

Regionales Bildungsmonitoring in der Gestaltung des Strukturwandels



Kompetenzzentrum
Bildung im Strukturwandel

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

IMPRESSUM

Herausgeber:

Kompetenzzentrum Bildung im Strukturwandel

Autorinnen und Autoren:

Dr. Rabea Pfeifer und Johannes Schnurr unter
Mitwirkung von Bernhard Hübers, Carolin Jäckel
und Daniel Werchosch

Satz: 31m

Layout:

Saskia van den Berg, Netzebüro Bildung
Rheinisches Revier

Kontakt:

Programmstelle Transferinitiative Kommunales Bildungsmanagement
Heinrich-Konen-Straße 1, 53227 Bonn, transferinitiative@dlr.de

Auflage: 200

Stand: September 2022

INHALT

Vorwort	5
1 Bildungsmonitoring und Bildungssteuerung in Strukturwandelregionen	6
1.1 Rahmenbedingungen für Bildungsmonitoring in den Braunkohlerevieren	6
1.2 Implementierung des Bildungsmonitoring in den Revieren	8
1.3 Gewinnung, Haltung und Aufbereitung der Daten.....	11
2 Regionales Bildungsmonitoring zur Gestaltung des Strukturwandels am Beispiel der Fachkräftesicherung.....	12
2.1 Fachkräftesicherung im Strukturwandel.....	12
2.2 Ausbildungsmarkt in Strukturwandelregionen.....	15
3 Fazit	18
4 Abbildungsverzeichnis	21
5 Literatur	21

VORWORT

Liebe Leserin, lieber Leser,

der vorliegende Werkstattbericht gibt einen ersten Einblick in die Arbeit des Kompetenzzentrums Bildung im Strukturwandel, in dem drei Netzwerkbüros in den drei Braunkohlerevieren im Rheinland, der Lausitz und Mitteldeutschland zusammenarbeiten. Es wird gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) aus Mitteln des Strukturstärkungsgesetzes Kohleregionen (StStG) und ist Bestandteil der Transferinitiative Kommunales Bildungsmanagement. Aufgabe des Kompetenzzentrums ist es, wichtige Impulse für die Entwicklung von regionalen Bildungsstrategien für den laufenden umfassenden Transformationsprozess in den drei Braunkohlerevieren zu setzen. Dazu bauen die Netzwerkbüros in den Revieren in enger Abstimmung mit den regionalen Bildungsakteuren ein Bildungsmonitoring auf, das aktuelle Herausforderungen beschreibt und künftige Entwicklungspfade darstellt. Die Datenanalysen bilden die Wissensgrundlage für einen breiten Kommunikations- und Entscheidungsprozess über Ziele und Maßnahmen der Bildungsgestaltung im Zeichen des Strukturwandels. Derzeit stehen besonders die Bereiche Demografie und Arbeit, und dort die Themen Fachkräftesicherung, berufliche Ausbildung und Weiterbildung im Fokus der Bearbeitung. Das Netzwerkmanagement der Netzwerkbüros unterstützt hierbei die bildungspolitischen Abstimmungsprozesse in den jeweiligen Regionen.

Übergeordnetes Ziel der Netzwerkbüros ist es, Ansätze für ein abgestimmtes Bildungsmanagement im jeweiligen Revier darzustellen und es langfristig gemeinsam mit den unterschiedlichen Akteuren zu etablieren. Dabei kooperieren sie eng mit für den Strukturwandel verantwortlichen Institutionen wie der Europäischen Metropolregion Mitteldeutschland, der Wirtschaftsregion Lausitz und der Zukunftsagentur Rheinisches Revier.

Die Werkstattberichte stellen themenbezogen die Arbeit und Prozesse der drei Netzwerkbüros mit Blick auf Gemeinsamkeiten und Unterschiede dar, die zum großen Teil durch die revierbezogene Historie und verschiedene Strukturbedingungen geprägt sind. Die Fragen, welche Inhalte an der Schnittstelle Strukturwandel – Bildung relevant sind und welche Gestaltungsmöglichkeiten bestehen, stehen dabei im Fokus. Mit den Werkstattberichten soll ein Zwischenstand der Arbeit präsentiert werden, welche sich in einem Prozess der permanenten Weiterentwicklung befindet.

Der erste Werkstattbericht widmet sich dem Zusammenhang von Strukturwandel und Bildung. Der zweite Bericht nimmt das Thema des regionalen Bildungsmonitorings im Kontext des Strukturwandels in den Blick. Der Fokus des dritten Berichts ist auf die Themen der regionalen Identität und partizipativer Prozesse im Zusammenhang mit dem Strukturwandel gerichtet.

Eine spannende Lektüre wünschen Ihnen

Jenny Richter | Netzwerkbüro Mitteldeutsches Revier

Johannes Schnurr | Netzwerkbüro Rheinisches Revier

Dorina Benack | Netzwerkbüro Lausitzer Revier

1 BILDUNGSMONITORING UND BILDUNGSSTEUERUNG IN STRUKTURWANDELREGIONEN

Die Arbeit des Kompetenzzentrums Bildung im Strukturwandel folgt der Überzeugung, dass ein derart umfassender Transformationsprozess wie die Beendigung der Braunkohleverstromung und ihre Kompensation durch eine nachhaltige Nutzung natürlicher Ressourcen zwingend durch vielfältige Bildungsaktivitäten ermöglicht, begleitet und gesteuert werden muss.¹ „Hierzu sollen das Thema Bildung sowie dessen Akteure in Steuerungsgremien des Strukturwandels einbezogen und in der Region verankert werden. Ein regionales Bildungsmonitoring als kontinuierlich nutzbare Datengrundlage zur Gestaltung des Strukturwandels wird aufgebaut.“² Diese unmittelbaren Verknüpfung von „Bildungssteuerung“ und „Bildungsmonitoring“ im Konzept des Kompetenzzentrums verweist darauf, dass Datenanalysen zum Bildungsgeschehen notwendige Voraussetzung für eine wirksame Bildungssteuerung sind. Die enge Koppelung von Bildungsmanagement

und Bildungsmonitoring wurde als konzeptionelle Grundlage in der Transferinitiative³ erarbeitet. Die Arbeit des Kompetenzzentrums zielt somit auf den Aufbau eines regionalen Bildungsmonitorings in den drei deutschen Braunkohlerevieren um die Entwicklung von Bildungsstrategien zu fördern, damit die Herausforderungen des Strukturwandels bewältigt und seine Chancen genutzt werden.

Der erste Teil des Berichtes befasst sich mit der Funktion und den Potentialen des Bildungsmonitorings für die Gestaltung des Strukturwandels in den Revieren. Der zweite Teil des Werkstattberichtes präsentiert eine Analyse der Fachkräftesituation bezogen auf den Strukturwandel in den drei Revieren, um beispielhaft darzustellen, welche Impulse für die Entwicklung von Bildungsstrategien aus Datenanalysen in den Braunkohlerevieren abgeleitet werden können.

1.1 Rahmenbedingungen für Bildungsmonitoring in den Braunkohlerevieren

Bildungsmonitoring kann die Bildungssteuerung grundsätzlich in unterschiedlichen Funktionalitäten und Modalitäten unterstützen (Siepke et al. 2021). Es kann genutzt werden zum Agenda-Setting, zum Controlling, um Diskussionsgrundlagen zu bieten und Diskussionsanlässe zu schaffen, um Herausforderungen und/oder Mangelsituationen aufzudecken, Argumentationen zu stützen oder zu widerlegen und als Wissensgrundlage für weit-

reichende, strategische Entscheidungen. Je nach Funktion des Monitorings müssen Produkte und Modalitäten unterschiedlich ausgestaltet werden. Die Diskussion und Festlegung der Zielsetzung des Monitorings ist somit maßgeblich für dessen Ausgestaltung. Für den Aufbau des regionalen Bildungsmonitoring in den drei Revieren nutzen die beauftragten Netzbüros die Erfahrungen der örtlichen Transferagenturen und ihre Verbindun-

gen in die Region sowie ihre Kenntnis der lokalen Bildungsakteurslandschaft. Dieser Wissenstransfer ist möglich, da beide Organisationen jeweils bei dem gleichen Träger angesiedelt sind, was insbesondere die Stakeholder-Analyse und den Aufbau von Netzwerken erleichtert und beschleunigt. Betrachtet man das Konzept des Kompetenzzentrums in dieser Kontinuität der Arbeit der Transferinitiative seit 2009 fällt auf, dass sich Bildungsmanagement und Bildungsmonitoring beim Kompetenzzentrum Bildung im Strukturwandel nicht auf eine Kommune richten, sondern auf eine Region⁴, die als eine Raumeinheit zwischen Land und Kommune definiert und geprägt ist durch einen umfassenden wirtschaftlichen Transformationsprozess. Für das Management des Transformationsprozesses wurden in den drei Revieren jeweils Organisationseinheiten geschaffen bzw. beauftragt. Im Rheinischen Revier ist dies die „Zukunftsagentur Rheinisches Revier“, im Mitteldeutschen Revier die „Innovationsregion Mitteldeutschland“ als Teil der Europäischen Metropolregion Mitteldeutschland, in der Lausitz die brandenburgische „Wirtschaftsregion Lausitz“ sowie die „Sächsische Agentur für Strukturentwicklung“. Mit diesen Organisationen arbeiten die Netzbüros eng und teilweise auf der Grundlage von Kooperationsvereinbarungen zusammen und sie stellen eine wichtige Rahmenbedingung für das Monitoring dar.

