

BILDUNGSZIELPLANUNG

JOBCENTER HAGEN, AGENTUR FÜR ARBEIT HAGEN UND
JOBCENTER ENNEPE-RUHR-KREIS

2025



Inhalt

I.	Vorwort	2
II.	Arbeitsmarkt HAgEN	4
III.	Stärkenorientierte Förderung in Hagen und im Ennepe- Ruhr- Kreis	5
IV.	Knowhow und Motivation von Frauen nutzen und ausbauen	7
V.	Ansprechpartner*innen	10

I. Vorwort

2025 - Gemeinsam Perspektiven schaffen!

Sehr geehrte Damen und Herren,

ab dem 01. Januar 2025 gelten neue Prozesse für die Förderung der beruflichen Weiterbildung. Der Bundestag hat mit dem 2. Haushaltsfinanzierungsgesetz 2024 Änderungen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung beschlossen. Die Zuständigkeit für Beratung, Bewilligung und Finanzierung der Förderung beruflicher Weiterbildung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (Bürgergeldempfänger*innen) wird ab 2025 von den Jobcentern auf die Agenturen für Arbeit übertragen. Die Integrationsverantwortung verbleibt während des gesamten Prozesses bei den Jobcentern. Die damit gestärkte gemeinsame Verantwortung für Bürgergeldempfänger*innen verlangt neue Arbeitsabläufe in den Jobcentern selbst, aber auch in der Zusammenarbeit und dem Austausch zwischen den Jobcentern und den Agenturen für Arbeit. Infolgedessen erkennen die Jobcenter den Weiterbildungsbedarf, klären Hemmnisse und vorrangige Leistungen. Die Arbeitsagenturen übernehmen die Weiterbildungsberatung, die formale Abwicklung sowie die Finanzierung. Somit erhalten die Bürgergeldempfänger*innen eine weitere Ansprechperson für die berufliche Weiterbildung. Insofern ist es von großer Bedeutung, die Zusammenarbeit an den Nahtstellen – auch zu Ihnen - weiter bestmöglich zu gestalten.

Das Jobcenter im Ennepe-Ruhr-Kreis, das Jobcenter Hagen und die Agentur für Arbeit Hagen haben sich im Rahmen diverser Workshops bzgl. einer friktionsfreien Zusammenarbeit im Interesse unserer Kund*innen ausgetauscht und verständigt. Unser gemeinsamer Anspruch ist, die Prozesse so effizient wie möglich zu gestalten, damit für die Leistungsbeziehenden keine Verzögerungen entstehen und passgenaue Weiterbildungen unkompliziert umgesetzt werden können.

Trotz der ungewissen fiskalischen Ausgangslage für das Jahr 2024 hatten wir uns gemeinsam mit Ihnen ambitionierte Ziele gesetzt. Umso erfreulicher ist es, dass wir im Jahr 2024 bereits mehr als 2300 Förderungen beruflicher Weiterbildungen im Agenturbezirk Hagen (Hagen und Ennepe-Ruhr-Kreis) realisieren konnten. Hieran wollen wir auch im kommenden Jahr 2025 anknüpfen. Unser Anspruch ist es, Kund*innen passgenau zu qualifizieren und zur

nachhaltigen Integration auf dem dynamischen Arbeitsmarkt zu befähigen. Flankiert werden unsere gemeinsamen Vorhaben weiterhin durch Megatrends, welche die Arbeitswelt bereits in den letzten Jahren und auch künftig erheblich verändern werden.

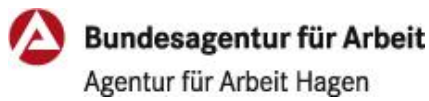
Für Ihre Bemühungen und Erfolge der vergangenen Monate bedanken wir uns daher ganz herzlich und bauen weiterhin auf eine gelungene Zusammenarbeit auf Augenhöhe.

