



# Gemeinsame Bildungszielplanung 2026 für die Städteregion Aachen, für den Kreis Düren und für den Kreis Heinsberg



Seit über einer Dekade drehen sich die Kräfteverhältnisse am Arbeitsmarkt vom Arbeitgeber- zum Arbeitnehmermarkt. Es entstehen neue, häufig höhere Anforderungen an jede Einzelne und jeden Einzelnen.

Berufliche Qualifizierung ist ein zentraler Erfolgsfaktor sowohl bei der Bekämpfung von Fachkräfteengpässen als auch zur Bewältigung der Transformation. Mit dem Instrument der beruflichen Weiterbildungsförderung kann auf die besonderen Anforderungen, die sich durch den strukturellen, demografischen und ökologischen Wandel sowie die fortschreitende Digitalisierung ergeben, flexibel reagiert werden.

Eine zielgerichtete, passgenaue und effiziente Förderung der beruflichen Weiterbildung unterstützt den Arbeitsmarktausgleich.

Die vorliegende Bildungszielplanung wurde durch die vier beteiligten Institutionen gemeinsam und rechtskreisübergreifend (SGBII und SGBIII) erstellt.



**Bundesagentur für Arbeit**  
Agentur für Arbeit  
Aachen – Düren

**jobcenter**   
StädterRegion Aachen



**KREIS  
DÜREN**  
SEEN & ENTDECKEN



**jobcenter**   
Kreis Heinsberg  
wir schaffen Perspektiven

Stand 25.11.2025

## **Inhaltsverzeichnis**

1.	Bildungszielplanung.....	3
2.	Allgemeine Informationen .....	3
3.	Ausgangslage.....	4
4.	Einschätzung zur konjunkturellen Lage und Entwicklung auf dem regionalen Arbeits- und Ausbildungsmarkt .....	4
5.	Regionale Besonderheiten .....	6
6.	Bedürfnisse verschiedener Personengruppen.....	10
7.	Schwerpunkte der beruflichen Weiterbildung im Jahr 2026 anhand des regionalen Qualifizierungsbedarfs .....	12
8.	Quantitativer Umfang 2026.....	18
9.	Beschäftigtenqualifizierung.....	18
10.	Absolventenmanagement .....	20
11.	Schlussbemerkungen .....	20

# 1. Bildungszielplanung

Eine gemeinsame Bildungszielplanung schafft Transparenz für die Anbieter von Weiterbildungen aller Art, für die Beratungsfachkräfte in beiden Rechtskreisen aber auch für die Kundinnen und Kunden, die sich über die Angebote zur beruflichen Weiterbildung informieren möchten.

Mit dieser Bildungszielplanung werden die Schwerpunkte im Bereich der beruflichen Weiterbildung für das kommende Jahr festgelegt. Dabei werden auch die regionalen Besonderheiten der drei Gebietskörperschaften und die besonderen Bedürfnisse verschiedener Personengruppen berücksichtigt.

Inhaltlich spiegeln die Angebote den aktuellen Qualifikationsbedarf des regionalen Marktes wieder. Ziel jeder Weiterbildung ist es, den Teilnehmerinnen und Teilnehmern eine realistische Chance auf einen erfolgreichen beruflichen Wiedereinstieg zu eröffnen. Bei der Festlegung der Bildungsziele werden deshalb – neben den fachlichen Kriterien – vor allem auch die Integrationswahrscheinlichkeiten berücksichtigt.

Weiterhin beinhaltet die Bildungszielplanung eine gemeinsame Einschätzung zur konjunkturellen Lage und Entwicklung auf dem regionalen Arbeits- und Ausbildungsmarktes. Die Expertise der lokalen Netzwerkpartner fließt dabei in die Einschätzung ein.

## 2. Allgemeine Informationen

Nach §81 SGBIII kann die Weiterbildung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gefördert werden, wenn die Weiterbildung notwendig ist, um sie bei Arbeitslosigkeit beruflich einzugliedern oder eine ihnen drohende Arbeitslosigkeit abzuwenden, die Agentur für Arbeit sie vor Beginn der Teilnahme beraten hat und das Qualifizierungsangebot und der Bildungsträger für die Förderung zugelassen sind.

Der leistungsberechtigten Arbeitnehmerin oder dem leistungsberechtigten Arbeitnehmer wird das Vorliegen dieser Voraussetzungen für eine Förderung bescheinigt (Bildungsgutschein). Der Bildungsgutschein kann zeitlich befristet sowie regional und auf bestimmte Bildungsziele beschränkt werden. Der von der Arbeitnehmerin oder vom Arbeitnehmer ausgewählte Träger hat der Agentur für Arbeit den ausgefüllten Bildungsgutschein vor Beginn der Weiterbildung vorzulegen.

Die Bundesregierung hat die Übertragung der Förderung beruflicher Weiterbildung und der Betreuung von Rehabilitanden und Rehabilitandinnen vom Jobcenter auf die Agenturen für Arbeit zum 1. Januar 2025 beschlossen. Gesetzliche Grundlage ist das Haushaltfinanzierungsgesetz für das Jahr 2024 (veröffentlicht am 29.12.2023). Alle Kundinnen und Kunden, die bislang alleinig durch die Jobcenter beraten und betreut wurden, werden zukünftig fortführend auf der Beratung im Jobcenter zur Förderung der beruflichen Weiterbildung abschließend in den Agenturen beraten.

Umfassst sind alle Leistungen der Weiterbildungsförderung und damit zusammenhängende Kosten (neben den Weiterbildungskosten ggf. auch Weiterbildungsgeld und -prämie).

Die Regelungen zur Zusammenarbeit zwischen Weiterbildungsträgern, Arbeitsagenturen und Jobcentern finden sich unter [LINK](#).

Der Markt für berufliche Weiterbildung ist sowohl für Menschen im Erwerbsleben als auch für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber unübersichtlich. „NOW – Das nationale Onlineportal für berufliche Weiterbildung“ verfolgt deshalb das Ziel, Menschen im Erwerbsleben, Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie Weiterbildungsanbietern einen zentralen und niedrigschwelligen Einstiegspunkt zur beruflichen Weiterbildung im Internet anzubieten. Das Portal bündelt einen Großteil der beruflichen Weiterbildungsangebote von Trägern, Kammern, Bundesländern und der Datenbank der Bundesagentur

für Arbeit zentral an einer Stelle im Internet. Das Portal bezieht die Daten für Angebote beruflicher Weiterbildung von Partnerplattformen und dem KURSNET-Portal der Bundesagentur für Arbeit. Allen Bildungsanbietern wird geraten ihre Angebote auf dem KURSNET-Portal der Bundesagentur für Arbeit zu veröffentlichen.

Darüber hinaus wurde im Rahmen der vernetzten Weiterbildungsräume NRW mit dem „Quali-Navi“ ein regionales Informationsportal für die berufliche Weiterbildung für die StädteRegion Aachen sowie die Kreise Düren, Euskirchen und Heinsberg erstellt.

### **3. Ausgangslage**

Demographie, Digitalisierung und Entwicklungen bei der künstlichen Intelligenz führen zu einer Transformation der Arbeitswelt, die die Anforderungen an Qualifikationen und Kompetenzen von Menschen im Erwerbsleben entscheidend verändern und erhebliche qualifikatorische Anpassungen notwendig machen.

Durch den entstehenden Strukturwandel am Arbeitsmarkt wird sich insbesondere die Situation für geringqualifizierte Menschen und Menschen ohne (verwertbaren) Berufsabschluss weiter verschlechtern. Je geringer die individuelle Qualifikation, desto höher ist das Risiko, arbeitslos zu werden oder zu bleiben. Die Arbeitslosenquote bei Menschen ohne (verwertbaren) Berufsabschluss liegt aktuell fast fünfmal so hoch wie bei Personen mit beruflicher Ausbildung.

