

Microtec
ACADEMY



Microtec Acedemy Forum 2025

Wissen was fehlt: Vom Bedarf zur Qualifizierungspraxis

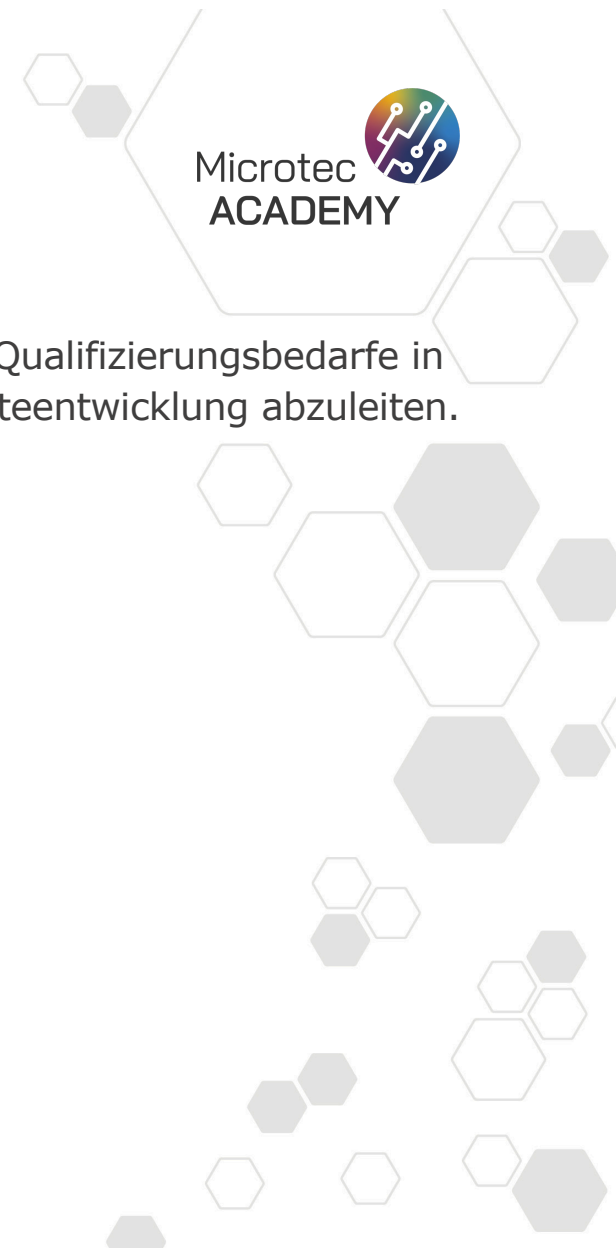
Prof. Dr. Andreas Zopff
Linda Vieback

Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg
Dortmund, 03.03.2026



Gefördert durch:





Agenda und Ziel des Workshops

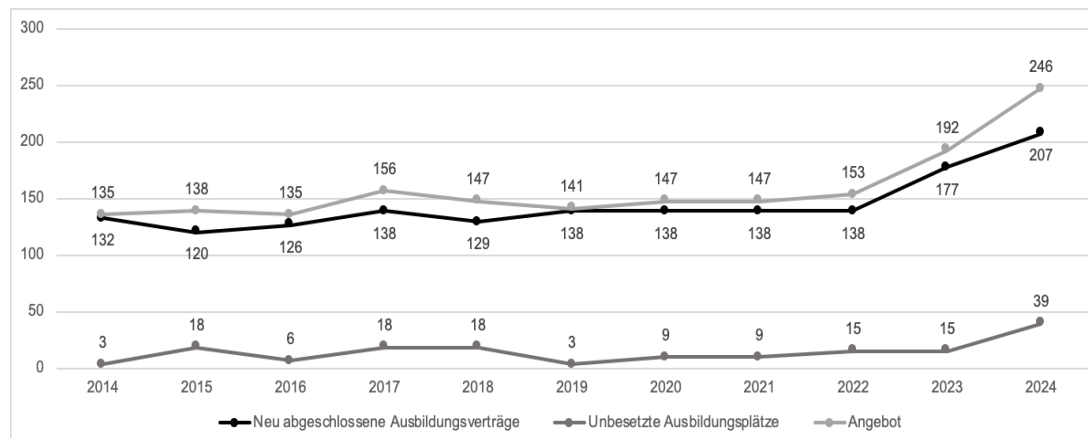
Ziel des Workshops ist es, anhand eines strukturierten Analyserasters konkrete Qualifizierungsbedarfe in ausgewählten Jobprofilen zu erkennen und praxisnahe Maßnahmen zur Fachkräfteentwicklung abzuleiten.

- 14:10-14:40 Begrüßung, Vorstellung und Kurzipuls
- 14:40-15:10 Erarbeitungsphase
- 15:10-15:30 Präsentation und Diskussion der Ergebnisse
- 15:30-15:40 Zusammenfassung, Feedback und Abschluss



Ausgangslage

- Herausforderung: steigender Bedarf hochqualifizierter Fachkräfte¹
 - 2021/2022: 62.000 Stellen nicht besetzt
 - 2022/2023: 82.000 Stellen nicht besetzt
- bis 2030: 24.000 neue Fachkräfte bis 2030 in Sachsen²
- Schlüsselberuf Mikrotechnologe*in:



Eigene Darstellung auf Grundlage der Statistik DAZUBI des BIBB

3

¹Köhne-Finster, Sabine/Seyda, Susanne/Werner, Dirk (2023): Fachkräftemangel in Berufen der Halbleiterindustrie. Die aktuelle Fachkräftesituation und zukünftige Ersatzbedarfe in den wichtigsten Berufen der Chip-Produktion. IW- Institut der deutschen Wirtschaft.

²Silicon Saxony e. V. (2023): Strategiepapier Fachkräftesicherung 2030. Dresden. Verfügbar unter: https://silicon-saxony.de/wp-content/uploads/2023/05/Silicon_Saxony_Strategiepapier_Fachkraeftesicherung_2030.pdf

