



Projektkonzept zur 6. Förderrunde

des Ausbildungsstrukturprogramms JOBSTARTER – Für die Zukunft ausbilden

HINWEISE zur Antragstellung:

Bitte verwenden Sie

- die Schriftart Arial, Schriftgröße 11 und
- einen Zeilenabstand von 1,5
- bei einer maximalen Seitenzahl von 25 Seiten.

Die Eintragungen in Klammern [] enthalten Hinweise über die in den jeweiligen Feldern erbetenen Angaben. Bitte nutzen Sie sie zur Orientierung und **löschen Sie sie**, nachdem Sie die Felder ausgefüllt haben.



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



EUROPÄISCHE UNION



Bundesinstitut
für Berufsbildung **BIBB**
► Forschen
► Beraten
► Zukunft gestalten

Datum/Version	27.03.2013
----------------------	------------

1. Angaben zum Antragsteller

Angaben zum Antragsteller			
Antragsteller	Stadt Fürth, Referat für Schule, Bildung und Sport, Projektbüro für Schule und Bildung		
Adresse der Einrichtung	Straße/Hausnummer Königstr. 88		
	PLZ 90762	Ort Fürth	Bundesland Bayern
Ansprechpartner/in	Name, Vorname Bronnenmeyer, Veit		
	Telefon/Telefax 0911/974-1015 0911/097-1019		
	E-Mail weit.bronnenmeyer@fuerth.de		
Art des Antragstellers	<input type="checkbox"/> Wohlfahrtsverband / angeschlossen <input type="checkbox"/> Gewerkschaft / ange- schlossen <input type="checkbox"/> Kammer / angeschossen <input type="checkbox"/> Schule/ Hochschule etc.	<input type="checkbox"/> Wirtschaftsverband / angeschlossen <input type="checkbox"/> Kirche/ angeschossen <input checked="" type="checkbox"/> Kommune/ in kommuna- ler Trägerschaft (ohne Volkshochschulen) <input type="checkbox"/> Volkshochschule	<input type="checkbox"/> Wirtschaftsunternehmen Sonstiger Träger (bitte benennen):
Frühere JOBSTARTER-/ JOBSTARTER CONNECT-Anträge	Nein		

Erfahrungen und Aktivitäten im Bereich der beruflichen Bildung

Erfahrungen im Bereich der Beruflichen Bildung

Die Stadt Fürth engagiert sich seit vielen Jahren für die berufliche Integration ihrer jungen Menschen. Neben der finanziellen Förderung von Angeboten und Maßnahmen, die individuell bei der Berufswahl, (Vor-)Qualifizierung und im Bewerbungsprozess unterstützen, ist die nachhaltige Verbesserung der strukturellen Rahmenbedingungen am Übergang Schule-Beruf durch systematisiertes Übergangsmanagement ein zentraler Beitrag der Stadt Fürth zur Zukunftssicherung ihrer jungen Menschen und zur Stärkung der lokalen Wirtschaft. Bereits 2004 wurde im Referat I mit Zuständigkeit für Schule, Bildung und Sport ein Projektbüro eingerichtet, das sich federführend mit dem lokalen Übergangsmanagement beschäftigt. Zu den wichtigsten Aktivitäten und Erfahrungen des Projektbüros zählen Vernetzung aller relevanten Akteure der beruflichen Bildungs- und Integrationsarbeit, Moderation des Informationstransfers im Netzwerkforum „Vertrauensnetzwerk Schule-Beruf“, Aufbau nachhaltiger Kooperationsstrukturen zwischen Schule und lokaler Wirtschaft, quantitative und qualitative Bestands- und Bedarfsanalysen zur Situation am Übergang, Berufsintegrationsberichterstattung, Dokumentation des lokalen Übergangssystems und Förderrepertoires in einer Schriftenreihe und Online-Datenbank, Fortbildungsworkshops für Lehrkräfte, Ausbilder/innen u. a. Multiplikatoren/innen, interkulturell orientierte Elternarbeit, standardisiertes Übergabemanagement für ausbildungsstellenlose Schulabgänger/innen zwischen allgemein- und berufsbildenden Schulen und Übergangssystem, Redaktion und Vertrieb des Portfolios „Fürther Berufswahlpass“, Evaluation und bedarfsgerechte Weiterentwicklung der Berufsorientierung an Schulen inklusive geschlechter- und kultursensibler Ausgestaltung und Implementierung eines verbindlichen Gesamtkonzepts für alle Fürther Haupt/Mittelschulen.

Zusammenarbeit mit Betrieben

Neben kommunalen Aktivitäten der Stadt Fürth im Rahmen der Wirtschaftsförderung als Handlungsfeld des Wirtschaftsreferats, kooperiert das Projektbüro des Bildungsreferats im Rahmen des regionalen Übergangsmanagements eng mit der lokalen Wirtschaft: 1. in Form von regelmäßigen Abstimmungs- und Planungsgesprächen mit Kammern und Wirtschaftsverbänden zur Erhöhung der Betriebsnähe und Arbeitsmarktrelevanz des Berufsorientierungsangebots bzw. Übergangssystems (siehe Folgeabschnitt), 2. bei der operativen Umsetzung der Maßnahmen und Angebote. Formen und Umfang der Zusammenarbeit des Projektbüros mit Betrieben sind im Einzelnen:

- Ausbildungsinitiative „Match Point“ – Profiling und Matching von Haupt/Mittelschüler/innen im letzten Schulbesuchsjahr und Betrieben inklusive Bewerbungscoaching in Koop. mit rund 100 regionalen Aus-

bildungsbetrieben (überwiegend KMU und Freiberufler); alle Betriebe wurden von den päd. Mitarbeiter/innen des Projektbüros besucht und Anforderungsprofile für freie Lehrstellen erstellt. Dies bildete eine entscheidende Grundlage für die Übersicht über den Lehrstellenmarkt in Fürth. Die Mitarbeiter/innen halten kontinuierlich Kontakt zu den Betrieben, und aktuelle Entwicklungen sind stets bekannt.

- Kurs „Check Out“ zur beruflichen Vorqualifizierung von Haupt/Mittelschüler/innen im letzten Schulbesuchsjahr mit abschließender Praktikumswoche in den Berufsfeldern Frisör, Bau, Kfz, Elektro, Hotel- und Gaststätten in Koop. mit den zuständigen Innungen, Lagerwirtschaft in Koop. mit einem ortsansässigen Unternehmen und (zahn-)medizinische Fachangestellte in Koop. mit der zuständigen Berufsschule sowie mit rund 70 branchentypischen Betrieben (Dauer: Ein Schulhalbjahr mit Nachbetreuungsangebot);
- Assessment für ausbildungsstellensuchende Haupt/Mittelschüler/innen „Azubi-Casting“ mit rund 10 Ausbildungsbetrieben (Dauer 1-2 Tage/Schuljahr);
- Fortbildungsworkshop für Lehrkräfte „Ausbilder-Gesprächskreis ‚Was will die Wirtschaft‘“ in Koop. mit rund 5 Ausbildungsbetrieben (1 Nachmittag/Schuljahr);
- Mitorganisation der jährlichen Fürther Ausbildungsmesse „Berufsinformationstag BeIT“ mit rund 20 Ausbildungsbetrieben (1 Nachmittag/Schuljahr);
- Mitorganisation von interkulturell orientierten Elternabenden zu berufsrelevanten Themen in Koop. mit insges. mehr als 20 Betrieben;
- Mitorganisation und beratende Begleitung des „Boy’s Day“ in Koop. mit rund 15 Ausbildungsbetrieben und –einrichtungen;
- Initiierung und Moderation von inzw. 3 Schul-Firmenkooperationen in den Bereichen Chemische Industrie, Bauhauptgewerbe und Frisörhandwerk.
- Organisation von Fachtagungen, zuletzt 02/2013 zum Thema „Die Entwicklung von Berufswahl und –ausbildung aus lokaler & europäischer Perspektive“ in Koop. mit u. a. der IHK als Mitveranstalter, der IHK und HWK als Referenten sowie Podiumsteilnehmern/innen und vielen Gästen aus der Wirtschaft.

