

# Gemeinsame Qualifizierungsstrategie „Lebenslanges Lernen“

## 1. Rahmenbedingungen

### Aufnahmefähigkeit des regionalen Marktes

In den vergangenen Monaten war im Agenturbezirk Sachsen-Anhalt Ost eine abgeschwächte Konjunkturentwicklung zu verzeichnen, was sich hauptsächlich auf die Energiekrise zurückführen lässt. Die größten Auswirkungen zeigten sich im Handel und im Hotel- und Gaststättengewerbe.

Nach Ende des Lockdowns gab es eine massive Arbeits- und Fachkräftenachfrage in einzelnen Branchen. Die stark steigenden Preise und Engpässe in der Rohstoffversorgung führten zu Verunsicherungen in den Unternehmen. Diese Rahmenbedingungen erschweren auch eine Einschätzung zur weiteren konjunkturellen Entwicklung in der Region. Da aufgrund der demografischen Entwicklung aber von einem sinkenden Erwerbspersonenpotenzial auszugehen ist, ist auch bei verhaltener Konjunkturentwicklung von einer anhaltenden Arbeits- und Fachkräftenachfrage auszugehen.

Bei einer breit gefächerten Branchen- und ausgeprägten klein- und mittelständischen Betriebsstruktur spielen im Agenturbezirk Sachsen-Anhalt Ost die Branchen verarbeitendes Gewerbe, Gesundheits- und Sozialwesen, Logistik, Chemie, Verwaltung, Bauwesen und Dienstleistungsgewerbe eine wichtige Rolle.

Insbesondere aktuelle und bevorstehende Großansiedlungen sowie das Wachstum der vorhandenen Firmen bestätigen die oben genannten Bedarfe. Geplante Ansiedlungen und Erweiterungen im Bereich Dessau-Roßlau/ Köthen/ Zerbst sind für 2024 in den Bereichen Produktion von Tierfutter (SmartPatProt), Instandhaltung (GFT Dessau) und Algenproduktion (AlgeaCytes Germany GmbH) geplant. Bei Ersatzbedarfen im Handwerk (Elektro, Bau und HLKS) sowie im Sozialwesen werden dringend Fachkräfte benötigt.

Im Bereich Bitterfeld/ Wittenberg gibt es folgende Ansiedlungen und Erweiterungen: Meyer Burger GmbH, AMG Lithium mit 70 neuen Arbeitsplätzen, die Firma Rothkegel mit einem neuen Standort in BTF, die Neueröffnung Hotel/Restaurant Elbebrücke in Vockerode Anfang 2024, NexWafe mit 90 neuen Arbeitsplätzen.

Der Arbeitsmarkt bleibt insgesamt in einer stabilen Verfassung. Insgesamt richten sich ca. 2/3 unserer Stellenangebote an Fachkräfte, allerdings sind ca. 2/3 unserer Kundinnen und Kunden insgesamt im Agenturbezirk eher im Helferbereich vermittelbar.

Es gibt Berufsbereiche mit einem hohen Arbeitskräftebedarf, denen in der Relation ein geringes Potential an Bewerbern gegenübersteht. 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 wichtig, um Arbeitslosigkeit zu verhindern und Wettbewerbsfähigkeit langfristig zu sichern sowie durch die demographische Entwicklung entstehende Ersatzbedarfe in der Region zu decken.

### Kundenstruktur - Kundenentwicklung mit Qualifizierungsbedarfen

Das verfügbare Kundenpotential für Arbeitsmarktdienstleistungen, darunter auch für berufliche Weiterbildung, hat sich in 2023 nicht verringert, liegt aber dennoch auf relativ konstantem Niveau.

Grundsätzlich liegt ein hoher Anteil Ungelernter und zahlreicher wieder Ungelernter vor. Für die Initiative Zukunftsstarter (Bereich U35) gilt es insbesondere den Ausbau betrieblicher Umschulungen und die stärkere Nutzung alternativer abschlussorientierter Qualifizierungsformen (z.B. berufsanschlussfähige Teilqualifizierungen) sowie Teilzeitmaßnahmen voranzutreiben.

Es wird zunehmend schwieriger, Potential für berufliche Qualifizierung, insbesondere für abschlussorientierte Weiterbildungen, zu gewinnen. Auffällig sind weiterhin eine geringe Bildungsfähigkeit und Bildungsmotivation bei vielen Bewerberinnen und Bewerbern. Auch nach längeren Förderketten ist eine anspruchsvolle Qualifizierung oft nicht möglich und/ oder erwünscht. Darüber hinaus ist der Anteil von Kundinnen und Kunden mit gesundheitlichen Einschränkungen in den letzten Jahren gestiegen.

