



BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG DER STADT NÜRNBERG

TEILBERICHT G: BERUFSBEZOGENE WEITERBILDUNG

Herausgeber:

Stadt Nürnberg / Bürgermeisteramt
Bildungsbüro
Unschlittplatz 7a, 90403 Nürnberg
Bildungsbuero@stadt.nuernberg.de
www.lernenvorort.nuernberg.de

Mai 2014

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



EUROPÄISCHE UNION



INHALTSVERZEICHNIS

1	Einführung	3
2	Überblick über die berufsbezogene Weiterbildungslandschaft in Nürnberg.....	7
3	Fördermöglichkeiten durch die Bundesagentur für Arbeit.....	15
	3.1 Förderung der beruflichen Weiterbildung.....	16
	3.2 Förderprogramm WeGebAU.....	22
	3.3 Sonderprogramm IFlaS.....	23
4	Förderungen durch Bund und Land.....	26
	4.1 Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG).....	26
	4.2 Die Bildungsprämie.....	27
	4.3 Weiterbildungs- und Aufstiegsstipendium.....	28
5	Berufsfachliche Weiterbildung	30
	5.1 Fortbildungen für die Belegschaft der Stadt Nürnberg.....	30
	5.2 Aufstiegsfortbildungen an Fachschulen und Fachakademien.....	33
	5.3 Aufstiegsfortbildungen bei den Kammern	39
	5.4 Aufstiegsfortbildungen und Weiterbildungen an Hochschulen.....	43
	5.5 Umschulungen.....	46
	5.6 Nachqualifizierungen	49
	5.7 Teilqualifizierungen	54
	5.8 Anpassungsqualifizierungen zur Berufsankennung.....	56
6	Grundbildung und sozial-integrative Bildung	64
	6.1 Alphabetisierung	64
	6.2 Integrationskurse	68
	6.3 Nachholen von Schulabschlüssen	70
7	Qualifizierung am Arbeitsmarkt besonders benachteiligter Zielgruppen.....	73
	7.1 OPERA – Berufliche Neuorientierung für Sexarbeiterinnen und Sexarbeiter	74
	7.2 Der Verbund ANLAUF: Qualifizierung und Beschäftigung für Menschen in besonders schwierigen Lebenslagen	76
8	Inklusion in der beruflichen Weiterbildung und Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt	83
9	Betriebliche Weiterbildung in der Region.....	88
10	Schlussbemerkung und Handlungsempfehlungen.....	98
	Abbildungsverzeichnis	102
	Tabellenverzeichnis	105
	Definitionen, Begriffserläuterungen und methodische Erläuterungen	106
	Literatur- und Quellenverzeichnis.....	111

1 Einführung

Der anhaltende Strukturwandel zur Dienstleistungsgesellschaft und ein rasantes technologisches Wachstum erfordern eine stetige Anpassung und Erweiterung der Qualifikation der Beschäftigten in Deutschland. Berufliche Weiterbildung dient dabei nicht nur der Bewältigung der Arbeitsanforderungen durch die Einzelnen, sondern erfährt angesichts des drohenden Fachkräftemangels eine besondere systemische Bedeutung. Betriebe, Hochschulen, Bildungsdienstleister, Arbeitsagenturen, Kammern, Gewerkschaften und nicht zuletzt die Lernenden selbst reagieren auf die Entwicklung.

Die Beteiligung an Weiterbildung ist je nach Personengruppe sehr unterschiedlich. Untersuchungen zeigen, dass Angebote der Weiterbildung von An- und Ungelernten weniger genutzt werden als von anderen Qualifikationsgruppen.¹ Gleichzeitig sinkt das Risiko der Arbeitslosigkeit mit der Zunahme der Qualifikation. Besonders gefährdet arbeitslos zu werden sind Personen ohne Berufsabschluss.² Andererseits birgt gerade die Gruppe derjenigen, die zwar keine formale Qualifikation besitzen, aber oft über erhebliches Praxiswissen verfügen, ein großes Potenzial, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Dazu gehören auch Erwerbsfähige, die einen Abschluss im Ausland erworben haben, der aber in Deutschland nicht anerkannt wird. Diese Personengruppen rücken in letzter Zeit vermehrt in den Fokus der Politik. Auch Berufsorganisationen und Arbeitsförderung versuchen sie für berufliche Weiterbildungsmaßnahmen zu gewinnen. Daneben werden Grundbildung und sozial-integrative Bildung, wie Alphabetisierung, die sprachliche Integration von Zuwandernden und das Nachholen von Schulabschlüssen, zunehmend in den Blick genommen. Mit der Zunahme an wissensbasierten Berufsfeldern und einem steigenden Bedarf an hoch qualifizierten Fachkräften wächst gleichzeitig die Bedeutung der akademischen Bildung für den Wirtschaftsstandort Deutschland. Dies und eine tendenzielle Höherqualifizierung der Bevölkerung führten zu neuen Formen und einem stetig wachsenden Angebot der akademischen Weiterbildung.

Die Weiterbildung baut in Deutschland in vielen Berufen auf das duale Ausbildungssystem auf. Der Erstausbildung wird dabei eine herausragende Stellung zugesprochen, wohingegen die Weiterbildung (noch) keine entsprechende Wertigkeit be-

¹ Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung, Daten und Fakten der nationalen CVTS-3 Zusatzerhebung, BIBB-Report 7/2009, S. 7.

² Vgl. Brigitte Weber, Enzo Weber, Bildung ist der beste Schutz vor Arbeitslosigkeit. IAB-Kurzbericht, 4/2013.

sitzt. Gleichzeitig rückt die Weiterbildung durch den Bedarf an einer stetigen Anpassung und Erneuerung der Qualifikation der Beschäftigten auf Grund des drohenden Fachkräftemangels immer mehr in den Fokus. Diskutiert wird, ob ein formaler Ausbau der beruflichen Weiterbildung notwendig ist oder ob eine formale Fixierung eher hemmend auf die Beteiligung mancher Qualifikations- und Bevölkerungsgruppen wirke, wie zum Beispiel auf An- und Ungelernte oder Personen, die ihre Berufslaufbahn im Ausland begonnen haben. So fordern viele Expertinnen und Experten, Kompetenzen und informell erworbene Fähigkeiten stärker in den Blick zu nehmen, anstatt an Zertifizierungen und formalen Qualifikationen festzuhalten. Für eine Formalisierung und Institutionalisierung sprechen Qualitätsargumente, die maßgeblich aus den Reihen der Berufsverbände und Standesorganisationen kommen.

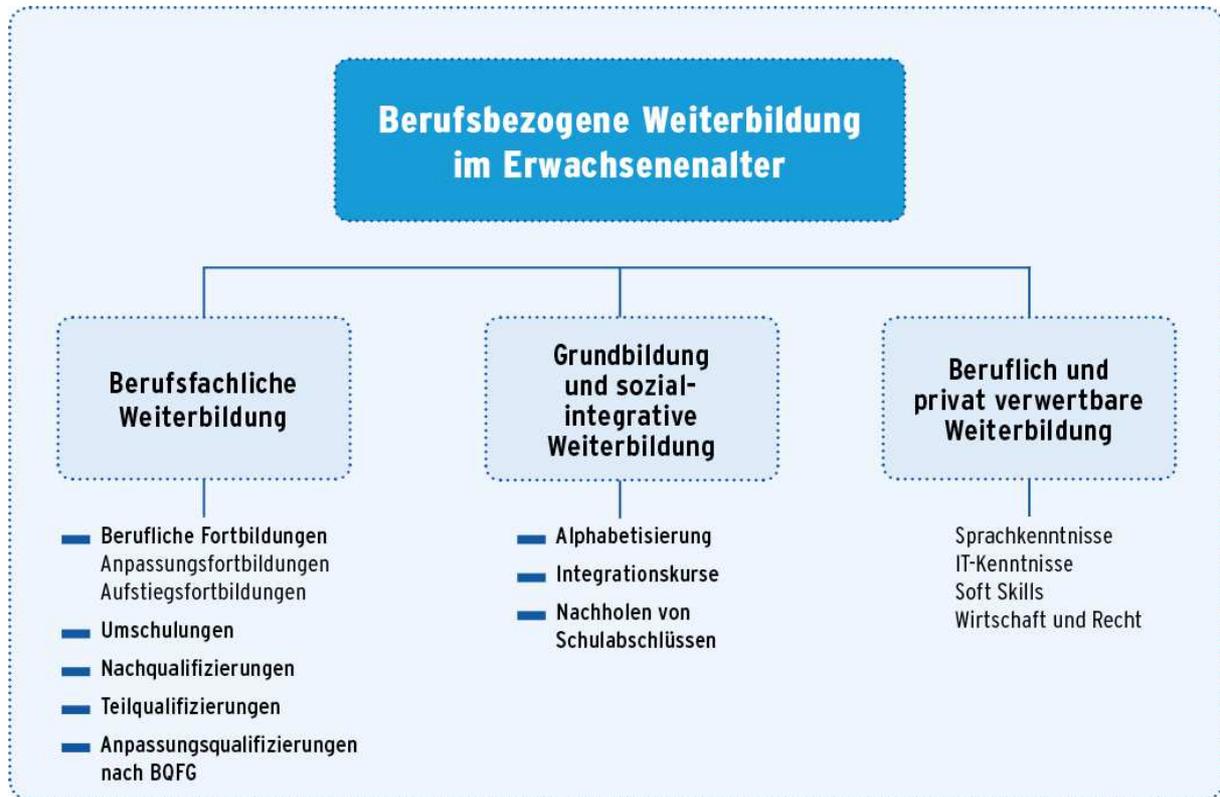
Die Entwicklung eines gemeinsamen europäischen Wirtschafts- und Wissensschatzraumes und der steigende Bedarf an hochqualifizierten Fachkräften führte zu einer Diskussion über die Gleichwertigkeit beruflicher und Hochschulabschlüsse und die Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf die Hochschulqualifizierung. Kennzeichnend dafür ist die Debatte um die Einordnung der Bildungsabschlüsse und den Stellenwert informell erworbener Kompetenzen im Deutschen (DQR) ^D und im Europäischen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (EQR) ^D. Insgesamt ist das deutsche Bildungssystem bislang stark zertifikats- und berechtigungsorientiert, real vorhandene Kenntnisse und Kompetenzen werden noch wenig berücksichtigt.

Das Feld der berufsbezogenen Weiterbildung

Die Stadt Nürnberg fördert eine fundierte Auseinandersetzung mit der regionalen Weiterbildungslandschaft, um die soziale Teilhabe und Chancengleichheit aller Bürgerinnen und Bürger zu sichern und den Wirtschaftsstandort zu stärken. Der vorliegende Bericht soll eine differenzierte datenbasierte Grundlage zur berufsbezogenen Weiterbildung bieten. Neben klassischen Fort- und Weiterbildungen, die meist gesetzlich oder durch Rechtsverordnungen geregelt sind, wurden auch die verschiedenen Wege, die zu einem anerkannten Berufsabschluss führen, wie Umschulungen oder Nachqualifizierungen, beleuchtet (siehe **Abb. G1-1**, Säule 1). Mit dem Fokus auf Bildungsteilhabe und gesellschaftliche Partizipation werden Maßnahmen der Grundbildung und sozial-integrativen Bildung dargestellt, wie das Nachholen von Schulabschlüssen, die Alphabetisierung und die sprachliche Förderung durch Integrationskurse (siehe **Abb. G1-1**, Säule 2). Die vielen Maßnahmen, Kurse, Seminare

und Workshops, die nicht nur aus beruflichen, sondern auch aus privaten Gründen besucht werden (siehe **Abb. G1-1**, Säule 3), werden nicht gesondert betrachtet, sie fließen aber an verschiedenen Stellen in den vorliegenden Bericht ein.

Abb. G1-1: Untersuchungsfelder zur berufsbezogenen Weiterbildung



Quelle: Bildungsbüro der Stadt Nürnberg.

Im vorliegenden Bericht werden zunächst die Ergebnisse einer eigenen Umfrage des Bildungsbüros unter etwa 150 lokalen Weiterbildungsdienstleistern vorgestellt, die einen Überblick über die Nürnberger Bildungslandschaft geben (Kapitel 2). Danach werden Maßnahmen und Programme dargestellt, mit denen berufliche Fort- und Weiterbildungen finanziert bzw. gefördert werden (Kapitel 3 und 4). Im Anschluss werden die klassischen berufsfachlichen Fort- und Weiterbildungen (Kapitel 5) und die Grund- und sozialintegrative Bildung (Kapitel 6) beleuchtet. Weiterbildungen von am Arbeitsmarkt benachteiligten Gruppen und Inklusion in den Arbeitsmarkt stehen im Fokus der Kapitel 7 und 8. Einen Einblick in die betrieblich organisierte Weiterbildung gibt das letzte Kapitel, Schwerpunkt bildet das Fallbeispiel der Weiterbildungsaktivitäten des Nürnberger Unternehmens DATEV eG.

Methoden und Datenermittlung

Zur Analyse der vielfältigen Weiterbildungsbereiche wurden sowohl quantitative als auch qualitative Verfahren der Datenermittlung eingesetzt. Insgesamt ist die Datenlage zur beruflichen Weiterbildung auf kommunaler Ebene schlecht, da viele Weiterbildungsmaßnahmen nicht in öffentlichen Statistiken erfasst werden. Die Ausnahme bilden öffentlich geförderte Maßnahmen, zum Beispiel durch die Jobcenter und Arbeitsagenturen, über die Statistiken der Bundesagentur für Arbeit Auskunft geben. Daten der Kammern liegen meist für den gesamten Kammerbezirk vor, so dass sich im Folgenden manche Darstellungen auf die Ebene des Bezirks Mittelfranken beziehen. Neben den öffentlich zugänglichen Daten wurde Zahlenmaterial städtischer Dienststellen, verschiedener Bildungseinrichtungen und Beratungsstellen erfragt und ausgewertet. Im ersten Quartal 2013 führte das Bildungsbüro 18 leitfaden-gestützte Interviews mit folgenden Nürnberger Weiterbildungs- und Arbeitsmarktexpertinnen und -experten durch:

- Dr. Wolfgang Eckart, Direktor des Bildungscampus Nürnberg, am 9. Januar 2013
- Barbara Erdel und Dr. Florian Janik, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit, am 10. Januar 2013
- Claus-Dieter Rückel, Geschäftsführer NORIS-Arbeit, ehemaliger Leiter des Jobcenters Nürnberg, am 17. Januar 2013
- Christian Kaiser, Leiter Berufsbildungs- und Prüfungswesen der Handwerkskammer für Mittelfranken, am 24. Januar 2013
- Markus Lippert, Leiter Maßnahmebüro, und Matthias Kleindienst, Controller, Jobcenter Nürnberg-Stadt, am 29. Januar 2013
- Jochen Raschke, Leiter des Fachbereichs Weiterbildung und der IHK Akademie Mittelfranken, am 1. Februar 2013
- Arne Stüben, Leiter Bildungszentren der Handwerkskammer für Mittelfranken (Akademie), am 7. Februar 2013
- Bernhard Gropper, Leiter Projektagentur am BCN, am 13. Februar 2013
- Gisela Scherer, Geschäftsführerin operativ der Agentur für Arbeit Nürnberg, und Ingo Bauer, Teamleiter Trägerteam Auszahlung, am 28. Februar 2013
- Daniel Reim, Leiter Fachteam Beruf und Karriere, BCN, am 1. März 2013
- Prof. Dr. Eckart Severing, Geschäftsführer Forschungsinstitut betriebliche Bildung (fbb), am 7. März 2013
- Udo Göttemann, Leiter Fachbereich Berufsausbildung der IHK Nürnberg für Mittelfranken, am 8. März 2013

- Stefan Kastner, Referent Ausbildungsbetreuung und –beratung der IHK Nürnberg für Mittelfranken am 23. März 2013
- Dr. Knut Eckstein, Leiter des Centers Weiterbildung der DATEV eG, am 23. März 2013
- Carola Kofler, Geschäftsführerin ifi-Institut für Integration gGmbH, ehemalige Vorständin BildungsFairBund, am 2. April 2013
- Dr. Ursula Klimiont, Leiterin Fachteam Sozialintegrative Bildung, BCN, am 4. April 2013
- Stephan Doll, Vorsitzender DGB Region Mittelfranken und Anja Klier, Regi-
onssekretärin, am 18. April 2013
- Stephan Koller, Geschäftsfeldleiter Regionale Qualifizierung und Integration,
Berufsförderungswerk Nürnberg (bfw), Vorstand BildungsFairBund, am 15.
Mai 2013.

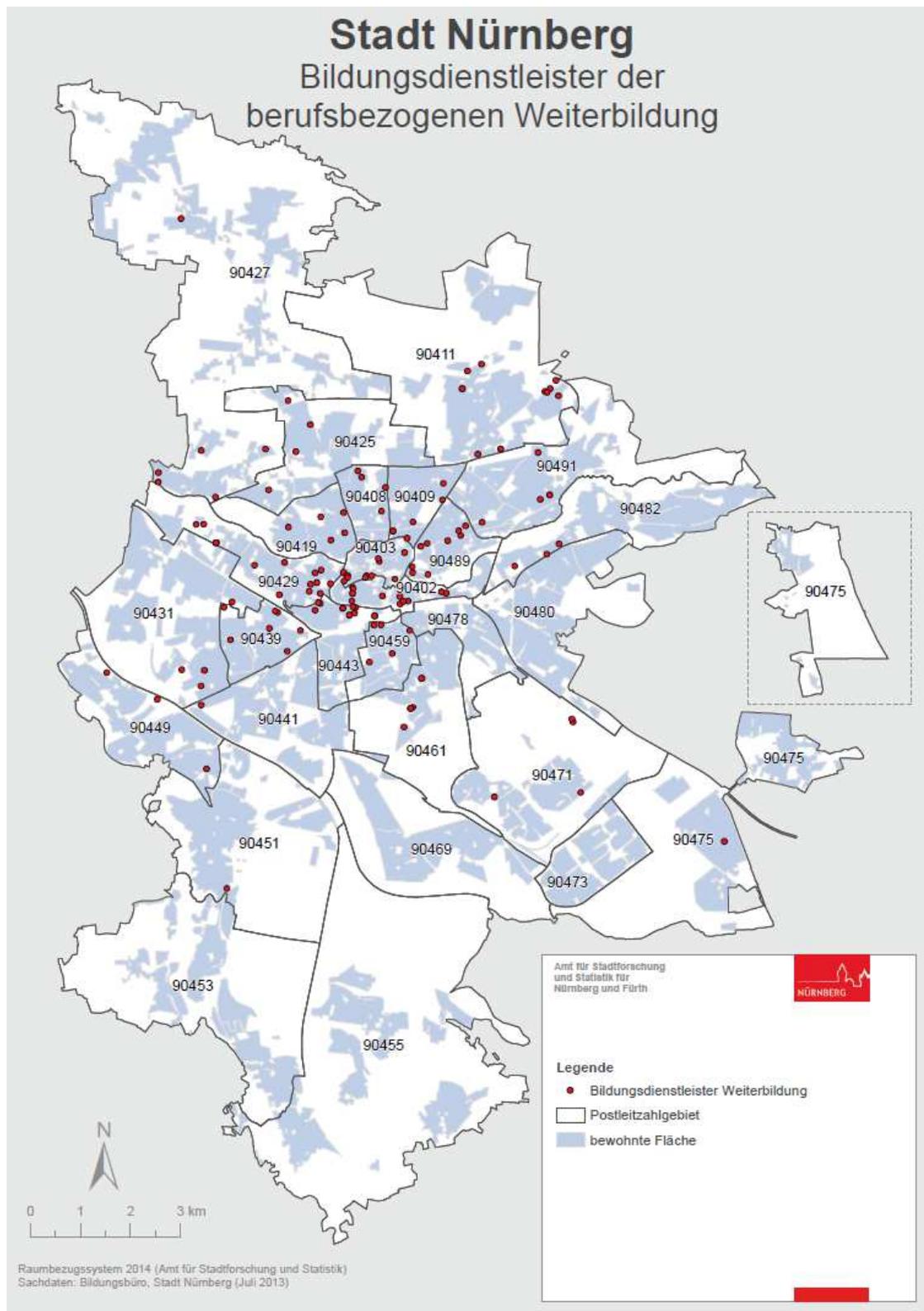
Im April folgte eine Online-Umfrage unter Nürnberger Bildungsdienstleistern, deren Ergebnisse in Kapitel 2 vorgestellt werden.

2 Überblick über die berufsbezogene Weiterbildungslandschaft in Nürnberg

Das Angebotsspektrum der Weiterbildung in Nürnberg ist breit gefächert und umfasst die allgemeine Erwachsenenbildung ebenso wie Seminare und Qualifizierungsmaßnahmen zur berufsbezogenen Bildung. Um den Nürnberger Bildungsmarkt mit seinen strukturellen Besonderheiten sichtbar und die bestehende Angebotsvielfalt transparenter zu machen, führte das Bildungsbüro der Stadt Nürnberg von Mai bis Juli 2013 eine Online-Befragung der Akteure auf dem Weiterbildungsmarkt durch, an der sich 95 von 144 angefragten Bildungsdienstleistern beteiligten.³ Erhoben wurden unter anderem Informationen zu Personal- und Angebotsstruktur, Netzwerkarbeit, Beratungsangeboten, Qualitätssicherung und Finanzierung. Zudem wurden die Weiterbildungsakteure nach aktuellen Entwicklungen im eigenen Bildungsbereich gefragt. Eine erste Analyse zeigte, dass die Nürnberger Bildungsdienstleister verstärkt im weiteren Innenstadtgürtel der Stadt angesiedelt sind (**Abb. G2-1**).

³ Dies entspricht einer Ausschöpfungsquote von 66,0 %. Nicht teilgenommen haben vor allem Bildungsdienstleister mit mindestens zwei Standorten/Filialen. Telefonische Nachfragen ergaben, dass es hier häufig schwierig sei, ohne Rücksprache mit der zentralen Stelle an Umfragen teilzunehmen. Häufig könnten auch die Daten nur mit erhöhtem Aufwand den einzelnen Filialen zugeordnet werden. Aussagen über die Konsequenzen für die Aussagekraft bzw. Verzerrung der Befragungsergebnisse können nicht getroffen werden.

Abb. G2-1: Standorte der für die Online-Befragung ermittelten Bildungsdienstleister der berufsbezogenen Weiterbildung in Nürnberg, 2013



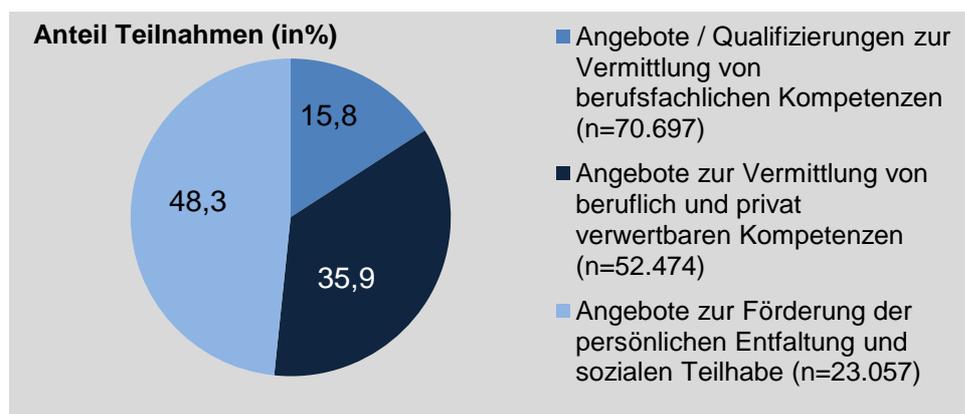
Anmerkung: Hinzu kommen noch drei Bildungsdienstleister, die (mittlerweile) in den Nachbarstädten Nürnbergs angesiedelt sind.

Quelle: Amt für Stadtforschung und Statistik für Nürnberg und Fürth; Sachdaten: eigene Recherche des Bildungsbüros der Stadt Nürnberg.

Weiterbildungsangebote in Nürnberg

In Nürnberg spielt die berufsfachliche Weiterbildung eine wichtige Rolle, denn fast die Hälfte (48,3 %) der knapp 150.000 in der Befragung gemeldeten Teilnahmen fällt in diesen Sektor (**Abb. G2-2**).⁴ Ein Anteil von 35,9 % der Weiterbildungsteilnahmen hat die Erweiterung von sowohl beruflich als auch privat verwertbaren Kompetenzen zum Ziel, wie zum Beispiel das Erlernen von Fremdsprachen oder die Stärkung von Soft Skills. Demgegenüber dienen 15,8 % der Förderung der persönlichen Entfaltung und sozialen Teilhabe. Hier wurden neben der Grundbildung und sozial-integrativen Weiterbildung auch Angebote zur politischen und kulturellen Bildung, Gesundheitsbildung sowie der Familienbildung/Lebensgestaltung erhoben.⁵

Abb. G2-2: Teilnahmen an Weiterbildungsangeboten von Bildungsdienstleistern in Nürnberg nach Themenbereichen, 2012



Anmerkung: Eingeschlossen in die Auswertung sind 94 Bildungsdienstleister.

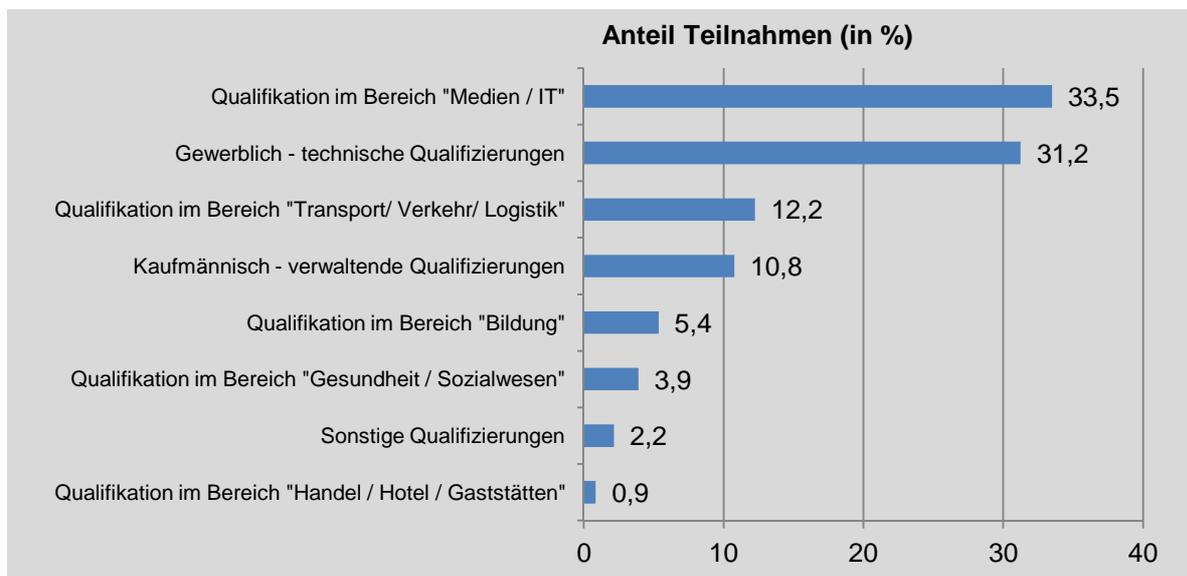
Quelle: Bildungsbüro der Stadt Nürnberg; Online-Befragung der Bildungsdienstleister in Nürnberg, 2013.

Von den Angeboten der berufsfachlichen Weiterbildung fällt ein Drittel in den Bereich Medien/IT, fast ein weiteres Drittel auf gewerblich-technische Qualifizierungen, 12,2 % auf den Bereich Transport/Verkehr/Logistik und 10,8 % umfassen kaufmännisch-verwaltende Qualifizierungen (**Abb. G2-3**).

⁴ Bei der Befragung wurden auch Innungen und Kammern angeschrieben. Die überbetrieblichen Lehrlingsunterweisungen wurden nicht als Weiterbildungsmaßnahmen gezählt, da sie Bestandteil der Erstausbildung sind.

⁵ Da die großen kirchlichen Einrichtungen der Erwachsenenbildung im „Teilbericht H: Non-formale Bildung“ intensiv behandelt werden, wurden sie für die Online-Umfrage nicht kontaktiert. Hätte man sie in die Befragung aufgenommen, wäre vermutlich der Anteil der Teilnahmen an Angeboten der persönlichen Entfaltung und sozialen Teilhabe etwas größer ausgefallen.

Abb. G2-3: Angebote zur Vermittlung berufsfachlicher Kompetenzen nach Kursinhalten, 2012

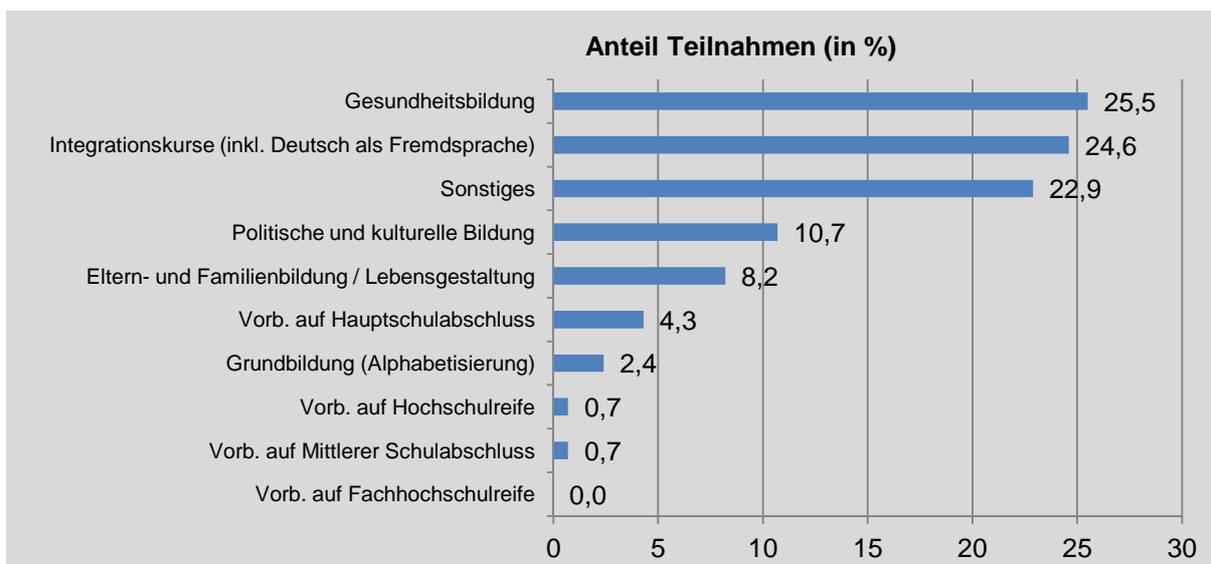


Anmerkung: Eingeschlossen in die Auswertung sind 94 Bildungsdienstleister.

Quelle: Bildungsbüro der Stadt Nürnberg; Online-Befragung der Bildungsdienstleister in Nürnberg, 2013.

Bei den Bildungsangeboten zur Förderung der persönlichen Entfaltung und sozialen Teilhabe sind mit jeweils ca. 25 % Anteilswert insbesondere die Gesundheitsbildung und die Integrationskurse gefragt (**Abb. G2-4**).

Abb. G2-4: Angebote zur Förderung der persönlichen Entfaltung und sozialen Teilhabe nach Kursinhalten, 2012



Anmerkung: Eingeschlossen in die Auswertung sind 94 Bildungsdienstleister.

Quelle: Bildungsbüro der Stadt Nürnberg; Online-Befragung der Bildungsdienstleister in Nürnberg, 2013.

In allen drei Kategorien (berufsfachliche Kompetenzen, beruflich als auch privat verwertbare Kompetenzen und Förderung der persönlichen Entfaltung und sozialen

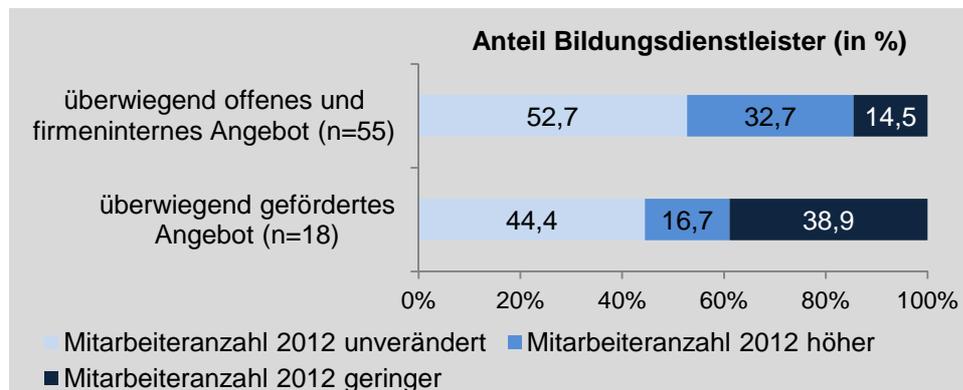
Teilhabe) werden mehrheitlich Kurse belegt, die weniger als 200 Stunden dauern. Kurse mit einer längeren Dauer werden mit einem Anteil von 15,8 % am häufigsten im Bereich der persönlichen Entfaltung und sozialen Teilhabe besucht. Diese Teilnahmen sind insbesondere den Vorbereitungskursen auf extern nachzuholende Schulabschlüsse und den Integrationskursen zuzuordnen. Der Anteil von Teilnahmen an Kursen mit einer Dauer von 200 Stunden und mehr ist bei den Angeboten zur Vermittlung berufsfachlicher Kompetenzen ähnlich hoch: er macht 15,0 % aus. Es ist davon auszugehen, dass es sich bei diesen Kursen meist um Aufstiegsfortbildungen handelt, da hier in der Regel mindestens 200 Stunden Präsenzzeit erforderlich ist. Lediglich 5,5 % der Teilnehmenden an Kursen zur Vermittlung von beruflich und privat verwertbaren Kompetenzen besuchen einen Kurs, der 200 Stunden und mehr dauert.

Die wirtschaftliche Situation auf dem Nürnberger Bildungsmarkt

Um die Situation auf dem deutschen Weiterbildungsmarkt zu beleuchten, führt das Projekt wbmonitor jährlich eine Befragung von Weiterbildungsdienstleistern durch. 2012 zeigte sich eine stabile wirtschaftliche Situation unter Weiterbildungsträgern. Wie die Jahre zuvor bestand eine starke Differenz zwischen den von Optimismus geprägten, überwiegend betrieblich finanzierten und den durch die Arbeitsagentur finanzierten Bildungsdienstleistern, von denen die Geschäftsstimmung pessimistisch eingeschätzt wurde.⁶ Vergleicht man die Finanzierungsstruktur der Nürnberger Bildungsdienstleister mit der Personalentwicklung von 2011 auf 2012, so zeigt sich, dass Bildungsdienstleister, die überwiegend geförderte Qualifizierungen anbieten, eher Personal abgebaut haben als Bildungsdienstleister, deren Angebot sich stärker an Privat- und Firmenkunden richtet. Hier konnten vielmehr neue Stellen geschaffen werden (**Abb. G2-5**). Die Beschäftigung von Honorarkräften entwickelt sich parallel: Einrichtungen, die im Jahr 2012 weniger Hauptberufliche beschäftigten als 2011, hatten in der Tendenz auch weniger Honorarkräfte angestellt, reduzierten also ihr Personal insgesamt.

⁶ Vgl. Stefan Koscheck, Meike Weiland, Eduard Jan Ditschek, wbmonitor Umfrage 2012: Klima und Strukturen der Weiterbildungslandschaft, www.bibb.de/dokumente/pdf/wbmonitor_Ergebnisbericht_Umfrage_2012.pdf, letzter Zugriff: 27.03.2014.

Abb. G2-5: Veränderung der Anzahl des hauptberuflichen Personals in Nürnberg nach Finanzierungsstruktur der Bildungsdienstleister, von 2011 auf 2012



Anmerkung: Eingeschlossen in die Auswertung sind 73 Bildungsdienstleister.

Quelle: Bildungsbüro der Stadt Nürnberg; Online-Befragung der Bildungsdienstleister in Nürnberg, 2013.

Viele Bildungsdienstleister wiesen darauf hin, dass die Mittelkürzungen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) nicht nur zu einer Verschlechterung ihrer wirtschaftlichen Situation, sondern auch zu einer verstärkten Konkurrenzsituation auf dem Weiterbildungsmarkt führen.⁷ Auch um dieser Situation etwas entgegenzusetzen, verstärkte sich auf lokaler Ebene die Netzwerkbildung. 46 Bildungsdienstleister geben an, Mitglied eines Netzwerks zu sein – darunter 13 in mehr als einem Netzwerk. Allein 18 Dienstleister gaben an, Mitglied des BildungsFairBunds  zu sein, fünf sind in der Nürnberger Initiative für die Kommunikationswirtschaft NIK  aktiv.

Insgesamt leisten die Nürnberger Bildungsdienstleister nicht nur einen wichtigen Beitrag zu Weiterbildung und Qualifizierung der Nürnberger Bürgerinnen und Bürger, sondern sind auch bedeutende Arbeitgeber in der Stadt. Allein die 86 Bildungsdienstleister in Nürnberg, die Angaben zu ihrem Personal machten, beschäftigen 2012 hauptberuflich, umgerechnet in Vollzeitäquivalente, 1.474 Personen. 40 % von ihnen waren dort als pädagogisch qualifiziertes Personal tätig. Hinzu kamen über 4.000 Honorarkräfte, die vorwiegend als Kursleiterinnen und Kursleiter eingesetzt waren.

Ein deutlicher Unterschied kann bei der durchschnittlichen Mitarbeiterzahl pro Bildungsdienstleister nach der Finanzierungsstruktur ausgemacht werden: Bei den 18 Bildungsdienstleistern, die vorwiegend im öffentlich geförderten⁸ Geschäft tätig waren, arbeiteten im Jahr 2012 durchschnittlich 38 hauptberufliche Mitarbeiterinnen und

⁷ Quelle: Experteninterviews mit Bildungsdienstleistern und „ergänzende Bemerkungen“ im Onlinefragebogen.

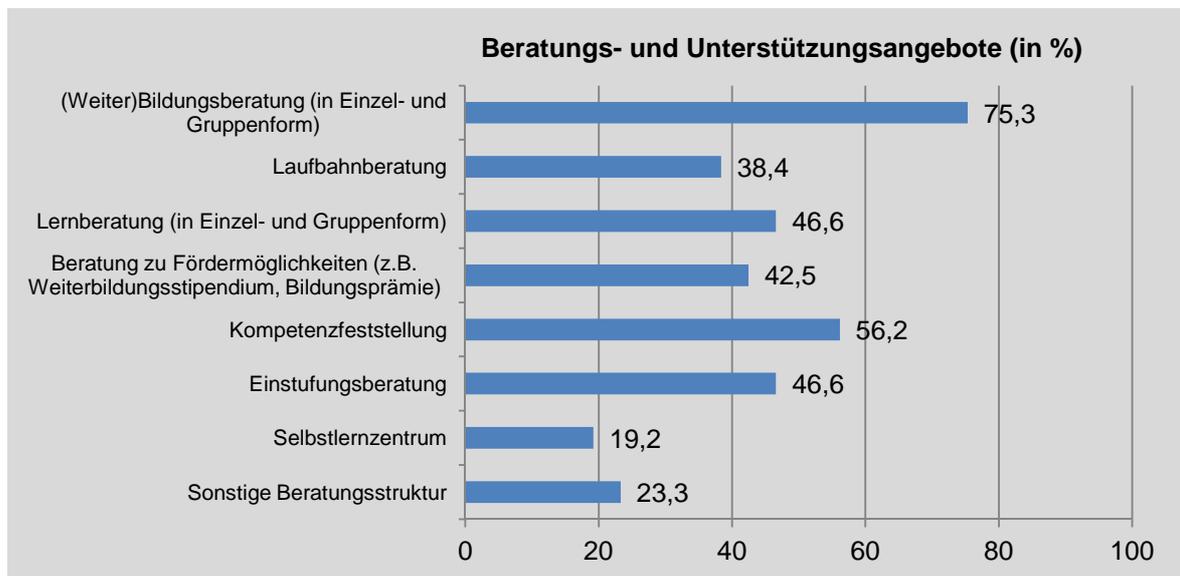
⁸ Zu den Förderungen siehe Kapitel 3 und 4.

Mitarbeiter (darunter im Schnitt 19 Pädagoginnen und Pädagogen). Bei den 55 Bildungsdienstleistern mit hauptsächlich offenem und firmeninternem Angebot waren es im Schnitt nur 11,8 Hauptberufliche (darunter durchschnittlich vier pädagogische Fachkräfte). Genau anders sieht es aus, wenn man die durchschnittliche Anzahl der angestellten Honorarkräfte betrachtet: im Durchschnitt waren hiervon 16,1 bei den vorwiegend geförderten Bildungsdienstleistern tätig, 65,5 waren es bei den hauptsächlich im privaten Geschäft agierenden Dienstleistern. Diese strukturelle Differenz ist sicherlich auf die unterschiedlichen Anforderungen der Kundinnen und Kunden der Bildungsdienstleister und deren Kursangebot zurückzuführen. So beschäftigen Bildungsdienstleister mit geförderten Maßnahmen häufig fest angestellte Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, Dienstleister im Firmengeschäft oft auch Personen aus der Praxis, die auf Honorarbasis tätig sind.

Beratungsangebote

Die Nürnberger Bildungseinrichtungen leisten auch einen wichtigen Beitrag in der Beratung der Bürgerinnen und Bürger. So gaben von insgesamt 95 Dienstleistern 73 (= 76,8 %) an, mindestens eine Beratungs- und Unterstützungsleistung anzubieten. Dabei wurde die (Weiter-)Bildungsberatung als eine Form der Beratungs- und Unterstützungsleistung von 55 Bildungsdienstleistern (= drei Viertel aller Dienstleister, die Beratungsangebote leisten) genannt (**Abb. G2-6**). 41 führen Kompetenzfeststellungen durch, jeweils 34-mal wurden Lern- und Einstufungsberatung aufgeführt.

Abb. G2-6: Beratungs- und Unterstützungsangebote der Bildungsdienstleister in Nürnberg bezogen auf die Einrichtungen, die Beratungsleistungen anbieten, 2012



Anmerkung: Eingeschlossen in die Auswertung sind 73 Bildungsdienstleister; Mehrfachantworten waren möglich. Unter die Nennung „sonstige Beratungsstruktur“ fielen zum Beispiel sozialpädagogische Betreuung, Studienberatung oder Schuldnerberatung.

Quelle: Bildungsbüro der Stadt Nürnberg; Online-Befragung der Bildungsdienstleister in Nürnberg, 2013.

