

# Bildungsplanung 2025 – „Lebenslanges Lernen“

EXTERN



 **jobcenter**   
Unstrut-Hainich-Kreis

**jobcenter**  
Kyffhäuserkreis

**jobcenter**  
Landkreis Nordhausen



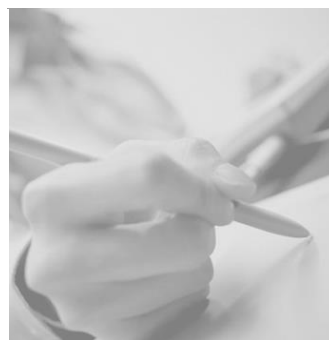
**Bundesagentur für Arbeit**  
Agentur für Arbeit Thüringen Nord

## Impressum

Dienststelle	Agentur für Arbeit Thüringen Nord
Dienstort	Nordhausen
Ansprechpartner	Dr. Tim Malolepszy
	Bereichsleitung
Telefonnummer	03631 650 560

# Bildungszielplanung 2025

gemeinsame Bildungszielplanung der Jobcenter Nordhausen, Jobcenter Kyffhäuserkreis, Jobcenter Unstrut-Hainich-Kreis, des Jobcenters des Eichsfeldkreises und der Agentur für Arbeit Thüringen Nord



XX.XX.2024 - BL1

EXTERN

## Inhaltsverzeichnis

1. Leitsätze.....	5
2. Zielstellung und Zielgruppen.....	5
3. Arbeitsmarkt .....	6
4. Arbeitnehmer und Kunden .....	8
5. Entwicklung der Bildungsziele .....	13
6. Bildungsträger .....	21
7. Änderung der Zuständigkeit für berufliche Qualifizierung und berufliche Rehabilitation.....	23
8. Fort- und Weiterbildung bei besonderen Personengruppen.....	24
9. Umsetzung der Eintrittsplanung .....	26
10. Quellenverzeichnis .....	31



## 1. Leitsätze

Die Anforderungen für Arbeitnehmer durch die Digitalisierung, aber auch die Chancen für Unternehmen, sind bereits deutlich erkennbar und werden in der nächsten Zeit noch zunehmen. Durch diese Entwicklung werden zunehmend neue und andersartige Kompetenzen von den Arbeitnehmern gefordert. Die Agentur (AA) und die Jobcenter (JC) unterstützen die Menschen und damit auch die Unternehmen, die passende Qualifizierung zu identifizieren und zu absolvieren. Damit sie und ihre aktuellen wie zukünftigen Mitarbeiter mit den passenden Kompetenzen gut qualifiziert und zukunftssicher aufgestellt sind. Die AA und die JC arbeiten dabei in einem gemeinsamen Wirtschaftsraum, so dass die rechtskreisübergreifende Abstimmung erforderlich ist. Transformationsprozesse sollen in einem vernetzten Bildungsraum für alle Akteure transparent vorangetrieben werden, um sicherzustellen, dass Arbeitnehmer und Unternehmen für die Zukunft bestmöglich aufgestellt sind. Wie bereits für das Jahr 2024 erstellen JC und AA auch für das Jahr 2025 eine gemeinsame Bildungszielplanung.

## 2. Zielstellung und Zielgruppen

Die Bildungszielplanung (BZP) stellt die prognostizierten Bedarfe an Weiterbildungen der AA und der JC im Agenturbezirk Thüringen Nord dar. Die bisherige eher kurzfristige Sicht auf ein Jahr wurde durch eine strategische, langfristig ausgerichtete Planung ersetzt. Dies soll der Fachkräfteentwicklung und -sicherung Rechnung tragen, um auch im Strukturwandel ausreichend und bedarfsorientiert qualifizierte Fachkräfte für die regionale Wirtschaft zur Verfügung zu haben. Ferner erlaubt dies auch den lokalen Bildungsträgern ihre Planungen darauf abzustimmen und ein langfristiges Qualifizierungsangebot zu entwickeln. Die für diese Prozesse erforderlichen Kompetenzen sollen hier dargestellt und auf diese Weise Transparenz unter den Interessengruppen in der Region geschaffen werden. Das Ziel ist die Etablierung eines vernetzten Bildungsraums. Dabei kommen den Unternehmen eine besondere Rolle zu, da sie die technologische Entwicklung vorantreiben und in Folge dieser Transformation auch neue Kompetenzen von ihren aktuellen und zukünftigen Mitarbeitenden erwarten bzw. einfordern müssen. Die Identifizierung der mittel- bis langfristigen Qualifizierungsbedarfe soll grundsätzlich in die BZP aufgenommen werden. Dazu ist eine engere Verzahnung der Akteure in der Region erforderlich. Hier laufen bereits verschiedene Initiativen und auch die Agentur wird in 2025 den Austausch zwischen Wirtschaft, Bildungsträgern und Kostenträgern intensivieren.

### 3. Arbeitsmarkt

Der Bereich der Agentur für Arbeit Thüringen Nord umfasst 4 Landkreise im Norden des Freistaats Thüringen und bildet damit die Planungsregion des Landes ab. Der Bezirk grenzt mit den Landkreisen direkt an die Bundesländer Niedersachsen, Hessen und Sachsen-Anhalt. Die Autobahn A 38 durchquert den Bezirk in Ost-West-Richtung. Es handelt sich um eine ländlich geprägte Region im Herzen Deutschlands am Südrand des Harzes.

Der Landkreis Nordhausen grenzt direkt an Niedersachsen und Sachsen-Anhalt, er verfügt über 82.444 Einwohner (1; Stand: 31.12.2022). Das entspricht 0,93 % mehr als im Vorjahr. Im Landkreis arbeiten 30.072 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (svB) (1; 2023). Das Bruttoinlandsprodukt (BIP) betrug 2,276 Mio. € im Jahr 2021. Die Branchen mit den meisten Mitarbeitenden sind das Gesundheitswesen (3.240 svB), der Maschinenbau (2.510 svB) sowie der Einzelhandel (2.130 svB) (1; 2023). Die größten Arbeitgeber im Landkreis sind neben dem Südharzkrankenhaus in Nordhausen die Firmen Feuer Powertrain GmbH & Co.KG, Maximator GmbH und Maximator Hydrogen GmbH sowie Schachtbau Nordhausen. In den Fertigungstechnischen Berufen (104 gemeldete Stellen), Fertigungsberufen (77 gemeldete Stellen), in den Verkehrs- und Logistikberufen (71 gemeldete Stellen) sowie in den Bau- und Ausbauberufen (56 gemeldete Stellen) ist die Nachfrage nach Arbeitskräften am größten (Stand 29.09.2023, Quelle Statistik der BA).

Der Landkreis Eichsfeld liegt im Nordwesten des Freistaats und grenzt direkt an Niedersachsen und Hessen. Hier leben 100.091 Menschen (1; 2023). Dies waren 0,77 % mehr als im Vorjahr. Im Landkreis gab es 36.506 svB (1; 2023). Das BIP liegt mit 2,785 Mio. € höher als in den übrigen Landkreisen. Der Arbeitsmarkt ist mit vielen kleinen und mittelständischen Unternehmen sehr handwerklich geprägt. Die meisten Beschäftigten finden sich in der Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln (2.310 svB), im Gesundheitswesen (2.270 svB) und in der Öffentlichen Verwaltung (2.090 svB) (1; 2023). Zu den größten Unternehmen gehören neben dem Landkreis Eichsfeld als Arbeitgeber und dem Eichsfeld-Krankenhaus das Unternehmen Kaufland Fleischwaren in Heilbad Heiligenstadt und THOR Industriemontagen Leinefelde-Worbis.

Der Kyffhäuserkreis bildet den östlichen Teil des Agenturbezirks und zeichnet sich durch seine große Ost-West-Ausdehnung aus. Insgesamt leben hier 73.690 Menschen (1; Stand: 31.12.2022). Im Vergleich zum Vorjahr sind dies 1,01 % mehr. Die Anzahl der svB betrug 19.148 Personen (1; 2023). Das BIP des Landkreises liegt mit 1,800 Mio. € am niedrigsten von allen 4 Landkreisen des Agenturbezirks. Die meisten Menschen sind in Verkaufsberufen (1.630 svB), in medizinischen Gesundheitsberufen (1.460 svB) und in der Öffentlichen Verwaltung (1.960 svB) beschäftigt (1; 2023). Zudem ist der Kyffhäuserkreis noch immer durch traditionsreiche Industrie- und Hand-

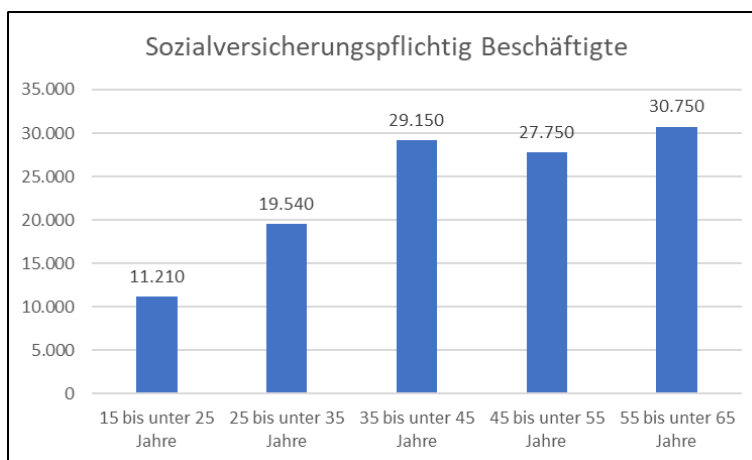
werksunternehmen geprägt, wobei klein- und mittelständische Betriebe, besonders im Bereich der Elektroindustrie und im Maschinenbau, vorherrschen. Zu den größten Arbeitgebern in der Region gehören die WAGO GmbH & Co. KG sowie die isoplus Fernwärme GmbH.

