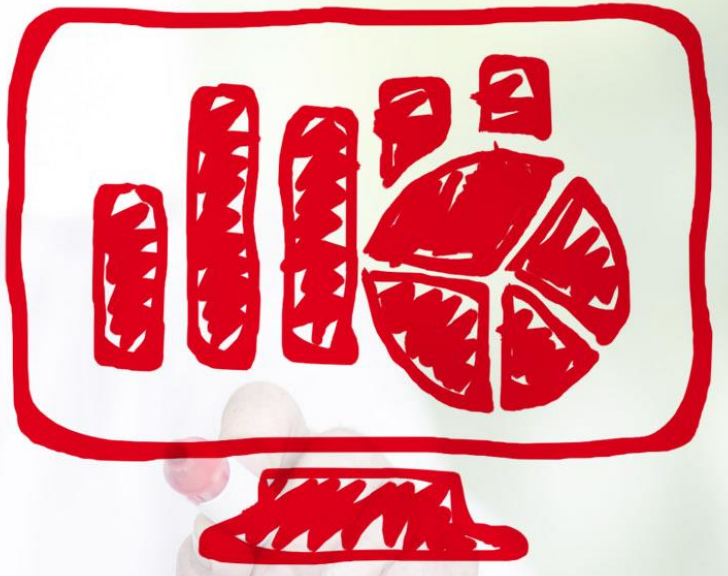
Der Arbeitsmarkt in Thüringen

Aktuelle Situation am Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Thüringen und die perspektivische Entwicklung bis 2040



Bundesagentur für Arbeit
Regionaldirektion
Sachsen-Anhalt-Thüringen

Agenda

1. **Arbeitsmarktsituation in Thüringen unter dem Einfluss der Pandemie**
2. **Der Strukturwandel und die perspektivische Entwicklung bis 2040**
3. **Arbeits- und Fachkräftesicherung – Unterstützungsmöglichkeiten der Bundesagentur für Arbeit**

