB-Betriebspanel 2005 hatte einen Schwerpunkt auf die Personalrekrutierung und die damit verbundenen Strategien und Probleme gelegt. Anhand der betrieblichen Einstellungen und des Stellenabbaus im 1. Halbjahr 2005 soll im Folgenden für Hessen überprüft werden, ob und inwieweit sich die angesprochenen Tendenzen bereits im betrieblichen Einstellungsverhalten niedergeschlagen haben.

Im ersten Teil (vgl. Betriebspanel Report Hessen 2/2006) standen Personalbedarf und Stellenabbau bei Geringqualifizierten im Vordergrund. Dieser zweite Teil des Reports beschäftigt sich mit den Einstellungen von Fachkräften und den damit verbundenen Stellenbesetzungsproblemen.

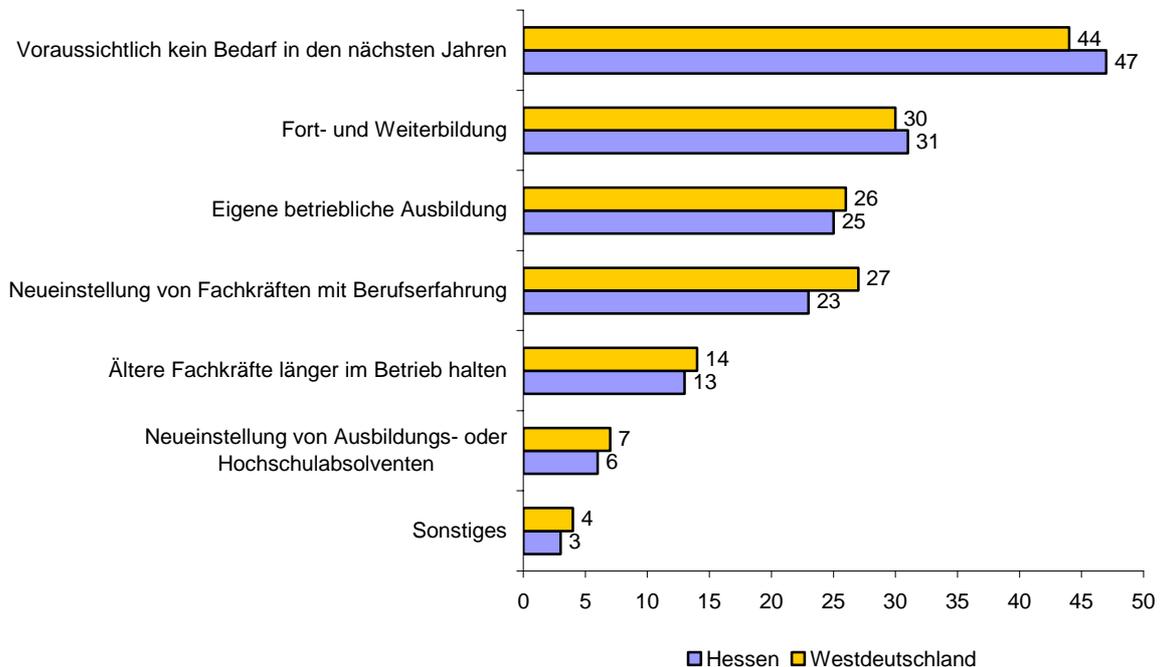
Betriebliche Strategien zur Reduktion des Fachkräftebedarfs – Über 50% der hessischen Betriebe erwarten künftig steigenden Bedarf an Fachkräften

Das Rekrutierungsverhalten bei der Suche nach Fachkräften wird im Rahmen dieses Reports vor dem Hintergrund eines künftig erwarteten Fachkräftemangels behandelt. Im Folgenden stehen daher betriebliche Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs bzw. bestehende Stellenbesetzungsprobleme im Vordergrund.

Zunächst wurden die hessischen Betriebe im Rahmen des IAB-Betriebspanels gefragt, welche Strategie sie nutzen um den Bedarf an

Fachkräften in den nächsten zwei Jahren zu decken. 47% der hessischen Betriebe gaben dabei an, dass sie in den nächsten Jahren keinen (zusätzlichen) Bedarf an Fachkräften erwarten (Westdeutschland 44%). Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass mehr als die Hälfte der Betriebe künftig einen zusätzlichen Bedarf an Fachkräften erwartet.

Graphik 1: Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs in den nächsten zwei Jahren, Vergleich Hessen und Westdeutschland, Angaben in % aller Betriebe

