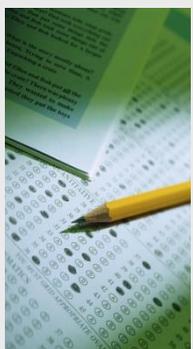
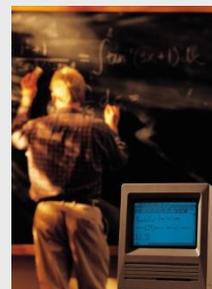
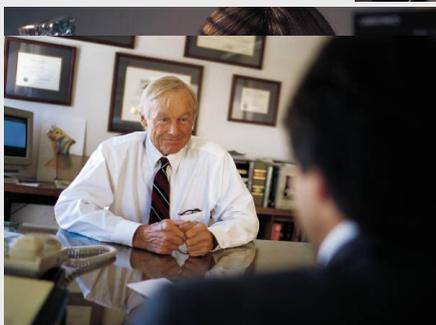


# Bildungszielplanung 2025



Bundesagentur für Arbeit  
Agentur für Arbeit Schweinfurt



Bundesagentur  
für Arbeit

Agentur für Arbeit Schweinfurt  
Jobcenter Landkreis Schweinfurt  
Jobcenter Bad Kissingen  
Jobcenter Rhön-Grabfeld  
Jobcenter Haßberge



## Vorwort

Die rechtlichen Möglichkeiten der Förderung von beruflichen Aus- und Weiterbildungen wurden in den vergangenen Jahren sukzessive ausgebaut und zahlreiche rechtliche Zugangsvoraussetzungen deutlich gelockert. Die gemeinsame Bildungszielplanung (BZP) 2025 der Agentur für Arbeit Schweinfurt und der gemeinsamen Jobcenter aus den dazugehörigen Landkreisen hat den Anspruch diesem Grundgedanken offensiv gerecht zu werden und spiegelt die relevantesten Bildungsziele für den regionalen Arbeitsmarkt wider.

Wir orientieren uns bei der Planung der Inhalte am aktuellen Fachkräftebedarf. Ziel jeder Qualifizierung ist eine schnelle und nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt. Dabei spielen Alter, Geschlecht oder geografische Herkunft der Personen mit Qualifizierungsbedarf keine Rolle, sofern die rechtlichen Voraussetzungen vorliegen.

Die Bildungszielplanung soll und kann dabei lediglich als Orientierungshilfe dienen und ist nicht abschließend. Die großen Megatrends am Arbeitsmarkt - **Demografie - Digitalisierung und Dekarbonisierung** - haben Auswirkungen auf nahezu alle Branchen und Berufe. Mit Qualifizierung kann auf diesen Wandel reagiert und damit neue Arbeitsmarktperspektiven sowohl für Beschäftigte als auch für Arbeitslose/Arbeitssuchende geschaffen werden.

Erwartet wird, dass alle Qualifizierungen die Anforderungen der aktuellen und zukünftigen digitalen Entwicklungen am Arbeitsmarkt erfüllen, wobei das Spektrum vom digitalen Basiswissen bis zum Expertenwissen reichen soll.

Neben der ständigen Weiterqualifizierungen von Fachkräften („Lebenslanges Lernen“) steht auch 2025 die Qualifizierung von geringqualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern (d.h., Menschen ohne bzw. mit nicht mehr verwertbarem Berufsabschluss) im Fokus unserer Arbeit. Hier soll insbesondere der Erwerb eines Berufsabschlusses vorrangig sein. Dieser kann auf vielfältige Weise erworben werden, z.B. betrieblich, überbetrieblich, im Rahmen einer Externenprüfung oder als berufsabschlussfähige Teilqualifikation.

*Zudem erfordert der Arbeitsmarkt auch im Rahmen des Qualifizierungschancengesetzes (Beschäftigtenqualifizierung) eine verstärkte Qualifizierung, deren Bedarf sich konsequent an der digitalen Transformation in allen Bereichen ausrichtet. Der Qualifizierungsbedarf der Beschäftigten soll bestenfalls über modulare Bausteine an den individuellen Bedürfnissen ausgerichtet sein.*

Menschen mit Flucht- oder Migrationshintergrund sollen in besonderem Maße gefördert werden.

(Berufs-) Sprachkurse und Integrationskurse sind das wichtigste Instrument, um den Menschen Sprach- sowie interkulturelle Kompetenzen zu vermitteln.

Frauen und Männer sind anhand ihrer Anteile an der Arbeitslosigkeit ausgewogen bei der Förderung beruflicher Weiterbildung zu berücksichtigen. Um die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu ermöglichen sind auch Weiterbildungsangebote in Teilzeit, digitaler Form sowie mit flexibler Zeiteinteilung gute Möglichkeiten und sollen im Portfolio angeboten werden. Bei Angebot und Ausgestaltung von Bildungsmaßnahmen ist darauf zu achten, dass diese für beide Geschlechter geeignet sind, um die Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt zu gewährleisten.



