

Inhaltsverzeichnis

I.	Vorwort.....	Seite 3
II.	Eine Region im Wandel – das Rheinische Revier.....	Seite 5
III.	Ein Blick auf den Markt.....	Seite 6
IV.	Rechtsänderungen ab dem 01. Juli 2023.....	Seite 10
V.	3-jährige Ausbildungen.....	Seite 12
VI.	Job-Turbo.....	Seite 13
VII.	Beschäftigtenförderung ab dem 01. April 2024.....	Seite 14
VIII.	Qualifikationsbedarfe und geplante Förderungen in 2024.....	Seite 16
IX.	Schwerpunkte der Förderungen in einzelnen Berufsfeldern.....	Seite 19
X.	Schlussbemerkung	Seite 25
XI.	Kontaktdaten	Seite 26

I. Vorwort

Das Jahr 2024 wird von neuen Unsicherheiten – Kriegsfolgen, weiterhin Energiekosten, hoher Inflation und dem Klimawandel – geprägt sein. Trotzdem unterstellen wir weiterhin einen robusten Arbeitsmarkt, auf dem die Fachkräftesicherung für die langfristige wirtschaftliche Entwicklung unseres Landes von herausragender Bedeutung ist und deshalb auch weiterhin eine zentrale Aufgabe für die Agenturen und gemeinsamen Einrichtungen darstellt. 2024 ist insbesondere das Jahr intensiver und guter Beratungsgespräche und der beruflichen Qualifizierung. Wir wollen unseren Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten!

Die Einführung des Bürgergelds hat insbesondere die Arbeit in den gemeinsamen Einrichtungen verändert. Zudem traten die Änderungen der Rechtsnormen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) Mitte 2023 in Kraft und wirken sich positiv aus.

Die drei großen Megatrends – Digitalisierung, Dekarbonisierung und die Demographische Entwicklung – werden uns darüber hinaus, nicht zuletzt auf Grund der regionalen Lage im Rheinischen Braunkohlerevier, noch über viele Jahre beschäftigen. Auch wenn sich der Strukturwandel in den Branchen und Regionen unterschiedlich auswirken wird, ist in vielen Bereichen des verarbeitenden Gewerbes, in energieintensiven Industrien sowie in der Energiewirtschaft, Bau- und Automobilwirtschaft mit erheblichem Anpassungsbedarf zu rechnen. 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. Wir müssen diesen strukturellen Veränderungen am Arbeitsmarkt frühzeitig und nachhaltig begegnen. Anpassungsqualifizierungen an den technologischen Wandel gewinnen daher für fast alle Erwerbstätige zunehmend an Bedeutung.

Dabei ist es die Herausforderung der Transformation auf dem Arbeitsmarkt, heute schon zu wissen, was morgen an Kenntnissen und Fertigkeiten gebraucht werden wird. Mit der vorliegenden gemeinsamen Bildungszielplanung der Agentur für Arbeit Brühl sowie der Jobcenter EU-aktiv und Rhein-Erft versuchen wir eine Antwort auf diese Frage zu finden.

Auch in 2024 möchten wir möglichst viele der aufgrund der laufenden Transformationsprozesse am Arbeitsmarkt gestiegenen Qualifizierungsbedarfe realisieren. Insbesondere unterstützen wir Geringqualifizierte auf dem Weg zur Erlangung eines Berufsabschlusses. Mit der vorliegenden Bildungszielplanung wollen wir vorrangig unseren Qualifizierungspartnern – den Bildungsträgern und Weiterbildungseinrichtungen der

Region – Transparenz darüber verschaffen, wie die Inhalte im Qualifizierungsbereich ausgestaltet werden.

Auch befinden sich aktuell Geflüchtete aus allen Herkunftsländern mit Arbeitsmarktzugang in Sprachkursen. Diese werden nach erfolgreicher Beendigung der Integrationskurse eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung suchen und aufnehmen wollen.

Die Vertiefung der deutschen Sprache kombiniert mit ersten Arbeitserfahrungen und Qualifizierungen sollen stärker Hand in Hand gehen. Das Ziel ist, die Menschen schnellstmöglich in Arbeit zu bringen und parallel weiter in Sprache und Qualifikation zu investieren. Für den Erfolg braucht es eine enge Zusammenarbeit aller Akteure am Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft.

Das Jobcenter EU-aktiv, das Jobcenter Rhein-Erft und die Agentur für Arbeit Brühl konzentrieren sich bei den Qualifizierungen, wie auch in der Vergangenheit auf jene Berufe, die mit einer hohen Wahrscheinlichkeit zu einem nachhaltigen Integrationserfolg führen. Neben Eingliederungserfolg und den offenen Stellen auf dem Arbeitsmarkt betrachten wir im Rahmen der Planung für jeden beruflichen Schwerpunkt ebenfalls unterschiedliche Aspekte aus Kundensicht, beispielsweise Verdienst, Attraktivität der Tätigkeit und die Erreichbarkeit des Arbeitsmarktes (Mobilität). Wir legen bei unseren Analysen großen Wert auf die Expertise unserer erfahrenen Beratungs-, Integration- und Vermittlungsfachkräfte und berücksichtigen dabei auch statistische Daten sowie Studien des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB).

Damit arbeitslose und beschäftigte Arbeitnehmer durch den Strukturwandel nicht abgehängt werden, kooperieren Arbeitsagentur, Jobcenter und die regionalen Bildungsträger mit dem Ziel abgestimmter Bildungsangebote. Dabei sind die aktuellen Entwicklungen im Hinblick auf zukunftsorientierte Beschäftigungschancen wichtigstes inhaltliches Ziel.

II. Eine Region im Wandel – das Rheinische Revier

Anfang 2019 wurde der Bericht der „Kohlekommission“ vorgestellt, der die entscheidende Grundlage für das Ende der Kohleverstromung in Deutschland bildet. Bis 2038 soll der Ausstieg in Deutschland vollzogen sein – im Rheinischen Revier strebt man zwischenzeitlich einen beschleunigten Ausstieg bis 2030 an. Zahlreiche Kritiker bemängeln, dass die bisher verstrichene Zeit nicht genutzt wurde, um die Herausforderungen des Kohleausstiegs zu bewältigen. Der vorgezogene Ausstieg im Rheinischen Revier setze die Region zudem zusätzlich unter Druck.

Die Auswirkungen des Kohleausstiegs sind nicht von der Hand zu weisen und dürfen auch nicht unterschätzt werden. Viele Menschen sind seit Jahrzehnten in der Kohleindustrie tätig und haben dort ein fundiertes Fachwissen aufgebaut. Mit dem Wegfall der Arbeitsplätze in den Braunkohlebranchen müssen neue berufliche Perspektiven eröffnet werden. Es gilt, neue Arbeitsplätze z. B. durch Ansiedlungen zu schaffen und die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für andere Branchen zu qualifizieren.

Stärker noch als der Ausstieg aus der Kohle werden aber andere Entwicklungen die Region beeinflussen: Arbeits- und Fachkräftemangel, voranschreitende Digitalisierung und ökologische Transformation (die weit über den Kohleausstieg hinaus geht) sind von vielen Unternehmen und der Bevölkerung noch nicht als Herausforderungen erkannt worden.

Auch diesen Themen müssen wir mit der Qualifizierung von Menschen begegnen – zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit und zum Erhalt des Wohlstands der Region. Fundiertes Wissen über künftige Trends und Entwicklungen am Arbeitsmarkt helfen, die Qualifizierungsangebote der Zukunft zu entwickeln.

