

Margit Ebbinghaus | Elisabeth M. Krekel

Fachkräftebedarf – Nach welchen Qualifikationen halten Betriebe Ausschau?

Ergebnisse einer Betriebsbefragung mit dem Referenz-Betriebs-System



Margit Ebbinghaus | Elisabeth M. Krekel

Fachkräftebedarf – Nach welchen Qualifikationen halten Betriebe Ausschau?

Ergebnisse einer Betriebsbefragung mit dem Referenz-Betriebs-System

Impressum

Zitiervorschlag:

Ebbinghaus, Margit; Krekel, Elisabeth M.: Fachkräftebedarf – Nach welchen Qualifikationen halten Betriebe Ausschau? Ergebnisse einer Betriebsbefragung mit dem Referenz-Betriebs-System. Bonn 2022

1. Auflage 2022

Herausgeber:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Internet: www.bibb.de

Publikationsmanagement:

Stabsstelle „Publikationen und wissenschaftliche Informationsdienste“
E-Mail: publikationsmanagement@bibb.de
www.bibb.de/veroeffentlichungen

Gesamtherstellung:

Verlag Barbara Budrich
Stauffenbergstraße 7
51379 Leverkusen
Internet: www.budrich.de
E-Mail: info@budrich.de

Lizenzierung:

Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative-Commons-Lizenz
(Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung –
Keine Bearbeitung – 4.0 International).



Weitere Informationen zu Creative Commons
und Open Access finden Sie unter
www.bibb.de/oa.

ISBN 978-3-96208-374-8

urn:nbn:de:0035-1036-3

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.dnb.de> abrufbar.

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	4
Tabellenverzeichnis	5
1 Ausgangslage	6
2 Datengrundlage und Stichprobe	7
2.1 Das Referenz-Betriebs-System (RBS)	7
2.2 Daten und Variablen	7
2.3 Stichprobe	8
3 Ergebnisse	9
3.1 Welchen Fachkräftebedarf Betriebe mittelfristig erwarten	9
3.2 Welche Rolle dual ausgebildeten Fachkräften bei der Fachkräftesicherung zukommt	11
3.3 Welche Rolle weiteren Zielgruppen bei der Fachkräftesicherung zukommt	13
3.4 Wie viele verschiedene Zielgruppen von Bedeutung für die Fachkräftesicherung sind	16
3.5 Welche Faktoren entscheidend für die Bedeutung unterschiedlicher Zielgruppen sind	17
3.6 Wie sich die Bedeutung der Zielgruppen zukünftig darstellen könnte	20
4 Schlussbetrachtungen	23
Literaturverzeichnis	24
Anhang	25
Abstract	28

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Von Betrieben in den nächsten fünf Jahren erwarteter Fachkräftebedarf	9
Abbildung 2: Relevanz dual ausgebildeter Fachkräfte zur Sicherung des Fachkräftebedarfs	12
Abbildung 3: Relevanz anders qualifizierter Fachkräfte zur Sicherung des Fachkräftebedarfs	13
Abbildung 4: Anteil an Betrieben, für die eine bestimmte Anzahl an Zielgruppen (ZG) sehr wichtig bzw. mindestens wichtig für die Fachkräftesicherung ist	16
Abbildung 5: Zukünftige Relevanz nach BBiG/HwO ausgebildeter Fachkräfte: Prognose aller Betriebe	20
Abbildung 6: Zukünftige Relevanz dual ausgebildeter Fachkräfte im Vergleich zu anderen Fachkräften für die Fachkräftesicherung: Prognose nach derzeitiger Relevanz dual ausgebildeter Fachkräfte für die Betriebe	21

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Anteil an Betrieben, die in den nächsten fünf Jahren mit hohem oder sehr hohem Bedarf an Fachkräften rechnen, nach betrieblichen Strukturmerkmalen (Angaben in Prozent)	10
Tabelle 2: Relevanz dual ausgebildeter Fachkräfte für die Fachkräftesicherung nach betrieblichen Strukturmerkmalen (Angaben in Prozent)	11
Tabelle 3: Anteil an Betrieben, für die die jeweilige Zielgruppe wichtig oder sehr wichtig für die Sicherung des Fachkräftebedarfs ist, nach betrieblichen Strukturmerkmalen (Angaben in Prozent)	14
Tabelle 4: Anteil an Betrieben, für die die jeweilige Zielgruppe wichtig oder sehr wichtig für die Fachkräftesicherung ist, nach Fachkräftebedarf (Angaben in Prozent)	15
Tabelle 5: Logistische Regressionen zur (sehr) hohen Wichtigkeit von Zielgruppen für die betriebliche Fachkräftesicherung (<i>Average Marginal Effects, AMEs</i>)	19
Tabelle A1: Mittlere Anzahl von sehr wichtigen bzw. mindestens wichtigen Zielgruppen für die Fachkräftesicherung nach Strukturmerkmalen	25
Tabelle A2: Über logistische Regressionen geschätzte Wahrscheinlichkeiten einer (sehr) hohen Wichtigkeit von Zielgruppen für die betriebliche Fachkräftesicherung	26
Tabelle A3: Zukünftige Relevanz nach BBiG/HwO ausgebildeter Fachkräfte im Vergleich zu anderen Fachkräften für die Fachkräftesicherung nach Strukturmerkmalen (Angaben in Zeilenprozent)	27

1 Ausgangslage

Ob auf Lieferwagen, in Schaufenstern oder auf Aufstellern, sie sind inzwischen fast überall zu sehen – die Stellenangebote von Betrieben. Und dabei geht es längst nicht mehr nur um Aushilfstätigkeiten. Gerade für qualifizierte Tätigkeiten werden auch auf diesen Wegen aktuell Arbeitskräfte gesucht.

Die Omnipräsenz von Stellenangeboten im öffentlichen Raum ist Ausdruck des hohen Bedarfs an Arbeitskräften. Mittlerweile geht dieser Bedarf sogar vielfach über das verfügbare Angebot hinaus. So stellte die Bundesagentur für Arbeit (BA) im Jahr 2021 für insgesamt 148 der 510 in ihre Analysen einbezogenen Berufe¹ Engpässe an qualifizierten Arbeitskräften fest (das entspricht 29 %). Bei 72 Berufen bestanden die Engpässe auf Fachkräfte-, bei 41 Berufen auf Experten- und bei 35 Berufen auf Spezialistenebene (vgl. BA 2022). Damit fiel die Zahl der Engpassberufe zwar geringer aus als im Vor-Corona-Jahr 2019, in dem sie bei 185 (von 526; 35 %) Berufen lag, aber wieder höher als im ersten Jahr der Coronapandemie (2020), in dem 131 (von 498; 26 %) Berufe Fachkräfteengpässe aufwiesen (vgl. ebd.). Die Auswirkungen des Ukraine-Krieges und die Energiekrise könnten die Beschäftigung in Deutschland zwar mindern (vgl. ZIKA u. a. 2022). Durch den Eintritt der Babyboomer in den Ruhestand werden dem Arbeitsmarkt in den nächsten Jahren aber gleichzeitig sehr viele und vor allem auch mehr Erwerbspersonen verloren gehen, als in den Arbeitsmarkt neu eintreten (vgl. STEEG/SCHNEEMANN 2021; STATISTISCHES BUNDESAMT 2022), sodass auch künftig mit einem hohen Fachkräftebedarf zu rechnen ist. Insgesamt zeichnet sich damit ab, „dass die Wirtschaft und der Arbeitsmarkt vor einem Umbruch stehen, der von Knappheiten geprägt ist“ (MAIER u. a. 2022, S. 1).

Mit welchem Fachkräftebedarf rechnen Betriebe mittelfristig und nach welchen Qualifikationen halten sie Ausschau, um diesen zu sichern? Gibt es diesbezüglich Unterschiede zwischen Betrieben und, wenn ja, mit welchen Faktoren hängen sie zusammen? Diese Fragen werden nachfolgend genauer in den Blick genommen. Grundlage dafür bilden Daten einer zwischen Anfang März und Mitte Mai 2022 mit dem Referenz-Betriebs-System (RBS) des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) durchgeführten Betriebsbefragung.

1 Konkret handelt es sich um Berufsgattungen, also den sogenannten 4-Stellern der Klassifikation der Berufe (KldB) 2010. Die unterschiedliche Anzahl der in die Analysen einbezogenen Berufe bzw. Berufsgattungen hat u. a. damit zu tun, dass nur Berufe bzw. Berufsgattungen mit 500 und mehr sozialversicherungspflichtig Beschäftigten berücksichtigt werden und auch andere Kriterien (Bewertbarkeit der Indikatoren) erfüllt sein müssen (vgl. BA 2022).

2 Datengrundlage und Stichprobe

2.1 Das Referenz-Betriebs-System (RBS)

Das RBS ist ein sogenanntes Access-Panel, das das BIBB im Jahr 1995 zur regelmäßigen Befragung von Betrieben eingerichtet hat. Seine Hauptfunktion besteht darin, zu aktuellen Themen der beruflichen Bildung schnell und zuverlässig Ergebnisse zu generieren.² Zum Zeitpunkt der Befragung,³ auf die im vorliegenden Beitrag zurückgegriffen wird, waren rund 1.540 Betriebe unterschiedlicher Größen, Branchen und Regionen aus ganz Deutschland gelistet. Diese waren bei Aufnahme in das Panel durchweg ausbildungsaktiv, vorwiegend gemäß Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder Handwerksordnung (HwO). Im Laufe der Panel-Zugehörigkeit kann die Ausbildungsaktivität allerdings unterbrochen oder ganz eingestellt worden sein; ein Ausschluss erfolgt in solchen Fällen jedoch nicht. Das Panel umfasst damit auch Betriebe, die nicht (mehr) oder nicht nach BBiG/HwO ausbilden. Hierdurch bedingt sowie infolge der Ziehung der Betriebe aus keiner eindeutigen Grundgesamtheit – bei der letzten Aufstockung Ende 2021 wurden Betriebe kontaktiert, die in einem großen Stellenportal Ausbildungsplätze anbieten – stellen die Betriebe des RBS keine repräsentative (Ausbildungs-)Betriebsstichprobe dar. Dennoch erlaubt das RBS recht zuverlässige Trendaussagen.

2.2 Daten und Variablen

Zur Ermittlung des von den Betrieben mittelfristig erwarteten Fachkräftebedarfs wurde zwischen *Ersatzbedarf* für ausscheidende Fachkräfte (z. B. aufgrund von Renteneintritt) und *Neubedarf* (z. B. aufgrund von Expansionen) differenziert. Zu beiden Bedarfen wurden die Betriebe gebeten anzugeben, ob sie damit rechnen, dass dieser Bedarf in den nächsten fünf Jahren „sehr hoch“, „hoch“, „mäßig“, „gering“ oder „gar nicht“ gegeben sein wird.

Mit Blick auf die Sicherung des Fachkräftebedarfes wurden die Betriebe zum einen danach gefragt, ob sie diese Aufgabe als „sehr stark“, „stark“, „weniger“ oder „gar nicht“ herausfordernd ansehen. Zum anderen interessierte, nach welchen Qualifikationen sie Ausschau halten. Dies wurde darüber abgebildet, wie wichtig Fachkräfte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung nach BBiG/HwO⁴ sowie Arbeitskräfte mit anderen Qualifikationen für die Betriebe bei der Fachkräftesicherung sind. Als Kräfte mit anderen Qualifikationen wurden berücksichtigt

- ▶ Arbeitskräfte ohne formalen Berufsabschluss,⁵
- ▶ Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung außerhalb BBiG/HwO,⁶
- ▶ Fachkräfte mit Bachelorabschluss,
- ▶ Fachkräfte mit abgeschlossenem dualem Studium,
- ▶ Fachkräfte mit Masterabschluss,
- ▶ Fachkräfte mit beruflichem Fortbildungsabschluss (Meister, Techniker) sowie
- ▶ im Ausland ausgebildete Fachkräfte.