## Wichtige rechtliche Änderungen aus dem Jahr 2024:

- Reform des § 82 SGB III (01.04.2024)
  - Verzicht auf Betroffenheit Strukturwandel oder Engpassberuf, da strukturwandelindizierte Veränderungen alle Wirtschaftsbereiche durchziehen
  - Verkürzung der Wartezeit nach Erwerb des Berufsabschlusses bis zur Förderung auf 2 Jahre und Verkürzung der Wartezeit für eine erneute Förderung auf 2 Jahre (bisher jeweils 4 Jahre)
  - Festschreibung der Fördersätze ohne Auswahlermessen durch Pauschalierung in der Höhe bei Lehrgangskosten und AEZ
  - Bisherige „kann“ Regelung für über 45jährige und SB in Betrieben mit weniger als 250 MA 100 % LK wird „soll“ Regelung
- Mit der Einführung der §§ 82 a - c SGB III wird die bisherige Weiterbildungsförderung Beschäftigter um ein an das Kurzarbeitergeld angelehntes Qualifizierungsgeld ergänzt. - Einführung des Qualifizierungsgeldes § 82a SGB III (01.04.2024) mit der Besonderheit, dass eine Träger- aber keine Maßnahme-Zertifizierung nötig ist. Die Qualifizierung muss mind. 120 Std beinhalten und die Inhalte müssen über kurzfristige arbeitsplatzbezogene Anpassungsqualifizierungen hinaus gehen.

## Neue Kundenprozesse FbW und Reha für SGB II (Jobcenter ) Kundinnen und Kunden ab 01.01.2025:

- Ab 01.01.2025 sind für die Beratung, Bewilligung und Finanzierung sowie die Förderung der beruflichen Weiterbildung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten aus den Jobcentern die Arbeitsagenturen zuständig.

Auch die Bewilligungs- und Finanzierungsverantwortung für Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit der BA als Rehabilitationsträger liegt dann bei den Agenturen für Arbeit.

Wichtig ist, dass die erste Identifizierung des Förderbedarfs weiterhin bei den Integrationsfachkräften im Jobcenter passiert, die Kundinnen und Kunden durchgängig in der Integrationsverantwortung der JC verbleiben und dort ganzheitlich betreut werden. Ziel ist einen kundenorientierten und möglichst friktionsfreien Prozess an der Nahtstelle der Arbeitsagenturen und Jobcenter gemeinsam zu gestalten bzw. (für Reha) diesen weiterzuentwickeln.



## Marktanalyse und Ableitungen

### Megatrends



#### Fachkräftesicherung

Fachkräfte-Engpässe verstärken sich



#### Demografie

Die erwerbsfähige Bevölkerung sinkt merklich in den nächsten 15 Jahren



#### Globalisierung

Globalisierung, Verlagerung von Lieferketten und steigende Bedeutung sozialer Themen



#### Strukturwandel

Der Dienstleistungsbereich gewinnt weiter an Bedeutung



#### Digitalisierung



#### Automatisierung

Zunehmend können auch komplexere Tätigkeiten automatisiert werden



#### Klimawandel

wird in einigen Branchen zu Beschäftigungswachstum führen



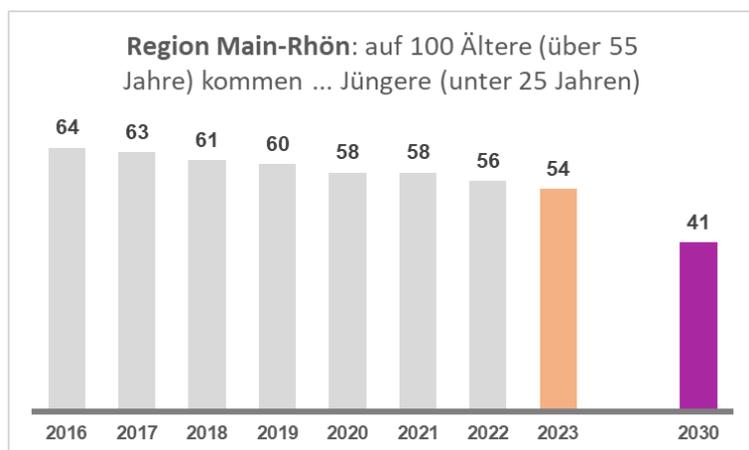
#### Akute Krisen<sup>1</sup>

Beschleunigen Entwicklungen und verschärfen Probleme

## Demographischer Wandel, Transformation der Wirtschaft sowie beruflicher Wandel verändern den zukünftigen Arbeitsmarkt entscheidend

Bei der „Transformation des Arbeitsmarkts“ sind für Deutschland drei fundamentale Veränderungen oder Megatrends von Bedeutung. Diese hängen eng miteinander zusammen und beeinflussen sich so gegenseitig.

