



Fachkräftequalifizierung im Kontext von Bildungs- und Beschäftigungssystemen

► Der Beitrag beschäftigt sich mit der Frage, inwiefern Berufsbildungssysteme Strategien der Fachkräftequalifizierung beeinflussen. Hierzu wird eine Typologie von Berufsbildungssystemen vorgestellt, die vier Modelle unterscheidet: das liberale, das etatistische, das segmentalistische und das kollektive Modell. Die grundlegenden Eigenschaften dieser Modelle werden anhand von Länderbeispielen konkretisiert. Dabei wird auch auf die engen Verbindungen zwischen Berufsbildungssystem, Arbeitsmarktstrukturen und industriellen Beziehungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden verwiesen. Abschließend wird diskutiert, wie sich das Berufsbildungssystem auf Muster der Fachkräftequalifizierung auswirken kann. Durch den internationalen Vergleich wird zugleich die Sonderstellung des deutschen Modells der Fachkräftequalifizierung deutlich.

Berufsbildungssysteme im internationalen Vergleich

Die Berufsbildungssysteme von entwickelten Industrienationen unterscheiden sich erheblich voneinander.¹ Aufbauend auf früheren Arbeiten zur Typologisierung von Ausbildungssystemen (vgl. BLOSSFELD 1992; BUSEMEYER 2009a; CROUCH/FINEGOLD/SAKO 1999; GREINERT 1995) können zwei zentrale Dimensionen identifiziert werden, anhand derer Berufsbildungssysteme unterschiedlichen Modellen zugeordnet werden können (vgl. Tabelle 1):

1. Das Engagement der öffentlichen Hand in der beruflichen Bildung („public commitment“): Dieses unterscheidet sich durch die Höhe der öffentlichen Ausgaben für berufliche Bildung, unterschiedlich stark ausgeprägte Mechanismen der Zertifizierung von beruflichen Fertigkeiten und/oder eine unterschiedlich starke, d. h. institutionalisierte, Verknüpfung der beruflichen Erstausbildung mit den Bereichen Weiterbildung und aktiver Arbeitsmarktpolitik.
2. Das Engagement der Arbeitgeber bzw. der Betriebe in der beruflichen Erstausbildung: Ausbildungssysteme unterscheiden sich stark hinsichtlich der Frage, inwiefern Betriebe dazu bereit sind, sich an der Erstausbildung von Jugendlichen durch signifikante Investitionen in zertifizierte und daher potenziell transferierbare berufliche Fertigkeiten zu beteiligen.

Etatistische Ausbildungssysteme wie Frankreich oder Schweden zeichnen sich durch ein geringes Engagement der Betriebe in der beruflichen Erstausbildung aus, obwohl die Politik regelmäßig versucht hat, die Beteiligung der Arbeitgeber zu fördern (vgl. CULPEPPER 2003). Berufliche Bildung



MARIUS R. BUSEMEYER

Dr., Professor für Politikwissenschaft,
Universität Konstanz

¹ Der Systembegriff wird hier analog zum Begriff eines „institutionellen Regimes“ verwendet, das sich durch das Zusammenspiel verschiedener institutioneller Ordnungen in Teilbereichen einer Volkswirtschaft definiert. Institutionen sind die „Spielregeln“, die das Handeln von Akteuren (z. B. Unternehmen) beschränken. Ein Modell ist eine abstrakte Verallgemeinerung der grundlegenden Eigenschaften eines institutionellen Regimes in Anlehnung an Max Webers Begriff des Idealtyps.

wird daher vor allem in vollzeitschulischer Form und weniger dual-betrieblich vermittelt. Im Unterschied zu liberalen Ausbildungssystemen ist das Engagement der öffentlichen Hand in der beruflichen Bildung hoch (vgl. BUSEMEYER 2009a). So können im staatlichen Schulsystem neben allgemeinen Schulabschlüssen auch besondere berufsqualifizierende Schulabschlüsse erworben werden (z. B. das Baccalauréat professionnel in Frankreich oder eine Vielzahl von Berufsabschlüssen im schwedischen System). Ein weiteres Merkmal etatistischer Systeme, besonders der skandinavischen Spielart, ist die Integration der beruflichen Bildung in das allgemeine Sekundarschulwesen und die relativ hohe Durchlässigkeit von der beruflichen in die allgemeine und hochschulische Bildung.

