

# Bildungszielplanung 2025

Gemeinsames Planungsdokument der Agentur für Arbeit Brühl sowie der  
Jobcenter EU-aktiv und Rhein-Erft

Stand: 20. Dezember 2024

Zukunft will gelernt sein – wir agieren  
konkret, zielführend und nachhaltig!



# Inhaltsverzeichnis

---

I.	Vorwort.....	Seite 3
II.	Eine Region im Wandel – das Rheinische Revier.....	Seite 5
III.	Ein Blick auf den Markt.....	Seite 7
IV.	FbW-Prozess ab dem 01. Januar 2025.....	Seite 13
V.	Teilqualifizierungen.....	Seite 15
VI.	Zusammenarbeit mit den Agenturen für Arbeit und Jobcentern.....	Seite 21
VII.	Beschäftigtenförderung von Bürgergeldempfänger*innen.....	Seite 22
VIII.	Qualifikationsbedarfe und geplante Förderungen in 2025.....	Seite 23
IX.	Schwerpunkte der Förderungen in einzelnen Berufsfeldern.....	Seite 26
X.	Schlussbemerkung .....	Seite 33
XI.	Kontaktdaten .....	Seite 33

## I. Vorwort

---


Zukunft will gelernt sein – auch in 2025 möchten wir für unsere Region unseren Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten! Jedoch bringt der Jahreswechsel mit Blick auf die Förderung der beruflichen Weiterbildung eine große Änderung mit sich – Ansprechpartner für alle ab dem 01. Januar 2025 ausgegebenen Bildungsgutscheine und die daraus resultierenden Finanzierungen sind dann ausschließlich die Agenturen für Arbeit. Hierbei stehen unsere Kundinnen und Kunden weiterhin im absoluten Fokus und wir haben die zweite Hälfte des Jahres 2024 dahingehend genutzt, diese Prozessveränderung bestmöglich vorzubereiten – weiteres lesen und erfahren Sie unter Punkt 4 der vorliegenden Bildungszielplanung.

Neben den beiden wichtigen Themen der inhaltlichen Schwerpunkte unserer für 2025 geplanten Förderungen in den einzelnen Berufsfeldern sowie der Darstellung des geplanten Fördervolumens möchten wir Sie mit der vorliegenden Bildungszielplanung auch wieder durch unterschiedlichste und hoffentlich für Sie lesenswerte Themenfelder führen.

Die drei großen Megatrends – Digitalisierung, Dekarbonisierung und die Demographische Entwicklung – begleiten uns im Rheinischen Braunkohlerevier auch weiterhin. Fast schon traditionell stellen wir aktuelle Entwicklungen in unserer Region dar und werfen einen Blick in die Zukunft! Unsere gemeinsame Aufgabe besteht dabei auch weiterhin darin, Fachkräfte bestenfalls 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 Erwerbstätigen 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 und vorrangig unseren Qualifizierungspartnern – den Bildungsträgern und Weiterbildungseinrichtungen der Region – Transparenz darüber verschaffen, wie die Inhalte im Qualifizierungsbereich ausgestaltet werden.

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



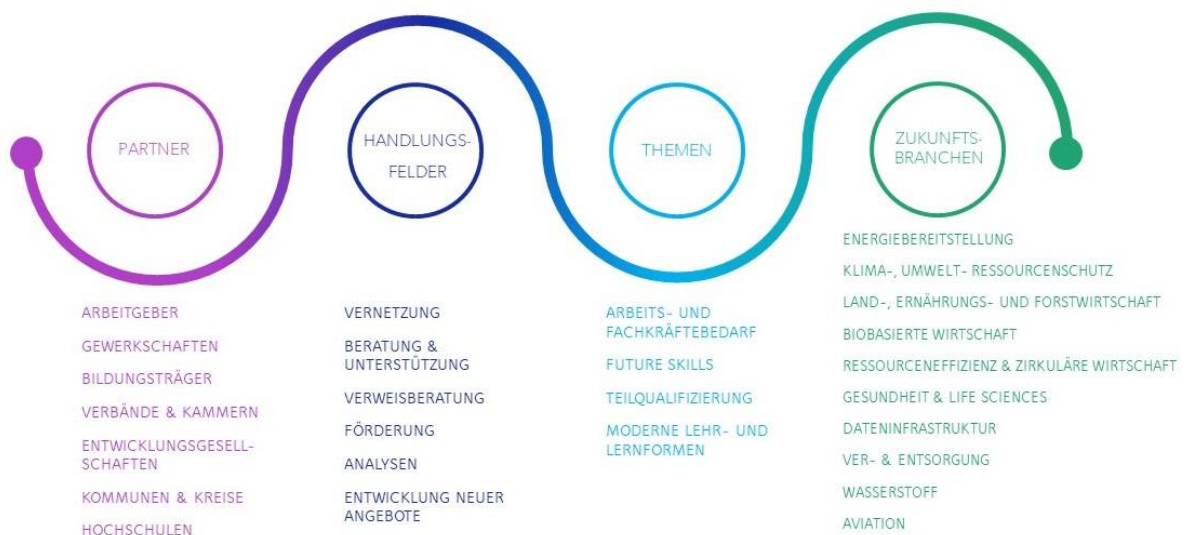
der Planung für jeden beruflichen Schwerpunkt ebenfalls unterschiedliche Aspekte aus Kundensicht, beispielsweise Verdienst, Attraktivität der Tätigkeit und die Erreichbarkeit des Arbeitsmarktes (Mobilität). Wir legen bei unseren Analysen großen Wert auf die Expertise unserer erfahrenen Beratungs-, Integration- 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

Mit dem geplanten Ausstieg aus der Kohleverstromung in NRW bis 2030 kommen auf die Menschen und Unternehmen im Rheinischen Revier weitreichende Veränderungen zu. Einerseits der Verlust von gut bezahlten Arbeitsplätzen und einer für die Region identitätsstiftenden Industrie. Andererseits wird bereits vieles unternommen, um das Rheinische Revier zu einer Innovationsregion weiterzuentwickeln und damit auch neue, zukunftsfähige Jobs zu schaffen.

Die Bundesagentur für Arbeit sieht sich als wichtige Partnerin für den gelingenden Strukturwandel im Rheinischen Revier. Wir begleiten aktiv die Prozesse und bieten Orientierung in Zeiten der Veränderung. Komplexen Herausforderungen begegnet man jedoch nicht allein. Die Kooperation mit den anderen Akteuren am Arbeits- und Ausbildungsmarkt ist wichtiger denn je. Eine sinnvolle Vernetzung bestehender und geplanter Vorhaben, Initiativen und Projekte kann dazu beitragen, Synergieeffekte zu nutzen statt Parallelstrukturen aufzubauen. Gemeinsam mit unseren Partnerinnen und Partnern wollen wir innovative und zukunftsgerichtete Bildungs- und Beratungsangebote anhand konkreter Bedarfe unserer Region schaffen und Arbeitssuchenden, Beschäftigten und Unternehmen neue Perspektiven eröffnen. Wir verfolgen den Gedanken eines vernetzten Bildungsraums für das gesamte Rheinische Revier, in dem alle relevanten Akteure gemeinschaftlich an diesen Zielen arbeiten.





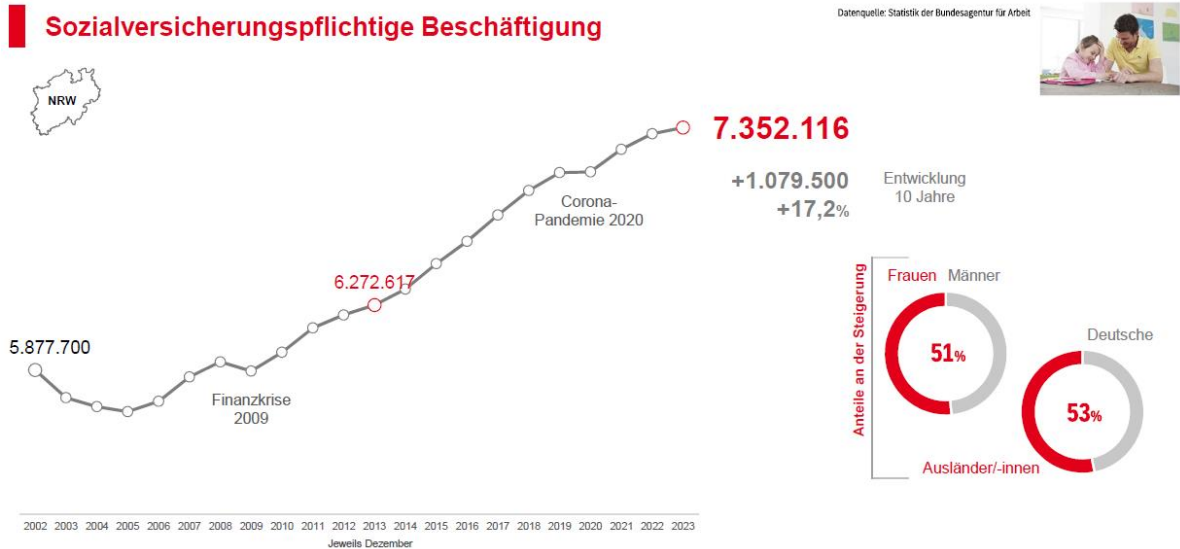
Ein besonderer Meilenstein für das Rheinische Revier ist die angekündigte Ansiedlung von Microsoft mit seinen Großrechenzentren sowie den ebenfalls entstehenden Digitalparks. Mit der Schaffung von IT-Arbeitsplätzen im vierstelligen Bereich eröffnet sich ein einmaliges Zukunftspotenzial. Die Ansiedlung von Microsoft bietet die Chance, das Rheinische Revier zu einem führenden IT-Standort in Deutschland zu entwickeln. Bildungsanbieter spielen eine entscheidende Rolle dabei, die notwendigen Fachkräfte für diese Transformation zu qualifizieren. Diese Entwicklungen stellen auch Bildungsanbieter vor Herausforderungen:

