



Kathrin Weis

Ausgewählte Ergebnisse des BIBB-Betriebspanels zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung

März 2024

➤ Rekrutierung von Auszubildenden

Betriebe nutzen vielfältige Wege, um Jugendliche auf ihre Ausbildungsplätze aufmerksam zu machen. Mit Abstand am häufigsten genutzt werden die Meldung der angebotenen Stellen bei örtlichen Agenturen (indirekte Rekrutierung) und die Durchführung von Praktika (direkte Rekrutierung). Wie die Anzahl der genutzten Wege und eine Konzentration auf direkte oder indirekte Rekrutierungswege mit der Anzahl der erhaltenen Bewerbungen und der erfolgreichen Rekrutierung von Auszubildenden zusammenhängt, wird auf Seite 2 diskutiert.

➤ KI-Nutzung

Die Anzahl der Betriebe, die Künstliche Intelligenz nutzen, ist zwar insgesamt sehr klein, ist aber in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Welche Unterschiede nach Wirtschaftszweigen bestehen und welche Faktoren den Einsatz und die Planung der KI-Nutzung in Betrieben in Deutschland begünstigen, lesen Sie auf Seite 3.

➤ Weiterbildung

Der Anteil der Betriebe, der die Teilnahme von Beschäftigten an Weiterbildungen förderte, ist zu Beginn der Corona-Pandemie stark eingebrochen. Dies ging insbesondere auf den Rückgang kursförmiger Weiterbildungen zurück. Seitdem steigt der Anteil weiterbildender Betriebe wieder an. Wie sich die betriebliche Förderung von kursförmiger und nicht-kursförmiger Weiterbildung entwickelt und welche Unterschiede zwischen Wirtschaftszweigen bestehen, finden Sie ab Seite 4.

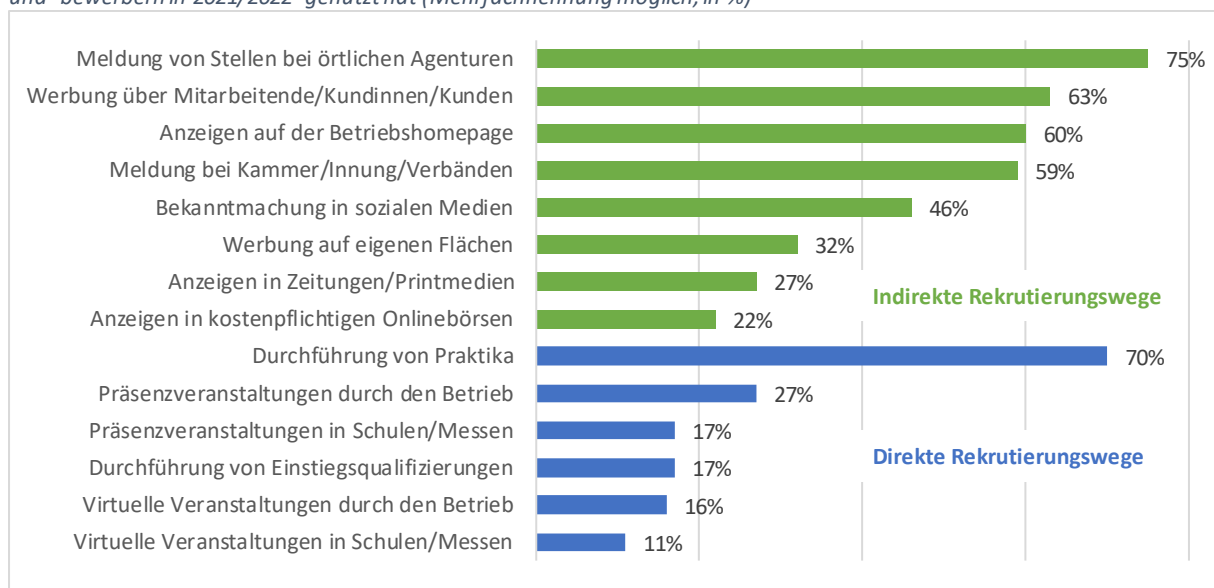
Mehr Informationen unter: www.qualifizierungspanel.de