In **liberalen Ausbildungssystemen** ist der Staat zurückhaltender, was das Engagement für die berufliche Bildung angeht (vgl. BUSEMEYER 2009a; THELEN 2004). In manchen angelsächsischen Ländern wie den USA oder Kanada gibt es auf Sekundarschulniveau keine gesonderten beruflichen Abschlüsse, sondern nur einen allgemeinbildenden High-School-Abschluss, selbst wenn im Rahmen dieser High Schools zum Teil auch berufsbildende Inhalte vermittelt werden. In Großbritannien ist die Zertifizierung von beruflichen Qualifikationen stärker ausgeprägt, und mehrere Regierungen haben versucht, das Engagement der Betriebe in der Berufsbildung auszubauen (vgl. KING 1997). Dennoch ist in liberalen Regimen der berufsbildende Sektor im Vergleich zum Hochschulsektor schwach ausgebildet. Damit einher geht eine geringe Bereitschaft der Arbeitgeber, in die berufliche Erstausbildung zu investieren.

Segmentalistische Ausbildungssysteme wie zum Beispiel Japan zeichnen sich durch ein geringes öffentliches Engagement für die Berufsbildung in Kombination mit einer signifikanten Bereitschaft der Arbeitgeber, in berufliche Erst- und Weiterbildung zu investieren, aus (vgl. DORE 1998). Das Bildungssystem Japans weist viele Ähnlichkeiten mit dem US-amerikanischen auf (nicht zuletzt wegen des Einflusses der US-Besatzungsmacht nach dem Zweiten Weltkrieg). Zwar gibt es berufliche Schulen auf Sekundarschulniveau, aber die vermittelten Inhalte sind allgemeinbildender Natur. Universitäten und andere Hochschulen spielen ebenfalls eine zentrale Rolle in der post-sekundären Bildung (vgl. HEIDENHEIMER 1997). Es bestehen allerdings weitreichende Möglichkeiten der betriebsspezifischen Aus- und Weiterbildung für jene mit einem beruflichen Abschluss. Im Unterschied zu kollektiven Ausbildungssystemen werden die so vermittelten beruflichen Fertigkeiten allerdings nicht durch allgemein gültige Zertifikate (anerkannte Berufsabschlüsse) abgebildet.

Kollektive Ausbildungssysteme wie zum Beispiel Deutschland, Österreich und die Schweiz, aber auch Dänemark und die Niederlande, kombinieren ein hohes öffentliches Enga-

Tabelle 1 **Ausbildungssysteme im internationalen Vergleich**

		Engagement der Betriebe in der beruflichen Bildung	
		Niedrig	Hoch
Öffentliches Engagement in der beruflichen Bildung	Hoch	Etatistisches Ausbildungssystem (Frankreich, Schweden)	Kollektives Ausbildungssystem (Dänemark, Deutschland, Österreich, Schweiz)
	Niedrig	Liberales Ausbildungssystem (Großbritannien, USA, Kanada)	Segmentalistisches Ausbildungssystem (Japan)

Quelle: BUSEMEYER/TRAMPUSCH 2012, S. 12.

gement in der Berufsbildung mit einem starken betrieblichen Engagement (vgl. BUSEMEYER/TRAMPUSCH 2012). Durch diese spezifische Kombination kommt es historisch wie in aktuellen Reformdebatten immer wieder zu politischen Auseinandersetzungen um die Grenzziehung zwischen der Autonomie der Betriebe in der Gestaltung der Ausbildung einerseits und dem staatlichen Steuerungsanspruch (vgl. BUSEMEYER 2009b für den Fall Deutschland). Öffentliches Engagement für die berufliche Bildung in diesen Systemen drückt sich durch die finanzielle Unterstützung betrieblicher Ausbildungsaktivitäten sowie die stark ausgebildeten Mechanismen der Zertifizierung von beruflichen Qualifikationen in Form von anerkannten Ausbildungsabschlüssen und Berufsbildern aus. Betriebliches Engagement beinhaltet die Übernahme eines großen Teils der Kosten und der Qualitätssicherung für den betrieblichen Teil der Erstausbildung.

