



Bildungszielplanung 2023

Jobcenter München





Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	I
Abbildungsverzeichnis	II
1. Einleitung	1
2. Ausgangslage	1
2.1. Fachkräftemangel vs. Chancen geringqualifizierter Personen	1
2.2. Einführung des Bürgergeldes und dessen Auswirkungen auf Qualifizierung	3
3. Jobcenter München: Zahlen – Daten – Fakten	4
3.1. Entwicklung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Jobcenter München	4
3.2. Qualifikationsniveau der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im JC München	4
4. Arbeitsmarkt: Was wird an Arbeitskräften nachgefragt?	5
5. Bildung – Ein gemeinsamer Weg	9
5.1. Bildungsberatung im Jobcenter München	9
5.2. Ausschöpfen des breiten Bildungsangebots (Schwerpunkt: abschlussorientierte Qualifizierung)	10
5.3. Qualifizierungsberatung: Einbeziehen der Expertise und Funktion des Arbeitgeberservice in die Qualifizierungsberatung	11
5.4. Netzwerkarbeit (Zusammenführen von Bürger*innen und Angeboten)	11
6. Fazit	13
7. Bildungs-Kontaktdaten im Jobcenter München	14



Abbildungsverzeichnis

Abb. 1:	Entwicklung der Personen im SGB II-Leistungsbezug (Jobcenter München)	4
Abb. 2:	Arbeitsuchende eLb nach Qualifikationsniveau.....	5
Abb. 3:	AA München: gemeldete Stellen nach Anforderungsniveau (2021/2022).....	6
Abb. 4:	AA München: TOP 10 gemeldete Stellen nach Berufsbereichen (2022)	6
Abb. 5:	Bewerbertag / Stellenbörse: erfolgreiche Integration.....	11



1. Einleitung

Es ist bekannt, dass sich derzeit unter anderem aufgrund mehrerer Megatrends die Arbeitswelt erheblich verändert. So gibt es zum einen das Phänomen der „Silver Society“, welches dazu führt, dass Menschen immer älter werden und dabei länger fit bleiben. Des Weiteren den Megatrend „New Work“, worunter die Entwicklung zusammengefasst wird, dass das Verständnis von Arbeit unter dem Einfluss von Digitalisierung und Postwachstumsbewegungen einem grundlegenden Wandel unterliegt. Und sicherlich könnte man an dieser Stelle auch noch andere Bezüge zu den vom Zukunftsinstitut definierten zwölf Megatrends¹ herstellen. Unter dem Einfluss der benannten Trends und zahlreicher weiterer Phänomene verändert sich die Arbeitswelt erheblich und bestimmt den Rahmen sowohl hinsichtlich der **Verfügbarkeit von Fachkräften**, als auch der **Arbeitsmarktchancen von geringqualifizierten Personen**. Diese Tatsache wirkt sich auch auf die Arbeit in den Jobcentern aus.

Umso erfreulicher ist es, dass besonders den beiden benannten und einschlägigen Trends mittels der **Einführung des Bürgergeldes** im Jahr 2023 entgegnet wird. So ist es u.a. mit der Veränderung des gesetzlichen Rahmens das Ziel, Personen, die sich im SGB II-Leistungsbezug befinden, umfangreichere Möglichkeiten zu eröffnen, um sich stärker auf Qualifizierung und Weiterbildung zu konzentrieren. So soll auf der einen Seite dem Fachkräftemangel entgegengewirkt und auf der anderen Seite eine nachhaltige und – wann immer möglich – dauerhafte Eingliederung in Arbeit fokussiert werden.

In den nachfolgenden Ausführungen werden sowohl die Ausgangslage und aktuellen Zahlen dargestellt als auch Impulse gegeben wie der Bildungsweg unserer Bürgerinnen und Bürger im Leistungsbezug gemeinsam durch beteiligte Akteure aktiv gestaltet werden kann.

2. Ausgangslage

2.1. **Fachkräftemangel vs. Chancen geringqualifizierter Personen**

Stellt man die in der Einleitung genannten beiden Aspekte (Fachkräftemangel, Arbeitsmarktchancen geringqualifizierter Personen) gegenüber, so lässt sich bzgl. des vorhandenen **Fachkräftemangels** folgendes feststellen:

- Laut Berechnung auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung übertrifft die Anzahl der bundesweit gemeldeten Arbeitslosen zwar noch die aktuell gemeldete Anzahl der offenen Stellen, betrachtet man das Ganze jedoch bezogen auf die geforderte Qualifikation, dann ist diese Aussage in diesem Jahr erstmals nicht mehr zutreffend. Es werden folglich mehr Fachkräfte gesucht als auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen (hier: branchenunabhängige Betrachtung). Aus einer branchenbezogenen Perspektive lässt sich hingegen feststellen, dass der Anteil der offenen Stellen, die nicht besetzt werden können, stetig steigt (Ausnahme: Corona-Jahr 2020). Zusätzlich verschärft wird diese Situation durch den Renteneintritt der geburtenstarken Jahrgänge (sog. ‚Babyboomer‘), was absehbar dazu führen wird, dass am Ende dieses Jahrzehnts dem Arbeitsmarkt rund fünf Millionen Arbeitskräfte weniger zur Verfügung stehen als bisher (ohne Nettozuwanderung).

¹ <https://www.zukunftsinstitut.de/dossier/megatrends/>



- Bundesweit ergeben sich die größten Fachkräftelücken in folgenden Berufen: Sozialarbeit und Sozialpädagogik (Experte), Kinderbetreuung und -erziehung (Spezialist), Altenpflege (Fachkraft), Bauelektrik (Fachkraft) und Gesundheits- und Krankenpflege (Fachkraft).
- Der Münchener Arbeitsmarkt ist durch die Dienstleistungsbranche stark geprägt. Folglich ist es wenig überraschend, dass die Herausforderungen in den Berufen mit den bundesweit größten Fachkräftelücken auch in München spürbar sind.