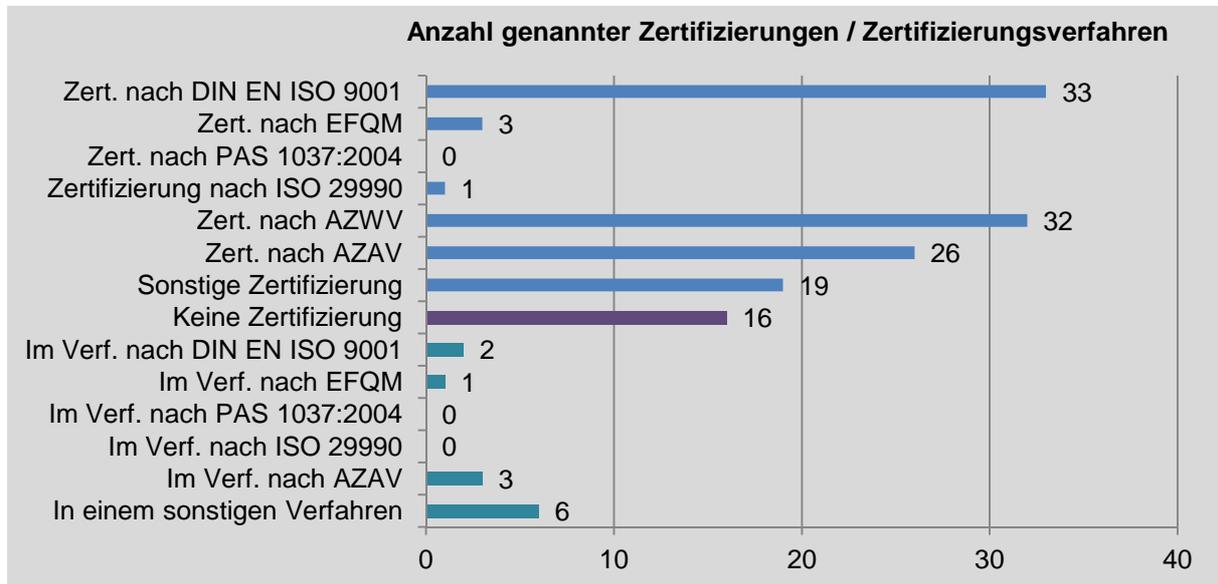
Die tatsächliche Arbeitszeit des hauptberuflichen pädagogischen Personals im Jahr 2012 für die Beratungs- und Unterstützungsleistungen fällt dabei höchst unterschiedlich aus: der Anteil variierte von null Prozent (in 14 Einrichtungen), d.h. dort werden die Beratungsleistungen nicht von hauptberuflichem pädagogischen Personal erbracht, bis zu 80 % (in zwei Einrichtungen). In der Hälfte der Einrichtungen, deren hauptberufliche pädagogische Fachkräfte beratend tätig sind, wendete dieses Personal mindestens ein Fünftel seiner Arbeitszeit für Beratungsleistungen auf.

Zertifizierung

65 Bildungsdienstleister gaben an, dass ihre Einrichtung zertifiziert sei oder sich in einem Zertifizierungsverfahren befinde. Davon waren ungefähr die Hälfte nach DIN EN ISO 9001^D und/oder durch die Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung (AZWV)^D zertifiziert. Dabei wurde die Zertifizierung nach der AZWV am 6. April 2012 durch die Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung, kurz: AZAV^D, abgelöst. Diese Zertifizierung wurde von 26 Einrichtungen genannt, drei befanden sich zum Befragungszeitpunkt im Zertifizierungsverfahren nach der AZAV. Etwa jede fünfte Einrichtung, die Angaben zu dieser Frage machte, wies keine Zertifizierung auf (**Abb. G2-7**). Bei der offenen Frage nach einer sonstigen Zertifi-

zierung wurden am häufigsten Zertifizierungen durch das Akkreditierungs-, Zertifizierungs- und Qualitätssicherungs-Institut ACQUIN^D und die Lernorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung (LQW)^D genannt.

Abb. G2-7: Zertifizierung der Bildungsdienstleister in Nürnberg, 2012



Anmerkung: Eingeschlossen in die Auswertung sind 81 Bildungsdienstleister; Mehrfachantworten waren möglich.

Quelle: Bildungsbüro der Stadt Nürnberg; Online-Befragung der Bildungsdienstleister in Nürnberg, 2013.

Fazit

Insgesamt ist der Nürnberger Weiterbildungsmarkt mit fast 150 Bildungsdienstleistern sehr vielfältig und hält ein entsprechend großes Angebot für die verschiedenen Zielgruppen und inhaltlichen Themenbereiche vor. Expertinnen und Experten kritisieren allerdings, dass eine große Unübersichtlichkeit herrsche. Für Bildungsinteressierte sei es sehr schwierig, bei der Fülle an Angeboten zielgerichtet auszuwählen. Sie wünschen sich mehr Transparenz, zum Beispiel durch eine Beratungsstelle, die eine Lotsenfunktion übernimmt, oder auch durch eine Datenbank, in der das gesamte Angebot öffentlich gemacht wird.⁹

3 Fördermöglichkeiten durch die Bundesagentur für Arbeit

Berufliche Weiterbildung wird in Deutschland von verschiedenen Stellen auf Bundes- und Länderebene finanziert und gefördert. Einer der wichtigsten Geldgeber ist die

⁹ Quelle: Experteninterviews und „ergänzende Bemerkungen“ im Onlinefragebogen.

Bundesagentur für Arbeit (BA), die mit der Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) Arbeitslose und Arbeitsuchende bei der Integration in den Arbeitsmarkt unterstützt. Daneben versucht die BA in den letzten Jahren, insbesondere den Strukturwandel zu beschleunigen und dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.¹⁰ Dieses Ziel wird vor allem mit den Förderprogrammen IFlaS (Initiative zur Flankierung des Strukturwandels) und WeGebAU (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen) verfolgt. Im Juli 2013 nahm zudem die Qualifizierungsberatung des Arbeitgeberservices ihre Arbeit auf, die besonders kleine und mittelständische Unternehmen bei der Fachkräftesicherung unterstützt.

3.1 Förderung der beruflichen Weiterbildung

Die arbeitsmarktpolitischen Instrumente zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) sollen zum einen durch Anpassungsqualifizierungen oder durch das Nachholen von Berufsabschlüssen die individuellen Chancen der Kundinnen und Kunden am Arbeitsmarkt erhöhen. Zum anderen dient das Instrumentarium der Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen. Die Weiterbildungsförderung orientiert sich an den jeweiligen Bedarfen des regionalen Arbeitsmarktes. Inhalte und Anzahl der Maßnahmen werden jährlich mit Arbeitsmarktexpertinnen und -experten vor Ort abgestimmt und in der sogenannten Bildungszielplanung festgelegt. So liegt in Nürnberg im Jahr 2013 der Schwerpunkt auf den Bereichen Lager/Logistik, Pflege und kaufmännische Berufe.¹¹

Die FbW gründen auf dem Dritten Sozialgesetzbuch (SGB III – Arbeitsförderung) sowie seit dem Jahr 2005 auch auf dem Zweiten Sozialgesetzbuch (SGB II – Grundversicherung für Arbeitsuchende). Dabei regelt das SGB III Aufgaben und Förderinstrumente der Arbeitsagentur. Die Grundlagen für die Jobcenter sind im SGB II festgelegt. Insgesamt profitieren von den FbW eher Kundinnen und Kunden der Arbeitsagentur als des Jobcenters.¹²

¹⁰ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (Hg.), BA 2020. Antworten auf Fragen der Zukunft, Januar 2013, und Bundesagentur für Arbeit (Hg.), Perspektive 2025. Fachkräfte für Deutschland, Januar 2011.

¹¹ Vgl. Agentur für Arbeit Nürnberg und Agentur für Arbeit Fürth, Bildungszielplanung FbW 2013.

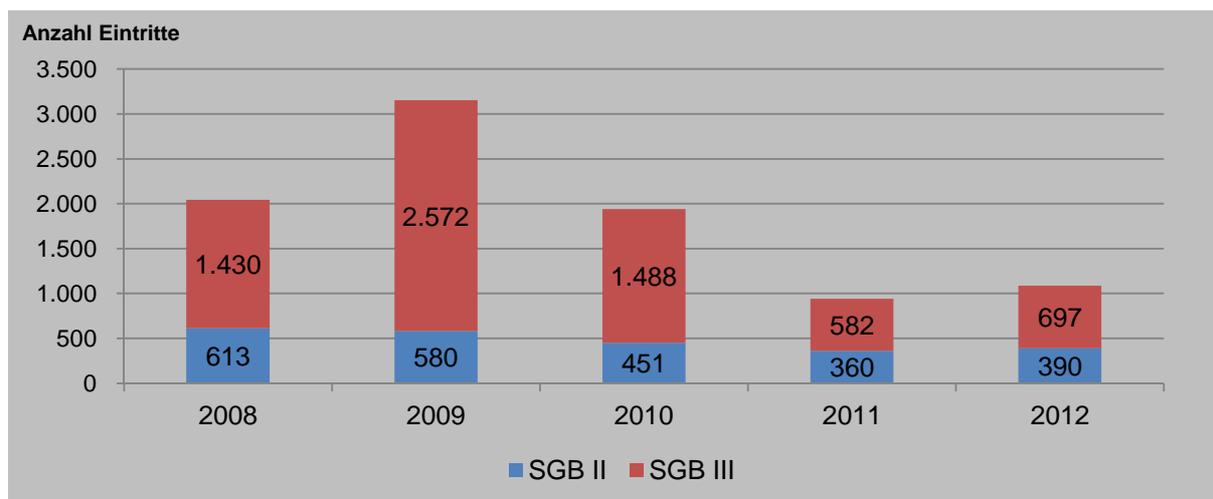
¹² In der Förderstatistik der Bundesagentur für Arbeit werden die einzelnen Förderfälle bzw. Maßnahmeteilnahmen erfasst. Aus diesem Grund werden Personen, die an mehreren Maßnahmen teilnehmen, in der Förderstatistik mehrfach gezählt. Bei der folgenden Betrachtung der FbW sind auch die Eintritte in FbW-Maßnahmen, die mit Mitteln aus WeGebAU und IFlaS finanziert werden, enthalten, sie werden im Anschluss aber noch gesondert vorgestellt.

Förderung der beruflichen Weiterbildung von Agenturkundinnen und -kunden

Die Förderquote im SGB III ist stark konjunkturabhängig. In der Regel steigt in Krisenzeiten die Arbeitslosigkeit und Unternehmen melden Kurzarbeit an. Dann sind das Interesse von Unternehmen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu qualifizieren, und die Motivation, sie für Qualifizierungen freizustellen, höher als bei guter Auftragslage. Diese Phasen nutzen die Agenturen für Arbeit, um stärker in Weiterbildungen zu investieren. Zudem ist davon auszugehen, dass sich in den letzten Jahren bei vielen Betrieben ein Bewusstsein bezüglich des drohenden Fachkräftemangels entwickelt hat. In Nürnberg kamen 2009 durch die Arcandor-Quelle-Insolvenz weitere potenzielle FbW-Teilnehmerinnen und Teilnehmer hinzu.

Die Arbeitsagentur Nürnberg hat deutlich auf die konjunkturelle Lage reagiert. So stieg die Gesamtzahl der Eintritte von Agenturkundinnen und -kunden von 1.430 im Jahr 2008 um knapp 80 % auf über 2.500 im Jahr 2009 an. Mit dem Konjunkturaufschwung im Jahr 2011 sind dann nur noch 582 FbW-Eintritte nach dem SGB III zu verzeichnen (**Abb. G3-1**). Konkret ist dieser starke Anstieg im Jahr 2009 auf das Konjunkturprogramm, aber auch auf das Programm Initiative zur Qualifizierung Geringqualifizierter (IQG), den Vorgänger des Sonderprogrammes IFlaS, und auf Maßnahmen im Programm „Qualifizierung während Kurzarbeit“ zurückzuführen.

Abb. G3-1: Eintritte von Agenturkunden/-innen (SGB III) und Jobcenterkunden/-innen (SGB II) in FbW-Maßnahmen, 2008 bis 2012

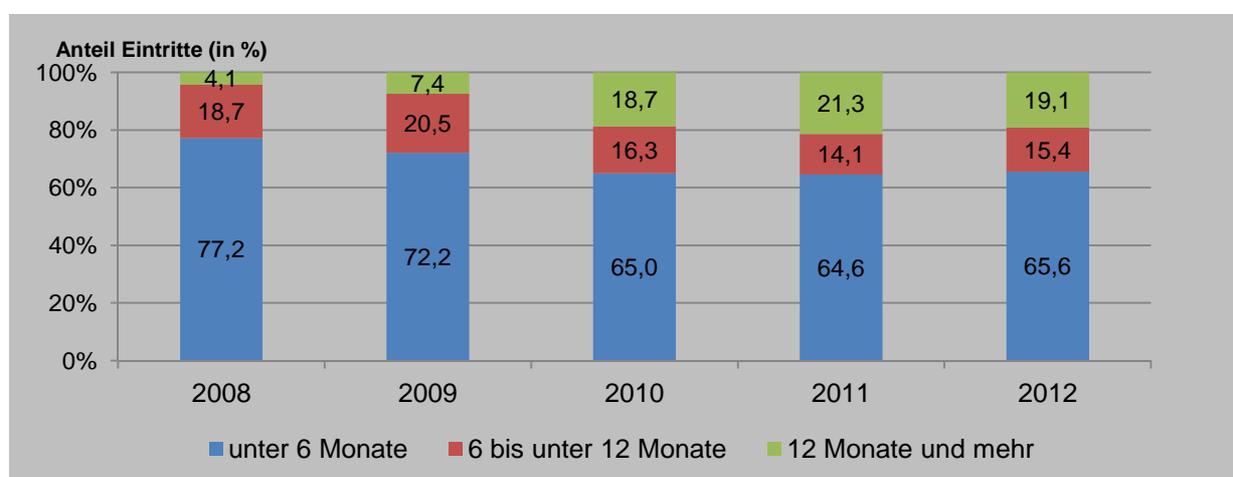


Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Arbeitsmarkt in Zahlen, Auswertungen zu Teilnehmenden in Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung; Nürnberg, Juni 2013; eigene Darstellung.

Von 2008 bis 2011 gingen kurze Maßnahmen von unter sechs Monaten konstant zurück (im Jahr 2012 legte ihr Anteil kaum merklich um einen Prozentpunkt zu), wäh-

rend Qualifizierungen von über einem Jahr bis 2011 kontinuierlich zunahmen und seit 2010 ungefähr jede fünfte Teilnahme ausmachten (**Abb. G3-2**). Im Agenturbezirk Nürnberg werden seit dem Jahr 2010 verstärkt Langzeitmaßnahmen zur beruflichen Qualifizierung von Geringqualifizierten aus dem Niedriglohnbereich finanziert. Über das Nachholen von Berufsabschlüssen und Teilqualifizierungen sollen sie flexibler und vielfältiger einsetzbar sein und so ihre Chancen am Arbeitsmarkt dauerhaft verbessern. Finanziert werden diese Weiterbildungen speziell über die Programme IFlaS und WeGebAU.¹³

Abb. G3-2: Eintritte von Agenturkunden/-kundinnen in FbW-Maßnahmen in Nürnberg nach geplanter Teilnahmedauer, 2008 bis 2012



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Arbeitsmarkt in Zahlen, Auswertungen zu Teilnehmenden in Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung; Nürnberg, Juni 2013; eigene Darstellung.

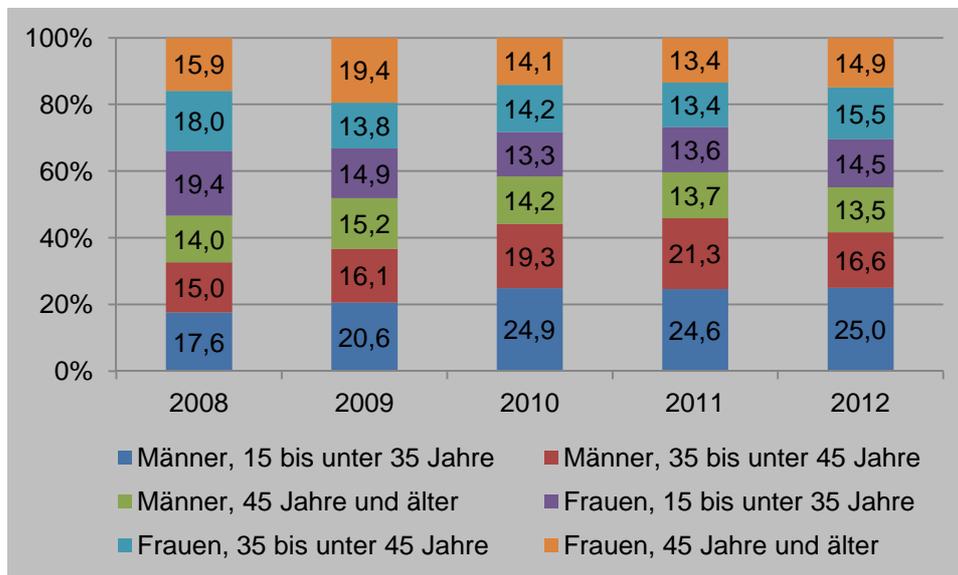
Eintritte von nach SGB III geförderten Teilnehmerinnen und Teilnehmern in FbW-Maßnahmen nach Geschlecht und Alter

Eine differenzierte Darstellung nach dem Geschlecht und der Altersgruppe der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zeigt, dass seit 2009 vorwiegend Männer im Alter von 15 bis 35 Jahren von Fördermaßnahmen der beruflichen Weiterbildung profitieren, sie bilden zwischen einem Viertel und einem Fünftel der gesamten Eintritte pro Jahr (**Abb. G3-3**). Zudem haben in dieser Altersgruppe wesentlich mehr Männer als Frauen an FbW-Maßnahmen teilgenommen. Experten und Expertinnen aus der Arbeitsagentur erklären die geringere Anzahl junger Frauen damit, dass diese vermehrt in

¹³ Quelle: Gespräch mit Beate Beck, Arbeitgeberservice, Arbeitsagentur Nürnberg, am 1.7.2013.

Ausbildungen vermittelt werden konnten, was bei jungen Männern nicht immer so gut gelang.¹⁴

Abb. G3-3: Eintritte von nach SGB III geförderten Teilnehmenden in FbW-Maßnahmen nach Geschlecht und Alter in Nürnberg (in %), 2008 bis 2012



Anmerkung: Die Anzahl der Eintritte pro Jahr entspricht den aufsummierten Monatswerten der Eintritte.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Arbeitsmarkt in Zahlen, Auswertungen zu Teilnehmenden in Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung; Nürnberg, Juni 2013; eigene Darstellung.

Förderung der beruflichen Weiterbildung von Jobcenterkundinnen und -kunden

Im SGB II-Rechtskreis ging die Anzahl der Eintritte in Maßnahmen in Nürnberg von 2008 bis 2012 um 36,4 % zurück: Nach 613 im Jahr 2008 begannen 2012 nur noch 390 Arbeitsuchende eine FbW-Maßnahme (**Abb. G3-1**). Diese Abnahme ist auf erhebliche Mittelkürzungen durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales zurückzuführen. Dem Jobcenter Nürnberg-Stadt wurden 2011 19,4 % weniger Mittel zugewiesen als 2010, 2012 ging die Zuweisung noch einmal um 21,5 % zurück. Auch für das Jahr 2013 wurden erneut Kürzungen beschlossen.¹⁵

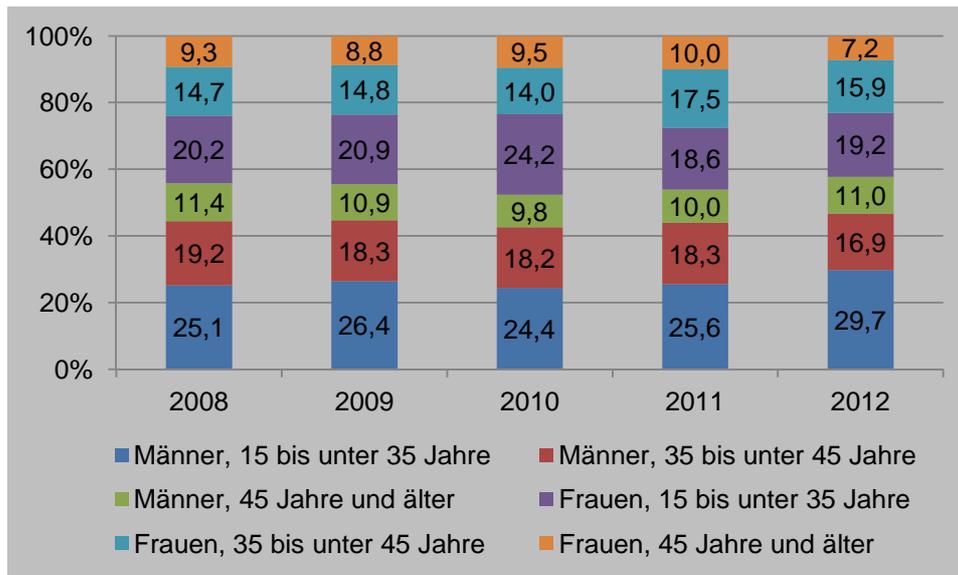
Ähnlich der FbW für Agenturkundinnen und -kunden treten in Nürnberg am häufigsten Männer im Alter von 15 bis 35 Jahren in eine solche Maßnahme ein, im Schnitt sind dies ein Viertel aller Eintritte in einem Kalenderjahr, 2012 betrug der Anteil sogar knapp 30 %. Am zweithäufigsten sind die Eintritte von Frauen der gleichen Altersgruppe. Ihr Anteil stieg in den Jahren 2008 bis 2010 von 20,2 auf 24,2 % an,

¹⁴ Interview mit Gisela Scherer und Ingo Bauer, BA (SGB III), am 21.2.2013.

¹⁵ Quelle: Jobcenter Nürnberg-Stadt.

sank 2011 auf 18,6 % und legte kaum wesentlich um 0,6 Prozentpunkte im Jahr 2012 zu. Insgesamt machten im betrachteten Zeitraum die Eintritte von Frauen stets weniger als die Hälfte aller Eintritte aus (**Abb. G3-4**), obwohl der Frauenanteil innerhalb der erwerbsfähigen Leistungsbeziehenden immer über 50 % liegt.¹⁶

Abb. G3-4: Eintritte von nach SGB II geförderten Teilnehmenden in FbW-Maßnahmen nach Geschlecht und Alter in Nürnberg (in %), 2008 bis 2012



Anmerkung: Die Anzahl der Eintritte pro Jahr entspricht den aufsummierten Monatswerten der Eintritte.

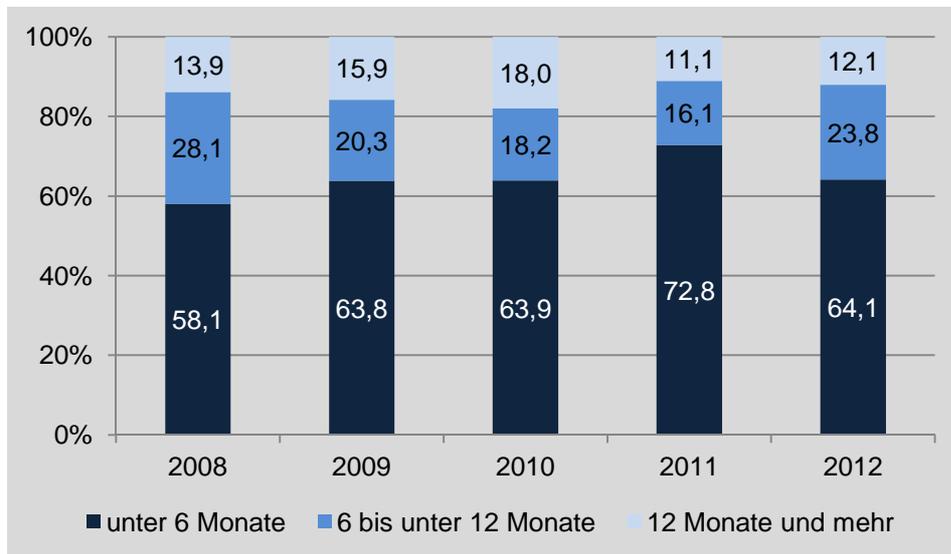
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Arbeitsmarkt in Zahlen, Auswertungen zu Teilnehmenden in Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung; Nürnberg, Juni 2013; eigene Darstellung.

Der Indikator geplante Maßnahmedauer zeigt im SGB II-Rechtskreis einen anderen Trend als im SGB III. Maßnahmen bis zu sechs Monaten wurden immer häufiger finanziert und bildeten im Jahr 2011 sogar knapp drei Viertel der neu eingetretenen Teilnahmefälle. Gleichzeitig hat der Anteil der Maßnahmen mit einer Dauer von über zwölf Monaten von 2008 bis 2010 zunächst von 13,9 % auf 18,0 % zugelegt, lag 2012 allerdings bei nur noch 12,1 % (**Abb. G3-5**). Expertinnen und Experten aus dem Jobcenter erklären dies mit den konjunkturellen Schwankungen. 2009 und 2010 waren mehr Kundinnen und Kunden des Jobcenters bereit, sich auf eine längerfristige Maßnahme, in der Regel eine Umschulung, einzulassen, da ihre Chancen einer schnellen Arbeitsmarktintegration wegen der schlechten konjunkturellen Lage gering waren. Mit dem wirtschaftlichen Aufschwung 2011 zogen viele eine schnelle Arbeits-

¹⁶ Jobcenter Nürnberg-Stadt, Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2013. S. 28, und Jobcenter Nürnberg, Integrationsstrategien für Frauen im SGB II. Schriftenreihe des Jobcenters Nürnberg Bd. 5, April 2011, S. 15.

aufnahme vor, statt eine langfristige Weiterbildungsmaßnahme in Angriff zu nehmen.¹⁷

Abb. G3-5: Eintritte von nach SGB II geförderten Teilnehmenden in FbW-Maßnahmen nach der geplanten Teilnahmedauer in Nürnberg (in %), 2008 bis 2012



Anmerkung: Die Anzahl der Eintritte pro Jahr entspricht den aufsummierten Monatswerten der Eintritte.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Arbeitsmarkt in Zahlen, Auswertungen zu Teilnehmenden in Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung; Nürnberg, Juni 2013; eigene Darstellung.

Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt nach FbW-Maßnahmen

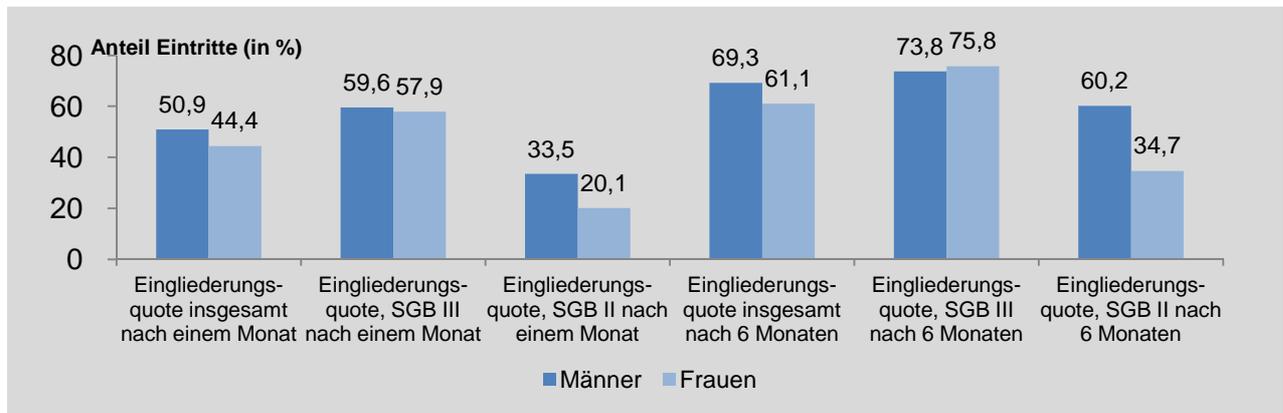
Im Durchschnitt konnten im Jahr 2011 insgesamt knapp die Hälfte (48,2 %) aller geförderten Personen bereits nach einem Monat am Arbeitsmarkt Fuß fassen. Die Eingliederungsquoten **M** von Agenturkundinnen und -kunden in den Arbeitsmarkt sind dabei wesentlich höher (58,9 %) als die der Jobcenterkundinnen und -kunden (27,6 %) (**Abb. G3-6**). Besonders der Eingliederungswert von Frauen aus dem Jobcenter ist sehr niedrig – von ihnen sind nach einem Monat noch vier Fünftel erwerbslos. Auch nach sechs Monaten bilden sie mit einer Quote von nur 34,7 % das Schlusslicht. Experten aus dem Jobcenter erklären den Befund mit der hohen Anzahl an Alleinerziehenden. So waren im April 2012 unter 32.619 Kundinnen und Kunden des Jobcenters Nürnberg 4.817 alleinerziehende Mütter.¹⁸ Nach Angaben des Nürnberger Jobcenters gelinge oft die Qualifizierungsmaßnahme gut, die Integration in

¹⁷ Quelle: Jobcenter Nürnberg-Stadt.

¹⁸ Jobcenter Nürnberg-Stadt, Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2013, S. 29.

den Arbeitsmarkt scheiterte dann aber an einer für sie nicht passgenauen Kinderbetreuung.¹⁹

Abb. G3-6: Eingliederungsquoten nach einem oder sechs Monaten von Agenturkunden/-innen (SGB III) und Jobcenterkunden/-innen (SGB II) in Nürnberg nach Geschlecht, 2011



Anmerkung: Kumulierte Austritte von Januar 2011 bis Dezember 2011 mit Datenstand Dezember 2012. Die Eingliederungsquote \bar{M} bezieht sich auf die Eingliederung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Arbeitsmarkt in Zahlen, Auswertungen zu Teilnehmenden in Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung, Nürnberg, Januar 2013; eigene Darstellung.

3.2 Förderprogramm WeGebAU

Mit dem Programm WeGebAU (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen) fördert die Bundesagentur für Arbeit seit 2006 die Weiterbildung von geringqualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und von Beschäftigten in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) mit weniger als 250 Mitarbeitenden. Geringqualifizierte sollen einen anerkannten Berufsabschluss bzw. eine berufsanschlussfähige Teilqualifikation erwerben, Beschäftigte in KMU erhalten eine auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt anerkannte Anpassungsqualifizierung.

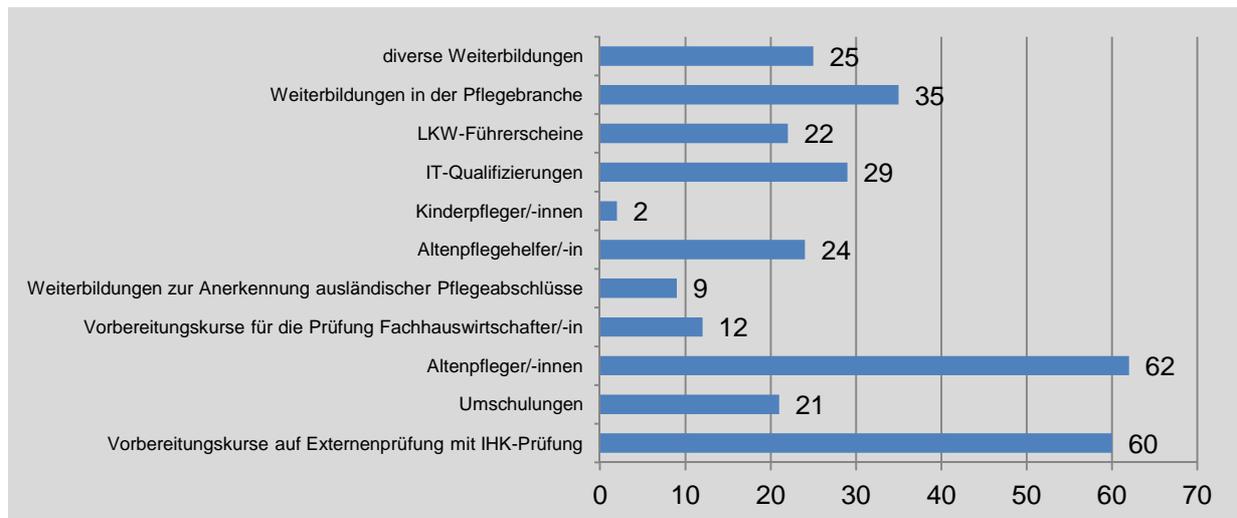
Im Jahr 2012²⁰ wurden im Agenturbezirk Nürnberg im WeGebAU-Programm 179 Bildungsgutscheine ausgestellt und 207 Arbeitsentgeltzuschüsse genehmigt. Dazu kamen fast ebenso viele Beratungen (379) von Betrieben und Einrichtungen.²¹

¹⁹ Quelle: Interview mit Markus Lippert und Matthias Kleindienst, Jobcenter Nürnberg-Stadt, am 29.1.2013.

²⁰ Genauer Zeitraum: Eintritte in WeGebAU-Maßnahmen zwischen 14.12.2011 und 13.12.2012.

²¹ Quelle: Agentur für Arbeit Nürnberg.

Abb. G3-7: Nach WeGebAU geförderte Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Nürnberg nach Qualifizierungsart, 2012



Quelle: Bundesagentur für Arbeit: WeGebAU 2012 - Jahresrückblick; eigene Darstellung.

Insgesamt wurden 301 Teilnehmerinnen und Teilnehmer gefördert (**Abb. G-9**), davon 55,1 % (166) mit dem Ziel, einen anerkannten Berufsabschluss zu erlangen. So bereiteten 60 Maßnahmen auf die Externenprüfung ^D in Abschlüssen der Industrie- und Handelskammer (IHK) vor. Gefördert wurden unter anderen auch 21 Umschulungen in Berufen aus Handwerk, Industrie, Büro etc. und 62 Maßnahmen, die zu einer abgeschlossenen Ausbildung als Altenpflegerin bzw. Altenpfleger führten. Auffällig ist insgesamt die große Bedeutung der Förderung für die Pflegebranche.

3.3 Sonderprogramm IFlaS

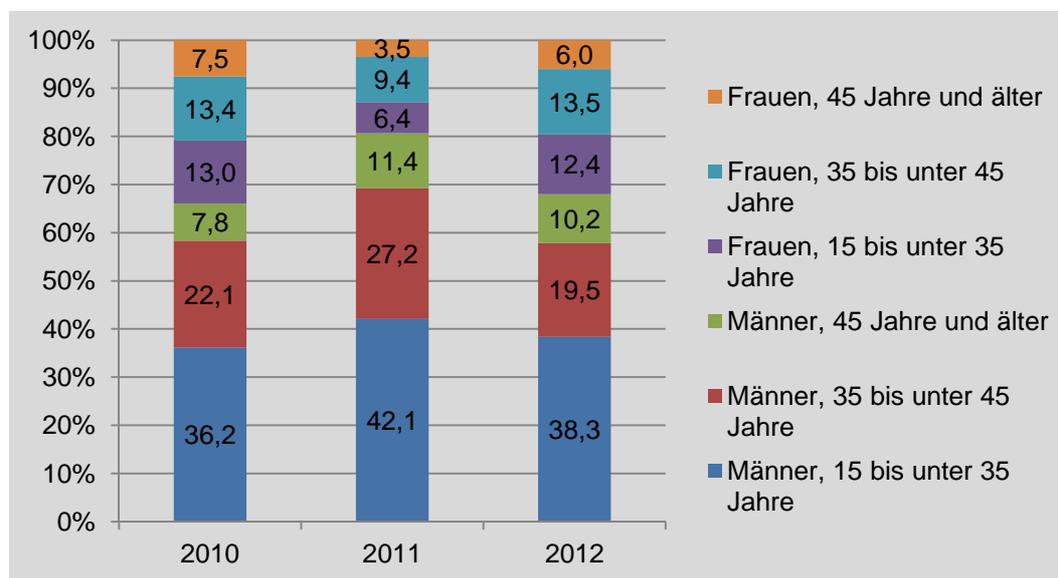
Die Initiative zur Flankierung des Strukturwandels (IFlaS) fördert Aus- und Weiterbildungen, die für die Region zukunftsweisend sind. Sie müssen zu einem anerkannten Berufsabschluss führen oder zertifizierte Teilqualifikationen sein, die an die geregelte Berufsbildung inhaltlich und zeitlich anschlussfähig sind. Gefördert werden vor allem Arbeitsuchende ohne Berufsabschluss, Arbeitsuchende, die seit mindestens vier Jahren nicht mehr in ihrem erlernten Beruf arbeiten sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind. Im Agenturbezirk Nürnberg wird ein Großteil der IFlaS-Gelder abschlussorientiert eingesetzt (82 %), der Rest fließt in Maßnahmen für explizit weibliche Wiedereinsteigerinnen.²²

²² Quelle: Interview mit Gisela Scherer und Ingo Bauer, Arbeitsagentur Nürnberg, am 21.2.2013.

In den vergangenen Jahren traten vorwiegend Männer in IFLaS-Maßnahmen ein. Die größte Gruppe waren Männer im Alter von 25 bis 35 Jahren (**Abb. G3-8**). Da die örtliche Agentur für Arbeit junge Frauen gezielt in eine Erstausbildung bringt (und sie damit anderweitig gefördert werden), sind in dieser Alterskohorte vor allem Männer im Programm vertreten.

Entsprechend der Zielvorgaben des Förderprogramms dominieren klar die Eintritte in längere Weiterbildungen von über einem Jahr, deren Anteil im IFLaS-Programm sich von 2010 bis 2012 allerdings von 64,8% auf 47,0% reduzierte.²³

Abb. G3-8: Eintritte in IFLaS-Maßnahmen in Nürnberg nach Geschlecht und Alter, 2010 bis 2012



Anmerkung: Die Anzahl der Eintritte pro Jahr entspricht den aufsummierten Monatswerten der Eintritte.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Arbeitsmarkt in Zahlen, Auswertungen zu Teilnehmenden in Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung; Nürnberg, Juni 2013; eigene Darstellung.

Bildungszielplanung IFLaS 2013

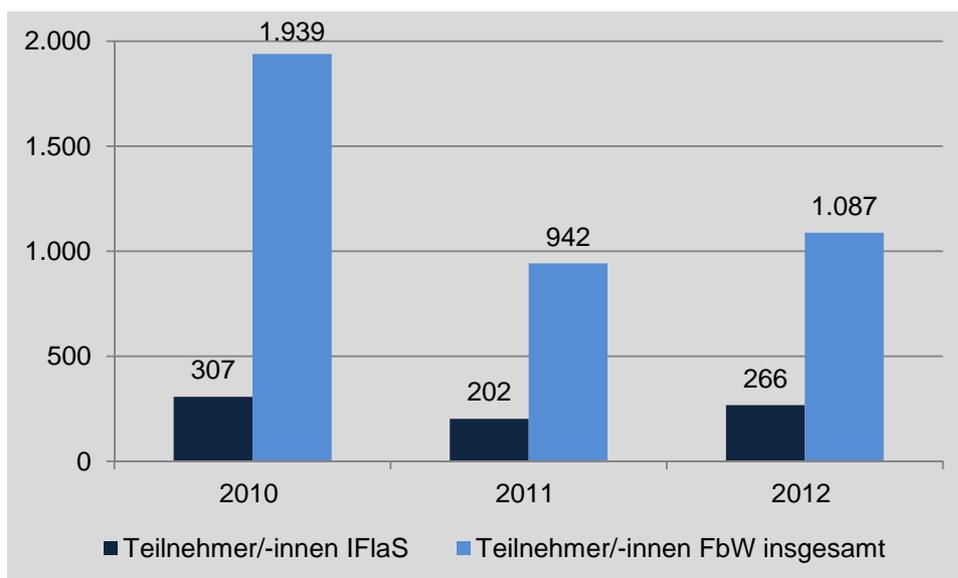
Wie für die FbW-Maßnahmen legt die Arbeitsagentur Nürnberg in Abstimmung mit Arbeitsmarktexpertinnen und -experten vor Ort auch für IFLaS-Weiterbildungen eine jährliche Bildungszielplanung fest. So sollten von den 264 Bildungsgutscheinen im Jahr 2013 36,7 % zu Qualifizierungen im kaufmännischen Bereich und 34,8 % zu Weiterbildungen im gewerblich-technischen Bereich berechtigen – davon beispielsweise 20 für eine Umschulung zum/zur Industriemechaniker/-in. 2013 erstmalig geplant sind beispielsweise die Umschulungen zum/zur Elektroniker/-in Haus- und Ge-

²³ Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen.

bäudetechnik und zum/zur Erzieher/-in sowie die Teilqualifikation Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk – weitere Berufe, in denen in der Region bereits ein Fachkräftemangel sichtbar wird.²⁴

Die Anzahl der Eintritte in Maßnahmen des Sonderprogramms IFlaS in Nürnberg lag bei seiner Einführung im Jahr 2010 bei 307. Im Folgejahr nahm die Anzahl um 34,2 % ab und stieg im Jahr 2012 wieder um 31,7 % auf 266 Eintritte (**Abb. G3-9**). Bezogen auf die Gesamtzahl der Fördermaßnahmen der beruflichen Weiterbildung der BA bedeutet dies, dass der Anteil an Förderungen im Rahmen von IFlaS an allen FbW-Maßnahmen zwischen 15,8 % im Jahr 2010 und 24,5 % im Jahr 2012 lag. Da IFlaS Maßnahmen fast immer langfristig angelegt sind, macht dieses Sonderprogramm einen finanziell gewichtigen Anteil der Weiterbildungsförderung aus.

Abb. G3-9: Eintritte in IFlaS-Maßnahmen in Nürnberg, 2010 bis 2012



Anmerkung: Die Anzahl der Eintritte pro Jahr entspricht den aufsummierten Monatswerten der Eintritte.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Arbeitsmarkt in Zahlen, Auswertungen zu Teilnehmenden in Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung; Nürnberg, Juni 2013; eigene Darstellung.

Fazit

Insgesamt sind das Förderprogramm WeGebAU und das Sonderprogramm IFlaS erfolgreich darin, in der Region Nürnberg An- und Ungelernte zu Fachkräften auszubilden. Sie verbessern damit nicht nur die Arbeitsmarktintegration der Teilnehmenden, sondern wirken dem Fachkräftemangel entgegen, indem sie auch das Angebot an Bewerberinnen und Bewerbern für sogenannte Mangelberufe erhöhen.

²⁴ Bildungszielplanung IFlaS, Agentur für Arbeit Nürnberg.

4 Förderungen durch Bund und Land

Neben der Weiterbildungsförderung der Bundesagentur für Arbeit gibt es eine Reihe Förderungen aus Bundes- und Landesmitteln. So gewährt das Land Bayern seit 1. September 2013 einen sogenannten Meisterbonus in Höhe von 1.000 Euro pro Absolvent sowie einen Pflegebonus, der das Schulgeld bei Altenpflegeschulen, Kinderpflegeschulen sowie Fachakademien für Sozialpädagogik ersetzt. Im aktuellen Doppelhaushalt 2013/14 wurden dafür 52 Mio. Euro eingestellt.²⁵ Einige Fördertöpfe haben sich bereits bewährt und sollen im Folgenden betrachtet werden.

4.1 Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)

Das seit 1996 von Bund und Ländern finanzierte Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) – auch als „Meister-BAföG“ bekannt - soll finanzielle Unterstützung bei der beruflichen Weiterbildung bieten und Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu Existenzgründungen ermutigen. Damit soll eine kontinuierliche Höherqualifizierung von Fachkräften aller Altersstufen erreicht und einem Fachkräftemangel in Deutschland entgegengewirkt werden. Über einen Teilerlass von Darlehen sowie zinsgünstige Darlehensanteile werden berufliche Aufstiegsmöglichkeiten wie Meisterkurse oder Lehrgänge, die auf vergleichbare öffentlich-rechtliche Prüfungen und Fortbildungsabschlüsse vorbereiten, gefördert.²⁶ Die Förderhöchstsumme beträgt derzeit 10.226 Euro. Der Förderbeitrag besteht aus einem Zuschuss von 30,5 %, der nicht zurück-erstattet werden muss, und einem Bankdarlehen. Voraussetzung für die Förderung ist eine nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder der Handwerksordnung (HwO) anerkannte, abgeschlossene Berufsausbildung. Zudem kann man auch mit einer mehrjährigen Berufspraxis, die fachlich dem angestrebten Fortbildungsziel entspricht, das „Meister-BAföG“ beantragen.²⁷

Für die Beratung und die Bearbeitung von Förderanträgen sind in der Regel die kommunalen Ämter für Ausbildungsförderung zuständig. In Nürnberg meldet das Amt für Kinder, Jugendliche und Familien (Jugendamt) 4.953 Förderungen für die Jahre ab 2005 bis zum Frühjahr 2013. Insgesamt 3.432 Anträge gingen dabei von 2009 bis

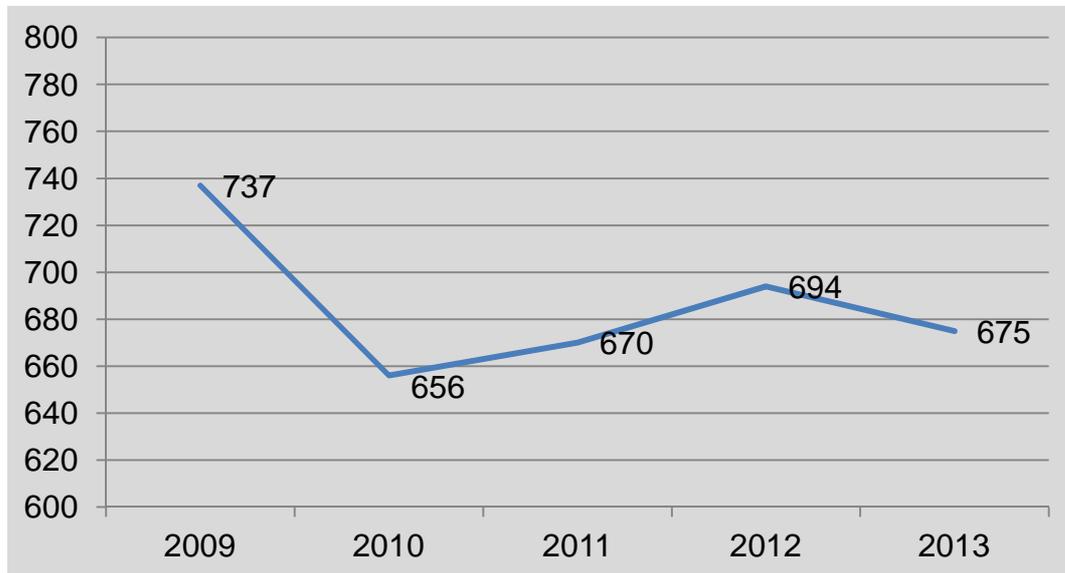
²⁵ Freistaat Bayern, Haushaltsänderungsgesetz 2013/2014 – Bildungsfinanzierungsgesetz.