Rekrutierung von Auszubildenden

Angesichts von zunehmenden Fachkräftengpässen gewinnt die Ausbildung im eigenen Betrieb als Strategie der Fachkräftesicherung an Bedeutung. Allerdings ist die Zahl der ausbildungsinteressierten Jugendlichen seit Jahren rückläufig und immer mehr Betriebe können angebotene Ausbildungsstellen nicht besetzen. Um Jugendliche für eine Ausbildung zu gewinnen, greifen Betriebe auf ein vielfältiges Spektrum an Rekrutierungswegen zurück. Dabei lässt sich zwischen **indirekten** Rekrutierungswegen, also ohne direkten Kontakt zwischen Betrieb und Jugendlichen und **direkten** Rekrutierungswegen, mit unmittelbarem Kontakt, unterscheiden.

Die einzelnen Rekrutierungswege werden unterschiedlich oft genutzt (Abbildung 1). Bei den indirekten Rekrutierungswegen greifen Betriebe am häufigsten auf die Meldung der angebotenen Stellen bei örtlichen (Arbeits-, Jugend-)Agenturen zurück: Drei von vier Betrieben nutzen diese Möglichkeit, um ihre Ausbildungsstellenangebote zu bewerben. Unter den direkten Rekrutierungswegen ist die Durchführung von Praktika mit Abstand am häufigsten (70%).

Abbildung 1: Anteil an Betrieben, der den jeweiligen Rekrutierungsweg für die Suche nach Ausbildungsplatzbewerberinnen und -bewerbern in 2021/2022 genutzt hat (Mehrfachnennung möglich; in %)



Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2022, Basis: Betriebe mit Ausbildungsstellenangeboten für 2021/2022; n=1.630; gewichtete Ergebnisse.

In einem aktuellen Beitrag zeigen wir, dass „... sowohl die Anzahl als auch die Art genutzter Rekrutierungswege damit zusammenhängen, ob Betriebe viele Bewerbungen erhalten und alle Ausbildungsplätze besetzen können.“

Die schwerpunktmäßige Nutzung *indirekter* Rekrutierungswege geht mit einer steigenden Wahrscheinlichkeit einher, viele Bewerbungen zu erhalten, jedoch nicht mit einem niedrigeren Risiko unbesetzter Ausbildungsstellen. Hingegen geht die Nutzung vorwiegend *direkter* Rekrutierungswege mit einer höheren Wahrscheinlichkeit einher, alle angebotenen Ausbildungsstellen besetzen zu können.

Den Beitrag „Viel hilft viel?! – Welche Wege Betriebe nutzen, um Ausbildungsplatzbewerber/-innen zu finden, und wie erfolgreich sie damit sind“ ist im Dezember 2023 in der Reihe „BIBB-Report“ erschienen. Hier geht’s zum kostenfreien Download:



Weitere Informationen und Publikationen finden Sie unter: www.qualifizierungspanel.de



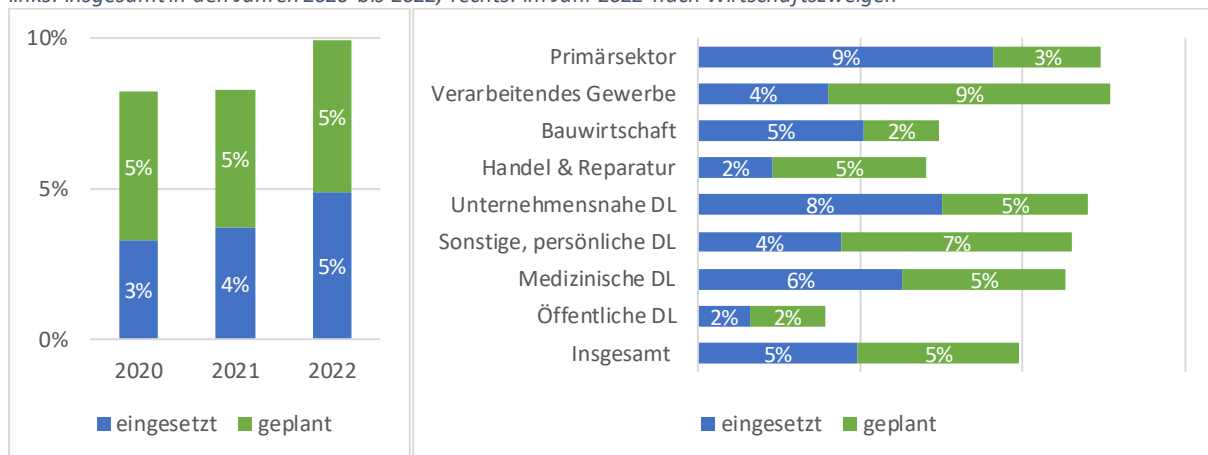
Nutzung Künstlicher Intelligenz in Betrieben in Deutschland

