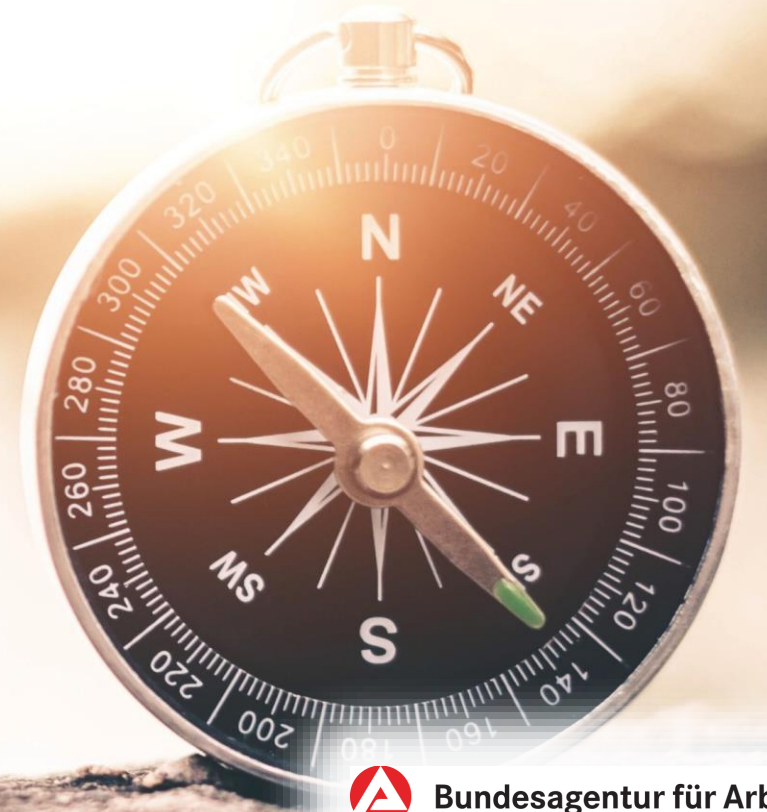


RECHTSKREISÜBERGREIFENDE BILDUNGSZIELPLANUNG 2026

**AGENTUR FÜR ARBEIT
DEGGENDORF, JOBCENTER
DEGGENDORF, JOBCENTER
STRAUBING-BOGEN, JOBCENTER
ARBERLAND**



Bundesagentur für Arbeit

Agentur für Arbeit
Deggendorf

bringt weiter.

RECHTSKREISÜBERGREIFENDE BILDUNGSZIELPLANUNG 2026

Vorwort

Ausgangslage und Arbeitsmarktanalyse

Geschäftspolitische Ausrichtung

Regionales Qualifizierungspotenzial

Arbeitsmarktpolitische Instrumente

Rechtskreisübergreifende Bildungsziele

Weiterführende Informationen

VORWORT

Die gemeinsame Bildungszielplanung 2026 der Agentur für Arbeit Deggendorf und der Jobcenter Deggendorf, Straubing-Bogen und Arberland richtet sich an Bildungsanbietende, Bildungsinteressierte, Arbeitgebende, Mitarbeitende beider Rechtskreise sowie alle Netzwerkpartner.

Die Bildungszielplanung des Arbeitsagenturbezirks Deggendorf ist eine rechtskreisübergreifende, kompetenzbasierte sowie bedarfsorientierte Planung zum Arbeitsmarktprogramm, bezogen auf Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung.

Sie ist auf die Bildungsbedarfe der Kund*innen der Agentur für Arbeit Deggendorf und der Jobcenter Deggendorf, Straubing-Bogen und Arberland sowie Arbeitgeber des Agenturbezirkes und deren Beschäftigte gleichermaßen abgestimmt.“

AUSGANGSLAGE UND ARBEITSMARKANALYSE

Aktuelle Situation AA Deggendorf – April 2026

Agenturbezirk Deggendorf	4,1 %
– Hoher Anteil Älterer Arbeitslose (> 50 Jahre) SGB III / 46,1 %)	
– Weiter hohe Fachkräftenachfrage	
– Kurzarbeit	
Agenturbezirk Passau	4,1 %
Agenturbezirk Landshut-Pfarrkirchen	3,9 %
Niederbayern	4,0 %
Bayern	4,1 %
– Bayern niedrigste Arbeitslosenquote in Deutschland	
Deutschland	6,4 %

AUSGANGSLAGE UND ARBEITSMARKANALYSE

Chancen

- Branchenvielfalt (Betriebsstruktur: Handwerksbetriebe / KMU)
- Hoher Fachkräftebedarf
- Fachkräftesicherung in der Region – Lösungen im Dialog
- Fachkräftesicherung vs. Arbeitsmarkt in der Krise
- Hohe Ausbildungsbereitschaft der regionalen Betriebe
- Neuansiedlung BMW in Straßkirchen; große zukunftssträchtige Investition in die Region
- Motivierte, engagierte, flexible Arbeitnehmer

AUSGANGSLAGE UND ARBEITSMARKANALYSE

Risiken

- Allgemeine konjunkturelle Entwicklung
- Schwerpunkt verarbeitendes Gewerbe
- Drastischer Einbruch PDL (Niederlassungsschließungen)
- Betriebliche Veränderungen (Betriebsschließungen / Produktionsverlagerung)
- Transformationsprozesse beeinflussen den regionalen Arbeitsmarkt (insbesondere bei Automobilindustrie und "Zulieferer")
- Aktuelle Situation Kurzarbeit

Fazit:

- die hinter uns liegenden Monate waren geprägt von zahlreichen Herausforderungen für uns und den bayerischen Arbeitsmarkt: wirtschaftliche Abkühlung, Strukturwandel und steigende Arbeitslosigkeit bei anhaltendem Fachkräftemangel.

ARBEITSMARKTANALYSE

- Relationen kleiner 1,0 – mehr gemeldete Stellen als Arbeitslose

Ein statistischer Engpass an Arbeitskräften besteht vor allem in folgenden Berufshauptgruppen:

	Relation	Alo SGB III	offene Stellen
Insgesamt	1,6	4.351	2.768
01 Angehörige der regulären Streitkräfte	0,0	-	156
26 Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe	0,4	85	211
43 Informatik- und andere IKT-Berufe	0,5	75	143
34 Gebäude- u. versorgungstechnische Berufe	0,6	88	155
33 (Innen-)Ausbauberufe	0,6	54	90
81 Medizinische Gesundheitsberufe	0,7	112	166
82 Nichtmed. Gesundheit, Körperpfl., Medizint.	0,7	89	120
32 Hoch- und Tiefbauberufe	0,8	54	68
72 Finanzdienstl. Rechnungsw., Steuerberatung	0,9	54	61

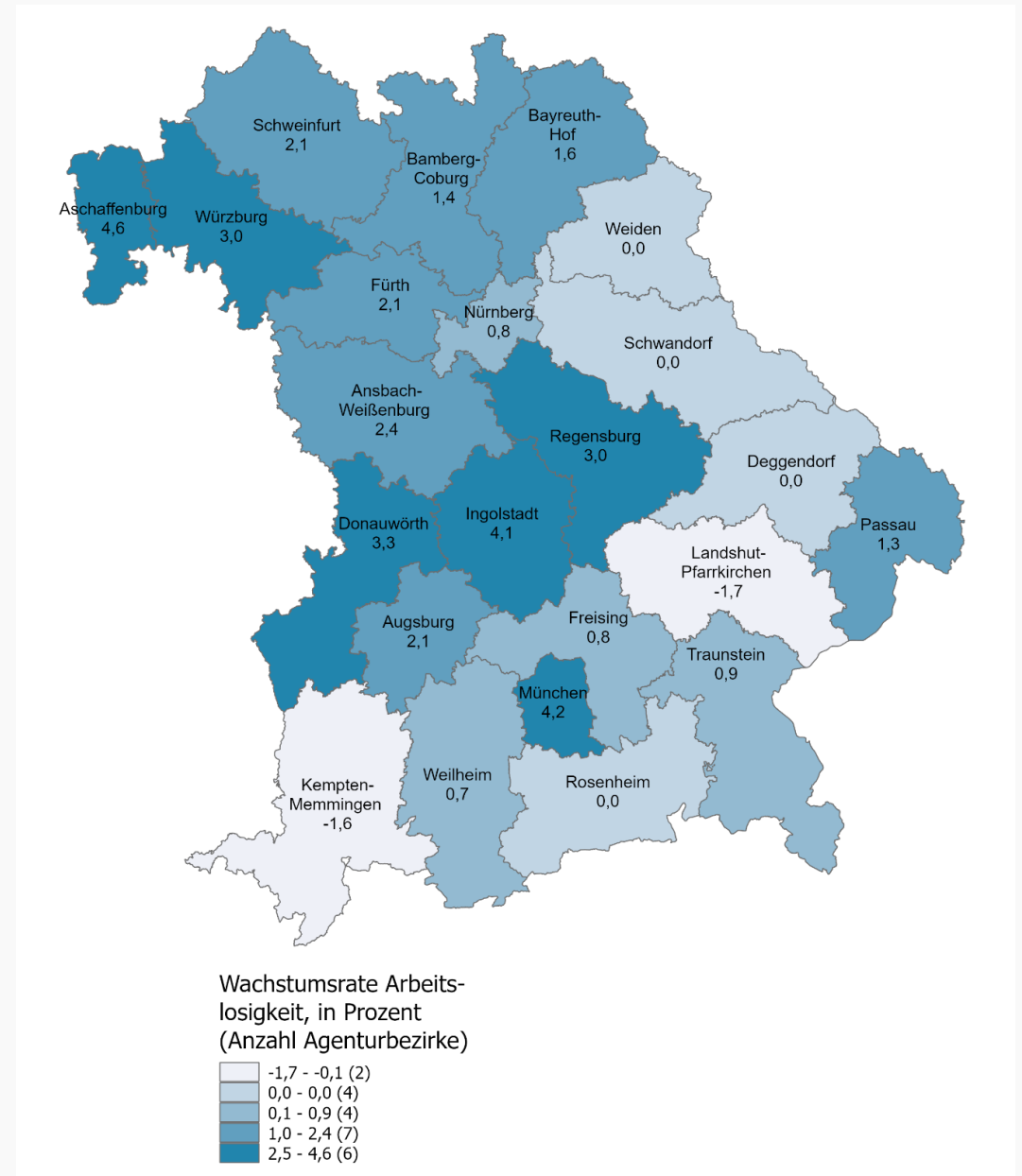
ARBEITSMARKTANALYSE

IAB Bayern Arbeitsmarktentwicklung 2026 Frühjahrsprognose



Auszug: „Abgesehen von stagnierenden Arbeitslosenzahlen in Schwandorf, Weiden, Deggendorf und Rosenheim wird für alle anderen Bezirke ein Anstieg erwartet (vgl. Abbildung 1). Unterschieden nach Rechtskreisen steigt die Arbeitslosigkeit im Jahr 2026 mit 2,2 Prozent im Rechtskreis SGB III und 1,6 Prozent im Rechtskreis SGB II.“

