

Bildungszielplanung 2026



Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Schweinfurt



**Bundesagentur
für Arbeit**

**Agentur für Arbeit Schweinfurt
Jobcenter Landkreis Schweinfurt
Jobcenter Bad Kissingen
Jobcenter Rhön-Grabfeld
Jobcenter Haßberge**



Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	3
2. Herausforderungen am Arbeitsmarkt	4
2.1. Globale Herausforderungen	4
2.1.1. Digitalisierung und KI	4
2.1.2. Ökologische Transformation	4
2.1.3. Deindustrialisierung	5
2.2. Fachkräfte- und Arbeitskräftesicherung	6
2.2.1. Demografischer Wandel	6
2.2.2. Qualifikationsanforderungen am Arbeitsmarkt	6
2.2.3. Sicherung der Berufsausbildung	7
2.2.4. Hochschulbildung und Arbeitsmarkt	7
2.2.5. Berufliche Weiterbildung	8
2.2.6. Reduzierung der Arbeitslosigkeit und Langzeitarbeitslosigkeit	8
2.2.7. Arbeitsmarktbeteiligung von Älteren	8
2.2.8. Inklusion	9
2.2.9. Weitere Steigerung der Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen	9
2.2.10. Migration und Integration	9
2.2.11. Berufliche Mobilität im Erwerbsverlauf	10
2.3. Lokale Herausforderungen	11
2.4. Fazit	12
3. Statistische Merkmale für den Bezirk der Arbeitsagentur Schweinfurt	14
4. Rechtliche Hintergründe und Entwicklungen	19
5. Künftig benötigte Kompetenzen	20
5.1. Zukünftig benötigte Kompetenzen: Meta- und Kernkompetenzen	20
5.2. Bedeutung für den regionalen Arbeitsmarkt und die Förderung durch die Arbeitsagentur	21
6. Bildungsziele 2026	23



1. Einleitung

Die rechtlichen Möglichkeiten zur Förderung beruflicher Aus- und Weiterbildungen wurden in den vergangenen Jahren kontinuierlich erweitert. Die gemeinsame Bildungszielplanung (BZP) 2026 der Agentur für Arbeit Schweinfurt und der gemeinsamen Jobcenter aus den dazugehörigen Landkreisen hat den Anspruch diesem Grundgedanken offensiv gerecht zu werden und spiegelt die zentralen Bildungsziele für den regionalen Arbeitsmarkt wider.

Die Planung orientiert sich sowohl am aktuellen Fachkräftebedarf als auch an künftigen Entwicklungen in einer sich dynamisch verändernden Arbeitswelt.

Ziel aller Qualifizierungsmaßnahmen ist eine schnelle, passgenaue und nachhaltige Integration in Beschäftigung – unabhängig von Alter, Geschlecht oder Herkunft, sofern die rechtlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

Das Qualifizierungschancengesetz eröffnet Beschäftigten und Arbeitgebenden zahlreiche Möglichkeiten, betriebsnahe und bedarfsgerechte Qualifizierungen umzusetzen. Die Bildungszielplanung versteht sich hierbei als Orientierungsrahmen und nicht als abschließende Vorgabe.

Die drei Megatrends – Demografie, Digitalisierung und Dekarbonisierung – prägen die Entwicklung des Arbeitsmarktes. Durch gezielte Weiterbildung eröffnen sich neue Perspektiven für Beschäftigte und Arbeitsuchende. Dabei reicht das Spektrum von digitalem Basiswissen bis zu Expertenqualifikationen.

Neben der Weiterbildung von Fachkräften („Lebenslanges Lernen“) liegt ein Schwerpunkt auf der Qualifizierung von Geringqualifizierten. Ziel ist der Erwerb eines Berufsabschlusses – auch durch Externenprüfungen oder berufsanschlussfähige Teilqualifikationen – sofern Fähigkeiten und Rahmenbedingungen dies zulassen.

Auch Menschen mit Flucht- oder Migrationshintergrund werden durch Sprach- und Integrationskurse in Kooperation mit den Netzwerkpartnern sowie weiterführenden Maßnahmen unterstützt, um zentrale Schlüsselkompetenzen zu erwerben und ihre Arbeitsmarktchancen zu verbessern.

Um dem Fachkräfteengpass entgegenzuwirken und einen Beitrag zur Chancengleichheit zu leisten aktiviert die Agentur auch gezielt bislang ungenutzte Potenziale (Stille Reserve), wie Alleinerziehende, Berufsrückkehrende, Langzeitarbeitslose, Menschen mit Behinderung oder Personen, die sich beruflich neu orientieren möchten.

Frauen und Männer werden anhand ihrer Anteile an der Arbeitslosigkeit ausgewogen bei der Förderung beruflicher Weiterbildung berücksichtigt. Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern, sind Weiterbildungen in Teilzeit, digital oder mit flexibler Zeiteinteilung fester Bestandteil des Angebots.



Die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) begleitet diese Prozesse eng.

2. Herausforderungen am Arbeitsmarkt

2.1. Globale Herausforderungen

2.1.1. Digitalisierung und KI

Bis 2040 werden in Deutschland rund 4 Millionen Arbeitsplätze wegfallen, gleichzeitig entstehen 3,1 Millionen neue. Ursachen sind vor allem die Digitalisierung sowie der demografisch bedingte Rückgang der Arbeitskräfte. Der reine Digitalisierungseffekt dürfte dabei positiv sein: 2,5 Millionen neue Jobs stehen 2,1 Millionen Verlusten gegenüber.

Für Beschäftigte bedeutet dies Anpassungsdruck, während Unternehmen mit Fachkräfteengpässen und steigenden Qualifikationsanforderungen konfrontiert sind. Der Anteil der Beschäftigten in Berufen mit hohem Automatisierungspotenzial stieg bis 2022 auf 38 %. Besonders betroffen sind Helfer- und Fachkraftberufe, zunehmend aber auch Expertenberufe, da KI verstärkt Tätigkeiten von Hochqualifizierten automatisieren kann. Die größten Potenziale finden sich in Fertigungsberufen, stark gewachsen sind sie auch in IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungen.

Automatisierung ersetzt Tätigkeiten jedoch nur teilweise: Viele Aufgaben können Maschinen nicht vollständig übernehmen, sondern lediglich unterstützen oder verändern – teils entstehen auch neue. Bisher sind Berufe mit hohem Frauenanteil weniger betroffen als männerdominierte.

Die Nachfrage nach KI-Kompetenzen wächst, betrifft aber bisher nur wenige Stellenanzeigen (max. 5 % je Berufsfeld). Besonders gefragt sind sie in Informatik, Maschinenbau und zunehmend auch im juristischen Bereich. Das zeigt sowohl die vielfältigen Potenziale von KI als auch, dass sie in Deutschland noch nicht flächendeckend eingesetzt wird.

Unternehmen, die digitale Technologien intensiv nutzen, investieren stärker in Weiterbildung – von IT-Kenntnissen bis hin zu überfachlichen Kompetenzen. Davon profitieren jedoch vor allem höher Qualifizierte.

2.1.2. Ökologische Transformation

Auch die ökologische Transformation verändert den Arbeitsmarkt deutlich. Zwischen 2012 und 2022 nahm der Anteil umweltfreundlicher Tätigkeiten um 11 % zu, während umweltschädliche Tätigkeiten um 7 % abnahmen. Häufig wechseln Beschäftigte dabei in ökologisch neutrale statt direkt in „grüne“ Berufe. Umschulung und Weiterbildung sind daher entscheidend.

Auf dem Ausbildungsmarkt zeigt sich ein ähnlicher Trend: Von 2013 bis 2021 stieg die Zahl neuer Ausbildungen in Berufen mit umweltfreundlichen Tätigkeiten um 14 %, während sie in umweltschädlichen Berufen um 15 % zurückging. Das macht deutlich, dass „grüne“ Ausbildungsberufe an Attraktivität gewinnen.

Unternehmen suchen zunehmend Beschäftigte mit „Green Skills“, während klassische „Brown Skills“ an Bedeutung verlieren. Firmen mit einem hohen Anteil an Green Skills bieten häufig bessere Arbeitsbedingungen und haben höhere Frauenanteile. Gleichzeitig verstärken sich die Fachkräfteengpässe.



Ökologische Transformation – Wachstumsfelder der nächsten Jahre

 Wasserstoff <ul style="list-style-type: none"> • Grüner Wasserstoff • Treibstoff / Fahrzeuge • Schlüssel zur Dekarbonisierung • Energiespeicher & Elektrolyseure • Grüner Flugverkehr / grüne Raumfahrt • Chemische / drucklose Speicherung Wasserstoff 	 Digitale Geschäftsmodelle <ul style="list-style-type: none"> • Digitalisierung bestehender Geschäftsmodelle und Prozesse • Entwicklung neuer Geschäftsmodelle • Plattformökonomie • Potentiale durch KI-Anwendungen
 Bioökonomie <ul style="list-style-type: none"> • Nachhaltige Ressourcennutzung und Ressourceneffizienz • Zirkuläre Kreislaufwirtschaft 	 Gesundheitswirtschaft <ul style="list-style-type: none"> • Verbesserte Arbeitsbedingungen durch neue Technologien • Digitalisierung der Patientenprozesse • Telemedizin
 Automotive <ul style="list-style-type: none"> • E-Mobilität und ggf. Wasserstoff • Ladetechnologie • Umbau der gesamten Industrie • CO₂-neutraler Nahverkehr (bis 2030) 	 Erneuerung der deutschen Industrie <ul style="list-style-type: none"> • Umstieg auf neue Energieträger • Modernisierung von Anlagen • Reduzierung der Abhängigkeit bei kritischen Rohstoffen, Energieträgern und Produkten
 Gebäudesanierung <ul style="list-style-type: none"> • Gebäudedämmung • Heizungstechnologie • PV • Serielle Gebäudesanierung 	 Energiewende allgemein <ul style="list-style-type: none"> • Klimaneutrale Wertschöpfungs- / und Lieferketten, CO₂-neutrale Produktion • CO₂-neutrale Unternehmensexpansion • Ressourceneffizienz

Die Energiewende gilt als einer der größten wirtschaftlichen Umbrüche Deutschlands. Sie erfordert massive Investitionen in erneuerbare Energien, Wasserstoff, Gebäudesanierung und neue Heizsysteme. Gewinner sind Baugewerbe, Ingenieurdienstleistungen, IT, Bildungswesen und Schienenverkehr. Verlierer sind energieintensive Industrien sowie die Automobilbranche, die durch den Umstieg auf Elektromobilität Arbeitsplätze verliert.

