

Dezember 2013

# Bildung im Blick » Nr. 15

## Lernen vor Ort Nürnberg



*Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Leserinnen und Leser,*

*am 15. November 2013 trafen sich über 200 Fachleute und Interessierte zur fünften Bildungskonferenz der Stadt Nürnberg, um sich über berufliche Weiterbildung auszutauschen.*

*Im voll besetzten Fabersaal des städtischen Bildungszentrums begrüßte Oberbürgermeister Ulrich Maly die Gäste zur jährlich stattfindenden Konferenz, die sich mittlerweile zum einschlägigen Nürnberger Dialogforum in Bildungsfragen entwickelt hat.*

*Nach seinem Hauptvortrag zum nationalen und internationalen Kontext der beruflichen Weiterbildung diskutierte Friedrich Hubert Esser, Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung, mit Wirtschaftsreferent Michael Fraas und Tagungsmoderatorin Anja Kummerow über die Situation der beruflichen Weiterbildung am Wirtschaftsstandort Nürnberg.*

*Am Nachmittag fächerten Expertinnen und Experten aus Forschung und Praxis in vier parallel stattfindenden Foren das Thema berufliche Weiterbildung unter verschiedenen Gesichtspunkten auf. Der vorliegende Newsletter dokumentiert die einzelnen Programmpunkte der Bildungskonferenz.*

*Ebenfalls in der vorliegenden 15. Ausgabe unseres Newsletters: Berichte zu dem von Bildungsbüro und Körber-Stiftung durchgeführten Netzwerktreffen „Außerschulische Bildung in der Metropolregion Nürnberg“, das im Vorfeld der Landespreisverleihung des Geschichtswettbewerbs des Bundespräsidenten stattfand sowie zur 9. Sitzung des Nürnberger Bildungsbeirats.*

*Das Team des Bildungsbüros bedankt sich für Ihr Interesse und wünscht eine informative Lektüre.*

### Dokumentation der 5. Bildungskonferenz

#### Begrüßung

OB Dr. Ulrich Maly ..... S. 2

#### Herausforderungen an die berufliche Weiterbildung

Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser ... S. 3

#### Berufliche Weiterbildung am Wirtschaftsstandort Nürnberg

Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser  
Dr. Michael Fraas ..... S. 4

#### Forum 1

##### Betriebliche Weiterbildung

Prof. Dr. Eckart Severing  
Dr. Knut Eckstein ..... S. 5

#### Forum 2

##### Hochschule und Weiterbildung

Prof. Dr. Susanne Weissman  
Ursula Poller ..... S. 6

#### Forum 3

##### Öffnung des Weiterbildungsmarktes für bislang unterrepräsentierte Gruppen

Prof. Dr. Rudolf Tippelt  
Heinrich Schübel ..... S. 8

#### Forum 4

##### Weiterbildungsverhalten und Weiterbildungsbeteiligung

Ingo Leven, Dr. Florian Janik ..... S. 9

##### Kooperation mit Körper-Stiftung

..... S. 11

##### Impressum

Der zweite Nürnberger Bildungsbericht wird am 18. Dezember 2013 dem Stadtrat vorgestellt. Er kann beim Bildungsbüro bestellt werden.

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



EUROPÄISCHE UNION

## Einführung

### Dr. Ulrich Maly, Oberbürgermeister der Stadt Nürnberg



**Oberbürgermeister Maly veranschaulichte die unterschiedlichen Bedeutungen von beruflicher Weiterbildung für Kommunen und speziell für Nürnberg. Sie stelle einen wichtigen Standortfaktor dar, ermögliche Teilhabe und Integration und trage zur Lebensqualität bei. Aufgrund dieser Bedeutungen solle der Zugang zu Weiterbildung für alle Gruppen durch die Stadt Nürnberg und andere relevante Akteure erleichtert werden.**

Als Standortfaktor, so Maly, gewinne sowohl die akademische als auch die berufliche Bildung weiter an Bedeutung, denn Gesellschaft und Wirtschaft seien mehr denn je wissensbasiert. Die durch den Strukturwandel bedingte Veränderung der Anforderungsprofile hin zu höher qualifizierten Tätigkeiten mache mehr Ausbildung ebenso wie kontinuierliche Weiterbildung der Beschäftigten zur Pflicht, andernfalls drohten Fachkräftengpässe zum wachstumsbegrenzenden Faktor zu werden. Hinzu komme, dass eine aktuelle und bedarfsorientierte Qualifikation den besten Schutz vor Arbeitslosigkeit biete.

#### **Grundbildung und sozial-integrative Bildung als Basis berufsbezogener Weiterbildung**

Ausgehend vom Menschenrecht auf Bildung, verbunden mit dem Anspruch auf Teilhabe und Chancengerechtigkeit, gehe es der Stadt Nürnberg bei der Betrachtung der berufsbezogenen Weiterbildung nicht nur um Angebote, die der Erhöhung bereits vorhandener Qualifikationen dienen, sondern auch um Grundbildung und sozial-integrative Bildung. Gerade sie leisten aus Malys Sicht einen wichtigen Beitrag zur gesellschaftlichen und beruf-

lichen Integration: Integrations- und Alphabetisierungskurse oder das Nachholen von Schulabschlüssen bildeten für viele Menschen erst die Grundlage, um überhaupt an Weiterbildungen teilzunehmen, dadurch ins Berufsleben einzusteigen oder beruflich höherwertige Positionen zu erlangen.

Schließlich bestehe das Interesse der Stadt an der kommunalen Weiterbildungslandschaft auch, weil ein ausgewogenes, transparentes und zugängliches Weiterbildungsangebot die Lebensqualität erhöhe und den Bürgerinnen, Bürgern und Unternehmen konkreten Nutzen bringe.

#### **Mehr Transparenz auf dem Nürnberger Weiterbildungsmarkt erstrebenswert**

Der freie Markt der Weiterbildungsdienstleister funktioniere, so der Oberbürgermeister, in Nürnberg sehr gut, wie die Erhebungen des Bildungsbüros für den Bildungsbericht zeigen, und bringe ein breites und ausdifferenziertes Angebot hervor. Obwohl es für jeden Fortbildungsbedarf in Nürnberg ein entsprechendes Angebot gebe, fände Angebot und Nachfrage jedoch nicht immer automatisch zueinander. Um die Passgenauigkeit („Matching“) weiter zu verbessern, seien Transparenz, Übersichtlichkeit und - wo sich die Anbieter darauf verständigen können und wollen - Koordination hilfreich. Diese Transparenz zu erhöhen, mögliche Angebotslücken zu identifizieren sowie Vernetzung und Dialog in der und über die Weiterbildung voranzubringen, seien Ziele von „Lernen vor Ort“ und der Nürnberger Bildungskonferenz.

Als Aufgaben für die Stadt Nürnberg benannte Maly abschließend, die Zusammenarbeit mit Unternehmen und deren Verbänden weiter zu intensivieren. Insbesondere kleine und mittlere Betriebe müssten sensibilisiert und dabei unterstützt werden, auch in Zeiten des wirtschaftlichen Aufschwungs in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten zu investieren.

Zudem müssten alle Akteure verstärkt den Blick auf am Arbeitsmarkt unterrepräsentierte Gruppen und auf Personen in prekären Arbeitsverhältnissen richten und diese durch geeignete Ansprache für Qualifizierungen gewinnen. Dies verbessere das Fachkräfteangebot und schaffe mehr gerechte Bildungsteilhabe.

Über die thematische Einführung hinaus positionierte Maly die Nürnberger Bildungskonferenz im Bildungsgeschehen der Stadt. Als Fachtagung nimmt die Veranstaltung alljährlich unterschiedliche Bildungsphasen in den Fokus, stellt aber zusammen mit dem zweimal jährlich tagenden Bildungsbeirat ein kontinuierliches Element im Nürnberger Bildungsmanagement dar. Das der Stadtspitze direkt zugeordnete Bildungsbüro übernimmt die Federführung für die Gremien und stellt mit der kommunalen Bildungsberichterstattung Datengrundlagen für politische und fachliche Weichenstellungen in allen Bildungssphären - frühkindliche, schulische, berufliche und hochschulische Bildung, Weiterbildung, non-formale Bildung und Inklusion - zur Verfügung. Der Bildungsdiskurs orientiert sich am Lebenslauf und stellt die Menschen in den Mittelpunkt, nicht Institutionen und Organisationsstrukturen.