Demgegenüber stehen die **Arbeitsmarktchancen von geringqualifizierten Personen**. Hierzu lassen sich folgende Aspekte festhalten:

- Das Risiko arbeitslos zu werden und zum Teil zu bleiben, hängt eng mit der Qualifikation zusammen. Je niedriger die Qualifikation, desto schwieriger ist die Position auf dem Arbeitsmarkt. So waren im Jahr 2021 in München 15,9% der Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung ohne Arbeit. Sie machten gut die Hälfte aller Arbeitslosen aus.
- Die Entwicklungen der letzten Jahre haben die Ausgangslage für diesen Personenkreis weiter zugespitzt, eventuell sogar beschleunigt. Vergleicht man die 15,9% Arbeitslosenquote (Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung) mit den Quoten der Jahre 2020 (14,9%) und 2019 (10,6%) ist eine zunehmende Arbeitslosigkeit in diesem Bereich erkennbar. Diese Erkenntnis geht zusätzlich mit der Tatsache einher, dass der Anteil dieses Personenkreises an den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten abnimmt (2019: 12,2%, 2020: 11,7%, 2021: 11,6%).
- Demgegenüber beträgt die Arbeitslosenquote bei Personen, die eine betriebliche/schulische oder akademische Ausbildung besitzen, lediglich 3,3% bzw. 2,4% im Jahr 2021. Der Anteil beider Qualifikationsgruppen an den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in München liegt bei jeweils über 40%.

Fasst man die beiden Aspekte abschließend zusammen, steht eine ungedeckte Nachfrage nach qualifizierten Facharbeitenden einem Angebot geringqualifizierter Arbeitskräfte gegenüber, für welche die Nachfrage immer mehr abnimmt. Gleichzeitig wird formalen Qualifikationen immer noch ein hoher Stellenwert zugeschrieben; oft sind sie entscheidend für das persönliche Vorankommen. Diese Tatsache erschwert den Arbeitsmarktzugang für Geringqualifizierte zusätzlich, da gesammelte Berufserfahrung ohne entsprechenden formalen Nachweis oftmals geringer angesehen und bewertet wird.



2.2. Einführung des Bürgergeldes und dessen Auswirkungen auf Qualifizierung²

- **Abschaffung des Vermittlungsvorrangs**

„Der Vermittlungsvorrang im SGB II wird abgeschafft. Die Bedeutung der Dauerhaftigkeit der Eingliederung in Arbeit auch bei der Auswahl der Leistungen zu Eingliederung im [...] SGB II wird gestärkt. Durch den Einsatz der Eingliederungsinstrumente des SGB II sollen lediglich kurzfristige Beschäftigungen vermieden und die Chancen auf nachhaltige Integrationen gestärkt werden.“

- **Einführung eines Bürgergeldbonus, Verbesserung der Anreize und Möglichkeiten zur Weiterbildung**

*„Um weitere Anreize zu schaffen, Geringqualifizierte auf dem Weg zu einer abgeschlossenen Berufsausbildung zu unterstützen und ihnen damit den Zugang zum Fachkräftearbeitsmarkt und zu den am Arbeitsmarkt besonders nachgefragten Berufen zu öffnen, erhalten Teilnehmende an einer berufsabschlussbezogenen Weiterbildung im SGB II und SGB III künftig ein **monatliches Weiterbildungsgeld** [(§ 87a SGB II)] in Höhe von 150 Euro, wenn sie arbeitslos sind oder als Beschäftigte aufstockende SGB II-Leistungen beziehen. Die Prämienregelungen für den erfolgreichen Abschluss der Zwischen- und Abschlussprüfung werden entfristet.*

*Zudem wird im SGB II und SGB III ermöglicht, bei Bedarf in drei Jahren eine Umschulung im Rahmen einer geförderten beruflichen Weiterbildung zu besuchen, anstatt wie bisher in zwei Jahren. Für die Teilnahme an Maßnahmen, die für eine nachhaltige Integration von besonderer Bedeutung sind, wird im SGB II ein **Bürgergeldbonus** [(§ 16j SGB II)] in Höhe von monatlich 75 Euro eingeführt.“*

Weitere Informationen zum Bürgergeld können der Seite des BMAS³ und/oder der Internetseite des Jobcenter München (www.jobcenter-muenchen.de) entnommen werden.

² https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Regierungsentwuerfe/reg-buergergeld.pdf;jsessionid=4B77E40B587CE2D8E18A0EDD5090C0B2.delivery1-master?_blob=publicationFile&v=3

³ <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/Buergergeld/buergergeld.html>



3. Jobcenter München: Zahlen – Daten – Fakten

3.1. Entwicklung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Jobcenter München

Die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, die im Jobcenter München betreut werden, verharrte in den letzten zehn Jahren bei gut 50.000 Personen, mit deutlich rückläufiger Tendenz seit Beginn 2018. Die Flüchtlingskrise im Jahr 2015 hatte auch auf die Zahl der Leistungsberechtigten im SGB II Bezug nur geringe Auswirkungen, da der hohe Zugang an Personen in die Grundsicherung durch die hohen Abgangszahlen kompensiert werden konnte.