Besonders gefragt sind künftig Fachkräfte in Mechatronik, Energie- und Elektrotechnik, Bauplanung und Umweltwissenschaften. Gleichzeitig steigt die Nachfrage nach hochqualifizierten Experten, die überdurchschnittlich entlohnt werden könnten.

2.1.3. Deindustrialisierung

Der Anteil des Verarbeitenden Gewerbes am deutschen BIP sank zwischen 2012 und 2021 um 6,8 %. Ähnliche Rückgänge gab es auch in anderen Industrieländern – getrieben durch technologische Veränderungen, strukturellen Wandel und internationale Konkurrenz, vor allem aus China.

Von 2014 bis 2023 stiegen die deutschen Warenexporte zwar um 14 %, dennoch verlor Deutschland im globalen Exportgeschäft Marktanteile (von 7,9 % auf 7,1 %). Arbeitskosten blieben im europäischen Vergleich stabil, die Wettbewerbsfähigkeit ist also nicht grundsätzlich gesunken. Aktuell leidet die Industrie vor allem unter hohen Energie- und Rohstoffpreisen, geopolitischer Unsicherheit, US-Zollrisiken, Fachkräftemangel sowie dem Druck durch Transformation und internationale Industriepolitik. Seit Mitte 2024 stagniert die Beschäftigungsentwicklung trotz schwacher Konjunktur überproportional stark. Investitionen, Neugründungen und Stellenmeldungen gehen zurück, besonders kleine Betriebe sind betroffen.



Als rohstoffarmes Land muss Deutschland auf eigene Stärken setzen – insbesondere Humankapital. Investitionen in Bildung, Ausbildung und Weiterbildung, mit besonderem Fokus auf MINT-Fächer, sind entscheidend. Auch ein erleichterter Zugang zu Finanzierung, Bürokratieabbau, Investitionen in Infrastruktur und eine berechenbare Wirtschaftspolitik könnten neue Dynamik erzeugen.

Für die Transformation sind vor allem technische Qualifikationen gefragt. Arbeitsmarktpolitisch wichtig ist es, bestehende Fachkräfte in zukunftssträchtige Bereiche zu lenken – durch Beratung, Qualifizierung und unterstützende Maßnahmen wie zeitweise Entgeltsicherung.

Die exportorientierte deutsche Industrie ist zudem von internationaler Handelspolitik abhängig. Handelsunsicherheiten, insbesondere durch die USA, stellen ein Risiko dar.

2.2. Fachkräfte- und Arbeitskräftesicherung

2.2.1. Demografischer Wandel

Der demografische Wandel führt in Deutschland langfristig zu einem Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials. Zwischen 2024 und 2040 werden rund sieben Millionen Menschen mehr in Rente gehen als neu in den Arbeitsmarkt eintreten. Selbst bei höherem Renteneintrittsalter und steigender Erwerbsbeteiligung von Frauen dürfte das Minus noch etwa fünf Millionen Personen betragen – ohne Zuwanderung.

Um die Zahl der Arbeitskräfte stabil zu halten, wäre eine jährliche Nettozuwanderung von rund 400.000 Menschen nötig. Das ist weit mehr als im langfristigen Durchschnitt, jedoch für begrenzte Zeiträume erreichbar. Dauerhaft realistisch sind eher 200.000 pro Jahr, was bis 2035 zu einem deutlichen Rückgang und danach zu einer Stagnation führen würde. Entscheidend wird daher nicht nur die Höhe der Zuwanderung sein, sondern auch, Zugewanderte langfristig in Deutschland zu halten.

Bei den Fachkräften werden vor allem die Gesundheitsberufe unter Druck geraten, da hier die Nachfrage schneller wächst als das Angebot. In hochqualifizierten Tätigkeiten wird die Rekrutierung besonders in der Informations- und Kommunikationstechnologie schwierig.

Um diesen Herausforderungen zu begegnen, sind Investitionen in Humankapital zentral – von Bildung und Ausbildung über Weiterbildung bis hin zu einer Stärkung der MINT-Fächer. Wachstumsimpulse können zudem durch erleichterte Finanzierung für Neugründungen, Bürokratieabbau, Infrastrukturinvestitionen und eine verlässliche Wirtschaftspolitik entstehen.

Arbeitsmarktpolitisch gilt es, vorhandene Stärken gezielt in Zukunftsbereiche zu lenken. Dazu gehören Beratung, Qualifizierung, Vermittlung und gegebenenfalls zeitweise Entgeltsicherung.

2.2.2. Qualifikationsanforderungen am Arbeitsmarkt

Die Beschäftigungschancen in Deutschland hängen stark vom Bildungsabschluss ab. Zwischen den Qualifikationsanforderungen der Betriebe und den Profilen der Arbeitslosen besteht ein deutlicher Mismatch.

Rund die Hälfte der Arbeitslosen ab 25 Jahren sucht ausschließlich Helfertätigkeiten, obwohl nur etwa jeder sechste Arbeitsplatz diesem Niveau entspricht. Entsprechend hoch ist das Arbeitslosigkeitsrisiko von Geringqualifizierten. 2024 lag ihre Arbeitslosenquote bei 20,8 %, während sie



bei Fachkräften nur 4,1 % betrug. Besonders ungünstig ist die Situation in Ostdeutschland, wo die Helfer-Arbeitslosigkeit bei 25,5 % lag (Westdeutschland: 19,7 %).

Qualifizierung und gezielte Unterstützung von arbeitsmarktfernen Gruppen bleiben daher zentral. Die vielfältigen Maßnahmen von Arbeitsagenturen und Jobcentern – insbesondere für Menschen mit multiplen Vermittlungshemmnissen – sollten konsequent genutzt werden, um eine nachhaltige Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu erreichen.

2.2.3. Sicherung der Berufsausbildung

Der Ausbildungsmarkt hat sich nach den Corona-Einbrüchen nur teilweise erholt. 2024 wurden wieder etwas weniger Ausbildungsverträge abgeschlossen, obwohl die Nachfrage junger Menschen nach einer dualen Ausbildung zum zweiten Mal in Folge gestiegen ist. Insgesamt bleibt die Passung zwischen Angebot und Nachfrage schwierig: Einer hohen Zahl unbesetzter Stellen steht eine wachsende Zahl unversorgter Jugendlicher gegenüber. Laut IAB-Betriebspanel blieben 2023 rund 35 % der Ausbildungsstellen unbesetzt – deutlich mehr, als im Berufsbildungsbericht ausgewiesen.

Besonders Jugendliche ohne oder mit niedrigem Schulabschluss finden häufig keinen Platz und erreichen oft auch mittelfristig keinen Berufsabschluss. Zudem nimmt die Zahl der vorzeitigen Vertragslösungen zu.

Um das Interesse an Ausbildung zu fördern und Abbrüche zu vermeiden, sind frühzeitige Kontakte zwischen Betrieben und Jugendlichen wichtig – etwa über Berufsorientierungspraktika. Eine bessere Vernetzung und Datenteilung zwischen Arbeitsagenturen, Jobcentern, Schulen und Jugendämtern kann dabei helfen.

Mit der Einstiegsqualifizierung (EQ) und der Assistierten Ausbildung flexibel (AsA flex) existieren Instrumente, die Jugendliche gezielt auf Ausbildung vorbereiten und Passungsprobleme verringern können. Sie werden jedoch bislang wenig genutzt.

2.2.4. Hochschulbildung und Arbeitsmarkt

Die Studienberechtigtenquote liegt seit Anfang der 2010er Jahre stabil bei rund 50 %, doch die absolute Zahl der Studienberechtigten sinkt aufgrund demografischer Entwicklungen. Zwischen 70 und 85 % nimmt ein Studium auf, zuletzt mit leicht rückläufiger Tendenz. Die soziale Herkunft beeinflusst die Studienaufnahme weiterhin stark; bessere Informationen zu Kosten, Finanzierung und Nutzen könnten diesen Effekt abmildern.

Immer mehr Studienberechtigte wählen Fachhochschulen, private Hochschulen oder duale Studiengänge. Besonders die praxisintegrierende Variante ohne zusätzlichen Ausbildungsabschluss hat an Bedeutung gewonnen. Die Verbindung von Studium und Praxis erleichtert den Übergang in den Arbeitsmarkt und stärkt die Fachkräftesicherung.

Die Fächerwahl bleibt insgesamt stabil, mit MINT-Fächern als größter Gruppe. Der Frauenanteil liegt hier allerdings nur bei etwa einem Drittel.

