



# Bildungs- und Kompetenzplanung 2026

Agentur für Arbeit Dresden  
und Jobcenter Dresden

## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Rückblick und Ausblick .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Wir gemeinsam – Zusammenarbeit mit Trägern .....</b>	<b>5</b>
<b>3. Regionaler Arbeitsmarkt und Arbeitgeberbedarfe .....</b>	<b>7</b>
3.1 Allgemeiner regionaler Arbeitsmarkt.....	7
3.2 Arbeitsmarkt Mikroelektronik .....	11
3.3 Arbeitsmarkt Gesundheit, Pflege und Erziehung .....	12
3.4 Digitalisierung in der Arbeitswelt - Die Bedeutung von Future Skills, Digitalisierungs- Skills und Green-Skills .....	13
<b>4. Weiter.Bildung! #Qualifizierungsoffensive .....</b>	<b>14</b>
<b>5. Geplante Förderungen in 2026 .....</b>	<b>16</b>
<b>6. Ausländische Arbeits- und Fachkräfte .....</b>	<b>23</b>
<b>7. Frauen – ein wichtiges Potential für den Arbeitsmarkt in Dresden.....</b>	<b>25</b>

## 1. Rückblick und Ausblick

Die deutsche Wirtschaft befindet sich in einer länger anhaltenden rezessiven Phase, die auch den Arbeitsmarkt beeinträchtigt. Trotz anhaltender geopolitischer Konflikte wird für 2026 eine leichte Erholung des Bruttoinlandproduktes erwartet, auch wenn aufgrund der strukturellen Transformationsbedingten Belastungen kräftige Impulse ausbleiben.

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung sieht im Jahresverlauf 2026 erstmals wieder Rückgänge bei der Zahl der Arbeitslosen. So nimmt das Erwerbspersonenpotenzial im Jahr 2026 erstmalig ab. Der Abbau von Arbeitslosigkeit und die Fachkräftesicherung wird zentraler Schwerpunkt bleiben.

Auch wenn im Bestand des gemeinsamen Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit und des Jobcenters Dresden noch vergleichsweise viele Stellen offen sind, melden die Unternehmen historisch wenig neue Stellen. Branchen, wie Industrie, Bau und Zeitarbeit schrumpfen. Im Industriebereich hingegen gibt es so wenig Neugründungen wie noch nie. Andererseits wachsen Branchen wie Pflege, Gesundheit und regional die Mikroelektronik.

In 2026 wird es unsere Aufgabe sein, eine mögliche konjunkturelle Erholung arbeitsmarktlich gut zu begleiten und gleichzeitig Beschäftigung zu sichern.

Der wirtschaftliche Umgang mit dem Beitragshaushalt im SGB III wird dabei auch im Jahr 2026 eine wesentliche Rolle spielen.

Bei der Arbeits- und Fachkräftesicherung konzentrieren wir uns auf unser Kerngeschäft, um unsere Kundinnen und Kunden schnell und nachhaltig zu integrieren. Der Leistungsbezug soll möglichst vermieden oder verkürzt werden.

Positive Entwicklungen in Wirtschaft und Arbeitsmarkt sollen mit arbeitsmarktnahen integrationsorientierten Instrumenten, mit denen schnell eine Wirkung entfaltet werden kann, unterstützt werden.

Der gezielte Einsatz unter anderem von Eingliederungszuschüssen und Maßnahmen bei einem Arbeitgeber nach § 45 SGB III soll hierbei genutzt werden, um die Erholung der Wirtschaft zu beschleunigen.

Im Haushalt 2026 hat die Bundesagentur für Arbeit Gesamteinnahmen von 49,23 Milliarden Euro eingeplant. Die Beitragseinnahmen stellen den größten Block dar und belaufen sich auf 41,12 Mrd. Euro. Das sind 1,36 Mrd. Euro mehr als in diesem Jahr. Die Gesamtausgaben liegen bei 52,60 Mrd. Euro und damit rund 0,21 Mrd. Euro unter dem Niveau für das Jahr 2025.

Für die Weiterbildungsförderung zur Fachkräftesicherung und Transformationsunterstützung werden 4,12 Mrd. Euro angesetzt. Dies sind rund 0,69 Mrd. Euro mehr als 2025. Ein Teil des Anstiegs beruht auch auf der Kostenübernahme der Weiterbildungsförderung von Leistungsbeziehenden in den Jobcentern, die in diesem Jahr auf die Arbeitsagenturen übertragen wurde.

Unternehmen, Beschäftigte und Arbeitslose können sich weiter darauf verlassen, dass alle notwendigen Förderungen, auch in der beruflichen Qualifizierung, ermöglicht werden.

Das Jobcenter Dresden setzt in 2026 verstärkt auf Vergabemaßnahmen mit Praktikumsanteil zur Aktivierung und Integration.

Seit dem 01.01.2025 ist die Zuständigkeit für die Beratung, Bewilligung und Finanzierung für die Förderung der beruflichen Weiterbildung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten auf die Agenturen für Arbeit übertragen wurden. Der neue Prozess wurde erfolgreich umgesetzt, etabliert und wird fortlaufend geprüft.

Das Jobcenter übernimmt während der Maßnahmen für seine erwerbsfähigen Leistungsberechtigten das Teilnehmendenmanagement und bleibt für die Kundinnen und Kunden vorrangiger Ansprechpartner. Das Absolventenmanagement und die Integrationsverantwortung verbleiben bei den Jobcentern.

Während der Maßnahme ist die Agentur für Arbeit für die Träger- und Maßnahmebetreuung zuständig und erster Ansprechpartner für die Bildungsträger.

Die Bildungs- und Kompetenzplanung wurde gemeinsam von Agentur für Arbeit und Jobcenter erarbeitet.

Sie richtet sich an den zu erwartenden Bedarfen des regionalen Arbeitsmarktes, unter Beachtung des vorhandenen Kundenpotenzials von Jobcenter und Agentur für Arbeit aus.

Sie gilt vorbehaltlich der zur Verfügung stehenden Mittel und der rechtlichen Rahmenbedingungen. Wir haben in unserer Planung bewusst arbeitsmarktliche Schwerpunkte gesetzt. Sie erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Veränderungen am Arbeitsmarkt können es jederzeit erforderlich machen, veränderten Bedürfnissen unterjährig nachzukommen.

## 2. Wir gemeinsam – Zusammenarbeit mit Trägern

Für unsere Kundinnen und Kunden benötigen wir:

- flexible Angebote in Vollzeit und Teilzeit
- Durchführungen in Präsenz sowie hybrider Form
- Durchführungen in Präsenz bei abschlussorientierten oder längeren Qualifizierungen
- modulare Angebote mit hohem Praxisanteil
- Maßnahmen zum Erwerb von Grund- und Digitalisierungskompetenzen

Im Rahmen unserer gemeinsamen Aktivitäten, Menschen erfolgreich zu qualifizieren und nachhaltig am Arbeitsmarkt zu integrieren, möchten wir unsere Zusammenarbeit mit den Bildungsträgern im Bereich des Absolventenmanagements optimieren und intensivieren. Die Zeit vor Ende der Weiterbildung soll effizient für die Jobsuche genutzt werden, um dadurch den Übergang von der Weiterbildung in eine nachhaltige Beschäftigung zu verkürzen. Wir werden daher den Zeitraum vor Beendigung der Weiterbildung und die damit verbundenen Schritte deutlicher in den Fokus rücken.

