

05.05.2026

# Rechtskreisübergreifende Bildungszielplanung 2026

Agentur für Arbeit Augsburg  
Jobcenter Augsburg Stadt und Land, Wittelsbacher Land



 **Bundesagentur für Arbeit**  
Agentur für Arbeit Augsburg

 **Jobcenter**  
Augsburg-Stadt 

 **jobcenter**  
Augsburger Land 

 **jobcenter**  
Wittelsbacher Land 



## **Impressum**

Agentur für Arbeit Augsburg  
GO  
Augsburg  
Roland Fürst  
Tel.: 0821 / 3151 - 426  
05.05.2026

# Rechtskreisübergreifende Bildungszielplanung 2026



## Inhaltsverzeichnis

### Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.Augs- burg

1 Vorwort .....	5
2 Ausgangslage und Arbeitsmarktanalyse .....	5
2.1 Arbeitsmarktanalyse .....	6
2.2 Chancen .....	8
2.3 Risiken .....	8
2.4 Ausbildungsmarkt .....	8
3 Geschäftspolitische Ausrichtung 2026 .....	10
3.1 Digitalisierung .....	10
3.2 Qualität der Arbeit.....	10
3.3 Rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit .....	10
3.4 Ganzheitliche Führungsverantwortung und gelebte Mitarbeiterorientierung .....	10
4 Regionales Qualifizierungspotential.....	11
4.1 Arbeitskräftesicherung durch Akquise, Aktivierung, Beratung und Qualifizierung .....	11
4.2 Intensive Unterstützung junger Menschen am Übergang von Schule in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.....	12
4.3 Partner für Arbeitgeber und Beschäftigte in der Arbeitskräftesicherung und der Gestaltung der Transformation .....	13
4.4 Gesellschaftliche und berufliche Integration und Weiterqualifizierung von Migranten*innen .....	13
5 Arbeitsmarktpolitische Instrumente .....	14
5.1 Budget .....	14
5.2 Maßnahmentearten .....	14
6 Rechtskreisübergreifende Bildungsziele .....	15
7 Weitere bzw. ergänzende Informationen.....	15

7.1 Kontinuierliche Verbesserung (KV) .....	15
7.2 Organisation des internen Wissenstransfers.....	15
7.3 Netzwerke und Schnittstellen .....	16

