



## Bildungszielplanung der Agentur für Arbeit Deggendorf 2026

# Situation im Jahr 2025 – Informationen zum regionalen Arbeitsmarkt

---

## Aktuelle Situation AA Deggendorf – November 2025

Agenturbezirk Deggendorf 3,9 %

- Hoher Anteil Älterer Arbeitslose (> 50 Jahre) SGB III / 47,7 %)
- Weiter hohe Fachkräftenachfrage
- Kurzarbeit

Agenturbezirk Passau 3,8 %

Agenturbezirk Landshut-Pfarrkirchen 3,8 %

Niederbayern 3,8 %

Bayern 3,9 %

- Bayern niedrigste Arbeitslosenquote in Deutschland

Deutschland 6,1 %

# Informationen zum regionalen Arbeitsmarkt

---

## Chancen

- Branchenvielfalt (Betriebsstruktur: Handwerksbetriebe / KMU)
- Hoher Fachkräftebedarf
- Fachkräftesicherung in der Region – Lösungen im Dialog
- Fachkräftesicherung vs. Arbeitsmarkt in der Krise
- Hohe Ausbildungsbereitschaft der regionalen Betriebe
- Neuansiedlung BMW in Straßkirchen; große zukunftsträchtige Investition in die Region
- Motivierte, engagierte, flexible Arbeitnehmer

# Informationen zum regionalen Arbeitsmarkt

---

## Risiken

- Allgemeine konjunkturelle Entwicklung
- Schwerpunkt verarbeitendes Gewerbe
- Drastischer Einbruch PDL (Niederlassungsschließungen)
- Betriebliche Veränderungen (Betriebsschließungen / Produktionsverlagerung)
- Transformationsprozesse beeinflussen den regionalen Arbeitsmarkt (insbesondere bei Automobilindustrie und "Zulieferer")
- Aktuelle Situation Kurzarbeit

## Fazit:

- die hinter uns liegenden Monate waren geprägt von zahlreichen Herausforderungen für uns und den bayerischen Arbeitsmarkt: wirtschaftliche Abkühlung, Strukturwandel und steigende Arbeitslosigkeit bei anhaltendem Fachkräftemangel.

# Situation im Jahr 2025

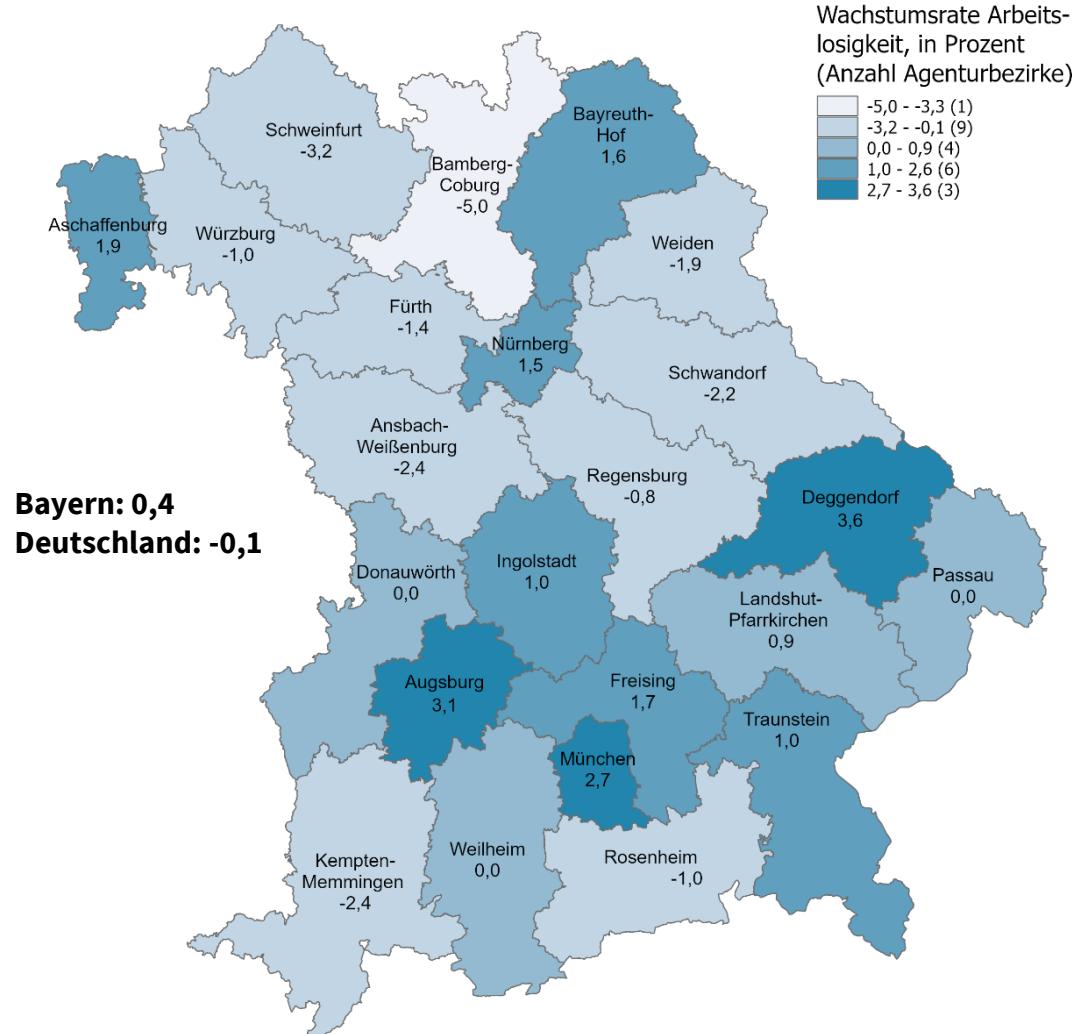
## Arbeitsmarkt

- Relationen kleiner 1,0 – mehr gemeldete Stellen als Arbeitslose**

Ein statistischer Engpass an Arbeitskräften besteht vor allem in folgenden Berufshauptgruppen:

|  | Relation | Alo SGB III | offene Stellen |
|--|----------|-------------|----------------|
| Insgesamt                                      | 1,6      | 4.351       | 2.768          |
| 01 Angehörige der regulären Streitkräfte       | 0,0      | -           | 156            |
| 26 Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe     | 0,4      | 85          | 211            |
| 43 Informatik- und andere IKT-Berufe           | 0,5      | 75          | 143            |
| 34 Gebäude- u. versorgungstechnische Berufe    | 0,6      | 88          | 155            |
| 33 (Innen-)Ausbauberufe                        | 0,6      | 54          | 90             |
| 81 Medizinische Gesundheitsberufe              | 0,7      | 112         | 166            |
| 82 Nichtmed. Gesundheit, Körperpfl., Medizint. | 0,7      | 89          | 120            |
| 32 Hoch- und Tiefbauberufe                     | 0,8      | 54          | 68             |
| 72 Finanzdienstl. Rechnungsw., Steuerberatung  | 0,9      | 54          | 61             |