Bisher wurden die in einer Weiterbildung erworbenen Kenntnisse in den Stellengesuchen in der Regel vor oder nach Beendigung der Weiterbildung von den jeweiligen Vermittlungsfachkräften aktualisiert. Dies können die Absolventinnen und Absolventen jedoch auch selbständig in ihrem Online-Profil durchführen.

Da noch nicht alle Arbeitssuchenden ihr Online-Profil eigenständig und optimal nutzen können, ist die Unterstützung der Bildungsträger dabei ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Die Unterstützung der Teilnehmenden, d.h. die erforderliche Anleitung zur Nutzung der e-Service Angebote bzw. der BA-mobil-App, ist integraler Bestandteil der Mitwirkung der Bildungsträger und zählt zu den Aktivitäten zur Sicherung des Maßnahmenerfolgs.

Die Unterstützung der Teilnehmenden durch die Bildungsträger und unsere Vermittlungsaktivitäten tragen dazu bei, dass die in den Maßnahmen erworbenen Qualifikationen im Vermittlungsprozess optimal genutzt werden können und eine zeitnahe Integration forciert wird.

Folgende Mitteilungen benötigen wir u. a. von den Bildungsträgern:

- monatliche Fehlzeiten – Übermittlung datenschutzkonform (u.a. pro Teilnehmenden)
- umgehende Mitteilung bei Nichtantritt und/ oder Abbruch der Bildungsmaßnahme sowie Gefährdung des Maßnahmeziels
- Mitteilung bei vorzeitiger Beendigung (Prüfung oder Abbruch)
- proaktive frühzeitige Mitteilung bei Fehlzeiten, Störfällen, Unterstützungsbedarfen, um rechtzeitig intervenieren zu können
- Änderungen der Schulungsstätte
- qualitativer Bericht bei einer Maßnahmedauer von mehr als 3 Monaten

Für Meldungen sind folgende Postfächer zu nutzen:

- für Kunden/innen des Jobcenters:  
[Jobcenter-Dresden@jobcenter-ge.de](mailto:Jobcenter-Dresden@jobcenter-ge.de)
- für Kunden/innen der Agentur für Arbeit:  
[Dresden.FbW-Koordinatoren@arbeitsagentur.de](mailto:Dresden.FbW-Koordinatoren@arbeitsagentur.de)

Es besteht die Möglichkeiten zur Nutzung der verschlüsselten Kommunikation.

## **„mein NOW“ – Nationales Onlineportal für berufliche Weiterbildung**

Das Portal „[mein NOW](#)“ stellt eine breite Transparenz über die vielfältigen Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung in Deutschland her. Das Portal bündelt einen Großteil der beruflichen Weiterbildungsangebote von Trägern, Kammern, Bundesländern und der Datenbank der Bundesagentur für Arbeit übersichtlich und zentral an einer Stelle im Internet.

Fünf Dienste stehen zur individuellen Unterstützung zur Verfügung:

- I. [Berufsbilder und Perspektiven](#)
- II. [Tests zur beruflichen Orientierung](#)
- III. [eine bundesweite Weiterbildungssuche](#)
- IV. [Informationen zu Fördermöglichkeiten](#) (z.B. Bildungsgutschein, Förderung für Menschen mit gesundheitlicher Beeinträchtigung, Aufstiegs-BAföG, Meisterbonus, Aufstiegsstipendium, Weiterbildungsstipendium)
- V. [Informationen zu Beratungsmöglichkeiten](#) (Agentur für Arbeit, Jobcenter, Dresdner Bildungsberatung, Berufsberatung im Erwerbsleben)

Es sind Bildungsangebote aus den Bereichen Umschulung, Teilqualifizierung und Vorbereitungslehrgänge auf Externenprüfung in „mein NOW“ integriert.

Bildungsträger stellen ihre Weiterbildungsangebote über das KURSNET-Portal der Bundesagentur für Arbeit ein, damit diese in der Weiterbildungssuche von „mein NOW“ angezeigt werden.

Für die Richtigkeit, Vollständigkeit, Rechtmäßigkeit, Zulässigkeit und Aktualität der in die Datenbank KURSNET eingestellten Daten tragen die Bildungsträger die ausschließliche Verantwortung.

Aus Gründen der Wettbewerbsneutralität werden die Kundinnen und Kunden auf die Suchmöglichkeiten über „mein NOW“ verwiesen. Agentur für Arbeit und Jobcenter legen keine Flyer bzw. Bildungsangebote in beiden Häusern aus.

Für Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine (AVGS-MAT) ist die Datenbank unter <https://web.arbeitsagentur.de/coachingundaktivierung/home> zu nutzen.

Neu zertifizierte Angebote, Berufskundeveranstaltungen und Hinweise können weiterhin an die FbW-Postfächer (Kontaktdatei siehe Seite 16) geschickt werden.

### 3. Regionaler Arbeitsmarkt und Arbeitgeberbedarfe

#### 3.1 Allgemeiner regionaler Arbeitsmarkt

Die Landeshauptstadt Dresden ist ein bedeutender Wirtschafts- und Wissenschaftsstandort.

Die wichtigsten Branchen sind Mikroelektronik und Halbleiterindustrie, Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT), Forschung und Wissenschaft, Maschinen- und Anlagenbau, Flugzeugbau und Luftfahrtindustrie, Öffentliche und sonstige Dienstleister, Erziehung und Gesundheit.

Im Jahr 2023 waren in Dresden 23.960 Unternehmen ansässig (Unternehmensregister des Statistischen Landesamtes)

Quelle: <https://www.statistik.sachsen.de>



#### **Arbeitsmarkt im Oktober 2025**

Der erste Anlauf eines wirtschaftlichen Aufschwungs zu Jahresbeginn 2025 ist ins Stocken geraten. Im Zuge der Herbstbelebung sind Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung im Oktober weiter zurückgegangen. Bereinigt von jahreszeitlichen Einflüssen ist die Arbeitslosigkeit geringfügig und die Unterbeschäftigung spürbar gesunken.

Die Spuren der wirtschaftlichen Schwäche am Arbeitsmarkt bleiben dennoch weiterhin sichtbar. Das Risiko, durch den Verlust der Beschäftigung arbeitslos zu werden, ist zwar vergleichsweise gering, nimmt aber stetig zu. Gleichzeitig liegen die Chancen, Arbeitslosigkeit durch Aufnahme einer Beschäftigung zu beenden, auf einem historisch niedrigen Niveau. Die Arbeitgeber sind nach wie vor zurückhaltend bei der Meldung neuer Stellen an den gemeinsamen Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit und des Jobcenters Dresden.

Quelle: <https://statistik.arbeitsagentur.de/>

Die deutsche Wirtschaft steckt in einer bereits länger anhaltenden wirtschaftlichen Schwäche-phase. Bedingt durch Unterschiede in den Strukturmerkmalen, wie Wirtschaftsstruktur und De-mografie, kann sich die Situation regionaler Arbeitsmärkte von der auf Bundesebene prognos-tizierten Entwicklung unterscheiden.

Der Arbeitsmarkt in Deutschland ist weiterhin überwiegend durch Stagnation gekennzeichnet. In den Bundesländern zeigen sich zwar teilweise positive Entwicklungen, eine generelle Trendwende auf den regionalen Arbeitsmärkten zeichnet sich jedoch nicht ab. Insgesamt sinkt die Arbeitslosigkeit in Westdeutschland um 0,4 Prozent, während sie in Ostdeutschland um 1,0 Prozent ansteigt.

