

Bildungszielplanung/Qualifizierungsschwerpunkte 2025

Gemeinsame Qualifizierungsplanung

der Agentur für Arbeit Neuwied und
der Jobcenter (gE)
des Landkreises Altenkirchen
und des Landkreises Neuwied



Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Neuwied



Inhalt

1. Vorwort	3
1.1 Berufliche Qualifizierung mit Zukunftsorientierung	3
1.2 Grundlage für die Wahl unserer Qualifizierungsschwerpunkte	4
2. Marktanalyse/Arbeitsmarkt Betrachtung	4
3. Erwartungen an Träger von Aus- und Weiterbildungen	7
4. Arbeitsmarkt - Transformation	8
5. Qualifizierungsbedarfe 2025	10
5.1 Kernpunkte der Qualifizierung	10
5.2 Qualifizierung von Beschäftigten.....	10
6. Übersicht der quantitativen Bildungszielplanung 2025	11
6.1 Gewerbliche Berufe.....	11
Abschlussorientierte Bildungsziele	11
Anpassungs- und Erweiterungsqualifizierungen.....	11
6.2 Kaufmännische Berufe (inkl. IT-Berufe)	12
Abschlussorientierte Bildungsziele	12
Anpassungs- und Erweiterungsqualifizierungen.....	12
6.3 Sozialpflegerische Berufe und Dienstleistungsberufe	13
Abschlussorientierte Bildungsziele	13
Anpassungs- und Erweiterungsqualifizierungen.....	13
7. Verschiedenes	14
Abschlussorientierte Bildungsziele	14
Anpassungs- und Erweiterungsqualifizierungen.....	14

1. Vorwort

1.1 Berufliche Qualifizierung mit Zukunftsorientierung

Die moderne Arbeitswelt befindet sich in einem stetigen Wandel. Technologische Fortschritte, Globalisierung und demografische Veränderungen stellen neue Anforderungen an Arbeitnehmer*innen und Unternehmen. In dieser dynamischen Umgebung ist es von entscheidender Bedeutung, Menschen in ihrer beruflichen Entwicklung zu unterstützen und ihnen die notwendigen Kompetenzen und Qualifikationen zu vermitteln, um den Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden.

Die Agentur für Arbeit Neuwied und die Jobcenter (gE) des Kreises Altenkirchen und des Landkreises Neuwied setzen sich dafür ein, die Menschen in unserer Region auf ihrem Weg zu einer erfolgreichen beruflichen Zukunft zu begleiten. Dabei ist die Bildungszielplanung ein zentrales Instrument, um arbeitsmarktbezogene Weiterbildung gezielt zu fördern und somit die Beschäftigungschancen nachhaltig zu verbessern. Mit der Festlegung konkreter Bildungsziele können wir sicherstellen, dass sowohl Arbeitssuchende als auch Beschäftigte die Qualifikationen erwerben, die in den verschiedenen Branchen und Berufen gefragt sind. Diese Planung basiert auf einer fundierten Analyse der regionalen und überregionalen Arbeitsmarktentwicklungen sowie den Bedarfen der Unternehmen. Sie bietet Orientierung, welche Bildungsmaßnahmen im kommenden Jahr besonders relevant sind und dient als Grundlage für die Beratung von Arbeitssuchenden und die Zusammenarbeit mit Bildungsträgern.

Unser Ziel ist es, Menschen langfristig in den Arbeitsmarkt zu integrieren und gleichzeitig die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen in der Region Neuwied zu stärken. Diese Bildungszielplanung soll ein Beitrag dazu sein, dass alle Beteiligten – Arbeitssuchende, Arbeitnehmer*innen und Unternehmen – die Chancen des Wandels erfolgreich nutzen können. Die gemeinsam mit unseren Partnern am Arbeitsmarkt formulierten Qualifizierungsschwerpunkte bieten Orientierung und zeigen, welche Bereiche wir fokussieren. Sie stellen keine abschließende Festlegung von förderbaren Qualifizierungsmaßnahmen dar. Die Ausgabe eines Bildungsgutscheines ist stets eine Einzelfallentscheidung. Voraussetzung für den Erhalt eines Bildungsgutscheines ist das Beratungsgespräch, in dem die Berater die individuellen Voraussetzungen prüfen. Interessierte Kunden/innen müssen vor Beginn eines Kurses klären, ob sie die persönlichen Voraussetzungen für eine finanzielle Förderung erfüllen. Wir fördern abschluss- und anpassungsorientierte Qualifizierungen auf den verschiedenen Anforderungsniveaus. Sofern eine ausreichende Qualifizierung nicht in einem Schritt möglich ist, nutzen wir hierzu auch die modularen Möglichkeiten der berufsanschlussfähigen Teilqualifizierungen.