Weitere zentrale Rahmenbedingungen sind die teils stark differierenden strukturpolitischen, soziodemografischen und wirtschaftlichen Gegebenheiten der Reviere. Während die sieben Kommunen des Rheinische Reviers in einem Bundesland liegen (Nordrhein-Westfalen), befinden sich die sieben Kommunen der Lausitz in zwei (Sachsen, Brandenburg) und die neun Kommunen des Mitteldeutschen Reviers gleich in drei Bundesländer (Sachsen,

Sachsen-Anhalt, Thüringen). In der überwiegend ländlich geprägten Lausitz leben ca. 1,1 Mio. Menschen, wohingegen die etwa 2,5 Mio. Menschen im Rheinischen Revier wohingegen die etwa 2,5 Mio. Menschen im Rheinischen Revier in sowohl ländlich als auch städtisch geprägten Kreisen sowie in der kreisfreien Stadt Mönchengladbach leben. Das Mitteldeutsche Revier wird stark durch die Städte Leipzig und Halle (Saale) geprägt, in denen 40 % der etwas mehr als 2 Mio. Menschen leben. Während im Mitteldeutschen Revier ca. 2.000 Arbeitsplätze direkt vom Kohleausstieg betroffen sind, sind dies in der Lausitz ca. 7.000 und im Rheinischen Revier ca. 8.500 (Statistik der Kohlwirtschaft 2022). Das Rheinische Revier ist dadurch gekennzeichnet, dass es unmittelbar an die wirtschaftsstarke Rheinschiene (Bonn, Köln, Düsseldorf) grenzt und mit Jülich und Aachen zwei bedeutende Wissenschaftsstandorte hat. Die Wirtschaftsstruktur der Region ist entsprechend stark und die Prognosen für die Bewältigung des Strukturwandels sind günstig. Im Mitteldeutschen Revier sind die Landkreise stark von klein- und mittelständischen Unternehmen des produzierenden Gewerbes und Dienstleistungssektors geprägt und entlang der Autobahn-Adern sowie im Umfeld des Flughafens Halle/Leipzig sind die Handels- und Logistik- sowie die Automobil-Branche verankert. Die Hochschulstädte Halle (Saale) und Leipzig sind wiederum Standorte vieler öffentlicher Einrichtungen und IT- und Telekommunikationsunternehmen. Angesichts der bestehenden Wirtschaftsstruktur und der demografischen Bedingungen steht die Lausitz mit dem Kohleausstieg vor der Herausforderung, die Attraktivität als Lebens- und Arbeitsraum zu sichern. Zu diesem Zweck werden Wissenschaft und Forschung in der Region gestärkt und Wirtschaftsansiedlungen forciert, die neue Wertschöpfungsketten in industrienahen und zukunftsfähigen Branchen entstehen lassen.⁵

1 Für die Dimensionen des Strukturwandels und ihre Bedeutung für Bildung siehe Werkstattbericht 1 des Kompetenzzentrums Bildung im Strukturwandel.

2 <https://www.transferinitiative.de/bildung-im-strukturwandel.php>

3 Vgl. <https://www.bmbf.de/bmbf/de/bildung/bildung-in-regionen/transferinitiative-kommunales-bildungsmanagement.html>

4 Wenn im Folgenden von „Region“ die Rede ist, bezeichnet der Begriff eine Raumeinheit, die mehrere Kommunen bzw. Kreise umfasst.

5 Für differenzierte Informationen zu Unterschieden und Gemeinsamkeiten der drei Reviere siehe Werkstattbericht 1 des Kompetenzzentrum Bildung im Strukturwandel.

Die Ausrichtung des Bildungsmonitoring ist vor allem abhängig davon, welche Instanzen in welchen Strukturen Bildung gestalten können und gestalten wollen. Die datenbasierte Bildungssteuerung kann im regionalen Kontext besonders herausfordernd sein, da hier – im Gegensatz zu kommunalen Ansätzen – in der Regel keine unmittelbar auf die fokussierte Raumkulisse bezogene Governancestrukturen mit eigenen Repräsentantinnen und Repräsentanten, Exekutivrechten, finanziellen Mitteln und demokratisch legitimierten Entscheidungsverfahren existieren. Somit müssen sich die Netzbüros auf vorhandene oder eigens zu diesem Zweck geschaffene Netzwerkstrukturen stützen, die als Brücke zu den legitimierten staat-

lichen, kommunalen und wirtschaftlichen Instanzen für die Bildungssteuerung dienen. In jedem Revier sollen diejenigen Instanzen als Mitgestalter und Adressaten für das Bildungsmonitoring gewonnen werden, die die Bildung in der Region steuern, damit die Ergebnisse der Datenanalysen in bestehende Steuerungskreisläufe überführt werden können. Dabei müssen zwangsläufig immer mehrere Steuerungsinstanzen gleichwertig adressiert werden, was in einer langfristigen Perspektive zu einem Netzwerk-Konstrukt führt, in dem abgestimmtes und zielgerichtetes Handeln in themenspezifisch wechselnden Koalitionen entstehen soll.

1.2 Implementierung des Bildungsmonitoring in den Revieren

Entsprechend der teils großen Unterschiede differieren die entstandenen Funktionalitäten, Modalitäten und Inhalte des regionalen Bildungsmonitorings in den drei Revieren und zeigen ein Spektrum möglicher Vorgehensweisen. Im Fokus der bisher erstellten Produkte und Formate des Kompetenzzentrum Bildung im Strukturwandel zur Bildungssteuerung stehen deshalb je nach regionalen Spezifika die berufliche Aus- und Weiterbildung (NBR 2022), die Hochschulbildung, die Fachkräftesicherung sowie weitere Aktivitäten, die durch die Förderung einer breiten und attraktiven Bildungsinfrastruktur im formalen und non-formalen Bereich die Grundlagen für die Anziehungskraft und Innovationsfähigkeit einer Region darstellen.⁶

Eine zentrale Determinante für den Aufbau eines regionalen Bildungsmonitoring ist die Zusam-

mensetzung des Netzwerkes bzw. des Kreises von Akteuren, an die es sich richtet. Am Beispiel der beruflichen Ausbildung lässt sich zeigen, dass Steuerungsmacht hier zwischen kommunalen, staatlichen und zur Wirtschaft gehörenden Institutionen verteilt ist. Bundes- und Landesministerien, das Bundesinstitut für berufliche Bildung, Mittelbehörden der Länder, Kommunen, Kammern und die Bundesagentur für Arbeit gestalten diesen Bildungsbereich in einem komplexen Zuständigkeitsgeflecht. Die bestehenden staatlich-kommunalen oder wirtschaftsstrukturellen räumlichen Zuschnitte wie Länder, Kreise, Kommunen und Kammer- oder BA-Bezirke sind nicht die geeigneten Raumkulissen für die Bildungssteuerung in der beruflichen Ausbildung mit Blick auf den Strukturwandel. Einen adäquateren Bezugsrahmen bilden vielmehr die Regionen, die von dem Abbau oder der Abwanderung von Wirtschafts-

6 Zu den Möglichkeiten Bildung als Standortfaktor einer Region im Strukturwandel zu analysieren und zu gestalten, siehe Werkstattbericht 3 des Kompetenzzentrums Bildung im Strukturwandel.

bereichen bzw. von demografischen Veränderungen betroffen sind. Soll hier berufliche Ausbildung strategisch neu geplant oder die bestehenden Planungen weiterentwickelt werden, müssen die steuernden Instanzen sich nicht nur auf die bevorstehenden Veränderungen, sondern auch auf die Region als Aktionsraum fokussieren. Beides kann von einem regionalen Bildungsmonitoring maßgeblich unterstützt werden. Der Aufbau und die Pflege eines solchen „Resonanzraumes“ des regionalen Bildungsmonitorings ist deshalb von allergrößter Bedeutung für sein Gelingen.⁷ Abhängig vom jeweils betrachteten Bildungsbereich kann es auch notwendig sein, mehrere sehr unterschiedliche Resonanzräume zu kreieren und zu adressieren.

