

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Bibliothek

Die Buchreihe des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

18*
Sf

Fachkräftemangel – Fakt oder Fiktion?

Empirische Analysen zum betrieblichen
Fachkräftebedarf in Deutschland

Anja Kettner

C

Dissertationen

wbv

Inhalt

| | |
|---|-----------|
| Widmung | 6 |
| Danksagung | 7 |
| Einleitender Überblick über die beiden Teile dieser Arbeit | 9 |
| 1 Relative Angebotsverknappungen: Definitionen und Ursachen.. | 15 |
| 1.1 Arbeitskräftemangel, Fachkräftemangel und Fachkräfteengpässe: Wovon sprechen wir? | 15 |
| 1.2 Zum Begriff der Qualifikation | 18 |
| 1.2.1 Eine allgemeine Definition | 18 |
| 1.2.2 Formale und nichtformale Qualifikationen | 19 |
| 1.2.3 Allgemeine und spezielle Qualifikationen | 21 |
| 1.3 Ursachen einer relativen Angebotsverknappung | 22 |
| 1.3.1 Informationsasymmetrien und Schwierigkeiten bei der Operationalisierung von Qualifikationen | 22 |
| 1.3.2 Ursachen auf der Nachfrageseite | 24 |
| 1.3.2.1 Konjunkturelle Entwicklungen und die notwendige Dauer von Anpassungsprozessen | 24 |
| 1.3.2.2 Unternehmerische Entscheidungen gegen Neueinstellungen trotz Arbeitskräftebedarfs | 26 |
| 1.3.2.3 Struktureller Wandel | 27 |
| 1.3.2.4 Kurzfristige Personalpolitik der Unternehmen | 31 |
| 1.3.3 Ursachen auf der Angebotsseite | 38 |
| 1.3.3.1 Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials durch demografische Veränderungen | 38 |
| 1.3.3.2 Wanderung von Arbeitskräften | 41 |
| 1.3.3.3 Reservationslöhne und Erwerbsneigung | 44 |
| 1.3.3.4 Unvereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit | 47 |
| 1.3.3.5 Unzureichende Bildungsinvestitionen der öffentlichen Hand und der Individuen | 48 |
| 1.3.4 Zwischenfazit | 58 |
| 2 Möglichkeiten zur empirischen Untersuchung von Fachkräfte- mangel und Fachkräfteengpässen | 61 |
| 2.1 Begrenzte Aussagekraft makroökonomischer Analysen | 61 |
| 2.1.1 Schwierigkeiten bei der Messung der ungedeckten Arbeitsnachfrage | 61 |
| 2.1.2 Aggregierte Matchingfunktionen und Beveridgekurven- analysen | 63 |

| | | |
|----------|--|-----------|
| 2.2 | Repräsentative Arbeitgeberbefragungen zur Beleuchtung der Nachfrageseite | 71 |
| 2.2.1 | Vor- und Nachteile von Arbeitgeberbefragungen | 71 |
| 2.2.2 | Unterschiedliches Verständnis relativer Angebotsverknappungen in der betrieblichen Perspektive | 73 |
| 2.2.3 | Überblick über die verfügbaren Indikatoren aus der IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots (IAB-EGS) | 76 |
| 3 | Deskriptive Analysen auf Basis der IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots (IAB-EGS) | 77 |
| 3.1 | Der quantitative Vergleich von offenen Stellen und Arbeitslosen.. | 77 |
| 3.2 | Der Anteil schwer besetzbarer Stellen als Maß für Rekrutierungsprobleme | 81 |
| 4 | Multivariate Analysen auf Basis der IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots (IAB-EGS) | 85 |
| 4.1 | Qualifikationsbedingte Schwierigkeiten bei Neueinstellungen als Maß für Fachkräfteengpässe | 85 |
| 4.1.1 | Die Datengrundlage | 85 |
| 4.1.2 | Verteilung der Stichprobe hinsichtlich der untersuchten Merkmale | 86 |
| 4.1.2.1 | Besetzungsschwierigkeiten wegen mangelnder Qualifikation der Bewerber | 86 |
| 4.1.2.2 | Merkmale des Betriebes | 87 |
| 4.1.2.3 | Merkmale der besetzten Stelle | 92 |
| 4.1.2.4 | Merkmale der allgemeinen Arbeitsmarktlage | 99 |
| 4.1.2.5 | Im Rahmen der Schätzung nicht berücksichtigte Merkmale | 101 |
| 4.1.3 | Diskussion der Schätzergebnisse | 102 |
| 4.1.3.1 | Einfluss der betriebspezifischen Merkmale | 102 |
| 4.1.3.2 | Einfluss der stellenspezifischen Merkmale | 106 |
| 4.1.3.3 | Einfluss der allgemeinen Arbeitsmarktlage | 108 |
| 4.1.4 | Ansatzpunkte für Politik und Betriebe – Schlussfolgerungen aus der empirischen Analyse zu qualifikationsbedingten Schwierigkeiten bei Neueinstellungen | 110 |
| 4.1.4.1 | Kleine und große Betriebe beurteilen Fachkräfteengpässe unterschiedlich | 110 |
| 4.1.4.2 | Das allgemeine Qualifikationsniveau und der Anteil der hochqualifizierten Fachkräfte müssen steigen | 113 |
| 4.1.4.3 | Es sind mehr betriebliche, öffentliche und individuelle Investitionen in Weiterbildung erforderlich | 114 |
| 4.1.4.4 | Arbeitgeber haben beträchtlichen Einfluss auf ihren Erfolg bei der Personalrekrutierung | 115 |

| | | |
|----------------|---|------------|
| 4.2 | Latente offene Stellen als Annäherung an einen Mangel an Fachkräften, der zu unbesetzten Stellen führt | 118 |
| 4.2.1 | Die Datengrundlage | 118 |
| 4.2.2 | Verteilung der latenten offenen Stellen 2006 und 2007 | 119 |
| 4.2.3 | Verteilung der Stichprobe hinsichtlich der untersuchten Merkmale | 123 |
| 4.2.3.1 | Das Vorhandensein latenter offener Stellen im Betrieb | 123 |
| 4.2.3.2 | Merkmale des Betriebes | 124 |
| 4.2.3.3 | Merkmale der allgemeinen Arbeitsmarktentwicklung | 127 |
| 4.2.4 | Diskussion der Schätzergebnisse | 128 |
| 4.2.4.1 | Überblick über die Schätzmodelle | 128 |
| 4.2.4.2 | Einfluss der betriebsspezifischen Merkmale | 130 |
| 4.2.4.3 | Einfluss der allgemeinen Arbeitsmarktlage | 132 |
| 4.2.5 | Schlussfolgerungen aus der empirischen Analyse zum Auftreten latenter offener Stellen | 132 |
| 5 | Zusammenfassung | 135 |
| 6 | Ausblick auf notwendige Daten und Forschung | 139 |
| Anhänge | | |
| | Anhang 1: Kurzbeschreibung der IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots (IAB-EGS) | 141 |
| | Anhang 2: Vorgehen und Ergebnisinterpretation bei einer logistischen Regression | 142 |
| | Anhang 3: Einzelschätzungen zu latenten offenen Stellen | 148 |
| | Abbildungsverzeichnis | 155 |
| | Tabellenverzeichnis | 157 |
| | Literatur | 161 |
| | Kurzfassung | 171 |