

Herzlich Willkommen im gemeinsamen Bildungsraum Westmecklenburg!



Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Schwerin

bringt weiter.

jobcenter

Nordwestmecklenburg



jobcenter

Schwerin



jobcenter

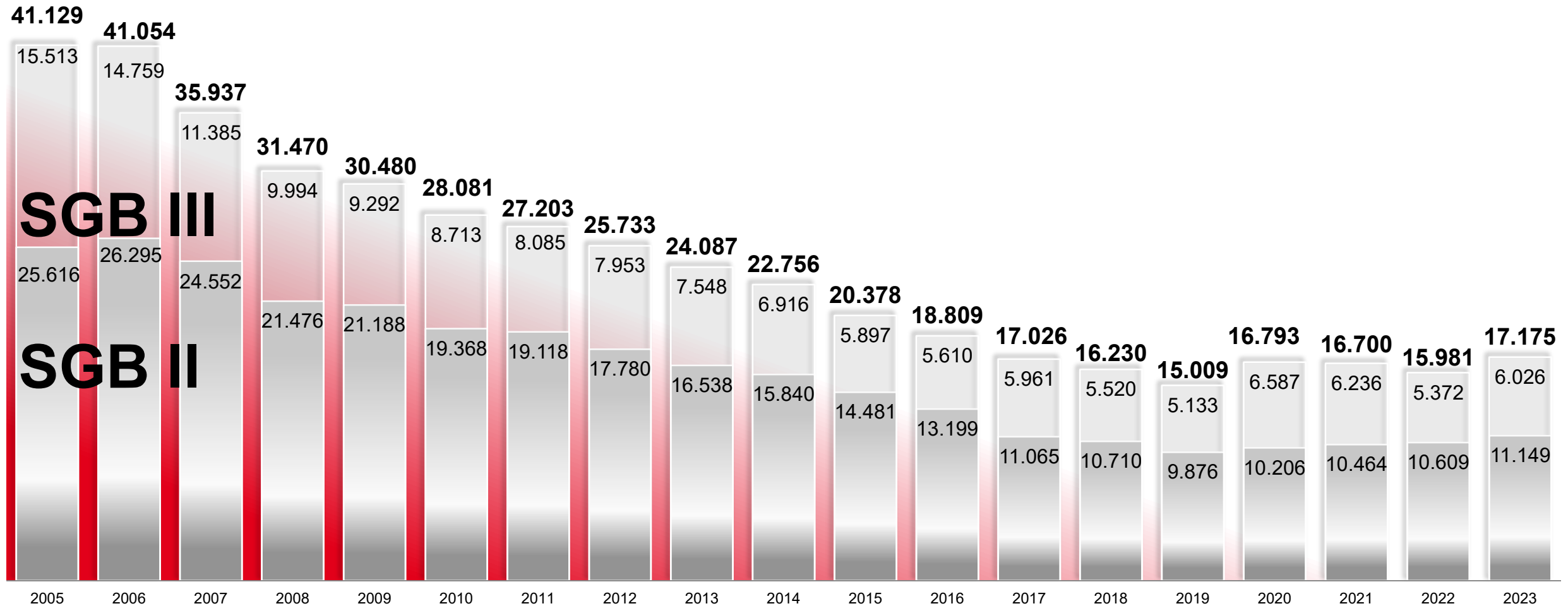
Ludwigslust-Parchim



Entwicklung der Arbeitslosigkeit im Jahresdurchschnitt

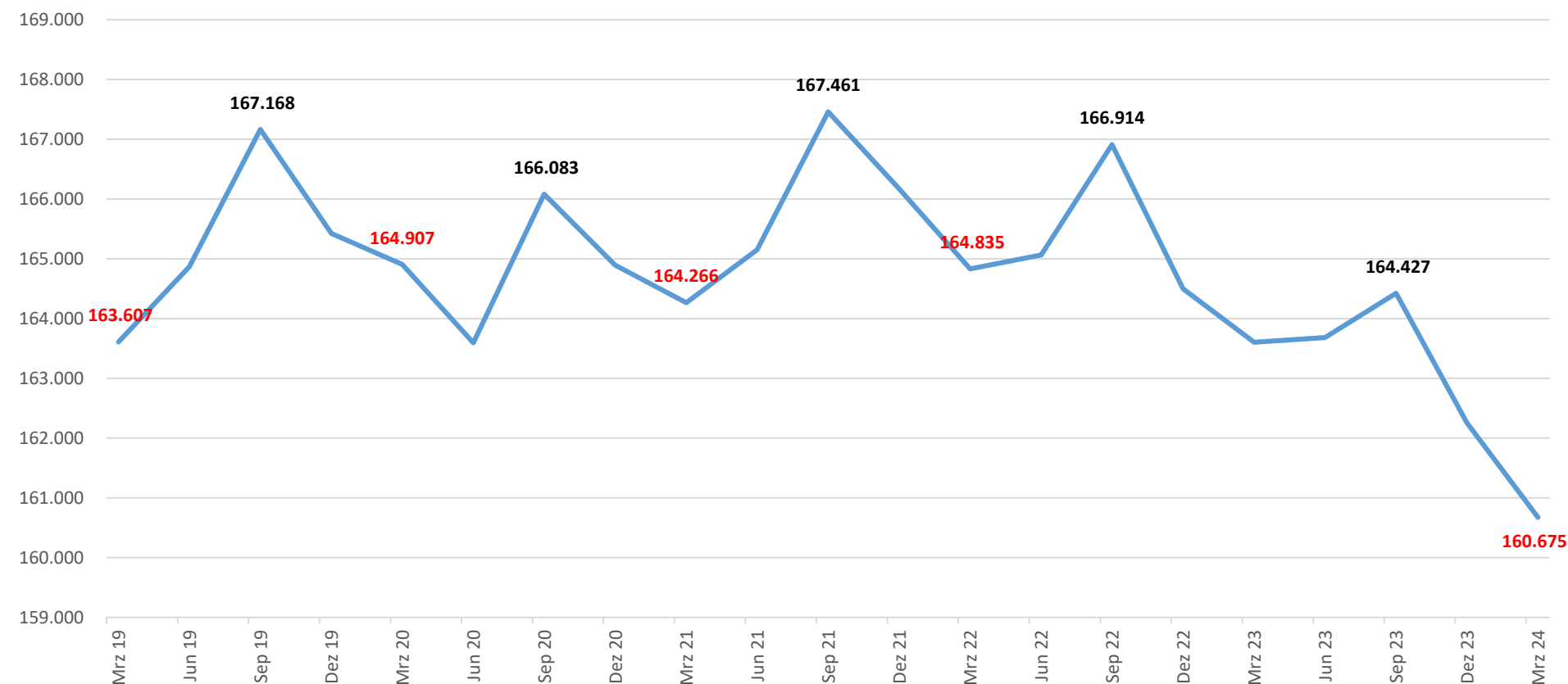
Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung

Agenturbezirk Schwerin



Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung

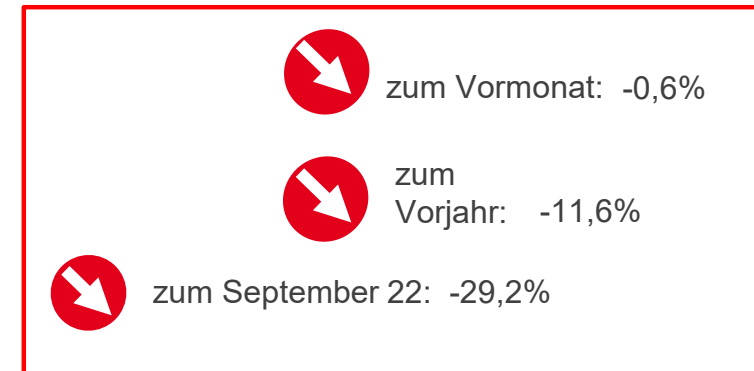
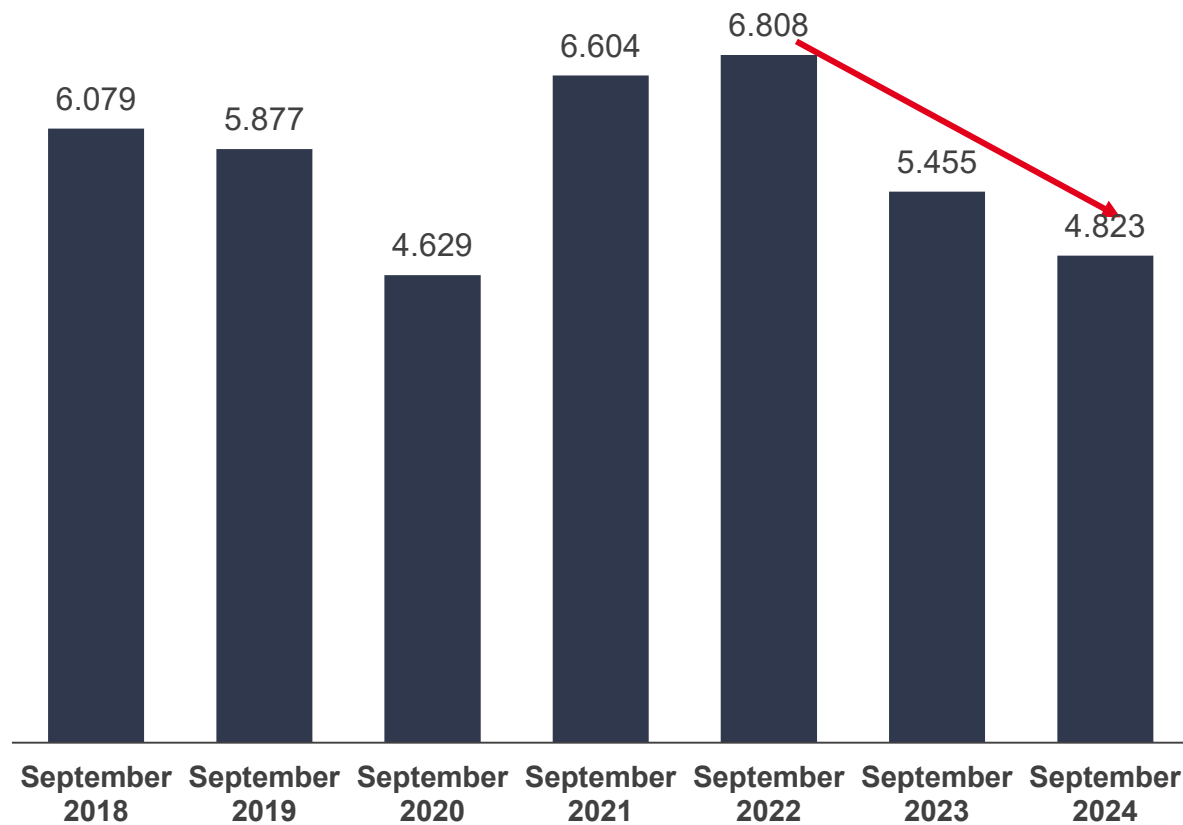
Agenturbezirk Schwerin



Stichtag: 31.03.2023, Erstelldatum: 27.09.2024, nächster Veröffentlichungstermin 03.01.2025
(Periodizität: vierteljährlich)