Wie viele Städte, so der Oberbürgermeister, betrachte auch die Stadt Nürnberg die Gestaltung der kommunalen Bildungslandschaft seit jeher als ihre Aufgabe. Dabei stehe die Organisation der Bildungslandschaft vor Ort immer im Spannungsfeld föderaler Zuständigkeiten von Bund, Land, Kommune sowie der Kooperation mit nichtstaatlichen Bildungsanbietern.

Abschließend dankte Maly dem Bundesministerium für Bildung und Forschung für die Förderung der Bildungskonferenz über das Programm „Lernen vor Ort“ und bedauerte, dass dessen Vertreter Thomas Sondermann seine Teilnahme wegen der Koalitionsverhandlungen kurzfristig absagen musste. Zudem dankte der Oberbürgermeister der Zukunftsstiftung der Sparkasse Nürnberg als Patenstiftung von „Lernen vor Ort“ sowie allen Referentinnen, Referenten und Teilnehmenden für ihre intensive Beteiligung am Bildungsdialog in Nürnberg. ■

# Herausforderungen an die berufliche Weiterbildung in einer sich wandelnden Gesellschaft im europäischen Kontext

Hauptvortrag von Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser, Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)



„Berufliche Weiterbildung muss als Teil eines integrierten, lebenslangen Lernens begriffen werden“, forderte Friedrich Hubert Esser. Als zentrale Herausforderungen an die berufliche Weiterbildung skizzierte er die Sicherung des Bedarfs an qualifizierten Fachkräften. Darüber hinaus mahnte er an, die Weiterbildungsbeteiligung von bildungsbenachteiligten Gruppen zu verbessern sowie akademische und berufliche Bildung verstärkt zu verzahnen.

## Hoher Stellenwert der beruflichen Weiterbildung

Ausgangspunkt für Essers Überlegungen bildeten die gegenwärtigen Entwicklungen in der beruflichen Weiterbildung, deren hoher Stellenwert in Deutschland bereits heute feststellbar sei. So seien 2008 insgesamt 35 Milliarden Euro öffentliche und private Mittel in die Weiterbildung investiert worden. 2012 hätten 25 Millionen Menschen in Deutschland an Weiterbildungsaktivitäten teilgenommen. Die Zahlen seien Ausdruck einer deutlich gestiegenen Weiterbildungsbeteiligung, insbesondere im Bereich der betrieblichen Weiterbildung. Im EU-Vergleich liege die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland deutlich über dem Durchschnitt.

## Dynamisierung der beruflichen Weiterbildung notwendig

Trotz der positiven Entwicklungen hält Esser eine Dynamisierung der beruflichen Weiterbildung für notwendig. „Angesichts des sozioökonomischen Wandels muss die Weiterbildungsbeteiligung in den kom-

menden Jahren deutlich gesteigert werden“, erläuterte Esser. So werde, bedingt durch den demographischen Wandel und die Veränderung des Bildungswesens, die Zahl der Schulabgängerinnen und -abgänger ohne Studienberechtigung, der klassischen Zielgruppe beruflicher Aus- und Weiterbildung, weiter sinken. Gehörten

2012 noch 535.000 Personen zu dieser Gruppe, gehe man für das Jahr 2025 von einem Rückgang auf 442.000 Personen aus. Aber bereits heute zeigten sich deutliche Probleme auf dem Ausbildungsmarkt, wo trotz einer großen Zahl unbesetzter Ausbildungsstellen viele Bewerberinnen und Bewerber noch kein passendes Angebot gefunden hätten. Gleichzeitig sei aufgrund des demographischen Wandels bei der Zahl der Erwerbspersonen bis 2030 von einem Rückgang um 3,5 Millionen auszugehen. Bis 2020 werde es deshalb zunehmend zu Problemen bei der Deckung des Bedarfs an Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung kommen. Diese Schwierigkeiten würden durch die steigenden Anforderungen in den einzelnen Berufsfeldern weiter verstärkt.

## Weiterbildungsbeteiligung steigern

Esser forderte angesichts dieser Entwicklungen, eine Weiterbildungsbeteiligung von 60 Prozent anzustreben. Insbesondere müssten bislang unterrepräsentierte Personengruppen stärker als bisher an Weiterbildung teilnehmen. So partizipiere die Altersgruppe der 55- bis 65-Jährigen trotz positiver Entwicklungen noch immer am wenigsten an Weiterbildung. Auch die Weiterbildungsquote von Frauen solle erhöht werden. Vor allem aber müssen aus Sicht Essers Personen mit niedrigen Bildungsvoraussetzungen stärker ins Weiterbildungsgeschehen einbezogen werden. Der beruflichen Weiterbildung komme zudem eine große Bedeutung bei der zielführenden Ausgestaltung der Integration zu. Das Gesetz zur Anerkennung der im Ausland

erworbenen Qualifikationen (Anerkennungsgesetz) biete Möglichkeiten, Qualifikationen von Migrantinnen und Migranten anzuerkennen. Ausgewählte Angebote der beruflichen Weiterbildung müssten an diese Qualifikationen anknüpfen und sie gezielt ausbauen.

## Der Europäische Qualifikationsrahmen

Als wesentlichen Schritt auf dem Weg der Verzahnung von beruflicher und akademischer Bildung stellte Esser den Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) dar. Der EQR, der im Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) an nationale Gegebenheiten angepasst wird, zielt zum einen darauf ab, Bildungsqualifikationen europaweit einheitlichen Qualifikationslevels zuzuordnen und das Lernen im Lebenslauf grenzübergreifend zu organisieren. Um die „Entsäulung“ der einzelnen Bildungsbereiche voranzutreiben, ordne der DQR beispielsweise Bachelor und Meister dem gleichen Qualifikationsniveau zu. Der Ort, an dem der Bildungsabschluss erworben wurde, werde damit, ebenso wie der Bildungsweg dorthin, relativiert. Entscheidend werde hingegen die jeweilige Qualifikation. Ziel des EQR sei jedoch nicht die Angleichung der Bildungssektoren. Vielmehr seien auch in Zukunft klar profilierte Wege der akademischen und der beruflichen Bildung notwendig.

## Weiterbildung als Teil des lebenslangen Lernens

Aus Sicht Essers lassen sich die künftigen gesellschaftlichen Herausforderungen nur bewältigen, wenn die berufliche Weiterbildung als Teil eines integrierten Lernens im Lebenslauf begriffen werde. Bereits in der frühen Kindheit würden die Grundsteine dafür gelegt, die eigene Weiterentwicklung durch Bildung als positiv zu begreifen. Die berufliche Erstausbildung, so resümierte Esser, könne künftig nur noch ein Bestandteil des lebenslangen Bildungsweges sein. Der beruflichen Weiterbildung komme bei der Entwicklung von Berufslaufbahnkonzepten, aber auch bei der Integration benachteiligter Personengruppen eine hohe Bedeutung zu. Wie im

EQR und im Anerkennungsgesetz vorgesehen, müssten dabei auch informell und non-formal erworbene Qualifikationen größere Beachtung erfahren. Vor die-

sem Hintergrund gehöre der Ausbau von Weiterbildungsangeboten zu den wichtigen Aufgaben vor Ort. Insbesondere komme der kommunalen Ebene bei der

Integration der beruflichen Weiterbildung in ein umfassendes Bildungskettenmanagement zentrale Bedeutung zu. ■

## Podiumsdiskussion: Strukturwandel und berufliche Weiterbildung am Wirtschaftsstandort Nürnberg

Im Gespräch: Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)  
Dr. Michael Fraas, Wirtschaftsreferent der Stadt Nürnberg



**Zum Abschluss des Vormittags diskutierten BIBB-Präsident Esser und Wirtschaftsreferent Fraas mit Tagungsmoderatorin Anja Kummerow über die veränderten Anforderungen an die Bildungspraxis in der beruflichen Weiterbildung am Wirtschaftsstandort Nürnberg.**

Esser verwies zunächst auf das duale System, für das Deutschland im Ausland noch vor wenigen Jahren in starker Begründungsnot gewesen sei, das heute jedoch als Garant für eine niedrige Jugendarbeitslosigkeit gelte. Das BIBB berate auf der Grundlage des nun weltweit anerkannten dualen Ausbildungssystems verschiedene Partnerländer bei der Suche nach geeigneten Lösungen bei der Entwicklung ihres Berufsbildungssystems. Das duale System biete nicht nur eine bundesweite Standardisierung der Berufe, sondern auch eine wirtschaftsnahe Qualifizierung, die Arbeits- und Lernprozesse im Betrieb verbindet. Facharbeiterinnen und Facharbeiter sowie Meisterinnen und Meister seien nicht nur hocheffiziente Fachleute im Unternehmen, sondern übernehmen auch wichtige Funktionen in der Ausbildung.

