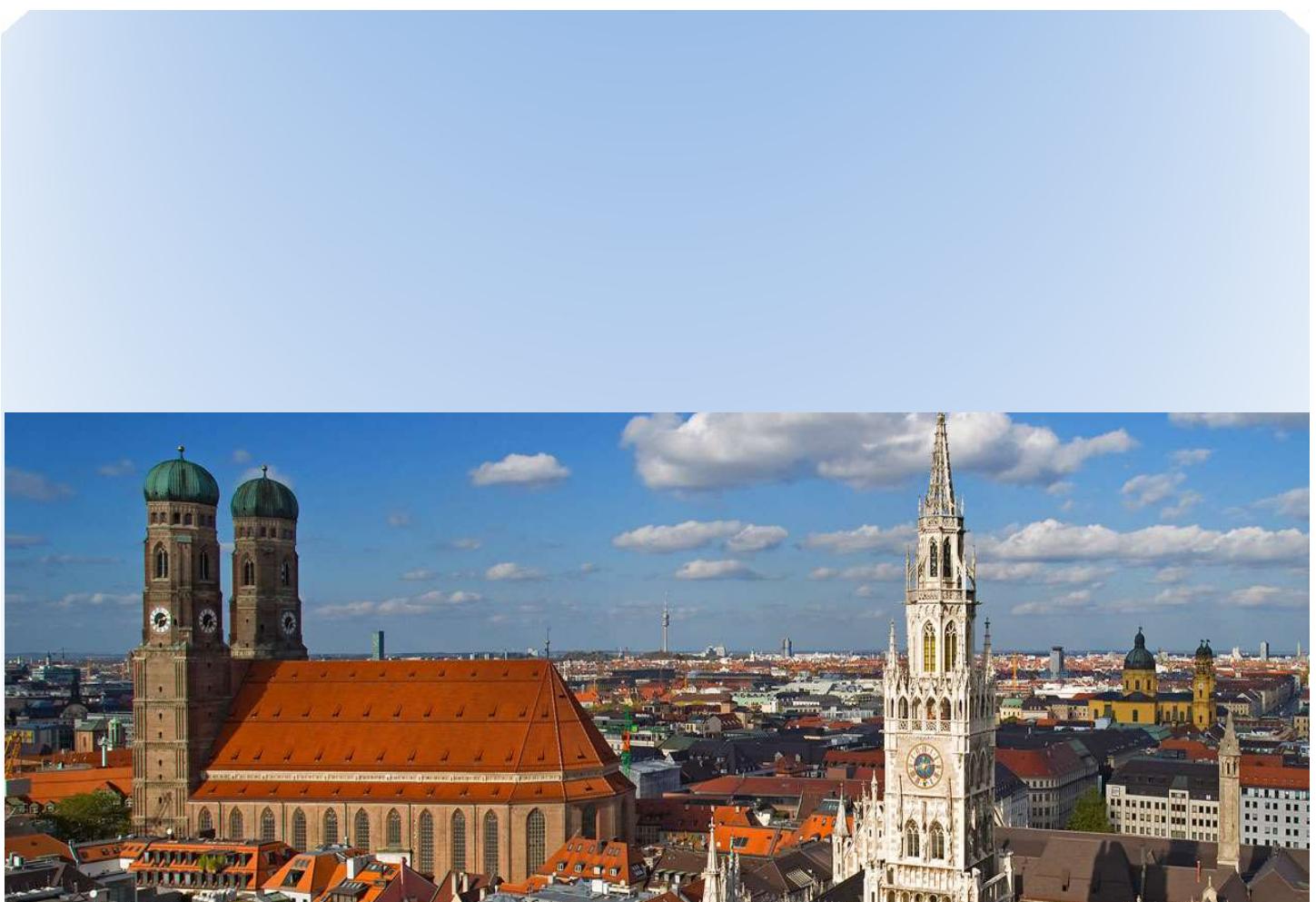


Bildungszielplanung 2025



Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit München

jobcenter München 



Landkreis
München

Inhalt

1. Vorwort der Geschäftsführungen	3
2. Gesamtwirtschaftliche Lage und Ausblick auf den regionalen Arbeitsmarkt	5
3. Bildungszielplanung 2025	6
4. Einschätzung unserer Partner	6
5. Wir legen Wert auf	9
6. Berufsfelder	10
6.1 Berufsfeld: IT	10
6.2 Berufsfeld: Gesundheit und Pflege	11
6.3 Berufsfeld: Soziales und Erziehung	12
6.4 Berufsfeld: Lager/Logistik	13
6.5 Berufsfeld: Fertigungstechnische Berufe	14
6.6 Berufsfeld: Sicherheitsberufe	15
6.7 Fazit Berufsfelder	16

1. Vorwort der Geschäftsführungen

Wir freuen uns, Ihnen die aktuelle gemeinsame Bildungszielplanung der Agentur für Arbeit München und der Jobcenter der Landeshauptstadt sowie des Landkreises München vorzustellen. Diese Planung ist das Ergebnis eines intensiven und kooperativen Prozesses, in den wir zahlreiche Akteure des regionalen Arbeitsmarktes eingebunden haben. Unser gemeinsames Ziel ist es, die Weiterbildungsbedarfe der Zukunft frühzeitig zu erkennen und darauf abgestimmte Bildungsangebote zu schaffen.