Ergebnisauszug der Erhebung des Qualifizierungsbedarfs in der ME/MST



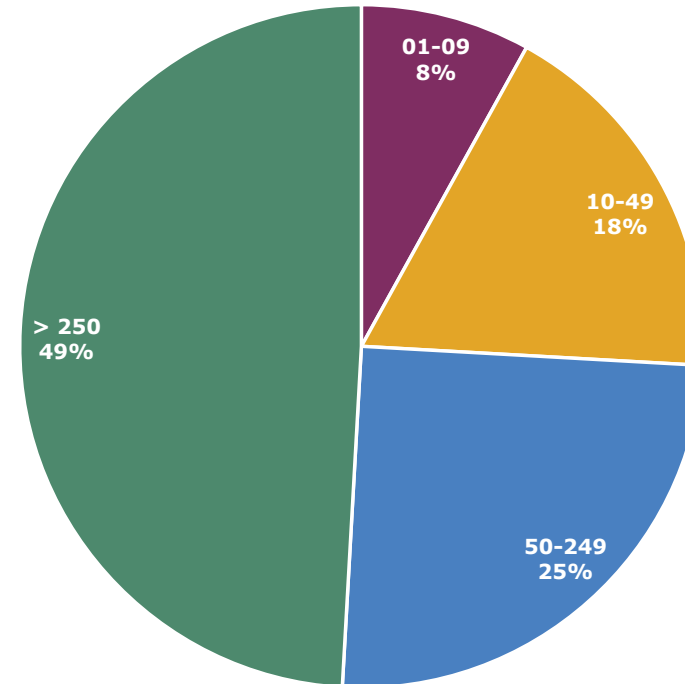
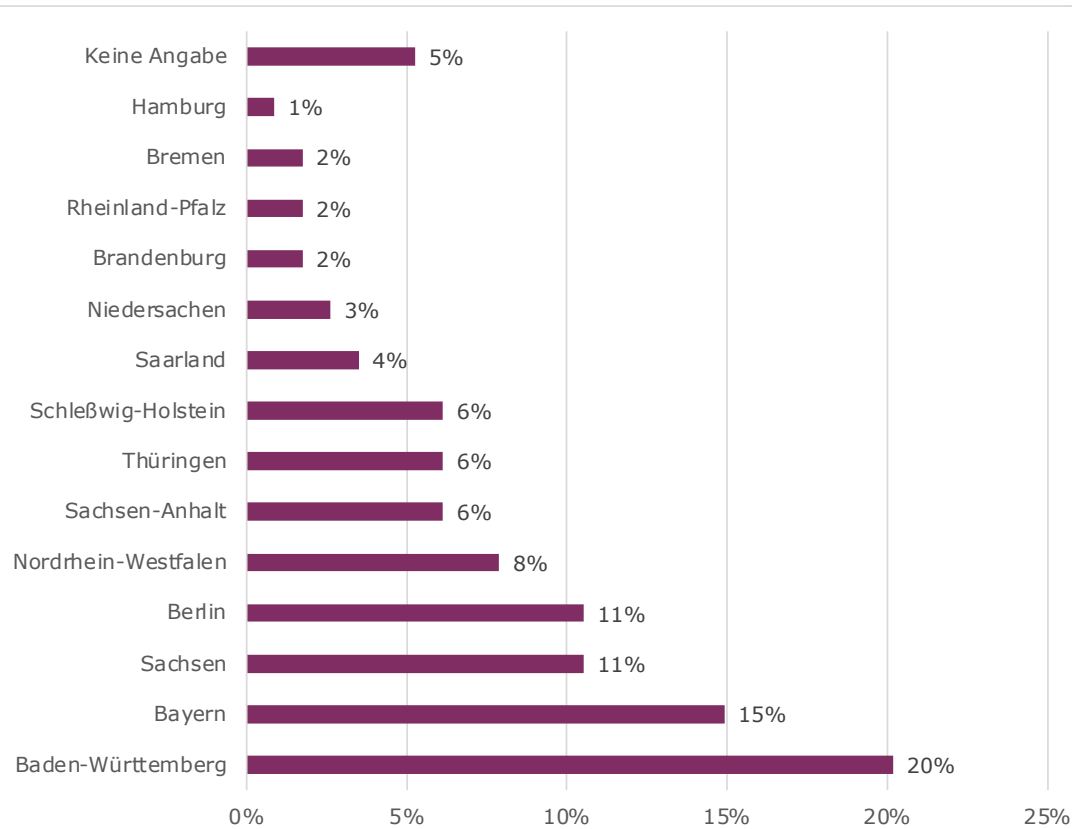
- systematische Erfassung des aktuellen Qualifizierungsbedarfs
- Fokus: Fach- und Führungskräfte mit technischem / technologiebezogenem Tätigkeitsfeld (Facharbeiterinnen, Technikerinnen, Ingenieurinnen, Quereinsteigerinnen, Auszubildende, akademische Mitarbeitende)
- Aufbau:
 - Teil A: Struktur und Tätigkeitsprofil der Organisation
 - Teil B: Kompetenz- und Technologiebereiche für die Führungs- und Fachkräftesicherung
 - Teil C: Fachkräftebedarf: Status quo und Entwicklungsperspektiven
 - Teil D: Weiterbildungs- und Qualifizierungsstrategien der Organisation
- Erhebung Onlinefragebogen vom 21.05.-15.08.2025
- n= 114/137 abgeschlossenen Fragebögen

Ergebnisauszug der Erhebung des Qualifizierungsbedarfs in der ME/MST



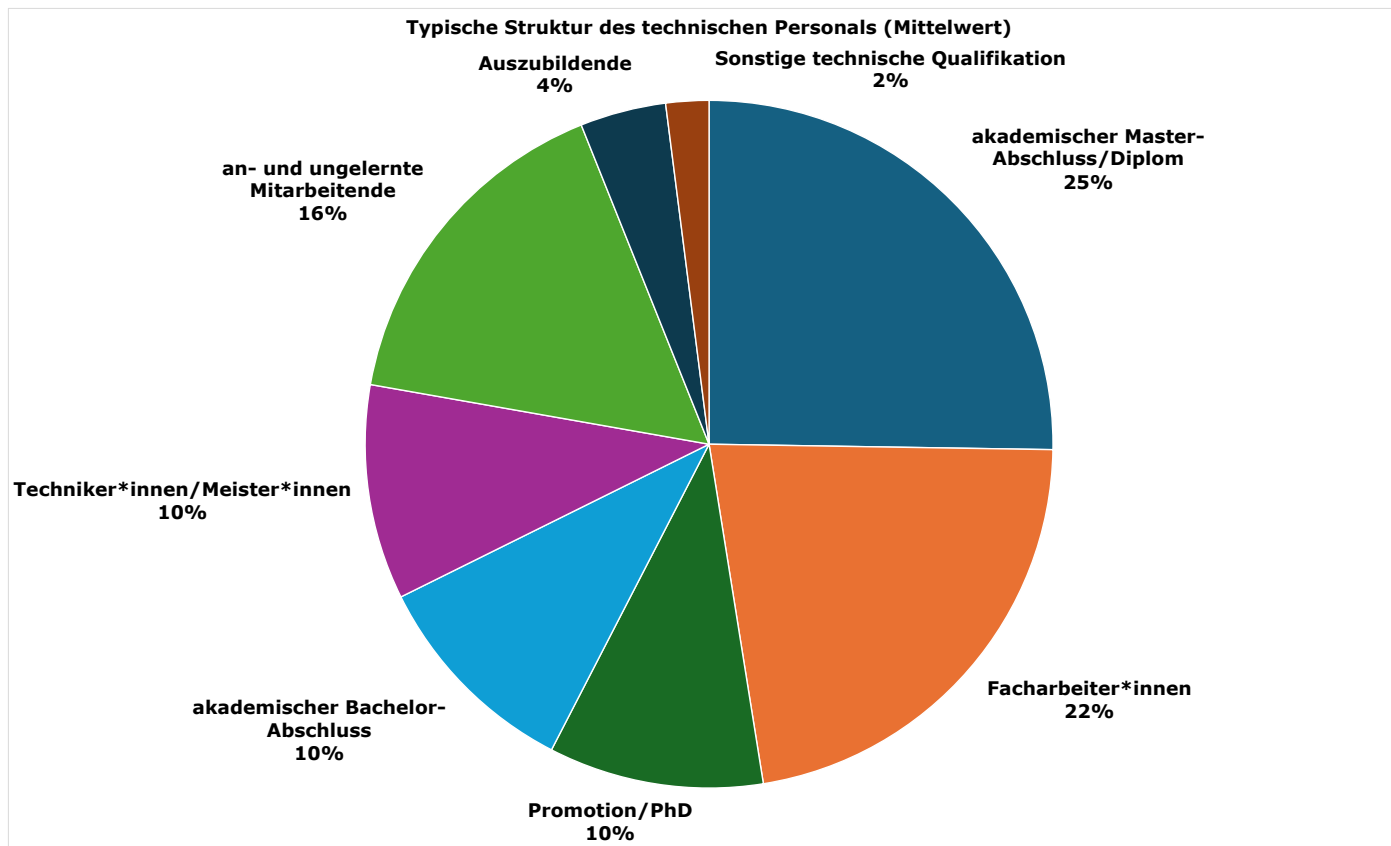
Bitte geben Sie die Postleitzahl Ihres
Organisationsstandorts an.

