Bildung ist zukunftsentscheidend – Das Arbeit-von-Morgen-Gesetz / Arbeitsmarktsituation in Nürnberg

Sachverhaltsdarstellung:

1. Einleitung

Die Ausbreitung des Corona-Virus und die damit einhergehenden Eindämmungsmaßnahmen haben die Wirtschaft in Deutschland stark getroffen. Ende Juli 2020 meldete das Statistische Bundesamt für das zweite Quartal bundesweit einen historischen Rückgang des Bruttoinlandsprodukts um 10,1 Prozent. In nahezu allen Wirtschaftsbereichen brach die Wirtschaftsleistung in Deutschland ein. Dank des umfangreichen Einsatzes von Kurzarbeit und anderer Maßnahmen zur Unterstützung der Wirtschaft, ist die Beschäftigungsentwicklung von diesem Einbruch bisher weitestgehend entkoppelt.

Einige Branchen sind von den Auswirkungen der Corona-Krise besonders stark betroffen, weil sie beispielsweise den fortdauernden Beschränkungen des Infektionsschutzes unterliegen. Dazu zählt die Veranstaltungsbranche und insbesondere die in Nürnberg stark vertretene Messe- und Kongresswirtschaft, deren wirtschaftliche Aktivitäten durch die Maßnahmen zur Verringerung der sozialen Kontakte nach wie vor stark eingeschränkt sind. Gleiches gilt für weite Teile der Kultur- und Kreativwirtschaft, des Gastgewerbes, der Reiseverkehrswirtschaft, der Schaustellerbranche und zum Teil auch für den stationären Einzelhandel.

Andere Branchen leiden insbesondere unter den weltweiten wirtschaftlichen Einbrüchen. So spüren vor allem die exportorientierten Unternehmen, z.B. in der Automobilindustrie, nicht nur einen Einbruch der weltweiten Nachfrage, sie sind auch mit vielseitigen Produktionsproblemen aufgrund von Störungen ihrer internationalen Lieferketten konfrontiert. Für andere Branchen, z.B. für das Baugewerbe, sind die coronabedingten Auswirkungen bisher hingegen moderat.

Der Wirtschaftsstandort Nürnberg ist durch seinen breiten und ausgewogenen Branchen- und Betriebsgrößenmix insgesamt relativ robust und zukunftsorientiert aufgestellt. Aber auch für die hiesige Wirtschaft sind die Auswirkungen der Corona-Pandemie zu spüren. So ist Nürnbergs Arbeitslosenzahl seit Jahresanfang um knapp 33 Prozent gestiegen. Auch wenn Nürnberg im Vergleich mit den anderen größten deutschen Städten mit Blick auf die aktuelle Arbeitslosenquote gut dasteht, so zeigt die Corona-Krise einmal mehr, wie wichtig es ist, Menschen gut in eine neue Arbeitswelt zu integrieren und damit insbesondere Langzeitarbeitslosigkeit zu vermeiden.

Die Corona-Krise zeigt außerdem noch einmal deutlich, wie ernst wir den Wandel der Berufe, welcher insbesondere von den Megatrends Digitalisierung, Globalisierung sowie dem ökologischen Umbau der Wirtschaft vorangetrieben wird, nehmen müssen. Das am 23.04.2020 vom Bundestag beschlossene und am 15.05.2020 vom Bundesrat gebilligte Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung („Arbeit-von-Morgen-Gesetz“) verbessert die Rahmenbedingungen beim Übergang von Arbeitskräften in neue Beschäftigung und ist daher geeignet, Unternehmen und Beschäftigte bei strukturwandelbedingten Anpassungsprozessen zu unterstützen.

2. Auswirkungen der Corona-Krise auf den Nürnberger Arbeitsmarkt und wirtschaftspolitische Maßnahmen

Wie die Darstellungen im Ausschuss für Recht, Wirtschaft und Arbeit „Wirtschaftliche Lage in Zeiten von Corona“ vom 27.05.2020 und auch im Sozialausschuss vom 02.07.2020 „Auswirkungen der Corona-Pandemie im Aufgabenbereich des Sozialamts“ zeigen, sind die Arbeitslosenzahlen sowie die Anmeldungen von Kurzarbeit in Nürnberg im Zuge der Corona-Krise besonders im März und April 2020 geradezu sprunghaft gestiegen.

Als Reaktion auf diese Entwicklungen hat das Wirtschaftsreferat die Strategie „Corona-Krise und kommunale Wirtschaftspolitik in Nürnberg: Handlungsfelder und Maßnahmen“ verabschiedet, damit Nürnberg aus dieser Krise - wie schon aus früheren Krisen - gestärkt hervorgeht. Im Rahmen dieser Strategie bietet die Wirtschaftsförderung Nürnberg bedarfsgerechte Unterstützungsmaßnahmen für Nürnberger Unternehmen verschiedener Branchen in der aktuellen Krise an. Des Weiteren sollen kräftige Impulse und strategische Weichenstellungen für eine Zeit nach der Krise zur Stärkung der Nürnberger Wirtschaft gesetzt werden. Eine der insgesamt 14 aufgeführten Maßnahmen ist die von Herrn OBM ins Leben gerufene Task Force Corona. Sie versteht sich als Ideen- und Austauschplattform zwischen Stadt und Wirtschaft und verfolgt das Ziel, bei Wahrung des Infektionsschutzes der Wirtschaft Unterstützung zuteil werden zu lassen und die coronabedingten Einschränkungen auf kommunaler Ebene zu begleiten und mitzugestalten – insbesondere dort wo Handlungsspielräume bestehen.

Bis Februar 2020, also kurz vor der Corona-Pandemie, waren die **Arbeitslosenzahlen** am Standort auf dem niedrigsten Stand seit 28 Jahren und Nürnberg hatte eine der niedrigsten Arbeitslosenquoten im Vergleich der größten deutschen Städte. Unter dem Eindruck der Pandemie liegt die Arbeitslosenzahl bei 21.476 Personen, die Arbeitslosenquote beträgt 7,1 Prozent (Stand: August 2020, Statistik der Bundesagentur für Arbeit). Nürnbergs Arbeitslosenzahl ist damit seit Jahresanfang um knapp 33 Prozent gestiegen. Vor allem junge Menschen unter 25 Jahren sind besonders stark betroffen. Die Zunahme von 1.390 auf 2.503 Arbeitslose in dieser Altersgruppe von Januar bis August entspricht einer relativen Zunahme von 80,1 Prozent. Des Weiteren unterscheiden sich die kumulierten Zugänge in Arbeitslosigkeit (aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung) nach Branchen. Allein aus den drei Wirtschaftsabschnitten „Arbeitnehmerüberlassung“, „Handel, Instandhaltung, Reparatur von KFZ“ und „Gastgewerbe“ erfolgten 42 Prozent aller Zugänge in Arbeitslosigkeit in der Zeit von April bis August 2020.

Zusätzlich haben über ein Drittel aller Nürnberger Unternehmen inzwischen bei der Agentur für Arbeit Nürnberg **Kurzarbeit** angemeldet. Dort sind von März bis August 2020 knapp 7.000 Anzeigen zur Kurzarbeit eingegangen, von denen bis zu 133.000 Beschäftigte mit Arbeitsort Nürnberg betroffen sein können. Auch wenn die Meldungen inzwischen wieder deutlich rückläufig sind, und die Anzeigen keine Aussagen über die tatsächliche Realisierung der Kurzarbeit bei den Unternehmen, die Anzahl der Personen und deren Verweildauer in Kurzarbeit erlauben, so sind die Zahlen dennoch deutliche Zeichen für den ökonomischen Schock durch die Pandemie. Wie viele Menschen insgesamt von Kurzarbeit betroffen waren, wird erst sukzessive anhand der eingereichten Abrechnungen der Betriebe bei der Bundesagentur für Arbeit ersichtlich werden.

Der Bestand an **offenen Stellen** in Nürnberg beträgt aktuell 5.258 (Stand: August 2020). Er liegt 18,7 Prozent unter dem Bestand zum Jahresanfang.

Trotz aller Entwicklungen hat Nürnberg auch in Corona-Zeiten die viertniedrigste Arbeitslosenquote im Vergleich der 17 größten deutschen Städte (mit mehr als 350 Tsd. Einwohnerinnen und Einwohnern) und gehört damit derzeit nach München, Stuttgart und Dresden zu den Großstädten mit der niedrigsten Arbeitslosigkeit (Stand: August 2020).

3. Ausbildungsmarkt und berufliche Bildung

3.1 Aktuelle Situation zum Ausbildungsstart 2020/2021

Erfreulicherweise befindet sich der Bestand an **Ausbildungsstellen** trotz der Corona-Krise im Arbeitsagenturbezirk Nürnberg nach wie vor auf hohem Niveau. Auf 100 noch suchende Bewerberinnen und Bewerber kommen statistisch betrachtet 116 freie Ausbildungsstellen[1] (Quelle: Agentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen - Ausbildungsmarkt August 2020). Dennoch gilt es, jetzt die Weichen für die berufliche Zukunft der Jugendlichen zu stellen, um über Corona hinaus auch langfristig allen Jugendlichen einen erfolgreichen Start ins Berufsleben zu ermöglichen sowie den Fachkräftebedarf der Unternehmen zu decken.

Anlässlich der Auftaktsitzung der von Herrn OBM einberufenen Task Force Corona am 27.05.2020 wurde eine Ausbildungskampagne ins Leben gerufen und vom Wirtschaftsreferat auf den Weg gebracht. Die Hashtag-Kampagne #AusbildungJETZT ging am 13.07.2020 an den Start und wurde durch eine Plakataktion der Stadtreklame vom 14.07.2020 bis 28.07.2020 ergänzt. Sie verfolgte das Ziel, Jugendliche auch in den schwierigen Zeiten der Corona-Pandemie für eine Ausbildung zu motivieren und Unternehmen damit die Fachkräftebasis für die Zukunft zu sichern. Auch Unternehmen waren aufgerufen, den Hashtag #AusbildungJETZT in ihren Social-Media-Kanälen zu nutzen, um beispielsweise noch offene Ausbildungsplätze zu bewerben.

Kampagnenpartner waren die Stadt Nürnberg, die Industrie- und Handelskammer Nürnberg für Mittelfranken, die Handwerkskammer für Mittelfranken, die Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft und der Deutsche Gewerkschaftsbund Region Mittelfranken. Über die Kampagne #AusbildungJETZT wurde ausführlich im Ausschuss für Recht, Wirtschaft und Arbeit am 16.09.2020 berichtet.

3.2 Aktuelle Situation im Handwerk, in der Industrie und im Handel

Bis zum 31.08.2020 wurden im Nürnberger **Handwerk** 681 Ausbildungsverträge abgeschlossen und zur Registrierung vorgelegt. Dies ergibt gegenüber dem Vorjahreswert ein Minus von 8,22 Prozent. Dennoch befindet sich das Ausbildungsangebot über alle Gewerke hin noch immer auf einem sehr hohen Niveau. Nach einer deutlich spürbaren Zurückhaltung bei der Veröffentlichung von Lehrstellen in der ersten Phase der Corona-Pandemie sind die aktuellen Ausbildungsangebote in der Lehrstellenbörse als eine erfreuliche Entwicklung anzusehen (Quelle: Handwerkskammer für Mittelfranken).