Etwa ein Viertel der Studierenden bricht das Studium ab – oft aufgrund fehlender Informationen zu Inhalten und Eignung. Eine intensivere Studien- und Berufsorientierung könnte helfen, solche Defizite zu vermeiden.

Ein Hochschulabschluss bleibt lohnend: Absolventinnen und Absolventen haben geringere Arbeitslosenquoten und höhere Einkommen als Personen mit Berufsabschluss.



2.2.5. Berufliche Weiterbildung

Technologischer, ökologischer und demografischer Wandel machen lebenslanges Lernen unverzichtbar. Doch die Corona-Krise bremste die betriebliche Weiterbildung stark; 2023 lag sie noch unter Vorkrisenniveau.

Neben der betrieblichen Qualifizierung ist die Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit zentral – sowohl für Arbeitslose als auch für Beschäftigte. Während abschlussorientierte Maßnahmen leicht zulegten, stieg nach der Pandemie vor allem die Beschäftigtenqualifizierung wieder an. Analysen zeigen: Geförderte Weiterbildung verbessert die Jobchancen, Umschulungen haben die stärksten Effekte, aber auch kürzere Qualifizierungen wirken positiv.

Teilnahmen sind jedoch ungleich verteilt: Jüngere, höherqualifizierte und arbeitsmarktnähere Personen profitieren häufiger. Hemmnisse sind oft subjektive Erwartungen zu Nutzen, Kosten oder Zeitaufwand sowie Informationsdefizite über Angebote.

2.2.6. Reduzierung der Arbeitslosigkeit und Langzeitarbeitslosigkeit

Zwischen 2010 und 2019 sank die registrierte Arbeitslosigkeit um rund 30 % (von 3,3 auf unter 2,3 Millionen) und die Zahl der Langzeitarbeitslosen um 23 %. Die Covid-19-Pandemie unterbrach diese Entwicklung, und bis 2024 stieg die Arbeitslosigkeit wieder auf 2,8 Millionen, darunter 0,9 Millionen Langzeitarbeitslose.

Arbeitsmarktpolitische Fördermaßnahmen – wie berufliche Weiterbildung oder Eingliederungszuschüsse – verbessern die Chancen Geförderter deutlich, müssen aber zielgerichtet eingesetzt werden. Sperrzeiten und Sanktionen beschleunigen den Übergang in Beschäftigung, können jedoch die Qualität der Arbeitsverhältnisse beeinträchtigen.

Arbeitslosigkeit lässt sich auch durch Vermeidung von Entlassungen und Stabilisierung von Beschäftigungsverhältnissen reduzieren. Kurzarbeit half während der Pandemie, kann bei strukturellen Krisen aber notwendige Anpassungen verzögern.

Langzeitarbeitslose und Langzeitleistungsbeziehende (SGB II) stehen vor besonderen Vermittlungshemmnissen wie niedriger Qualifikation oder gesundheitlichen Einschränkungen. Passgenaue, individualisierte Fördermaßnahmen können ihre Teilhabe und Perspektiven auf dem ersten Arbeitsmarkt verbessern.

2.2.7. Arbeitsmarktbeteiligung von Älteren

Die Erwerbsbeteiligung Älterer ist stark gestiegen: 2004 lag sie bei etwa 50 % der 55- bis 64-Jährigen, heute bei rund 76,4 %. Dabei werden sowohl Erwerbstätige als auch Erwerbslose berücksichtigt. Auch in den kommenden Jahren wird der Trend voraussichtlich anhalten, ab 2030 könnte die Quote dann stabil bleiben.

Dieser Anstieg spiegelt sich in vielen EU-Ländern wider, da zunehmend die Regelaltersgrenze angehoben wird. 2023 liegt die Erwerbstätigenquote Älterer in Deutschland mit 74,7 % rund zehn Prozentpunkte über dem EU-Durchschnitt von 64 %.

Zudem wächst der Anteil erwerbstätiger rentenberechtigter Personen, was auf eine steigende betriebliche Nachfrage zurückzuführen ist. Betriebe wollten 2015 noch ein Viertel ihrer rentenberechtigten Beschäftigten halten; bis 2018 hatte sich dieser Anteil mehr als verdoppelt.

Mit Blick auf den demografischen Wandel sind Erhalt und weiterer Ausbau der Erwerbsfähigkeit Älterer mitentscheidend, um einer substanziellen Schrumpfung des Angebotes an Arbeitskräften



langfristig entgegenzuwirken. Eine verbesserte Arbeitsmarktintegration Älterer wird begünstigt, wenn bereits bei den jüngeren Kohorten angesetzt wird.

2.2.8. Inklusion

Die Zahl junger Menschen mit Behinderungen, die eine berufliche Rehabilitation beginnen, nimmt seit Jahren ab. Personen mit Lernbehinderungen bilden die größte Gruppe, deren Anteil sinkt, während der Anteil psychisch Erkrankter steigt. Sechs Monate nach Abschluss der Rehabilitation 2020 waren knapp die Hälfte der Geförderten beschäftigt – deutlich mehr als 2014. Menschen mit geistigen oder psychischen Behinderungen wechseln dagegen oft direkt in Werkstätten für behinderte Menschen. Die Zugangsmechanismen sollten daher kritisch überprüft werden. Erfolgsfaktoren für Rehaverläufe bei psychisch Erkrankten sind Zeit für Diagnose und Orientierung, kontinuierliche Betreuung, ein Vertrauensverhältnis zu Fachkräften, nahtlose Zusammenarbeit der Sozialsysteme, flexible Maßnahmegestaltung sowie Nachbetreuung. Fachkräfte in Arbeitsagenturen und Jobcentern benötigen zudem kontinuierliche Schulungen, um psychische Erkrankungen frühzeitig zu erkennen und angemessen zu unterstützen.

2.2.9. Weitere Steigerung der Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen

Deutschland liegt bei der Erwerbsbeteiligung von Frauen im europäischen Vergleich vorn. Potenziale bestehen besonders bei ausländischen Frauen, deren Erwerbsquoten deutlich niedriger sind. Neben Qualifikation spielt hier auch der Spracherwerb eine zentrale Rolle.

Die Anhebung des gesetzlichen Rentenalters hat die Arbeitsmarktteilnahme älterer Frauen gesteigert, diese liegt jedoch weiterhin unter der älterer Männer. Entsprechende Anreize könnten einen längeren Verbleib im Beruf fördern.

Fast die Hälfte der Erwerbstätigen sind Frauen, rund 60 % arbeiten jedoch in Teilzeit, was zu einer deutlichen Arbeitszeitlücke gegenüber Männern führt. Jede fünfte Teilzeitbeschäftigte würde gerne ihre Stunden erhöhen – im Schnitt um elf Wochenstunden.

Vollständige Ausschöpfung der Potenziale erfordert familienfreundliche Rahmenbedingungen: geeignete Kinderbetreuung, flexible Arbeitszeiten und partnerschaftliche Aufgabenteilung.

2.2.10. Migration und Integration

Die Bedeutung der Migration für den Arbeitsmarkt nimmt zu: Von 2005 bis 2023 stieg die Zahl der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund um 6,3 Millionen (+116 %). Deutschland ist künftig auf eine Nettoeinwanderung von rund 400.000 Personen pro Jahr angewiesen, um das Erwerbspersonenpotenzial stabil zu halten.

Arbeitsmigration wird stärker aus Drittstaaten erfolgen, da die Nettozuwanderung aus EU-Staaten deutlich zurückgeht. Rechtliche Grundlagen für die Einwanderung von Fachkräften wurden geschaffen, zuletzt durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz und entsprechende Novellierungen. Bisher entfielen jedoch nur wenige Zuzüge auf Erwerbsvisa; die Wirkung der neuen Regelungen von 2024 ist noch nicht abzuschätzen.

Zukünftige Reformen sollten rechtliche Regelungen, Verwaltungsverfahren und ökonomische Anreize besser verzahnen. Besonders die Anerkennung ausländischer Abschlüsse ist eine zentrale Hürde, die durch vereinfachte Verfahren und stärker steuerbare Arbeitsmarktzugänge überwunden werden sollte.



Temporäre Migration, Rück- und Weiterwanderungen nehmen zu und beeinflussen Arbeitsmarktintegration sowie soziale und fiskalische Bilanz. Verbesserte Arbeits- und Lebensbedingungen könnten längerfristige Migration fördern.

Die gesamtwirtschaftlichen und fiskalischen Effekte hängen wesentlich von erfolgreicher Integration ab. Seit der Arbeitsmarktreform 2005 stieg die Erwerbstätigenquote der zugewanderten Personen bis 2023 von 58 auf 69 % (ohne Flüchtlingsherkunftsländer: 58 → 75 %, Bevölkerungsdurchschnitt: 77 %).

2.2.11. Berufliche Mobilität im Erwerbsverlauf

Berufswechsel sind in Deutschland im internationalen Vergleich eher selten. Jüngere Personen wechseln häufiger den Beruf, die Wahrscheinlichkeit sinkt mit dem Alter. Meist erfolgt ein Wechsel zwischen inhaltlich verwandten Berufen; bei entfernteren Berufen kann das erworbene berufsspezifische Know-how nur begrenzt genutzt werden.

Die Ausübung vieler Berufe setzt bestimmte Qualifikationen oder abgeschlossene Ausbildungen voraus, die nicht einfach durch Learning on the Job ersetzt werden können. Fehlende Qualifikationen können den Berufswechsel verhindern, auch wenn andere Tätigkeiten besser bezahlt sind. Teilweise liegt die geringe Wechselbereitschaft auch an Informationsdefiziten: Personen sind sich der Möglichkeiten nicht immer bewusst.

