

Dezember 2021

# Bildungszielplanung 2022



## Impressum

Andreas Teuber  
Agentur für Arbeit Bremen-Bremerhaven  
[Bremen-Bremerhaven.FbW-Koordination@arbeitsagentur.de](mailto:Bremen-Bremerhaven.FbW-Koordination@arbeitsagentur.de)

Jana Latzel  
Agentur für Arbeit Bremen-Bremerhaven  
[Bremen-Bremerhaven.FbW-Koordination@arbeitsagentur.de](mailto:Bremen-Bremerhaven.FbW-Koordination@arbeitsagentur.de)

Nicole Samuelson-Redeker  
Jobcenter Bremen  
[Jobcenter-Bremen.FbW-Koordination@jobcenter-ge.de](mailto:Jobcenter-Bremen.FbW-Koordination@jobcenter-ge.de)

Hans-Olaf Lehmann  
Jobcenter Bremerhaven  
[Jobcenter-Bremerhaven.FbW-Koordination@jobcenter-ge.de](mailto:Jobcenter-Bremerhaven.FbW-Koordination@jobcenter-ge.de)

Bremen, im Dezember 2021

## Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
1 Rahmenbedingungen 2021 .....	5
1.1 Rechtliche Änderungen FbW .....	6
1.2 Kundenstruktur .....	7
1.3 Planungsgrößen 2021 .....	7
1.3.1 Umfang der Förderung der beruflichen Weiterbildung .....	7
1.3.2 Förderung beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer .....	8
1.3.3 Geschäftspolitische Zielrichtung mit dem Förderungsaspekt der Nachhaltigkeit .....	10
1.4 Zielgruppenorientierung .....	10
1.5 Qualifizierung in MINT-Berufen .....	11
2 Abschlussorientierte Bildungsmaßnahmen .....	11
3 Arbeitsmarktliche Ausrichtung der Bildungsziele .....	13
3.1 Verteilung der Bildungsziele FbW nach berufsfachlichen Schwerpunkten .....	13
3.1.1 Bildungsziele mit einer Dauer von mehr als 12 Monaten (Umschulungen) und abschlussorientierte Fortbildungen .....	13
3.1.2 Weiterbildung mit einem beruflichen Teil-Abschluss bzw. ohne beruflichen Abschluss (Anpassungsweiterbildung) .....	14
Anlagen	

### Legende:

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

## Vorwort

Die letzten 1,5 Jahre haben gezeigt, vor welchen Herausforderungen das Bildungs- und Beschäftigungssystem unerwartet stehen kann. Die Corona-Pandemie hat die bisher erprobten Methoden von einem auf den anderen Tag infrage gestellt.

Nur durch Flexibilität im Denken und Handeln aller Beteiligten war es möglich, das Weiterbildungssystem aufrecht zu erhalten und Maßnahmenteilnehmerinnen und -teilnehmern trotz objektiv schwieriger Umstände erfolgreich zu ihren Bildungszielen zu verhelfen.

Die Pandemie hat aber nicht nur das Bestehende infrage gestellt, sondern wirkt auf vielen Ebenen in die Zukunft: Der Transformationsprozess der Wirtschaft hat sich beschleunigt. Der Klimaschutz wird in der Wirtschaft eine noch größere Bedeutung erlangen und Künstliche Intelligenz zudem in naher Zukunft Einzug in viele Prozesse der Wirtschaft und des Alltags halten.

Damit verbunden sind neue Herausforderungen. Nicht nur für Unternehmen, die vor der Frage der Neukonfiguration ihrer Geschäftsmodelle stehen, sondern auch für alle Menschen, die an der Arbeit der Zukunft teilhaben wollen und dafür für sich die richtigen Bildungs- und Weiterqualifizierungsentscheidungen treffen müssen.

Nicht alles wandelt sich „über Nacht“. Aber die Einsicht in die Notwendigkeit der eigenen Qualifizierung gewinnt gerade in diesem Umfeld einen ganz neuen Stellenwert für die eigene Zukunftssicherung. Der Verzicht auf eine Berufsausbildung ist unter diesen Prämissen ganz sicher keine Option für die Zukunft mehr. Im Gegenteil: Mehr noch als bisher gilt es, „immer am Ball zu bleiben“ und sich ständig weiter zu qualifizieren.

Eine Bildungszielplanung in einem Umfeld, in dem sich viele Parameter gerade wandeln, ist nicht leicht durchzuführen. Die Bildungszielplanung für das Jahr 2022 setzt daher auf eine Kombination aus „Tradition und Moderne“, um möglichst vielen Menschen Entwicklungsperspektiven bieten zu können.

