

Dezember 2020

Bildungszielplanung 2021



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

Uwe Petzold
Jobcenter Bremerhaven
Jobcenter-Bremerhaven.FbW-Koordination@jobcenter-ge.de

Bremen, im Dezember 2020

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
1 Rahmenbedingungen 2021	5
1.1 Rechtliche Änderungen FbW.....	5
1.2 Kundenstruktur	6
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 Qualifizierungsbonus.....	8
1.3.4 Geschäftspolitische Zielrichtung mit dem Förderungsaspekt der Nachhaltigkeit	9
1.4 Zielgruppenorientierung.....	10
1.5 Berufsberatung im Erwerbsleben.....	10
1.6 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 (Anpassungsbildung)	14

Legende:

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

Anlage

Vorwort

Die Corona-Pandemie stellt den bremischen Arbeitsmarkt vor große Herausforderungen für das Jahr 2021. Die Unternehmen, die trotz der pandemiebedingten wirtschaftlichen Krise noch gut aufgestellt sind, benötigen dringend Fachkräfte. Jedoch ist die Zahl der Arbeitsuchenden so stark gestiegen, dass nun Langzeitarbeitslose mit den Menschen um Stellen konkurrieren, die erst vor wenigen Monaten ihre Arbeit verloren haben.

Unsere Aufgabe als lokale Akteure der Arbeitsverwaltung ist es, arbeitssuchende Menschen mit den Betrieben zusammenzubringen. Weiterbildung und Qualifizierung sind wesentliche und wichtige Bausteine unseres Engagements.

Die Tendenz steigender und komplexerer Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt ist ungebrochen, gleichzeitig werden einfache Helfertätigkeiten seltener. Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist es daher umso wichtiger, Erfahrungen zu nutzen und auszubauen. Wir sehen es deshalb als unsere Aufgabe an, auf diese Herausforderungen zu reagieren und Arbeitslose, Arbeitsuchende und Beschäftigte bestmöglich für die Zukunft fit zu machen.

Der demographische Wandel und der Strukturwandel der Wirtschaft beeinflussen die Situation auf dem Arbeitsmarkt weiterhin. Durch die Pandemie kristallisieren sich Branchengewinner und –verlierer auf Seiten der Betriebe heraus. Flexibilität und Kreativität auf der Basis eines soliden Fachwissens ist auf dem Arbeitsmarkt ein immer höheres Gut geworden.

Auch in dieser schwierigen Zeit für die gesamte Gesellschaft wollen wir Arbeitslosigkeit vermeiden, die Dauer der Arbeitslosigkeit verkürzen, eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt ermöglichen und einen Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt unterstützen. Der Nachfrage nach gut qualifizierten und flexiblen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wollen wir Rechnung tragen und damit einen wesentlichen Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs leisten.

Egal ob in Arbeit oder arbeitssuchend: lebenslanges Lernen, Weiterbildung und Qualifizierung wird in unserer Gesellschaft immer wichtiger. Deshalb ist es uns ein Anliegen, dass wir unsere Kundinnen und Kunden von dem persönlichen und auch finanziellen Wert überzeugen, den qualifizierte Aus- und Weiterbildungen haben. Nicht zuletzt schützen diese am Verlässlichsten vor Arbeitslosigkeit.

Die gemeinsame Planung schafft Transparenz für alle Beteiligten, bündelt Erkenntnisse und macht ein abgestimmtes Handeln zwischen Arbeitsverwaltung und Bildungsträgern möglich. Mit der Bildungszielplanung 2021 werden die grundlegenden Qualifizierungsschwerpunkte festgelegt.

Damit unterstützen wir unsere Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte darin, zusammen mit den arbeitslosen und arbeitssuchenden sowie beschäftigten Menschen berufliche Perspektiven zu finden und die notwendigen Weiterbildungsbedarfe anzugehen.

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 2021

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.

Die Planung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente erfolgt unter dem Vorbehalt der Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und wird bei Bedarf im Jahresverlauf angepasst.

Für das Jahr 2021 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.

Seit März 2020 bestimmt die Corona Pandemie unseren Alltag und auch die Bedingungen der beruflichen Weiterbildung. Die zukünftigen Entwicklungen und die daraus folgenden Konsequenzen sind kaum absehbar. In der Bildungszielplanung für das Jahr 2021 können die Unwägbarkeiten nur im geringem Maße eingeplant werden. Sie ist aufgestellt unter der Voraussetzung, dass auch zukünftig Bildungsmaßnahmen durchgehend umgesetzt werden können. Die Lage auf dem Arbeitsmarkt bleibt abzuwarten.

