

Bildungszielplanung 2026 Region Oberfranken

Agentur für Arbeit Bamberg-Coburg & Agentur für Arbeit Bayreuth-Hof



Impressum

Agentur für Arbeit Bamberg-Coburg
Kanonenweg 25
96450 Coburg

Mailto: Bamberg.Beratung@arbeitsagentur.de

Agentur für Arbeit Bayreuth-Hof
Äußere Bayreuther Straße 2
95032 Hof

Mailto: Bayreuth.Beratung@arbeitsagentur.de

Bildungszielplanung 2026

Region Oberfranken



Inhaltsverzeichnis

1	Engpässe in rund jedem siebten Beruf.....	5
2	Bildungszielplanung Oberfranken	6
2.1	Arbeitsmarkt im Wandel	6
2.2	Förderung von Qualifizierungen in allen Lebensphasen	6
2.3	Kompetenzbasierte Weiterbildungsförderung.....	7
2.4	Ziele der Weiterbildungsförderung	8
3	Oberfränkischer Arbeitsmarkt	9
3.1	Markttransformation	9
3.2	Kundenstruktur	9
3.3	Branchenüberblick	10
4	Lokale Qualifizierungsinhalte und Eintrittsplanung	12



1 Engpässe in rund jedem siebten Beruf

Die jährliche Fachkräfteanalyse der Bundesagentur für Arbeit zeigt Engpässe in 163 der rund 1.200 bewerteten Berufen.

Damit sind in rund jedem achten Beruf die Fachkräfte knapp. Trotz einer zuletzt gestiegenen Arbeitslosigkeit können Betriebe ihre freien Stellen oft nicht nachbesetzen, weil passende Fachkräfte fehlen. Zusätzlich werden in den kommenden Jahren - auf Grund der demografischen Entwicklung - viele weitere gut qualifizierte und erfahrene Fachkräfte den Arbeitsmarkt verlassen.

Zu den beschäftigungsstärksten Engpassberufen zählten 2024 vor allem Pflege- und Gesundheitsberufe, Berufe in Bau und Handwerk, der Berufskraftverkehr sowie Berufe in der Kinderbetreuung und der Sozialpädagogik. Technische Berufe waren vor allem im IT-Bereich und der Bauplanung betroffen. Außerdem bestanden Engpässe in Gastronomieberufen und verwaltenden Tätigkeiten.

Darüber hinaus sind 181 weitere Berufsgattungen von Engpässen bedroht.

Jede zweite gemeldete Stelle bezieht sich auf Engpassberufe.

Im Jahresschnitt 2024 waren rund 439.000 sozialversicherungspflichtige Arbeitsstellen bundesweit bei den Arbeitsagenturen gemeldet. Die Hälfte der Stellenangebote richtete sich an Menschen mit einem Engpassberuf. Arbeitslose hatten dagegen sehr häufig keinen Engpassberuf. Von den arbeitslos gemeldeten Fachkräften suchten nur ein Viertel eine Beschäftigung in einem Engpassberuf.

Die Engpassanalyse verdeutlicht einmal mehr das Mismatch auf dem Arbeitsmarkt.

Auf der einen Seite halten viele Unternehmen ihre gut eingearbeiteten Fachkräfte und suchen - im Zuge des demografischen Wandels - weiterhin neue Mitarbeiterinnen. Auf der anderen Seite droht gerade für unzureichend qualifizierte Menschen eine Verfestigung der Arbeitslosigkeit.

Engpassanalyse:

https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=27096&topic_f=fachkraefte-engpassanalyse

Methodenbericht:

<https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodenberichte/Uebergreifend/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Engpassanalyse-Methodische-Weiterentwicklung.pdf?blob=publicationFile&v=9>

2 Bildungszielplanung Oberfranken

Verzahnte Bildungszielplanung im Wirtschaftsraum Oberfranken

Die Bekämpfung des vorgenannten Mismatches durch Bildung, Weiterbildung und Qualifizierung ist die übergreifende Herausforderung aller Akteure im gemeinsamen Wirtschaftsraum. Die Arbeitsagenturen Bamberg-Coburg und Bayreuth-Hof stärken die Kooperation im Netzwerk, verbinden die handelnden Akteure, ermöglichen Innovation und verknüpfen die unterschiedlichen Kompetenzen. Ziel ist die Stärkung des Wirtschaftsraums Region Oberfranken und dessen Arbeitsmarktes.

2.1 Arbeitsmarkt im Wandel

Arbeits- und Fachkräftemangel

Die Veränderungen der Arbeitswelt erschweren es den Betrieben ausreichend Beschäftigte zu rekrutieren. Dies gilt insbesondere für Fachkräfte und Spezialisten. Zukünftig dürfte die Markt-Dynamik - auf Grund verschiedener Treiber wie Globalisierung, Digitalisierung, Demografie, Dekarbonisierung sowie Ressourcenknappheit - weiter zunehmen.

