

Dezember 2023

Bildungszielplanung 2024



Impressum

Andreas Teuber
Agentur für Arbeit Bremen-Bremerhaven
Bremen-Bremerhaven.FbW-Koordination@arbeitsagentur.de

Jana Latzel
Agentur für Arbeit Bremen-Bremerhaven
Bremen-Bremerhaven.FbW-Koordination@arbeitsagentur.de

Nicole Samuelson-Redeker
Jobcenter Bremen
Jobcenter-Bremen.FbW-Koordination@jobcenter-ge.de

Jens Rohde
Jobcenter Bremerhaven
Jobcenter-Bremerhaven.FbW-Koordination@jobcenter-ge.de

Bremen, im Dezember 2023

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
1 Rahmenbedingungen 2024	5
1.1 Rechtliche Änderungen FbW	6
1.2 Kundenstruktur	6
1.3 Planungsgrößen 2024	7
1.3.1 Umfang der Förderung der beruflichen Weiterbildung	7
1.3.2 Beratung und Förderung beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	8
1.3.3 Geschäftspolitische Zielrichtung mit dem Förderaspekt der Nachhaltigkeit	10
1.4 Zielgruppenorientierung	10
1.5 Qualifizierung in MINT-Berufen	11
2 Abschlussorientierte Bildungsmaßnahmen	11
3 Arbeitsmarktliche Ausrichtung der Bildungsziele	14
3.1 Verteilung der Bildungsziele FbW nach berufsfachlichen Schwerpunkten	14
3.1.1 Bildungsziele mit einer Dauer von mehr als zwölf Monaten (Umschulungen) und abschlussorientierte Fortbildungen	14
3.1.2 Weiterbildung mit einem beruflichen Teil-Abschluss bzw. ohne beruflichen Abschluss (Anpassungsweiterbildung)	15

Legende:

BA	= Bundesagentur für Arbeit
BBIE	= Berufsberatung im Erwerbsleben
AA	= Agentur für Arbeit
JC	= Jobcenter
gAGS	= gemeinsamer Arbeitgeberservice
ESF	= Europäischer Sozialfonds
FbW	= Förderung der beruflichen Weiterbildung
BZP	= Bildungszielplanung
RK	= Rechtskreis
BGS	= Bildungsgutschein
SGB II	= Sozialgesetzbuch (SGB) Zweites Buch (II)
SGB III	= Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III)
TZ	= Teilzeit
VZ	= Vollzeit
AZAV	= Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung – Arbeitsförderung
QCG	= Qualifizierungschancengesetz
MINT	= Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik
KMU	= Klein- und mittelständische Unternehmen

Vorwort

Die Transformation des Arbeitsmarktes, bedingt durch Demografische Entwicklung, Digitalisierung sowie Dekarbonisierung (Einsatz von erneuerbaren Energiequellen) führt zu einem Strukturwandel, beeinflusst die Wirtschaft und hat Auswirkungen auf nahezu jede Branche und sämtliche Tätigkeitsfelder aller Berufe. Speziell bei von Substituierbarkeit gefährdeten Berufen ist eine frühzeitige Anpassung der Qualifikationen sinnvoll.

Die politische Weltlage, die Energiekrise sowie der Klimawandel haben einen maßgeblichen Einfluss.

Einerseits entstehen Berufsfelder, die dem Umweltschutzgedanken Rechnung tragen in den unterschiedlichsten Branchen, die sogenannten Green-Jobs. Andererseits erleben traditionelle Berufe einen Aufschwung, hier seien exemplarisch die Care-Berufe, wie z.B. Pflege, Erziehung, Hauswirtschaft, benannt.

Lebensbegleitendes Lernen muss als Erfordernis allen Beteiligten bewusst werden. Es ist wichtig, dass sowohl Arbeitgebende als auch Beschäftigte notwendige zukünftige Skills erkennen und damit für das Erfordernis der Weiterbildung sensibilisiert werden.

Die Geschwindigkeit der wirtschaftlichen Entwicklung wird weiter zunehmen. Damit einher geht die Notwendigkeit, sich im Sinne eines lebensbegleitenden Lernens, weiterzubilden. Dies kann auch im Rahmen eines neu geschlossenen oder bestehenden Beschäftigungsverhältnisses erfolgen. So können die Beteiligten mit bedarfsorientierten (Kurz-)Qualifizierungen auf den Strukturwandel reagieren und damit für bessere Arbeitsmarktperspektiven sorgen.

Auf der Seite der Arbeitssuchenden und Arbeitslosen im Rechtskreis des SGB II und SGB III werden noch mehr niedrigschwellige Bildungsketten an Bedeutung gewinnen, als dies bereits der Fall ist. Auf die individuellen und notwendigen Bedürfnisse, wie Wissens- oder Sprachweiterbildungsbedarfe der betroffenen Menschen muss adressatengerecht eingegangen werden. Hier kann und soll auch das Thema Teilqualifizierung als Baustein auf dem Weg zu einem vollwertigen Berufsabschluss gewinnen.

Die Bildungszielplanung der Agentur für Arbeit Bremen Bremerhaven, des Jobcenters Bremen und des Jobcenters Bremerhaven berücksichtigt rechtskreisübergreifend die Erfordernisse des Arbeitsmarktes. Hierfür ist es notwendig, dass alle Beteiligten (FbW-Koordinatoren, BBiE, gAGS, Bildungsanbieter) eingebunden werden.

Die vorliegende gemeinsame Bildungszielplanung soll die erforderlichen Informationen zum absehbaren Qualifizierungsbedarf in Bremen und Bremerhaven bereitstellen und gleichzeitig für die nötige Transparenz sorgen. Sie ermöglicht ein abgestimmtes Handeln zwischen Arbeitsverwaltung und Bildungsträgern.

Den Vermittlungs- und Integrationsfachkräften bietet sie Orientierung, um gemeinsam mit den arbeitslosen, arbeitssuchenden oder beschäftigten Menschen individuell angepasste, tragfähige Qualifizierungsentscheidungen zu deren Zukunftssicherung vorzubereiten und umzusetzen.