Die Bildungszielplanung konzentriert sich vor allem auf die aktuellen Qualifizierungsbedarfe, die sich aus den Veränderungen in der Arbeitswelt ergeben. Die fortschreitende Transformation des Arbeitsmarktes, insbesondere durch die Digitalisierung und den Strukturwandel in vielen Branchen, stellt sowohl Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch Unternehmen vor neue Herausforderungen. Um diesen erfolgreich zu begegnen, braucht es zielgerichtete Bildungsangebote, die die notwendigen Kompetenzen und Qualifikationen vermitteln.

Diese Planung dient nicht nur als Orientierungshilfe für Bildungsanbieter, sondern richtet sich auch an Arbeitgeber, Beschäftigte, Wiedereinsteigende und Arbeitssuchende. Für Arbeitgeber bieten sich Chancen, durch gezielte Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden den Anforderungen des Marktes gerecht zu werden und ihre Wettbewerbsfähigkeit zu sichern. Beschäftigte, Wiedereinsteigende und Arbeitssuchende können durch die gezielte Weiterentwicklung ihrer Qualifikationen langfristig ihre Beschäftigungsfähigkeit stärken.

Die enge Zusammenarbeit mit den Akteuren am Arbeitsmarkt und die gemeinsame Planung von Agentur für Arbeit und den Jobcentern ist ein zentrales Element dieser Bildungszielplanung.

Sie soll sicherstellen, dass die Weiterbildungsangebote auf den tatsächlichen Bedarf in unserer Region abgestimmt sind und alle Beteiligten bestmöglich profitieren.

Wir laden Sie ein, diese Planung intensiv zu nutzen, um gemeinsam die Weichen für eine erfolgreiche Zukunft des Münchener Arbeitsmarktes zu stellen.



Wilfried Hüntemann
Vorsitzender der Geschäftsführung



Anette Farrenkopf
Geschäftsführerin Jobcenter München



Andrea Olschewski-Schmitt
Geschäftsführerin Operativ



Bernhard Sexl
Geschäftsführer Jobcenter Landkreis München

2. Gesamtwirtschaftliche Lage und Ausblick auf den regionalen Arbeitsmarkt

München mit seinem Umland ist seit Jahren ein bedeutender Wirtschaftsstandort, der sich durch eine dynamische Wirtschaft, hohe Lebensqualität und eine starke Innovationskraft auszeichnet. Besonders die Branchen IT, Finanzen und Gesundheitswesen sind hier stark vertreten und treiben das Wachstum voran. Diese Diversität sorgt für eine hohe Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften, insbesondere in den Bereichen IT, Ingenieurwesen und Gesundheitswesen. Allerdings führt die hohe Nachfrage auch zu einem zunehmenden Fachkräftemangel, was eine Herausforderung für die Unternehmen darstellt.

Trotz dieser Schwierigkeiten zeigt sich der Münchener Arbeitsmarkt robust. Die Digitalisierung prägt die Wirtschaft und schafft neue Arbeitsplätze, während gleichzeitig bestehende Berufsbilder transformiert werden. Unternehmen investieren verstärkt in digitale Kompetenzen, was zu einem Anstieg von Weiterbildungsangeboten führt. Zudem gewinnt das Thema Homeoffice an Bedeutung, was die Arbeitsweise vieler Unternehmen verändert und die Flexibilität für Arbeitnehmende erhöht. Ein weiterer Trend ist die wachsende Bedeutung von Nachhaltigkeit und sozialer Verantwortung. Immer mehr Unternehmen setzen auf umweltfreundliche Praktiken und suchen nach Mitarbeitenden, die diese Werte teilen. Dies könnte in den kommenden Jahren zu einer verstärkten Nachfrage nach Fachkräften im Bereich erneuerbare Energien und nachhaltige Entwicklung führen.

Allerdings wirft diese positive Entwicklung auch Schatten. Die hohen Lebenshaltungskosten und der Wohnraummangel stellen eine Herausforderung dar. Zudem könnte die globale wirtschaftliche Lage die Entwicklung in und um München beeinflussen. Um die Attraktivität Münchens als Wirtschaftsstandort zu sichern, ist es entscheidend, in Bildung zu investieren und die Stadt für internationale Talente noch attraktiver zu gestalten.

Trotz globaler wirtschaftlicher Unsicherheiten wird erwartet, dass die Stadt und der Landkreis weiterhin attraktive Standorte für Unternehmen und Fachkräfte bleiben. Die Kombination aus hoher Lebensqualität, einem breiten Bildungsangebot und einer starken Innovationskraft wird die Region München auch in Zukunft als wichtigen Arbeitsmarkt positionieren.