²⁶ IHK Mittelfranken, Informationen zu Fördermöglichkeiten, www.ihk-nuernberg.de/de/media/PDF/Berufsbildung/Bildungsberatung/IHK-Broschuere-Foerderprogramme.pdf, Januar 2012, letzter Zugriff: 27.3.2014.

²⁷ Bundesministerium für Bildung und Forschung, Meister-BAföG, <http://www.meister-bafoeg.info/>, letzter Zugriff: 27.3.2014.

einschließlich 2013 ein (**Abb. G4-1**). Nur 408 Personen haben seit 2005 die Bezuschussung abgebrochen.²⁸

Abb. G4-1: Antragseingänge Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (Meister-BAföG), 2009 bis 2013



Quelle: Stadt Nürnberg, Amt für Kinder, Jugendliche und Familien - Jugendamt; eigene Darstellung.

Insgesamt bildet das „Meister-BAföG“ einen wichtigen Anreiz zur Weiterbildung, insbesondere für Personen, die nicht durch ihren Arbeitgeber unterstützt werden (können).

4.2 Die Bildungsprämie

Mit dem Projekt „Bildungsprämie“ fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) seit 2008 berufliche Weiterbildung. Mit einem Prämiegutschein erhalten Antragstellende 50 % der Weiterbildungskosten bis maximal 500 Euro, wenn ihr zu versteuerndes Jahreseinkommen 20.000 Euro nicht übersteigt.²⁹ Zusätzlich kann nach dem Vermögensbildungsgesetz (VermBG) angespartes Guthaben vor Ablauf der Sperrfrist für die Finanzierung von beruflicher Weiterbildung entnommen

²⁸ Jugendamt der Stadt Nürnberg, Aufstiegsfortbildung Fallzahlen ab 2005 bis einschl. 31.3.2013. (E-Mail von Martina Müller vom 29.4.2013).

²⁹ Bundesministerium für Bildung und Forschung, Checkliste für Weiterbildungsinteressierte, www.bildungspraemie.info/de/612.php, letzter Zugriff am 27.3.2014.

werden, ohne die Arbeitnehmersparzulage zu verlieren. Um einen Prämiegutschein zu erhalten, ist ein individuelles Gespräch in einer Beratungsstelle erforderlich.³⁰

Das Projekt Bildungsprämie befindet sich seit 2012 in der zweiten Förderphase, die noch bis Juni 2014 dauert. In der Stadt Nürnberg sind das Bildungszentrum Nürnberg (BZ), das Bildungsunternehmen Intelligenzknoten und das Netzwerk für Existenzgründung Nexus für die Beratungsgespräche und die Vergabe von Prämiegutscheinen zuständig. Das BZ stellte bis Ende 2013 445 Gutscheine aus.³¹ Der Intelligenzknoten erteilte bis Mitte März 2014 125 Gutscheine³², die Beratungsstelle Nexus teilte bis Ende Januar 2014 242 Gutscheine an Interessentinnen und Interessenten aus.³³

Insgesamt ist die Bildungsprämie eine wichtige Möglichkeit zur Weiterbildung für Erwerbstätige, die nicht von ihrem Arbeitgeber unterstützt werden. Insbesondere im Hinblick auf Maßnahmen für geringqualifizierte Erwerbstätige, die einen Abschluss anstreben, ist die Höchstfördersumme von 500 Euro allerdings zu niedrig.

4.3 Weiterbildungs- und Aufstiegsstipendium

Mit dem Weiterbildungs- und Aufstiegsstipendium fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) aus den Mitteln für die Begabtenförderung die berufliche Bildung von Personen, die bereits eine Berufsausbildung abgeschlossen haben.

Das Aufstiegsstipendium bietet finanzielle Unterstützung insbesondere für junge und begabte Berufserfahrene während eines Hochschulstudiums. Die Auswahl der Stipendiaten und Stipendiatinnen trifft die Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung (SBB). Unabhängig vom Einkommen erhalten die Stipendiaten und Stipendiatinnen monatlich 670 Euro und 80 Euro Büchergeld. Zudem kann noch eine Betreuungspauschale für Kinder unter zehn Jahren gewährt werden. Daneben bietet die SBB ideelle Unterstützung, beispielsweise ein gut ausgebautes Kommunikationsnetzwerk zwischen den Stipendiatinnen und Stipendiaten.³⁴

³⁰ Bundesministerium für Bildung und Forschung, Die Bildungsprämie auf einen Blick, www.bildungspraemie.info/de/188.php, letzter Zugriff am 27.3.2014.

³¹ Beratungsstelle am BZ, Stand: 31.12.2013 (Auskunft von Horst Bulla).

³² Intelligenzknoten, Stand: 17.3.2014 (Auskunft von Ümit Sormaz).

³³ Beratungsstelle Nexus, Stand: 28.1.2014 (Auskunft von Nexus).

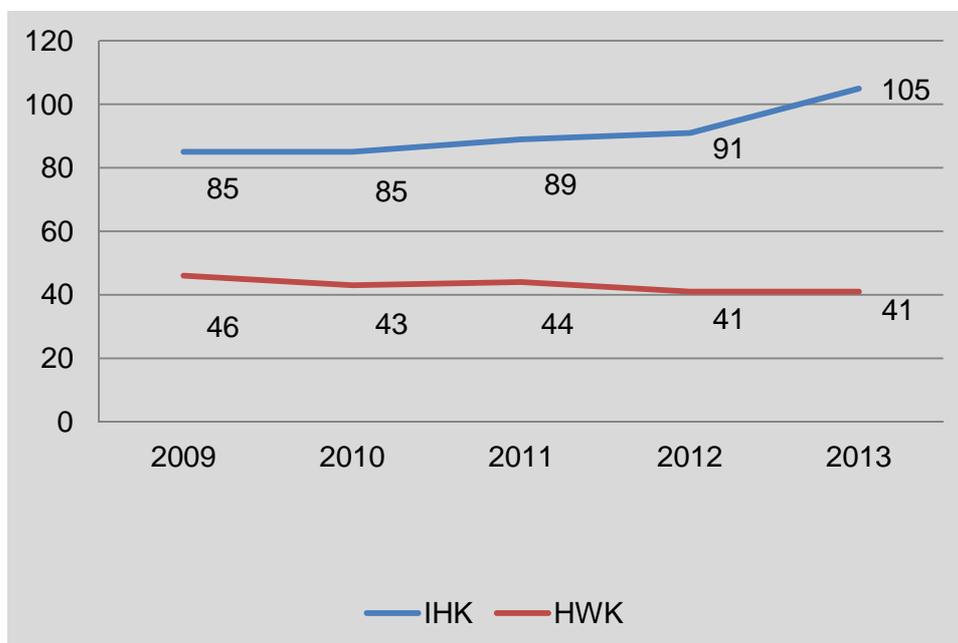
³⁴ Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung, <http://www.sbb-stipendien.de/aufstiegsstipendium.html>, letzter Zugriff: 27.3.2014.

Das Weiterbildungsstipendium unterstützt talentierte Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger bei Weiterbildungen zu qualifizierten Facharbeitern. Über die Aufnahme in das Stipendium der Stiftung Begabtenförderung Berufliche Bildung entscheidet die Stelle, bei der der Ausbildungsvertrag der Bewerberin oder des Bewerbers eingetragen war, zum Beispiel die zuständige Kammer. Insgesamt können Stipendiatinnen und Stipendiaten Zuschüsse in Höhe von insgesamt 6.000 Euro erhalten. Es werden Aufstiegsfortbildungen, berufsbegleitende Studiengänge und Intensivsprachkurse im muttersprachlichen Ausland finanziert.³⁵

Weiterbildungsstipendien in den dualen Berufen in Mittelfranken

In Nürnberg vergeben die Handwerkskammer sowie die Industrie- und Handelskammer die Weiterbildungsstipendien für Personen mit dualen Berufen in Mittelfranken. So wurden in den Jahren 2009 bis 2013 stets zwischen 41 und 46 Stipendiaten durch die Handwerkskammer aufgenommen, insgesamt 215. Die durch die IHK vermittelten Stipendien stiegen seit dem Jahr 2009 kontinuierlich von 85 auf 105 bis zum Jahr 2013 an, insgesamt waren es in diesem Zeitraum 455 (**Abb. G4-2**).

Abb. G4-2: Weiterbildungsstipendien der IHK und der Handwerkskammer, 2009 bis 2013



Quelle: Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer; eigene Darstellung.

³⁵ Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung, <http://www.sbb-stipendien.de/weiterbildungsstipendium.html>, letzter Zugriff: 27.3.2014.

Insgesamt bieten die Stipendien einen wichtigen Anreiz zur Weiterbildung für begabte Berufstätige und stellen eine gute Möglichkeit dar, sich unabhängig von der persönlichen finanziellen Situation beruflich weiterzuentwickeln.

5 Berufsfachliche Weiterbildung

Berufliche Fort- und Weiterbildungen ermöglichen es Erwerbstätigen, sich auch nach ihrer Berufsausbildung oder akademischen Erstausbildung regelmäßig weiter zu qualifizieren. Die berufliche Weiterbildung stellt eine Fortsetzung oder Wiederaufnahme des Lernens nach Abschluss einer ersten Berufsphase oder nach einer Phase der Erwerbstätigkeit dar. Die berufliche Fortbildung setzt in der Regel eine abgeschlossene Berufsausbildung voraus und baut auf eine anschließend erworbene Berufspraxis auf. Sie soll die berufliche Handlungsfähigkeit erhalten und an die sich stetig ändernden Anforderungen anpassen (Anpassungsfortbildung) oder auf einen beruflichen Aufstieg vorbereiten (Aufstiegsfortbildung).³⁶ Daneben bieten Umschulungen, Nachqualifizierungen oder Anpassungsmaßnahmen im Rahmen des Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes (BQFG) die Möglichkeit, einen anerkannten Berufsabschluss zu erwerben.

5.1 Fortbildungen für die Belegschaft der Stadt Nürnberg

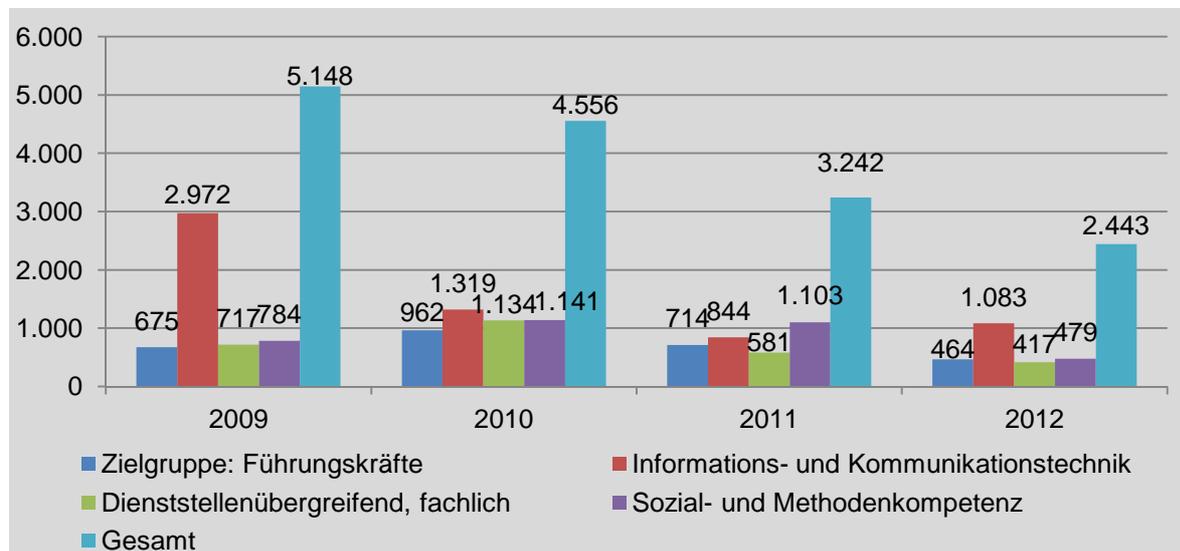
Grundsätzlich fällt die Qualifizierung von Mitarbeitenden der Stadt Nürnberg in den Zuständigkeitsbereich des Personalamts. Je nach Aufgabenbereich und Berufsgruppe kann die Verantwortung aber auch beim Institut für Pädagogik und Schulpsychologie, dem Bildungszentrum im Bildungscampus Nürnberg oder der Feuerwehr liegen. Wie in den Vorjahren standen dem Personalamt im Jahr 2012 276.000 Euro zur Verfügung. Finanziert wurden Qualifizierungsmaßnahmen der Städteakademie, die jährlichen Tagungen der Dienststellenleiterinnen und –leiter sowie Fortbildungen für die Personalräte. Daneben werden weitere Fort- und Weiterbildungen der Stadt Nürnberg von Dienststellen selbst konzipiert und durchgeführt.³⁷

³⁶ Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.), Fortbildungsordnungen und wie sie entstehen, Bonn 2013.

³⁷ Quelle: Auskunft der Abteilung Personalentwicklung des Personalamts der Stadt Nürnberg am 11.6.2013.

Die Städte Nürnberg, Fürth, Erlangen und Schwabach bündeln Erstellung, Organisation sowie Durchführung ihres Aus- und Fortbildungsangebots in der 2006 gegründeten „Städteakademie“.³⁸ Das Fortbildungsprogramm richtet sich an alle Beschäftigten der vier Städte und steht auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anderer Einrichtungen des öffentlichen Dienstes zur Verfügung. Im Jahr 2012 nahmen 2.443 Beschäftigte der Stadt Nürnberg an 226 Qualifizierungsmaßnahmen des Personalamts teil. Seit dem Jahr 2009 verringert sich die Teilnahme an Qualifizierungen kontinuierlich, bis 2012 insgesamt um 52,5 %. Im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnik (IUK) sind dabei die höchsten Schwankungen zu verzeichnen, die die jährlichen Gesamtteilnahmezahlen erheblich beeinflussen. So ist 2009 die einmalig hohe Zahl von 5.148 Teilnehmenden vor allem auf eine breit angelegte Qualifizierungsmaßnahme der städtischen Belegschaft zurückzuführen, um den Umstieg auf das Microsoft Office-Paket 2007 zu begleiten. (**Abb. G5-1**).

Abb. G5-1: Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach Themenbereichen, 2009 bis 2012



Quelle: Personalamt der Stadt Nürnberg – Abteilung Personalentwicklung, 2013; eigene Darstellung.

Bei einem ausgeglichen Geschlechterverhältnis unter den Beschäftigten der Stadt Nürnberg, waren - genau wie in den beiden vorangegangenen Jahren - zwei Drittel (= 66,1 %) der Kursteilnehmenden im Jahr 2012 weiblich. Das Personalamt versucht dieser Verteilung entgegenzutreten und plant im kommenden Jahr mit passgenauen

³⁸ Städteakademie Nürnberg Fürth Erlangen Schwabach, www.staedteakademie.de/, letzter Zugriff: 27.3.2014.

Angeboten, z. B zum Thema Gesundheit, Männer gezielt anzusprechen.³⁹ Daneben werden vermehrt Qualifizierungen für Teilzeitbeschäftigte konzipiert und damit der bei der Stadt wachsenden Zahl an Teilzeitkräften Rechnung getragen.

Berufsfachliche Fortbildungen der Referate und Dienststellen der Stadt Nürnberg

Berufsfachliche Fortbildungen werden auch in den einzelnen Referaten und Dienststellen der Stadt Nürnberg angeboten. Hervorzuheben sind hier zum Beispiel Fortbildungen im Rahmen des Bildungsprogramms des Referats für Jugend, Familie und Soziales sowie Fortbildungen am Institut für Pädagogik und Schulpsychologie (IPSN).

Am städtischen Referat für Jugend, Familie und Soziales ist die 2013 neu eingerichtete *Fachstelle „Personalentwicklung und Fortbildung: Soziale Berufe“*, kurz: PEF:SB angesiedelt, die in enger Abstimmung mit dem Personalamt der Stadt Nürnberg diesen Aufgabenbereich für die sozialen Berufe übernimmt und weiterentwickelt. Der Fortbildungskatalog des PEF:SB ist in sieben Themenkategorien untergliedert und wird ergänzt um Tagungs- und Veranstaltungsankündigungen sowie weitere interessante Hinweise und Angebote. Neben einem umfangreichen Programm für die Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen zu Themen der Jugendhilfe bietet er Fortbildungen zur Jugend-, Familien-, Bildungs- sowie Sozialpolitik. Neben den Beschäftigten im Geschäftsbereich des Referats steht das Angebot auch den Fachkräften von Einrichtungen in freier Trägerschaft zur Verfügung.⁴⁰

Berufsfachliche Fortbildungen werden auch vom *Institut für Pädagogik und Schulpsychologie (IPSN)*⁴¹ durchgeführt.⁴² Es konnte im Schuljahr 2012/13 insgesamt 437 Fortbildungs-Veranstaltungen mit 9.236 Teilnahmen verzeichnen und damit im Vergleich zum Schuljahr 2011/12 (422 Veranstaltungen/ 8.842 Teilnahmen) eine Steigerung der Beteiligung erzielen. Zu den Veranstaltungen im Schuljahr 2012/13 zählen zehn Tagungen, die von 800 Personen besucht wurden. Am häufigsten besucht waren die Veranstaltungen „Elternarbeit in der Praxis – Seminar für Elternvertreterinnen

³⁹ Quelle: Auskunft der Abteilung Personalentwicklung des Personalamts der Stadt Nürnberg am 13.8.2013.

⁴⁰ Auswertungen zu Teilnehmerzahlen liegen noch nicht vor. Quelle: www.nuernberg.de/internet/sozialreferat/bildungsprogramm.html.

⁴¹ Quelle: IPSN.

⁴² Mit der Organisationsreform der Pädagogischen Dienste wurde 2012 das IPSN den Ämtern der Stadt Nürnberg gleichgestellt und mit einem neuen Aufgabenspektrum versehen.

und Elternvertreter“, „Inklusive Schule – Wo stehen wir jetzt?“ sowie „Rechtsextremismus – Erfahrungen, Netzwerk, Strategien für die Schule“.

Im Arbeitsbereich Allgemeine Pädagogik bietet das IPSN ein breites Spektrum an Fortbildungen zu differenzierten und fachübergreifenden pädagogischen Fragestellungen, die im Schuljahr 2011/12 von insgesamt 3.750 Interessierten – vornehmlich Lehrkräfte – in 175 Veranstaltungen wahrgenommen wurden.

Der Arbeitsbereich Medien verknüpft die Leistungen des Medienzentrums mit Fortbildungsveranstaltungen zur Verbesserung der Medienkompetenz. Das Medienzentrum beliefert die Nürnberger Schulen mit audiovisuellen Medien und führt im Rahmen des IPSN Fortbildungen durch. Im Haus der Pädagogik wurden im Schuljahr 2011/12 rund 10.000 audiovisuelle Medien, per Fahrdienst oder Online-Ausleihe, verliehen.

Zudem macht das IPSN Angebote für Lehrkräfte zur Stärkung interkultureller Kompetenz von Schülerinnen und Schülern aller Schularten. Seminare und Trainings finden sich im Regelangebot des Instituts oder werden in Projekten, beispielsweise seit 2012 im Bundesprogramm „XENOS – Integration und Vielfalt“, durchgeführt.

5.2 Aufstiegsfortbildungen an Fachschulen und Fachakademien

Fachschulen

Durch eine schulische Fortbildung an Fachschulen wird im Anschluss an eine berufliche Erstausbildung und/oder Berufstätigkeit eine weitere berufliche Qualifikation erreicht.⁴³ Bei Vollzeitunterricht dauert die Ausbildung mindestens ein halbes Schuljahr, bei Teilzeit entsprechend länger. Die Abschlüsse werden in der Regel mit einer staatlichen Prüfung erlangt. Mit dem erfolgreichem Besuch einer mindestens einjährigen Fachschule mit staatlicher Abschlussprüfung erhält man zudem den mittleren Schulabschluss.⁴⁴

Absolventinnen und Absolventen von Fachschulen können an einer Ergänzungsprüfung teilnehmen, um die Fachhochschulreife oder die fachgebundene Hochschul-

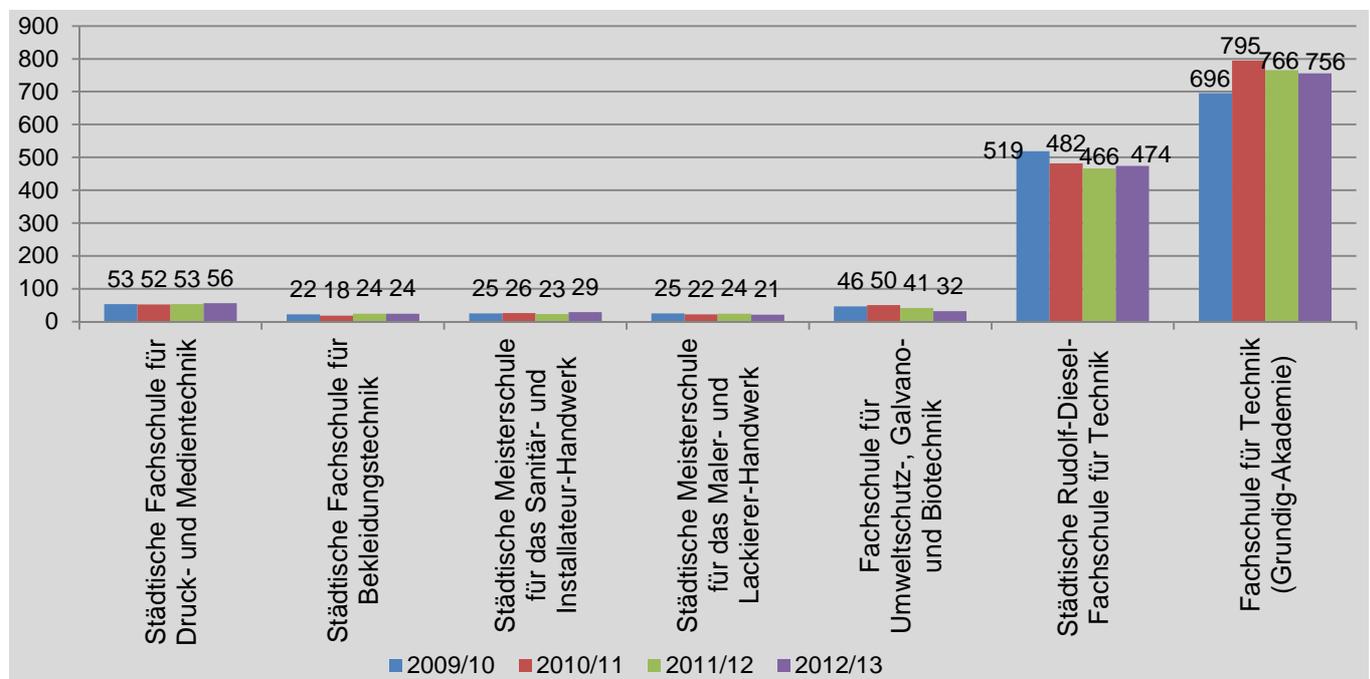
⁴³ Vgl. Schulordnung für zweijährige Fachschulen (Fachschulordnung – FSO) vom 6. September 1985, Gesetz- und Verordnungsblatt GVBl 1985, S. 555.

⁴⁴ Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus, Der mittlere Schulabschluss über sonstiges Schulen, www.km.bayern.de/schueler/abschluesse/mittlerer-schulabschluss/sonstige-schulen.html, letzter Zugriff: 8.4.2014.

reife zu erhalten. Zudem können sie auch ohne Ergänzungsprüfung die allgemeine Hochschulzugangsberechtigung in Bayern erwerben, indem sie ein verpflichtendes Beratungsgespräch an einer Hochschule führen.⁴⁵

In Nürnberg gab es im Schuljahr 2012/13 sieben Fachschulen, fünf in städtischer und zwei in privater Trägerschaft. Im Schuljahr 2012/13 besuchten diese insgesamt 1.392 Schülerinnen und Schüler, wobei mit einem Anteil von 94,5 % die männlichen Schüler angesichts der technischen und handwerklichen Ausrichtung der Fachschulen deutlich überrepräsentiert waren. Insgesamt zeigen sich beim Vergleich von vier Schuljahren nur geringfügige Veränderungen in den Schülerzahlen (**Abb. G5-2**).

Abb. G5-2: Schülerinnen und Schüler an Fachschulen in Nürnberg nach Schulen, Schuljahr 2009/10 bis 2012/13



Quelle: Amt für Stadtforschung und Statistik für Nürnberg und Fürth; Schulstatistik; eigene Darstellung.

Der Anteil der einpendelnden Schülerinnen und Schüler an den kommunalen Fachschulen⁴⁶ bewegte sich auf einem konstanten Niveau von über zwei Dritteln (2009/10: 67,1%, 2010/11: 67,0%, 2011/12: 69,8%). Dieser hohe Wert verdeutlicht die Attraktivität und die Dienstleistungsfunktion des Angebots der städtischen Schulen der beruflichen Fortbildung für junge Menschen aus der Region. Techniker- und Meister-

⁴⁵ Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus (Hg.), Schule und Bildung in Bayern 2012. Reihe A Bildungsstatistik, Heft 56. S.145.

⁴⁶ Stadt Nürnberg, Dritter Bürgermeister, Geschäftsbereich Schule; eigene Berechnungen. Für die Fachschulen in privater Trägerschaft liegen keine Daten zur Gastshulsituation vor.

schulen haben zudem auch deswegen ein großes Einzugsgebiet, da sie hoch spezialisierte Schulen mit enger Schülerzielgruppe sind.

Fachakademien

Bundesweit einzigartig gibt es in Bayern zudem Fachakademien (FAK). Als Teil des berufsbildenden Schulwesens setzt die schulische Fortbildung an Fachakademien neben der einschlägigen beruflichen Vorbildung einen mittleren Schulabschluss voraus. Sie bereitet auf den Eintritt in eine gehobene Berufslaufbahn in verschiedenen Ausbildungsrichtungen⁴⁷ vor.⁴⁸

Bei Vollzeitunterricht dauert die Ausbildung mindestens zwei Schuljahre, bei Teilzeit entsprechend länger. Absolventen von Fachakademien bestimmter Ausbildungsrichtungen können an einer Ergänzungsprüfung teilnehmen. Wer sie besteht, ist zum Studium an einer Fachhochschule berechtigt.⁴⁹ Wer in der Abschlussprüfung der Fachakademie und in der Ergänzungsprüfung jeweils die Gesamtnote "sehr gut" erhält, erwirbt damit die fachgebundene Hochschulreife. Sie berechtigt zum Studium bestimmter Studiengänge an wissenschaftlichen Hochschulen. Absolventinnen und Absolventen der Fachakademien erhalten auch ohne Ergänzungsprüfung die allgemeine Hochschulzugangsberechtigung in Bayern, wenn sie ein verpflichtendes Beratungsgespräch an einer Hochschule geführt haben.⁵⁰

Im Schuljahr 2012/13 besuchten bayernweit 8.324 Personen eine Fachakademie.⁵¹ In Nürnberg boten 2012/13 sechs Fachakademien schulische Fortbildungen in verschiedenen Bereichen an, die von insgesamt 645 Schülerinnen und Schülern besucht wurden.⁵² Es gibt drei Fachakademien für Sozialpädagogik⁵³ – die städtische Fachakademie für Sozialpädagogik, die Fachakademie für Sozialpädagogik Nürn-

⁴⁷ Augenoptik, Brauwesen und Getränketechnik, Darstellende Kunst, Fremdsprachen, Ernährungs- und Versorgungsmanagement, Heilpädagogik, Holzgestaltung, Landwirtschaft, Medizintechnik, Musik, Restauration, Wirtschaft und Sozialpädagogik.

⁴⁸ Vgl. Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus (Hg.), Sozialpädagogische und sozialpflegerische Ausbildungsberufe in Bayern – Ausbildung und Tätigkeitsfelder, August 2011.

⁴⁹ Schulordnung für zweijährige Fachakademien (Fachakademieordnung - FakO) vom 31. August 1984 Gesetz- und Verordnungsblatt GVBl 1984, S. 339.

⁵⁰ Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus (Hg.), Schule und Bildung in Bayern 2012. Reihe A Bildungsstatistik, Heft 56. S.145.

⁵¹ Vgl. Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus (Hg.), Schule und Bildung in Bayern 2012. Reihe A Bildungsstatistik, Heft 56, S. 145.

⁵² Quelle: Amt für Stadtforschung und Statistik für Nürnberg und Fürth; Schulstatistik

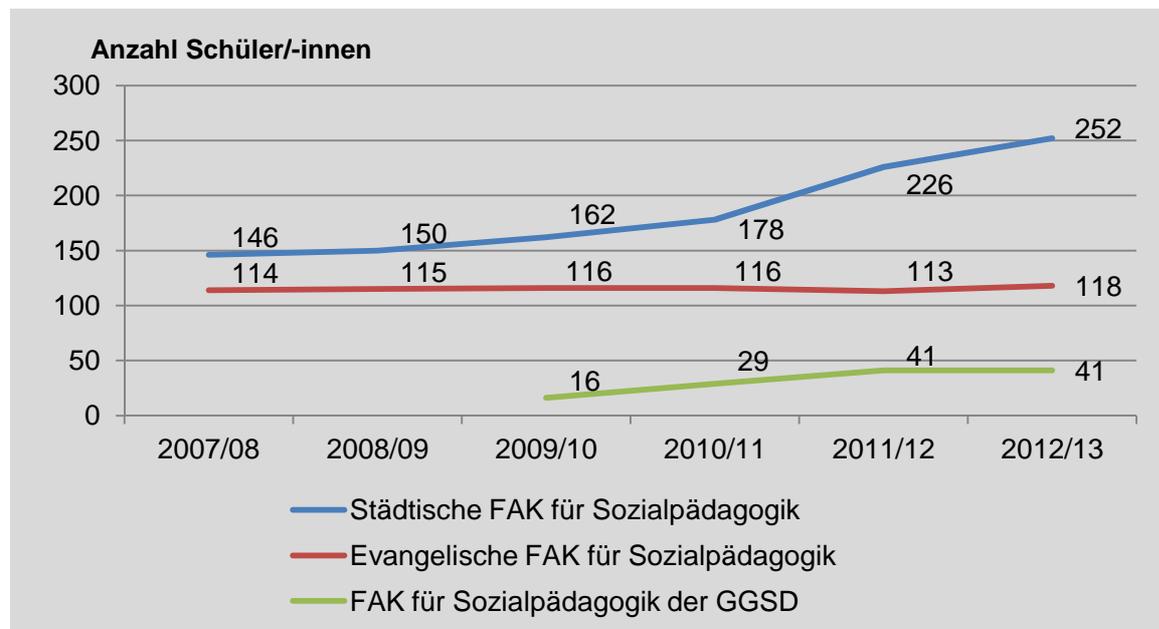
⁵³ Die Fachakademien für Sozialpädagogik werden auch in Kapitel E des Zweiten Bildungsberichts der Stadt Nürnberg dargestellt, da für deren Besuch eine berufliche Erstausbildung nicht zwingend erforderlich ist und der Zugang zum Erlernen des Erzieherberufs auch über entsprechende Vorkurse möglich ist. Grundsätzlich zählen aber auch diese Fachakademien zum System der beruflichen Fortbildung.

berg der Evangelischen Schulstiftung und die Fachakademie für Sozialpädagogik der Gemeinnützigen Gesellschaft für Soziale Dienste mbH Nürnberg (GGSD) – sowie drei Fachakademien anderer Ausrichtung: die städtische Fachakademie für Ernährungs- und Versorgungsmanagement (ehemals Hauswirtschaft), die städtische Fachakademie für Wirtschaft und die Fachakademie für Wirtschaft der Deutschen Angestellten-Akademie (DAA).

Fachakademien für Sozialpädagogik

Durch den starken Ausbau der Kindertageseinrichtungen in Nürnberg und den sich zuspitzenden Engpass bei der Besetzung der neu geschaffenen Stellen mit Fachkräften gewinnt die Ausbildung an Fachakademien für Sozialpädagogik für die Stadtgesellschaft zunehmend an Bedeutung. Vom Schuljahr 2007/08 bis zum Schuljahr 2012/13 nahm die Anzahl der zukünftigen Erzieherinnen und Erzieher von 260 um 58,1% auf 411 stetig zu. Neben der Neugründung der Fachakademie der GGSD⁵⁴ zum Schuljahr 2009/10 liegt dies vorrangig am Anstieg der Schülerzahlen an der städtischen Fachakademie, die im Schuljahr 2012/13 im Vergleich zum Schuljahr 2010/11 ein Schülerplus von 41,6 % verzeichnete (**Abb. G5-3**).

Abb. G5-3: Schülerinnen und Schüler an Fachakademien für Sozialpädagogik in Nürnberg nach Schulen, Schuljahr 2007/08 bis 2012/13



Quelle: Amt für Stadtforschung und Statistik für Nürnberg und Fürth; Schulstatistik; eigene Darstellung.

⁵⁴ Die GGSD bietet zudem Vorbereitungskurse zur Externenprüfung zur / zum staatlich anerkannten Erzieherin / Erzieher. Siehe dazu Kapitel 5.6.

Die Stadt Nürnberg erweitert die vorhandenen Lehrkapazitäten, um mehr junge Menschen für den Erzieherberuf auszubilden. Die Bemühungen zielen dabei insbesondere auch auf junge Männer, die an den Fachakademien für Sozialpädagogik nach wie vor unterrepräsentiert sind. Überraschend ist der Befund, dass der Anteil der männlichen Schüler in den betrachteten Schuljahren an der Fachakademie für Sozialpädagogik der Evangelischen Erziehungsstiftung stets deutlich über dem der anderen Fachakademien liegt. Im Schuljahr 2011/12, betrug der Anteil angehender Erzieher an der Evangelischen Fachakademie 16,8 %, an den beiden übrigen Fachakademien lag er bei rund zehn Prozent (Fachakademie der GGSD: 9,8 %, städtische Fachakademie: 10,6 %).⁵⁵

Die Steigerung der Klassenzahlen an der städtischen Akademie bemisst sich am derzeit stark erhöhten Bedarf. Die Notwendigkeit der zusätzlichen Klassen wird regelmäßig überprüft, sodass sie bei zurückgehendem Fachkräftebedarf im Erzieherbereich wieder abgebaut werden können.⁵⁶

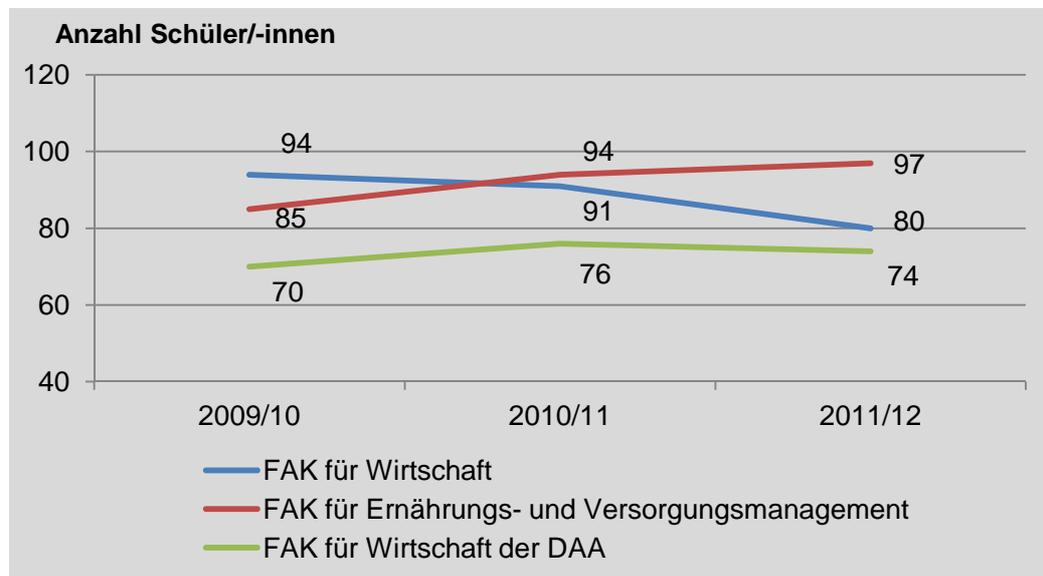
Fachakademien anderer Fachrichtungen

Die Gesamtzahl der Schülerinnen und Schüler an den drei weiteren Fachakademien ist vom Schuljahr 2009/10 bis 2011/12 mit einem Durchschnittswert von 254 nahezu gleich geblieben. Bei der Betrachtung der einzelnen Fachakademien zeigt sich, dass die Schülerzahlen an der städtischen Fachakademie für Wirtschaft rückläufig sind, die der städtischen Fachakademie für Ernährungs- und Versorgungsmanagement sowie der Fachakademie für Wirtschaft der DAA hingegen leicht zulegen (**Abb. G5-4**).

⁵⁵ Amt für Stadtforschung und Statistik für Nürnberg und Fürth; Schulstatistik; eigene Berechnungen.

⁵⁶ Vgl. Stadt Nürnberg, Personalgewinnung für die Kindertagesbetreuung – Erweiterung der Kapazitäten an der Fachakademie für Sozialpädagogik, Vorlage und Sachverhaltsdarstellung zum Schulausschuss am 17.2.2012.

Abb. G5-4: Schülerinnen und Schüler an den Fachakademien für Wirtschaft und für Ernährungs- und Versorgungsmanagement in Nürnberg nach Schulen, Schuljahre 2009/10 bis 2011/12



Quelle: Amt für Stadtforschung und Statistik für Nürnberg und Fürth; Schulstatistik; eigene Darstellung.

Erwartungsgemäß wurde die Fachakademie für Ernährungs- und Versorgungsmanagement, die frühere Fachakademie für Hauswirtschaft, in der Mehrheit von Schülerinnen besucht: Seit dem Schuljahr 2009/10 ist dieser Anteil von 83,5 % um 7,2 Prozentpunkte auf 90,7 % im Schuljahr 2011/12 angestiegen. An den Fachakademien für Wirtschaft waren die männlichen Schüler zwar stets überrepräsentiert, der Frauenanteil nahm aber auch hier stetig zu: bei der Fachakademie für Wirtschaft der DAA von 20,0 % im Schuljahr 2009/10 auf 27,0 % im übernächsten Schuljahr, bei der städtischen Fachakademie für Wirtschaft betrug der Anteil von Schülerinnen im Schuljahr 2009/10 noch 40,4 % – im Schuljahr 2011/12 herrschte dort indessen ein perfekt ausgewogenes Verhältnis von Schülerinnen und Schülern von 50,0 %.⁵⁷

⁵⁷ Amt für Stadtforschung und Statistik für Nürnberg und Fürth, Schulstatistik.

5.3 Aufstiegsfortbildungen bei den Kammern

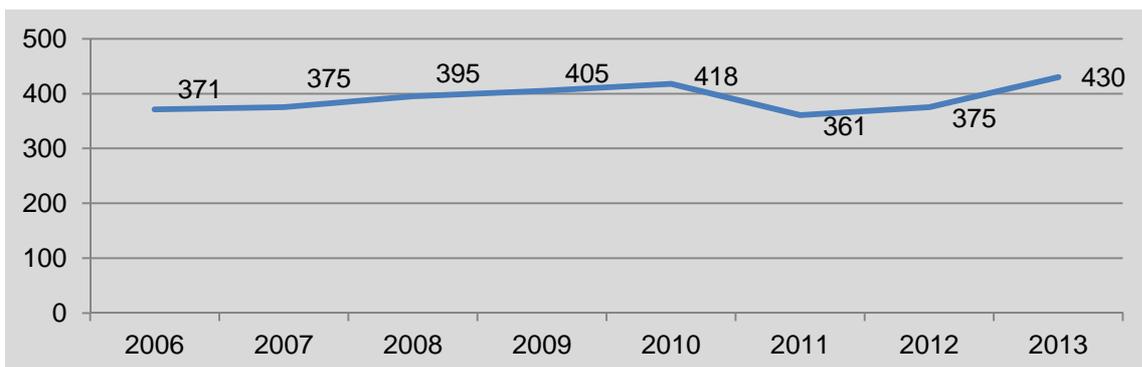
Berufliche Aufstiegsfortbildungen in Berufen des dualen Systems werden nach § 53 Berufsbildungsgesetz und § 42 Handwerksordnung geregelt. Die formal geregelten Abschlüsse gelten als wichtige Grundlage für einen beruflichen Aufstieg und sind bei Unternehmen insbesondere wegen ihrer hohen Praxisrelevanz sehr gefragt.

Meister- und Fortbildungsprüfungen bei der Handwerkskammer für Mittelfranken

Die Zulassungsvoraussetzung zur Meisterprüfung in einem zulassungspflichtigen Handwerk **D** ist die bestandene Gesellenprüfung in dem entsprechenden oder damit verwandten Handwerk. Außerdem kann zur Meisterprüfung zugelassen werden, wer eine mehrjährige Berufspraxis im entsprechenden Handwerk nachweist. Daneben werden viele Meisterprüfungen in nicht mehr zulassungspflichtigen Handwerksberufen abgelegt.

Die Teilnahme an Meisterprüfungen bei der Handwerkskammer für Mittelfranken hat von 2006 bis 2010 um insgesamt 12,7 % auf 418 stetig zugenommen. Im darauffolgenden Jahr wurden 13,6 % weniger Meisterprüfungen erfolgreich abgelegt. Seit 2012 ist die Prüfungszahl wieder angestiegen (**Abb. G5-5**).

Abb. G5-5: Erfolgreich bestandene Meisterprüfungen bei der Handwerkskammer für Mittelfranken, 2006 bis 2013



Quelle: Handwerkskammer für Mittelfranken; eigene Darstellung.