Weiterhin gilt, dass der Strukturwandel auf dem Arbeitsmarkt einerseits zu einer höheren Nachfrage an Fachkräften führt und bewirkt andererseits, dass sich Chancen für gering qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Arbeitsmarkt verschlechtern. So haben insbesondere gering qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Darüber hinaus erschweren zu geringe Grundkompetenzen eine berufliche Nachqualifizierung. Deshalb müssen Qualifizierungs-, Aufstiegs- und Fachkräftepotenziale durch eine Fortentwicklung der Arbeitsförderung erschlossen 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 waren im Juli 2020 im Land Bremen 70.037¹ Personen arbeitsuchend, im Vergleich zum Vorjahresmonat sind das 8,2 % bzw. 5.315 mehr Menschen, die auf die Hilfen der Arbeitsagentur oder der Jobcenter angewiesen waren.

Unter den genannten Arbeitsuchenden waren 43.212 Menschen als Arbeitslose registriert. Unter diesen Arbeitslosen befanden sich 18.376 Frauen, 16.469 Langzeitarbeitslose und 17.346 Ausländer. Rund ein Drittel, 18.410 Arbeitslose, waren älter als fünfzig Jahre. Unter allen Arbeitslosen verfügen 28.851² (RK SGB III 5.246, RK SGB II 23.605) Kundinnen und Kunden über keine abgeschlossene Berufsausbildung oder gelten wieder als Ungelernte.

Die folgende Tabelle (Eckwerte) zeigt die Merkmale der Arbeitslosen im Vergleich der Monate Juli 2019 und Juli 2020³ aufgeteilt nach den Rechtskreisen in absoluten Werten ab dem 25. Lebensjahr entsprechend Ihrer Qualifikation:

Merkmal	AA Bremen-Bremerhaven		Jobcenter Bremen, Stadt		Jobcenter Bremerhaven, Stadt	
	07/2019	07/2020	07/2019	07/2020	07/2019	07/2020
Bestand an Arbeitslosen	9.915	13.571	22.388	24.635	5.607	6.418
Bestand Arbeitslose 25 Jahre und älter...	8.440	11.773	20.263	22.175	5.197	5.934
...ohne abgeschlossene BAB	3.009	4.589	15.008	16.460	3.755	4.332
...mit betrieblicher/ schulischer Ausbildung	3.878	5.205	4.124	4.322	1.297	1.427
...mit akademischer Ausbildung	1.553	1.979	1.131	1.393	145	175

¹ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktreport Agentur für Arbeit Bremen – Bremerhaven, Juli 2020

² Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitslosigkeit nach Rechtskreisen im Vergleich, Juli 2020

³ Statistik-Service Nordost, Erstellungsdatum 08.09.20, Bestand an Arbeitslosen (über 25 Jahren) nach der abgeschlossenen Berufsausbildung; Datenstand: August 2020

1.3 Planungsgrößen 2021

1.3.1 Umfang der Förderung der beruflichen Weiterbildung

AA Bremen-Bremerhaven:

Der Weiterbildungsbudgetansatz beträgt für den SGB III - Bereich im Jahr 2021 15,2 Mio €. Das entspricht einem Anteil am gesamten Eingliederungstitel von rund 55 %. Daraus ergeben sich für die Agentur für Arbeit Bremen - Bremerhaven bei FbW 1550 Eintritte. Die geplanten Eintritte 2021 bewegen sich damit circa 13 % über dem Niveau des Jahres 2020. 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.

Jobcenter Bremen:

Das Jobcenter plant für 2021 mit einem Budget von knapp 16,2 Mio. € (2020 = 17,9 Mio €, 2019 = 14,1 Mio €). Das entspricht einem Anteil am Eingliederungstitel von ca. 21 %, damit setzt das Jobcenter unverändert einen geschäftspolitischen Schwerpunkt auf die Förderung der beruflichen Weiterbildung.

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

Der Anteil der betrieblichen Umschulungen wird 2021 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 2021 liegen in der Förderung der beruflichen Weiterbildung von Frauen und Alleinerziehenden.

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 2021 mit einem Budget von ca. 3,4 Mio. € Dies entspricht einem Anteil am Eingliederungstitel von ca. 19,4 % und ist gleichbedeutend mit der Planung von 413 Eintritten in berufliche Weiterbildung. Davon werden insgesamt 96 betriebliche und überbetriebliche Umschulungen geplant. Mit ca. 23% entspricht dieser Anteil dem Vorjahresniveau. Für den Bereich berufsanschlussfähige Teilqualifikationen sind insgesamt 30 Eintritte vorgesehen.

