



Inhaltsverzeichnis

Zentrale Strategie unterstützt die regionale Transformation: Mit neuen Gesetzen führen wir unseren Weg der Qualifizierungsstrategie fort.....	3
Regionaler Arbeitsmarkt: Hohe Beschäftigungsquoten treffen auf Altersdemographie, frühzeitige Rente und veränderte Arbeitsplätze	4
Engpassberufe eine Bewertung aus dem Fachkräftebedarf	5
Engpassberuf als Chance für eine berufliche Neuorientierung!	6
Vorbereitet sein: Was kommt nach dem Verbrenner-Aus und was passiert bei Absatzschwierigkeiten von E-Fahrzeugen	7
Frauenpower: Mit den spezifischen Potenzialen von Frauen gegen den Fachkräftemangel	8
Job-Turbo: Beschleunigung des Integrationsprozesses von geflüchteten Menschen	9
Ökologische Transformation: DER GREENNESS-OF-JOBS INDEX (GOJI)	10
Die Reform der Weiterbildungsförderung Beschäftigter	11
Was unsere Netzwerkpartner möchten: In einem vernetzten Bildungsraum Qualifizierungsbedarfe definieren und umsetzen	12

Zentrale Strategie unterstützt die regionale Transformation: Mit neuen Gesetzen führen wir unseren Weg der Qualifizierungsstrategie fort

Am Arbeitsmarkt sehen wir gegenwärtig sinkende Stellenmeldungen und höhere Kundenzugänge – eine Folge der schwächelnden Konjunktur. Für 2024 prognostiziert das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) mit +1,1 Prozent einen leichten Anstieg beim Wirtschaftswachstum. Auch die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung soll, wenn auch abgeschwächt, mit +0,4 Prozent leicht zunehmen.

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 Bewerber:innen wird als eine der Hauptursachen angegeben.

Das zentrale und bestimmende Thema am Arbeitsmarkt – deutlich vehementer als in den Vorjahren – wird 2024 die Fachkräftesicherung sein.

Der strukturelle Wandel am Arbeitsmarkt wird nur mit den erforderlichen Fachkräften gelingen. Diese werden in der Transformation neue Fähigkeiten und Kompetenzen brauchen (unter anderem „future skills“). Ebenso betonen Wissenschaftler:innen, dass Arbeitnehmer:innen „ihr volles Potenzial erst entfalten können, wenn sie mit modernen Technologien arbeiten. Aus-, Fort- und Weiterbildung sind hier zentrale Faktoren“.

Mit dem Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung (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 des Weiterbildungsgesetzes sind:

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

Das weiterentwickelte Fachkräfteeinwanderungsgesetz stellt einen wesentlichen Schritt zur Arbeits- und Fachkräftesicherung dar. Hürden werden abgebaut.

Wesentliche Inhalte des weiterentwickelten Fachkräfteeinwanderungsgesetzes sind:

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

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 Stärkung der sozialpädagogischen Begleitung
- die Gewährung von Weiterbildungsprämie und Weiterbildungsgeld sowie Bürgergeldbonus
- die Förderung des unverkürzten Erwerbs eines Berufsabschlusses

* Quelle: Planungsbrief 2024 der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit

Regionaler Arbeitsmarkt: Hohe Beschäftigungsquoten treffen auf Altersdemographie, frühzeitige Rente und veränderte Arbeitsplätze

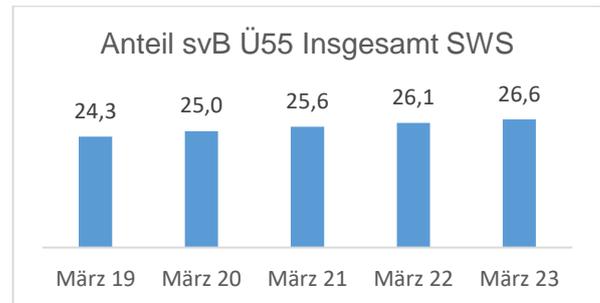
Im Kontext des perspektivischen Arbeits- und Fachkräftebedarf muss über die Landkreisgrenzen hinausgedacht werden. Beschäftigte die im Landkreis Zwickau wohnen, pendeln immer noch verstärkt in andere Landkreise, die Pendelentfernungen haben sich jedoch deutlich reduziert. Basis unserer Betrachtungen ist daher die Entwicklungen im Raum Süd-West-Sachsen (SWS ->V/ERZ/C/FB/Z).

