

IMPRESSUM

Herausgeber:

Institut für soziale Arbeit e. V. (ISA e. V.)
Ilona Heuchel, Geschäftsführender Vorstand
Friesenring 40
48147 Münster

Netzwerkbüro Bildung Rheinisches Revier
V.i.S.d.P. Johannes Schnurr, Projektleitung
Hammer Landstraße 1a
41460 Neuss

E-Mail: info@bildung-rheinisches-revier.de
www.bildung-rheinisches-revier.de

Analysen & Redaktion:

Bernhard Hübers
Henry Peters
Dr. Rabea Pfeifer

Gestaltung:

31M Agentur für Kommunikation GmbH
Walter-Sachsse-Weg 17
45133 Essen

Auflage: 100
Erscheinungsjahr: 2022



BildungsRAUM Rheinisches Revier

WEITERBILDUNG

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Kompetenzzentrum
Bildung im Strukturwandel
Netzwerkbüro Rheinisches Revier



Institut für
soziale Arbeit e. V.

INHALT

VORWORT	3
GLOSSAR & LEGENDE	4
EINLEITUNG – WEITERBILDUNG UND STRUKTURWANDEL IM RHEINISCHEN REVIER	7
ANBIETER*INNEN UND INANSPRUCHNAHME VON WEITERBILDUNG IM RHEINISCHEN REVIER	10
Auf einen Blick	10
Weiterbildungsteilnahme nach soziodemografischen Merkmalen	12
Weiterbildungsteilnahme nach bildungsbiografischen Merkmalen	14
PERSPEKTIVEN	16
VOLKSHOCHSCHULEN IM RHEINISCHEN REVIER	18
Auf einen Blick	18
Entwicklung der Belegungen in Kursen an Volkshochschulen 2018-2020	20
Belegungen in Kursen an Volkshochschulen nach soziodemografischen Merkmalen 2020	22
Entwicklung der Integrationskurse an Volkshochschulen 2018-2020	24
DREI FRAGEN AN	26
WEITERBILDUNGSKOLLEGS IM RHEINISCHEN REVIER	28
Auf einen Blick	28
Entwicklung der Studierendenzahlen an Weiterbildungskollegs 2013-2021	30
Entwicklung der Abschlüsse an Weiterbildungskollegs 2013-2021	32
FACHSCHULEN IM RHEINISCHEN REVIER	34
Auf einen Blick	34
Entwicklung der Schüler*innenzahlen an Fachschulen 2013-2021	36
Entwicklung der Schulabgänger*innen an Fachschulen 2013-2021	38
WEITERBILDUNG AN DEN INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMERN SOWIE HANDWERKSKAMMERN IM RHEINISCHEN REVIER	40
WEITERBILDUNG AN HOCHSCHULEN IM RHEINISCHEN REVIER	42
Auf einen Blick	42
Entwicklung der Studierendenzahlen in Weiterbildungsstudiengängen 2013-2020	44
Entwicklung der Studierendenzahlen in Weiterbildungsstudiengängen nach soziodemografischen Merkmalen 2013-2020	46
PERSPEKTIVEN	48
WEITERBILDUNGSFÖRDERUNG IM RHEINISCHEN REVIER	50
Auf einen Blick	50
Entwicklung der Neueintritte in Beratung zur beruflichen Entwicklung 2017-2021	52
Entwicklung der Anzahl ausgegebener Bildungsschecks nach Art des Zugangs und Fachgebiet 2016-2021	54
Austritte aus Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung 2013-2021	56
ZUSAMMENFASSUNG & AUSBLICK	58
ABBILDUNGSVERZEICHNIS	61
LITERATURVERZEICHNIS	62
IMPRESSUM	64

VORWORT

Energiewende, fortschreitende Digitalisierung und Automatisierung sowie der demografische Wandel führen in Deutschland zu einem stets dynamischer werdenden Veränderungsprozess in Wirtschaft und Arbeit. Hinzu kommen aktuell geopolitische Krisen durch Krieg, Flucht und Pandemie und damit verbundene Verwerfungen und Risiken im globalen Wirtschaftsgefüge. Das Rheinische Revier stellt sich diesen komplexen Herausforderungen in einem strategiegeleiteten Umgestaltungsprozess. Die Ziele sind im Wirtschafts- und Strukturprogramm benannt und die Mittel zur Bewältigung des Umbaus wurden bereitgestellt. Die neue Landesregierung in NRW hat im Koalitionsvertrag ihren Willen bekräftigt, trotz aller Widrigkeiten bis 2030 die Energiegewinnung aus der Braunkohle zu beenden. Land und Region schaffen nach und nach die Rahmenbedingungen für eine Strukturförderung, die den Boden dafür bereiten soll, dass dieses Ziel zum Nutzen und ohne Schaden für die Region erreicht werden kann. In groben Umrissen wissen die Beteiligten, wohin die Reise gehen soll und mit welchen Mitteln sie zurückgelegt werden kann. Jetzt kommt es darauf an, dass konkrete Veränderungen auf den Weg gebracht werden – vor allem auch im Bildungssektor.

In den zwei Jahren, die wir uns im Rheinischen Revier dafür einsetzen, dass Bildungsprozesse, Bildungsangebote und Bildungsinfrastruktur in den Fokus des Strukturwandelmanagements kommen, haben wir von allen Seiten Zustimmung für dieses Anliegen gehört. Nur über Bildung wird es gelingen, die Menschen als Personen in diesem Veränderungsprozess mit zu nehmen. Es reicht nicht, die materiellen Grundlagen zur Verfügung zu stellen, Forschungslabore, Verkehrswege, Gewerbegebiete, Agrarflächen, Energienetze etc. bereit zu stellen. Es sind die Menschen, die diese neuen Möglichkeiten verstehen und nutzen werden und das setzt voraus, dass sie hierfür motiviert und qualifiziert sind.

Unser Themenbericht zur beruflichen Ausbildung und die anschließende Diskussion in der Fachöffentlichkeit haben vor allem eines gezeigt: die Fachleute stehen nach wie vor hinter den hohen Qualitätsansprüchen und damit hinter dem komplexen Zusammenwirken der verantwortlichen Institutionen in der beruflichen Ausbildung, beklagen aber andererseits einen schon länger bestehenden Innovationsstau in diesem Bereich. Es gibt erhebliche Zweifel, ob die berufliche Ausbildung in ihrer aktuellen Verfasstheit Schritt halten kann mit dem dynamischen Veränderungsprozess in der Arbeitswelt. Wenn dies gelingen kann, dann wohl in erster Linie indem die Ausbildungspartner*innen von Bund, Land, Kommunen und Wirtschaft an konkreten innovativen Vorhaben im Revier beispielhaft und experimentell zusammenarbeiten und dabei durch die Strukturförderung unterstützt werden. Hierzu müssen möglicherweise neue Wege der Zusammenarbeit etabliert werden. Diese und weitere



Johannes Schnurr
Leitung des Netzwerkbüro Bildung
Rheinisches Revier

Erkenntnisse aus einem 18 Monate dauernden Prozess der Konzipierung, Erstellung und Bewertung des Themenberichts werden wir in allernächster Zeit der Zukunftsagentur und den Verantwortlichen in den Landesministerien vorlegen.

Der jetzt vorliegende Themenbericht zur Weiterbildung wurde nahezu parallel dazu konzipiert und erarbeitet. Im vierten Quartal 2022 laden wir wiederum alle Interessierten zu den vorliegenden Analysen in unterschiedlichen Formaten zu einem Fachdiskurs ein. Wir hoffen, dass wir viel Gelegenheiten bieten können zum direkten Austausch mit den Personen und Institutionen, die sich dafür einsetzen, dass die Weiterbildung einen entscheidenden Beitrag zum Gelingen des Strukturwandels im Rheinischen Revier leistet.

Wir freuen uns über Ihr Interesse an unserem Bericht und laden Sie herzlich ein, Ihre Eindrücke und Ideen mit uns zu teilen.

Johannes Schnurr
Projektleitung Netzwerkbüro Bildung Rheinisches Revier

—GLOSSAR

AMTLICHE SCHULDATEN

Jährlich zum 15. Oktober ist der Stichtag für die Erhebung der Amtlichen Schuldaten. Sie beschreiben die Schulsituation im Bundesland Nordrhein-Westfalen, wie beispielsweise die Anzahl der Schüler*innen an den Weiterbildungskollegs oder Fachschulen, ihre Herkunftsschulen und Wohnorte sowie ihre Fachrichtungen.

AUFTRAGS-/VERTRAGSMASSNAHMEN AN VOLKSHOCHSCHULEN

Zu den Auftrags- und Vertragsmaßnahmen an Volkshochschulen zählen Kurse/Lehrgänge, die für bestimmte Auftraggeber*innen wie Unternehmen oder die Agenturen für Arbeit in Bezug auf eine von diesen zugelassene Teilnehmerschaft durchgeführt werden.

BA-ANGEBOTE ÜBER GUTSCHEINVERFAHREN

Im Rahmen der Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) durch die Bundesagentur für Arbeit erhält der bzw. die Kund*in nach Abschluss des Beratungsprozesses einen Gutschein. Dieser kann bei einem bzw. einer für die Maßnahmenart und Maßnahmendauer zertifizierten Bildungsträger eingelöst werden. Die Gutscheine werden dabei individuell zwischen Träger und der Bundesagentur für Arbeit abgerechnet. Über den Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein (AVGS) existiert darüber hinaus ein weiteres Gutscheinverfahren für kurze Qualifizierungen.

BA-ANGEBOTE ÜBER VERGABEVERFAHREN

Bei den Angeboten der Bundesagentur für Arbeit, die über ein Vergabeverfahren geregelt werden, handelt es sich um Qualifizierungsmaßnahmen, die bei einem bzw. einer zertifizierten Bildungsanbieter eingekauft werden. Diese Qualifizierungsangebote sind jedoch nur in kleinem Maßstab vorhanden, da die meisten Angebote der Bundesagentur für Arbeit lediglich zu einer Qualifizierung hinführen (Orientierung) oder bei einem Jobeinstieg unterstützen sollen (klassische Bewerbungstrainings). Eingekaufte Maßnahmen können nicht als Selbstzahler*innen-Angebot besucht werden.

BELEGUNGEN IN VHS-KURSEN

Als Belegungen in Kursen der Volkshochschulen werden im Rahmen der Volkshochschulstatistik Teilnahmefälle und nicht teilnehmende Personen gezählt.

BERATUNG ZUR BERUFLICHEN ENTWICKLUNG

Das Landes-Förderprogramm „Beratung zur beruflichen Entwicklung (BBE)“ richtet sich an in NRW wohnende Menschen in beruflichen Veränderungsprozessen, Berufsrückkehrende sowie Menschen mit im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen. Ihnen ermöglicht die Förderung eine kostenfreie individuelle Beratung als Unterstützung bei der Gestaltung ihrer beruflichen Entwicklung (Quelle:

G.I.B. NRW). Somit stellt sie einen Beitrag zur Fachkräftesicherung dar. Die Beratungsstellen verteilen sich im gesamten Revier (siehe Karte in Kap. 6). Als Träger dienen u. a. Volkshochschulen und Kammern. Aktuell besteht schon ein Nachfolgeprogramm, unter dem Namen „Perspektiven im Erwerbsleben (PiE)“.

BERUFSEGMENTE NACH DER KLASSIFIKATION DER BERUFE 2010

In den Analysen und Auswertungen in diesem Bericht werden 14 Berufssegmente nach der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) der Bundesagentur für Arbeit ausgewiesen, die eine Aggregation der verschiedenen Berufshauptgruppen darstellen. Eine Auflistung der Zuordnung von Berufshauptgruppen zu Berufssegmenten findet sich auf der Homepage des Netzwerkbüros.

BILDUNGSSCHECK NRW

Das Förderprogramm Bildungsscheck NRW des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW ermöglicht Menschen mit einem jährlichen Einkommen von max. 40.000 Euro, die an einer selbst finanzierten Weiterbildung interessiert sind, durch den „individuellen Zugang“ finanzielle Unterstützung. Hierbei werden die Kosten bis zur Hälfte vom Land gefördert. Im „betrieblichen Zugang“ erhalten kleine und mittlere Betriebe, die ihren Beschäftigten eine berufsbezogene Weiterbildung ermöglichen möchten, ebenfalls eine finanzielle Förderung. Bis zur Hälfte werden hier die Kosten der Weiterbildung pro Mitarbeiter*in gefördert, wobei jeder Betrieb bis zu zehn Bildungsschecks erhalten kann. Durch das Programm sollen Menschen ihre Erwerbsfähigkeit durch lebenslanges Lernen verbessern, Betriebe ihre Wettbewerbsfähigkeit stärken und der Fachkräftebedarf gesichert werden (Quelle: G.I.B. NRW).

COVID-19 UND AUSWIRKUNGEN AUF DIE ERHEBUNGSJAHRE

Die Covid-19 Pandemie und die damit verbundenen Lockdowns führten dazu, dass besonders im Jahr 2021 stark einbrechende Zahlen bezüglich Teilnehmer*innen an Weiterbildung und von Weiterbildungsangeboten sichtbar wurden. Viele Weiterbildungsangebote mussten eingestellt oder konnten gar nicht erst aufgenommen werden. Hinzu kommt, dass eine Teilnahme an Weiterbildungsangeboten pandemiebedingt oft nicht wahrgenommen werden konnte. Aus diesem Grund wird in einigen Analysen dieses Berichts das Erhebungsjahr 2019 betrachtet, auch wenn Daten für 2021 vorhanden sind, da hier die präpandemischen Zahlen zu Angebot und Nachfrage vorliegen und so ein repräsentativeres, wenn nicht gar ein „normaleres“, Bild des Status-Quo in der Weiterbildung gezeichnet werden kann.

EINGLIEDERUNGSQUOTE

Die in diesem Bericht ausgewertete Eingliederungsquote bezieht sich auf den Erwerb einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von Teilnehmenden an Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) der Bundesagentur für Arbeit. Ausgewertet wird die Eingliederung sechs Monate nach Austritt aus einer Maßnahme, zuzüglich dreimonatiger Wartezeit. Berechnet wird die Eingliederungsquote als Anteil der eingegliederten Teilnehmenden an der Gesamtzahl der Austritte aus der Maßnahme.

FACHSCHULE

Schulform an Berufskollegs, die unter anderem in den Fächerbereichen Agrarwirtschaft, Ernährungs- und Versorgungsmanagement, Gestaltung, Informatik, Sozialwesen und Technik sowie Wirtschaft Weiterbildung anbietet. Ziel ist Eignung für Führungspositionen und selbstständige Tätigkeiten, komplexe berufliche Anforderungsprofile und optional das Erreichen einer Studienberechtigung.

FACHBERATUNG ZUR ANERKENNUNG IM AUSLAND ERWORBENER BERUFSQUALIFIKATIONEN

Die „Fachberatung zur Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen (FBA)“ ist Teil des Beratungsangebotes „Beratung zur beruflichen Entwicklung (BBE)“, des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW. Das Programm richtet sich an Menschen, die in NRW arbeiten oder wohnen und bereits im Besitz beruflicher Qualifikationen sind. Explizit sind hierbei auch Menschen in Fluchtsituationen mit inbegriffen (Quelle: G.I.B. NRW). Wie auch BBE, ist das Beratungsangebot kostenfrei.

FÖRDERSTATISTIK DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT

In ihrer Förderstatistik weist die Bundesagentur für Arbeit Statistiken über Förderungen bzw. Teilnahmen von Menschen an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktförderung nach dem SGB III und Leistungen zur Eingliederung des Bundes nach dem SGB II aus (vgl. Bundesagentur für Arbeit). Gezählt werden dabei Förderfälle und nicht Personen, weshalb Mehrfachnennungen möglich sind.

FÖRDERUNG DER BERUFLICHEN WEITERBILDUNG (BA)

Die Weiterbildungsförderung der Bundesagentur für Arbeit richtet sich neben arbeitssuchenden oder von Arbeitslosigkeit bedrohten Menschen auch an regulär Beschäftigte, ohne gültigen Berufsabschluss. Sie bereitet Teilnehmende zum Beispiel auf den Erwerb eines anerkannten Berufsabschlusses vor und kann auch der Nachholung eines Hauptschulabschlusses dienen. Voraussetzung für eine Förderung ist eine vorausgehende Beratung

sowie die Notwendigkeit einer Weiterbildung. Bei der Weiterbildung von Beschäftigten erfolgt die Förderung jedoch indirekt über das Unternehmen, in dem sie angestellt sind. Nach vorherigen Beratungen des Unternehmens kann die Bundesagentur für Arbeit Beschäftigte im Unternehmen fördern und beispielsweise Ungelernte zu Fachkräften ausbilden.

FREIWILLIGKEIT DER BA-ANGEBOTE

Die Bundesagentur für Arbeit setzt in der Regel nicht auf Freiwilligkeit in ihren Maßnahmen. Zu einer Teilnahme an den angebotenen Maßnahmen wird entweder aufgefordert und im Fall einer Ablehnung bzw. eines Abbruchs eine Sperrzeit geprüft. Bei den Angeboten der Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) im Gutscheinverfahren wird jedoch auf ein gewisses Maß an Freiwilligkeit gesetzt. So werden Gutscheine häufig nur dann ausgehändigt, wenn der bzw. die Kund*in einer Teilnahme an einer Maßnahme auch zustimmt. Andersherum können aber auch Kund*innen auf die Bundesagentur für Arbeit wegen einer Qualifizierung zukommen, die dann von Seiten der BA abgelehnt oder bewilligt werden kann.

GESETZLICHE GRUNDLAGEN

Der § 45 SGB III „Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung“ bildet u.a. die gesetzliche Grundlage für die Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen der Bundesagentur für Arbeit. Im §81ff SGB III wird das Verfahren über den Bildungsgutschein geregelt. Eine Ruhezeit des Anspruchs auf Förderung im Falle einer versicherungswidrigen Handlung wird hingegen im § 159 SGB III „Ruhe bei Sperrzeit“ geregelt.

HOCHSCHULSTATISTIK

Die Basis der Hochschulstatistik sind semesterweise durch IT.NRW erhobene Daten. Sie enthält umfangreiche Inhalte zu Student*innenzahlen, Fächergruppen, Prüfungen, der Hochschulfinanzierung und vielem mehr. Die Auswertungen zu den Hochschulen des Rheinischen Reviers beziehen sich nur auf die in der amtlichen Statistik abgebildeten Hochschulen.

INTEGRATIONSKURSE AN VOLKSHOCHSCHULEN

Die Integrationskurse an den Volkshochschulen sind Teil des Programmbereichs „Sprachen“. Sie beinhalten Sprachkurse, Einführungen in die deutsche Rechtsordnung und in die Kultur und Geschichte Deutschlands. Das Angebot richtet sich dabei an Ausländer*innen, Spätaussiedler*innen, Menschen in Fluchtsituationen und EU-Bürger*innen, ist jedoch nicht für alle Gruppen verpflichtend. Am Ende eines Integrationskurses wartet eine Prüfung.

MEISTER*INNENSCHULE

Meister*innenschulen sind im deutschen Bildungssystem diejenigen Weiterbildungseinrichtungen, in der Teilnehmende im Rahmen einer Aufstiegsfortbildung zum bzw. zur Meister*in auf die Meister*innenprüfung vorbereitet werden. Die Kurse werden hierbei von Kammern bzw. von Fachschulen angeboten. Eine Voraussetzung für die Teilnahme liegt in einer abgeschlossenen Berufsausbildung und mehrjähriger Berufserfahrung. Die Förderung während dieser Weiterbildung wird durch das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz geregelt.

MIKROZENSUS

Der Mikrozensus ist die jährliche Haushaltsbefragung der amtlichen Statistik, bei der von ungefähr 1 % der Bevölkerung Daten zu Demografie, Erwerbstätigkeit und Bildung erhoben werden. Die Daten zur Weiterbildung im Mikrozensus basieren auf einer Selbsteinschätzung der Befragten. Als Weiterbildungsteilnehmende werden Personen gewertet die angeben, dass sie in den letzten zwölf Monaten an einer Weiterbildung teilgenommen haben. Die Angaben werden nicht geprüft. Dies gilt auch für die Kategorisierung der Art der Weiterbildung. Aufgrund der Covid-19 Pandemie sind die letzten auf regionaler Ebene auswertbaren Daten von 2019.

PERSONEN IN ERWERBSFÄHIGEM ALTER

Als Personen in erwerbsfähigem Alter sind in diesem Bericht Menschen im Alter von 15 bis unter 65 Jahren definiert.

QUALIFIZIERUNGSSCHANCENGESETZ

Das Qualifizierungschancengesetz soll seit dem Jahr 2019 Menschen bei ihrem Qualifizierungsvorhaben unterstützen und ihnen mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung bieten. Sofern sie von den Auswirkungen des Strukturwandels betroffen sind, sollen Beschäftigte unabhängig von ihren vorhandenen Qualifikationen, Lebensphase und Unternehmensgröße Zugang zu Förderangeboten erhalten. Ebenfalls soll ihnen der Anspruch auf Arbeitslosengeld durch Beitragssenkung erleichtert werden.

SOZIALGESETZBUCH II

Das Zweite Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) behandelt die Grundsicherung für Arbeitssuchende (Auch bekannt als Hartz IV). Die Leistungen nach dem SGB II erhalten sich im erwerbsfähigen Alter befindliche Personen, die in Deutschland leben und ihren eigenen Lebensunterhalt durch ihr Einkommen nicht sicher können.

SOZIALGESETZBUCH III

Das Dritte Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) behandelt Leistungen und Maßnahmen zur Arbeitsförderung durch die Bundesagentur für Arbeit. Es beinhaltet ein Leistungsspektrum von Information und Beratung über Vermittlung und Fördermaßnahmen (FbW) bis hin zur Bewilligung von Lohnersatzleistungen bei Arbeitslosigkeit, wie dem Arbeitslosengeld.

SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIGE BESCHÄFTIGUNG

Als sozialversicherungspflichtig Beschäftigte werden Personen bezeichnet, denen eine Arbeitgeber*innenmeldung zur Sozialversicherung vorliegt, deren Beschäftigung im Rahmen der Sozialversicherung versicherungspflichtig ist, deren Beschäftigung abhängig und vergütet ist und die mindestens eine Stunde in der Woche arbeiten.

WEITERBILDUNGSKOLLEG

Weiterbildungskollegs ermöglichen mittels der drei Schulformen Kolleg, Abendrealschule und Abendgymnasium einen Zugang zu Bildungsabschlüssen auf dem schulischen zweiten Bildungsweg. Die erreichbaren Abschlüsse reichen vom Hauptschulabschluss bis zur allgemeinen Hochschulreife.

— LEGENDE



Das Symbol steht für **Relevanz & Definition.**



Das Symbol steht für **Ausprägung.**



Das Symbol steht für **Anmerkungen.**



Das Symbol steht für **Quelle.**

— WEITERBILDUNG UND STRUKTURWANDEL IM RHEINISCHEN REVIER

DER BEITRAG DER WEITERBILDUNG ZUM GELINGEN DES STRUKTURWANDELS

„Durch den (...) Wandel der Arbeitswelt werden sich Berufsbilder und Qualifikationsprofile massiv verändern. Weiterbildung ist der Schlüssel zur Fachkräftesicherung, zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit aller Arbeitnehmer*innen und damit für die Innovationsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit unseres Landes. Sie ist zugleich Investition in gesellschaftliche Teilhabe und Chancengerechtigkeit.“ – Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS)

Der durch die Energiewende angestoßene Strukturwandel im Rheinischen Revier hat direkte Konsequenzen für die Beschäftigten in den Braunkohlekraftwerken, dem Tagebau, bei den Netzwerkanbietern und in weiteren direkt und indirekt von der Stilllegung betroffenen Wirtschaftsbereichen. Viele von ihnen brauchen eine Umschulung oder eine Weiterbildung, um den Anforderungen neuer Energietechnologien gerecht werden zu können. Gleichzeitig sind zahlreiche Berufe im Handwerk, wie z. B. im Tief- und Hochbau oder im Segment Heizung/Klima/Sanitär (HKS) betroffen, da auch sie für den Umgang mit neuen Energiequellen fortgebildet werden müssen. Die berufliche Ausbildung für die zukünftigen Fachkräfte muss angepasst werden, das lehrende Personal muss sich auf neue Anforderungen einstellen und berufstätige Personen müssen sich in immer höherem Tempo weiterbilden. Der Gesetzgeber hat für die Förderung der Weiterbildung im Strukturwandel im Jahr 2020 das „Arbeit von Morgen Gesetz“ erlassen mit der Begründung „dass in lebensbegleitendem Lernen und Weiterbildung der Schlüssel zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit im Strukturwandel liegt“ (<https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/arbeit-von-morgen-gesetz.html>). Neben dem Kohleausstieg ist das Rheinische Revier auch von weiteren Veränderungsprozessen, wie der Digitalisierung und der demografischen Entwicklung, betroffen. Weiterbildung muss sich auf Lerninhalte im Kontext von Digitalisierung und innovativer Arbeits- und Produktionsverfahren richten und sie muss dem durch die demografische Entwicklung drohenden Arbeits-

und Fachkräftemangel entgegenwirken. Über Weiterbildung können zugewanderte und bildungsbenachteiligte Personen in den Arbeitsmarkt integriert und für eine Ausbildung zur Fachkraft qualifiziert werden. Dabei geht es um Grundbildung, allgemeine Schulbildung sowie Sprach- und Integrationskurse. Damit dies gelingt, ist es von besonderer Bedeutung, dass Förderlücken geschlossen werden (z. B. bezüglich der Zielgruppe der Geringqualifizierten), dass zusätzliche Anreize für die Inanspruchnahme von Weiterbildungsangeboten gesetzt werden (z. B. für individuelle berufliche Weiterbildung sowie im Bereich berufsbezogener Grundkompetenzen) und dass die Vernetzung regionaler weiterbildungspolitischer Akteur*innen weiter gestärkt werden kann (vgl. Nationale Weiterbildungsstrategie).

Weiterbildung ist der Schlüssel zur Fachkräftesicherung, zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit aller Arbeitnehmer*innen und damit für die Innovationsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit unseres Landes.

Der Kohleausstieg ist unmittelbar mit einem gesellschaftlichen Transformationsprozess verknüpft. Die gesamtgesellschaftliche Neuorientierung auf nachhaltiges Arbeiten und Wirtschaften kann nur gelingen, wenn Themen wie Nachhaltigkeit, Kreislaufwirtschaft oder Green Economy im Denken der Menschen verankert sind. Dies zu erreichen und die Menschen in die Umsetzung dieser Ideen mit zu nehmen ist eine weitere Aufgabe der Weiterbildung. Die bevorstehenden grundlegenden Transformationsprozesse sind von der Veränderungsbereitschaft der Menschen in der Region abhängig. Nur wenn sie den Wandel als Chance verstehen und bereit sind, aktiv daran mitzuwirken, wird er am Ende gelingen. Weiterbildung soll Menschen dazu befähigen, sich selbst als aktive Bürger*innen zu verstehen und den Strukturwandelprozess mit zu gestalten. Dies gilt vor allem auch für diejenigen gesellschaftlichen Gruppen in der Region, die aufgrund unterschiedlicher Belastungen von den etablierten formalen Bildungsangeboten nur unzureichend profitieren können. „Weiterbildung bietet im Wandel zugleich Chance und Schutz für Erwerbstätige“ (vgl. Nationale Weiterbildungsstrategie).

DATEN ÜBER WEITERBILDUNG IM RHEINISCHEN REVIER

Die Weiterbildung ist ein hochdifferenzierter, um nicht zu sagen unübersichtlicher Bereich der Bildung. So wurde in dem OECD-Bericht zur Weiterbildung in Deutschland aus dem Jahr 2021 die hohe Komplexität der Governance-Strukturen bemängelt und gleichzeitig auf die Initiativen für mehr Koordination und Kooperation hingewiesen (OECD 2021: Zusammenfassung). Aufgrund ihres Gegenstandsbereichs und ihrer historischen Entwicklung zeigt sie sich vielgestaltig und dynamisch. „Die Besonderheit gegenüber anderen Bildungsbereichen besteht darin, dass Erwachsene aufgrund ihrer spezifischen Arbeits- und Lebenserfahrungen vielfältigere Lernbedürfnisse und -bedarfe aufweisen. Zudem hat sich historisch eine größere Vielfalt an Institutionen und Organisationen der Weiterbildung herausgebildet. Diese Besonderheiten gehen einher mit vergleichsweise geringen (national) staatlichen Regelungen der Anbieter*innen- und Angebotsstrukturen sowie der Beteiligungsformen“ (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020: S. 207).

Mit Blick auf die Entwicklung von Bildungsstrategien besteht eine zentrale Herausforderung im Bereich der Weiterbildung darin, Transparenz über Anbieter*innen und Angebote in der Region herzustellen. Der Bericht will dazu einen Beitrag leisten. Für eine Zusammenstellung der Weiterbildungsanbieter in der Region wurden Daten des QUA-Lis NRW, der Bundesagentur für Arbeit, der Handwerkskammern, der Industrie- und Handelskammern und einer Internetrecherche nach dem Vorbild des wbmonitors¹, der größten jährlichen Umfrage bei Weiterbildungsanbietern in Deutschland, genutzt. Grundlage sind unter anderem die acht Anbieterkategorien des wbmonitors. Hier wird differenziert zwischen (1) privat-kommerziellen, (2) privat-gemeinnützigen und (3) betriebliche Weiterbildungseinrichtungen, (4) beruflichen Schulen, (5)

Volkshochschulen, (6) (Fach-) Hochschulen und Akademien, (7) wirtschaftsnahen Anbieter*innen wie Kammern, Innungen, Berufsverbände und (8) Einrichtungen einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbandes oder Vereins. Weitere Differenzierungen unterscheiden zwischen betrieblicher, individueller berufsbezogener und nicht berufsbezogener Weiterbildung². Finanziert wird die Weiterbildung durch die Teilnehmenden selbst, durch Betriebe, durch Arbeitsagentur/Jobcenter, staatliche Instanzen, nichtöffentliche Einrichtungsträger und sonstige (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020: S. 225).