Im Jahr 2021 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 Förderung beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Die Qualifizierungsoffensive **WEITER.BILDUNG!** unterstützt die Qualifizierung von Beschäftigten,

- wenn geringqualifizierte Mitarbeitende zur Fachkraft weitergebildet werden sollen,
- wenn Beschäftigungsverhältnisse von erfahrenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Tätigkeit durch Digitalisierung oder neue Technologien ersetzt werden könnte, gesichert werden sollen und
- wenn Beschäftigte in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind.

Dabei erweitert das Qualifizierungschancengesetz (QCG) grundsätzlich die Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildungsförderung vor dem Hintergrund, dass Digitalisierung und demographischer Wandel die Veränderungen am Arbeitsmarkt beschleunigen und zunehmend qualifikatorische Anpassungen bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erforderlich machen. Die Förderung steht Beschäftigten im (ergänzenden) Leistungsbezug nach dem SGB II gleichermaßen zur Verfügung.

Das Qualifizierungschancengesetz ist geprägt durch die besondere Ausrichtung der Fördermöglichkeiten auf KMU-Betriebe. Oberster Grundsatz bei Förderungen ist zudem stets die Abgrenzung zur klassischen Erstausbildung. Diese hat Vorrang und soll nicht durch Förderungen nach dem QCG verdrängt werden.

Die Förderungen werden sich neben der Ausrichtung auf vom Strukturwandel betroffene Branchen insbesondere auf die Bereiche Altenpflege, Erziehung, Heilerziehungspflege, Sicherheitsgewerbe, Hafenarbeit sowie Externenprüfung Fachkraft Lagerlogistik konzentrieren. Die Förderungen sollen im Jahr 2021 weiter deutlich ausgebaut werden und an die Erfolge von 2020 anknüpfen.

1.3.3 Qualifizierungsbonus

Modellprojekt „Qualifizierungsbonus“ im Land Bremen –nur SGB II-

Im Rahmen eines Modellprojektes fördert das Land Bremen durch Mittel des Europäischen Sozialfonds die Teilnahme an Umschulungen mit einem Qualifizierungsbonus. Mit der Förderung sollen mehr Personen als bisher motiviert werden, eine Umschulung zu beginnen und erfolgreich abzuschließen. Durch die erfolgreiche Teilnahme werden die Chancen verbessert, im Anschluss an eine Umschulung auf dem Arbeitsmarkt eine passende Stelle zu finden.

Durch eine monatliche Pauschalförderung sollen die persönliche Weiterbildungsbereitschaft gestärkt und finanzielle Hürden für eine Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme abgebaut werden. Das Modellvorhaben ist für den Zeitraum vom 01.07.2019 bis 30.06.2022 angelegt. Innerhalb dieser Projektlaufzeit, werden ausschließlich Eintritte in Umschulungen gefördert, die bis zum 30.06.2021 erfolgen.

Die Jobcenter Bremen bzw. Bremerhaven beraten SGB II Leistungsempfängerinnen und Leistungsempfänger und bewilligen einen Bildungsgutschein. Darüber hinaus werden die Teilnehmenden durch ihr Jobcenter über die Wahlmöglichkeit zwischen Weiterbildungsprämie (§131a SGB III, gefördert durch den Bund) und Qualifizierungsbonus (gefördert durch das Land Bremen mit ESF-Mitteln) informiert.

Mit der Entscheidung für den Qualifizierungsbonus haben die Betroffenen beim Jobcenter einen Antrag auf den Qualifizierungsbonus des Landes Bremen gestellt. Sie erhalten für die Dauer der Umschulung monatlich 150 Euro, die nachträglich für den Vormonat ausgezahlt werden. Damit ist gleichzeitig der Verzicht auf die Beantragung der bundesfinanzierten Weiterbildungsprämie verbunden. Der Qualifizierungsbonus wird dabei nicht als Einkommen i.S.d. SGB II angerechnet. Eine Förderung ist nur möglich, wenn die Teilnehmenden noch nicht mit der Umschulungsmaßnahme begonnen haben. Eine rückwirkende Beantragung in Bezug auf bereits begonnene Umschulungen ist i.d.R. nicht möglich. Daher muss der Antrag auf den Qualifizierungsbonus vor dem Eintritt in die abschlussbezogene Umschulung gestellt werden. Das SGB III definiert als Qualifizierungsmaßnahme eine abschlussbezogene Maßnahme nach § 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. §§ 81 ff SGB III, die über einen Bildungsgutschein - hier über die Jobcenter Bremen oder Bremerhaven - gefördert wird und die zu einem Abschluss in einem Ausbildungsberuf führt, für den nach bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren festgelegt ist.

