

16.12.2024

INTERN

Gemeinsame Bildungsplanung 2025

Agentur für Arbeit Hamburg und Jobcenter team.arbeit.hamburg



Impressum

Agentur für Arbeit Hamburg
Kurt-Schumacher-Allee 16
20097 Hamburg

Melanie Arendt

Jobcenter team.arbeit.hamburg
Raboisen 28
20095 Hamburg

Steffen Borgert
Timo Kiesbye

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

1	Zur Situation am Hamburger Arbeitsmarkt	7
2	Hamburger Zukunftsberufe	9
2.1	Die TOP 15 der wichtigsten Berufe für die Qualifizierung arbeitsloser Helferinnen und Helfer ...	13
2.2	Die TOP 15 der wichtigsten Berufe für die Qualifizierung arbeitsloser Fachkräfte	14
2.3	Die TOP 15 der wichtigsten Berufe für die Qualifizierung sv-pflichtig beschäftigter Fachkräfte..	15
3	Chancen und Herausforderungen von Erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (SGBII)	16
3.1	Zur Kundenstruktur SGBII	17
4	Weitere Hebel beruflicher Weiterbildung	18
5	Beschäftigtenqualifizierung	19
6	Schwerpunkte der Hamburger Bildungsplanung 2025	20
7	Austauschformate zur Bildungsplanung ab 2025	21

Anhang 1

Anhang 2

Vorwort

Qualifikation bildet den Schlüssel für den Arbeitsmarktzugang. Eine gute Bildung schützt vor Arbeitslosigkeit; gleichwohl fällt es Ungelernten häufiger schwer, auf dem von Fachkräftebedarf geprägten Arbeitsmarkt wieder Fuß zu fassen.

Gleichzeitig werden Demografie, Digitalisierung und Dekarbonisierung auch weiterhin den Hamburger Arbeitsmarkt beeinflussen. Es entstehen neue, häufig höhere Anforderungen an jede Einzelne und jeden Einzelnen – sowohl bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wie auch bei den Unternehmen.

Die Agentur für Arbeit Hamburg und das Jobcenter team.arbeit.hamburg bekräftigen daher ihr gemeinsames Engagement für Qualifizierung.

Im Rahmen der vorliegenden Bildungsplanung 2025 sind die Planungen und der Mitteleinsatz gemeinsam und unter Beachtung größtmöglicher Synergien erfolgt. Ziel ist es, den Herausforderungen am Hamburger Arbeitsmarkt weiterhin gemeinschaftlich und wirksam zu begegnen und erfolgreiche Strategien fortzuführen.

Zwar hat sich der Beschäftigungsaufwuchs in Hamburg zuletzt verlangsamt, dennoch ist trotz der konjunkturellen Krisensituation die Anzahl der offenen Stellen für sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Hamburg wieder gewachsen (Stand: November 2024). Das heißt, der Hamburger Arbeitsmarkt ist grundsätzlich aufnahmefähig.

Im Folgenden haben wir als Ergebnis unserer Analysen zusammengefasst dargestellt, in welchen Berufsgruppen und Wirtschaftszweigen unsere Kundinnen und Kunden bisher vom Beschäftigungsaufwuchs in Hamburg besonders profitiert haben, in welchen Berufsgruppen sich künftig Beschäftigungsperspektiven bieten (Zukunftsberufe), welche Qualifikationen dort besonders gefragt sein werden und welche Herausforderungen und Chancen sich für erwerbsfähige Leistungsberechtigte (SGBII) ergeben.

Die vorliegende Darstellung der Zukunftsberufe fokussiert auf die seit der letzten Analyse vom September 2023 eingetretenen Veränderungen im Hinblick auf die Engpass-Kriterien, die fortschreitende demografische Entwicklung sowie eventuelle Veränderung der Anforderungen an die fachlichen Kompetenzen in allen für die Transformationsprozesse relevanten Berufsgruppen.

Die Ausführungen schließen daher an die Erkenntnisse um die kurz-, mittel- und langfristigen Qualifizierungsbedarfe aus der Bildungsplanung 2024 an und wurden hinsichtlich der benötigten Kompetenzanforderungen am Hamburger Arbeitsmarkt überprüft und ergänzt.

Damit soll die Bildungsplanung 2025 im Sinne der Fortschreibung aus 2024 als Informationsgrundlage Orientierung für die Weiterbildungsberatung der Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte geben und mögliche Weiterbildungsansätze aufzeigen.

1 Zur Situation am Hamburger Arbeitsmarkt

Im vierten Quartal 2024 machen sich die Eintrübungen des gesamtwirtschaftlichen Konjunkturklimas auch auf dem Hamburger Arbeitsmarkt bemerkbar. So betreffen zum Beispiel die geringere Binnennachfrage und gestörte Lieferketten sowohl den Einzelhandel in Form von stagnierenden Umsätzen als auch die Hafenvirtschaft durch gegenüber dem Vorjahr rückläufige Umschlagzahlen.

Gemäß dem [Konjunkturbarometer der Handelskammer Hamburg](#), für das Hamburger Unternehmen zu ihren Geschäftserwartungen und Personalplanungen für das Folgejahr befragt werden, beurteilten die befragten Unternehmen im III. Quartal 2024 ihre Geschäftsaussichten für die kommenden 12 Monate per Saldo¹ pessimistisch.