Berufsbildung, industrielle Beziehungen und Beschäftigungssystem

Berufsbildungssysteme und ihre Auswirkungen auf Strategien der Fachkräftequalifizierung sollten nicht isoliert betrachtet werden, sondern im Zusammenspiel mit Arbeitsmarktstrukturen und industriellen Beziehungen (vgl. Tab. 2). Letztere bezeichnen etablierte Muster des Austauschs zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften (vgl. ESTÉVEZ-ABE u. a. 2001; HALL/SOSKICE 2001). Eine Gesamtbetrachtung dieser drei Bereiche erleichtert das Verständnis dafür, warum Berufsbildungssysteme langfristig stabil sind bzw. warum die Etablierung neuer Modelle (Stichwort: Export des dualen Modells) oft schwer möglich ist.

Die vier idealtypischen Modelle von Ausbildungssystemen zeichnen sich durch spezifische Muster des Zusammenspiels zwischen den drei Bereichen Bildungssystem, Arbeitsmarkt und industrielle Beziehungen aus.

Tabelle 2 Das Zusammenspiel von Berufsbildung, industriellen Beziehungen und Beschäftigungssystem

	Berufsbildung	Industrielle Beziehungen	Beschäftigungssystem
Liberales Modell	Schwach entwickeltes öffentliches und betriebliches Engagement	Schwach entwickelt, aber konfliktiv	Liberal/deregulierte Arbeitsmärkte
Etatistisches Modell	Starkes öffentliches Engagement, schwaches betriebliches Engagement	Staatszentriert (Frankreich), starker Korporatismus auf allen Ebenen (Schweden)	Starke Koordination zwischen Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik, regulierte Arbeitsmärkte
Segmentalistisches Modell	Starkes Engagement der (Groß-)Betriebe, schwaches öffentliches Engagement	Starker Korporatismus auf Firmenebene, schwach auf Industriesektor- und Staatsebene	Hoher Beschäftigungsschutz („lifetime employment“), sonst dereguliert
Kollektives Modell	Starkes öffentliches und betriebliches Engagement	Korporatismus mit Schwerpunkt auf der regionalen und/oder Industrie-Sektor-Ebene	Regulierte Arbeitsmärkte, aber oft fehlende Abstimmung zwischen Bildungs- und Sozialpolitik

In **liberalen Systemen** verhindert die weitgehend deregulierte Bildungs- und Beschäftigungspolitik die dauerhafte Etablierung von kollektiven Institutionen im Ausbildungsbereich (vgl. THELEN 2004). Arbeitgeber haben keine Anreize, nachhaltig in Ausbildung zu investieren, denn der wenig regulierte Arbeitsmarkt führt dazu, dass die Fluktuation der Fachkräfte sehr hoch ist. Dies reduziert gleichzeitig die Bereitschaft von Arbeitgebern, in die Ausbildung ihrer Beschäftigten zu investieren (vgl. ACEMOGLU/PISCHKE 1998). Daher sind Individuen gezwungen, diese Investitionen selbst zu tätigen, zum Beispiel in Form eines Hochschulstudiums. Haben sie einmal für diese Bildungsinvestition teuer bezahlt (z. B. in Form von Studiengebühren), unterstützen diese Individuen wiederum eine deregulierte Arbeitsmarktpolitik, denn auf diese Weise können Bildungsinvestitionen durch hohe Lohnzuwächse rentabel gehalten werden (vgl. BUSEMEYER 2013).