Der Bundestag hat im Rahmen der Konsolidierung des Bundeshaushalts mit dem Haushaltsfinanzierungsgesetz 2024 die Zuständigkeit für die Beratung, Bewilligung und Finanzierung für die Förderung der beruflichen Weiterbildung ab 01.01.2025 von den Jobcentern – gemeinsame Einrichtungen und zugelassene, kommunale Träger – auf die Agenturen für Arbeit übertragen. Dabei sind alle Leistungen der Weiterbildungsförderung und die damit zusammenhängenden Kosten (neben den Weiterbildungskosten ggf. auch Weiterbildungsgeld und Weiterbildungsprämie) inbegriffen. Diese Leistungen werden ab dem 01.01.2025 für Neufälle nicht mehr durch die Jobcenter auf Grundlage des SGB II erbracht, sondern ausschließlich durch die Agenturen für Arbeit gefördert. Die Arbeitsagenturen sind dann zuständig für Träger- und Maßnahmebetreuung. Berichte,

Meldungen über Fehlzeiten und Informationen zu erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Kontext der Maßnahme sind ab diesem Zeitpunkt durch die Bildungsträger an die zuständige Agentur für Arbeit weiterzuleiten. Bildungsträger sollen weiterhin proaktiv und frühzeitig zu Fehlzeiten, Störfällen, Unterstützungsbedarfe etc. berichten, um rechtzeitig intervenieren zu können und den erfolgreichen Maßnahmenverlauf sicher zu stellen.

Daneben entfallen zudem zum 01.01.2025 die für den Rechtskreis SGB II zuvor bestandenen besonderen Möglichkeiten der Vergabe-FbW. Daher werden Bildungsträger frühzeitig in den Austausch zu Inhalt und Umfang der erwarteten Bildungsbedarfe mit AA und JC eingebunden, um den lokalen Planungsprozess zu unterstützen. Ziel ist, die Vielfalt und Diversität an möglichen Bildungsangeboten auch künftig aufrechtzuerhalten und über das Gutscheilverfahren zu ermöglichen.

1.2 Grundlage für die Wahl unserer Qualifizierungsschwerpunkte

Die Arbeitsmarktakteure in unserer Region sehen sich mit folgenden grundsätzlichen Herausforderungen konfrontiert:

- Globale Megatrends (Demografie, Digitalisierung, Klimawandel, [Konnektivität](#) etc.)
- Strukturwandel (insbesondere durch den [Transformationsprozess im Automotive-Bereich](#))
- Unvorhersehbare Einflüsse wie z.B. Pandemien oder Kriege sowie die resultierenden Auswirkungen auf Rohstoffverfügbarkeit, Konjunktur und Migrationsbewegungen etc.

Daraus ergeben sich konkrete Handlungsbedarfe, insbesondere in folgenden Bereichen:

a) Begleitung der Veränderung in den Unternehmen

- **Begleitung der Digitalisierung berufs- und branchenübergreifend**
- **Begleitung von Transformation und Strukturwandel**, insbesondere bei der (Weiter-)Qualifizierung der Beschäftigten in der Kfz-Zulieferindustrie und im Maschinenbau.

b) Deckung des Fachkräftebedarfs insbesondere in den Bereichen

- Erziehung
- Gesundheit
- Pflege
- [Engpassberufe gemäß Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit](#), hierbei insbesondere auch technische Berufe.

