

# Bildungszielplanung/Qualifizierungsschwerpunkte 2026

## Gemeinsame Qualifizierungsplanung

der Agentur für Arbeit Rhein-Wied-Westerwald und  
der Jobcenter (gE)

der Landkreise Altenkirchen, Neuwied, Rhein-Lahn und Westerwald



**Bundesagentur für Arbeit**

Agentur für Arbeit  
Rhein-Wied-Westerwald

bringt weiter.

**jobcenter**  
Kreis Altenkirchen  

**jobcenter**  
Landkreis Neuwied  

**jobcenter**  
Rhein-Lahn  

**jobcenter**  
Westerwald  

Inhalt

<b>1. Vorwort .....</b>	<b>3</b>
1.1 Berufliche Qualifizierung mit Zukunftsorientierung .....	3
1.2 Grundlage für die Wahl unserer Qualifizierungsschwerpunkte .....	3
<b>2. Marktanalyse/Arbeitsmarktbetrachtung.....</b>	<b>4</b>
<b>3. Erwartungen an Träger von Aus- und Weiterbildungen .....</b>	<b>9</b>
<b>4. Arbeitsmarkt - Transformation .....</b>	<b>10</b>
4.1: Digitalisierung & KI .....	10
4.2: Fachkräftemangel & demografischer Druck.....	10
4.3: Green Jobs & Energiewende.....	10
<b>5. Qualifizierungsbedarfe 2026 .....</b>	<b>11</b>
5.1 Kernpunkte der Qualifizierung .....	11
5.2 Weitere Bildungsschwerpunkte .....	11
5.3 Qualifizierung von Beschäftigten.....	11
<b>6. Übersicht der quantitativen Bildungszielplanung 2026.....</b>	<b>12</b>
6.1 Agentur für Arbeit inklusive Jobcenter und Beschäftigtenförderung .....	12

## 1. Vorwort

### 1.1 Berufliche Qualifizierung mit Zukunftsorientierung

Der regionale Arbeitsmarkt im nördlichen Rheinland-Pfalz steht 2026 weiter vor großen Herausforderungen: Der demografische Wandel spitzt sich zu, die Digitalisierung verändert Tätigkeitsprofile, und viele Unternehmen suchen dringend nach Fachkräften – teils in Branchen, die sich durch den Strukturwandel stark gewandelt haben.

Gleichzeitig verfügen viele arbeitsuchende Menschen nicht über die geforderten Qualifikationen oder Berufsabschlüsse. In dieser dynamischen Umgebung ist es von entscheidender Bedeutung, Menschen in ihrer beruflichen Entwicklung zu unterstützen und ihnen die notwendigen Kompetenzen und Qualifikationen zu vermitteln, um den Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden. Bildung und berufliche Weiterbildung spielen daher eine zentrale Rolle, um Beschäftigungschancen zu verbessern, Übergänge zu erleichtern und Fachkräftepotenziale in der Region zu sichern.

Mit dieser Bildungszielplanung formulieren die Agentur Rhein-Wied-Westerwald, gemeinsam mit den Jobcentern Kreis Altenkirchen, Neuwied, Rhein-Lahn und Westerwald für das Jahr 2026 zentrale Leitlinien, Bedarfe und Erwartungen für den regionalen Bildungsmarkt – als Steuerungsinstrument und Orientierungshilfe für Bildungsträger und Netzwerkpartner. Gemeinsam setzen wir uns dafür ein, die Menschen in unserer Region auf ihrem Weg zu einer erfolgreichen beruflichen Zukunft zu begleiten.

