



Bildungszielplanung 2024

Jobcenter München





Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	I
Abbildungsverzeichnis	II
1. Einleitung	1
2. Ausgangslage	2
2.1. Fachkräftemangel vs. Chancen geringqualifizierter Personen.....	2
2.2. Politische Entscheidungen und Tendenzen im Jahr 2023	3
3. Jobcenter München: Zahlen – Daten – Fakten	5
3.1. Entwicklung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten.....	5
3.2. Qualifikationsniveau der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten	6
4. Arbeitsmarkt: Was wird an Arbeitskräften nachgefragt?	7
5. Bildung – Ein gemeinsamer Weg	10
5.1. Bildungsberatung im Jobcenter München	10
5.2. Ausschöpfen des breiten Bildungsangebots	11
5.3. Qualifizierungsberatung	12
5.4. Netzwerkarbeit.....	13
6. Fazit	15
7. Bildungs-Kontaktdaten im Jobcenter München	16



Abbildungsverzeichnis

Abb. 1:	Entwicklung der Personen im SGB II-Leistungsbezug	5
Abb. 2:	Entwicklung der Personen im SGB II-Leistungsbezug	5
Abb. 3:	Arbeitsuchende eLb nach Qualifikationsniveau.....	6
Abb. 4:	AA München: gemeldete Stellen nach Anforderungsniveau (2022/2023).....	7
Abb. 5:	AA München: TOP 10 gemeldete Stellen nach Berufsbereichen (2023)	7
Abb. 6:	Bewerbertag / Stellenbörse.....	12



1. Einleitung

Blickt man auf das Jahr 2023 zurück war das Thema berufliche Bildung außergewöhnlich ausgeprägt im Fokus **politischer Entscheidungen**. Sei es im Rahmen der Einführung des Bürgergeldes, durch die die Anreize und Möglichkeiten der Weiterbildung mehr denn je gestärkt wurden, oder aber die aktuell anhaltenden Überlegungen der Bundesregierung, das Themenfeld „Förderung beruflicher Weiterbildung“ an die Agentur für Arbeit zu übergeben.

Flankiert werden diese aktuellen Entwicklungen durch mehrere **Megatrends**, welche die Arbeitswelt bereits in den letzten Jahren und auch künftig erheblich verändern werden. 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**. Das Austarieren dieser beiden Tatsachen und das Zusammenbringen von Arbeitgebenden und unseren Kundinnen und Kunden beeinflusst die Arbeit in den Jobcentern mehr denn je.

Umso erfreulicher ist es, dass wir im Jahr 2023 1055 Förderungen beruflicher Weiterbildungen im Jobcenter München realisieren konnten und darüber hinaus auch im nächsten Jahr wieder einen Schwerpunkt hinsichtlich der Begleitung unserer Kundinnen und Kunden hin zur nachhaltigen Integration auf dem Arbeitsmarkt (insbesondere durch abschlussorientierte Qualifizierung) und im Optimalfall der Beendigung der Hilfebedürftigkeit setzen wollen.

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

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



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 des IAB-Forschungsberichts 15/2023² hat sich das Problem der Deckung des Fachkräftebedarfs und der Fachkräftesicherung weiter verschärft. Zwei Drittel der in der Studie befragten Betriebe (Grundlage: IAB-Betriebspanel) gaben an in den nächsten zwei Jahren mit Problemen bei der Besetzung ihrer vakanten Fachkräfte-Stellen zu rechnen. Auch im Jahr 2022 – nach der Corona-Pandemie – wurden Erfahrungen dieser Art gesammelt. Man könnte fast von einer Bugwelle sprechen, die die Betriebe zwischenzeitlich vor sich herschieben.
- Erschwerend kommt hinzu, dass die Generation der Baby-Boomer in den kommenden Jahren in Rente gehen wird. So sagt Professor Bernd Fitzenberger, Direktor des IAB, dass die demografische Entwicklung den Fachkräftemangel massiv verschärfen wird.³
- Für das Jahr 2022 wurden auf Grundlage der BA-Engpassdaten nachfolgende bundesweite TOP 10 Engpassberufe (Fachkraftniveau) ausgewiesen: Pflegeberufe, Berufskraftfahrer*innen, medizinische Fachangestellte, Berufe in der Kraftfahrzeugtechnik, Berufe im Gastromieservice, Berufe in der Bauelektrik, zahnmedizinische Fachangestellte, Berufe im Metallbau, Berufe im Objekt-, Werte- und Personenschutz, Beruf Verkauf Back-, Konditoreiwaren.⁴
- 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. Ebenfalls bestätigt wurden diese Wahrnehmungen durch die Bildungsträger im Rahmen des zweiten Trägergesprächs des Jobcenter München, welches im September 2023 stattfand.