In **etatistischen Systemen** geht die starke Integration der beruflichen Bildung in das allgemeine Schulwesen mit einer ausgebauten aktiven Arbeitsmarktpolitik einher, d. h. einer engen Verbindung zwischen Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik (vgl. ALLMENDINGER/NIKOLAI 2010). Dies wird zusätzlich unterstützt durch korporatistische Arbeitsbeziehungen, d. h. eine koordinierte und ausgehandelte Abstimmung der Interessen der Arbeitgeber und Gewerkschaften, zum Beispiel in der Lohn- und Tarifpolitik. In Frankreich funktioniert die Koordinierung weniger effektiv als in den skandinavischen Ländern, da die Gewerkschaften schwächer organisiert sind. Fehlende Organisationsmacht von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden wird zum Teil durch staatliches Handeln ersetzt. Dies führt dazu, dass dieses Modell einen noch stärker zentralistisch-etatistischen Charakter hat als die skandinavische Variante.

In **segmentalistischen Systemen** dominiert der firmenspezifische Kontext. In Japan ist der Beschäftigungsschutz faktisch für Angehörige von Großbetrieben sehr hoch (vgl. ABE/HOSHI 2007). Lange Zeit galt das Prinzip des „lifetime employment“. Auch die Gewerkschaften sind auf Firmenebene organisiert. Der hohe Beschäftigungsschutz erhöht die Bereitschaft der Beschäftigten, sich an eine Firma zu binden. Er erhöht auch die Investitionssicherheit für Arbeitgeber, d. h. deren Bereitschaft, in Ausbildungsformen, die langfristig Erträge bringen, zu investieren.

In **kollektiven Systemen** ist die Machtverteilung zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften stärker ausgeglichen. Auch aus diesem Grund existieren Mechanismen zur Konsensfindung in korporatistischen Gremien wie dem sogenannten „Bildungsparlament“ oder in den Sachverständigen-gremien bei der Modernisierung oder Neuordnung von Berufen. Innerhalb der Gruppe der kollektiven Systeme bestehen Unterschiede im Hinblick auf die Ausprägung der Verbindung zwischen Bildungs- und Beschäftigungspolitik (vgl. BUSEMEYER/TRAMPUSCH 2012). Im dänischen „Flexicurity“-Modell ist bspw. der Kündigungsschutz gering ausgeprägt. Im Gegenzug sind die Leistungen der Arbeitslosenversicherung sehr großzügig bemessen. Aus diesem Grund sind firmenspezifische Humankapitalstrategien weniger wahrscheinlich, wohl aber die Ausbildung von berufsfachlichen Arbeitsmärkten, d. h. Arbeitsmärkte, auf denen bestimmte beruflich spezifische Qualifikationen nachgefragt werden. Diese fördern die Mobilität von Arbeitnehmern über den Firmenkontext hinaus und sind daher eher in kollektiven, nicht in segmentalistischen Systemen, zu finden. Deutschland kann als kollektives Modell mit segmentalistischen Zügen bezeichnet werden (vgl. ESTÉVEZ-ABE u. a. 2001). Auch hier gibt es vor allem im Handwerk kleinbetriebliche Strukturen mit ausgeprägten berufsfachlichen Arbeitsmärkten. Es finden sich allerdings auch Großbetriebe, die eine firmenspezifische Personalpolitik mit internen Arbeitsmärkten betreiben. Ähnlich wie in Japan werden auch hier die Interessen der Arbeitnehmenden durch Betriebsräte auf der Firmenebene vertreten.

Fachkräftequalifizierung in unterschiedlichen Ausbildungssystemen

Wenn Berufsbildungs- und Beschäftigungssysteme sowie industrielle Beziehungen einmal etabliert sind, strukturieren sie Handlungsmöglichkeiten. Diese können nur schwer verändert werden. Das bedeutet, dass sie die vorherrschenden Muster und Strategien der Fachkräftequalifizierung maßgeblich beeinflussen können, da sie die Bildungsentscheidungen der Individuen und die Personalrekrutierungsstrategien der Unternehmen beeinflussen.