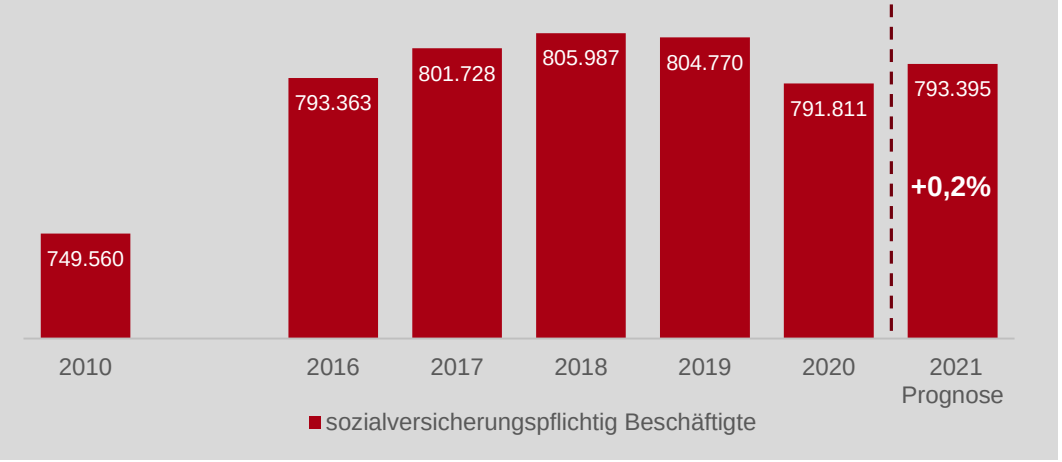
Agenda

1. Arbeitsmarktsituation in Thüringen unter dem Einfluss der Pandemie

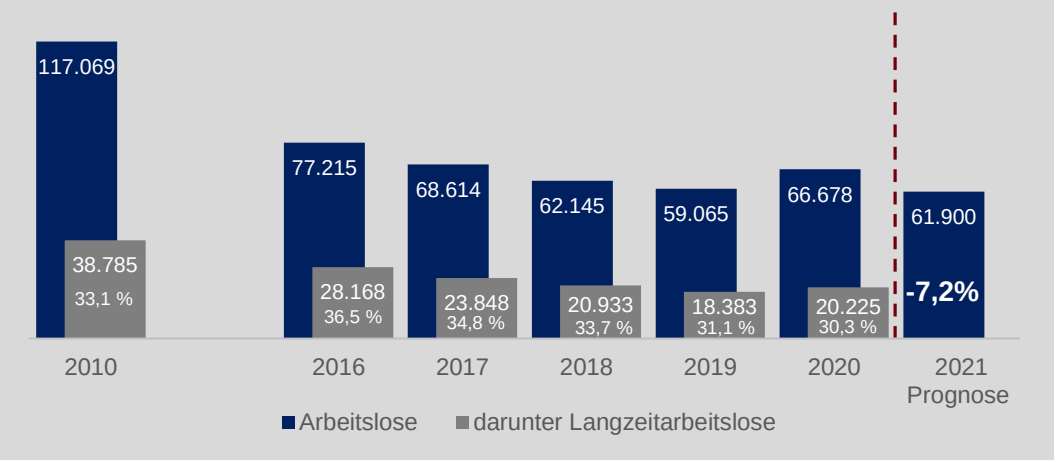
Thüringen in Zahlen

Daten zum Arbeitsmarkt 2020 / Prognose des IAB aus 03/2021

Beschäftigung sinkt um 1,6% zum Vorjahr

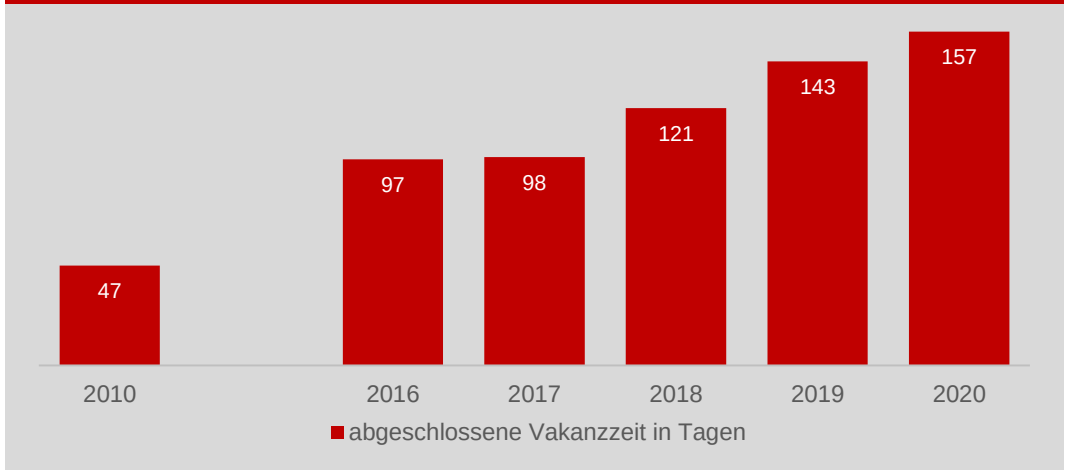


Arbeitslosigkeit steigt um 12,9 % zum Vorjahr



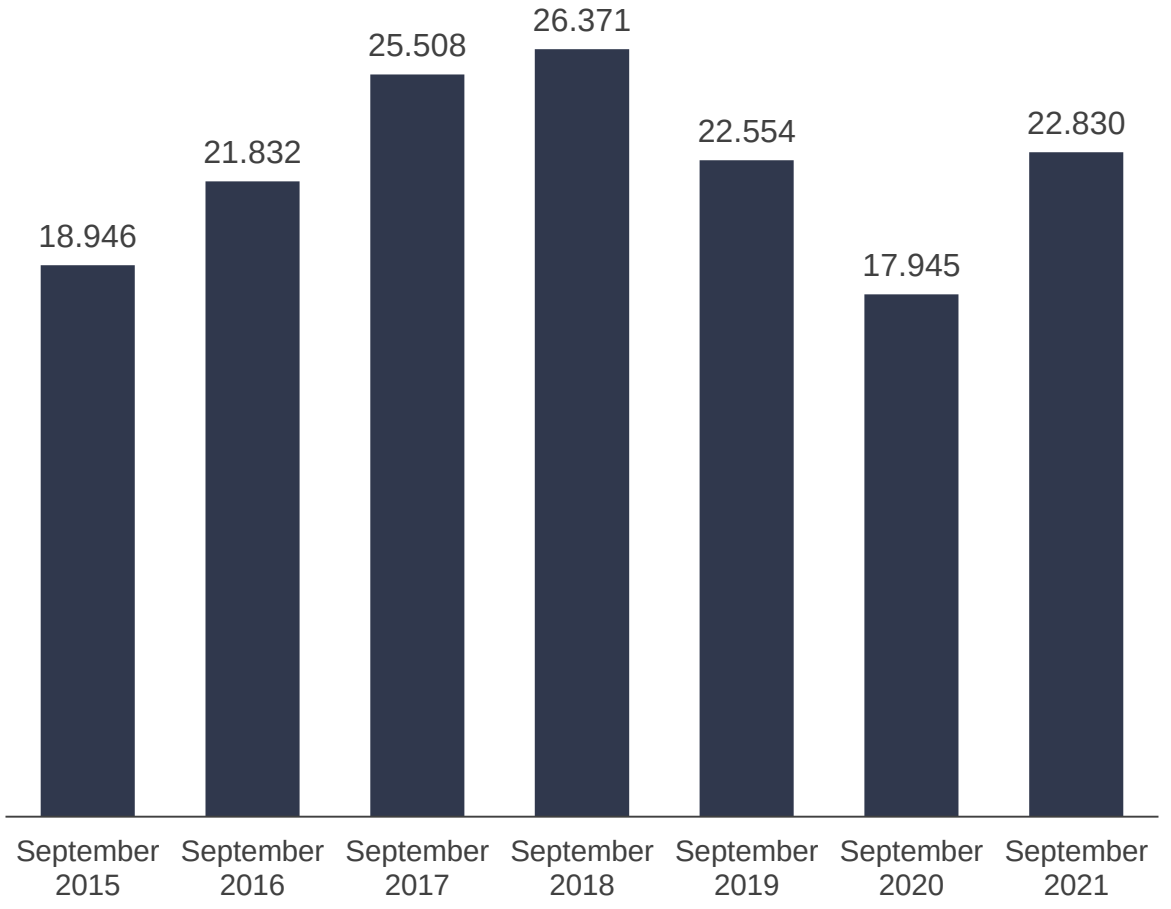
Stellenbestand sinkt um 22,2% zum Vorjahr

Vakanzzeit steigt um 9,8% zum Vorjahr



Gemeldete Arbeitsstellen am ersten Arbeitsmarkt

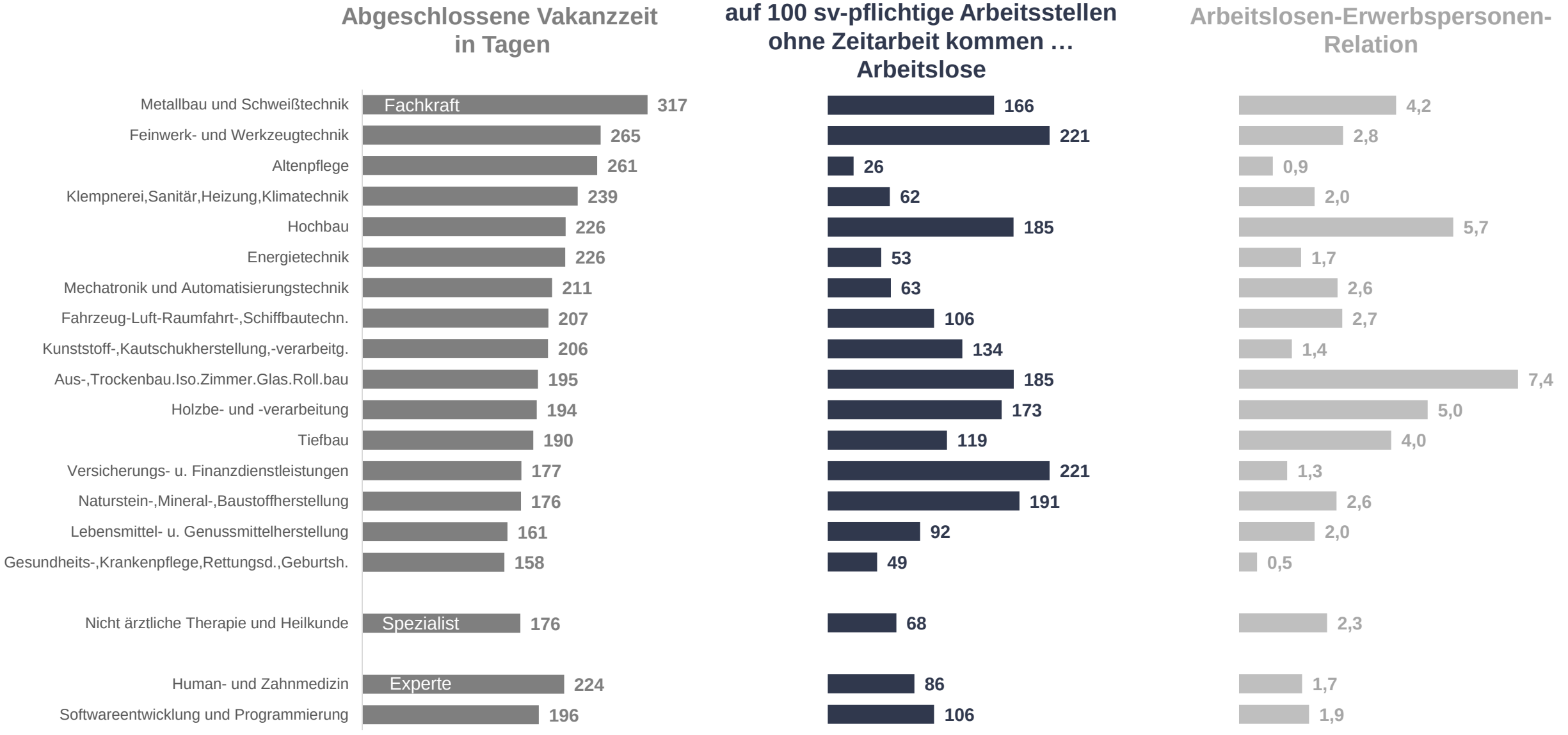
Zeitreihe zum Bestand an gemeldeten Arbeitsstellen am ersten Arbeitsmarkt, Thüringen



