

Kompetenz- und Bildungszielplanung 2024

**Agentur für Arbeit Plauen
Jobcenter Vogtland**



Arbeitsmarkt 2024

Die hohe Inflation, steigende Zinsen sowie eine schwache Auslandsnachfrage haben die wirtschaftliche Entwicklung 2023 in Deutschland gedämpft. Als Folge der schwächelnden Konjunktur ist der bundesweite Arbeitsmarkt gegenwärtig von sinkenden Stellenmeldungen und höheren Kundenzugängen bei den Agenturen für Arbeit und Jobcentern geprägt. Gemessen an der seit einem Jahr schwachen Konjunktur hält sich der Arbeitsmarkt 2023 aber vergleichsweise gut. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) konstatiert, dass die Erwerbstätigkeit in Deutschland seit der Weltfinanzkrise 2009 wesentlich robuster auf konjunkturelle Schwankungen als in den Zeiten davor reagiert. Angesichts der gestiegenen Arbeitskräfteknappheit versuchen viele Betriebe, ihre Beschäftigten selbst in konjunkturellen Schwächephasen zu halten.¹ Für 2024 prognostiziert das IAB für Deutschland mit +1,1 Prozent einen leichten Anstieg beim Wirtschaftswachstum. Auch die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung soll laut der Prognose des IAB mit +0,4 Prozent leicht zunehmen. Bei der Zahl der Arbeitslosen ist ein Anstieg um 60.000 Personen zu erwarten, 54.000 davon im SGB II. Das IAB sieht mit Blick auf das Jahr 2024, neben der Chance auf eine wirtschaftliche Erholung, aber auch weiterhin bestehende Risiken für die Entwicklung des deutschen Arbeitsmarktes: „Das sind vor allem das außenwirtschaftliche Umfeld und die weiterhin bestehende Inflation. In China beobachten wir Unsicherheiten auf dem Immobilienmarkt, die die Auslandsnachfrage stärker beeinflussen könnten. In der Eurozone hängt die wirtschaftliche Entwicklung unserer Nachbarländer wesentlich davon ab, ob die Inflation dauerhaft gesenkt wird. Wenn sich die Inflation verfestigt, könnten zusätzliche Zinserhöhungen seitens der Europäischen Zentralbank die Nachfrage im Euro-Raum weiter bremsen. Auch der inländische Konsum bleibt bei einer anhaltenden Inflation natürlich geschwächt.“²

Im Vogtland ist die Zahl der Arbeitslosen im Verlauf des Jahres 2023 deutlich gestiegen, der Anstieg flacht jedoch zunehmend ab. Für 2024 rechnen wir im Jahresdurchschnitt mit einer um 3,2% höheren Zahl von Arbeitslosen als 2023. Bei der Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten erwarten wir für 2024 einen leichten Rückgang um ca. 0,5%.

Der regionale Arbeitsmarkt wird durch den anhaltenden Wirtschaftsabschwung beeinträchtigt. Die weitere Entwicklung hängt davon ab, wie schnell sich die wirtschaftliche Anspannung löst.

Gleichzeitig ist die Nachfrage nach Fachkräften ungebremst hoch. So hat die Zahl der Engpassberufe im letzten Jahr einen neuen Höchststand erreicht. Bei rund 40 Prozent der Neueinstellungen berichten die Unternehmen in der Stellenerhebung des IAB für das zweite Quartal 2023 von Besetzungsschwierigkeiten; die unzureichende Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber wird als eine der Hauptursachen angegeben.

¹ Vgl. IAB Kurzbericht 18/2023: [Konjunkturflaute dämpft den Arbeitsmarkt](#), S. 4-5.

² Vgl. Dr. Rossen, Anja im IAB Forum am 10.10.23: [„Nahezu alle Bundesländer verzeichnen einen Anstieg der Arbeitslosigkeit“](#), S. 2.

Gemäß IAB hat mehr als die Hälfte der Arbeitslosen keinen Berufsabschluss, im SGB II sind es sogar zwei Drittel. Menschen ohne abgeschlossene Berufsausbildung haben ein deutlich höheres Risiko arbeitslos zu werden und zu bleiben. Die Arbeitslosenquote bei diesem Personenkreis ist im letzten Jahr anders als bei den Fachkräften nur geringfügig gesunken. Mit 19,8 Prozent lag sie deutlich höher als bei den Fachkräften – hier lag sie bei nur 2,8 Prozent.