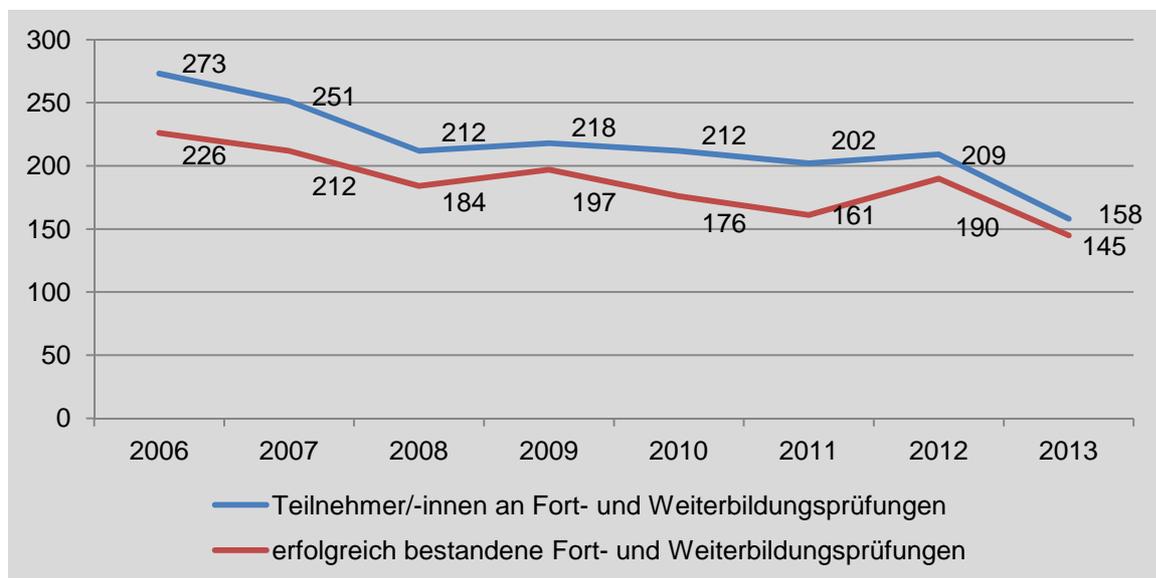
Die Teilnahmen an Fort- und Weiterbildungsprüfungen⁵⁸ bei der Handwerkskammer für Mittelfranken (**Abb. G5-6**) sind von 2006 bis 2008 stark zurückgegangen und bewegten sich dann bis 2012 auf einem relativ konstanten Niveau von durchschnittlich

⁵⁸ Darunter fallen: Betriebswirt HWK, kaufm. Fachwirt HWK, Konstrukteur im Formenbau, CNC-Fachkraft, SPS-Fachkraft, geprüfter Baumaschinenführer, Energieberater HWK, Ausbildung der Ausbilder, Technischer Fachwirt, Meister im Bürsten- und Pinselmachergewerbe, Zusatzqualifikation zur Erstellung der bautechnischen Nachweise.

210 Teilnahmen pro Jahr. 2013 ist eine starke Abnahme festzustellen. Hier zeigt sich der Einfluss der konjunkturellen Situation auf das Weiterbildungsverhalten. 2013 war für das Handwerk ein Jahr mit besonders guter Auftragslage. In solchen konjunkturellen Hochphasen sind die zeitlichen Kapazitäten der Betriebe sehr gering, und es nimmt in der Regel das Interesse an Fortbildungen ab, insbesondere an solchen, die nicht speziell dem beruflichen Aufstieg dienlich sind.⁵⁹

Von 2006 bis einschließlich 2013 haben dabei stets mehr als drei Viertel der Teilnehmenden die Prüfungen bestanden. Besonders erfolgreich waren die Prüfungsjahrgänge 2012 und 2013 mit einer Erfolgsquote von 90,9 % bzw. 91,8 %.⁶⁰

Abb. G5-6: Teilnehmerzahlen und Prüfungen der Fort- und Weiterbildungen bei der Handwerkskammer für Mittelfranken, 2006 bis 2013



Quelle: Handwerkskammer für Mittelfranken; eigene Darstellung.

Meister- und Fortbildungsprüfungen bei der IHK Nürnberg für Mittelfranken

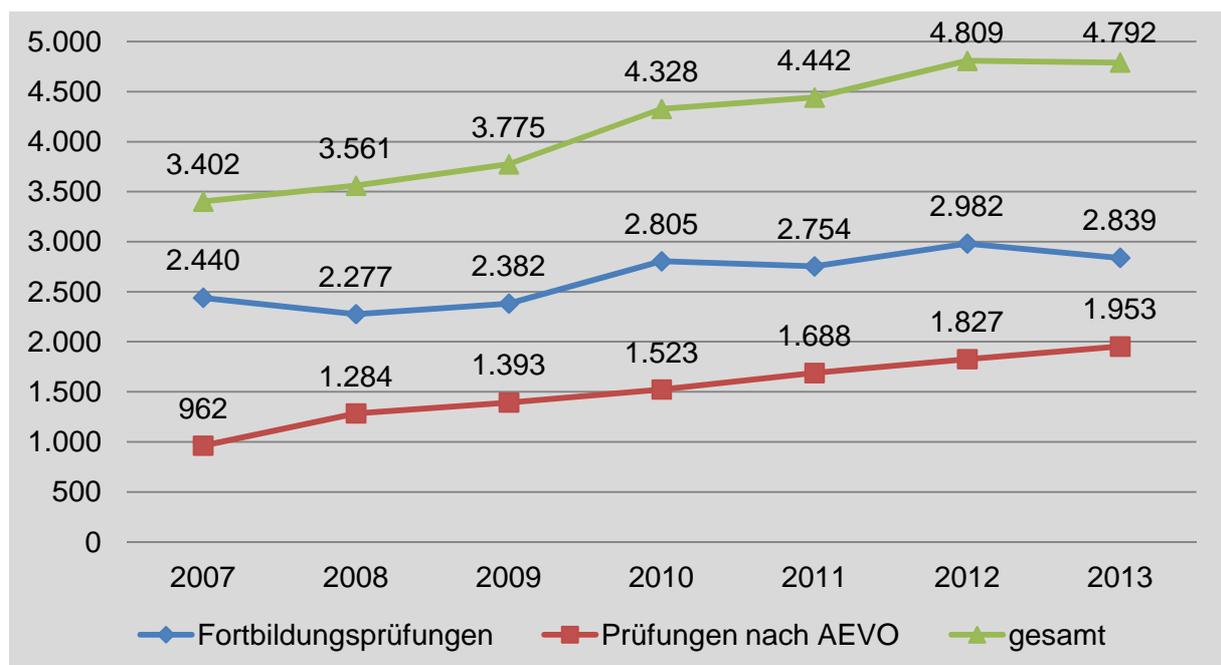
Bei der Industrie- und Handelskammer Nürnberg für Mittelfranken ist die Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Meister- und beruflichen Fortbildungsprüfungen seit dem Jahr 2007 um 40,9 % auf 4.792 im Jahr 2013 gestiegen. Wie auch bei anderen Fort- und Weiterbildungen ist der prozentual höchste Zuwachs der Teilnehmerzahlen mit 14,6 % von 2009 auf 2010, in Zeiten der Konjunkturkrise, zu verzeichnen (**Abb. G5-7**).

⁵⁹ Quelle: Handwerkskammer für Mittelfranken.

⁶⁰ Quelle: Handwerkskammer für Mittelfranken.

Die Industrie- und Handelskammer Nürnberg für Mittelfranken weist im Rahmen der Meister- und Fortbildungsprüfungen die Prüfungen nach der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO), oft auch AdA-Schein (Ausbildung der Ausbilder) genannt, gesondert aus. Deren Bestehen befähigt nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) zur beruflichen Ausbildung von Auszubildenden⁶¹ und ist bei Meisterkursen bereits als Prüfungsmodul integriert. Insgesamt kann der positive Trend bei den Prüfungsteilnehmenden insbesondere auf einen Anstieg der Teilnahmezahlen an den Prüfungen nach der AEVO zurückgeführt werden, die sich im betrachteten Zeitraum mehr als verdoppelten (**Abb. G5-7**). Der Anstieg der AEVO-Prüfungsteilnahmen kann als ein Hinweis gewertet werden, dass Unternehmen verstärkt auf die Qualität der Ausbildung achten.

Abb. G5-7: Teilnehmende an Prüfungen der beruflichen Fortbildung der IHK Nürnberg für Mittelfranken, 2007 bis 2013

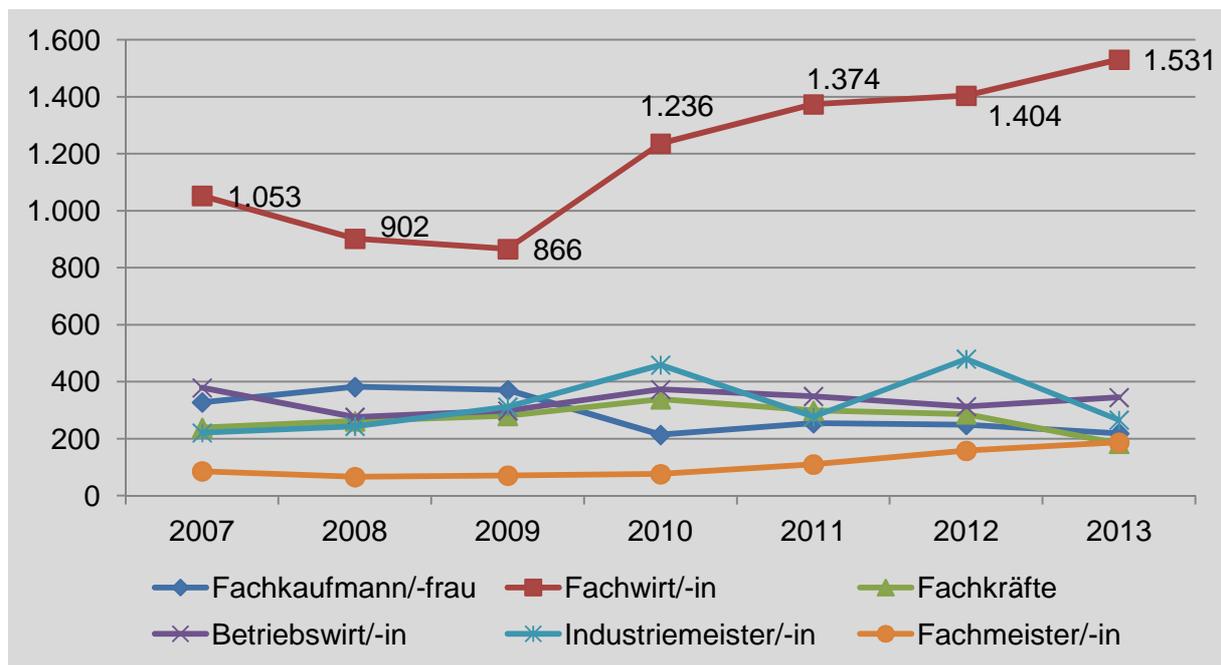


Quelle: Industrie- und Handelskammer Nürnberg für Mittelfranken; eigene Darstellung.

Klammert man die Prüfungen nach der AEVO aus, nimmt dabei stets die Prüfung zum Fachwirt beziehungsweise zur Fachwirtin den größten Anteil an allen Prüfungen ein (**Abb. G5-8**).

⁶¹ Seit 2009 dürfen Betriebe nur dann ausbilden, wenn mindestens ein/e Ausbilder/in die Prüfung nach AEVO abgelegt hat.

Abb. G5-8: Teilnehmende an Fortbildungsprüfungen der IHK Nürnberg für Mittelfranken, 2007 bis 2013



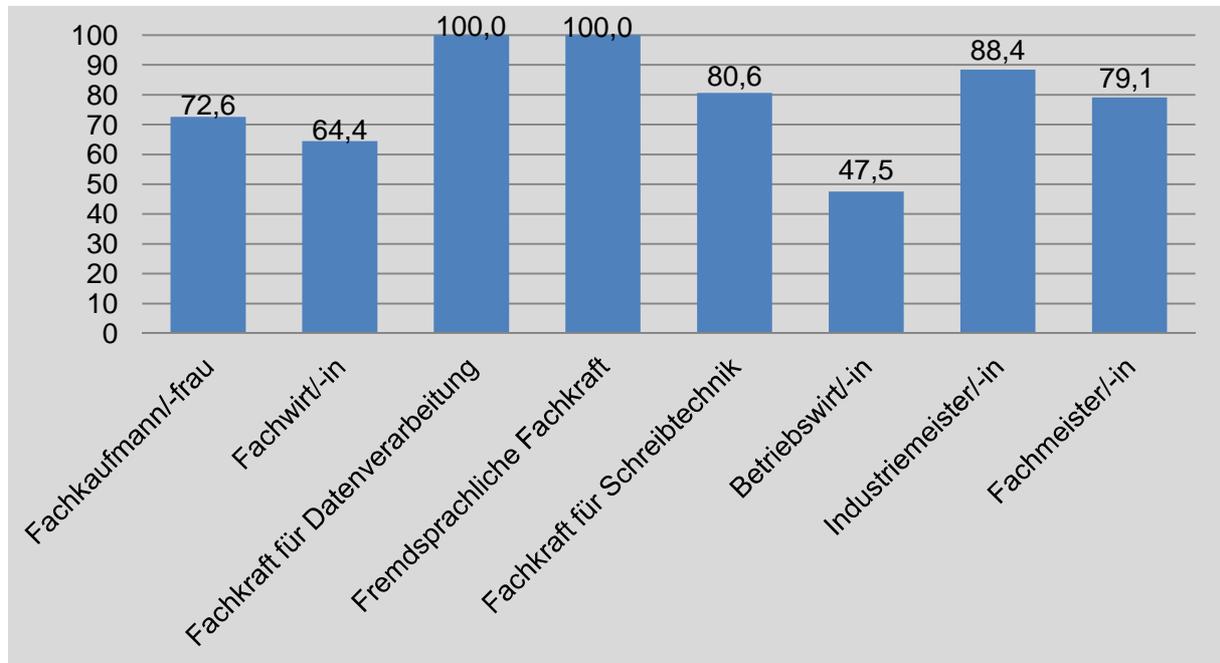
Quelle: Industrie- und Handelskammer Nürnberg für Mittelfranken; eigene Darstellung.

Bei der Betrachtung der erfolgreich bestandenenen Prüfungen an der IHK Nürnberg für Mittelfranken im Jahr 2013 (**Abb. G5-9**) sticht ins Auge, dass von den 345 geschriebenen Prüfungen zum Betriebswirt bzw. zur Betriebswirtin nur knapp die Hälfte (= 47,5 %) bestanden wurden. Dies ist der mit Abstand schlechteste Wert im Vergleich mit den Bestehens-Quoten der anderen beruflichen Fortbildungsprüfungen der IHK Nürnberg für Mittelfranken. Expertinnen und Experten der IHK vermuten hier einen Zusammenhang mit der Änderung der Rechtsvorschrift. Seit 2006 ist es möglich, dass Personen mit Fachwirtabschluss ohne weitere Berufserfahrung direkt zur Prüfung zum/r Betriebswirt/in zugelassen werden. Die fehlende Berufspraxis scheint die Erarbeitung des Lernstoffes zu erschweren. In den Jahren davor hingegen war eine mindestens einjährige Berufspraxis nach dem Abschluss zum/r Fachwirt/in notwendig, um zu dieser Prüfung zugelassen zu werden. Die Prüfung zum Fachwirt / zur Fachwirtin, die im Jahr 2013 von den meisten von der IHK geprüften Personen absolviert wurde, wurde von mehr als einem Drittel der Teilnehmenden nicht bestanden (= Bestehens-Quote: 64,4 %).

Die Prüfung zum Industriemeister / zur Industriemeisterin wurde hingegen von 88,4 % der Prüfungsteilnehmenden erfolgreich bestanden. Positiv hervorzuheben ist beispielsweise, dass alle Teilnehmenden an der Prüfung zur fremdsprachlichen

Fachkraft und zur Fachkraft für Datenverarbeitung diese erfolgreich absolviert haben (Abb. G5-9).

Abb. G5-9: Quote der erfolgreich bestandenenen Fortbildungs- und Meisterprüfungen der IHK Nürnberg für Mittelfranken, 2013 (in %)



Quelle: Industrie- und Handelskammer Nürnberg für Mittelfranken; eigene Darstellung.

5.4 Aufstiegsfortbildungen und Weiterbildungen an Hochschulen

Durch eine Zunahme an wissensbasierten Berufsfeldern entsteht erhöhte Nachfrage nach akademischer Weiterbildung. Politik, öffentliche und private Hochschulen reagieren auf diesen Bedarf. In den letzten Jahren gibt es zahlreiche Maßnahmen und Konzepte, die lebenslanges Lernen im Hochschulbereich fördern und auf eine größere Durchlässigkeit zwischen beruflicher Bildung und Hochschulbildung abzielen. Auch das duale Studium stößt bei Jugendlichen, Betrieben und (Fach-) Hochschulen auf großes Interesse. Im Jahr 2012 waren bundesweit rund 64.000 duale Studienplätze für die Erstausbildung zu verzeichnen, wobei knapp zwei Drittel (65,5 %) aller Kooperationen in betriebswirtschaftlichen Fächern stattfanden.⁶²

Die Kultusministerkonferenz (KMK) hat im Juli 2009 den Hochschulzugang für beruflich qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber neu geregelt. Seither können Meisterinnen und Meister, Absolventinnen und Absolventen einer gleichgestellten berufli-

⁶² Bundesinstitut für Berufsbildung, Pressemitteilung 13/2013, www.bibb.de/de/64112.htm, letzter Zugriff: 27.3.2014.

chen Fortbildungsprüfung, einer Fachschule oder Fachakademie nach einem Beratungsgespräch an der jeweiligen Hochschule studieren. Zudem können Personen mit einer mindestens zweijährigen Berufsausbildung und einer mindestens dreijährigen, hauptberuflichen Berufspraxis mit einem Eignungsfeststellungsverfahren einen fachgebundenen Hochschulzugang erhalten.⁶³ Neben der Öffnung für Personen mit Zugangsberechtigungen aus der Berufsbildung bieten die Hochschulen bundesweit vermehrt akademische Weiterbildungen an, die meist auch berufsbegleitend absolviert werden können.

Weiterbildung an Hochschulen in Nürnberg

Auch in Nürnberg entscheiden sich immer mehr Menschen für eine akademische Weiterbildung, insbesondere berufsbegleitend. So hat die private Fachhochschule für Oekonomie und Management (FOM), die berufsbegleitende akademische Ausbildungen anbietet, seit ihrer Eröffnung im Wintersemester 2006/07 einen starken Zulauf. Während zum Wintersemester 2006/07 67 Studierende an Weiterbildungsmaßnahmen teilnahmen, zählte die FOM zum Wintersemester 2013/14 bereits 1.011 Anmeldungen.⁶⁴ Der stärkste Studiengang ist dabei die klassische Betriebswirtschaftslehre (Bachelor).⁶⁵

Die Evangelische Hochschule Nürnberg (EVHN) und die Technische Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm (TH) bieten ebenfalls Weiterbildungsstudiengänge und Fortbildungen an. Auch hier ist insgesamt die Anzahl von Teilnehmenden in den letzten Jahren gestiegen. An der Evangelischen Hochschule, die berufsbegleitende Bachelor- und Masterstudiengänge ermöglicht, ist mit 42 Einschreibungen zum Wintersemester 2013/14 der Bachelor Erziehung und Bildung in der Kindheit am stärksten gefragt, gefolgt von Heilpädagogik (26), Sozialmanagement (18) und Erwachsenenbildung (16). In den Studiengang Angewandte Pflegewissenschaften haben sich zum Wintersemester 2013/14 neun Studierende eingeschrieben.⁶⁶ Die Teilnehmerzahl an Weiterbildungen an der TH hat sich vom Wintersemester 2005/06 bis 2012/13 von 181 auf 353 nahezu verdoppelt.⁶⁷

⁶³ Vgl. Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst, Hochschulzugang, www.stmwfk.bayern.de/hochschule/studium-abschluesse/hochschulzugang, letzter Zugriff: 27.3.2014.

⁶⁴ Das ist sicherlich nicht nur Zeichen einer größeren Nachfrage, sondern auch der Etablierung.

⁶⁵ Quelle: Fachhochschule für Oekonomie und Management.

⁶⁶ Quelle: Evangelische Hochschule Nürnberg. Vorläufige Zahlen.

⁶⁷ Quelle: Technische Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm.

An der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU) wird seit 2004 einmal jährlich der Executive MBA Business Management für 25 Teilnehmende durchgeführt.⁶⁸

Qualifizierung für technische Fachkräfte (QualiTeFa)

Das Projekt zur Qualifizierung für technische Fachkräfte (QualiTeFA) zeigt, wie Unternehmen durch Weiterbildung ihres Personals Fachkräftemangel im produktionsnahen Ingenieurbereich entgegenwirken können. QualiTeFA wurde vom Verbund Ingenieur Qualifizierung GmbH in Nürnberg, dem Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft e.V. und der Technischen Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm gemeinsam mit dem Unternehmen SKF GmbH in Schweinfurt durchgeführt und mit Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des Europäischen Sozialfonds finanziert. Mitarbeiter verschiedener Qualifikationsstufen besuchten fachlich ausgerichtete Module im Maschinenbau und Seminare zu sozialen und methodischen Kompetenzen. Die Qualifizierung gliedert sich dabei in einen Brückenlehrgang, einen Grundlehrgang und einen individuellen Vertiefungslehrgang, bestehend aus Präsenzunterricht und Selbstlernphasen. Während des Grundlagen- und Vertiefungslehrgangs waren die Teilnehmenden als Studierende an der TH eingeschrieben. In einem Assessment wurden 25 Teilnehmer aus 114 Interessenten ausgewählt. Über die Hälfte der Teilnehmer (52 %) hatte einen Technikerabschluss, 20 % waren Facharbeiter, 12 % Fachwirte oder Betriebswirte und 8 % Meister. Das Durchschnittsalter lag bei 28 Jahren. Das Bestehen der Prüfungen nach Studienprüfungsordnung war Voraussetzung für das Zertifikat der Hochschule als Produktionsmanager oder Produktionsentwickler. Bereits zwei Monate nach der letzten Prüfung arbeiteten 22 der 25 Teilnehmer in neuen beruflich höherwertigen Positionen. Die SKF, die QualiTeFa mit ihren Mitarbeitenden umgesetzt hat, startete nach dem gelungenen Pilotprojekt in eine zweite, jetzt ungeförđerte Phase.⁶⁹

⁶⁸ Quelle: Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg.

⁶⁹ Vgl. Qualifizierung für Technische Fachkräfte, Die Idee, www.qualitefa.de/qualifizierung/die-idee/, letzter Zugriff: 17.4.2014 und Whitepaper: Ausweg aus dem Fachkräftemangel – Technische Weiterbildung auf akademischem Niveau. Dr. Ursula Baumeister, Geschäftsführerin Verbund IQ gGmbH.

Ausblick

In den letzten Jahren ist bundesweit der Anteil der nicht-traditionell Studierenden an Hochschulen auf zwei bis drei Prozent aller Studierenden angewachsen. Die quantitativen Wirkungen der neuen Öffnung von Hochschulen stehen demnach noch aus. Oft handelt es sich bei beruflich Qualifizierten an Hochschulen um Studierende, die nach dem Erwerb der Studienberechtigung zunächst eine Berufsausbildung absolviert haben. Hingegen hat die Zahl der dualen Studiengänge zugenommen. Auffällig ist die hohe Anzahl der privaten Hochschulen, die duale, berufsbegleitende oder weiterbildende Studiengänge anbieten. Mit spezifischen Angeboten für Interessierte oder Unternehmen reagieren sie auf den Bedarf an akademischer Weiterbildung.⁷⁰

5.5 Umschulungen

Die berufliche Umschulung soll nach Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung⁷¹ zu einer beruflichen Neuorientierung führen. Eine vorherige Berufsausbildung wird nicht vorausgesetzt, die Umschülerin bzw. der Umschüler kann auch als Ungelernte/r gearbeitet haben. Eine abschließende Umschulungsprüfung dient dem Nachweis, dass die nötigen Kenntnisse und Fertigkeiten erworben wurden.⁷² Eine Umschulung kann durch die Agentur für Arbeit in Form von Bildungsgutscheinen gefördert werden. Die Agentur übernimmt die Kosten, die durch die Teilnahme an der Maßnahme entstehen. Voraussetzung ist, dass dadurch entweder drohende Arbeitslosigkeit vermieden werden kann oder die Umschüler dadurch verbesserte Chancen einer Arbeitsmarktintegration haben. Zudem müssen die Personen, die an einer Umschulung teilnehmen, entweder eine bereits abgeschlossene Berufsausbildung oder Berufserfahrung von etwa drei Jahren vorweisen.⁷³

⁷⁰ Vgl. Netzwerk Gesellschaftsethik e.V., Denk-doch-mal, www.denk-doch-mal.de/node/512, letzter Zugriff: 17.4.2014

⁷¹ § 58 BBiG bzw. § 42e HwO

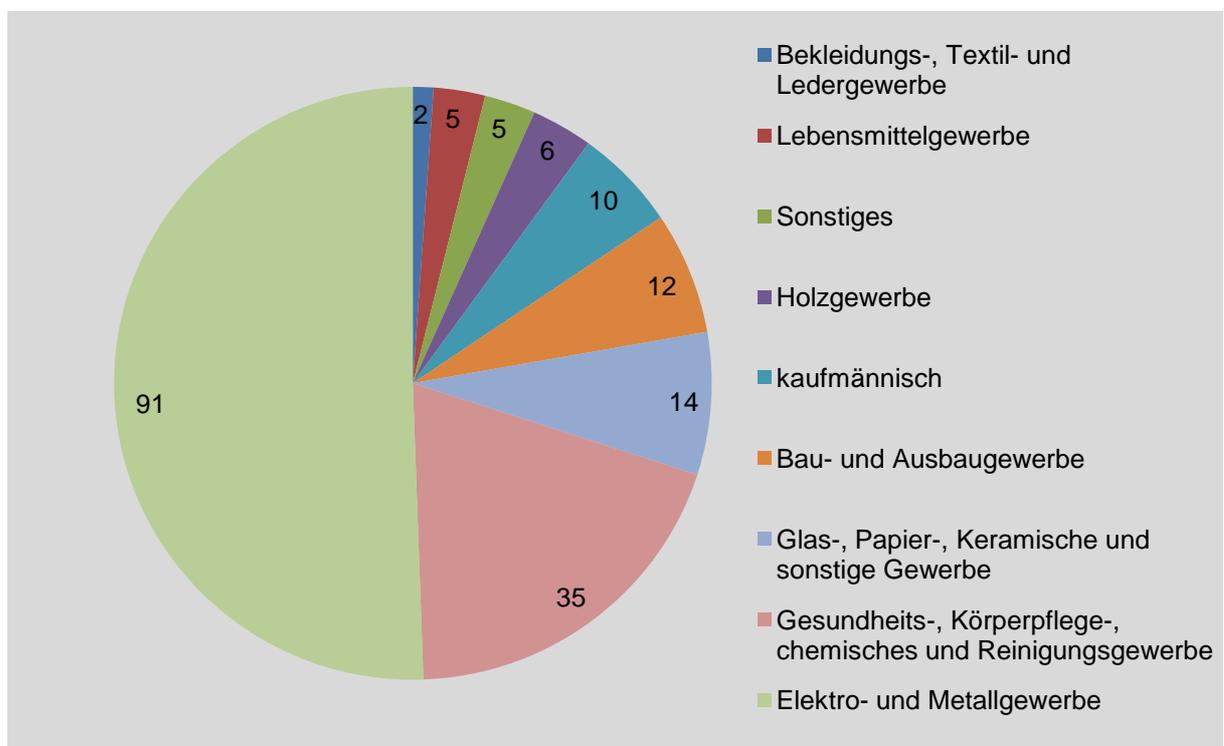
⁷² Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB), Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012, Bonn 2012, S. 311.

⁷³ Bundesagentur für Arbeit, Informationen zum Bildungsgutschein, www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/Weiterbildung/Foerdermoeglichkeiten/Bildungsgutschein/index.htm, letzter Zugriff: 17.4.2014.

Umschulungen in Handwerksberufen

Bei der Handwerkskammer für Mittelfranken sind in den Jahren 2002 bis März 2014 180 Nürnberger Umschülerinnen und Umschüler neu eingetragen worden (**Abb. G5-10**).⁷⁴ Die gefragtesten Berufe waren aus dem Elektro- und Metallgewerbe (91) und dem Gesundheits-, Körperpflege-, Chemischen und Reinigungsgewerbe (35), Branchen, in denen in der Region bereits ein deutlicher Fachkräfteengpass sichtbar ist.

Abb. G5-10: Aufsummierte Anzahl der Neueintritte in Umschulungen in Handwerksberufen nach Gewerbe in Nürnberg, 2002 bis März 2014



Quelle: Handwerkskammer für Mittelfranken; eigene Berechnungen und Darstellung.

Umschulungen in IHK-Berufen

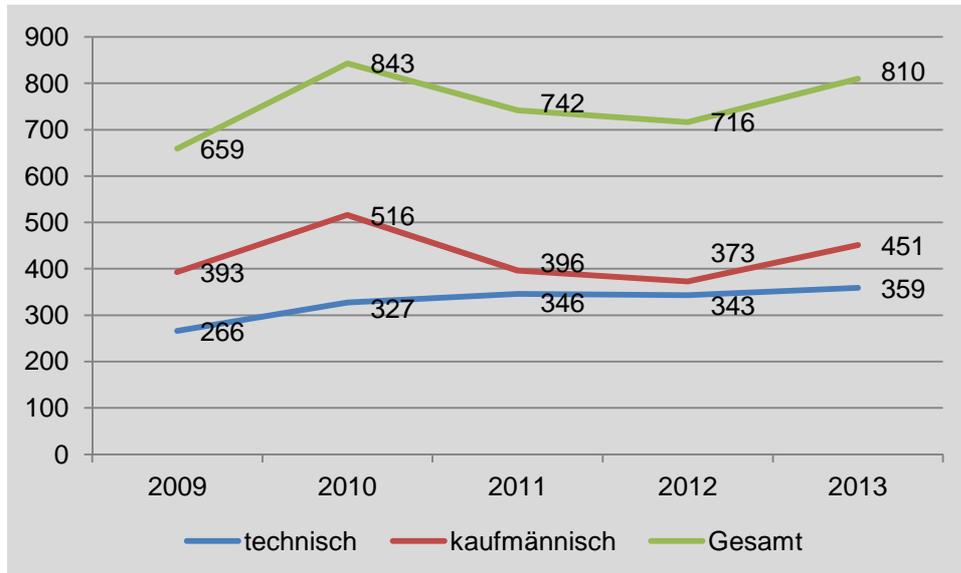
Bei den IHK-Berufen in Mittelfranken sind im kaufmännischen Bereich konjunkturbedingte Schwankungen zu beobachten. So war im Krisenjahr 2010 mit 516 Umschulungen ein Höhepunkt zu verzeichnen.⁷⁵ Die Anzahl der Umschulungen in den technischen Berufen hingegen erhöhte sich kontinuierlich von 2009 bis 2013 um insge-

⁷⁴ Quelle: Handwerkskammer für Mittelfranken. Die Daten beziehen sich auf die Stadt Nürnberg, nicht wie sämtliche andere Kammerdaten auf den Bezirk Mittelfranken.

⁷⁵ Die schwankenden Zahlen bei Umschulungen ergeben sich vor allem durch die jeweilige Geschäftspolitik der Arbeitsverwaltung, die wiederum stark abhängig von der konjunkturellen Situation gestaltet wird (siehe auch Unterkapitel 3).

samt 93 (= 35,0 %) (**Abb. G5-11**). Neu eingetragen wurden dabei im Jahr 2013 insgesamt 482 Umschulungsverträge, davon 278 in kaufmännischen, 204 in technischen Berufen.⁷⁶

Abb. G5-11: Registrierte Umschulungsverträge in IHK-Berufen in Mittelfranken nach technischen und kaufmännischen Berufen, 2009 bis 2013



Quelle: Industrie- und Handelskammer Nürnberg für Mittelfranken; eigene Darstellung.

Umschulungen im Pflegebereich

Mit der „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege“ haben sich Bund, Länder und Verbände Ende 2012 auf ein umfangreiches Maßnahmenpaket zur Fachkräftesicherung in der Altenpflege verständigt. Seither kann die BA temporär das dritte Umschulungsjahr in der Altenpflege fördern.⁷⁷ Seit März 2013 ist zudem eine Verkürzung der Ausbildungszeit in der Altenpflegeausbildung möglich.⁷⁸ Dem Arbeitgeberservice der Arbeitsagentur Nürnberg liegen bereits vermehrt Anträge von Pflegeeinrichtungen auf eine dreijährige WeGebAU-Förderung für Ausbildungen und Umschulungen vor.⁷⁹

2012 konnten 18 Personen in Mittelfranken von diesem Maßnahmenpaket profitieren, 2013 waren es 49 Personen (darunter vier aus Nürnberg). Jeweils ca. zwei Drit-

⁷⁶ Quelle: Industrie- und Handelskammer Nürnberg für Mittelfranken.

⁷⁷ Nach den Sozialgesetzbüchern II und III dürfen Arbeitsagenturen nur maximal zweijährige Ausbildungen fördern. Eine Ausnahme bestand bereits im Rahmen des Konjunkturprogrammes 2009/2010, in dem die Altenpflegeausbildung dreijährig gefördert wurde.

⁷⁸ Dazu wurde § 7 des Altenpflegegesetzes geändert. Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Gesetz zur Stärkung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in der Altenpflege, www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gesetze,did=196810.html, letzter Zugriff: 27.3.2014.

⁷⁹ Vgl. auch Unterkapitel zum Förderprogramm WeGebAU.

tel der Teilnehmenden wurden dabei über das Programm WeGebAU gefördert, einige Teilnehmerinnen und Teilnehmer auch über das Sonderprogramm IFlaS.⁸⁰

5.6 Nachqualifizierungen

Nachqualifizierung ist eine Form der beruflichen Weiterbildung für geringqualifizierte Erwachsene, die einen Berufsabschluss mit einer sogenannten Externenprüfung **D** erwerben möchten. Die Externenprüfung ist neben der formalen Ausbildung oder Umschulung die einzige Möglichkeit, an einer Gesellen- oder Abschlussprüfung teilzunehmen und so die formale Facharbeiterqualifikation zu erwerben.

Teilnehmende an Nachqualifizierungen sind in der Regel an- und ungelernte Erwachsene, die über keinen oder keinen anerkannten Berufsabschluss verfügen, aber Praxiserfahrungen im angestrebten Beruf gesammelt haben. Darunter fallen auch Erwachsene, die eine Ausbildung abgebrochen haben, oder Menschen mit Berufsabschluss, die ihren erlernten Beruf nicht mehr ausüben können. Für bundesrechtlich geregelte Berufe ist die Zulassung zur Externenprüfung im Berufsbildungsgesetz (BBiG) §45 (2) und in der Handwerksordnung (HwO) §37 (2) geregelt. Voraussetzung ist eine ausreichende Praxiserfahrung.⁸¹ Über die Prüfungszulassung entscheidet die zuständige Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer beziehungsweise der jeweilige Prüfungsausschuss.

Aufbauend auf die bisherigen beruflichen Tätigkeiten bieten Bildungsdienstleister spezielle Nachqualifizierungen an, die sowohl in Praxis als auch Theorie fehlende berufliche Handlungskompetenzen ergänzen und auf die Prüfung vorbereiten. Eine Nachqualifizierung kann modular organisiert und berufsbegleitend sein. Dann findet die Praxisvermittlung in der Regel im Betrieb statt und wird durch Vermittlung von Theorie entweder bei einem Bildungsträger oder in der Schule ergänzt. Regelmäßig nehmen auch Selbstlernende, die auf organisierte Unterstützungsangebote verzichten, an den externen Prüfungen teil.

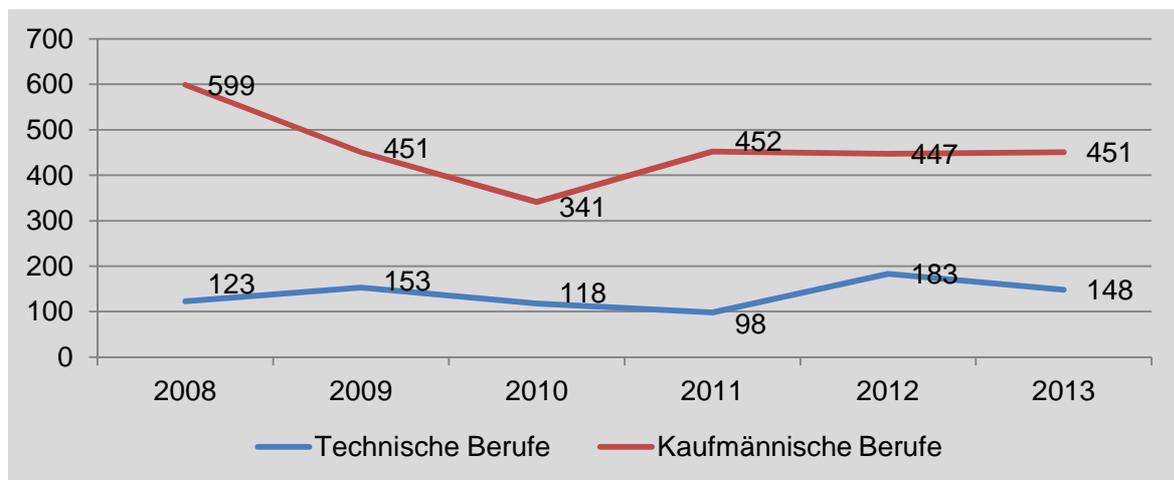
⁸⁰ Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Arbeitsmarkt in Zahlen, Zugang von Teilnehmern in Förderung der beruflichen Weiterbildung FbW mit Abschluss (allgemeinen Leistungen für behinderte Menschen (Reha-aMW)) unterteilt nach Sonderprogrammen und Schulungsziel KldB 2010, Nürnberg, April 2014; eigene Berechnungen.

⁸¹ Zugelassen werden kann, wer das Eineinhalbfache der vorgeschriebenen Ausbildungszeit in dem Beruf, in dem die Prüfung gemacht werden soll, gearbeitet hat (zum Beispiel viereinhalb Jahre bei dreijähriger Ausbildung). Wer diese Mindestzeit an Praxiserfahrung nicht erreicht hat, kann die berufliche Handlungsfähigkeit zum Beispiel mit Zertifikaten über Qualifizierungsmaßnahmen nachweisen.

Externenprüfungen bei der IHK

Entsprechend der üblichen Aufteilung zwischen kaufmännischen und technischen Auszubildenden bei der IHK lag auch die Anzahl der Externenprüfungen in kaufmännischen Berufen in den letzten Jahren deutlich über der der technischen Berufe (Abb. G5-12).

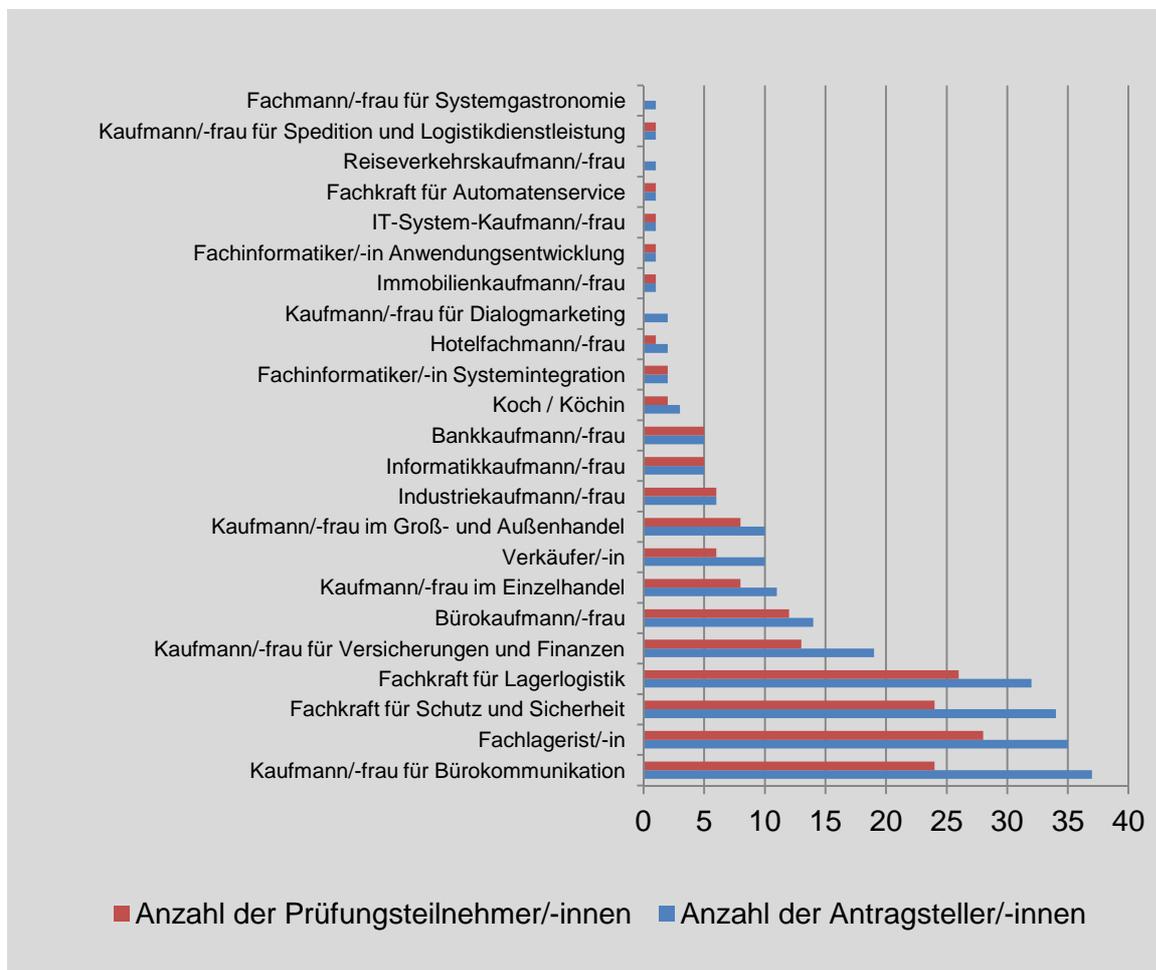
Abb. G5-12: Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Externenprüfungen in IHK Berufen in Mittelfranken nach technischen und kaufmännischen Berufen, 2008 bis 2013



Quelle: Industrie- und Handelskammer Nürnberg für Mittelfranken; eigene Darstellung.

Im kaufmännischen Bereich stellten bei der Winterprüfung im Jahr 2013 die Fachlageristinnen und –lageristen mit 28 Personen die meisten Prüflinge, gefolgt von 26 Fachkräften für Lagerlogistik sowie jeweils 24 Kaufleuten für Bürokommunikation und Fachkräften für Schutz und Sicherheit.

Abb. G5-13: Verteilung der kaufmännischen Berufe bei Zulassungsanträgen zu Externenprüfungen und Teilnahmen an Externenprüfungen bei der Winterprüfung 2013 bei der Industrie- und Handelskammer Nürnberg für Mittelfranken



Quelle: Industrie- und Handelskammer Nürnberg für Mittelfranken, eigene Darstellung.

Das ESF-Projekt NQ RuN – Nachqualifizierung rund um Nürnberg

In Nürnberg arbeitete von September 2010 bis August 2013 das Projekt NQ RuN - Nachqualifizierung rund um Nürnberg bei der Handwerkskammer für Mittelfranken. NQ RuN war Teil des Programms „Perspektive Berufsabschluss“ mit der Förderinitiative 2: „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung (NQ)“ und wurde aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union (ESF) finanziert.

Ziel des Projektes war es, durch Strukturentwicklung geeignete Voraussetzungen zu schaffen, um abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung in der Region nachhaltig zu verankern und ein Nachqualifizierungsnetzwerk zur Beratung von Betrieben und An- und Ungelernten aufzubauen und zu erweitern. Das Projektteam un-

terstützte an- und ungelernte Erwachsene mit Praxiserfahrung dabei, über die Externenprüfung einen Berufsabschluss zu erwerben. Zudem beriet und informierte NQ RuN Betriebe zu Nachqualifizierung, Fördermöglichkeiten und Nachqualifizierungsangeboten.

NQ RuN führte im Projektzeitraum (September 2010 bis August 2013) 341 Beratungen (829 Beratungskontakte) mit Interessenten und Interessentinnen am Nachholen eines Berufsabschlusses durch und 269 Betriebsberatungen (406 Beratungskontakte). 35 Teilnehmende haben bereits eine Externenprüfung abgelegt, 33 von ihnen erfolgreich.