Im Rechtskreis SGBII stehen multiple Vermittlungshemmnisse einer Qualifizierung weiter entgegen. Der Bedarf an niedrigschwelligen Angeboten, um die Leistungsfähigkeit zu fördern bzw. gesundheitlich angemessen Beschäftigung zu realisieren ist vorhanden.

Im Kundenpotential sind 20,6 Prozent Migrantinnen und Migranten, ein höheres Potential ist im Rechtskreis SGB II. 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 Chancenaufenthaltsgesetz und die ukrainischen Flüchtlinge.

Einerseits beinhaltet die Einführung des Bürgergeldes monetäre Anreize für die Aufnahme einer Qualifizierung im Rahmen der zur Verfügung gestellten Haushaltsmittel für 2024 fortfolgend. Die gesetzlichen Änderungen ab 2024 bieten Chancen für Qualifizierungen. Andererseits werden jedoch in diesem Zusammenhang auf die Einschätzung der geringen Bildungsfähigkeit und Bildungsmotivation im SGB II verwiesen

Die Motivation für Lernen als Zukunftssicherung sinkt. Das regionale Lohnniveau bietet teilweise geringe Chancen mit einer Qualifizierung signifikant im Lohn zu steigen.

Im Ergebnis ist festzustellen, dass es zahlreiche Qualifizierungsbedarfe für den regionalen Arbeitsmarkt gibt. Eine Deckung des Fachkräftebedarfes der Region ist jedoch nicht durch die Qualifizierungsmaßnahmen beider Rechtskreise allein möglich. So ist beispielsweise für den Pflegebereich mit hoher Nachfrage nur sehr wenig geeignetes Kundenpotential wegen fehlender Eignungsvoraussetzungen einschließlich Interesse für diesen Bereich vorhanden. Hier kommt entsprechend der Eignung eher die Betreuungskraft in Betracht. Die Qualifizierung von Beschäftigten muss durch die Beratung in Unternehmen flankiert werden und noch stärker in den Fokus rücken.

Die Benennung von Schwerpunktbereichen ist nur bedingt möglich, grundsätzlich sind alle Berufssegmente von Veränderung geprägt. Es gibt kaum noch homogene Gruppen für Bildungsziele, so dass neue Ansätze für Maßnahmen erforderlich werden und Kostensätze je Maßnahme ansteigen.

Immer mehr Beschäftigte sind von der sich wandelnden Arbeitswelt (u. a. Digitalisierung, Transformation) betroffen und benötigen Qualifizierungen. Damit werden sie auf vielfältigere und automatisierte Aufgaben vorbereitet und können sogar Wechsel des Arbeitsfeldes beim Arbeitgeber realisieren. Die wirtschaftliche Transformation ist folglich durch Kompetenzentwicklung und Qualifikation zu flankieren!

„In den nächsten Jahren dürfte das Investieren in neue Talente immer wichtiger werden. Der Fachkräftemangel ist nämlich Teil einer riesigen Fähigkeitslücke. Über 6,5 Millionen Arbeitnehmer stehen vor einer Fähigkeitsveränderung, das heißt, sie müssen sich weiterbilden, Allein bis 2030 werden vier Millionen von ihnen den Beruf wechseln. Das liegt zum Teil an neuen technologischen Anforderungen. Wer im eigenen Unternehmen keine Weiterbildungsmöglichkeiten anbietet, verliert Personal.“ Marcel Fratzscher (Präsident DIW)<sup>1</sup>

### **Interessengruppen**

Die Mitarbeiterbefähigung ist ein wichtiger Baustein für die Umsetzung der Qualifizierungsstrategie. Über unsere Weiterbildungsagentur werden alle Nahtstellen genutzt, um Transparenz für den Bereich

---

<sup>1</sup> Focus vom 29.7.2023 „Dringend gesucht: Fachkräfte“

Weiterbildung herzustellen. Ein Austausch sichert den Beteiligten eine umfangreiche Informationslage, um Strategien und Bedarfe der Zukunft abzuleiten.

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

Wir arbeiten mit im Qualifizierungsverbund der Personaldienstleister (TQ Zeitarbeit).

Jährlich führen wir eine regionale Weiterbildungskonferenz durch.

## **2. 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 Unterstützungsbedarfe und die Tätigkeitspräferenzen der Kundinnen und Kunden werden in die Beratungsgespräche mit einbezogen. Ergänzende Angebote wie Sprachförderung, Grundkompetenzen (u.a. Digitalisierungskompetenzen), Vorbereitung auf die Externenprüfung und ubH werden einbezogen.