Berufliche Mobilität kann Gehalts- oder Arbeitsbedingungen verbessern, garantiert aber keinen Anstieg. Dies gilt besonders bei erzwungenen Wechseln, etwa durch technologischen Wandel oder Nachfragerückgänge wie während der Covid-19-Pandemie.

Geflüchtete erreichen ihre Erwerbstätigenquote nur langsam: Sie ist zu Beginn aufgrund institutioneller, qualifikatorischer und sprachlicher Hürden deutlich niedriger, gleicht sich aber innerhalb weniger Jahre an (2022: sieben Jahre nach Zuzug 63 % erwerbstätig). Ihre Integration hängt ab von Aufenthaltsstatus, Sprachkursen, Anerkennung von Abschlüssen, Arbeitsvermittlung und regionaler Willkommenskultur. Zuweisung in strukturschwache Regionen wirkt dagegen hemmend. Auch andere Migrantinnen und Migranten profitieren von Sprachangeboten, beschleunigter Anerkennung von Abschlüssen, Weiterbildung, Ausbildungs- oder Hochschulabschlüssen sowie nationaler und internationaler Arbeitsvermittlung.

Das Gendergefälle bei Erwerbstätigkeit ist bei Migrantinnen stärker ausgeprägt, besonders bei Geflüchteten. Eine gezielte Förderung erwerbsloser Migrantinnen, insbesondere geflüchteter Frauen, inklusive Kinderbetreuung und erleichtertem Zugang zu reglementierten Berufen (z. B. Erziehungs- und Gesundheitsbereich), könnte ungenutzte Potenziale besser ausschöpfen.¹

¹ IAB Bericht „Zentrale Befunde zum aktuellen Arbeitsmarkt“:
<https://iab.de/publikationen/publikation/?id=14679002>



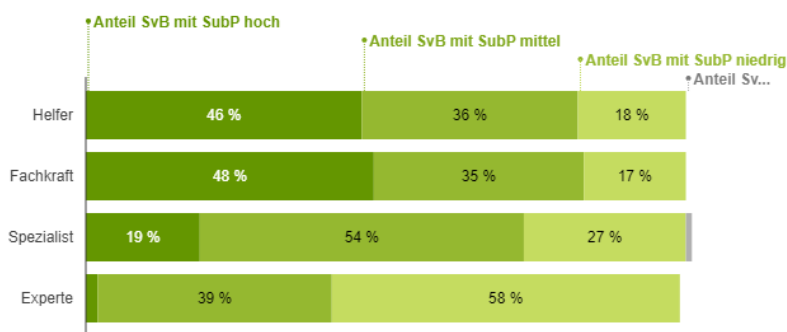
2.3. Lokale Herausforderungen

Die in Punkt 2.1. („Globale Herausforderungen“) beschriebenen Megatrends lassen sich in weiten Teilen auch auf den Arbeitsamtsbezirk der Agentur für Arbeit Schweinfurt übertragen und liefern wertvolle Hinweise für den lokalen Arbeitsmarkt in der Region Main-Rhön.

Im Zuge der Digitalisierung zeigt sich, dass die Arbeitsmarkregion Schweinfurt bundesweit zu den Regionen mit einem besonders hohen Substituierbarkeitspotenzial gehört. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat hierzu die Aufgabenprofile einzelner Berufe analysiert und ermittelt, welcher Anteil der typischen Tätigkeiten bereits heute durch Computer oder computergesteuerte Maschinen übernommen werden könnte. Diese Kennzahl ermöglicht eine fundierte Einschätzung des aktuellen Standes der Digitalisierung sowie der zukünftigen Herausforderungen für den Arbeitsmarkt.

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB)

Anforderungsniveau und Substituierbarkeitspotenzial (SubP)



Für die Klassifizierung werden sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sowie Arbeitslose und gemeldete Stellen nach dem Substituierbarkeitspotenzial ihrer Berufe eingeteilt: hoch (über 70 %), mittel (30–70 %) und niedrig (bis 30 %). In Schweinfurt liegt das Durchschnittspotenzial über alle Berufe hinweg bei 39 %, während der bundesweite Mittelwert bei

32 % liegt.

Für die Region bedeutet dies insbesondere für Helfer- und Fachkräfte eine erhöhte Notwendigkeit zur Anpassung an neue Anforderungen. Doch auch Akademikerinnen und Akademiker sind zunehmend von den unternehmensinternen Transformationen betroffen und müssen ihre Kenntnisse kontinuierlich aktualisieren. Insbesondere in hochspezialisierten technischen Bereichen – etwa Robotik, Wasserstofftechnologien oder andere zukunftsweisende Industrieanwendungen – gewinnen Weiterbildungen an Bedeutung.

Generell zeigt sich: Neue berufliche Qualifikationen sind unabdingbar. Beschäftigte können entweder ihre Kompetenzen erweitern, um weiterhin in ihrem bisherigen Unternehmen tätig zu sein, oder sie wechseln in andere Branchen und setzen ihre neu erworbenen Fähigkeiten dort ein.

Die ökologische Transformation, insbesondere die Dekarbonisierung, ist eines der zentralen Wachstumsfelder für Beschäftigung in der Region. Als Industriestandort mit Schwerpunkten in Metall- und Elektroindustrie, insbesondere im Automotive-Bereich, wird die Umstellung von Verbrennungs- auf Elektromotoren und -antriebe eine zentrale Herausforderung darstellen. Die Energiewende gilt als einer der bedeutendsten wirtschaftlichen Umbrüche in Deutschland seit einem Jahrhundert.

Der Umstieg auf Elektromobilität hat jedoch nicht nur technologische Anpassungen erfordert, sondern auch wirtschaftliche Herausforderungen mit sich gebracht. Viele Automobilzulieferer stehen vor Absatzschwierigkeiten, da die Nachfrage nach klassischen Komponenten für



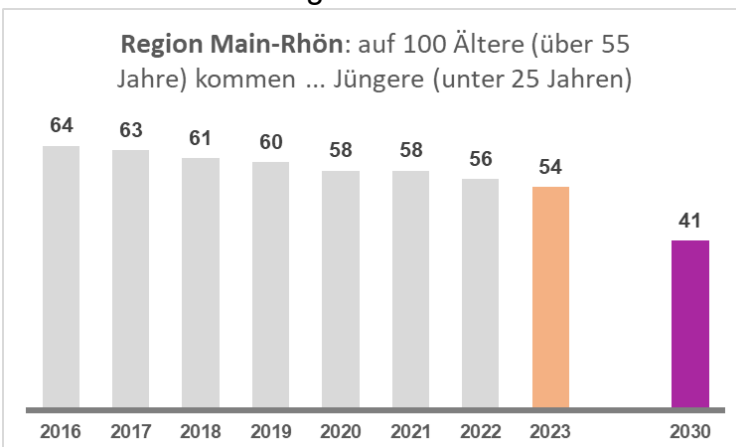
Verbrennungsmotoren zurückgeht, gleichzeitig aber die Nachfrage nach E-Autos zwischenzeitlich eingebrochen war. Dies hat in einigen Fällen zu Produktionskürzungen, Umsatzrückgängen und damit verbundenen wirtschaftlichen Schwierigkeiten geführt.

Der Arbeitsmarkt in der Region Main Rhön geriet damit 2024 zunehmend unter Druck und war geprägt von einem Stellenabbau, der noch von den demografischen Entwicklungen abgefedert wurde und sich nicht gänzlich in der Arbeitslosenquote widerspiegelte. Aufgrund des mittel- und langfristig gekündigten Stellenabbau insbesondere in den Bereichen der Industrie werden Zugänge auch von jüngeren und gut qualifizierten Arbeitnehmern sowie schwierige Startchancen für Berufsanfänger die nächsten Jahre prägen.

Technologien und Kompetenzen, die bisher für klassische Industrieprodukte benötigt wurden, gewinnen nun im Bereich erneuerbarer Energiegewinnung – etwa Windkraftanlagen, Wärmepumpen oder Photovoltaiksysteme – an Bedeutung.

Weitere Wachstumsfelder der ökologischen Transformation liegen in der Gebäudesanierung, der Bioökonomie und der Nutzung von Wasserstoff. Neue Beschäftigungsmöglichkeiten entstehen daher vor allem in technischen und baunahen Berufen – jedoch nur, wenn entsprechende Qualifikationen vorhanden sind oder erworben werden.

Im Kontext des demografischen Wandels zeichnet sich bereits heute ab, dass in der Region Main-



Rhön in den kommenden zehn Jahren rund 45.000 Erwerbstätige den Arbeitsmarkt verlassen werden. Dem gegenüber stehen lediglich etwa 40.000 jüngere Menschen, die aktuell in der Region wohnen. Für viele von ihnen ist noch unklar, wann und in welcher Form sie dem Arbeitsmarkt tatsächlich zur Verfügung stehen werden. Selbst unter der Annahme, dass alle diese jungen Menschen unmittelbar ins Erwerbsleben eintreten – derzeit liegt der Anteil tat-

sächlich Erwerbstätiger bei rund 50 % – ergibt sich weiterhin eine spürbare Lücke. Diese demografische Herausforderung verdeutlicht, dass die Region gezielte Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung, Qualifizierung und Integration ergreifen muss, um das Arbeitskräftepotenzial langfristig zu sichern.

Zur Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland wurden bereits verschiedene Projekte initiiert, die auch von Maßnahmen der Agentur für Arbeit unterstützt werden. Flankierende Leistungen sind dringend erforderlich, damit die neu gewonnen Fachkräfte auch in der Region verbleiben.

