



# Bachelorseminar „Arbeits- und Fachkräftemangel“

## Themenbereiche

### I. ARBEITS- UND FACHKRÄFTEMANGEL: DAS PHÄNOMEN

Im Themenblock „I. Arbeits- und Fachkräftemangel: Das Phänomen“ bearbeiten Sie ausgewählte Fragestellungen mithilfe eines existierenden Datensatzes und ordnen Ihre Ergebnisse in die vorliegende Literatur ein. Auch die Forschungsfrage leiten Sie aus der Literatur ab. Die Themen in diesem Themenblock setzen eine gewisse Affinität für die Arbeit mit Daten voraus. Für die Bearbeitung von Thema 1 reichen grundlegende Excel-Kenntnisse aus, für die Themen 2 und 3 sind STATA-Kenntnisse erforderlich.

#### 1. Fachkräftemangel nach Branchen, Ländern und im Zeitverlauf

In vielen Unternehmen ist der Personalmangel spürbar und zwar nicht nur in Bezug auf die ausgebildeten Fachkräfte, sondern auch in Bezug auf Arbeitskräfte im Allgemeinen. Allerdings gibt es große Unterschiede zwischen Branchen und Ländern und auch im Zeitverlauf. Eurostat bietet umfangreiche Daten zur Beschäftigungssituation und zu Vakanzen in den EU-Mitgliedsstaaten. Hier können Branchen oder Ländervergleiche durchgeführt werden oder auch die Entwicklung über die Zeit angeschaut werden. Die Daten sind frei verfügbar und können von der Eurostat-Website kostenfrei heruntergeladen werden ([https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Job\\_vacancy\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Job_vacancy_statistics)).

Brunello, Giorgio; Patricia Wruuck (2021): Skill shortages and skill mismatch: A review of the literature. *Journal of Economic Surveys* 35(2021)4: 1145-1167.

Horbach, Jens; Christian Rammer (2022): Skills shortage and innovation. *Industry and Innovation* 29(2022)6: 734-759.

#### 2. Fachkräftemangel aus der Sicht von Unternehmen

Oftmals finden Unternehmen nicht die geeigneten Mitarbeitenden, viele Mitarbeitende bleiben in einem Unternehmen weniger als ein Jahr, sind nur temporär angestellt oder arbeiten in Teilzeit (vgl. BILAN et al 2020; FARNDALE et al. 2021). Anhand eines Datensatzes aus Albanien soll beispielhaft angeschaut werden, in welchen Branchen und Unternehmen bestimmte Phänomene eher auftreten als in anderen. Die Daten werden von der Weltbank bereitgestellt und können unter <https://doi.org/10.48529/y5r5-nv32> kostenfrei heruntergeladen werden.

Bilan, Yuriy et al. (2020): Hiring and retaining skilled employees in SMEs: problems in human resource practices and links with organizational success. *Business: Theory and Practice* 21(2020)2: 780-791.

Farndale, Elaine et al. (2021): Deglobalization and talent sourcing: Cross-national evidence from high-tech firms. *Human Resource Management* 60(2021)2: 259-272.

### 3. Fachkräftemangel aus der Sicht von Mitarbeitenden

Berufliche Qualifikationen spielen eine wichtige Rolle, wenn es um die Art und den Grad der Beschäftigung geht (vgl. MOSCATELLI et al. 2020; RIOS et al. 2020). Am Beispiel eines Datensatzes aus China kann untersucht werden, wie berufliche Qualifikationen und Art und Grad der Beschäftigung miteinander zusammenhängen, welche Unterschiede es zwischen den Geschlechtern gibt oder welche Rolle das Alter spielt. Die Daten werden von der Weltbank bereitgestellt und können unter <https://doi.org/10.48529/pjqz-3397> kostenfrei heruntergeladen werden.

Moscatelli, Silvia et al. (2020): Men should be competent, women should have it all: Multiple criteria in the evaluation of female job candidates. *Sex Roles* 83(2020): 269-288.

Rios, Joseph A. et al. (2020): Identifying critical 21<sup>st</sup>-century skills for workplace success: A content analysis of job advertisements. *Educational Researcher* 49(2020)2: 80-89.

## II. STRATEGIEN ZUR BEKÄMPFUNG DES ARBEITS- UND FACHKRÄFTEMANGELS

Im Themenblock „II Strategien zur Bekämpfung des Arbeits- und Fachkräftemangels“ erarbeiten Sie anhand eine selbstgewählte Forschungsfrage mithilfe der vorliegenden Literatur. Konkret wählen Sie eine Forschungsfrage aus, motivieren diese, leiten theoriegestützt Hypothesen ab und konfrontieren diese mit empirischer Evidenz aus vorliegenden Studien.