Durch eine breite Palette an Beratungs- und Förderleistungen wollen die Arbeitsagenturen die Arbeitsmarktakteure unterstützen, den Strukturwandel flankieren und mit kompetenzbasierten Weiterbildungen und Qualifizierungen einen wichtigen Beitrag zur Erweiterung des Fachkräftepotentials, Sicherung von Beschäftigung und Prävention von Arbeitslosigkeit leisten.

2.2 Förderung von Qualifizierungen in allen Lebensphasen

Mit Ihren Förderinstrumentarium wollen die Arbeitsagenturen Bildung, Weiterbildung und Qualifizierung in allen Lebenssituationen wirksam unterstützen und begleiten.

Wichtige Ansatzpunkte der Förderleistungen sind unter anderem:

- Unterstützenden Leistungen zur Aufnahme einer ersten Ausbildung (u.a. durch Berufseinstiegsbegleitung für Schüler, Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen und Berufsausbildung in überbetrieblichen Einheiten),

- Qualifizierung und Coaching von arbeitsuchenden und arbeitslosen Menschen (mit Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheinen),
- berufliche Neu- und Weiterbildung für Arbeitsuchende, Arbeitslose und Personen in Beschäftigung sowie
- Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation.

Für die Weiterbildungs-Teilnehmenden bestehen mit Weiterbildungsgeld, Weiterbildungsprämie und Qualifizierungsgeld zusätzlich finanzielle Anreize, eine Qualifizierung aufzunehmen bzw. abzuschließen.

Arbeitgebende erhalten mit dem Zuschuss zum Arbeitsentgelt eine teilweise Kompensation für den Ausfall von Arbeitsleistung während der Weiterbildung beschäftigter Arbeitnehmer.

2.3 Kompetenzbasierte Weiterbildungsförderung

Ziele der kompetenzbasierten Weiterbildungsförderung können sowohl

- die Vermittlung von Grundkompetenzen, wie auch
- die Erweiterung von Kompetenzen und beruflichen Fähigkeiten sein.

Vermittelt werden sollen diese insbesondere im Rahmen

- des Erwerbs von berufsabschlussfähigen Teilqualifikationen wie auch
- der Erlangung von Berufsabschlüssen.

In der zunehmend agileren Arbeitswelt 4.0 kommen insbesondere persönlichen Soft Skills eine zentrale Rolle zu. Weiterbildungsförderungen sollen daher bei der Weiterentwicklung u.a. folgender Kompetenzen unterstützen:
Anpassungsbereitschaft und Flexibilität, Problemlöse-, Kommunikations- und Teamfähigkeit, Kreativität und Innovationskraft, Selbstmanagement, digitale Kompetenz, Resilienz.

Die gezielte Entwicklung bzw. Weiterentwicklung dieser Soft Skills sichert die dauerhafte Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte an eine sich wandelnde Arbeitswelt und damit eine erfolgreiche und produktive Entwicklung der Beschäftigten.

2.4 Ziele der Weiterbildungsförderung

Die Förderung beruflicher Weiterbildung ist zentrales Ziel der aktiven Arbeitsmarktpolitik.

Entsprechende Weiterbildungen können bei anerkannten Maßnahmeträgern aber auch in Betrieben als Einzelumschulung gefördert werden. Ziel der Arbeitsagenturen ist es insbesondere die Anzahl betrieblicher Einzelumschulungen weiter zu steigern.

Zusätzlich soll die Durchführung von berufsabschlussfähigen Teilqualifizierungen weiter ausgebaut werden. Diese Teilqualifizierungen sind so zu planen, dass sie am Ende zu einem Berufsabschluss führen können.

Das erfolgreiche Durchlaufen einer Weiterbildung kann im Bedarfsfall ergänzend mit umschulungsbegleitenden Hilfen (Stützunterricht) gefördert werden.

Auch Beschäftigte können – im Zusammenspiel mit Ihren Arbeitgebern – mittels Weiterbildung gefördert werden. Ziel ist, die Inanspruchnahme der Weiterbildungsförderung Beschäftigter zu bewerben und auf hohem Niveau fortzuführen.

Zusätzlich soll mit einer anwachsenden Zahl von alternativen Durchführungsformen (als sinnvolle Ergänzung zu bewährten Präsenzangeboten in Teil- und Vollzeit) die Teilnahme von Menschen in unterschiedlichen Lebenssituationen unterstützt werden.

3 Oberfränkischer Arbeitsmarkt

Die Region Oberfranken ist sowohl stark vom demografischen Wandel als auch vom Umbruch in Schlüssel-Branchen wie Automobilzulieferindustrie, Handwerk und Logistik betroffen.