Diese Vielfalt von Angeboten, Anbieter*innen und Finanzierungsstrukturen entsteht in einem dynamischen Markt und wird flankiert von unterschiedlichen gesetzlichen Normen, die mit diversen Verfahren der statistischen Erfassung einhergehen. Ein räumlicher Bezug zum Braunkohlerevier ist dabei nur teilweise herstellbar. Eine datenbasierte Untersuchung des Weiterbildungsgeschehens im Rheinischen Revier kann deshalb nur Ausschnitte des Gegenstandsbereichs erfassen. Insbesondere für das größte Segment, die von betrieblichen Anbieter*innen getragene betriebliche Weiterbildung, liegen kaum verwertbare Informationen zu Ausrichtung und Inanspruchnahme vor. Vor diesem Hintergrund widmet sich der Bericht

Mit Blick auf die Entwicklung von Bildungsstrategien besteht eine zentrale Herausforderung im Bereich der Weiterbildung darin, Transparenz über Anbieter*innen und Angebote in der Region herzustellen.

verstärkt dem Segment der staatlichen, also öffentlich-geförderten Weiterbildung. Darüber hinaus präsentiert er aus dem Mikrozensus gewonnene Erkenntnisse über die Weiterbildung aus Nutzer*innenperspektive, die das gesamte Weiterbildungsgeschehen – also auch die betriebliche Weiterbildung – betreffen und Spezifika der Region im direkten Vergleich mit NRW aufzeigen. Schließlich werden drei Programme der Weiterbildungsförderung als Datenquellen genutzt: der Bildungsscheck NRW, die Beratung zur beruflichen Entwicklung (BBE), und die Förderung der Weiterbildung durch die Bundesagentur für Arbeit.

Abgerundet wird der Bericht durch die Analyse institutionenbezogener Statistiken. Untersucht wurden vier zentrale Weiterbildungsinstitutionen: die Volkshochschulen mit Daten des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung, die Fachschulen und Weiterbildungskollegs über die Schuldatensätze von IT.NRW und die Hochschulen über die Hochschulstatistik über IT.NRW. Daten zu den Weiterbildungsangeboten der Industrie- und Handelskammern, sowie der Handwerkskammern werden nur in einem Überblick genutzt, da ihre Auswertung auf der Ebene des Rheinischen Reviers nicht möglich ist. Nicht verfügbar waren Daten zur Inanspruchnahme von Weiterbildungsangeboten privater Anbieter*innen. Aus diesem Grund können diese Anbieter*innen nur im ersten und letzten Kapitel einbezogen werden.

ZIELE DES BERICHTS

Leitziel aller Aktivitäten des Netzbüro Bildung Rheinisches Revier ist die Entwicklung von regionalen Bildungsstrategien für den Strukturwandel. Diese Strategien müssen innerhalb der bestehenden Steuerungsstrukturen der Region entwickelt und umgesetzt werden. Das Bildungsmonitoring und die darauf aufbauende Berichterstattung wird eingesetzt als Instrument zur Aktivierung einer regionalen Bildungssteuerung durch diejenigen Instanzen, die für die Entwicklung der Bildungslandschaft im Rheinischen Revier Verantwortung tragen. Es schafft hier durch die Analyse des Status-Quo eine Wissensgrundlage und initiiert einen Steuerungsdiskurs für die kommunalen, regionalen und landesweiten Governancestrukturen und Verantwortungsträger*innen. Der Themenbericht zur Weiterbildung wurde deshalb in einem breiten Diskurs mit diesen Instanzen vorbereitet, konzipiert und realisiert.

In der Konzeptionsphase des Berichts wurden die Kammern, die zuständigen Bezirksregierungen, kommunale, schulische und hochschulische Weiterbildungsanbieter sowie die Stadt- und Landkreise im Revier in einem Expert*innenhearing zu den Entwicklungsperspektiven der Weiterbildung unter den Bedingungen des Strukturwandels gehört. In mehreren Rückkoppelungsschleifen wurden die Ergebnisse mit weiteren Akteur*innen abgestimmt. Diese Konzipierungsphase führte zu einer Fokus-

sierung auf den Bereich der öffentlich-geförderten Weiterbildung. Darüber hinaus wurde als vorrangiges Ziel die Verbesserung der Transparenz der Anbieter*innenlandschaft festgelegt. Sie soll Ausgangspunkt für eine Weiterentwicklung der Angebote für die durch den Strukturwandel neu geschaffenen Bedarfe sein. Darüber hinaus legt der Bericht besonderen Wert auf die sozial-inklusive Funktion der Weiterbildung. Sie ebnet bildungsbenachteiligten Personen den Weg zu gesellschaftlicher Teilhabe und in eine qualifizierte Berufstätigkeit. Angesichts eines evident wachsenden Arbeitskräfte- und Fachkräftemangels erscheint dies als vielversprechende Strategie für die Stabilisierung des Arbeitsmarktes in der Region. Das mit den regionalen Akteur*innen erarbeitete Berichtskonzept geht explizit aus von einem weiten Verständnis von Weiterbildung. Es beschränkt sich nicht auf einen engen Kontext von Arbeit und Beruf, sondern thematisiert ebenfalls die erwähnten sozial-inklusiven Weiterbildungsaktivitäten sowie die politische und kulturelle Bildung.

Der Bericht bezieht sich auf das Rheinische Revier als Raumkulisse und verfolgt damit unter anderem das Ziel, die heterogene Landschaft der hier tätigen Weiterbildungsanbieter sichtbar zu machen und den Akteur*innen einen Impuls zur Vernetzung und aktiven Weiterentwicklung der Angebotspalette zu geben. Unter den Vorzeichen des Strukturwandels erscheint eine gezielte Bestandsaufnahme und strategische Planung des Weiterbildungsangebotes unerlässlich. Ausgelöst durch die Pandemie wurde die Angebotspalette darüber hinaus durch eine Vielzahl von digitalen Formaten ausgeweitet. Dadurch hat sich der räumliche Aktionsradius der Weiterbildungsanbieter verändert: nicht nur interessierte Bürger*innen aus der Region nutzen die hier angebotene Weiterbildung, prinzipiell sind digitale Bildungsangebote offen für alle. Dies bringt einerseits Vorteile für die Menschen im ländlichen Raum, verstärkt aber andererseits das ungesteuerte Wachstum auf dem Weiterbildungsmarkt. Diesem Effekt durch mehr Transparenz und Vernetzung entgegen zu wirken, ist ein weiteres Ziel des Berichts.

¹ wbmonitor ist ein Kooperationsprojekt des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung e.V. - Leibniz-Zentrum für lebenslanges Lernen (DIE) und versteht sich als Koordinator eines Informationsaustausches für und über die Weiterbildungslandschaft.

² Eine Aktivität wird als betriebliche Weiterbildung klassifiziert, wenn sie ganz oder überwiegend während der bezahlten Arbeitszeit stattfand oder eine bezahlte Freistellung für die Aktivität vorlag oder anfallende Kosten zumindest anteilig von dem bzw. der Arbeitgeber*in übernommen wurden. Wenn keines dieser Kriterien erfüllt wird, ist die Aktivität eine individuell berufsbezogene Weiterbildung, sofern die Teilnahme aus überwiegend beruflichen Gründen erfolgt. Erfolgt die Teilnahme aus vorrangig privaten Gründen, zählt sie zu den nichtberufsbezogenen Weiterbildungen (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2022: S. 233).

ANBIETER*INNEN UND INANSPRUCHNAHME VON WEITERBILDUNG IM RHEINISCHEN REVIER

Auf einen Blick



91,1 %*

der Weiterbildungsteilnehmenden sind erwerbstätig

2,4 %*

arbeitslos

6,5 %*

Nichterwerbspersonen

Frauenanteil:

49,9 %* NRW  50,6 %* RR

2013: **3,3 %***

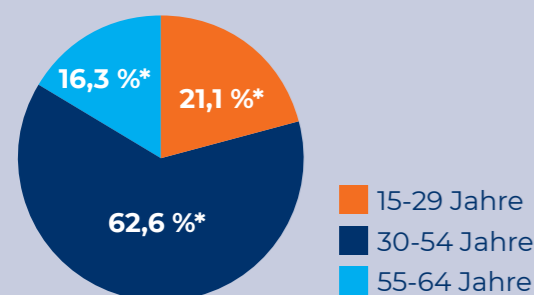
2019: **6,1 %***

der nichtdeutschen Bevölkerung hat an Weiterbildung teilgenommen.

Zweck der Weiterbildung:

beruflich	privat	beruflich/privat
83,2 %*	6,9 %*	9,9 %*

Weiterbildungsteilnehmende nach Alter 2019:

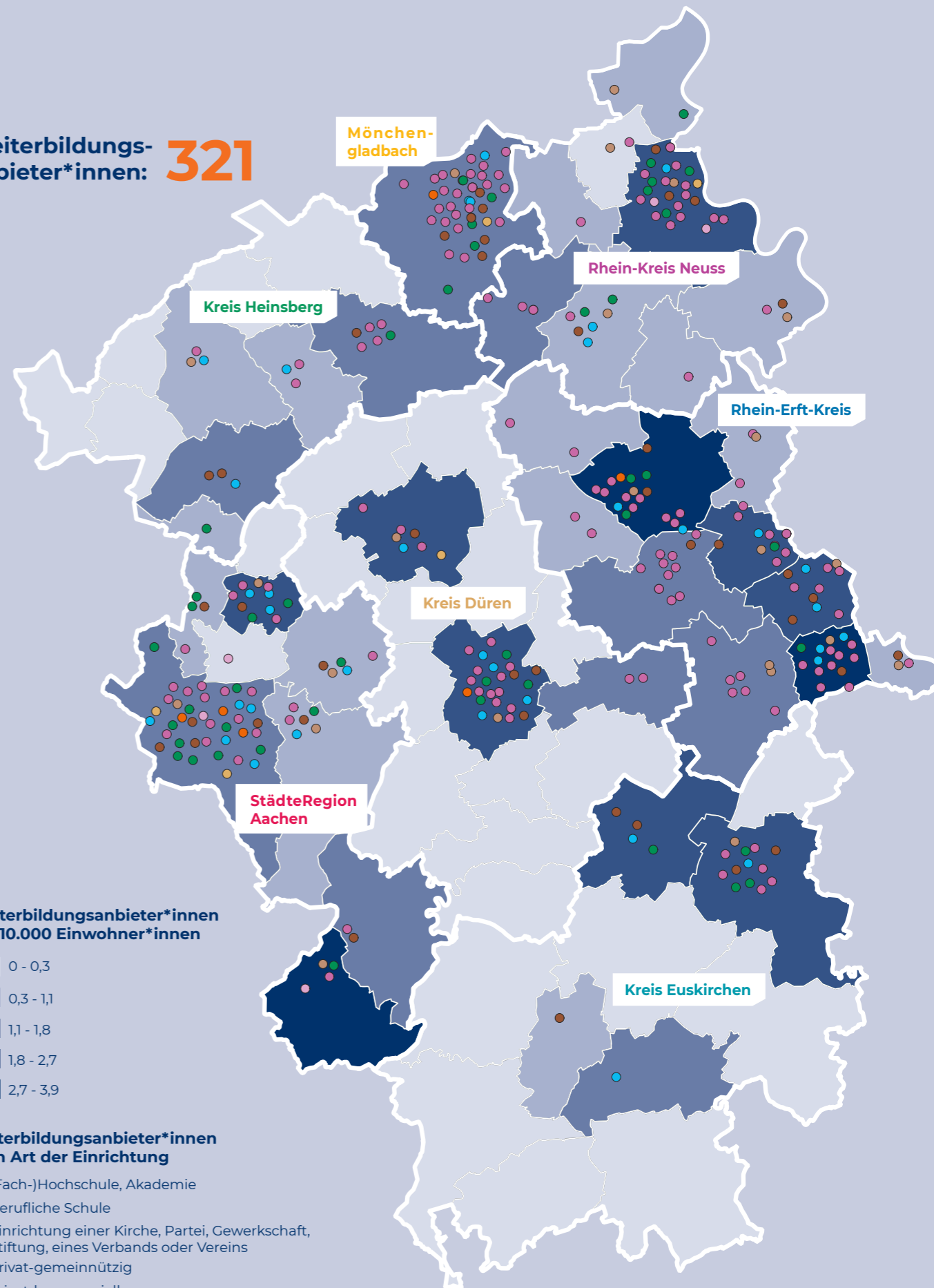


Weiterbildungsteilnehmende nach höchstem beruflichen Abschluss:

- 34,1 %*** Akademischer Abschluss
- 16,0 %*** Fachschulabschluss
- 37,1 %*** Lehre/Berufsausbildung im dualen System
- 4,9 %*** Noch in schulischer oder beruflicher Bildung
- 7,9 %*** Nicht in schulischer oder beruflicher Bildung

*IT.NRW, Sonderauswertung Mikrozensus, eigene Berechnung. Stand: 2019. Zur Definition von Weiterbildung im Mikrozensus siehe Glossar.

Weiterbildungsanbieter*innen: **321**



Zugunsten einer besseren Lesbarkeit wird in Ballungszentren auf eine exakte Geokodierung verzichtet.

Bundesagentur für Arbeit; QUA-LIS NRW; IT.NRW, Amtliche Schuldaten; NBR, Internetrecherche, eigene Darstellung. Stand: 2022. Zur Erhebung siehe Seite 9.

WEITERBILDUNGSTEILNAHME NACH SOZIODEMOGRAFISCHEN MERKMALEN

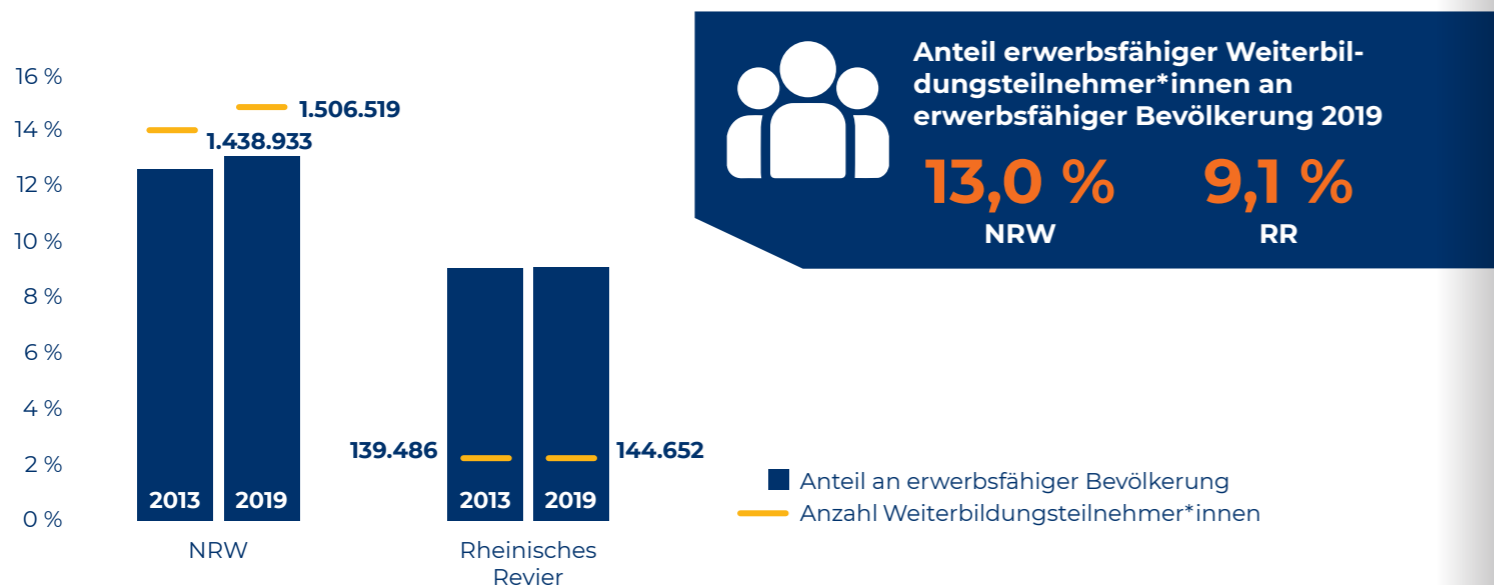


Abb. 1.1: Entwicklung des prozentualen Anteils und der Gesamtwerte der Weiterbildungsteilnehmer*innen in erwerbsfähigem Alter an der Gesamtbevölkerung in erwerbsfähigem Alter

Abbildungen 1.1 und 1.2 stellen die Entwicklungen der Weiterbildungsteilnehmer*innen-zahlen innerhalb eines Jahres in NRW und dem Rheinischen Revier in vergleichender Perspektive dar. Der Vergleich von Werten Nordrhein-Westfalens und des Rheinischen Reviers ermöglicht Aussagen über Besonderheiten des Reviers und wird ergänzt durch die Ausdifferenzierung nach Alter in Abbildung 1.2. Da ausschließlich die Bevölkerung in erwerbsfähigem Alter, also zwischen 15 und 65 Jahren, betrachtet wird, ergeben sich hieraus Erkenntnisse hinsichtlich der Teilnahme an Weiterbildungen für diesen besonders arbeitsmarktrelevanten Bevölkerungsteil. Aus dem Vergleich mit Teilnehmer*innenzahlen aus dem Jahr 2013 ergeben sich darüber hinaus Rückschlüsse auf Entwicklungen in diesem Zeitraum.

Wie in Abbildung 1.1 erkennbar, steigt die Anzahl von Weiterbildungsteilnehmer*innen in erwerbsfähigem Alter sowohl in NRW als auch im Rheinischen Revier vom Jahr 2013 auf das Jahr 2019 an. In NRW steigt die Zahl von 1.438.933 auf 1.506.519 Teilnehmer*innen, was einem Anstieg von 4,7 Prozentpunkten in Relation zum Jahr 2013 entspricht. Die Anzahl im Revier steigt im gleichen Zeitraum von 139.486 auf 144.652 Teilnehmer*innen, woraus sich ein Anstieg von 3,7 Prozentpunkten ergibt. Wesentliche Unterschiede zwischen Landes- und Revierwerten ergeben sich hinsichtlich des Bevölkerungsanteils, der in den betrachteten Zeiträumen an einer Weiterbildung teilgenommen hat. Steigt dieser Anteil in NRW vom Jahr 2013 (12,6 %) auf das Jahr 2019 (13,0 %) um 0,4 Prozentpunkte, steigt er im Revier von 9,0 % auf 9,1 %.

Der höhere Anteil an Weiterbildungsteilnehmer*innen in der Bevölkerung NRW spiegelt sich auch in den untersuchten Altersgruppen wider. Sowohl bei den 15- bis 29-Jährigen, als auch bei der großen Gruppe der 30- bis 54-Jährigen und den 55- bis 64-Jährigen sind die Bevölkerungsanteile mit mindestens einer Weiterbildungsteilnahme im vergangenen Jahr höher. Am höchsten sind die Anteile in beiden Räumen bei der Gruppe der 30- bis 54-Jährigen.



Wegen der Relevanz von Weiterbildung für die nachhaltige Gestaltung des Strukturwandels (vgl. Bosch 2019: S. 8) ist der im Landesvergleich niedrigere Anteil von Weiterbildungsteilnehmer*innen im Rheinischen Revier bemerkenswert. Gerade angesichts der demografischen Alterung der Gesellschaft und umfangreicher wirtschaftsstruktureller Umbrüche kann Weiterbildung entscheidend zur Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit des Reviers beitragen (vgl. Kempermann et al. 2021: S. 48 f.). Neben dem niedrigeren Anteil an Weiterbildungsteilnehmer*innen an der Gesamtbevölkerung ist dabei auffällig, dass dieser im Gegensatz zu NRW im Jahr 2019 geringer ausfällt als im Jahr 2013. Darüber hinaus steigt die Gesamtzahl der Weiterbildungsteilnehmer*innen in dem Zeitraum weniger stark. Der Rückgang des Teilnehmer*innenanteils im Revier wird maßgeblich durch den leichten Rückgang in der Altersgruppe der 30- bis 54-Jährigen bestimmt. Der weit überwiegende Teil der Teilnehmer*innen nutzt Weiterbildung für berufliche Zwecke (siehe S. 12), doch der Anteil der Bevölkerung, der Weiterbildung nutzt, ist im RR geringer als im Landesdurchschnitt. Um die Chancen des Strukturwandels nutzen zu können, sollte ein deutlich größerer Anteil der erwerbsfähigen Bevölkerung an bedarfsgenauen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen.

IT.NRW, Sonderauswertung Mikrozensus, eigene Berechnung. Stand: 2019.

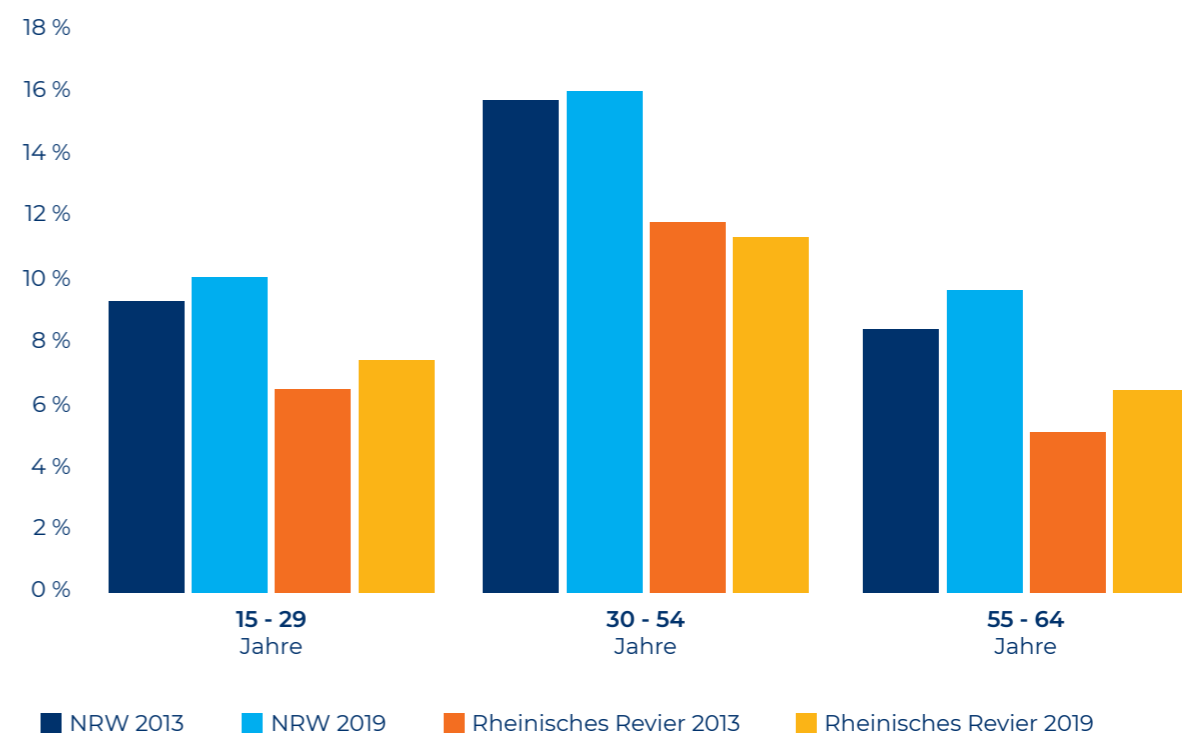


Abb. 1.2: Entwicklung des prozentualen Anteils der Weiterbildungsteilnehmer*innen in erwerbsfähigem Alter an der Gesamtbevölkerung in erwerbsfähigem Alter nach Altersgruppen

GERADE ANGESICHTS DER DEMOGRAFISCHEN ALTERUNG DER GESELLSCHAFT UND UMFANGREICHER WIRTSCHAFTSSTRUKTURELLER UMBRÜCHE KANN WEITERBILDUNG ENTSCHEIDEND ZUR INNOVATIONS- UND WETTBEWERBSFÄHIGKEIT DES REVIERES BEITRAGEN

WEITERBILDUNGSTEILNAHME NACH BILDUNGSBIOGRAFISCHEN MERKMALEN



Neben der Bedeutung des Geschlechts und Alters der Weiterbildungsteilnehmer*innen und des Zwecks der Weiterbildungen, bieten weitere bildungsdemografische Merkmale interessante Einblicke in das Weiterbildungsgeschehen des Reviers. In Abbildung 1.3 werden daher die Weiterbildungsteilnehmer*innen des Rheinischen Reviers nach höchstem allgemeinbildendem Schulabschluss dargestellt. Da dem weit überwiegenden Teil der Weiterbildungen aus beruflichen Gründen nachgegangen wird (siehe S. 12), lässt die Betrachtung des höchsten allgemeinbildenden Abschlusses Rückschlüsse auf Arbeitsmarktsegmente zu, in denen Weiterbildungen genutzt werden. Aus der Darstellung der Weiterbildungsteilnehmer*innen nach Erwerbsstatus ergeben sich zusätzliche Hinweise auf das Nutzungsverhalten unterschiedlicher erwerbsstatusbezogener Teilgruppen in erwerbsfähigem Alter. Als Relation dienen dabei in allen Abbildungen die jeweiligen Gruppen in der Gesamtbevölkerung. In Abbildung 1.3 wird so etwa der Anteil von Weiterbildungsteilnehmer*innen ohne allgemeinbildenden Abschluss im Revier an allen Personen ohne Abschluss im Revier dargestellt.

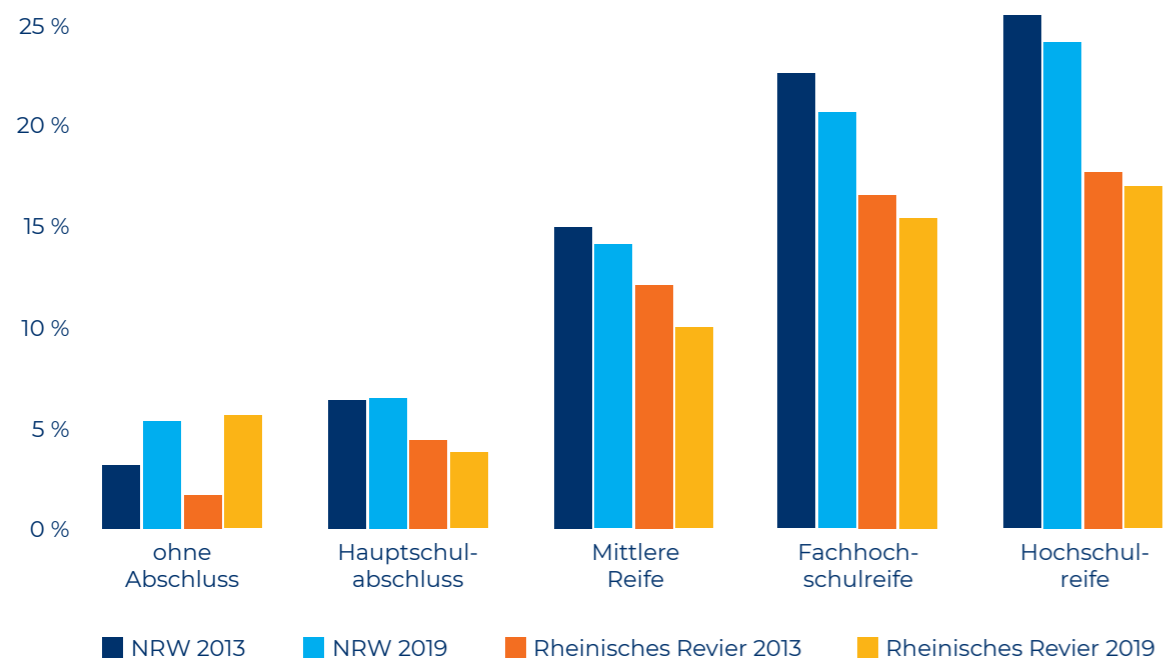


Abbildung 1.3: Entwicklung des prozentualen Anteils der Weiterbildungsteilnehmer*innen nach höchstem allgemeinbildendem Schulabschluss an der Bevölkerung in erwerbsfähigem Alter

15 % der erwerbsfähigen Bevölkerung im Rheinischen Revier mit Hochschulreife haben 2019 an einer Weiterbildung teilgenommen.

3 % der Bevölkerung mit Hauptschulabschluss im Rheinischen Revier haben 2019 an einer Weiterbildung teilgenommen.



In den Abbildungen spiegelt sich der deutlich geringere Weiterbildungsbezug im Rheinischen Revier in Relation zu den Werten NRW wider, der auch in Abbildungen 1.1 und 1.2 deutlich wird. In Bezug auf den höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss zeigt sich darüber hinaus vom Jahr 2013 auf das Jahr 2019 eine Abnahme des prozentualen Teilnehmer*innenanteils, in Bezug auf die Gesamtbevölkerung über alle Gruppen hinweg. Einzige deutliche Ausnahme stellen in der Hinsicht Personen ohne Schulabschluss dar, von denen sowohl in NRW als auch im Rheinischen Revier im Jahr 2019 ein deutlich höherer Anteil an einer Weiterbildung teilgenommen hat als im Jahr 2013. Daneben zeigt sich tendenziell eine Zunahme des Teilnehmer*innenanteils mit steigendem allgemeinbildendem Schulabschluss. Einzige Ausnahme bildet in dieser Hinsicht der Anteil von Personen mit Hauptschulabschluss, der im Jahr 2019 noch geringer ausfällt als der Anteil von Personen ohne Abschluss. Eine vergleichbare Tendenz zeigt sich bei den höchsten beruflichen Abschlüssen, die auf Seite 12 dargestellt werden. Auch hier ist der Teilnehmer*innenanteil bei Personen mit akademischem Abschluss oder einer Berufsausbildung deutlich höher als bei solchen ohne beruflichen Abschluss.

Auch hinsichtlich des Erwerbsstatus zeigen sich in Abbildung 1.4 deutliche Unterschiede zwischen NRW und dem Rheinischen Revier. Bei den Erwerbstätigen ist der Teilnehmer*innenanteil im Vergleich zu den Erwerbslosen und Nichterwerbspersonen am höchsten, doch in Relation zu NRW sowohl im Jahr 2013 als auch im Jahr 2019 mit ungefähr 12 % etwa vier Prozentpunkte geringer. Dass die Weiterbildungsteilnahme bei Erwerbstätigen höher ist als bei Erwerbslosen, liegt aufgrund des weit überwiegend beruflichen Fokus der Weiterbildungen und der höheren Weiterbildungsteilnahme von Personen mit höherem Bildungsabschluss nahe. Jener berufliche Fokus spiegelt sich auch im sehr geringen Teilnehmer*innenanteil der Nichterwerbspersonen wider.