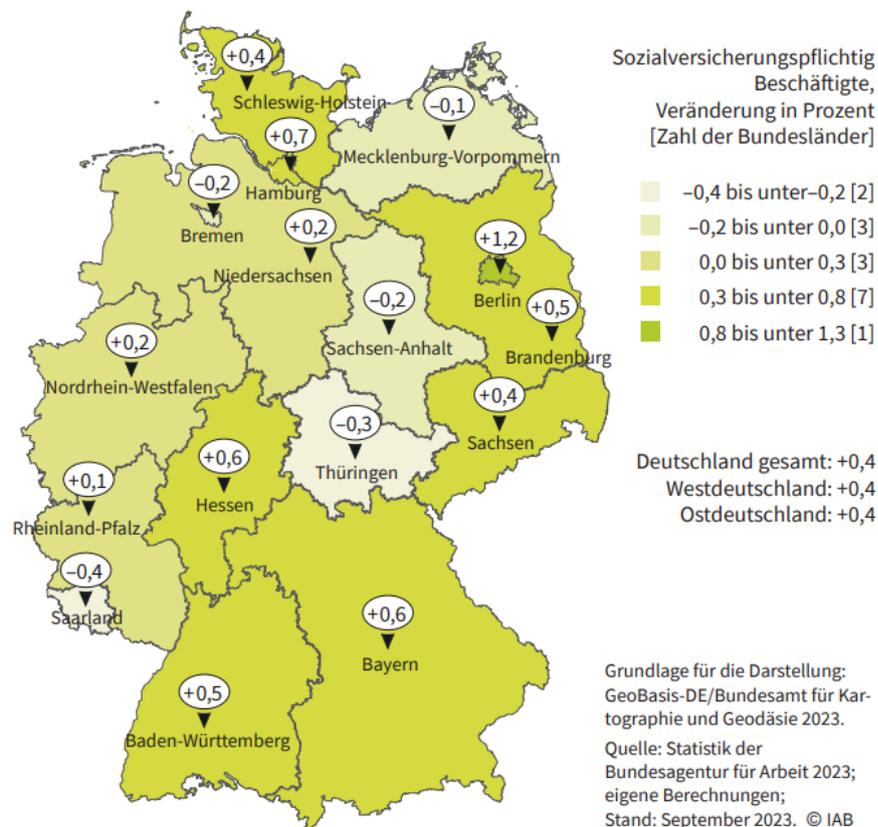
Der Ausstieg aus der Kohle im Rheinischen Revier darf nicht gleichgesetzt werden mit dem Ende der Bemühungen, die Region zu transformieren. Transformationsprozesse wirken langfristig, dementsprechend werden notwendige Aktivitäten die Region weit über das nächste Jahrzehnt hinaus prägen und können nicht bis zu einem Stichtag „erledigt“ werden.

Die Transformation des Rheinischen Revier bietet die Chance, eine nachhaltige und zukunftsfähige Entwicklung voranzutreiben. Der Kohleausstieg kann und wird die Region somit nachhaltig stärken.

III. Ein Blick auf den Markt

Die angespannte wirtschaftliche Lage ist mittlerweile auf den regionalen Arbeitsmärkten spürbar. Die positive Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ist nicht mehr in allen Bundesländern gegeben. Für Nordrhein-Westfalen rechnet das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit für das Jahr 2024 mit einem leichten Beschäftigungsplus von 0,2 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Damit fällt das Wachstum im Vorjahresvergleich (0,7 Prozent) nochmals geringer aus.

Prognose über die Entwicklung der Beschäftigung von 2023 auf 2024 in den Bundesländern

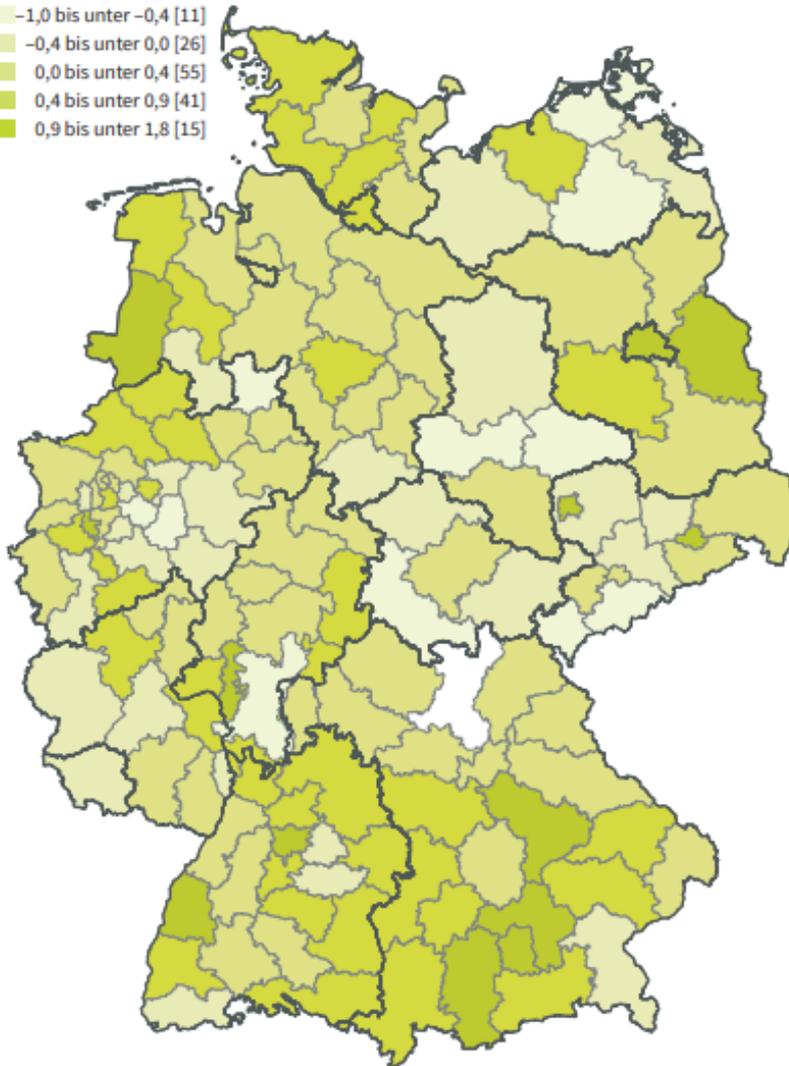


Der Bezirk der Agentur für Arbeit Brühl mit den Kreisen Euskirchen und Rhein-Erft wird den Prognosen zufolge davon nicht unmittelbar profitieren können. Hier erwartet das IAB gar einen leichten Rückgang der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Günstiger stellt sich die Situation mit Blick auf die Nachbarkreise sowie umliegenden kreisfreien Städte dar. Die prognostizierten Veränderungen im Jahresvergleich 2023 zu 2024 weisen hier mindestens eine unveränderte bis eine leicht steigende Zahl an sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten aus. Durch die umfangreichen Pendlerbewegungen in der Region werden auch die Erwerbspersonen der Kreise Euskirchen und Rhein-Erft davon profitieren können.