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

- Die Arbeitslosigkeit war im Jahr 2022 leicht rückläufig im Vergleich zum Vorjahr (2021: 4,8%, 2022: 4,3 %). Davon unberührt bleibt der Zusammenhang des Risikos arbeitslos zu werden und zum Teil zu bleiben und der nachweisbaren Qualifikation. Je niedriger die Qualifikation, desto schwieriger ist die Position auf dem Arbeitsmarkt. So waren im Jahr 2022 in München 14,6% der Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung ohne Arbeit. Sie machten gut die Hälfte aller Arbeitslosen aus.

² <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2023/fb1523.pdf>

³ <https://www.iab-forum.de/bei-der-arbeitskraeftesicherung-gilt-es-jeden-hebel-zu-nutzen/>

⁴ https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=27096&to-pic_f=fachkraefte-engpassanalyse



- Die Entwicklungen der letzten Jahre tragen weiterhin zur schwierigen Ausgangslage für diesen Personenkreis bei. Vergleicht man die 14,6% Arbeitslosenquote (Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung) mit den Quoten der Jahre 2021 (15,9%) und 2020 (14,9%) ist diese zwar im Vergleich zum Vorjahr rückläufig; jedoch in vergleichbarem Umfang wie auch die Gesamt-Arbeitslosenquote zurückgegangen ist. Der Anteil dieses Personenkreises an den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten hat im Vergleich weiter abgenommen (2020: 11,7%, 2021: 11,6%, 2022: 11,2 %). Zusammenfassend lässt sich folglich festhalten, dass es weiterhin schwierig ist und bleibt ohne abgeschlossene Berufsausbildung auf dem Münchner Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.
- Demgegenüber beträgt die Arbeitslosenquote bei Personen, die eine betriebliche/schulische oder akademische Ausbildung besitzen, lediglich 2,9% bzw. 2,1% im Jahr 2022. Der Anteil beider Qualifikationsgruppen an den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in München liegt bei jeweils um die 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 nach wie vor 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. Politische Entscheidungen und Tendenzen im Jahr 2023

- **Einführung des Bürgergeldes und dessen Auswirkungen auf die Qualifizierung^{5,6}**

- » **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

⁵ www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Regierungsentwuerfe/reg-buergergeld.pdf;jsessionid=4B77E40B587CE2D8E18A0EDD5090C0B2.delivery1-master?__blob=publicationFile&v=3

⁶ https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBI&start=//*/%5b@attr_id=%27bgbl122s2328.pdf%27%5d#_bgbl_%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl122s2328.pdf%27%5D_1703682586861



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.“

Im Rahmen des 2. Haushaltsfinanzierungsgesetzes wurde entschieden, dass das Instrument des Bürgergeldbonus bei nicht abschlussorientierten Qualifizierungen für Neufälle entfällt. Daher ist letzterer Absatz in Klammern zu setzen; die Regelungen zum Weiterbildungsgeld bleiben weiterhin bestehen.

Weitere Informationen zum Bürgergeld können der Seite des BMAS⁷ und/oder der Internetseite des Jobcenter München (www.jobcenter-muenchen.de) entnommen werden.

- **Zuständigkeitsverlagerung u.a. des Förderinstruments „Förderung beruflicher Weiterbildung“ (FbW) vom SGB II zum SGB III**

Im Zuge der Finanzplanung des Bundes bis 2027 hat die Bundesregierung zur Entlastung des Bundeshaushalts ab 2025 die Zuständigkeitsverlagerung u.a. des Förderinstruments FbW vom SGB II zum SGB III beschlossen. In der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg wurden bereits erste Arbeitsgruppen gebildet, um die Schnittstellenprozesse gemeinsam mit Praktikerinnen und Praktikern aus Arbeitsagenturen und Jobcentern neu zu denken und zu erarbeiten. Diese gilt es im Jahresverlauf zu konkretisieren und auf die regionalen Gegebenheiten in enger Abstimmung mit der Agentur für Arbeit München auszurichten.