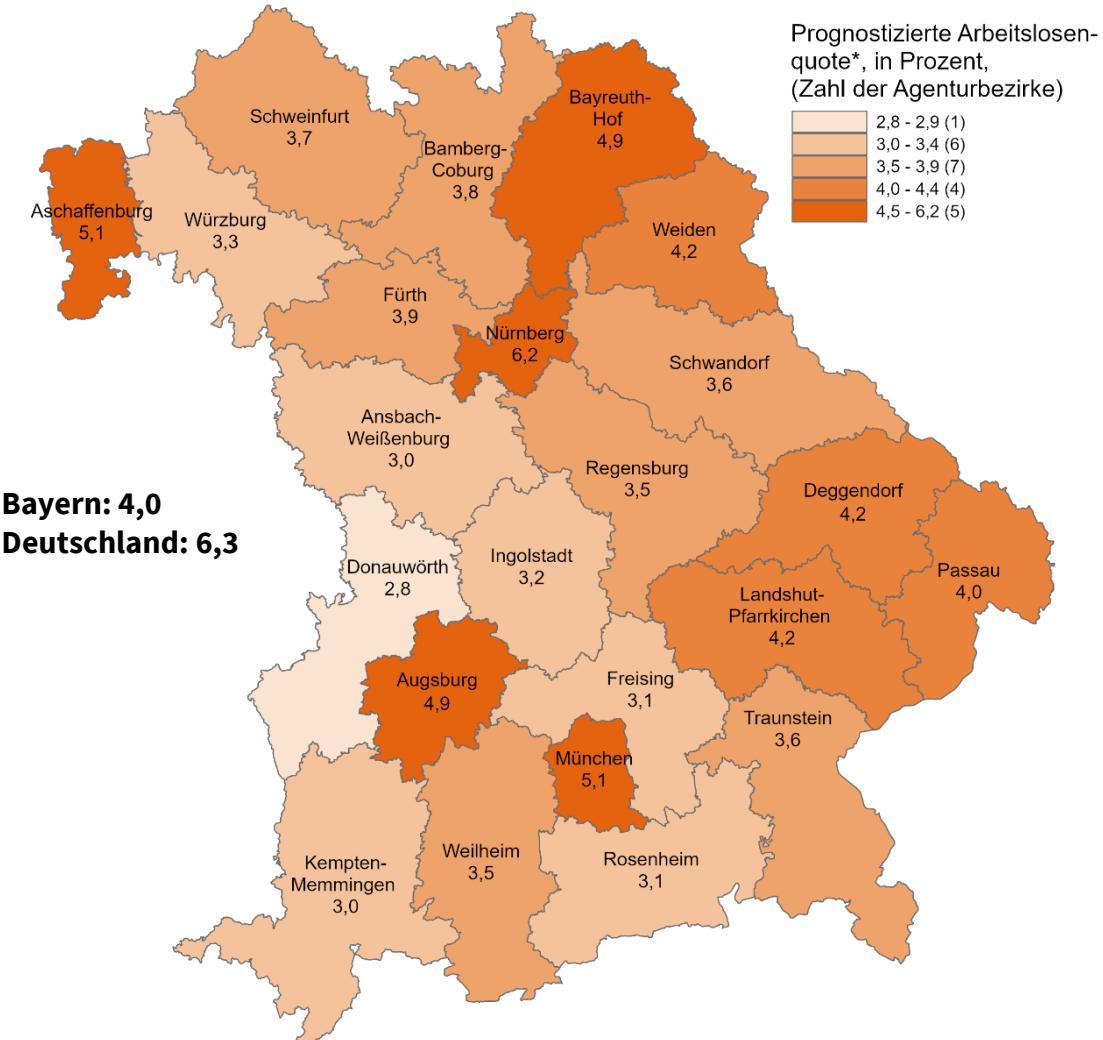
# PROGNOSE DER WACHSTUMSRATE DER ARBEITSLOSIGKEIT IN DEN BAYERISCHEN AGENTURBEZIRKEN 2025/2026



- Spannweite  
Bamberg-Coburg: -5,0 Prozent  
Deggendorf: +3,6 Prozent
- Anstieg und Rückgang der Arbeitslosigkeit in jeweils 10 von 23 Agenturbezirken, Stagnation in 3
- Prognoseintervalle lassen für alle Agenturbezirke sowohl Rückgang als auch Anstieg der Arbeitslosenzahl zu

Quelle: Daten der Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen, Stand: September 2025. © IAB, Geobasis-DE / BKG 2024. Heinig et al. 2025.

# PROGNOSE DER ARBEITSLOSENQUOTE\* IN DEN BAYERISCHEN AGENTURBEZIRKEN 2026



Prognostizierte Arbeitslosen-  
quote\*, in Prozent,  
(Zahl der Agenturbezirke)

|               |
|---------------|
| 2,8 - 2,9 (1) |
| 3,0 - 3,4 (6) |
| 3,5 - 3,9 (7) |
| 4,0 - 4,4 (4) |
| 4,5 - 6,2 (5) |

Spannweite  
Donauwörth: 2,8 Prozent  
Nürnberg: 6,2 Prozent

\* bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen; geschätzt unter der Annahme, dass die Zahl der Beamte\*innen, ausschließlich geringfügig Beschäftigten, mithelfenden Familienangehörigen und Selbstständigen von 2025 auf 2026 konstant bleibt.

Quelle: Daten der Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen, Stand: September 2025. © IAB, Geobasis-DE / BKG 2024. Heinig et al. 2025.

# KONJUNKTUR HWK NIEDERBAYERN-OBERPFALZ – HERBST 2025

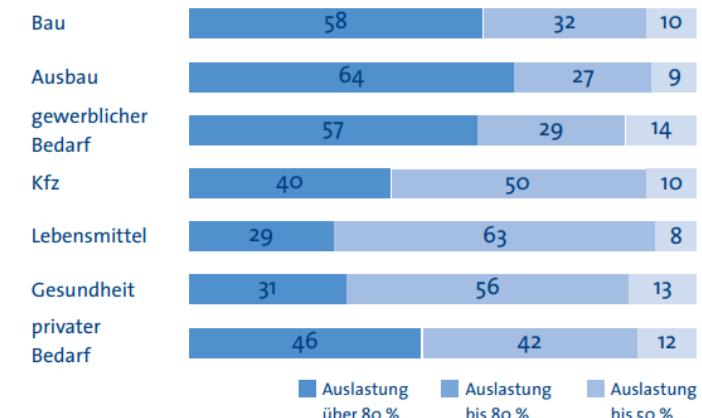


## Gesamtwertung

Ostbayerns Handwerksbetriebe bleiben weiter pessimistisch was die zukünftige Prognose ihrer Geschäfte angeht. Ihr nur verhaltener Optimismus begründet sich auch in einer rückläufigen Auftragslage. Zwar war die Auslastung, und damit einhergehend auch die Umsatzentwicklung, in den Sommermonaten – traditionell im Handwerk starke Geschäftsmonate – bei einem Teil der Betriebe positiv. Damit wird auch die Geschäftslage bei vier von fünf Betrieben als gut oder befriedigend eingeschätzt. Dennoch geht seit Jahren die Zufriedenheit der Betriebe mit ihrer Geschäftslage kontinuierlich zurück. Aktuell besteht vor allem Unsicherheit, wie sich, einhergehend mit bereits rückläufigen Auftragspolstern, die weitere Nachfrage und damit die Zukunftsaussichten weiterentwickeln. Dabei leidet das Handwerk zum einen unter einem schwachen Konsum und einer schwächeren Nachfrage. Außerdem wirft sich die Frage auf, inwiefern das Handwerk von den geplanten staatlichen Investitionsmaßnahmen, die für mehr Wachstum im Land sorgen sollen, tatsächlich profitieren wird. Einhergehend kämpft das arbeits- und lohnintensive Handwerk mit bekannten strukturellen Problemen. Dabei sind unter anderem eine immer weiter steigende Abgabenlast sowie eine zu hohe staatliche Regulierung und Bürokratie deutliche Wachstumsbremser. Daher fordert das Handwerk dringend notwendige Strukturreformen in zentralen Bereichen der Wirtschaftspolitik ein.

## Betriebsauslastung nach Befragungsgruppen III/2025

Anzahl aller Betriebe in Prozent



Auslastung über 80 %      Auslastung bis 80 %      Auslastung bis 50 %

# Konjunktur IHK Niederbayern – Herbst 2025



Menschen bilden.  
Unternehmen fördern.  
Region stärken.

## Konjunktur

Herbst 2025

Schritte aus der Talsohle – Beschäftigung bereitet Sorgen

# Konjunktur IHK Niederbayern – Herbst 2025

## Kurzübersicht

- Geschäftslage und Erwartungen verbessert
- Investitionspläne wieder positiv
- Auftragsbestände rückläufig, Auslandsnachfrage schwach
- Beschäftigungspläne durchweg negativ
- Inlandsnachfrage wichtigster Risikofaktor
- Wirtschaftspolitik etwas günstiger beurteilt
- Spürbare Belastungen durch Mindestlohnerhöhung in Handel und Tourismus
- Umsätze im Tourismus erfreulich

Geschäftslage 

Geschäftserwartungen 

Beschäftigungspläne 

Investitionspläne 

Exporterwartungen 

# Konjunktur IHK Niederbayern – Herbst 2025

Im Blickpunkt: Was Freitextantworten verraten

A word cloud visualization showing the most frequently mentioned topics from free-text answers. The words are colored according to their context:

- Investitionen**: Planungssicherheit, Regierung, Gefahr, hohen, Sicherheit, Förderung
- Bürokratie**: Rahmenbedingungen, Kunden, Fördigung, sinkende
- Zölle**: schlechte, enorme, EU, politischer, USA, Politik, seit, Jahren, Unsicherheit
- Auflagen**: Kunden, Politik

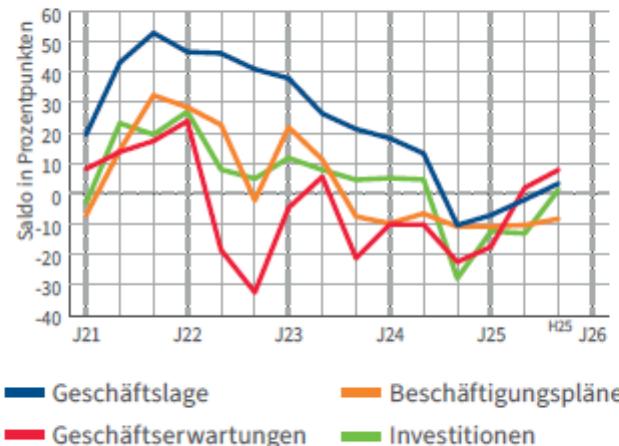
# Konjunktur IHK Niederbayern – Herbst 2025

## Branchenüberblick



### Industrie

- Erstmals seit dem Frühjahr 2024 erreicht die Geschäftslage der Industrie wieder einen positiven Wert.
- Die Kapazitätsauslastung entwickelt sich uneinheitlich: 33 Prozent der Fahrzeugbauer melden eine volle oder befriedigende Auslastung, bei den Investitionsgüterproduzenten sind es bereits 56 Prozent, im Maschinenbau sogar 71 Prozent.
- Die Verwerfungen im internationalen Handel treffen die Industriebranchen unterschiedlich stark: 48 Prozent der Maschinenbauer äußern Sorgen wegen der Auslandsnachfrage. Bei den Investitionsgüterproduzenten sind es 58 Prozent, und im Fahrzeugbau ganze 92 Prozent.



