



# Strukturwandel braucht Bildung

Bestandsaufnahme und Herausforderungen der  
Bildungslandschaft im Mitteldeutschen Revier

Stefan Haunstein  
Tom Hoyer



Liebe Leserinnen und Leser,

das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) unterstützt die drei Kohleregionen in Deutschland – Rheinisches, Mitteldeutsches und Lausitzer Revier – beim Aufbau regionaler Bildungsstrategien. Drei Netzbüros im jeweiligen Revier bilden das dezentrale Kompetenzzentrum Bildung im Strukturwandel (Förderzeitraum 01.07.2020 bis 31.12.2022). Gemeinsames Ziel ist es, Bildung als wichtiges Thema des Strukturwandels in den Regionen zu verankern.

Die Publikation »Strukturwandel braucht Bildung« ist die erste von weiteren geplanten Veröffentlichungen des Netzbüros Bildung im Strukturwandel in Mitteldeutschland (BiSMit). Zugrunde liegt eine Bestandsaufnahme zum Thema Bildung im Mitteldeutschen Revier mit der Darstellung der Herausforderungen, vor denen die Bildungsakteure in den nächsten Jahren stehen.

Aus der Analyse wurden Handlungsempfehlungen und strategische Überlegungen abgeleitet, die mit Blick auf das Thema Bildung bei der Gestaltung des Strukturwandels berücksichtigt werden sollten. In den Handlungsempfehlungen sind Inhalte und Aufgaben aufgenommen, die über den aktuellen BiSMit-Förderzeitraum hinausreichen.

An dieser Stelle ein herzlicher Dank an alle, die zur Studie beigetragen haben, insbesondere an die Expertinnen und Experten, die für die Interviews zur Verfügung standen!

Ich wünsche Ihnen eine angenehme Lektüre!

Ihre Jenny Richter  
Projektleitung

## Inhalt

1. Einleitung	4
2. Strukturwandel im Mitteldeutschen Revier	6
2.1 Geografische Einordnung und Strukturmerkmale des Mitteldeutschen Reviers	7
2.2 Relevanz der Braunkohlewirtschaft früher und heute	14
2.3 Institutionelle Rahmung des Strukturwandels	18
3. Bildungslandschaften der neun Revierkommunen: Akteure, Strukturen und strategische Ausrichtungen	26
3.1 Landkreis Altenburger Land	27
3.2 Landkreis Anhalt-Bitterfeld	29
3.3 Burgenlandkreis	31
3.4 Stadt Halle (Saale)	34
3.5 Landkreis Leipzig	36
3.6 Stadt Leipzig	38
3.7 Landkreis Mansfeld-Südharz	40
3.8 Landkreis Nordsachsen	43
3.9 Landkreis Saalekreis	45
4. Kommunenübergreifende Strukturen in der Bildungslandschaft	48
5. Bildungsstrategische Herausforderungen	54
6. Fazit und Handlungsempfehlungen: Bildung als Ressource zur Gestaltung des Strukturwandels im Mitteldeutschen Revier	62
7. Referenzen	72
Abkürzungsverzeichnis	78

# Einleitung

# 1



Durch das im August 2020 von der Bundesregierung beschlossene **Kohleausstiegsgesetz** wurde das Ende der Braunkohleverstromung in Deutschland bis spätestens 2038 eingeläutet.<sup>1</sup> Bis heute stellt die Braunkohlewirtschaft in drei Regionen der Bundesrepublik ein wichtiges wirtschaftliches Standbein dar: im Lausitzer, im Rheinischen sowie im Mitteldeutschen Revier. Der Umbau dieser Energie-regionen geht mit veränderten Lebens- und Arbeitsbedingungen einher. Um den hiermit verbundenen Strukturwandel planvoll und sozialverträglich zu gestalten, wurde mit dem **Strukturstärkungsgesetz** ein Rahmen geschaffen, der die Förderung einer Vielzahl an Maßnahmen zur Unterstützung dieser gesellschaftlichen Aufgabe ermöglicht.

Eine dieser Maßnahmen war die Gründung des **Kompetenzzentrums Bildung im Strukturwandel**. Es unterstützt die drei Braunkohlereviere bei bildungsbezogenen Fragen zur Bewältigung der anstehenden wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Herausforderungen. In diesem Zusammenhang stellen sich gleich mehrere **Zukunftsfragen**, unter anderem die folgenden:

- Welche wirtschaftlichen Zukunftsfelder eröffnen sich nach dem Braunkohleausstieg und dem damit verbundenen Strukturwandel, welche Fachkräftebedarfe ergeben sich daraus und wie können den Menschen vor Ort neue Beschäftigungsperspektiven eröffnet werden?

- Wie müssen die kommunalen und regionalen Bildungslandschaften gestaltet werden, um wirkungsvoll auf die vielfältigen Facetten des Strukturwandels zu reagieren?
- Welche Formen der Zusammenarbeit zwischen den unterschiedlichen lokalen und regionalen Akteuren sind geeignet, um Antworten auf bildungsbezogene Herausforderungen zu liefern?

Bestandteil des Kompetenzzentrums ist das **Netzwerkbüro Bildung im Strukturwandel in Mitteldeutschland** (BiSMit). Ihm liegt die Annahme zugrunde, dass Bildung eine treibende Kraft für gesellschaftlichen Fortschritt und eine wesentliche Voraussetzung für einen gelingenden Strukturwandel ist. Hierfür bedarf es regional abgestimmter Bildungsstrategien, denn Bildung reicht über kommunale Grenzen hinweg und ist durch vielfältige Verflechtungen und Bezüge zwischen den unterschiedlichen Bildungsakteuren gekennzeichnet. BiSMit will diese sichtbar machen und die Akteure im Revier einschließlich der Revierkommunen dabei unterstützen, ihre Bildungsangebote fit für die Anforderungen zu machen, die sich aus dem Strukturwandel ergeben.

Der vorliegende Bericht gibt einen ersten Überblick über das Mitteldeutsche Revier, seine Bildungslandschaft sowie bildungsbezogene Herausforderungen, die sich aus dem Strukturwandel ergeben.

## Hinweise zur Methodik

Das im Bericht zusammengetragene Wissen wurde über vier Wege erschlossen. Erstens wurden wissenschaftliche Studien sowie Artikel aus der regionalen Medien- und Wissenschaftslandschaft ausgewertet. Hierzu gehören etwa Publikationen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und Presseberichte, unter anderem der Leipziger Volkszeitung (LVZ), der Mitteldeutschen Zeitung (MZ) und des Mitteldeutschen Rundfunks (MDR). Zweitens wurden Dokumente, die direkt der öffentlichen Hand entstammen, gesichtet und ausgewertet. Dabei handelt es sich beispielsweise um kommunale Bildungsberichte und -leitbilder, Strategiepapiere und Entwicklungskonzepte. Hinzu kommen Dokumente der Landesebene, wie etwa landesweite Bildungsberichte. Drittens konnte im Zuge von Gesprächen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Transferagentur Mitteldeutschland (TransMit)<sup>2</sup> auf wertvolle Erkenntnisse und Erfahrungen zurückgegriffen werden. Diese waren insbesondere bei der Einordnung und Interpretation der gesammelten Informationen wertvoll. Und viertens wurden acht Interviews mit Expertinnen und Experten, die an der Schnittstelle von Bildung und Strukturwandel in der Region agieren, durchgeführt. Dabei kamen verschiedene Akteure zu Wort: Personen mit strategischen Aufgaben in den Kommunalverwaltungen und auf Landesebene, Experten des regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes sowie ein Vertreter einer zivilgesellschaftlichen Initiative.

1) Im Zuge des im Dezember 2021 vollzogenen Regierungswechsels wurde die Frage des Ausstiegsdatums neu aufgeworfen. Im aktuellen Koalitionsvertrag ist festgehalten: »Zur Einhaltung der Klimaschutzziele ist auch ein beschleunigter Ausstieg aus der Kohleverstromung nötig. Idealerweise gelingt das schon bis 2030« (SPD/Bündnis 90/Die Grünen/FDP 2021, S. 58).

2) Die 2014 im Rahmen der Transferinitiative Kommunales Bildungsmanagement des BMBF (2014–2022) ins Leben gerufene Transferagentur Mitteldeutschland (TransMit) berät Kommunen in Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen bei bildungsbezogenen Fragen und unterstützt beim Aufbau kommunaler Bildungsmonitorings und -managements. Sie unterbreitet und organisiert Qualifizierungsangebote für das Verwaltungspersonal und leistet Wissenstransfer. Hierzu gehören Veranstaltungen zu Bildungsthemen und die Herausgabe von öffentlichkeitswirksamen Publikationen. Weiterhin vermittelt TransMit die Erkenntnisse ihrer Arbeit an Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger auf kommunaler- und Landesebene und spricht Handlungsempfehlungen aus.

## 2

## Strukturwandel im Mitteldeutschen Revier



### 2.1 Geografische Einordnung und Strukturmerkmale des Mitteldeutschen Reviers

Unter dem Begriff »Mitteldeutsches Revier« werden die sieben Landkreise und zwei kreisfreien Städte Mitteldeutschlands zusammengefasst, in denen in der Vergangenheit Braunkohle zur Energiegewinnung abgebaut wurde – oder bis heute noch wird (BMW 2019a). Diese Kommunen sind in Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen lokalisiert (Abb. 1).

Für Holger Bornemann u. a. (2018, S. 101) ist die Bezeichnung Mitteldeutsches Revier »kein fest definierter Begriff und keine Marke, zu dem sich die Menschen zugehörig fühlen«. Hierfür lassen sich verschiedene Gründe anführen. Da das Mitteldeutsche Revier drei Bundesländer umfasst, ergeben sich daraus unterschiedliche Zuständigkeiten, etwa bei der Regionalplanung. Die jeweils zuständigen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger auf Landesebene und in den Kommunen setzen unterschiedliche strategische Akzente bei

der Entwicklung der Teilräume (dazu ausführlich Zaspel-Heisters 2020). Hinzu kommt, dass die Kommunen des Reviers in ihrer historischen Entwicklung in unterschiedlichem Maße und in verschiedenen Zeitfenstern von der Braunkohlewirtschaft geprägt worden sind. Während beispielsweise im Landkreis Nordsachsen und in der Stadt Leipzig die Stilllegung des Braunkohleabbaus auf die frühen 1990er-Jahre datiert, ist in den Landkreisen Leipzig, dem Burgenlandkreis und im Landkreis Mansfeld-Südharz die Braunkohlewirtschaft bis heute von Bedeutung (dazu Kapitel 2.2.). Darüber hinaus weisen die neun Revierkommunen zum Teil erhebliche strukturelle Unterschiede auf, etwa hinsichtlich ihrer **demografischen Entwicklung**.

#### Landkreis Altenburger Land

Der Landkreis Altenburger Land in Ostthüringen hat im Zeitraum von 1989 bis 2020 33,7 Prozent seiner Bevölkerung verloren und zählte im Jahr

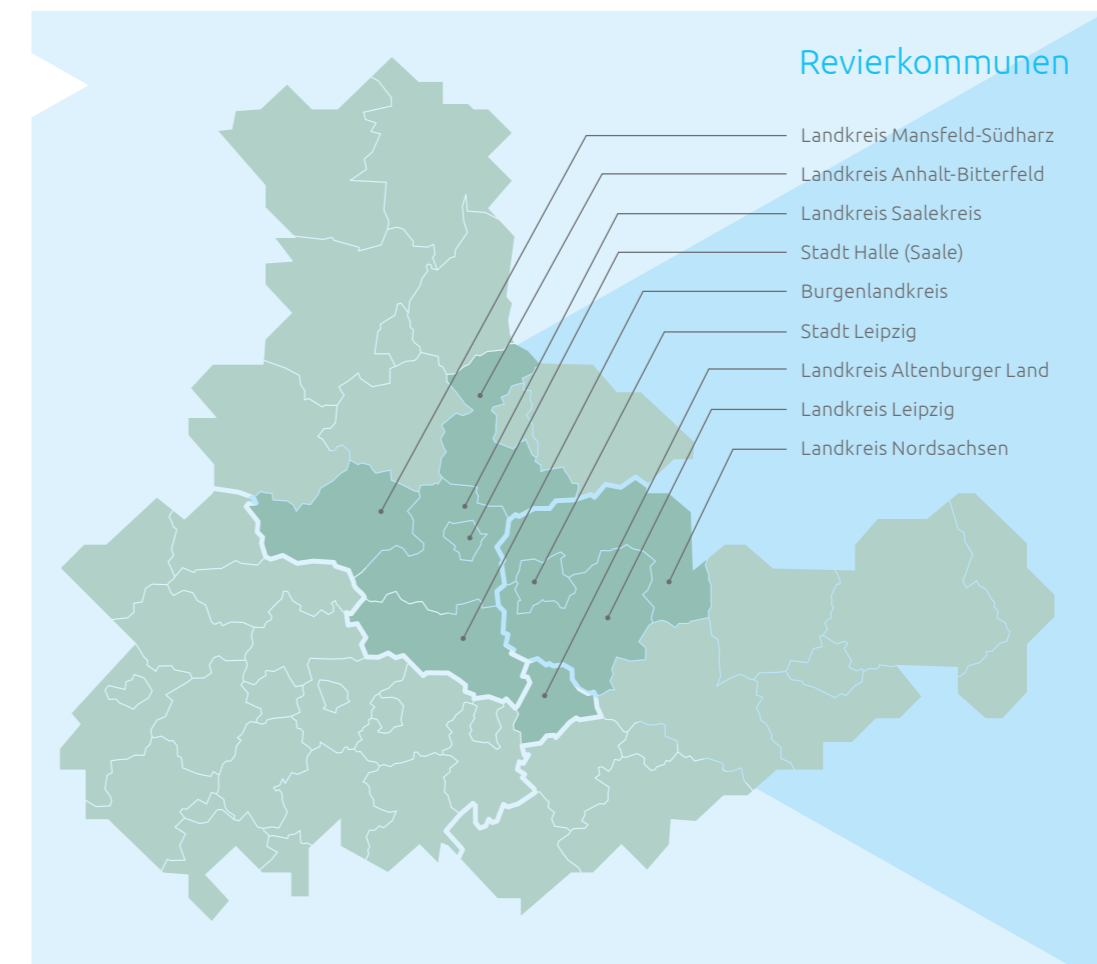


Abb. 1:  
Kommunen des Mitteldeutschen Reviers (Quelle: Eigene Darstellung)

2020 88.356 Einwohnerinnen und Einwohner. Das Thüringer Landesamt für Statistik prognostiziert für das Jahr 2030 einen weiteren Rückgang auf 78.900 (Landkreis Altenburger Land 2020). Diese Entwicklung entspricht den strukturellen Herausforderungen vieler Landkreise im Mitteldeutschen Revier: rückläufige Geburtenzahlen, eine alternde Bevölkerung sowie Abwanderung erwerbsfähiger Personen in strukturstärkere Regionen. Besonders für die ländlichen Gemeinden bedeuten derart starke Bevölkerungsverluste nicht nur Herausforderungen bei der Fachkräftesicherung, auch die Daseinsvorsorge- und Bildungsinfrastruktur geriet dadurch unter Druck. In einem Ranking des Berlin-Instituts für Bevölkerung und Entwicklung zur demografischen Lage der Nation belegte der Landkreis Platz 362 unter den 401 Kommunen des Bundesgebietes (Slupina u. a. 2019; LVZ vom 3.5.2019).

#### Landkreis Anhalt-Bitterfeld

Der Landkreis Anhalt-Bitterfeld (Sachsen-Anhalt) bildet die nördliche Flanke des Mitteldeutschen Chemiedreiecks. Zu DDR-Zeiten gehörte das Chemieareal in Bitterfeld-Wolfen zu den wichtigsten Arbeitsstandorten der Republik. Nach der Wiedervereinigung reduzierte sich der Arbeitskräftebedarf drastisch, was eine hohe Arbeitslosigkeit mitsamt einer Abwanderungswelle nach sich zog. Die Bevölkerung ist im Zeitraum von 2000 bis 2020 um 24,1 Prozent gesunken. Seit einigen Jahren schwächt sich die Schrumpfdynamik etwas ab (Landkreis Anhalt-Bitterfeld 2021a, S. 13). Dazu beigetragen haben nicht zuletzt der Attraktivitätszuwachs durch die geschaffene Seenlandschaft im Süden des Landkreises sowie die Ansiedlung neuer Unternehmen im Chemiepark Bitterfeld-Wolfen.

#### Burgenlandkreis

Der Burgenlandkreis (Sachsen-Anhalt) ist in besonderer Weise vom Braunkohleausstieg betroffen. In Zeit hat die Mitteldeutsche Braunkohlengesellschaft mbH (MIBRAG) ihren Sitz. Darüber hinaus verfügt der Landkreis mit dem Abbaugelände Profen über einen aktiven Tagebau. Mit der Stilllegung, so die Gefahr, könnte sich die bereits seit den 1990er- und 2000er-Jahren umgreifende demografische Schrumpfung weiter verschärfen. Der Bevölkerungsverlust seit 2000 beträgt 20,1 Prozent. Zugleich erfindet sich der Landkreis gegenwärtig mittels alternativer Entwicklungsansätze neu. Dies gilt im Speziellen für die Stadt

Zeit, die sich »zum Mekka für Künstler und Kreative« (MDR vom 6.8.2021) entwickelt. Kunst- und Kulturschaffende, die beispielsweise in Leipzig vor dem Problem steigender Kosten für Wohn- und Gewerberäume stehen, werden in Zeit mit seinen ungenutzten, aber potenzialreichen Industriegebäuden fündig.

#### Stadt Halle (Saale)

Die kreisfreie Stadt Halle (Saale) in Sachsen-Anhalt bildet gemeinsam mit Leipzig den urbanen Kern des Mitteldeutschen Reviers. In den 1990er- und 2000er-Jahren war die Stadt geprägt durch demografische Schrumpfung, die vor allem in den Neubaugebieten Halle-Neustadt und Silberhöhe zu Buche schlug. Dieser allgemeine Schrumpfungstrend kam in den vergangenen Jahren schrittweise zum Erliegen, insbesondere innenstadtnahe Quartiere konnten Zuwächse verbuchen. Allerdings zeichnet sich anhand der jüngsten regionalisierten Bevölkerungsprognose Sachsen-Anhalts ab, dass sich die Universitätsstadt in den kommenden Jahren wieder auf leichte Schrumpftendenzen einstellen muss (Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt 2021, S. 61).

#### Landkreis Leipzig

Die Bevölkerungsentwicklung im Landkreis Leipzig (Sachsen) ist rückläufig und durch ein zunehmendes Durchschnittsalter gekennzeichnet. Junge, gut ausgebildete Menschen wandern in das Oberzentrum Leipzig ab, davon ein überproportionaler Anteil an Frauen. Mit der Zunahme des Anteils älterer Bevölkerung verringert sich das Arbeitskräftepotenzial (Fachkräfteallianz Landkreis Leipzig 2020). Gleichzeitig können einige Kommunen dem Bevölkerungsrückgang entgegenwirken, indem sie Familien aus Leipzig attraktiven Wohnraum bzw. Wohneigentum bieten. Die durch Renaturierung entstandene Seenlandschaft trägt bereits heute zur Attraktivität des Landkreises als Wohngegend bei.

#### Stadt Leipzig

Die Stadt Leipzig (Sachsen) konnte seit Anfang der 2000er-Jahre einen kontinuierlichen Bevölkerungszuwachs verzeichnen. Zählte die Stadt im Jahr 2000 noch 479.996 Einwohnerinnen und Einwohner, waren es im Jahr 2020 bereits 605.407, was einem Zuwachs von 26 Prozent entspricht. Prognosen für das Jahr 2040 sagen eine Zahl von etwa 665.000 voraus (Leipziger Zeitung vom

22.11.2019). Besonders hoch liegt der Zuwachs bei den 18- bis 30-Jährigen, die für Ausbildung und Studium in die Stadt kommen. Bei jungen Familien ab 30 Jahren ist gleichzeitig eine Tendenz zur Abwanderung, unter anderem ins Leipziger Umland, zu beobachten (Stadt Leipzig 2020). Dies hängt mit den wachsenden Kosten für familienfreundliches Wohnen zusammen. Im Zuge der beruflichen Etablierung wird die Stadt häufig wieder verlassen, auch weil das persönliche Nettoeinkommen in Leipzig im Jahr 2020 mit 1.438 Euro noch 29 Prozent unter dem Bundesdurchschnitt (2.084 Euro) lag und drei von zehn Vollzeit-Beschäftigten im Niedriglohnbereich arbeiten (Leipziger Zeitung vom 24.12.2019).

#### Landkreis Mansfeld-Südharz

Der Landkreis Mansfeld-Südharz (Sachsen-Anhalt) im Westen des Reviers kann auf eine bewegte Berg- und Tagebau-Tradition zurückblicken. Der Abbau von Kupferschiefer hat die Region geprägt. Zu DDR-Zeiten waren bis zu 55.000 Menschen im volkseigenen Kupferbetrieb Mansfeld Kombinat beschäftigt. Ende der 1980er-, Anfang der 1990er-Jahre verlor dieser Wirtschaftszweig drastisch an Bedeutung – und damit die Region ihr wirtschaftliches Standbein. Die abgebauten Arbeitsplätze infolge der Industrietransformation konnten nur bedingt durch neue Beschäftigungsverhältnisse kompensiert werden. Seit der Wiedervereinigung hat der Landkreis in besonderem Maße mit Schrumpfung und Abwanderung zu kämpfen. Der MDR (17.6.2021) zählt diesen »zu den demografischen Krisenregionen in Deutschland«. Seit 1990 ist die Bevölkerungszahl um über 32 Prozent gesunken (Demografiemonitor Sachsen-Anhalt 2021). In den kommenden Jahren dürften sich die demografischen Entwicklungen weiter zuspitzen. So prognostiziert das Statistische Landesamt Sachsen-Anhalt (2021, S. 12f.), dass der Landkreis bis 2035 weitere knapp 20 Prozent an Bevölkerung verlieren dürfte. Dies ist einer der höchsten Werte in Sachsen-Anhalt. Parallel steigt das Durchschnittsalter der verbleibenden Bevölkerung. Dies ist auch insofern problematisch, als das Verhältnis zwischen pflegebedürftigen Menschen und Pflegekräften immer weiter auseinandergeht.

#### Landkreis Nordsachsen

Der Landkreis Nordsachsen ist der am dünnsten besiedelte Landkreis Sachsens. Er ist nach wie vor geprägt durch einen Bevölkerungsrückgang, einen

hohen Altersdurchschnitt sowie ein Geburtendefizit von 30 Prozent (Leibert u. a. 2018). Gleichwohl gilt es bei der demografischen Entwicklung zu differenzieren. So kann beispielsweise die Stadt Schkeuditz, auch dank des dort verorteten Flughafens samt DHL Hub und weiterer Logistikansiedlungen, ein Bevölkerungswachstum verzeichnen. Je größer die Entfernung zu Leipzig ausfällt, desto geringer ist das Potenzial an erwerbsfähiger Bevölkerung, was sich schließlich in einer geminderten Verfügbarkeit an Fachkräften niederschlägt.

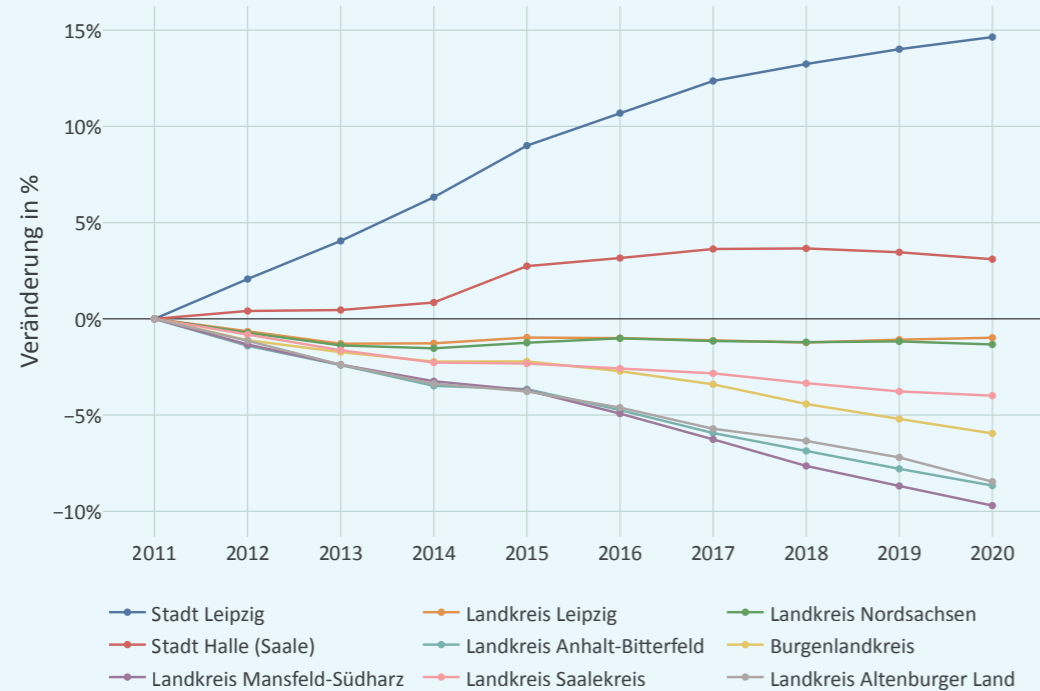
#### Landkreis Saalekreis

Im Vergleich zu vielen anderen Landkreisen Sachsen-Anhalts fielen die Bevölkerungsverluste im Landkreis Saalekreis nach der Wiedervereinigung geringer aus. Der Landkreis schmiegt sich wie ein Gürtel um die Stadt Halle (Saale) und konnte in den 1990er- und 2000er-Jahren vom Suburbanisierungstrend, der von der Universitätsstadt ausging, profitieren. Auch heute wandern mehr Menschen in den Landkreis zu als ab. Allerdings ist das Verhältnis von Geburts- und Sterberate nicht ausgeglichen, weshalb der Landkreis in der Gesamtbilanz schrumpft (IHK Halle-Dessau 2021, S. 4). Mit dem Chemiestandort Leuna verfügt der Landkreis über ein überregional bedeutsames Industriezentrum. Heute sind dort über 100 Unternehmen angesiedelt und mehrere Tausend (Industrie-)Arbeitsplätze konzentriert. Auch aus dem Grund hat der Landkreis Saalekreis das mit Abstand höchste Bruttoinlandsprodukt je Erwerbstätigen in Sachsen-Anhalt (IHK Halle-Dessau 2021, S. 25).

Der in Abbildung 2 illustrierte Trend, dass vor allem die urbanen Zentren des Reviers – also Leipzig und Halle (Saale) – wachsen und die ländlich geprägten Kreise an Bevölkerung verlieren, dürfte sich laut einer Studie der IRMD (2021b) in den kommenden Jahren fortsetzen. Sie kam zu der Einschätzung, dass die Stadt Leipzig von 2018 bis 2040 fast 17 Prozent an Bevölkerung gewinnen dürfte.<sup>3</sup> Im gleichen Zeitraum könnten der Burgenlandkreis

3) Andere Studien legen nahe, dass sich das Wachstum Leipzigs (wie auch generell der deutschen Großstädte) in den kommenden Jahren verlangsamen könnte. Dieter Rink u. a. (2021, S. 5) haben errechnet, dass sich das Wachstum Leipzigs seit 2017 deutlich abgeschwächt hat.

**Bevölkerungsentwicklung von 2011 bis 2020 (relativ, bezogen auf das Basisjahr 2011)**



**Abb. 2:** Bevölkerungsentwicklung von 2011 bis 2020 (relativ, bezogen auf das Basisjahr 2011) (Quelle: Regionaldatenbank; eigene Darstellung im Rahmen des Regionalen Bildungsmonitorings<sup>4)</sup>)

um etwa 20 Prozent und der Landkreis Mansfeld-Südharz um knapp 26 Prozent schrumpfen (IRMD 2021b, S. 9). Zu ähnlichen Ergebnissen kam die jüngste Bevölkerungsprognose des Statistischen Landesamtes Sachsen-Anhalt. Für ganz Sachsen-Anhalt wird bis 2035 ein Bevölkerungsrückgang von 13 Prozent prognostiziert, wobei dieser Rückgang vor allem auf die starken Verluste der peripher gelegenen Landkreise zurückzuführen sein dürfte (Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt 2021, S. 5).

Ein Spezifikum des Mitteldeutschen Reviers ist das gemessen am Bundesdurchschnitt hohe **Durchschnittsalter** der Bevölkerung (IRMD 2021b, S. 8f.). Abbildung 3 zeigt den Altenquotienten. Dieser gibt an, wie viele Menschen, die 65 Jahre und älter sind, auf 100 Personen im Alter zwischen 20 und 64 Jahren kommen. Dabei wird deutlich, dass die Landkreise stärker von Alterung betroffen sind als die Städte Leipzig und Halle (Saale).

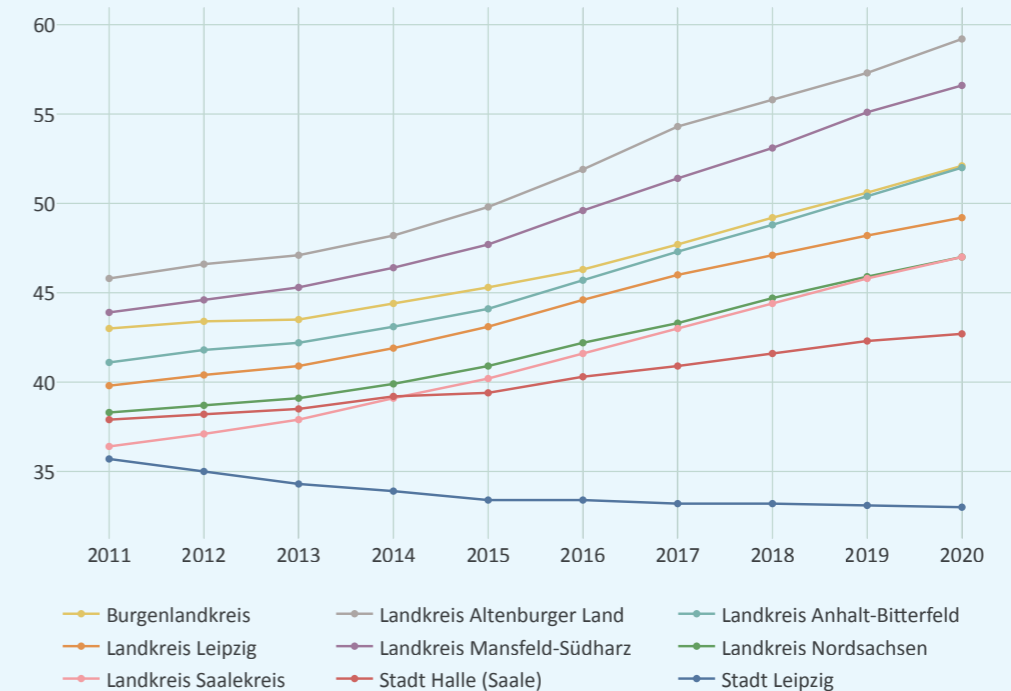
Generell ist dieser Trend vor allem zurückzuführen auf geringe Geburtenraten in den 1990er- und

2000er-Jahren, auch bezeichnet als Wendeknick, der den gesamten Osten der Republik traf. Die Zahl der Schülerinnen und Schüler sowie der Schulabgängerinnen und Schulabgänger sank infolgedessen drastisch.

Dies wiederum führte dazu, dass auch die Zahl an Auszubildenden zurückging (IRMD 2021b, S. 20f.). Deutlich wird dies etwa in Sachsen-Anhalt. War bis vor einigen Jahren im Bundesland noch von einem »Ausbildungsplatzmangel [als] eines der größten Arbeitsmarktprobleme« die Rede, hat sich das Verhältnis mittlerweile umgedreht. Es herrscht ein **Auszubildendenmangel**, viele Ausbildungsplätze bleiben nunmehr unbesetzt (Körner/Schubert 2020, S. 45). Das Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration des Landes Sachsen-Anhalt (2021, S. 4) hält fest:

»Das Verhältnis von angebotenen und nachgefragten Stellen hat sich in den letzten Jahren eindeutig in Richtung eines für Bewerberinnen und Bewerber günstigen Ausbildungsmarktes entwickelt. Dieses bleibt für

**Entwicklung des Altenquotienten von 2011 bis 2020**



**Abb. 3:** Entwicklung des Altenquotienten von 2011 bis 2020 (Quelle: Regionaldatenbank; eigene Darstellung im Rahmen des Regionalen Bildungsmonitorings<sup>4)</sup>)

einen Ausbildungsplatz suchenden Menschen auch weiterhin sehr günstig. 2019/2020 entfielen auf 100 Bewerberinnen und Bewerber rund 123 Ausbildungsstellen.«

Im Landkreis Mansfeld-Südharz trafen laut Aussagen der mittlerweile ausgeschiedenen Landrätin im Jahr 2021 1,7 Ausbildungsplätze auf einen Jugendlichen (MDR vom 17.6.2021).<sup>5</sup> Viele Unternehmen können also ihre angebotenen Ausbildungsplätze nicht besetzen. Eine Folge daraus ist, dass sich der Fachkräftemangel verschärft. Dies spiegelt sich auch in der Wahrnehmung der Betriebe im Revier wider. Eine von der IHK Leipzig und weiteren Kammern der Region durchgeführte Unternehmensbefragung ergab, dass die unzureichende Verfügbarkeit von Auszubildenden, Fachkräften sowie Hochschulabsolventinnen und -absolventen als erheblicher Standortmangel gesehen wurde. Dabei hat sich die Unzufriedenheit bei den befragten Unternehmen von 2014 bis 2019 noch verstärkt (IHK Leipzig u. a. 2019, S. 13–16). Jüngste Erhebungen bekräftigen die Problematik fehlender Fachkräfte. Im Konjunktur-

report der IHK Leipzig vom Herbst 2021 zeigte sich, dass aus Sicht der befragten Unternehmen vom **Fachkräftemangel** das größte wirtschaftliche

<sup>4)</sup> Ein wesentlicher Bestandteil der Arbeit des Netzwerkbüros Bildung im Strukturwandel in Mitteldeutschland (BiSMit) ist der Aufbau eines regionalen Bildungsmonitorings. Hierfür werden Daten zu bildungsbezogenen Entwicklungen der neun Revierkommunen zusammengetragen, ausgewertet und in Form von Abbildungen und Karten illustriert. Diese Daten und Darstellungen können die Kommunen etwa als Grundlage für ihre Planungen und Entscheidungen nutzen, aber auch in Entwicklungskonzepte der Länder oder der Innovationsregion Mitteldeutschland einfließen. Das regionale Bildungsmonitoring wird im Laufe des Jahres 2022 auf [www.bismit.de](http://www.bismit.de) frei zur Verfügung gestellt.

<sup>5)</sup> Dieser Mangel an Auszubildenden wird durch den allgemeinen Trend verschärft, dass in den vergangenen Jahren Schulabgängerinnen und -abgänger zunehmend ein Hochschulstudium gegenüber einer beruflichen Ausbildung vorgezogen haben (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020, S. 183–185).

Risiko ausgeht (IHK Leipzig 2021, S. 3). Zu ähnlichen Ergebnissen kam eine Fachkräftestudie, die von der IRMD beauftragt wurde. Bezüglich der Aussage »Wir erwarten in den nächsten 5 Jahren größere Schwierigkeiten bei der Suche nach Fachkräften« gaben 83,3 Prozent der befragten Unternehmen im Mitteldeutschen Revier an, dass dies zutrifft bzw. eher zutrifft (IRMD 2021d: 26).

#### Wirtschaftsstruktur

Grundsätzlich ist die Wirtschaftsstruktur des Mitteldeutschen Reviers durch **klein- und mittelständische Unternehmen** (KMU) geprägt (Dehio/Schmidt 2019, S. 21). Nur wenige Großunternehmen haben ihren Hauptsitz in der Region. Zwar haben auch einige umsatzstarke und international agierende Konzerne Außenstandorte aufgebaut, allerdings liegt deren Schwerpunkt in der Fertigung und der Logistik – und nicht in wissensintensiven Bereichen. Vergleichsweise wenige Unternehmen unterhalten eigene Forschungs- und Entwicklungsabteilungen, da diese in der Regel an den Hauptsitzen verbleiben.

Dieser Umstand macht sich auch in der Innovationskraft der Region bemerkbar, die im Bundesvergleich als unterdurchschnittlich einzustufen ist (Dehio/Schmidt 2019, S. 20f.; RWI 2018, S. 158). Dahingehend hält das BMWi (2019a, S. 53) fest:

»Besonders schwach ist die Innovationskraft im Lausitzer Revier und im Mitteldeutschen Revier ausgeprägt. So beträgt beispielsweise der Anteil der FuE-Beschäftigten an der Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Lausitzer und im Mitteldeutschen Revier nur ca. 0,33 Prozent. Der Bundesdurchschnitt liegt hier bei 1,32 Prozent. Auch die Zahl der durchschnittlich angemeldeten Patente ist in den ostdeutschen deutlich geringer als in den westdeutschen Revieren«.

Dass im Mitteldeutschen Revier deutlich weniger Patente angemeldet werden als beispielsweise im forschungstarken Süden der Bundesrepublik, bekräftigt auch eine Studie von Henn/Werner (2016). Um der relativen Schwäche des Mitteldeutschen Reviers hinsichtlich unternehmensnaher Forschung und Entwicklung zu begegnen, werden vor allem Kooperationen zwischen Unternehmen, (öffentlichen) Bildungseinrichtungen,

Hochschulen und Gründerzentren als besonders aussichtsreich erachtet (vgl. RLS 2021, S. 26).

Das Mitteldeutsche Revier hat eine, verglichen mit dem Bundesniveau, unterdurchschnittliche Bruttowertschöpfung. Nach Berechnungen einer von der Innovationsregion Mitteldeutschland (IRMD) beauftragten Studie betrug 2019 die Wirtschaftsleistung je Erwerbstätigen 84,1 Prozent des Bundesdurchschnitts (IRMD 2021b, S. 27). Allerdings zeichnet sich ein positiver Trend einer schrittweisen Angleichung ab (ebd.).

Die Kommunen des Mitteldeutschen Reviers sind durch **starke Pendlerverflechtungen** miteinander verbunden, weshalb von einer gemeinsamen Arbeitsmarktregion gesprochen werden kann (Kropp u. a. 2019, S. 15). Dabei sind es nach Berechnungen des DBFZ (2020) vor allem die kreisfreien Städte Leipzig und Halle (Saale), die Einpendlerüberschüsse aufweisen. In diesen Kommunen konzentrieren sich also überdurchschnittlich viele Arbeitsplätze der Region (auch IRMD 2021b, S. 51).

