

Qualifizierungsstrategie „Lebenslanges Lernen“ im Arbeitsagenturbezirk Sachsen-Anhalt Ost (AA ST Ost)

1. Gemeinsame Qualifizierungsstrategie „Lebenslanges Lernen“

Die „Qualifizierungsstrategie Lebenslanges Lernen“ ist gemeinsam von den Partnern der AA ST Ost, dem Jobcenter Dessau-Roßlau (JC DERO), dem Jobcenter Wittenberg (JC WB) und dem Jobcenter Anhalt-Bitterfeld (JC ABI) 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

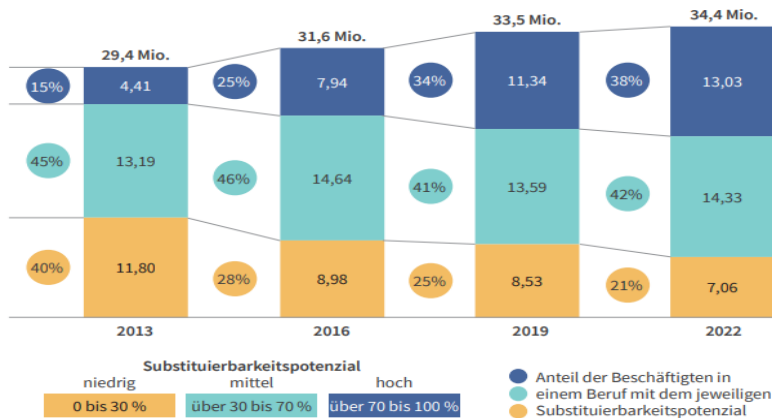
Der regionale Arbeitsmarkt der AA ST Ost war in 2025 von einer langanhaltenden Wirtschaftsflaute (Stagnation) geprägt, die sich nach den aktuellen Prognosen im Jahr 2026 fortsetzen wird. Der Arbeitsmarkt im Bezirk stößt zunehmend an seine Grenzen. Sowohl Beschäftigung als auch Arbeitslosigkeit werden sich im Jahr 2026 nur geringfügig verändern – insgesamt jedoch aus heutiger Sicht leicht rückläufig entwickeln. 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 sowie die Auswirkungen der Zollpolitik der USA auf den Außenhandel 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 Positive Effekte unter Einsatz des Sondervermögens für die Infrastruktur sind noch nicht absehbar. Möglich sind positive Auswirkungen auf die von Personalabbau betroffene Baubranche (insbes. Tiefbau).

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

¹ „Fachkräftestrategie des Bundes“, BMAS, Oktober 2022

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

Schon aufgrund der **demographischen Entwicklung** ist weiter von einem sinkenden Erwerbspersonenpotenzial auszugehen (Prognose IAB für den Raum Halle/Leipzig -8,3 % bis zum Jahr 2040). Eine stagnierende Konjunktorentwicklung 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 Beschäftigten und Unternehmen 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 die Branchen „verarbeitendes Gewerbe, Gesundheits- und Sozialwesen, Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen, wirtschaftliche Dienstleistungen, Logistik, Chemie, Pharmaka, Verwaltung, Bauwesen und Dienstleistungsgewerbe“ eine wichtige Rolle. Aufgrund der aktuellen konjunkturellen Situation werden für 2026 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 im Helferbereich vermittelbar, weil ihre individuellen Fähigkeiten aber auch Bedürfnisse und Rahmenbedingungen einer Integration als Fachkraft entgegenstehen (z.B. fehlender Schul- und/oder Berufsabschluss).

Es gibt Berufsbereiche mit einem hohen Arbeitskräftebedarf, denen in der Relation ein geringes Potential an Bewerber/innen gegenübersteht (bspw. Pflegebranche; laut IAB-Prognose voraussichtlich einzige Branche mit zusätzlichem Aufbau von Arbeitsplätzen bis 2040). 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.

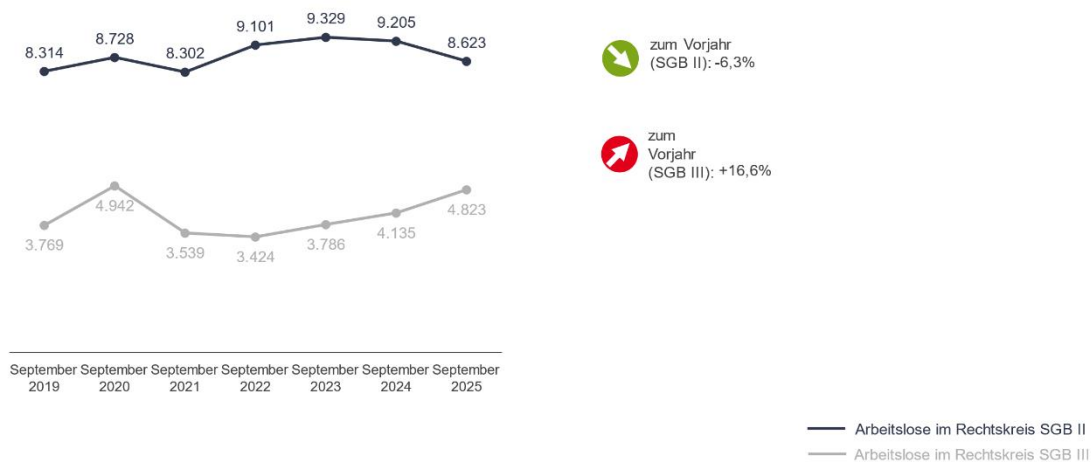
Mit den **gesetzlichen Änderungen infolge des Haushaltsfinanzierungsgesetzes** setzt die AA ST Ost auch in 2026 die Förderung der **Qualifizierung für die Kunden der JC DERO, WB und ABI** fort. Im

Rahmen weiterhin laufender umfangreicher Abstimmungsgespräche wird kontinuierlich an den regionalen Schnittstellen gearbeitet, um eine reibungslose Zusammenarbeit zu gewährleisten.