Es ist jedoch wichtig, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sich kontinuierlich weiterbilden und anpassen, um den sich wandelnden Anforderungen gerecht zu werden. Durch eine enge Zusammenarbeit von Wirtschaft, Wissenschaft und Politik kann München mit seinem Umland die Position als führender Standort weiter stärken.

3. Bildungszielplanung 2025

Die Bildungszielplanung wird von der Agentur für Arbeit München, dem Jobcenter der Stadt München und dem Jobcenter des Landkreises gemeinsam erstellt. In einem Workshop haben Expertinnen und Experten aus unterschiedlichen Fachrichtungen und Netzwerken mitgewirkt, um ihre vielfältigen Perspektiven und Erfahrungen einzubringen. Diese interdisziplinäre Zusammenarbeit ermöglicht es uns, ein umfassendes Bild der aktuellen Bildungsbedarfe zu zeichnen und innovative Ansätze zu entwickeln, die den Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht werden. Durch den Austausch von Ideen und Erfahrungen konnten wir gezielt auf die Herausforderungen eingehen, die sich aus der sich wandelnden Arbeitswelt ergeben. Die gemeinsam erarbeiteten Ergebnisse stellen sicher, dass unsere Planung praxisnah und zukunftsorientiert ist. Gemeinsam streben wir danach, die Bildungsangebote in München so zu gestalten, dass sie den Bedürfnissen aller Lernenden gerecht werden und gleichzeitig die wirtschaftliche Entwicklung der Region unterstützen.

4. Einschätzung unserer Partner

Die Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes in und um München sind von einer Vielzahl an Herausforderungen geprägt. Die Befragten haben klar zum Ausdruck gebracht, dass insbesondere die mangelnde Flexibilität in Arbeitszeiten und -verträgen sowie die oft ungünstigen Arbeitsbedingungen, die mit Schicht- und Wochenendarbeit einhergehen, zu einer erheblichen Belastung führen. Zudem ist die Vergütung häufig unzureichend und kann mit den hohen Lebenshaltungskosten nicht mithalten. Ein spürbarer Mangel an Wertschätzung für die geleistete Arbeit sowie die fehlende Bereitschaft sich weiterzubilden, bzw. Weiterbildung als Arbeitgeber zu ermöglichen, verschärfen die Situation zusätzlich.

Die hohe Wohnkostenlast, lange Pendelzeiten und eine unzureichende oder kostspielige Kinderbetreuung erschweren es vor allem Geringqualifizierten, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren. Darüber hinaus stellen die rasante Entwicklung der Digitalisierung und die Globalisierung neue Anforderungen an die Beschäftigten, die für Geringqualifizierte oft schwer zu bewältigen sind.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Rahmenbedingungen komplex und vielschichtig sind. Um die Situation zu verbessern, sind gezielte Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Stärkung der Weiterbildungsmöglichkeiten unerlässlich. Wünschenswert wäre eine größere Flexibilität hinsichtlich der rechtlichen Rahmenbedingungen.

Der Qualifizierungsbedarf in der Region München zeigt ein facettenreiches Bild. Die Befragung hat ergeben, dass in vielen Berufsgruppen, insbesondere in den Bereichen Gesundheit, Soziales, Technik und IT, spezifische Kenntnisse und Fähigkeiten gefragt sind. Im Gesundheits- und Sozialbereich sind neben fachlichen Kompetenzen in Pflege, Therapie und Pädagogik auch soziale Fähigkeiten, Empathie und eine patientenorientierte Haltung von großer Bedeutung. In den Bereichen Technik und IT treibt die Digitalisierung den Bedarf an Fachkräften mit Kenntnissen in Automatisierung, künstlicher Intelligenz und Cyber Security voran. Auch in traditionellen Berufen wie Handwerk und Industrie sind digitale Kompetenzen zunehmend gefragt.

Um den vielfältigen Anforderungen gerecht zu werden, wird eine flexible und modulare Gestaltung der Weiterbildung favorisiert. Teilzeitangebote sollen es Berufstätigen ermöglichen, sich weiterzubilden, ohne ihre Erwerbstätigkeit aufzugeben.

Die Digitalisierung verändert Arbeitsabläufe grundlegend und erfordert neue Kompetenzen. Unternehmen müssen die unterschiedlichen Bedürfnisse und Arbeitsweisen verschiedener Generationen berücksichtigen. Qualifizierungsmaßnahmen müssen sich an diesen Veränderungen orientieren und eine hohe Qualität gewährleisten. Sprachbarrieren erschweren die Integration von Migranten und die Zusammenarbeit in internationalen Teams.

Soziale Isolation und fehlende Werte können die Motivation und Leistungsfähigkeit beeinträchtigen. Um diesen Herausforderungen zu begegnen, sind flexible Weiterbildungskonzepte, Mentoring-Programme und eine stärkere Anerkennung informell erworbener Kompetenzen erforderlich. Unternehmen sollten zudem auf eine offene und wertschätzende Unternehmenskultur setzen, die Diversität fördert und den Wiedereinstieg in den Beruf erleichtert.