#### Geschäftslage

29,7% gut  
44,1% befriedigend  
26,2% schlecht



#### Geschäftserwartungen

25,7% besser  
56,4% unverändert  
17,9% schlechter



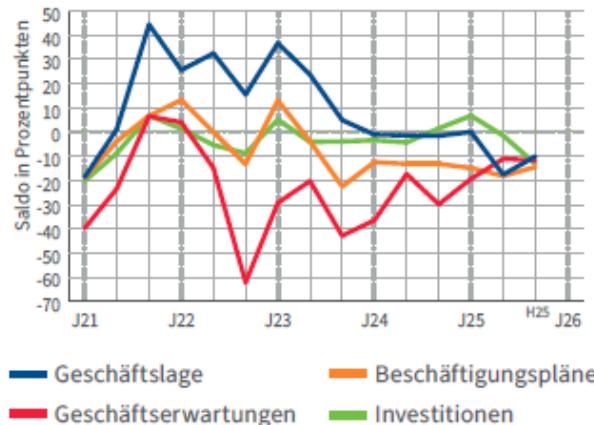
# Konjunktur IHK Niederbayern – Herbst 2025

## Branchenüberblick



### Handel

- Der Handel leidet weiterhin unter der Konsumzurückhaltung der Verbraucher: 68 Prozent der Befragten berichten von schwacher Nachfrage. Hinzu kommt die Belastung durch steigende Arbeitskosten.
- Trotz einer leicht verbesserten Geschäftslage bleiben die Erwartungen überwiegend pessimistisch. Selbst die Aussicht auf das bevorstehende Weihnachtsgeschäft kann die Stimmung nicht verbessern.
- Die Unterschiede zwischen stationärem Handel und Online-Handel verwischen zunehmend: Während der stationäre Handel besser abschneidet als in der Vergangenheit, entwickelt sich der Online-Handel schwächer.



### Geschäftslage

13,0% gut  
63,8% befriedigend  
23,2% schlecht



### Geschäftserwartungen

14,7% besser  
58,8% unverändert  
26,5% schlechter



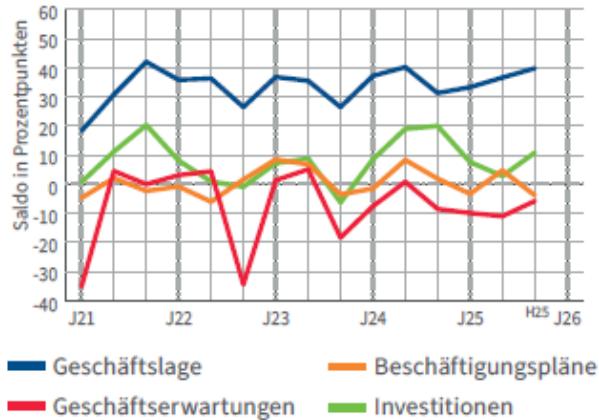
# Konjunktur IHK Niederbayern – Herbst 2025

## Branchenüberblick

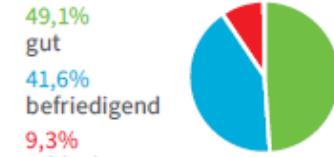


### Dienstleister

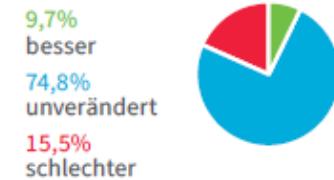
- Im Dienstleistungssektor ist die Geschäftslage stabil. Die Erwartungen für die kommenden zwölf Monate hellen sich auf, auch die Investitionsabsichten entwickeln sich positiv. Trotzdem verschlechtern sich die Beschäftigungspläne.
- Die Unterschiede innerhalb der Branche nehmen ab: Der Verkehrs- und Lagerwirtschaft gelingt nach längerer Zeit ein Comeback, während IT-Dienstleister zurückhaltender sind – möglicherweise infolge der Unsicherheiten über die künftigen Auswirkungen generativer künstlicher Intelligenz.



### Geschäftslage



### Geschäftserwartungen



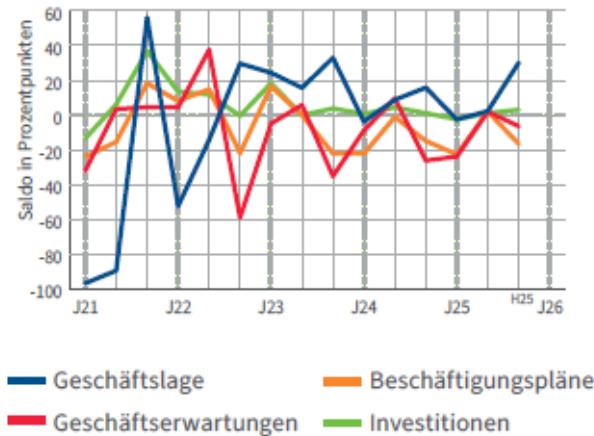
# Konjunktur IHK Niederbayern – Herbst 2025

## Branchenüberblick

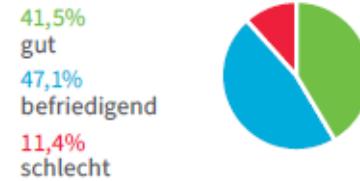


### Tourismus

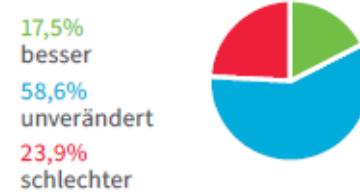
- Im Tourismusgewerbe hat sich die Geschäftslage spürbar verbessert, die Erwartungen für die kommenden Monate sind jedoch rückläufig. Auch die Beschäftigungspläne werden deutlich zurückgenommen.
- Die Marktsegmente entwickeln sich unterschiedlich: 42 Prozent der Betriebe melden steigende Umsätze mit Urlaubsreisenden. Bei Tagestouristen (14 Prozent) und Geschäftsreisenden (13 Prozent) bleiben Zuwächse die Ausnahme.
- Belastend wirken hohe Arbeitskosten sowie die nach wie vor hohen Energie- und Rohstoffpreise.



#### Geschäftslage



#### Geschäftserwartungen



# Sommerempfang der niederbayerischen Wirtschaft

## 24. Juli 2025



© Simona Kehl  
Regeln zum gemeinsamen Handeln und offener Kommunikation an, um die Region wettbewerbsfähig zu halten: (v. li. n. re.) HWK-Hauptgeschäftsführer Jürgen Kliger, IHK-Präsident Thomas Leibmann, Oberbürgermeister Jürgen Dupper, Vorsitzender der Geschäftsführung der Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit Dr. Markus Schmitz, IHK-Präsident Dr. Georg Haber und IHK-Hauptgeschäftsführer Alexander Schreiner.

Demografie, Dekarbonisierung und Digitalisierung im Fokus

### Sommerempfang der niederbayerischen Wirtschaft



© Simona Kehl  
In seiner Festrede skizzierte Dr. Markus Schmitz ein differenziertes Bild vom bayerischen Arbeitsmarkt und welche Chancen sich für die regionale Wirtschaft aus Demografie, Digitalisierung und Dekarbonisierung ergeben.

### Bayerischer Arbeitsmarkt im rasanten Wandel

In seiner Festrede warf Dr. Markus Schmitz einen differenzierten Blick auf die aktuelle Lage des bayerischen Arbeitsmarkts, den er als Teil einer „Dekade der Disruption und Volatilität“ beschrieb. Die größten Herausforderungen sieht er in der Digitalisierung, der Dekarbonisierung und dem demografischen Wandel – drei Entwicklungen, die er bildlich als „Dreigipfel-Massiv“ bezeichnete, das es zu bewältigen gelte. Im Bereich Digitalisierung unterstrich Schmitz die enormen Potenziale, etwa durch den Einsatz Künstlicher Intelligenz, verwies aber zugleich auf die wachsenden Anforderungen an Qualifikation und Investitionen. „Die Digitalisierung schafft mehr Jobs als sie vernichtet“, betonte er. Damit dieser Wandel gelingt, sei ein kulturelles Umdenken dringend nötig: „Wer immer nur ‚perfekt‘ digitalisieren will, fängt gar nicht erst an“, mahnte Schmitz und plädierte für eine offenere Fehlerkultur.