Aktuelle Durchbrüche beim maschinellen Lernen haben die Debatte um die Ersetzbarkeit menschlicher Arbeit neu entfacht. Spätestens seit der Einführung von ChatGPT-3.5 Ende 2022 wird dabei verstärkt die Ersetzbarkeit von kognitiven und Nicht-Routine-Tätigkeiten in den Blick genommen, die in älteren Forschungsarbeiten als weniger ersetzbar galten. Doch wie verbreitet ist die Nutzung Künstlicher Intelligenz (KI) in Betrieben in Deutschland? Wie hat sie sich über die letzten Jahre entwickelt und in welchen Betrieben wird KI besonders häufig genutzt?

Insgesamt ist der Anteil der Betriebe, die KI nutzen noch sehr klein. Dennoch zeigt sich, dass die Nutzung in den letzten Jahren von ca. 3% der Betriebe in Deutschland im Jahr 2020 auf knapp 5% im Jahr 2022 zugenommen hat (Abbildung 2). Dabei wird sowohl die Nutzung Künstlicher Intelligenz und maschinelles Lernen für *physische* und *nicht-physische* Arbeitsprozesse berücksichtigt, d. h. Deep Learning und Mustererkennung sowohl z. B. in Produktion und Wartung als auch z. B. im Marketing. Zusätzlich geben in jedem Jahr rund 5% der Betriebe an, die Anschaffung von KI zu planen.

Nach Wirtschaftszweigen zeigen sich deutliche Unterschiede; und zwar sowohl für die Nutzung von KI als auch deren Planung.

Abbildung 2: Einsatz und Planung der KI-Nutzung in Betrieben (in %) links: insgesamt in den Jahren 2020 bis 2022, rechts: im Jahr 2022 nach Wirtschaftszweigen



Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2019-2022, Basis: Alle Betriebe; n=4.097 (2020), n=3.981 (2021), n= 3.527 (2022); gewichtete Ergebnisse; DL=Dienstleistung.

Darüber hinaus zeigt ein vertiefender Beitrag, dass der KI-Einsatz mit zunehmender Betriebsgröße und auch mit dem insgesamt höherem betrieblichen Digitalisierungsstand häufiger ist; während er mit höherem Anteil an Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten seltener ist. Außerdem zeigt der Beitrag:

„Betriebe, die KI einsetzen, und solche, die dies planen, sind sich recht ähnlich.“

Haben wir Ihr Interesse geweckt?

Den Beitrag „Nutzung Künstlicher Intelligenz in Betrieben in Deutschland. Verbreitung und begünstigende Faktoren“ ist im Februar 2024 in der Zeitschrift „Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis“ erschienen. Hier geht’s zum kostenfreien Download:



Weitere Informationen und Publikationen finden Sie unter: www.qualifizierungspanel.de