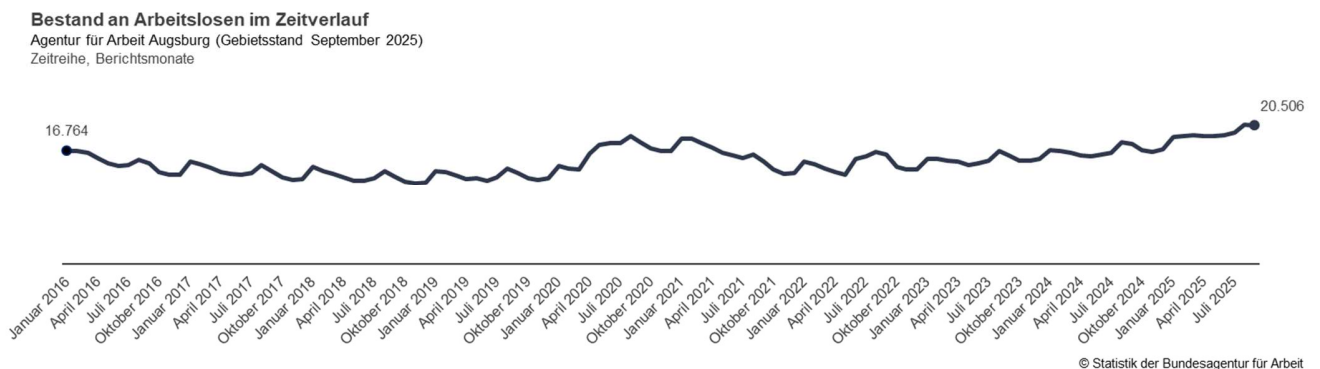


# 1 Vorwort

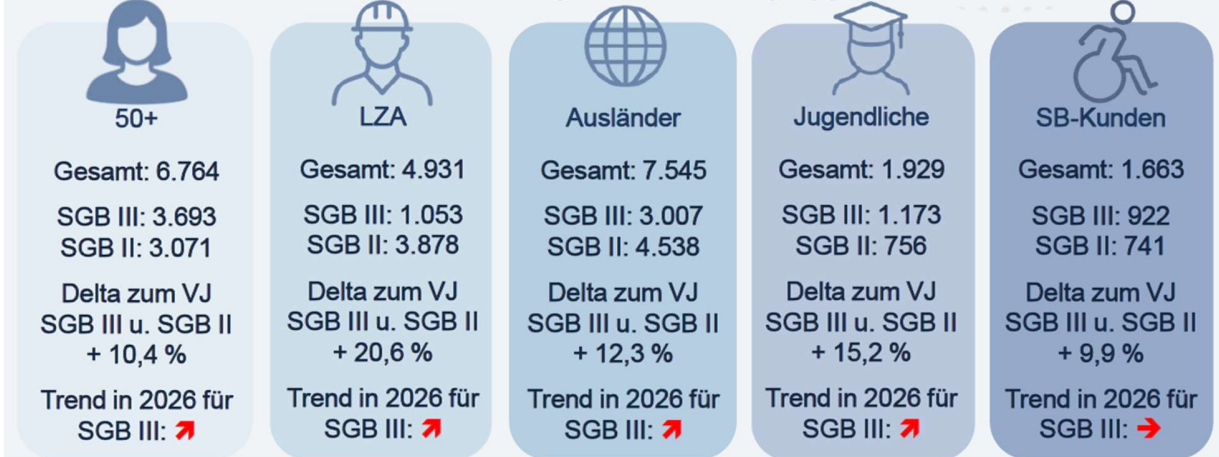
Die gemeinsame Bildungszielplanung 2026 der Agentur für Arbeit Augsburg und der Jobcenter Augsburg Stadt und Land sowie Wittelsbacher Land richtet sich an Bildungsanbieter, Bildungsinteressierte, Arbeitgebende, Mitarbeitende beider Rechtskreise sowie alle Netzwerkpartner.

## 2 Ausgangslage und Arbeitsmarktanalyse

Nach der IAB-Arbeitsmarktprognose steckt die deutsche Wirtschaft in einer Schwächephase fest. Die Erholung verzögert sich weiter. Der Arbeitsmarkt wird durch den aktuellen Wirtschaftsabschwung zunehmend beeinträchtigt. Gemessen an der schwachen Konjunktur hält sich die Beschäftigung aber vergleichsweise gut. Es wird mit einem geringen Anstieg der Beschäftigung und einem Anstieg der Arbeitslosigkeit gerechnet.



### Die Arbeitslosen verteilen sich auf folgende Kundengruppen:

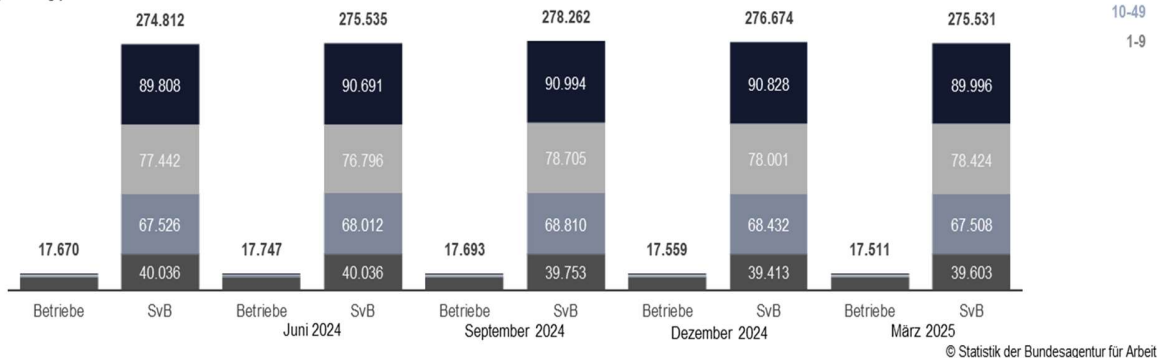


## 2.1 Arbeitsmarktanalyse

- Der Arbeitsmarkt im Agenturbezirk Augsburg wird durch einen breiten Branchenmix aus Klein-, Mittel- und Großbetrieben geprägt.
- Die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten beträgt 2025 knapp 276.000. Wenn überhaupt, ist auch im Jahr 2026 nur mit einem geringen Anstieg zu rechnen.
- Grundsätzlich rechnen wir mit einem Anstieg der Arbeitslosigkeit im Jahr 2026; Risiken bestehen aufgrund der nicht einschätzbaren Entwicklung im Energiesektor, der politischen Lage und der aktuellen generellen Preisentwicklungen.
- Die steigende Zahl an Insolvenzen ist ein Indiz für den Anstieg der Arbeitslosigkeit.

### Betriebe und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) nach Betriebsgrößenklassen

Agentur für Arbeit Augsburg (Gebietsstand September 2025)  
Zeitreihe, Stichtag jeweils am Ende des Monats



