

## Kompetenzplanung 2025

Gemeinsames Planungsdokument der  
Agentur für Arbeit Zwickau und des Jobcenters Zwickau  
unter Einbindung der Fachkräfteallianz Landkreis Zwickau,  
des Verwaltungsausschusses der Agentur für Arbeit und  
des Beirates des Jobcenters Zwickau



Unsere Qualifizierungsstrategie  
im vernetzten Bildungsraum

## Inhaltsverzeichnis

Ein Blick in das Jahr 2025: Balance zwischen Kostenbewusstsein in konjunkturell herausfordernden Zeiten und Investitionen in die Transformationsbegleitung .....	3
Perspektive Arbeitsmarkt Südwestsachsen: Helferstellen werden weiter an Bedeutung verlieren, Wissen geht verloren, Fachkräfte fehlen .....	4
Überregionale Engpassberufe und regionale Bedarfslagen .....	5
Future Skills: (k)Eine Reise in die Zukunft .....	7
Frauenpower gegen Fach-/Arbeitskräftemangel: Jetzt erst recht! .....	8
Job-Turbo und Berufsanerkennung: Beschleunigung der Integration und Qualifikation von geflüchteten Menschen .....	9
Weiterbildungsförderung Beschäftigter: Eine Chance in der (ökologischen) Transformation .....	10
Gemeinsames Ziel der Partner am Arbeitsmarkt: In einem vernetzten Bildungsraum Qualifizierungsbedarfe definieren und umsetzen .....	11

## Ein Blick in das Jahr 2025: Balance zwischen Kostenbewusstsein in konjunkturell herausfordernden Zeiten und Investitionen in die Transformationsbegleitung

\*Am Arbeitsmarkt sehen wir gegenwärtig sinkende Stellenmeldungen und höhere Kundenzugänge - eine Folge der schwächelnden Konjunktur, die sich in einem Rückgang der Wirtschaftsleistung (-0,3%) niederschlägt. Auch für 2025 rechnen die Institute mit einer Seitwärtsbewegung des Bruttoinlandproduktes (+0,4% bis +1%).

Aktuell stellen wir bei einem hohen Niveau der Beschäftigung eine sinkende Nachfrage nach Arbeitskräften und eine weiterhin hohe Arbeitslosigkeit fest. Fachkräfteengpässe sind eine große Herausforderung in den Ausgleichsprozessen am Arbeitsmarkt.

Die Qualifizierung von Menschen mit und ohne Beschäftigung gewinnt daher weiter an Bedeutung. In beiden Rechtskreisen ist der Anteil unserer Kundinnen und Kunden mit geringer Qualifikation relativ hoch. Das Risiko arbeitslos zu werden und/oder zu bleiben ist für Ungelernte signifikant höher. Das bedeutet, dass der Invest in die Qualifikation einen wesentlichen Vorteil für eine erfolgreiche und auch nachhaltigere Integration in den Arbeitsmarkt darstellt.

Unser Ziel ist weiterhin, nachhaltige Beschäftigung durch Qualifizierung zu erreichen und damit auch den Strukturwandel am Arbeitsmarkt zu begleiten. Der Ausgleich am Arbeitsmarkt wird in 2025 noch stärker als in den Vorjahren von der Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber bestimmt.

Sowohl der demografiebedingte Ausgleich als auch der strukturelle Wandel am Arbeitsmarkt werden weitaus überwiegend durch Fachkräfte gelingen.

Alle Erwerbspersonen werden in der Transformation neue Fähigkeiten und Kompetenzen brauchen (unter anderem „future skills“). Aus-, Fort- und Weiterbildung bleiben hier zentrale Faktoren für eine nachhaltige Beschäftigung.

Mit dem **Übergang der Umsetzungs- und Finanzierungsverantwortung** für die Leistungen zur Teilhabe von Rehabilitanden mit Reha-Träger BA und die Förderung der beruflichen Weiterbildung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten zum 01.01.2025 **auf das SGB III** sind die Agenturen für Arbeit, die Jobcenter und Bildungsdienstleister aufgefordert, noch enger zusammenzuarbeiten.