Gemeldete Arbeitsstellen am ersten Arbeitsmarkt

Zeitreihe zum Bestand an gemeldeten Arbeitsstellen am ersten Arbeitsmarkt, jeweils September des Jahres
Agenturbezirk Schwerin



Gemeldete Arbeitsstellen am ersten Arbeitsmarkt

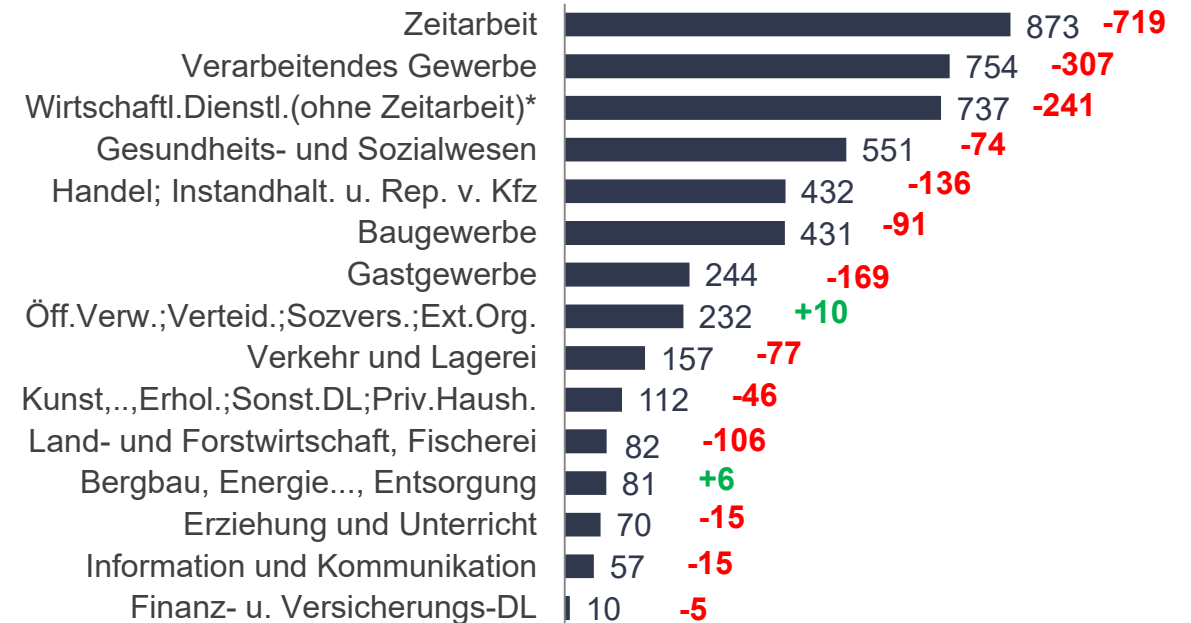
Bestand nach Wirtschaftszweigen, Vergleich September 2022 / September 2024