Armin Zubrägel
Geschäftsführer Operativ
Agentur für Arbeit
Bremen-Bremerhaven



Wiebke Müller
stellv. Geschäftsführerin
Jobcenter Bremen



Udo Bartau
Bereichsleiter
Markt und Integration
Jobcenter Bremerhaven



1 Rahmenbedingungen 2024

Die Bildungszielplanung ist im Wesentlichen von der Kundenstruktur im Land Bremen abhängig. Aber auch von den bisherigen Ergebnissen und der damit verbundenen Wirkung der Förderung beruflicher Weiterbildung, den Bedingungen des regionalen Arbeitsmarktes und des Angebots erreichbarer Bildungsträger.

Für das Jahr 2024 erstellen die Agentur für Arbeit Bremen-Bremerhaven, das Jobcenter Bremen und das Jobcenter Bremerhaven eine gemeinsame Bildungszielplanung. Dabei wurden Arbeitsmarktprogramme des Bundes, des Landes und der Kommunen berücksichtigt.

Gemeinsam mit den betroffenen Senatsverwaltungen, der Handwerkskammer, der IHK, dem DGB, dem VaDiB und den UVB bearbeiten wir die Themen des Arbeits-, Ausbildungs- und Bildungsmarktes, um eine hohe Erwerbsbeteiligung zu erreichen und Personalbedarfe der Unternehmen zu decken.

Die Bildungslandschaft wird sich 2024 weiter verändern. Erkenntnisse zu den strukturellen Veränderungen der Bildungslandschaft sind:

- Branchen und deren Bedarfe verändern sich immer schneller
- Berufsprofile (Future Skills) werden allgemeingültiger
- präventive und kürzere Qualifizierungen sind die Antwort auf die vielfältigen Bedarfe
- die Anzahl der Qualifizierungen wird steigen
- gezielte und bedarfsorientierte Qualifizierungen werden wichtiger
- die Bildungslandschaft wird globaler und hybrider (Online-, Präsenzveranstaltungen oder beides)
- Digitalisierung beschleunigt die Transformation der Bildungslandschaft
- der Einbau von Klima- und Energiethemen in bestehende Aus- und Weiterbildungsangebote

Der fortschreitende Wandel am Arbeitsmarkt verändert Berufsbilder und Tätigkeiten. Mit Qualifizierungen kann auf diesen Wandel reagiert werden. Arbeitsmarktperspektiven für Beschäftigte und Nicht-Beschäftigte können geschaffen und der Arbeitskräftebedarf der Unternehmen bedient werden. Qualifizierungen sind am Bedarf des Marktes ausgerichtet und können unterjährig angepasst werden. Kurz-, mittel- und langfristige Bedarfe werden dabei berücksichtigt.

Die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter beraten Arbeitslose, von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitssuchende, Beschäftigte und Betriebe zu den aktuellen Anforderungen und künftigen Bedarfen am Arbeitsmarkt sowie zu den Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Angebote des Landes Bremen und ESF-finanzierte Angebote werden dabei berücksichtigt. Aufbauend auf den individuellen Bedarfen werden Angebote der Sprachförderung, Potenzialentwicklung (Grundkompetenz) und umschulungsbegleitende Hilfen einbezogen.

Die Bildungszielplanung stellt einen Orientierungsrahmen für die individuell getroffenen Förderentscheidungen in den Agenturen für Arbeit und Jobcentern dar. Die Bildungsträger werden rechtzeitig über die Förderausrichtung der Bildungszielplanung informiert. So wird sichergestellt, dass die notwendigen Qualifizierungskapazitäten in Bremen angeboten werden können.

1.1 Rechtliche Änderungen FbW

Das neue Aus- und Weiterbildungsgesetz des Bundes trat ab dem 21.07.2023 in Kraft und wird nun schrittweise umgesetzt. Damit sollen die Weiterbildungsbereitschaft der Bürgerinnen und Bürger in Deutschland gefördert werden.

Neben der Ausbildungsgarantie sind Reformen bei der Beschäftigtenqualifizierung und das neue Qualifizierungsgeld Teil des Gesetzespakets. Durch die Reform der Weiterbildungsförderung soll in Zeiten des Fachkräftemangels, des demografischen Wandels und der Digitalisierung der Zugang zu Weiterbildungsangeboten für Unternehmen und Beschäftigte erleichtert werden.

Regelungen, die zum 01. Juli 2023 in Kraft getreten sind:

Verlängerung der Möglichkeit zur Weiterbildung während der Kurzarbeit bis Juli 2024.

Regelungen, die ab 01. April 2024 in Kraft treten:

Reform der Beschäftigtenqualifizierung (vereinfachte Förderkonditionen), Qualifizierungsgeld, Berufsorientierungspraktikum, Mobilitätzuschuss, Modifizierungen bei der Einstiegsqualifizierung;

Regelungen, die ab 01. August 2024 in Kraft treten:

Anpassungen bei der Außerbetrieblichen Berufsausbildung

1.2 Kundinnen-/Kundenstruktur

Laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit¹ waren im Juli 2023 im Land Bremen 65.671 Personen arbeitsuchend, im Vergleich zum Vorjahresmonat sind das 3,0 % bzw. 1.892 mehr Menschen, die auf die Hilfen der Arbeitsagentur oder der Jobcenter angewiesen waren.

Unter den genannten Arbeitsuchenden waren 39.731 Menschen als Arbeitslose registriert.

Unter diesen Arbeitslosen befanden sich 18.134 Frauen, 16.129 Langzeitarbeitslose und 18.262 Ausländer. 11.582 Arbeitslose waren 50 Jahre und älter.

Unter allen Arbeitslosen verfügen 27.066² (RK SGB III 4.162, RK SGB II 22.904) Kundinnen und Kunden über keine abgeschlossene Berufsausbildung oder gelten wieder als Ungelernte.

