



Gemeinsame Bildungszielplanung 2025 für die Städteregion Aachen, für den Kreis Düren und für den Kreis Heinsberg



Die Bundesregierung hat die Übertragung der Förderung beruflicher Weiterbildung und der Betreuung von Rehabilitanden und Rehabilitandinnen vom Jobcenter auf die Agenturen für Arbeit zum 1. Januar 2025 beschlossen. Gesetzliche Grundlage ist das Haushaltsfinanzierungsgesetz für das Jahr 2024 (veröffentlicht am 29.12.2023).

Alle Kundinnen und Kunden, die bislang alleinig durch die Jobcenter beraten und betreut wurden, werden zukünftig fortführend auf der Beratung im Jobcenter zur Förderung der beruflichen Weiterbildung abschließend in den Agenturen beraten.

Umfasst sind alle Leistungen der Weiterbildungsförderung und damit zusammenhängende Kosten (neben den Weiterbildungskosten ggf. auch Weiterbildungsgeld und -prämie).

Die vorliegende Bildungszielplanung wurde durch die vier beteiligten Institutionen gemeinsam und rechtskreisübergreifend (SGBII und SGBIII) erstellt.



Stand 04.11.2024

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|-----|--|----|
| 1. | Bildungszielplanung..... | 3 |
| 2. | Allgemeine Informationen | 3 |
| 3. | Ausgangslage..... | 4 |
| 4. | Einschätzung zur konjunkturellen Lage und Entwicklung auf dem regionalen Arbeits- und Ausbildungsmarkt | 4 |
| 5. | Regionale Besonderheiten | 5 |
| 6. | Bedürfnisse verschiedener Personengruppen | 8 |
| 7. | Schwerpunkte der beruflichen Weiterbildung im Jahr 2025 anhand des regionalen Qualifizierungsbedarfs | 10 |
| 8. | Quantitativer Umfang 2025..... | 16 |
| 9. | Beschäftigtenqualifizierung..... | 16 |
| 10. | Absolventenmanagement..... | 17 |
| 11. | Schlussbemerkungen | 18 |

1. Bildungszielplanung

Eine gemeinsame Bildungszielplanung schafft Transparenz für die Anbieter von Weiterbildungen aller Art, für die Beratungsfachkräfte in beiden Rechtskreisen aber auch für die Kundinnen und Kunden, die sich über die Angebote zur beruflichen Weiterbildung informieren möchten.

Mit dieser Bildungszielplanung werden die Schwerpunkte im Bereich der beruflichen Weiterbildung für das kommende Jahr festgelegt. Dabei werden auch die regionalen Besonderheiten der drei Gebietskörperschaften und die besonderen Bedürfnisse verschiedener Personengruppen berücksichtigt.

Inhaltlich spiegeln die Angebote den aktuellen Qualifikationsbedarf des regionalen Marktes wieder. Ziel jeder Weiterbildung ist es, den Teilnehmerinnen und Teilnehmern eine realistische Chance auf einen erfolgreichen beruflichen Wiedereinstieg zu eröffnen. Bei der Festlegung der Bildungsziele werden deshalb – neben den fachlichen Kriterien – vor allem auch die Integrationswahrscheinlichkeiten berücksichtigt.

Weiterhin beinhaltet die Bildungszielplanung eine gemeinsame Einschätzung zur konjunkturellen Lage und Entwicklung auf dem regionalen Arbeits- und Ausbildungsmarktes. Die Expertise der lokalen Netzwerkpartner fließt dabei in die Einschätzung ein.

2. Allgemeine Informationen

Nach §81 SGBIII kann die Weiterbildung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gefördert werden, wenn die Weiterbildung notwendig ist, um sie bei Arbeitslosigkeit beruflich einzugliedern oder eine ihnen drohende Arbeitslosigkeit abzuwenden, die Agentur für Arbeit sie vor Beginn der Teilnahme beraten hat und das Qualifizierungsangebot und der Bildungsträger für die Förderung zugelassen sind.

Der leistungsberechtigten Arbeitnehmerin oder dem leistungsberechtigten Arbeitnehmer wird das Vorliegen dieser Voraussetzungen für eine Förderung bescheinigt (Bildungsgutschein). Der Bildungsgutschein kann zeitlich befristet sowie regional und auf bestimmte Bildungsziele beschränkt werden. Der von der Arbeitnehmerin oder vom Arbeitnehmer ausgewählte Träger hat der Agentur für Arbeit den ausgefüllten Bildungsgutschein vor Beginn der Weiterbildung vorzulegen.

Die Regelungen zur Zusammenarbeit zwischen Weiterbildungsträgern, Arbeitsagenturen und Jobcentern finden sich unter [LINK](#).

Der Markt für berufliche Weiterbildung ist sowohl für Menschen im Erwerbsleben als auch für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber unübersichtlich. „[NOW](#) – Das nationale Onlineportal für berufliche Weiterbildung“ verfolgt deshalb das Ziel, Menschen im Erwerbsleben, Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie Weiterbildungsanbietern einen zentralen und niedrigschwelligen Einstiegspunkt zur beruflichen Weiterbildung im Internet anzubieten. Das Portal bündelt einen Großteil der beruflichen Weiterbildungsangebote von Trägern, Kammern, Bundesländern und der Datenbank der Bundesagentur für Arbeit zentral an einer Stelle im Internet. Das Portal bezieht die Daten für Angebote beruflicher Weiterbildung von Partnerplattformen und dem KURSNET-Portal der Bundesagentur für Arbeit. Allen Bildungsanbietern wird geraten ihre Angebote auf dem [KURSNET-Portal](#) der Bundesagentur für Arbeit zu veröffentlichen.

Darüber hinaus wurde im Rahmen der vernetzten Weiterbildungsräume NRW mit dem „[Quali-Navi](#)“ ein regionales Informationsportal für die berufliche Weiterbildung für die StädteRegion Aachen sowie die Kreise Düren, Euskirchen und Heinsberg erstellt.

3. Ausgangslage

Demographie, Digitalisierung und Entwicklungen bei der künstlichen Intelligenz führen zu einer Transformation der Arbeitswelt, die die Anforderungen an Qualifikationen und Kompetenzen von Menschen im Erwerbsleben entscheidend verändern und erhebliche qualifikatorische Anpassungen notwendig machen.