Auf die Frage nach der Verantwortung für die berufliche Weiterbildung in diesem

System machte Wirtschaftsreferent Fraas deutlich, dass hier sowohl die Unternehmen als auch die einzelnen Beschäftigten aktiv sein müssten. Unternehmen hätten großes Interesse an qualifizierten Fachkräften und engagierten sich deswegen vermehrt in der Weiterbildung. In Zeiten des Strukturwandels sei es aber auch für die Einzelnen unerlässlich, sich permanent weiterzuentwickeln, um mit veränderten Arbeitsbedingungen, zum Beispiel infolge technischer Neuerungen, mithalten zu können.

**„Wir sind breiter aufgestellt als zum Beispiel vor 30 Jahren – wir haben kleine, mittlere und große Unternehmen in der Stadt.“**

Der Stadt und der Region Nürnberg bescheinigte Fraas, dass sie dem Strukturwandel gut begegnet und heute viel besser aufgestellt seien als noch vor einigen Jahren. Vom Produktionsstandort habe sich Nürnberg zu einer Stadt entwickelt, in der ein gesunder Branchenmix und ein starker Mittelstand vorherrschten. Die Region sei heute Hightech-, Industrie- und Dienstleistungsstandort und habe so auch die jüngste Konjunkturkrise gut gemeistert. Auch die vertrauensvolle Zusammenarbeit über die Stadtgrenzen

hinaus trage wesentlich zur Stärkung des Wirtschaftsstandorts Nürnberg bei. Nürnberg selbst sei vor allem in den Bereichen Umwelttechnik, Verkehr und Logistik, Informationstechnologie und im Dienstleistungssektor leistungsfähig, im Bereich Informations- und Kommunikationstechnologien neben der Region München sogar bundesweit führend. Weiterhin wichtig, so Fraas, sei die Kooperation der verschiedenen Partner, die in Nürnberg gut funktioniere: Stadt, Arbeitsagentur, Kammern und Verbände arbeiteten in der Weiterbildung eng zusammen und hätten mit vielen gemeinsamen Projekten gute Erfolge erzielt.

Anja Kummerow warf die Frage auf, was Beschäftigte motiviere, sich an Weiterbildungen zu beteiligen. Esser nahm zunächst die didaktische Qualität in den Blick und betonte, dass heute nicht mehr auf eine reine fachtheoretische Vermittlung gesetzt werden könne, sondern dass Kundenorientierung und Kompetenzsteigerung im Mittelpunkt stehen müssten. Die Aufbereitung des Lernstoffs müsse sich an der Berufspraxis orientieren, zum Beispiel an realen Kundenaufträgen. Daneben spiele auch die Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen eine wesentliche Rolle, um die Weiterbildungsintensität zu erhöhen. Beispielhaft nannte er die Diskussion um eine Ausweitung des BAFöG und die Überlegungen, Vorbereitungskurse für die Meisterprüfung über das Instrument der Existenzgründungshilfe finanziell zu fördern.

**„Heute hat man mehr Optionen zu einem bestimmten Ziel zu kommen – die klassischen Strukturen haben sich aufgelöst.“**

Insgesamt gebe es eine viel größere Palette an Möglichkeiten, zum Berufsziel zu kommen, als früher. Wichtig sei es aber,

so Esser, den Bildungsinteressierten diese Optionen vorab aufzuzeigen, am besten durch ein aufeinander abgestimmtes Beratungsangebot in Stadt und Region. Für Nürnberg nannte Wirtschaftsreferent Fraas verschiedene Ansprechpartner, die Bildungsinteressierte, aber auch Unternehmen bei der Suche nach dem richtigen Bildungsweg und dem passenden Bildungsangebot unterstützten. Neben verschiedenen Internetpräsenzen seien die Stadt und auch die Kammern und Berufsverbände wichtige Anlaufstellen für Ratsuchende. Esser betonte, dass sich die Wirtschaft

heute stärker für das Bildungsgeschehen interessiere als je zuvor. Wer Ausbildungsreife fordere, dürfe nicht erst an der Schwelle Schule - Beruf ansetzen, sondern müsse die gesamte Bildungskette, das Lernen im Lebenslauf, in den Blick nehmen. So werde immer wieder auf den Zusammenhang zwischen frühkindlicher Bildung und Schulreife bis hin zur Ausbildungsreife aufmerksam gemacht. Das Handwerk etwa fordere derzeit ein gebundenes, rhythmisiertes Ganztagschulkonzept, um Jugendliche bestmöglich vorzubereiten.

Bei den Weiterbildungsstrategien für ältere Beschäftigte setzte Esser insbesondere auf den Diversity-Ansatz, während Fraas forderte, Bildungsangebote verstärkt auf die Bedürfnisse dieser Zielgruppe hin zu prüfen und auszurichten.

Unabhängig davon, dass die Wirkung von Weiterbildung von Beschäftigten nach wie vor schwer exakt nachweisbar ist, waren sich doch beide Experten einig, dass die kontinuierliche berufliche Weiterbildung mittlerweile unerlässlich sei. ■

## FORUM 1

### Betriebliche Weiterbildung

Referenten:

**Prof. Dr. Eckart Severing, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) Nürnberg**

**Dr. Knut Eckstein, DATEV eG Nürnberg, Leiter Weiterbildung**

**In der Diskussion um die Herausforderungen an die betriebliche Weiterbildung stellte Eckart Severing das Potenzial der Un- und Angelernten sowie die zunehmende Akademisierung der deutschen Bevölkerung in den Mittelpunkt. Auf großes Interesse bei den rund 40 Forumsteilnehmenden stieß das Weiterbildungskonzept der DATEV eG, eines stark wissensbasierten Nürnberger Unternehmens, das Knut Eckstein präsentierte.**

„In Deutschland bleiben weiterhin viele Qualifikationspotenziale ungenutzt“, sagte Eckart Severing. Er belegte seine grundlegende These anhand der Daten verschiedener überregionaler Bildungsstudien. Lücken bestehen demnach bei kleinen Unternehmen, bei Geringqualifizierten und, wenn auch in sinkendem Maße, bei älteren Beschäftigten.



*Eckart Severing, f-bb*

Laut des Adult Education Survey (AES) aus dem Jahr 2012 nahmen fast die Hälfte aller Erwerbstätigen in Deutschland an

einer Weiterbildungsmaßnahme teil, die während der Arbeitszeit stattfand und vom Arbeitgeber finanziert wurde. Auffällig ist dabei, dass die Teilnahme mit der Größe des Unternehmens steigt. Lagen Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten bei den Weiterbildungsteilnahmen im Durchschnitt bei unter 50 Prozent, bildeten große Firmen ab 1000 Beschäftigten fast zwei Drittel (63 Prozent) ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter.

Als perspektivisch wenig problematisch bewertet Severing die Unterschiede im Weiterbildungsverhalten von Frauen und Männern und von Personen mit deutscher oder nichtdeutscher Staatsangehörigkeit. Zwar kämen männliche und inländische Beschäftigte noch eher in den Genuss betrieblicher Weiterbildung, die Zahlen näherten sich jedoch sehr stark an.