Den bevölkerungsreichsten Landkreis des Agenturbezirks bildet der Unstrut-Hainich-Kreis. Im Westen grenzt er an das Bundesland Hessen. Es leben 102.256 Menschen (1; Stand: 31.12.2022) im Landkreis. Dies waren 0,97 % mehr als im Vorjahr. Hier gibt es 35.115 svB (1; 2023). Das BIP beträgt 2,706 Mio.€ und liegt damit auf dem Niveau des Eichsfelds. Die wirtschaftliche Situation im Unstrut-Hainich-Kreis zeichnet sich durch einen breiten und leistungsstarken Mittelstand aus und bietet damit ein breites Spektrum an Industrie und Gewerbe. Dabei hat sich neben den traditionellen Branchen wie Holz- und Möbelproduktion, Elektronik, Dachziegelproduktion, Kammgarnherstellung und Textilindustrie in den vergangenen Jahren die Automobilzulieferindustrie als stärkster Wirtschaftszweig entwickelt. Eine besondere Bedeutung kommt dem Handwerk zu. Weiterhin sind aufgrund der agrarstrukturellen Gegebenheiten des Landkreises eine Vielzahl von landwirtschaftlichen Betrieben der Pflanzen- und Tierproduktion ansässig. Die Branchen mit den meisten svB sind das Gesundheitswesen (4.480 svB), der Einzelhandel (2.450 svB) und die Öffentliche Verwaltung mit 2.330 svB (1; 2023). Erwartungsgemäß gehören zu den größten Arbeitgebern im Landkreis drei Kliniken (u.a. Ökumenisches Hainich Klinikum, Hufeland Klinikum) und die Borbet Thüringen GmbH.

## 4. Arbeitnehmer und Kunden

Die demografische Entwicklung zeigt sich in Nordthüringen besonders deutlich. Im Dezember 2022 waren 118.400 Menschen in Nordthüringen sozialversicherungspflichtig beschäftigt. In der Altersstufe von 55 bis 65 Jahren waren es 30.750 Menschen. Dies entspricht einem Anteil von 26,0 % aller Beschäftigten. Diese Menschen verlassen innerhalb der nächsten 10 Jahre den Arbeitsmarkt. Auf der anderen Seite sind 11.210 Menschen zwischen 15 und 25 Jahren sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Ihr Anteil an allen Beschäftigten beträgt 9,5 %. Diese Diskrepanz zeigt sehr deutlich, dass die Zahl der Menschen die den Arbeitsmarkt mittelfristig verlassen nicht adäquat

ersetzt werden kann. Dies wird in Abbildung 1 dargestellt. Bei 10 Menschen, die dem Arbeitsmarkt zeitnah nicht mehr zur Verfügung stehen, folgen lediglich 3 junge Menschen nach. Dies sind erhebliche Verluste an svB und natürlich auch an Fachkräften. Auf diese Weise wird der Bedarf an Arbeitskräften weiter steigen und der Fachkräftemangel in der Region zusätzlich verstärkt.



**Abb. 01: Sozialvers. Beschäftigte nach Altersgruppen in Nordthüringen**  
Quelle: Statistik der BA, Datenstand 12/2022

temangel in der Region zusätzlich verstärkt.

Natürlich ist der Mangel an Fach- und mittlerweile auch Arbeitskräften seit längerer Zeit bekannt. Es existieren auch bereits verschiedene Lösungsansätze, um das Problem auf verschiedenen Ebenen und mit unterschiedlichen Blickwinkeln anzugehen. Die AA bzw. die JC sind hier in verschiedenen Bereichen aktiv beteiligt oder agieren als Netzwerkpartner.

Das Thema Zuwanderung von Arbeits- und insbesondere Fachkräften ist aktuell stark im Fokus und damit natürlich auch in Nordthüringen relevant. Die ländlichen Strukturen der 4 Landkreise üben jedoch nur eine geringe Attraktionswirkung auf ausländische Fachkräfte aus. Die Rekrutierung gestaltet sich daher schwierig und häufig verlassen die Menschen die Region schnell wieder und verlagern ihren Lebensmittelpunkt in städtische Ballungsräume. Die AA ist in verschiedenen Projekten und im direkten Austausch mit der Zentralen Auslandsvermittlung (ZAV) eingebunden. Man ist bestrebt ausländische Fachkräfte mit den Netzwerkpartnern in die Region zu holen. Hier gibt es bereits erste Erfolge, aber eine Zuwanderung in relevanten Größenordnungen konnte bisher noch nicht realisiert werden. Auch aufgrund der Flüchtlingskrise 2015 ist der Anteil von ausländischen Beschäftigten



aber bereits deutlich gestiegen. Mittlerweile liegt der Anteil ausländischer Arbeitnehmer im Agenturbezirk bei 6,6 % (Quelle: Statistik der BA, Stand 06/2023). Häufig stellt jedoch die deutsche Sprache eine große Hürde für die Zugewanderten dar. Das Problembewusstsein in den Unternehmen ist hier hoch und viele sind bereit sich mit dem Thema zu beschäftigen, um Wege aus der Krise des Fach- und Arbeitskräftemangels zu finden.

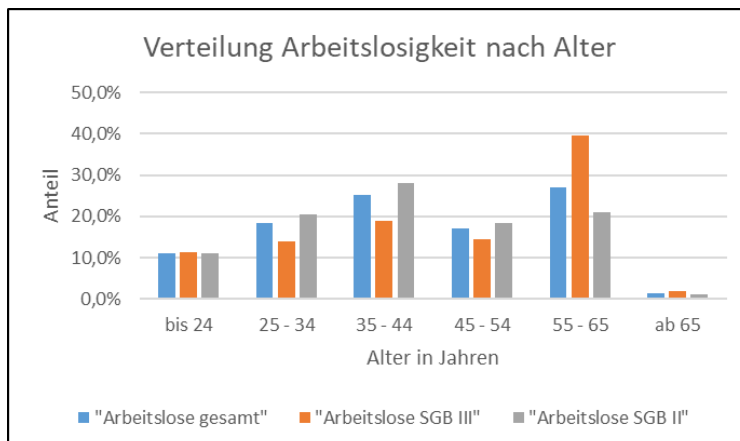
Die Digitalisierung bietet Unternehmen viele Möglichkeiten zur Vernetzung und letztlich auch für die Automatisierung von Prozessen. Durch diese Verfahren ist es möglich effizienter zu arbeiten und die vorhandenen Fach- und Arbeitskräfte für andere Aufgaben einzusetzen. Natürlich stellt die Automatisierung von Prozessen, wo es denn überhaupt möglich ist, kein Allheilmittel dar. Aber sie kann helfen das knappe Gut der Personalressource effektiver und effizienter einzusetzen. Die Auswirkungen der Demografie werden es zunehmend schwieriger machen geeignete Arbeitskräfte zu finden, so dass der Druck mit weniger Personal auszukommen sukzessiv steigen wird. Allerdings ist die Automatisierung von Prozessen mit einem hohen finanziellen Aufwand verbunden. Neben Knowhow sind dazu häufig auch Investitionen in Maschinen und ggf. Infrastruktur erforderlich. Die Automatisierung und Digitalisierung werden weitergehen, aber es ist von einer stetigen und weniger einer sprunghaften Entwicklung auszugehen.

Das Ziel von AA und den JC ist die schnellstmögliche Vermittlung ihrer Kunden in Arbeit. In vielen Fällen wird eine Qualifizierung, ob Anpassungsqualifizierung oder eine Weiterbildung zur Erlangung eines Berufsabschlusses, benötigt. Dies kann erforderlich sein, um vorhandene Kenntnisse zu aktualisieren oder eben um eine völlig neue berufliche Richtung einzuschlagen. Die AA und die JC erfüllen damit eine wichtige Aufgabe im Rahmen der Fachkräftesicherung. Die Tätigkeiten werden zunehmend digitaler und stellen andere Anforderungen an die Arbeitnehmer. Durch geeignete Qualifizierungen begleiten AA und JC diesen Transformationsprozess in der Wirtschaft und machen Arbeitnehmer fit für ihre Tätigkeit als Arbeits- und Fachkräfte.

Die Demografie in der Erwerbsbevölkerung spiegelt sich teilweise auch bei den Arbeitslosen in den beiden Rechtskreisen wider. Im August 2023 waren im Agenturbezirk knapp 12.700 Menschen arbeitslos gemeldet. Davon entfielen 32,1 % auf den Rechtskreis SGB III. Der Anteil männlicher Arbeitsloser in beiden Rechtskreisen lag bei 55,4 %. Der Anteil ausländischer Arbeitsloser betrug rechtskreisübergreifend 22,3 %. Hier ist der Unterschied zwischen den Rechtskreisen jedoch erheblich. Dabei sind die aktuellen Entwicklungen mit dem Ukrainekrieg und der daraus resultierenden Gesetzeslage bei der Aufnahme von Flüchtlingen aus der Ukraine zu berücksichtigen. Mit Stand August 2023 lag der Anteil ausländischer Arbeitsloser im SGB III bei 6,1 % im SGB II hingegen bei 30,0 %.

Die Altersstruktur weist ebenfalls einige Unterschiede zwischen den Rechtskreisen auf. Im SGB III zeigt sich eine überproportional hohe Anzahl an Arbeitslosen in der Altersgruppe von 55 bis 65 Jahren. Mit fast 40 % aller Ar-

beitslosen im Rechtskreis ist diese Gruppe überproportional stark vertreten. Im SGB II stellen die 35 bis 44 Jahre alten Arbeitslosen anteilig die größte Gruppe.



**Abb. 02: Arbeitslosigkeit in Nordthüringen gesamt u. nach Rechtskreisen**  
Quelle: Statistik der BA, Datenstand 08/2023

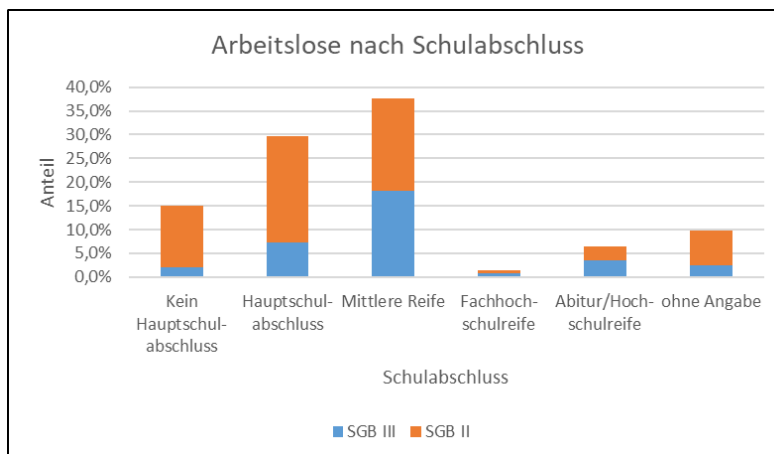
Über beide Rechtskreise hinweg spiegeln die Arbeitslosen hingegen die gesellschaftliche Altersstruktur wieder. Hier sind keine besonderen Auffälligkeiten zu erkennen. Das Alter der arbeitslosen Kundinnen und Kunden aufgeschlüsselt nach Rechtskreis kann Abbildung 2 entnommen werden.