Aus der Retroperspektive (siehe Abb.) und Arbeitsmarktstudien kann man nachvollziehen, dass Helfertätigkeiten zunehmend weniger nachgefragt werden. Die Automatisierung und Digitalisierung haben hier zu großen Teilen Einfluss auf diese Entwicklung genommen.

Es gilt „Helfern“ eine Perspektive als Fachkraft zu ermöglichen. Qualifizierung ist hierbei ein wichtiges Schlüsselement, vor allem in Engpassberufen.

Gleichzeitig ist erkennbar, dass die fortschreitende Altersdemographie nicht maßgeblich gestoppt werden konnte und der Anteil Ü55 Beschäftigter weiter steigt. Auf Grund von steigenden Beschäftigungsanteilen ausländi-

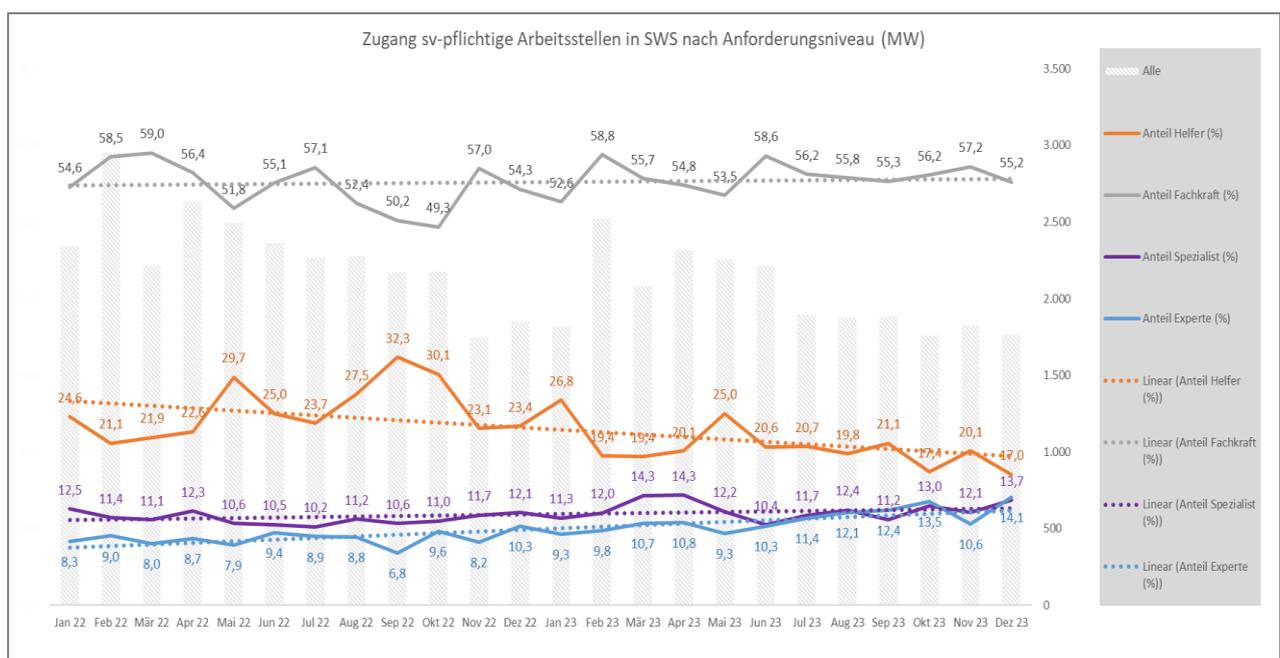
scher Menschen, konnte zumindest die jährliche Steigerungsrate der Ü55 Beschäftigten abgemildert werden.



Dies ist ein deutliches Signal an Unternehmer, dass es tatsächliche Alternativen gibt, um z.B. Altersabgänge zu kompensieren.

Daten der Deutschen Rentenversicherung sprechen außerdem dafür, dass der Wunsch für einen frühen Renteneintritt losgelöst von der "Rente mit 63" existiert. Ein Beleg dafür: *Seit Jahren steigt die Zahl der Menschen, die Abschlüsse in Kauf nehmen, um früher in Rente gehen zu können.* Die Gruppe machte unter allen, die 2021 erstmals eine Altersrente bezogen, etwa ein Viertel aus.

Daher sind Rentenabgänge für Unternehmen nicht mehr qualitativ planbar.



Engpassberufe eine Bewertung aus dem Fachkräftebedarf

Freie Arbeitsstellen melden ist die eine Seite der Medaille, diese auch passend zu besetzen, wird zunehmend schwieriger, u.a. da sich die Anforderungsniveaus nach oben verschoben haben. Die hohe Nichtbesetzungsquote von 45 Prozent im Jahr 2022 signalisiert und bestärkt eine drängende Herausforderung.