In Summe der Themen ergeben sich daher für den Beitragshaushalt 2025 SGB III besondere Herausforderungen. Ein Mehr an Kundinnen und Kunden in Kombination mit weniger verfügbaren Mitteln erhöht den Druck, wirtschaftlicher zu investieren und die Prozesse noch besser zu begleiten.

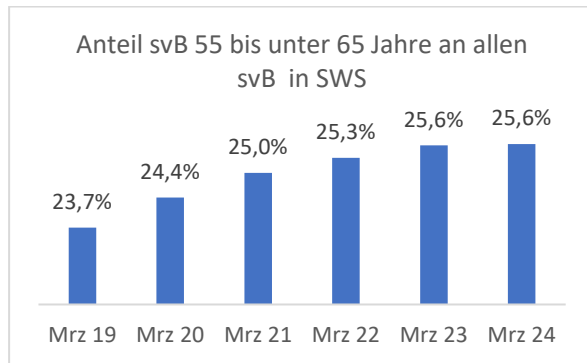
\* Quelle: Punktueller Auszug aus der Planungsstrategie 2025 der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit

Die Agentur für Arbeit und das Jobcenter Zwickau bauen ihre lokale Umsetzung auf der vorbenannten Strategie des Vorstandes der Bundesagentur für Arbeit auf.

Wir beraten und fördern unsere Kundinnen und Kunden auf Basis valider Erkenntnisquellen und beziehen das nationale Onlineportal für berufliche Weiterbildung „mein NOW“ aktiv in unsere Arbeit mit ein. Bei beruflicher Neuorientierung nutzen wir proaktiv zur Selbstreflexion und zur Sicherstellung des Erfolges die Tests von „New Plan“. Hiermit können die Kundinnen und Kunden ihre Stärken und Kompetenzen noch besser einschätzen und Ihre Potenziale erkennen.

## Perspektive Arbeitsmarkt Südwestsachsen: Helferstellen werden weiter an Bedeutung verlieren, Wissen geht verloren, Fachkräfte fehlen

Demografie als Chance? JA! Im Wirtschaftsjahr Südwestsachsen (SWS: Landkreise Zwickau, Vogtland, Mittelsachsen Erzgebirge und Stadt Chemnitz) wurden bis zum statistischen Berichtsmonat Oktober 2024 im Vergleich zum Vorjahr ca. 2.200 weniger sv-pflichtige Arbeitsstellen gemeldet. Dennoch bleibt die Nachfrage an Arbeitskräften in der Langfristbetrachtung auf relativ hohem Niveau. Die demografischen Ersatzbedarfe rücken jedoch stärker in den Vordergrund...



... und die qualitative Nachfrage verändert sich. Arbeitsmarktstudien und der regionale Blick (siehe Abb. 1) zeigen auf, dass Helfertätigkeiten zunehmend weniger nachgefragt werden. Diese Entwicklung ist neben der konjunkturellen Entwicklung vor allem auf die zunehmende Automatisierung und Digitalisierung zurück zu führen.

Aber nicht nur die Nachfrage nach Anlernkräften sinkt, sondern auch die Zugänge in Arbeitslosigkeit dieser Personengruppe steigt. Es gilt daher „Un- und Angelernten“ eine Perspektive als Fachkraft zu ermöglichen.

### Wie setzen wir das um?

In der Umsetzungsplanung 2025 werden wir den Anteil als auch die absolute Anzahl von abschlussorientierten Qualifikationen ggü. 2024 weiter steigern, um die (Ersatz-) Bedarfe am Markt zu decken.

### Wie gehen wir dabei vor?

Im Rahmen Wirtschaftlichkeit- und Sparsamkeit werden wir uns auf betriebliche Einzelumschulungen und Gruppenumschulungen konzentrieren. Für Menschen in Beschäftigung und arbeitslose Menschen mit Hemmnislagen bleibt die berufsanschlussfähige Teilqualifikation erstes Mittel zur Wahl (<https://chance-tq.de/tq-berufe/>).