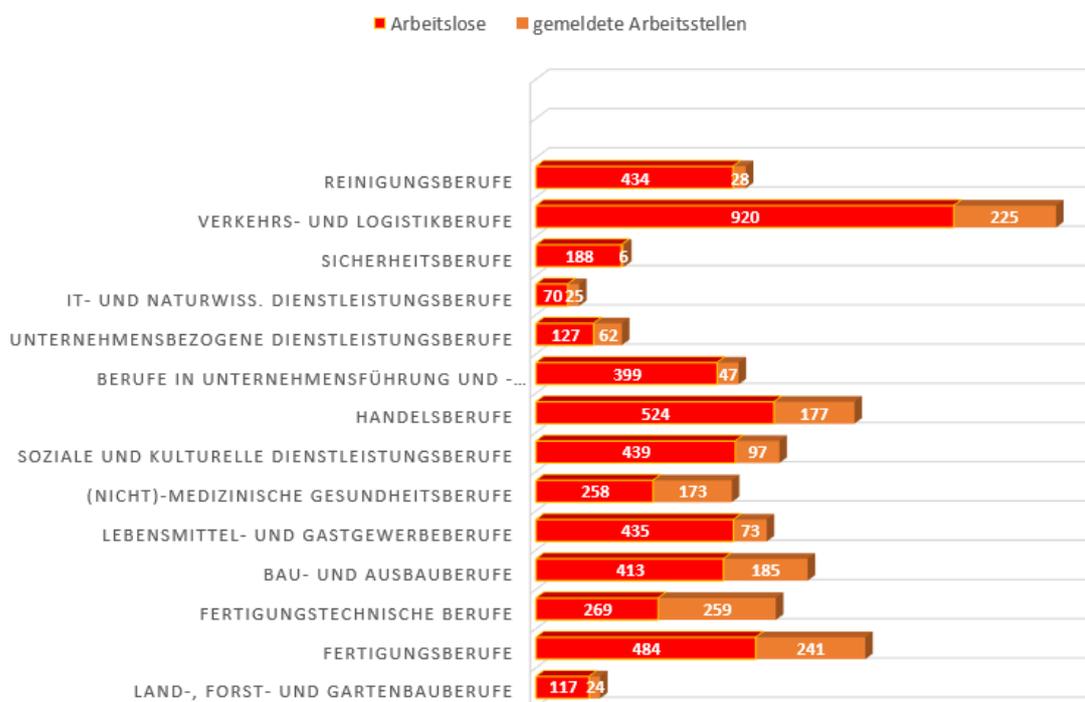
2. Marktanalyse/Arbeitsmarkt Betrachtung

Die regionale Arbeitsmarktentwicklung in den Landkreisen Neuwied und Altenkirchen zeigt in den letzten Jahren eine stabile, aber eher verhaltene Dynamik. Die Arbeitslosenquote liegt im Jahresdurchschnitt 2024 zwischen 5 und 6 %. Die Unternehmen reagieren vorsichtig, insbesondere

aufgrund der schwächelnden Wirtschaftslage und globaler Unsicherheiten, was zu einer gedämpften Einstellungsbereitschaft führt.

Seit Jahresbeginn sind 2.268 Stellen eingegangen. Dies stellt eine Abnahme gegenüber dem Vorjahreszeitraum von 122 bzw. 5% dar. Von Januar bis Oktober gab es insgesamt 2.347 Stellenabgänge, im Vergleich zum Vorjahreszeitraum ist das eine Abnahme von 341 bzw. 13%.

Trotz dieser Herausforderungen suchen die Unternehmen weiterhin verstärkt nach Fachkräften. Es gibt allerdings eine Diskrepanz zwischen dem Qualifikationsniveau vieler Arbeitssuchender und den Anforderungen der ausgeschriebenen Stellen, da viele Arbeitslose über keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen, während die Mehrheit der offenen Stellen hochqualifizierte Fachkräfte erfordert.



In den Landkreisen Neuwied und Altenkirchen gibt es weiterhin einen hohen Bedarf an qualifiziertem Personal, insbesondere in den technischen Berufen, dem Gesundheitswesen und der Logistik. Der Fachkräftemangel bleibt eine zentrale Herausforderung. Unternehmen versuchen zunehmend, durch betriebliche Weiterbildung und Qualifizierung von Arbeitskräften Abhilfe zu schaffen. Die duale Ausbildung spielt hierbei eine zentrale Rolle, wobei auch hier unbesetzte Ausbildungsstellen zu verzeichnen sind. Langzeitarbeitslosigkeit bleibt ebenfalls ein Thema, besonders für Personen ohne Berufsausbildung, was den Bedarf an gezielten Qualifizierungsmaßnahmen unterstreicht.