Die erste dieser Entwicklungen ist der „demographische Wandel“. Die Bevölkerung in Deutschland wird immer älter. Sich vor der Pensionierung befindende Jahrgänge werden in den kommenden Jahren nicht mehr vollständig durch in das Erwerbsleben eintretende Jahrgänge ersetzt. Das führt dazu, dass die Zahl der Erwerbspersonen kontinuierlich abnimmt. In der Region Main-Rhön werden ca. 45.000 Erwerbstätige



in den nächsten zehn Jahren den Arbeitsmarkt verlassen, dem stehen nur knapp 40.000 jüngere Menschen gegenüber, die hier in der Region wohnen. Selbst wenn alle jüngeren Menschen auf den Arbeitsmarkt streben (derzeit ~50%), so bleibt eine beachtliche Lücke bestehen.

Die Arbeits- und Fachkräftesicherung durch gezielte Zuwanderung aus dem Ausland soll dem demografischen Wandel entgegenwirken. Die Zuwanderung löst indessen **weitere Bedarfe an Sprachkursen bzw. Qualifizierungsmaßnahmen mit berufsspezifischen Sprachinhalten aus.**

Die zweite Entwicklung ist die Transformation der Wirtschaft, gekennzeichnet durch die Digitalisierung und technologische Neuerungen, die ökonomische und soziale Transformation und schließlich die immer mehr an Bedeutung gewinnende ökologische Transformation der Gesellschaft und der Wirtschaft.

Bereits heute ist Digitalisierung eine der Haupttreiberinnen für die Wertgenerierung von Unternehmen. So nutzen zunehmend Unternehmen sogenannte Advanced-Analytics-Algorithmen bereits heute, um einen signifikanten Teil Ihrer Umsätze zu generieren. Aber auch ein Großteil der Unternehmen im Gastgewerbe oder im Handwerk führen bereits heute regelmäßige Datenanalysen durch. Dabei werden neben allgemeinen Geschäftsdaten und Transaktionsdaten auch Daten aus sozialen Netzwerken oder Sensordaten mit in die Auswertungen einbezogen.



Nicht zuletzt durch die zunehmende Digitalisierung werden Innovationszyklen zunehmend schneller und durch die Digitalisierung und digitale Technologien werden völlig neue Geschäftsmodelle ermöglicht.

Weiter voranschreitende Globalisierung ist ein weiterer Megatrend unserer Zeit. Gleichzeitig gibt es für bestimmte Branchen, teilweise ausgelöst durch Zulieferkrisen, zum Beispiel die sogenannte Chip-Krise, inzwischen den Trend der Rückverlagerung von Zulieferketten in die eigene Region. Nachlassende Kostenvorteile zum Beispiel in China werden voraussichtlich dazu führen, dass diese Trends auch weiterbestehen werden.

## Ökologische Transformation – Wachstumfelder der nächsten Jahre



### Wasserstoff

- Grüner Wasserstoff
- Treibstoff / Fahrzeuge
- Schlüssel zur Dekarbonisierung
- Energiespeicher & Elektrolyseure
- Grüner Flugverkehr / grüne Raumfahrt
- Chemische / drucklose Speicherung Wasserstoff



### Digitale Geschäftsmodelle

- Digitalisierung bestehender Geschäftsmodelle und Prozesse
- Entwicklung neuer Geschäftsmodelle
- Plattformökonomie
- Potentiale durch KI-Anwendungen



### Bioökonomie

- Nachhaltige Ressourcennutzung und Ressourceneffizienz
- Zirkuläre Kreislaufwirtschaft



### Gesundheitswirtschaft

- Verbesserte Arbeitsbedingungen durch neue Technologien
- Digitalisierung der Patientenprozesse
- Telemedizin



### Automotive

- E-Mobilität und ggf. Wasserstoff
- Ladetechnologie
- Umbau der gesamten Industrie
- CO<sub>2</sub>-neutraler Nahverkehr (bis 2030)



### Erneuerung der deutschen Industrie

- Umstieg auf neue Energieträger
- Modernisierung von Anlagen
- Reduzierung der Abhängigkeit bei kritischen Rohstoffen, Energieträgern und Produkten