In dem Prozess der Positionierung eines regionalen Bildungsmonitorings am Beispiel der Braunkohlereviere können drei Etappen unterschieden werden, die allerdings nicht nacheinander, sondern eher parallel zu gehen sind. Ausgangspunkt ist eine Stakeholder-Analyse und die Auswahl der zentralen Ansprechpartner (1). In den Braunkohlerevieren adressieren die drei Netzbüros die mit dem Strukturwandelmanagement beauftragten Instanzen und Organisationen der Länder sowie die Kommunen (Kreise und kreisfreie Städte). Die kommunale Ebene spielt in allen Revieren als Akteursgruppe eine besondere Rolle, da hier auf Vorerfahrungen bei Bildungsmanagement und Bildungsmonitoring aufgesetzt werden kann. Gleichzeitig muss erreicht werden, dass sich kommunales und regionales Monitoring gegenseitig befruchten und nicht miteinander in Konkurrenz treten. Außerdem sind die Braunkohleregionen primär als Konglomerat mehrerer Kommunen definiert. Weitere, zu adressierende Akteure ergeben sich aus der thematischen Ausrichtung des Monitorings.

7 Dies unterscheidet das regionale Bildungsmonitoring übrigens deutlich vom kommunalen Bildungsmonitoring, für das dieser Resonanzraum in erster Linie durch die Kommune mit ihren bestehenden Strukturen von vorneherein gegeben ist.

Die Ansprache und auf Kontinuität ausgerichtete Kommunikation mit diesen Partnern erforderte den Aufbau von Kommunikationsstrukturen und Arbeitsprozessen (2). Teilweise lassen sich die Netzbüros in bestehende Strukturen einbinden, teilweise schaffen sie eigene Gremien, in beiden Fällen etablieren sie dort Arbeitsprozesse um Zielsetzungen, Aufbau und Inhalte des regionalen Bildungsmonitorings mit den Partnern abzustimmen und die Ergebnisse der Datenanalysen für die Bildungssteuerung nutzbar zu machen. Der Aufbau dieser Strukturen und Prozesse ist sehr dynamisch und passt sich politischer und sachlicher Notwendigkeiten kontinuierlich an.

Die Einbindung der Bildungsakteure setzt voraus, dass im Monitoring relevante Inhalte thematisiert werden (3). Abhängig von ihren Rollen und Aufgaben setzen die Akteure unterschiedliche Prioritäten im Umgang mit den Transformationsprozessen und ihren Folgen für die Bildung und sie initiieren unabhängig von einem regionalen Bildungsmonitoring Prozesse der Bildungsplanung. Das Kompetenzzentrum nimmt deshalb bereits laufende Prozesse der Strategiebildung auf, unterstützt sie durch Datenanalysen und entwickelt gleichzeitig mit den Mitteln des Monitorings in der Kommunikation mit den Netzwerkpartnern neue Fragestellungen für weitere Analysen.

Dieser komplexe Kommunikationsprozess wird getragen von der Überzeugung, dass Steuerungsinstanzen nur diejenigen Ergebnisse eines Monitorings nutzen, an deren Entstehen sie beteiligt sind und deren Aussagen sie interessieren. Im Idealfall beginnt der Prozess mit der Formulierung einer Fragestellung bzw. mit einem Anliegen eines oder mehrerer Bildungsakteure in Bezug auf die Bildungsplanung im Zeichen des Strukturwandels. Gemeinsam mit

den Netzwerkpartnern prüft das Netzwerkbüro, welche Aspekte hier mit Datenanalysen weiterbearbeitet werden können. Es klärt die Verfügbarkeit der Daten und erstellt Auswertungen, die dann in einer geeigneten Aufbereitung und in unterschiedlichen Kommunikationsformaten zur Interpretation und Bewertung durch die Netzwerkpartner verfügbar gemacht werden. Darüber hinaus erstellen die Netzwerkbüros auch Analysen aufgrund eigener Erkenntnisse und Bewertungen und kommunizieren sie an ausgewählte Instanzen oder sie werden unmittelbar von Bildungsakteuren mit Datenanalysen beauftragt.

In zwei Jahren entstand auf diese Weise eine breite Palette von Formaten, Produkten und Aktivitäten um ein regionales Bildungsmonitoring in den Braunkohlerevieren zu etablieren. Das Netzwerkbüro Rheinisches Revier erarbeitete in Abstimmung mit seinen Netzwerkpartnern unter anderem einen Bericht zu den Perspektiven beruflicher Ausbildung mit strategisch bedeutsamen Fragestellungen für die Bildungsakteure in der Region, der in unterschiedlichen Kommunikationsformaten diskutiert und interpretiert wurde. Im weiteren Verlauf werden die Ergebnisse in die Steuerungskreisläufe auf Landes- und kommunaler Ebene eingespeist, um die Entwicklung einer regionalen Bildungsstrategie im Strukturwandel zu unterstützen. Das Netzwerkbüro Mitteldeutsches Revier etabliert einen interkommunalen Austausch zu bildungsrelevanten Indikatoren mit

Vertreterinnen und Vertretern der Verwaltungen der neun Revierkommunen. Der Fokus liegt dabei auf der Darstellung der kommunalen Situation und wird durch regionalspezifische Analysen erweitert. Eine besondere Herausforderung ist dabei die Zusammenarbeit zwischen drei Bundesländern und die beeinflussenden föderalen Strukturen. Des Weiteren wird auf der Internetseite⁸ eine Themenseite zum regionalen Bildungsmonitoring angeboten. Kurze Artikel mit interaktiven Grafiken zu thematischen Kennzahlen geben der Fachöffentlichkeit einen datenbasierten Überblick zur Lage im Mitteldeutschen Revier. Das Netzwerkbüro Lausitz initiierte mit regionalen Partnern ein Netzwerk von Datenstellen und Bildungsakteuren. In Form eines Austauschformats und einer virtuellen Kooperationsplattform können hier Datenbedarfe zu Bildungsthemen im Strukturwandel kommuniziert und gemeinsam bearbeitet werden. Die Ergebnisse des regionalen Bildungsmonitorings können aus diesem Netzwerk heraus in die Arbeit der beteiligten Institutionen und Gremien der betroffenen Bundesländer und Kommunen einfließen.

1.3 Gewinnung, Haltung und Aufbereitung der Daten

Die Braunkohlereviere wurden als Raumkulissen für die Steuerung des Strukturwandels erst vor Kurzem geschaffen und deshalb liegen die für das Bildungsmonitoring erforderlichen Daten in der Aggregation auf diese Räume nicht vor, sondern müssen eigens zusammengestellt werden. Der räumliche Zuschnitt der Reviere hat teilweise zur Folge, dass unterschiedliche Datensätze verwendet werden müssen, die nicht miteinander kompatibel sind. In den Revieren, die aus Gebieten mehrerer Bundesländer zusammengesetzt sind, trifft dies unter anderem auf die Schuldaten zu. Hier müssen Daten differierender Schulsysteme mit hohem Aufwand von mehreren Stellen erfragt und miteinander in Einklang gebracht werden. Darüber hinaus ist die Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Begrifflichkeiten und Erhebungsarten notwendig. Die räumlichen Zuschnitte der Reviere haben somit erheblichen Einfluss auf die Verarbeitung der vorhandenen Daten.

Mit Blick auf eine vielfältige Nutzung und kontinuierliche Fortschreibung der Daten werden detaillierte Datenkonzepte erstellt, mit denen die im regionalen Kontext anfallenden umfangreichen Datenmengen bearbeitbar sind. Eindeutige Namensgebung, Datenschutz und strukturierte Sortierung sind dabei wichtige Kriterien. Für wiederkehrende Analysen und jährliche Aktualisierungen werden bestimmte Schritte zur Datenaufbereitung in einigen Netzwerkbüros automatisiert.

Bei den Datenanalysen orientiert sich das Vorgehen an den vorab festgelegten Fragestellungen, dem Anwendungsleitfaden (Konsortium Bildungsmonitoring 2020), Raumebenen, Zeiträumen und Vergleichsräumen. Hier werden in den Revieren unterschiedliche Wege gewählt. Im Mitteldeutschen Revier liegt der Fokus auf einer intrakommunalen Gegenüberstellung der Region. Diese Herangehensweise wurde gemeinsam mit den Akteuren

bestimmt, da die kommunalen Gegebenheiten innerhalb des Reviers stark divergieren und ein aggregierter regionaler Wert zu einer ungewünschten Nivellierung der Ergebnisse führen würde. Der aggregierte Wert des Mitteldeutschen Reviers wird als zusätzliche Vergleichsgröße genutzt, wie teilweise auch Aggregate der Länder und des Bundes. Im Rheinischen Revier wurde die regionale Ebene als Standardgröße der Raumebene gewählt, da diese trotz der teils erheblichen kommunalen Unterschiede als ergänzender Referenzrahmen gesehen wird und regionale Zusammenhänge sichtbar macht. Diese regionalen Analysen wurden durch Kartendarstellungen auf Gemeindeebene ergänzt. Einzelauswertungen auf Ebene von Kommunen oder Postleitzahlgebieten sind hier nur in Einzelfällen zu finden. Im Lausitzer Revier wurden je nach Fragestellung sowohl regionale als auch Auswertungen auf Kreis- und Gemeindeebene erstellt.