## 2 Ausgangslage und Arbeitsmarktanalyse

Branche	svB		Delta zum VJ		neu beg. svB 1. Quartal 2025	Trend 2026	Abgang Alos in Beschäftigung 1. AM (Summe 2024)
	Absolut	Anteil %	Absolut	in %			
<b>Alle</b>	275.531	100,0	+719	+0,3	<b>20.854</b>	→	<b>13.841</b>
Verarbeitendes Gewerbe	56.666	20,6	-228	-0,4	2.193	↘	1.444
Handel	37.227	13,5	-420	-1,1	2.963	→	1.785
Gesundheits- und Sozialwesen	42.166	15,3	+929	+2,3	3.154	↗	1.452
Verkehr und Lagererei	18.213	6,6	-127	-0,7	1.610	↘	958
Öffentliche Verwaltung	15.455	5,6	+451	+3,0	491	↗	423
Baugewerbe	15.857	5,8	-231	-1,4	1.580	↘	1.079
Sonstige wirtschaftl. Dienstleistungen	16.212	5,9	-927	-5,4	3.069	↘	2.501
<i>dar. Arbeitnehmerüberlassung</i>	<i>5.709</i>	<i>2,1</i>	<i>-932</i>	<i>-14,0</i>	1.588	↘	1.539
Gastgewerbe	7.282	2,6	+170	+2,4	1.258	↗	582
Verschiedene	66.453	24,1	+1.102	+1,7	4.536	↘	3.617

## 2.2 Chancen

- Gute Beschäftigungsmöglichkeiten im Gesundheits- und Sozialwesen und in der öffentlichen Verwaltung.
- Vorhandenes Kundenpotenzial mit Qualifizierungsbedarf nutzen.
- Die Logistkachse Augsburg bietet auch im Jahr 2026 Beschäftigungsmöglichkeiten auf Helfer- und Fachkräfteebene, im Gegensatz zu den letzten Jahren allerdings überwiegend nur für Bewerber mit Staplerschein.
- Nutzung der Beschäftigungsmöglichkeiten im Tagespendelbereich (Metropolregion München). Leichter Rückgang des Pendlersaldos im Agenturbezirk auf aktuell 26.456 (Vorjahr 26.992). Dies bedeutet, dass im Ergebnis immer noch viel mehr Personen aus dem Agenturbezirk zum Arbeiten hinaus- statt hineinfahren. Der Pendlersaldo der Stadt Augsburg beläuft sich aktuell auf +21.484 Personen, d.h. mehr Personen fahren hinein als hinaus, jener des Landkreises Augsburg auf -28.219, d.h. mehr fahren hinaus als hinein, und jener des Landkreises Aichach-Friedberg auf -19.721.
- Durch die Universitätsmedizin am Standort Augsburg bieten sich weiterhin gute Beschäftigungsmöglichkeiten.

## 2.3 Risiken

- Ca. 50 Prozent der Kunden\*innen verfügen über geringe Deutschkenntnisse; dadurch eingeschränkte Eignung für berufliche Bildungsmaßnahmen und Arbeitsmarktintegration.
- Arbeits- und Fachkräftemangel in einigen Branchen (z.B. Pflege, Erziehung und Unterricht).
- Die steigenden Wohnungskosten erschweren den Zuzug von Arbeitskräften.
- Aufgrund der wirtschaftlichen Entwicklung werden weitere Personalanpassungsmaßnahmen bzw. Betriebsschließungen erwartet. Insbesondere ist diese Entwicklung bei Branchen zu beobachten, die stark vom digitalen Wandel und dem Einsatz der KI oder hohen Energiekosten betroffen sind.
- Wir beobachten einen Anstieg der Nachfragen von Firmen nach Kurzarbeitergeld insbesondere bei mittelständischen Unternehmen.
- Generell ist eine steigende Anzahl von Insolvenzen zu verzeichnen.
- Das Budget für aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen ist 2026 überraschend hoch und liegt bei knapp 50 Mio €.
- Logistik: durch die Unsicherheiten in der Zollpolitik stagnieren die Beschäftigungsmöglichkeiten bei den Speditionen und insbesondere bei den Auslieferungsfahrern

## 2.4 Ausbildungsmarkt

Statistisch gesehen ist die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe in den letzten fünf Jahren kontinuierlich rückläufig.

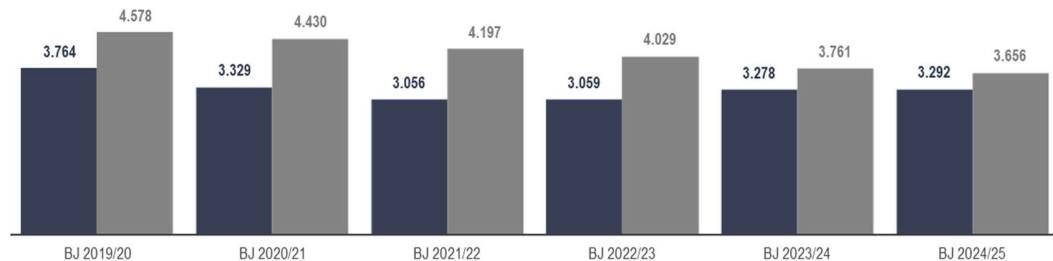
Wir rechnen mit einer ähnlichen hohen Zahl an Schulentlassenen wie 2025 (ca. 6000 Schulentlassene); Die Anzahl der Absolvent\*innen aus Realschulen sinkt weiterhin, die Zahl der Abgänger\*innen mit Hochschulreife steigt hingegen.