Durch den entstehenden Strukturwandel am Arbeitsmarkt wird sich insbesondere die Situation für geringqualifizierte Menschen und Menschen ohne (verwertbaren) Berufsabschluss weiter verschlechtern. Je geringer die individuelle Qualifikation, desto höher ist das Risiko, arbeitslos zu werden oder zu bleiben. Die Arbeitslosenquote bei Menschen ohne (verwertbaren) Berufsabschluss liegt aktuell fast fünfmal so hoch wie bei Personen mit beruflicher Ausbildung.

Vor diesem Hintergrund kommen Ausbildung und Umschulung, sowie Anpassungsqualifizierungen eine immer wichtigere Rolle zu. Die intensive Unterstützung der Kundinnen und Kunden durch die Mitarbeitenden in den Jobcentern und den Agenturen bei der Realisierung von Bildungsangeboten ist dabei eine der zentralen Säulen der Arbeits- und Fachkräftesicherung. Durch zielgerichtete Qualifizierungsangebote soll die langfristige Beschäftigungsfähigkeit hergestellt und gesichert werden.

4. Einschätzung zur konjunkturellen Lage und Entwicklung auf dem regionalen Arbeits- und Ausbildungsmarkt

Am 23.09.2024 veröffentlichte das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) seine [Prognose](#) für 2024/2025 (Auszug):

Die Erholung der deutschen Wirtschaft verzögert sich weiter – darunter leidet zunehmend auch der Arbeitsmarkt. Aufgrund der angespannten wirtschaftlichen Situation entwickelt sich die Beschäftigung spürbar gedämpft, der Aufwärtstrend wird sich aber dennoch fortsetzen.

Das Bruttoinlandsprodukt wird laut IAB-Prognose im Gesamtjahr 2024 um 0,1 Prozent zurückgehen und im Jahr 2025 nur um 0,4 Prozent wachsen. Für das Jahr 2024 prognostiziert das IAB einen vergleichsweise schwachen Anstieg von 160.000 auf 34,95 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Auch für 2025 ist nur mit einer geringen Zunahme um 170.000 auf dann 35,12 Millionen Personen zu rechnen. Dennoch ist das ein neuer Höchststand. Die Anstiege beruhen allein auf der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung, die Zahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten sinkt in beiden Prognosejahren leicht.

Das Erwerbspersonenpotenzial, gebremst durch den demografischen Wandel, dürfte 2024 nur leicht um rund 200.000 auf 48,6 Millionen Personen steigen. Für das Jahr 2025 ist mit einem Plus von 140.000 Personen zu rechnen

Die Zahl der Arbeitslosen wird 2024 um 170.000 Personen steigen, und im Jahr 2025 noch einmal um 60.000. Die mit Pandemiebeginn und im Jahr 2022 nochmals eingeknickten Jobchancen von Arbeitslosen haben sich nicht wieder nachhaltig erholt. Trotz des hohen Arbeitskräftebedarfs zeigen sich Verfestigungstendenzen.

Am 05. September 2024 veröffentlichte das ifo Institut seine [Konjunkturprognose Herbst](#) mit einer ähnlichen Einschätzung.

Regionale Einschätzung

Die aktuelle Lage (z.B. Kriege u.a. in der Ukraine und im Nahen Osten) und mögliche Folgen (z.B. weiterhin hohe Energiekosten, hohe Inflation, hohe Zinsen) machen verlässliche Prognosen zur Entwicklung des regionalen Arbeitsmarktes schwierig. Trotzdem unterstellen die vier beteiligten Institutionen für 2025 weiterhin einen robusten Arbeitsmarkt mit leicht steigender Arbeitslosigkeit, auf dem die Arbeits- und Fachkräftesicherung für die mittel- und langfristige wirtschaftliche Entwicklung der Region von elementarer Bedeutung ist.

Unterstützt wird diese Einschätzung durch die [regionale Arbeitsmarktprognose](#) des Institutes für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) vom 07.10.2024. Die relativen Anstiege bei den Arbeitslosenzahlen fallen in Niedersachsen mit 0,8 Prozent, in Bremen mit 1,0 Prozent und in Nordrhein-Westfalen mit 1,1 Prozent am geringsten aus. Nur in diesen Bundesländern bleibt die Arbeitslosenquote konstant. Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung dürfte 2025 in Westdeutschland um 0,6 Prozent wachsen, während sie in Ostdeutschland stagniert. Am stärksten steigt die Beschäftigung in Hamburg, Nordrhein-Westfalen und Hessen mit jeweils 0,8 Prozent.

Dynamik und Entwicklung des Arbeitsmarkts hängen weiterhin entscheidend vom wirtschaftlichen Umfeld ab. Je nach Entwicklungsrichtung ergeben sich Chancen oder Risiken. So werden eine schnellere Erholung des Konsums und ein stärkerer Außenhandel die regionalen Arbeitsmärkte in Deutschland begünstigen, einschränkend würden weiter eskalierende Handelsstreitigkeiten oder zunehmende geopolitischen Spannungen wirken.

5. Regionale Besonderheiten

In der Städteregion Aachen, dem Kreis Düren und dem Kreis Heinsberg leben ca. 1.1 Millionen Menschen (Stand 31.12.2023 - Quelle Statista) in insgesamt 35 Städten und Gemeinden.

In der Region wird die erwerbsfähige Bevölkerung bis 2050 nach aktuellen Berechnungen der Arbeitsmarktbeobachtung der Regionaldirektion NRW überdurchschnittlich zum NRW-Vergleich schrumpfen.

Die Anzahl der Betriebe beläuft sich auf knapp 26.000 (Stand Juni 2023). Der Anteil der sogenannten Kleinstbetriebe (77,3% - 1-9 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte) und Kleinbetriebe (17,7% - 10-49 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte) liegt dabei bei 95%.

In Bezirk der drei Gebietskörperschaften sind knapp 396.000 Menschen sozialversicherungspflichtig beschäftigt (Stand 31.03.2024). Im Vergleich zum NRW-Durchschnitt ist die sogenannte Beschäftigungsquote geringer.

Die Ausbildungsbetriebsquote (Anteil der Betriebe mit mindestens einem Auszubildenden) lag Ende 2023 bei 21,4%. Vor zehn Jahren hat die Ausbildungsbetriebsquote noch bei 24,3% gelegen.

Im Oktober 2024 waren knapp 6.600 sozialversicherungspflichtige Arbeitsstellen gemeldet. Lediglich 22% dieser Stellen waren „Helferstellen“.