Abbildung 1: Entwicklung der Arbeitslosigkeit in den bayerischen Agenturbezirken, Veränderung in % 2025/2026



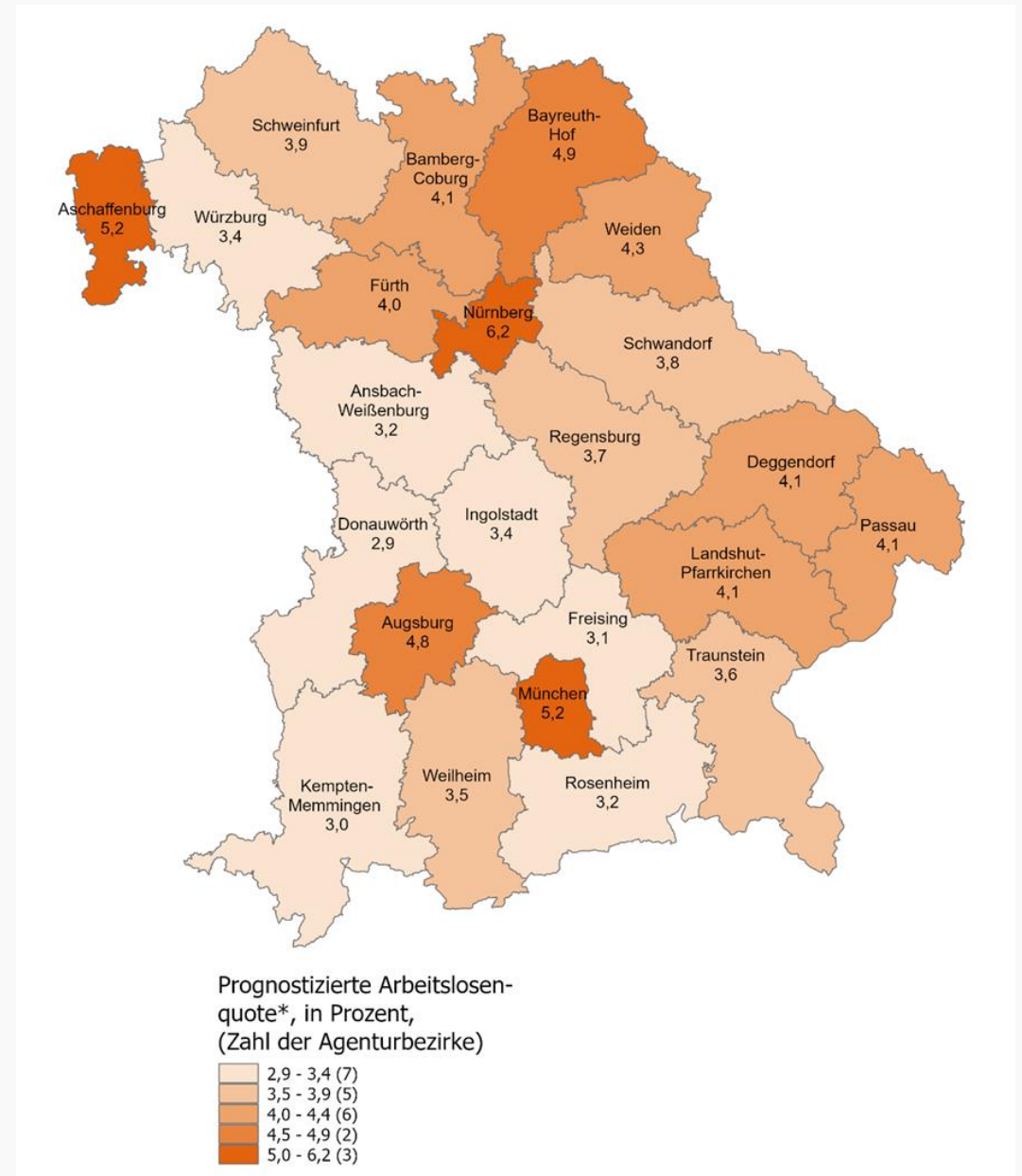
ARBEITSMARKTANALYSE

IAB Bayern Arbeitsmarktentwicklung 2026 Frühjahrsprognose



Auszug: „Die prognostizierte Arbeitslosenquote erhöht sich unter diesen Voraussetzungen im Jahr 2026 in Bayern auf 4,1 Prozent leicht im Vergleich zum Vorjahreswert von 4,0 Prozent. Dieser Wert wäre weiterhin der niedrigste aller Bundesländer. Innerhalb Bayerns schwankt die Arbeitslosenquote 2026 voraussichtlich zwischen 2,9 Prozent im Agenturbezirk Donauwörth und 6,2 Prozent im Agenturbezirk Nürnberg (vgl. Abbildung 2).“

Abbildung 2: Prognostizierte Arbeitslosenquote* 2026



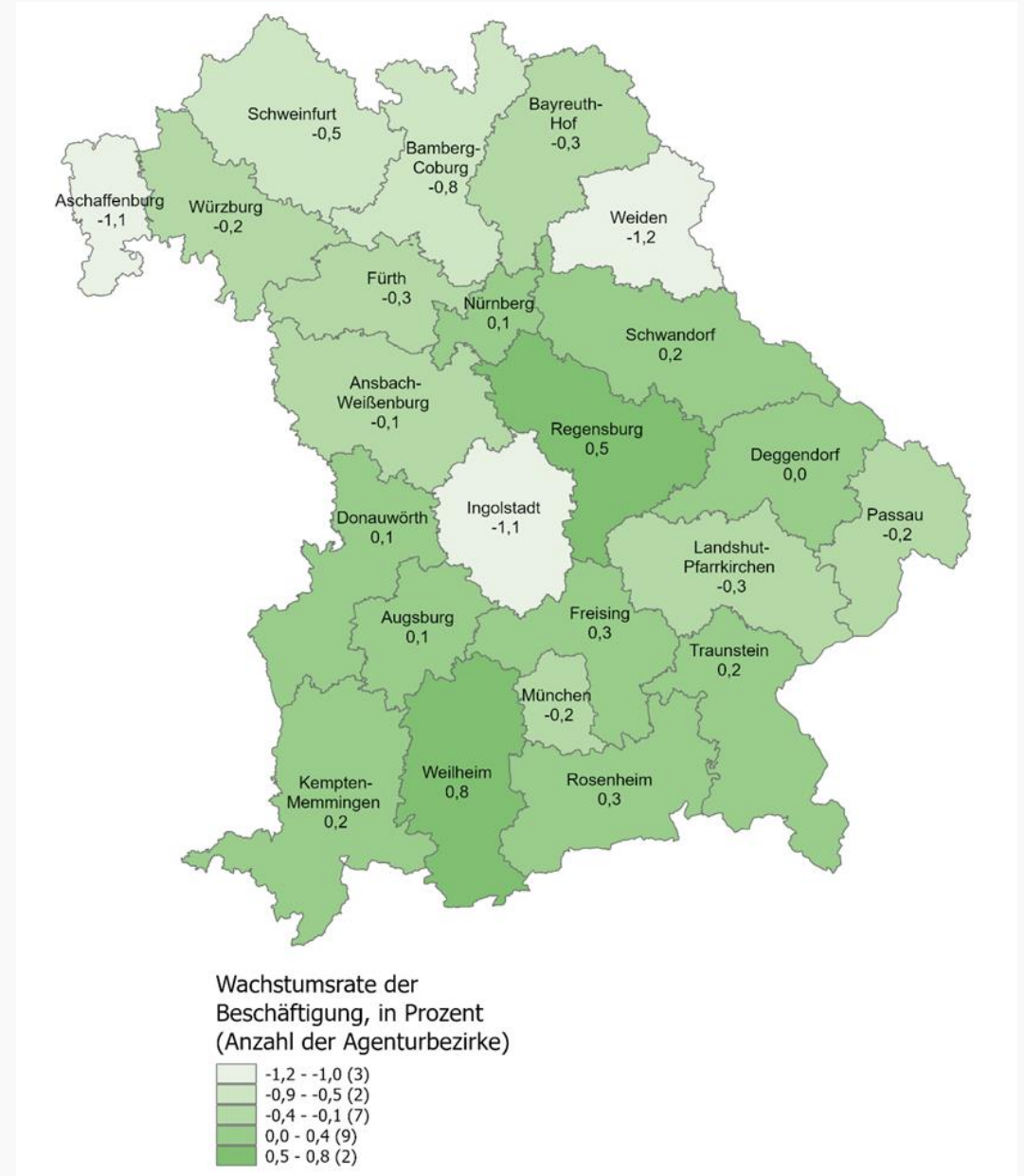
ARBEITSMARKTANALYSE

IAB Bayern Arbeitsmarktentwicklung 2026 Frühjahrsprognose



Für die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wird 2026 für Bayern ein Rückgang von 6.400 Personen bzw. 0,1 Prozent auf 5,964 Mio. Personen erwartet. Damit liegt Bayern bei der Beschäftigungsentwicklung im bundesweiten Durchschnitt und leicht unter dem westdeutschen Schnitt von 0,0 Prozent. Innerhalb Bayerns schwankt die Wachstumsrate der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zwischen -1,2 Prozent im Agenturbezirk Weiden und +0,8 Prozent im Agenturbezirk Weilheim. Insgesamt ergibt sich für zwölf von 23 Agentur-bezirken ein (leichter) Beschäftigungsrückgang, für einen Bezirk eine Stagnation und für zehn ein (leichter) Beschäftigungszuwachs (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3: Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in den bayerischen Agenturbezirken, Veränderung in % 2025/2026



KONJUNKTUR HWK NIEDERBAYERN-OBERPFALZ – HERBST 2025

Konjunkturbericht

Die wirtschaftliche Lage des Handwerks



Betriebe weiter pessimistisch
Zukunftserwartungen wieder schlechter
beurteilt

1. 2. 3. 4.