Diese Planung basiert auf einer fundierten Analyse der regionalen und überregionalen Arbeitsmarktentwicklungen sowie den Bedarfen der Unternehmen. Sie bietet Orientierung, welche Bildungsmaßnahmen im kommenden Jahr besonders relevant sind und dient als Grundlage für die Beratung von Arbeitssuchenden und die Zusammenarbeit mit Bildungsträgern. Sie stellt keine abschließende Festlegung von förderbaren Qualifizierungsmaßnahmen dar. Die Ausgabe eines Bildungsgutscheines ist stets eine Einzelfallentscheidung. Voraussetzung für den Erhalt eines Bildungsgutscheines ist das Beratungsgespräch, in dem die Berater die individuellen Voraussetzungen prüfen. Interessierte Kunden/innen müssen vor Beginn eines Kurses klären, ob sie die persönlichen Voraussetzungen für eine finanzielle Förderung erfüllen. Wir fördern abschluss- und anpassungsorientierte Qualifizierungen auf verschiedenen Anforderungsniveaus. Sofern eine ausreichende Qualifizierung nicht in einem Schritt möglich ist, nutzen wir hierzu auch die modularen Möglichkeiten der berufsabschlussfähigen Teilqualifizierungen.

Unser gemeinsames Ziel ist es, Menschen langfristig in den Arbeitsmarkt zu integrieren und gleichzeitig die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen in der Region zu stärken.

### 1.2 Grundlage für die Wahl unserer Qualifizierungsschwerpunkte

Die Arbeitsmarktakteure in unserer Region sehen sich mit folgenden grundsätzlichen Herausforderungen konfrontiert:

- Globale Megatrends (Demografie, Digitalisierung, Klimawandel, Konnektivität etc.)
- Strukturwandel (insbesondere durch den Transformationsprozess im Automotive-Bereich)

- Unvorhersehbare Einflüsse wie z.B. Pandemien oder Kriege sowie die resultierenden Auswirkungen auf Rohstoffverfügbarkeit, Konjunktur und Migrationsbewegungen etc.

Daraus ergeben sich konkrete Handlungsbedarfe, insbesondere in folgenden Bereichen:

**a) Begleitung der Veränderung in den Unternehmen**

- **Begleitung der Digitalisierung berufs- und branchenübergreifend**
- **Begleitung von Transformation und Strukturwandel**, insbesondere bei der (Weiter-) Qualifizierung der Beschäftigten in der Kfz-Zulieferindustrie und im Maschinenbau.

**b) Deckung des Fachkräftebedarfs insbesondere in den Bereichen**

- Erziehung
- Gesundheit
- Pflege
- [Engpassberufe gemäß Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit](#), hierbei insbesondere auch technische Berufe.

## **2. Marktanalyse/Arbeitsmarktbeobachtung**

Die regionale Arbeitsmarktentwicklung in den fusionierten Agenturen Neuwied und Montabaur zeigt in den letzten Jahren eine stabile, aber eher verhaltene Dynamik.

Die Arbeitslosenquote lag im Jahr 2024 in der Agentur für Arbeit Neuwied bei 5,4 %, in der Agentur für Arbeit Montabaur bei 3,9 %. Aktuell, bezogen auf den Monat Oktober 2025 lag die Arbeitslosenquote in Montabaur bei 4,0% und in Neuwied bei 5,6 %. Die Beschäftigtenquote liegt in Neuwied bei 61,9 %, in Montabaur bei 62,1 %. Die Langzeitarbeitslosenquote beträgt in Neuwied 32,4 % und in Montabaur 23,4 % (bezogen auf das Jahr 2024, Quelle Arbeitsmarktmonitor 2024).

Engpassberufe gibt es in der Pflege, Erziehung, Metall/Elektro, Lager/Logistik, IT und in der Branche Sanitär, Heizung, Klimatechnik.

Regionale Besonderheiten & wirtschaftliche Struktur der einzelnen Kreise, die die fusionierte Agentur für Arbeit Rhein-Wied-Westerwald mit ihren Jobcentern sind im Folgenden aufgeführt:

Landkreis Altenkirchen

- Ländlich strukturiert, mit vielen Klein- und Handwerksbetrieben
- hoher Fachkräftebedarf in Industrie/Handwerk
- starker Auspendlerüberschuss, mehr Erwerbstätige wohnen im Kreis als dort arbeiten
- Fachkräftemangel im Bau- und Elektrohandwerk
- hoher Transformationsbedarf

### Landkreis Neuwied

- Industriell geprägte Region mit urbanem Zentrum (Stadt Neuwied)
- Wachsender Logistik- und Gesundheitssektor
- Starke Zuwanderung (auch aus Drittstaaten)
- Bedarf an berufssprachlichen & integrationsorientierten Bildungsangeboten