Die Zahl der Arbeitslosen beläuft sich im Oktober 2024 auf ca. 43.000. Gut 68% der Arbeitslosen werden dabei in den Jobcentern betreut. 56,5% der Arbeitslosen haben dabei lediglich ein Qualifikationsniveau für Arbeitsstellen im „Helferbereich“.

Die Region liegt im äußersten Westen der Bundesrepublik. Belgien und die Niederlande, die Städte Düsseldorf, Mönchengladbach und Köln inklusive der dortigen Flughäfen, sowie das Ruhrgebiet sind per Auto oder der Bahn zügig zu erreichen. Allerdings besteht gerade in den ländlichen Bezirken teilweise Handlungsbedarf in Sachen öffentlicher Personennahverkehr.

Aufgrund des sich abzeichnenden Ausstiegs aus der fossilen Energiegewinnung stehen Teile der Region vor großen Herausforderungen. Strukturwandelprojekte (u.a. im Rahmen des rheinischen Reviers) werden deshalb stetig vorangetrieben.

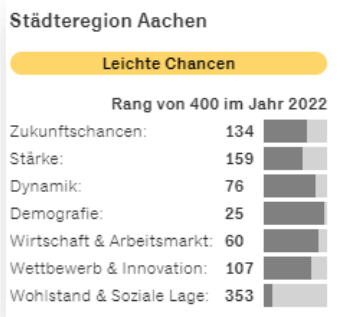
StädteRegion Aachen

Die StädteRegion Aachen erstreckt sich über eine Fläche von ca. 707 km² und hat 564.444 Einwohnern (Stand: 31.12.2023 – Quelle Statista). Sie besteht aus den Städten Aachen, Alsdorf, Baesweiler, Eschweiler, Herzogenrath, Monschau, Stolberg und Würselen sowie den Gemeinden Simmerath und Roetgen.

In wirtschaftsstruktureller Hinsicht ist das Gebiet der StädteRegion Aachen viergeteilt:

- a) Nordkreis (Alsdorf, Baesweiler, Herzogenrath und Würselen): Dort gibt es vorwiegend traditionelle Glas-, und Nahrungsmittelindustrie sowie seit neuerer Zeit zusätzlich technologieorientierte und mittelständischen Unternehmen.
- b) Südkreis (Monschau, Roetgen und Simmerath): Der Südkreis bildet als Teil des Naturparks Hohes Venn-Eifel und dem darin gelegenen Nationalpark Eifel mit den Gebieten rund um die Rurtalsperre den Fremdenverkehrsschwerpunkt der StädteRegion.
- c) Zwischen dem Nord- und dem Südkreis liegt der Raum Eschweiler-Stolberg. Glas-, Kunststoff- und vor allem Metallverarbeitungsbetriebe sind hier heute ebenso ansässig wie Firmen aus dem chemischen und pharmazeutischen Wirtschaftszweig. Darüber hinaus ist in beiden Städten eine Vielzahl von mittleren und kleinen Betrieben ansässig.
- d) Die Stadt Aachen ist mit zahlreichen Unternehmen und Forschungszentren ein Oberzentrum in der StädteRegion. Traditionell war in Aachen Nadel- und Tuchindustrie angesiedelt. Mittlerweile befinden sich in der Stadt Aachen mit der RWTH eine der deutschen Exzellenzuniversitäten sowie eine der größten und renommiertesten Fachhochschulen Deutschlands. Durch die räumliche Nähe zu den Hochschulen hat die StädteRegion Aachen eine dichte und technologieorientierte Unternehmensstruktur. Dies zeigt sich auch durch eine besonders hohe Gründungsintensität technologieorientierter Unternehmen.

In der Region sind zum 31.03.2024 gut 227.000 Menschen sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Aus keinem Kreis in NRW wird so wenig ausgependelt, wie aus der Städtereion Aachen.



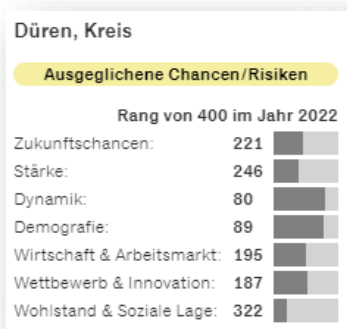
Quelle: Zukunftsatlas¹

Kreis Düren

Der Kreis Düren erstreckt sich über eine Fläche von ca. 940 km² und hat 272.666 Einwohner (Stand 31.12.2023 – Quelle Statista). Er besteht aus 15 Kommunen (darunter 5 Städte): Aldenhoven, Düren, Heimbach, Hürtgenwald, Inden, Jülich, Kreuzau, Langerwehe, Linnich, Merzenich, Nideggen, Niederzier, Nörvenich, Titz und Vettweiß.

Der Kreis Düren liegt im Städte-Dreieck Aachen-Düsseldorf-Köln/Bonn. Wirtschaftlich ist der Kreis Düren von der Papierindustrie, dem Maschinenbau und dem Braunkohle-Tagebau mit all seinen Folgen im Strukturwandel geprägt. Als aktuelle Entwicklung kommt die Energiegewinnung aus Wasserstoff hinzu. Mit dem Forschungszentrum Jülich liegt eine der größten Forschungseinrichtungen Deutschlands im Kreisgebiet.

In der Region sind zum 31.03.2024 gut 90.000 Menschen sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Im Kreis Düren ist der primäre und sekundäre Wirtschaftssektor (Land- und Forstwirtschaft, Produktion) überdurchschnittlich stark vertreten.



Quelle: Zukunftsatlas (siehe Fußnote auf Seite 6)

¹ Mit dem „Zukunftsatlas“ bewertet das Wirtschaftsforschungsunternehmen Prognos die Zukunftschancen und -risiken aller Kreise und kreisfreien Städte Deutschlands. Der Zukunftsatlas erscheint bereits seit 2004 alle drei Jahre. Für die Berechnung wurden von Prognos insgesamt 29 makro- und sozioökonomische Indikatoren genutzt, die die Zukunftsaussichten von Regionen maßgeblich beeinflussen. Für weitere Informationen siehe <https://www.prognos.com/de/zukunftsatlas>

Kreis Heinsberg

Der Kreis Heinsberg ist der westlichste Kreis Deutschlands und erstreckt sich über eine Fläche von ca. 628 km². Er hat 262.565 Einwohner (Stand 31.12.2023 – Quelle Statista) und besteht aus insgesamt 10 Städten und Gemeinden: Erkelenz, Geilenkirchen, Heinsberg, Hückelhoven, Übach-Palenberg, Wassenberg, Wegberg, sowie den Gemeinden Gangelt, Selfkant und Waldfeucht.