Agenturbezirk Schwerin

September 2022



September 2024



Wie können Fachkräfte generiert werden?

Beschäftigung von Älteren

Schwerbehinderte/Rehabilitanden

Frauen

Beschäftigtenqualifizierung

Fachkräftegewinnung !?

Fachkräfteeinwanderungsgesetz

Pendler

Migranten/Flüchtlinge

Berufsausbildung

Wie können Fachkräfte generiert werden?

Beschäftigung von Älteren
Schwerbehinderte/Rehabilitanden
Frauen Beschäftigtenqualifizierung

Fachkräftegewinnung !?

Fachkräfteeinwanderungsgesetz
Pendler Migranten/Flüchtlinge
Berufsausbildung

Einsatzmöglichkeiten von KI in verschiedenen Branchen

IAB-Kurzbericht 21/2023

Kernaussagen:

„... ,dass das relative Automatisierungspotenzial für den Einsatz von **KI für hochqualifizierte Beschäftigte** am größten ist.“

„Dagegen **wirkt** sich der potenzielle **Einsatz von Software** vorwiegend auf **Beschäftigte mit geringen oder mittleren Qualifikationen aus**.“

„Des Weiteren zeigt sich, dass **Berufe mit hohen Frauenanteilen** – die häufiger umfassende soziale, zwischenmenschliche und kommunikative Fähigkeiten erfordern – zu einem **geringen Maß von den relativen Automatisierungspotenzialen durch Software und KI betroffen sind**.“

„... wobei das relative **Automatisierungspotenzial** durch KI und Software **besonders hoch im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Baugewerbe** ist und **besonders niedrig im Gesundheits- und Sozialwesen**.“

„Grundsätzlich kann der Einsatz von KI und Software für bestimmte Berufe **Produktivitätssteigerungen** mit sich bringen.“

Berufliche Perspektiven in der digitalen Arbeitswelt

Weltwirtschaftsforum (World Economic Forum) hat analysiert, dass 65 % aller heutigen Grundschulkinder später in Jobs arbeiten werden, die wir heute noch gar nicht kennen.

Diese Einschätzung wird durch eine Delphi-Studie der Bertelsmann-Stiftung unterstützt:

EMPATHIE UND KREATIVITÄT PRÄGEN DIE JOBS DER ZUKUNFT

Eine internationale [Delphi-Studie](#) wagt eine Prognose für den Zustand der Arbeit im Jahr 2050. Laut ihr gehen Experten von einer Automatisierbarkeit vieler Tätigkeiten aus. Dadurch würden Arbeitsbereiche „übrigbleiben“ bzw. sich neu herausbilden, die von menschlichen Fähigkeiten wie Kreativität oder Empathie geprägt sind. **Die Studie nennt als mögliche Berufe der Zukunft konkret:**

- Kreativitätscoach
- Innenausstatter für virtuelle Räume
- Persönlicher Gesundheitsberater
- Biosignal-Trainer
- Empathie-Interventionist
- Algorithmen-Versicherer
- Bildungs-Portfolio-Optimierer
- Extrem-Genetiker / Syn-Biologe
- Metaversum-Hausmeister
- Übersetzer Mensch-Maschine & Maschine-Mensch
- Freizeit-Gestalter / Beschäftigungsbeschaffer
- Persönlicher Lerncoach
- Virtueller Team-Assistent