Die erworbene, berufliche Qualifikation hat einen wesentlichen Einfluss darauf, ob und wenn ja wie lange Menschen arbeitslos sind. In der Regel gilt je höher die Qualifikation umso geringer ist die Wahrscheinlichkeit arbeitslos zu werden bzw. dies länger zu bleiben. Das Risiko einer Arbeitslosigkeit ohne Berufsabschluss liegt deutlich höher als mit einem Berufsabschluss. Im Bund liegt die Arbeitslosenquote für Ungelernte bei 19,8 % (Quelle: Statistik der BA, Datenstand 2022). Dies zeigt, dass der Markt auf Helferniveau im Jahr 2022 bundesweit noch relativ gut war. Für Ostdeutschland liegt die Quote mit 29,0 % bereits deutlich höher, in Thüringen mit 27,2 etwas unter dem Niveau aber deutlich höher als im Bund. In den 4 Landkreisen des Agenturbezirks ist das Bild zweigeteilt. Während der Landkreis Eichsfeld mit einer Quote für Ungelernte von 19,3 % sogar noch unter dem Bundesschnitt liegt zeigt sich in den 3 übrigen Landkreisen ein stark abweichendes Bild. Die Arbeitslosenquoten der Menschen ohne Berufsabschluss sind hier doppelt so hoch wie im Bund. Der Landkreis Nordhausen kommt auf 39,7 %, der Kyffhäuserkreis auf 41,6 % und der Unstrut-Hainich-Kreis auf 38,0 %. Mit Ausnahme eines Kreises im Agenturbezirk besteht damit für Menschen ohne Berufsabschluss ein deutlich erhöhtes Risiko arbeitslos zu werden bzw. zu bleiben. Obwohl die Zahlen im Eichsfeld grundsätzlich positiver wirken, müssen auch diese relativiert werden. Denn insgesamt liegt die Arbeitslosenquote hier auch nur bei der Hälfte dessen was in den 3 übrigen Kreisen vorhanden ist. Unabhängig davon ist das Fehlen eines Berufsabschlusses ein erhebliches Risiko im Hinblick auf eine dauerhafte Beschäftigung. Hier setzen JC und AA mit dem Ziel an arbeitslose Kunden über geeignete Qualifizierungen weiterzubilden und eine dauerhafte Integration in den Arbeitsmarkt zu realisieren.

Der Bedarf an Fachkräften ist bereits jetzt hoch. Der demografische Wandel im Land mit den zu erwartenden großen Zahlen an Abgängen aus dem Erwerbsleben wird diesen Mangel weiter verschärfen. Daher stellt die Nutzung des im Land vorhandenen Potenzials eine wichtige Ressource dar, um diese

Entwicklung zumindest abmildern zu können. Arbeitslose Menschen bilden dabei einen wesentlichen Teil dieses Potenzials. Wie bereits aufgeführt ist die Wahrscheinlichkeit einer länger andauernden Arbeitslosigkeit umso höher je niedriger der Bildungsabschluss. Das Ziel ist es daher möglichst jedem Kunden, bei dem dies zielführend erscheint, eine Qualifizierung zu ermöglichen. Allerdings

bringen nicht alle Kunden die gleichen Ausgangsvoraussetzungen mit. Nicht jedem fällt das Lernen leicht bzw. es gibt auch in der Person liegende Gründe, die eine Weiterbildung erschweren oder ausschließen. In Abbildung 3 sind die arbeitslosen Kunden beider Rechtskreise nach ihrem Schulabschluss ausgewiesen. Kunden mit Fach- oder allgemeiner



**Abb. 03: Arbeitslose nach Schulabschluss und Rechtskreis**

Das Diagramm zeigt die Anteile der Arbeitslosen aus beiden Rechtskreisen an der Zahl aller Arbeitslosen im Agenturbezirk aufgeschlüsselt nach Schulabschluss.

Hochschulreife machen nur einen kleinen Anteil von 8,0 % aus. Etwa ein Drittel aller Kunden hingegen verfügt über den Abschluss der Mittleren Reife. Diese verteilen sich gleichmäßig auf beide Rechtskreise. Etwa 30 % der Kunden besitzen einen Hauptschulabschluss. Davon befindet sich etwa ein Viertel in der Betreuung durch das SGB III, während die übrigen im SGB II betreut werden. Knapp 15 % der Arbeitslosen verfügt über keinen oder einen Abschluss unterhalb des Hauptschulabschlusses. Der Großteil dieser Kunden wird im SGB II betreut. Die Auswertung zeigt, dass das Risiko einer längerfristigen Arbeitslosigkeit mit abnehmendem Niveau des Schulabschlusses ansteigt. Die Qualifizierung zu einer Fachkraft kann diesem Trend wie bereits beschrieben entgegenwirken, da diese Personen seltener und weniger lange arbeitslos werden. Natürlich sind dafür adressatengerechte Angebote und eine passende Unterstützung im Rahmen einer Weiterbildung erforderlich, um die Kunden dort abzuholen wo sie sich gerade befinden. Mitunter kann aber auch eine umfangreiche Vorbereitung auf eine Qualifizierung (Schaffung von Tagesstrukturen, etc.) erforderlich sein, bevor an eine Umsetzung gedacht werden kann. Für andere Personen würde durch aktuelle Gesetzesänderungen die Teilnahme an der Förderung von Grundkompetenzen (§81 Abs. 3a SGB III) vereinfacht (siehe auch Kapitel 6). Dies erlaubt eine Vorbereitung auf die geplante Qualifizierung. Dabei werden neben grundlegenden Kenntnissen (Rechnen, Lesen, Schreiben) auch Hilfen an die Hand gegeben um das Lernen wieder zu lernen. Aufgrund der Absenkung der Zugangsvoraussetzungen ist mit einer deutlich höheren Nutzung als bisher zu rechnen. Unabhängig vom erreichten Schulabschluss muss immer die Gesamtsituation des Kunden betrachtet und berücksichtigt wer-

den. Der realisierte Schulabschluss soll hier nur als eines von mehreren Indizien fungieren.

Es zeigt sich, dass die Arbeitslosen ein großes Potenzial für Fachkräfte darstellen, die Erschließung aber teilweise mit einem hohen Aufwand verbunden ist. Der Schulabschluss ist dabei einer von mehreren zu beachtenden Einflussgrößen, die einen Hinweis auf die persönlichen Voraussetzungen für Qualifizierungen liefern können. Grundsätzlich sind JC und AA bestrebt durch individuelle Förderungen jeden Kunden auf dem Weg zu einer dauerhaften Arbeitsaufnahme zu unterstützen.

## 5. Entwicklung der Bildungsziele

Die bekannten Megatrends (u.a. Digitalisierung) beeinflussen die Arbeitswelt in zunehmendem Umfang. Hinzu kommen gesellschaftliche Entwicklungen wie die demografische Entwicklung in Deutschland allgemein und in Thüringen im Besonderen, die ebenfalls Einfluss auf die Situation am Arbeitsmarkt ausüben. Dies findet alles vor dem Hintergrund statt, dass sich auch Arbeit des Einzelnen verändert. Neben der Implementierung technischer Hilfsmittel oder zunehmender Automatisierung ändern sich auch die Erwartungen von Kundinnen und Kunden hinsichtlich der Erbringungen von Dienstleistungen. Dies führt zwangsläufig zu Veränderungen bei den jeweiligen Tätigkeiten und erfordert bei den Ausübenden andere oder z.T. neue Fähigkeiten und Kenntnisse. Dies zeigt sich in besonderem Maße bei arbeitslosen Menschen. Der Einstieg in eine neue Tätigkeit oder in manchen Fällen auch nur der Wechsel des Arbeitgebers macht diese Art der beruflichen Weiterentwicklung häufig erforderlich.

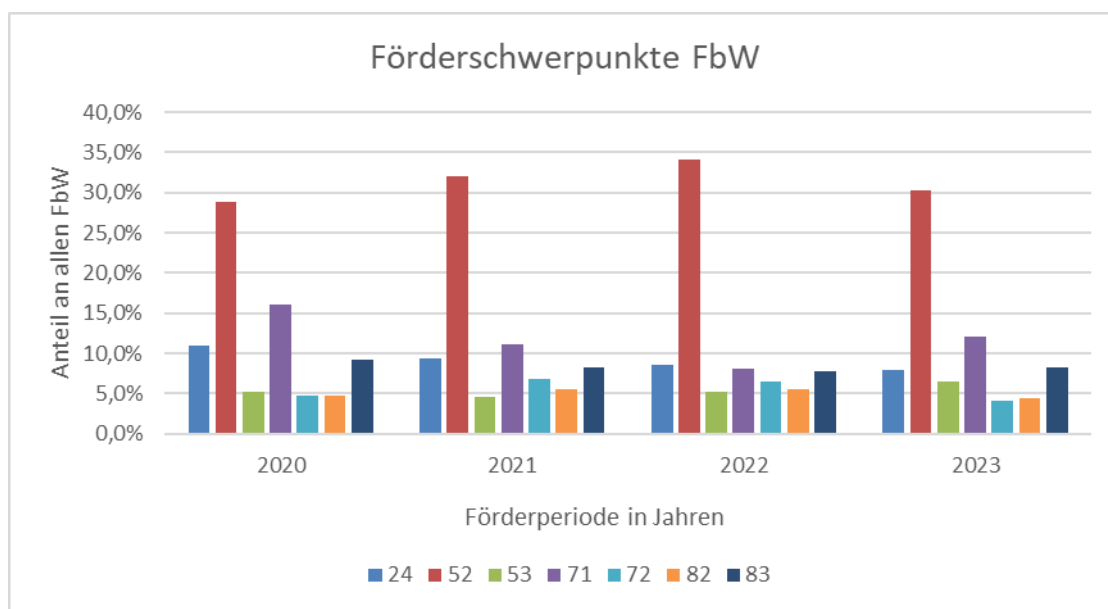
Der Arbeitsmarkt befindet sich also im Wandel und mit ihm die Kompetenzen, die gesucht werden. Spiegelt sich dieser Wandel auch in einer Veränderung der Förderschwerpunkte wieder oder erfolgt eine Weiterentwicklung der einzelnen Maßnahmen, um sich den neuen Gegebenheiten anzupassen? Lassen sich bereits vermehrt Eintritte in potenziellen Zukunftsbranchen erkennen? Das Thema der Fachkräftesicherung ist ein weiterer wichtiger Punkt, der betrachtet werden soll. Wie wird im Agenturbezirk gefördert und welche Instrumente werden für die Fort- und Weiterbildung (FbW) genutzt. Dies soll im folgenden Abschnitt ebenfalls näher beleuchtet werden. Final geht es auch darum wie stark sich Geschlechterklischees halten und ob sich weiterhin deutliche Unterschiede hinsichtlich der Qualifizierungen von Männern und Frauen erkennen lassen. Dabei soll es nicht nur um die Förderschwerpunkte gehen. Es stellt sich auch die Frage, ob Qualifizierungen zwischen den Geschlechtern gleichmäßig verteilt sind.

