

Dezember 2022

Bildungszielplanung 2023



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 2022

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| Vorwort | 4 |
| 1 Rahmenbedingungen 2023 | 5 |
| 1.1 Rechtliche Änderungen FbW | 6 |
| 1.2 Kundenstruktur | 7 |
| 1.3 Planungsgrößen 2023 | 8 |
| 1.3.1 Umfang der Förderung der beruflichen Weiterbildung | 8 |
| 1.3.2 Beratung und Förderung beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer | 9 |
| 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 |
| 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

Mit der weiter schwelenden Corona-Pandemie, der Lieferkettenproblematik und den Auswirkungen des Ukraine-Krieges auf das gesamte Preisgefüge bleiben die Herausforderungen für die Bremer Wirtschaft im Jahr 2023 weiterhin sehr hoch. Dazu kommen der Transformationsprozess in der Wirtschaft und der in vielen Branchen zunehmende Fachkräftemangel vor dem Hintergrund der Bewältigung der Energiewende bei gleichzeitig zunehmendem demografisch bedingtem Altersabgang von Beschäftigten. Obwohl sich die Mehrzahl der Faktoren nicht direkt und kurzfristig beeinflussen lassen, stellt die Förderung der Weiterbildung einen Hebel dar, mit dem sich wirksam gegen durch Transformation drohende Arbeitsplatzverluste und den Fachkräftemangel arbeiten lässt. Im Rahmen der nationalen Weiterbildungsstrategie der Bundesregierung soll daher eine Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung erreicht werden und insbesondere Geringqualifizierte werden in den Blick genommen.

Unabhängig davon, ob in Beschäftigung, arbeitsuchend oder arbeitslos: Weiterbildung bedeutet zwar Mühe und Zeitaufwand, lohnt sich aber. Denn: Weiterbildung und Qualifizierung sichert den Erhalt des eigenen Arbeitsplatzes, verbessert Karriereaussichten oder ermöglicht auch erst den Wiederanschluss an das sich dynamisch entwickelnde Beschäftigungssystem.

Für Unternehmen bedeutet qualifiziertes Personal und die Zugriffsmöglichkeit auf ein qualifiziertes Fachkräftepotenzial in Bremen nicht nur einen Standort- und Wettbewerbsvorteil. Es stellt vor dem Hintergrund der Demografie einen unabdingbaren Faktor für die Bestandsicherung dar.

Information und Transparenz sind wesentliche Voraussetzungen für individuelle, aber auch betriebliche erfolgreiche Entscheidungen.

Die vorliegende gemeinsame Bildungszielplanung soll die erforderlichen Informationen zum absehbaren Qualifizierungsbedarf in Bremen 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, arbeitsuchenden oder beschäftigten Menschen individuell angepasste, tragfähige Qualifizierungsentscheidungen zu deren Zukunftssicherung vorzubereiten und umzusetzen.

Armin Zubrägel
Geschäftsführer Operativ
Agentur für Arbeit
Bremen-Bremerhaven



Salvatore di Benedetto
stellv. Geschäftsführer
Jobcenter Bremen



Udo Bartau
Bereichsleiter
Markt und Integration
Jobcenter Bremerhaven



1 Rahmenbedingungen 2023

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 2023 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.

Der fortschreitende Wandel am Arbeitsmarkt verändert Berufsbilder und Tätigkeiten. Mit Qualifizierungen kann auf diesen Wandel reagiert und damit Arbeitsmarktperspektiven für Beschäftigte und Nicht-Beschäftigte 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.

Der Wandel der Arbeitswelt wird in 2023 durch folgende **Grundsätze** unterstützt:

- Im Mittelpunkt stehen Qualifizierungsangebote, die auf eine Ausbildung in Vollberufen nach dem BBiG, Handwerksordnung¹ oder nach bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften abzielen. Bereits vorhandene Kenntnisse werden dabei berücksichtigt und individuelle Angebote ausgestaltet.
- Qualifizierungen vermitteln Kompetenzen und berufliche Handlungsfähigkeit. Aktuellen Entwicklungen am Markt kann so entsprochen werden.
- Die Bildungsangebote tragen über alle Berufe hinweg den Anforderungen der Digitalisierung Rechnung. Sowohl inhaltlich als auch methodisch vermitteln die Bildungsangebote die sich aus der Digitalisierung ergebenden Kenntnisse und Kompetenzen. Bestehende Qualifizierungsformen werden weiterentwickelt, z.B. unter Einbeziehung der Technik der Virtual Reality.
- Betriebliche Einzelumschulungen und betriebsnahe Qualifizierungen werden vorrangig genutzt. Auf die Aufnahme einer Beschäftigung im Nachgang der Weiterbildung wird aktiv durch alle Beteiligten hingewirkt. Aber auch Weiterbildung als Prävention für Beschäftigte hat eine zunehmende Bedeutung.
- Die Bildungsangebote sind zeitlich flexibel ausgestaltet, um die Qualifizierungsbedarfe verschiedener Personen (u.a. Beschäftigter, Teilzeit) zu decken. Durch individuelle Begleitung wird der Erfolg der Qualifizierung abgesichert.