Die komplexen Herausforderungen der Bildungssteuerung erfordern in der Regel vielschichtige quantitative Analysen, die neben dem Status quo relevante Entwicklungen zeigen. Darüber hinaus können raumbezogene Vergleiche und öffentlich verfügbare Prognosedaten ergänzend herangezogen werden. Der regionale Blick fokussiert außerdem besonders die regionalen Verflechtungen und die Mobilität sowie regionale Besonderheiten in der Raum- und Infrastruktur. Umgekehrt können die regionalen Gegebenheiten eine hilfreiche Vergleichsgröße für kommunale oder institutionenbezogene Auswertungen sein. Für die Zukunft zeichnet sich ab, dass sowohl quantitative als auch qualitative Erhebungen für die Entwicklung von Bildungsstrategien sinnvoll und notwendig sind, beispielsweise bei der Verknüpfung von Analysen des Ausbildungsmarktes mit der näheren Betrachtung der für individuelle Berufswahlentscheidungen ausschlaggebenden Faktoren.

2 REGIONALES BILDUNGSMONITORING ZUR GESTALTUNG DES STRUKTURWANDELS AM BEISPIEL DER FACHKRÄFTESICHERUNG

2.1 Fachkräftesicherung im Strukturwandel

Der Fachkräftemangel gewinnt durch die demografische Entwicklung, die fortschreitende Digitalisierung und Umwälzungen und Risiken der globalen wirtschaftlichen Verflechtungen an Bedeutung⁹. In vielen Bereichen des Gesundheits-, Sozial- und Bildungswesens aber auch im Handwerk und unterschiedlichen Bereichen der erneuerbaren Energien herrscht bundesweit chronischer Mangel an Fachkräften (vgl. z. B. KOFA 2022). Durch den Braunkohleausstieg entsteht ein zusätzliches Passungsproblem, da in den Revieren auf der einen Seite Fachkräfte in bestimmten Bereichen nicht mehr gebraucht, in anderen, sich erst entwickelnden oder sich verändernden Branchen aber gesucht werden. Die Fachkräftesicherung – verstanden als langfristige Strategie zur Herstellung eines bedarfsgerechten Fachkräfteangebotes – setzt dabei an vielen Steuerungspunkten an. Relevant sind hier neben wirtschafts- und infrastrukturpolitischen Maßnahmen auch Ansätze, die auf die Attraktivität eines Lebens- und Wohnumfeldes zielen und insbesondere eine strategisch ausgerichtete Gestaltung des Bildungssektors (Prognos AG 2021)¹⁰. Status quo Analysen zum Fachkräftebedarf aus dem Monitoring müssen deshalb vor dem Hintergrund von regionalen Entwicklungszielen interpretiert werden. Wenn es z. B. in einem Berufssegment aktuell Besetzungsprobleme gibt, der Beruf aber

als nicht zukunftsfähig angesehen wird, könnte sich die Investition in diesen Ausbildungsberuf als strategische Fehlentscheidung erweisen. Somit ist die Überführung von Ergebnissen zur Fachkräftesituation in den Diskurs der relevanten Akteure in der Region unverzichtbar, um Konsequenzen daraus abzuleiten.

Der Fachkräftemangel kann – vereinfacht gesagt – als ein Passungsproblem zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt definiert werden (vgl. Jansen/Schirner 2020)¹¹. Der Mangel kann dabei sowohl berufs- oder branchenspezifisch als auch auf ein Qualifikationsniveau bezogen auftreten (vgl. BIBB 2011). Beispielhaft soll hier in sechs für den Aspekt der Dekarbonisierung und den Übergang in die Green Economy relevanten Berufssegmenten die Fachkräftesituation dargestellt werden¹². Durch die Analysen zu Besonderheiten der Strukturwandelregionen können erste Hinweise und Orientierungswissen zu potentiellen Fachkräftesicherungsstrategien erlangt werden. Da Fachkräfte immer auf dem Arbeitsmarkt sichtbar werden, lohnt sich zunächst ein Blick auf diesen Aspekt in den Braunkohlerevieren.

9 Zu den unterschiedlichen bildungsrelevanten Aspekten der Fachkräftesicherung sowie der Bedeutung von Regionen für die Bewältigung von Fachkräftemangel siehe: Transferagentur Hessen (2022).

10 Zur Bedeutung von Bildung für die Fachkräftesicherung siehe auch Werkstattbericht 1 des Kompetenzzentrums.

11 Zur Definition und Analysemöglichkeiten des Fachkräftemangels siehe IW (2020).

12 Von den 14 Berufssegmenten der Klassifikation der Berufe (Bundesagentur für Arbeit 2010) werden hier die 6 Berufssegmente gewählt, die für den Übergang in die Green Economy, als zentralen Aspekt des Strukturwandels, einen großen Beitrag leisten und/oder von diesem besonders stark betroffen sind (vgl. dazu: GEW 2021).

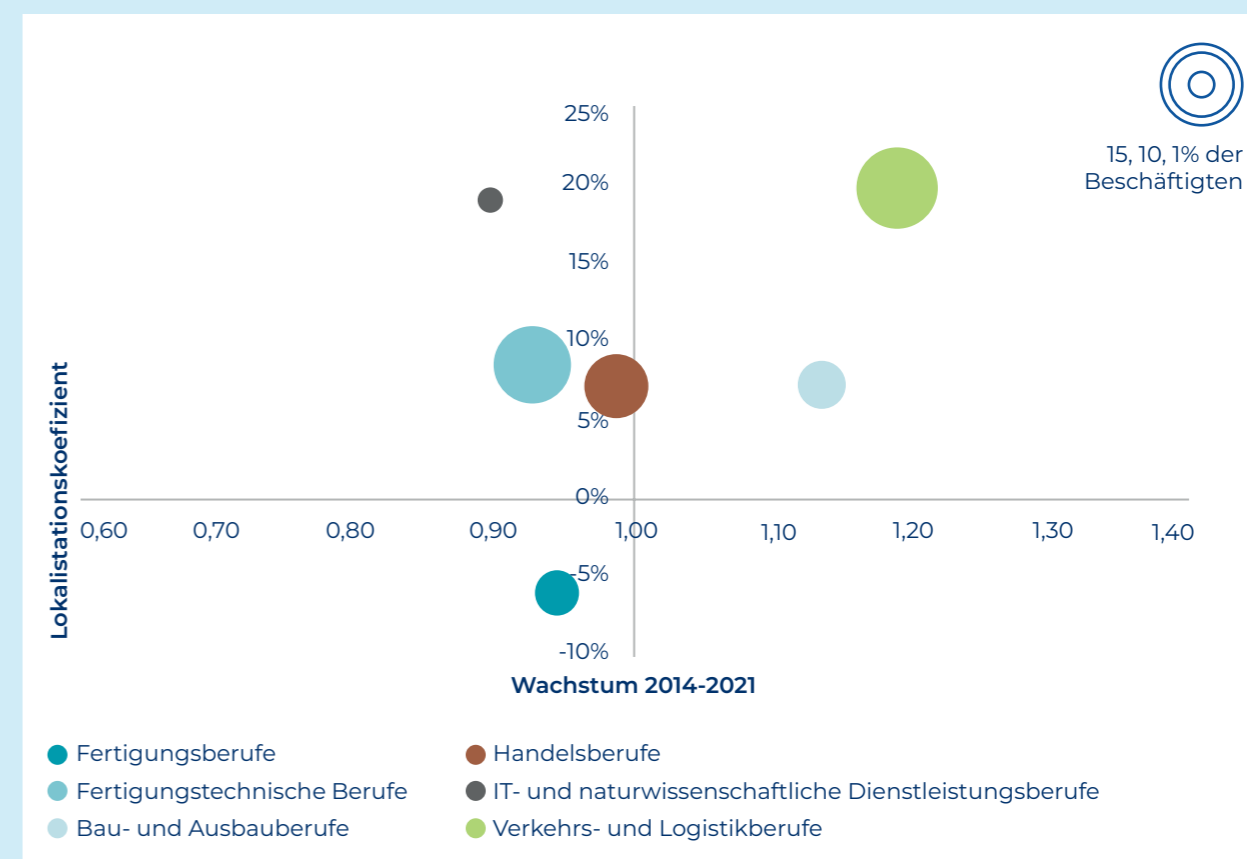


Abb. 1: Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung 2021 der Braunkohlereviere im Verhältnis zu Deutschland. Quelle: Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung.