Optimismus herrschte im Herbst 2024 lediglich bei Kreditinstituten und Versicherungen. In der Mehrzahl der Wirtschaftszweige überwogen pessimistische Geschäftserwartungen. Dieses gilt insbesondere für den Groß- und Außenhandel, das Gastgewerbe und das Baugewerbe. Auch die Medien- und IT-Wirtschaft, das Verkehrsgewerbe und die Sonstigen Dienstleister gingen im Oktober 2024 mehrheitlich von einer schlechteren Geschäftsentwicklung in den kommenden 12 Monaten aus.

Entsprechend den Geschäftserwartungen waren auch die Personalplanungen aller befragten Unternehmen am Ende des III. Quartals 2024 überwiegend negativ. Geringere Personalbestände prognostizierten insbesondere das Verarbeitende Gewerbe, der Groß- und Außenhandel, Medien- und IT-Unternehmen und der Einzelhandel. Auch das Gastgewerbe und die Verkehrswirtschaft rechnen mit rückläufigen Personalbeständen.²

Daneben zeigen die letzten aktuellen Daten zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (Stand: Mai 2024³), dass der Aufwuchs der **sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung** (im Folgenden sv-pflichtige Beschäftigung) im Mai 2024 gegenüber dem Vorjahresmonat zwar noch immer 1,1% betrug und damit deutlich über dem Bundesdurchschnitt lag. Dennoch zeigt ein Vergleich zu den Vormonaten im laufenden Jahr, dass sich das Beschäftigungswachstum seit Jahresbeginn 2024 deutlich verlangsamt hat.

Auffällig ist hierbei, dass sich der Kreis der Wirtschaftszweige, die einen absoluten Rückgang der sv-pflichtigen Beschäftigung aufweisen, neben

¹ Das Konjunkturbarometer der Handelskammer Hamburg ermittelt quartalsweise aufgrund einer Befragung der Mitgliedsunternehmen die Einschätzung zur Geschäftsentwicklung in den kommenden 12 Monaten. Hierbei gaben Anfang Oktober 2024 insgesamt 13,5% der teilnehmenden Unternehmen eine positive und 28,9% eine negative Einschätzung zu ihrer Geschäftsentwicklung ab. Daraus ergibt sich ein negativer Saldo (-15,4%).

² Quelle: Interne aktuelle Branchenanalyse für den Arbeitsmarkt Hamburg, Stand: Oktober 2024, Agentur für Arbeit Hamburg.

³ Daten zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung werden halbjährlich geliefert. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Papiers lagen die Mai-Daten als letzte aktuelle Daten vor.

dem Handel und der Arbeitnehmerüberlassung neuerdings auch die Immobilien, freiberuflichen und technischen Dienstleistungen umfasst, welche bisher zu den Treibern des Beschäftigungsaufwuchses gehörten.⁴

Die Gründe hierfür sind vielschichtig: neben konjunkturellen Ursachen, z.B. im Einzelhandel durch aktuell geringe Konsumneigung und Wachstum des Online-Handels bremst auch der Fachkräftemangel in einigen Branchen ein mögliches höheres Beschäftigungswachstum. Beispielweise bei freiberuflichen und technischen Dienstleistungen, in der Arbeitnehmerüberlassung und im Gastgewerbe, in denen die hohe gemeldete Nachfrage nicht durch entsprechend qualifiziertes Personal gedeckt werden kann. Hinzu kommen strukturelle Passungsprobleme zwischen Angebot und Nachfrage: während der Anteil von Helferinnen und Helfern in unserem Kundenbestand im Jahr 2023 bei durchschnittlich ca. 49.% lag, betrug der Strukturanteil der Stellen für Helferinnen und Helfer lediglich rund 15%. Fachkräfte machten im Jahr 2023 durchschnittlich 25,4% unseres Bestandes an Kundinnen und Kunden aus. Der Anteil der gemeldeten sv-pflichtigen Arbeitsstellen für Fachkräfte lag jedoch im Jahr 2023 bei durchschnittlich ca. 58%.

Daneben werden Spezialistinnen und Spezialisten sowie Expertinnen und Experten überdurchschnittlich oft in der Fahrzeug-, Luft- und Raumfahrt-technik und Schiffbau, im Objekt- und Personenschutz sowie im Hochbau gesucht. Diese machen insgesamt jedoch nur rund 28% unseres Kundenbestandes aus. In diesem Bereich gab es im Oktober 2024 die längsten Stellenvakanz-Zeiten.

Trotz dieser Rahmenbedingungen und einem insgesamt zurückhaltenden Einstellungsverhalten der Unternehmen wurden dem gemeinsamen Arbeitgeber-Service im November 2024 im Gleitenden Jahresdurchschnitt⁵ knapp 500 sv-pflichtige Arbeitsstellen mehr als im Vorjahreszeitraum gemeldet. Das entspricht einem Anstieg von etwa 22%. Die größten Zuwächse an gemeldeten Stellen gab es im Bereich Lagerwirtschaft, Post, Zustellung und Güterumschlag, im Verkauf und in der Fahrzeugführung im Straßenverkehr.

Der Bestand an gemeldeten sv-pflichtigen Arbeitsstellen lag damit im November 2024 bei 16.315.