Für das Vogtland war 2023 das Jahr mit den geringsten Stellenzugängen der letzten sechs Jahre. Ein Großteil der gemeldeten Arbeitsstellen kam aus dem Bereich der Arbeitnehmerüberlassung. Nicht alle Arbeitsstellen, die uns gemeldet wurden, konnten besetzt werden. Mit aktuell (09/2023) über 2.600 gemeldeten Arbeitsstellen befindet sich die Arbeitskräftenachfrage im Vogtland immer noch auf einem hohen Niveau, wenngleich die Zurückhaltung bei den Unternehmen deutlich zu spüren ist.

Fachkräftesicherung hat oberste Priorität

Digitalisierung, Klimawandel und der demografische Wandel verändern den Arbeitsmarkt maßgeblich. Das bestimmende Thema wird 2024 weiterhin die Fachkräftesicherung sein. Der strukturelle Wandel am Arbeitsmarkt wird nur mit den erforderlichen Fachkräften gelingen.

Dafür muss es uns gemeinsam mit unseren Netzwerkpartnern gelingen, die Menschen in der Region – ob formal qualifiziert oder nicht (mehr) – für berufliche (Teil-)Qualifizierung beziehungsweise abschlussorientierte Weiterbildung aufzuschließen. Dies gilt insbesondere auch im Bereich der Beschäftigtenqualifizierung. Um das Ziel der Fachkräftesicherung zu erreichen, planen wir im Nachgang der Bildungsstrategiekonferenz am 16.11.23 für das Jahr 2024 regelmäßige Review-Gespräche mit unseren Netzwerkpartnern wie z.B. den Bildungsträgern, IHK, HWK, der Wirtschaftsförderung, den Berufsschulzentren sowie im Rahmen der „Fachkräfteallianz“. Die Review-Gespräche finden als Einzelgespräche mit dem jeweiligen Netzwerkpartner statt und dienen dem lebendigen Austausch zum Thema Bildung im vernetzten Bildungsraum Vogtland. Von diesen Gesprächen erwarten wir uns Transparenz auf allen Ebenen zu Bedarfen, Angeboten und möglichen Bildungsclustern sowie das Entstehen konkreter Projekte zur Fachkräftesicherung im Vogtland.

Die Fachkräftestrategie der Bundesregierung

Die Fachkräftestrategie der Bundesregierung widmet sich der komplexen Aufgabe, Lücken in der Zukunft mit Maßnahmen von heute zu schließen. Das geht nur mit weit vorausschauender und äußerst flexibler Weiterbildung. Dafür treten 2024 folgende gesetzlichen Änderungen in Kraft:

Das Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung:

Mit dem Weiterbildungsgesetz werden die Förderinstrumente der Arbeitsmarktpolitik für Beschäftigte und Ausbildungssuchende weiterentwickelt. Ziel der Maßnahmen ist es, der beschleunigten Transformation der Arbeitswelt zu begegnen, strukturwandelbedingte Arbeitslosigkeit zu vermeiden, Weiterbildung zu stärken und die Fachkräftebasis zu sichern. Damit wird auch den Vereinbarungen aus der Nationalen Weiterbildungsstrategie Rechnung getragen.

Wesentliche Inhalte sind:

- die Einführung einer Ausbildungsgarantie,
- die Reform der Weiterbildungsförderung Beschäftigter nach § 82 SGB III sowie
- die Einführung eines Qualifizierungsgeldes.

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz:

Das weiterentwickelte Fachkräfteeinwanderungsgesetz stellt einen wesentlichen Schritt zur Arbeits- und Fachkräftesicherung dar. Hürden für die Zuwanderung von Arbeits- und Fachkräften aus Drittstaaten werden abgebaut – beispielsweise durch:

- Erweiterungen bei der blauen Karte EU,
- eine Zuwanderungsmöglichkeit für Fachkräfte mit Berufserfahrung ohne formale Anerkennung (nicht reglementierte Berufe) oder
- die Chancenkarte, die die Einreise zur Arbeitsplatzsuche nach einem Punktesystem ermöglicht.

Das Bürgergeldgesetz:

Mit der Einführung des Bürgergeldgesetzes wurden die Potenziale der Menschen sowie die Unterstützungsmöglichkeiten für eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt und zur gesellschaftlichen Teilhabe in den Vordergrund gestellt. Der Vermittlungsvorrang wurde in dem Zusammenhang abgeschafft. Vor allem die berufliche Weiterbildung, möglichst in Verbindung mit dem Erwerb eines Berufsabschlusses, spielt dabei eine deutlich stärkere Rolle.