### Was fördern wir?

Leitplanken für eine Förderung sind:

- Engpassberufe (Engpassanalyse)
- Berufe schwer besetzbarer Stellen in Betreuung des gemeinsamen Arbeitgeberservice AA und JC Zwickau
- Altersabgangsberufe im LK Zwickau

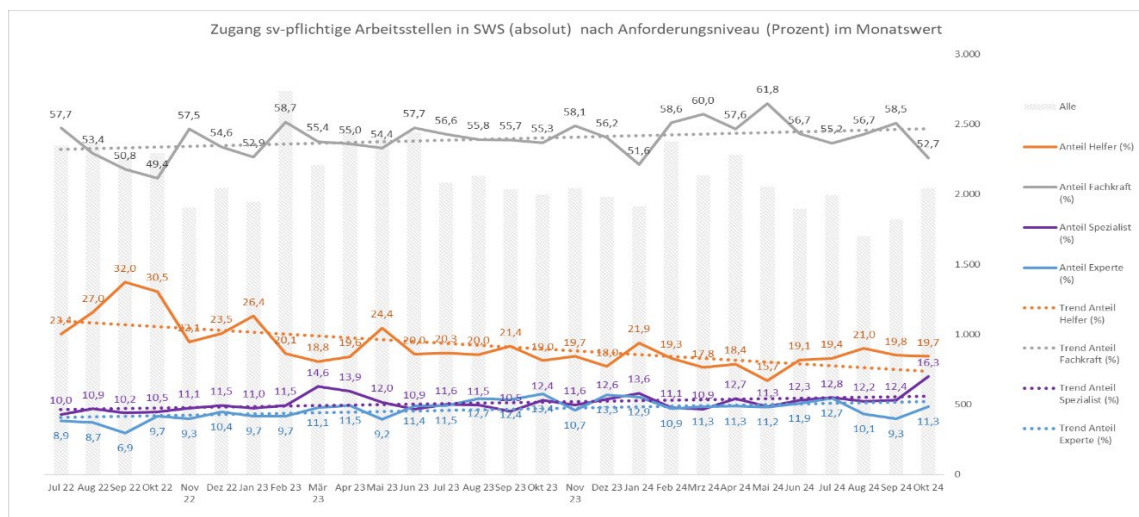


Abb. 1: Quelle Statistik der Bundesagentur für Arbeit

## Überregionale Engpassberufe und regionale Bedarfslagen

Die [aktuelle Engpassanalyse](#) der Bundesagentur für Arbeit weist 25 Engpassberufe für Sachsen aus, die auch unsere regionalen Bedarf widerspiegeln. TOP 10:

Bewertung Engpassindikatoren (Gesamtbewertung >=2,0)								
Kennziffer:	Beruf:	Gesamtbewertung:	Vakananzzeit	Arbeitsuchenden-Stellen-Relation	Berufsspez. Arbeitslosenquote	Veränd. Anteil sv-pfl. beschäftigter Ausländer	Abgangsrate aus Arbeitslosigkeit	Entwicklung mittlere Entgelte
632	Hotellerie	2,8	■	■	X	■	X	■
813x+821	Pflegeberufe	2,7	■	■	■	■	■	■
292	Lebensmittel- u. Genussmittelherstellung	2,5	■	■	■	■	■	■
342	Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik	2,5	■	■	■	■	■	■
623	Verkauf von Lebensmitteln	2,5	■	■	■	■	■	■
633	Gastronomie	2,5	■	■	■	■	■	■
322	Tiefbau	2,4	■	■	X	■	■	■
825	Medizin, Orthopädie- und Rehathechnik	2,4	■	■	X	■	■	■
221	Kunststoff, Kautschukherstell., verarbeit	2,3	■	■	X	■	X	■
244	Metallbau und Schweißtechnik	2,3	■	■	■	■	■	■

Hinweise: Berichtsjahr 2023, Anforderungsniveau Fachkräfte, Arbeitslosigkeit und gemeldete Arbeitsstellen: Jahr 2023 (Jahresdurchschnittswerte), Beschäftigung: 30. Juni 2023, Entgelt: 31. Dezember 2022.