Die Geschäftsführungen von

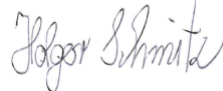
Agentur für Arbeit Hagen



Katja Heck



Jobcenter Hagen



Holger Schmitz



Jobcenter
EN-Kreis



Dirk Farchmin



II. Arbeitsmarkt HAgEN

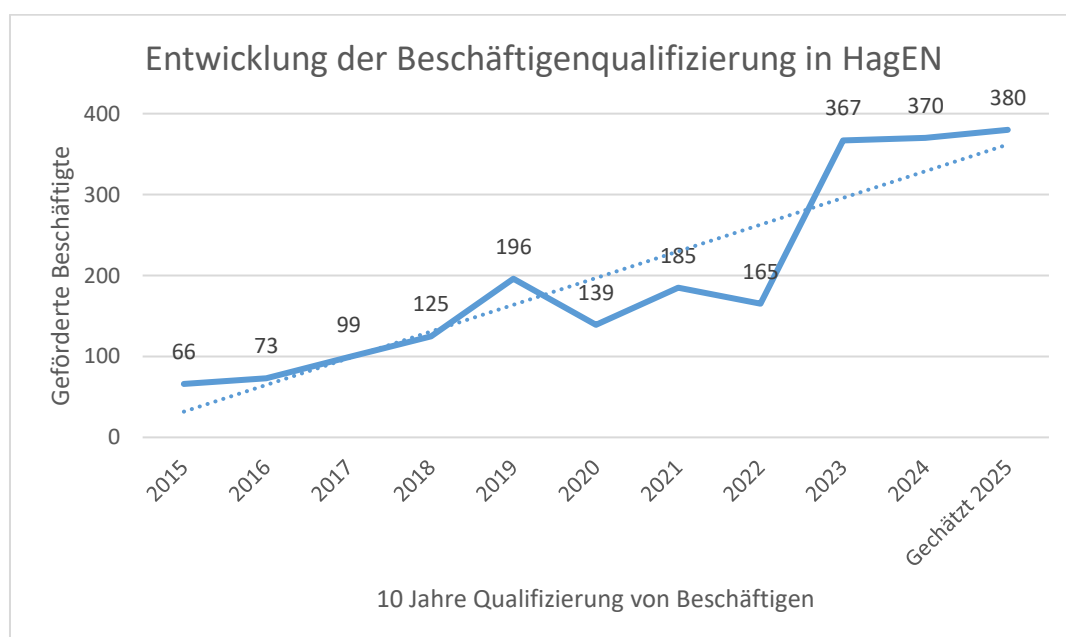
Die wirtschaftliche Entwicklung in Hagen und dem EN-Kreis ist aufgrund der weiterhin noch starken Abhängigkeit in der Hauptbranche Metallerzeugung und -bearbeitung mit rund 21.000 Beschäftigten in HAgEN von der aktuellen Krise im automotiven Sektor direkt betroffen. Die immer größere Bedeutung des Gesundheitswesens zeigt sich an den Beschäftigtenzahlen mit über 17.000 Beschäftigten und einem positiven stabilen Trend. Insgesamt schätzen wir für 2025 einen schwächeren Arbeitsmarkt ein.