Die Engpassberufe in Deutschland, die durch die jährliche Engpassbewertung der Bundesagentur für Arbeit ermittelt werden, sind entscheidend für die Deckung des Fachkräftebedarfs. Anhand von 6 Indikatoren (siehe Abbildung - erste Zeile der Tabelle) wird für alle Berufsgruppen ein Punktwert ermittelt. Ist dieser größer oder gleich 2,0 handelt es sich um einen Engpassberuf.

In der grafischen Darstellung (nur Auszugsweise) ist die alarmierende Tendenz für Sachsen für das Jahr 2022 sichtbar. Aktuell werden 24 Engpassberufe ausgewiesen und 23 sind in der Beobachtung.

Erkennbar ist auch, dass trotz teilweiser erfolgreicher Integration ausländischer Fachkräfte (siehe z.B. Spalte 6 Abb. „Veränderung sv-pflichtiger Beschäftigter Ausländer) der Fachkräftebedarf, besonders auf Grund von Altersabgängen, nicht allein gedeckt werden kann.

Es erfordert eine umfassende Strategie, um die Lücke zwischen Nachfrage und Angebot auf dem Arbeitsmarkt zu schließen.

Wir werden durch die gezielte Förderung und Beratung, einschließlich Umschulungen und Anpassungsqualifizierungen, eine entscheidende Rolle bei der Bewältigung dieses Engpasses einnehmen.

Engpassberufe verfügen aufgrund der gesetzlichen Regelungen über besondere Fördermöglichkeiten im Bereich der Förderung der beruflichen Weiterbildung.

Land: Sachsen
Berichtsjahr: 2022
Engpassbewertung: Engpassberufe (>=2,0)
Anforderungsniveau: Fachkräfte
Hinweis(e): Arbeitslosigkeit und gemeldete Arbeitsstellen: Jahr 2022 (Jahresdurchschnittswerte), Beschäftigung: 30. Juni 2022, Entgelt: 31. Dezember 2021. Angaben zur berufsspezifischen Arbeitslosenquote liegen für das Berichtsjahr 2022 nicht für Bundesländer vor. Stattdessen werden für das Jahr 2022 Werte für die zugeordnete Großregion Ost (Brandenburg, Berlin, Sachsen-Anhalt, Sachsen und Thüringen) angezeigt.

[DOWNLOAD ALS CSV](#)

BEWERTUNG ENGPASSINDIKATOREN (GESAMTBEWERTUNG >=2,0)

Berufe†	Gesamtbewertung†	Vakanzeit	Arbeitsuchenden-Stellen-Relation	Berufsspez. ALO-Quote	Veränd. Anteil sv-p. Besch. Ausl.	Abgangsrate	Entwicklung mittlere Entgelte
813x+821 Pflegefachkräfte ①	2,5					X	X
723 Steuerberatung	2,5			X		X	
342 Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik	2,5						
322 Tiefbau	2,5						
292 Lebensmittel- u. Genussmittelherstellung	2,5						
811 Arzt- und Praxishilfe	2,3						
731 Rechtsberatung, -sprechung und -ordnung	2,3			X		X	
633 Gastronomie	2,3						
623 Verkauf von Lebensmitteln	2,3						
262 Energietechnik	2,3						
252 Fahrzeug-Luft-Raumfahrt-, Schiffbautechn.	2,3						
112 Tierwirtschaft	2,3			X		X	
531 Obj.-, Pers.- Brandschutz, Arbeitssicherh.	2,2						
516 Kaufleute - Verkehr und Logistik	2,2						
261 Mechatronik und Automatisierungstechnik	2,2						
244 Metallbau und Schweißtechnik	2,2						

Vorbereitet sein: Was kommt nach dem Verbrenner-Aus und was passiert bei Absatzschwierigkeiten von E-Fahrzeugen

Nahezu jeder fünfte Arbeitsplatz ist im Landkreis Zwickau mit der Automobilbranche direkt verbunden. Konjunkturschwankungen wirken sich also direkt auf die Beschäftigungsentwicklung, inkl. Arbeitslosenstatistik aus. Am aktuellen Rand ist dies leider deutlich sichtbar und die Prognosen sind negativ.