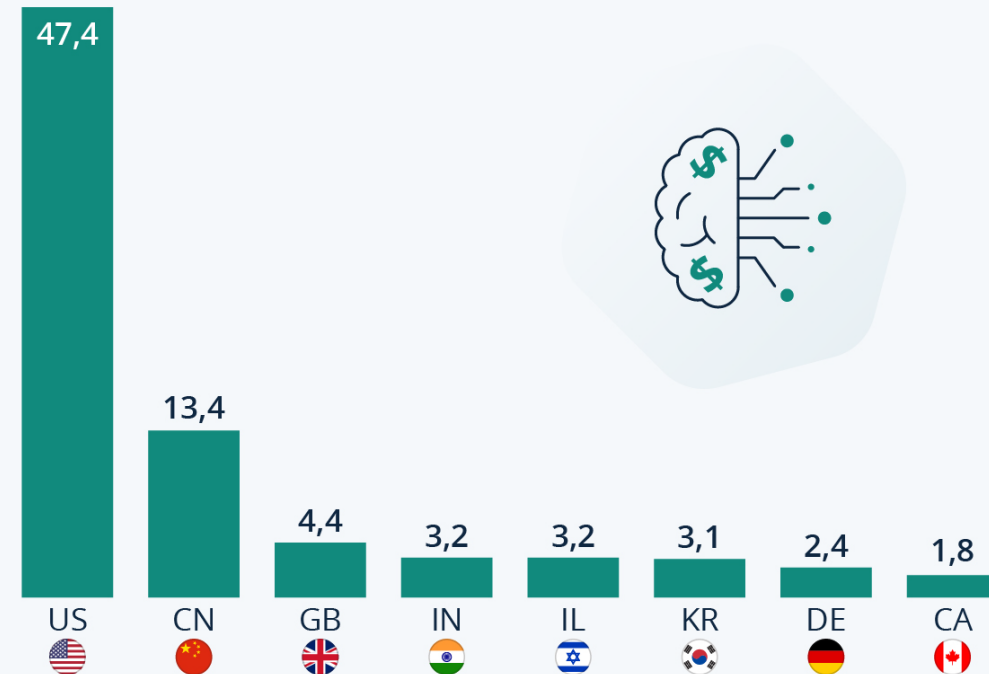
Private Investitionen im Bereich KI und Einsatz in Unternehmen

2022

Quelle: Statista – Das Statistik-Portal

US-Privatwirtschaft im KI-Hype

Private Investitionen im Bereich Künstliche Intelligenz in ausgewählten Ländern 2022 (in Mrd. US-Dollar)



Quellen: Stanford University, NetBase Quid

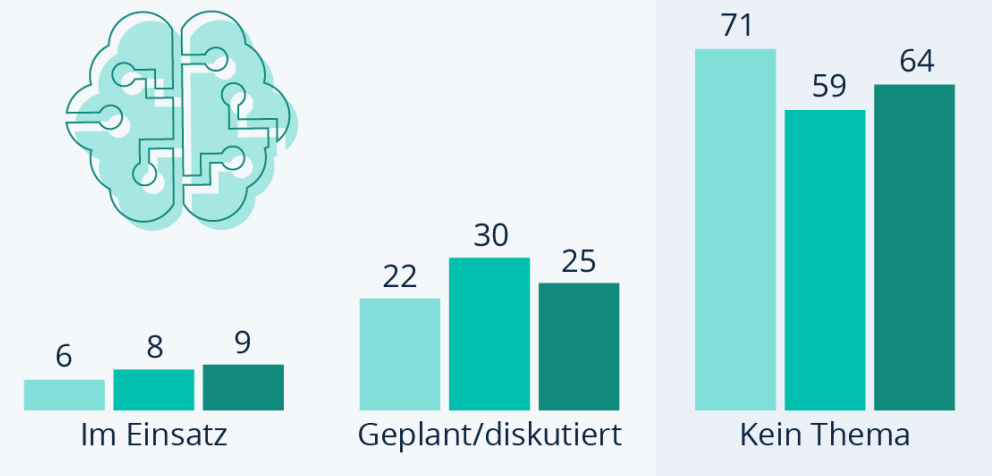


statista

KI entwickelt sich in Deutschland nur langsam

Anteil der Unternehmen, bei denen Künstliche Intelligenz im Einsatz/geplant/kein Thema ist (in %)

2020 2021 2022



Basis: jew. rund 600 Unternehmen ab 20 Mitarbeiter:innen in Deutschland
Quelle: Bitkom Research



statista

Qualifizierungsmaßnahmen für die Zukunft/ Qualifizierungsanforderungen und Zukunftsperspektive für moderne Berufe

„NEW PLAN“ – „mein NOW“ Das Erkundungstool der Bundesagentur für Arbeit

Anwendungsfall – Datenanalysen zur Unterstützung in der Berufsorientierung



Ich möchte wissen, wohin andere mit meinem Beruf häufig gewechselt sind.

