

12/2023

# Bildungszielplanung 2024



---

**Bildungszielplanung 2024 der Agentur für Arbeit Solingen-Wuppertal**

---

## **Impressum**

Agentur für Arbeit Solingen-Wuppertal  
Die FbW-Koordinatoren  
Lutz-Peter Siegemund  
Berna Gebes



# Bildungszielplanung 2024

## Inhaltsverzeichnis

1	Bildungszielplanung 2024 Agentur für Arbeit Solingen-Wuppertal.....	5
1.1	Vorbemerkungen.....	5
1.2	Nachholen von Berufsabschlüssen.....	5
1.3	Planung der Bereiche.....	6
1.3.1	Produzierendes Gewerbe und Handwerk.....	6
1.3.2	Techniker/in, Ingenieur/in, technische/r Zeichner/in / IT.....	7
1.3.3	Kaufmännische Fach- und Hilfskräfte.....	8
1.3.4	Gesundheits- und Pflegeberufe.....	9
1.3.5	Verkehr / Berufskraftfahrer*in.....	10
1.3.6	Lager / Logistik / Staplerfahrer*in.....	12
1.3.7	Schutz und Sicherheit.....	13
1.3.8	Sonstige Berufsgruppen.....	13
1.3.9	Freie Bildungsgutscheine.....	13
1.3.10	Förderübersicht.....	14
1.4	Besondere Regelungen.....	15
1.5	Qualifizierungschancengesetz / Beschäftigtenqualifizierung.....	17

---

# 1 Bildungszielplanung 2024 Agentur für Arbeit Solingen-Wuppertal

## 1.1 Vorbemerkungen

2023 war ein sehr erfolgreiches Jahr für die berufliche Weiterbildung – die Agentur für Arbeit Solingen – Wuppertal hat mit den Bildungsträgern der Region vielen arbeitslosen und beschäftigten Arbeitnehmer\*innen neue berufliche Perspektiven eröffnet. Allein 600 Eintritte in abschlussorientierte Maßnahmen verdeutlichen, wie wichtig unser gemeinsamer Beitrag für die Fachkräftesicherung im Städtedreieck ist.

Die Vorzeichen für 2024 sind noch vielversprechender. Nach unseren Planungen steht der Agentur für Arbeit für Weiterbildungen ein Budget von knapp 24 Mio. € zur Verfügung. Die Steigerung von gut 3 Mio.€ gegenüber dem Vorjahr setzt auf eine erneute Erhöhung der Zahl von Eintritten vor allem über das Qualifizierungschancengesetz. Im Frühjahr treten im Übrigen weitere Regelungen des Weiterbildungsgesetzes in Kraft.

Ab 2025 sollen die Agenturen für Arbeit nach den derzeitigen Plänen der Bundesregierung die Entscheidungs- und Finanzierungsverantwortung für die weiterbildungsinteressierten Kundinnen und Kunden der Jobcenter übernehmen. Es bleibt also in vielerlei Hinsicht spannend!

## 1.2 Nachholen von Berufsabschlüssen

Obwohl viele der Beschäftigten jahrelange Berufserfahrungen besitzen, haben sie im Falle der Arbeitslosigkeit ohne einen Berufsabschluss große Schwierigkeiten eine angemessene Anstellung zu finden. Ebenso ist eine berufliche Weiterentwicklung dadurch häufig gehemmt. Für solche Personen sind weiterhin die bekannten Möglichkeiten einer Qualifizierung – die Umschulung, die Externenprüfung und mögliche berufsanschlussfähige Teilqualifizierungen.

Die Arbeitsagentur wird die bisher gesammelten positiven Erfahrungen aufgreifen und versuchen diese Entwicklung weiterhin zu unterstützen. Weiterhin legen wir besonderes Augenmerk auf Teilzeitangebote um auch Personen in Betreuungssituationen die Möglichkeit zum Nachholen eines Berufsabschlusses zu ermöglichen.

## 1.3 Planung der Bereiche

### 1.3.1 Produzierendes Gewerbe und Handwerk

Der Fachkräftebedarf hat sich zwischenzeitlich als Schlüssel der wirtschaftlichen Entwicklung herausgestellt. Der Bedarf ist enorm gewachsen und lässt sich absehbar nicht mehr auf klassischem Wege decken. Politische und wirtschaftliche Entwicklungen sowie der demografischen Wandel verschärfen die Situation für alle Wirtschaftsbereiche weiterhin.

Wir halten an der Auffassung fest, Förderungen an die persönlichen Rahmenbedingungen der Teilnehmenden mit dem geplanten Qualifizierungsziel zu verbinden. Beispielsweise sind das modulare Anpassungs- und Erweiterungsqualifizierungen inkl. Sprachförderung und/oder Führerscheinerwerb sowie Vorbereitungskurse zur Externenprüfung und Teilqualifizierungen zum Erwerb eines Berufsabschlusses.