Einbindung in regionale Strukturen, Kooperationen, Netzwerke

Das Projektbüro ist im Referat für Schule, Bildung und Sport angesiedelt, hier als Stabsstelle direkt dem 2. Bürgermeister und Bildungsreferenten unterstellt und mit der kommunalen Steuerung und Koordinierung des lokalen Ausbildungs- und Übergangssystems beauftragt. In diesem Rahmen ist das Projektbüro mittel- oder unmittelbar in alle relevanten kommunalen Entscheidungsprozesse eingebunden. Seit 2006 moderiert das Projektbüro das Kommunikationsforum „Vertrauensnetzwerk Schule–Beruf“ (2 Vollversammlungen jährlich), in dem alle relevanten entscheidungsbefugten Akteure der beruflichen Bildungs- und Integrationsarbeit zusammenarbeiten, um Strukturen, Bedarfslagen, Beteiligungsoptionen und Ver-



fahrenswege an den Übergängen zu klären, getrennte Zuständigkeiten und Doppelstrukturen zu überwinden, berufsintegrative Maßnahmen aufeinander abzustimmen und die Übergänge zwischen Schule und Ausbildung in Fürth sicherer zu gestalten. Aktiv vertreten sind hier aktuell: Alle Fürther Haupt/Mittel-, Förder- und Berufsschulen, das Staatliche Schulamt, Agentur für Arbeit, Jobcenter Fürth, Amt für Wirtschaft, Jugendamt, Integrationsbüro, IHK-Gremium Fürth, Handwerkskammer für Mittelfranken, Kreishandwerkerschaft Fürth, der AK Schule-Wirtschaft, der Bundesverband mittelständische Wirtschaft, Vertreter/innen der Stadtratsfraktionen, vhs Fürth, BQG ELAN gGmbH, Internationaler Bund Franken, bfz gGmbH, Kinderarche - Berufshilfe Fürth gGmbH, Caritas Fürth, Bildungs Kooperation Mfr. BIKO. Das Projektbüro recherchiert, analysiert und dokumentiert ausbildungsrelevante Daten und Fakten, leitet Handlungsziele und -empfehlungen ab, moderiert den Ergebnisdiskurs und koordiniert die Umsetzung verbindlicher (operativer) Vereinbarungen und Absprachen. Mit dem Ausbau der Netzwerkarbeit zu einem Instrument kommunaler Planung und Qualitätsentwicklung im Zuge der Förderung durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung im Rahmen des Programms „Perspektive Berufsabschluss“ wurde 2010 zusätzlich ein „Steuerkreis regionales Übergangsmanagement Fürth“ unter Moderation des Bildungsreferenten implementiert. Hier werden einmal jährlich strukturelle Bedarfslagen, administrative Fragestellungen u.v.a. Finanzierungsfragen an den Nahtstellen der Rechtskreise auf der politischen Ebene diskutiert. Vertreten sind hier die Führungsebene der Arbeitsverwaltung, des Staatlichen Schulamtes und beider Kammern sowie das Kultusministerium mit den für die allgemein- und berufsbildenden Schulen zuständigen Ministerialräten/innen und die örtlichen Bundestags- und Landtagsabgeordneten. Daneben ist das Projektbüro aktuell in folgenden relevanten Gremien und Netzwerken vertreten:

- Expertengespräch zu aktuellen Fragen des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes für Jugendliche und junge Erwachsene unter Moderation der Arbeitsagentur Fürth u. a. mit Vertreter/innen der Kammern und des Amtes für Wirtschaft,
- AK Schule-Wirtschaft Stadt und Landkreis Fürth,
- Mubik, Mittel- und Berufsschulen in Kooperation mit Vertreter/innen der berufsbildenden Schulen und der Arbeitsagentur,
- Aktionskreis berufliche Qualifizierung junger Ausländer aba unter Moderation der IHK Nürnberg für Mittelfranken bzw. HWK Nürnberg (jährlicher Wechsel) mit u. a. Regierung von Mittelfranken, Arbeitgeberverbänden, Agentur für Arbeit, türkischer Unternehmerverein TIAD, Ausbildungsring ausländischer Unternehmer AAU,
- Netzwerk Migration unter Moderation des Integrationsbüros und mit Vertretern/innen u. a. der Kammern, des Ausbildungsringes ausländischer Unternehmer AAU und des Amtes für Wirtschaft.

Bereits realisierte Projekte des Antragstellers



Förderkennzeichen & Projekttitle	Förderprogramm / Fördersumme	Laufzeit	Zielregion	Schwerpunkte
Laufende Projekte des Antragstellers in der Region				
Förderkennzeichen & Projekttitle	Förderprogramm / Fördersumme	Laufzeit	Zielregion	Schwerpunkte
20-3005.4-88 Match Point	Arbeitsmarktfonds Bayern 330.000,00 €	01.07.2010 – 30.06.2013	Stadt Fürth	Vermittlung von Mittelschüler/innen in betriebliche Ausbildung durch Matching Schüler/in - Betrieb
01 NL 1007 Regionales Übergangsmanagement RÜM Fürth	BMBF, Perspektive Berufsabschluss, Förderschwerpunkt Regionales Übergangsmanagement 526.243,00 €	01.10.2010 – 30.09.2013	Stadt Fürth	Steuerung des Übergangs Schule-Ausbildung auf Grundlage qualitativer und quantitativer Bestands- und Bedarfsanalysen, Netzwerkmanagement, Integrationsberichterstattung

2. Übersicht über das geplante Projekt

Arbeitstitel des Projekts	„Ausbildung Meistern“ – Fürther Bündnis für Fachkräftesicherung in KMU
----------------------------------	--

Programmziele in der 6. JOBSTARTER-Förderrunde

Wählen Sie <u>eine</u> Förderlinie aus	Bitte ankreuzen
I – Verbesserung des Übergangs in Ausbildung: Entwicklung von Unterstützungsstrukturen für Betriebe zur unmittelbaren Ausbildungsintegration von Jugendlichen (Externes Ausbildungsmanagement / Betriebliche Ausbildungsvorbereitung und -integration)	<input checked="" type="checkbox"/>
II – Erschließung weiterer Fachkräftepotentiale: Regionale Koordinierungs- und Informationsstellen für „Ausbildung und Integration“ (KAUSA-Servicestellen)	<input type="checkbox"/>
III – Verzahnung von Aus- und Weiterbildung: Entwicklung und Erprobung von Zusatzqualifikationen während der dualen Berufsausbildung	<input type="checkbox"/>
Das Projekt plant, einen Beitrag zu folgendem Gleichstellungsziel des Programms JOBSTARTER zu leisten (Mehrfachnennungen möglich):	Bitte ankreuzen
Erhöhung des Frauenanteils in der dualen Ausbildung, insbesondere des Anteils von Frauen ohne oder mit niedrigem Schulabschluss sowie von Frauen mit Migrationshintergrund.	<input checked="" type="checkbox"/>
Erhöhung der Anteile junger Frauen bzw. Männer in männer- bzw. frauendominierten Berufen	<input type="checkbox"/>
Berücksichtigen Sie, dass in der Projektdurchführung Gender Mainstreaming (gemäß 1.3 und 4.1.3 der Förderrichtlinien) umzusetzen ist. Gehen Sie bei den einzelnen Punkten des Projektkonzepts darauf ein, wie Sie eine kohärente Gender Mainstreaming-Strategie umsetzen wollen.	

Zielregion	Zielregion Stadt/Ldkrs. Fürth, Arbeitsagenturbezirk Fürth, Bayern
Beginn und Ende der beantragten Laufzeit	01.09.2013 – 31.08.2016
Beantragte Zuwendung (zuschussfähige Ausgaben)	349.736,00 Euro
Eigenmittel	---
Eigenanteil (nicht zuschussfähige Ausgaben)	35.200,00 Euro
Gesamtausgaben	384.986,00 Euro

Kurzbeschreibung des Projekts

Das Projekt zielt ab auf eine nachhaltige Stärkung der lokalen KMU im Wettbewerb um Fachkräfte und die Erschließung bisher brach liegender Ausbildungspotentiale für die Nachwuchssicherung. Dies soll erreicht werden durch 1. (frühzeitige) Identifizierung und Aktivierung ausbildungswilliger, aber ausbildungsstellenloser Schulabgänger/innen und insbes. von weiblichen Jugendlichen im Übergangssystem in Kooperation mit abgebenden allgemeinbildenden Schulen, aufnehmenden Berufsschulen und am Übergang relevanten Bildungsträgern wie Berufseinstiegsbegleitung (Kooperation Programm Bildungsketten), 2. Erhalt, Ausbau und Förderung der Ausbildungsbeteiligung der KMU durch Strukturverbesserung bei der Rekrutierung und Ausbildung von Nachwuchskräften, insbes. durch Vernetzung mit Schulen u. a. Übergangsakteuren, bedarfsorientierte Unterstützung bei der Bewerber/innenakquise, der Beantragung von Fördermaßnahmen und der Durchführung betrieblicher Ausbildungsvorbereitung bzw. Ausbildung durch Implementierung eines nachhaltig verfügbaren, externen Ausbildungsmanagements in Kooperation u.a. mit den Wirtschaftsverbänden, Arbeitsagentur, Amt für Wirtschaft und Bildungsträgern.