Die Qualifizierung von Beschäftigten steht vor komplexen Herausforderungen. Neben individuellen Faktoren wie Sprachbarrieren und gesundheitlichen Einschränkungen erschweren strukturelle Probleme wie fehlende finanzielle Mittel und bürokratische Hürden die Weiterbildung. Besonders die Diskrepanz zwischen den Qualifikationsanforderungen der Unternehmen und den vorhandenen Kompetenzen der Beschäftigten stellt eine erhebliche Herausforderung dar. Um diesen Herausforderungen zu begegnen, sind flexible und individuelle Lösungsansätze gefragt, die sowohl die Bedürfnisse der Unternehmen als auch der Beschäftigten berücksichtigen. Eine enge Zusammenarbeit zwischen Unternehmen, Bildungseinrichtungen und Arbeitsagenturen ist entscheidend für den Erfolg von Qualifizierungsmaßnahmen. Langfristige Investitionen in die Weiterbildung sind unerlässlich, um die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen zu sichern und den Beschäftigten eine kontinuierliche Weiterentwicklung zu ermöglichen.

Die Qualifizierung spezifischer Personengruppen, wie Menschen mit Behinderung, Berufsrückkehrende und Geflüchtete, birgt sowohl Chancen als auch Herausforderungen. Die Wiedereingliederung dieser Personen in den Arbeitsmarkt kann zahlreiche Vorteile mit sich bringen, wie ihre Motivation, individuelle Stärken und die Bereicherung der Unternehmen durch Diversität. Bestehende Netzwerke können zudem die Integration unterstützen. Allerdings stehen diese Gruppen auch vor Herausforderungen wie finanziellen Engpässen, gesundheitlichen Einschränkungen, Sprachbarrieren, persönlichen Umständen, mangelnden spezifischen Angeboten, Vorurteilen und bürokratischen Hürden.

Um die Integration dieser Personengruppen erfolgreich zu gestalten, sind gezielte Maßnahmen erforderlich, darunter eine verstärkte finanzielle Förderung, individuelle Beratung, Sprachkurse, der Ausbau von Netzwerken, eine Sensibilisierung der Arbeitgeber und die Vereinfachung bürokratischer Prozesse.

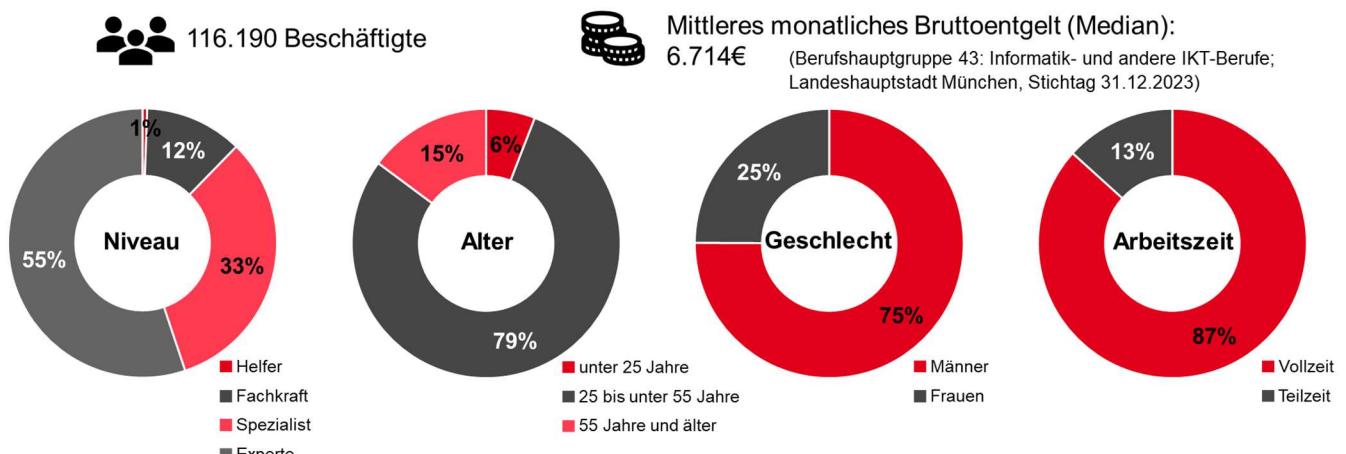
5. Wir legen Wert auf

- Vernetzte Bildungslandschaften
- Einbindung aller externen Partner bereits in der Planungsphase
- Transparenz und Verlässlichkeit während des gesamten Prozesses
- Flexible Kurse mit kurzfristigen Einstiegsmöglichkeiten
- Intensive Zusammenarbeit mit den Betrieben
- gutes Management der Absolventinnen und Absolventen

6. Berufsfelder

6.1 Berufsfeld: IT

IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe



Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) am Arbeitsort in den Berufssegmenten der Klassifikation der Berufe (KlB 2010) und ausgewählten Merkmalen, Stichtag: 31.03.2024, Agentur für Arbeit München