Neu aufgenommene thematische Schwerpunkte der Bildungszielplanung 2022 sind mit Blick auf die damit -auch für Frauen- verbundenen zukünftigen Arbeitsmarktchancen z.B. der Klimaschutz, das Thema „Wasserstoff“ und die Digitalisierung.

Nach den durchlebten Ereignissen ist uns allen klar, dass Planungen und Lebensrealität in der Zukunft noch leichter auseinanderfallen können. Flexibilität im Denken und Handeln z.B. in Form von „hybriden Bildungsangeboten“ wird zukünftig Voraussetzung für den Weiterbildungserfolg sein.

Mit den Lehren der jüngsten Vergangenheit werden wir diesen Herausforderungen mit Ihnen als Bildungsanbietern gemeinsam aber auch in Zukunft erfolgreich begegnen können.

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 2022

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 2022 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 2022 durch folgende **Grundsätze** unterstützt:

- Im Mittelpunkt stehen Qualifizierungsangebote, die auf eine Ausbildung in Vollberufen nach dem BBiG, Handwerksordnung<sup>1</sup> oder nach bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften abzielen. Bereits vorhandene Kenntnisse werden dabei berücksichtigt und individuelle Angebote ausgestaltet.
- Qualifizierungen vermitteln Kompetenzen und berufliche Handlungsfähigkeit. Aktuelle 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.

Das Pflegeberufereformgesetz hat die Ausbildung in den Pflegeberufen neu aufgestellt und attraktiver gestaltet. Die dreijährige Ausbildung ist nunmehr generalistisch aufgestellt, dadurch lernen alle Auszubildenden Arbeitsfelder im Krankenhaus, in der stationären und in der

---

<sup>1</sup> vgl. §4f. BBiG / §25f. HWO

ambulanten Pflege kennen. Der Fachkräftebedarf in dieser Branche ist unverändert hoch und wird durch die demografischen Veränderungen in den kommenden Jahren weiterhin ansteigen.

Auch im unteren Qualifikationsbereich der Betreuungsassistenz und der Pflegehilfe besteht nach wie vor eine große Nachfrage an Personal, insbesondere durch zusätzliche Mittel des Bundes bzw. aus der gesetzlichen Pflegeversicherung.

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, Potentialentwicklung (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 Inkrafttreten des Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung (Arbeit-von-morgen-Gesetz – „AvmG“) am 29.05.2020, ergaben sich für den Bereich FbW folgende Änderungen:

### Einführung eines Rechtsanspruches auf Förderung des Nachholens eines Berufsabschlusses:

- Damit ist das Ziel zum Erreichen eines Berufsabschlusses für arbeitslose und für beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Berufsabschluss mit einem Rechtsanspruch klar geregelt.  
Förderungsvoraussetzungen: Eignung für den angestrebten Beruf, voraussichtlich erfolgreiche Teilnahme an der Weiterbildung, Verbesserung der Beschäftigungschancen.

### Reduzierung der Mindestdauer der Weiterbildungsmaßnahme:

- Die nach §82 Abs.1 Satz 1 Nr. 4 SGB III erforderliche Mindestdauer der Weiterbildungsmaßnahme von mehr als 160 Stunden wurde auf eine Mindestdauer von mehr als 120 Stunden reduziert.

### Berufliche Weiterbildung beim Transferkurzarbeitergeld:

- Durch die Neufassung des §111a werden die Fördermöglichkeiten von Qualifizierungen, die während des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld, als auch danach enden, erweitert.
- Die Beschränkung auf Ältere und Geringqualifizierte wird aufgehoben.

### Verlängerung der Sonderregelung zur beruflichen Weiterbildung gemäß §131a SGB III:

- Verlängerung der bis zum 31.12.2020 befristeten Regelung zur (Weiterbildungs-) Prämie und zur Vergabemöglichkeit bei Maßnahmen zum Erwerb von Grundkompetenzen und umschulungsbegleitenden Hilfen bis zum 31.12.2023.



## 1.2 Kundenstruktur

Laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit<sup>2</sup> waren im Juli 2021 im Land Bremen 65.199 Personen arbeitsuchend, im Vergleich zum Vorjahresmonat sind das 6,9 % bzw. 4.838 weniger Menschen, die auf die Hilfen der Arbeitsagentur oder der Jobcenter angewiesen waren.

Unter den genannten Arbeitsuchenden waren 38.600 Menschen als Arbeitslose registriert.

Unter diesen Arbeitslosen befanden sich 16.961 Frauen, 18.809 Langzeitarbeitslose und 15.616 Ausländer. Fast ein Drittel, 11.171 Arbeitslose, waren älter als fünfzig Jahre.