3. Projektbegründung

Regionale Ausgangssituation

Fürth, die zweitgrößte Stadt Mittelfrankens mit rund 120.000 Einwohnern, liegt in einem Ballungszentrum, das sich zur bedeutendsten Wirtschafts- und Dienstleistungsregion Nordbayerns und zum deutschlandweit siebtgrößten Wirtschaftsraum entwickelt hat. Fürth hat einen Strukturwandel vom Industrie- zum Dienstleistungsstandort vollzogen und mittlerweile nach München und Freising den höchsten prozentualen Anteil an Beschäftigten im tertiären Sektor. Der Bedarf an hochqualifizierten Fachkräften in der Region steigt stetig. Der Fachkräftemonitor Bayern prognostiziert für das Jahr 2022 für Mittelfranken eine Lücke von über 90.000 beruflich Qualifizierten. Gleichzeitig sind schon heute (Aus)Bildungsdefizite in Fürth der Hauptgrund für den kontinuierlich steigenden Mangel an Fachkräften: Der Anteil Arbeitsloser ohne Berufsabschluss beträgt in Fürth 53%, in Bayern 41% (Agentur für Arbeit AA 09/12). Von den aktuell 250 beschäftigungslosen Fürther/innen unter 25 Jahren im Alg2-Bezug haben 80% keinen Berufsabschluss. Insgesamt beträgt die Arbeitslosenquote aktuell 8,4%. 64% der Arbeitslosen sind im Alg2-Bezug, 28% davon haben einen ausländischen Pass (AA 01/13). Zwar zeigen die Bemühungen um eine Anhebung des Bildungsniveaus in der Stadt langsam Erfolge. So konnte der Anteil der Schulabgänger/innen ohne Schulabschluss in den letzten fünf Jahren von 8,6% auf 5,3% gesenkt und die Übertrittsquote auf das Gymnasium von 36,5% auf 45% erhöht werden. Die Übertritte auf Realschulen stagnieren jedoch seit Jahren bei rund 18%, ebenso der Anteil an ausländischen Kindern an weiterführenden Schulen bei knapp 9%. Und nach wie vor liegt der Anteil von Schulabgängern/innen ohne Schulabschluss in Fürth mit 5,3% deutlich über dem in Bayern mit 3,0%. Auch beim Anteil an Hauptschülern/innen rangiert Fürth mit 17% auf der bayernweiten Skala an der Spitze (Alle Angaben Bay. Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung Lfstad 10/12).

Gleichzeitig klagen zunehmend mehr KMU, ihre Ausbildungsstellen nicht mehr besetzen zu können, da es an (geeigneten) Bewerbern/innen fehlt. V.a. betroffen sind hier das Bauhaupt- und Bauneben-gewerbe, die Gastronomie, die Logistikbranche, die chemische Industrie, das Lebensmittelhandwerk sowie der Gesundheitsbereich. Wie hoch die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze tatsächlich ist, ist schwer zu ermitteln. Gemeldet bei der Arbeitsagentur waren für den gesamten Agenturbezirk im Herbst 2012 870 unbesetzte Stellen. Hinzu kommt eine Dunkelziffer von nicht bei der Agentur gemeldeten freien Lehrstellen. In Gesprächen begründen Personalverantwortliche die Nichtmeldung damit, dass sie sich lieber auf Mundpropaganda verlassen und auf Initiativbewerbungen warten, als sich zeitaufwendig mit der von der Berufsberatung ausgelösten Flut an mehr oder weniger passenden Bewerbungen auseinanderzusetzen. Gleichzeitig setzt sich laut Angaben der Kammern der Trend fort, dass sich jährlich schätzungsweise rund 5% der lokalen KMU ganz aus der Ausbildung zurück ziehen,

weil sie die mit einer Ausbildung verbundenen Abbruchrisiken bzw. zeitlichen und finanziellen Fehlinvestitionen scheuen. Exakte Zahlen liegen hier jedoch nur deutschlandweit für das Jahr 2010 vor: Hier spricht der Berufsbildungsbericht 2012 von einem Minus von 1,2% bei Kleinbetrieben und einem Minus von 5,6% bei Kleinstbetrieben. Bei einer Abbruchquote von regelmäßig fast 30% scheinen diese Befürchtungen berechtigt. Im regelmäßigen arbeitsmarktpolitischen Fachgespräch zur Ausbildungsmarktsituation in Fürth wies die Agentur für Arbeit im Herbst 2012 darauf hin, dass die ansteigenden Besetzungszahlen der BVB-Maßnahmen im 1. Quartal 2012 auf Ausbildungsabbrecher/innen zurück zu führen seien, da die Betriebe zwar inzwischen auch leistungsschwächeren Jugendlichen eine Chance gäben, diese dann aber leider allzu oft an den Anforderungen scheiterten. Geeignete Unterstützungsmöglichkeiten wie betriebliche Einstiegsqualifizierung oder ausbildungsbegleitende Hilfen seien zu wenig bekannt bzw. werden zu spät genutzt, oder fehlen – wie ein planvolles, externes Ausbildungsmanagement - vor Ort ganz.

Während die Hauptagentur für Arbeit Nürnberg einen Anstieg der freien Ausbildungsstellen im gesamten Agenturbezirk um 17,3% gegenüber dem Vorjahresmonat meldet, herrscht in der Stadt Fürth nach wie vor ein Bewerberüberhang von ca. 10%. Entsprechend nahm die Zahl an unversorgten Bewerber/innen im Vgl. zum Vorjahr nochmals um 36,4% deutlich zu (AA 09/12). Allein der Anteil an Mittel-schulabgänger/innen, die in den sogenannten Jungarbeiterklassen JoA der Berufsschulen als schlechtester aller möglichen Anschlussoptionen (ein Unterrichtstag/Woche) landeten, stieg von 19% im Jahr 2011 auf 21% im Jahr 2012 (interne Schulstatistik der Stadt Fürth). Entsprechend stagniert der Anteil von Alt- bzw. Nachbewerber/innen an der Gesamtzahl der registrierten Ausbildungsstellensuchenden seit 3 Jahren auf hohem Niveau bei fast 30% (AA 09/12).

Insgesamt beträgt die Arbeitslosenquote der unter 25 Jährigen in Fürth aktuell 6,7% (01/13) und liegt damit deutlich über der in Bayern (3,6%,). **Geschlechtsspezifische Aussagen** zur Jugendarbeitslosigkeit lassen sich von der Agenturstatistik leider nicht ableiten. An den Gesamtarbeitslosenzahlen beträgt der Frauenanteil 45%, differenziert nach SGB III sind es 42%, nach SGB II 48%, d. h. die Mehrheit der arbeitslos gemeldeten Frauen sind Langzeitarbeitslose (jew. AA 01/13). Auffällig ist, dass die Beschäftigungsquote von Frauen mit 55% deutlich über dem bayerischen Durchschnitt von 51% liegt. Auch der Anteil an vollzeitbeschäftigten Frauen ist in Fürth höher, und der Anteil an Teilzeitbeschäftigten liegt mit 33% und der an Minijobberinnen mit 16% einige Prozentpunkte unter dem in Bayern, wohingegen der der Männer mit jew. 7% fast gleich ist (jew. 2. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland, BMFSFJ 2012).

Sicher ist, dass sich auch in Fürth der bundesweite Trend zeigt, dass Mädchen höhere Bildungsabschlüsse erzielen als Jungen. Ist das Verhältnis an Jungen und Mädchen in der Grundschule noch

ausgeglichen, sind Mädchen mit 51% auf den Gymnasien in der Mehrheit; Jungen wechseln eher auf die Realschule (52%). Auch der Wechsel von der Haupt/Mittel- auf die weiterführende Wirtschaftsschule ist mit 62% bei den Mädchen deutlich häufiger als bei den Jungen, ebenso der an die FOS bzw. BOS mit jew. 51%. Der Anteil an Mädchen an den Haupt/Mittelschulen beträgt 46%, der an Förderschulen nur 39% (Lfstad 09/12). Entsprechend waren 2010 62% der Jugendlichen ohne Schulabschluss und 59% mit lediglich Hauptschulabschluss in Fürth Jungs (2. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland). Dennoch münden junge Frauen deutlich seltener in duale Ausbildung als männliche Gleichaltrige: Der Anteil an jungen Frauen in den Fachklassen der dualen Ausbildung beträgt in Fürth nur 37%; dem steht ein Anteil von 77% jungen Frauen an den Berufsfachschulen gegenüber (Lfstad 09/12). Auch landen junge Frauen, obwohl sie schulisch besser qualifiziert sind, mit 21% fast ebenso häufig im Übergangssystem wie Jungen mit 24% (interne Schulstatistik).

Vor allem Haupt/Mittelschulabgängerinnen ohne Mittleren Abschluss besuchen in Fürth die Berufsfachschule für Hauswirtschaft als Notlösung mit dem Ziel, hierüber diesen Bildungsabschluss zu erwerben, ohne eine entsprechende Berufstätigkeit anzustreben. Auch genießen schulische Ausbildungsgänge aufgrund der ausgeprägten Bildungsaspiration gerade in Familien mit Migrationshintergrund ein sehr hohes Image, wohingegen der Wert der betrieblichen Ausbildung inklusive aller damit verbundenen Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten oft nicht bekannt ist. Entsprechend beträgt der Anteil an Ausländern/innen in den Fachklassen der Fürther Berufsschulen nur 10%, der in den Berufsfachschulen jedoch 22%. Der Anteil an Mädchen mit Migrationshintergrund, der hier nicht offiziell erfasst wird, liegt laut Aussagen der Berufsfachschulleitung jedoch noch wesentlich höher bei mindestens 60%. Auch liegen keine exakten Zahlen zur beruflichen Eingliederung nach Abschluss der Berufsfachschule vor, doch laut Aussagen der Berufsschulleitung und örtlichen Berufsberatung streben rund drei Viertel der Fürther Absolventinnen der BFS für Hauswirtschaft im Anschluss eine duale Ausbildung an - mit dreijähriger Verzögerung. Häufig überfordert mit der Stellensuche und im Bewerbungsverfahren landen nicht wenige der jungen Hauswirtschafterinnen in Aushilfstätigkeiten im Verkauf oder Reinigungsgewerbe.