Die aktuelle Ausbildungssituation im Handwerk ist jedoch seit mehr als fünf Jahren beeinflusst durch eine Kombination von ungünstigen Umständen. Hierzu zählen eine niedrige Geburtenrate, ein Trend zum Gymnasium beziehungsweise zur höheren Bildung wie auch eine harte regionale Konkurrenz, vor allem um besonders leistungsstarke und gute Schülerinnen und Schüler. Die Handwerkskammer für Mittelfranken wirbt im Rahmen der Ausbildungsakquise aktiv für Ausbildungsplätze und unterstützt leistungsschwächere Jugendliche gezielt am Übergang von Schule und Beruf. Ein Fokus liegt auch auf jungen Geflüchteten, die in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis oder in Maßnahmen des Übergangssystems vermittelt werden.

Die **Industrie- und Handelskammer** Nürnberg für Mittelfranken verzeichnete bis zum 31.08.2020 im Stadtgebiet Nürnberg insgesamt 2.493 abgeschlossene Ausbildungsverträge. Dies ergibt gegenüber dem Vorjahreswert ein Minus von 18,8 Prozent. Auf technische Berufe entfallen 812 (minus 19,2 Prozent) und auf kaufmännische Berufe 1.681 (minus 18,6 Prozent) neue Ausbildungsverträge. Trotz des deutlichen Rückgangs der Ausbildungsverträge befindet

[1] Aufgrund der langjährig beobachtbaren Passungsprobleme zwischen Bewerber/-innen und Ausbildungsplatzangeboten führt diese quantitative Überversorgung jedoch nicht „automatisch“ zur Versorgung aller Bewerber/-innen und Besetzung aller Ausbildungsstellen, ist aber eine grundsätzlich positive Ausgangsbasis für Ausbildungsplatzsuchende.

sich das Ausbildungsniveau auch im Industriebereich auf hohem Niveau. Nach wie vor fehle es nicht an der Ausbildungsbereitschaft der Betriebe, sondern an den fehlenden Bewerbungen von Jugendlichen. Eine spürbare Veränderung bei Verbundstudierenden (Studium und klassische Ausbildung) ist aktuell nicht festzustellen (Quelle: Industrie- und Handelskammer Nürnberg für Mittelfranken). Ende Oktober 2020 führt die Industrie- und Handelskammer Nürnberg für Mittelfranken zwei „NachvermittlungsDays“ als virtuelles Format durch, um noch Jugendliche in Ausbildung zu vermitteln. Seit Anfang September 2020 wird darüber hinaus auf verschiedenen Medienkanälen für Ausbildung geworben.

Um negative Folgen der Corona-Pandemie insbesondere im Hinblick auf Fachkräfteengpässe und nachhaltig verschlechternde Einstieg in den Arbeitsmarkt in Stadt und Region vorzubeugen, arbeiten Kammern, Schulen, Agentur für Arbeit und Jobcenter intensiv an der Vermittlung und Nachvermittlung in den Arbeitsmarkt bis Ende November 2020.

3.3 Duale Ausbildung, Berufsschulen, Berufsfachschulen

Große Unsicherheit herrschte im Frühjahr/Sommer 2020 an den Berufsschulen bei der Planung der Klassen für neue Auszubildende ab Herbst 2020. Im Gegensatz zu den Vollzeitschulen werden Klassenzahlen und Lehrkräfteeinsätze für die Eingangsklassen in der dualen Ausbildung „agil“ unter Einbeziehung aktueller Informationen der Ausbildungsbetriebe, der Kammern und Innungen, der Konjunktur- und Branchentrends sowie struktureller Veränderungen geplant. In diesem Jahr mussten die Planungsteams an den Berufsschulen zusätzlich die Pandemiesituation und die coronabedingten Veränderungen der Ausbildungsbereitschaft der Betriebe einkalkulieren.

Das Einstellungsverhalten der Betriebe konnte nur schwer präjudiziert werden, da dieses von der Entwicklung der Umsätze und dem Maß der Einschränkungen der Geschäftstätigkeit beeinflusst wird und die Wirtschaftsbereiche zudem in sehr unterschiedlicher Weise vom „Lockdown“ betroffen waren. Größere Ausbildungsbetriebe und Großbetriebe akquirierten ihre Auszubildenden bereits weit im Voraus. Die Pandemie ab März 2020 wirkte sich hier kaum aus, könnte aber zu verändertem Einstellungsverhalten im Ausbildungsjahr 2021/22 führen. Traditionell eher im Frühjahr/Sommer des Jahres stellen kleinere Unternehmen und Handwerksbetriebe ihre Nachwuchskräfte ein.

Seit August 2020 stärken die Förderprogramme „Ausbildungsplätze sichern“[2] der Bundesregierung sowie das Landesprogramm „Fit for Work“ des Bayerischen Staatsministeriums für Familie, Arbeit und Soziales[3] die Ausbildungsbereitschaft. Die sich in vielen Branchen bereits wieder stabilisierende Konjunktur in Bayern zeigt ebenso Wirkung.

Seit Beginn des Unterrichts an den Berufsschulen werden von den Betrieben erst jüngst geschlossene Ausbildungsverträge verstärkt gemeldet. In vielen Ausbildungsberufen kompensieren diese Neuanmeldungen die geringen Schülerzahlen in den Eingangsklassen der letzten Monate. Bis zum Statistiktermin am 20.10.2020 werden noch deutliche Zuwächse in den dualen Eingangsklassen erwartet. Dabei zeigten sich branchen- und betriebsabhängig recht unterschiedliche Entwicklungen bis zum Ende der ersten Unterrichtswoche am 11.09.2020:

Berufs-schule	**Situation zum 11.09.2020 in den Berufsbereichen/Ausbildungsberufen**
B1	Stabile Eingangsklassen im Bereich Elektroberufe; steigende Schülerzahlen bei den Anlagenmechanikern/-innen; leicht abnehmende Schülerzahlen in den Bereichen Metallbautechnik und Mechatronik
B2	Leicht rückläufige Zahlen in den Berufen Oberflächenbeschichter/-innen und Technische Produktdesigner/-innen, in allen weiteren Berufen meldete die B2 stabile Schülerzahlen zu Schulbeginn

[2] vgl. dazu https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/bundesprogramm-ausbildungsplaetze-sichern, Stand 12.09.2020
[3] vgl. dazu https://www.stmas.bayern.de/berufsbildung/fitforwork/index.php, Stand 12.09.2020

B3	Rückläufige Zahlen in den Berufsbereichen Hotel- und Gaststätten sowie Lebensmittelhandwerk
B4	Rückläufige Schülerzahlen in den Berufsbereichen Automobilkaufmann/-frau, Großhandel und Industrie, stabile Anmeldezahlen im Bereich Steuer und Versicherungen
B5	Im HWK-Beruf Friseure/-innen lagen die Anmeldezahlen bis August wesentlich unter dem Vorjahreswert, seit Unterrichtsbeginn melden die Ausbildungsbetriebe in sehr hohem Maße neue Auszubildende an; Floristen: Coronabedingter Rückgang der Neuanmeldungen
B6	Insgesamt beweist der (stationäre) Einzelhandel eine stabil hohe Ausbildungsbereitschaft im Vergleich zum Vorjahr; die meist kleinen Fotogeschäfte bilden coronabedingt und wegen der Festsetzung der Mindestausbildungsvergütung im neuen BBiG[4] weniger Jugendliche aus. Pandemiebedingt wurden bislang weniger Auszubildende für den Beruf Mediengestalter/-innen an der B6 angemeldet.
B8	In den medizinischen Berufen und Chemieberufen der B8 wurden die bis zum Frühsommer rückläufigen Neuanmeldungen durch hohe Anmeldezahlen im September 2020 kompensiert.
B9	In der dualen Ausbildung der Kaufleute für Büromanagement liegen die Anmeldezahlen etwas unterhalb des Vorjahresniveaus. Die Bereitschaft der Gebietskörperschaften, Verwaltungsfachangestellte auszubilden ist nach wie vor recht hoch, ebenso die der Krankenkassen für den Beruf Sozialversicherungsfachangestellte.
B11	In den Handwerksberufen (Bau/Holz/Farbe) lagen die Anmeldezahlen bis August zunächst deutlich unter dem Vorjahresniveau. Aktuell melden die Handwerksbetriebe enorm viele neue Auszubildende an der B11 an, insbesondere in den Bau- und Holzberufen, so dass bereits jetzt die Schülerzahlen des Vorjahres erreicht sind und bis Oktober weiter steigen werden.
B14	Aktuell leicht rückläufig sind die dualen Klassen an der B14. Anmeldungen von den Betrieben treffen hier insbesondere im Bereich Lager/Logistik nach wie vor ein.

An nahezu allen Berufsschulen werden seit September überproportional viele Neuverträge/ -anmeldungen erfasst.

Exkurs: Berufsvorbereitung und Berufsintegration

Eingerichtet sind zu Beginn des Schuljahres 2020/21 insgesamt 17 Berufsvorbereitungsklassen, davon zehn rein schulische Klassen und sieben kooperative BVJ-Klassen an den Berufsschulen B2, B3, B5 und B7. Mit dem Wegfall der Klassen für Jugendliche ohne Ausbildungsplatz (Teilzeitklassen zur Erfüllung der Schulpflicht beginnend mit der Jahrgangsstufe 10 im Schuljahr 2020/21) werden alle „unversorgten“ Berufsschulpflichtigen der Stadt in eine vollzeitschulische Berufsvorbereitung aufgenommen werden. Mittelschulabsolventen/-innen, die sich noch nicht an einer weiterführenden Schule (Berufsschule, berufliche Schule oder allgemeinbildende Schule) angemeldet hatten, wurden angeschrieben und zur sogenannten „BVJ-Restplatzbörse“ am 21.09.2020 eingeladen. Parallel dazu wurden die Schülerunterlagen aus den Mittelschulen geprüft, um die Schüler/ -innen in für sie passende Klassen aufzunehmen. Die Zahl der Sprachlernschüler/-innen (Geflüchtete und neu ins Inland Zugezogene) nahm im Vergleich zum Vorjahr ab.

Die Berufsfachschulen (BFS) bieten Jugendlichen und jungen Erwachsenen, insbesondere, wenn sie keinen dualen Ausbildungsplatz finden können, eine Alternative zur dualen Erstausbildung. Das große Berufsspektrum in Nürnberg federt damit auch Schwankungen der aktuellen Wirtschaftstätigkeit und der Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen in der Stadt und der Region ab.

BFS	**Situation zum 11.09.2020 an den Berufsfachschulen der Stadt Nürnberg**
B1	An der Berufsfachschule für technische Assistenten/-innen für Informatik wurde, wie in den Vorjahren, eine Eingangsklasse gebildet.
B2	Die BFS Fertigungstechnik richtete zum Schuljahresbeginn wieder eine Klasse ein, die mittlerweile gut belegt ist.
B5	Die Schule verzeichnet weniger Abbrecher/-innen als in den Vorjahren, nahezu alle Änderungsschneider/-innen wechselten in die 11. Kasse der BFS Bekleidung.

[4] vgl. dazu §17 BBiB, https://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/__17.html, Stand 12.09.2020

	Insgesamt wurden von der B5 stabile Anmeldezahlen gemeldet.
B7	Stabile Eingangsklassen an den Berufsfachschulen für Sozialpflege sowie Ernährung und Versorgung; Nachrücker/-innen können insbesondere an der BFS für Ernährung und Versorgung noch aufgenommen werden.
B8	Die Berufsfachschule für MTLA verzeichnet (wie in den Vorjahren) eine stabile Eingangsklasse. Hier ist die Entwicklung der Schülerzahlen zukünftig stark abhängig von der Bereitschaft der kommunalen Krankenhäuser und Universitätskliniken, Ausbildungsverträge zur beruflich-schulischen Ausbildung abzuschließen.
B9	Alle Eingangsklassen an der BFS Büroberufe sind komplett belegt. Zum Schuljahresbeginn kamen Nachrücker/-innen zum Zuge.
B10	An der Berufsfachschule für Kinderpflege wird im Schuljahr 2020/21 eine zusätzliche Vollzeitklasse geführt.
B11	Die Berufsfachschulen für Bautechnik und Bauten- und Objektbeschichter haben alle geplanten Eingangsklassen gefüllt.