Die folgende Tabelle zeigt die Merkmale der Arbeitslosen im Vergleich der Monate Juli 2022 und Juli 2023³ aufgeteilt nach den Rechtskreisen in absoluten Werten entsprechend ihrer Qualifikation:

¹ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktreport Land Bremen, Juli 2023

² Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitslosigkeit nach Rechtskreisen im Vergleich, Juli 2023

³ Statistik-Service Nordost, Auftragsnummer 333035, Bestand an Arbeitslosen nach Rechtskreis und der abgeschlossenen Berufsausbildung Juli 2022/2023, Datenstand August 2023, Erstellungsdatum: 11.08.2023

Merkmale	214 AA Bremen – Bremerhaven		21404 JC Bremen, Stadt		21420 JC Bremerhaven, Stadt	
	Rechtskreis SGB III		Rechtskreis SGB II		Rechtskreis SGB II	
	Juli 2022	Juli 2023	Juli 2022	Juli 2023	Juli 2022	Juli 2023
	1	2	3	4	5	6
Insgesamt	9.014	10.099	22.943	23.845	6.645	6.764
darunter 25 Jahre und älter	7.829	8.729	20.996	21.982	6.148	6.282
dar. ohne abgeschlossene Berufsausbildung	3.084	3.697	16.082	16.104	4.619	4.618
betriebliche/schulische Ausbildung	3.167	3.379	3.863	4.297	1.363	1.464
akademische Ausbildung	1.576	1.652	1.050	1.581	166	200

1.3 Planungsgrößen 2023

1.3.1 Umfang der Förderung der beruflichen Weiterbildung

AA Bremen-Bremerhaven:

Der Weiterbildungsbudgetansatz beträgt für den SGB III-Bereich im Jahr 2024 19,08 Mio Euro. Das entspricht einem Anteil am gesamten Eingliederungstitel von rund 61 %. Daraus ergeben sich für die Agentur für Arbeit Bremen - Bremerhaven bei FbW 1870 Eintritte. Die geplanten Eintritte 2024 bewegen sich damit ca. 3,1 % über dem Niveau des Jahres 2023. In Verbindung mit dem Ziel der Agentur für Arbeit, mehr Maßnahmen durchzuführen, die unmittelbar oder mittelbar zum Ausbildungsabschluss führen, gibt es keine strikte Vorgabe für die Maßnahmedauer. Durch das Bürgergeldgesetz kann sich die Dauer einer Bildungsmaßnahme (Umschulung) in Ausnahmefällen mit der Dauer einer originären Ausbildung gleichen. Sie soll den Ausbildungsinhalten und ggf. der Zielgruppe angemessen sein.

Im Rahmen des Qualifizierungschancengesetzes plant die Agentur für Arbeit Bremen Bremerhaven für die Beschäftigtenqualifizierung im Jahr 2024 430 Eintritte. Das geplante Budget teilt sich in Aufwendungen für die Weiterbildungen (Bildungsgutscheine) und den Entgeltzuschuss für Arbeitgeber auf.

Jobcenter Bremen:

Dem Jobcenter Bremen stehen für das Jahr 2024 rund 63,2 Mio. Euro (ca. 10 Mio. Euro bzw. 13,7 % weniger als im Jahr 2023.) im Eingliederungstitel⁴ für arbeitsmarktpolitische Instrumente zur Verfügung. Für den Bereich der beruflichen Qualifizierung plant das Jobcenter Bremen für 2024 mit einem Budget von knapp 15,9 Mio. Euro (2023 = 14,9 Mio. Euro). Das entspricht einem Anteil am Eingliederungstitel von ca. 25,1 %, damit setzt das Jobcenter unverändert einen geschäftspolitischen Schwerpunkt auf die Förderung der beruflichen Weiterbildung.

Für 2024 sind entsprechend dem Budgetansatz 1.815 Eintritte (2023 = 2.050) in FbW geplant. Davon 410 Eintritte in Umschulungen.

Der Anteil der betrieblichen Umschulungen wird 2024 erneut mit 50 Eintritten geplant. Zusätzlich werden im Bereich des Erwerbs von Grundkompetenzen 25 Plätze zur Verfügung gestellt. Die Teilnahme wird im engen Zusammenhang mit einer Umschulung stehen.

Weitere Schwerpunkte für das Jahr 2024 liegen in der Förderung der beruflichen Weiterbildung von Frauen und Alleinerziehenden – essenziell hierfür sind nachhaltige Angebote für die Kindesbeaufsichtigung.

⁴ Hierbei handelt es sich um momentane Schätzwerte, Stand 23.10.2023

Geflüchtete werden verstärkt Berücksichtigung bei der Integration auf dem Arbeitsmarkt finden. Bedarfe bei der Förderung der beruflichen Weiterbildung, sofern die sprachlichen Voraussetzungen gegeben sind, werden berücksichtigt.

Des Weiteren wird die Strategie des bisherigen Projektes „Vorbereitung zur Externenprüfung als Nachqualifizierung“ (NQVorE) fortgeführt.

Jobcenter Bremerhaven:

Das Jobcenter Bremerhaven plant für 2024 mit einem Budget von ca. 3,6 Mio. €. Dies entspricht einem Anteil am Eingliederungstitel von ca. 25 % und ist gleichbedeutend mit der Planung von 405 Eintritten in berufliche Weiterbildung.

Für den Bereich Umschulung und berufsanschlussfähige Teilqualifikationen sind insgesamt 132 Eintritte vorgesehen.

Im Jahr 2024 liegt weiterhin der Förderschwerpunkt in den Bereichen Frauen und Alleinerziehende.

Sofern die sprachlichen Voraussetzungen gegeben sind, werden auch Geflüchtete verstärkt Berücksichtigung bei der Förderung der beruflichen Weiterbildung finden.

Hinweis:

Um eine Teilnahme von Menschen mit Betreuungspflichten zu ermöglichen, sehen die oben genannten Akteurinnen und Akteure einen besonderen Bedarf, ein entsprechendes Angebot von Teilzeitmaßnahmen durch die Bildungsträger bereitzustellen.

1.3.2 Beratung und Förderung beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Zum Juli 2023 wurde es durch eine Gesetzesänderung im Rahmen des Bürgergeldgesetzes ermöglicht, die reguläre Ausbildungsdauer zu fördern, sofern die Weiterbildung nicht verkürzbar ist bzw. aus in der Person liegenden Gründen eine Verkürzung nicht zumutbar ist.