Prognose über die Entwicklung der Beschäftigung von 2023 auf 2024 in den Bezirken der Arbeitsagenturen

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte,
Veränderung in Prozent
[Zahl der Agenturbezirke]

- 1,0 bis unter –0,4 [11]
- 0,4 bis unter 0,0 [26]
- 0,0 bis unter 0,4 [55]
- 0,4 bis unter 0,9 [41]
- 0,9 bis unter 1,8 [15]



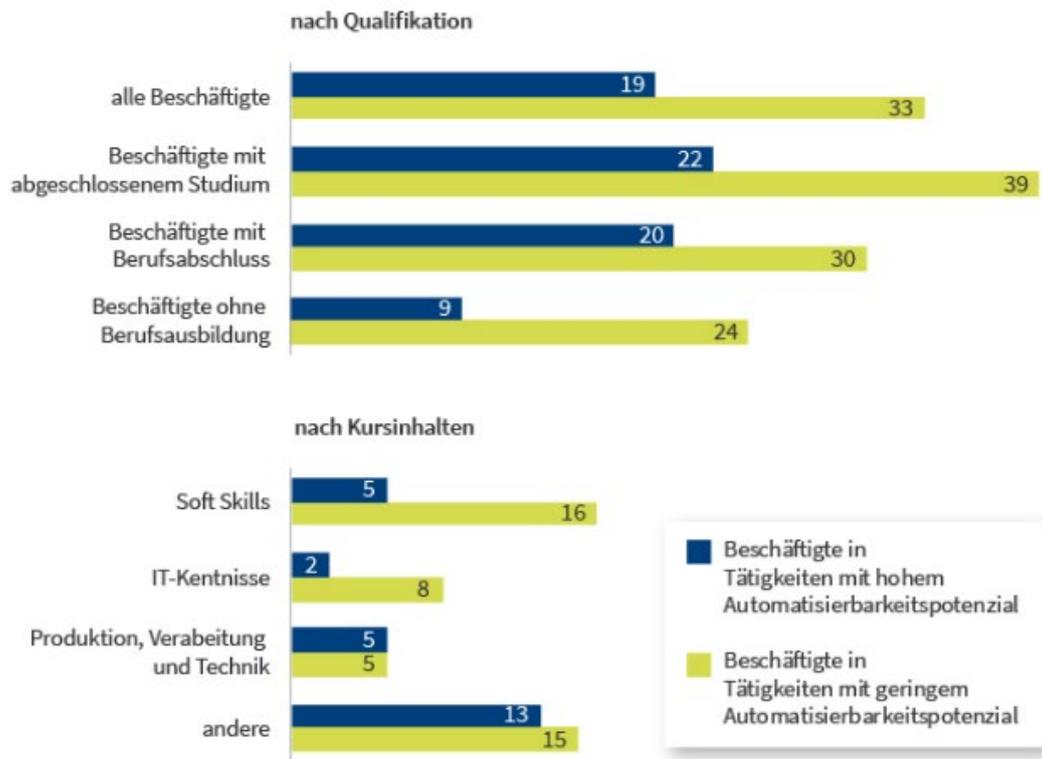
Grundlage für die Darstellung: GeoBasis-DE/Bundesamt für Kartographie und Geodäsie 2023.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2023; eigene Berechnungen; Stand: September 2023. © IAB

Beeinflusst wird die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten auch durch die zunehmende Verknappung des Arbeitskräfteangebots. Zudem kann die fortschreitende Automatisierung in manchen Fällen zu einem Wegfall von Arbeitsplätzen führen. Hier kann Weiterbildung den Betroffenen helfen, ihre individuellen Beschäftigungschancen zu wahren, indem sie ihre Fähigkeiten an die veränderten Anforderungen anpassen. Einer Analyse des IAB zufolge, die auf Daten des Nationalen Bildungspanels (NEPS) basiert, nehmen Beschäftigte in Jobs mit hohem Automatisierungspotential allerdings seltener und kürzer an Weiterbildungen teil.

Abb.: Teilnahmequote an non-formaler Weiterbildung¹⁾

in Prozent



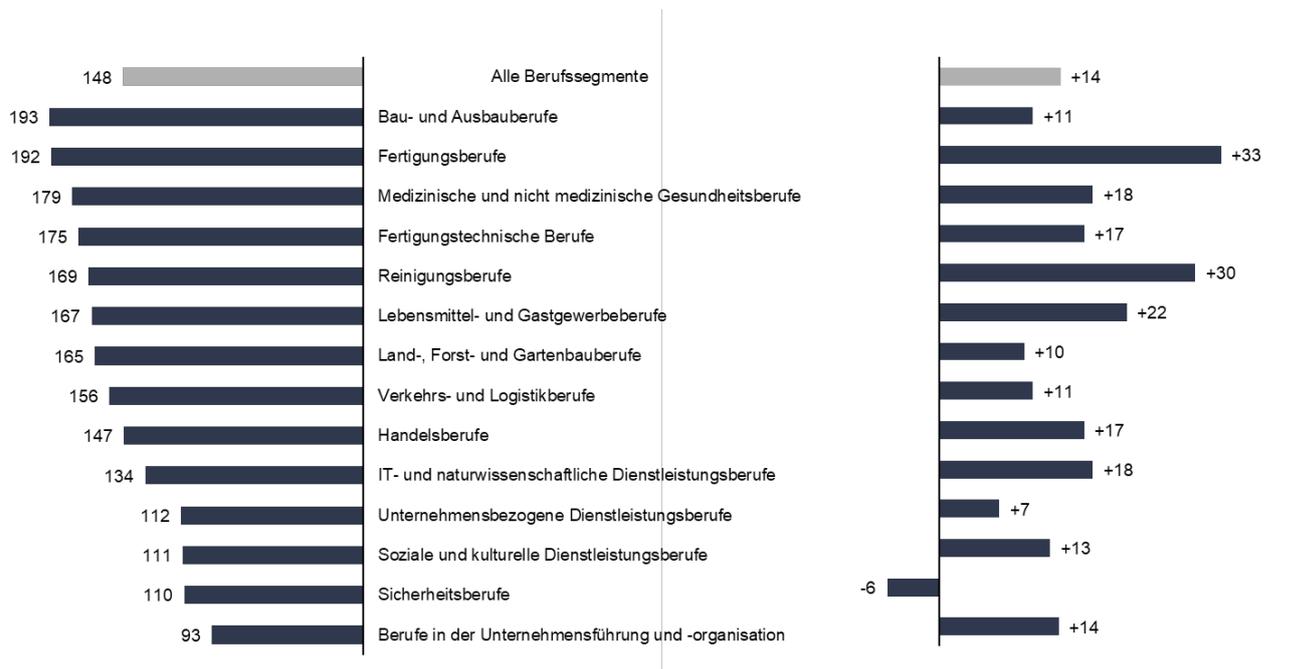
¹⁾ in den 12 Monaten vor der Befragung

Lesebeispiel: Von den Beschäftigten mit abgeschlossenem Studium, deren Arbeit durch Roboter ersetzt werden könnte, nehmen 22 % an non-formalen Weiterbildungen teil. Bei Akademikern in Tätigkeiten mit geringem Automatisierbarkeitspotenzial sind es 39 %.

Quelle: NEPS-SC6. © IAB

Der Arbeitskräftemangel sowie der mangelnden Weiterbildungsbereitschaft können Agenturen für Arbeit und gemeinsame Einrichtungen unter anderem mit guten und inhaltvollen Beratungsgesprächen entgegenwirken. Diese bilden dann die Grundlage einer zielführenden und nachhaltigen beruflichen Qualifizierung. Potentielle Teilnehmerinnen und Teilnehmer an entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen, beispielsweise in den nachfolgenden Berufsbranchen, haben auf Basis der teils deutlich gestiegenen Vakanzzeiten gute Chancen im Anschluss eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen zu können.

Vakanzenzeiten der Stellenangebote nach ausgewählten Branchen und deren Veränderung im Vergleich 2022/23:



© Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Unter Beachtung der genannten Aspekte und Entwicklungen stellt sich die deutliche Zunahme der Unterstützung unserer Kundinnen und Kunden durch die Teilnahme an Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung im Vergleich zum Vorjahr umso erfreulicher dar. Bis Oktober 2023 nahmen 2.278 Personen¹ (inkl. Beschäftigtenförderung) und damit 34,2 Prozent mehr im Vergleich zum Vorjahresmonat an einem entsprechenden Angebot teil.