### Landkreis Rhein-Lahn

- Stärkere Überalterung der Bevölkerung, geringe betriebliche Ausbildungsdichte
- Hohe Bedeutung des Dienstleistungssektors (einschl. Pflege und Tourismus)
- Ländlicher Bezirk, daher Bedarf an wohnortnaher Qualifizierung (geringe Mobilität der Zielgruppen)
- Auspendler in die Ballungsräume Koblenz, Wiesbaden und Frankfurt

### Landkreis Westerwald

- Wirtschaftskräftige Region mit starkem produzierendem Gewerbe als Basis (Maschinenbau, Kunststoffverarbeitung, Keramik)
- Zunehmender Fachkräftebedarf in MINT, IT, technischen Berufen und Handwerk
- Wachsender Dienstleistungssektor
- Digitaler Transformationsdruck auf KMU
- Hohe Zahl an auspendelnden Beschäftigten

Folgende Entwicklungen & Trends sind für die Bildungszielplanung festzuhalten:

- Fachkräftemangel: Regionale Unternehmen melden zunehmende Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen.
- Demografischer Wandel: Sinkende Zahl an Schulabgängern, zunehmende Verrentung.
- Digitalisierung: Bedarf an digitaler Grundbildung und berufsspezifischer IT-Kompetenz.
- Mobilität: In ländlichen Gebieten erschwert eingeschränkter ÖPNV die Teilnahme an zentralisierten Bildungsmaßnahmen

Aus diesen Gründen ist ein hoher Bedarf an strukturierter Nachqualifizierung über Teilqualifikationen und Externenprüfungen erforderlich. Die Integration von Sprachförderung und beruflicher Qualifikation ist essenziell. Die Bildungsmaßnahmen müssen flexibler, modularer und individueller werden. Digitale und hybride Formate sind erforderlich. Allerdings müssen auch praxisnahe Präsenzangebote insbesondere für niederschwellige Qualifizierungsangebote vorgehalten werden. Außerdem muss die Kooperation zwischen Trägern, Kammern, Betrieben und der Agentur für Arbeit sowie der Jobcenter gestärkt werden.

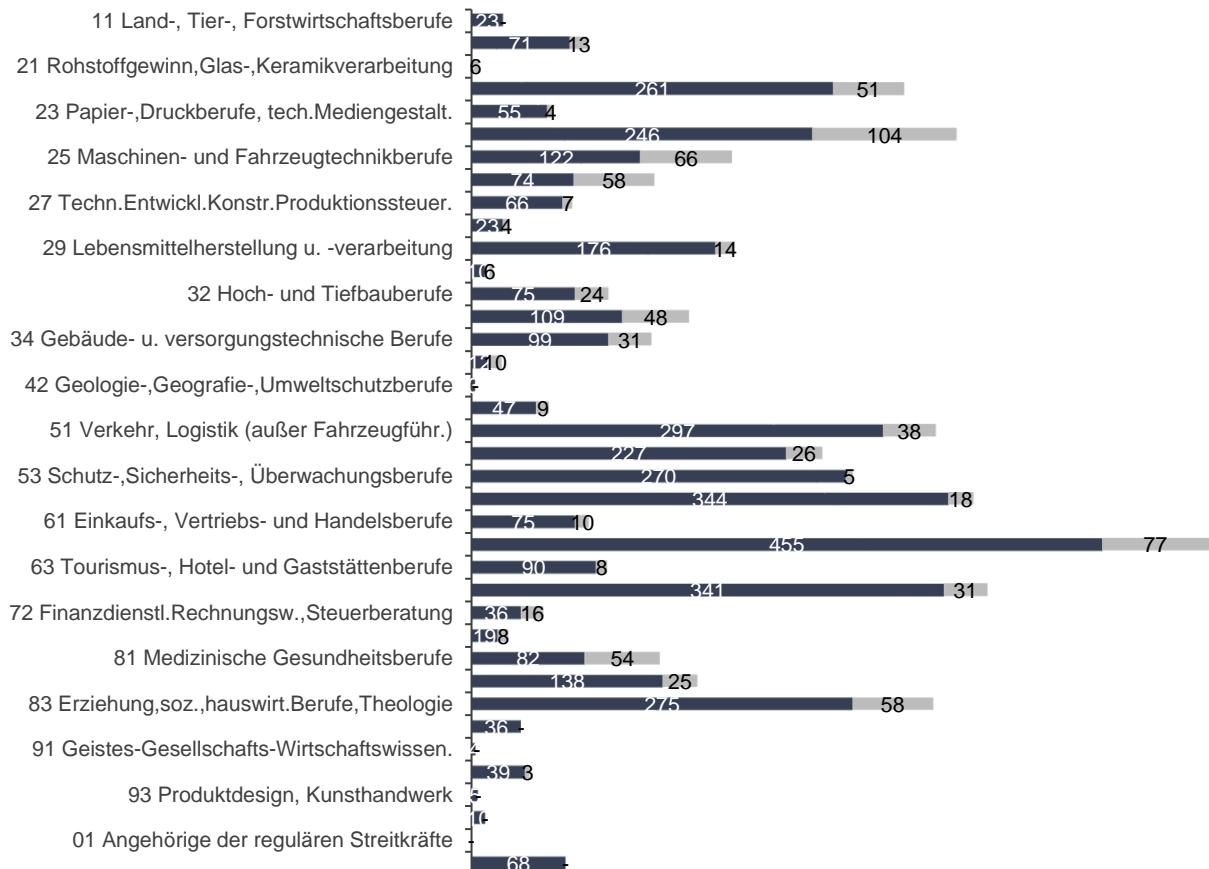
Ein weiterer Indikator ist die Relation Erwerbslose zu gemeldeten Stellen, hier lassen sich die Chancen einer beruflichen Eingliederung ableiten.