Exkurs: Schülerzahlenentwicklung an den weiteren öffentlichen beruflichen Schulen zum 11.09.2020

An der Wirtschaftsschule Nürnberg hat sich die Zahl der Eingangsklassen mit Einführung der Vorklasse (6. Jahrgangsstufe) um eine Klasse erhöht. Die Wirtschaftsschule verzeichnet zu Schulbeginn stabile Schülerzahlen. Zum Ende des „Vorrückens auf Probe“ erwartet die Schule weitere Anmeldungen aus den Gymnasien und Realschulen.

In den Weiterbildungseinrichtungen der Stadt Nürnberg zeigt sich aktuell folgendes Bild:

Fachschulen und Fachakademien	**Weiterbildungsschienen**
B1 – Meisterschule SHK	Die Weiterbildung an der Meisterschule für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik ist bei den ausgebildeten Fachkräften der Branche nach wie vor sehr beliebt. Die Schule bildete, wie in den Vorjahren, eine Eingangsklasse.
B2-RDF	Stabile Klassen in der Vollzeitweiterbildung; ein leichtes Minus verzeichnet die B2 bei den Abendklassen.
B5-Bekleidungstechnik	Zu Schulbeginn wurden von der Fachschule für Bekleidungstechnik stabile Schülerzahlen gemeldet.
B6	Die Fachakademie für Wirtschaft verzeichnet aktuell eher schwache Anmeldezahlen. Hier wirkt sich auch aus, dass Informationsveranstaltungen an Schulen im Frühjahr 2020 pandemiebedingt entfallen mussten. In der aktuellen Arbeitsmarktlage ist das Weiterbildungsangebot grundsätzlich für junge Fachkräfte besonders interessant. Auch die Fachschule für Druck- und Medientechnik verzeichnet aktuell schwache Anmeldezahlen.
B7	Eine stabile Zahl an Studierenden meldete die B7 an der Fachakademie für Ernährung und Versorgungsmanagement.
B10	Die Fachakademie für Sozialpädagogik führt im Schuljahr mit Beschluss des Ferienausschusses am 22.04.2020 eine zusätzliche Klasse im Modellversuch OptiPrax (Variante 3 für Quereinsteiger/-innen).
B11	Die Meisterschule Maler und Lackierer/-innen ist nach wie vor für Fachkräfte der Branche attraktiv. Die Schule bildete eine Eingangsklasse.

Die Situation an den Fach- und Berufsoberschulen zeigt sich wie folgt: Die BON meldet in der ersten Schulwoche eine zusätzliche Eingangsklasse. Die Anmeldungen entwickelten sich erfreulich. Die Lothar-von-Faber-Schule verzeichnete einen Rückgang der Neuanmeldungen in den Fachrichtungen Sozialwesen sowie Wirtschaft und Verwaltung. Ursächlich dafür dürfte die Neugründung der Fachoberschule in Schwabach zum Schuljahr 2020/21 sein. An der Staatlichen FOS II bleiben Schüler- und Klassenzahlen auf konstant hohem Niveau. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Schülerzahl in den Vorklassen der Staatlichen BOS leicht gestiegen. Die Klassenanzahl bleibt insgesamt gleich.

An der B7/BOS Sozialwesen und Gesundheit wurde aufgrund der hohen Anmeldezahlen eine weitere Klasse gebildet.

Das Bildungsangebot Berufsschule Plus geht in diesem Jahr in Nürnberg ins fünfte Schuljahr. Die beiden Berufsschulen am BBZ, B2 und B6, melden sehr erfreuliche Anmeldezahlen. Seit dem Schuljahr 2016/17 hat sich ein stabiler neuer Bildungsgang für sehr leistungsfähige Jugendliche und junge Erwachsene etabliert. Mit dem Besuch der Berufsschule Plus streben die Schüler/-innen parallel zu ihrer Erstausbildung in drei Jahren die Fachhochschulreife an. Interessierte können in der zehnten und elften Jahrgangsstufe (erstes oder zweites Ausbildungsjahr) starten.

3.4 Kommunales Übergangsmanagement Schule – Beruf

Die Stadt Nürnberg sieht Jugendarbeitslosigkeit, Ausbildungsabbrüche und Warteschleifen im Übergang Schule – Beruf als großes Problem und nimmt seit Langem die Gestaltung von Übergängen verstärkt als kommunale Aufgabe wahr. Bereits 2011 beschloss der Stadtrat das **„Nürnberger Modell: Übergangsmanagement Schule – Berufliche Ausbildung“**, um junge Menschen bei der anschlussorientierten Berufsorientierung zu unterstützen. Die Koordinierung der zentralen städtischen Angebote übernimmt das Übergangsmanagement im Bildungsbüro der Stadt Nürnberg.

Mit Beginn der coronabedingten Schulschließungen mussten auch in Nürnberg die Angebote im Bereich der Berufsorientierung und -vorbereitung angepasst und zum Teil sogar für den Rest des Schuljahres 2019/20 eingestellt werden. Selbst als die Schulen den Unterricht wieder stufenweise, allen voran für die Abschlussjahrgänge, aufgenommen hatten und auch die Wirtschaft wieder aus dem Lockdown geführt wurde, wurde vom staatlichen Schulamt festgelegt, dass die Schülerinnen und Schüler zur Vermeidung von Vermischungen mit der Schülerschaft anderer Klassen und Schulen nicht an „schulischen“ Aktivitäten außerhalb der Schulen teilnehmen dürfen. Diese Regelung führte zu erheblichen Lücken in der beruflichen Orientierung der jungen Menschen am Übergang. Auch die gemeinsame Anlaufstelle der Jugendberufsagentur (JBA) in den Räumen der Agentur für Arbeit Nürnberg wurde für persönliche Vorsprachen geschlossen.

3.4.1 SCHLAU

SCHLAU hatte im Schuljahr 2018/2019 sehr gute qualifizierende Anschlussergebnisse für die begleiteten Jugendlichen verzeichnen können. Obwohl dies zeitweise zu befürchten war, verschlechterten sich die Ergebnisse im Corona-Schuljahr 2019/2020 nicht in einem besorgniserregenden Ausmaß. SCHLAU Übergangsmanagement kann somit eindrucksvoll nachweisen, wie ungemein wichtig das Unterstützungsangebot für die Schülerinnen und Schüler ist und dass sogar die erheblichen Auswirkungen der Pandemie weitgehend abgefedert werden konnten.

In Zeiten des Lockdowns war es für die Mitarbeitenden eine große Herausforderung, ohne persönlichen Kontakt die Jugendlichen via Telefon und Mail engmaschig zu begleiten, um zu vermeiden, dass die Schülerinnen und Schüler die Motivation verlieren und der Prozess der Berufsorientierung ins Stocken gerät. Bei den meisten Teilnehmenden funktionierte das besser als erwartet. Einige eher leistungsschwächere Schülerinnen und Schüler, die zudem die in der Zeit des Lockdowns so notwendige Medienkompetenz vermissen ließen oder zu Hause gar nicht über hinreichende technischen Voraussetzungen verfügten, konnten das Maßnahmeziel jedoch nicht erreichen. Wieder andere konnten dadurch, dass die Erreichbarkeit über die Schule bzw. die Lehrkraft nicht gegeben war, schlichtweg nicht mehr kontaktiert werden.

In der Folge stieg, je nach Fachteam bei SCHLAU, die Anzahl der Jugendlichen, die nach Abschluss der Maßnahme noch ausbildungsplatzsuchend waren auf 5 bis 10 Prozent der Teilnehmenden an. In den Vorjahren war dieser Anteil stets bei unter 1 Prozent. SCHLAU steht dafür, dass in der Regel keine Schülerinnen und Schüler die Maßnahmen ohne einen sinnvollen oder qualifizierenden Anschluss verlassen. Erfreulicherweise konnten andererseits die Einmündungsquoten in duale Ausbildung sowie in vollqualifizierende Berufsfachschulen nahezu stabil gehalten werden.

Leistungsschwache junge Menschen hatten es bedingt durch Corona darüber hinaus zum Teil besonders schwer, eine Chance in einem passenden Unternehmen zu bekommen. Die Risikobereitschaft sowie die Bereitschaft überproportional viel Zeit in Auszubildende zu investieren, war bei vielen Ausbildungsbetrieben tendenziell herabgesetzt. Eine abwartende Haltung, in deren Folge sich der Abschluss von Ausbildungsverträgen im Vergleich zu den üblichen Zeiträumen nach hinten verschob, war auf beiden Seiten zu spüren.

Hilfreich war, dass alle Erstkontakte bereits vor dem 16. März stattgefunden hatten und das für einen erfolgreichen Übergangsprozess so entscheidende Vertrauensverhältnis zwischen SCHLAU-Beratungsfachkraft und Schülerinnen und Schülern bereits hergestellt werden konnte. Bei manchen Schülerinnen und Schülern brachte die Zeit ohne persönlichen Kontakt sogar positive Effekte. Jugendliche, denen viele Schlüsselkompetenzen noch fehlten, waren in dem Zuge dessen gezwungen, selbstständiger an ihrem Orientierungs- und Bewerbungsprozess zu arbeiten. Das bedeutete zwar einen zeitlich erhöhten Betreuungsaufwand für das SCHLAU-Team, aber die Jugendlichen erlernten dadurch wichtige Kompetenzen für ihre Zukunft. Das Erlernen von Kenntnissen in digitalen Arbeitsweisen gewann in der Krise zusätzlich an Bedeutung, weil auch die Ausbildungsbetriebe ihre Bewerbungsverfahren digitalisierten und die Jugendlichen sich diesem Umstand anpassen mussten und dafür unbedingt die Unterstützung durch SCHLAU benötigten.

Fazit: Soweit es die zeitlichen Kapazitäten erlauben, werden positive Erfahrungen mit Online- oder Telefonberatungen bei geeigneten Teilnehmenden auch nach Corona weiter als pädagogisch sinnvolles Element im Prozess beibehalten. Die persönliche Beratung wird jedoch auch in Zukunft im Regelfall die wichtigste Methode zur Erreichung der Maßnahmenziele bleiben.

Die Zeit seit 16. März hat aufgezeigt, dass es für die Zukunft sehr hilfreich wäre, wenn die Schülerinnen und Schüler flächendeckend geeignete technische Mittel zu Hause zur Verfügung hätten (daran wird bereits vorbildlich gearbeitet) und die Medienkompetenz im Unterricht deutlich gestärkt wird. Die Jugendlichen würden so auch bei zukünftigen Krisen unabhängig von privaten wirtschaftlichen Verhältnissen oder dem technischen Knowhow der Eltern im Bewerbungsprozess handlungsfähig bleiben.