Insbesondere das Handwerk befindet sich im Wandel. Technische Hilfsmittel erleichtern die körperliche Arbeit und digitale Technologien erfordern neue Kenntnisse, die im Rahmen von Anpassungs- und Erweiterungsqualifizierungen gefördert werden können, beispielsweise digitale Auftragsvermittlung, digitale Vernetzung/Smart Home, Wärmedämmung, Elektromobilität, Nachhaltigkeitsmanagement oder auch begutachtende Drohnen für Dachdecker.

Trotz politischer Unklarheiten werden im Rahmen von Green Economy (erneuerbare Energien, umweltfreundliche Produktion / Lieferketten, ökologische / soziale Nachhaltigkeit) Fachkräfte besonders gefragt, aber auch die dazu passenden Qualifikationen. Als Beispiel seien die Anlagenmechanikerinnen und Anlagenmechaniker der Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik genannt, deren Aufgabenfelder sich um unterstützende Solaranlagen und Photovoltaik, energieeffiziente Wärmepumpen und hochmoderne Klima- und Heizungsanlagen erweitert haben.

Darüber hinaus bestehen Bedarfe an Umschulungen und Teilqualifikationen im Handwerk inklusive GaLaBau, optional auch mit Sprachförderung sowie an Erweiterungsqualifizierungen im Bereich

- ESFT-Schein / Elektrofachkraft für festgelegte Tätigkeiten
- Brandschutz

Auch die Anforderungen im produzierenden Gewerbe verändern sich durch Digitalisierung und Individualisierung der Produktionsabläufe, so dass beispielsweise folgende Weiterbildungen sinnvoll sind: Aspekte der Industrie 4.0 wie Robotik, Cobots/kollaborierende Roboter, 3-D-Druck / additive Fertigung

Vernetzung/Projektarbeit, Sicherheits- und Assistenz-Systeme, Einsatz und Umgang mit VR-Datenbrillen.

Weiterhin bleiben klassische Förderschwerpunkte im Metallbereich:

- CNC (incl. Programmierung) bis max. sechs Monate
- Schweißerscheine
  - o Erneuerungen  
für Fachkräfte: Eine Einstellungszusage ist nicht erforderlich  
für Helfer/-innen: Nur mit Einstellungszusage
  - o Neuerwerb  
mit Einstellungszusage für mindestens 12 Monate. Es ist stets zu prüfen, ob die Qualifizierung im Rahmen der Beschäftigtenqualifizierung erfolgen kann.

Der Neuerwerb von Schweißerscheinen kann im Rahmen Beschäftigtenqualifizierung (BQ) gem. § 82 SGB III und durch die anteilige Übernahme der Lehrgangskosten gefördert werden. Bei Kleinbetrieben (Beschäftigtenzahl < 10) beträgt die mögliche Förderung bis 100% der Lehrgangskosten. Die Verlängerung von Schweißerscheinen ist im Rahmen dieser Förderung ausgeschlossen.

Für das produzierende Gewerbe und im Handwerk ist die Realisierung von 194 Eintritten geplant.

Kurzqualifizierungen bis zu acht Wochen sind grundsätzlich auch für eine Umsetzung über den AVGS-MAT geeignet.

### 1.3.2 Techniker/in, Ingenieur/in, technische/ Zeichner/in / IT

Im vergangenen Jahr hat wohl keine technische Neuerung so viel Beachtung erfahren wie die KI. ChatGPT und ähnliche KI's sind in aller Munde, kaum eine Branche kann sich von deren Einflüssen frei machen, obwohl nur Fachleute deren Einsatzmöglichkeiten aktuell benennen und umsetzen können. Durch diese neuen technischen Entwicklungen, haben sich Qualifizierungsansätze ergeben die bis dato nicht verfolgt wurden. Diesen Trend möchten wir weiter unterstützen und für alle Beteiligten nutzen.

Technologien können immer häufiger komplexe Tätigkeiten übernehmen, so sind zunehmend auch Fachkräfte von der Substituierbarkeit betroffen. Aus diesem Grund sind Anpassungs- und Erweiterungsqualifizierungen elementar, z.B.:

- o CAD
- o 3D-Visualisierung / 3D-Systemintegration
- o Energie- und Umweltmanagement
- o (Agiles) Projektmanagement, beispielsweise mit einer der Projektmanagementmethoden Scrum, IPMA oder PRINCE2. Dabei sind folgende Zertifizierungsschwerpunkte besonders zu erwähnen:
  - Professional Scrum Master
  - Professional Scrum Product Owner
  - IPMA (ist ebenso wie Scrum eine Projektmanagementmethode)
  - PRINCE2 (ist ebenso wie Scrum eine Projektmanagementmethode)

- Digitale Planungsmethoden und Prozesssteuerung, z.B. über das Building Information Modeling (BIM)
- technisches Englisch
- Grafiker
- Social Media usw.
- Qualitätsmanagement
- SPS
- Cloud-Computing
- IT-Sicherheit

Das Erlangen bzw. die Wiedererlangung von IT-Lizenzen (MSE usw.) kann nur mit entsprechender Berufserfahrung im Einzelfall gefördert werden.

