

Qualifizierungsstrategie „Lebenslanges Lernen“ im Arbeitsagenturbezirk Sachsen-Anhalt-Ost

1. Gemeinsame Qualifizierungsstrategie „Lebenslanges Lernen“

Die „Qualifizierungsstrategie Lebenslanges Lernen“ ist gemeinsam von den Partnern der Agentur für Arbeit Sachsen-Anhalt Ost, dem Jobcenter Dessau-Roßlau, dem Jobcenter Wittenberg und dem Jobcenter Anhalt-Bitterfeld erarbeitet worden. Hierin werden künftige Bildungsbedarfe der Wirtschaft, innovative Lernformen und die aktuelle Entwicklung des Kundenpotentials und der Bedarfe der Unternehmen in den Blick genommen.

2. Rahmenbedingungen

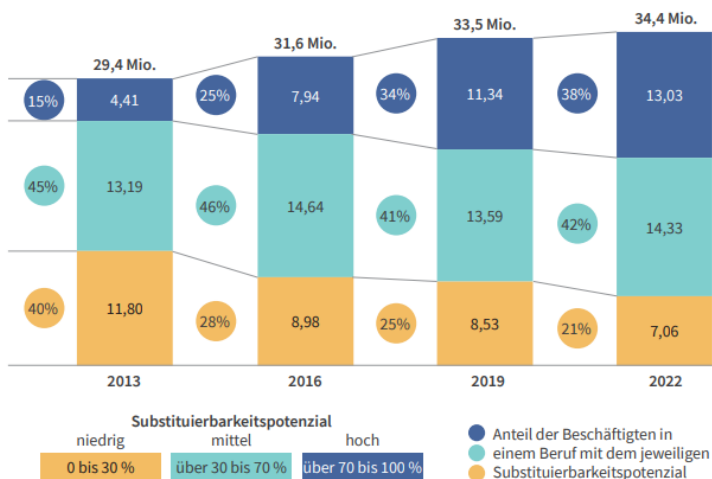
Der regionale Arbeitsmarkt der Agentur für Arbeit Sachsen-Anhalt Ost war in 2024 von einer schwachen konjunkturellen Entwicklung geprägt, die sich nach den aktuellen Prognosen im Jahr 2025 fortsetzen wird. Die aktuelle wirtschaftliche Situation mit diversen unbekannten Variablen erschwert eine valide Einschätzung zur weiteren konjunkturellen Entwicklung in der Region.

„Die „drei großen D“ Demografie, Digitalisierung, Dekarbonisierung beeinflussen auch unseren Bezirk. Der zunehmend spürbare demografische Wandel, die rapide voranschreitende Digitalisierung und die notwendigen Klimaschutzmaßnahmen stellen sowohl Arbeitgeber als auch Erwerbstätige vor neue und komplexe Herausforderungen.“¹

Der Arbeitsmarkt wird sich in Folge der strukturellen Transformation im Zusammenhang mit der **Digitalisierung** in den kommenden Jahren stark verändern. Diverse Substituierbarkeitspotentiale entwickeln sich.

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Berufen mit niedrigem, mittlerem und hohem Substituierbarkeitspotenzial

Anzahl in Millionen¹⁾ und Anteile in Prozent



¹⁾ Beschäftigtenzahlen am Arbeitsort Deutschland (jeweils zum 31.12.).

Lesebeispiel: Im Jahr 2022 haben 38 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (13,03 Millionen) in Berufen mit hohem Substituierbarkeitspotenzial (über 70 %) gearbeitet.

Quelle: Dengler/Matthes (2021), eigene Berechnungen für 2022. © IAB

¹ „Fachkräftestrategie des Bundes“, BMAS, Oktober 2022

Zunehmende Auswirkungen der **Dekarbonisierung** sind insbesondere in der Region Bitterfeld spürbar – beispielweise bei der Verlagerung von Arbeitsplätzen aus dem Bereich der Energiegewinnung aus Kohle hin zu erneuerbaren Energien.

Schon aufgrund der **demographischen Entwicklung** ist weiter von einem sinkenden Erwerbspersonenpotenzial auszugehen. Eine verhaltene Konjunkturentwicklung wird erwartet. Gleichzeitig bleibt die Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften hoch.