Ende April 2024, dem letzten Stichtag der Beschäftigungsstatistik mit gesicherten Angaben, belief sich die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Bezirk der Agentur für Arbeit Neuwied auf 105.578. Gegenüber dem Vorjahresquartal war das eine Zunahme um 311 bzw. 0,3%. Im Vergleich zum Vorquartal ist eine Zunahme von +941 bzw. 0,9% zu verzeichnen.

Nach Branchen gab es absolut betrachtet die stärkste Zunahme bei Immobilien, freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (+451 bzw. +10,1%); am ungünstigsten war hingegen die Entwicklung im Baugewerbe (-272 bzw. -3,2%).

Im Berichtsjahr 2024 sind in der Agentur für Arbeit Neuwied bis zum Stichtag Oktober 478 Eintritte realisiert worden. Prognostisch, basierend auf dem Vorjahr, werden für das gesamte Jahr 544 Eintritte in Qualifizierung realisiert werden können. (Datenquelle: interne Zählung für den Zeitraum ab 01.01.24).

Qualifizierung B_244a0 Qualifizierung (FbW) (JFW)							Delta dez. Einschätzung / Plan 2025 in %
Region	Ziel	Soll	Ist	Soll-Ist in %	dez. Einschätzung	Plan 2025	
Deutschland	151.798	131.600	136.585	3,8	157.548		
RD Rheinland-Pfalz-Saarland	9.164	7.947	8.129	2,3	9.374		
511 Bad Kreuznach	504	442	533	20,6	608		
515 Kaiserslautern-Pirmasens	1.101	956	995	4,1	1.146		
519 Koblenz-Mayen	909	799	720	-9,9	819		
523 Ludwigshafen	900	756	768	1,6	914		
527 Mainz	1.012	867	1.020	17,6	1.191		
535 Montabaur	527	471	477	1,3	534		
543 Landau	833	726	785	8,1	901		
547 Neuwied	600	518	478	-7,7	554		
555 Saarland	1.980	1.761	1.759	-0,1	1.978		
563 Trier	798	651	594	-8,8	728		

Bei differenzierter Betrachtung der Qualifizierungen nach Berufen lässt sich für den Zeitraum 14.11.2023 bis 13.11.2024 erkennen, dass 19,7% der Förderungen der Berufsgruppe der Berufskraftfahrer und 19 % der Berufsgruppe (DKZ 714) Bürokaufleute zugeordnet werden können. Bei diesen beiden Berufsgruppen sind im Betrachtungszeitraum mit Abstand die meisten Förderfälle entstanden.

Der Schwerpunkt im gewerblichen Bereich liegt im Berufsbild der Schweißer und in der Zusatzqualifikation SPS. Hier wurden insgesamt 18 Qualifizierungen realisiert.

Darüber hinaus wurden 41 Qualifizierungen im Bereich Soziales durchgeführt, Schwerpunkt liegt hier bei der Qualifizierung zur Betreuungskraft.

Im Rahmen des Qualifizierungschancengesetz (QCG) wurden im Jahr 2024 ab Januar bis zum Oktober Stichtag 144 Qualifizierungen durchgeführt. Der Schwerpunkt der Qualifizierungen liegt im Gesundheits- und Pflegebereich.

Eintritte Qualifizierung (ohne QCG) vom 14.11.2023 - 13.11.2024

B_244a0 (Gleitende Jahreswerte)

547 Neuwied

DKZ (3 Steller)	Zuordnung Berufsbereich	Eintritte absolut	Anteil in % an Eintritten gesamt
gesamt		579	100,0
244	Schweißer	18	3,1
431	Informatiker	16	2,8
521	Berufskraftfahrer	114	19,7
531	Fachkraft Schutz und Sicherheit	29	5,0
713	Industriekauffrau/ mann	19	3,3
714	Bürokauffrau/ mann	110	19,0
715	Personalsachbearbeiter	15	2,6
722	Buchhalter	22	3,8
831	Erzieher/ Betreuungskräfte	41	7,1

Datenquelle: BISS

15.11.2024

Seite 1

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der Arbeitsmarkt in der Region zwar stabil ist, jedoch weiterhin stark von den globalen konjunkturellen Entwicklungen beeinflusst wird, was die Einstellungsaktivität der Unternehmen dämpft. Gleichzeitig bleibt der Bedarf an qualifizierten Fachkräften unvermindert hoch, was eine klare Priorität für die lokale Arbeitsmarktpolitik darstellt.