Hinsichtlich der Branchenstruktur des Mitteldeutschen Reviers lassen sich verschiedene Schwerpunkte identifizieren. Die IRMD hat im Zuge einer Technologiefeldanalyse folgende Leitbranchen, denen ein großes Zukunftspotenzial attestiert wird, ausgemacht (IRMD 2020a):

► **Chemische Industrie:** Mit Leuna, Schkopau (beide Landkreis Saalekreis), Bitterfeld-Wolfen (Landkreis Anhalt-Bitterfeld) und Böhlen (Landkreis Leipzig) verfügt das Mitteldeutsche Revier über drei überregional bedeutsame Standorte der chemischen Industrie. Galt diese Branche bisher als eher umweltschädlich, wenden sich einige Unternehmen mittlerweile alternativen Technologien und Produktionsverfahren, etwa durch die Verwendung nachwachsender Rohstoffe, zu.

► **Energiewirtschaft:** Angesichts des nahenden Braunkohleausstiegs bringt sich das Mitteldeutsche Revier im Bereich regenerativer Energien in Position. Neben Photovoltaik wird besonders grüner, CO<sub>2</sub>-neutral produzierter Wasserstoff als potenzialträchtiger Wirtschaftszweig gesehen. Im Mai 2021 veröffentlichte das Land Sachsen-Anhalt eine eigene Wasserstoffstrategie. Besonders die Standorte Leuna, Bad Lauchstädt

(beide Landkreis Saalekreis) und Bitterfeld-Wolfen (Landkreis Anhalt-Bitterfeld) bieten gute Voraussetzungen. Mit HYPOS – Hydrogen Power Storage & Solutions East Germany existiert seit 2013 ein Netzwerk an Unternehmen und Wissenschaftseinrichtungen, das mit seinen Forschungs- und Entwicklungskompetenzen das Wasserstoff-Profil der Region schärft (einen Überblick liefert HYPOS 2021). Zudem pflegen die darin involvierten Akteure überregionale und internationale Partnerschaften, die mitunter auch in Kooperationsprojekten münden, etwa im Bereich der Wasserstofflogistik.<sup>6</sup>

► **Mobilität und Logistik:** Insbesondere das Gebiet entlang der Autobahnlinie 14 zwischen Halle (Saale) und Leipzig sowie der Landkreis Altenburger Land haben sich als Schwerpunkte der Mobilitätsbranche etabliert. Namhafte Automobilbauer sowie -zulieferer haben hier Produktionsstätten errichtet. Dabei gewinnen insbesondere die E-Mobilität und die Batterieherstellung an Bedeutung. Ebenso entlang der A14 haben global agierende Logistik- und Handelskonzerne großflächige Gewerbeeinheiten errichtet. Der Flughafen Leipzig/Halle ist nach Frankfurt/Main der Flughafen mit dem bundesweit zweitgrößten Luftfracht-Volumen.

► **Tourismuswirtschaft:** Die Region weist eine große Vielfalt an touristischen Potenzialen auf. Diese reichen vom Städte- und Kulturtourismus über Aktiv-, Wander- und Fahrradtourismus bis hin zum Weinbautourismus in der Saale-Unstrut-Region, wobei hier der Fokus auf sanftem Tourismus liegt. Die im Zuge von Renaturierungsmaßnahmen entstandenen Seenlandschaften stellen bereits heute bedeutsame touristische Anziehungspunkte dar.

► **Ernährungswirtschaft:** Dieser Wirtschaftszweig trägt insbesondere im Burgenlandkreis zur Wertschöpfung bei. Gleich mehrere traditionsreiche und bundesweit bekannte Unternehmen wie die Rotkäppchen Sektkellerei in Freyburg haben hier ihren Sitz. Ebenfalls stellen die sächsischen Landkreise mit landwirtschaftlicher Ausrichtung eine wichtige Basis für die Nahrungsmittelindustrie dar.

► **Gesundheitswirtschaft:** Insbesondere die Städte Leipzig und Halle (Saale) haben sich in

den vergangenen Jahren als Standorte der Gesundheits- und Biotechnologie profiliert. In Halle (Saale) ist hierbei der Technologiepark Weinberg Campus zu nennen, wo zahlreiche überregional ausstrahlende Forschungseinrichtungen mitsamt unternehmerischen Ausgründungen lokalisiert sind. Gleiches gilt für die Bio City Leipzig. Das Cluster Gesundheitswirtschaft und Biotechnologie der Stadt Leipzig zählte im Jahr 2017 nach eigenen Angaben etwa 42.500 Beschäftigte (Stadt Leipzig o. J.).

► **IT-Wirtschaft:** Ebenso wie die Gesundheitswirtschaft hat auch die IT-Wirtschaft eine nennenswerte Relevanz in den beiden Städten Leipzig und Halle (Saale). In den Landkreisen ist diese Branche, gemessen an der Wertschöpfung, von deutlich nachgelagerter Bedeutung (IRMD 2021b, S. 36).

Neben diesen Leitbranchen hat die IRMD (2020a) zusätzlich fünf branchenübergreifende Handlungsfelder identifiziert. Hervorzuheben ist die Bioökonomie, der mittlerweile ein ganzes Netzwerk aus Unternehmen und Forschungsinstituten, organisiert als Verein namens BioEconomy mit Sitz in Halle (Saale), angehört. Grundsätzlich erhält die Bioökonomie in Sachsen-Anhalt eine besonders große Aufmerksamkeit. So hat das Land ein »Strategiepapier zur Schlüsselrolle des Landes Sachsen-Anhalt bei der Etablierung einer Modellregion der Bioökonomie im Mitteldeutschen Revier« veröffentlicht (Staatskanzlei und Ministerium für Kultur Sachsen-Anhalt 2021).

<sup>6</sup> Seit Juli 2021 arbeiten das Fraunhofer-Institut für Mikrostruktur von Werkstoffen und Systemen (IMWS) in Halle (Saale) und die Hochschule Anhalt im Projekt H2DeKo gemeinsam mit südkoreanischen Partnern an der Ausgestaltung von Wasserstoff-Wertschöpfungsketten und der Wasserstoff-Logistik.

## 2.2 Relevanz der Braunkohlewirtschaft früher und heute

### Historischer Abriss zur Braunkohlewirtschaft in Mitteldeutschland

Stein- und Braunkohle waren lange Zeit die wichtigsten Energieträger Deutschlands. Während Steinkohle bereits im 18. Jahrhundert mit der aufkommenden Industrialisierung große Bedeutung erlangte, erlebte die Braunkohle nach dem Ersten Weltkrieg einen erheblichen Aufschwung. Deutschland entwickelte sich in den 1920er-Jahren zum größten Braunkohleförderer weltweit. Reiche Braunkohlevorkommen konnten im Mitteldeutschen, Lausitzer und Rheinischen Revier entdeckt werden. Die beiden erstgenannten Reviere avancierten zu den wichtigsten Energiequellen der DDR. Sie wurden zum Rückgrat des wirtschaftlichen Aufschwungs der Republik. Die Braunkohle aus dem Mitteldeutschen Revier gewährleistete den Zufluss kostengünstiger Energie für die Industrieanlagen im Mitteldeutschen Chemiedreieck, im Besonderen für die Leuna- und Buna-Werke (beide Landkreis Saalekreis) sowie den Chemiestandort Bitterfeld-Wolfen (Landkreis Anhalt-Bitterfeld). Mit dem Braunkohleabbau waren gravierende Eingriffe in die Landschafts- und Siedlungsstruk-

turen verbunden. Nach Angaben des Regionalen Planungsverbands Leipzig-West Sachsen mussten in Mitteldeutschland aufgrund des Braunkohleabbaus seit 1925 etwa 53.000 Menschen umsiedeln, 122 Ortslagen wurden tagebaubedingt aufgegeben (RPV Westsachsen 2019, S. 12).

Die Wiedervereinigung und die damit einhergehende wirtschaftliche Transformation Ostdeutschlands leiteten den Bedeutungsverlust der Braunkohlewirtschaft ein. Ineffizienz der maroden Maschinen, technologischer Fortschritt bei der Gewinnung regenerativer Energien und eine strengere Umweltpolitik schlugen sich in einer abnehmenden Rentabilität nieder. Das Braunkohlefördervolumen im Mitteldeutschen Revier sank von 105,7 Millionen Tonnen im Jahr 1989 auf 17,6 Millionen Tonnen im Jahr 1995. Die Zahl der Beschäftigten ging im selben Zeitraum von 59.815 auf 6.675 zurück (Statistik der Kohlewirtschaft 2021). Diese Rückgänge setzten sich auch in den Folgejahren fort (siehe unten).



Abb. 4:  
Braunkohlekraftwerk Lippendorf  
(Landkreis Leipzig)  
(Quelle: Stefan Haunstein/BiSMit)

### Relevanz der Braunkohlewirtschaft heute und Effekte des Braunkohleausstiegs

Bereits in den frühen 1990er-Jahren wurde der überwiegende Teil der Tagebaue im Mitteldeutschen Revier stillgelegt. Heute existieren nur noch drei aktive Abbaugelände: die Tagebaue Vereinigtes Schleenhain (Landkreis Leipzig), Profen (Burgenlandkreis und Landkreis Leipzig) und Amsdorf (Landkreis Mansfeld-Südharz).<sup>7</sup> Für den Betrieb der beiden erstgenannten ist die 1994 gegründete MIBRAG, die ihren Sitz in Zeititz im Burgenlandkreis hat, verantwortlich. Die MIBRAG gehört zu den 25 größten Arbeitgebern Sachsen-Anhalts (IRMD 2021a, S. 44). Zudem bildet das Unternehmen aus – unter anderem zum Industriemechaniker, Elektroniker, Maschinen- und Anlagenführer oder Geomatiker. Seit 1995 haben etwa 1.100 Auszubildende ihre Lehre zum Facharbeiter bzw. zur Facharbeiterin im hauseigenen Ausbildungszentrum in Profen erfolgreich abgeschlossen (MIBRAG 2021).

Der Braunkohleabbau in Amsdorf wird durch das Unternehmen Romonta, das etwa 400 Beschäftigte zählt und ebenso als Ausbildungsbetrieb fungiert, betrieben. Die am Standort lagernde Braunkohle weist die Besonderheit auf, dass sie einen besonders hohen Bitumengehalt hat und daher zur Produktion von Montanwachs verwendet wird. Nach eigenen Angaben ist Romonta der weltweit größte Produzent von Montanwachs (Romonta 2021).

Wie oben beschrieben, erlebte die Braunkohlewirtschaft im Mitteldeutschen Revier nach der Wiedervereinigung einen drastischen Bedeutungsverlust. Die Zahl der Beschäftigten sank laut Statistik der Kohlewirtschaft (2021) von 59.815 im Jahr 1989 auf 6.675 im Jahr 1995 bis auf 2.190 im Jahr 2020, einschließlich der Beschäftigten in den Braunkohlekraftwerken.<sup>8</sup> Damit waren 2020 im Mitteldeutschen Revier deutlich weniger Menschen in diesem Industriezweig tätig als im Rheinischen (9.418 Beschäftigte) und im Lausitzer Revier (7.822 Beschäftigte) (ebd.). Die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse in der mitteldeutschen Braunkohlewirtschaft konzentrieren sich im Burgenlandkreis und den Landkreisen Leipzig und Mansfeld-Südharz (Kropp u. a. 2019).

Wenngleich die oben genannten Beschäftigtenzahlen für eine mittlerweile nur noch unterge-

ordnete Relevanz der Braunkohle sprechen, ist ihre Bedeutung für die unmittelbar Betroffenen des Ausstiegs – die Beschäftigten – wie auch für die Kommunen insgesamt nicht zu vernachlässigen. Oliver Holtemöller und Christoph Schult (2019, S. 7) legen dar, dass die Beschäftigtenentgelte in der Braunkohlewirtschaft, gemessen am durchschnittlichen Lohnniveau, fast doppelt so hoch liegen. Bezugnehmend auf das Mitteldeutsche Revier, haben Per Kropp u. a. (2019, S. 12) berechnet, dass die in der Kohlewirtschaft gezahlten Gehälter zu den höchsten der Region zählen. Ein Vollzeit-Beschäftigter der Kohlewirtschaft erhält demnach durchschnittlich 3.744 Euro Bruttoentgelt. Dies liegt etwa ein Drittel höher als das allgemeine Lohnniveau im Mitteldeutschen Revier (ebd.). Es kann daher von einem »Hochlohnssektor« gesprochen werden (Holtemöller/Schult 2019, S. 8). Ein Experte des Mitteldeutschen Reviers gibt mit Blick auf die Zukunft der Kohlebeschäftigten zu bedenken:

»Das einzige Problem, was ich wirklich für die Beschäftigten sehe, ist weniger, dass sie neue Jobs finden, sondern dass sie wahrscheinlich keine Jobs finden werden, wo sie ein so gutes Einkommen erzielen werden wie jetzt in der Kohlewirtschaft.« (I\_3)

Fallen entsprechende Arbeitsplätze weg, so ein naheliegendes Szenario, zieht dies zugleich einen Rückgang der regionalen Kaufkraft und damit

7) Die dort geförderte Braunkohle fließt folgenden Kraftwerken zu: Lippendorf (Landkreis Leipzig), Deuben (Burgenlandkreis, Ende 2021 stillgelegt), Wähltitz (Burgenlandkreis), Schkopau (Landkreis Saalekreis), Amsdorf (Landkreis Mansfeld-Südharz).

8) Hinsichtlich der Zahl der in der Braunkohlewirtschaft beschäftigten Personen im Mitteldeutschen Revier existieren auch abweichende Berechnungen (umfassend dazu IRMD 2021c). Nach Per Kropp u. a. (2019, S. 4) sind etwa 3.600 Personen direkt in der Kohlewirtschaft beschäftigt, was etwa 0,5 Prozent aller Beschäftigten im Revier entspricht. Hinzu kommen zwischen 2.100 und 3.600 indirekt an die Kohlewirtschaft angebundene Beschäftigungsverhältnisse (ebd.). Das DIW u. a. (2018, S. 81) kommen im Zuge ihrer Berechnungen auf etwa 1.900 direkt im Braunkohletagebau und in den Braunkohlekraftwerken Beschäftigte. Zusätzlich wird von etwa 1.100 indirekten und induzierten Beschäftigungsverhältnissen ausgegangen (ebd.).

eine reduzierte Konsumgüternachfrage nach sich (vgl. Holtemöller/Schult 2019, S. 7). Damit verbunden ist die Gefahr, dass auch andere Betriebe der Region, die nicht in diesem Industriezweig tätig sind, die Konsequenzen des Braunkohleausstiegs zu spüren bekommen.

Eine entscheidende Frage für die vom Braunkohleausstieg betroffenen Kommunen ist daher, ob es ihnen gelingt, den Wegfall der Beschäftigungsverhältnisse durch neue, gut bezahlte Arbeitsplätze zu kompensieren. Hier rücken die Beschäftigten in den Fokus. Simon Franke u. a. (2017) haben untersucht, inwieweit es ehemaligen Braunkohlebeschäftigten der ostdeutschen Reviere nach dem Arbeitsplatzverlust gelungen ist, in neue Beschäftigungsverhältnisse zu gelangen, und welche Auswirkungen auf das Lohnniveau mit einem Arbeitsplatzwechsel verbunden waren. Die Autoren stellten fest: »Nach einem direkten Jobwechsel in eine andere Branche gehen die Gehälter der ehemaligen Braunkohlebeschäftigten durchschnittlich um rund 20 Prozent zurück« (Franke u. a. 2017, S. 120). Zusätzlich zeigt die Studie, dass es vor allem älteren und unterdurchschnittlich gut ausgebildeten Beschäftigten schwerfiel, neue Arbeitsverhältnisse in anderen Branchen einzugehen (Franke u. a. 2017, S. 115).

Dieser in der Vergangenheit nachgewiesene Effekt dürfte allerdings für die heute noch in der Braunkohlewirtschaft Beschäftigten im Mitteldeutschen Revier deutlich weniger zu Buche schlagen. So ermöglicht die Altersstruktur der Angestellten einen weitgehend sozialverträglichen Beschäftigungs-

abbau, da viele von ihnen bis zum avisierten Ende der Braunkohleindustrie ohnehin aus dem Berufsleben ausscheiden (Kropp u. a. 2019, S. 4). Hinzu kommt die Möglichkeit der staatlich finanzierten sozialverträglichen Frühverrentung, das sogenannte Anpassungsgeld Braunkohle. Dieses muss sich der Kritik aussetzen, qualifizierte Fachkräfte ab 58 Jahren dem Arbeitsmarkt zu entziehen und damit für Kompetenzverluste zu sorgen. Jüngeren Beschäftigten, die bis zum Kohleausstieg noch nicht aus dem Erwerbsleben ausscheiden, dürfte ein Wechsel in andere Wirtschaftszweige aufgrund des allgemein hohen Qualifikationsniveaus relativ leichtfallen.

Während der Abbau von Beschäftigungsverhältnissen im Zuge des Braunkohleausstiegs zahlenmäßig überschaubar und durch die Vorlaufzeit relativ gut kalkulierbar ist, sind die Folgen für energieintensive Industriezweige, die bislang von der kostengünstigen Braunkohleenergie profitieren konnten, deutlich schwieriger abzuschätzen.

Grundsätzlich ist der Anteil der Braunkohle an der Bruttostromerzeugung in der Bundesrepublik von 31,1 Prozent im Jahr 1990 auf 16,1 Prozent im Jahr 2020 zurückgegangen (Abb. 5). Dagegen haben erneuerbare Energien, allen voran Solar-, Wind-, Wasser- und Bioenergie, an Bedeutung gewonnen. Nach Berechnungen des Umweltbundesamtes (2021, S. 7) betrug im Jahr 2020 der Anteil erneuerbarer Energien an der Stromerzeugung 45,4 Prozent. Allerdings weist dieser Wert witterungsbedingt starke Schwankungen auf. So ging im Jahr 2021 die Stromproduktion aus

Anteil der Braunkohle an der Bruttostromerzeugung in Deutschland

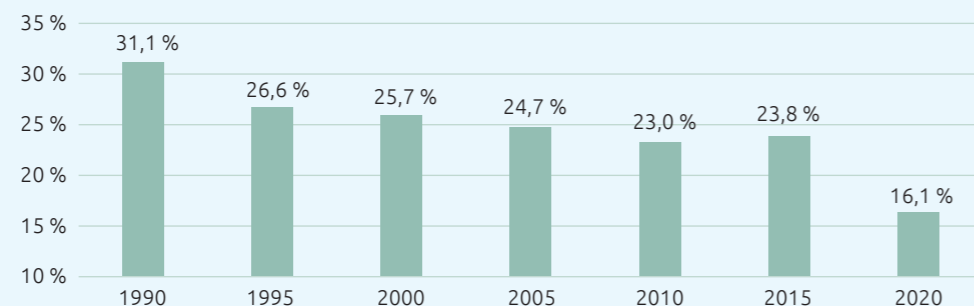


Abb. 5:  
Anteil der Braunkohle an der Bruttostromerzeugung in Deutschland (Quelle: Statistik der Kohlewirtschaft 2021; eigene Darstellung)



Abb. 6:  
Windräder in Mansfeld-Südharz (Quelle: Kathleen Rothe)

Windkraftanlagen aufgrund windarmer Verhältnisse deutlich zurück. Der Anteil der Braunkohle an der Stromerzeugung zog hingegen wieder etwas an (DEBRIV 2021b, S. 3–5).

Viele energieintensive Unternehmen im Revier konnten bisher einen hohen Anteil ihres Energiebedarfs durch die Braunkohle decken. Im Zuge des Kohleausstiegs sind diese nun verstärkt auf den Bezug alternativer Energien angewiesen. Es besteht die Gefahr, dass sich die damit einhergehende Kostensteigerung in einer abnehmenden Konkurrenzfähigkeit des Industriesektors als Ganzes niederschlägt (vgl. Kropp 2020, S. 33). Befürchtet wird, dass energieintensive Unternehmen ihre Standortentscheidung revidieren und dem Mitteldeutschen Revier den Rücken kehren (vgl. Demografie-Beirat Sachsen-Anhalt 2021, S. 14). Anlass zur Sorge besteht insbesondere in den Landkreisen Anhalt-Bitterfeld und Saalekreis, die eine ausgeprägte Industriebasis mit hohem Energiebedarf haben.

Neben dem Verlust an Arbeitsplätzen und steigenden Energiekosten birgt der Braunkohleausstieg zusätzlich unter einem dritten Gesichtspunkt Risiken. So haben bisher die öffentlichen Haushalte der Revierkommunen vom Steuerzufluss aus der Braunkohlewirtschaft profitiert, woraus eine gewisse Abhängigkeit von diesen Geldern erwachsen ist (HBS/BUND 2017, S. 10). Der Bürgermeister der Gemeinde Groitzsch im Landkreis Leipzig merkte an, dass die MIBRAG bisher der größte Gewerbe-

steuerzahler der Stadt sei (MDR vom 9.2.2019). In Anbetracht dessen erscheint es von besonderer Wichtigkeit, neue potente (Industrie-)Unternehmen zu gewinnen, um die sich gegebenenfalls auftuenden Haushaltslücken zu schließen.

Bei allen genannten Herausforderungen muss die Thematik stets in einem gesamtgesellschaftlichen Kontext betrachtet werden. Neben der Alternativlosigkeit des Kohleausstiegs zum Erreichen der CO<sub>2</sub>-Neutralität ist zu betonen, dass die Kohlevorkommen (je nach Standort) zwischen 2030 und 2050 ohnehin erschöpft wären und die Anlagen der Kohleverstromung mitunter stark modernisierungsbedürftig sind. Die Tagebausanierung und Renaturierung wird zudem Beschäftigung für mindestens weitere zehn Jahre nach dem Abbauende bieten. Darüber hinaus, so betont ein Kenner des Mitteldeutschen Reviers, hat sich die Region mittlerweile wirtschaftlich neu aufgestellt, sodass das Aus der Kohleindustrie verkraftbar sei:

»Also ich sage mal so, vor 20 Jahren hätte ich die Situation nicht so optimistisch gesehen, aber so, wie der mitteldeutsche Raum inzwischen wirtschaftlich aufgestellt ist, also mit verschiedenen Clustern zwischen Chemie, Logistik (...) bin ich zuversichtlich, dass der Kohleausstieg für uns kein Drama wird.« [1\_2]

## 2.3 Institutionelle Rahmung des Strukturwandels

Der Ausstieg aus der Braunkohleverstromung kann als politisch induzierter Strukturwandel eingeordnet werden (Lawitzky/Weyh 2020, S. 9). Die Klimakrise hat einen gesellschaftlichen Sinneswandel hin zu einer emissionsärmeren Wirtschaftsweise in Gang gesetzt, die nun durch politische Maßnahmen untermauert wird. Der **Braunkohleausstieg bis spätestens 2038** ist Bestandteil dieser politischen Agenda.<sup>9</sup> Unmittelbar davon betroffen ist neben dem Rheinischen und dem Lausitzer das Mitteldeutsche Revier.

Die Regionen werden mit den sich daraus ergebenden Herausforderungen nicht allein gelassen. Sie werden durch Maßnahmen unterstützt, um einen sozialverträglichen Strukturwandel in die Wege zu leiten. Aus gesellschaftspolitischen Erwägungen scheint dies bereits aus dem Grunde geboten, da gerade die ostdeutschen Reviere nach der Wiedervereinigung eine gravierende wirtschaftliche Umwälzung zu verarbeiten hatten. So verloren zahlreiche Kommunen ihre Industriebasis. Einige konnten sich von diesem Einschnitt bis heute nicht vollständig erholen – oder wie der Ministerpräsident von Sachsen-Anhalt Reiner Haseloff zum Ausdruck brachte: »Bestimmte Wunden sind bis heute nicht geschlossen« (Haseloff 2021). Auch ein Interviewpartner fand eindrückliche Worte für die Nachwenderfahrungen:

»Dieses Tief ist in der, wie soll ich sagen, DNS der Leute auch verankert. Dieser ständige Städterückbau, Schrumpfung von Gemein-

den, keine Geldeinnahmen mehr, Pendeln, große Arbeitslosigkeit. Ich meine, das ist heute etwas anders, aber in den 1990ern waren die Arbeitslosigkeiten, zumindest wenn man die Zahlen sah, ja extrem hoch und wenn man den Dunkelbereich noch mit rein nahm, war das ja bis auf 30 Prozent teilweise. Diese Erfahrung sitzt ja ganz tief (...).« (I\_8)

Um einen erneuten Strukturbruch zu vermeiden und den territorialen Zusammenhalt zu stärken, ist die Politik bestrebt, einen für die betroffenen Kommunen planbaren Strukturwandel zu ermöglichen. Vor diesem Hintergrund beschloss die Bundesregierung im Juni 2018, die **Kommission Wachstum, Strukturwandel und Beschäftigung** (im Folgenden kurz: Kohlekommission) einzusetzen. Diese wurde mit der anspruchsvollen Aufgabe betraut, Empfehlungen für eine nachhaltige Strukturentwicklung und die Schaffung neuer Arbeitsplätze in den vom Ausstieg aus der Kohleverstromung betroffenen Regionen zu erarbeiten (Deutscher Bundestag 2020, S. 4). Damit wurden die Voraussetzungen für einen sozialverträglichen und energiepolitisch vertretbaren Ausstieg aus der Braunkohleindustrie geschaffen. Dabei sollte die Kommission auch als Vermittlungsinstanz zwischen den divergierenden Interessen der verschiedenen Akteure fungieren (vgl. Löw Beer u. a. 2021). Entsprechend groß war die Bandbreite der eingebundenen Akteure. Die 28-köpfige Kommission setzte sich aus Vertreterinnen und Vertretern der Länder und Kommunen, der Wissenschaft, aus Gewerk-

schaften sowie Umwelt-, Wirtschafts- und Arbeitgeberverbänden zusammen. Auch zwei zivilgesellschaftliche Akteure aus den betroffenen Braunkohlegebieten befanden sich darunter. Im Verlauf eines intensiven Arbeitsprozesses, der aus Sitzungen, Revierbegehungen, Sachverständigenanhörungen und Begutachtungen bestand, erarbeitete die Kommission Empfehlungen, die in einem im Januar 2019 vorgelegten Abschlussbericht festgehalten worden sind (RPV Westsachsen 2019, S. 4; BMWi 2019a; Grothus/Setton 2020, S. 285; Zaspel-Heisters 2020, S. 3).<sup>10</sup> Wenngleich das Thema Bildung im Bericht ein eher flankierendes ist, verweist die Kommission doch an einigen Stellen auf deren Bedeutung – insbesondere angesichts der zum Teil kritischen demografischen Ausgangslage in den Revieren:

»Aus Sicht der Kommission ist daher entscheidend, vor allem junge Menschen zu halten, zurückzugewinnen oder neu für die Region zu begeistern. Erfolgsbestimmend hierfür sind eine leistungsfähige Bildungsinfrastruktur mit guten Ausbildungschancen und -bedingungen im dualen wie im akademischen Bereich sowie attraktive Zukunftsperspektiven in den Revieren, die aufzuzeigen oder neu zu schaffen sind.« (BMWi 2019a, S. 54)

Dieser Bericht bildete die Grundlage für die Erarbeitung des **Kohleausstiegsgesetzes**, das den Pfad des Kohleausstiegs zeichnet, sowie des **Strukturstärkungs-** und des **Investitionsgesetzes Kohleregionen**, in denen die Grundpfeiler zur Unterstützung der vom Ausstieg betroffenen Regionen verankert sind. Diese Gesetze wurden im Sommer 2020 vom Bundestag mit Zustimmung des Bundesrates verabschiedet.

Insgesamt stehen durch das Strukturstärkungsgesetz bis 2038 über die drei Reviere hinweg Mittel in Höhe von etwa 40 Milliarden Euro, verteilt auf drei Förderperioden, zur Verfügung. Davon fließen etwa 8 Milliarden Euro ins Mitteldeutsche Revier – und zwar auf zweierlei Wegen.

► Erstens stellt der Bund im **Landesarm** den drei Ländern etwa 2,8 Milliarden Euro zur Verfügung. Die Länder erhalten Finanzhilfen vor allem für wirtschaftsnahe Infrastrukturen zur Schaffung neuer Arbeitsplätze und Wertschöpfung. Aber auch Vorhaben im Bereich Städtebau, Umwelt-

schutz, öffentliche Fürsorge, Digitalisierung und Tourismus sind über den Landesarm förderfähig.

► Die restlichen Mittel in Höhe von etwa 5,2 Milliarden Euro werden – zweitens – vom Bund über den **Bundesarm** direkt ins Mitteldeutsche Revier eingebracht. Bereitgestellt werden Mittel unter anderem für Verkehrsinfrastrukturen wie den Ausbau des Straßen- und Schienennetzes, für Wissenschaftseinrichtungen und

9) Bereits in der ersten Jahreshälfte 2021 sind Diskussionen über ein vorgezogenes Ende der Braunkohlewirtschaft entbrannt. So führte ein Sprecher des Bundesumweltministeriums aus, dass aufgrund steigender Preise für CO<sub>2</sub>-Zertifikate im Emissionshandel der Betrieb von (besonders emissionsreichen) Kohlekraftwerken zunehmend unrentabler wird (NTV vom 7.5.2021). Auch Sachsens Umweltminister Wolfram Günther (Grüne) bekräftigte, dass die Verteuerung der CO<sub>2</sub>-Zertifikate zu einem frühzeitigen Aus der Braunkohleverstromung führen dürfte: »Es ist davon auszugehen, dass der Braunkohleausstieg marktgetrieben sehr viel schneller von staten gehen wird als das gesetzlich fixierte Ausstiegsdatum« (LVZ vom 9.8.2021). Infolge der Hochwasserkatastrophe im Juli 2021 plädierte der bayerische Ministerpräsident Markus Söder für einen Ausstieg aus der klimaschädlichen Braunkohleverstromung bereits bis 2030 (Die Welt vom 21.7.2021). Im Zuge der Bundestagswahl 2021 hat die Debatte über einen vorgezogenen Braunkohleausstieg an Fahrt gewonnen. Im Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung, der im Dezember 2021 unterzeichnet wurde, ist festgehalten, dass der Ausstieg »idealerweise« bis 2030 erfolgen soll (SPD/Bündnis 90/Die Grünen/FDP 2021, S. 58). Insbesondere die vom Ausstieg betroffenen Kommunen und Länder weisen dies entschieden zurück. Der sächsische Ministerpräsident Michael Kretschmer gab zu bedenken: »Wir haben spezielle Interessen in Mitteldeutschland, dass die Arbeitsplätze nicht einfach verloren gehen und wir einen Schock in der Region bekommen. (...) Wir brauchen die Jahre bis '38, um Infrastruktur aufzubauen, um neue Arbeitsplätze anzusiedeln« (Der Spiegel vom 24.10.2021). Der Bundesverband Braunkohle (DEBRIV) betont, dass die energetische Nutzung von Braunkohle bis 2038 nötig sei, um eine stabile Stromversorgung in der Bundesrepublik zu gewährleisten (DEBRIV 2021a, S. 2).

10) David Löw Beer u. a. (2021) haben sich mit der Arbeit der Kohlekommission auseinandergesetzt. Ihr kritisches Urteil lautet: »Über den gesamten Kommissionsprozess sind allerdings intransparente Verantwortlichkeiten, eine Privilegierung der Positionen einzelner Mitglieder sowie ein Ergebnis zu bemängeln, dessen Gemeinwohlorientierung wegen der hohen Kosten des Beschlusses und der geringen klimapolitischen Ambition umstritten ist« (Löw Beer u. a. 2021, S. 393). Antje Grothus und Daniela Setton (2020, S. 287) monieren: »Viele entscheidende Abstimmungsprozesse wurden von den Vorsitzenden [der Kommission] hinter den Kulissen organisiert, nicht alle Mitglieder konnten dabei gleichermaßen Einfluss nehmen.«

### Pfad zum Kohleausstieg in Deutschland

Einsetzung der Kommission »Wachstum, Strukturwandel und Beschäftigung« (Juni 2018)

Verabschiedung des »Kohleausstiegsgesetzes«, des »Strukturstärkungsgesetzes Kohleregionen« sowie des »Investitionsgesetzes Kohleregionen« (Juli/August 2020)

Ende der Braunkohleverstromung (2030 bis 2038)

Abb. 7: Pfad zum Kohleausstieg in Deutschland (Quelle: Eigene Darstellung)

### Vorgesehene Mittel aus dem Strukturstärkungsgesetz Kohleregionen bis 2038

<b>Sachsen</b>	insgesamt 3,16 Mrd. € davon 1,084 Mrd. € aus 1. Arm des Gesetzes (Landesarm) und 2,08 Mrd. € aus 2. Arm des Gesetzes (Bundesarm)
<b>Sachsen-Anhalt</b>	insgesamt 4,8 Mrd. € davon 1,68 Mrd. € aus 1. Arm des Gesetzes (Landesarm) und 3,12 Mrd. € aus 2. Arm des Gesetzes (Bundesarm)
<b>Thüringen</b>	insgesamt 90 Mio. €

Abb. 8: Vorgesehene Mittel aus dem Strukturstärkungsgesetz Kohleregionen bis 2038 (Quelle: Eigene Darstellung)

Forschungsprojekte, für konsumtive Ausgaben zugunsten des Klimaschutzes, aber auch für die Ansiedlung von Bundesbehörden.

Um die Interessen des Bundes und der vom Braunkohleausstieg betroffenen Länder und Kommunen bei der Förderung zusammenzubringen, ist im August 2020 ein **Bund-Länder-Koordinierungsgremium** eingerichtet worden. Darin stimmen sich Vertreterinnen und Vertreter des Bundes und der Länder über jeweils avisierte Fördervorhaben ab. Der Bund behält sich die Prüfung der von den Ländern angestrebten Vorhaben vor und hat ein Veto-Recht. Umgekehrt können die Länder Einwände äußern, wenn sie Bundesprojekte für ungeeignet oder anpassungswürdig erachten.

Trotz des großen finanziellen Volumens des Strukturstärkungsgesetzes und des breiten Themenspektrums förderfähiger Vorhaben sind im Zuge des Prozesses auch kritische Stimmen laut geworden. Ein Kritikpunkt lautet, dass zivilgesellschaftliche Initiativen kaum beachtet würden (RLS 2021, S. 20). Zudem, so beanstandet etwa die Industrie- und Handelskammer Halle-Dessau, ist eine direkte Förderung bestehender Unternehmen, beispielsweise zur Entwicklung von Innovationen, nicht vorgesehen (MDR vom 17.9.2021). Auch ein Experte des Reviers bekräftigt dieses Problem:

»Die zweite Problematik ist die, dass die Regularien des Kohleausstiegs und der Strukturstärkung keine direkte Wirtschaftsförderung erlauben. Also mit anderen Worten, die Unternehmen sind selbst, wenn es um ihre

Belange geht, nur in sehr geringem Maße förderfähig. Das halte ich für einen Konstruktionsfehler (...), weil es eben daran hindert oder hemmt, potenzielle Zukunftsfelder proaktiv zu entwickeln.« (I\_2)

Aus Sicht des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH) finden die Belange der regionalen Wirtschaft, insbesondere des Handwerks und des Mittelstands, ungenügend Berücksichtigung (Handwerksblatt 2021). Als problematisch wird bisweilen erachtet, dass bildungsbezogene Vorhaben nur im Rahmen von Einzelprojekten zur Förderung vorgesehen sind. Hierzu gehören beispielsweise Großforschungszentren und ein Kompetenzzentrum für Aus- und Weiterbildung in Altenburg. Direkte Investitionen in Schulen sind hingegen nicht förderfähig. Dieser Umstand liegt auch in den föderalen Strukturen begründet, wonach Bildung im Zuständigkeitsbereich der Länder liegt, die Mittel aus dem Strukturstärkungsgesetz allerdings dem Bundeshaushalt entstammen. Ein Interviewpartner merkte an:

»Ein Bereich, der aus meiner Sicht im ganzen Strukturwandelprozess zu kurz kommt, vom Gesetzgeber zu kurz kommt, ist der Bereich Bildung. Also, es gab ja gemeinsam mit auch anderen Landkreisen immer wieder den Vorstoß, diesen Bereich doch noch in das Gesetz mit einfließen zu lassen. Das ist insofern, wenn ich jetzt über schulische Bildung rede, nicht gelungen, wegen den gesetzgeberischen Kompetenzen und Grenzen zwischen Bund und Land ist es nicht

passiert. Der Bereich Aus- und Weiterbildung ja, aber diese schulische Bildung nicht. Das wäre eine Chance gewesen, auch den Bereich noch mal stärker in den Fokus zu nehmen und auch gut weiterzuentwickeln und auch neue Ansätze noch mal zu denken.« (I\_7)

Zudem, so ein weiterer Kritikpunkt, sei die Entwicklung länderübergreifender Projekte aus dem ersten Förderarm kaum möglich, da es klare Ländergrenzen und damit Zuständigkeitsgrenzen bei den Förderkulissen gibt. Ferner äußerten einige Kommunen ihren Unmut darüber, dass ihnen kein eigenes Budget zur freien Verteilung zugestanden werde, sondern sie letztlich immer auf die Zustimmung der Landes- und Bundesebene angewiesen seien. Ein Interviewpartner äußerte darüber hinaus seine Sorge über die Verwendung der Mittel für »Sowieso-Projekte«:

»Wir haben darüber hinaus so eine gewisse Tendenz, die ich mit großer Sorge sehe, dass sogenannte Sowieso-Projekte, also Dinge, die man immer schon mal vorhatte und die aus bestimmten Umständen nichts geworden sind, jetzt versucht über den Strukturwandel zu verkaufen, gerade Infrastrukturmaßnahmen, Bahnstrecke Leipzig-Chemnitz oder andere Dinge, was im schlimmsten Falle dazu führt, dass nicht tatsächlich mehr Geld fließt. Und die Herausforderung besteht darin, Sorge dafür zu tragen, (...) dass man eben das Geld so klug wie möglich einsetzt, auch zweckentsprechend, um eben genau das, worum es geht, Arbeitsmarktwirkung und Wertschöpfung zu befördern und nicht irgendetwas zu machen, was man immer schon mal haben wollte.« (I\_2)

#### Koordination der Förderung durch die Länder

Die Koordination der Förderung aus dem Strukturstärkungsgesetz erfolgt in den drei Bundesländern des Mitteldeutschen Reviers auf unterschiedliche Weise. In **Sachsen-Anhalt** rief die Landesregierung 2019 die **Stabsstelle Strukturwandel** ins Leben, die an die Staatskanzlei und das Ministerium für Kultur des Landes angegliedert worden ist. Die Stabsstelle hat die Aufgabe, die von der Kohlekommission formulierten Empfehlungen auf Landesebene umzusetzen und hierbei mit Akteuren aus Politik und Verwaltung, Wirtschaft, Wissenschaft sowie Zivilgesellschaft konkrete Maß-

nahmen zu erarbeiten. Um einen strategischen Rahmen für die Förderung zu schaffen, wurde unter Federführung der Stabsstelle und der Staatskanzlei bis Anfang 2022 ein **Strukturentwicklungsprogramm** ausgearbeitet. Dieses soll sicherstellen, dass Bundes-, Landes- und die vielfältigen kommunalen Interessen gleichermaßen berücksichtigt werden. Folgende vier Handlungsfelder werden adressiert: (1) Wirtschaft und Innovation, (2) Treibhausgasneutrale Energiewirtschaft und Umwelt, (3) Bildung und Fachkräftesicherung sowie (4) Attraktivität des Reviers für Unternehmen und Zivilgesellschaft. Im April 2021 nahm zudem der **Revierausschuss Strukturwandel im Mitteldeutschen Revier Sachsen-Anhalt** seine Arbeit auf. Dieser gewährleistet einen kontinuierlichen Informationsfluss zwischen den fünf Revierkommunen, der Landesregierung und der Bundesebene. Der Revierausschuss ist eingebunden in die Ausarbeitung und Umsetzung des Strukturentwicklungsprogramms. So bewertet er beispielsweise die Förderwürdigkeit der erarbeiteten Maßnahmen und unterbreitet, soweit erforderlich, Korrekturvorschläge. Darüber hinaus bezieht der Ausschuss Stellung zu den direkt vom Bund avisierten Maßnahmen in Sachsen-Anhalt.