Fokus für Qualifizierungen: Für die Ausübung der IT-Berufe wird in der Regel entsprechender Berufsabschluss benötigt. Daraus ergeben sich Möglichkeiten für abschlussorientierte Weiterbildungen. Berufstypische Weiter-/Anpassungsqualifizierungen sind von Vorteil.

z.B.:

- Datenschutz und Cyber-Security
- Künstliche Intelligenz
- Programmiersprachen (aktuellste Version)
- UX & UI-Designer/in
- Frontend-/ Backend-/ Fullstack-Developer/in

Inhaltlicher Fokus: Oft fehlt bei den Weiterbildungen der Praxisbezug. Die Teilnehmenden müssen bereits während der Weiterbildungen an die Praxis herangeführt werden.

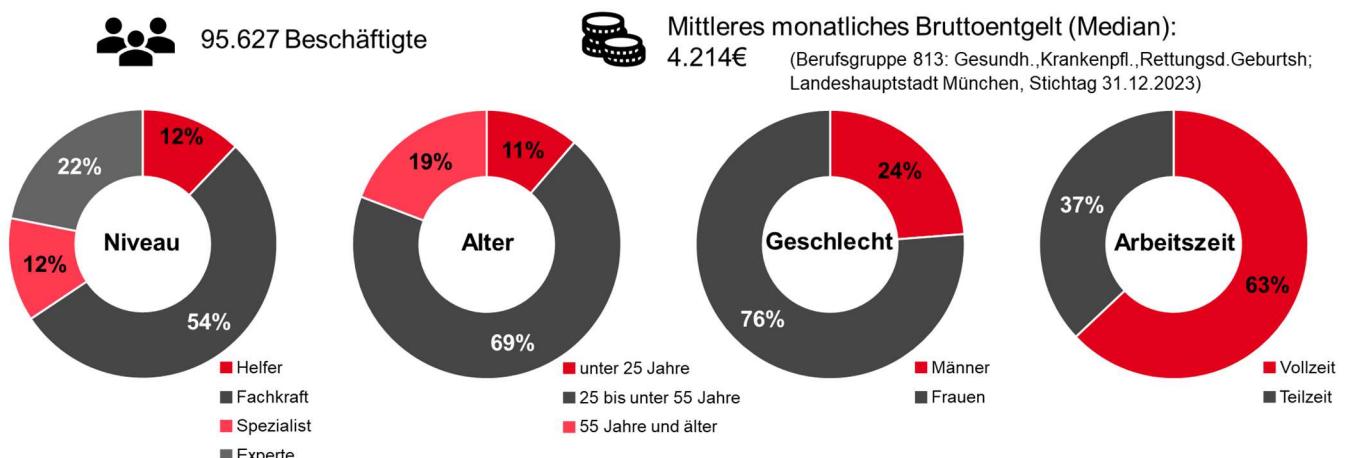
Top 3 Berufe/Bereiche:

1. Fachinformatik-Anwendungsentwicklung
2. IT-Systemtechnik
3. Softwareentwicklung

Besonderheiten: Die Vielfältigkeit der Anforderungen (z.B. Diversität der Programmiersprachen) und die schnellen Veränderungen sind eine Herausforderung bei der Besetzung von Stellen.

6.2 Berufsfeld: Gesundheit und Pflege

Medizinische u. nicht-medizinische Gesundheitsberufe



Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) am Arbeitsort in den Berufssegmenten der Klassifikation der Berufe (KldB 2010) und ausgewählten Merkmalen, Stichtag: 31.03.2024, Agentur für Arbeit München

Fokus für Qualifizierungen: Für eine Tätigkeit im Pflege- und Gesundheitswesen wird i.d.R. ein entsprechender Berufsabschluss benötigt. Daraus ergeben sich Möglichkeiten für abschlussorientierte Weiterbildungen. Es werden aber auch kurze, nichtabschlussorientierte Weiterbildungen nachgefragt. Die am häufigsten nachgefragten Weiterbildungen sind z.B.:

- Pflegefachhelfer/innen (1-jährig), Pflegefachkraft
- Praxis-Management
- Vorbereitung auf die Kenntnisprüfung im Anerkennungsverfahren
- Medizinisch-technischer Laboratoriumsassistent/in
- Physiotherapie

Inhaltlicher Fokus: Aufgrund der alternden Gesellschaft und dem damit steigenden Bedarf an Pflegekräften liegt der Fokus aktuell zudem auf der Umsetzung von Robotik und Automatisierungsprozessen in diesem Bereich.