3.4.2 Angebote der Noris-Arbeit gGmbH (NOA)

Bis zur Corona-Schließung wurden mit 402 Schülerinnen und Schülern Potenzialanalysen im Rahmen des Berufsorientierungsprogramms **BOP** durchgeführt. In Absprache mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) wurde auf die restlichen Potenzialanalysen verzichtet, es werden auch keine Potenzialanalysen nachgeholt. Die Werkstatttage werden im Schuljahr 2020/2021 mit denjenigen Schülerinnen und Schülern durchgeführt, die eine Potenzialanalyse gemacht haben. Coronabedingt könnte der Werkstattbetrieb dabei auch in verkürzter einwöchiger Form im Schichtbetrieb stattfinden.

Bei **QUAPO** (Qualibegleitende Hilfen und Ausbildungsplatzoffensive für Nürnberger Jugendliche) erhielten die Schülerinnen und Schüler Unterstützung während des Lockdowns soweit möglich per E-Mail und Telefon. Schülerinnen und Schüler der achten Jahrgangsstufen (es gab 52 Anmeldungen) konnten im Schuljahr 2019/20 nicht unterrichtet werden. Dieser Jahrgang sollte im aktuellen Schuljahr hinsichtlich Berufsorientierungsmaßnahmen besonders in den Blick genommen werden. Mit Ausnahme der Angebote von „SCHLAU“ (siehe 3.4.1) erhielt dieser Jahrgang coronabedingt ansonsten keine berufsorientierenden Angebote.[5] Der Betrieb bei QUAPO wird im Schuljahr 2020/21 im Laufe des Oktobers wiederaufgenommen. Da nur ganz wenige Teilnehmende über eine entsprechende private EDV verfügen, war und ist bei der Zielgruppe ein EDV-gestützter Unterricht nicht sinnvoll anwendbar. Insgesamt konnten im Schuljahr 2019/20 147 angemeldete Teilnehmende der Jahrgangsstufen neun und

[5] Siehe hierzu auch: https://bildungsblog.nuernberg.de/2020/07/27/aktivieren-statt-abwarten-2/, letzter Zugriff: 24.09.2020.

zehn verzeichnet werden, von denen bis zur Corona-Krise noch ca. 100 angemeldet waren. Für das Ausbildungsjahr 2020/21 konnten (ausgehend von den zum Schuljahresbeginn angemeldeten 147 Personen) 19 Teilnehmende in eine duale und 18 in eine schulische Ausbildung vermittelt werden und es lagen zwei Anmeldungen zum Berufsgrundschuljahr BGJ-Holztechnik und acht für das Berufsvorbereitungsjahr BVJ vor. 21 Schülerinnen und Schüler setzen den Schulbesuch an weiterführenden Schulen fort, um den Mittleren Schulabschluss zu erwerben. Zum Vergleich: Ende des Schuljahrs 2019/20 konnten von 112 Schülerinnen und Schülern 28 in eine duale und 19 in eine schulische Ausbildung vermittelt werden. 31 beabsichtigten den weiterführenden Schulbesuch, zwei den Besuch eines BGJ, sechs den Besuch eines BVJ und zwei den Besuch einer Berufsorientierungsklasse.

Die Teilnehmenden an **BvB-Pro** (Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen mit produktionsorientiertem Ansatz) mussten sich während der Schließungen täglich bei ihren jeweiligen Anleitern melden und erhielten Aufgaben in den Fächern Mathematik, Deutsch, Geschichte/Sozialkunde/Erdkunde, die an die NOA per E-Mail zurückübermittelt werden mussten. Ein eventuell notwendiger persönlicher Kontakt war durch eine Schleuse im Erdgeschoss möglich. Ab dem 11. Mai wurden die Teilnehmenden am nachträglichen Erwerb des erfolgreichen Abschlusses der Mittelschule wieder mit Anwesenheit in der NOA unterrichtet, seit 25. Mai 2020 läuft der Betrieb in den Werkstätten. Positiv festzustellen ist, dass es während der Schließungen keine Abbrüche gab. Von 32 Teilnehmenden wurden 2020 vier in duale Ausbildung, drei in Berufsausbildung in außerbetrieblicher Einrichtungen (BaE) und zwei in Anschlussmaßnahmen vermittelt. Im Jahr zuvor konnten von 33 Teilnehmenden elf in Ausbildung vermittelt werden. Zwei Personen gingen an weiterführende Schulen und eine nahm ein Arbeitsverhältnis auf.

In Absprache mit dem Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) konnte von Beginn der Corona-Pandemie **Perspektiven im Quartier** (PQ) weiterhin durchgeführt werden. Mit allen Teilnehmenden wurde über E-Mail und Telefon Kontakt gehalten, bei akutem Bedarf wurde auch ein persönlicher Kontakt ermöglicht. Derzeit läuft PQ wieder im Normalbetrieb. Von den 90 Teilnehmenden, die seit Start der Projektlaufzeit am 01. Januar 2019 aus PQ ausgeschieden sind, konnten 42 eine duale Ausbildung und elf eine schulische Ausbildung aufnehmen. Elf Teilnehmende setzen ihre Schullaufbahn fort, 13 stiegen in ein Angebot des Übergangssystems ein und weitere elf traten direkt in ein Beschäftigungsverhältnis ein. Lediglich zwei Personen hatten bei Projektaustritt keine Anschlussperspektive.

Generell stellt die NOA eine gewisse „Corona-Starre“ bei den Jugendlichen fest, die ihre Bewerbungsbemühungen zum Teil bewusst auf das nächste Jahr („nach Corona“) verschoben haben.

3.5 Assistierte Ausbildung (AsA)

In Zeiten rückläufiger Bewerberzahlen bietet der Arbeitsmarkt noch ungenutzte Potenziale. Die Agentur für Arbeit unterstützt Arbeitgeber bei der Besetzung offener Ausbildungsstellen. Unternehmen, die benachteiligte junge Menschen im Betrieb ausbilden, werden auf Wunsch von einem beauftragten Bildungsträger im Rahmen **der Assistierten Ausbildung (AsA)** intensiv und kontinuierlich unterstützt. Die Maßnahmekosten werden durch die Agenturen für Arbeit bzw. Jobcenter vollständig getragen, die Rechte und Pflichten aus dem Ausbildungsverhältnis bleiben unberührt.

Die Auszubildenden erhalten Hilfen zum Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten, zur Förderung fachtheoretischer Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten und zur Stabilisierung des Berufsausbildungsverhältnisses. Das Unternehmen erhält die erforderlichen Hilfestellungen bei der Verwaltung, Organisation und Durchführung der Ausbildung und die Begleitung im Betriebsalltag zur Stabilisierung des Ausbildungsverhältnisses. Regelmäßige Gespräche mit den an der Ausbildung Beteiligten in den Betrieben helfen, frühzeitig mögliche Schwierigkeiten zu erkennen und daraus Handlungsbedarfe abzuleiten. Die individuelle auf

die Bedürfnisse des Betriebs ausgerichtete Maßnahme kann auch eine vorgeschaltete ausbildungsvorbereitende Phase beinhalten.

Mit dem Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung („Arbeit-von-Morgen-Gesetz“), Näheres siehe Kapitel 5, wurde mit den §§ 74 ff. SGB III die Rechtsgrundlage für die neue Assistierte Ausbildung („AsAflex“) in 2021 geschaffen, die eine Fusionierung der Ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) und der AsA vorsieht (325 Plätze bei der Agentur für Arbeit Nürnberg). Bis zu Beginn der neuen AsA-Maßnahmen in 2021 gestattet eine Übergangsregelung die Fortführung der Instrumente abH – kostenloser und ausbildungsbegleitender Stütz- und Förderunterricht, sozialpädagogische Begleitung, Sprachförderung (bei Bedarf) und AsA.

Abschließend soll der Blick über die Betrachtung des diesjährigen Ausbildungsjahres hinaus auch in die Zukunft gerichtet werden. Wie unter 3.4.2 angemerkt, ist insbesondere der aktuelle Abschlussjahrgang hinsichtlich Berufsorientierungsmaßnahmen bestmöglich zu unterstützen. Ein besonderes Augenmerk ist auf Schulabgänger und Schulabgängerinnen mit maximal Mittelschulabschluss und gering qualifizierte junge Menschen zu richten. Im erwartbaren Falle der krisenbedingten Verschlechterung ihrer Chancen auf dem Ausbildungsmarkt entfallen für sie die „Ausweichoptionen“ in höhere Schulbildung. Eine besondere Bedeutung wird sodann den Berufsfachschulen zuteil (siehe hierzu auch 3.3). Eine krisenbedingte Verringerung des Angebots an Ausbildungsplätzen aufgrund des vorhergesagten negativen Wirtschaftswachstums ist wahrscheinlich und wird bestimmte Branchen wie das Hotel- und Gaststättengewerbe besonders betreffen. Auch die Gefahr von Insolvenzen insbesondere von Klein- und Kleinstbetrieben könnte das Ausbildungsplatzangebot verringern. Die vom Wirtschaftsreferat entwickelte Strategie „Corona-Krise und kommunale Wirtschaftspolitik in Nürnberg: Handlungsfelder und Maßnahmen“ sowie die seitens OBM eingerichte Task Force Corona sind hierauf besonders fokussiert. Im Rahmen des kommunalen Übergangsmanagments wird die Bedeutung von Maßnahmen wie z.B. von QUAPO, SCHLAU oder Perspektiven im Quartier sowie der Jugendberufsagentur mit ihrer Anlaufstelle noch zunehmen. Zur Bewältigung der Auswirkungen der Corona-Krise auf den Ausbildungsmarkt ist deren Stärkung essentiell.

4. Langzeitarbeitslosigkeit in Nürnberg

4.1 Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit

Im Rahmen des Berichts zu Arbeitslosigkeit und Langzeitarbeitslosigkeit[6] wurden in der Stadtratssitzung vom 04.03.2020 ausführlich die Nürnberger Entwicklungen der letzten Jahre vorgestellt. Daher sollen hier die Zahlen nur kurz fortgeschrieben und eingebettet werden.

Die Definition der Langzeitarbeitslosigkeit macht die Grenzen der Aussagekraft deutlich. Vor allem „schädliche Unterbrechungen“, die bereits dann vorliegen, wenn Arbeitslose an einer mindestens sechswöchigen arbeitsmarktpolitischen Maßnahme (ausgenommen Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung) teilnehmen oder wenn sie länger als sechs Wochen krankgeschrieben sind, müssen bei der Interpretation der Zahlen bedacht werden. Diese führen dazu, dass das faktische Niveau von Langzeitarbeitslosigkeit eher unterschätzt werden dürfte.