## 2 Ausgangslage und Arbeitsmarktanalyse

### Seit Beginn des Berichtsjahres gemeldete Bewerberinnen und Bewerber sowie Berufsausbildungsstellen

Agentur für Arbeit Augsburg (Gebietsstand September 2025)  
Zeitreihe der Berichtsjahre (BJ), jeweils Berichtsmonat August

Bewerberinnen und Bewerber  
Berufsausbildungsstellen



© Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Auch in 2026 wird der Anteil von Realschüler\*innen, die eine weiterführende Schule besuchen wollen, nach wie vor hoch sein, denn viele Mittelschüler\*innen sind weiterhin bestrebt, einen Realschulabschluss zu erreichen.

Eine leicht steigende Tendenz ist bei der dualen Ausbildung erkennbar – hier streben bereits fast ein Fünftel der der Schüler\*innen mit Fachhochschul- bzw. Hochschulreife diese an.

Bei Studienabbrecher\*innen wird auch künftig das Interesse an einer Berufsausbildung hoch bleiben.

Auch für 2026 wird wieder eine günstige Bewerber-Stellen-Relation erwartet (Bewerbermarkt). Auf 100 Jugendliche kommen derzeit rein rechnerisch 113 Ausbildungsstellen.

Wir verspüren bei einigen Betrieben Zurückhaltung bei der Ausbildungsbereitschaft.

## 3 Geschäftspolitische Ausrichtung 2026

Die Schwerpunkte beider Rechtskreise werden im Gesamt-Überblick aufgeführt.

### 3.1 Digitalisierung

Die Weiterentwicklung der digitalen Angebote und Nutzung neuer Medien hat in den letzten Jahren deutlich an Geschwindigkeit gewonnen. Das bietet unseren Kundinnen und Kunden die Chance, unsere diversen Dienstleistungen orts- und zeitunabhängig wahrzunehmen.

Deshalb ist weiterhin wichtig, eine kontinuierliche Nutzung der digitalen Möglichkeiten für unsere Kundinnen und Kunden zu erreichen und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hierfür zu befähigen.

Unser Ziel ist, dass sowohl unsere Agenturkund\*innen als auch unsere Jobcenterkund\*innen jeweils die für sie relevante App sowie die dazugehörigen Online-Dienste und Angebote nutzen.

### 3.2 Qualität der Arbeit

Die Agentur und die Jobcenter legen größten Wert auf die Sicherstellung eines hohen qualitativen Standards. Grundlage bildet ein detailliertes umfassendes Qualitäts- und Fachaufsichtskonzept. Darin werden konkrete, quantifizierte Prüfaufträge für die Teamleiter\*innen definiert und in regelmäßigen Qualitätszirkeln nachgehalten. Wir werden weiterhin den Fokus auf die integrationsorientierte Arbeit im Rahmen der verlaufsbezogenen Kundenbetrachtung legen.

### 3.3 Rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit

Die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit zwischen SGB II und SGB III ist insgesamt sehr gut etabliert. Insbesondere an den Schnittstellen zeigt sich eine enge und verlässliche Abstimmung. Ein kontinuierlicher und zielführender Austausch findet regelmäßig mit dem gemeinsamen AG-S sowie auch mit BBvE und Reha zu Mul und Passiv (Leistung) statt. Auch die Übergänge insbesondere von FbW und Reha werden strukturiert und effizient gelebt.

Der regelmäßige Austausch, kurze Abstimmungswege und eine hohe Kooperationsbereitschaft tragen maßgeblich zur Qualität der Zusammenarbeit bei.

### 3.4 Ganzheitliche Führungsverantwortung und gelebte Mitarbeiterorientierung

Wir setzen das weiterentwickelte Führungsverständnis um und machen es erlebbar.

Auch im Jahr 2026 ist wieder ein Führungskräfte-Workshop vorgesehen, um die Führungsleistung auf hohem Niveau zu halten.

Wir wollen Mitarbeiterzufriedenheit fördern durch individuelle Arbeitszeit-Modelle, mobiles Arbeiten, Maßnahmen des Audits Beruf und Familie, Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements, kontinuierliche Identifikation von Potenzialträger\*innen und deren Entwicklung.

## 4 Regionales Qualifizierungspotential

Im laufenden Transformationsprozess ist es wichtig, den Fokus auf die Entwicklung einer jeweils geeigneten und passenden Einzelfall-Lösung zu richten.

Davon sind alle Bereiche erfasst, da IT-bezogene Matchingprozesse trotz steter Weiterentwicklung nicht allein ausreichend sind, um den gestiegenen und veränderten Anforderungen unserer Kundinnen und Kunden (Arbeitnehmer und Arbeitgeber) gerecht zu werden.