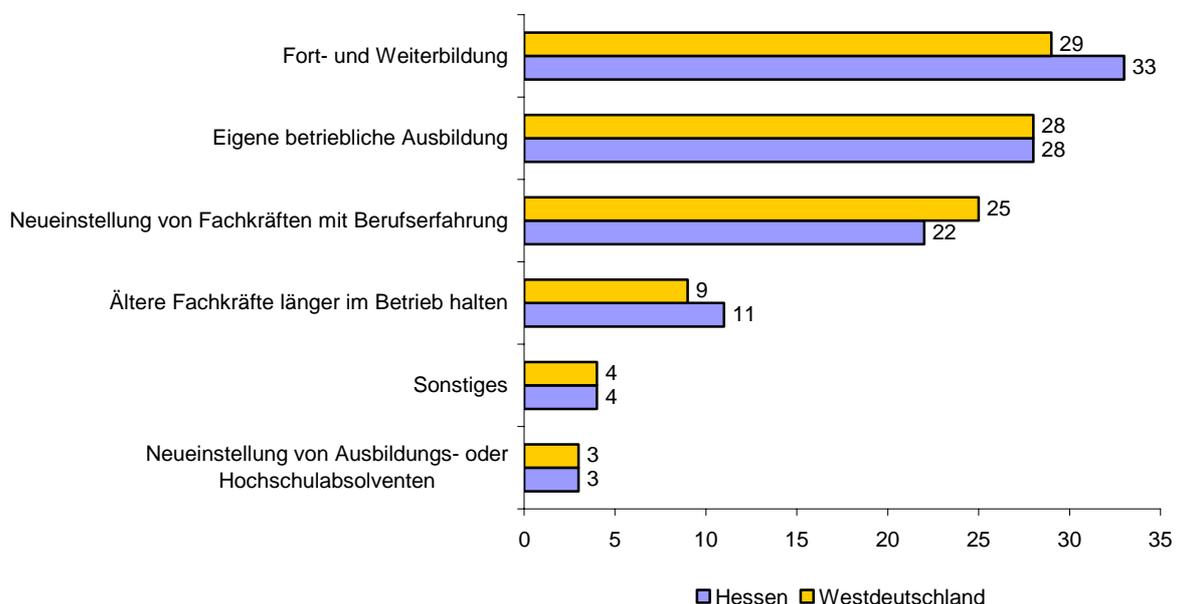


Zentrale Strategien zur Deckung dieses Bedarfs sind betriebliche Weiterbildungsaktivitäten und betriebliche Ausbildung. Allerdings fällt hierbei auf, dass über 50% derjenigen Betriebe, die die eigene betriebliche Ausbildung von Fachkräften als zentrale Strategie zur Deckung des Fachkräftebedarfs nannten, im zu Ende gehenden Ausbildungsjahr 2004/2005 keine Ausbildungsverträge abgeschlossen hatten; etwa ein gleich hoher Anteil bildet im Ausbildungsjahr 2005/2006 nicht aus. Immerhin 15% derjenigen Betriebe, die Fort- und Weiterbildung als zentral zur Deckung des Fachkräftebedarfs ansa-

hen, förderten diese im 1. Halbjahr 2005 weder durch Freistellung noch durch Kostenübernahme.

Die Rekrutierung von Fachkräften mit Berufserfahrung ist von ähnlich hoher Bedeutung wie die zuerst genannten Strategien. Die Einstellung von Ausbildungs- oder Hochschulabsolventen spielt nur eine untergeordnete Rolle. Sobald die Ausbildung nicht in dem eigenen Betrieb erfolgt, wird Berufserfahrung scheinbar zum (mit-) entscheidenden Kriterium. Diese Ergebnisse gelten für Hessen und Westdeutschland gleichermaßen.

Graphik 2: Wichtigste Strategie zur Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs, Angaben in % aller Betriebe, die künftig Bedarf erwarten

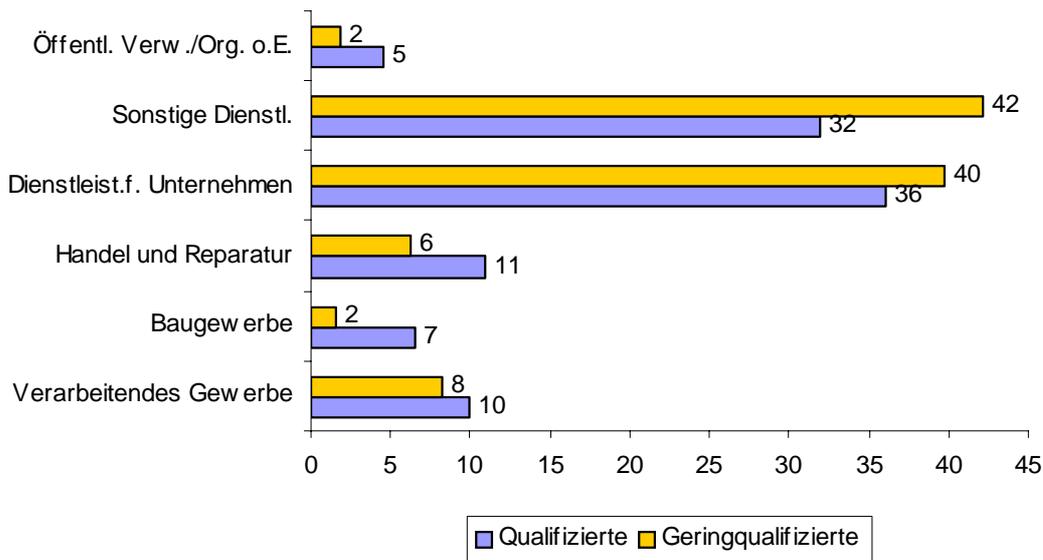


58% aller Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2005 betrafen qualifizierte Arbeitskräfte

Im ersten Halbjahr 2005 wurden in Hessen etwa 60.000 Personen für qualifizierte Tätigkeiten eingestellt. Die meisten Einstellungen wurden auch hier von den Betrieben aus den Dienstleistungsbranchen vorgenommen, jedoch ist die Dominanz dieser Branchen nicht so groß wie bei den Einstellungen von Geringqualifizierten. (Vgl. Betriebspanel Report Hessen 02/2006)

Den größten Anteil an den Neueinstellungen hatten jedoch auch hier die unternehmensnahen Dienstleistungen mit 36%. Im Unterschied zur Einstellung von Geringqualifizierten wurde jedoch auch im Produzierenden Gewerbe und im Bereich der öffentlichen Verwaltung eine nicht unwesentliche Anzahl an Einstellungen vorgenommen.

