

1. Werkstattbericht

Strukturwandel und Bildung



Kompetenzzentrum
Bildung im Strukturwandel

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

IMPRESSUM

Herausgeber:

Kompetenzzentrum Bildung im Strukturwandel

Autorinnen und Autoren:

Dr. Stefan Haunstein (Netzwerkbüro Mitteldeutsches Revier),
unter Mitarbeit von Almut Kriele (Netzwerkbüro Rheinisches Revier),
Nancy Mudrick (Netzwerkbüro Lausitzer Revier)

Satz:

Kathleen Rothe, Leipzig

Layout:

Saskia van den Berg, Netzwerkbüro Rheinisches Revier

Kontakt:

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

Auflage: 200 Exemplare, gedruckt auf Recyclingpapier
Stand: Juli 2022

INHALT

Vorwort	5
1 Einleitung	9
2 Dimensionen des Strukturwandels	10
2.1 Dekarbonisierung	10
2.2 Demografischer Wandel	13
2.3 Digitalisierung	15
3 Regionale Bildungskoordination zur Gestaltung des Strukturwandels	17
3.1 Gestaltungspotenziale der Netzwerkbüros auf regionaler Ebene	17
3.2 Aktivitäten der Netzwerkbüros	18
3.3 Zukünftige Gestaltungsansätze der Netzwerkbüros	22
4 Synthese der Gedanken und Ausblick	23
5 Literatur	25

VORWORT

Liebe Leserin, lieber Leser,

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

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

Die Werkstattberichte stellen themenbezogen die Arbeit und Prozesse der drei Netzwerkbüros mit