Für die jeweils betroffenen Kundengruppen führen wir im Jahr 2026 noch häufiger maßgeschneiderte Veranstaltungen (Messen, Speed-Datings, branchenbezogene Stellenbörsen, Informationsveranstaltungen, Qualifizierungsverbünde etc.) durch.

Die im Rahmen des Jobturbo rechtskreisübergreifend verstärkt durchgeführten, individuell ausgerichteten und direkt beim Arbeitgeber durchgeführten Bewerbungstage und Jobbörsen haben sich bewährt und werden in 2026 fortgeführt.

Auch 2026 sind verstärkt Insolvenzen feststellbar. Besonders betroffen sind Glaskonstruktion, Zeitungsdruck, Reinigungsgewerbe, Post- / Kurierdienste, Immobilienverkauf und -service, Barbershops, Bautischlereien. Die Insolvenzen nehmen zu.

Die Geschäftsstelle Aichach ist besonders von Transfermaßnahmen in der Autoindustrie Ingolstadt / München betroffen.

Der Trend zu strukturellen Umorganisationen wird sich weiter fortsetzen, auch wenn Betriebe wie Airbus oder Metallfirmen in der Rüstungsindustrie einige der freigesetzten Beschäftigten aufnehmen.

### 4.1 Arbeitskräftesicherung durch Akquise, Aktivierung, Beratung und Qualifizierung

- Durch die Fortführung (Sanitär/Heizung/Klima, Kfz und Elektro) und den Aus- und Aufbau weiterer Qualifizierungsverbünde vermitteln wir arbeitslose Geringqualifizierte in Arbeit und qualifizieren diese zu Fachkräften.
- Zielgruppenspezifische Bildungszielplanung unter Berücksichtigung des regionalen Fachkräftebedarfs mit dem Ziel Berufsabschluss oder berufs-anschlussfähiger Teilqualifikation.
- Wir fördern intensiv betriebliche Einzelumschulungen.
- Förderung der Existenzgründungen mit entsprechender Netzwerkarbeit.
- Intensives Absolventenmanagement in Zusammenarbeit mit den Bildungsträgern
- Rekrutierung von Auszubildenden und Arbeitskräften aus dem Ausland, u.a. folgende Projekte:
  - EURES als Standardangebot, v.a. zur Gewinnung ausländischen Fachpersonals aus EU-Ländern
  - Im Rahmen des Teilprojektes MigraNET IQ Bund werden Arbeitgeber zum Thema Fachkräftegewinnung aus dem Ausland in enger Zusammenarbeit mit den Netzwerken (z.B. ZAV, Arbeitgeber-Service, Ausländerbehörden) beraten und unterstützt, auch bzgl. des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes.
- Berufsberatung im Erwerbsleben (BBiE) mit dem Schwerpunkt der Beratung von Erwerbstätigen und Wiedereinsteigern mit Orientierungsbedarf außerhalb des bisherigen beruflichen Tätigkeitsfeldes bzw. der bisherigen Branche oder Beratungsbedarf zur beruflichen Neu- oder Umorientierung sowie Angebot regelmäßiger Berufsorientierungsveranstaltungen für Erwachsene.
- Wir bieten den Betrieben frühzeitig eine ganzheitliche Transferberatung einschließlich individueller Strategien zum weiteren Vorgehen (z.B. Online-Arbeitslosmeldungen im Betrieb, Stellenbörsen, BBiE) an.

## 4.2 Intensive Unterstützung junger Menschen am Übergang von Schule in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt

Die konjunkturelle Entwicklung zeigt bereits spürbare Auswirkungen auf den Ausbildungsmarkt. Einige Betriebe agieren zurückhaltend und beobachten zunächst die wirtschaftliche Gesamtsituation, was sich in einem reduzierten Angebot an Ausbildungsplätzen niederschlägt. Dennoch ist weiterhin davon auszugehen, dass das Ausbildungsangebot der Betriebe und die Nachfrage der Jugendlichen in einem ausgewogenen Verhältnis stehen und gute Chancen für Arbeitgeber und Bewerber\*innen bestehen.

### Zukunftstrends im Arbeits- und Ausbildungsmarkt

In den nächsten Jahren werden mehrere grundlegende Entwicklungen den Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland nachhaltig prägen. Der demografische Wandel wird das Erwerbspersonenpotenzial spürbar verringern. Parallel dazu werden die Digitalisierung und der strukturelle Wandel die Berufsbilder und Arbeitsplätze weiter verändern. Flexibilisierung und Individualisierung werden zunehmend Auswirkungen auf Arbeitsorte, Arbeitszeiten und Erwerbsbiografien haben.