An dieser Stelle soll betont werden, dass die bevorstehende Zuständigkeitsverlagerung nichts daran ändert, dass das Thema Bildung auch im Jahr 2024 erneut ein Fokus-thema im Jobcenter München sein wird.

⁷ <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Grundsicherung-Buergergeld/Buergergeld/buergergeld.html>



3. Jobcenter München: Zahlen – Daten – Fakten

3.1. Entwicklung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten

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. Die Corona-Pandemie führte jedoch 2020 zu einem deutlichen Anstieg der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, der Anfang 2022 wiederum deutlich reduziert werden konnte. Im Juni 2022 verursachte dann der Ukraine-Krieg weitreichende wirtschaftliche Folgen und damit einhergehende Auswirkungen auf die Anzahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Jobcenter München, die bis heute kaum merklich reduziert werden konnten.

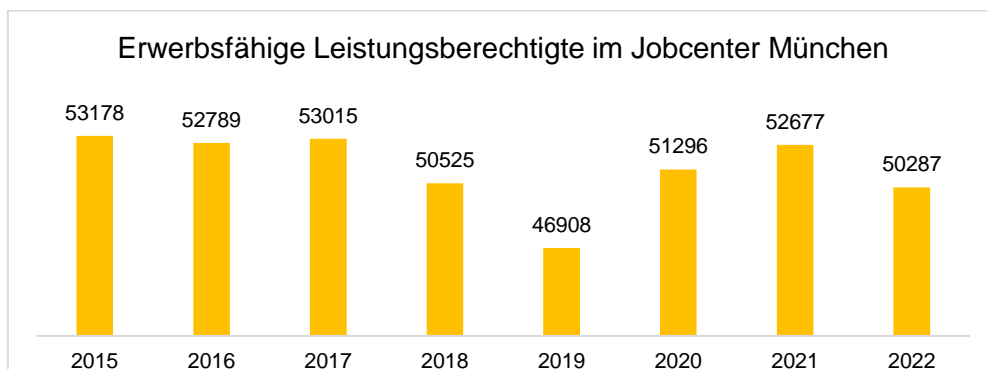


Abb. 1: Entwicklung der Personen im SGB II-Leistungsbezug (JC LHM, 2015-2022)
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

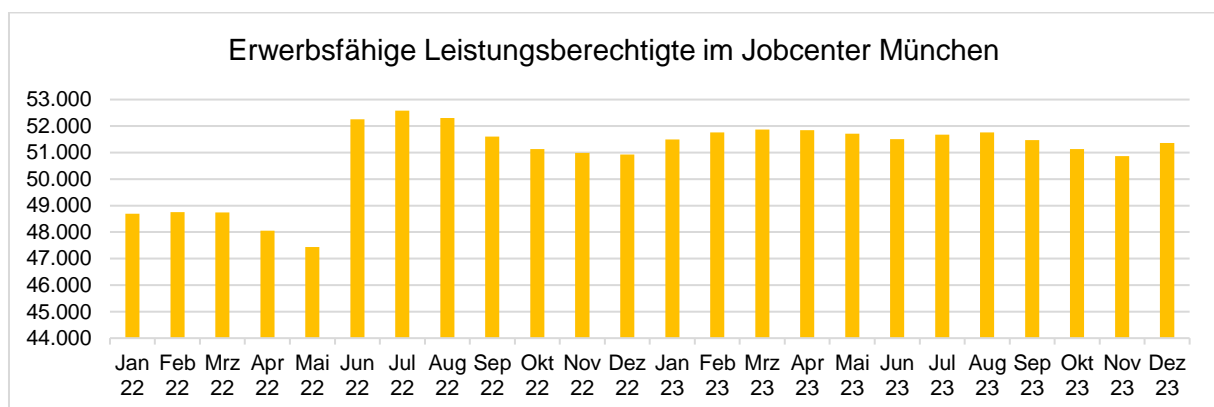


Abb. 2: Entwicklung der Personen im SGB II-Leistungsbezug (JC LHM, 01/22-12/23)⁸
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

⁸ Bei den Werten Oktober 2023 bis Dezember 2023 handelt es sich aufgrund der aktuellen Datenlage um hochgerechnete Werte.