3.1 Markttransformation

Engpässe und Fachkräftemangel sind lokal insbesondere in Wachstums-Branchen wie z.B. der Informationstechnologie, Erziehung, Pflege, Gesundheit und in Branchen mit hohen, demografisch bedingten Ersatzbedarfen (z.B. Metallbau und Elektrotechnik) zu verzeichnen. Zusätzlich drohen Fachkräfteengpässe vor allem in Berufen mit hohem Männeranteil – diese sind neben der Informationstechnologie auch die Kunststoffverarbeitung, Mechatronik, der Hochbau und Handwerksberufe wie Klempnerei, Sanitär, Heizung und Klimatechnik sowie Aus- und Trockenbau und Energietechnik. Darüber hinaus zeigen sich Engpässe in Bereich Hotellerie / Gastro, Lebensmittelherstellung und -verkauf sowie diversen verwaltenden Tätigkeiten.

Ziel der Aktiven Arbeitsförderung ist es durch Qualifizierungen und Weiterbildungsförderung den Transformationsprozess des Arbeitsmarktes zu flankieren, Fachkräftebedarfe und drohende Mangelsituationen zu prognostizieren und entsprechende Bedarfe zu decken, ohne die Qualifizierungsteilnehmer zu überfordern.

3.2 Kundenstruktur

In Oberfranken (Agenturbezirke Bamberg-Coburg und Bayreuth-Hof) waren zum August 2024 über 25.900 Menschen als arbeitslos registriert. Die Struktur der gemeldeten Kundinnen und Kunden stellt sich in den beiden Agenturbezirken wie folgt dar:

Kundenstruktur	BA-CO	BT-HO
Arbeitslos gemeldete Personen	> 14.700	> 12.720
Männer	55%	54%
Frauen	45%	46%
Personen mit Zielberuf auf Helferniveau	51%	57%

Kundenstruktur	BA-CO	BT-HO
Ausländische Staatsangehörigkeit	26%	29%
Über 12 Monate arbeitslos	25%	27%
Über 55 Jahre alt	31%	31%
Mit erheblichen gesundheitlichen Einschränkungen	12%	13%
Rechtskreis SGBII	44%	50%

3.3 Branchenüberblick

Der oberfränkische Arbeitsmarkt mit den zuständigen Agenturen für Arbeit Bamberg-Coburg (BA-CO) und Bayreuth-Hof (BT-HO) zeichnet sich durch seine mittelständische Struktur aus. Größte Beschäftigungsfelder am lokalen Markt (Basis: Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte SvB) sind:

SvB nach Berufsfachlichkeiten (der ausg. Tätigkeit)	BA-CO	BT-HO
Unternehmensführung und -organisation (Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung, Energieversorgung...)	11,3%	12,3%
Medizinische Gesundheitsberufe (Gesundheitswesen, Sozialwesen, Heime...)	8,0%	9,3%
Verkehrs- und Logistikberufe (Versand-/Großhandel, Lagerei, Post / Kurierdienstleistungen...)	7,7%	7,6%
Verkauf (Einzel-/Großhandel, Handel mit KFZ, Gastronomie...)	6,3%	6,2%
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe (Herstellung Metallerzeugnisse / KFZ-Teile, Maschinenbau...)	6,1%	5,1%
Finanzdienstleistung (Rechnungswesen, Steuerberatung...)	5,4%	3,2%
Erziehung, Sozial- und Hauswirtschaftliche Berufe (Erziehung / Unterricht, Heime, Sozial-/Gesundheitswesen...)	5,2%	5,2%
Technische Entwicklung (Konstruktion, Produktionssteuerung...)	4,5%	2,8%
Metallerzeugung / Metallbearbeitung, Metallbau (Maschinenbau, Herstellung Gummi- / Kunststoffwaren...)	4,4%	3,5%

Führen von Fahrzeugen / Transportgeräten (Logistik, Lagerei, Post- / Kurierdienstleistungen...)	3,6%	3,3%
Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe (Maschinenbau, Herstellung elektrischer Geräte, Energieversorgung, Baugewerbe...)	3,1%	3,5%

4 Lokale Qualifizierungsinhalte und Eintrittsplanung

Entsprechend der lokalen Budgets, Kundenstruktur und Bedarfe planen die oberfränkischen Arbeitsagenturen folgende Bildungsziele und Eintritte:

Agentur für Arbeit Bamberg-Coburg	Agentur für Arbeit Bayreuth-Hof
Veröffentlichung erfolgt unter folgendem Link!	Veröffentlichung erfolgt unter folgendem Link!

Die geplanten Bildungsziele und Eintritte (FbW) berücksichtigen dabei nun auch die Eintritte von Teilnehmer aus dem Rechtskreis SGBII, da die Finanzierung dieser Weiterbildungen ab 2025 von den Jobcentern auf die Arbeitsagenturen übergegangen ist.

Insgesamt planen die Agenturen Bamberg-Coburg und Bayreuth-Hof im Jahr 2026 die lokale Fachkräftegewinnung und -sicherung mit über 4100 Förderungen der beruflichen Weiterbildung zu unterstützen.