Der Kreis Heinsberg hat nach einem umfassenden Strukturwandel in den vergangenen Jahrzehnten (Textilwirtschaft, Bergbau, Militär) eine relativ ausgewogene Wirtschaftsstruktur. Heute ist die Kreiswirtschaft von Mittelstand, Handwerk und Branchenvielfalt geprägt, ergänzt um einige großbetriebliche und technologische Unternehmen.

In der Region sind zum 31.03.2024 gut 79.500 Menschen sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Auch im Kreis Heinsberg ist der primäre und sekundäre Wirtschaftssektor überdurchschnittlich stark vertreten (Land- und Forstwirtschaft, Produktion). Die Arbeitslosenquote ist im NRW-Vergleich eher gering.



Quelle: Zukunftsatlas (siehe Fußnote auf Seite 6)

6. Bedürfnisse verschiedener Personengruppen

Seit über einer Dekade drehen sich die „Kräfteverhältnisse“ am Arbeitsmarkt vom Arbeitgeber- zum Arbeitnehmermarkt. Dieser Trend wird sich in den nächsten Jahrzehnten fortsetzen. Es ist von zentraler Bedeutung, vorhandene Potenziale noch besser zu nutzen und neue zu erschließen, aber auch die Abwanderung von Arbeits- und Fachkräften möglichst zu vermeiden. Entsprechend ist die Erhöhung der Vielfalt im Erwerbsleben durch eine stärkere Beteiligung z.B. von Frauen, Älteren, Menschen mit Migrationshintergrund und Menschen mit Behinderungen zwingend notwendig.

Problematisch sind übergreifend noch nicht ausreichende Kinderbetreuungsmöglichkeiten und Handlungsbedarf im Bereich des öffentlichen Personennahverkehr (gerade in ländlichen Gebieten).

6.1. Frauen mit Familienverantwortung

Die Frauenerwerbstätigkeit nachhaltig zu fördern und zu steigern ist eine entscheidende Maßnahme zur Sicherung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs. Deswegen liegt ein Hauptaugenmerk auf der Steigerung des Anteils von Frauen an beruflichen

Weiterbildungsmaßnahmen. Entsprechend müssen auch die Rahmenbedingungen der beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (u.a. Umfang und Verteilung der Unterrichtszeit, Erreichbarkeit der Maßnahmestätte, hybride Unterrichtsformen) gestaltet werden.

Die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) haben die verfügbaren Datenquellen zum Thema Förderung der beruflichen Weiterbildung analysiert. Es zeigt sich ein besonderer Bedarf an abschlussorientierten Angeboten, weil Frauen bei diesen Qualifizierungen erkennbar seltener gefördert werden.

Durch die Ausweitung des Angebots und der Realisierung abschlussorientierter Qualifizierungsmaßnahmen, besonders in Teilzeit, sehen die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt eine außergewöhnlich gute Chance zur nachhaltigen Steigerung der Frauenerwerbstätigkeit in der Arbeitsmarktregion Aachen-Düren-Heinsberg.

6.2. Ältere Menschen

Laut statistischem Bundesamt ist der demografische Wandel in Deutschland längst angekommen. Die sinkende Zahl der Menschen im jüngeren Alter und die gleichzeitig steigende Zahl älterer Menschen verschieben den demografischen Rahmen in bisher nicht gekannter Art und Weise. Jede zweite Person in Deutschland ist heute älter als 45 und jede fünfte Person älter als 66 Jahre.

Die Transformation der Arbeitswelt macht eine permanente Anpassung der eigenen Qualifikationen bis ins hohe Alter hinein notwendig. Erfahrungsgemäß sind ältere Menschen motiviert und haben eine hohe Qualifizierungsbereitschaft. Alle Angebote zur beruflichen Weiterbildung stehen deshalb auch ausdrücklich für ältere Menschen zur Verfügung.

6.3. Menschen mit Migrationshintergrund insbesondere geflüchtete Menschen

Gerade Menschen mit Migrationshintergrund, die noch nicht lange in Deutschland leben, haben oft in ihren Heimatländern schulische und berufliche Qualifikationen erworben, die aber in Deutschland formell nicht anerkannt sind. Diese Menschen werden in den Jobcentern und Arbeitsagenturen bezüglich der Notwendigkeit einer Anerkennung ihrer Qualifikationen beraten. Bei Bedarf werden sie auch bei dem weiteren Weg der Anerkennung bei den verantwortlichen Stellen unterstützt.

Beim Vorliegen der rechtlichen Voraussetzungen (insbesondere auch das Vorliegen eines erfolgsversprechenden deutschen Sprachniveaus) ist auch die Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsangeboten möglich. Im besten Falle vermitteln die Weiterbildungsangebote sowohl berufliche Kenntnisse und Fähigkeiten, als auch weitere deutsche Sprachkenntnisse.

6.4. Schwerbehinderte Menschen

Für eine inklusive Gesellschaft ist es besonders wichtig, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt und selbstbestimmt am Arbeitsleben teilhaben können. Auch vor dem Hintergrund des beschriebenen Arbeits- und Fachkräftebedarfs ist es geboten, Menschen mit Behinderungen darin zu unterstützen, einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgehen zu können. Die Arbeitslosenquote bei Menschen mit Behinderung ist allerdings weiterhin deutlich höher als die allgemeine Quote in der Gesamtbevölkerung.

Behinderten Menschen stehen selbstverständlich alle Angebote zur beruflichen Weiterbildung zur Verfügung. Entsprechend müssen auch die Rahmenbedingungen der beruflichen Weiterbildung gestaltet werden.

6.5. Menschen ohne Berufsabschluss

Vor dem Hintergrund eines sich weiter abzeichnenden Fachkräftemangels in fast allen Branchen liegt der Schwerpunkt der Weiterbildungsförderung auf dem Personenkreis ohne Berufsabschluss (ungelernt und „wieder ungelern“).

Im Fokus stehen dabei die Förderungen von beruflichen Bildungsangeboten, die zu einem anerkannten Berufsabschluss führen. Die sogenannten Engpassberufe der einzelnen Regionen sind in Abschnitt 7 aufgeführt.