Die Unternehmen signalisieren dem gemeinsamen Arbeitgeber-Service Hamburg, dass die Stellen sofort (96,8 Prozent aller Stellen), vornehmlich an Fach- und Führungskräfte (81,7 Prozent) und mit Vollzeitkräften (90,6 Prozent) zu besetzen sind. (Stand: November 2024)

Aus den Ergebnissen der Hamburger Arbeitsmarktanalyse (Stand: Oktober 2024) ist insbesondere in folgenden **Wirtschaftsbereichen** in unterschiedlichen Ausprägungen und auf unterschiedlichen Qualifikationsniveaus ein Potenzial für die Integration der Kundinnen und Kunden in den ersten

⁴ Quelle: Interne aktuelle Branchenanalyse für den Arbeitsmarkt Hamburg, Stand: Oktober 2024, Agentur für Arbeit Hamburg-

⁵ 12-Monatsdurchschnitt von Dezember 2023 bis November 2024.

Arbeitsmarkt vorhanden. Die Betrachtung bezieht sich dabei auf die häufigsten Abgänge von Arbeitslosen in Erwerbstätigkeit (**SGBIII**) im Zeitraum von Januar 2024 bis Dezember 2024 und damit auf deren Bedeutung für die Integration unserer Kundinnen und Kunden in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt⁶:

1. Unternehmensverwaltung, -führung und -organisation
2. Gesundheits- und Sozialwesen
3. Arbeitnehmerüberlassung
4. IT-Dienstleistungen
5. Einzelhandel
6. Verkehr und Lagerei
7. Gastgewerbe
8. Verarbeitendes Gewerbe
9. Gebäudebetreuung
10. Großhandel

Neben den genannten aktuellen konjunkturellen Einflüssen wird die Lage auf dem Hamburger Arbeitsmarkt durch die Auswirkungen der demografischen Entwicklung sowie der digitalen und ökologischen Transformation bestimmt.

Die demografische Entwicklung ist gekennzeichnet durch einen Anstieg der Relation älterer Beschäftigter zu jüngeren Beschäftigten. So kamen im Jahr 2015 auf einen Beschäftigten unter 25 Jahren 1,7 Beschäftigte in der Altersklasse 55 Jahre bis unter 65 Jahre. Im Jahre 2023 waren es dagegen bereits 2,3 ältere Beschäftigte.

Gleichzeitig werden sich im Zuge der digitalen und ökologischen Transformation erforderliche Fachkenntnisse und Kompetenzen in unterschiedlichen Berufsbildern verändern bzw. weiterentwickeln.

Im Folgenden werden die analysierten Ergebnisse zu sich künftig verändernden berufsfachlichen Kenntnissen und Kompetenzen in unterschiedlichen Berufsbildern zusammengefasst dargestellt.

2 Hamburger Zukunftsberufe

Bereits in der Bildungsplanung 2024 hat die Agentur für Arbeit Hamburg Qualifizierungsbedarfe in Wirtschaftsbereichen mit gutem Integrationspotenzial für arbeitslose Kundinnen und Kunden identifiziert.

Daneben wurden auch Berufsgruppen betrachtet, denen vor dem Hintergrund des aktuellen Fachkräftebedarfes sowie im Hinblick auf die sich verschärfende demografische Entwicklung und die erfolgreiche Gestaltung der digitalen und ökologischen Transformation (**Megatrends**) in Zukunft eine besondere Bedeutung zukommen wird (**Zukunftsberufe**).

⁶ siehe: Interne aktuelle [Branchenanalyse für den Arbeitsmarkt Hamburg](#), Stand: Oktober 2024, Agentur für Arbeit Hamburg.

Ergänzend wurde auf Basis der ermittelten Zukunftsberufe darüber hinaus betrachtet, welchen Berufen künftig eine besondere Bedeutung für die Qualifizierung (Future Skills) von arbeitslosen Helferinnen und Helfern, die Qualifizierung von arbeitslosen Fachkräften sowie für die Qualifizierung von beschäftigten Fachkräften zukommen wird.

Hier wird auf die weiterhin gültigen Erläuterungen in der Bildungsplanung 2024⁷ verwiesen.

Die folgende zusammengefasste Darstellung beschränkt sich auf die seit der Bildungsplanung 2024 eingetretenen Veränderungen im Hinblick auf

- die **Engpass**-Kriterien ⁸
- die fortschreitende **demografische Entwicklung**
- sowie eventuelle **Veränderung der Anforderungen** an die fachlichen Kompetenzen in allen für die Transformationsprozesse relevanten Berufsgruppen.

Heute und künftig nachgefragte Kompetenzen und berufsfachliche Kenntnisse wurden nach Branchen für die Bildungsplanung 2025 erneut überprüft und gegebenenfalls aktualisiert (s. Anlage 1).

Außerdem wurde, um der Bedeutung der Berufsgruppen (Zukunftsberufe), für den Hamburger Arbeitsmarkt Rechnung zu tragen, deren Strukturanteil der sv-pflichtigen Beschäftigten an der Gesamtzahl der sv-pflichtig Beschäftigten in Hamburg beim Ranking berücksichtigt.

Je höher also der Anteil der Beschäftigten einer Berufsgruppe an der Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten desto größer die potenzielle Aufnahmefähigkeit des Marktes für unsere Kundinnen und Kunden.

Die Darstellung der Schwerpunkt-Berufsbereiche ist dabei keine abschließende Aufzählung: Die Fördermöglichkeiten im Einzelfall richten sich nach dem im Beratungsgespräch ermittelten Zielberuf unter Berücksichtigung der Nachfrage und Entwicklungen am Arbeitsmarkt.

⁷ [s. Bildungsplanung 2024](#)

⁸ Für die Engpassanalyse werden folgende Kriterien herangezogen: Stellen-Vakanzzzeit, die Arbeitssuchenden-Stellen-Relation, die Berufsspezifische Arbeitslosenquote, die Veränderung des Anteils sv-pflichtiger Beschäftigung von Ausländern, die Abgangsrate aus Arbeitslosigkeit und Entwicklung der Entgelte.