Die komplexe Abbildung enthält gleich drei Informationen zu den sechs Berufssegmenten. Die Größe der Kreise zeigt den Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SvB) in diesem Berufssegment an allen Berufssegmenten in den drei Revieren. Hier ist deutlich, dass die Berufssegmente „Verkehr und Logistik“, „Handelsberufe“ und „Fertigungstechnische Berufe“ für die Beschäftigungsstruktur des Arbeitsmarktes der Reviere besonders relevant sind. Auf der Y-Achse ist das Wachstum von 2014 bis 2021 der SvB in dem jeweiligen Berufssegment in den drei Revieren zu erkennen. Hier zeigt sich, dass insbesondere in den Segmenten „Verkehr und Logistik“ und „IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe“ die SvB zugenommen haben. Abgenommen hat hier lediglich das Berufssegment „Fertigungsberufe“. Sehr aussagekräftig

für die Besonderheiten einer Region ist der auf der X-Achse dargestellte Lokalisationskoeffizient. Dieser setzt den Anteil der SvB in einem Berufssegment an allen SvB in den drei Revieren in Verhältnis zu demselben Anteil auf Bundesebene. Somit spielen die Berufssegmente „Verkehr- und Logistik“ sowie „Bau- Ausbauberufe“ für die Beschäftigungsstruktur des Arbeitsmarktes der vom Strukturwandel betroffenen Reviere eine gewichtigere Rolle, als dies im bundesweiten Durchschnitt der Fall ist. Der hier hergestellte Vergleich der aggregierten Braunkohlereviere mit Deutschland zeigt die Besonderheiten der vom Braunkohleausstieg betroffenen Reviere. Differenzierter wird der Blick bei Analysen der Beschäftigungsstruktur der Arbeitsmarktsituation der einzelnen Reviere im Verhältnis zu den Bundesländern, in denen sie liegen.



Lokalisationskoeffizient

Der Lokalisationskoeffizient setzt die regionale Bedeutung eines Berufssegmentes in Relation zu ihrer Bedeutung in einer Vergleichsregion. Berechnung:

$$\frac{((\text{Anzahl SvB in Berufssegment } x \text{ in der Region}) / (\text{Anzahl aller SvB in der Region}))}{((\text{Anzahl SvB in Berufssegment } x \text{ in Vergleichsregion}) / (\text{Anzahl aller SvB in Vergleichsregion}))}$$

Somit können regionale Unterschiede und Besonderheiten herausgearbeitet werden. Ein Lokalisationskoeffizient größer eins impliziert eine Spezialisierung der Region in diesem Berufssegment gegenüber der Vergleichsregion. Ein Wert kleiner eins weist auf eine unterdurchschnittliche Ausprägung hin (vgl. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2021). Dementsprechend kreuzt die Y-Achse die X-Achse bei 1.

Lesehilfe Abbildungen 1 und 2: Die Größe der Kreise stellt den Anteil an Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SvB) in dem Berufssegment an allen SvB dar. Die Positionen auf den Achsen in den Abbildungen 1 und 2 lassen sich bezogen auf die SvB nach Berufssegment folgendermaßen lesen:

gering vertreten im Verhältnis zur Vergleichsregion und wachsend

häufig vertreten im Verhältnis zur Vergleichsregion und wachsend

gering vertreten im Verhältnis zur Vergleichsregion und schrumpfend

häufig vertreten im Verhältnis zur Vergleichsregion und schrumpfend

Hier wird deutlich, dass sich die Reviere hinsichtlich des Anteils an SvB in einem Berufssegment an allen SvB – also hinsichtlich der Größe der Kreise – sehr ähnlich sind. Auch hinsichtlich der Zunahme

an SvB von 2014-2021 (Position auf Y-Achse) sind ähnliche Tendenzen festzustellen: Das Berufssegment „Fertigungsberufe“ nimmt ab, während alle anderen strukturwandelrelevanten Segmente wachsen. Dies bestätigt die Ergebnisse der Analyse aus Abbildung 1. Insbesondere die Segmente „Verkehr- und Logistikberufe“ sowie „IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe“ wachsen am stärksten in allen drei Revieren. Als Ergänzung zu Abbildung 1 zeigt sich, dass es große Unterschiede gibt hinsichtlich der Bedeutung der Segmente für den regionalen Arbeitsmarkt im Vergleich zu den umliegenden Bundesländern. Während im Rheinischen Revier lediglich die Fertigungsberufe einen kleineren Anteil an den SvB insgesamt haben als im gesamten Bundesland NRW, trifft dies im Lausitzer Revier im Verhältnis zu Sachsen und Brandenburg auf das Segment der „IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufe“ zu. Im Mitteldeutschen Revier stellen im Verhältnis zu Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen die Berufssegmente der „Fertigungsberufe“ und der „Fertigungstechnischen Berufe“ einen kleineren Anteil an den SvB insgesamt. Bemerkenswert ist darüber hinaus, dass das Berufssegment „IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe“ sowohl im Rheinischen Revier als auch im Mitteldeutschen Revier im Verhältnis zu den jeweils umliegenden Bundesländern besonders relevant für die Beschäftigung ist, während dies in der Lausitz nicht der Fall ist. Diese Befunde verweisen auf zentrale Fragen, die sich in den Regionen in Bezug auf die zukünftige Wirtschaftsstruktur stellen: sind die Berufssegmente, die aktuell in der Region stark vertreten sind und wachsen auch diejenigen, die hier in Zukunft gebraucht werden? Muss hier ggf. mit Blick auf eine in der Zukunft gewünschte Wirtschaftsstruktur umgesteuert werden?¹³ Welche Maßnahmen könnten hier angestrebt werden?

13 Zur Bedeutung der Digitalisierung für die zukünftige Wirtschaftsstruktur siehe Werkstattbericht I des Kompetenzzentrum Bildung im Strukturwandel.

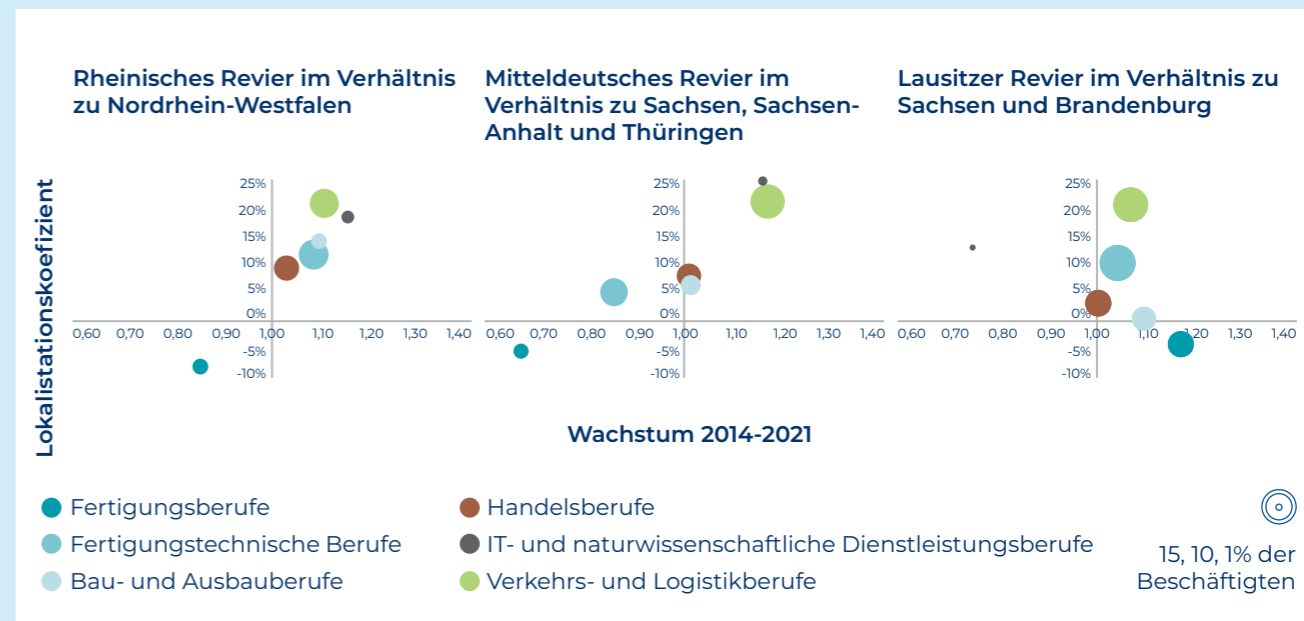


Abb. 2: Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung 2021 in den drei Braunkohlerevieren im Verhältnis zu den umliegenden Bundesländern. Quelle: Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung.

2.2 Ausbildungsmarkt in Strukturwandelregionen

Die Entwicklung der Beschäftigungsstruktur ist von vielfältigen Faktoren abhängig und verschiedene Bildungsbereiche können hier Einfluss nehmen. Insgesamt stellen der Weiterbildungs- und der Ausbildungsbereich zentrale Elemente in der Entwicklung einer Bildungsstrategie zur Fachkräftesicherung dar (vgl. z. B. Bundesinstitut für Berufliche Bildung 2011). Doch auch die Frage, inwieweit eine Region die notwendige Bildungsinfrastruktur bietet, um Fachkräfte in die Region zu holen und in der Region zu halten, kann zentraler Teil einer Bildungsstrategie sein.¹⁴ Welche Strategien dabei sinnvoll sind, kann nur durch einen intensiven Kommunikations-, Informations- und Abstimmungsprozess innerhalb der Region gemeinsam mit den steuernden Instanzen definiert werden. Die berufliche Bildung ist bei

der Kompensation von regionalen Engpässen auf dem Arbeitsmarkt sicher primär zu betrachten. Um sie näher zu untersuchen bietet sich die Stauts quo Analyse des beruflichen Ausbildungsmarktes an. Außerdem können neben den im Anwendungsleitfaden (Konsortium Bildungsmonitoring 2020) dargestellten Indikatoren zur Analyse der beruflichen Bildung insbesondere regionale Indikatoren wie die Verflechtungen, Mobilität und die Besonderheiten der Region in den Blick genommen werden.¹⁵ Um wiederum Orientierungswissen für die drei Braunkohlereviere zu erhalten, soll im Folgenden der Ausbildungsmarkt¹⁶ in ähnlicher Form dargestellt werden, wie die sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsstruktur des aktuellen Arbeitsmarktes.