Die größten relativen Anstiege bei den Arbeitslosenzahlen erwarten die Forschenden in Berlin mit 2,0 Prozent, Sachsen mit 1,5 Prozent und Brandenburg mit 1,2 Prozent. Auf Ebene der Bundesländer wird nach wie vor in Bayern mit 4,0 Prozent die niedrigste Arbeitslosenquote erwartet, während die Stadtstaaten Bremen mit 11,7 Prozent und Berlin mit 10,4 Prozent wei-terhin die höchsten Quoten aufweisen. In der Hälfte der Bundesländer entspricht die Arbeits-losenquote 2026 der des Vorjahres.

Für Westdeutschland wird ein leichtes Wachstum der sozialversicherungspflichtigen Beschäf-tigung von 0,2 Prozent prognostiziert, für Ostdeutschland dagegen ein minimaler Rückgang von 0,1 Prozent. Die stärksten Beschäftigungsverluste werden hingegen für Thüringen mit 0,9 Prozent erwartet, gefolgt von Sachsen mit 0,3 Prozent.

Quelle: <https://iab.de/presseinfo/regionalprognose-fuer-2025-2026-keine-generelle-trendwende-auf-den-regiona-len-arbeitsmaerkten/>

### **Marktchancen in Dresden**

Trotz der Unsicherheiten am Arbeitsmarkt konnte in einzelnen Branchen im Vorjahresvergleich die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausgebaut werden. Dazu kommen weitere Chancen für unsere Kunden/innen am Arbeitsmarkt aufgrund der demografischen Entwicklung in Sachsen.

#### **Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach Wirtschaftsbereichen**

Veränderung gegenüber dem Vorjahresquartal absolut, absteigend sortiert  
Ende März 2025



Auch der Blick auf unsere Kunden/innen eröffnet uns zur Senkung oder Beendigung der Hil-febedürftigkeit Chancen. Von insgesamt 13.917 im Rechtskreis SGB II zählen 6.816 Arbeits-lose noch nicht zur Gruppe der Langzeitarbeitslosen. Potentiale sehen wir zusätzlich bei un-seren arbeitslos gemeldeten Jugendlichen (1.388) und bei uns gemeldeten Menschen mit Mig-rationshintergrund (4.912).

Im Rechtskreis SGB III sind 7620 Menschen arbeitslos gemeldet, wovon 6909 Menschen noch nicht langzeitarbeitslos sind.

Quelle: Arbeitsmarktreport der Agentur für Arbeit Dresden (November 2025)

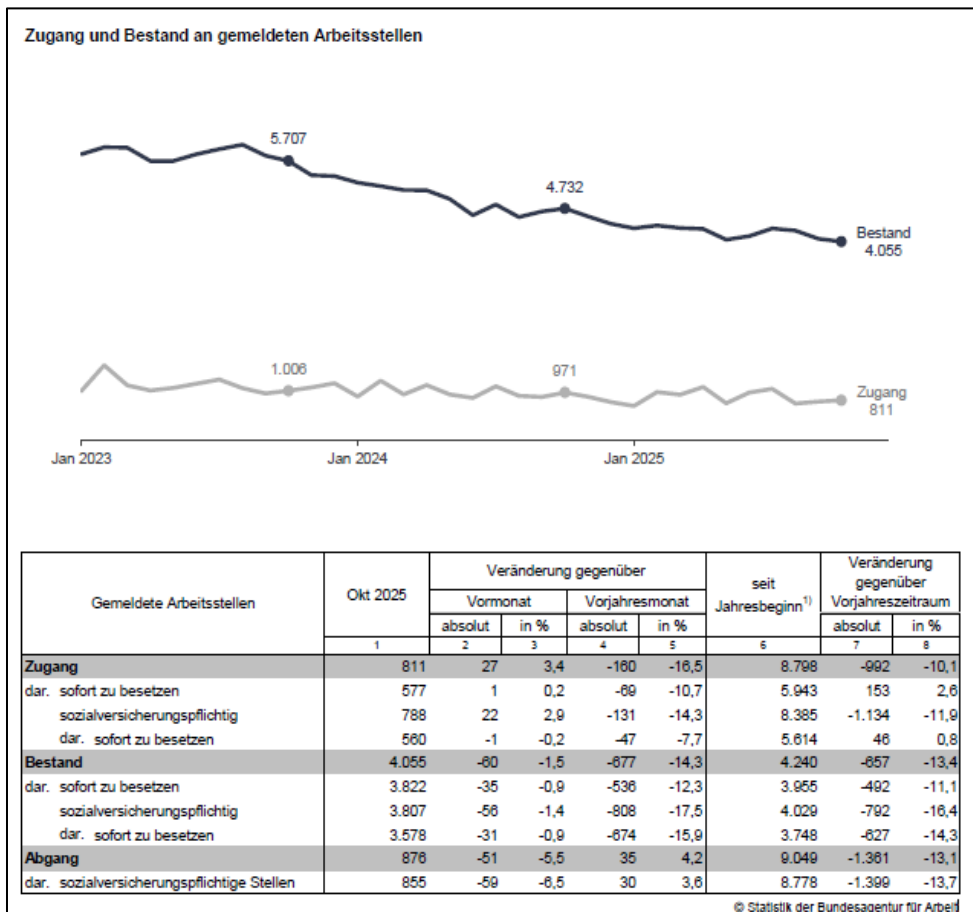
## Entwicklung Zugang und Bestand gemeldeter Arbeitsstellen

Unserem gemeinsamen Arbeitgeberservice Dresden wurden im Oktober 811 Stellen neu gemeldet.

Die meisten freien Stellen gibt es aktuell in den Branchen sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen, freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen, öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, Gesundheits- und Sozialwesen, Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz, Verarbeitendes Gewerbe.

Aktuell befinden sich 4.055 freie Stellen im Bestand des gemeinsamen Arbeitgeberservice Dresden.

Die berufsfachlichen Strukturen von Arbeitslosen und gemeldeten Arbeitsstellen und deren Veränderungen lassen Chancen und Grenzen für eine Arbeitsaufnahme erkennen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass ein hoher Anteil an Fällen ohne Zuordnung eines Berufssegments die Aussagekraft für alle Berufe einschränkt.



<b>Gemeldete Arbeitsstellen</b>	<b>4.055</b>
dar. Land-, Forst- und Gartenbauberufe	27
Fertigungsberufe	182
Fertigungstechnische Berufe	668
Bau- und Ausbauberufe	382
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	243
Medizinische u. nicht-medizinische Gesundheitsberufe	488
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	200
Handelsberufe	289
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	227
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	390
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	245
Sicherheitsberufe	318
Verkehrs- und Logistikberufe	254
Reinigungsberufe	142
Keine Angabe	-

[Quelle: Arbeitsmarktreport zur Pressemitteilung Nr. 038/2025 – 30. Oktober 2025 – Der Arbeitsmarkt im Oktober in der Landeshauptstadt Dresden](#)

### 3.2 Arbeitsmarkt Mikroelektronik

Die Halbleiterindustrie ist einer der wichtigsten Wachstumsfaktoren und Arbeitgeber im Raum Dresden. Das Technologiecluster „Silicon Saxony“ gilt als das größte Mikroelektronik-Netzwerk Europas und prägt den regionalen Arbeitsmarkt maßgeblich.



Große Investitionen von Konzernen wie Infineon Technologies oder dem geplanten Werk der European Semiconductor Manufacturing Company (ESMC), an dem TSMC, Bosch, Infineon und NXP beteiligt sind, treiben die Beschäftigung weiter an.