Mittlerweile werden im Landkreis Zwickau seit 2018 fast ausschließlich Elektrofahrzeuge gefertigt, sodass rückwirkend betrachtet werden kann, wie sich Chancen- und Risikobranchen in Zwickau und in Sachsen entwickelt haben. Tatsächlich weisen vor allem die Branchen mit Beschäftigungschancen positive Beschäftigungseffekte auf, während in Risikobranchen Beschäftigungsverluste hingenommen werden mussten. Mit Bezug auf das berufliche Qualifikationsniveau der Beschäftigten ist festzustellen, dass sich die Beschäftigungsstruktur innerhalb der letzten zwei Jahre **weiter** in Richtung von Personen ohne Berufsabschluss und mit einer anerkannten Berufsausbildung verschoben hat,

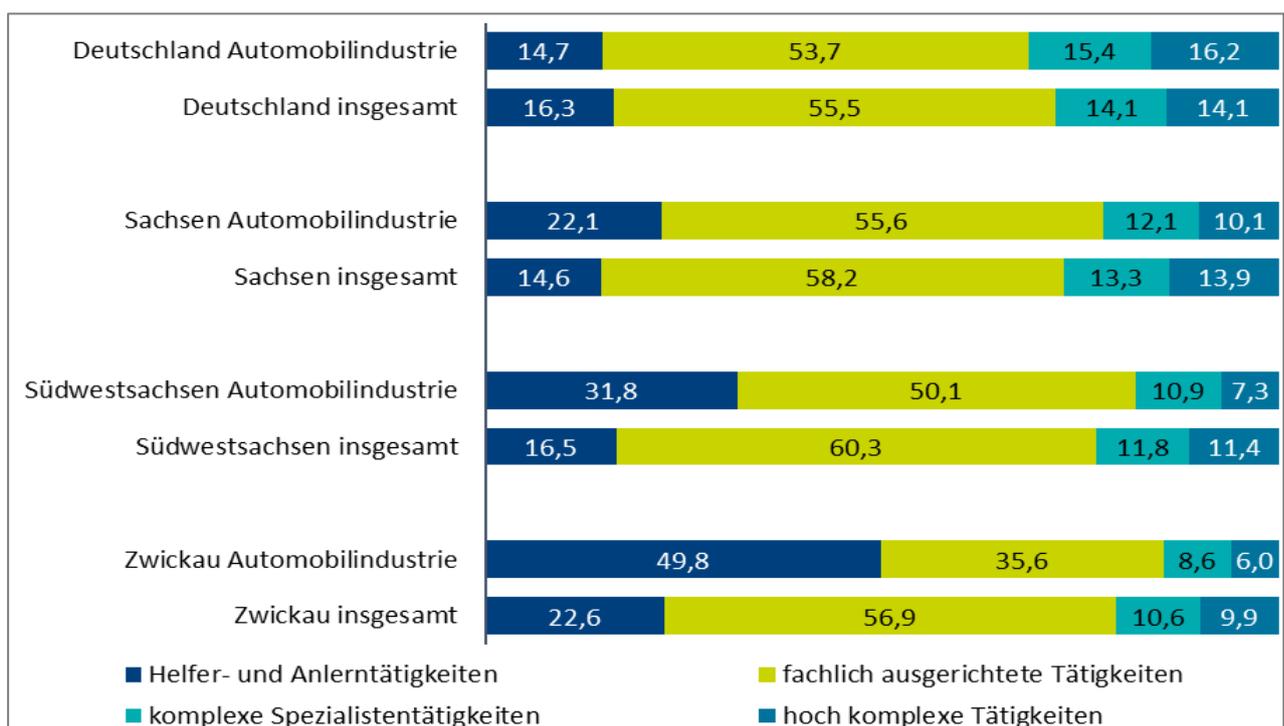
während der Anteil von Personen mit akademischem Abschluss zurückgegangen ist.

Dabei hat mit Blick auf das Anforderungsniveau die Beschäftigung insbesondere im Bereich der Helfer- und Anlerntätigkeiten **erneut** stark zugenommen. Gleichzeitig nahmen die Beschäftigungsanteile bei fachlich ausgerichteten sowie komplexeren Tätigkeiten ab. Der ohnehin hohe Anteil ausbildungsinadäquater Beschäftigung in Zwickau hat sich damit nochmals erhöht.

Aktuelle Zugangsstatistiken belegen, dass die Menschen aus dem Bereich der Helfer- und Anlerntätigkeiten bei schwächelnder Konjunktur zuerst Ihren Arbeitsplatz verlieren.

Wir brauchen daher eine Alternative für Beschäftigte auf Helferniveau – dies kann mit Blick in die Zukunft nur eine berufliche Neuorientierung, insbesondere in Richtung Engpassberufe sein!