Weiterhin sind u.a. Vorbereitungen auf die Externenprüfung, betriebliche Einzelumschulungen, sowie berufsanschlussfähige Teilqualifizierungen förderfähig.

6.6. Gemeldete Menschen im Rechtskreis SGBII

Ab dem 01.01.2025 sind für die weiterführende Beratung bezüglich §§ 81 und 82 SGB III, Bewilligung und Finanzierung der Förderung der beruflichen Weiterbildung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten die Arbeitsagenturen zuständig. Die Integrationsverantwortung verbleibt in den Jobcentern. Diese sind weiterhin für die Identifikation der Weiterbildungsbedarfe und das Teilnehmenden- und Absolventenmanagement zuständig. Die gemeinsamen Ziele ergeben sich aus §1 SGBII. Die Leistungen der Grundsicherung sind insbesondere darauf auszurichten, dass

- durch eine Erwerbstätigkeit Hilfebedürftigkeit vermieden oder beseitigt, die Dauer der Hilfebedürftigkeit verkürzt oder der Umfang der Hilfebedürftigkeit verringert wird,
- die Erwerbsfähigkeit einer leistungsberechtigten Person erhalten, verbessert oder wiederhergestellt wird,
- Nachteile, die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten aus einem der in § 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes genannten Gründe entstehen können, überwunden werden,
- die familienspezifischen Lebensverhältnisse von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, die Kinder erziehen oder pflegebedürftige Angehörige betreuen, berücksichtigt werden,
- Anreize zur Aufnahme und Ausübung einer Erwerbstätigkeit geschaffen und aufrechterhalten werden.

7. Schwerpunkte der beruflichen Weiterbildung im Jahr 2025 anhand des regionalen Qualifizierungsbedarfs

Die Megatrends Demographie, Digitalisierung und Dekarbonisierung führen zum Wandel der Arbeits- und Berufswelt. Weitreichende Veränderungen in vielen Branchen sind die Folge. Lebenslanges Lernen im Berufsleben wird zum Standard. Kontinuierliche Anpassungsqualifizierungen gewinnen daher für fast alle Erwerbstätigen zunehmend an Bedeutung. Der Qualifizierungsbedarf ist dabei individuell und das Qualifizierungsangebot vielfältig.

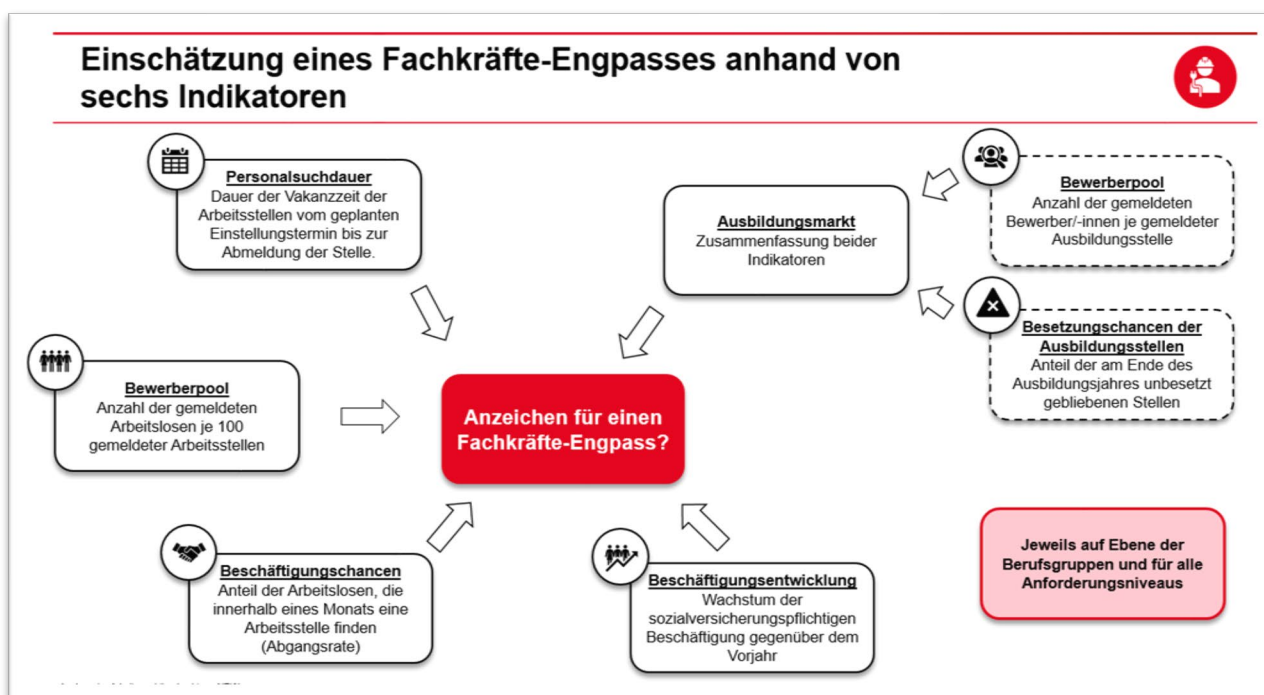
Eine zentrale Herausforderung besteht darin, Arbeitskräfte in den betroffenen Branchen und Regionen beim Übergang in neue Beschäftigungsmöglichkeiten zu unterstützen und Arbeitslosigkeit zu vermeiden bzw. zu beenden. Zugleich geht es darum, Fachkräfte in den Unternehmen zu halten und dort für neue Aufgaben zu qualifizieren.

Bei der vorliegenden Bildungszielplanung sind unterschiedlichste Aspekte eingeflossen. Neben einem möglichen Eingliederungserfolg der Teilnehmenden und den aktuell offenen Stellen auf dem Arbeitsmarkt wurde die Expertise unserer erfahrenen Beratungs-, Integration- und Vermittlungsfachkräfte berücksichtigt. Statistische Daten sowie Studien des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) runden die vorliegende Bildungszielplanung ab.

Die Qualifizierungsschwerpunkte liegen dabei in den Berufsfeldern, welche gute Beschäftigungschancen bei gleichzeitig geringem verfügbarem Fachkräftepotential, aufweisen (siehe Punkt 7.1.)