2.4. Fazit

Die Region Main-Rhön wird in den kommenden Jahren besonders stark von den dargestellten Megatrends betroffen sein. Bereits heute zeichnen sich Demografie bedingte Personalengpässe ab, die durch eigene Auszubildende im Betrieb allein nicht mehr ausgeglichen werden können. Diese Herausforderung wird sich in den nächsten Jahren weiter verschärfen. Fast ein Viertel der Arbeitskräfte wird in den nächsten 10 Jahren aus dem Erwerbsleben ausscheiden.



Hinzu kommt der hohe monostrukturelle Charakter der Region: Die überdurchschnittliche Konzentration von Automobilzulieferbetrieben und Maschinenbauunternehmen erzeugt einen erheblichen Anpassungsdruck. Erste Anzeichen für diese Transformation sind seit 2024 erkennbar und wurden in Gesprächen mit den Betriebsführungen der großen Arbeitgeber bestätigt. Gleichzeitig führt der Umstieg auf E-Mobilität zu Absatzproblemen und wirtschaftlichen Herausforderungen bei vielen Zulieferern, die ihre Produktions- und Geschäftsmodelle anpassen müssen.

Der Strukturwandel zeigt sich deutlich in der Nachfrage nach beruflichen Tätigkeiten. Die Erwerbstätigkeit in warenproduzierenden Berufen geht langfristig zurück, während sie in den IT- und Gesundheitsberufen zunimmt. In den traditionellen Industrie- und Handwerksbereichen, etwa Bau, Metallerzeugung und -bearbeitung, Mechatronik sowie Energie- und Elektroberufen, drohen sich bereits heute bestehende Engpässe durch das Ausscheiden der Baby-Boomer-Generation zu verstetigen. Gleichzeitig werden die steigenden Anforderungen in IT- und Gesundheitsberufen die Rekrutierung für Arbeitgeber weiterhin erschweren. In Büro-, Verwaltungs- und einzelnen Verkaufsberufen ist hingegen eher mit einem Rückgang der Arbeitsnachfrage zu rechnen.

Die Arbeitslosenstruktur der Region zeigt deutliche Unterschiede zwischen den Rechtskreisen: Im Bereich der Arbeitslosenversicherung (SGB III) verfügen die meisten Betroffenen über einen Berufsabschluss, sind jedoch insgesamt älter. Im Bereich des Bürgergeldes (SGB II) überwiegen jüngere, geringqualifizierte Personen, häufig mit Migrationshintergrund.

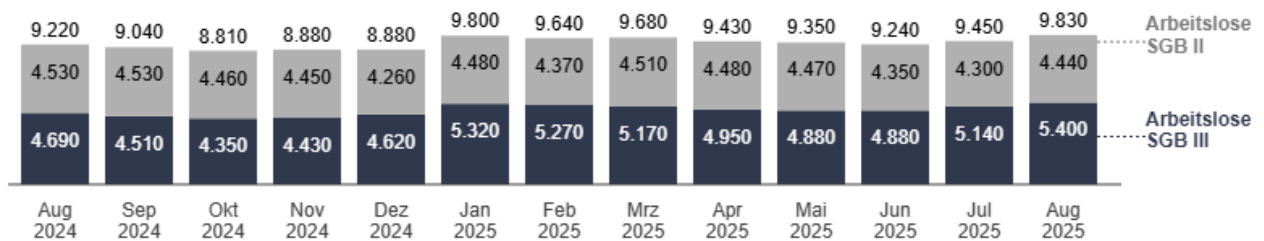
Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in der Region Main-Rhön erreichten 2023 einen Höchststand, der verzeichnete Rückgang zum Ende 2024 von über 1.000 Beschäftigten wird sich voraussichtlich bis zum Ende 2025 noch fortsetzen. Die Beschäftigung ist stark vom verarbeitenden Gewerbe geprägt, das den größten Anteil aller Beschäftigten ausmacht. Gerade hier sind die Arbeitsplätze von Ende 2023 auf Ende 2024 um fast 2000, sowohl in der Metall-, Elektro- und Stahlindustrie zusätzlich um über 1600 gesunken.

Insgesamt steht der Arbeitsmarkt der Region sowohl personell als auch strukturell vor tiefgreifenden Veränderungen. Entscheidend ist, diesen Wandel nicht ängstlich abzuwarten, sondern aktiv und chancenorientiert zu gestalten. Die Möglichkeiten und Unterstützungsangebote der Arbeitsagentur, etwa im Bereich der Bildungszielplanung, sollen dazu beitragen, dass die Region Main-Rhön auch künftig gut aufgestellt ist und die Potenziale ihres Arbeitsmarktes nachhaltig nutzen kann.