Von den insgesamt 341 Teilnehmerinnen und Teilnehmern in diesem Zeitraum waren 56,6 % erwerbstätig. Mit 51,0 % weiblichen Teilnehmerinnen waren die beiden Geschlechter nahezu gleichmäßig vertreten. 57,8 % der Teilnehmerinnen und Teilnehmer hatte Migrationshintergrund. Nur jede/r zehnte Teilnehmer/in war jünger als 25 Jahre, die restlichen Teilnehmenden gehörten in etwa gleichen Teilen der Altersgruppe der 26- bis einschließlich 34-Jährigen (= 43,7 %) und der über 34-Jährigen (= 46,6 %) an.

In einer mittelfrankenweiten Umfrage befragte NQ RuN 80 Bildungsanbieter zu ihren Nachqualifizierungsangeboten. Es zeigte sich, dass es in der Region Mittelfranken bisher wenige abschlussorientierte Angebote gibt. Die Bildungsdienstleister beklagen, dass sich Nachqualifizierungskurse, insbesondere in modularisierter Form, nicht lohnten, da durch zu geringe Gruppengröße keine Wirtschaftlichkeit gegeben sei. Sie gaben an, dass eine ausreichend große Nachfrage v.a. seitens der Betriebe benötigt werde, damit abschlussorientierte Maßnahmen wirtschaftlich effizient entwickelt und durchgeführt werden könnten.

NQ RuN musste deswegen für viele Kundinnen und Kunden individuelle Lösungen finden. Sie nahmen zum Beispiel am Berufsschulunterricht teil, um sich auf die Theorie vorzubereiten, oder besuchten im Handwerk überbetriebliche Lehrlingsunterweisungen bei Kammern bzw. Innungen.

Nur wenige Unternehmen nahmen bei der Nachqualifizierung Förderinstrumente (z.B. WeGebAU) in Anspruch. Häufig waren diese insbesondere bei kleinen und mittelständischen Betrieben nicht bekannt. Gleichzeitig fehlten individuelle Förderangebote für Kundinnen und Kunden, die am Angebot der Nachqualifizierung ohne Unter-

stützung eines Betriebes teilnehmen wollen bzw. müssen. Der finanzielle Rahmen der Bildungsprämie ist bei vielen Angeboten nicht ausreichend.

In den drei Jahren Projektlaufzeit zeigte NQ RuN für die Region auf, dass Nachqualifizierung einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten kann. Insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen wurden für diese Art der Weiterbildung sensibilisiert und bei konkreten Maßnahmen unterstützt. Das Projekt hat deutlich gemacht, dass eine gezielte, praxis- und betriebsbezogene Qualifizierung von An- und Ungelernten nicht nur dazu beitragen kann, den Fachkräftebedarf im Betrieb zu decken, sondern auch zu einer höheren Motivation und einem größeren Verantwortungsbewusstsein bei den Beschäftigten führt.

Insgesamt werden in der Region die Chancen von Nachqualifizierung als Teil betrieblicher Personalentwicklung und als Instrument der Fachkräftesicherung zunehmend (aber noch nicht hinreichend) erkannt und umgesetzt.

Externenprüfung zur / zum staatlich anerkannten Erzieherin / Erzieher

Neben bundesrechtlich geregelten Berufen gibt es auch in einigen landesrechtlich geregelten die Möglichkeit an einer Externenprüfung teilzunehmen. So kann in Bayern die Prüfung zur staatlich anerkannten Erzieherin beziehungsweise Erzieher über eine Externenprüfung abgelegt werden, das heißt, ohne dass vorher eine Fachakademie für Sozialpädagogik besucht wurde. Voraussetzung ist, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer das 25. Lebensjahr vollendet und mindestens den mittleren Schulabschluss haben sowie eine einschlägige Berufsausbildung oder berufliche Praxis (auch sozialpädagogische Praxis als Studierende/r) vorweisen können.⁸² Nach erfolgreicher Prüfung werden die Absolventinnen und Absolventen zum obligatorischen einjährigen Berufspraktikum zugelassen. Während dieses Praktikums müssen 160 Stunden Unterricht an einer Fachakademie für Sozialpädagogik sowie weitere Leistungsnachweise (Facharbeit, praktische Prüfung, Praktikumsbericht, Kolloquium) erbracht werden.

In Nürnberg bietet die GGSD die Möglichkeit an, sich auf diese Externenprüfung vorzubereiten. In dem 18 bis 20 Monate andauernden Kurs, der 488 Unterrichtseinheiten umfasst, werden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Form von Modulen unterrichtet. Der Vorbereitungskurs kann zum einen über die Arbeitsagentur, zum

⁸² Zu einer ausführlichen Auflistung der Voraussetzungen für die Externenprüfung siehe: www.km.bayern.de/schueler/schularten/fachakademie/weitere-infos.html, letzter Zugriff: 19.3.2014.

anderen über das „Meister-BAföG“ gefördert werden.⁸³ Der reguläre Vorbereitungskurs wird in Nürnberg derzeit zum zweiten Mal angeboten: Der erste Kurs wurde von 22 Teilnehmenden besucht, der zweite Kurs, der im Januar 2014 startete, von 26. Daneben findet zum ersten Mal ein Vorbereitungskurs speziell für Personen mit Migrationshintergrund statt. Dieser begann ebenfalls im Januar 2014 mit 20 Teilnehmenden.⁸⁴

5.7 Teilqualifizierungen

Der Strukturwandel hatte nicht nur in Nürnberg zur Folge, dass eine hohe Anzahl an gering qualifizierten Personen ihren Arbeitsplatz verloren hat und am Arbeitsmarkt ohne weitere Qualifikation nicht mehr Fuß fassen kann. So weist der hohe Anteil an Arbeitslosen mit SGB II-Bezug von 69,3 %⁸⁵ darauf hin, dass eine verfestigte Langzeitarbeitslosigkeit existiert. Für viele Geringqualifizierte, die es nicht mehr gewohnt sind, sich mit fachtheoretischen Fragen auseinanderzusetzen, stellt auch die Teilnahme an einer Externenprüfung **D** eine große Hürde dar. Um diese Situation zu verbessern, haben die Industrie- und Handelskammern und Arbeitsagenturen in Nürnberg und in München ein Pilotprojekt zur Erprobung von abschlussorientierten Teilqualifizierungen für Erwachsene im Alter von über 25 Jahren initiiert.

Teilqualifizierungen stellen Qualifizierungseinheiten aus einem Berufsbild dar, die einzeln zertifizierbar und auf dem Arbeitsmarkt verwertbar sind. Durch ihre Aufsummierung kann gegebenenfalls die Zulassung zur Externenprüfung erreicht werden und bei Bestehen ein vollwertiger Berufsabschluss .

Die Qualifizierungen in Nürnberg erfolgten in Berufen, in denen es regional mehr Stellen als Bewerberinnen und Bewerber gibt: Berufskraftfahrer/-in, Industriemechaniker/-in, Maschinen- und Anlagenführer/-in und Verfahrensmechaniker/-in Kunststoff/Kautschuk. Die über mehrere Module pilotierte Teilqualifizierung zum/zur Industriemechaniker/-in zeigte, dass durch eine entsprechende Förderung in einzelnen Fällen der Weg zum Berufsabschluss realistisch ist. Nach zwei Jahren haben von ins-

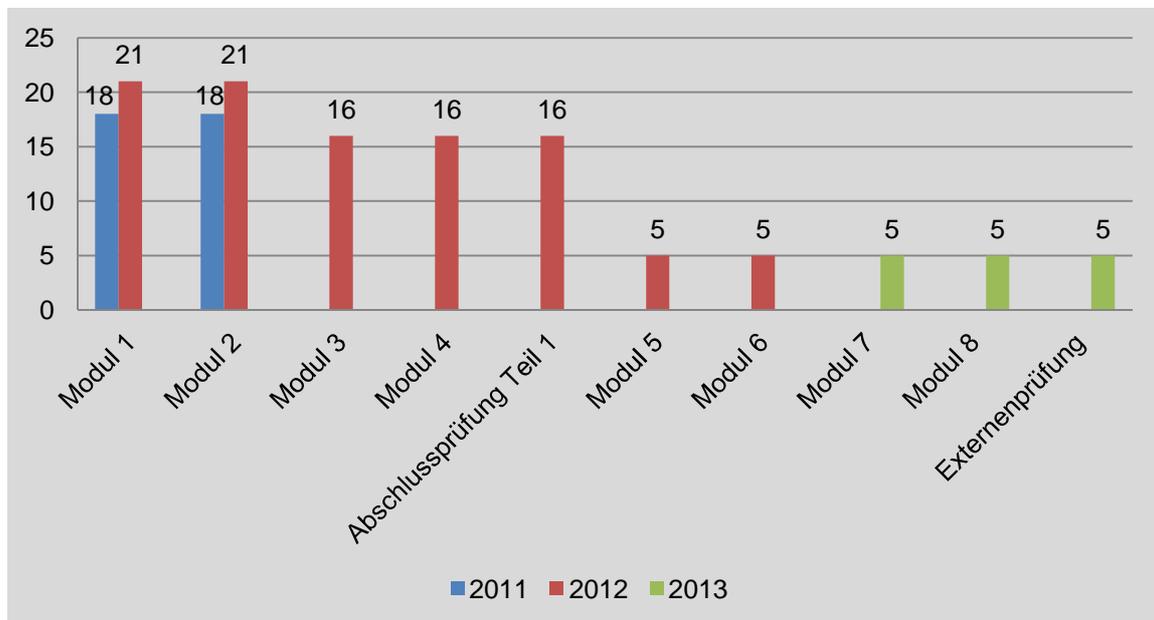
⁸³ Vgl. Fachakademie für Sozialpädagogik der Gemeinnützigen Gesellschaft für Soziale Dienste mbH Nürnberg, www.ggsd.de/fileadmin/user_uploads/Infomaterial/Weiterbildung/Externenpruefung/GGSD_B_Vorbereitung_Erzieher_FB.pdf, letzter Zugriff: 19.3.2014.

⁸⁴ Quelle: GGSD.

⁸⁵ Stand Dezember 2012. Vgl. Bildung in Nürnberg 2013, Kapitel A.

gesamt 39 teilnehmenden Personen fünf erfolgreich an einer Externenprüfung zum Vollberuf Industriemechaniker/-in teilgenommen.

Abb. G5-14: Teilqualifizierungen und Prüfungen „Industriemechaniker/-in“ bei der Industrie- und Handelskammer Nürnberg für Mittelfranken, 2011 bis 2013



Quelle: Industrie- und Handelskammer Nürnberg für Mittelfranken; eigene Darstellung.

Das Pilotprojekt hat einen hohen politischen Stellenwert, da sich erstmals zwei IHKs darauf verständigt haben, nicht nur Teilqualifizierungen anzuerkennen, sondern selbst in einem Modellversuch zu starten und Zertifizierungen in Form von Kompetenzfeststellungen durchzuführen. Bislang betrachteten viele Kammern Bildungseinheiten unterhalb des Berufsabschlusses eher skeptisch, da sie eine Entwertung der Vollausbildung und eine Gefährdung von Qualitätsstandards befürchten. Auch die Gewerkschaften sehen Teilqualifizierungen kritisch. Da es bisher keine allgemein anerkannte Zertifizierung für sie gibt, sind Absolventinnen und Absolventen von Teilqualifizierungen den Ungelernten trotz teilweise erheblicher Qualifikationsvorsprünge formal und somit auch im Lohngefüge gleichgestellt. Die Gefahr eines Arbeitsplatzverlustes in Krisenzeiten ist weiterhin höher als bei Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung.

Dennoch ist man sich einig, dass es Entwicklungsmöglichkeiten für Geringqualifizierte geben muss, die nicht direkt auf einen Berufsabschluss abzielen, aber dennoch über kurze Trainingsmaßnahmen hinausgehen und perspektivisch den Weg zur Fachkraft ebnen.

Nachdem das Modellprojekt in Nürnberg und München zeigte, dass die Teilqualifizierungen tatsächlich zum Berufsabschluss führen können und jedenfalls die erfolgreiche Teilnahme an geeigneten Modulen den Weg in den ersten Arbeitsmarkt ebnet, hat der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) beschlossen, das Projekt „Abschlussorientierte Teilqualifizierungen“ auf ganz Deutschland auszuweiten.

5.8 Anpassungsqualifizierungen zur Berufsanerkennung

Neben den Menschen, die nie einen Berufsabschluss erworben haben, gibt es deutschlandweit eine große Zahl von Personen mit einem Abschluss aus dem Ausland, der in Deutschland formal nicht anerkannt ist. Sie verfügen sowohl über fachpraktisches als auch über theoretisches Wissen. Um dieses Potential für den Fachkräftemarkt zu heben und gleichzeitig die erforderlichen Qualitätsstandards zu wahren, wurde am 1.4.2012 das Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen (BQFG) – kurz Anerkennungsgesetz  – erlassen. Seither können Personen mit einem im Ausland erworbenen Berufsabschluss prüfen lassen, ob und inwieweit ihr Abschluss einem vergleichbaren deutschen Abschluss entspricht.⁸⁶ Dies soll die Einschätzung der ausländischen Berufsqualifikation erleichtern und für Migrantinnen und Migranten die Chancen auf dem deutschen Arbeitsmarkt erhöhen.

Am 1.8.2013 trat mit dem „Bayerischen Gesetz über die Feststellung der Gleichwertigkeit ausländischer Berufsqualifikationen (BayBQFG)“ das entsprechende Landesgesetz in Kraft, das nun eine Anerkennung einiger landesrechtlich geregelter Berufe zum Beispiel im sozialpflegerischen und sozialpädagogischen Bereich regelt. Für einige Berufe, zum Beispiel Lehramt, Ingenieurwesen oder Architektur, ist das Verfahren für Drittstaatsangehörige allerdings noch immer unzureichend über das jeweilige Berufsfachrecht oder gar nicht geregelt.

Anerkennungsverfahren und zuständige Stellen

Die Anerkennungsverfahren werden von den jeweilig zuständigen Stellen durchgeführt. Für die Anerkennung von IHK-Berufen haben 77 deutsche IHKs eine zentrale

⁸⁶ Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung, Anerkennungsgesetz des Bundes, www.erkennung-in-deutschland.de/html/de/erkennungsgesetz_des_bundes.php, letzter Zugriff: 27.3.2013.

Stelle in Nürnberg gegründet, die IHK FOSA (Foreign Skills Approval). Die Handwerkskammer für Mittelfranken ist in der Region die zuständige Einrichtung für die Anerkennung von Handwerksberufen, für Gesundheitsberufe ist dies die Regierung von Mittelfranken.

Die zuständigen Stellen können eine volle oder eine teilweise Gleichwertigkeit bescheinigen oder den Antrag ablehnen. Bei voller Gleichwertigkeit wird der Berufsabschluss mit einem entsprechenden deutschen Referenzabschluss rechtlich gleichgestellt. Bei teilweiser Gleichwertigkeit werden vorhandene Qualifikationen und fehlende Kenntnisse im Bescheid detailliert beschrieben. Unabhängig davon, ob diese Defizite mit Hilfe von Fortbildungsmaßnahmen, sogenannten Anpassungsqualifizierungen, ausgeglichen werden, können die positiv festgestellten Kompetenzen mit Hilfe des erteilten Bescheids auch ohne spätere Erlangung der vollen Gleichwertigkeit sehr hilfreich am Arbeitsmarkt sein.

Anerkennungsberatung in Nürnberg

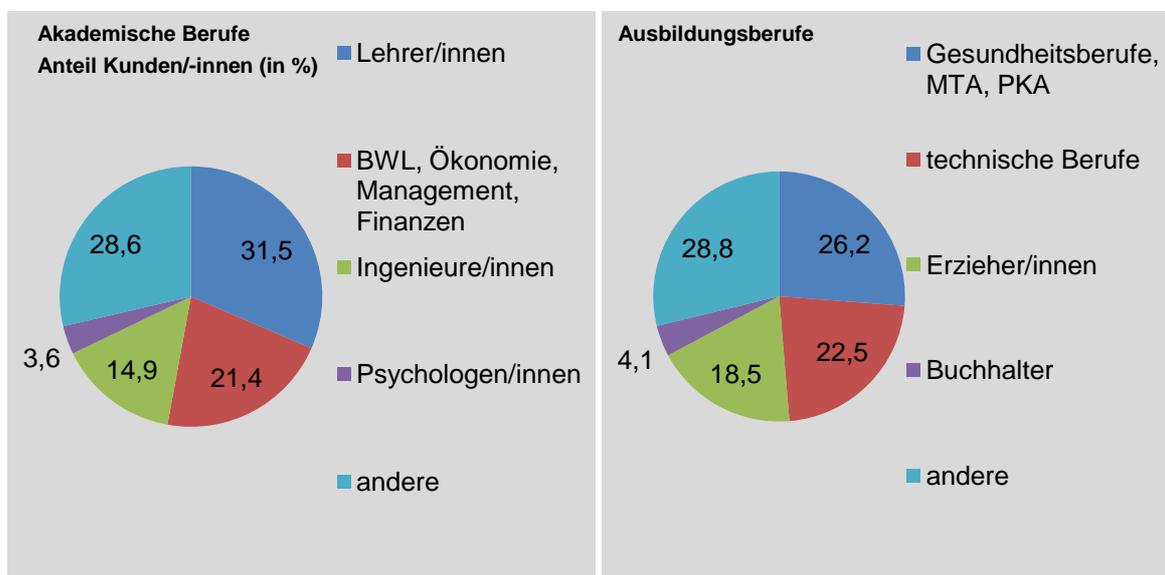
Um den Antragstellenden zu helfen, die für den Referenzberuf zuständige Stelle zu finden, wurden bundesweit Beratungsstellen etabliert. Im Juli 2012 hat am Bildungszentrum im Bildungscampus der Stadt Nürnberg die Zentrale Servicestelle zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen in der Metropolregion Nürnberg (ZAQ) ihre Arbeit aufgenommen. Sie ist eingebunden in das Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ (IQ) MigraNet⁸⁷, das im Auftrag des Bundes die Umsetzung des Anerkennungsgesetzes begleitet, und bietet kostenfreie Beratung zur Berufsanerkennung. Die ZAQ wurde am Bildungszentrum angesiedelt, da sich hier bereits die für Nürnberg zuständige Zentrale Anlaufstelle für Migration (ZAM) befindet, die Zuwanderinnen und Zuwanderer insbesondere zu Integrations- und Einbürgerungskursen berät. Die ZAQ bietet Informationen zu den Grundlagen und Verfahren der beruflichen Anerkennung, arbeitet den Referenzberuf heraus und vermittelt die Antragstellenden an die entsprechende Stelle. Sie arbeitet mit den verschiedenen Arbeitsmarktakteuren zusammen und berät auch Mitarbeitende von Jobcentern, Arbeitsagenturen und Migrationsberatungsstellen sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.

Im Zeitraum von Juni bis Ende 2012 hat die ZAQ 373 Personen beraten. Im Zeitraum von Januar 2013 bis zum 19. Februar 2014 wurden bereits 826 Anerkennungs-

⁸⁷ Der bayerische Teil des IQ Netzwerkes nennt sich MigraNet.

suchende unterstützt. Sie kommen aus fast 60 verschiedenen Ländern, etwa zwei Drittel von ihnen sind Frauen, zwei Drittel aller Kundinnen und Kunden weisen einen akademischen Abschluss vor. Seit 2013 liegen detaillierte Angaben zu den Berufen und Ausbildungsabschlüssen vor (**Abb. G5-15**). Von den 826 beratenen Personen waren bei den akademischen Berufen mit 31,5 % die Lehrer/-innen am häufigsten vertreten. Bei den Ausbildungsabschlüssen lag mit 28,8 % der Anteil der Gesundheitsberufe besonders hoch. Die Herkunftsländer der Ratsuchenden sind insbesondere Russland, Rumänien, die Ukraine, Polen und Griechenland.⁸⁸

Abb. G5-15: Kundinnen und Kunden der ZAQ Nürnberg nach Berufsabschluss, Januar 2013 bis 19. Februar 2014



Quelle: Stadt Nürnberg, Bildungszentrum im Bildungscampus Nürnberg; Zentrale Servicestelle zur Erschließung ausländischer Qualifikationen in der Metropolregion Nürnberg (ZAQ); eigene Berechnungen und Darstellung.

Neben der ZAQ beraten auch die IHK Nürnberg für Mittelfranken, die Handwerkskammer für Mittelfranken, die Regierung von Mittelfranken und eine Vermittlungsfachkraft bei der Agentur für Arbeit Nürnberg und dem Jobcenter Nürnberg Personen mit im Ausland erworbenen Abschlüssen zu Anerkennungsfragen. Letztere wird ebenfalls im Rahmen des IQ-Netzwerks finanziert.

Anerkennung von Handwerksberufen

Die Handwerkskammer für Mittelfranken als zuständige Stelle für die Anerkennung von Handwerksberufen in der Region Mittelfranken hat seit Inkrafttreten des Gesetzes bis zum 26.3.2014 69 Anträge erhalten und acht volle Gleichwertigkeiten und

⁸⁸ Quelle: ZAQ, Stand: 19.2.2014.

sechs Teilanerkennungen ausgesprochen. Zudem wurden in einer Vielzahl von Fällen andere Verfahren (z.B. Ausnahmegewilligungen, Nachqualifizierungen etc.) eingesetzt, so dass die Antragstellenden anderweitig am Arbeitsmarkt Fuß fassen konnten.⁸⁹ Die häufigsten Referenzqualifikationen sind Kfz-Mechatroniker/-in, Friseur/-in und Elektroniker/-in. Der überwiegende Teil der Antragstellenden stammt aus der Türkei, Rumänien und Polen.

Die Projekte „Quali ADAPT“ und indiQual

Um Migranten und Migrantinnen mit ausländischen Abschlüssen als Fachkräfte einsetzen zu können, haben die bayerischen Handwerkskammern bereits vor Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes das gemeinsame Projekt „Quali ADAPT“ zur Nachqualifizierung für Migrantinnen und Migranten mit im Ausland erworbenen Abschlüssen durchgeführt. Finanziert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und des Freistaat Bayerns wurde 2009 bis 2010 unter der Federführung der Handwerkskammer für Oberfranken ein modellhaftes, standardisiertes Verfahren zur Feststellung beruflicher Kompetenzen von Migrantinnen und Migranten mit im Ausland erworbenen Abschlüssen exemplarisch für fünf Berufsfelder (Metall, Elektro, Maler/Lackierer-Handwerk, Fachverkauf Bäckerei und Fleischerei) erarbeitet. Die daran anschließende Nachqualifizierung, die zusätzlich durch die Agentur für Arbeit unterstützt wurde, wurde von Mai 2010 bis Juli 2011 bayernweit erprobt. In die Qualifizierung integriert waren die gezielte Förderung der berufsbezogenen Deutschkenntnisse und ein Betriebspraktikum. Von 43 Teilnehmerinnen und Teilnehmern am Modellprojekt haben 34 an der Externenprüfung teilgenommen, von ihnen haben 29 die Prüfung im ersten Anlauf bestanden. 30 Personen konnten direkt im Anschluss an die Qualifizierung auf einen festen Arbeitsplatz vermittelt werden, die meisten von ihnen in den Praktikumsbetrieb.

Auf Quali-ADAPT aufbauend haben die bayerischen Handwerkskammern Anfang 2012 das Projekt „Quali-ADAPT 3.0“ begonnen. Die Ergebnisse von Quali-ADAPT 1.0 wurden auf weitere Berufsfelder übertragen und das Verfahren um Lehr- und Lernaufträge erweitert. Damit soll eine standardisierte, berufsbegleitende Vorbereitung auf die Externenprüfung möglich werden. Derzeit wird das neue Konzept bay-

⁸⁹ Quelle: Handwerkskammer für Mittelfranken.

erweitert erprobt. Die Zielgruppe wurde erweitert, neben Zuwanderinnen und Zuwandern können diesmal auch deutsche An- und Ungelernte teilnehmen.

Personen, die ihren im Ausland erworbenen Abschluss anerkennen lassen wollen, können am Projekt indiQual teilnehmen und in einer mehrtägigen Kompetenzfeststellung ihre Fähigkeiten und Kompetenzen testen und dokumentieren lassen, wenn ihre sonstigen eingereichten Unterlagen nicht ausreichend zur Feststellung einer vollen Gleichwertigkeit sind (Qualifikationsanalyse gemäß §14 BQFG). Sollten die Kenntnisse für eine volle Gleichwertigkeit nicht ausreichen, können die Ergebnisse als Grundlage für eine Nachqualifizierung im Projekt Quali-ADAPT 3.0 dienen. Finanziert werden die Kompetenzfeststellungen im Rahmen des Bayerischen IQ-Netzwerks MigraNet durch die Bundesministerien für Bildung und Forschung (BMBF) und für Arbeit und Soziales (BMAS) und die Bundesagentur für Arbeit (BA).

Anerkennung von IHK Berufen

Im Gegensatz zur dezentralen, regional gegliederten Organisation bei der Anerkennung von Handwerksberufen wurde zur Prüfung ausländischer Berufsabschlüsse aus Industrie und Handel eine zentrale Stelle gegründet, die IHK FOSA (Foreign Skills Approval). Die bundesweit für Industrie- und Handelsberufe zuständige IHK FOSA mit Sitz in Nürnberg hat seit April 2012 insgesamt 4.639 Anträge auf Gleichwertigkeitsfeststellung erhalten, wovon tatsächlich 3.900 in ihren Zuständigkeitsbereich fielen. Bis einschließlich Dezember 2013 wurden 2.871 Bescheide erstellt. Von in Nürnberg lebenden Personen sind dabei 125 Anträge bei der IHK FOSA eingegangen. 99 Bescheide wurden bis 31.12.2013 verschickt, davon wurden 66 Bestätigungen der vollen Gleichwertigkeit und 33 über teilweise Gleichwertigkeit in insgesamt 46 deutschen Referenzberufen erteilt. Die restlichen Anträge sind noch in Arbeit oder wurden zurückgezogen.⁹⁰

Erstberatung bei der IHK Nürnberg für Mittelfranken

Eine Erstberatung zum Verfahren und Folgeberatungen nach Ausstellung der Bescheide bietet die Ausbildungsberatung der IHK Nürnberg für Mittelfranken. Bis einschließlich Dezember 2013 wurden 525 Beratungen für Antragstellerinnen und Antragsteller aus Mittelfranken durchgeführt, davon 397 im direkten persönlichen Kon-

⁹⁰ Quelle: IHK FOSA.

takt mit einzelnen Antragsstellenden beziehungsweise bei Firmenberatungsterminen.⁹¹

Anpassungsqualifizierung durch die städtischen Berufsschulen im Rahmen des Netzwerks Integration durch Qualifizierung (IQ)

Im Januar 2013 hat das Projekt „Anpassungsqualifizierung – MigraNet an Berufsschulen“ im Amt für Berufliche Schulen der Stadt Nürnberg seine Arbeit aufgenommen. Aufgabe des Projekts ist die Erarbeitung eines Konzepts, wie Menschen mit einer nicht in Deutschland erworbenen beruflichen Qualifizierung im Rahmen eines Anerkennungsverfahrens eine Anpassungsqualifizierung an einer Berufsschule absolvieren können. Entsprechend der Auflagen des Teilanerkennungsbescheides der zuständigen Stelle bieten die Berufsschulen ein individuell darauf abgestimmtes Unterrichtsprogramm. Zur Vervollständigung der im deutschen Berufsbild verlangten Kenntnisse nehmen die zu qualifizierenden Personen an ausgewählten Sequenzen des Fachunterrichts teil. Ergänzend zum Berufsschulunterricht bemüht sich MigraNet um ein passendes Praktikum oder eine geeignete Arbeitsstelle, gegebenenfalls auch um ein Angebot für den erweiterten Spracherwerb. Deutlich geworden ist, dass eine Anpassungsqualifizierung nur dann gelingt, wenn die Lebensumstände des zu Qualifizierenden mit dem Bildungsgang in Einklang gebracht werden können. Erforderlich ist zudem eine professionelle Begleitung. Nur durch die fallweise gezielte Zusammenarbeit mit Partnern wie der Arbeitsagentur, den Kammern oder ausbildenden Unternehmen sowie öffentlichen und privaten Trägern können auf die auf dem noch kaum beackerten Feld der Anpassungsqualifizierung sich immer wieder auftuenden Hindernisse bewältigt werden. Derzeit führen die Berufsschulen 5 und 11 Anpassungsqualifizierungen durch.

Anpassungsmaßnahmen für Arztberufe

Bereits seit 1995 bietet das Ärzte-Integrations-Zentrum VIA-Institut als internationales Lernzentrum für Sprache und Beruf in Nürnberg Anpassungslehrgänge für Ärztinnen und Ärzte und andere Gesundheitsberufe an. Die Curricula der modular aufge-

⁹¹ Quelle: Industrie- und Handelskammer Nürnberg für Mittelfranken, Stand: 31.12.2013. (Da sich die IHK FOSA ebenfalls in Nürnberg befindet, kommt es häufig vor, dass bei der IHK Nürnberg für Mittelfranken telefonische oder schriftliche Anfragen bezüglich der Anerkennung ausländischer Berufs- und Bildungsabschlüsse nicht nur aus Mittelfranken, sondern aus dem ganzen Bundesgebiet und vereinzelt darüber hinaus eingehen. Dementsprechend wurde die Statistik mittlerweile insofern angepasst, als dass eine Unterscheidung nach Anfragen aus Mittelfranken und nach Anfragen außerhalb von Mittelfranken vorgenommen wird.)

bauten Lehrgänge beinhalten neben medizinischem Fachwissen auch Fachsprachtraining, berufliche Orientierung und die Vorbereitung auf die sogenannte Gleichwertigkeitsprüfung. Im Anschluss an die Lehrgänge absolvieren die teilnehmenden Ärztinnen und Ärzte ein betreutes klinisches Praktikum von drei oder fünfeinhalb Monaten. Der VIA-Lehrgang gilt bundesweit als wegweisende Anpassungsqualifizierungsmaßnahme für Ärzte und Ärztinnen. Die Kursteilnehmenden kommen aus über fünfzig verschiedenen Ländern. Pro Lehrgang finden durchschnittlich 86 % der Absolventinnen und Absolventen eine Anstellung als Assistenzärztin bzw. -arzt.⁹² Von ihnen gehen ein bis zwei in eine Nürnberger Klinik, Kliniken in Mittelfranken stellen vier bis fünf von ihnen ein, Kliniken in Bayern ungefähr zwölf bis 15. Die restlichen Absolventen und Absolventinnen finden häufig wohnortnah Stellen in allen anderen Bundesländern.⁹³

Anpassungsqualifizierung für ausländische Pflegekräfte in der Krankenpflege

Seit 2011 bietet die Internationale Akademie DiaLog berufsbegleitend Anpassungsqualifizierungen für ausländische Pflegekräfte in der Krankenpflege an. Die Qualifizierung bereitet auf die sogenannte Feststellung des Defizitenausgleiches oder Kenntnisstandprüfung vor und wurde in Zusammenarbeit mit der Regierung von Mittelfranken entwickelt. Die Teilnehmenden absolvieren 240 Stunden Theorie und ein gelenktes Praktikum von mindestens 200 Stunden. Nach erfolgreichem Abschluss und Bestehen der Prüfung kann die Erlaubnis zur Führung der Berufsbezeichnung Gesundheits- und Krankenpfleger/-in beantragt werden.⁹⁴ Bisher gab es zwei Qualifizierungsmaßnahmen mit insgesamt 38 Teilnehmenden, die beide durch den Europäischen Sozialfonds Bayern gefördert wurden. Da die Nachfrage sehr groß ist, startete im Oktober 2013 ein dritter Kurs mit 21 Personen. Geplant sind zudem Lehrgänge im Mai 2014 und im Herbst 2014.

Fast alle teilnehmenden Pflegekräfte der letzten beiden Qualifizierungen waren bereits in Einrichtungen der Pflege (Altenpflege, ambulante Krankenpflege) in Nürnberg (22) und Umgebung (16) als Pflegehelferinnen und -helfer tätig und wurden dort meist als Fachkräfte weiter beschäftigt. Entsprechend der sonstigen Geschlechter-

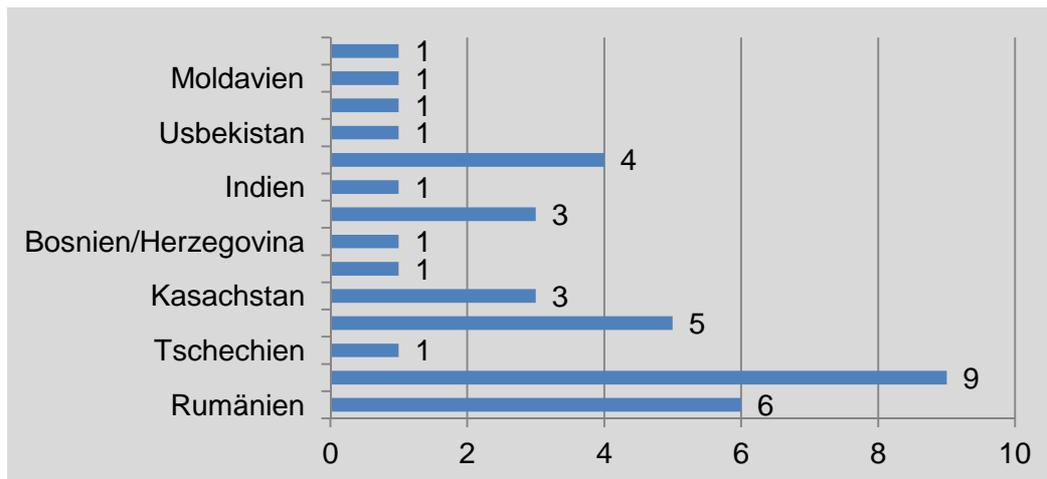
⁹² Quelle: VIA-Institut; Erfolgsbeobachtung zu den Lehrgängen „Integration immigrierter Ärztinnen und Ärzte“, Stand 29.4.2014.

⁹³ Quelle: VIA-Institut;

⁹⁴ Vgl. DiaLog internationale Akademie, Fort- und Weiterbildung, www.akademiedialog.de/fort-und-weiterbildung.html, letzter Zugriff: 27.3.2014.

verteilung in der Pflegebranche sind die meisten von ihnen Frauen, von den 38 Teilnehmenden waren nur vier männlich. Die Mehrheit der Teilnehmenden stammt dabei aus den zuwanderungsstarken Ländern Polen und Rumänien, gefolgt von Kroatien und der Ukraine (**Abb. G5-16**). Die meisten der insgesamt 38 Teilnehmenden waren zwischen 30 und 40 Jahren (17) bzw. zwischen 40 und 50 Jahren (13) alt.⁹⁵

Abb. G5-16: Teilnehmende Anpassungsqualifizierung nach Land des Berufsabschlusses, 2011 bis 2013



Quelle: Internationale Akademie DiaLog; eigene Darstellung.

Dieser Lehrgang ist im Sinne des „Anerkennungsgesetzes“ beispielhaft. Während in den nicht-reglementierten Berufen keine Ausgleichsmaßnahmen angeboten werden müssen und es vom guten Willen der beteiligten Akteure abhängt, ob es regionale Angebote gibt, sind Ausgleichsmaßnahmen im reglementierten Bereich dem Gesetz nach jedoch verpflichtend. Bisher gibt es bundesweit dennoch kaum Anpassungsqualifizierungen. Die Lehrgänge der Internationalen Akademie DiaLog sind hier richtungweisend. Sie sind mittlerweile von den Regierungen von Mittel- und Unterfranken staatlich anerkannt.

Insgesamt ist es ein großer Erfolg, dass in den letzten Jahren das Potenzial von Zuwandernden für den deutschen Arbeitsmarkt immer stärker erkannt wird. Das Anerkennungsgesetz leistet einen wichtigen Beitrag zu dieser Entwicklung. Dennoch muss das Gesetz mit weiterer, gezielterer Öffentlichkeitsarbeit verstärkt bekannt gemacht werden.

Die Erfahrungen aus den verschiedenen Programmen haben zudem gezeigt, dass Erfolge insbesondere dann erzielt werden, wenn Anpassungsqualifizierungen als

⁹⁵ Quelle: Internationale Akademie DiaLog.

Kooperationsmodelle mit Unternehmen angeboten werden. Deswegen sollte noch offensiver auf Unternehmen zugegangen werden.

6 Grundbildung und sozial-integrative Bildung

Im Fokus der Bildungsberichterstattung der Stadt Nürnberg stehen Partizipation und Teilhabe. In diesem Kapitel sollen Grundbildung und sozial-integrative Bildung datengestützt betrachtet werden, denn sie leisten einen wichtigen Beitrag zur gesellschaftlichen und beruflichen Integration. Qualifizierungsmaßnahmen wie Integrations- oder Alphabetisierungskurse und das Nachholen von Schulabschlüssen bilden für viele Menschen die Grundlage, um überhaupt an Weiterbildungen teilzunehmen und dadurch neue, beruflich höherwertige Positionen zu erlangen.

6.1 Alphabetisierung

Durch Angebote zur Alphabetisierung soll die soziale Integration der Betroffenen erreicht werden. Gleichzeitig sind Unternehmen und potenzielle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dafür zu sensibilisieren, dass Alphabetisierungsmaßnahmen nicht nur zu einem höheren Bildungsstand und gesteigerten Selbstvertrauen der Betroffenen führen, sondern für Unternehmen auch einen wichtigen Beitrag zur Deckung ihres Fachkräftebedarfs darstellen können.

leo. – Level-One-Studie

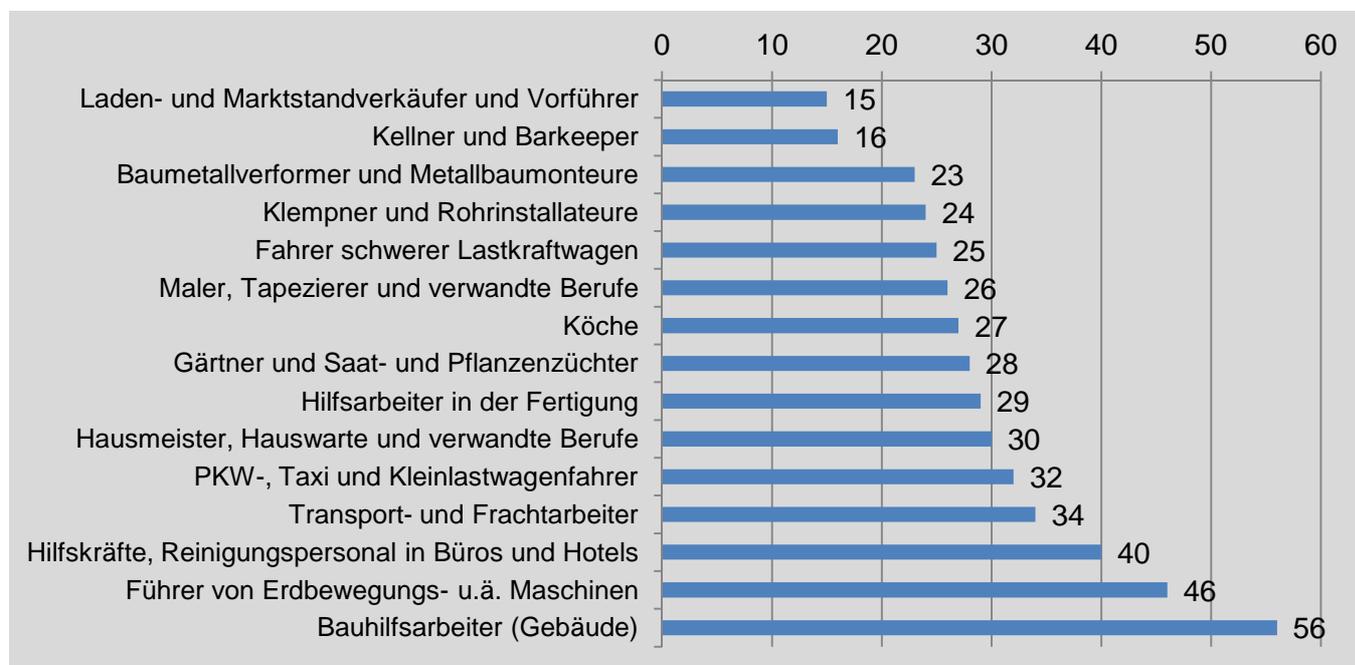
Mit der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten „leo. – Level-One-Studie“⁹⁶ liegen erstmals umfassende Ergebnisse zum Grad der Literalität **D** der deutschen Bevölkerung auf den unteren Kompetenzniveaus vor. Die Autorinnen der Studie kamen zu dem Ergebnis, dass mehr als vier Prozent der erwerbsfähigen Bevölkerung von Analphabetismus betroffen sind und 14,5 % zu den „funktionalen Analphabeten“ **D** zählen, das heißt, nicht ausreichend lesen und schreiben können, um sich in einer schriftsprachlichen Gesellschaft angemessen bewegen zu können. Ein Anteil von 57 % der Befragten⁹⁷ gab an, erwerbstätig zu sein, davon 37 % in un-

⁹⁶ Vgl. Anke Grotlüschen, Wibke Riekmann (Hg.), Funktionaler Analphabetismus in Deutschland, Münster 2012.

⁹⁷ Zum Vergleich: In der gesamten Bevölkerung sind im Schnitt 66 % erwerbstätig.

angelernten Tätigkeiten. Mit einem Anteil von 56 % zählte die Gruppe der Bauhilfsarbeiter zu den Beschäftigten mit der höchsten Quote (**Abb. G6-1**).

Abb. G6-1: Anteil der funktionalen Analphabeten/-innen an allen Beschäftigten dieser Personengruppe. Berufsbezeichnung laut internationaler Klassifikation (ISCO) (in %), veröffentlicht im Jahr 2011



Quelle: leo. - Präsentation für den Bildungspolitischen Ausschuss des DGB am 3./4. Mai 2012; eigene Darstellung.

Überträgt man die Ergebnisse der leo-Studie rechnerisch auf die Stadt Nürnberg, würden dort 47.312 Personen zur Gruppe der funktionalen Analphabeten zählen und 1.958 Personen überhaupt nicht bzw. nur einzelne Worte lesen und schreiben können.⁹⁸

Die Erkenntnisse der leo-Studie mündeten in die Entwicklung der „Nationalen Strategie für Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener 2013“, die von 2012 bis 2015 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) mit 20 Millionen Euro finanziert wird.⁹⁹ Partner des Bündnisses aus BMBF und Kultusministerkonferenz (KMK) sind unter anderem die Bundesagentur für Arbeit (BA), der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und der Deutsche Städtetag. Gemeinsam soll das Thema Analphabetismus in Deutschland weiter enttabuisiert und die Betroffenen sollen auf

⁹⁸ Stadt Nürnberg, Alphabetisierung und Grundbildung am Bildungszentrum, Vorlage zum Kulturausschuss am 17.5.2013.

⁹⁹ Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung, Nationale Strategie für Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener, www.bmbf.de/de/426.php, letzter Zugriff: 27.3.2014.