3. Erwartungen an Träger von Aus- und Weiterbildungen

Um den Wandel der Arbeitswelt erfolgreich begleiten zu können, bedarf es innovativer Lehr- und Lernansätze. Als Agentur für Arbeit Neuwied und Jobcenter Altenkirchen und Neuwied legen wir im Sinne einer gelingenden digitalen Transformation Wert auf:

- kreative Umsetzungsformen, d.h. innovative Durchführungsformen, Lehr- und Lernlösungen (z.B. hybride Maßnahmeangebote) ausgerichtet an den individuellen Lernmöglichkeiten der Teilnehmenden
- eine ganzheitliche Dienst- und Beratungsleistung
- eine Skill- und Gap-Analyse
- die Berücksichtigung der Kompetenzförderung in der methodisch und inhaltlichen Ausgestaltung der Qualifizierungsmaßnahmen
- die Entwicklung von arbeitsweltbezogenen Weiterbildungskonzepten und Zusatzqualifikationen im Bereich der Digitalisierung

- Weiterbildungsangebote mit flexiblen Eintrittsterminen, um auf kurzfristige Bedarfe reagieren zu können
- flexible Angebote zum Erwerb von Bildungsabschlüssen (Umschulung und Teilqualifikationen auch in Teilzeit)
- eine umfassende Einführung der Teilnehmenden in die Online Informations- und Serviceangebote der Bundesagentur für Arbeit
- Die Möglichkeit für Kundinnen und Kunden vor Ende der Qualifizierungsmaßnahme Videoberatungen mit der Agentur für Arbeit durchführen zu können, um frühzeitig in die Integrationsarbeit einsteigen zu können
- Einhaltung hoher Qualitätsstandards an die Aktualität der Bildungsangebote sowie deren didaktische Aufbereitung
- die Unterstützung durch die Bildungsträger, die den Teilnehmenden die erforderliche technische Ausstattung kostenfrei leihweise zur Verfügung stellen

4. Arbeitsmarkt - Transformation

Die Transformation des Arbeitsmarktes, vor allem angetrieben durch **Digitalisierung, Automatisierung** und den **Übergang zur grünen Wirtschaft**, hat tiefgreifende Auswirkungen, die auch die Landkreise Altenkirchen und Neuwied betreffen. Diese strukturellen Veränderungen bringen sowohl Chancen als auch Risiken mit sich:

a) Digitalisierung und Automatisierung

- **Prozesse:** Digitalisierung und Automatisierung führen zu einer zunehmenden Substituierung manueller Tätigkeiten durch digitale und maschinelle Prozesse. Tätigkeiten, die repetitive Aufgaben umfassen, wie in der Produktion und Logistik, werden zunehmend durch Roboter und Automatisierung ersetzt. Gleichzeitig entstehen aber auch neue Arbeitsfelder, beispielsweise im Bereich der Datenanalyse, Softwareentwicklung und IT-Sicherheit.
- **Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt:** Während traditionelle Stellen verloren gehen könnten, wird die Nachfrage nach Fachkräften in der IT, Mechatronik und Elektronik steigen. Beschäftigte in den Landkreisen Altenkirchen und Neuwied, vor allem in der Industrie und im produzierenden Gewerbe, könnten sich durch Weiterbildungen und Umschulungen auf die neuen Anforderungen vorbereiten.

Chancen der Digitalisierung

- **Neue Berufsfelder und höhere Qualifikationsniveaus:** Durch die Digitalisierung entstehen Arbeitsplätze in zukunftsorientierten Feldern wie der IT, Künstlichen Intelligenz (KI) und Automatisierungstechnik. Beschäftigte in den Landkreisen haben die Möglichkeit, sich auf höher qualifizierte Positionen vorzubereiten und ihre beruflichen Perspektiven zu erweitern.
- **Standortvorteile durch digitale Infrastruktur:** Gut ausgebaute digitale Netze können den ländlichen Regionen ermöglichen, attraktiver für remote-tätige Fachkräfte oder Start-ups zu werden, die nicht zwingend an Großstädte gebunden sind. Hier könnten sich insbesondere die Landkreise Altenkirchen und Neuwied positionieren.