Die **regionalen Disparitäten** im Verhältnis zwischen Angebot und Nachfrage von Arbeits- und Fachkräften werden größer. Auch unterliegen die regional nachgefragten Berufsbilder auf Grund der Digitalisierung zunehmend einem Wandel. Mit dem Megatrend „New Work“ rücken die veränderten Erwartungen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber in den Vordergrund. Beispielhaft seien hier „Remote Work“ und „Work-Life-Blending“ genannt.

Bei einer breit gefächerten **Branchen- sowie ausgeprägten klein- und mittelständischen Betriebsstruktur** spielen im Agenturbezirk Sachsen-Anhalt Ost die Branchen „verarbeitendes Gewerbe, Gesundheits- und Sozialwesen, Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen, wirtschaftliche Dienstleistungen, Logistik, Chemie, Verwaltung, Bauwesen und Dienstleistungsgewerbe“ eine wichtige Rolle. Aufgrund der aktuellen konjunkturellen Situation werden für 2025 keine umfangreichen Investitionen oder Neuansiedlungen signalisiert.

Bei Ersatzbedarfen im Handwerk (Elektro, Bau und Heizung, Lüftung, Klima und Sanitär) sowie im Gesundheits- und Sozialwesen werden dringend Fachkräfte benötigt.

Insgesamt richten sich ca. 2/3 der Stellenangebote im Bezirk an Fachkräfte. Dem gegenüber sind jedoch ca. 2/3 der Kundschaft im Agenturbezirk eher im Helferbereich vermittelbar, weil ihre individuellen Fähigkeiten aber auch Bedürfnisse und Rahmenbedingungen einer Integration als Fachkraft entgegenstehen.

Es gibt Berufsbereiche mit einem hohen Arbeitskräftebedarf, denen in der Relation ein geringes Potential an Bewerbern gegenübersteht (bspw. Pflege). Dem soll auch mit der Planung und Umsetzung von beruflicher Weiterbildung unter den gegebenen Rahmenbedingungen mit dem vorhandenen Kundenpotential soweit wie möglich begegnet werden.

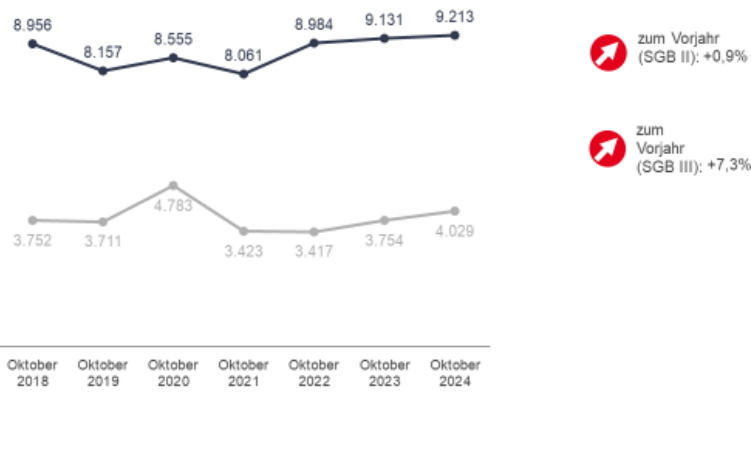
Die Qualifikation von Beschäftigten und Erwerbslosen ist essentiell, um Arbeitslosigkeit zu verhindern, Wettbewerbsfähigkeit langfristig zu sichern sowie durch die demographische Entwicklung entstehende Ersatzbedarfe in der Region zu decken.

Aufgrund von **gesetzlichen Änderungen infolge des Haushaltsfinanzierungsgesetzes in 2024** wird die Agentur für Arbeit Sachsen-Anhalt Ost die Förderung der **Qualifizierung für die Kunden der Jobcenter** Dessau-Roßlau, Wittenberg und Anhalt-Bitterfeld zum 01.01.2025 übernehmen. Im Rahmen umfangreicher Abstimmungsgespräche wurden die regionalen Schnittstellen beschrieben und der Grundstein für eine reibungslose Zusammenarbeit gelegt.