Während die Langzeitarbeitslosigkeit in Nürnberg insbesondere von 2007 auf 2008 stark zurückging, erhöhte sie sich durch die Wirtschafts- und Finanzkrise im Jahre 2010 um 647 auf 7.259 Personen. In den Jahren 2010 bis 2014 zeigte sich eine Stagnation der Zahlen im

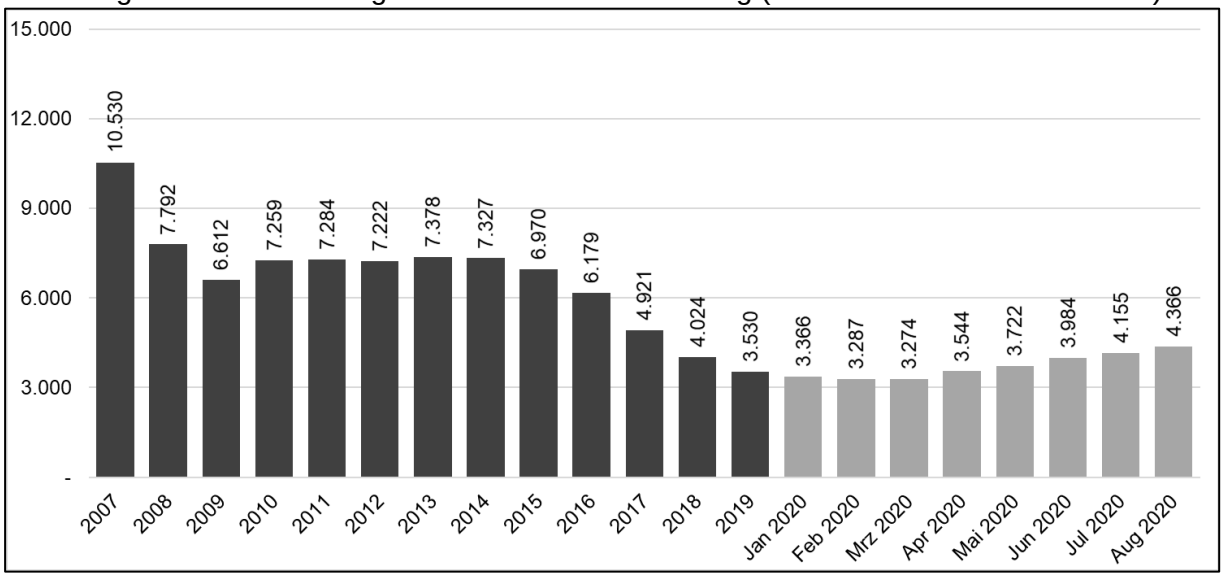
[6] Stadt Nürnberg, Referat für Jugend, Familie und Soziales: Arbeitslosigkeit und Langzeitarbeitslosigkeit – Entwicklungen und Rahmenbedingungen in Nürnberg, Vorlage zur Stadtratssitzung vom 04.03.2020, abrufbar unter: https://online-service2.nuernberg.de/buergerinfo/si0056.asp?__ksinr=15120, letzter Zugriff: 10.09.2020.

Bereich der Langzeitarbeitslosigkeit. Bis 2019 erfolgte dann ein starker Rückgang der Langzeitarbeitslosigkeit. Waren 2014 im Jahresdurchschnitt in Nürnberg noch deutlich über 7.000 Langzeitarbeitslose registriert, betrug der Jahresdurchschnitt 2019 mit 3.530 Fällen weniger als die Hälfte.

Der Rückgang der Langzeitarbeitslosigkeit setzte sich im ersten Quartal 2020 zunächst fort, kam dann jedoch unter dem Eindruck der Pandemie zum Erliegen. Seit April steigen die Zahlen wieder an, auf 4.366 Langzeitarbeitslose im August 2020. Dieser Wert wurde zuletzt im Januar 2018 überschritten. Damit liegt die prozentuale Zunahme der Langzeitarbeitslosigkeit im Zeitraum Januar bis August 2020 mit einem Wert von 29,7 Prozent nur geringfügig unter der Zuwachsdynamik der gesamten Arbeitslosigkeit (+32,9 Prozent).

Damit wird deutlich, dass es auch und gerade im Zuge der Pandemie einer dreifachen Zielsetzung bedarf: 1) Sicherung von Beschäftigung und Verhinderung eines Neueintritts in Arbeitslosigkeit, 2) Durchbrechung möglicher Verfestigungstendenzen von Arbeitslosigkeit und damit Verhinderung eines Eintritts in Langzeitarbeitslosigkeit, 3) Beendigung von Langzeitarbeitslosigkeit.

Abbildung 1: Anzahl der Langzeitarbeitslosen in Nürnberg (bis 2019 Jahresdurchschnitte)



Anmerkung: Seit dem 1. Januar 2017 werden die sog. „Aufstocker" (Parallelbezieher von Alg I und Alg II) durch die Agenturen für Arbeit betreut und deshalb im Rechtskreis SGB III als arbeitslos gezählt (zuvor: im SGB II). Ergebnisse nach Rechtskreisen sind daher ab Januar 2017 nur eingeschränkt mit davorliegenden Zeiträumen vergleichbar.
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

4.2 Strategien gegen Langzeitarbeitslosigkeit

Die Bewältigung der Langzeitarbeitslosigkeit[7] erfolgt in Nürnberg schwerpunktmäßig durch die Institutionen **Jobcenter Nürnberg-Stadt** und, neben anderen Trägern, die städtische Beschäftigungsgesellschaft **Noris-Arbeit gGmbH** bzw. dem Tochterunternehmen **NOA.kommunal GmbH**.[8]

4.2.1 Handlungsansätze des Jobcenters Nürnberg-Stadt

[7] Zur Definition von Langzeitarbeitslosigkeit vgl. Bundesagentur für Arbeit Statistik/ Arbeitsmarktberichterstattung (2019): Statistik erklärt. Oktober 2019, S.119.

[8] Für eine ausführliche Darstellung des Jobcenters Nürnberg-Stadt, der Noris-Arbeit gGmbH und der NOA kommunal GmbH und deren Maßnahmen zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit siehe Stadt Nürnberg, Referat für Jugend, Familie und Soziales: Arbeitslosigkeit und Langzeitarbeitslosigkeit – Entwicklungen und Rahmenbedingungen in Nürnberg, Vorlage zur Stadtratssitzung vom 04.03.2020, abrufbar unter: https://online-service2.nuernberg.de/buergerinfo/si0056.asp?__ksinr=15120, letzter Zugriff: 06.08.2020.

Das Jobcenter Nürnberg-Stadt (JCN) erstellt ein jährliches **Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm (AIP)**, das neben den örtlichen Rahmenbedingungen wie Arbeitsmarkt, Kundenstruktur, personelle und finanzielle Ressourcen auch die Strategien, Handlungsfelder und Maßnahmen zur Zielerreichung darstellt. Abgestimmt wird das AIP des Jobcenters „…unter Beachtung von Zielvorgaben der Träger" (§ 44c (6) SGB II) in der Trägerversammlung. Damit legt § 44c (6) SGB II die Zusammenarbeit der Träger bei der Erstellung des örtlichen AIP fest. Somit besitzt der kommunale Träger Einflussmöglichkeiten auf die Festlegungen des AIP. Zugleich gibt der Beirat des Jobcenters Empfehlungen zum AIP ab. Rückblickend konnte im AIP 2020[9] ein signifikanter Rückgang in der Anzahl an Langzeitleistungsbeziehenden verzeichnet werden. Mit dem vorrangigen Ziel des Verhinderns eines Eintritts in Langzeitarbeitslosigkeit richten sich die Maßnahmen des JCN zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit an folgenden drei strategischen Handlungsschwerpunkten aus, die auch für das Jahr 2021 zielleitend für die Tätigkeit des Jobcenters sein sollen:

- die zeitnahe Integration der arbeitsmarktnahen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (Handlungsschwerpunkt „Integration"),
- die Förderung von Ausbildung, Umschulung, Teilqualifizierung und Anpassungsmaßnahmen (Handlungsschwerpunkt „Qualifizierung") sowie
- die Herstellung und Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit von marktfernen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (Handlungsschwerpunkt „Marktersatz").

Personen in Kurzarbeit, die ihren Lohn mit Leistungen aus dem SGB II ergänzen sowie (Solo-) Selbstständige, Künstler/-innen und Kleinunternehmer/-innen, die Ihre Tätigkeit/ Dienstleistung aufgrund der Corona-Pandemie nur eingeschränkt oder gar nicht ausüben können, zählen zu den beiden „neuen" Kundengruppen des Jobcenters des vergangenen halben Jahrs. Gemäß politischer Vorgaben wurden keine Vermittlungsversuche für diese Kundengruppen unternommen. Kundinnen und Kunden (insbesondere Soloselbständige) werden allerdings vor Ablauf des sechsmonatigen Bewilligungszeitraums des vereinfachten Zugangs zu SGB II-Leistungen (dieser ist bis zum 31. Dezember 2020 möglich) durch die Vermittlungsfachkräfte kontaktiert und dazu befragt, ob sie ihre Anträge verlängern wollen. Bei beabsichtigtem Verbleib im Leistungsbezug nimmt das Jobcenter umgehend die Bemühungen um Vermittlung in Qualifizierung oder anderweitige Arbeit auf. Vor allem für Soloselbständige, die ihr bisheriges Geschäftsmodell unter den neuen Bedingungen als nicht mehr tragfähig einstufen und/oder es nicht fortführen möchten, bietet das Angebot der geförderten Weiterbildung eine aussichtsreiche Möglichkeit der beruflichen Neuorientierung.

Die Strategien der Arbeitsvermittlung und die Handlungsansätze werden dabei fortgeführt. Das Kundenvolumen mit persönlichem Kontakt beträgt aufgrund der Hygieneauflagen derzeit nur ein Fünftel des Normalbetriebs. Die größte Herausforderung ist also, wie die Kundenbindung und deren Vertrauen hergestellt wird – ein entscheidender Faktor für die Arbeit mit der Zielgruppe des Jobcenters. Hierzu gibt es mehrere vielversprechende Ansätze. Das Jobcenter wird beispielsweise zunehmend auf digitale Zugänge setzen. So hat es seine Aktivitäten in sozialen Netzwerken wie Instagram[10] und Twitter[11] verstärkt, was insbesondere das jüngere Klientel anspricht. Auch ein Pilot „Videoberatung" wird derzeit aufgesetzt und Kundengespräche mit potentiellen Arbeitgebern mittels Virtual Reality sind in der Planung. Daneben werden die Jobcenter-Beraterinnen und -Berater aber auch für telefonische Beratungsgespräche geschult.

Das Jobcenter war jedoch nie „weg"! Insgesamt gingen die aktiven Maßnahmen des Jobcenters auch bei „geschlossenen Türen" der Einrichtungen weiter und es wurden bereits kreative Lösungen des Kundenkontakts umgesetzt. Zum Beispiel wurden in Kooperation mit

---

[9] Jobcenter Nürnberg-Stadt, Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2020, abrufbar unter: https://www.jobcenter-ge.de/Jobcenter/Nuernberg/SharedDocs/Downloads/DE/AIP2020.pdf?__blob=publicationFile&v=11, letzter Zugriff: 10.09.2020.

[10] Jobcenter Nürnberg-Stadt auf Instagram: https://www.instagram.com/jobcenternuernberg/?hl=de

[11] Jobcenter Nürnberg-Stadt auf Twitter: https://twitter.com/jcnuernberg

dem Gesundheitsamt Stadtteilspaziergänge für Langzeitarbeitslose angeboten, welche unter anderem auch gegen die Vereinsamung helfen sollten.

Förderung beruflicher Weiterbildung

Vom 1. Januar 2020 bis 31.7.2020 finanzierte das Jobcenter 401 Kundinnen und Kunden Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung (gleicher Zeitraum 2019: 518), darunter 113 (2019: 138) anschlussorientierte Qualifizierungsmaßnahmen. Von diesen wiederum wurden sechs (2019: elf) Personen im Rahmen von berufsanschlussfähigen Teilqualifizierungen gefördert. Sechs Monate nach Austritt aus einer Maßnahme zur Förderung der beruflichen Weiterbildung konnte im Zeitraum 1. Oktober 2018 bis 31. September 2019 mehr als ein Drittel (= 37,6 Prozent) der Kundinnen und Kunden des Jobcenters in Nürnberg in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung eingegliedert werden. Dies ist eine Verschlechterung im Vergleich zum Vorjahreszeitraum, als die Eingliederungsquote 41,2 Prozent betrug. Der Hauptgrund liegt im starken Anstieg der Förderzahl, auch für jene Personengruppen, die bereits im Vorfeld weniger Aussichten auf eine erfolgreiche Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt hatten.