Im Dezember 2024 waren in der Agentur für Arbeit Zwickau 144 unbesetzte Stellen gemeldet, die eine Laufzeit von über 12 Monaten haben (ohne Zeitarbeit):



Hinweis zur Treemap Darstellung der Langläuferstellen: Je größer die Kachel ist, um so höher ist der gemeldete Bedarf. Es besteht keine Kausalität der Farbgebung

Auf Basis einer eigenen Berechnung der Bundesagentur für Arbeit (Demographiemodul der Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen) werden jährlich aus den rund 160 Berufsgruppen auf 3-Steller-Ebene die maximal 20 Berufe herausgefiltert, die zukünftig besonders hohen Fachkräftebedarf aufgrund von Demografieeffekten erwarten lassen.

Auf einer Datenbasis des vierten Quartal 2023 werden im Landkreis Zwickau 16 Berufe mit dem höchstem Problemdruck aufgrund von Altersabgängen in den nächsten 1-2 Jahren - in der nachfolgenden Grafik - ausgewiesen:

Berufsgruppen mit stärkstem Demografie-Effekt (voraussichtlich nicht durch Jüngere kompensierte Altersabgänge) in 092 AA Zwickau		Hochrechnung von Altersabgängen der nächsten 1-2 Jahre		Anteil aller hochgerechneten Altersabgänge an Bestand SVB insgesamt	
		<b>Szenario 1:</b> Nachbesetzung aller Altersabgänge erforderlich	<i>bis</i>		<b>Szenario 2:</b> Nachbesetzungsnotwendigkeit bei Realisierung aller berufsspezifischen Substituierbarkeitspotenziale*
1	713 Unternehmensorganisation und -strategie	314		60	7,4
2	521 Fahrzeugführung im Straßenverkehr	247		164	4,8
3	321 Hochbau	79		71	6,1
4	714 Büro und Sekretariat	241		46	5,6
5	621 Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	234		72	6,0
6	813 Gesundh.,Krankenpfl.,Rettungsd.,Geburtsh. 3)	134		84	3,5
7	623 Verkauf von Lebensmitteln	66		20	6,8
8	531 Obj.-,Pers.-,Brandschutz,Arbeitssicherh.	39		22	7,3
9	721 Versicherungs- u. Finanzdienstleistungen	22		3	2,7
10	831 Erziehung,Sozialarb.,Heilerziehungspfl.	142		129	4,3
11	513 Lagerwirt.,Post,Zustellung,Güterumschlag	115		38	4,5
12	242 Metallbearbeitung	112		7	4,6
13	293 Speisenzubereitung	44		17	5,6
14	343 Ver- und Entsorgung	25		9	4,3
15	252 Fahrzeug-Luft-Raumfahrt-,Schiffbautechn.	23		5	1,6
16	322 Tiefbau	22		20	4,6

Gruppe 1: Die Kompensation zukünftiger Altersabgänge von Fachkräften durch Jüngere wird voraussichtlich sehr schwer (Bewertung der Aufwuchsraten bei Älteren SvB ü60 und der Sinkraten der SvB u55). Zusätzlich sind die hochgerechneten Altersabgänge in den nächsten 1-2 Jahren vergleichsweise hoch.

Gruppe 3: Die Kompensation zukünftiger Altersabgänge von Fachkräften durch Jüngere wird voraussichtlich weniger schwer (Bewertung der Aufwuchsraten bei Älteren SvB ü60 und der Sinkraten der SvB u55). Zusätzlich sind die hochgerechneten Altersabgänge in den nächsten 1-2 Jahren vergleichsweise weniger hoch.

Gruppe 2: Mischtyp aus Gruppe 1 und 3 oder mittlere Ausprägungen auf den Bewertungskriterien

Neben kompletten Berufsbildern werden wir fachliche und überfachliche Kompetenzen fördern. Dabei konzentrieren wir uns auf die sogenannten „**future skills**“.