In Sachsen sind das **Ministerium für Regionalentwicklung** sowie die **Sächsische Agentur für Strukturentwicklung** für die Koordination der Strukturstärkungsmittel im Mitteldeutschen Revier wie auch im sächsischen Teil des Lausitzer Reviers zuständig. Im Dezember 2020 wurde das **Handlungsprogramm zur Umsetzung des Strukturstärkungsgesetzes Kohleregionen des Bundes in den sächsischen Braunkohlerevieren** verabschiedet, das für den sächsischen Teil des Mitteldeutschen Reviers folgende Ziele formuliert: (1) Attraktiver Wirtschaftsstandort und zentraler Industriestandort, (2) Stärkung des Logistik- und Mobilitätssektors, (3) Digitalisierung, Bildung und Kreativität, (4) Führender Innovationshub in Deutschland und Europa sowie (5) Heimat, Anziehungspunkt und lebenswerter Ort. Im April 2021 wurde für den Freistaat Sachsen die Förderrichtlinie für Zuwendungen nach dem Investitionsgesetz Kohleregionen beschlossen, die das Auswahlverfahren für zu fördernde Projekte regelt. Die Sächsische Agentur für Strukturentwicklung berät die Kommunen und Landkreise bei der Entwicklung und Beantragung entsprechender Projekte. Über die Auswahl von Fördermaßnahmen

entscheidet nach Beratung der **interministeriellen Arbeitsgruppe** ein **regionaler Begleitausschuss**, der sich aus Akteuren der Kommunen, des Sächsischen Ministeriums für Regionalentwicklung, der Wirtschaft, der Zivilgesellschaft und Sozialpartnern zusammensetzt. Die Antragstellung und Abwicklung erfolgt schließlich über die Sächsische Aufbaubank – Förderbank (SAB).

In **Thüringen** wurde im Rahmen einer Nachbesserung des Strukturstärkungsgesetzes für den Landkreis Altenburger Land eine Fördersumme von 90 Millionen Euro veranschlagt. Diese wird vom **Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und digitale Gesellschaft** verwaltet. Der Kreistag des Altenburger Landes hat in Abstimmung mit dem Freistaat eine Maßnahmenliste von 25 Projekten zur Gestaltung des Strukturwandels erarbeitet und Anfang 2021 die Ausarbeitung der Förderanträge für die ersten fünf Pilotprojekte beschlossen. Dazu zählen der Industriepark Altenburg-Windischleuba, das Bildungs- und Dienstleistungszentrum 4.0 in Altenburg, der Ausbau der touristischen Infrastruktur am Haselbacher See, ein Reallabor und Erprobungsraum Mobilität der Zukunft am Flugplatz Altenburg-Nobitz sowie ein Zukunftsinzukunft im Ensemble Hospitalplatz Altenburg (LVZ vom 7.3.2021). Die gesamte Maßnahmenliste gilt grundsätzlich als erweiterbar und stellt gleichzeitig noch keine Garantie für eine tatsächliche Förderung dar. Die Förderbedingungen werden im Rahmen einer **Verwaltungsvereinbarung** zwischen dem Kreistag und einer **interministeriellen Arbeitsgruppe** geregelt.

#### Schwerpunkte der Förderung

Mit Blick auf die Schwerpunkte der Strukturförderung lassen sich über die drei Länder hinweg gewisse Muster identifizieren. Es müsse, so der Grundtenor, zuallererst um eine Stärkung der Wirtschaftskraft und der regionalen Konkurrenzfähigkeit sowie um Innovationen und technologiebasiertes Wachstum gehen (vgl. RLS 2021, S. 26). Die zur Verfügung stehenden Mittel sollen, so wird etwa in Sachsen-Anhalt betont, für Maßnahmen mit langfristiger Perspektive verwendet und »dort eingesetzt werden, wo die Effekte auf Wachstum und Beschäftigung (...) am größten sind« (Staatskanzlei und Ministerium für Kultur Sachsen-Anhalt 2020). Im thüringischen Landkreis Altenburger Land bekräftigt Landrat Uwe Melzer, dass Projekte vorgesehen seien, »die eine überregionale Wir-

kung haben und Chancen für eine nachhaltige wirtschaftliche Dynamik eröffnen« (Landratsamt Altenburger Land 2020). Und in Sachsen »stehen vor allem der Erhalt und die Schaffung von Arbeitsplätzen und die Verbesserung der Attraktivität des Wirtschaftsstandortes im Vordergrund« (Sächsisches Staatsministerium für Regionalentwicklung 2020). Die Länder teilen die Auffassung, dass es darum gehen müsse, Investitionen zugunsten hochwertiger und gut bezahlter Arbeitsplätze mit hoher Wertschöpfung, insbesondere in industrienahen Branchen, zu tätigen. Die Schaffung von Beschäftigungsverhältnissen im Dienstleistungssektor, etwa im Handel und Tourismus, ist von deutlich nachgelagerter Relevanz (vgl. IRMD 2021a, S. 100f.).

#### Weitere strukturfördernde Maßnahmen abseits des Strukturstärkungsgesetzes

Bereits vor Inkrafttreten des Strukturstärkungsgesetzes wurden verschiedene Maßnahmen auf den Weg gebracht, um die vom Braunkohleausstieg betroffenen Kommunen frühzeitig zu unterstützen. So konnten für das Mitteldeutsche Revier aus der **Gemeinschaftsaufgabe Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur** (GRW) unter Nutzung der Experimentierklausel Bundesmittel akquiriert werden, um die Gründung der **Innovationsregion Mitteldeutschland** (IRMD) als Gremium länderübergreifender Zusammenarbeit zu realisieren.<sup>11</sup> Unter dem Dach der IRMD haben sich 2018 die sieben Landkreise und zwei kreisfreien Städte des Mitteldeutschen Reviers zusammengeschlossen, um den Herausforderungen des Strukturwandels zu begegnen. Wesentliche Koordinations- und verwaltungsorganisatorische Aufgaben übernahm der Burgenlandkreis, der neben dem Landkreis Leipzig am stärksten vom Braunkohleausstieg betroffen ist. Eine wesentliche Aufgabe der IRMD besteht darin, verschiedene Regionalstudien und Machbarkeitsanalysen zu strukturwandelrelevanten Themenfeldern zu koordinieren und zu begleiten und damit einen Beitrag zur Strategieentwicklung im Mitteldeutschen Revier zu leisten. Im September 2020 veröffentlichte die IRMD eine Technologiefeldanalyse, in der potenzialträchtige Wirtschaftsbranchen der Region identifiziert wurden (IRMD 2020a). Über GRW-Mittel führte die IRMD einen Leitbildprozess durch, wofür in den neun Revierkommunen Zukunftswerkstätten ausgerichtet wurden (IRMD 2020b). Bis 2022 werden die Arbeitsergebnisse der

IRMD zu konkreten strategischen Empfehlungen zusammengeführt, die in die weitere Entwicklung des Mitteldeutschen Reviers im Kontext des Strukturwandels einfließen sollen.

Die IRMD koordiniert zudem für das Mitteldeutsche Revier das 2017 vom BMWi geschaffene Programm **Unternehmen Revier**. In diesem geht es »um neue Perspektiven für Beschäftigung und eine sozialverträgliche Gestaltung des Strukturwandels im Sinne des Klimaschutzes und der wirtschaftlichen Entwicklung der betroffenen Regionen« (BMW 2019b, S. 1). Mit dem Programm werden Unternehmen und Kommunen bei der Umsetzung von innovativen Modellprojekten gefördert. Zur Auswahl geeigneter Projekte richtet die IRMD regelmäßig Ideenwettbewerbe aus. Die Entscheidung über die letztendliche Förderung fällt ein regionales Empfehlungsgremium, das sich aus verschiedenen Akteuren des Mitteldeutschen Reviers zusammensetzt. Hierzu gehören unter anderem Vertreterinnen und Vertreter aus kommunalen Wirtschaftsförderungen, Kammern, Gewerkschaften, Planungsverbänden sowie Hochschulen. Des Weiteren existiert das ebenso vom BMWi aufgelegte Programm **Stärkung der Transformationsdynamik und Aufbruch in den Revieren und an den Kohlekraftwerkstandorten** (STARK). Damit können in den Braunkohlerevieren nicht-investive Vorhaben wie Bündnisnetzwerke und Projekte des Technologietransfers im Sinne eines nachhaltigen Strukturwandels finanziert werden.

Auf Länderebene stellte der Freistaat Sachsen im Rahmen des **Sächsischen Mitmach-Fonds** 2019/2020 Mittel bereit. Sie dienen der Umsetzung kleinerer Projektideen, die sich mit der Bewältigung des Strukturwandels befassen und im Zuge eines Ideenwettbewerbs ausgewählt wurden. Im Gegensatz zum Strukturstärkungsgesetz des Bundes zielte dieses Programm nicht vorrangig auf wirtschaftliche Großprojekte, sondern förderte kleinere Projekte mit zivilgesellschaftlichem, kulturellem und sozialem Fokus.

Zu den genannten Maßnahmen und Programmen von Bundes- und Länderebene kommen Fördermöglichkeiten, die von der Europäischen Union ausgehen. Zu nennen ist hier der **Just Transition Fund**, der sich an besonders vom Ausstieg aus fossilen Energieträgern betroffene Regionen rich-

tet – so auch ans Mitteldeutsche Revier. Der Fonds ist bis 2027 angelegt, mit insgesamt 17,5 Milliarden Euro ausgestattet und fördert Vorhaben zur Transformation der Wirtschaft weg von klimaschädlichen Brennstoffen hin zu CO<sub>2</sub>-neutralen Alternativen. Eines der Hauptziele ist es, »Menschen bei der Anpassung an neue Beschäftigungsmöglichkeiten zu unterstützen, und zwar durch Investitionen in die Ausbildung und Umschulung von Arbeitssuchenden sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, durch Unterstützung bei der Arbeitssuche sowie durch Maßnahmen zur sozialen Inklusion« (Europäischer Rat 2021).

#### Rolle der Kohleunternehmen im Strukturwandel

Festzuhalten ist, dass auch die braunkohlefördernden Unternehmen des Reviers – also MIBRAG und Romonta – Maßnahmen ergriffen haben, um einen Beitrag zum Strukturwandel zu leisten und sich für die Zukunft fernab der Braunkohleindustrie zu positionieren. Dies beinhaltet die Erschließung neuer Geschäftsfelder. So tätigt die MIBRAG unter dem Slogan »Erneuerung MIBRAG im Revier« Investitionen in den Bereichen Umwelttechnik, erneuerbare Energien, Rekultivierung, Landschaftsgestaltung und Entsorgung. Für diese Zwecke wurden mehrere Tochterfirmen gegründet (Wörlen u. a. 2017, S. 25, IRMD 2021a, S. 44). Von besonderer Bewandnis ist der Auf- und Ausbau von Wind- und Solarparks, mit deren Hilfe sich die MIBRAG ein zukunftssträchtiges wirtschaftliches Standbein abseits der Kohle errichten und damit die Transformation zu einem nachhaltigen Energiedienstleister schaffen will. Im Tagebau Vereinigtes Schleenhain plant das Unternehmen einen Windpark mit 17 Turbinen und einem Investitionsvolumen von etwa 100 Millionen Euro (Die Zeit vom 20.4.2021). Auch das Unternehmen Romonta hat sich auf den Pfad der Geschäfts transformation begeben. Im Mai 2021 wurde der Spatenstich für die Errichtung eines 80 Millionen Euro teuren Ersatzbrennstoffkraftwerkes in Amsdorf (Landkreis Mansfeld-Südharz) gesetzt. Darin soll

11) Die Ursprünge der IRMD reichen bis ins Jahr 2016 zurück. Damals wurde die Projektgruppe »Innovation im Revier« innerhalb der Europäischen Metropolregion (EMMD) gegründet. Aus dieser ist letztlich die IRMD erwachsen.

aus aufbereitetem Haus- und Gewerbemüll CO<sub>2</sub>-neutrale Energie gewonnen werden, die wiederum zur Produktion von Montanwachs verwendet wird (MDR vom 1.6.2021).

Hinzu kommen Maßnahmen, die auf die Stärkung weicher Standortfaktoren abzielen und soziale, kulturelle wie auch ökologische Belange berühren (Bornemann u. a. 2018, S. 101). Beispielhaft zu nennen sind die von der MIBRAG vollzogenen Sponsoring-Aktivitäten, die Kultur-, Jugend- und Sportvereinen der Region zugutekommen. Ferner unterhält das Unternehmen Partnerschaften mit Schulen und Kindergärten rund um die Braunkohleabbaugebiete in Sachsen-Anhalt und Sachsen.

#### Partizipation im Strukturwandel

In zahlreichen Maßnahmen zum Strukturwandel wird betont, dass es darum gehen müsse, bei diesen Prozessen die Bürgerschaft einzubinden. So ist etwa im Abschlussbericht der oben genannten Kohlekommission festgehalten: »Die Menschen und Akteure in den betroffenen Regionen gestalten den Strukturwandel in ihrer Heimat durch ihr Engagement und ihre Ideen. Die Politik unterstützt diese Entwicklung und belässt die notwendigen Freiräume« (BMWi 2019a, S. 9). An anderer Stelle heißt es: »Für einen langfristig gelingenden Strukturwandel in den Revieren braucht es auch die Mitwirkung und die Akzeptanz der lokalen Bevölkerung und zivilgesellschaftlicher Gruppen (Vereine, Initiativen etc.)« (BMWi 2019a, S. 101). Dieser Empfehlung folgend, sind verschiedene Formate umgesetzt und Instrumente geschaffen worden, um den Wünschen und Anliegen der Menschen vor Ort eine Stimme zu geben (vgl. Grothus/Setton 2020, S. 227). So richtete die IRMD zwischen September 2019 und Februar 2020 in den neun Revierkommunen **Zukunftswerkstätten** aus, in denen Bewohnerinnen und Bewohner ihre Visionen und Ideen für die zukünftige Gestaltung der Region einbringen konnten (IRMD 2020b).

In den Revierkommunen Sachsen-Anhalts wurden Anfang 2021 **Bürgerdialoge**, aufgrund der Corona-Pandemie als Onlineveranstaltungen, durchgeführt.<sup>12</sup> Dabei hatten Bürgerinnen und Bürger Gelegenheit, mit Vertreterinnen und Vertretern der Landesebene und dem Ministerpräsidenten über Hoffnungen, Ängste und Perspektiven hinsichtlich des nahenden Ausstiegs aus der Braunkohleindustrie zu sprechen. Die dabei gesammel-

ten Eindrücke sind über die zuständigen Ressorts in das oben genannte Strukturentwicklungsprogramm des Landes eingeflossen.

Vom Landkreis Leipzig wurden vor Beginn der Corona-Pandemie Formate wie das **Überlandgespräch** oder der **Wirtschaftsdialog** durchgeführt, um mit den Menschen vor Ort über die Zukunft der Region ins Gespräch zu kommen. Zur Entwicklung der Magdeborner Halbinsel auf dem Gebiet des ehemaligen Tagebaus Espenhain wurde bereits 2018 ein Beteiligungsprozess gestartet, dessen fehlende Tragweite jedoch für Kritik sorgte. Einerseits hatte die Kommune bereits zuvor hinter verschlossenen Türen über die Ansiedlung des avisierten Helmholtz-Zentrums Centre for Climate Action and Innovation – Research & Engineering (CLAIRE) auf dem Gebiet beraten. Andererseits wurden, so eine daran anschließende Kritik, Qualitätsstandards für Bürgerbeteiligung nicht eingehalten (Leipziger Zeitung vom 7.2.2021).

Um zu erfahren, was Jugendliche und junge Erwachsene aus den Braunkohlerevieren umtreibt, wurde im November 2021 der sogenannte **Planathon – Jugend gestaltet Strukturwandel** in Halle (Saale) durchgeführt. Organisiert durch verschiedene Bundesressorts und die Braunkohleländer, wurde den Teilnehmenden Gelegenheit eingeräumt, ihre Visionen und Ideen einzubringen und an die Entscheidungsebenen weiterzutragen.

Trotz der Bandbreite an Beteiligungsformaten bestehen auch kritische Stimmen, was die tatsächlichen Gestaltungsmöglichkeiten durch die Bürgerschaft anbelangt. Eine Studie der Rosa-Luxemburg-Stiftung kam zu dem Schluss, »dass bei dem angelaufenen Transformationsprozess die Möglichkeit der Einflussnahme und Mitgestaltung von breiteren Teilen der Bevölkerung – abgesehen von Beteiligungsformaten mit eher symbolischem Charakter – praktisch nicht gegeben ist« (RLS 2021, S. 5). Einige Kommunen des Kernreviers fühlen sich in ihren Anliegen nur unzureichend gehört. So beklagte der Gemeinderatsvorsitzende der Gemeinde Elsteraue (Burgenlandkreis) in einem Beitrag des MDR (vom 27.4.2021) zur Strukturwandel-Förderung:

»Wir haben Maßnahmen eingereicht und dann war Schweigen im Walde, nichts. Und da

war eine riesen Enttäuschung da, (...) wir waren sowas von enttäuscht und sauer. Und da haben wir gesagt: Wir müssen hier was machen. Wenn wir hier nicht laut werden und was sagen, dann war's das.«

Nach eigenen Angaben hatte die Gemeinde Elsteraue beim Land Sachsen-Anhalt 30 Projektvorschläge für den Strukturwandel eingereicht. Keiner davon fand Berücksichtigung. Infolgedessen formierte sich die Bürgerinitiative **30 x NEIN gegen das Kernrevier**, um der Forderung nach einer stärkeren Berücksichtigung der Belange des Kernreviers Nachdruck zu verleihen.<sup>13</sup>

Abseits der oben genannten institutionalisierten bzw. eng an politische Gremien gekoppelten Initiativen bestehen auch Bestrebungen aus der zivilgesellschaftlichen Sphäre, ihre Anliegen in den Strukturwandelprozess einzubringen. Zu nennen ist hier das **Strukturwandel-Bündnis für das Mitteldeutsche Revier**, das vom Landesverband Nachhaltiges Sachsen und dem Netzwerk Zukunft Sachsen-Anhalt gegründet wurde und im Februar 2021 zur Auftaktveranstaltung lud. Darin wurde folgendes festgehalten:

»Das Ziel: eine nachhaltigere und partizipativere Gestaltung des Strukturwandels in der Region. (...) Es soll zivilgesellschaftliche Akteur:innen gemeinsam handlungsfähiger machen und dadurch eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe mit Politik, Verwaltung und Wirtschaft ermöglichen.« (Strukturwandel-Bündnis für das Mitteldeutsche Revier 2021, S. 1)

Das Strukturwandel-Bündnis bringt seine Anliegen in verschiedene Gestaltungs- und Entscheidungsgremien ein. So ist es involviert im Regionalen Begleitausschuss für das Mitteldeutsche Revier, der über die Umsetzung konkreter Strukturwandel-Projekte in Sachsen berät. Ebenso steht es im Austausch mit der Stabsstelle Strukturwandel des Landes Sachsen-Anhalt (siehe oben).

12) Die Mitschnitte dieser Bürgerdialoge sind abrufbar unter [www.youtube.com/watch?v=jH-PMY4IKGw](https://www.youtube.com/watch?v=jH-PMY4IKGw).

13) [www.30xneingegendaskernrevier.de](http://www.30xneingegendaskernrevier.de)

## 3

## Bildungslandschaften der neun Revierkommunen: Akteure, Strukturen und strategische Ausrichtungen



Die folgenden Ausführungen liefern einen Überblick über wesentliche Akteure, Strukturen und strategische Ausrichtungen, die in den neun Kommunen des Mitteldeutschen Reviers zum Thema Bildung bestehen. Ein Fokus liegt auf der Frage, wie bildungsbezogene Sachverhalte in den Kommunen mit den Herausforderungen des Strukturwandels verknüpft werden. Die Ausführungen erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit, da

dies – auch in Anbetracht des Facettenreichtums und der Vielfalt der kommunalen Bildungslandschaften – den Rahmen des Berichtes gesprengt hätte. Das Ziel besteht vielmehr darin, einen allgemeinen Eindruck über die Zusammenhänge im Bereich Bildung in den Kommunen zu vermitteln und jeweilige Besonderheiten und spezifische Entwicklungslinien herauszustellen.

### 3.1 Landkreis Altenburger Land

Das Altenburger Land mit seinen knapp 90.000 Einwohnerinnen und Einwohnern und dem Verwaltungssitz Altenburg war bis Anfang der 1990er-Jahre selbst durch aktive Tagebaustätten geprägt. Heute befindet sich der Landkreis noch im Einzugsbereich der aktiven Tagebaue Vereinigtes Schleenhain und Profen. Auswirkungen und Herausforderungen des Strukturwandels finden sich entsprechend direkt vor der Haustür.

Der Landkreis ist wirtschaftlich geprägt durch die Automobilindustrie, den Maschinen- und Anlagenbau, die Kunststoffverarbeitung sowie das luftfahrtbezogene Gewerbe. Die lokale Bildungslandschaft umfasst 20 Grundschulen, elf Regelschulen, fünf Gymnasien, eine Gemeinschaftsschule, drei Förderzentren sowie fünf Berufsschulen. Hinzu kommen die Volkshochschule, die Musikschule sowie das Medienzentrum Altenburger Land. Darüber hinaus finden sich in der Region eine ganze Reihe von Bildungsträgern, die vor allem auf berufliche Qualifizierung ausgerichtet sind. Hierzu gehört etwa der Aus- und Weiterbildungsverbund Altenburg.

Der Strukturwandel im Landkreis ist nicht allein mit dem Kohleausstieg verbunden, sondern bereits in den Umbrüchen der Nachwendzeit verankert. Die rückläufige Bevölkerungsentwicklung sowie berufliche Abwanderungen führten unter anderem dazu, dass im Agenturbezirk Altenburg-Gera im Jahr 2020 28 Prozent der angebotenen Berufsausbildungsstellen nicht besetzt werden konnten (Bundesinstitut für Berufsbildung 2020).

#### Bildungsstrategien und -leitbilder

Im Jahr 2015 gab der Landkreis eine Studie zu Entwicklungspotenzialen für das Altenburger Land in

Auftrag, die basierend auf demografischen und wirtschaftlichen Analysen Entwicklungsmöglichkeiten für den Landkreis erörterte. Als Ergebnis der Studie wurde ein Katalog von Handlungsansätzen erarbeitet, wobei folgende Strategievorschläge den Bereich Bildung und Fachkräfteentwicklung betreffen (Matuschewski/Demuth 2015a):

- ▶ Erarbeitung eines Kreisentwicklungskonzeptes
- ▶ Koordination der Arbeitsmarkt- und Ausbildungsmaßnahmen zwischen Bildungsbereich, Wirtschaft und Landkreis
- ▶ Intensive Zusammenarbeit von Schulen, Unternehmen und öffentlichen Akteuren
- ▶ Stärkere Bindung junger Menschen an das Altenburger Land

Die Diskussion um Bildungsstrategien und -leitbilder kam in den Folgejahren ohne Festschreibung in einem Kreisentwicklungskonzept aus. Sie machte jedoch deutlich, dass die Gestaltung der Bildungslandschaft an aktuellen und künftigen Bedarfen auszurichten ist, wobei datengestützte Entscheidungsgrundlagen eine maßgebliche Rolle spielen sollten. Dazu schloss der Landkreis im Jahr 2018 eine Zielvereinbarung über den Aufbau eines datenbasierten kommunalen Bildungsmanagements (DKBM) mit der Transferagentur Mitteldeutschland (TransMit) ab. Seit 2020 wurde dieses Vorhaben durch die Teilnahme am Programm **Bildung integriert**, das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert wird, und dem Einsatz einer Bildungskordinatorin weiter vorangetrieben. In diesem Rahmen wurden folgende Zielsetzungen zwischen TransMit und Landkreis vereinbart:

- ▶ Gestaltung von Bildungsübergängen, insbesondere die Begleitung junger Menschen am Übergang von der Schule in die Ausbildung und den Beruf
- ▶ Herstellung gerechterer Bildungschancen für Kinder, unabhängig von ihrer sozialen Herkunft
- ▶ Ausbau der digitalen Bildung

Im Rahmen des Bundesförderprogramms »Region gestalten« entwickelt der Landkreis als **Modellregion der aktiven Regionalentwicklung** bis 2023 ein **strategisches Regionalentwicklungskonzept**. Zudem fördert die Kulturstiftung des Bundes mit dem Programm »Modelle für Kultur im Wandel« die Transformation von Kultur. Dazu haben sich die Kultureinrichtungen des Landkreises im Projekt **Der fliegende Salon** zusammengeschlossen, um an wechselnden Orten mit der Bevölkerung in kulturellen Austausch zu treten.

#### Studien zu Bildung und Fachkräften

Als Grundlage für das DKBM greift die Kommune vor allem auf Bildungsdaten der Fachplanungen zurück. Einen eigenen Bildungsbericht für den Landkreis Altenburger Land gibt es bislang nicht. Eine systematisch angelegte Bestands- und Potenzialanalyse wurde 2015 im Rahmen der Studie »Entwicklungspotenziale für das Altenburger Land« vom Geographischen Institut der Universität Bayreuth durchgeführt (Matuschewski/Demuth 2015b). Weitere Daten für die Kommune liefert das Thüringer Landesamt für Statistik. Ein Bildungsbericht für Thüringen erschien letztmalig im Jahr 2015 (Berkemeyer u. a. 2015). Informationen über die Ausbildungsmöglichkeiten im Landkreis wurden seitens der Bundesagentur für Arbeit im Wegweiser Ausbildung – Beruf 2020/21 zusammengetragen (Agentur für Arbeit Altenburg-Gera 2020).

#### Institutionen und Netzwerke im Bereich Bildung und Fachkräftesicherung

Im Landkreis widmet sich eine Vielfalt an Akteuren und Netzwerken dem Thema Aus- und Weiterbildung sowie der Gestaltung der Bildungslandschaft. Fernab der Pflichtplanungen (wie Schulnetzplanung) sollen kurz einige Initiativen aus den letzten Jahren genannt werden.

Im Jahr 2017 gründete sich im Landkreis das **Netzwerk für frühe Bildung**, das unter anderem Best-Practice-Materialsammlungen für Kitas herausgibt. In den Jahren 2017 bis 2019 engagierte sich der Landkreis in der Initiative **Fachkräfte für Thüringen (FakT)**, die Thüringer Unternehmen bei der Fachkräftegewinnung unterstützte. 2018 wurde die **Level 3 Jugendberufsagentur** ins Leben gerufen, um Akteure und Angebote der Ausbildungs- und Berufsberatung zu bündeln. Hinsichtlich der Steuerung des Fachkräftebedarfs nahm die Initiative **KURS 21** 2019 ihre Arbeit nach einer Pause seit 2012 wieder auf. In dieser Initiative werden Lernpartnerschaften zwischen Schulen und Unternehmen des Landkreises etabliert. Im Rahmen einer **Regionalmesse** und eines **Pendertags** informieren der Landkreis, die Stadt Altenburg, die Agentur für Arbeit, das Jobcenter und die Thüringer Agentur für Fachkräftegewinnung über Arbeits- und Bildungsmöglichkeiten sowie Standortfaktoren (wie Mieten und Kinderbetreuungsmöglichkeiten) in der Region. Auch beim Thema Integration von Migrantinnen und Migranten zeigt der Landkreis mit der Teilnahme an der **Thüringer Initiative für lokales Integrationsmanagement in den Kommunen (ThILIK)** Engagement und unterstützt mit dem Einsatz eines Integrationsmanagers den Aufbau und die Pflege von Integrationsstrukturen mit regionalen Akteuren.

Abb. 9:  
Weiterbildungsangebot des Aus- und Weiterbildungsverbundes Altenburg (Quelle: AWA e. V.)



Eines der jüngsten Vorhaben im Bereich der beruflichen Weiterbildung und Fachkräftesicherung ist der Ausbau des **Aus- und Weiterbildungsverbundes Altenburg (AWA)** zum **Bildungs- und Dienstleistungszentrum 4.0**. Diese Maßnahme ist eines von fünf Pilotprojekten, das im Rahmen des Strukturstärkungsgesetzes realisiert werden soll. Zudem soll im Rahmen einer Förderung ab

2022 mit dem **Zukunftsinkubator Altenburg** eine zentrale Vernetzungs- und Informationsplattform für die Regionalentwicklung geschaffen werden. In diesem Zusammenhang ist die Einrichtung einer Bernhard-August-von-Lindenau-Gastprofessur mit Forschungsschwerpunkt Regionalentwicklung und Innovationsförderung geplant.

### 3.2 Landkreis Anhalt-Bitterfeld

Der Landkreis Anhalt-Bitterfeld wird durch seine historisch gewachsene und bis heute bedeutsame Industriebasis charakterisiert. Von besonderem Belang ist der **Chemiepark Bitterfeld-Wolfen**, in dem etwa 360 Unternehmen angesiedelt sind, der über 10.000 Menschen Arbeit bietet und als wesentlicher Innovationsmotor Mitteldeutschlands gilt. Am Standort bündeln zahlreiche namhafte Unternehmen ihre Kompetenzen in potenzialträchtigen Zukunftsbranchen, wie etwa Kreislaufwirtschaft, Pharmazie, Grüner Wasserstoff, Batteriezellentechnologie oder Photovoltaik. An den Chemiepark ist das Technologie- und Gründerzentrum Bitterfeld-Wolfen angeschlossen.

In der Kreisstadt Köthen (Anhalt) unterhält die **Hochschule Anhalt** einen Standort, der etwa 3.000 Studierende zählt und der das industrielle und technologische Profil des Landkreises widerspiegelt. Drei Fachbereiche sind dort angesiedelt: (1) Informatik und Sprachen, (2) Elektrotechnik, Maschinenbau und Wirtschaftsingenieurwesen sowie (3) Angewandte Biowissenschaften und Prozesstechnik. Im Mai 2021 eröffnete die Hochschule das Zentrum für Naturstoff-basierte Therapeutika, womit sie ihre Kompetenzen im Bereich Biotechnologie stärkt.

#### Bildungsstrategien

Die bildungsstrategische Ausrichtung des Landkreises ist unter dem Slogan **Lernende Region – Heute Bildung für morgen gestalten** zusammengefasst (Abb. 10). Nach eigenen Angaben wird damit »konsequent der Idee gefolgt, dass ein Leben lang gelernt werden kann, in jedem Alter, unabhängig vom Bildungshintergrund – damit Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhöht, Fachkräfte qualifiziert und letztlich die Zukunft der Region



Abb. 10:  
Lernende Region  
Landkreis Anhalt-Bitterfeld (Quelle: Landkreis Anhalt-Bitterfeld)

gesichert wird« (Landkreis Anhalt-Bitterfeld 2018, S. 5). Darauf aufbauend, wird »Bildungsförderung als Wirtschaftsförderung« erkannt (Landkreis Anhalt-Bitterfeld 2021b, S. 10). In diesem Zusammenhang fallen zwei Merkmale besonders auf. Erstens wird es im Landkreis als wichtig erachtet, berufsspezifisches Erfahrungswissen der älter werdenden und somit sich vielfach in den Ruhestand verabschiedenden Belegschaft an jüngere Generationen weiterzutragen. Und zweitens ist es ein erklärtes Ziel, jungen Menschen verstärkt Angebote zur Berufsorientierung zu unterbreiten. In einem Strategiepapier zum Strukturwandel heißt es: »Experimente im Schülerlabor und Praktika im Unternehmen sollen verstärkt angeboten werden, um Schüler mit authentischen Eindrücken bei der Berufsorientierung zu unterstützen, Talente zu fördern und sie für die Berufsbilder der Region zu begeistern« (Landkreis Anhalt-Bitterfeld 2021b, S. 13). Dass Bildung einen besonderen Stellenwert im Landkreis besitzt, wird auch daran deutlich, dass im jüngst ausgearbeiteten **Kreisentwicklungskonzept** das Thema als eigenes Handlungsfeld verankert worden ist. Vorgesehen ist unter anderem eine stärkere Zusammenarbeit zwischen dem Landkreis und den kreisangehörigen Gemeinden bei Bildungsbelangen.

### Kommunale Bildungscoordination

Zur kommunalen Bildungslandschaft gehören unter anderem vier Gymnasien, zwei Gemeinschaftsschulen, neun Sekundarschulen, vier Förderschulen für Lernbehinderte, vier Förderschulen für geistig Behinderte und eine berufsbildende Schule. Die Koordination von Bildungsthemen in der Kreisverwaltung erfolgt im Sachgebiet Bildung, Förderung und Statistik innerhalb des Amtes für Wirtschaftsentwicklung, Marketing und ÖPNV. In diesem Sachgebiet wird das BMBF-Programm Bildung integriert bearbeitet, woran das Bildungsmanagement und das Bildungsmonitoring angegliedert sind.

Deren wesentliche Aufgaben bestehen im Zusammentragen sowie der Analyse und Aufbereitung bildungsbezogener Informationen und Daten. Regelmäßig werden Publikationen mit spezifischen Schwerpunkten herausgegeben. Bisher erschienen sind unter anderem zwei Berichte zur Auflösung von Ausbildungsverträgen (2021, 2019), ein Kurzbericht zur Ausbildung im Handwerk (2016), eine Übersicht zu den Bibliotheken des Landkreises (2017) und ein Report zu frühkindlicher Bildung (2018). 2017 wurde zudem ein kompakter Bildungsreport herausgegeben, in dem die Frage im Zentrum stand, welche Konsequenzen vom demografischen Wandel auf Bildung im Allgemeinen und den Ausbildungsmarkt im Speziellen ausgehen.<sup>14</sup>

Darüber hinaus organisieren Bildungsmanagement und -monitoring anlassbezogen **eigene Erhebungen**. Im Zuge der Corona-Pandemie wurde eine **Befragung zu den Erfahrungen im Homeschooling durchgeführt**, in der zwei Perspektiven Berücksichtigung fanden: die der Eltern und der Lehrenden. Dabei wurden Erkenntnisse darüber erlangt, wie die Betroffenen mit Distanzunterricht zurechtgekommen sind, welche Hürden es zu überwinden galt und was in der Umsetzung zukünftig stärker berücksichtigt werden sollte. Die Ergebnisse wurden insbesondere mit Blick auf die Frage, wie der Landkreis zur Verbesserung der Rahmenbedingungen im Homeschooling beitragen kann, reflektiert, etwa hinsichtlich der Aufrechterhaltung der Kommunikation zwischen Lehrenden, Eltern sowie Schülerinnen und Schülern. Die Ergebnisse wurden in einem Kurzbericht zusammengetragen (Landkreis Anhalt-Bitterfeld 2020).

Neben der datenbasierten Arbeit spielt auch das Thema **Bildungsmarketing** eine wichtige Rolle im Landkreis. So wurde für die bildungsstrategische Dachmarke **Lernende Region** ein eigenes Logo entwickelt. Geleitet vom Interesse, die bildungsbezogenen Einrichtungen und Aktivitäten im Landkreis sichtbarer zu machen, wurde auf der Website eine interaktive Übersichtskarte mit entsprechenden Bildungsorten und dazugehörigen Informationen eingepflegt. Hinzu kommt ein **Bildungsatlas**, der 2019 sowohl als Online- wie auch als Printversion veröffentlicht wurde.

Auch auf Anregung des Bildungsmanagements und -monitorings konnte im Landkreis eine **Arbeitsgemeinschaft Bildung** eingerichtet werden. Diese setzt sich aus Vertreterinnen und Vertretern der Kommunalverwaltung, zivilgesellschaftlicher und kultureller Initiativen sowie wirtschaftsnahen Institutionen zusammen. Einige der oben genannten Arbeitsergebnisse entstammten den regen Diskussionen innerhalb der AG. Umgekehrt finden die Arbeitsergebnisse des Bildungsmanagements und -monitorings über die AG Eingang in bildungsrelevante Steuerungskreise des Landkreises.

### Netzwerke zur beruflichen Bildung

Wie eingangs dargestellt, wird im Landkreis Anhalt-Bitterfeld die Bildungsarbeit eng an Fragen zur beruflichen Qualifikation geknüpft. Ein Netzwerk am Übergang Schule – Ausbildung – Beruf ist der 2008 ins Leben gerufene **Arbeitskreis SCHULE-WIRTSCHAFT**. Dieser setzt sich aus Vertreterinnen und Vertretern der Schulen, der Wirtschaft, der Kommune, der kommunalen Entwicklungs- und Wirtschaftsförderungsgesellschaft, der Agentur für Arbeit, der Jugend- und Familienhilfe sowie der Kammern des Landkreises zusammen. Der Arbeitskreis hat zum Ziel, die regionalen Akteure zur Berufsorientierung zu vernetzen, Partnerschaften zu schmieden und gemeinsame Projekte zu entwickeln. Er führt alljährlich an wechselnden Standorten Jahrestagungen mit spezifischen inhaltlichen Schwerpunkten durch. Im Januar 2020 fand die Tagung am Industrie- und Filmmuseum Wolfen zum Thema Digitalisierung statt.