Ein Ansatz für die Qualifizierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist die Beschäftigtenförderung nach § 182 SGB III. Hier liegt der Ansatz für Qualifizierung im laufenden Beschäftigungsverhältnis.

¹ vgl. § 4 f. BBiG § 25 f. HwO

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

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

1.1 Rechtliche Änderungen FbW

Mit dem **Bürgergeld-Gesetz** zur Änderung des SGB II und des SGB III möchte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales eine Grundsicherungsreform umsetzen und das Bürgergeld zum 1. Januar 2023 einführen. Die Grundsicherung wird dadurch grundlegend weiterentwickelt und an die Entwicklungen des Arbeitsmarktes sowie die Lebensumstände der Menschen angepasst. Die neuen Regelungen des Bürgergeldes sollen in zwei Stufen, zum 1. Januar 2023 und zum 1. Juli 2023, in Kraft treten. Im Folgenden werden die wichtigsten Änderungen zum Thema Weiterbildung skizziert.

Regelungen, die zum 1. Januar 2023 in Kraft treten:

- Abschaffung des Vermittlungsvorrangs (also die bevorzugte Vermittlung in Erwerbstätigkeit); Die Weiterbildung und der Erwerb eines Berufsabschlusses stehen im Vordergrund; eine Förderung kann auch dann erfolgen, wenn eine sofortige Vermittlung in Arbeit möglich wäre.

Regelungen, die zum 1. Juli 2023 in Kraft treten:

- Bürgergeld-Beziehende können die ganzheitliche Betreuung/Coaching als neues Angebot in Anspruch nehmen. Das Coaching kann auch aufsuchend, ausbildungs- oder beschäftigungsbegleitend erfolgen.
- Die Förderung von Grundkompetenzen, zum Beispiel der Erwerb besserer Lese-, Mathe- oder IT-Kenntnisse, kann losgelöst von berufsabschlussbezogenen Weiterbildungsmaßnahmen gefördert werden.
- Wer eine Weiterbildung mit Abschluss in Angriff nimmt, bekommt für erfolgreiche Zwischen- und Abschlussprüfungen eine Weiterbildungsprämie. Bei einer erfolgreich abgelegten Zwischenprüfung beträgt die Prämie 1.000 Euro. Nach bestandener Abschlussprüfung wird eine Prämie von 1.500 Euro gezahlt.
- Für die Teilnahme an Weiterbildungen, die zu einem Berufsabschluss führen, wird ein monatliches Weiterbildungsgeld in Höhe von 150 Euro eingeführt. Voraussetzung hierfür ist das Vorliegen von Arbeitslosigkeit oder als Beschäftigte der Bezug von aufstockenden Leistungen nach dem SGB II.
- Die Teilnahme an Weiterbildungen, die nicht auf einen Berufsabschluss abzielen, aber die für eine nachhaltige Integration besonders wichtig sind und länger als 8 Wochen dauern, wird mit dem Bürgergeldbonus in Höhe von monatlich 75 Euro unterstützt.

- Wer eine berufliche Weiterbildung absolviert, erhält danach drei Monate lang Arbeitslosengeld nach dem SGB III.
- Für Personen, deren Anspruch auf Arbeitslosengeld bereits vor Beginn der Weiterbildungsmaßnahme weniger als drei Monate betragen hat und die mindestens sechs Monate in ihre Weiterbildung investieren, wird die Anspruchsdauer nach der Weiterbildung ebenfalls auf drei Monate erhöht.
- Es besteht die Möglichkeit, mehr Zeit zum Lernen zu bekommen. Das Nachholen eines Berufsabschlusses kann bei Bedarf auch unverkürzt (also beispielsweise drei statt zwei Jahre lang) gefördert werden.
- Darüber hinaus soll mit dem Verzicht auf das Verkürzungsgebot bei Ausbildungsberufen, die sich aus bundes- oder landesrechtlichen Gründen nicht verkürzen lassen, den Fachkräftebedarfen und guten Beschäftigungschancen in diesen Berufen Rechnung getragen werden (z.B. Sozialassistent:in, Pflegeassistent:in, Physiotherapeut:in)

1.2 Kundinnen-/Kundenstruktur

Laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit² waren im Juli 2022 im Land Bremen 63.779 Personen arbeitsuchend, im Vergleich zum Vorjahresmonat sind das 2,2 % bzw. 1.420 weniger Menschen, die auf die Hilfen der Arbeitsagentur oder der Jobcenter angewiesen waren.