3. rechtskreisübergreifende Betrachtung der Kundenstruktur

Arbeitslosigkeit

Bestand an Arbeitslosen im SGB II und SGB III im Vergleich



Bundesagentur für Arbeit
Statistik

Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt im Agenturbezirk Sachsen-Anhalt Ost im Oktober 2024, © Bundesagentur für Arbeit

Seite 5

Der **Bestand der erwerbsfähigen Leistungsbeziehenden in den Jobcentern (SGB II)** ist in 2024 im Berichtsmonat Oktober leicht angestiegen. Für 2025 wird eine leichte Bestandssenkung prognostiziert. Grundsätzlich liegt ein hoher Anteil Ungelernter und zahlreicher wieder Ungelernter vor.

Der Bestand der arbeitslosen erwerbsfähigen Leistungsbeziehern mit einem Zielberuf im Helferbereich ist angestiegen, während der Bestand arbeitsloser Fachkräfte sich leicht verringert hat.

23,9 Prozent der Kundinnen und Kunden im SGB II haben im Berichtsmonat Oktober 2024 einen Migrationshintergrund. Ein größerer Teil der Migrantinnen und Migranten möchte vorrangig eine Helfertätigkeit aufnehmen statt einer Ausbildung oder qualifizierten Weiterbildung. Dazu kommen bei diesem Personenkreis nach wie vor Sprachbarrieren, welche zunächst abzubauen sind. Dies betrifft auch den Personenkreis § 104c AufenthG, ukrainische Flüchtlinge sowie Zugewanderte aus den acht zugangsstärksten Herkunftsländern.

In den Jobcentern stehen multiple Vermittlungshemmnisse einer Qualifizierung weiter häufig entgegen. Der Bedarf an niedrigschwelligen Angeboten, um die Leistungsfähigkeit zu fördern bzw. gesundheitlich angemessenen Beschäftigung zu realisieren, ist vorhanden. Oft überwiegt der Wunsch, eine Tätigkeit im Helferbereich aufzunehmen. Auch nach längeren Förderketten ist eine anspruchsvolle Qualifizierung oft nicht möglich und/oder erwünscht. Hintergrund ist, dass im Spannungsfeld von Fähigkeiten, Motivation und Rahmenbedingungen das bloße Durchhalten einer solchen Maßnahme unrealistisch ist.

Im Fokus stehen deswegen überwiegend Anpassungsqualifizierungen in branchentragenden Berufen, um für bildungsferne Kundinnen und Kunden berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten zu erhalten und zu erweitern, sodass ein Einmünden in den 1. Arbeitsmarkt langsam und nachhaltig wieder gelingt. Der Wegfall des Vermittlungsvorrangs im SGB II schafft darüber hinaus die rechtlichen Voraussetzungen, dass möglichst viele Leistungsberechtigte im SGB II eine Weiterbildung erlangen können, um dauerhaft in den Arbeitsmarkt integriert zu werden.

Für den **Bereich der Arbeitslosenversicherung (SGB III)** kann ausgeführt werden, dass das verfügbare Kundenpotential für Arbeitsmarktdienstleistungen, darunter auch berufliche Weiterbildung für Beschäftigte und Arbeitslose, in 2024 leicht zugenommen hat. Für 2025 ist im SGB III zu erwarten, dass es auf

konstantem bis leicht steigendem Niveau (Prognose +3,4%) liegen wird. Dabei haben 8,8 % der Kundinnen und Kunden einen Migrationshintergrund (Stand: Berichtsmonat Oktober 2024).

Relevante Tendenzen, die bereits im Rechtskreis SGB II festgestellt wurden, werden auch bei den Arbeitslosen im Rechtskreis SGB III immer deutlicher. Insbesondere muss konstatiert werden, dass teilweise weitreichende Unterstützungsbedarfe der Kundinnen und Kunden vorhanden sind, die eine bedarfsgerechte Qualifizierung erschweren oder signifikant verzögern.

Rechtskreisübergreifend (SGB II und SGB III) wird es zunehmend schwieriger, Potential für berufliche Qualifizierung, insbesondere für abschlussorientierte Weiterbildungen, zu gewinnen.

Individuelle Herausforderungen der Kundinnen und Kunden stehen der erfolgreichen Teilnahme an einer abschlussorientierten Weiterbildungsmaßnahme oftmals entgegen und müssen vorrangig einer Lösung zugeführt werden.