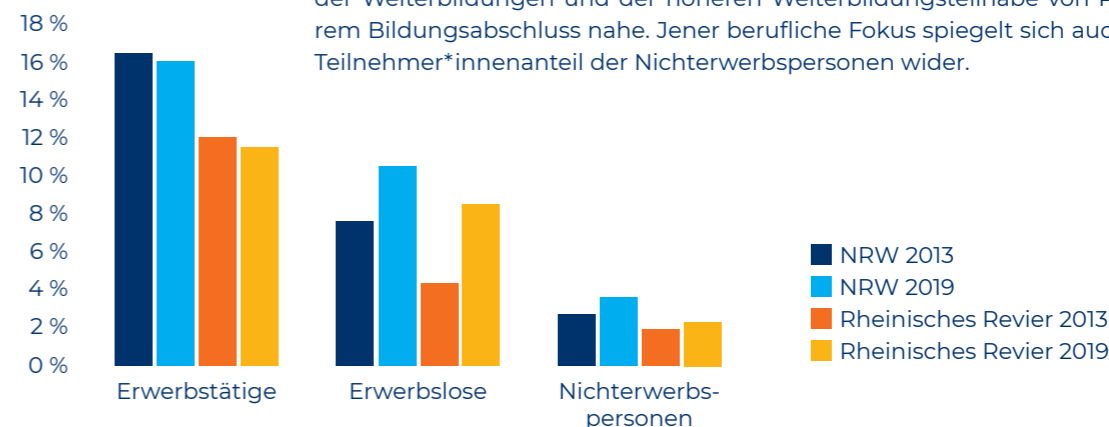


Abbildung 1.4: Entwicklung des prozentualen Anteils der Weiterbildungsteilnehmer*innen nach Erwerbsstatus an der Bevölkerung in erwerbsfähigem Alter



Weiterbildung wird sowohl in NRW als auch im Rheinischen Revier vor allem von Erwerbspersonen und Personen mit mittleren bis hohen allgemeinen und beruflichen Abschlüssen in Anspruch genommen. Während der Weiterbildung in Anbetracht zukünftiger Kompetenzbedarfe am Arbeitsmarkt im Strukturwandel (vgl. Kahl, Klement & Dornbusch 2021: S. 10) und einer Verringerung des Arbeitskräfteangebots eine besondere Relevanz zukommt, nutzen Unternehmen Weiterbildungsangebote überwiegend für höherqualifiziertes Personal (vgl. Moraal et al. 2009: S. 9). Dies gilt für das Revier in noch erheblicherem Maße als für NRW. Da Anforderungen an das Kompetenzniveau Ungelernter im Zuge bedeutsamer Entwicklungen wie der Digitalisierung und Automatisierung von Arbeitsabläufen steigen, gewinnt die Weiterbildung dieser Personengruppe an Bedeutung (vgl. Schöpfer-Grabe & Vahlhaus 2019: S. 46). Auch Arbeitslose können ihre Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt über Weiterbildungsbezug maßgeblich verbessern (vgl. Dauth & Lang 2017: S. 4.). Auch wenn sich die Differenz zu den NRW-Werten hinsichtlich des Teilnehmer*innenanteils der Personengruppe im untersuchten Zeitraum verringert hat, scheint sich ein Ausbau des Weiterbildungsangebots für diese Zielgruppen in diesem Kontext zu lohnen.

IT. NRW, Sonderauswertung Mikrozensus, eigene Berechnung. Stand: 2019.

— PERSPEKTIVEN



Frau Dr. Beate Blüggel
Direktorin der Volkshochschule Aachen

Mit ihrer umfassenden Infrastruktur, der festen Verankerung in den Kommunen, den intensiven Kontakten zu Netzwerkpartner*innen und ihrem vielfältigen, umfangreichen Programm sind Volkshochschulen unabdingbare Partnerinnen im Strukturwandel. Von der beruflichen Bildung und der Bildungsberatung über die Grundbildung und das Nachholen von Schulabschlüssen bis zur politischen Bildung und dem Change Management helfen sie den Menschen, sich in der schnelllebigen Realität gut zu positionieren.



Mark Kleemann-Göhring
wissenschaftlicher Referent, Supportstelle
Weiterbildung in der Qualitäts- und Unter-
stützungsAgentur – Landesinstitut für Schule
Nordrhein-Westfalen, Weiterbildungsbericht-
erstattung.

Die gemeinwohlorientierte vom Land NRW geförderte Weiterbildung ist ein zentraler Akteur in der Bildungslandschaft. Von den ca. 450 geförderten Einrichtungen in NRW sind 53 im Rheinischen Revier tätig und begleiten dort den sich stetig vollziehenden Strukturwandel unter anderem in den Bereichen Integration, Grundbildung, Familie und Erziehung, Digitalisierung und politische Bildung.

VOLKSHOCHSCHULEN IM RHEINISCHEN REVIER

Auf einen Blick

Kurse 2020:

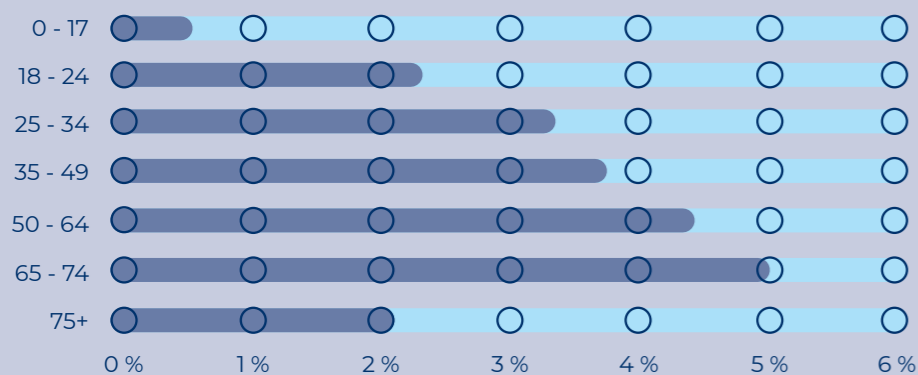
9.108*



Entwicklung der Anzahl an Personen im Beratungsangebot der Volkshochschulen nach Beratungsart 2018-2020

- Kurseinstufungsberatung: **-45,8 %***
- Integrationskursberatung: **-62,3 %***
- Bildungs- und Lernberatung: **-32,3 %***
- Sozialpädagogische Beratung: **+37,3 %***

Prozentualer Anteil der Teilnehmenden an Kursen der Volkshochschulen an der Gesamtbevölkerung nach Altersklassen im Revier 2020:



62.764* 21.964*



Belegungen 2020

IT.NRW & Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE), eigene Berechnung. Stand: 2020.

Finanzierung der Volkshochschulen 2019

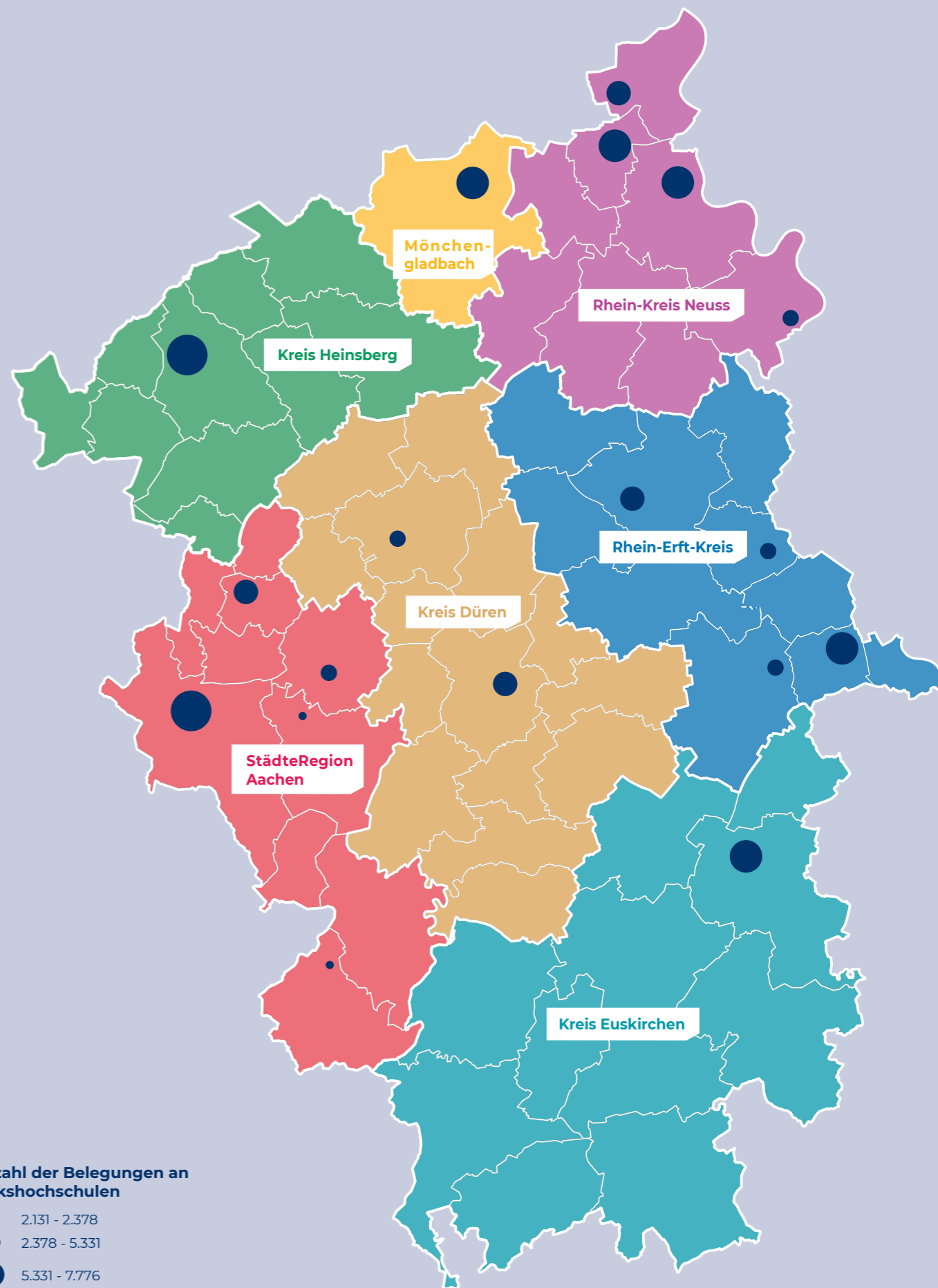
Einnahmen insgesamt (in 1.000€) im Rheinischen Revier: **37.802**

Davon Zuschüsse von Kommunen/Kreisen: **10.719**
Davon Zuschüsse vom Land: **7.564**



Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE), Sonderauswertung. Stand: 2019.

* Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE), Sonderauswertung. Stand: 2020.



Anzahl der Belegungen an Volkshochschulen

- 2.131 - 2.378
- 2.378 - 5.331
- 5.331 - 7.776
- 7.776 - 13.266
- 13.266 - 19.180

G.I.B. NRW, eigene Darstellung. Stand: 2019.

ENTWICKLUNG DER BELEGUNGEN IN KURSEN AN VOLKSHOCHSCHULEN 2018-2020



Die Nutzung des Angebots der Volkshochschulen gilt als ein Indikator für die Teilnahme der Menschen im Rheinischen Revier an allgemeiner und zu einem gewissen Grad beruflicher Weiterbildung. Abbildungen 2.1 und 2.2 stellen daher die Belegungen in Kursen an Volkshochschulen im Rheinischen Revier dar. Gezeigt werden zum einen die Gesamtwerte in den Programmbereichen der VHS (Abb. 2.1). Zum anderen bietet Abbildung 2.2 hingegen eine tiefergehende Betrachtung der Eigenschaften der Belegungen. Hervorgehoben werden hier die Kursbelegungen mit digitalen Lernangeboten zwischen 2018 und 2020. Hierdurch können Schlüsse gezogen werden, in welchem Ausmaß die Volkshochschulen ihr Angebot im Zuge der Covid-19 Pandemie (vgl. Kohl/Denzl 2021: S. 251) digitalisiert haben.



Die Covid-19 Pandemie führte ab dem Frühjahr 2020 in Volkshochschulen zu Unterbrechungen laufender Kurse und Absagen anstehender Kurse. Abbildung 2.1 macht sichtbar, dass alle Programmbereiche im Jahr 2020 rückläufige Belegungen aufweisen – „Sprachen“ und „Gesundheit“ am deutlichsten. Der Anteil der Belegungen mit digitalen Lernangeboten (Abb. 2.3) hat dabei im Betrachtungszeitraum von 2018 bis 2020 in allen Bereichen deutlich zugenommen. Dabei sticht der Bereich „Schulabschlüsse, Studienzugang und -begleitung“ mit einem Anteil von 40,5 % und einer Steigerung um 39,5 Prozentpunkte seit dem Jahr 2018 heraus. Eine Abweichung in der Tendenz weist der Bereich „Grundbildung“ auf. Hier sind die Belegungen mit digitalen Lernangeboten im Jahr 2020 deutlich zurückgegangen und unterbieten mit 11,1 % das Niveau von 2018 (15,2 %).



Die Auswertungen verdeutlichen, dass das Angebot der Volkshochschulen im Rheinischen Revier zu einem Großteil zum Erwerb von zertifizierten Sprachkenntnissen genutzt wird. Dieser Programmbereich umfasst auch die Integrationskurse. Auffällig ist, dass der Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“, der einen direkten Berufsbezug darstellt, eine im Vergleich eher geringe Nachfrage aufweist. Dies könnte darauf hindeuten, dass die Volkshochschulen bisher nicht vorrangig als Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung angesehen werden (vgl. BIBB/DIE 2021: S. 66). Eine zielgerichtete Außendarstellung der Volkshochschulen als Einrichtungen des Erwerbs beruflicher Qualifikationen, könnte dem entgegenwirken. Darüber hinaus verdeutlichen die Daten, dass digitale Lernangebote bereichsübergreifend vorhanden sind und ausgebaut werden. Zudem zeigen weiterführende Analysen, welche sich auf der Homepage des NBR befinden, dass im Durchschnitt relativ übersichtliche Kursgrößen (errechnet als Belegungen pro Kurs) gegeben sind. Dies ist ein Hinweis auf eine gute Lernumgebung in den Kursen der Volkshochschulen im Rheinischen Revier.

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE), Sonderauswertung, eigene Berechnung. Stand: 2020.

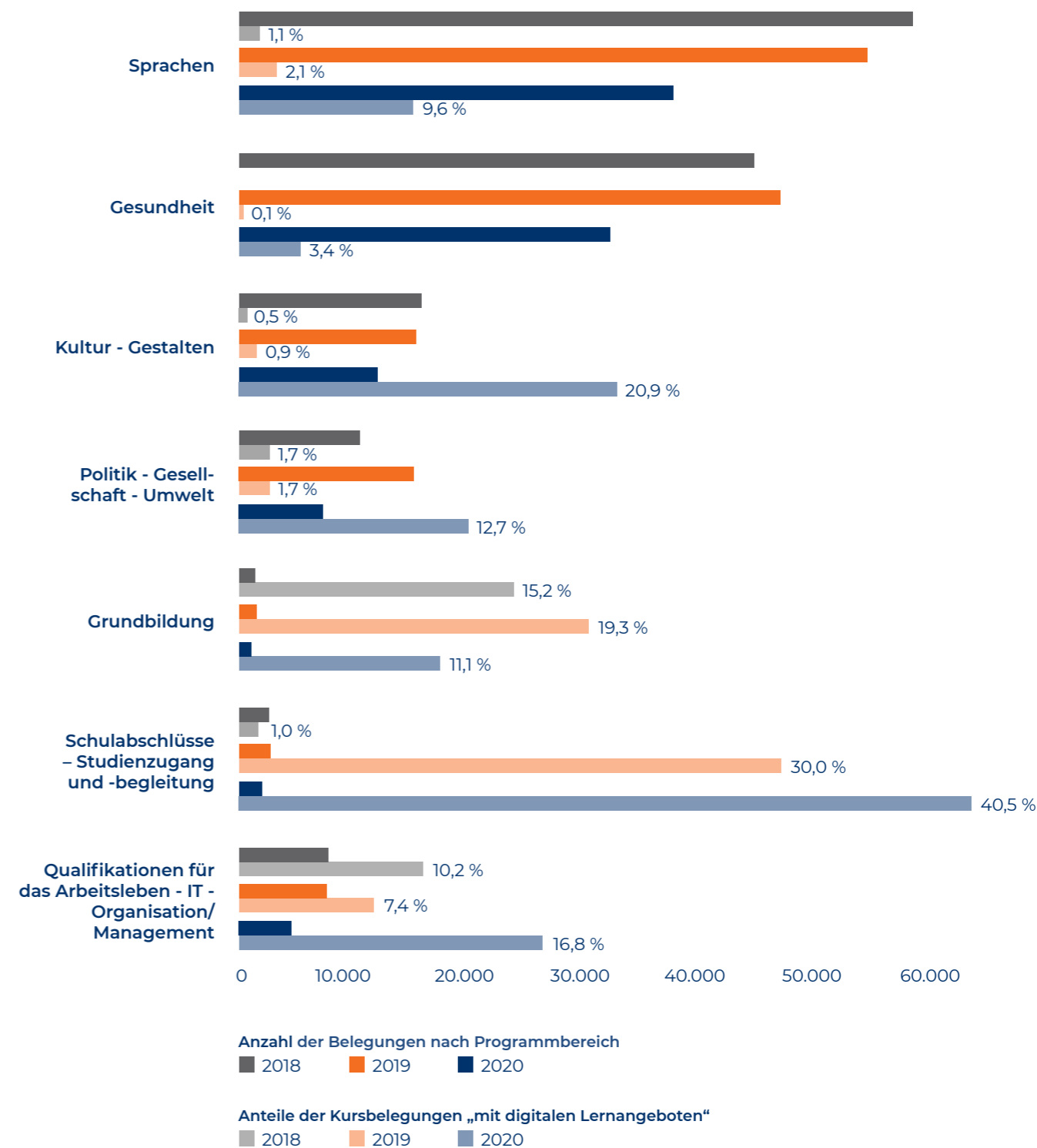


Abbildung 2.1: Anzahl der Belegungen an Volkshochschulen nach Programmbereich und Anteile der Kursbelegungen „mit digitalen Lernangeboten“ an gesamten Belegungen an Volkshochschulen nach Programmbereich

BELEGUNGEN IN KURSEN AN VOLKSHOCHSCHULEN NACH SOZIODEMOGRAFISCHEN MERKMALEN 2020



Volkshochschulen haben die Funktion, im Rahmen ihres Bildungsangebots, älteren wie jüngeren Menschen den Zugang zu gesellschaftlicher Teilhabe zu ermöglichen (vgl. DVV 2019: S. 12). In Abbildungen 2.2 und 2.3 werden die Belegungen von Kursen in Programmbereichen der Volkshochschulen im Jahr 2020 nach soziodemografischen Merkmalen dargestellt. Abbildung 2.3 geht auf die Altersstruktur innerhalb der Programmbereiche nach Geschlecht ein. Im Rahmen von sieben Altersgruppen lassen sich Erkenntnisse darüber gewinnen, in welchem Alter Kurse in den Programmbereichen belegt werden und ob es Unterschiede in den Altersphasen zwischen Männern und Frauen gibt (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2022: S. 236). Eine Auswertung der Alters- und Geschlechtsstruktur in den Programmbereichen der Volkshochschulen kann Hinweise über mögliche Anpassungsbedarfe in der Ansprache von Teilnehmenden am VHS-Programm geben.

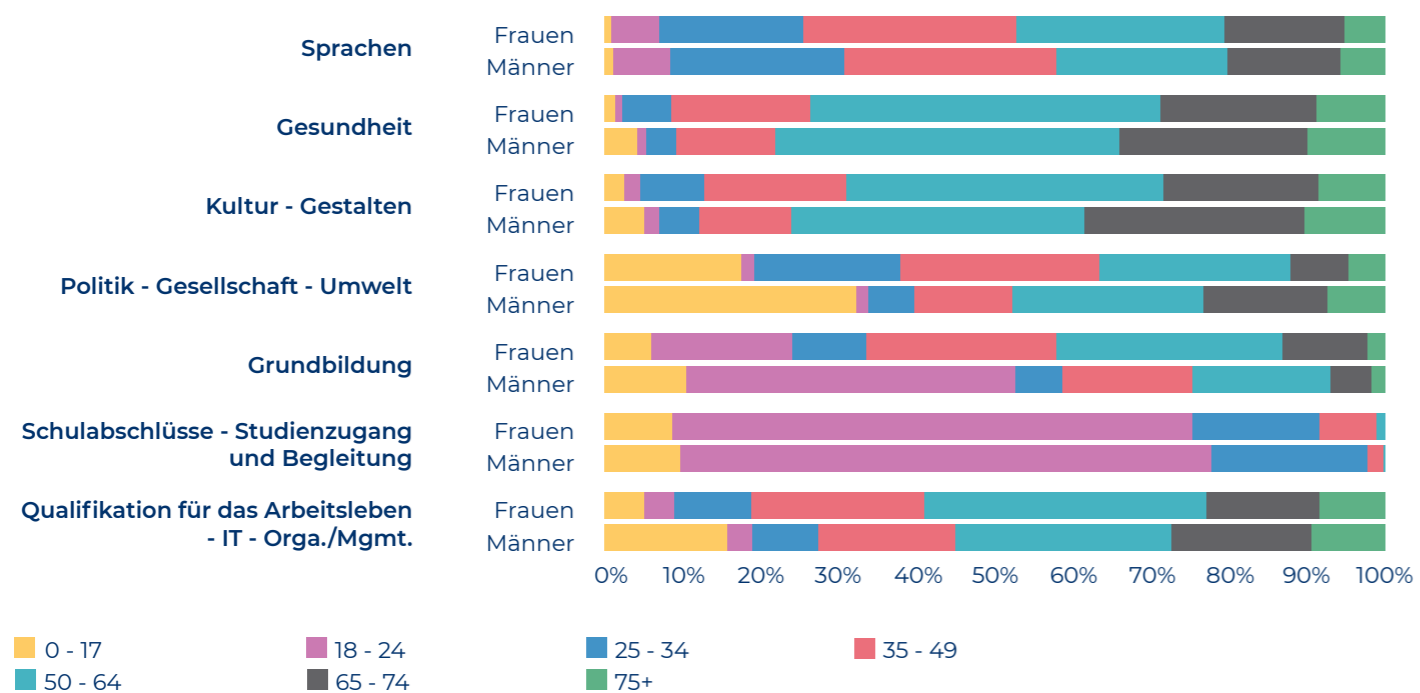


Abbildung 2.2: Prozentuale Verteilung der Altersgruppen in Belegungen nach Programmbereich an Volkshochschulen nach Geschlecht



Abbildung 2.3 verdeutlicht, dass das Angebot der Volkshochschulen überwiegend von Menschen ab 35 Jahren wahrgenommen wird. Eine Ausnahme bilden der Bereich „Schulabschlüsse, Studienzugang und -begleitung“ und bei Männern der Bereich „Grundbildung“ (58,6 % der männlichen Belegungen von unter 35-jährigen). Im Programmbereich „Kultur – Gestalten“ zeigt sich im Gegensatz, dass Kurse größtenteils von Menschen ab 50 Jahren (69 % bei Frauen und 76,2 % bei Männern) belegt werden. Nur ein kleiner Teil der Menschen unter 35 Jahren (12,6 % bei Frauen und 12,2 % bei Männern) belegt hier Kurse. Im Bereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ nehmen größtenteils 50- bis unter 65-jährige Männern und Frauen an Kursen teil. Bei Frauen ist dieser Anteil mit 36,2 % noch ausgeprägter als bei den Männern (27,7 %). In Abbildung 2.4 ist deutlich zu erkennen, dass mehr Frauen als Männer die Kurse an Volkshochschulen belegen.



Hervorzuheben ist, dass das Angebot der Volkshochschulen im Rheinischen Revier von Menschen aller Altersgruppen genutzt wird. Damit präsentieren sich die Volkshochschulen als Einrichtungen des lebenslangen Lernens und können in Anbetracht der strukturwandelbedingten Veränderungen der Arbeits- und Bildungsrealitäten von hoher Bedeutung sein. Für eine Einordnung dieser Relevanz enthält die „Auf einen Blick“-Seite dieses Kapitels Werte zum Verhältnis der Volkshochschulteilnehmenden zur Gesamtbevölkerung des Rheinischen Reviers nach Altersklassen. Generell lässt sich feststellen, dass im Rheinischen Revier die Altersgruppe der 18- bis unter 25-Jährigen geschlechtsunabhängig weniger Kurse an den Volkshochschulen belegt, als andere Altersgruppen. Ausnahmen stellen hier die Bereiche „Schulabschlüsse, Studienzugang und -begleitung“ und „Grundbildung“. Der Grund hierfür liegt darin, dass diese Altersgruppe in der Regel den tertiären Bildungsbereich umfasst und Weiterbildung, als quartärer Bildungsbereich, meist erst in einer späteren Lebensphase anschließt. Um jungen Menschen in Zeiten des Strukturwandels ein erweitertes Angebot zur Partizipation zu gewähren, könnte eine zielgerichtete Ansprache dieser Altersgruppe für Weiterbildungsangebote eine Option darstellen. Bezüglich der Geschlechterverteilung wird deutlich, dass Kurse in den meisten Programmbereichen vorwiegend von Frauen belegt werden. Dies könnte auf eine höhere Offenheit der Frauen für allgemeine Weiterbildungsthemen deuten, wie die Volkshochschulen sie anbieten. Diese Feststellung ist umso bemerkenswerter, wenn man bedenkt, dass der Anteil weiblicher Weiterbildungsteilnehmender im Rheinischen Revier in etwa so hoch ist, wie der männliche Anteil (siehe hierzu „Auf einen Blick“ in Kapitel 1). Es könnte daher weiter untersucht werden, wo und wie sich Männer weiterbilden. Möglicherweise nehmen sie verstärkt an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teil (vgl. Frey 2011: S. 12).

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE), Sonderauswertung, eigene Berechnung. Stand: 2020.

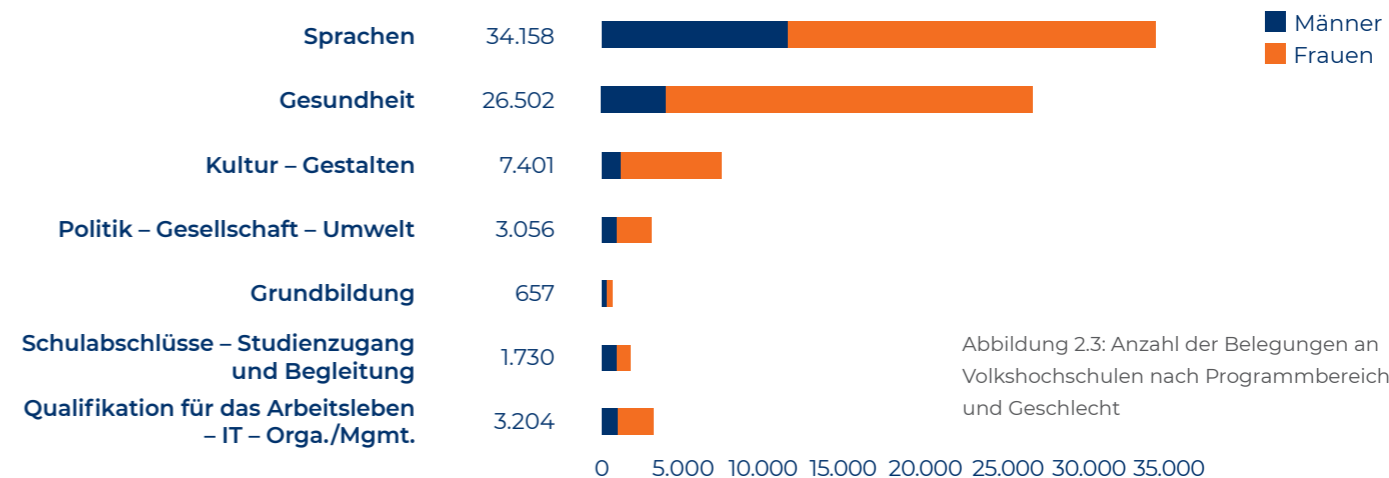


Abbildung 2.3: Anzahl der Belegungen an Volkshochschulen nach Programmbereich und Geschlecht

ENTWICKLUNG DER INTEGRATIONSKURSE AN VOLKSHOCHSCHULEN 2018-2020

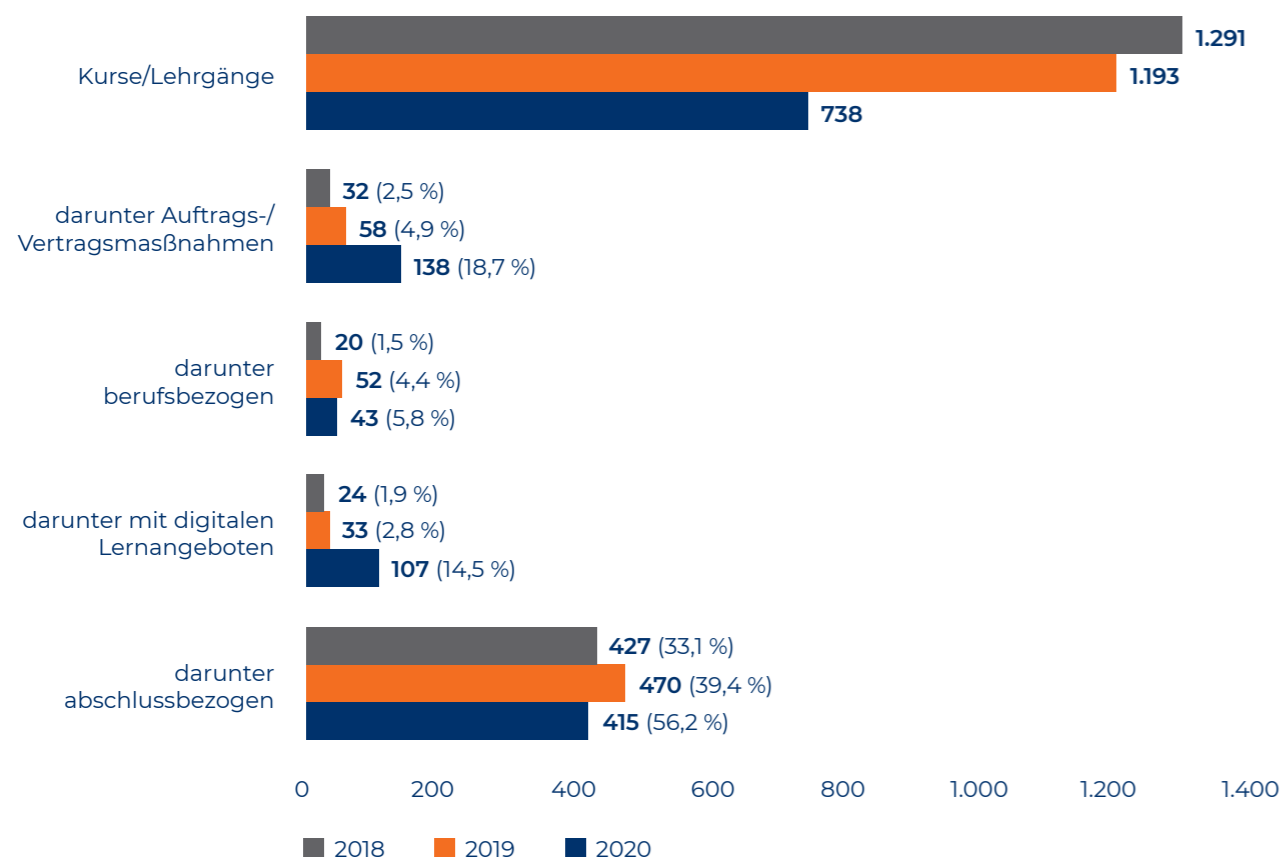


Abbildung 2.4: Anzahl der Integrationskurse an Volkshochschulen nach deren Eigenschaften

Abbildungen 2.4 und 2.5 stellen die Anzahl der Integrationskurse und Belegungen in Integrationskursen der Volkshochschulen im Rheinischen Revier dar. Als Teil des Bereichs „Sprachen“ werden diese Kurse gesondert dargestellt, um die integrative Funktion der Volkshochschulen hervorzuheben (vgl. DVV 2015: S. 1). Abbildung 2.4 gliedert die Integrationskurse nach diversen Kurseigenschaften. Diese beziehen sich darauf, ob die Kurse abschlussbezogen, berufsbezogen, mit digitalen Lernangeboten oder als Auftrags-/Vertragsmaßnahmen durchgeführt wurden, wobei Mehrfachnennungen möglich sind. Die Gesamtwerte am Ende der Balken stellen die Anzahl der Kurse dar, wohingegen die Prozentwerte in Klammern die Anteile der Kurse mit den jeweiligen Eigenschaften an allen Integrationskursen verdeutlichen. Abbildung 2.5 bemisst den Anteil der Belegungen in Integrationskursen mit Schwerpunkt Alphabetisierung an allen Belegungen in Integrationskursen. Hierdurch lassen sich Informationen über mögliche Leistungen der Volkshochschulen in den Bereichen Integration und Vermittlung der deutschen Sprache ableiten.