Perspektiven für Familien in Kooperation mit dem ASD/Jugendamt

Perspektiven für Familien ist seit einigen Jahren Regelangebot des Jobcenters Nürnberg-Stadt für Familien. Die Betreuungsrelation liegt bei 40 Bedarfsgemeinschaften pro Tandem (Fachkräfte aus Jobcenter und ASD/Jugendamt). Zielgruppe für Perspektiven für Familien sind (Allein-) Erziehende ab 35 Jahren mit mindestens einem minderjährigen Kind. Die Eltern haben vielfältige Handlungsbedarfe, wie z.B. ein geringes Qualifikationsniveau und allgemein schwere Lebenssituationen, aber gleichzeitig verfügen sie über Ressourcen zur Aktivierung und beruflichen Integration. Die Eltern sind marktfern und benötigen eine intensive Unterstützung bei der Integration in den Arbeitsmarkt. Innerhalb der zielgruppenorientierten Kundenbetreuung im Jobcenter Nürnberg-Stadt ist jedoch die Nähe zum Arbeitsmarkt gegeben, so dass sie auch die Kriterien für das beschäftigungsorientierte Fallmanagement nicht erfüllen. Zusätzlich wird die Förderung und Unterstützung der Kinder verfolgt. Angestrebt wird die Überwindung der Hilfebedürftigkeit und Verbesserung der Lebensperspektiven für alle Familienmitglieder.

Auch während des vergangenen halben Jahres wurde per Telefon und persönlichem Kontakt an öffentlichen Orten mit den Familien gearbeitet. Außerdem wird, auch vor dem Hintergrund der veränderten Situation aufgrund der Pandemie, von Frühjahr 2021 an ein Jahr getestet werden, welche Art der Kontaktanbahnung mit den Familien am besten funktioniert. Zusätzlich soll herausgefunden werden, ob durch die Ansiedlung eines Tandems vor Ort noch mehr Wirkung für die Zielgruppe erzielt werden kann. Hierfür wurde gemeinsam vom Jugendamt und dem Jobcenter Nürnberg-Stadt ein regionales Kurzkonzept erarbeitet, das bei einem Workshop im Winter ausgebaut werden soll.

4.2.2 Handlungsansätze der NOA und der NOA.kommunal

Besonders betroffen von den Beschränkungen durch die Corona-Pandemie waren die **offenen Sprachlernangebote der NOA** (Sprachcafé und LeMi – Lernangebote für Menschen mit und ohne Migrationshintergrund), die schließen mussten und, wegen fehlender Kontaktdaten, nur einen eingeschränkten Kontakt zu den Teilnehmerinnen und Teilnehmern zuließen. Hingegen war der Kontakt zu den Teilnehmenden an über Mittel des Europäischen Sozialfonds (ESF) und des Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds (AMIF) geförderten Kursen des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) mittels Messenger durchgehend möglich. Lernpakte wurden in Papierform postalisch verschickt (mit Rückumschlag für ausgefüllte Arbeitsblätter), die Betreuung erfolgte zur Überbrückung auf Online-Lernportalen und mit digitalem Unterricht. Hinsichtlich der Basiskompetenzen für Jobcenterkundinnen und -kunden, insbesondere bei Deutsch als Zweitsprache zeigte sich, dass eine Kommunikation mittels Messenger auf Grund fehlender Sprachkenntnisse nicht möglich war.

Präsenzunterricht war in kleinen Gruppen erst nach mehr als zwölf Wochen wieder durchführbar. Die Einführung hybrider Lernformen, also die Verbindung von regelmäßigem Präsenzunterricht mit begleitendem Coaching zum Online-Lernen (über Lernplattformen) oder digitalem Unterricht (mittels Zoom) hat sich bewährt und stößt auf positive Resonanz. Die forcierte Auseinandersetzung mit digitalen Lernmedien kann eine Chance für die Arbeit der NOA darstellen, da hybride Lernformen Entlastung bei Raumproblemen bedeuten könnte. Die Voraussetzung ist aber natürlich, dass den Teilnehmenden ein entsprechendes Endgerät zur Verfügung steht. Im Schnitt verfügen in den BAMF-Kursen zwei Teilnehmende (von 15) darüber. In den nicht BAMF-geförderten Kursen wurde mit Smartphones gearbeitet. Die Langzeitarbeitslosen haben zumeist auch kein Smartphone. Da sich ein hoher Bedarf gezeigt hat, läuft derzeit die Fördermittelakquise für die Fortsetzung oder auch ein Nachfolgeprojekt von LeMi, das als **offenes Angebot in hybrider Lernform** stattfinden soll. Angedacht ist dabei die Möglichkeit eines Tablet-Verleihs. Laut NOA müssten 35 Laptops angeschafft werden.

Weitere geplante Projekte der NOA für die Zielgruppe sind:

- **ErlK 2.0** (Erfolgreiche Teilnahmen am Integrationskurs durch vertiefende Lernangebote und sozialpädagogischer Begleitung)
  Zielsetzung: Erfolgreiche Teilnahme am Integrationskurs bzw. berufsbegleitendem Deutschförderkurs und Bestehen des Deutschtests A2 bzw. B1
- **Jobbegleiter**
  Zielsetzung: Integration in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt durch Sprachförderung, Berufsvorbereitung und Qualifizierung
- **NEUN**
  Zielsetzung: Ansprache, Beratung und Information für EU-Bürgerinnen und -Bürger an die Angebote des regulären Hilfesystems durch Ansprache, Beratung und Information
- **„Zugewanderte werden Busfahrer“** (Arbeitstitel)
  Zielsetzung: Sprachförderung und die Verbesserung der Basiskompetenzen von Neuzugewanderten als Vorbereitung und Begleitung der Ausbildung von Busfahrer/-innen in Kooperation mit der ÖPNV-Akademie.

In enger Abstimmung mit dem BAMF führt seit vergangenem Jahr das städtische Bildungszentrum die Einstufungstests für an der Teilnahme von Integrationskursen verpflichtete Personen aus der Stadt Nürnberg und dem Landkreis Nürnberger Land durch. Da das Bildungszentrum derzeit allerdings keine Räume mit ausreichendem Schutz zur Verfügung stellen kann, übernimmt die NOA seit Beginn der Sommerferien 2020 bis zum Februar 2021 in der Allersberger Str. 130 jeden Dienstag und Donnerstag von 14 bis 17 Uhr die Sprachtestungen für die **Test- und Meldestelle (TuM)**.

Integration arbeitsmarktferner Personen

Arbeitsgelegenheiten (AGH) nach § 16d SGB II bieten Beschäftigung jenseits des ersten Arbeitsmarkts. Pro geleisteter Arbeitsstunde erhalten die Teilnehmenden eine Mehraufwandsentschädigung von 1,50 € bzw. 1,75 € im Grünbereich. Im Jahr 2020 wurden vom Jobcenter Nürnberg-Stadt 621 Stellen bewilligt (Bestand am 17. August 2020).

Nach Entwicklung und Freigabe von Öffnungs- sowie von standortbezogenen Schutz- und Hygienekonzepten konnten bei der NOA vom 4. bis 30. Juni 2020 die ersten Arbeitsgelegenheiten auf freiwilliger Basis wieder wahrgenommen werden. AGH-Teilnehmende konnten zudem eine ausschließlich sozialpädagogische Betreuung in Anspruch nehmen. Der Einsatz der Teilnehmenden erfolgt in den Betrieben auf Basis der Schutz- und Hygienekonzepte unter Wahrung von Sicherheitsabständen, Maskenpflicht in öffentlichen Bereichen und – wenn geboten – einem Zwei-Schicht-Betrieb mit in der Regel kürzeren Arbeitszeiten.

Die Zuweisung durch das Jobcenter lief im August noch nicht auf gewohntem Niveau, da das Schutz- und Hygienekonzept des Jobcenters nur beschränkte Kapazitäten für Präsenztermine zulässt. Gegengesteuert wird seitens des Jobcenters mit Kleingruppenveranstaltungen, die

erstmalig Anfang September 2020 stattgefunden haben Die ausschließliche telefonische Beratung ist bei dieser Personengruppe nur bedingt und mit geringem Erfolg einsetzbar. Die Jahresplanung AGH für 2020 umfasst insgesamt 477 Stellen, davon entfallen 414 auf die NOA und 63 auf Stadt Nürnberg und freie Träger. Von den 477 Stellen wurden 465 vom Jobcenter Nürnberg-Stadt und 12 vom Jobcenter Fürth-Stadt bewilligt. Die NOA plant mit einer Auslastung von 90 Prozent der vorgesehenen Stellen, womit durchschnittlich 429 Stellen besetzt sein sollten.

Tatsächlich besetzt waren vor dem 1. März 2020 408 Stellen der NOA. Die erste Statistik nach der Öffnung (Stichtag 15. Juli 2020) wies eine Belegung von 227 AGH-Stellen aus. Durch den Wegfall von Kundinnen und Kunden, die sich lediglich zu einer sozialpädagogischen Begleitung bereit erklärt hatten, stiegen die Zahlen bis zum Stichtag 15. August 2020 nur leicht auf 233 besetzte Stellen. Bis zum Ende des Jahres geht die NOA nur von einer schleppenden Erholung auf maximal 70 Prozent der Plätze aus. Abzuwarten bleibt, welchen Effekte die geplanten Gruppenveranstaltungen des Jobcenters haben werden. Für 2021 geht die NOA von einer Maßnahme-Planung auf dem Niveau von 2020 aus.

Das zum Januar 2019 in Kraft getretene **Teilhabechancengesetz (THCG)** bietet zwei Gruppen von Langzeitarbeitslosen echte Perspektiven auf Integration in den allgemeinen oder sozialen Arbeitsmarkt. Bei der ersten Gruppe handelt es sich um Personen, die seit mindestens zwei Jahren arbeitslos sind und in den allgemeinen Arbeitsmarkt eingegliedert werden sollen. Die Förderdauer beträgt zwei Jahre, wobei Arbeitgeber im ersten Jahr 75 Prozent des Lohns, im zweiten Jahr 50 Prozent des Lohns bezuschusst bekommen. Zum Stand 17.08.2020 wurden seit Jahresbeginn 2020 durch das Jobcenter 43 Personen **nach § 16e SGB II „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“** gefördert. Die öffentlich geförderte Beschäftigung durch sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse über einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren für sehr arbeitsmarktferne Personen, die seit mindestens sechs (bzw. bei bestimmten Zielgruppen fünf) Jahren Leistungen nach dem SGB II beziehen, ist in **§ 16i SGB II „Teilhabe am Arbeitsmarkt“** geregelt. Arbeitgeber erhalten für die gesamte Förderdauer einen Integrationszuschuss (in den ersten beiden Jahren 100 Prozent des Mindest- oder Tariflohns, 3. Jahr: 90 Prozent, 4. Jahr: 80 Prozent, 5. Jahr 70 Prozent). Zudem können während der Förderung erforderliche Qualifizierungen und Praktika bei anderen Arbeitgebern finanziert werden. Hier hatte das JCN zum Stand 11.08.2020 72 Personen seit Jahresbeginn gefördert. Sowohl nach § 16e als auch nach § 16i geförderte Beschäftigte werden während des gesamten Förderzeitraums ganzheitlich beschäftigungsbegleitend betreut (Coaching).