Unter allen Arbeitslosen verfügen 26.182<sup>3</sup> (RK SGB III 3.685, RK SGB II 22.497) 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 2020 und Juli 2021<sup>4</sup> 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 2020	Juli 2021	Juli 2020	Juli 2021	Juli 2020	Juli 2021
	1	2	3	4	5	6
Insgesamt	13.571	9.877	24.635	23.639	6.418	6.108
darunter 25 Jahre und älter	11.773	8.536	22.175	21.584	5.934	5.704
dar. ohne abgeschlossene Berufsausbildung	4.589	3.249	16.460	16.019	4.332	4.169
betriebliche/schulische Ausbildung	5.205	3.706	4.322	4.324	1.427	1.410
akademische Ausbildung	1.979	1.580	1.393	1.239	175	125

## 1.3 Planungsgrößen 2022

### 1.3.1 Umfang der Förderung der beruflichen Weiterbildung

#### AA Bremen-Bremerhaven:

Der Weiterbildungsbudgetansatz beträgt für den SGB III - Bereich im Jahr 2022 15,6 Mio €. Das entspricht einem Anteil am gesamten Eingliederungstitel von rund 57 %. Daraus ergeben sich für die Agentur für Arbeit Bremen - Bremerhaven bei FbW 1550 Eintritte. Die geplanten Eintritte 2022 bewegen sich damit circa 6 % über dem Niveau des Jahres 2021. 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 erneut mindestens 50 Eintritte in einzelbetriebliche Umschulungen. Dabei ist es ein Ziel der Agentur für Arbeit, diese Anzahl perspektivisch deutlich zu steigern.

<sup>2</sup> Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktreport Agentur für Arbeit Bremen – Bremerhaven, Juli 2021

<sup>3</sup> Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitslosigkeit nach Rechtskreisen im Vergleich, Juli 2021

<sup>4</sup> Statistik-Service Nordost, Auftragsnummer 320366, Bestand an Arbeitslosen nach Rechtskreis und der abgeschlossenen Berufsausbildung, Datenstand August 2021, Erstellungsdatum: 02.09.2021

Jobcenter Bremen:

Das Jobcenter plant für 2022 mit einem Budget von knapp 18,4 Mio. € (2021 = 16,2 Mio €, 2020 = 17,9 Mio €, 2019 = 14,1 Mio €). Das entspricht einem Anteil am Eingliederungstitel von ca. 24%, damit setzt das Jobcenter unverändert einen geschäftspolitischen Schwerpunkt auf die Förderung der beruflichen Weiterbildung.

Für 2022 sind entsprechend des Budgetansatzes 2.460 Eintritte (2021 = 2.460; 2020 = 3.025; 2019 = 2.400) in FbW geplant. Davon 500 Eintritte in Umschulungen.

Der Anteil der betrieblichen Umschulungen wird 2022 erneut mit 50 Eintritten geplant.

Zusätzlich werden im Bereich des Erwerbs von Grundkompetenzen 80 Plätze zur Verfügung gestellt. Die Teilnahme wird im engen Zusammenhang mit einer Umschulung stehen.

Weitere Schwerpunkte für das Jahr 2022 liegen in der Förderung der beruflichen Weiterbildung von Frauen und Alleinerziehenden – essentiell 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 2022 mit einem Budget von ca. 3,6 Mio. €. Dies entspricht einem Anteil am Eingliederungstitel von ca. 21,3 % und ist gleichbedeutend mit der Planung von 369 Eintritten in berufliche Weiterbildung. Davon werden insgesamt 76 Umschulungen ca. 21% (2020 = 23%) angestrebt. Für den Bereich berufsanschlussfähige Teilqualifikationen sind insgesamt 46 Eintritte vorgesehen.

Im Jahr 2022 liegt weiterhin der Förderschwerpunkt in den Bereichen Frauen und Alleinerziehende.

Hinweis:

Um eine Teilnahme von Menschen mit Betreuungspflichten zu ermöglichen, sehen die oben genannten 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 Arbeitsgeberinnen 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 Kunden und Kundinnen
- 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 Arbeitsgeberinnen 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 2022 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 Netzwerkpartnern 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.