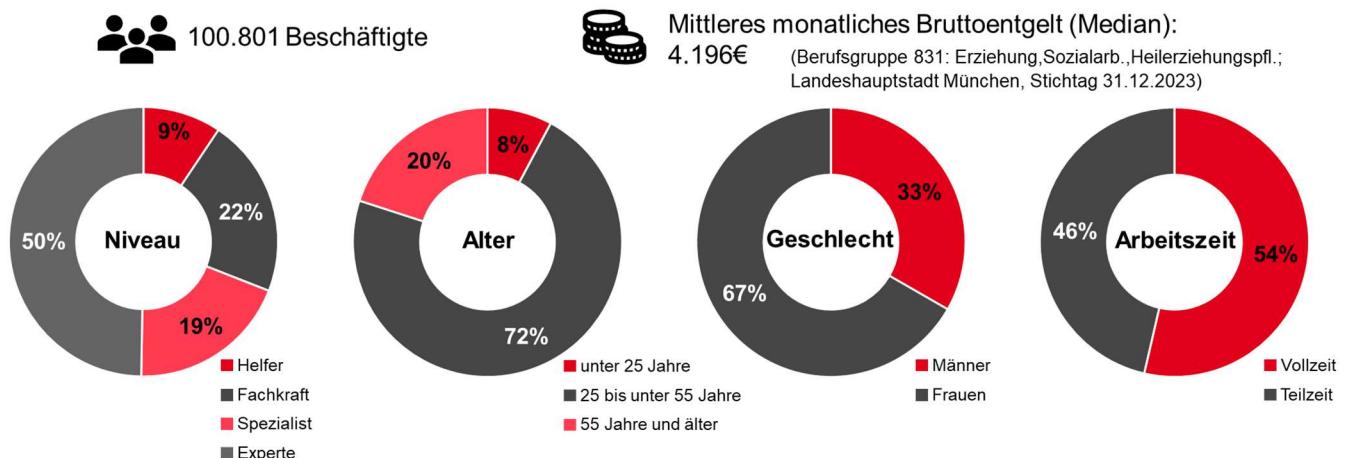
Top 3 Berufe/Bereiche:

- Berufe in der Pflege
- Physio-/ Ergotherapeut/in, Logopäd/in, Podolog/in
- Rettungsdienste

Besonderheiten: Um mehr Pflegepersonal zu bekommen, müssen die Arbeitszeiten flexibler und die Arbeit attraktiver gestaltet werden.

6.3 Berufsfeld: Soziales und Erziehung

Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe



Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) am Arbeitsort in den Berufssegmenten der Klassifikation der Berufe (KldB 2010) und ausgewählten Merkmalen, Stichtag: 31.03.2024, Agentur für Arbeit München

Fokus für Qualifizierungen: Aufgrund der Diversität der Branche ist keine klare Fokussierung hinsichtlich Qualifizierungen möglich. Es werden sowohl abschlussorientierte als auch Anpassungsqualifizierungen angefragt.

z.B.:

- Heilerziehungshelfer/in
- Heilerzieher/in
- Kinderpfleger/in Vorbereitungskurs
- Fachkraft für Kindertageseinrichtungen

Inhaltlicher Fokus: Auch im sozialen Bereich gewinnt das Thema Digitalisierung, speziell hinsichtlich der Verwaltungs- und Dokumentationsarbeit an Bedeutung. Teilzeitangebote der Kurse für den sozialen Bereich müssen ausgebaut werden.

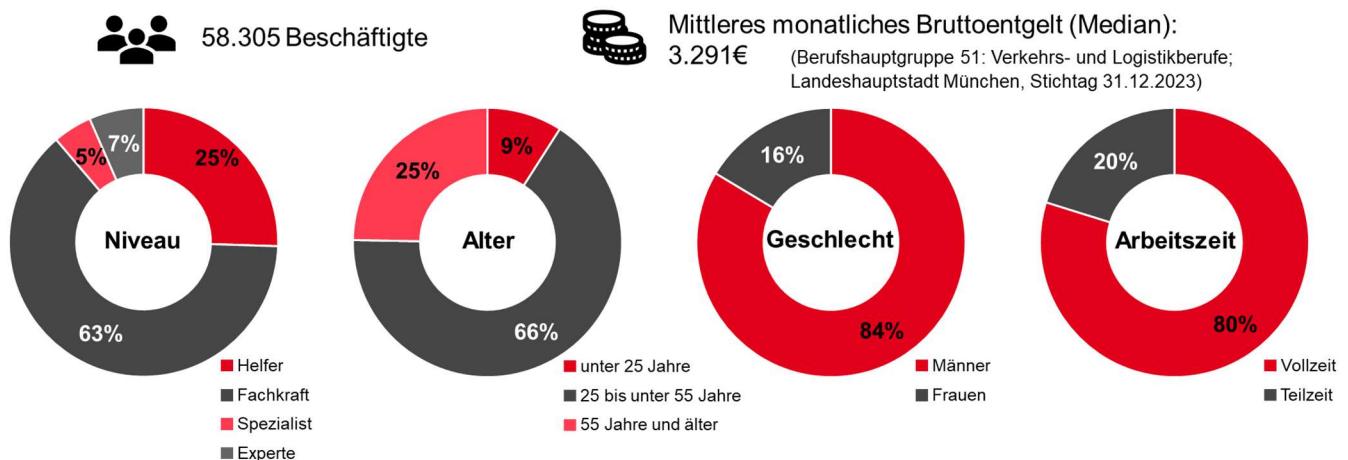
Top 3 Berufe/Bereiche:

1. Heilerziehung, Erziehung
2. Kinderpflege/Erziehung
3. Hauswirtschaft

Besonderheiten: Laut Futuromat der IAB sind die acht Kerntätigkeiten der Erzieher*innen nicht automatisierbar (z.B. Elternarbeit, Freizeitgestaltung, Erziehung). Digitale Unterstützung bietet sich vor allem im Bereich der Dokumentations-/Verwaltungsarbeit an.