Vor diesem Hintergrund kommen Ausbildung und Umschulung, sowie Anpassungsqualifizierungen eine immer wichtigere Rolle zu. Die intensive Unterstützung der Kundinnen und Kunden durch die Mitarbeitenden in den Jobcentern und den Agenturen bei der Realisierung von Bildungsangeboten ist dabei eine der zentralen Säulen der Arbeits- und Fachkräftesicherung. Durch zielgerichtete Qualifizierungsangebote soll die langfristige Beschäftigungsfähigkeit hergestellt und gesichert werden.

### **4. Einschätzung zur konjunkturellen Lage und Entwicklung auf dem regionalen Arbeits- und Ausbildungsmarkt**

Am 24.09.2025 veröffentlichte das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) seine Prognose für 2025/2026. Auszug:

*Die deutsche Wirtschaft befindet sich in einer länger anhaltenden rezessiven Phase. Im vergangenen Jahr (2024) schrumpfte das Bruttoinlandsprodukt (BIP) um 0,5 Prozent. Wenngleich sich zu Jahresbeginn 2025 noch eine Besserung abzeichnete und das BIP preis-, saison- und kalenderbereinigt im ersten Quartal um 0,3 Prozent wuchs, sank es im zweiten Quartal wieder um 0,3 Prozent. Inzwischen verbessern sich aber mehrere Vorlaufindikatoren. Wir erwarten für dieses Jahr (2025) ein Wachstum des BIP um 0,2 Prozent und mit einer anziehenden Konjunktur im nächsten Jahr (2026) ein Wachstum von 1,1 Prozent.*

*Der zähe Wirtschaftsabschwung hat die Arbeitsmarktentwicklung gedämpft. Seit Mitte 2022 nimmt die Arbeitslosigkeit zu (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2025), die Beschäftigung steigt kaum noch; sie hält sich gemessen an der negativen Konjunktur insgesamt dennoch vergleichsweise gut.*

*Im Jahresdurchschnitt 2025 steigt die Zahl der Erwerbstätigen um 10.000, im Jahr 2026 sinkt sie wegen der Arbeitskräfteverknappung um 20.000 Personen: Das Erwerbspersonenpotenzial wächst in diesem Jahr noch um rund 60.000 Personen, sinkt allerdings im kommenden Jahr um etwa 40.000 Personen.*

*Die Zahl der Arbeitslosen nimmt dieses Jahr um 160.000 zu, im nächsten Jahr gibt es trotz sinkenden Verlaufs fast keine Änderung im Jahresdurchschnitt.*

*Die meisten zusätzlichen Stellen wird es im Bereich Öffentliche Dienstleister, Erziehung, Gesundheit geben. Für das Produzierende Gewerbe ohne Baugewerbe erwarten wir im Prognosezeitraum einen Rückgang der Beschäftigtenzahl.*

*Trotz eines kräftigen Anstiegs der Teilzeitquote nimmt die Arbeitszeit je Erwerbstätigen in beiden Prognosejahren wieder zu. Im Jahr 2026 ist der Anstieg vor allem auf einen positiven Kalendereffekt sowie auf höhere wöchentliche Arbeitszeiten bei Teilzeitbeschäftigten zurückzuführen.*

Am 04. September 2025 veröffentlichte das ifo Institut seine Konjunkturprognose Herbst mit einer ähnlichen Einschätzung. Auszug:

*Die deutsche Wirtschaft steckt weiterhin in der Krise. Nach einer Stagnation in der ersten Jahreshälfte 2025 wird im laufenden Jahr ein Wachstum des preisbereinigten Bruttoinlandsprodukts von 0,2% erwartet. Für 2026 und 2027 wird ein Anstieg der Wirtschaftsleistung um 1,3% bzw. 1,6% prognostiziert. Zur Erholung trägt die neue Bundesregierung bei, sofern sie ihre Vorhaben, die sich aus der neuen Finanzverfassung für Infrastruktur und Verteidigung ergeben und die in den Koalitionsverhandlungen angekündigt wurden, entschlossen umsetzt.*

*Die Krise schlägt sich auch auf dem Arbeitsmarkt nieder. Die Erwerbstätigenzahl dürfte 2025 nur um 19.000 steigen, weil die Partizipationsquote insbesondere der zugewanderten Bevölkerung weiter kräftig zunimmt. Gleichzeitig nimmt voraussichtlich die registrierte Arbeitslosigkeit um 155.000 zu und die Arbeitslosenquote steigt auf 6,3%. In 2026 dürfte die Zahl der Erwerbstätigen um 96.000, 2027 um 225.000 steigen, während die Arbeitslosenquote auf 6,1% bzw. 5,4% sinkt. Der Arbeitsmarkt profitiert von der wirtschaftlichen Erholung, wird aber durch den demografischen Wandel gebremst.*

### **Regionale Einschätzung**

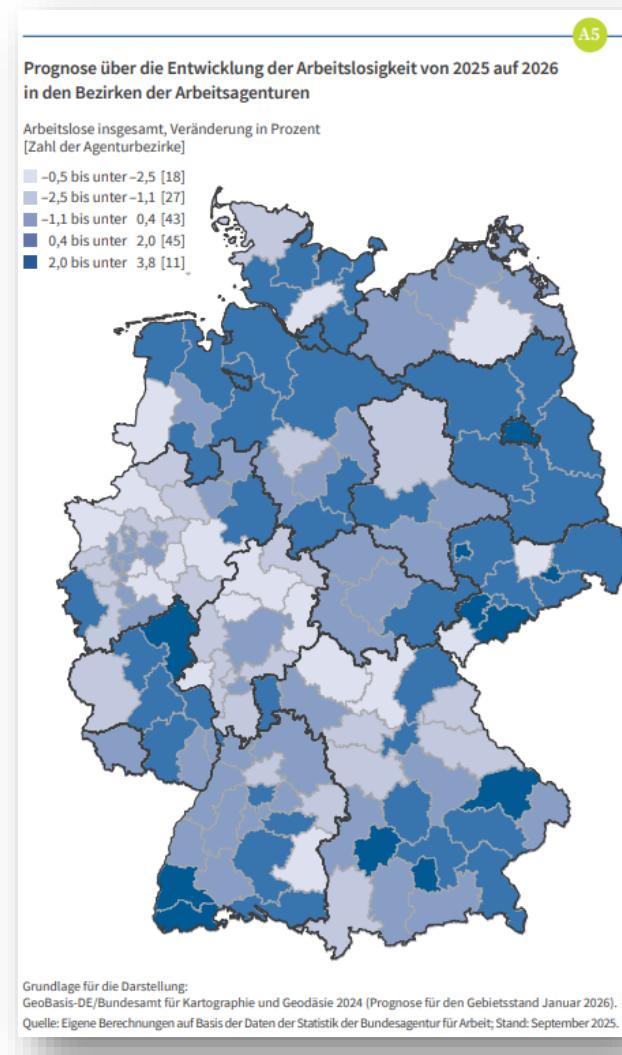
Die aktuelle Lage (z.B. aggressive Zollpolitik der Vereinigten Staaten von Amerika, unsichere Entwicklung der Geld-/Zinspolitik mit Blick auf betriebliche und private Investitionsbereitschaft, anhaltende Kriege u.a. in der Ukraine) und mögliche Folgen machen verlässliche Prognosen zur Entwicklung des regionalen Arbeitsmarktes schwierig.

Trotzdem unterstellen die vier beteiligten Institutionen für 2026 weiterhin einen relativ robusten Arbeitsmarkt mit vergleichbarer Höhe der Arbeitslosigkeit in der Region, auf dem die Arbeits- und Fachkräftesicherung für die mittel- und langfristige wirtschaftliche Entwicklung der Region von elementarer Bedeutung ist.