Im **liberalen Modell** ist die Verbindung zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem aufgrund der geringen beruflichen Spezialisierung der Abschlüsse locker ausgeprägt (vgl. ALLMENDINGER 1989), sodass Personalrekrutierungsstrategien vor allem darauf abzielen, Fachkräfte mit einer guten Grundbildung zu rekrutieren, die dann durch spezifisches „on-the-job“-Training weiterqualifiziert werden (vgl. MARDEN/RVAN 1990).

Im **etatistischen** und **segmentalistischen Modell** sind die Muster der Fachkräfterekrutierung in vielerlei Beziehung relativ ähnlich. In segmentalistischen Systemen wie Japan beginnen Fachkräfte ihre berufliche Karrieren als „unbeschriebene Blätter“ mit einer möglichst guten Grundbildung und wenig berufsspezifischen Kenntnissen (vgl. DORE 1998). Der Unterschied zum liberalen Modell ist, dass aufgrund des hohen Beschäftigungsschutzes („lifetime employment“) die Aus- und Weiterbildung im Beruf viel intensiver und breiter ist, da die Mobilität der Arbeitnehmenden, zumindest derjenigen, die in Großbetrieben arbeiten, deutlich geringer ist.

Im **etatistischen Modell** führt das stärkere öffentliche Engagement für berufliche Bildung dazu, dass im Bildungssystem stärker berufsspezifische Abschlüsse ermöglicht werden (vgl. BUSEMEYER 2009a). De facto sind diese allerdings immer noch stark auf Allgemeinbildung fokussiert, sodass die Rekrutierungsmuster denen der anderen beiden Regime ähneln.

Im **kollektiven Modell** unterscheidet sich das Bild der Fachkraft von dem der anderen Systeme grundlegend, denn es ist stark durch das Berufsprinzip geprägt (vgl. BAETHGE 1996; GREINERT 1995). Der wesentliche Grund hierfür ist, dass die Mechanismen der Zertifizierung von beruflichen Qualifikationen spezifischer auf die Berufsbilder des Beschäftigungssystems zugeschnitten sind. Dies führt dazu, dass es neben firmeninternen und dem allgemeinen Arbeitsmarkt in kollektiven Systemen starke berufsfachliche Arbeitsmärkte gibt. Die Koordination zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften in der Entwicklung von Berufsbildern sorgt dafür, dass Fachkräfte einerseits spezifische Fertigkeiten und Kompetenzen erwerben (die Arbeitgeber-Perspektive), andererseits aber auch berufliche Mobilität auf berufsfachlichen Arbeitsmärkten (die gewerkschaftliche Perspektive) sichergestellt ist.

Abschließend bleibt zu betonen, dass in der Realität nicht nur nationale Bildungs- und Beschäftigungssysteme die Strategien der Fachkräftequalifizierung beeinflussen, sondern ganz wesentlich auch einzelbetriebliche Bedürfnisse (vgl. HERRMANN 2008). Betriebe können natürlich auch Personalstrategien verfolgen, die der Systemlogik entgegenstehen. Damit können allerdings Wettbewerbsnachteile einhergehen (vgl. HALL/SOSKICE 2001), sodass Unterneh-

men erfolgreicher sind, wenn sie ihre Ausbildungsformen an die jeweiligen Gegebenheiten anpassen. Zumindest ist es schwieriger, kollektive Strategien in einem liberalen Umfeld umzusetzen als umgekehrt, denn der kollektive Ansatz erfordert die Koordination mit organisierten Interessen über den betrieblichen Kontext hinaus.