- **Flexibilität:** Der Fachkräftebedarf im IT-Sektor wird in den kommenden Jahren stark steigen. Um diesem Bedarf gerecht zu werden, müssen Bildungsanbieter schnell und flexibel auf die neuen Anforderungen reagieren und ihren Angebotskatalog sowie die Kapazitäten anpassen.
- **Kooperationen mit Arbeitgebern:** Eine enge Zusammenarbeit mit Microsoft und anderen IT-Unternehmen wird notwendig sein, um ermöglicht praxisnahe Ausbildungen und zukunftsorientierte Qualifizierungsangebote zu ermöglichen.
- **Fortschreitende Digitalisierung:** Die Nutzung digitaler Lernplattformen und Methoden wird unerlässlich, um die Attraktivität und Effizienz von Qualifizierungsangeboten zu steigern.

### III. Ein Blick auf den Markt

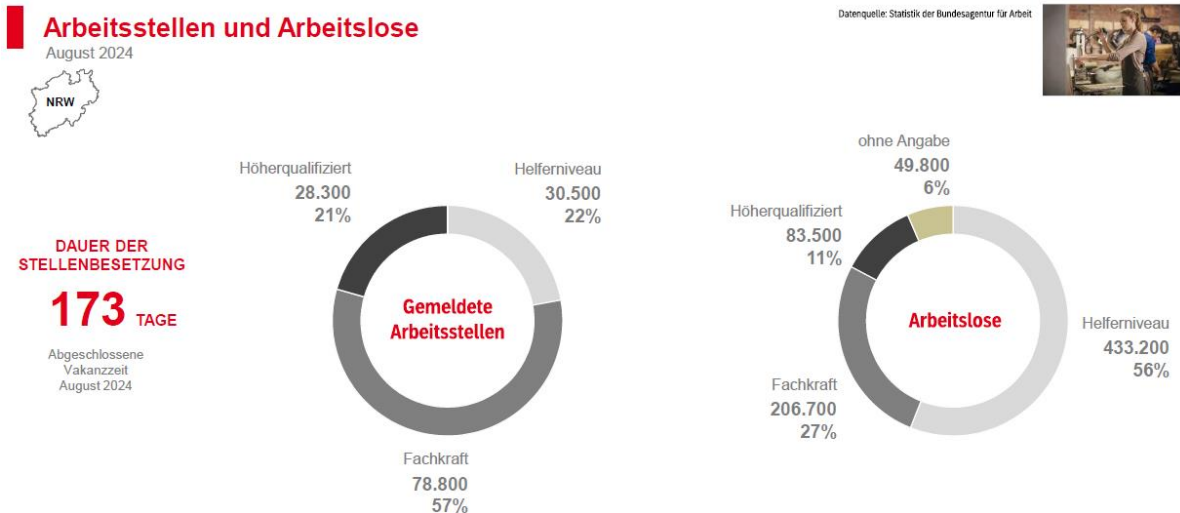
Trotz globaler Herausforderungen wächst die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Nordrhein-Westfalen seit über einem Jahrzehnt auf aktuell 7.35 Millionen Beschäftigte an.

#### Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung



Die Besetzung vakanter Positionen gestaltet sich für die Unternehmen jedoch zunehmend schwieriger und betrug durchschnittlich im August 2024 173 Tage. Auch interessant ist die Gegenüberstellung der gemeldeten Arbeitsstellen und den Arbeitslosen nach Qualifikationsniveau.

#### Arbeitsstellen und Arbeitslose



Für Arbeitslose auf Helferniveau ist demnach eine Qualifizierung die beste Chance auf eine stabile Beschäftigung. Unter Beachtung dieser vorangehenden Grafik und der Datenbasis des Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat die Arbeitsmarktbeobachtung der Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen der Bundesagentur für Arbeit in einem Szenario errechnet, dass es 3 Jahre und 2 Monate dauern würden, bis für jede oder jeden Arbeitslosen

auf Helferniveau zumindest eine neu zu besetzende Arbeitsstelle auf dem Arbeitsmarkt vorhanden wäre. Für Fachkräfte bzw. Höherqualifizierte stellt sich das Szenario mit 7 bzw. 6 Monaten deutlich günstiger dar.

Um demnach als sozialversicherungspflichtig Beschäftigter oder Arbeitsuchender mit den rasanten Veränderungen der Arbeitswelt Schritt zu halten und diese aktiv mitgestalten zu können, muss zunächst überlegt werden, in welcher Region zukünftig welche Beschäftigten besonders nachgefragt werden. Nordrhein-Westfalen ist dabei ein Bundesland mit einer breit aufgestellten Wirtschaft mit unterschiedlichen Schwerpunkten und teils stark unterscheidenden Herausforderungen durch die aktuellen Megatrends. Gleiches gilt in unterschiedlicher Detaillierung auch für den Kreis Euskirchen und den Rhein-Erft-Kreis.

Lassen Sie uns deswegen gemeinsam einen Blick nach vorne wagen!

Zur Ermittlung der Berufsgruppen mit zukünftig hoher Wahrscheinlichkeit an eine besonders hohe Nachfrage, wurden die folgenden 7 Kriterien betrachtet:

- Anteil einer Berufsgruppe an der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (svB)
- Entwicklung der svB nach Berufsgruppen seit 2012
- Berufsgruppen, welche bei einem Strukturwandel hin zu einer Dienstleistungsgesellschaft gefragt sind
- Berufsgruppen, die nur ein geringes Automatisierbarkeitspotential haben
- Berufsgruppen, die besonders durch die demografische Entwicklung betroffen sind
- Berufsgruppen, die bei der Transformation hin zu einer klimaneutralen Wirtschaft im Fokus stehen

Für jedes erfüllte Merkmal wurde ein Kriterienpunkt je Berufsgruppe vergeben. Je mehr Punkte bei einer Berufsgruppe vorliegen, umso höher liegt das zukünftige Potential der Arbeitskräftenachfrage.

Die folgenden Übersichten stellen jeweils die TOP 15-Berufsfelder für den Kreis Euskirchen und den Rhein-Erft-Kreis dar. Auf Grund der Pendelbewegungen innerhalb Nordrhein-Westfalens zeigt die Übersicht die Berufsfelder für das gesamte Bundesland.





## Berufe der Zukunft

in den Kreisen und kreisfreien Städten Nordrhein-Westfalens

▼
Region bitte auswählen

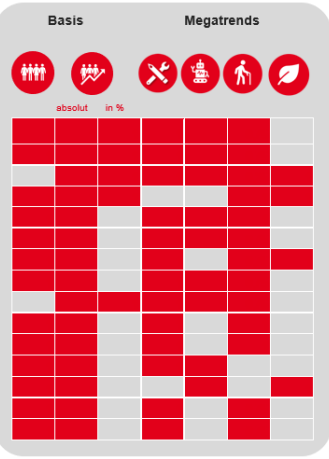
hoher Anteil an der Beschäftigung  
 starkes Wachstum der SvB  
 Strukturwandel stützend  
 geringe Substituierbarkeit  
 hoher Nachwuchsbedarf  
 Berufe der Klimatransformation

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Anforderungsniveau (Dez.2021)

Helfer	Fachkraft	Spezialist+ Experte	insgesamt
19,5%	62,5%	18,0%	<b>4.131</b>
10,7%	49,9%	39,4%	<b>717</b>
48,3%	46,2%	5,6%	<b>547</b>
4,8%	89,4%	5,9%	<b>2.568</b>
53,9%	40,7%	5,4%	<b>1.478</b>
0,0%	95,8%	4,2%	<b>2.464</b>
15,2%	70,7%	14,1%	<b>1.937</b>
0,0%	100,0%	0,0%	<b>1.761</b>
39,9%	59,1%	1,1%	<b>550</b>
0,0%	0,0%	100,0%	<b>5.381</b>
51,1%	47,9%	0,9%	<b>2.669</b>
9,6%	82,5%	7,9%	<b>1.107</b>
74,5%	25,1%	0,4%	<b>1.015</b>
35,9%	55,2%	9,0%	<b>2.196</b>
0,0%	71,2%	28,8%	<b>1.392</b>
2,7%	87,1%	10,2%	