Die Daten zu den FbW-Eintritten der letzten 4 Jahre (2020 bis 2023) liegen den Auswertungen zugrunde. Berücksichtigt wurden die ausgewiesenen Eintritte der Agentur für Arbeit sowie der 3 gemeinsamen Einrichtungen in den Landkreisen Nordhausen, Kyffhäuserkreis und Unstrut-Hainich-Kreis. Die Agentur steht dabei für mehr als 71 % der Eintritte. Dargestellt werden die jeweiligen Gesamteintritte der 4 genannten Institutionen. Auf diese Weise soll ein möglichst vollständiges Bild der Förderungen zu FbW im Agenturbezirk ermittelt und etwaige lokale Sondereffekte relativiert werden.

### 5.1 Veränderung von Weiterbildungsschwerpunkten

Die letzten Jahre waren sehr ereignisreich und führten auch auf dem Arbeitsmarkt zu Veränderungen und Verwerfungen. Neben den bereits oben aufgeführten Megatrends beeinflussten auch verschiedene Krisen die Situation am Arbeitsmarkt. Angefangen mit der Corona-Pandemie und ihren teilweise sehr lange anhaltenden Folgen, dem russischen Angriffskrieg und den

damit verbundenen Fluchtbewegungen sowie den wirtschaftlichen Restriktionen waren und sind vielfältige Krisen zu bewältigen. Es soll der Frage nachgegangen werden wie sich die Förderschwerpunkte im Agenturbezirk in beiden Rechtskreisen entwickelt haben und ob sich durch die Veränderung der Arbeitswelt und die multiplen Krisen bereits Änderungen bei den Förderschwerpunkten eingestellt haben. In Abbildung 4 sind die Förderschwerpunkte für die AA und die 3 JC aufgeführt. Es wurden hier die Berufsfelder berücksichtigt, die über die gesamten 4 Jahre des Betrachtungszeitraums



**Abb. 04: Förderschwerpunkte nach DKZ im Zeitverlauf**

Dargestellt sind die prozentualen Anteile der Eintritte nach DKZ an allen Eintritten in FbW im jeweiligen Jahr im Agenturbezirk in beiden Rechtskreisen (ohne Landkreis Eichsfeld SGB II). Aufgeführt sind die Bereiche mit einem Anteil von mindestens 5 %.

DKZ 24 – Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe

DKZ 52 – Führer/innen von Fahrzeug- und Transportgeräten

DKZ 53 – Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe

DKZ 71 – Berufe in der Unternehmensführung und -organisation

DKZ 72 – Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung

DKZ 82 – Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik

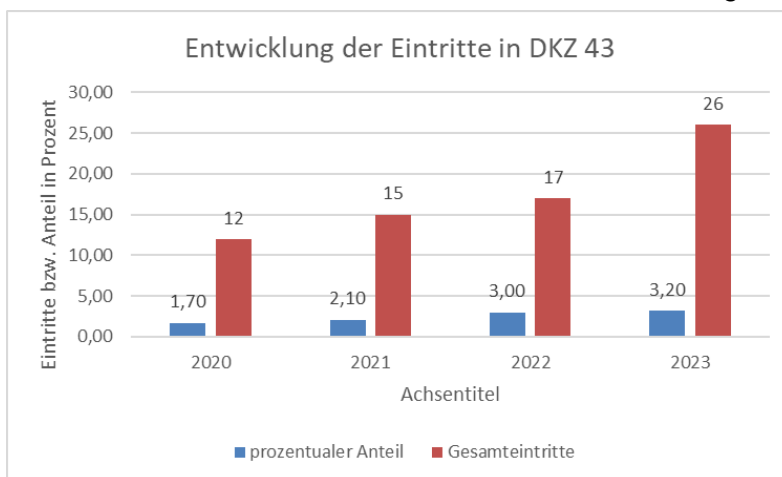
DKZ 83 – Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie

Quelle: CoSach, Datenstand 08/2024

einen Anteil von mindestens 5 % an allen FbW erreicht haben. Für den Agenturbezirk Thüringen Nord waren dies insgesamt 7 Berufsfelder, die zusammen 76,8 % aller Eintritte abbilden. Die Entwicklung in diesen wichtigsten Förderbereichen ist nicht einheitlich. Die DKZ 52 „Führer/innen von Fahrzeug- und Transportgeräten“ stellt den größten Anteil an allen Eintritten. Hier war ein Anstieg der Qualifizierungen ausgehend von 2020 bis 2022 zu erkennen. In 2023 zeigte sich dann wieder ein leichter Rückgang. Insgesamt liegt der Anteil dieser DKZ an allen Eintritten bei etwa 30 %. Der Anstieg in 2021 und 2022 lässt sich auf Nachholeffekte aus dem Lockdown und auch auf die schwierige Situation bei der praktischen Prüfung zurückführen. In 2023 stellte sich wieder eine Normalisierung ein. Für die Zukunft ist zu erwarten, dass diese DKZ weiterhin einen hohen Anteil an allen Eintritten innehaben wird, da der allgemeine Bedarf am Arbeitsmarkt für diese Tätigkeit hoch ist und dem Anforderungsprofil vieler arbeitsloser Kundinnen und Kun-

den entgegenkommt. Eine erkennbare Tendenz ist in der DKZ 24 „Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallberufe“ zu erkennen. Seit 2020 nimmt der Anteil der Förderungen in diesem Bereich sukzessiv ab. Während der Anteil an allen FbW im Jahr 2020 noch bei 11,0 % lag sank dieser Wert bis 2023 auf lediglich 7,9 %. In dieser Entwicklung zeigen sich auch die Schwierigkeiten bei den Autozulieferern in der Region. Aber natürlich nicht nur bei diesen, sondern allgemein. Aufgrund der aktuellen Entwicklung ist zumindest nicht mit einer zeitnahen Erhöhung der Eintritte in diesem Bereich zu rechnen. Die übrigen Bereiche zeigen keine klare Entwicklung im Betrachtungszeitraum. Mit Ausnahme der DKZ 71 „Berufe in der Unternehmensführung und -organisation“, welche sich über die Zeit stärker ändert, sind die übrigen Bereiche verhältnismäßig stabil. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass ein Anteil von 1% etwa 8 Eintritte ausmacht. Aufgrund dieser kleinen Zahlen und deren großen Auswirkungen müssen Schwankungen auch stets vor diesem Hintergrund bewertet werden. Die großen Förderbereiche können daher, mit gewissen Schwankungen, über die letzten Jahre als stabil charakterisiert werden. Besondere Entwicklungen mit Einfluss auf die Krisen oder Megatrends sind in diesen Berufsfeldern für den Agenturbezirk nicht zu beobachten.

Neben den in Abbildung 4 aufgeführten etablierten Förderbereichen zeigen sich die Megatrends dafür in anderen Berufsfeldern. Aufgrund der zunehmenden Digitalisierung war eine Erwartung, dass insbesondere die Förderung in direkt und indirekt verknüpften Berufsfeld deutlich zulegt. Dies gilt auch für andere Bereiche mit hohen Bedarfen und guten Zukunftsaussichten.



**Abb. 05: Entwicklung der Eintritte in DKZ 43**

Dargestellt ist die Entwicklung der Eintritte und deren wachsender Anteil an allen Eintritten in FbW für die DKZ 43.

Quelle: CoSach, Datenstand 08/2024

Diese Erwartungen erfüllen sich mit Blick auf die Eintrittszahlen nur zum Teil und wenn auf sehr niedrigem Niveau. Im Folgenden sollen zwei Beispiele aufgeführt werden, die die Entwicklung aufzeigen. Im Bereich DKZ 26

„Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe“ bestehen hohe Bedarfe und aufgrund der angestrebten Klimaziele auch eine hohe Zukunftssicherheit. Zwar konnten die realisierten Eintritte in diesem Bereich deutlich gesteigert werden (2020: 0,1 % Anteil auf 2023: 1,0 % Anteil), aber in absoluten Zahlen sind dies lediglich 10 Eintritte bzw. zukünftige Fachkräfte für den gesamten Agenturbezirk. Den Effekt der Digitalisierung kann man jedoch in der DKZ

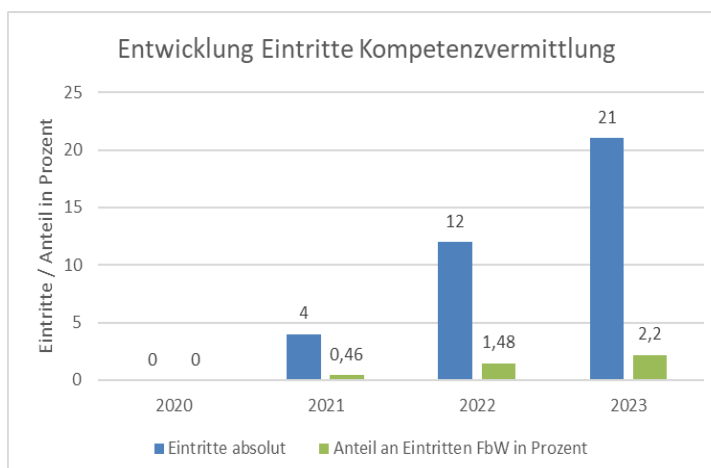
43 „Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe erkennen. In Abbildung 5 ist zu erkennen, dass es in diesem Bereich sowohl von den absoluten Zahlen als auch vom Anteil an allen Qualifizierungen eine positive Entwicklung und daraus abgeleitet eine erhöhte Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt gibt. Diese beiden Beispiele zeigen, dass die externen Faktoren natürlich auch auf dem Arbeitsmarkt in Nordthüringen ankommen und einen Effekt auf die Nachfrage nach Qualifizierungen bzw. Fachkräften besitzen. Lediglich der Anteil bzw. die absoluten Zahlen bewegen sich noch auf einem niedrigen Niveau. Für die Zukunft sind hier jedoch, auch aufgrund bereits jetzt vorhandener Bedarfe, mit steigenden Förderzahlen zu rechnen.