In welche Berufe sind andere gewechselt?

Geben Sie Ihren aktuellen oder einen ehemaligen Beruf ein

Koch/Köchin

Inspirieren lassen

In diese Berufe sind andere gewechselt

☐ Ich möchte nur Ergebnisse sehen, die mindestens das gleiche Anforderungsniveau haben wie der eingegebene Beruf.

Fachkraft

Berufe aus ähnlichen Berufsgruppen

Gastronomie Lebensmittel- und Genussmittelherstellung Verkauf von Lebensmitteln Hauswirtschaft und Verbraucherberatung

| Fachkraft | Fachkraft | Fachkraft |
|--|--|--|
| Demichef d'étage | Etagenkellner/in | Zahlkellner/in |
| Median Gehalt der Berufsgattung 1.951 € | Median Gehalt der Berufsgattung 1.951 € | Median Gehalt der Berufsgattung 1.951 € |
| Details zum Beruf | Details zum Beruf | Details zum Beruf |

Zielsetzung

Mit Datenanalysen ein ergänzendes Angebot zur persönlichen Beratung schaffen

Datenauswertung

- Finden von aussagekräftigen Berufskombinationen, die mit dem eigenen Beruf häufig vorkommen



Nutzen

- Information bei beruflicher Neu- oder Umorientierung
- Die Benutzerin erfährt, wohin andere Personen mit ihrem Beruf gewechselt sind
- Individuelle Voraussetzungen und Wünsche des Interessierten werden berücksichtigt, z.B. Einkommenssteigerungen oder regionale Nähe



www.arbeitsagentur.de/newplan

→ Inspirieren lassen

Qualifizierungsmaßnahmen für die Zukunft/ Qualifizierungsanforderungen und Zukunftsperspektive für moderne Berufe

„**NEW PLAN**“ – „**mein NOW**“ Das Erkundungstool der Bundesagentur für Arbeit



NEW PLAN
DAS ERKUNDUNGSTOOL DER
BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT

New Plan...



unterstützt **Menschen im Erwerbsleben** bei ihrer **beruflichen (Neu-)Orientierung** (auch wenn noch kein konkretes Berufs- oder Bildungsziel vorliegt)

identifiziert **individuelle Stärken** mittels wissenschaftlich fundierter **Testverfahren** und zeigt dazu passende **Entwicklungsmöglichkeiten** auf

bietet **Inspirationen** für berufliche Veränderungen und unterstützt die **Suche nach Weiterbildungen**

ist ortsunabhängig **rund um die Uhr** nutzbar, auch mobil auf dem Smartphone

kann **unabhängig** von oder **in Verbindung** mit einer persönlichen Beratung der Bundesagentur für Arbeit genutzt werden



Dichter rücken im Weiterbildungsraum

Aktuelle Rahmenbedingungen:

- Gemeinsame Landing-Page für MV durch das WiMi in Arbeit
- Das passt mit unseren Überlegungen zum Umzug 2025; Büro für Weiterbildungsagentur ist im EG berücksichtigt
- Neue Weisung zum Übergang SGB II zu III; fast durchgängig Generalistenlösung; Ansprechpartner im SGB III übernehmen
- Enges Zusammenspiel mit den Kammern und Verbänden ist Praxis in unserer Region

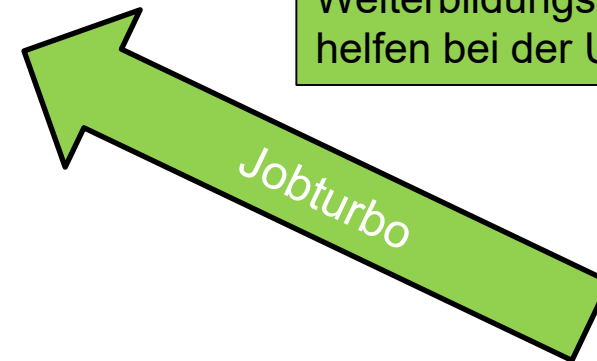
Wir sind niederschwellig ansprechbar;
Beschäftigte, Unternehmen und
Arbeitslose erreichen uns problemlos

Unter unserem Dach sind alle Partner
zu Hause.