7.1. Engpassanalyse

Die Bundesagentur für Arbeit analysiert die aktuellen Entwicklungen der regionalen Arbeitsmärkte anhand einer Vielzahl von Daten. Sie erstellt auf Grundlage dessen regelmäßig eine Engpassanalyse zur Fachkräftesituation (Stand Mai 2024).



Fachkräftesituation in der Städteregion Aachen



Berufsgruppen mit Fachkräfteengpässen

Gartenbauberufe



- 121 Gartenbau (F)

Produktions- und Fertigungsberufe



- 223 Holzbearbeitung und -verarbeitung (F)
- 242 Metallbearbeitung (F)
- 251 Maschinenbau- und Betriebstechnik (E)
- 252 Fahrzeugtechnik und weitere (E)
- 261 Mechatronik und Automatisierungstechnik (F / E)
- 262 Energietechnik (F) • 263 Elektrotechnik (F / E)
- 273 Technische Produktionsplanung und -steuerung (E)
- 293 Speisenzubereitung (F)

Bau- und Ausbauberufe



- 311 Bauplanung und Bauüberwachung, Architektur (E)
- 321 Hochbau (F)
- 332 Malerei, Stuckateure, Bauwerksabdichtung, ... (F)
- 333 Aus- und Trockenbau, Isolierung, ... (F)
- 342 Sanitär-, Heizungs- u. Klimatechnik, ... (F)

Berufe der Informationstechnik



- 414 Physik (E) • 431 Informatik (F / E)
- 432 IT-Systemanalyse, IT-Anwenderberatung, ... (S / E)
- 433 IT-Netzwerktechnik, IT-Koordination, ... (S)
- 434 Softwareentwicklung und Programmierung (S/E)

Verkehr- und Logistikberufe



- 513 Lagerwirtschaft, Post, Zustellung, Güterumschlag (F)
- 522 Fahrzeugführung im Eisenbahnverkehr (F)



Städteregion Aachen

Handels- und Verkaufsberufe



- 611 Einkauf und Vertrieb (S/E)
- 621 Verkauf (ohne Produktspezialisierung) (F/E)
- 623 Verkauf von Lebensmitteln (F)

Beratende und verwaltende Berufe



- 713 Unternehmensorganisation und -strategie (E)
- 715 Personalwesen und -dienstleistung (S)
- 722 Rechnungswesen, Controlling und Revision (S)
- 723 Steuerberatung (F)
- 731 Rechtsberatung, -sprechung und -ordnung (E)
- 732 Verwaltung (S)

Gesundheit und Soziales



- 811 Arzt- und Praxishilfe (F)
- 813 Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst, ... (F / S)
- 814 Human- und Zahnmedizin (E)
- 816 Psychologie, nichtärztliche Psychotherapie (E)
- 817 Nicht ärztliche Therapie und Heilkunde (S)
- 821 Altenpflege (F)
- 825 Medizin-, Orthopädie- und Rehaetechnik (F)
- 831 Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege (S / E)
- 843 Lehr- und Forschungstätigkeit an Hochschulen (E)

Medienberufe



- 921 Werbung und Marketing (S)

F Fachkräfte
S Spezialistinnen und Spezialisten
E Expertinnen und Experten

Niveau duale Ausbildung
Niveau Meister/-in, Techniker/-in
Akademische Tätigkeiten

Analyse der Existenzmarktbedingungen auf Basis der Daten der Statistikagentur der Bundesagentur für Arbeit

Fachkräftesituation im Kreis Düren



Berufsgruppen mit Fachkräfteengpässen

Produktions- und Fertigungsberufe



- 252 Fahrzeugtechnik und weitere (F/S)
- 271 Technische Forschung und Entwicklung (E)
- 273 Technische Produktionsplanung und -steuerung (E)

Bau- und Ausbauberufe



- 311 Bauplanung und -überwachung (E)
- 342 Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, ... (F)

Berufe der Informationstechnik



- 431 Informatik (E)

Handels- und Verkaufsberufe



- 621 Verkauf (ohne Produktspezialisierung) (F)



Kreis Düren

Beratende Berufe



- 715 Personalwesen und -dienstleistung (E)

Gesundheit und Soziales



- 811 Arzt- und Praxishilfe (F)
- 813 Gesundheits- und Krankenpflege, ... (F)
- 814 Human- und Zahnmedizin (E)
- 817 Nicht ärztliche Therapie und Heilkunde (S)
- 821 Altenpflege (F)
- 831 Erziehung, Sozialarbeit, ... (S / E)

Geisteswissenschaftliche Berufe



- 913 Gesellschaftswissenschaft (E)

F Fachkräfte
S Spezialistinnen und Spezialisten
E Expertinnen und Experten

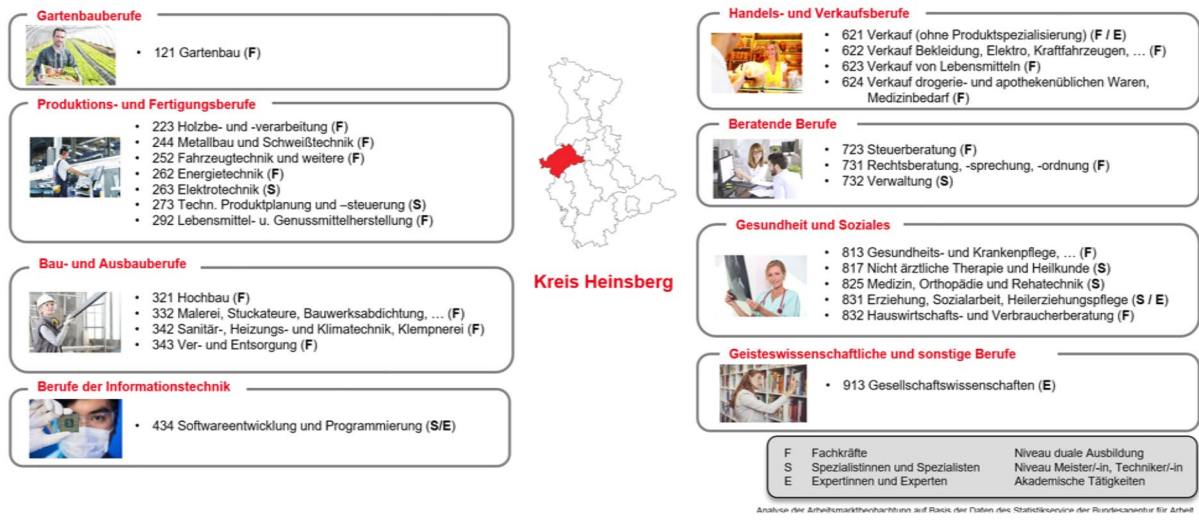
Niveau duale Ausbildung
Niveau Meister/-in, Techniker/-in
Akademische Tätigkeiten