Im Rahmen der Initiative „Zukunftsstarter“ (Altersgruppe unter 35 (U35)) mit Laufzeit bis zum 31.12.2025 gilt es, insbesondere die betrieblichen Umschulungen auszubauen, stärker alternative abschlussorientierte Qualifizierungsformen (z.B. berufsanschlussfähige Teilqualifizierungen) zu nutzen sowie Teilzeitmaßnahmen voranzutreiben. Um den gesellschaftlichen Fokus auf die Initiative zu lenken und weiteres Potential zu erschließen, erfolgt u.a. eine Beteiligung an der „Aktionswoche Zukunftsstarter“ vom 03. – 14.03.2025 mit einer Bündelung regionaler Angebote.

4. Beschäftigte qualifizieren

Ein Großteil der Beschäftigten ist von der sich wandelnden Arbeitswelt (u. a. Digitalisierung, Transformation) betroffen und benötigt Qualifizierungen. Damit werden sie auf vielfältigere als auch automatisierte Aufgaben vorbereitet und können sogar ihr Arbeitsfeld bei ihrem Arbeitgeber wechseln. Die wirtschaftliche Transformation ist folglich durch Kompetenzentwicklung und Qualifikation zu flankieren. Im Ergebnis ist festzustellen, dass es zahlreiche Qualifizierungsbedarfe der Beschäftigten für den regionalen Arbeitsmarkt gibt. Die Qualifizierung von Beschäftigten muss durch die Beratung in Unternehmen flankiert werden und noch stärker in den Fokus rücken.

Handlungsdruck entsteht insbesondere in Branchen, in denen der Fachkräftebedarf schon jetzt besonders spürbar ist und sich weiter verschärft. Bspw. im Pflegebereich mit hoher Nachfrage ist aufgrund von Eignungsvoraussetzungen bzw. individuellen Interessenlagen kein bedarfsdeckendes Kundenpotential unter den Arbeitslosen und Arbeitsuchenden vorhanden. Die Qualifizierung von Beschäftigten kann dies zumindest teilweise kompensieren. Ein entsprechender Schwerpunkt wird bei der Eintrittsplanung zur Qualifizierungsstrategie im Dokument unten konkretisiert.

5. Weitere Interessengruppen fokussieren

Die Befähigung der **Mitarbeitenden** ist ein wichtiger Baustein für die Umsetzung der Qualifizierungsstrategie.

Über die **Weiterbildungsagentur** werden alle Nahtstellen genutzt, um Transparenz für den Bereich Weiterbildung herzustellen. Ein Austausch sichert den Beteiligten eine umfangreiche Informationslage, um Strategien und Bedarfe der Zukunft abzuleiten.

Die Agentur für Arbeit Sachsen – Anhalt Ost als auch die Jobcenter stehen mit ihren **internen und externen Partnern** in einem regelmäßigen Austausch. Zu diesen zählen insbesondere die Kammern, Wirtschaftsförderer, Beiräte, Bildungsträger und regionale Unternehmen. Beteiligt ist auch die Lernende Region Anhalt-Bitterfeld und die Weiterbildungsinitiative Dessau-Roßlau.

Zusätzlich arbeiten die Agentur für Arbeit Sachsen-Anhalt-Ost sowie die Jobcenter mit im Qualifizierungsverbund der **Personaldienstleister** und führen regelmäßig regionale Weiterbildungskonferenzen durch.

Die **Bildungsträger** der Region werden durch die Arbeitsagentur sowie die Jobcenter der Region im Rahmen der jährlichen Bildungsträgerkonferenz intensiv eingebunden. Damit wird ein Beitrag zur Sicherstellung der lokalen Qualifizierungsbedarfe geleistet.

6. Qualifizierungsstrategie

Qualifizierungsziele

Die Qualifizierungsvorhaben sollen den Anforderungen der Wirtschaft und den Möglichkeiten der Bewerberinnen und Bewerber entsprechen. Es bedarf einer individualisierten Maßnahmegestaltung und einer wirkungsvollen Kombination von Maßnahmen und Produkten. Die identifizierten Unterstützungsbedarfe und Tätigkeitspräferenzen sind Grundlagen für die Inhalte unserer Beratungsgespräche sowie die bedarfsgerechte Förderung individueller Qualifizierungsziele. Ergänzende Angebote wie Sprachförderung, Grundkompetenzen (u.a. Digitalisierungskompetenzen), Vorbereitung auf die Externenprüfung und umschulungsbegleitende Hilfen werden einbezogen.