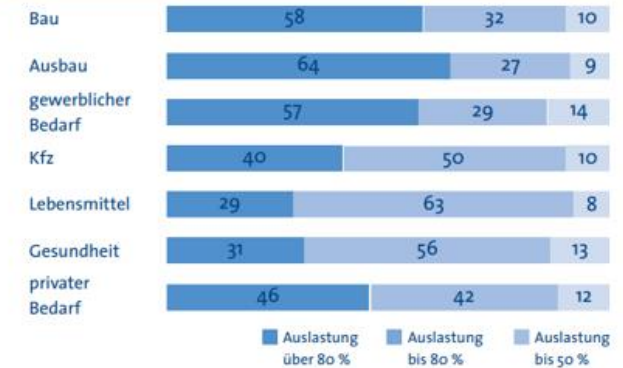
Quartal 2025

Gesamtwertung

Ostbayerns Handwerksbetriebe bleiben weiter pessimistisch was die zukünftige Prognose ihrer Geschäfte angeht. Ihr nur verhaltener Optimismus begründet sich auch in einer rückläufigen Auftragslage. Zwar war die Auslastung, und damit einhergehend auch die Umsatzentwicklung, in den Sommermonaten – traditionell im Handwerk starke Geschäftsmonate – bei einem Teil der Betriebe positiv. Damit wird auch die Geschäftslage bei vier von fünf Betrieben als gut oder befriedigend eingeschätzt. Dennoch geht seit Jahren die Zufriedenheit der Betriebe mit ihrer Geschäftslage kontinuierlich zurück. Aktuell besteht vor allem Unsicherheit, wie sich, einhergehend mit bereits rückläufigen Auftragspolstern, die weitere Nachfrage und damit die Zukunftsaussichten weiterentwickeln. Dabei leidet das Handwerk zum einen unter einem schwachen Konsum und einer schwächeren Nachfrage. Außerdem wirft sich die Frage auf, inwiefern das Handwerk von den geplanten staatlichen Investitionsmaßnahmen, die für mehr Wachstum im Land sorgen sollen, tatsächlich profitieren wird. Einhergehend kämpft das arbeits- und lohnintensive Handwerk mit bekannten strukturellen Problemen. Dabei sind unter anderem eine immer weiter steigende Abgabenlast sowie eine zu hohe staatliche Regulierung und Bürokratie deutliche Wachstumsbremsen. Daher fordert das Handwerk dringend notwendige Strukturreformen in zentralen Bereichen der Wirtschaftspolitik ein.

Betriebsauslastung nach Befragungsgruppen III/2025

Anzahl aller Betriebe in Prozent





Menschen bilden.
Unternehmen fördern.
Region stärken.

Konjunktur

Herbst 2025

Schritte aus der Talsohle – Beschäftigung bereitet Sorgen

ARBEITSMARKTANALYSE

Kurzübersicht

- Geschäftslage und Erwartungen verbessert
- Investitionspläne wieder positiv
- Auftragsbestände rückläufig, Auslandsnachfrage schwach
- Beschäftigungspläne durchweg negativ
- Inlandsnachfrage wichtigster Risikofaktor
- Wirtschaftspolitik etwas günstiger beurteilt
- Spürbare Belastungen durch Mindestlohnerhöhung in Handel und Tourismus
- Umsätze im Tourismus erfreulich

Geschäftslage



Geschäftserwartungen



Beschäftigungspläne



Investitionspläne



Exportserwartungen



ARBEITSMARKTANALYSE

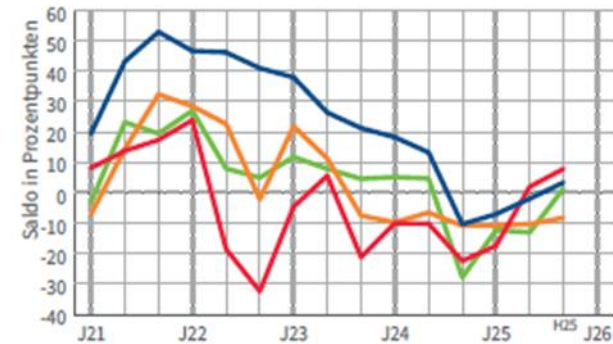
Im Blickpunkt: Was Freitextantworten verraten



ARBEITSMARKTANALYSE

Industrie

- Erstmals seit dem Frühjahr 2024 erreicht die Geschäftslage der Industrie wieder einen positiven Wert.
- Die Kapazitätsauslastung entwickelt sich uneinheitlich: 33 Prozent der Fahrzeugbauer melden eine volle oder befriedigende Auslastung, bei den Investitionsgüterproduzenten sind es bereits 56 Prozent, im Maschinenbau sogar 71 Prozent.
- Die Verwerfungen im internationalen Handel treffen die Industriebranchen unterschiedlich stark: 48 Prozent der Maschinenbauer äußern Sorgen wegen der Auslandsnachfrage. Bei den Investitionsgüterproduzenten sind es 58 Prozent, und im Fahrzeugbau ganze 92 Prozent.



■ Geschäftslage ■ Beschäftigungspläne
■ Geschäftserwartungen ■ Investitionen

Geschäftslage

29,7%
gut
44,1%
befriedigend
26,2%
schlecht



Geschäftserwartungen

25,7%
besser
56,4%
unverändert
17,9%
schlechter

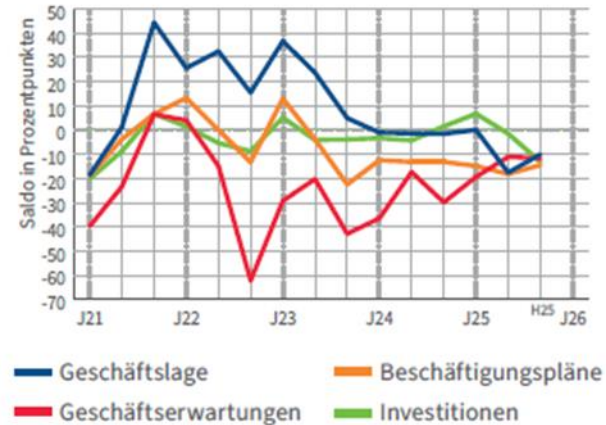


ARBEITSMARKTANALYSE



Handel

- Der Handel leidet weiterhin unter der Konsumzurückhaltung der Verbraucher: 68 Prozent der Befragten berichten von schwacher Nachfrage. Hinzu kommt die Belastung durch steigende Arbeitskosten.
- Trotz einer leicht verbesserten Geschäftslage bleiben die Erwartungen überwiegend pessimistisch. Selbst die Aussicht auf das bevorstehende Weihnachtsgeschäft kann die Stimmung nicht verbessern.
- Die Unterschiede zwischen stationärem Handel und Online-Handel verwischen zunehmend: Während der stationäre Handel besser abschneidet als in der Vergangenheit, entwickelt sich der Online-Handel schwächer.



Geschäftslage

13,0%
gut
63,8%
befriedigend
23,2%
schlecht



Geschäftserwartungen

14,7%
besser
58,8%
unverändert
26,5%
schlechter

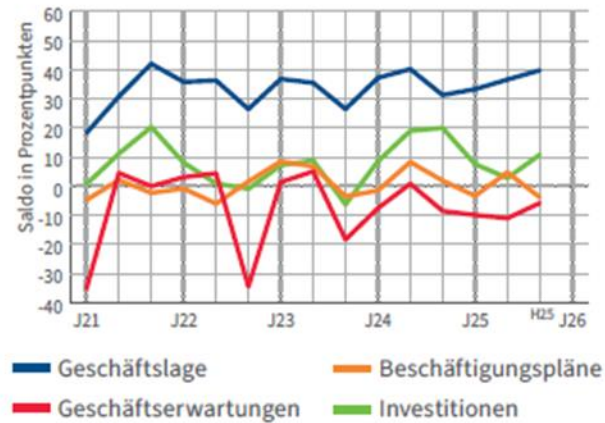


ARBEITSMARKTANALYSE



Dienstleister

- Im Dienstleistungssektor ist die Geschäftslage stabil. Die Erwartungen für die kommenden zwölf Monate hellen sich auf, auch die Investitionsabsichten entwickeln sich positiv. Trotzdem verschlechtern sich die Beschäftigungspläne.
- Die Unterschiede innerhalb der Branche nehmen ab: Der Verkehrs- und Lagerwirtschaft gelingt nach längerer Zeit ein Comeback, während IT-Dienstleister zurückhaltender sind – möglicherweise infolge der Unsicherheiten über die künftigen Auswirkungen generativer künstlicher Intelligenz.