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

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

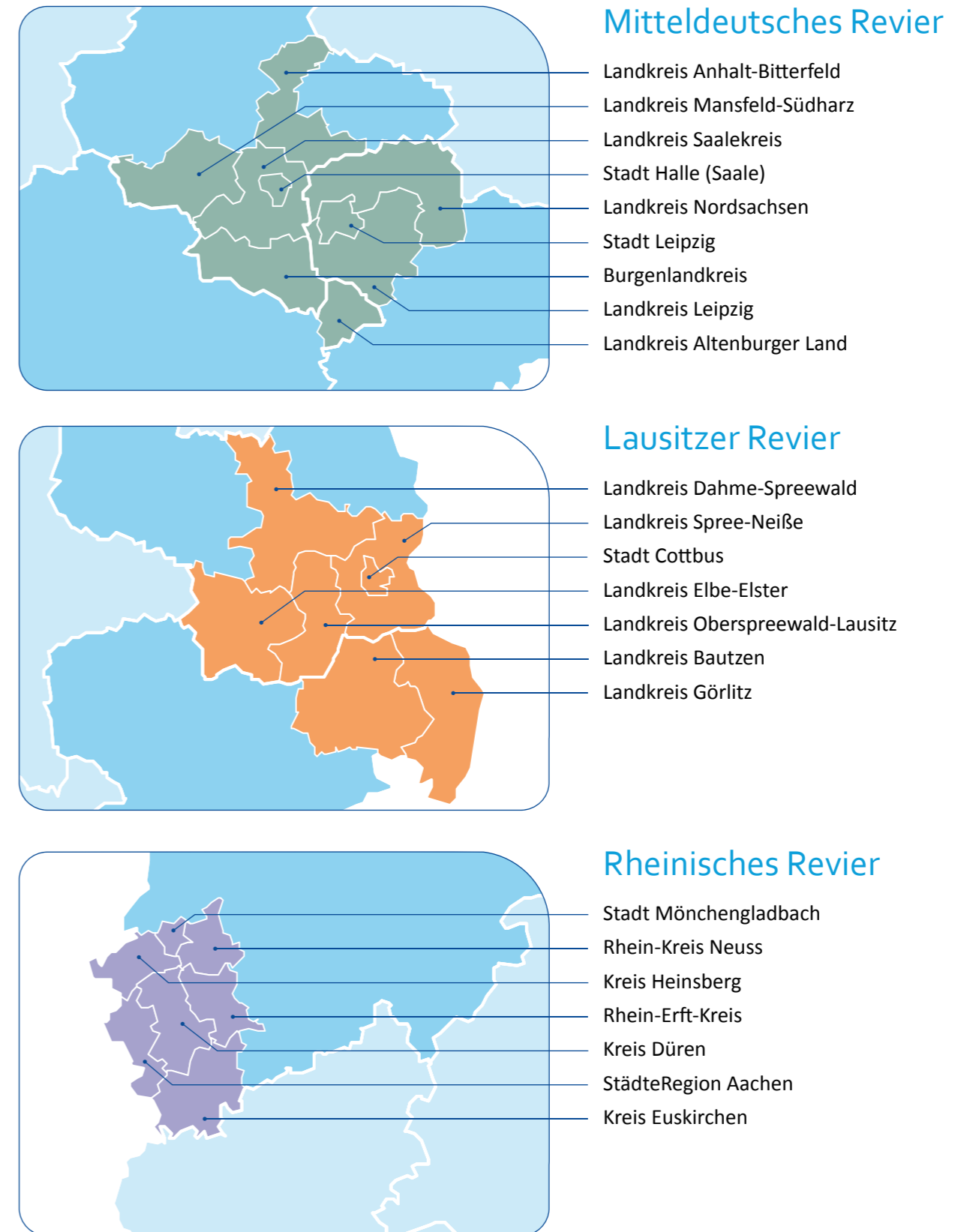
Eine spannende Lektüre wünschen Ihnen

Jenny Richter,
Netzwerkbüro Mitteldeutsches Revier

Johannes Schnurr,
Netzwerkbüro Rheinisches Revier

Dorina Benack,
Netzwerkbüro Lausitzer Revier

ÜBERSICHT DER DREI REVIERE



1 EINLEITUNG

Strukturwandel hat viele Facetten. Unter dem Begriff werden unterschiedliche Veränderungsprozesse thematisiert, die maßgeblich die gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung prägen. Hierzu gehören der Bedeutungsverlust bisheriger Industriebranchen, das Aufkommen neuer Schlüsseltechnologien und die Transformation der Wirtschaft in Richtung Klimaneutralität. Aber auch Veränderungen sozio-demografischer Art wie die fortschreitende Urbanisierung und zunehmende Fachkräfteengpässe infolge des demografischen Wandels halten Einzug in die Debatten zum Strukturwandel. Hinzu kommt der Megatrend Digitalisierung, der nicht nur weitreichende Auswirkungen auf die Arbeitswelt und Wirtschaftsstrukturen hat, sondern auch die Möglichkeiten erweitert, wie wir lernen und (zusammen-)leben.

Der **erste Werkstattbericht des Kompetenzzentrums Bildung im Strukturwandel** führt zunächst in die vielfältigen Facetten des Strukturwandels ein und macht damit den Begriff greifbarer. Als Leitplanken dienen die sogenannten drei Ds des Strukturwandels: Dekarbonisierung, Demografischer Wandel und Digitalisierung. Es wird aufgezeigt, wie diese Prozesse mit Bildung, Beschäftigung und Fachkräftesicherung zusammenhängen, welche Relevanz sie im Kontext der drei großen Braunkohlereviere Deutschlands haben und welche Gestaltungsmöglichkeiten sich daraus ergeben. Strukturwandel muss dabei in zweierlei Hinsicht gedacht werden: Zum einen als übergeordnete Rahmenbedingung, die sich letztlich auch auf die regionale / lokale Ebene auswirkt. Zum anderen ist aber auch die Gestaltungsfähigkeit der lokalen / regionalen Akteure herauszustellen. Sie sind entsprechenden Prozessen nicht machtlos ausgesetzt, sondern können aktiv Einfluss nehmen. Eine zentrale Annahme lautet, dass ein erfolgreicher Strukturwandel voraussetzt, dass eine Region frühzeitig Lösungen für die sich verändernden Herausforderungen und Rahmenbedingungen entwickelt. Es verbleiben stets, also auch unter

ungünstigen Voraussetzungen, Gestaltungsspielräume. Dies schließt ein, dass Strukturwandel auch Anlass sein kann, unkonventionelle Pfade (etwa der Regionalentwicklung und der Ausrichtung von Bildung) zu betreten und neue Lösungsansätze zu erproben.

Das Kompetenzzentrum Bildung im Strukturwandel agiert in den drei großen bundesdeutschen Braunkohleregionen **Mitteldeutsches Revier**, **Lausitzer Revier** und **Rheinisches Revier**. Im Kontext des nahenden Braunkohleausstiegs ergeben sich für diese drei Regionen sowohl Risiken als auch Chancen. Auf der einen Seite besteht unter anderem die Gefahr, dass die regionale Wirtschaft darunter leidet, gut bezahlte Industriearbeitsplätze verloren gehen und die Regionen ins Hintertreffen geraten. Auf der anderen Seite stoßen die Wandlungsprozesse Diskurse, Innovationen und Gestaltungsaktivitäten an. Dabei eröffnen auch die zur Verfügung gestellten Strukturstärkungsmittel Möglichkeiten, Innovationsimpulse zu setzen, neue Wertschöpfungsquellen zu erschließen und zukunftssträchtige Beschäftigung zu schaffen. Insofern besteht in der Förderung des Strukturwandels in den drei Braunkohlerevieren auch eine Chance, die ohnehin erforderliche wirtschaftliche Neuausrichtung besser bewältigen zu können. Wichtig hierbei ist, und das sollen die folgenden Ausführungen verdeutlichen, dass das Thema Bildung in diesen Prozessen als zentraler Faktor berücksichtigt wird.

2 DIMENSIONEN DES STRUKTURWANDELS

Wenn man einen Blick auf die Debatten zum Strukturwandel wirft, fällt auf, dass dabei häufig die sogenannten drei Ds als Orientierungspunkte dienen (u. a. BMAS 2021; Bickenbach u. a. 2022). Dies sind erstens die **Dekarbonisierung**, zweitens der **Demografische Wandel** und drittens die **Digitalisierung**.¹ Diese drei Ds prägen ganz wesentlich unsere gesellschaftliche Entwicklung, verändern Arbeitswelten und Berufsbranchen und stellen zugleich neue Anforderungen an Bildung.