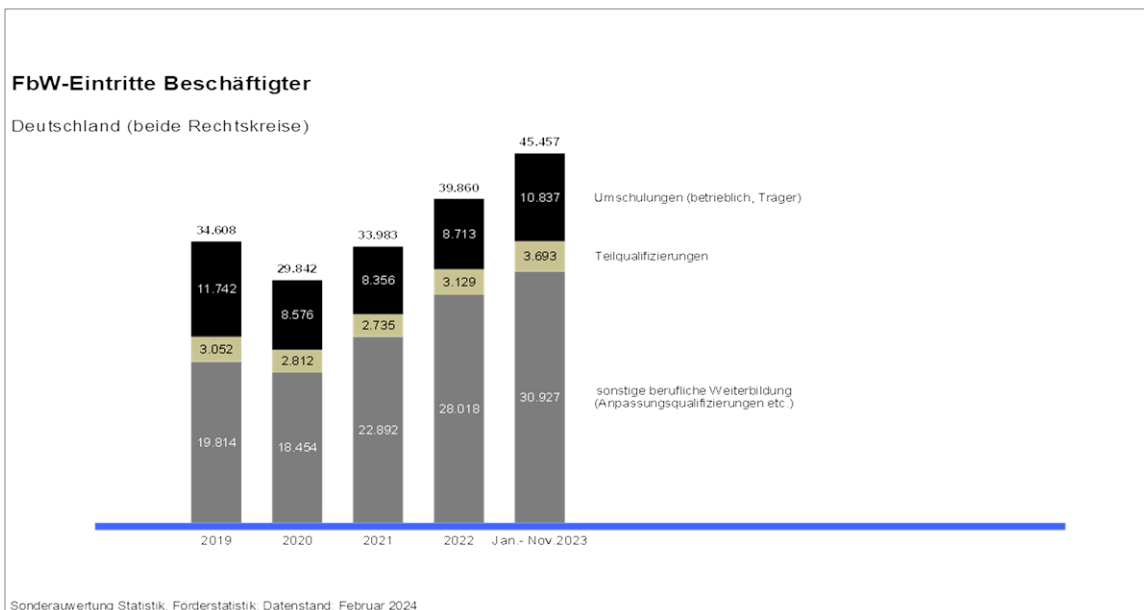
Trotz der Krise bleibt der Transformationsdruck weiter hoch. Der Deutschlandtrend hat auch Geltung für die Region HAgEN. Wir befinden uns mitten in weitreichenden Strukturveränderungsprozessen der Wirtschaft. Neuartige Prozesse und Produkte stellen Unternehmen und Beschäftigte kontinuierlich vor hohe Herausforderungen. Mit der demografischen Entwicklung der nächsten Jahre werden wir in unserer Region trotz steigender Arbeitslosenzahlen gleichzeitig einen sich verstärkenden Fachkräftemangel erleben, der nicht allein durch Ausbildung aufzufangen ist.

Qualifizierte Fachkräfte sind eine wesentliche Grundvoraussetzung für Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft von Unternehmen. Ein Teil des Fachkräftemangels wird durch die Fachkräftezuwanderung gelindert, kann aber in großen Teilen quantitativ nicht kompensiert werden. Immer wichtiger wird es daher auch die Potenziale der Beschäftigten und hier gerade der Ungelernten in den Blick zu nehmen. Mit den Fördermöglichkeiten der Beschäftigungsqualifizierung haben wir einen immer wichtiger werdenden Hebel, die Unternehmen in vielen Berufsfeldern zu unterstützen.

Qualifizierungsschwerpunkte der Agentur für Arbeit Hagen waren in der Vergangenheit Berufe aus der Pflege- und Gesundheitsbranche, Berufe im Schienenverkehr und Berufskraftfahrer, im gewerblich-technischen Bereich z.B. Maschinen- und Anlagenführer und verstärkt IT-Berufe wie Datenverarbeitungsexperten, Social Media und Content Marketing.

Wir gehen davon aus dass der Trend zu mehr Beschäftigungsqualifizierung anhält und auch im Jahr 2025 mehr als 300 Beschäftigte gefördert werden.





III. Stärkenorientierte Förderung in Hagen und im Ennepe- Ruhr- Kreis

Wie bereits in den vergangenen Jahren werden auch im Jahr 2025 hohe Investitionen in die Bildungs- und Kompetenzentwicklung der Kund*innen unter der Zuständigkeit der Agentur für Arbeit Hagen und des Jobcenters Hagen vorgenommen. Angesichts der anhaltend unsicheren wirtschaftlichen Lage und des verschärften Fachkräftemangels liegt der Fokus darauf, die sich verändernden Anforderungen des regionalen Arbeitsmarktes durch gezielte Qualifizierungsangebote zu adressieren. Das Bestreben ist es den Fachkräfteengpass zu reduzieren und künftigen Engpässen frühzeitig entgegenzuwirken.

Auf Grundlage des neuen Referenzprozesses FbW wurden erstmals gemeinsame Eintrittsplannungen durchgeführt. Die Agentur für Arbeit Hagen, das Jobcenter Hagen und das Jobcenter EN-Kreis planen rechtskreisübergreifend über 1800 Förderungen beruflicher Weiterbildung, davon ca. 500 abschlussorientierte Weiterbildungen.