Die Reform der Förderinstrumente für Beschäftigte durch das Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung (Weiterbildungsgesetz) – mit Inkrafttreten zum 01.04.2024 – zielt darauf ab, der beschleunigten Transformation der Arbeitswelt zu begegnen, strukturwandelbedingte Arbeitslosigkeit zu vermeiden, die Weiterbildung zu stärken und die Fachkräftebasis zu sichern. Durch die Reform der Weiterbildungsförderung soll in Zeiten des Fachkräftemangels, des demografischen Wandels und der Digitalisierung der Zugang zu Weiterbildungsangeboten für Unternehmen und Beschäftigte erleichtert werden. Feste Fördersätze, weniger Fördervarianten und eine Anpassung der Betriebsgrößenvarianten (insbesondere zugunsten von kleinen Betrieben) sollen die Inanspruchnahme durch Arbeitgeber und Beschäftigte verbessern und eine einheitliche Förderpraxis ermöglichen.

Im Einzelnen sind in der Beschäftigtenförderung nach § 82 SGB III (Anpassungsqualifizierungen) folgende Änderungen vorgesehen:

- Festschreibung der Fördersätze ohne Auswahlermessen durch Pauschalierung in der grundsätzlichen Höhe der Lehrgangskosten und des Arbeitsentgeltzuschusses

- Vereinfachte Förderkonditionen durch Reduzierung der Fördervarianten (Reduzierung der Betriebsgrößen und Etablierung fester Fördersätze)
- Verzicht auf Betroffenheit vom Strukturwandel oder Engpassberuf, da strukturwandelindizierte Veränderungen alle Wirtschaftsbereiche betreffen
- Verkürzung der Wartezeit nach Erwerb des Berufsabschlusses bis zur Förderung auf 2 Jahre und Verkürzung der Wartezeit für eine erneute Förderung auf 2 Jahre

Bei der Umsetzung einer bedarfsgerechten Qualifizierung legen wir Wert auf:

- Enge und lösungsorientierte Zusammenarbeit mit den Bildungsanbietern und der Wirtschaft
- Abschlussorientierte Maßnahmen, auch in Form von Teilqualifizierungen, betrieblichen Einzelumschulungen und Externenprüfungen
- Modulare Weiterbildungsangebote mit hohem Praxisanteil
- Flexible Beginntermine für Maßnahmen, um kurzfristigen und dynamischen Bedarfen gerecht zu werden
- Angebote ausgerichtet an den Bedarfen der Wirtschaft
- Ermöglichung von Förderketten
- Motivation zur Schaffung von Qualifizierungsverbänden
- bedarfsgerechte Angebote für besondere Personengruppen, wie Alleinerziehende, Zugewanderte, ältere oder (schwer-)behinderte Menschen
- Anknüpfung an bestehende Kooperationen zwischen Arbeitgebern und Bildungsanbietern

Besondere Förderakzente werden 2024 in folgenden Weiterbildungszielen gesehen:

- Pflegefachkräfte/ Pflegefachhilfe
- Erzieherinnen und Erzieher
- Heilerziehungspflegerinnen und -pfleger
- TQ Hafenfacharbeiterinnen und -facharbeiter (Zielberuf Fachkraft Hafenlogistik)
- Berufskraftfahrerinnen und -fahrer (TQ-Modul oder Anpassungsqualifizierung)
- Fachkraft Lagerlogistik
- TQ Maschinen- und Anlagenführerinnen und -führer
- Industrieelektrikerinnen, Industrieelektriker sowie Fachinformatikerinnen und Fachinformatiker (Umschulung)
- Praxismanagement
- Englischkurse
- TQ Verfahrensmechanikerinnen und -mechaniker
- Weiterbildungen im Sicherheitsbereich
- Fahrlehrerinnen und -lehrer

Transformationsprozesse und die Notwendigkeit zu lebenslangem Lernen betreffen Beschäftigte und Wiedereinsteigende auch individuell und situativ. Um die Anforderungen des Arbeitsmarktes und individuelle berufliche Vorstellungen von Arbeitnehmenden zusammenzubringen ist kompetente und unabhängige berufliche Beratung auch für Beschäftigte und Wiedereinsteigende ein wichtiger Baustein zur Fachkräftesicherung. Die Agentur für Arbeit Bremen-Bremerhaven bietet mit der Berufsberatung im Erwerbsleben ein umfassendes Beratungsangebot für Menschen, die sich beruflich weiterbilden, neu -oder umorientieren wollen oder müssen. Im Vordergrund steht die individuelle, unabhängige und neutrale Beratung zur beruflichen Orientierung und Entscheidung. Das persönliche Beratungsangebot wird ergänzt durch moderne Online-Angebote zur Testung eigener Kompetenzen und Stärken sowie vielfältiger Informationen zu Berufsfeldern und Arbeitsmarkt.

Schwerpunkte der Beratung können sein:

- Entwicklung beruflicher Perspektiven
- Berufliche Stabilisierung
- Berufliche Weiterentwicklung
- Berufswegplanung

Die Berufsberatung im Erwerbsleben vernetzt sich in der Arbeitsmarktregion Bremen, diese umfasst die Agenturbezirke Bremen-Bremerhaven, Nienburg-Verden und die Landkreise Cuxhaven und Rotenburg/W. Auf weiterführende und ergänzende Angebote in der Arbeitsmarktregion wird verwiesen, um den Kundinnen und Kunden eine vollumfängliche und maßgeschneiderte Beratung zu bieten und individuelle und passgenaue Ergebnisse zu unterstützen.

1.3.3 Geschäftspolitische Zielrichtung mit dem Förderaspekt der Nachhaltigkeit

Die Agentur für Arbeit und die Jobcenter wollen auch im Jahr 2024 einen deutlichen Beitrag zur Sicherung des Fachkräftebedarfs leisten. Dabei wird im Rahmen der Bildungszielplanung zum einen ein Schwerpunkt auf den regionalen Arbeitskräftebedarf gelegt und zum anderen die offensive Ausrichtung auf die Gruppe der Erwachsenen ohne einen verwertbaren Berufsabschluss fortgesetzt.

Bei der Auswahl des individuellen Qualifizierungsziels liegt der Fokus auf einer hohen Integrationswahrscheinlichkeit in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach Beendigung der Maßnahme. Dabei ist der Aspekt einer langfristigen, möglichst dauerhaften Beschäftigungsmöglichkeit (Nachhaltigkeit) zu berücksichtigen.