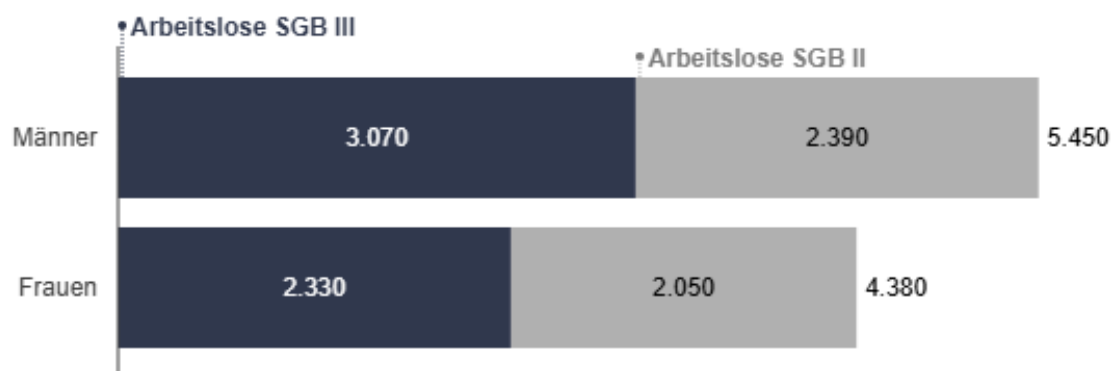


3. Statistische Merkmale für den Bezirk der Arbeitsagentur Schweinfurt

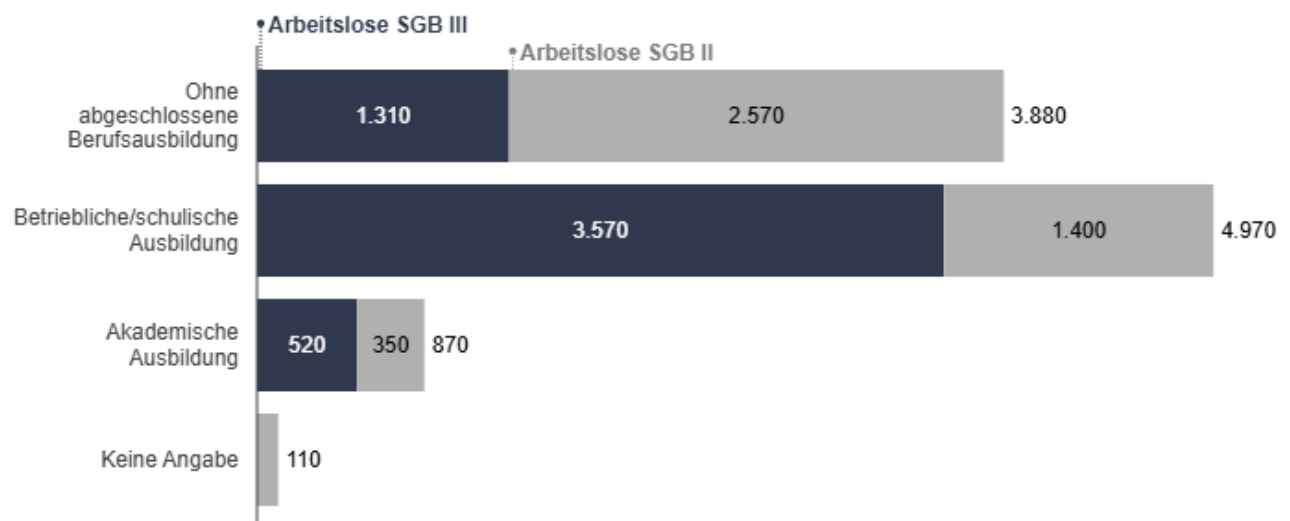
Arbeitslose nach Rechtskreis



Geschlecht



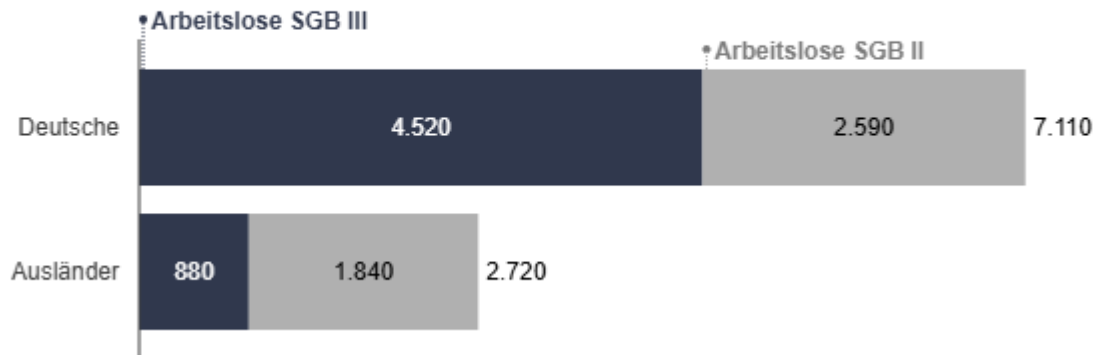
Berufsabschluss



Bildungszielplanung 2026



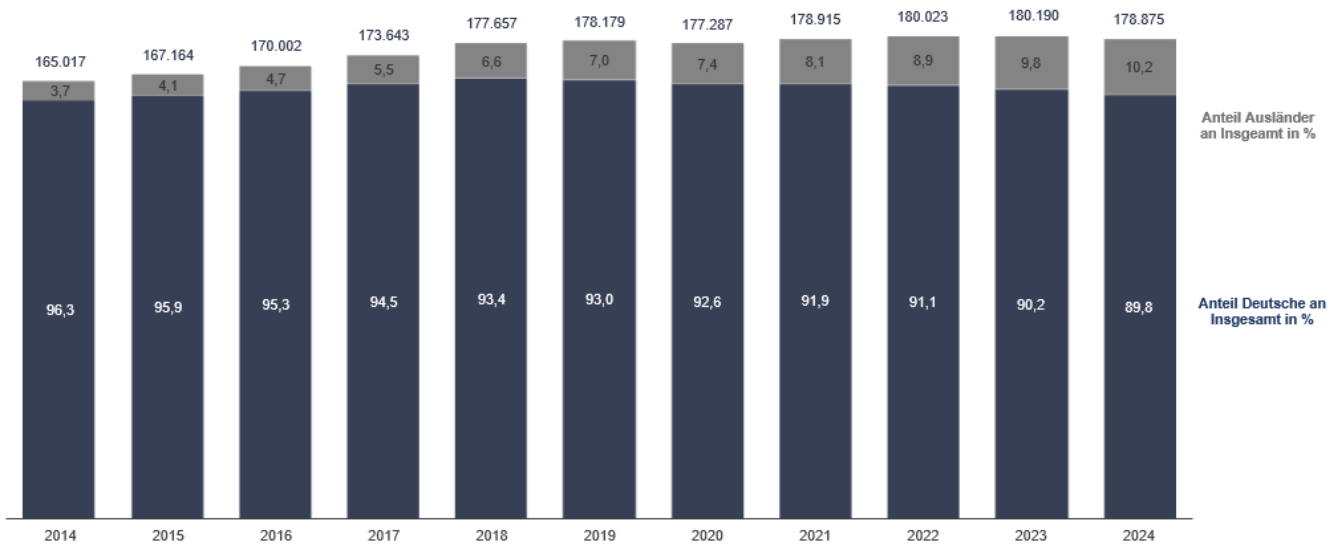
Staatsangehörigkeit



Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort nach Staatsangehörigkeit und Anteile an Insgesamt in Prozent

Agentur für Arbeit Schweinfurt (Gebietsstand August 2025)

Zeitreihe, jeweils Stichtag 31.12.

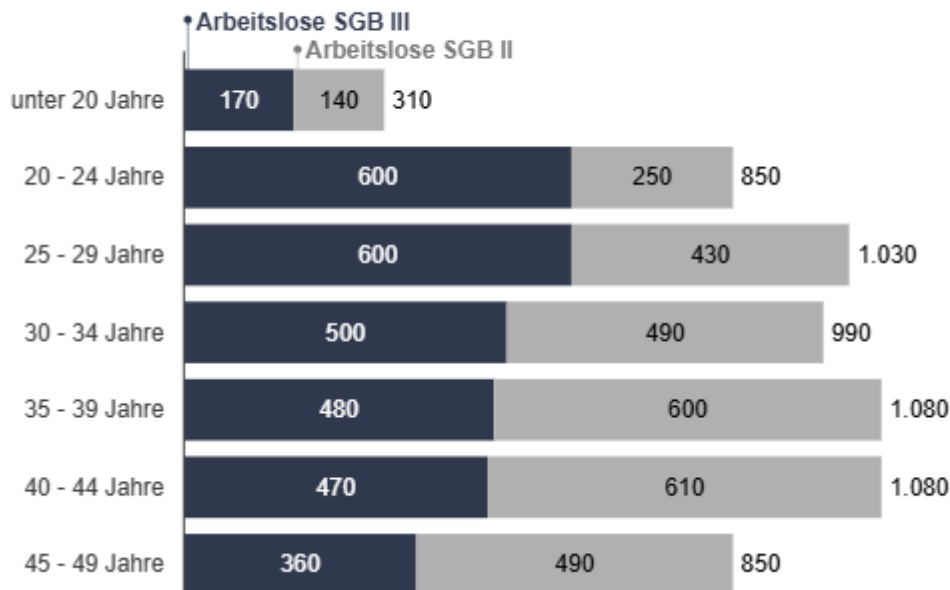


© Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Bildungszielplanung 2026

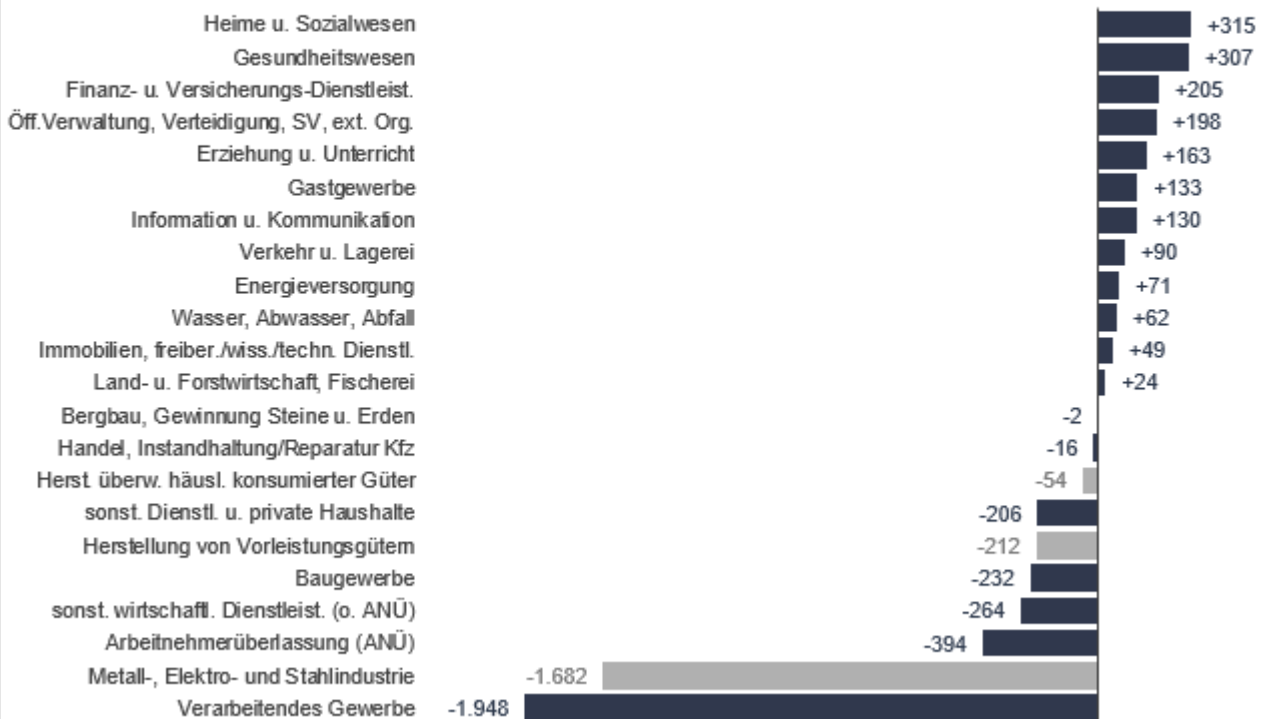


Altersgruppen



Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach Wirtschaftsbereichen

Veränderung gegenüber dem Vorjahresquartal absolut, absteigend sortiert
Ende Dezember 2024

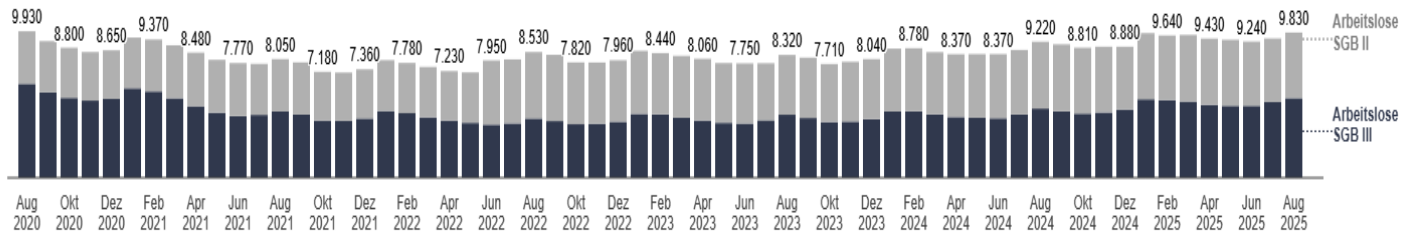


¹⁾ Das Verarbeitende Gewerbe untergliedert sich in drei Teilbereiche; diese sind im Diagramm hellgrau hinterlegt.