Unterstützungsmaßnahmen aufmerksam gemacht werden.¹⁰⁰ Zeitgleich wurden in Bayern Lese-, Schreib- und Grundbildungskurse mit Hilfe der Programme „Arbeitsplatzorientierte Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener“, „ESF Bavaria“ sowie mit Mitteln des Freistaats gefördert. In Nürnberg unterstützt der Bayerische Volkshochschulverband (bvV) das Bildungszentrum, das seit mehr als 50 Jahren Alphabetisierungskurse anbietet, durch ein breites Fortbildungsangebot für Lehrkräfte und durch Schulungen für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren bei seiner Arbeit.¹⁰¹

Das Nürnberger „Alphazentrum“

Im Jahr 2007 richtete das Bildungszentrum der Stadt Nürnberg das „Alphazentrum“ ein, das seit 2009 im südpunkt in der Nürnberger Südstadt untergebracht ist. Seither besuchten mehr als 1.500 Personen die täglich stattfindenden Alphabetisierungs- und Grundbildungskurse, sogenannte Alphawerkstätten, zum Lesen, Schreiben und Rechnen. Im Jahr 2012 nahmen 279 Personen an 35 Werkstätten teil, davon waren fünf für Schülerinnen und Schüler der Übergangsklassen, daneben wurde eine Fortbildung für die Kursleitungen angeboten. Im Jahr 2013 konnten 464 Teilnahmen in 44 Alpha-Werkstätten verzeichnet werden.¹⁰²

Einkommensschwache Personen können die Alphawerkstätten kostenlos besuchen: Inhaberinnen und Inhaber des Nürnberg Passes erhalten 50% Ermäßigung, die Restfinanzierung übernimmt das städtische Amt für Existenzsicherung und soziale Integration – Sozialamt mit sogenannten Alpha-Gutscheinen.¹⁰³ Die Gutscheine werden von Sozialdiensten der Stadt Nürnberg, dem Nachbarschaftshaus Gostenhof, der Caritas, der Arbeiterwohlfahrt, der Stadtmission, dem Bayerischem Roten Kreuz, dem Jobcenter Nürnberg und der Nürnberger Tafel e.V. ausgegeben.

Die Anzahl der eingelösten Alpha-Gutscheine hat sich von 2009 auf 2013 etwa verfünffacht. Insgesamt wurde mehr als die Hälfte der Gutscheine von Frauen und jeweils mehr als drei Viertel der Alpha-Gutscheine von Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit eingelöst (**Tab. G6-1**). Auffällig ist insbesondere der hohe An-

¹⁰⁰ Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung, Pressemitteilung BMBF: Bündnis für Alphabetisierung wächst, www.bmbf.de/press/3412.php, letzter Zugriff: 27.3.2014.

¹⁰¹ Vorlage zum Kulturausschuss am 17.5.2013.

¹⁰² Quelle: Stadt Nürnberg, Bildungszentrum im Bildungscampus.

¹⁰³ Vgl. Stadt Nürnberg, Amt für Existenzsicherung und soziale Integration – Sozialamt, Alphabetisierung und Grundsicherung, www.nuernberg.de/internet/sozialamt/projekte_alphabetisierung.html, letzter Zugriff: 27.3.2014.

stieg der Kursbeteiligung im Jahr 2013. Er ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass das Bildungszentrum im Sommer 2013 117 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobcenters in Workshops zum Thema Alphabetisierung sensibilisierte und diese vermehrt Kundinnen und Kunden zur Teilnahme an den Alphawerkstätten motivierten.¹⁰⁴

Im Schuljahr 2013/14 wurden in Kooperation mit dem Amt für Berufliche Schulen der Stadt Nürnberg erstmals zusätzlich sechs Klassen des kooperativen Berufsintegrationsjahrs (BIJ/k) für berufsschulpflichtige Flüchtlinge und Asylbewerberinnen und -bewerber mit dem Schwerpunkt Alphabetisierung und Grundbildung angeboten.¹⁰⁵

Tab. G6-1: Alpha-Gutscheine, 2009 bis 2013

Jahr	2009	2010	2011	2012	2013
Teilnehmende	97	188	273	284	501
davon: weiblich	46	124	167	161	288
davon: männlich	51	64	106	123	213
davon: deutsche Staatsangehörigkeit		41	62	33	8
davon: andere Staatsangehörigkeit		147	211	251	493
Kosten gesamt (in EUR)	2.356,75	5.118,25	8.551,50	10.950,00	19.520,00
davon: Sozialamt (in EUR)	1.286,50	1.707,25	2.915,00	6.000,00	13.050,00
davon: Jobcenter (in EUR)	1.070,25	3.411,00	5.636,50	4.950,00	6.470,00

Quelle: Stadt Nürnberg, Amt für Existenzsicherung und soziale Integration - Sozialamt, Stab Armutsprävention; eigene Darstellung.

Die leo-Studie zeigte, dass die größte Gruppe der funktionalen Analphabeten und Analphabetinnen erwerbstätig und vor allem in angelernten Tätigkeiten beschäftigt ist. 60 % der Betroffenen sind Männer und 58 % haben Deutsch als Erstsprache gelernt.¹⁰⁶ Diese Gruppen werden aber bundesweit nicht ausreichend von Angeboten zur Alphabetisierung erreicht. So besuchen die Nürnberger Alphawerkstätten nach Angaben des Bildungszentrums verhältnismäßig viele Frauen und Personen ohne deutsche Staatsbürgerschaft. Weniger als die Hälfte der Teilnehmenden sind erwerbstätig.¹⁰⁷

¹⁰⁴ Quelle: BZ der Stadt Nürnberg.

¹⁰⁵ Besucht werden diese von Schülerinnen und Schülern, die zuvor das Berufsvorbereitungsjahr zur Sprachintegration (BVJ-Si) absolviert haben. Quelle: BZ der Stadt Nürnberg.

¹⁰⁶ Vgl. Anke Grotlüschen, Wibke Riekmann, leo. - Level-One Studie. Presseheft. Universität Hamburg, Hamburg 2011. Online verfügbar unter <http://blogs.epb.uni-hamburg.de/leo/>, letzter Zugriff: 27.3.2014.

¹⁰⁷ Vorlage zum Kulturausschuss am 17.5.2013.

6.2 Integrationskurse

Integrationskurse wurden im Jahr 2005 im Rahmen des Zuwanderungsgesetzes eingeführt, um Ausländerinnen und Ausländer beim Erwerb deutscher Sprachkenntnisse zu unterstützen. Sie werden seither vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) finanziert und bestehen aus einem Deutsch-Sprachkurs und einem Orientierungskurs, der die Themenfelder deutsche Geschichte und Kultur, Rechte, Pflichten und Werte in Deutschland sowie Formen des gesellschaftlichen Zusammenlebens behandelt. Der Kurs schließt in der Regel mit der Teilnahme an einer Sprachprüfung und dem Test zum Orientierungskurs „Leben in Deutschland“ ab.¹⁰⁸ In Nürnberg wurde am Bildungszentrum im Bildungscampus Nürnberg (BZ) die Zentrale Anlaufstelle für Migration (ZAM) etabliert, die im Auftrag aller in Nürnberg zugelassenen Bildungsträger für die Einstufungstests vor Beginn des Integrationskurses, den Orientierungskurstest (OT) und den Deutschtest für Zuwanderer (DTZ) zuständig ist.¹⁰⁹ Sie richtet sich an alle an Integrationskursen des BAMF Interessierte, berät sie in Fragen von Migration und begleitet sie von der Antragstellung bis zum Abschluss des Integrationskurses.

Deutsch- und Orientierungskurstests

Integrationskurse schließen mit dem DTZ ab, der das Sprachniveau B1  prüft und sowohl für den Erwerb einer Niederlassungserlaubnis als auch als Sprachnachweis für die Einbürgerung notwendig ist. Außerdem wird er von Arbeitgebern als Nachweis über solide Deutschkenntnisse geschätzt. Daher kann er auch von anderen Interessierten abgelegt werden, die die Kurskosten allerdings selbst zu tragen haben. In Nürnberg nahmen im Jahr 2013 1.791 Personen am DTZ im Rahmen der vom BAMF finanzierten Integrationskurse teil und 382 Personen als Selbstzahler. Den Orientierungskurstest, der bundesweit erst 2010 eingeführt wurde, legten 2013 1.471 Personen ab. Seit 2013 gibt es im BZ zudem die Möglichkeit, die B2-Prüfung abzulegen, welche von 72 Personen genutzt wurde (**Tab. G6-2**).

¹⁰⁸ Vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Integrationskurs – was ist das? www.bamf.de/DE/Willkommen/DeutschLernen/Integrationskurse/integrationskurse-node.html, letzter Zugriff: 27.3.2014.

¹⁰⁹ Vgl. BZ-Programm (Juli–Dezember 2012), S. 25.

Einbürgerungstests

Mit Bestehen der Prüfungen von Sprachtest und Orientierungskurstest erhalten die Teilnehmenden das „Zertifikat Integrationskurs“ und können (ab einem Punktestand von 17) einen Antrag auf Einbürgerung in Deutschland stellen. In der Stadt Nürnberg bieten zwei vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge anerkannte Prüfstellen¹¹⁰ Einbürgerungstests an: das BZ, dessen Teilnehmerzahlen im Folgenden exemplarisch vorgestellt werden, und das Euro-Bildungswerk Nürnberg/ Euro Schulen Nordbayern. Im Jahr 2013 legten 905 Menschen bei insgesamt 45 Testterminen am BZ die Einbürgerungsprüfung ab (Tab. G6-2).

Tab. G6-2: Sprach-, Orientierungskurs- und Einbürgerungstests am Bildungszentrum der Stadt Nürnberg 2009 bis 2013

	2009		2010		2011		2012		2013	
	Tests	Teilnehmende								
Einstufungstest	65	2.248	74	1.455	96	1.632	77	1.888	48	2.482
A1	13	297	17	300	16	288	19	276	20	308
A2+	30	401	24	461	9	180	15	283	16	290
A2+ Alpha	3	6	29	6	30	0	0	0	4	11
DTZ Integrationskurs	96	1.684	106	1.934	98	1.764	94	1.612	91	1.791
DTZ Selbstzahler	13	255	19	359	24	480	23	442	26	382
Orientierungskurstest	0	0	103	1.504	95	1.425	91	1.308	94	1.471
Einbürgerungstest	47	1.328	51	1.131	49	1.225	45	957	45	905
B2									5	72

Quelle: Stadt Nürnberg, Bildungszentrum im Bildungscampus, Zentrale Anlaufstelle für Migration; eigene Darstellung.

Sprachkurse für Flüchtlinge

Neben den regulären Integrationskursprüfungen bietet das BZ auch spezielle Sprachkurse für Flüchtlinge an. 2013 wurden 17 Kurse angeboten, an denen 180 Teilnahmen zu verzeichnen waren. Die Kurse werden auf Anfrage, zum Beispiel von Flüchtlingswohnheimen, oder nach direkter Anfrage der Flüchtlinge gestartet. Wie bei

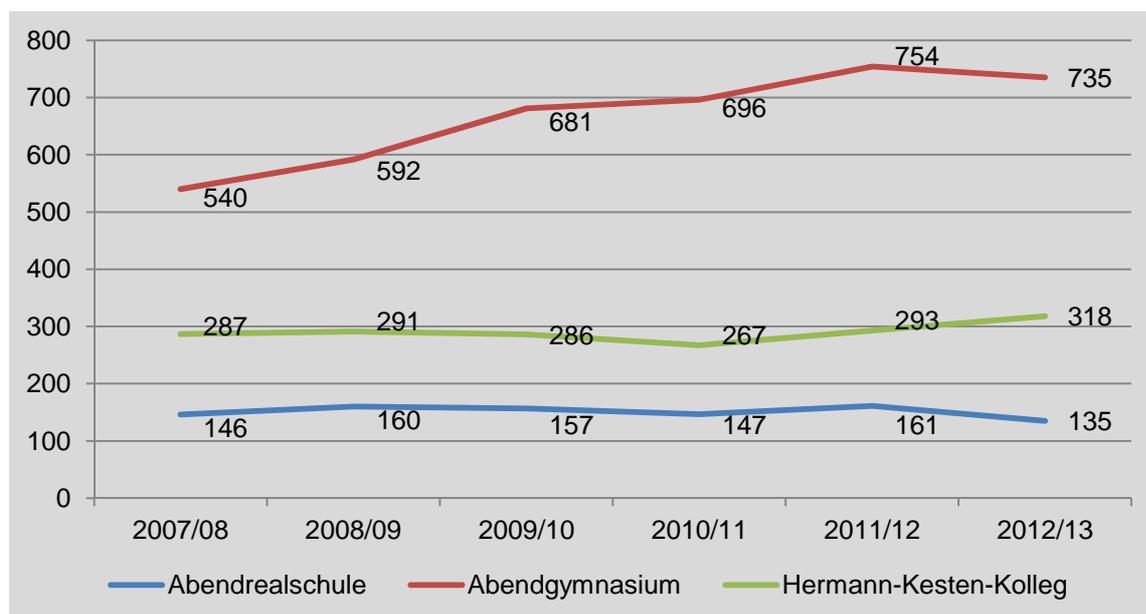
¹¹⁰ Vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Übersicht der benannten Einrichtungen als Prüfstellen für den Einbürgerungstest in Bayern, www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Einbuengerung/Pruefstellen-BY.html?nn=1367848, letzter Zugriff: 27.3.2014.

den Alphawerkstätten übernimmt das BZ 50 % der Kosten, die weiteren 50 % werden vom Stab Armutsprävention der Stadt Nürnberg getragen.

6.3 Nachholen von Schulabschlüssen

Jugendliche und Erwachsene können nach Erfüllung der Vollzeitschulpflicht in Nürnberg Schulabschlüsse auf der städtischen Abendrealschule, dem privaten Abendgymnasium, dem Online-Gymnasium sowie dem städtischen Hermann-Kesten-Kolleg nachholen. Daneben können junge Erwachsene mit mittlerer Reife und für die gewählte Fachrichtung Technik, Sozialwesen oder Wirtschaft einschlägige Berufserfahrung bzw. –ausbildung in drei Jahren in berufsbegleitender Form die allgemeine Fachhochschulreife an der Virtuellen Berufsoberschule Bayern (VIBOS) erwerben, deren Lernplattform-Hauptsitz in Erlangen ist.¹¹¹

Abb. G6-2: Schülerinnen und Schüler an Schulen des zweiten Bildungswegs in Nürnberg nach Schule, Schuljahre 2007/08 bis 2012/13



Anmerkung: Abendgymnasium und Hermann-Kesten-Kolleg inklusive Vorkurse.

Quelle: Amt für Stadtforschung und Statistik für Nürnberg und Fürth; Schulstatistik; eigene Darstellung.

An der Abendrealschule der Stadt Nürnberg erwerben berufstätige Erwachsene die Mittlere Reife.¹¹² Im Schuljahr 2012/13 besuchten insgesamt 135 Schülerinnen und Schüler die Abendrealschule (**Abb. G6-2**), wobei der Anteil von Schülerinnen und

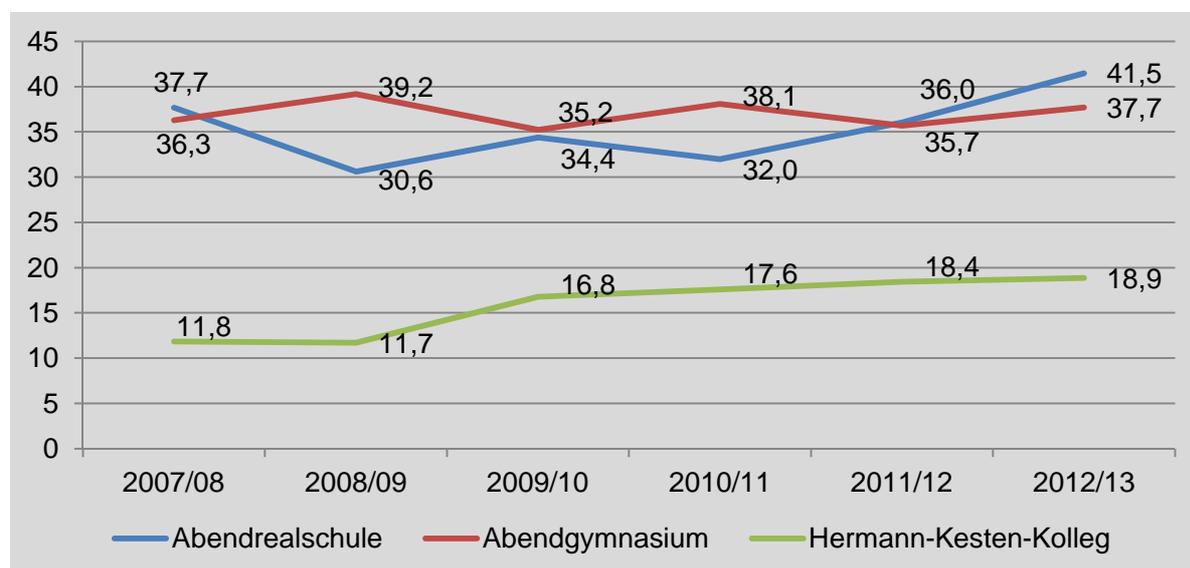
¹¹¹ Vgl. Virtuelle Berufsoberschule Bayern, www.vibos.de/vibos_merkblatt.html, letzter Zugriff: 19.3.2014.

¹¹² Vgl. Städtische Abendrealschule Nürnberg, www.kubiss.de/schulen/abendrealschule/, letzter Zugriff: 27.3.2014.

Schülern mit Migrationshintergrund im Schnitt in den letzten sechs Schuljahren etwa ein Drittel ausmachte und sich eine steigende Tendenz dieses Anteils abzeichnet (**Abb. G6-3**).

Am privaten Abendgymnasium Nürnberg des Trägers Fränkische Akademie e.V. legen Erwachsene abhängig von ihrer Vorbildung berufsbegleitend in zwei, drei oder vier Jahren die Prüfung zur allgemeinen Hochschulreife ab.¹¹³ Die Anzahl der Schülerinnen und Schüler ist von 540 im Schuljahr 2007/08 um 36,1% auf 735 im Schuljahr 2012/13 angestiegen (**Abb. G6-2**). Dabei hatten stets mehr als ein Drittel keine deutsche Staatsangehörigkeit (**Abb. G6-3**). Am privaten Abendgymnasium wurde zudem zum Schuljahr 2011/12 das Online-Gymn@sium Bayern eingerichtet. Die staatlich anerkannte Ersatzschule will nicht mobilen Menschen mit Beeinträchtigung den Erwerb der allgemeinen Hochschulreife über den zweiten Bildungsweg zugänglich machen. Derzeit werden elf Schülerinnen und Schüler am Online-Gymn@sium Bayern auf die allgemeine Hochschulreife vorbereitet.¹¹⁴

Abb. G6-3: Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund an Schulen des zweiten Bildungswegs in Nürnberg nach Schule, Schuljahre 2007/08 bis 2012/13



Anmerkung: Der Migrationshintergrund  bei den Schüler/-innen am Abendgymnasium wird lediglich durch den Ausländerstatus abgebildet, d.h. der Anteil der Schüler/-innen mit Migrationshintergrund am Abendgymnasium ist wahrscheinlich höher. Abendgymnasium und Hermann-Kesten-Kolleg inklusive Vorkurse.

Quelle: Amt für Stadtforschung und Statistik für Nürnberg und Fürth; Schulstatistik; eigene Berechnungen und eigene Darstellung.

¹¹³ Vgl. Ring der Abendgymnasien in der Bundesrepublik Deutschland e.V., Privates Abendgymnasium Nürnberg, www.abendgymnasien.com, letzter Zugriff: 27.3.2014.

¹¹⁴ Vgl. Fränkische Akademie e.V., Online-Gymn@sium Bayern, www.abendgymnasien.com.de/online-gymnasium.html, letzter Zugriff: 14.4.2014; Quelle: Online-Gymn@sium.

Das Hermann-Kesten-Kolleg ist eine Vollzeitschule, an der die allgemeine Hochschulreife nachgeholt werden kann.¹¹⁵ Schülerinnen und Schüler können nach drei bis vier Jahren die Abiturprüfung ablegen. Die Unterrichtszeiten orientieren sich an denen des Gymnasiums – eine Berufstätigkeit kann neben dem Kolleg nicht ausgeübt werden.

Nachholen von Schulabschlüssen durch externe Prüfungsteilnahmen

Der zweite Bildungsweg ist nicht nur an staatlich anerkannten Schulen und Kollegs möglich, es können auch externe Schulabschlussprüfungen abgelegt werden. Bildungsdienstleister unterstützen Jugendliche und Erwachsene bei der Vorbereitung, Beispiele in Nürnberg sind hierfür Intelligenzknoten, Schulkolleg – Institut Dr. Rampitsch, EURO Kolleg, bfz, DAA oder Citykolleg. Exemplarisch sollen Vorbereitungskurse betrachtet werden, die unter der Bezeichnung „Zweite Chance/ Schulabschlüsse“ am Bildungszentrum der Stadt Nürnberg angeboten werden.¹¹⁶ Personen, die ihre Volksschulpflicht bereits erfüllt haben, werden unterstützt, den erfolgreichen, qualifizierenden oder mittleren Schulabschluss der Mittelschule nachzuholen. Zusätzlich wird auch Förderunterricht in einzelnen Fächern angeboten. Im Schuljahr 2012/13 nahmen insgesamt 219 Schülerinnen und Schüler an Kursen der „Zweiten Chance“ teil, die auf Schulabschlüsse der Mittelschule vorbereiten, knapp die Hälfte mit dem Ziel, den qualifizierenden Schulabschluss zu erreichen. 27,4 % der Teilnehmenden an Kursen im Bereich „Zweite Chance“ wollten den erfolgreichen Abschluss der Mittelschule nachholen. Über 70% der Teilnehmenden an den Kursen zum erfolgreichen und zum qualifizierenden Abschluss der Mittelschule haben am Ende des Schuljahres 2012/13 an der Prüfung teilgenommen, 70,4 % der Teilnehmenden am Kurs für den mittleren Abschluss. Insgesamt 129 Schülerinnen und Schüler absolvierten die Prüfungen der „Zweiten Chance“ im Schuljahr 2012/13 erfolgreich (**Tab. G6-3**).

¹¹⁵ Hermann-Kesten-Kolleg, www2.kubiss.de/~phpk250/, letzter Zugriff: 27.3.2014.

¹¹⁶ Vgl. Stadt Nürnberg, Bildungszentrum im Bildungscampus, Zweite Chance/ Schulabschlüsse, www.bz.nuernberg.de/?id=296; letzter Zugriff: 27.3.2014.

Tab- G6-4: Teilnehmende am Kursangebot im Bereich "Zweite Chance/ Schulabschlüsse" des Bildungszentrums der Stadt Nürnberg, Schuljahr 2012/13

Geplanter Schulabschluss	Anzahl der Kursteilnehmenden	Prüfungsteilnehmende insgesamt	Davon bestanden (in %)	Prüfungsteilnehmende ohne Migrationshintergrund	Davon bestanden (in %)	Prüfungsteilnehmende mit Migrationshintergrund	Davon bestanden (in %)
Erfolgreicher Abschluss der Mittelschule	60	46	76,7	9	100,0	37	78,4
Qualifizierender Abschluss der Mittelschule	105	75	82,7	22	90,9	53	79,2
Mittlerer Abschluss der Mittelschule	54	38	76,3	22	95,5	16	50,0
Insgesamt	219	159	81,1	53	94,3	106	74,5

Quelle: Stadt Nürnberg, Bildungszentrum im Bildungscampus Nürnberg, Bereich "Zweite Chance/Schulabschlüsse"; eigene Darstellung.

7 Qualifizierung am Arbeitsmarkt besonders benachteiligter Zielgruppen

Eine zentrale bildungspolitische Aufgabe, die sich aus der aktuellen wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung Nürnbergs ergibt, ist die Verwirklichung von Teilhabe und sozialer Integration. Dabei gilt es, gezielt diejenigen Personengruppen weiterzubilden und zu qualifizieren, die einen erschwerten Zugang zum ersten Arbeitsmarkt haben. Trotz der insgesamt rückläufigen Arbeitslosigkeit in Nürnberg waren einzelne Bevölkerungsgruppen besonders von Arbeitslosigkeit betroffen. Insgesamt 34,5 % der Arbeitslosen waren Ausländerinnen und Ausländer, 18,7 % waren 55 Jahre oder älter. Insbesondere der mit 69,3 % hohe Anteil der SGB II-Empfängerinnen und -Empfänger weist darauf hin, dass es einen verfestigten Anteil langfristig Arbeitsloser gibt.¹¹⁷ Beim Jobcenter Nürnberg-Stadt ist ein hoher Anteil an Ungelernten (70 %) und erwerbslosen Frauen gemeldet. Daneben werden dort eine Vielzahl von Kundinnen und Kunden mit multiplen Vermittlungshemmnissen und eine große Anzahl schwerbehinderter Menschen unterstützt. 25 % der Bewerberinnen und Bewerber haben keinen Schulabschluss (25 %).¹¹⁸

¹¹⁷ Stadt Nürnberg, Analyse der Arbeitsmarktsituation in Nürnberg und ihrer Folgen für die Stadt, Vorlage zur Stadtratssitzung am 20.3.2013, S. 28. Stichtag 31.12.2012.

¹¹⁸ Jobcenter Nürnberg-Stadt (Hg.): Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2014, S. 22.

Neben einer gezielten Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt und der Finanzierung von Arbeitsgelegenheiten setzt das Jobcenter deswegen in den letzten Jahren verstärkt auf die Qualifizierung seiner Kundinnen und Kunden. Dazu gehören auch Ausbildungen und Voll- oder Teilqualifizierungen mit dem Ziel einen Berufsabschluss nachzuholen. Im Fokus stehen unter anderem junge Erwachsene (25- bis 39-Jährige), Frauen und Alleinerziehende. Die Maßnahmen werden entweder für Einzelpersonen über Bildungsgutscheine finanziert oder als Gruppenmaßnahmen bei Bildungsdienstleistern angeboten.¹¹⁹

Neben dem Jobcenter arbeitet in Nürnberg eine Vielzahl von Einrichtungen und Projekten daran, benachteiligten Personengruppen langfristig den Zugang zum ersten Arbeitsmarkt und damit die Sicherung der sozialen Teilhabe zu ermöglichen. Exemplarisch wird in diesem Kapitel das sehr innovative, auf eine spezifische Zielgruppe zugeschnittene Nürnberger Projekt OPERA (Orientieren, Probieren, Erfahren, Ausbilden) vorgestellt, das vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) finanziell gefördert und von der Stadt Nürnberg und dem Land Bayern kofinanziert wird: OPERA unterstützt Sexarbeiterinnen und –arbeiter bei der beruflichen Neuorientierung. Ebenfalls beispielhaft wird das Nürnberger Netzwerk für Qualifizierung und Beschäftigung – ANLAUF beschrieben, dessen Einrichtungen unterstützt durch das Jobcenter und die Stadt Nürnberg Menschen in besonders schwierigen Lebenslagen Beratung, Qualifizierung und Beschäftigung bieten.

7.1 OPERA – Berufliche Neuorientierung für Sexarbeiterinnen und Sexarbeiter

Mit Hilfe des Projekts OPERA (Orientieren, Probieren, Erfahren, Ausbilden) sollen Sexarbeiterinnen und Sexarbeiter bei ihrer beruflichen und persönlichen Neuorientierung mittels Qualifizierungen und Förderungen unterstützt werden. Das Bundesmodellprojekt wird seit dem Jahr 2010 und noch bis zum Jahr 2014 vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) finanziell gefördert und von der Stadt Nürnberg und dem Land Bayern kofinanziert. Das Projekt wird durch den gemeinnützigen Verein Cassandra e.V. durchgeführt.

¹¹⁹ Ebd. S. 19.

OPERA orientiert sich vor allem an den individuellen Interessen, Kompetenzen und Ressourcen der Interessent/-innen. Somit ist das Projekt nicht auf bestimmte Berufe oder Tätigkeitsfelder beschränkt und auch die Teilnahme am Projekt ist für einen uneingeschränkten Zeitraum möglich. Die eigens entwickelten Angebote und Kurse können anonym und berufsbegleitend absolviert werden. Auch für die Inanspruchnahme von Beratung und Unterstützung ist das Aufgeben von Sexarbeit beziehungsweise Prostitution keine Voraussetzung. Grundsätzlich ist eine Teilnahme am Projekt OPERA für alle in der Sexarbeit tätigen Menschen möglich. Lediglich bei akuten Suchtproblemen oder schweren psychischen Einschränkungen kann keine spezifische Unterstützung geleistet werden.

Im April 2010 wurde ein eigens konzipierter OPERA-Bildungsraum in der Nürnberger Südstadt eröffnet. Dort finden zum einen alle Angebote zur beruflichen Neuorientierung statt und zum anderen fungiert der Bildungsort als multifunktionales Dienstleistungszentrum. Er dient einesteils als Beratungs- und Schulungsraum und bietet zudem als Treffpunkt und Gesprächsraum die Möglichkeit Kontakt untereinander aufzunehmen.

Die Idee zu Beginn des Projektes war es, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit Hilfe eines Drei-Phasen-Modells an ihr Ziel zu bringen. Nach einer sechsmonatigen Orientierungsphase sollte eine sechsmonatige Erprobungsphase stattfinden, auf die die individuelle Ausbildungsphase folgen sollte. Früh musste allerdings festgestellt werden, dass viele Klientinnen und Klienten sich den Besuch von Angeboten externer Bildungsträger nicht zutrauten und das angestrebte Modell in der Praxis kaum umzusetzen ist. Der Orientierungsprozess dauert häufig deutlich länger und Hospitanzen und Praktika erfolgen oft parallel.

Das Angebot des OPERA-BildungsRaums beinhaltet offene, halboffene und verbindliche Angebote. So können auch Personen, die bisher noch keinen Kontakt zur Beratungsstelle oder zu OPERA haben, jederzeit unangemeldet die offenen Angebote in Anspruch nehmen (wöchentlicher Brunch und anschließend freies und angeleitetes Üben am PC). An halboffenen Angeboten kann nach erfolgter Beratung und in Absprache mit der Kursleitung jederzeit teilgenommen werden. Hierzu zählen Deutsch- und Englisch-Kurse, Kreativangebote, themenzentrierte PC-Workshops und Bewerbungscoaching. Verbindliche Angebote umfassen je nach Konzept drei bis zwölf aufeinander aufbauende Kurseinheiten. Orientierungsworkshops, PC-Kurse für

Anfänger und Fortgeschrittene sowie Trainings von allgemeinen sozialen Kompetenzen können so absolviert werden.

Von April 2010 bis Ende 2013 haben 102 Sexarbeiterinnen und 10 Sexarbeiter die Möglichkeiten von intensiver Einzelberatung, psychosozialer Unterstützung sowie die Teilnahme an qualifizierenden Angeboten in Anspruch genommen. Bei wenigen war lediglich eine kurzfristige Beratung und/oder die Unterstützung bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen nötig. Die meisten hingegen hatten Bedarf an erheblicher Unterstützung bei ihrer persönlichen und beruflichen Neuorientierung. Teilweise wurde die Angebotspalette sogar über mehrere Jahre genutzt (**Tab.G7-1**).

Tab. G7-1: Nutzung ausgewählter qualifizierender Gruppenangebote von 2010 bis 2012

Angebot	Zeitraum	Kurse	Termine	Teilnehmende
PC-Kurse	06/2010 - 12/2012	7	96	19
Deutsch-Kurs*	01/2010 - 12/2012	*	160	25
Englisch-Kurs**	10/2010 - 12/2012	10**	102	20
Kompetenztraining	10/2010 - 12/2012	2	24	11
Orientierungsworkshops	07/2011 - 12/2012	8	21	22
Gesamt			403	97***

* Der Deutschkurs startete auf Nachfrage von Klientinnen bereits vor Eröffnung des BildungsRaums in der Beratungsstelle Cassandra. Er findet in der Regel als ständiges Angebot wöchentlich statt.

** Der Englisch-Kurs fand bis März 2012 als verbindliches Angebot mit Start- und Abschlusstermin statt, seit Frühjahr 2012 läuft er wie der Deutschkurs in Endlosschleife, die errechnete Kursanzahl ergibt sich aus der Anzahl der Termine/ Unterrichtseinheiten. Die bis Ende 2012 errechnete Kursanzahl ergibt sich aus der Anzahl der Termine/Unterrichtseinheiten.

*** Einige Klienten/-innen nahmen an mehreren Kursangeboten teil.

Quelle: Cassandra e.V.; eigene Darstellung.

7.2 Der Verbund ANLAUF: Qualifizierung und Beschäftigung für Menschen in besonders schwierigen Lebenslagen

Das Nürnberger Netzwerk für Qualifizierung und Beschäftigung – ANLAUF ist ein Verbund aus fünf Nürnberger Einrichtungen. Das Netzwerk will die Beratungs-, Qualifizierungs- und Beschäftigungsangebote für Menschen in schwierigen Lebenslagen erweitern und ihre Integration verbessern. Es wurde Ende des Jahres 2006 im Bundesländer-Programm „Soziale Stadt – Stadtteile mit besonderem Entwicklungsbedarf“

durch das Quartiersmanagement des geförderten Gebiets Altstadt-Süd und das Amt für Wohnen und Stadtentwicklung der Stadt Nürnberg initiiert. Mitglieder des Verbundes sind: Aids-Hilfe Nürnberg-Erlangen-Fürth e.V., Lilith e.V., mudra e.V. und die ökumenische Wärmestube sowie Straßenkreuzer e.V.

Die Beratungs-, Qualifizierungs- und Beschäftigungsangebote der fünf Einrichtungen richten sich an Angehörige der Drogenszene, Wohnungslose, Migranten und Migrantinnen, Menschen mit psychischen und/oder somatischen Erkrankungen, HIV-positive Menschen, Menschen mit Behinderungen und Langzeitarbeitslose. Hauptziel des Verbundes ist neben der Qualifizierung, Beschäftigung und Förderung der sozialen Kompetenz sozial benachteiligter Menschen die Entwicklung und Erprobung von bedarfsorientierten Qualifikations- und Beschäftigungsmodellen. Die Einrichtungen arbeiten im Rahmen verbindlicher Kooperationsvereinbarungen zusammen, bündeln ihre Angebote, initiieren gemeinsame Fortbildungen, Aktionen und Veranstaltungen und betreiben gemeinsame Öffentlichkeits- und Informationsarbeit.

Seit März 2014 hat das Nürnberger Netzwerk für Qualifizierung und Beschäftigung eine neue Koordinatorin. Die Stadt Nürnberg bezuschusst die ANLAUF-Koordination.

Die dargestellten Daten zum Personal der einzelnen Einrichtungen und zu den Teilnehmenden an den Beratungs- und Qualifizierungsangeboten beziehen sich dabei auf den Stand zum April 2014. Außerdem liegen Zahlen zu den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Angebote für die Jahre 2011 und 2012 über eine im Februar 2013 veröffentlichte Evaluation des Verbunds ANLAUF vor¹²⁰. Für die Straßenkreuzer Uni wird zusätzlich auf Umfragedaten des Straßenkreuzers zurückgegriffen.

Restaurant Estragon der Aids-Hilfe Nürnberg-Erlangen-Fürth e.V.

Das Restaurant Estragon ist ein Qualifizierungs- und Beschäftigungsprojekt der Aids-Hilfe Nürnberg-Erlangen-Fürth e.V. HIV-infizierte, schwerbehinderte und langzeitarbeitslose Menschen arbeiten in einem sozialen Klima, qualifizieren sich (weiter) und bekommen Anstöße für einen neuen Lebensentwurf. Im Verein sind zwölf hauptamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Voll- und Teilzeit beschäftigt. 35 Menschen engagieren sich ehrenamtlich in Beratung und Betreuung. Im Jahr 2010 wurde die Küche mit Hilfe der Städtebauförderung (Bund-Länder-Programm „Soziale Stadt“) umgebaut und das Tagungszentrum erweitert.

¹²⁰ Institut für Sozialforschung und Sozialplanung Stuttgart/Nürnberg GbR: ANLAUF - das Nürnberger Netzwerk für Qualifizierung und Beschäftigung. Endbericht der Evaluation des Verbundes Anlauf 2010 – 2012. Nürnberg 2013.

Das Projekt bietet derzeit 19 Qualifizierungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten und sieben Ausbildungsplätze in den Bereichen Küche, Service und Verwaltung. Die Qualifizierungs- und Beschäftigungsplätze werden über die Arbeitsgelegenheiten (AGH-MAE) nach § 16 Abs. 3 SGB II finanziert. In den Jahren 2011 und 2012 lag die Teilnehmerzahl mit 31 bis 35 jeweils über der derzeitigen (**Tab. G7-2**). Die größte Gruppe machten stets die 36- bis 43-jährigen aus.

Lilith e.V.

Der gemeinnützige Verein Lilith e.V. bietet in Nürnberg ein Hilfsangebot für Drogen konsumierende Frauen, das frauenspezifische und gesellschaftspolitische Ursachen von Suchtmittelkonsum entsprechend berücksichtigt und sich an den Bedürfnissen und an der Lebenssituation der ausschließlich weiblichen Zielgruppe orientiert. Der Verein ist Träger verschiedener sozialer Einrichtungen. Dazu zählen u.a. die Frauenberatung (PSB), das ambulante betreute Einzelwohnen – Zeitraum, Streetwork, das Frauencafé und die Arbeitsprojekte. Zielgruppen von Lilith e.V. sind (ehemals) Drogen konsumierende Frauen, substituierte Frauen und Kinder und weibliche Angehörige von (ehemaligen) Drogenkonsumentinnen und -konsumenten. Lilith ist mit zwei Projekten im Verbund ANLAUF vertreten, einem Second Hand Laden und dem Hauservice Lilith ACTIV.

Liliths Second Hand Laden – das karitative Fachgeschäft für exklusive Damenmode

Liliths Laden, der Second Hand Laden für Damenmode, wurde im September 2009 im Stadtteil Altstadt-Süd eröffnet. Verkauft wird von Privatpersonen und Firmen gespendete, hochwertige Damenkleidung. Qualifiziert werden derzeit (ehemals und aktuell) Drogen konsumierende Frauen auf neun Arbeitsplätzen. Vier Anleiterinnen, darunter eine Meisterin für Bekleidungstechnik, eine Produktgestalterin-Textil, eine Schauwerbegestalterin und Verkäuferin, qualifizieren die Maßnahmeteilnehmerinnen. Mehr als 15 ehrenamtliche Mitarbeiterinnen unterstützen das Personal. Zudem begleiten und beraten drei Sozialpädagoginnen die Frauen psychosozial.

Alle neun Plätze werden über die Arbeitsgelegenheiten (AGH-MAE) nach § 16 Abs. 3 SGB II finanziert. Sowohl die sechs Teilnehmerinnen im Jahr 2011 als auch die sieben Teilnehmerinnen im Jahr 2012 waren zwischen 26 und 58 Jahre alt (**Tab. G7-2**).

Lilith ACTIV Hausservice

Bei Lilith ACTIV können die Teilnehmerinnen sich in verschiedenen Bereichen qualifizieren. Schwerpunkt ihrer Tätigkeit ist der Veranstaltungsservice. ACTIV übernimmt die Organisation von sämtlichen Veranstaltungen für unterschiedlichste Besucher/-innengruppen, bereitet die Räumlichkeiten vor und übernimmt das Catering. Weitere Aufgaben der Frauen sind Blumenpflege in der Einrichtung, Dekoration und Pflege der Räumlichkeiten im Innen- und Außenbereich, kleinere Reparaturen und Renovierungsarbeiten, die Annahme und Verwaltung von Kleider-, Hausrat- und Lebensmittelspenden und leichte Verwaltungstätigkeiten.

Es werden elf Arbeitsgelegenheiten für Frauen mit Drogenproblematik bereitgestellt. Zwei Arbeitsanleiterinnen (eine Hauswirtschaftsleiterin und eine Schreinerin) stehen den Frauen für die arbeitsbezogene Begleitung zur Verfügung. Drei Sozialpädagoginnen unterstützen und beraten psychosozial.

Die Frauen des Angebots ACTIV sind über die Arbeitsgelegenheiten (AGH-MAE) nach § 16 Abs. 3 SGB II beschäftigt. Zusätzlich werden zwei feste sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze über Spenden und Eigenmittel finanziert. Die Teilnehmerinnen des Angebots ACTIV waren im betrachteten Zeitraum ebenfalls wie beim Angebot von Liliths Laden jünger als 59, allerdings gab es hier auch Teilnehmerinnen im Alter von 18 bis einschließlich 25 (**Tab. G7-2**).

mudra e.V.

Der im Jahr 1980 gegründete Verein *mudra – Alternative Jugend- und Drogenhilfe e.V.* bietet in Nürnberg ambulante und stationäre Angebote für Drogenkonsumentinnen und -konsumenten. Sein Angebot reicht von der Beratung für Betroffene und deren Angehörige über Prävention, Streetwork, Betreuung, Substitutionsbegleitung und Nachsorge bis hin zu therapeutischen Hilfen, Beschäftigungs- und Qualifizierungsprojekten. Zum Verbund ANLAUF gehören zwei Qualifizierungsprojekte im Bereich der seit 1987 bestehenden Arbeitsprojekte, die Kunst- & Nähwerkstatt sowie CleanUp.

Kunst- & Nähwerkstatt

Die Kunst- und Nähwerkstatt ist ein für Frauen konzipiertes Projekt. Auf ca. 14 bis 15 Teilzeitarbeitsplätzen qualifizieren sich Frauen in der Entwicklung und Herstellung von Schmuck, Taschen, Geldbörsen, etc. Die Produkte werden über den Webshop

von mudra (www.mudra-shop.de) und auf einigen Märkten und Messen in Nürnberg und Umgebung verkauft, beispielsweise auf dem Christkindlesmarkt mit eigenem Stand und in Liliths Laden. Die Qualifizierungs- und Beschäftigungsplätze werden über Arbeitsgelegenheiten (AGH-MAE) nach § 16 Abs. 3 SGB II finanziert. 2011 und 2012 wurden hier jeweils acht Frauen beschäftigt, die jünger als 59 Jahre alt waren (**Tab. G7-2**).

mudra CleanUp

Das Projekt mudra CleanUp bietet ca. zehn Arbeitsplätze auf der Basis von geringfügigen Beschäftigungen für ehemals drogenkonsumierende und substituierte Frauen und Männer. Sie werden dabei für die Gebäudereinigung qualifiziert. Eingesetzt werden sie nicht nur für die Räumlichkeiten der mudra, sondern seit 2010 auch in Wohnungen und Fremdprojekten sowie für Büroreinigungen in sozialen Institutionen. 2011 wurden 13 Frauen, 2012 zehn Personen (darunter auch Männer) beschäftigt, die nicht älter als 51 Jahre waren (**Tab. G7-2**).

„Helfen durch Lesen“ in der ökumenischen Wärmestube Nürnberg

„Helfen durch Lesen“ ist ein Projekt der ökumenischen Wärmestube Nürnberg. Die ökumenische Wärmestube wird gemeinsam von Caritasverband Nürnberg e.V. und der Stadtmission Nürnberg e.V. betrieben. Sie bietet einen geschützten Tagesaufenthalt, Beratung, Mittagstisch, Abendbrot und die Möglichkeit zum Waschen und Duschen. Dieses Angebot nutzen vor allem Menschen, die wohnungslos oder von Wohnungslosigkeit bedroht sind.

Das Buchprojekt wurde 2003 ins Leben gerufen. Die Stadt Nürnberg finanziert seit 1.4.2009 eine Vollzeit-Anleiterstelle. In einem kleinen Kiosk in der Ostermayr-Passage in der Innenstadt und bei Sonderverkäufen mit einem mobilen Stand werden gespendete Bücher verkauft. Das Buchprojekt wirkt Vorurteilen in der Bevölkerung entgegen, indem Berührungspunkte abgebaut und Kommunikation durch Verkaufsgespräche gefördert werden. Es bietet tageweise Arbeitsgelegenheiten für Menschen mit besonderen sozialen Schwierigkeiten, die zum festen Besucherstamm der Wärmestube gehören und keine akute Suchtproblematik aufweisen. Der Großteil der Besucherinnen und Besucher der Wärmestube ist langzeitarbeitslos. Die sozialpädagogische Förderung ist daher sehr intensiv, damit die Chancen zur Integration auf den geregelten Arbeitsmarkt erhöht werden können. Die besondere Problematik

der Wohnungslosigkeit erschwert den Zugang deutlich. Mit der Rolle als „Buchverkäuferinnen und -verkäufer“ werden den Teilnehmerinnen und Teilnehmern Kenntnisse und Fähigkeiten im Verkauf vermittelt. Das Projekt bietet eine klare Tagesstrukturierung, befähigt zu selbstständigem und unabhängigem Handeln, was auch eine Stärkung des Selbstwertgefühls mit sich bringt.