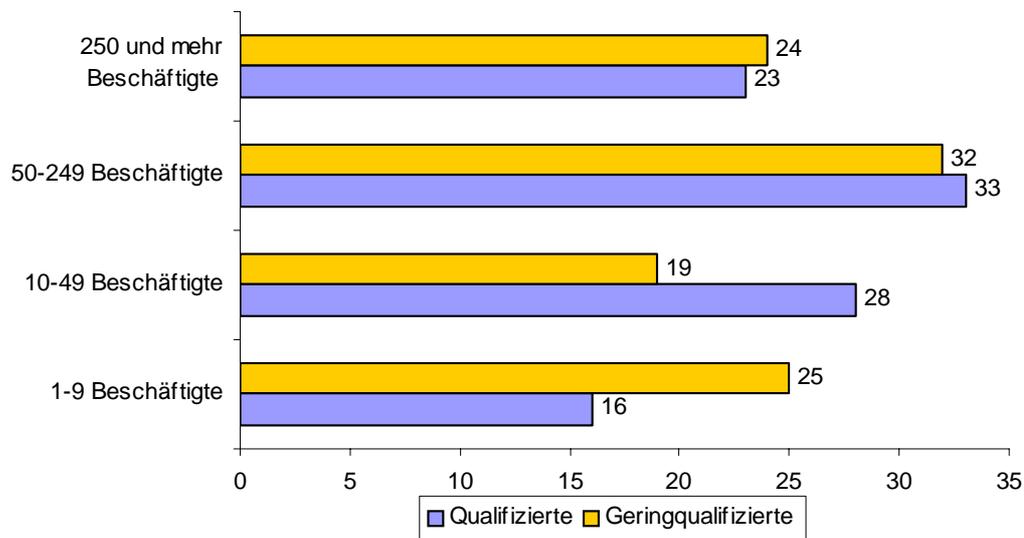
Graphik 3: Neueinstellungen von Qualifizierten und Geringqualifizierten in Hessen im 1. Halbjahr 2005 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in % aller Neueinstellungen von Qualifizierten bzw. Geringqualifizierten



Differenziert nach Betriebsgröße verteilen sich die Neueinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten ähnlich wie bei den Geringqualifizierten. Die meisten Einstellungen wurden von mittel-

großen Betrieben (50-249 Beschäftigte) vorgenommen. Kleinbetriebe stellten vergleichsweise wenig Qualifizierte ein.

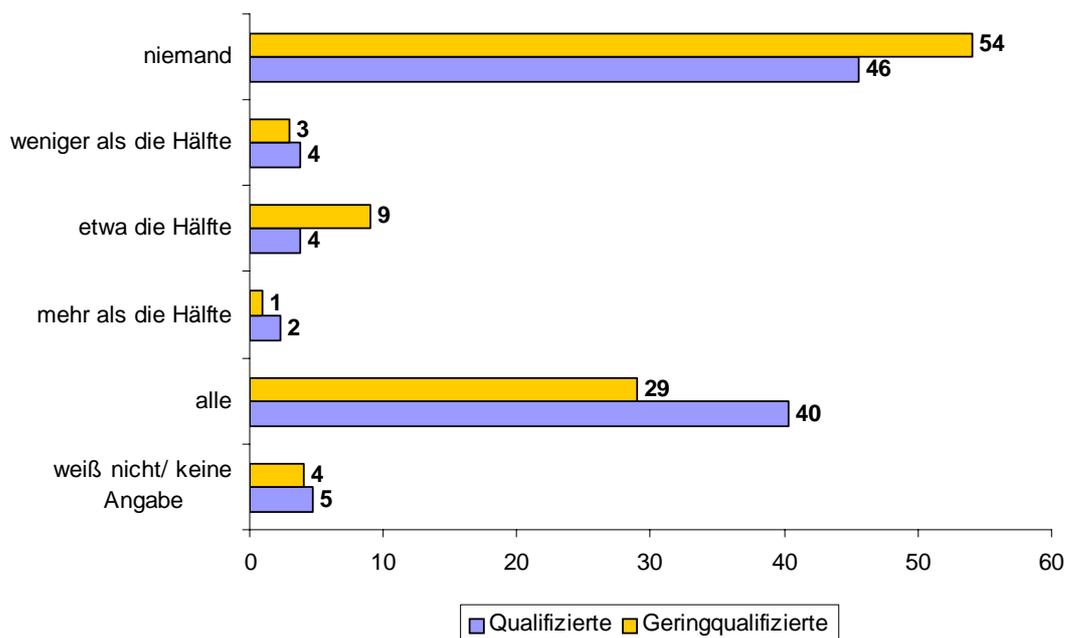
Graphik 4: Neueinstellungen von Qualifizierten und Geringqualifizierten in Hessen im 1. Halbjahr 2005 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in % aller Neueinstellungen von Qualifizierten bzw. Geringqualifizierten



Auch durch die Neueinstellungen für Qualifizierte wurden nur begrenzt neue, zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen. Die genaue Zahl lässt sich auch hier nicht ermitteln, es dürfte sich

um ca. 25.000-30.000 neue Stellen handeln, d.h. bei über der Hälfte aller Neueinstellungen wurden lediglich bestehende Arbeitsplätze ersetzt.