3.2. Qualifikationsniveau der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten

Betrachtet man das Qualifikationsniveau der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten muss zunächst erwähnt werden, dass dieses im Rahmen der Statistik 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 3 verdeutlicht das unterschiedliche Qualifikationsniveau der Leistungsempfängerinnen und Leistungsempfänger des Jobcenter München. 64,8 % können keine abgeschlossene Berufsausbildung nachweisen; einen betrieblichen und/oder schulischen Ausbildungsabschluss besitzen 22,6 % und 12,6 % 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 ist es – auch aufgrund der Ausführungen unter Punkt 2.1. – wichtig diesem Aspekt weiterhin Berücksichtigung zu schenken.

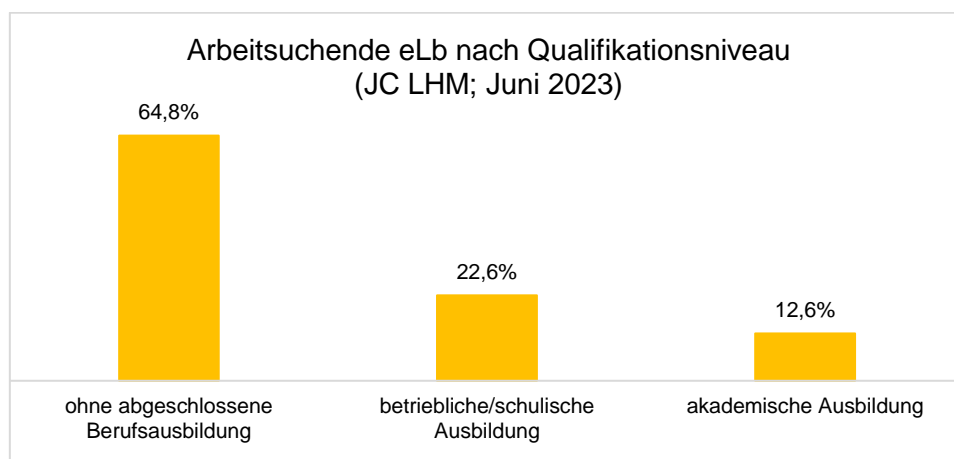


Abb. 3: Arbeitsuchende eLb nach Qualifikationsniveau (JC LHM, Juni 2023)
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Es wird nicht nur in den kommenden Jahren extrem wichtig sein bei allen Leistungsbeziehenden – 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**

Münchens Arbeitsmarkt ist von einem Bedarf an Fachkräften und hochqualifizierten Experten geprägt. Der Personalbedarf im un- bzw. geringqualifizierten Anforderungsniveau stieg mit dem Wegfall der pandemiebedingten Einschränkungen zwar sprunghaft an, ist aber im Jahresverlauf 2023 um gute zwei Prozentpunkte rückläufig. Eine Fortsetzung dieses Trends ist auch für 2024 anzunehmen.

Auch der Vergleich der Jahresmittelwerte 2022 und 2023 machen die Verschiebungen noch einmal mehr als deutlich.

	Mittelwert 2022	Mittelwert 2023	Rückgang in Prozess
Helfer	17,17%	14,91 %	-13,16 %
Fachkraft	49,36%	47,48 %	-3,81 %
Spezialist / Experte	33,47%	37,61 %	+12,37 %

Abb. 4: AA München: gemeldete Stellen nach Anforderungsniveau (2022/2023)
(Quelle: Statistik der BA)

- **TOP 10, der 2023 am meisten nachgefragten Stellen**

Nachfolgender Abbildung können die TOP 10 Berufsbereiche, für die im Jahr 2023 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)	15 %	71 %	14 %
Lagerwirt., Post, Zustellung, Güterumschlag	67 %	32 %	0 %
Informatik	0 %	12 %	88 %
Gesundh., Krankenpfl., Rettungsd., Geburtsh.	8 %	86 %	6 %
Unternehmensorganisation und -strategie	0 %	7 %	93 %
Büro und Sekretariat	4 %	90 %	6 %
Erziehung, Sozialarb., Heilerziehungspflege	13 %	13 %	74 %
Gastronomie	55 %	38 %	7 %
Elektrotechnik	6 %	14 %	80 %
Maschinenbau- und Betriebstechnik	1 %	43 %	56 %