126 Förderungen sind für das Jahr 2024 geplant.

Kurzqualifizierungen bis zu acht Wochen sind grundsätzlich auch für eine Umsetzung über den AVGS-MAT geeignet.

### 1.3.3 Kaufmännische Fach- und Hilfskräfte

Die Situation im kaufmännischen Bereich ist weiterhin sowohl auf Seiten der Arbeitgeber wie auch der Arbeitnehmer durch eine gleichbleibende Nachfrage und ein gleichbleibendes Angebot gekennzeichnet.

Allerdings verändert die Digitalisierung administrative Prozesse und es entfallen viele standardisierte kaufmännische Tätigkeiten (Briefe erstellen, Daten erfassen und auswerten, Terminvergabe...) durch Spracherkennungssysteme, Softwarelösungen und auch KI-Systeme. Dies wird insbesondere angelernten Bürokräfte betreffen, aber ebenso Fachkräfte, die nicht über ausreichende IT-Kenntnisse verfügen. Grundsätzlich lässt sich sagen, dass der Anteil höherwertiger Aufgaben steigt und die Informationstechnik stärker als heute integraler Bestandteil des Arbeitsalltags sein wird, so dass Beschäftigte zunehmend über vertiefte IT-Kenntnisse verfügen müssen.

Der Mangel an Fachkräften insbesondere im Bereich der Steuern, Lohn-/Gehaltsbuchhaltung, Finanzbuchhaltung, Spedition/Logistik, E-Commerce ist weiterhin vorhanden, so dass entsprechende Anpassungs- und Erweiterungsqualifizierungen sinnvoll sind. Selbige Ausrichtung gilt auch für abschlussorientierte Qualifizierungen im kaufmännischen Bereich. Umschulungen als Kaufmann/-frau für Bürokommunikation kommen aufgrund der ungünstigen Stellen-/Bewerberrelation nur im Ausnahmefall in Frage.

Spezielle Kenntnisse die bei Kund\*innen vorhanden sind, können ebenso vertieft oder auch erstmalig erworben werden. Eine detaillierte Beratung durch die Berufsberatung im Erwerbsleben kann dabei hilfreich sein.

Aufbaukurse für MS-Office, Digitale Kompetenzen und Fremdsprachen können in enger Begleitung mit der Vermittlungsfachkraft des betroffenen Kund\*innen umgesetzt werden. Ebenso sind beispielsweise Qualifizierungen im Bereich des öffentlichen Dienstes und der Datenschutz (BDSG, DSGVO) sinnvoll. Dabei müssen im Vorfeld die Chancen des lokalen Arbeitsmarktes geprüft werden.

Mögliche Anpassungs- und Erweiterungsqualifizierungen sind beispielsweise:

- Online Marketing und Kommunikation
- digitale Möglichkeiten der Kundenbetreuung, Auftragsabwicklung und Dokumentenmanagement
- Projekt- und Change-/Transformationsmanagement

Wie bisher ist dafür die individuelle Feststellung der Qualifizierungsbedarfe erforderlich und auf dem Bildungsgutschein zu benennen. Das festgestellte Qualifikationsdefizit muss als primäres Vermittlungshemmnis erkennbar sein.

Für den kaufmännischen Bereich ist die Realisierung von 238 Eintritten in berufliche Weiterbildung geplant.

Es gilt weiterhin, dass Kurzqualifizierungen (bis zu acht Wochen) grundsätzlich auch für eine Umsetzung über den AVGS-MAT geeignet sind.

### 1.3.4 Gesundheits- und Pflegeberufe

Die Situation in diesem Bereich ist nach wie vor unverändert. Hoher Bedarf und Anforderungen treffen auf eine überschaubare Menge an qualifizierten potentiellen Mitarbeitenden.

Diese Feststellung wurde rechtskreisübergreifend gemacht und auch von Weiterbildungsträgern und Arbeitgebern bestätigt. Daher soll neben der Gewinnung, auch der Erhalt der Motivation im Augenmerk von Trägern und Arbeitgebern liegen. Die oftmals fehlenden Deutschkenntnisse und kulturelle Barrieren müssen vor einer Qualifizierung geklärt werden, um Abbrüche und Frustration aller Beteiligten zu vermeiden.

Die Möglichkeit der achtwöchigen Aufbauqualifizierung für Pflegehilfskräfte (mit zweijähriger Berufserfahrung in der Pflege; umfasst Behandlungsschein LG 1+2 Behandlungspflege gem. §37.2 SGB V - ambulante und stationäre Pflege) zu fördern, wird fortgeführt. Für Neueinsteiger in diesem Berufsfeld wird eine Erprobung (Probearbeit beim Arbeitgeber - MAG) vorausgesetzt.