Die Umsetzung des gesetzlichen Auftrages erfolgt unter anderem durch:

- die Vermittlung von Grundkompetenzen
- die Stärkung der sozialpädagogischen Begleitung
- die Gewährung von Weiterbildungsprämie und Weiterbildungsgeld sowie Bürgergeldbonus
- die Förderung des unverkürzten Erwerbs eines Berufsabschlusses
- die Realisierung betrieblicher Einzelumschulungen
- die Möglichkeit der ganzheitlichen Betreuung
- die Nutzung der Sprachförderung

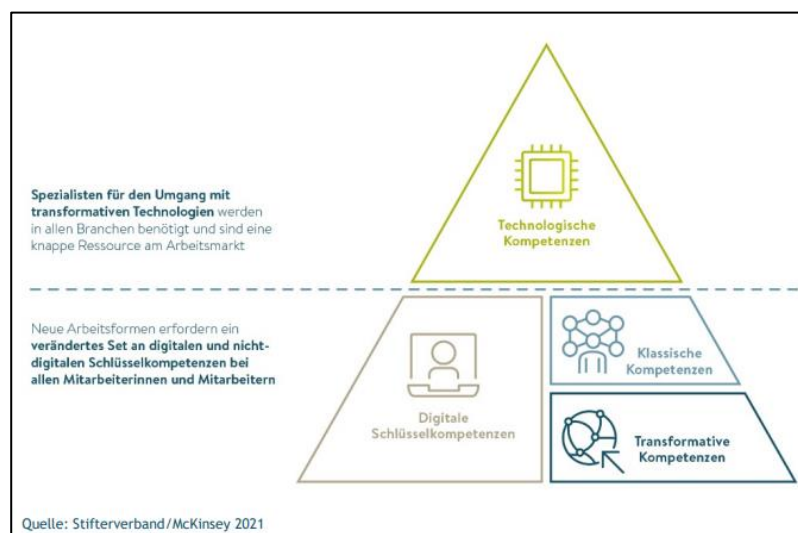
Neue Kompetenzen – Future Skills³

Zukünftig werden neben berufsfachlichen Kenntnissen und Fertigkeiten von den Beschäftigten zunehmend weitere Kompetenzen gefordert. Dazu gehören klassische, technologische und transformative Kompetenzen sowie digitale Schlüsselkompetenzen.

Die klassischen und transformativen Kompetenzen sind nicht-digitale Schlüsselkompetenzen, wie Problemlösungsfähigkeit, Resilienz, Lern- und Innovationskompetenz. Transformativa Kompetenzen werden für Unternehmen und Organisationen eine immer wichtigere Rolle einnehmen. Sie sind Voraussetzung dafür, damit gesellschaftliche Veränderungen und neue Herausforderungen mutig angepackt und gestaltet werden können. Dies geschieht, in dem diese Kompetenzen eine Haltung fördern, die ein Bewusstsein für gesellschaftliche Herausforderungen schafft und sowohl das Entwickeln visionärer Lösungen unterstützt als auch Menschen hinter einem gemeinsamen Ziel zu vereinen vermag.⁴ „Eine Umfrage unter 500 deutschen Unternehmen und Behörden des öffentlichen Sektors bestätigt die Wichtigkeit transformativer Kompetenzen – insbesondere Dialog- und Konfliktfähigkeit sowie Urteilsfähigkeit.“⁵

Zu den technologischen Kompetenzen zählen u.a. Kompetenzen in der Softwareentwicklung oder Kenntnisse in Data Analytics. Digitale Schlüsselkompetenzen beschreiben wiederum Kompetenzen, durch die Menschen in der Lage sind, sich in einer digitalisierten Umwelt zurechtzufinden und aktiv an ihr teilzunehmen.

Während die technologischen Kompetenzen auf stark spezialisierte Anforderungsprofile begrenzt sind, sollen die übrigen Future Skills im Rahmen der Weiterbildung im Vogtland stärker in den Fokus gerückt werden und müssen als ständig begleitender Rahmen die Vermittlung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten ergänzen.



³ Vgl. FUTURE SKILLS 2021: Stifterverband für die deutsche Wissenschaft e.V. (Hrsg.) und McKinsey & Company. URL: <https://www.stifterverband.org/medien/future-skills-2021> (08.12.2022).