Abb. 5: AA München: TOP 10 gemeldete Stellen nach Berufsbereichen (2023)
(Quelle: Statistik der BA)



Erkennbar sind durchaus deutliche Verschiebungen zum Vorjahr – sowohl branchen- als auch auf das Anforderungsniveau bezogen.

Der oben beschriebene Trend (Fachkraft / Spezialist) ist auch hier erkennbar. Lediglich der Bereich „Lagerwirt., Post, Zustellung, Güterumschlag“ weist einen Zuwachs im Bereich Helfer (7 Prozentpunkte) auf.

Darüber hinaus sind gegenüber dem Vorjahr die gemeldeten Stellenangebote in der Berufsgruppe Schutz / Sicherheit nicht mehr unter den Top10. Gemeldete Vakanzen gingen um 36,2% zurück. Die Branche signalisiert über ihrem Dachverband jedoch einen weiterhin hohen Bedarf insbesondere auf Fachkraft-Niveau. Über die Zugangsqualifizierung hinausgehende Bildungsinvestitionen erscheinen daher nach wie vor sinnvoll und zielführend.

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

- Die Branche **Verkauf (ohne Produktspezialisierung)** reicht von Regalauffüller*innen bis hin zu Verkaufsstellenleiter*innen. Im Agenturbezirk München werden überwiegend die/der [Kaufmann/-frau im Einzelhandel](#) (ohne nähere Spezialisierung) und [Verkäuferinnen und Verkäufer](#) gesucht. Ein erleichterter Zugang ist über Teilqualifizierungen möglich.
- Obgleich in der **Lagerwirtschaft** ein deutlicher Überhang des Helfer-Niveaus vorhanden ist, wird im Dialog mit Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern der Wunsch nach qualifizierten Mitarbeitenden, v.a. von [Fachlagerist*innen](#) sowie von [Fachkräften – Lager / Logistik](#) kommuniziert. Das vermeintliche Ausweichen auf Helfer (hier: [Helfer – Lagerwirtschaft/Transport](#), [Lager- und Transportmitarbeitende](#)) geht i.d.R. einher mit Einstiegs- und Anpassungsqualifizierungen.
- Die **Informatik**-Branche verlangt nahezu ausschließlich Experten-Niveau. Mit 14,5 % der aktuelle gemeldeten Stellenangebote in München (Stand: Januar 2023) werden allerdings [Fachinformatiker*innen der Fachrichtung Systemintegration](#) auch Fachkräfte innerhalb der Branche gesucht. Darüber hinaus gibt es auch immer wieder Nischen für Personen mit geringerem (nachgewiesenen) Qualifikationsniveau. Diese gilt es weiterhin zu entdecken und Bürgerinnen und Bürger und Arbeitgebende zusammenzubringen.
- 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 nach wie vor bei [Pflegefachkräften](#) sowie [Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger*innen](#) vorhanden.