### Gebäudesanierung

- Gebäudedämmung
- Heizungstechnologie
- PV
- Serielle Gebäudesanierung



### Energiewende allgemein

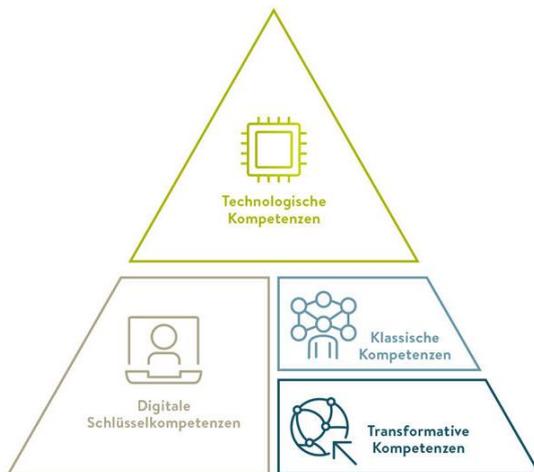
- Klimaneutrale Wertschöpfungs- / und Lieferketten, CO<sub>2</sub>-neutrale Produktion
- CO<sub>2</sub>-neutrale Unternehmensexpansion
- Ressourceneffizienz

**Die ökologische Transformation ist einer der Beschäftigungswachstumfelder der Zukunft.** Dabei spielt die generelle Entwicklung hin zu neuen „grünen“ Technologien, aber auch der Ausbau „grüner“ Tätigkeiten innerhalb einzelner Berufsbilder eine entscheidende Rolle.

Während sich Berufe und Tätigkeiten innerhalb „brauner“, also kohlenstoff-basierter Branchen weiter reduzieren werden (-0,3% seit 2012), werden „grüne“ Tätigkeiten weiter an Bedeutung gewinnen (+56% seit 2012). Für betroffene Beschäftigte in „brown jobs“ bedeutet dies einen erhöhten Beratungs- und (Qualifizierungs)-Anpassungsbedarf um zukünftigen Bedarfen gerecht zu werden.

All diese Entwicklungen führen zu einem weiteren Trend. Sowohl die Anforderungen als auch der Bedarf an Arbeits- und Fachkräften verändern sich zusehends. Auf der anderen Seite bestimmt die Verfügbarkeit von Arbeits- und Fachkräften auch, mit welcher Geschwindigkeit die genannten Transformationsprozesse in der Wirtschaft voranschreiten können.

Dieser **berufliche Wandel** stellt neue Anforderungen an zukünftige Arbeitnehmer. **Alle Bildungsangebote sollen daher darauf ausgerichtet sein, diese neuen Kompetenzanforderungen zu entwickeln und zu fördern.**



In Anlehnung an den Hochschul-Bildungsreport 2020 wurden dabei wesentliche Kern-/ oder Metakompetenzen identifiziert, welche zukünftig auf dem Arbeitsmarkt benötigt werden und gefragt sind.

Alle dieser „future skills“ sind eine wichtige Teilmenge aller in Zukunft erforderlichen Kompetenzen.

**Technologische Kompetenzen** umfassen jene Kompetenzen, die vor allem für die Gestaltung und effiziente Nutzung von Technologien wichtig und damit zentral für technologischen Fortschritt und Innovation sind. Sie werden hauptsächlich von Tech-Spezialisten ausgeführt, die über das neueste Fachwissen verfügen und dieses zielgerichtet anwenden können.

- 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 (zum Beispiel Internet of Things, Robotik)
- Quantencomputing  
Entwicklung und zielgerichtete Nutzung von Quantencomputern zur effizienten Lösung komplexer Arbeitsprozesse (Datenanalyse, Faktorisierung)

## **Digitale Schlüsselkompetenzen**

Digitale Schlüsselkompetenzen beschreiben Kompetenzen, durch die Menschen in der Lage sind, sich in einer digitalisierten Umwelt zurechtzufinden und aktiv an dieser teilzuhaben. Kaum ein Beruf kommt heutzutage ohne digitale Schlüsselkompetenzen aus, daher sind sie grundlegend, um Menschen für den Arbeitsmarkt zu befähigen.

- Digital Literacy  
Beherrschen von grundlegenden digitalen Fähigkeiten, zum Beispiel 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**

Klassische Kompetenzen sind Kompetenzen, die schon früher wichtig waren und zukünftig noch weiter an Relevanz gewinnen werden. Sie stellen den Grundbaustein für den Berufserfolg des Einzelnen, aber auch den Erfolg von Organisationen dar.

- Lösungsfähigkeit  
Lösen von konkreten Aufgabenstellungen, für die es keinen vorgefertigten Lösungsansatz gibt, durch Urteilskraft und einen strukturierten Ansatz
- Kreativität  
Entwickeln von originellen Verbesserungsideen (zum Beispiel für bestehende Geschäfts- oder Kommunikationsprozessen) oder Ideen für Innovationen (zum Beispiel 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**

Transformative Kompetenzen sind die zentralen Kompetenzen, die nötig sind, um gesellschaftliche Herausforderungen sozialer, ökologischer oder demokratischer Natur bewältigen zu können. Sie befähigen Menschen sich dieser Herausforderungen bewusst zu werden, visionäre Lösungen zu entwerfen und den Mut zu haben, Andere von diesen zu überzeugen.