Wir identifizieren die Potenziale in
Wirtschaft und bei unseren
Kund*innen und bringen beides
zusammen

Wir finden für jeden Menschen
individuelle
Weiterbildungslösungen und
helfen bei der Umsetzung

Ca 5.000 offene Stellen im Bestand, ca. 700 im Zugang monatlich, 10.000
Vermittlungsvorschläge jährlich; 11.400 Arbeitgeber in der Region,
Servicevereinbarungen sichern Verlässlichkeit; Unterstützung durch QCG: sehr
hohe Förderintensität im Bundesvergleich.



Wir investieren in beiden Rechtskreisen weiter in Bildung:

- in Bereiche mit hoher Anzahl von Arbeitslosen und Arbeitskräftebedarf,
- Schwerpunkte sind insbesondere Menschen ohne Berufsabschluss und Ausländer, Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf
- in Bereiche mit guten Chancen für eine nachhaltige Beschäftigung,
- in Wachstumsbranchen und Branchen mit einem hohen Veränderungsdruck aus den Mega-Trends

Bildungsplanung in der Region Schwerin

Um den Mega-Trends „Demografischer Wandel“, „Dekarbonisierung“ und „Digitaler Wandel“ zu begegnen, fokussiert sich die Region SN neben **kaufmännischen** auch auf folgende Bereiche:

| | |
|--------------------------------|--|
| Wach- & Sicherheit: | Fachkraft Sicherheit §34a mit Sachkundeprüfung |
| Gesundheit/Pflege: | Pflegehilfskräfte und Pflegefachkräfte |
| Handwerk: | Elektroniker/in, Schweißer |
| Logistik: | Lager (Fachkraft Lagerlogistik + Fachlagerist/in), Berufskraftfahrer/in |
| Handel: | Teilqualifizierung-Verkauf |
| Mobilität: | Qualifizierung in Kombination Führerschein Klasse B |
| IT: | Kauffrau/mann für Information und Kommunikation |

Bildungsplanung in der Region Nordwestmecklenburg

Um den Mega-Trends „Demografischer Wandel“, „Dekarbonisierung“ und „Digitaler Wandel“ zu begegnen, fokussiert sich die Region NWM neben **kaufmännischen** auch auf folgende Bereiche:

Gesundheit/Pflege:

Pflegehilfskräfte und Pflegefachkräfte

Handwerk:

Elektroniker/in, Schweißer

Logistik:

Lager (Fachkraft Lagerlogistik + Fachlagerist/in),
Berufskraftfahrer/in

geflüchtete Menschen:

beschäftigungsfördernde Maßnahmen bzw. „Arbeitsplatz-Sprache“

Mobilität:

Qualifizierung in Kombination Führerschein Klasse B

Bildungsplanung in der Region Ludwigslust-Parchim

Um den Mega-Trends „Demografischer Wandel“, „Dekarbonisierung“ und „Digitaler Wandel“ zu begegnen, fokussiert sich die Region LuP neben **kaufmännischen** auch auf folgende Bereiche:

Logistik:

Lager (Fachkraft Lagerlogistik + Fachlagerist/in),
Berufskraftfahrer/in

Menschen mit Migrationshintergrund:

beschäftigungsfördernde Maßnahmen bzw. „Arbeitsplatz-
Sprache“

Mobilität:

Qualifizierung in Kombination Führerschein Klasse B

Erkenntnisse

- Wir werden die Chancen der Beratung intensiv nutzen und offen auf Veränderungen reagieren,
- mit den Weiterbildungsunternehmen vor Ort anhand der Bedarfe passgenaue und zielgruppengerechte Produkte und Dienstleistungen entwickeln
- Bildungsträger als strategische Partner vor Ort betrachten und in den Netzwerken mit Wirtschaft, Verbänden und Kammern eng zusammenarbeiten
- Gemeinsam die Bildungsräume gestalten

Das ist neu in 2025: Fachkräfte-Service-Zentrale MV

Das WiMi, das Innenministerium (mit der Zentralen Ausländerbehörde), die Arbeitsagentur, die IHK und HWK stellen zukünftig Personal zur Verfügung und arbeiten Hand in Hand am Thema Fachkräfte-Zuwanderung. Die Unterzeichnung der Kooperationsvereinbarung soll noch zum 20.12.24 erfolgen.

Die Vision:

Die Fachkräfte-Service-Zentrale ist als ein Team erste Ansprechpartnerin für internationale Fachkräfte und Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern in allen Fragen der Erwerbsmigration.

Durch kundenorientierte, proaktive und digitale Lösungen sowie einer wirksamen Vernetzung bieten sie eine umfassende Unterstützung bei der Fachkräfteeinwanderung in Mecklenburg-Vorpommern.