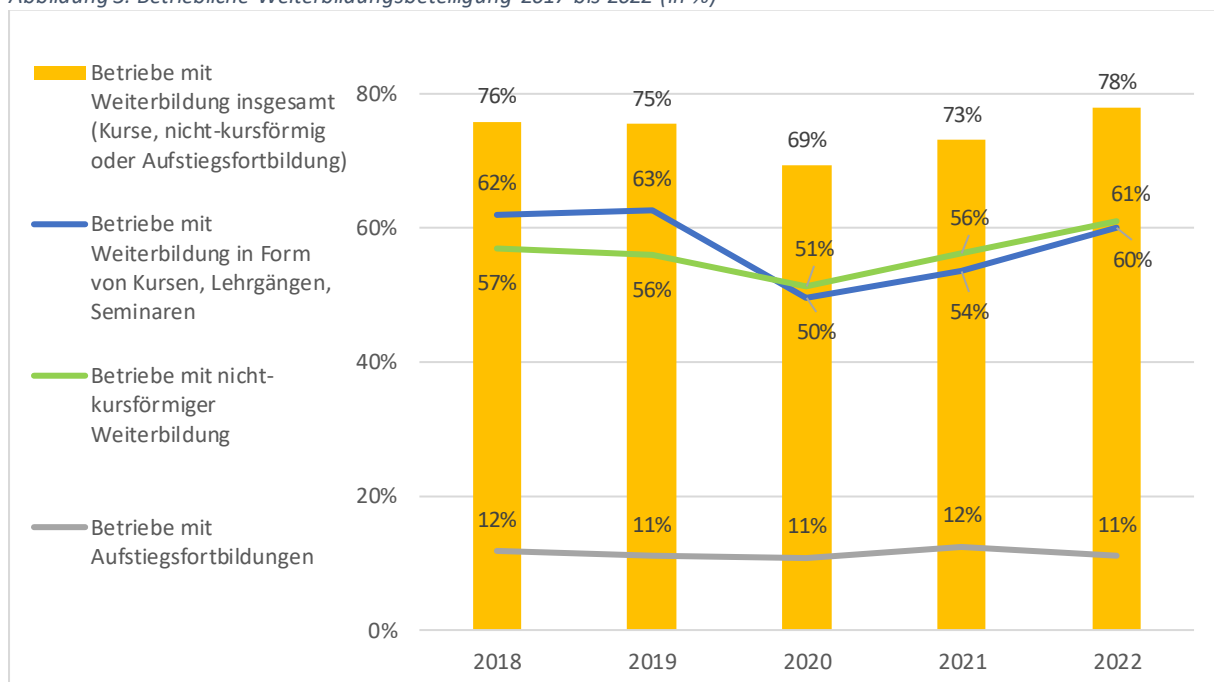


Betriebliche Weiterbildung während und nach Corona

Neben der betrieblichen Ausbildung, kommt der betrieblichen Weiterbildung eine wichtige Bedeutung bei der Deckung des betrieblichen Fachkräftebedarfs zu. Zu Beginn der Corona-Pandemie im Jahr 2020 sind betriebliche Weiterbildungen jedoch stark eingebrochen (Abbildung 3). Diese Entwicklung geht insbesondere auf den Rückgang von kursförmigen Weiterbildungen zurück, die im Vergleich zu nicht-kursförmigen Weiterbildungen am stärksten von Corona-bedingten Kontaktbeschränkungen und einer unsicheren wirtschaftlichen Lage der Betriebe betroffen waren.

Seitdem steigt der Anteil weiterbildender Betriebe insgesamt wieder und lag im Jahr 2022 mit 78% über dem Vor-Krisen-Niveau. Während der Anteil der Betriebe, die nicht-kursförmige Weiterbildungen fördert das Niveau von 2019 übersteigt, bleibt bei den kursförmigen Weiterbildungen der Anteil fördernder Betriebe weiterhin hinter dem Niveau von 2019 zurück. Der Anteil der Betriebe, in denen Aufstiegsfortbildungen gefördert wurden, blieb dagegen im Zeitverlauf mit 12% bzw. 11% weitgehend konstant.

Abbildung 3: Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung 2017 bis 2022 (in %)