Unterstützt wird diese Einschätzung durch die regionale Arbeitsmarktprognose des Institutes für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) vom 10.10.2025. Auszug:

*Für das kommende Jahr erwarten wir in Hamburg und Brandenburg die höchsten Beschäftigszuwächse. Die größten Rückgänge der Arbeitslosigkeit verzeichnen 2026 voraussichtlich Hessen und Nordrhein-Westfalen. Die Arbeitslosenquoten ändern sich allerdings kaum. Die höchste Quote prognostizieren wir für Bremen (11,7 %) und die niedrigste für Bayern (4,0 %). Auf Ebene der Agenturbezirke zeigt sich ein sehr gemischtes Bild. Während in den Stadtstaaten sowohl die Beschäftigung als auch die Arbeitslosigkeit steigen, weisen insbesondere Agenturbezirke mit einem hohen Anteil an*

*Verarbeitendem Gewerbe eine steigende Arbeitslosigkeit bei gleichzeitig sinkender Beschäftigung auf. Insgesamt reichen die verbesserten konjunkturellen Aussichten in vielen Regionen nicht aus, um die Lage am Arbeitsmarkt nachhaltig zu begünstigen.*



## 5. Regionale Besonderheiten

In der Städteregion Aachen, dem Kreis Düren und dem Kreis Heinsberg leben ca. 1,125 Millionen Menschen (Stand 31.12.2024 – Quelle: Landesbetrieb Information und Technik Nordrhein-Westfalen (IT.NRW)) in insgesamt 35 Städten und Gemeinden.

- Städteregion Aachen: 582.410 Menschen
- Kreis Düren: 279.285 Menschen
- Kreis Heinsberg: 263.681 Menschen

In der Region wird die erwerbsfähige Bevölkerung bis 2050 nach aktuellen Berechnungen der Arbeitsmarktbeobachtung der Regionaldirektion NRW überdurchschnittlich zum NRW-Vergleich schrumpfen.

Die Anzahl der Betriebe beläuft sich auf 25.290 (Datenstand Juni 2025). Der Anteil der sogenannten Kleinstbetriebe (76,4% - 1-9 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte) und Kleinbetriebe (18,3% - 10-49 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte) liegt dabei bei 94,7%.

In Bezirk der drei Gebietskörperschaften sind knapp 400.000 Menschen sozialversicherungspflichtig beschäftigt (Stand 31.12.2024). Das sind 2.490 mehr als im Vorjahr.

Veränderungen in Prozent gemessen an ausgewählten Strukturmerkmalen der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten zum Vorjahr:

<b>Städteregion Aachen</b>	Geschlecht	Männer +0,3%; Frauen <b>+0,9%</b>
	Alter	25 bis unter 55 Jahre: +0,2%; 55 bis unter 65 Jahre: +1,5%; 65 Jahre und älter: <b>+11,5%</b>
	Anforderungsniveau	Fachkraft: +0,5%; Spezialist: <b>+3,0%</b> ; Experte: +1,2%
	Nationalität	Ausländer: <b>5,0%</b>
	Berufsabschluss	Ohne beruflichen Abschluss: +1,1%; Akademischer Abschluss: <b>+3,5%</b>
	Arbeitszeit	Vollzeit: +0,1%; Teilzeit: <b>+1,6%</b>
<b>Kreis Düren</b>	Geschlecht	Männer +0,2%; Frauen <b>+0,7%</b>
	Alter	55 bis unter 65 Jahre: +1,3%; 65 Jahre und älter: <b>+12,1%</b>
	Anforderungsniveau	Fachkraft: +0,4%; Spezialist: <b>+1,7%</b> ; Experte: +0,1%
	Nationalität	Ausländer: <b>6,4%</b>
	Berufsabschluss	Ohne beruflichen Abschluss: +1,5%; Akademischer Abschluss: <b>+2,5%</b>
	Arbeitszeit	Teilzeit: <b>+2,2%</b>
<b>Kreis Heinsberg</b>	Geschlecht	Männer <b>+1,3%</b> ; Frauen +0,6%
	Alter	unter 25 Jahren: +0,4%; 25 bis unter 55 Jahren: +0,4%; 55 bis unter 65 Jahre: +2,0%; 65 Jahre und älter: <b>+12,0%</b>
	Anforderungsniveau	Spezialist: <b>+8,4%</b> ; Experte: +4,5%
	Nationalität	Deutsche: +0,1%; Ausländer: <b>6,7%</b>
	Berufsabschluss	Ohne beruflichen Abschluss: +1,6%; Anerkannter Berufsabschluss: +0,5% Akademischer Abschluss: <b>+5,4%</b>
	Arbeitszeit	Teilzeit: <b>+3,3%</b>

Im Vergleich zum NRW-Durchschnitt ist die sogenannte Beschäftigungsquote (Anteil der Beschäftigten im erwerbsfähigen Alter an der gleichaltrigen Wohnbevölkerung) in allen drei Gebietskörperschaften geringer.

- NRW 60,3%
- Städteregion Aachen 57,4%
- Kreis Düren 60,0%
- Kreis Heinsberg 58,3%

Die Ausbildungsbetriebsquote (Anteil der Betriebe mit mindestens einem Auszubildenden) lag Ende 2025 bei 21,1%. Vor zehn Jahren hat die Ausbildungsbetriebsquote noch bei 23,4% gelegen.

Im Oktober 2025 waren knapp 6.800 sozialversicherungspflichtige Arbeitsstellen gemeldet. Lediglich 19% dieser Stellen waren „Helferstellen“.

Die Zahl der Arbeitslosen beläuft sich im Oktober 2025 auf ca. 44.000. Gut 66% der Arbeitslosen werden dabei in den Jobcentern betreut. Gut 62% der Arbeitslosen gelten laut Arbeitsmarktstatistik in der hiesigen Region als geringqualifiziert.

Die Region liegt im äußersten Westen der Bundesrepublik. Belgien und die Niederlande, die Städte Düsseldorf, Mönchengladbach und Köln inklusive der dortigen Flughäfen, sowie das Ruhrgebiet sind per

Auto oder der Bahn zügig zu erreichen. Allerdings besteht gerade in den ländlichen Bezirken teilweise Handlungsbedarf in Sachen öffentlicher Personennahverkehr.

Aufgrund des sich abzeichnenden Ausstiegs aus der fossilen Energiegewinnung stehen Teile der Region vor großen Herausforderungen. Strukturwandelprojekte (u.a. im Rahmen des rheinischen Reviers) werden deshalb stetig vorangetrieben.

### **StädteRegion Aachen**

Die StädteRegion Aachen erstreckt sich über eine Fläche von ca. 707 km<sup>2</sup> und hat 582.410 Einwohnern (Stand 31.12.2024 – Quelle: Landesbetrieb Information und Technik Nordrhein-Westfalen (IT.NRW)). Sie besteht aus den Städten Aachen, Alsdorf, Baesweiler, Eschweiler, Herzogenrath, Monschau, Stolberg und Würselen sowie den Gemeinden Simmerath und Roetgen.