Unter den genannten Arbeitsuchenden waren 37.689 Menschen als Arbeitslose registriert.

Unter diesen Arbeitslosen befanden sich 17.382 Frauen, 16.001 Langzeitarbeitslose und 16.979 Ausländer. 10.825 Arbeitslose waren 50 Jahre und älter.

Unter allen Arbeitslosen verfügen 26.458³ (RK SGB III 3.443, RK SGB II 23.015) 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 2021 und Juli 2022⁴ aufgeteilt nach den Rechtskreisen in absoluten Werten entsprechend ihrer Qualifikation:

| Merkmale | 214 AA Bremen – Bremerhaven | | 21404 JC Bremen, Stadt | | 21420 JC Bremerhaven, Stadt | |
|---|-----------------------------|-----------|------------------------|-----------|-----------------------------|-----------|
| | Rechtskreis SGB III | | Rechtskreis SGB II | | Rechtskreis SGB II | |
| | Juli 2021 | Juli 2022 | Juli 2021 | Juli 2022 | Juli 2021 | Juli 2022 |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Insgesamt | 9.877 | 9.014 | 23.639 | 22.943 | 6.108 | 6.645 |
| darunter 25 Jahre und älter | 8.536 | 7.829 | 21.584 | 20.996 | 5.704 | 6.148 |
| dar. ohne abgeschlossene Berufsausbildung | 3.249 | 3.084 | 16.019 | 16.082 | 4.169 | 4.619 |
| betriebliche/schulische Ausbildung | 3.706 | 3.167 | 4.324 | 3.863 | 1.410 | 1.363 |
| akademische Ausbildung | 1.580 | 1.576 | 1.239 | 1.050 | 125 | 166 |

² Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktreport Land Bremen, Juli 2022

³ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitslosigkeit nach Rechtskreisen im Vergleich, Juli 2022

⁴ Statistik-Service Nordost, Auftragsnummer 333035, Bestand an Arbeitslosen nach Rechtskreis und der abgeschlossenen Berufsausbildung Juli 2021/2022, Datenstand August 2022, Erstellungsdatum: 31.08.2022

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 2023 15,7 Mio Euro. Das entspricht einem Anteil am gesamten Eingliederungstitel von rund 58 %. Daraus ergeben sich für die Agentur für Arbeit Bremen - Bremerhaven bei FbW 1.662 Eintritte. Die geplanten Eintritte 2023 bewegen sich damit ca. 15 % über dem Niveau des Jahres 2022. 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. Sie soll den Ausbildungsinhalten und ggf. der Zielgruppe angemessen sein. Im Bereich der Umschulungen plant die Agentur für Arbeit mindestens 55 Eintritte in einzelbetriebliche Umschulungen. Dabei ist es ein Ziel der Agentur für Arbeit, diese Anzahl perspektivisch deutlich zu steigern.

Jobcenter Bremen:

Dem Jobcenter Bremen stehen für das Jahr 2023 rund 68,3 Mio. Euro (Ca. 10 Mio. Euro bzw. 12,4 % weniger als im Jahr 2022.) im Eingliederungstitel⁵ für arbeitsmarktpolitische Instrumente zur Verfügung. Für den Bereich der beruflichen Qualifizierung plant das Jobcenter Bremen für 2023 mit einem Budget von knapp 14,6 Mio. Euro (2022 = 18,4 Mio. Euro). Das entspricht einem Anteil am Eingliederungstitel von ca. 21,5 %, damit setzt das Jobcenter unverändert einen geschäftspolitischen Schwerpunkt auf die Förderung der beruflichen Weiterbildung.

Für 2023 sind entsprechend dem Budgetansatz 2.050 Eintritte (2022 = 2.460) in FbW geplant. Davon 440 Eintritte in Umschulungen.

Der Anteil der betrieblichen Umschulungen wird 2023 erneut mit 50 Eintritten geplant. Zusätzlich werden im Bereich des Erwerbs von Grundkompetenzen 60 Plätze zur Verfügung gestellt. Die Teilnahme wird im engen Zusammenhang mit einer Umschulung stehen.