2 Vgl. BIBB-Referenz-Betriebs-System. URL: <https://www.bibb.de/de/12471.php> (Stand: 15.08.2022).

3 Vgl. RBS-Befragung Nr. 46. URL: <https://www.bibb.de/de/12473.php> (Stand:15.08.2022)

4 Nachfolgend auch „dual ausgebildete Fachkräfte“ oder „dualer Berufsabschluss“.

5 Nachfolgend auch „an- und ungelernete Arbeitskräfte“ oder „An- und Ungelernte“.

6 Nachfolgend auch „schulisch ausgebildete Fachkräfte“ oder „Fachkräfte mit schulischer Ausbildung“.

Für jede dieser Qualifikationen wurde pauschal erfragt, ob sie im Betrieb für die Sicherung des Fachkräftebedarfs „sehr wichtig“, „wichtig“, „weniger wichtig“ oder „gar nicht wichtig“ ist – und damit, inwieweit es sich bei den Fachkräften mit der jeweiligen Qualifikation für den Betrieb um eine Zielgruppe handelt.

Die Bedeutung von Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung nach BBiG/HwO wurde ebenfalls über diese Skala erhoben, jedoch unterteilt danach, ob es um die Fachkräftesicherung im kaufmännischen, im Produktions-, im MINT- oder im Dienstleistungsbereich geht. Da nicht angenommen werden konnte, dass alle Bereiche in jedem Betrieb vorhanden sind, wurde als weitere Antwortoption die Kategorie „Bereich kommt nicht vor“ angeboten.

Aus diesen zu den dual ausgebildeten Fachkräften erhobene Daten wurden weitere Variablen gebildet. Konkret wurde für jeden der vier Betriebsbereiche eine Dummy-Variable gebildet, die angibt, ob der Bereich im Betrieb vorhanden ist oder nicht. Zudem wurden die Angaben zum Stellenwert, den dual ausgebildete Fachkräfte für die Fachkräftesicherung in den verschiedenen Bereichen haben, für jeden Betrieb zu einem Gesamtwert verrechnet, der den generellen Stellenwert dual ausgebildete Kräfte für die Fachkräftesicherung abbildet.

Ferner wurden die Betriebe mit Blick auf die Relevanz unterschiedlicher Qualifikationen noch danach gefragt, ob sie erwarten, dass sich der Stellenwert zwischen Fachkräften mit dualen Berufsabschluss und Fachkräften mit anderen Qualifikationen zukünftig bei der Fachkräftesicherung zugunsten der einen oder anderen Gruppe verschieben wird.

Für die Bearbeitung der Fragestellungen wurde zudem berücksichtigt, ob es sich bei den befragten Betrieben um Handwerksbetriebe oder Nicht-Handwerksbetriebe handelt, ob sie nur (über-)regional oder (auch) international agieren und ob sie nach BBiG/HwO oder nicht (mehr) bzw. nur außerhalb der Regelungen von BBiG/HwO ausbilden.

Schließlich wurden noch aus den im System hinterlegten Angaben zur Beschäftigtenzahl, zum Wirtschaftsbereich und zum Bundesland drei dichotome Variablen gebildet, und zwar

- ▶ eine Variable zur Betriebsgröße mit den Ausprägungen „kleinerer Betrieb (bis zu 99 Beschäftigte)“ und „größerer Betrieb (100 und mehr Beschäftigte)“,
- ▶ eine Branchenvariable mit den Ausprägungen „verarbeitendes und produzierendes Gewerbe“ und „Dienstleistung und Verwaltung“ sowie
- ▶ eine Standortvariable mit den Ausprägungen „Westdeutschland“ und „Ostdeutschland“.

2.3 Stichprobe

An der Befragung nahmen 507 RBS-Betriebe teil, was einer Teilnahmequote von 33 Prozent entspricht. Davon ließen zehn Betriebe mehrere für die Themenstellung bedeutsame Fragen unbeantwortet. Diese Fälle werden nachfolgend nicht berücksichtigt, sodass die Analytestichprobe 497 Betriebe umfasst. Rund zwei Drittel dieser Betriebe sind kleinere Betriebe mit weniger als 100 Beschäftigten; bei den übrigen handelt es sich um größere Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten. Knapp zwei Drittel der Betriebe haben ihren wirtschaftlichen Schwerpunkt im verarbeitenden oder produzierenden Gewerbe, gut ein Drittel hat ihn im Bereich Dienstleistung oder Verwaltung. Zum Handwerk zählen vier von zehn Betrieben, bei sechs von zehn Betrieben handelt es sich um Nicht-Handwerksbetriebe. Rund zwei Drittel der Betriebe sind ausschließlich (über-)regional tätig, knapp jeder dritte Betrieb agiert (auch) im internationalen Raum. Der Betriebsstandort liegt bei vier von fünf Betrieben in Westdeutschland, bei einem von fünf Betrieben in Ostdeutschland. Drei Viertel der Betriebe bilden (auch) auf Grundlage von BBiG/HwO aus, die übrigen bilden nicht (mehr) oder nur außerhalb der der Regelungen von BBiG/HwO aus.

3 Ergebnisse

Hinweis zur Interpretation der Ergebnisse:

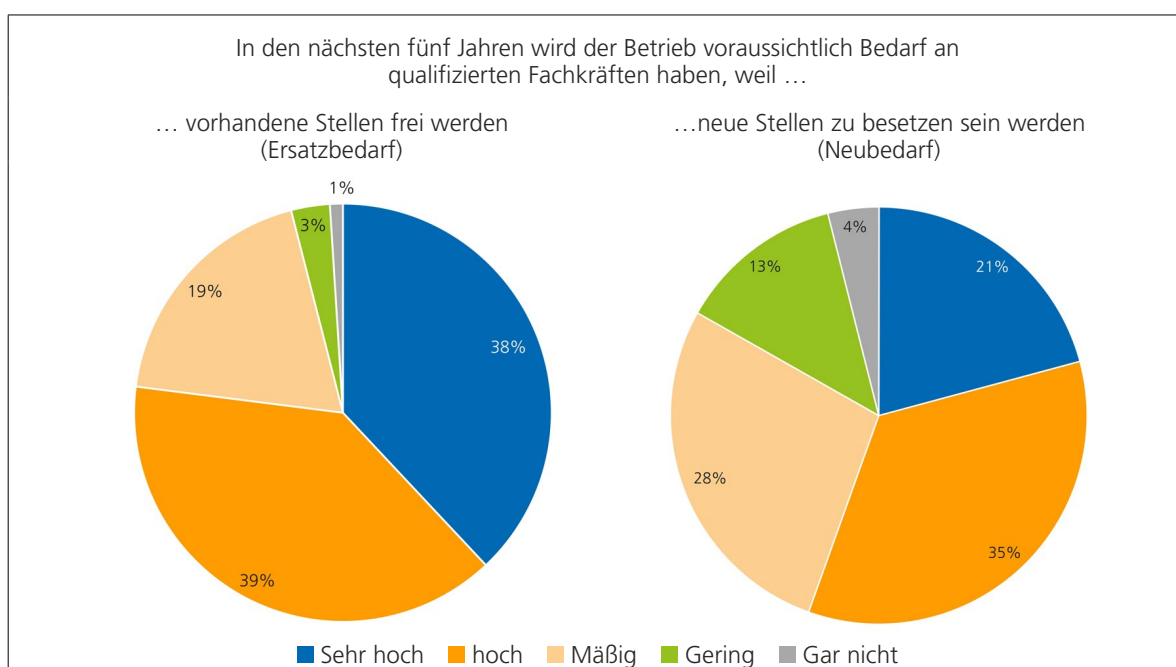
Die Ergebnisse basieren auf Daten, die zwischen Anfang März und Mitte Mai 2022 erhoben wurden. Die Erhebung erfolgte damit kurz nach Beginn des Krieges in der Ukraine. Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass sich die Annahmen der Betriebe über ihren mittelfristigen Fachkräftebedarf aufgrund der wirtschaftlichen Auswirkungen des Krieges inzwischen verändert haben. Der Stellenwert, der unterschiedlichen Zielgruppen zu seiner Sicherung zukommt, dürfte davon aber weitgehend unberührt sein. Gleichwohl sind die Ergebnisse immer auch vor dem Hintergrund des Erhebungszeitraumes zu sehen.

3.1 Welchen Fachkräftebedarf Betriebe mittelfristig erwarten

Die Fachkräftethematik erweist sich nach Auswertung der RBS-Umfrage als eine von hoher Virulenz. Fast alle befragten Betriebe gehen davon aus, in den nächsten fünf Jahren Ersatz für Beschäftigte finden zu müssen, die den Betrieb altersbedingt oder aus anderen Gründen verlassen (s. Abbildung 1, linke Seite). Rund drei von vier Betrieben gehen dabei sogar davon aus, dass dieser Bedarf „hoch“ bis „sehr hoch“ ausfallen wird. Nur ein Betrieb von hundert nimmt an, dass es bei ihm mittelfristig nicht notwendig sein wird, abgängiges Fachpersonal ersetzen zu müssen.

In absehbarer Zeit *zusätzliches* Fachpersonal finden zu müssen, etwa aufgrund von geschäftlichen Expansionen, ist zwar für nicht ganz so viele Betriebe ein gewichtiges Thema (s. Abbildung 1, rechte Seite); gleichwohl erwartet gut die Hälfte der Betriebe in den nächsten fünf Jahren einen (deutlichen) Stellenaufwuchs, für den es dann entsprechend (sehr) viele qualifizierte Kräfte zu finden gilt. Demgegenüber vermutet die andere (knappe) Hälfte der Betriebe, dass es bei ihnen in näherer Zukunft allenfalls zu einem moderaten Stellenaufwuchs und dem damit einhergehenden Zusatzbedarf an qualifizierten Kräften kommen dürfte.

Abbildung 1: Von Betrieben in den nächsten fünf Jahren erwarteter Fachkräftebedarf



Angaben ganzzahlig gerundet, ohne fehlende Werte, Fallzahl n = 497
Datenquelle: RBS 46; eigene Berechnungen und Darstellungen

In den kommenden Jahren mit beiden Formen des Fachkräftebedarfs parallel in (sehr) hohem Umfang umgehen zu müssen, trifft auf knapp die Hälfte der befragten Betriebe (47 %) zu. Der Fall, dass für die kommenden fünf Jahre weder mit Ersatz- noch mit Neubedarf gerechnet wird, kam nur ein einziges Mal unter den befragten Betrieben vor.