## 5.2 Förderkategorien

Unter dem Oberbegriff FbW sind verschiedene Förderkategorien mit unterschiedlichen Zielsetzungen zusammengefasst. Dies erlaubt die passgenaue und zielgerichtete Förderung der Kundinnen und Kunden sowie die Berücksichtigung der individuellen Rahmenbedingungen. In der Beobachtung wird auf die 6 für den Bereich der Fort- und Weiterbildung wesentlichen Förderkategorien Bezug genommen. Dabei wird zunächst grundsätzlich zwischen Förderungen unterschieden, die einen Abschluss oder die Vorbereitung auf einen solchen beinhalten (abschlussorientierte Maßnahmen/ FBW ao – Kategorien 20, 21, 40, 41) und jenen, die eine berufsbezogene oder übergreifende Weiterbildung beinhalten (nicht abschlussorientierte Maßnahmen/ FbW nao – Kategorien 11, 32). Zur letzterer Gruppe gehören auch die Grundkompetenzen (Kategorie 11).

Grundkompetenzen unterstützen arbeitslose Menschen, die lange aus der Schule und dem Lernen heraus sind. Sie benötigen Unterstützung wie sie Lernen können, aber auch bei für Qualifizierungen ganz grundlegenden Fähigkeiten wie Schreiben, Lesen und Rechnen. Aufgrund von gesetzlichen

Anpassungen wurde die Möglichkeit zur Nutzung der Grundkompetenzen erweitert. Wie in Abbildung 6 dargestellt hat sich die Nutzung dieses Instruments im Agenturbezirk positiv entwickelt. Dies betrifft sowohl die Zahl der Gesamteintritte als auch den Anteil an allen Eintritten in FbW. Das Instrument der Kompetenzvermittlung



**Abb. 06: Eintrittsentwicklung in Kat. 11 – Kompetenzvermittlung**  
Im Diagramm sind die realisierten Eintritte in der Kategorie 11 FbW nao in absoluten Zahlen (blau) und als Anteil an allen Eintritten FbW des jeweiligen Jahres (grün) dargestellt.  
Quelle: CoSach, Datenstand 08/2024

lung bietet eine gute Möglichkeit Arbeitslose an das Thema Weiterbildung



heranzuführen. Es schafft einen niedrigschwelligen Einstieg und kann so helfen Ängste und Vorbehalte abzubauen. Das Potenzial ist durch die bereits angesprochene Ausweitung der Zugangsmöglichkeiten gestiegen. Grundkompetenzen sind ein gutes Instrument, um den Einstieg in eine Qualifizierung zu ermöglichen, Ängste vor dem Lernen zu nehmen und die Grundlagen zu stärken. Eine stärkere Nutzung, auch im Rahmen von Förderketten, kann daher ein zielführender Ansatz zur Entwicklung weiterer Fachkräfte sein

Die Fachkräftesicherung ist im Agenturbezirk ein Fokusthema. Lag der Anteil der FbW ao in 2020 noch bei 8,7 % ist er bis 2023 auf 10,6 % angestiegen (Quelle: CoSach, Datenstand 08/2024). Dies zeigt die hohe Bedeutung des Themas und mit wie viel Aufwand diese in der täglichen Beratung vorbereitet und umgesetzt werden. Aus Tabelle 1 ergibt sich ein eindeutiger Nutzungsschwerpunkt auf einem Förderinstrument. Mit einem Anteil von über 80 % findet der größte Teil der abschlussorientierten Förderungen bei Trägern statt.

Förderkategorie	Anteil an FbW ao
20 – Vorbereitungslehrgang Externenprüfung	5,81 %
21 – Teilqualifizierung	0,92 %
40 – Umschulung bei einem Träger	82,26 %
41 – Betriebliche Einzelumschulung	11,01 %

**Tab. 01 Darstellung der Förderanteile nach Förderkategorie**

Die Tabelle zeigt die Anteile der einzelnen Förderkategorien für FbW ao im Agenturbezirk (AA und gemeinsame Einrichtungen) für die Jahre 2020 bis 2023. Quelle: CoSach, Datenstand 08/2024

Den zweithöchsten Anteil machen die Betrieblichen Einzelumschulungen aus. Ihr Anteil liegt bei knapp 11 %. Die Förderkategorie 20 – Vorbereitungslehrgänge zur Externenprüfung - macht knapp 6 % aller Eintritte aus. Die Kategorie 21 – Teilqualifizierungen – liegen bei unter 1 % der Eintritte. Eine signifikante Veränderung der Eintrittsverteilung der FbW ao über die letzten 4 Jahre ist nicht zu erkennen.

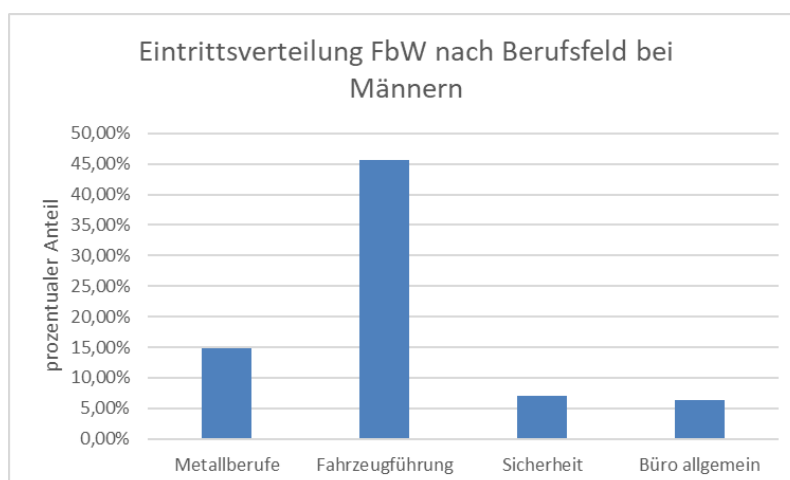
Teilqualifizierungen haben sich im Agenturbezirk in den letzten Jahren trotz intensiver Bemühungen nicht durchsetzen können. Die Akzeptanz dieser modularen Qualifizierungen zum Erwerb eines Berufsabschlusses wird weder von Arbeitnehmern noch Arbeitgebern akzeptiert und/oder nachgefragt. Hier ist auch zukünftig nicht mit einer veränderten Nachfrage zu rechnen. Der Großteil der Qualifizierungen findet bei Trägern statt. Aufgrund der ländlichen Struktur der Landkreise fokussieren sich die Angebote überwiegend auf die größeren Städte. Auf diese Weise kann aber auch im Agenturbezirk ein gutes Angebot an Umschulungen vorgehalten werden. Die betrieblichen Einzelumschulungen sind ein weiteres Element der Fachkräftesicherung. Etwa jede zehnte Umschulung findet auf diese Weise statt. Die Durchfüh-

rung im Betrieb bietet besonders hohe „Klebeeffekte“ und schafft die Möglichkeit zur Ausbildung in Berufen, die auf andere Weise nur schwierig abgedeckt werden können. Viele Menschen in der Region bringen z.T. langjährige Berufserfahrung mit. Ihre teilweise über viele Jahre erworbenen Kenntnisse ließen sich über eine Externenprüfung in einen Berufsabschluss ummünzen. Hier besteht noch Potenzial zur Entwicklung von Fachkräften. Allerdings gestaltet sich die Umsetzung der Vorbereitungslehrgänge oft problematisch, da hier auch wirtschaftliche Aspekte für das Angebot eines solchen Lehrgangs eine Rolle spielen.

### 5.3 Berufliche Qualifizierung nach Geschlecht

In der heutigen Zeit geht man von einer weitgehenden Gleichbehandlung von Männern und Frauen aus. Verschiedene Studien zeigen jedoch, dass dies noch nicht vollständig in der Gesellschaft bzw. im Arbeitsleben angekommen ist. In der Arbeitswelt gestaltet es sich so, dass es „klassische“ Männer- und Frauenberufe gibt. Trotz mannigfaltiger Bemühungen diese Klischees aufzubrechen stellen sich Erfolge nur langsam und in geringem Umfang ein. Daher war es eine interessante Frage wie sich diese Geschlechterklischees auf die Förderung im Bereich FbW und auf die jeweils gewählten Zielberufe auswirkt. Durch interne Auswertungen (Quelle: CoSach, Datenstand 08/2024) könnte ermittelt werden, dass 61,2 % der Eintritte in FbW im Zeitraum 2020 bis 2023 durch Männer und 38,8 % durch Frauen realisiert werden. Hier gibt es leichte Schwankungen über die Jahre und die einzelnen Einrichtungen, die auf die z.T. geringen Eintrittszahlen zurückzuführen sind. Hier scheint nun zunächst eine deutlich stärkere Förderung von Männern zu erfolgen. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass der Anteil von Männern und Frauen unter der Kundschaft ebenfalls nicht paritätisch verteilt ist. Im Mittel setzt sich der Kundenbestand zu 55,5 % aus Männern und zu 44,5 % aus Frauen zusammen. Frauen erscheinen auf Basis dieser Zahlen bei den Qualifizierungen geringfügig unterrepräsentiert sein. Eine mögliche Erklärung für dieses Ungleichgewicht soll im Folgenden gegeben werden.

Mit Blick auf die Förderschwerpunkte der beiden Geschlechter zeigen sich deutliche Unterschiede. In den Abbildungen 7 und 8 sind die Anteile an allen FbW getrennt nach Geschlecht aufgeführt. Dabei wurden die Daten der letzten 4 Jah-



**Abb. 07 Eintrittsverteilung FbW nach Berufsfeld bei Männern**

Aufgeführt sind die Berufsfelder mit einem Anteil von mehr als 5 %. Berücksichtigt wurden die FbW aus den Jahren 2020 bis 2023, die von Männern in den 4 ausgewerteten Einrichtungen (AA und JC) absolviert wurden.

Quelle: CoSach, Datenstand 08/2024

re aller 3 gemeinsamen Einrichtungen und der AA verwendet.