In diesem Zusammenhang sind auch alle Möglichkeiten der Nachqualifizierung (Umschulung oder Nachholen eines Bildungsabschlusses außerhalb der regulären Ausbildung) gemeinsam mit den Netzwerkpartnerinnen und -partnern aus Kammern, Verbänden und Initiativen auszuschöpfen. Hierdurch sollen Ausbildungsabschlüsse nachträglich anerkannt oder absolviert werden, z.B. durch Externenprüfungen und Steigerung der Beratung im Rahmen der Anerkennungsverfahren.

1.4 Zielgruppenorientierung

Im Rahmen der Aushändigung von Bildungsgutscheinen sind alle besonderen Zielgruppen des Arbeitsmarktes, wie Migrantinnen und Migranten (u.a. auch Geflüchtete im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten), ausländische Fach- und Führungskräfte sowie Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger ins Berufsleben angemessen zu berücksichtigen.

Insbesondere sehen sich die Agentur für Arbeit Bremen-Bremerhaven als auch die Jobcenter Bremen und Bremerhaven dazu verpflichtet, zur Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen beizutragen.

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des sich abzeichnenden Fachkräftebedarfs müssen die guten Potenziale von Frauen, die vielfach hochwertige Schulabschlüsse und fundierte Berufsausbildungen haben, genutzt werden. Insgesamt wird darauf geachtet, dass Frauen entsprechend ihrer Betroffenheit an der Arbeitslosigkeit gefördert werden.

Frauen und Männern die gleichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu ermöglichen, ist gesetzlicher Auftrag der BA in beiden Rechtskreisen. Die Bedarfe und Perspektiven von Frauen und Männern gleichermaßen zu erkennen und zu fördern, ist der Agentur für Arbeit und den Jobcentern ein besonderes Anliegen, um so auf eine gleichberechtigte Beteiligung am Arbeitsmarkt hinzuwirken.

Das Land Bremen ist Schwerpunktregion bei der Reduzierung von Langzeitarbeitslosen und Langzeitleistungsbeziehenden. Der Übergang in die Langzeitarbeitslosigkeit bzw. in den Langzeitbezug soll vermieden werden. Potenziale, die hier erkannt werden, sollen gleichermaßen bei der Ausgabe von Bildungsgutscheinen Berücksichtigung finden.

1.5 Qualifizierung in MINT-Berufen

(Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik)

Eine qualifizierte berufliche Ausbildung ist die beste Absicherung für eine dauerhafte Beschäftigungsperspektive. Wir sind gefordert, allen jungen Menschen den bestmöglichen Einstieg in das Berufsleben, verbunden mit einer nachhaltigen Integrations- und Aufstiegschance, zu eröffnen.

Der Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit hat das Ziel formuliert, den Frauenanteil bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in dualen MINT-Ausbildungsberufen bis 2037 auf 20 Prozent zu steigern. Kompetenzen in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik zu vermitteln und jungen Menschen damit den Zugang zu MINT-Berufen zu ermöglichen, sind zentrale Schlüssel für mehr Chancengleichheit, Gleichberechtigung und Teilhabe. Damit Transformation und Innovation auch künftig in Deutschland gestaltet werden kann, müssen alle Potenziale an Bewerberinnen und Bewerber für die künftigen MINT-Fachkräfte ausgeschöpft werden. Dies gilt insbesondere für Mädchen und junge Frauen. Da Mädchen – trotz gleicher Eignung – seltener eine MINT-Ausbildung wählen, sollten alle Anstrengungen unternommen werden, um künftig noch stärker ihr Interesse an dualen MINT-Berufen zu wecken und eine Ausbildung im MINT-Bereich zu fördern.

Um dieses Ziel zu erreichen, ist es notwendig, alle arbeitsmarktpolitischen Instrumente offensiv einzusetzen. Die Agentur für Arbeit Bremen-Bremerhaven hat daher beschlossen, auch durch die Bildungszielplanung einen konkreten Beitrag zur Zielerreichung zu leisten. Daher wird es auch in diesem Jahr ein Kontingent an Bildungsgutscheinen für Umschulungen für Frauen im MINT-Bereich geben. Die Jobcenter unterstützen mit der Ausgabe von Bildungsgutscheinen das Vorhaben. Weiterhin werden auch Anpassungsmaßnahmen in TZ/VZ gefördert.

2 Abschlussorientierte Bildungsmaßnahmen

Vor dem Hintergrund des vorhandenen Fachkräftebedarfs steigt die Bedeutung von Qualifizierung, insbesondere von gering qualifizierten Kundinnen und Kunden. Die Förderung soll dazu genutzt werden, Geringqualifizierten den Erwerb anerkannter Berufsabschlüsse bzw. berufsanschlussfähiger Teilqualifikationen zu ermöglichen.

Abschlussorientierte Weiterbildungsförderungen sind für die Agentur für Arbeit und die Jobcenter aus folgenden Gründen wichtig:

- Hilfe bei der Deckung des regionalen Fachkräfteengpasses.
- Breite nutzbare Basis für berufliches Wissen.
- Verringerung des Risikos der Arbeitslosigkeit durch dauerhafte Beschäftigung und Berufsabschluss.
- Verbesserte Einkommenschancen.

Abschlussorientierte, förderungsfähige Maßnahmen sind:

- Maßnahmen mit Abschluss in anerkannten Ausbildungsberufen (**Umschulungen die bei einem Bildungsträger stattfinden**).
Voraussetzungen:
Die Maßnahme ist im Sinne von §§ 179 und 180 SGB III nach AZAV zertifiziert, Genehmigung durch die jeweils zuständige Kammer, Kombination von theoretischer und fachpraktischer Ausbildung, Beachtung der Verkürzungstatbestände.
- Maßnahmen mit Abschluss in anerkannten Ausbildungsberufen (**Umschulungen, die betrieblich stattfinden**).
Diese Umschulungen sind von erhöhtem arbeitsmarktpolitischen Interesse. Es sind Maßnahmen für einzelne Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die analog einer dualen beruflichen Erstausbildung, jedoch zeitlich in der Regel um 1/3 verkürzt in einem Betrieb stattfinden.
Der Träger der Umschulung ist der Ausbildungsbetrieb und erhält eine Zulassung im Einzelfall gem. § 177 Abs. 5 SGB III durch die Agentur für Arbeit.⁵
- Lehrgänge zur Vorbereitung auf die **Externenprüfung** nach § 45 Abs. 2 Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. § 36 Handwerksordnung (HwO).