zum Vormonat: +0,8%

zum Vorjahr: +27,2%

Engpassberufe
Thüringen, gleitende Jahreswerte Juni 2021



Agenda

2. Der Strukturwandel und die perspektivische Entwicklung bis 2040

Die Herausforderungen am Arbeitsmarkt haben Folgen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Unternehmen; sie erfordern gemeinsames Handeln

Herausforderungen am Arbeitsmarkt

Demografischer Wandel

Flexibilisierung und Individualisierung, Veränderung bei Beschäftigungsformen

Transformation
(Struktureller Wandel, Digitalisierung, …)

Ungleiche Teilhabechancen am Arbeitsmarkt

Folgen der COVID Krise

Folgen für Beschäftigte und Arbeitssuchende

- Wunsch nach Information, Orientierung und Beratung
- Notwendigkeit von **beruflicher Weiterbildung** nimmt zu, um Beschäftigungsfähigkeit und stabile Erwerbsverläufe zu erhalten
- Häufigere **Arbeitsplatzwechsel**

Folgen für Unternehmen

- Wunsch nach Information und Beratung
- Umbrüche (ggf. auch Personalreduzierungen) sind zu gestalten
- Mangel an **Fachkräften** zu befürchten
- Erhalt der **Wettbewerbsfähigkeit** erforderlich

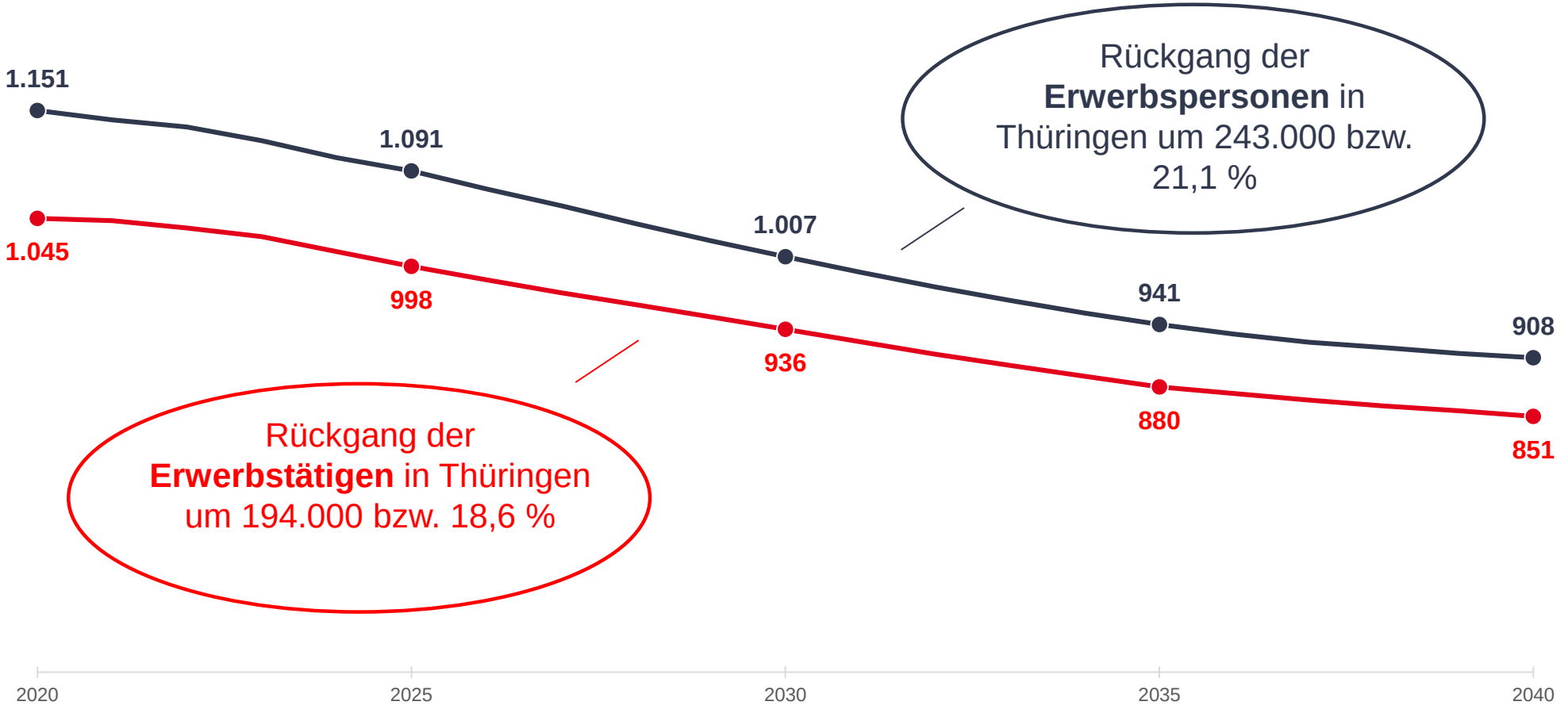
Maßgebliche Akteure am Arbeitsmarkt

- Unternehmen
- Kammern und Verbände
- Gewerkschaften
- Länder und Kommunen
- Regionalentwicklung und Forschung
- Bildungsträger
- Weitere Akteure (BMAS, Fachkräfteallianzen, Weiterbildungsverbünde, KI-Zukunftszentren usw.)
- Regionaldirektionen, Agenturen für Arbeit / Jobcenter

Notwendigkeit für gemeinsames Handeln in Netzwerken bzw. Ecosystemen

Erwerbstätige und Erwerbspersonen
Demografie lässt Fachkräftepotential schwinden!