Wie viele Mitarbeitende sind insgesamt in Ihrer
Organisation beschäftigt?



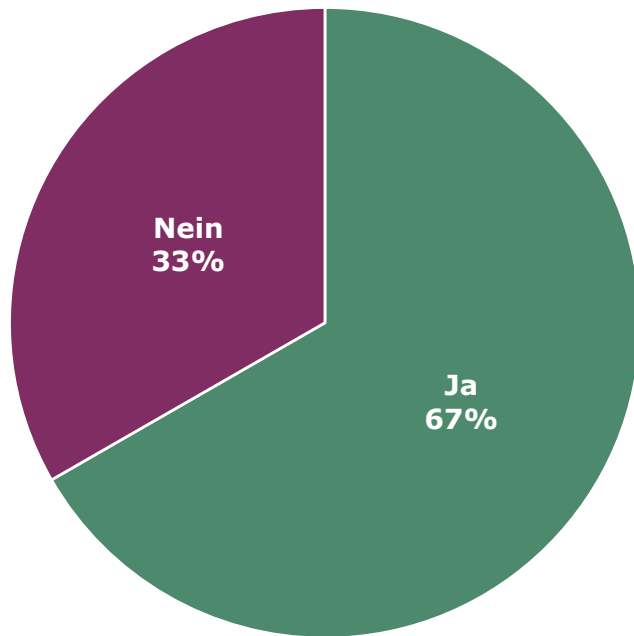
Ergebnisauszug der Erhebung des Qualifizierungsbedarfs in der ME/MST

Verfügt Ihre Organisation über technisches Personal in den folgenden Qualifikationsniveaus?
Falls ja, schätzen Sie bitte den jeweiligen ungefähren Anteil in Prozent.

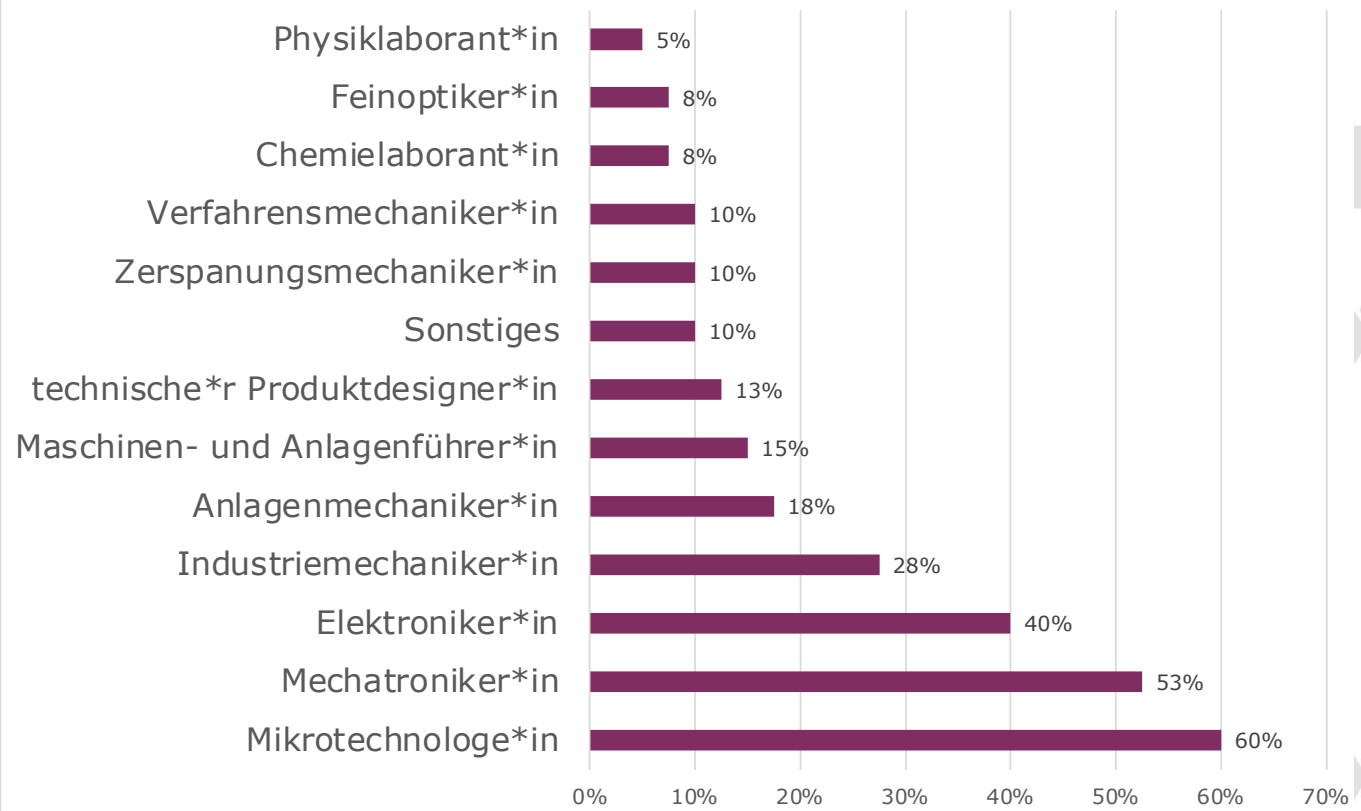


Ergebnisauszug der Erhebung des Qualifizierungsbedarfs in der ME/MST

Bietet Ihre Organisation derzeit duale
Ausbildungen im gewerblich-
technischen Bereich an?

