

Gemeinsame Qualifizierungsstrategie "Lebenslanges Lernen" 2025

Inhaltsverzeichnis

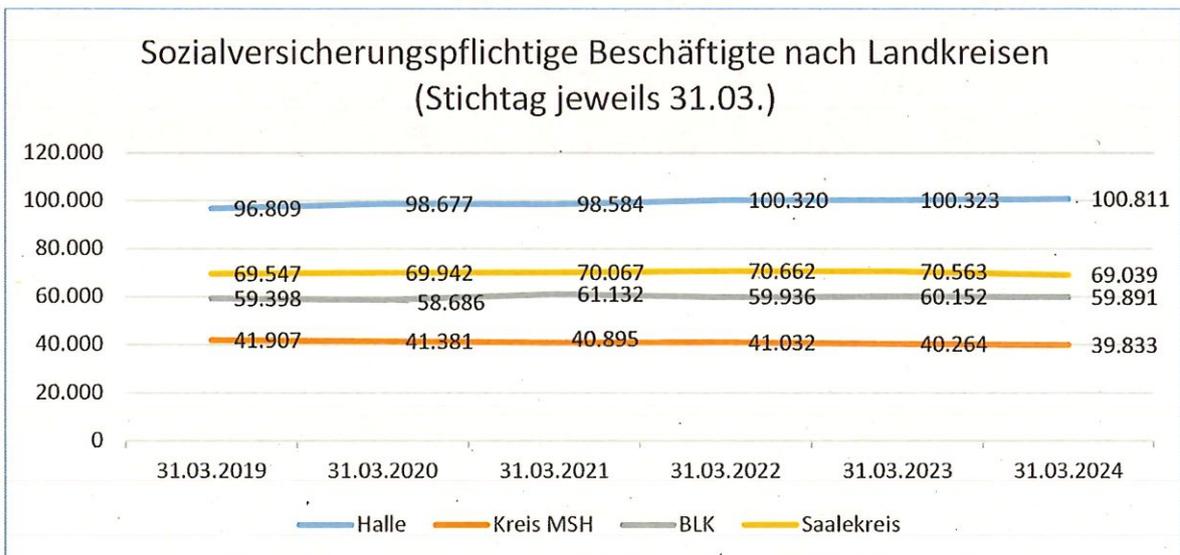
1.	Intention	1
2.	Regionaler Arbeitsmarkt und Qualifizierungspotential.....	1
3.	Perspektivischer Arbeitskräftebedarf des regionalen Arbeitsmarktes.....	4
4.	Bedarfstragende Wirtschaftsbereiche.....	4
5.	Qualifizierungsformen und innovative Weiterbildungsansätze	5
6.	Schwerpunktsetzungen	5
7.	Investitionsplanung.....	6
8.	Kommunikation und Austausch zur Qualifizierungsstrategie.....	6
9.	Nachhaltung zur inhaltlichen Anpassung und Weiterentwicklung	7
10.	Quellen.....	7

1. Intention

Die gemeinsame Qualifizierungsstrategie "Lebenslanges Lernen" im Agenturbezirk der Agentur für Arbeit Sachsen-Anhalt Süd mit den Jobcentern Halle, Jobcenter Mansfeld Südharz und den zKT Burgenlandkreis und Saalekreis stellt eine Bildungszielplanung der Zukunft dar und betrachtet künftige Bildungsbedarfe der Wirtschaft, die sich aufgrund von Transformation und Strukturwandel ständig weiterentwickeln, berücksichtigt innovative Lernformen und neue Technologien, ohne dabei die aktuelle Entwicklung des Kundenpotentials aus dem Blick zu verlieren. Des Weiteren zeigt die Qualifizierungsstrategie "Lebenslanges Lernen" auf, in welchen Branchen, Bildungsinhalten, Bildungsformaten etc. Bildungsbedarfe für arbeitslose und beschäftigte Arbeitnehmer/innen erwartet werden. Sie ist regional ausgerichtet und wird bei veränderten Rahmenbedingungen flexibel angepasst.

2. Regionaler Arbeitsmarkt und Qualifizierungspotential

Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Bezirk der Agentur für Arbeit Sachsen-Anhalt Süd nahm gegenüber dem Vorjahresquartal um 0,6% ab. Dennoch gab es Zunahmen der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, die sich insbesondere nach Branchen absolut betrachtet bei Heimen und Sozialwesen (+659 oder +2,8% stärkste Zunahme) widerspiegeln. Am ungünstigsten war dagegen die Entwicklung im Handel sowie der Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (-798 oder -2,4%) zu verzeichnen.