Eine im Rahmen des regionalen Übergangsmagements in Auftrag gegebene Expertise des Gender Zentrums der Universität Augsburg kommt zum Ergebnis, dass in der Stadt Fürth zwar gute Ansätze zur gendersensiblen Gestaltung der Berufsorientierung an Schulen umgesetzt werden, allerdings fehle es an einer dezidiert genderorientierten Beratung, die weibliche bzw. männliche Berufswahlmuster hinterfrage und aufbreche. Aufgrund der knappen Unterstützungsressourcen bei gleichzeitig wachsendem Unterstützungsbedarf der Jugendlichen am Übergang Schule-Beruf geben sich viele Akteure wie Lehrkräfte, Berufseinstiegsbegleitung, Berufsberatung allzu schnell mit der leicht zu realisierenden Anschlussoption „Berufsfachschule für Hauswirtschaft“ bei Mädchen zufrieden, sind diese doch damit

„erstmal versorgt“ und ein statistischer Vermittlungserfolg. Ebenso fehlt es laut Expertise im Fürther Übergangssystem an Aktivitäten bzw. Mut, diskriminierende Rekrutierungsmuster auf der betrieblichen Seite zu hinterfragen bzw. aufzubrechen, um keinen potentiellen Ausbildungsbetrieb als Kooperationspartner zu „verprellen“.

Konkreter Bedarf für das geplante Projekt

Wie dargestellt, gibt es in Fürth noch kein quantitatives Problem bei der Nachwuchssicherung. In den Mittelschulen, dem Übergangssystem und auch in den weiterführenden Schulen gibt es ausreichend junge Menschen. Diese münden aus drei Gründen zu selten in duale Ausbildung: a) ist ein großer Teil der Abgangsschüler/innen und Altbewerber/innen (formal) nicht ausreichend qualifiziert, b) ist ein nicht geringer Teil der Jugendlichen nicht an einer Ausbildung interessiert und strebt höhere Schulabschlüsse an, c) scheitern etliche Schüler/innen bei der beruflichen Integration, weil sie sich nur für Ausbildungsberufe interessieren, die sie mit ihren Voraussetzungen oft nicht erreichen können (z.B. Bankkaufmann/-frau oder Reiseverkehrskaufmann/-frau mit M10 Abschluss), alternative Bewerbungen unterbleiben zu oft. Dieses aktuell brach liegende Ausbildungspotential gilt es für die Nachwuchssicherung der KMU zu erschließen. Da viele KMU inzwischen immer weniger Bewerbungen bekommen, gleichzeitig aber Berührungängste in der Ausbildung sogenannter „benachteiligter“ junger Menschen zeigen und dann u.U. gar nicht ausbilden, gibt es einen Bedarf an Unterstützung sowohl bei der Akquise und Auswahl von Bewerbern/innen, als auch während der praktischen Ausbildung (oder Ausbildungsvorbereitung) im Betrieb.

Die KMU sehen sich in der Region immer öfter damit konfrontiert, dass regionale Großunternehmen wie Siemens, UVEX, Bosch, die Simba Gruppe, das IT Unternehmen Atos etc. Bewerbern/innen langfristige Weiterbildungs- und Karrierechancen bieten und ihnen im Wettbewerb um gut qualifizierte Bewerber/innen den Rang ablaufen. So sehen sie sich immer häufiger gezwungen, entweder ihre Ansprüche an Auszubildende herunterzuschrauben, oder sie gehen bei der Konkurrenz um das knapper werdende Potential an jungen Menschen ganz leer aus. Der Hauptgeschäftsführer der HWK für Mittelfranken schreibt: „In der gegenwärtigen Situation ist es für das Handwerk existentiell notwendig, Maßnahmen und Strategien zu entwickeln um gegenzusteuern, damit wir der demographischen Entwicklung begegnen können“ (Studie ProDual 07/2011). Das Projekt wirkt den Folgen des Verdrängungswettbewerbs bei der Nachwuchssicherung entgegen und deckt den Bedarf der lokalen KMU bei der Fachkräftesicherung ebenso ab wie den Unterstützungsbedarf ausbildungswilliger, aber ausbildungsstellenloser Schulentlassener bei der beruflichen Integration. Es greift die in der ProDual-Studie formulierte „Herausforderung: Arbeitskräftelücke“ auf und erschließt das Ausbildungspotential der „Stolperer am Übergang“ für die Nachwuchssicherung der ausbildungsinteressierten KMU, insbesondere das

nach wie vor noch allzu brach liegende Potential junger Frauen, und verhindert durch die Organisation eines externen Ausbildungsmanagements Ausbildungsabbrüche. Damit leistet das Projekt einen wichtigen Beitrag zur Sicherung des Fachkräftebedarfs in der Region als wichtigen Standortfaktor, zur Zukunftssicherung der lokalen KMU und damit zum Erhalt des Ausbildungspotentials und der Wirtschaftskraft dieser Unternehmen. Hinzu kommt eine fiskalische Entlastung der öffentlichen (Sozial-)Kassen, da die jungen Ausbildungswilligen rascher als bisher in betriebliche Ausbildungsvorbereitung oder Ausbildung münden, was das Übergangssystem entlastet. Langfristig führt das Projekt zusätzlich zur Einsparung von Unterhaltszahlungen nach SGB II bzw. III, da es einen Beitrag zur Reduktion des Anteils an ungelerten Arbeitskräften in der Region und damit zur Reduktion des Risikofaktors Nr. 1 für (Langzeit-)Arbeitslosigkeit leistet.

Vergleichbare Aktivitäten/ Programme/ Projekte in der Region

Projekttitel	Träger	Region	Schwerpunkt	Schnittstellen und inhaltliche Abgrenzung zum geplanten eigenen Projektantrag
Match Point	Stadt Fürth, Projektbüro für Schule und Bildung	Stadt Fürth	Vermittlung von Mittelschüler/innen in duale Ausbildung durch Matching Schüler/in-Betrieb	1. Endet im Juni 2013, Weiterförderung unklar. 2. Konzentration auf Matching und Bewerbungsmanagement, bietet kein Ausbildungsmanagement
Einstiegsqualifizierung EQ	Agentur für Arbeit	Bundesweit	Betriebliche Ausbildungsvorbereitung	Kooperationsmaßnahme zur betriebl. Ausbildungsvorbereitung, bietet kein Ausbildungsmanagement
Ausbildungsbegleitende Hilfen abH	Agentur für Arbeit	Bundesweit	Berufsschulische u. a. Unterstützung für Azubis	Kooperationsmaßnahme als Teilmodul des Ausbildungsmanagements
Berufsvorbereitungsjahr BVJ/ BEJ, Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme BVB	Berufsschulen der Stadt Fürth, Agentur für Arbeit, bfz	Stadt und Landkreis Fürth	Überbetriebliche Ausbildungsvorbereitung, u.a. Bewerbungcoaching	Kooperationsmaßnahmen bei der Bewerberakquise, bieten kein Ausbildungsmanagement
ProDual	IHK und HWK	Mittelfranken	Strategieentwicklung und Handlungsempfehlungen	„Ausbildung Meistern“ ist in Koop. mit den Kammern als Koordinierungsstelle zur Umsetzung u.a. der Handlungsempfehlung „externes Ausbildungsmanagement ausbauen“ auf der operativen Ebene in Stadt & LK Fürth konzipiert

4. Ausführliche Projektbeschreibung

Projektziele

Das Leitziel des Projektes lautet analog zur ProDual-Studie der Kammern: Stärkung der Dualen Berufsausbildung in Fürth, und verfolgt als Teilziele:

- ausbildungsorientierte Dienstleistungsstrukturen für KMU vor Ort weiter entwickeln, dokumentieren und den KMU transparent bzw. zugänglich machen,
- KMU im Wettbewerb um rarer werdende Bewerber/innen stärken,
- KMU innovative Wege der Rekrutierung von Auszubildenden eröffnen,
- das Potential der „Stolperer am Übergang“ für duale Ausbildung erschließen,
- die Ausbildungspotentiale junger Frauen für betriebliche Ausbildung aktivieren,
- KMU in ihrem Bemühen um Ausbildung auch leistungsschwächerer Jugendlicher unterstützen,
- Vorbehalte gegenüber der Ausbildung junger Migranten/innen, junger Frauen und leistungsschwächerer Jugendlicher abbauen,
- die Ausbildungsbereitschaft der KMU aufrecht erhalten,
- den Anteil junger Männer und Frauen ohne Berufsabschluss in Fürth zu reduzieren,
- die Zahl der Ausbildungsabbrüche zu reduzieren.