Um sich darüber hinaus der Frage zu nähern, ob das Bildungsziel einer Förderung erreicht werden konnte, allen voran ob eine Beschäftigung aufgenommen wurde, lohnt eine Betrachtung der Eingliederungsquote. Im Kalenderjahr 2022 sind 987 Kundinnen und Kunden aus einer Qualifizierung ausgetreten – hierbei wird statistisch nicht zwischen einem Abbruch bzw. einer erfolgreichen Beendigung unterschieden. Sechs Monate nach dem individuellen Teilnahmende befanden sich 68,0 Prozent der ehemaligen Teilnehmerinnen und Teilnehmer in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Ein respektables Ergebnis und ein guter Beitrag zur Beschäftigungs- und Fachkräftesicherung in unserer Region.

¹ „Teilnehmende in ausgewählten arbeitsmarktpolitischen Instrumenten“, Statistik der Bundesagentur für Arbeit

IV. Rechtsänderungen ab dem 01. Juli 2023

Mit dem Bürgergeld-Gesetz wurden die Rahmenbedingungen für die Aus- und Weiterbildungsförderung von arbeitslosen, insbesondere langzeitarbeitslosen, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für eine erfolgreiche Weiterbildung verbessert.

Seit 2016 baut der Gesetzgeber die Qualifizierungsmöglichkeiten für alle Arbeitnehmer, gleich ob beschäftigt oder auf der Suche nach der passenden beruflichen Herausforderung, kontinuierlich aus.

Die folgende Grafik fasst kurz und knapp die Änderungen aus dem Jahr 2023 zusammen:

Die Änderungen für den Förderbereich sind zweistufig in Kraft getreten

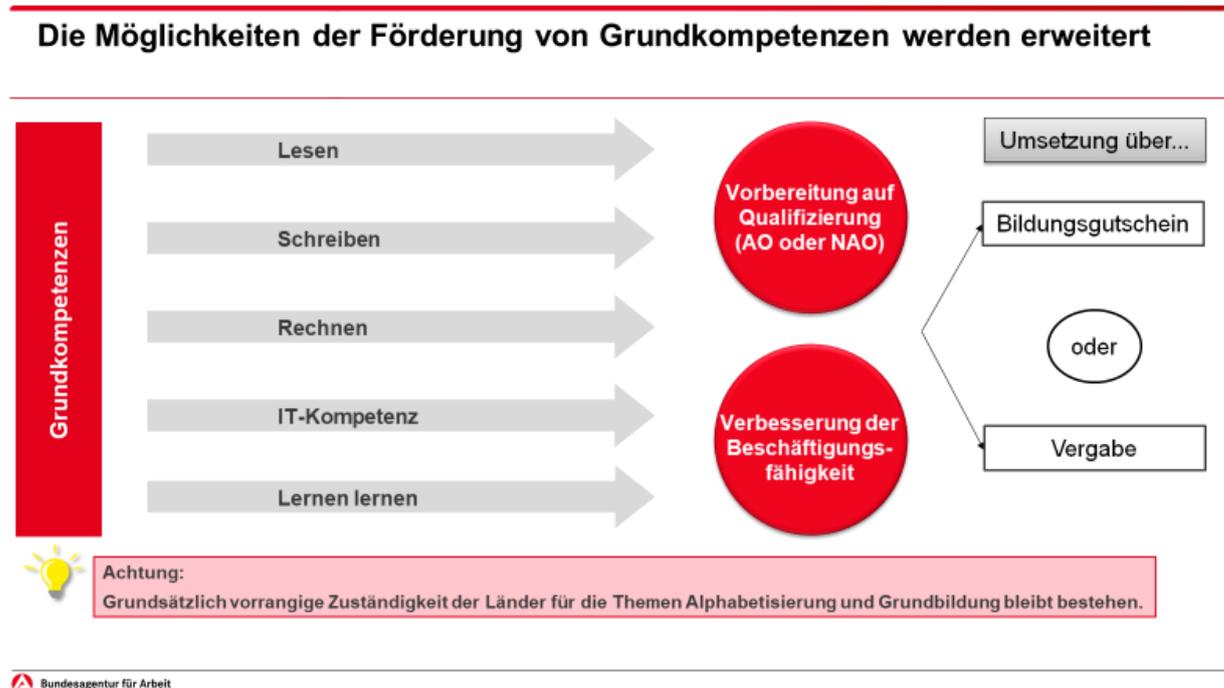


Einige wichtige Aspekte dieser Änderungen beeinflussen das weitere Vorgehen erheblich.

Bereits seit dem 01.01.2023 können Bildungsträger die eine **sozialpädagogischen Betreuung** in die Lehrgangskosten einzupreisen. Der Gesetzgeber trägt damit einer sich verändernden Zielgruppe Rechnung und unterstützt hiermit die Reduzierung von Abbruchquoten. Der Wille zur Unterstützung im individuellen Einzelfall ist klar erkennbar.

Die Möglichkeit zur **Förderung von Grundkompetenzen** wurden ab dem 01.07.2023 erweitert. Kompetenzen wie Lesen, Schreiben, Rechnen, IT-Kompetenz sowie das Lernen lernen können nun zur Vorbereitung auf eine Qualifizierung oder zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit über einen Bildungsgutschein gefördert werden. Dies dient vor allem dazu, dem Personenkreis mit schwachen Kenntnissen in diesen Bereichen den Zugang zu einer Qualifizierung zu ermöglichen. Der grundsätzliche Bildungsauftrag zum

Thema Alphabetisierung und Grundbildung in der Zuständigkeit der Länder hat weiterhin Bestand. Zur besseren Übersicht ist die folgende Grafik sehr hilfreich:



Die monetären Anreize, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu einer Qualifizierung zu motivieren, wurden entfristet und erweitert.

Hierzu gehören auch die Regelungen zur Zahlung einer **Weiterbildungsprämie**. Prämiiert werden die nach bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften vorgesehene bestandene Zwischen- und Abschlussprüfungen bei Umschulungen, bestandene Externenprüfungen (nach Besuch eines entsprechenden Vorbereitungslehrgangs oder von Teilqualifikationen im Sinne der Bundesagentur für Arbeit) sowie der erste Teil einer gestreckten Abschlussprüfung bei ausreichenden Leistungen. Hierbei können nur finale Bescheinigungen (keine vorläufigen Nachweise) Berücksichtigung finden.

Das **Weiterbildungsgeld** wurde als ergänzende Anreizleistung neben den Weiterbildungsprämien eingeführt. Voraussetzung für die Zahlung von Weiterbildungsgeld ist die Teilnahme an einer abschlussorientierten Qualifizierung, für die nach bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften eine Ausbildungsdauer von mindestens 2 Jahren festgelegt ist. Das Weiterbildungsgeld beträgt monatlich 150 Euro.

Bei der Teilnahme an anderen Weiterbildungen von mind. 8 Wochen Dauer oder bestimmten Maßnahmen zur Eingliederung erhalten die Teilnehmenden aus dem Rechtskreis des Zweiten Buch – Sozialgesetzbuch (SGB II) den **Bürgergeldbonus** in Höhe von monatlich 75 Euro. Zwischenzeitlich liegt ein Gesetz zur Abschaffung des Bürgergeldbonus vor.

V. 3-jährige Ausbildungen

Bei Kundinnen und Kunden, welche aufgrund ihrer persönlichen Eignung und/oder Verhältnissen keine erfolgreiche Teilnahme erwarten lassen, kann von einer verkürzten Teilnahmedauer abgesehen werden. Hiermit soll der erfolgreiche Abschluss der jeweiligen Umschulung unterstützt werden. Dies gilt ebenso für Kundinnen und Kunden, die im Rahmen einer betrieblichen Einzelumschulung bei Arbeitgebern einen Berufsabschluss erlangen.