⁴ Ebd., S. 2.

⁵ Vgl., ebd.

TABELLE 1: DIE 21 FUTURE SKILLS IM DETAIL

KATEGORIE	SKILLS	BESCHREIBUNG
TECHNOLOGISCHE KOMPETENZEN	Data Analytics & KI	Analyse und Auswertung großer Datenmengen (Big Data), um faktenbasierte Entscheidungsfindung zu fördern. Dies umfasst das Entwickeln von Künstlicher Intelligenz (KI) und die Nutzung von Machine Learning
	Softwareentwicklung	Anwendung von Programmiersprachen zur Back- und Frontend-Entwicklung von Applikationen, inkl. embedded Software für IoT-Applikationen
	Nutzerzentriertes Design	Erstellung von Produkten mit Fokus auf eine optimierte Funktionalität bei intuitiver Anwendbarkeit und somit attraktive Nutzerfahrung (UX)
	IT-Architektur	Aufbau, Betrieb und Sicherung von komplexen IT-Infrastrukturen (Hardware, Software, Cloudlösungen, Blockchain)
	Hardware-/ Robotikentwicklung	Konstruktion physischer Komponenten für intelligente Hardware-Software-Systeme (z.B. Internet of Things, Robotik)
	Quantencomputing	Entwicklung und zielgerichtete Nutzung von Quantencomputern zur effizienten Lösung komplexer Arbeitsprozesse (Datenanalyse, Faktorisierung)
DIGITALE SCHLÜSSEL-KOMPETENZEN	Digital Literacy	Beherrschen von grundlegenden digitalen Fähigkeiten, z.B. sorgsamer Umgang mit digitalen persönlichen Daten, Verständnis von grundlegenden Sicherheitsregeln im Netz, Nutzen gängiger Software
	Digital Ethics	Kritisches Hinterfragen von digitalen Informationen und Auswirkungen des eigenen digitalen Handelns sowie entsprechende ethische Entscheidungsfindung
	Digitale Kollaboration	Nutzung von Onlinekanälen zur effizienten Interaktion, Kollaboration und Kommunikation mit anderen; effektive und effiziente Zusammenarbeit unabhängig von räumlicher Nähe; angemessene Etikette bei digitaler Kommunikation
	Digital Learning	Verständnis und Einordnen digitaler Informationen; Deutung von Informationen unterschiedlicher digitaler Quellen; Aufbau von Wissen in ausgewählten Themengebieten; Nutzung von Lern-Software
	Agiles Arbeiten	Nutzerorientierte, selbstverantwortliche und iterative Zusammenarbeit in Teams unter Nutzung agiler Arbeitsmethoden
KLASSISCHE KOMPETENZEN	Lösungsfähigkeit	Lösen von konkreten Aufgabenstellungen, für die es keinen vorgefertigten Lösungsansatz gibt, durch Urteilskraft und einen strukturierten Ansatz
	Kreativität	Entwickeln von originellen Verbesserungsideen (z. B. für bestehende Geschäfts- oder Kommunikationsprozessen) oder Ideen für Innovationen (z. B. für neue Produkte)
	Unternehmerisches Handeln & Eigeninitiative	Eigenständiges Handeln und Arbeiten aus eigenem Antrieb; hohe Selbstwirksamkeit. Eigenverantwortung für Endresultate und Prozesse (Ownership)
	Interkulturelle Kommunikation	Zielgerichtete und nuancierte Verständigung zwischen diversen Gruppen, Fremdsprachenfähigkeiten; Kompetenz und Sensibilität, das Gesagte auf den Zuhörenden zuzuschneiden
	Resilienz	Meistern schwieriger Situationen und Widerstände ohne anhaltende Beeinträchtigung; fokussierte und verantwortliche Erledigung übernommener Aufgaben, frühzeitiges Erkennen und Adressieren von Risiken, Adaptionfähigkeit; Souveränität gegenüber technologischen oder gesellschaftlichen Veränderungen
TRANSFORMATIVE KOMPETENZEN	Urteilsfähigkeit	Reflexion von gesellschaftlichen Herausforderungen (ökologische, soziale, demokratische Ziele, UN Sustainable Development Goals, nachhaltige bzw. Kreislaufwirtschaft, Energy Literacy); bewerten wissenschaftlicher Erkenntnisse und medialer Berichterstattung
	Innovationskompetenz	Generieren von Innovationen (Produkten, Dienstleistungen, Prozesse, Aktivitäten) im beruflichen oder privaten Kontext, um zur Bewältigung gesellschaftlicher Herausforderungen beizutragen und damit auch Unabhängigkeit sicherzustellen (z. B. bei Cyberangriffen oder Änderungen an bestimmten Lieferketten usw.), hinterfragen des Status quo und Umsetzen neuer Ideen
	Missionsorientierung	Entwicklung einer Mission; Schaffung eines Missionsnarrativs; Fähigkeit, Menschen zu inspirieren, zu überzeugen und zu bewegen
	Veränderungskompetenz	Entwicklung von Strategien für die Umsetzung von Veränderungszielen; Verständnis für die Dynamiken von Gruppen, Institutionen, Netzwerken und Systemen; Akzeptanz nachhaltiger, kultureller Veränderungen
	Dialog- und Konfliktfähigkeit	Überwindung disziplinärer und funktionaler Silos. Ausgleichen von Spannungen und Lösen von Dilemmata; Verständnis für widersprüchliche Perspektiven und Umgang mit Ambiguitäten; Mut zur offenen Debatte und Meinungsäußerung