Mit einem Investitionsvolumen von über 10 Milliarden Euro sollen ab 2027 Chips gefertigt und mit Erreichen der vollen Kapazität insgesamt bis zu 2000 neue Arbeitsplätze geschaffen werden.

Neben den Wachstumsprojekten gibt es in Dresden zahlreiche etablierte Unternehmen, die eine wichtige Stütze des Arbeitsmarkts bilden.

Dazu gehören etwa GlobalFoundries, X-FAB Dresden GmbH, First Sensor Microelectronic Dresden GmbH, SYSTEMA GmbH (Automatisierungslösungen für Chipfabriken) sowie zahlreiche mittelständische Zulieferer und Ingenieurdienstleister. Diese Betriebe sichern kontinuierlich tausende Arbeitsplätze und tragen mit ihrer Stabilität und Spezialisierung zur Widerstandsfähigkeit des Standorts bei.

Auch die Forschungslandschaft ist eng mit der Industrie verknüpft. Forschungseinrichtungen wie das Fraunhofer-Institut für Photonische Mikrosysteme (IPMS) und das Center for Advanced CMOS & Heterointegration Saxony spielen dabei eine Schlüsselrolle: Sie sichern den Wissenstransfer zwischen Wissenschaft und Industrie und schaffen zugleich neue hochqualifizierte Arbeitsplätze im Forschungsbereich.

Für den Arbeitsmarkt bedeutet dies stabile Beschäftigung, gute Perspektiven für technisch qualifizierte Fachkräfte, aber auch zunehmende Konkurrenz um Talente sowie steigende Anforderungen bei Qualifikation und Flexibilität.

### 3.3 Arbeitsmarkt Gesundheit, Pflege und Erziehung

Ein erhöhter Fachkräftebedarf besteht weiterhin für die Berufsgruppen der Physiotherapeuten, Ergotherapeuten, Podologen und Logopäden. Die Nachfrage konnte auch 2025 nicht durch Ausbildungsabsolventen oder arbeitssuchende Fachkräfte gedeckt werden.

Durch die seit 01.07.2023 geänderten rechtlichen Regelungen des Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz (PUEG) und im §180 Abs. 4 S. 2 SGB III können nun auch für diese Berufe abschlussorientierte Maßnahmen mit der vorgeschriebenen 3-jährigen Teilnahmedauer gefördert werden.

Unverändert hoch ist auch die Nachfrage nach Arbeitskräften in der ambulanten und stationären Altenpflege.

Zahlreiche Einrichtungen stellen sich hier den veränderten Marktbedingungen. Dies zeigt sich darin, dass aktuell über 130 offene Stellen auf Helfer- und Fachkraftniveau vom gemeinsamen Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit und des Jobcenters Dresden betreut werden.

Es zeigt sich, dass Arbeitgeber selbst im Helferbereich (Altenpflegehelfer/innen, Gesundheits- und Krankenpflegehelfer/innen, Alltagsbegleiter/innen) kaum noch passendes Personal finden. Hinderungsgründe sind: fehlende Qualifikation als Pflegehelfer, keine Übereinstimmung in den Arbeitszeiten bzw. in den auszuführenden Tätigkeiten, fehlender Führerschein oder vorhandene Sprachbarrieren.



Die Bedarfe der Arbeitgeber werden zusätzlich durch die veränderten Regelungen des Personalbemessungsverfahrens nach § 113 c SGB XI für stationäre Einrichtungen beeinflusst. Die dort geforderten Quoten führen zu einer stark gestiegenen Nachfrage nach staatlich geprüften Krankenpflegehelfern (2-jährige Ausbildung) und somit zu einem Anstieg der Förderanfragen im Bereich Beschäftigtenqualifizierung (BQ). Stationäre Einrichtungen nehmen (fast) nur noch gelernte Pflegehelfer auf, um die gesetzlichen Regelungen erfüllen zu können.

Die Ausbildung zur/zum staatlich geprüfte/r Krankenpflegehelfer/-in (im PUEG im restlichen Bundesgebiet Pflegeassistent/-in) ist eine 2-jährige Ausbildung die mit einem Abschluss der mittleren Reife oder Berufserfahrung verkürzt werden kann. Voraussetzung ist ein Hauptschulabschluss oder eine vergleichbare Qualifikation. Mit Einführung der neuen bundesweiten Pflegefachassistentenausbildung ab 01.01.2027 werden die bisherigen 27 unterschiedlichen Landesregelungen ersetzt. Die 18 Monate umfassende Ausbildung wird in Ausnahmen auch ohne Hauptschulabschluss möglich sein (wenn die Pflegeschule eine positive Prognose abgibt).

Aufgrund von sinkenden Kinderzahlen und bevorstehenden Einrichtungsschließungen werden aktuell keine Erzieher gesucht. Wenn der seltene Fall auftritt, dass Stellen gemeldet werden, handelt es sich um kurzfristige Krankheitsvertretungen oder ggf. Elternzeitvertretungen bzw. werden Pädagogen mit heilpädagogischer Erfahrung gesucht. Diese ausgeschriebenen Stellen sind i.d.R. innerhalb von paar Tagen wiederbesetzt.

### 3.4 Digitalisierung in der Arbeitswelt - Die Bedeutung von Future Skills, Digitalisierungs-Skills und Green-Skills

Die Arbeitswelt unterliegt einem ständigen Wandel. Künstliche Intelligenz dringt immer stärker in den Berufsalltag ein. Die Digitalisierung transformiert die Arbeitswelt in rasantem Tempo.

Von Kundinnen und Kunden wird zunehmend ein sicherer Umgang mit digitalen Technologien, Tools und Daten erwartet – die sogenannten Digital Skills. Über die reinen digitalen Grundkenntnisse hinaus sind jedoch auch Future Skills entscheidend: Sie umfassen ein breites Spektrum an technologischen, methodischen, sozialen und personalen Kompetenzen, die eine erfolgreiche Anpassung an den Wandel und eine proaktive Gestaltung der Zukunft ermöglichen.

Um die Transparenz über digitale Anforderungen in Berufen zu erhöhen, werden die Kompetenzen, die zur digitalen Transformation beitragen (Digitalisierungskompetenzen), in den berufskundlichen Daten und Informationsangeboten der Bundesagentur für Arbeit sichtbar gemacht. Dadurch wird erkenntlich, welche digitalen Kompetenzen in bestimmten Berufen heute und in Zukunft relevant sind. Damit werden die Auswirkungen der Digitalisierung greifbar und auf Berufsebene noch transparenter abgebildet.

Zudem bietet die Transparenz Unterstützung bei Qualifizierungs- und Weiterbildungsentscheidungen zum Erwerb von zukunftsrelevanten Kompetenzen. Wir wollen unsere Kundinnen und Kunden frühzeitig unterstützen gezielt zukunftsrelevante Fähigkeiten zu entwickeln, etwa im Umgang mit Daten, digitalen Tools oder automatisierten Prozessen.



Nutzende von BERUFENET erhalten über eine visuelle Kennzeichnung („WLAN Symbol“) eine zusätzliche Information zu Digitalisierungskompetenzen zur Unterstützung der beruflichen Orientierung und Beratung.

Um arbeitslose Kundinnen und Kunden gezielt für die Anforderungen der modernen Arbeitswelt zu qualifizieren, bedarf es einer flexiblen und bedarfsorientierten Angebotsstruktur, in Form von Grundlagen- und Aufbauqualifizierungen im Bereich IKT, Digital Skills und Future Skills.