Durch die Umsetzung dieser Ziele leistet das Projekt einen wertvollen Beitrag zu den zentralen Themen der Förderlinie 1: „Verbesserung des Übergangs in Ausbildung: Entwicklung von Unterstützungsstrukturen für Betriebe zur unmittelbaren Ausbildungsintegration von Jugendlichen (Externes Ausbildungsmanagement / Betriebliche Ausbildungsvorbereitung und -integration)“ und zu dem gleichstellungspolitischen Ziel „Erhöhung des Frauenanteils in der dualen Ausbildung, insbesondere des Anteils von Frauen ohne oder mit niedrigem Schulabschluss sowie von Frauen mit Migrationshintergrund.“

Das Projekt erschließt den beteiligten KMU Zugänge zu Bewerber/innen, die nur die Kommune als Schulträger in Kooperation mit den allgemeinbildenden und beruflichen Schulen bieten kann. Da sowohl die Unterstützung bei der Bewerber/innenakquise und -auswahl, als auch die während der betrieblichen Ausbildung bzw. Vorqualifizierung aus einer Hand erfolgt, bekommen die KMU eine Dienstleistung, die sonst niemand vor Ort leistet. Zwar gibt es Stellen, die Lehrstellen einwerben, bspw. der Arbeitgeberservice der Arbeitsverwaltung, jedoch liefern diese keine Bewerber/innen dazu. Andere sind für die Vermittlung der Bewerber/innen zuständig, aber keine Ansprechpartner/innen für die Betriebe bei Problemen mit der Ausbildung bzw. den Auszubildenden. Für den Gesamtkontext fehlen konkrete Ansprechpersonen.

Projektumsetzung

Kreuzen Sie die gewählte Förderlinie an und machen Sie Ihre Angaben im entsprechenden Feld. Benennen Sie die wichtigsten Meilensteine der Projektumsetzung. Erläutern Sie auch die Umsetzung Ihrer Gleichstellungsziele.

Förderlinie I

Das Projekt greift einzelne, von der IHK und HWK in der Studie „ProDual“ formulierte Handlungsempfehlungen auf, und unterstützt deren Umsetzung auf lokaler Ebene, insbesondere den Handlungsbereich „Zusammenarbeit mit Schulen“ und „Ausbildungsmarketing“ sowie den Maßnahmebereich „individuelle Förderung während der Ausbildung ausbauen“. Die langfristige Strategie hierbei ist es, im Förderzeitraum tragfähige Strukturen aufzubauen, die die lokalen KMU bei der Rekrutierung und Ausbildung von Nachwuchskräften nachhaltig stärken. Zentrale Ansätze sind zum einen Information und Beratung über vor Ort verfügbare bzw. nutzbare Angebote und Maßnahmen, zum anderen Vernetzung und Ausbau verbindlicher Kooperationsbeziehungen mit den relevanten Akteuren des Übergangsgeschehens, die es den beteiligten KMU erlauben, erfolgreiche Rekrutierungsmaßnahmen und verfügbare Unterstützungsleistungen eines ganzheitlich orientierten externen Ausbildungsmanagements über den Förderzeitraum hinaus bedarfsorientiert zu nutzen.

Zur Identifizierung von ausbildungswilligen Betrieben mit Unterstützungsbedarf im Bereich Ausbildung werden in Absprache und Kooperation mit den Gliederungen der Kammern, dem Arbeitgeberservice der Arbeitsagentur und dem Amt für Wirtschaft gezielt KMU angesprochen,

- deren Ausbildungsengagement rückläufig ist,
- die über die Ausbildungsberechtigung verfügen, aber nicht ausbilden,
- deren Branchen einen Mangel an Bewerber/innen aufweisen.

Hierfür werden die Ergebnisse der letzten Betriebsumfrage des Projektbüros (2011), Daten der Kammern, des Amtes für Wirtschaft sowie der Agentur für Arbeit herangezogen. Da eine schriftliche Ansprache von KMU erfahrungsgemäß oft nicht zu Reaktionen führt, soll es zur Aktivierung der Betriebe am Anfang und in der Mitte der Projektlaufzeit auch eine „Call-Center-Aktion“ geben, die von den Projektmitarbeitern und ggf. Honorarkräften durchgeführt wird. Hierbei wird eine Bedarfsanalyse erstellt, die folgende Punkte erfasst:

- die grundsätzliche Ausbildungsbereitschaft, die jeweiligen Ausbildungsberufe sowie die Mindestanforderungen an Bewerber/innen,
- eventuelle betriebliche Ausbildungshemmnisse bzw. bisherige Schwierigkeiten/Probleme in oder mit der Ausbildung,
- den jeweiligen Unterstützungsbedarf bzw. –wunsch bzw. die Rahmenbedingungen, unter denen das KMU zu einer betrieblichen Ausbildungsvorbereitung bzw. einer Ausbildung bereit wäre,
- bisherige Strategien und Aktivitäten der Nachwuchsakquise inklusive erfahrungsorientierter Zufriedenheitsbewertung.

Je nach Befragungsergebnis wird den KMU ein flexibles, bedarfsorientiertes Dienstleistungspaket angeboten. Der modularisierte Angebotskatalog umfasst im Wesentlichen:

1. Beratung und Unterstützung bei der Entwicklung und Umsetzung passender Strategien zur Rekrutierung von potentiellen Auszubildenden:

Die Möglichkeiten zur Rekrutierung geeigneter Bewerber/innen sind abhängig von den jeweiligen betrieblichen Anforderungen und Rahmenbedingungen (z. B. personellen Ressourcen) und den Zugängen zu jungen Menschen, die für duale Ausbildungsgänge aktivierbar sind. Neben den bekannten Maßnahmen wie Meldung bei der Arbeitsagentur, Print- bzw. Online-Inserate sind viele Möglichkeiten vor Ort wie Teilnahme an Berufsinformationsmessen, Girl's bzw. Boy's Day, Assessmenttrainings, Präsentationen im Unterricht, auf Elterntagen o. Ä. noch zu wenig bekannt oder werden, wie Schulpraktika, nicht zielgerichtet genutzt. Hier gilt es, KMU bei der zielgerichteten Nutzung passender Angebote und Möglichkeiten zu unterstützen, insbes. durch Information sowie Kontaktherstellung zu und Vernetzung mit relevanten Partnern wie (Berufs-)Schulen und Bildungsträgern, aber auch durch die Bereitstellung von Arbeitshilfen wie den „Leitfaden Betriebspraktika“, der gerade von einer ProDual-Arbeitsgruppe erarbeitet wird mit dem Ziel Wege aufzuzeigen, wie Praktika genutzt werden können, langfristig Auszubildende an sich zu binden. Angestrebt werden feste Kooperationen zwischen einzelnen Schulen und Unternehmen. Je nach Branche werden die Betriebe in den schulischen Unterricht eingebunden (z.B. eine Baufirma in den Bereich „Technik“) und können für interessierte Schüler/innen praktische Vertiefungsangebote machen. Aus der Gruppe der Schüler/innen, die Interesse zeigen, können rechtzeitig Praktikanten/innen rekrutiert werden, die bei geschickter Bindung an den Betrieb auch zu potentiellen Azubis werden. Diese Kooperationen werden durch schriftliche Vereinbarungen hinterlegt und können nach einigen Jahren Anlaufzeit auch ohne externes Management funktionieren.

2. Unterstützung bei der Rekrutierung geeigneter Bewerber/innen und im Bewerbungsverfahren (Bewerbungsmanagement):

In Zeiten des demografischen Wandels, des Fachkräftemangels und des „Academic Drift“ werden Zugänge zu potentiellen Bewerbern/innen für KMU zu einem wertvollen Gut. Die Betriebe/Unternehmen erhalten im Rahmen des Projektes von der Stadt Fürth das Angebot, sich Bewerber/innen vermitteln zu lassen. Die ausbildungsstellensuchenden Jugendlichen werden über die Kooperationspartner/innen am Übergang, insbes. Berufseinstiegsbegleitung und Berufsberatung sowie sonstige Übergangskoaches wie Kompetenzagentur, Schulleitungen der abgebenden, allgemeinbildenden Schulen (inklusive M-Züge, Real- und Wirtschaftsschulen, FOS), Berufsvorbereitungslehrkräfte der Berufsschulen (Jungarbeiterklassen, Berufsgrundschuljahr) benannt, von den Projektmitarbeitern/innen kontaktiert und auf der Grundlage der jeweiligen Anforderungs- bzw. Kompetenzprofile aktiv passenden Betrieben empfohlen. In der

Regel folgen der Empfehlung ein Erstgespräch sowie ein Praktikum. Als Gegenleistung zu dem „exklusiven“ Zugang müssen sich die Unternehmen bereit erklären, bereits hier eine verbindliche Vereinbarung mit der Stadt Fürth und dem/der Praktikant/in zu treffen, die die konkreten Ausbildungsoptionen regelt. Die Vorlagen für entsprechende Vereinbarungen werden vom Projekt zur Verfügung gestellt. Auf Wunsch werden ein oder mehrere Erstgespräche vom Projekt moderiert, um den jeweiligen Personalverantwortlichen Sicherheit im Aushandeln entsprechender Vereinbarungen zu geben. Im Erfolgsfall wird der Lehrvertrag oder eine Vereinbarung zur betrieblichen Ausbildungsvorbereitung bzw. Einstiegsqualifizierung unterschrieben. Diese Verträge werden ergänzt durch Vereinbarungen zur Nutzung der abH bzw. anderer Module des externen Ausbildungsmanagements. Sollte nach einem Praktikum kein Lehrvertrag bzw. keine EQ-Vereinbarung zustande kommen, gilt es, die Gründe in persönlichen Gesprächen zu analysieren und zu dokumentieren, um sowohl den Jugendlichen als auch den Betrieben weitere Angebote machen zu können. Bedarfsorientiert werden vor Ort verfügbare Assessmentangebote wie das der Bildungskoooperation Biko Mittelfranken oder das der Stadt Fürth (Azubicasting, s. o.) genutzt.