Zunächst klären wir für uns die Definition:

Zukunftskompetenzen sind personenbezogene Kompetenzen, die erstens bereits heute wichtig sind und bis in die nächsten Jahre wichtig bleiben. Zweitens sind jene Kompetenzen Zukunftskompetenzen, die heute zwar (noch) nicht wichtig sind, von denen allerdings eine Bedeutungssteigerung in den nächsten Jahren angenommen wird.

Quelle: Transformationsnetzwerk Nordschwarzwald, Freigabe Dr. Henry Goecke

Wo finden wir die Zukunftskompetenzen?

Aktuelle Kompetenzanforderungen finden sich vor allem in der regionalen Jobbörse der BA wieder (siehe z.B. IAB Sachsen Studie 03/2022 [Kompetenz-Kompass Sachsen](#)). Bei zukünftig benötigten Kompetenzen werden vor allem regionale Expertenmeinungen und Unternehmensberatungen einbezogen. Eine übergreifende Quelle für Kompetenzanforderungen ist das [BERUFENET](#) der BA.



## Future Skills: (k)Eine Reise in die Zukunft

Nach Klärung der Definition und der Bezugsquellen möchten wir die Inhalte für einen Bildungsgutschein bestimmen, die wir als „notwendig“ oder „zweckmäßig“ für eine Förderung definieren, wenn diese nicht vorhanden sind:

*„Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können bei beruflicher Weiterbildung durch Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert werden, wenn ... die Weiterbildung notwendig ist ... und sie nach Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes zweckmäßig ist.“*

**Notwendig:** Häufige Kompetenzanforderungen aus den Stellenangeboten des gemeinsamen Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit und des Jobcenters Zwickau (nicht abschließend)

### Handwerk

- Elektrofachkraft für festgelegte Tätigkeiten  
-> als Grundlage für alle Tätigkeiten in Elektroberufen
- Grundlagenkenntnisse für die Kälte-,Klima- bzw. Gebäudetechnik  
-> für Stellen im Bereich Monteure HLS, Klimatechnik, Kälteanlagenbau, Gebäudetechnik

### Lager/Logistik

- Führerschein Klasse D/DE (Bus)  
-> für Regionalverkehr sowie auch für Reiseverkehr
- Führerschein Klasse C/CE (LKW) und Perfektionierungstraining  
-> für regionalen Baustellenverkehr und Kfz-Werkstätten
- Beschleunigte Grundqualifikation LKW und fortführende Aufbaumodule  
-> für gewerblichen Güterverkehr im Nah- und Fernbereich

### Pflege- und Gesundheitsbereich

- Behandlungspflegeschein LG1 und Betreuungskraft in der Pflege  
-> als Qualifizierung für Pflegehelfer/in bzw. Einstieg in die Pflege

### Handel/Dienstleistungen

- „Vertriebsorientierung“ – Marketing, Sales Manager, Kommunikation  
-> als Grundlage für Verkaufs-/Vertriebsberufe, Gastronomie sowie Büro

### Metallbearbeitung

- Schweißerpässe in Schweißverfahren WIG, WIG/E, MAG  
-> für den Einsatz im Anlagenbau, Montage und Instandhaltung

### Dienstleistungssektor

- Einsatz-/Auftragspläne lesen, Reinigungsmittel richtig anwenden  
-> Zielgruppe Anlernkräfte für Gebäudereinigung, Hotelbereich und Pflege/Hauswirtschaft

## Zweckmäßig: BERUFENET – die Datenbank für Berufsperspektiven

- mit **Zusatzqualifikationen** Chancen verbessern,
- mit Anpassungsweiterbildung das berufliche Wissen aktuell halten und an neue Entwicklungen anpassen
- mit **Aufstiegsfortbildung** beruflich voranzukommen und in Führungspositionen gelangen
- mit dem Blick in die Zukunft sich auf **Digitalisierungsthemen, Trends und Zukunftsprojektionen** vorbereiten

## Frauenpower gegen Fach-/Arbeitskräftemangel: Jetzt erst recht!

Von den positiven Entwicklungen am Arbeitsmarkt der letzten Jahre, konnten Frauen mit Familienaufgaben und hier speziell Alleinerziehende sowie Migrantinnen nicht gleichermaßen profitieren. Eine zeitnahe Integration in den lokalen Arbeitsmarkt von arbeitslosen Frauen gelingt nach wie vor in geringerem Maße als bei Männern.