Bildungszielplanung 2026



Arbeitslose nach Rechtskreis



Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

Merkmale der Beschäftigung	Beschäftigung Ende					Veränderung Dez 2024 / Dez 2023	
	Dez 2024	Sep 2024	Jun 2024	Mrz 2024	Dez 2023	absolut	in %
	1	2	3	4	5	6	7
Insgesamt	178.875	180.522	178.833	179.022	180.190	-1.315	-0,7
54,3% Männer	97.193	98.491	97.764	97.918	98.576	-1.383	-1,4
45,7% Frauen	81.682	82.031	81.069	81.104	81.614	68	0,1
11,3% 15 bis unter 25 Jahre	20.253	20.868	19.345	19.963	20.687	-434	-2,1
63,2% 25 bis unter 55 Jahre	112.993	113.866	113.858	114.001	114.389	-1.396	-1,2
24,5% 55 Jahre bis Regelaltersgrenze	43.863	44.106	43.949	43.448	43.475	388	0,9
69,4% Vollzeit	124.213	125.948	124.998	125.663	126.858	-2.645	-2,1
30,6% Teilzeit	54.662	54.574	53.835	53.359	53.332	1.330	2,5
89,8% Deutsche	160.688	162.117	160.696	161.217	162.548	-1.860	-1,1
10,2% Ausländer	18.187	18.405	18.137	17.805	17.642	545	3,1

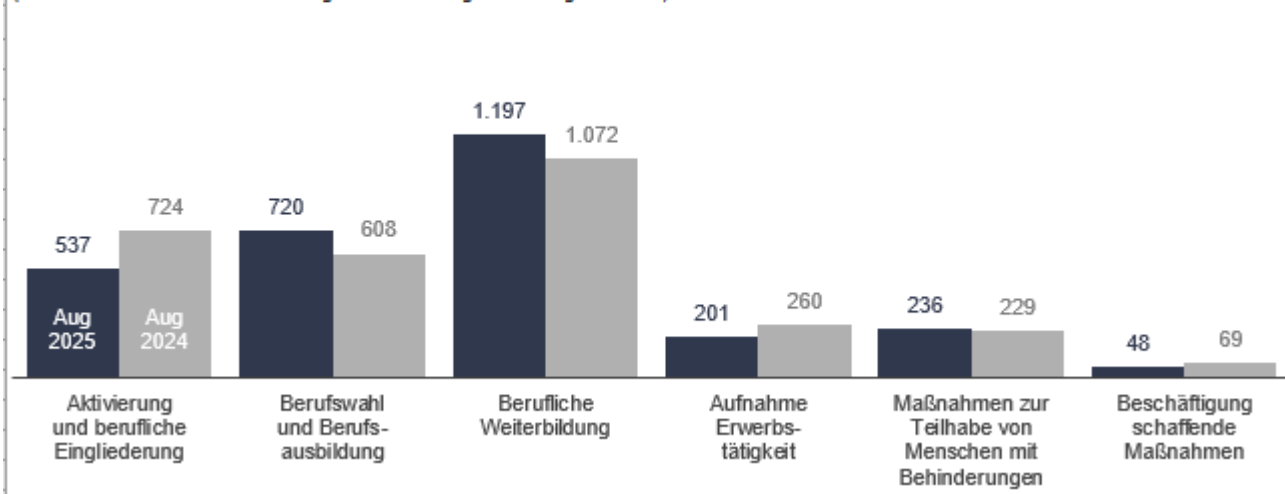
© Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen



Bestand an Teilnehmern nach arbeitsmarktpolitischen Maßnahmekategorien

(aktueller Berichtsmonat vorläufig und überwiegend hochgerechnet)





4. Rechtliche Hintergründe und Entwicklungen

Wichtige rechtliche Änderungen aus dem Jahr 2025:

Neue Kundenprozesse FbW und Reha für SGB II (Jobcenter) Kundinnen und Kunden ab 01.01.2025:

Ab 01.01.2025 sind für die Beratung, Bewilligung und Finanzierung sowie die Förderung der beruflichen Weiterbildung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten aus den Jobcentern in die Zuständigkeit der Arbeitsagenturen verlagert worden.

Auch die Bewilligungs- und Finanzierungsverantwortung für Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit der BA als Rehabilitationsträger liegt nun bei den Agenturen für Arbeit.

Wichtig ist, dass die erste Identifizierung des Förderbedarfs weiterhin bei den Integrationsfachkräften im Jobcenter passiert, die Kundinnen und Kunden durchgängig in der Integrationsverantwortung der JC verbleiben und dort ganzheitlich betreut werden. Ziel ist einen kundenorientierten und möglichst friktionsfreien Prozess an der Nahtstelle der Arbeitsagenturen und Jobcenter gemeinsam zu gestalten bzw. (für Reha) diesen weiterzuentwickeln.

Mit der Weisung vom 30.05.25 wurde die Fachlichen Weisungen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (FW FbW) inhaltlich und redaktionell überarbeitet. Es wurden vor allem Klarstellungen zur Ermessensausübung bei § 81 und § 82 SGB III sowie deren Dokumentation vorgenommen.

Auch die Themen „Konstruktionsprinzipien berufsanschlussfähiger Teilqualifikationen“ und Verfahrenshinweise zu § 82 Absatz 5 SGB III – Sammelantragsverfahren wurden darin ergänzt.

Bei der Ermessenausübung sind die Grundsätze der Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit und Geeignetheit nach § 7 SGB III zu beachten.

Dabei ist u.a. auf die Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes abzustellen - § 7 Satz 2 Nr. 2 SGB III.

Dies würde den AA erlauben, einen Fokus auf Berufe-/Branchen mit den jeweiligen größten Bedarfen, Engpässen und arbeitsmarktlichen Notwendigkeiten zu setzen.



5. Künftig benötigte Kompetenzen

5.1. Zukünftig benötigte Kompetenzen: Meta- und Kernkompetenzen

In Anlehnung an den Hochschul-Bildungsreport 2020 lassen sich wesentliche Kern- und Metakompetenzen identifizieren, die künftig auf dem Arbeitsmarkt besonders gefragt sein werden. Diese sogenannten „Future Skills“ stellen eine wichtige Teilmenge der in der Zukunft erforderlichen Qualifikationen dar und bilden die Grundlage für erfolgreiche berufliche Integration.

Technologische Kompetenzen sind zentral für die Gestaltung, Nutzung und Weiterentwicklung von Technologien. Sie bilden das Rückgrat von Innovation und Fortschritt und werden vor allem von spezialisierten Fachkräften eingesetzt:

Data Analytics & KI: Analyse großer Datenmengen zur faktenbasierten Entscheidungsfindung, Entwicklung und Nutzung von Künstlicher Intelligenz und Machine Learning.

Softwareentwicklung: Programmierung von Anwendungen, Backend- und Frontend-Entwicklung sowie Embedded Software für IoT-Lösungen.

Nutzerzentriertes Design (UX): Gestaltung benutzerfreundlicher Produkte mit optimierter Funktionalität.

IT-Architektur: Aufbau und Betrieb komplexer IT-Infrastrukturen, inklusive Cloudlösungen und Blockchain.

Hardware/Robotikentwicklung: Konstruktion physischer Komponenten für intelligente Systeme, z. B. Robotik oder IoT.

Quantencomputing: Entwicklung und Nutzung von Quantencomputern zur Lösung komplexer Arbeitsprozesse.

Digitale Schlüsselkompetenzen ermöglichen es, sich in einer digitalisierten Arbeitswelt sicher und aktiv zu bewegen:

Digital Literacy: Grundlegende digitale Fähigkeiten, z. B. Nutzung von Software und Umgang mit Daten.

Digital Ethics: Kritisches Hinterfragen digitaler Inhalte und ethische Entscheidungsfindung im digitalen Raum.

Digitale Kollaboration: Effiziente Zusammenarbeit über digitale Kanäle, unabhängig von räumlicher Nähe.

Digital Learning: Aufbau von Wissen durch Nutzung digitaler Lernplattformen.

Agiles Arbeiten: Iterative, selbstverantwortliche Teamarbeit mit nutzerorientierten Methoden.

Klassische Kompetenzen bleiben unverzichtbar und bilden die Basis für beruflichen Erfolg:

Lösungsfähigkeit: Strukturierte Bearbeitung komplexer Aufgaben ohne vorgefertigte Lösungsansätze.

Kreativität: Entwicklung neuer Ideen für Produkte, Prozesse oder Geschäftsmodelle.





Unternehmerisches Handeln & Eigeninitiative: Selbstständiges Arbeiten, Ownership und Verantwortung für Ergebnisse.

Interkulturelle Kommunikation: Sensible Verständigung in diversen Teams und Fremdsprachenkompetenz.

Resilienz: Adaptionsfähigkeit, Umgang mit Widerständen und souveränes Handeln bei Veränderungen.

Transformative Kompetenzen befähigen zur Bewältigung gesellschaftlicher Herausforderungen:

Urteilsfähigkeit: Reflexion ökologischer, sozialer und demokratischer Fragestellungen.

Innovationskompetenz: Entwicklung von Lösungen für gesellschaftliche und wirtschaftliche Herausforderungen.

Missionsorientierung: Fähigkeit, Menschen zu inspirieren und gemeinsame Ziele zu verfolgen.

Veränderungskompetenz: Planung und Umsetzung von Transformationsprozessen in Organisationen und Systemen.

Dialog- und Konfliktfähigkeit: Überwindung von Spannungen, Umgang mit widersprüchlichen Perspektiven und Förderung offener Debatten.