Abbildung 2.4 verdeutlicht, dass im Rheinischen Revier ein großer Teil der Integrationskurse abschlussbezogen ist. Auch wenn ihre Anzahl gesunken ist, ist ihr Anteil an allen Kursen zwischen den Jahren 2018 und 2020 um 23,1 Prozentpunkte von 33,1 % auf 56,2 % gestiegen. Deutliche Anstiege (sowohl in der Anzahl als auch im Anteil) verzeichnen darüber hinaus die Kurse mit digitalen Lernangeboten und mit Auftrags-/Vertragsmaßnahmen. Erkennbar ist jedoch, dass die Anzahl der abschlussbezogenen und der berufsbezogenen Kurse seit dem Jahr 2019 rückläufig ist. Dies hängt zusammen mit der im Zuge der Covid-19 Pandemie allgemein sinkenden Anzahl von Kursen und Belegungen. So ist auch die Zahl der Integrationskurse zurückgegangen sowie der dortigen Belegungen von ca. 20.400 Belegungen im Jahr 2018 auf ca. 9.700 Belegungen im Jahr 2020 (Abb. 2.5). Möglicherweise besteht aber auch ein Zusammenhang mit einer rückläufigen Zuwanderung (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2022: S. 238). Die Anzahl der Belegungen in Integrationskursen mit dem Schwerpunkt Alphabetisierung ist ebenfalls rückläufig, allerdings auf etwas weniger dramatischer Weise (von ca. 5.000 im Jahr 2018 auf ca. 2.550 im Jahr 2020). Die Integrationskurse mit Schwerpunkt Alphabetisierung haben ihren Anteil an allen Integrationskursen leicht gesteigert, von 24,4 % im Jahr 2018 auf 26,3 % im Jahr 2020.

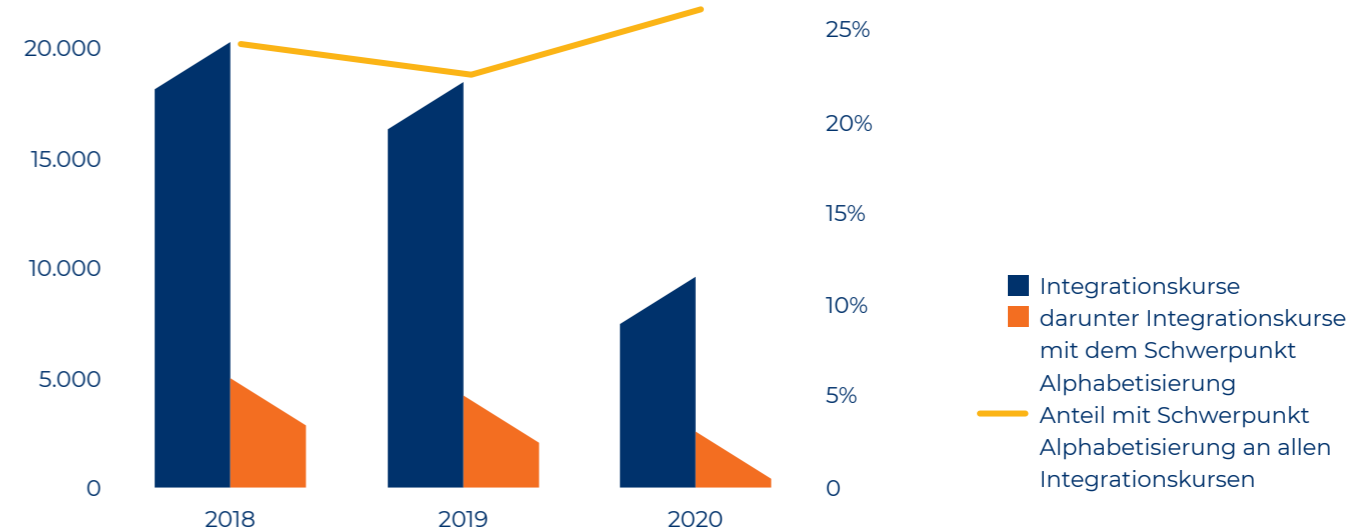


Abbildung 2.5: Anzahl der Belegungen in Integrationskursen an Volkshochschulen und darunter der Anteil der Belegungen mit dem Schwerpunkt Alphabetisierung



Der deutliche Anstieg von Kursen mit Auftrags-/Vertragsmaßnahmen in den Volkshochschulen könnte ein Hinweis darauf sein, dass diese als zentrale Akteurinnen für (Sozial-)Partner*innen, wie das BAMF, und Unternehmen in der Region angesehen werden. Dies würde für den Stellenwert der Volkshochschulen als integrative und berufsvorbereitende Institutionen sprechen. Die Daten heben somit die Bedeutung der Integrationskurse für die Volkshochschulen hervor. Die Befunde weisen darauf hin, dass Bildungsangebote für Migrant*innen durch regionale Kooperationen mit Volkshochschulen geschaffen werden, damit den Zugewanderten der Arbeitsmarkteintritt gelingt (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2022: S. 246). Einem stärker werdenden Fachkräftemangel im Strukturwandel könnte so mit Hilfe der Volkshochschulen entgegengewirkt werden. Der steigende Anteil der Belegungen in Integrationskursen mit Schwerpunkt Alphabetisierung zeigt, dass es einen wachsenden Bedarf an Grundbildung in der Region gibt. Hier sollte möglicherweise ein Förderschwerpunkt liegen, um Menschen an der Gesellschaft teilhaben lassen zu können.

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE), Sonderauswertung, eigene Berechnung. Stand: 2020.

— DREI FRAGEN AN:

MARTINA FORKEL



Martina Forkel

Leiterin des kommunalen Jobcenters des Kreises Düren, job-com

Weiterbildung stellt einen wichtigen Teil ihrer Arbeit dar, Menschen auf dem Weg zurück in die Arbeitswelt zu unterstützen. Welche Aufgaben sehen Sie für diese Form der Weiterbildung, um den Strukturwandel in der Region als Chance für die Menschen zu nutzen?

Berufsbilder und Qualifikationsprofile werden sich in den kommenden Jahren massiv wandeln. Weiterbildung wird daher immer mehr zu einer Zukunftsfrage. Sie ist die Antwort auf Strukturwandel und Transformation. Entscheidend ist, dass wir die Menschen in der Region, insbesondere auch von der job-com unterstützte erwerbslose Menschen, bei diesen erheblichen Veränderungsprozessen mitnehmen. Auch wegen des demografischen Wandels und des aufnehmenden Arbeitsmarktes können wir es uns nicht leisten, Menschen zurückzulassen. Wenn es uns gelingt, sie gut auf die neuen Herausforderungen der Aus- und Fortbildung vorzubereiten, werden wir den Prozess des Strukturwandels bewältigen.

Aufgrund des steigenden Fachkräftebedarfs, unter anderem bedingt durch den Strukturwandel in der Region, werden auch künftig Weiterbildungen und Umschulungen in den unterschiedlichsten Berufsfeldern notwendig. Wie kann die regionale Perspektive hier die kommunalen Ansätze bereichern?

Auch Menschen, die bisher vom lokalen Arbeitsmarkt abgekoppelt sind und vom Jobcenter unterstützt werden, stellen ein wertvolles Potenzial für die Region dar. Durch intensive Förderung, Qualifizierung und Begleitung gelingt es, sie nachhaltig beruflich und gesellschaftlich zu integrieren. Möglich wird dies durch das Teilhabechancengesetz, das Langzeitarbeitslosen und Betrieben neue Möglichkeiten und Chancen eröffnet. Die regionale Perspektive kann kommunale Ansätze in mehrfacher Hinsicht bereichern: Sie kann u. a. die Rahmenbedingungen für Bildung in der Region des Strukturwandels sichtbar machen. Der geweitete Blick kann auch die Bandbreite der Thematik von Ausbildung, Weiterbildung und Unterstützungsmöglichkeiten für Menschen und Betriebe in der Region aufzeigen oder Ansätze für eine interkommunale Diskussion zu einer regionalen Bildungsstrategie liefern.

Ziel des kommunalen Jobcenters des Kreises Düren, der job-com, ist die Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Welche Herausforderungen sehen Sie für Ihre Arbeit durch den Strukturwandel im Rheinischen Revier?

Die zukunftsfähige Weiterentwicklung von Industrie und Handwerk im Rheinischen Revier stellt die job-com vor vielfältige Herausforderungen: Welche neuen Arbeitsfelder werden entstehen? Welche Qualifikationen werden perspektivisch benötigt? Gemeinsam mit unseren Partner*innen müssen wir flexibel auf den sich ändernden regionalen Bedarf reagieren und entsprechende Bildungsangebote entwickeln. Investition in berufliche Bildung ist daher der wichtigste Hebel. Entscheidend ist, dass wir die Potenziale der von uns unterstützten Menschen erkennen, heben und sie zielgerichtet auf die neuen Anforderungen des Arbeitsmarktes vorbereiten. Dabei kann es nicht nur um die Aus- und Weiterbildung künftiger Fachkräfte gehen, sondern explizit auch um die Qualifizierung von langzeitarbeitslosen Beschäftigungssuchenden im Rahmen von Teilqualifizierungen oder für Anlern Tätigkeiten in den neuen Arbeitsfeldern.

— DREI FRAGEN AN:

MARKUS TERODDE



Markus Terodde

Dezernent für Bildung, Jugend und Strukturentwicklung der StädteRegion Aachen

Die Menschen in der Städteregion und im Rheinischen Revier müssen sich auf tiefgreifende Veränderungen einstellen. Sie sollen sich auf das Leben in einer „europäischen Modellregion für nachhaltiges Wirtschaften und Arbeiten“ vorbereiten und sollen diese Zukunft aktiv mitgestalten. Welche Rolle spielt dabei aus Ihrer Sicht das Lernen im Erwachsenenalter, also die Weiterbildung in allen ihren unterschiedlichen Facetten?

Unsere Welt ist in einem rasanten Wandel. Die Veränderungen durch die fortschreitende Digitalisierung, die Entwicklungen zu mehr Nachhaltigkeit und New Work erfordern neue Fertigkeiten und damit eine stetige Weiterbildung. Wichtig ist darauf zu achten, dass die Angebote der Weiterbildung so konzipiert werden, dass sie für alle Bevölkerungsschichten zugänglich sind, das heißt, bezahlbar und in der Fläche abrufbar.

Ein großer Teil der Weiterbildungsmaßnahmen zielen auf Qualifizierung in der Berufstätigkeit. Hier sind vor allem die Betriebe selbst aktiv. Darüber hinaus gibt es eine breite Palette von Weiterbildungsangeboten mit und ohne unmittelbarem Bezug zur Arbeitswelt. Auch die Kommunen spielen hier eine wichtige Rolle. Welchen Beitrag kann aus Ihrer Sicht die kommunal verantwortete Weiterbildung für das Gelingen des Strukturwandels leisten?

Die Volkshochschulen und kommunalen Weiterbildner*innen sind wichtige Wissenvermittler*innen. Hier wird es darauf ankommen, die Lerninhalte stets auf aktuellem Stand zu halten und neue Lernformen wie blended learning auszubauen.

Dekarbonisierung, Digitalisierung und demografische Entwicklung stellen die StädteRegion und das Rheinische Revier vor große Herausforderungen. Welche konkreten Ansatzpunkte sehen Sie um Weiterbildung in der Region zu einem zentralen Instrument für ihre Bewältigung zu machen?

Um von der theoretischen Ebene in die praktische Anwendung zu kommen, ist es sinnvoll, Weiterbildung mit konkreten Projekten des Strukturwandels zu kombinieren. Konkrete Reallabore wie der Forschungsflughafen Merzbrück oder Anna 4.0 können Antworten für die Fragen der Zukunft geben und für neue Arbeitsfelder motivieren.

WEITERBILDUNGSKOLLEGS IM RHEINISCHEN REVIER

Auf einen Blick

Gesamtzahl Studierende an WBKs nach Geschlecht und Schulform:



Kolleg:	28,3 %*	31,7 %*
Abendrealschule:	29,4 %*	36,1 %*
Abendgymnasium:	42,3 %*	32,2 %*



Entwicklung der Studierendenzahlen nach Nationalität 2013-2021:

Deutsche: **-63,1 %***
Nichtdeutsche: **-23,3 %***

Entwicklung der Studierendenzahlen nach Schulform 2013-2021:

Kolleg: **-45,6 %***
Abendrealschule: **-66,8 %***
Abendgymnasium: **-45,7 %***



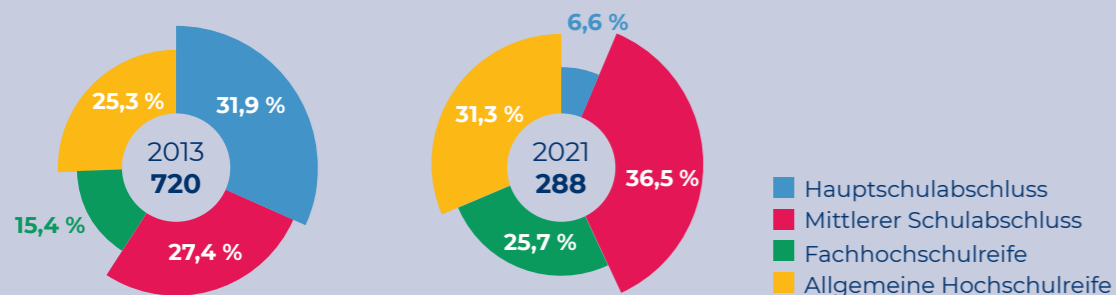
98,3 %*
Studierende in Vollzeit 2021



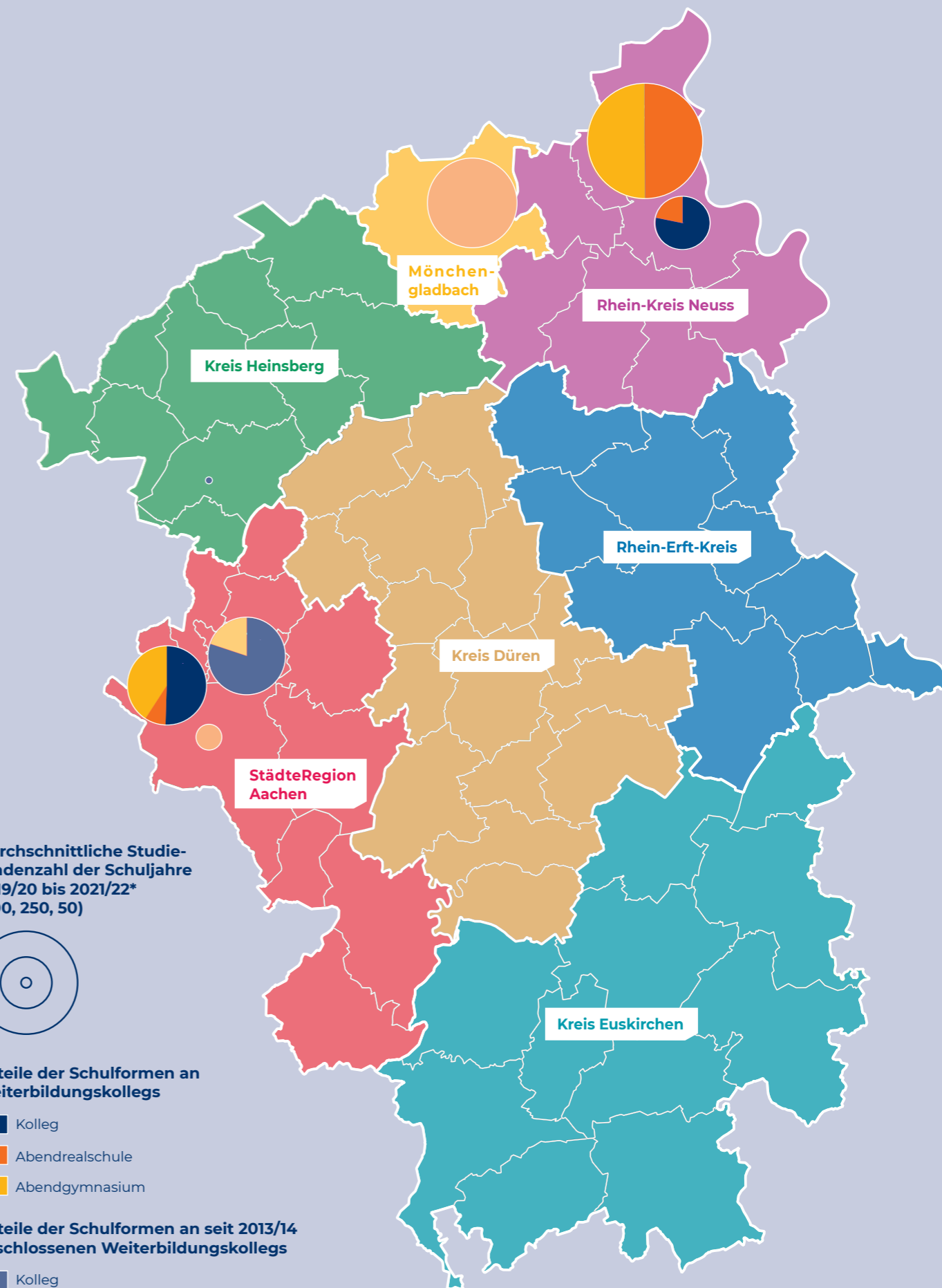
Anteil Studierender ohne deutsche Staatsangehörigkeit:

2013 **20 %***
2021 **34,2 %***

Prozentuale Anteile der Abschlussarten an WBKs 2013 und 2021



*IT.NRW, Amtliche Schuldaten, eigene Berechnung. Stand: 2021.



* In den seit 2013/14 geschlossenen Weiterbildungskollegs werden die letzten drei aktiven Schuljahre zugrunde gelegt.

* IT.NRW, Amtliche Schuldaten, eigene Berechnung. Stand: 2021.

ENTWICKLUNG DER STUDIERENDENZAHLEN AN WEITERBILDUNGSKOLLEGS 2013-2021



Bildung ist für nachhaltige Entwicklung und die erfolgreiche Gestaltung des Strukturwandels im Revier von entscheidender Bedeutung. Sie befähigt zur Partizipation an weitreichenden sozialen, politischen, ökologischen und ökonomischen Transformationsprozessen, die durch den Strukturwandel zum Teil beschleunigt werden (vgl. Rieckmann/Stoltenberg 2011: S. 118). Das Fehlen von Bildung verringert hingegen die Wahrscheinlichkeit der Teilhabe an diversen Partizipationsdimensionen, die ihrerseits zusammenhängen. So sind die Teilhabechancen am Arbeitsmarkt bei fehlender Bildung deutlich verringert (vgl. Hausner et al. 2015: S. 1). Aus mangelnder Arbeitsmarktteilhabe ergeben sich wiederum weitere Teilhabedefizite, etwa im Bereich materieller, sozialer oder kultureller Teilhabe (vgl. Christoph et al. 2015: S. 2). Durch die weitreichende Relevanz der Bildung ergibt sich die Notwendigkeit, einem möglichst großen Anteil der Gesellschaft Bildungszugänge zu ermöglichen. Hierzu tragen auch Weiterbildungskollegs bei, die mittels der Bildungszugänge an Abendrealschulen, Abendgymnasien und Kollegs den Erwerb von Bildungsabschlüssen ermöglichen. Der Bildungsweg ist dabei besonders flexibel an unterschiedlichen Lebenslagen, Motiven und Bedarfen der Studierenden orientiert und stellt damit ein niedrigschwelliges Angebot zum Erwerb von qualifizierten Bildungsabschlüssen dar.

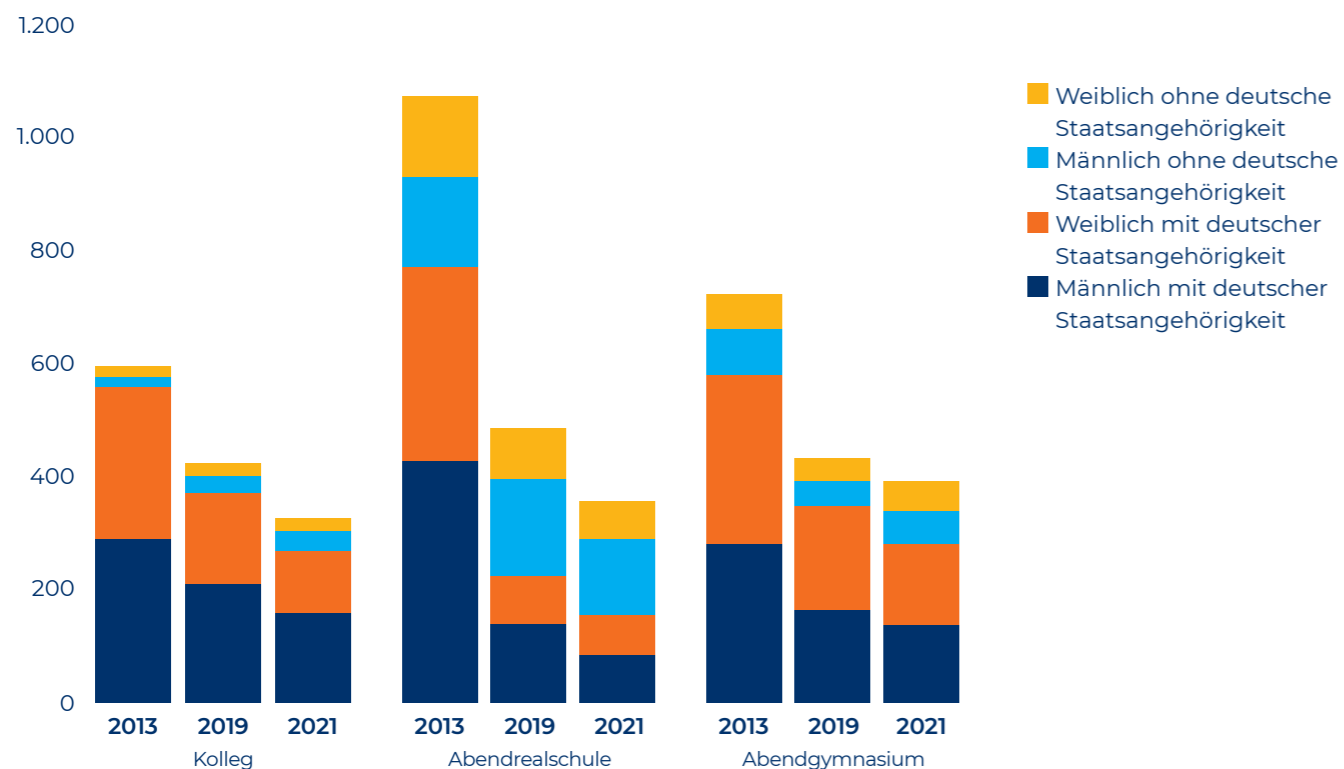


Abbildung 3.1: Entwicklung der Studierendenzahlen an Weiterbildungskollegs nach Schulform, Geschlecht und Nationalität



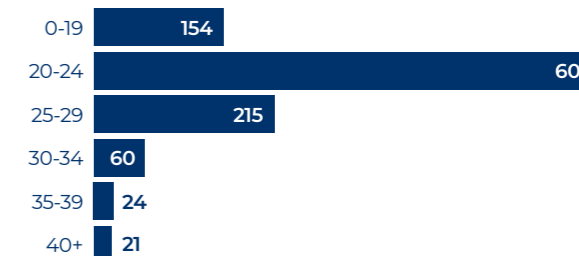
Wie in Abbildung 3.1 erkennbar, nimmt der Anzahl der Schüler*innen an Weiterbildungskollegs in den letzten Jahren deutlich ab. Dies gilt dabei sowohl für Abendrealschulen und -gymnasien als auch Kollegs, wenngleich in unterschiedlichem Maße. So sinkt die Anzahl an Kollegs, an denen vollzeitschulisch die Hochschulreife erworben werden kann, zwischen den Jahren 2013 und 2021 um etwa 46 Prozentpunkte. Im Bereich der Abendrealschulen sind dies sogar 67 Prozentpunkte, bei den Abendgymnasien 20 Prozentpunkte. Anhand der Betrachtung der Schüler*innen nach Geschlecht und Nationalität zeigt sich darüber hinaus, dass der Anteil an Schüler*innen ohne deutsche Staatsangehörigkeit insbesondere an Abendrealschulen besonders hoch ist. Bei der wie erwähnt kleiner werdenden Gesamtanzahl an Schüler*innen verdoppelt sich der Anteil der Schüler*innen ohne deutsche Staatsangehörigkeit zwischen den Jahren 2013 und 2021 ungefähr von 28 % auf etwa 57 %. Knapp zwei Drittel dieser Schüler*innen ist dabei männlich. Vergleichsweise gering bleibt der Anteil ohne deutsche Staatsangehörigkeit an Kollegs, an denen im betrachteten Zeitraum ein Anstieg um ungefähr zehn Prozentpunkte auf 16 % im Jahr 2021 festzustellen ist. Hinsichtlich des Geschlechts zeigen sich an Kollegs und Abendgymnasien keine bemerkenswerten Unterschiede, weibliche und männliche Schüler*innen nutzen die beiden Weiterbildungsschulformen in vergleichbarem Maße.



Der auffällig große Anteil nichtdeutscher Schüler*innen an Abendrealschulen, an denen neben mittleren auch Hauptschulabschlüsse erworben werden können, ist anhand des nach wie vor hohen Anteils von Personen ohne Schulabschluss innerhalb der Gruppe zu begründen (vgl. Stürzer et al. 2012: S. 15). In allen drei Weiterbildungsschulformen ist die Anzahl nichtdeutscher Schüler*innen konstant oder steigt bis ins Jahr 2021 sogar deutlich. Dabei bleiben die Anzahlen selbst relativ konstant. Der Bildungsbereich verzeichnet, etwa im Gegensatz zu den Volkshochschulen, keine bedeutsame Veränderung der Nachfrage durch die Fluchtzwanderung seit dem Jahr 2015.

IT.NRW, Amtliche Schuldaten, eigene Berechnung. Stand: 2021.

Studierendenzahlen nach Alterskategorien:



DIE NACHFRAGE NACH WEITERBILDUNG AN WEITERBILDUNGSKOLLEGS SINKT VOR ALLEM BEI DEUTSCHEN.