Zwei weitere regionale Welcome-Center befinden sich in der Beantragung; LUP und Schwerin; damit sind wir auch gut in der Fläche präsent.

Das ist neu in 2025

Informationen für Maßnahme- und Bildungsträger zum Umgang mit Maßnahmen im Rahmen der Förderung der beruflichen Weiterbildung ab 01.01.2025

Ausgangslage

- Entscheidung des Bundestages im Rahmen der Konsolidierung des Bundeshaushalts mit dem Haushaltsfinanzierungsgesetz 2024
- Zuständigkeit für die Beratung, Bewilligung und Finanzierung für die Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) wird ab 01.01.2025 von den Jobcentern (JC) auf die Agenturen für Arbeit (AA) übertragen
- umfasst alle Leistungen der Weiterbildungsförderung und die damit zusammenhängenden Kosten (neben den Weiterbildungskosten ggf. auch Weiterbildungsgeld und Weiterbildungsprämie)

Verfahren für „Neufälle“ ab dem 01.01.2025

- Weiterbildungsberatung, Entscheidung und Finanzierung der beruflichen Weiterbildung liegen ab dem 01.01.2025 in der Zuständigkeit der AA
- Bildungsgutscheine werden ab diesem Zeitpunkt nur noch durch die AA ausgegeben werden
- AA ist zuständig für Träger- und Maßnahmebetreuung; Berichte, Meldungen über Fehlzeiten und Informationen zu den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten sind durch die Bildungsträger an die AA, nicht an die JC weiterzuleiten
- Integrationsverantwortung verbleibt durchgehend bei den JC (Übernahme des Teilnehmenden sowie das Absolventenmanagement und vorrangiger Ansprechpartner für erwerbsfähige Leistungsberechtigte)
- Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen sind beim JC vorzulegen; Urlaube / Ortsabwesenheiten sind mit den JC abzustimmen
- Hinweis: Bildungsträger können anhand des Bildungsgutscheins die Zugehörigkeit zum Rechtskreis SGB II / SGB III nicht mehr ableiten

Verfahren bei Fallgestaltung zum Jahreswechsel

- für alle Bildungsgutscheine, die durch das JC vor dem 01.01.2025 ausgehändigt wurden, erfolgt die Abwicklung der Maßnahme bis zum Austritt/ der Beendigung der Maßnahme mit den JC
- umfasst alle in 2024 ausgehändigten Bildungsgutscheine - auch wenn die Maßnahme erst nach dem 31.12.2024 bewilligt wird oder beginnt
- Berichte, Meldungen über Fehlzeiten und Informationen zu den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten sind durch die Maßnahme-/Bildungsträger in diesen Fallgestaltungen an die JC zu richten

FbW-Vergabemaßnahmen

- zum 01.01.2025 entfallen die für den Rechtskreis SGB II zuvor bestandenen besonderen Möglichkeiten der Vergabe-FbW
- bei regionalem Bildungsbedarf können JC und AA im Rahmen der Bildungszielplanung in den Austausch mit den lokal ansässigen Bildungsträgern treten; Bildungsträger können entsprechende Maßnahmen zertifizieren lassen
- Ziel ist, die Vielfalt und Diversität an möglichen Bildungsangeboten auch künftig aufrecht zu erhalten und über das Gutscheilverfahren zu ermöglichen

Vorgehen in der Praxis

- das JC identifiziert weiterhin einen Weiterbildungsbedarf
- JC und AA tauschen die für die Aufgabenwahrnehmung erforderlichen Informationen aus
- die AA stellen nach individueller Absprache mit dem regionalen JC ausreichend Zeitfenster für die FbW-Beratung zur Verfügung; die konkrete Ausgestaltung der Terminvereinbarung/Umsetzung erfolgt zwischen den regionalen Führungskräften
- die Ausgabe des Bildungsgutscheines oder auch Erstellung des Ablehnungsbescheides FbW erfolgt durch die AA
- Informationen (z.B. zu Fehlzeiten, etc..) werden zwischen AA und JC kommuniziert
- bei der Gefahr eines Abbruchs werden gemeinsame Fallbesprechung zwischen AA und JC durchgeführt und mögliche Unterstützungsangebote (sozialpädagogische Begleitung, §16k SGB II,..) erörtert
- das Absolventenmanagement erfolgt weiterhin durch die JC
- die Integrationsverantwortung liegt im gesamten Verlauf beim JC

**Berufliche Weiterbildung bleibt ein
Schwerpunkt in 2025**

Niemand geht verloren!