Die Nachfrage insbesondere nach Fachkräften wird sich auch in unserem Agenturbezirk fortsetzen. Einerseits werden sich die unsicheren Entwicklungen der Zukunft – Kriegsfolgen, Liefer- und Produktionsengpässe, Verfügbarkeit und Kosten von Energie, allgemeine Preisentwicklungen und Folgen des Klimawandels – zukünftig auf dem Arbeitsmarkt auswirken und Aktivitäten beeinflussen. Andererseits wird die Nachfrage nach Personalressourcen aufgrund der demografischen Veränderungen anhalten.

Für 2025 rechnen die Institute aktuell (September 2024) mit einer Seitwärtsbewegung des Bruttoinlandsprodukts (+0,4% bis +1%). Auf dem Arbeitsmarkt sehen wir auf einem hohen Niveau der Beschäftigung eine sinkende Nachfrage nach Arbeitskräften und eine weiterhin hohe Arbeitslosigkeit. 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. Unser Ziel ist weiterhin, nachhaltige Beschäftigung durch Qualifizierung zu erreichen und damit auch den Strukturwandel am Arbeitsmarkt zu begleiten. Für das Jahr 2025 wird ein leicht steigendes Kundenpotenzial von 0,2% prognostiziert. Das verfügbare Kundenpotential für Arbeitsmarktdienstleistungen, darunter auch für berufliche Weiterbildung, liegt quantitativ auf hohem Niveau.

Im Agenturbezirk Sachsen-Anhalt Süd richten sich ca. 2/3 unserer Stellenangebote an Fachkräfte, allerdings sind ca. 2/3 unserer Kundinnen und Kunden eher im Helferbereich vermittelbar. Der Anteil hat sich in den letzten Jahren verstetigt, wohingegen die Anteile an Kundinnen und Kunden im Fachkraftbereich sichtbar fallen.

Der Anteil Geringqualifizierter am Kundenbestand beträgt ca. 30% (JC Halle ca. 2/3). Trotz des hohen Anteils Ungelernter und zahlreicher Wiederungelernter wird es zunehmend schwieriger, Potential für berufliche Weiterbildung, insbesondere für abschlussorientierte Weiterbildungen, zu gewinnen. Wir stellen im SGB III als auch im SGB II bei vielen Bewerberinnen und Bewerbern eine abnehmende Bildungsfähigkeit und Bildungsmotivation fest. Auch nach längeren Förderketten ist eine anspruchsvolle Qualifizierung oft nicht möglich. Überzeugungsarbeit der Vermittlungsfachkräfte und entsprechende Eignungsklärunge des ärztlichen und berufspsychologischen Dienstes tragen zur Umsetzung von Qualifizierungsanteilen bei, um Hemmnisse für eine Teilnahme abzubauen. Auch die enge Zusammenarbeit mit den Bildungsdienstleistern der Region ist dabei unabdingbar.

Einen erheblichen Anteil am Kundenbestand bilden mit ca. 35% ältere Kundinnen und Kunden; darüber hinaus steigt der Kundenkreis mit gesundheitlichen Einschränkungen. Die Unterstützung durch Qualifizierung gelingt leider immer weniger.

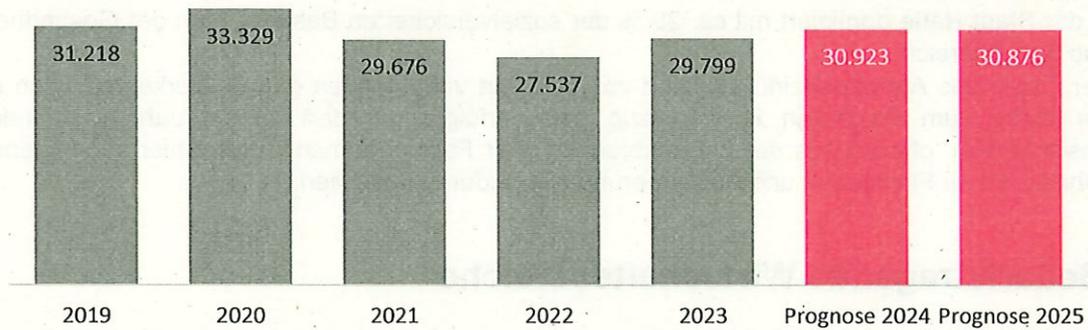
Auch im Kundenpotential* der Migrantinnen und Migranten mit einem Anteil von knapp 14 % im Rechtskreis SGB III (Arbeitslose), ca. 15% im JC MSH, ca. 35% im JC Halle, 32% im JC BLK sowie 29% im JC SK sind nur begrenzte Möglichkeiten für FbW vorhanden. Ein überwiegender Teil dieses Personenkreises, möchte weiterhin eine Helfertätigkeit aufnehmen und absolviert keine

Ausbildung oder qualifizierte Weiterbildung, bedingt durch Sprachbarrieren und das Fehlen einer grundständigen schulischen Bildung.