Bezeichnend ist, dass sich die Bedarfslage zwischen nach unterschiedlichen Strukturmerkmalen differenzierten Gruppen von Betrieben relativ ähnlich darstellt (s. Tabelle 1). Mit Blick auf den erwarteten Ersatzbedarf zeigen sich die deutlichsten Unterschiede zwischen größeren und kleineren Betrieben. Größere Betriebe sehen diesen Bedarf häufiger in erheblichem Umfang auf sich zukommen als kleinere Betriebe. Gewisse Unterschiede zeigen sich ferner zwischen Betrieben, die über einen Produktions- bzw. einen MINT-Bereich verfügen, und solchen, bei denen das nicht der Fall ist. Betriebe mit diesen Bereichen rechnen häufiger als Betrieb der Vergleichsgruppen damit, mittelfristig Fachkräfte in erheblichem Umfang ersetzen zu müssen.⁷ Das gleiche Muster zeigt sich auch im Hinblick auf den Neubedarf, wobei sich diesbezüglich auch Betriebe mit und ohne Dienstleistungsbereich unterscheiden. Diese Unterschiede setzen sich entsprechend in der Häufigkeit fort, mit der die Betriebe gleichzeitig einen (sehr) hohen fluktuations- wie auch einen (sehr) hohen expansionsbedingten Fachkräftebedarf auf sich zukommen sehen.

Tabelle 1: Anteil an Betrieben, die in den nächsten fünf Jahren mit hohem oder sehr hohem Bedarf an Fachkräften rechnen, nach betrieblichen Strukturmerkmalen (Angaben in Prozent)

Betriebliche Strukturmerkmale	Mittelfristig besteht (sehr) hoher Fachkräftebedarf durch ...		
	... Fluktuation (Ersatzbedarf)	... Expansion (Neubedarf)	... Fluktuation und Expansion gleichzeitig
Kleinere Betriebe	72	55	45
Größere Betriebe	86	57	50
Verarbeitendes und produzierendes Gewerbe	78	57	47
Dienstleistung und Verwaltung	74	54	46
Handwerk	74	60	49
Nicht-Handwerk	78	53	45
Westdeutschland	75	57	46
Ostdeutschland	84	50	48
Mit kaufmännischem Bereich*	78	57	48
Ohne kaufmännischen Bereich#	67	45	39
Mit Produktionsbereich	80	59	49
Ohne Produktionsbereich	70	48	40
Mit MINT-Bereich	80	60	51
Ohne MINT-Bereich	71	48	39
Mit Dienstleistungsbereich	77	58	49
Ohne Dienstleistungsbereich	76	47	38
Nur (über-)regional tätig	77	56	47
(Auch) international tätig	75	54	45
Ausbildung nach BBiG/HwO	78	57	48
Keine Ausbildung nach BBiG/HwO	73	52	46

* Betriebe können über mehrere Bereiche gleichzeitig verfügen, was vielfach auch zutrifft (s. Kapitel 3.2).

Wegen geringer Fallzahl nur vorsichtig als Tendenz zu interpretieren

Angaben ganzzahlig gerundet, ohne fehlende Werte, Fallzahl 492 ≤ 497

Datenquelle: RBS 46; eigene Berechnungen und Darstellungen

7 Daraus darf nicht automatisch geschlossen werden, dass der erwartete Fachkräftebedarf auch in diesen Bereichen entstehen wird. Hierzu lässt sich anhand der verwendeten Daten nichts aussagen.

Angesichts des erwarteten Ausmaßes an neu- und nachzubesetzenden Stellen sowie den auf dem Arbeitsmarkt bestehenden und weiter zu erwartenden Bedingungen wundert es nicht, dass die Sicherung des Fachkräftebedarfs kaum einen Betrieb unbeeindruckt lässt. Ganz im Gegenteil: Knapp zwei Drittel der Betriebe (64 %) sehen sich mit dieser Aufgabe vor immense, fast alle anderen (32 %) vor große Herausforderungen gestellt. Dieses Bild zieht sich über alle Betriebsgruppen hinweg. Einzig Betriebe, die nicht (mehr) bzw. nicht gemäß BBiG/HwO ausbilden, sehen mit einem Anteil von zehn Prozent etwas häufiger als alle anderen Betriebe in der Fachkräftesicherung keine herausfordernde Aufgabe.

3.2 Welche Rolle dual ausgebildeten Fachkräften bei der Fachkräftesicherung zukommt

Um den erwarteten Ersatz- und/oder Neubedarf an Fachkräften zu decken, setzen viele der befragten Betriebe auf Fachkräfte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung nach BBiG/HwO (s. Tabelle 2).⁸ Für gut jeden vierten Betrieb sind dual ausgebildete Fachkräfte eine sehr wichtige, für knapp jeden zweiten eine wichtige Zielgruppe für die Besetzung der frei werdenden oder neu hinzukommenden Stellen. Bei knapp jedem vierten Betrieb stehen dual ausgebildete Fachkräfte hingegen weniger, bei jedem zwanzigsten gar nicht im Fokus, wenn es um die Fachkräftesicherung geht.

Tabelle 2: Relevanz dual ausgebildeter Fachkräfte für die Fachkräftesicherung nach betrieblichen Strukturmerkmalen (Angaben in Prozent)

Betriebliche Strukturmerkmale	Nach BBiG/HwO ausgebildete Fachkräfte sind für die Fachkräftesicherung ...			
	... sehr wichtig	... wichtig	... weniger wichtig	... gar nicht wichtig
Kleinere Betriebe	25	42	27	7
Größere Betriebe	32	52	14	2
Verarbeitendes und produzierendes Gewerbe	25	48	23	4
Dienstleistung und Verwaltung	31	39	22	9
Handwerk	27	42	24	7
Nicht-Handwerk	28	46	22	4
Westdeutschland	29	43	23	5
Ostdeutschland	21	51	22	5
Nur (über-)regional tätig	28	40	25	7
(Auch) international tätig	27	54	17	2
Ausbildung nach BBiG/HwO	31	48	19	2
Keine Ausbildung nach BBiG/HwO	14	33	36	16
Alle Betriebe	27	45	23	5

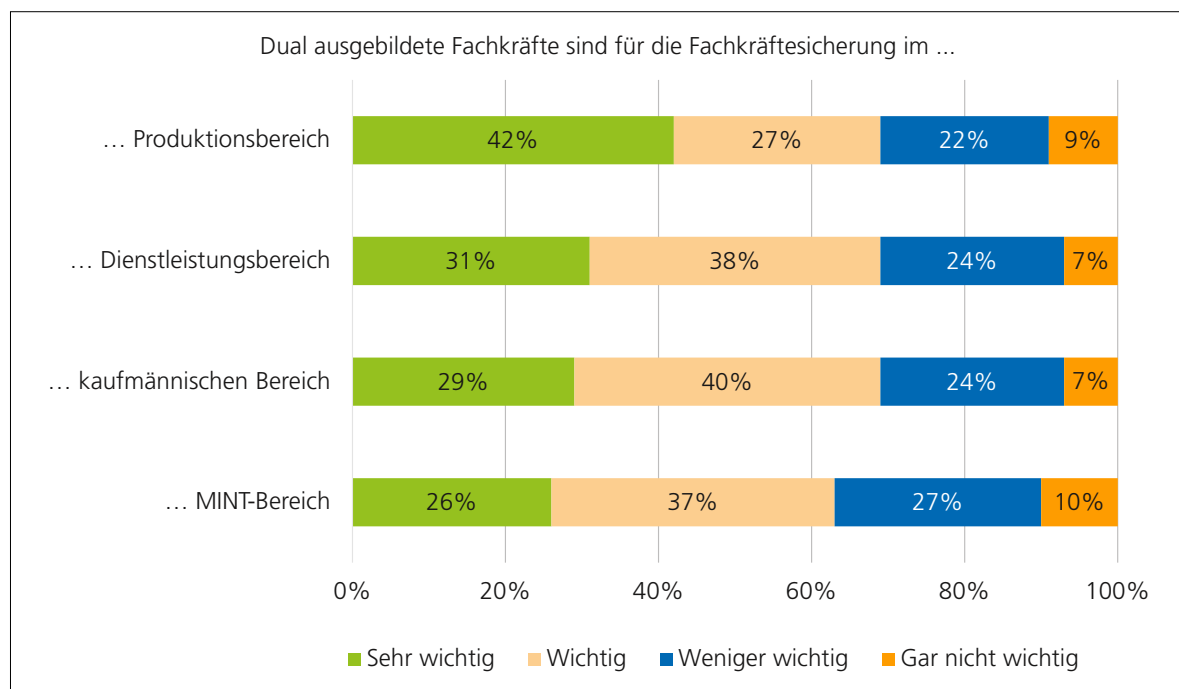
Angaben ganzzahlig gerundet, ohne fehlende Werte, Fallzahl 488 ≤ 495
Datenquelle: RBS 46; eigene Berechnungen und Darstellungen

8 Bei der Interpretation der Ergebnisse zur Rolle unterschiedlicher Zielgruppen zur Fachkräftesicherung ist zu berücksichtigen, dass es sich bei den befragten Betrieben primär um nach BBiG/HwO auszubildende Betriebe handelt.

Bei einer differenzierten Betrachtung überrascht wenig, dass dual ausgebildete Fachkräfte für nach BBiG/HwO ausbildende Betriebe relevanter für die Fachkräftesicherung sind als für nicht bzw. außerhalb der Regelungen von BBiG/HwO ausbildende Betriebe (s. Tabelle 2). Darüber hinaus zeigt sich, dass dual qualifizierten Fachkräften in größeren Betrieben eine etwas gewichtigere Rolle bei der Fachkräftesicherung zukommt als in kleineren Betrieben. Gleiches trifft auf (auch) international agierende Betriebe im Vergleich zu nur (über-)regional tätigen Betrieben zu. Der Unterschied von Betrieben aus dem verarbeitenden und produzierenden Gewerbe gegenüber Dienstleistungs- und Verwaltungsbetrieben betrifft weniger den Punkt, dass es sich bei dual ausgebildeten Fachkräften um eine bedeutsame Zielgruppe handelt, als vielmehr, ob dieser Zielgruppe große oder sehr große Bedeutung zukommt. Analoges kann für die Gegenüberstellung von Betrieben aus West- und Ostdeutschland gesagt werden. Ob Betriebe dem Handwerk angehören oder nicht, scheint hingegen nicht von Belang für den Beitrag dual ausgebildeter Fachkräfte zur Fachkräftesicherung zu sein.

Anders scheint es sich mit dem Betriebsbereich zu verhalten, für den Fachkräfte benötigt werden (s. Abbildung 2). Zu beachten ist allerdings, dass sich die in Abbildung 2 angegebenen Anteilswerte jeweils nur auf diejenigen Betriebe beziehen, bei denen der betreffende Betriebsbereich vorkommt. Das ist beim kaufmännischen Bereich bei 90 Prozent der befragten Betriebe der Fall, ein Dienstleistungsbereich existiert in 81 Prozent der Betriebe, bei 70 Prozent der Betriebe kommt ein Produktions- und bei 61 Prozent ein MINT-Bereich vor.

Abbildung 2: Relevanz dual ausgebildeter Fachkräfte zur Sicherung des Fachkräftebedarfs



Angaben ganzzahlig gerundet, ohne fehlende Werte; Fallzahl $300 \leq n \leq 447$
 Datenquelle: RBS 46; eigene Berechnungen und Darstellungen

Den Auswertungsergebnissen zufolge sind Arbeitskräfte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung nach BBiG/HwO vor allem für den Produktionsbereich begehrt. Gut vier von zehn der Betriebe, bei denen ein Produktionsbereich vorkommt, gaben an, dass für sie dual ausgebildete Kräfte sehr wichtig sind, um dem Fachkräftebedarf in diesem Betriebsbereich zu begegnen. Für den MINT-Bereich kommt dual ausgebildeten Fachkräften diese herausragende Rolle deutlich seltener – und von den vier hier betrachteten Betriebsbereichen insgesamt am seltensten – zu. Nur in einem Viertel der Betriebe mit MINT-Bereich nehmen dual Ausgebil-

dete eine sehr wichtige Rolle für die Besetzung vakanter Stellen in diesem Bereich ein. Für die Fachkräftesicherung im kaufmännischen und im Dienstleistungsbereich liegt die Relevanz von Fachkräften, die eine Ausbildungsabschluss nach BBiG/HwO vorweisen können, zwischen diesen beiden Polen.