Berufe der Zukunft  
TOP 15

- 831 Erziehung, Sozialarb., Heilerziehungspfl.
- 832 Hauswirtschaft und Verbraucherberatung
- 292 Lebensmittel- u. Genussmittelherstellung
- 251 Maschinenbau- und Betriebstechnik
- 811 Arzt- und Praxishilfe
- 813 Gesundh., Krankenpfl., Rettungsd., Geburtsh.
- 521 Fahrzeugführung im Straßenverkehr
- 821 Altenpflege
- 814 Human- und Zahnmedizin
- 513 Lagerwirt., Post, Zustellung, Güterumschlag
- 621 Verkauf (ohne Produktspezialisierung)
- 541 Reinigung
- 321 Hochbau
- 713 Unternehmensorganisation und -strategie
- 732 Verwaltung



- zu den Berufen
- 1
  - 2
  - 3
  - 4
  - 5
  - 6
  - 7
  - 8
  - 9
  - 10
  - 11
  - 12
  - 13
  - 14
  - 15

© Arbeitsmarktbeobachtung der Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen der Bundesagentur für Arbeit



## Berufe der Zukunft

in den Kreisen und kreisfreien Städten Nordrhein-Westfalens

▼
Region bitte auswählen

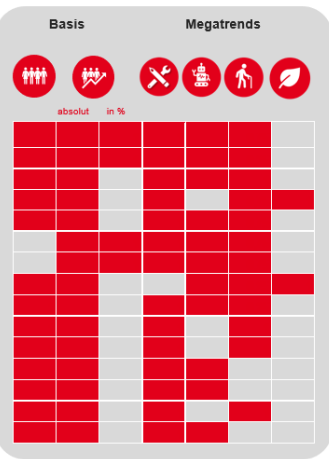
hoher Anteil an der Beschäftigung  
 starkes Wachstum der SvB  
 Strukturwandel stützend  
 geringe Substituierbarkeit  
 hoher Nachwuchsbedarf  
 Berufe der Klimatransformation

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Anforderungsniveau (Dez.2021)

Helfer	Fachkraft	Spezialist+ Experte	insgesamt
16,6%	59,6%	23,2%	<b>8.144</b>
16,7%	51,3%	32,0%	<b>3.249</b>
9,0%	78,2%	12,8%	<b>3.405</b>
0,0%	95,9%	4,1%	<b>6.166</b>
0,0%	100,0%	0,0%	<b>3.346</b>
23,8%	67,5%	8,8%	<b>1.133</b>
30,2%	65,7%	4,1%	<b>1.045</b>
0,0%	0,0%	100,0%	<b>2.227</b>
41,3%	51,4%	7,3%	<b>1.749</b>
47,9%	47,9%	4,2%	<b>10.749</b>
60,9%	36,9%	2,2%	<b>6.580</b>
13,2%	77,4%	9,5%	<b>4.527</b>
3,6%	74,6%	21,7%	<b>2.418</b>
49,7%	47,0%	3,3%	<b>2.410</b>
4,7%	95,3%	0,0%	<b>2.163</b>
58,6%	38,0%	3,4%	

Berufe der Zukunft  
TOP 15

- 831 Erziehung, Sozialarb., Heilerziehungspfl.
- 531 Obj.-, Pers.-, Brandschutz, Arbeitssicherh.
- 811 Arzt- und Praxishilfe
- 521 Fahrzeugführung im Straßenverkehr
- 813 Gesundh., Krankenpfl., Rettungsd., Geburtsh.
- 832 Hauswirtschaft und Verbraucherberatung
- 814 Human- und Zahnmedizin
- 321 Hochbau
- 633 Gastronomie
- 513 Lagerwirt., Post, Zustellung, Güterumschlag
- 621 Verkauf (ohne Produktspezialisierung)
- 413 Chemie
- 821 Altenpflege
- 623 Verkauf von Lebensmitteln
- 293 Speisenzubereitung



- zu den Berufen
- 1
  - 2
  - 3
  - 4
  - 5
  - 6
  - 7
  - 8
  - 9
  - 10
  - 11
  - 12
  - 13
  - 14
  - 15

© Arbeitsmarktbeobachtung der Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen der Bundesagentur für Arbeit

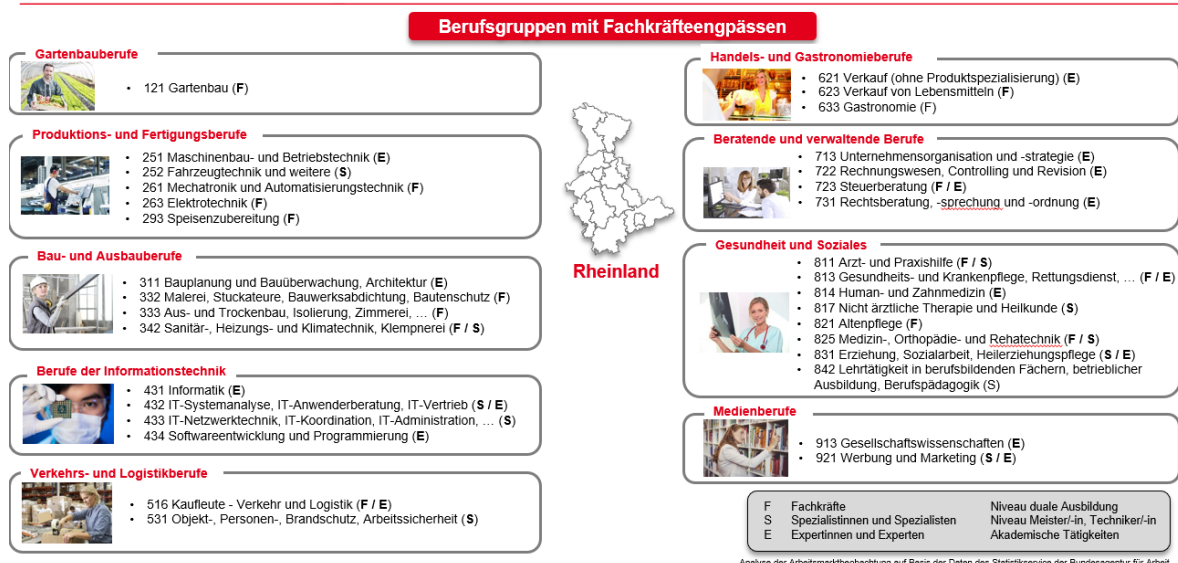
© Arbeitsmarktbeobachtung der Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen der Bundesagentur für Arbeit

Auf Grund der wie weiter oben beschriebenen Diversität der Regionen in Nordrhein-Westfalen variieren die Berufsfelder in ihren Rangplätze, jedoch zeigt sich, dass dem Grunde nach

die gleichen Berufsfelder sowohl im Kreis Euskirchen wie auch im Rhein-Erft-Kreis perspektivisch besonders nachgefragt werden.

Unter Beachtung der Pendelbewegungen zur Ausübung einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in der Region kann ein insulierter Blick auf die beiden Kreise zur Ausgestaltung allerdings nicht genügen. Insofern wollen wir den Radius etwas weiter fassen und bieten mit der folgenden Abbildung einen Blick auf die Fachkräfteengpasssituation im Rheinland:

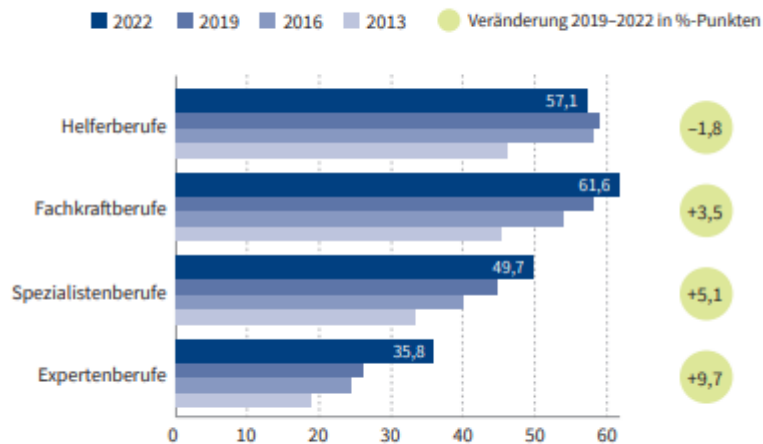
## Fachkräftesituation im Rheinland



Im nächsten Schritt möchten wir den technologischen Wandel und die sich daraus ergebenden Folgen für den Arbeitsmarkt genauer beleuchten. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) hat seine Veröffentlichungen zu den Substituierbarkeitspotentialen aktualisiert, so dass sich nun eine Veränderung über die Jahre 2013, 2016, 2019 und 2022 darstellen lässt. Die Potenziale, dass berufliche Tätigkeiten durch Computer oder computergesteuerte Maschinen vollautomatisch erledigt werden könnten, ändern sich, wenn neue Technologien auf dem Markt verfügbar werden. Bei der Neuberechnung solcher Substituierbarkeitspotenziale wird neben dieser Entwicklung auch berücksichtigt, dass sich die Tätigkeitsprofile in den Berufen verändern, neue Berufe und Tätigkeiten entstehen und Beschäftigte ihren Beruf wechseln. Die neuste Aktualisierung zeigt deutlich, dass vor allem Hochqualifizierte die Digitalisierung zunehmend zu spüren bekommen.