In wirtschaftsstruktureller Hinsicht ist das Gebiet der StädteRegion Aachen viergeteilt:

- a) Nordkreis (Alsdorf, Baesweiler, Herzogenrath und Würselen): Dort gibt es vorwiegend traditionelle Glas-, und Nahrungsmittelindustrie sowie seit neuerer Zeit zusätzlich technologieorientierte und mittelständischen Unternehmen.
- b) Südkreis (Monschau, Roetgen und Simmerath): Der Südkreis bildet als Teil des Naturparks Hohes Venn-Eifel und dem darin gelegenen Nationalpark Eifel mit den Gebieten rund um die Rurtalsperre den Fremdenverkehrsschwerpunkt der StädteRegion.
- c) Zwischen dem Nord- und dem Südkreis liegt der Raum Eschweiler-Stolberg. Glas-, Kunststoff- und vor allem Metallverarbeitungsbetriebe sind hier heute ebenso ansässig wie Firmen aus dem chemischen und pharmazeutischen Wirtschaftszweig. Darüber hinaus ist in beiden Städten eine Vielzahl von mittleren und kleinen Betrieben ansässig.
- d) Die Stadt Aachen ist mit zahlreichen Unternehmen und Forschungszentren ein Oberzentrum in der StädteRegion. Traditionell war in Aachen Nadel- und Tuchindustrie angesiedelt. Mittlerweile befinden sich in der Stadt Aachen mit der RWTH eine der deutschen Exzellenzuniversitäten sowie eine der größten und renommiertesten Fachhochschulen Deutschlands. Durch die räumliche Nähe zu den Hochschulen hat die StädteRegion Aachen eine dichte und technologieorientierte Unternehmensstruktur. Dies zeigt sich auch durch eine besonders hohe Gründungsintensität technologieorientierter Unternehmen.

In der Region sind zum 31.12.2024 gut 230.000 Menschen sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Aus keinem Kreis in NRW wird so wenig ausgependelt, wie aus der Städteregion Aachen (Platz 49 von 49). Auch die Einpendlerquote ist vergleichsweise gering (Platz 45 von 49).

Klasse	Rang	Code	Kreis/Stadt	Demo-grafie	Arbeits-markt	Wettbewerb & Innovation	Wohlstand & soziale Lage	Stärke-rang	Dynamik-rang
4	118	05334	Städteregion Aachen, Kreis	67	94	74	343	158	53

Quelle: Zukunftsatlas<sup>1</sup> (siehe Fußnote auf Seite 9)

### Kreis Düren

Der Kreis Düren erstreckt sich über eine Fläche von ca. 940 km<sup>2</sup> und hat 279.285 Einwohner (Stand 31.12.2024 – Quelle: Landesbetrieb Information und Technik Nordrhein-Westfalen (IT.NRW)). Er besteht aus 15 Kommunen (darunter 5 Städte): Aldenhoven, Düren, Heimbach, Hürtgenwald, Inden, Jülich, Kreuzau, Langerwehe, Linnich, Merzenich, Niedeggen, Nörvenich, Titz und Vettweiß.

Der Kreis Düren liegt im Städte-Dreieck Aachen-Düsseldorf-Köln/Bonn. Wirtschaftlich ist der Kreis Düren von der Papierindustrie, dem Maschinenbau und dem Braunkohle-Tagebau mit all seinen Folgen im Strukturwandel geprägt. Als aktuelle Entwicklung kommt die Energiegewinnung aus Wasserstoff hinzu. Mit dem Forschungszentrum Jülich liegt eine der größten Forschungseinrichtungen Deutschlands im Kreisgebiet.

In der Region sind zum 31.12.2024 knapp 91.000 Menschen sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Im Kreis Düren ist der primäre und sekundäre Wirtschaftssektor (Land- und Forstwirtschaft, Produktion) überdurchschnittlich stark vertreten.

Klasse	Rang	Code	Kreis/Stadt	Demo-grafie	Arbeits-markt	Wettbewerb & Innovation	Wohlstand & soziale Lage	Stärke-rang	Dynamik-rang
5	233	05358	Düren, Kreis	140	253	191	307	242	140

Quelle: Zukunftsatlas (siehe Fußnote auf Seite 9)

### Kreis Heinsberg

Der Kreis Heinsberg ist der westlichste Kreis Deutschlands und erstreckt sich über eine Fläche von ca. 628 km<sup>2</sup>. Er hat 263.681 Einwohner (Stand 31.12.2024 – Quelle: Landesbetrieb Information und Technik Nordrhein-Westfalen (IT.NRW)) und besteht aus insgesamt 10 Städten und Gemeinden: Erkelenz, Geilenkirchen, Heinsberg, Hückelhoven, Übach-Palenberg, Wassenberg, Wegberg, sowie den Gemeinden Gangelt, Selfkant und Waldfeucht.

Der Kreis Heinsberg hat nach einem umfassenden Strukturwandel in den vergangenen Jahrzehnten (Textilwirtschaft, Bergbau, Militär) eine relativ ausgewogene Wirtschaftsstruktur. Heute ist die

<sup>1</sup> Der Prognos Zukunftsatlas ermittelt die Zukunftschanzen und -risiken aller 400 Kreise und kreisfreien Städte Deutschlands. Seit 2004 werden alle drei Jahre die Zukunftsfestigkeit der deutschen Regionen anhand ausgewählter makro- und soziökonomischer Indikatoren bewertet und die Regionen in Form eines [bundesweiten Rankings](#) vergleichend gegenübergestellt. Wie gut die Regionen für die Zukunft aufgestellt sind, wird anhand von 31 makro- und soziökonomischen Indikatoren bewertet, die vier Themenfeldern zuordnet sind:  
Für weitere Informationen siehe <https://www.prognos.com/de/zukunftsatlas>

Kreiswirtschaft von Mittelstand, Handwerk und Branchenvielfalt geprägt, ergänzt um einige großbetriebliche und technologische Unternehmen.

In der Region sind zum 31.12.2024 knapp 80.000 Menschen sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Auch im Kreis Heinsberg ist der primäre und sekundäre Wirtschaftssektor überdurchschnittlich stark vertreten (Land- und Forstwirtschaft, Produktion). Die Arbeitslosenquote ist im NRW-Vergleich eher gering.

Klasse	Rang	Code	Kreis/Stadt	Demo-grafie	Arbeits-markt	Wettbewerb & Innovation	Wohlstand & soziale Lage	Stärke-rang	Dynamik-rang
5	241	05370	Heinsberg, Kreis	275	255	215	237	235	200

Quelle: Zukunftsatlas (siehe Fußnote auf Seite 9)

## 6. Bedürfnisse verschiedener Personengruppen

Seit über einer Dekade drehen sich die „Kräfteverhältnisse“ am Arbeitsmarkt vom Arbeitgeber- zum Arbeitnehmermarkt. Dieser Trend wird sich in den nächsten Jahren fortsetzen. Es ist von zentraler Bedeutung, vorhandene Potenziale noch besser zu nutzen und neue zu erschließen, aber auch die Abwanderung von Arbeits- und Fachkräften möglichst zu vermeiden. Entsprechend ist die Erhöhung der Vielfalt im Erwerbsleben durch eine stärkere Beteiligung z.B. von Frauen, Älteren, Menschen mit Migrationshintergrund und Menschen mit Behinderungen zwingend notwendig.

Problematisch sind übergreifend noch nicht ausreichende Kinderbetreuungsmöglichkeiten und Handlungsbedarf im Bereich des öffentlichen Personennahverkehr (gerade in ländlichen Gebieten).

### 6.1. Frauen mit Familienverantwortung

Die Frauenerwerbstätigkeit nachhaltig zu fördern und zu steigern ist eine entscheidende Maßnahme zur Sicherung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs. Deswegen liegt ein Hauptaugenmerk auf der Steigerung des Anteils von Frauen an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen. Entsprechend müssen auch die Rahmenbedingungen der beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (u.a. Umfang und Verteilung der Unterrichtszeit, Erreichbarkeit der Maßnahmestätte, hybride Unterrichtsformen) gestaltet werden.

Die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) haben die verfügbaren Datenquellen zum Thema Förderung der beruflichen Weiterbildung analysiert. Es zeigt sich ein besonderer Bedarf an abschlussorientierten Angeboten, weil Frauen bei diesen Qualifizierungen erkennbar seltener gefördert werden.