Die Weiterbildung zu Betreuungskräften für Demenzkranke gem. §53c SGB XI wird in 2024 weiterhin einzelfallbezogen gefördert. Auf das grundsätzliche Erfordernis einer Einstellungszusage kann bei Förderungen gem. §53c SGB XI verzichtet werden, wenn:

- zuvor eine Maßnahme bei einem Arbeitgeber (MAG) von bis zu 4 Wochen absolviert wurde (für Quereinsteiger/-innen),
- die Bewerber\*innen von Arbeitgeber\*innen für geeignet gehalten werden (schriftliche Aussage z. B. Berichtsbogen MAG) und
- die Bewerber\*innen aufgrund des vorhandenen Stellenmarktes auch bereit ist, anschließend eine Beschäftigung in Teilzeit aufzunehmen.

Eine Kombination von §53c SGB XI mit Behandlungspflege LG 1+2 ist nicht möglich, da Betreuungskräfte für Demenzkranke nicht für Pfllegetätigkeiten eingesetzt werden dürfen.

Achtung: Wenn diese Qualifizierung über FbW gefördert wird, ist zu beachten, dass in den Qualifizierungsschwerpunkten das 3-monatige Praktikum aufgeführt wird.

In weiteren Berufen wie med. Fachangestellte/-r, Physiotherapeut/-in etc. werden kurze individuelle und arbeitsmarktnahe Anpassungsqualifizierungen gefördert wie beispielsweise:

- Röntgenschein
- Abrechnungsprogramme
- Medizinische Dokumentation

Der Bedarf in den **akademischen Berufen** (Ärztin/Arzt, Apotheker\*innen, Tierarzt/-ärztin u.a.) kann durch das Kundenpotential der Agentur für Arbeit nicht gedeckt werden. Hier besteht zudem keine Möglichkeit der Qualifizierung.

Ausnahme bildet die Vorbereitung auf die Gleichwertigkeitsprüfung von Ärztinnen/Ärzten zur Erlangung einer deutschen Approbation.

In dem Bereich Gesundheit und Pflege werden insgesamt 87 Eintritte in berufliche Weiterbildung geplant.

Kurzqualifizierungen bis zu acht Wochen sind grundsätzlich auch für eine Umsetzung über den AVGS-MAT geeignet.

### 1.3.5 Verkehr / Berufskraftfahrer\*in

Wie in vielen Bereichen ist der Bedarf an ausgebildeten Kräften auch hier hoch, wenn nicht noch gestiegen.

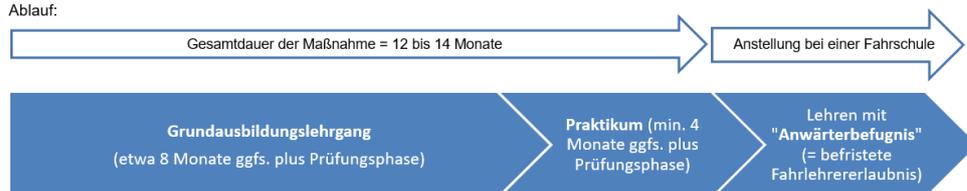
Berufskraftfahrer\*innen, Busfahrer\*innen, Triebfahrzeugführer\*innen werden im hohen Maße gesucht. Das bewerberseitige Angebot hat sich nochmals verringert. Gründe liegen in der persönlichen Eignung und dem gesunkenen Interesse bzw. dem Image des Berufsfeldes. Gleichwohl sind die Anforderungen an Arbeitnehmer in den letzten Jahren gestiegen. Es wird daher empfohlen, im Vorfeld eine Prüfung durch den Berufspsychologischen Service (BPS) zu veranlassen.

Der Erwerb der Führerscheine, Lizenzen und Zusatzqualifikationen müssen aufwendig organisiert und umgesetzt werden. Gleichzeitig sind die Teilnehmenden auf eine schnelle Bearbeitung der Verkehrsbehörden angewiesen. Dies hat sich in der letzten Zeit durchaus als kritisch herausgestellt.

Der Erwerb von Fahrlehrer\*innen-Lizenzen im Rahmen einer Förderung im Gut-scheinverfahren ist aufgrund der verschiedenen Maßnahmekonstruktionen und von Abhängigkeiten Seitens der prüfenden Stellen deutlich erschwert. Die Umsetzung ist aktuell in einer angemessenen Zeit kaum möglich. Daher sehen wir es als weiterhin erforderlich an, für Förderungen dieser Qualifikationen enge Leitplanken zu setzen und bei Zweifeln an einer zeitlich und fachlich einwandfreien Maßnahmedurchführung von einer Förderung abzusehen. In begründeten Einzelfällen kann mit Zustimmung der Teamleitung davon abgewichen werden.