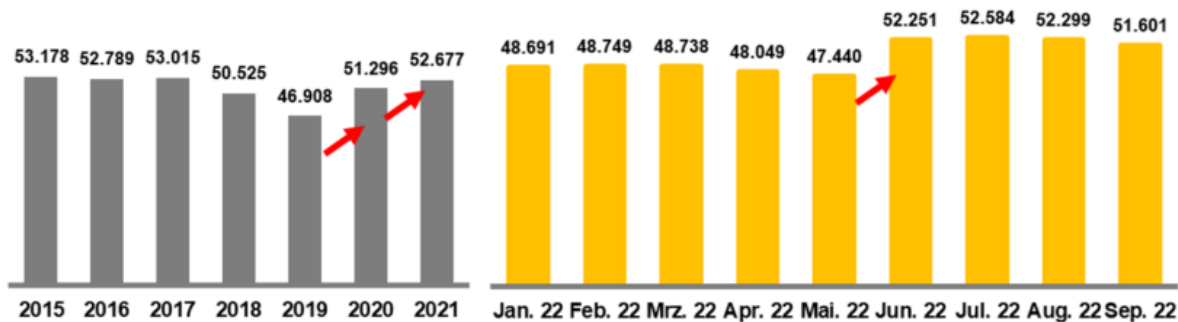


Abb. 1: Entwicklung der Personen im SGB II-Leistungsbezug (Jobcenter München)
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Ganz im Gegensatz zur Flüchtlingskrise führten die Corona-Pandemie und die damit einhergehende Wirtschaftskrise bei den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten zu einem deutlichen Anstieg der Fallzahlen (2020/2021). Nach einer kurzen Erholungsphase zu Beginn des Jahres 2022, verursachte der Ukraine-Krieg weitreichende wirtschaftliche Folgen und damit einhergehende Auswirkungen auf die Anzahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Jobcenter München ab Juni 2022.⁴

3.2. Qualifikationsniveau der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im JC München

Betrachtet man das Qualifikationsniveau der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten muss zunächst erwähnt werden, dass dieses im Rahmen der Arbeitsmarktstatistik nur für Arbeitsuchende (Arbeitslose und nicht arbeitslose Arbeitsuchende) ausgewertet wird. Die Angaben beziehen sich daher auf rund 74% aller erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Jobcenter München.

Abbildung 2 verdeutlicht das unterschiedliche Qualifikationsniveau der Leistungsempfängerinnen und Leistungsempfänger des JC München. 66,37% können keine abgeschlossene Berufsausbildung nachweisen; einen betrieblichen und/oder schulischen Ausbildungsabschluss besitzen 22,63%; und 10,65% haben ein Studium erfolgreich durchlaufen. Es lässt sich also festhalten: je höher das Qualifikationsniveau, desto geringer die Anzahl der Personen im Leistungsbezug, die dieses entsprechende Merkmal nachweisen können. Eine These, die in diesem Zusammenhang aufgestellt werden könnte, liegt auf der Hand: Personen mit höherem Bildungsabschluss sehen sich geringerer Wahrscheinlichkeit arbeitslos zu werden ausgesetzt. Sicherlich ist dies zu einfach gedacht, da auch andere Gründe dazu beitragen können, jedoch

⁴ u.a. auf die politische Entscheidung zurückzuführen, dass Geflüchtete aus der Ukraine ab dem 01.06.2022 grundsätzlich anspruchsberechtigt bzgl. Leistungen nach dem SGB II sind



ist es – auch aufgrund der Ausführungen unter Punkt 2.1. – wichtig diesem Aspekt weiterhin Berücksichtigung zu schenken.

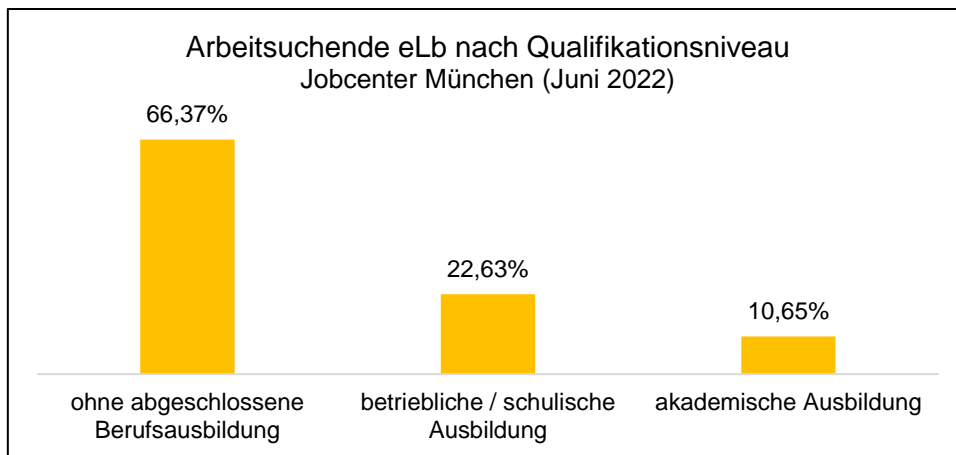


Abb. 2: Arbeitsuchende eLb nach Qualifikationsniveau
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Es wird nicht nur in den kommenden Jahren extrem wichtig sein bei allen Leistungsbeziehenden und Leistungsbezieherinnen – wann immer es erforderlich scheint – sinnvoll in Weiterbildung zu investieren, um das Qualifikationsniveau nachhaltig zu steigern und so eine Partizipation am Arbeitsmarkt auch langfristig zu ermöglichen.

4. Arbeitsmarkt: Was wird an Arbeitskräften nachgefragt?

Wir schaffen Perspektiven – das ist der Leitsatz des Jobcenter München. Und um diesem auch berufs- und weiterbildungsbezogen gerecht zu werden, ist eine Betrachtung des Arbeitsmarktes unabdingbar. Gerade, wenn es um das Schaffen (neuer) beruflicher Perspektiven geht, ist es wichtig Förderungen insbesondere in Branchen und Berufsbereichen anzustreben, in denen der Arbeitsmarkt Aufnahmemöglichkeiten bietet ohne dabei die individuellen Fähigkeiten und Bedürfnisse unserer Leistungsbeziehenden aus dem Blick zu verlieren. Folglich sind die Kenntnisse beruflicher Anforderungen in den nachfolgenden Branchen unabdingbar, um die individuellen Potentiale der Leistungsbeziehenden zu nutzen und zu entwickeln.