2.1 Dekarbonisierung

Unter Dekarbonisierung werden alle Anstrengungen zur Reduktion des CO₂-Ausstoßes und zum Umbau in Richtung einer klimaneutralen Gesellschaft und Wirtschaft zusammengefasst. Wesentlich hierbei ist der Umstieg von fossilen auf erneuerbare Energien im Zuge der **Energiewende**. Hierzu gehört die Abkehr aus der Braunkohleverstromung. Das Rheinische, Mitteldeutsche und Lausitzer Revier haben gemeinsam, dass die regionale Wirtschaft lange Zeit auf der Braunkohleindustrie aufbaute – und zum Teil heute noch aufbaut. Als die drei Regionen Deutschlands mit den größten Braunkohlevorkommen tragen sie bis in die Gegenwart in erheblichem Maße zur Energieversorgung der Bundesrepublik bei, wenngleich mit rückläufiger Tendenz. Gingen im Jahr 1990 noch 31,1 Prozent der Bruttostromerzeugung in Deutschland auf die Braunkohle zurück, waren es 2020 nur noch 16,1 Prozent (Statistik der Kohlenwirtschaft 2022). Im Zuge des von der Bundesregierung beschlossenen Ausstiegs aus der Braunkohleverstromung bis 2038 – laut aktuellem Koalitionsvertrag „idealerweise“ bis 2030 – soll dieser Wert sukzessive auf null sinken.

Mit dem Bedeutungsverlust der Braunkohle ist auch die Zahl der Beschäftigten in diesem Industriezweig deutlich zurückgegangen (Abbildung 1). Laut Statistik der Kohlenwirtschaft (2022) arbeiten im Jahr 2021 noch 17.948 Beschäftigte direkt in der Braunkohleindustrie, davon 8.481 im Rheinischen, 7.362 im Lausitzer und 2.052 im Mitteldeutschen Revier. Auffällig ist, dass in den beiden ostdeutschen Revieren der Großteil des Beschäftigungsabbaus bereits 30 Jahre zurückliegt. Der Stellenabbau im Rheinischen Revier war hingegen von deutlich geringerer Dynamik: In den vergangenen 50 Jahren sank die Zahl der Stellen um etwa die Hälfte.

Der Anteil der Beschäftigten in der Braunkohlewirtschaft hat mittlerweile ein relativ geringes Niveau erreicht. Nach Berechnungen des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung arbeiteten im Jahr 2019 im Rheinischen Revier 1,2 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Braunkohleindustrie, im Lausitzer Revier waren es 2,0 Prozent und im Mitteldeutschen Revier 0,3 Prozent (KOFA 2020, S. 2f.).

Wenngleich die Beschäftigtenzahlen für eine mittlerweile nur noch geringe Relevanz der Braunkohlewirtschaft sprechen (dazu auch Noack 2022 für das Lausitzer Revier), sind die Folgen des geplanten Ausstiegs für die Reviere nicht zu unterschätzen. Drei Aspekte sind hier hervorzuheben. Erstens hängen neben den direkt Beschäftigten noch zahlreiche indirekte Arbeitsverhältnisse an der Braunkohlewirtschaft, etwa in Zuliefer- und Abnehmerunternehmen. Für das Rheinische Revier berechnet das Institut für Arbeitsmarkt- und Be-

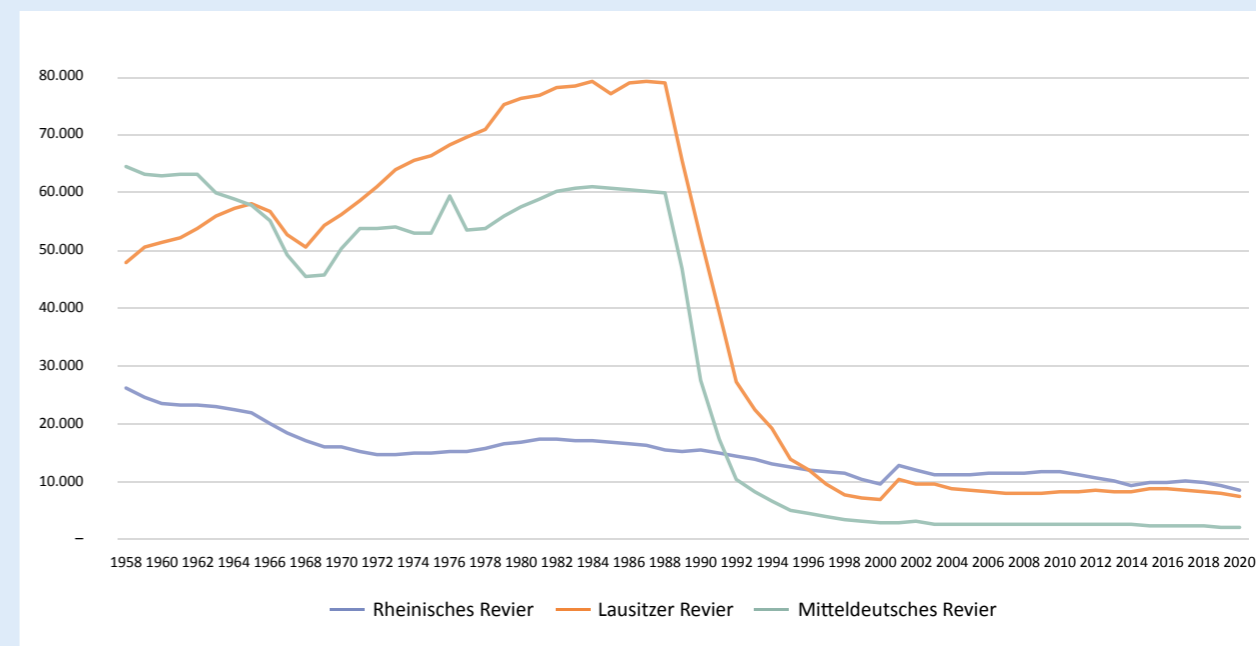


Abbildung 1: Braunkohlebeschäftigte in den drei Revieren nach Jahren*

Quelle: Statistik der Kohlenwirtschaft (2022);

* ab 2002 inklusive der Beschäftigten in den Braunkohlekraftwerken der allgemeinen Versorgung

rufsforschung (IAB) etwa 5.000 zusätzliche Stellen (IAB 2020, S. 32).