Geschäftslage

49,1%
gut
41,6%
befriedigend
9,3%
schlecht



Geschäftserwartungen

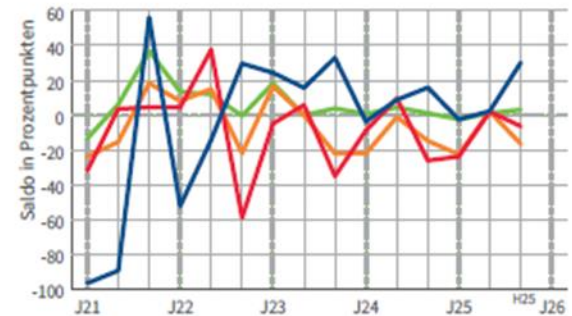
9,7%
besser
74,8%
unverändert
15,5%
schlechter



ARBEITSMARKTANALYSE

Tourismus

- Im Tourismusgewerbe hat sich die Geschäftslage spürbar verbessert, die Erwartungen für die kommenden Monate sind jedoch rückläufig. Auch die Beschäftigungspläne werden deutlich zurückgenommen.
- Die Marktsegmente entwickeln sich unterschiedlich: 42 Prozent der Betriebe melden steigende Umsätze mit Urlaubsreisenden. Bei Tagestouristen (14 Prozent) und Geschäftsreisenden (13 Prozent) bleiben Zuwächse die Ausnahme.
- Belastend wirken hohe Arbeitskosten sowie die nach wie vor hohen Energie- und Rohstoffpreise.



— Geschäftslage — Beschäftigungspläne
— Geschäftserwartungen — Investitionen

Geschäftslage

41,5%
gut
47,1%
befriedigend
11,4%
schlecht



Geschäftserwartungen

17,5%
besser
58,6%
unverändert
23,9%
schlechter



ARBEITSMARKTANALYSE



© Simona Kehl
Ragten zum gemeinsamen Handeln und offener Kommunikation an, um die Region wettbewerbsfähig zu halten: (v. l. n. r.) HWK-Hauptgeschäftsführer Jürgen Kliger, IHK-Präsident Thomas Leebmann, Oberbürgermeister Jürgen Duppel, Vorsitzender der Geschäftsführung der Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit Dr. Markus Schmitz, HWK-Präsident Dr. Georg Höber und IHK-Hauptgeschäftsführer Alexander Schreiner.

Demografie, Dekarbonisierung und Digitalisierung im Fokus

Sommerempfang der niederbayerischen Wirtschaft



© Simona Kehl
In seiner Festrede skizzierte Dr. Markus Schmitz ein differenziertes Bild vom bayerischen Arbeitsmarkt und welche Chancen sich für die regionale Wirtschaft aus Demografie, Digitalisierung und Dekarbonisierung ergeben.

Bayerischer Arbeitsmarkt im rasanten Wandel

In seiner Festrede warf Dr. Markus Schmitz einen differenzierten Blick auf die aktuelle Lage des bayerischen Arbeitsmarkts, den er als Teil einer „Dekade der Disruption und Volatilität“ beschrieb. Die größten Herausforderungen sieht er in der Digitalisierung, der Dekarbonisierung und dem demografischen Wandel – drei Entwicklungen, die er bildlich als „Dreigipfel-Massiv“ bezeichnete, das es zu bewältigen gelte. Im Bereich Digitalisierung unterstrich Schmitz die enormen Potenziale, etwa durch den Einsatz Künstlicher Intelligenz, verwies aber zugleich auf die wachsenden Anforderungen an Qualifikation und Investitionen. „Die Digitalisierung schafft mehr Jobs als sie vernichtet“, betonte er. Damit dieser Wandel gelingt, sei ein kulturelles Umdenken dringend nötig: „Wer immer nur ‚perfekt‘ digitalisieren will, fängt gar nicht erst an“, mahnte Schmitz und plädierte für eine offener Fehlerkultur.

Auch beim Thema Dekarbonisierung sieht Schmitz große Chancen – insbesondere durch die Energiewende, die er als eine der größten Herausforderungen, aber auch als Treiber für zukunftsfähige Arbeitsplätze in Bayern bezeichnete. Die technologischen Grundlagen seien vorhanden, das eigentliche Problem liege in der Umsetzung. „Was fehlt, sind Menschen, die den Mut haben, neue Berufe zu erlernen und sich weiterzubilden“, so Schmitz. Diese Herausforderung verschärfe sich durch den demografischen Wandel und dem daraus resultierenden Arbeits- und Fachkräftemangel, den Schmitz mit einem „Berg, der langsam wächst – und unüberwindbar scheint“ verglich. Um dem entgegenzuwirken, müsse das Potenzial bislang unterrepräsentierter Gruppen wie älterer Menschen, Frauen und Zuwanderer gezielter genutzt werden.

Sein Appell: Die drei „Ds“ als Chance begreifen und gut gestalten. Auch um ein drohendes viertes „D“, eine Deindustrialisierung zu vermeiden. „Letztlich bringen uns die drei ‚Ds‘ auf eine neue Höhe – zu einem Arbeitsmarkt, der digitaler, menschlicher und nachhaltiger ist“, so Schmitz Resümee.

PNP vom Donnerstag, 14. August 2025

Zu wenige wollen hinter's Steuer

Mancherorts fehlt der Busfahrer-Nachwuchs – Warum der Beruf trotzdem lohnenswert ist

Von Anja Kappelmayer

Altenmarkt. „Das teuerste Gut befördern wir“, sagt Walter Heindl, Geschäftsführer des Busunternehmens Heindl, mit Nachdruck und Stolz in seiner Stimme. Damit meint er die zahlreichen Fahrgäste, die das Altenmarkter Busunternehmen befördert. Das Problem dabei ist nur, dass es gar nicht so leicht ist, Busfahrer oder Busfahrerinnen zu finden, die dieser verantwortungsvollen Tätigkeit nachgehen wollen.

Mit dieser Herausforderung steht das Busunternehmen Heindl phasenweise nicht allein da. Der Fahrbetrieb Hötzing aus Forsthart hat laut Jessica Schuster, die zusammen mit Birgit Hötzing-Baumgartner in der Geschäftsführung ist, momentan zwar keinen Personalmangel. Dafür sei es aber vergangenes Jahr schwierig gewesen, so Schuster.

Nicht genug Wertschätzung

Die Gründe dafür sind zahlreich. Der geteilte Dienst beispielsweise sei einer davon, erklärt Kerstin Heindl-Unverdorben, deren Tätigkeitsbereich im Busunternehmen Heindl vielfältig ist. Wenn die Fahrer den Linienbetrieb bedienen und Kinder zur Schule bringen, wird ihre Arbeitszeit in Blöcke zerlegt: Sie liefern die Kinder morgens bei der Schule ab, holen sie mittags wieder und schließlich müssen die Fahrer am Nachmittag noch einmal mit ihren Bussen ausrücken, wenn der Nachmittagsunterricht vorbei ist. Dadurch ergeben sich notgedrungen längere Pausen für die Fahrer in ihrer Arbeitszeit.

„Es ist kein leichter Job“, weiß auch René Hube von der Fahrschule Kress. Walter Heindl und der Fahrlehrer sind sich in



Kerstin Heindl-Unverdorben mit ihrer Tochter Clara auf dem Gelände des Busunternehmens Heindl in Altenmarkt. – Foto: Kappelmayer

einem zentralen Punkt einig: Es fehlt leider manchen Fahrgästen an Wertschätzung gegenüber dem so wichtigen Buspersonal.

Ein Aspekt, der den Berufseinstieg für angehende Busfahrer erschweren könnte ist, dass man nicht in jeder beliebigen Fahrschule den Busführerscheinprüfung ablegen kann. In Osterhofen in der Fahrschule Kress oder auch der Fahrschule Pflieger ist dies nach eigenen Angaben beispielsweise nicht möglich. Die praktische Prüfung könne in Osterhofen ohnehin nicht stattfinden: Das geht zum Beispiel in Deggendorf oder Passau, so Hube.

Darüber hinaus ist ein Busführerschein keine kostengünstige Angelegenheit. Das Verkehrsausbildungszentrum (VAZ) in Deggendorf bestätigt, dass eine 45-minütige Übungsfahrt 95 Euro kostet. Wie teuer der Führerschein letztendlich

kommt, hängt laut VAZ von unterschiedlichen Faktoren ab. Erwa, ob der zukünftige Omnibuslenker bereits im Besitz einer Fahrerlaubnis ist oder gar schon den Lkw-Führerschein in der Tasche hat.

Jessica Schuster vom Unternehmen Hötzing in Forsthart nennt einen Grund dafür, dass in ihrem Unternehmen aktuell kein Personalmangel herrscht: Der Busführerschein sei stark über die Agentur für Arbeit gefördert worden (siehe Bericht unten). „Die Regierung hat viel gemacht“, sagt sie.

Für Grundschulkinder eine Bezugsperson

Bei all den Hürden und Stolpersteinen, mit denen sich ein angehender Busfahrer konfrontiert sieht, darf eines laut Walter Heindl nicht vergessen werden:

„Es ist ein ganz toller Beruf.“ Der Umgang mit Menschen ist es, der diesen Job so einzigartig macht. Vor allem Grundschulkinder sähen in den Busfahrern eine Bezugsperson, so Heindl. Die Kleinen plauderten auch gerne mal über private Angelegenheiten ihrer Eltern mit den Fahrern. Dies sorgt natürlich bei den Busfahrern zuweilen für große Erheiterung.

Außerdem besteht für die Fahrer laut Walter Heindl die Möglichkeit, andere Länder, Städte und Kulturen kennenzulernen, denn während der Auslandsreisen im Rahmen ihrer Arbeit erkunden die Fahrer beim Unternehmen deutsche Anrainerstaaten. Auch das Busunternehmen Hötzing hat diverse Fahrten im Programm, aus denen nicht nur die Fahrgäste, sondern auch die Busfahrer Profit ziehen können.

Viele der Busfahrer beim Unternehmen Heindl hätten außerdem eine Einwande-

rungsgeschichte. Hier ist es für Kerstin Heindl-Unverdorben, die sich im Betrieb um die Buchhaltung, Löhne und Visumanträge kümmert, eine Selbstverständlichkeit, bei der Wohnungssuche zu unterstützen.