## Landkreis Altenkirchen

Altenkirchen (Westerwald) (Gebietsstand September 2025)

September 2025

■Arbeitslose ■Arbeitsstellen

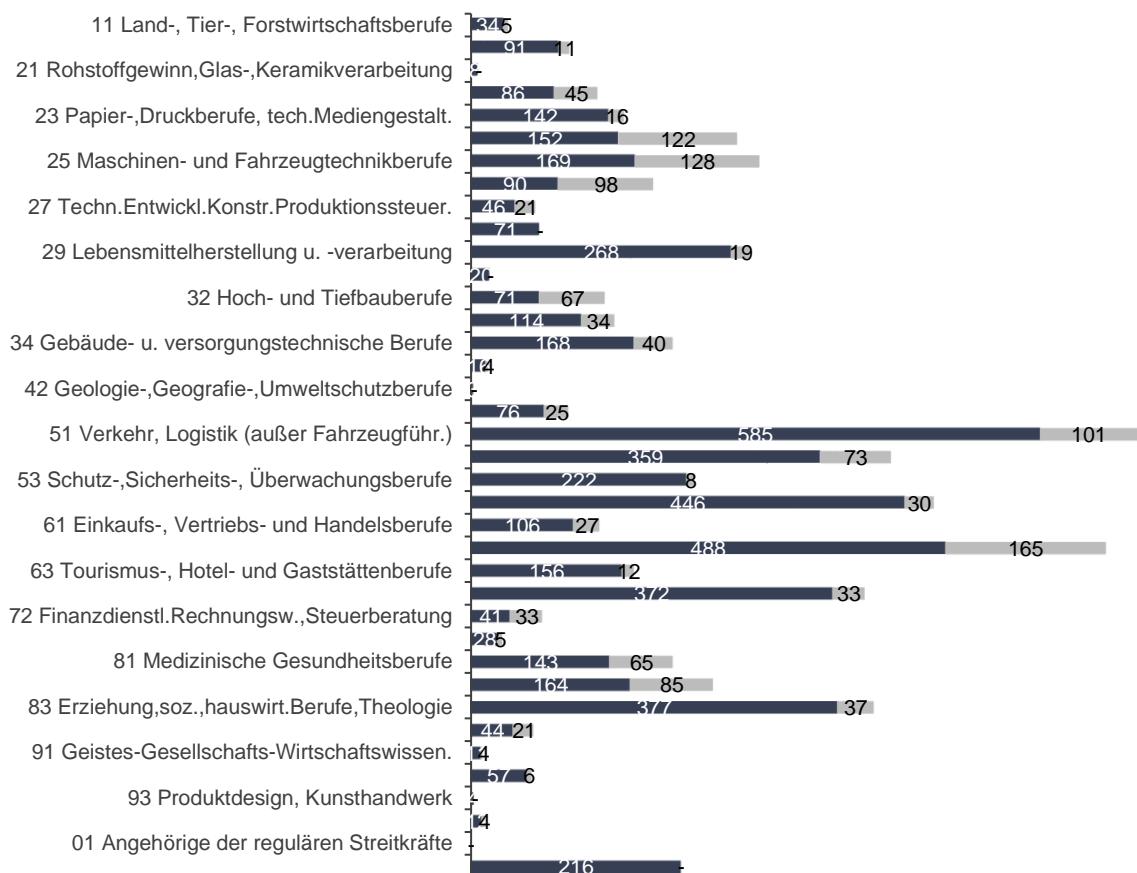


## Landkreis Neuwied

Neuwied (Gebietsstand September 2025)