Hier nehmen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer als „Externe“ an der regelmäßigen Gesellen- oder Abschlussprüfung für einen staatlich anerkannten Ausbildungsberuf teil.

Voraussetzung sind einschlägige berufliche Erfahrungen und/oder andere Qualifikationen, die die Annahme rechtfertigen, dass die Prüflinge über die erforderliche berufliche Handlungsfähigkeit verfügen. Die Zulassung zur Gesellen-/Abschlussprüfung in besonderen Fällen erfolgt nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) § 45 Abs. 2 sowie nach der Handwerksordnung (HwO) § 37 Abs. 2.
- **Berufsanschlussfähige Teilqualifikationen.** Das sind abgegrenzte und standardisierte Einheiten innerhalb der Gesamtstruktur eines Ausbildungsberufes, deren Absolvieren den Erwerb eines Berufsabschlusses sicherstellen soll. Die Teilqualifikation soll den Teilnehmer/die Teilnehmerin in die Lage versetzen, nach Abschluss im vorgesehenen betrieblichen Einsatzgebiet einzumünden. Die Qualifizierungsbausteine dienen gleichermaßen der Effizienzsteigerung in der Nachqualifizierung als auch der Vorbereitung auf die Externenprüfung. Hierzu gehören die im Rahmen des Bundesprogramms JobstarterConnect erprobten Ausbildungsbausteine des BIBB für verschiedene Ausbildungsberufe, die im Rahmen des BA-Forschungsprojektes

⁵ Für duale Berufsausbildungen ist zu beachten, dass nur Teilnehmerinnen/Teilnehmer von der Kammer zur Externenprüfung zugelassen werden, wenn sie die nachfolgend aufgeführte Umschulungsdauer einhalten:

- bei zweijährigen Berufen 16 Monate, davon mind. vier Monate Betriebspraktikum
 - bei dreijährigen Berufen 24 Monate, davon mind. sechs Monate Betriebspraktikum
 - bei dreieinhalbjährigen Berufen 28 Monate, davon mind. neun Monate Betriebspraktikum.
- Eine weitere Verkürzung bedarf vor dem Umschulungsbeginn der Zustimmung der Kammer.

„Optimierung der Qualifizierungsangebote für gering qualifizierte Arbeitslose“ erstellten Teilqualifikationen und Angebote, bei denen Bildungseinrichtungen die in Anlage 1 aufgeführten Konstruktionsprinzipien berücksichtigt haben.

Die im Rahmen des Bundesprogramms JobstarterConnect erprobten Ausbildungsbausteine des BIBB:

- Kaufmann/frau im Einzelhandel
- Kaufmann/frau für Spedition und Logistikdienstleistung
- Fachkraft für Lagerlogistik
- Fachlagerist:in
- Industriemechaniker:in
- Chemikant:n
- Kraftfahrzeugmechatroniker:in
- Fachverkäufer:in im Lebensmittelhandwerk
- Anlagenmechaniker:in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik
- Elektroniker:in Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik
- Elektroniker:in für Betriebstechnik
- Maler:in und Lackierer:in; Bauten- und Objektbeschichter:in
- Berufskraftfahrer:in
- Fachkraft im Gastgewerbe
- Zerspanungsmechaniker:in
- Fachkraft Abwassertechnik

Die im Rahmen des BA-Forschungsprojektes „Optimierung der Qualifizierungsangebote für gering qualifizierte Arbeitslose“ erstellten Teilqualifikationen:

- Berufskraftfahrer:in
- Service- /Fachkraft für Schutz und Sicherheit
- Maschinen- und Anlagenführer:in
- Verfahrensmechaniker:in für Kunststoff- und Kautschuktechnik

Abschlussorientierte Bildungsmaßnahmen haben ein eigenes Kontingent in der Bildungszielplanung. Sie sollen sich in der Umsetzung in einem erheblichen Rahmen wiederfinden.

Anlage 1 Teil B der Weisung/Information enthält auch eine beispielhafte Aufstellung von Angeboten, bei denen es sich ausdrücklich um keine berufsanschlussfähigen Teilqualifikationen handelt. Die Agenturen für Arbeit schätzen auf der Grundlage der dort zusammengestellten Konstruktionsprinzipien eigenständig ein, ob es sich bei Weiterbildungen um berufsanschlussfähige Teilqualifikationen im Sinne der BA handelt. Sie können hierzu bei einigen Aspekten (z.B. inhaltliche Ausrichtung an einem Berufsbild, Kompetenzfeststellung) die Fachkunde der zuständigen Stellen (z.B. Kammern) nutzen; eines förmlichen Genehmigungs- bzw. Zustimmungsverfahrens durch diese Stellen bedarf es jedoch nicht.

3 Arbeitsmarktliche Ausrichtung der Bildungsziele

Um Beratungsfachkräften, Bildungsträgern und Gremien eine Orientierung über diejenigen Bildungsziele zu geben, die einen nachhaltigen Integrationserfolg erwarten lassen, werden Ziele und Vorstellungen zum Inhalt der Maßnahmen genannt.

3.1 Verteilung der Bildungsziele FbW nach berufsfachlichen Schwerpunkten

3.1.1 Bildungsziele mit einer Dauer von mehr als zwölf Monaten (Umschulungen) und abschlussorientierte Fortbildungen

Bildungsziel	AA Bremen-Bremerhaven	JC Bremen	JC Bremerhaven	Gesamt:
betrieblich	55	50	5	110
kaufmännisch und Einzelhandel	70	75	14	159
gewerblich-technisch	135	150	132	417
Pflege/Erziehung/Gesundheit	150	135	28	313
ohne Berufsangabe	20	0	5	25
Gesamt	430	410	184	1024