Aber auch infolge der ökologischen Transformation werden Berufsbilder neu entstehen und bestehende sich nachhaltig verändern. Unternehmen durchlaufen ebenfalls diese Transformation, was zu neuen Kompetenzanforderungen führt. Im Zusammenhang mit Nachhaltigkeit und Klimaschutzthemen spielen Green Skills eine zunehmend wachsende Bedeutung in der Berufswahl unserer Kundinnen und Kunden.

Green Skills sind Fähigkeiten/Kenntnisse/Technologien/Praktiken, die potenziell für eine ökologisch nachhaltige Wirtschaft erforderlich sind. Sie sind z. B. im Kontext von erneuerbaren Energien/Ressourcen, Energie-/Rohstoff-/Materialeffizienz, Recycling, Natur- und Artenschutz zu finden.



Die Kompetenzen, die zur ökologischen Transformation beitragen, werden ebenfalls in den berufskundlichen Daten und Informationsangeboten der Bundesagentur für Arbeit sichtbar gemacht. Die Kennzeichnung in BERUFENET stellt ein weiterentwickeltes Angebot für die berufliche Orientierung und Beratung von Kundinnen und Kunden sowie von Arbeitgebern dar.

Damit kommt die BA dem Informationsbedarf zum Thema Nachhaltigkeit und Klimaschutz nach.

## 4. Weiter.Bildung! #Qualifizierungsoffensive

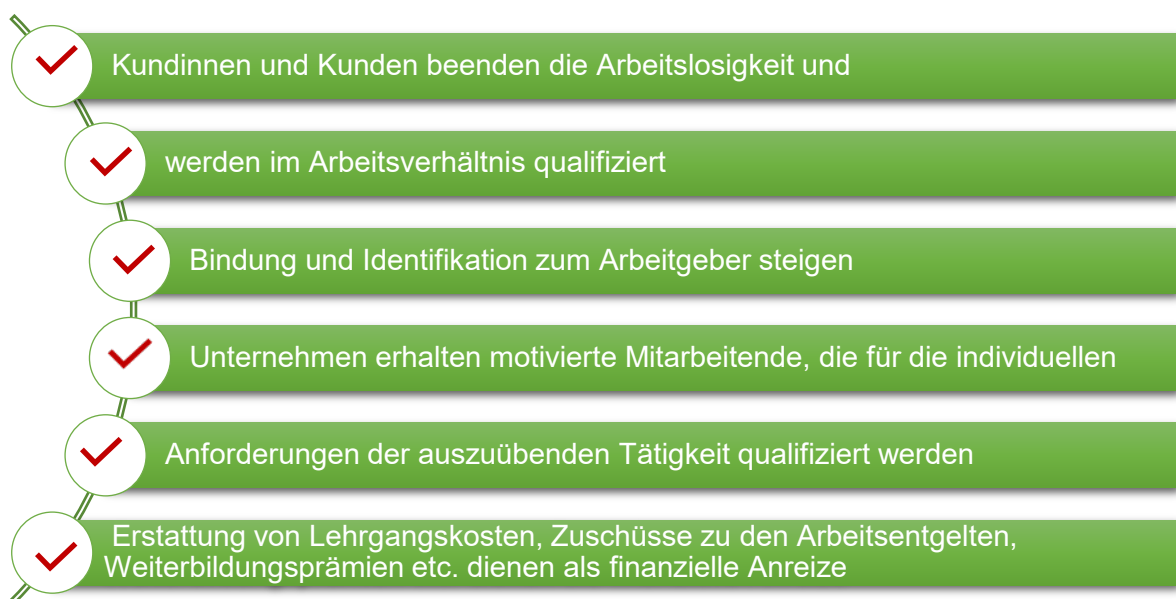
Die Nachfrage nach qualifizierten Beschäftigten bleibt hoch – insbesondere in den Bereichen Gesundheit & Pflege, IT- und Logistikbranchen, in denen Unternehmen zunehmend auf Fachkräftemangel und Digitalisierungsschub reagieren müssen. Die geförderte Weiterbildung bietet Arbeitgebenden die Chance, ihren Mitarbeitenden gezielt „on the job“ Kompetenzsteigerungen zu ermöglichen – gerade dort, wo Eigeninvestitionen schwierig wären. Dadurch wird ein gezielter Präventionsschritt gesetzt: Die Qualifizierung heute sorgt dafür, dass Fachkräfte morgen verfügbar sind und das Unternehmen stabil bleibt.

Wir stehen den Arbeitgebenden dabei als verlässliche Partner zur Seite. Mit der Beschäftigtenqualifizierung stellen wir ein wirkungsvolles Instrument bereit, das Betriebe unkompliziert nutzen können, um ihre Mitarbeitenden weiterzubilden und langfristig zu halten. Wir beraten, fördern und begleiten – damit Weiterbildung nicht an Kosten oder organisatorischen Hürden scheitert, sondern zu einem gemeinsamen Erfolgsprojekt von Unternehmen und Beschäftigten wird.

In 2026 rechnen wir mit einer gleichbleibend hohen Nachfrage im Rahmen der Qualifizierung von Beschäftigten in den Bereichen:

- Gesundheitswesen, speziell therapeutische Berufe (z.B.: Manuelle Therapie, PNF, Bobath, Handtherapeut)
- Pflegebereich
- Wach- und Sicherheitsgewerbe
- Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT)
- Logistik/ Verkehr (speziell LKW-/ Busführerscheine)
- Anpassungsmaßnahmen für ausländische Fachkräfte

Die Vorteile für unsere Kundinnen und Kunden und unsere ansässigen Unternehmen sind beweiskräftig:



Die Sicherung von Arbeits- und Fachkräften hat für uns höchste strategische Priorität. Ein zentraler Bestandteil der Ausrichtung ist ein lösungsorientiertes, sowohl an Beschäftigte als auch an Arbeitgeber gerichtetes Beratungs- und Förderangebot rund um berufliche Qualifizierung. Dieses wird individuell zugeschnitten und orientiert sich an den jeweiligen Bedarfen.

Insbesondere die Beratung von Unternehmen und deren Mitarbeitenden gewinnt angesichts der dynamischen Veränderungen am Arbeitsmarkt zunehmend an Gewicht.

Bei der Bildungszielplanung werden neben betrieblichen Anforderungen auch die persönlichen Wünsche der Beschäftigten berücksichtigt, etwa hinsichtlich Flexibilität, digital unterstützter Lernmöglichkeiten oder modularer Weiterbildungsformen. In einer Arbeitswelt, die sich stetig verändert, wird das Prinzip des lebenslangen Lernens immer wichtiger.

Die **Berufsberatung im Erwerbsleben** – Berufslebenslanges Lernen als Schlüssel zum Erfolg!

Einbindung der Weiterbildungswünsche der Beschäftigten

- Beschäftigte wünschen oft modulare Weiterbildungen, die sich mit Beruf oder Privatleben vereinbaren lassen (z. B. Teilzeit, abends, digital / hybride Formate).
- Auch gefragt sind Anerkennung früherer Qualifikationen / Kompetenzen, besonders bei Menschen mit Migrationshintergrund.
- Für Fachkräfte, die nicht mehr im ursprünglichen Beruf arbeiten können, sind Umschulungen / Neuorientierungen wichtig, mit Fokus auf Branchen, in denen Nachfrage und Erreichbarkeit gegeben ist (z. B. Pflege, Handwerk, IT).
- Zusatzkompetenzen wie digitaler Basis, Umgang mit Automatisierung, Umweltbewusstsein und Nachhaltigkeit werden zunehmend erwartet.