## Substituierbarkeitspotenzial nach Anforderungsniveau

Anteil der Tätigkeiten, die potenziell von Computern und computergesteuerten Maschinen erledigt werden könnten, in Prozent



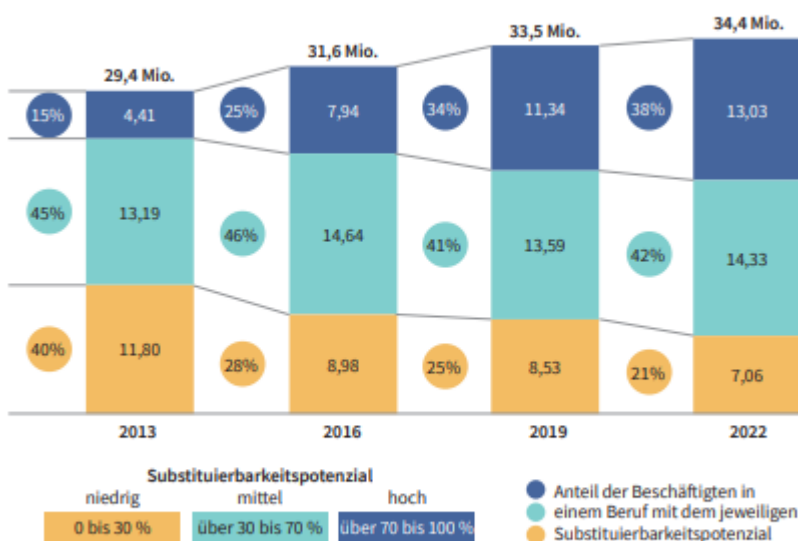
Anmerkung: Durch die Überarbeitung der Klassifikation der Berufe 2010 haben sich insbesondere Verschiebungen von Fachkraft- in Helfer- und Spezialistenberufe ergeben (Härpfer/Neuhauser 2021), sodass man – wenn man diesen Umstellungseffekt berücksichtigt – nicht von einem zwischen 2019 und 2022 sinkenden, sondern einem in etwa gleichbleibenden durchschnittlichen Substituierbarkeitspotenzial bei den Helferberufen sprechen muss.

Quelle: Dengler/Matthes (2015, 2018, 2021), eigene Berechnungen für 2022. © IAB

Die Betroffenheit an sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Berufen mit einem Substituierbarkeitspotential belegt die Wichtigkeit einer zielgerichteten, zukunftsfähigen und nachhaltigen Qualifizierung in diesen Bereichen. Angepasste Bildungsangebote gewinnen dadurch zunehmend an Bedeutung. Vor allem durch generative Künstliche Intelligenz haben sich ganz neue technologische Potentiale ergeben.

## Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Berufen mit niedrigem, mittlerem und hohem Substituierbarkeitspotenzial

Anzahl in Millionen<sup>1)</sup> und Anteile in Prozent



<sup>1)</sup> Beschäftigtenzahlen am Arbeitsort Deutschland (jeweils zum 31.12.).

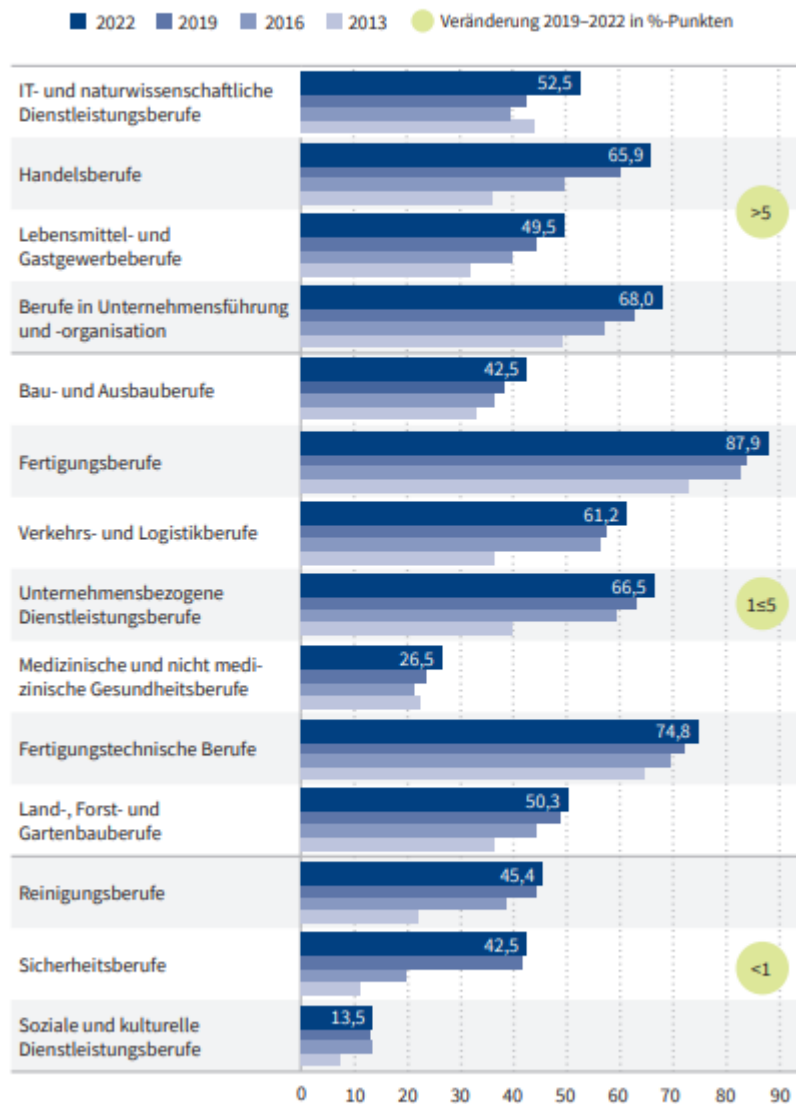
Lesebeispiel: Im Jahr 2022 haben 38 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (13,03 Millionen) in Berufen mit hohem Substituierbarkeitspotenzial (über 70 %) gearbeitet.

Quelle: Dengler/Matthes (2021), eigene Berechnungen für 2022. © IAB

Die unterschiedliche Betroffenheit zeigt die folgende Grafik nach Berufssegmenten. Insbesondere in den Fertigungs- bzw. fertigungstechnischen Berufen können zwischenzeitlich nahezu 90% bzw. knapp 75% der ausübenden Tätigkeiten potentiell von Computern und computergesteuerten Maschinen erledigt werden.

### Substituierbarkeitspotenziale nach Berufssegmenten

Anteil der Tätigkeiten, die potenziell von Computern und computergesteuerten Maschinen erledigt werden könnten, in Prozent – sortiert nach dem Ausmaß der Veränderungen zwischen 2019 und 2022



Anmerkung: Durch die Überarbeitung der Klassifikation der Berufe 2010 haben sich insbesondere Verschiebungen von Fachkraft- in Helfer- und Spezialistenberufe ergeben. Die Berufssegmente waren von diesen Verschiebungen aber nicht betroffen, sodass ein direkter Zeitvergleich möglich ist.

Quelle: Dengler/Matthes (2015, 2018, 2021), eigene Berechnungen für 2022. © IAB

Im Zeitvergleich sind die Substituierbarkeitspotenziale allerdings in den IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen am stärksten gestiegen. Deren Tätigkeiten waren bislang wenig substituierbar. Abschließend muss aber beachtet werden, dass sich in der Vergangenheit gezeigt hat, dass die Substituierbarkeitspotenziale nicht immer und vollständig ausgeschöpft werden (können). Insofern sollte ihr potenzieller Beitrag zur Bekämpfung von

Fachkräfteengpässen nicht überschätzt werden. Es heißt nicht „Fachkräftemangel aufgrund Digitalisierung“, sondern es muss heißen „Digitalisierung aufgrund des Fachkräftemangels“. Lassen Sie uns gemeinsam die Chancen nutzen!

## IV. FbW-Prozess ab dem 01. Januar 2025

Die Zuständigkeit für Beratung, Bewilligung und Finanzierung für die **Förderung beruflicher Weiterbildung** von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten wird von den Jobcentern (SGB II) bundesweit auf die Agenturen für Arbeit (SGB III) übertragen. Vom Übergang umfasst sind dabei alle Leistungen der Weiterbildungsförderung und alle damit zusammenhängenden Kosten (neben den Weiterbildungskosten ggf. auch Zahlung von Weiterbildungsgeld und Weiterbildungsprämie).

Jobcenter und Agentur für Arbeit informieren sich gegenseitig unverzüglich über die notwendigen Tatsachen zur Leistungserbringung und tauschen die hierzu erforderlichen Daten aus.

Zur besseren Übersicht der neuen Rechtslage ist die nachfolgende Darstellung sehr gut nutzbar:

### Die Bundesregierung hat eine Übertragung der Förderung beruflicher Weiterbildung auf die Agenturen für Arbeit (AA) zum 1. Januar 2025 beschlossen

#### Neuer Kundenprozess FbW ab 01. Januar 2025



Die Bundesregierung hat die Übertragung der Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) sowie von Förderungen für Rehabilitand:innen (Reha) aus dem SGB II in das SGB III zum 01. Januar 2025 beschlossen.