Alarmierend ist für Severing dagegen nach wie vor die Abhängigkeit der Weiterbildungsbeteiligung von der Qualifikation der Lernenden. Laut AES qualifiziert sich jeder und jede zweite Beschäftigte mit Abschluss einer Meisterschule, Fachschule, Fachhochschule oder Hochschule weiter. Von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ohne Berufsabschluss bildeten sich nicht einmal jede oder jeder Fünfte weiter (18 Prozent).

Insgesamt sieht Severing ein großes Entwicklungspotenzial für die betriebliche Weiterbildung. „Die Weiterbildung hat bisher keine ausreichend kompensieren-

de Funktion, um den unterschiedlichen Ausbildungsstand der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auszugleichen.“ Gleichzeitig sinke die Ausbildungsquote der Unternehmen, und viele Jugendliche mit einem niedrigen oder keinem Schulabschluss landeten im Übergangssystem.

**„Wenn ich Stellen nicht gut neu besetzen kann, muss ich das Potenzial im Betrieb verbessern.“**

Die zunehmende Akademisierung der deutschen Bevölkerung betrachtet Severing als große Herausforderung für die Unternehmen. Er wies darauf hin, dass man erst vor wenigen Jahren den Wert der dualen Ausbildung in Deutschland wieder entdeckt, aber bisher keine Lehre daraus gezogen habe. Länder mit relativ mehr Akademikerinnen und Akademikern, aber weniger beruflich Qualifizierten, wie etwa Spanien, hätten mit einer enorm hohen Jugendarbeitslosigkeit zu kämpfen. Prognosen für Deutschland deuteten dennoch nach wie vor auf eine steigende Beliebtheit des Studiums gegenüber dem dualen System hin. Das Bundesinstitut für Berufsbildung prognostizierte bis zum Jahr 2030 einen Anstieg der akademisch Qualifizierten um 25 Prozent, während der Anteil der beruflich Qualifizierten um 20 Prozent sinken werde. Vor diesem Hintergrund empfiehlt Severing den Personalabteilungen, auch Geringqualifizierte und Studienabbrecherinnen und -abbrecher einzustellen und sie intern weiterzubilden.

Im Anschluss präsentierte Knut Eckstein ein Unternehmen, das sehr stark auf die Weiterbildung seiner Beschäftigten setzt. Die DATEV eG mit Hauptsitz in Nürnberg bietet seit 1966 EDV-Dienstleistungen für Steuerberatungen, Rechtsanwaltskanzleien, vereidigte Buchprüfer/-innen und Wirtschaftsprüfer/-innen mittlerweile in ganz Europa an. Sie ist heute eine aus mehr als 40.000 Mitgliedern bestehende Genossenschaft (eG), bei der rund 6.300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt sind.



*Knut Eckstein, DATEV eG*

Eckstein steht als Leiter des Weiterbildungszentrums der DATEV seit 1991 einem Unternehmensteil vor, der die Beschäftigten als Dienstleister „fit macht und fit hält“. 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. Dazu seien die Qualifizierungsmaßnahmen bedarfsorientiert, praxisnah und transferorientiert gestaltet, berichtete Eckstein.

Im Jahr 2012 gab es in der DATEV etwa 35.400 Tage mit berufsfachlicher Weiter-

bildung in der Arbeitszeit, das entspricht im Durchschnitt fünfeinhalb Tagen je Mitarbeiterin oder Mitarbeiter. Insgesamt wurden 2.000 interne Veranstaltungen in der Arbeitszeit durchgeführt. 92 Prozent aller Weiterbildungstage entfielen auf intern durchgeführte Maßnahmen, acht Prozent auf externe. Im Jahr 2012 nahmen 85 Prozent aller DATEV-Beschäftigten an mindestens einer Weiterbildungsmaßnahme innerhalb der Arbeitszeit teil.

**„Wir wollen unsere Beschäftigten weiterbilden und neu qualifizieren, und sie nicht durch externe Kandidaten ersetzen.“**

Die Nachhaltigkeit des Angebots überprüft die DATEV in einer regelmäßigen Kundenumfrage. Die Einschätzung über die Wirksamkeit der Fortbildungen müsse von den Fachabteilungen getroffen werden, meinte Eckstein. Wissensmanagement und Wissenstransfer seien grundsätzliche Anforderungen an alle Beschäftigten. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten sich aktiv einbringen. So waren im Jahr 2012 670 DATEV-Mitarbeitende selbst als interne Referentinnen und Referenten tätig, im Jahr 2013 würden es über 800 sein, prognostizierte Eckstein. Dies führe zu einer hohen Identifikation mit dem Thema Qualifizierung, und die internen Referenten und Referentinnen können über die Weiterbildungsveranstaltungen hinaus von Kolleginnen und Kollegen angesprochen werden.

Neben formalen Lernangeboten fördert die DATEV informelles Lernen und Eigeninitiative zur Weiterbildung. Eine große

Zahl verfügbarer Selbstlernmedien im Intranet, eine Unternehmensbibliothek, Netzwerke sowie Wikis und Blogs stehen zur Verfügung. Neben berufsfachlicher Weiterbildung bietet die DATEV zudem ein vielfältiges Programm für Kursbesuche in der Freizeit mit Themen ohne unmittelbaren Bezug zum Arbeitsfeld, etwa Sprach- oder Gesundheitskurse. Hier wurden im Jahr 2012 4.000 Weiterbildungstage und etwa 300 interne Veranstaltungen absolviert. Severing sah insbesondere in informeller Weiterbildung eine Chance für die Zukunft. Informationsveranstaltungen, Lernen im Prozess der Arbeit und selbst gesteuertes Lernen mit Medien erreiche schon in zwei Dritteln aller Unternehmen die Beschäftigten. Diese Angebote sollten in Zukunft noch besser gefördert, anerkannt und zertifiziert werden, forderte er.

In der Diskussion fragten die Teilnehmenden nach dem Erfolgsgeheimnis der DATEV, ob die Genossenschaft den Fokus weniger auf Profit und mehr auf die Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter legen würde. Eckstein antwortete, dass die Weiterbildung als gewinnbringende Maßnahme, etwa in Zeiten eines steigenden Renteneintrittsalters, im Unternehmen anerkannt sei. Zudem sei die DATEV ohne große finanzielle Probleme durch die jüngste Wirtschaftskrise im Jahr 2008 gekommen, weshalb bei der Weiterbildung nicht gespart werden musste, antwortete er auf eine Nachfrage aus dem Publikum. „Weiterbildung bedeutet ja nicht nur Kosten, sondern erhöht die Attraktivität des Unternehmens“, ergänzte Severing und sprach den anwesenden Anbieterinnen und Anbietern externer Weiterbildung aus der Seele. ■

## FORUM 2

### Hochschule und Weiterbildung

Referentinnen:

**Prof. Dr. Susanne Weissman, Vizepräsidentin der Technischen Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm (TH)**

**Ursula Poller, stellvertretende Hauptgeschäftsführerin der IHK Nürnberg für Mittelfranken**

**Chancen, Problemstellungen und Aufgaben, die sich aus der zunehmenden Verschränkung von beruflicher und akademischer Weiterbildung ergeben, standen im Fokus des Fachforums. Ursula Poller und Susanne Weissman eröffneten fundierte Einblicke in den aktuellen Wandel. Neben erheblichen Verbesserungen in der Durchlässigkeit der Weiterbildungssysteme wurden kri-**

**tisch die im Hochschulbereich nach wie vor starren Kriterien bei der Einrichtung neuer Weiterbildungsangebote thematisiert und starre Zulassungsmodalitäten für die einzelnen Teilnehmenden bemängelt.**

Der Europäische und der Deutsche Qualifikationsrahmen (EQR/DQR), die beide die Gleichwertigkeit von akademischer

und beruflicher Bildung herstellen und die Durchlässigkeit zwischen den beiden Bildungsbereichen stärken wollen, führen ebenso wie technischer Wandel und Bedeutungszuwachs wissensbasierter Berufe zur tiefgreifenden Veränderung der Weiterbildungslandschaft. Wie Poller ausführte, sei der Wandel der Weiterbildung vor diesem Hintergrund nur als Teil einer umfassenden Verzahnung von beruflicher



*Ursula Poller, IHK Nürnberg für Mittelfranken*

und akademischer Bildung zu verstehen. Dieser drücke sich beispielsweise in der Zunahme der sogenannten Verbundstudiengänge aus, die Ausbildung und Studium vereinen. Gleichzeitig öffneten sich Hochschulen zunehmend für beruflich Gebildete. Neben den berufsbegleitenden Studiengängen seien dabei etwa die sogenannten Modulstudien zu nennen, die den Zugang zu ausgewählten Studienangeboten eröffnen. Wie Weissman am Beispiel der Technischen Hochschule aufzeigte, entwickelten sich unter diesen Rahmenbedingungen im Bereich der akademischen Weiterbildung im engeren Sinne Angebote und Studiengänge fort. Der Wandel, so Poller, manifestiere sich aber auch in den klassischen Aufstiegsweiterbildungen, die sich zunehmend auch an akademisch Gebildete richteten.