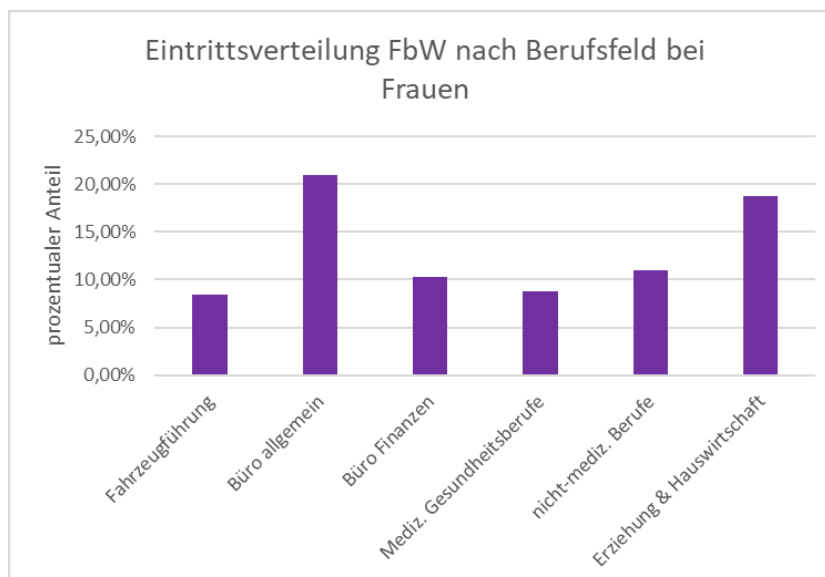
In Abbildung 7 zeigt sich, dass 45,7 % aller Qualifizierungen im Berufsfeld Fahrzeugführung und Transportgeräte stattfindet. Gefolgt von 14,8 % der FbW im Bereich Metallbearbeitung und Metallberufe allgemein. Die Bereiche Sicherheit (7,0 %) und Büro allgemein (6,3 %) machen nur noch einen geringen Anteil aus. Diese Ergebnisse zeigen weiterhin eine verstärkte Qualifizierung von Männern im gewerblich-technischen Bereich sowie schwerpunktmäßig in der Fahrzeugführung. Medizinische und soziale Berufe haben zwar in den letzten Jahren sukzessiv an Bedeutung zugenommen bleiben aber bei einem Anteil an allen Qualifizierungen von deutlich unter 2 %. Häufig existieren Bedenken bei Männern sich in die Richtung zu orientieren. Zum Teil aufgrund von Unkenntnis über die Tätigkeit selbst zum anderen aber auch aufgrund vermeintlich schlechterer Verdienstmöglichkeiten. Letztere Sorgen haben sich mittlerweile jedoch weitgehend überholt. Hier muss Beratung ansetzen und die Optionen für alternative Berufe aufzeigen, Ängste nehmen und auch die Möglichkeit für eine praktische Erprobung bieten. Auf lange Sicht ist es für die Gesellschaft wichtig und den Arbeitsmarkt notwendig Rollen- und Berufsklischees aufzubrechen um dem Fachkräftemangel weiterhin entgegenzutreten.

Wie bereits aufgeführt haben die Frauen einen geringeren Anteil an FbW, aber die Förderungen verteilen sich auf ein deutlich breiteres Feld. Insgesamt 6 Berufsfelder haben Strukturanteile von über 5 %. Auch hier zeigt sich allerdings die klassische Rollenverteilung im Arbeitsleben. Förderungen in gewerblich-technischen Bereich finden bei Frauen quasi nicht statt. Den höchsten Anteil

machen FbW im Büro allgemein und bei der Finanzbuchhaltung aus. Die Anteile liegen bei 21,0 % und 10,3 %. Medizinische Gesundheitsberufe machen einen Anteil von 8,7 % aus. Bei nicht-

medizinischen Berufen liegt dieser bei 11 %. Der Bereich

Erziehung und Hauswirtschaft mit 18,8 % macht den zweithöchsten Beitrag aus. Erfreulicherweise zeigt sich in den letzten Jahren jedoch auch eine Zunahme der Qualifizierungen bei Frauen im Bereich Fahrzeugführung und



**Abb. 08 Eintrittsverteilung FbW nach Berufsfeld bei Frauen**

Aufgeführt sind die Berufsfelder mit einem Anteil von mehr als 5 %. Berücksichtigt wurden die FbW aus den Jahren 2020 bis 2023, die von Frauen in den 4 ausgewerteten Einrichtungen (AA und JC) absolviert wurden.

Quelle: CoSach, Datenstand 08/2024

Transportmaschinen. Der Anteil liegt bei 8,5 %, aber es zeigte sich eine jährliche Zunahme der Eintritte.

Die leichte Diskrepanz bei der Anzahl der Qualifizierungen und dem Anteil an Arbeitslosen zwischen Männern und Frauen lässt sich durch den hohen Anteil an Qualifizierungen im Bereich Fahrzeugführung bei Männern erklären. Es handelt sich bei dieser Berufsgruppe um obligatorische Qualifizierungen ohne die eine weitere Tätigkeit deutlich erschwert wird. Aufgrund des Arbeitsmarkts besteht in der Region jedoch großer Bedarf, so dass eine entsprechende Förderung in der Regel zielführend ist denn sie führt zur Integration in den Arbeitsmarkt. Diese notwendigen, aber in der Regel kurzen FbW überzeichnen das Gesamtbild daher leicht. Grundsätzlich werden Förderungen dort eingesetzt wo sie notwendig und integrationsfördernd sind. Eine bewusste Diskriminierung zwischen den Geschlechtern findet nicht statt.

Hinsichtlich der Förderschwerpunkte im Agenturbezirk sind noch klare Unterschiede zwischen den Geschlechtern zu erkennen. Aufgrund der demografischen Entwicklung, aber auch der zunehmenden Automatisierung in vielen industriellen und gewerblich-technischen Bereichen, werden sich auch Männer zunehmen in andere Berufsfelder orientieren müssen. Diesen Prozess gilt es durch gute Beratung zu unterstützen, um Ängste zu nehmen und neue, möglichst langfristige berufliche Optionen aufzuzeigen. Die JC und AA unterstützen ihre Kundinnen und Kunden bei diesem Prozess bestmöglich und arbeiten weiterhin intensiv daran Fachkräfte für die Region auszubilden.

## 6. Bildungsträger

Im Unstrut-Hainich-Kreis finden sich 16 Bildungsträger (BT) mit ihren Niederlassungen. Diese liegen überwiegend in Mühlhausen und zu einem kleineren Teil in Bad Langensalza. Einige als Träger zertifizierte Fahrschulen befinden sich auch außerhalb dieser beiden Städte im Umland. Dabei ist zu beachten, dass aufgrund der Nähe und guten Erreichbarkeit zu Gotha und Erfurt auch viele Angebote außerhalb des Landkreises zur Verfügung stehen. Die Erreichbarkeit mit dem ÖPNV ist insbesondere in Mühlhausen selbst unkritisch. Einen Förderschwerpunkt bildet der Bereich Lager/Logistik inklusive des Führerscheinerwerbs in den unterschiedlichen Klassen. Ansonsten existieren aber auch für andere Berufsgruppen (Büro, gewerblich-technisch, Pflege) Angebote für Weiterbildungen. Im Rahmen der Corona-Pandemie haben viele Träger ihr Online-Angebot ausgebaut und sich auf diese Weise breiter aufgestellt. Ferner gibt es im Landkreis auch die Möglichkeit Schweißen „virtuell“ zu erlernen.

Im Landkreis Nordhausen haben die 16 BT ihren Sitz fast durchgehend in der Stadt Nordhausen. Die Erreichbarkeit mit dem Auto ist gut. Aus den kleineren Ortschaften kann dies mit dem ÖPNV aber auch weniger gut möglich sein. Auch hier gehen die Bildungsträger mit der Zeit und bieten, soweit möglich, Online-Qualifizierungen an. Grundsätzlich haben sich die BT auf das geänderte Kundenpotenzial eingestellt und ihre Maßnahmen auch auf Geflüchtete und den Erwerb von Grundkompetenzen ausgerichtet. Gerade im Bereich der Grundkompetenzen bestehen hohe Bedarfe, um die Menschen zunächst wieder ans Lernen heranzuführen. Zusätzlich existiert ein breit gefächertes Angebot an gängigen Qualifizierungen und Weiterbildungen. Dies umfasst u.a. Angebote im Bürobereich, Fahrzeugführung, Metallbau u. -bearbeitung sowie Pflege. Es fehlen jedoch Weiterbildungen im handwerklichen Bereich. Die Demografie ist natürlich auch bei den Trägern ein Problem. Geeignetes Fachpersonal für die Vermittlung der fachlichen Inhalte wird zunehmend schwieriger zu finden.

Der Kyffhäuserkreis erstreckt sich über eine große Fläche mit starker Ost-West-Ausdehnung. Mehrere Bildungsträger haben sich in den letzten Jahren aus wirtschaftlichen Gründen aus dem Kreis zurückgezogen. In Sondershausen existiert nur noch ein einziger BT mit einem gewerblich-technischen Profil. In Artern gibt es noch 2 BT, die ebenfalls eine gewerblich-technische Ausrichtung aufweisen. Somit besteht nur noch ein eng umgrenztes Angebot an zertifizierten Qualifizierungsmaßnahmen im Kyffhäuserkreis. Die Erreichbarkeit ist durch den ÖPNV innerhalb der jeweiligen Altkreise Sondershausen und Artern grundsätzlich gegeben, aber insbesondere aus kleineren Ortschaften ist dies mit einem hohen zeitlichen Aufwand verbunden. Aufgrund dieser Voraussetzungen müssen Bildungswillige auf Online-Kurse ausweichen oder in bestimmten Branchen auf Präsenzangebote in anderen Landkreisen ausweichen. Dies wiederum setzt bei Bildungswilligen entweder räumliche und zeitliche Mobilität oder bei Online-Kursen die erforderlichen persönlichen Fähigkeiten voraus. Sonst kann das angestrebte Bildungsziel

nicht realisiert werden. Diese Rahmenbedingungen wirken sich negativ auf bestimmte Personengruppen, z.B. Alleinerziehende, aus. Sie können Qualifizierungen dann häufig überhaupt nicht wahrnehmen.

Im Landkreis Eichsfeld sind insgesamt 10 Bildungsträger angesiedelt. Sie haben ihren Sitz in erster Linie in den beiden großen Städten des Kreises, Leinefelde-Worbis und Heilbad Heiligenstadt. Aufgrund der eingeschränkten Möglichkeiten im ÖPNV ist auch hier die Erreichbarkeit insbesondere aus den kleineren Ortschaften mit hohem Aufwand verbunden. Die Förderungsschwerpunkte der Träger liegen in den Bereichen Büro und Unternehmensführung, Fahrzeugführung sowie Gesundheit und Soziales.

## 7. Änderung der Zuständigkeit für berufliche Qualifizierung und berufliche Rehabilitation

Durch das Haushaltsfinanzierungsgesetz 2024 hat der Bundestag die Zuständigkeiten bei der Förderung der beruflichen Weiterbildung und für Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation neu geregelt. Zum 01.01.2025 geht die Verantwortlichkeit für Beratung, Bewilligung und Finanzierung für Fort- und Weiterbildungen sowie für Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation in Trägerschaft der BA von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten von den Jobcentern und zugelassenen kommunalen Trägern (zKT) auf die Agenturen für Arbeit über. Den JC/zKT obliegt dabei während des gesamten Prozesses die Integrationsverantwortung.