Im Rahmen des Landesprogramms **Regionales Übergangsmanagement in Sachsen-Anhalt** (RÜMSA) hat sich im Landkreis die **Jugendberufsagentur** etabliert. Diese besteht sowohl aus einem virtuellen wie auch einem stationären

Angebot. Zum einen können über das 2018 geschaffene Onlineportal Informationen zu den Themen Berufsorientierung, Ausbildung, Studium, Praktikum und Jobsuche abgerufen werden. Zum anderen wurde im Sommer 2021 eine stationäre Jugendberufsagentur in Zerbst/Anhalt eingerichtet, womit junge Menschen direkt Hilfestellung am Übergang Schule – Ausbildung – Beruf erhalten. Ein weiteres an das RÜMSA-Programm angegliederte Projekt zur Berufsorientierung ist **Enterbrainment**. Dabei erstellen Schülerinnen und Schüler der Jahrgangsstufen 8 und 9 eigene Videoclips in für sie spannenden Berufsfeldern. Im Rahmen von Workshops stärken sie ihre Medienkompetenzen. Parallel wird die Sichtbarkeit von Unternehmen im Landkreis nebst ihren Ausbildungsmöglichkeiten erhöht. Beteiligt an diesem Kooperationsprojekt ist unter anderem

das **Bildungszentrum Wolfen-Bitterfeld** als wichtige Praxisausbildungseinrichtung des hiesigen Chemieparks.

### Bildungsbezogene Projekte des Strukturwandels

Im Landkreis wurde im Dezember 2020 ein **Steuerkreis** eingerichtet, der Projektideen zur Verwendung der Kohlegelder koordiniert. Als Arbeitsgrundlage dient das im Februar 2021 herausgegebene Strategiepapier für den Strukturwandel in Anhalt-Bitterfeld (Landkreis Anhalt-Bitterfeld 2021b). Das Spektrum an bisher veranschlagten Projekten ist breit, wobei sich auch einige mit direktem Bildungsbezug darunter befinden. So ist etwa angedacht, ein **Innovatives Bildungszentrum Wolfen Bitterfeld** aufzubauen. Für die ganz Kleinen soll eine **Zukunftskita Sandersdorf-Brehna** errichtet werden.

## 3.3 Burgenlandkreis

Der Burgenlandkreis liegt im Süden Sachsen-Anhalts und weist eine große Vielfalt auf: Weinanbau und Kulturtourismus (Saale-Unstrut-Region um Naumburg) auf der einen Seite, historisch gewachsene Industriestandorte (Zeitz und Weißenfels) auf der anderen Seite. Hinzu kommt mit dem Braunkohle-Abbaubereich Profen ein noch aktiver Tagebau. Die MIBRAG, einer der größten Arbeitgeber der Region, hat ihren Sitz in Zeitz. Somit ist der Burgenlandkreis vom Ausstieg aus der Braunkohle besonders betroffen. Dies wiegt insofern schwer, als dass der Landkreis bereits seit der Wiedervereinigung mit wirtschaftlichen und demografischen Herausforderungen zu kämpfen hat. Der Landkreis hat seit 1990 etwa 27 Prozent seiner Bevölkerung verloren.

Vor diesem Hintergrund ist es schlüssig, dass der Burgenlandkreis bei den aktuellen Strukturwandelprozessen eine besondere Aufmerksamkeit erhält. So richtete die Kreisverwaltung 2021 mithilfe von Fördermitteln aus dem Bundesprogramm STARK die **Stabsstelle Strukturwandel** mit Hauptsitz in Zeitz ein. Diese Stabsstelle unterstützt die Gemeinden und Unternehmen im Kernrevier, wenn es beispielsweise um Fragen betrieblicher Neuan siedlung, touristischer Erschließung oder der Umsetzung von Naturschutzvorhaben geht.

### Kommunale Bildungsstrukturen und -strategien

Der Burgenlandkreis hat in den vergangenen Jahren umfassende Strukturen des kommunalen Bildungsmonitorings und -managements aufgebaut und etabliert. Gebündelt sind diese im 2015 eingerichteten **Bildungsbüro**, das an das Amt für Bildung, Kultur und Sport angegliedert ist. Das Bildungsbüro erfüllt mehrere Funktionen. Es fungiert – erstens – als Netzwerkknoten für alle bildungsrelevanten Themen des Landkreises. So ist in diesem beispielsweise die **Netzwerkstelle Schulerfolg sichern** verortet, die einen Beitrag dazu leistet, Schülerinnen und Schülern gelingende Bildungsbiografien in der Schule und darüber hinaus zu ermöglichen. Des Weiteren ist das Bildungsbüro stark mit dem **Regionalen Arbeitskreis Bildung** verflochten. Darin beratschlagen sich unter Vorsitz des Landrates die bildungsbezogenen Akteure (z. B. des Landesschulamtes,

14) Die Publikationen des Bildungsmanagements und -monitorings sind abrufbar unter [www.anhalt-bitterfeld.de/de/fakten-zur-bildung.html](http://www.anhalt-bitterfeld.de/de/fakten-zur-bildung.html) sowie [www.anhalt-bitterfeld.de/de/fakten-aus-den-schulen.html](http://www.anhalt-bitterfeld.de/de/fakten-aus-den-schulen.html). Diese Karte ist zu finden unter [www.anhalt-bitterfeld.de/de/bildungsorte.html](http://www.anhalt-bitterfeld.de/de/bildungsorte.html).

Bürgermeisterinnen und Bürgermeister der Gemeinden, Schulleitungen, freie Träger frühkindlicher Bildung, Kreiselternterrat) regelmäßig über aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen, teilweise in thematischen Unterarbeitsgruppen. Dabei trägt das Bildungsbüro beispielsweise aktuelle Daten und Informationen als Diskussionsgrundlage für die Entscheidungsfindung zusammen.

Das Bildungsbüro versammelt – zweitens – Projekte und Programme, die aus Bundes- und Landestöpfen finanziert werden, unter einem Dach. Neben **Bildung integriert** (gefördert vom BMBF) haben dort weitere Programme ihren Platz, nämlich unter anderem das Landesprogramm **RÜMSA** sowie das Projekt **Jugend stärken im Quartier**. Bei letzterem geht es darum, Jugendlichen, die aufgrund von Beeinträchtigungen oder Benachteiligungen einen besonderen Bedarf an sozialpädagogischen Hilfestellungen haben, einen gelingenden Übergang von der Schule ins Berufsleben zu ermöglichen. Wie oben beschrieben, hat der Burgenlandkreis in besonderem Maße mit Bevölkerungsverlust, insbesondere durch den Wegzug junger Menschen, zu kämpfen. Zugleich steigt die Zahl älterer, pflegebedürftiger Menschen. Das 2018 initiierte RÜMSA-Projekt **Pflege braucht Zukunft** begegnet diesem Problem. Es soll bei Schülerinnen und vor allem Schülern Interesse für eine Tätigkeit im Pflege- und Gesundheitsbereich wecken. Aber auch Initiativen, die das Thema Bildung eher indirekt berühren wie **Hauptamt stärkt Ehrenamt** und die **Fachstelle für Suchtprävention**, sind an das Bildungsbüro angegliedert. Mittlerweile ist das Bildungsbüro zu einer dauerhaften, institutionell getragenen Einrichtung im Landkreis verfestigt worden.

Dass Bildung im Landkreis einen besonderen Stellenwert genießt, ist nicht zuletzt dem Engagement des Landrats zu verdanken. Dieser hat das Thema zur »Chefsache« (I\_5) gemacht und setzt sich dafür ein, dass den Kommunen größere Handlungsspielräume bei der Gestaltung ihrer Bildungslandschaften zugestanden werden. Inhaltlich legt der Burgenlandkreis ein ganzheitliches und altersübergreifendes Verständnis von Bildung zugrunde. Es werden in besonderem Maße non-formale und informelle Formen berücksichtigt und bei Projekten dezidiert mitgedacht. Im 2014 vom Kreistag beschlossenen **Leitbild** des Burgenlandkreises wurden wesentliche bildungsstrategische

Leitplanken gelegt (Burgenlandkreis 2014). Folgendes ist festgehalten:

- ▶ Bildung ressourceneffizient gestalten
- ▶ Ausbildung auf Schwerpunktbranchen ausrichten
- ▶ Weiterbildung und lebensbegleitendes Lernen begünstigen

Gegenwärtig gibt es Bestrebungen, diese Aspekte zu einer umsetzungsnäheren **Bildungsstrategie** zu verdichten.

Der Burgenlandkreis hat in den vergangenen Jahren vielfältige bildungsbezogene Kooperationen mit externen Partnern aufgebaut. So beteiligt sich dieser beispielsweise an folgenden zwei Forschungsprojekten:

- ▶ **(1) (Neu)Ordnung von Bildungslandschaften reflexiv gestalten:** Dabei handelt es sich um ein interdisziplinäres Verbundprojekt gemeinsam mit der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg und der Stadt Halle (Saale) im Rahmen des BMBF-Programms »Abbau von Bildungsbarrieren: Lernumwelten, Bildungserfolg und soziale Teilhabe«.
- ▶ **(2) Bildung – Nachhaltigkeit – Kommune (BiNaKom):** Das ebenso vom BMBF geförderte Verbundprojekt beinhaltet den Aufbau eines Kompetenzzentrums für Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE). Dieses unterstützt Kommunen beim Aufbau ganzheitlicher BNE-Strukturen.

Einen besonderen Stellenwert in der Bildungsarbeit des Landkreises nehmen die Themen Medien und Digitalisierung ein. So wurde eigens eine **AG Digitalisierung der Schulen** ins Leben gerufen, die sich aus Vertreterinnen und Vertretern der Schulen, der Kommunalverwaltung sowie IT-Fachleuten zusammensetzt. Weiterhin wurde eine Personalstelle zur **medienpädagogischen Beratung** geschaffen, die unter anderem Fortbildungen an den Schulen des Landkreises durchführt und Lehrenden pädagogische Konzepte zum Umgang mit digitalen Medien, wie spezieller Software und Lernplattformen, vermittelt. Gerade im Hinblick auf das durch die Corona-Pandemie erforderlich gewordene Homeschooling hat sich diese Stelle als sehr wertvoll erwiesen, etwa um Kommunika-

tionskanäle nicht abreißen zu lassen und den Lehrenden digitale Kompetenzen zu vermitteln.

### Bildungsbezogene Analysen

Ebenso wie der Landkreis Anhalt-Bitterfeld führte auch der Burgenlandkreis während der Corona-Pandemie eine Befragung zum Thema Homeschooling durch und nahm hierfür sowohl die Perspektive der Lehrenden, der Eltern sowie der Schülerinnen und Schüler in den Blick.

Wenngleich sich im Burgenlandkreis der Aufbau eines systematischen, kontinuierlich angelegten datenbasierten Bildungsmonitorings noch in einem frühen Stadium befindet, stellt der Rückgriff auf Zahlen, um Entwicklungen aufzeigen zu können, einen festen Bestandteil der Bildungsarbeit dar. 2017 wurde der erste **Bildungsbericht** herausgegeben, in dem auf 156 Seiten wesentliche Aktivitäten und bildungsbezogene Daten des Landkreises zusammengetragen sind.

Daneben ist in den vergangenen Jahren eine Vielzahl an Publikationen erschienen, die ihren Fokus auf spezifische inhaltliche Ausschnitte der Bildungsaktivitäten und -strukturen im Landkreis richten. Als Beispiel seien die Broschüren zum Thema »Sexuelle Bildung in Einrichtungen. Interkulturelles und intersektionales Rahmenkonzept« sowie zu »Außerschulischen Lernorten an Saale, Unstrut und Elster« genannt. 2019 erarbeitete das Bildungsbüro eine zahlengestützte Übersicht zu Schülerinnen und Schülern ohne Schulabschluss im Landkreis, wobei auch eine bundes- und landesweite Einordnung vorgenommen wurde. 2021 wurde eine Broschüre veröffentlicht, in der die bunte Vielfalt der Bildungslandschaft im Landkreis illustriert ist (Abb. 11).

Neben diesen Publikationen trägt der Burgenlandkreis die Ergebnisse seiner Bildungsarbeit auch mittels Veranstaltungen an die Öffentlichkeit. Hervorzuheben ist hierbei die erste **Bildungskonferenz** des Landkreises 2017, an der etwa 300 Personen teilnahmen. Die für April 2020 vorgesehene zweite Bildungskonferenz, die unter anderem Fachdialoge zur »Arbeitswelt 4.0« oder zur »Schule der Zukunft« beinhalten sollte, musste coronabedingt vertagt werden.

### Fokus Berufliche Bildung

Neben dem oben genannten Regionalen Arbeitskreis Bildung existiert seit Februar 2016 im Burgen-

landkreis der **Regionale Arbeitskreis Arbeitsmarktpolitik**. Dieser widmet sich der arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Strategieentwicklung. Dabei bezieht er verschiedene Wirtschafts- und Sozialpartner sowie Akteure am Übergang Schule – Ausbildung – Beruf in die Diskussion ein, um passgenaue Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildungs- und Beschäftigungssituation im Landkreis abzuleiten.

Seit 2019 haben sich im Rahmen des Landesprogramms **RÜMSA** verschiedene Akteure, allen voran das Jobcenter, die Agentur für Arbeit und das Jugendamt unter dem Dach der **Jugendberufsagentur** zusammengeschlossen. Erklärtes Ziel ist es, Jugendlichen, ihren Eltern sowie Lehrenden Unterstützung bei allen Angelegenheiten rund um die Themen Berufsorientierung, Ausbildung und Berufseinstieg zu geben und damit gelingende Übergänge zwischen den einzelnen Biografie-Stadien zu ermöglichen.

### Bildungsfokus im Strukturwandel

Auch im Kontext des Strukturwandels spielt das Thema Bildung eine wesentliche Rolle im Burgenlandkreis. So sollen die zur Verfügung stehenden Mittel auch dafür eingesetzt werden, die Bildungslandschaft zu stärken. Als Vorhaben sind etwa die Konzeption der **Bildungscampus** in Naumburg, Weißenfels, Hohenmölsen und Zeitz verankert. Im Rahmen des Bundesprogramms STARK werden ab 2021/2022 in fünf Gemeinden des Landkreises



Abb. 11: Veröffentlichung »Bildung im Burgenlandkreis« (Quelle: Burgenlandkreis)

Stellen geschaffen, die sich unter anderem der lokalen Bildungskoordination widmen. Diese sollen unter anderem Projekte zur vorschulischen Bildung sowie Grundschulbildung auf den Weg bringen, aber auch Aufgaben im Ausbildungsmarketing übernehmen. Diese Bildungskoordination auf Gemeindeebene wird in engem Austausch mit dem zentralen Bildungsbüro des Landkreises stehen.

Eine besondere Rolle im Burgenlandkreis bei der Gestaltung des Strukturwandels spielt die Stadt Zeitz. Einerseits verlor diese nach der Wiedervereinigung weite Teile ihrer industriellen Basis – und damit Arbeitsplätze und Bevölkerung. Zum anderen ist die Stadt gegenwärtig dabei, sich neu zu erfinden. Leerstehende Industriegebäude werden

### 3.4 Stadt Halle (Saale)

Die Stadt Halle (Saale) ist ein bedeutendes Kultur- und Wissenschaftszentrum in Mitteldeutschland und bildet gemeinsam mit Leipzig den urbanen Kern des Reviers. Neben den einschlägigen Hochschulen wie die **Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg** (MLU) und die **Burg Giebichenstein Kunsthochschule** strahlt auch die **Nationale Akademie der Wissenschaften Leopoldina** über die Landesgrenzen hinweg aus. Hinzu kommt der **Technologiepark Weinberg Campus**, der nach Berlin-Adlershof der zweitgrößte Wissenschafts- und Technologiepark Ostdeutschlands ist. Auf dem Campus befinden sich neben einer Vielzahl naturwissenschaftlicher Fachbereiche der MLU verschiedene außeruniversitäre Forschungseinrichtungen und das Technologie- und Gründerzentrum (TGZ). Mehr als 100 Unternehmen und Institute mit fast 6.000 Beschäftigten sind am Weinberg Campus inzwischen angesiedelt. Zusätzlich profiliert sich die Saalestadt im Bereich der Medienwirtschaft. Hierzu gehört das Mitteldeutsche Multimediazentrum (MMZ), in dem unter anderem Start-ups der Kreativbranche gefördert werden.

#### Wesentliche Bildungsstrukturen und -themen

Das Schulangebot der Stadt umfasste im Jahr 2019 unter anderem 39 Grundschulen, vier Sekundarschulen, fünf Gesamtschulen, vier Gemeinschaftsschulen, neun Gymnasien und zwölf Förderschulen

zu Experimentierräumen transformiert. Die Mittel des Kohleausstiegs sollen genutzt werden, um das kreative Profil der Stadt weiter zu schärfen. 2020 wurde das **Digitalisierungszentrum Zeitz** eingerichtet. Hier erhalten Akteure aus Wirtschaft, Politik und Verwaltung wie auch Zivilgesellschaft Hilfestellung bei allen Fragen rund um das Thema Digitalisierung. Angebote für digitale Behördengänge und zur digitalen Gesundheitsversorgung wie Telemedizin sollen weiterentwickelt werden. Ferner ist mit dem Digitalisierungszentrum ein Experimentierraum für die Entwicklung kreativer Geschäftsmodelle geschaffen worden, etwa im Bereich Virtual und Augmented Reality.

(Stadt Halle 2021a, S. 10). Die Stadtverwaltung hat in den vergangenen Jahren weitreichende Strukturen zur Koordination bildungsbezogener Themen errichtet. Durch einen Stadtratsbeschluss 2015 wurde der Aufbau eines kommunalen Bildungsmanagements und -monitorings im Rahmen des BMBF-Programms **Bildung integriert** auf den Weg gebracht. Im 2016 veröffentlichten Integrierten Stadtentwicklungskonzept (ISEK) erhielt der Geschäftsbereich IV (Bildung und Soziales) den Auftrag, verwaltungsübergreifende Strategien für die kommunale Bildungslandschaft auf den Weg zu bringen. Wesentlich war hierbei die Gründung einer **Lenkungsgruppe Bildung** im Jahr 2017, die bis heute als regelmäßig tagendes Gremium zur Koordination von städtischen Bildungsmaßnahmen und -anliegen fungiert.

Einen wichtigen Meilenstein markierte die Ausarbeitung eines **Bildungsleitbildes**. Dabei wurden sowohl bildungsnahe Fachbereiche der Stadtverwaltung wie auch zahlreiche Vertreterinnen und Vertreter von Bildungseinrichtungen sowie Bürgerinnen und Bürger der Stadt wiederholt in Diskussionsveranstaltungen und Workshops eingebunden. Ziel war es, zunächst ein gemeinsames Bildungsverständnis zu erarbeiten. In diesem Prozess war es wichtig, so betonte etwa ein Bildungsmanager der Stadt, »ein Bildungsleitbild für die Stadt Halle und nicht eines der Stadt Halle« zu

erarbeiten (TransMit 2020). Die Resultate wurden auf einer **Bildungskonferenz** im November 2018 präsentiert und anschließend im April 2019 vom Stadtrat als Orientierungsrahmen für die Weiterentwicklung der Bildungslandschaft beschlossen. Das auf diesem Weg entstandene Bildungsleitbild, das den Titel »Bildung gemeinsam gestalten« (Stadt Halle 2019) trägt, umfasst acht Leitlinien:

- ▶ Gleiche Bildungschancen für alle in unserer Stadt ermöglichen
- ▶ Eine inklusive Bildungslandschaft Halle (Saale) schaffen
- ▶ Zugänge ermöglichen und Übergänge aufeinander abstimmen
- ▶ Bestmögliches Lernen ermöglichen
- ▶ Beteiligung als Standard etablieren
- ▶ Bildung transparent gestalten
- ▶ Den digitalen Wandel begleiten
- ▶ Kooperation und Vernetzung verlässlich gestalten

Auffällig ist, dass bei der Erarbeitung dieses Leitbildes **Bildungsgerechtigkeit** und die Verringerung von Bildungsungleichheit und -armut einen besonderen Stellenwert einnahmen. So wurden unter anderem Workshops zu Chancengerechtigkeit im Bildungsbereich und zu Inklusion durchgeführt. Darüber hinaus wurde ein Bericht zur Bildungssituation von Einwohnerinnen und Einwohnern mit Migrationshintergrund herausgegeben.

Auf dem Bildungsleitbild aufbauend, erarbeitete der Geschäftsbereich IV Bildung und Soziales zwischen Juli 2019 und Dezember 2020 ein **Bildungskonzept**, in dem auf 155 Seiten handlungsleitende Strategien und konkrete Maßnahmen zur Stärkung der Bildung in der Saalestadt bis zum Jahr 2030 festgehalten sind (Abb. 12). Dieses wurde im März 2021 vom Stadtrat verabschiedet. Im Konzept ist unter anderem die Etablierung eines **Bildungsbeirates** verankert. Dieser hat die Aufgabe, den städtischen Gremien bei ihren Entscheidungsfindungen zur Seite zu stehen und Handlungsempfehlungen auszusprechen. Der Bildungsbeirat tagte erstmals im Januar 2022.

Darüber hinaus misst das Bildungskonzept den geschaffenen Strukturen des kommunalen Bildungsmanagements und -monitorings auch für die Zukunft eine wesentliche Rolle für die



Abb. 12: Bildungskonzept für die Stadt Halle (Saale) (Quelle: Stadt Halle (Saale))

Bildungskoordination bei. Ein zentrales Aufgabenfeld des **Bildungsmonitorings** besteht darin, durch den Aufbau und die Pflege einer zentralen **Bildungsdatenbank** kommunalen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern sowie Verwaltungseinheiten Planungsgrundlagen zu liefern und so eine Handreichung für evidenzbasierte Steuerung zu geben. In dieser Datenbank werden bildungsbezogene Daten, beispielsweise aus dem Sozialamt, dem Einwohnermeldeamt, der Abteilung für Statistik und Wahlen und dem Statistischen Landesamt Sachsen-Anhalt zusammengetragen, zielgerichtete Analysen des kommunalen Bildungsgeschehens ermöglicht und Veränderungen im Zeitverlauf sichtbar gemacht. Das **Bildungsmanagement** fungiert als Prozessbegleiter, Netzwerkknoten und Bindeglied zwischen den verschiedenen kommunalen Bildungsakteuren und der Lenkungsgruppe Bildung. Zusätzlich ist es Ansprechpartner bei fachlichen Fragen, organisiert Veranstaltungen wie Bildungskonferenzen und leistet die Öffentlichkeitsarbeit, etwa durch die Herausgabe von Broschüren und Informationsmaterialien.

Einen ersten Meilenstein der Bildungsberichterstattung stellte der 2009 erschienene erste Bildungsbericht der Stadt dar, dem 2015 eine Neuauflage folgte. Um spezifische Entwicklungen in der Bildungslandschaft zeitnah aufzeigen zu können, wurde 2021 unter dem Titel »FaktenCheck Bildung« ein neues Publikationsformat geschaffen,

das ergänzend zu den Bildungsberichten im Jahresturnus aktuelles statistisches Datenmaterial rund um das Thema Bildung liefert.

### Fokus Fachkräftesicherung

Wie in den anderen Revierkommunen Sachsen-Anhalts spielt das Landesprogramm **RÜMSA** auch für die Saalestadt eine wesentliche Rolle, wenn es um gelingende Übergänge zwischen Schule, Ausbildung und Beruf geht. Im 2014 in Halle-Neustadt eröffneten **Haus der Jugend** sind entsprechende Unterstützungs-, Beratungs- und Serviceangebote für Jugendliche und junge Erwachsene gebündelt. Sie erhalten Hilfestellung bei allen Fragen rund um den Berufseinstieg und bei der Anfertigung von Bewerbungsunterlagen. Zudem wird ihnen ein offenes Ohr geschenkt, etwa bei persönlichen, sozialen oder finanziellen Schwierigkeiten. Das Haus der Jugend hat sich zudem als Schaltstelle für die Durchführung spezifischer RÜMSA-Projekte etabliert. Zu nennen ist hier das Projekt **JOBLINGE**. Dabei lernen die Teilnehmenden, wie man sich richtig bewirbt und im Berufsleben Fuß fasst. In Partnerunternehmen können sie praktische Erfahrungen sammeln, den Arbeitsalltag kennenlernen und ihre Fähigkeiten unter Beweis stellen.

Die durch den Europäischen Sozialfond (ESF) und das Land geförderte **Netzwerkstelle Schulerfolg für Halle** wurde mit dem Ziel eingerichtet, »ein integriertes Netzwerk zwischen Schule, Jugendhilfe, freien Bildungsträgern, Beratungsstellen und weiteren Unterstützungsangeboten aufzubauen und weiterzuentwickeln, um allen jungen Menschen gelungene Schul- und Bildungsbiographien zu ermöglichen« (Stadt Halle 2021b). Zugunsten einer zielgerichteten Berufsorientierung hat die Stadt auch einige innovative Veranstaltungsformate ins Leben gerufen. Hervorzuheben ist die sogenannte **MINT-Convention**. Dieses Freizeit- und Spiele-event zielt darauf ab, bei Jugendlichen auf spielerische Weise Neugier fürs Experimentieren, Konstruieren und Programmieren zu wecken.

## 3.5 Landkreis Leipzig

Der Landkreis Leipzig mit seinen knapp 260.000 Einwohnerinnen und Einwohnern und dem Verwaltungssitz Borna ist in besonderem Maße vom

### Fokus Strukturwandel

Im Zuge der Braunkohleausstiegsförderung hat die Stadt Projekte mit explizitem Bildungs- und Wissenschaftsbezug auf den Weg gebracht. So wurde der Ausbau des **Forschungs- und Gründungsstandortes Weinberg Campus** als wesentliches Investitionsvorhaben verankert. Hieran angegliedert ist die Errichtung eines **MINT-Schul-Campus** in Halle-Neustadt, dessen Baustart für 2023 avisiert ist. Damit will die Stadt ihr Profil als naturwissenschaftliches Zentrum weiter schärfen und eine stärkere Vernetzung zwischen schulischer Bildung und akademischer Berufswelt erreichen. Darüber hinaus werden vom Campus wesentliche Impulse zur Entwicklung der Südlichen Neustadt, in der sich soziale Herausforderungen und Bildungsbenachteiligung konzentrieren, ausgehen.

Im Kontext des Strukturwandels hat die Martin-Luther-Universität zudem zwei wichtige Zukunftsprojekte auf den Weg gebracht. Zum einen wird am Weinberg Campus das **Zentrum für nachhaltige Materialien und Energie** errichtet und damit das Profil als Bioökonomie-Standort geschärft. Zum anderen wurde 2020 das **Institut für Strukturwandel und Nachhaltigkeit** ins Leben gerufen. Dieses hat eine sozial- und geisteswissenschaftliche Prägung und nimmt sich drei Forschungsschwerpunkten an: (1) Post-fossile Demokratien, (2) Energie- und Ressourcenkulturen und (3) Natur-Gesellschaften. Nach eigenen Angaben verfolgt das Institut »das Ziel, Strukturwandel in Mitteldeutschland, Deutschland sowie vergleichbare Prozesse in anderen Regionen der Welt zu untersuchen, beratend zu begleiten und zu gestalten«. Dabei wird ein Verständnis von Strukturwandel eingenommen, der »vielfältige ökonomische, politische, soziale und ökologische Transformationen sowie deren wechselseitige[ ] Dynamiken und Effekte [umfasst]« (Institut für Strukturwandel und Nachhaltigkeit 2021).

Braunkohleabbau und dessen Folgen geprägt. Von ehemals zehn Tagebauen sind heute noch zwei aktiv und Teil der regionalen Energiewirtschaft.



Abb. 13: Gefluteter Tagebau Störmthaler See im Landkreis Leipzig mit Denkmal Vineta (Quelle: Pixabay)

Durch die fortschreitende Renaturierung ist die Tagebaufolgelandschaft bereits heute ein Touristenmagnet mit zunehmender wirtschaftlicher Relevanz. Weitere Wirtschaftsschwerpunkte sind die Chemieindustrie, das verarbeitende Gewerbe sowie der Gesundheitssektor.

Der Anteil der in der Braunkohle Beschäftigten betrug im Jahr 2018 nur noch 0,8 Prozent aller Erwerbstätigen im Landkreis (Kropp u. a. 2019, S. 7). Wie in den anderen Revierkommunen ist der Qualifizierungs- und Fachkräftebedarf somit auf einen Strukturwandel auszurichten, der auch, aber nicht ausschließlich durch den Kohleausstieg geprägt ist. Neben der Energiewende stellen vor allem die Themen Digitalisierung und demografischer Wandel entsprechende Anforderungen an die regionale Bildungslandschaft. Die Herausforderungen des Wandels werden seitens des Landkreises im **Kreisentwicklungskonzept (KEK) 2030** thematisiert. Basierend auf einer SWOT-Analyse wurden Handlungs- und Maßnahmenkonzepte entwickelt, die die vielfältigen Perspektiven der Regionalentwicklung berücksichtigen (Landkreis Leipzig 2020).

Die Bildungslandschaft umfasst 57 Grundschulen, 20 Oberschulen, zwölf Gymnasien, sieben Förder-schulen sowie sieben berufsbildende Schulen. Der kommunale Eigenbetrieb **Bildung und Kultur des Landkreises Leipzig** ist Träger der Musik- und Kunstschule Landkreis Leipzig, der Volkshochschule Landkreis Leipzig, des Schullandheims Bennewitz sowie des Berufsqualifikationszentrums mit Beratungsstellen in Borna, Grimma, Markkleeberg und Wurzen. Darüber hinaus unterstützt das Medienpädagogische Zentrum Landkreis Leipzig die Bildungseinrichtungen bei der aktiven Medienarbeit.

### Bildungsstrategien und -leitbilder

Hinsichtlich der Entwicklung der Bildungslandschaft findet sich im KEK 2030 das Leitziel 1.2 **Eine Region mit Perspektiven für junge Menschen**. Dabei sind folgende Teilziele formuliert worden:

- ▶ Der Landkreis unterstützt die Fachkräftesicherung in der Region mit vielfältigen Initiativen.
- ▶ Das Bildungsangebot ist leistungsfähig, modern, vielfältig, chancengerecht und gut erreichbar sowie dem Bedarf entsprechend entwickelt.
- ▶ Der Landkreis unterstützt den Erhalt, die Entwicklung und die Vernetzung bestehender Kulturangebote, insbesondere der Industriekultur, der Orchester, der vielfältigen Museums- und Ausstellungslandschaft, der Burgen und Schlösser in der Region sowie der Sport- und Freizeitangebote.
- ▶ Wohnangebote sind auch auf die Bedarfe von Jugendlichen, Studenten und jungen Fachkräften ausgerichtet.

Diese Teilziele des KEK 2030 werden zudem im **regionalen Handlungskonzept der Fachkräfteallianz des Landkreises Leipzig** aufgegriffen. Standen in der Fassung von 2016 noch eigens formulierte Ziele wie »Kooperation von Hochschule-Wirtschaft-Innovation« oder ein Fachkräftemonitoring im Handlungsbedarf der Fachkräfteallianz (Fachkräfteallianz Landkreis Leipzig 2016), so lehnt sich die Fortschreibung 2020 vor allem an das Handlungsfeld »Starker Wirtschaftsstandort« des KEK 2030 an (Fachkräfteallianz Landkreis Leipzig 2020).

### Analysen zu Bildung und Fachkräfteentwicklungen

Zur datengestützten Entscheidungsfindung und Entwicklung von Handlungskonzepten im Kontext der kommunalen Bildungslandschaft bestehen für den Landkreis Leipzig verschiedene Studien und Analysen.

Ausgangslage für die Fortschreibung des KEK 2030 bildete eine 200-seitige Analyse des Landkreises aus dem Jahr 2018, die die Entwicklung von Bildungsangeboten und Absolventenzahlen im Landkreis aufzeigt (Landkreis Leipzig 2018). Weitere Bildungsdaten liefert der sächsische Bildungsbericht des Leibniz-Instituts für Bildungsforschung und Bildungsinformation aus dem Jahr 2018 (Kühne u. a. 2019). Dieser Bericht widmet sich insbesondere den sachsenspezifischen Herausforderungen im Kontext bundesweiter Trends. Der Bericht liefert aufgeschlüsselte Daten für den Landkreis Leipzig sowie sämtliche Landkreise und kreisfreien Städte im Freistaat Sachsen. Der Bedarf an Fachkräften und damit verbundenen Qualifikationen wurde 2020 im Rahmen einer Fachkräftestudie für den Landkreis Leipzig (in Verbindung mit dem Landkreis Nordsachsen und der Stadt Leipzig) untersucht (ZAROF 2020). Die Fortschreibung des Handlungskonzepts der Fachkräfteallianz Landkreis Leipzig analysierte im Jahr 2020 den aktuellen Stand von Bevölkerungsentwicklung, Bildung, Arbeits- und Ausbildungsmarkt sowie Wohnen und Mobilität (Fachkräfteallianz Landkreis Leipzig 2020).

### Institutionen und Netzwerke im Bereich Bildung und Fachkräftesicherung

Neben den aufgeführten Studien wird der Fachkräftebedarf kontinuierlich vom Kernteam Arbeits-

marktmonitor Leipzig der Agentur für Arbeit evaluiert. Zur Steuerung der Fachkräfteentwicklung finden sich weitere Institutionen an der Schnittstelle von Ausbildung und Arbeitsmarkt, etwa der **Arbeitskreis Schule Wirtschaft** oder der örtliche Beirat des Kommunalen Jobcenters Landkreis Leipzig.

Institutionen im Kontext der Berufsorientierung existieren im Landkreis mit der **Jugendberufsagentur**, dem **Netzwerk Berufs- und Studienorientierung Landkreis Leipzig** sowie dem Berufsqualifikationszentrum mit Standorten in Borna, Grimma, Markkleeberg und Wurzen. Hinsichtlich des Aufbaus eines datenbasierten kommunalen Bildungsmanagements (DKBM) hat der Landkreis 2019 eine Zielvereinbarung mit der Transferagentur Mitteldeutschland abgeschlossen.

Neben der Fachkräftesicherung zählt die Förderung sozialer Kompetenzen und zivilgesellschaftlichen Engagements zu bedeutsamen Aspekten einer regionalen Bildungslandschaft. Im Landkreis Leipzig lassen sich hierzu eine Reihe von Projekten ausmachen, etwa mit Aktivitäten der Initiativen **Demokratie leben, weltoffenes Sachsen** oder der **lokalen Partnerschaft für Demokratie**.

Schließlich gibt es im Landkreis eine Reihe von Initiativen, die sich den Herausforderungen des Strukturwandels widmen. Im Kontext wirtschaftlicher Neuaufstellung und ansiedlungsrelevanter Fachkräftesicherung ist der Landkreis Teilhaber der Invest Region Leipzig GmbH. Zum Spektrum zivilgesellschaftlichen Engagements gehören etwa die Lokale Aktionsgruppe Südraum Leipzig oder der Aktionskreis Strukturwandel im Leipziger Land.

## 3.6 Stadt Leipzig

Die Stadt Leipzig als Messestandort, Zentrum von Wissenschaft und Kultur, Verkehrs- und Logistikknotenpunkt sowie als Standort vielfältiger Wirtschaftszweige konnte sich nach den strukturellen Umbrüchen der Wendezeit bis heute wieder gut aufstellen. Seit Anfang der 2000er-Jahre erlebt die Kommune einen **konstanten Bevölkerungszuwachs** und verzeichnete in den vergangenen

20 Jahren ein Plus von 125.000 Einwohnerinnen und Einwohnern. Das anhaltende Bevölkerungswachstum schlägt sich entsprechend auf die Anforderungen der lokalen Bildungslandschaft nieder – sowohl quantitativ als auch in der qualitativen Ausrichtung weiterführender Bildungszweige. 2019 zählte das Stadtgebiet 80 Grundschulen, 32 Oberschulen, eine Gemeinschaftsschule,



Abb. 14:  
Universität Leipzig:  
Neues Augusteum  
und Paulinum –  
Aula und Universitätskirche St. Pauli  
(Quelle: Pixabay)

18 Förderschulen, 25 Gymnasien, 27 berufsbildende Schulen sowie drei Schulen des zweiten Bildungswegs (Stadt Leipzig 2019). Aufgrund der rasanten Bevölkerungsentwicklung wurde im Jahr 2018 davon ausgegangen, dass in den nächsten Jahren 80 Schulen und 30 Kitas zusätzlich benötigt werden (Die Zeit vom 9.6.2018). Als städtische Eigenbetriebe existieren weiterhin die Volkshochschule, die Musikschule, das Schulbiologiezentrum, das medienpädagogische Zentrum, die Schola Cantorum sowie das Schulmuseum.

Besondere Bedeutung erfährt die Kommune zudem als **Hochschulstandort**. Im Stadtgebiet zu finden sind die Universität Leipzig, die Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur, die Hochschule für Grafik und Buchkunst, die Hochschule für Musik und Theater, die Handelshochschule, die Macromedia Hochschule, die internationale Berufsakademie Campus Leipzig, die Internationale Hochschule Leipzig, die FOM Hochschule für Ökonomie und Management, die Lancaster University Leipzig, die Leipzig School of Media, das SAE Institute, die staatliche Studienakademie Leipzig sowie die Diploma Hochschule.

### Bildungsstrategien und -leitbilder

Die Ausrichtung und Gestaltung der kommunalen Bildungslandschaft bewegt sich innerhalb der vom Leipziger Stadtrat beschlossenen Leitbilder und Strategien. In diesem Zusammenhang wurden im Jahr 2013 folgende sieben **bildungspolitische Leitlinien** verabschiedet (Stadt Leipzig 2021):

- ▶ Menschen in allen Bildungsphasen fördern und stärken
- ▶ Unterschiede anerkennen und Vielfalt stärken
- ▶ Bildungszugänge schaffen und Bildungsübergänge sichern, unabhängig von sozial-räumlichen Besonderheiten
- ▶ Vielfältige Bildungsformen und -orte nutzen
- ▶ Familien als Bildungspartner wertschätzen
- ▶ Über den Tag hinaus denken und Bildung als kommunalpolitische Kernaufgabe gestalten
- ▶ Bildung gemeinsam verantworten

Des Weiteren findet sich im 2018 beschlossenen **Integrierten Stadtentwicklungskonzept Leipzig 2030** das Fachkonzept Kommunale Bildungslandschaft, wobei folgende Ziele formuliert worden sind (Stadt Leipzig 2018):

- ▶ Quantitativer Ausbau und qualitative Weiterentwicklung der Bildungsinfrastruktur
- ▶ Unterstützung von Chancengerechtigkeit
- ▶ Konzeptionelle Öffnung von Bildungseinrichtungen, Vernetzung im Sozialraum und Kopplung mit non-formalen Bildungsangeboten
- ▶ Stärkung des lebenslangen Lernens und des bürgerschaftlichen Engagements
- ▶ Stärkung der oberzentralen Funktion Leipzigs als Bildungsstandort

Auf Beschluss des Stadtrates wurde für 2022 das Themenjahr **Leipzig – Freiraum für Bildung** ausgerufen, in dem Projekte und Veranstaltungen zur

Geschichte und Gegenwart der Bildungsentwicklung in Leipzig mit insgesamt 100.000 Euro gefördert werden.