ENTWICKLUNG DER ABSCHLÜSSE AN WEITERBILDUNGSKOLLEGS 2013-2021

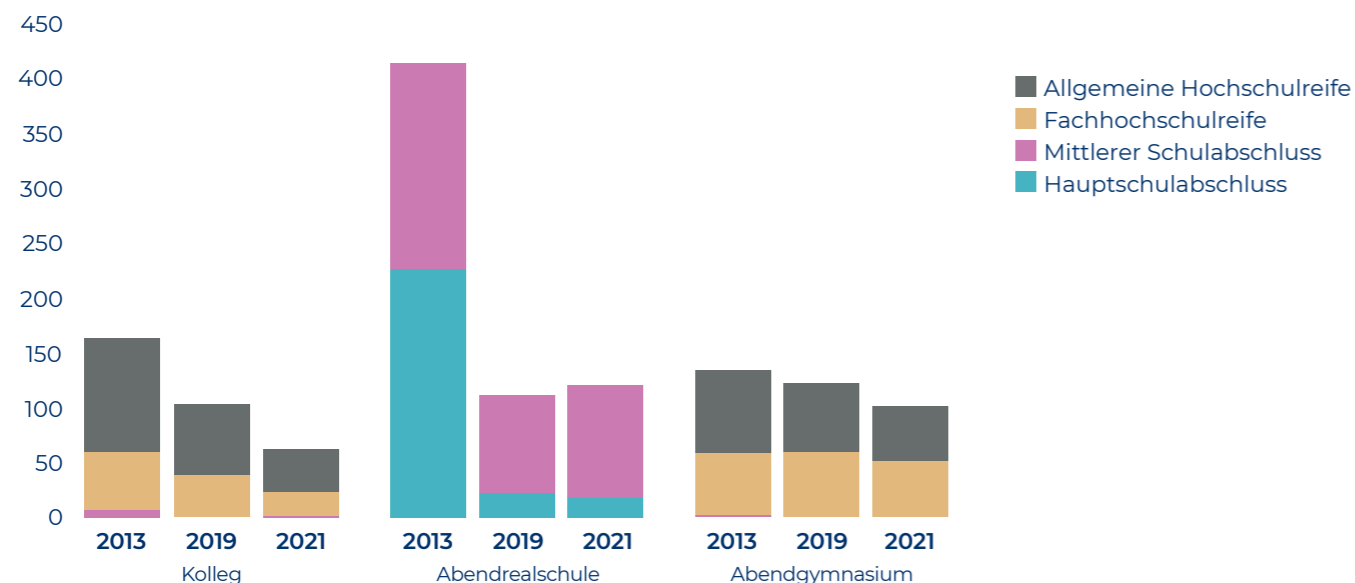


Abbildung 3.2: Entwicklung der Abschlüsse an Weiterbildungskollegs nach Schulform

Aus der besonderen Relevanz der Bildung für die erfolgreiche Gestaltung des Strukturwandels unter Einbezug möglichst diverser Interessen ergibt sich die Notwendigkeit, einen möglichst großen Anteil der Weiterbildungsteilnehmer*innen an Weiterbildungskollegs zu einem erfolgreichen Schulabschluss zu befähigen. Dies gilt im Rheinischen Revier in besonderem Maße, da die auf Seite 7 beschriebenen Herausforderungen des Strukturwandels samt steigender Qualifikationsanforderungen im Kontext der demografischen Alterung der Gesellschaft bewältigt werden müssen.

56,9 %
 der Abschlüsse an Weiterbildungskollegs beinhalteten 2021 die Fachhochschulreife oder die allgemeine Hochschulreife. 2013 waren es 40,7 %.



Während die Anzahl der Abschlüsse an Kollegs und Abendgymnasien seit dem Jahr 2013 kontinuierlich sinkt, sind diese an Abendrealsschulen nur zwischen den Jahren 2013 und 2019 rückläufig. Anschließend ist hier ein Anstieg zu verzeichnen. Deutlich zu erkennen ist eine Verschiebung in der Art der Abschlüsse. So wurden im Jahr 2019 und im Jahr 2021 an Kollegs keine mittleren Abschlüsse mehr absolviert und an den Abendrealsschulen nahmen die Hauptschulabschlüsse und mittleren Abschlüsse deutlich ab, wohingegen die allgemeine Hochschulreife deutlich zunahm. Auch die Auswertung auf S. 30 zeigen, dass die Abschlüsse mit mindestens Fachhochschulreife an Bedeutung gewinnen und die Hauptschulabschlüsse nahezu irrelevant geworden sind.



Da für den Strukturwandel hoch qualifizierte Arbeitnehmer*innen gebraucht werden, ist die verstärkte Nutzung der Weiterbildungskollegs für höhere Bildungsabschlüsse eine unterstützende Entwicklung. Da der Anteil der Bevölkerung ohne beruflichen Abschluss seit dem Jahr 2013 relativ konstant bleibt (vgl. NBR 2021: S. 34) und die Prognose für die Entwicklung der Schulabgänger*innen ohne Abschluss ebenfalls ein relativ konstantes Niveau aufweist (NBR 2022: S. 28) stellt sich jedoch die Frage des Verbleibs dieser Abgänger*innen. Werden die Hauptschulabschlüsse und mittleren Abschlüsse an anderer Stelle nachgeholt? Da auch an Volkshochschulen die Anzahl an Schulabschlüssen eher abnimmt (vgl. Kapitel 2) und die Anzahl an neuen Schüler*innen im Übergangssystem und der dualen Ausbildung – die Teilbereiche der Berufskollegs, die von Schüler*innen ohne Abschluss besucht werden – seit dem Jahr 2013 abnehmen (vgl. NBR 2022: S. 35 und ergänzende Analysen auf der Homepage des NBR) ist die Frage, ob hier nachgesteuert werden muss, um diese Menschen nicht zu verlieren. Der Bedarf an Ungelernten am Arbeitsmarkt wird weiter abnehmen, wodurch die eh schon große Bedeutung formaler Bildungsabschlüsse für die Arbeitsmarktintegration zunehmen wird.

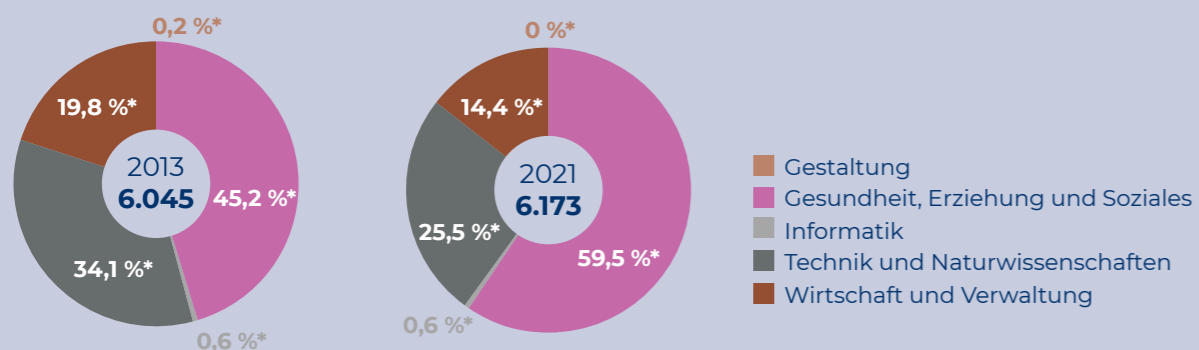
IT.NRW, Amtliche Schuldaten, eigene Berechnung. Stand: 2021.

HAUPTSCHULABSCHLÜSSE SIND AN WEITERBILDUNGSKOLLEGS NAHEZU IRRELEVANT GEWORDEN.

FACHSCHULEN IM RHEINISCHEN REVIER

Auf einen Blick

Anteil Schüler*innen nach Fachbereichen



Frauenanteil



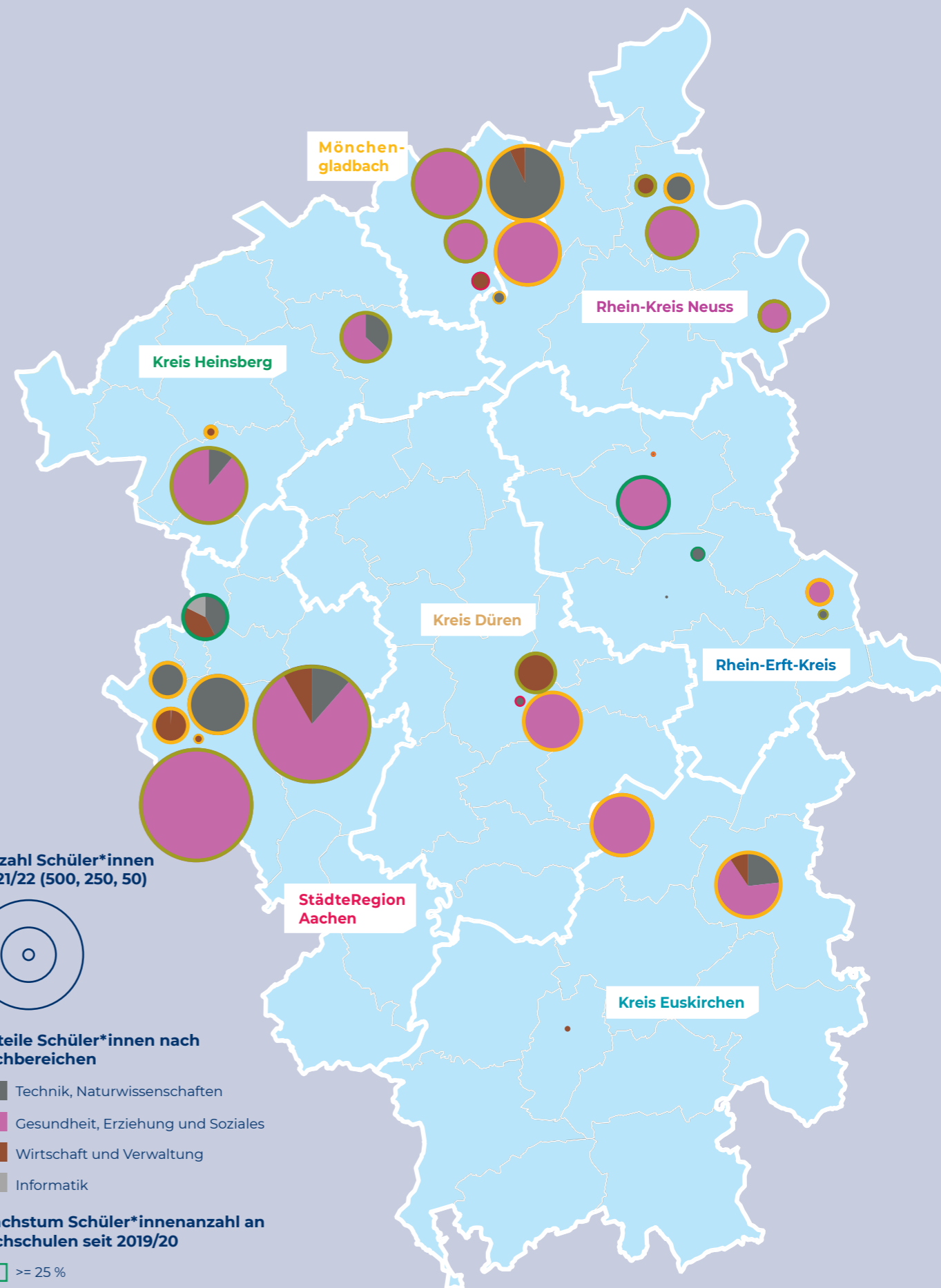
Verteilung nach Zeitmodellen: Teilzeit



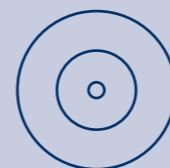
2,1 %* 2013: 6.045*
2021: 6.173*

Entwicklung Schüler*innenanzahlen insgesamt 2013-2021

*IT.NRW, Amtliche Schuldaten, eigene Darstellung, Stand: 2021.



Anzahl Schüler*innen 2021/22 (500, 250, 50)



Anteile Schüler*innen nach Fachbereichen

- Technik, Naturwissenschaften
- Gesundheit, Erziehung und Soziales
- Wirtschaft und Verwaltung
- Informatik

Wachstum Schüler*innenanzahl an Fachschulen seit 2019/20

- >= 25 %
- 0 % bis 25 %
- 25 % bis 0 %
- <= -25 %

Zugunsten einer besseren Lesbarkeit wird in Ballungszentren auf eine exakte Geokodierung verzichtet.

*IT.NRW, Amtliche Schuldaten, eigene Darstellung, Stand: 2021.

ENTWICKLUNG DER SCHÜLER*INNENZAHLEN AN FACHSCHULEN 2013-2021



Der Strukturwandel im Revier geht mit einem dem Bedarf nach höherer Wissensintensität in diversen Wirtschaftsbereichen einher. Dies gilt unter anderem für die industrielle Produktion, die für den Strukturwandel im Rheinischen Revier von besonderer strategischer Bedeutung ist und im Zuge des Endes der Kohleverstromung zu einer innovativen Hochtechnologiebranche weiterentwickelt werden soll (vgl. Zukunftsagentur Rheinisches Revier 2021: S. 50). Dies gilt jedoch beispielsweise auch für pflegerische Tätigkeiten, deren Anforderungsprofile sich im Kontext einer diversen und älter werdenden Gesellschaft in Richtung einer höheren Wissensintensität verändern (vgl. Darmann-Finck/Reuschenbach 2018: S. 163). Weiterbildung zugunsten dazu befähigender höherer Qualifikationsniveaus erfolgt auch an den Fachschulen des Reviers, die Teilbereich eines Berufskollegs sein können. Ziele sind darüber hinaus unter anderem die Befähigung zu Führungsaufgaben in Organisationen und zu unternehmerischer Selbstständigkeit (Kultusministerkonferenz 2021: S. 4). Voraussetzung für die Weiterbildung an Fachschulen ist eine berufliche Erstausbildung und Berufserfahrung. Der erfolgreiche Abschluss der Fachschule berechtigt zu einer Berufsbezeichnung, die Aufschluss über die jeweilige Fachrichtung gibt, da staatlich anerkannte Weiterbildungsabschlüsse erworben werden. Die Berufsbezeichnung wird durch den Klammerzusatz „(Bachelor Professional...)“ mit Bezeichnung des Fachbereichs ergänzt. Typisches Merkmal aller Bildungsgänge des Berufskollegs ist die enge Verbindung von allgemeiner und beruflicher Bildung, so ist auch der Erwerb der Fachhochschulreife und des Mittleren Bildungsabschlusses möglich. Des Weiteren gehört zu den Fachschulen auch die Weiterbildung in Techniker*innen- und Meister*innenschulen.

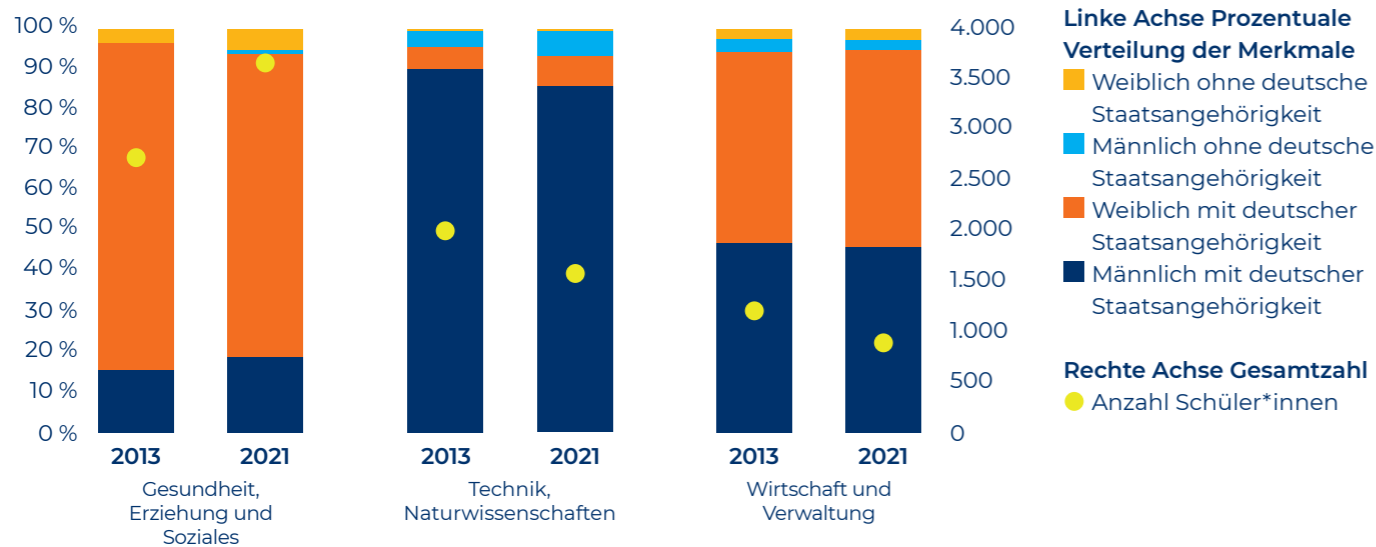


Abbildung 4.1: Schüler*innen an Fachschulen nach Fachbereichen, Geschlecht und Nationalität



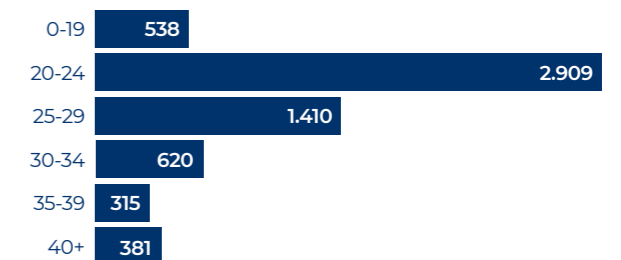
Anhand der in Abbildung 4.1 dargestellten Schüler*innenzahlen in den drei größten Fachbereichen nach Geschlecht und Nationalität werden große Unterschiede hinsichtlich der Fachbereiche und deren Entwicklungen deutlich. Da es in den Bereichen „Gestaltung“ und „Informatik“ im Betrachtungszeitraum nie mehr als 40 Schüler*innen an Fachschulen des Reviers gibt (siehe S. 36), werden diese außen vorgelassen. Bezüglich der Entwicklungen zeigen sich zwischen den Jahren 2013 und 2021 unterschiedliche Trends. So steigt die Anzahl der Fachschüler*innen im Bereich „Gesundheit, Erziehung und Soziales“ von 2.733 im Jahr 2013 auf 3.670 im Jahr 2021, was einem Wachstum von etwa 34 Prozentpunkten entspricht. Sowohl der Bereich „Wirtschaft und Verwaltung“ als auch der Bereich „Technik und Naturwissenschaft“ verzeichnen hingegen eine deutliche Abnahme der Schüler*innenzahlen. In Bezug auf das Geschlecht der Schüler*innen wird ein deutlicher Überhang an männlichen Schüler*innen im Bereich Technik und Naturwissenschaft und ein Überhang an weiblichen Schüler*innen im Bereich Gesundheit, Erziehung und Soziales deutlich. Nahezu ausgeglichen erscheint die Verteilung im Bereich Wirtschaft und Verwaltung. In allen Bereichen hat der überwiegende Teil der Schüler*innen eine deutsche Staatsangehörigkeit.



Die Entwicklungen der Fachschüler*innenzahlen an den Schulen des Reviers deuten sowohl auf Chancen und Potenziale, als auch auf mögliche Herausforderungen im Hinblick auf die erfolgreiche Gestaltung des Strukturwandels hin. Da der Bedarf an hochqualifiziertem beruflichem Personal in diversen Wirtschaftssegmenten des Rheinischen Reviers steigen wird, sind Fachschüler*innen von besonderer Relevanz. Insbesondere der fachbereichsübergreifend geringe Anteil an nichtdeutschen Schüler*innen kann dabei auf ungenutzte Potenziale hindeuten, diese Bedarfe zu decken. Die steigende Anzahl an Schüler*innen des Bereichs „Gesundheit, Erziehung und Soziales“ können darüber hinaus als positives Signal zugunsten ebenfalls steigender Arbeitsmarktbedarfe interpretiert werden (vgl. Klewer 2009: S. 26). Der Rückgang im Bereich „Technik und Naturwissenschaft“ ist in Anbetracht einer tendenziellen Steigerung des Anforderungsniveaus industrieller Tätigkeiten bedeutsam (vgl. Eichhorst/Buhlmann 2015: S. 3). Gerade wegen des anvisierten Umbaus des Reviers in einen international konkurrenzfähigen Hochtechnologiestandort ist Weiterbildung in diesem Bereich von besonderer Bedeutung. Die kommenden Jahre werden zeigen, inwieweit der Anstieg zwischen den Jahren 2019 und 2021 einen längerfristigen Trendwechsel in dem Bereich bedeutet.

IT.NRW, Amtliche Schuldaten, eigene Berechnung. Stand 2021.

Schüler*innenzahlen nach Alterskategorien:



DA DER BEDARF AN HOCHQUALIFIZIERTEM BERUFLICHEM PERSONAL IN DIVERSEN WIRTSCHAFTSSEGMENTEN DES RHEINISCHEN REVIERS STEIGEN WIRD, SIND FACHSCHÜLER*INNEN VON BESONDERER RELEVANZ.

ENTWICKLUNG DER SCHULABGÄNGER*INNEN AN FACHSCHULEN 2013-2021



An Fachschulen weitergebildete Fachkräfte sind Wachstums- und Innovationstreiber*innen und damit indirekt Triebfeder für Beschäftigung unterschiedlicher Anforderungsniveaus (vgl. Hihn et al. 2020: S. 15). In Anbetracht der Gleichzeitigkeit steigender Fachkräftebedarfe, der Verrentung bevölkerungsstarker Jahrgänge und des Rückgangs Auszubildender im Rheinischen Revier (vgl. NBR 2022: S. 44) ist eine konstant hohe Erfolgsquote in den Fachschulen des Reviers maßgebliche Voraussetzung für eine hohes Arbeitskräftepotenzial weitergebildeter Fachkräfte. Hohe Abbruchquoten stellen in diesem Kontext eine besondere Herausforderung dar und können unter anderem auf Entwicklungsmöglichkeiten in der Weiterbildungsberatung oder Defizite in der Weiterbildungsqualität hindeuten (vgl. Hihn et al. 2020: S. 17). Wegen einer geringen Anzahl (< 50) von Abgänger*innen werden die Bereiche „Gestaltung“ und „Informatik“ aus der Betrachtung ausgeschlossen.



Abbildung 4.2 zeigt einerseits Unterschiede innerhalb eines Fachbereichs hinsichtlich der Abgänger*innen ohne Abschluss, mit Schulwechsel und mit erfolgreichem Abschluss, andererseits grundsätzliche Unterschiede zwischen den drei Fachbereichen, etwa hinsichtlich der Abgänger*innen ohne Abschluss. In diesem Kontext sind die Anteile der Abgänger*innen ohne Abschluss im Bereich „Wirtschaft und Verwaltung“ bemerkenswert hoch. Diese liegen über alle drei betrachteten Zeiträume hinweg zwischen 36 % und 42 % und im Jahr 2021 deutlich über dem Wert vom Jahr 2013. Mit Anteilen von ungefähr 20 % der Abgänger*innen ohne Abschluss verzeichnet der Fachbereich „Gesundheit, Erziehung und Soziales“ die höchsten Erfolgsquoten der drei betrachteten Bereiche, während der technische und naturwissenschaftliche Fachschulbereich in der Hinsicht relativ konstant zwischen 30 % und 27 % liegt. In allen drei Bereichen sind zwischen den Jahren 2019 und 2021 leichte Anstiege der Anteile von Abgänger*innen ohne Abschluss zu erkennen.

MIT ANTEILEN VON UMGEFÄHR 20 % DER ABGÄNGER*INNEN OHNE ABSCHLUSS VERZEICHNET DER FACHBEREICH „GESUNDHEIT, ERZIEHUNG UND SOZIALES“ DIE HÖCHSTEN ERFOLGSQUOTEN DER DREI BETRACHTETEN BEREICHE.



Betrachtet man sowohl Abbildung 4.1 als auch 4.2, ist die positive Entwicklung im Bereich „Gesundheit, Erziehung und Soziales“ auffällig. Hier ist über den Zeitraum hinweg eine hohe Erfolgsquote bei vergleichsweise hohen und dabei weiterhin steigenden Schüler*innenzahlen zu beobachten. Die Zahlen deuten somit im Kontext der demografischen Alterung der Gesellschaft und steigender Qualifikationsanforderungen auf eine positive Entwicklung hin.

IT.NRW, Amtliche Schuldaten, eigene Berechnung. Stand 2021.

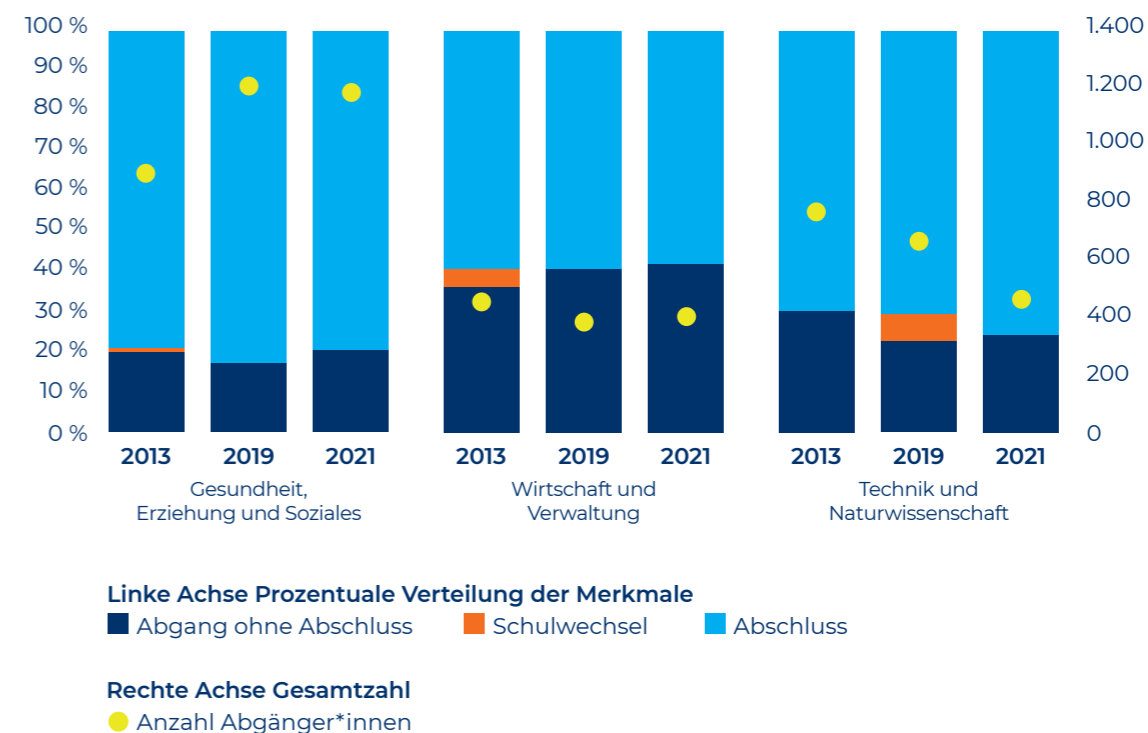


Abbildung 4.2: Entwicklung der Schulabgänger*innen an Fachschulen nach Fachbereichen und Abschlussart

WEITERBILDUNG AN DEN INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMERN SOWIE HANDWERKSKAMMERN IM RHEINISCHEN REVIER

HANDWERKSKAMMERN IM RHEINISCHEN REVIER



Bestandene Meister*innenprüfungen:

	2016	2020
Köln:	616	489
Düsseldorf:	942	786
Aachen:	203	254
NRW:	3.694	3.152

Bestandene Fort- und Weiterbildungsprüfungen ohne Meister*in 2020

Köln:	1.289
Düsseldorf:	2.414
Aachen:	640
NRW:	7.968

Die Top 3 Berufe unter den weiblichen Meisterinnen 2020 sind:

1. Friseurin
2. Augenoptikerin
3. Konditorin



Anteil bestandener Ausbildungseigner*innenprüfungen an bestandenen Fort- und Weiterbildungsprüfungen 2020

Köln:	55,4 %
Düsseldorf:	49,7 %
Aachen:	65,7 %
NRW:	50,0 %

Frauenanteil an bestandenen Meister*innenprüfungen 2020

Köln:	36,8 %
Düsseldorf:	22,8 %
Aachen:	7,5 %
NRW:	20,1 %



Wichtigste Berufe nach Anzahl Meister*innenprüfungen insgesamt 2020

Köln
Gesundheit/Körperpflege, Elektro/Metall, Baugewerbe

Düsseldorf
Ausbaugewerbe, Kraftfahrzeuggewerbe, Personenbezogene Dienstleistungen

Aachen
Kfz-Technik (Mit großem Abstand der Beruf mit den meisten Meister*innenprüfungen)

Westdeutscher Handwerkskammertag, Handwerksstatistik 2020/21, eigene Berechnung. Stand: 2021; HWK Aachen, Statistik 2020/Sonderanfrage, eigene Berechnung. Stand: 2021; HWK Düsseldorf, Handwerk in Zahlen, eigene Berechnung. Stand: 2021; HWK Köln, Geschäftsbericht 2020, eigene Berechnung. Stand: 2021.

Die Handwerks-, sowie die Industrie- und Handelskammern sind bedeutende Anbieter von Fort- und Weiterbildungen in Deutschland. Da ihre Bezirke nicht mit der Raumkulisse des Rheinischen Reviers übereinstimmen (siehe dazu NBR 2022: S.9) können die Daten zur Fort- und Weiterbildung nicht auf Ebene des Reviers ausgewertet werden. Deshalb wurden keine Kapitel zu diesen wichtigen Fort- und Weiterbildungsangeboten im Rheinischen Revier erstellt. Aufgrund der großen Bedeutung können die Institutionen jedoch nicht außen vor bleiben und somit wird diese Sonderseite einige grundlegende Informationen auf Ebene der Kammerbezirke zur Verfügung stellen.

INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMERN IM RHEINISCHEN REVIER



Frauenanteil an Fort- und Weiterbildungsprüfungen 2020

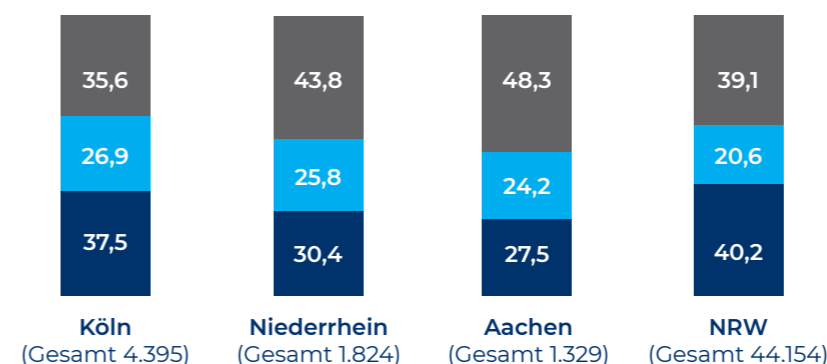
Köln:	34,9 %	↓3,3 Prozentpunkte seit 2013
Niederrhein:	37,8 %	↓5,4 Prozentpunkte seit 2013
Aachen:	28,9 %	↓5 Prozentpunkte seit 2013
NRW:	32,0 %	↓2,3 Prozentpunkte seit 2013

Entwicklung der Anzahl der Fort- und Weiterbildungsprüfungen 2013-2020

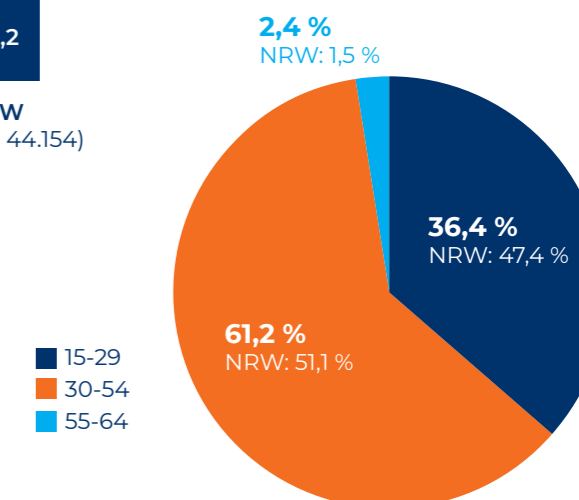


Köln:	-25,4 %
Niederrhein:	9,2 %
Aachen:	-16,9 %
NRW:	-1,7 %

Bestandene Fort- und Weiterbildungsprüfungen 2020 nach Art der Weiterbildung in %



Altersverteilung bei Fort- und Weiterbildungsprüfungen



IT.NRW, Sonderauswertung, Berufsbildungsstatistik, eigene Berechnung. Stand: 2021.

WEITERBILDUNG AN HOCHSCHULEN IM RHEINISCHEN REVIER

Auf einen Blick



1.696*

Studierende in weiterbildenden Studiengängen Wintersemester 2020/21

Weiterbildungsstudierende Wintersemester 2020/21

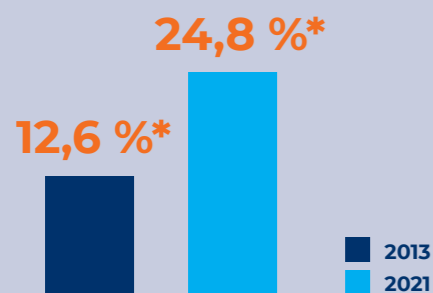


NRW	39,7 %*	60,3 %*
RR	22,0 %*	78,0 %*



58,9 %*

der Studierenden in weiterbildenden Studiengängen der Ingenieurwissenschaften in NRW besuchen eine Hochschule im Rheinischen Revier

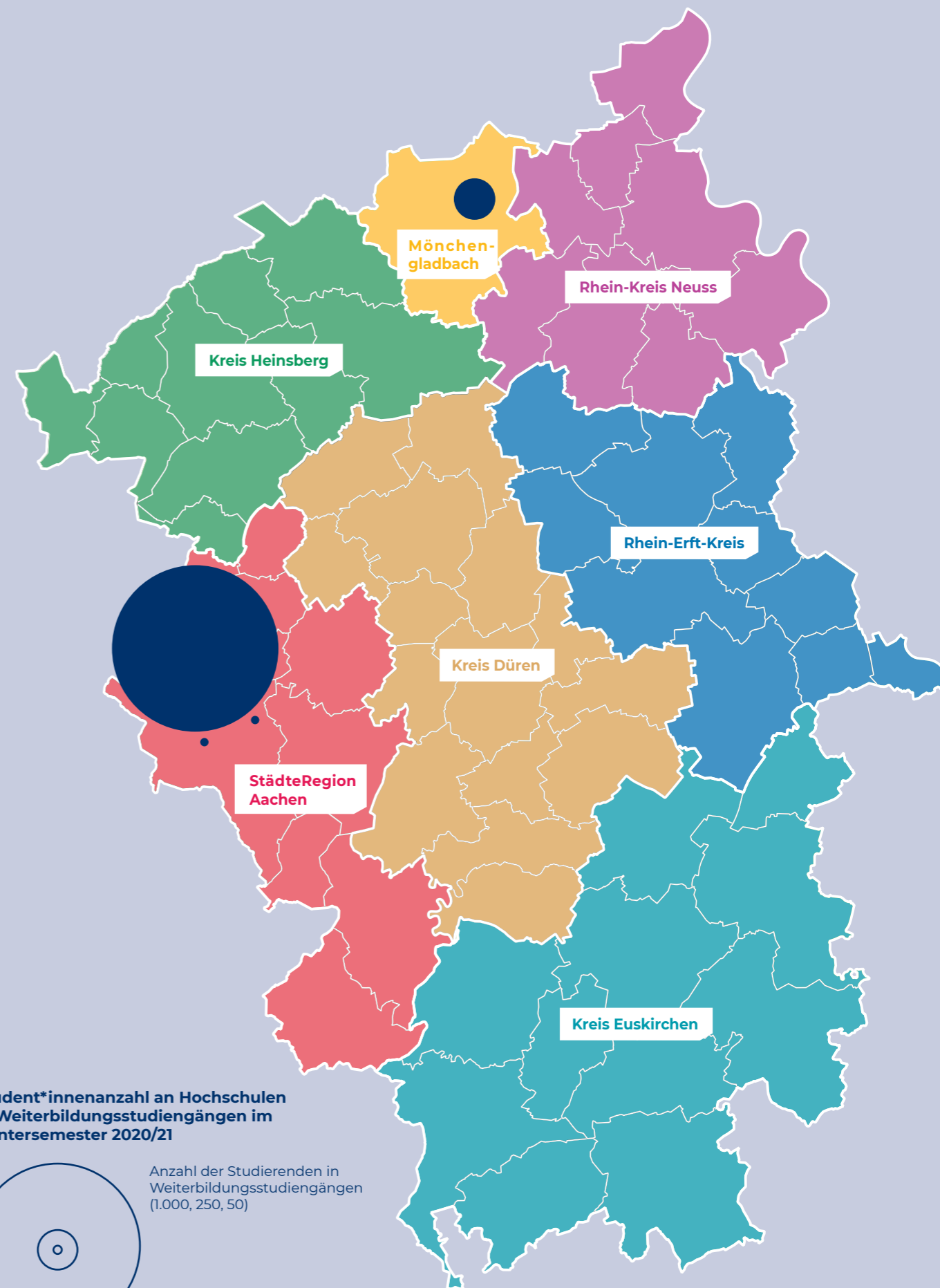


Anteil an Teilzeitstudierenden

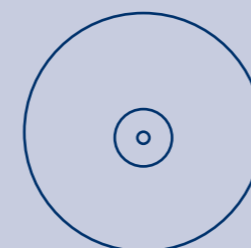
Gesamtzahl neue Studierende im ersten Fachsemester 2013/2014 & 2020/21

	2013*	2020*
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	41	116
Mathematik, Naturwissenschaften	0	62
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	20	18
Ingenieurwissenschaften	162	242

*IT.NRW, Hochschulstatistik, eigene Berechnung. Stand: Wintersemester 2020/21.



Student*innenanzahl an Hochschulen in Weiterbildungsstudiengängen im Wintersemester 2020/21



Anzahl der Studierenden in Weiterbildungsstudiengängen (1.000, 250, 50)

Zugunsten einer besseren Lesbarkeit wird in Ballungszentren auf eine exakte Geokodierung verzichtet.

*IT.NRW, Hochschulstatistik, eigene Darstellung. Stand: Wintersemester 2020/21.

ENTWICKLUNG DER STUDIERENDENZAHLEN IN WEITERBILDUNGSSTUDIENGÄNGEN 2013-2020



Die wirtschaftsstrukturelle Transformation des Reviers erfordert im Zuge des Strukturwandels kontinuierliche qualifikatorische Anpassungen der Beschäftigten. Hochschulen tragen dieser Entwicklung mit einer Ausweitung des Weiterbildungsangebots seit Jahren Rechnung. Diese wird unter anderem durch eine Öffnung zugunsten diverser Bildungsabschlüsse, aber auch durch die inhaltliche Anpassung an sich verändernde Bedarfe erreicht (vgl. Dollhausen et al. 2018: S. 46). Da Berufssektoren in unterschiedlichem Maße vom Wandel betroffen sind, erfolgt eine Gliederung der Studierenden nach Fächergruppen. Die Zeitangaben beziehen sich jeweils auf das Wintersemester. Neben dem langfristigen Vergleich mit dem Wintersemester 2013/14 ermöglicht die Betrachtung der Zahlen des Wintersemesters 2019/20 einen präpandemischen Blick auf die Daten, während Daten des aktuellsten verfügbaren Semesters, also des Wintersemesters 2020/21, schon unter dem Einfluss der Pandemie stehen können. Der Fachbereich „Sport“ wird wegen der geringen Fallzahlen unter 15 nicht mit angegeben.

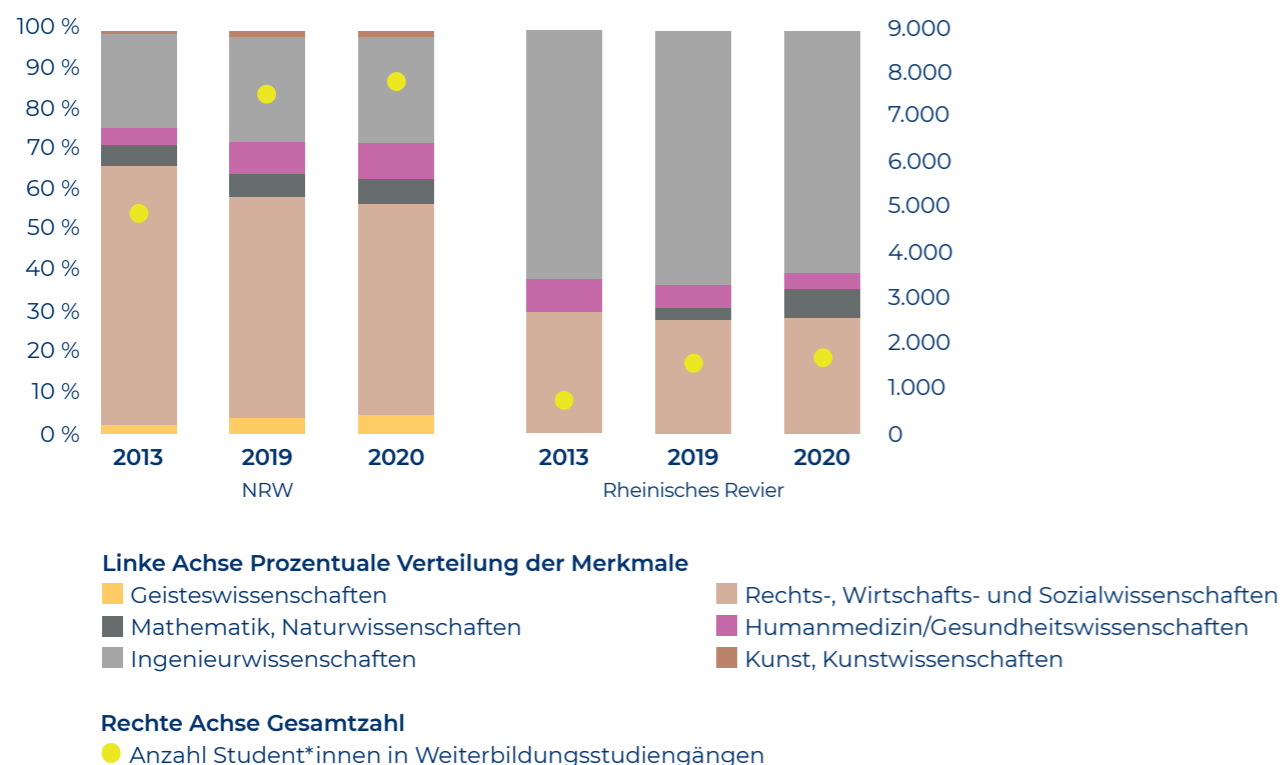


Abbildung 5.1: Entwicklung der Studierendenzahlen in Weiterbildungsstudiengängen an Hochschulen im Rheinischen Revier und NRW nach Fächergruppen

Studierendenzahlen nach Alterskategorien:

0-19	154
20-24	601
25-29	215
30-34	60
35-39	24
40+	21

Anteil der Studierenden im Rheinischen Revier an den Studierenden in Weiterbildungsstudiengängen in NRW

14,8 %
2013

21,6 %
2020



Abbildung 5.1 verdeutlicht, dass die Weiterbildungsnachfrage sowohl an Hochschulen des Reviers als auch NRW im untersuchten Zeitraum deutlich ansteigt. In Relation zum Basiswert des Jahres 2013 verzeichnen die Hochschulstandorte im Rheinischen Revier einen Zuwachs von 729 auf 1.696 Studierende im Jahr 2020, was einer Steigerung von etwa 133 % entspricht. Im gleichen Zeitraum steigen die Studierendenzahlen in NRW von 4.925 auf 7.859 Studierende. Das Wachstum beträgt demnach ungefähr 60 %. Hinsichtlich der Verteilung auf Fächergruppen können deutliche Unterschiede zwischen beiden Räumen festgestellt werden. So findet im Revier an Hochschulen keine Weiterbildung in den Fächergruppen „Geisteswissenschaften“ und „Kunst und Kunstwissenschaft“ und „Sport“ statt, die an anderen Standorten NRW, wenngleich in relativ geringem Maße, bezogen wird. Während die Anteile der beiden Fächergruppen „Mathematik und Naturwissenschaften“ und „Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften“ sowohl im Revier als auch im Land über die Jahre gering bleiben, überwiegen die Anteile der „Ingenieurwissenschaften“ und der „Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften“. Während im Revier erstgenannte Fächergruppe relativ konstant bei einem Anteil von 60 % liegt, gilt dies auf Landesebene in vergleichbarem Maß für die „Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften“.



Das Rheinische Revier gewinnt hinsichtlich der Weiterbildung an Hochschulen im Landesvergleich seit Jahren an Bedeutung, denn der Anteil von Studierenden im Revier an allen Studierenden im Land wuchs von 14,8 % im Wintersemester 2013/14 auf 21,6 % im Wintersemester 2020/21. Der deutliche Überhang von Studierenden in ingenieurwissenschaftlichen Weiterbildungsstudiengängen erklärt sich durch den großen Anteil von Studierenden an der RWTH Aachen, die sich durch ein in dieser Hinsicht breites Weiterbildungsangebot kennzeichnet. Im Hinblick auf das im Wirtschafts- und Strukturprogramm 1.1 (vgl. Zukunftsagentur Rheinisches Revier 2021: S. 11) ausgegebene Ziel, die Wettbewerbsfähigkeit des Reviers durch Innovationen im Bereich industrieller Schlüsselproduktionen zu stärken, kann der Befund positiv bewertet werden, wobei unklar ist, inwieweit Absolvent*innen dem Arbeitsmarkt des Reviers tatsächlich zur Verfügung stehen.

IT.NRW, Hochschulstatistik, eigene Berechnung. Stand: Wintersemester 2020/21.

ENTWICKLUNG DER STUDIERENDENZAHLEN IN WEITERBILDUNGSSTUDIENGÄNGEN 2013-2020:

NRW: +60 % RR: +133 %

ENTWICKLUNG DER STUDIERENDENZAHLEN IN WEITERBILDUNGSSTUDIENGÄNGEN NACH SOZIODEMOGRAFISCHEN MERKMALEN 2013-2020



Soziodemografische Alterung und wirtschaftsstruktureller Wandel erschweren die Besetzung von Stellen mit hochqualifiziertem Anforderungsniveau. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, möglichst großen Teilen der Erwerbsbevölkerung Weiterbildung zur Deckung dieser Bedarfe zugänglich zu machen (vgl. Stabler 2013: S. 11). Das gilt nicht ausschließlich, aber in besonderem Maße für Akademiker*innen der MINT-Fächergruppen, die eine besondere Relevanz für strukturwandelrelevante Hochtechnologiebranchen darstellen (vgl. Erdmann/Koppel 2010: S. 1). Für eine Analyse des Weiterbildungsgeschehens an Hochschulen des Rheinischen Reviers sind daher Auswertungen nach soziodemografischen Gliederungen sinnvoll. Diese ermöglichen Einblicke in die Studierendenschaft, woraus Ansätze für eine bedarfsorientierte Ausweitung des Bildungsangebots abgeleitet werden können. Neben dem Geschlecht wird auch der Ort des Erwerbs der (ersten) Hochschulzugangsberechtigung herangezogen. Aus der Betrachtung der Entwicklung von Studierendenzahlen nach Geschlecht können sich Hinweise auf geschlechtsspezifische Unterschiede und Potenziale für eine Ausweitung und Anpassung des Weiterbildungsangebots ergeben. Die Untersuchung des Ortes der ersten erworbenen Hochschulzugangsberechtigung ermöglicht darüber hinaus Aussagen zum Stand der Öffnung von Hochschulbildung zugunsten nicht-traditioneller Zugangswege.



Der bereits in Abb. 5.1 beschriebene Anstieg der Studierendenzahlen spiegelt sich in Abb. 5.2 wider. Insbesondere die Fächergruppen der „Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaft“ und „Ingenieurwissenschaft“ verzeichnen im Rheinischen Revier in Relation zum Wintersemester 2013/14 deutlich höhere Zahlen. Mathematische und naturwissenschaftliche Studiengänge wurden erst nach dem Wintersemester 2013/14 im Revier nachgefragt. Der Großteil des Zuwachses an Studierenden in Weiterbildungsstudiengängen entfällt

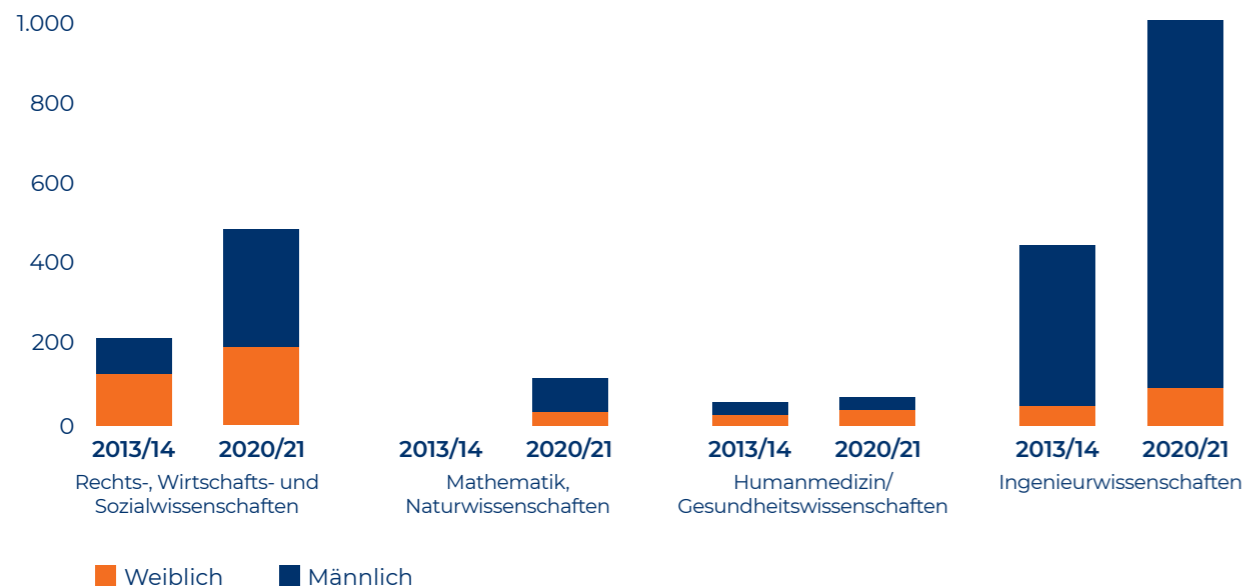


Abbildung 5.2: Entwicklung der Studierendenzahlen in Weiterbildungsstudiengängen nach Fächergruppe und Geschlecht

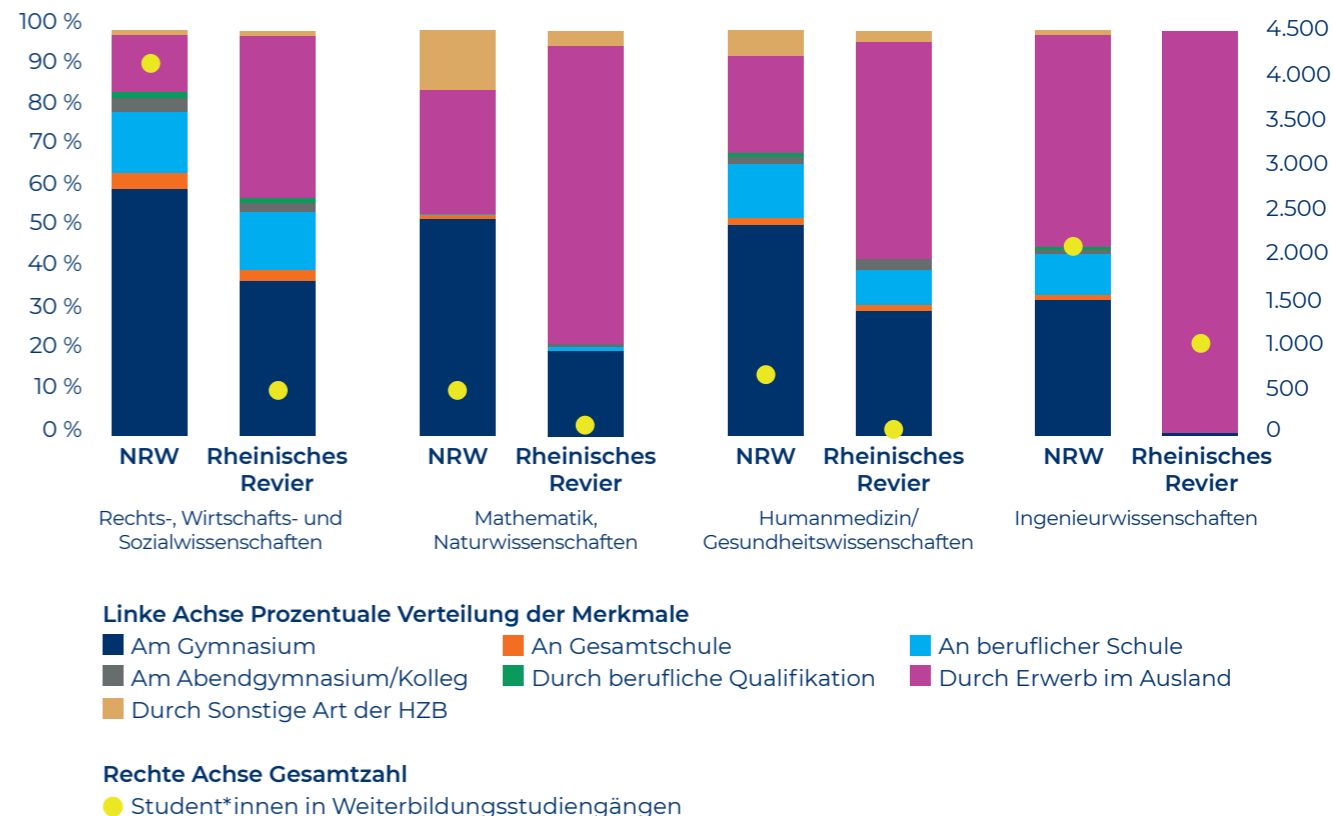


Abbildung 5.3 Entwicklung der Studierendenzahlen in Weiterbildungsstudiengängen nach Fächergruppe und Hochschulzugangsberechtigung im Rheinischen Revier und NRW

dabei auf männliche Studierende. Im Bereich der „Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften“ steigt der Männeranteil von 41,1 % auf 59,5 %, im besonders relevanten ingenieurwissenschaftlichen Bereich von 88,9 % auf 90,6 %. Lediglich in der Fächergruppe „Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften“ steigt der Frauenanteil von 47,5 % auf 59,2 %, wobei aufgrund geringer Fallzahlen diesbezüglich kaum Aussagen zu strukturellen Veränderungen möglich sind. Hinsichtlich des Ortes der ersten erworbenen Hochschulzugangsberechtigung zeigen sich im Landesvergleich über alle Fächergruppen hinweg deutliche höhere Anteile von Studierenden, die ihre Zugangsberechtigung im Ausland erworben haben. Gleichzeitig ist der Anteil von Studierenden mit gymnasialer Zugangsberechtigung im Revier durchweg geringer als in NRW.



Weiterbildungsstudierende an Hochschulen des Rheinischen Reviers sind überwiegend männlich und mit Hochschulzugangsberechtigung aus dem Ausland. Der Frauenanteil aller Weiterbildungsstudierenden sinkt im Revier vom Wintersemester 2013/14 (28,4 %) bis zum Wintersemester 2020/21 (22,0 %) um 6,4 Prozentpunkte. Dieser Überhang an männlichen Studierenden erklärt sich durch die große Anzahl von zumeist männlichen Bildungsausländern in ingenieurwissenschaftlichen Weiterbildungsstudiengängen. Diesbezüglich ist zumindest fraglich, in welchem Umfang Absolvent*innen dieser besonders strukturwandelrelevanten Fächergruppe dem Arbeitsmarkt des Reviers im Anschluss an das Weiterbildungsstudium zur Verfügung stehen. Im Bereich von Hochschulabsolvent*innen generell, also auch über Weiterbildungsstudiengänge hinaus, ist der Anteil der Bildungsausländer*innen, der am deutschen Arbeitsmarkt zu partizipieren versucht eher gering (vgl. Erdmann/Koppel 2010: S. 12). Aus Sicht des MINT-bezogenen Teils des Arbeitsmarkts ergibt sich aus dem positiven Befund eines bemerkenswerten Weiterbildungsgeschehens die Herausforderung, Fachkräfte gerade in Anbetracht der Herausforderungen des Strukturwandels möglichst langfristig in der Region zu halten.

IT.NRW, Hochschulstatistik, eigene Darstellung. Stand: Wintersemester 2020/21.

— PERSPEKTIVEN



Manfred Maresch
DGB Projekt Revierwende,
Leiter des Revierbüros Bedburg

„Im Strukturwandel und in der Transformation wird es sehr wichtig sein, die betroffenen Arbeitnehmer*innen für neue Aufgaben oder Jobs weiterzubilden. Eine gute und transparente Weiterbildungslandschaft ist hierbei der Erfolgsfaktor, um die Menschen auf den Weg der Transformation mitzunehmen. Hierbei müssen alle Qualifikationsstufen in den Blick genommen werden.“



Dorothea Scherer
schulfachliche Dezernentin, Bezirksregierung
Köln, Dezernat 45 - Berufskollegs

„Die Fachschulen der Berufskollegs gestalten durch ihre differenzierten Bildungsangebote im Bereich der beruflichen Weiterbildung den Strukturwandel und die Nachhaltigkeit in der Region in enger Abstimmung mit weiteren Akteuren mit. Sie leisten dabei einen wichtigen Beitrag zum Transfer globaler Trends auf die jeweilige Region.“

WEITERBILDUNGSFÖRDERUNG IM RHEINISCHEN REVIER

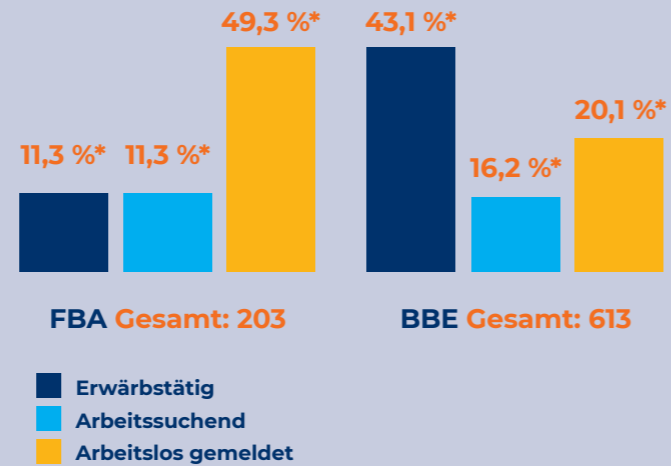
Auf einen Blick

Teilnahmequote von Teilnehmenden ohne abgeschlossene Berufsausbildung in FbW-Maßnahmen 2021

Im SGB III **42,8 %** Im SGB II **65,2 %**

Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung, eigene Berechnung. Stand: 2022.