Diagramm: © Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnung und Darstellung IAB regional Sachsen
Darstellung: sv-pflichtige Beschäftigung nach Anforderungsniveau im gleitenden Jahresdurchschnitt 04/2022 bis 03/2023



Frauenpower: Mit den spezifischen Potenzialen von Frauen gegen den Fachkräftemangel

Von den positiven Entwicklungen am Arbeitsmarkt in den letzten Jahren, konnten Frauen mit Familienaufgaben und speziell Alleinerziehende nicht gleichermaßen profitieren. Trotz der aktuellen Konjunkturschwäche u.a. durch Auswirkungen des Ukraine Krieges, der Energiekrise und Inflation besteht hoher Fachkräftebedarf. Unsere Gesellschaft wird es sich nicht mehr leisten können, Arbeitsmarktpotenziale ungenutzt zu lassen!

Die Agentur für Arbeit und das Jobcenter Zwickau registrieren, verstärkt noch durch den Ukrainekrieg, Zugänge von Frauen. Jedoch ist der Effekt der zeitnahen Reintegration im aufnahmefähigen lokalen Arbeitsmarkt immer noch deutlich niedriger als bei Männern.

In Umsetzung der geschlechterspezifischen Zielplanung wird das Jobcenter Zwickau die Entwicklung von Lebensperspektiven und die Unterstützung einer nachhaltigen Teilhabe am Arbeits- und Berufsleben der Frauen weiter vorantreiben. Um dem Ziel gerecht zu werden, wurde ein Konzept zur operativen Umsetzung etabliert. Schwerpunkte, neben der Spezialisierung in der Kundenbetreuung und einer engmaschigen Betreuung von Frauen und Familien, sind die Stärkung und Erweiterung der Netzwerkarbeit, Qualifizierung der spezialisierten Mitarbeitenden in ihrer Beratungskompetenz, Erprobung neuer Ansätze in der Kundenansprache und die Intensivierung der Zusammenarbeit mit dem gemeinsamen Arbeitgeberservice.

Trotz positiver Effekte in der spezialisierten Umsetzung bleibt in der Kompetenzplanung 2024 der Schwerpunkt weiterhin bei den Frauen mit und ohne Migrationshintergrund. Insbesondere ergeben sich niederschwellige Bildungsbedarfe hinsichtlich der Ausprägung der Grundkompetenzen durch einen hohen Anteil an Geringqualifizierten und Langzeitleistungsbeziehenden, letzterer wird durch die ukrainischen Leistungsbeziehenden 2024 deutlich ansteigen.

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

Aus diesem Grund brauchen wir zertifizierte Angebote, die sich am aktuellen Arbeitsmarkt und am Zeitmanagement der Familien ausrichten - z.B. in Teilzeit, digital und mit flexiblem Einstieg. Die Stärkung des Selbstbewusstseins der Frau und Mutter und die Themen Kindererziehung und Berufsleben sollen dabei als Fokus deckungsfähig gemacht werden!

Interkulturelle Beratung zum Leben und Arbeiten in Deutschland für ein unabhängiges und selbstbestimmtes Leben von Frauen: 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.

Zudem gilt es, neue Ansätze für Frauen in der männerdominierenden Beschäftigungslandschaft zu entwickeln - z.B. **MINT-Beratung (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik)**.

Die Sorge- und Betreuungsarbeit muss ausgebaut werden, um Frauen und deren Familien neue Arbeitszeitmodelle zu ermöglichen und um damit den Fachkräftebedarf zu sichern, z.B. Homeoffice, Teilzeitarbeit beider Verpartnerter zur Sorgearbeitsteilung. Ein solches Modell kann durchaus von Nachhaltigkeit geprägt sein und neue Lebensperspektiven aufzeigen. Diese Herausforderungen zeigen sich auch bei der Umsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen.

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

Job-Turbo: Beschleunigung des Integrationsprozesses von geflüchteten Menschen

Seit Beginn des Ukrainekriegs ist die Zahl der zu betreuenden erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Jobcenter Zwickau von 10.442 auf 12.164 gestiegen. Dabei beträgt der Anteil an geflüchteten erwerbsfähigen Leistungsberechtigten 26,5 % (davon 17,2 % Ukraine und 9,3 % weitere Herkunftsländer). (Stand 07/2023)

„Die Jobcenter haben in den vergangenen Monaten eine Vielzahl Geflüchteter aus der Ukraine und anderen Herkunftstaaten 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 wir im letzten Jahr in enger Abstimmung mit dem BAMF den Grundstein zum Ausbau von Integrations- und Sprachkursen gelegt hatten, heißt es nun, mit der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten dem Arbeits- und Fachkräftebedarf entgegenzuwirken.