September 2025

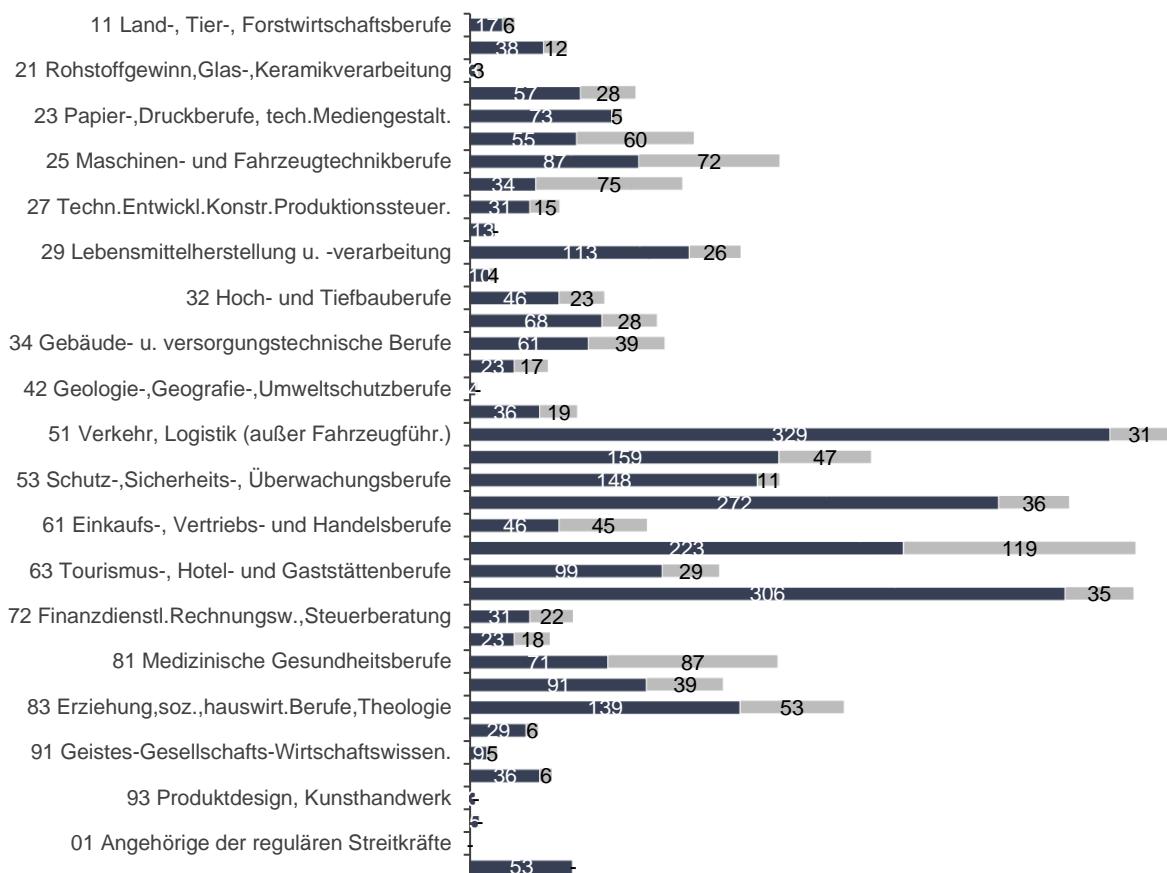
■ Arbeitslose ■ Arbeitsstellen