Die geplanten Maßnahmen sind entscheidend, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und den Bedürfnissen von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden gleichermaßen gerecht zu werden. Es besteht besonderes Interesse an Qualifizierungen und Weiterbildungen in Engpassberufen. Bei der Realisierung sind auch Teilqualifizierungen (TQ), die Vermittlung von Weiterbildungsinhalten in Teilzeit sowie der Möglichkeit der hybriden Teilnahme wünschenswert. Betriebliche Einzelumschulungen und Beschäftigtenqualifizierungen werden vorrangig geprüft.

Eine Übersicht der Fachkräfteengpassanalyse finden Sie auf der nachfolgenden Seite.

Fachkräfteengpassanalyse für Fachkräfte		
Gesamtwert der Engpassindikatoren2023	Deutschland	Nordrhein-Westfalen
121 Gartenbau	2,0	2,2
221 Kunststoff, Kautschukherstell., verarbeit	2,3	2,2
252 Fahrzeug-Luft-Raumfahrt-,Schiffbautechn.	2,3	2,2
261 Mechatronik und Automatisierungstechnik	2,3	2,3
262 Energietechnik	2,5	2,5
322 Tiefbau	2,7	2,3
342 Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik	2,7	2,7
432 IT-Systemanalyse, Anwenderber, IT-Vertrieb	2,3	2,3
516 Kaufleute - Verkehr und Logistik	2,5	2,2
623 Verkauf von Lebensmitteln	2,3	2,3
624 Verkauf drog., apotheken. Waren, Medizinbed.	2,0	2,0
632 Hotellerie	2,8	2,5
634 Veranstaltungsservice, -management	1,2	2,0
721 Versicherungs- u. Finanzdienstleistungen	1,8	2,2
723 Steuerberatung	2,5	2,5
731 Rechtsberatung, -sprechung und -ordnung	2,5	2,7
811 Arzt- und Praxishilfe	2,7	2,7
Pflegeberufe	2,8	2,8
818 Pharmazie	2,2	2,0
825 Medizin-, Orthopädie- und Rehathechnik	2,5	2,5
Legende:		
<p> 3,0 bis 2,0: Engpassberuf unter 2,0 bis 1,5: Berufe unter Beobachtung kleiner 1,5: kein Engpassberuf </p>		

Die aktuelle Fachkräfteengpassanalyse, eine vollständige Berufliste sowie die Indikatoren können in unserem Statistik-Portal heruntergeladen werden:

[Link zur Engpassanalyse](#)

Die enge Zusammenarbeit mit lokalen und regionalen Bildungsträgern bleibt von zentraler Bedeutung, um bedarfsgerechte und flexible Angebote zu entwickeln, die die Kompetenzen der Kund*innen fördern. Dabei werden verschiedene Bildungsziele (abschlussorientiert, nicht abschlussorientiert), Maßnahmedauern (Kurzqualifikationen, Teilqualifizierungen, Umschulungen), Anwesenheitszeiten (Teilzeit, Vollzeit) sowie Durchführungsformen (Präsenzunterricht,

digitale oder hybride Lernformate) benötigt, um eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt sicherzustellen und den Fachkräftemangel zu mindern.

Besonderer Fokus liegt auf benachteiligten Personengruppen wie Menschen mit Behinderungen, (Allein-)Erziehende und zugewanderte Frauen und Männer. Barrierefreiheit, Teilzeitangebote und berufsbezogener Sprachunterricht werden gezielt gefördert. Die individuelle Förderung dieser Gruppen ist ein wichtiger Schritt, um ihre Chancen auf eine erfolgreiche berufliche Integration zu erhöhen. So wurden u.a. auch im Rahmen des sogenannten Job-Turbos die Gruppe der Geflüchteten aus der Ukraine in den Fokus möglicher Förderungen genommen. Neben der Vermittlung in Arbeit, aufbauend auf den vorliegenden Kenntnissen und Fähigkeiten, wurde häufig auch ein Qualifizierungsbedarf festgestellt. Dieser Bedarf ist mit zunehmender Tendenz zu beobachten, da im Verlauf der Integrationsbegleitung die deutschen Sprachkenntnisse dieser Weiterbildungsinteressierten ein Niveau erreicht haben, welches die Absolvierung einer beruflichen Weiterbildung zulässt.