3. Unterstützendes Coaching bei der betrieblichen Ausbildungsvorbereitung bzw. Ausbildung (externes Ausbildungsmanagement):

KMU mit wenig Ausbildungserfahrung benötigen oftmals Unterstützung bei der Abstimmung der Ausbildungsinhalte auf die betrieblichen Abläufe, KMU mit viel Ausbildungserfahrung oftmals bei der Umsetzung von Ausbildungsneuerungen, und beide bei der Ausbildung bzw. –vorbereitung leistungsschwächerer Azubis. Da noch bis vor wenigen Jahren eine völlig andere Angebots-Nachfrage-Relation auf dem Lehrstellenmarkt bestand, haben sich viele Ausbildungsbetriebe zu spät oder noch gar nicht darauf eingestellt, mit leistungsschwächeren Jugendlichen umzugehen. Neben der Beratung bei der Umsetzung von Qualifizierungs- bzw. Ausbildungsbausteinen im Rahmen von z. B. EQ gilt es hier auch, Schwierigkeiten frühzeitig zu erkennen und bei Konflikten und Problemen mit den Jugendlichen rechtzeitig gegenzusteuern und gemeinsam gangbare Lösungen zu entwickeln. Ein externes Ausbildungsmanagement kann hier neben der eigenen pädagogischen Kompetenz auch die Vermittlung bzw. die Einbindung weiterer Fachdienste organisieren, die dem Betrieb meist gar nicht bekannt sind (Jugendhilfe, Schulpsychologie, Schuldnerberatung, etc.). Entsprechend soll den KMU vermittelt werden, dass die Stadt Fürth auch während der Ausbildung Ansprechpartner bleibt, wenn es Fragen oder Schwierigkeiten gibt. Um tragfähige Strukturen zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen aufzubauen gilt es, verfügbare Angebote vor Ort bekannter zu machen. Neben der Vernetzung der KMU mit entsprechenden Angeboten als Teilmodul des Projektangebots ist hier eine zentrale Strategie, abbruchgefährdete Jugendliche frühzeitig über die Lehrkräfte der Fachklassen zu identifizieren, um dann gezielt auf die Betriebe zuzugehen und entsprechende Leistungen wie abH oder Ausbildungspatenschaften zu vermitteln (in Fürth gibt es mit den „Bildungspaten“ seit 2005 einen Pool von Ehrenamtli-

chen, die Auszubildende begleiten und Ansprechpartner/innen für die Jugendlichen UND für die Betriebe und Berufsschulen sind). Bei noch minderjährigen jungen Menschen werden auch die Eltern einbezogen, bei Volljährigen auf Wunsch bzw. bei entsprechender Vereinbarung.

Die Erfahrung zeigt, dass Unternehmens- bzw. Personalverantwortliche langfristig entsprechende Angebote mitdenken und nutzen, sind sie erst einmal in ihrem Bewusstsein bzw. Handlungsrepertoire verankert. Daher wird die Nutzung der bestehenden Informationsplattform und Angebotsdatenbank www.vertrauensnetzwerk.de empfohlen und forciert, auf der alle vor Ort verfügbaren Angebote und Unterstützungsleistungen u. a. für Azubis stets aktuell abrufbar sind.

4. Beratung und Hilfestellung bei der Beantragung von Ausbildungsberechtigungen:

Gerade jüngere KMU, insbes. in Zukunftsbranchen, haben oft noch keine bzw. sehr wenig Ausbildungserfahrung. Hier gilt es in enger Kooperation und Abstimmung mit den Kammern darüber zu informieren, welche dualen Ausbildungsberufe nach dem Berufsbildungsgesetz in Frage kommen, und zu klären, ob die rechtlichen und betrieblichen Voraussetzungen für eine Ausbildung gegeben bzw. erwerbbar sind. Dies schließt die organisatorische und administrative Unterstützung bei der Beantragung entsprechender Ausbildungsberechtigungen ein. Bedarfsabhängig bietet das Projekt auch Hilfestellung bei der Organisation von Verbundausbildungen an, wieder in enger Absprache mit den zuständigen Stellen und in Kooperation mit den Berufsverbänden bzw. Kammern.

5. Netzwerkarbeit:

Um dem Projekt nachhaltige Erfolge zu ermöglichen, muss die Vernetzung zwischen den abgebenden Stellen des Übergangssystems (allgemeinbildende Schulen, berufliche Schulen, Berufseinstiegsbegleitung, Kompetenzagentur etc.) und den aufnehmenden Stellen (Betriebe, Unternehmen, Freiberufler inkl. deren Interessenvertretungen) intensiviert werden. Das Projekt plant hierzu, das bestehende „Vertrauensnetzwerk Schule-Beruf“ um örtliche Betriebsvertreter/innen zu erweitern oder ein eigenes „Themen-Netzwerk KMU“ als Untergliederung zu gründen. Ein entsprechendes Netzwerk dient der Etablierung tragfähiger Kooperationsstrukturen und somit der Sicherung der Nachhaltigkeit des Projektes. Durch halbjährliche Netzwerkforen können Entwicklungen und Bedarfslagen vor Ort kurzfristig kommuniziert und analysiert werden. Die abgebende und die aufnehmende Seite können in eine verbindliche Kooperationskultur gebracht und Best-Practice Beispiele in die Fläche transportiert werden. Das Netzwerk dient auch der Entwicklung geeigneter Hilfsinstrumente wie lokalen Angebotsübersichten oder dem Netzauftritt „vertrauensnetzwerk.de“. Das Netzwerk ist daher auch ein Bestandteil der Öffentlichkeitsarbeit.

6. Öffentlichkeitsarbeit und PR:

Um die anvisierten Ziele des Projektes zu erreichen und der Publizitätspflicht genüge zu tun, sind verschiedene Methoden und Maßnahmen der PR bzw. Öffentlichkeitsarbeit notwendig. Auf der politischen

Ebene wird das Projekt vor Beginn dem Stadtrat zur Bewilligung vorgelegt. Während der Laufzeit wird dem Stadtrat bzw. den Ausschüssen regelmäßig (mind. einmal pro Jahr) Bericht erstattet. Hierdurch wird eine ausreichende politische Einbindung gewährleistet.

Um das Projekt bei den lokalen KMU bekannt zu machen und Betriebe als Projektpartner zu gewinnen, sollen v.a. zu Beginn Methoden des Dialogmarketings angewandt werden (große Telefonaktionen). Darüber hinaus wird über zentrale Aktivitäten des Projektes sowie über Jahresbilanzen zu Beginn eines Ausbildungsjahres durch die örtliche Presse und ggf. den regionalen Rundfunk und TV berichtet. Ebenso wird die „Stadtzeitung“ zur Öffentlichkeitsarbeit genutzt, die vom Presseamt der Stadt Fürth 14tägig an alle Haushalte kostenlos verteilt wird. Die Schulen und Bildungsträger der abgebenden Seite werden durch die bestehenden Kommunikationsformen des Netzwerks informiert und zur Mitarbeit eingeladen. Für das Gesamtprojekt soll darüber hinaus ein Imageflyer erstellt werden.

Besondere Bedeutung kommt der Öffentlichkeitsarbeit via Internet zu. Hier soll die bestehende Webseite „vertrauensnetzwerk.de“ so erweitert werden, dass sie auch den Zielen des Projektes und den Bedarfen der beteiligten KMU gerecht wird. Diese Internetpräsenz ist den Mitgliedern des Netzwerks gut bekannt und wird von der „abgebenden Seite“ gut genutzt. Daher liegt es nahe, hier nichts Neues aufzubauen, sondern den Inhalt um die großen Themen des Projektes zu erweitern: Informationen rund um betriebliche Ausbildung und Ausbildungsvorbereitung, zentrale Adressen und Kontaktdaten, Übersichten über Unterstützungsangebote, Links zu den entsprechenden Seiten der Kammern etc.