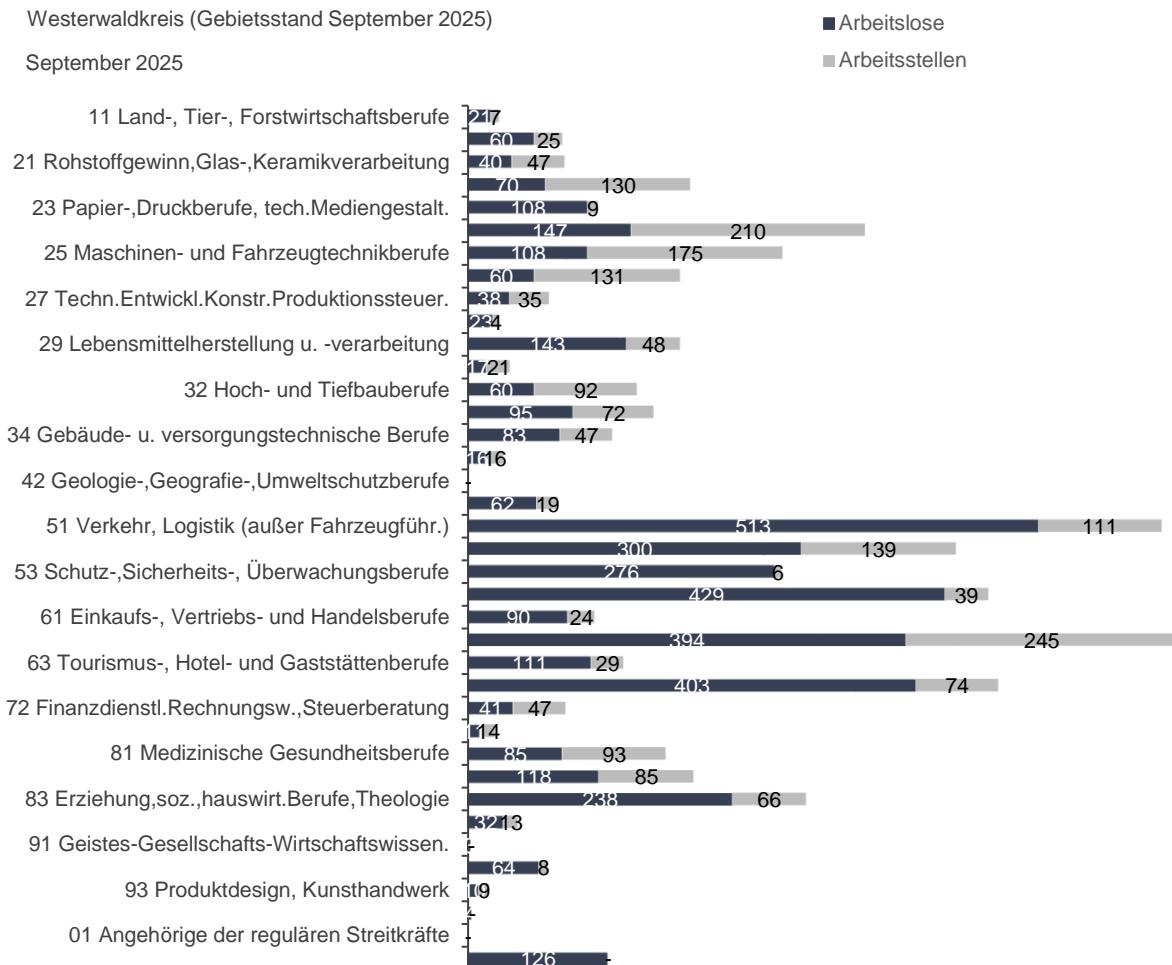
## Landkreis Rhein-Lahn

Rhein-Lahn-Kreis (Gebietsstand September 2025)