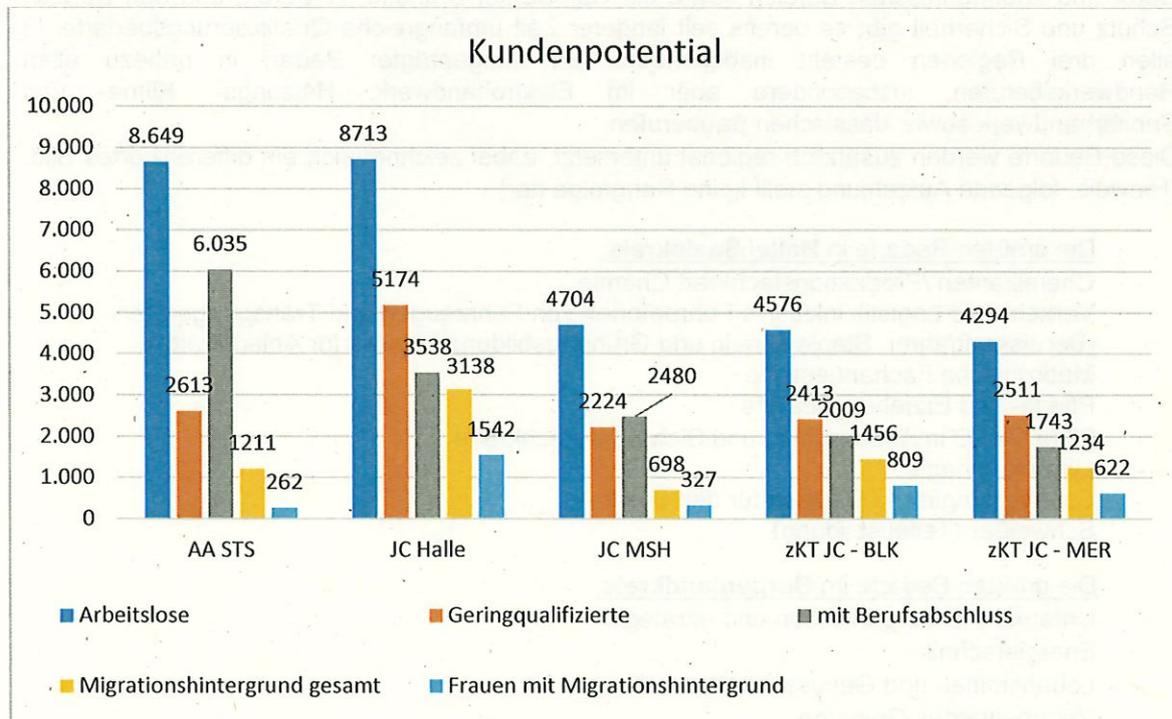
Bildungsdienstleister in der Region planen inzwischen ihren Beitrag mit Angeboten zur Qualifizierung von Grundkompetenzen für diesen Personenkreis.

Die hohe Nachfrage nach an- und ungelernten Kräften hat die Löhne in den letzten Jahren steigen lassen, die Erhöhung des Mindestlohns hat diesen Trend noch verstärkt. Dies erschwert ebenfalls die Gewinnung von An- und Ungelernten für eine Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen. Ein Blick auf die Integrationschancen von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten gem. § 7 SGB II zeigt, dass nur ein sehr geringer Anteil der Kundinnen und Kunden in den Jobcentern kurzfristig in eine Ausbildung oder in Erwerbstätigkeit vermittelt werden können. Der überwiegende Anteil ist dagegen als marktfrem einzustufen und nur mittel- bis langfristig in den Arbeitsmarkt integrierbar. Das Verhältnis zeigt sich über viele Jahre nahezu konstant, wobei der Anteil der marktnahen Kunden regelmäßig abnimmt.