Damit dies gelingt, ist es erforderlich, dass Geflüchtete die erforderlichen Arbeitserfahrungen in Deutschland sammeln können. So ist es möglich, dass die Geflüchteten ihre fachlichen Kompetenzen in den Unternehmen einbringen und gleichzeitig ihre Sprachkenntnisse vor allem im beruflichen Kontext ausbauen können. Der Fokus bei der Integration in Beschäftigung wird daher auf Geflüchtete mit Sprachniveau ab B1 oder A2 gesetzt.

Das Jobcenter Zwickau und die Agentur für Arbeit Zwickau werden mit ihrem gemeinsamen Arbeitgeberservice, Absolventinnen und Absolventen kurz vor und nach Abschluss des Integrationskurses bei ihren Integrationsprozess engmaschig begleiten und unterstützen. Dabei wollen wir branchenspezifische „Matching-Aktionen“ mit der Wirtschaft und unseren Bildungspartnern, wie z.B. in der Organisation von Jobmessen, ausbauen.

Der Schwerpunkt wird daher gezielt auf die beschäftigungsbegleitenden Qualifizierungs- und Berufssprachkurse gelegt.

Um unsere arbeitssuchenden Ausländer bereits ohne Integrationskurs und/oder mit einem niedrigen Sprachniveau frühzeitig zu aktivieren, werden parallel niederschwellige modulare Angebote benötigt, die aufeinander aufbauen. Die Module müssen neben einem Praxisanteil (betriebliche Erprobung) und einem begleitenden Sprachanteil auch entsprechende Softskills vermitteln.

In kombinierten Qualifizierungsmaßnahmen - möglichst als Teilqualifikation - sollen praxisnahe berufspraktische Kenntnisse und branchenübliche Sprachkenntnisse oder sogar zusätzlich ein Sprachzertifikat (B1, B2) erworben werden können. Besonderen Bedarf sehen wir in den Branchen Lager/Logistik, Verkauf und Büroorganisation. Viele Migrantinnen haben zudem ein Interesse an Tätigkeiten im sozialen Bereich oder im Dienstleistungssektor.

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



Ökologische Transformation: DER GREENNESS-OF-JOBS INDEX (GOJI)

Der GREENNESS OF JOBS INDEX (GOJI) hilft den ökologischen Wandel in Berufen sichtbar zu machen. Die ökologische Transformation findet vor allem in bestehenden Berufen statt.

Klimakrise führt zur Notwendigkeit eines ökologischen Umbaus der Wirtschaft

- ✓ Änderung des Verbraucherverhaltens
- ✓ Politische Maßnahmen (z. B. Emissionshandelssystem der Europäischen Union)
- ✓ Umstellung auf umwelt-/klimafreundlichere Produkte und Dienstleistungen (Output)
- ✓ Umstellung auf umwelt-/klimafreundlichere Produktionstechnologien (Prozess)

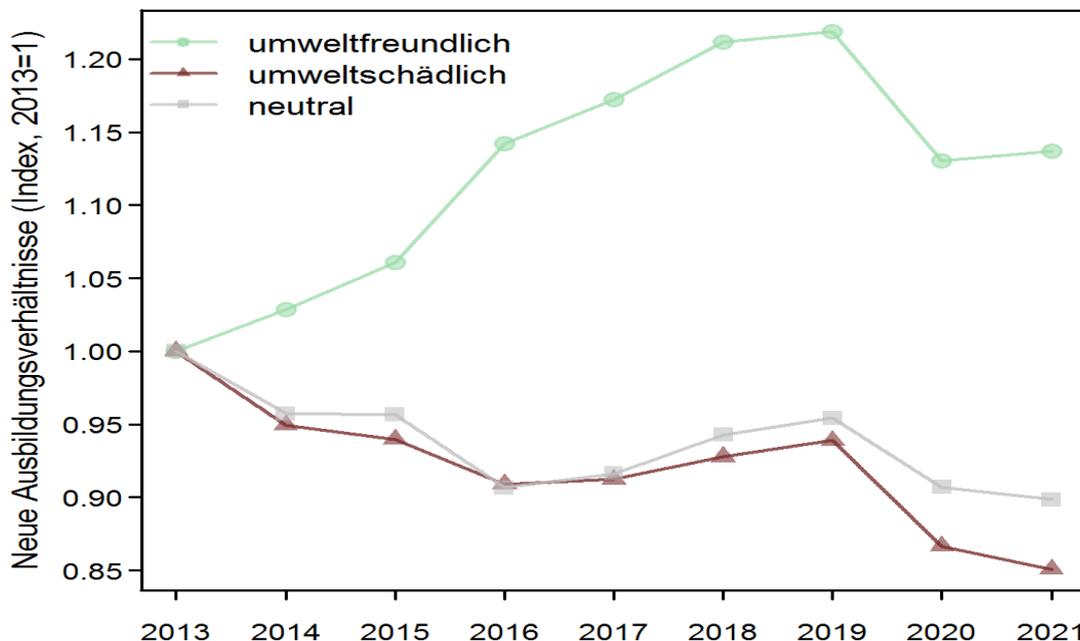
Folgen für den Arbeitsmarkt wahrscheinlich