Quelle: Stifterverband/McKinsey 2021

Jede Fachkraft zählt - unser Beitrag zur Fachkräftesicherung

Die Investition in Qualifizierung und die Unterstützung unserer Kundinnen und Kunden durch Beratung ist unser Beitrag zur Fachkräftesicherung im Vogtland. Die gemeinsame kompetenzorientierte Bildungszielplanung 2024 der Agentur für Arbeit Plauen und des Jobcenters Vogtland beinhaltet Qualifizierungsmöglichkeiten, die die Potenziale und Kompetenzen der Arbeitssuchenden und Beschäftigten inklusive der Menschen mit Migrationshintergrund sowie die Anforderungen des regionalen Arbeitsmarktes im Fokus hat. Besondere Beachtung und Unterstützung gewähren wir Menschen, die nach Kinderbetreuung oder der Betreuung pflegebedürftiger Menschen in den Beruf zurückkehren wollen. Um dieses Potenzial zur Sicherung des Fachkräftebedarfs vollständig zu nutzen, werden Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung in Voll- und Teilzeit gefördert.

Neben Präsenzangeboten, die für unsere Kundinnen und Kunden weiterhin Bedeutung haben, nutzen wir auch alternative digitale Lernformen. Angebote können dabei komplett online, aber auch in hybrider Form, durchgeführt werden.

Im Bereich der beruflichen Qualifizierung setzen wir unsere Schwerpunkte auf

- die berufliche Weiterbildung Nicht-Beschäftigter,
- die abschlussorientierte Weiterbildung inklusive berufsanschlussfähiger Teilqualifizierung sowie
- die Beschäftigtenqualifizierung.

Die **Agentur für Arbeit Plauen** plant im Jahr 2024 insgesamt **344** Eintritte in berufliche Weiterbildung Nicht-Beschäftigter und **202** Eintritte für die Angebote der Beschäftigtenqualifizierung. Qualifizierungen, die zu einem Berufsabschluss führen, sind in diesen Eintrittszahlen enthalten.

Das **Jobcenter Vogtland** plant im Jahr 2024 insgesamt **150** Eintritte in Qualifizierungen, davon **30** Eintritte in abschlussorientierte Maßnahmen und **120** Eintritte in sonstige Weiterbildungen.

Unsere Schwerpunkte in der modularen Aus- und Weiterbildung – kompetenzorientiert

Berufsfelder	Inhalte
Lager, Verkehr und Logistik	Modulausbildung für Personen- und Güterverkehr, für Lager und Logistik
Erneuerbare Energien / Energiewende / Nachhaltigkeitsmanagement	<p>Qualifizierungen in Tätigkeitsfeldern und Berufen, die von der Energiewende betroffen sind.</p> <p><u>Angebote u.a. für:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Gebäudedämmung / -sanierung - Netzausbau - Smart Home / Smart Steuerung - Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik - Photovoltaik - Nachhaltigkeitsmanagement - Energie- und Kundenberatung
Kaufmännische Berufe, Buchhaltung, Steuern	Steuerrecht Buchhaltung eCommerce (digitale Kompetenzen)
Berufe im Gesundheitswesen und in der Betreuung	Alltagsbegleiter / Alltagsbegleiterinnen Manuelle Therapie / Lymphdrainage / Bobath
Metall	Metallbearbeitung CNC / CAD Mechatronik Schweißen
Bau	Berechtigungen für das Führen von Baumaschinen / modulare Kompetenzvermittlung im Baubereich (auch mit berufsbezogenem Deutsch)
Hauswirtschaft/ Gebäudereinigung	Fachkompetenz mit berufsbezogenem Deutsch
Grundkompetenzen	Mathematik / Deutsch / IKT und digitale Kompetenzen für deutsche Muttersprachler und Menschen mit Migrationshintergrund