14 Zur Bedeutung vom Angebot der Bildungslandschaft für die Standortsicherung siehe Werkstattbericht 3 des Kompetenzzentrum Bildung im Strukturwandel.

15 Hier wäre ein Verweis auf unsere Internetseite mit einer Sammlung der relevanten Indikatoren möglich

16 Da es keine Meldepflicht für Ausbildungsstellen und Bewerber*innen gibt kann hier nur der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldete Teil des Ausbildungsmarktes dargestellt werden.



Lesehilfe Abbildungen 3 und 4:

Die Größe der Kreise stellt den Anteil der Ausbildungsstellen in dem Berufssegment an allen Ausbildungsstellen dar. Die Positionen auf den Achsen in den Abbildungen 3 und 4 lassen sich bezogen auf die Ausbildungsstellen nach Berufssegment folgendermaßen lesen:

Besetzungsproblem geringer als in Vergleichsregion und mehr Stellen als Bewerberinnen und Bewerber in den Regionen selbst.

Besetzungsproblem größer als in Vergleichsregion und mehr Stellen als Bewerberinnen und Bewerber in den Regionen selbst.

Besetzungsproblem geringer als in Vergleichsregion und weniger Stellen als Bewerberinnen und Bewerber in den Regionen selbst.

Besetzungsproblem größer als in Vergleichsregion und weniger Stellen als Bewerberinnen und Bewerber in den Regionen selbst.

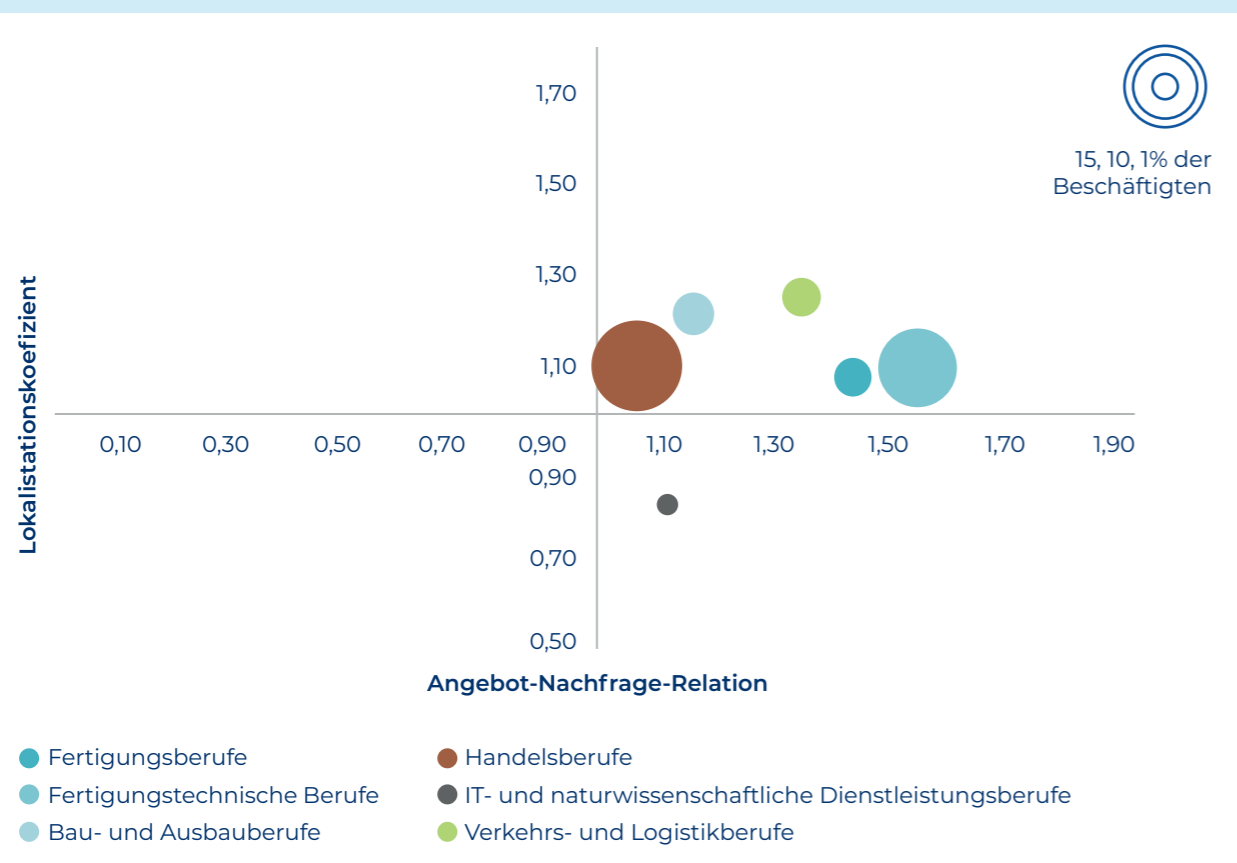


Abb. 3: Ausbildungsmarkt 2021¹⁷ in den Braunkohlerevieren im Verhältnis zu Deutschland. Quelle: Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung.

In dieser Abbildung stellt die Größe der Kreise den Anteil der Ausbildungsstellen in einem Berufssegment an allen Ausbildungsstellen dar. Die Y-Achse zeigt die Angebot-Nachfrage-Relation. Dementsprechend bedeutet ein Wert größer 1 – also eine Position des Kreises oberhalb der X-Achse –, dass in diesem Berufssegment mehr Ausbildungsstellen als Bewerberinnen und Bewerber in den Braunkohleregionen gemeldet sind. Die X-Achse zeigt den Anteil der unbesetzten Stellen an allen Ausbildungsstellen in einem Berufssegment in den Revieren im Verhältnis zu diesem Anteil auf Bundesebene. Dem-

entsprechend werden in den Revieren die meisten Ausbildungsstellen in den Segmenten „Handelsberufe“ und „Fertigungstechnische Berufe“ angeboten. Des Weiteren stellt das Berufssegment „IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe“ das einzige Segment dar, in dem in den Revieren mehr Bewerberinnen und Bewerber gemeldet sind als Ausbildungsstellen. In allen Berufssegmenten ist der Anteil an nichtbesetzten Ausbildungsstellen an gemeldeten Ausbildungsstellen in den Revieren größer als im bundesweiten Durchschnitt.

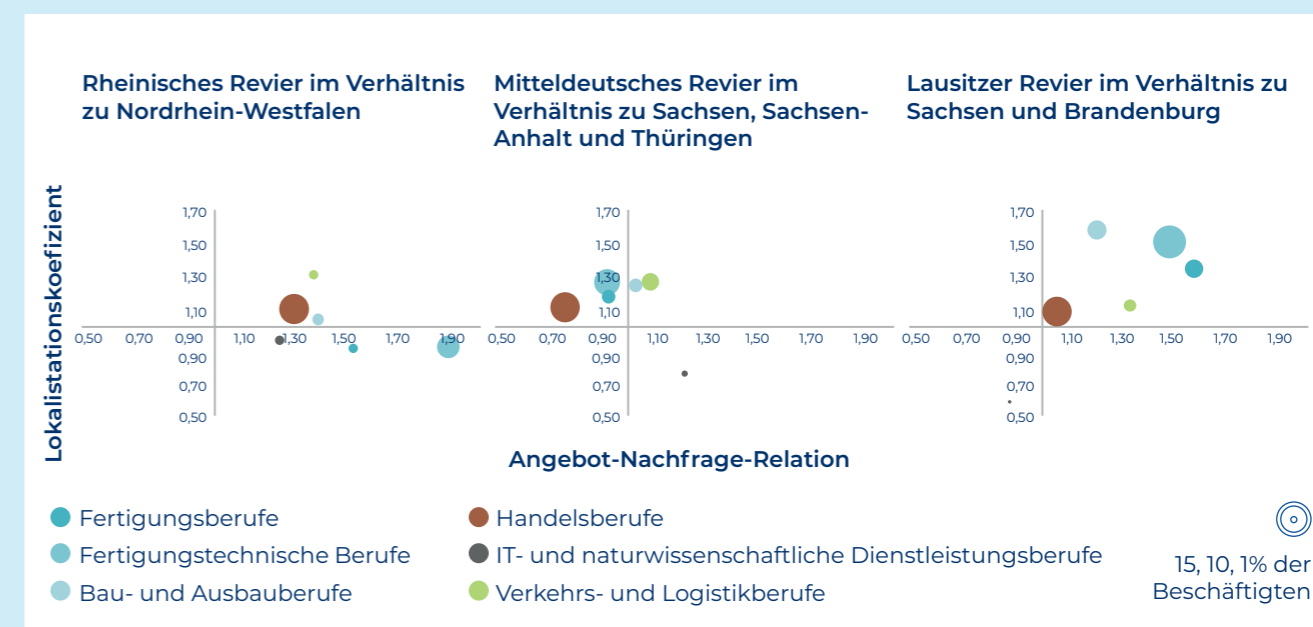


Abb. 4: Ausbildungsmarkt 2021 in den Braunkohlerevieren im Verhältnis zu den umliegenden Bundesländern. Quelle: Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung

17 Die Ausbildungsmarktstatistik bezieht sich immer auf ein Jahr von Oktober bis September des Folgejahres. Das Berichtsjahr 2021 enthält die Daten von Oktober 2020 bis September 2021.