Die Abstimmungen zwischen den JC/zKT und der AA hinsichtlich der Umsetzung der Prozesse wurde frühzeitig angegangen. Aufgrund der lokalen Gegebenheiten in den Landkreisen divergieren die Prozesse vor Ort geringfügig. Im Fokus steht dabei aber stets die bestmögliche Beratung und der schnellstmögliche Einstieg in eine passende Qualifizierung. Beide Rechtskreise arbeiten eng verzahnt zusammen. Die Identifizierung und vorbereitenden Schritte zu einer Qualifizierung erfolgt weiterhin in den JC/zKT. Die Kundinnen und Kunden sind häufig langjährig bekannt und wurden kleinteilig in Richtung einer Qualifizierung orientiert. Der AA obliegt dann die Qualifizierungsberatung sowie die abschließende Ausgabe eines Bildungsgutscheins. Der Prozess wird neu etabliert, so dass es natürlich auch zu Problemen kommen kann. Um diese frühzeitig zu erkennen und im erforderlichen Umfang gegenzusteuern sind bereits erste Reflektionstermine mit allen beteiligten Institutionen geplant.

Die AA übernimmt damit ab 2025 die Kosten für die Qualifizierung der SGB II-Kundinnen und -Kunden aus Beitragsmitteln. Die JC/zKT haben auf Basis ihrer bisherigen Erfahrungen eine Planung abgegeben. In welchem Umfang diese, unter den neuen Prozessbedingungen, umgesetzt werden kann bleibt abzuwarten. Es besteht jedoch die Notwendigkeit die finanzielle Situation engmaschig zu beobachten, um nicht in ein finanzielles Risiko zu laufen.

Der Prozess wurde bestmöglich vorbereitet und bereits Prüfschleifen eingebaut. Eine eingehendere Bewertung wird aber erst nach einigen Monaten, wenn nicht gar erst nach dem ersten Jahr möglich sein.

## 8. Fort- und Weiterbildung bei besonderen Personengruppen

Der russische Angriffskrieg hatte eine erhöhte Fluchtbewegung in Gang gesetzt. Im Agenturbezirk haben viele Geflüchtete daraufhin eine Bleibe gefunden. Neben den zusätzlich aus der Ukraine eingereisten Personen umfasst dies auch viele aus den anerkannten 8 Herkunftsländern. Für alle diese Personen gestaltet sich der Zugang zum Arbeitsmarkt aufgrund der Sprachbarriere schwierig.

Durch das Programm „Job-Turbo“ wurde insbesondere im Jahr 2024 versucht die Vermittlung Geflüchteter in Arbeit zu forcieren. Viele Aktionen mit Unternehmen wurden durchgeführt, um hier Anknüpfungspunkte für eine Arbeitsaufnahme zu schaffen. Im Agenturbezirk konnte der Anteil ausländischer Beschäftigter auch deutlich erhöht werden. Zwar sank die Zahl der svB in den 4 Landkreisen um knapp 0,7 % zeitgleich erhöhte sich aber der Anteil ausländischer Mitbürger an den svB von 6,9 % im März 2023 auf 7,8 % im März 2024. In absoluten Zahlen waren dies 1.030 zusätzliche ausländische svB. Dies geht auch auf die intensive Arbeit der JC und der AA zurück. Das Problem des Spracherwerbs bleibt jedoch bestehen. Die ländlichen Strukturen haben zur Folge, dass es nur ein geringes Angebot an Sprachkursen gibt und hier häufig lange Wartezeiten vorherrschen. Zusätzlich führt das zu beobachtende restriktive Zahlungsverhalten staatlicher Stellen zu finanziellen Schieflagen bei Trägern. Auf diese Weise steigt das Risiko, dass vor Ort noch weniger Kurse angeboten werden können. Außerdem stellt der Erwerb der deutschen Sprache für viele Geflüchtete eine hohe Hürde dar. Viele verlassen die Sprachkurse aufgrund von Wiederholungskursen verspätet oder nicht mit dem eigentlich anvisierten Sprachniveau. Lediglich etwa ein Drittel der Teilnehmer erreichen das Kursziel. Die Idee hinter dem Job-Turbo den weiteren Spracherwerb (Sprachniveau A2+) quasi „on the job“ zu realisieren bzw. in Kombination in Form der Job-Berufssprachkurse (Job-BSK) war daher ein guter Ansatz. Im Agenturbezirk ließ sich jedoch keine signifikante Nutzung dieses Angebots erkennen.

Im kommenden Jahr werden viele Sprachkurse enden. Dies nährt die Hoffnung, dass weitere Geflüchtete dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Dennoch habe in Thüringen weiterhin viele Geflüchtete keine Deutschkenntnisse, da die Wartezeiten auf einen entsprechenden Kurs sehr lange sind. Auch die Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse dauert aktuell deutlich zu lange, so dass selbst bei ausreichenden Deutschkenntnissen häufig nur ein Einstieg in den Arbeitsmarkt unter dem ursprünglichen Bildungsniveau, häufig sogar nur auf Helferniveau, möglich ist.

Zusammenfassend muss konstatiert werden, dass der Spracherwerb als Schlüssel zur Integration angesehen wird. Der Job-Turbo zeigt aber, dass es nicht zwingend das B2-Niveau für die Aufnahme einer Tätigkeit benötigt. Der Spracherwerb kann auch im Betrieb erfolgen und letztlich ohne Zertifikat ebenso gut funktionieren. Das macht die Integration Geflüchteter in den Arbeitsmarkt zukünftig flexibler und erlaubt es die lokalen Gegebenheiten, wie



die ländliche Struktur und geringe Plätze in Sprachkursen, zu berücksichtigen.

## 9. Umsetzung der Eintrittsplanung

### 9.1 Bildungszielplanung 2025

Für das Jahr 2025 erfolgt die Förderung von FbW ausschließlich durch die Agentur für Arbeit. Die Jobcenter leiten ihre Kundinnen und Kunden bei Qualifizierungsbedarf an die Agentur weiter, wo dann die Festlegung des Bildungsziels, die Bildungsberatung, Ausgabe des Bildungsgutscheins und auch die Kostenübernahme erfolgt. Der Prozess ist, wie bereits unter Punkt 7 ausgeführt, neu und es liegen keine Erfahrungswerte vor. Die Planung der

Bildungszielplanung 2025	Agenturbezirk		AA Thüringen Nord		JC Nordhausen		JC Unstrut-Hainich-Kreis		JC Kyffhäuserkreis		JC Eichsfeldkreis	
	Eintritte FbW	darunter FbW ao	Eintritte FbW	darunter FbW ao	Eintritte FbW	darunter FbW ao	Eintritte FbW	darunter FbW ao	Eintritte FbW	darunter FbW ao	Eintritte FbW	darunter FbW ao
<b>Berufsfelder</b>	<b>839</b>	<b>95</b>	<b>678</b>	<b>78</b>	<b>43</b>	<b>5</b>	<b>48</b>	<b>3</b>	<b>42</b>	<b>3</b>	<b>28</b>	<b>6</b>
12 Gartenbauberufe und Floristik	3	0	2	0					1	0		
22 Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung	3	1	1	1			2	0				
23 Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung	3	1	3	1								
24 Metallherzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	48	1	33	0	3	0	2	0	7	1	3	0
26 Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	7	3	7	3								
27 Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	13	0	12	0			1	0				
31 Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	1	0	1	0								
33 (Innen-)Ausbauberufe	5	0	1	0	3	0	1	0				
34 Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	2	0	1	0			1	0				
42 Geologie-, Geografie- und Umweltschutzberufe	3	0	3	0								
43 Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	24	15	19	11	2	2	2	1			1	1
51 Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	29	15	20	14	2	0	3	0	3	0	1	1
52 Führer/innen von Fahrzeug- und Transportgeräten	264	0	227	0	5	0	11	0	12	0	9	
53 Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe	48	6	32	2	8	1	4	1	2	1	2	1
54 Reinigungsberufe	11	0			7	0	3	0			1	0
61 Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	4	1	4	1								
62 Verkaufsberufe	15	0	4	0			7	0	3	0	1	0
63 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	1	0	1	0								
71 Berufe in Unternehmensführung und -organisation	114	25	102	24			6	0	2	0	4	1
72 Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	46	2	44	2							2	0
73 Berufe in Recht und Verwaltung	7	9	7	9								
81 Medizinische Gesundheitsberufe	45	11	38	9	5	1			1	0	1	1
82 Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	36	0	29	0					6	0	1	0
83 Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	65	5	52	1	5	1	5	1	1	1	2	1
84 Lehrende und auszubildende Berufe	12	0	12	0								
92 Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	5	0	5	0								
Sonstige Eintritte individuell aufgrund von Bedarfen bei konkreten Arbeitgebern	25	0	18	0	3	0			4	0		

Eintritte in FbW erfolgte daher gemeinsam mit allen beteiligten Institutionen.

**Tab. 02: Eintrittsplanung FbW 2025**

Dargestellt sind die geplanten Eintritte nach Berufsfeldern und planender Einrichtung. Die aufgeführten abschlussorientierten Eintritte sind in den Gesamteintritten enthalten. Nicht geplante Berufsfelder sind nicht aufgeführt. Die Gesamtzahl aller Institutionen sind in der Spalte „Agenturbezirk“ zusammengefasst.

In Tabelle 2 werden sie in Summe für den Agenturbezirk, aber auch einzeln für die jeweiligen Institutionen aufgeführt. Die Unterteilung erfolgte nach Berufsklassen und Darstellung der abschlussorientierten Eintritte als Untergröße. Insgesamt werden im Agenturbezirk im Jahr 2025 839 Eintritte in FbW geplant. Davon entfallen 678 auf die Agentur, während sich die übrigen auf die Jobcenter verteilen. Förderschwerpunkte im kommenden Jahr bleibt die Führung von Fahrzeugen und Transportgeräten. Hier lag bereits in den vergangenen Jahren ein großer Bedarf, der sich auch in der gemeinsamen Planung widerspiegelt. Ein weiteres wichtiges Berufsfeld ist der Bereich Unternehmensführung und -organisation. Hier wird auch ein wesentlicher Teil

der abschlussorientierten Qualifizierungen geplant. Weitere Schwerpunkte sind der Auflistung in Tabelle 2 zu entnehmen. Die Eintrittsplanung ist vor dem Hintergrund der prozessualen Anpassungen mit dem Wechsel vom SGB II zum SGB III ambitioniert. Es bleibt das Ziel die Kundinnen und Kunden gut und zielführend zu qualifizieren, um einen schnellstmöglichen Übergang in Arbeit zu realisieren.