Um die Wirkung der Megatrends (Demografische Entwicklung, Digitalisierung, Dekarbonisierung) abbilden zu können wurden folgende vier Einflussfaktoren analysiert, deren (statistische) Indikatoren für die Analyse alle gleich stark gewichtet wurden:

1. Aktuelle Engpass-Situation
2. Demografische Lage und Entwicklung
3. Einfluss der Digitalisierung*
4. Veränderung der Kompetenz-Anforderungen an die künftigen Beschäftigten

Aus den aktuellen Engpassberufen in Hamburg und Schleswig-Holstein⁹, den [Fokusberufen](#)¹⁰ und den Arbeitsplätzen im Transformationsfokus des BMAS sowie den acht [wichtigsten technischen Berufen des IAB](#)¹¹ (s. auch Anlage 2) wurden insgesamt 72 Berufsgruppen in die Analyse einbezogen.

In die Betrachtung des BMAS wurden alle Berufsgruppen einbezogen, die für den Transformationsprozess relevant sind, z.B. auch Berufsgruppen im Bereich der Verwaltung.

Beispielsweise werden in den Bauämtern personelle Kapazitäten mit entsprechenden Kompetenzen erforderlich sein bei der Genehmigung neuer Bauanträge von Anlagen zur Erzeugung regenerativer Energien (z.B. Windenergieanlagen).

Von den insgesamt 72 betrachteten Zukunftsberufen wurden **für Hamburg diese 15 Berufsbereiche** besonders hoch gewichtet und nehmen damit eine wesentliche Rolle ein.

1. Maschinenbau und Betriebstechnik
2. Informatik
3. Hochbau
4. Nicht ärztliche Therapie und Heilkunde¹²
5. Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik
6. Maler, Stuckateur, Bauwerksabdichter, Bautenschutz
7. Tiefbau

⁹ Ausgangspunkt der Untersuchung sind die Ergebnisse der jährlichen [regionalen Engpassanalyse](#) der Bundesagentur für Arbeit aus dem Jahr 2023, die für Hamburg und Schleswig-Holstein zusammengefasst ausgewiesen werden.

¹⁰ Das BMAS definiert auf Bundesebene regelmäßig sogenannte „Fokusberufe“, in denen mittelfristig (aktuell mit dem Zeithorizont bis 2027) Passungsprobleme zwischen Angebot und Nachfrage erwartet werden, Stand: November 2023.

¹¹ Quelle: Zukunftsrelevante Berufe für den Hamburger Arbeitsmarkt – aktuelle Entwicklungen im Herbst 2024, Stand: September 2024, Agentur für Arbeit Hamburg.

*Einfluss der Digitalisierung: der statistische Indikator ist das Substituierbarkeitspotenzial der Berufsgruppe gemäß [IAB Job-Futuromat](#) (letzter Stand: August 2022).

¹² Hierzu zählen im Wesentlichen: u.a. Physiotherapie, Ergotherapie, Sprachtherapie, Homöopathie.

8. Versicherungs- u. Finanzdienstleistungen
9. Pflegefachkräfte
10. Speisenzubereitung
11. Elektrotechnik
12. Steuerberatung
13. Gartenbau
14. Ver- und Entsorgung
15. Mechatronik und Automatisierungstechnik

Die besondere Zukunftsrelevanz der Berufe zum Beispiel in der *Nicht ärztlichen Therapie und Heilkunde* ergibt sich einerseits aus der demografischen Entwicklung, da mit zunehmendem Anteil älterer Menschen der Bedarf u.a. an physio- und ergotherapeutischen Behandlungen steigt.

Andererseits weisen die aktuellen Engpass-Kriterien (u.a. hohe Stellen-Vakanzeit und geringe Arbeitssuchenden-Stellen-Relation) sowie stark steigende Kompetenzanforderungen auf großen Qualifizierungsbedarf hin, um die steigende Nachfrage nach diesen Dienstleistungen künftig besser decken zu können.

Die Bedeutung zum Beispiel des *Gartenbaus* als Zukunftsberuf liegen in den Herausforderungen der ökologischen Transformation: die Entsiegelung und Renaturierung von Flächen sowie die Begrünung von Fassaden und Dächern sind wichtige Aufgaben der Stadtentwicklung und werden die Nachfrage nach Fachkräften dieser Berufsgruppe künftig steigen lassen.

Unter den TOP 15 der Zukunftsberufe befinden sich sechs Berufsgruppen die für die Transformationsprozesse relevant sind:

- Maschinenbau und Betriebstechnik
- Klempnerei, Sanitär, Heizungs- und Klimatechnik- Elektrotechnik
- Gartenbau
- Ver- und Entsorgung
- Mechatronik und Automatisierungstechnik

Fünf der sechs dieser oben genannten transformationsrelevanten Berufsgruppen weisen einen überdurchschnittlich hohen Anteil sv-pflichtig Beschäftigter im Alter von 55 bis unter 65 Jahren sowie einen überdurchschnittlichen Anstieg der Anforderungen an die fachlichen Kompetenzen auf. Lediglich in der Mechatronik und der Automatisierungstechnik lag der Anteil älterer sv-pflichtig Beschäftigter unter dem Durchschnitt aller Berufsgruppen in Hamburg.