- Urteilsfähigkeit  
Reflexion von gesellschaftlichen Herausforderungen (ökologische, soziale, demokratische Ziele, UN Sustainable Development Goals, nachhaltige beziehungsweise Kreislaufwirtschaft). 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 (zum Beispiel 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

## Arbeitsmarktanalyse und Förderbedarfe

**Die Arbeitsmarktregion Schweinfurt hat eines der höchsten Substituierbarkeitspotenziale bundesweit.**

Zur Bestimmung des Substituierbarkeitspotenzials hat das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) die Aufgaben eines jeden Berufs betrachtet und ermittelt, welcher Anteil der Einzelaufgaben, die typischerweise im Rahmen eines bestimmten Berufes zu erledigen sind, schon heute durch Computer oder computergesteuerte Maschinen erledigt werden könnte. Die Kennzahl soll helfen, den aktuellen Stand der Digitalisierung sowie deren zukünftige Auswirkungen und Herausforderungen am Arbeitsmarkt besser einschätzen zu können. Die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (bzw. der Arbeitslosen/gemeldeten Stellen) nach ihrer beruflichen Tätigkeit werden für die Klassen mit einem hohen (über 70%), mittleren (über 30% bis 70%) und niedrigen (bis 30%) Substituierungspotenzial ausgewiesen.

Die Arbeitsmarktregion Schweinfurt hat über alle Berufe hinweg, ein Substituierbarkeitspotenzial von 39%, der bundesweite Durchschnitt liegt bei 32%.



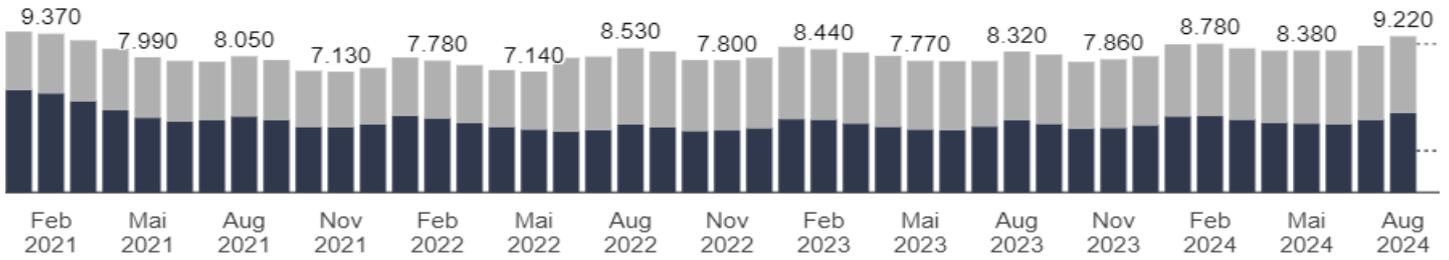
Für die Region bedeutet dies, dass vor allem Beschäftigte auf Helfer- und Fachkräfteebene einem erhöhtem Anpassungsbedarf unterliegen.

In jedem Fall werden neue berufliche Qualifikationen benötigt. Entweder die heute Beschäftigten eignen sich Kenntnisse und Fertigkeiten an um weiterhin in der bisherigen Arbeitsstätte verbleiben zu können oder sie wechseln zu anderen Branchen.