Auch beim Thema Dekarbonisierung sieht Schmitz große Chancen – insbesondere durch die Energiewende, die er als eine der größten Herausforderungen, aber auch als Treiber für zukunftsfähige Arbeitsplätze in Bayern bezeichnete. Die technologischen Grundlagen seien vorhanden, das eigentliche Problem liege in der Umsetzung. „Was fehlt, sind Menschen, die den Mut haben, neue Berufe zu erlernen und sich weiterzubilden“, so Schmitz. Diese Herausforderung verschärfe sich durch den demografischen Wandel und dem daraus resultierenden Arbeits- und Fachkräftemangel, den Schmitz mit einem „Berg, der langsam wächst – und unüberwindbar scheint“ verglich. Um dem entgegenzuwirken, müsse das Potenzial bislang unterrepräsentierter Gruppen wie älterer Menschen, Frauen und Zuwanderer gezielter genutzt werden.

Sein Appell: Die drei „Ds“ als Chance begreifen und gut gestalten. Auch um ein drohendes viertes „D“, eine Deindustrialisierung zu vermeiden. „Letztlich bringen uns die drei ‚Ds‘ auf eine neue Höhe – zu einem Arbeitsmarkt, der digitaler, menschlicher und nachhaltiger ist“, so Schmitz Resümee.

## Zu wenige wollen hinters Steuer

Mancherorts fehlt der Busfahrer-Nachwuchs – Warum der Beruf trotzdem lohnenswert ist

Von Anja Kappelmayer

**Altenmarkt.** „Das teuerste Gut befördern wir“, sagt Walter Heindl, Geschäftsführer des Busunternehmens Heindl, mit Nachdruck und Stolz in seiner Stimme. Darnit meint er die zahlreichen Fahrgäste, die das Altenmarkter Busunternehmens befördert. Das Problem dabei ist nur, dass es gar nicht so leicht ist, Busfahrer oder Busfahrerinnen zu finden, die dieser verantwortungsvollen Tätigkeit nachgehen wollen.

Mit dieser Herausforderung steht das Busunternehmen Heindl phasenweise nicht allein da. Der Fahrerbetrieb Hötzinger aus Forsthart hat laut Jessica Schuster, die zusammen mit Birgit Hötzinger-Baumgartner in der Geschäftsführung ist, momentan zwar keinen Personalmangel. Dafür sei es aber vergangenes Jahr schwierig gewesen, so Schuster.

### Nicht genug Wertschätzung

Die Gründe dafür sind zahlreich. Der geteilte Dienst beispielsweise sei einer davon, erklärt Kerstin Heindl-Unverdorben, deren Tätigkeitsbereich im Busunternehmen Heindl vielfältig ist. Wenn die Fahrer den Linienbetrieb bedienen und Kinder zur Schule bringen, wird ihre Arbeitszeit in Blöcke zerlegt: Sie liefern die Kinder morgens bei der Schule ab, holen sie mittags wieder und schließlich müssen die Fahrer am Nachmittag noch einmal mit ihren Bussen austreten, wenn der Nachmittagsunterricht vorbei ist. Dadurch ergeben sich notgedrungen längere Pausen für die Fahrer in ihrer Arbeitszeit.

„Es ist kein leichter Job“, weiß auch René Hube von der Fahrschule Kress. Walter Heindl und der Fahrlärer sind sich in



Kerstin Heindl-Unverdorben mit ihrer Tochter Clara auf dem Gelände des Busunternehmens Heindl in Altenmarkt. – Foto: Kappelmayer

einem zentralen Punkt einig: Es fehlt leider manchen Fahrgästen an Wertschätzung gegenüber dem so wichtigen Buspersonal.

Ein Aspekt, der den Berufseinstieg für angehende Busfahrer erschweren könnte ist, dass man nicht in jeder beliebigen Fahrschule den Busführerscheinprüfung ablegen kann. In Osterhofen in der Fahrschule Kress oder auch der Fahrschule Plieger ist dies nach eigenen Angaben beispielsweise nicht möglich. Die praktische Prüfung könnte in Osterhofen ohnehin nicht stattfinden. Das geht zum Beispiel in Deggendorf oder Passau, so Hube.

Darüber hinaus ist ein Busführerschein keine kostengünstige Angelegenheit. Das Verkehrsberufsbildungszentrum (VAZ) in Deggendorf bestätigt, dass eine 45-minütige Übungsfahrt 35 Euro kostet. Wie teuer der Führerschein letztendlich kommt, hängt laut VAZ von unterschiedlichen Faktoren ab. Etwa, ob der zukünftige Omnibuslenker bereits im Besitz eines Fahreraubris ist oder gar schon den Lkw-Führerschein in der Tasche hat.

Jessica Schuster vom Unternehmen Hötzinger in Forsthart nennt einen Grund dafür, dass in ihrem Unternehmen aktuell kein Personalmangel herrscht: Der Busführerschein sei stark über die Agentur für Arbeit gefördert worden (siehe Bericht unten). „Die Regierung hat viel gemacht“, sagt sie.

### Für Grundschulkinder eine Bezugsperson

Bei all den Hürden und Stolpersteinen, mit denen sich ein angehender Busfahrer konfrontiert sieht, darf eines laut Walter Heindl nicht vergessen werden:

„Es ist ein ganz toller Beruf.“ Der Umgang mit Menschen ist es, der diesen Job so einzigartig macht. Vor allem Grundschulkinder sitzen in den Busfahrern eine Bezugsperson, so Heindl. Die Kleinen plauderten auch gerne mal über private Angelegenheiten ihrer Eltern mit den Fahrern. Das sorgt natürlich bei den Busfahrern zweitens für große Erheiterung.

Außerdem besteht für die Fahrer laut Walter Heindl die Möglichkeit, andere Länder, Städte und Kulturen kennenzulernen, denn während der Auslandsreisen im Rahmen ihrer Arbeit erkunden die Fahrer beim Unternehmen deutsche Anrainerstaaten. Auch das Busunternehmen Hötzinger hat diverse Fahrten im Programm, aus denen nicht nur die Fahrgäste, sondern auch die Busfahrer Profit ziehen können.

Sollte es auf längere Zeit zu Engpassen bei den Berufsfahrern kommen, hätte dies ernste Konsequenzen. Denn Walter Heindl ist sich sicher, dass die Linienbusse als Erstes eingesetzt werden würden. Für die ländliche Region, deren Verkehrsinfrastruktur ohnehin ausbaufähig ist, wäre dies zweifelsohne problematisch.

## Arbeitsplätze werden abgebaut

PNP-Umfrage zeigt: Es gibt mehr Kündigungen und mehr Bewerbungen

Von Regina Ehm-Klier

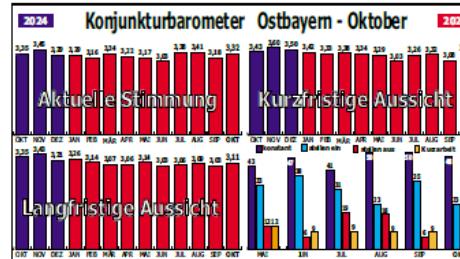
**Passau.** Der Abbau verläuft schleichend: 38 000 Stellen im gewerblichen Bereich sind im Vorjahr in Bayern verloren gegangen, 56 000 Menschen im Freistaat befinden sich in Kurzarbeit. Diese Zahlen veröffentlichten Anfang der Woche IG Metall und DGB bei einer gemeinsamen Pressekonferenz (wir berichteten).

Diesen Trend bestätigen für Niederbayern die Unternehmen, die sich am PNP-Konjunkturbarometer beteiligen. Die Industrie vergibt großteils schlechte Noten, weshalb sich die Stimmung wieder deutlich verdüstert hat. Eine 3,32 gibt es für die aktuelle Stimmung und die kurzfristige Aussicht. Langfristig, das sind die nächsten zwölf Monate, sehen die Unternehmen auch nur eine Schulnote 3,11.

In der Region werden ebenfalls Arbeitsplätze abgebaut. Fast jedes vierte Unternehmen will sein Personal reduzieren. Bei einem weiteren Viertel herrscht zumindest in Teilen Kurzarbeit.

Wenn der Jobverlust drohen könnte, schaut man sich selbst nach einem neuen um. Von einer steigenden Bewerberzahl berichten einige Unternehmen, die sich an der PNP-Umfrage zum Konjunkturbarometer beteiligen. 17 waren es in diesem Monat. Nahezu die Hälfte bestätigt bei der Sonderfrage, mehr Bewerbungen zu erhalten. Der Rest erklärt, es seien nicht merklich mehr, zwei stellen nicht mehr Bewerbungen fest.