Was wird als nun am Münchener Arbeitsmarkt konkret nachgefragt?

- **Anforderungsniveau**

Betrachtet man zunächst das nachgefragte Anforderungsniveau gemeldeter sozialversicherungspflichtiger Arbeitsstellen, so fällt auf es, dass im Vergleich zum Vorjahr sogar einen leichter Anstieg von 2,76 Prozentpunkten bei den Helferstellen ausgemacht werden kann. Es wird davon ausgegangen, dass die Corona-Pandemie zu einem besonders deutlichen Einbruch im Bereich des Helfer-Segments geführt hat und dass der Anstieg u.a. mit der Regeneration des Arbeitsmarktes zu begründen ist.



	Anteil 2021	Anteil 2022	Delta
Helfer	14,43%	17,19%	+2,76
Fachkraft	52,61%	49,94%	-2,67
Spezialist / Experte	32,96%	32,87%	-0,09

Abb. 3: AA München: gemeldete Stellen nach Anforderungsniveau (2021/2022)
(Quelle: Statistik der BA)

Diese Tatsache sollte jedoch keinesfalls über die Gesamtsituation hinwegtäuschen lassen. So wird in 85,57 % alle gemeldeten Stellen mindestens das Niveau „Fachkraft“ vorausgesetzt. Eine Folge, die sich daraus ergibt ist, dass ein gutes bis sehr gutes Qualifikationsniveau auf dem Arbeitsmarkt in München nahezu unabdingbar ist, um sich nachhaltig auf diesem eingliedern zu können.

Eine naheliegende Annahme ist zudem, dass Qualifizierung und ein damit verbunden höheres Qualifikationsniveau während Krisenzeiten als Stabilitätsgarant wirken kann.

- **TOP 10, der 2022 am meisten nachgefragten Stellen**

Nachfolgender Abbildung können die TOP 10 Berufsbereiche, für die im Jahr 2022 die meisten Stellen bei der AA München nachgefragt wurden, entnommen werden; zugleich das jeweilige Anforderungsniveau dafür.

Tätigkeit	Anforderungsniveau		
	Helfer	Fachkraft	Spezialist/ Experte
Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	11,00%	79,30%	9,70%
Lagerwirt., Post, Zustellung, Güterumschlag	59,80%	39,80%	0,40%
Informatik	0,00%	18,50%	81,50%
Obj.-, Pers.-, Brandschutz, Arbeitssicherheit	78,80%	17,20%	4,00%
Büro und Sekretariat	8,10%	84,60%	7,30%
Gastronomie	64,90%	30,50%	4,60%
Erziehung, Sozialarb., Heilerziehungspflege	11,40%	17,40%	71,30%
Gesundh., Krankenpfl., Rettungsd., Geburtsh.	6,50%	70,40%	23,10%
Elektrotechnik	8,30%	17,70%	74,00%
Arzt- und Praxishilfe	0,00%	95,10%	4,90%

Abb. 4: AA München: TOP 10 gemeldete Stellen nach Berufsbereichen (2022)
(Quelle: Statistik der BA)

Die Übersicht über die TOP 10 unterstreicht in sieben von zehn Fällen den deutlichen Überhang in der Nachfrage von Fachkräften und Spezialistinnen / Spezialisten. Lediglich in drei Bereichen wurden vorwiegend Helfende gesucht, nämlich in der Lagerwirtschaft, der Sicherheit und der Gastronomie. Allerdings impliziert der Helfer-Begriff sowohl für die Lager- als auch Sicherheitswirtschaft notwendige (Kurz-)Qualifizierungen, um in diese Branchen einmünden zu können. Der Bedarfsanstieg von Fachkräften in der Gastronomie schlägt in selbige Kerbe, so dass künftig auch in dieser Branche ein Zugang ohne jegliche einschlägige Qualifizierung erschwert sein dürfte.

Eine differenziertere Betrachtung der benannten TOP10-Bereiche verdeutlicht anhand exemplarischer Berufsbilder die nachdrückliche Forderung des Arbeitsmarkts von beruflicher Qualifizierung.