Auch die Gewinnung von Teilnehmenden, insbesondere Geringqualifizierte, für abschlussorientierte Maßnahmen ist Teil des Qualifizierungsplanes.

In folgenden Branchen bzw. Tätigkeitsfeldern sehen wir regionale Bedarfe:

- 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 und Pflege sowie Reinigung
- Einzelhandel, Verkauf

Mit Veränderung der Berufswelt wird die Vermittlung digitaler Kompetenzen in der Weiterbildung als erforderlich angesehen.

### **Qualifizierungsformen**

Der bereits seit mehreren Jahren festzustellende Trend zu Online-Maßnahmen hat sich während der Corona-Pandemie nochmals deutlich verstärkt. 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. 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.

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.

## Anlage Übersicht Investitionsplanung:

### Anlage

#### AA Sachsen-Anhalt Ost

<b>Investitionsplanung</b>	2022	Restplan 2023	Plan 2024	Delta VJ in %	MN MIX Anteil an Gesamt %
<b>Qualifizierung</b>					
Qualifizierung (FbW)	331	357	429	20,2	16,5
darunter: abschlussorientierte Qualifizierung	95	33	35	6,1	1,3
Anteil Maßnahmeeintritte in abschlussorientierte Qu	28,7	9,2	8,2	-11,7	
<b>Beschäftigungssicherung</b>					
BQ	127	147	156	6,1	6,0
darunter: abschlussorientierte BQ	56	67	67	0,0	2,6
Anteil Maßnahmeeintritte in abschlussorientierte We	44,1	45,6	42,9	-5,8	
<b>Weiterbildung (Qualifizierung + Beschäftigungssicherung)</b>					
Weiterbildung	458	504	585	16,1	22,5
darunter: abschlussorientierte Weiterbildung	151	100	102	2,0	3,9
Anteil Maßnahmeeintritte in abschlussorientierte Qu	33,0	19,8	17,4	-12,1	
<b>Maßnahmen zur Aktivierung</b>					
MabE - Maßnahmeeintritte (Summe MAG + MAT)	1.420	1.462	1462	0,0	56,3
Maßnahmen bei einem Arbeitgeber (MAG)	928	925	985	6,5	38,0
Maßnahmen bei einem Träger (MAT)	492	537	477	-11,2	18,4
<b>Weitere geplante Instrumente</b>					
Eingliederungszuschuss (EGZ)	389	392	482	23,0	18,6
Gründungszuschuss (GZ)	63	51	66	29,4	2,5
<b>Investitionsplanung Gesamt</b>					
	2022	2023	Plan 2024	Delta VJ in %	
Kundenpotential	13.085	13.467	13.589	0,9	
Förderintensität Qualifizierung	2,5	2,7	3,2	19,1	
Förderintensität	16,8	16,8	17,9	6,9	

Anlage

**Bildungszielplanung 2024**  
**Zusammenfassung Jobcenter Dessau-Roßlau**

	Fbw-Eintritte gesamt	davon abschluss- orientierte FbW (20, 21, 40,41)	darunter Teil- qualifikation (21)	darunter Gruppen- Umschulung (40)
	2024	2024	2024	2024
<b>gesamt</b>	87	7	3	4
25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	3	0	0	0
26 Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	4	1	0	1
34 Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	3	0	0	0
43 Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	4	2	2	0
51 Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	7	1	0	1
52 Führer/innen von Fahrzeug- und Transportgeräten	8	0	0	0
53 Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe	15	0	0	0
54 Reinigungsberufe	3	0	0	0
62 Verkaufsberufe	6	1	1	0
71 Berufe in Unternehmensführung und -organisation	15	2	0	2
81 Medizinische Gesundheitsberufe	7	0	0	0
82 Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	3	0	0	0
83 Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	9	0	0	0

Anlage

**Bildungszielplanung 2024**  
**Zusammenfassung Jobcenter LK Wittenberg**

	Fbw-Eintritte gesamt	davon abschluss- orientierte FbW (20, 21, 40,41)	darunter Teil- qualifikation (21)	darunter Gruppen- Umschulung (40)
	2024	2024	2024	2024
<b>gesamt</b>	69	3	0	3
32 Hoch- und Tiefbauberufe	1	0	0	0
43 Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	1	0	0	0
51 Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	5	0	0	0
52 Führer/innen von Fahrzeug- und Transportgeräten	22	1	0	1
53 Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe	10	0	0	0
71 Berufe in Unternehmensführung und -organisation	2	0	0	0
72 Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	1	0	0	0
83 Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	13	1	0	1
84 Lehrende und ausbildende Berufe	1	0	0	0
Sonstige Eintritte individuell aufgrund von Bedarfen bei konkreten Arbeitgebern	13	1	0	1