Durch die Ausweitung des Angebots und der Realisierung abschlussorientierter Qualifizierungsmaßnahmen, besonders in Teilzeit, sehen die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt eine außergewöhnlich gute Chance zur nachhaltigen Steigerung der Frauenerwerbstätigkeit in der Arbeitsmarktregeion Aachen-Düren-Heinsberg.

Weiterhin zeigen Ergebnisse der 2025 stattgefundenen Beschäftigtenbefragung des IAB zu „Digitalisierung und Wandel der Arbeit (DiWaBe)“, dass Frauen KI (künstliche Intelligenz) bei ihrer Arbeit deutlich seltener nutzen als Männer, was die bestehenden Geschlechterungleichheiten eher verstetigen als nivellieren dürfte.

So liegt der Anteil der Frauen, die im Jahr 2024 keine KI genutzt haben, mit 42 Prozent um mehr als 10 Prozentpunkte höher als der der Männer (30,7%). Zudem berichten Frauen deutlich seltener (24,1%) von einer zunehmenden KI-Nutzung in den letzten fünf Jahren als Männer (36,8%).

Im Rahmen der Förderung beruflicher Weiterbildung ist es deshalb von besonderer Bedeutung, Frauen gezielt beim Erwerb und Ausbau ihrer digitalen Kompetenzen zu unterstützen. So wird sichergestellt, dass Frauen für die Anforderungen des zukünftigen Arbeitsmarktes qualifiziert sind. Zusätzlich tragen digitale Kompetenzen dazu bei, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern, unter anderem durch die Nutzung von Homeoffice und hybriden Arbeitsformen.

## **6.2. Ältere Menschen**

Laut statistischem Bundesamt ist der demografische Wandel in Deutschland längst angekommen. Die sinkende Zahl der Menschen im jüngeren Alter und die gleichzeitig steigende Zahl älterer Menschen verschieben den demografischen Rahmen in bisher nicht bekannter Art und Weise. Jede zweite Person in Deutschland ist heute älter als 45 und jede fünfte Person älter als 66 Jahre.

Die Transformation der Arbeitswelt macht eine permanente Anpassung der eigenen Qualifikationen bis ins hohe Alter hinein notwendig. Erfahrungsgemäß sind ältere Menschen motiviert und haben eine hohe Qualifizierungsbereitschaft. Alle Angebote zur beruflichen Weiterbildung stehen deshalb auch ausdrücklich für ältere Menschen zur Verfügung.

## **6.3. Menschen mit Migrationshintergrund insbesondere geflüchtete Menschen**

Gerade Menschen mit Migrationshintergrund, die noch nicht lange in Deutschland leben, haben oft in ihren Heimatländern schulische und berufliche Qualifikationen erworben, die aber in Deutschland formell nicht anerkannt sind. Diese Menschen werden in den Jobcentern und Arbeitsagenturen bezüglich der Notwendigkeit einer Anerkennung ihrer Qualifikationen beraten. Bei Bedarf werden sie auch bei dem weiteren Weg der Anerkennung bei den verantwortlichen Stellen unterstützt.

Beim vorliegenden der rechtlichen Voraussetzungen (insbesondere auch das Vorliegen eines erfolgversprechenden deutschen Sprachniveaus) ist auch die Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsangeboten möglich. Im besten Falle vermitteln die Weiterbildungsangebote sowohl berufliche Kenntnisse und Fähigkeiten, als auch weitere deutsche Sprachekenntnisse.

## **6.4. Schwerbehinderte Menschen**

Für eine inklusive Gesellschaft ist es besonders wichtig, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt und selbstbestimmt am Arbeitsleben teilhaben können. Auch vor dem Hintergrund des beschriebenen Arbeits- und Fachkräftebedarfs ist es geboten, Menschen mit Behinderungen darin zu unterstützen, einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgehen zu können. Die Arbeitslosenquote bei Menschen mit Behinderung ist allerdings weiterhin höher als die allgemeine Quote in der Gesamtbevölkerung.

Behinderten Menschen stehen selbstverständlich alle Angebote zur beruflichen Weiterbildung zur Verfügung. Entsprechend müssen auch die Rahmenbedingungen der beruflichen Weiterbildung gestaltet werden.

## **6.5. Menschen ohne Berufsabschluss**

Vor dem Hintergrund eines sich weiter abzeichnenden Fachkräftemangels in fast allen Branchen liegt der Schwerpunkt der Weiterbildungsförderung auf dem Personenkreis ohne Berufsabschluss (ungelernt und „wieder ungelernt“).

Im Fokus stehen dabei die Förderungen von beruflichen Bildungsangeboten, die zu einem anerkannten Berufsabschluss führen. Die sogenannten Engpassberufe der einzelnen Regionen sind in Abschnitt 7 aufgeführt.

Weiterhin sind u.a. Vorbereitungen auf die Externenprüfung, betriebliche Einzelumschulungen, sowie berufsanschlussfähige Teilqualifizierungen förderfähig.

## **6.6. Gemeldete Menschen im Rechtskreis SGBII**

Ab dem 01.01.2025 sind für die weiterführende Beratung bezüglich §§ 81 und 82 SGB III, Bewilligung und Finanzierung der Förderung der beruflichen Weiterbildung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten die Arbeitsagenturen zuständig. Die Integrationsverantwortung verbleibt in den Jobcentern. Diese sind weiterhin für die Identifikation der Weiterbildungsbedarfe und das Teilnehmenden- und Absolventenmanagement zuständig. Die gemeinsamen Ziele ergeben sich aus §1 SGBII. Die Leistungen der Grundsicherung sind insbesondere darauf auszurichten, dass

- durch eine Erwerbstätigkeit Hilfebedürftigkeit vermieden oder beseitigt, die Dauer der Hilfebedürftigkeit verkürzt oder der Umfang der Hilfebedürftigkeit verringert wird,
- die Erwerbsfähigkeit einer leistungsberechtigten Person erhalten, verbessert oder wiederhergestellt wird,
- Nachteile, die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten aus einem der in § 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes genannten Gründe entstehen können, überwunden werden,
- die familienspezifischen Lebensverhältnisse von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, die Kinder erziehen oder pflegebedürftige Angehörige betreuen, berücksichtigt werden,
- Anreize zur Aufnahme und Ausübung einer Erwerbstätigkeit geschaffen und aufrechterhalten werden.

# **7. Schwerpunkte der beruflichen Weiterbildung im Jahr 2026 anhand des regionalen Qualifizierungsbedarfs**

Die Megatrends Demographie, Digitalisierung und Energiewende führen zum Wandel der Arbeits- und Berufswelt. Weitreichende Veränderungen in vielen Branchen sind die Folge. Lebenslanges Lernen im Berufsleben wird zum Standard. Kontinuierliche Anpassungsqualifizierungen gewinnen daher für fast alle Erwerbstätigen zunehmend an Bedeutung. Der Qualifizierungsbedarf ist dabei individuell und das Qualifizierungsangebot vielfältig.