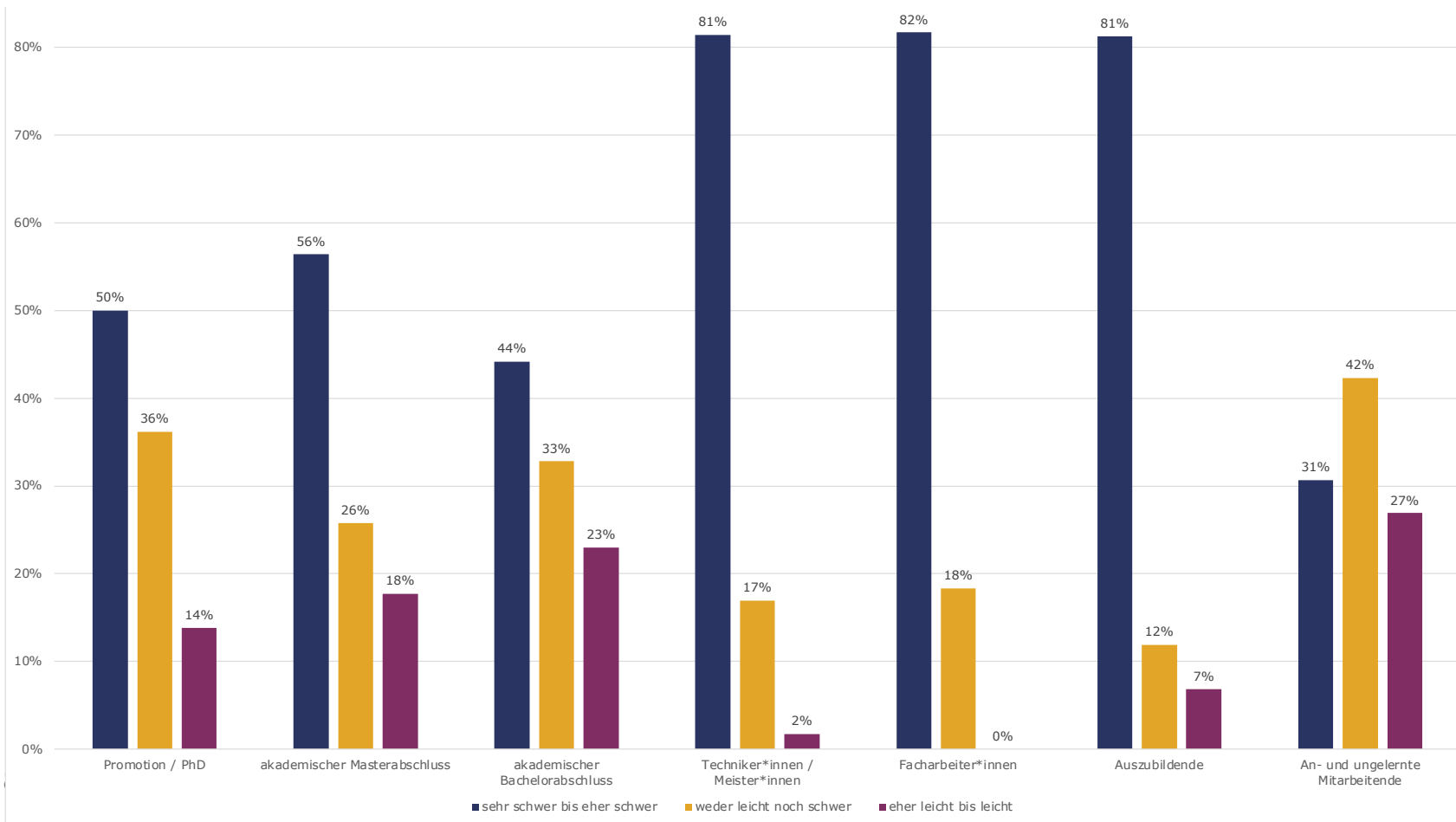


Welche gewerblich-technischen Berufe werden in Ihrer Organisation
ausgebildet?



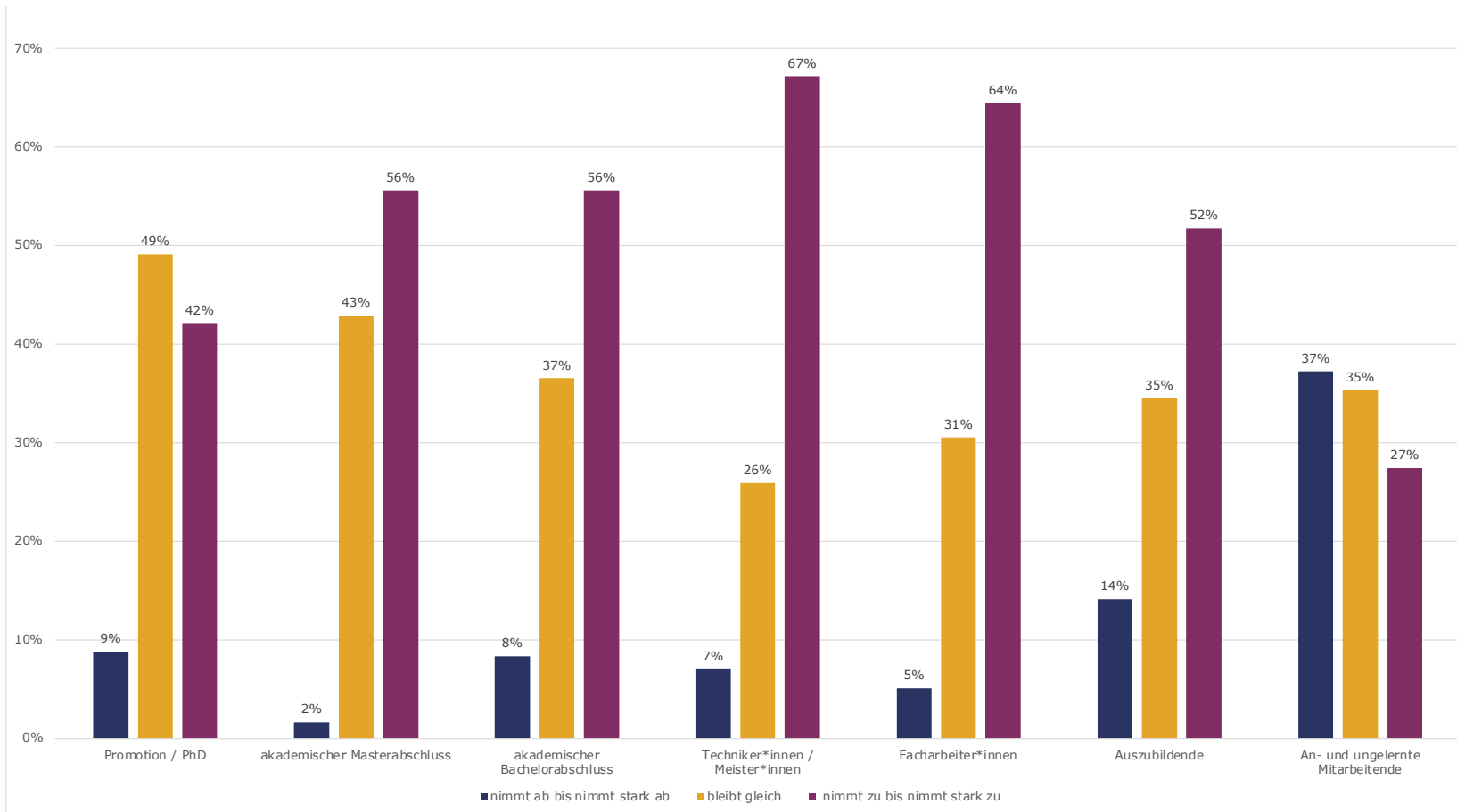
Ergebnisauszug der Erhebung des Qualifizierungsbedarfs in der ME/MST

Wie würden Sie insgesamt die Schwierigkeit beurteilen, geeignete Fachkräfte für diese Bedarfsbereiche zu finden?