September 2025



## Landkreis Westerwald



## **3. Erwartungen an Träger von Aus- und Weiterbildungen**

Um den Wandel der Arbeitswelt erfolgreich begleiten zu können, bedarf es innovativer Lehr- und Lernansätze. Als Agentur für Arbeit Rhein-Wied-Westerwald und Jobcenter Altenkirchen, Neuwied, Westerwald und Rhein-Lahn legen wir im Sinne einer gelingenden digitalen Transformation Wert auf:

- kreative Umsetzungsformen, d.h. innovative Durchführungsformen, Lehr- und Lernlösungen (z.B. hybride Maßnahmeangebote) ausgerichtet an den individuellen Lernmöglichkeiten der Teilnehmenden
- eine ganzheitliche Dienst- und Beratungsleistung
- eine Skill- und Gap-Analyse
- die Berücksichtigung der Kompetenzförderung in der methodischen und inhaltlichen Ausgestaltung der Qualifizierungsmaßnahmen

- die Entwicklung von arbeitsweltbezogenen Weiterbildungskonzepten und Zusatzqualifikationen im Bereich der Digitalisierung
- Weiterbildungsangebote mit **flexiblen Eintrittsterminen**, um auf kurzfristige Bedarfe reagieren zu können
- flexible Angebote zum Erwerb von Bildungsabschlüssen (Umschulung und Teilqualifikationen auch in Teilzeit)
- eine umfassende Einführung der Teilnehmenden in die Online Informations- und Serviceangebote der Bundesagentur für Arbeit
- Einhaltung hoher Qualitätsstandards an die Aktualität der Bildungsangebote sowie deren didaktische Aufbereitung
- die Bildungsträger, die den Teilnehmenden die erforderliche technische Ausstattung kostenfrei leihweise zur Verfügung stellen

## 4. Arbeitsmarkt - Transformation

### 4.1: Digitalisierung & KI

- Steigende Nachfrage nach IT-Kompetenzen, Datenmanagement, Cybersecurity
- Digitale Grundbildung notwendig in fast allen Berufsgruppen

### 4.2: Fachkräftemangel & demografischer Druck

- Starker Fachkräftebedarf in Pflege, Handwerk, Logistik, Bildung
- Höhere Anforderungen an betriebliche Nachqualifikation & Umschulung
- Potenziale bei Älteren und Zuwanderern müssen aktiviert werden

### 4.3: Green Jobs & Energiewende

- Qualifizierungsbedarf im Bereich Gebäudetechnik, Energieberatung, Photovoltaik
- Neue Berufsbilder in nachhaltigem Handwerk und Umwelttechnik

### 4.4: Arbeitswelt im Wandel

- Hybrides Arbeiten, selbstorganisiertes Lernen, lebenslange Weiterqualifizierung
- Soft Skills gewinnen an Bedeutung

Im Jahr 2026 ist eine konsequente arbeitsmarktorientierte und zielgruppengerechte Bildungssteuerung unerlässlich, um Beschäftigungschancen zu verbessern und Fachkräftepotenziale voll auszuschöpfen.

Die Agentur für Arbeit Rhein-Wied-Westerwald setzt dabei auf engagierte Bildungsträger, innovative Bildungsangebote und regional koordinierte Kooperationen. Bildung ist der Schlüssel zur Integration, zur Fachkräftesicherung und zur aktiven Gestaltung des Strukturwandels.