### Die Gleichwertigkeit akademischer und beruflicher Weiterbildung stärken

Als große Chance werteten Poller und Weissman die Steigerung von Durchlässigkeit und Kompatibilität der Angebote. Jede dritte Person, die eine Weiterbildung an einer Hochschule beginne, sei zuvor noch nie an einer Hochschule eingeschrieben gewesen. Poller plädierte dafür, die Gleichwertigkeit der Angebote weiter zu stärken. Ziel sei es dabei jedoch keinesfalls, auf eine Gleichartigkeit der Angebote hinzuwirken. In diesem Sinne betonte Weissman, dass sich die akademische Weiterbildung auch künftig durch Wissenschaftlichkeit und Forschungsnähe auszeichnen müsse. Als problematisch wurde jedoch gewertet, dass es für die einzelnen Teilnehmenden nach wie vor hohe Zulassungshürden für akademische Weiterbildungsangebote gebe. Damit unterscheidet sich die akademische Weiterbildung deutlich von den Aufstiegsweiterbildungen der IHK, welche - gestärkt durch das Anerkennungsgesetz - die

Berufserfahrung als zentrale Zulassungsanforderungen hätten. Weissman, die in der Diskussion für eine weitere Öffnung der Hochschulen plädierte, mahnte jedoch auch an, eine Überlastung der akademischen Weiterbildung zu vermeiden.

### Öffnung der Hochschulen als Chance

Wie die Vorträge und die anschließende Diskussion zeigten, wird die Öffnung der Hochschulen als große Chance zur Fortentwicklung der Weiterbildung begriffen. Bei Hochschulen, so Weissman, handele es sich zwar um einen stark verrechtlichten Raum, was sich bei der Entwicklung von Weiterbildungsangeboten und -studiengängen teils als Hemmnis erweise. Andererseits sei es Hochschulen aber noch möglich, im Bereich der Weiterbildung zu experimentieren. Nicht jedes hochschulische Weiterbildungsangebot müsse marktgängig sein. Dies biete große Chancen, etwa wenn es um die Digitalisierung der Weiterbildung gehe. Denn die Digitalisierung verändere nicht nur Veranstaltungsformate, sondern etabliere kreative Zeitmodelle. Zudem ermögliche sie die Entwicklung von Lernformen, die verstärkt die unterschiedlichen Voraussetzungen der Lernenden berücksichtigen. Die Digitalisierung trage zudem zu einer Öffnung der Bildungslandschaft bei, indem sie die Loslösung des Lernens von klassischen Lerninstitutionen fördere.



*Susanne Weissman, TH Nürnberg Georg Simon Ohm*

### Ermöglichungsstrukturen müssen gestärkt werden

Deutlich wurden jedoch auch die Herausforderungen, die sich beim Ausbau der Weiterbildungsangebote an Hochschulen ergeben. So müssten an den Hochschulen Ermöglichungsstrukturen für Weiterbildungsangebote geschaffen werden. Um den Zugang für beruflich Gebildete

zu Hochschulen zu erleichtern, plädierte Poller für einen Ausbau von „Brückenangeboten“ wie Sprach- oder Mathematikkursen. Zudem müssten Hochschulen Kompetenzen, Prozesse und Strukturen in der wissenschaftlichen Weiterbildung fortentwickeln, ergänzte Weissman.

In der Diskussion forderte Wolfgang Eckart, Leiter des Bildungszentrums der Stadt Nürnberg, die Zusammenarbeit von Hochschulen mit anderen Bildungsdienstleistern zu fördern. So müsse es beispielsweise erleichtert werden, gemeinsam mit Hochschulen entwickelte, erfolgreiche Weiterbildungsformate an anderen Hochschulen zu implementieren. Als weiteren zentralen Themenkomplex benannte Weissman die Schwierigkeiten, einheitliche Grundlagen zur Beurteilung der Qualität hochschulischer Weiterbildungsangebote zu etablieren.



*Die Referentinnen bei der Forumdiskussion mit Moderator Christopher Zwanzig vom Bildungsbüro.*

### Kommunen kommt wichtige Rolle zu

Die Verzahnung von akademischer und beruflicher Bildung, so wurde in den Abschlussstatements noch einmal deutlich, müsse auch über den Bereich der Weiterbildung hinaus vorangetrieben werden. So sei beispielsweise ein verbesserter Umgang mit Studienabbrüchen notwendig, um für die betroffene Personengruppe Übergänge in Ausbildung und die Nutzung bereits erworbener Qualifikationen zu sichern. Kommunale Einwirkungsmöglichkeiten auf die rechtlichen Rahmenbedingungen der Weiterbildung seien zwar nicht gegeben. Durch die Vernetzung aller Bildungssphären könne jedoch auch die Kommune einen wesentlichen Beitrag zur weiteren Verzahnung akademischer und beruflicher Bildung leisten. ■

## Impressionen von der 5. Nürnberger Bildungskonferenz



Zahlreiche Materialien gaben den Teilnehmenden einen Einblick in die breit gefächerte Nürnberger Bildungslandschaft.



Anja Kummerow führte als Moderatorin durch den Tag.



In den Foren gab es nach den Fachvorträgen reichlich Gelegenheit zur Diskussion.



Interessierte aus allen Bereichen der beruflichen Weiterbildung kamen zusammen.



Schulleiter Karl Schubmann (links) und Stadtrat Theodoros Agatbagelidis.

## FORUM 3

# Öffnung des Weiterbildungsmarktes für bislang unterrepräsentierte Gruppen

Referenten: Prof. Dr. Rudolf Tippelt, Ludwig-Maximilians-Universität München, Lehrstuhl für Allgemeine Pädagogik und Bildungsforschung  
Heinrich Schübel, Handwerkskammer für Mittelfranken, Leiter Abteilung Berufsbildung und Prüfungswesen

Aus wissenschaftlicher Perspektive beleuchtete Rudolf Tippelt, welche Faktoren die Teilnahme an Weiterbildungen hemmen oder fördern und zeigte dies beispielhaft für die in der Weiterbildung unterrepräsentierte Altersgruppe der über 50-Jährigen. Heinrich Schübel stellte aktuelle Strategien und Projekte der Handwerkskammer vor, Menschen mit Migrationshintergrund, Un- und Angelernte, Meister- und Unternehmerfrauen sowie Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher für die berufliche Weiterbildung zu gewinnen.

Eingangs ordnete Tippelt die berufliche Weiterbildung in das Konzept des lebenslangen Lernens ein. Er beschrieb, wie, wo und in welchen Lebensphasen die Grundlagen für Kompetenzerwerb gelegt werden und zeigte auf, dass dies bis ins hohe Alter geschieht.

Anhand verschiedener Forschungsergebnisse demonstrierte er, dass sich Teilnahme an allgemeiner und betrieblicher Ausbildung nach Alter und Geschlecht unterscheidet. Daneben spielen auch die Faktoren Höhe des Haushaltseinkommens, Erwerbstätigkeit, Voll- und Teilzeitarbeit und Größe des Betriebs eine Rolle. Zusammenfassend könne man sagen, dass die Bereitschaft zur allgemeinen Weiterbildung bei Frauen und jungen Menschen ausgeprägter sei als bei Männern und Älteren. Zudem sei Erwerbstätigkeit ein wesentlicher förderlicher Faktor. Entscheidend für die Beteiligung an der betrieblichen Weiterbildung seien Vollzeitbeschäftigung, Haushaltseinkommen und Betriebsgröße. Hier seien, so Tippelt, Frauen unterrepräsentiert, was insbesondere auf eine häufigere Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen ist.