Digitalisierung, Globalisierung und die demografische Entwicklung führen zu tiefgreifenden Umgestaltungen, die fortlaufende Weiterbildung unverzichtbar machen. Hier bietet die Berufsberatung im Erwerbsleben wertvolle Hilfe bei beruflicher Neuorientierung und bei der Planung passender Qualifizierungsmaßnahmen – sowohl innerhalb des bisherigen Berufsfeldes als auch über dieses hinaus.

Auch für Personen, die nach einer Unterbrechung wieder ins Erwerbsleben einsteigen möchten, ist das Angebot lohnenswert. Oftmals haben sie technische oder fachliche Neuerungen in ihrem früheren Berufsfeld nicht mehr verfolgt. Die Berufsberatung im Erwerbsleben unterstützt dabei, aktuelle Entwicklungen sowie gefragte Qualifikationen zu erkennen und geeignete Weiterbildungsmöglichkeiten zu nutzen.

Kontakt Berufsberatung im Erwerbsleben

E-Mail: [Lausitz.BBiE@arbeitsagentur.de](mailto:Lausitz.BBiE@arbeitsagentur.de)

Telefon: 03591 66 2233

Internet: [www.arbeitsagentur.de/vor-ort/dresden/bbie](http://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/dresden/bbie)



## 5. Geplante Förderungen in 2026

Die Bildungsträger sind angehalten die Postfächer der FbW-Koordinatoren für Informationen zu neuen zertifizierten Weiterbildungsangeboten zu nutzen.

Für das Jobcenter Dresden nutzen Sie bitte:

- [Jobcenter-Dresden.FbW-Koordinatoren@jobcenter-ge.de](mailto:Jobcenter-Dresden.FbW-Koordinatoren@jobcenter-ge.de)

Für die Agentur für Arbeit nutzen Sie bitte:

- [Dresden.FbW-Koordinatoren@arbeitsagentur.de](mailto:Dresden.FbW-Koordinatoren@arbeitsagentur.de)

Für das Jahr 2026 sind Förderungen in Bildungsmaßnahmen in folgender Größenordnung vorgesehen:

### Jobcenter Dresden

Zur Unterstützung für unsere Kundinnen und Kunden um die neuen Chancen am Arbeits- oder Ausbildungsmarkt zu nutzen, stehen uns eine Vielzahl von Fördermöglichkeiten zur Verfügung. Dabei gilt es, bewährte Instrumente wieder anzubieten und neue Instrumente auszuprobieren (z.B. Eventcoaching).

- 541 Eintritte in berufliche Weiterbildung, davon 86 abschlussorientiert
- Für das Instrument des Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine planen wir 515 Eintritte. Dazu kommen 1.862 Eintritte in Vergabemaßnahmen und 225 Eintritte unter Nutzung des § 16k SGB II.

### Agentur für Arbeit Dresden

- 1.210 Eintritte in berufliche Weiterbildung, davon 222 abschlussorientierte
- 430 Förderungen im Bereich Beschäftigtenqualifizierung, davon 105 abschlussorientiert
- Im Bereich der Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine sind gegenüber dem Vorjahr ca. 25 mehr Eintritte geplant. Die Verteilung ergibt sich aus 525 Eintritten bei Einkaufsmaßnahmen (MAT Vergabe) und 632 Eintritten für individuelle Einzelgutscheine.

## Übersicht der Qualifizierungsbedarfe der Agentur für Arbeit und des Jobcenter Dresden

### abschlussorientierte Maßnahmen

Qualifizierungsinhalte entsprechend Ausbildungsordnung

<b>Bildungsziel</b>	<b>Dokumentations KennZiffer (DKZ)</b>	<b>Anzahl der geplanten Bildungsgutscheine</b>
Tischler/-in	2234	3
Zerspanungsmechaniker/in	2423	4
Fachkraft Metalltechnik	2441	2
Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	2521	4
Zweiradmechatroniker/in - Fahrradtechnik / Motorradtechnik	2525	5
Industrieelektriker/-in Fachrichtung Betriebstechnik	2625	1
Mechatroniker/-in	2611	7
IT-System-Elektroniker/in	2631	1
Technischer Produktdesigner/-in	2721	4
Maler/in und Lackierer/in	3321	7
Fachinformatiker/-in mit den Fachrichtungen: Anwendungsentwicklung	4341	2
Fachinformatiker/-in mit den Fachrichtungen: Systemintegration	4310	12
Fachinformatiker/-in mit den Fachrichtungen: Daten- und Prozessanalyse / Digitale Vernetzung	4311 / 4331	6
Fachlagerist/ FK Lagerlogistik	5131	15
Kaufmann/-frau E-Commerce	6128	2
Immobilienkaufmann/-frau	6131	1
Kauffrau/-mann im Einzelhandel (incl. Verkäufer/-in) incl. Teilqualifikation	6210	13
Industriekaufmann/-frau	7130	12
Kaufmann/-frau für Büromanagement	7140	16

<b>Bildungsziel</b>	<b>Dokumentations KennZiffer (DKZ)</b>	<b>Anzahl der geplanten Bildungs- gutscheine</b>
Steuerfachangestellte/-r	7230	18
Verwaltungsfachangestellten	7320	14
Kaufmann/-frau im Gesundheitswesen	7322	7
Medizinische/r Fachangestellte/r	8110	17
Physiotherapeut/in	8171	4
Ergotherapeut/in	8172	10
Pflegefachmann/-frau	8130	10
Pflegefachassistent/in	8130	25
		<b>222</b>

## Übersicht der Qualifizierungsbedarfe der Agentur für Arbeit und des Jobcenter Dresden

Anpassungsqualifizierungen – berufsbezogene Qualifizierungen

Berufsgruppe	Qualifizierungsinhalte (Kompetenzen)	Dokumentations KennZiffer (DKZ)	Anzahl der geplanten Bildungs- gutscheine
Baumklettere und Baumpflege		121	2
Holzbe- und -verarbeitung		223	3
Technische Mediengestaltung	UX/UI, KI gesteuertes Contentmanagement, Social Media, Branding, Storytelling, WordPress, HTML CSS, Suchmaschinenoptimierung SEA und SEO E-Commerce, Webseiten-Marketing, Produktmanagement, Scrum Master, CMC, DTP (InDesing, Photoshop), redaktionelle Bereiche, Online Redaktion, Bild und Ton	232	16
Metallbearbeitung	CNC-Technik	242	4
Metallbau und Schweißtechnik	Schweißtechnik	244	27
Bauelektrik, Elektromaschinentechnik, Energie- und Kraftwerkstechnik, der regenerativen Energietechnik	Elektrofachkraft für festgelegte Tätigkeiten, SPS (u.a. TIA Portal, WinCC), E-Plan, Abrechnung HOAI/VOB, Anpassung Mikroelektronik	262	5
Techn. Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions-, Produktionssteuerung	Building Information Modeling (BIM) Revit HSE Planung, Umsetzung, Überwachung von Maßn. Bereich Gesundheit (Health), Arbeitssicherheit (Safety) und Umweltschutz (Environment)	271	12
Technisches Zeichnen, Konstruktion, Modellbau	CAD mit AutoCAD, REVIT, BIM	272	47
Technische Produktionsplanung und -steuerung, Qualitätssicherung	Projekt- und Prozessmanagement GCP Good Clinical Practice GMP Good Manufacturing Practice Life Science Management Qualitätsbeauftragter, - auditor, - manager LEAN SIX SIGMA	273	31