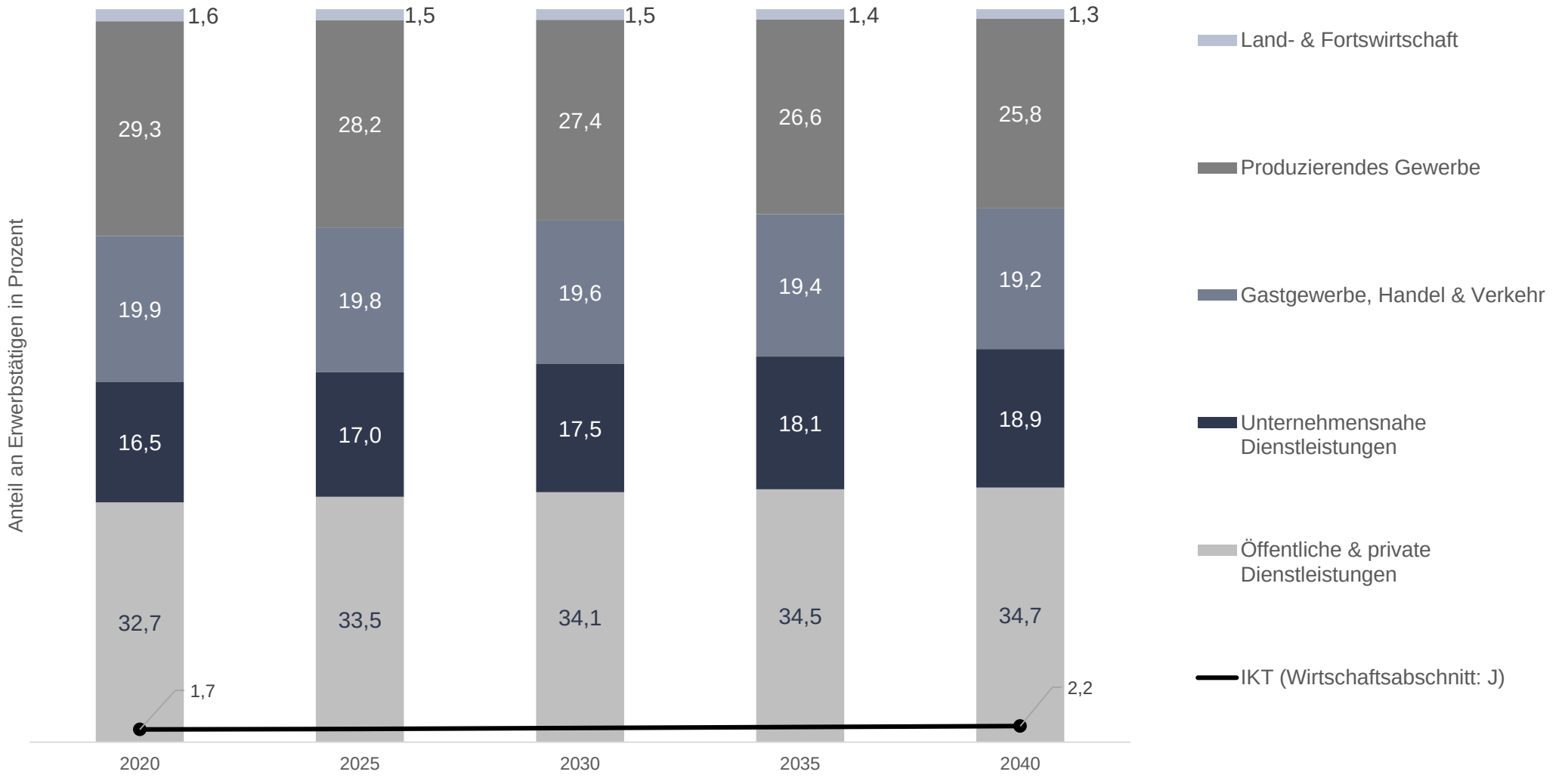
Zahl der Erwerbstätigen und der Erwerbspersonen im Bundesland Thüringen in Tausend Personen 2020 bis 2040



Quelle: QuBe-Projekt, 6. Welle, Statistisches Bundesamt, Grafik nach IAB-FORSCHUNGSBERICHT 01/21

Erwerbstätige nach Branchen (1)

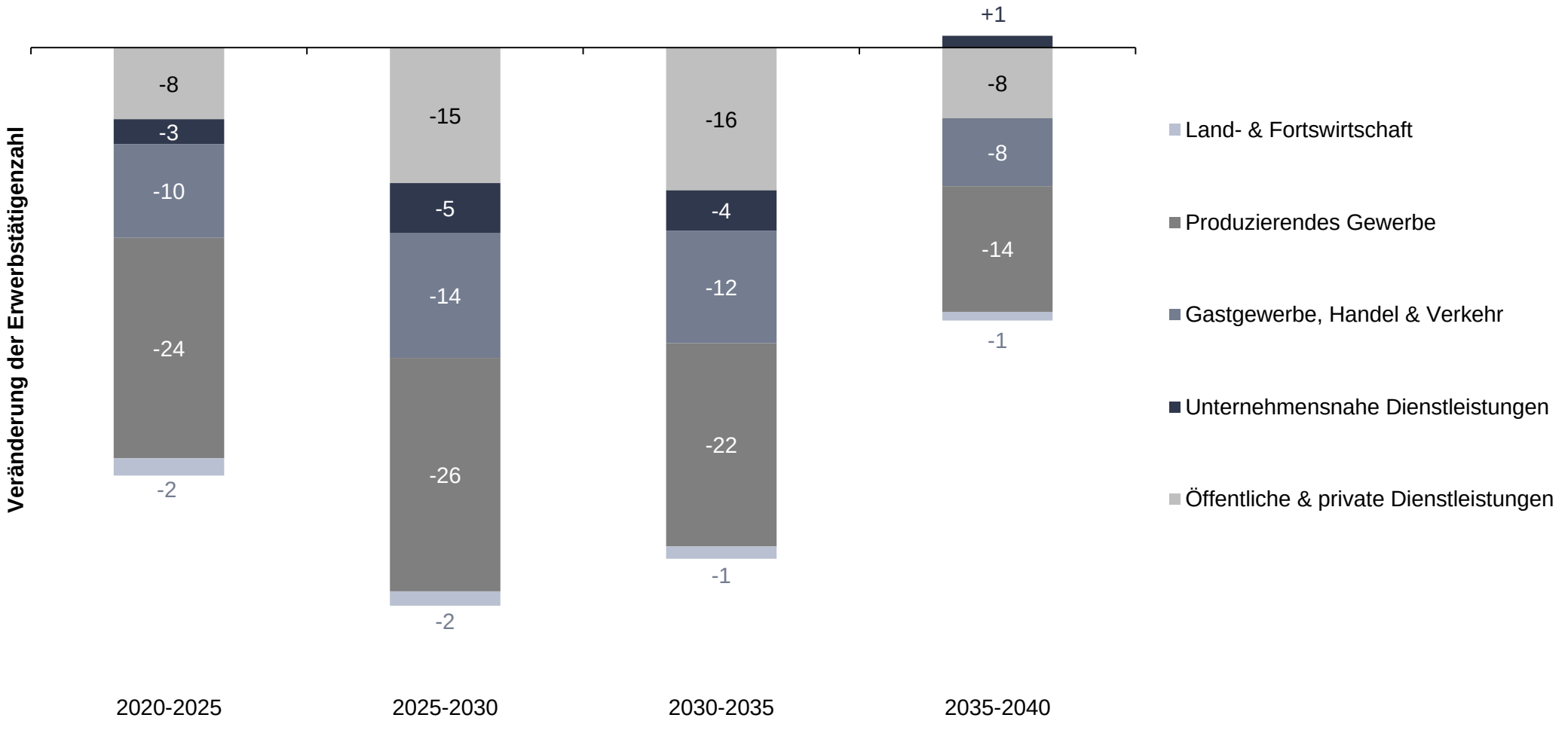
Zahl der Erwerbstätigen nach Branchen im Bundesland Thüringen 2020 bis 2040, Anteil in Prozent