Risiken der Digitalisierung

- **Arbeitsplatzverluste durch Automatisierung:** Niedrigqualifizierte Jobs, vor allem in der Produktion und Logistik, könnten durch Maschinen und Roboter substituiert werden. Das betrifft insbesondere Unternehmen in der verarbeitenden Industrie, die in diesen Landkreisen eine große Rolle spielen. Ohne passende Umschulungen könnten Arbeitsplätze verloren gehen, was zu sozialen Herausforderungen führt.
- **Digital Divide und Infrastrukturdefizite:** Regionen mit unzureichender digitaler Infrastruktur könnten zurückfallen, was die Beschäftigten benachteiligen würde. Ein Mangel an Weiterbildungsmöglichkeiten in digitalen Kompetenzen könnte zudem die Wettbewerbsfähigkeit verringern.

b) Übergang zur Grünen Wirtschaft (Energiewende und Nachhaltigkeit)

- **Prozesse:** Die Transformation zur nachhaltigen und klimaneutralen Wirtschaft führt zu Veränderungen in den Produktionsprozessen, wie der Einführung von CO₂-neutralen Technologien und der Umstellung auf erneuerbare Energien. In der Automobilindustrie geht der Trend weg vom Verbrennungsmotor hin zu Elektrofahrzeugen.
- **Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt:** Die Nachfrage nach „grünen Berufen“, wie in der erneuerbaren Energieerzeugung, Abfallwirtschaft und im Bereich energieeffizienter Bauweisen, steigt. Zugleich könnten in traditionellen Branchen Stellen abgebaut werden, wenn sie sich nicht an die neuen Umweltstandards anpassen.

Chancen der Grünen Transformation

- **Wachstumspotenzial durch nachhaltige Industrien:** Der Übergang zu einer klimaneutralen Wirtschaft eröffnet neue Geschäftsmöglichkeiten in den Landkreisen Altenkirchen und Neuwied, insbesondere im Bereich der erneuerbaren Energien, Recycling und nachhaltigen Produktionstechnologien.
- **Förderungen und Investitionen:** Der Staat fördert grüne Technologien und Klimaschutzmaßnahmen finanziell. Die Unternehmen und Arbeitnehmer*innen in Altenkirchen und Neuwied könnten von diesen Programmen profitieren und so die regionale Wirtschaft ankurbeln.

Risiken der Grünen Transformation

- **Umstellungskosten und potenzieller Stellenabbau:** Unternehmen, die die Umstellung auf umweltfreundliche Technologien nicht schaffen, könnten langfristig an Wettbewerbsfähigkeit verlieren oder gar schließen müssen. Das betrifft vor allem traditionelle Industrien, die stark auf fossile Brennstoffe angewiesen sind. Dies könnte zu Arbeitsplatzverlusten führen, wenn keine rechtzeitigen Umschulungsmaßnahmen ergriffen werden.
- **Höhere Qualifikationsanforderungen:** Die Berufe im Bereich der grünen Technologien erfordern oft spezielle Qualifikationen. Menschen ohne diese Kenntnisse könnten Schwierigkeiten haben, im Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, was das Risiko der Arbeitslosigkeit erhöhen könnte.

Die Transformation des Arbeitsmarktes bringt für die Landkreise Altenkirchen und Neuwied sowohl Chancen als auch Risiken. Um die Chancen zu nutzen, ist es wichtig, in digitale Infrastruktur, Weiterbildungsangebote und eine starke Vernetzung zwischen lokalen Unternehmen und Bildungseinrichtungen zu investieren. So könnten neue, zukunftsfähige Arbeitsplätze entstehen, die die Region stärken. Jedoch besteht auch das Risiko von Arbeitsplatzverlusten, insbesondere für geringqualifizierte Arbeitskräfte. Der Erfolg der Transformation wird davon abhängen, wie schnell und umfassend Anpassungsmaßnahmen in den Bereichen Qualifizierung und Technologie eingeführt werden.