2.1 Die TOP 15 der wichtigsten Berufe für die Qualifizierung arbeitsloser Helferinnen und Helfer

Als statistischem Indikator in der Betrachtung der wichtigsten Berufe für die Qualifizierung arbeitsloser Helferinnen und Helfer wurde das jeweilige maximale Qualifizierungspotenzial einer Berufsgruppe herangezogen¹³. Unberücksichtigt bleibt bei der vorliegenden Betrachtung jedoch die mögliche Gewinnung von Helferinnen und Helfern aus verwandten Zielberufen, durch die sich der Kreis der für eine Qualifizierung infrage kommenden Helferinnen und Helfer noch erweitern ließe.

TOP 15 Zukunftsberufe für die Qualifizierung arbeitsloser Helferinnen und Helfer:

1. Hochbau
2. Tiefbau
3. Maler, Stuckateur, Bauwerksabdichter, Bautenschutz
4. Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik
5. Maschinenbau und Betriebstechnik
6. Nicht ärztliche Therapie und Heilkunde
7. Informatik
8. Speisenzubereitung
9. Gartenbau
10. Ver- und Entsorgung
11. Pflegefachkräfte
12. Elektrotechnik
13. Mechatronik und Automatisierungstechnik
14. Versicherungs- u. Finanzdienstleistungen
15. Steuerberatung

Unter den ermittelten zukunftsrelevanten Berufen für den Hamburger Arbeitsmarkt ist der Anteil arbeitsloser **Helferinnen und Helfer sowie an Fachkräften, Spezialistinnen und Spezialisten und Expertinnen und Experten, die aktuell keinen verwertbaren Berufsabschluss haben („Wieder-Ungelernte“)** oder **langzeitarbeitslos sind** am gesamten Arbeitslosenbestand im Rechtskreis SGB III in folgenden Berufsgruppen anteilig am größten:

- Hochbau
- Tiefbau
- Maler, Stuckateur, Bauwerksabdichter/in, Bautenschützer/in

Diese Berufsgruppen bieten somit im Hinblick auf die Qualifizierung von Helferinnen und Helfern in den wichtigsten Zukunftsberufen das höchste (statistische)

¹³ Dieses setzt sich -nach der Definition des Statistik-Services der BA- zusammen aus allen Helfern sowie aus den Fachkräften, Spezialisten und Experten, die entweder keinen Berufsabschluss haben oder Langzeitarbeitslos sind. Quelle: Agentur für Arbeit Hamburg.

Potenzial an geeigneten Kundinnen und Kunden und sollten daher im Fokus der Qualifizierungsaktivitäten auf diesem Anforderungsniveau stehen. Sechs dieser fünfzehn Berufsgruppen sind von großer Bedeutung für die erfolgreiche Gestaltung der Transformationsprozesse, dieses sind:

- Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik
- Maschinenbau- und Betriebstechnik
- Gartenbau
- Ver- und Entsorgung
- Elektrotechnik
- Mechatronik und Automatisierungstechnik

2.2 Die TOP 15 der wichtigsten Berufe für die Qualifizierung arbeitsloser Fachkräfte

Die Gebäude- und Versorgungstechnischen Berufe, zu denen unter anderem die Berufsgruppen Klempnerei/ Sanitär/ Heizung/ Klimatechnik sowie Ver- und Entsorgung gehören, ist im Hinblick auf die Ziele der Klimapolitik und der Energiewende von besonderer Bedeutung und bieten aufgrund der Anzahl der arbeitslos gemeldeten Fachkräfte statistisch großes Qualifizierungspotenzial.

TOP 15 Zukunftsberufe für die Qualifizierung arbeitsloser Fachkräfte:

1. Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik
2. Nicht ärztliche Therapie und Heilkunde
3. Maschinenbau und Betriebstechnik
4. Maler, Stuckateur, Bauwerksabdichter, Bautenschutz
5. Informatik
6. Hochbau
7. Tiefbau
8. Pflegefachkräfte
9. Ver- und Entsorgung
10. Speisenzubereitung
11. Elektrotechnik
12. Mechatronik und Automatisierungstechnik
13. Versicherungs- u. Finanzdienstleistungen
14. Steuerberatung
15. Gartenbau

Unter den ermittelten TOP 15 der Zukunftsberufe für die Qualifizierung von arbeitslosen Fachkräften befinden sich fünf, die hinsichtlich der laufenden Transformationsprozesse von besonderer Bedeutung sind:

- Klempnerei/ Sanitär/Heizung/ Klimatechnik
- Maschinenbau- und Betriebstechnik
- Ver- und Entsorgung
- Elektrotechnik
- Mechatronik und Automatisierungstechnik

2.3 Die TOP 15 der wichtigsten Berufe für die Qualifizierung sv-pflichtig beschäftigter Fachkräfte

Im Hinblick auf die Qualifizierung von Fachkräften, die sich in sv-pflichtiger Beschäftigung befinden, ergibt das Ranking der wichtigsten Zukunftsberufe, dass die größten (statistischen) Qualifizierungspotenziale in der Berufsgruppe Maschinenbau / Betriebstechnik zu finden sind.