Aktuell sind zehn Besucherinnen und Besucher der Wärmestube im Verkauf (Buchladen und Buchverkaufshütte) beschäftigt. Davon sind fünf männlich und fünf weiblich. Dazu kommen vier männliche Mitarbeiter für Buchtransport, Hüttenaufbau und Lagerarbeiten. 2011 und 2012 waren jeweils 13 Frauen und sieben Männer dort beschäftigt. Die Hälfte der Personen zählte zur Altersgruppe der 41- bis 51-jährigen (**Tab. G7-2**). Keine/r der Teilnehmenden war jünger als 26 oder älter als 58 Jahre.

Tab. G7-2: Teilnehmende an den Angeboten der Einrichtungen des Verbunds ANLAUF nach Geschlecht und Einrichtung, 2011 und 2012

Einrichtung	2011		2012	
	w	m	w	m
Estragon	21	10	21	14
Lilith-Laden	6	0	7	0
Lilith-Activ	17	0	14	0
mudra Schmuck	8	0	8	0
Mudra CleanUp	13	0	8	2
Wärmestube	13	7	13	7

Anmerkung: Ohne Straßenkreuzer Uni und Schicht-Wechsel.

Quelle: Evaluation des Verbunds ANLAUF, S. 7 ff.; eigene Darstellung.

Straßenkreuzer e.V.

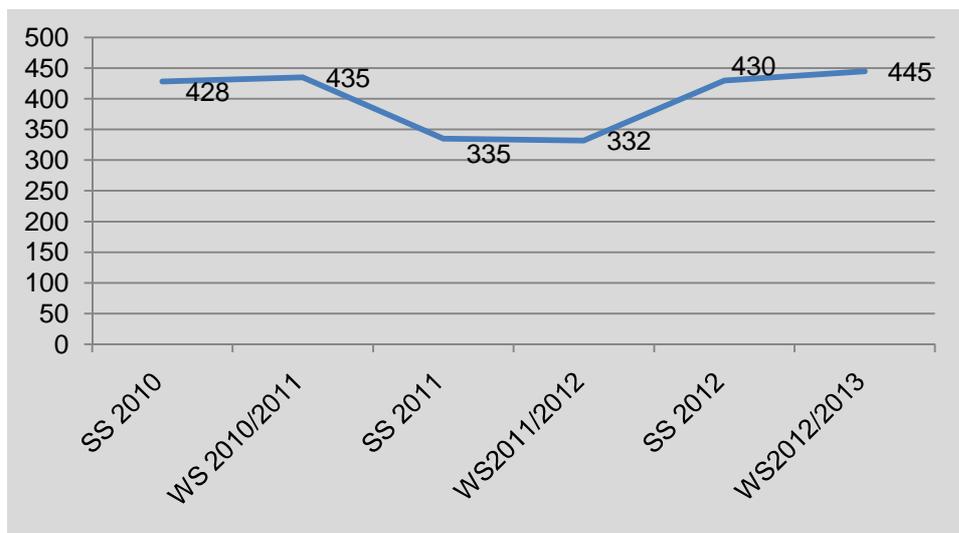
Der Verein Straßenkreuzer e.V. wurde 1994 gegründet und gibt das gleichnamige Sozialmagazin heraus. Die Zeitschrift erscheint elfmal im Jahr und wird von langzeiterwerbslosen und obdachlosen Menschen im Großraum Nürnberg verkauft. Seit 2006 werden Verkäuferinnen und Verkäufer auch fest angestellt.

Straßenkreuzer Uni

Das Projekt Straßenkreuzer-Uni hat sich zum Ziel gesetzt „Bildung für alle ohne Schwellen“ zu bieten. Die Straßenkreuzer-Uni bietet in Form von kostenlos zugänglichen Vorlesungen, Arbeitsgruppen und Exkursionen Frauen und Männern in schwierigen sozialen Lebenslagen einen niederschweligen Zugang zu universitärem und praktischem Wissen an. Gleichzeitig ist die Uni offen für Jeden, der sich für dieses

anspruchsvolle Bildungsangebot interessiert. Seit dem Sommersemester 2010 bis einschließlich Wintersemester 2012/13 verzeichnete die Straßenkreuzer Uni eine Gesamtanzahl von 2.405 Hörerinnen und Hörer (**Abb. G7-1**). Im Rahmen der Veranstaltungen werden jeweils Fragebögen ausgegeben, deren Auswertung Auskunft über die soziale Zusammensetzung, Alter und Geschlecht der Teilnehmerinnen und Teilnehmer gibt. So gaben im Wintersemester 2012/13 die Befragten in 177 Teilnahmefällen an, in einer sozialen Einrichtung zu wohnen. In 268 Teilnahmefällen gab die jeweilige Person an, nicht aus einer sozialen Einrichtung zu stammen. Bei der Befragung werden auch das Alter sowie seit dem Wintersemester 2010/11 das Geschlecht der Teilnehmenden erfragt. Die Straßenkreuzer Uni spricht – über die Semester verteilt – schwerpunktmäßig eine breite Altersgruppe zwischen 36 und 65 Jahren an, wobei die 46- bis 55-Jährigen den Hauptanteil hatten. Durchschnittlich liegt der Anteil weiblicher Teilnehmer bei 42 %.¹²¹

Abb. G7-1: Hörerinnen und Hörer der Veranstaltungen der Straßenkreuzer-Uni, Sommersemester 2010 bis einschließlich Wintersemester 2012/13



Quelle: Straßenkreuzer e.V.

Schicht-Wechsel

Seit 2008 gibt es das Projekt Schicht-Wechsel des Straßenkreuzer e.V., das drei Stadtführungen mit unterschiedlichen Routen in Nürnberg anbietet. Sie erzählen ungewöhnliche Geschichten und führen an Orte, an denen andere Stadtführungen vorbeigehen. Es werden Anlaufstellen für sozial benachteiligte Mitbürgerinnen und Mitbürger in Nürnberg besucht, außerdem stellen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

¹²¹ Quelle: Straßenkreuzer e.V.

sich und ihre Einrichtungen vor. Teile der Routen führen zu den Einrichtungen, die im Verbund vertreten sind. So werden Liliths Second Hand Laden sowie ACTIV Haus-service, Estragon, mudra und die Wärmestube vorgestellt. Schicht-Wechsel trägt damit nicht nur maßgeblich zur Öffentlichkeitsarbeit von ANLAUF, sondern auch zum Abbau von Vorurteilen gegenüber sozial benachteiligten Menschen bei. Insgesamt haben bisher ca. 7.000 Personen an den Stadtführungen teilgenommen, darunter angehende Polizisten, Schulklassen, Privatleute und Unternehmen. Die Einnahmen für die Stadtführungen tragen dazu bei, Perspektiven zu schaffen. So ist seit Frühjahr 2014 ein ehemals wohnungsloser Mann als Stadtführer und Verkäufer beim Straßenkreuzer e.V. fest angestellt.

8 Inklusion in der beruflichen Weiterbildung und Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt

Die berufliche Qualifizierung von Menschen mit Beeinträchtigungen kann zum einen an speziellen Fördereinrichtungen, zum anderen in Unternehmen und Einrichtungen des allgemeinen Arbeitsmarkts erfolgen. Neben Menschen mit Behinderung muss der Blick auch auf diejenigen gerichtet werden, die aufgrund psychischer und physischer Erkrankungen ihren erlernten Beruf nicht mehr ausüben können und mit Hilfe einer Rehabilitationsmaßnahme wieder auf dem Arbeitsmarkt Fuß fassen wollen. Angebote der Bildungsdienstleister in Nürnberg können in der Regel grundsätzlich ohne Beschränkung von jedem, unabhängig vom individuellen Beeinträchtigungsgrad, wahrgenommen werden, sofern die Beeinträchtigung eine Teilnahme zulässt. In den letzten Jahren sind allerdings vermehrt Konzepte und Projekte entstanden, die gezielt eine inklusive betriebliche Weiterbildung ermöglichen und so die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Beeinträchtigungen unterstützen.

Exemplarisch für Nürnberg soll hier die Arbeit des Berufsförderungswerks, der noris inklusion und der gemeinnützigen ACCESS GmbH vorgestellt werden.

Qualifizierungen durch das Berufsförderungswerk Nürnberg

Das Berufsförderungswerk (bfw) Nürnberg hat sich zum Ziel gesetzt, Menschen mit Beeinträchtigungen gleichgestellt in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren und Rehabilitanden nachhaltig in ein selbstständiges Erwerbsleben zurückzuführen. Teilnehmende erlernen entweder einen vollständig neuen Beruf oder werden durch be-

ruffliche Orientierungs-, Qualifizierungs- und Integrationsmodule für die Rückkehr ins Arbeitsleben fit gemacht.

Berufliche Rehabilitationsmaßnahmen im Reha-Zentrum

Am Hauptsitz des bfw in Nürnberg befindet sich das Reha-Zentrum. Reha-Teilnehmende können dort in praxisnahen technischen und kaufmännischen Lernbetrieben einen von insgesamt 24 staatlich anerkannten Ausbildungsberufen erlernen. Sie werden von Ärzten/-innen, Psychologen/-innen und Sozialpädagogen/-innen unterstützt, die Anforderungen der neuen Berufsausbildung mit der Behinderung in Einklang zu bringen. Sie lernen anhand berufstypischer Aufträge und Projekte selbstständig und eigenverantwortlich an ihren Kompetenzen zu arbeiten. Spezielle Reha-Vorbereitungskurse unterstützen bei Bedarf dabei, das Lernen wieder zu lernen und zu trainieren. Teilnehmende aus weiter entfernten Orten können während der Woche auf dem Gelände des Berufsförderungswerks wohnen.

Im Durchschnitt ist etwa jeder dritte Teilnehmende der Fördermaßnahmen in Nürnberg wohnhaft. Auffällig ist, dass die Teilnehmerzahlen seit 2010 kontinuierlich sinken. Während 2010 im Jahresdurchschnitt 588 Personen am Berufsförderungswerk ausgebildet wurden, sind es aktuell nur noch 459 Teilnehmende (**Abb. G8-1**).

Begleitete betriebliche Umschulungen

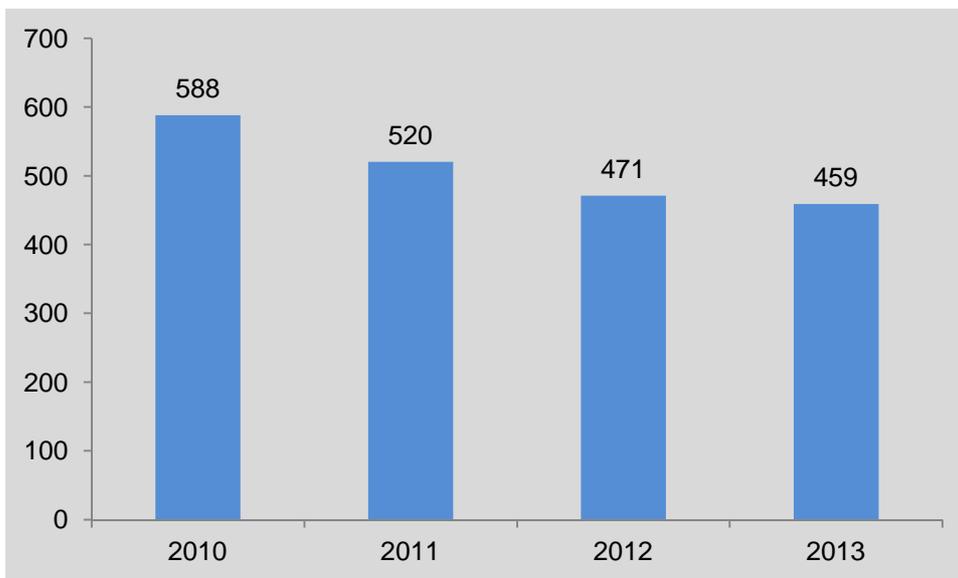
Menschen mit Beeinträchtigung und Rehabilitanden, die zum Beispiel nach einer Krankheit wieder in den ersten Arbeitsmarkt zurückzukehren wollen, können mit Unterstützung der Nürnberger Außenstelle Nord des Berufsförderungswerkes auch eine betriebliche Umschulung machen. Nach einer vier- bis achtwöchigen Vorbereitungsphase erlernen sie einen neuen Beruf in einem Betrieb, besuchen die Berufsschule und beenden ihre Ausbildung mit der Prüfung vor der zuständigen Kammer. Spezielle Qualifizierungsangebote unterstützen sie dabei, gezielt einzelne Fachkompetenzen nachzuholen, wie zum Beispiel im EDV-Bereich.

Auch in diesem Sektor des bfw ist wie im Reha-Zentrum die Belegung bei der Vollqualifizierung rückläufig. Während in den Jahren 2010 noch 157 und 2011 149 Personen an Umschulungen teilnahmen, ist im Jahr 2012 mit lediglich 105 Teilnehmenden ein großer Einschnitt zu verzeichnen.

Hohe Integrationsquoten in den ersten Arbeitsmarkt erzielen sowohl die stationären beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen (Durchschnittswert zwischen 2006 und

2012: 79 %) als auch die betrieblichen Umschulungen (Durchschnittswert zwischen 2006 und 2012: 86 %). Dabei ist nur ein Teil der nicht vermittelten Absolventinnen und Absolventen arbeitslos. Andere Gründe für eine fehlende Arbeitsmarktintegration sind zum Beispiel Krankheit, Rente, Weiterbildung oder Mutterschutz.¹²²

Abb. G8-1: Umschulungsteilnehmende am Reha-Zentrum des Berufsförderungswerks Nürnberg, 2010 bis 2013.



Anmerkung: Im Berufsförderungswerk werden nur die monatlichen Teilnehmerzahlen erhoben. Auf dieser Grundlage wurde ein Jahresdurchschnitt errechnet; Mittelwert 2013 nur bis September.

Quelle: Berufsförderungswerk Nürnberg; eigene Darstellung.

Gerade bei Personen, die sich aus gesundheitlichen Gründen beruflich neu orientieren müssen, sind fundierte Qualifizierungen für eine dauerhafte Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt sinnvoller als eine schnelle Integration mit einer Anlern­tätigkeit. Nachhaltig sind insbesondere Maßnahmen, die zu einem anerkannten Abschluss führen. Deswegen ist es bedenklich, dass die Teilnahmen an den Maßnahmen im Reha-Zentrum und bei den betrieblichen Umschulungen kontinuierlich abnehmen. Ursachen dafür sind insbesondere die Veränderung der Fördermodalitäten und Budgetvorgaben von Arbeitsagentur und Rentenversicherungsträgern. Erforderlich ist aber auch eine gezielte Schulung der Beratenden in den Jobcentern und Arbeitsagenturen, damit diese potenzielle Reha-Fälle erkennen.

¹²² Quelle: Berufsförderungswerk Nürnberg.

noris inklusion – Betriebliche Weiterbildung an Außenarbeitsplätzen

Das Sozialunternehmen noris inklusion, das bis 2012 als Werkstatt für Behinderte der Stadt Nürnberg firmierte, bietet berufliche Bildung und Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigungen am Arbeitsleben. Neben 500 Arbeitsplätzen in sechs Produktionsstätten bietet die noris inklusion als städtisches Tochterunternehmen derzeit rund 50 Plätze zur beruflichen Bildung sowie 200 Wohnplätze. Seit 2010 können Arbeitserfahrungen und berufliche Qualifikationen auch außerhalb des Unternehmens gesammelt werden.

Das Förderprogramm „Einzel-Außenarbeitsplätze“, das vom überörtlichen Sozialträger (Bezirk Mittelfranken) unterstützt wird, ermöglicht das Kennenlernen verschiedener Arbeitsfelder und führt im Idealfall über ein Praktikum hinaus zu einem eigenständigen, sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis. Menschen mit Beeinträchtigungen werden in ihrer Selbstständigkeit unterstützt und in strukturierten und angepassten Tätigkeitsbereichen gefördert. Teilnehmende aus den Werkstätten können den allgemeinen Arbeitsmarkt kennenlernen und sich langfristig dort einbringen, ohne dabei auf den rechtlichen Schutzraum und die Begleitung der Werkstatt zu verzichten. Nach einem Orientierungsgespräch wird ein geeigneter Praktikumsplatz ausgewählt. Während des Praktikums werden die Teilnehmenden von einer Fachkraft begleitet und die noris inklusion übernimmt das Arbeitsentgelt sowie die notwendigen Versicherungen. Die Rückkehr in die Werkstatt ist jederzeit möglich. Sind Unternehmen und Beschäftigte zufrieden, kann ein dauerhafter Einzelarbeitsplatz geschaffen werden. Auch dann bleibt der Beschäftigte im Rahmen der rechtlichen Zugehörigkeit zu noris inklusion kranken-, sozial- und unfallversichert, erhält von dort seinen Lohn und wird durch die Fachkraft unterstützt.

Die Nachfrage an Außenarbeitsplätzen nimmt stetig zu. Waren im Jahr 2011 erst vier Personen außerhalb der Werkstatt tätig, sind es 2012 bereits neun. 14 Personen befanden sich 2012 im Praktikum und weitere 25 Interessierte auf der Warteliste für einen Praktikumsplatz.¹²³

Unterstützte Beschäftigung durch die gemeinnützige ACCESS GmbH

Der gemeinnützige Fachdienst ACCESS GmbH (Standorte Nürnberg und Erlangen) setzt sich für die berufliche Inklusion behinderter Menschen ein. Menschen mit Han-

¹²³ Quelle: noris inklusion. Vgl. auch: Mittendrin. Das Journal von noris inklusion. Ausgabe 27/2013.

dicap können sich im ersten Arbeitsmarkt unter Begleitung erproben und in einen für sie passenden Arbeitsplatz hineinwachsen. ACCESS engagiert sich für behinderte Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf und arbeitet nach dem Konzept der „unterstützten Beschäftigung“. Die besonderen Bedürfnisse dieser Personen werden mit der Arbeitswelt in Einklang gebracht, um eine betriebliche Beschäftigung zu ermöglichen.

Die Integration erfolgt in drei Phasen, beginnend mit der Einstiegsphase, in der Qualifizierungstrainer, sogenannte Job-Coaches, gemeinsam mit den Teilnehmenden herausfinden, welche Stärken und Schwächen diese haben und in welchen Branchen Qualifizierungspraktika gemacht werden sollen. In der Qualifizierungsphase bereiten die Job-Coaches die berufliche Orientierung mit Arbeitsplatzzerprobung vor und begleiten die betriebliche Einarbeitung, um eine Passung zwischen den betrieblichen Anforderungen und den Fähigkeiten des/der Teilnehmenden zu erreichen. Ziel der Stabilisierungsphase schließlich ist die Festigung im betrieblichen Alltag und die Vorbereitung eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses. Begleitend findet wöchentlich ein Projekttag bei ACCESS statt. In der Gruppe werden Themen rund um die Arbeitswelt behandelt, um die persönliche und die berufliche Reife zu fördern. Nach Abschluss eines Arbeitsvertrags kann eine Berufsbegleitung zur dauerhaften Stabilisierung der beruflichen Inklusion erfolgen.

Die Arbeitsmarktintegration erfolgt bei ACCESS in verschiedenen Maßnahmen. Im Bereich „BerufsStart“ werden bereits Schülerinnen und Schüler der Abgangsklassen begleitet, die sich frühzeitig beruflich orientieren wollen. Dazu kooperiert ACCESS mit zwölf Schulen der Region. Nach Abschluss der Schule haben Menschen mit Lernschwierigkeiten einen Rechtsanspruch auf unterstützte Beschäftigung, sogenannte „individuelle betriebliche Qualifizierung – InbeQ“. Daneben können sich in Werkstätten Beschäftigte in „Betrieblichen Arbeitstrainings“ auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erproben.

In folgenden Bereichen werden Qualifizierungspraktika durchgeführt: Produktion/ Montage, Lager/ Versand, Küche/ Lebensmittelverarbeitung, Bürobedarf, Tierpflege, Alten-/ Krankenpflege, Garten-/ Landschaftsbau/ Hausmeistertätigkeit, Reinigung, Gastronomiebereich, Wäscherei/ Zimmerservice, Verkauf/ Einzelhandel, Tankstelle/ KFZ, Kinder- / Jugend-/ Seniorenbetreuung.

Die anschlussorientierte Maßnahme dauert individuell zwischen einigen Monaten bis zu zwei Jahren. Im Jahr 2010 nahmen 32 Teilnehmende nach Abschluss eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf, im Folgejahr 2011 waren es 20 und 23 im Jahr 2012.¹²⁴

9 Betriebliche Weiterbildung in der Region

Berufliche Weiterbildung kann in der Freizeit, während der Arbeitszeit oder in einer Phase der Beschäftigungslosigkeit stattfinden. Eine stetige fachliche Anpassung und Weiterentwicklung der Beschäftigten ist ausschlaggebend für den wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen. Sie unterstützen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter daher häufig bei der Planung und Durchführung von Fort- und Weiterbildungen. Große Unternehmen haben meist Weiterbildungsabteilungen, die eigene Angebote entwickeln und durchführen. Von betrieblicher Weiterbildung wird dann gesprochen, wenn Betriebe ihre Beschäftigten teilweise oder ganz für eine Weiterbildung freistellen und/oder die Kosten der Weiterbildung teilweise oder ganz übernehmen. Die Weiterbildung kann institutionell verankert sein, zum Beispiel über eine Teilnahme an Seminaren und Kursen, oder selbstorganisiert, beispielsweise als Mitarbeit an Qualitätszirkeln oder selbstgesteuertes Lernen. In der Forschung wird der Fokus immer stärker auf diese offene, wenig institutionalisierte Form des Lernens gelenkt, da sie zur Bewältigung der Arbeitsanforderungen in wissensbasierten Bereichen an Bedeutung gewinnt.

Zwei Indikatoren sind zur Beschreibung der Weiterbildungsaktivitäten von Unternehmen ausschlaggebend. Die *Weiterbildungsbeteiligung* beschreibt den Anteil der Unternehmen, die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen aktiv fördern und anbieten. Die *Weiterbildungsquote* zeigt, wie viel Prozent aller Beschäftigten in einer Einheit, zum Beispiel einer Stadt oder einem Bundesland, an Weiterbildungen teilnehmen.

In Deutschland hatte die *Weiterbildungsbeteiligung* der Betriebe zwischen 2001 und 2008 leicht aber stetig zugenommen, sinkt aber seit 2009 wieder ab. Gleichzeitig ist zu beobachten, dass die Weiterbildungsbeteiligung bei großen Betrieben höher ist als bei kleinen und mittelständischen Unternehmen.¹²⁵ Fast alle Großbetriebe (98 %) investieren in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten, aber nur ein Drittel der kleineren

¹²⁴ Quelle: Gemeinnützige ACCESS GmbH.

¹²⁵ Datenreport zum Berufsbildungsbericht, 2012, S. 293 f.

Betriebe (35 %).¹²⁶ Im ersten Halbjahr 2012 förderten deutschlandweit, wie im Jahr zuvor, 53 % der Betriebe Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. In Bayern lag die Weiterbildungsbeteiligung im selben Zeitraum mit 49 % etwas niedriger, in der Europäischen Metropolregion Nürnberg (EMN) lag sie bei 50 %.¹²⁷

Die *Weiterbildungsquote* in Betrieben der EMN lag 2012 mit 28 % leicht unter der gesamtdeutschen Quote von 32 % und auch unter der Quote Bayerns (30 %). Somit nahmen im Freistaat 30 % aller Beschäftigten an betrieblichen Weiterbildungen teil, während in der EMN nur 28 % Weiterbildungsmaßnahmen besuchten.

Im Datenreport zum Berufsbildungsbericht des IAB wurden Weiterbildungsquote und Weiterbildungsbeteiligung differenziert nach Betriebsgrößen betrachtet und festgestellt, dass bei betrieblichen Weiterbildungen in kleinen und mittleren Unternehmen in der Regel eine vergleichsweise große Zahl an Beschäftigten profitiert.¹²⁸

Befragung von Handwerksbetrieben in Mittelfranken zu Qualifizierungsbedarf und Fachkräftemangel

Betriebe investieren in Weiterbildung, um ihre Beschäftigten zu unterstützen, den sich stetig ändernden Anforderungen gerecht zu werden und um den Bedarf an Fachkräften zu decken. In der Metropolregion Nürnberg gaben im Jahr 2009 fast zwei Drittel aller Unternehmen in einer Befragung im Rahmen des IAB-Betriebspanels an, dass das Fachkräfteangebot als Standortfaktor äußerst wichtig sei.¹²⁹

Der Zusammenhang zwischen Weiterbildung und Fachkräftebedarf in der Region Mittelfranken wurde in einer Studie untersucht. Gemeinsam mit der FAU Erlangen-Nürnberg (Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät) führte die von der Handwerkskammer für Mittelfranken im März 2011 schriftliche Befragung unter 5.894 Mitgliedsfirmen zu Qualifizierungsbedarf und Fachkräftemangel durch. An der Befragung beteiligten sich 315 Betriebe unterschiedlicher Branchen im Handwerk.¹³⁰ 39 % der teilnehmenden Betriebe gaben

¹²⁶ Datenreport zum Berufsbildungsbericht, 2012, S. 293 f.

¹²⁷ IAB-Betriebspanel 2012, Auswertungen des IAB. Vergleichsdaten für die Stadt Nürnberg stehen nicht zur Verfügung.

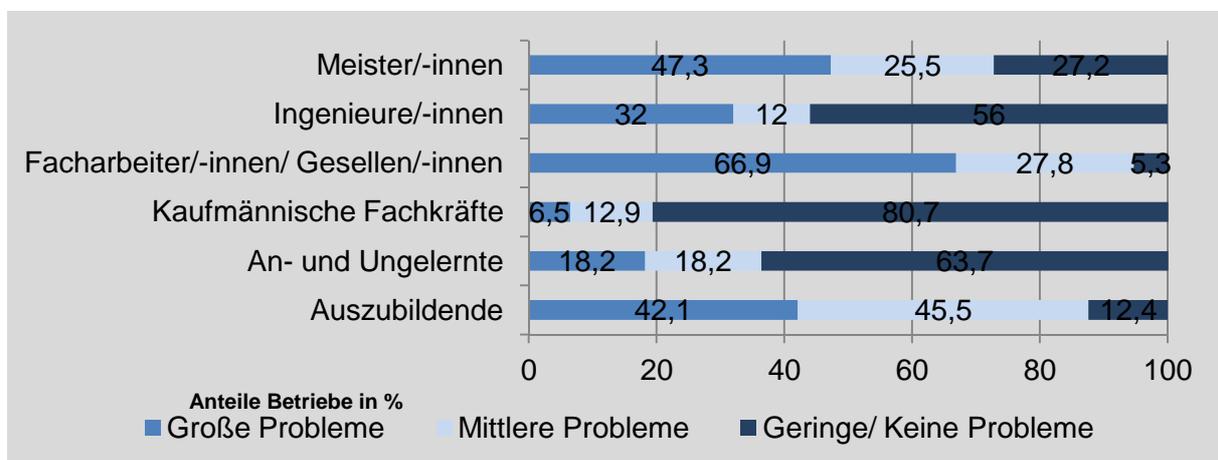
¹²⁸ Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012, S. 295.

¹²⁹ Lutz Bellmann, Barbara Schwengler, Nicole Kaiser, Betriebliche Aus- und Weiterbildung in den süddeutschen Metropolregionen. IAB-Forschungsbericht 12/2010.

¹³⁰ Vgl. Handwerkskammer für Mittelfranken, Qualifizierungsbedarf und Fachkräftemangel im Handwerk, Nürnberg 2011.

an, bereits vom Fachkräftemangel betroffen zu sein. 56 % erwarteten ihn in den nächsten drei Jahren im eigenen Betrieb, und 89 % gingen davon aus, dass der Fachkräftemangel allgemein im Handwerk zunehmen werde. Besonders schwierig sei es, Personal auf den Qualifikationsstufen Facharbeiter/-in, Meister/-in und Auszubildende zu finden. Als Ursache wird vor allem angegeben, dass es insgesamt zu wenige Bewerbungen gebe und oftmals die Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber nicht ausreiche. Das Elektro- und Metallgewerbe ist am stärksten vom Fachkräftemangel betroffen, daneben wurden Fachkräfteengpässe im Lebensmittelhandwerk deutlich (**Abb. G9-1**).

Abb. G9-1: Probleme von Handwerksbetrieben in Mittelfranken bei der Besetzung offener Stellen nach Qualifikationsgruppen, 2011



Quelle: Befragung der Handwerkskammer für Mittelfranken: Qualifizierungsbedarf und Fachkräftemangel im Handwerk, Nürnberg 2011; eigene Darstellung.

Als Strategien, um dem Fachkräftemangel entgegenzutreten, nannten 80 % der Betriebe eine verstärkte Investition in Ausbildung sowie die Unterstützung von Weiterbildung (60 %), Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne von Aufstiegsfortbildungen (45 %) sowie Nachqualifizierung hin zur Externenprüfung (24 %). Vor allem Betriebe, die bereits Fachkräftemangel verzeichneten, sind dahingehend bereits aktiv.

Die Implementierung von Weiterbildung in betrieblichen Strukturen

Philip Wotschack vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) hat zehn Vorreiterbetriebe in der Weiterbildung untersucht und einen positiven Zusammenhang zwischen Weiterbildungsaktivität und solidarischer und stabiler Betriebsbindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter festgestellt. Gleichzeitig gingen von der Weiterbildungspolitik des Betriebs wichtige Impulse für die jeweilige Unternehmens-

kultur aus.¹³¹ Merlind Eisermann, Barbara Erdel und Florian Janik vom Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) stellen in der Erwachsenenbefragung des Nationalen Bildungspanels (NEPS) fest, dass sich eine Einbettung von Weiterbildung in die betrieblichen Strukturen positiv auf das Weiterbildungsverhalten von Beschäftigten auswirkt.¹³²

Für das Bildungsmonitoring der Stadt Nürnberg soll die selbstgesteuerte berufliche Weiterbildungspraxis in einem stark wissensbasierten Großunternehmen dargestellt werden. Das Fallbeispiel der DATEV eG zeigt, dass Weiterbildungsförderung und Unternehmensentwicklung korrespondieren, und verdeutlicht, wie nachhaltige Weiterbildungskultur im Unternehmen verankert werden kann.

Nürnberger Fallbeispiel: Transferorientiertes und mitarbeiterzentriertes Bildungsmanagement bei der DATEV eG

Das Unternehmen DATEV eG mit seinem Hauptsitz in Nürnberg wurde 1966 als berufsständische EDV Dienstleistungsorganisation für Steuerberater/innen, Rechtsanwälte/-innen, vereidigte Buchprüfer/innen und Wirtschaftsprüfer/innen gegründet. Die DATEV eG ist heute eine aus mehr als 40.000 Mitgliedern bestehende Genossenschaft (eG), bei der rund 6.300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt sind. Neben der Zentrale in Nürnberg gibt es bundesweit 25 Niederlassungen.

Die DATEV bietet ihren Mitgliedern und deren Mandantinnen und Mandanten über 200 Softwareprogramme und Dienstleistungen, darunter Online-Anwendungen mit Hochsicherheitsanspruch, Datenverarbeitung und Archivierung im Rechenzentrum sowie Outsourcing-Dienste und Sicherheitsdienstleistungen. Dazu kommen Beratungsleistungen und Angebote zur Wissensvermittlung.¹³³

¹³¹ Philip Wotschack, Langfristige Investitionen. Weiterbildung im Betrieb funktioniert, wenn es verbindliche Regeln gibt, WZB Mitteilungen Heft 138. Dezember 2012, S. 35-38.

¹³² Merlind Eisermann, Barbara Erdel, Florian Janik, Lebenslanges Lernen und Trends in der Weiterbildung. Ergebnisse der Erwachsenenbefragung des Nationalen Bildungspanels (NEPS), in: Wirtschaftsdienst 2013, S. 496-498.

¹³³ Dr. Knut Eckstein, Leiter des Service-Center Weiterbildung der DATEV eG, Vortrag am 26.05.2011.

„Lernen ist in unserem Unternehmen essentiell, Weiterlernen ein Muss.“ (Dr. Knut Eckstein, Leiter Service Center Weiterbildung der DATEV eG)¹³⁴

DATEV ist ein stark wissensbasiertes Unternehmen. Die notwendigen Qualifikationen der Mitarbeitenden unterliegen durch gesetzliche Änderungen, technologische Entwicklungen und Veränderungen bei den eigenen Produkten und Dienstleistungen, einem permanenten Wandel. Lebenslanges Lernen ist bei DATEV damit zwingend notwendig. Eine als Service-Center organisierte Abteilung für Weiterbildung sorgt für optimale Rahmenbedingungen, Prozesse und Maßnahmen für das Lernen im Unternehmen. Im Fokus stehen der Auf- und Ausbau von Qualifikationen und die Entwicklung von Kompetenzen aller Beschäftigten sowie der zukunftsorientierte Transfer von Wissen innerhalb des Unternehmens.

Dabei wird Eigenverantwortung der Mitarbeitenden für die eigene Weiterbildung gefordert und gefördert. So sind alle Weiterbildungsangebote im DATEV-Weiterbildungsportal abgebildet. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter informieren sich dort und buchen direkt einen internen Kurs ohne eine formelle Genehmigung. Es wird davon ausgegangen, dass die Kursteilnahme zwischen Führungskraft und Mitarbeitendem vor der Buchung abgestimmt wurde. Die Führungskraft erhält am Folgetag eine Information über die erfolgten Buchungen und könnte dann noch steuernd eingreifen.

Das Weiterbildungsportal dient als zentrale Informations- und Kommunikationsplattform. Neben der Beschreibung der Weiterbildungsmaßnahmen gibt es rollenspezifische Berichte und zahlreiche SelfServices. So haben die Beschäftigten jederzeit eine Übersicht über ihre aktuellen und geplanten Lernprozesse und ihre Weiterbildungshistorie. Eine Führungskraft sieht diese Informationen aus seinem Verantwortungsbereich. Referentinnen und Referenten können sich über die Teilnehmenden ihrer Kurse informieren und die Kursfeedbacks direkt abrufen. Daneben stellt das Weiterbildungsportal Dokumente für Seminarteilnehmende (Fotoprotokolle, Arbeitsunterlagen, Handouts, Transferaufgaben, etc.) bereit und bietet kursbezogene Foren. Die Anmeldeformalitäten werden ausschließlich über das Portal abgewickelt (**Abb. G9-2**).

¹³⁴ Das Zitat und alle nicht gesondert gekennzeichneten Informationen stammen aus einem Interview mit Dr. Knut Eckstein, Leiter des Service-Center Weiterbildung der DATEV eG, am 21.03.2013.

Abb. G9-2: Startseite des Weiterbildungsportals eines Mitarbeiters, der verschiedene Kurse gebucht hat.

DATEV Zukunft gestalten. Gemeinsam.

Fachbereiche | Ressort übergreifend | MyIntranet | Hilfe | DATEV Suche Pro

Startseite | Kursangebot | Aktuelles | Newsletter | Unsere Dienstleistungen | Organisatorisches | Team & Aufgaben | Wir über uns | Bibliothek

Meine Anmeldungen

Hallo [\[Name\]](#)

Bericht: Meine Kurse
Wir begrüßen Sie im Weiterbildungsportal. Sie finden Kursbeschreibungen, können verschiedene SelfServices (Buchen, Umbuchen, Ersatzteilnehmer melden, ...) nutzen sowie einige Berichte abrufen. Detaillierte Informationen finden Sie [hier](#).

Meine Jahreszertifikate
Nachfolgend sind alle Kurse, zu denen Sie angemeldet oder vorgemerkt sind, aufgelistet. Durch Klick auf einen Titel erhalten Sie - soweit verfügbar - weiterführende Informationen. Bei internen Kursen wird in der Regel die Kursbeschreibung aufgerufen, bei externen Kursen Informationen zur Anmeldung sowie Dokumente wie z. B. die Kursbestätigung des Anbieters.
Tipp: Im "Bericht: Meine Kurse" können Sie auch bereits besuchte Kurse abrufen. Der Bericht kann durch Optionen konfiguriert werden.

Meine Zeitschriften

Bericht für Referenten

Kurse eines Mitarbeiters

Meine externen Meldungen	↕ Datum	Ort	↕ Titel	Kursart	Status	Dauer	Aktion(en)
Meine privaten Meldungen	20.09.13 (09:00)	DATEV- Schulungszentrum	SharePoint PowerUser-Community: Vorstellen von SharePoint Lösungen	P	Angemeldet	0,5	
Meine Stammdaten	07.10.13 (19:00)	Zentrum für Hörschädigte	Kraulschwimmtraining für Einsteiger	F	Angemeldet	1,0	
Nachladen	26.10.13 (09:00)	DATEV- Schulungszentrum	Aus Wünschen Ziele entwickeln und erreichen!	F	Angemeldet	1,0	
Anmeldung wechseln							

Sie sind in folgenden Foren angemeldet:

↕ Name	↕ Bezug zu	↕ Aktivität	E-Mail Benachrichtigung für Beiträge	↕ Rolle
Forum für 42192 Entwicklungsprogramm für Fachberater (EProqFB) 03.05.2013 - 19.11.2013	42192 Entwicklungsprogramm für Fachberater (EProqFB) 03.05.2013 - 19.11.2013	★	<input checked="" type="checkbox"/> Keine <input type="checkbox"/> Eigen <input type="checkbox"/> Alle	Moderator
Innovations- und Strategie-Forum	41382 ecadia - Aufbau 23.01.2013		<input type="checkbox"/> Keine <input type="checkbox"/> Eigen <input checked="" type="checkbox"/> Alle	Mitglied

Drucken Empfehlen Feedback Impressum Seitenanfang

Anmerkung: Da dieser Mitarbeiter auch als Referent tätig ist, ist der entsprechende Bericht für ihn auch verfügbar.

Quelle: DATEV eG.

Mit den Mitbestimmungsgremien, insbesondere dem Aus- und Weiterbildungsausschuss des Betriebsrates, werden grundlegende Fragen der Weiterbildung und konkrete Weiterbildungskonzepte diskutiert und nach tragfähigen Lösungen sowie Vorgehensweisen gesucht.

Das Weiterbildungsangebot des Unternehmens erstreckt sich auf verschiedene Inhalts- und Lebensbereiche: Berufsfachliche Weiterbildung in der Arbeitszeit intern und extern, Freizeitlernen, Prozessbegleitung und Organisationsentwicklung. Dabei kommt ein breites Spektrum an Lernformen zum Einsatz. Neben Seminaren, Trainings und Workshops als Präsenzveranstaltungen gibt es Onlineseminare im virtuellen Klassenraum. Neben den klassischen Kursformaten mit einer Dauer zwischen meist 0,5 bis 2 Tagen werden immer öfter sehr kurze kompakte Kurse von 45 Minuten bis zwei Stunden durchgeführt. Stark zugenommen haben auf der anderen Seite Curricula (**Abb. G9-3**) und Entwicklungsprogramme (**Abb. G9-4**) mit einer Dauer von sechs bis 24 Monaten. Diese werden vom Management als wichtiges Element für eine nachhaltige und zukunftsorientierte Weiterbildung geschätzt und sind bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sehr gefragt, so dass bei einigen Angeboten die Teil-

nehmerinnen und Teilnehmer über Bewerbungsverfahren ausgewählt werden. Die meist abteilungs- und standortübergreifend zusammengesetzten Teilnehmergruppen bilden zudem die Basis für Netzwerkbildung und unterstützen damit die Nachhaltigkeit.

Abb. G9-3: Die Struktur eines Curriculums und deren Abbildung im Weiterbildungsportal am Beispiel „DATEV-IT-Spezialist“

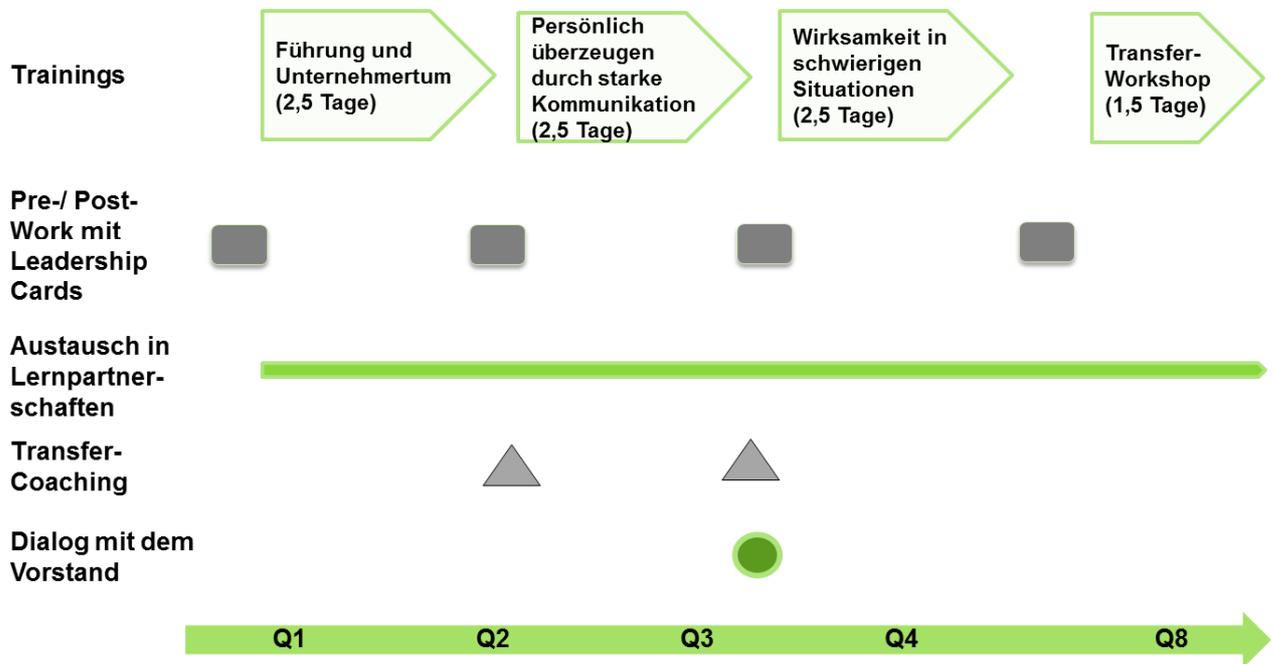
The screenshot shows the DATEV website interface. At the top, there is a navigation bar with links like 'Startseite', 'Kursangebot', 'Aktuelles', 'Newsletter', 'Unsere Dienstleistungen', 'Organisatorisches', 'Team & Aufgaben', 'Wir über uns', and 'Bibliothek'. The main content area is titled 'DATEV-IT-Spezialist' and contains a curriculum overview. The curriculum is structured into five columns: 'Übergreifendes Wissen', 'Grundlagenwissen Technik', 'Aufbauwissen DATEV-Anwendungen und Technik', 'Prüfung und Vorbereitung', and 'Angebote nach der Zertifizierung'. Each column contains several course cards, each with a 'P' icon and a title. The left sidebar lists various categories like 'Kursangebot', 'Kalendarium', 'Suche nach Terminen', and 'DATEV-Produkte und Dienstleistungen'.

Übergreifendes Wissen	Grundlagenwissen Technik	Aufbauwissen DATEV-Anwendungen und Technik	Prüfung und Vorbereitung	Angebote nach der Zertifizierung
DATEV-Software im Praxisseinsatz - Überblickswissen	Allgemeine Netzwerk- und Betriebssystemgrundlagen	Datensicherung online - Grundlagen	DATEV-IT-Spezialist Vorbereitung auf Zertifizierungsprüfung	Workshops zur Vertiefung Spezialthemen
Datenschutz	Kanzleinetzwerke - Wissen für DATEV MA	DATEV Internet Security - Grundlagen für den Support	DATEV-IT-Spezialist Zertifizierungsprüfung	Workshops zur Wissensaktualisierung
	Installation von DATEV-Programmen in Kanzleien - Praxisworkshop	Lizenz-Manager Workshop für IT-Spezialisten		TOJ
		Kommunikation u. Security Grundlagen - Technikerwissen		Netzwerk der DATEV-Spezialisten
		Troubleshooting in Kanzleinetzwerken		
		DATEV Basis Pro		

Quelle: DATEV eG.