**Schematische Darstellung Fahrlehrerausbildung**

Ablauf:



Prüfungen:



Geldleistungen:



Im Falle der Förderung dieser Berufsgruppe ist eine maximale Förderdauer von 14 Monaten einzuhalten. In dieser Zeit ist die Fahrlehrergrundausbildung und das Praktikum incl. Prüfung umzusetzen. Die Zeit zwischen dem Abschluss des vorgeschriebenen Praktikums (Erteilung Anwärterbefugnis) und der Lehrproben ist keinesfalls Maßnahmebestandteil.

Mit Jahresfortschritt wird hier die Situation neu bewertet und das Verfahren ggf. angepasst.

Der Quereintritt wird ermöglicht durch:

- viermonatige Qualifizierung Führerschein CE/EU-Kraftfahrer\*in
- Erwerb des Führerscheins D als Zusatzqualifikation zum bereits vorhandenen Führerschein B bzw. C1E

Hierbei ist folgendes im Vorfeld zu beachten:

- die vorherige Einschaltung des Berufspsychologischer Service (BPS)
- bei vorliegender Motivation und erkennbaren sprachlichen Defiziten ist im Vorfeld die sprachliche Eignung für die theoretische und mündliche Prüfung durch einen Deutschtest zu klären, da die Modulprüfungen ausschließlich in Deutsch abgelegt werden können
- Unsicherheiten bzgl. der Auffassungsgabe sind mit Fragestellung K2 zu klären (ggf. kann dieses Vorgehen auch kombiniert werden)
- ob eine grundsätzliche Eignungsabklärung (incl. Sozialkompetenz) erforderlich ist

Kosten für erforderliche ärztliche Begutachtungen können ggf. im Rahmen von § 84 SGB III nach Vorlage der Nachweise übernommen werden.

Hier ist die Realisierung von 221 Eintritten in berufliche Weiterbildung geplant.

Kurzqualifizierungen bis zu acht Wochen sind grundsätzlich auch für eine Umsetzung über den AVGS geeignet.

Aus unserer Sicht sind besonders über kurze Qualifizierungsmöglichkeiten positive Integrationseffekte zu erzielen. Dies sind zum Beispiel:

- ADR / GGVS
- Hänger-/Wechselbrückentraining
- Aufbauschulung mit Fahrtraining
- modulare Anpassungs- und beschleunigte Grundqualifizierung nach dem BKrFQG, sofern nicht eine Qualifizierungspflicht seitens des Arbeitgebers besteht.
- obige Qualifizierungsziele auch in modularer Form in Verbindung mit berufsbezogener Sprachförderung

### 1.3.6 Lager / Logistik / Staplerfahrer\*in

Der Tätigkeitsbereich von Mitarbeitenden mit diesen Aufgaben ist nicht einer Branche zuzuordnen. Es gibt vielfältige Chancen für diese Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt.

Der Bedarf ist weiterhin gegeben und stieg kontinuierlich in den letzten Jahren. Diese Entwicklung wird bei der Bildungsplanung berücksichtigt. Es bestehen weiterhin gute Integrationschancen bei entsprechender Motivation.

Die Praxis zeigt, dass hier ein Quereinstieg mit entsprechender Qualifizierung weiterhin möglich ist. Geeignete Kurzmaßnahmen sind:

- Gabelstaplerschein (Vorkenntnisse sind hier sinnvoll)
- Hochregallager
- Kranführung
- Lagerlogistik sowie lagerspezifische EDV
- Umgang mit Datenbrillen (Augmented Reality).
- Umgang mit Wearables (mobile Computersysteme, die man am Körper trägt, beispielsweise Handschuhe mit eingebautem Mini-computer, mit deren Hilfe man unter anderem Waren scannen, Objekte erkennen sowie Workflowprozesse überwachen kann)

Hier ist die Realisierung von 37 Einritten in berufliche Weiterbildung geplant.

Kurzqualifizierungen bis zu acht Wochen sind grundsätzlich auch für eine Umsetzung über den AVGS-MAT geeignet.

### 1.3.7 Schutz und Sicherheit

Der enorme Bedarf an Mitarbeitenden in den verschiedensten Bereichen hat sich gerade bei der Infrastruktur wie Flughäfen oder öffentliche Einrichtungen gezeigt. Mögliche freigesetzte Mitarbeiter\*innen der Corona-Krise haben sich anderen Bereichen zugewandt oder wurden bei anderen Arbeitgebern aufgenommen.

Es besteht also weiterhin eine Chance für Quereinsteiger hier Fuß zu fassen. Dafür sind in der Regel Qualifizierungen von kürzerer Dauer (2-4 Monate) erforderlich, welche durch das Bildungsgutscheinverfahren abgedeckt werden. Die Schwerpunkte liegen hier in der Erlangung der Sachkundeprüfung nach §34a GewO. Regionale Abweichungen sind möglich.

Eine Einschaltung des Betriebspsychologischen Services (BPS) ist erforderlich um die Eignung abzuklären.