Analyse der Existenzmarktbedingungen auf Basis der Daten der Statistikagentur der Bundesagentur für Arbeit

Fachkräftesituation im Kreis Heinsberg



Berufsgruppen mit Fachkräfteengpässen



² DKZ

7.2. Klassische Bildungsziele (Anpassungsfortbildungen)

Folgende Anpassungsfortbildungen erhöhen die Integrationschancen auf dem regionalen Arbeitsmarkt:

- Grundkompetenzen
- Grundlagenschulungen Fertigungstechnik, Elektro und Metall
- CNC – Drehen, Fräsen
- Schweißen (u.a. Lichtbogenhandschweißen / MAG-Schweißen / WIG-Schweißen)
- Kraftfahrzeugführung/ Führerscheine
- Kundenbetreuerin, bzw. Kundenbetreuer im Nahverkehr
- Triebfahrzeugführerin, bzw. Triebfahrzeugführer
- Staplerscheine
- Schutz und Sicherheit (inkl. §34a GewO), Luftsicherheit
- Modulare Qualifizierungen im kaufmännischen Bereich (inklusive IT, MS-Office, Buchhaltung etc.)

² Bei den dreistelligen Ziffern vor den genannten Berufsgruppen handelt es sich um die interne Dokumentationskennziffern (seit 2021: Digitales Klassifizierungszentrum = DKZ). Sie dient dazu die deutsche Bildungs- und Berufelandschaft in strukturierter Form abzubilden. Die DKZ ist u.a. die Basis für die statistische Berichterstattung der Bundesagentur für Arbeit.

- Projekt- und Qualitätsmanagement
- Personalwesen, SAP
- Modulare IT-Qualifizierung (Fachanwendungen und Programmiersprachen), mit entsprechender Vorqualifikation
- CAD
- Förderungen im Bereich digitale Arbeitswelt, digitale Basiskompetenzen, Fit für die Arbeitswelt 4.0 etc.
- Pädagogische Begleitung in Schule und KiTa
- Pflege(fach)assistenz, Kombikurs Gesundheit, Betreuungskraft
- Stationshelferin bzw. Stationshelfer mit Einsatz in Kliniken und Pflegeheimen
- Anerkennungsqualifizierung für ausländische Fachkräfte (reglementierte und nicht reglementierte Berufe)

7.3. Klassische Bildungsziele (abschlussorientierte Qualifizierungen)

Auch in 2025 stehen insbesondere abschlussorientierte Angebote inklusive berufsanschlussfähiger Teilqualifikationen im Vordergrund. Vor allem folgende Bildungsziele erscheinen aktuell auf dem regionalen Arbeitsmarkt erfolversprechend:

- Gruppenumschulungen bei Weiterbildungsträgern
 - Maschinen-Anlagenführerin bzw. Maschinen-Anlagenführer
 - Industriemechanikerin bzw. Industriemechaniker
 - Zerspanungsmechanikerin bzw. Zerspanungsmechaniker
 - Elektronikerin bzw. Elektroniker EEG + BT
 - Fachinformatikerin bzw. Fachinformatiker
 - Lager und Logistik
 - Schutz und Sicherheit
 - Kauffrau bzw. Kaufmann Groß- und Außenhandel
 - Industriekauffrau bzw. Industriekaufmann
 - Bürokaufmann bzw. Bürokauffrau
 - Kaufmann bzw. Kauffrau E-commerce
 - Steuerfachangestellte bzw. Steuerfachangestellter
 - Verwaltungsangestellte bzw. Verwaltungsangestellter

- Soziale Berufe (Pflege und Erziehung, Kinderpflege, Sozialassistenten)
- IT, IT-Security
- Betriebliche Einzelumschulungen
 - medizinische Fachangestellte bzw. medizinischer Fachangestellter
 - Steuerfachangestellte bzw. Steuerfachangestellter
 - Handwerksberufe (z.B. Malerin/ Lackiererin bzw. Maler/ Lackierer, Anlagenmechanikerin bzw. Anlagenmechaniker SHK, Tischlerin, bzw. Tischler, Fliesenlegerin bzw. Fliesenleger) Fachinformatikerin bzw. Fachinformatiker

Bei der Teilnahme an einer betrieblichen Einzelumschulung können im Einzelfall sogenannte Umschulungsbegleitende Hilfen (ubH) gewährt werden. Dazu gehört vor allem die Übernahme der Kosten für einen notwendigen Stützunterricht.

- Teilqualifizierungen
 - Kraftfaherin bzw. Kraftfahrer/ Busfaherin bzw. Busfahrer
 - Lager und Logistik inklusive Staplerschein
 - Baugeräteführerin bzw. Baugeräteführer
 - Kauffrau bzw. Kaufmann Büromanagement
 - Schutz- und Sicherheit (Ersthelfende, Brandschutzhelfende und Waffensachkunde)
- Vorbereitungskurse zur Externenprüfung
 - Kaufmännischer Bereich
 - Büromanagement
 - Fachsprachenprüfung Medizin
 - Erzieherin bzw. Erzieher
 - Dachdeckerin bzw. Dachdecker

7.4. Zukunftsorientierte Qualifizierungen

Neben den beschriebenen klassischen Bildungszielen nehmen zukunftsorientierte Qualifizierungen eine immer wichtigere Rolle ein. Folgende Qualifizierungsinhalte werden aktuell von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern verstärkt nachgefragt:

- Energieberaterin, bzw. Energieberater Wohngebäude
- Energieberaterin, bzw. Energieberater Nichtwohngebäude
- Energieeffizienz-Expertin, bzw. Energieeffizienz-Experte

- energieeffizient Bauen und Sanieren
- Bioenergie und Energieeffizienz
- Energieberatersoftware
- Bildung und Arbeiten 4.0
- Agile und digitale Transformation
- Changemanagement

7.5. Nachholen von Schulabschlüssen

- Erster allgemeinbildender Schulabschluss (ESA) / Hauptschulabschluss

8. Quantitativer Umfang 2025

Aufgrund des zentral zugeteilten Budgets für Weiterbildungsangebote ist für das Jahr 2025 folgender Förderumfang in der Region geplant:

- 3.270 Förderungen im Bereich Qualifizierung, davon 895 abschlussorientiert
- 410 Förderungen im Bereich Beschäftigtenqualifizierung, davon 164 abschlussorientiert

9. Beschäftigtenqualifizierung

Neben der betrieblichen Einzelumschulung können in der Regel alle in dieser Bildungszielplanung genannten Bildungsmöglichkeiten auch während eines Beschäftigungsverhältnisses gefördert werden.