Die gesetzliche Grundlage wurde im Rahmen des [Haushaltsfinanzierungsgesetzes](#) geschaffen.



Die BA hat mit Partner:innen neue Prozesse erarbeitet, um die gemeinsame Betreuung von Kund:innen durch Agenturen für Arbeit und Jobcenter ab 1. Januar 2025 bestmöglich zu gestalten




Kund:innen, die bislang **alleinig** durch die Jobcenter (JC) beraten und betreut wurden, werden zukünftig zur Förderung der beruflichen Weiterbildung zusätzlich in den Agenturen beraten



Die **neuen Prozesse** sollen die **bestmögliche Betreuung von Kund:innen beider Rechtskreise** unter **Beteiligung der relevanten Akteure** sicherstellen



[Weisung](#) und [Leitlinien](#) sind seit dem 20.06.2024 veröffentlicht



Alle Bildungsträger sind -wie bisher- verpflichtet, proaktiv und frühzeitig zu Fehlzeiten, Störfällen, Unterstützungsbedarfe etc. berichten, um bei Problemen rechtzeitig intervenieren zu können und den erfolgreichen Maßnahmeverlauf sicher zu stellen. Hier sind zukünftig immer die zuständigen Arbeitsagenturen der Ansprechpartner der Bildungsträger.

Die Integrationsverantwortung der Kundinnen und Kunden der Jobcenter verbleibt hingegen bei den zuständigen Jobcentern. Sie übernehmen nach der Qualifizierung das Teilnehmenden- sowie das Absolventenmanagement und sind auch während der Qualifizierung Ansprechpartner ihrer Kundinnen und Kunden.

Die Umsetzung der neuen gesetzlichen Regelungen erforderte eine regionale Ausgestaltung. Hierbei haben sich die Agentur für Arbeit Brühl, das Jobcenter Rhein-Erft und das Jobcenter EU-aktiv auf ein einheitliches Vorgehen in der Region verständigt. Die Prozesse wurden dabei so ausgestaltet, dass diese für die Kundinnen und Kunden möglichst unkompliziert und nachvollziehbar bleiben.

Im Rhein-Erft-Kreis und im Kreis Euskirchen werden beide Jobcenter weiterhin die Kundinnen und Kunden identifizieren, die für eine Qualifizierung in Frage kommen. Sie bereiten die Ausstellung des Bildungsgutscheines vor. Hierzu gehört neben vielen anderen rechtlichen Voraussetzungen auch die Abklärung der Eignung für eine geplante Qualifizierung.

In einem gemeinsamen Beratungsgespräch zwischen Kundin bzw. Kunde, der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter wird festgestellt, ob die förderrechtlichen Voraussetzungen abschließend vorliegen und der Bildungsgutschein ausgestellt werden kann. Dieser wird dann unmittelbar und unkompliziert ausgehändigt.

Die Einlösung des Gutscheines erfolgt demnach ab dem 01.01.2025 ausschließlich bei der zuständigen Agentur für Arbeit.

## V. Teilqualifizierungen

---

Teilqualifizierungen, auch Teilqualifikationen genannt, dienen dazu, Qualifikationsdefizite von Kundinnen und Kunden abzubauen. Sie bestehen aus zwei- bis sechsmonatigen in sich abgeschlossenen Modulen, in denen den Geförderten berufliche Qualifikationen und Kompetenzen vermittelt werden.

Die Besonderheit dabei: Komplette Berufsausbildungen werden in mehrere solcher Module zerlegt. Deren Gesamtlänge orientiert sich an der regulären Ausbildungsdauer in den jeweils geförderten Berufsfeldern, und die Teilnehmenden können sie nacheinander absolvieren. Betriebliche Praxisphasen sind dabei verpflichtend. Im Idealfall sollen Geförderte also durch den Besuch mehrerer Module am Ende einen vollwertigen beruflichen Abschluss erwerben. Aber auch der Besuch einzelner Module soll die Arbeitsmarktchancen der Geförderten verbessern.

Das Ziel von Teilqualifizierungen ist es, den Teilnehmenden den Einstieg in eine Qualifizierung zu erleichtern, wenn längere Weiterbildungsmaßnahmen aufgrund ihrer Dauer nicht infrage kommen – etwa, weil die aktuelle Lebenssituation dies nicht zulässt. Auch soll den Teilnehmenden größere Flexibilität geboten werden, da sie selbst entscheiden können und sollen, wann sie welches Modul besuchen.

Teilqualifizierungen richten sich sowohl an Arbeitslose als auch an Beschäftigte. Ein besonderer Fokus liegt auf Geringqualifizierten, also Personen, die nicht über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen oder als „wieder ungelernt“ gelten. Das ist der Fall, wenn ihr beruflicher Abschluss veraltet ist oder sie längere Zeit nicht in dem ursprünglich erlernten Tätigkeitsfeld gearbeitet haben. Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft, deren Abschluss in Deutschland nicht anerkannt ist, können ebenfalls als geringqualifiziert gelten.

Bei der Erfüllung bestimmter Voraussetzungen fördert die Agentur für Arbeit die Teilnahme an einer Teilqualifizierung. Wie bei anderen Qualifizierungsmaßnahmen werden die Kosten der Teilnahme über Bildungsgutscheine übernommen.

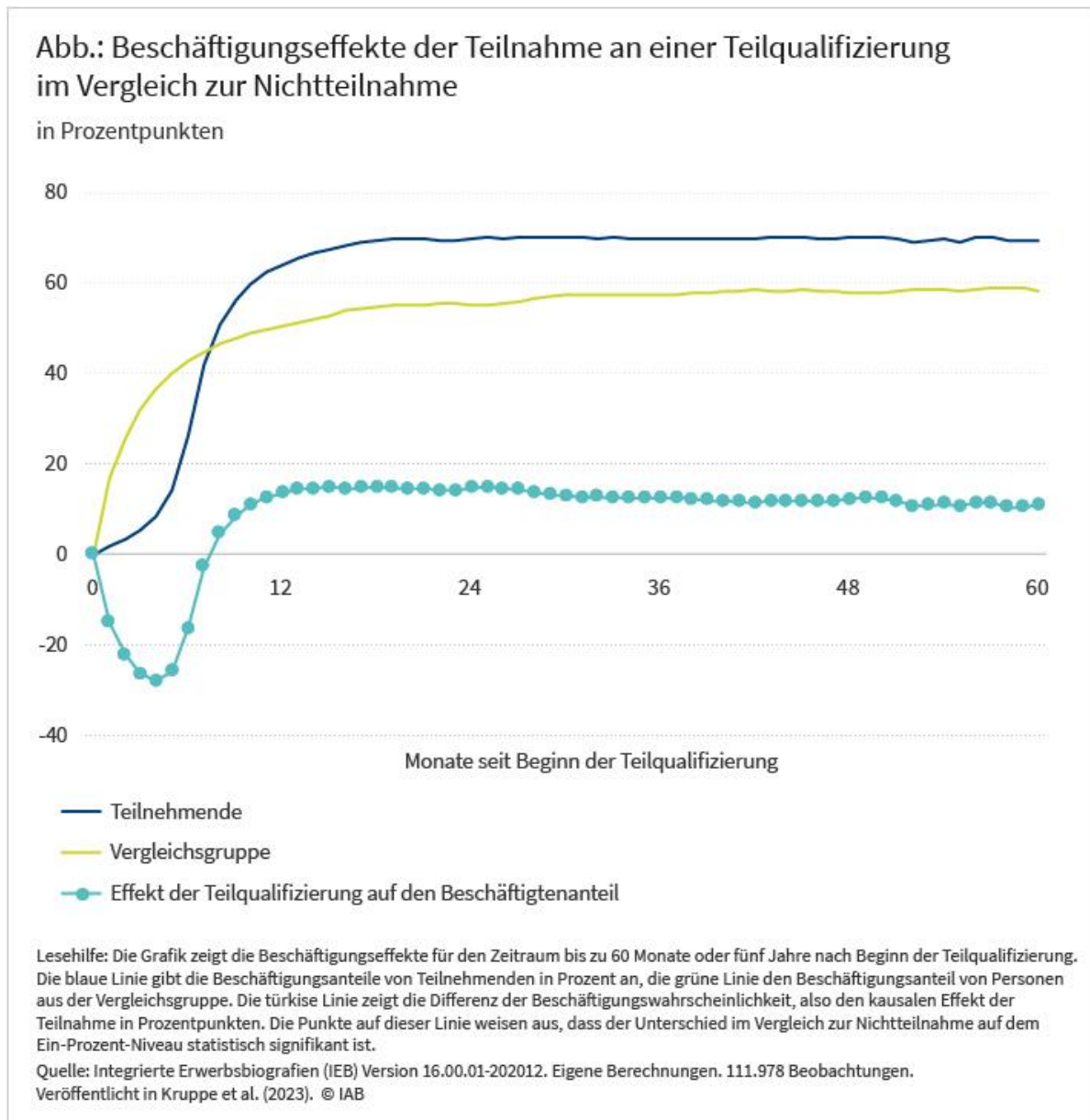
### **Teilqualifizierungen erhöhen die Beschäftigungschancen**

Über die Arbeitsmarktwirkungen von Teilqualifizierungen lagen bisher nur wenige empirische Erkenntnisse vor. Das IAB hat nun in einer Studie untersucht, welche Effekte dieses Instrument auf die Beschäftigungschancen geförderter Kundinnen und Kunden haben. Arbeitslose




Personen, die an einer Teilqualifizierung teilnahmen, wurden dabei mit „statistischen Zwillingen“ verglichen. Diese wiesen ansonsten ähnliche Merkmale auf, nahmen jedoch zum Vergleichszeitpunkt nicht an einer Teilqualifizierung teil.