- Zunahme von Arbeitsplätzen in umwelt-/klimafreundlichen Bereichen
- Rückgang von Arbeitsplätzen in umwelt-/klimaschädlichen Bereichen
- Veränderte Nachfrage nach bestimmten Berufen und Qualifikationen
- Ökologische Transformation erfordert Anpassung der Arbeitnehmer*innen und Betriebe

Der GOJI misst den prozentualen Anteil von potenziell umweltfreundlichen und umweltschädlichen Tätigkeiten innerhalb eines Berufes und ermöglicht die Beobachtung von Veränderungen im Zeitverlauf (2012-2020) in Berufsbeschreibungen aus der Online Datenbank BERUFENET.

Aus dem Projekt „AUSBILDUNG UND ÖKOLOGISCHE TRANSFORMATION“ des IAB kann unter dem GOJI Aspekt schon eine erste bundesweite Erkenntnis getroffen werden:

Azubis entscheiden sich zunehmend für Berufe mit Green Tasks (Abb. Dtl. gesamt):



Ableitung: Unternehmen können sich attraktiv für potenzielle Fachkräfte machen, wenn Sie an Ihrem GOJI arbeiten. Zudem kommen Sie damit Ihrer Klimaneutralität deutlich näher.

FAZIT: Es bedarf Qualifizierungselemente, die Unternehmen in die Lage versetzen, an Ihrem GOJI zu arbeiten.

* **Quelle:** Markus Janser | Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit

Die Reform der Weiterbildungsförderung Beschäftigter

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 (siehe 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“ um „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. Proaktives Handeln soll zudem durch das Entwickeln von Vorschlägen für nachhaltiges Handeln im eigenen Arbeitsbereich angeregt werden. Hierbei sind etwa Vor- und Nachteile von Optimierungsansätzen und Handlungsalternativen zu berücksichtigen.

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

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

In der Modernisierung der Berufsbilder findet man eine Orientierung für entsprechende Inhalte zur Kompetenzerweiterung für eine berufliche Qualifizierung.

Der Gesetzgeber hat dazu seit 2019 den §82 SGB III eingeführt, damit die Qualifizierung von Beschäftigten gefördert werden kann.

Mit der Weiterentwicklung der Reform des §82 SGB III werden wesentliche Anregungen der Bundesagentur für Arbeit zur Vereinfachung und Erweiterung der Beschäftigtenqualifizierung aufgegriffen. Es geht vor allem um eine Komplexitätsreduktion:

- ✓ Verzicht auf die Voraussetzung der Betroffenheit von Strukturwandel oder Weiterbildung in einem Engpassberuf
- ✓ Reduzierung der Wartefristen auf zwei Jahre nach einer Förderung
- ✓ Etablierung fester Fördersätze, Auswahlermessen entfällt
- ✓ Harmonisierung der Fördersätze zwischen den Zuschüssen zu den Lehrgangskosten und dem Arbeitsentgelt
- ✓ 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