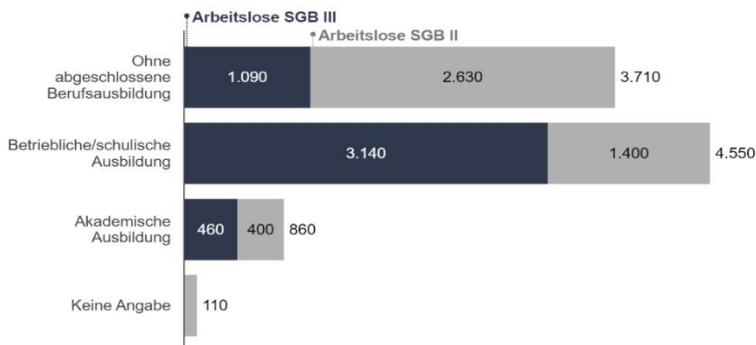
# Bildungzielplanung 2025



## 1. Entwicklung und Struktur der Arbeitslosen



### Berufsabschluss



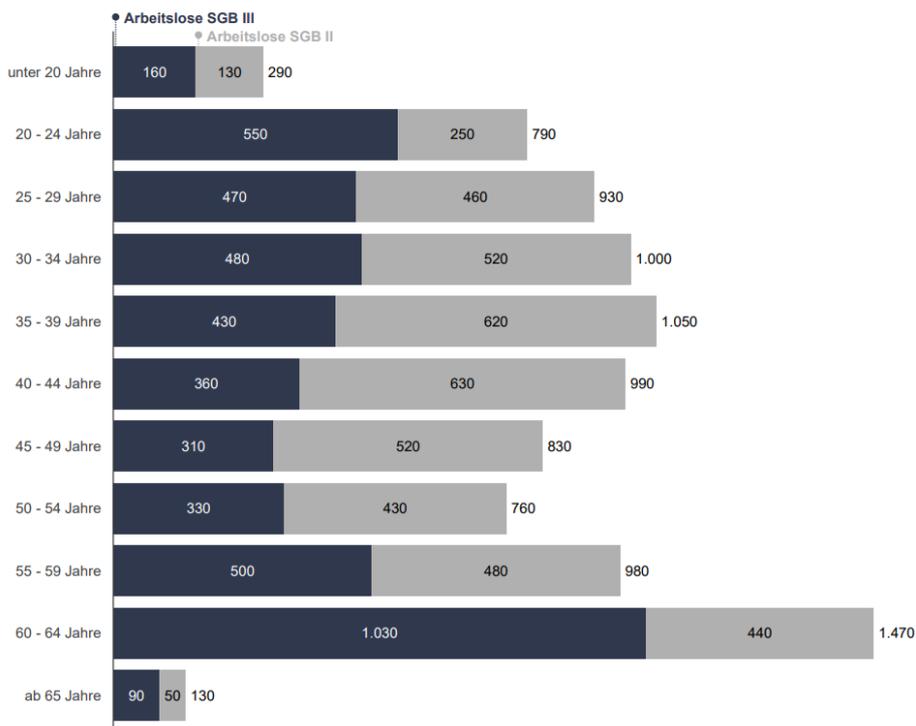
### Geschlecht



### Staatsangehörigkeit



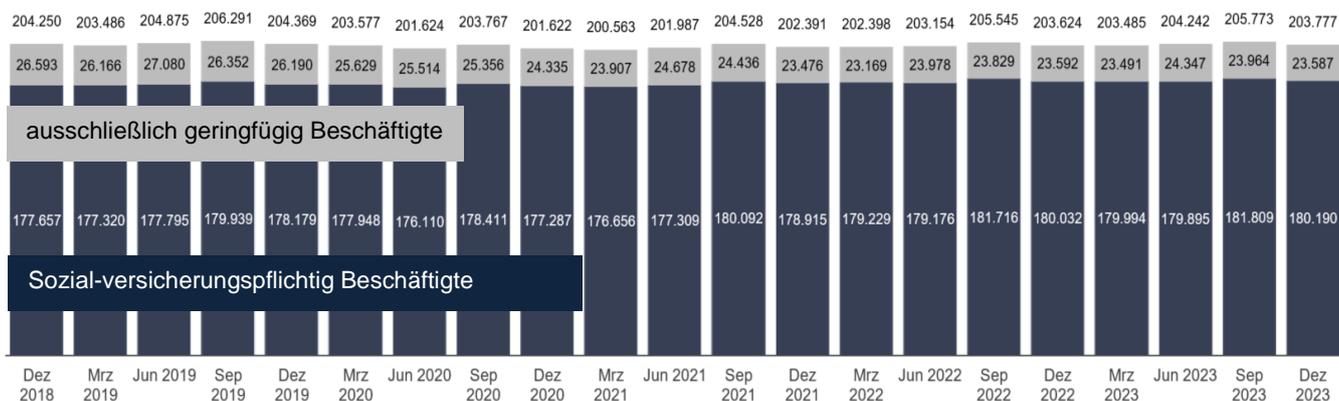
### nach Alter



# Bildungzielplanung 2025



## 2. Struktur der Beschäftigten



## Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

Merkmale der Beschäftigung	Beschäftigung Ende <sup>1)</sup>		Veränderung Dez 2023 / Dez 2022	
	Dez 2023	Dez 2022	absolut	in %
	1	5		
	<b>Insgesamt</b>	180.190	180.032	158
54,7% Männer	98.576	98.909	-333	-0,3
45,3% Frauen	81.614	81.123	491	0,6
11,5% 15 bis unter 25 Jahre	20.687	20.968	-281	-1,3
63,5% 25 bis unter 55 Jahre	114.389	115.108	-719	-0,6
24,1% 55 Jahre bis Regelaltersgrenze	43.475	42.530	945	2,2
70,4% Vollzeit	126.858	127.616	-758	-0,6
29,6% Teilzeit	53.332	52.416	916	1,7
90,2% Deutsche	162.548	163.923	-1.375	-0,8
9,8% Ausländer	17.642	16.109	1.533	9,5



## Zusammenfassung und Bewertung

Die Region Main-Rhön wird in den nächsten Jahren besonders betroffen sein von den dargestellten Megatrends. Bereits jetzt zeigen sich demografie-bedingte Personalengpässe, die zum Teil auch durch eigene Auszubildende im Betrieb nicht mehr gedeckt werden können. Die Situation wird sich in den nächsten Jahren weiter zuspitzen.