Vergleicht man diese beiden Gruppen über einen Zeitraum von fünf Jahren, so zeigt sich: Personen, die an einer Teilqualifizierung teilnahmen, waren etwa acht Monate nach Beginn der Fördermaßnahme zu einem deutlich höheren Anteil in Beschäftigung als ähnliche Arbeitslose, die nicht an einer solchen Maßnahme teilgenommen hatten.



Die Teilqualifizierung hat also positive Effekte auf die Wahrscheinlichkeit, beschäftigt zu sein. Der höhere Anteil von Teilnehmenden einer Teilqualifizierung in Beschäftigung ist auch noch 60 Monate oder fünf Jahre nach Beginn der Maßnahme zu beobachten.





Die Abbildung zeigt die Entwicklung des Beschäftigtenanteils ab Beginn einer Teilqualifizierung bis 60 Monate danach für Teilnehmende und die Vergleichsgruppe sowie den Beschäftigungseffekt der Teilnahme an einer Teilqualifizierung. Die Teilnehmenden weisen wegen der Maßnahmeteilnahme zunächst im Durchschnitt eine geringere Beschäftigungswahrscheinlichkeit auf (sogenannter „Investitionseffekt“). Etwa ab dem neunten Monat nach Maßnahmebeginn haben die Teilnehmenden im Durchschnitt eine höhere Beschäftigungswahrscheinlichkeit als die Mitglieder der Vergleichsgruppe, die Größenordnung des Effekts beträgt 10-15 Prozentpunkte.


Der Beschäftigungsanteil der Teilnehmenden stabilisiert sich nach etwa eineinhalb Jahren bei knapp 70 Prozent und ist nach fünf Jahren elf Prozentpunkte höher als der Beschäftigtenanteil bei ähnlichen, nicht teilnehmenden Personen.

Die positiven Wirkungen dürften unter anderem dadurch bedingt sein, dass in etlichen Berufsfeldern, in denen Teilqualifizierungen angeboten werden, die Nachfrage nach Arbeitskräften am Markt derzeit sehr hoch ist. Das trifft beispielsweise auf Personen zu, die Führerscheine erwerben, die sie für eine Tätigkeit als Berufskraftfahrer/-in qualifizieren, oder auf Personen, die sich im Bereich Logistik weiterqualifizieren.

Diese positiven Wirkungen spiegeln sich auch in den Tagesentgelten der Personen wider, die an einer Teilqualifizierung teilgenommen haben (Personen ohne Beschäftigung gehen hier mit einem Tagesentgelt von null ein): Sie betragen nach fünf Jahren im Durchschnitt 55 Euro und sind um etwa zehn Euro höher als bei Nichtteilnehmenden. In einem Monat macht dies einen Unterschied von insgesamt rund 300 Euro aus. Diese Differenz kann sowohl an den zuvor genannten höheren Beschäftigungswahrscheinlichkeiten als auch an höheren Entgelten liegen. Beide Effekte lassen sich mit den Daten nicht voneinander trennen.

Da Teilqualifizierungen nur in bestimmten Bereichen verfügbar sind, ist die Bandbreite an Berufsfeldern bei dieser Förderung wesentlich schmaler als bei Umschulungen. Ein Großteil der Förderungen im Bereich der Teilqualifizierungen konzentriert sich auf sehr wenige Berufe.

Spitzenreiter ist der Bereich der Fahrzeugführung im Straßenverkehr, also das Fahren von Lastkraftwagen oder Bussen. Teilqualifizierungen dürften hier häufig den Erwerb entsprechender Führerscheine beinhalten, die am Markt derzeit stark nachgefragt werden. Etwa 9.000 Förderungen oder 55 Prozent aller Förderungen im Jahr 2023 entfielen bundesweit auf dieses Berufsfeld.



Etwa 1.300 Förderungen oder 8 Prozent betrafen den Bereich Objekt-, Personen-, Brandschutz und Arbeitssicherheit, weitere 1.100 oder knapp 7 Prozent den Bereich Lagerwirtschaft und Logistik. Alle anderen Förderbereiche umfassten bundesweit jeweils weniger als 1.000 Fälle und machten in der Summe die restlichen 30 Prozent der Förderungen aus. Unter ihnen finden sich beispielsweise Tätigkeiten im Bereich Büro und Sekretariat oder im Verkauf. Ein ähnliches Bild ergibt sich für unsere Region.

Teilqualifizierungen und Umschulungen zählen beide zur Gruppe der abschlussorientierten geförderten Weiterbildungen. Deswegen lohnt ein genauer Blick auf Gemeinsamkeiten und Unterschiede. So weisen Teilnehmende an Teilqualifizierungen und an Umschulungen einige bedeutsame Unterschiede auf (siehe Tabelle). Diese spiegeln vermutlich auch die Tatsache wider, dass Teilqualifizierungen in weniger Berufsfeldern verfügbar sind als längere Maßnahmen, die unmittelbar zu einem Berufsabschluss führen sollen.

Personen, die an Teilqualifizierungen teilnehmen, haben häufiger eine nichtdeutsche Staatsbürgerschaft als Teilnehmende an Umschulungen (46 versus 30 Prozent). Sie sind außerdem zu 55 Prozent dem Rechtskreis des SGB III, also der Arbeitslosenversicherung, zuzuordnen, während dies bei 67 Prozent der Teilnehmenden an Umschulungen der Fall ist. An Teilqualifizierungen nehmen zudem deutlich häufiger Männer teil (81 versus 54 Prozent), und die Geförderten sind öfter geringqualifiziert als Teilnehmende an Umschulungen (73 versus 56 Prozent).

Tab.: Merkmale der Teilnehmenden an Teilqualifizierungen und Weiterbildungen in einem anerkannten Ausbildungsberuf bezogen auf die Eintritte im Jahr 2023

Anteil ausgewählter Personengruppen in Prozent

	Weiterbildung mit zertifizierter Teilqualifikation	Weiterbildung mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf
geringqualifiziert	72,6	56,0
vor Eintritt in die Weiterbildung langzeitarbeitslos	12,3	8,5
ausländische Staatsbürgerschaft	46,3	30,2
arbeitslos im Rechtskreis SGB III	54,6	67,2
männlich	81,0	53,7
25 bis unter 35 Jahre	37,6	44,0
35 bis unter 45 Jahre	34,0	36,5
45 bis unter 55 Jahre	17,6	14,0
55 Jahre und älter	4,9	2,0

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. © IAB

Insgesamt machen Teilqualifizierungen knapp 6 Prozent aller Zugänge in von der BA geförderten Maßnahmen beruflicher Weiterbildung aus. Sie bilden damit nur einen kleinen Teil der Weiterbildungslandschaft in Deutschland. Ihre Bedeutung hat zwar seit ihrer Einführung zugenommen, die Förderung konzentriert sich aber weiterhin auf nur wenige Berufsfelder.

### **Beschäftigtenförderung**

Die Leistungen der Weiterbildungsförderung der Bundesagentur für Arbeit richten sich aber nicht nur an arbeitssuchende Menschen oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Beschäftigte. Auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem Beschäftigungsverhältnis können von einer Förderung profitieren. Das gilt insbesondere für Beschäftigte ohne oder mit nicht mehr verwertbarem Berufsabschluss. Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung können in Voll- oder Teilzeit durchgeführt werden. Dies gilt auch für Weiterbildungen, die auf einen anerkannten Berufsabschluss vorbereiten.

Die Förderung umfasst einerseits die Übernahme von Lehrgangskosten für die jeweiligen Beschäftigten und andererseits die Gewährung von Arbeitsentgeltzuschüssen für weiterbildungsbedingte Arbeitsausfallzeiten an Arbeitgeber.

Die Höhe der Förderung richtet sich nach der Betriebsgröße:

### Förderzuschüsse bei der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten



Bei berufsabschlussbezogenen Weiterbildungen von geringqualifizierten Beschäftigten werden die Lehrgangskosten in voller Höhe von der BA erstattet. Zudem kann auch ein Zuschuss zum Arbeitsentgelt von bis zu 100 Prozent gezahlt werden. Auch hier spielt die Betriebsgröße bei beiden Leistungen keine Rolle.