Um den Ansprüchen und der steigenden Komplexität der Praxisaufgaben gerecht zu werden, ist bei Teilnehmenden auf das Sprachniveau zu achten (mind. B1).

Für das Jahr 2024 sind in diesem Förderfeld 74 Eintritte geplant.

Kurzqualifizierungen bis zu acht Wochen sind grundsätzlich auch für eine Umsetzung über den AVGS-MAT geeignet.

### 1.3.8 Sonstige Berufsgruppen

Auch Kundinnen und Kunden aus nicht genannten Berufsfeldern können gefördert werden. Der individuelle Qualifizierungsbedarf soll dabei die Dauer der Maßnahme festlegen. Eine Dauer von 6 Monaten soll hier als Orientierung dienen.

Zur Absicherung der Entscheidung kann im Zweifelsfall die Vorlage einer schriftlichen Einstellungszusage verlangt werden.

Insgesamt können 54 Eintritte in berufliche Weiterbildung realisiert werden.

Kurzqualifizierungen bis zu acht Wochen sind grundsätzlich auch für eine Umsetzung über den AVGS-MAT geeignet.

### 1.3.9 Freie Bildungsgutscheine

Die Vielzahl von Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt erfordert eine gewisse Flexibilität um auf nicht genannte Bildungsziele eingehen zu können. Daher werden für das Jahr 2024 262 freie Bildungsgutscheine eingeplant.

### 1.3.10 Förderübersicht

Förderbereiche 2024	Förderungen		Besonderheiten
	gesamt	davon abschlussorientiert	
1. Produzierende Gewerbe/Handwerk	194	81	- Schweißerscheine über BQ, Lehrgangskosten bei Kleinbetrieben bis zu 100% - CNC-Kurs bis max. 6 Monate
2. Techniker/in, Ingenieur/in, technische/r Zeichner/in / IT	126	38	- Individuelle Förderung - IT-Lizenzen nur mit Berufserfahrung - Hardware wird nicht gestellt
3. Kaufmännische Fach- und Hilfskräfte	238	116	- Office und Sprachen sind auch über BGS möglich - Umschulung nur wenn keinerlei andere Berufsperspektiven möglich sind
4. Gesundheits- und Pflegeberufe	87	18	- Aufbauqualifizierungen Pflege möglich - Betreuungskraft Demenz nach §53c SGB XI nur mit Einstellungszusage möglich - Behandlungspflege nur mit Einstellungszusage - Anpassungsqualifizierungen möglich
5. Verkehr / Berufskraftfahrer/in	221	62	- Quereinstieg möglich mit Einschaltung BPS wenn persönliche Eignung vorliegt
6. Lager / Logistik / Staplerfahrer/in	37	0	
7. Schutz und Sicherheit	74	13	- Einstellungszusage erforderlich - Sprachniveau B1 erforderlich
8. Sonstige	54	2	- Steigerung der Integrationschancen muss erkenntlich sein - Förderdauer von 6 Monaten
9. Freie Bildungsgutscheine	262		

**Achtung: Gültigkeit der Bildungsgutscheine beträgt grundsätzlich 1 Monat!**  
**Die Grundsätze der Wirksamkeit und Sparsamkeit sind weiterhin gültig und die Instrumentenwahl ist darauf abzustimmen und ggf. eine Kurzqualifizierung (AVGS) vorzuziehen.**

## 1.4 Besondere Regelungen

### Sprachen für den Beruf

Die Ansprüche an Bewerber\*innen im Bereich der Fremdsprachen wachsen weiterhin. Die Erfahrungen zeigen allerdings, dass praxistaugliche Sprachkenntnisse in der kurzen Zeit und ohne praktische Anwendungsmöglichkeiten sehr schwer zu erwerben sind.

Fachspezifische Sprachkurse (z.B. technisches Englisch) sind im Einzelfall förderbar.

Die Förderung einer ggf. notwendigen Spracherkennungssoftware und eines Headsets kann bei vorliegenden Voraussetzungen über das Vermittlungsbudget bezuschusst werden.

### NISV - Schulung zur Nutzung von Ultraschallgeräten, Lasereinrichtungen, EMS etc.

Gemäß Verordnung zum Schutz vor schädlichen Wirkungen nichtionisierender Strahlung bei der Anwendung am Menschen (NiSV) müssen Mitarbeitende von Kosmetiksalons oder auch Sportstudios diese Schulung zur Nutzung von Ultraschallgeräten, Lasereinrichtungen, EMS etc. nachweisen.

Die Qualifizierung kann für Arbeitslose über § 81 SGB III und für Beschäftigte nach § 82 SGB III gefördert werden.

### virtuelle Klassenzimmer / eLearning

Durch sich veränderte Rahmenbedingungen sind auch reine Online-Formate zwingend erforderlich. Die persönliche Eignung soll dafür unbedingt beachtet werden. Die Weiterbildungsträger müssen die Anwesenheitszeiten oder Nutzungszeiten nachhalten können. Wie in den Vorjahren entscheidet die Vermittlungs- bzw. Beratungsfachkraft über eine Teilnahme.