3. rechtskreisübergreifende Betrachtung der Kundenstruktur

Arbeitslosigkeit

Bestand an Arbeitslosen im SGB II und SGB III im Vergleich



Der **Bestand der erwerbsfähigen Leistungsbeziehenden (eLb) in den Jobcentern (SGB II)** ist im Vergleich zum Vorjahr um mehr als 5% gesunken. Der Trend wird sich auch im Jahr 2026 fortsetzen. Der Anteil Ungelernter und wieder Ungelernter liegt bei ca. 50%.

Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil am Bestand der arbeitslosen eLb mit einem Zielberuf im Helferbereich angestiegen und liegt bei 65 %, die absolute Zahl ist jedoch um 6,9 % gesunken. Der Bestand arbeitsloser Fachkräfte hat sich im Vergleich zum Vorjahr um 8,6 % auf 2.314 verringert

25 Prozent der Kundinnen und Kunden im SGB II haben im Berichtsmonat Juli 2025 einen Migrationshintergrund. Ein größerer Teil der Migrantinnen und Migranten möchte vorrangig eine Helfer-/innentätigkeit 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 zugangstärksten 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 2025 zugenommen hat. Für 2026 ist im SGB III zu erwarten, dass das Kundenpotential zunimmt (Prognose +4,7) liegen wird. Ebenso ist im Rechtskreis SGB III ein Anstieg der Langzeitarbeitslosen von rund 10 % gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen. Dabei haben 10,8 % der Kundinnen und Kunden einen Migrationshintergrund (Stand: Berichtsmonat September 2025).

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, beispielhaft seien hier die Bildungswilligkeit und -fähigkeit genannt.

Nach Auslaufen der Initiative „Zukunftstarter“ (Altersgruppe unter 35 (U35)) gilt es über den bis 2030 laufenden Masterplan Zukunftsgeneration weiterhin, insbesondere die betrieblichen Umschulungen auszubauen, stärker alternative abschlussorientierte Qualifizierungsformen (z.B. berufsanschlussfähige Teilqualifizierungen) zu nutzen sowie Teilzeitmaßnahmen voranzutreiben. Der gesellschaftliche Fokus und die Intension der Initiative bleiben. Weiteres Potential ist sowohl unter den Beschäftigten in Unternehmen als auch unter den Arbeitssuchenden im SGB III und SGB II zu erschließen, um zukünftige Arbeitslosigkeit zu vermeiden bzw. den zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken.

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 ihr Arbeitsfeld bei ihrem Arbeitgeber wechseln. Die wirtschaftliche Transformation ist folglich durch Kompetenzentwicklung und Qualifikation der Beschäftigten zu flankieren. Im Ergebnis ist festzustellen, dass es zahlreiche Qualifizierungsbedarfe der Beschäftigten für den regionalen Arbeitsmarkt gibt. Die Qualifizierung von Beschäftigten muss durch die aktive Beratung in Unternehmen begleitet werden und noch stärker in den Fokus rücken.

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

5. Weitere Interessengruppen fokussieren

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

Über die **Weiterbildungsagentur (WBA)** 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 AA ST Ost als auch die JC stehen mit ihren **internen und externen Partnern/innen** 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 AA St-Ost sowie die JC mit im Qualifizierungsverbund der **Personaldienstleister/innen** und führen regelmäßig regionale Weiterbildungskonferenzen durch.

Die **Bildungsträger** der Region werden durch die Arbeitsagentur sowie die JC 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 sowie 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 rechtskreisübergreifende Weiterbildungsberatung gem. § 81 SGB III bleibt ein Fokusthema der AA ST 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 (insb. zu den Themen KI, Social Media)
- 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.

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 - 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 AA ST Ost, das JC DERO, das JC WB und das JC ABI 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.

Eintrittsplanung Qualifizierungsstrategie 2026

davon:

Team	Summe	Grundkompetenzen	abschlussorientierte MN (inkl. TQ)	Anpassungsqualifizierungen	umschulungsbegleitende Hilfen (ubH)	nachträglicher Erwerb HSA
AA STO	821	15	123	677	2	4
JC DeRo	68	2	5	61	0	0
JC WB	70	0	2	68	0	0
JC ABI	46	0	6	40	0	0
Summe:	1005	17	136	846	2	4
Anteil in %	100	1,7	13,5	84,2	0,2	0,4

Von den 821 geplanten Eintritte im SGB III entfallen 247 auf die Qualifizierung von Beschäftigten. Wie oben dargestellt, wird ein Schwerpunkt bei der Qualifizierung von Beschäftigten in Gesundheitsberufen – insb. der Pflege – erwartet.