Beschäftigte mit Berufsabschluss können gefördert werden, wenn der Erwerb ihres Berufsabschlusses länger als zwei Jahre zurückliegt. Haben Beschäftigte bereits an einer durch die BA geförderten Weiterbildung teilgenommen, kann eine erneute Förderung frühestens wieder nach zwei Jahren erfolgen. Beschäftigte ohne Berufsabschluss haben einen Rechtsanspruch darauf, eine Förderung zum nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses zu erhalten.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Berufsschulabschluss sind weit überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen bzw. haben Schwierigkeiten, beschäftigt zu bleiben. Hinzu kommt, dass insbesondere die in Hilfsberufen ausgeübten beruflichen Tätigkeiten insgesamt in hohem Maß durch Digitalisierungs- bzw. Automatisierungsprozesse ersetzbar sind. Für Geringqualifizierte besteht daher ein grundsätzlicher Rechtsanspruch auf Förderung einer beruflichen Weiterbildung mit dem Ziel eines Berufsabschlusses oder eines Hauptschulabschlusses bzw. eines vergleichbaren Schulabschlusses. Gefördert werden Arbeitssuchende und beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Eine berufliche Weiterbildung kann dann gefördert werden, wenn sie notwendig ist. Grundsätzlich kann eine Notwendigkeit dann anerkannt werden, wenn es darum geht, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei Arbeitslosigkeit beruflich einzugliedern oder eine konkret drohende Arbeitslosigkeit abzuwenden. Bei Arbeitslosigkeit bedeutet dies zum Beispiel, dass Qualifikationsdefizite vorliegen müssen, die durch die Teilnahme an der Weiterbildung abgebaut werden. Eine Weiterbildung gilt auch dann als notwendig, wenn sich bei arbeitslosen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durch den Erwerb erweiterter beruflicher Kompetenzen die individuelle Beschäftigungsfähigkeit verbessert und die Weiterbildung zu den Anforderungen des Arbeitsmarktes passt. Ziel ist, dass die Weiterbildungsförderung zu einer beruflichen Integration in den ersten Arbeitsmarkt führt.

Die BA fördert eine auf den individuellen Bedarf der Arbeitnehmer/-innen zugeschnittene Maßnahme. Dies kann von einer Anpassungsqualifikation beispielsweise an neue technologische Anforderungen in ihrem Berufsfeld bis hin zum Nachholen eines Schul- oder Berufsabschlusses oder auch einer Umschulung reichen.

## **VI. Zusammenarbeit mit den Agenturen für Arbeit und Jobcentern**

---

Durch die Neuregelung des Prozesses zur Förderung der beruflichen Weiterbildung werden für ab dem 01. Januar 2025 beginnende Qualifizierungsmaßnahmen ausschließlich die Agenturen für Arbeit als Ansprechpartner für die Bildungsanbieter in Erscheinung treten. Nicht nur in der Übergangsphase gewinnt damit die gute und abgestimmte Zusammenarbeit an der Schnittstelle zwischen der zuständigen Agentur für Arbeit und dem Anbieter im individuellen Einzelfall an Bedeutung und trägt somit maßgeblich zum Erfolg einer Qualifizierungsmaßnahme bei.

Grundlage und Mindeststandard zugleich stellen hierbei die „Regelungen zur Zusammenarbeit zwischen den Agenturen für Arbeit – Anforderungen an die Bildungsträger gemäß §§ 176 ff. Sozialgesetzbuch III in Verbindung mit der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung – Arbeitsförderung“ dar. Diese stehen Ihnen zum Download unter [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) ► Institutionen ► Downloads unter dem Unterpunkt „Berufliche Weiterbildung | Formulare und Hinweise für Träger“ zur Verfügung.

Neben den im Dokument dargestellten Mindeststandards zu den Aktivitäten hinsichtlich der zugelassenen Bildungsmaßnahmen (zeitnahe Einstellung und Pflege der Maßnahmen in der Datenbank KURSNET) sowie den Aktivitäten hinsichtlich der Steigerung des Maßnahmeerfolges im Hinblick auf die Unterstützung der beruflichen Eingliederung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, auch bei der Anlage und Überarbeitung des Bewerberprofils für die Jobsuche in der Bewerberbörse, Übermittlung der aktualisierten Daten an die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter via eServices bzw. BA-mobil App möchten wir insbesondere auf die Aktivitäten hinsichtlich geförderter Teilnehmerinnen und Teilnehmer hinweisen. Die zuständige Agentur für Arbeit bzw. das zuständige Jobcenter (ab 01. Januar 2025 nur noch die Agentur für Arbeit) benötigen insbesondere dann eine unverzügliche Mitteilung, wenn

- eine Teilnehmerin bzw. ein Teilnehmer die Bildungsmaßnahme nicht antritt, abbricht, durch Prüfung vorzeitig beendet oder die Prüfung nicht besteht,
- Fehlzeiten bei einzelnen Teilnehmenden auftreten, unter Angabe der Gründe für die Fehltage,
- sich Änderungen insbesondere zu folgenden leistungsrelevanten Punkten ergeben: zeitlich (Beginn / Ende / Stornierung), Ort der Schulungsstätte / des Praktikums, Verteilung der individuellen Unterrichts- und Praktikumsabschnitte sofern abweichend von der zugelassenen Maßnahme.

Neben diesen wichtigen Punkten bedarf es zwingend und unverzüglich einer umfassenden Information, wenn das Erreichen des Maßnahmezieles bei einer Teilnehmerin bzw. einem Teilnehmer gefährdet ist. Auf Basis dieser Mitteilung initiieren die Agentur für Arbeit und das Jobcenter eine gemeinsame Fallbesprechung und entscheiden über das weitere Vorgehen bzw. die (vorzeitige) Beendigung der Qualifizierungsmaßnahme.

Zur individuellen und fallbezogenen Kommunikation mit Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern bei Agentur für Arbeit bzw. Jobcenter wird ausnahmslos die bestehende Möglichkeit einer verschlüsselten E-Mail genutzt.

## **VII. Beschäftigtenförderung von Bürgergeldempfänger\*innen**

---

Bisher konnte die Gruppe der Ergänzter, hierbei handelt es sich um Personen, die zusätzlich zu einem Einkommen Leistungen nach dem Zweiten Buch – Sozialgesetzbuch (SGB II) beziehen, aufgrund der geltenden Rechtslage nicht vom Arbeitgeberservice im Rahmen der Beschäftigtenförderung berücksichtigt werden.

Durch die Veränderungen zum 01. Januar 2025 erhöht sich somit der potenzielle Teilnehmerkreis an Beschäftigtenqualifizierung um diese Gruppe der Erwerbstätigen.

Wir sehen auch hier den Schwerpunkt im Bereich der abschlussorientierten Maßnahmen, damit durch den Zugewinn an Qualifikation und den damit zu erwartenden Einkommenssteigerungen mittelfristig die Verringerung bzw. Beendigung der Hilfsbedürftigkeit erreicht werden kann.

Aufbauend auf die bereits erfolgten Einzelförderungen (zum Beispiel Teilqualifizierungen oder die Förderung von einzelnen Zertifikaten) kann auf diesem Wege dieser Personenkreis mittelfristig zu Fachkräften entwickelt werden.

## **VIII. Qualifizierungsbedarfe und geplante Förderungen in 2025**

---

Eine erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung oder berufliche Qualifizierung ist in der Regel ein Garant für eine nachhaltige Integration in den ersten 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 2025 passende Angebote an Vorbereitungslehrgängen auf die Externenprüfung, Weiterbildungen, die zu einer zertifizierten Teilqualifikation führen, Umschulungsmaßnahmen sowie nicht abschlussorientierte Angebote.

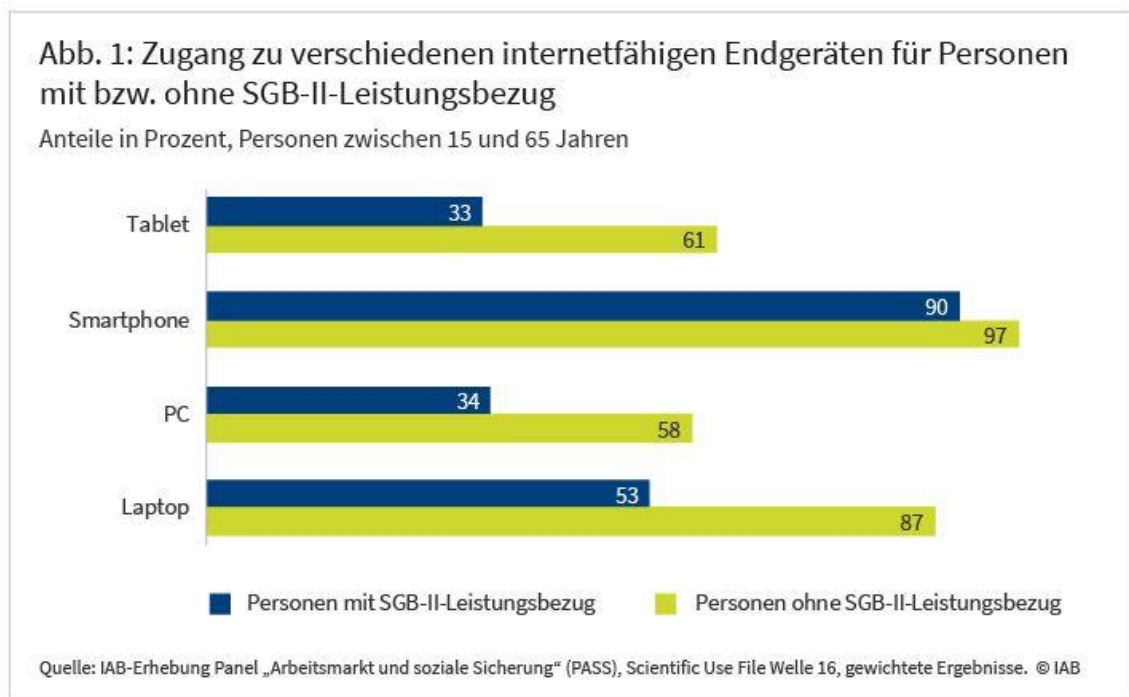
Die identifizierten Schwerpunkte dieser Qualifizierungsziele sind dabei an den Bedarfen des Arbeitsmarkts orientiert und berücksichtigen die Bedarfe der Transformationsprozesse der Digitalisierung und der Substituierbarkeit in vielen Berufsbranchen.

