

Lebenslanges Lernen, Digitaler Wandel und
Fachkräftesicherung:

Bildungsziel- und Kompetenzplanung 2025



Vorwort	3
Der Leipziger Arbeitsmarkt im Fokus: Schwerpunktbranchen und Bedarfe	3
Qualifizierungsbedarfe	5
Personale und digitale Kompetenzen.....	5
Rahmenbedingungen und Formen der Weiterbildung	6
Dem Fachkräftemangel frühzeitig entgegenwirken	7
Qualifizierung Beschäftigter.....	7
Berufsberatung im Erwerbsleben	8

Vorwort

Unsere Gesellschaft und mit ihr der Arbeitsmarkt sehen sich verschiedenen Megatrends ausgesetzt. Digitalisierung, demografischer Wandel, Fachkräftemangel und lebenslanges Lernen sind prägende Schlagworte, mit welchen die aktuellen Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt von Fachleuten und in der öffentlichen Debatte beschrieben werden.

Im Berufsleben müssen sich Arbeitnehmer¹ immer schneller und häufiger auf sich ändernde Rahmenbedingungen und Anforderungen einstellen. Der Klimawandel, Kriege, politische Polarisierung sowie ein geringes Wirtschaftswachstum beschleunigen Veränderungsprozesse und führen zu Umwälzungen in der Arbeitswelt.

Um den Ausgleich am Arbeitsmarkt zu schaffen, gilt es, niemanden durch den Wandel zu verlieren. Dabei stellt die Qualifizierung von Arbeitnehmern eine zukunftsgerechte Antwort auf den digitalen und strukturellen Wandel dar. Agentur für Arbeit, Jobcenter, regionale Bildungsträger und alle Netzwerkpartner am Arbeitsmarkt arbeiten auch in Leipzig hierbei eng zusammen. Die Beratungsfachkräfte beraten proaktiv zu Arbeitsmarkt und Weiterbildungsmöglichkeiten und unterstützen die Kunden bei der Umsetzung – vor und beim Eintritt der Arbeitslosigkeit, immer häufiger aber bereits während der Erwerbstätigkeit.

Im Folgenden sollen mit dem Fokus auf die Region Leipzig sowohl der Arbeitsmarkt mit seinen Schwerpunktbranchen, den entsprechenden Qualifizierungsbedarfen und benötigten Kompetenzen als auch die Beratung und Förderung Erwerbstätiger betrachtet werden. Die Bildungszielplanung dient als Orientierung für die Qualifizierungsinhalte. Eine flexible Anpassung an die Erfordernisse des Arbeitsmarktes und unserer Kunden erfolgt kontinuierlich.

Der Leipziger Arbeitsmarkt im Fokus: Schwerpunktbranchen und Bedarfe

Der Wirtschaftsstandort Leipzig ist geprägt von einem sehr dynamischen Arbeitsmarkt mit überwiegend kleinen und mittelständischen Unternehmen. Neben einem starken Dienstleistungssektor dominieren insbesondere die Automobilindustrie mit ihren Zulieferern und die Bereiche Lager und Logistik das wirtschaftliche Geschehen. Darüber hinaus ist Leipzig ein Forschungs- und Wissenschaftsstandort und zugleich ein Teil der Wirtschaftsregion Mitteldeutschland mit vielen Arbeitsplätzen u. a. im Gesundheits-, Pharma- und Chemiebereich.

Die drei am stärksten vertretenen Branchengruppen am Leipziger Arbeitsmarkt sind nach wie vor:

- Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen
- Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen
- Gesundheits- und Sozialwesen

¹ Aufgrund der besseren Lesbarkeit wird im Text das generische Maskulinum verwendet. Gemeint sind jedoch immer alle Geschlechter.

Im Bereich Verkehr, Eisenbahnverkehr und Lagerlogistik werden auf hohem Niveau qualifizierte Arbeitskräfte nachgefragt:

Die großen Bahngesellschaften haben einen erhöhten Bedarf an Lokführern, Fahrdienstleitern, Wagenmeistern, Kundenbetreuern im Nahverkehr und auch an Mechatronikern. Da diese Arbeitskräfte nicht ausreichend qualifiziert am Leipziger Arbeitsmarkt verfügbar sind, kann eine Qualifikation von Arbeitssuchenden und Beschäftigten über die Agentur für Arbeit gefördert werden.

Ebenso besteht im Bereich Berufskraftfahrer, Paketzusteller und Auslieferungsfahrer ein erhöhter Bedarf, welcher gegenwärtig nicht gedeckt werden kann.