Entwicklung Kundenpotenzial - Sachsen-Anhalt Süd



Kundenpotential



3. Perspektivischer Arbeitskräftebedarf des regionalen Arbeitsmarktes

Im Bereich der Agentur Sachsen-Anhalt Süd existieren rd. 4.300 Betriebe mit mindestens 10 Beschäftigten. Rund 30.000 Kundinnen und Kunden sind im Bestand beider Rechtskreise zu verzeichnen.

Der Agenturbezirk ist von einer großen Heterogenität gekennzeichnet. Die Wirtschaftsstruktur ist überwiegend durch klein- und mittelständische Unternehmen geprägt.

Insbesondere der **Saalekreis** zeichnet sich durch industrielle Strukturen aus. Hier befinden sich auch die größten Arbeitgeber; es dominieren die Chemie- und Energiebranche und die Logistik.

Der **Burgenlandkreis** ist vom Logistikbereich und der Lebensmittelindustrie, aber auch vom Dienstleistungssektor geprägt.

Der Landkreis **Mansfeld-Südharz** ist eine ländliche Region mit vielen krisenresistenten Klein- und Kleinstunternehmen.

In der Stadt **Halle** dominiert mit ca. 20 % der sozialversicherten Beschäftigten der Gesundheits- und Sozialbereich.

Der Osten des Agenturbezirks profitiert von den dort verlaufenden großen Verkehrsachsen und der Nähe zum Flughafen Halle-Leipzig. Hier erfolgten in den letzten Jahren zahlreiche Ansiedlungen, oftmals aus der Logistikbranche. Der Fachkräftemangel führt hier zu steigenden Löhnen, hoher Fluktuation und Abwanderung aus anderen Branchen.

4. Bedarfstragende Wirtschaftsbereiche

Für alle unter den vorgenannten Branchen gibt es langfristigen Qualifizierungsbedarf. Durch den Erwerb und die Erweiterung beruflicher Kompetenzen wird die individuelle Beschäftigungsfähigkeit verbessert. Für verschiedene Tätigkeiten im verarbeitenden Gewerbe und im Handwerk, für den Büro- und kaufmännischen Bereich sowie die Call-Center-Branche, IT-Berufe und den Bereich Schutz und Sicherheit gibt es bereits seit längerer Zeit umfangreiche Qualifizierungsbedarfe. In allen drei Regionen besteht insbesondere ein ausgeprägter Bedarf in nahezu allen Handwerksberufen, insbesondere aber im Elektrohandwerk, Heizungs-, Klima- und Sanitärhandwerk sowie klassischen Bauberufen.

Diese Bedarfe werden zusätzlich regional untersetzt, dabei zeichnet sich ein differenziertes Bild. (Hinweis: folgende Aufzählung stellt keine Rangfolge dar)

Die größten Bedarfe in Halle/ Saalekreis:

- Chemikanten /Produktionsfachkraft Chemie
- Verkehr und Logistik inklusive Führer/innen von Fahrzeugen und Transportgeräten (Berufskraftfahrer, Staplerschein und Grundausbildung Logistik für Anlernkräfte)
- Medizinische Fachangestellte
- Pflege- und Erziehungsberufe
- §34a GewO im Wachschatz und Sicherheitsfachkräfte
- Lymphdrainage
- Sprache Englisch / Deutsch für den Beruf
- Schweißer (Teilausbildung)

Die größten Bedarfe im Burgenlandkreis:

- Unternehmensorganisation und -strategie
- Energietechnik
- Lebensmittel- und Genussmittelherstellung
- Verarbeitendes Gewerbe
- Metallbau und Schweißtechnik
- Maschinen- und Fahrzeugtechnik
- Verkehr und Logistik inklusive Führer/innen von Fahrzeugen und Transportgeräten
- Pflege- und Erziehungsberufe
- Gesundheits- und Sozialwesen
- §34a GewO im Wachschatz und Sicherheitsfachkräfte

Die größten Bedarfe im Landkreis Mansfeld-Südharz:

- Berufe im Bereich Verkehr und Logistik inklusive Führer/innen von Fahrzeugen und Transportgeräten
- Medizinische Gesundheits- und Pflegeberufe
- Berufe im Bürobereich wie Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung
- Erziehung und hauswirtschaftliche Berufe
- §34a GewO im Wachschatz und Sicherheitsfachkräfte

5. Qualifizierungsformen und innovative Weiterbildungsansätze

Die vorbenannten Bedarfe werden grundsätzlich durch Bildungsdienstleister gedeckt, wobei das Angebot am städtischen Bereich umfangreicher ist als im ländlichen Raum.