Handelt es sich vermehrt um qualifiziertes Personal, das sich bewirbt? Das bestätigen nur fünf Firmen, ebensoviel verneinen es. Neun sind sich mit Bewerberinnen und Bewerbern schon einig geworden.



Das PNP-Konjunkturbarometer ergibt im Oktober schlechtere Noten.

Auch wenn mehr Bewerbungen eingehen: Gerade in der Metallbranche herrscht eher Einstellungsstopp, wie ein Geschäftsführer erklärt: „Der Trend ist dramatisch, vor allem im Bereich Automotiv und Automotiv-Zulieferer“, erklärt er und zeichnet ein düsteres Bild: „Die statistische Entwicklung der Arbeitslosenzahlen, der Rückgang der Zeitarbeitsverhältnisse sowie die Häufung an Kündigungswellen oder gar Unternehmensschließungen in der Region werden ebenfalls Arbeitsplätze abgebaut. Fast jedes vierte Unternehmen will sein Personal reduzieren. Bei einem weiteren Viertel herrscht zumindest in Teilen Kurzarbeit.“

„Im Vertrieb und in der Logistik (Lkw-Fahrer) gibt es nach wie vor einen großen Bewerbermangel.“ Und selbst wenn sich nun qualifizierte Leute gehäuft bewerben, hören sie vielfach: „Wir stellen nur im ganz geringen Ausmaß ein, ansonsten bauen wir eher Arbeitsplätze ab.“

### DIE TEILNEHMER

**Johannesbad** Reha-Kliniken, Klinikleitung Karsten Fuchs, Bad Füssing (PA); **Haas Group**, Falkenberg (PA); **Kasberger Baustoffe**, Geschäftsführer Horst Bader, Passau; **Kermi** GmbH, Geschäftsführer Alexander Kaß, Plattling (DEG); **KMP AG**, Vorstand Jan-Michael Sieg, Eggenthal (PA); **Knorr Bremse**, Aldersbach (PA); **Linhardt Gruppe**, CEO Fabian Linhardt; **Nachmann + Humpel**, Werkleiter Andreas Prager, Marktkaisen (DGF); **Rohde & Schwarz**, Werkleiter Florian Bielmeier, Teisnach (REG); **Schlagmann Poroton**, Geschäftsführer Johannes Edmüller, Zeilarn (PA); **Sumida**, Klaus Neumeier, CEO, Obernzell (PA); **Max Streicher**, Deggendorf; **Wacker Chemie AG**, Werkleiter Dr. Peter von Zumbusen, Burghausen; **Wallstabe & Schneider**, geschäftsführender Gesellschafter Christian Wallstabe, Niederviehing (St); **Zambelli Holding GmbH**, Geschäftsführer Andreas von Lammel, Grafenau; **ZF AG**, Gernot Hein, Leiter Kommunikation, Passau; **Zwiesel Glas**, Vorstand Prof. Dr. Andreas Buske.

PNP Abo-Nr. 4253638

## Freistaat investiert in Logistikareal

Bayernhafen will 52 Hektar großes ehemaliges Papierfabrikgelände umstrukturieren

Von Christoph Häusler

**Plattling.** „Bayernhafen InfraPark Plattling Stephansposching“ – diesen Namen trägt fortan das 52 Hektar große Areal, auf dem der finnische Konzern UPM bis Ende 2023 noch Papier hergestellt hat. Die Bayernhafen GmbH & Co. KG, ein Beteiligungsunternehmen des Freistaats, kaufte das Grundstück am Dienstag vergangener Woche. Dies verkündeten Bayernhafen-Geschäftsführer Joachim Zimmermann und Gunnar Eberhardt, Executive Vice President von UPM Communication Papers, im Beisein von Bauminister MdL Christian Bernreiter (CSU) nun am Dienstagnachmittag bei einer Pressekonferenz in Plattling (Lkr. Deggendorf).

### Über den Kaufpreis herrscht Stillschweigen

Bayernhafen macht sich mit dieser Investition selbst ein Geburtstagsgeschenk – das Unternehmen feiert heute seinen 100. Geburtstag in München. Wie teuer das Präsent war, erfuhrt bei der Pressekonferenz aber niemand. Über die Kaufsumme hatten beide Parteien Stillschweigen vereinbart.

„Wir sind gekommen, um zu bleiben“, machte Zimmermann



Setzen Hoffnungen auf den Bayernhafen InfraPark: (v.l.) Stephansposchings Bürgermeisterin Jutta Staudinger, UPM-Executive Vice President Gunnar Eberhardt, Bayernhafen-Geschäftsführer Joachim Zimmermann, Bau- und Verkehrsminister MdL Christian Bernreiter, Plattlings Bürgermeister Hans Schmalhofer und Deggendorfs Landrat Bernd Sibler.

– Foto: Häusler

deutlich und skizzierte ein Bild vom Unternehmen, das mit dem neuen InfraPark nun an insgesamt sieben Standorten tätig ist. Doch während in Aschaffenburg, Bamberg, Nürnberg, Roth, Regensburg und Passau stets auch ein Fluss als Verkehrsweg dient, so ist es in Plattling ein Gleis.

„Wir verstehen uns als Standort-Architekt“, erklärte Zimmermann die Vorgehensweise. Bayernhafen entwickelt Grundstücke und vermietet diese an verschiedene Unternehmen. „Das werden wir hier auch so handhaben“, unterstrich der Geschäftsführer, der perspektivisch mit 400 Arbeitsplätzen rechnet. So viele Menschen hat-

te UPM zuletzt auch in Plattling beschäftigt. Der InfraPark bietet Platz für kombinierten Verkehr, Produktion, Logistik, Kreislaufwirtschaft und als Ladestraße. Dieser „bunte Strauß“, wie Zimmermann den Branchenmix nannte, sorgt für Sicherheit. Vier bis fünf Jahre werde es dauern, bis die neuen Strukturen sichtbar werden, prognostizierte Zimmermann.

### Für BMW: Alternative zum direkten Gleisanschluss

Für Minister Bernreiter schloss sich ein Kreis: Als die Papierfabrik 1982 errichtet wur-

nung: Anlieferung mit dem Güterzug zum Bayernhafen InfraPark Plattling Stephansposching, danach transportierten Lastwagen die Teile in den Nachbarlandkreis. Für Niederbayern sei der 14. Oktober 2025 ein „sehr bedeutender Tag“, sagte Bernreiter, der den Kauf des Areals mit einer Aufbruchsstimmung verband.

Deggendorfs Landrat Bernd Sibler sprach von „einem Tag der Hoffnung“. Im Unternehmen Bayernhafen sah er einen „etablierten Entwickler mit ernsthaftem Interesse“. Stephansposchings Bürgermeisterin Jutta Staudinger und Plattlings Bürgermeister Hans Schmalhofer freuten sich, dass vergleichsweise schnell ein Nachfolger gefunden wurde. Zudem spielte Schmalhofer auf die dritte Autobahnanschlusssstelle für Plattling an. Für diese besteht ein Planfeststellungsbeschluss, die Notwendigkeit dafür werde aber nochmals überprüft.

UPM-Manager Eberhardt nannte Bayernhafen einen „sehr, sehr starken Käufer“, der sich gegen die anderen – jedenfalls mehr als 15 – Interessenten durchgesetzt hat. Im Konzept, das hinter dem InfraPark steht, erkannte Eberhardt „viele Möglichkeiten“. Zudem ließ er wissen, dass das Gas- und Dampfturbinenkraftwerk nebenan nicht an Bayernhafen verkauft wurde. UPM werde dieses weiterhin betreiben.

## Bayerns Firmen stehen zum Standort, aber ...

vbw-Studie zeigt wachsende Unzufriedenheit – 91,1 Prozent würden sich aber wieder im Freistaat ansiedeln

Von Alexander Kain

München. Die hiesigen Unternehmen sind loyal zum Standort Bayern. Neun von zehn würden sich wieder hier ansiedeln. Das ist das Ergebnis einer Studie, die die Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (vbw) im Auftrag gegeben hat. Was die Studie allerdings auch zeigt: Die Standortqualität sinkt, die Probleme am Standort Bayern nehmen spürbar zu.

Seit 2013 befragt das Wirtschaftsforschungsinstitut IW Consult einmal im Jahr die Unternehmen im Freistaat, wie sie den Standort Bayern einschätzen. Die Standortqualität beurteilten die Unternehmen in diesem Jahr mit 72,5 von 100 möglichen Punkten – ein kleines Minus gegenüber dem Vorjahr, als sie 72,8 Punkte vergaben. Gleichwohl setzt sich damit

der im Jahr 2019 begonnene Abwärtstrend fort – damals hatte der Qualitätswert bei 76,2 Punkten gelegen, dem bislang höchsten ermittelten Wert.

