

Henke, Christina

Article

Zum Wandel der zwischen- und innerbetrieblichen Qualifikationsstrukturen in der Bundesrepublik Deutschland: Eine empirische Untersuchung auf der Basis des IAB Betriebspanels

Zeitschrift für Personalforschung (ZfP)

Provided in Cooperation with:

Rainer Hampp Verlag

Suggested Citation: Henke, Christina (2005) : Zum Wandel der zwischen- und innerbetrieblichen Qualifikationsstrukturen in der Bundesrepublik Deutschland: Eine empirische Untersuchung auf der Basis des IAB Betriebspanels, Zeitschrift für Personalforschung (ZfP), ISSN 1862-0000, Rainer Hampp Verlag, Mering, Vol. 19, Iss. 4, pp. 376-377

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/105251>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Christina Henke

Zum Wandel der zwischen- und innerbetrieblichen Qualifikationsstrukturen in der Bundesrepublik Deutschland – Eine empirische Untersuchung auf der Basis des IAB Betriebspanels

Betreuer: Prof. Dr. Dieter Sadowski, Universität Trier

1. Ziel

In vielen Industrieländern lässt sich eine Strukturalisierung der Arbeitslosigkeit feststellen.

Es wird deutlich, dass die formale Qualifikation immer mehr zum entscheidenden Wettbewerbsfaktor des Einzelnen wird. Wie lässt sich die relativ steigende Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften in Deutschland erklären? In dieser Arbeit sollen theoretische Überlegungen und empirische Untersuchungen vorgenommen werden, um Erklärungsgründe für die Veränderung der Qualifikationsstruktur in den Betrieben zu finden.

2. Vorgehen

Im Mittelpunkt der Arbeit steht die Frage, inwieweit zwischen- und innerbetriebliche Erklärungsgründe die Qualifikationsanforderungen an die Arbeitnehmer verändern. Die durch den sektoralen Strukturwandel verursachte zwischenbetriebliche Fluktuation von Arbeitsplätzen kann die Struktur des qualifikatorischen Bedarfs an Arbeitsplätzen verändern. Mithilfe des IAB-Betriebspanels wird untersucht, ob auf den neu entstehenden Arbeitsplätzen insgesamt ein höheres Qualifikationsniveau erforderlich ist als auf den wegfallenden Arbeitsstellen. Aus den vorgenommenen Analysen ergeben sich jedoch keine eindeutigen Hinweise darauf, dass der sektorale Strukturwandel ein wichtiger Erklärungsgrund für den qualifikatorischen Strukturwandel ist.

Auf der innerbetrieblichen Ebene können die Veränderungen in der Qualifikationsstruktur mit einem Wandel der betrieblichen Produktions- und Organisationsstruktur in Verbindung gebracht werden. In den bisherigen Studien, in denen die Umstrukturierungsprozesse der Betriebe häufig ausschließlich durch die Einführung von Informations- und Kommunikationstechnologien operationalisiert wurden, wurde oftmals nicht berücksichtigt, welche Auswirkungen die Einführung neuer Technologien insbesondere auf die Produktions- und Organisationsstruktur der Betriebe hat. In der Regel investieren Betriebe nicht nur in Computer oder Telekommunikationsausrüstung, sondern sie müssen eine Reihe von komplementären Investitionen vornehmen, um Qualitäts- oder Effizienzgewinne zu erzielen. Auf der Inputseite wird von drei komplementären Faktoren ausgegangen. Diese bestehen aus den qualifizierten Arbeitnehmern, der Einführung neuer Technologien und einer Veränderung der Arbeitsorganisation. Auf der Outputseite führt der gemeinsame Einsatz dieser Faktoren zu qualitativ verbesserten oder neuen Produkten. Die treibende Kraft dieses Ansatzes ist der technologische Fortschritt, der zur Einführung von neuen und billigeren Technologien führt. Das zentrale Argument besteht dann aus zwei Teilen. Eine Komponente ist die, dass die Einführung neuer Technologien zu einem Anstieg der Produktivität führt, indem die Produktionskosten gesenkt werden oder die Qualität des Out-

puts durch Produktinnovation verbessert wird. Auf der anderen Seite eröffnet die Einführung neuer Technologien die Möglichkeit zu komplementären Veränderungen der Arbeitsorganisation. Das Zusammenwirken dieser Entwicklungen führt in diesem Ansatz zu dem qualifikationsverzerrenden Fortschritt.

Mithilfe des IAB-Betriebspanels werden vorwiegend Inputfunktionen geschätzt, um zu überprüfen, ob der Einsatz der komplementären Faktoren (Einsatz neuer Technologien, Veränderung der Arbeitsorganisation) zu einer höheren Nachfrage nach qualifizierten Arbeitnehmern führt. Aus den Analysen ergeben sich Hinweise darauf, dass die genannten drei Faktoren komplementär zueinander sind und dass vor allem der gemeinsame Einsatz neuer Technologien und einer flexiblen Arbeitsorganisation ein wichtiger Erklärungsgrund für die Nachfrage nach hoch qualifizierten Arbeitnehmern ist.