Zusätzlich zeigt sich eine auffällig hohe Durchfallquote beim Qualifizierenden Abschluss der Mittelschule (QA). Diese Entwicklung stellt den Ausbildungsmarkt ab 2026 bereits vor neue Herausforderungen, da die Zahl der Schulabgänger\*innen steigt, das Qualifikationsniveau jedoch nicht im gleichen Maße zunimmt. Erste Analysen legen nahe, dass insbesondere dieser Jahrgang betroffen ist, da er 2020 während des Corona-Lockdowns den Wechsel auf die weiterführende Schule vollzogen hat. Die fehlenden sozialen und schulischen Ressourcen in dieser Phase erschweren vielen den Start. Daher ist zu befürchten, dass sich diese Tendenz auch für den Jahrgang 2025/26 fortsetzt.

### Frühzeitige Berufsorientierung und -beratung

Es ist davon auszugehen, dass eine frühzeitige, flächendeckende und stärker marktorientierte Berufsorientierung und -beratung an allen Schularten zunehmend an Bedeutung gewinnen wird. Ziel wird es sein, qualifizierte Bewerberinnen frühzeitig zu gewinnen und verstärkt über die Vorteile der dualen Ausbildung zu informieren. Der Fokus wird voraussichtlich weiterhin auf den Realschülerinnen liegen, die aufgrund fehlender Praktikumserfahrungen bislang nur eingeschränkt geeignete Ausbildungsberufe und Betriebe kennenlernen konnten. Ein geplantes Pilotprojekt wird diesen Schüler\*innen die Möglichkeit bieten, in der vorgeschriebenen Praktikumswoche mehrere Berufe zu erkunden.

### Unterstützung von Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen

Es ist zu erwarten, dass der Fokus auf Jugendliche mit erhöhtem Unterstützungsbedarf verstärkt wird. Auch die Initiative Inklusion für ausbildungssuchende schwerbehinderte Jugendliche wird weiter vorangetrieben und ausgeweitet.

### Förderung von Bewerber- und Arbeitgeberkontakten

Formate wie Speed-Dating-Veranstaltungen für Bewerber\*innen und Arbeitgeber in den Sekundarstufen I und II werden weiter ausgebaut. Diese Formate haben sich als erfolgreich erwiesen, um direkte Kontakte zu ermöglichen und den Bewerbungsprozess zu beschleunigen.

### Intensivierung der Berufsberatung an Berufsschulen

Die Berufsberatung an Berufsschulen wird im kommenden Jahr weiter intensiviert werden. Geplant sind unter anderem eine Last-Minute-Börse im September für Ausbildungssuchende, die noch eine Stelle suchen, sowie der Start der Datenübermittlung nach §31a SGB III, um den Bewerbungsprozess weiter zu optimieren.

Neu hinzu kommt die Möglichkeit, Online-Termine für die Berufsberatung über die BA-Webseite eigenständig zu buchen. Dies richtet sich nicht nur an Schüler\*innen, sondern auch an Nichtschüler, Studierende und Auszubildende. Damit wird der Zugang erheblich erleichtert und die Nähe zu den Jugendlichen gestärkt.

### **Zusammenarbeit mit Betrieben und Kammern**

Die Kooperation mit Ausbildungsbetrieben und Kammern wird weiter intensiviert, insbesondere für Bewerber\*innen mit Hochschulreife im Arbeitskreis Schule-Wirtschaft der Sekundarstufe II. Auch im Sek I-Bereich wird die Zusammenarbeit mit den Kammern unter dem Motto „Gemeinsam läuft's“ verstärkt werden, wobei der Fokus auf der Entwicklung individueller Angebote statt allgemeiner Informationsveranstaltungen liegen wird.

### **Hohe Vermittlungsrate im Ausbildungsstellenmarkt**

Es wird erwartet, dass der Einschaltungsgrad im Ausbildungsstellenmarkt auf einem sehr hohen Niveau gehalten oder sogar weiter gesteigert wird.

### **Jugendberufsagenturen als zentrale Anlaufstelle**

Die Zusammenarbeit zwischen Jobcenter, Agentur für Arbeit und dem Jugendamt wird weiterhin erfolgreich in den Jugendberufsagenturen koordiniert. Diese unterstützen junge Menschen zwischen 15 und 25 Jahren umfassend bei der Berufs- und Ausbildungswahl sowie in schulischen Fragen. Die Anzahl der ratsuchenden Jugendlichen wird voraussichtlich weiter steigen, nachdem sich bereits seit Anfang 2024 ein deutlicher Anstieg der Nachfrage abgezeichnet hat.