Sie selbst ließ sich früh von der Leidenschaft ihres Vaters anstecken, für den bereits im Kleinkindalter weniger der Kinderwagen, sondern vielmehr der Omnibus das Fortbewegungsmittel seiner Wahl war. Schon mit 20 Jahren meisterte die Tochter ihren Busführerschein und trat damit in die Fußstapfen ihres Vater. Dieser zeigt sich immer noch begeistert davon, solche „tolle Fahrzeugzeuge bewegen“ zu dürfen.

Sollte es auf längere Zeit zu Engpässen bei den Berufsfahrern kommen, hätte dies ernste Konsequenzen. Denn Walter Heindl ist sich sicher, dass die Linienbusse als Erstes eingestellt werden würden. Für die ländliche Region, deren Verkehrsinfrastruktur ohnehin ausbaufähig ist, wäre dies zweifelsohne problematisch.

PNP vom Samstag, 11. Oktober 2025

Arbeitsplätze werden abgebaut

PNP-Umfrage zeigt: Es gibt mehr Kündigungen und mehr Bewerbungen

Von Regina Ehm-Klier

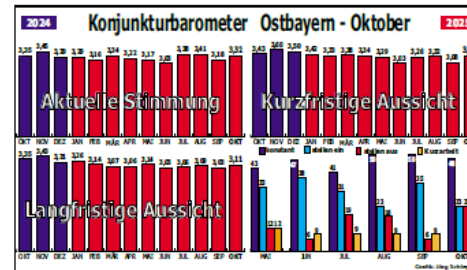
Passau. Der Abbau verläuft schleichend: 38 000 Stellen im gewerblichen Bereich sind im Vorjahr in Bayern verloren gegangen, 56 000 Menschen im Freistaat befinden sich in Kurzarbeit. Diese Zahlen veröffentlichten Anfang der Woche IG Metall und DGB bei einer gemeinsamen Pressekonferenz (wir berichteten).

Diesen Trend bestätigen für Niederbayern die Unternehmen, die sich am PNP-Konjunkturbarometer beteiligen. Die Industrie vergibt großteils schlechte Noten, weshalb sich die Stimmung wieder deutlich verdüstert hat. Eine 3,32 gibt es für die aktuelle Stimmung und die kurzfristige Aussicht. Langfristig, das sind die nächsten zwölf Monate, sehen die Unternehmen auch nur eine Schulnote 3,11.

In der Region werden ebenfalls Arbeitsplätze abgebaut. Fast jedes vierte Unternehmen will sein Personal reduzieren. Bei einem weiteren Viertel herrscht zumindest in Teilen Kurzarbeit.

Wenn der Jobverlust drohen könnte, schaut man sich selbst nach einem neuen um. Von einer steigenden Bewerberzahl berichten einige Unternehmen, die sich an der PNP-Umfrage zum Konjunkturbarometer beteiligen, 17 waren es in diesem Monat: Nahezu die Hälfte bestätigt bei der Sonderfrage, mehr Bewerbungen zu erhalten. Der Rest erklärt, es seien nicht merklich mehr, zwei stellen nicht mehr Bewerbungen fest.

Handelt es sich vermehrt um qualifiziertes Personal, das sich bewirbt? Das bestätigen nur fünf Firmen, ebenso viele verneinen es. Neun sind sich mit Bewerberinnen und Bewerbern schon einig geworden.



Das PNP-Konjunkturbarometer ergibt im Oktober schlechtere Noten.

Auch wenn mehr Bewerbungen eingehen: Gerade in der Metallbranche herrscht eher Einstellungsstopp, wie ein Geschäftsführer erklärt: „Der Trend ist dramatisch, vor allem im Bereich Automobil und Automobil-Zulieferer“, erklärt er und zeichnet ein düstres Bild: „Die statistische Entwicklung der Arbeitslosenzahlen, der Rückgang der Zeitarbeitsverhältnisse sowie die Häufung an Kündigungswellen oder gar Unternehmensschließungen in der Region ist auf einem lange nicht mehr dagewesenen Niveau.“ Dies werde aber bislang kaum wahrgenommen.

„Es kommen wieder sehr gute Bewerbungen ins Haus, aber vor allem im Angestelltenbereich“, heißt es aus einem anderen Unternehmen, im gewerblichen Bereich sei die Personallage „weiterhin angespannt“. So bemüht sich die Firma selbst um die Qualifizierung ihrer Mitarbeitenden.

Frellich müssen Angebot und Nachfrage zusammenpassen: „Ein arbeitssuchender technischer Ingenieur, hilft uns bei unserer Stellenbesetzung im medizinischen Bereich leider nicht“, ver-

deutlich ein Beispiel, ein anderes: „Im Vertrieb und in der Logistik (Lkw-Fahrer) gibt es nach wie vor einen großen Bewerbermangel.“ Und selbst wenn sich nun qualifizierte Leute gehäuft bewerben, hören sie vielfach: „Wir stellen nur im ganz geringen Ausmaß ein, ansonsten bauen wir eher Arbeitsplätze ab.“

DIE TEILNEHMER

Johannesbad Beha-Kliniken, Klinikleitung Karsten Fuchs, Bad Füssing (PA); **Haas Group**, Falkenberg (PAN); **Kasberger** Baustoffe, Geschäftsführer Horst Bader, Passau; **Kermit** GmbH, Geschäftsführer Alexander Kaib, Plattling (DEG); **KMP AG**, Vorstand Jan-Michael Sieg, Eggenfelden (PAN); **Knorr Bremse**, Aldersbach (PA); **Linhardt Group**, CEO Johannes Schick, Viechtach; **Mann + Hummel**, Werkleiter Andreas Prager, Marklkofen (DGF); **Rohde & Schwarz**, Werkleiter Florian Bielmeier, Teisnach (REG); **Schlagmann Poroton**, Geschäftsführer Johannes Edmüller, Zeilarn (PAN); **Sumida**, Klaus Neumeier, CEO, Oberzell (PA); **Max Streicher**, Deggendorf; **Wacker Chemie AG**, Werkleiter Dr. Peter von Zumbusch, Burghausen; **Wallstabe & Schneider**, geschäftsführender Gesellschafter Christian Wallstabe, Niederwinkling (SR); **Zambelli Holding GmbH**, Geschäftsführer Andreas von Langsdorff, Grafenau; **ZF AG**, Gernot Hein, Leiter Kommunikation, Passau; **Zwiesel Glas**, Vorstand Prof. Dr. Andreas Buske.

PNP vom Mittwoch, 15. Oktober 2025

Freistaat investiert in Logistikareal

Bayernhafen will 52 Hektar großes ehemaliges Papierfabrikgelände umstrukturieren

Von Christoph Häusler

Plattling. „Bayernhafen InfraPark Plattling Stephansposching“ – diesen Namen trägt fortan das 52 Hektar große Areal, auf dem der finnische Konzern UPM bis Ende 2023 noch Papier hergestellt hat. Die Bayernhafen GmbH & Co. KG, ein Beteiligungsunternehmen des Freistaats, kaufte das Grundstück am Dienstag vergangener Woche. Dies verkündeten Bayernhafen-Geschäftsführer Joachim Zimmermann und Gunnar Eberhardt, Executive Vice President von UPM Communication Papers, im Beisein von Bauminister MdL Christian Bernreiter (CSU) nun am Dienstagnachmittag bei einer Pressekonferenz in Plattling (Lkr. Deggendorf).

Über den Kaufpreis herrscht Stillschweigen

Bayernhafen macht sich dieser Investition selbst ein Geburtstagsgeschenk – das Unternehmen feiert heute seinen 100. Geburtstag in München. Wie teuer das Präsent war, erfuhr bei der Pressekonferenz aber niemand. Über die Kaufsumme hatten beide Parteien Stillschweigen vereinbart.

„Wir sind gekommen, um zu bleiben“, machte Zimmermann



Setzen Hoffnungen auf den Bayernhafen InfraPark: (v.l.) Stephansposchings Bürgermeisterin Jutta Staudinger, UPM-Executive Vice President Gunnar Eberhardt, Bayernhafen-Geschäftsführer Joachim Zimmermann, Bau- und Verkehrsminister MdL Christian Bernreiter, Plattlings Bürgermeister Hans Schmalhofer und Deggendorfs Landrat Bernd Sibler. – Foto: Häusler

deutlich und skizzierte ein Bild vom Unternehmen, das mit dem neuen InfraPark nun an insgesamt sieben Standorten tätig ist. Doch während in Aschaffenburg, Bamberg, Nürnberg, Roth, Regensburg und Passau stets auch ein Fluss als Verkehrsweg dient, so ist es in Plattling ein Gleis.

„Wir verstehen uns als Standort-Architekt“, erklärte Zimmermann die Vorgehensweise. Bayernhafen entwickelt Grundstücke und vermietet diese an verschiedene Unternehmen.

„Das werden wir hier auch so handhaben“, unterstrich der Geschäftsführer, der perspektivisch mit 400 Arbeitsplätzen rechnet. So viele Menschen hat-

te UPM zuletzt auch in Plattling beschäftigt. Der InfraPark bietet Platz für kombinierten Verkehr, Produktion, Logistik, Kreislaufwirtschaft und als Ladestraße. Dieser „bunte Strauß“, wie Zimmermann den Branchenmix nannte, sorgt für Sicherheit. Vier bis fünf Jahre werde es dauern, bis die neuen Strukturen sichtbar werden, prognostizierte Zimmermann.

Für BMW: Alternative zum direkten Gleisanschluss

Für Minister Bernreiter schloss sich ein Kreis: Als die Papierfabrik 1982 errichtet wur-

de, erledigte die elterliche Firma die Metallbauarbeiten. In seiner Zeit als Deggendorfer Landrat folgte eine 500-Millionen-Euro-Investition in eine neue Papiermaschine. 2023 schockte die komplette Stilllegung der Fabrik die Menschen in der Region.