Abbildung 2 zeigt allerdings auch, dass über alle vier Betriebsbereiche hinweg nur selten völlig auf dual ausgebildete Fachkräfte verzichtet wird oder werden kann. Denn für keinen Bereich gaben mehr als zehn Prozent der Betriebe mit dem jeweiligen Bereich an, dass dual Ausgebildete für die Fachkräftesicherung nicht in Betracht kommen.

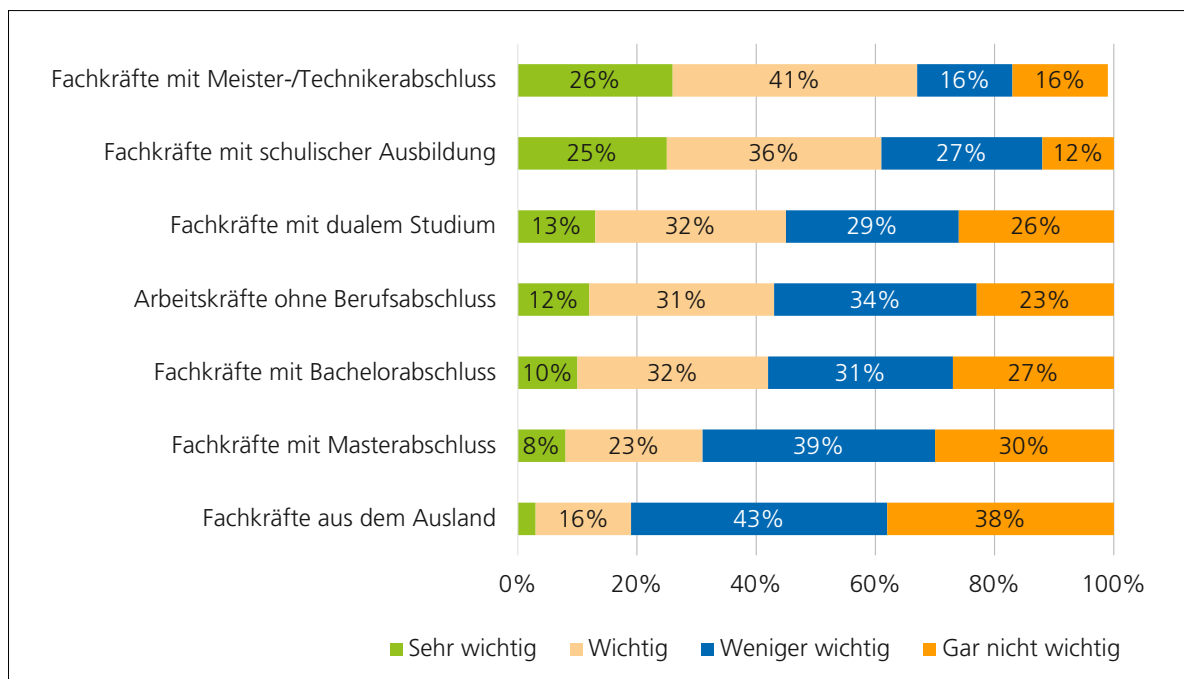
3.3 Welche Rolle weiteren Zielgruppen bei der Fachkräftesicherung zukommt

Neben Ausbildungsabschlüssen nach BBiG/HwO halten Betriebe durchaus auch nach anderen Qualifikationen Ausschau, um ihrem Fachkräftebedarf zu begegnen. Allerdings sind die unterschiedlich qualifizierten Arbeitskräfte für die Betriebe nicht alle in gleichem Maße interessant und relevant (s. Abbildung 3).

Ein besonderes Augenmerk richtet sich auf Fachkräfte, die über einen Fortbildungsabschluss als Meister oder Techniker verfügen. In jedem vierten Betrieb sind Arbeitskräfte mit diesen Qualifikationen von sehr großer, in weiteren vier von zehn Betrieben von großer Bedeutung für die Fachkräftesicherung. Ähnlich bedeutsam sind schulisch ausgebildete Fachkräfte. Auch sie sind für jeden vierten Betrieb eine sehr wichtige und für gut jeden dritten Betrieb eine wichtige Zielgruppe, um freie Stellen zu besetzen.

Auch wenn der Stellenwert von Fachkräften mit Fortbildungsabschluss sowie mit schulischem Ausbildungsabschluss nicht ganz an jenen von Fachkräften heranreicht, die über einen Ausbildungsabschluss nach BBiG/HwO verfügen (s. Kapitel 3.2), sind Fachkräfte, die ihre Qualifikation im Berufsbildungssystem erworben haben, für die befragten Betriebe insgesamt die Hauptzielgruppen der Fachkräftesicherung.

Abbildung 3: Relevanz anders qualifizierter Fachkräfte zur Sicherung des Fachkräftebedarfs



Angaben ganzzahlig gerundet, ohne fehlende Werte; Anteilswerte unter 5 % sind numerisch nicht ausgewiesen; Fallzahl 493 ≤ n ≤ 495
Datenquelle: RBS 46; eigene Berechnungen und Darstellungen

Arbeitskräfte mit anderen Qualifikationen stehen weit seltener im Fokus. Zwar sind auch sie für einen Teil der befragten Betriebe wichtige oder sogar sehr wichtige Zielgruppen im Ringen um die Sicherung des Fachkräftebedarfs; es überwiegen jedoch diejenigen Betriebe, bei denen Arbeitskräfte ohne Berufsabschluss, mit einem (ergänzenden) Hochschulabschluss oder einem im Ausland erworbenen Berufsabschluss wenig oder gar nicht zur Stellenbesetzung beitragen können.

Tabelle 3: Anteil an Betrieben, für die die jeweilige Zielgruppe wichtig oder sehr wichtig für die Sicherung des Fachkräftebedarfs ist, nach betrieblichen Strukturmerkmalen (Angaben in Prozent)

Betriebliche Strukturmerkmale	An-/ungelehrte Arbeitskräfte	Fachkräfte mit schulischer Ausbildung	Fachkräfte mit Bachelorabschluss	Fachkräfte mit dualem Studium	Fachkräfte mit Masterabschluss	Fachkräfte mit Meister-/Technikerabschluss	Im Ausland ausgebildete Fachkräfte
Kleinere Betriebe	45	63	28	30	20	63	19
Größere Betriebe	38	56	72	75	53	77	18
Verarbeitendes und produzierendes Gewerbe	50	63	40	44	32	79	22
Dienstleistung und Verwaltung	31	57	47	47	30	47	14
Handwerk	51	64	24	27	14	82	21
Nicht-Handwerk	38	58	54	56	41	58	17
Westdeutschland	44	61	41	44	30	66	19
Ostdeutschland	40	62	46	49	34	72	16
Mit kaufmännischem Bereich*	44	62	45	48	33	69	18
Ohne kaufmännischen Bereich*	39	51	15	14	14	51	22
Mit Produktionsbereich	50	64	43	48	32	77	21
Ohne Produktionsbereich	27	54	39	38	29	45	15
Mit MINT-Bereich	42	60	53	57	39	72	21
Ohne MINT-Bereich	45	62	26	27	19	59	15
Mit Dienstleistungsbereich	44	59	43	45	32	67	20
Ohne Dienstleistungsbereich	40	66	40	43	26	68	16
Nur (über-)regional tätig	42	60	32	35	21	71	17
(Auch) international tätig	47	63	63	65	50	66	23
Ausbildung nach BBiG/HwO	44	61	49	53	34	73	20
Keine Ausbildung nach BBiG/HwO	41	60	22	21	24	52	15

* Betriebe können über mehrere Bereiche gleichzeitig verfügen, was vielfach auch zutrifft

Wegen geringer Fallzahl nur vorsichtig als Tendenz zu interpretieren

Angaben ganzzahlig gerundet, ohne fehlende Werte, Fallzahl $488 \leq n \leq 494$

Datenquelle: RBS 46; eigene Berechnungen und Darstellungen

Ein genauerer Blick unter Berücksichtigung betrieblicher Strukturmerkmale legt allerdings offen, dass die einzelnen Qualifikationen je nach Betrieb deutlich unterschiedlich nachgefragt werden (s. Tabelle 3). So sind Arbeitskräfte ohne formalen Berufsabschluss für Handwerksbetriebe, für Betriebe des verarbeitenden und produzierenden Gewerbes sowie – vermutlich

damit einhergehend – für Betriebe mit⁹ Produktionsbereich deutlich häufiger als für die jeweiligen Vergleichsbetriebe eine wichtige bis sehr wichtige Ressource. Demgegenüber haben Handwerks-, aber auch kleinere Betriebe Fachkräfte mit einem Hochschulabschluss (Bachelorabschluss allein oder in Verbindung mit einem Berufsabschluss sowie Masterabschluss) auffallend selten im Blick; diese Fachkräfte werden vorrangig sowohl von größeren Betrieben als auch von Betrieben, die (auch) international agieren, anvisiert. Handwerksbetriebe halten hingegen – nicht unerwartet – besonders oft nach Fachkräften mit Fortbildungsabschluss Ausschau. Auch für Betriebe des verarbeitenden und produzierenden Gewerbes, für Betriebe mit Produktionsbereich, aber auch für Betriebe mit MINT-Bereich sind Fachkräfte mit Meister-/Technikerabschluss wesentlich für die Fachkräftesicherung. In Bezug auf schulisch sowie im Ausland ausgebildete Fachkräfte zeigen sich bei einer Differenzierung nach Strukturmerkmalen insgesamt nur wenige Unterschiede.

Inwieweit Betriebe je nach Art und Ausmaß des von ihnen mittelfristig erwarteten Fachkräftebedarfs (s. Kapitel 3.1) Ausschau nach den verschiedenen Qualifikationen halten, zeigt Tabelle 4. Für diese Betrachtung wurden Betriebe, die einen hohen oder sehr hohen Ersatz- bzw. Neubedarf erwarten, und Betriebe, die mit einem mäßigen, geringen oder gar keinem Ersatz- bzw. Neubedarf rechnen, jeweils zu einer Gruppe zusammengefasst. Aus der Gegenüberstellung dieser Gruppen geht hervor, dass allen Zielgruppen – mit Ausnahme von Fachkräften mit Masterabschluss – ein höherer Stellenwert für die Sicherung des Fachkräftebedarfs zukommt, wenn ein Bedarf von substanzieller Höhe erwartet wird, sei es durch freiwerdende Stellen, durch neu entstehende Stellen oder durch Stellen beider Art zugleich. Die Vorrangstellung von Fachkräften mit einer im Berufsbildungssystem erworbenen Qualifikation bleibt dabei erhalten. Zudem lässt sich erkennen, dass der Stellenwert der einzelnen Zielgruppen für die Wieder- und die erstmalige Besetzung von Stellen nahezu gleich ausfällt.