Verteilung des Arbeitsmarktstatus bei Neueintritten in Beratung zur beruflichen Entwicklung nach Beratungsart 2019

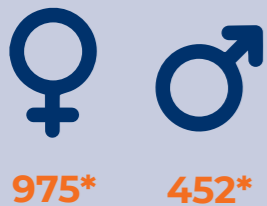


1,3 Stunden*

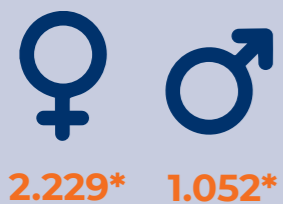
Durchschnittliche Beratungsdauer pro Beratungstermin in der Beratung zur beruflichen Entwicklung (NRW-Durchschnitt)

Anzahl ausgegebener Bildungsschecks nach Geschlecht

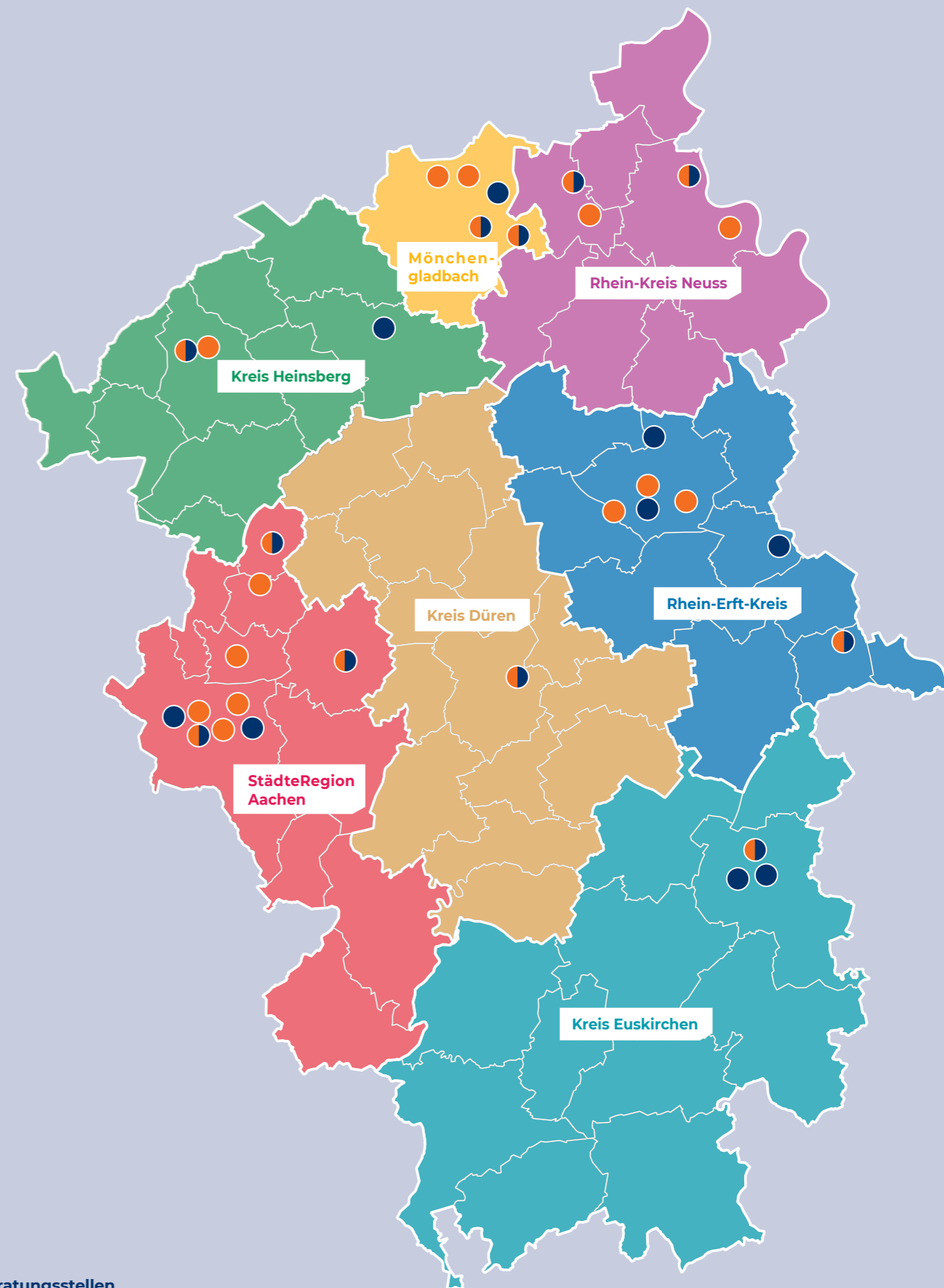
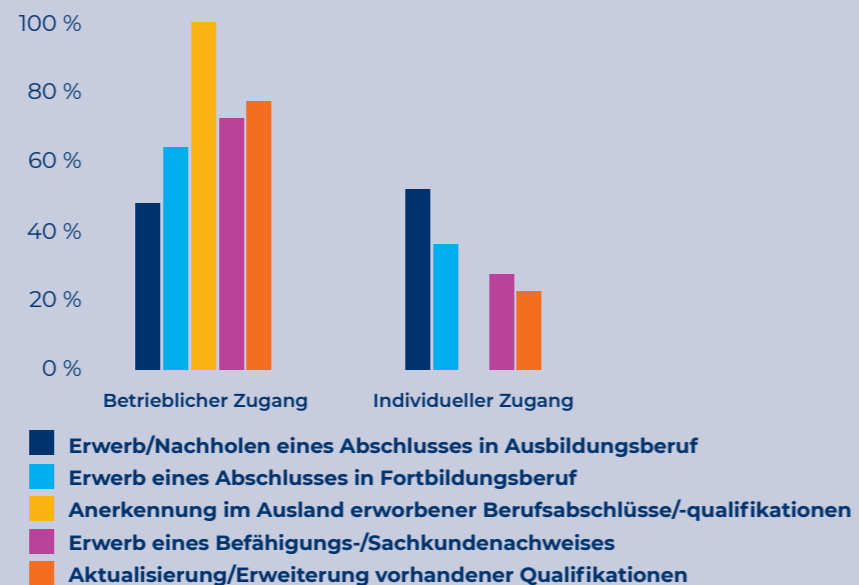
2021



2019



Verteilung der ausgegebenen Bildungsschecks nach Weiterbildungszweck und Art des Zugangs 2019 in %



Beratungsstellen

- BBE bzw. FBA
- Bildungsscheck NRW

Zugunsten einer besseren Lesbarkeit wird in Ballungszentren auf eine exakte Geokodierung verzichtet.

G.I.B. NRW, eigene Darstellung. Stand: 2022.

G.I.B. NRW, eigene Berechnung. Stand: 2021.

ENTWICKLUNG DER NEUEINTRITTE IN BERATUNG ZUR BERUFLICHEN ENTWICKLUNG 2017-2021



Mit Blick auf den Strukturwandel im Rheinischen Revier ist es sinnvoll, die Veränderungsprozesse in der Arbeitswelt aus beruflicher Perspektive aufzugreifen. Dabei liefern Auswertungen zu Eintritten in Beratungsmaßnahmen des Landes NRW Hinweise darauf, welche Personengruppen sich Unterstützung bei ihrer beruflichen Umorientierung suchen. Die Beratung zur beruflichen Entwicklung, als Beitrag zur Fachkräftesicherung, wird in Abbildung 6.1 anhand der Anzahl der Neueintritte und der prozentualen Verteilung nach Berufsabschlüssen dargestellt. Die Betrachtung der Berufsabschlüsse erlaubt Aussagen zum Zusammenhang zwischen Weiterbildungsbedarfen und Bildungshintergrund (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2022: S. 235). Die Beratungsmaßnahmen bestehen aus der „Beratung zur beruflichen Entwicklung (BBE)“ und der „Fachberatung zur Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen (FBA)“.

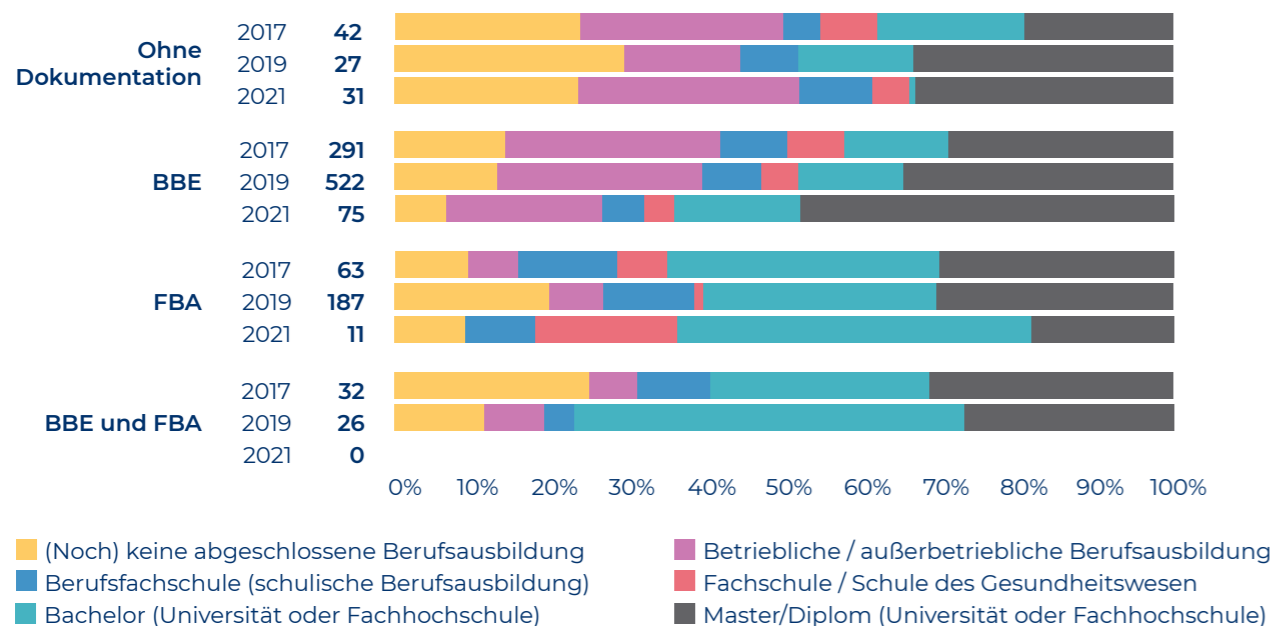


Abbildung 6.1: Prozentuale Verteilung der Berufsabschlüsse bei Neueintritten in Beratung zur beruflichen Entwicklung im Rheinischen Revier und NRW nach Beratungsart



BBE-Maßnahmen werden zum größten Teil von Personen mit Master/Diplom genutzt. Ihr Anteil an allen Personen die eine BBE-Maßnahme durchführten stieg im Betrachtungszeitraum um 19,1 Prozentpunkte von 28,9 % im Jahr 2017 auf 48 % im Jahr 2021. Rechnet man Bachelor und Master/Diplom – also die höheren Berufsabschlüsse – zusammen, ergibt es für das Jahr 2021 einen Anteil von 64 %. Den größten Anteil unter den nicht-akademischen Berufsabschlüssen stellen mit 20 % im Jahr 2021 Personen mit betrieblicher/ außerbetrieblicher Berufsausbildung dar. Unter denjenigen, die sich in FBA-Maßnahmen befinden, besitzt der überwiegende Teil einen Bachelor-Abschluss. Im teilnehmer*innenstärksten Jahr 2019 waren dies 29,9 % der Teilnehmenden. Rechnet man Bachelor und Master/Diplom zusammen, ergibt sich für das Jahr 2019 ein Anteil von über 60 %. Auch bei den zusammen genutzten BBE- und FBA-Beratungen zeigt sich, dass im Jahr 2019 mit 76,9 % der überwiegende Teil derjenige mit Bachelor und Master/Diplom ist. Bezüglich der Teilnehmenden ohne dokumentierte Beratung ist erkennbar, dass diese im Jahr 2021 größtenteils entweder keine abgeschlossene Berufsausbildung (16,1 %), eine betriebliche/ außerbetriebliche Berufsausbildung (19,4 %) oder ein Master/Diplom (22,6 %) besitzen.



Die aufgeführten Beratungsangebote werden nach den zugrundeliegenden Daten in Abbildung 6.1 zu einem großen Teil von Personen mit höheren bzw. akademischen Berufsabschlüssen wahrgenommen. Dieser Befund schließt an die Auswertungen in Kapitel 1 an, die darauf deuten, dass Weiterbildung vermehrt durch Menschen höherer Bildungsabschlüsse genutzt wird. Bedenklich ist hierbei, dass der Anteil der höheren Berufsabschlüsse an BBE-Maßnahmen im Verlauf der Covid-19 Pandemie weiter ausgebaut wurde. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass die Pandemiesituation Menschen mit nicht-akademischen Bildungs- und Berufsbiografien den Zugang zur Beratung und dementsprechend zielgerichteter angesprochen werden, um allen gleichermaßen Unterstützung bei der beruflichen Umorientierung zu bieten. Im Falle der FBA-Maßnahmen liegt die höhere Teilnahme von Personen mit Bachelor und Master/Diplom möglicherweise an einem niedrighschwelligem Anforderungsniveau für ebendiese bei der Anerkennung im Ausland erworbener Abschlüsse (vgl. Best 2019: S. 13). Dies könnte auf Schwierigkeiten in der Anerkennung anderer im Ausland erworbener Berufsabschlüsse deuten. So könnten dem regionalen Arbeitsmarkt qualifizierte Arbeitskräfte verloren gehen. Als Grund für die von den Jahren 2019 auf 2021 rückgängigen Fallzahlen ist die Pandemiesituation zu betrachten.

G.I.B. NRW, Sonderauswertung, eigene Berechnung. Stand: 2021.

BERATUNGSANGEBOTE ZUR BERUFLICHEN ENTWICKLUNG WERDEN BESONDERS STARK VON PERSONEN MIT AKADEMISCHEM BERUFSABSCHLUSS WAHRGENOMMEN.

ENTWICKLUNG DER ANZAHL AUSGEGEBENER BILDUNGSSCHECKS NACH ART DES ZUGANGS UND FACHGEBIET 2016-2021



Um dem Fachkräftemangel zu begegnen und Menschen die Möglichkeit zu bieten, sich relativ kostengünstig und eigenverantwortlich weiterzubilden, hat das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW das Förderprogramm Bildungsscheck NRW geschaffen. Die Teilnehmenden können die durch Bildungsschecks in Anspruch genommenen Weiterbildungsmaßnahmen über einen individuellen oder betrieblichen Zugang erreichen. Eine Erläuterung zu diesen beiden Zugangsarten befindet sich im Glossar. Ob Zugänge betrieblicher oder individueller Art sind, kann Hinweise auf die Weiterbildungsbereitschaft von Betrieben und die öffentliche Wahrnehmung von Weiterbildungsangeboten geben. Dies kann dabei helfen, Menschen in der Region zielgerichtet auf Weiterbildungsangebote und deren Förderung aufmerksam zu machen. Abbildung 6.2 untersucht daher die Verteilung der ausgegebenen Bildungsschecks im Rheinischen Revier auf Grund der Art des Zugangs. Neben dem Fachgebiet besteht eine Strukturwandelrelevanz dabei in der Analyse des Weiterbildungszwecks (siehe dazu Abb. 6.3).



Abbildung 6.2 verdeutlicht in erster Linie, dass fachgebietsübergreifend die Mehrheit der ausgegebenen Bildungsschecks, mit mindestens über 60 % im Jahr 2021, über den betrieblichen Zugang in Anspruch genommen werden. Die größten Anteile haben dabei im Jahr 2021 die Fachgebiete „EDV und Informationstechnologie“ mit 85,2 % und „Gewerbliche Berufe“ mit 85,5 %. Zudem ist erkennbar, dass sich in allen Fachgebieten ein Ausbau des betrieblichen Zugangs – oder zumindest ein gleichbleibendes Niveau – im Betrachtungszeitraum von 2016 auf 2021 vollzieht. Die mit Abstand meisten Bildungsschecks werden dabei im Fachgebiet „Soziale und pflegerische Berufe“ ausgegeben – im Jahr 2019, also vor der Covid-19 Pandemie, waren dies 1.666 ausgegebene Bildungsschecks.



Die Entwicklungen in der Verteilung der Zugänge zeigen auf, dass der betriebliche Zugang zu Bildungsschecks immer weiter an Bedeutung gewinnt. Dies deutet darauf hin, dass Unternehmen in der Region das Angebot der Förderung stärker nutzen und ihren Mitarbeitenden die Möglichkeit zur Höherqualifizierung bieten. Diese ist jedoch an bestimmte Bedingungen geknüpft. Dass der betriebliche Zugang in dem festgestellten Umfang überwiegt, hat möglicherweise damit zu tun, dass der Zugang zu Bildungsschecks im Gegensatz zum individuellen Zugang nicht auf bestimmte Einkommensgruppen begrenzt ist (vgl. IHK Lippe zu Detmold 2021: S. 1). Somit wird allen Beschäftigten eine geförderte Weiterbildung ermöglicht. Interessant ist, dass vor allem auf die sozialen und pflegerischen Berufe der größte Teil der in Anspruch genommenen Bildungsschecks entfällt. Dies deutet auf einen höheren Bedarf an, bzw. eine höhere Bereitschaft für Weiterbildung in diesem Bereich.

G.I.B. NRW, Sonderauswertung, eigene Berechnung. Stand: 2021.

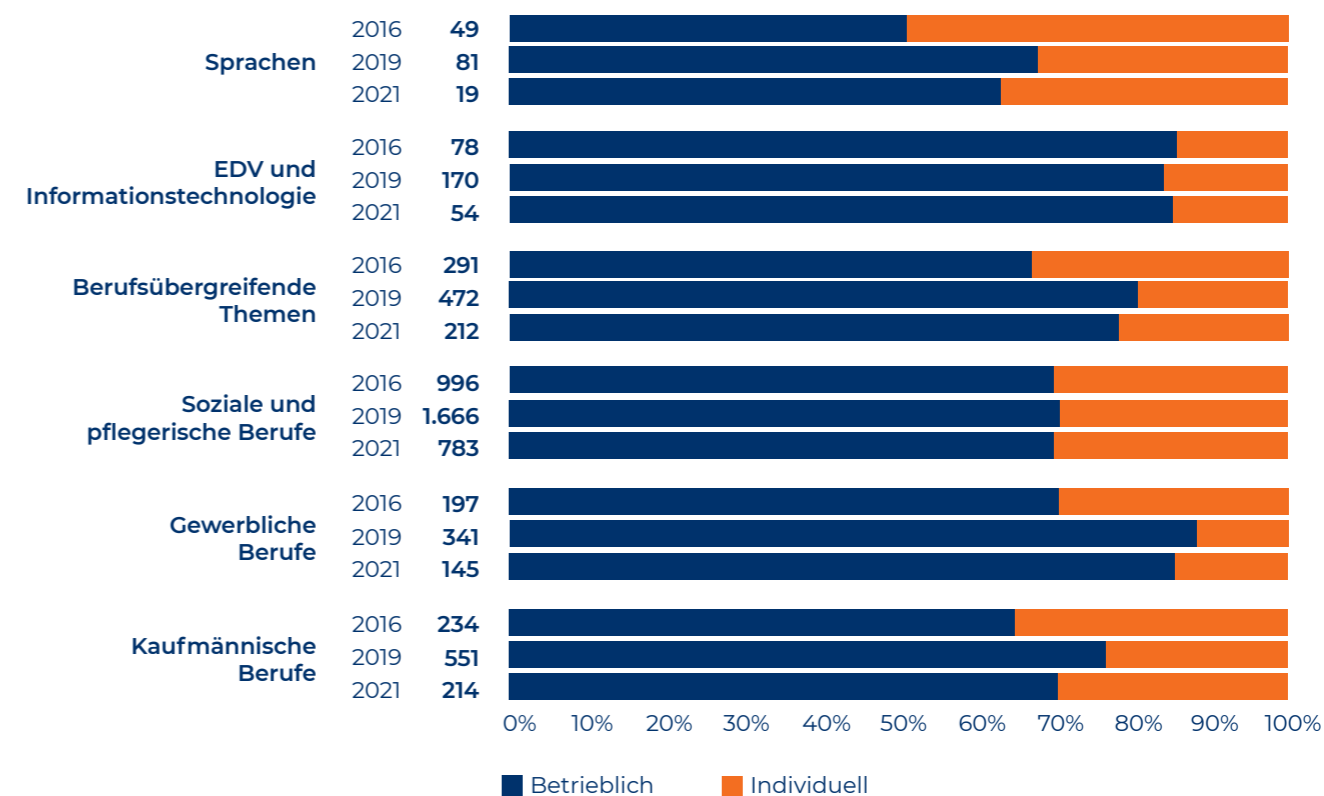


Abbildung 6.2: Verteilung der ausgegebenen Bildungsschecks nach Art des Zugangs und Fachgebiet

DER GRÖSSTE TEIL DER GENUTZTEN BILDUNGSSCHECKS WIRD IN SOZIALEN UND PFLEGERISCHEN BERUFEN GENUTZT.

Austritte aus Massnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung 2013-2021



Abbildungen 6.3 und 6.4 stellen Aspekte der Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) der Bundesagentur für Arbeit (BA) dar. Abbildung 6.3 untersucht dabei die Ergebnisse der FbW-Maßnahmen nach Rechtskreisen und vergleicht das Rheinische Revier mit dem Land NRW. Dies erlaubt Aussagen zur Wirkung der Maßnahmen und darüber, wo die Region im Vergleich steht. Abbildung 6.4 stellt die Eingliederungsquoten nach Rechtskreis und Schulung in einem Berufssegment der Klassifikation der Berufe 2010 dar. Die Eingliederung der Teilnehmenden ist hier ins Verhältnis gesetzt zur Gesamtzahl der Austritte in den jeweiligen Schulungsbereichen. Untersucht wird die Eingliederung sechs Monate nach Austritt zzgl. dreimonatiger Wartezeit hinsichtlich einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Die Daten bilden den Erhebungszeitraum Juni 2020 bis Mai 2021 ab. Nicht einbezogen sind zum einen Werte unter „Keiner Angabe“ des Schulungsziels, da diese sich keinem solchen zuordnen lassen und zum anderen die Schulungsziele „Land-, Forst- und Gartenbauberufe“ und „Reinigungsberufe“, da diese zu geringe Fallzahlen beinhalten. Die Ergebnisse können darauf deuten, in welchen Berufssegmenten es Bedarfe in der Eingliederung von Teilnehmenden gibt.



Abbildung 6.3 zeigt, dass Personen im SGB III mit 84,4 % erfolgreicher an Maßnahmen teilnehmen als im SGB II, mit 78,2 %. In beiden Rechtskreisen haben die Erfolgsquoten seit dem Jahr 2013 allerdings abgenommen, im SGB III um 2,3 Prozentpunkte sowie im SGB II um 4,6 Prozentpunkte zum Jahr 2021. Dies geht mit gestiegenen Abbruchquoten einher, im SGB III um 1,3 Prozentpunkte und im SGB II um 3 Prozentpunkte. Die Quote der nicht-bestandenen Prüfungen liegt im SGB II im Rheinischen Revier mit 2,1 % unter dem Landeswert, mit 4,1 %. Anhand von Abbildung 6.4 ist ersichtlich, dass Teilnehmende im Rahmen des SGB III eine höhere Eingliederungsquote verzeichnen als im SGB II. Die höchsten Quoten innerhalb des SGB III weisen unter den austrittstärksten Schulungszielen die „Verkehrs- und Logistikberufe“ (69 %), die „Medizinischen u. nicht-medizinischen Gesundheitsberufe“ (73,1 %), die „Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe“ (73,9 %) sowie die „Bau- und Ausbauberufe“ (75 %) auf. Im SGB II erreicht den Höchstwert mit 46,2 % das Schulungsziel „Unternehmensbezogene Dienstleistungen“. Die niedrigsten Werte bestehen hier bei „Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe“ mit 19,1 % und „Bau- und Ausbauberufe“ mit 22,2 %.

NRW

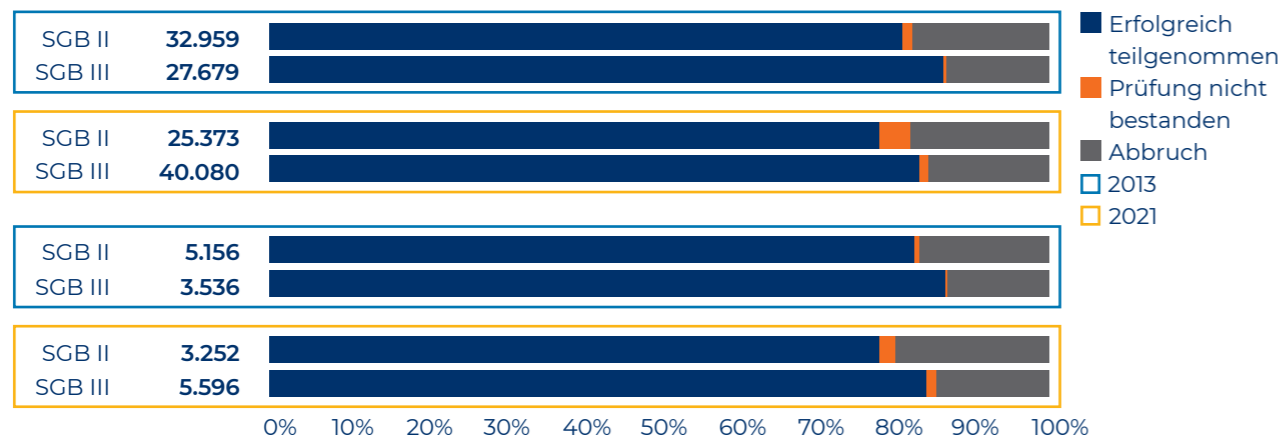


Abbildung 6.3: Prozentuale Verteilung des FbW-Maßnahmenergebnisses bei Austritten aus Maßnahmen im Rheinischen Revier und NRW nach Rechtskreis

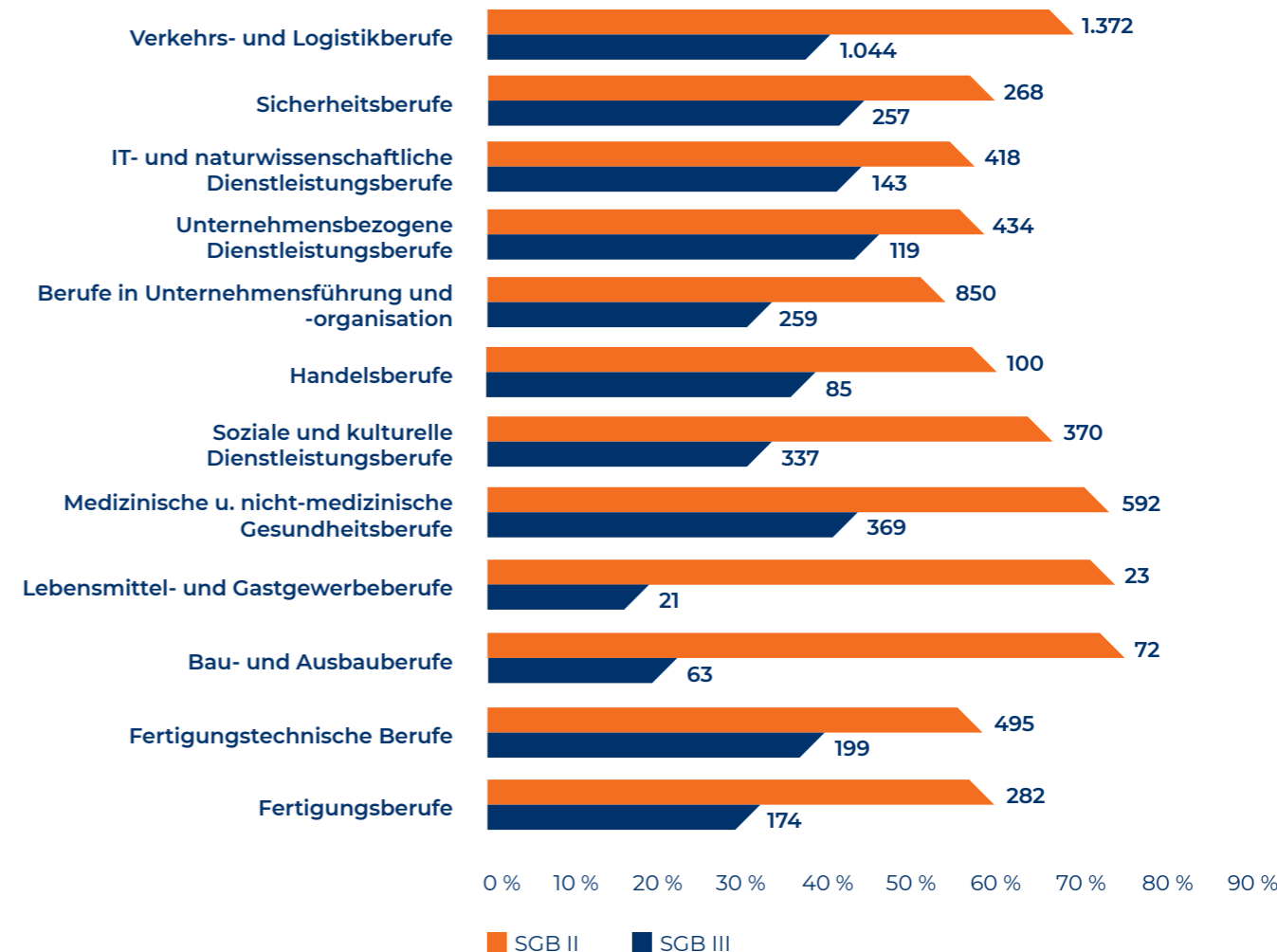


Abbildung 6.4: Austritte und Eingliederungsquoten von Teilnehmenden aus FbW-Maßnahmen nach dem Aus- u. Weiterbildungsziel und Rechtskreis (Jun. 2020–Mai 2021)



Auffallend ist, dass die Anteile der erfolgreich absolvierten Maßnahmen in beiden Rechtskreisen sinken. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass die Teilnehmenden mehr Unterstützung während der Maßnahmen und in Vorbereitung auf die Prüfungen benötigen. Es besteht die Gefahr, dass diese Menschen berufliche Perspektiven verlieren und im Strukturwandel abgehängt werden. Die Abbruchquoten weisen darauf hin, dass einige Teilnehmende im Verlauf der Maßnahme höchstwahrscheinlich in ein Beschäftigungsverhältnis treten. Des Weiteren scheinen Teilnehmende im SGB III erfolgreicher an FbW-Maßnahmen teilzunehmen und weisen auch eine höhere Eingliederungsquote vor, als Menschen im SGB II. Ziel muss es sein, zu verhindern, dass Menschen im Strukturwandel zurückgelassen werden (siehe Interview auf S. 28). Daher sollte geprüft werden, warum es vielen Menschen im SGB II schwerfällt, nach ihrem Austritt eine Beschäftigung zu finden (vgl. DIPF 2022: S. 245).

Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung, Förderstatistik, eigene Berechnung. Stand: 2021.