<b>Berufsgruppe</b>	<b>Qualifizierungsinhalte (Kompetenzen)</b>	<b>Dokumentations KennZiffer (DKZ)</b>	<b>Anzahl der geplanten Bildungs- gutscheine</b>
<b>Bauplanung und -überwachung, Architektur</b>	Abrechnung HOAI, ArchiCAD / Allplan	311	12
<b>Gebäudetechnik</b>	Mieterbetreuung - Kommunikation, Facility Management, Technischer Hausmeister	341	16
<b>Mathematik und Statistik</b>	Projekt-/ Prozessmanagement, Datenanalyse, Softwareentwicklung	411	16
<b>Umweltmanagement- und Beratung</b>	GIS, Umweltmanagementbeauftragter, Immissionsschutzbeauftragter, Nachhaltigkeitsmanager, Umweltschutz und Umweltrecht, HOAI, VOB	423	21
<b>Informatik</b>	Wirtschaftsinformatik , GeoinformatikMedieninformatik incl. Multimedia Marketing, E-Commerce Management, Web und Print IT Anwendungsberatung incl. SAPIT Netzwerktechnik, Systemadministration Softwareentwicklung	431	63
<b>IT-Netzwerktechnik, IT-Koord.</b>	Cyber Sicherheit, Projektmanagement, SCRUM, PRINCE, ITIL	433	57
<b>Softwareentwicklung und Programmierung</b>	Machine Learning Datenbankentwicklung	434	55
<b>Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag</b>	Gabelstaplerschein incl. Perfektionierung Wareneingang Lagerung von Gütern, Kommissionierung Versand, Disposition, Logistik	513	43
<b>Fahrzeugführung im Straßenverkehr</b>	Erwerb Führerschein Klasse C/CE Erwerb Führerschien Klasse D Praxistraining Güterverkehr, Bus Weiterbildung lt. BKrFQG für Bus Weiterbildung lt. BKrFQG für LkW GGVSE-ADR-Berechtigung Gabelstaplerfahrschulung Bedienberechtigung Baumaschinen Bedienberechtigung LkW-Ladekran Ladungssicherung Wechselbrücke, Gliedersattelzug Hebebühnenberechtigung	521	55

<b>Berufsgruppe</b>	<b>Qualifizierungsinhalte (Kompetenzen)</b>	<b>Dokumentations KennZiffer (DKZ)</b>	<b>Anzahl der geplanten Bildungs- gutscheine</b>
<b>Objekt-, Personen-, Brandschutz, Arbeitssicherheit</b>	Vorbereitung auf die Sachkundeprüfung § 34a GewO	531	112
<b>Einkauf</b>	Einkauf (SAP SD, SAP MM)	611	10
<b>Verkauf</b>	Warenwirtschaftssysteme, Werbung und Präsentation Verkaufstraining, Kassentraining/Zahlungsverkehr, Warenkunde Textil / Leder / Lebensmittel/ Biolebensmittel Sachkunde für freiverkäufliche Arzneimittel	621	59
<b>Unternehmensorganisation / Strategie</b>	Projektmanagement / agile Tools, z.B. Scrum, IPMA Kommunikations-/Führungsstrategien, z.B. systemisches Coaching Anwendung KI im Arbeitskontext (Vertrieb, Marketing) Lohn-Abrechnung	713	103
<b>Büro und Sekretariat</b>	MS Office Paket Datev, Lexware, SAP Finanzbuchhaltung Lohn-/Gehaltsbuchhaltung Personalsachbearbeitung inkl. rechtl. Grundlagen (Arbeitsrecht etc.) Kaufmännische Grundlagen PC-Führerschein ICDL Büroorganisation/-management KI im Kontext Büro	714	172
<b>Personalwesen und -dienstleistung</b>	HR Management Lohn- und Gehaltsrechnung Personalentwicklung, - einatzplanung SAP HCM	715	33
<b>Rechnungswesen, Controlling und Revision</b>	vorbereitende Buchhaltung, Finanzbuchhaltung, Jahresabschluss Angebots- und Auftragsbearbeitung, Kalkulation, Rechnungslegung, Kosten- und Leistungsrechnung, Controlling SAP, Datev, Lexware, Steuern	722	116

<b>Praxisprogramme</b>	Arztpraxisprogramme	811	7
<b>Anpassungsfortbildungen für zugewanderte Ärztinnen und Ärzte aus Nicht-EU-Staaten, einschl. Vorbereitung auf eine Gleichwertigkeits- bzw. Kenntnisstandsprüfung</b>	Anpassungsqualifizierung für zugewanderte Ärztinnen und Ärzte aus Nicht-EU-Staaten, einschließlich Vorbereitung auf eine Gleichwertigkeits- bzw. Kenntnisstandsprüfung	814	7
<b>Psychologie und nicht ärztliche Psychotherapie</b>	Gerontopsychiatrische Zusatzqualifikation	816	17
<b>Nicht ärztliche Therapie (Physioth., Ergoth., Masseur)</b>	Manuelle Lymphdrainage	817	4
<b>Pharmazie</b>	Pharmazie	818	2
<b>Ernährungs- und Gesundheitsberatung, Wellness, Körperpflege</b>	Fachpraktiker Beauty und Wellness / Visagist / Masseur / Bademeister	822 / 823	5
<b>Erziehung / Betreuung und soziale / hauswirtschaftliche Berufe</b>	Betreuungskraft (incl. Qualifizierung gem. § 53 c SGB XI)	831	68
<b>Werbung, Marketing</b>	KI gesteuertes Marketing KI im Online Marketing Onlinemarketing Onlineredakteur Social Media Marketing Projektmanagement IT Anwendung (Adobe, Grafik, CMS, SEO)	921	41
<b>Redaktion und Journalismus</b>	Technischer Redaktion, Datenaufbereitung, Redaktion und Kommunikation	924	17
<b>übergreifende Kompetenzen</b>	KI Basisqualifikation, KI Prompting, Datenschutz PC Grundlagen, ECDL, Office-Anwendungen Arbeiten 4.0 Grundkompetenzen Mathe / Deutsch Digitale / IT - Kompetenzen Business english begleitend Deutsch für den Beruf, z. B. Deutsch für Fach- und Führungskräfte Ausbildereignung		60
			1313

## 6. Ausländische Arbeits- und Fachkräfte

Die Integration geflüchteter sowie zugewanderter Bürgerinnen und Bürger in den Arbeitsmarkt der Landeshauptstadt Dresden bleibt eine wichtige und zugleich herausfordernde Aufgabe. Neben der gezielten Fachkräftezuwanderung aus dem Ausland setzen die Agentur für Arbeit Dresden und das Jobcenter Dresden auf die Arbeitsmarktintegration von Menschen, die bereits in Dresden leben, um den Bedarf an Arbeits- und Fachkräften nachhaltig zu sichern.

Mit Stand Oktober 2025 waren in Dresden 6.955 ausländische Personen arbeitslos gemeldet. Das entspricht einem Anstieg um 498 Personen beziehungsweise 7,7 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Die Steigerung von 7,7 Prozent ist überproportional zur Steigerung der Arbeitslosigkeit deutscher Personen von 6,6 Prozent.

Bei der Agentur für Arbeit Dresden waren 1.851 ausländische Personen arbeitslos gemeldet – ein Zuwachs um 19,2 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Dieser Anstieg beruht vor allem auf verstärkten Übergängen aus Beschäftigung in Arbeitslosigkeit. Beim Jobcenter Dresden waren 5.104 ausländische Personen arbeitslos gemeldet, 200 mehr als im Vorjahresmonat.