Des Weiteren besteht seit den oben beschriebenen gesetzlichen Änderungen jetzt auch die Möglichkeit, Qualifizierungen im Bereich der Therapieberufe, beispielsweise in der Physio- oder Ergotherapie, zu ermöglichen.

Insbesondere bei geringqualifizierten Kundinnen und Kunden kann zusätzlich eine Unterstützung im Rahmen von umschulungsbegleitenden Hilfen während der betrieblichen Einzelumschulung notwendig sein. Im Detail bedeutet dies Stützunterricht der jeweiligen Berufsschulfächer, Prüfungsvorbereitungen als auch die sozialpädagogische Betreuung und Coaching im Lernprozess.

Umschulungsbegleitende Hilfen sind über einen Bildungsgutschein förderfähig und können zu Beginn aber auch zu einem späteren Zeitpunkt der Bedarfsfeststellung innerhalb der betrieblichen Einzelumschulung begonnen werden. Zielsetzung umschulungsbegleitender Hilfen sind, individuelle Defizite der Teilnehmenden auszugleichen, Maßnahmeabbrüche zu verringern und damit den erfolgreichen Abschluss der betrieblichen Einzelumschulung zu ermöglichen.

VI. Job-Turbo

Im Oktober 2023 wurde durch die Bundesregierung beschlossen und kommuniziert, dass ein besonderer Fokus auf geflüchtete Menschen in Bezug auf eine frühere Integration in den Arbeitsmarkt gelegt werden wird. Geflüchtete Absolventinnen und Absolventen der Integrationskurse, die sich im Bezug von Bürgergeld befinden, sollen seitens der Jobcenter durch eine intensivere Begleitung unterstützt werden. Ziel ist es ggfs. notwendige berufsbegleitende Qualifizierungen einzustrielen und den (weiteren) Spracherwerb zu fördern, um schlussendlich eine nachhaltige Integration zu erreichen. In vielen Fällen kann es zu einem Bedarf an Coaching- und Unterstützungsangeboten kommen, die der Vorbereitung der Arbeitsaufnahme für Geflüchtete mit Grundkenntnissen der deutschen Sprache dienen.

VII. Beschäftigtenförderung ab dem 01. April 2024

Das „Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung“ wurde am 20.07.2023 verkündet. Die meisten Änderungen treten am 1. April 2024 in Kraft.

Die Reduzierung der Fördervarianten, durch Etablierung fester Fördersätze und eine Reduzierung der Betriebsgrößen von vier auf drei Varianten, sowie die grundsätzliche Öffnung für alle Betriebe, soll die Förderung von Beschäftigten in Unternehmen erleichtern und attraktiver gestalten. Es gilt weiterhin, je kleiner der Betrieb, desto größer die Förderung, jedoch ist die Staffelung übersichtlicher.

Für Förderfälle auf Basis des § 82 Dritten Buchs Sozialgesetzbuch (SGB III) gilt ab dem 01.04.2024 bei Betrieben:

- mit weniger als 50 Beschäftigten werden 100 Prozent der Lehrgangskosten und 75 Prozent des Arbeitsentgeltzuschusses,
- mit 50-499 Beschäftigten werden 50 Prozent der Lehrgangskosten (bzw. 100 Prozent bei Vollendung des 45. Lebensjahres oder eine vorliegender Schwerbehinderung) und 50 Prozent des Arbeitsentgeltzuschusses,
- ab 500 Beschäftigten werden 25 Prozent der Lehrgangskosten und 25 Prozent des Arbeitsentgeltzuschusses übernommen.

Für Förderfälle nach § 81 Abs. 2 i.V.m. § 82 SGB III werden ab dem 01.04.2024, wie bisher, unabhängig von der Betriebsgröße, 100 Prozent der Lehrgangskosten und 100 Prozent des Arbeitsentgeltzuschusses übernommen.

Zudem verkürzt sich die Frist für erneute Förderung von 4 auf 2 Jahre und bietet damit mehr Flexibilität bei dem aktuell schnellen Wandel auf dem Arbeitsmarkt.

Eine neue Leistung, die Rahmen des Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung zum 01.04.2024 eingeführt wird, ist das Qualifizierungsgeld. Hiermit wird eine an das Kurzarbeitergeld angelehnte Entgeltersatzleistung eingeführt.

Es bietet Beschäftigten eine Perspektive, die in vom Strukturwandel betroffenen Branchen arbeiten und unterstützt die Betriebe gezielt bei der Fachkräftesicherung. Der Träger der Maßnahmen muss nach den Vorschriften des SGB III, "Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung – AZAV)" zugelassen sein, damit Qualifizierungsgeld gezahlt werden kann. Eine Maßnahmezertifizierung ist hingegen nicht



erforderlich, weil der Arbeitgeber die Kosten der Weiterbildungsmaßnahme und weitere Kosten selbst trägt.

VIII. Qualifizierungsbedarfe und geplante Förderungen in 2024

Eine erfolgreich abgeschlossene Qualifizierung ist wirtschaftlich und wirksam für eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt. Dies setzt eine intensive und qualitativ hochwertige Beratung unserer Kundinnen und Kunden sowohl durch die Beratungs-, Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte wie auch durch unsere Qualifizierungspartner – die Bildungsträger und Weiterbildungseinrichtungen der Region – voraus.

Insbesondere unterstützen wir auch weiterhin und zunehmend Geringqualifizierte im Sinne des § 81 Abs. 2 Nr. 1 SGB III auf dem Weg zur Erlangung eines Berufsabschlusses. Dafür benötigen wir auch in 2024 passende Angebote an Vorbereitungslehrgängen auf die Externenprüfung, Weiterbildungen, die zu einer zertifizierten Teilqualifikation führen, Umschulungsmaßnahmen sowie nicht abschlussorientierte Angebote.

Die Qualifizierungsschwerpunkte liegen dabei in den Berufsfeldern, welche gute Beschäftigungschancen bei gleichzeitig geringem verfügbarem Fachkräftepotential, aufweisen. Darüber hinaus möchten wir die von uns betreuten Kundinnen und Kunden zukunftsfähig aufstellen. Technisch vernetzte Systeme in Entwicklung, Produktion und Logistik führen zu Produktivitätssteigerungen in der Industrie und Dienstleistungsbranche. Zusätzlich schreiten Digitalisierungsprozesse in allen Bereichen weiter voran. Einfache Arbeitstätigkeiten wie beispielsweise die Kontrolle von maschinellen Arbeitsergebnissen oder Transport und Logistik von Rohstoffen und Fertigprodukten verlieren weiter an Bedeutung. Dem gegenüber nimmt die Nachfrage nach höher qualifizierten Beschäftigten stetig zu.

Die Vermittlung digitaler (Grund-)Kompetenzen rückt noch stärker in den Fokus unseres Handelns und stellt für uns bereits heute einen unabdingbaren Bestandteil fast jeder beruflichen Qualifizierung dar. Unsere Kundinnen und Kunden müssen befähigt werden, mit der fortschreitenden Digitalisierung und den sich daraus ergebenden Veränderungen im Arbeitsalltag Schritt halten zu können. Zusätzlich bleiben durch fortbestehende Einschränkungen in der regionalen Infrastruktur im Süden des Kreises Euskirchen, welche aus Flutschäden resultierten, digitale oder hybride Qualifizierungsangebote weiterhin wichtig und notwendig.

Häufig verfügen gerade von der Digitalisierung entfernte Kundengruppen nicht über die notwendige Hard- und/oder Software. Insofern sollten die entsprechenden Angebote auch eine leihweise Überlassung z. B. von IT-Ausrüstung entsprechend vorsehen.