### Persönliche Eignung der Teilnehmenden

Mit der steigenden Zahl an Förderungen und den immer weiter steigenden Anforderungen an die Teilnehmenden, wird das Thema der persönlichen Eignung immer bedeutsamer. Im Rahmen der Beratung klären unsere Mitarbeiter\*innen bereits wichtige Aspekte der Eignung ab. Zusätzlich werden mögliche Teilnehmende auch durch den Berufspsychologischen Service der Bundesagentur eingeschätzt. Dennoch bitten wir alle Beteiligten um eine objektive und durchaus kritische Einschätzung der persönlichen Eignung, auch im laufenden Qualifizierungsprozess. Damit soll insgesamt eine Demotivation der Teilnehmenden vermieden werden.

Weiterhin möchten wir darauf hinweisen, dass die Bundesagentur für Arbeit zum Beispiel nicht den Wiedererwerb des Führerscheins nach dessen Entzug übernehmen kann. Auch die Qualifizierung für Tätigkeiten die ein einwandfreies Führungszeugnis erfordern und dieses durch die Ordnungsbehörden nicht ausgestellt wird, kann nicht übernommen werden.

### **Grundkompetenzen**

Auch im Bergischen Städtedreieck verändert sich die Arbeitswelt durch Strukturwandel, Digitalisierung, Automatisierung, Klimawandel, De-Globalisierung und Demografie. Diese Transformation der Arbeit erfordert lebenslanges Lernen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

### **Verfahren bei Wiederholungsprüfungen**

Es gibt eine Vielzahl von Gründen die eine Wiederholung einer Prüfung erforderlich machen, um das angestrebte Qualifizierungsziel zu erreichen. Wir als Bundesagentur sehen die Notwendigkeit ebenso.

Wir orientieren uns dabei am § 21 Abs. 3 des Berufsbildungsgesetz (BBiG), wonach auf Verlangen eine einmalige Wiederholungsprüfung zulässig ist, wenn das Maßnahme- bzw. Bildungsziel noch erreicht werden kann.

Fallkonstellationen dieser Art sind im Einzelnen mit den jeweiligen Hauptbetreuer im Vorfeld der Wiederholungsprüfung abzusprechen.

## 1.5 Qualifizierungschancengesetz / Beschäftigtenqualifizierung

Weiterbildungen können gefördert werden, wenn sie im Rahmen eines bestehenden sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes durchgeführt werden. Eine Förderung ist darüber hinaus grundsätzlich auch für Beschäftigte während der Kurzarbeit oder während des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld möglich.

Durch das Qualifizierungschancengesetz wurde der Zugang zur Weiterbildungsförderung erweitert. Seit dem 01.01.2019 haben sozialversicherungspflichtig Beschäftigte grundsätzlich Zugang zur Weiterbildungsförderung. Qualifikation, Lebensalter und Betriebsgröße haben dabei Einfluss auf den Umfang einer Förderung durch die Agentur für Arbeit.

Die Förderleistungen wurden verbessert: neben der Übernahme von Weiterbildungskosten wurden die Möglichkeiten für Zuschüsse zum Arbeitsentgelt für den weiterbildungsbedingten Arbeitsausfall erweitert. Beide Förderinstrumente sind grundsätzlich an eine Kofinanzierung durch den Arbeitgeber gebunden und in der Höhe unter anderem abhängig von der Unternehmensgröße.

Ab dem 01.04.2024 ändern sich die Fördergrundlagen erneut durch das Weiterbildungsgesetz. Um der beschleunigten Transformation der Arbeitswelt zu begegnen, strukturwandelbedingte Arbeitslosigkeit zu vermeiden, Weiterbildung zu stärken und die Fachkräftebasis zu sichern, sollen die Förderinstrumente der Arbeitsmarktpolitik für Beschäftigte weiterentwickelt werden.

Höhere Zuschüsse gibt es für

Kleinstunternehmen (weniger als 10 Beschäftigte)

Weiterbildungsgesetz ab 01.04.2024: weniger als 50 Beschäftigte

- 100 % Lehrgangskosten und 75 % Arbeitsentgeltzuschuss für den weiterbildungsbedingten Arbeitsausfall

Kleine und Mittlere Unternehmen (unter 250 Beschäftigte):

Weiterbildungsgesetz ab 01.04.2024: mindestens 50 – 499 Beschäftigte

- 50 % Lehrgangskosten und 50 % Arbeitsentgeltzuschuss für den weiterbildungsbedingten Arbeitsausfall

- Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ab der Vollendung des 45. Lebensjahres

oder mit vorliegender Schwerbehinderung: 100 % Weiterbildungskosten und 50 %

Arbeitsentgeltzuschuss für den weiterbildungsbedingten Arbeitsausfall

Größere Unternehmen (ab 250 Beschäftigte)