Zweitens gilt die Braunkohleindustrie als „Hochlohnsektor“ (Holtemöller / Schult 2019, S. 8). Der Bruttolohn liegt etwa ein Drittel über dem allgemeinen Lohnniveau in den Revieren (u. a. IAB 2019a, S. 12). Fallen entsprechende Arbeitsplätze weg, so eine Befürchtung, hat dies in zweifacher Hinsicht negative Auswirkungen. Zum einen sinkt die regionale Kaufkraft. Damit verbunden ist die Gefahr, dass auch weitere Betriebe und damit Beschäftigte die Konsequenzen des Kohleausstiegs negativ zu spüren bekommen. Zum anderen besteht das Risiko, dass durch den Wegfall gut entlohnter Arbeitsverhältnisse weitere Abwanderung ausgelöst wird und sich die demografischen Herausforderungen zusätzlich verschärfen (dazu Kapitel 2.2).

Drittens sind in den drei Revieren energieintensive Wirtschaftszweige (u. a. die chemische Industrie) von besonderer Bedeutung. Bisher konnten die Unternehmen von der relativ kostengünstigen Braunkohleenergie profitieren. Im Zuge des Braunkohleausstiegs und der generellen Abkehr von

fossilen Energieträgern besteht eine Sorge vor steigenden Strompreisen, woraus ein erhöhter Kostendruck auf die betreffenden Unternehmen und damit ein genereller Standortnachteil resultieren könnte.

Die Beschäftigtenstruktur im Braunkohlesektor ist durch ein relativ hohes Durchschnittsalter gekennzeichnet (Umweltbundesamt 2018, S. 18f.; IAB 2020, S. 20f.). So gehen viele der heute in der Braunkohlewirtschaft Tätigen in den kommenden Jahren in Rente. Hinzu kommt, dass mit der öffentlich geförderten Frühverrentung ein Instrument geschaffen wurde, das einen vorzeitigen Berufsaustritt ermöglicht. Was die Zukunftsaussichten der jüngeren Beschäftigten anbelangt, besteht Grund zur Annahme, dass überwiegend eine gute Anschlussfähigkeit an andere Arbeitsfelder gewährleistet ist (u. a. KOFA 2020, S. 1). So gelten die in der Braunkohleindustrie Angestellten als gut ausgebildet (für das Mitteldeutsche Revier IAB 2019a). Hinzu kommt, dass die Qualifikationsprofile der Beschäftigten (u. a. in den Bereichen Industrie-mechanik, Maschinen- und Anlagenführung, Elektronik) auch in anderen Industriesektoren in hohem Maße nachgefragt werden.

¹ In jüngeren Debatten wird zusätzlich zu den im Folgenden erläuterten drei Ds ein viertes D des Strukturwandels diskutiert: die Deglobalisierung (u. a. Demary u. a. 2021). Diese gewinnt insbesondere angesichts zweier aktueller Krisen an Relevanz. Erstens hat die Corona-Pandemie globale Lieferketten gestört und damit die Risiken globaler Wirtschaftsabhängigkeiten offenbart. Und zweitens vergegenwärtigen die geopolitischen Verwerfungen (ausgelöst durch den Krieg in der Ukraine) die Notwendigkeit, eine eigenständigere Energieversorgung zu erwirken. Vor dem Hintergrund dieser Krisenerscheinungen erwachsen Überlegungen, wie Wertschöpfung wieder kleinräumiger organisiert werden kann. Konzepte von Regionalisierung, lokaler Ökonomie und Kreislaufwirtschaft erfahren breite Beachtung.

Zusätzlich werden die Braunkohleunternehmen zum Teil selbst aktiv, um ihre Belegschaft auf neue Arbeitsfelder außerhalb der Kohlewirtschaft vorzubereiten. So hat etwa die LEAG als strukturbestimmendes Braunkohleunternehmen im Lausitzer Revier Kooperationen mit umliegenden Wirtschaftsakteuren geschlossen, um ihren Beschäftigten zu kunftsicheren Perspektiven zu eröffnen. Zu nennen ist hier die Zusammenarbeit mit dem neu errichteten Bahnwerk in Cottbus.

In den drei Revieren werden gegenwärtig große Anstrengungen aufgebracht, um sich als **Energie-regionen neu zu positionieren**. Wesentlich hierbei ist der Ausbau von Anlagen erneuerbarer Energien, allen voran der **Photovoltaik** und **Windenergie**. Hierdurch soll nicht nur ein Beitrag zu einer klimaneutralen Wirtschaft geleistet werden, sondern es wird auch ein großes Potenzial zur Schaffung neuer Beschäftigungsverhältnisse und regionaler Wertschöpfung in den Revieren gesehen (IÖW 2017). Den Umbau zu einer zukunfts-trächtigen Energieregion forcieren zum einen die strukturbestimmenden Braunkohleunternehmen selbst, die gegenwärtig einen Transformationsprozess durchlaufen und ihre Investitionen in Anlagen erneuerbarer Energien ausweiten. Zum anderen ist eine Vielzahl neuer Unternehmen, Initiativen und Netzwerke entstanden, die sich dem Umbau hin zu einer klimaneutralen Wirtschaft auf regionaler Ebene verschrieben haben.