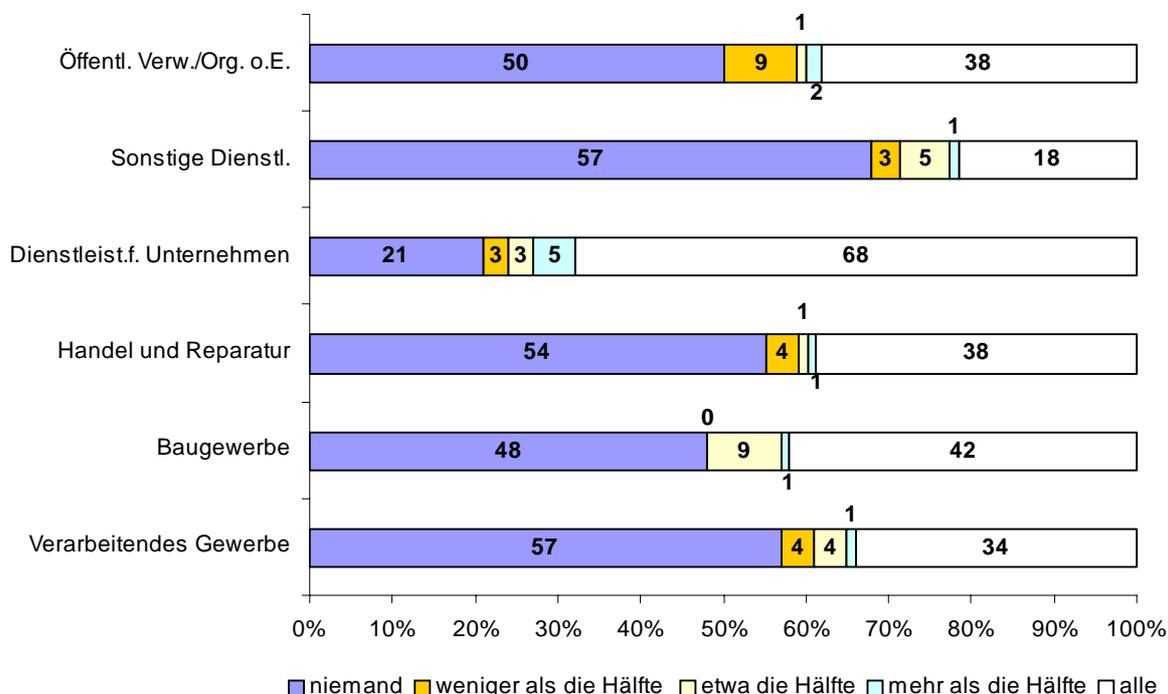
Graphik 5: Wie viele der eingestellten Personen der jeweiligen Qualifikationsgruppe sind für neue, zusätzliche Stellen eingestellt worden? Angaben in % der Betriebe, die Qualifizierte bzw. Geringqualifizierte eingestellt haben



Bei der Schaffung zusätzlicher Stellen für Qualifizierte ergeben sich deutliche Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen. Hervorzuheben sind hier wieder die Dienstleistungen für Unternehmen und die Sonstigen Dienstleistungen. Die beiden Sektoren zusammen tätigten 68% aller Neueinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten.

Allerdings gaben 57% der einstellenden Betriebe aus dem Bereich der sonstigen Dienstleistungen an, dass hiermit keine einzige neue Stelle geschaffen wurde, bei den Dienstleistungen für Unternehmen waren es nur 21%.

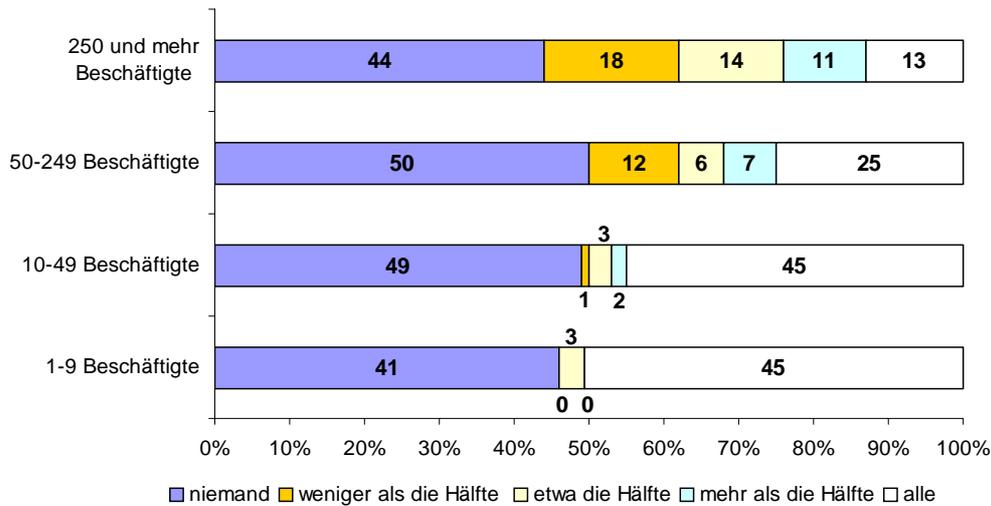
Graphik 6: Wie viele der für qualifizierte Tätigkeiten eingestellten Personen sind für neue, zusätzliche Stellen eingestellt worden? Angaben in % der Betriebe, die Qualifizierte eingestellt haben*



Nur 13% der Großbetriebe, die qualifizierte Arbeitskräfte einstellen, gaben an, dass alle diese Personen für neue,

zusätzliche Arbeitsplätze eingestellt wurden. Bei kleineren und Kleinbetrieben waren es immerhin 45%.

Graphik 7: Wie viele der für qualifizierte Tätigkeiten eingestellten Personen sind für neue, zusätzliche Stellen eingestellt worden? Angaben in % der Betriebe, die Qualifizierte eingestellt haben*



*fehlend zu 100% = weiß nicht/ keine Angabe

Besetzungsprobleme bei Stellen für qualifizierte Tätigkeiten ?