- Die Branche **Verkauf (ohne Produktspezialisierung)** reicht von Regalauffüller*innen bis hin zu Verkaufsstellenleiter*innen. Rund 31% der gemeldeten Stellenangebote setzen die Ausbildung zum/zur [Kaufmann/-frau im Einzelhandel](#) (ohne nähere Spezialisierung) voraus; weitere 18% beziehen sich auf [Verkäuferinnen und Verkäufer](#). Ein erleichterter Zugang ist über Teilqualifizierungen möglich.
- Obgleich in der **Lagerwirtschaft** ein deutlicher Überhang des Helfer-Niveaus vorhanden ist, wird im Dialog mit ArbeitgeberInnen der Wunsch nach qualifizierten Mitarbeitenden, v.a. von [Fachlagerist*innen](#) sowie von [Fachkräften – Lager / Logistik](#) kommuniziert. Das vermeintliche Ausweichen auf Helfer geht i.d.R. einher mit Einstiegs- und Anpassungsqualifizierungen.
- Die **Informatik**-Branche verlangt nahezu ausschließlich Experten-Niveau. Mit fast 17% der gemeldeten Stellenangebote bilden allerdings [Fachinformatiker*innen der Fachrichtung Systemintegration](#) gesuchte Fachkräfte innerhalb der Branche. Darüber hinaus gibt es auch immer wieder Nischen für Personen mit geringerem (nachgewiesenem) Qualifikationsniveau. Diese gilt es weiterhin zu entdecken und Bürger*innen und Arbeitgeber*innen zusammenzubringen.
- Ähnlich der Lagerwirtschaft berücksichtigt v.a. das Berufsfeld **Schutz, Sicherheit und Überwachung** Helfer- und Anlernertätigkeiten. Die unter dem Helfer-Niveau subsumierten fachlich ausgerichteten und stark nachgefragten Tätigkeiten, wie beispielsweise [Sicherheitsmitarbeiter*innen](#), erfordern i.d.R. den Nachweis über eine Einstiegsqualifizierung.
- Stark nachgefragt ist im Bereich **Büro und Sekretariat** vor allem der Ausbildungsberuf [Kaufmann/-frau – Büromanagement](#). Darüber hinaus entsteht ein wachsender Bedarf an [Sekretär*innen](#), worunter auch Büro-, Team- und Projektassistenten verstanden wird. Der Zugang erfolgt gemeinhin über eine spezialisierende resp. Anpassungsqualifizierung.
- Der Bedarf an Fachkräften in der **Gastronomie** schlägt sich (noch) nicht in den gemeldeten Stellenangeboten nieder. Auf Helfer-Niveau werden hingegen fachlich ausgerichtete Tätigkeiten wie Barista resp. [Barkeeper*innen](#) oder [Bankettleiterassistenten](#) gefordert, wozu Kurzqualifizierungen den Einstieg schaffen können.
- Der **Erzieherische Bereich** weist einen Fachkräftebedarf in der [Sozialpädagogischen Assistenz resp. Kinderpflege](#) auf sowie im Bereich komplexerer und hochkomplexer beruflicher Tätigkeiten insbesondere mit dem Bedarf von [Erzieher*innen](#) sowie [Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagogen*innen](#).
- Ein immenser Fachkräftebedarf zeigt sich außerdem im Bereich der **Gesundheits- und Krankenpflege**, während zugleich der Zugang zu Helfer-Tätigkeiten in mehreren Bundesländern (auch Bayern) reglementiert ist. [Gesundheits- und Krankenpflegehelfer*innen](#) benötigen i.d.R. eine mind. halbjährige Einstiegsqualifizierung. Eine gravierende Mangellage ist allerdings bei [Pflegefachkräften](#) sowie [Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger*innen](#) vorhanden. Der Fachkräftemangel in der Altenpflege ist klassifikatorisch in einem anderen Bereich erfasst und hat sich im vergangenen Jahr etwas entspannt.



- Im Bereich der **Elektrotechnik** ist ein Fachkräftebedarf bei Elektronikern verschiedener Fachrichtungen vorhanden, vor allem [Elektroniker*in für Geräte und Systeme](#) und für [Informations- und Systemtechnik](#). Darüberliegend gibt es einen immensen Bedarf im Bereich hochkomplexer Tätigkeiten. Der Zugang zum Helfer-Bereich in der Elektrotechnik setzt i.d.R. Berufserfahrung voraus. Die Kurzqualifizierung zur [Elektrofachkraft für festgelegten Tätigkeiten](#) (IHK) ermöglicht einen erleichterten Zugang zur Branche.
- **Arzt- und Praxishilfen** sind gemeinhin Tätigkeitsfelder, die ohne die Qualifizierung zur Fachkraft nicht zugänglich sind. Die in der Agentur gemeldeten Stellenangebote setzen nahezu ausschließlich die Ausbildung zum/zur [Medizinischen Fachangestellten](#) oder [Zahnmedizinischen Fachangestellten](#) voraus.

Abschließend lässt sich festhalten, dass der Münchener Arbeitsmarkt eine bunte, facettenreiche Mischung an beruflichen Möglichkeiten anbietet – einhergehend mit entsprechenden Qualifikationsvoraussetzungen, wie anhand der Beispiele in den genannten Mangelberufen ausgeführt. Obgleich für den Einzelfall eine längere Qualifizierung nicht immer möglich sein wird, können auch kürzere Weiterbildungsphasen den Zugang zu speziellen Berufsbereichen und damit eine gute Grundlage insbesondere für die Leistungsempfängerinnen und Leistungsempfänger bieten, auf die u.U. mit beruflicher Bildung nachhaltig aufgebaut werden kann. Der Facettenreichtum des lokalen Arbeitsmarkts unterstreicht außerdem, dass personenbezogene Fähigkeiten und Bedürfnisse zielführend Berücksichtigung finden und individuelle Weiterbildungswege erarbeitet werden können. Der Fokus wird dabei – wann immer möglich – auf dem Ziel einer nachhaltigen und dauerhaften Eingliederung mit höchstmöglichem Qualifikationsniveau liegen.

Exkurs:

Die Relation aus der Anzahl arbeitsloser Personen und gemeldeter Arbeitsstellen bildet einen wichtigen Indikator für die Integrationschancen von Bewerberinnen / Bewerbern unter Berücksichtigung von Mitbewerberinnen / Mitbewerbern. Je höher der Relationswert, desto höher ist die Konkurrenzsituation der Bewerberinnen / Bewerber pro gemeldeter Stelle.

Eine differenzierte, branchenbezogene und zugleich die qualifikatorischen Anforderungen berücksichtigende Betrachtung schildert in verschiedenen Branchen den Fachkräftemangel. Umfassende Daten einschließlich der **Fachkräfteengpassanalyse** finden Sie im Internet unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Themen-im-Fokus/Fachkraeftebe-darf/Fachkraeftebedarf-Nav.html>



5. Bildung – Ein gemeinsamer Weg

Nicht nur im Jahr 2023 orientiert sich das Jobcenter München am Leitsatz „**Wir aktivieren und qualifizieren unsere Kundschaft zielgerichtet.**“ – seit vielen Jahren⁵ besteht dieser Leitsatz bereits und das völlig unabhängig von Alter und Geschlecht. Und so soll auch in diesem Jahr auf Bildung (insbesondere abschlussorientierte Qualifizierungen) gesetzt werden und dadurch ein Beitrag zur Sicherstellung des Fachkräftebedarfs geleistet werden.