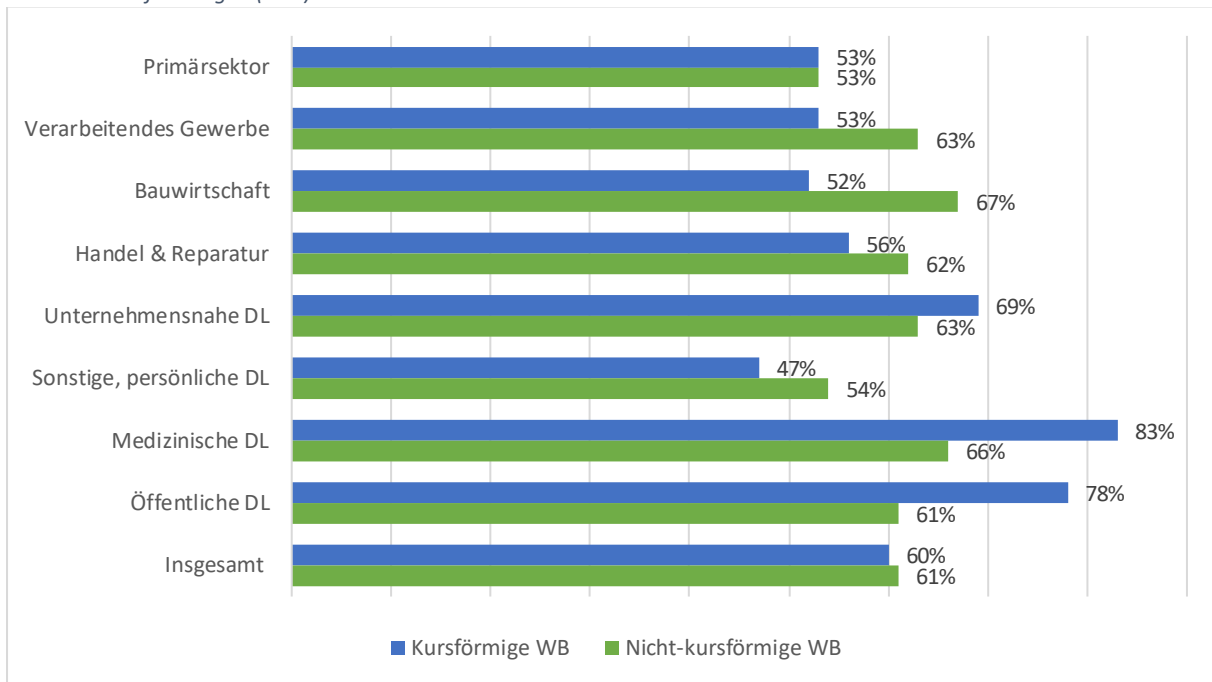


Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2018-2023, Basis: Alle Betriebe; n=4.028 (2017), n=3.991 (2018), n=4.059 (2019), n=3.944 (2020), n=3.484 (2021), n=3.310 (2022), gewichtete Ergebnisse.

Die Differenzierung nach Wirtschaftszweigen zeigt (Abbildung 4), dass im Jahr 2022 der Anteil der Betriebe mit betrieblich geförderten Weiterbildungen insbesondere im Bereich der medizinischen und der unternehmensnahen Dienstleistungen, ebenso wie im Bereich der öffentlichen Dienstleistungen überdurchschnittlich war.

Darüber hinaus wird deutlich, dass kursförmige und nicht-kursförmige Weiterbildungen in den einzelnen Wirtschaftszweigen unterschiedliche Priorität zu haben scheinen: Während in den medizinischen und den unternehmensnahen Dienstleistungen sowie im Bereich der öffentlichen Dienstleistungen der Anteil der Betriebe mit kursförmiger Weiterbildung den Anteil der Betriebe mit nicht-kursförmiger Weiterbildung übersteigt, ist in den restlichen Wirtschaftszweigen das Gegenteil zu beobachten. Ausnahme ist der Primärsektor, in dem beide Weiterbildungsformen auf gleichem Niveau eingesetzt werden.

Abbildung 4: Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung an kursförmigen und nicht-kursförmigen Weiterbildungen im Jahr 2022 nach Wirtschaftszweigen (in %)



Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2023; Basis: Alle Betriebe; n=3.310; gewichtete Ergebnisse; DL=Dienstleistung, WB=Weiterbildung.

Das **BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung** (BIBB-Qualifizierungspanel) ist eine jährliche, repräsentative Wiederholungsbefragung zum Qualifizierungsgeschehen von Betrieben in Deutschland von rund 3.500 Betrieben. Die Befragung wird vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Zusammenarbeit mit dem infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft durchgeführt. Die Studie ist in der Berufsbildungsforschung und -politik eine wichtige Datenquelle zur Beschreibung der Situation von Betrieben in Deutschland.

Die Erhebung ist als computergestütztes persönliches Interview (CAPI) konzipiert. Während der Corona-Pandemie wurden die Interviews zum größten Teil telefonisch durch CAPI-Interviewerinnen und -Interviewer durchgeführt. Die Erhebung im Jahr 2023 erfolgte erneut als Telefoninterview oder als face-to-face Interview. Darüber hinaus hatten Betriebe die Möglichkeit, an der Befragung online per computergestütztes Webinterview (CAWI) teilzunehmen.

Weitere Informationen und Publikationen finden Sie unter: www.qualifizierungspanel.de

© 2024 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

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



CC Lizenz

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

Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative-Commons-Infoseite www.bibb.de/cc-lizenz.