Interessant ist auch hier ein Blick in die Reviere und der Vergleich zu den umliegenden Bundesländern. Schnell wird deutlich, dass das Berufssegment „IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe“ in der Lausitz und im Mitteldeutschen Revier das einzige Segment mit mehr Bewerberinnen und Bewerbern als Stellen darstellt und dieser Überhang deutlich stärker ausgeprägt ist, als im Rheinischen Revier. Des Weiteren ist dies im Rheinischen Revier nicht das einzige Segment mit mehr gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber als Stellen, hier kommen noch die Segmente „Fertigungsberufe“ und „Fertigungstechnischen Berufe“ hinzu. Hinsichtlich der Anzahl der Ausbildungsstellen bleiben in allen drei Revieren die Segmente „Fertigungstechnische Berufe“ und „Handelsberufe“ die gewichtigsten. Deutliche Unterschiede gibt es wiederum beim Lokalisationskoeffizienten der nichtbesetzten Ausbildungsstellen. So gelingt die Besetzung

der gemeldeten Ausbildungsstellen im Vergleich zu den umliegenden Bundesländern im Mitteldeutschen Revier eher (Lokalisationskoeffizient meist kleiner oder gleich 1), als in der Lausitz und dem Rheinischen Revier. (Lokalisationskoeffizient größer 1). Eine Ausnahme stellen hier in der Lausitz die Ausbildungsstellen in dem Segment „IT- und naturwissenschaftliche Berufe“ dar, die dort zu einem höheren Anteil besetzt werden können, als in den umliegenden Bundesländern. Eine zentrale Herausforderung, die in den Analysen für alle drei Reviere erkennbar wird, ist ein Mangel an Bewerberinnen und Bewerbern für Ausbildungsstellen in den strukturwandelbezogenen Berufssegmenten. Hier müssen Strategien entwickelt werden, um die Einmündung von qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern in den Ausbildungsmarkt zu fördern.

3 FAZIT

Das Bildungsmonitoring zur Unterstützung des Strukturwandels in den drei vom Braunkohleausstieg betroffenen Revieren wird nicht von einer staatlichen oder kommunalen Steuerungsinstanz beauftragt und verantwortet, wie dies im kommunalen Bildungsmonitoring der Fall ist. Es muss deshalb von Beginn an ein Netzwerk mit regionalen Steuerungsinstanzen und relevanten Akteuren aufgebaut werden. Dies erschwert einerseits die Einbindung des Monitorings in einen Steuerungskreislauf, da es weder von einer zuständigen Stelle beauftragt wird noch konkrete Anlaufstellen für seine Ergebnisse und Erkenntnisse hat und dementsprechend auch keine unmittelbar sichtbaren Adressaten für die aus dem Monitoring abzuleitenden Maßnahmen und Überprüfung ihrer

Wirkungen existieren. Gleichzeitig ist das regionale Bildungsmonitoring dadurch in der Lage insbesondere komplex zu steuernde Handlungsfelder, in denen es von vorneherein ein vielfältiges Zuständigkeitsgeflecht gibt – wie z. B. die berufliche Ausbildung, die Weiterbildung oder die Stärkung der regionalen Anziehungskraft –, mit allen relevanten Akteuren gemeinsam anzugehen. Somit ist das Fehlen eindeutiger Steuerungsmacht nicht nur als besondere Herausforderung, sondern auch als besondere Chance eines regionalen Bildungsmonitorings zu sehen. Die hier notwendige überkommunale und auf das besondere Merkmal des Strukturwandels bezogene Perspektive wird von einer nicht kommunalen und nicht staatlichen Instanz wahrgenommen, die die Abstimmung und

Konsensbildung unter den Beteiligten über das Bildungsmonitoring vorantreibt.

Diese im regionalen Kontext agierende Monitoring-Instanz muss sich dabei eng an die lokalen Strukturen und Akteure anpassen, um anschlussfähig zu sein. Unterschiedliche Ausgangsbedingungen führen dabei zwangsläufig zu sehr unterschiedlichen Vorgehensweisen beim Aufbau des Monitorings, weil die gegebenen Strukturen möglichst gewinnbringend genutzt werden sollen. Das Netzwerkbüro in der Lausitz kann an bereits existierende Strukturen anknüpfen und den Fokus auf eine datenbasierte Netzwerk- und Gremienunterstützung legen. Im Mitteldeutschen Revier kann auf guten Kooperationen mit den Kommunen aufgebaut werden. Zielgruppen für das Bildungsmonitoring sind Akteure der Bildungssteuerung, genauer gesagt die operativ wirkenden Mitarbeitenden in den kommunalen Verwaltungen, die an der Schnittstelle von Bildung und Wirtschaft bereits datenbasiert arbeiten. Im Rheinischen Revier stellt die Region die zentrale Raumebene für die Status quo Analysen dar. Im Fokus stehen die strukturwandelrelevanten Merkmale der regionalen Bildungslandschaft. Sie können in kommunalen Steuerungskreisläufen als Vergleich und für die im Aufbau befindlichen regionalen Strukturen als Orientierung genutzt werden. Gemeinsames Ziel des Kompetenzzentrums ist es mit den Analysen eine regionale Strategieentwicklung zur Bildung im Strukturwandel anzuregen und zu unterstützen. Diese Erkenntnisse bezüglich des Aufbaus eines regionalen Bildungsmonitorings können auf andere strukturwandelbezogene Themen und vom Strukturwandel betroffene Regionen übertragen werden. Zentral ist hier, die regionalen Rahmenbedingungen intensiv zu betrachten, um das Vorgehen beim Aufbau zielgerichtet anpassen zu können.

Inwieweit die Etablierung eines regionalen Bildungsmonitorings die Entwicklung und Umsetzung von Bildungsstrategien in den Revieren entschei-

dend unterstützt und vorantreibt, kann nur eine fundierte Projektevaluation zeigen. Nach einer Projektlaufzeit von zwei Jahren lässt sich jedoch für das Rheinische Revier konstatieren, dass die breite Kommunikation über die Analyseergebnisse zur beruflichen Bildung dazu geführt hat, dass die steuernden Instanzen von Land und Kommunen dieses Thema in seiner Relevanz für das Gelingen des Strukturwandels wahrnehmen und erkennen, dass eine gemeinsame Vision für den Bildungssektor für das Revier erarbeitet werden muss. Im Mitteldeutschen Revier wurde mit dem Kennzahlenvergleich ein interkommunales Austauschformat geschaffen, das die Möglichkeit eröffnet über Zahlen ins Gespräch zu kommen. Nicht die strukturellen Unterschiede stehen im Vordergrund, sondern die Prozesse und Bewältigungsstrategien dahinter. Zudem werden mit dem Blick von der kommunalen Ebene auf die Region strukturelle Gemeinsamkeiten, Unterschiede und Verflechtungen sichtbar. Das regionale Bildungsmonitoring versteht sich als Serviceangebot, denn Ziel ist die Nutzung der Daten durch die Kommunen und weitere Akteure zur Entwicklung gemeinsamer (Bildungs-)Strategien. In der Lausitz konnte eine breite Basis mit Akteuren der Kommunal-, Regional- und Landesebene geschaffen werden, die einen Resonanzraum für das regionale Bildungsmonitoring darstellt. Damit können Erkenntnisinteressen konsensual identifiziert, priorisiert und bearbeitet werden. Gleichzeitig entsteht ein Interpretations- und Verwertungsraum für Analyseergebnisse. In der Region wird der Mehrwert erkannt, mit dem Bildungsmonitoring zu einem gelingenden Strukturwandel beizutragen, wenn etwa Bedarfe im Bereich der beruflichen Bildung datenbasiert dargestellt werden. Dies ist natürlich auf andere Themen übertragbar.