Bernreiter stellte klar, dass Bayernhafen nichts für BMW baue, aber dennoch eine logistische Anbindung zum neuen Werk in Straßkirchen und Irlbach (Lkr. Straubing-Bogen) geschaffen werde. Die Grundprodukte, die für die Montage der Hochvoltbatterien benötigt werden, kommen dem Minister zufolge aus Ungarn. Die Hoff-

nung: Anlieferung mit dem Güterzug zum Bayernhafen InfraPark Plattling Stephansposching, danach transportieren Lastwagen die Teile in den Nachbarlandkreis. Für Niederbayern sei der 14. Oktober 2025 ein „sehr bedeutender Tag“, sagte Bernreiter, der den Kauf des Areals mit einer Aufbruchstimmung verband.

Deggendorfs Landrat Bernd Sibler sprach von „einem Tag der Hoffnung“. Im Unternehmen Bayernhafen sah er einen „etablierten Entwickler mit ernsthaftem Interesse“. Stephansposchings Bürgermeisterin Jutta Staudinger und Plattlings Bürgermeister Hans Schmalhofer freuten sich, dass vergleichsweise schnell ein Nachfolger gefunden wurde. Zudem spielte Schmalhofer auf die dritte Autobahnanschlussstelle für Plattling an. Für diese besteht ein Planfeststellungsbeschluss, die Notwendigkeit dafür werde aber nochmals überprüft.

UPM-Manager Eberhardt nannte Bayernhafen einen „sehr, sehr starken Käufer“, der sich gegen die anderen – jedenfalls mehr als 15 – Interessenten durchgesetzt hat. Im Konzept, das hinter dem InfraPark steht, erkannte Eberhardt „viele Möglichkeiten“. Zudem ließ er wissen, dass das Gas- und Dampfturbinenkraftwerk nebenan nicht an Bayernhafen verkauft wurde. UPM werde dieses weiterhin betreiben.

PNP vom Montag, 03. November 2025

Bayerns Firmen stehen zum Standort, aber ...

vbw-Studie zeigt wachsende Unzufriedenheit – 91,1 Prozent würden sich aber wieder im Freistaat ansiedeln

Von Alexander Kain

München. Die hiesigen Unternehmen sind loyal zum Standort Bayern. Neun von zehn würden sich wieder hier ansiedeln. Das ist das Ergebnis einer Studie, die die Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (vbw) in Auftrag gegeben hat. Was die Studie allerdings auch zeigt: Die Standortqualität sinkt, die Probleme am Standort Bayern nehmen spürbar zu.

Seit 2013 befragt das Wirtschaftsforschungsinstitut IW Consult einmal im Jahr die Unternehmen im Freistaat, wie sie den Standort Bayern einschätzen. Die Standortqualität beurteilten die Unternehmen in diesem Jahr mit 72,5 von 100 möglichen Punkten – ein kleines Minus gegenüber dem Vorjahr, als sie 72,8 Punkte vergaben. Gleichwohl setzt sich damit

der im Jahr 2019 begonnene Abwärtstrend fort – damals hatte der Qualitätswert bei 76,2 Punkten gelegen, dem bislang höchsten ermittelten Wert.

Hintergrund ist, dass die Unternehmen in Bayern sämtliche Standortfaktoren wie Innovation, Humankapital, Energie- und Rohstoffe, Infrastruktur und Verwaltungshandeln zunehmend schlechter benoten. Erstmals seit Beginn der Erhebung schafft sogar kein einziger dieser Standortfaktoren eine bessere Note als 3,0. Ein Standortfaktor (Verwaltungshandeln) fällt mit der Note 4,1 sogar unter die Note-4-Marke.

Der Verschlechterungs-Trend ist dabei eindeutig, wie es in der Studie heißt: „Seit Beginn der Erhebung im Jahr 2013 haben die Bewertungen aller fünf Themenfelder mehr oder weniger eine

ganze Notenstufe 2013 eingebüßt – mit Ausnahme des Innovationsumfeldes, das eine halbe Notenstufe eingebüßt hat.“

Ein weiteres zentrales Ergebnis der Studie: Der Standort ist inzwischen zu teuer. Vor allem die hohen Arbeits-, Energie- und Rohstoffkosten belasten die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Zusätzlich von hoher Bedeutung für die Unternehmen ist die Verbesserung der allgemeinen Infrastruktur. „Die Studie ist ein Alarmsignal für den Standort Bayern. Über die meisten relevanten Standortfaktoren wird in Berlin entschieden. Es ist daher essenziell, dass die Bundesregierung jetzt kraftvoll eine wirtschaftsfreundliche Politik betreibt, die vor allem die hohe Kosten- und Bürokratiebelastung der Unternehmen in den Blick nimmt“, so

der vbw-Hauptgeschäftsführer Bertram Brossardt. Doch auch im Freistaat muss nachgebessert werden. „Serviceorientierung und Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung sind Dauerbaustellen. Die Staatsregierung hat hier schon viele gute Maßnahmen auf den Weg gebracht, darf aber nicht nachlassen.“

Zugleich gehen von der Studie auch positive Nachrichten aus – nämlich, wenn es um die Standortloyalität geht. Diese befindet sich auf einem sehr hohen Niveau

und konnte im zweiten Jahr in Folge leicht zulegen, wie es in der Studie heißt. So würden sich mehr

als neun von zehn, nämlich 91,1 Prozent der befragten Unternehmen wieder im Freistaat ansiedeln. Im Vorjahr hatten das 91,0 Prozent gesagt.

Die höchsten Loyalitätswerte finden sich der Studie zufolge in Mittelfranken (94,9 Pro-

zent der Unternehmen würden sich hier wieder ansiedeln), Oberbayern (94,5 Prozent) und Niederbayern (94,4 Prozent). Danach folgen Schwaben (90,3 Prozent), die

Oberpfalz (89,2 Prozent) und Oberfranken (88,8 Prozent). Das Schlusslicht bei Standortloyalität ist Unterfranken (85,3 Prozent).

Interessant: Im Vergleich zum Vorjahr die größten Sprünge nach vorne haben Oberbayern (+ 4,7 Prozentpunkte), Niederbayern (+ 3,1 Prozentpunkte) und Schwaben (+ 0,5 Prozentpunkte) gemacht. In Mittelfranken blieb die Standortloyalität unverändert. In drei Bezirken indes fiel sie – am stärksten in Unterfranken (– 3,3 Prozentpunkte), gefolgt von Oberfranken (– 3,4 Prozentpunkte) deutlich und der Oberpfalz (– 1,4 Prozentpunkte).

Insgesamt feststellbar sei zudem, so die Studie, dass man aus Sicht der Unternehmen noch entfemt von den Loyalitätswerten sei, die insbesondere zu Beginn der Befragung 2013 bis 2020 erreicht worden waren – und teils deutlich über 95 Prozent gelegen hätten.



„Ein Alarmsignal für den Standort Bayern“

Bertram Brossardt
vbw-Hauptgeschäftsführer

GESCHÄFTSPOLITISCHE AUSRICHTUNG

Strategische Ausrichtung bis zum Jahr 2030
Für Menschen und Unternehmen



GESCHÄFTSPOLITISCHE AUSRICHTUNG

Arbeits- und Fachkräfte für Deutschland

5 Handlungsfelder sind dabei aus der BA besonders zentral

- Berufseinstieg erleichtern
- Berufliche Weiterbildung stärken
- Potentiale im Inland erschließen
- Erwerbsbiografien stärken
- Zuwanderung erleichtern

GESCHÄFTSPOLITISCHE AUSRICHTUNG

Strategische Ausrichtung bis zum Jahr 2030
Digital vorangehen



GESCHÄFTSPOLITISCHE AUSRICHTUNG

- Der digitale Kanal soll – wo möglich und zielführend – eine führende Rolle bei der Gestaltung unserer Prozesse übernehmen
- Alle Kunden- und Mitarbeiterprozesse sollen einheitlich End-to-End digital durchgeführt werden können
- Attraktives Online-Angebot zu Orientierung, Information, Existenzsicherung
- Sofern es das Anliegen erfordert setzen wir neben dem digitalen Kanal auch weiterhin auf die persönliche Beratung und Erreichbarkeit vor Ort
- Einfache Vermittlungs- und Leistungsprozesse werden weitgehend standardisiert und automatisiert
- Der Beratungseinsatz – einschließlich persönlicher Vor-Ort-Beratungen – erfolgt da wo nötig.

GESCHÄFTSPOLITISCHE AUSRICHTUNG

Fachkräftepotential aktivieren und qualifizieren
Drei Säulen

- Realisierung eines erfolgreichen Berufseinstiegs für Schulabgänger durch Ausbildung
- Qualifizierung von Arbeitslosen und Beschäftigten mit Einbindung der Stillen Reserve (Wiedereinstiegsberatung) durch FbW / Qualifizierungschancengesetz (QCG), Zukunftsstarter und Qualifizierungen mit Inhalten zum Erwerb der digitalen Kompetenz „Arbeitswelt 4.0“
- Fachkräfte aus dem Ausland (EURES / Welcome-Center / ZAV-Projekte / Regionale Agenturprojekte)
Gewinnung von ausländischen Pflegekräften unter Nutzung von Triple-Win / Lateinamerika / Zielgruppe **Internationale Studierende – Fokusgruppe Indien – THD /Projekt Auszubildende aus Tadschikistan**

GESCHÄFTSPOLITISCHE AUSRICHTUNG

Arbeits- / Fachkräftesicherung
Arbeitsmarktberatung / § 34 SGB III

Die Arbeitsmarktberatung der Agentur für Arbeit soll Arbeitgeber bei der Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsstellen sowie bei Qualifizierungsbedarfen ihrer Beschäftigten unterstützen.