Neben den Arbeitslosen nehmen viele ausländische Bürgerinnen und Bürger an Sprachkursen oder arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen teil, die vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) gefördert werden. Der Arbeitsmarkt in Dresden zeigt eine hohe Nachfrage nach qualifizierten Tätigkeiten, und eine geringere Nachfrage für Helfer- oder Anlern Tätigkeiten. Diese weniger nachgefragten Tätigkeiten sind aber eine Möglichkeit für den Beginn ausländischer Personen in den Arbeitsmarkt. Ziel bleibt daher, die Zahl der Personen mit ausschließlich einfachen Qualifikationen zu senken und deren Beschäftigungschancen durch gezielte Weiterbildung zu erhöhen. Dabei wird ein besonderes Augenmerk auf die Vorerfahrungen und bisherigen Qualifikationen gelegt. Diese spielen bei der Auswahl der richtigen Förderinstrumente eine wichtige Rolle. Um auch weiterhin langfristige, bestmögliche Integration in den Arbeitsmarkt zu gewährleisten wird die gute Zusammenarbeit mit den Partnern der Anerkennungsberatung fortgesetzt. Sollten fehlende Qualifikationen zur Teilanerkennung von Abschlüssen durch die zuständige Stelle führen wird im Einzelfall geprüft, ob durch die Förderung der beruflichen Weiterbildung gem. §81 ff. SGB III beim Kenntniserwerb unterstützt werden kann. Dabei zählt besonders, dass die beruflichen Kenntnisse überwiegen.



Gute Deutschkenntnisse sind die Grundlage für eine erfolgreiche Integration in Ausbildung und Beschäftigung. Das BAMF stellt dazu ein breites Angebot an Integrationskursen und Berufssprachkursen bereit. Um die Angebote optimal auf die regionale Bedarfslage abzustimmen, finden quartalsmäßig Abstimmungsgespräche zwischen dem BAMF, den Kursträgern und den beteiligten Behörden (Agentur für Arbeit, Jobcenter, Sozialamt, Ausländerbehörde) statt.

Die Nachfrage nach Sprachkursen ist sehr hoch. Manche Kurse werden in Teilzeit angeboten, damit parallel eine Beschäftigung möglich ist. Ebenso wie im Vorjahr besteht ein hoher Bedarf an B1 Kursen, der aktuell nicht gedeckt wird.

Seit 2024 steht mit dem Job-Berufssprachkurs (Job-BSK) ein weiteres Angebot zur Verfügung. Es richtet sich an Beschäftigte mit Migrationshintergrund und ermöglicht den deutschen Spracherwerb auch bei geringem Ausgangsniveau. Um diese Angebote gezielt auf die beruflichen Anforderungen abzustimmen, ist eine enge Zusammenarbeit mit Arbeitgebern von großer Bedeutung.

Durch die Einführung des einheitlichen Einstufungsverfahrens zur besseren Feststellung des Sprachniveaus hat das BAMF zusätzlich zu einer besseren Deutschsprachfähigkeitsdarstellung und daraus folgend -förderung beigetragen.

Wir legen einen besonderen Schwerpunkt auf die Förderung abschlussorientierter Weiterbildungen nach § 81 Abs. 2 SGB III, insbesondere bei Personen ohne Berufsabschluss, bei Wiedereinsteigenden und wieder Ungelernten.

Zur gezielten Ansprache ausländischer Arbeitskräfte werden regelmäßig gemeinsame Informations- und Vermittlungsveranstaltungen der Agentur für Arbeit Dresden, des Jobcenters Dresden und von Zeitarbeitsunternehmen durchgeführt.

Zur weiteren Verbesserung der Integrationsarbeit wird die Zusammenarbeit zwischen dem Sozialamt, der Agentur für Arbeit, dem Jobcenter und der Ausländerbehörde künftig noch stärker vernetzt und abgestimmt werden.

## 7. Frauen – ein wichtiges Potential für den Arbeitsmarkt in Dresden

Frauen sind in jeder ihrer Lebensphasen eine wertvolle Ressource für den Arbeitsmarkt, sowohl qualitativ als auch quantitativ. Zur Sättigung des weiterhin bestehenden Marktbedarfes müssen Frauen befähigt werden, die sich bietenden Chancen ergreifen zu wollen und zu können.

Aufgrund familiärer Verpflichtungen (Kinderbetreuung, Pflegeaufgaben) haben Frauen oftmals keine stringenten, karriereorientierten Erwerbsbiographien. Vielmals wurde die Erwerbstätigkeit langfristig und/oder wiederholt unterbrochen.

Neben den fachspezifischen Aus- und Weiterbildungsinhalten ist es daher unerlässlich, den Frauen ihre Softskills bewusst und für das Arbeitsleben nutzbar zu machen, Selbstsicherheit nachhaltig zu vermitteln und zielorientiert einzusetzen. Hierbei ist wichtig, die Angebote stets den Gegebenheiten des lokalen Arbeitsmarktes anzupassen.



Frauen sind nicht lediglich in Care- und Dienstleistungsbranchen zu verorten, sondern entsprechend der MINT-geprägten Arbeitslandschaft insbesondere auch in technischen Branchen anzusetzen. Denn dort sind Bestrebungen im Sinne der Chancengleichheit, z.B. die Abschmelzung des Gender-Pay-Gaps, erfolgsversprechender als in anderen Berufssektoren. Insbesondere Akademikerinnen müssen befähigt und motiviert werden, den Sprung aus Wissenschaft / Forschung / Lehre in die angesiedelte Wirtschaft zu wagen und sich dort dauerhaft zu etablieren.

Ein wichtiges Instrument sind dabei die Kontaktvermittlung zu geeigneten passenden Unternehmen (insbesondere durch Praktika) sowie begleitende Coachingprogramme. Ein direkter Übergang aus Ausbildung oder Studium in die Arbeitswelt ist anzustreben.

Um die Chancen der allgegenwärtigen Digitalisierung beruflich nutzen zu können, müssen Frauen mit digitalen Kompetenzen befähigt werden. Der intuitive Anwendungsumgang mit digitalen Tools und Plattformen, ohne Berührungsängste, hat Priorität, insbesondere vor dem Hintergrund der sich wandelnden Arbeitswelt.

Für Frauen mit Migrationshintergrund ist die Kombination mit berufsspezifischem Spracherwerb sinnvoll. Gleichwohl bedarf es in diesen Konstellationen einer ergänzenden „Kümmerer-Struktur“ für Lebensbereiche, die nicht originär mit dem Wissenserwerb verbunden sind.

Eine erfolgsversprechende Strategie sind modulare Weiterbildungsangebote (individualisierbares Baukastensystem) mit erhöhten Praxisanteilen. Hier kann und soll auch das Thema Teilqualifizierung als Baustein auf dem Weg zu einem vollwertigen Berufsabschluss an Bedeutung gewinnen.

Im Hinblick auf Alleinerziehende und Mütter mit Betreuungspflichten sind familiengerechte Zeiten anzubieten (Teilzeit, Start nach Schulbeginn, Berücksichtigung der sächsischen Schulferien).

Für Frauen in Erziehungszeit (§ 10 Abs. 1 Nr. 3 SGB II) bieten sich Online-Kurse in den Abendstunden an – so könnten auch Erziehungszeiten z.B. für berufliche Weiterbildung oder das Nachholen des Hauptschulabschlusses genutzt werden.

Ziel für alle Frauen ist es, fachlich sicher, mental gestärkt und motiviert aus ihrer Qualifikation hervorzugehen, um perspektiv wirtschaftlich eigenständig zu sein und zu bleiben.