## **4.3 Partner für Arbeitgeber und Beschäftigte in der Arbeitskräftesicherung und der Gestaltung der Transformation**

- Wir bewerben und nutzen die Fördermöglichkeiten des QCG mit besonderem Fokus auf abschlussorientierte Maßnahmen.
- Wir bewerben die Möglichkeiten zur Arbeitskräftegewinnung aus dem Ausland bei Veranstaltungen sowie individuell mit Arbeitgebern im Rahmen der Arbeitsmarktberatung und entwickeln daraus Projekte in Zusammenarbeit mit der ZAV, der RD und der GIZ. Geplant sind auch 2026 weitere Veranstaltungen des Netzwerks „Willkommenskultur“.
- Gemeinsamer AG-S und BBiE initiieren branchenspezifische Qualifizierungsverbünde mit dem Ziel, Helfer zu Fachkräften zu entwickeln (Sanitär, Heizung, Klima, Elektroniker, Kfz-Mechatroniker)
- Die Weiterentwicklung der Arbeitgeberarbeit steht unter dem Motto „alternative Lösungswege sind der Schwerpunkt unseres Tagesgeschäftes individuell, verbindlich, transparent“. Dabei richten wir unsere Dienstleistung konsequent an den Anliegen der Arbeitgeber aus und entwickeln diese kontinuierlich weiter. Die Aufgabe der Arbeitsmarktberatung im Stellenkontext wird weiter intensiviert und gewinnt immer mehr an Bedeutung.
- Aktive Rolle der AA in der Lenkungsgruppe Fachkräftesicherung (gemeinsame Aktionen und Veranstaltungen mit A<sup>3</sup>, IHK, HWK und DGB) im Rahmen innovativer Netzwerke (BMAS und INQA).
- Spezielle Stellenbörsen (u.a. auch individuell für einzelne Arbeitgeber und zielgruppenspezifische Arbeitsmarktgespräche) in Präsenz.
- Intensivierung der Zusammenarbeit mit Arbeitgebern durch interne und externe Veranstaltungen.

## **4.4 Gesellschaftliche und berufliche Integration und Weiterqualifizierung von Migrant\*innen**

- Wir führen in 2026 die Durchführung von Bewerbungstagen und Jobbörsen mit den Jobcentern fort
- Wir streben eine frühzeitige Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten mit Bleibeperspektive an.
- Aufrechterhaltung des Beratungsangebots im Behördenzentrum Augsburg.
- Fortführung des ESF-Projekts mit dem Handlungsschwerpunkt Unterstützung bei der gezielten Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland sowie des IQ-Projekts für Flüchtlinge (BAVF).
- Ansatz von spezialisierten Beratungsfachkräften zur beruflichen Orientierung und Beratung von jugendlichen Geflüchteten und Betreuung der Berufsintegrationsklassen.
- Regelmäßige Informationsveranstaltungen im BIZ zum Thema „Ausbildung in Deutschland“ für alle interessierten Jugendlichen in Zusammenarbeit mit SGB II und den BIK-Klassen.

## 5 Arbeitsmarktpolitische Instrumente

Die Umsetzung der Strategien kann nur über engagierte Mitarbeiter\*innen erfolgen. Die Zahl der Mitarbeiter/innen und ihre Arbeitsbelastung in den Fachteams beider Rechtskreise ist ein entscheidender Faktor, der bei der Wirkungsplanung mit einzubeziehen ist. In besonderer Weise achten wir darauf, die Teams in einem ausgewogenen Verhältnis mit erfahrenen Vermittlungs- / Integrationsfachkräften auszustatten. Wir richten unsere Bedarfsplanung an den individuell erforderlichen Qualifikationsbedarfen unserer Kund\*innen aus.

### 5.1 Budget

Im Rahmen der Budget- und Eintrittsplanung wird für die Agentur Augsburg zentral für 2026 ein Eingliederungsbudget in Höhe 45.379.556 € zur Verfügung gestellt. Darin enthalten ist die Summe von 2.500.000 € für den Übergang der nicht abschlussorientierten Qualifizierungen von Arbeitslosen und Beschäftigten von SGB II zu SGB III.

Die Jobcenter Augsburg Stadt und Augsburg Land planen für das Neugeschäft im Bereich des Qualifizierungschancengesetz (QCG) im Jahr 2026 mit Ausgaben in Höhe von 204.000 € und 30.000 €.

Zählt man die sogenannten Pflichtleistungen hinzu, stehen knapp 50 Mio € für Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung (ohne Reha – s.u.) zur Verfügung. Das ist eine deutliche Steigerung im Vergleich zum Jahr 2025.

Für das Aufgabengebiet Reha wurden 2025 die Haushaltsmittel in Höhe von 17,6 Mio. € wie bisher auch gesondert bewirtschaftet. Für das Jahr 2026 haben wir eine auskömmliche Zuteilung bekommen.

### 5.2 Maßnahmentearten

Der Schwerpunkt bei der Eintrittsplanung beider Rechtskreise liegt weiterhin bei der abschlussorientierten beruflichen Qualifizierung. Dies erfolgt durch die Förderung von Grundkompetenzen bis zur Umschulung im Rahmen der beruflichen Weiterbildung.

Auch die Beschäftigtenförderung ist von großer geschäftspolitischer Bedeutung. Hier liegt der Fokus auf der Nachholung eines beruflichen Abschlusses durch Teilqualifizierung oder Umschulung.