Abb. G9-4: Grundelemente des Entwicklungsprogramms für Abteilungsleiter

EProgAL - Entwicklungsprogramm für Abteilungsleiter: Überblick



Quelle: DATEV eG.

Curricula und Entwicklungsprogramme sind in der Regel als Blended-Learning-Szenario konzipiert. Die Kombination von Trainings und Workshops (Präsenz oder Online), Selbstlernphasen, Transferaufgaben, Wissenstests, Praktika, Onlineseminaren und zum Teil SharePoint als Kommunikations- und Lernplattform hat eine hohe Teilnehmeraktivierung zur Folge und berücksichtigt individuelle Lernziele und -präferenzen.

Berufsfachliche Weiterbildung als offenes Kursprogramm oder maßgeschneidert

Das Angebot zur berufsfachlichen Weiterbildung besteht aus einem *offenen Kursprogramm* (Standardangebote) für alle wesentlichen Qualifikationsanforderungen des Unternehmens und aus *maßgeschneiderten Lösungen* für (Fach-)Abteilungen oder spezielle Anforderungen im Arbeitsprozess. Die Angebote und Lösungen werden aus den Unternehmens- und Bereichszielen sowie aus konkreten Bedarfsmeldungen abgeleitet.

Das *offene Kursprogramm* umfasst Inhouse-Maßnahmen, z. B. zu den Themenfeldern BWL und Branchenwissen, DATEV-Produkte und Dienstleistungen, IT, Softwareentwicklung, Führung und Management, methodische und soziale Kompetenz und Projektmanagement. Diese Maßnahmen werden betriebsintern durchgeführt und berücksichtigen Trends und Entwicklungen im Unternehmensumfeld.

Die *maßgeschneiderten Lösungen* werden für Qualifikationsanforderungen konzipiert, die mit Standardangeboten nicht abgedeckt werden können. Diese reichen vom einzelnen Kurs bis zum umfangreichen Curriculum oder Entwicklungsprogramm und werden ebenfalls betriebsintern konzipiert und durchgeführt. Maßgeschneiderte Lösungen sind genau auf die Anforderungen der entsprechenden Zielgruppe zugeschnitten und ermöglichen damit ausgesprochen effektive und effiziente Lernprozesse. Der Bedarf hat in den letzten Jahren kontinuierlich zugenommen.

Neben dem offenen Kursprogramm und maßgeschneiderten Lösungen, die intern durchgeführt werden, gibt es auch die Möglichkeit zur Teilnahme an Qualifikationsmaßnahmen bei externen Trainingsanbietern. Dies wird insbesondere genutzt, wenn es um Spezialthemen geht oder wenn der Austausch mit Teilnehmenden aus anderen Unternehmen im Fokus steht.

Ergänzendes Freizeitangebot und non-formale Bildungsprozesse

Neben den Angeboten zur beruflichen Weiterbildung, die in der Regel während der Arbeitszeit stattfinden, bietet *Freizeitlehren@DATEV* den Beschäftigten die Möglichkeit zur Weiterentwicklung außerhalb des beruflichen Tätigkeitsfeldes. Es ist ein kostenfreies Angebot, die Teilnahme erfolgt in der Freizeit, abends und samstags. Das Angebot umfasst ein breites Themenspektrum wie zum Beispiel Persönlichkeitsentwicklung, BWL und DATEV-Wissen, Beruf und Familie, IT-Kompetenz, Fremdsprachen oder Gesundheitsmanagement. Das Kursangebot soll die Selbstverantwortung der Beschäftigten fördern, dient der Stärkung der Arbeitgeberattraktivität und ist damit ein wichtiges Instrument zur Mitarbeiterbindung.

Einen wichtigen Beitrag zur Unterstützung non-formaler Bildungsprozesse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der DATEV ist die unternehmenseigene *Bibliothek*. Ein Bibliotheksportal ermöglicht die Ausleihe von (E-)Büchern, (E-)Zeitschriften, CDs, Datenbanken und Selbstlernkursen. Die Bibliothek bietet fast 30.000 Fachmedien und Zeitschriftenumläufe von ca. 35.000 Einzelheften pro Jahr. Dazu kommen

Newsgroups, Foren, Wikis und Blogs und Selbstlernangebote im Weiterbildungsportal und im Intranet.

Begleitung von Entwicklungs- und Veränderungsprozessen

Die Abteilung Weiterbildung unterstützt gemeinsam mit anderen Fachabteilungen im Personalbereich Entwicklungs- und Veränderungsprozesse im Unternehmen durch vielfältige Maßnahmen. Damit wird die Umsetzung von Innovationen und Veränderungen im Unternehmen begleitet und ein Beitrag zur Organisationsentwicklung geleistet. Ein Beispiel ist das Lernprojekt Marketingoffensive. Die Weiterbildungsabteilung konzipierte eine bereichsübergreifende Maßnahme, um intern das Ziel des Unternehmens zu begleiten, die DATEV als Marke auf dem Markt zu stärken.¹³⁵

Begleitet werden auch Entwicklungsprozesse von Teams- und Abteilungen zum Beispiel durch interne und externe Workshops, Moderationen und Coachings. Das Service-Center Weiterbildung der DATEV unterstützt zudem eine Reihe von Netzwerken, wie ein Fachberaternetz und das Netzwerk der Unternehmenssekretärinnen SekNet.

Weiterbildung der DATEV eG in Zahlen

Im Jahr 2013 gab es 35.840 Weiterbildungstage an berufsfachlicher Weiterbildung in der Arbeitszeit, das entspricht im Durchschnitt 5,4 Tage je Mitarbeiter.

Insgesamt wurden 2.165 interne Veranstaltungen in der Arbeitszeit durchgeführt. Dazu gehören auch zirka 90 Veranstaltungen im Bereich der Organisationsentwicklung, wie zum Beispiel Team-, Abteilungs- und Bereichsentwicklungsmaßnahmen. Auf die intern durchgeführten Maßnahmen entfallen ca. 92 % aller Weiterbildungstage, acht Prozent resultieren aus externen Maßnahmen.

Im Jahr 2013 nahmen 88 % aller DATEV-Mitarbeiter an mindestens einer Weiterbildungsmaßnahme in der Arbeitszeit teil. Im Segment Freizeitlernen @DATEV wurden 4.150 Weiterbildungstage bei ca. 315 internen Veranstaltungen absolviert.¹³⁶

Ein sehr gut ausgestattetes Schulungszentrum mit 15 Schulungsräumen bietet eine ansprechende Lernumgebung für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Daneben

¹³⁵ Dieter Euler, Sabine Seufert (Hg.), SCIL Benchmarkstudie II. Ergebnisse der Fallstudien zu transferorientiertem Bildungsmanagement, SCIL Arbeitsbericht 15. April 2007.

¹³⁶ Dr. Knut Eckstein, Leiter des Service-Center Weiterbildung der DATEV eG, Vortrag Weiterbildung in der DATEV am 22.03.2013.

werden bei Bedarf Räumlichkeiten in anderen DATEV-Standorten und in Tagungshotels genutzt.

Nachhaltigkeit durch Transferorientierung

Das Weiterbildungskonzept der DATEV eG zeichnet sich durch eine gezielte Verknüpfung von Individualentwicklung und Organisationsentwicklung aus. Weiterbildungsschwerpunkte werden aus den Unternehmens- und Bereichszielen abgeleitet. Weiterbildungserträge werden bei der DATEV eG primär nicht durch Zertifikate oder Prüfungen bewertet, entscheidend ist vielmehr die individuelle Verbesserung bei der Bewältigung der Aufgaben am Arbeitsplatz. Zertifizierungen sind in der Regel unternehmensbezogen und nicht herstellenspezifisch. Teilweise entscheiden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer selbst, ob sie mit oder ohne Prüfung abschließen wollen.

Wissensmanagement und Wissenstransfer sind grundsätzliche Anforderungen an alle Beschäftigten, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen sich aktiv einbringen. So waren im Jahr 2013 870 DATEV-Mitarbeitende selbst als Referenten tätig (und zusätzlich ca. 300 externe Referenten). Dies führt zu einer hohen Identifikation mit dem Thema Qualifizierung, und die internen Referentinnen und Referenten können über die formellen Lernprozesse hinaus von Kolleginnen und Kollegen angesprochen werden. Förderlich für die Nachhaltigkeit der Weiterbildungsinhalte sind auch die bereichsübergreifende Zusammensetzung der Teilnehmergruppen und die Zusammenarbeit in Netzwerken und Lerngruppen, die sich explizit den Wissenstransfer zum Ziel gesetzt haben.

Insgesamt haben Personal- und Organisationsentwicklung bei der DATEV eG einen hohen Stellenwert. Symbolisch zeigt sich dies daran, dass bei der jährlich stattfindenden Absolventenfeier der gesamte DATEV-Vorstand teilnimmt und Mitarbeitende ehrt, die sich Lernherausforderungen gestellt haben.

10 Schlussbemerkung und Handlungsempfehlungen

Im Zuge des Paradigmen- und Perspektivwechsels hin zum Konzept des lebenslangen Lernens wurde in Nürnberg nun auch der Bereich der berufsbezogenen Weiterbildung untersucht. In der betrieblichen Praxis zeichnet sich angesichts sinkender Zahlen an Erwerbspersonen ein zunehmender Fachkräftemangel ab. Gleichzeitig steckt der Wirtschaftsstandort Nürnberg immer noch im lang anhaltenden Prozess

des Strukturwandels von der Industrie- zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft – mit der Begleiterscheinung, dass viele Personen für einen Arbeitsmarkt ausgebildet und sozialisiert wurden, der heute so nicht mehr existiert. Dies zeigt sich am Anteil der Beschäftigten ohne Berufsausbildung, der in Nürnberg deutlich über dem Landes- und Bundesdurchschnitt liegt, und führt zu einer vergleichsweise hohen Arbeitslosenquote. Auf der anderen Seite entsteht auch in Nürnberg der oben skizzierte Fachkräftemangel, der bestimmte Branchen und Qualifikationsebenen bereits erfasst hat.

Die lokale Arbeitsmarkt- und Weiterbildungspolitik zielt einerseits darauf ab, diesem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, andererseits versucht sie die Teilhabe aller Erwerbsfähigen am Arbeitsleben zu verbessern. Insbesondere die Wirtschaftskrise im Jahr 2010 wurde für Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zur Fachkräftesicherung genutzt. Die Förderung der Arbeitsagentur sorgte mit dem Strukturprogramm IFlaS und dem Förderprogramm WeGebAU dafür, dass vermehrt auch abschlussorientierte Weiterbildungen durchgeführt werden konnten. Mit dem Konjunkturaufschwung haben die Bereitschaft und das Interesse von Unternehmen zu langfristigen Maßnahmen in den IHK- und Handwerksberufen allerdings wieder abgenommen. Gleichzeitig stagnieren derzeit die öffentlichen Ausgaben vor allem im Bereich der Arbeitsförderung, so dass die Fördermöglichkeiten für Bildungsangebote kontinuierlich schwinden. Die seit 1.4.2012 geltende Instrumentenreform im SGB II und im SGB III mit ihren drastischen Mittelkürzungen bedroht insbesondere die Förderstrukturen für Langzeitarbeitslose mit multiplen Vermittlungshemmnissen nachhaltig.

Der Nürnberger Bildungsbericht 2013 kommt für die berufliche Weiterbildung zu folgenden Schlussfolgerungen, die auch für den vorliegenden erweiterten und aktualisierten Teilbericht zutreffend bleiben:

Für das Monitoring in der beruflichen Weiterbildung auf kommunaler Ebene muss weiterhin an einheitlichen Standards und an einer Verbesserung der Datenlage gearbeitet werden. Inhaltlich sollte zukünftig die betriebliche Weiterbildung genauer beleuchtet werden, damit die Kommune insbesondere kleine und mittlere Unternehmen auf diesem Feld zielgerichteter unterstützen kann. Für die Entwicklung anpassungsfähiger Konzepte wäre es zudem von Interesse, Weiterbildungsbeteiligung aus Sicht der Teilnehmenden zu erfassen.

Die Zusammenarbeit mit Unternehmen und deren Verbänden sollte weiter intensiviert werden. Insbesondere kleine und mittlere Betriebe müssen sensibilisiert und dabei unterstützt werden, auch in Zeiten des wirtschaftlichen Aufschwungs in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten zu investieren. Erfahrungen differenzierter Programme zeigen, dass Erfolge im Weiterbildungssektor besonders dann erzielt werden, wenn Kooperationsmodelle mit Unternehmen angeboten werden.

Gemeinsam sollte der Blick verstärkt auf am Arbeitsmarkt unterrepräsentierte Gruppen und auf Personen in prekären Arbeitsverhältnissen gerichtet werden. Neben klassischen Aufstiegsfortbildungen und Anpassungsmaßnahmen muss deswegen weiterhin verstärkt in Berufsabschlüsse, in anschlussfähige Teilqualifizierungen oder auch in die Grundbildung investiert werden. Dazu müssen auch die Rahmenbedingungen für eine gerechte Bildungsteilhabe geschaffen werden. Ergänzende Angebote sind notwendig, um den Lernerfolg zu verbessern und eine zügige Arbeitsmarktintegration zu erzielen. Zu nennen sind beispielsweise qualifizierungsbegleitende Hilfen oder eine flankierende Kinderbetreuung, insbesondere für alleinerziehende Mütter. Dies führt nicht nur zur Sicherung gesellschaftlicher Teilhabe der Betroffenen, sondern trägt auch zu einer Stärkung des Wirtschaftsstandorts Nürnberg bei, indem bislang unentdecktes Fachkräftepotenzial gehoben wird.

Angesichts der aktuell steigenden Zuwanderung ist die Integration von Zuwandernden eine wichtige Aufgabe. Die Beratungsstellen ZAM und ZAQ leisten hier in Nürnberg einen wesentlichen Beitrag. Diese und weitere Unterstützungsangebote müssen noch stärker verzahnt und ein niedrigschwelliger und schneller Zugang zu den unterschiedlichen Bildungsangeboten (Sprachkurse, Berufsankennung, Nachqualifizierung, Arbeitsmarktintegration usw.) ermöglicht werden. Auch die schnelle sprachliche und berufliche Integration von Flüchtlingen sollte forciert und sichergestellt werden.

Angebote der Alphabetisierung und Grundbildung müssen die Gruppe der Erwerbstätigen stärker ansprechen. Um gezielt die im Niedriglohnsektor Beschäftigten zu erreichen, sollte die vielversprechende Zusammenarbeit des Bildungszentrums mit Unternehmen aus der Region weiter intensiviert werden.

Um den Zugang zu Weiterbildung zu erleichtern und unterrepräsentierte Zielgruppen zu erreichen, werden von vielen Expertinnen und Experten eine umfassende Angebotsdatenbank und eine Clearingstelle zur Bildungsberatung und insbesondere

auch zur Förderberatung gefordert. Die Transparenz im Weiterbildungssektor könnte durch eine trägerübergreifende, neutrale Verweisstruktur erheblich erhöht werden.

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abb. G1-1: Untersuchungsfelder zur berufsbezogenen Weiterbildung	5
Abb. G2-1: Standorte der für die Online-Befragung ermittelten Bildungsdienstleister der berufsbezogenen Weiterbildung in Nürnberg, 2013	8
Abb. G2-2: Teilnahmen an Weiterbildungsangeboten von Bildungs-dienstleistern in Nürnberg nach Themenbereichen, 2012	9
Abb. G2-3: Angebote zur Vermittlung berufsfachlicher Kompetenzen nach Kursinhalten, 2012.....	10
Abb. G2-4: Angebote zur Förderung der persönlichen Entfaltung und sozialen Teilhabe nach Kursinhalten, 2012	10
Abb. G2-5: Veränderung der Anzahl des hauptberuflichen Personals in Nürnberg nach Finanzierungsstruktur der Bildungsdienstleister, von 2011 auf 2012.....	12
Abb. G2-6: Beratungs- und Unterstützungsangebote der Bildungsdienstleister in Nürnberg bezogen auf die Einrichtungen, die Beratungsleistungen anbieten, 2012	14
Abb. G2-7: Zertifizierung der Bildungsdienstleister in Nürnberg, 2012	15
Abb. G3-1: Eintritte von Agenturkunden/-innen (SGB III) und Jobcenterkunden/- innen (SGB II) in FbW-Maßnahmen, 2008 bis 2012.....	17
Abb. G3-2: Eintritte von Agenturkunden/-kundinnen in FbW-Maßnahmen in Nürnberg nach geplanter Teilnahmedauer, 2008 bis 2012.....	18
Abb. G3-3: Eintritte von nach SGB III geförderten Teilnehmenden in FbW-Maßnahmen nach Geschlecht und Alter in Nürnberg (in %), 2008 bis 2012	19
Abb. G3-4: Eintritte von nach SGB II geförderten Teilnehmenden in FbW-Maßnahmen nach Geschlecht und Alter in Nürnberg (in %), 2008 bis 2012	20
Abb. G3-5: Eintritte von nach SGB II geförderten Teilnehmenden in FbW-Maßnahmen nach der geplanten Teilnahmedauer in Nürnberg (in %), 2008 bis 2012.....	21
Abb. G3-6: Eingliederungsquoten nach einem oder sechs Monaten von Agenturkunden/- innen (SGB III) und Jobcenterkunden/-innen (SGB II) in Nürnberg nach Geschlecht, 2011.....	22
Abb. G3-7: Nach WeGebAU geförderte Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Nürnberg nach Qualifizierungsart, 2012	23
Abb. G3-8: Eintritte in IFLaS-Maßnahmen in Nürnberg nach Geschlecht und Alter, 2010 bis 2012.....	24
Abb. G3-9: Eintritte in IFLaS-Maßnahmen in Nürnberg, 2010 bis 2012.....	25

Abb. G4-1: Antragseingänge Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (Meister-BAföG), 2009 bis 2013	27
Abb. G4-2: Weiterbildungsstipendien der IHK und der Handwerkskammer, 2009 bis 2013.....	29
Abb. G5-1: Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach Themenbereichen, 2009 bis 2012.....	31
Abb. G5-2: Schülerinnen und Schüler an Fachschulen in Nürnberg nach Schulen, Schuljahr 2009/10 bis 2012/13	34
Abb. G5-3: Schülerinnen und Schüler an Fachakademien für Sozialpädagogik in Nürnberg nach Schulen, Schuljahr 2007/08 bis 2012/13.....	36
Abb. G5-4: Schülerinnen und Schüler an den Fachakademien für Wirtschaft und für Ernährungs- und Versorgungsmanagement in Nürnberg nach Schulen, Schuljahre 2009/10 bis 2011/12	38
Abb. G5-5: Erfolgreich bestandene Meisterprüfungen bei der Handwerkskammer für Mittelfranken, 2006 bis 2013.....	39
Abb. G5-6: Teilnehmerzahlen und Prüfungen der Fort- und Weiterbildungen bei der Handwerkskammer für Mittelfranken, 2006 bis 2013.....	40
Abb. G5-7: Teilnehmende an Prüfungen der beruflichen Fortbildung der IHK Nürnberg für Mittelfranken, 2007 bis 2013	41
Abb. G5-8: Teilnehmende an Fortbildungsprüfungen der IHK Nürnberg für Mittelfranken, 2007 bis 2013	42
Abb. G5-9: Quote der erfolgreich bestandenen Fortbildungs- und Meisterprüfungen der IHK Nürnberg für Mittelfranken, 2013 (in %).....	43
Abb. G5-10: Aufsummierte Anzahl der Neueintritte in Umschulungen in Handwerksberufen nach Gewerbe in Nürnberg, 2002 bis März 2014	47
Abb. G5-11: Registrierte Umschulungsverträge in IHK-Berufen in Mittelfranken nach technischen und kaufmännischen Berufen, 2009 bis 2013.....	48
Abb. G5-12: Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Externenprüfungen in IHK Berufen in Mittelfranken nach technischen und kaufmännischen Berufen, 2008 bis 2013	50
Abb. G5-13: Verteilung der kaufmännischen Berufe bei Zulassungsanträgen zu Externenprüfungen und Teilnahmen an Externenprüfungen bei der Winterprüfung 2013 bei der Industrie- und Handelskammer Nürnberg für Mittelfranken	51
Abb. G5-14: Teilqualifizierungen und Prüfungen „Industriemechaniker/-in“ bei der Industrie- und Handelskammer Nürnberg für Mittelfranken, 2011 bis 2013.....	55
Abb. G5-15: Kundinnen und Kunden der ZAQ Nürnberg nach Berufsabschluss, Januar 2013 bis 19. Februar 2014.....	58

Abb. G5-16: Teilnehmende Anpassungsqualifizierung nach Land des Berufsabschlusses, 2011 bis 2013	63
Abb. G6-1: Anteil der funktionalen Analphabeten/-innen an allen Beschäftigten dieser Personengruppe. Berufsbezeichnung laut internationaler Klassifikation (ISCO) (in %), veröffentlicht im Jahr 2011.....	65
Abb. G6-2: Schülerinnen und Schüler an Schulen des zweiten Bildungswegs in Nürnberg nach Schule, Schuljahre 2007/08 bis 2012/13.....	70
Abb. G6-3: Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund an Schulen des zweiten Bildungswegs in Nürnberg nach Schule, Schuljahre 2007/08 bis 2012/13.....	71
Abb. G7-1: Hörerinnen und Hörer der Veranstaltungen der Straßenkreuzer-Uni, Sommersemester 2010 bis einschließlich Wintersemester 2012/13	82
Abb. G8-1: Umschulungsteilnehmende am Reha-Zentrum des Berufsförderungswerks Nürnberg, 2010 bis 2013.....	85
Abb. G9-1: Probleme von Handwerksbetrieben in Mittelfranken bei der Besetzung offener Stellen nach Qualifikationsgruppen, 2011	90
Abb. G9-2: Startseite des Weiterbildungsportals eines Mitarbeiters, der verschiedene Kurse gebucht hat.	93
Abb. G9-3: Die Struktur eines Curriculums und deren Abbildung im Weiterbildungsportal am Beispiel „DATEV-IT-Spezialist“	94
Abb. G9-4: Grundelemente des Entwicklungsprogramms für Abteilungsleiter	95

TABELLENVERZEICHNIS

Tab. G6-1: Alpha-Gutscheine, 2009 bis 2013	67
Tab. G6-2: Sprach-, Orientierungskurs- und Einbürgerungstests am Bildungszentrum der Stadt Nürnberg 2009 bis 2013.....	69
Tab- G6-4: Teilnehmende am Kursangebot im Bereich "Zweite Chance/ Schulabschlüsse" des Bildungszentrums der Stadt Nürnberg, Schuljahr 2012/13 ...	73
Tab. G7-1: Nutzung ausgewählter qualifizierender Gruppenangebote von 2010 bis 2012.....	76
Tab. G7-2: Teilnehmende an den Angeboten der Einrichtungen des Verbunds ANLAUF nach Geschlecht und Einrichtung, 2011 und 2012	81

DEFINITIONEN, BEGRIFFSERLÄUTERUNGEN UND METHODISCHE ERLÄUTERUNGEN

ACQUIN

Als Selbstverwaltungseinrichtung der Hochschulen führt das Akkreditierungs-, Zertifizierungs- und Qualitätssicherungs-Institut ACQUIN überregional und hochschulartenübergreifend Akkreditierungen von Bachelor- und Masterstudiengängen aller Fachrichtungen durch.

AEVO

Ausbilder-Eignungsverordnung

AFBG

Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (= „Meister-BaföG“)

Anerkennungsgesetz bzw. BQFG

Das Anerkennungsgesetz regelt erstmalig einen allgemeinen Rechtsanspruch auf ein Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahren, unabhängig von der Staatsangehörigkeit oder Herkunft des Antragstellers bzw. der Antragstellerin. Es umfasst zum einen das sogenannte Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG), ein neues Bundesgesetz, das für die 350 nicht reglementierten dualen Ausbildungsberufe gilt. Daneben enthält es Regelungen zur Anerkennung von Berufsqualifikationen in rund 60 bundesrechtlichen Berufsgesetzen und Verordnungen für die reglementierten Berufe. Dazu gehören zum Beispiel die Gesundheitsberufe (Bundesärzteordnung, Krankenpflegegesetz) und die Handwerksmeister/innen (Handwerksordnung).

AZAV

Die Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) löste am 6. April 2012 die AZWV ab. Sie regelt die Voraussetzungen und das Verfahren zur Akkreditierung von fachkundigen Stellen und zur Zulassung von Bildungsträgern und Maßnahmen der Arbeitsförderung nach dem SGB III. Für die Zertifizierung müssen die Bildungsträger nachweisen, dass sie qualifiziertes Personal einsetzen und ein System zur Sicherung der Qualität anwenden.

AZVV

Die Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung (AZVV) regelt vor der AZAV die Zulassung bzw. Zertifizierung von Bildungsträgern und -maßnahmen im Rahmen des SGB III.

BA

Bundesagentur für Arbeit

BAMF

Bundesamts für Migration und Flüchtlinge

BBiG

Berufsbildungsgesetz

BIJ/k

Kooperatives Berufsintegrationsjahr

BildungsFairBund

Der eingetragene Verein BildungsFairBund ist ein Zusammenschluss von derzeit 29 Nürnberger Bildungsdienstleistern (Stand 30.10.2013) mit dem Ziel, die regionale Weiterbildung weiterzuentwickeln und ihre Qualität zu sichern, Öffentlichkeitsarbeit für die die Weiterbildung in Nürnberg zu leisten und Transparenz hinsichtlich der Bildungsangebote für alle Bildungsinteressierten zu schaffen.

BMAS

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

BMBF

Bundesministerium für Bildung und Forschung

BZ

Bildungszentrum

DIN EN ISO 9001

Die internationale Norm DIN EN ISO 9001 legt Mindestanforderungen an ein Qualitätsmanagement-System eines Unternehmens bzw. einer Organisation fest, die von ihnen umzusetzen sind, um die Kundenanforderungen sowie die Anforderungen an die Produkt- bzw. Dienstleistungsqualität zu erfüllen. Die DIN EN ISO 9001:2008 wurde letztmalig im Jahr 2008 überarbeitet und gilt als die bedeutendste Norm im Qualitätsmanagement.

DTZ

Deutschtest für Zuwanderer

Eingliederungsquote

Die Eingliederungsquote (EQ) von ehemaligen Teilnehmerinnen und Teilnehmern einer Maßnahme der Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW), gibt an, wie viele Personen nach dem Austritt aus der Maßnahme nach einer bestimmten Zeitspanne (betrachtet werden hier die Zeiträume ein Monat und sechs Monate) in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung untergekommen sind. Hierzu zählen auch Eintritte in geförderte Beschäftigungsverhältnisse.

Vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Verbleibsermittlung.

ESF

Europäischer Sozialfonds (für Deutschland)

Externenprüfung

Berufsbildungsgesetz § 45 Abs. 2 und Handwerksordnung § 37 Abs. 2 eröffnet explizit die Möglichkeit, an einer Abschlussprüfung in einem Ausbildungsberuf teilzunehmen, ohne dass ein Berufsausbildungsverhältnis zugrunde liegt. Entscheidend zur Prüfungszulassung ist einer der folgenden Punkte:

- die Dauer der einschlägigen beruflichen Tätigkeit muss nachgewiesenermaßen mindestens das Eineinhalbfache der Ausbildungszeit betragen oder
- durch Zeugnisse oder auf andere Weise muss glaubhaft dargelegt werden, dass die berufliche Handlungsfähigkeit in dem angestrebten Beruf erworben wurde.

Im Ausland erworbene berufliche Abschlüsse oder Berufserfahrung werden berücksichtigt.

FbW

Förderung beruflicher Weiterbildung

HwO

Handwerksordnung

IAB

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg

IFlaS

Initiative zur Flankierung des Strukturwandels

IQG

Initiative zur Qualifizierung Geringqualifizierter

IHK

Industrie- und Handelskammer

Initiative für Kommunikationswirtschaft NIK

KMU

Kleine und mittlere Unternehmen (mit weniger als 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern)

Literalität

Literalität ist die Fähigkeit des Schreibens und Lesens.

LQW

Die Lernorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung (LQW) ist ein speziell für Bildungseinrichtungen entwickeltes Qualitätsmanagement-Verfahren, das neben der Qualitätssicherung der Maßnahmen auch die der Einrichtung unterstützt. Im Fokus stehen die Gestaltung der Lernwelt und des Lernprozesses der Teilnehmenden.

NEPS

Nationales Bildungspanel (National Educational Panel Study)

OT

Orientierungskurstest

Qualifikationsrahmen für Lebenslanges Lernen (EQR und DQR)

Das lebenslange Lernen soll mit Hilfe des Deutschen und des Europäischen Qualifikationsrahmens gefördert werden. Der Europäische Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (EQR), der am 23. April 2008 in Kraft trat, wurde gemäß den Empfehlungen des Europäischen Parlaments und des Europarats entwickelt und umfasst die allgemeine, die berufliche sowie die akademische Aus- und Weiterbildung. Ziel der acht Niveaustufen des EQR ist dabei die europaweite Vergleichbarkeit von Bildungsabschlüssen und Kompetenzen.

Mit dem Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR) werden die in Deutschland erwerbbar schulischen, akademischen, beruflichen und anderweitig erwerbbar Qualifikationen den acht Niveaustufen des EQR zugeordnet werden. Im Herbst 2006 verständigten sich das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Kultusministerkonferenz (KMK) auf die Einführung des DQR im Jahr 2012, die im Mai 2013 erfolgte.

Reglementierte und nicht reglementierte Berufe

Reglementierte Berufe sind Berufe, für deren Ausübung der Nachweis einer bestimmten Berufsqualifikation durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften vorgeschrieben ist. Dazu gehören Rechtsberufe, Berufe im medizinischen Bereich, bestimmte Meisterabschlüsse, staatliches Lehramt und Berufe im öffentlichen Dienst. Der überwiegende Teil der Berufe in Deutschland ist nicht reglementiert. Bei diesen Berufen ist eine Anerkennung nicht notwendig, um den erlernten Beruf ausüben zu dürfen. Zu den nicht reglementierten Berufen gehören die meisten akademischen Berufe und Ausbildungsberufe.

SGB II

Zweites Buch des Sozialgesetzbuches – Grundsicherung für Arbeitslose;
Grundlage für die Arbeit und Förderinstrumente der Jobcenter

SGB III

Drittes Buch des Sozialgesetzbuches – Arbeitsförderung;
Grundlage für die Arbeit und Förderinstrumente der Arbeitsagenturen

Sprachniveaus gemäß Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen (GER)

A1 Einsteiger - Die Personen verstehen vertraute Ausdrücke des Alltagslebens und können einfache Gespräche führen. Die Gesprächspartner/-innen müssen langsam und deutlich sprechen.

A2 Grundlagen - Die Personen verstehen alltägliche Gespräche über das Arbeitsleben, die Familie und Ihre direkte Umgebung. In einfachen Sätzen führen sie Gespräche über die direkte Umgebung und die Dinge des Alltags.

B1 Mittelmaß - Die Personen verstehen und führen in Standardsprache geführte Unterhaltungen über Ihnen vertraute Themen wie Arbeit, Familie, Schule etc., können dabei einen Standpunkt vertreten und argumentieren.

B2 Gutes Mittelmaß - Die Person kann komplexe Texte verstehen sowie Fachdiskussionen im eigenen Spezialgebiet führen. Ein flüssiges Gespräch mit Muttersprachler/-innen ist ohne Probleme möglich.

VIBOS

Virtuelle Berufsoberschule Bayern

WeGebAU

Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen

Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben

Der Indikator Weiterbildungsbeteiligung bezieht den Anteil der Betriebe, die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen förderten, auf die Anzahl aller Betriebe.

Weiterbildungsquote in Betrieben

Für den Indikator Weiterbildungsquote wird die Summe aller an Weiterbildungen beteiligten Beschäftigten (Zähler) durch die Summe aller Beschäftigten geteilt. Die Betriebsgröße ist bei der Weiterbildungsquote nicht ausschlaggebend.

WZB

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung

ZAM

Zentrale Anlaufstelle für Migration am Bildungszentrum im Bildungscampus Nürnberg

LITERATUR- UND QUELLENVERZEICHNIS

- Agentur für Arbeit Nürnberg und Agentur für Arbeit Fürth, Bildungszielplanung FbW 2013.
- Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus, Der mittlere Schulabschluss über sonstiges Schulen, www.km.bayern.de/schueler/abschluesse/mittlerer-schulabschluss/sonstige-schulen.html, letzter Zugriff: 8.4.2014.
- Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus (Hg.), Schule und Bildung in Bayern 2012. Reihe A Bildungsstatistik, Heft 56.
- Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus (Hg.), Sozialpädagogische und sozialpflegerische Ausbildungsberufe in Bayern – Ausbildung und Tätigkeitsfelder. August 2011.
- Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst, Hochschulzugang, www.stmwfk.bayern.de/hochschule/studium-abschluesse/hochschulzugang, letzter Zugriff: 27.3.2014.
- Bellmann, Lutz, Barbara Schwengler, Nicole Kaiser, Betriebliche Aus- und Weiterbildung in den süddeutschen Metropolregionen. IAB-Forschungsbericht 12/2010.
- Bremer Institut für Arbeitsmarktforschung und Jugendberufshilfe, Jobcenter 2013: Eingliederungs- und Verwaltungsmittel, http://biaj.de/images/stories/2013-02-28_sgb2-eingliederungsmittel-verwaltungskosten-2013.pdf, letzter Zugriff: 27.4.2014.
- Bundesagentur für Arbeit (Hg.), BA 2020. Antworten auf Fragen der Zukunft, Januar 2013.
- Bundesagentur für Arbeit (Hg.), Perspektive 2025. Fachkräfte für Deutschland, Januar 2011.
- Bundesagentur für Arbeit (Hg.), Informationen zur Qualifizierungsberatung der Bundesagentur für Arbeit, www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Unternehmen/Arbeitsmarktinformationen/Qualifizierungsberatung/index.htm, letzter Zugriff: 27.3.2014.
- Bundesagentur für Arbeit, WeGebAU 2012 – Jahresrückblick. 22.1.2013.
- Bundesagentur für Arbeit, Informationen zum Bildungsgutschein, www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/Weiterbildung/Foerdermoeglichkeiten/Bildungsgutschein/index.htm, letzter Zugriff: 14.5.2013.
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Integrationskurs – was ist das? www.bamf.de/DE/Willkommen/DeutschLernen/Integrationskurse/integrationskurse-node.html, letzter Zugriff: 27.3.2014.
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Übersicht der benannten Einrichtungen als Prüfstellen für den Einbürgerungstest in Bayern, www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Einbuengerung/Pruefstellen-BY.html?nn=1367848, letzter Zugriff: 27.3.2014.

- Bundesinstitut für Berufsbildung, Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011, <http://datenreport.bibb.de/html/dr2011.html>, letzter Zugriff: 27.3.2014.
- Bundesinstitut für Berufsbildung, Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012, Bonn 2012, <http://datenreport.bibb.de/html/dr2012.html>, letzter Zugriff: 17.4.2014.
- Bundesinstitut für Berufsbildung, Daten und Fakten der nationalen CVTS-3 Zusatzerhebung, BIBB-Report 7/2009.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.): Fortbildungsordnungen und wie sie entstehen, Bonn, 2013.
- Bundesinstitut für Berufsbildung, Pressemitteilung 13/2013, www.bibb.de/de/64112.htm, letzter Zugriff: 27.3.2014.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Gesetz zur Stärkung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in der Altenpflege, www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gesetze,did=196810.html, letzter Zugriff: 27.3.2014.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung, Meister-BAFöG, www.meister-bafoeg.info/, letzter Zugriff: 27.3.2014.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung, Die Bildungsprämie auf einen Blick, www.bildungspraemie.info/de/188.php, letzter Zugriff am 27.3.2014.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung, Anerkennungsgesetz des Bundes, www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/anerkennungsgesetz_des_bundes.php, letzter Zugriff: 27.3.2014.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung, Checkliste für Weiterbildungsinteressierte, www.bildungspraemie.info/de/612.php, letzter Zugriff am 27.3.2014.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung, Nationale Strategie für Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener, www.bmbf.de/de/426.php, letzter Zugriff: 27.3.2014.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung, Pressemitteilung BMBF: Bündnis für Alphabetisierung wächst, www.bmbf.de/press/3412.php, letzter Zugriff: 27.3.2014.
- BZ-Programm (Juli–Dezember 2012), S. 25.
- Eisermann, Merlind, Barbara Erdel, Florian Janik, Lebenslanges Lernen und Trends in der Weiterbildung. Ergebnisse der Erwachsenenbefragung des Nationalen Bildungspanels (NEPS), in: Wirtschaftsdienst 2013.
- Euler, Dieter, Sabine Seufert (Hg.), SCIL Benchmarkstudie II. Ergebnisse der Fallstudien zu transferorientiertem Bildungsmanagement, SCIL Arbeitsbericht 15. April 2007.
- Fachakademie für Sozialpädagogik der Gemeinnützigen Gesellschaft für Soziale Dienste mbH Nürnberg, www.ggsd.de/fileadmin/user_uploads/Infomaterial/Weiterbildung/Externenpruefung/GSD_B_Vorbereitung_Erzieher_FB.pdf, letzter Zugriff: 19.3.2014.

DiaLog internationale Akademie, Fort- und Weiterbildung, www.akademiedialog.de/fort-und-weiterbildung.html, letzter Zugriff: 27.3.2014.

Grotlüschen, Anke, Riekmann, Wibke (Hrsg.), Funktionaler Analphabetismus in Deutschland, Münster 2012.

Grotlüschen, Anke Riekmann, Wibke leo. - Level-One Studie. Presseheft. Universität Hamburg, Hamburg 2011. Online verfügbar unter <http://blogs.epb.uni-hamburg.de/leo/>, letzter Zugriff: 27.3.2014.

Fränkische Akademie e.V., Online-Gymnasium Bayern, www.abendgymnasien.com.de/online-gymnasium.html, letzter Zugriff am 14.4.2014; telefonische Auskunft von Fr. Christine Hirsch vom Online-Gymnasium am 27.3.2014.

Freistaat Bayern, Haushaltsänderungsgesetz 2013/2014 – Bildungsfinanzierungsgesetz.

Handwerkskammer für Mittelfranken, Qualifizierungsbedarf und Fachkräftemangel im Handwerk. Nürnberg 2011.

Hermann-Kesten-Kolleg Institut zu Erlangung der allgemeinen Hochschulreife, www2.kubiss.de/~phpk250/, letzter Zugriff: 27.3.2014.

Institut für Sozialforschung und Sozialplanung Stuttgart/Nürnberg GbR: ANLAUF - das Nürnberger Netzwerk für Qualifizierung und Beschäftigung. Endbericht der Evaluation des Verbundes Anlauf 2010 – 2012. Nürnberg 2013.

IHK Mittelfranken, Informationen zu Fördermöglichkeiten, www.ihk-nuernberg.de/de/media/PDF/Berufsbildung/Bildungsberatung/IHK-Broschuere-Foerderprogramme.pdf, Januar 2012, letzter Zugriff: 27.3.2014.

Jobcenter Nürnberg-Stadt, Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2013.

Jobcenter Nürnberg-Stadt (Hg.): Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2014.

Jobcenter Nürnberg, Integrationsstrategien für Frauen im SGB II. Schriftenreihe des Jobcenters Nürnberg Band 5, April 2011.

Koschek, Stefan, Weiland, Meike, Ditschek, Eduard Jan, wbmonitor Umfrage 2012: Klima und Strukturen der Weiterbildungslandschaft, www.bibb.de/dokumente/pdf/wbmonitor_Ergebnisbericht_Umfrage_2012.pdf, letzter Zugriff: 27.3.2014.

Netzwerk Gesellschaftsethik e.V., Denk-doch-mal, www.denk-doch-mal.de/node/512, letzter Zugriff_ 17.4.2014

Qualifizierung für Technische Fachkräfte, Die Idee, www.qualitefa.de/qualifizierung/die-idee/, letzter Zugriff 17.4.2014

Ring der Abendgymnasien in der Bundesrepublik Deutschland e.V., Privates Abendgymnasium Nürnberg, www.abendgymnasien.com./, letzter Zugriff: 27.3.2014.

Schulordnung für zweijährige Fachschulen (Fachschulordnung – FSO) vom 6. September 1985, Gesetz- und Verordnungsblatt GVBl 1985, S. 555.

Schulordnung für zweijährige Fachakademien (Fachakademieordnung - FakO) vom 31. August 1984 Gesetz- und Verordnungsblatt GVBl 1984, S. 339.

Stadt Nürnberg, Amt für Existenzsicherung und soziale Integration – Sozialamt, Alphabetisierung und Grundsicherung,
www.nuernberg.de/internet/sozialamt/projekte_alphabetisierung.html, letzter Zugriff: 27.3.2014.

Stadt Nürnberg, Analyse der Arbeitsmarktsituation in Nürnberg und ihrer Folgen für die Stadt, Vorlage zur Stadtratssitzung am 20.3.2013.

Stadt Nürnberg, Bildungszentrum, Zweiten Chance/Schulabschlüsse,
www.bz.nuernberg.de/?id=296; letzter Zugriff: 27.3.2014.

Stadt Nürnberg, Sozialamt, Alphabetisierung und Grundsicherung,
www.nuernberg.de/internet/sozialamt/projekte_alphabetisierung.html, letzter Zugriff: 27.3.2014.

Stadt Nürnberg, Personalgewinnung für die Kindertagesbetreuung – Erweiterung der Kapazitäten an der Fachakademie für Sozialpädagogik, Vorlage und Sachverhaltsdarstellung zum Schulausschuss am 17.2.2012.

Städteakademie Nürnberg, Fürth, Erlangen, Schwabach, www.staedteakademie.de/,
letzter Zugriff: 27.3.2014.

Städtische Abendrealschule Nürnberg, www.kubiss.de/schulen/abendrealschule/, letzter
Zugriff: 27.3.2014.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Arbeitsmarkt in Zahlen, Auswertungen zu Teilnehmenden in Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung; Nürnberg, Juni 2013

Statistisches Bundesamt, Kleine und mittlere Unternehmen (KMU),
www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/UnternehmenHandwerk/KleineMittlereUnternehmenMittelstand/KMUBegriffserlaeuterung.html, letzter Zugriff: 27.3.2014.

Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung, www.sbb-stipendien.de/aufstiegsstipendium.html, letzter Zugriff: 27.3.2014.

Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung, www.sbb-stipendien.de/weiterbildungsstipendium.html, letzter Zugriff: 27.3.2014.

Virtuelle Berufsoberschule Bayern, www.vibos.de/vibos_merkblatt.html, letzter Zugriff: 19.3.2014.

Weber, Brigitte, Weber Enzo, Bildung ist der beste Schutz vor Arbeitslosigkeit. IAB-Kurzbericht, 4/2013.

Wotschack, Philip, Langfristige Investitionen. Weiterbildung im Betrieb funktioniert, wenn es verbindliche Regeln gibt, WZB Mitteilungen Heft 138. Dezember 2012.

Impressum

Nürnberg, Mai 2014

Herausgeber

Stadt Nürnberg, Bürgermeisteramt/Bildungsbüro
Unschlittplatz 7a, 90403 Nürnberg
Telefon: 0911 - 231 14565
bildungsbuero@stadt.nuernberg.de
www.lernenvorort.nuernberg.de

Team Bildungsbüro

Dr. Martin Bauer-Stiasny (Koordination), Birgit Eckl-Höng, Brigitte Fischer-Brühl,
Dr. Andrea Knecht, Martin Kypka, Andrea Müller, Elisabeth Ries (Leitung), Martina
Schuster, Martina Seel, Barbara Vogel, Dr. Christofer Zwanzig

Mitwirkung: Anna Franze, Dominique Jandausch, Victoria Vockentanz

Die Erstellung des Teilberichts erfolgte im Rahmen des Programmes „Lernen vor
Ort“ mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und durch
Förderung aus dem Europäischen Sozialfonds.