Tabelle 4: Anteil an Betrieben, für die die jeweilige Zielgruppe wichtig oder sehr wichtig für die Fachkräftesicherung ist, nach Fachkräftebedarf (Angaben in Prozent)

Fachkräftebedarf	An-/ungelernte Arbeitskräfte	Fachkräfte mit schulischer Ausbildung	Fachkräfte mit Bachelorabschluss	Fachkräfte mit dualem Studium	Fachkräfte mit Masterabschluss	Fachkräfte mit Meister-/Technikerabschluss	Im Ausland ausgebildete Fachkräfte
(Sehr) hoher Ersatzbedarf	47	63	46	49	33	71	21
Wenig oder kein Ersatzbedarf	30	53	31	31	23	55	11
(Sehr) hoher Neubedarf	50	66	45	48	32	72	23
Wenig oder kein Neubedarf	35	54	38	41	29	62	14
Gleichzeitig (sehr) hoher Ersatz- und Neubedarf	53	67	48	51	34	73	24
(Sehr) hoher Ersatz- und Neubedarf nicht gleichzeitig	35	56	37	39	28	62	14

Angaben ganzzahlig gerundet, ohne fehlende Werte, Fallzahl $493 \leq n \leq 495$
 Datenquelle: RBS 46; eigene Berechnungen und Darstellungen

9 Hier und im Folgenden darf „mit Produktionsbereich“ (analog andere Bereiche) nicht gleichgesetzt werden mit „für den Produktionsbereich“. Nur in Bezug auf dual qualifizierte Fachkräfte wurde danach gefragt, wie wichtig sie für die Fachkräftesicherung in einem bestimmten Bereich sind.

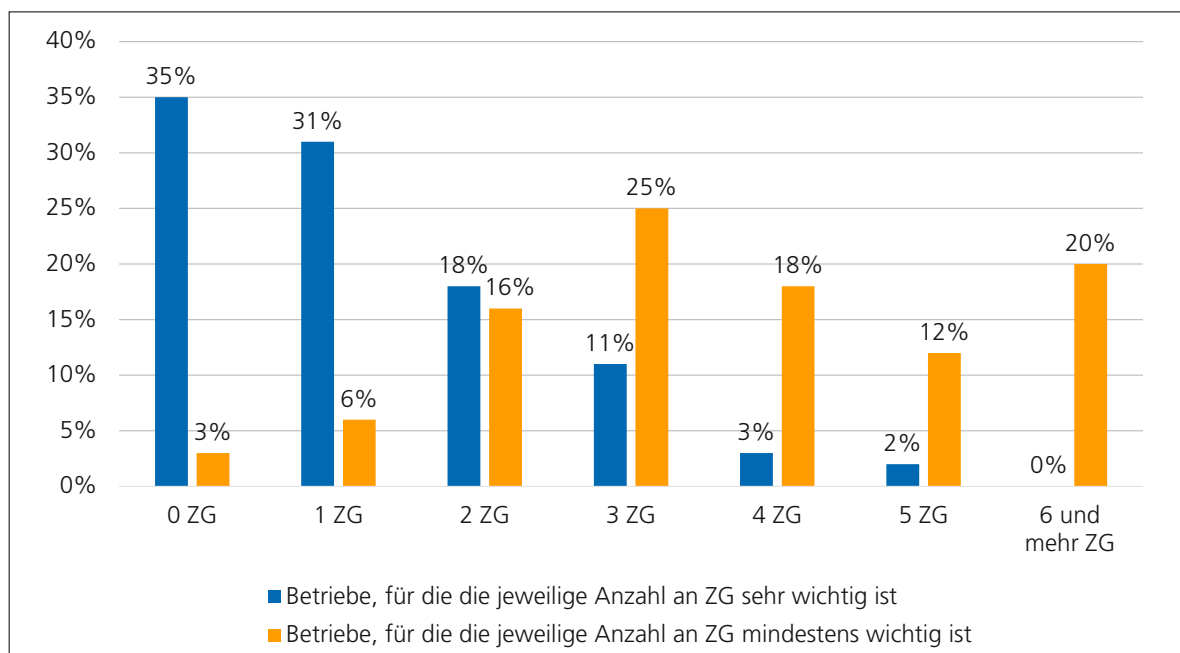
3.4 Wie viele verschiedene Zielgruppen von Bedeutung für die Fachkräftesicherung sind

Bislang wurde untersucht, inwieweit jede einzelne der acht betrachteten Qualifikationen für die Sicherung des betrieblichen Fachkräftebedarfs relevant ist. Eine andere Betrachtungsweise besteht darin, zu fragen, auf wie viele verschiedene Zielgruppen Betriebe fokussieren, um freie Stellen zu besetzen.¹⁰

Dass für die Sicherung des mittelfristig erwarteten Fachkräftebedarfs alle acht Qualifikationen nicht von Belang sind, kam zwar vor, allerdings nur in zwei Fällen. Weit häufiger (33 %) schlossen Betriebe keine einzige der acht Zielgruppen gänzlich von der Lösung der Fachkräfteproblematik aus. Automatisch sehr wichtig sind die Zielgruppen damit aber nicht.

Wie Abbildung 4 zeigt, stuft gut ein Drittel der Betriebe keine der acht Qualifikationen als sehr wichtig für die Sicherung des mittelfristig erwarteten Fachkräftebedarfs ein. Das Bild ändert sich erheblich, wenn zusätzlich noch berücksichtigt wird, ob die Qualifikationen statt „sehr wichtig“ zumindest als „wichtig“ im Ringen um die Fachkräfteproblematik angesehen werden. Dann verringert sich der Anteil derjenigen Betriebe, für die keine der acht Qualifikationen diese Voraussetzung erfüllt, auf gerade einmal drei Prozent.

Abbildung 4: Anteil an Betrieben, für die eine bestimmte Anzahl an Zielgruppen (ZG) sehr wichtig bzw. mindestens wichtig für die Fachkräftesicherung ist



Angaben ganzzahlig gerundet, ohne fehlende Werte; Fallzahl $n = 496$
 Datenquelle: RBS 46; eigene Berechnungen und Darstellungen

Im Durchschnitt spielt für die befragten Betriebe eine Zielgruppe ($\bar{x} = 1,2$) eine sehr große und vier Zielgruppen ($\bar{x} = 3,8$) mindestens eine große Rolle für die Sicherung des mittelfristig erwarteten Fachkräftebedarfs. Die Unterschiede zwischen nach Strukturmerkmalen differenzierten Betriebsgruppen sind dabei relativ gering (s. Tabelle A1 im Anhang). Allein Unterschiede im erwarteten Fachkräftebedarf gehen mit einer etwas voneinander abweichenden Anzahl

¹⁰ Auf die Untersuchung der Frage, inwieweit sich dabei typische Kombinationen (sehr) wichtiger Zielgruppen identifizieren lassen, wird an dieser Stelle verzichtet. Ihr wird in einem gesonderten Papier nachgegangen.

an Qualifikationen einher, auf die sich das Augenmerk (sehr) deutlich richtet. Nicht überraschend fällt diese Anzahl geringer aus, wenn Betriebe allenfalls mit einem moderaten Bedarf an Fachkräften rechnen.

3.5 Welche Faktoren entscheidend für die Bedeutung unterschiedlicher Zielgruppen sind

Analyseansatz

Die bisherigen Darstellungen deuten darauf hin, dass verschiedene Strukturmerkmale mit Unterschieden in dem Ausmaß einhergehen, in dem Betriebe für die Fachkräftesicherung bestimmte Qualifikationen nachfragen. Das scheint zumindest der Fall zu sein, solange die Betrachtungen für jedes Strukturmerkmal einzeln erfolgen. Aber zeigen sich solche Unterschiede auch bei gleichzeitiger Berücksichtigung aller Strukturmerkmale? Oder anders formuliert: Welches oder welche Merkmale erweisen sich auch dann für die unterschiedliche Relevanz bestimmter Qualifikationen als bedeutsam, wenn der Einfluss aller anderen Merkmale kontrolliert wird? Dies wird nachfolgend über binäre logistische Regressionsanalysen untersucht. Die Relevanz, die die unterschiedlichen Qualifikationen bzw. Zielgruppen für die Fachkräftesicherung in den befragten Betrieben haben, bildet dabei jeweils die abhängige Variable; sie wird dichotom kodiert, indem dazwischen unterschieden wird, ob Fachkräfte mit einer bestimmten Qualifikation wichtig oder sehr wichtig sind oder ob ihnen wenig oder gar keine Bedeutung bei der Personalbedarfsdeckung zukommt. Die Strukturmerkmale sowie die Art und das Ausmaß des mittelfristig erwarteten Fachkräftebedarfs gehen als Einflussvariablen in die Regressionen ein und sind ebenfalls alle dichotom kodiert. Die Ergebnisse der Analysen sind in Tabelle 4 über die durchschnittlichen marginalen Effekte (*AMEs*) ausgewiesen. Da alle Einflussgrößen dichotom kodiert sind, geben die *AMEs* an, um wie viel Prozentpunkte sich die Wahrscheinlichkeit zwischen den beiden Ausprägungen einer Einflussvariable (z. B. kleinerer Betrieb vs. größerer Betrieb) unter Konstanthaltung aller anderen Variablen unterscheidet, dass die jeweilige Zielgruppe eine (sehr) wichtige Funktion bei der Sicherung des Fachkräftebedarfs einnimmt. Die geschätzten Höhen der jeweiligen Wahrscheinlichkeiten sind in Tabelle A2 im Anhang aufgeführt.

Regression unterstreicht Bedeutung dual ausgebildeter Fachkräfte weitgehend

Im Großen und Ganzen unterstreichen die Regressionen die Befunde der deskriptiv-bivariaten Auswertungen. Mit Blick auf die Relevanz von Fachkräften mit Ausbildungsabschluss nach BBiG/HwO bestätigt sich zunächst einmal – erwartungsgemäß und naheliegend –, dass sie für nach BBiG/HwO auszubildende Betriebe signifikant wichtiger für die Fachkräftesicherung sind als für Betriebe, die nicht oder außerhalb der Regelungen von BBiG/HwO ausbilden. Ebenso werden die deskriptiven Befunde gestützt, dass dual ausgebildete Fachkräfte für Betriebe unterschiedlicher Größe, Gewerbe und Standorte sowie unabhängig davon, ob eine Zugehörigkeit zum Handwerk gegeben ist oder nicht, gleichermaßen relevant für die betriebliche Fachkräftesicherung sind. Zudem zeigt sich in Übereinstimmung mit den bisherigen Befunden, dass dual ausgebildete Fachkräfte dann eine größere Rolle im Personalwesen spielen, wenn der Betrieb mittelfristig einen (sehr) hohen fluktuationsbedingten Fachkräftebedarf erwartet. Überraschend erscheint, dass Fachkräfte mit Ausbildungsabschluss nach BBiG/HwO für Betriebe mit MINT-Bereich, vor allem aber für Betriebe mit Produktionsbereich, signifikant seltener von (sehr) großer Bedeutung für die Fachkräftesicherung sind als für die jeweiligen Vergleichsbetriebe. Auf den ersten Blick widersprechen diese Befunde den in Kapitel 3.2 berichteten Ergebnissen. Zu berücksichtigen ist allerdings, dass sich die Regressionsergebnisse

nicht (wie in Kapitel 3.2) auf die Relevanz dual ausgebildeter Fachkräfte für die Fachkräftesicherung *im* Produktionsbereich beziehen, sondern auf ihre Bedeutung für die Fachkräftesicherung in Betrieben *mit* Produktionsbereich. Damit kann es sein, dass bei Betrieben mit Produktionsbereich dual ausgebildete Fachkräfte zwar für die Sicherung des Personalbedarfs im Produktionsbereich (sehr) wichtig sind, für alle anderen Bereiche aber keine so große Rolle spielen. Darauf verweist auch der – wieder mit den deskriptiven Ergebnissen konforme – Befund, dass die Wahrscheinlichkeit, dass Arbeitskräfte ohne formalen Berufsabschluss eine (sehr) wichtige Zielgruppe sind, bei Betrieben mit Produktionsbereich deutlich höher ist als bei Betrieben ohne Produktionsbereich. Zudem zeigen die geschätzten Wahrscheinlichkeiten in Tabelle A2 (s. Anhang), dass auch bei Betrieben mit Produktionsbereich die Wahrscheinlichkeit für eine (sehr) große Relevanz dual ausgebildete Fachkräfte für die Fachkräftesicherung mit 69 Prozent noch immer hoch ist. Vergleichbares trifft auf Betriebe mit MINT-Bereich zu.