Leipzig gilt weiterhin als attraktiver Standort für IT-Dienstleister. Viele namhafte, europaweit und auch weltweit agierende IT-Unternehmen wählen Leipzig für die Ansiedlung in den neuen Bundesländern. Deshalb wird es im Bereich IT auch in 2025 einen hohen Arbeitskräftebedarf geben, der aus dem vorhandenen Kundenbestand nur schwer zu decken ist.

Im Baubereich zeichnet sich, bedingt u. a. durch die stark gestiegenen Rohstoff- und Energiepreise eine stagnierende Nachfrage nach Fachkräften ab. Aufgrund der Zahlung des Baumindestlohnes werden im Baubereich nahezu ausschließlich Fachkräfte nachgefragt.

Eine sehr gute Auftragslage ist mit Ausblick auf die nächsten Jahre im Bereich Heizung-Klima-Umwelttechnik unter dem Aspekt erneuerbare Energien zu erwarten.

Im Bereich Elektro ist die Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften und Ausbildungssuchenden ungebrochen und weiter ansteigend.

Die Nachfrage nach Beschäftigten zur Herstellung von Kraftfahrzeugen besteht fort auf gleichbleibendem Niveau, gesucht werden insbesondere Kfz-Mechatroniker, Industrieelektriker sowie Fachkräfte sowohl für die Hochvolttechnik zur Batterieherstellung als auch für die Informationstechnologie und Robotik.

Der Bedarf an Arbeitskräften im medizinisch-sozialen Bereich wird auch im nächsten Jahr hoch bleiben. Insbesondere Pflegefachkräfte, medizinische und zahnmedizinische Fachangestellte sowie Physiotherapeuten werden weiterhin stark nachgefragt. Der Bedarf an Sozialpädagogen und Erziehern stagniert derzeit. Viele Arbeitgeber aus dem Bereich Pflege sind an der Durchführung der Ausbildung zur Pflegehilfs- oder Pflegefachkraft, auch unter Nutzung der Fördermöglichkeiten des Qualifizierungschancengesetzes, interessiert.

Auch im Wach- und Sicherheitsgewerbe werden weiterhin qualifizierte bzw. qualifizierungsbereite Bewerber gesucht. Leipziger Unternehmen betreuen/bewachen zunehmend Einrichtungen in anderen Regionen. Persönliche Eignung und Bereitschaft zur Schichtarbeit sind Grundvoraussetzungen, die die Bewerber mitbringen sollten.

Qualifizierungsbedarfe

Ziel jeder Weiterbildung ist, den Teilnehmern eine realistische Chance auf einen erfolgreichen beruflichen Wiedereinstieg zu eröffnen. Zugleich sollen die Fachkräftebedarfe der Arbeitgeber gedeckt werden.

Insgesamt planen Agentur für Arbeit und Jobcenter Leipzig, die Eintritte in berufliche Weiterbildungen im Jahr 2025 auf dem bisherigen Förderniveau zu halten und damit insgesamt zwischen 2.500 und 3.000 Weiterbildungen zu realisieren.

Ableitend aus der Situation am Leipziger Arbeitsmarkt und den beschriebenen aktuellen Qualifikationsbedarfen werden folgende Schwerpunkte im Bereich der beruflichen Weiterbildung für das Jahr 2025 insgesamt gesehen:

- gewerblich-technischer Bereich
- Informatik- und Informationstechnologie
- medizinische Gesundheitsberufe
- Lager/Logistik
- Schutz und Sicherheit
- kaufmännischer Bereich

Flankierende Angebote für einen häufig notwendigen berufsbezogenen Spracherwerb nehmen an Bedeutung zu und runden im Idealfall das vermittelte Wissen ab und sichern den Einsatz in der Praxis.

Gesetzliche Neuregelung zum 01.01.2025:

Der Bundestag hat im Rahmen der Konsolidierung des Bundeshaushalts mit dem Haushaltsfinanzierungsgesetz 2024 die Zuständigkeit für die Beratung, Bewilligung und Finanzierung für die Förderung der beruflichen Weiterbildung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ab 01.01.2025 von den Jobcentern auf die Agenturen für Arbeit übertragen. Davon umfasst sind alle Leistungen der Weiterbildungsförderung und damit zusammenhängende Kosten.

Ab dem 01.01.2025 werden damit Bildungsgutscheine nur noch durch die Agentur für Arbeit ausgegeben. Agentur und Jobcenter Leipzig sind damit Partner im Prozess zur FbW für erwerbsfähige Leistungsberechtigte und arbeiten gemeinsam an deren erfolgreicher Qualifizierung und dauerhaften Eingliederung.