Die Auszahlung des Qualifizierungsbonus wird durch einen von der Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa beauftragten externen Dienstleister in Bremerhaven vorgenommen. In Bremen überweist das Ressort der Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa den Qualifizierungsbonus. Die Gewährung des Qualifizierungsbonus beginnt mit Eintritt in die Weiterbildungsmaßnahme und endet durch Abschluss oder Abbruch. Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für die Bildungsträger und Betriebe sind in:

Bremerhaven:

Der beauftragte externe Träger ist für Bremerhaven das afz Bremerhaven (Arbeitsförderungs-Zentrum im Lande Bremen – GmbH), Erich-Koch-Weser-Platz 1, 27568 Bremerhaven, Tel. 0471-9839911 (Projektleitung Frau Hagel)

Bremen:

In Bremen setzt das entsprechende Ressort der Senatorin für Arbeit den Qualifizierungsbonus um: Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa, Hutfilter Strasse 1-5, 28195 Bremen, Herr Schirmer, Tel. 0421-361-31204.

Weitere Informationen und ggf. notwendige Vordrucke sind auf der Webseite www.esf.bremen.de zu finden.

1.3.4 Geschäftspolitische Zielrichtung mit dem Förderaspekt der Nachhaltigkeit

Die Agentur für Arbeit und die Jobcenter wollen auch im Jahr 2021 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.

1.5 Berufsberatung im Erwerbsleben

Mit der Berufsberatung im Erwerbsleben bietet die Agentur für Arbeit Bremen-Bremerhaven ab Januar 2021 ein neues professionelles Beratungsangebot an. Demografischer Wandel, Digitalisierung sowie die Flexibilisierung und Individualisierung am Arbeitsmarkt erhöhen die Notwendigkeit permanenter Weiterbildung und Qualifizierung. Die Berufsberatung im Erwerbsleben richtet sich daher an Erwerbstätige mit geringer Qualifikation und an Menschen mit vielschichtigem Beratungsbedarf bei beruflicher Neu- oder Umorientierung. Das Beratungsangebot ist neutral und unterstützt die intensive individuelle Auseinandersetzung mit der eigenen Bildungs- und Erwerbsbiografie, der beruflichen Weiterentwicklung oder dem beruflichen Wiedereinstieg.

1.6 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 beschlossen, den Frauenanteil bei neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in dualen MINT-Ausbildungsberufen, der im Bundesdurchschnitt derzeit zehn Prozent beträgt, bis 2027 auf zwanzig Prozent zu steigen.

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.
- 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.** 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.

Abschlussorientierte Bildungsmaßnahmen haben ein eigenes Kontingent in der Bildungszielplanung 2021. 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	8	108
kaufmännisch und Einzelhandel	50	95	16	161
gewerblich technisch	85	200	28	313
Pflege/ Erziehung/Gesundheit	110	145	33	288
ohne Berufsangabe	5	10	23	38
Gesamt	300	500	108	908

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 (Anpassungsweiterbildung)

Bildungsziel	AA Bremen- Bremerhaven	JC Bremen	JC Bremerhaven	Gesamt:
Metall- und Maschinenbau	40	100	0	140
Elektrofachkräfte	20	90	0	110
Schweißfachkräfte	35	100	11	146
Wach-, und Sicherheitsgewerbe	75	90	16	181
Hotel, Gaststätten, Touristik	10	70	0	80
Gesundheits-, Pflege-, und Erziehungsleistungen	160	290	77	527
Baunebenberufe (Sanitär/Heizung/Klima, Maler, Tischler, Dachdecker etc.)	10	100	9	119
Regenerative Energien (Wind-Wasser- kraft, Blockkraftwerke etc.)	5	70	0	75
Hafen, Spedition/ Logistik, Groß- und Außenhandel	145	290	68	503
Fahrer/-in, Baumaschinist/-in	230	180	30	440
Sonstige kaufmännische Berufe	255	280	16	551
Informationstechnik (IT), Medien, Anwenderschulungen	170	110	0	280
Nachqualifizierung Externenprüfung	15	80	0	95
Sonstige Berufe + Reserve	65	110*	78	253
Wiedereinstieg	15	0	0	15
Gesamt	1.250	1.960	305	3.515

*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 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 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.⁴

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		

⁴ 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		