Die zunehmende Digitalisierung in den Arbeitsprozessen der Agentur für Arbeit und der Jobcenter erfordert zudem eine intensive Schulung in den vorhandenen eServices. Um den digitalen Wandel erfolgreich zu bewältigen, sollen Such- und Bewerbungsstrategien verstärkt digital vermittelt und durch individuelle Jobcoachings begleitet werden.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der frühzeitigen Qualifizierung von Beschäftigten in Betrieben. Unternehmen profitieren durch die rechtzeitige Weiterbildung ihrer Mitarbeiter*innen, während diese durch die Qualifizierung in ihrer Berufstätigkeit gesichert und weiterentwickelt werden. Maßnahmen wie die Erstattung von Lehrgangskosten, Arbeitsentgeltzuschüsse und die Weiterbildungsprämie bieten dabei finanzielle Anreize für Unternehmen und Beschäftigte.

Die Qualifizierungsentscheidungen werden weiterhin auf individueller Basis getroffen, wobei die Beschäftigungsperspektiven und Bedarfe des Arbeitsmarktes im Vordergrund stehen. Eine enge Zusammenarbeit aller Arbeitsmarktakteure und Netzwerkpartner*innen bleibt entscheidend, um die Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften mit dem Angebot in Einklang zu bringen.

Gemeinsam Perspektiven schaffen!

IV. Knowhow und Motivation von Frauen nutzen und ausbauen

Die Gleichstellung von Männern und Frauen ist ein durchgängiges Prinzip in der Arbeitsförderung und Grundsicherung (§ 1 SGB III bzw. SGB II). Dieser gesetzliche Auftrag richtet sich an alle Beschäftigten der Arbeitsagenturen und Jobcenter.

Mit einer geschlechterspezifischen Zielplanung seit dem Jahr 2022 fokussieren die Jobcenter sich auf die Entwicklung von Lebensperspektiven und die Unterstützung einer nachhaltigen Teilhabe am Arbeits- und Berufsleben für ihre Kundinnen. Wir möchten die Motivation und Talente von Kundinnen mit allen individuellen Besonderheiten und auch mit komplizierten Biografien aufdecken, fördern und weiterentwickeln. Die Fähigkeiten und fachlichen Kompetenzen sollen spezifisch gefördert und genutzt werden, um eine nachhaltige berufliche Eingliederung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu erreichen.

Wer nach einer Erziehungszeit wieder in den Beruf einsteigt, steht vor der Herausforderung, Einstieg in den Beruf mit den familiären Bedürfnissen zu vereinbaren. Auch Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen stellen sich ähnliche Fragen. Familienbewusste Zeiten, gerade

auch bei Qualifizierungsmaßnahmen, sind ein zentraler Schlüssel, um die familiären mit den beruflichen Anforderungen in Einklang zu bringen.

Mit Weiterbildungsangeboten in Teilzeit erhalten gerade Frauen die gleichen Chancen in einen Beruf zurückzukehren bzw. wiedereinzusteigen.

Qualifizierungsmaßnahmen sollten sowohl inhaltlich als auch organisatorisch den individuellen Bedürfnissen und (Ausgangs-)Situationen der Frauen gerecht werden.

Dazu zählen:

- Familienpflichten,
- Migrationshintergrund und/oder Sprachbarrieren,
- Altersstruktur,
- Gesundheitliche Leistungsfähigkeit,
- Bildungsgrad und
- Langzeitarbeitslosigkeit.

Von den positiven Entwicklungen am Arbeitsmarkt in den letzten Jahren können Frauen mit Familienaufgaben und insbesondere Alleinerziehende nicht gleichermaßen profitieren, obwohl das Potenzial dringend auf dem regionalen Arbeitsmarkt benötigt wird.

Maßnahmen sollten daher hinsichtlich ihrer Ausgestaltung in jedem Fall die folgenden Kriterien berücksichtigen:

- Angebote in Teilzeit (nicht nur in den typischen Frauenberufen, sondern auch in MINT Berufen),
- Modulare Angebote und Teilqualifizierungen,
- Individueller zeitlicher Einstieg,
- Durchführbarkeit in Kleingruppen und
- Flexibilisierung von Lernzeit und -ort.
- Maßnahmen mit Beaufsichtigung von Kindern.