Auffällig ist, dass in allen drei Revieren **grünem Wasserstoff** als zukünftige Schlüsseltechnologie zur Energiespeicherung und zum Energietransport eine herausragende Bedeutung zugewiesen wird. Stellvertretend für Mitteldeutschland ist das Netzwerk HYPOS zu nennen. Es vereinigt mittlerweile etwa 150 Unternehmen und Wissenschaftseinrichtungen, die zu grünem Wasserstoff arbeiten. Mit Projekten wie „Hypos macht Schule“ leistet das Netzwerk einen Beitrag, das Thema bei jungen

Menschen bekannter zu machen und Berufsperspektiven in der Branche aufzuzeigen. Im Rheinischen Revier wurde am Forschungszentrum Jülich das Helmholtz-Cluster für nachhaltige und infrastrukturkompatible Wasserstoffwirtschaft eingerichtet. Um sich als Wasserstoff-Modellregion zu positionieren, haben sich die Stadt Aachen, die StädteRegion Aachen und die Kreise Düren, Heinsberg und Euskirchen unter Federführung der Industrie- und Handelskammer Aachen zum Hydrogen Hub zusammengeschlossen. In der Lausitz gibt es das Wasserstoffnetzwerk Lausitz Durch₂atmen mit über 100 Mitgliedern und Unterstützern aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik aus Ostsachsen und Südbrandenburg.

Neben den angesprochenen Branchen, die direkt der Energietransformation zuzurechnen sind, gewinnen weitere Querschnittsfelder mit Bezug zur Dekarbonisierung an Relevanz. So erfährt die **Kreislaufwirtschaft**, die auf ressourcenschonender Produktion, Regionalität und der stofflichen Wiederverwertung der eingesetzten Materialien basiert, eine gesteigerte Aufmerksamkeit. In diesem Zusammenhang ist auch die Bioökonomie zu nennen, die in allen drei Revieren als wichtige Zukunftsbranche erkannt wird. Da in der **Bioökonomie** nicht zuletzt Fachkräfte mit technischen Qualifikationen gesucht werden, ergeben sich hier potenzielle berufliche Anschlussstellen für Kohlebeschäftigte (IAB 2021a). Eine Brücke zwischen Bioökonomie und Fachkräftesicherung baut beispielsweise das Modellprojekt „BioökonomieREVIER Rheinland“. Es informiert über Berufsfelder und Kompetenzanforderungen, die mit der Bioökonomie zusammenhängen, und schafft Bildungsangebote für Jugendliche und Berufstätige.

Grundsätzlich besteht in den Revieren ein Bewusstsein, dass der Pfad der Dekarbonisierung vor allem Qualifikationen in MINT-Bereichen erfordert. Zugleich herrscht gerade in MINT-Berufen bereits heute ein erheblicher Fachkräftemangel.² Um diese

Lücke zu schließen, sind verschiedene Maßnahmen erforderlich. Zum einen muss es darum gehen, ansprechende Angebote zur MINT-Aus- und Weiterbildung bereitzustellen und diese gezielt auf die Handlungsfelder der Dekarbonisierung auszurichten. Zum anderen lautet eine wichtige Gestaltungsaufgabe, Jugendlichen die Vielfalt an Berufsperspektiven und möglichen Bildungswegen mit Bezug zur Dekarbonisierung aufzuzeigen. So besteht gerade bei jungen Menschen eine große Bereitschaft, sich mit Fragen des Klima- und Umweltschutzes auseinanderzusetzen, wie nicht zuletzt die Fridays for Future Bewegung zeigt. Diesbezüglich sind in den Revieren verschiedene Projekte ins Leben gerufen worden, um Schülerinnen und Schüler bereits frühzeitig an MINT-Felder heranzuführen. Hier ist beispielsweise das kommunen- und länderübergreifende Projekt MINT-Lausitz hervorzuheben. Es schafft (Lern-)Angebote für Kinder und Jugendliche und bringt dazu verschiedene Arbeitsmarkt- und Bildungsakteure der Region zusammen.

2.2 Demografischer Wandel

Das Mitteldeutsche und das Lausitzer Revier haben im Zuge der Wiedervereinigung erheblich an Bevölkerung verloren. Mit dem Verlust an (Industrie-)Arbeitsplätzen – nicht zuletzt im Braunkohlektor – ging eine weitreichende Abwanderungswelle einher. Mittlerweile ist der Abwanderungstrend weitgehend zum Erliegen gekommen. Der Saldo aus Zu- und Abwanderung ist in den beiden ostdeutschen Revieren ausgeglichen bis leicht positiv (siehe Tabelle 1). Allerdings setzt sich der seit der Wiedervereinigung bestehende Trend einer negativen natürlichen Bevölkerungsentwicklung bis heute fort: Die Zahl der Geborenen ist geringer als die Sterbezahl. Hier spielt der sogenannte Wendeknick eine maßgebliche Rolle. In den 1990er-Jahren wurden in den neuen Bundesländern nur wenige Kinder geboren. Die damit