Weiterbildungsgesetz ab 01.04.2024: ab 500 Beschäftigte

- 25 % Lehrgangskosten und 25 % Arbeitsentgeltzuschuss für den weiterbildungsbedingten Arbeitsausfall

Großbetriebe (mind. 2.500 Beschäftigte)

Weiterbildungsgesetz ab 01.04.2023: entfällt, siehe größere Unternehmen

- 15 % Lehrgangskosten und 25 % Arbeitsentgeltzuschuss für den weiterbildungsbedingten Arbeitsausfall

Bei den beschriebenen Förderungen ist eine bis um 5 % erhöhte Förderung möglich bei Vorliegen einer Betriebsvereinbarung über die berufliche Weiterbildung oder eines Tarifvertrags, der betriebsbezogen berufliche Weiterbildung vorsieht (Abhängigkeit von der Betriebsgröße).

Bei fehlendem Berufsabschluss und Weiterbildungen, die unmittelbar oder schrittweise zu einem anerkannten Berufsabschluss führen, können die Lehrgangskosten zu 100 % und der Zuschuss zum Arbeitsentgelt unabhängig von der Unternehmensgröße bis zu 100 % betragen

Fahrkosten, Kosten für Kindesbetreuung, Unterbringung und Verpflegung können ebenfalls bezuschusst werden, wenn sie zusätzlich, bedingt durch die Weiterbildung entstehen.

Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Umschulungen erhalten bei Nachweis des Bestehens der Zwischen- und Abschlussprüfung eine Weiterbildungsprämie.

Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Vorbereitungslehrgängen Externprüfung erhalten bei Nachweis der bestandenen Prüfung ebenfalls eine Weiterbildungsprämie.

Der Arbeitsentgeltzuschuss (AEZ) wird für den Zeitraum gezahlt, in dem Arbeitnehmende durch die Teilnahme an der Weiterbildung keine Arbeitsleistung erbringt.

Durch die Einführung des Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung (Arbeit-von-morgen-Gesetz – AvmG) haben Arbeitgeber seit dem 01.01.2021 die Möglichkeit, im Rahmen des

§ 82 Abs. 6 SGB III Sammelanträge zur Förderung der beruflichen Weiterbildung für mehrere ihrer Beschäftigten mit dem gleichen (nicht abschlussorientierten) Bildungsziel zu stellen.

Diese Sammelanträge umfassen zum einen den Arbeitsentgeltzuschuss, zum anderen aber auch die Weiterbildungskosten. Abweichend von dem bekannten Bildungsgutscheinverfahren werden im Rahmen des Sammelantragsverfahrens die bewilligten Kosten für beide Leistungsarten (Arbeitsentgeltzuschuss + Weiterbildungskosten) an den antragstellenden Betrieb ausgezahlt. Sammelanträge können seit dem 01.01.2021 über die eServices unter [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) gestellt und online an die Agentur für Arbeit übermittelt werden.

#### Qualifizierungsgeld ab dem 01.04.2024

Das Qualifizierungsgeld ergänzt die bisherige Weiterbildungsförderung Beschäftigter. Zielgruppe des Qualifizierungsgeldes sind Unternehmen und deren Beschäftigte, denen durch den Strukturwandel der Verlust von Arbeitsplätzen droht, bei denen Weiterbildung jedoch eine zukunfts-sichere Beschäftigung im gleichen Unternehmen ermöglichen kann. Während der Weiterbildung wird der Betrieb von den Entgeltzahlungen für die zu qualifizierenden Beschäftigten entlastet, trägt dafür aber die Weiterbildungskosten. Die zu qualifizierenden Beschäftigten erhalten während der Weiterbildung das Qualifizierungsgeld, welches sich in der Höhe an der des Kurzarbeitergelds anlehnt. Aufstockungen durch den Arbeitgeber sind möglich.

Die Förderdauer umfasst bis zu 3,5 Jahre, so dass auch der Erwerb neuqualifizierender Berufsabschlüsse auf gleichem Qualifikationsniveau möglich ist. Förderungsvoraussetzungen sind u. a., dass mindestens 20 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eines Betriebes innerhalb von drei Jahren strukturwandelbedingte Qualifizierungsbedarfe aufweisen (zehn Prozent bei Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten) sowie eine Betriebsvereinbarung, ein betriebsbezogener Tarifvertrag oder – bei Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten – einer Erklärung des Arbeitgebers, welche die strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarfe, die damit verbundenen Perspektiven der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für eine nachhaltige Beschäftigung im Betrieb und die Inanspruchnahme des Qualifizierungsgeldes im Betrieb regelt. Der Träger der Weiterbildungsmaßnahme muss für die Förderung zugelassen sein. Eine Zertifizierung der Maßnahmen ist nicht vorgesehen, um Unternehmen mehr Flexibilität zu ermöglichen.