Quelle: QuBe-Projekt, 6. Welle, Statistisches Bundesamt, Grafik nach IAB-FORSCHUNGSBERICHT 01/21

Erwerbstätige nach Branchen (2)

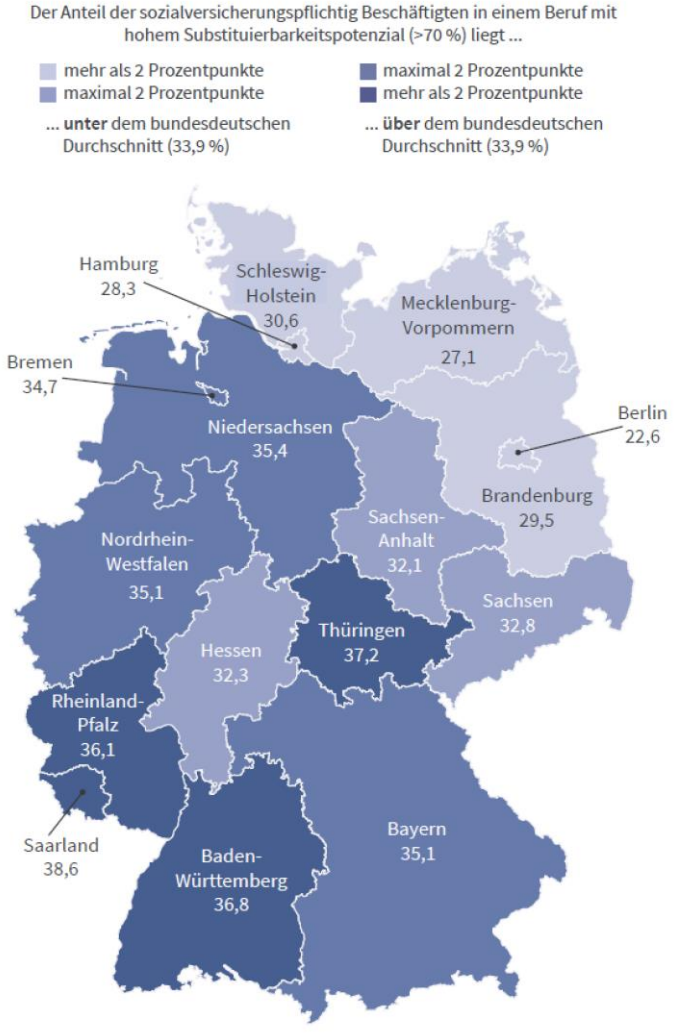
Veränderung der Erwerbstätigen nach Branchen im Bundesland Thüringen in 5-Jahresintervallen ab 2020, in Tausend Personen



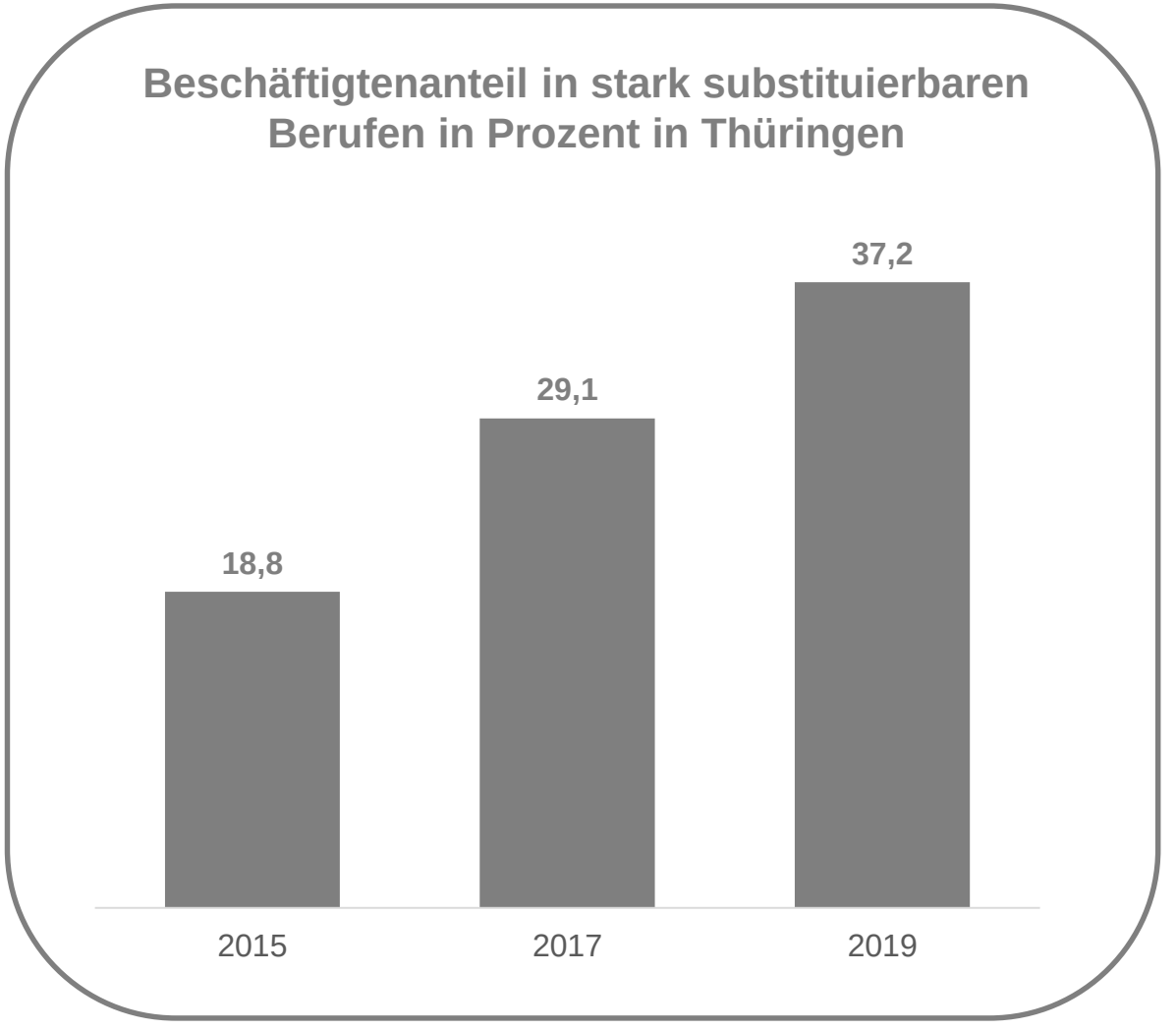
Quelle: QuBe-Projekt, 6. Welle, Statistisches Bundesamt, Grafik nach IAB-FORSCHUNGSBERICHT 01/21