Für alle Standorte gilt, dass Online- oder Hybrid-Maßnahmen vielfach die Regel sind, wohingegen Präsenz-Maßnahmen wegen zu kleiner Gruppengrößen oft nicht beginnen können. Online-Maßnahmen sind jedoch nicht für alle Kundinnen und Kunden und nicht für alle praktischen Maßnahmeinhalte geeignet. Die Affinität zu Onlineangeboten ist darüber hinaus sehr unterschiedlich entwickelt; virtuelle Klassenzimmer müssen sich als Qualifizierungsform weiter durchsetzen.

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen, sind neben Vollzeitmaßnahmen auch weitere Teilzeitangebote, modulare Formate, berufsbegleitende Maßnahmen und eine flexible Zeiteinteilung hilfreich.

Außerdem ist die Entwicklung und Zertifizierung spezieller, auf die Bedürfnisse einzelner Arbeitgeber zugeschnittener Maßnahmeangebote ausbaufähig, um insbesondere den Ausbau der Beschäftigtenqualifizierung voranzubringen.

Um die entsprechenden Bedarfe in den Regionen untersetzen zu können, werden sowohl Maßnahmen mit beruflichem Abschluss (Umschulungen, betriebliche Einzelumschulungen, Teilqualifikationen) als auch Maßnahmen zur Vorbereitung auf Externenprüfungen (nach BBiG/HwO/Schulgesetzen Bund/Länder) genutzt. Ein weiterer Schwerpunkt zur Umsetzung der Bildungseintritte bildet der Bereich der Anpassungsqualifizierungen. In Vorbereitung auf Maßnahmen mit beruflichen Abschlüssen kommen Maßnahmen zur Vermittlung von Grundkompetenzen gerade den Geringqualifizierten zu Gute.

6. Schwerpunktsetzungen: Beschäftigtenqualifizierung, Fokus auf abschlussorientierte berufliche Weiterbildung, Beachtung von besonderen Zielgruppen

Die Agentur für Arbeit Sachsen-Anhalt Süd hat den Anspruch, eine zielgerichtete Beratung der Arbeitgeber und Information der Bildungsträger in der Region zu sichern, um auf entsprechende Bedarfe reagieren zu können.

Besonders mit der Weiterbildungsagentur Sachsen-Anhalt Süd bringen wir beratende Expertise durch Arbeitsmarkt- und Qualifizierungsberatung als auch Berufsberatung im Erwerbsleben ein, um die beste Lösung zu Weiterbildungsbedarfen für Arbeitgeber, Beschäftigte und Weiterbildungsinteressierte gemeinsam mit unseren Partnern zu finden.

Zu unserem umfangreichen Spektrum an professionellen Dienstleistungen und Beratungen gehören:

- Beschäftigtenqualifizierung
- Abschlussorientierte Weiterbildungen (Umschulungen, betriebliche Einzelumschulungen, Teilqualifikationen)
- Unterstützung mit dem Dienstleistungsportfolio der BCA - Beratung und Angebot für besondere Zielgruppen (Alleinerziehende, Frauen mit Familienaufgaben, Migrantinnen, Geringqualifizierte) durch spezifische Qualifizierungsangebote (flexible Lernzeiten,

Teilzeitangebote, Mentoringprogramme, Sprachunterstützung, aktive Projekt- und regionale Netzwerkarbeit für diese Zielgruppen)

- (branchen-)übergreifende Bildungstrends (z.B. Grundkompetenzen, digitale Kompetenzen, soziale Kompetenzen)
- [Weiterbildungsagentur](#) in Zusammenarbeit mit entsprechenden Partnern
- [Arbeitsmarkt-/Qualifizierungsberatung \(AMQB\)](#)

7. Investitionsplanung

Qualifizierungsbedarfe 2025 nach Dienststellen im Vermittlungsbereich	AA STS	JC Halle	JC MSH	zkT BLK	zkT SK	insgesamt
Anpassungsqualifizierungen	1044	240	96	125	50	1555
abschlussorientierte Weiterbildungsmaßnahmen	127	40	9	5	10	191
Erwerb HSA		20				20
gesamt:	1171	300	105	130	60	1766