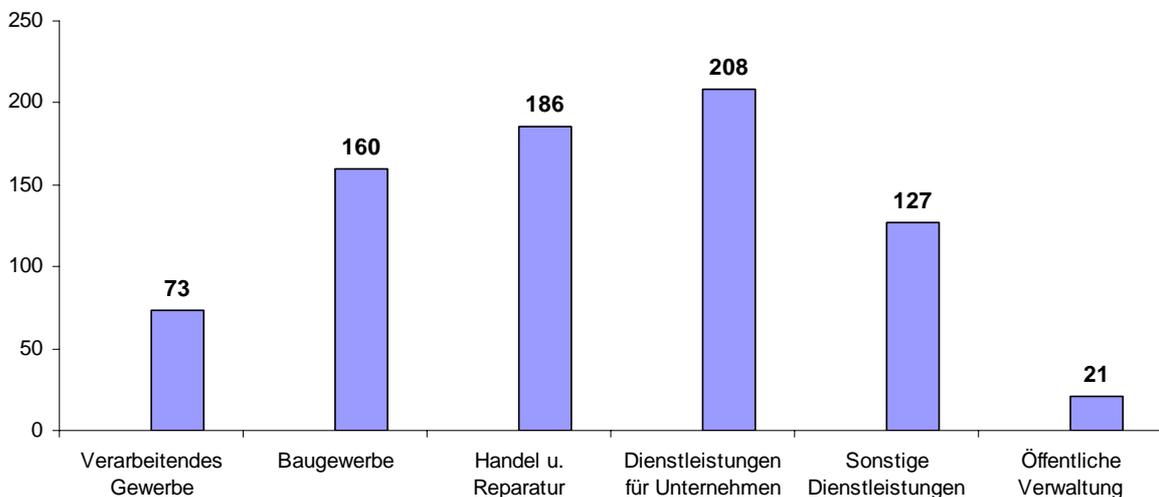
Der Frage eines künftigen Fachkräftemangels soll nun im Weiteren anhand der nicht besetzten Stellen qualifizierter Arbeitskräfte sowie der bei Einstellungen eingegangenen Kompromisse nachgegangen werden.

Etwa 2,7% der hessischen Betriebe gab an, dass im 1. Halbjahr 2005

Stellen für qualifizierte Tätigkeiten nicht besetzt werden konnten.

Dabei handelte es sich um ca. 9.000 Stellen. Die Anzahl solcher nicht besetzten Stellen pro 1.000 Neueinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten differiert zwischen den Wirtschaftszweigen teilweise erheblich.

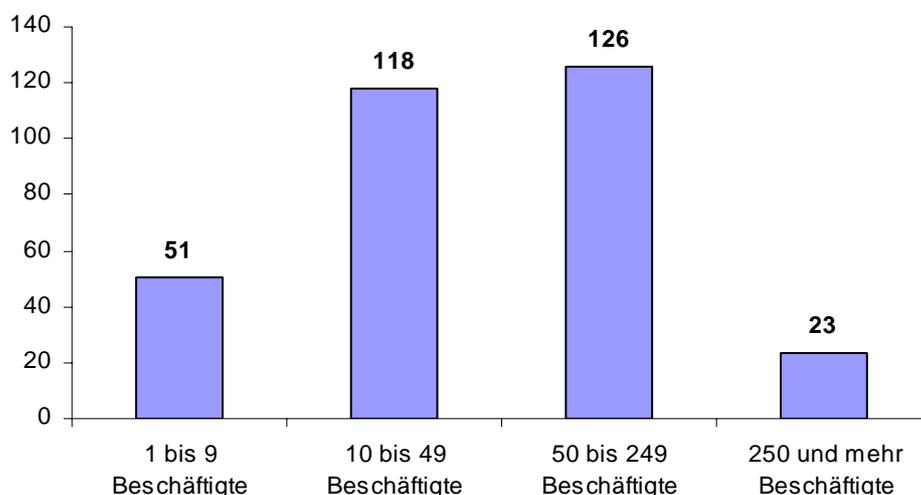
Graphik 8: Anzahl nicht besetzter Stellen pro 1.000 Neueinstellungen nach Wirtschaftszweigen - qualifizierte Tätigkeiten



Den höchsten Anteil an nicht besetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten weist der Wirtschaftszweig Dienstleistungen für Unternehmen auf: Das Verhältnis von unbesetzten Stellen zu Neueinstellungen liegt hier bei etwa 1:5. Die günstigste Relation erreichte der Zweig Öffentliche Verwaltung/ Org. o. Erw. mit etwa 1:50.

Nach Betriebsgrößen geordnet zeigt sich, dass insbesondere kleine und sehr große Betriebe die geringsten Stellenbesetzungsprobleme bei Stellen für qualifizierte Tätigkeiten aufweisen.

Graphik 9: Anzahl nicht besetzter Stellen pro 1.000 Neueinstellungen nach Betriebsgrößen – qualifizierte Tätigkeiten



Befragt nach den Gründen, warum eine Stelle für qualifizierte Tätigkeiten nicht besetzt werden konnte, werden

bei den hessischen Betrieben Unterschiede zu Westdeutschland und Gesamtdeutschland deutlich.

Tabelle 1: Gründe für die Nichtbesetzung der Stellen für qualifizierte Tätigkeiten

Spaltenprozent (Mehrfachnennungen)	Hessen	West ^a	Deutschland ^a
Keine Bewerber	12	20	20
Bewerber fachlich nicht passend qualifiziert	55	63	62
Bewerber persönlich nicht geeignet	32	31	29
Ansprüche an Bezahlung haben nicht gepasst	39	32	32
Arbeitszeitvorstellungen haben nicht gepasst	3	12	13
Sonstiges	21	20	21

^a vgl. IAB Forschungsbericht 11/2006, S. 59.

So klagen hessische Betriebe seltener darüber, fachlich ungeeignete oder gar keine Bewerber gehabt zu haben. Auch klaffen offensichtlich die Arbeitszeitvorstellungen beider Vertragsseiten seltener auseinander als im bundesdeutschen Durchschnitt.

Dafür scheinen die Bewerber hessischer Betriebe häufiger höhere Ansprüche an die Bezahlung zu stellen.

Bezüglich der *wichtigsten* Gründe für die Nichtbesetzung qualifizierter Tätigkeiten fällt der *unterdurchschnittliche* Anteil der Betriebe auf, die die fachliche Qualifikation ihrer Bewerber anführten, sowie die relativ *hohe* Anzahl an Betrieben, die Stellen aufgrund der mangelnden *persönlichen* Eignung ihrer Bewerber nicht besetzten.