GESCHÄFTSPOLITISCHE AUSRICHTUNG

Arbeits- / Fachkräftesicherung - Arbeitsmarktberatung / §
34 SGB III
Personal finden, binden, weiterbilden

Sie umfasst die Erteilung von Auskunft und Rat

- zu Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Berufe,
- zur Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsstellen,
- zur Gestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeit von Auszubildenden sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern,
- zur betrieblichen Aus- und Weiterbildung,
- zur Eingliederung von förderungsbedürftigen Auszubildenden und von förderungsbedürftigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern,
- zu Leistungen der Arbeitsförderung.

GESCHÄFTSPOLITISCHE AUSRICHTUNG

Zukunftsorientierte Ausrichtung gemeinsamer Arbeitgeber-Service:
Gemeinsam mit AG Lösungswege entwickeln - individuell, verbindlich, transparent

Dienstleistungen des Arbeitgeber-Service (AG-S) der BA für Betriebe

Der AGS unterstützt Sie:

- **Beratung + Vermittlung** zur Besetzung Ihrer Arbeits- und Ausbildungsstellen
- Beratung und Förderung zur **Weiterbildung** von Beschäftigten – auch zur Gestaltung der Transformation
- Gewinnung von **Fachkräften aus dem Ausland**

So erreichen Sie den AGS:

- per Durchwahl zum/-r **persönlichen Ansprechpartner/-in**
- Falls nicht bekannt:
Servicerufnummer mit Routing zu Ihrem regionalen AGS
0800 4 5555 20
- Im Internet finden Sie uns unter
<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen>

Wir sind vor Ort für Sie da:

- 23 Agenturen (78 Dienststellen) in Bayern
- **rd. 690 Mitarbeitende nur für Arbeitgeber**
- Expertise: Aufstellung nach Branchen
- Neu für Beschäftigte:
95 Berater/innen in Bayern



Beispielfilm der Arbeit des AGS in Bayern



GESCHÄFTSPOLITISCHE AUSRICHTUNG

AKTIVE BEGLEITER DER TRANSFORMATION

Weiterbildung und Qualifizierung

- Aktive Arbeitsmarktpolitik 2024: 614,3 Mio. Euro
- Aktive Arbeitsmarktpolitik 2025: 670,1 Mio. Euro
(+ 9 Prozent)

Beratung und Vermittlung

- Arbeitsmarktberatung und Kompetenzfeststellung
- Berufsberatung im Erwerbsleben
- Förderung der Qualifizierung von Beschäftigten

✓ **23 % der bundesweiten Fälle von Beschäftigtenförderung finden in Bayern statt**

✓ **20% aller bundesweit rekrutierten Drittstaatler werden in Bayern integriert**

- Initiale und präventive (Vor-Ort-) Beratung von Arbeitgebern wie Mitarbeitenden im Vorfeld von Massenentlassungen bzw. Arbeitsplatzabbau

- Bewerberbörsen für nahtlose Übergänge bei angekündigten Entlassungen vor Ort im größeren Umfang (z.B. Ingolstadt für Conti, in München für FTI, in Bamberg-Coburg für HABA oder in Schweinfurt bei Valeo)

Präventive Vorkehrungen

Vermittlungsaktivitäten Job-to-Job

GESCHÄFTSPOLITISCHE AUSRICHTUNG



Anpassungsqualifizierungen nach §82 SGB III mit dem Ziel „Tätigkeiten von morgen ausüben zu können“

Abschlussorientiert nach §81 SGB III mit dem Ziel „Helfer*in zur Fachkraft“

Gestaffelt nach Unternehmensgröße

Anzahl Beschäftigte	unter 50	50 bis 499	ab 500
Lehrgangskosten*	100%	50%	25%
Zuschuss zum Arbeitsentgelt	75%	50%	25%

*bei Grundkompetenz-Kursen werden Lehrgangskosten immer zu 100% gefördert

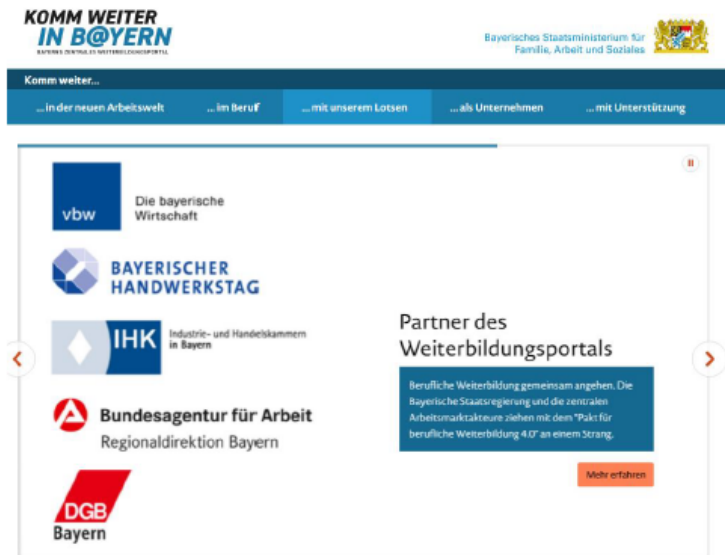
	AEZ-Förderhöhe nach Unternehmensgröße		
	<50 MA	50 - 499 MA	ab 500 MA
WEITER.BILDUNG! <small>QUALIFIZIERUNGSPROJEKTE</small>			
Ausgestaltung der abschlussorientierten Weiterbildung			
Umschulung	80%	60%	50%
Vorbereitung Externenprüfung	80%	60%	50%
Teilqualifizierung	75% (ab 3. Modul 80%)	50% (ab 3. Modul 60%)	40% (ab 3. Modul 50%)
Grundkompetenzen	80 %	60 %	50 %

GESCHÄFTSPOLITISCHE AUSRICHTUNG

Unser gemeinsames Ziel: Wir verstehen uns als gemeinsame „Weiterbildungsagentur“ für Bürger und Betriebe in Bayern

Alle Partner und ihre Beratungs- und Förderleistungen „unter dem Dach“

**KOMM WEITER
IN B@YERN**
BAYERNS ZENTRALES WEITERBILDUNGSPORTAL



- Ziel: Bündelung der Angebote aller Partner
 - Beratungsangebote der BA und aller Partner
 - Förderangebote
 - QCG
 - ESF-Fördermöglichkeiten
 - Aufstiegs-BaföG
 - Meister-Bonus des Freistaates Bayern
 - Erfolgsgeschichten von BA und Partnern aus Beratung und Förderung von Weiterbildung



So machen wir **KOMM WEITER
IN B@YERN** zu einer erfolgreichen Marke

- gemeinsame Vermarktung
- Sensibilisierung aller unserer Mitarbeitenden
- Verlinkung auf Ihrer Agentur Homepage sowohl in der Gruppe „Privatperson“ als auch „Unternehmen“



GESCHÄFTSPOLITISCHE AUSRICHTUNG

Enge Zusammenarbeit aller Partner, um gemeinsam erfolgreich Lösungen für die Transformation zu entwickeln und anzubieten - Pakt für berufliche Weiterbildung 4.0



- Wir realisieren gemeinsam mit unseren Partner*innen aus den „lokalen Bündnissen“ zukunftsorientierte Qualifizierungen und entwickeln uns zu einer „Weiterbildungsagentur“ unter <https://www.kommweiter.bayern.de/>

Das nationale Onlineportal für berufliche Weiterbildung

„mein NOW“ unterstützt Sie mit Informationen rund um Weiterbildung und Umschulung sowie mit Online-Tests und Weiterbildungskursen.



[Link zu „mein NOW“](#)

GESCHÄFTSPOLITISCHE AUSRICHTUNG

Schwerpunktthemen 2026

- Übergänge für alle jungen Menschen von der Schule in Ausbildung und in den Beruf sicherstellen
- Kerngeschäft Vermittlung mit frühzeitiger Arbeitsmarktberatung für Arbeitgebende stärken
- Frühzeitige und effektive Aktivierung und Qualifizierung zur nachhaltigen Integration von Arbeitssuchenden und Arbeitslosen
- Existenzsicherung der uns anvertrauten Menschen gewährleisten
- Identifikation, Entwicklung und proaktives Halten von Talenten sowie systematische, vorausschauende Nachfolgeplanung mit Entwicklungsstationen zum Aufbau von resilienten Fach- und Führungspersonal umsetzen
- Digitales Vorgehen und die digitale BA zunehmend Realität werden lassen

REGIONALES QUALIFIZIERUNGSPOTENZIAL

Zielgruppen

- **Jugendliche** mit / ohne abgeschlossener Berufsausbildung
- Berücksichtigung der Zielgruppe der **Älteren** – hohe Arbeitskräftenachfrage – kommunizierte Rentenorientierung der Kunden*innen im Hinblick auf Realität / Realisierbarkeit kritisch prüfen (Ausführungen in der Qualitätskonferenz VKB ANoV mit der RD BY)
- **Menschen mit Behinderung** sind wichtiges Potential zur Arbeits- / Fachkräftesicherung
- Integration von Menschen mit Migrationsgeschichte
- Arbeitsintegration von Geflüchteten (Ukraine plus 8 HKL) – Schnittstelle zum SGB II

ARBEITSMARKTPOLITISCHE INSTRUMENTE

- **Geplante Eintritte in 2026 i.R. der aktiven Arbeitsförderung:**
FbW / 750 - SGB III
FbW / 125 - SGB II
- Beschäftigtenförderung / 320

Die nachfolgend genannten Bildungsziele sind auch im Rahmen der Beschäftigtenqualifizierung möglich.