Auch die Gewinnung von Teilnehmenden, insbesondere von Geringqualifizierten, für abschlussorientierte Maßnahmen ist Teil der Qualifizierungsstrategie.

Die Weiterbildungsberatung gem. § 81 SGB III, inkl. Abwicklung der Formalitäten, unterliegt ab dem 01.01.2025 rechtskreisübergreifend der Agentur für Arbeit Sachsen-Anhalt Ost.

In folgenden Branchen bzw. Tätigkeitsfeldern, unter Berücksichtigung des unterschiedlichen regionalen Kundenpotentials bzw. Unternehmen, werden Bedarfe identifiziert:

- Lager und Logistik sowie Verkehr und Transport
- Unternehmensorganisation und -strategie
- Sozial- und Gesundheitswesen
- Schutz/ Sicherheit
- Energietechnik, Metallbau und Schweißtechnik
- Informatik sowie IT-Sicherheit
- Chemie- und Pharmaindustrie
- Maschinen- und Anlagenbedienung
- Hauswirtschaft, Reinigung und Pflege
- Einzelhandel
- Grundkompetenzen

Qualifizierungen in diesen Bereichen werden angestrebt.

Mit der digitalen Veränderung der Berufswelt wird die Vermittlung entsprechender Kompetenzen in der Weiterbildung branchenübergreifend als erforderlich angesehen. Schwerpunktbereiche können nur bedingt benannt werden, da grundsätzlich alle Berufssegmente von Veränderung geprägt sind.

Qualifizierungsformen

Der bereits seit mehreren Jahren festzustellende Trend zu Online-Maßnahmen verstärkt sich weiterhin. Von einer Trendumkehr ist in den meisten Bildungssektoren nicht auszugehen, da Online-Maßnahmen durch die überregionale Teilnehmerstruktur eine höhere Auslastung aufweisen als Präsenzmaßnahmen. Durch Online-Maßnahmen haben unsere Kundinnen und Kunden ein breiteres Angebot an Qualifizierungsmöglichkeiten und die Mobilitätshürden treten in den Hintergrund. Zusätzlich gibt es im Kundenpotential kaum noch homogene Gruppen für Bildungsziele, so dass digitale oder hybride Ansätze für Maßnahmen erforderlich sind, um einem Ansteigen der Kostensätze je Maßnahme entgegenzuwirken.

Es ist dennoch wichtig, dass praktische Ausbildungsinhalte weiterhin in Präsenz angeboten werden. Für bildungsferne Kundinnen und Kunden ist es essentiell, Maßnahmen in vollem Umfang in Präsenz anzubieten. Hier besteht insbesondere Bedarf bei dem Kundenpotenzial im Rechtskreis SGB II.

Die Bildungsträgerlandschaft im Bezirk konzentriert sich auf die zwei größeren Städte Dessau-Roßlau und Wittenberg. Da nicht alle Kundinnen und Kunden mobil bzw. bereit sind, für eine Qualifizierung Fahrwege in Kauf zu nehmen, lassen sich hier vermehrt Online-Weiterbildungen umsetzen.

Es gibt kaum noch homogene Gruppen für Bildungsziele, so dass neue Ansätze für Maßnahmen erforderlich werden und Kostensätze je Maßnahme ansteigen.

Angebote für Qualifizierungen in Teilzeit sind in einigen Bildungsbereichen vorhanden und ergänzen das Portfolio der Bildungsangebote.

Für Ungelernte und wieder Ungelernte steht die abschlussorientierte Qualifizierung und hier insbesondere die Möglichkeit einer betrieblichen Einzelumschulung im Vordergrund.

Auch die Teilqualifizierung bietet Chancen, um das Qualifikationsniveau auszubauen und eine nachhaltige Beschäftigung zu erreichen.

Der Ansatz eines Praktikums flankiert den Integrationserfolg und unterstützt den Übergang in Beschäftigung.

Für die Agentur für Arbeit Sachsen-Anhalt Ost, das Jobcenter Dessau-Roßlau, das Jobcenter Wittenberg und das Jobcenter Anhalt-Bitterfeld bieten die Qualifizierungsmöglichkeiten nach § 81 ff SGB III eine sehr gute Grundlage die Weiterbildungskultur weiterzuentwickeln und somit einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung für die Zukunft zu leisten.