Auch die besonders transformationsrelevante Berufsgruppe **Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik bietet gute quantitative Voraussetzungen für die Qualifizierung im Erwerbsleben.**

Die TOP 15 der Zukunftsberufe für die Qualifizierung sozialversicherungspflichtig beschäftigter Fachkräfte:

1. Maschinenbau und Betriebstechnik
2. Informatik
3. Nicht ärztliche Therapie und Heilkunde
4. Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik
5. Hochbau
6. Maler, Stuckateur, Bauwerksabdichter, Bautenschutz
7. Tiefbau
8. Pflegefachkräfte
9. Versicherungs- u. Finanzdienstleistungen
10. Speisenzubereitung
11. Elektrotechnik
12. Steuerberatung
13. Gartenbau
14. Ver- und Entsorgung
15. Mechatronik und Automatisierungstechnik

Insgesamt finden sich unter den TOP 15 der Zukunftsberufe mit dem größten Potenzial für die Beschäftigtenqualifizierung fünf Berufsgruppen mit besonderer Bedeutung für die Erreichung der umwelt- und energiepolitischen Ziele:

- Maschinenbau- und Betriebstechnik
- Klempnerei, Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik
- Elektrotechnik
- Ver- und Entsorgung
- Mechatronik und Automatisierungstechnik.

3 Chancen und Herausforderungen von Erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (SGBII)

Die Kundinnen und Kunden von Jobcenter team.arbeit.hamburg sind vielfältig mit unterschiedlichen Hintergründen, Bedürfnissen, Möglichkeiten und Zielen. Die meisten erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (ELB) haben allerdings mehr als ein vermittlungshemmendes Merkmal, so dass mit koordinierten und passgenauen Angeboten Unterstützung erforderlich ist. Maßnahmen der Aktivierung, Qualifizierung und der Erprobung im ersten Arbeitsmarkt sind erforderlich und individuell auf die Bedürfnisse der Leistungsberechtigten abzustimmen.

Das Risiko, arbeitslos zu werden oder arbeitslos zu bleiben, ist direkt abhängig vom Grad der schulischen und beruflichen Ausbildung.

Im August 2024 hatten mehr als 15 % der ELB keinen Schulabschluss und sogar fast 72 % keinen Berufsabschluss. Um den Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden, sind häufig zusätzliche Qualifikationen oder Umschulungen notwendig, die Zeit und finanzielle Ressourcen erfordern.

Eingeschränkte Mobilität ist eine weitere Herausforderung, mit der SGB II-Kundinnen und Kunden konfrontiert sind. Hohe Lebenshaltungskosten in Hamburg können die Mobilität beeinträchtigen, insbesondere das Pendeln *in angrenzende Städte*. Die fehlende Mobilität wird durch eine bei SGB II Kundinnen und Kunden ausgeprägtere Bindung an das eigene Quartier zusätzlich verstärkt.

Zudem haben viele SGB II-Kundinnen und Kunden familiäre Verpflichtungen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erschweren. So waren knapp 34 % der ELB Erziehende und sogar über 14 % Alleinerziehende. Diese Faktoren tragen dazu bei, dass die Aufnahme einer Beschäftigung oft komplizierter ist als für andere Arbeitsuchende.

Ein nicht zu unterschätzender Aspekt ist die soziale Stigmatisierung, mit der SGB II-Kundinnen und Kunden häufig konfrontiert sind. Vorurteile gegenüber Arbeitsuchenden in prekären finanziellen Situationen können ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt negativ beeinflussen und zu einem geringeren Selbstwertgefühl führen, das sich in Bewerbungsgesprächen zeigt. Zuletzt soll das Thema Sprachbarriere genannt sein. Knapp über 50 % der ELB sind ohne deutsche Staatsangehörigkeit (ca. 30% mit Fluchthintergrund). Zudem haben auch viele Menschen mit deutscher Staatsangehörigkeit einen Migrationshintergrund und Sprachhemmnisse.

Ein nennenswerter Anteil der Kundinnen und Kunden verfügt somit noch nicht über ausreichende Deutschkenntnisse, um erfolgreich eine Weiterbildung zu absolvieren. Hierfür stehen insbesondere die Integrationskurse zur Verfügung und Job-BSK.

Darüber hinaus sind für einen Teil der Kundinnen und Kunden Maßnahmen zur Vorbereitung auf eine Qualifizierung überfordernd und können somit demotivierend wirken. In diesen Fällen sollte eine direkte Integration in den Arbeitsmarkt oder gar erst eine Heranführung an den Arbeitsmarkt bzw. der Teilhabe am Arbeitsleben im Vordergrund der Integrationsstrategie stehen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der Hamburger Arbeitsmarkt sowohl Chancen als auch Herausforderungen für SGB II-Kundinnen und Kunden bietet. Die hohe Nachfrage nach Fachkräften und die vielfältige Branchenstruktur schaffen potenzielle Perspektiven, während Bildungs- und Sprachdefizite, soziale Stigmatisierung und Mobilitätsprobleme die Integration erschweren.¹⁴

Die Agentur für Arbeit Hamburg und Jobcenter team.arbeit.hamburg setzen in beiden Rechtskreisen sowohl auf die Beratung der Arbeitslosen, offen für den Arbeitsmarkt zu sein, aber auch auf Beratung der Arbeitgebenden, um Potentiale auszuschöpfen und Arbeitslosen bspw. durch geförderte Qualifizierung in ein Beschäftigungsverhältnis zu verhelfen.

3.1 Zur Kundenstruktur SGBII

Im August 2024 gab es in Hamburg ca. 132.000 Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB), damit knapp 2% mehr als im Vorjahresvergleich. Davon waren 44 % arbeitslos (über 18 % LZA). Deutlich mehr als die Hälfte der ELB bezog schon seit mindestens zwei Jahren Leistungen, was für eine Vielzahl an Handlungsbedarfen spricht, die verhindern, das eigene Leben ohne staatliche Unterstützung zu gestalten.