## Unterrepräsentierte Gruppen - Beispiel 50 Plus

Die Anzahl älterer Weiterbildungsteilnehmer (50 Plus) sei in den letzten Jahren



Rudolf Tippelt, Ludwig-Maximilians-Universität München

durch die Zunahme älterer Beschäftigter deutlich angestiegen. Tippelt kategorisierte diese Personengruppen in fünf Typen: aufstiegsorientierte, verwertungszentrierte, organisationsintern Interessierte und Aktive, an Veränderung ihrer Arbeitssituation Interessierte (Teilnehmende, die an einer Tätigkeit in einer anderen Firma, am Aufbau einer Selbständigkeit oder an einem neuen Beruf interessiert sind) und ganzheitlich Interessierte (überwiegend Frauen). Neben den älteren Personen beteiligten sich auch vermehrt Menschen mit Migrationshintergrund an Weiterbildung, sie seien jedoch immer noch unterrepräsentiert. Dies sei bei der freiwilligen Teilnahme zu beobachten, also unabhängig von verpflichtenden Bildungsmaßnahmen wie Sprach- und Integrationskursen.

Insgesamt erwartet Tippelt mit einer weiter steigenden Erwerbsbeteiligung der Frauen und der über 50-Jährigen auch eine Zunahme der Weiterbildungsteilnahmen beider Personengruppen.

Die aktuelle PIAAC-Studie zur Kompetenzmessung bei Erwachsenen, so der Referent, weise für Deutschland insgesamt akzeptable Ergebnisse nach. Sie zeige aber auch, dass die Weiterbildungsförderung angesichts der zunehmenden Wissensorientierung des Arbeitsmarkts nicht nur die beiden untersten Kompetenzstufen, sondern auch höher Qualifizierte in den Blick nehmen müsse.



## Potenziale bisher vernachlässigter Personengruppen

Als Vertreter des Handwerks wies Heinrich Schübel zuerst auf die zunehmende Durchlässigkeit des Bildungssystems hin, die den Weg von einer abgeschlossenen betrieblichen Ausbildung bis hin zu einem Hochschulstudium eröffne. Im Handwerk nehme die Weiterbildungsbereitschaft mit zunehmender Qualifikationsstufe zu: So liege sie zum Beispiel bei den Meister/-innen und Techniker/-innen bei 31,5 Prozent, bei Hochschul- und Fachhochschulabsolvent/-innen bei 35,8 Prozent.



Heinrich Schübel, Handwerkskammer für Mittelfranken

Ein großes Weiterbildungspotenzial, das lange nicht erkannt wurde, sieht die Handwerkskammer bei An- und Ungelernten mit langjähriger Praxiserfahrung. Sie könnten

unterstützt durch Vorbereitungskurse die Externenprüfung ablegen, und so nachträglich einen Berufsabschluss erwerben. Außerdem berate die Handwerkskammer Menschen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen und ist nach dem Anerkennungsgesetz für die Anerkennung ausländischer Abschlüsse zuständig. Die Weiterbildung dieser Gruppen ist aus Sicht der Kammer eine wichtige Maßnahme gegen den Fachkräftemangel.

Ein neues Projekt der Handwerkskammer sei die Qualifizierung der sogenannten Meisterfrauen. Die Partnerinnen handwerklicher Unternehmer spielten insbesondere in kleineren Betrieben eine große Rolle. Viele von ihnen seien berufsfremd und erlangten die notwendigen Fachkenntnisse durch Learning by Doing. Weiterbildungen, die zu einem Abschluss in den Berufen Bürokauffrau, kaufmännische Fachwirtin (HWK) und Betriebswirtin (HWK) führen können, bietet die Handwerkskammer aktuell mit Kooperationspartnern an. Dass 25 bis 30 Prozent aller Studierenden ihr Studium abbrechen (bei den Ingenieursstudiengängen sogar bis zu 50 Prozent), war laut Schübel Grund für ein Modellprojekt, in dem Studienabbrecher/-innen in der gleichen Zeit, die ein Bachelorstudium dauert, eine betriebliche Ausbildung bis zur Meisterprüfung durchlaufen können. Die Inhalte der Ausbildung seien so gestal-

tet, dass die Teilnehmenden von Beginn an auf Führungsaufgaben in größeren Handwerksbetrieben und eine selbstständige Tätigkeit vorbereitet würden.

In der abschließenden Diskussion sprachen die Forumsteilnehmenden die Situation besonderer Zielgruppen und deren spezifische (Weiter-)Bildungsbedarfe an, beispielsweise von jungen Menschen mit besonderem sozialpädagogischen Unterstützungsbedarf, etwa in geförderter oder assistierter Ausbildung, und von Menschen mit „gebrochenen Biographien“, wie ehemalige Strafgefangene oder Prostituierte. Eine Teilnehmerin problematisierte das vorherrschende Argumentationsmuster, dass eine berufliche Ausbildung und ein Meisterabschluss zum Studium berechtigten: Angesichts eines bereits prognostizierten Überhangs an Personen mit akademischen Abschlüssen sollte vielmehr die Meisterprüfung und die damit verbundenen beruflichen Möglichkeiten als Ziel per se, und nicht als Mittel zum Zweck beworben werden. Die kommunale Bildungslandschaft als vernetztes Miteinander unterschiedlicher Akteure und als Plattform abgestimmter Planungen wurde von beiden Experten als Ziel bestätigt, in Nürnberg sei dies – so der örtliche Vertreter Heinrich Schübel – an vielen Stellen bereits Realität. ■

## FORUM 4

### Weiterbildungsverhalten und Weiterbildungsbeteiligung

Referenten: Ingo Leven, TNS Infratest Sozialforschung, München

Dr. Florian Janik, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg

**Ausgehend von unterschiedlichen Datengrundlagen analysierten Ingo Leven und Florian Janik das Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Herausgearbeitet wurde dabei zum einen der Zusammenhang zwischen sozialem Status, Bildungsstand und Weiterbildungsverhalten. Zum anderen belegten die Referenten, wie sehr sich innerbetriebliche Strukturen auf das Weiterbildungsverhalten auswirken.**

Eine datenbasierte Analyse des Weiterbildungsverhaltens in Deutschland führt zur Schlussfolgerung, dass die verstärkte Einbindung von Erwerbslosen, schlechter Qualifizierten und Frauen eine wesentliche Herausforderung der Zukunft darstellt. In den Vorträgen von Ingo Leven

und Florian Janik vor rund 30 Konferenzteilnehmenden wurde deutlich, dass die erhobenen Daten aufgrund unterschiedlicher Messungsmethoden und Definitionen von Weiterbildung nach wie vor erhebliche Unterschiede aufweisen. Mit ihren unterschiedlichen Herangehensweisen erlauben die ausgewerteten Studien jedoch, ein differenziertes Bild von Chancen und Hemmnissen in der Weiterbildung zu zeichnen. Ausgangspunkt für Levens Ausführungen bildeten die Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). Diese weisen aus, dass die Weiterbildungsquote von Erwachsenen bei 49 Prozent liegt, sich also nahezu die Hälfte der erwerbsfähigen Personen zwischen 18 und 64 Jahren an Weiterbildung beteiligt. Der Referent zeigte im Folgenden auf, dass dieser Wert diffe-



Ingo Leven, TNS Infratest Sozialforschung

renziert betrachtet werden muss. Janik hingegen legte seinem Vortrag die Ergebnisse einer Längsschnittstudie des Nationalen Bildungspanels (NEPS) zu Grunde. Diese berücksichtige insbesondere, dass Lernen im Erwachsenenalter vornehmlich in nicht-institutionalisiertem Rahmen

stattfinde und dass informelles Lernen am Arbeitsplatz bedeutsam sei. Zudem werde der Tatsache Rechnung getragen, dass Bildungsentscheidungen von Erwachsenen selbstbestimmter getroffen würden als im Jugendalter und mit vielen anderen Lebensbereichen interagierten.