Personale und digitale Kompetenzen

Eine tatsächlich nachhaltige berufliche Integration kann dann gelingen, wenn die fachliche Qualifizierung auch von der Vermittlung und Stärkung persönlicher und digitaler Kernkompetenzen begleitet wird. Die Befähigung zu eigenverantwortlichem Handeln in beruflichen Situationen stellt einen wichtigen Baustein bei der langfristigen Integration in den Arbeitsmarkt dar. Bei den vakanten Stellen handelt es sich immer häufiger um multifunktionale Arbeitsplätze mit

hoher Flexibilität. Softskills, soziale und methodische Fähigkeiten rücken verstärkt in den Vordergrund.

Daher sollte – neben der Vermittlung der Fachkompetenz – die Förderung von Sozial-, Personal- und Lernkompetenzen inhaltlich und methodisch im Rahmen der Ausgestaltung von Qualifizierungs- und Aktivierungsmaßnahmen eine noch größere Berücksichtigung finden.

Auch die von berufsabschlussbezogenen Weiterbildungsmaßnahmen losgelöste bzw. flankierende Förderung von Grundkompetenzen nimmt einen zunehmend größeren Stellenwert ein, um stärker als bisher arbeitsmarktrelevante Defizite insbesondere in den Bereichen Mathematik, Schreiben, Lesen und Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) ausgleichen zu können und die Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern.

Darüber hinaus müssen sich bisher gewohnte Arbeitsweisen und -formen an die Herausforderungen und Möglichkeiten der neuen digitalen Arbeitswelt, welche mit Arbeiten 4.0 umschrieben wird, anpassen. Durch den fortschreitenden technologischen Wandel können immer mehr Tätigkeiten von Computern oder computergesteuert erledigt werden. Diese sogenannten Substituierbarkeitspotentiale erhöhen sich kontinuierlich. Zunehmend verzeichnen wir beispielsweise den Einsatz von selbstlernenden Computern, 3-D-Druckern, virtueller Realität und E-Mobilität. Auch in Zukunft sollten sich die geförderten Maßnahmen daher auf Themen wie Arbeitswelt 4.0, digitale Kommunikation und Nutzung digitaler Medien und Arbeitstechniken fokussieren.

Rahmenbedingungen und Formen der Weiterbildung

Mittlerweile haben hybride bzw. rein virtuelle Durchführungsformen in der beruflichen Weiterbildung spürbar an Bedeutung zugenommen und ergänzen persönliche Schulungsformen und Frontalunterricht.

Flankierende und flexible Angebote greifen die persönlichen Kompetenzen der Kunden auf und berücksichtigen ihre Bedarfe hinsichtlich der Dauer der Weiterbildung und deren Unterrichtsumfang, um einen erfolgreichen Abschluss sicherzustellen. Mit der verstärkten Einrichtung von Teilzeit-Maßnahmen kann der Lebensrealität vieler Menschen Rechnung getragen werden. Insbesondere Personen mit Betreuungspflichten können so auch Weiterbildungsangebote wahrnehmen, die Wissensvermittlung wird auf die individuellen Kundenbedürfnisse ausgerichtet. Work-Life-Balance und der Fokus auf Gesundheit spielen hier ebenso wie Barrierefreiheit und die Förderung von Diversity eine wichtige Rolle.

Um die erfolgreiche Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung zu unterstützen, sollte bei festgestelltem Bedarf eine individuelle sozialpädagogische Begleitung erfolgen. Diese kann integrierter Bestandteil der Weiterbildung sein oder auch gezielt mit Aktivierungsmaßnahmen zusätzlich bzw. parallel unterstützt werden.

Gleichzeitig gilt es, gesamtgesellschaftlichen Zielen wie Umweltbewusstsein und Nachhaltigkeit auch im Bildungsgeschäft einen hohen Stellenwert einzuräumen und diese in der organisatorischen und inhaltlichen Ausgestaltung der Qualifizierungsmaßnahmen mit zu berücksichtigen.

mein NOW

Die Plattform der Bundesagentur für Arbeit für die Suche nach Weiterbildungsangeboten ist die [Weiterbildungssuche](#) (ehemals Kursnet).

Übergeordnet hat sich das „Nationale Onlineportal für berufliche Weiterbildung“ (kurz: mein NOW) als transparente Plattform etabliert. Die [Plattform mein NOW](#) hat das Ziel, einen niedrigschwiligen Zugang zum Ökosystem der beruflichen Weiterbildung an einem zentralen Ort im Internet bereitzustellen. Fünf Dienste zur individuellen Unterstützung werden gebündelt angeboten:

- Informationen rund um Berufe
- Branchen und Perspektiven
- Tests zur beruflichen Orientierung
- eine bundesweite Weiterbildungssuche
- Informationen zu Fördermöglichkeiten sowie Informationen zu Beratungsmöglichkeiten

Bitte achten Sie darauf, dass Ihre Bildungsangebote in der Weiterbildungssuche gut vertreten sind und alle notwendigen Informationen erfasst werden, insbesondere auch das erforderliche Sprachniveau für Kunden mit Migrationshintergrund.