Weitere Schwerpunkte für das Jahr 2023 liegen in der Förderung der beruflichen Weiterbildung von Frauen und Alleinerziehenden – essenziell hierfür sind nachhaltige Angebote für die Kindesbeaufsichtigung.

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

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

Jobcenter Bremerhaven:

Das Jobcenter Bremerhaven plant für 2023 mit einem Budget von ca. 3,7 Mio. €. Dies entspricht einem Anteil am Eingliederungstitel von ca. 25 % und ist gleichbedeutend mit der Planung von 450 Eintritten in berufliche Weiterbildung.

Für den Bereich Umschulung und berufsanschlußfähige Teilqualifikationen sind insgesamt 158 Eintritte vorgesehen.

Im Jahr 2023 liegt weiterhin der Förderschwerpunkt in den Bereichen Frauen und Alleinerziehende.

⁵ Hierbei handelt es sich um momentane Schätzwerte, Stand 20.10.2022

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

Angesichts der zunehmenden arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen bedingt durch einen fortschreitenden strukturellen und demografischen Wandel ist die Erreichung eines hohen Grades an qualifizierten Fachkräften ein wesentlicher Faktor der Erfolgsmessung der Agentur für Arbeit Bremen-Bremerhaven.

Hierbei werden die Aktivitäten in Richtung abschlussorientierter Qualifikationen, aber auch Anpassungsqualifikationen im Rahmen des Qualifizierungschancengesetzes intensiviert, um einen barrierefreien Zugang für und einen vollständigen und aktuellen Informationsgrad bei Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zu schaffen. Das Ziel ist es, diese transparent über die Gesetzeslage und die vielfältigen Unterstützungsmöglichkeiten der Beschäftigtenqualifizierung aufzuklären, um somit Förderbedarfe und -potenziale gemeinsam erschließen zu können. Dadurch wird das große Fachkräftepotenzial, welches speziell auf das hohe Aufkommen Geringqualifizierter im Land Bremen zurückzuführen ist, zielführend und sinnstiftend genutzt.

Die positiven Ergebnisse der Initiativen sind u.a. eine langfristige Wettbewerbsfähigkeit auf Seiten der Arbeitsgeberinnen und Arbeitgeber, und nachhaltige Beschäftigungsverhältnisse auf Seiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Bei der Umsetzung einer bedarfsgerechten Qualifizierung legen wir Wert auf:

- Enge Zusammenarbeit mit den Bildungsanbietern und der Wirtschaft.
- Abschlussorientierte Maßnahmen, auch in Form von Teilqualifizierungen.
- Modulare Weiterbildungsangebote mit hohem Praxisanteil.

- Individuelle und flexible Angebote auch für Kleingruppen bzw. auch für einzelne Kundinnen und Kunden.
- Flexible Beginnstermine 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 oder (schwer-)behinderte Menschen (z.B. Barrierefreiheit, Teilzeitangebote, berufsbezogenes Deutsch).

Die Agentur für Arbeit Bremen-Bremerhaven sieht jedoch, insbesondere durch die laufenden Transformationsprozesse, die Notwendigkeit einer ganzheitlichen Betrachtung, da oftmals ein Neu- oder Umorientierungsbedarf vor einer etwaigen (Weiter-)Qualifizierung besteht. Durch den präventiven Ansatz der Berufsberatung im Erwerbsleben werden die Förder- und Beratungsmöglichkeiten auf seiten der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber um die der Beschäftigten erweitert. Hier entstand und verstetigt sich ein neues Dienstleistungsangebot. Neben aktuellen Beschäftigten richtet sich die BBiE auch an Wiedereinsteigende und Absolventinnen und Absolventen aus Studium und Ausbildung, die kurz vor dem Abschluss

stehen. Das übergeordnete Ziel ist es, präventiv dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und Arbeitslosigkeit vorzubeugen. Besonders hervorzuheben ist hierbei, dass es sich bei der BBiE um eine Orientierungs- und Entscheidungsberatung handelt, welche sich kostenfrei, unabhängig und unverbindlich gestaltet. Dabei nehmen die Berufsberaterinnen und Berufsberater im Erwerbsleben eine neutrale Haltung ein und beraten völlig ergebnisoffen und kundenorientiert. Schwerpunkte der Beratung können hierbei sein:

- Entwicklung beruflicher Perspektiven (Neu- und Umorientierung)
- Berufliche Stabilisierung
- Berufliche Weiterentwicklung
- Berufswegplanung
- u.v.m.