Weiterhin wird die hohe monostrukturelle Prägung der Region einen hohen zukünftigen Anpassungsdruck auslösen aufgrund der überdurchschnittlichen Ansiedelung von Automobilzulieferbetrieben und des Maschinenbaus. Erste Anzeichen waren im Jahr 2024 in den Medien und in Gesprächen mit Betriebsführungen bereits erkennbar. Dies drückt sich in einem deutlich höherem Substituierbarkeitspotenzial im Vergleich zu anderen Regionen aus.

Der Strukturwandel auf der Ebene der Wirtschaftszweige spiegelt sich bei der Nachfrage nach beruflichen Tätigkeiten. Die Erwerbstätigkeit in warenproduzierenden Berufen geht langfristig zurück, umgekehrt steigt sie im Gesundheitsbereich aber auch IT-Berufen an. Gerade in den warenproduzierenden Berufen kommt es zu einem starken Rückgang der Arbeitskräfte, der mit dem Ausscheiden der Baby-Boomer-Generation aus dem Erwerbsleben in Zusammenhang steht. Bereits heute persistente Engpässe in den warenproduzierenden Berufen, wie z.B. im Bau, Metallherzeugung und -bearbeitung, Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe drohen sich deshalb zu verstetigen. Aufgrund des Arbeitsplatzaufbaus werden auch in den IT-Berufen und medizinischen Gesundheitsberufen für Unternehmen weiterhin Rekrutierungsschwierigkeiten bestehen bzw. zunehmen. In den Büroberufen, der Verwaltung und einzelnen Verkaufsberufen ist hingegen mit einem stärkeren Rückgang der Arbeitsnachfrage als des -angebots zu rechnen.

Die Arbeitslosigkeit teilt sich nahezu hälftig auf beide Rechtskreise auf.

In der Struktur sind die beiden Rechtskreise jedoch unterschiedlich. Im Bereich der Arbeitslosenversicherung besitzt der überwiegende Teil der Personen einen abgeschlossenen Berufsabschluss ist jedoch insgesamt älter.

Der Bereich des Bürgergeldes (SGB II) ist sehr stark von Personen mit einem Migrationshintergrund geprägt, zudem gelten der Großteil der Personen als geringqualifiziert. Dafür sind die meisten bürgergeld-beziehenden Arbeitslosen im Altersdurchschnitt jünger.

*Die sozial-versicherungspflichtige Beschäftigung erreicht in der Region Main-Rhön einen neuen Höchststand und ist sehr stark geprägt durch das verarbeitende Gewerbe, welches den höchsten Anteil aller Beschäftigten in der Region Main-Rhön ausmacht. Fast ein Viertel aller Beschäftigten wird in den nächsten zehn Jahren den Arbeitsmarkt verlassen – überwiegend gut qualifizierte Personen. Diese gilt es perspektivisch zu kompensieren.*

### Prognose:

Aufgrund der demografischen Entwicklung wird der Bestand der Arbeitslosen perspektivisch nicht mehr stark anwachsen, sondern eher weiter sinken. Daneben werden die transformatorischen Kräfte auf dem Arbeitsmarkt der Region Main-Rhön weiteren Qualifizierungsbedarf auslösen, der überwiegend in den Betrieben behoben werden muss.

Das Gros der zu qualifizierenden arbeitslosen Personen wird auch in Zukunft dem Bereich des Bürgergeldes entstammen. Die schon heute vorherrschende Struktur aus Migranten bzw. Personen ohne Schulabschluss/ formaler Schulbildung wird sich dabei nicht wesentlich ändern und stellt eine weitere Herausforderung an zukünftige Qualifizierungsinhalte und Qualifizierungsbegleitung.



## Bildungsziele 2025

Die nachfolgenden Bildungsziele sind nicht abschließend. Um ein möglichst breites Spektrum an potenziellen Bewerbenden abzudecken und um auch die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu gewährleisten, sollen die Bildungsziele auch in Teilzeit angeboten werden. Die persönlichen Zugangsvoraussetzungen müssen im Vorfeld mit der zuständigen Vermittlungsfachkraft abgeklärt werden.

Eine Förderung ist grundsätzlich nur möglich, wenn der Lehrgang nach AZAV zertifiziert ist

## Übergreifende Bildungsziele

Grundkompetenzen

---

Nachholen des Hauptschulabschlusses

---

Umschulungsbegleitende Hilfen (ubH)

---

## Quereinstieg

Dem beruflichen Quereinstieg kommt eine immer größer werdende Bedeutung zu. Der Quereinstieg ermöglicht es Menschen, mit keinen oder nur geringen, beruflichen Kenntnissen in neue Berufsfelder einzumünden. Er kommt oft dort zum Tragen, wo bereits heute deutliche Personalengpässe existieren.