verbundenen negativen demografischen Effekte wirken bis heute nach. In der Gesamtschau haben die beiden ostdeutschen Reviere – das Lausitzer stärker als das Mitteldeutsche – in den vergangenen Dekaden an Bevölkerung verloren. Aktuelle Bevölkerungsprognosen gehen davon aus, dass beide Reviere in den kommenden zwei Jahrzehnten mit weiterer Schrumpfung konfrontiert sein werden (für das Mitteldeutsche Revier: IRMD 2021, S. 8f.; Netzwerkbüro Mitteldeutsches Revier 2022a; für das Lausitzer Revier: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen 2020; Landesamt für Bauen und Verkehr Brandenburg 2021). Im Rheinischen Revier stellt sich die demografische Situation besser dar. Die Bevölkerungsentwicklung war in den vergangenen Jahrzehnten stabil bis leicht wachsend. Das Durchschnittsalter und der Anteil der Menschen ab 65 Jahre ist deutlich geringer als in den beiden ostdeutschen Revieren.

Wenn man einen detaillierten Blick in die einzelnen Reviere wirft, zeigt sich ein sehr differenziertes Bild. Im Mitteldeutschen Revier sind es vor allem die beiden kreisfreien Städte Leipzig und Halle (Saale) sowie die jeweils umliegenden Gemeinden, in denen sich die demografische Entwicklung positiv darstellt (hohe Geburtenraten und Zuzugsüberhänge). Kommunen³ fernab der großen Städte sind hingegen nach wie vor mit deutlich rückläufigen Einwohnerzahlen konfrontiert. Positiv sticht im Lausitzer Revier der Landkreis Dahme-Spreewald hervor, der, auch durch seine Nachbarschaft zu Berlin, Wachstums- und Verjüngungstendenzen aufweist. Innerhalb des Rheinischen Reviers zeigen sich die Ausschläge hinsichtlich der demografischen Entwicklung weniger deutlich. So konnten im Jahr 2020 alle sieben Kommunen einen positiven Wanderungssaldo verbuchen, die Durchschnittsalter unterscheiden sich zwischen den Kommunen nur geringfügig.

² Werkstattbericht 2 des Kompetenzzentrums Bildung im Strukturwandel beleuchtet unter anderem die Fachkräftesituation im Bereich der Dekarbonisierung in den drei Revieren anhand von Arbeits- und Ausbildungsmarktdaten.

³ Mit „Kommunen“ sind Landkreise und kreisfreie Städte gemeint.

	Lausitzer Revier	Mitteldeutsches Revier	Rheinisches Revier
Bevölkerungsstand (2020)	1,14 Millionen	2,03 Millionen	2,45 Millionen
Bevölkerungsentwicklung (2000 – 2020)	-17,4 %	-8,3 %	+1,3 %
Bevölkerungsprognose (2017 – 2040) des BBSR			
positivster Wert	0,0 % (LK Dahme-Spreewald)	+14,0 % (Stadt Leipzig)	+1,5 % (Rhein-Erft-Kreis)
negativster Wert	-24,5 % (LK Elbe-Elster)	-25,8 % (LK Mansfeld-Südharz)	-2,8 % (Kreis Düren)
Durchschnittsalter in Jahren (2020)			
jüngste Kommune	46,8 (LK Dahme-Spreewald)	42,3 (Stadt Leipzig)	43,4 (StädteRegion Aachen)
älteste Kommune	50,0 (LK Spree-Neiße)	50,6 (LK Altenburger Land)	45,2 (Kreis Euskirchen)
Saldo aus Geburten und Sterbefällen je 1.000 Einwohner / -innen (2020)			
positivster Wert	-4,1 (LK Dahme-Spreewald)	+0,4 (Stadt Leipzig)	-1,8 (Rhein-Erft-Kreis und StädteRegion Aachen)
negativster Wert	-9,7 (LK Görlitz)	-10,2 (LK Mansfeld-Südharz)	-3,1 (Kreis Euskirchen)
Saldo aus Zu- und Abwanderung je 1.000 Einwohner / -innen (2020)			
positivster Wert	+15,0 (LK Dahme-Spreewald)	+11,1 (Stadt Leipzig)	+7,0 (Kreis Euskirchen)
negativster Wert	+0,0 (LK Spree-Neiße)	-0,9 (LK Mansfeld-Südharz)	+2,0 (Stadt Mönchengladbach)
Anteil der unter 18-Jährigen (2020)			
höchster Anteil	16,3 % (LK Dahme-Spreewald)	16,3 % (LK Leipzig)	17,5 % (Rhein-Erft-Kreis)
geringster Anteil	14,2 % (LK Oberspreewald-Lausitz und LK Elbe-Elster)	13,8 % (LK Altenburger Land)	15,5 % (StädteRegion Aachen)
Anteil der ab 65-Jährigen (2020)			
höchster Anteil	30,4 % (LK Görlitz)	31,4 % (LK Altenburger Land)	22,2 % (Kreis Euskirchen und Rhein-Kreis Neuss)
geringster Anteil	24,4 % (LK Dahme-Spreewald)	20,3 % (Stadt Leipzig)	20,6 % (StädteRegion Aachen)

Tabelle 1: Demografische Kennzahlen der drei Braunkohlereviere

Quellen: Regionalstatistik.de, Wegweiser Kommune, Statistische Landesämter, BBSR 2020, eigene Berechnungen