Um mit allen Kundengruppen attraktive Bildungswege erarbeiten zu können, bedarf es eines **ausgewogenen Mix an Schulungsmethoden**, wie z.B. klassischer Frontalunterricht, alternative (digitale) Lernformen, Teilzeitangebote unter Beachtung variabler und flexibler Unterrichtszeiten etc.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass es sich bei allen Förderentscheidungen um **Einzelfallentscheidungen** unter Berücksichtigung individueller Voraussetzungen handelt. Sie basiert auf der festgestellten Notwendigkeit der Förderung einer beruflichen Weiterbildung und der Eingliederungswahrscheinlichkeit in den Arbeitsmarkt. Dabei werden insbesondere Weiterbildungen in den sogenannten Engpassberufen präferiert (s. dazu auch Punkt 4).

Um diesem Anspruch gerecht zu werden, müssen vielen Akteure Hand in Hand arbeiten und Angebote aufeinander abgestimmt und weiterentwickelt werden.

5.1. **Bildungsberatung im Jobcenter München**

Einen ersten und wesentlichen Beitrag leistet dabei die Bildungsberatung der Integrationsfachkräfte in den Sozialbürgerhäusern. Im Fokus steht dabei die individuelle Ausrichtung des Maßnahmeangebots am konkreten Bedarf der Leistungsempfängerinnen und Leistungsempfänger. Entsprechend werden – wann immer nötig – Förderketten ermöglicht, um eine nachhaltige und dauerhafte Eingliederung auf dem Arbeitsmarkt zu realisieren. Diesbezüglich wird das Förder-Portfolio der Beratungsfachkräfte u.a. durch Weiterbildungsgeld und Bürgergeldbonus, welche im Rahmen des zwölften SGB II-Änderungsgesetzes (Bürgergeldreform) eingeführt werden, ergänzt.

Ein wichtiger Erfolgsfaktor wird die individuelle Ausarbeitung von passgenauen Strategien sein, die erforderlich sind, um so alle Bürgerinnen und Bürger adäquat zu unterstützen und eine dauerhafte Integration auf dem Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Der Arbeitsmarkt ist aufnahmefähiger denn je, jedoch profitieren nicht alle Personengruppen (insbesondere: Geringqualifizierte) davon; dies gilt es entsprechend zu berücksichtigen. Hier gilt es personenbezogene Förderwege unter Ausschöpfen des breiten Bildungsangebots herauszuarbeiten, um auf diese Weise nachhaltig zum Erfolg zu kommen.

Ein ergänzendes Angebot, auf das unsere Integrationsfachkräfte im Rahmen einer vertieften Orientierungsberatung zurückgreifen können, ist die Berufsberatung im Erwerbsleben (BBiE) der Agentur für Arbeit München.

⁵ s. dazu auch rechtskreisübergreifende „Strategie 2025 – Heute für Morgen“ der Bundesagentur für Arbeit



5.2. Ausschöpfen des breiten Bildungsangebots (Schwerpunkt: abschlussorientierte Qualifizierung)

Durch das Sozialgesetzbuch II und III stehen sowohl arbeitslosen Personen als auch Beschäftigten vielfältige Bildungsangebote zur Verfügung. Bzgl. deren Einsatzes gilt es passgenau zu beraten und die jeweilige Person auf ihrem Weg zu begleiten.

Qualifizierungsmaßnahmen, auf welche insbesondere zurückgegriffen werden kann, sind:

- Weiterbildungsmaßnahmen (u.a. auch Teil- und Anpassungsqualifizierungen)
- Umschulungen
- Ausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen
- Praktika
- Qualifizierung von Beschäftigten (Qualifizierungschancengesetz)
- Aktivierungs- und Vermittlungsmaßnahmen (inkl. Qualifizierungsbestandteile)
- Tätigkeiten auf dem 2. und 3. Arbeitsmarkt

Sicherlich wird es weiterhin eine Herausforderung bleiben heute schon zu wissen, was morgen an Kenntnissen und Fertigkeiten benötigt wird. Eines ist jedoch sicher: der Arbeitsmarkt wird komplexer und entwickelt sich immer schneller weiter. Dabei kann jedoch auf jahrelange Erfahrung und bewährte Bestandteile wie entsprechende Module der digitalen (Grund-) Kompetenzen und Praxisphasen, die zur Eignungsfeststellung und Erprobung im (neuen) Berufsfeld dienen, zurückgegriffen werden. Die Verantwortung aller beteiligten Akteure ist es dabei, ihre Angebote so zu gestalten, dass sie für den Arbeitsmarkt attraktiv bleiben und die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten nicht abgehängt werden.

Ein besonderes Augenmerk wird auch im Jahr 2023 erneut auf **abschlussorientierten Qualifizierungen** liegen. Wann immer möglich, soll eine reguläre Ausbildung angestrebt werden. In diesem Zusammenhang ist die neue Fördermöglichkeit über drei Jahre hinweg (s. dazu auch Punkt 2.2.) besonders zu begrüßen. Die verkürzte Ausbildungsdauer im Rahmen einer einzelbetrieblichen Umschulung besteht zudem weiterhin fort.

Zum Teil erscheint die für den Erwerb eines Abschlusses nach dem BBiG notwendige Ausbildungsdauer zu lang; hier gilt es adäquat zu beraten und – bei Bedarf – mögliche Alternativen wie z.B. eine **berufsanschlussfähige Teilqualifikation** anzubieten. Arbeitgeber, Bürgerin/Bürger, Bildungsträger und das Jobcenter arbeiten hierbei Hand in Hand. Ziel dieser Einheit ist es interessierte und motivierte Bürgerinnen und Bürgern in den hierfür zugelassenen Bildungszielen⁶ und im Rahmen des Qualifizierungschancengesetzes zu qualifizieren und unter Umständen zeitgleich die Hilfebedürftigkeit zu reduzieren oder gar zu beenden.