Auf dem Ausbildungsmarkt werden die eingekauften Maßnahmen (BvB, BaE, AsAflex) vorrangig besetzt. Die Einstiegsqualifizierung für schwächere Bewerber soll intensiviert werden.

Bei der Förderart „Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung“ werden insbesondere Geringqualifizierte und Migranten einbezogen. Hierbei soll die Integrationswahrscheinlichkeit durch berufsbezogenes Deutsch und kleine fachliche Zertifikate erhöht werden.

ESF-Maßnahmen werden – vorwiegend - in den Jobcenter für marktferne Kund\*innen eingesetzt, um sie für den Arbeitsmarkt zu befähigen.

## 6 Rechtskreisübergreifende Bildungsziele

Die Bildungsziele sind individuell nach Branche, Bereich und Weiterbildungsart in der beigefügten PDF dargestellt.



251030\_Bildungsziele  
lplanung\_2026\_inkl.

## 7 Weitere bzw. ergänzende Informationen

Unsere Mitarbeiter/innen sind unser wichtigstes Kapital. Ihnen bringen wir Wertschätzung entgegen. Unsere Ziele können wir nur mit engagierten und motivierten Mitarbeitenden erreichen.

### 7.1 Kontinuierliche Verbesserung (KV)

KV wurde als fester methodischer Rahmen bei der Durchführung von Mitarbeiter-WS im Zusammenhang mit dem Projekt Zukunftskompass eingeführt und soll in 2026 verstetigt werden. Dies bewirkt eine Durchdringung der Organisation und steigert den Bekanntheitsgrad der KV. Neu angesetzte KV-Moderatoren/-innen erhalten durch die gemeinsame Durchführung der KV-WS mit erfahrenden Moderatoren/-innen ein hohes Maß an Praxiserfahrung.

### 7.2 Organisation des internen Wissenstransfers

- Nutzung der drei Tage Lernzeit pro Jahr für die individuellen Qualifizierungsbedarfe der Mitarbeitenden
- Individuelle Lernbegleitung (iLB): Begleitung der Mitarbeiter\*innen durch 3 Lernbegleiter\*innen, u.a. bei den erforderlichen Zertifizierungen der Berater\*innen.
- Nutzung des Wissens der IT-Fachbetreuer\*innen zur Aktualität des Wissens zum Fachverfahren.
- Durchführung eines Weiterbildungstages für Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte in Zusammenarbeit mit den regionalen Bildungsträgern.
- Durchführung von aufgabenübergreifenden Hospitationen, z.B. Arbeitnehmer orientierte Vermittler in der Eingangszone.
- Angebot von gegenseitigen Hospitationsmöglichkeiten von Mitarbeiter/-innen aus dem Operativen Service und der Eingangszone bzw. Arbeitsvermittlung.

## 7.3 Netzwerke und Schnittstellen

Die Geschäftsleitung betreibt intensive Netzwerkarbeit und bindet die Mitarbeiter\*innen aktiv ein. Relevante Ergebnisse werden in geeigneter Form durch alle Akteure im Haus kommuniziert. Auf allen Führungsebenen finden regelmäßig Besprechungen im Verbund statt.

### Interner Service

Die Zusammenarbeit ist in allen Bereichen gut und wird von beiden Seiten gepflegt. Von besonderer operativer Bedeutung ist hierbei der wöchentliche Jour Fixe mit der Personalberaterin der Agentur. Die Neuorganisation im Rahmen ZuPi wird eine Veränderung der Zusammenarbeit und der Schnittstellen mit sich bringen. Unser Ziel ist eine weiterhin gute und effiziente Zusammenarbeit zu leben.

### Operativer Service

Durch regelmäßige Schnittstellenbesprechungen im Verbund werden weiterhin Prozessverbesserungen vorangetrieben. Eine Bereichsleiterin des Operativen Service nimmt regelmäßig an der operativen Führungskräftebesprechung teil.

Durch die Etablierung eines standardisierten, monatlich stattfindenden Austauschformates von Schnittstellenverantwortlichen aus EZ, AV, AlgPlus und AMDL wird die Schnittstellenarbeit auf Arbeitsebene intensiviert.

### Servicecenter

Fortsetzung der Zusammenarbeit mit dem SC, insbesondere zur Prozessverbesserung sowie Unterstützung beim Thema e-Services und qualifiziertem Routing.

### Jobcenter:

Fortführung der Zusammenarbeit durch regelmäßige Schnittstellenbesprechungen und Hospitationen, unter anderem zur Umsetzung der bewerberorientierten Arbeitgeberansprache und bei der erfolgreichen Stellenbesetzung. Schwerpunkt ist hierbei die Zusammenarbeit mit Arbeitgebern.

Regelmäßiger rechtskreisübergreifender Austausch zu den Entwicklungen am Arbeitsmarkt und rechtskreisübergreifender Führungskräfte-Workshop, insbesondere im Bereich Übergang FbW und Reha.



Unterschrift VG der Agentur Augsburg

05.05.2026

Datum