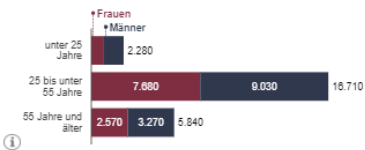
Im Oktober 2024 sind in dem Bezirk der Agentur für Arbeit Hagen 11.140 Frauen arbeitslos gemeldet (SGB III und SGB II). Darunter haben über 7.000 Frauen keine abgeschlossene Berufsausbildung. In Zeiten des Fachkräftemangels gilt es diesen Personenkreis zu aktivieren.

[Link zur Arbeitslosenstatistik](#)

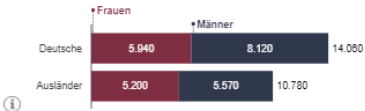
Frauen - Insgesamt und Arbeitslosenquote

11.140
8,6 %

Alter



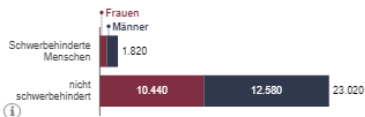
Staatsangehörigkeit



Alleinerziehende



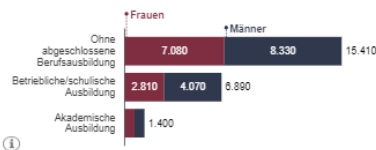
Schwerbehinderte Menschen



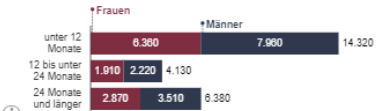
Männer - Insgesamt und Arbeitslosenquote

13.690
9,2 %

Berufsabschluss



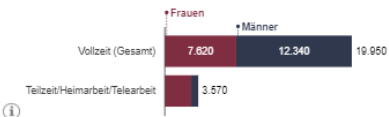
Dauer der Arbeitslosigkeit



Berufsrückkehrende



Gewünschte Arbeitszeit



Zwar stieg die Förderung der beruflichen Weiterbildung von Frauen in der Region Hagen und dem Ennepe- Ruhr- Kreis gegenüber dem Vorjahr leicht an, jedoch nehmen die Kundinnen überwiegend an nicht- abschlussorientierten Qualifizierungen teil. Des Weiteren ist der Anteil an Weiterbildungsmaßnahmen in Teilzeit mit 11% nach wie vor sehr gering, so dass die Vereinbarkeit von Familie und Qualifizierung risikobehaftet ist.

Lassen Sie uns gemeinsam überlegen, wie Sie das Potential an Frauen, gerade auch die Frauen aus der „Stillen Reserve“, bestmöglich weiterbilden.

Das dies gelingen kann, wird an dem Beispiel einer jungen, alleinerziehenden Frau aus Kamen deutlich, die in 2023 eine Weiterbildung im Bereich Umweltschutztechnik und regenerative Energien absolviert hat und nun seit Anfang 2024 bei der Gemeindeverwaltung in Schalksmühle als Umweltbeauftragte eine Stelle gefunden hat.

Wir würden uns über weitere Erfolgsgeschichten freuen - sprechen Sie uns an.

V. Ansprechpartner*innen

Koordination Berufliche Weiterbildung

Jobcenter Hagen

Frau Isler

Jobcenter-Hagen.JobFuture@jobcenter-ge.de

Jobcenter Ennepe- Ruhr- Kreis

Frau Neuhaus

S.Neuhaus@en-kreis.de

Agentur für Arbeit Hagen

Herr Acar

Hagen.FbW@arbeitsagentur.de

Arbeitgeber- Services

Agentur für Arbeit Hagen

(gAG-S Hagen)

Frau Schmidt

Hagen.Arbeitgeber@arbeitsagentur.de

Agentur für Arbeit Schwelm

(AG-S Ennepe-Ruhr-Kreis)

Herr Joppe

Jobcenter Ennepe- Ruhr- Kreis

Herr Herold

E.Herold@en-kreis.de

Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt

Jobcenter Ennepe- Ruhr- Kreis

Frau Neuhaus

S.Neuhaus@en-kreis.de

Agentur für Arbeit

Frau Ciupka, Frau Grün

Hagen.BCA@arbeitsagentur.de

Jobcenter Hagen

Frau Eickelmann

Jobcenter-Hagen.BCA@jobcenter-ge.de