Das Qualifizierungschancengesetz (QCG) unterstützt also die Möglichkeiten zur Beschäftigungsaufnahme bei gleichzeitiger Qualifizierung. Darüber hinaus soll es aber auch dazu genutzt werden, beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne von **Qualifizierung am Arbeitsplatz** zu erreichen. Vor allem, um den sich ändernden Anforderungen des Arbeitsplatzes mit guter (Weiter-) Bildung zu begegnen und damit den Arbeitsplatz langfristig zu sichern, erweist sich das QCG als angemessener Unterstützungsrahmen.

Bei Fragen zum QCG stehen Ihnen gerne die Expertinnen und Experten des Arbeitsgeberservice (AG-S) im JC München zur Verfügung. Weitere Informationen finden Sie zudem unter: <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/foerderung-von-weiterbildung>.

⁶ <https://www.nachqualifizierung.de/>



Alles in Allem gilt es das Bildungsangebot weiterhin aktuell, am Markt orientiert und zukunftsfähig zu gestalten und das im Sinne der Arbeitgeber und Bürgerinnen / Bürger. Dabei darf auch der Aspekt der Digitalisierung und die Befähigung von Bildungsteilnehmenden bzgl. des sicheren Umgangs mit der Technik keinesfalls außer Acht gelassen werden.

5.3. Qualifizierungsberatung: Einbeziehen der Expertise und Funktion des Arbeitgeberservice in die Qualifizierungsberatung

Eine wertvolle Ergänzung der Bildungsberatung unsere Integrationsfachkräfte stellt die **Qualifizierungsberatung** unseres Arbeitgeberservice (AG-S) **direkt bei Arbeitgebern** dar. Soweit Affinitäten zu bestimmten Branchen vorhanden sind, kann der AG-S Kontakte zu einschlägigen Arbeitgebern herstellen, um eine praxisnahe Beratung „aus erster Hand“ und zum Teil direkt vor Ort zu erhalten.

Darüber hinaus werden durch **Börsen und Bewerbungstage** Bürgerinnen / Bürger direkt mit Arbeitgebern in Kontakt gebracht. Sollte sich dabei herausstellen, dass zur Beschäftigungsaufnahme eine Qualifizierung erforderlich ist, begleitet der AG-S auch auf diesem Weg. So sind sowohl Förderungen vor als auch nach Arbeitsaufnahme (QCG) realisierbar. Die Wahl erfolgt dann stets im Interesse des Arbeitgebers und der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers.

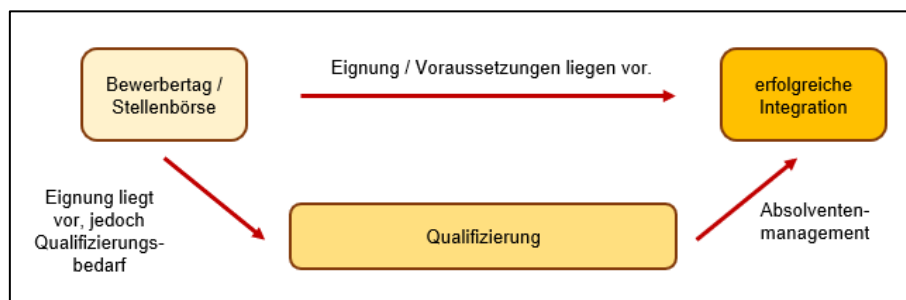


Abb. 5: Bewerbungstag / Stellenbörse: erfolgreiche Integration (bei Bedarf durch Qualifizierung)

Arbeitgeberberatungen zu den bereits angesprochenen **Teilqualifikationen** (s. dazu Punkt 5.2.) und evtl. **Anpassungsqualifizierungen** stellen weitere Aspekte des AG-S-Portfolios dar. So können in gewissen Situationen bereits durchlaufene Module eines BBiG-Ausbildungsberufes oder Teilqualifizierungen zu einem erfolgreichen Matching zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden führen.

Unseren AG-S kooperiert eng mit dem Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit München, berät Sie gerne und ist unter folgender E-Mail-Adresse zu erreichen: Jobcenter-Muenchen.Arbeitgeberservice@jobcenter-ge.de.

5.4. Netzwerkarbeit (Zusammenführen von Bürger*innen und Angeboten)

Die Bürgerinnen / Bürger mit adäquaten Qualifizierungsangeboten zusammenzuführen, diese während der Qualifizierung zu begleiten und den Absolventinnen und Absolventen eine konkrete und klare Arbeitsmarktperspektive zu vermitteln, darin liegen die Herausforderungen, die es gemeinsam zu bewältigen gilt. Hierbei spielt die Netzwerkarbeit mit Bildungsträgern und das Kontaktknüpfen mit Arbeitgebern eine entscheidende Rolle.



Netzwerk: Bürger*in – Träger – Jobcenter

- Durch das **steigende Maß an Flexibilisierung des Maßnahmeangebots** haben die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in den vergangenen Jahren erheblich profitiert. Zugleich fanden dadurch strukturelle Merkmale und individuelle Kompetenzen Berücksichtigung; ebenso wurden Laufzeiten und Anwesenheitszeiten bedarfsbezogen ausgerichtet und mittels flexibler Eintrittstermine konnte auf kurzfristige Bedarfe reagiert werden. All diese Aspekte haben sich als wichtige Bestandteile bereits in der Vergangenheit erwiesen und werden für unseren angestrebten Weg auch künftig unabdingbar sein.
- Eine **gute Zusammenarbeit und der richtungsweisende Kontakt zwischen Bürger*in, Träger und Integrationsfachkraft** ist für das erfolgreiche Durchlaufen von Maßnahmen oftmals entscheidend, sowohl vor, während als insbesondere auch zum Ende der Qualifizierung.
- Ein zielgerichtetes **Absolventenmanagement** beinhaltet ein Bewerbungstraining und schließt unter Umständen die Kontaktaufnahme zu potenziellen Arbeitgebern, das Erstellen und Versenden von Bewerbungsunterlagen bis hin zur Vorbereitung und Unterstützung von Vorstellungsgesprächen beim Arbeitgeber mit ein; darüber hinaus umfasst es – wenn möglich – eine Begleitung der Arbeitsaufnahme.
- Um potenzielle Weiterbildungsteilnehmende und Bildungsträger noch besser zusammenzuführen, hat das JC München im Jahr 2022 den **virtuellen Bildungsmarkt**⁷ eingerichtet. Dieser bietet Bildungsträgern die Möglichkeit aktuelle Bildungsangebote und sich selbst als Träger vorzustellen. Besucherinnen und Besucher der Seite erhalten einen schnellen Überblick über Bildungsangebote in der Region.