- Die Berufe der Branche „**Unternehmensorganisation und -strategie**“ umfassen Industriekaufleute, Betriebswirte sowie auch die Projektkoordination oder Unternehmensberatung. In der Berufsgruppe ist der höchste Anstieg gegenüber dem Vorjahr verzeichnet. Trotz des hohen Bedarfs an Spezialistinnen und Spezialisten werden u.a. in 12,7 % der aktuell gemeldeten Stellen [Industriekaufleute](#) gesucht (Fachkraftniveau).
- Stark nachgefragt ist im Bereich **Büro und Sekretariat** weiterhin 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 **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 Sozialpädagog*innen](#).
- Der Bedarf an Fachkräften in der **Gastronomie** bildet sich nach wie vor nur bedingt in den gemeldeten Stellenangeboten ab. Auf Helfer-Niveau werden hingegen fachlich ausgerichtete Tätigkeiten wie Barista resp. [Barkeeper*innen](#) oder [Bankettleiterassistenz](#) gefordert, wozu Kurzqualifizierungen den Einstieg schaffen können. Stark vertreten ist darüber hinaus auch die Servicekraft – Gastronomie und Gastgewerbe.
- 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.
- Im Bereich **Maschinenbau und Betriebstechnik** zeigt sich ein buntes Bild an nachgefragten Tätigkeiten/Berufen. So werden Betriebsschlosser*innen genauso gesucht wie Industriemechaniker*innen, Maschinen- und Anlagenführer*innen und Wartungs- und Servicetechniker*innen. Konkrete Schwerpunktbereiche können in den gemeldeten Stellenangeboten nicht ausgemacht werden, jedoch lässt sich das oben beschriebene Fachkräfte- und Expert*innenniveau nahezu durchgehend erkennen.
- Ähnlich der Lagerwirtschaft berücksichtigt v.a. das Berufsfeld **Schutz, Sicherheit und Überwachung** Helfer- und Anlerntätigkeiten. 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.

Abschließend lässt sich festhalten, dass der Münchener Arbeitsmarkt nach wie vor eine bunte, facettenreiche Mischung an beruflichen Möglichkeiten bietet – 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 unter Umständen 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.

5. Bildung – Ein gemeinsamer Weg

Das Jobcenter München orientiert sich seit vielen Jahren am Leitsatz „**Wir aktivieren und qualifizieren unsere Kundschaft zielgerichtet.**“ und das völlig unabhängig von Alter und Geschlecht. Und so soll auch im Jahr 2024 auf Bildung (u.a. abschlussorientierte Qualifizierungen) gesetzt werden und dadurch ein Beitrag zur Sicherstellung des Fachkräftebedarfs geleistet werden. Hierbei wollen wir auf **Beständigkeit im Vorgehen** setzen und dadurch sowohl unsere Netzwerkpartnerinnen und -partner als auch Mitarbeitenden thematisch gut mitnehmen und einbinden.

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. Unabhängig von der Schulungsmethode sollte die **Entwicklung der digitalen Kompetenzen von Teilnehmenden immer und zwingend mitgedacht** werden.

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.⁹ Im Fokus steht dabei die individuelle Ausrichtung des Maßnahmeangebots am konkreten Bedarf der Leistungsempfängerinnen und Leistungsempfänger. Entsprechend werden – wann immer nötig – Förderketten (inkl. Sprachförderung) ermöglicht, um eine nachhaltige und dauerhafte Eingliederung auf dem Arbeitsmarkt zu realisieren. Gibt es Möglichkeiten Kundinnen und Kunden unmittelbar an den Arbeitsmarkt anzubinden, um dann während bereits bestehender Beschäftigung weiter zu qualifizieren wird dieser Weg stets bevorzugt, um praxis- und arbeitgeberbezogene Berufserfahrung zu ermöglichen.

⁹ s. hierzu auch: [Bildungsflyer Jobcenter München](#)



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. Dabei ist stets der Weg der/des Einzelnen zu berücksichtigen, bei dem es immer wieder auch viele kleine Zwischenschritte benötigt, um zunächst an den Arbeitsmarkt und Qualifizierung heranzuführen und am Ende, wenn möglich, als Fachkraft integriert zu werden.

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.

5.2. Ausschöpfen des breiten Bildungsangebots

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 2024 erneut auf **abschlussorientierten Qualifizierungen** liegen. Wann immer möglich, soll eine reguläre Ausbildung angestrebt werden. Die verkürzte Ausbildungsdauer im Rahmen einer einzelbetrieblichen Umschulung besteht zu dem 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. Arbeitgebende, Bürgerin bzw. Bürger, Bildungsträger und das Jobcenter arbeiten hierbei Hand in Hand. Ziel dieser



Einheit ist es interessierte und motivierte Leistungsbeziehende in den hierfür zugelassenen Bildungszielen¹⁰ 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 Arbeitgeberservice (AG-S) im JC München zur Verfügung. Weitere Informationen finden Sie zudem unter: www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/foerderung-von-weiterbildung.