Die Förderung der beruflichen Weiterbildung hat eine sehr hohe Priorität in der Agentur für Arbeit Sachsen-Anhalt Süd. Die geplanten Eintritte stellen dabei lediglich eine Untergrenze dar, die überschritten werden kann. Es gilt der Grundsatz, dass jeder Kunde, der einer Förderung bedarf, diese auch umgehend erhalten soll. Schwerpunktbereiche im Jahr 2025 sind nicht realistisch zu planen, da die Eintritte vom Kundenpotenzial und den Tätigkeitspräferenzen der Kundinnen und Kunden abhängig sind. In der Bildungszielplanung sind ansiedlungsbedingte, auf spezielle Arbeitgeber ausgerichtete Maßnahmen in unterschiedlicher Größenordnung noch nicht enthalten. Für die **Qualifizierung von Beschäftigten in den Unternehmen** als weiteren Schwerpunkt zur Sicherung der Fachkräftebedarfe sind entsprechend **zusätzlich 310 Eintritte an Qualifizierungen** geplant. **Davon entfallen 117 auf abschlussorientierte Maßnahmen und 193 für Anpassungsqualifizierungen während Beschäftigung.** Weitere durch die Unternehmen angezeigte Bedarfe können unproblematisch realisiert werden.

8. Kommunikation und Austausch zur Qualifizierungsstrategie

Mit der Qualifizierungsstrategie möchte die Agentur für Arbeit Sachsen-Anhalt Süd mit seinen Partnern in Kommunikation und Austausch treten. Von daher werden auch entsprechende Formate angeboten, um eine gute Zusammenarbeit zu erreichen.

- Rechtskreisübergreifende Veröffentlichung der Bildungsbedarfe auf der Homepage
- rechtskreisübergreifende Bildungsträgerkonferenz
- Trägergespräche (Planung einer regelmäßigen Trägerkommunikation)
- Interne Kommunikation/Information der Mitarbeiter
- Mediale Begleitung anhand von „realen“ Beispielen (PÖ-Arbeit)
- Kommunikation an Netzwerkpartner (bspw. WBA, Verwaltungsausschüsse, Beiräte)
- Beratung der Arbeitgeber
- Arbeitshilfe Prozessbeschreibung Neukundenprozess berufliche Weiterbildung

9. Nachhaltigkeit zur inhaltlichen Anpassung und Weiterentwicklung

Soweit sich maßgebliche Änderungen in Bezug auf die Qualifizierungsstrategie abzeichnen, wird eine Anpassung bzw. Fortschreibung der Inhalte vorgenommen. Diese können beispielsweise folgende sein:

- Änderung von Schwerpunktbranchen (z.B. Neuansiedlungen/ Insolvenzen /Betriebsschließungen, Fortschreibung der Branchenanalyse
- Änderung der Kundenstruktur
- unvorhersehbare Entwicklungen (z.B. Krisen)
- Gesetzesänderungen (z.B. Erzieher)
- Neue Bildungsinhalte/-Formate
- Ressourcenentwicklung zur Umsetzung der Qualifikationsstrategie (Personalansatz, Budget)

10. Quellen

Fachverfahren BISS und VerBIS, Brancheneinschätzung, Arbeitsmarktmonitor, Engpassanalyse, Pendleratlas, Relation offene Stellen zu gemeldeten Bewerbern, Konjunkturumfragen/-berichte Kammern, IAB-Studien, Erkenntnisse Fachkraft im Fokus, Migrations-Monitor Arbeitsmarkt, Arbeitsmarktreport 10/2024, HWK Bericht, IHK-Bericht

Verfügung:

1. Verteiler: GF AA STS, JC HAL, JC MSH, JC BLK, JC SK, alle FbW Koordinatoren
2. TL zur Auswertung mit allen IFK, VFK, BFK, VFK gAG-S
3. WV Juni 2025 (zur inhaltlichen Ausgestaltung) Koordination bei TL 124
4. z.d.A. 5530, [Schnittstellenordner](#) und [Konzepte](#)

*Mitzeichnungshinweis JC Halle: Das grunds. Kundenpotenzial im SGBII bezieht sich auf die Gesamtgröße der eIB und beschränkt sich nicht auf den Personenkreis der Arbeitslosen.

GF AA STS	GF JC HAL	GF JC MSH	GF JC SK	GF JC BLK	TL 124	FE Mul HAL	FEU 25 HAL	550.TL MSH	FBL JC SK	BL BLK	FU1
Ru 12. 12. 24	Mit Ergänz Ka 12.12. 24	Hand schuh, 11.12. 24	Gaudig 06.12.	i. V. M. Rost 09.12.2024	Poc. 14.11.24	Stephan 20.11.24	Pulst 20.11. .24	Dietzel 18.11.24	Grud. 03.12.24	Naumann -Reißner 05.12.24	Klaube 22.11.20 24

S. Müller 17. DEZ. 2024