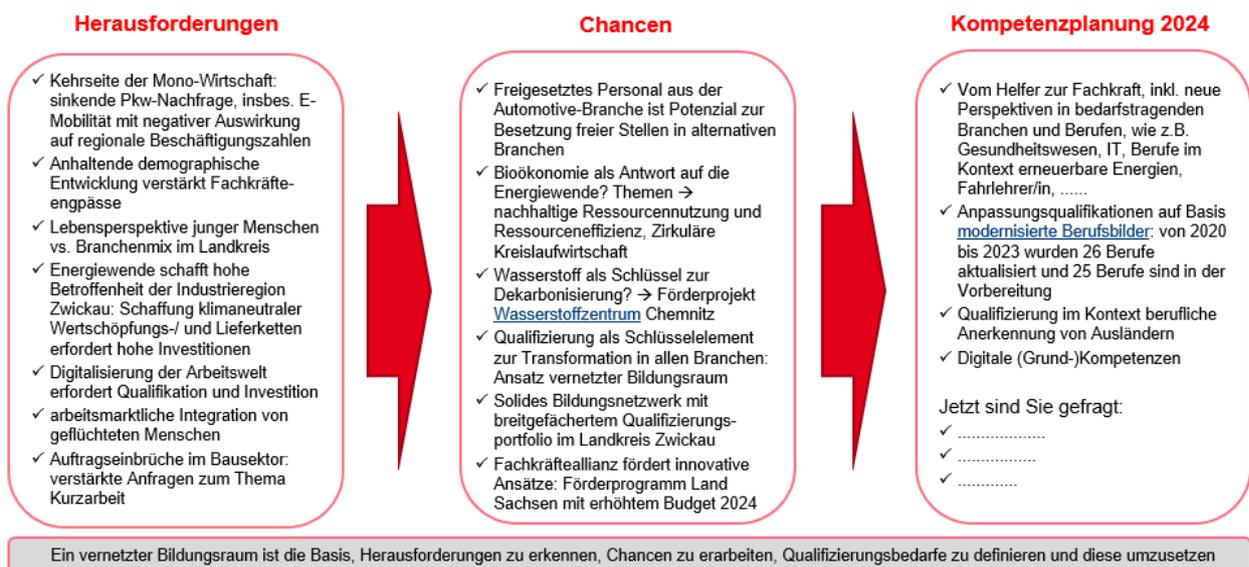
In einem vernetzten Bildungsraum möchten wir gemeinsam mit unseren Netzwerkpartnern (Kammern, FiZuZ und der Fachkräfteallianz) und Bildungsdienstleistern zur Qualifizierung von Beschäftigten beraten und so die Fachkräftesicherung im Landkreis Zwickau weiter vorantreiben.

Was unsere Netzwerkpartner möchten: In einem vernetzten Bildungsraum Qualifizierungsbedarfe definieren und umsetzen

Am 29.11.2023 fand eine Sondersitzung der Fachkräfteallianz des Landkreis Zwickau und am 06.12.2023 eine Sondersitzung des Verwaltungsausschusses der Agentur für Arbeit Zwickau statt. Unter dem Motto: „Ihre Meinung ist gefragt“, wurden die jeweiligen Mitglieder zur Mitgestaltung der Kompetenzplanung 2024 eingeladen. Es gab eine rege Beteiligung und entsprechende Ergebnisse.

Als Input wurden die Herausforderungen und Chancen 2024 und die erste Ableitung für die Kompetenzplanung vorgestellt:

Kompetenzplanung 2024: Ihre Meinung ist gefragt! Wo sehen Sie Bedarfe – Wir laden Sie gern zur Mitgestaltung ein.



Im Ergebnis der Dialogrunden wurden folgende Bedarfe festgestellt:

- Die bisher eruierten Handlungsbedarfe bzw. Handlungsansätze werden vollumfänglich mitgetragen.
- Von der Industrie zurück ins Handwerk. Unter dem Motto „Zurück ins Handwerk“ werden Beratungselemente und Anpassungsqualifizierungen für „Rückkehrwillige“ benötigt. In einer ersten Konsultation im Dezember 2023 wurde mit der Handwerkskammer Chemnitz erörtert, wie eine (gemeinsame Folge-)Beratung und Qualifizierungsplanung erfolgen kann. Hintergrund sind aktuelle Betriebsschließungen und Freisetzungen von Personal im Automobilbereich. Hiervon sind oftmals branchenfremde Beschäftigte mit handwerklicher Ausbildung betroffen. Ziel sind nachhaltige Beschäftigungsperspektiven zu realisieren.
- Umweltschutz & Nachhaltigkeit, wie können Unternehmen sich eigene Fachexperten zu diesen Themen qualifizieren. Klimaneutralität hat zwei Aspekte, einmal den gesetzlichen Druck, und zum anderen die aktuelle gesellschaftliche Werteentwicklung. Zudem werden Energie- und Rohstoffersparnisse zwingend zur Senkung der Fixkosten und damit zur Wettbewerbsfähigkeit benötigt. Bisher gibt es kaum zertifizierte Bildungsprodukte.
- Aufstiegsfortbildung, wie können die Agentur für Arbeit und das Jobcenter dies unterstützen. 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, meist über die Berufsberatung im Erwerbsleben (BBiE).