3.1.2 Weiterbildung mit einem beruflichen Teil-Abschluss bzw. ohne beruflichen Abschluss (Anpassungsweiterbildung)

Bildungsziel	AA Bremen- Bremerhaven	JC Bremen	JC Bremerhaven	Gesamt:
Metall- und Maschinenbau	60	77	3	140
Elektrofachkräfte	35	77	8	120
Schweißfachkräfte	50	60	5	115
Wach- und Sicherheitsgewerbe	85	60	22	167
Hotel, Gaststätten, Touristik	20	65	3	88
Gesundheits-, Pflege-, und Erziehungsleistungen	185	230	73	488
Baunebenberufe (Sanitär/Heizung/Klima, Maler:innen, Tischler:innen, Dachdecker:innen etc.)	25	70	5	100
Regenerative Energien (Wind-/Wasser- kraft, Wasserstofftechnik etc.)	40	46	5	91
Hafen, Spedition/Logistik, Groß- und Außenhandel	150	230	32	412
Fahrer:in, Baumaschinist:in	240	140	26	406
Sonstige kaufmännische Berufe	240	160	15	415
Informationstechnik (IT), Medien, Anwenderschulungen	200	105	4	309
Nachqualifizierung Externenprüfung	30	60	5	95
Sonstige Berufe + Reserve	65	25	15	105
Wiedereinstieg	15	0	0	15
Gesamt	1440	1.405	221	3.066

*Erläuterung: 25 Plätze = Grundkompetenzen im JC Breme

Hinweis:

Maßnahmen mit Sprachanteilen müssen berufsbezogen ausgeprägt sein und werden daher in dem Bildungsziel geplant, das dem angestrebten Beruf entspricht.

Anlage 1

A. Konstruktionsprinzipien berufsanschlussfähiger Teilqualifikationen

Berufsanschlussfähige Teilqualifikationen sind abgegrenzte und standardisierte Einheiten innerhalb der Gesamtstruktur eines Ausbildungsberufes, deren Absolvieren den Erwerb eines Berufsabschlusses sicherstellen soll.

Qualifizierungen, die weder zu den im BA-Projekt entwickelten Teilqualifikationen, noch zu den JobstarterConnect-Ausbildungsbausteinen gehören, sind nur dann berufsanschlussfähige Teilqualifikationen im BA-Sinne, wenn die nachfolgenden Konstruktionsprinzipien berücksichtigt wurden:

1. Inhaltliche Ausrichtung am Berufsbild

Geregelte Ausbildungsberufe bilden den **Referenzrahmen** für Teilqualifikationen. Die Teilqualifikationen müssen in der Summe alle Positionen eines Berufsbildes abdecken; die jeweiligen Ausbildungsordnungen, Ausbildungsrahmenpläne und Rahmenlehrpläne der Berufsschulen sind zu berücksichtigen. An dieser Stelle bietet sich die Zusammenarbeit mit den zuständigen Stellen (Kammern) an, die Aussagen zur Übereinstimmung der Lehrinhalte nach Inhalten und Dauer mit entsprechenden Ausbildungsabschnitten aus der betreffenden Ausbildungsordnung treffen können.

2. Dauer/Anzahl

Teilqualifikationen sollen **berufliche Handlungsfähigkeit** herstellen und hinsichtlich ihrer Dauer **auf die Zielgruppe der Geringqualifizierten abgestimmt** sein. Die Zahl der Teilqualifikationen innerhalb eines Berufes muss begrenzt sein (Vermeidung von Fragmentierung, Aufrechterhaltung von Transparenz, Begrenzung von administrativen und Prüfungsaufwänden). Daraus leiten sich folgende Anforderungen ab:

- **Mindestdauer** einer Teilqualifikation: **zwei Monate**
- **Höchstdauer** einer Teilqualifikation: **sechs Monate**
- **Anzahl** der Teilqualifikationen je Beruf: **fünf bis acht**
- **zeitlicher Gesamtumfang** aller Teilqualifikationen orientiert sich an einer Dauer von etwa **zwei Dritteln der Erstausbildungszeit**.

3. Zuschnitt auf betriebliche Einsatzgebiete/Verwertbarkeit auf dem Arbeitsmarkt

Die Teilqualifikation soll die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in die Lage versetzen, nach Abschluss im vorgesehenen betrieblichen Einsatzgebiet einzumünden. Es geht also nicht darum, lediglich verschiedene Positionen aus einem Berufsbild zu einer Teilqualifikation zusammenzufassen.

Beispiel: Verkäuferin/Verkäufer: Lehrgangsinhalte wie „kundenorientiertes Führen von Verkaufsgesprächen“, „Abwickeln von Kassiervorgängen“, „Nutzen von Kassensystemen“, „Warenpräsentation“ gehören zwar auch zu Lernfeldern des Rahmenlehrplans im Ausbildungsberuf, die Aneinanderreihung dieser Inhalte macht aber aus einer Qualifizierung noch keine anschlussfähige Teilqualifikation. Auch die anderen Konstruktionsprinzipien müssen Beachtung finden.

Die für das vorgesehene betriebliche Einsatzgebiet notwendigen Kompetenzen sowie die jeweiligen betrieblichen Arbeits- und Geschäftsprozesse müssen berücksichtigt werden, um eine Arbeitsmarktverwertbarkeit zu gewährleisten.

Die Teilqualifikationen müssen **obligatorisch betriebliche Praxisphasen** enthalten. Diese sollten nicht weniger als ein Viertel der Gesamtdauer einer Teilqualifikation umfassen und so

gestaltet sein, dass es sich um angeleitete Lern- und Übungsphasen im betrieblichen Arbeitskontext handelt.

4. Kompetenzfeststellung

Die in einer Teilqualifikation erworbenen Kompetenzen werden unter Berücksichtigung von Qualitätsstandards, wie sie auch bei Berufsabschlussprüfungen gelten, individuell festgestellt. Die zentralen Festlegungen zur Durchführung der individuellen Kompetenzfeststellung für BA-Teilqualifikationen bilden hier den Orientierungsrahmen (z.B. Einrichtung von Prüfungsausschüssen beim Träger unter obligatorischer Hinzuziehung betrieblicher Experten oder Nutzung der Prüfungsausschüsse der Kammern). Die Eignung des Trägers zur Durchführung der Kompetenzfeststellung muss nachgewiesen sein (z.B. durch die FKS nach der AZAV). Inwieweit ggf. bestehende Prüfungsausschüsse der Kammern im Bereich der Berufsausbildung auch zur Kompetenzfeststellung von Teilqualifikationen genutzt werden können, ist mit den Kammern abzustimmen.