Zur Kommunikation mit der Zielgruppe der Jugendlichen kann die Einrichtung eines Social-Media-Profiles sinnvoll sein (bspw. Facebook). Die Erfahrung der letzten Jahre zeigt, dass zeitnahe Kommunikation mit Schüler/innen fast nur noch so bewerkstelligt werden kann. Zeichnet sich eine ähnliche Neigung bei den örtlichen KMU ab, so wird auch für sie eine solche Dialogmöglichkeit eingerichtet. Gleichzeitig wird das Social-Media-Profil auch zur allgemeinen PR und Öffentlichkeitsarbeit genutzt.

Zu Projektbeginn wird den Projektpartnern angeboten, einen regelmäßigen Newsletter zu erstellen und zu verteilen. Dieses Medium ist klassischer Bestandteil der Netzwerkarbeit, verliert aber langsam an Wirksamkeit. Daher soll es nur dann eingeführt werden, wenn der Nutzen abgeschätzt werden kann.

Bei Bedarf wird eine für KMU maßgeschneiderte Info-Broschüre zu allen relevanten Themen und Anlaufstellen rund um die betriebliche Ausbildung in der Region erstellt und kostenlos verteilt.

Der Realisierung der **Gleichstellungsstrategie** stehen vor Ort erfahrungsgemäß seltener Vorbehalte bzw. Hürden auf betrieblicher Seite entgegen, im Gegenteil: In der Betriebsbefragung von rund 100 Fürther Ausbildungsbetrieben im Rahmen der kommunalen Ausbildungsinitiative „Match Point“ betonten viele KMU, dass Frauen mit Blick auf die Ressourcenvielfalt im Sinne eines modernen Diversity Managements willkommen seien, nur fehle es an weiblichen Interessentinnen bzw. Bewerberinnen.

Auch Probleme der Kinderbetreuung bzw. fehlende Teilzeitausbildungsstellen stehen der betrieblichen

Ausbildung junger Frauen in Fürth nur selten im Wege: Abgesehen davon, dass die Betreuungsmöglichkeiten vor Ort in den vergangenen Jahren stetig ausgeweitet wurden und berufstätige Mütter fast ausnahmslos sehr zeitnah Betreuungsplätze auch in den Ferienzeiten bekommen, so sie sie beanspruchen, ist das Gros der ausbildungswilligen jungen Frauen ledig, kinderlos und noch bei den Eltern bzw. einem Elternteil lebend. Vielmehr ist es mangelndes Interesse an betrieblicher Ausbildung und der Wunsch, weiter die Schule zu besuchen, der junge Frauen von einer aktiven Lehrstellensuche in KMU abhält. Entsprechend gilt es in Ergänzung zum o. g. Angebotskatalog, junge Frauen in Kooperation mit den genannten Partnern/innen gezielt anzusprechen: 1. im Unterschied zu den männlichen Schülern bereits im letzten Schulbesuchsjahr, wenn sie sich für eine freiwillige Klassenwiederholung bzw. den weiterführenden Schulbesuch bzw. eine Berufsfachschulausbildung interessieren, 2. im Berufsgrundschuljahr bzw. der Berufsfachschule für Hauswirtschaft. Im ressourcenorientierten Beratungsgespräch bzw. –prozess sollen die Berufswahlmuster reflektiert und konkrete, betriebliche Ausbildungsalternativen inkl. der damit verbundenen Vorteile wie Verdienstmöglichkeiten, Weiterbildungs- und Karrierechancen ins Blickfeld gerückt werden. Je nach Einzelfall gilt es hier, die Eltern ins Boot zu holen: Gerade bei Eltern mit Migrationshintergrund wird es oft notwendig sein, nicht nur den Stellenwert einer beruflichen Ausbildung in Deutschland zu verdeutlichen, sondern auch Ängste und Vorbehalte gegenüber einer betrieblichen Ausbildung abzubauen. Das Projektbüro kann durch die langjährige Erfahrung mit interkulturell orientierter Elternarbeit auf einen mehrsprachigen Pool an ehrenamtlichen Multiplikatoren/innen zurück greifen, die entsprechende Beratungsgespräche auch in Form von Hausbesuchen als kulturelle Brückenbauer/innen und ggf. Dolmetscher/innen begleiten.

Sollten im Einzelfall strukturelle Gründe gegen eine Einstellung weiblicher Auszubildender formuliert werden, so wird unter Beteiligung der Ausbildungsberatungen der Kammern geprüft, inwieweit diese begründet sind und gemeinsam nach Lösungen für die individuellen Fälle gesucht.

Förderlinie II

Förderlinie III

Zielgrößen

Kreuzen Sie die gewählte Förderlinie an und beantworten Sie die Fragen zu den Zielgrößen im entsprechenden Feld.

Förderlinie I

Geben Sie in der Tabelle neben den geforderten Angaben nach Möglichkeit weitere quantifizierbare Zielgrößen an, auch im Hinblick auf Ihre Gender Mainstreaming-Strategie.

Auf die Unterstützung wie vieler Betriebe ist Ihr Projektkonzept ausgerichtet?	60
Wie viele Ausbildungsverhältnisse bzw. betriebliche Ausbildungsvorbereitungen können von Ihrem Projekt durch Exter-	40 pro Jahr

nes Ausbildungsmanagement initiiert und begleitet werden?	
Wie viele junge Frauen können von Ihrem Projekt in eine betriebliche Ausbildung oder Ausbildungsvorbereitung vermittelt werden?	20 pro Jahr
Verhinderte Ausbildungsabbrüche	<u>20 pro Jahr</u>

Förderlinie II

Förderlinie III

Projektstruktur

Das Projekt wird im Projektbüro für Schule und Bildung (PSB) angesiedelt. Dessen Verortung im Schul- und Bildungsreferat als Stabsstelle beim 2. Bürgermeister ist dem Organigramm im Anhang zu entnehmen. Für das Projekt sind eine Projektleitung (10 h/Woche) sowie zwei Projektmitarbeiter/innen vorgesehen (33 h/Woche und 19,5 h/Woche). Verwaltungstechnisch wird das Projekt sowohl durch das PSB als auch durch das Referat I unterstützt.

Vorgesehen ist, dass der Leiter des PSB auch die Projektleitung übernimmt. Aus dem Projekt „Regionales Übergangsmanagement“ ist dazu noch eine Mitarbeiterin verfügbar, die über gute Kontakte zu örtlichen KMU und umfassende Erfahrung in der Arbeit mit allgemeinbildenden und beruflichen Schulen verfügt. Die dritte Personalstelle ist derzeit noch N.N. Die Tätigkeitsschwerpunkte des Personals werden sich folgendermaßen verteilen:

Projektleitung (10 h/E 13; Veit Bronnenmeyer, Dipl.-Sozialpäd.): Administration, Finanzcontrolling, Gremienarbeit, Koordination der Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit, Sicherung der Nachhaltigkeit, Teamleitung, bundesweiter Austausch und Projekttransfer.

Mitarbeit #1, stellv. Projektleitung (33 h/E 10; Carola Pfaffinger, Dipl.-Sozialpäd. (FH)): zentrale Ansprechpartnerin für Schulleitungen, Kammern, Bildungsträger, Arbeitsverwaltung und KMU, Koordination externes Ausbildungsmanagement, Erstellung von Anforderungsprofilen, Beratung und Information der KMU, Koordinierung der Projektevaluation und des Berichtswesens, Bewerber/innen-Auswahl, Begleitung und Dokumentation von Praktika, Qualifizierungsmaßnahmen, Entwicklung v. Arbeits- und Dokumentationshilfen, Vermittlung von abH und anderen externen Hilfen.

Mitarbeit #2 (19,5 h/E 9; N.N. Dipl.-Sozialpäd. (FH) oder vglb. Qualifikation mit einschl. Berufserfahrung): Zentrale/r Ansprechpartner/in für Ausbildungsmarketing, Bewerbungsmanagement, Beratung und Infor-

mation von Lehrkräften, Schülern/innen, Eltern, Kontaktperson für BerEb u. a. Integrationscoaches.

Am Anfang des Projektes steht eine mit den Kammern abgestimmte Bedarfsanalyse bei den örtlichen KMU, die mittels schriftlicher und fernmündlicher Kommunikation erfolgt. Auf Basis dieser Analyse werden an dem Projekt interessierte KMU persönlich aufgesucht, um ein Anforderungsprofil in Bezug auf den Fachkräftebedarf, den Bedarf an Bewerbungsmanagement, externem Ausbildungsmanagement und an örtlicher Vernetzung festzustellen. Gleichzeitig werden von den Kooperationspartnern an den allgemeinbildenden Schulen potentielle Bewerber/innen für duale Ausbildungsplätze identifiziert und angesprochen. In der Umsetzungsphase lernen sich Bewerber/innen und Betriebe durch Vorstellungsgespräche und Praktika kennen. Diese werden durch das Projektpersonal begleitet und analysiert. Zum Ende eines Schuljahres sollen zunächst erfolgreiche Vermittlungen durch Lehrverträge, ab Okt. durch EQ durch entsprechende Verträge verbindlich gemacht werden. Durch kontinuierlichen Austausch mit den Berufsschulen werden darüber hinaus von Abbruch gefährdete Azubis aus den höheren Fachklassen angesprochen und den Betrieben Leistungen des externen Ausbildungsmanagements angeboten. Die Umsetzung der Genderstrategie erfolgt ebenfalls nach der Bedarfsanalyse. Näheres zum Arbeits- und Organisationsplan siehe unter „Projektumsetzung“ sowie im Anhang (Balkenplan und Letters of Intent).