Tabelle 2: Wichtigster Grund für die Nichtbesetzung der Stellen für qualifizierte Tätigkeiten

Spaltenprozent	Hessen	West ^a	Deutschland ^a
Keine Bewerber	11	12	12
Bewerber fachlich nicht passend qualifiziert	28	41	41
Bewerber persönlich nicht geeignet	25	13	12
Ansprüche an Bezahlung haben nicht gepasst	14	7	9
Arbeitszeitvorstellungen haben nicht gepasst	1	4	4
Sonstiges	20	17	17
Weiß nicht/ keine Angabe	1	5	5
Summe	100	100	100

^a vgl. IAB Forschungsbericht 11/2006, S. 59.

In manchen Fällen kann eine Stelle nur dann besetzt werden, wenn der Betrieb bereit ist, Kompromisse bezüglich der ursprünglichen Anforderungen der Bewerber einzugehen. Bei einer solchen Stellenbesetzung liegt somit ein partiel-

les Stellenbesetzungsproblem vor, da die Stelle nicht zur vollen Zufriedenheit des Betriebs besetzt werden konnte. Die eingegangenen Kompromisse können ebenfalls mit Hilfe der Daten genauer beleuchtet werden.

Branchenspezifische Kompromisse bei Neueinstellungen – Arbeitszeit häufig nicht Gegenstand der Verhandlungen

Betriebe, die im 1. Halbjahr Neueinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten vorgenommen hatten wurden zunächst gefragt, ob sie bei diesen Einstellungen Kompromisse eingehen mussten

und wenn ja, welcher Art diese waren. Etwa 12% dieser hessischen Betriebe bejahten dies, ein im Vergleich zu Westdeutschland (20%) geringer Anteil.

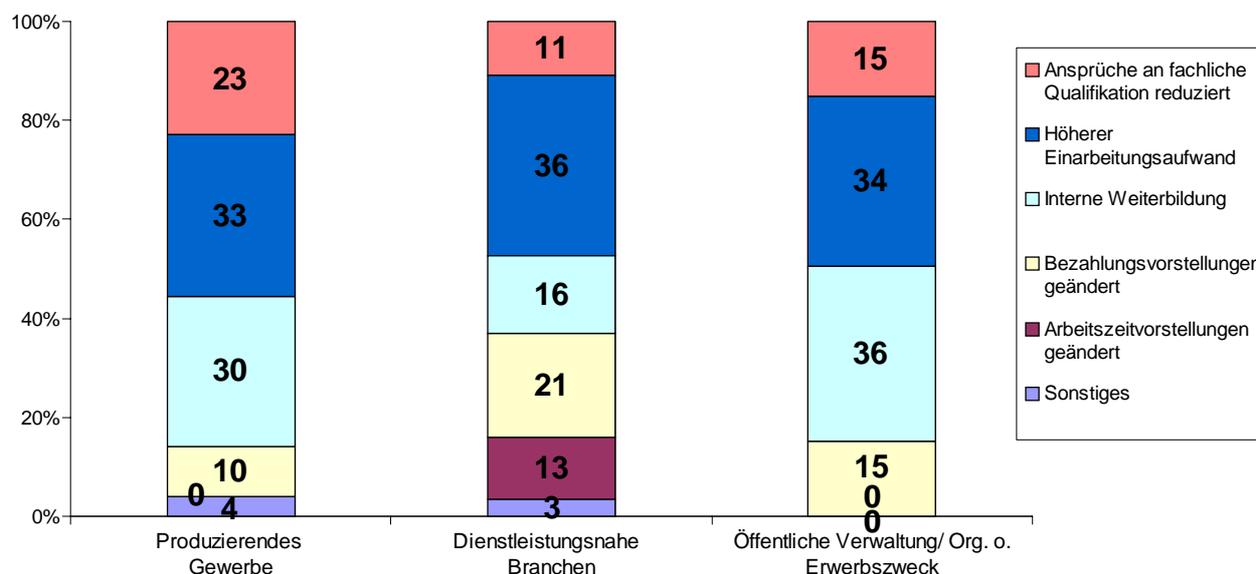
Die drei Wirtschaftszweige „Produzierendes Gewerbe“, „Dienstleistungsnahen Branchen“ und „Öffentliche Verwaltung /Org. o. Erwerbszweck“ unterscheiden sich sowohl hinsichtlich ihres Anteils an denjenigen Betrieben, die Kompromisse bei der Besetzung qualifizierter Stellen eingehen mussten, als auch nach der Art der eingegangenen Kompromisse.

Etwa drei Viertel (74%) der Betriebe, die Kompromisse bei Neueinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten eingehen mussten, waren den Dienstleistungsnahen Branchen zuzuordnen. Allerdings entspricht dies gleichzeitig dem Anteil der Dienstleistungsnahen

Branchen an allen Betrieben in Hessen, die qualifizierte Tätigkeiten im 1. Halbjahr 2005 besetzten (74%) bzw. ebenfalls etwa ihrem Anteil an allen Betrieben in Hessen (75%). Dies gilt in gleicher Weise für die beiden anderen Wirtschaftszweige, sodass hier der Anteil der Betriebe, die bei der Besetzung qualifizierter Tätigkeiten Kompromisse eingehen mussten, proportional zu deren Häufigkeit ist.

Gefragt nach den bei Einstellungen qualifizierter Arbeitskräfte eingegangenen Kompromissen, wurden einerseits allgemeine, aber auch branchenspezifische Schwerpunkte deutlich.