ARBEITSMARKTPOLITISCHE INSTRUMENTE

Schwerpunkte:

- gewerblich-technischer Bereich (Metall / Elektro, Lager / Logistik)
- Pflegebereich
- Dienstleistung (HOGA, Handel)
- kaufmännische Qualifizierungen
- Transport / Logistik - Führerscheine (CE / D)
- einschließlich Erwerb digitaler Kompetenzen
- Zielgruppenspezifische Qualifizierungen

ARBEITSMARKTPOLITISCHE INSTRUMENTE

- Bildungsziele, die zu einem **anerkannten Abschluss** führen
(auch betriebliche Einzelumschulungen)
 - im **gewerblich – technischen** Bereich: z.B. Berufskraftfahrer, Fachkraft Lagerlogistik
 - im **kaufmännischen** Bereich, z.B. Steuerfachangestellte(r), Kaufmann / Kauffrau für Büromanagement
 - **sonstige**, z.B. Pflegefachmann (-frau)
- sonstige Bildungsziele – **Weiterbildungen** etc.
 - im **gewerblich – technischen** Bereich, z.B. Fertigungstechnik Metall, CNC-Fachmann,
 - im **kaufmännischen** Bereich, z.B. Arbeitswelt 4.0, modulare Qualifizierung
 - **sonstige**, z.B. Staatl. gepr. Pflegefachhelfer(in) Altenpflege, Qualifizierung / Kenntnisvermittlung im Bereich Social Media, Qualifizierung entsprechend der Inhalte nach der Neuordnung HOGA-Berufe

RECHTSKREISÜBERGREIFENDE BILDUNGSZIELE

Zu einem anerkannten Berufsabschluss führende Bildungsziele (BZP I) Gewerblich - technische und Kaufmännisch – verwaltende Berufe

Bildungsziel	Qualifizierungsinhalte/-module	Zugangsvoraussetzungen	Unterricht / Dauer
Gewerblich – technische Berufe (Grundsätzlich sind alle Bildungsziele förderbar, die regional und überregional sinnvoll sind)	Qualifizierungsinhalte entsprechend den Ausbildungsverordnungen (vgl. BERUFENET).	mindestens Hauptschulabschluss	VZ/TZ Ind. 16/24/28
Maschinen- und Anlagenführer	Qualifizierungsinhalte entsprechend den Ausbildungsverordnungen (vgl. BERUFENET).	mindestens Hauptschulabschluss/ mittlerer Bildungsabschluss	VZ Ind. 24

RECHTSKREISÜBERGREIFENDE BILDUNGSZIELE

Zu einem anerkannten Berufsabschluss führende Bildungsziele (BZP I) Gewerblich - technische und Kaufmännisch – verwaltende Berufe

Bildungsziel	Qualifizierungsinhalte/-module	Zugangsvoraussetzungen	Unterricht / Dauer
Kaufmännisch - verwaltende Berufe	Qualifizierungsinhalte entsprechend den Ausbildungsverordnungen (vgl. BERUFENET).	mindestens Hauptschulabschluss/ mittlerer Bildungsabschluss	VZ/TZ Ind. 24/28/36

RECHTSKREISÜBERGREIFENDE BILDUNGSZIELE

Zu einem anerkannten Berufsabschluss führende
Bildungsziele (BZP I) – Sozialpflege / Gesundheit

Bildungsziel	Qualifizierungsinhalte/-module	Zugangsvoraussetzungen	Unterricht / Dauer
examinierte Qualifizierungen zur Pflegefachfrau und zum Pflegefachmann	Qualifizierungsinhalte entsprechend den Ausbildungsverordnungen (vgl. BERUFENET).	gesetzliche Zugangsvoraussetzungen	VZ/TZ 36 (Verkürzungstatabestände sind zu prüfen)
Erzieher/in / Heilerziehungspfleger/in / Medizinische Fachangestellte / Kinderpfleger/in – Vorbereitungslehrgang zur Externenprüfung	Qualifizierungsinhalte entsprechend den Ausbildungsverordnungen (vgl. BERUFENET).	gesetzliche Zugangsvoraussetzungen	VZ/TZ Ind. 24/28/36

RECHTSKREISÜBERGREIFENDE BILDUNGSZIELE

Zu einem anerkannten Berufsabschluss führende Bildungsziele (BZP I)
– IT-Bereich / Medien

Bildungsziel	Qualifizierungsinhalte/-module	Zugangsvoraus-setzungen	Unterricht / Dauer
Fachinformatiker FR Systemintegration FR Anwendungsentwicklung	Qualifizierungsinhalte entsprechend der Ausbildungsordnung (vgl. BERUFENET).	mindestens Hauptschulabschluss/ mittlerer Bildungsabschluss / Hochschulreife	VZ TZ Ind. 24/28

RECHTSKREISÜBERGREIFENDE BILDUNGSZIELE

Zu einem anerkannten Berufsabschluss führende Bildungsziele (BZP I) – Sonstige

Bildungsziel	Qualifizierungsinhalte/-module	Zugangsvoraus-setzungen	Unterricht / Dauer
Berufsanschlussfähige Teilqualifizierung	Die Qualifizierung muss als Teilqualifizierung zertifiziert sein und mit der Kompetenzfeststellung bei der zuständigen Stelle/Kammer enden.	mindestens Hauptschulabschluss; weitere Zugangsvoraussetzungen je nach Teil-Qualifizierung	VZ/TZ In der Regel 6 Monate
betriebliche Einzelumschulungen in verschiedenen Fachrichtungen	Qualifizierungsinhalte entsprechend den Ausbildungsverordnungen (vgl. BERUFENET).	mindestens Hauptschulabschluss	VZ/TZ 16/24/28
Sonstige weitere Berufsziele z.B. Berufskraftfahrer	Qualifizierungsinhalte entsprechend den Ausbildungsverordnungen (vgl. BERUFENET).	mindestens Hauptschulabschluss; weitere Zugangsvoraussetzungen je nach Zielberuf	VZ/TZ 16/24/28
Vorbereitung auf die Externenprüfung	Qualifizierungsinhalte entsprechend den Ausbildungsverordnungen (vgl. BERUFENET).	mindestens Hauptschulabschluss, Erfüllung der Kammervoraussetzungen	VZ/TZ In der Regel 6 Monate

RECHTSKREISÜBERGREIFENDE BILDUNGSZIELE

BZP II - Sonstige Bildungsziele / Fortbildungen /
Anpassungsqualifizierungen

Bildungsziel	Qualifizierungsinhalte/-module	Zugangsvoraussetzungen
<p>Gewerblich / - technisch Weiterbildungen in gewerblich, technischen, handwerklichen Berufen</p> <p>VZ / TZ</p>	<p>Auffrischung und/oder Erwerb von Kenntnissen aus den gewerblich-technischen bzw. handwerklichen Bereichen z.B. Fertigungstechnik Metall, gepr. Schweißer*in, CNC-Fachmann, CAD Fachkraft, Berufskraftfahrer*in, Kraftfahrerausbildung (LKW/Bus), Elektrofachkraft / Elektrohelfer*in, Lager-Logistik, Staplerschein, Garten- und Landschaftsbau, Baumaschinenführer*in, etc.</p>	<p>Abgeschlossene Ausbildung, mehrjährige Berufserfahrung oder Interesse / Eignung als Helfer in diesem Bereich zu arbeiten</p>
<p>Kaufmännisch / - verwaltend Qualifizierung in kaufmännischen Berufen</p> <p>VZ / TZ</p>	<p>Auffrischung und/oder Erwerb von Kenntnissen aus dem kaufmännischen Bereich. z.B. Buchhaltung, Recht, Vertrieb/Marketing/Einkauf, Büromanagement / Word/Excel, Anpassung Handel / Verkauf, Kassentraining / Kauffrau/-mann E-Commerce, Personal, Steuerfach, SAP, Spedition, Zoll, Projektmanagement, EDV-Training, Arbeitswelt 4.0, modulare Qualifizierungen</p>	<p>Abgeschlossene Ausbildung, mehrjährige Berufserfahrung oder Interesse / Eignung als Helfer in diesem Bereich zu arbeiten</p>

RECHTSKREISÜBERGREIFENDE BILDUNGSZIELE

BZP II - Sonstige Bildungsziele / Fortbildungen /
Anpassungsqualifizierungen

Bildungsziel	Qualifizierungsinhalte/-module	Zugangsvoraussetzungen
Sozial-/Pflegerische / Gesundheit VZ/TZ	Auffrischung und/oder Erwerb von Kenntnissen aus dem sozialen, pflegerischen oder gesundheitlichen Bereich, z.B. Betreuungsfachkraft nach SGB XI, staatl. gepr. Pflegefachhelfer/in Altenpflege, Gesundheits- / Krankenpflegehelfer, Schulbegleiter	gesundheitliche Eignung, polizeiliches Führungszeugnis, Bereitschaft zu Schicht- und Wochenenddienst, Abgeschlossene Ausbildung, mehrjährige Berufserfahrung oder Interesse / Eignung als Helfer in diesem Bereich zu arbeiten
IT-Bereich / Medien VZ/TZ	Auffrischung und/oder Erwerb von Kenntnissen aus dem IT und Medien Bereich z.B. SAP, EDV	Abgeschlossene Ausbildung, mehrjährige Berufserfahrung oder Interesse / Eignung als Helfer in diesem Bereich zu arbeiten

RECHTSKREISÜBERGREIFENDE BILDUNGSZIELE

BZP II - Sonstige Bildungsziele / Fortbildungen /
Anpassungsqualifizierungen

Bildungsziel	Qualifizierungsinhalte/-module	Zugangsvoraus-setzungen
Nachholen des (qualifizierenden) Mittelschulabschlusses Rechtsanspruch	Parallel zur Vorbereitung auf den Schulabschluss, sind berufliche Qualifikationen mit einem Anteil von mindestens 50 % der Gesamtmaßnahme zu vermitteln. Zu den beruflichen Qualifikationen werden keine inhaltlichen Vorgaben gemacht.	Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss
sonstige Fortbildungen VZ/TZ	Qualifizierungsinhalte entsprechend den Ausbildungsordnungen (vgl. BERUFENET). z.B. berufsbezogene Sprachförderung, Qualifizierung / Kenntnisvermittlung im Bereich Social Media, Qualifizierung entspr. der Inhalte nach der Neuordnung der HOGA-Berufe, §34 a GewO...	Motivation / Eignung für das jeweilige Berufsfeld

„GEMEINSAM. bringt weiter“

Strategische Ausrichtung der BA bis zum Jahr 2030