Besonders im Mitteldeutschen und Lausitzer Revier sticht eines markant hervor: Die Kommunen, für die die Braunkohle bis heute eine tragende wirtschaftliche Relevanz hat, sind in besonderem Maße von demografischer Schrumpfung und Alterung betroffen. Im Mitteldeutschen Revier gilt dies etwa für den Burgenlandkreis und den Landkreis Mansfeld-Südharz (beide Sachsen-Anhalt), im Lausitzer Revier für die Landkreise Spree-Neiße (Brandenburg) und Görlitz (Sachsen). Hier verstärken sich verschiedene Problemlagen wechselseitig. Einerseits stehen die betroffenen Kommunen vor der

Herausforderung, sich angesichts des nahenden Endes der Braunkohleindustrie neue Wirtschaftsfelder und Wertschöpfungsquellen zu erschließen – nicht zuletzt, um attraktiv für Bleibe- und Zuzugswillige zu sein und kommunale Steuereinnahmen zu generieren. Andererseits fehlt es bereits heute in vielen Branchen an Fachkräften, eine große Zahl an Lehrstellen zur dualen Berufsausbildung bleibt unbesetzt. Dies birgt die Gefahr, dass die Potenziale zur wirtschaftlichen Transformation nicht ausgeschöpft werden können, da es unter anderem an qualifiziertem Personal fehlt.

Als gravierendes Problem erweist sich im Mitteldeutschen und Lausitzer Revier zudem, dass es den meisten Kommunen mit noch aktiven Tagebauen an (Fach-)Hochschulen fehlt und dabei auch die Anbindung an den öffentlichen Personennahverkehr häufig unzureichend ist. Hinzu kommt ein anhaltender Trend zur Akademisierung, was die Abwanderungstendenzen junger Menschen aus Landkreisen ohne eigene Hochschule verstärkt. So ziehen Schulabgängerinnen und -abgänger vielfach in die Städte, um ein Studium aufzunehmen. Damit gehen den Landkreisen potenzielle Fachkräfte verloren, die vor allem dann zurückgewonnen werden können, wenn gut bezahlte Arbeitsplätze vor Ort bereitstehen. Die Schaffung entsprechender Stellen ist damit eine ganz wesentliche Voraussetzung, um insbesondere die ländlichen Kommunen, die heute noch stark von der Braunkohleindustrie abhängig sind, wirtschaftlich und demografisch zu stabilisieren.

Zusätzlich führen demografische Schrumpfung und Alterung (insbesondere in den Landkreisen der ostdeutschen Reviere) zu zwei weiteren Herausforderungen. Erstens werden viele Kommunen vor die Frage gestellt, welche Bildungsinfrastrukturen sie sich zukünftig noch leisten können, wenn die Zahl potenzieller Bildungsteilnehmerinnen und -teilnehmer rückläufig ist. Dies ist insofern eine spannungsgeladene Abwägung, da eine breite und qualitativ hochwertige Bildungsinfrastruktur vor Ort eine zentrale Voraussetzung darstellt, um Bewohnerinnen und Bewohnern gelingende Bildungsbiografien zu ermöglichen und dem Fachkräftenachwuchs attraktive Bedingungen zu bieten. Und zweitens führt die zunehmende Alterung bei einer gleichzeitig rückläufigen Zahl junger Menschen zu sozialpolitischen Herausforderungen. Besonders betroffen ist die Pflegebranche, in der sich der bereits heute spürbare Fachkräftemangel in den kommenden Jahren weiter verschärfen dürfte. Eine wichtige Zukunftsaufgabe in den Revieren ist es daher, die Lücke zwischen steigender Nachfrage

und sinkendem Angebot an Pflegefachkräften zu schließen. Zusätzlich spielt die Frage, wie digitale Anwendungen in der Pflege und der medizinischen Versorgung genutzt werden können, eine bedeutende Rolle in den strategischen Planungen des Strukturwandels. Beispielsweise ist im Lausitzer Revier geplant, aus Strukturfördermitteln das kommunale Carl-Thiem-Klinikum Cottbus zu einem Universitätsklinikum und digitalen Leitkrankenhaus auszubauen.

2.3 Digitalisierung

Das dritte D des Strukturwandels, die Digitalisierung, durchdringt die Gesellschaft auf vielfältige Weise. Sie besteht losgelöst von der Spezifik der drei Regionen als Braunkohlereviere. Bezüge zwischen Digitalisierung und Bildung / Fachkräftesicherung ergeben sich besonders aus vier Gesichtspunkten.

Erstens besteht ein steigender **Bedarf an IT-Fachkräften**, und zwar nicht nur in IT-Unternehmen, sondern beispielsweise auch in den öffentlichen Verwaltungen. Durch die zunehmend digitalisierte Arbeitswelt ergibt sich branchenübergreifend eine wachsende Nachfrage nach Fachkräften, die digitale Systeme entwickeln, einrichten, vernetzen und unterhalten können. Hinzu kommt die Bedrohung durch Cyberangriffe, für deren Abwehr es ebenso gut ausgebildetes IT-Personal braucht. Hinsichtlich der Ausbildung von IT-Fachkräften ist das Rheinische Revier besonders gut aufgestellt. Die Exzellenzuniversität RWTH Aachen bietet ein breites Spektrum an IT-bezogenen Studiengängen an. Darüber hinaus sind im Rheinischen Revier vielfältige Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten zur Verknüpfung von Digitalisierung mit weiteren Zukunftstrends verortet. Hervorzuheben ist hier das jüngst gegründete Fraunhofer-Zentrum Digitale Energie, das unter anderem zu intelligenten Energiesystemen forscht.