Graphik 10: Eingegangene Kompromisse bei Neueinstellungen qualifizierter Arbeitskräfte nach Wirtschaftszweigen



Die Dienstleistungsnahen Branchen gaben als einziger Wirtschaftszweig an, die Arbeitszeitvorstellungen geändert zu haben, um sich mit einem Bewerber zu einigen; weder das Produzierende Gewerbe noch die Öffentliche Verwaltung akzeptierten einen derartigen Kompromiss. Ebenfalls über den entsprechenden Anteilen des Produzierenden Gewerbes oder der Öffentlichen Verwaltung liegt der Anteil der Kompromisse hinsichtlich der Bezahlungsvorstellungen in den Dienstleistungsnahen Branchen. Dagegen sinken die Anteile der akzeptierten geringeren Qualifikation, als auch der den Bewerbern zugestandenen internen Weiterbildung aufgrund der geringen fachlichen Qualifikation.

Da die Betriebe auch nach der Anzahl der Neueinstellungen qualifizierter Tätigkeiten befragt wurden, bei denen Kompromisse eingegangen werden mussten, können auch Aussagen über den Anteil der nur unter Kompromissen getätigten Neueinstellungen gemacht werden. Dabei seien nun nur diejenigen Betriebe, die angaben, Kompromisse bei der Besetzung qualifizierter Tätigkeiten eingegangen zu sein, betrachtet. Von diesen mussten etwa zwei Drittel bei mehr als der Hälfte solcher Neueinstellungen Kompromisse eingehen; mehr als die Hälfte dieser Betriebe berichtete, dass dies für *alle* Neueinstellungen Gültigkeit besaß.

Betriebliche Ausbildung als Strategie gegen Fachkräftemangel?

Wenn wie gezeigt Betriebe die eigene betriebliche Ausbildung ihrer Mitarbeiter als eine zentrale Strategie gegen einen erwarteten Fachkräftemangel ansehen (vgl. S. 4), dann ließe sich vermuten, dass ausbildende Betriebe geringere Stellenbesetzungsprobleme für qualifizierte Tätigkeiten aufweisen oder in einem geringeren Umfang Kompromisse bei solchen Stellenbesetzungen eingehen müssen.

Unterscheidet man die Betriebe nun in *ausbildende* und *nicht ausbildende*, so lassen sich mit Hilfe der vorliegenden Daten die Stellenbesetzungsprobleme

qualifizierter Tätigkeiten beider Gruppen abfragen.

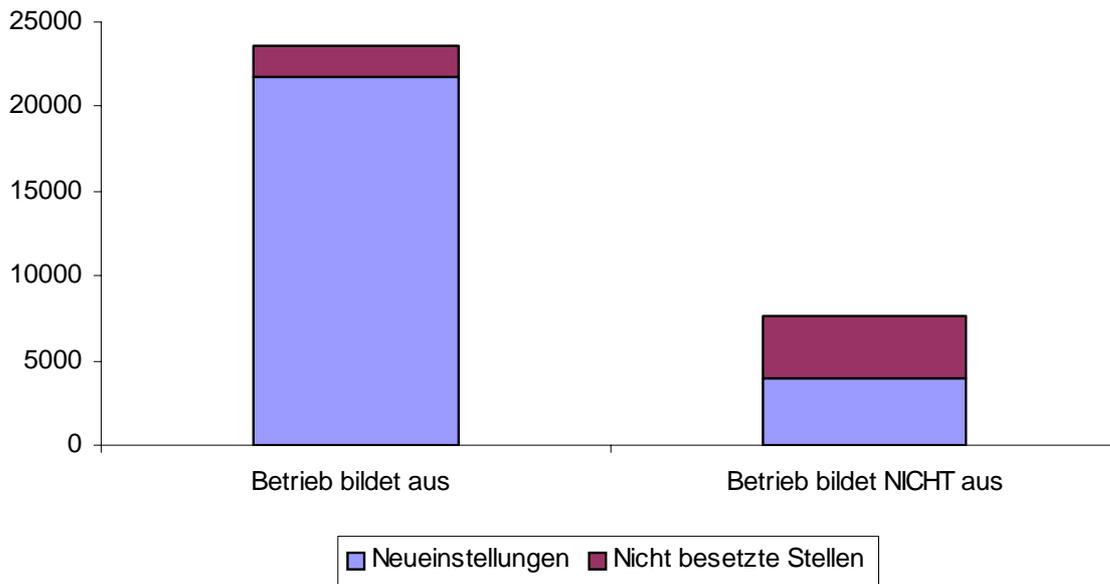
Dabei werden ausschließlich diejenigen Betriebe betrachtet, die im 1. Halbjahr 2005 Stellen für qualifizierte Tätigkeiten besetzt haben oder dies zumindest vorhatten. Dies trifft auf etwa 23.000 oder 15,5 % aller Betriebe in Hessen zu.

Von diesen 23.000 Betrieben erfüllte etwa ein Anteil von 70 % die Voraussetzungen für betriebliche Ausbildung entweder selbst (66%) oder im Verbund mit anderen Betrieben oder Einrichtungen (3%).