Schwerpunktberufe abschlussorientierte Maßnahmen - kompetenzorientiert

Ohne Berufsabschluss ist der Verdienst geringer und die Dauer der Beschäftigung kürzer. Unser Schwerpunkt liegt auf der Unterstützung beim Nachholen von Berufsabschlüssen (Ziel: Helferinnen und Helfer zu Fachkräften). Dies soll unseren Kundinnen und Kunden eine stabilere berufliche Perspektive bieten und zugleich die Sicherung des Fachkräftebedarfs im Vogtland unterstützen. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die bisher keinen Berufsabschluss erworben haben und für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Berufsabschluss, die mindestens vier Jahre in an- oder ungelernten Tätigkeiten beschäftigt waren oder gleichgestellte Zeiten nachweisen und ihren ursprünglich erlernten Beruf nicht mehr ausüben können, besteht ein Rechtsanspruch auf Förderung nach § 81 Abs. 2 Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III).

Berufsfelder	Inhalte
Lager-, Verkehr und Logistik	Berufskraftfahrer / Berufskraftfahrerin mit IHK Prüfung oder als Teilqualifizierung Maschinen- und Anlagenführerin / Anlagenführer
Kaufmännische Berufe und Steuerrecht	Fachkraft Lagerlogistik, Fachlageristin/ Fachlagerist Steuer-, Rechtsanwalts-, Verwaltungsfachangestellte Kaufleute Büromanagement Industriekaufleute
Gesundheitsberufe	Fach- und Hilfskräfte im Gesundheitswesen und in der Pflege

Individuelle Angebote

Unter Beachtung der Arbeitskräftenachfrage, der arbeitsmarktlichen Notwendigkeit sowie unter Berücksichtigung von Eignung und Neigung unserer Kundinnen und Kunden werden darüber hinaus individuelle Bildungsbedarfe in allen Berufsfeldern für abschlussorientierte Maßnahmen, Teilqualifikationen und für Weiterbildungsmaßnahmen erhoben und umgesetzt werden können.

Kompetenzorientierung in Weiterbildungen und Umschulungen

Zum Abschluss wollen wir noch einmal auf das für uns überaus wichtige Thema der Kompetenzorientierung zurückkommen. Viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im Vogtland signalisieren uns, dass sie die zukünftigen Mitarbeitenden fachlich selbst einarbeiten und qualifizieren werden, diese allerdings die grundlegenden klassischen Kompetenzen (z. B. Teamfähigkeit / Lernfähigkeit / Problemlösung / Kundenorientierung) mitbringen müssten. Auf diesen klassischen Kompetenzen als Fundament bauen die Future Skills (z. B. digitale Kompetenzen / Veränderungskompetenz) auf, die in Zukunft immer mehr an Bedeutung gewinnen werden. Kompetenzvermittlung rückt damit immer weiter in den Vordergrund, um bei der fortschreitenden Digitalisierung und der Veränderung der Arbeitswelt durch künstliche Intelligenz nicht gänzlich als Individuum den Anschluss zu verlieren. Zeitgleich steht die Wirtschaft vor einer

nachhaltigen Erneuerung im Zuge der klimafreundlichen Transformation, die sich auch deutlich auf dem Arbeitsmarkt widerspiegelt bzw. widerspiegeln wird. Beide Phänomene werfen die Frage auf, welche übergreifenden Kompetenzen in der Arbeitswelt von Morgen gefragt sein werden.

Gemäß Jobmonitor, Stand Oktober 2023, sind die TOP 3 Soft Skills im Vogtlandkreis Einsatzbereitschaft (76,4%), Teamfähigkeit (61%) und Verlässlichkeit (54,1%).

Der Erwerb und der Ausbau dieser klassischen Kompetenzen sowie relevanter Future Skills (z.B. digitale Schlüsselkompetenzen wie Digital Literacy und Digital Learning) müssen in allen fachlichen Ausbildungen methodisch mitgedacht und vermittelt werden.