Neben dem großen Feld der Digitalisierung haben weitere Einflüsse Einzug in die Entwicklung des regionalen Arbeitsmarkts gehalten. Nach den neusten Erkenntnissen des IAB-Kurzberichts 05/2023 zur Analyse des Arbeitsmarkts ist dieser durch Personalengpässe in vielen Branchen geprägt.

Engpässe bleiben auch nach den Aufholprozessen in Folge der Coronakrise in den Branchen Handel, Verkehr und Gastgewerbe bestehen. Dies zusätzlich zu den bekannten Branchen Gesundheit, Erziehung und Handwerk (Energie und Baugewerbe). Den größten Bedarfszuwachs an Fachkräften seit 2018 verzeichnet die Branche Information und Kommunikation, welches im Zusammenhang mit der anhaltenden Digitalisierung von Arbeitsfeldern (Substituierbarkeit) und dem Ausbau der digitalen Vernetzung steht. Der grundsätzliche Fachkräftemangel wird sich aller Voraussicht nach mit der Verrentung der Babyboomer und den Effekten des demographischen Wandels noch verschärfen.

Dieser steigende Personalbedarf, besonders in allen zuvor angeführten Branchen korreliert stark mit erhöhten Qualifizierungsbedarfen. Eine Übersicht der Entwicklung des Fachkräftebedarfs in den unterschiedlichen Branchen ist in folgender Grafik wie folgt dargestellt:

Zahl der Beschäftigten nach Wirtschaftsbereichen, 2018 bis 2023

Jahresdurchschnittlicher Bestand 2018; Veränderungen gegenüber dem Vorjahr absolut und in Prozent

	2018		2019		2020		2021		2022		Prognose 2023	
	Bestand		Differenz zum Vorjahr									
	in 1.000	in 1.000	in %									
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	354	3	0,92	0	-0,14	1	0,35	-1	-0,14	3	0,81	
Produzierendes Gewerbe ohne Baugewerbe	8.058	62	0,77	-183	-2,26	-92	-1,16	32	0,41	27	0,35	
Baugewerbe	2.041	40	1,96	44	2,11	38	1,78	21	0,97	14	0,66	
Handel, Verkehr, Gastgewerbe	9.272	83	0,90	-173	-1,85	-91	-1,00	188	2,07	96	1,04	
Information und Kommunikation	1.188	55	4,65	27	2,15	39	3,05	70	5,37	68	4,90	
Erbringung von Finanz- und Versicherungsleistungen	973	-10	-0,98	-3	-0,29	1	0,11	-9	-0,94	-9	-0,96	
Grundstücks- und Wohnungswesen	422	5	1,30	-1	-0,18	1	0,29	7	1,69	4	0,93	
Unternehmensdienstleister	5.343	6	0,12	-103	-1,93	39	0,75	112	2,12	78	1,45	
Öffentliche Dienstleister, Erziehung, Gesundheit	10.432	196	1,88	178	1,67	255	2,36	185	1,67	112	1,00	
Sonstige Dienstleister	2.558	34	1,32	-44	-1,70	-28	-1,09	33	1,33	2	0,08	
Gesamt	40.641	476	1,17	-258	-0,63	163	0,40	640	1,56	396	0,95	

Quelle: Destatis, eigene Berechnungen; Stand März 2023. © IAB

Aktuell erhöht sich das Arbeitskräfteangebot durch Fluchtmigration, beispielsweise aufgrund des anhaltenden Ukraine-Kriegs. Nach dem Zuwanderungsmonitor des IAB waren im Berichtsjahr 2023 nach Angaben des Ausländerzentralregisters von Januar bis September rund 1,1 Millionen Personen zugezogen. Mit rund 19 Prozent entfällt einer der höchsten Anteile auf Personen mit einer ukrainischen Staatsangehörigkeit.

Angesichts der Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarkts gibt es, vorausgesetzt der grundständige Spracherwerb wurde erfolgreich durchlaufen, gute Grundbedingungen für die

Arbeitsmarktintegration. Um jedoch lange Sprachförderketten im Sinne des Job-Turbo zu unterbrechen, sind sowohl (berufsbegleitende) Qualifizierungsangebote mit der Möglichkeit anteiliger Sprachförderung als auch eine frühzeitige Initiierung und Sicherstellung von Anerkennungsverfahren zur Integration in den Arbeitsmarkt sinnvoll und daher wichtiger denn je.

Der Ausstieg aus fossilen Brennstoffen wird durch den Ukraine-Krieg und die damit verbundene Energiekrise zusätzlich schneller vorangetrieben. Im Bereich der Energietechnik werden daher mehr Qualifizierungsbedarfe erwartet, um beispielsweise fachfremde Bewerber zeitnah zu qualifizieren oder aber das aktuell schon vorhandene Potenzial migrierter Kundinnen und Kunden besser nutzen zu können.

Für das kommende Jahr sind Förderungen in folgender Größenordnung geplant:

Agentur für Arbeit Brühl

- 900 Förderungen im Bereich Qualifizierung, davon 270 abschlussorientiert
- 180 Förderungen im Bereich Beschäftigtenqualifizierung, davon 70 abschlussorientiert

Jobcenter Rhein-Erft

- 430 Förderungen im Bereich Qualifizierungen, davon 155 abschlussorientiert

Jobcenter EU-aktiv

- 112 Förderungen im Bereich Qualifizierungen, davon 30 abschlussorientiert

IX. Schwerpunkte der Förderung in den einzelnen Berufsfeldern

Grundsatz

Auch in 2024 orientieren wir uns bei den Investitionen in Bildung an den Anforderungen des Marktes, d. h. wir planen Qualifizierungsmaßnahmen in Berufen bzw. Berufsfeldern, in denen Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen und in denen Arbeitgeber Qualifikationen nachfragen, die nicht (ausreichend) vorhanden sind. Um Arbeitslosigkeit bzw. Hilfebedürftigkeit zu vermeiden und die individuelle Beschäftigungsfähigkeit langfristig sicherzustellen, kommt der Förderung von Erweiterungs- und Anpassungsqualifizierungen eine große Bedeutung zu. Hierbei geht es nicht mehr nur um zwingende qualifikatorische Anpassungen, sondern darüber hinaus um zusätzliche oder ergänzende berufliche Qualifikationen, die zu einer Kompetenzerweiterung und Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten führen.

Die gemeinsame Bildungszielplanung trägt dem Bedarf der regionalen Wirtschaft Rechnung und ermöglicht individuelle und passgenaue Qualifizierungen. Hierbei wird auch weiterhin das Angebot von Teilqualifizierungen in den Fokus genommen. Erkennbar ist zudem die zunehmende Notwendigkeit, Förderungen in Teilzeit durchführen zu können.

Dies bedingt jeweils auch eine gute Erreichbarkeit der Schulungs- und Bildungsstätten, da die Kreise Euskirchen sowie Rhein-Erft generell eine ländlich geprägte Infrastruktur des ÖPNV aufweisen. Auf Grund der besseren Erreichbarkeit führt dies auch häufig zur Nutzung von Angeboten in Köln, Bonn und Düren.