#### Studien zu Bildung und Fachkräften

Die Stadt hat in den vergangenen Jahren zahlreiche Studien und Berichte über die lokale Bildungslandschaft veröffentlicht. Einen bedeutsamen Beitrag liefert das seit 2009 im Rahmen des Programms **Lernen vor Ort** auch personell verankerte **kommunale Bildungsmonitoring**. Seit 2010 erschien alle zwei Jahre ein Bildungsreport, 2016 wurde das Intervall der Berichterstattung auf fünf Jahre vergrößert. Zudem war die Kommune Herausgeber weiterer Sonderstudien und Berichte. Zu nennen sind beispielsweise die Bestandsaufnahmen zu Schulen der Stadt (2019), der Schulentwicklungsbericht (2019), Übersichten zu beruflicher Weiterbildung und Fachkräftebedarfen (2013), zu demokratischer Bildung (2013), zu MINT-Bildungsangeboten (2012), zu kultureller Bildung (2012) oder zur Umweltbildung (2012). Darüber hinaus finden sich bildungsbezogene Analysen zur Stadt Leipzig in externen Studien, etwa im Bildungsbericht Sachsen (Kühne u. a. 2019) oder der ZAROF-Fachkräftestudie (ZAROF 2020).

#### Institutionen und Netzwerke im Bereich Bildung und Fachkräftesicherung

Die Themen Bildung und Fachkräftesicherung sind Handlungsfelder verschiedener Akteure, Institutionen und Netzwerke der Stadt Leipzig. Wie bereits erwähnt, kann das Bildungsmanagement der Kommune seit 2009 auf eine datenbasierte Bildungsberichterstattung zurückgreifen. Neben

### 3.7 Landkreis Mansfeld-Südharz

Der Landkreis Mansfeld-Südharz bildet die westliche Flanke des Mitteldeutschen Reviers und ist neben dem Landkreis Leipzig und dem Burgenlandkreis die dritte Kommune der Region, in der gegenwärtig noch Braunkohle abgebaut wird. Diese dient als Ausgangsstoff zur Produktion von Montanwachs. Um die strukturwandelbezogenen Aufgaben zu koordinieren und Konzepte sowie gestaltungsfähige Vorhaben für die in Aussicht gestellten Fördermittel zu entwickeln, richtete die Kreisverwaltung im April 2019 die **Arbeits-**

verwaltungsinternen Prozessen wie der Abstimmung integrierter Fachkonzepte oder der Erstellung von Fachplanungen bestehen in Leipzig zusätzlich bildungsbezogene Formate, die weiten Teilen der Stadtgesellschaft offenstehen. So werden seit 2010 regelmäßig **Bildungskonferenzen** organisiert. In der **bildungspolitischen Stunde** im Stadtrat werden aktuelle Entwicklungen diskutiert und bildungspolitische Weichen gestellt.

Im Bereich der Fachkräftesicherung finden sich mit der **Fachkräfteallianz**, der **Koordinierungsstelle Berufs- und Studienorientierung** sowie dem **Arbeitskreis Schule Wirtschaft** einschlägige Strukturen zur bedarfsorientierten Steuerung des Übergangs von der Schule in den Beruf. Mit der **Jugendberufsagentur** steht zudem ein rechtskreisübergreifendes Beratungsangebot für junge Menschen zur Verfügung.

Schließlich steht die Analyse des Fachkräftebedarfs, in Verbindung mit der Entwicklung von Strategien zur Fachkräftesicherung, auf der Agenda regionaler Projekte und Netzwerke wie der EMMD, der IRMD oder der Invest Region Leipzig. Über Mittel zur Unterstützung des Strukturwandels in den ehemaligen Braunkohlegebieten gelingt es der Stadt, Spitzenforschungseinrichtungen wie ein Rechenzentrum für Künstliche Intelligenz im Umfang von 50 Millionen Euro an der Universität Leipzig anzusiedeln (Leipziger Zeitung vom 24.9.2021). Weitere Mittel fließen in bildungsbezogene Vorhaben wie in eine Berufsfachschule am Klinikum St. Georg.

**gruppe Strukturwandel Mansfeld-Südharz** unter Vorsitz der (2021 ausgeschiedenen) Landrätin ein. Die Ergebnisse der Diskussionen sind zum **Masterplan Strukturwandel** zusammengefasst, der im Juli 2020 veröffentlicht und an den Ministerpräsidenten Sachsen-Anhalts übergeben wurde (Landkreis Mansfeld-Südharz 2020).

#### Bildungsbezogene Strukturen

2017/2018 wurde im Zuge eines partizipativen Prozesses (etwa durch Bürgerversammlungen) das

**Entwicklungsleitbild 2030 plus** erarbeitet, in dem die strategischen Zukunftsziele und Visionen des Landkreises festgehalten sind. Es wird regelmäßig in Form von öffentlichen Workshops evaluiert, aktualisiert und, orientiert an aktuellen Entwicklungen und Herausforderungen, angepasst. Im Leitbild ist »Bildung, Jugend, Wissensgesellschaft« als eines von drei Themenfeldern verankert. Konkret heißt es darin:

- ▶ Bildung: Wir öffnen die Schulen für das Leben
- ▶ Jugend: Wir mobilisieren die Jugend mit Perspektiven
- ▶ Wissensgesellschaft: Wir unterstützen das generationenübergreifende Lernen

Markant in diesem Leitbild ist, dass Unternehmen eine wichtige Rolle zugesprochen wird, wenn es um gelingende Bildungsbiografien geht. Festgehalten ist: »Unternehmen und Schulen pflegen einen regen Austausch« und »Unternehmen übernehmen Verantwortung für Aus- und Weiterbildung« (Landkreis Mansfeld-Südharz 2021, S. 15).

Grundsätzlich zeigt sich, dass die bildungsbezogene Arbeit im Landkreis stark auf die Frage bezogen wird, wie sich gelingende Übergänge zwischen Schule, Ausbildung und Beruf ermöglichen und die Zahl der Schulabbrüche reduzieren lassen. Diese Schwerpunktsetzung resultierte auch aus der Problematik, dass der Landkreis eine überdurchschnittlich hohe Quote an Schulabbrecherinnen und Schulabbrechern – sowohl verglichen mit dem Bundes- als auch dem Landesschnitt – aufweist. Um dem entgegenzutreten, wurde eine Vielzahl an Strukturen und Netzwerken aufgebaut.

Zentral dabei ist das **Bildungsbüro**, das innerhalb der Kreisverwaltung an den Fachbereich 1 – Bildung, Soziales, Jugend und Kreisplanung angegliedert ist. Das Bildungsbüro nahm mit Beschluss des Kreistages 2013 seine Arbeit auf. Seit 2019 ist es als eigenständiges Sachgebiet geführt, womit eine institutionelle Aufwertung einherging. Mittlerweile ist das Bildungsbüro zu einem wesentlichen Netzwerkknoten der Bildungsarbeit des Kreises erwachsen und Schaltstelle für vielfältige Aktivitäten. So organisierte es beispielsweise im November 2017 gemeinsam mit dem Jobcenter und der Agentur für Arbeit im Berufsbildungswerk Hettstedt eine **Jugendkonferenz**, an der über 100 Gäste teilnahmen. Weiterhin ist

das Bildungsbüro maßgeblich eingebunden in die Organisation der **Berufsorientierungsmesse ZACK** (Zukunft, Ausbildung, Chance, Karriere), die alljährlich im Landkreis ausgerichtet wird und sich großer Beliebtheit erfreut.<sup>15</sup>

Neben solchen Veranstaltungsformaten pflegt das Bildungsbüro verschiedene onlinegestützte Angebote zur Berufsorientierung. Zu nennen ist eine **Praktikumsbörse**, über die sich Schülerinnen und Schüler über entsprechende Angebote informieren können. Des Weiteren wurde im Rahmen des Landesprogramms **RÜMSA** die **virtuelle Jugendberufsagentur** als digitale Plattform ins Leben gerufen, die unter anderem über berufsrelevante Angebote und Veranstaltungen im Landkreis Mansfeld-Südharz informiert. Das ebenso im Rahmen von RÜMSA geförderte Projekt **Schülerwerkstatt MSH** richtet sich an konkrete Alltagsprobleme von Jugendlichen. Es geht darum, schulmüden Jugendlichen Hilfestellung für eine Rückkehr in den Schulalltag und ins Schulsystem zu geben.

Seit 2009 existiert die **Netzwerkstelle Schulerfolg sichern**, die Akteure aus Schule und Jugendhilfe begleitet, berät und vernetzt. Beispielsweise unterstützt die Netzwerkstelle Schulen bei der Suche nach Kooperationspartnern und organisiert Fortbildungen sowie Fachveranstaltungen. Eine Institution der Berufsorientierung ist zudem das **Arbeitsbündnis Jugend und Beruf**, worin Angestellte des Jobcenters, der Agentur für Arbeit und des Landesschulamtes eingebunden sind. Schnittstellen zwischen dem Schulabschluss und der anschließenden Berufswelt stellt auch der **Arbeitskreis Schule – Wirtschaft** her.

Wirft man einen Blick auf das Themenspektrum der Bildungsarbeit, so lassen sich zwei Schwer-

15) Für die Ausrichtung hat sich eigens ein Arbeitskreis Berufsorientierungsmesse gegründet. Dieser setzt sich aus Akteurinnen und Akteuren der Wirtschaft, der Kammern, der Arbeitsagentur, der Verwaltung und der Schulen des Landkreises zusammen. Im März 2021 fand ZACK aufgrund der Corona-Pandemie erstmals online statt. Auf über 50 virtuellen Messeständen informierten Industrie-, Handwerks- und Dienstleistungsunternehmen, Behörden, Fach- und Hochschulen sowie Träger der Berufsberatung über ihre Angebote.



Abb. 15:  
Ausbildungsatlas  
Mansfeld-Südharz  
2021 (Quelle:  
Landkreis Mans-  
feld-Südharz)

punkte herauskristallisieren. Zum einen ist das Thema Digitalisierung zu nennen. 2021 wurde das Netzwerk **Digital in MSH** gegründet. Es verfolgt das Ziel, die Medienkompetenzen der Menschen im Landkreis, insbesondere von Kindern und Jugendlichen, zu erweitern. Um dies zu erreichen, werden Fortbildungen für Fachkräfte (aus Schulen, Kitas und Einrichtungen der Kinder- und Jugendarbeit) und Eltern zu Möglichkeiten des Einsatzes von digitalen Medien angeboten.

Zum anderen fällt die thematische Fokussierung auf Bildung in den Feldern Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) auf. Zwei Projekte sind hier zu nennen. Das Projekt **MINT-MSH** sieht eine Ausweitung außerschulischer Angebote für Schülerinnen und Schüler zur Stärkung ihrer MINT-Kompetenzen vor. Analog zu Freizeitaktivitäten, etwa in Sport- und Musikvereinen, werden in verschiedenen Gemeinden des Landkreises niedrigschwellige Angebote wie Experimentierversuche geschaffen. Damit soll das Interesse für MINT-Themen, insbesondere bei Mädchen und jungen Frauen, geweckt und eine entsprechende berufliche Perspektive eröffnet werden. Das Projekt **MINT-Berufe-Rallye** setzt direkt an den im Landkreis angebotenen Ausbildungsberufen an. In Kooperation mit ansässigen Unternehmen erhalten Schülerinnen und Schüler der Sekundarstufe 1 praktische Einblicke in unterschiedliche MINT-Berufsfelder.

Der Landkreis Mansfeld-Südharz verfügt selbst über keine Hochschule. Dieser Umstand, gepaart mit einem großen Bedarf an Fachkräften in anwendungsbezogenen Branchen, hat den Landkreis dazu veranlasst, neue Wege der Zusammenarbeit

mit externen Akteuren der akademischen Bildung zu beschreiten. Im Mai 2021 unterzeichneten der Landkreis, die kommunale Standortmarketing-Gesellschaft und die Hochschule Merseburg (Landkreis Saalekreis) eine Kooperationsvereinbarung. Neben Technologie- und Wissenstransfer geht es dabei auch um die Gestaltung von Weiterbildungsangeboten und -messen und darum, den Schülerinnen und Schülern des Landkreises Wege zur Aufnahme eines Studiums aufzuzeigen. Darüber hinaus hat der Landkreis eine Kooperation mit der Hochschule Harz vereinbart. Diese zielt unter anderem darauf ab, das Wissen und Projektideen der Studierenden mit den Bedarfen der Unternehmen im Landkreis zusammenzubringen.

Im Gegensatz zu den anderen vier Revierkommunen Sachsen-Anhalts beteiligte sich der Landkreis Mansfeld-Südharz nicht am BMBF-Programm Bildung integriert. Deshalb wurde ihm keine Förderung zur Etablierung eines kommunalen Bildungsmonitorings und -managements zuteil. Auch aus diesem Grund steckt der Landkreis hinsichtlich einer datenbasierten Bildungskoordination noch in den Kinderschuhen. Zwar werden auf Verwaltungsebene verschiedene bildungsbezogene Daten zusammengetragen. Allerdings werden diese bisher noch nicht systematisch im Sinne eines konsistenten Monitorings aufbereitet und verknüpft und sind primär für verwaltungsinterne Zwecke bestimmt. Eine umfassende Aufbereitung der Daten für öffentlichkeitswirksame Publikationen, etwa in Gestalt eines Bildungsberichtes, fand bisher nicht statt. Eine Ausarbeitung entsprechender Produkte ist allerdings in Planung.

Wie dargelegt, liegt ein Arbeitsschwerpunkt des kommunalen Bildungsbüros auf der Fachkräftesicherung. Dies spiegelt sich auch in der Öffentlichkeitsarbeit wider. Ein Meilenstein bildet der 2021 herausgegebene Ausbildungsatlas. In diesem stellen die ausbildenden Betriebe des Landkreises ihre Angebote dar (Abb. 15).

#### Projekte mit Bildungsbezug im Kontext des Strukturwandels

Die vom Bund bereitgestellten Fördermittel will der Landkreis nutzen, um die bereits bisher tragenden Wirtschaftsbranchen weiterzuentwickeln. Im April 2021 wurde das **Innovationshub Zukunft Holz und Klima** zur Förderung bewilligt. Es bündelt Kompetenzen der regionalen Holzwirtschaft

und unterstützt die Realisierung einer regionalen, auf Klimaneutralität angelegten Kreislaufwirtschaft. Die Pläne beinhalten Maßnahmen zur Forschung und Entwicklung, Aus- und Weiterbildung und Vernetzung aller Unternehmen, Institute und Wissenschaftseinrichtungen, die sich mit dem Thema Holz befassen. Weitere, im oben

genannten Masterplan Strukturwandel avisierten Projekte sind unter anderem die Errichtung eines **Kupfercampus in Hettstedt** sowie eines **Kräftecampus in der Kreisstadt Sangerhausen**, die die bisherigen Angebote zur beruflichen Bildung erweitern sollen.

### 3.8 Landkreis Nordsachsen

Der Landkreis Nordsachsen mit seinen knapp 200.000 Einwohnerinnen und Einwohnern und dem Verwaltungssitz Torgau orientiert sich mit seiner Bildungslandschaft vor allem am Qualifizierungsbedarf der Region. Vor dem Hintergrund wirtschaftlicher Schwerpunkte im verarbeitenden Gewerbe, in der Glas- und Keramikindustrie, der Logistikbranche und im Dienstleistungssektor stehen dabei besonders die Wege der Berufsausbildung im Mittelpunkt. Dafür stehen fünf berufliche Schulzentren zur Verfügung, wobei die Bereiche Bau, Logistik und Produktion stärker adressiert werden als wissensintensive Dienstleistungsbereiche.

Die Grundlagen für höhere Qualifikationen werden im Landkreis an sieben Gymnasien gelegt, die nächsten Standorte für Hochschulbildung liegen außerhalb des Landkreises. In den umliegenden Regionen befinden sich die Hochschulstandorte

Halle, Leipzig und Dresden, die Hochschule Merseburg, die Hochschule Anhalt, die Technische Universität Chemnitz sowie die Hochschule Mittweida. Neben der Gymnasiallandschaft existieren im Landkreis 17 Oberschulen, 51 Grundschulen, acht Förderschulen sowie fünf berufliche Schulzentren. Der **Eigenbetrieb Bildungsstätten** widmet sich zudem der außerschulischen Bildung und ist verantwortlich für sechs Volkshochschulstandorte, sechs Standorte der Kreismusikschule, zwei Sternwarten und ein Schullandheim. Leuchtturmprojekte im Kontext sich wandelnder Bildungsanforderungen sind insbesondere der **GlasCampus Torgau**, das **Medienpädagogische Zentrum** sowie der geplante **Naturbaucampus Oschatz**.

Im Zuge der demografischen Entwicklung mit sinkenden Zahlen an Schulabgängerinnen und Schulabgängern sowie Auszubildenden (Leibert



Abb. 16:  
Eröffnung  
GlasCampus  
Torgau 2019  
(Quelle: Landkreis  
Nordsachsen,  
Landratsamt/Bley)

u. a. 2018) besteht die Herausforderung darin, Fachkräfte in der Region zu halten und die Bildungslandschaft vor Ort zu stärken. Dazu wurden im Landkreis verschiedene Steuerungsmaßnahmen und Leitlinien entwickelt.

#### Bildungsstrategien und -leitbilder

Im Rahmen des im März 2021 beschlossenen **Kreisentwicklungskonzeptes (KEK) 2030** wurde Bildung und Qualifikation als eines von vier Handlungsfeldern verankert. Dabei wurde folgendes **Leitbild** formuliert: »Nordsachsen bietet seinen Bürgerinnen und Bürgern eine vielfältige Bildungslandschaft, die lebenslanges und bedarfsgerechtes Lernen ermöglicht« (Georg/Koch 2020, S. 37). Konkretisiert wurde dies anhand von fünf bildungsstrategischen Zielen:

- ▶ Nordsachsen ermöglicht attraktive und erfolgreiche Bildungswege sowie lebenslanges Lernen.
- ▶ Nordsachsen entwickelt seine moderne und vielfältige Bildungsinfrastruktur weiter.
- ▶ Bewährte Projekte im Bereich Bildung und Qualifikation in Nordsachsen werden verstetigt und ergänzt.
- ▶ Die Präventions- und Aufklärungsarbeit zu politischen, gesellschaftlichen, ökologischen und gesundheitlichen Themen wird in Nordsachsen als fester Bestandteil in den regionalen Bildungsaktivitäten verankert.
- ▶ Vereine, freiwillige Feuerwehren und andere gesellschaftliche Institutionen werden zur Steigerung der Identifikation mit Nordsachsen gefördert und bei der Vermittlung sozialer Kompetenzen unterstützt.

Zur Umsetzung dieser Ziele wurde zudem ein Maßnahmenkatalog mit konkreten Projektvorhaben entwickelt, der im Juni 2021 vom Kreistag beschlossen wurde.

Ein bedeutsames Gremium mit Einfluss auf die Ausrichtung der nordsächsischen Bildungslandschaft ist die **Fachkräfteallianz Nordsachsen**, die federführend vom sogenannten Kernteam der Agentur für Arbeit Oschatz getragen wird. Im Rahmen des regionalen Handlungskonzepts zur Fachkräftesicherung im Landkreis Nordsachsen wurden 2018 folgende sieben **Handlungsziele** formuliert:

- ▶ Förderung von dualer Ausbildung
- ▶ Übergänge optimieren
- ▶ Mitarbeiterorientierte Personalpolitik fördern
- ▶ Chancen aufzeigen
- ▶ Integration in den Arbeitsmarkt fördern
- ▶ Transparenz sichern
- ▶ Kooperationen stärken – Synergien nutzen

Die Fortschreibung des Handlungskonzepts 2020 bezieht sich auf die Handlungsfelder des oben genannten KEK 2030: Wirtschaft und Innovation, Bildung und Qualifikation, Lebenswerter Landkreis sowie Infrastruktur und Mobilität (Fachkräfteallianz Nordsachsen 2020).

Grundlage für die Entwicklung strategischer Steuerungsmaßnahmen und die Formulierung von Bildungsleitbildern und Handlungskonzepten sind Analysen zur demografischen Entwicklung, zum Fachkräftebedarf sowie zur regionalen Bildungslandschaft. Hier kann der Landkreis auf verschiedene Studien zurückgreifen, wenngleich ein systematisches Bildungsmonitoring bislang nicht etabliert wurde.

#### Studien zu Bildung und Fachkräften

Die Fachkräfteallianz Nordsachsen hat 2018 ein regionales Handlungskonzept zur Fachkräftesicherung erarbeitet. Dabei wurde eine Analyse der Ausgangslage und von Handlungsbedarfen durchgeführt. In diesem Kontext wurden die Bereiche Demografie, Wirtschaftsstruktur, Arbeitsmarkt, Ausbildungsmarkt, Pendlerstruktur sowie Geflüchtete in Nordsachsen evaluiert und Handlungsansätze zur Fachkräftesicherung erörtert. Zahlen zum Wandel der Bevölkerungsstruktur liefert die 2017 vom Leibniz-Institut für Länderkunde angefertigte Demografiestudie Landkreis Nordsachsen (Leibert u. a. 2018). Im Rahmen der Ausarbeitung des KEK 2030 wurde im Auftrag des Landkreises eine SWOT-Analyse durchgeführt, die sich unter anderem dem Schwerpunkt Arbeitsmarkt und Qualifikation widmete (Landkreis Nordsachsen 2020).

#### Institutionen und Netzwerke im Bereich Bildung und Fachkräftesicherung

Im Bereich Fachkräftesicherung und Berufsorientierung kann der Landkreis auf verschiedene Strukturen bauen. Mit der Steuerung des Fachkräftebedarfs beschäftigen sich die **Fachkräfteallianz Nordsachsen** sowie der **Arbeitskreis Schule Wirt-**

**schaft**. Im Kontext der Berufsorientierung kommen vor allem die **Regionale Koordinierungsstelle Berufs- und Studienorientierung** sowie die **Jugendberufsagentur** zum Tragen. Als gemeinsames Angebot zur Berufsorientierung organisieren Landkreis, Fachkräfteallianz und Wirtschaftsförderungsgesellschaft die **Zukunftstage Nordsachsen**.

Zur strategischen Ausrichtung der Bildungslandschaft und Fachkräfteentwicklung wurde im Rahmen der Entwicklung des KEK 2030 eine **AG Bildung und Qualifizierung** eingesetzt. Ferner ist der

Landkreis in Projekten und Netzwerken vertreten, die sich explizit der Regionalentwicklung und dem Strukturwandel widmen. Zu nennen ist dabei das Engagement des Landkreises im Rahmen der Invest Region Leipzig (bis Juni 2021), der Europäischen Metropolregion Mitteldeutschland und des Vereins Netzwerk Logistik Mitteldeutschland.

Zur Gewinnung in- und ausländischer Fachkräfte betreibt das Amt für Wirtschaftsförderung einen **Welcome Service**, der die Integration und Qualifikation von Zugewanderten unterstützen soll.

### 3.9 Landkreis Saalekreis

Gemeinsam mit dem Landkreis Anhalt-Bitterfeld bildet der Landkreis Saalekreis das industrielle Herz des Mitteldeutschen Reviers. Am Chemiestandort Leuna, der etwa 10.000 Beschäftigte zählt, sowie im Energiepark Bad Lauchstädt wird zu grünem Wasserstoff als Schlüsseltechnologie einer CO<sub>2</sub>-neutralen Energieversorgung gearbeitet. Damit soll ein Beitrag geleistet werden, den großen Energiebedarf der regionalen Industrie auch zukünftig bedienen zu können. Dies gewinnt insofern an Bedeutung, da der bisher wichtigste Energielieferant des Landkreises, das Braunkohlekraftwerk Schkopau, spätestens 2034 vom Netz gehen wird. Von großer wirtschaftlicher Relevanz für den Landkreis ist darüber hinaus der Gewerbestandort Star Park. Am Tor zu Halle (Saale) und verkehrsgünstig an der A14 gelegen, haben sich dort zukunftsweisende Unternehmen, z. B. der Elektromobilität und der Logistikbranche, niedergelassen. Etwa 3.000 Arbeitsplätze sind geschaffen worden. Aus Mitteln des Kohleausstiegs soll der Star Park erweitert werden und perspektivisch 6.000 Menschen Arbeit bieten.

Mit der Stadt Merseburg verfügt der Landkreis zudem über ein gewachsenes Kultur- und Wissenszentrum. An der **Hochschule Merseburg** sind etwa 2.800 Studierende eingeschrieben. Neben der Vermittlung angewandten und praxisnahen Wissens hat sich die Hochschule als Netzwerkknoten etabliert. Einmal jährlich findet die Firmenkontaktmesse statt, bei der Studierende und Alumni mit regionalen Unternehmen in Kontakt treten. Bei dieser »dreht sich alles um

berufliche Perspektiven und Karrierechancen in Mitteldeutschland und um die Sicherung des Fachkräftebedarfs der regionalen Wirtschaft« (Hochschule Merseburg 2020). Darüber hinaus spielen das Thema Wissens- und Technologietransfer sowie die Übersetzung angewandten Wissens in neue Geschäftsmodelle eine wichtige Rolle im Profil der Hochschule. Davon zeugt ein an diese angeschlossenes Technologie- und Gründerzentrum. In den vergangenen Jahren hat die Hochschule Merseburg ihre Kooperationen über die kommunalen Grenzen und in außerakademische Felder verstärkt, so etwa mit dem Landkreis Mansfeld-Südharz, der selbst über keine eigene Hochschule verfügt. Im Juli 2020 unterzeichneten die Hochschule Merseburg und die berufsbildenden Schulen des Landkreises Mansfeld-Südharz eine Vereinbarung, die unter anderem die Möglichkeiten für Praktika, etwa für Studierende der Ingenieurpädagogik, erweitert hat. Thematisch hat sich die Hochschule in zahlreichen Zukunftsfeldern wie der Elektromobilität und der Energiespeicherung positioniert.

#### Einbettung des Themas Bildung in kommunale Strukturen

Verschiedene Verwaltungseinheiten des Landkreises beschäftigen sich mit Bildungsthemen. Zuvorderst zu nennen sind das Dezernat für Gesundheit, Soziales und Bildung und – dem untergeordnet – das Amt für Bildung, Kultur und Sport sowie das Sozialamt und das Jugendamt. Abstimmungen zwischen den einzelnen bildungsbezogenen Einheiten finden vor allem anlass- und programmbezogen statt. Ein Gremium innerhalb der Verwaltung,



Abb. 17:  
Hochschule Merseburg (Quelle:  
Stefan Haunstein/  
BiSMit)

bei dem alle Bildungsthemen zusammenlaufen und das eine übergreifende strategische Koordinationsfunktion übernimmt, besteht nicht. Gleichwohl wurden vereinzelt Strukturen geschaffen, die an spezifischen Bildungsthemen ansetzen. Hervorzuheben ist die 2015 gegründete **Netzwerkstelle für Schulerfolg im Saalekreis**, in der unter anderem die Leitungen des Jugendamtes, des Amtes für Bildung, Kultur und Sport sowie des Gesundheitsamtes und Vertreterinnen und Vertreter des Landesschulamtes involviert sind.

Im Rahmen des BMBF-Programms **Bildung integriert** ist der Landkreis einen Sonderweg gegangen. So nahm die kreisangehörige Gemeinde Braunsbedra als Modellkommune teil, womit die bereits 2013 gegründete Initiative **Bildungsstadt Braunsbedra** beim Aufbau eines kommunalen Bildungsmanagements unterstützt worden ist. Entstehung und Entwicklung verdankt die Initiative dem ehrenamtlichen Engagement einer Steuerungsgruppe der Gemeinde. Die Initiative ist in erster Linie als Beteiligungsprojekt zu verstehen, welches neben formalen wesentlich non-formale Bildungsformen (wie kulturelle Bildung) als Schwerpunkt hat. Einen Meilenstein der Initiative stellt die Veröffentlichung des ersten Bildungsreports Braunsbedra im Sommer 2021 dar. In diesem wurde das Übergangsgeschehen von der Kita in die Grundschule thematisiert. Auf die Initiative geht zudem die Gründung des Fachzirkels Kita – Grundschule Braunsbedra zurück, der sich unter anderem mit der Qualitätsentwicklung im

Übergangsgeschehen befasst. Das in der Initiative Bildungsstadt Braunsbedra erworbene Wissen und die gesammelten Erfahrungen – vor allem zur Entwicklung eines Bildungsleitbildes und Erstellung eines Bildungsreports – sollen in einem nächsten Schritt in weitere Gemeinden des Landkreises sowie auf die Gesamtkreisebene transferiert werden (TransMit 2021, S. 19–23).

Hinsichtlich des Aufbaus eines datenbasierten kommunalen Bildungsmonitorings befindet sich der Landkreis noch in den Anfängen. Bisher finden keine systematische Aufbereitung und Auswertung bildungsbezogener Daten im Sinne einer gesamtheitlichen strategischen Steuerung statt. Allerdings hat der Landkreis ein kleinräumiges **Demografie-Monitoring** eingerichtet, in dem auch – wenngleich eher am Rande – bildungsrelevante Entwicklungen erfasst und in die entsprechenden Gremien in der Kreispolitik und -verwaltung eingebracht werden. Inwieweit hier perspektivisch eine systematische Erweiterung, beispielsweise durch die Aufnahme von Daten zu Bildungsübergängen, realisiert wird, bleibt abzuwarten. Die in der Landkreisverwaltung erhobenen Daten werden primär für interne Zwecke genutzt, so etwa in den Ausschüssen und bei Unterrichtungen des Kreistags. Die Aufbereitung und der Transfer bildungsbezogener Daten an die Öffentlichkeit findet bislang nur punktuell statt. Hemming u. a. (2018) nahmen in einer Studie die Angebote für Kinder und Jugendliche im Landkreis sowie die Perspektive der Nutzenden unter die

Lupe. Als ein Aspekt rückten auch außerschulische Bildungsangebote ins Blickfeld.

#### Fokus: Berufliche Bildung und Berufsorientierung

Grundsätzlich spielt das Landesprogramm **RÜMSA** eine wichtige Rolle im Landkreis. Verschiedene an das Programm angegliederte Projekte werden umgesetzt. Hierzu gehört das Projekt **PINK!** (Praxisnah, Individuell, Nachhaltig, Konkret), das auf eine nachhaltige Verankerung von Strukturen zur Berufsorientierung an Sekundarschulen abzielt. Weiterhin zu nennen ist das Projekt **KombiS** (Kompetenzermittlung, Berufsorientierung und Informationsangebote für Schulrückkehrer\*innen), das bei der individuellen Planung der beruflichen Zukunft unter die Arme greift. Das Projekt **Comeback – Fit fürs Leben** schafft Angebote zur Unterstützung von »schulmüden« und »krisengebeutelten« Jugendlichen. Eine ähnliche Ausrichtung hat das Projekt **Jugendhäfen**. Dieses bietet eine niedrigschwellige Anlaufstelle für junge Menschen bis 25 in schwierigen Lebenssituationen, etwa da sie aus regulären öffentlichen Sicherungssystemen herausgefallen sind. Das Hilfsangebot umfasst neben sozialer Beratung auch Angebote zur Berufsorientierung und zur individuellen Kompetenzstärkung. Ferner existiert das Projekt **STABIL** (Selbstfindung – Training – Anleitung – Betreuung – Initiative – Lernen), das die Bildungs- und Beschäftigungsfähigkeit benachteiligter junger, nicht mehr schulpflichtiger Menschen erhöhen soll.

Bereits seit 1993 gibt es am Industriestandort Leuna eine **Bildungsakademie**, an der nicht nur verschiedene betriebliche Ausbildungsangebote bereitstehen, sondern auch eine große Bandbreite an Weiterbildungsmöglichkeiten für Beschäftigte und Führungskräfte existiert. Eng mit der Akademie verwoben ist die **Interessengemeinschaft Bildung Leuna-Merseburg**, die außerbetriebliche Berufsausbildungen organisiert. Zum Angebotsspektrum gehören darüber hinaus Kompetenzfeststellungen, die Durchführung von Bildungslehrgängen und die Unterstützung von Auszubildenden bei der Prüfungsvorbereitung.

Seit 2016 findet jährlich die Ausbildungsmesse **Perspektive Job 4.0** statt. Neben dem Landkreis sind unter anderem die Stadt Merseburg, die dortige Hochschule und das Merseburger Innovations- und Technologiezentrum (mitz) in die

Planung und Durchführung involviert. Im September 2021 suchten etwa 450 vorwiegend junge Menschen die Messestände der ausbildenden Betriebe und Institutionen auf.

#### Bildungsbezogene Strukturwandelprojekte

Die Stadt Halle (Saale) und der Landkreis Saalekreis haben eine gemeinsame Kohlekommission eingesetzt, um ihre Interessen hinsichtlich der Strukturförderung gegenüber dem Land gebündelt zu vertreten. Dabei wird von einer gemeinsamen »Wissenstransferregion« ausgegangen, die durch enge, kommunenübergreifende Verknüpfungen von Wirtschaft und Forschung charakterisiert ist. Im Zuge der vom Bund bereitgestellten Kohlegelder soll diese Region durch sogenannte Leuchtturmprojekte weiterentwickelt werden, wobei ein Schwerpunkt auf der Stärkung von Forschungs- und Entwicklungskooperationen liegt. Konkret für den Landkreis Saalekreis ist die Erweiterung des **Bioeconomy-Hubs** im Chemiepark Leuna vorgesehen. Damit soll eine noch engere Anbindung an den Technologiepark Weinberg Campus und die MLU hergestellt werden. Angedacht ist, die im Bereich Bioökonomie tätigen Unternehmen der Region zu unterstützen, marktfähige Produkte und Dienstleistungen zu generieren. Junge Unternehmen sollen Starthilfe erhalten, indem sie beispielsweise auf Labore und technische Anlagen zurückgreifen können.

Ebenfalls auf eine stärkere Vernetzung zwischen Wissenschaft und Wirtschaft zielt die Errichtung des **Merseburger Innovationscampus** (kurz: MerInnoCampus) an der Hochschule Merseburg. Als Teil dessen ist ein sogenanntes Innovatives Transfer- und Anwenderzentrum geplant, aus dem Innovationen unter anderem aus den Bereichen digitalisierte Gesundheitsleistungen, 5G-Technologie, Energie- und Umwelttechnik, Mobilität sowie 3D-Druck hervorgehen sollen. Zukunftsweisende Ideen sollen gedeihen, damit daraus Start-ups der Hochtechnologie entstehen können. Ebenso in Merseburg in Nachbarschaft zur dortigen Hochschule wird das **Nationale Umweltinformationszentrum** als Außenstelle des Umweltbundesamtes aufgebaut. Dort sollen umweltbezogene Informationen gebündelt, aufbereitet und visualisiert werden.

## 4

## Kommunenübergreifende Strukturen in der Bildungslandschaft



In den drei Bundesländern des Mitteldeutschen Reviers sind verschiedene Strukturen und Netzwerke etabliert worden, die darauf ausgerichtet sind, die Zusammenarbeit zwischen den Kommunen wie auch zwischen kommunaler- und Landesebene zu stärken, Bildungsangebote aufeinander abzustimmen und wechselseitige Lerneffekte in Gang zu setzen. Zudem finden sich eine Reihe von Initiativen und Programmen, um spezifische Bildungsthemen kommunenübergreifend zu fördern und zu verankern. Die folgenden Ausführungen geben schlaglichtartig einen Überblick über eine Auswahl entsprechender Strukturen.

### Sachsen-Anhalt

Insbesondere zwei Ministerien des Landes nehmen sich der Angelegenheiten rund um die Themen Bildung und Fachkräftesicherung an:

- ▶ (1) Das **Ministerium für Bildung** fokussiert sich in erster Linie auf schulische, in Teilen aber auch auf non-formale Bildungsangebote.
- ▶ (2) Im **Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration** liegt ein Schwerpunkt auf der Fachkräftequalifizierung, beruflichen Integration sowie Weiterbildung.

Ein wesentlicher strategischer Rahmen für arbeitsmarkt- und qualifizierungsrelevante Anliegen wurde mit dem **Fachkräftesicherungspakt Sachsen-Anhalt** geschaffen. Dieser ist in folgende Handlungsfelder gegliedert:

- ▶ Attraktive Arbeitsbedingungen/Arbeitgeberattraktivität
- ▶ Digitalisierung – Arbeit/Qualifizierung 4.0
- ▶ Durchlässigkeit beruflicher und akademischer Bildung
- ▶ Arbeitsmarktintegration von Zugewanderten
- ▶ Attraktivität der Berufsausbildung/Erfolg der beruflichen (Aus-)Bildung
- ▶ Unternehmensnachfolge

In Sachsen-Anhalt besteht ein dichtes Netz an Programmen und Initiativen, die auf Berufsorientierung, Bildungsübergänge und (Weiter-)Qualifizierung ausgelegt sind. Einen umfassenden Überblick liefert der Bildungsbericht 2020 (Ministerium für Bildung Sachsen-Anhalt 2020). Von besonderem Belang ist das 2014 initiierte Landesprogramm **RÜMSA**, das mithilfe von Mitteln aus dem ESF

aufgelegt wurde und auch langfristig durch Landesmittel aufrechterhalten werden soll. Im Rahmen von RÜMSA sind die Kommunen beim Aufbau von **Jugendberufsagenturen** unterstützt worden. In diesen arbeiten die jeweils zuständigen Jugendämter, Jobcenter und Arbeitsagenturen mit Schulen und Wirtschaftsakteuren »unter einem Dach« zusammen, um Jugendlichen und jungen Erwachsenen Unterstützung und Orientierung auf ihrem Weg von der Schule in die Ausbildung und die anschließende Erwerbstätigkeit zu geben. Ziel ist es, die vielfältigen kommunalen Angebote besser aufeinander abzustimmen und anschlussfähiger zu machen. Die Jugendberufsagenturen werden von einer vom Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration geleiteten **Steuerungsgruppe** begleitet. Diese trägt zugleich Verantwortung für das Monitoring und die Qualitätssicherung (Körner/Schubert 2020, S. 45f.).

Thematisch eng mit RÜMSA verwandt ist das 2007 gestartete Berufsorientierungsprogramm **BRAFO – Berufswahl Richtig Angehen Frühzeitig Orientieren**. Dieses gibt Schülerinnen und Schülern der Jahrgangsstufen 7 und 8 Gelegenheit, ihre beruflichen Interessen und Kompetenzen zu entdecken und mögliche Berufsfelder zu erkunden. Brüche oder unnötige Umwege in der Bildungsbiografie sollen dabei ebenso vermieden werden wie Fehlentscheidungen bei der Berufswahl.

Bereits an einem früheren Stadium der Bildungsbiografie setzt das seit 2008 laufende Programm **Schulerfolg sichern** an. Dieses wird vom ESF und vom Ministerium für Bildung gefördert und adressiert insbesondere Schülerinnen und Schüler, denen ein vorzeitiger Schulabbruch droht. Bei der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung wurde eine landesweite Koordinierungsstelle eingerichtet.