In beiden Rechtskreisen werden daher die Entwicklung von Lebensperspektiven und die Unterstützung einer nachhaltigen Teilhabe am Arbeits- und Berufsleben von Frauen weiter vorangetrieben. Schwerpunkte bleiben die Stärkung und Erweiterung der Netzwerkarbeit und die Intensivierung der Zusammenarbeit mit dem gemeinsamen Arbeitgeberservice.

Im Jobcenter gibt es zudem eine fortführende Spezialisierung in der Kundenbetreuung und eine engmaschigen Betreuung von Frauen und Familien. Trotz positiver Effekte in der spezialisierten Umsetzung bleibt in der Kompetenzplanung 2025 ein Schwerpunkt zur spezifischen Förderung von Frauen mit und ohne Migrationshintergrund.

Aufgrund eines hohen Anteils an geringqualifizierten und langzeitleistungsbeziehenden Frauen (insbes. aus den acht stärksten Asyl-Herkunftsländern\*) bestehen Bedarfe hinsichtlich niederschwelliger Bildungsangebote in denen Grundkompetenzen vermittelt werden.

\* Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia, Syrien

Wir möchten die Motivation und Talente von Frauen mit allen individuellen Besonderheiten und auch mit komplizierten Biografien aufdecken und weiterentwickeln.

Die Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Kompetenzen sollen spezifisch gefördert und genutzt werden, um eine nachhaltige berufliche Eingliederung auf

dem ersten Arbeitsmarkt zu erreichen. Dies geht nur Schritt für Schritt und mit Unterstützung aller Bildungsunternehmen.

Es ergibt sich ein Bedarf an zertifizierten Angeboten, die sich am aktuellen Arbeitsmarkt ausrichten und zum Zeitmanagement von Familien passen. Dies kann durch Maßnahmen in Teilzeit, virtuell und/oder mit flexiblem Einstieg realisiert werden.

Eine interkulturelle Beratung zum Leben und Arbeiten in Deutschland für ein unabhängiges und selbstbestimmtes Leben von Frauen ist nach wie vor ein zentraler Schwerpunkt, ins-besondere zu: Motivation zur Sprachkursaufnahme, Förderung und Verbesserung der Kenntnisse aus Sprachkursen, intensive Beratung und Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt unter Berücksichtigung etwaiger Betreuungsaufgaben, Unterstützung der Bewerbungsaktivitäten, betriebliche Erprobungen.

Die männerdominierten Beschäftigungsfelder, insbesondere in den MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) bieten nachhaltige Beschäftigungsmöglichkeiten für alle Geschlechter.

Neue Arbeitszeitmodelle bieten gerade Frauen und Familien Chancen für eine Erwerbstätigkeit. Homeoffice oder Teilzeitarbeit eröffnen Möglichkeiten zur Sicherung der Sorgearbeit. Ein solches Modell kann durchaus von Nachhaltigkeit geprägt sein und neue Lebensperspektiven aufzeigen.

Unterstützen Sie die Frauen auf Ihrem beruflichen Weg und schreiben Sie Erfolgsgeschichten mit!



## Job-Turbo und Berufsankennung: Beschleunigung der Integration und Qualifikation von geflüchteten Menschen

Seit Beginn des Ukrainekriegs ist die Zahl der zu betreuenden erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Jobcenter Zwickau von 10.442 auf 12.216 gestiegen. Dabei beträgt der Anteil an geflüchteten erwerbsfähigen Leistungsberechtigten 29,3%\*, dieser setzt sich aus 18,4% Ukraine und 10,9 % aus den acht statistisch erfassten Hauptasyl-Herkunftsländer zusammen

\*Datenstand 06/2024

*„Die Jobcenter haben in den vergangenen Monaten eine Vielzahl Geflüchteter aus der Ukraine und anderen Herkunftsstaaten aufgenommen und betreut. Nach einer ersten Phase der Orientierung und des grundständigen Deutscherwerbs gilt es jetzt mit einem Job-Turbo mehr Geflüchtete nach dem Integrationskurs in Arbeit zu bringen.“*

\* Zitat Hubertus Heil, Bundesminister für Arbeit und Soziales

Nachdem in den Jahren 2022 und 2023 in enger Abstimmung mit dem BAMF ein Schwerpunkt auf den Ausbau von Integrations- und Sprachkursen gelegt wurde, war die Strategie in 2024 eine unverzügliche Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Menschen.