Substituierbarkeitspotentiale – IAB-Kurzbericht 13/2021
„Auch komplexere Tätigkeiten könnten zunehmend automatisiert werden“

Hohes Substituierbarkeitspotenzial in den Bundesländern 2019



Quelle: Eigene Berechnungen. © IAB



Agenda

3. Arbeits- und Fachkräftesicherung – Unterstützungsmöglichkeiten der Bundesagentur für Arbeit

Die Fähigkeit zum „LEBENSLANGEN LERNEN“ wird zur existenziellen Schlüsselkompetenz

Rahmenbedingungen

- Strukturwandel und Digitalisierung **verändern** die **Berufs- und Arbeitswelt**

- Anpassung und Erweiterung **beruflicher Kenntnisse** ist permanent notwendig
- **Schlüsselkompetenzen** nehmen eine tragende Rolle ein
- **Berufliche Neu- und Umorientierung** sind teilweise sogar mehrmals innerhalb eines Arbeitslebens erforderlich

Voraussetzungen

Fachkräftequalifizierung gelingt nur mit:

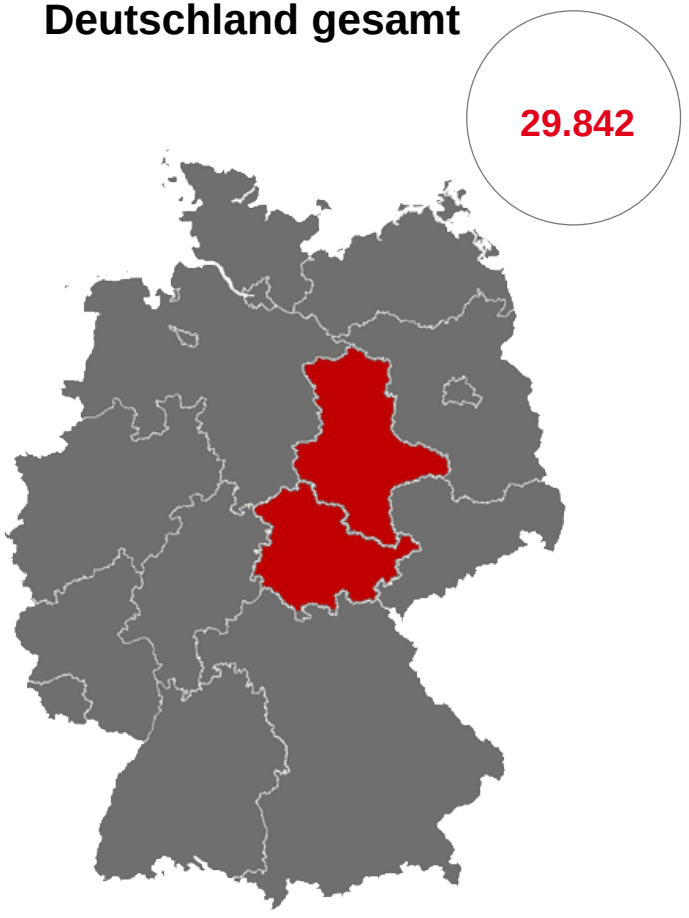
- motivierten und lernfähigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- aufgeschlossenen und investitionsbereiten Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern

Qualifizierung braucht:

- kompetente Beratung
- bildungsbereite Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- passgenaue Maßnahmeangebote

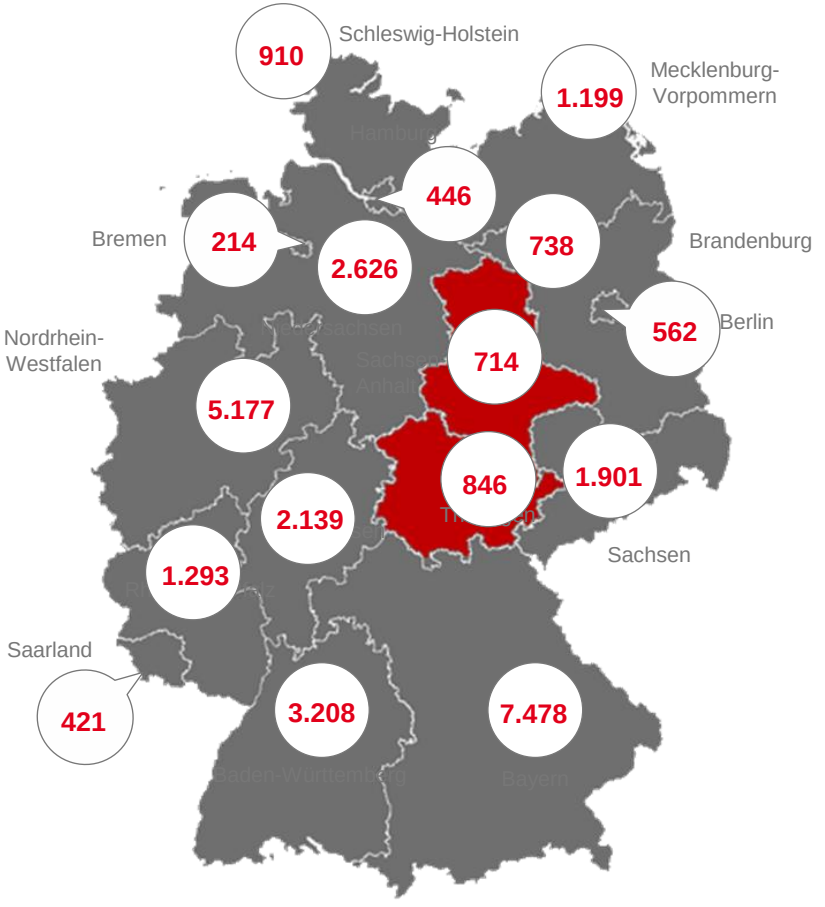
Eintritte in Maßnahmen der Beschäftigtenqualifizierung
Eintritte 2020