5.2. Bedeutung für den regionalen Arbeitsmarkt und die Förderung durch die Arbeitsagentur

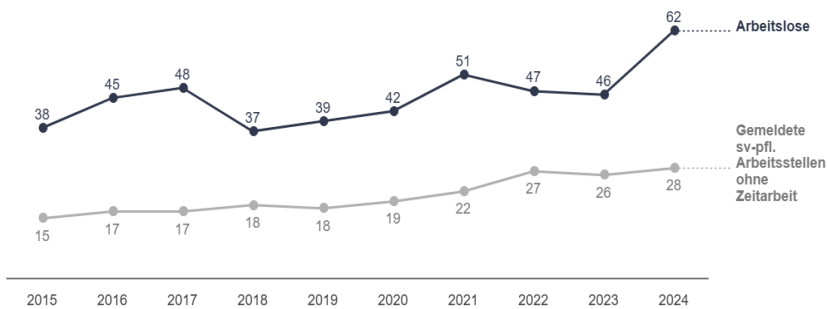
Für die Region Main-Rhön gilt: Zukunftsorientierte Kompetenzen können nur dann nachhaltig entwickelt werden, wenn bereits eine solide fachliche Basis vorhanden ist. Daher unterstützt die Agentur für Arbeit kostenintensive Weiterbildungsmaßnahmen – etwa im Bereich EDV oder Künstliche Intelligenz – nur dann, wenn die Teilnehmenden über die notwendigen Grundqualifikationen verfügen. Ohne dieses Fundament wäre ein Transfer des erworbenen Wissens in die Praxis nicht möglich und die Arbeitsmarktrelevanz bliebe gering.

Dies zeigt sich besonders deutlich im Bereich Online-Marketing und Social Media. Bei Förderanträgen ist stets zu prüfen, ob für die entsprechenden Kompetenzen ein messbarer Fachkräftebedarf in der Region besteht. Kriterien dabei sind:

- Gibt es in der Region Main-Rhön tatsächlich eine signifikante Nachfrage nach Marketing- und Social-Media-Spezialisten?
- Bestehen Bewerberengpässe in den relevanten Berufsgruppen wie Unternehmensorganisation oder Werbung/Marketing?
- Lassen sich die erworbenen Kompetenzen über das Interesse einzelner Betriebe hinaus auch arbeitsmarktweit verwerten?

Die aktuellen Zahlen der Bundesagentur für Arbeit belegen jedoch eine deutliche Diskrepanz zwischen der Zahl der Arbeitslosen mit Marketinghintergrund und den gemeldeten sozialversicherungspflichtigen Stellen in diesem Bereich. Damit ist klar: Eine arbeitsmarktpolitische Förderung von Personen aus fachfremden Branchen in Richtung Online-Marketing oder Social Media ist nicht zweckmäßig, da weder die regionale Nachfrage noch die arbeitsmarktweite Verwertbarkeit gegeben ist.

Bildungszielplanung 2026



Arbeitslose und Arbeitsstellen

Agentur für Arbeit: Schweinfurt

Gebietsstand: Januar 2025

Berichtsjahr: 2024

Anforderungsniveau: Insgesamt

Berufe: 921 Werbung und Marketing

Hinweise: Jahresdurchschnitte des jeweiligen Berichtsjahres.

Quelle: https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Berufe-auf-einen-Blick/Berufe-auf-einen-Blick-Anwendung-Nav.html?Thema%3Dalo-stea%26DR_Bereich%3Dinsg%26DR_Region%3D747%26DR_Berufe%3D921

Daraus folgt: Wer sich im Bereich Marketing spezialisieren möchte, muss dies über eine grundständige Ausbildung oder ein Studium tun und oft überregional mobil sein, sowie sich bewusst sein, dass es sich um einen Markt mit starker Konkurrenzsituation handelt. Nur so können die notwendigen Fachkenntnisse aufgebaut werden, um später ergänzend von Weiterbildungen zu profitieren. Für die Agentur für Arbeit bleibt daher entscheidend, ihre Fördermittel gezielt auf jene Qualifikationen zu konzentrieren, die für die digitale, technologische und ökologische Transformation am regionalen Arbeitsmarkt von nachweisbarem Nutzen sind.



6. Bildungsziele 2026

Die nachfolgenden Bildungsziele sind nicht abschließend. Um ein möglichst breites Spektrum an potenziellen Bewerbern abzudecken, sollten die Bildungsziele auch in Teilzeit angeboten werden. Die persönlichen Zugangsvoraussetzungen müssen im Vorfeld mit der zuständigen Vermittlungsfachkraft abgeklärt werden.

Eine Förderung ist grundsätzlich nur möglich, wenn der Lehrgang nach AZAV zertifiziert ist

Neben der Förderung von abschlussorientierten Maßnahmen unterstützt die Agentur für Arbeit auch Anpassungsqualifizierungen.

Übergreifende Bildungsziele

Grundkompetenzen

Nachholen des Hauptschulabschlusses

Umschulungsbegleitende Hilfen (ubH)

Quereinstieg

Dem beruflichen Quereinstieg kommt eine immer größer werdende Bedeutung zu. Der Quereinstieg ermöglicht es Menschen, mit keinen oder nur geringen, beruflichen Kenntnissen in neue Berufsfelder einzumünden. Er kommt oft dort zum Tragen, wo bereits heute deutliche Personalengpässe existieren.

Assistenzkraft in der KITA nach dem bayerischen Kinderbildungs- und Betreuungsgesetz (BayKiBiG)

Pflegefachhelfer/in (Gesundheit- und Krankenpflege)

Alltagsbegleiter/in (Betreuungsassistent/in / Pflegeassistent/in / Haushaltsdienstleister/in)
Ggf. Alltagsbegleiter/in Plus mit Sprachmodul

Mobile/r Pflegeassistent/on mit anschließendem Erwerb der FS-Klasse B

Busfahrer/ Lastzugfahrer (FS C/ CE/ D/ DE inkl. Gabelstapler, ADR)

Handwerk / Technik mit optionalem berufsbezogenem Deutsch und Praktikum

HoGa mit optionalem berufsbezogenem Deutsch und Praktikum



Anpassungsqualifizierungen – ganzjährig

SHK – Kundendiensttechniker/in

Modulare kaufmännische Fortbildung (MS Office, SAP, Buchhaltung, Personalwesen, DATEV, Business Englisch, etc.)

Gewerblich-technische Qualifizierungen (CNC, CAD, MAG/WIG-Schweißen, REFA etc.)

Manuelle Lymphdrainage / physikalische Entstauungstherapie

Kompetenzcenter mit Digitalisierung (digitale Kompetenzen, Arbeitsmarkt- und Berufsorientierung, Grundlagen KI im kfm. Umfeld, berufsbezogene Fachthemen, allgemeinbildende und berufsbezogene Grundlagen)

(agiles) Projektmanagement (SCRUM Master, Developer, Product Owner, Stakeholdermanagement, Problemerkennung/-behebung, Scaled Nexus)

Schutz- und Sicherheit (inkl. Sachkundelehrgang mit Sachkundeprüfung inkl. §34a Gewerbeordnung)

Umschulungen / Qualifizierungen mit dem Ziel des Erwerbs eines Berufsabschlusses (Dauer der Umschulung nach individuellem Bedarf – verkürzte Dauer oder reguläre Ausbildungsdauer)

Umschulung in gewerblich-technische Ausbildungsberufe mit einer 3 bzw. 3,5-jährigen Ausbildungsdauer (z.B. Fachinformatiker oder Industriemechaniker etc.), insbesondere auch im Handwerk

Umschulung in gewerbliche Ausbildungsberufe mit 2-jähriger Ausbildungsdauer (z.B. Industrieelektriker oder Fachlagerist etc.)

Betriebliche Einzelumschulungen in anerkannten Ausbildungsberufen

Umschulungen im Pflegebereich (z.B. Pflegefachmann/frau oder Heilerziehungspfleger/in etc.)

Umschulungen im kaufmännischen Bereich (z.B. Kaufmann/-frau im Gesundheitswesen, Steuerfachangestellte/r, Kaufmann/-frau E-Commerce, Kaufmann/-frau Digitalisierungsmanagement, etc.)

Umschulung zum/r Physio- bzw. Ergotherapeut/in

Vorbereitung auf die Externenprüfung oder Teilqualifizierung (verschiedenste Berufsfelder)



Transformation / Digitalisierung / Ökologie

Grundlagen Robotik

Industrie/ Arbeitswelt 4.0 (Grundlagen ggf. digitalisierte Anlagenvernetzung
SPS-gesteuerte Taktstraße)

Umschulung zum Elektroniker/in Gebäudesystemintegration

Kaufmann/frau im eCommerce

Grundlagen Wasserstofftechnologie/ Wasserstoffsysteme

Big-Data-Analytik

Cybersecurity

Künstliche Intelligenz (Grundlagen als auch Spezialistenwissen) und maschinelles Lernen

Green Jobs

3D-Druck

Augmented/Virtual Reality

Zusätzliche Information

Wichtige Termine:

24.10.2025: Vorstellung der Bildungszielplanung 2026 für alle regionalen Bildungsträger

Herbst 2026: Vorstellung der Bildungszielplanung 2027 für alle regionalen Bildungsträger

Hintergrundmaterial:

IAB Bericht „Zentrale Befunde zum aktuellen Arbeitsmarkt“:
<https://iab.de/publikationen/publikation/?id=14679002>

Arbeitsmarktbericht Agentur für Arbeit Schweinfurt und aktuelle Presseinfos zum lokalen Arbeitsmarkt:
<https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/schweinfurt/presse>



Kontaktdaten:

Koordination der Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW-Koordination)

Schweinfurt.FbW@arbeitsagentur.de

Ansprechpartner für Betriebe zu allen Fragen der Beschäftigtenqualifizierung finden Sie auf unserer Homepage unter:

<https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/schweinfurt/ihrarbeitgeberservice>