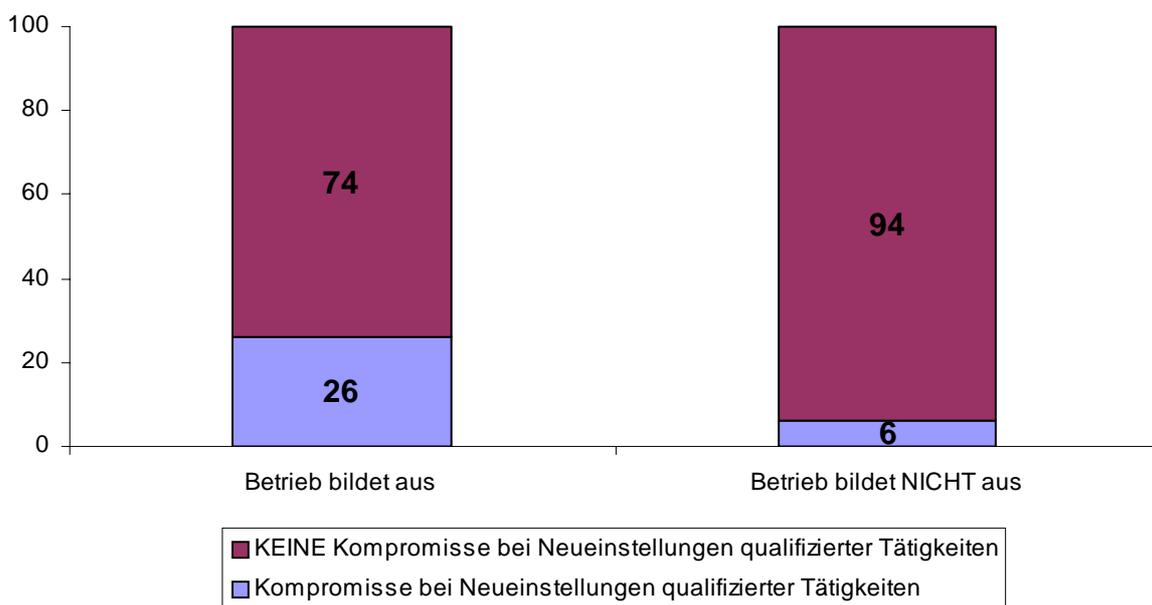
Die somit verbleibenden etwa 16.000 Betriebe können nun nach dem oben genannten Kriterium „ausbildend“ bzw. „nicht ausbildend“ (bezogen auf das Ausbildungsjahr 2005/2006) unterschieden werden.

Nun kann für die beiden Gruppen getrennt analysiert werden, inwieweit bei der Stellenbesetzung Stellen nicht oder nur unter Inkaufnahme von Kompromissen besetzt werden konnten.

Graphik 11: Stellenbesetzungen und nicht besetzte Stellen qualifizierter Tätigkeiten nach im Ausbildungsjahr 2005/2006 ausbildenden/ nicht ausbildenden Betrieben



Graphik 12: Kompromisse bei der Besetzung qualifizierter Tätigkeiten nach im Ausbildungsjahr 2005/2006 ausbildenden/ nicht ausbildenden Betrieben (in Prozent)



Es zeigt sich, dass die ausbildenden Betriebe weitaus geringere Probleme aufweisen, eine Stelle für qualifizierte Tätigkeiten zu besetzen, als die Gruppe der nicht ausbildenden.

Allerdings muss ein höherer Anteil der Betriebe Kompromisse bei der Stellenbesetzung eingehen, um den erhöhten Bedarf decken zu können.

Fazit

Im 1. Halbjahr 2005 wurden in Hessen etwa 60.000 Neueinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten vorgenommen. Dies entspricht einem Anteil von etwa 58% aller Neueinstellungen. Nachdem über 50 Prozent der hessischen Betriebe auch künftig einen Bedarf an Fachkräften erwarten, untersuchte dieser Report die Stellenbesetzungsprobleme in Form von Nichtbesetzung bzw. Besetzungen unter Kompromissen genauer. Dabei unterscheidet sich die Größenordnung des Problems der Nichtbesetzung einer offenen Stelle für qualifizierte Tätigkeiten in den einzelnen Wirtschaftszweigen einerseits und nach Betriebsgrößen andererseits. Die geringsten diesbezüglichen Probleme weisen Betriebe aus dem Wirtschaftszweig Öffentliche Verwaltung/ Org. o. Erwerbszweck bzw. Großbetriebe mit mehr als 250 Mitarbeitern auf; am meisten betroffen sind Unternehmensdienstleister und mittelgroße Betriebe.

Auch wenn die Zahl derjenigen Betriebe, die unbesetzte Stellen für qualifizierte Tätigkeiten zu verzeichnen hatten, mit etwa 2,7% aller hessischen Betriebe relativ gering ist, kann insgesamt dennoch von einem Stellenbesetzungsproblem gesprochen werden,

wenn die bei Neueinstellungen eingegangenen Kompromisse einbezogen werden. So konnte gezeigt werden, dass solche Kompromisse bei einem recht hohen Anteil der Neueinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten eingegangen werden. Dabei konnten mit Hilfe der Daten auch wirtschaftszweigspezifische Kompromisse identifiziert werden.

Als eine der wichtigsten Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs sahen die Betriebe die eigene betriebliche Ausbildung an. Daraufhin wurde in diesem Report schließlich betrachtet, inwieweit die eigene Ausbildung die Stellenbesetzungsprobleme für qualifizierte Tätigkeiten entschärft.

Während Betriebe, die im Ausbildungsjahr 2005/2006 selbst Ausbildungsverträge abgeschlossen hatten, einen geringeren Anteil der zu besetzenden Stellen für qualifizierte Tätigkeiten nicht besetzen konnten, mussten bei einem höheren Anteil der Neueinstellungen Kompromisse eingegangen werden, als dies bei Betrieben der Fall war, die im betreffenden Zeitraum nicht ausbildeten.

Literatur:

Baden, Christian/Schmid, Alfons (2006): Personaleinstellungen und Personalabbau in Hessen 2005, Teil I: Geringqualifizierte, Betriebspanel Report Hessen 02/2006.

Fuchs, Johann/ Schnur, Peter/ Zika, Gerd (2005): Arbeitsmarktbilanz bis 2020: Besserung langfristig möglich, IAB-Kurzbericht Nr. 24.

Bellmann, Lutz/ Bielenski, Harald/ Bilger, Frauke/ Dahms, Vera/ Fischer, Gabriele/ Frei, Marek/ Wahse, Jürgen (2006): Personalbewegungen und Fachkräfterekrutierung - Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2005, IAB Forschungsbericht 11/2006.

Schmid, Alfons/ Baden, Christian/ Knobel, Claudia/ Wagner, Birgit (2004): IAB-Betriebspanel Hessen 2004 – Abschlussbericht.

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

Kontakt: c.baden@iwak-frankfurt.de