Deutschland gesamt

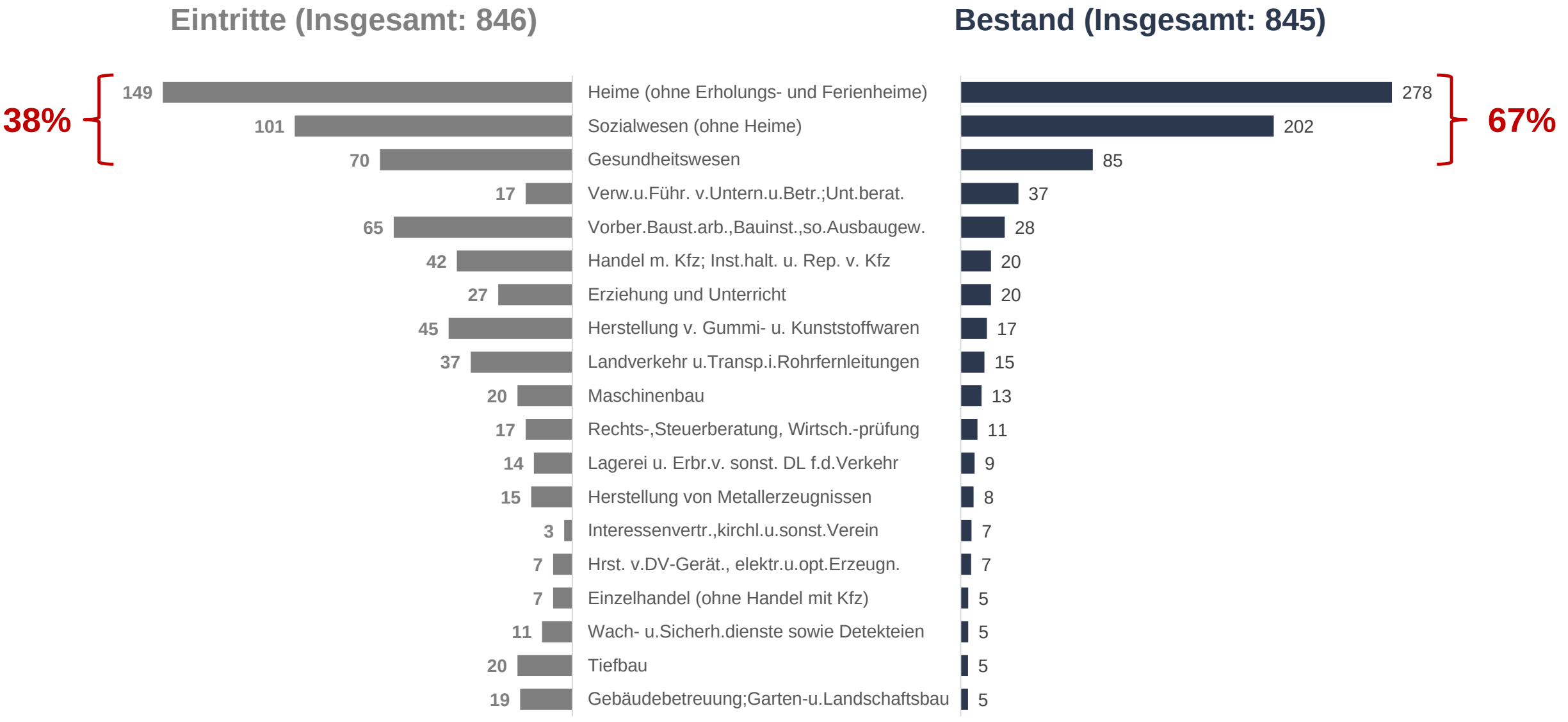


Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Verteilung auf die Bundesländer



Maßnahmen der Beschäftigtenqualifizierung
Eintritte und Bestand in Thüringen 2020



Persönliche und maßnahmebezogene Voraussetzungen für die Weiterbildungsförderung

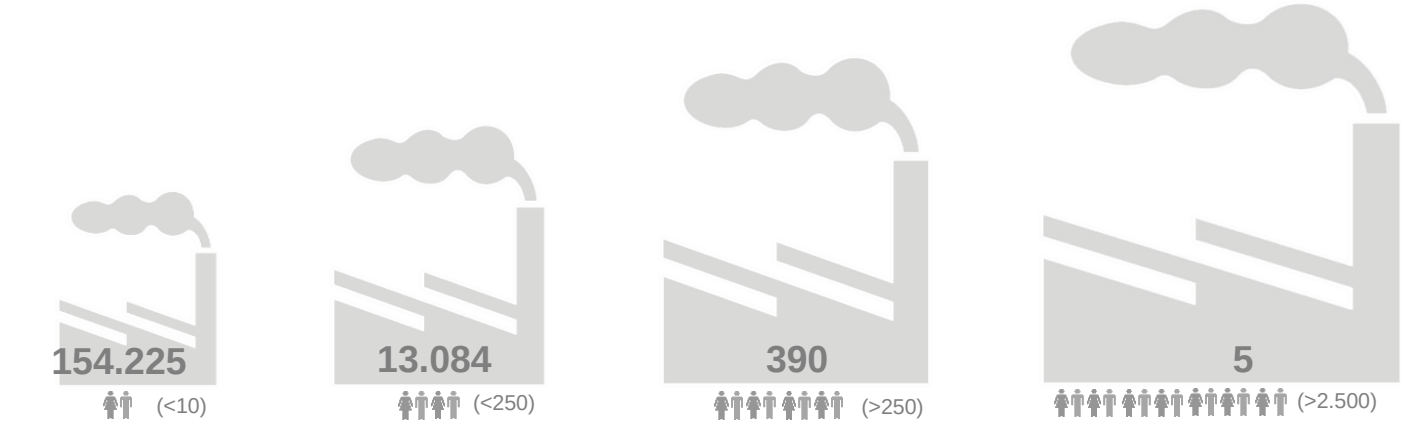
WEITER.BILDUNG!