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. Technologisch vernetzte Systeme in den Bereichen der Produktion, Logistik und Entwicklung tragen zur Steigerung der Produktivität in der Industrie sowie im Dienstleistungssektor bei. Zusätzlich schreiten Digitalisierungsprozesse in allen Bereichen weiter voran. Arbeitsprozesse werden komplexer und erfordern höher qualifizierten Beschäftigte.



Daraus resultierend stehen digitale (Grund-) Kompetenzen noch stärker im Fokus und sind für uns ein unverzichtbarer Bestandteil in nahezu jeder beruflichen Qualifizierung.

Unsere Kundinnen und Kunden müssen mit der fortschreitenden Digitalisierung und den sich daraus ergebenden Veränderungen im Arbeitsalltag Schritt zu halten. Darüber hinaus bleiben nach wie vor bestehende Einschränkungen in der regionalen Infrastruktur in beiden Kreisen als auch durch individuelle Einschränkungen, digitale bzw. hybride Qualifizierungsangebote weiterhin wichtig und notwendig. Insbesondere digitalisierungsferne Kundengruppen im SGB II verfügen häufig nicht über die notwendige Hard- und/oder Software, welches die folgende Veranschaulichung der Untersuchungsergebnisse des IAB aus 2024 darstellt:



Der Zugang zum Internet über elektronische Endgeräte wie Laptops, Tablets oder PC ist wichtig für wirtschaftliche, berufliche als auch gesellschaftliche Teilhabe und wird zukünftig noch wichtiger werden. Während die Ausstattung und die Nutzung in der Gesamtbevölkerung stetig zunehmen, ist dies in der Gruppe derjenigen, die Leistungen nach dem SGB II beziehen, nicht selbstverständlich. Gründe hierfür sind beispielsweise fehlende materielle Ressourcen und eine häufig größere Bildungsferne. Daher sollten entsprechende Angebote mindestens mit leihweiser Überlassung von IT-Ausstattung vorgesehen werden.

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



Engpässe bestehen in den Branchen Handel, Verkehr, und Gastgewerbe. Diese zusätzlich zu den bekannten Branchen Gesundheit, Erziehung und Handwerk (Energie und Bau). Den größten Anstieg der Nachfrage von Fachkräften verzeichnet jedoch Kommunikations- und Informationsbranche, was mit der bereits ausgeführten zunehmenden Digitalisierung von Arbeitsfeldern und dem Ausbau der digitalen Vernetzung zusammenhängt. Der grundsätzliche Fachkräftemangel wird sich mit dem Renteneintritt der Babyboomer und den Auswirkungen des demografischen Wandels weiter verschärfen.

Dieser steigende Personalbedarf, besonders in allen zuvor angeführten Branchen korreliert stark mit erhöhten Qualifizierungsbedarfen. Eine Übersicht der Entwicklung des Fachkräftedarfs 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		Differenz zum Vorjahr		Differenz zum Vorjahr		Differenz zum Vorjahr		Differenz zum Vorjahr		
	in 1.000	in 1.000	in %	in 1.000	in %	in 1.000	in %	in 1.000	in %	in 1.000	in %	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 2024 nach Angaben des Ausländerzentralregisters von Januar bis Oktober rund 1 Millionen Personen zugezogen. Mit rund 18 Prozent entfällt einer der höchsten Anteile auf Personen mit einer ukrainischen Staatsangehörigkeit, 31 Prozent wandern aus EU-Ländern zu und weitere 15 Prozent kamen aus den anerkannten Asylherkunftsländern hinzu.

Angesichts der Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes bestehen bei erfolgreichem Grundspracherwerb gute Voraussetzungen für die Integration in den Arbeitsmarkt. 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.

Widererwartend sind auf regionaler Ebene die Auswirkungen rund um den geplanten Kohleausstieg noch nicht spürbar. Daher ergeben sich in dem Bereich keine Besonderheiten für die Qualifizierungsplanung. Auch der in 2023 stark thematisierte Umstieg auf erneuerbare Energien und die damit einhergehenden Bedarfe an Qualifizierungen in diesem Bereich, hat sich stark relativiert. Kleine Unternehmen, die auf den Zug aufgesprungen sind, mussten Insolvenz anmelden, größere Unternehmen kehren zu ihren ursprünglichen Dienstleistungen zurück. In Bezug auf die Qualifizierungsplanung sind daher nur noch Auswirkungen spürbar in Bezug auf Wartung der vorhandenen Anlagen.

Für das kommende Jahr sind Förderungen in folgender Größenordnung geplant:

#### **Agentur für Arbeit Brühl**

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

#### **Jobcenter Rhein-Erft**

- 480 Förderungen im Bereich Qualifizierungen, davon 185 abschlussorientiert

#### **Jobcenter EU-aktiv**

- 117 Förderungen im Bereich Qualifizierungen, davon 31 abschlussorientiert

## **IX. Schwerpunkte der Förderung in den einzelnen Berufsfeldern**

---

### **Grundsatz**

Auch in 2025 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 umliegenden Kreisen und kreisfreien Städten.

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, 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 2025 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 erneut 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 im Bereich erneuerbare Energien– sowie Garten- und Landschaftsbau. Jedoch fehlt es im Handwerk in beiden Kreisen häufig an passenden zertifizierten Angeboten. Hieraus leitet sich ein respektabler 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 Flurfördererscheins werden auch weiterhin vermehrt realisiert werden, um die Nachfrage am Arbeitsmarkt entsprechend bedienen zu können.

### **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 2025 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 2025 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 (beispielweise 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 weiterhin 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 2025 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 zunehmenden 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 immer noch vorhanden. Ebenfalls werden in 2025 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 2025 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**

In der Sicherheitsbranche zeichnet sich weiterhin ein hoher Bedarf an Fachkräften ab. Hier steigt die Nachfrage insbesondere bei der Förderung Beschäftigter. Auch die Förderangebote im Bereich Teilqualifizierung sind in diesem Bereich zielführend.

Durch die Fachkräftezuwanderung als auch die Fluchtmigration ergeben sich unter anderem Qualifizierungsbedarfe, insbesondere sind hier die berufsbezogenen Deutschkenntnisse nachgefragt.

Zudem steigt die Nachfrage zusätzlich nach Maßnahmekombinationen zur Vermittlung fachlicher Kenntnisse sowie Deutsch für den Beruf.

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.

Der Ausbau von solchen Angeboten ist wünschenswert und das Zustandekommen der Kurse sollte möglichst sichergestellt werden.



## **Job-Turbo und die Förderung von Flüchtlingen**

In den vergangenen Monaten haben die Jobcenter im Rahmen des Job-Turbos Großes geleistet und viele neue Möglichkeiten und Formate entwickelt, um geflüchteten Menschen den Einstieg in Arbeit zu ermöglichen. Mit Erfolg: Im Juli 2024 waren beispielsweise bereits 213.000 Ukrainerinnen und Ukrainer sozialversicherungspflichtig in Deutschland beschäftigt – Tendenz steigend. Da wir im Zuge des demografischen Wandels unter anderem auf die Erhöhung des Arbeits- und Fachkräftepotential von zugewanderten Menschen angewiesen sind, hat sich die Bundesregierung entschieden, die Fokussierung auf die Zielgruppe der geflüchteten Menschen im SGB II weiter beizubehalten und einen frühestmöglichen Einstieg in den Arbeitsmarkt zu forcieren.

Im Vordergrund steht daher im Bereich der Fluchtmigration weiterhin Ausbau der deutschen Sprache auch während der Qualifizierungsphase. Nachgelagert werden häufig 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 als auch maßnahmebegleitenden Formen, wie zum Beispiel über Job-Berufssprachkurse (Job-BSK) angeboten werden. Aktuell fehlt es hier noch an ausreichenden Maßnahmeangeboten.



## **X. Schlussbemerkung**

---

Die beiden regionalen Weiterbildungsmessen finden am 08.04.2025 in Euskirchen und am 09.04.2025 in Kerpen unter Beteiligung beider Jobcenter und der Agentur für Arbeit statt.

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**

Frank Malzmüller

(Teamleiter Berufliche Weiterbildung und Teilhabe Chancen)

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