Hintergrund ist, dass die Unternehmen in Bayern sämtliche Standortfaktoren wie Innovation, Humankapital, Energie- und Rohstoffe, Infrastruktur und Verwaltungshandeln zunehmend schlechter benoten. Erstmals seit Beginn der Erhebung schafft sogar kein einziger dieser Standortfaktoren eine bessere Note als 3,0. Ein Standortfaktor (Verwaltungshandeln) fällt mit der Note 4,1 sogar unter die Note-4-Marke.

Der Verschlechterungs-Trend ist dabei eindeutig, wie es in der Studie heißt: „Seit Beginn der Erhebung im Jahr 2013 haben die Bewertungen aller fünf Themenfelder mehr oder weniger eine

ganze Notenstufe 2013 eingebüßt – mit Ausnahme des Innovationsumfeldes, das eine halbe Notenstufe eingebüßt hat.“

Ein weiteres zentrales Ergebnis der Studie: Der Standort ist inzwischen zu teuer. Vor allem die hohen Arbeits-, Energie- und Rohstoffkosten belasten die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Zusätzlich von hoher Bedeutung für die Unternehmen ist die Verbesserung der allgemeinen Infrastruktur. „Die Studie ist ein Alarmsignal für den Standort Bayern. Über die meisten relevanten Standortfaktoren wird in Berlin entschieden. Es ist daher essenziell, dass die Bundesregierung jetzt kraftvoll eine wirtschaftsfreundliche Politik betreibt, die vor allem die hohe Kosten- und Bürokratiebelastung der Unternehmen in den Blick nimmt“, so

der vbw-Hauptgeschäftsführer Bertram Brossardt. Doch auch im Freistaat muss nachgebessert werden. „Serviceorientierung und Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung sind Dauerbaustellen. Die Staatsregierung hat hier schon viele gute Maßnahmen auf den Weg gebracht, darf aber nicht nachlassen.“

Zugleich gehen von der Studie auch positive Nachrichten aus – nämlich, wenn es um die Standortloyalität geht. Diese befindet sich auf einem sehr hohen Niveau

und konnte im zweiten Jahr in Folge leicht zulegen, wie es in der Studie heißt. So würden sich mehr

als neun von zehn, nämlich 91,1 Prozent der befragten Unternehmen wieder im Freistaat ansiedeln. Im Vorjahr hatten das 91,0 Prozent gesagt.

Die höchsten Loyalitätswerte finden sich der Studie zufolge in Mittelfranken (94,9 Pro-

Oberpfalz (89,2 Prozent) und Oberfranken (88,8 Prozent). Das Schlusslicht bei Standortloyalität ist Unterfranken (85,3 Prozent).

Interessant: Im Vergleich zum Vorjahr die größten Sprünge nach vorne haben Oberbayern (+ 4,7 Prozentpunkte), Niederbayern (+ 3,1 Prozentpunkte) und Schwaben (+ 0,5 Prozentpunkte) gemacht. In Mittelfranken blieb die Standortloyalität unverändert. In drei Bezirken indes fiel sie – am stärksten in Unterfranken (- 3,3 Prozentpunkte), gefolgt von Oberfranken (- 3,4 Prozentpunkte) deutlich und der Oberpfalz (- 1,4 Prozentpunkte).

Insgesamt feststellbar sei zudem, so die Studie, dass man aus Sicht der Unternehmen noch entfernt von den Loyalitätswerten sei, die insbesondere zu Beginn der Befragung 2013 bis 2020 erreicht worden waren – und teils deutlich über 95 Prozent gelegen hätten.



„Ein Alarmsignal für den Standort Bayern“

Bertram Brossardt  
vbw-Hauptgeschäftsführer

# **Strategische Ausrichtung bis zum Jahr 2030**

## **Für Menschen und Unternehmen**

---



# **Strategische Ausrichtung bis zum Jahr 2030**

## **Für Menschen und Unternehmen**

---

### **Arbeits- und Fachkräfte für Deutschland**

#### **5 Handlungsfelder sind dabei aus der BA besonders zentral**

- Berufseinstieg erleichtern
- Berufliche Weiterbildung stärken
- Potentiale im Inland erschließen
- Erwerbsbiografien stärken
- Zuwanderung erleichtern

# Strategische Ausrichtung bis zum Jahr 2030

## Digital vorangehen



# **Strategische Ausrichtung bis zum Jahr 2030**

## **Digital vorangehen**

---

- Der digitale Kanal soll – wo möglich und zielführend – eine führende Rolle bei der Gestaltung unserer Prozesse übernehmen
- Alle Kunden- und Mitarbeiterprozesse sollen einheitlich End-to-End digital durchgeführt werden können
- Attraktives Online-Angebot zu Orientierung, Information, Existenzsicherung
- Sofern es das Anliegen erfordert setzen wir neben dem digitalen Kanal auch weiterhin auf die persönliche Beratung und Erreichbarkeit vor Ort
- Einfache Vermittlungs- und Leistungsprozesse werden weitgehend standardisiert und automatisiert
- Der Beratungseinsatz – einschließlich persönlicher Vor-Ort-Beratungen – erfolgt da wo nötig.

# Fachkräftepotential aktivieren und qualifizieren

## Drei Säulen

---

- Realisierung eines erfolgreichen Berufseinstiegs für Schulabgänger durch Ausbildung
- Qualifizierung von Arbeitslosen und Beschäftigten mit Einbindung der Stillen Reserve (Wiedereinstiegsberatung) durch FbW / Qualifizierungschancengesetz (QCG), Zukunftsstarter und Qualifizierungen mit Inhalten zum Erwerb der digitalen Kompetenz „Arbeitswelt 4.0“
- Fachkräfte aus dem Ausland (EURES / Welcome-Center / ZAV-Projekte / Regionale Agenturprojekte) Gewinnung von ausländischen Pflegekräften unter Nutzung von Triple-Win / Lateinamerika / Zielgruppe **Internationale Studierende – Fokusgruppe Indien – THD /Projekt Auszubildende aus Tadschikistan**

# **Arbeits- / Fachkräftesicherung**

## **Arbeitsmarktberatung / § 34 SGB III**

---

Die Arbeitsmarktberatung der Agentur für Arbeit soll Arbeitgeber bei der Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsstellen sowie bei Qualifizierungsbedarfen ihrer Beschäftigten unterstützen.

# **Arbeits- / Fachkräftesicherung - Arbeitsmarktberatung / § 34 SGB III**

## **Personal finden, binden, weiterbilden**

---

Sie umfasst die Erteilung von Auskunft und Rat

- zu Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Berufe,
- zur Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsstellen,
- zur Gestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeit von Auszubildenden sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern,
- zur betrieblichen Aus- und Weiterbildung,
- zur Eingliederung von förderungsbedürftigen Auszubildenden und von förderungsbedürftigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern,
- zu Leistungen der Arbeitsförderung.

# Zukunftsorientierte Ausrichtung gemeinsamer Arbeitgeber-Service: Gemeinsam mit AG Lösungswege entwickeln - individuell, verbindlich, transparent

## DIENSTLEISTUNGEN DES ARBEITGEBER-SERVICE (AG-S) DER BA FÜR BETRIEBE

### Der AGS unterstützt Sie:

- Beratung + Vermittlung zur Besetzung Ihrer Arbeits- und Ausbildungsstellen
- Beratung und Förderung zur Weiterbildung von Beschäftigten – auch zur Gestaltung der Transformation
- Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland

### So erreichen Sie den AGS:

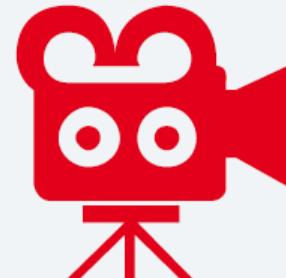
- per Durchwahl zum/-r persönlichen Ansprechpartner/-in
- Falls nicht bekannt:  
Servicerufnummer mit Routing zu Ihrem regionalen AGS  
**0800 4 5555 20**
- Im Internet finden Sie uns unter  
<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen>

### Wir sind vor Ort für Sie da:

- 23 Agenturen (78 Dienststellen) in Bayern
- rd. 690 Mitarbeitende nur für Arbeitgeber
- Expertise: Aufstellung nach Branchen
- Neu für Beschäftigte:  
95 Berater/innen in Bayern



### Beispielfilm der Arbeit des AGS in Bayern



# Zukunftsorientierte Ausrichtung gemeinsamer Arbeitgeber-Service: Gemeinsam mit AG Lösungswege entwickeln - individuell, verbindlich, transparent

## **AKTIVE BEGLEITER DER TRANSFORMATION**

### **Weiterbildung und Qualifizierung**

- Aktive Arbeitsmarktpolitik 2024: 614,3 Mio. Euro
- Aktive Arbeitsmarktpolitik 2025: 670,1 Mio. Euro  
*(+ 9 Prozent)*

### **Beratung und Vermittlung**

- Arbeitsmarktberatung und Kompetenzfeststellung
- Berufsberatung im Erwerbsleben
- Förderung der Qualifizierung von Beschäftigten