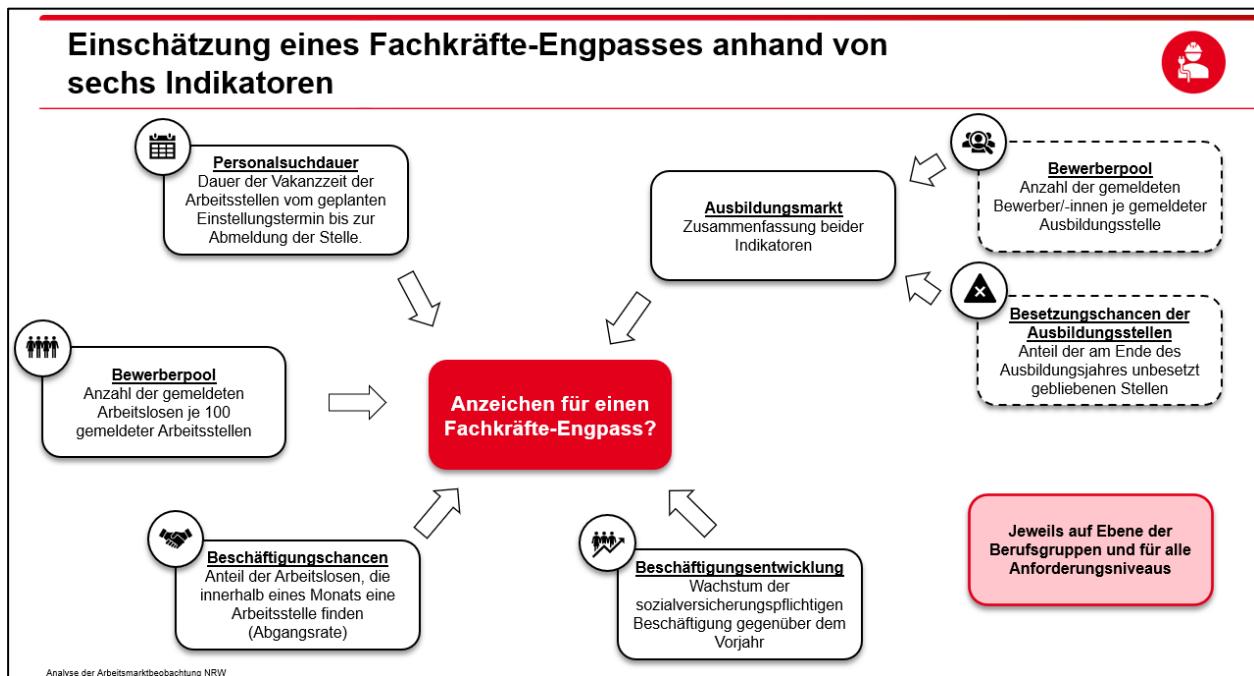
Eine zentrale Herausforderung besteht darin, Arbeitskräfte in den betroffenen Branchen und Regionen beim Übergang in neue Beschäftigungsmöglichkeiten zu unterstützen und Arbeitslosigkeit zu vermeiden bzw. zu beenden. Zugleich geht es darum, Fachkräfte in den Unternehmen zu halten und dort für neue Aufgaben zu qualifizieren.

Bei der vorliegenden Bildungszielplanung sind unterschiedlichste Aspekte eingeflossen. Neben einem möglichen Eingliederungserfolg der Teilnehmenden und den aktuell offenen Stellen auf dem Arbeitsmarkt wurde die Expertise unserer erfahrenen Beratungs-, Integration- und Vermittlungsfachkräfte berücksichtigt. Statistische Daten sowie Studien des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) runden die vorliegende Bildungszielplanung ab.

Die Qualifizierungsschwerpunkte liegen dabei in den Berufsfeldern, welche gute Beschäftigungschancen bei gleichzeitig geringem verfügbaren Fachkräftepotential, aufweisen (siehe Punkt 7.1.)

## 7.1. Engpassanalyse

Die Bundesagentur für Arbeit analysiert die aktuellen Entwicklungen der regionalen Arbeitsmärkte anhand einer Vielzahl von Daten. Sie erstellt auf Grundlage dessen regelmäßig eine Engpassanalyse zur Fachkräftesituation (Stand Mai 2025).



# Fachkräftesituation in der Städteregion Aachen



## Berufsgruppen mit Fachkräfteengpässen

Quelle:  
Analysenhilfe „Fachkräftesituation vor Ort“  
Version 0.8 / 2025

### Gartenbauberufe



- 121 Gartenbau (F)

### Produktions- und Fertigungsberufe



- 223 Holzbe- und -verarbeitung (F)
- 242 Metallbearbeitung (F)
- 244 Metallbau und Schweißtechnik (F)
- 252 Fahrzeugtechnik und weitere (F/S)
- 261 Mechatronik und Automatisierungstechnik (F)
- 262 Energietechnik (F)
- 263 Elektrotechnik (F/S)
- 293 Speisenzubereitung (F)

### Bau- und Ausbauberufe



- 311 Bauplanung und Bauüberwachung (E)
- 321 Hochbau (F)
- 332 Malerei, Stuckateure, Bauwerksabdichtung, Bautenschutz (F)

### Berufe der Informationstechnik



- 431 Informatik (F)
- 432 IT-Systemanalyse, -Anwenderberatung, -Vertrieb (S/E)
- 434 Softwareentwicklung u. -programmierung (E)



Städteregion  
Aachen

### Handels- und Verkaufsberufe



- 611 Einkauf und Vertrieb (S)
- 621 Verkauf (ohne Produktspezialisierung) (E)
- 622 Verkauf Bekleidung, Elektro, Kraftfahrzeuge und Hartwaren (F)
- 623 Verkauf von Lebensmitteln (F)

### Beratende und verwaltende Berufe



- 722 Rechnungswesen und Controlling (S)
- 723 Steuerberatung (F)
- 732 Verwaltung (F/S)

### Gesundheit und Soziales



- 811 Arzt- und Praxishilfe (F)
- 813 Gesundheits- und Krankenpflege (F)
- 814 Human- und Zahnmedizin (E)
- 817 Nicht ärztliche Therapie und Heilkunde (S)
- 818 Pharmazie (F)
- 821 Altenpflege (F)
- 825 Medizin-, Orthopädie- und Rehatechnik (F)
- 831 Erziehung, Sozialarbeit (S/E)

F	Fachkräfte	Niveau duale Ausbildung
S	Spezialistinnen und Spezialisten	Niveau Meister/-in, Techniker/-in
E	Experteninnen und Experten	Akademische Tätigkeiten

Analyse der Arbeitsmarktbetrachtung auf Basis der Daten des Statistikservice der Bundesagentur für Arbeit

# Fachkräftesituation im Kreis Düren



## Berufsgruppen mit Fachkräfteengpässen

Quelle:  
Analysenhilfe „Fachkräftesituation vor Ort“  
Version 0.8 / 2025

### Produktions- und Fertigungsberufe



- 251 Maschinenbau- und Betriebstechnik (S)
- 252 Fahrzeugtechnik und weitere (F/S)
- 262 Energietechnik (F)



Kreis Düren

### Bau- und Ausbauberufe



- 311 Bauplanung und Bauüberwachung (E)
- 342 Sanitär-, Heizungs- und Klima (F)

### Verkehrs-, Logistik- und Sicherheitsberufe



- 513 Lagerwirtschaft, Post, Zustellung, Güterumschlag (F)
- 531 Objekt-, Personen-, Brandschutz, Arbeitssicherheit (S)

### Handels- und Verkaufsberufe



- 611 Einkauf und Vertrieb (S)
- 621 Verkauf (ohne Produktspezialisierung) (E)

### Beratende Berufe



- 732 Verwaltung (S)

### Gesundheit und Soziales



- 811 Arzt- und Praxishilfe (F)
- 813 Gesundheits- und Krankenpflege (F)
- 814 Human- und Zahnmedizin (E)
- 821 Altenpflege (F)
- 831 Erziehung, Sozialarbeit (S/E)

### Geisteswissenschaftliche Berufe



- 913 Gesellschaftswissenschaft (E)

F	Fachkräfte	Niveau duale Ausbildung
S	Spezialistinnen und Spezialisten	Niveau Meister/-in, Techniker/-in
E	Experteninnen und Experten	Akademische Tätigkeiten