Schlussbemerkungen

Dieser Beitrag hat die Frage aufgeworfen, inwiefern Bildungssysteme die Strategie der Fachkraftqualifizierung in der Welt der wirtschaftlich entwickelten OECD-Staaten beeinflussen. Hierzu wurden unterschiedliche Modelle herangezogen, die durch ein spezifisches Zusammenspiel von Berufsbildungs- und Beschäftigungssystem sowie industriellen Beziehungen gekennzeichnet sind. Wie dieses Kräftefeld wirkt und die Fachkräftequalifizierung beeinflusst, konnte im Rahmen des zur Verfügung stehenden Platzes nur idealtypisch skizziert werden. Jedoch kann plausibel angenommen werden, dass Unternehmen lernen, bestehende Kontexte zu ihrem Vorteil zu nutzen, sodass sie zu Unterstützern des bestehenden Modells werden. Dies wirkt sich auf das vorherrschende normative Leitbild einer „Fachkraft“ aus. In kollektiven Systemen dominiert hier das Berufsprinzip, in liberalen und etatistischen Modellen hingegen der Typus der universal vorgebildeten, mobil einsetzbaren Fachkraft mit der Fähigkeit und Bereitschaft zu spezifischem „on-the-job“-Training. In segmentalistischen Systemen dominiert die Firma als identitätsstiftender Kontext vor anderen Aspekten. Die Schlussfolgerung aus der aufgestellten These ist, dass bestehende Qualifizierungsmuster nicht kurzfristig an sich verändernde Kontextbedingungen angepasst werden können, sondern häufig eine hohe Beharrungskraft aufweisen. Darüber hinaus machten die Ausführungen deutlich, dass Modelle der Fachkraftqualifizierung nicht ohne Weiteres in einen anderen Kontext übertragen werden können. ■

Literatur

- ABE, M.; HOSHI, T.: *Corporate Finance and Human Resource Management in Japan*. In: AOKI, M.; JACKSON, G., MIYAJIMA, H. (Hrsg.): *Corporate Governance in Japan: Institutional Change and Organizational Diversity*, Oxford, New York 2007, S. 257–281
- ACEMOGLU, D.; PISCHKE, J.-S.: *Why Do Firms Train? Theory and Evidence*. In: *Quarterly Journal of Economics*, 113 (1998) 1, S. 79–119
- ALLMENDINGER, J.: *Educational Systems and Labour Market Outcomes*. In: *European Sociological Review*, 5 (1989) 3, S. 231–250
- ALLMENDINGER, J.; NIKOLAI, R.: *Bildungs- und Sozialpolitik: Die zwei Seiten des Sozialstaats im internationalen Vergleich*. In: *Soziale Welt*, 61 (2010) 2, S. 105–119
- BAETHGE, M.: *Berufsprinzip und duale Ausbildung: Vom Erfolgsgaranten zum Bremsklotz der Entwicklung?* In: WITTEW, W. (Hrsg.): *Von der Meisterschaft zur Bildungswanderschaft*. Bielefeld 1996, S. 109–124
- BLOSSFELD, H.-P.: *Is the German Dual System a Model for a Modern Vocational Training System?* In: *International Journal of Comparative Sociology* 33 (1992) 3–4, S. 168–181

BUSEMEYER, M. R.: *Asset specificity, Institutional Complementarities and the Variety of Skill Regimes in Coordinated Market Economies*. In: *Socio-Economic Review*, 7 (2009a) 3, S. 375–406

BUSEMEYER, M. R.: *Wandel trotz Reformstau: Die Politik der beruflichen Bildung seit 1970*. Frankfurt a.M., New York 2009b

BUSEMEYER, M. R.: *Education Funding and Individual Preferences for Redistribution*. In: *European Sociological Review*, (im Erscheinen) 29 (2013)

BUSEMEYER, M. R.; TRAMPUSCH, C.: *Introduction: The Comparative Political Economy of Collective Skill Formation*. In: Busemeyer, M. R.; TRAMPUSCH, C. (Hrsg.): *The Political Economy of Collective Skill Formation*. Oxford, New York 2012, S. 3–38