Zur Begleitung des Projektes soll ein Beirat mit Vertreter/innen der Führungsebenen der zentralen Partner gebildet werden (Kammern, Arbeitsverwaltung, Schulen, Amt für Wirtschaft, Stadtrat).

Einbindung des Projekts in regionale Strukturen

Durch die Trägerschaft des Projektbüros für Schule und Bildung der Stadt Fürth und die Leitung des Projektes durch den langjährigen Leiter des Projektbüros als den kommunal Beauftragten für die Steuerung und Koordinierung des Übergangs Schule-Beruf ist die Einbindung des Projektes in die relevanten regionalen Strukturen vor Ort von Anfang an gegeben. Wie eingangs beschrieben, kann mit dem „Vertrauensnetzwerk Schule-Beruf“ auf ein eng kooperierendes Netzwerk zurück gegriffen werden, in dem alle relevanten Akteure seit 2004 konstruktiv und beteiligungsorientiert zusammen arbeiten. Enger als bisher eingebunden werden müssen lediglich die im Anschluss an Haupt/Mittelschulen weiterführenden allgemeinbildenden Schulen. Diese haben bereits mehrfach großes Interesse an einer Intensivierung der Zusammenarbeit an der Nahtstelle zur Berufsbildung und beruflichen Integrationsarbeit formuliert, die bisher jedoch an der Konzentration von Fördermitteln auf Haupt- bzw. Förderschulen scheiterte.

Kooperation mit dem beantragten JOBSTARTER-Projekt in Nürnberg: Die Nachbarstadt Nürnberg hat ebenfalls einen Antrag auf Förderung durch JOBSTARTER in der Förderlinie I geplant. Die Sozialdaten der beiden Städte sind weitgehend ähnlich, der Fachkräftebedarf der KMU sowie die Zahl der unversorgten Jugendlichen sind ebenfalls etwa gleich hoch. Auch der von den Kammern formulierte einschlägige

Unterstützungsbedarf der KMU ist sowohl in Stadt und Landkreis Fürth als auch in Nürnberg so hoch, dass eine Ressourcenkonzentration auf die jeweiligen Projektregionen fast zwangsläufig ist, d. h. es besteht keine Gefahr der quantitativen Überschneidung. Inhaltlich werden die beiden Projekte an allen sich ergebenden Schnittstellen kooperieren. Die Kooperation der beiden Städte im Bereich Übergang Schule-Beruf hat seit Jahren Tradition, sie begann im Zuge der Lernenden Regionen und wurde in den vergangenen Jahren durch regelmäßigen, mindestens quartalsmäßigen Austausch im Rahmen des Regionalen Übergangsmanagements standardisiert. Bereits vereinbart sind im Rahmen des Programms JOBSTARTER halbjährliche Abstimmungsgespräche, ein Austausch von KMU- und Bewerber/innen-Profilen, deren individueller Bedarf in der eigenen Stadt nicht gedeckt werden kann, eine abgestimmte Öffentlichkeitsarbeit sowie gemeinsame Regionalkonferenzen mit den Trägern des Programms „Bildungsketten“ des BMBF. Daneben ist eine bedarfsorientierte Zusammenarbeit etwa bei der Organisation und Durchführung von Workshops und Fortbildungen für KMU u. a. Multiplikatoren, bei der Erarbeitung von Arbeitshilfen und Leitfäden, z. B. einem Maßnahmenkatalog zu regional verfügbaren Angeboten des externen Übergangsmanagements geplant.

Nachweise über Unterstützungs- und Kooperationsvereinbarung(en) beigelegt.

Mittel- und langfristige Auswirkungen, Nachhaltigkeit, Verstetigung, Transfer

Erwartet werden als Ergebnisse: Steigerung der Anzahl dualer Berufsausbildungen, mehr auszubildende KMU, mehr junge Frauen und Jugendliche mit Migrationshintergrund in dualen Ausbildungsgängen, etablierte Kooperationsbeziehungen zwischen KMU und Schulen, etabliertes Netzwerk mit KMU und externen Ausbildungsunterstützern. Durch diese Ergebnisse kann dem Fachkräftemangel regionaler KMU entgegen gewirkt werden, durch die Etablierung von festen und verbindlichen Kooperations- und Netzwerkbeziehungen können die Ergebnisse nachhaltig gesichert werden. Die so geschaffenen Strukturen und Kontakte stellen eine gute Basis für verstetigte Kooperationsbeziehungen dar, die einen Mehrwert gerade auch in schwierigen Zeiten bieten.

Die Zugänge von KMU zu Jugendlichen mit Ausbildungspotential werden sowohl durch die Vernetzung als auch durch die Etablierung von festen Schule-Betriebs-Kooperationen vereinfacht und verfestigt, die Auswahlmöglichkeiten für Jugendliche und Betriebe erweitert. Auszubildende, die im Rahmen des Projektes vermittelt werden, sollen während der Projektlaufzeit und danach als zielgruppennahe Partner für Ausbildungsmarketing (z. B. Berufsbildpräsentationen an Schulen, Mentoring bei Boy's oder Girl's Day etc.) zur Verfügung stehen.

Der regionale Koordinator im Projektbüro für Schule und Bildung bleibt auch nach Ende der Förderung als Ansprechpartner und Kommunikationsanker für KMU erhalten. Ebenso ist der Informationsaustausch

zwischen KMU mit Bedarf an externem Ausbildungsmanagement und Institutionen mit entsprechenden Unterstützungsangeboten nach Ende der Förderung durch die Fortführung des Themennetzwerks u. a. geeigneter Kommunikationsmedien gewährleistet (z.B. Newsletter, Homepage vertrauensnetzwerk.de, Mailing-Liste). Auch die im Förderzeitraum erarbeiteten Produkte wie Infobroschüren für KMU werden vom Projektbüro nach Förderende weiter aktualisiert und vertrieben.



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



EUROPÄISCHE UNION



Bundesinstitut
für Berufsbildung **BIBB**
► Forschen
► Beraten
► Zukunft gestalten

5. Anlage

Liste der beigefügten Nachweise über Unterstützungs- und Kooperationsvereinbarungen

Laufende Nummer	Ausstellende Institution	Datum der Ausstellung
1	Agentur für Arbeit Fürth	28.03.13
2	Jobcenter Fürth Stadt	12.03.13
3	Staatliche Schulämter für Stadt und Landkreis Fürth	07.03.13
4	Hans-Böckler-Wirtschaftsschule der Stadt Fürth	14.03.13
5	Leopold-Ullstein-Realschule Fürth	13.03.13
6	Staatliche Fachoberschule Fürth	27.03.13
7	Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft der Stadt Fürth ELAN GmbH	08.03.13
8	Berufliches Fortbildungszentrum der bayerischen Wirtschaft bfz Nürnberg gGmbH (als Träger der u. a. der Berufseinstiegsbegleitung)	07.03.13
9	Internationaler Bund Franken gGmbH (als Träger der Berufseinstiegsbegleitung)	06.03.13
10	Internationaler Bund Franken e. V. (als Träger des Jugendmigrationsdienstes und der Integrationssprachkurse)	08.03.13
11	IHK-Gremium Fürth	25.03.13
12	Handwerkskammer für Mittelfranken	21.03.13
13	Kreishandwerkerschaft Fürth	12.03.13
14	Amt für Wirtschaft der Stadt Fürth	12.03.13
15	Staatliche Berufsschule I Fürth	22.03.13
16	Staatliche Berufsschule II, Ludwig-Erhardt-Schule Fürth	20.03.13
17	Staatliche Berufsschule III, Martin-Segitz-Schule Fürth	15.03.13
18	Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Fürth	18.03.13
19	Integrationsbeauftragte der Stadt Fürth	11.03.13
20	Bezirkssozialdienst BSD der Stadt Fürth (als Träger der Jugendsozialarbeit an Schulen)	08.03.13
21	Innung für Elektro- und Informationstechnik Nürnberg-Fürth	14.03.13
22	Hotel- und Gaststättenverband	21.03.13
23	GS Schenk GmbH & Co Bauunternehmung	18.03.13
24	BabyOne GmbH	25.03.13
25	Stadt Fürth (interkommunale Kooperation)	18.03.13
26	Stadt Nürnberg (interkommunale Kooperation)	-



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



EUROPÄISCHE UNION



Bundesinstitut
für Berufsbildung



► Forschen
► Beraten
► Zukunft gestalten

JOBSTARTER wird gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union.