Alles in Allem gilt es das Bildungsangebot weiterhin aktuell, am Markt orientiert und zukunftsfähig zu gestalten und das im Sinne der Arbeitgebenden 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 Arbeitgebenden** 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 und Bürger direkt mit Arbeitgebenden 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 der/des Arbeitgebenden und der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers.

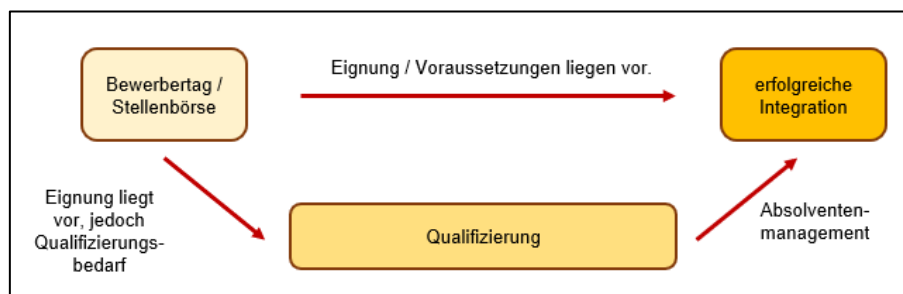


Abb. 6: Bewerbertag / Stellenbörse: erfolgreiche Integration (bei Bedarf durch Qualifizierung)

¹⁰ www.nachqualifizierung.de/



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 Leistungsberechtigten und Angeboten)

Die Bürgerinnen und Bürger, die sich in Betreuung des Jobcenter München befinden, 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 Kontaktnüpfen mit Arbeitgebenden eine entscheidende Rolle.

Netzwerk: Leistungsberechtigte – 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 Bürgerin/Bürger, 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 die Kontaktaufnahme zu potenziellen Arbeitgebern, das Erstellen und Versenden von Bewerbungsunterlagen bis hin zur Vorbereitung und Unterstützung von Vorstellungsgesprächen bei Arbeitgebenden mit ein; darüber hinaus umfasst es – wenn möglich – eine Begleitung der Arbeitsaufnahme.
- Um potenzielle Weiterbildungsteilnehmende und Bildungsträger noch besser zusammenzuführen, hat das JC München in der Vergangenheit den **virtuellen Bildungsmarkt**¹¹ eingerichtet und weiterentwickelt. 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.

¹¹ <https://www.bildungsmarkt-muenchen.de/>



Netzwerk: Arbeitgebende – Träger – Jobcenter (Arbeitgeberservice)

- Darüber hinaus arrangiert der Arbeitgeberservice des Jobcenter München Möglichkeiten zu **Teilqualifizierungen** bei Arbeitgebenden 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 Absolventinnen/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.

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. Daher sind auch für dieses Jahr erneut das 1. und 2. Trägergespräch geplant.



6. Fazit

Abschließend die wichtigsten Aspekte zusammengefasst:

- Durch gute und am Arbeitsmarkt orientierte Zusammenarbeit von Bürgerinnen/Bürgern, Jobcenter, Bildungsträgern und Arbeitgebenden 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; es handelt sich dabei stets um Einzelfallentscheidungen.
- Eine gute Qualifikation erhöht die Chancen auf eine dauerhafte Integration und kann vor erneuter Arbeitslosigkeit schützen; im Rahmen beruflicher Bildungsbegleitung sollte stets auch die Weiterentwicklung digitaler Kompetenzen mitgedacht werden.
- 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
- Gesundheitswesen
- Unternehmensorganisation und -strategie
- Büro und Sekretariat
- Erziehung
- Gastronomie
- Elektrotechnik
- Maschinenbau- und Betriebstechnik
- Sicherheit

Detaillierte Ausführungen (inkl. Mangelberufe) können Gliederungspunkt 4 ab Seite 7 entnommen werden.



7. Bildungs-Kontaktdaten im Jobcenter München

Bildungskoordination

- Christina Zens
Leitung Sozialbürgerhaus Mitte
christina.zens@jobcenter-ge.de
- Miriam Hirsch
Leitung Sozialbürgerhaus Orleansplatz
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://www.jobcenter-muenchen.de/>
Sie suchen weiterführende Informationen zum Jobcenter München oder wollen sämtliche Themen auf einer Homepage vereint haben? Dann besuchen Sie gerne unsere Internetseite.