## 5. Qualifizierungsbedarfe 2026

Qualifizierungsschwerpunkte der Agentur für Arbeit Rhein-Wied-Westerwald und der Jobcenter Altenkirchen, Neuwied, Rhein-Lahn und Westerwald bestehen grundsätzlich in den Branchen, welche günstige Beschäftigungsmöglichkeiten bei gleichzeitig geringem verfügbaren Fachkräftepotenzial aufweisen. Darüber hinaus sind abschlussorientierte Qualifizierungen und die Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen von besonderer Bedeutung. Geflüchtete Menschen stellen in diesem Zusammenhang ein zusätzliches Qualifizierungspotenzial dar. In diesem Zusammenhang bietet sich eine begleitende berufsbezogene Sprachförderung während einer Qualifizierung an, die den Erwerb der berufsfachlichen Inhalte unterstützt.

### 5.1 Kernpunkte der Qualifizierung

Der Fokus der Qualifizierung liegt dementsprechend auf der Absicherung der regionalen Bedarfe in den Wachstumsbranchen Logistik, Verkehr, Fertigung, Produktion, Baugewerbe und Gesundheits-/ Sozialwesen.

### 5.2 Weitere Bildungsschwerpunkte

Die Qualifizierungs- und Kompetenzplanung berücksichtigt zudem zukünftige Bedarfe, die sich durch die Veränderungen in der Arbeitswelt als Folge des technologischen Wandels einstellen.

Daraus abgeleitet, ergeben sich weitere Qualifizierungsschwerpunkte:

- Der Fertigungsbereich mit Inhalten aus Industrie 4.0 bleibt wichtiges Qualifizierungsziel.
- Digitale Kompetenzen und Qualifizierungen im IT-Bereich rücken mehr in den Fokus unseres Handelns.
- Die Qualifizierungen im Dienstleistungssektor werden ausgebaut und berücksichtigen dabei Veränderungen durch Transformation am Arbeitsmarkt.

### 5.3 Qualifizierung von Beschäftigten

In der gezielten Qualifizierung von Beschäftigten sehen wir einen zentralen Faktor für die Stärkung des regionalen Arbeitsmarkts. Sie sichert die Fachkräftebasis, unterstützt Unternehmen bei der Bewältigung des digitalen und demografischen Wandels und trägt dazu bei, Beschäftigung langfristig zu stabilisieren. Verlässliche Studien zeigen, dass Menschen ohne Berufsabschluss ein ca. fünfmal höheres Risiko haben, arbeitslos zu werden, als Menschen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung. Je höher die Qualifikation, desto geringer die Wahrscheinlichkeit der Betroffenheit von (Langzeit) Arbeitslosigkeit.

Durch passgenaue Weiterbildungsangebote werden Beschäftigte befähigt, neue Anforderungen zu erfüllen und ihre Beschäftigungsfähigkeit zu sichern. So entsteht ein nachhaltiger Beitrag zur Wettbewerbsfähigkeit der Region und zur Zukunftssicherung des Arbeitsmarktes.

Der Arbeitgeber-Service und die Berufsberatung im Erwerbsleben steigern die Beratungsintensität bei Arbeitgebern und deren Beschäftigten kontinuierlich.

## 6. Übersicht der quantitativen Bildungszielplanung 2026

### 6.1 Agentur für Arbeit inklusive Jobcenter und Beschäftigtenförderung

Bereich	Branche	FbW (nicht abschlussorientiert)	FbW (abschlussorientiert)
<b>Sozialer Bereich</b> 	Pflege/Gesundheit Erziehung	304 19	114 9
<b>Gewerblich-technischer Bereich</b> 	Metall Holzbearbeitung Kunststoffbearbeitung Elektronik Logistik / Verkehr Bau / Bauausbau	68 0 1 20 338 7	37 3 0 12 151 15
<b>Kaufmännischer Bereich</b> 	Kaufmännisch/verwaltende Berufe	325	59

<b>Bereich IT</b> 	u.a. Allgemeine modulare Qualifizierung im Bereich Digitalisierung und Software Qualifizierungen	185	36
<b>Dienstleistungen</b> 	u.a. im Sicherheitsgewerbe	65	5
<b>Sonstiges</b> 	Handel / inkl. Lebensmittel) Gastronomie Sonstiges/ BPW/ Grundkompetenzen	22 9 178	24 3 11
<b>Eintritte gesamt</b>		<b>1541</b>	<b>479</b>