Frauen stellen etwas mehr als die Hälfte der ELB. Ebenfalls sind leicht mehr als die Hälfte der ELB Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit, wobei davon mehr als zwei Drittel einen Fluchthintergrund haben.

Mit knapp zwei Dritteln sind die Mehrzahl der ELB im Alter zwischen 25 und 55 Jahren.

Ein Drittel der ELB sind Erziehende, wobei sich dies zu knapp über 40 % auf Alleinerziehende und knapp unter 60 % auf Erziehende in Partner-Bedarfsgemeinschaften verteilt.

Zusätzlich gibt es Kundinnen und Kunden, die noch nicht unmittelbar qualifizierungsbereit sind, da zunächst vorrangige Handlungsbedarfe bewältigt werden müssen (z.B. Sucht oder Schuldenproblematiken oder anderes).

Etwas über 60% aller ELB in Hamburg kommen wegen vorrangiger Handlungsbedarfe oftmals nicht unmittelbar für eine FbW in Frage.

Bei weniger als 5 % der ELB in Hamburg ist unmittelbare Marktnähe gegeben.

Die Erfahrungen aus den letzten Jahren haben gezeigt, dass der Beratungs- und Unterstützungsaufwand steigt, bis eine Weiterbildung angetreten wird.

Eine Analyse des Verbleibs nach erfolgreich abgeschlossener FbW des Zeitraums August 2022 bis Juli 2023 zeigt, dass die Eingliederungsquote SGBII von FbW ohne Abschlussorientierung bei gerade einmal 33,2% lag. Klassische FbW machten jedoch knapp 80% aller erfolgreich absolvierten FbW aus. Im Gegensatz dazu lag die Eingliederungsquote von abschlussorientierten FbW in diesem Zeitraum bei 50,7 %. Dies zeigt, dass der Anteil

¹⁴ Quelle: Jobcenter team.arbeit.hamburg, S. Borgert, Stand: Oktober 2024.

der ELB, die bereits eine FbW absolviert haben und entsprechend eigentlich nicht für eine weitere FbW in Frage kommen, tatsächlich steigt.¹⁵

4 Weitere Hebel beruflicher Weiterbildung

Alle Weiterbildungsziele können wir erfolgreich ausschließlich nur gemeinsam mit den Kundinnen und Kunden verfolgen. Situationen und Rahmenbedingungen der Kundinnen und Kunden sind dabei zu berücksichtigen.

Ebenso sind Frauen und Männer anhand ihrer Anteile an der Arbeitslosigkeit ausgewogen bei der Förderung beruflicher Weiterbildung zu berücksichtigen. Instrumente wie Teilzeitangebote, digitale Formate und eine flexible Zeiteinteilung sind gute Möglichkeiten der Beteiligung, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen.

Die Befähigung der Kundinnen und Kunden zu eigenverantwortlichem Handeln in beruflichen Situationen stellt einen wichtigen Baustein bei der langfristigen Integration in den Arbeitsmarkt dar. Bei den vakanten Stellen des gemeinsamen Arbeitgeberservice handelt es sich immer häufiger um multifunktionale Arbeitsplätze mit hoher Flexibilität. Softskills, soziale und methodische Fähigkeiten rücken verstärkt in den Vordergrund. Daher sollte – neben der Vermittlung der Fachkompetenz – die Förderung von Sozial-, Personal- und Lernkompetenzen inhaltlich und methodisch Berücksichtigung finden.

Daneben hat die Erfahrung der vergangenen Jahre gezeigt, dass Bildungsmaßnahmen, die sowohl inhaltlich als auch organisatorisch den individuellen Bedürfnissen und (Ausgangs-) Situationen der Kundinnen und Kundengerecht werden, eher auch angenommen werden. Dazu zählen Faktoren, wie zum Beispiel:

- Familienpflichten,
- Migrationshintergrund und/oder Sprachbarrieren,
- Altersstruktur,
- Gesundheitliche Leistungsfähigkeit,
- Bildungsgrad,

die unterstützt werden über zum Beispiel:

- Angebote in Teilzeit
- Berücksichtigung von „Randzeiten“, d.h. auch am Abend
- Modulare Angebote
- Individuellen zeitlichen Einstieg
- Durchführbarkeit in Kleingruppen

¹⁵ Quelle: Jobcenter team.arbeit.hamburg, S. Borgert, Stand: Oktober 2024.

- Flexibilisierung von Lernzeit und -ort
- Maßnahmen mit Beaufsichtigung von Kindern

Daneben unterstützen Maßnahmen im Spektrum vom digitalen Basiswissen bis zum Expertenwissen den Kompetenzausbau der Kundinnen und Kunden und tragen der aktuellen und zukünftigen digitalen Entwicklungen am Arbeitsmarkt Rechnung.

5 Beschäftigtenqualifizierung

Es ist davon auszugehen, dass der Arbeitsmarkt auch 2025 von einer zunehmenden Polarisierung geprägt sein wird. Einerseits gibt es weiterhin gute Perspektiven für qualifizierte Fachkräfte, andererseits ist es für geringqualifizierte Arbeitnehmende aufgrund der fortschreitenden Digitalisierung und der damit einhergehenden Transformation am Arbeitsmarkt zunehmend schwieriger, eine nachhaltige Beschäftigung zu finden. Zusätzlich stellt der demographische Wandel für Unternehmen eine weitere Herausforderung dar.