Entscheidend ist die sinnvolle Etablierung der Dienstleistung und die Ausrichtung an die jeweiligen lokalen Rahmenbedingungen der Arbeitsmarktregion Bremen und Bremerhaven. Dabei sollen bestehende Programme und Beratungen aufgegriffen und ergänzt werden, um den Kundinnen und Kunden eine vollumfängliche und maßgeschneiderte Beratung und individuelle Lösungswege aufzeigen zu können.

1.3.3 Geschäftspolitische Zielrichtung mit dem Förderaspekt der Nachhaltigkeit

Die Agentur für Arbeit und die Jobcenter wollen auch im Jahr 2023 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. 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.

Der Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit hat festgelegt, den Frauenanteil bei neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in dualen MINT-Ausbildungsberufen, der im Bundesdurchschnitt derzeit knapp 11 % beträgt, bis 2037 auf 20 % zu steigern.

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 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.⁶
- 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 „Optimierung der Qualifizierungsangebote für gering qualifizierte Arbeitslose“ erstellten Teilqualifikationen und Angebote, bei denen Bildungseinrichtungen die in Anlage 1 aufgeführten Konstruktionsprinzipien berücksichtigt haben.

⁶ 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.

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 | 57 | 85 | 16 | 158 |
| gewerblich-technisch | 100 | 170 | 109 | 379 |
| Pflege/Erziehung/Gesundheit | 130 | 135 | 28 | 293 |
| ohne Berufsangabe | 10 | 0 | 0 | 10 |
| Gesamt | 352 | 440 | 158 | 950 |

Hinter den o.g. Bildungszielen werden **insbesondere** folgende Berufe gesehen:

| | |
|---|---|
| betrieblich | nach aktuellem Bedarf der Wirtschaft, vor allem im Gesundheitswesen, im Handwerk, im Dienstleistungsbereich, in der industriellen Fertigung und der IT-Branche |
| Schwerpunkte von überbetrieblichen Maßnahmen: | |
| kaufmännisch und Einzelhandel | Speditions-, Groß- und Außenhandelskaufleute, Einzelhandelskaufleute, Kaufleute im Gesundheitswesen |
| gewerblich-technisch | Metall-Elektroberufe, Bau- und Baunebenberufe, Fachkräfte im Medizinbereich, IT-Fachberufe, Sicherheitsberufe, Fachkräfte in Lager/Logistik/Hafen, Berufskraftfahrer:innen, Eisenbahner:innen im Betriebsdienst |
| Pflege/Erziehung/Gesundheit | Altenpflegefachkräfte (examierte Altenpfleger:innen und generalistische Ausbildung zum/r Helfer:in in der Alten- und Krankenpflege, Erzieher:innen, Sozialassistent:innen, Heilerziehungspfleger:innen) |
| ohne Berufsangabe | alle mit besonderer arbeitsmarktlicher Relevanz im Einzelfall |

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 | 50 | 85 | 3 | 138 |
| Elektrofachkräfte | 25 | 85 | 9 | 119 |
| Schweißfachkräfte | 40 | 75 | 12 | 127 |
| Wach- und Sicherheitsgewerbe | 75 | 70 | 18 | 163 |
| Hotel, Gaststätten, Touristik | 10 | 70 | 3 | 83 |
| Gesundheits-, Pflege-, und Erziehungsleistungen | 175 | 260 | 131 | 566 |
| Baunebenberufe (Sanitär/Heizung/Klima, Maler:innen, Tischler:innen, Dachdecker:innen etc.) | 10 | 75 | 5 | 90 |
| Regenerative Energien (Wind-/Wasser- kraft, Wasserstofftechnik etc.) | 20 | 50 | 5 | 75 |
| Hafen, Spedition/Logistik, Groß- und Außenhandel | 145 | 240 | 42 | 427 |
| Fahrer:in, Baumaschinist:in | 230 | 150 | 13 | 393 |
| Sonstige kaufmännische Berufe | 240 | 200 | 26 | 466 |
| Informationstechnik (IT), Medien, Anwenderschulungen | 180 | 110 | 4 | 294 |
| Nachqualifizierung Externenprüfung | 17 | 80 | 5 | 102 |
| Sonstige Berufe + Reserve | 65 | 60* | 15 | 140 |
| Wiedereinstieg | 15 | 0 | 1 | 16 |
| Gesamt | 1.297 | 1.610 | 292 | 3.199 |

*Erläuterung: 60 Plätze = Grundkompetenzen im JC Bremen

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 Teilqualifikatione, 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 Kassivorgängen“, „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 berufsanschlussfähigen Teilqualifikationen im BA-Sinn?

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

Mit den aufgeführten Konstruktionsprinzipien berufsanschlussfähiger 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.⁷

| | | 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 | | |

⁷ 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 | | |