Das Jobcenter Zwickau und die Agentur für Arbeit Zwickau haben mit Tandems aus Mitarbeitenden des gemeinsamen Arbeitgeberservice und Integrationsfachkräften, Absolventinnen und Absolventen kurz vor und nach Abschluss des Integrationskurses bei ihren Integrationsprozess engmaschig begleitet und unterstützt.

Es wurden branchenspezifische „Matching-Aktionen“ gemeinsam mit der Wirtschaft und unseren Bildungspartnern erfolgreich durchgeführt.

### **Diese Aktivitäten werden wir auch in 2025 fortsetzen!**

Durch direkte Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit konnten eine Vielzahl von geflüchteten Menschen ihre fachlichen Kompetenzen in den Unternehmen einbringen und gleichzeitig ihre Sprachkenntnisse vor allem im beruflichen Kontext ausbauen. Eine gute Ergänzung waren/sind beschäftigungsbegleitende Qualifizierungs- und Berufssprachkurse.

Unser Förderfokus liegt in kombinierten Qualifizierungsmaßnahmen - möglichst als berufsabschlussfähige Teilqualifikation. Hierbei sollen praxisnahe berufspraktische Kenntnisse und branchenübliche Sprachkenntnisse oder sogar zusätzlich ein Sprachzertifikat (B1, B2) erworben werden.

*Wir brauchen daher mehr kombinierte Angebote, damit das Potenzial der hier lebenden geflüchteten Menschen für die Fachkräfteentwicklung genutzt werden kann.*

Die berufliche Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen ist ein Schwerpunkt in der Beratungsarbeit in beiden Rechtskreisen. In enger Zusammenarbeit mit dem Fachinformationszentrum Zuwanderung Zwickau ([FiZuZ](#)) und deren Beratungsstrukturen ([IBAS](#)) werden wir diejenigen Menschen unterstützen, die eine realistische Chance auf eine Berufsankennung ihrer ausländischen Berufserfahrungen und Qualifikationen haben. Das entsprechende Beratungsprotokoll bildet für uns in der Förderumsetzung die Grundlage.

## Weiterbildungsförderung Beschäftigter: Eine Chance in der (ökologischen) Transformation

Die Branchenstruktur im Landkreis Zwickau ist überproportional industriell geprägt. Daher spielen Umweltschutz und Nachhaltigkeit eine besonders bedeutende Rolle, um be- und entstehende Arbeitsplätze zukunftsorientiert aufzustellen. Ein Ansatz sind modernisierte Ausbildungsordnungen, da die Notwendigkeit einer Weiterentwicklung erkannt wurde. Des Weiteren entstehen immer wieder neue Berufsbilder. Konkret wurden z.B. ab 2024 vier umwelttechnische Berufe modernisiert (mehr unter: [www.bibb.de](http://www.bibb.de)).

Übergreifend wurde in diesem Zusammenhang seit 2021 für alle modernisierten Berufe das Thema „Umweltschutz und Nachhaltigkeit“ unter der Überschrift „Die qualifizierenden Vier“ eingeführt.

Dies ist jedoch nur ein Aspekt der Modernisierung von Berufsbildern.

Hier schließt sich jedoch z.B. der Kreis zum Thema Ökologische Transformation: Im Zuge der Erweiterung von „Umweltschutz“ und „Nachhaltigkeit“ ist die Nutzung von Produkten, Waren oder Dienstleistungen, Materialien und Energie um das Berücksichtigen und Abwägen der drei Dimensionen von Nachhaltigkeit (ökonomisch, ökologisch und sozial) ergänzt worden und schließt Aspekte von nachhaltigen Wertschöpfungsketten, fairem Handel und die Reflexion von Zielkonflikten zwischen den einzelnen Nachhaltigkeitsdimensionen ein.