Allgemeinen Fragen der Fachkräftesicherung widmet sich die vom ESF geförderte Landesinitiative **Fachkraft im Fokus**. Hierzu wurden landesweit fünf Regionalberatungsstellen eingerichtet, an die sich Arbeitgeber wie auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wenden können. Damit wird die Unternehmenslandschaft, die in Sachsen-Anhalt überwiegend aus KMU ohne eigene Personalrekrutierungsabteilungen besteht, in ihren Bemühungen um Nachwuchskräfte und die Weiterbildung ihrer Belegschaft unterstützt. Darüber hinaus können Unternehmen Beratung in Anspruch

nehmen, etwa bei der Suche nach geeigneten Fördermöglichkeiten zur Weiterbildung ihrer Angestellten. Andererseits erhalten Fachkräfte Hilfestellungen, wenn es um das Finden geeigneter Beschäftigungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten in der Region geht. Als Gremium, das die genannten Programme begleitet, über weitere Maßnahmen zur Verbesserung des Übergangssystems in Sachsen-Anhalt berät und entsprechende Weiterentwicklungen vorantreibt, fungiert der **Landesbeirat Übergang Schule – Beruf**.

Als Bundesland, das in besonderem Maße mit demografischer Schrumpfung und geringen Geburtenraten konfrontiert ist, hat Sachsen-Anhalt das Thema Weiterbildung als wichtiges Element etabliert, um dem sich zuspitzenden Problem des Fachkräftemangels zu begegnen. Als wichtige Schaltstelle für entsprechende Maßnahmen und Programme eröffnete im Juli 2021 in Dessau-Roßlau die **Weiterbildungsagentur Sachsen-Anhalt**.

Mit dem **Zukunftszentrum Digitale Arbeit Sachsen-Anhalt** wurde zudem eine Anlaufstelle geschaffen, in der sich KMU des Landes beraten lassen können, wenn es etwa um die Frage geht, welche Möglichkeiten zur Weiterbildung die Digitalisierung bereithält. Dieses Zentrum arbeitet unter anderem mit dem **Digitalisierungszentrum Zeit** zusammen. Beide organisierten im Oktober 2021 gemeinsam einen Fachdialog zur »Pflege der Zukunft«. Neben der Einbindung digitaler Lösungen in der Pflege ging es dabei auch um Fachkräftesicherung und neue Berufsbilder.

Auf Landesebene erfahren die in den Kommunen unternommenen Anstrengungen und gewonnenen Erkenntnisse zum Aufbau von DKBM-Strukturen zunehmende Beachtung. Im 2021 verabschiedeten Koalitionsvertrag der Landesregierung ist festgehalten:

»In den nächsten Jahren wird im Bereich der kommunalen Bildungsplanung eine stärkere Zusammenarbeit zwischen den Kommunen und dem Land angestrebt. Dazu werden die bestehenden Strukturen des Datenbasierten Kommunalen Bildungsmanagements (DKBM) genutzt. Perspektivisch soll auch die Vernetzung mit dem Bildungsmanagementsystem (BMS) des Landes erfolgen. Um erste Erkenntnisse

über die Herausforderungen und Themen der Zusammenarbeit zu gewinnen, wird ein dreijähriges Modellprojekt mit drei Modellkommunen (Landkreis, kreisfreie Stadt) und dem Land initiiert. Insbesondere die Bereiche Datenaustausch, Transparenz und Beteiligung bei Fördervorhaben sowie gegenseitige Gremienmitwirkung sollen dabei Beachtung finden.« (SPD Sachsen-Anhalt u. a. 2021, S. 55)

So könnte das Land in den kommenden Jahren verstärkt die Funktion als Wissens-, Erfahrungs- und Datenvermittler einnehmen. Dies wäre gerade mit Blick auf das 2022 anlaufende Programm **Bildungskommunen**, das vom BMBF gefördert und aus ESF Plus-Mitteln finanziert wird, wünschenswert. So ließen sich etwa bildungsbezogene Landesprogramme zielgenauer auf die spezifischen Bedarfe und Herausforderungen der einzelnen Kommunen anpassen.

#### Sachsen

Auf landesweiter Ebene liegen die Verantwortlichkeiten für die Bildungslandschaft in erster Linie beim **Sächsischen Staatsministerium für Kultus** (SMK), das kommunenübergreifend die Rahmenbedingungen in den Bereichen frühkindliche Bildung und Schulbildung steuert. Der Bereich Hochschulbildung fällt im Freistaat in die Zuständigkeit des **Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft, Kultur und Tourismus** (SMWK).

Das **Sächsische Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr** (SMWA) trägt die Verantwortung für das Förderprogramm **Jugendberufsagentur Sachsen**. Basierend auf einer Kooperationsvereinbarung zwischen drei Staatsministerien, der Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit sowie den kommunalen Spitzenverbänden sind die Ziele und die Ausgestaltung der Zusammenarbeit der Jugendberufsagenturen auf kommunaler- wie auch Landesebene formuliert.

Ein weiterer Zusammenschluss unter Beteiligung der Landesebene in Kooperation mit Wirtschaftsverbänden, IHK, HWK, Gewerkschaften, Bundesagentur für Arbeit sowie den kommunalen Spitzenverbänden ist die **Fachkräfteallianz Sachsen**. Dieses Gremium entwickelte die **Fachkräftestrategie 2030**, die folgende Ziele formuliert:

- ▶ Fähigkeiten und Neigungen entwickeln – Fachkräfte individuell (aus)bilden
- ▶ Talente gewinnen – Fachkräfte gezielt rekrutieren
- ▶ Vorhandene Potenziale nutzen – Allen Erwerbspersonen Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglichen
- ▶ Fachkräfte binden – Attraktive Arbeitsplätze schaffen

Die Themen Fachkräftesicherung und Berufsorientierung sind Handlungsfeld zahlreicher landesweiter Initiativen und Projekte. Das **Netzwerk Schule – Wirtschaft Sachsen** unterhält 35 regionale Arbeitskreise und fördert die Vernetzung von Schulen und Unternehmen, um einerseits die Berufsorientierung zu unterstützen und gleichzeitig den Fachkräftebedarf in den Unternehmen zu decken. Eine weitere Initiative, die mit Ministerien, Unternehmen und Stiftungen kooperiert, ist die **Landesarbeitsstelle Schule – Jugendhilfe Sachsen**, die in landesweiten Projekten und Modellversuchen Bildungskonzepte erprobt und Beratungs- und Fortbildungsangebote bereithält.

Zur Förderung von Angeboten der Berufs- und Studienorientierung an sächsischen Schulen vergibt das **Netzwerk Berufswahlsiegel** im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums für Kultus ein Qualitätssiegel für abgestimmte und zielführende Informations- und Orientierungsformate im schulischen Kontext. Die Zertifizierung wird von der Landesarbeitsstelle Schule – Jugendhilfe Sachsen umgesetzt.

Landesweite Zusammenarbeit findet darüber hinaus im Rahmen der Berufsorientierungsinitiative **SCHAU REIN! – Woche der offenen Unternehmen Sachsen** statt. Hier beteiligen sich alle Landkreise und kreisfreien Städte des Freistaates.

Das **Netzwerk Integration durch Qualifizierung Sachsen** fördert die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund. Zu den Angeboten zählt unter anderem das Fachinformationszentrum Zuwanderung, das wiederum auf einer Kooperation zwischen der Bundesagentur für Arbeit, dem Jobcenter und den Städten Leipzig, Dresden und Chemnitz beruht.

Im Rahmen der von Bundesebene geförderten Zukunftszentren unterstützt das **Zukunftszentrum**

**Sachsen** mittels Beratung und Weiterbildung Unternehmen und Beschäftigte hinsichtlich der Herausforderungen des Wandels der Arbeitswelt im Zuge der Digitalisierung. Das Zukunftszentrum hat seinen Hauptsitz in Chemnitz und verfügt über Außenstellen in Leipzig, Dresden und Görlitz.

Landesweite Aktivitäten in der sächsischen Bildungslandschaft finden auch als Querschnittsthemen über die Bereiche berufliche Qualifizierung und Fachkräftesicherung hinaus statt. Eine bedeutsame Komponente bildet beispielsweise die **Sächsische Landesstrategie Bildung für nachhaltige Entwicklung**, die 2019 vom Ministerium für Kultus beschlossen wurde. Das Strategiepapier formuliert Ziele und Maßnahmen zur Umsetzung in frühkindlicher Bildung, allgemeinbildenden Schulen, berufsbildenden Schulen, Hochschulen, non-formalen und informellen Lernwelten sowie in Kommunen. Verschiedene sachsenweite Initiativen widmen sich inzwischen dem Thema Bildung für nachhaltige Entwicklung, etwa das vom Landesverband Nachhaltiges Sachsen und der CivixX Werkstatt für Zivilgesellschaft unterstützte **RENN-Netzwerk** (Regionale Netzstellen Nachhaltigkeitsstrategien), das das Ziel verfolgt, Menschen und Initiativen in ihrem Engagement für Nachhaltigkeit zu unterstützen und ihre Themen an Politik, Verwaltung und Wirtschaft heranzutragen.

Im Kontext politischer Bildung und zivilgesellschaftlichen Engagements bietet das Sächsische Staatsministerium für Soziales und Gesellschaftlichen Zusammenhalt mit dem Landesprogramm **Weltoffenes Sachsen** einen Rahmen zur Förderung, Beratung und Vernetzung von Projekten für Demokratie und Toleranz. Mittel aus diesem Programm fließen etwa in das vom **Netzwerk für Demokratie und Courage Landesnetzstelle Sachsen** und dem Verein **Wirtschaft für ein weltoffenes Sachsen** initiierte Projekt **Open Saxony!** Es entwickelt und verwirklicht Bildungs- und Informationsformate für Unternehmen, um Weltoffenheit in der Unternehmenskultur zu verankern und damit nicht zuletzt die Attraktivität der Standorte für Fachkräfte und Investoren zu fördern. Einen ähnlichen Ansatz mit stärkerem Fokus auf die Berufsausbildung verfolgt das **Landesnetzwerk Sozialkompetenz für die Arbeitswelt**. Das Projekt bietet Fortbildungen für Auszubildende, Fachkräfte und Verantwortliche der Berufsbildung in Sachsen. Zudem unterstützt

es den Aufbau regionaler Netzwerke für Akteure der sächsischen Ausbildungslandschaft, um sich über die Themen Vielfalt und respektvolles Miteinander in der Ausbildung auszutauschen.

Eine weitere landesweite Organisation im Bereich der politischen und sozialen Jugend- und Erwachsenenbildung ist **Arbeit und Leben Sachsen**. Unter der Trägerschaft des DGB Sachsen, der Einzelgewerkschaften, des sächsischen Volkshochschulverbandes und der sächsischen Volkshochschulen leistet der Verein landesweit Bildungsarbeit, Beratung und Projektbetreuung zu Themen wie politische Bildung, Migration und Integration, digitale Bildung und Fachkräfte oder Mitbestimmung und Ehrenamt.

Die Liste landesweiter und kommunenübergreifender Bildungsaktivitäten in Sachsen ließe sich weiter fortsetzen. Dabei ist auch zu beachten, dass Förderungen mitunter anlassbezogen und Projekte von mittelfristiger Dauer sind. Aktuell könnte hier die **REACT-EU-Förderrichtlinie Berufliche Weiterbildung Sachsen** genannt werden, die EU-Mittel zur Bewältigung der Folgen der Corona-Pandemie für Projekte zur beruflichen Weiterbildung bereitstellt.

### Thüringen

Die Bereiche Bildung und Fachkräftesicherung fallen in die Zuständigkeiten verschiedener Ministerien des Landes. Das **Ministerium für Bildung, Jugend und Sport** steuert Rahmenbedingungen und Förderprogramme für frühkindliche Bildung, Schule und Erwachsenenbildung. Zudem widmet es sich den Bereichen inklusive Bildung, politische Bildung und Bildung für nachhaltige Entwicklung.

Der Freistaat Thüringen hat einen **Bildungsplan für Kinder bis 18 Jahre** entwickelt, der Bildungsansprüche und Bildungsaufgaben für alle Orte, an denen Bildung stattfindet, formuliert. Dieser Bildungsplan beschreibt, differenziert nach Bildungsbereichen, Voraussetzungen für erfolgreiche Bildungsprozesse. Er ist unabhängig von schulischen Lehrplänen. Die Implementierung bzw. Vermittlung an Multiplikatorinnen und Multiplikatoren erfolgt durch das **Thüringer Institut für Lehrerfortbildung, Lehrplanentwicklung und Medien**.

Eine weitere landesweite Maßnahme ist der 2019 beschlossene **Thüringer Aktionsplan Bildung für**

**Nachhaltige Entwicklung**, der Ziele der Agenda 2030 als Querschnittsthema in die frühkindliche-, schulische-, berufliche- und Hochschulbildung integrieren soll. Kooperationen und Vernetzung zum Thema BNE werden unter anderem durch das **Nachhaltigkeitszentrum zukunftsfähiges Thüringen** oder die **Landesarbeitsgemeinschaft Bildung für nachhaltige Entwicklung Thüringen** arrangiert.

Im Kontext der Fachkräftesicherung liegen die Verantwortlichkeiten auf Landesebene beim **Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie**. Das Ministerium fördert Projekte zur Fachkräftesicherung mit Mitteln des ESF anhand einer Ausbildungs-, Fachkräfte- sowie Weiterbildungsrichtlinie. Zudem ist die Landesregierung beteiligt an der **Thüringer Allianz für Berufsbildung und Fachkräfteentwicklung**. Diese Fachkräfteallianz vereinigt das Arbeits- und Sozialministerium, das Bildungs- sowie Wirtschaftsministerium, die Wohlfahrtsverbände, Gewerkschaften, die Bundesagentur für Arbeit, Thüringer Wirtschaftsverbände, IHK und HWK. Gemeinsam haben sie die **Fachkräftestrategie für Thüringen 2021 bis 2025** beschlossen, wobei sechs Ziele formuliert worden sind:

- ▶ Sicherstellung der Berufsausbildung – corona-bedingte Ausbildungsabbrüche verhindern
- ▶ Höhere Attraktivität und Qualität in der Erstausbildung – mehr Jugendliche für eine berufliche Ausbildung begeistern
- ▶ Besseres Matching – Jugendliche und Betriebe besser zusammenbringen und erfolgreich in Ausbildung halten
- ▶ Fit für die Zukunft – Weiterbildung und Qualifizierung als Antwort auf den Strukturwandel
- ▶ Digitale Transformation gestalten – Möglichkeiten der Digitalisierung für die Fachkräfteentwicklung besser nutzen
- ▶ Chancen der Zuwanderung – Fachkräfte und Auszubildende durch verstärkte Anwerbung im Ausland gewinnen

Ein weiteres landesweites Format sind die **Sozialpartnerggespräche** zwischen Landesregierung, Wirtschaftsakteuren und Gewerkschaften zur Unterstützung der Fachkräftesicherung. Bedeutsam als landesweite Institution ist zudem die **Thüringer Agentur für Fachkräftegewin-**

**nung** (ThAFF), die Jobmessen, Pendlertage sowie Beratungsgespräche für Unternehmen, Rückkehrwillige und Fachkräfte aus dem Ausland organisiert.

Im Bereich der Berufsorientierung bestehen kommunenübergreifende Kooperationen, etwa im **Netzwerk Schule – Wirtschaft Thüringen**. Dieses umfasst 18 regionale Arbeitskreise und gibt Schülerinnen und Schülern beim Übergang in das Berufsleben Orientierung. Zusätzlich unterstützt das Netzwerk Partnerschaften zwischen Unternehmen und Schulen, um Bildungspläne und Berufsorientierung zu koordinieren und jungen Menschen den Start in die Arbeitswelt zu erleichtern.

Eine gemeinsame Initiative der Stadt Altenburg, des Jobcenters Altenburger Land, der Agentur für Arbeit Altenburg-Gera sowie der Thüringer Agentur für Fachkräftegewinnung ist die **Regionalmesse für Arbeit, Ausbildung und Pendler**, die 2020 pandemiebedingt ausfallen musste und 2021 digital stattfand.

Hinsichtlich der kommunenübergreifenden Zusammenarbeit mit dem Fokus Strukturwandel besteht für den Landkreis Altenburger Land die Besonderheit, dass im Freistaat Thüringen keine weiteren Kommunen in den Geltungsbereich des Strukturstärkungsgesetzes fallen. Übergreifende Netzwerke, auch zur Entwicklung von Bildungs- und Fachkräftestrategien, sind nach Meinung eines Wirtschaftsförderers unter anderem durch die **Europäische Metropolregion Mitteldeutschland** sowie die **Innovationsregion Mitteldeutschland** dennoch gegeben. Entscheidend sei, wie diese Netzwerke genutzt und inwieweit gemeinsam entwickelte Strategien mit entsprechenden Maßnahmen unteretzt werden.

## 5

## Bildungsstrategische Herausforderungen



Bei der Erarbeitung dieses Berichtes wurde mit Expertinnen und Experten aus dem Mitteldeutschen Revier darüber gesprochen, welche bildungsstrategischen Herausforderungen sie im Kontext des Strukturwandels sehen. Abbildung 18 zeigt die wichtigsten Aspekte, die dabei zutage traten, im Überblick.

Deutlich wurde in den Gesprächen, dass eine erhebliche **Unsicherheit über die zukünftige**

**Entwicklung der Arbeitswelt** im Mitteldeutschen Revier besteht. So merkte ein regionaler Arbeitsmarktexperte an: »Jeder Wandel bringt Unbekanntes mit sich. Also das ist die Herausforderung, sich dem Unbekannten anzunähern« (I\_3). Diese Unsicherheit drückt sich auch in der Frage aus, welche Wirtschaftsbranchen und somit Berufsfelder zukünftig an Bedeutung gewinnen werden. Einerseits resümierte ein Interviewpartner eine gewisse Kontinuität:

### Die bildungsstrategischen Herausforderungen auf einen Blick

#### Demografie

- ▶ Bildungsstrukturen vor Ort erhalten
- ▶ Kooperationen von Bildungsakteuren und Nutzung digitaler Formate als Chance für einwohnerschwache Regionen
- ▶ Zuwanderung durch Integration und Qualifikation fördern

#### Digitalisierung

- ▶ Digitale Kompetenzen und digitales Fachwissen fördern
- ▶ Digitalisierung als Chance für dezentrale Teilhabe im Kontext von Bildung und Arbeit
- ▶ Unterstützung von Unternehmen und Weiterbildung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei der digitalen Transformation der Arbeitswelt

#### Kompetenzen

- ▶ Breiter Bildungsansatz statt frühzeitiger Spezialisierung
- ▶ Förderung von Lern- und Methodenkompetenzen »Lernen zu Lernen«
- ▶ Förderung fachübergreifender Kompetenzen (Problemlösefähigkeiten, soziale Kompetenzen, Bildung für nachhaltige Entwicklung ...)

#### Weiterbildung

- ▶ Berufliche Weiterbildung und Umorientierung werden zunehmen und benötigen passende Angebote (formell, informell, digital, Präsenz)
- ▶ Halbwertszeit von Wissen verkürzt sich ▶ neue Relevanz lebenslangen Lernens

#### Beratung und Netzwerke

- ▶ Bildungsberatung als Querschnittsaufgabe für alle Alters- und Berufsgruppen, auch über den Bereich der Berufsorientierung hinaus
- ▶ Stärkung interkommunaler Kooperationen, auch über Ländergrenzen hinweg

**Abb. 18:** Bildungsstrategische Herausforderungen auf einen Blick (Quelle: Eigene Darstellung)

»Die Top Ten der Ausbildungsberufe (...) hat sich in den letzten 20 Jahren quasi nicht geändert in der Reihenfolge. Und das trifft auch für Sachsen-Anhalt zu. Das heißt, vordergründig zu sagen, dass jetzt irgendwie in der neuen Zeit andere Berufe gewählt werden, das könnte ich jetzt erst mal so nicht sagen.« (I\_5)

Gleichzeitig herrscht allerdings auch ein Bewusstsein, dass sich die angebotenen Ausbildungsgänge in ihrer inhaltlichen Ausrichtung entsprechend neuer Berufsfelder modernisieren müssen, wie ein Experte feststellte: »Wir sehen ja heute, dass sich durchaus die Berufsbilder wandeln. Und dafür muss die Berufsausbildung auch offen sein« (I\_3). Hinzu kommt, dass neue Schlüsselbranchen wie die Bioökonomie und erneuerbare Energien an Relevanz gewinnen. In welchem Maße diese neuen Felder zukünftig zur regionalen Wertschöpfung beitragen können und bildungsstrategisch untersetzt werden sollten, ist allerdings schwer kalkulierbar.

Um der generellen Ungewissheit hinsichtlich zukünftiger Arbeitsfelder und Zukunftsbranchen Rechnung zu tragen, bedarf es eines breiten Bildungsansatzes, der sich am lebenslangen Lernen ausrichtet und sich durch große Offenheit, beginnend in der Schulbildung bis hin zur Berufsbildung wie auch der Weiterbildung auszeichnet. Entsprechende Zusammenhänge erläuterte ein Arbeitsmarktexperte der Region wie folgt:

»Und wenn man so an berufliche Bildung, Weiterbildung denkt, (...) wissen wir eigentlich nicht genau, was die Zukunft bringt. (...) Das heißt eigentlich eher, dass man die Ausbildung offen und flexibel halten muss. Also dass man nicht speziell für spezielle Unternehmen ausbildet, was ja im deutschen Berufsbildungssystem auch nicht der Fall ist, sondern dass man eher ausbildet auch, um weiterzubilden zu können. Also das lebenslange Lernen wird einfach eine viel, viel größere Rolle spielen. Weil wir nicht wissen, welche Jobs tatsächlich ganz konkret in Zukunft gefragt werden.« (I\_3)

Dieses Erfordernis zur Offenheit gewinnt insbesondere angesichts zweier Entwicklungen zusätzlich an Tragweite. Erstens sind lineare Erwerbs-

biografien in einem gewohnten Arbeitsumfeld nicht mehr die Regel. Die Häufigkeit der Arbeitsplatzwechsel nimmt zu, wie ein Interviewpartner anmerkte: »Also die Vorstellung, dass man eine lebenslange Erwerbsbiografie bei einem Unternehmen hat, wird ja eher zum Ausnahmefall« (I\_4). Ein anderer Interviewpartner bekräftigte diese Sichtweise:

»Also ich sage mal, es gibt ja sogenannte Vielwechslers. Das ist unter anderem im Bereich der Produktionsunternehmen. Da nimmt es halt auch deutlich zu, dass die Menschen in der Regel eben einfach auch mal was anderes machen wollen. Das hat was mit Einkommen zu tun, Entwicklungsperspektiven, et cetera pp. Aber Fakt ist eines, wie gesagt, diese Wechselhäufigkeit nimmt zu.« (I\_1)

Und zweitens ist ein rapider **technologischer Fortschritt** auszumachen, der kontinuierliche Anpassungen und Weiterbildung in der Erwerbsbiografie erforderlich macht.

»Also das Thema lebenslanges Lernen wird perspektivisch (...) immer mehr an Bedeutung gewinnen, weil wir anders als noch vor 100 Jahren eine sogenannte Halbwertszeit des Wissens haben, wo wir nur noch von zwei bis drei Jahren ausgehen können. Das heißt also, innerhalb dieses Zyklus gibt es dann andere Vorgehensweisen. Wenn man sich einfach mal überlegt, ich glaube, 2005 ist das iPhone auf die Welt gekommen. Es gibt jetzt inzwischen die Version zwölf. Und jedes Mal waren es neue Technologien, die in diesem Gerät drin waren.« (I\_1)

Angesichts dieses beschleunigten Fortschritts müsse es bei Bildung verstärkt um eine **Befähigung zum Lernen** gehen, anstatt allein um die Vermittlung von Fachwissen. Ein Interviewpartner hielt dahingehend fest: »Aber dieses ganze Thema, mehr nach rechts und links denken und ich bin halt nicht mehr nur so ein Fachmensch, das ist ja ein Trend, der ja schon länger existiert« (I\_5). In diesem Zusammenhang sollte, so die Meinung einiger Experten, der Fokus verstärkt auf die Vermittlung **berufsübergreifender Kompetenzen** gerichtet werden:

»Also das ist das eine, dass wir im Bildungswesen ein anderes Lernen brauchen, das Jugendliche befähigt, nicht einfach Wissen eingetrichtert zu bekommen, sondern das Lernen lernen mit den Mitteln, mit denen sie ja auch ihr ganzes Leben vertraut sein werden müssen, also mit Online-Medien, mit Selbststudium. Sie müssen eigentlich lernen, Wissen sich erwerben zu können, das sie dann in einem Kontext anwenden.« (I\_3)

»Und ich glaube, wir tun gut daran, schon jungen Menschen (...) mit an die Hand zu geben (...): ,Es geht nicht nur darum, dass Du lesen, schreiben und rechnen kannst, also diese Grundfertigkeiten besitzt, sondern Du musst andere Kompetenzen entwickeln, auch Dich eigenständig weiter zu entwickeln.' Also eine Kompetenz muss sein, ich bin nicht fertig, weil ich fertig bin, sondern ich werde mein Leben lang lernen müssen, permanent mich anpassen müssen an Veränderungen und Prozesse.« (I\_1)

#### Digitalisierung und Automatisierung

Aus Sicht regionaler Experten wird das Thema **Digitalisierung** auch zukünftig eine zentrale Rolle spielen, und zwar in mehrfacher Hinsicht. Erstens wird die Digitalisierung dazu beitragen, dass sich Arbeitsfelder wandeln. **Automatisierung und digitalisierte Anwendungen** werden in einigen Bereichen dazu führen, dass weniger menschliche Arbeit erforderlich sein wird, etwa in der Logistik und der Automobilindustrie. Ein Gesprächspartner umschrieb dies folgendermaßen:

»Ich glaube, man sollte auch im Blick haben, dass wir heute noch nicht einschätzen können, wie stark die Digitalisierung möglicherweise Arbeitsplätze überflüssig macht. Also wir gehen eher davon aus, dass weniger Arbeitsplätze verschwinden, sondern die sich inhaltlich wandeln.« (I\_3)

Parallel mit dem Bedeutungsverlust einzelner Branchen infolge der Digitalisierung eröffnen sich also auch neue Beschäftigungsfelder wie in der Entwicklung und Bereitstellung digitaler Technologien.

Zweitens werden in der Berufswelt von morgen **digitale Kompetenzen** an Relevanz gewinnen.

Hierbei geht es vor allem um Know-how, also einen versierten Umgang mit entsprechenden Anwendungen und Technologien im Arbeitsalltag, wie zwei Gesprächspartner unterstrichen:

»Und eigentlich stimme ich da der gängigen Meinung zu, dass es jetzt nicht den Digitalisierungsmenschen in einem Unternehmen braucht, sondern den Fachmenschen, der halt auch Digitalisierung kann.« (I\_5)

»Aber, Digitalisierung schreitet voran, also das ist ja in allen Bereichen so. Also mit dem Thema wird es kaum in der Perspektive ein Berufsfeld geben, was nicht irgendwo damit in Berührung kommt und man sich damit auseinandersetzen muss.« (I\_7)

Drittens eröffnet die Digitalisierung neue Möglichkeiten zur **Wissensvermittlung und -aneignung**. Besonders auf institutioneller Ebene, beispielsweise im Schulwesen, bestehen nach Auffassung einiger Experten allerdings erhebliche Modernisierungsdefizite und Nachholbedarfe:

»Da gibt's also das schöne Bild, dass wir mit einer Institution von vorgestern und Lehrern von gestern die Arbeitskräfte von morgen ausbilden oder vorbereiten. Und das trifft's, glaube ich, recht stark. Also wir haben immer noch ein Bildungssystem, was relativ wenig digitalisiert ist. Also im staatlichen Schulwesen sehe ich so was wie einen Flipped Classroom eigentlich überhaupt nicht. Also, dass die Möglichkeiten der Digitalisierung genutzt werden für individualisiertes Lernen und dann die Klassenraumsituation genutzt werden würde, um das individuell Gelernte einfach anzuwenden und miteinander zu diskutieren, also das passiert eigentlich gar nicht. Da steht uns, glaube ich, noch viel, viel bevor, damit wir, (...) die technologischen Möglichkeiten, die es gibt, nutzen können.« (I\_3)

Viertens kann Digitalisierung auch Menschen, die in wissensintensiven Berufsbranchen arbeiten, eine Perspektive für das Leben in ländlichen Räumen ermöglichen und damit Abwanderungstendenzen entgegenwirken. So gab ein Gesprächspartner im Landkreis Altenburger Land Einblicke in interne Diskussionen:

»Während der Pandemie wurden ja auch Vorstellungen diskutiert, wie wir eben das verstärkte mobile Arbeiten auch integrieren können. (...) Kann man Arbeitskräfte auch dadurch gewinnen, dass man ihre Lebens- und Arbeitssituation dahingehend entspannt, dass sie nicht mehr in die Großstädte pendeln müssen. Sondern dass sie in den Arbeitsprozess vollwertig integriert sind, aber eben ihr Haus im Grünen haben können oder ihr Haus im Grünen und einen Co-Working-Space in einem Mittelzentrum.« (I\_4)

Trotz des Bedeutungsgewinns digitalisierter Lern- und Arbeitswelten stellten einige Experten auch die Grenzen der Substituierbarkeit menschlicher Arbeit heraus. Dies gilt beispielsweise für das Gastronomie- und Hotelgewerbe, vor allem aber auch die Pflegebranche, in der das Mitteldeutsche Revier auf einen schwerwiegenden Fachkräftemangel zusteuert.

»Der Pflegebereich hat einen chronischen Fachkräftebedarf. Das heißt also, da geht es weniger um die Veränderung als solches, also nicht innerhalb des Berufsbildes, sondern die Veränderung resultiert da aufgrund des Anstiegs der Nachfrage. Also es gibt immer mehr ältere Menschen, es müssen immer mehr gepflegt werden.« (I\_1)

»Also der Fachkräftemangel ist schon durchaus da. In den verschiedenen Bereichen, nehme ich mal den Bereich Tourismus, Hotel-Gaststätten-Gewerbe beispielsweise oder im Bereich Pflege ist es ähnlich. Also da haben die Unternehmen schon häufig ihre Schwierigkeiten, da den Standort zu halten und auf hohem Niveau auch unterwegs zu sein und das Personal dafür generieren zu können. Und das wird in den nächsten Jahren bei der demografischen Entwicklung, die wir also jetzt schon absehen können, sich doch deutlich verschärfen aus meiner Sicht.« (I\_7)

Hinzu kommt, dass gerade in Branchen, in denen zwischenmenschliche Kommunikation, Vertrauen und Empathie eine große Rolle spielen, soziale Kompetenzen entgegen des allgemeinen Automatisierungstrends auch weiterhin gefragt sein werden:

»Ich glaube auch, dass der menschliche Umgang miteinander, also so empathische Kompetenzen (...) eine Rolle spielen werden, damit man, ich sage jetzt mal, nachher auch nicht zu sehr abstumpft, dass man nur in dieses Mensch-Maschine-Denken reinkommt, sondern es geht immer noch um Beziehungen zueinander.« (I\_1)

Ein anderer Arbeitsmarktexperte regte an, angesichts der Tendenz, dass viele Bereiche der Lohnarbeit perspektivisch durch automatisierte Lösungen ersetzt werden könnten, über ein alternatives Verständnis von Arbeit nachzudenken. Wenn sich Wertschöpfung in zunehmendem Maße von menschlicher Arbeitskraft entkoppelt, könnten selbst gewählte oder ehrenamtliche Tätigkeiten eine stärkere Würdigung und Berücksichtigung in der Lernwelt erfahren:

»Aber es ist durchaus auch möglich, dass wir deutlich weniger Fachkräfte brauchen als heute für eine Arbeitswelt von morgen. Und dann kann man sich natürlich auch mal überlegen: Wie kann eine Schule aussehen, wie kann ein Bildungssystem aussehen, das eigentlich nicht mehr primär als Ziel haben sollte, die Fachkräfte von morgen auszubilden, sondern einfach dazu beitragen kann, Menschen in der Zukunft ein erfülltes Leben zu ermöglichen. Und dazu gehört natürlich auch eine berufliche Betätigung. Aber dazu gehören wahrscheinlich auch noch eine ganze Menge andere Sachen, die vielleicht eher über ehrenamtliches Engagement zu erreichen sind und so weiter. Also das heißt eigentlich viel mehr dann: Lernen fürs Leben als Lernen für den Beruf.« (I\_3)

#### **Bildungsk Kooperationen im Lichte demografischer Herausforderungen**

Als weitere drängende Herausforderung wurden in den Experteninterviews die zum Teil **ungünstigen demografischen Entwicklungen** im Revier herausgestellt, die besonders die Landkreise abseits der beiden Zentren Leipzig und Halle (Saale) vor Probleme stellen. Demografische Schrumpfung und die Abwanderung junger Menschen wirken sich in mehrfacher Hinsicht problematisch auf bildungs- und fachkräftebezogene Entwicklungsperspektiven aus. So betonte ein Experte:

»Also ich sage jetzt mal, das Ringen um die besten Köpfe, das wird sich verstärken. (...) Wir hatten ja in der Vergangenheit eine Situation, wo eher ein Studienabsolvent froh sein musste, wenn er nach seinem Studium sofort einen Anschluss gekriegt hat und sich im Berufsleben verwurzeln konnte. Das heißt also mit anderen Worten, es war eher ein arbeitgeberfreundlicher Arbeitsmarkt in der Weise. Das wird sich ändern.« (I\_2)

Mit demografischer Schrumpfung geht einher, dass auch die Zahl an (potenziellen) Bildungsteilnehmerinnen und -teilnehmern rückläufig ist. Dies hat zur Folge, dass gerade in den ländlich geprägten Kommunen Bildungseinrichtungen finanzierungsseitig unter Druck geraten, wie ein Experte erläuterte:

»Sie können in großen Städten immer auf eine von sich aus funktionierende Bildungslandschaft zugreifen. Im ländlichen Raum ist immer das Problem: Je weniger Menschen da wohnen, desto weniger Umsatz können sie generieren, desto weniger attraktiv ist das aus unternehmerischer Sicht, dort Bildung anzubieten. Und wenn dann dort nicht in diesen Bereichen besonders investiert wird, dann ist die Spirale eher eine Abwärtsspirale als eine Aufwärtsspirale.« (I\_1)

Ein Gesprächspartner im Landkreis Mansfeld-Südharz ging näher auf diese Herausforderung ein, indem er betonte, dass es in erster Linie darum gehen müsse, das bisherige Niveau an Bildungsinfrastruktur zu erhalten:

»Wenn es uns gelingt, dass wir die schulischen Angebote, die wir heute haben, auch in zehn Jahren in der Quantität und Qualität noch haben, dann haben wir viel erreicht, also keine Schließung von irgendwelchen Schuleinrichtungen im ländlichen Raum. Das wäre ein großer Wunsch, den ich hätte. Also darüber nachzudenken, wie man flexibler auch in der Schulentwicklungsplanung es schaffen könnte, hier auch kleine Bildungseinrichtungen in den Einheits- und Verbandsgemeinden zu halten. Erste Tendenzen sind ja da, also Thema Verbundeinrichtungen im Grundschulbereich. Aber das reicht sicherlich

auch in der Perspektive noch nicht aus. Irgendwann werden wir da auch an Grenzen stoßen. Also das wäre so ein großer Wunsch, dass wir es irgendwie schaffen, auch den ländlichen Raum weiterhin als Bildungsraum zu sehen und wohnortnahe Bildung anbieten zu können.« (I\_7)

Neben der Herausforderung, in ländlichen Räumen Einrichtungen zur Grundbildung auch weiterhin möglichst flächendeckend anbieten zu können, kam eine weitere drängende Problematik zur Sprache: das **Fehlen tertiärer Bildungseinrichtungen** wie Fachhochschulen. Ein Interviewpartner im Landkreis Altenburger Land machte nachdrücklich auf dieses Defizit aufmerksam:

»Wir würden uns wünschen, wir hätten auch eine eigene Hochschule oder zumindest einen Standort einer Hochschule. Also wir sind vielfältig umgeben von Hochschulen. Aber wir glauben auch, es würde natürlich helfen, wenn tertiäre Bildung auch vor Ort erlebbar ist. Weil eben, wenn fast die Hälfte eines Jahrgangs, der am Gymnasium den Abschluss macht und selbst wenn es nur 40 Prozent dann sind eines Jahrgangs, dann werden diese jungen Menschen natürlich auch zu einem gewissen hohen Prozentsatz ein Studium aufnehmen, und für dieses Studium wird man dann einen Hochschulstandort wählen.« (I\_4)

Auch im Landkreis Mansfeld-Südharz wurde das Fehlen einer Hochschule als schwerwiegendes Hindernis gesehen, die Fachkräftebedarfe der hiesigen Wirtschaft zu bedienen. Beide Landkreise setzen daher verstärkt auf Kooperationen mit Hochschulen in angrenzenden Kommunen:

»Aber wir glauben, dass wir zumindest auch Kooperationen mit Hochschulen intensivieren müssen, idealerweise auch irgendwie zu einem Standort kommen müssen oder zu einer Verantwortlichkeit für die Region noch intensiver kommen müssen, weil auch gerade diese tertiäre Bildung auf wachsendes Interesse stößt.« (I\_4)

»Wir haben eine Dreiecksvereinbarung zwischen der Hochschule [Merseburg], dem Landkreis [Mansfeld-Südharz] und der

Standortmarketing-Gesellschaft geschlossen, wo wir also gezielt die Ressourcen der Hochschule hier auch lokal anbieten wollen, also für die Unternehmerinnen und Unternehmer Sprechstage der Hochschule, wo sie sich an die Hochschule wenden können, wenn sie eine Projektidee haben, wo sie Unterstützung brauchen, wo die Hochschule ihnen da behilflich sein kann beispielsweise. (...) Also die Hochschule Merseburg beispielsweise ist auch bei Romonta unterwegs und unterstützt da an diversen Stellen.« (I\_7)

Einige Kommunen sind angesichts des Fachkräftemangels proaktiv dazu übergegangen, stärkere Verbindungslinien zwischen Schule und Unternehmen zu ziehen. Ein Gesprächspartner im Burgenlandkreis skizzierte ein in der Kommune avisiertes Bestreben:

»(...) dass man einerseits Unternehmen sensibilisiert, mehr dafür zu tun, dass sie Eingang in die Schulen finden und sich mehr an schulischen Prozessen beteiligen, damit sie am Ende dann auch die entsprechenden Auszubildenden bekommen. (...) Wir werden ganz, ganz gezielt einzelne Kooperationsbeziehungen unterstützen. Die Unternehmen brauchen quasi die Schulen als Kooperationspartner. Die Schulen brauchen definitiv auch die Unternehmen als Kooperationspartner. Die finden aber von alleine nicht einfach zusammen. Selbst wenn man, und das sind so gewisse Erfahrungswerte einfach, Unternehmen und Schule zusammenbringt, dann funktioniert das mal eine gewisse Zeit ganz gut, aber meistens verläuft sich das. (...) Und da geht es mir so ein Stück weit darum, dass wir wirklich eine sehr, sehr stricte Unterstützung schaffen, die Schulen und die Unternehmen unterstützen wirklich bei verbindlichen Kooperationsverträgen, immer wieder nachfragen, immer wieder mit Veranstaltungen helfen, mit Beratungen helfen, mit Impulsen sicherlich auch helfen, was Gelingensbedingungen von guten Kooperationen sind, was man sozusagen auch für direkte Kooperationsprojekte durchführen kann, ob das jetzt Praktika sind, ob das Unternehmertage in der Schule ist oder (...).« (I\_6)

Dass sich Kommunen in einer vermittelnden Position sehen, Kooperationen zwischen Wirtschaft und Schule zu arrangieren, steht auch im Zusammenhang mit der kleinteiligen Wirtschaftsstruktur des Mitteldeutschen Reviers. KMU haben häufig nicht die erforderlichen Ressourcen und keine eigenen Personalentwicklungsabteilungen, um Kooperationen mit Bildungseinrichtungen systematisch zu entwickeln und diese langfristig zu pflegen. Der Landkreis Mansfeld-Südharz setzt hier auf direkte Kommunikation mit den Unternehmen:

»Also die Unternehmen müssen natürlich signalisieren, was sie brauchen an Fachkräften, auch für die Zukunft, wie ihre unternehmerische Strategie ist, wie sie sich ausrichten wollen. Und dann werden wir versuchen, alle Möglichkeiten zu nutzen, um diese Fachkräfte auch hier entweder in der Region selbst zu generieren, auszubilden, unseren Berufsschulstandort möglicherweise dahingehend – wir sind ja Träger der Berufsschule auch als Landkreis – auch noch mal mit möglicherweise neuen Handlungsfeldern zu versehen, oder aber, wenn wir das in dem Bereich nicht können, wie wir das möglicherweise auch mit Bewerbern außerhalb des Landkreises sicherstellen können, die also woanders ausgebildet wurden und dann zu uns kommen.« (I\_7)

Deutlich wurde, dass allerdings zum Teil auch die Kommunen an ihre Grenzen stoßen, wenn es darum geht, die kommunale Bildungslandschaft mit den Bedarfen der Wirtschaft in Einklang zu bringen. Wenn es um Weiterbildung von Beschäftigten geht, wird die Verantwortung primär bei den Unternehmen gesehen. Der öffentliche Sektor kann dabei eine gewisse Infrastruktur bereitstellen, die gerade für KMU bedeutsam ist. Hier wurde vor allem die Kopplung zwischen Unternehmen und Kammern betont, etwa um Möglichkeiten zur Weiterbildung abzustimmen und entsprechende Angebote zu konzipieren:

»Also dass (...) die Arbeitgeber auch die Verantwortung dafür übernehmen müssen, wie in ihren Unternehmen Weiterbildung erfolgen muss. Und sie haben ja genug Institutionen, über die Kammern beispielsweise, wie sie das auch über ihre Betriebe

organisieren können, dort wo es quasi ein Kollektivgut geben muss, damit das Ganze funktionieren kann.« (I\_3)

Gerade im Bereich der Weiterbildung sind zusätzlich neue Einrichtungen geschaffen worden, die beispielsweise die Vernetzung der unterschiedlichen Akteure an der Schnittstelle Bildung – Fachkräftesicherung leisten sollen, so etwa in Sachsen-Anhalt:

»Die Firmen brauchen dann Bildungsdienstleister. Und die haben jetzt beginnend im Juli in Sachsen-Anhalt eine sogenannte erste Weiterbildungsagentur gegründet in Dessau-Roßlau, die ihre Arbeit aufgenommen hat, (...) um diesen Supportprozess, den es braucht, Arbeitgeber, Bildungsdienstleister, Agentur für Arbeit zusammenzuführen, um damit auch an die Beschäftigten entsprechend ranzukommen.« (I\_1)

Netzwerkbezogene Arbeit hat sich als wichtiges Element zur Gestaltung der mitteldeutschen Bildungslandschaft etabliert. Ein Gesprächspartner bemerkte neben den positiven Effekten allerdings auch eine Kehrseite: »Und manchmal hat man den Eindruck, es gibt mehr Netzwerke als man gebrauchen kann oder als man überhaupt bedienen kann« (I\_3). Zugleich bestehen aufgrund föderaler Strukturen an einigen Stellen Inkompatibilitäten. So wäre nach Auffassung eines regionalen Arbeitsmarktexperten eine stärkere grenzüberschreitende Zusammenarbeit an vielen Stellen zwar wünschenswert, allerdings stehen entsprechende Bestrebungen häufig vor kaum überwindbaren Hürden:

»Also ich sage jetzt mal, da merkt man die Problemstellung des Föderalismus am stärksten. Grundsätzlich fange ich mal in der klassischen schulischen Bildung an. Da haben sie halt, wenn sie an Mitteldeutschland denken, drei Länder mit drei unterschiedlichen Schulsystemen. Da ist Sachsen-Anhalt nicht wie Thüringen, Thüringen nicht wie Sachsen und Sachsen nicht wie Sachsen-Anhalt. Jeder hat seins. Die gilt es auch individuell auch erst mal zu bedienen, weil wir eben bei der Kultushoheit der Länder an der Stelle sind. Dann kommen wir in diesen Übergangsbereich Schule – Beruf, wo die

Bundesagentur für Arbeit auch eine Rolle spielt. Da haben wir in allen Ländern ein grundsätzlich gleiches Produktportfolio, weil die Maßnahmen natürlich Bundesmaßnahmen sind, berufsvorbereitende Maßnahmen, außerbetriebliche Ausbildung, Einstiegsqualifizierung, et cetera. Das läuft gleich. Dann haben sie aber länderspezifische Regelungen. Thüringen hat ein eigenes Arbeitsmarktprogramm, damit auch eigene Elemente für den Übergang Schule und Beruf. Sachsen-Anhalt hat es auch beispielsweise über BRAFO mit entsprechenden Elementen, (...). Sachsen hat sowas auch. In Sachsen heißt der Tag der Berufe eben nicht Tag der Berufe, sondern die Aktionswoche heißt »Schau rein«. (...) Das ist halt dem geschuldet, dass wir da die Hoheit der Länder haben und jeder macht das so, wie er das halt für sich denkt. An mancher Stelle sind wir jetzt beispielsweise gerade mit den Sachsen dabei, uns zu harmonisieren, aber ich sage ehrlich, das ist Schwerstarbeit, weil, da will jeder seins machen. (...) Also ich sage mal, ein Beste-Praxis-Transfer zwischen Ländern, der muss erst noch erfunden werden.« (I\_1)

Neben den Herausforderungen für Kooperationen in der Bildungslandschaft durch landesspezifische Zuständigkeiten und Regularien wurde vor allem auch die Abhängigkeit von Förderinstrumenten und Förderzeiträumen bemängelt:

»Natürlich würde ich mir schon wünschen, dass wir hier in Sachsen-Anhalt es irgendwann mal schaffen würden, von diesem ganzen Thema wegzukommen: ‚Wir versuchen uns über Projekte und Förderinstrumentarien aus der EU für die eine oder andere Sache eine Lösung zu schaffen, die dann, wenn die Förderung vorbei ist, dann vielleicht nicht mehr trägt.‘ Also eher langfristiger und nachhaltiger noch zu denken und zu gucken, ob wir nicht über Regelinstrumente es schaffen, dieses Hopping von Projekt zu Projekt, wie es ja an der einen oder anderen Stelle hier gegenwärtig doch der Fall ist, einzugrenzen und zu reduzieren.« (I\_7)

## Fazit und Handlungsempfehlungen: Bildung als Ressource zur Gestaltung des Strukturwandels im Mitteldeutschen Revier

# 6



### Ausstieg aus der Braunkohleindustrie – Chancen und Risiken

Wenn vom Strukturwandel im Mitteldeutschen Revier die Rede ist, steht dabei zumeist der Ausstieg aus der Braunkohle im Fokus. Der Braunkohleabbau hat die Landschaft und die Identität vieler Menschen der Region geprägt. Als wirtschaftliches Standbein hat die Branche hingegen bereits seit der Wiedervereinigung erheblich an Bedeutung verloren. Mittlerweile arbeiten im Mitteldeutschen Revier nur noch vergleichsweise wenige Menschen in der Braunkohleindustrie. Nach Berechnungen von Per Kropp u. a. (2019, S. 7) sind es lediglich 0,5 Prozent aller in der Region Beschäftigten. Zugleich konnte das Revier sein Profil in zukunftsträchtigen Wirtschaftsfeldern wie grüner Wasserstoff und Elektromobilität schärfen und sich damit unabhängiger von der Braunkohle machen. Das DIW u. a. (2018, S. 78) gelangten zu der Einschätzung, dass »ein Kohleausstieg für Mitteldeutschland aufgrund der Vielzahl an vorhandenen Alternativen relativ gut verkraftbar sein wird«. Diese Einschätzung teilten auch viele der im Rahmen der vorliegenden Studie befragten Expertinnen und Experten. Dem Revier komme zugute, dass es über eine diversifizierte Industrie- und Gewerbebasis, eine gute Infrastruktur und eine vitale Forschungs- und Hochschullandschaft verfügt. Diese Kombination schaffe gute Voraussetzungen für eine wirtschaftliche Neuausrichtung nach der Kohle. Damit dieser Transformationsprozess gelingt, stellt der Bund erhebliche Mittel zur Verfügung. Im Rahmen des Strukturstärkungs- und Investitionsgesetzes Kohleregionen stehen für das Mitteldeutsche Revier etwa acht Milliarden Euro bereit. Hinzu kommen weitere kleinere Förderpöfle. Insofern wird der Braunkohleausstieg auch als Chance gesehen. So betont etwa Armin Willingmann, Minister für Wissenschaft, Energie, Klimaschutz und Umwelt in Sachsen-Anhalt, dass die Strukturwandel-Förderung »die großartige Chance [eröffnet], Sachsen-Anhalt weiterhin zu einem Land der Zukunftstechnologien zu entwickeln« (Willingmann 2020, S. 13).

Trotz der dominierenden Auffassung, dass der Braunkohleausstieg relativ gut zu bewältigen sein dürfte, gehen mit diesem dennoch ernstzunehmende Risiken und Belastungen einher. Vier Aspekte sind hierbei hervorzuheben: Erstens sind an die Braunkohlewirtschaft weitere indirekte

Beschäftigungsverhältnisse gekoppelt, etwa bei Zulieferer- und Abnehmerunternehmen. Zweitens liegen die in der Kohlewirtschaft gezahlten Gehälter deutlich über dem allgemeinen Lohnniveau Mitteldeutschlands. Fallen entsprechende Arbeitsplätze weg, so ein befürchtetes Szenario, könnte dies einen Rückgang der regionalen Kaufkraft nach sich ziehen. Drittens konnten bisher die energieintensiven Unternehmen des Reviers einen großen Anteil ihres Energiebedarfs aus der relativ kostengünstigen Braunkohle schöpfen. Durch das Ende der Kohleverstromung werden die Unternehmen nun verstärkt auf den Bezug alternativer Energien angewiesen sein. So besteht die Gefahr, dass sich die damit verbundene Kostensteigerung in einer abnehmenden Konkurrenzfähigkeit des Industriesektors im Revier niederschlägt. Und viertens betrifft der Braunkohleausstieg vor allem Landkreise in ländlich-peripherer Lage, in denen sich bereits heute demografische und wirtschaftliche Probleme wechselseitig verstärken.

### Strukturwandel umfasst mehr als den Kohleausstieg

Zwar ist der Braunkohleausstieg und der damit verbundene Pfadwechsel hin zu einer CO<sub>2</sub>-neutralen Wirtschaft ein wichtiger Aspekt des Strukturwandels im Mitteldeutschen Revier, aber keineswegs der einzige. So wurde in den Experteninterviews bekräftigt, dass zwei weitere Dimensionen den Transformationsprozess in den kommenden Jahren und Jahrzehnten maßgeblich prägen werden: der demografische Wandel und die Digitalisierung.

Der demografische Wandel schlägt im Revier in unterschiedlicher Intensität zu Buche. Auf der einen Seite weisen die beiden urbanen Zentren Halle (Saale) und Leipzig eine stabile demografische Entwicklung auf. Sie können vom Zuzug junger Menschen, die für Ausbildung oder Studium in die Städte kommen, profitieren. Auf der anderen Seite sind insbesondere die Landkreise im Kernrevier mit besonderen Herausforderungen wie geringen Geburtenraten, Abwanderung junger Menschen und einer schrumpfenden erwerbsfähigen Bevölkerung konfrontiert. Dabei sollte man nicht dem Fehlschluss aufsitzen, der demografische Wandel würde das Problem wegfallender Beschäftigung, etwa durch den Kohleausstieg, neutralisieren. Der Fachkräftemangel ist bereits heute ein schwerwiegendes Problem und wird sich in den kommenden

Jahren angesichts ungünstiger demografischer Entwicklungen (wenig Nachwuchs, vermehrtes Ausscheiden älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) weiter verschärfen.

Der zweite prägende Trend, die Digitalisierung, ist kein revierspezifisches Phänomen, sondern ein globales, das alle Bereiche der Gesellschaft und damit auch die Arbeits- und Bildungswelt berührt. Hier bestehen Hoffnungen, dass digitale Technologien ein Stück weit dem Fachkräftemangel entgegenwirken können, etwa da bestimmte Tätigkeiten automatisiert und somit ohne menschliche Arbeitskraft vollzogen werden können. Allerdings wird trotz aller Tendenzen zur Automatisierung persönlicher Einsatz weiterhin Bestandteil der Arbeitswelt und des gesellschaftlichen Miteinanders bleiben. In Bereichen wie Gesundheit, Bildung und Soziales kann Digitalisierung nur bedingt den persönlichen Einsatz substituieren.

#### Stärkung der Innovationskraft als Gestaltungsaufgabe im Strukturwandel

Auffällig für das Mitteldeutsche Revier ist die im Bundesvergleich relativ geringe Innovationskraft. Sowohl die Zahl an Patentanmeldungen wie auch an Unternehmensgründungen ist unterdurchschnittlich. Dies ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass nur wenige privatwirtschaftliche Unternehmen eigene Forschungs- und Entwicklungsabteilungen unterhalten. Die Wirtschaftsstruktur ist geprägt durch KMU. Vielen dieser Betriebe fehlt es an Möglichkeiten und Kapazitäten, in Eigenregie ansprechende Angebote zur (Weiter-)Bildung zu gestalten. Die geringe Intensität unternehmerischer Forschung und Entwicklung, vor allem in den Landkreisen, trägt teilweise dazu bei, dass Hochschulabsolventinnen und -absolventen aufgrund passenderer und besser bezahlter Beschäftigungsverhältnisse in andere Regionen abwandern. Dadurch besteht die Gefahr, dass sich perspektivisch die Fachkräftengpässe weiter verschärfen.

Vor diesem Hintergrund erscheint es für die Zukunft des Mitteldeutschen Reviers besonders wichtig, die regionale Innovationskraft zu stärken und neue Beschäftigungsmöglichkeiten, allen voran in Bereichen industrienaher Forschung und Entwicklung, zu schaffen. Die von der Bundesebene bereitgestellten Mittel zur Strukturstärkung infolge des Braunkohleausstiegs zielen in erster

Linie auf Investitionen in wirtschaftsfördernde Infrastrukturen ab. Kritisch zu reflektieren ist, dass das Thema Bildung, das letztlich eine wesentliche Quelle für Innovationen darstellt, in den avisierten Maßnahmen eher ein randständiges ist. Förderfähig sind im Wesentlichen einzelne Großprojekte. So wurde etwa der Aufbau eines Großforschungszentrums im Revier auf den Weg gebracht. Auf kommunaler Ebene entsteht beispielsweise im thüringischen Landkreis Altenburger Land ein Bildungs- und Dienstleistungszentrum. Dass das Thema Bildung nur durch solche punktuellen Maßnahmen adressiert wird, liegt auch in starren Zuständigkeitsregularien begründet, wonach Bildung im Allgemeinen und Schulbildung im Speziellen in erster Linie in der Verantwortung der Länder liegt. Die Engführung der Förderung erschwert es, grenzübergreifende Synergien und Kooperationen im Bildungsbereich auf den Weg zu bringen.

#### Heterogenes Revier, heterogene Bildungslandschaften

Die Heterogenität des Mitteldeutschen Reviers zeigt sich nicht nur hinsichtlich der unterschiedlichen demografischen Entwicklungen und Betroffenheit vom Braunkohleausstieg, sondern kommt auch in der Vielfalt der Bildungslandschaften zum Ausdruck. Deutlich wurde, dass auch die Landkreise außerhalb der urbanen Zentren Halle (Saale) und Leipzig auf etablierte Strukturen, Institutionen und Netzwerke im primären und sekundären Bildungsbereich bauen können. Einrichtungen tertiärer Bildung sind hingegen vor allem in den beiden Oberzentren konzentriert. Dennoch findet sich auch außerhalb der beiden Zentren ein ersichtliches Angebot an Berufs- und Fachhochschulen, die Qualifikationsmöglichkeiten entsprechend des Profils des hiesigen Arbeitsmarktes anbieten.

Die Kommunen des Reviers setzen unterschiedliche Akzente in ihrer bildungsbezogenen Arbeit. In den kreisfreien Städten Leipzig und Halle (Saale) liegt ein besonderer Schwerpunkt auf Fragen zur Bildungsgerechtigkeit. Beide Städte konnten in den vergangenen Jahren tragfähige DKBM-Strukturen etablieren. Datengestützte Beobachtungen und Diagnosen zur Bildungslandschaft liefern der Verwaltung wertvolle Entscheidungshilfen. Die Früchte der kommunalen Bildungsarbeit werden auf vielfältige Weise (unter anderem durch Publikationen und lokale Bildungskonferenzen) mit der Stadtgesellschaft geteilt.

In den sieben Landkreisen sind die Anstrengungen, das Thema Bildung ganzheitlich anzugehen, unterschiedlich ausgeprägt. Entsprechend variieren auch Umfang und Tragweite bildungskoordinierender Strukturen. Eine Vorreiterrolle nimmt hier der Burgenlandkreis in Sachsen-Anhalt ein. Er verfügt über ein gut ausgestattetes Bildungsbüro, das alle bildungsbezogenen Förderprogramme unter einem Dach vereint, datenbasiert arbeitet, in engem Austausch mit der Verwaltungsspitze steht und sich durch eine rege Öffentlichkeitsarbeit auszeichnet.

Mit Blick auf kommunenübergreifende Netzwerke und Kooperationen im Bereich Bildung und Fachkräftesicherung zeigt sich im gesamten Mitteldeutschen Revier eine große Bandbreite an Programmen, Projekten und Initiativen. Diese reichen von Fachkräfteallianzen über Jugendberufsagenturen, die Netzwerke Schule – Wirtschaft und Berufswahlsiegel hin zu Zukunftszentren, medienpädagogischen Zentren oder einem Digitalisierungszentrum. Zudem finden sich institutionenübergreifende Strategiepapiere, beispielsweise im Bereich Bildung für nachhaltige Entwicklung. Nicht wenige Projekte und Maßnahmen stehen dabei allerdings vor dem Problem, von Förderperioden abhängig zu sein. Entsprechend besteht ein großer Bedarf an Verstärkung. Deutlich ist zudem geworden, dass bildungsstrategische Zusammenarbeit und Abstimmungsmechanismen zwischen den verschiedenen Ebenen und Akteuren noch ausbaufähig sind. Dies betrifft vor allem die Zusammenarbeit über kommunale- und insbesondere Ländergrenzen des Mitteldeutschen Reviers hinweg. Länderübergreifende strategische Ansätze wie auch langfristig angelegte, stabile Kooperationsstrukturen sind bisher wenig ausgeprägt. Dies liegt unter anderem in den föderalen Strukturen und den daraus resultierenden vielschichtigen, mitunter schwer überschaubaren Zuständigkeiten begründet.

Initiativen und Programme, die von den Landesebenen ausgehen und von diesen koordiniert werden, werden häufig nur unzureichend mit parallel laufenden Aktivitäten auf kommunaler Ebene in Einklang gebracht. Hinzu kommen Bundesprogramme, die auf kommunaler Ebene umgesetzt werden, mit denen allerdings die Landesebenen kaum Berührungspunkte haben. Dies trägt dazu bei, dass das Potenzial der Zusammen-

arbeit bei bildungsbezogenen Fragen mitunter unausgeschöpft bleibt. Dahingehend könnten übergreifende Abstimmungen über Arbeitsschwerpunkte und zu Verantwortlichkeiten helfen, Parallelstrukturen zu vermeiden und die knappen Ressourcen effizienter zu nutzen. Ein erster Schritt hin zu einem abgestimmteren Handeln besteht in der Herstellung von Transparenz hinsichtlich bildungsbezogener Entwicklungen, Akteure, Strategien und Programme. Dazu möchte das Netzwerkbüro Bildung im Strukturwandel in Mitteldeutschland (BiSMit) einen Beitrag leisten. Mit dem Kennzahlenvergleich hat BiSMit ein länderübergreifendes Vernetzungs- und Diskussionsformat etabliert. Dieses Forum bringt Vertreterinnen und Vertreter der neun Revierkommunen, und damit aus drei Bundesländern, zusammen. Unter anderem ermöglicht es einen datenbasierten Austausch über bildungsstrategische Steuerungsmaßnahmen vor dem Hintergrund des Strukturwandels.

Anknüpfungsfähige Kooperationsstrukturen für eine revierweite Regionalentwicklung, die sich der Auseinandersetzung mit Bildungsstrategien und -leitbildern nicht verschließen, finden sich zudem in der Innovationsregion Mitteldeutschland sowie der Europäischen Metropolregion Mitteldeutschland. In diesen Bündeln Kommunen, Unternehmen, Hochschulen, Kammern, Verbände und weitere Akteure der Region ihre Kompetenzen und erarbeiten gemeinsam Entwicklungsperspektiven, die übergreifend für das Revier gelten. Inwieweit die dabei entstehenden Strategien und Konzepte angesichts föderaler Verantwortlichkeiten der betreffenden drei Länder in politischen Gremien aufgegriffen werden und in konkreten Maßnahmen münden, bleibt abzuwarten.

#### Bildungsbezogene Neujustierungen im Kontext des Strukturwandels

Angesichts der Vielfalt an Veränderungsprozessen ist es wichtig, nachwachsenden Generationen auch zukünftig ein hochwertiges Bildungsangebot zu unterbreiten und zeitgemäße Orientierungsmöglichkeiten beim Übergang von der Schule in den Beruf zu bieten. Dabei sind die sich verschärfenden Anforderungen der Arbeits- und Berufswelt zu berücksichtigen. Neue aufstrebende Wirtschaftsbranchen und technologischer Fortschritt verlangen neue fachliche Qualifikationen. Gesellschaftliche Trends wie Digitalisierung und das gesteigerte Interesse an Nachhaltigkeits-

themen machen Neujustierungen von Bildungsinhalten und deren Vermittlungsformaten erforderlich.

Wodurch lassen sich die Verschiebungen der Arbeits- und Berufswelt charakterisieren und welche Konsequenzen für die bildungsbezogene Arbeit folgen daraus? Mit der Beantwortung dieser Frage taten sich die befragten Expertinnen und Experten schwer, da schlichtweg zahlreiche Unsicherheitsfaktoren bestünden. Auch welche konkreten Branchen in der Region langfristig an Relevanz gewinnen, lässt sich aus Sicht regionaler Arbeitsmarktexpertinnen und -experten nicht zuverlässig vorhersagen. Zwar sind Branchen wie grüner Wasserstoff, Biotechnologie und Elektromobilität in aller Munde. Inwieweit diese zukünftig strukturbestimmend und in großem Umfang zur regionalen Wertschöpfung beitragen werden, lässt sich allerdings kaum prognostizieren. Bisher sind die genannten Branchen bildungspolitisch eher wenig untersetzt. Eine Aufgabe von BiSMit besteht in der Beobachtung entsprechender Trends sowie dem Aufzeigen daraus resultierender Bildungsbedarfe. Die Effekte von Bildungsmaßnahmen lassen sich durch das regionale Bildungsmonitoring evaluieren und es können Nachjustierungen abgeleitet werden. Dies setzt allerdings ein kontinuierliches Monitoring voraus, da die Veränderung von Fachkräftebedarfen ein langfristiger Prozess ist und Effekte von Bildungsmaßnahmen in der Regel erst nach Jahren messbar sind.

Die Ungewissheit hinsichtlich der zukünftigen Entwicklung von Berufen und Fachkräftebedarfen trifft auf globale Megatrends, die weit über das Mitteldeutsche Revier hinausgehen. Dabei ist, wie oben bereits getan, die Digitalisierung hervorzuheben. Diese wirkt sich gleich in mehrfacher Hinsicht aus. Einerseits wird sie dazu führen, dass bestehende Berufsfelder zum Teil substituiert werden (können). Andererseits werden aber auch neue Berufsbilder geschaffen, für die es neuer Bildungs- und Qualifizierungsangebote bedarf. Dabei geht es nicht nur um die Ausbildung von IT-Fachkräften, sondern vor allem auch darum, bestehendes Personal für den Umgang mit digitalen Technologien zu schulen. Hier existieren im Revier bereits erste gute Ansätze. Zu nennen sind etwa medienpädagogische Zentren und vielfältige Beratungsangebote auf kommunaler Ebene.

Aber auch auf der Ebene der Länder ist Bewegung aufgekommen. So bieten beispielsweise das Zukunftszentrum Sachsen wie auch das Zukunftszentrum Digitale Arbeit Sachsen-Anhalt Beratung und Weiterbildung für KMU hinsichtlich des Umgangs mit digitalen Lösungen an. Im Bereich der Schulbildung besteht bei der Digitalisierung nach Ansicht eines befragten Arbeitsmarktforschers allerdings erheblicher Nachholbedarf.

Ein weiterer Trend, auf den die Bildungslandschaft Bezug nehmen muss, umfasst die gestiegene Komplexität der Arbeitswelt. Arbeit besteht immer weniger aus Routinetätigkeiten, sondern verlangt kreatives, lösungsorientiertes und interdisziplinäres Denken. Daher muss es darum gehen, nicht lediglich fachlichen Lernstoff zu vermitteln, sondern vor allem fachübergreifende Kompetenzen wie Methodenkompetenzen und soziale Kompetenzen zu stärken. Die Tendenz hin zu un stetigen Erwerbsbiografien, eine fortlaufend wachsende Wissensbasis sowie unklare Anforderungen an die zukünftige Arbeitswelt machen es erforderlich, dass Bildung so lange wie möglich breit angelegt sein sollte. Wichtig dabei ist, kontextübergreifende Lern- und Problemlösungskompetenzen zu vermitteln, wodurch spezifische berufliche Fähigkeiten effizient und selbstständig erlernt werden können. Dies fängt im frühen Kindheitsalter an und geht weiter bis ins fortgeschrittene Erwerbsleben.

Ein Blick in die bildungsstrategischen Ausrichtungen der neun Revierkommunen macht deutlich, dass das Stichwort »lebenslanges Lernen« ein sehr prägendes ist. So herrscht gerade in den Landkreisen des Reviers ein Bewusstsein für die verschobenen demografischen Voraussetzungen: Der Anteil junger Menschen sinkt, der Anteil älterer Menschen steigt. Angesichts dessen muss es in besonderem Maße darum gehen, die Kompetenzen älterer, bereits im Erwerbsleben angestammter Menschen kontinuierlich zu erweitern und an die verschobenen Arbeitserfordernisse anzupassen. Klärungsbedarf besteht dabei hinsichtlich adressierbarer Institutionen für den Bereich lebenslangen und berufsbegleitenden Lernens. Auf kommunaler Ebene wurden teilweise Bemühungen ergriffen, die Angebote der Volkshochschulen in diesem Sinne anzupassen bzw. zu erweitern. Gleichzeitig wurde klar, dass hier weitere Akteure wie auch digitale Möglich-

keiten gefragt sind. Auch das Verhältnis von unternehmerischer Verantwortung und staatlichem Wirken im Kontext berufsbegleitender Qualifizierungsmaßnahmen gilt es noch näher zu bestimmen. Der Themenfelder berufliche Weiterbildung und lebenslanges Lernen nimmt sich im Jahr 2022 eine gesonderte BiSMit-Studie ausführlich an.

Wie dargelegt, kommt insbesondere in den Landkreisen die Problematik rückläufigen (Fachkräfte-)Nachwuchses deutlich zum Tragen. Dabei besteht die Gefahr, dass mit schwindender Zahl an (potenziellen) Nutzerinnen und Nutzern von Bildungsangeboten diese schrittweise zurückgefahren werden. Damit würde sich wiederum das Fachkräfteproblem weiter verschärfen. Mit der Digitalisierung erweitern sich die Möglichkeiten, auch in ländlichen Kommunen ein breites Bildungsangebot bereitzustellen. Hier bedarf es noch konsistenter und zwischen den unterschiedlichen Bildungsträgern abgestimmter Strategien. Als problematisch erweist sich zudem in einigen Landkreisen das Fehlen tertiärer Bildungseinrichtungen, die als wichtige Treiber für Innovationen gelten und Anschlüsse an wissenschaftliche Trends ermöglichen. Hier sind in Zukunft verstärkt Anstrengungen erforderlich, Landkreisen, die über keine eigene Hochschule verfügen, dennoch einen Zugang zu Hochschulbildung zu ermöglichen. Denkbar wären universitäre Außenstellen in hochschullosen Landkreisen oder Kooperationen zwischen Hochschulen und Unternehmen in ländlich-peripheren Kommunen, etwa hinsichtlich der Anfertigung studentischer Qualifizierungsarbeiten.

Ein besonderes Augenmerk bei sämtlichen bildungsstrategischen Handlungsoptionen sollte schließlich auf der kontinuierlichen Evaluierung bestehender und neu eingesetzter Maßnahmen liegen. Heute bereits Lösungen bis in die 2030er-Jahre zu Ende denken zu wollen, wird der Dynamik des Strukturwandels nicht gerecht. Strategische Entscheidungen und Maßnahmenpakete zur Anpassung der mitteldeutschen Bildungslandschaft müssen regelmäßig überprüft und weiterentwickelt werden. Um den Strukturwandel und den Fachkräftebedarf in der Region planvoll zu gestalten und an aktuellen Entwicklungen auszurichten, ist eine wissenschaftliche Begleitung unabdingbar. In diesem Kontext bietet BiSMit anschlussfähige Strukturen. Das revier-

übergreifende Bildungsmonitoring eignet sich dabei besonders, Transparenz herzustellen sowie Kooperationspotenziale und Synergieeffekte aufzuzeigen, wovon die Region und nicht zuletzt die Landkreise profitieren können. Eine langfristige Evaluierung bildungsbezogener Steuerungsmaßnahmen auf Revierebene ist letztlich auch eine Voraussetzung, den Wandel von Region und Arbeitswelt vorauszudenken.

Bezüglich des zeitlichen Verlaufs des Kohleausstiegs verdichten sich Hinweise darauf, dass dieser wahrscheinlich früher als 2038 vollzogen sein wird. Dies liegt, ungeachtet politischer Konstellationen, auch darin begründet, dass die zunehmende CO<sub>2</sub>-Besteuerung die Kohleverstromung schon vorher unwirtschaftlich machen und erneuerbare Energie kostengünstiger werden dürfte. Entscheidend ist, dass das Aus der Kohleindustrie nicht mit dem Ende des Strukturwandels gleichgesetzt wird. Digitalisierung, demografischer Wandel sowie veränderte Arbeitswelten und Fachkräftebedarfe sind anhaltende Prozesse, die über das Jahr 2030 und gewiss auch 2038 hinausgehen werden. Entsprechend sollte das Ziel eines zeitnahen Kohleausstiegs nicht gegen Befürchtungen frühzeitig auslaufender Strukturfördermaßnahmen ausgespielt werden. Tatsächlich erfordern die von der 2021 angetretenen Bundesregierung aufgestellten Ziele zur Energiewende ein beschleunigtes Handeln. Die bereits zugesicherte Förderung zur Strukturstärkung sollte vor diesem Hintergrund jedoch nicht eingeschränkt, sondern an entscheidenden Stellen – nicht zuletzt bei der Weiterentwicklung der regionalen Bildungslandschaft – ergänzt werden.

# Handlungsempfehlungen

1



## Revierweites Entwicklungskonzept Bildung erarbeiten

In den meisten Kommunen wurden Kreis- oder Stadtentwicklungskonzepte beschlossen, die Schnittstellen zu den Themen Strukturwandel und Bildung haben. Zur revierweiten Koordinierung der Gestaltung der mitteldeutschen Bildungslandschaft bietet es sich an, inhaltliche Schnittmengen der kommunalen Entwicklungskonzepte wie auch Handlungskonzepte unterschiedlicher Netzwerke (z. B. Fachkräfteallianzen) zu identifizieren und Synergiepotenziale auszuloten. Ein revierbezogenes Entwicklungskonzept Bildung könnte Eingang in die strategischen Empfehlungen der Innovationsregion Mitteldeutschland (Arbeitstitel 2022: Revierkompass) finden.

2



## Revierweite Vernetzung der kommunalen Bildungsbereiche /-managements fördern

Die Vernetzung der Bildungsbereiche /-managements auf Stadt-/Kreis- und Landesebene in Bezug auf gemeinsame Strategien, Projekte oder auch den Erfahrungsaustausch zu Good Practices kann nicht von einer einzelnen Kommune oder der Landesebene geleistet werden. Der von BiSMit ins Leben gerufene interkommunale Kennzahlenvergleich ist eines der Foren des Austauschs über die Stadt-/Kreis- und Landesgrenzen des Mitteldeutschen Reviers hinweg. Wir empfehlen, ein solches Format kontinuierlich fortzuführen.

3



## Bildungsmonitoring auf Revierebene verankern

Die Revierkommunen verfügen über einen unterschiedlichen Entwicklungsstand ihres kommunalen Bildungsmonitorings. Ein datenbasiertes regionales Bildungsmonitoring, wie es durch BiSMit aufgebaut wird, zeigt Steuerungserfolge der Kommunen auf und kann perspektivisch Grundlage für weitere Aktivitäten der Revierkommunen sein, wie z. B. die kommunenübergreifende Nutzung bestehender Bildungsangebote oder auch die Weiterentwicklung des eigenen Bildungsmonitorings in Bezug auf die Themen Fachkräfte, berufliche Orientierung, berufliche (Aus-)Bildung und Weiterbildung.

## Transparenz über Angebote der Bildungslandschaft im Revier herstellen

Nicht alle Revierkommunen können eine große Bandbreite an Bildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten bieten, wie es etwa in den kreisfreien Städten Halle und Leipzig möglich ist. Informations- und Beratungsangebote in den Landkreisen sollten eine revierweite Perspektive bei der Darstellung von Möglichkeiten zur (Weiter-)Bildung und Berufsorientierung einnehmen. Zudem könnten Bildungs- und Berufsmessen, die bisher überwiegend auf kommunale Angebote ausgerichtet sind, ihren Fokus auf das Gesamtrevier erweitern.

4



## Transparenz über Förderprogramme und -richtlinien für Strukturwandelprojekte stärken

Im Rahmen des Strukturwandels stehen neben der Umsetzung der Investitionen im Rahmen des Strukturstärkungsgesetzes verschiedene weitere Förderprogramme zur Verfügung. Mitunter sind bei der Einwerbung von Fördermitteln Akteure mit viel Erfahrung und starken Partnern im Vorteil. Kleinere Initiativen aus den (besonders vom Strukturwandel betroffenen) Landkreisen berichten, dass sie zu spät von Fördermöglichkeiten erfahren oder es an erfahrenen Partnern sowie Kapazitäten für eine Antragstellung fehlt. Wir empfehlen, den Zugang zu Fördermitteln für Bildungs- und zivilgesellschaftliche Projekte zu erleichtern und diese Akteure stärker anzusprechen. Formate der Bürgerbeteiligung bei der Auswahl und Umsetzung geförderter Projekte können die Akzeptanz von Förderentscheidungen stärken.

5



## Digitalisierung als dezentralen Standortfaktor nutzen

Besonders für die Menschen in den Landkreisen sind Bildung und Arbeit mit Pendeln oder Umzug in die Mittelzentren oder kreisfreien Städte verbunden. Wir empfehlen, die Möglichkeiten der Digitalisierung stärker zum dezentralen Lernen und Arbeiten zu nutzen. Pandemiebedingte Erfahrungen haben das Potenzial mobilen Arbeitens eindrucksvoll belegt. Dezentrales Lernen und Arbeiten sollte flankiert werden durch die Einrichtung von Co-Working-Spaces. Insbesondere in ländlichen Gemeinden könnte damit ein Beitrag zur Stabilisierung der demografischen Entwicklung geleistet werden.

6



7



### Digitale Kompetenzen und Technologien frühzeitig mit Bildung verschränken

Digitalisierung ist ein zentrales Handlungsfeld des Strukturwandels. Hier ist es wichtig, die Vermittlung digitaler Kompetenzen sowie Nutzung digitaler Technologien bereits frühzeitig in alle Bildungsformate zu integrieren. Besonders im Bereich schulischer Bildung wurde im Rahmen der Analyse ein großer Aufholbedarf deutlich. Wir empfehlen, die Integration digitaler Lehr- und Lernmethoden in den Schulalltag, aber auch in außerschulische und non-formale Bildungskontexte schneller voranzutreiben.

8



### Vernetzung von Hochschulen und Landkreisen fördern

Die Hochschullandschaft ist vorwiegend in den kreisfreien Städten konzentriert, flankiert von einigen Fachhochschulen in ausgewählten Mittelzentren. In den Kommunen ohne direkte Verbindungen zum tertiären Bildungssektor wurde der Wunsch laut, stärker in Aktivitäten im Kontext von Forschung und akademischer Bildung einbezogen zu werden. Wir empfehlen, Kooperationen von Hochschulen und Unternehmen in den Landkreisen zu stärken, die Möglichkeiten zur Einrichtung von Außenstellen von Forschungsinstituten zu prüfen sowie Angebote tertiärer Bildung, etwa durch Gastvorlesungen, in Mittelzentren zu tragen.

9



### Bildungsberatung als Querschnittsangebot für alle Alters- und Berufsgruppen anlegen

Weiterbildung und lebenslanges Lernen gewinnen zunehmend an Bedeutung. Berufsbezogene Übergänge und Umorientierungen sind entsprechend nicht mehr nur auf das Jugend- bzw. junge Erwachsenenalter beschränkt. Angebote der Bildungsberatung sollten daher lebenslang sowie branchenübergreifend zur Verfügung stehen.