5. Qualifizierungsbedarfe 2025

5.1 Kernpunkte der Qualifizierung

In den Landkreisen Neuwied und Altenkirchen gibt es klare Qualifizierungsbedarfe, die sich aus den aktuellen Herausforderungen des Arbeitsmarktes ergeben:

- a) **Fachkräftemangel in technischen Berufen:** Unternehmen in der Region suchen vermehrt qualifizierte Fachkräfte in Bereichen wie Maschinenbau, Elektrotechnik und Metallverarbeitung. Besonders der industrielle Sektor verlangt nach Experten*innen, die spezialisierte technische Kenntnisse und Erfahrungen mit modernen Produktionsprozessen mitbringen.
- b) **Gesundheits- und Pflegeberufe:** Der demografische Wandel führt zu einem steigenden Bedarf an Pflegekräften, medizinischem Fachpersonal und Therapeuten. Dieser Trend verstärkt sich, da der Anteil älterer Menschen in der Region zunimmt und gleichzeitig der Fachkräftemangel in diesen Berufen gravierend bleibt.
- c) **IT- und digitale Kompetenz:** Aufgrund der fortschreitenden Digitalisierung in allen Wirtschaftssektoren steigt der Bedarf an IT-Spezialisten. Auch in traditionellen Berufen wird zunehmend digitales Know-how benötigt, beispielsweise im Bereich der Automatisierung oder Datenverarbeitung.
- d) **Logistik und Verkehr:** Die Region benötigt qualifizierte Arbeitskräfte im Transport- und Logistiksektor, insbesondere in der Lagerlogistik und im Güterverkehr. Mit der Nähe zu größeren Verkehrsknotenpunkten und der wachsenden Bedeutung des Online-Handels nimmt der Bedarf an Fachkräften in diesem Bereich weiter zu.
- e) **Ausbildung und Weiterbildung für Geringqualifizierte:** Viele Arbeitslose in der Region haben keine abgeschlossene Berufsausbildung, was sie vom Arbeitsmarkt ausschließt. Hier liegt ein besonderer Fokus auf der Qualifizierung durch Umschulungen und Weiterbildungsprogrammen, um die Integrationschancen dieser Gruppe auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.

5.2 Qualifizierung von Beschäftigten

Digitalisierung und demographischer Wandel beschleunigen die Veränderungen am Arbeitsmarkt und machen zunehmend qualifikatorische Anpassungen bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erforderlich.

Die Weiterbildungsförderung wurde für Beschäftigte, deren berufliche Tätigkeiten durch Technologien ersetzt werden können, die in sonstiger Weise vom Strukturwandel bedroht werden oder die eine Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben, im vergangenen Jahr stark ausgebaut. Wir sind von dieser Qualifizierungsform überzeugt und werden diesen Weg auch 2025 weitergehen.

6. Übersicht der quantitativen Bildungszielplanung 2025

6.1 Gewerbliche Berufe

Abschlussorientierte Bildungsziele

Maßnahmebezeichnung	Kurzbeschreibung	Besonderheiten	geplante Eintritte
Umschulungen Metallberufe, z.B.: Industriemechaniker Zerspanungsmechaniker Fachkraft Metalltechnik	Umschulungen erfolgen nach Maßgabe der jeweiligen Ausbildungsordnung	Betriebliche Umschulungen sind gegenüber der Ausbildung zeitlich um 1/3 zu kürzen	ca. 15
Teilqualifikation Metallberufe	u.A. Zerspanung, CNC, Schweißen		ca. 8
Externenprüfungen in den Berufen: Maschinen und Anlagenführer Fachkraft Metalltechnik			ca. 7
Umschulungen Fachkraft Lagerlogistik/Fachlagerist	Umschulungen erfolgen nach Maßgabe der jeweiligen Ausbildungsordnung	Betriebliche Umschulungen sind gegenüber der Ausbildung zeitlich um 1/3 zu kürzen	ca. 1
Externenprüfung Fachkraft Lagerlogistik/Fachlagerist			ca. 5
Teilqualifikation Lagerberufe			ca. 3
Teilqualifikation Fahrer (B, C/CE, D)			ca. 78
Teilqualifikation Handwerk			ca. 6

Anpassungs- und Erweiterungsqualifizierungen

Maßnahmebezeichnung	Kurzbeschreibung	Besonderheiten	geplante Eintritte
CNC	Drehen und Fräsen, z.B. Heidenhain, Mazak		ca. 25
Schweißen	z.B. MAG, MIG, WIG		ca. 20