Ergebnisauszug der Erhebung des Qualifizierungsbedarfs in der ME/MST

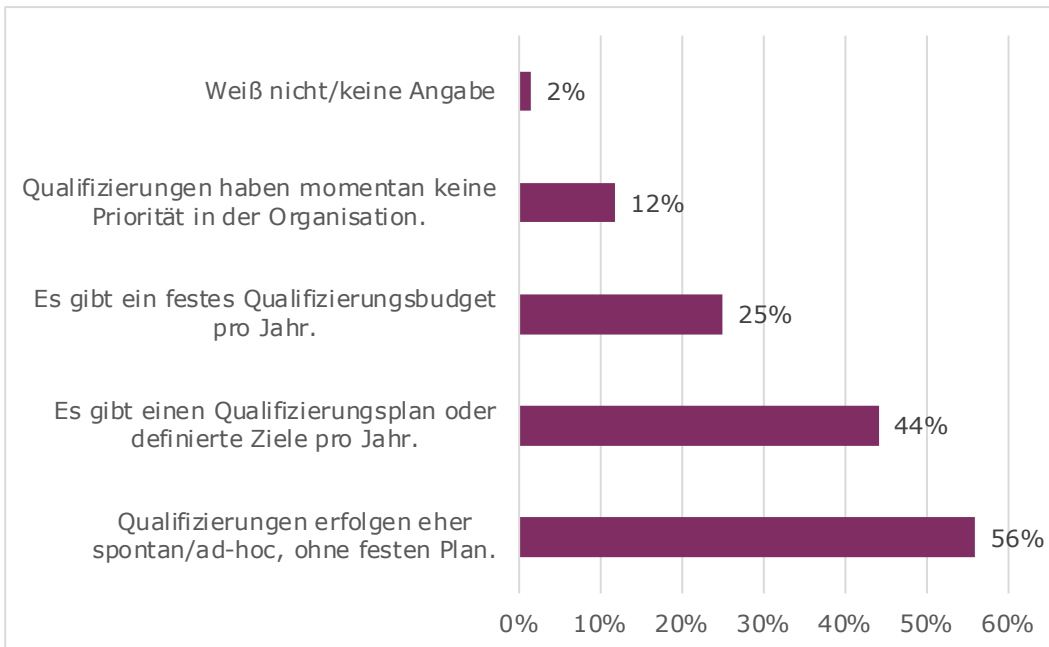
Wie wird sich der Bedarf des Qualifikationsniveaus der Fachkräfte in den nächsten 5 Jahren in Ihrer Organisation entwickeln?



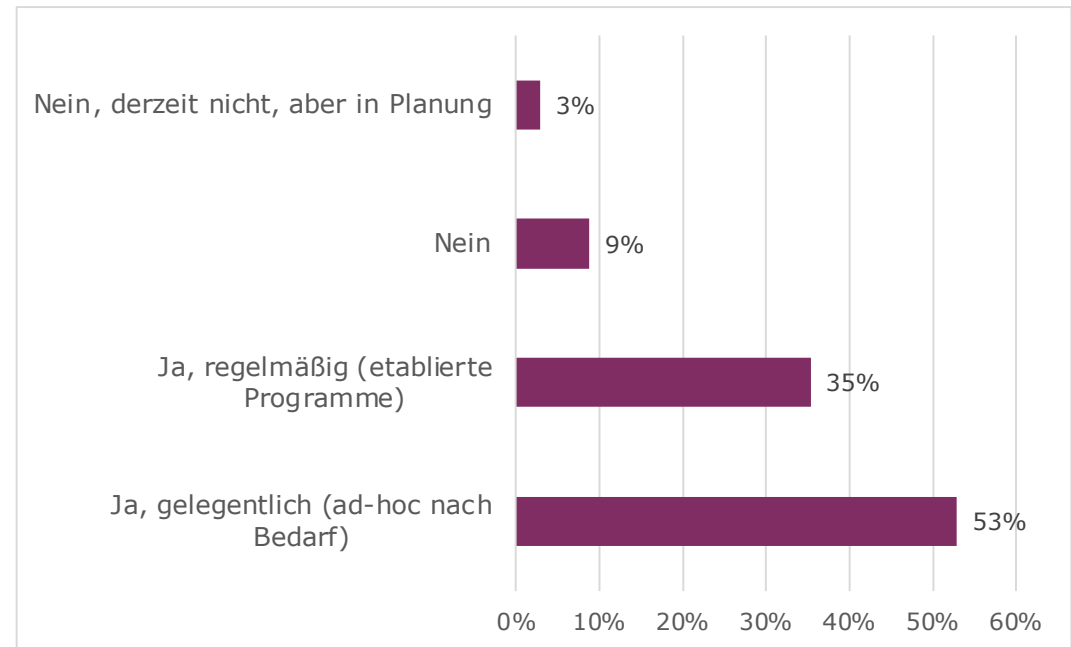
Ergebnisauszug der Erhebung des Qualifizierungsbedarfs in der ME/MST



Welche Qualifizierungsstrategien nutzt Ihre Organisation?

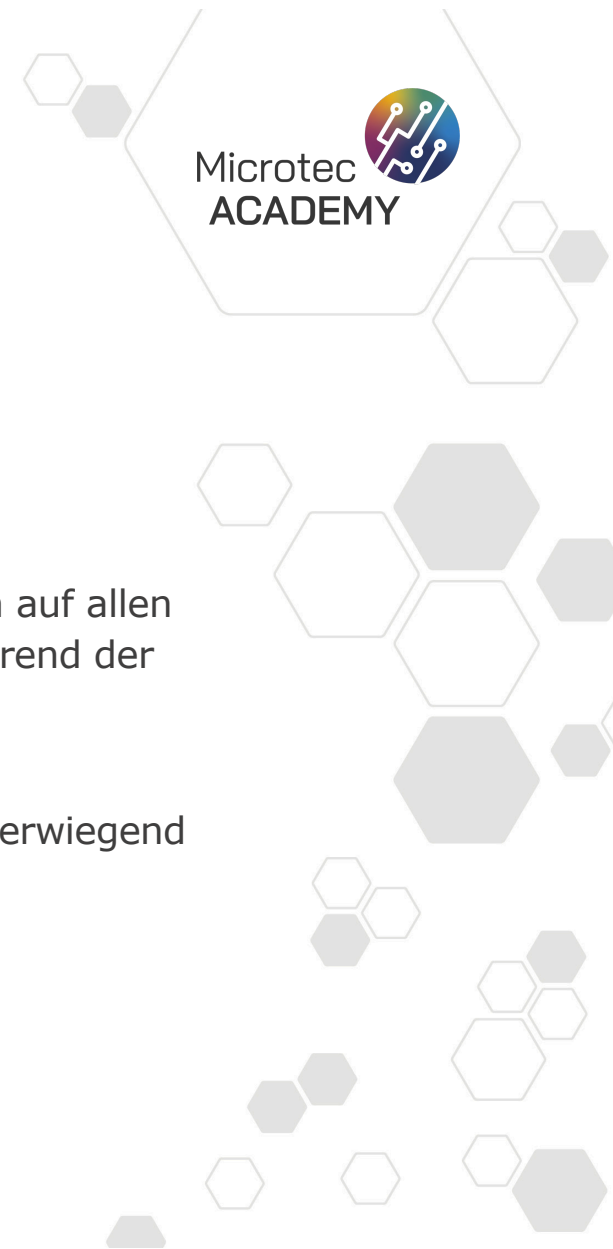


Bietet Ihre Organisation derzeit organisierte Weiterbildungs- oder Qualifizierungsmaßnahmen für Mitarbeiter*innen an?