Zu beachten ist, dass die berufliche Qualifizierung nicht nur auf einen bestimmten Arbeitsplatz bzw. einer bestimmten Arbeitgeberin/Arbeitgeber bezogen sein darf und es sich auch nicht um eine Aufstiegsqualifikation nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) handeln darf. Auch Weiterbildungen, zu denen ein Betrieb gesetzlich verpflichtet ist, können nicht gefördert werden.

Der gemeinsame Arbeitgeber-Service der Jobcenter und der Agentur für Arbeit, sowie der Arbeitgeber-Service der job-com des Kreises Düren beraten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu den folgenden Themen:

- Analyse der aktuellen Personalstruktur und des künftigen Personalbedarfs,
- Identifizierung der Entwicklungspotenziale der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- Erhebung konkreter Weiterbildungsbedarfe,
- Planung und Umsetzung von Qualifizierungsangeboten,
- Qualifizierung der Beschäftigten (auch während Kurzarbeit) sowie bei der Beantragung der Förderleistungen.

Wichtig: Die Weiterbildung im Rahmen der Beschäftigtenqualifizierung kann nur gefördert werden, wenn die Weiterbildung mehr als 120 Stunden umfasst und Maßnahmeträger sowie Maßnahme zertifiziert (AZAV) sind.

Die Durchführung der Qualifizierung kann sowohl in Vollzeit, Teilzeit als auch berufsbegleitend erfolgen. Auch reine Online-Schulungen und hybride Lehrgangsformen können gefördert werden.

Neben den Lehrgangskosten, zusätzlich entstehenden Fahrtkosten, Kosten der Kinderbetreuung, Unterbringung und Verpflegung, kann zudem ein Zuschuss zum Arbeitsentgelt für die weiterbildungsbedingten Ausfallzeiten gefördert werden.

Qualifizierungsgeld ab 01.04.2024:

Weiterbildungen können auch ohne Maßnahmezertifizierung gefördert werden.

Liegen die Voraussetzungen

- zeitlicher Umfang der Weiterbildung sind mindestens 120 Stunden,
- der Maßnahmeträger ist zertifiziert,
- der Qualifizierungsbedarf ist auf einen Strukturwandel zurückzuführen und
- es besteht eine Betriebsvereinbarung zur Qualifizierung oder ähnliches

vor, kann ein Qualifizierungsgeld gewährt werden (Details siehe § 82a SGB III). Lehrgangskosten werden in diesem Fall von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern alleine getragen.

10. Absolventenmanagement

Ziel ist die zeitnahe und nachhaltige Integration in Arbeit nach erfolgreichem Abschluss der Qualifizierung. Durch die zuvor getätigten Investitionen liegt hierin eine besondere Verpflichtung. Die Aktivitäten aller Beteiligten (Teilnehmende, Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte in den Jobcentern und Arbeitsagenturen, Arbeitgeberservice und Weiterbildungsträgern) sind auf dieses Ziel auszurichten.

Die Förderung beruflicher Weiterbildung unterteilt sich in drei Phasen:

1. Eine gute Teilnehmerin bzw. Teilnehmer- und Qualifizierungsauswahl durch die umfassenden Beratungen der Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte (Neigung, Eignung, aktuelle Bedarfe am Arbeitsmarkt, Entwicklung des Arbeitsmarktes, Substituierbarkeitspotenziale etc.) in den Jobcentern und den Agenturen für Arbeit.
2. Die Begleitung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer durch die Weiterbildungsträger und Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte bis zum erfolgreichen Abschluss der Weiterbildung.
3. Absolventenmanagement: Frühzeitige Einleitung von Vermittlungsaktivitäten (Beratungen, Dokumentation von Fähigkeiten, Kenntnissen und Qualifikationen, Optimierung der Bewerbungsunterlagen. Erstellung von Vermittlungsvorschlägen etc.) durch die Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte bereits vor dem Ende der individuellen Qualifizierung.

Laut den [Regelungen](#) zur Zusammenarbeit zwischen Weiterbildungsträgern, Arbeitsagenturen und Jobcentern haben die Weiterbildungsträger mindestens folgende Aufgaben im Rahmen des Absolventenmanagements:

- Frühzeitige Unterstützung der beruflichen Eingliederung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer inklusive der Erarbeitung von aussagekräftigen Bewerbungsunterlagen
- Unterstützung bei der Nutzung der digitalen Angebote der beteiligten Institutionen
- Erstellung einer Erfolgsbeobachtung/ -bilanz nach Qualifizierungsende, die Aufschluss über die Eingliederung der Teilnehmerinnen bzw. Teilnehmer und die Wirksamkeit der Weiterbildung gibt.

11. Schlussbemerkungen

Eine Bildungszielplanung kann und soll nicht alle möglichen Aspekte im Rahmen der beruflichen Weiterbildung abbilden. Unabhängig von allen genannten Qualifizierungsmöglichkeiten ist die individuelle Teilnahme an einer zertifizierten Maßnahme möglich, wenn die Integrationschancen auf dem Arbeitsmarkt dadurch entscheidend steigen. Im Mittelpunkt stehen dabei vor allem abschlussorientierte Weiterbildung.

Die vorliegende Bildungszielplanung wurde durch die vier beteiligten Institutionen gemeinsam erstellt und wird auf den jeweiligen Internetauftritten veröffentlicht. Sie wird mindestens einmal im Jahr aktualisiert.

Kontaktdaten Agentur für Arbeit Aachen-Düren

Aachen-Dueren.FbW-Koordination@arbeitsagentur.de

Kontaktdaten Jobcenter StädteRegion Aachen

Jobcenter-Aachen.673@jobcenter-ge.de

Kontaktdaten jobcom Kreis Düren

B.Stier@Kreis-Dueren.de

Kontaktdaten Jobcenter Kreis Heinsberg

Volker.Hansen@jobcenter-ge.de