CAD	Bau/Metall/Holz		ca. 14
SPS	z.B. SPS Techniker		ca. 22
Lagerqualifizierung	u.A. Warenwirtschaft, SAP, Staplerschein		ca. 26
Berufskraftfahrer	z.B. ADR, Module		ca. 145
Bewachungsgewerbe	z.B. Sicherheitskraft §34a GWO		ca. 38

6.2 Kaufmännische Berufe (inkl. IT-Berufe)

Abschlussorientierte Bildungsziele

Maßnahmebezeichnung	Kurzbeschreibung	Besonderheiten	geplante Eintritte
Umschulungen in kaufm. Berufe, z.B.: Industriekaufleute Kaufleute für Büromanagement Speditions- und Logistikaufleute	Umschulungen erfolgen nach Maßgabe der jeweiligen Ausbildungsordnung	Betriebliche Umschulungen sind gegenüber der Ausbildung zeitlich um 1/3 zu kürzen	ca. 34
Externenprüfung für kaufmännische Berufe			ca. 10
Umschulung Steuerfachangestellte	Umschulungen erfolgen nach Maßgabe der jeweiligen Ausbildungsordnung	Betriebliche Umschulungen sind gegenüber der Ausbildung zeitlich um 1/3 zu kürzen	ca. 4
Umschulungen in IT Berufen, z.B.: Fachinformatiker*in Systemintegration oder Anwendungsentwicklung	Umschulungen erfolgen nach Maßgabe der jeweiligen Ausbildungsordnung	Betriebliche Umschulungen sind gegenüber der Ausbildung zeitlich um 1/3 zu kürzen	ca. 16

Anpassungs- und Erweiterungsqualifizierungen

Maßnahmebezeichnung	Kurzbeschreibung	Besonderheiten	geplante Eintritte
EDV Qualifizierung	u.A. SAP, MS-Office, Lexware, Datev		ca. 75
Personalwesen	Abrechnung, Zeitwirtschaft, Administration		ca. 43
Buchhaltung, Rechnungswesen	Grundlagen und Aufbau mit SAP, Datev, Lexware usw.		ca. 42

Englisch für kaufmännische Berufe			ca. 14
Social Media/ Online Marketing	Adobe, SEO, Web-Applikationen usw.		ca. 57
IT-Anwenderqualifizierungen	Microsoft, Java usw.		ca. 34
Programmierung	u.A. Python, C, C++, Java, JavaScript		ca. 20
Webdesign			ca. 8

6.3 Sozialpflegerische Berufe und Dienstleistungsberufe

Abschlussorientierte Bildungsziele

Maßnahmebezeichnung	Kurzbeschreibung	Besonderheiten	geplante Eintritte
Umschulung Pflegefachkraft Generalisiert (Alten- und Krankenpflege)	Umschulungen erfolgen nach Maßgabe der jeweiligen Ausbildungsordnung	Förderung der regulären Ausbildungsdauer möglich	ca. 52
Umschulung Erzieher	Umschulungen erfolgen nach Maßgabe der jeweiligen Ausbildungsordnung		ca. 8

Anpassungs- und Erweiterungsqualifizierungen

Maßnahmebezeichnung	Kurzbeschreibung	Besonderheiten	geplante Eintritte
Betreuungskraft	z.B. gem. § 53c SGB XI, mit Praktikum		ca. 63
Pflegehilfskraft	mit Praktikum, mobile Pflegehilfe		ca. 29
Pflegeberatung	u.a. Qualitätsmanagement Pflege		ca. 1
Schulbegleitung	Sowie sonst. Pädagogische Weiterbildungen	Insb. in Teilzeit	ca. 16
Lymphdrainage			ca. 15

7. Verschiedenes

Abschlussorientierte Bildungsziele

Maßnahmebezeichnung	Kurzbeschreibung	Besonderheiten	geplante Eintritte
Teilqualifizierung Fachkraft Schutz und Sicherheit			ca. 4
Erwerb von Grundkompetenzen u.a. zur Vorbereitung auf eine Umschulung			ca. 10
Umschulungsbegleitende Hilfen während einer betriebl. Umschulung			ca. 2

Anpassungs- und Erweiterungsqualifizierungen

Maßnahmebezeichnung	Kurzbeschreibung	Besonderheiten	geplante Eintritte
Projektmanagement			ca. 8
Grundqualifizierung (versch. Berufsfelder)	Inkl. Berufspraktische Weiterbildung		ca. 14