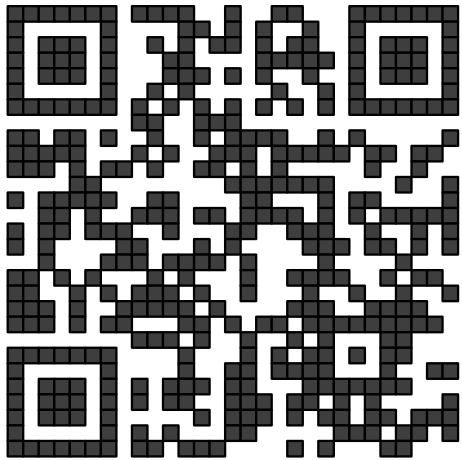


Fazit

- Duale Berufsausbildung Mikrotechnologe*in als Schlüsselberuf
- Rekrutierungsschwierigkeiten bestehen auf allen Qualifikationsniveaus.
- Für die kommenden fünf Jahre wird ein weiterer Anstieg der Fachkräftezahlen auf allen Qualifikationsebenen erwartet – von der Ausbildung bis zur Promotion –, während der Anteil an- und ungelernter Tätigkeiten tendenziell sinkt.
- Trotz dieser Entwicklung erfolgt die Weiterbildung in vielen Betrieben noch überwiegend ad hoc und ohne feste Planung.



Diskussion des Kurzimpulses



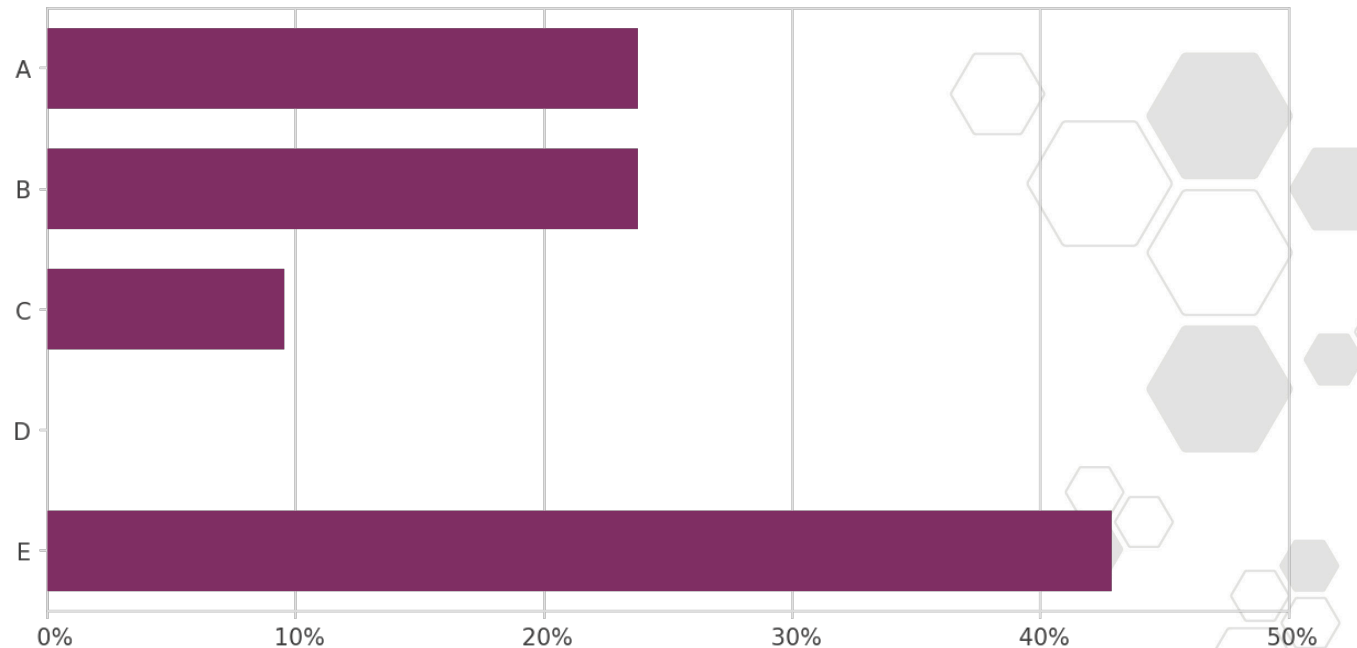
Vote

Diskussion des Kurzimpulses



Woher kommen Sie?

- A** Unternehmen aus der ME
- B** Bildungsanbieter*innen
- C** Politik
- D** Sozialpartner*innen
- E** Sonstiges



ID = linda.vieback@ovgu.de
21 Teilnehmer / Umfrage geschlossen

Diskussion des Kurzimpulses



Wie viele Mitarbeitende sind insgesamt in Ihrer Organisation beschäftigt?