Die Kompetenzen, die zur ökologischen Transformation beitragen („Green Skills“), wurden in BERUFENET durch ein grünes Blatt sichtbar gekennzeichnet.

Die Transformation in den Branchen schreitet schneller voran, als neue Auszubildende in das Berufsleben einsteigen.

Es gilt daher möglichst allen Beschäftigten die beschriebenen beruflichen Zukunftsthemen zu vermitteln.

Aus der Modernisierung der Berufsbilder kann eine Orientierung für entsprechende Inhalte zur Kompetenzerweiterung für eine berufliche Qualifizierung für Beschäftigte abgeleitet werden.

Der Notwendigkeit lebenslangen Lernens hat der Gesetzgeber mit der Förderung Beschäftigter (§ 82 SGB III) Rechnung getragen und mit der Reformierung 2024 wurden wesentliche Anregungen der Bundesagentur für Arbeit zur Vereinfachung und Erweiterung der Beschäftigtenqualifizierung aufgegriffen. Es geht vor allem um eine Komplexitätsreduktion:

- Reduzierung der Wartefristen nach einer Förderung auf zwei Jahre
- Etablierung fester Fördersätze, Auswahlermessen entfällt
- Reduzierung der Betriebsgrößen von vier auf drei Größen und damit einhergehend der Fördervarianten, zusätzlich Neuzuschnitt der Größencluster
- Bei KMU soll (bisher kann) auf eine Beteiligung des Arbeitgebers an den Lehrgangskosten verzichtet werden, wenn der/die Beschäftigte über 45 Jahre oder schwerbehindert ist
- Übernahme behinderungsbedingter Mehraufwendungen

In einem vernetzten Bildungsraum möchten wir gemeinsam mit unseren Netzwerkpartnern (Kammern, Fachkräfteallianz, FiZuZ, ...) und Bildungsdienstleistern zur Qualifizierung von Beschäftigten beraten und so die Fachkräftesicherung im Landkreis Zwickau weiter vorantreiben.

## **Gemeinsames Ziel der Partner am Arbeitsmarkt:** In einem vernetzten Bildungsraum Qualifizierungsbedarfe definieren und umsetzen

So wurden und werden Arbeitgeber seitens ihrer Ansprechpartner (im gemeinsamen Arbeitgeberservice; im Coaching Center des Jobcenter; Berufsberatung im Erwerbsleben), die Mitglieder der Fachkräfteallianz des Landkreises Zwickau und des Verwaltungsausschuss der Agentur für Arbeit Zwickau hinsichtlich ihrer konkreten Bedarfe 2025 ff. befragt und damit zur Mitgestaltung der Kompetenzplanung 2025 eingeladen.

Im Ergebnis der Austauschformate wurde folgendes festgestellt:

- Chance nutzen, um freigesetztes Erwerbspotenzial aus der Automobilbranche beruflich neu für bedarfstragende Branchen zu qualifizieren.
- Die bisher identifizierten Handlungsbedarfe bzw. Handlungsansätze werden vollumfänglich mitgetragen.
- Umweltschutz & Nachhaltigkeit, sind Themen, denen sich alle Unternehmen stellen müssen, daher gilt es Fachexperten zu qualifizieren. Die Notwendigkeit ergibt sich sowohl aus den gesetzlichen Regelungen und den sich ggf. daraus resultierenden fiskalischen Konsequenzen als auch aus der aktuellen gesellschaftlichen Werteentwicklung.
- Der Langfristtrend zeigt, dass Spezialisten zunehmend gefragt sind. Erwerbslose und Beschäftigte müssen ermutigt werden, den Weg der Aufstiegsfortbildung zu beschreiten, dies schließt eine Beratung zu finanziellen und familiären Aspekten mit ein. Im Rahmen von (gemeinsamen) Beratungen mit den Kammern soll dies erfolgen, auch unter Einbeziehung der Berufsberatung im Erwerbsleben (BBiE).