CROUCH, C., FINEGOLD, D.; SAKO, M.: *Are Skills the Answer? The Political Economy of Skill Creation in Advanced Industrial Countries*. Oxford, New York 1999

CULPEPPER, P. D.: *Creating Cooperation: How States Develop Human Capital in Europe*. Ithaca, London 2003

DORE, R.; SAKO, M.: *How the Japanese Learn to Work (2nd edition ed.)*. London, New York 1998

ESTÉVEZ-ABE, M.; IVERSEN, T.; SOSKICE, D.: *Social Protection and the Formation of Skills: A Reinterpretation of the Welfare State*. In: HALL, P. A.; SOSKICE, D. (Hrsg.): *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford, New York 2001, S. 145–183

GREINERT, W.-D.: *Regelungsmuster der beruflichen Bildung: Tradition – Markt – Bürokratie*. In: *BWP* 24 (1995) 5, S. 31–35

HALL, P. A.; SOSKICE, D.: *An Introduction to Varieties of Capitalism*. In: HALL, P. A.; SOSKICE, D. (Hrsg.): *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford, New York 2001, S. 1–68

HEIDENHEIMER, A. J.: *Disparate Ladders: Why School and University Policies Differ in Germany, Japan, and Switzerland*. New Brunswick, London 1997

HERRMANN, A.: *Rethinking the link between labour market flexibility and corporate competitiveness: a critique of the institutionalist literature*. In: *Socio-Economic Review*, 6 (2008) 4, S. 637–669

KING, D.: *Employers, Training Policy, and the Tenacity of Voluntarism in Britain*. *Twentieth Century British History*, 8 (1997) 3, S. 383–411

MARSDEN, D.; RYAN, P.: *Institutional Aspects of Youth Employment and Training Policy in Britain*. In: *British Journal of Industrial Relations*, 28 (1990) 3, S. 351–369

THELEN, K.: *How Institutions Evolve: The Political Economy of Skills in Germany, Britain, the United States and Japan*. Cambridge, New York, Melbourne 2004

Anzeige

Arbeitskräftebedarf

Nachfrage, Rekrutierungsprozesse und Engpässe aus Sicht der Betriebe

Das Thema Fachkräftebedarf wird in Wissenschaft und Öffentlichkeit intensiv und kontrovers diskutiert. Der Bericht analysiert die Arbeitskräftenachfrage der Betriebe und versucht, aktuelle Engpässe auf dem Arbeitsmarkt zu identifizieren. Zunächst wird die Entwicklung der Betriebs- und Beschäftigungsstruktur sowie der offenen Stellen differenziert für verschiedene Teilarbeitsmärkte dargestellt. Weiterhin werden verschiedene Indikatoren diskutiert, die Hinweise auf Arbeitskräfteengpässe geben können. Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass in Deutschland derzeit kein allgemeiner, flächendeckender Fachkräftemangel besteht. Dennoch sind bestimmte Berufe, Regionen und Branchen zu erkennen, in denen die Engpässe zugenommen haben. Dies gilt etwa für Berufe aus dem Gesundheits- und Sozial-, aber auch dem Elektrobereich. Auf regionaler Ebene treten Fachkräfteengpässe am ehesten in den süddeutschen Bundesländern auf, im Branchenvergleich scheinen Engpässe vornehmlich in einzelnen Dienstleistungsbereichen zu bestehen.



Alexander Kubis, Ute Leber,
Anne Müller, Jens Stegmaier

Der Arbeitskräftebedarf in Deutschland 2006 bis 2011

Nachfrage, Rekrutierungsprozesse und Engpässe aus Sicht der Betriebe

IAB-Bibliothek, 339

2013, 95 S., 26,90 € (D)

ISBN 978-3-7639-4065-3

Best.-Nr. 300805

Auch als E-Book erhältlich

wbv.de

W. Bertelsmann Verlag
service@wbv.de | wbv.de | wbv-journals.de | wbv-open-access.de