A 1-9 Mitarbeitende

A

B 10-49 Mitarbeitende

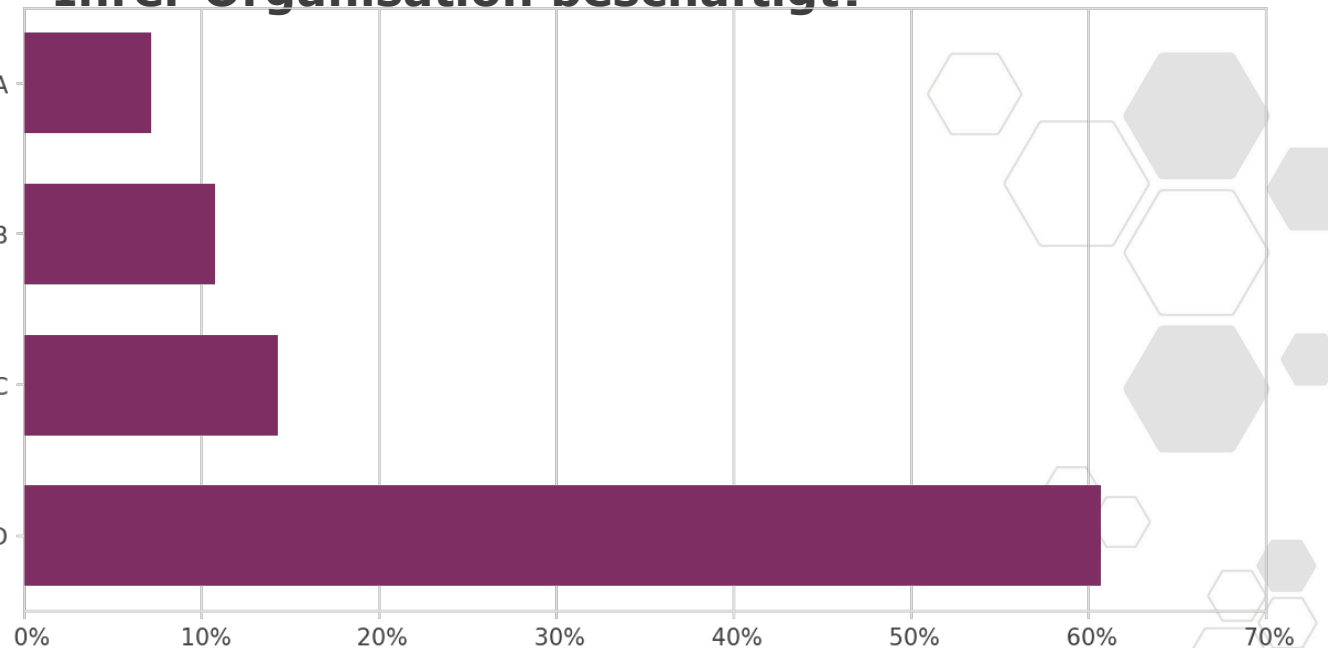
B

C 50-249 Mitarbeitende

C

D ≥ 250 Mitarbeitende

D



ID = linda.vieback@ovgu.de
28 Teilnehmer / Umfrage geschlossen

Diskussion des Kurzimpulses



Welche Position bekleiden Sie in Ihrer Organisation?

Bildungsreferent

Angestellter / Ingenieur

Abteilungsleitung

Postdoc

Regierungsrat

Ausbilderin

Niederlassungsleiterin

Wissenschaftlicher Mitarbeiter

Referent, aber gut bezahlt

Projektkoordinatorin

Teamlead

Technikerin

Geschäftsführer

Leiter Produktion
Postdoc/Stellv. Leiter

Teamleiter Ausbildung Mikrot...

Ausbilder

Ausbilder, Seminarleiter

ID = linda.vieback@ovgu.de

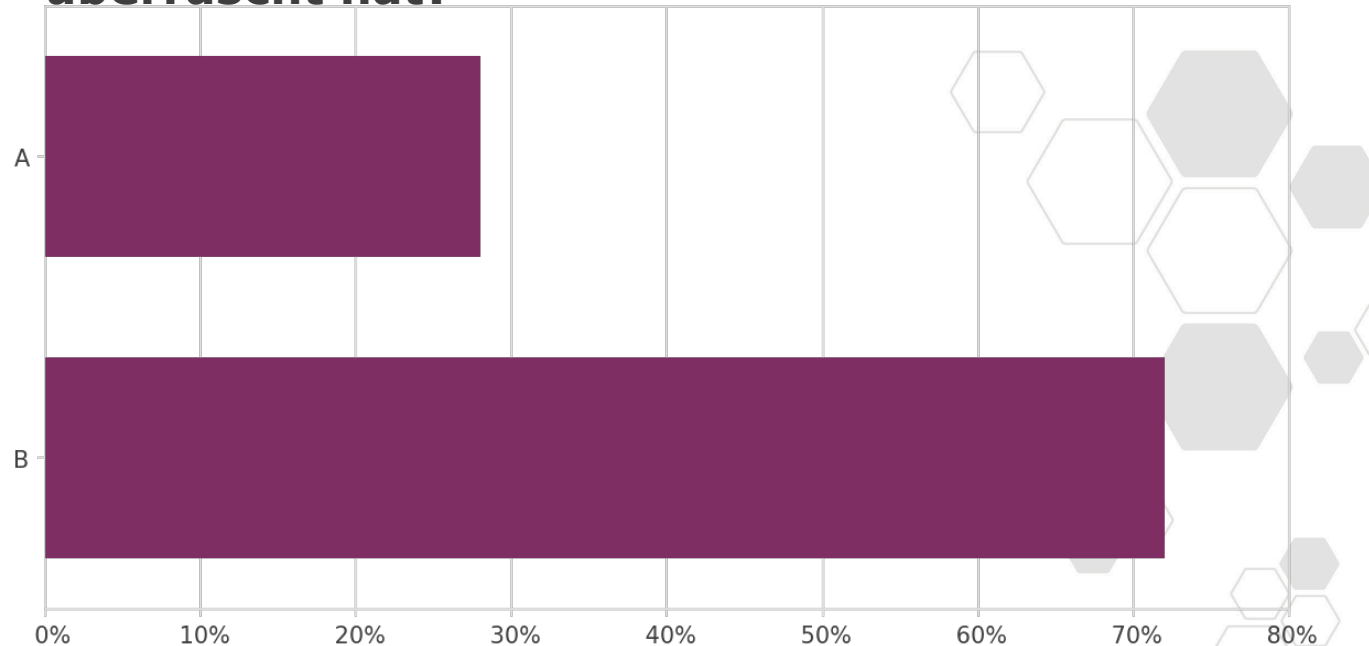
40 Beiträge / Umfrage geschlossen

Diskussion des Kurzimpulses



Gibt es Ergebnisse aus dem Impuls, die Sie überrascht hat?

A Ja



B Nein

ID = linda.vieback@ovgu.de
25 Teilnehmer / Umfrage geschlossen

Diskussion des Kurzimpulses

Wie stellt sich in ihrer Organisation derzeit die Fachkräftesituation dar?

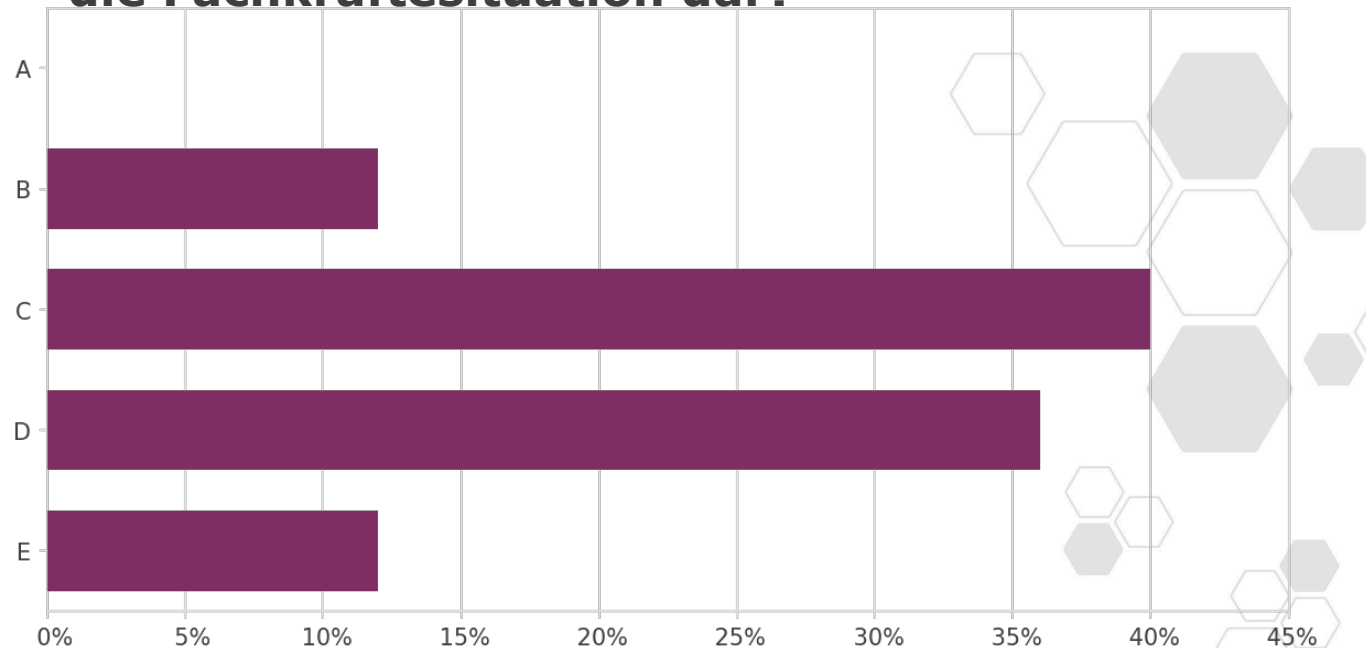
A Alles super. Wir können unsere vakanten Stellen schnell besetzen.