Nicht alle deskriptiven Ergebnisse zur Rolle an- und ungelernter sowie hochschulisch qualifizierter Kräfte bestätigen sich

Wie bereits erwähnt, sind an- und ungelernte Arbeitskräfte für Betriebe mit Produktionsbereich mit überzufällig höherer Wahrscheinlichkeit eine (sehr) wichtige Ressource im Ringen um die Besetzung von Stellen als für Betriebe ohne Produktionsbereich. Auch wenn sich Betriebe mittelfristig sowohl mit hohem (statt geringem) Ersatz- als auch Neubedarf an Fachkräften konfrontiert sehen, kommen An- und Ungelernte – wie sich bereits deskriptiv-bivariat andeutete – eher als (sehr) wichtige Zielgruppe in Betracht. Bei größeren Betrieben, bei Betrieben aus dem Dienstleistungs- und Verwaltungsbereich und bei Betrieben mit MINT-Bereich ist die Wahrscheinlichkeit hingegen – wie sich dies ebenfalls bereits in den deskriptiven Betrachtungen andeutete – deutlich geringer, dass An- und Ungelernten eine (sehr) wichtige Funktion bei der Stellenbesetzung zukommt. Stattdessen ist bei diesen Betrieben die Wahrscheinlichkeit höher, (sehr) intensiv nach Fachkräften mit einem Hochschulabschluss Ausschau halten. Auch dieser Befund stützt die Befunde der deskriptiven Auswertungen; ebenso wie der multivariate Befund, wonach reine Hochschulabschlüsse (*Bachelor* oder *Master*) ebenfalls von solchen Betrieben (sehr) stark nachgefragt werden, die (auch) international tätig sind. Der deskriptive Befund, hochschulisch qualifizierte Fachkräfte seien für Handwerksbetriebe seltener eine (sehr) wichtige Ressource für die Fachkräftesicherung als für Nicht-Handwerksbetrieb, konnte hingegen nur für Fachkräfte mit Masterabschluss, nicht aber für Fachkräfte mit Bachelorabschluss bzw. dualem Studium durch die multivariaten Auswertungen abgesichert werden. Gleiches gilt für die deskriptiven Hinweise auf eine gewichtigere Rolle hochschulisch qualifizierter Kräfte bei hohem Fachkräftebedarfen; auch hierfür fanden sich multivariat nur bedingt Entsprechungen. Allein Fachkräften mit dualem Studium kommt etwas häufiger ein hoher Stellenwert zu; das aber auch nur bei hohem Ersatzbedarf.

Deskriptive Befunde zur Bedeutung schulischer Berufsabschlüsse und Fortbildungsabschlüsse lassen sich absichern

Unterstützung finden auch die deskriptiven Befunde zur Bedeutung von im Schulberufssystem erworbenen Ausbildungsabschlüssen. So erweisen sich auch in den multivariaten Analysen Fachkräfte mit einer solchen Qualifikation für Betriebe unterschiedlicher Größe, Branche, Region, aber auch für Handwerks- und Nicht-Handwerksbetriebe sowie für Betriebe, die nur in nationalen, und solchen, die (auch) im internationalen Raum agieren, als gleichermaßen relevant für die Fachkräftesicherung. Wichtiger als in den Vergleichsbetrieben sind schulische Berufsabschlüsse – wie sich ebenfalls deskriptiv bereits andeutete – aber für die Fachkräftesicherung in Betrieben mit kaufmännischem Bereich sowie in Betrieben, die von einem hohen Stellenaufwuchs ausgehen.

Tabelle 5: Logistische Regressionen zur (sehr) hohen Wichtigkeit von Zielgruppen für die betriebliche Fachkräftesicherung (*Average Marginal Effects, AMEs*)

Betriebliche Strukturmerkmale	Dual ausgebildete Fachkräfte	An-/ungelernte Arbeitskräfte	Fachkräfte mit schulischer Ausbildung	Fachkräfte mit Bachelorabschluss	Fachkräfte mit duallem Studium	Fachkräfte mit Masterabschluss	Fachkräfte mit Meister-/Technikerabschluss	Im Ausland ausgebildete Fachkräfte
Kleinere Betriebe (Ref.)								
Größere Betriebe	.083	-.147**	-.098	.280***	.273***	.194***	.149**	-.088*
Verarbeitendes und produzierendes Gewerbe (Ref.)								
Dienstleistung und Verwaltung	-.033	-.112*	-.012	.149**	.134**	.045	-.092	-.076
Nicht-Handwerk (Ref.)								
Handwerk	.025	.032	.044	-.058	-.069	-.124*	.246***	.026
Westdeutschland (Ref.)								
Ostdeutschland	-.006	-.049	.017	.052	.037	.057	.069	-.011
Ohne kaufmännischen Bereich (Ref.)								
Mit kaufmännischem Bereich	-.049	-.026	.117*	.134	.145	.044	-.009	-.141
Ohne Produktionsbereich (Ref.)								
Mit Produktionsbereich	-.120**	.206***	.053	-.045	-.005	-.050	.185***	.003
Ohne MINT-Bereich (Ref.)								
Mit MINT-Bereich	-.095*	-.116*	-.045	.182***	.177***	.109*	.032	.051
Ohne Dienstleistungsbereich (Ref.)								
Mit Dienstleistungsbereich	.068	.080	-.093	-.055	-.064	.054	-.052	.054
Nur (über-)regional tätig (Ref.)								
(Auch) international tätig	.094	.080	.075	.131*	.092	.155**	-.023	.109*
Keine Ausbildung nach BBiG/HwO (Ref.)								
Ausbildung nach BBiG/HwO	.313***	.029	-.023	.099	.163**	-.051	.082	.060
Wenig oder kein Ersatzbedarf (Ref.)								
(Sehr) hoher Ersatzbedarf	.110*	.189***	.086	.067	.094*	.055	.088	.094*
Wenig oder kein Neubedarf (Ref.)								
(Sehr) hoher Neubedarf	-.014	.105*	.111*	.056	.026	.032	.017	.059
N	464	466	465	465	466	465	465	467
Pseudo-R ²	.12	.10	.04	.22	.23	.16	.19	.06
Signifikanzniveau: * p ≤ .05; ** p ≤ .01; *** p ≤ .001								
Lesebeispiel zum fett formatierten Zahlenwert in der Tabelle: In größeren Betrieben ist die Wahrscheinlichkeit, dass an- und ungelernete Kräfte eine (sehr) wichtige Zielgruppe für die Fachkräftesicherung sind, um rund 15 Prozentpunkte (14,7%) geringer als in kleineren Betrieben.								

Ref. = Referenzkategorie

Datenquelle: RBS 46; eigene Berechnungen und Darstellungen

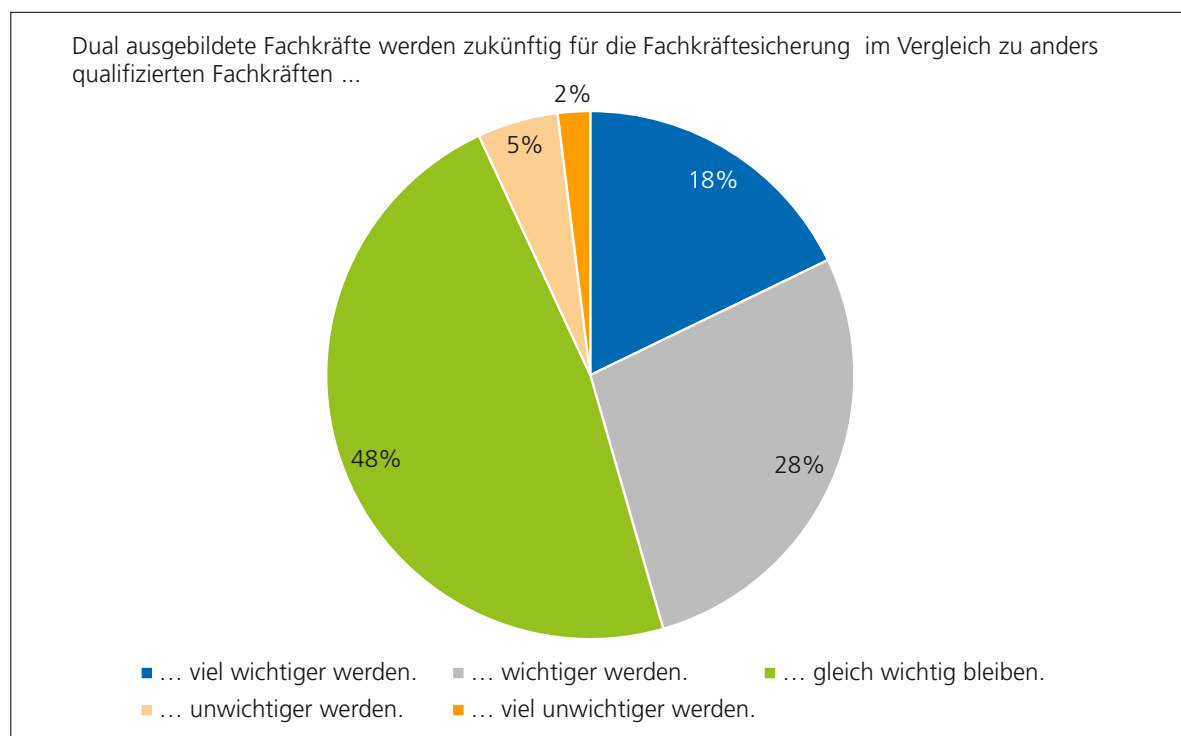
Klar bestätigt hat sich die bedeutende Rolle von Fortbildungsabschlüssen im Handwerk. Sie zählen hier mit deutlich höherer Wahrscheinlichkeit als bei Nicht-Handwerksbetrieben zu den Qualifikationen, die für die Fachkräftesicherung (unbedingt) benötigt werden. Abgesichert werden konnte ferner, dass Meister- und Technikerabschlüsse auch für größere Betriebe und für Betriebe mit Produktionsbereich öfter eine (sehr) wichtige Funktion bei der Fachkräftesicherung einnehmen als bei den jeweiligen Vergleichsbetrieben. Nicht bestätigt hat sich hingegen, Meister- und Technikerabschlüsse seien für Betriebe mit MINT-Bereich sowie für Betriebe mit mittelfristig hohem (fluktuationsbedingten) Fachkräftebedarf eine (sehr) wichtige Ressource für die Stellenbesetzung. Ebenso konnte der deskriptiv beobachtete Unterschied zwischen Betrieben unterschiedlicher Gewerbe multivariat nicht abgesichert werden, was vermutlich auf den signifikanten Effekt eines vorhandenen Produktionsbereiches zurückgehen dürfte.