### Zentrale Aspekte des Weiterbildungsverhaltens

Janik zeigte den starken Zusammenhang zwischen dem formalen Bildungsabschluss und der Beteiligung an formaler, non-formaler und informeller Bildung auf. Die Weiterbildungsbeteiligung steige mit der Höhe des Bildungsabschlusses ebenso wie die Teilnahmehäufigkeit. Leven charakterisierte als Hemmnisse beispielsweise fehlende Nutzenerwartung, Angst vor Misserfolg, familiäre Verpflichtungen oder Intransparenz bei den Weiterbildungsmaßnahmen. Personen mit Hauptschulabschluss oder ohne Schulabschluss nähmen häufiger Barrieren wahr als Personen mit Hochschulreife. Da die bisherigen Lern- und Bildungserfahrungen eine wesentliche Rolle spielten, müsse das Weiterbildungsverhalten im Zusammenhang der gesamten Bildungs- und Lernbiographie betrachtet werden.

Leven hob zudem das nach Geschlechtern unterschiedliche Weiterbildungsverhalten hervor. Männer bildeten sich im Vergleich zu Frauen überproportional häufig und durch längere Maßnahmen weiter. Je höher die berufliche Position von Frauen sei, umso mehr näherte sich ihr Weiterbildungsverhalten dem von Männern an. Janik verwies jedoch darauf, dass sich nach ersten Ergebnissen der NEPS-Erhebung die Weiterbildungsquote zumindest in Bezug auf non-formale Weiterbildung, also organisierte kürzere Kurse mit und ohne Zertifikatserwerb, zwischen Män-

nern und Frauen kaum unterscheide. Differenzen zeigten sich jedoch bei der Anzahl der besuchten Weiterbildungsmaßnahmen, die vor allem auf eine niedrigere Weiterbildungsbeteiligung von Frauen in der Familienphase zurückzuführen sei.

Basierend auf den Daten des AES machte Leven zudem deutlich, dass nicht alle Personengruppen gleichermaßen an Weiterbildung beteiligt sind. Erwerbstätige nähmen im Gegensatz zu Arbeitslosen häufiger an Weiterbildungsmaßnahmen und fast ausschließlich an betrieblicher Weiterbildung teil. Dies erkläre auch, dass die Aktivitäten der betrieblichen Weiterbildung im Vergleich zur individuellen berufsbezogenen und nicht berufsbezogenen Weiterbildung überwogen und fast zwei Drittel aller Aktivitäten ausmachten. Betrachte man zusätzlich die Dauer der unterschiedlichen Weiterbildungsarten, gehe der Anteil der betrieblichen Weiterbildungen zurück, liege aber immer noch bei 50 Prozent. Diese beiden Werte zeigten damit, dass die betriebliche Weiterbildung zwar häufiger vorkomme, aber von kürzerer Dauer als die anderen Arten der Weiterbildung sei. Leven stellte zudem die Konjunkturabhängigkeit des Weiterbildungsverhaltens heraus. Dies zeige sich insbesondere bei den individuellen Weiterbildungsnachfragenden und Betrieben, die in wirtschaftlich schlechteren Zeiten dazu tendierten bei den Weiterbildungsmaßnahmen zu streichen.

### Betriebliche Gelegenheitsstrukturen für Weiterbildung vor allem für Niedrig-Qualifizierte wichtig

Leven und Janik strichen übereinstimmend heraus, dass Betriebe die wichtigste Gelegenheitsstruktur für Weiterbildung seien, zu der jedoch nur Erwerbstätige Zugang hätten. Dabei zeigten sich auch

in den Betrieben deutliche Unterschiede beim Weiterbildungsverhalten: Wie Leven herausstellte, weisen Un- und Angelernte eine niedrigere Weiterbildungsaktivität auf als Fachkräfte und diese wiederum weniger Weiterbildungsteilnahmen als Führungskräfte. Beide Referenten betonten deshalb die Notwendigkeit, den Zugang zu Weiterbildung in den Betrieben zu erleichtern. Dazu gehöre es, Weiterbildung in Arbeitsverträgen und Betriebsvereinbarungen zu regeln, eine betriebliche Finanzierung von Kursen sicherzustellen und Weiterbildungsbeauftragte in Betrieben zu etablieren. Janik wies zudem darauf hin, dass Personen mit höheren formalen Bildungsabschlüssen tendenziell häufiger in Betrieben beschäftigt seien, die günstigere Strukturen für Weiterbildung aufwiesen. Janik mahnte deshalb, Angebote für Personen mit niedrigeren Bildungsqualifikationen und Kompetenzen zu verbessern, um so deren Weiterbildungsverhalten positiv zu beeinflussen.



Florian Janik, IAB

In der anschließenden Diskussion erörterten die Forumsteilnehmenden unter anderem die Möglichkeiten der Motivierung von Einzelpersonen und Betrieben zur Weiterbildung aber auch ihre Bedeutung für Gesellschaft und Demokratie. ■



Die Referentinnen und Referenten fassten die Forumsergebnisse beim Abschlussplenum zusammen.

## Erfolgreiche Kooperation mit Körber-Stiftung

### Netzwerktreffen „Außerschulische Bildung in der Metropolregion Nürnberg“ und Landespreisverleihung des Geschichtswettbewerbs des Bundespräsidenten

Schülerwettbewerbe bieten vielfältige Möglichkeiten, schulisches und außerschulisches Lernen zu verbinden. Im Zentrum eines vom Bildungsbüro der Stadt Nürnberg und der Körber-Stiftung Hamburg organisierten Treffens des Netzwerks „Außerschulische Bildung in der Metropolregion Nürnberg“ stand deshalb die Frage, wie der Geschichtswettbewerb des Bundespräsidenten besser in den unterrichtlichen Alltag integriert werden kann. Im Anschluss an das Expertentreffen fand die Landespreisverleihung des Geschichtswettbewerbs im Historischen Rathaussaal in Nürnberg statt.



Im Interview mit Moderatorin Michaela Naumann betonten Sven Tetzlaff von der Körber-Stiftung (links) und der Wettbewerbsbeauftragte im bayerischen Kultusministerium, Alexander Schröder, die Bedeutung des Geschichtswettbewerbs.

### Kontinuierliche Zusammenarbeit

Das Netzwerk „Außerschulisches Lernen“ ist seit Beginn der Förderung ein fester Bestandteil von „Lernen vor Ort Nürnberg“. In Zusammenarbeit von Schulen, Museen, Archiven, dem Kulturreferat und dem Bildungsbüro wurde unter anderem ein Fachtag Geschichte organisiert und eine Broschüre zum Thema „Außerschulisches Lernen vor Ort. Museen, Archive und Exkursionen in Nürnberg“ erarbeitet. Bereits 2011 führte das Bildungsbüro zusammen mit der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg und Archiven der Metropolregion Nürnberg einen Workshop durch, der Lehrkräfte auf den Geschichtswettbewerb 2012/13 vorbereitete. Die Ergebnisse wurden im Heft „Vertraute Fremde. Nachbarn in der Geschichte“ dokumentiert.



Die bayerischen Preisträgerinnen und Preisträger bei der Landespreisverleihung des Geschichtswettbewerbs des Bundespräsidenten im Nürnberger Historischen Rathaussaal.

### Verbesserungsvorschläge für den Geschichtswettbewerb

Beim jüngsten Netzwerktreffen kamen erstmals die Mitglieder der beiden Landespreis-Jurys für Süd- und Nordbayern zu einem intensiven Austausch zusammen. Diskutiert wurde dabei auch über Perspektiven des Geschichtswettbewerbs der Körber-Stiftung im Freistaat. Um die zuletzt relativ geringen Teilnehmerzahlen aus Bayern wieder zu steigern, wurden einige Vereinbarungen getroffen sowie Vorschläge an die Körber-Stiftung und das bayerische Kultusministerium gerichtet. So kann die gezielte Werbung für den Wettbewerb künftig den unterschiedlichen Curricula und Zeitplänen der angesprochenen Schultypen besser gerecht werden. Zugleich wurde ein verbesserter Austausch unter den ehrenamtlichen Tutorinnen und Tutoren angeregt. Werbende Veranstaltungen für den Geschichtswettbewerb sowie Fortbildungsveranstaltungen könnten künftig auch an ausgewählten kleineren Orten in der Region stattfinden. Darüber hinaus wurde die Einrichtung von städtischen Informationsstellen für Wettbewerbsteilnehmende diskutiert.