- Es müssen Kenntnissen und Fertigkeiten vermittelt werden, die **über ausschließlich arbeitsplatzbezogene** kurzfristige Anpassungsfortbildungen **hinausgehen**.
- Beschäftigte mit einem anerkannten Berufsabschluss können nur gefördert werden, wenn der Erwerb dieses **Abschlusses** in der Regel **länger als vier Jahre** zurückliegt.
- Beschäftigte, die in den **letzten vier Jahren an Weiterbildungen teilgenommen** haben, die nach § 82 SGB III in der ab 01.01.2019 geltenden Fassung gefördert wurden, sind von der **Förderung ausgeschlossen**.
- Die Maßnahme muss entweder **außerhalb des Betriebes** oder von einem zugelassenen Träger im Betrieb, dem die zu fördernden Beschäftigten angehören, durchgeführt werden und **mehr als 120* Stunden** dauern.
- Die **Maßnahme und** der **Träger** der Maßnahme müssen für die Förderung **zugelassen** sein. Das gilt sowohl im Bezug auf die Förderung mit Lehrgangskosten als auch mit einem Arbeitsentgeltzuschuss.

Qualifizierung und Förderung - Je kleiner der Betrieb, desto größer die Förderung

Maximale Zuschüsse der Weiterbildungsförderung (§ 82 SGB III) ab 01.10.2020 Thüringen

WEITER.BILDUNG! #QUALIFIZIERUNGSOFFENSIVE



	Kleinst- unternehmen (<10)	Kleine und mittlere Unternehmen (<250)	Größere Unternehmen (>250)	Große Unternehmen (>2.500)
Anzahl Betriebe nach Betriebsgrößen	154.225	13.084	390	5
Weiterbildungs- kosten (bis zu …) *2, *3	100 %	50 %*1	25 %	15 %
Arbeitsentgelt-zuschuss während der Weiterbildung (bis zu …) *2, *3	75 %	50 %	25 %	25 %

NEU ab 01.01.2021: Sammelantrag für mehrere Beschäftige

bei allen abschlussorientierten Weiterbildungen (§ 81 Abs. 2 i.V.m. § 82 SGB III) gilt:

→ **Weiter-bildungskosten immer zu 100 %**

→ **Arbeitsentgeltzuschuss bis zu 100 %**

Achtung: Während des Bezuges von Kug ist die Gewährung des Arbeitsentgeltzuschusses ausgeschlossen (Doppelförderungsverbot)!

*1 - bis zu 100 % bei Beschäftigten ab 45 Jahre oder Schwerbehinderte) in Betrieben mit mindestens zehn und weniger als 250 Beschäftigten

*2 - **+ 5% bei Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen mit Qualifizierungselementen**

*3 - **+10% bei mind.1/5 Beschäftigte mit Qualifizierungsbedarf, bei KMU 1/10**

Beispiel 1: Geringqualifizierter Beschäftigter erwirbt einen Berufsabschluss

Schwerpunkt: Pflege Arbeitgeber bildet nicht nur bereits beschäftigte Mitarbeiter aus, sondern stellt auch Pflegehelfer/innen ein, die zeitnah mit der Umschulung im Betrieb beginnen. Es erfolgt eine 100- prozentige Freistellung der Umschüler

Ungelernt bzw. wieder ungelernt

Pflegehelfer

abschlussorientiert: Umschulung zur Pflegefachkraft

Betriebsgröße ist bei abschlussorientierten Maßnahmen irrelevant

bis 100 % der Lehrgangs-kosten

Arbeitsentgelt-zuschuss (AEZ) bis 100 % des Arbeitsausfalls möglich*

WEITER.BILDUNG!

Beispiel 2: Sonstige Beschäftigte im Kleinstbetrieb (unter 10 Beschäftigte)

Schwerpunkt Metall: ausgebildete Verkäuferin, die 5 Jahre in angelernter Tätigkeit als Maschinen- und Anlagenführerin tätig war, erhält eine Qualifizierung im Bereich CNC. Die Arbeitnehmerin ist als einzige Frau im Unternehmen im Bereich der Bearbeitung von Natursteinplatten tätig.

mit oder ohne Berufsabschluss, Maschinen- und Anlagenführerin		
Anpassungsfortbildung CNC - Technik	bis 100 % der Lehrgangs-kosten	AEZ bis 75% bzw. 90% des Arbeitsausfalls mit Anspruch auf Arbeitsentgelt*
9 Beschäftigte		

WEITER.BILDUNG!

Ausgangslage: Der Strukturwandel am Arbeitsmarkt erfordert eine nationale Weiterbildungsplattform

Ausgangslage

Strukturwandel am Arbeitsmarkt

Verbesserung des Ausgleichs am Arbeitsmarkt und Mobilisierung des Arbeits- und Fachkräftepotentials notwendig

Bisher: Aufwendige Suche nach Weiterbildungen, Informationen und Fördermöglichkeiten

Handlungsbedarf

- Transparenz von Weiterbildungsangeboten
- Medienbruchfreie, intuitive und transparente Nutzerreise

Nationale Weiterbildungsstrategie

WISSEN **TEILEN**. **ZUKUNFT** GESTALTEN. ZUSAMMEN **WACHSEN**.

Das BMAS hat zugesagt, ein **nationales Online-Eingangsportal** zur **beruflichen Weiterentwicklung** zu entwickeln

Ziele:

- mehr Transparenz
- Erhöhung einer gezielten Weiterbildungsbeteiligung

Übereinkunft zwischen BMAS und BA

- Die BA ist besonders geeignet, das Vorhaben umzusetzen.

Auftrag des Verwaltungsrats

BU 68/2020 am 06.11.2020

Durchführung einer **Projektdefinitionsphase** zur Schaffung einer Nationalen Weiterbildungsplattform:

- **Fachliche** Konzeption
- **Modellierung** und **Aufwandsschätzung** von Aufbau, Pflege und Betrieb
- **Stakeholder Management**
- Vorbereitung eines **Umsetzungsprojekts**

Kein Automatismus, dass die BA ein Umsetzungsprojekt initiiert; Entscheidung erfolgt auf Basis der PDP-Ergebnisse.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Irena Michel

Vorsitzende der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit Erfurt