Zum 01. August 2020 sind bei der NOA 18 Personen (§ 16e: drei Personen; § 16i: 15 Personen) und bei der NOA.kommunal 159 Personen (§ 16e: 50 Personen; § 16i: 109 Personen) über das THCG gefördert eingestellt. Insgesamt sind über die beiden Gesellschaften also 53 Personen nach § 16e SGB II und 124 Personen nach § 16i SGB II gefördert sozialversicherungspflichtig beschäftigt.

Beispielsweise werden seit Juni 2015 erwachsene Leistungsbeziehende des Jobcenters in mehrmonatigen Qualifizierungen (derzeit 22 Wochen) auf eine hauswirtschaftliche Hilfstätigkeit in der Essensversorgung in Kindertagesstätten geschult (**KiTaFee**). Im Anschluss an die Qualifizierung bekommen alle geeigneten Teilnehmerinnen und Teilnehmer einen befristeten Arbeitsvertrag über die NOA.k zur Arbeitnehmerüberlassung für städtische Kindertageseinrichtungen, verbunden mit der Übernahmezusage durch die Stadt Nürnberg. Bis spätestens Mai 2021 sollen so knapp 100 geförderte KiTaFeen von der Stadt übernommen werden.

Bei der NOA.kommunal in Planung ist derzeit ein neues Projekt für geförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach dem § 16i SGB II. Für Menschen mit eingeschränkter Mobilität wird ab Dezember 2020 im Stadtgebiet Nürnberg ein kostenloser **Mobilitätsbegleitdienst** für den öffentlichen Personennahverkehr der VAG angeboten. In der Ausbaustufe ist geplant ca. 25 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über das THCG zu fördern.

Daneben sind bei der NOA mehrere neue Projekte für die Zielgruppe der arbeitsmarktfernen Personen mit besonderem Unterstützungsbedarf geplant. Beispielsweise die Maßnahme Cobra ab 15.11. mit von Wohnungslosigkeit bedrohten Personen und die Clearing-AGH „Unikat“. Die meisten der Arbeitsverträge, die derzeit über § 16i SGB II gefördert werden, wurden trotz der möglichen Förderdauer von fünf Jahren, nur über zwei Jahre geschlossen. Nach Angaben des Jobcenters Nürnberg-Stadt enden die ersten dieser Arbeitsverhältnisse bereits im ersten Quartal 2021. Insgesamt laufen 2021 voraussichtlich ca. 225 Förderungen aus, darunter ca. 110 (1. Quartal 78 Fälle) bei der NOA bzw. der NOA.kommunal. Derzeit ist noch nicht absehbar, wie viele der bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse verlängert werden und wie viele Neueinstellungen es geben wird, um erneut von der 100-Prozent-Förderung zu profitieren. Grundsätzliches Ziel der NOA ist es, möglichst alle geeigneten 16i-Beschäftigten in das 3. bis 5. Jahr zu übernehmen.

5. Berufliche Weiterbildung – Arbeit-von-Morgen-Gesetz

5.1 Zum Gesetz

Das am 23.04.2020 vom Bundestag beschlossene und am 15.05.2020 vom Bundesrat gebilligte Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung („Arbeit-von-Morgen-Gesetz“) verfolgt das Ziel, die Förderinstrumente der Arbeitsmarktpolitik weiter zu entwickeln. Die Behandlung war mehrfach verschoben worden, da zentrale Bestandteile wie die Verordnungsermächtigung mit den Sonderregelungen für das Kurzarbeitergeld vorgezogen und in einem gesonderten Gesetzgebungsverfahren umgesetzt worden sind.

Das Gesetz enthält im Vergleich zum am 01.01.2019 in Kraft getretenen Qualifizierungschancengesetz Neuregelungen und soll einige Schwachstellen im bisherigen Gesetz beseitigen. Ziel ist es, den digitalen und ökologischen Umbau der Wirtschaft mit geeigneten Maßnahmen zu flankieren, indem insbesondere der Übergang von Arbeitskräften in neue Beschäftigungsmöglichkeiten unterstützt werden soll.

Im Rahmen dieses Transformationsprozesses kommt der Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten eine zentrale Rolle zu. Das Gesetz schafft weitere Erleichterungen beim Kurzarbeitergeld, enthält Sonderregelungen für die betriebliche Mitbestimmung und sorgt für Verbesserungen bei der Aus- und Weiterbildung von Beschäftigten. Im Folgenden werden die Neuregelungen kurz erläutert:

5.1.1 Änderungen beim Kurzarbeitergeld

Die Änderungen beim Kurzarbeitergeld sollen die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Arbeitsmarkt etwas abfedern. Die Bundesregierung wird deshalb bis 2021 ermächtigt, die Bezugsdauer der Leistung bei außergewöhnlichen Verhältnissen von 12 auf 24 Monate zu verlängern. Eigentlich ist eine solche Verlängerung nur möglich, wenn eine Gesamtstörung des Arbeitsmarktes vorliegt. Außerdem stellt das Gesetz sicher, dass ein Hinzuverdienst dann nicht auf das Kurzarbeitergeld angerechnet wird, wenn es sich bei der neu aufgenommenen Nebenbeschäftigung um einen Minijob handelt. Diese Bestimmungen sind erst durch den Bundestagsbeschluss in den ursprünglichen Gesetzentwurf der Bundesregierung aufgenommen worden.

5.1.2 Erleichterung bei betrieblicher Mitbestimmung

Gleiches gilt für die coronabedingten Sonderregelungen bei der betrieblichen Mitbestimmung. Hiernach können Betriebsräte ihre Beschlüsse bis zum 31.12.2020 per Telefon- oder Videokonferenz fassen und auf eine Präsenzsitzung verzichten, ebenso die Jugend- und Auszubildendenvertretungen. Ebenfalls bis Ende Januar 2021 dürfen Betriebsversammlungen über Videokonferenzen durchgeführt werden.

5.1.3 Höhere Zuschüsse zur Weiterbildung

Das Gesetz nimmt insbesondere den Strukturwandel auf dem Arbeitsmarkt in den Blick. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollen in der Lage sein, den Wandel von Jobs durch digitale Technologien und ökologische Erfordernisse mitzugehen. Dafür gibt es Verbesserungen in der Weiterbildungsförderung. So erhalten Beschäftigte und Arbeitgeber künftig höhere Zuschüsse in der beruflichen Weiterbildung, wenn eine entsprechende Betriebsvereinbarung oder ein Tarifvertrag betriebsbezogene Weiterbildung vorsieht. Sammelanträge sollen die Weiterbildung von Beschäftigten handhabbarer machen.

5.1.4 Nachqualifizierung, Transfergesellschaften und Arbeitslosmeldung

Die Regelung zur Zahlung von Weiterbildungsprämien wird verlängert und ein Rechtsanspruch auf Förderung einer beruflichen Nachqualifizierung für Geringqualifizierte eingeführt, damit sie einen Berufsabschluss nachholen können. Auch die Qualifizierungsmöglichkeiten in einer Transfergesellschaft werden verbessert. Dafür hebt das Gesetz die bisherige Begrenzung auf Ältere und Geringqualifizierte auf. Außerdem kann sich die Bundesarbeitsagentur künftig bis zu 75 Prozent an den Kosten für Qualifizierungsmaßnahmen beteiligen. Eine weitere Neuerung steht ganz im Zeichen der Digitalisierung: Die Arbeitslosmeldung soll auch elektronisch möglich sein.

5.1.5 Inkrafttreten des Gesetzes

Das Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung („Arbeit-von-Morgen-Gesetz“) trat am 29.05.2020 in Kraft. Die Regelungen für die Förderung der beruflichen Weiterbildung gelten seither. Ausnahme bildet die Regelung zur Zusammenlegung von Assistierter Ausbildung (AsA) und Ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH). Diese Regelung tritt ab 01.01.2021 in Kraft. Ebenfalls zu einem späteren Zeitpunkt, nämlich am 01.10.2020 trat die Erhöhung der Förderzuschüsse zu den Weiterbildungskosten und den Zuschüssen zum Arbeitsentgelt, bei bestimmten Voraussetzungen (Betriebsvereinbarung, Tarifvertragsregelung) in Kraft. Ab 01.01.2021 können Sammelanträge von Betrieben zur Qualifizierung von Beschäftigten gestellt werden (bis dahin muss für jeden Teilnehmenden ein eigener Antrag gestellt werden). Die Regelungen zum Kurzarbeitergeld und zur betrieblichen Mitbestimmung traten rückwirkend zum 01.03.2020 in Kraft. Die elektronische Arbeitslosmeldung ist erst ab Januar 2022 möglich.

5.2 Aktuelle Maßnahmen der örtlichen Arbeitsagentur und des Jobcenters

Die Agentur für Arbeit Nürnberg hat die Beratung der Unternehmen, insbesondere zur Qualifizierung während der Kurzarbeit, verstärkt, da das „Arbeit-von-Morgen-Gesetz“ die Fördermöglichkeiten erheblich erweitert. Mit der abschlussorientierten Weiterbildung (§§ 81 ff. SGB III / ggf. § 16 SGB) haben ungelernte und gering qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nun einen Rechtsanspruch auf einen Berufsabschluss. Anpassungsqualifizierungen (§ 82 SGB III / ggf. § 16 SGB II) stehen allen Beschäftigten unabhängig von Ausbildung, Alter und Betriebsgröße offen.

Bei der Agentur für Arbeit Nürnberg liegt der Fokus bisher auf abschlussorientierten Weiterbildungen (Externen-Prüfungen, Umschulungen, Teilqualifizierungen). Bei den Anpassungsqualifizierungen können und sollen nun auch kürzere Maßnahmen (über 120 Unterrichtseinheiten) gefördert werden. Es muss sich jedoch um eine arbeitsmarktlich sinnvolle/relevante Ausbildung handeln. Unternehmen können seit dem 1. Oktober 2020 seitens der Arbeitsagentur höhere Fördersätze angeboten werden.

Abschlussorientierte Weiterbildungen fokussierten sich bislang stark auf von der Kurzarbeit betroffene Branchen, wie z. B. Weiterbildung zum/zur Hotelfachmann/-frau, Fachmann/-frau für Systemgastronomie, Kaufmann/-frau im Einzelhandel, Industriekaufmann/-frau. In Planung sind z. B. Weiterbildungen zum/zur Elektroniker/in oder zur Fachkraft Schutz und Sicherheit.

Beispiele für durchgeführte Anpassungsqualifizierungen: Fachkraft Kita, Praxismanagement, Lymphdrainage/Manuelle Therapie oder Führerscheine.

Die Maßnahmenplanung des Jobcenters Nürnberg-Stadt wurde durch das neue Gesetz nicht beeinflusst, da sich aus Sicht des Jobcenters bislang aufgrund der individuellen Bedarfslagen des Kundenkreises kein Bedarf für eine weitere Aufstockung der abschlussorientierten Maßnahmen gezeigt hat. Jede Kundin und jeder Kunde mit entsprechender Neigung und Eignung kann die Förderung einer entsprechenden Maßnahme in Anspruch nehmen. Zur Vorbereitung besuchen Kundinnen und Kunden die Qualifizierungsmaßnahme „Grundkompetenzen“ oder vergleichbare Angebote, in denen beispielsweise Deutschkenntnisse, vermittelt werden. Immer mit dem Ziel einer nachhaltigen Integration in den Arbeitsmarkt.

5.3 Bewertung und Handlungsoptionen[12]

Das Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung („Arbeit-von-Morgen-Gesetz“) entwickelt die Fördermöglichkeiten des Qualifizierungschancengesetzes gezielt weiter und bringt insbesondere für die Qualifizierung von Beschäftigten Vorteile. Speziell die höheren Fördersätze für kleine und mittlere Unternehmen und die Ausweitung der Qualifizierungsmaßnahmen auf sämtliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wie auch die Erweiterung der Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes konkretisieren die Fördermöglichkeiten für Unternehmen.