Ein Fachkräftebedarf wurde insbesondere für folgende Branchen identifiziert:

- Gesundheitswesen und Pflege (vor allem Altenpflege und Altenpflegehilfe),
- Sozial- und Bildungswesen (vor allem Erzieherinnen und Erzieher sowie Sozialassistentinnen und Sozialassistenten),
- Informationsverarbeitung und der Bereich Social Media,
- im gewerblich technischen Bereich der Industrie sowie dem Sektor der erneuerbaren Energien,
- qualifizierte Fahrerinnen und Fahrer, Fachkräfte im Lagerwesen, Post- und Kurierdienste,
- Fachkräfte im Bau-, Metall-, Elektro- und Holzbereich,
- Fachverkäuferinnen und Fachverkäufer, insbesondere im Lebensmittelhandwerk und
- Fleischerinnen und Fleischer sowie Fachkräfte in der Produktion von Lebensmitteln.

## 1.4 Zielgruppenorientierung

Im Rahmen der Aushändigung von Bildungsgutscheinen sind alle besonderen Zielgruppen des Arbeitsmarktes, wie Migrantinnen und Migranten (u.a. auch Flüchtlinge 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 Männer die gleichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu ermöglichen, ist gesetzlicher Auftrag der BA in beiden Rechtskreisen. Die Bedarfe und Perspektiven von Frauen und Männer 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 elf Prozent beträgt, bis 2037 auf zwanzig Prozent 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 Fachkräftebedarfes steigt die Bedeutung von Qualifizierung, insbesondere von geringqualifizierten 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 i.S. 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.<sup>5</sup>
- Lehrgänge zur Vorbereitung auf die **Externenprüfung** nach § 45 Abs. 2 Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. § 36 Handwerksordnung (HwO),  
Hier nehmen Arbeiternehmer/innen 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 der Prüfling über die erforderliche berufliche Handlungsfähigkeit verfügt. 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.

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/-in
- 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

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

- bei zweijährigen Berufen 16 Monate, davon mind. 4 Monate Betriebspraktikum
- bei dreijährigen Berufen 24 Monate, davon mind. 6 Monate Betriebspraktikum
- bei dreieinhalbjährigen Berufen 28 Monate, davon mind. 9 Monate Betriebspraktikum.

Eine weitere Verkürzung bedarf vor dem Umschulungsbeginn der Zustimmung der Kammer.

- 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 2022. 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 12 Monaten (Umschulungen) und abschlussorientierte Fortbildungen

Bildungsziel	AA Bremen-Bremerhaven	JC Bremen	JC Bremerhaven	Gesamt:
Betrieblich	50	50	4	104
kaufmännisch und Einzelhandel	47	100	16	163
gewerblich technisch	88	195	71	354
Pflege/ Erziehung/Gesundheit	110	145	21	276
ohne Berufsangabe	5	10	10	25
<b>Gesamt</b>	<b>300</b>	<b>500</b>	<b>122</b>	<b>922</b>

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 im Betriebsdienst
Pflege/ Erziehung/Gesundheit	Altenpflegefachkräfte (examinierte Altenpfleger/innen und generalistische Ausbildung zum/r Helfer/in in der Alten- und Krankenpflege, Erzieher/innen, Sozialassistenten/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 (Anpassungsbildung)

Bildungsziel	AA Bremen-Bremerhaven	JC Bremen	JC Bremerhaven	Gesamt:
Metall- und Maschinenbau	40	110	0	150
Elektrofachkräfte	20	110	0	130
Schweißfachkräfte	35	100	8	143
Wach-, und Sicherheitsgewerbe	75	90	16	181
Hotel, Gaststätten, Touristik	10	80	0	90
Gesundheits-, Pflege-, und Erziehungsleistungen	160	290	100	550
Baunebenberufe (Sanitär/Heizung/Klima, Maler, Tischler, Dachdecker etc.)	10	100	0	110
Regenerative Energien (Wind-Wasserkraft, Wasserstofftechnik, etc.)	15	60	0	75
Hafen, Spedition/ Logistik, Groß- und Außenhandel	145	280	36	461
Fahrer/-in, Baumaschinist/-in	230	190	14	434
Sonstige kaufmännische Berufe	240	250	33	523
Informationstechnik (IT), Medien, Anwenderschulungen	175	120	0	295
Nachqualifizierung Externenprüfung	15	80	0	95
Sonstige Berufe + Reserve	65	100*	40	205
Wiedereinstieg	15	0	0	15
<b>Gesamt</b>	<b>1.250</b>	<b>1.960</b>	<b>247</b>	<b>3.457</b>

\*Erläuterung: darunter 80 Plätze = Grundkompetenzen im JC Bremen

#### Hinweise:

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 Inhalte 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 Teilnehmerin/ den 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 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/ 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.<sup>6</sup>

1.	Inhaltliche Ausrichtung an einem Berufsbild		
		Ja	Nein
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		

<sup>6</sup> 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		