In Bezug auf die Rolle von im Ausland ausgebildeten Fachkräften kristallisierte sich im multivariaten Modell neben der Betriebsgröße und dem Ausmaß des fluktuationsbedingten Fachkräftebedarfs auch als bedeutsam heraus, ob der Betrieb international agiert. Ist das der Fall, so kommt Fachkräften mit einer im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikation eher ein hoher Stellenwert bei der Fachkräftesicherung zu, als wenn der Betrieb nur (über-)regional agiert.

3.6 Wie sich die Bedeutung der Zielgruppen zukünftig darstellen könnte

In Kapitel 3.2 wurde dargestellt, dass Fachkräfte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung nach BBiG/HwO für sieben von zehn der befragten Betriebe (sehr) wichtig für die Sicherung ihres Fachkräftebedarfs sind. Dual qualifizierte Fachkräfte sind damit für die befragten Betriebe die von allen hier betrachteten wichtigste Zielgruppe für die Besetzung freier Stellen. Wird sich daran perspektivisch etwas ändern?

Abbildung 5: Zukünftige Relevanz nach BBiG/HwO ausgebildeter Fachkräfte: Prognose aller Betriebe

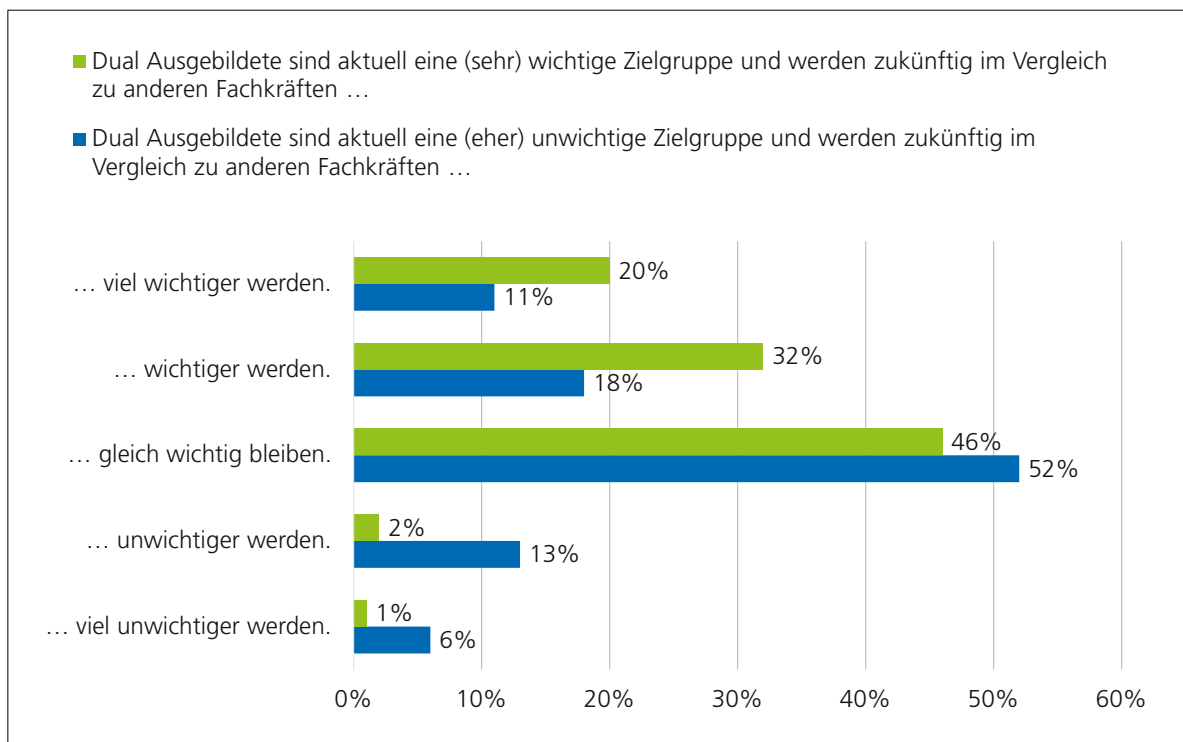


Angaben ganzzahlig gerundet, ohne fehlende Werte, Fallzahl $n = 491$
 Datenquelle: RBS 46; eigene Berechnungen und Darstellungen

Wohl kaum, wie Abbildung 5 veranschaulicht. Vielmehr dürfte die Bedeutung dual ausgebildeter Fachkräfte zukünftig noch weiter ansteigen. Denn 18 Prozent der Betriebe gaben an, dass in ihrem Betrieb Fachkräfte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung nach BBiG/HwO im Vergleich zu anderen bzw. anders qualifizierten Fachkräften zukünftig für die Deckung ihres Fachkräftebedarfs viel wichtiger werden, als sie es derzeit sind. Weitere 28 Prozent gaben an, dual ausgebildete Fachkräfte würden gegenüber anderen Fachkräftegruppen wichtiger werden. Knapp die Hälfte der Betriebe geht von einem gleichbleibenden Stellenwert aus, weniger als jeder zehnte Betrieb erwartet, dass in seinem Betrieb dual qualifizierte Fachkräfte bei der Stellenbesetzung gegenüber anderen Fachkräften an Bedeutung (deutlich) verlieren werden.

Und es sind nicht nur Betriebe, bei denen Fachkräfte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung nach BBiG/HwO bereits jetzt eine (sehr) wichtige Rolle spielen, die von einer (deutlich) zunehmenden Bedeutung dieses Qualifikationsprofils überzeugt sind (s. Abbildung 6). Auch ein Gutteil (29 %) der Betriebe, die derzeit zur Fachkräftesicherung weniger oder gar nicht nach dual ausgebildeten Kräften Ausschau halten, gehen von einer (deutlich) zunehmenden Relevanz dieser Personengruppe für ihren Betrieb aus. Gleichwohl sind diese Betriebe mehrheitlich der Ansicht, dass sich der Stellenwert dual ausgebildeter Fachkräfte im Vergleich zu anderen nicht verändern wird – und sie damit auch weiterhin eine weniger bedeutsame Funktion im Rahmen der Fachkräftesicherung einnehmen werden. Auch unter den Betrieben, für die nach BBiG/HwO ausgebildete Fachkräfte derzeit eine relevante Zielgruppe sind, bilden diejenigen, die von keiner Bedeutungsverschiebung zwischen diesen und anderen Zielgruppen ausgehen, die größte Gruppe.

Abbildung 6: Zukünftige Relevanz dual ausgebildeter Fachkräfte im Vergleich zu anderen Fachkräften für die Fachkräftesicherung: Prognose nach derzeitiger Relevanz dual ausgebildeter Fachkräfte für die Betriebe



Angaben ganzzahlig gerundet, ohne fehlende Werte; Fallzahl $n = 489$

Datenquelle: RBS 46; eigene Berechnungen und Darstellungen

Dass nach BBiG/HwO ausgebildete Fachkräfte gegenüber anderen Arbeitskräftegruppen zukünftig bei der eigenen Fachkräftesicherung an Boden verlieren, nehmen vergleichsweise wenige Betriebe an; am seltensten solche, bei denen dual ausgebildete Fachkräfte derzeit stark im Fokus stehen.

Nach betrieblichen Strukturmerkmalen betrachtet (s. Tabelle A3 im Anhang) fallen die Einschätzungen zur zukünftigen Bedeutung von Fachkräften, die über eine abgeschlossene Berufsausbildung nach BBiG/HwO verfügen, für die Besetzung von Stellen relativ ähnlich aus. Dabei sind Handwerksbetriebe und Betriebe des verarbeitenden und produzierenden Gewerbes etwas häufiger davon überzeugt, dass ihre Bedeutung gegenüber anderen Fachkräften (viel) wichtiger werden wird. Vor allem aber, wenn Betriebe mit einem (sehr) hoher Fachkräftebedarf rechnen, sind sie der Ansicht, zu seiner Sicherung mehr auf dual ausgebildete, denn auf andere Fachkräfte angewiesen zu sein.

4 Schlussbetrachtungen

Die Besetzung offener Stellen ist für viele Betriebe zu einem Kraftakt geworden. Entspannung ist für die kommenden Jahre dabei nicht in Sicht, denn der Eintritt der Babyboomer in das Rentenalter reißt eine Lücke im Arbeitskräfteangebot, der nur unzureichende Zahlen an jungen Menschen gegenüberstehen, die in das Erwerbsleben eintreten (vgl. STEEG/SCHNEEMANN 2021; STATISTISCHES BUNDESAMT 2022). Die Nachwirkungen der COVID-19-Pandemie und die Auswirkungen des Ukraine-Krieges stellen den Arbeitsmarkt vor weitere Herausforderungen (vgl. MAIER u. a. 2022). Damit verwundert es nicht, dass die befragten Betriebe des RBS nahezu geschlossen in der Fachkräftesicherung eine enorme Herausforderung sehen, wobei sich diese Herausforderung bei einem Gutteil der Betriebe über die Nachbesetzung von durch Renteneintritte und andere Fluktuationen frei werdende Stellen hinaus noch zusätzlich auf durch Geschftserweiterungen neu hinzukommende Stellen erstreckt.

Der Bedarf richtet sich dabei auf unterschiedliche Qualifikationen. So kommen etwa im Ausland ausgebildete Kräfte am ehesten den Bedarfen von (auch) international agierenden Betrieben entgegen, kleinere Betriebe nehmen öfter an- und ungelernte Kräfte in den Blick und hochschulisch qualifizierte Fachkräfte sind für viele größere Betriebe eine wichtige Ressource.

Das Hauptaugenmerk richtet sich den Befragungsergebnissen zufolge allerdings auf Fachkräfte, die ihre Qualifikation im Berufsbildungssystem erworben haben. Das gilt für Fachkräfte mit einem schulischen Ausbildungsabschluss, mehr aber noch für Fachkräfte mit einem Fortbildungsabschluss und ganz besonders für Fachkräfte mit einem Ausbildungsabschluss nach BBiG/HwO. So bergen schulisch ausgebildete Fachkräfte über die verschiedenen Betriebs-typen hinweg für gut jeden zweiten Betrieb gres Potenzial, dem Fachkräftebedarf zu begegnen. Bei noch höheren Anteilen sind Fachkräfte mit Meister-/Technikerabschluss für eine adquate Fachkräftesicherung erforderlich, allem voran bei Betrieben des Handwerks und des verarbeitenden und produzierenden Gewerbes. Und es sind auch in erster Linie diese Betriebe, für die dual ausgebildete Fachkräfte nicht nur aktuell eine enorm wichtige Ressource sind, sondern bei denen sich der Stellenwert dieser Zielgruppe in der Fachkrftestrategie perspektivisch noch vergrößern wird. Alternativen dazu gibt es, wie bereits frühere Studien zeigten, vielfach nicht (vgl. EBBINGHAUS 2018).

Zwar ist nicht auszuschließen, dass der hohe Stellenwert beruflicher Aus- und Fortbildungsabschlüsse auch damit zu tun hat, dass es sich bei den befragten RBS-Betrieben vorwiegend um Ausbildungsbetriebe handelt, ihre Tätigkeitsanforderungen also möglicherweise in besonderem Maße von beruflich Qualifizierten erfüllt werden können. Vor allem aber dürfte er durch die Herausforderungen bedingt sein, die die voranschreitende Digitalisierung und mehr noch der energetische Umbau mit sich bringen. Denn es sind vor allem Handwerks- und Produktionsbetriebe, die diesen Umbau gleichermaßen bewältigen müssen wie voranbringen können, wofür beruflich qualifizierte Fachkräfte allerdings unerlässlich sind. Damit gilt es, für den Erhalt des Wirtschafts- und Produktionsstandortes Deutschland wie auch für die Sicherung von Lebensqualität und Zukunftschancen in Deutschland die berufliche Bildung stärker denn je in den Blick zu nehmen.