Die Beratungs-, Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte müssen zunehmend auf maßgeschneiderte, individuelle Lösungen zurückgreifen können und diese unseren Kundinnen und Kunden anbieten. Die zurückliegenden Jahre haben gezeigt, dass hybride Angebote eine sinnvolle Ergänzung zu Präsenzveranstaltungen darstellen können und neben der inhaltlichen Vermittlung auch die digitale Lernbefähigung der Teilnehmenden fördert. Alternative Qualifizierungsmethoden ermöglichen es, individuelle Lebenslagen zu berücksichtigen und der häufig mangelnden Mobilität, die durch die teilweise fortbestehenden flutbedingten Schäden noch verstärkt wurde, entgegenzuwirken. Erziehende profitieren zudem von flexiblen Modellen und der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Zudem wird es zunehmend wichtiger individuelle Aktivitäten hinsichtlich der Sicherung des Maßnahmeerfolges zu entfalten, dies umfasst insbesondere die Unterstützung der beruflichen Eingliederung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, bspw. auch bei der Anlage und Überarbeitung des Bewerberprofils für die JOBBÖRSE. So kommt auch dem

Absolventenmanagement bereits während und unmittelbar nach der Weiterbildung eine besondere Bedeutung zu, um drohenden Abbrüchen frühzeitig entgegenzuwirken und eine Einmündung auf dem Arbeitsmarkt bestmöglich zu unterstützen.

Gewerblich-technische Berufe

Im Bereich der gewerblich-technischen Berufe ist die Nachfrage nach Arbeitskräften unverändert hoch und es ergeben sich dadurch auch weiterhin gute Beschäftigungsmöglichkeiten für Fachkräfte und ebenso gute Integrationsmöglichkeiten für Geringqualifizierte. Auch in 2024 stehen auf Grund der sich verändernden Anforderungen an die Kenntnisse der Beschäftigten insbesondere abschlussorientierte Maßnahmen, inkl. berufsanschlussfähiger Teilqualifikationen, weiterhin im Vordergrund.

Erforderliche Anpassungsqualifizierungen können ebenfalls gefördert werden. Durch geplante Neuansiedlungen im Kreis Euskirchen sowie im Rhein-Erft-Kreis liegen die Schwerpunkte insbesondere im Bereich Lager/Logistik.

Aufgrund verschiedener Faktoren ergibt sich auch weiterhin ein großer Bedarf an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besonders in den Berufen Anlagenmechanik, Klimatechnik, Elektronik – insbesondere für Photovoltaikanlagen und Wärmepumpen – sowie Garten- und Landschaftsbau. Jedoch fehlt es im Handwerk in beiden Kreisen häufig an passenden zertifizierten Angeboten. Hieraus leitet sich ein respektable Bedarf an betrieblichen Einzelumschulungen oder aber Angeboten zur Vorbereitung auf eine Externenprüfung ab. Häufig werden Qualifizierungen in diesen Berufsbildern insbesondere durch unsere Kundinnen und Kunden mit Migrationshintergrund angefragt, da diese über entsprechende praktische Vorerfahrungen aus ihren jeweiligen Herkunftsländern verfügen. Insofern wäre eine größere Zahl an Angeboten wünschenswert, die neben der Kenntnisvermittlung eine Sprachförderung sowie die Möglichkeit zum Erwerb des Führerscheins beinhalten. Gleiches gilt neben dem Handwerk auch für die weiteren gewerblich-technischen Bildungsziele.

Qualifizierungen in den Bereichen Schweißen, Baugeräteführung, zur/zum Bus- und Berufskraftfahrer/in inkl. den Modulen nach dem Berufskraftfahrer-Qualifikations-Gesetz und zum Erwerb von ADR-Schulungsbescheinigungen (Basis- und Aufbaukurs), Elektroniker/in, Maschinen- und Anlagenführer/in, Triebfahrzeugführer/in sowie zum Erwerb des Flurförderscheins werden auch weiterhin vermehrt realisiert werden, um die Nachfrage am Arbeitsmarkt entsprechend bedienen zu können.

Durch ansässige Unternehmen werden zunehmend auch Anpassungsqualifizierungen in der Branche Chemie nachgefragt, so dass hier in 2024 ebenfalls Förderungen realisiert werden.

Ebenfalls sind Unternehmen der Region an Angeboten der Vorbereitung auf die Externenprüfung interessiert, um langjährig Beschäftigte zu Fachkräften weiterzuentwickeln.

Kaufmännisch-verwaltende Berufe | Handel

Zur Besetzung der vorhandenen Vakanzen ist in der Regel ein ausreichendes Angebot an Fachkräften vorhanden. Umschulungen erfolgen auch weiterhin mit dem Ziel des Berufsabschlusses insbesondere in den Berufen Industrie-, und Kaufleuten - Groß- und Außenhandelsmanagement sowie Kaufleuten für Spedition- und Logistikdienstleistungen und im Gesundheitswesen. Ebenfalls streben wir die Förderung abschlussorientierter Maßnahmen zur/zum Steuerfachangestellten und zur/zum Verwaltungsfachangestellten an.

Sofern es zielführend ist und eine nachhaltige Integration erzielt werden kann, ist eine Förderung weiterer, als der ausdrücklich benannten Bildungsziele, natürlich jederzeit möglich. Gerade bei den kaufmännisch-verwaltenden Berufen sind auf Grund der „Klebeffekte“ (dem Angebot zur Übernahme nach Ende der abschlussorientierten Maßnahme) aus unserer Sicht Angebote mit hohen betrieblichen Anteilen bzw. hohen Praxisanteilen am erfolgsversprechenden.

Bei den kaufmännisch-verwaltenden Berufen stehen auch in 2024 modulare Weiterbildungs- bzw. Anpassungsqualifizierungen, die für einen konkreten Arbeitsplatz befähigen oder überholtes Wissen auf einen aktuellen Stand bringen, im Vordergrund.

Hierbei handelt es sich insbesondere um Qualifizierungen in den Bereichen Angebotserstellung, Buchhaltung, Controlling, Finanz- und Rechnungswesen, Personalwesen, Projekt- und Prozessmanagement, Steuerrecht, Verkaufssachbearbeitung, und Business-Englisch. Ebenfalls werden auch in 2024 Anwenderschulungen in DATEV, MS Office und SAP nachgefragt. Zudem sind in zunehmendem Maße Anpassungsqualifizierungen im Bereich Digitalisierung notwendig, um besonders unsere Kundinnen und Kunden mit langjähriger und häufig einseitiger Berufserfahrung nachhaltig und langfristig integrieren zu können.

Gerne greifen wir auch bei den kaufmännisch-verwaltenden Berufen auf die angebotenen zertifizierten Teilqualifizierungen zurück, um insbesondere Geringqualifizierte auf dem Weg zur Erlangung eines Berufsabschlusses zu begleiten bzw. mit der absolvierten Teilqualifizierung hierfür ein fundiertes Fundament zu schaffen. An der Ausweitung der am Markt vorhandenen Angebote sind wir ausdrücklich interessiert.

Im Handel muss noch stärker als bisher zwischen dem stationären Einzelhandel und dem Online-Handel unterschieden werden. Notwendige Anpassungsqualifizierungen, zum Beispiel im Bereich Kassenwesen werden auch weiterhin gefördert. Zunehmend nachgefragt

werden Qualifizierungen in Richtung Online-Handel/e-Commerce. Wechselwillige Beschäftigte, die in der Regel auf Grund veränderter Rahmenbedingungen – meist den Öffnungszeiten – nicht mehr im stationären Einzelhandel arbeiten können, benötigen häufig Anpassungsqualifizierungen im allgemeinen kaufmännischen Bereich (beispielsweise Einkauf, Buchhaltung, usw.).

Sozialpflegerische Berufe | Gesundheitsberufe

Qualifizierte Arbeitskräfte im Bereich der sozialpflegerischen und Gesundheitsberufe werden auch weiterhin stark nachgefragt. Der Bedarf an Förderungen im Rahmen der Beschäftigtenförderung nimmt stetig zu. Auf Bewerberseite liegt wie auch in den Vorjahren ein zurückhaltendes Interesse vor. Weitere Kundinnen und Kunden können die Voraussetzung des jeweils geforderten Schulabschlusses bzw. die Anforderung an ein Arbeiten im Schichtsystem nicht erfüllen.