B Ok. Wir können die meisten unserer Stellen gut besetzen.

C Teils, teils. Es kommt auf die Stelle an.

D Schwierig. Es ist schwer unsere Stellen schnell und adäquat zu besetzen.

E Sehr schwierig. Wir finden kaum geeignete Bewerber*innen. Viele Stellen bleiben unbesetzt.



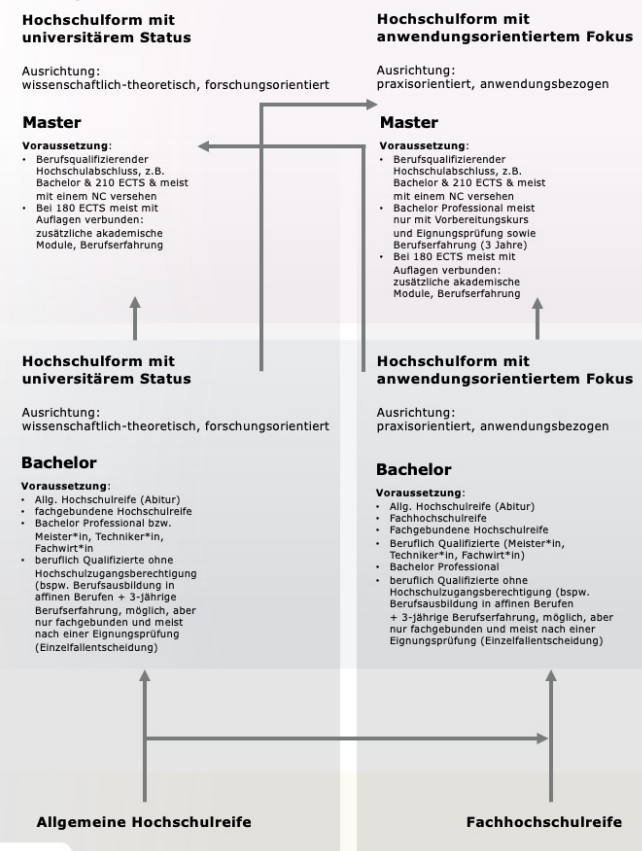
ID = linda.vieback@ovgu.de
25 Teilnehmer / Umfrage geschlossen



Dein Weg. Deine Zukunft. Deine individuelle Karriere.



Akademische Bildung



Berufliche Bildung

Aus- und Fortbildungsabschlüsse in der Mikrosystem- und Nanotechnologie

Technische/r Betriebswirt/in mit IHK-Zertifikatskursen MNT

Master Professional

Berufliche Aufstiegsfortbildung (3. Stufe)

- Voraussetzung:**
- Abschluss auf der zweiten beruflichen Fortbildungsstufe (Bachelor Professional)
 - Abschluss akademischer Bachelor und einjährige Berufserfahrung
 - Andere Gleichwertige Eignung, die mit Einzelfallentscheidung anerkannt werden kann

Bachelor Professional / staatlich geprüfte*r Techniker*in Mikrotechnologien / Prozessmanager*in Mikrotechnologie

Berufsbegleitende Aufstiegsfortbildung (2. Stufe)

- Voraussetzung:**
- Ausbildung zur/zum Mikrotechnologin/ Mikrotechnologe oder artverwandter Ausbildungsberuf
 - Eine einschlägige Berufstätigkeit von mindestens 5 Jahren bis zum Abschluss, wird durch Ausbildungszeit und berufsbegleitende Aufstiegsfortbildung immer erfüllt

Geprüfte*r Berufsspezialist*in

Staatlich anerkannte berufsbegleitende Aufstiegsfortbildung (1. Stufe)

- Voraussetzung:**
- Ausbildung

Ausbildung zur/zum Mikrotechnologin/Mikrotechnologe

Duale Berufsausbildung

- Voraussetzung:**
- Ausbildungsbetrieb

Quereinstieg

Mikrosystem- und Nanotechnologie / Mikroelektronik

Vorbereitungsqualifikation für Zulassung (Einzelfallprüfung)

Abschluss DQR 6 in artverwandten Berufen

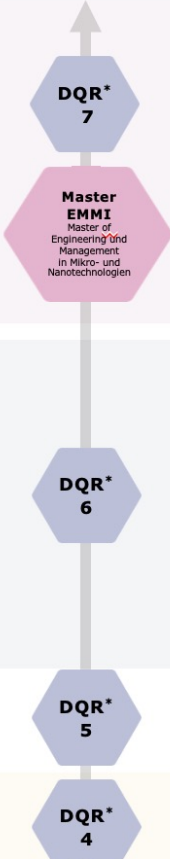
Vorbereitungsqualifikation für Zulassung (Einzelfallprüfung)

Abschluss DQR 6 in nicht artverwandten Berufen

Artverwandte Berufe

Basisqualifikation Mikrotechnik

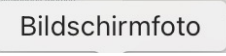
Nicht artverwandte Berufe



* DQR = Deutscher Qualifikationsrahmen



Die Microtec Academy ist Teil des BMFTR-geförderten Projekts skills4chips microtec-academy.de



Qualifikationsbedarfe identifizieren und Maßnahmen ableiten



1. Bearbeiten Sie das Analyseraster für ein ausgewähltes Jobprofil:

- ◆ Strukturieren Sie die Anforderungen entlang der Kompetenzdimensionen/Leitfragen.
- ◆ Nehmen Sie eine Soll-Ist-Bewertung vor.
- ◆ Markieren Sie relevante Abweichungen.

2. Qualifizierungsrelevante Handlungsfelder bestimmen:

- ◆ Welche identifizierten Abweichungen sind für die Aufgabenerfüllung kritisch?
- ◆ Wo ist eine gezielte Qualifizierung erforderlich?
- ◆ Welche Formate oder Maßnahmen sind zur Schließung dieser Kompetenzlücken angemessen?

Zusammenfassung und Feedback



Was nehme ich aus dem Workshop mit?

Was kann weg?



Feedback und Kontakt



Das MicaFo bittet um Ihr Feedback.



Prof. Dr. Andreas Zopff
andreas.zopff@ovgu.de



Linda Vieback
linda.vieback@ovgu.de