## 9.2. Planung Beschäftigtenqualifizierung

Die erwähnten Änderungen in der Arbeitswelt passieren natürlich auch in den Unternehmen. Die Förderung von Beschäftigten stellt daher ebenfalls einen wichtigen Teil der Arbeit der Agentur dar. Beschäftigtenqualifizierung (BQ) bittet den Arbeitnehmern die Möglichkeit sich an die Veränderungen in der Arbeitswelt anzupassen und die erforderlichen neuen Kompetenzen zu erwerben. Die Unternehmen können ihre Mitarbeitenden behalten und für neue Aufgaben vorbereiten. Dieses Verfahren bietet beiden Seiten entsprechende Vorteile und wird auch durch die Agentur aktiv angeboten. Die Eintrittszahlen der letzten Jahre entwickeln sich positiv und zeigen die steigende Akzeptanz in der Region. Dennoch bietet sich weiterhin großes Potenzial für die Beschäftigtenqualifizierung. Sie stellt eines der Mittel dar, um die Transformation aktiv zu begleiten und gezielt zu unterstützen. Aufgrund der zunehmenden Relevanz dieses Förderinstruments wird auch hier in Tabelle 3 die Eintrittsplanung vorgestellt. Die Umsetzung dieses Instruments verantwortet das SGB III für den gesamten Agenturbezirk. Daher gibt es keine Untergrößen.

Für das Jahr 2025 sind 223 Eintritte geplant, davon 55 abschlussorientiert. Den größten Teil der abschlussorientierten Eintritte, nämlich 80 %, erfolgt im Bereich der medizinischen Gesundheitsberufe. Der Bedarf in dieser Branche ist groß und aktuelle gesetzliche Vorgaben werden voraussichtlich auch 2025 dafür sorgen, dass großer Qualifizierungsbedarf existiert. Der Bedarf an Fachkräften und qualifizierten Helfern bleibt auf absehbare Zeit im Gesundheitswesen und der Pflege bestehen. Daher sind nicht nur die Zahlen bei den abschlussorientierten BQ, sondern auch bei regulären Qualifizierungen verhältnismäßig hoch. In den übrigen Berufsgruppen finden nur vereinzelte Weiterbildung zur Fachkraft statt. Dabei bietet dies für die Unternehmen gute Möglichkeiten insbesondere langjährig Mitarbeitende weiterzubilden. Unter allen Beschäftigtenqualifizierungen liegt der Bereich Führung von Fahrzeugen und Transportgeräten hinter den medizinischen Gesundheitsberufen an zweiter Stelle. Auf dieses Feld entfallen 23,8 % der Eintritte. Auch hier ist weiterhin mit gewissen Bedarfen zu rechnen, da viele Unternehmen die Einsatzfähigkeit ihrer Mitarbeitenden durch zusätzliche Führerscheine erweitern. Größere Eintrittszahlen werden ansonsten nur bei den nichtmedizinischen Gesundheitsberufen (18,8 %) und im Bereich Erziehung & Hauswirtschaft (7,6 %) geplant. Die geplanten Zahlen sind Erfahrungswerte der letzten Jahre kombiniert mit den Erkenntnissen aus verschiedenen Austauschformaten.

**Bildungszielplanung 2025****AA Thüringen Nord**

		Eintritte BQ	darunter BQ ao
<b>Berufsfelder</b>		223	55
22	Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung	1	0
23	Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung	3	2
24	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	5	1
25	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	2	0
26	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	2	1
27	Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	3	0
42	Geologie-, Geografie- und Umweltschutzberufe	1	0
43	Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	2	0
51	Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	1	1
52	Führer/innen von Fahrzeug- und Transportgeräten	53	0
71	Berufe in Unternehmensführung und -organisation	2	0
72	Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	3	1
73	Berufe in Recht und Verwaltung	2	0
81	Medizinische Gesundheitsberufe	78	44
82	Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	42	5
83	Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	17	0
84	Lehrende und ausbildende Berufe	4	0
92	Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	2	0

**Tab. 03: Eintrittsplanung Beschäftigtenqualifizierung 2025**

Dargestellt sind die geplanten Gesamteintritte nach Berufsfeldern mit den abschlussorientierten Eintritten als Untergröße. Sie sind in der Gesamtzahl enthalten.

**9.3. Kommentierung Bildungszielplanung JC Unstrut-Hainich-Kreis**

Grundlage aller Überlegungen zur Bildungszielplanung ist der Fachkräftebedarf der Region und das zur Verfügung stehende Bewerberpotenzial. Der aktuelle eLB Bestand liegt aktuell unter Vorjahr. Der Anteil der Langzeitleistungsbezieher bleibt weiterhin hoch. Die unsichere Arbeitsmarktsituation führt in einigen Branchen bereits zu Kurzarbeit und Entlassungen. Dies erschwert die Integrationswahrscheinlichkeiten von Langzeitarbeitslosen zusätzlich. Der Abbau des Kundenpotenzials generiert sich weitestgehend über die demografische Entwicklung. Insofern handelt es sich beim Bewerberbestand zu einem großen Teil um Kundinnen und Kunden, die in der

Vergangenheit bereits durch eine Reihe von Instrumenten der aktiven Arbeitsmarktpolitik gefördert wurden, hierzu zählten u. a. auch Qualifizierungsangebote. Gleichzeitig steigt das Integrations- und Qualifizierungspotenzial bei Leistungsbeziehern mit Migrationshintergrund, die die Integrations- und Sprachkurse erfolgreich absolvieren. In 2023 und im bisherigen Jahresverlauf 2024 konnten bereits 18 Bewerber/innen sowohl aus der Ukraine als auch aus den 8 Herkunftsländern eine Qualifizierungsmaßnahme absolvieren. Die Qualifizierungsinhalte sind dabei breit gestreut, so wurden unter anderem Maßnahmen für das Schutz- und Sicherheitsgewerbe, im Verkehrsbereich, aber auch im Handel und kaufmännischen Sektor umgesetzt. Dabei zeigte sich, dass ein Sprachniveau von mindestens B1 häufig unabdingbar ist, um einen erfolgreichen Abschluss der Fortbildung und gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu garantieren.

Auch für 2025 wird in dieser Kundengruppe Potenzial für Qualifizierungsmaßnahmen gesehen, da sich auch die Trägerlandschaft zunehmend mit ihren Maßnahmeangeboten auf Besonderheiten dieser Kundinnen und Kunden eingeht.

Die Erfahrung zeigt, dass aufgrund der Bildungsferne der Kundinnen und Kunden, aber auch aufgrund des Sprachniveaus, Maßnahmen mit einem niedrigen Einstiegsniveau, einer kürzeren Dauer und einem direkten praktischen Anteil, sowie in Präsenz auf größere Resonanz und Akzeptanz stoßen. In unserem Landkreis wird die Konzeption und das Angebot solcher Maßnahmen auch in 2025 eine Herausforderung bleiben, da die Bildungsträger Wirtschaftsunternehmen sind, die Qualifizierungen nur durchführen, wenn deren Wirtschaftlichkeit gegeben ist. Hierzu ist in der Regel eine bestimmte Teilnehmerzahl notwendig, die allein aus dem Kundenbestand der Jobcenter nicht zu generieren ist. Mögliche Onlineangebote, die dieses Problem lösen können, sind nur für einen Teil der SGB II-Kundinnen und Kunden geeignet. Die begrenzten Maßnahmeangebote in der Region stellen daher ein weiteres Risiko für die Qualifizierungsmöglichkeiten dar.

Nichtsdestotrotz erfolgt auch in 2025 eine fortlaufende Analyse und Ansprache von Kundinnen und Kunden, die für Anpassungsmaßnahmen oder eine abschlussorientierte Qualifizierung in Frage kommen bzw. hieran Interesse signalisieren. Um eine breite Masse an potenziellen Teilnehmerinnen und Teilnehmern ansprechen zu können, wurde in 2024 erstmalig der „Tag der Bildung im Jobcenter Unstrut- Hainich-Kreis“ durchgeführt. Die 7 wichtigsten Bildungsträger der Region stellten ca. 50 eingeladenen Kundinnen und Kunden ihre Bildungsangebote in den Räumlichkeiten des Jobcenters vor. Die Resonanz war träger- und bewerberseitig sehr gut, so dass mehrere Bildungsgutscheine sofort ausgegeben und auch umgesetzt werden konnten. Der Erfolg dieses Projektes wurde von allen Beteiligten bestätigt, so dass in 2025 eine erneute Veranstaltung, voraussichtlich dann rechtskreisübergreifend, geplant ist.

Die Bürgergeldreform mit ihren Anreizen im Bildungsbereich, u.a. das Weiterbildungsgeld hat dagegen nicht merklich zu mehr Bildungsbereitschaft bei den Leistungsberechtigten geführt. Dennoch wird weiterhin Aufklärungsar-

beit zu den finanziellen Anreizen bei abschlussorientierten Maßnahmen und Teilqualifikationen geleistet

Die Umsetzung der Bildungsmaßnahmen für SGB II-Bewerberinnen und Bewerber wird künftig durch den SGB III-Bereich in der Agentur für Arbeit Mühlhausen erfolgen. Um diesen Übergang so pragmatisch und kundenorientiert wie möglich zu gestalten, fanden bereits mehrere Gesprächsrunden auf überregionaler und regionaler Ebene statt, die sich sehr konstruktiv und lösungsorientiert gestaltet haben. Dennoch birgt diese neue Schnittstelle im Bildungsgeschäft auch Risiken, die aktuell noch nicht vollumfänglich eingeschätzt werden können und die gegebenenfalls in 2025 weitere Anpassungen in den Prozessabläufen verlangen.

Eine Zusammenarbeit aller Partner kann künftig zu besseren Ergebnissen führen, aber insbesondere auch der Gesetzgeber muss die Regelungen zur Durchführung von Kleingruppenangeboten und die Absicherung der Finanzierung im Bedarfsfall schaffen.

In der Bildungszielplanung des Jobcenters sind Rahmenbedingungen wie z. B. Ferienzeiten oder Erreichbarkeit von Trägern adäquat berücksichtigt. Auch Überlegungen zur gendergerechten Ausgestaltung wurden beachtet. Schwerpunkte wurden im kaufmännischen Bereich, im Handel, im Handwerk, wie der Holzbe- und -verarbeitung sowie beim Führen von Fahrzeugen und Transportgeräten gesetzt.

Die übrigen geplanten Qualifizierungsmaßnahmen generieren sich aus individuellen Einzelbedarfen im Abgleich mit arbeitsmarktlichen Erfordernissen. Hier bestehen Angebote in allen Durchführungsformen, die individuell genutzt werden können.

Für das Jahr 2025 sind 45 FbW-Eintritte (ca. 11 % aller Eintritte).

## 10. Quellenverzeichnis

1. Statistik der Bundesagentur für Arbeit
2. CoSach, BA-eigene Software mit Auswertungsfunktion