Analyse der Arbeitsmarktbetrachtung auf Basis der Daten des Statistikservice der Bundesagentur für Arbeit

# Fachkräftesituation im Kreis Heinsberg



## Berufsgruppen mit Fachkräfteengpässen



### Gartenbauberufe

- 121 Gartenbau (F)

### Produktions- und Fertigungsberufe



- 244 Metallbau und Schweißtechnik (F)
- 252 Fahrzeugtechnik und weitere (F/S)
- 261 Mechatronik und Automatisierungstechnik (F)
- 262 Energietechnik (F)
- 292 Lebensmittel- und Genussmittelherstellung (F)

### Bau- und Ausbauberufe



- 342 Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, Klempnerei (F)



Kreis Heinsberg

### Handels- und Verkaufsberufe



- 611 Einkauf und Vertrieb (S)
- 621 Verkauf (ohne Produktspezialisierung) (F)
- 622 Verkauf Bekleidung, Elektro, Kraftfahrzeuge und Hartwaren (F)
- 623 Verkauf von Lebensmitteln (F)

### Beratende Berufe



- 723 Steuerberatung (F)

### Gesundheit und Soziales



- 813 Gesundheits- und Krankenpflege (F)
- 816 Psychologie, nichtärztliche Psychotherapie (E)
- 817 Nicht ärztliche Therapie und Heilkunde (S)
- 821 Altenpflege (F)
- 831 Erziehung, Sozialarbeit (S/E)
- 832 Hauswirtschaft und Verbraucherberatung (F)

F Fachkräfte  
 S Spezialistinnen und Spezialisten  
 E Expertinnen und Experten

Niveau duale Ausbildung  
 Niveau Meister/-in, Techniker/-in  
 Akademische Tätigkeiten

Analyse der Arbeitsmarktbefragung auf Basis der Daten des Statistikservice der Bundesagentur für Arbeit

<sup>2</sup> DKZ

## 7.2. Klassische Bildungsziele (Anpassungsfortbildungen)

Folgende Anpassungsfortbildungen erhöhen die Integrationschancen auf dem regionalen Arbeitsmarkt:

- Grundlagenschulungen Fertigungstechnik, Elektro, Metall und Schweißen
- CNC – Drehen, Fräsen
- Schweißen
- Kraftfahrzeugführung/ Führerscheine
- Kundenbetreuerin, bzw. Kundenbetreuer im Nahverkehr
- Triebfahrzeugführerin, bzw. Triebfahrzeugführer
- Staplerscheine
- Schutz und Sicherheit (inkl. §34a GewO), Luftsicherheit
- Modulare Qualifizierungen im kaufmännischen Bereich (inklusive EDV, IT, MS-Office, Buchhaltung etc.)
- Qualitätsmanagement

<sup>2</sup> Bei den dreistelligen Ziffern vor den genannten Berufsgruppen handelt es sich um die interne Dokumentationskennziffern (seit 2021: Digitales Klassifizierungszentrum = DKZ). Sie dient dazu die deutsche Bildungs- und Berufelandschaft in strukturierter Form abzubilden. Die DKZ ist u.a. die Basis für die statistische Berichterstattung der Bundesagentur für Arbeit.

- Personalwesen, SAP
- CAD
- Förderungen im Bereich digitale Arbeitswelt, digitale Basiskompetenzen, Fit für die Arbeitswelt 4.0 etc.
- Pädagogische Begleitung in Schule und KiTa
- Pflege(fach)assistenz, Kombikurs Gesundheit, Betreuungskraft, Alltagsbegleitung
- Stationshelferin bzw. Stationshelfer mit Einsatz in Kliniken und Pflegeheimen
- Anerkennungsqualifizierung für ausländische Fachkräfte (reglementierte und nicht reglementierte Berufe)

### **7.3. Klassische Bildungsziele (abschlussorientierte Qualifizierungen)**

Auch in 2026 stehen insbesondere abschlussorientierte Angebote inklusive berufsabschlussfähiger Teilqualifikationen im Vordergrund. Vor allem folgende Bildungsziele erscheinen aktuell auf dem regionalen Arbeitsmarkt erfolgversprechend:

- Gruppenumschulungen bei Weiterbildungsträgern
  - Maschinen-Anlagenführerin bzw. Maschinen-Anlagenführer
  - Industriemechanikerin bzw. Industriemechaniker
  - Elektronikerin bzw. Elektroniker EEG + BT
  - Fachinformatikerin bzw. Fachinformatiker
  - Lager und Logistik
  - Schutz und Sicherheit
  - Kauffrau bzw. Kaufmann E-commerce
  - Soziale Berufe (Pflege und Erziehung, Kinderpflege, Sozialassistent)
  - IT, IT-Security
  - etc.
- Betriebliche Einzelumschulungen
  - medizinische Fachangestellte bzw. medizinischer Fachangestellter
  - Steuerfachangestellte bzw. Steuerfachangestellter
  - Handwerksberufe (z.B. Malerin/ Lackiererin bzw. Maler/ Lackierer, Anlagenmechanikerin bzw. Anlagenmechaniker SHK, Tischlerin, bzw. Tischler, Fliesenlegerin bzw. Fliesenleger)
  - Gastronomie

- etc.

Bei der Teilnahme an einer betrieblichen Einzelumschulung können im Einzelfall sogenannte umschulungsbegleitende Hilfen (ubH) gewährt werden. Dazu gehört vor allem die Übernahme der Kosten für einen notwendigen Stützunterricht.

- Teilqualifizierungen
  - Kraftfahrerin bzw. Kraftfahrer/ Busfahrerin bzw. Busfahrer
  - Lager und Logistik inklusive Staplerschein
  - Metalltechnik
  - Kauffrau bzw. Kaufmann E-commerce
  - Verkauf
  - Schutz- und Sicherheit (Ersthelfende, Brandschutzhelfende und Waffensachkunde)
  - etc.
- Vorbereitungskurse zur Externenprüfung
  - Kaufmännischer Bereich
  - Büromanagement
  - Erzieherin bzw. Erzieher
  - etc.

#### **7.4. Zukunftsorientierte Qualifizierungen**

Neben den beschriebenen klassischen Bildungszielen nehmen zukunftsorientierte Qualifizierungen eine immer wichtigere Rolle ein. Folgende Qualifizierungsinhalte werden aktuell von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern verstärkt nachgefragt:

- Energieberatung
- Erneuerbare Energien
- Solarenergie
- Elektromobilität
- Nachhaltigkeitsmanagement
- IT-Sicherheit
- Künstliche Intelligenz (KI)
- Agiles Projektmanagement inklusive Scrum/ Designthinking

- Physische Gesundheit und Resilienz
- Klinische Forschung

#### **7.5. Nachholen von Schulabschlüssen**

- Erster allgemeinbildender Schulabschluss (ESA) / Hauptschulabschluss

## **8. Quantitativer Umfang 2026**

Aufgrund des zentral zugeteilten Budgets für Weiterbildungsangebote ist für das Jahr 2026 folgender Förderumfang in der Region geplant:

- 700 Förderungen im Bereich Beschäftigtenqualifizierung, davon 250 abschlussorientiert
- 3.508 Förderungen im Bereich Qualifizierung, davon 954 abschlussorientiert

AA: 2.269 Förderungen im Bereich Qualifizierung, davon 573 abschlussorientiert

AC: 586 Förderungen im Bereich Qualifizierung, davon 172 abschlussorientiert

DN: 300 Förderungen im Bereich Qualifizierung, davon 80 abschlussorientiert

HS: 353 Förderungen im Bereich Qualifizierung, davon 129 abschlussorientiert

## **9. Beschäftigtenqualifizierung**

Neben der betrieblichen Einzelumschulung können in der Regel alle in dieser Bildungszielplanung genannten Bildungsmöglichkeiten auch während eines Beschäftigungsverhältnisses gefördert werden.