Dem Fachkräftemangel frühzeitig entgegenwirken

Qualifizierung Beschäftigter

Die Qualifizierung Beschäftigter ist ein wichtiger Bestandteil, um der Transformation der Arbeitswelt zu begegnen, strukturwandelbedingte Arbeitslosigkeit zu vermeiden, Weiterbildung zu stärken und die Fachkräftebasis zu sichern.

Alle Beschäftigten können nach § 82 SGB III Zugang zur Weiterbildungsförderung unabhängig von Qualifikation, Lebensalter und Betriebsgröße erhalten, sofern sie u. a. die persönlichen Voraussetzungen erfüllen: kein Berufsabschluss und keine nach dieser Vorschrift geförderte Qualifizierung in den letzten zwei Jahren. Die Qualifizierungsmaßnahme muss mindestens 121 Unterrichtsstunden umfassen, zertifiziert sein und von einem zertifizierten Bildungsträger durchgeführt werden.

Durch die Einführung des Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung zum 01.04.2024 wurden folgende Modifikationen in § 82 SGB III vorgenommen:

- Einführung fester Fördersätze (Wegfall des Auswahlermessens), Harmonisierung der Zuschüsse zu den Lehrgangskosten und zum Arbeitsentgelt
- Reduzierung der Betriebsgrößen von vier auf drei Größen und damit einhergehend der Fördervarianten, zusätzlich Neuzuschnitt der Größencluster
- Wegfall der Voraussetzung „Strukturwandel oder Engpassberuf“
- Wegfall der Sonderregelung zur erhöhten Förderung bei besonderem Weiterbildungsbedarf (da neues Instrument Qualifizierungsgeld)

Geringqualifizierte Beschäftigte haben gemäß § 81 Abs. 2 SGB III (ggf. i. V. m. § 16 SGB II) einen Rechtsanspruch auf den Erwerb eines Berufsabschlusses. In diesem Falle werden die Weiterbildungskosten regelmäßig zu 100 Prozent übernommen, unabhängig von der Unternehmensgröße. Die Höhe des Arbeitsentgeltzuschusses kann, je nach Ermessen im Einzelfall, bis zu 100 Prozent betragen.

Zu beachten ist, dass Aufstiegsfortbildungen, die grundsätzlich nach § 2 Abs. 1 Aufstiegsfortbildungsgesetz (AFBG) förderfähig sind, nicht nach § 82 SGB III finanziell begleitet werden dürfen. Darunter fallen beispielsweise Meister, Techniker, Praxisanleiter, Pflegedienstleiter, Intensivpflege-Fachkräfte und Hygienebeauftragte.

Berufsberatung im Erwerbsleben

Um Arbeitnehmer in den bereits beschriebenen Transformationsprozessen (Digitalisierung, struktureller Wandel etc.) bestmöglich zu begleiten und zu unterstützen, bietet die Agentur für Arbeit die Berufsberatung im Erwerbsleben an. Ziel ist es, Erwerbstätige in ihrer Bildungs- und Erwerbsbiografie beruflich zu orientieren und (präventiv) zu beraten, Beschäftigungsverhältnisse zu stabilisieren und Qualifikationen auszubauen.

Die neutrale und professionelle Beratung wendet sich bisher vorrangig Themen des beruflichen Aufstieges, dem Wiedereinstieg nach Eltern- oder Pflegezeit oder Fragen der beruflichen Neuorientierung und entsprechender Weiterbildungsmöglichkeiten zu. Neben dem individuellen Beratungsgespräch bietet das Team der Berufsberatung im Erwerbsleben telefonische Sprechzeiten und Sprechstunden sowie Veranstaltungen an.

Auch im Zuge der Fachkräftesicherung und der Qualifizierung und Weiterentwicklung im Unternehmen kommt die Dienstleistung der Berufsberatung im Erwerbsleben zum Einsatz. Im Einvernehmen und im intensiven Kontakt mit den Arbeitgebern und dem gemeinsamen Arbeitgeberservice erfolgt die zukunftsorientierte Beratung im Unternehmen – getreu dem Motto: Ihre Fachkraft von morgen kennen Sie schon!