### 4. Employer Branding

Um dem Arbeits- und Fachkräftemangel entgegenzuwirken, kann Employer Branding eine wichtige Rolle spielen. Der Begriff „Employer Branding“ umfasst dabei die Prozesse rund um den Aufbau und die Entwicklung einer Arbeitgebermarke. Eine identifizierbare Arbeitgebermarke ermöglicht es Firmen, sich von anderen Arbeitgebern abzuheben und somit Vorteile im Wettbewerb um die Gewinnung und Bindung von Arbeits- und Fachkräften zu erlangen (vgl. AHMED et al. 2022; YU et al. 2022).

Ahmed, Rizwan Raheem et al. (2022): The Relationship Between Internal Employer Branding and Talent Retention: A Theoretical Investigation for the Development of a Conceptual Framework. *Frontiers in Psychology* 13(2022): 859614.

Yu, Kang Yang Trevor et al. (2022): Winning applicants and influencing job seekers: An introduction to the special issue on employer branding and talent acquisition. *Human Resource Management* 61(2022)5: 515-524.

### 5. New Work

Unter dem Begriff „New Work“ sammeln sich Arbeitsmodelle, die mehr Flexibilität, Freiheit und Mitspracherecht für Arbeitnehmer mit sich bringen. Dazu gehören beispielsweise die 4-Tage-Woche (vgl. CHUNG 2022), Home-Office oder auch ortsungebundene („work-from-anywhere“) Arbeit sowie flexible Arbeitszeiten (vgl. CHOUDHURY/FOROUGH/LARSON 2021). New Work kann dazu beitragen, den Fachkräftemangel anzugehen, indem Mitarbeitende ihre Produktivität erhöhen (vgl. CHOUDHURY/FOROUGH/LARSON 2021).

Choudhury, Prithwiraj; Cirrus Foroughi; Barbara Larson (2021): Work-from-anywhere: The productivity effects of geographic flexibility. *Strategic Management Journal* 42(2021)4: 655-683.

Chung, Heejung (2022): A Social Policy case for a four-day week. *Journal of Social Policy* 51(2022)3: 551-566.

## **6. Integration von Eltern in den Arbeitsmarkt**

Die zunehmende Mobilisierung von Eltern ist eine weitere Möglichkeit, um Lücken im Arbeitsmarkt zu schließen. Durch gesetzgeberische Maßnahmen, aber auch familienfreundliche Angebote seitens der Arbeitgeber können mehr Eltern, allen voran Mütter, besser in den Arbeitsmarkt integriert werden (vgl. BRADY/BLOME/KMEC 2020; TAMM 2019).

Brady, David; Agnes Blome; Julie A. Kmec (2020): Work–family reconciliation policies and women’s and mothers’ labor market outcomes in rich democracies. *Socio-Economic Review* 18(2020)1: 125-161.

Tamm, Marcus (2019): Fathers’ parental leave-taking, childcare involvement, and labor market participation. *Labour Economics* 59(2019): 184-197.

## **7. Integration von Älteren in den Arbeitsmarkt**

Durch die steigende Lebenserwartung und den gleichzeitigen Geburtenrückgang stellen Ältere eine immer wichtigere Gruppe an Arbeitnehmern dar. Durch politische Maßnahmen wie die Heraufsetzung des Renteneintrittsalters können Arbeitnehmer länger im Arbeitsmarkt gehalten werden. Des Weiteren können Unternehmen durch zielgruppenorientierte Strategien, ältere Arbeitnehmer(innen) länger im Unternehmen halten oder neu für sich gewinnen (vgl. CLARK et al. 2019; PILIPIEC/GROOT/PAVLOVA 2021).

Clark, Robert L. et al. (2019): Employer concerns and responses to an aging workforce. *The Journal of Retirement* 6(2019)4: 82-99.

Pilipiec, Patrick; Wim Groot; Milena Pavlova (2021): The effect of an increase of the retirement age on the health, well-being, and labor force participation of older workers: a systematic literature review. *Journal of Population Ageing* 14(2021): 271-315.

## **8. Integration von benachteiligten Personen in den Arbeitsmarkt**

Die Integration benachteiligter Personengruppen in den Arbeitsmarkt ist eine weitere Möglichkeit, um dem zunehmenden Mangel an Arbeitern und Fachkräften entgegenzuwirken. Zur Gruppe der Benachteiligten zählen unter anderem Menschen mit Handicap (vgl. CHUI/CHAN/CHANDRA 2023) und Flüchtlinge (vgl. NARDON et al. 2021).

Chui, Cheryl Hiu-Kwan, Chee Hon Chan, Yanto Chandra (2023): The role of social enterprises in facilitating labour market integration for people with disabilities: A convenient deflection from policy mainstreaming? *Journal of Social Policy* 52(2023) 1: 176-196

Nardon, Luciana et al. (2021): Identity work in refugee workforce integration: The role of newcomer support organizations. *Human Relations* 74(2021)12: 1994-2020.