Assistenzkraft in der KITA nach dem bayerischen Kinderbildungs- und Betreuungsgesetz (BayKiBiG)

---

Pflegefachhelfer/in (Gesundheit- und Krankenpflege)

---

Alltagsbegleiter/in (Betreuungsassistent/in / Pflegeassistent/in / Haushaltsdienstleister/in)  
Ggf. Alltagsbegleiter/in Plus mit Sprachmodul

---

Mobile/r Pflegeassistent/in mit anschließendem Erwerb der FS-Klasse B

---

Busfahrer/in/ Lastzugfahrer/in (FS C/ CE/ D/ DE inkl. Gabelstapler, ADR)

---

Handwerk / Technik mit optionalem berufsbezogenem Deutsch und Praktikum

---

HoGa mit optionalem berufsbezogenem Deutsch und Praktikum

---



## Anpassungsqualifizierungen – ganzjährig

### SHK – Kundendiensttechniker/in

---

**Modulare kaufmännische Fortbildung** (MS Office, SAP, Buchhaltung, Personalwesen, DATEV, Business Englisch, etc.)

---

**Gewerblich-technische Qualifizierungen** (CNC, CAD, MAG/WIG-Schweißen, REFA etc.)

---

**Manuelle Lymphdrainage** / physikalische Entstauungstherapie

---

**Kompetenzcenter mit Digitalisierung** (digitale Kompetenzen, Arbeitsmarkt- und Berufsorientierung, Grundlagen KI im kfm. Umfeld, berufsbezogene Fachthemen, allgemeinbildende und berufsbezogene Grundlagen)

---

**(agiles) Projektmanagement** (SCRUM Master, Developer, Product Owner, Stakeholdermanagement, Problemerkennung/-behebung, Scaled Nexus)

---

**Schutz- und Sicherheit** (inkl. Sachkundelehrgang mit Sachkundeprüfung inkl. §34a Gewerbeordnung)

---

**Umschulungen / Qualifizierungen mit dem Ziel des Erwerbs eines Berufsabschlusses**  
(Dauer der Umschulung nach individuellem Bedarf – verkürzte Dauer oder reguläre Ausbildungsdauer)

**Umschulung in gewerblich-technische Ausbildungsberufe mit einer 3 bzw. 3,5-jährigen Ausbildungsdauer** (z.B. Fachinformatiker/in oder Industriemechaniker/in etc.)

---

**Umschulung in gewerbliche Ausbildungsberufe mit 2-jähriger Ausbildungsdauer**  
(z.B. Industrieelektriker/in oder Fachlagerist/in etc.)

---

**Betriebliche Einzelumschulungen** in anerkannten Ausbildungsberufen

---

**Umschulungen im Pflegebereich** (z.B. Pflegefachmann/frau oder Heilerziehungspfleger/in etc.)

---

**Umschulungen im kaufmännischen Bereich** (z.B. Kaufmann/-frau im Gesundheitswesen, Steuerfachangestellte/r, Kaufmann/-frau E-Commerce, Kaufmann/-frau Digitalisierungsmanagement, etc.)

---

**Umschulung zum/r Physio- bzw. Ergotherapeut/in**

---

**Vorbereitung auf die Externenprüfung oder Teilqualifizierung** (verschiedenste Berufsfelder)

---

# Bildungszielplanung 2025



## Transformation / Digitalisierung / Ökologie

Grundlagen Robotik

---

Industrie/ Arbeitswelt 4.0 (Grundlagen ggf. digitalisierte Anlagenvernetzung  
SPS-gesteuerte Taktstraße)

---

Umschulung zum Elektroniker/in Gebäudesystemintegration

---

Kaufmann/frau im eCommerce

---

Grundlagen Wasserstofftechnologie/ Wasserstoffsysteme

---

Big-Data-Analytik

---

Cybersecurity

---

Künstliche Intelligenz (Grundlagen als auch Spezialistenwissen) und maschinelles Lernen

---

Green Jobs

---

3D-Druck

---

Augmented/Virtual Reality

---

## Zusätzliche Information

### Wichtige Termine:

18.10.2024: Vorstellung der Bildungszielplanung für alle regionalen Bildungsträger

Frühjahr 2025: Bildungsmesse der AA Schweinfurt

Herbst 2025: Vorstellung der Bildungszielplanung für alle regionalen Bildungsträger

### Kontaktdaten:

**Koordination der Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW-Koordination)**

[Schweinfurt.FbW@arbeitsagentur.de](mailto:Schweinfurt.FbW@arbeitsagentur.de)

**Ansprechpartner für Betriebe zu allen Fragen der Beschäftigtenqualifizierung**

[Schweinfurt,142-Arbeitgeber-Service@arbeitsagentur.de](mailto:Schweinfurt,142-Arbeitgeber-Service@arbeitsagentur.de)