### Verleihung des Landespreises

Im Anschluss an das Netzwerktreffen veranstalteten Bildungsbüro und Körber-Stiftung gemeinsam die Landespreisverleihung des Geschichtswettbewerbs des Bundespräsidenten 2012/13. Die Themen der bayerischen Preisträgerinnen und Preisträger wurden im Historischen Rat-

haussaal einzeln vorgestellt und damit insgesamt über 120 Schülerinnen und Schüler gemeinsam mit ihren Betreuerinnen und Betreuern für ihr Engagement im forschenden Lernen geehrt. Der Preis für die landesweit beste Schule ging an das Kepler-Gymnasium in Weiden. Auch zwei Gruppen aus Nürnberg wurden mit Förderpreisen bedacht: Fünf Drittklässler der Grundschule Laufamholz hatten mit ihrer Lehrerin Waltraut Buschbacher der Geschichte des ehemaligen Fabrik-guts Hammer nachgespürt. Vom Nürnberger Scharrer-Gymnasium hatten drei Schülerinnen der 10. Jahrgangsstufe mit ihrer Tutorin Elke Mahler die gelebte Nachbarschaft während des Luftkriegs gegen Nürnberg in den Jahren 1942-1945 untersucht. Die erfolgreiche Zusammenarbeit mit der Körber-Stiftung Hamburg will das Bildungsbüro auch in Zukunft fortsetzen. ■



Die musikalische Umrahmung der Preisverleihung übernahm das Schülerinnenensemble der Maria-Ward-Schule.

## 9. Sitzung des Nürnberger Bildungsbeirats

### Berufliche Weiterbildung und Ganztagschulen im Fokus



Sozialreferent Reiner Prölß, der dritte Bürgermeister Klemens Gsell und Oberbürgermeister Ulrich Maly (v.l.n.r.) diskutierten beim Bildungsbeirat mit Expertinnen und Experten aus allen Bildungsbereichen.

Bereits zum neunten Mal kam der Nürnberger Bildungsbeirat am 9. Oktober 2013 zusammen, dieses Mal im Schönen Saal im Nürnberger Rathaus. Der Bildungsbeirat ist als prozessbegleitendes Expertengremium wesentlicher Bestandteil des kommunalen Bildungsmanagements in Nürnberg.

### Bildungsbüro stellt Befunde zur Weiterbildung vor

Zu Beginn der Sitzung betonte Oberbürgermeister Ulrich Maly, dass die berufsbezogene Weiterbildung bislang auf kommunaler Ebene wenig erforscht und aufbereitet sei. Gerade im Zusammenhang mit demographischem Wandel, Fachkräftemangel und „Lebenslangem Lernen“ gewinne sie jedoch stetig an Bedeutung. Umso wichtiger sei es, dass das Bildungsbüro an einer differenzierten datenbasierten Grundlage für den Diskurs zur berufsbezogenen Weiterbildung in der Stadt arbeite. Anschließend präsentierten Martina Schuster und Martina Seel vom Bildungsbüro ausgewählte Befunde aus dem „Teilbericht G: Berufsbezogene Weiterbildung“. Neben Maßnahmen und Programmen, mit denen berufliche Fort- und Weiterbildungen gefördert werden, stellten sie klassische berufsfachliche Fort- und Weiterbildungen vor und gingen auch auf die verschiedenen Wege in der Weiterbildung ein, die zu einem anerkannten Berufsabschluss führen. Mit dem Fokus auf Bildungsteilnahme und gesellschaftliche Partizipation standen Maßnahmen der Alphabetisierung und Grundbildung ebenfalls im Blick der Darstellung.

In der anschließenden Diskussion wies Sozialreferent Reiner Prölß auf die häufig prekäre Arbeitssituation von Beschäftigten im Weiterbildungssektor hin. Anja Klier kritisierte aus Sicht des DGB, dass vor allem kleine und mittlere Unternehmen die Weiterbildung ihrer Beschäftigten bislang meist nur in Phasen konjunktureller Abkühlung und während der Kurzarbeit unterstützen. Zudem sei auch in der Weiterbildung festzustellen, dass diese überwiegend von gut bezahlten und bereits gut gebildeten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern genutzt werde.



DGB-Regionssekretärin Anja Klier und Stadtschülervertreter Nils Metter.

### Vielfältiges Ganztagsangebot in Nürnberg

Im zweiten Teil der Sitzung referierte der dritte Bürgermeister Klemens Gsell zum derzeitigen Stand des Ganztagsausbaus in Nürnberg. Er warb dafür, die offene und die gebundene Ganztagschule klar zu unterscheiden und in die Diskussion um Angebote der Ganztagsbildung auch die Horte mit einzubeziehen. Bei den Grundschulen setze die Stadt angesichts der deutlich besseren personellen und finanziellen Ausstattung statt auf Ganztagschulen am Nachmittag auf das Hortangebot. Nach der Neustrukturierung der Mittelschulverbände würden nach eingehender Prüfung die gebundenen Ganztagsangebote sowohl räumlich als auch qualitativ bedarfsgerecht erweitert. Auch die städtischen Realschulen und Gymnasien in Nürnberg würden verstärkt zu Ganztagschulen in gebundener rhythmischer Form ausgebaut und Schulneubauten als Ganztagschulen geplant.

### Horte oder Ganztagsgrundschulen?

In der anschließenden Diskussion kritisierten Heike Hein, Vorsitzende des Nürnberger Elternverbands, und Stadträtin Elke Leo die Festlegung der Stadt Nürnberg, mittelfristig für Grundschulkindern die Hortversorgung weiter auszubauen und gegenüber der Ganztagsgrundschule zu bevorzugen. Aus ihrer Sicht sollte eine integrierte Ganztagsbildung aus einer Hand durch die Schule erfolgen. Gsell und Prölß hielten dem entgegen, dass sich unter den gegenwärtigen Förderbedingungen in Bayern in Ganztagsgrundschulen nicht dieselben pädagogischen Standards verwirklichen ließen wie im Hort. Die Stadt Nürnberg setze daher auf enge Kooperation zwischen Schulen und Horten und lege diese auch für ihre baulichen Planungen zugrunde.

Oberbürgermeister Maly stellte klar, dass die Stadt Nürnberg und der Bayerische Städtetag seit langem deutliche Forderungen nach einer besseren Ausstattung der Ganztagschulen an den Freistaat Bayern richten. Gegenwärtig könne jedoch die Hortpädagogik, die den Zielen der Jugendhilfe (Sozialisation und Integration) verpflichtet sei, die Lernwelt Schule grundlegend ergänzen. Zudem sei über die Jugendhilfe eine soziale Abfederung der Kosten für die Ganztagsbetreuung möglich. Daher sei das Modell „vormittags in die Grundschule, nachmittags in den Hort“ angesichts der aktuellen und mittelfristigen Rahmenbedingungen eine pragmatische und im Ergebnis sehr gute Lösung, um Kindern ein hochwertiges pädagogisches Angebot und Eltern eine gesicherte Betreuung zu ermöglichen. ■

#### Team Bildungsbüro

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

#### Impressum

Stadt Nürnberg  
Bürgermeisteramt / Bildungsbüro  
Unschlittplatz 7 a, 90403 Nürnberg  
Telefon: 09 11/2 31-1 45 65 · Fax: 09 11/2 31-1 41 17  
bildungsbuero@stadt.nuernberg.de  
www.lernenVorort.nuernberg.de  
Fotos: Rudi Ott  
Grafik: Maja Fischer  
Verantwortlich für den Inhalt: Elisabeth Ries  
Druck: Wiedemann & Dassow Druck GmbH, Schwaig