Netzwerk: Arbeitgeber – Träger – Jobcenter (Arbeitgeberservice)

- Darüber hinaus arrangiert der Arbeitgeberservice des Jobcenter München Möglichkeiten zu **Teilqualifizierungen** bei Arbeitgebern einschlägiger Branchen und in Kooperation mit Bildungsträgern der Wahl. Entscheidend für den Erfolg dieser Arrangements ist die Identifikation geeigneter Aspirantinnen / Aspiranten und Teilnehmerinnen / Teilnehmer durch das interne Netzwerk. Darüber hinaus wird aber auch das Einmünden in den Arbeitsmarkt von zuletzt qualifizierten Personen und Absolventen durch diese Kontakte erheblich vereinfacht.
- Auch das gemeinsame Eruiere einer möglichen Ausgestaltung von **Anpassungsqualifizierungen bereits beschäftigter Personen** darf künftig gerne einen aktiven Part in unserer Zusammenarbeit darstellen. Ziel dabei ist stets das Risiko einer drohenden Arbeitslosigkeit weitestgehend zu reduzieren.

⁷ <https://www.bildungsmarkt-muenchen.de/>



Netzwerk: Träger - Jobcenter

- Dem Jobcenter München ist es ein besonderes Anliegen, mit den Netzwerkpartner*innen in regem Austausch zu stehen, um Informationen zu aktuellen Trends oder Bedarfsentwicklungen zeitnah weitergeben und gemeinsam thematisieren zu können.

6. Fazit

Abschließend die wichtigsten Aspekte zusammengefasst:

- Durch gute und am Arbeitsmarkt orientierte Zusammenarbeit von Bürger*innen, Jobcenter, Bildungsträgern und Arbeitgebern kann es gelingen, die Chancen auf dem sich verändernden Arbeitsmarkt vor allem auch für geringqualifizierte Personen zu erhöhen.
- (Aus- und Weiter-) Bildung bedarf stets individueller Beratung und Ausrichtung.
- Eine gute Qualifikation erhöht die Chancen auf eine dauerhafte Integration und kann vor erneuter Arbeitslosigkeit schützen.
- Für (Aus- und Weiter-) Bildung ist es nie zu spät; sie ist unabhängig von Alter und Beschäftigungsstatus.

Besonders gute Integrationschancen werden im nächsten Jahr insbesondere in folgenden Berufsbereichen gesehen:

- Verkauf
- Lager und Logistik
- Informatik
- Sicherheit
- kaufmännischer Bereich
- Gastronomie
- Erziehung
- Pflege
- Gesundheitswesen

Detaillierte Ausführungen (inkl. Mangelberufe) können Gliederungspunkt 4 ab Seite 5 entnommen werden.



7. Bildungs-Kontaktdaten im Jobcenter München

Bildungskoordination

- Christina Zens
Leitung Sozialbürgerhaus Mitte
christina.zens@jobcenter-ge.de
- Miriam Hirsch
Teamleitung Markt und Integration, Sozialbürgerhaus Neuhausen-Moosach
miriam.hirsch@jobcenter-ge.de
- Monika Wiefel
Fachexpertin, Fachliche Steuerung Markt und Integration
monika.wiefel@jobcenter-ge.de

Bildungsspezialistinnen und Bildungsspezialisten

Jedes Sozialbürgerhaus verfügt über mindestens eine Bildungsspezialistin bzw. einen Bildungsspezialisten. Es handelt sich dabei um Kolleginnen und Kollegen mit Expertenwissen zu Bildungsthemen. Bei Bedarf werden auch sie gerne als Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner zur Verfügung stehen.

Weitere Kontaktadressen

- Jobcenter-Muenchen.Bereich-MI@jobcenter-ge.de
Sie hatten bisher keinen Kontakt zum Jobcenter München? Dann wenden Sie sich gerne im ersten Schritt an die oben genannte E-Mail-Adresse.
- Jobcenter-Muenchen.Arbeitgeberservice@jobcenter-ge.de
Sie möchten sich als Arbeitgeber beraten lassen? Dann wenden Sie sich gerne an unseren Arbeitgeberservice.
- <https://www.bildungsmarkt-muenchen.de/>
Um potenzielle Weiterbildungsteilnehmende und Bildungsträger noch besser zusammenzuführen, hat das JC München im Jahr 2022 den virtuellen Bildungsmarkt eingerichtet. Dieser bietet Bildungsträgern die Möglichkeit aktuelle Bildungsangebote und sich selbst als Träger vorzustellen. Besucherinnen und Besucher der Seite erhalten einen schnellen Überblick über Bildungsangebot in der Region.
Für Rückfragen wenden Sie sich gerne an folgende E-Mail-Adresse: Jobcenter-Muenchen.Bereich-MI@jobcenter-ge.de
- <https://jobcenter-muenchen.de/>
Sie suchen weiterführende Informationen zum Jobcenter München oder wollen sämtliche Themen auf einer Homepage vereint haben? Dann besuchen Sie gerne unsere neu gestaltete Internetseite.