Weiterbildungsmaßnahmen können nun bereits ab einem Umfang von 120 Unterrichtseinheiten (zuvor 161) gefördert werden. Dies erleichtert Unternehmen die Freistellung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Anpassungsqualifizierungen, insbesondere in Verbindung mit Kurzarbeit. Der Zeitraum ist überschaubarer, leichter zu planen und zu überbrücken. Auch die Anhebung der Fördersätze und die Beantragung der Förderung von Sammelanträgen gehen in diese Richtung und können eine Anreizwirkung für Unternehmen haben.

Positiv ist darüber hinaus insbesondere der Rechtsanspruch Geringqualifizierter auf Förderung einer berufsabschlussbezogenen Weiterbildung. Dadurch wird ein Betrag geleistet, die Arbeitslosenquoten in den jeweiligen Adressatenkreisen zu reduzieren. Das örtliche Jobcenter geht in Bezug auf den Nürnberger Kundenkreis derzeit allerdings von keinen merklichen Steigerungen bei der Inanspruchnahme abschlussorienterter Weiterbildungsmaßnahmen aus. Kritisch ist zu sehen, dass bei der Ermittlung des einschlägigen Fördersatzes für den Betrieb auf die Unternehmens- bzw. Konzerngröße abgestellt wird. Dies ist ein Hemmnis für größere Unternehmen. Zur Feststellung der Anzahl der Beschäftigten sollte vielmehr die Betriebsgröße betrachtet werden und nicht die Größe des Unternehmens oder Konzerns, dem der Betrieb angehört.

Tatsächlich ist aber eine verlässliche Bewertung des neuen Gesetzes durch die noch wenigen praktischen Erfahrungen aus Sicht der Agentur für Arbeit aktuell nicht möglich. Die bisherigen Erfahrungen reichen auch nicht aus, um schon konkreten weiteren Handlungsbedarf zu benennen.

Eine Unterstützung seitens der Stadt Nürnberg ist in zweierlei Hinsicht zielführend:

- Festhalten am Ansatz der vorgelagerten Qualifikationen und weiterer Ausbau des Angebots abschlussorientierter Weiterbildungen für die Zielgruppe Langzeitarbeitsloser durch das Jobcenter Nürnberg-Stadt
- Bekanntmachung der neuen Förderregelungen bei Unternehmen und Arbeitgebern im Rahmen der Betriebsbetreuung durch die Wirtschaftsförderung Nürnberg.

[12] Quelle: Einschätzungen der Agentur für Arbeit Nürnberg, des Jobcenters Nürnberg-Stadt, des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) Region Mittelfranken und des Arbeitgeberverbands bayme vbm Geschäftsstelle Mittelfranken

Denn je höher der Bekanntheitsgrad des Gesetzes und je bewusster die Vorteile der Kenntnisanpassung von (Langzeit-)Arbeitslosen und der Beschäftigten an die neuen Herausforderungen bei Unternehmen sind, umso leichter kann die Qualifizierungsförderung umgesetzt werden.
Auch der Deutsche Gewerkschaftsbund Region Mittelfranken und seine Mitgliedsgewerkschaften werden das „Arbeit-von-Morgen-Gesetz“ in den entsprechenden Gremien und bei Betriebsräten/-innen und Personalräten/-innen bekannt machen. Gleichzeitig wird Handlungsbedarf bezüglich abgestimmter Qualifikationsmaßnahmen gerade im Hinblick auf gering qualifizierte Menschen gesehen. Zu diesem Zweck wird von der Arbeitnehmervertretung angeregt, im Rahmen der Task Force Corona alle relevanten Bildungsträger an einen Tisch zu bringen und zielgruppenorientierte Weiterbildungsmöglichkeiten aufeinander abzustimmen.

Der Arbeitgeberverband bayme vbm Geschäftsstelle Mittelfranken nimmt Bewertungen zu Gesetzen generell auf bayerischer Ebene vor. Ein regionaler oder kommunaler Aspekt bleibt außen vor.

6. Fazit

Nürnberg ist ein robuster und zukunftsorientierter Wirtschaftsstandort mit einem ausgewogenen Branchen- und Betriebsgrößenmix. Zwar ist unter dem Eindruck der Corona-Pandemie auch in Nürnberg die Arbeitslosenzahl deutlich angestiegen. Dennoch gehört Nürnberg im Vergleich der 15 größten Städte zu den Städten mit der niedrigsten Arbeitslosigkeit. Erfreulicherweise ist die Ausbildungssituation zum Ausbildungsstart 2020/2021 vergleichsweise stabil. Das Ausbildungsangebot befindet sich laut Aussage der Kammern nach wie vor auf sehr hohem Niveau. Es fehle nicht an der Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen, sondern an Bewerbungen von Jugendlichen. Kammern, Schulen, Agentur für Arbeit und Jobcenter arbeiten bis Ende November 2020 intensiv weiter an der Vermittlung und Nachvermittlung. Besonderes Augenmerk muss neben den Altbewerberinnen und -bewerbern auch auf dem folgenden Abschlussjahrgang 2020/21 liegen, dem coronabedingt bis zu einem halben Jahr an beruflicher Orientierung und Vorbereitung fehlt.

Die Berufsschulen sind zu Beginn des Schuljahres 2020/21 vor große Herausforderungen gestellt. Aktuell gleichen hohe Anmeldezahlen die geringen Anmeldungen im Frühjahr/Sommer 2020 in vielen Berufen aus. Eine erste Bilanz wird zum 20.10.2020 gezogen. Zum Stichtag wird sich zeigen, in welchen Berufen die Auszubildendenzahlen unterhalb des Vorjahresniveaus liegen. Erfahrungsgemäß werden an den Berufsschulen bis zum Winter neue Auszubildende angemeldet und in die Klassen aufgenommen. Längerfristige Trends bezüglich der Ausbildungsbereitschaft werden erst zum Schuljahr 2021/22 deutlich werden. Die Pandemie könnte zu einem veränderten Einstellungsverhalten der Unternehmen im Ausbildungsjahr 2021/22 führen. Die Nürnberger Berufsfachschulen bieten in gewerblich-technischen, kaufmännischen, sozialen und medizinischen Berufen sowie in Versorgungsberufen ein vielfältiges Angebot an beruflichen Erstausbildungen und damit Alternativen, wenn es mit der dualen Ausbildung „nicht klappt“. Sie sind gerade in der coronabedingt besonderen Ausbildungsmarktsituation ein wertvoller Baustein für die berufliche Erstausbildung und Arbeitsmarktintegration.

Angesichts der Corona-Krise ist es das Ziel der kommunalen Wirtschafts- Sozial- und Bildungspolitik, die Zukunftsfähigkeit des Wirtschaftsstandorts Nürnbergs wie auch des Nürnberger Arbeits- und Ausbildungsmarktes zu sichern. Strategien und Maßnahmen gegen Arbeitslosigkeit stellen stets darauf ab, den Eintritt in Langzeitarbeitslosigkeit zu vermeiden sowie die Aufnahme einer Beschäftigung nach Langzeitarbeitslosigkeit zu erleichtern. Die bisherigen Maßnahmen und Handlungsschwerpunkte des Jobcenters Nürnberg-Stadt sind dabei auch für das Jahr 2021 zielleitend. Anpassungen erfolgten insbesondere im Rahmen des Kundenkontakts, der nun hauptsächlich telefonisch und digital erfolgt. Möglicherweise kann dieses Vorgehen auch über die Corona-Krise hinaus bei der Leistungssachbearbeitung

fortgeführt werden, bei der Arbeitsvermittlung ist zu hinterfragen, ob der persönliche Kontakt zur Zielgruppe nicht weiterhin an erster Stelle stehen sollte. Eine wichtige Aufgabe ist es, die Entwicklung der Perspektiven für die (Solo-)Selbständigen, Künstler/-innen und Kleinunternehmer/-innen im Blick zu behalten und bei länger notwendigem SGB II-Leistungsbezug speziell auf diese Gruppe ausgerichtete Vermittlungsaktivitäten zu entwickeln und umzusetzen.

Unmittelbare Auswirkungen auf die Langzeitarbeitslosen hatte die zeitweilige Einstellung der Arbeitsgelegenheiten, welche wohl auch bis zum Jahresende nicht vollständig besetzt werden können. Zudem reduzierten die Einbrüche auf dem Arbeitsmarkt bei den Personaldienstleistern bzw. Zeitarbeitsfirmen deren Chance auf Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt. Die wirtschaftliche Entwicklung bleibt hier weiter zu beobachten und gegebenenfalls müssen Instrumente für diese Zielgruppe entwickelt werden. Seitens der Stadt Nürnberg kommt die Einstellung ehemaliger gefördert Beschäftigter der NOA im Bereich der Helfertätigkeiten in Betracht. Des Weiteren könnte die geförderte Beschäftigung nach dem Teilhabechancengesetz bei der NOA.kommunal möglichst über den gesamten Förderzeitraum von fünf Jahren einen Beitrag zu verbesserten Integrationchancen leisten.

Der strukturelle Handlungsbedarf hinsichtlich der technischen Ausstattung und der Fertigkeiten im Umgang mit digitalen Medien und Lernformen – als direkte Folge der Kontaktbeschränkungen – wurde von verschiedenen Stellen wie der Schulen und der NOA aufgegriffen. Das auf eine Verbesserung der Bildungsgerechtigkeit ausgerichtete Engagement soll künftig die digitale Chancengleichheit miteinschließen.

Das „Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung“ (Arbeit-von-Morgen-Gesetz) enthält vor allem wesentliche Neuerungen bei der Weiterbildungsförderung, um den anstehenden Transformationsprozess der Wirtschaft erfolgreich zu bewältigen. Begrüßenswert ist neben der Verbesserung der Rahmenbedingungen für Weiterbildung in den Unternehmen insbesondere der Rechtsanspruch Geringqualifizierter auf Förderung einer berufsabschlussbezogenen Weiterbildung. Da einzelne Teile des Gesetzes erst sukzessive in Kraft treten und es sich um ein noch relativ „junges Gesetz“ handelt, ist eine verlässliche Bewertung sowie eine Ableitung eines konkreten Handlungsbedarfs derzeit nicht möglich. Die Anregung seitens des Deutschen Gewerkschaftsbundes Region Mittelfranken, im Rahmen der Task Force Corona zur Abstimmung zielgruppenorienterter Weiterbildungsmaßnahmen alle relevanten Bildungsträger an einen Tisch zu bringen, wird von der Verwaltung geprüft.

<u>Anmerkung zur Diversity-Relevanz</u>
Die Task Force Corona ist insofern diversityrelevant, als beim Weg zur Stabilisierung der Wirtschaft, also der Umsetzung bestimmter Maßnahmen einerseits und der Wahrung des Infektionsschutzes andererseits, die besondere Betroffenheit bestimmter Personengruppen (ältere Menschen, Menschen mit Vorerkrankungen, Beschäftigte in bestimmten Branchen, Jugendliche am Übergang Schule – Beruf, Arbeitslose, Menschen mit Migrations- oder Zuwanderungsgeschichte, Menschen mit Behinderung, Alleinerziehende) mit zu berücksichtigen ist. Zudem ist Ausbildung ein gesellschaftliches Handlungsfeld, in dem geschlechterbezogene Haltungen bei der Berufswahl und im betrieblichen Alltag sichtbar werden.