6.4 Berufsfeld: Lager/Logistik

Verkehrs- und Logistikberufe



Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) am Arbeitsort in den Berufssegmenten der Klassifikation der Berufe (KlB 2010) und ausgewählten Merkmalen, Stichtag: 31.03.2024, Agentur für Arbeit München

Fokus für Qualifizierungen: Im Bereich Qualifizierung lässt sich eine starke Nachfrage, nach Führerscheinen z.B. Erwerb des Führerscheins Kl. C (LKW), bzw. Kl. D bei Busunternehmen feststellen. Es handelt sich überwiegend um Anpassungsqualifizierungen. Abschlussorientierte Qualifizierungen stehen dagegen weniger im Fokus.

z.B.:

- LKW Führerschein (Klasse D) & Busführerschein (Klasse C)
- Gabelstaplerschein
- Automatisierung
- branchentypische Software (MS Office, ERP-Warenwirtschaftssysteme)

Inhaltlicher Fokus: bei den Weiterbildungen konzentriert man sich aufgrund der Globalisierung zunehmend auch auf E-Commerce und dem globalen Handel, auch die Automatisierung von Prozessen ist ein Thema. Aufgrund häufig geringer Deutschkenntnisse der Teilnehmenden ist hier Unterstützung notwendig.

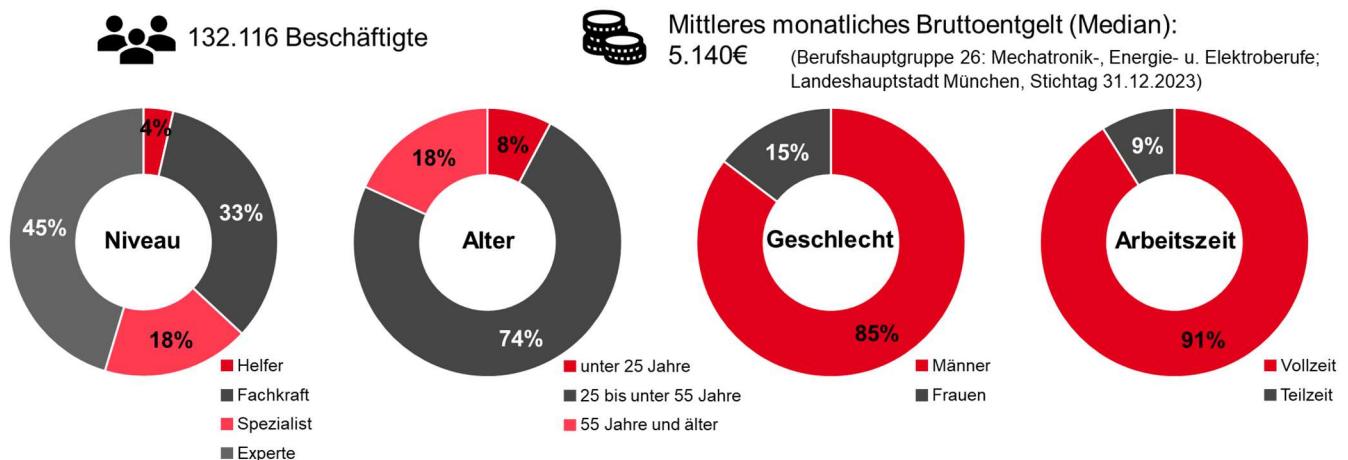
Top 3 Berufe/Berufe:

1. Fachkraft Lagerlogistik
2. Berufskraftfahrer/in
3. Speditionskaufmann

Besonderheiten: Überzeugungsarbeit zur Umsetzung einer Weiterbildung bei Arbeitgebenden und Mitarbeitenden notwendig. Häufig wird Notwendigkeit unterschätzt.

6.5 Berufsfeld: Fertigungstechnische Berufe

Fertigungstechnische Berufe



Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) am Arbeitsort in den Berufssegmenten der Klassifikation der Berufe (KlB 2010) und ausgewählten Merkmalen, Stichtag: 31.03.2024, Agentur für Arbeit München

Fokus für Qualifizierungen: Für die Ausübung der Fertigungsberufe wird in der Regel ein entsprechender Berufsabschluss benötigt. Weiterhin sind berufstypische Weiterqualifizierungen und Anpassungsqualifizierungen von Vorteil.

z.B.:

- Maschinen-/Anlagenführer
- CAD/CNC
- Softwaremanagement im Bürobereich (MS Office)
- Schweißtechniken
- Automatisierung

Inhaltlicher Fokus: Aufgrund der Digitalisierung liegt der Fokus auf CNC-Kenntnisse und CNC-Programmierkenntnissen, außerdem wird die Automatisierung immer bedeutender.