### Willkommenskultur stärken

Der Fachkräftemangel im Mitteldeutschen Revier wird nur durch Zuwanderung aus dem In- und Ausland zu bewältigen sein. In diesem Kontext empfehlen wir, die Willkommenskultur im Revier zu stärken und etwa den Bereich der politisch-kulturellen Bildung als wichtigen Standortfaktor zu begreifen und in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu integrieren.

10



### Strukturwandel-Maßnahmen im Bildungsbereich wissenschaftlich begleiten

Im Rahmen der Strukturwandel-Förderung werden unter anderem Projekte und Maßnahmen mit Bildungsbezug umgesetzt. Deren Ergebnisse und Wirkungen sollten kontinuierlich evaluiert werden, etwa um Nachjustierungen vornehmen und weitergehende Förderbedarfe identifizieren zu können. BiSMit besitzt die Kompetenzen und Werkzeuge, etwa durch die Verschränkung von regionalem Bildungsmonitoring mit qualitativen Erhebungen, um derartige Evaluierungen mittel- und langfristig durchzuführen.

11



# Referenzen

## 7



**AGENTUR FÜR ARBEIT ALTENBURG-GERA (2020):** Überblicksheft Sekundarstufe I. Du entscheidest! Ausbildung. Beruf. Zukunft. Gera

**AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHT-ERSTATTUNG (2020):** Bildung in Deutschland 2020. Ein indikatoren-gestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung in einer digitalisierten Welt. Bielefeld

**BERKEMEYER, NILS/BERKEMEYER, JANA/BOS, WILFRIED/HILLEBRAND, ANNIKA/KOPP, KATHARINA/MANITIUS, VERONIKA/SCHILLING, MATTHIAS (2015):** Das Thüringer Bildungssystem im Spiegel zentraler Indikatoren. Münster/New York

**BMWI – BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT UND ENERGIE (2019A):** Kommission »Wachstum, Strukturwandel und Beschäftigung«. Abschlussbericht. Berlin

**BMWI – BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT UND ENERGIE (2019B):** Bekanntmachung der Richtlinie zur Förderung von Maßnahmen zur Strukturanpassung in Braunkohlerevieren im Rahmen des Bundesmodellvorhabens »Unternehmen Revier«. [www.bmwi.de/Redaktion/DE/Downloads/P-R/richtlinie-unternehmen-revier.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=4](http://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Downloads/P-R/richtlinie-unternehmen-revier.pdf?__blob=publicationFile&v=4) (15.6.2021)

**BORNEMANN, HOLGER/ARNDT, OLAF/SCHULTE, LEANDER/ULMER, ALINA/HARDERS, MALTE (2018):** Zukünftige Handlungsfelder zur Förderung von Maßnahmen zur Strukturanpassung in Braunkohlerevieren. Forschungs-auftrag 24/17. Endbericht. Berlin

**BUNDESINSTITUT FÜR BERUFS-BILDUNG (2020):** Besetzungsprobleme (Anteil der unbesetzten Berufs-ausbildungsstellen am betrieblichen Gesamtangebot). [www.bibb.de/de/124860.php](http://www.bibb.de/de/124860.php) (25.6.2021)

**BURGENLANDKREIS (2014):** Leitbild Burgenlandkreis. Beschlossen durch den Kreistag Burgenlandkreis am 28. April 2014. Naumburg

**DBFZ – DEUTSCHES BIOMASSEFORSCHUNGSZENTRUM (2020):** Bioökonomieatlas für das Mitteldeutsche und Lausitzer Revier. Themenbereich Arbeitsmarkt. [www.dbfz.de/projektseiten/biooekonomieatlas/themenbereiche/arbeitsmarkt#c12448](http://www.dbfz.de/projektseiten/biooekonomieatlas/themenbereiche/arbeitsmarkt#c12448) (24.8.2021)

**DEBRIV – BUNDESVERBAND BRAUNKOHL (2021A):** Informationen und Meinungen 03/21. Berlin

**DEBRIV – BUNDESVERBAND BRAUNKOHL (2021B):** Informationen und Meinungen 05/21. Berlin

**DEHIO, JOCHEN/SCHMIDT, TORSTEN (2019):** Gesamt- und regionalwirtschaftliche Bedeutung des Braunkohlsektors und Perspektiven für die deutschen Braunkohleregionen. In: Zeitschrift für Energiewirtschaft 43 (2019), S. 11–25

**DEMOGRAFIE-BEIRAT SACHSEN-ANHALT (2021):** Zukunftspapier Sachsen-Anhalt 2035

**DEMOGRAFIEMONITOR SACHSEN-ANHALT (2021):** Kennzahlen und Indikatoren der Landesentwicklung. <http://demografiemonitor.de> (21.4.2021)

**DER SPIEGEL (24.10.2021):** Ausstieg nicht vor 2038. Kretschmer pocht auf vereinbarte Laufzeit für Kohlekraftwerke. [www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/sachsen-kretschmer-pocht-auf-vereinbarte-laufzeit-fuer-kohlekraftwerke-a-7ed16797-cba9-431e-a33d-b6dc06cd12e4](http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/sachsen-kretschmer-pocht-auf-vereinbarte-laufzeit-fuer-kohlekraftwerke-a-7ed16797-cba9-431e-a33d-b6dc06cd12e4) (25.10.2021)

**DEUTSCHER BUNDESTAG (2020):** Strukturmaßnahmen zum Kohle-

ausstieg der Länder Brandenburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen. Dokumentation. WD 5 – 3000 – 006/20. Berlin

**DIE WELT (21.7.2021):** Markus Söder fordert Kohleausstieg bis 2030 – »Bayern ist im Klimastress«. [www.welt.de/politik/deutschland/article232640511/Markus-Soeder-fordert-Kohleausstieg-bis-2030-Bayern-ist-im-Klimastress.html](http://www.welt.de/politik/deutschland/article232640511/Markus-Soeder-fordert-Kohleausstieg-bis-2030-Bayern-ist-im-Klimastress.html) (2.11.2021)

**DIE ZEIT (9.6.2018):** Wenn's ums Geld geht. [www.zeit.de/2018/24/burkhard-jung-oberbuergermeister-leipzig-sparkasse/komplettansicht?utm\\_referrer=https%3A%2F%2Fde.wikipedia.org%2F](http://www.zeit.de/2018/24/burkhard-jung-oberbuergermeister-leipzig-sparkasse/komplettansicht?utm_referrer=https%3A%2F%2Fde.wikipedia.org%2F) (22.7.2021)

**DIE ZEIT (20.4.2021):** Mibrag plant Windpark im Tagebau Vereinigtes Schleenhain. Beitrag vom 20.4.2021. [www.zeit.de/news/2021-04/20/mibrag-plant-windpark-im-tagebau-vereinigtes-schleenhain](http://www.zeit.de/news/2021-04/20/mibrag-plant-windpark-im-tagebau-vereinigtes-schleenhain) (4.5.2021)

**DIW – DEUTSCHES INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG/WUPPERTAL INSTITUT FÜR KLIMA, UMWELT, ENERGIE/ECOLOGIC INSTITUT (2018):** Die Beendigung der energetischen Nutzung von Kohle in Deutschland. Ein Überblick über Zusammenhänge, Herausforderungen und Lösungsoptionen. Berlin/Wuppertal

**EUROPÄISCHER RAT (2021):** Klimaneutralität: Rat nimmt Fonds für einen gerechten Übergang an. Pressemitteilung vom 7.6.2021. [www.consilium.europa.eu/de/press/press-releases/2021/06/07/climate-neutrality-council-adopts-the-just-transition-fund](http://www.consilium.europa.eu/de/press/press-releases/2021/06/07/climate-neutrality-council-adopts-the-just-transition-fund) (4.11.2021)

**FACHKRÄFTEALLIANZ LANDKREIS LEIPZIG (2016):** Regionales Handlungskonzept der Fachkräfteallianz Landkreis Leipzig. Juni 2016. Borna

**FACHKRÄFTEALLIANZ LANDKREIS LEIPZIG (2020):** Regionales Handlungskonzept der Fachkräfteallianz Landkreis Leipzig. Fortschreibung 2020. Borna

**FACHKRÄFTEALLIANZ NORDSACHSEN (2020):** Handlungskonzept des Landkreises Nordsachsen. [www.landkreisnordsachsen.de/f-Download-d-file.html?id=3907](http://www.landkreisnordsachsen.de/f-Download-d-file.html?id=3907) (19.10.2021)

**FRANKE, SIMON/HACKFORTH, JAN/HAYWOOD, LUKE (2017):** Arbeitsplätze in der ostdeutschen Braunkohle: Strukturwandel im Interesse der Beschäftigten frühzeitig einleiten. In: DIW Wochenbericht 84, 6/7, S. 115–122

**GEORG, ACHIM/KOCH, MICHAEL (2020):** Kreisentwicklungskonzept des Landkreises Nordsachsen. [www.landkreisnordsachsen.de/f-Download-d-file.html?id=4133](http://www.landkreisnordsachsen.de/f-Download-d-file.html?id=4133) (22.7.2021)

**GROTHUS, ANTJE/SETTON, DANIELA (2020):** Die »Kohlekommission« aus zivilgesellschaftlicher Perspektive. In: Forschungsjournal Soziale Bewegungen 33(1), S. 282–304

**HANDWERKSBLATT (2021):** Kohleausstieg: Handwerk fordert mehr Tempo für den Strukturwandel. Beitrag vom September 2021. [www.handwerksblatt.de/politik/kohleausstieg-handwerk-fordert-mehr-tempo-fuer-den-strukturwandel](http://www.handwerksblatt.de/politik/kohleausstieg-handwerk-fordert-mehr-tempo-fuer-den-strukturwandel) (15.11.2021)

**HASELOFF, REINER (2021):** Interview im Rahmen des digitalen Bürgerdialogs zum Strukturwandel im Landkreis Anhalt-Bitterfeld am 24.2.2021. [www.youtube.com/watch?v=jHPMy4lKGw](https://www.youtube.com/watch?v=jHPMy4lKGw) (5.4.2021)

**HBS – HEINRICH-BÖLL-STIFTUNG SACHSEN/BUND – BUND FÜR UMWELT UND NATURSCHUTZ LANDESVERBAND SACHSEN (2017):** Kohleatlas Sachsen. Dresden

**HEMMING, KAREN/TILLMANN, FRANK/FEHSE, STEFAN (2018):** »What's up?«. Die Kinder- und Jugendstudie im Landkreis Saalekreis. Halle (Saale)

**HENN, SEBASTIAN/WERNER, SEBASTIAN (2020):** Erfinderaktivitäten in Deutschland – Patente, Gebrauchsmuster, Marken und Design. In: Nationalatlas aktuell 10 (9). Leibniz-Institut für Länderkunde (IfL). Leipzig

**HOCHSCHULE MERSEBURG (2020):** Firmenkontaktmesse 2020. [www.hs-merseburg.de/hochschule/information/veranstaltungen/details/veranstaltung/firmenkontaktmesse-2020-messewoche-550](http://www.hs-merseburg.de/hochschule/information/veranstaltungen/details/veranstaltung/firmenkontaktmesse-2020-messewoche-550) (2.11.2021)

**HOLTEMÖLLER, OLIVER/SCHULT, CHRISTOPH (2019):** Zu den Effekten eines beschleunigten Braunkohleausstiegs auf Beschäftigung und regionale Arbeitnehmerentgelte. In: Wirtschaft im Wandel 25(1), S. 5–9

**HYPOS – HYDROGEN POWER STORAGE & SOLUTIONS EAST GERMANY (2021):** Mitteldeutscher Wasserstoffatlas. Leipzig

**IHK HALLE-DESSAU (2021):** Regionalstatistik 2019. Zahlen und Fakten. Halle (Saale)

**IHK LEIPZIG/HWK LEIPZIG/IHK HALLE-DESSAU/HWK HALLE (SAALE) (2019):** Standortzufriedenheit in Mitteldeutschland. Ergebnisse einer Unternehmensbefragung im Jahr 2019. Leipzig/Halle (Saale)

**IHK LEIPZIG (2021):** Lieferengpässe, Preisanstieg und Fachkräftemangel behindern Konjunkturaufschwung zusehends. Konjunkturreport IHK-Bezirk Leipzig. Leipzig

**INSTITUT FÜR STRUKTURWANDEL UND NACHHALTIGKEIT (2021):** Vorstellung des Instituts. <https://strukturwandel.uni-halle.de/institut> (10.11.2021)

**IRMD – INNOVATIONSREGION MITTELDEUTSCHLAND (2020A):** Technologiefeldanalyse. Zentrale Ergebnisse. Leipzig

**IRMD – INNOVATIONSREGION MITTELDEUTSCHLAND (2020B):** Auswertung der Diskussionsergebnisse im Rahmen der Zukunftswerkstätten der Innovationsregion Mitteldeutschland im Zuge der Leitbilderstellung. Leipzig

**IRMD – INNOVATIONSREGION MITTELDEUTSCHLAND (2021A):** Länderübergreifendes Regionales Entwicklungskonzept für die Bergbaufolgelandschaft Profen (LÜREK). Entwurfsfassung vom 2.6.2021. Leipzig

**IRMD – INNOVATIONSREGION MITTELDEUTSCHLAND (2021B):** Sozioökonomische Perspektive 2040. Analyse und Bewertung der demografischen und wirtschaftlichen Perspektive 2040 für die Innovationsregion Mitteldeutschland. Leipzig

**IRMD – INNOVATIONSREGION MITTELDEUTSCHLAND (2021C):** Abhängigkeiten in der Braunkohlewirtschaft. Potenzial- und Risikoanalyse für die mit den Wertschöpfungsketten der braunkohlefördernden und -verarbeitenden Wirtschaft verknüpften Unternehmen. Leipzig

**IRMD (2021D):** Fachkräfteentwicklung 2025+. Ansatz für die Entwicklung des Fachkräfteangebots 2025 bis 2040 zur Deckung erwarteter Bedarfslücken und sich im Zuge des Strukturwandels ändernder Fachkräftebedarfe. Leipzig

**KÖRNER, KRISTIN/SCHUBERT, MARTIN (2020):** Stadt – Land – RÜMSA: Einrichtung von Jugendberufsagenturen in Flächenlandkreisen und kreisfreien Städten. Erfahrungen in Sachsen-Anhalt. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 04/2020, S. 45–48

**KROPP, PER/SUJATA, UWE/WEYH, ANTJE/FRITZSCHE, BIRGIT (2019):** Kurzstudie zur Beschäftigungsstruktur im Mitteldeutschen Revier. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB-Regional 1/2019. Nürnberg

**KROPP, PER (2020):** Beschäftigungsstruktur im Mitteldeutschen Revier. In: Senius, Kay; Höffken, Wolfgang [Hrsg.]: Kohleausstieg und Strukturwandel in Sachsen-Anhalt. Friedrich-Ebert-Stiftung, Landesbüro Sachsen-Anhalt. Magdeburg, S. 31–35

**KÜHNE, STEFAN/MAAZ, KAI/MANK, SVENJA/ORDEMANN, JESSICA/SCHULZ, STEFAN (2019):** Bildung in Sachsen im Spiegel der Nationalen Bildungsberichterstattung 2018. Frankfurt am Main/Berlin

**LANDKREIS ALTENBURGER LAND (2020):** Sozialer Steckbrief des Landkreises Altenburger Land. Altenburg

**LANDKREIS ANHALT-BITTERFELD (2018):** Lebenslanges Lernen: Bildungsförderung ist Wirtschaftsförderung. Kurzbericht 3/2018. Stabsstelle Sozial-, Bildungs- und Arbeitsmarktstrategie. Köthen (Anhalt)

**LANDKREIS ANHALT-BITTERFELD (2020):** Lernen im Reallabor. Ergebnisse der Homeschooling-Befragung 2020 von Eltern und Lehrenden im Landkreis Anhalt-Bitterfeld. Kurzbericht 01/2020. Informationen aus Bildung, Förderung und Statistik. Köthen (Anhalt)

**LANDKREIS ANHALT-BITTERFELD (2021A):** Bevölkerungsrückgang allerorten? Zur Bevölkerungsdynamik in den Kommunen Anhalt-Bitterfelds zwischen 2014 und 2019. Zahlen für Anhalt-Bitterfeld. Monitoring und Statistik, Nr. 02. Bitterfeld-Wolfen

**LANDKREIS ANHALT-BITTERFELD (2021B):** Strategiepapier Strukturstär-

kung in Anhalt-Bitterfeld. Ziele und Maßnahmen zur Gestaltung des Strukturwandels bis 2038. Köthen (Anhalt)

**LANDKREIS LEIPZIG (2018):** KEK2030-Analyse. [www.landkreisleipzig.de/f-Download-d-file.html?id=14339](http://www.landkreisleipzig.de/f-Download-d-file.html?id=14339) (22.7.2021)

**LANDKREIS LEIPZIG (2020):** Kreisentwicklungskonzept. [www.landkreis-leipzig.de/kreisentwicklung-a-12988.html](http://www.landkreis-leipzig.de/kreisentwicklung-a-12988.html) (22.7.2021)

**LANDKREIS MANSFELD-SÜDHARZ (2020):** Masterplan Strukturwandel. Sangerhausen

**LANDKREIS MANSFELD-SÜDHARZ (2021):** Leitbild 2030 plus. Sangerhausen

**LANDKREIS NORDSACHSEN (2020):** SWOT-Analyse zur Kreisentwicklungskonzeption 2030. [www.landkreisnordsachsen.de/f-Download-d-file.html?id=4135](http://www.landkreisnordsachsen.de/f-Download-d-file.html?id=4135) (19.10.2021)

**LANDRATSAMT ALTENBURGER LAND (2020):** 90 Millionen Euro für das Altenburger Land. Pressemitteilung vom 11.8.2020. [www.altenburgerland.de/sixcms/detail.php?id=375671&\\_nav\\_id1=2508&\\_nav\\_id2=4874&\\_lang=de](http://www.altenburgerland.de/sixcms/detail.php?id=375671&_nav_id1=2508&_nav_id2=4874&_lang=de) (14.9.2021)

**LAWITZKY, CORINNA/WEYH, ANTJE (2020):** Facetten des wirtschaftlichen Strukturwandels in Sachsen. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB-Regional 2/2020, Nürnberg

**LEIBERT, TIM/WIESIOLEK, LENNART/SCHMIDT, ANIKA/MITTAG, LUCAS/BARDET, CLAIRE (2018):** Demografie-studie Landkreis Nordsachsen. Impulse des demografischen Wandels für den Landkreis Nordsachsen im Kontext neuer regionaler Wachstumstrends in der Region Leipzig. Torgau/Delitzsch/Leipzig

**LEIPZIGER ZEITUNG (22.11.2019):** Leipzigs Verwaltung rechnet bis 2040 mit 665.000 Einwohnern. [www.l-iz.de/politik/kassensturz/2019/11/Leipzigs-Verwaltung-rechnet-bis-2040-mit-665-000-Einwohnern-304957](http://www.l-iz.de/politik/kassensturz/2019/11/Leipzigs-Verwaltung-rechnet-bis-2040-mit-665-000-Einwohnern-304957) (22.7.2021)

**LEIPZIGER ZEITUNG (24.12.2019):** Drei von zehn Vollzeit-Beschäftigten in Leipzig arbeiten zum Niedriglohn. [www.l-iz.de/politik/kassensturz/2019/12/Drei-von-zehn-Vollzeit-Beschaeftigten-in-Leipzig-arbeiten-zum-Niedriglohn-310013](http://www.l-iz.de/politik/kassensturz/2019/12/Drei-von-zehn-Vollzeit-Beschaeftigten-in-Leipzig-arbeiten-zum-Niedriglohn-310013) (22.7.2021)

**LEIPZIGER ZEITUNG (7.2.2021):** Zwei Austritte, zwei Offene Briefe: Wie weiter mit dem Beteiligungsprozess zur Magdeborner Halbinsel? [www.l-iz.de/politik/region/2021/02/zwei-austritte-zwei-offene-briefe-wie-weiter-mit-dem-beteiligungsprozess-zur-magdeborner-halbinsel-372726](http://www.l-iz.de/politik/region/2021/02/zwei-austritte-zwei-offene-briefe-wie-weiter-mit-dem-beteiligungsprozess-zur-magdeborner-halbinsel-372726) (28.7.2021)

**LEIPZIGER ZEITUNG (24.9.2021):** 50 Millionen Euro: Bis 2026 entsteht an der Universität Leipzig ein Rechenzentrum für Künstliche Intelligenz. [www.l-iz.de/bildung/forschung/2021/09/50-millionen-euro-bis-2026-entsteht-an-der-universitaet-leipzig-ein-rechenzentrum-fuer-kuenstliche-intelligenz-411906](http://www.l-iz.de/bildung/forschung/2021/09/50-millionen-euro-bis-2026-entsteht-an-der-universitaet-leipzig-ein-rechenzentrum-fuer-kuenstliche-intelligenz-411906) (10.11.21)

**LÖW BEER, DAVID/GÜRTLER, KONRAD/HERBERG, JEREMIAS/HAAS, TOBIAS (2021):** Wie legitim ist der Kohlekompromiss? Spannungsfelder und Verhandlungsdynamiken im Prozess der Kohlekommission. In: Zeitschrift für Politikwissenschaft 31, S. 393–416

**LVZ (3.5.2019):** Einmal Note Eins, sechsmal die Sechs – Altenburger Land rangiert auf Platz 362. [www.lvz.de/Region/Altenburg/Einmal-Note-Eins-sechsmal-die-Sechs-Altenburger-Land-rangiert-auf-Platz-362](http://www.lvz.de/Region/Altenburg/Einmal-Note-Eins-sechsmal-die-Sechs-Altenburger-Land-rangiert-auf-Platz-362) (22.7.2021)

- LVZ (7.3.2021):** Dafür fließen die Kohlemillionen im Altenburger Land. [www.lvz.de/Region/Altenburg/Dafuer-fliesen-die-Kohlemillionen-im-Altenburger-Land](http://www.lvz.de/Region/Altenburg/Dafuer-fliesen-die-Kohlemillionen-im-Altenburger-Land) (27.7.2021)
- LVZ (9.8.2021):** Kommt der Kohleausstieg in Sachsen noch früher? [www.lvz.de/Region/Mitteldeutschland/CO<sub>2</sub>-Preis-Kommt-der-Kohleausstieg-in-Sachsen-noch-frueher](http://www.lvz.de/Region/Mitteldeutschland/CO2-Preis-Kommt-der-Kohleausstieg-in-Sachsen-noch-frueher) (27.9.2021)
- MATUSCHEWSKI, ANKE/DEMUTH, MARCEL (2015A):** Entwicklungspotenziale für das Altenburger Land. Abschlussbericht. Bayreuth
- MATUSCHEWSKI, ANKE/DEMUTH MARCEL (2015B):** Entwicklungspotenziale für das Altenburger Land. Bestands- und Potenzialanalyse. Bayreuth
- MDR (9.2.2019):** Kohleausstieg – Groitzsch fordert Hilfe vom Regierungschef. [www.lvz.de/Region/Borna/Groitzsch-fordert-Hilfe-vom-Regierungschef](http://www.lvz.de/Region/Borna/Groitzsch-fordert-Hilfe-vom-Regierungschef) (5.4.2021)
- MDR (27.4.2021):** Strukturwandel: Wofür die Kohle-Millionen genutzt werden. [www.mdr.de/video/mdr-videos/c/video-513264.html](http://www.mdr.de/video/mdr-videos/c/video-513264.html) (5.4.2021)
- MDR (1.6.2021):** Alternative zur Kohleverbrennung. Baustart für Ersatzbrennstoffkraftwerk in Amsdorf. [www.mdr.de/nachrichten/sachsen-anhalt/halle/mansfeld/spatenstich-ersatzbrennstoffkraftwerk-amsdorf-100.html](http://www.mdr.de/nachrichten/sachsen-anhalt/halle/mansfeld/spatenstich-ersatzbrennstoffkraftwerk-amsdorf-100.html) (9.11.2021)
- MDR (17.6.2021):** Mansfeld-Südharz. Wie abgehängt ist der Süden Sachsen-Anhalts? [www.mdr.de/nachrichten/sachsen-anhalt/halle/mansfeld/mansfeld-suedharz-folgen-abwanderung100.html](http://www.mdr.de/nachrichten/sachsen-anhalt/halle/mansfeld/mansfeld-suedharz-folgen-abwanderung100.html) (13.7.2021)
- MDR (6.8.2021):** Wie Zeitz zum Mekka für Künstler und Kreative geworden ist. [www.mdr.de/kultur/ausstellungen/](http://www.mdr.de/kultur/ausstellungen/)
- zeitz-kloster-posa-strukturwandel-kreativwirtschaft-100.html (30.8.2020)
- MDR (17.9.2021):** Die Energiewende stockt. [www.mdr.de/nachrichten/deutschland/wahlen/bundestagswahl/koalitionsvertrag-bilanz-energie-kohle-100.html](http://www.mdr.de/nachrichten/deutschland/wahlen/bundestagswahl/koalitionsvertrag-bilanz-energie-kohle-100.html) (5.4.2021)
- MIBRAG – MITTELDEUTSCHE BRAUNKOHLEGESELLSCHAFT MBH (2021):** Ausbildungsstart in Profen. MIBRAG begrüßt 32 Azubis im Ausbildungszentrum Profen/Einladung zum Tag der offenen Tür am 25. September 2021. Mitteilung vom 6.9.2021. [www.mibrag.de/ausbildungsstart-in-profen](http://www.mibrag.de/ausbildungsstart-in-profen) (5.4.2021)
- MINISTERIUM FÜR ARBEIT, SOZIALES UND INTEGRATION SACHSEN-ANHALT (2021):** Jahresmonitor Berufsbildung 2020. Magdeburg
- MINISTERIUM FÜR BILDUNG SACHSEN-ANHALT (2020):** Bildungsbericht 2020 Sachsen-Anhalt. Magdeburg
- NTV (7.5.2021):** Steigende CO<sub>2</sub>-Preise. Kohleausstieg soll »massiv schneller gehen«. [www.n-tv.de/wirtschaft/Kohleausstieg-soll-massiv-schneller-gehen-article22541063.html](http://www.n-tv.de/wirtschaft/Kohleausstieg-soll-massiv-schneller-gehen-article22541063.html) (5.8.2021)
- RINK, DIETER/HAASE, ANNEGRET/LEIBERT, TIM/WOLFF, MANUEL (2021):** Corona hat das Städtewachstum ausgebremst. Die Einwohnerentwicklung deutscher Großstädte während der Corona-Pandemie. UFZ Discussion Papers 3/2021. Leipzig
- RLS – ROSA-LUXEMBURG-STIFTUNG (2021):** Strukturwandel im mitteldeutschen Braunkohlerevier. Ansatzpunkte einer sozial-ökologischen Transformation. Berlin
- ROMONTA GMBH (2021):** Vorstellung des Unternehmens. [www.romonta.de/de/unternehmen](http://www.romonta.de/de/unternehmen) (5.4.2021)

- RPV – REGIONALER PLANUNGS-VERBAND WESTSACHSEN (2019):** Herausforderung Wachstum, Strukturwandel und Beschäftigung – Bestandsaufnahme und Perspektiven für die Braunkohlereviere in Deutschland. Informationen zur Regionalplanung 10/2019. Leipzig
- RWI – LEIBNIZ-INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG (2018):** Erarbeitung aktueller vergleichender Strukturdaten für die deutschen Braunkohlereviere. Projektbericht für das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi). Essen
- SÄCHSISCHES STAATSMINISTERIUM FÜR REGIONALENTWICKLUNG (2020):** Weg zum Strukturwandel im Lausitzer und Mitteldeutschen Revier ist frei. Pressemitteilung vom 3.7.2020. [www.medienservice.sachsen.de/medien/news/238404](http://www.medienservice.sachsen.de/medien/news/238404) (9.11.2021)
- SLUPINA, MANUEL/DÄHNER, SUSANNE/KLINGHOLZ, REINER/REIBSTEIN, LENA (2019):** Die demografische Lage der Nation. Wie zukunftsfähig Deutschlands Regionen sind. Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung. Berlin
- SPD/BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN/FDP (2021):** Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit. Koalitionsvertrag der Bundesregierung 2021–2025. Berlin
- SPD SACHSEN-ANHALT/CDU SACHSEN-ANHALT/FDP SACHSEN-ANHALT (2021):** Wir gestalten Sachsen-Anhalt. Stark. Modern. Krisenfest. Gerecht. Magdeburg
- STAATSKANZLEI UND MINISTERIUM FÜR KULTUR SACHSEN-ANHALT (2020):** Strukturwandel im Mitteldeutschen Revier. FAQ. <https://strukturwandel.sachsen-anhalt.de/faq/#c224675> (10.11.2021)

- STAATSKANZLEI UND MINISTERIUM FÜR KULTUR SACHSEN-ANHALT (2021):** Bioökonomie als Treiber für Wertschöpfung und Innovation. Strategiepapier zur Schlüsselrolle des Landes Sachsen-Anhalt bei der Etablierung einer Modellregion der Bioökonomie im Mitteldeutschen Revier. Magdeburg
- STADT HALLE (SAALE) (2019):** Bildung gemeinsam gestalten. Bildungsleitbild für die Stadt Halle (Saale). Halle (Saale)
- STADT HALLE (SAALE) (2021A):** FaktenCheck Bildung. Halle (Saale)
- STADT HALLE (SAALE) (2021B):** Netzwerkstelle »Schulerfolg für Halle«. <https://m.halle.de/de/Verwaltung/Bildung/Schulerfolg-fuer-Halle> (9.11.2021)
- STADT LEIPZIG (2018):** Integriertes Stadtentwicklungskonzept Leipzig 2030. Zielbild und Stadtentwicklungsstrategie. Leipzig
- STADT LEIPZIG (2019):** Schulentwicklungsplan der Stadt Leipzig. Fortschreibung 2019. Leipzig
- STADT LEIPZIG (2020):** Statistischer Quartalsbericht Leipzig IV/2020. Leipzig
- STADT LEIPZIG (2021):** Bildungspolitische Leitlinien. [www.leipzig.de/jugend-familie-und-soziales/schulen-und-bildung/bildungsmanagement/bildungspolitische-leitlinien](http://www.leipzig.de/jugend-familie-und-soziales/schulen-und-bildung/bildungsmanagement/bildungspolitische-leitlinien) (22.7.2021)
- STADT LEIPZIG (O. J.):** Cluster Gesundheitswirtschaft und Biotechnologie. [www.leipzig.de/wirtschaft-und-wissenschaft/wirtschaftsprofil-und-cluster/gesundheitswirtschaft-und-biotechnologie](http://www.leipzig.de/wirtschaft-und-wissenschaft/wirtschaftsprofil-und-cluster/gesundheitswirtschaft-und-biotechnologie) (8.11.2021)
- STATISTIK DER KOHLEWIRTSCHAFT (2021):** Braunkohle im Überblick.

- <https://kohlenstatistik.de/wp-content/uploads/2020/04/bk-ueberblick.xlsx> (5.4.2021)
- STATISTISCHES LANDESAMT SACHSEN-ANHALT (2021):** Bevölkerungsvorausberechnung nach Alter und Geschlecht. 7. Regionalisierte Bevölkerungsprognose Sachsen-Anhalt 2019–2035. Halle (Saale)
- STRUKTURWANDEL-BÜNDNIS FÜR DAS MITTELDEUTSCHE REVIER (2021):** Bericht zur Auftaktveranstaltung der Koordinierungskreis-Interessierten am 16.02.2021. [www.renn-netzwerk.de/fileadmin/user\\_upload/mitte/Veranstaltungen/2021/Bericht\\_Auftakt\\_Strukturwandel-Buendnis.pdf](http://www.renn-netzwerk.de/fileadmin/user_upload/mitte/Veranstaltungen/2021/Bericht_Auftakt_Strukturwandel-Buendnis.pdf) (23.10.2021)
- TRANSMIT – TRANSFERAGENTUR MITTELDEUTSCHLAND (2020):** Vom Ziel zur Maßnahme – das hallesche Bildungskonzept. Beitrag vom 4.3.2020. [www.transferagentur-mitteldeutschland.de/aktuelles/beitraege/vom-ziel-zur-massnahme-das-hallesche-bildungskonzept](http://www.transferagentur-mitteldeutschland.de/aktuelles/beitraege/vom-ziel-zur-massnahme-das-hallesche-bildungskonzept) (10.8.2021)
- TRANSMIT – TRANSFERAGENTUR MITTELDEUTSCHLAND (2021):** Interkommunale Zusammenarbeit. Handreichung. Leipzig
- UMWELTBUNDESAMT (2021):** Erneuerbare Energien in Deutschland. Daten zur Entwicklung im Jahr 2020. Dessau-Roßlau
- WILLINGMANN, ARMIN (2020):** Energiewende und Klimaschutz – Ziele, Aufgaben, Perspektiven, Kritik. In: Senius, Kay; Höffken, Wolfgang [Hrsg.]: Kohleausstieg und Strukturwandel in Sachsen-Anhalt. Friedrich-Ebert-Stiftung, Landesbüro Sachsen-Anhalt. Magdeburg, S. 10–14
- WÖRLEN, CHRISTINE/KEPPLER, LISA/HOLZHAUSEN, GISA (2017):**

- Arbeitsplätze in Braunkohlereviere – Entwicklungen in der Lausitz, dem Mitteldeutschen und Rheinischen Revier. Kurzstudie für die Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen. Berlin
- ZAROF – ZENTRUM FÜR ARBEITS- UND ORGANISATIONSFORSCHUNG (2020):** Neu auf Kurs mit guter Mannschaft. Studie zu Chancen und Risiken der Fachkräftesicherung in der Region Leipzig. Leipzig
- ZASPEL-HEISTERS, BRIGITTE (2020):** Kohleausstieg in Deutschland. Wie unterstützt die Landes- und Regionalplanung den Strukturwandel in den Kohleregionen? BBSR-Analysen KOMPAKT 10/2020

## Übersicht der durchgeführten Interviews

Abkürzung	Handlungsfeld des Akteurs
I_1	▶ Regionaler Arbeitsmarktexperte
I_2	▶ Experte zur Braunkohlewirtschaft im Mitteldeutschen Revier
I_3	▶ Regionaler Arbeitsmarktexperte
I_4	▶ Leitungsebene Kreisverwaltung Altenburger Land
I_5	▶ Leitungsebene Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration Sachsen-Anhalt
I_6	▶ Leitungsebene Kreisverwaltung Burgenlandkreis
I_7	▶ Leitungsebene Kreisverwaltung Landkreis Mansfeld-Südharz
I_8	▶ Strukturwandel-Bündnis für das Mitteldeutsche Revier

## Abkürzungsverzeichnis

BiSMit	▶ Bildung im Strukturwandel in Mitteldeutschland
BMBF	▶ Bundesministerium für Bildung und Forschung
DKBM	▶ datenbasiertes kommunales Bildungsmanagement
EMMD	▶ Europäische Metropolregion Mitteldeutschland
ESF	▶ Europäischer Sozialfonds
FuE	▶ Forschung und Entwicklung
GRW	▶ Gemeinschaftsaufgabe »Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur«
HWK	▶ Handwerkskammer
HYPOS	▶ Hydrogen Power Storage & Solutions East Germany
IHK	▶ Industrie- und Handelskammer
IRMD	▶ Innovationsregion Mitteldeutschland
KEK	▶ Kreisentwicklungskonzept
KMU	▶ Klein- und mittelständische Unternehmen
LVZ	▶ Leipziger Volkszeitung
MDR	▶ Mitteldeutscher Rundfunk
MIBRAG	▶ Mitteldeutsche Braunkohlegesellschaft mbH
MINT	▶ Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik
MLU	▶ Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
RÜMSA	▶ Regionales Übergangsmanagement Sachsen-Anhalt
STARK	▶ Stärkung der Transformationsdynamik und Aufbruch in den Revieren und an den Kohlekraftwerkstandorten (Bundesprogramm)
TransMit	▶ Transferagentur Mitteldeutschland

## Impressum

Copyright © 2022 Deutsches Jugendinstitut e. V.  
Netzwerkbüro Bildung im Strukturwandel in Mitteldeutschland – BiSMit  
Witzgallstraße 2, 04317 Leipzig  
Telefon: +49 (0) 341-993923-0

info@bismit.de  
www.bismit.de

Herausgeber | Netzwerkbüro Bildung im Strukturwandel in Mitteldeutschland – BiSMit

Inhaltliche Gesamtverantwortung | Jenny Richter

Autoren | Dr. Stefan Haunstein, Dr. Tom Hoyer

Grafisches Konzept und Layout | Kathleen Rothe, Leipzig

Gesamtherstellung | Saxoprint GmbH Dresden

Fotos | Titel: Stefan Haunstein, S. 2: Markus Scholz, S. 4: Pixabay/OnkelP,  
S. 6: Stefan Haunstein, S. 26: iStock.com/SolStock, S. 48: PxHere,  
S. 54: Kathleen Rothe, S. 62: PxHere/rawpixel, S. 72: Kathleen Rothe

Auflage | 200 Exemplare

Stand | März 2022

Das Mitteldeutsche Revier steht vor einem tiefgreifenden Strukturwandel. Der nahende Braunkohleausstieg macht die Erschließung neuer Wirtschaftsfelder erforderlich. Hinzu kommen die teilweise ungünstigen demografischen Entwicklungen sowie übergreifende Trends wie die Digitalisierung und eine gesteigerte Aufmerksamkeit für das Thema Nachhaltigkeit. All diese Aspekte sind eng an Bildungsfragen gekoppelt, und zwar in zweierlei Hinsicht. Einerseits fordern sie die Bildungslandschaft zu Anpassungen heraus. Andererseits ist Bildung selbst ein wesentliches Element, um den Strukturwandel aktiv zu gestalten.

Der Bericht gibt einen Überblick über die Bildungslandschaft im Mitteldeutschen Revier. In ihm sind wesentliche bildungsbezogene Institutionen, Netzwerke und strategische Ausrichtungen der neun Revierkommunen sowie der drei zugrunde liegenden Bundesländer zusammengetragen. Darüber hinaus wurde im Rahmen der Studie mit regionalen Expertinnen und Experten über Herausforderungen, die sich durch den Strukturwandel für das Handlungsfeld Bildung ergeben, gesprochen. Markante Sachverhalte daraus wurden pointiert zusammengetragen. Der Bericht schließt mit Handlungsempfehlungen, die mit Blick auf das Thema Bildung bei der Gestaltung des Strukturwandels berücksichtigt werden sollten.

[www.bismit.de](http://www.bismit.de)

Dieses Vorhaben wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gefördert.

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



Kompetenzzentrum  
**Bildung im Strukturwandel**  
Netzwerkbüro Mitteldeutsches Revier



Deutsches  
Jugendinstitut