- ✓ **23 % der bundesweiten Fälle von Beschäftigtenförderung finden in Bayern statt**
- ✓ **20% aller bundesweit rekrutierten Drittstaatler werden in Bayern integriert**

- Initiale und präventive (Vor-Ort-) Beratung von Arbeitgebern wie Mitarbeitenden im Vorfeld von Massenentlassungen bzw. Arbeitsplatzabbau

- Bewerberbörsen für nahtlose Übergänge  
*bei angekündigten Entlassungen vor Ort im größeren Umfang (z.B. Ingolstadt für Conti, in München für FTI, in Bamberg-Coburg für HABA oder in Schweinfurt bei Valeo)*

### **Präventive Vorkehrungen**

### **Vermittlungsaktivitäten Job-to-Job**

# Förderinstrumente

Maßnahme beim Arbeitgeber (für Arbeitsuchende)

Eingliederungszuschuss (für Arbeitsuchende)

Qualifizierung von Beschäftigten

Einstiegsqualifizierung (für Auszubildende)

Assistierte Ausbildung flexibel

Anpassungsqualifizierungen nach §82 SGB III mit dem Ziel „Tätigkeiten von morgen ausüben zu können“

Abschlussorientiert nach §81 SGB III mit dem Ziel „Helfer\*in zur Fachkraft“

## Gestaffelt nach Unternehmensgröße

| Anzahl Beschäftigte         | unter 50 | 50 bis 499 | ab 500 |
|-----------------------------|----------|------------|--------|
| Lehrgangskosten*            | 100%     | 50%        | 25%    |
| Zuschuss zum Arbeitsentgelt | 75%      | 50%        | 25%    |

\*bei Grundkompetenz-Kursen werden Lehrgangskosten immer zu 100% gefördert



## Ausgestaltung der abschlussorientierten Weiterbildung

Umschulung

Vorbereitung Externenprüfung

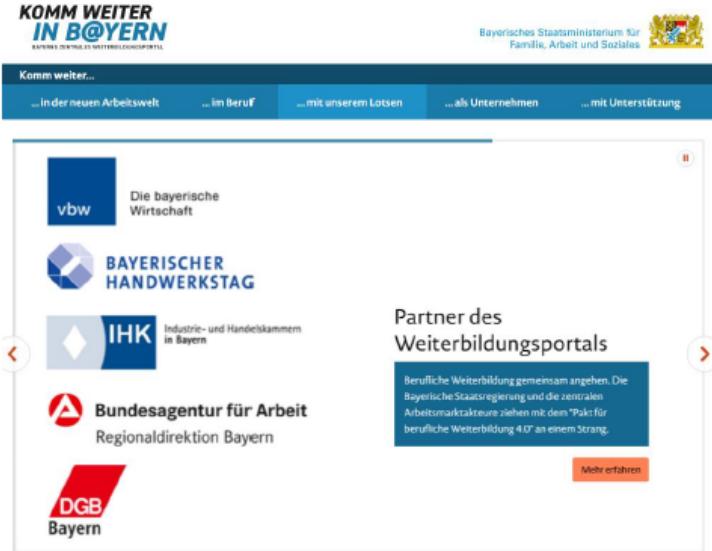
Teilqualifizierung

Grundkompetenzen

| AEZ-Förderhöhe nach Unternehmensgröße |                       |                       |
|---------------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| <50 MA                                | 50 - 499 MA           | ab 500 MA             |
| 80%                                   | 60%                   | 50%                   |
| 80%                                   | 60%                   | 50%                   |
| 75% (ab 3. Modul 80%)                 | 50% (ab 3. Modul 60%) | 40% (ab 3. Modul 50%) |
| 80 %                                  | 60 %                  | 50 %                  |

# Unser gemeinsames Ziel: Wir verstehen uns als gemeinsame „Weiterbildungsagentur“ für Bürger und Betriebe in Bayern

## Alle Partner und ihre Beratungs- und Förderleistungen „unter dem Dach“



- **Ziel: Bündelung der Angebote aller Partner**

- **Beratungsangebote** der BA und aller Partner
  - **Förderangebote**
    - QCG
    - ESF-Fördemöglichkeiten
    - Aufstiegs-Bafög
    - Meister-Bonus des Freistaates Bayern
  - **Erfolgsgeschichten** von BA und Partnern aus Beratung und Förderung von Weiterbildung



So machen wir **KOMM WEITER**  
**IN B@YERN** zu einer erfolgreichen Marke

- gemeinsame Vermarktung
- Sensibilisierung aller unserer Mitarbeitenden
- Verlinkung auf Ihrer Agentur Homepage sowohl in der Gruppe „Privatperson“ als auch „Unternehmen“



## Enge Zusammenarbeit aller Partner, um gemeinsam erfolgreich Lösungen für die Transformation zu entwickeln und anzubieten - Pakt für berufliche Weiterbildung 4.0

---



- Wir realisieren gemeinsam mit unseren Partner\*innen aus den „lokalen Bündnissen“ zukunftsorientierte Qualifizierungen und entwickeln uns zu einer „Weiterbildungsagentur“ unter <https://www.kommweiter.bayern.de/>

# Schwerpunktthemen 2026

---

- Übergänge für alle jungen Menschen von der Schule in Ausbildung und in den Beruf sicherstellen
- Kerngeschäft Vermittlung mit frühzeitiger Arbeitsmarktberatung für Arbeitgebende stärken
- Frühzeitige und effektive Aktivierung und Qualifizierung zur nachhaltigen Integration von Arbeitssuchenden und Arbeitslosen
- Existenzsicherung der uns anvertrauten Menschen gewährleisten
- Identifikation, Entwicklung und proaktives Halten von Talenten sowie systematische, vorausschauende Nachfolgeplanung mit Entwicklungsstationen zum Aufbau von resilienten Fach- und Führungspersonal umsetzen
- Digitales Vorangehen und die digitale BA zunehmend Realität werden lassen

## Zielgruppen

- **Jugendliche** mit / ohne abgeschlossener Berufsausbildung
- Berücksichtigung der Zielgruppe der **Älteren** – hohe Arbeitskräftenachfrage – kommunizierte Rentenorientierung der Kunden\*innen im Hinblick auf Realität / Realisierbarkeit kritisch prüfen (Ausführungen in der Qualitätskonferenz VKB ANoV mit der RD BY)
- **Menschen mit Behinderung** sind wichtiges Potential zur Arbeits- / Fachkräftesicherung
- Integration von Menschen mit Migrationsgeschichte
- Arbeitsintegration von Geflüchteten (Ukraine plus 8 HKL) – Schnittstelle zum SGB II

# Bildungszielplanung der Agentur für Arbeit Deggendorf 2026

- **Geplante Eintritte in 2026 i.R. der aktiven Arbeitsförderung:**  
FbW / 750 - SGB III  
FbW / 125 - SGB II
  
- Beschäftigtenförderung / 320



**Die nachfolgend genannten Bildungsziele sind auch im Rahmen der Beschäftigtenqualifizierung möglich.**

# Fachkräftepotential aktivieren und qualifizieren

## Bildungszielplanung

---

### **Schwerpunkte:**

- gewerblich-technischer Bereich (Metall / Elektro, Lager / Logistik)
- Pflegebereich
- Dienstleistung (HOGA, Handel)
- kaufmännische Qualifizierungen
- Transport / Logistik - Führerscheine (CE / D)
- einschließlich Erwerb digitaler Kompetenzen
- Zielgruppenspezifische Qualifizierungen

# Fachkräftepotential aktivieren und qualifizieren

## Bildungszielplanung

---

- Bildungsziele, die zu einem **anerkannten Abschluss** führen  
(auch betriebliche Einzelumschulungen)
  - im **gewerblich – technischen** Bereich: z.B. Berufskraftfahrer, Fachkraft Lagerlogistik
  - im **kaufmännischen** Bereich, z.B. Steuerfachangestellte(r), Kaufmann / Kauffrau für Büromanagement
  - **sonstige**, z.B. Pflegefachmann (-frau)
- sonstige Bildungsziele – **Weiterbildungen** etc.
  - im **gewerblich – technischen** Bereich, z.B. Fertigungstechnik Metall, CNC-Fachmann,
  - im **kaufmännischen** Bereich, z.B. Arbeitswelt 4.0, modulare Qualifizierung
  - **sonstige**, z.B. Staatl. gepr. Pflegefachhelfer(in) Altenpflege, Qualifizierung / Kenntnisvermittlung im Bereich Social Media, Qualifizierung entsprechend der Inhalte nach der Neuordnung HOGA-Berufe