Wir halten aber weiterhin daran fest, Kundinnen und Kunden für die Pflege- und Gesundheitsberufe zu begeistern und werden deshalb auch in 2024 Umschulungen zur Pflegefachfrau/zum Pflegefachmann realisieren. Ein gleichbleibender Bedarf ergibt sich im Bereich der medizinischen Fachangestellten. Auch Teilqualifizierungen, wie z. B. der Röntgenschein und Kenntnisse zur Abwicklung der E-Rezepte sowie elektronischen Patientenakten werden nachgefragt.

Notwendige Anpassungsqualifizierungen im Bereich Gesundheit und Pflege werden ebenfalls gefördert. Benötigt werden in zunehmendem Maße Kenntnisvermittlungen im Bereich der ambulanten Pflege, zum Beispiel Injektionstechniken und der „Spritzenschein“ – gerne auch Maßnahmen, die den Erwerb des Führscheins der Klasse B modular mit anbieten. Zudem ergibt sich ein gleichbleibender Bedarf bei den Betreuungskräften. Auch hier wäre eine Kombination mit der Weiterqualifikation in der Behandlungspflege (LG 1 & LG 2) sinnvoll.

Die Nachfrage nach Schulungen zur manuellen Therapie/Lymphdrainage (für Physiotherapeuten) ist weiter vorhanden. Ebenfalls werden in 2024 Qualifizierungen im Bereich Praxismanagement und Abrechnungsmanagement benötigt.

Darüber hinaus besteht auch weiterhin Bedarf an Fortbildungen zur/zum Erzieher/in inkl. der notwendigen Praxisstunden sowie nach (modularen) Qualifizierungen im Bereich Schulbegleitung bzw. Kinderpflege.

Aufgrund der Bewerberstruktur, die zu einem großen Teil (noch) mit Erziehungsaufgaben und/oder Pflegeaufgaben betraut sind, besteht ein hohes Interesse an Teilzeit-Qualifizierungsangeboten, die gut mit der jeweiligen Lebenssituation kombinierbar sind.

IT-Bereich | Medien

Die Nachfrage nach Qualifizierungen im Bereich IT hat bedingt durch den steigenden Digitalisierungsgrad der Unternehmen zugenommen. Im Hinblick auf die sich verändernde Arbeitswelt und damit verbunden eine Veränderung der notwendigen Kompetenzen, wird von einer wachsenden Nachfrage nach Förderungen digitaler (Grund-)Kompetenzen ausgegangen. Hier bedarf es auch entsprechender Module, die den Umgang mit virtuellen Konferenzsystemen, zum Beispiel MS Teams, ZOOM, usw., vermitteln. Auch die Erlangung eines „Digitalisierungsführerscheins“ mit positiven Effekten in Bewerbungsverfahren wäre denkbar.

Mit Blick auf abschlussorientierte Förderungen besteht auch weiterhin eine konstante Nachfrage nach Fachinformatiker/innen, insbesondere der Fachrichtung Systemintegration.

Bei den Anpassungsqualifizierungen ergeben sich in 2024 Bedarfe im Bereich Cybersicherheit/Sicherheit im Unternehmen. Spezifische Softwareschulungen erfolgen punktuell, notwendig und zielführend. Insbesondere wird auch weiterhin die Erlangung von Zertifikaten sowie die Kenntnisvermittlung in SAP sowie in CAD-Anwendungen gefördert. Darüber hinaus besteht eine Nachfrage nach Qualifizierungen im Bereich Projektmanagement im Allgemeinen und SCRUM für Ingenieure im Speziellen.

Die Qualifizierungsplanung im Bereich Medien ist unverändert. Zur Besetzung der vorhandenen Vakanzen ist in der Regel ein ausreichendes Angebot an Fachkräften vorhanden. Punktuell, notwendig und zielführend werden Qualifizierungen in Nutzung der entsprechenden Hard- und Software gefördert. Hierzu gehören auch Förderungen im Web Design, inklusive der dafür notwendigen Programmierkenntnisse.

Sonstige Berufe | Besonderheiten

Durch die Fachkräftezuwanderung ergeben sich unter anderem Qualifizierungsbedarfe, insbesondere im Bereich Business English und berufsbezogene Deutschkenntnisse.

Zudem steigt die Nachfrage zusätzlich nach Maßnahmekombinationen zur Vermittlung fachlicher Kenntnisse sowie Deutsch für den Beruf. Auch kann auf Grund der beschriebenen Struktur des öPNV in beiden Kreisen eine Qualifizierung inkl. Erwerb des Führerscheins der Klasse B, insbesondere bei Förderungen im Handwerk, in Pflege- und Gesundheitsberufen und in der Branche Lager/Logistik sinnvoll und zielführend sein. Dies gilt insbesondere dann, wenn der Führerschein der Klasse B zur späteren Ausübung des Berufs notwendig und erforderlich ist.



Die Anzahl an verschiedenen Förderangeboten über TQ ist in der Region auch im vergangenen Jahr nicht spürbar gestiegen. Qualifizierungen in den „klassischen“ Berufsfeldern Lager/Logistik, Verkehr und Sicherheit werden über TQ schon länger angeboten. Für weitere Berufe fehlen auch weiterhin die Angebote. Hier sind wir insbesondere an innovativen Ideen der Bildungsträger interessiert.

Gerade im Betreuungsbereich der Jobcenter gibt es eine Nachfrage nach Angeboten zur Nachholung des Hauptschulabschlusses im Rahmen einer Externenprüfung. Der Ausbau von solchen Angeboten ist wünschenswert.

Förderung von Flüchtlingen

Im Vordergrund steht im Bereich der Fluchtmigration weiterhin das Erlernen der deutschen Sprache. Nachgelagert werden Qualifizierungen in gewerblich-technischen Berufsbildern angefragt, da diese über entsprechende praktische Vorerfahrungen aus ihren jeweiligen Herkunftsländern verfügen. Hierbei sind bestehende und anerkannte Abschlüsse zielführend im Vermittlungs- und Integrationsprozess zu berücksichtigen. Zudem haben sich für diese Kundengruppe Angebote, welche Sprachförderung und Kenntnisvermittlung kombinieren, als erfolgreiche Alternative bewiesen.

Berufsbezogene Sprachförderung kann und soll im Rahmen des Job-Turbos in verschiedenen berufsbegleitenden Formen angeboten werden. Aktuell fehlt es hier noch an ausreichenden Maßnahmeangeboten.

X. Schlussbemerkung

Unsere Planung ist keinesfalls abschließend. Neue Potentiale oder Unwägbarkeiten am Arbeitsmarkt können es jederzeit erforderlich machen, veränderten Bedürfnissen nachzukommen. Die Bildungszielplanung wird aus diesen Gründen unterjährig nachgehalten. Bei notwendigen Anpassungen werden diese entsprechend aufgenommen und in einer aktualisierten Fassung veröffentlicht.

XI. Kontaktdaten

Agentur für Arbeit Brühl

Hedwig Krebs

(FbW-Koordinatorin für den Kreis Euskirchen)

E-Mail: Bruehl.Qualifizierung@arbeitsagentur.de

Thorsten Pluta

(FbW-Koordinator für den Rhein-Erft-Kreis)

E-Mail: Bruehl.Qualifizierung@arbeitsagentur.de

Jobcenter EU-aktiv

Melanie Wölkert

(FbW-Koordinatorin)

E-Mail: Jobcenter-EU-aktiv.Fachkraeftesicherung@jobcenter-ge.de

Jobcenter Rhein-Erft

Christina Seemann-Kiel

(Teamleiterin Berufliche Weiterbildung und Teilhabe Chancen)

E-Mail: Jobcenter-Rhein-Erft.FBW@jobcenter-ge.de