Die strategische Ausrichtung der Agentur für Arbeit Hamburg in Bezug auf Beschäftigtenqualifizierung zielt daher auch 2025 darauf ab, Unternehmen dahingehend zu beraten, bestehendes Personal zu qualifizieren, damit einerseits Helferinnen und Helfer zu Fachkräften werden können und andererseits die Kompetenzen bestehender Fachkräfte an sich verändernde Anforderungen angepasst werden können. Eine individuelle Förderung von Helferinnen und Helfern und Fachpersonal dient auch als Maßnahme der Personalbindung, da die damit entgegengebrachte Wertschätzung die Zufriedenheit stärkt, den Aufgabenbereich erweitert und abwechslungsreicher macht.¹⁶

Mit Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) können also die individuellen Chancen von Menschen am Arbeitsmarkt und gleichzeitig die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen verbessert werden. Qualifikationen können an geänderte Anforderungen angepasst, fehlende Berufsabschlüsse erworben werden.

Die Nachfrage nach Unterstützung des gAG-S durch Förderung im Rahmen des Qualifizierungschancengesetzes ist im Bereich des Gesundheitswesens in 2024 weiter gestiegen.

Hier wurden unter anderem Beschäftigte der Berufsgruppen **Pflegefachmann/-frau** mit Vorbereitungslehrgängen auf die Externenprüfung (Anerkennung ausländischer Abschlüsse) unterstützt und Umschulungen zum/zur **Gesundheits- und Pflegeassistent/in** realisiert.

Zum Beispiel im Bereich der Berufsgruppe **Eisenbahner/in / Lokführer/in** wurden Weiterbildungen umgesetzt, die zur Anpassung vorhandener Kompetenzen in diesem Bereich führen.

¹⁶ Quelle: gAG-S Hamburg, Beratungsteams, Oktober 2024-

In der Berufsgruppe **Hafenfacharbeiter/in** wurden qualifikatorische Anpassungen und Kompetenzerweiterungen über Teilqualifizierungen realisiert.

Ebenso wurde das Instrument der Teilqualifikation in den Berufsgruppen **Fachkraft Schutz- und Sicherheit** und **Berufskraftfahrer/in** eingesetzt.

Der gAG-S wird die erfolgreiche Zusammenarbeit mit den Unternehmen fortsetzen.

Darüber hinaus werden 2025 Beratungs- und Weiterbildungsansätze, zum Beispiel in den Bereichen:

- Verarbeitendes Gewerbe
- Energieversorgung (Erneuerbare Energien)
- Gastgewerbe
- Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (z.B. Weiterbildungen im Bereich Social Media, Onlinemarketing und KI)

fortgesetzt.

6 Schwerpunkte der Hamburger Bildungsplanung 2025

Mit Qualifizierungen unterstützen wir nachhaltige Erwerbsmöglichkeiten. Wir erkennen die individuellen Bedarfe unserer arbeitssuchenden, arbeitslosen und Arbeitgeber- Kunden - und zeigen im Beratungskontext Arbeitsmarkt- und Berufsperspektiven sowie Entwicklungswege (z. B. von der/dem Angelernten zur Fachkraft, von der Fachkraft zur/zum Spezialistin/Spezialisten) auf.

Dort, wo Bildung vielleicht noch nicht als geeignete Unterstützung wirken kann, begleiten wir auch schrittweise: Aktivierung, Grundkompetenzen und dann Qualifizierung.

Die Bildungsangebote werden individuell auf das Profil, die Eignung und den Zielberuf der Kundinnen und Kunden, in Abstimmung mit den Erfordernissen des Arbeitsmarktes festgelegt, unabhängig vom Alter der Kundinnen und Kunden.

Unsere Förderschwerpunkte:

- Einsatz eines umfangreichen Produktportfolios, abgestimmt auf die individuellen Bedarfe zur **Aktivierung und beruflichen Eingliederung** (Einkaufsmaßnahmen) zur Unterstützung schneller Integration in Arbeit.
- Quantitative wie qualitative Erschließung des Arbeitskräftepotentials durch gezielte **Angebote zur Weiterbildung und abschlussorientierten Qualifizierung**, insbesondere auch für Geringqualifizierte. Dies

schließt die betriebliche Einzelumschulung, die Externenprüfung, schulische Umschulungen und bedarfsreaktive Maßnahmen ein.

- Ausschöpfung der Möglichkeiten des Qualifizierungschancengesetzes zur umfangreicheren Förderung der Qualifizierung während der Beschäftigung.
- Fachkräftelücke schließen, Potenziale heben: Die Beteiligung von Frauen und Älteren steigern.

7 Austauschformate zur Bildungsplanung ab 2025

Die in den vergangenen Jahren etablierte und erfolgreiche enge Zusammenarbeit beider Häuser mit unseren Netzwerk- und Sozialpartnern wird fortgeführt.

Dazu gehören, bezogen auf die Bildungsplanung, beispielsweise:

- Austauschformate mit Weiterbildungsanbietern (z.B. Weiterbildung Hamburg e.V., 2 x jährlich, turnusmäßig)
- Anlassbezogene Austauschformate mit Partnern bei unterjährigen Veränderungen des Arbeitsmarktes

Ab 2025 erfolgt die Überprüfung der strategischen Ausrichtung bzw. die Neuaufstellung der Bildungsplanung zwischen der Agentur für Arbeit Hamburg und Jobcenter team.arbeit.hamburg für das Folgejahr ab Juni eines jeden Jahres und dann entsprechend des Planungsprozesses.