# Zu einem anerkannten Berufsabschluss führende Bildungsziele (BZP I)

## Gewerblich - technische und Kaufmännisch – verwaltende Berufe

| Bildungsziel   | Qualifizierungsinhalte/-module  | Zugangsvoraussetzungen  | Unterricht / Dauer         |
|--|---|---|----------------------------|
| Gewerblich – technische Berufe<br>(Grundsätzlich sind alle Bildungsziele förderbar, die regional und überregional sinnvoll sind) | Qualifizierungsinhalte entsprechend den Ausbildungsverordnungen (vgl. BERUFENET). | mindestens<br>Hauptschulabschluss                                 | VZ/TZ<br><br>Ind. 16/24/28 |
| Maschinen- und Anlagenführer   | Qualifizierungsinhalte entsprechend den Ausbildungsverordnungen (vgl. BERUFENET). | mindestens<br>Hauptschulabschluss/<br>mittlerer Bildungsabschluss | VZ<br><br>Ind. 24          |

# Zu einem anerkannten Berufsabschluss führende Bildungsziele (BZP I)

## Gewerblich - technische und Kaufmännisch – verwaltende Berufe

| Bildungsziel                      | Qualifizierungsinhalte/-module  | Zugangsvoraussetzungen  | Unterricht / Dauer         |
|-----------------------------------|---|---|----------------------------|
| Kaufmännisch - verwaltende Berufe | Qualifizierungsinhalte entsprechend den Ausbildungsverordnungen (vgl. BERUFENET). | mindestens<br>Hauptschulabschluss/<br>mittlerer Bildungsabschluss | VZ/TZ<br><br>Ind. 24/28/36 |
|                                   |   |   |                            |

# Zu einem anerkannten Berufsabschluss führende Bildungsziele (BZP I) – Sozialpflege / Gesundheit

| Bildungsziel   | Qualifizierungsinhalte/-module  | Zugangsvoraussetzungen             | Unterricht / Dauer                                     |
|--|---|------------------------------------|--|
| examinierte Qualifizierungen zur Pflegefachfrau und zum Pflegefachmann   | Qualifizierungsinhalte entsprechend den Ausbildungsverordnungen (vgl. BERUFENET). | gesetzliche Zugangsvoraussetzungen | VZ/TZ<br>36<br>(Verkürzungstatbestände sind zu prüfen) |
| Erzieher/in / Heilerziehungspfleger/in / Medizinische Fachangestellte / Kinderpfleger/in – Vorbereitungslehrgang zur Externenprüfung | Qualifizierungsinhalte entsprechend den Ausbildungsverordnungen (vgl. BERUFENET). | gesetzliche Zugangsvoraussetzungen | VZ/TZ<br>Ind. 24/28/36                                 |

# Zu einem anerkannten Berufsabschluss führende Bildungsziele (BZP I)

## – IT-Bereich / Medien

| Bildungsziel   | Qualifizierungsinhalte/-module   | Zugangsvoraussetzungen   | Unterricht / Dauer  |
|--|--|--|---------------------|
| Fachinformatiker<br>FR Systemintegration<br>FR Anwendungsentwicklung | Qualifizierungsinhalte entsprechend der Ausbildungsordnung (vgl. BERUFENET). | mindestens Hauptschulabschluss/ mittlerer Bildungsabschluss / Hochschulreife | VZ TZ<br>Ind. 24/28 |
|  |  |  |                     |

# Zu einem anerkannten Berufsabschluss führende Bildungsziele (BZP I) – Sonstige

| Bildungsziel  | Qualifizierungsinhalte/-module  | Zugangsvoraussetzungen   | Unterricht / Dauer             |
|---|---|--|--------------------------------|
| Berufsabschlussfähige Teilqualifizierung                        | Die Qualifizierung muss als Teilqualifizierung zertifiziert sein und mit der Kompetenzfeststellung bei der zuständigen Stelle/Kammer enden. | mindestens Hauptschulabschluss; weitere Zugangsvoraussetzungen je nach Teil-Qualifizierung | VZ/TZ<br>In der Regel 6 Monate |
| betriebliche Einzelumschulungen in verschiedenen Fachrichtungen | Qualifizierungsinhalte entsprechend den Ausbildungsverordnungen (vgl. BERUFENET).   | mindestens Hauptschulabschluss   | VZ/TZ<br>16/24/28              |
| Sonstige weitere Berufsziele z.B. Berufskraftfahrer             | Qualifizierungsinhalte entsprechend den Ausbildungsverordnungen (vgl. BERUFENET).   | mindestens Hauptschulabschluss; weitere Zugangsvoraussetzungen je nach Zielberuf           | VZ/TZ<br>16/24/28              |
| Vorbereitung auf die Externenprüfung                            | Qualifizierungsinhalte entsprechend den Ausbildungsverordnungen (vgl. BERUFENET).   | mindestens Hauptschulabschluss, Erfüllung der Kammercriterien                              | VZ/TZ<br>In der Regel 6 Monate |

# BZP II - Sonstige Bildungsziele / Fortbildungen / Anpassungsqualifizierungen

| Bildungsziel   | Qualifizierungsinhalte/-module  | Zugangsvoraussetzungen   |
|--|---|--|
| <b>Gewerblich / - technisch</b><br>Weiterbildungen in gewerblich, technischen, handwerklichen Berufen<br><br>VZ / TZ | Auffrischung und/oder Erwerb von Kenntnissen aus den gewerblich-technischen bzw. handwerklichen Bereichen z.B. Fertigungstechnik Metall, gepr. Schweißer*in, CNC-Fachmann, CAD Fachkraft, <b>Berufskraftfahrer*in</b> , Kraftfahrerausbildung (LKW/Bus), Elektrofachkraft / Elektrohelper*in, Lager-Logistik, Staplerscheine, Garten- und Landschaftsbau, Baumaschinenführer*in, etc. | Abgeschlossene Ausbildung, mehrjährige Berufserfahrung oder Interesse / Eignung als Helfer in diesem Bereich zu arbeiten |
| <b>Kaufmännisch / - verwaltend</b><br>Qualifizierung in kaufmännischen Berufen<br><br>VZ / TZ                        | Auffrischung und/oder Erwerb von Kenntnissen aus dem kaufmännischen Bereich. z.B. Buchhaltung, Recht, Vertrieb/Marketing/Einkauf, Büromanagement / Word/Excel, Anpassung Handel / Verkauf, Kassentraining / Kauffrau/-mann E-Commerce, Personal, Steuerfach, SAP, Spedition, Zoll, Projektmanagement, EDV-Training, Arbeitswelt 4.0, modulare Qualifizierungen                        | Abgeschlossene Ausbildung, mehrjährige Berufserfahrung oder Interesse / Eignung als Helfer in diesem Bereich zu arbeiten |

# BZP II - Sonstige Bildungsziele / Fortbildungen / Anpassungsqualifizierungen

| Bildungsziel                                    | Qualifizierungsinhalte/-module  | Zugangsvoraussetzungen   |
|---|---|--|
| <b>Sozial-/Pflege / Gesundheit</b><br><br>VZ/TZ | Auffrischung und/oder Erwerb von Kenntnissen aus dem sozialen, pflegerischen oder gesundheitlichen Bereich, z.B. Betreuungsfachkraft nach SGB XI, staatl. gepr. Pflegefachhelfer/in Altenpflege, Gesundheits- / Krankenpflegehelfer, Schulbegleiter | gesundheitliche Eignung, polizeiliches Führungszeugnis, Bereitschaft zu Schicht- und Wochenenddienst, Abgeschlossene Ausbildung, mehrjährige Berufserfahrung oder Interesse / Eignung als Helfer in diesem Bereich zu arbeiten |
| <b>IT-Bereich / Medien</b><br><br>VZ/TZ         | Auffrischung und/oder Erwerb von Kenntnissen aus dem IT und Medien Bereich z.B. SAP, EDV  | Abgeschlossene Ausbildung, mehrjährige Berufserfahrung oder Interesse / Eignung als Helfer in diesem Bereich zu arbeiten   |

# BZP II - Sonstige Bildungsziele / Fortbildungen / Anpassungsqualifizierungen

| Bildungsziel   | Qualifizierungsinhalte/-module   | Zugangsvoraussetzungen                            |
|--|--|---|
| Nachholen des (qualifizierenden) Mittelschulabschlusses<br><b>Rechtsanspruch</b> | Parallel zur Vorbereitung auf den Schulabschluss, sind berufliche Qualifikationen mit einem Anteil von mindestens 50 % der Gesamtmaßnahme zu vermitteln. Zu den beruflichen Qualifikationen werden keine inhaltlichen Vorgaben gemacht.                                    | Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss            |
| sonstige Fortbildungen<br>VZ/TZ  | Qualifizierungsinhalte entsprechend den Ausbildungsordnungen (vgl. BERUFENET).<br>z.B. berufsbezogene Sprachförderung, Qualifizierung / Kenntnisvermittlung im Bereich Social Media, Qualifizierung entspr. der Inhalte nach der Neuordnung der HOGA-Berufe, §34 a GewO... | Motivation / Eignung für das jeweilige Berufsfeld |