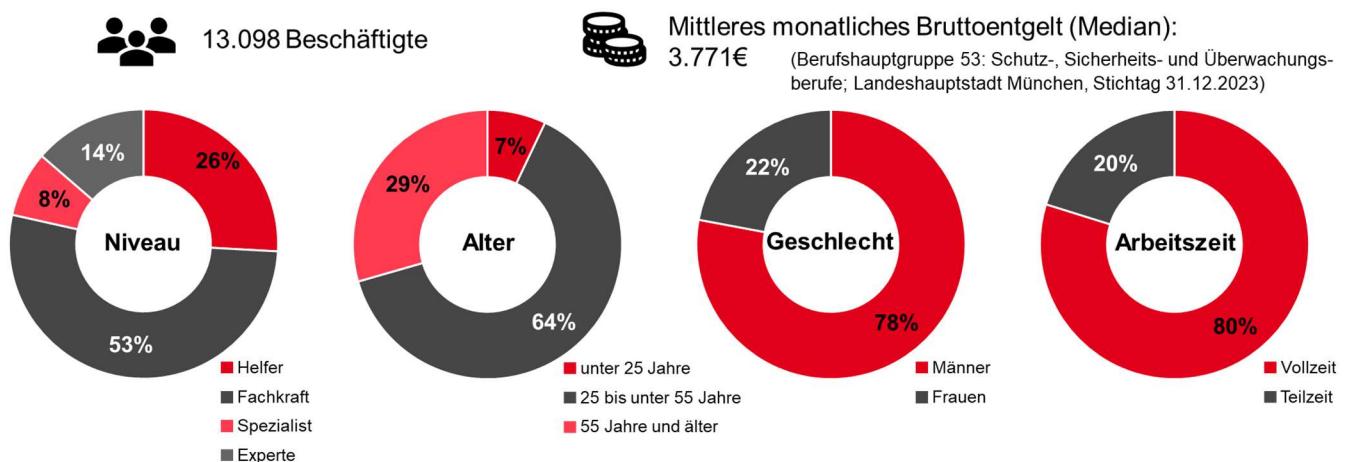
Top 3 Berufe:

1. Maschinen- und Anlagenführer/in
2. Konstruktionstechnik
3. Metallbau

Besonderheiten: Es werden im Zuge der Digitalisierung immer höhere Ansprüche an die Qualifizierung der Mitarbeiter gestellt; Geringqualifizierte werden weniger Chancen am Arbeitsmarkt in München haben. Der Berufsbereich birgt großes Potential für Automatisierung.

6.6 Berufsfeld: Sicherheitsberufe

Sicherheitsberufe



Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) am Arbeitsort in den Berufssegmenten der Klassifikation der Berufe (KlB 2010) und ausgewählten Merkmalen, Stichtag: 31.03.2024, Agentur für Arbeit München

Fokus für Qualifizierungen: Neben Kenntnissen zum Thema Bewachung rückt auch Datenschutz und IT Sicherheit in den Fokus.

z.B.:

- Sachkunde nach § 34a
- Sicherheitsbeauftragter/in
- Brandschutz

Inhaltlicher Fokus: zunehmende Digitalisierung zwingt die Branche sich an die Gegebenheiten anzupassen. Der Einsatz von unterstützender Technologie ist fortschreitend.

Top 3 Berufe:

1. Servicekraft - Schutz und Sicherheit
2. Informationssicherheitsbeauftragter
3. Brandschutz

Besonderheiten: Neben Kenntnissen zu rechtlichen Begebenheiten und dem richtigen Vorgehen liegt der Fokus bei Weiterbildung auch auf Deeskalationstechniken und Konfliktlösungen.

6.7 Fazit Berufsfelder

Abschließend lässt sich festhalten, dass der Münchener Arbeitsmarkt eine Vielzahl an beruflichen Möglichkeiten einhergehend mit entsprechenden Qualifikationsvoraussetzungen bietet. Daher handelt es sich bei allen Förderentscheidungen um Einzelfallentscheidungen unter Berücksichtigung personenbezogener Fähigkeiten, individueller Bedarfe und der Eingliederungswahrscheinlichkeit auf dem Arbeitsmarkt. Vor diesem Hintergrund kann sich auch für Weiterbildungen außerhalb der dargestellten Berufsbereiche, z.B. im Verkauf, im kaufmännischen Bereich oder im Rahmen spezieller Arbeitgeberprojekte, die Notwendigkeit zur Förderung einer beruflichen Weiterbildung ergeben. Im Fokus steht dabei stets das Ziel einer Heranführung an die Erfordernisse des Arbeitsmarktes und einer möglichst nachhaltigen wie dauerhaften Integration.