Zu beachten ist, dass die berufliche Qualifizierung nicht nur auf einen bestimmten Arbeitsplatz bzw. einer bestimmten Arbeitgeberin/Arbeitgeber bezogen sein darf und es sich auch nicht um eine Aufstiegsqualifikation nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) handeln darf. Auch Weiterbildungen, zu denen ein Betrieb gesetzlich verpflichtet ist, können nicht gefördert werden.

Die Antragsunterlagen zur Beschäftigtenqualifizierung stehen inzwischen online im Portal der Arbeitsagentur ab und können dort von Arbeitgebern genutzt werden. Da es bei der Beschäftigtenförderung die Möglichkeit der finanziellen Förderung der Qualifizierung und nach Prüfung der Voraussetzung zusätzlich eine Förderung für den Betrieb im Rahmen eines sogenannten „Arbeitsentgeltzuschusses“ gibt, ist eine Beratung vor Antrag auf eine Förderung zwingend erforderlich.

Der gemeinsame Arbeitgeber-Service der Jobcenter und der Agentur für Arbeit, sowie der Arbeitgeber-Service der job-com des Kreises Düren beraten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu diesem Thema, aber auch weiteren Themen:

- Analyse der aktuellen Personalstruktur und des künftigen Personalbedarfs,
- Identifizierung der Entwicklungspotenziale der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- Erhebung konkreter Weiterbildungsbedarfe,

- Planung und Umsetzung von Qualifizierungsangeboten,
- Qualifizierung der Beschäftigten (auch während Kurzarbeit) sowie bei der Beantragung der Förderleistungen.

Wichtig:

Im Rahmen der Förderung nach §81 Abs. 2 und §82 SGB III müssen entsprechende Voraussetzungen vorliegen, die in einer telefonischen oder persönlichen Beratung vor Ort im Betrieb besprochen und geklärt werden sollten.

Eine dieser Voraussetzung ist, dass nur gefördert werden kann, wenn die Weiterbildung mehr als 120 Stunden umfasst und Maßnahmeträger sowie Maßnahme zertifiziert (AZAV) sind.

Die Durchführung der Qualifizierung kann sowohl in Vollzeit, Teilzeit als auch berufsbegleitend erfolgen.

Auch bei reinen Online-Schulungen und hybride Lehrgangsformen können die Voraussetzungen für eine Förderung geprüft werden.

Besondere Fördermöglichkeit für Betriebe ist das Qualifizierungsgeld nach §82 a SGB III

Beim Qualifizierungsgeld können Weiterbildungen auch ohne Maßnahmefähigkeitszertifizierung gefördert werden. Bei dieser Fördermöglichkeit wird entsprechend einer Beratung durch den betriebsnahen gemeinsamen Arbeitgeber- Service empfohlen. In dieser Beratung können dann gemeinsam die Voraussetzungen geprüft und besprochen werden.

Grundsätzliche Voraussetzungen sind dabei:

- zeitlicher Umfang der Weiterbildung beträgt mindestens 120 Stunden,
- der Maßnahmeträger ist zertifiziert,
- der Qualifizierungsbedarf ist auf einen Strukturwandel zurückzuführen und
- strukturwandelbedingte Qualifizierungsbedarfe bestehen bei mindestens 20 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- es besteht eine Betriebsvereinbarung zur Qualifizierung oder ähnliche schriftliche Vereinbarung
- die nachhaltige Beschäftigung ist gesichert

Anders als bei der o.g. Förderung nach §81 Abs. 2 und §82 SGB III werden beim Qualifizierungsgeld KEINE Lehrgangskosten übernommen. Diese Kosten tragen die Betriebe selbstständig.

Hinweis:

Bei allen Förderanfrage für mehr als 5 Mitarbeiter/innen ist für Weiterbildungen nach §82 SGB III die Möglichkeit eines „Sammelantrages“ geben. Mit einem Antrag lassen sich die gleichen Weiterbildungsinhalte für mehrere Mitarbeiter/innen entsprechend beantragen.

# 10. Absolventenmanagement

Ziel ist die zeitnahe und nachhaltige Integration in Arbeit nach erfolgreichem Abschluss der Qualifizierung. Durch die zuvor getätigten Investitionen liegt hierin eine besondere Verpflichtung. Die Aktivitäten aller Beteiligten (Teilnehmende, Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte in den Jobcentern und Arbeitsagenturen, Arbeitgeberservice und Weiterbildungsträgern) sind auf dieses Ziel auszurichten.

Die Förderung beruflicher Weiterbildung unterteilt sich in drei Phasen:

1. Eine gute Teilnehmerin bzw. Teilnehmer- und Qualifizierungsauswahl durch die umfassenden Beratungen der Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte (Neigung, Eignung, aktuelle Bedarfe am Arbeitsmarkt, Entwicklung des Arbeitsmarktes, Substituierbarkeitspotenziale etc.) in den Jobcentren und den Agenturen für Arbeit.
2. Die Begleitung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer durch die Weiterbildungsträger und Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte bis zum erfolgreichen Abschluss der Weiterbildung.
3. Absolventenmanagement: Frühzeitige Einleitung von Vermittlungsaktivitäten (Beratungen, Dokumentation von Fähigkeiten, Kenntnissen und Qualifikationen, Optimierung der Bewerbungsunterlagen, Erstellung von Vermittlungsvorschlägen etc.) durch die Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte bereits vor dem Ende der individuellen Qualifizierung.

Laut den Regelungen zur Zusammenarbeit zwischen Weiterbildungsträgern, Arbeitsagenturen und Jobcentern haben die Weiterbildungsträger mindestens folgende Aufgaben im Rahmen des Absolventenmanagements:

- Frühzeitige Unterstützung der beruflichen Eingliederung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer inklusive der Erarbeitung von aussagekräftigen Bewerbungsunterlagen
- Unterstützung bei der Nutzung der digitalen Angebote der beteiligten Institutionen
- Erstellung einer Erfolgsbeobachtung/-bilanz nach Qualifizierungsende, die Aufschluss über die Eingliederung der Teilnehmerinnen bzw. Teilnehmer und die Wirksamkeit der Weiterbildung gibt.

# 11. Schlussbemerkungen

Eine Bildungszielplanung kann und soll nicht alle möglichen Aspekte im Rahmen der beruflichen Weiterbildung abbilden. Unabhängig von allen genannten Qualifizierungsmöglichkeiten ist die individuelle Teilnahme an einer zertifizierten Maßnahme möglich, wenn die Integrationschancen auf dem Arbeitsmarkt dadurch entscheidend steigen. Im Mittelpunkt stehen dabei vor allem abschlussorientierte Weiterbildung.

Die vorliegende Bildungszielplanung wurde durch die vier beteiligten Institutionen gemeinsam erstellt und wird auf den jeweiligen Internetaufritten veröffentlicht. Sie wird mindestens einmal im Jahr aktualisiert.

Kontaktdaten Agentur für Arbeit Aachen-Düren

[Aachen-Dueren.FbW-Koordination@arbeitsagentur.de](mailto:Aachen-Dueren.FbW-Koordination@arbeitsagentur.de)

Kontaktdaten Jobcenter StädteRegion Aachen

[Jobcenter-Aachen.673@jobcenter-ge.de](mailto:Jobcenter-Aachen.673@jobcenter-ge.de)

Kontaktdaten jobcom Kreis Düren

[B.Stier@Kreis-Dueren.de](mailto:B.Stier@Kreis-Dueren.de)

Kontaktdaten Jobcenter Kreis Heinsberg

[Volker.Hansen2@jobcenter-ge.de](mailto:Volker.Hansen2@jobcenter-ge.de)