5. Zertifikate

Den Teilnehmerinnen und Teilnehmern sind strukturierte und aussagefähige Zertifikate auszuhändigen, die sowohl den Teilnehmenden als auch potenziellen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern eine Orientierung bieten. Hierzu muss das Zertifikat mindestens folgende Bestandteile aufweisen:

- Angabe der ggf. erworbenen Berechtigungsnachweise und
- Angabe des Praktikumsbetriebes und -dauer.

Darüber hinaus muss das Zertifikat **Aussagen zum vorhandenen Kompetenzprofil** enthalten, da die Teilqualifikation der Teilnehmerin oder dem Teilnehmer eine Perspektive bieten soll, einen anerkannten Berufsabschluss zu einem späteren Zeitpunkt zu erwerben. Detaillierte Kompetenzprofile mit Verweisen auf die entsprechenden Berufsbildpositionen der Ordnungsmittel erleichtern die passgenaue Weiterführung von Bildungsschritten und geben Kammern ein zuverlässiges Auskunftsmittel an die Hand, um über die Zulassung zu einer Externenprüfung zu entscheiden.

B. Was sind keine berufsabschlussfähigen Teilqualifikationen im BA-Sinn?

- Qualifizierungsbausteine nach § 69 BBiG
- Maßnahmen der Anpassungsweiterbildung (z.B. MS-Office/SAP-Weiterbildungen, CNC-/CAD-Weiterbildungen, Baumaschinenbedienung, Gabelstaplerausbildung, Betreuungsassistent/Betreuungskraft in Pflegeheimen/Pflegehilfskraft Qualitätsmanagement, Erwerb von Berechtigungen wie Führerscheinen, beschleunigter Grundqualifikation, Sachkundeprüfung (IHK) im Bewachungsgewerbe, Schweißscheinen, IHK-Fortbildungsprüfungen usw.)

Mit den aufgeführten Konstruktionsprinzipien berufsabschlussfähiger Teilqualifikationen, die generell im Rahmen der beruflichen Weiterbildungsförderung zu berücksichtigen sind, verfügen die Arbeitsagenturen und Jobcenter über die notwendigen Anhaltspunkte, um Bildungseinrichtungen über die Anforderungen zu informieren und vorliegende Angebote einzuschätzen. Zur weiteren Unterstützung kann auch die nachfolgende Checkliste herangezogen werden.

Checkliste „Berufsanschlussfähige Teilqualifikationen“

Die nachfolgende Checkliste soll Anhaltspunkte bei der Einschätzung liefern, ob es sich bei Weiterbildungsangeboten um berufsanschlussfähige Teilqualifikationen im Sinne der BA handelt.⁶

		Ja	Nein
1.	Inhaltliche Ausrichtung an einem Berufsbild		
1.1	Die Teilqualifikationen sind inhaltlich an einem Berufsbild eines geregelten, mindestens zweijährigen Ausbildungsberufes ausgerichtet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.2	Wenn ja, an welchem		
1.3	Die Teilqualifikationen decken in ihrer Summe alle Positionen eines Berufsbildes ab; die jeweiligen Ausbildungsordnungen, Ausbildungsrahmenpläne und Rahmenlehrpläne der Berufsschulen wurden berücksichtigt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Dauer und Anzahl der Teilqualifikationen je Beruf		
2.1	Die einzelnen Teilqualifikationen dauern mindestens zwei Monate	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.2	Die einzelnen Teilqualifikationen dauern höchstens sechs Monate	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.3	Die Anzahl der Teilqualifikationen je Beruf liegt zwischen fünf und acht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.3	Der zeitliche Gesamtumfang aller Teilqualifikationen beträgt insgesamt Monate (Es empfiehlt sich hier eine Orientierung an einer Dauer von etwa zwei Dritteln der jeweiligen Erstausbildungszeit)		
3.	Zuschnitt der Teilqualifikationen auf betriebliche Einsatzgebiete		
3.1	Die für das vorgesehene betriebliche Einsatzgebiet notwendigen Kompetenzen werden vermittelt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2	Die jeweiligen betrieblichen Arbeits- und Geschäftsprozesse sind berücksichtigt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.3	Die Teilqualifikation enthält obligatorisch betriebliche Praxisphasen (möglichst mindestens ein Viertel der Gesamtdauer einer Teilqualifikation)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Kompetenzfeststellung		
4.1	Die in der Weiterbildung erworbenen Kompetenzen werden im Rahmen praktischer und theoretischer Prüfungen individuell festgestellt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.2	Die Feststellung der Kompetenzen soll erfolgen		

⁶ An einigen Stellen bietet es sich an, die Fachkunde der zuständigen Stellen zu nutzen; eines förmlichen Genehmigungs- bzw. Zustimmungsverfahrens durch diese Stellen bedarf es jedoch nicht. Werden Fragen mit „Nein“ beantwortet, handelt es sich nicht um berufsanschlussfähige Teilqualifikationen im BA-Sinne.

	<input type="checkbox"/>	durch den Träger selbst		
	<input type="checkbox"/>	unter Nutzung der Prüfungsausschüsse der Kammern		
	<input type="checkbox"/>	auf folgende Weise:		
	Wenn die Kompetenzfeststellung durch den Träger selbst erfolgt:			
	<input type="checkbox"/>	Die Eignung des Trägers zur Durchführung der Kompetenzfeststellung wurde durch externe Stellen geprüft und bestätigt (z.B. FKS, Kammern).		
	<input type="checkbox"/>	Bei der Durchführung der Prüfungen werden die Qualitätsstandards, die bei Berufsabschlussprüfungen gelten, berücksichtigt.		
	<input type="checkbox"/>	Zur Feststellung der Kompetenzen wird ein Prüfungsausschuss beim Träger eingerichtet.		
	<input type="checkbox"/>	Dem Prüfungsausschuss gehören obligatorisch betriebliche Experten an.		
5.	Zertifikate			
5.1	Die Teilnehmer erhalten strukturierte und aussagefähige Zertifikate		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Die Zertifikate weisen folgende Bestandteile auf			
5.2	<input type="checkbox"/>	Angabe der ggf. erworbenen Berechtigungsnachweise		
	<input type="checkbox"/>	Angabe von Praktikumsbetrieb und -dauer		
	<input type="checkbox"/>	Aussagen zum vorhandenen Kompetenzprofil		