Der Mehrwert des regionalen Bildungsmonitorings liegt nicht allein in der Bereitstellung steuerungsrelevanter Analysen. Ein zentraler Erfolgsfaktor des Kompetenzzentrums liegt vielmehr in der Diskursgestaltung mit unterschiedlichsten Akteuren inner-

halb der Reviere, Landes- und Bundesministerien sowie mit unterschiedlichsten wissenschaftlichen und zivilgesellschaftlichen Institutionen. Das hier durch die Kontextualisierung von Datenanalysen entstehende Wissen zu Themen, die von keinem Akteur alleine bewältigt werden können, kann als Kontextwissen zur Strategieentwicklung auf unterschiedlichster Ebene genutzt werden. Dieser Mehrwert kann auch in anderen vom Strukturwandel betroffenen Regionen zur Unterstützung der Strategieentwicklung genutzt werden.

Die in diesem Bericht gezeigten Analysen zur Fachkräftesituation bieten einen Referenzrahmen für die weitere Strategieentwicklung in den Revieren. So wurde deutlich, dass es teils bedeutende Gemeinsamkeiten in den Revieren gibt, jedoch auch zentrale Unterschiede. So sind in allen drei Revieren die Berufssegmente der „Verkehrs- und Logistikberufe“ und der „Handelsberufe“ hinsichtlich des Anteils der Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SvB) von besonderer Bedeutung. Ein deutliches Wachstum bei den SvB ist insbesondere bei den Segmenten „Verkehrs- und Logistikberufe“ und „IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe“ erkennbar. Gleichzeitig ist der Anteil der Ausbildungsstellen für Handelsberufe in den drei Revieren sehr groß. Tendenziell gibt es in allen drei Revieren einen Überhang an Ausbildungsstellen in den sechs untersuchten Berufssegmenten. Ausnahme ist das Segment der „IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufe“, in dem es in allen Revieren mehr Bewerberinnen und Bewerber als Stellen gibt. Hier zeigen sich jedoch auch Unterschieden, denn trotz dieses Überhangs ist im Rheinischen Revier und im Mitteldeutschen Revier in diesem Segment zu sehen, dass der Anteil an unbesetzten Ausbildungsstellen höher ist, als in den umliegenden Bundesländern. Dies zeigt, dass nicht nur der Bewerbermangel ausschlaggebend dafür ist, dass die Stellen nicht besetzt werden können. Welche Ursachen hier noch eine Rolle spielen könnten, muss weiter untersucht werden. Grundsätzlich

sind derartige Passungsprobleme bundesweit bekannt und werden breit diskutiert (vgl. Bildungsbericht 2022).

Insbesondere im Rheinischen Revier und in der Lausitz ist zu sehen, dass der Anteil der unbesetzten Ausbildungsstellen an allen Ausbildungsstellen in den meisten Berufssegmenten höher ist, als in den umliegenden Bundesländern. Im Gegensatz dazu hat das Mitteldeutsche Revier hier einen besseren Stand im Vergleich zu den umliegenden Bundesländern. Eine weitere Analyse und Diskussion von Gemeinsamkeiten aber auch Unterschieden sowie eine Ausdifferenzierung der Lokalisationskoeffizienten für einzelne Berufssegmente, Passungsanalysen und Darstellungen der Fachkräftesituation sind notwendig, um ein genaueres Bild zu erstellen und so Hinweise für Steuerungsbedarfe für die nachhaltige Entwicklung im Strukturwandel zu erhalten. Diese Analyseansätze können auch auf andere Themen übertragen werden.

Mit Blick auf die Fachkräftesituation in den drei Revieren kann als ein zentrales Ergebnis festgehalten werden, dass in allen strukturwandelbezogenen Berufssegmenten außer „IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe“ mehr Ausbildungsstellen als Bewerberinnen und Bewerber bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet sind. Somit muss die Versorgung mit Fachkräften in allen drei Revieren vorrangig dadurch erreicht werden, dass mehr qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber in den strukturwandelbezogenen Berufssegmenten eine Ausbildung absolvieren. Hier zeigt sich, dass eine Bildungsstrategie zur Fachkräftesicherung bereits vor der beruflichen Ausbildung ansetzen muss, um eine ausreichend hohe Anzahl qualifizierter Bewerberinnen und Bewerber in den Ausbildungsmarkt zu bringen. Mit welchen Strategien dies erreicht werden kann muss in weiteren vertiefenden Analysen geklärt werden.

4 ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung 2021 der Braunkohleviere im Verhältnis zu Deutschland

Abbildung 2: Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung 2021 in den drei Braunkohlerevieren im Verhältnis zu den umliegenden Bundesländern

Abbildung 3: Ausbildungsmarkt 2021 in den Braunkohlerevieren im Verhältnis zu Deutschland

Abbildung 4: Ausbildungsmarkt 2021 in den Braunkohlerevieren im Verhältnis zu den umliegenden Bundesländern

5 LITERATUR

Bundesagentur für Arbeit (2010): Klassifikation der Berufe; unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Klassifikationen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010-Fassung2020/Printausgabe-KldB-2010-Fassung2020/Generische-Publikationen/KldB2010-PDF-Version-Band1-Fassung2020.pdf?__blob=publicationFile&v=8; abgerufen am 12.2.2022.

BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (2011): Fachkräftemangel? – Fachkräftesicherung; Zeitschrift des Bundesinstituts für Berufsbildung; 40. Jahrgang; 3/2011. Bonn.

GEW – Gesellschaft für wirtschaftliche Strukturforchung (2021): Qualifikationen und Berufe für den Übergang in eine Green Economy. Dessau-Roßlau.

IW – Institut der Deutschen Wirtschaft (2020): Messung des Fachkräftemangels. IW-Report 59/2020.

Jansen, Anika/Schirner, Sebastian (2020): Die Fachkräftesituation in Deutschlands Kohleregionen. KOFA kompakt 10/2020.

KOFA – Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (2022): Fachkräftemangel; unter: <https://www.kofa.de/fachkraefteengpaesse-verstehen/auf-einen-blick>; abgerufen am 25.4.2022.

Konsortium Bildungsmonitoring (2020): Anwendungsleitfaden für den Aufbau eines kommunalen Bildungsmonitorings. Wiesbaden, Stuttgart und Bonn.

Netzwerkbüro Bildung Rheinisches Revier (2022): BildungsRaum Rheinisches Revier – Berufliche Ausbildung. Münster und Neuss.

Prognos AG (2021): Neue Wege für Innovation und Wertschöpfung. Strukturwandel in der Innovationsregion Mitteldeutschland; unter: <https://www.prognos.com/de/projekt/fachkraefteentwicklung-2025-fuer-die-innovationsregion-mitteldeutschland>; abgerufen am 23.4.2022.

Siepke, T., Förster, A., Kühne, S. & Vetterle, T. (2021): Entwicklungsfelder des kommunalen Bildungsmonitoring. Potsdam.

Statistik der Kohlewirtschaft (2022): Braunkohle im Überblick; unter: <https://kohlenstatistik.de/downloads/braunkohle/>; abgerufen am 23.4.2022.

Transferagentur Hessen (2022): Fachkräftesicherung im kommunalen Bildungsmanagement. Offenbach a. M.

Internetseiten

<https://bildung-lausitz.de>

<https://www.bildung-rheinisches-revier.de>

<https://www.bismit.de>

<https://www.bmbf.de/bmbf/de/bildung/bildung-in-regionen/transferinitiative-kommunales-bildungsmanagement.html>

<https://www.transferinitiative.de/bildung-im-strukturwandel.php>

Kompetenzzentrum Bildung im Strukturwandel

Netzwerkbüro Mitteldeutschland

Standort Leipzig – Witzgallstraße 2 – 04317 Leipzig

Standort Halle (Saale) – Franckeplatz 1, Haus 12 / 13 – 06110 Halle

info@bismit.de

Netzwerkbüro Rheinisches Revier

Hammer Landstraße 1a – 41460 Neuss

info@bildung-rheinisches-revier.de

Netzwerkbüro Lausitz

Standort Cottbus – Haus der Wirtschaft – Inselstr. 24 – 03046 Cottbus

Standort Potsdam – Benzstr. 8 / 9 – 14482 Potsdam

info@bildung-lausitz.de

INHALT

Der zweite Werkstattbericht des Kompetenzzentrum Bildung im Strukturwandel beschäftigt sich mit den Rahmenbedingungen und Besonderheiten eines regionalen Bildungsmonitorings zur Unterstützung der Bildungsstrategieentwicklung in den vom Braunkohleausstieg betroffenen Regionen. Dabei werden sowohl die Erfahrungen aus den drei Netzwerkbüros dargestellt als auch weitergehende Analysen zur Fachkräftesituation – einem zentralen Thema im Strukturwandel – vorgestellt. Deutlich wird, dass auf den Erfahrungen der Transferinitiative aufgebaut werden kann, diese jedoch um die regionale Perspektive und arbeitsmarktpolitische Indikatoren erweitert werden müssen, um komplexe Themen wie die Strategieentwicklung zur Fachkräftesicherung in vom Braunkohleausstieg betroffenen Regionen durch ein Bildungsmonitoring unterstützen zu können.