ZUSAMMENFASSUNG & AUSBLICK

Die immense Bedeutung der Weiterbildung für eine erfolgreiche Gestaltung der anstehenden Veränderungsprozesse in Arbeit und Wirtschaft wurde in wissenschaftlichen Studien vielfach belegt (vgl. Bosch 2019). Sie war für den Gesetzgeber der Grund, um mit dem „Arbeit-von-Morgen-Gesetz“ ihre Potentiale zu festigen und auszubauen, und sie veranlasste Bund, Länder, Sozialpartner und die Bundesagentur für Arbeit mit der „Nationalen Weiterbildungsstrategie“ die gemeinsamen Anstrengungen für ihre Weiterentwicklung in einer neuen Leitlinie zu bündeln. Die Wirkungspotentiale der Weiterbildung für eine erfolgreiche Gestaltung des Strukturwandels im Rheinischen Revier sind demnach kaum zu überschätzen. Der vorliegende Bericht gibt einen ersten Überblick zentraler Bereiche dieses Bildungssektors in der Region vor dem Hintergrund des Strukturwandels. Zusammenfassend lassen sich folgende strategische Handlungsansätze ableiten.

DAS GESAMTE WEITERBILDUNGSANGEBOT IM RHEINISCHEN REVIER ERFASSEN, DARSTELLEN UND AUF DEN STRUKTURWANDEL AUSRICHTEN

Die Daten aus dem Mikrozensus (Kap 1.) legen nahe, dass die Weiterbildungsteilnahme im Rheinischen Revier insgesamt weiter gefördert werden muss, um dem Strukturwandel zu begegnen. Im Verhältnis zur Bevölkerung wird sie hier nicht so intensiv in Anspruch genommen wie im gesamten Land NRW. Dies gilt gerade auch für die im Berufsleben stehende Altersgruppe der 30 – 54-jährigen. Die gesamte Inanspruchnahme ist zwischen 2013 und 2019 sogar noch zurück gegangen. Da die Datenerhebung vor der Pandemie endet, scheidet sie als Ursache für den Rückgang aus.

Das gesamte Potential dieses Bildungssektors kann für die bevorstehenden Veränderungen im Rheinischen Revier nur dann genutzt werden, wenn auch die betriebliche Weiterbildung untersucht und dargestellt wird, was derzeit aufgrund der Datenlage nicht möglich ist. Dies zu thematisieren und zu problematisieren ist ein erstes Anliegen dieses Berichts: wenn sich das im Wirtschafts- und Strukturprogramm für das Rheinische Revier vorgegebene Innovationspotential in der vorgegebenen Zeit entfalten soll, dann muss die betriebliche Weiterbildung alsbald strategisch darauf ausgerichtet werden, sodass sie Menschen

auf die Arbeitswelt von Morgen besser vorbereitet. Dazu braucht es umfassende Informationen über den Status Quo von Angebot und Nachfrage und eine Strategie, über die gezielte Entwicklungsimpulse – insbesondere über die Strukturförderung- gegeben werden.

Die Wirkungspotentiale der Weiterbildung für eine erfolgreiche Gestaltung des Strukturwandels im Rheinischen Revier sind demnach kaum zu überschätzen.

Die mit dem Bericht erstellte Erfassung der Anbieter*innen von öffentlich-geförderter Weiterbildung im Rheinischen Revier ist ein erster Schritt hin zu einer strategischen Weiterentwicklung. Sie bildet eine Grundlage dafür, dass die Anbieter*innen sich gegenseitig wahrnehmen und vernetzen. Die Bundesagentur für Arbeit empfiehlt diese verstärkte Vernetzung der Anbieter*innen. In ihrer Vergleichsstudie zur beruflichen Qualifizierung im Rheinischen Revier und im Märkischen Kreis (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2021) weist sie darauf hin, dass so dem wachsenden Bedarf an sehr spezifischen Lerninhalten entsprochen werden und gleichzeitig dafür gesorgt werden kann, dass genügend Interessenten für die Durchführung dieser Maßnahmen erreicht werden. Die zunehmende Digitalisierung der Weiterbildungsangebote bewirkt darüber hinaus, dass sich die räumliche Reichweite der Anbieter*innen vergrößert. Diese Entwicklung bringt eine zusätzliche Dynamik in die Angebotslandschaft und könnte dazu führen, dass der Weiterbildungsmarkt vollends unübersichtlich und kaum mehr steuerbar wird. Eine andere mögliche Konsequenz dieser Entwicklung ist die Monopolisierung der Weiterbildungsangebote bei großen, umsatzstarken Anbietern. Auch eine sektorale Vernetzung, wie sie die Volkshochschulen in Teilen des Reviers praktizieren, ist ein wichtiger Schritt in Richtung einer Angebotssteuerung. Voraussetzung für ihre Wirksamkeit ist allerdings eine Verständigung über strategische Ziele: welche Zielgruppen sollen mit welchen Angeboten über welche Wege und mit welchen flankierenden Maßnahmen vorrangig angesprochen werden?

Die mit dem Bericht erstellte Erfassung der Anbieter*innen von öffentlich-geförderter Weiterbildung im Rheinischen Revier ist ein erster Schritt hin zu einer strategischen Weiterentwicklung. Sie bildet eine Grundlage dafür, dass die Anbieter*innen sich gegenseitig wahrnehmen und vernetzen. Die Bundesagentur für Arbeit empfiehlt diese verstärkte Vernetzung der Anbieter*innen. In ihrer Vergleichsstudie zur beruflichen Qualifizierung im Rheinischen Revier und im Märkischen Kreis (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2021) weist sie darauf hin, dass so dem wachsenden Bedarf an sehr spezifischen Lerninhalten entsprochen werden und gleichzeitig dafür gesorgt werden kann, dass genügend Interessenten für die Durchführung dieser Maßnahmen erreicht werden. Die zunehmende Digitalisierung der Weiterbildungsangebote bewirkt darüber hinaus, dass sich die räumliche Reichweite der Anbieter*innen vergrößert. Diese Entwicklung bringt eine zusätzliche Dynamik in die Angebotslandschaft und könnte dazu führen, dass der Weiterbildungsmarkt vollends unübersichtlich und kaum mehr steuerbar wird. Eine andere mögliche Konsequenz dieser Entwicklung ist die Monopolisierung der Weiterbildungsangebote bei großen, umsatzstarken Anbietern. Auch eine sektorale Vernetzung, wie sie die Volkshochschulen in Teilen des Reviers praktizieren, ist ein wichtiger Schritt in Richtung einer Angebotssteuerung. Voraussetzung für ihre Wirksamkeit ist allerdings eine Verständigung über strategische Ziele: welche Zielgruppen sollen mit welchen Angeboten über welche Wege und mit welchen flankierenden Maßnahmen vorrangig angesprochen werden?

MIT WEITERBILDUNG IM RHEINISCHEN REVIER ZUGÄNGE ZUR ARBEITS- UND BERUFSWELT SCHAFFEN

Mehrere Einzelergebnisse des Berichts zeigen, dass Weiterbildung und damit verbundene Beratungsangebote vor allem von formal qualifizierten Personen in Anspruch genommen werden: je höher der Bildungsgrad, desto intensiver die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen. Dies

zeigen sowohl die die Auswertungen des Mikrozensus in Kapitel 1, also auch die Auswertungen zur Weiterbildungsförderung. Ungelernte und Arbeitslose nutzen sie weit weniger. Dies zeigt sich in den Daten zur Inanspruchnahme der Bildungsangebote, der Beratungsangebote und bei der finanziellen Förderung. Angesichts eines bereits heute allein durch die demografische Entwicklung nur schwer einzudämmenden Arbeitskräftemangels und einer seit Jahren konstanten Zahl von jungen Menschen ohne qualifiziertem Schulabschluss, muss sich die Weiterbildung deutlich stärker auf die Klientel der nicht- oder geringqualifizierten Personen richten und ihnen den Weg in Grundbildung, Qualifizierung und Aufstiegsbildung ebnen.

Erwachsene können Abschlüsse in der Grundbildung an Weiterbildungskollegs, an Volkshochschulen und an Berufskollegs erwerben. In keinem der Ausbildungsgänge die einen Hauptschulabschluss oder Realschulabschluss ermöglichen sind in den letzten Jahren Zuwächse zu verzeichnen. Gleichzeitig bleibt die Zahl der jungen Menschen, die die Schule jedes Jahr ohne qualifizierten Abschluss verlassen, im Rheinischen Revier seit Jahren konstant bei rund 2.500 Personen bzw. zwischen 2,5 und 2,9 % aller Schulabgänger*innen.

Dass die Grundbildung für Erwachsene ein wichtiger Baustein für die Sicherung des Arbeitskräftebedarfes und damit auch für die Bewältigung des Strukturwandels darstellt, wird von vielen Institutionen aufgegriffen. Besonders hervorzuheben ist hier die Rolle der Volkshochschulen: ihre Bedeutung als Anbieterinnen von integrativen und berufsvorbereitenden Bildungsangeboten wächst. Offenbar gelingt es diesen Einrichtungen die Personengruppe der niedrig qualifizierten Erwachsenen anzusprechen. Ein wichtiger Baustein könnte dabei ihr Beratungsangebot für Bildungsinteressierte sein. Die Beratungsangebote zur beruflichen Entwicklung (BBE) werden besonders stark von Personen mit akademischem Berufsabschluss (Bachelor und Master/Diplom) wahrgenommen. Menschen mit niedrigen oder fehlenden Bildungsabschlüssen könnten zielgerichteter angesprochen und begleitet werden, um allen Interessierten gleichermaßen Unterstützung bei der beruflichen Umorientierung zu bieten.

MIT WEITERBILDUNG DEM FACHKRÄFTEBEDARF VON MORGEN IM RHEINISCHEN REVIER BEGEGNEN

Selbst wenn das Bild der zukünftigen Arbeitswelt im Rheinischen Revier noch undeutlich ist und niemand wirklich verlässlich vorhersagen kann, welche Branchen und Berufe der Braunkohleindustrie folgen werden, so steht doch eines mit Sicherheit fest: um den Fachkräftedarf in Zukunft decken zu können werden mehr kontinuierlich qualifizierte Frauen insbesondere in MINT-Berufen und im Bauhandwerk gebraucht. Derzeit sind sie in der außerbetrieblichen, berufsqualifizierenden im Rheinischen Revier insgesamt deutlich unterrepräsentiert, während sie in der Weiterbildungsteilnahme insgesamt etwa zur Hälfte vertreten sind (vgl. Kapitel1). Bereits 2011 stellte eine Studie der Agentur für Gleichstellung des ESF fest: „Arbeitszeitmodelle und Betreuungsverpflichtungen haben einen wesentlichen Einfluss auf die Beteiligung von Frauen an der Weiterbildung“ (Frey 2011: S.32). Diese Feststellung gilt auch heute und sie gilt auch für das Rheinische Revier und sie spiegelt

sich in den vorgestellten Datenanalysen. Die Aufstiegsbildungsangebote in den Weiterbildungskollegs werden vor allem von Männern und weniger von Frauen genutzt. Frauen nutzen verstärkt die Weiterbildungsangebote der Volkshochschulen, die häufig berufsvorbereitend und nur selten unmittelbar berufsqualifizierend sind. Der Anteil von Frauen in den Weiterbildungsangeboten der Hochschulen ist in den Ingenieurwissenschaften sowie in Mathematik und Naturwissenschaften sehr gering. Bei der Aufstiegsfortbildung für Meister*innen und der Weiterbildung an den Hochschulen sind sie schwach bis sehr schwach vertreten. An den Fachschulen ist ihre Beteiligung an Weiterbildung abhängig von den Fachbereichen, in dem zweitgrößten und für den Strukturwandel bedeutsamen Bereich Technik und Naturwissenschaften sind nur 4,4 % der Teilnehmenden weiblich.

Die Weiterqualifizierung von Fachkräften prosperiert in den Fachschulen und dort vor allem im mit Abstand größten Bereich Gesundheit, Erziehung und Soziales. Hier sind auch bei durchgehend hohen Schüler*innenzahlen die Erfolgsquoten sehr gut. Im zweitgrößten Bereich Technik und Naturwissenschaften ging die Weiterbildungsbeteiligung bis

Dass die Grundbildung für Erwachsene ein wichtiger Baustein für die Sicherung des Arbeitskräftebedarfes und damit auch für die Bewältigung des Strukturwandels darstellt, wird von vielen Institutionen aufgegriffen.

2020 kontinuierlich zurück. Der Bereich Informatik und Gestaltung fällt gemessen an der Zahl der beteiligten Schüler*innen kaum ins Gewicht: im Betrachtungszeitraum wurden hier nie mehr als 40 junge Menschen weitergebildet. Hingegen wächst die Zahl der Studierenden in weiterbildenden Studiengängen an den Hochschulen deutlich und stetig. Dies betrifft vor allem die Bereiche Mathematik und Naturwissenschaften. Im gemessen an der Zahl der Studierenden größten Bereich der Ingenieurwissenschaften finden sich allerdings fast ausschließlich ausländische Studierende, die dem hiesigen Arbeitsmarkt aller Wahrscheinlichkeit nach nicht zur Verfügung stehen.

Mit Blick auf die Fachkräftesicherung ist davon auszugehen, dass der Bedarf an Weiterbildung mit der Innovationsdynamik im Strukturwandel deutlich wächst. Dieser Bedarf wird auch weiterhin vor allem von der betrieblichen Weiterbildung gedeckt werden. Umso wichtiger erscheint es, an dieser Stelle noch einmal zu betonen, dass dieser Bereich, seine Schwerpunkte, Entwicklungstendenzen und Schwachstellen deutlicher sichtbar werden müssen, um ihn mit den Mitteln der Strukturförderung dabei zu unterstützen, diese für das Gelingen der Transformation entscheidende Funktion zu erfüllen. Eine Umfrage der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK 2022) weist darauf hin, dass 20 % der befragten Unternehmen angaben, dass keine Weiterbildung durchgeführt wurde, da kein passendes Angebot gefunden werden konnte. Dies weist eindringlich auf die Notwendigkeit von mehr Transparenz im Weiterbildungssektor hin.

MIT WEITERBILDUNG DIE MENSCHEN IM RHEINISCHEN REVIER MITNEHMEN IN EINE NACHHALTIGE ZUKUNFT

Der Strukturwandel wird das Leben der Menschen im Rheinischen Revier umfassend verändern. Hier soll eine europäische Modellregion für nachhaltiges Wirtschaften und Arbeiten entstehen. Von den Bürger*innen wird erwartet, dass sie die Notwendigkeit der Transformation verstehen und an ihrer Umsetzung aktiv mitwirken. Begriffe wie

Mit Blick auf die Fachkräftesicherung ist davon auszugehen, dass der Bedarf an Weiterbildung mit der Innovationsdynamik im Strukturwandel deutlich wächst.

„Nachhaltigkeit“ „Bioökonomie“ und „Ressourcenwende“ spielen dabei eine wichtige Rolle und müssen erfüllt, verstanden und in das alltägliche Erleben der Menschen übertragen werden, wenn von ihnen erwartet wird, dass sie das Rheinische Revier von morgen mitgestalten. Weitreichende struktur- und wirtschaftspolitische Entscheidungen für das Revier sind schon getroffen worden, weitere werden folgen und mit ihnen die politischen Auseinandersetzungen um Entwicklungsziele und Prioritäten. Auch in diesen Kontexten der politischen, kulturellen und Umweltbildung sind Lernangebote für Erwachsene notwendig, wenn der Strukturwandel gelingen soll. Derzeit sind es vor allem die Volkshochschulen und einzelne private Weiterbildungsanbieter, die sie vorhalten. Aus den Datenanalysen geht allerdings hervor, dass es sich dabei eher um einen marginalen Teil der Weiterbildung handelt, denn 80 % der Weiterbildungsteilnahmen werden als berufliche Weiterbildung eingestuft. Hier sind weitere eigene Erhebungen und Analysen, insbesondere der Angebote der privaten Anbieter*innen, notwendig, um ein transparentes Bild als Grundlage für die Strategieentwicklung zu schaffen. Den politischen, kulturellen und umweltbezogenen Teil der Weiterbildung aufzuwerten und systematisch auszubauen sollte Inhalt einer Bildungsstrategie für das Rheinische Revier werden.

—ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abb. 1.1: Entwicklung des prozentualen Anteils und der Gesamtwerte der Weiterbildungsteilnehmer*innen in erwerbsfähigem Alter an der Bevölkerung in erwerbsfähigem Alter	12
Abb. 1.2: Entwicklung des prozentualen Anteils der Weiterbildungsteilnehmer*innen in erwerbsfähigem Alter an der Bevölkerung in erwerbsfähigem Alter nach Altersgruppen	13
Abb. 1.3: Entwicklung des prozentualen Anteils der Weiterbildungsteilnehmer*innen nach höchstem allgemeinbildendem Schulabschluss an der Bevölkerung in erwerbsfähigem Alter	14
Abb. 1.4: Entwicklung des prozentualen Anteils der Weiterbildungsteilnehmer*innen nach Erwerbsstatus an der Bevölkerung in erwerbsfähigem Alter	15
Abb. 2.1: Anzahl der Belegungen an Volkshochschulen nach Programmbereich und Anteile der Kursbelegungen „mit digitalen Lernangeboten“ an gesamten Belegungen an Volkshochschulen nach Programmbereich	21
Abb. 2.2: Prozentuale Verteilung der Altersgruppen in Belegungen nach Programmbereich an Volkshochschulen nach Geschlecht	22
Abb. 2.3: Anzahl der Belegungen an Volkshochschulen nach Programmbereich und Geschlecht	23
Abb. 2.4: Anzahl der Integrationskurse an Volkshochschulen nach deren Eigenschaften	24
Abb. 2.5: Anzahl der Belegungen in Integrationskursen an Volkshochschulen und darunter der Anteil der Belegungen mit dem Schwerpunkt Alphabetisierung	25
Abb. 3.1: Entwicklung der Studierendenzahlen an Weiterbildungskollegs nach Schulform, Geschlecht und Nationalität	30
Abb. 3.2: Entwicklung der Abschlüsse an Weiterbildungskollegs nach Schulform	32
Abb. 4.1: Schüler*innen an Fachschulen nach Fachbereichen, Geschlecht und Nationalität	36
Abb. 4.2: Entwicklung der Schulabgänger*innen an Fachschulen nach Fachbereich und Abschlussart	39
Abb. 5.1: Entwicklung der Studierendenzahlen in Weiterbildungsstudiengängen an Hochschulen im Rheinischen Revier und NRW nach Fächergruppe	44
Abb. 5.2: Entwicklung der Studierendenzahlen in Weiterbildungsstudiengängen nach Fächergruppe und Geschlecht	46
Abb. 5.3: Entwicklung der Studierendenzahlen in Weiterbildungsstudiengängen nach Fächergruppe und Hochschulzugangsberechtigung im Rheinischen Revier und NRW	47
Abb. 6.1: Prozentuale Verteilung der Berufsabschlüsse bei Neueintritten in Beratung zur beruflichen Entwicklung im Rheinischen Revier und NRW nach Beratungsart	52
Abb. 6.2: Prozentuale Verteilung der ausgegebenen Bildungsschecks nach Art des Zugangs und Fachgebiet	55
Abb. 6.3: Prozentuale Verteilung des FbW-Maßnahmenergebnisses bei Austritten aus Maßnahmen im Rheinischen Revier und NRW nach Rechtskreis	56
Abb. 6.4: Austritte und Eingliederungsquoten von Teilnehmenden aus FbW-Maßnahmen nach dem Aus- u. Weiterbildungsziel und Rechtskreis (Jun. 2020–Mai 2021)	57

LITERATURVERZEICHNIS

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2020): Bildung in Deutschland 2020. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung in einer digitalisierten Welt. Bielefeld; abgerufen unter: <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2020/pdf-dateien-2020/bildungsbericht-2020-barrierefrei.pdf>; abgerufen am 11.05.2022.

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2022): Bildung in Deutschland 2022. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zum Bildungspersonal. Bielefeld; abgerufen unter: <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2022/pdf-dateien-2022/bildungsbericht-2022.pdf>; abgerufen am 12.05.2022.

Best, Ulrich/Erbe, Jessica/Schmitz, Nadja/Arnold, Stefan/Koch, Robert/Mundt, Sandra/Rausch-Berhie, Frederike (2019): Berufliche Anerkennung im Einwanderungsprozess – Stand und Herausforderungen bei der Antragstellung aus dem Ausland: Ergebnisse des BIBB-Anerkennungsmonitorings. Bonn; abgerufen unter: <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/download/10143>; abgerufen am 26.06.2022.

Bosch, Gerhard (2019): Öffentliche Finanzierung von Weiterbildung im Strukturwandel: Vorschläge zu einem stimmigen Gesamtsystem. Working Paper Forschungsförderung, 158; abgerufen unter: <https://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-2020011411184527787190>; abgerufen am 14.07.2022.

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)/Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE) (2021): Aufbau einer systematischen Berichterstattung zur beruflichen Weiterbildung (iWBBe); abgerufen unter: https://www.bibb.de/dienst/dapro/daprodocs/pdf/zw_78204.pdf; abgerufen am 06.06.2022.

Christoph, Bernhard/Gundert, Stefanie/Hirsland, Andreas/Hohendanner, Christian/Hohmeyer, Katrin/Lobato, Phillip Ramos (2015): Ein-Euro-Jobs und Beschäftigungszuschuss: Mehr soziale Teilhabe durch geförderte Beschäftigung?. IAB-Kurzbericht, 3; abgerufen unter: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/158454/1/kb2015-03.pdf>; abgerufen am 22.06.2022.

Darmann-Finck, Ingrid/Reuschenbach, Bernd (2018): Qualität und Qualifikation: Schwerpunkt Akademisierung der Pflege. In: Jacobs, Klaus/Kuhlmei, Adelheid/Greif, Stefan/Klauber, Jürgen/Schwinger, Antje (Hg.): Pflege-Report 2018. Qualität in der Pflege. Berlin und Fulda.

Dauth, Christine/Lang, Julia (2017): Geförderte Weiterbildung Arbeitsloser: Qualifizierung in der Altenpflege verbessert die Beschäftigungschancen. IAB-Kurzbericht, 19; abgerufen unter: <https://doku.iab.de/kurzber/2017/kb1917.pdf>; abgerufen am 16.06.2022.

Deutsche Industrie- und Handelskammer (2022): DIHK-Ausbildungsumfrage 2022; abgerufen unter: <https://www.dihk.de/de/themen-und-positionen/fachkraefte/aus-und-weiterbildung/ausbildung/ausbildungsumfrage-22>; abgerufen am 25.08.2022.

Deutscher Volkshochschul-Verband (DVV) (2015): Positionierung der Volkshochschulen in der Einwanderungsgesellschaft. Bonn; abgerufen unter: https://www.volkshochschule.de/medien/downloads/verbandswelt/programmbereich/sprache-und-integration/Positionierung_Volkshochschulen_Einwanderungsgesellschaft_23072015.pdf; abgerufen am 03.07.2022.

Deutscher Volkshochschul-Verband (DVV) (2019): Volkshochschule – Bildung in Öffentlicher Verantwortung. Bonn; abgerufen unter: https://www.volkshochschule.de/medien/downloads/verbandswelt/dvv/selbstverstaendnis/vhs_Kurzfassung_final.pdf; abgerufen am 03.07.2022.

Eichhorst, Werner/Buhlmann, Florian (2015): Die Zukunft der Arbeit und der Wandel der Arbeitswelt. IZA Standpunkte, 77; abgerufen unter: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/121271/1/819409847.pdf>; abgerufen am 24.05.2022.

Erdmann, Vera/Koppel, Oliver (2010): Demografische Herausforderung: MINT-Akademiker. In: IW-Trends - Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung, 37(4), S. 81-94; abgerufen unter: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/157016/1/iw-trends-v37-i4-a6.pdf>; abgerufen am: 19.06.2022.

Frey, Regina (2011): Gender Aspekte in der Betrieblichen Weiterbildung. Agentur für Gleichstellung im ESF. Berlin; abgerufen unter: http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Aktuelles/expertise_betriebliche_weiterbildung.pdf; abgerufen am 25.05.2022.

Hausner, Karl Heinz/Söhnlein, Doris/Weber, Brigitte/Weber, Enzo (2015): Qualifikation und Arbeitsmarkt: Bessere Chancen mit mehr Bildung, IAB-Kurzbericht, 11; abgerufen unter: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/158462/1/kb2015-11.pdf>; abgerufen am 07.05.2022.

Hihn, Christina/Wyrwal, Matthias/Zinn, Bernd (2020): Der berufliche Wiedereinstieg nach Abschluss der Fachschule Technik. Study der Hans-Böckler-Stiftung, 449, Düsseldorf; abgerufen unter: https://www.boeckler.de/pdf/HBS-007895/p_study_hbs_449.pdf; abgerufen am 10.06.2022.

IHK Lippe zu Detmold (2021): Bildungsscheck Merkblatt: Bildungsprämie vs. Bildungsscheck NRW; abgerufen unter: <https://www.ihk.de/blueprint/servlet/resource/blob/4823050/f5c231bfeb97fa62fe14172e83dd6b52/wb-bildungsscheck-merkblatt-data.pdf>; abgerufen am 26.05.2022.

Kahl, Julian/Klement, Benjamin/Dornbusch, Friedrich (2021): Kompetenz- und Innovationsanalyse zum Strukturwandel im Rheinischen Revier. Düsseldorf; abgerufen unter: https://regionalmanagement-d-me.de/wp-content/uploads/2022/01/211021-Fraunhofer-IMW_2021_Abschlussbericht-Kompetenz-und-Innovationsanalyse_web.pdf; abgerufen am 02.06.2022.

Kempermann, Hanno/Ewald, Johannes/Fritsch, Manuel/Kestermann, Christian/Okos, Thomas/Zink, Benita (2021): Wertschöpfungs- und Beschäftigungseffekte der Strukturförderung im Rheinischen Revier; abgerufen unter: https://www.wirtschaft.nrw/sites/default/files/documents/2021209_impact_der_strukturfoerderung_im_rheinischen_revier_final_1.pdf; abgerufen am 29.05.2022.

Klewer, Johannes (2009): Anforderungen an Führungskräfte in der Pflege - Die Entwicklung von Anforderungen an Führungskräfte in der Pflege in Stellenanzeigen in den Jahren 1997 bis 2006. In: Heilberufe, 61(1), S. 22-26.

Kohl, Jonathan/Denzl, Elisabeth (2021): Corona-Pandemie und die Folgen für die Weiterbildung. In: Trends der Weiterbildung: DIE-Trendanalyse 2021, S. 249-275.

Kultusministerkonferenz (2021): Rahmenvereinbarung über Fachschulen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 07.11.2002 i. d. F. vom 16.12.2021); abgerufen unter: https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2002/2002_11_07-RV-Fachschulen.pdf; abgerufen am 21.06.2022.

Moraal, Dick/Lorig, Barbara/Schreiber, Daniel/Azeez, Ulrike (2009): Ein Blick hinter die Kulissen der betrieblichen Weiterbildung. BIBB Report, 2(7), S. 1-12.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesministerium für Bildung und Forschung (2019): Nationale Weiterbildungsstrategie; abgerufen unter: https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/downloads/files/nws_strategiepapier_barrierefrei_de.pdf?__blob=publicationFile&v=1; abgerufen am 15.06.2022.

Netzwerkbüro Bildung Rheinisches Revier (2022): Bildungsraum Rheinisches Revier – Berufliche Bildung. Münster; abgerufen unter: https://www.bildung-rheinisches-revier.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/2_Themenbericht/ISA-21-0001_BILDUNGSREPORTS_BE-RUFLICHE_AUSBILDUNG_web.pdf; abgerufen am 29.05.2022.

OECD (2021): Zusammenfassung. In: Continuing Education and Training in Germany, Paris; abgerufen unter: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/1f552468-en/index.html?itemId=/content/publication/1f552468-en>; abgerufen am 12.07.2022.

Reichart, Elisabeth/Christ, Johannes/Denzl, Elisabeth (2021): Anbieter und Angebot in der Weiterbildung. In: Widany, Sarah/Reichart, Elisabeth/Christ, Johannes/Echarti, Nicolas (Hg.): Trends der Weiterbildung. DIE-Trendanalyse 2021, S. 66-146; abgerufen unter: https://weiterbilden-sh.de/wp-content/uploads/2022/01/85_0026w-1-Trend-Witerbildung-Bericht-2021.pdf#page=250; abgerufen am 14.06.2022.

Rieckmann, Marco/Stoltenberg, Ute (2011): Partizipation als zentrales Element von Bildung für eine nachhaltige Entwicklung. In: Heinrichs, Harald/Kuhn, Katina/Newig, Jens (Hg.): Nachhaltige Gesellschaft. Wiesbaden.

Schöpfer-Grabe, Sigrid/Vahlhaus, Isabel (2019): Grundbildung und Weiterbildung für Geringqualifizierte. IW-Trends - Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung, 46(1), S. 45-60. <https://doi.org/10.2373/1864-810X.19-01-03>

Schubert, Barbara/Kern, Martina/Montag, Thomas/Nauck, Friedemann/Reigber, Hermann/Schuler, Ulrich/Voltz, Raymond/Radbruch, Lukas (2021): Der Einfluss der Corona-Pandemie auf die Aus-, Fort- und Weiterbildung. Ein Erfahrungsbericht aus der Palliativversorgung. In: Zeitschrift für Palliativmedizin, 22(02), S. 72-76.

Stabler, Jochen (2013): Frauen und Männer in MINT-Berufen im Saarland, IAB-Regional. IAB Rheinland-Pfalz-Saarland, 1; abgerufen unter: https://doku.iab.de/regional/RPS/2013/regional_rps_0113.pdf; abgerufen am 23.05.2022.

Stürzer, Monika/Täubig, Vicki/Uchronski, Mirjam/Bruhns, Kirsten (2012): Schulische und außerschulische Bildungssituation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. München; abgerufen unter: https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs/DJI_Jugend-Migrationsreport.pdf; abgerufen am 15.05.2022.

Zukunftsagentur Rheinisches Revier (2021): Wirtschafts- und Strukturprogramm – Für das Rheinische Zukunftsrevier. Jülich; abgerufen unter: https://www.rheinisches-revier.de/media/210426_wsp_1_1_webversion.pdf; abgerufen am 12.05.2022.