Literaturverzeichnis

- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (BA): Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Fachkräfteengpassanalyse 2021. Mai 2022. Nürnberg 2022. URL: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202112/arbeitsmarktbericht/fachkraefte-engpassanalyse/fachkraefte-engpassanalyse-dl-0-202112-zip.zip?__blob=publicationFile&v=3 (Stand: 15.08.2022)
- EBBINGHAUS, Margit: Führt (k)ein Weg an der dualen Berufsausbildung vorbei? Ergebnisse einer Betriebsbefragung zu Alternativen zur eigenen Ausbildung. In: Bildung und Beruf 1 (2018) 10, S. 186–191
- MAIER, Tobias; KALINOWSKI, Michael; ZIKA, Gerd; SCHNEEMANN, Christian; MÖNNIG, Anke; WOLTER, Marc Ingo: Es wird knapp. Ergebnisse der siebten Welle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis zum Jahr 2040. BIBB Report 3/2022. Bonn 2022. URL: <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/18168> (Stand: 08.11.2022)
- STATISTISCHES BUNDESAMT: 12,9 Millionen Erwerbspersonen erreichen in den nächsten 15 Jahren das gesetzliche Rentenalter. Pressemitteilung Nr. 330 vom 4. August 2022. URL: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/08/PD22_330_13.html#:~:text=In%20den%20n%C3%A4chsten%2015%20Jahren%20werden%20die%20zahlenm%C3%A4%C3%9Ffig%20st%C3%A4rksten%20Jahrg%C3%A4nge,2036%20das%20Renteneintrittsalter%20%C3%BCberschritten%20haben (Stand: 15.08.2022)
- STEEG, Stefanie; SCHNEEMANN, Christian: Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2021. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2021, S. 267–276. URL: https://www.bibb.de/datenreport/de/datenreport_2021.php (Stand: 15.08.2022)
- ZIKA, Gerd; SCHNEEMANN, Christian; WEBER, Enzo; ZENK, Johanna; KALINOWSKI, Michael; MAIER, Tobias; WOLTER, Mark Ingo: Die Folgen des Kriegs in der Ukraine und der Energiekrise für Wirtschaft und Arbeitsmarkt in Deutschland. IAB Forschungsbericht 11/2022. Nürnberg 2022. URL: <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2022/fb1122.pdf> (Stand: 15.08.2022)

Anhang

Tabelle A1: Mittlere Anzahl von sehr wichtigen bzw. mindestens wichtigen Zielgruppen für die Fachkräftesicherung nach Strukturmerkmalen

Betriebliche Strukturmerkmale	Durchschnittliche Anzahl an Zielgruppen, die ...	
	... sehr wichtig sind	... mindestens wichtig sind
Kleinere Betriebe	1,2	3,3
Größere Betriebe	1,3	4,8
Verarbeitendes und produzierendes Gewerbe	1,2	4,0
Dienstleistung und Verwaltung	1,3	3,4
Handwerk	1,3	3,5
Nicht-Handwerk	1,2	3,9
Westdeutschland	1,2	3,8
Ostdeutschland	1,3	3,9
Mit kaufmännischem Bereich*	1,3	3,9
Ohne kaufmännischen Bereich#	1,1	2,7
Mit Produktionsbereich	1,3	4,0
Ohne Produktionsbereich	1,2	3,2
Mit MINT-Bereich	1,3	4,1
Ohne MINT-Bereich	1,2	3,3
Mit Dienstleistungsbereich	1,3	3,8
Ohne Dienstleistungsbereich	1,2	3,7
Nur (über-)regional tätig	1,2	4,6
(Auch) international tätig	1,3	3,4
Ausbildung nach BBiG/HwO	1,4	4,1
Keine Ausbildung nach BBiG/HwO	0,9	2,8
(Sehr) hoher Ersatzbedarf	1,4	4,0
Wenig oder kein Ersatzbedarf	0,9	2,9
(Sehr) hoher Neubedarf	1,4	4,1
Wenig oder kein Neubedarf	1,0	3,4
Gleichzeitig (sehr) hoher Ersatz- und Neubedarf	1,5	4,2
(Sehr) hoher Ersatz- und Neubedarf nicht gleichzeitig	1,1	3,4

* Betriebe können über mehrere Bereiche gleichzeitig verfügen, was vielfach auch zutrifft

Wegen geringer Fallzahl nur vorsichtig als Tendenz zu interpretieren

Ohne fehlende Werte, Fallzahl $488 \leq n \leq 494$

Datenquelle: RBS 46; eigene Berechnungen und Darstellungen

Tabelle A2: Über logistische Regressionen geschätzte Wahrscheinlichkeiten einer (sehr) hohen Wichtigkeit von Zielgruppen für die betriebliche Fachkräftesicherung

Betriebliche Strukturmerkmale	Dual ausgebildete Fachkräfte	An-/ungelehrte Arbeitskräfte	Fachkräfte mit schulischer Ausbildung	Fachkräfte mit Bachelorabschluss	Fachkräfte mit duallem Studium	Fachkräfte mit Masterabschluss	Fachkräfte mit Meister-/Technikerabschluss	Im Ausland ausgebildete Fachkräfte
Kleinere Betriebe (Ref.)	.700	.480	.630	.327	.356	.235	.629	.224
Größere Betriebe	.782	.333	.532	.606	.629	.429	.777	.136
Verarbeitendes und produzierendes Gewerbe (Ref.)	.725	.467	.602	.372	.402	.293	.722	.215
Dienstleistung und Verwaltung	.722	.355	.590	.521	.536	.338	.630	.138
Nicht-Handwerk (Ref.)	.713	.416	.581	.447	.477	.349	.583	.178
Handwerk	.738	.448	.625	.389	.408	.225	.829	.203
Westdeutschland (Ref.)	.725	.439	.595	.415	.443	.298	.670	.191
Ostdeutschland	.719	.390	.612	.467	.480	.355	.739	.180
Ohne kaufmännischen Bereich (Ref.)	.769	.453	.438	.301	.316	.268	.692	.320
Mit kaufmännischem Bereich	.720	.427	.614	.436	.461	.313	.683	.179
Ohne Produktionsbereich (Ref.)	.807	.284	.561	.458	.454	.346	.558	.186
Mit Produktionsbereich	.687	.489	.614	.413	.449	.295	.743	.189
Ohne MINT-Bereich (Ref.)	.781	.503	.625	.310	.338	.238	.665	.157
Mit MINT-Bereich	.686	.387	.580	.491	.515	.347	.696	.207
Ohne Dienstleistungsbereich (Ref.)	.667	.365	.673	.471	.503	.265	.727	.145
Mit Dienstleistungsbereich	.735	.445	.580	.416	.440	.320	.674	.199
Nur (über-)regional tätig (Ref.)	.694	.403	.572	.379	.419	.251	.691	.155
(Auch) international tätig	.788	.482	.647	.446	.511	.406	.668	.265
Keine Ausbildung nach BBiG/HwO (Ref.)	.481	.406	.616	.347	.322	.351	.621	.142
Ausbildung nach BBiG/HwO	.794	.436	.593	.441	.484	.300	.703	.202
Wenig oder kein Ersatzbedarf (Ref.)	.640	.284	.532	.374	.378	.267	.616	.117
(Sehr) hoher Ersatzbedarf	.750	.473	.618	.441	.472	.322	.705	.211
Wenig oder kein Neubedarf (Ref.)	.732	.370	.536	.394	.436	.292	.674	.154
(Sehr) hoher Neubedarf	.718	.475	.647	.450	.462	.323	.692	.214
N	464	466	465	465	466	465	465	467
Pseudo-R ²	.12	.10	.04	.22	.23	.16	.19	.06
Anmerkung: Die Differenz zu 1 entspricht jeweils der geschätzten Wahrscheinlichkeit, dass die Zielgruppe wenig oder gar nicht wichtig für die betriebliche Fachkräftesicherung ist.								

Ref. = Referenzkategorie

Datenquelle: RBS 46; eigene Berechnungen und Darstellungen

Tabelle A3: Zukünftige Relevanz nach BBiG/HwO ausgebildeter Fachkräfte im Vergleich zu anderen Fachkräften für die Fachkräftesicherung nach Strukturmerkmalen (Angaben in Zeilenprozent)

Betriebliche Strukturmerkmale	Fachkräfte mit abgeschlossener Ausbildung nach BBiG/HwO werden für die Fachkräftesicherung im Vergleich zu anderen Fachkräften zukünftig ...		
	... (viel) wichtiger werden	... gleich wichtig bleiben	... (viel) unwichtiger werden
Kleinere Betriebe	43	47	10
Größere Betriebe	52	48	0
Verarbeitendes und produzierendes Gewerbe	49	45	7
Dienstleistung und Verwaltung	39	54	7
Handwerk	52	38	11
Nicht-Handwerk	41	54	4
Westdeutschland	43	49	7
Ostdeutschland	54	42	4
Mit kaufmännischem Bereich*	46	48	6
Ohne kaufmännischen Bereich#	41	48	11
Mit Produktionsbereich	47	46	7
Ohne Produktionsbereich	42	53	5
Mit MINT-Bereich	48	47	5
Ohne MINT-Bereich	42	49	9
Mit Dienstleistungsbereich	45	48	7
Ohne Dienstleistungsbereich	48	47	5
Nur (über-)regional tätig	47	45	8
(Auch) international tätig	43	53	4
Ausbildung nach BBiG/HwO	52	46	2
Keine Ausbildung nach BBiG/HwO	23	55	23
(Sehr) hoher Ersatzbedarf	50	44	7
Wenig oder kein Ersatzbedarf	31	62	7
(Sehr) hoher Neubedarf	48	45	7
Wenig oder kein Neubedarf	42	52	6
Gleichzeitig (sehr) hoher Ersatz- und Neubedarf	51	41	8
(Sehr) hoher Ersatz- und Neubedarf nicht gleichzeitig	41	54	5

* Betriebe können über mehrere Bereiche gleichzeitig verfügen, was vielfach auch zutrifft

Wegen geringer Fallzahl nur vorsichtig als Tendenz zu interpretieren

Ohne fehlende Werte, Fallzahl $488 \leq n \leq 494$

Datenquelle: RBS 46; eigene Berechnungen und Darstellungen

Abstract

Der Fachkräftemangel ist längst kein Zukunftsszenario mehr. Bereits heute suchen viele Betriebe händeringend nach Verstärkung. Nach welchen Qualifikationen sie dabei Ausschau halten, wurde anhand einer Anfang 2022 mit dem Referenz-Betriebs-System des BIBB durchgeführten Betriebsbefragung untersucht. Im Ergebnis zeigt sich, dass Fachkräfte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung nach BBiG/HwO bei den befragten Betrieben besonders im Fokus stehen. Aber auch Fachkräfte mit anderen beruflichen Aus- und Fortbildungsabschlüssen sind begehrte Zielgruppen – und für viele der befragten Betriebe oft wichtiger für die Fachkräftesicherung als Fachkräfte mit Hochschulabschluss.



Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon (0228) 107-0

Internet: www.bibb.de
E-Mail: zentrale@bibb.de