Zweitens verlangt die Digitalisierung **neue Kompetenzen**, die entlang aller Lebensphasen, von der frühkindlichen Bildung bis hin zur Seniorenbildung, als Querschnittsthema vermittelt werden sollten. Digitale Kompetenzen werden nicht zuletzt im Zuge der wirtschaftlichen Transformation zunehmend relevant. Dabei geht es auch darum, Unternehmen über die weitreichenden Einsatzmöglichkeiten digitaler Technologien (z. B. zur Optimierung von Arbeitsprozessen) aufzuklären und die Beschäftigten durch Weiterbildung zu schulen. Die drei Reviere sind geprägt durch klein- und mittelständische Unternehmen (KMU). Diesen KMU fehlt es häufig an Ressourcen, um sich eingehend mit strategischen Fragen zur Digitalisierung auseinanderzusetzen. Damit die Unternehmen dennoch für die digitale Zukunft gerüstet sind, wurden in den Revieren verschiedene Einrichtungen etabliert. Im Rheinischen Revier, konkret in der Stadt Aachen, wurde 2016 das Digital Capability Center gegründet. Es unterstützt Unternehmen des produzierenden Gewerbes bei der digitalen Transformation in Richtung Industrie 4.0, etwa durch Innovationsberatung und Weiterbildungsangebote. Damit leistet das Zentrum zugleich einen Beitrag, die Konkurrenzfähigkeit des Industriestandortes zu stärken. Einen ähnlichen Ansatz verfolgt das in Cottbus (Lausitzer Revier) ansässige Mittelstand 4.0 Kompetenzzentrum. Auch hier erhalten Unternehmen Beratung rund um die digitale Arbeitswelt und können unterschiedliche Schulungsangebote wahrnehmen.

Drittens ist eng mit der Digitalisierung das Thema **Automatisierung** verknüpft. Diese trägt dazu bei, dass sich ganze Wirtschaftszweige grundlegend verändern. Einige Berufsfelder werden dabei perspektivisch an Bedeutung verlieren, da Arbeitsprozesse durch Roboter oder andere automatisierte Lösungen ergänzt oder vollständig ersetzt werden können. Dies trifft beispielsweise auf die Logistik, die Landwirtschaft und die Automobil(zuliefer)industrie zu. Das IAB (u. a. 2019b; 2021b) spricht

hierbei von „Substituierbarkeitspotenzialen“. Vorrangig sind Jobs mit Routineaufgaben und geringen Qualifikationsanforderungen betroffen (Dengler / Matthes 2020). Durch die zunehmende Verbreitung von lernenden Systemen und künstlicher Intelligenz weiten sich die Substituierbarkeitspotenziale aber auch auf andere Branchen – wie einfache Bürotätigkeiten – aus. Grundsätzlich besteht die Notwendigkeit, dass insbesondere Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, deren Jobs mittel- und langfristig wegfallen könnten, Perspektiven für neue Beschäftigungsfelder eröffnet werden müssen. Hier gewinnen lebenslanges Lernen und Weiterbildung an Bedeutung. Es muss sowohl auf Arbeitgeber- wie auch Arbeitnehmerseite eine Sensibilität dafür geschaffen werden, dass es sich lohnt, auch in späteren Lebensphasen dazuzulernen, um am technologischen Fortschritt teilhaben und sich gegenüber neuen (digitalisierten) Schlüsseltechnologien öffnen zu können.

Und viertens ergeben sich durch die Digitalisierung **neue Möglichkeiten zur Wissensvermittlung und Kompetenzaneignung**. So haben Modelle, die weitgehend ohne Präsenz auskommen und sich beispielsweise durch Videokonferenzen organisieren lassen, sowohl in der Bildungslandschaft wie auch der Arbeitswelt eine breite gesellschaftliche Akzeptanz erfahren. Durch den (teilweisen) Wegfall von Präsenzverpflichtungen ergeben sich neue Perspektiven des (ortsunabhängigen) Arbeitens, Lernens und letztlich auch Lebens. Gerade für ländliche Räume eröffnen sich damit neue Entwicklungsperspektiven. So ist es dank Homeoffice vielfach möglich, auf dem Land zu leben und in der Stadt zu arbeiten bzw. sich zu bilden, ohne die Strapazen des Pendelns auf sich nehmen zu müssen.

3 REGIONALE BILDUNGSKOORDINATION ZUR GESTALTUNG DES STRUKTURWANDELS

3.1 Gestaltungspotenziale der Netzwerkbüros auf regionaler Ebene

Ausgehend von den oben beschriebenen drei Ds des Strukturwandels und den damit zusammenhängenden Herausforderungen für Bildung und Fachkräftesicherung stellt sich die Frage nach Gestaltungspotenzialen der drei Netzwerkbüros des Kompetenzzentrums Bildung im Strukturwandel.

In den drei Revieren existiert eine große Bandbreite an Akteuren, die an der Schnittstelle von Strukturwandel und Bildung / Fachkräftesicherung agieren. Der Blick auf diese beiden großen Themenkomplexe und die damit einhergehenden Herausforderungen ist dabei jeweils ein sehr spezifischer. So beschäftigen sich beispielsweise die regionalen Industrie- und Handelskammern, die Handwerkskammern und die Agenturen für Arbeit mit den Veränderungen auf dem Arbeits-, Ausbildungs- und Weiterbildungsmarkt. Auch bei vielen Kommunen ist das Thema Fachkräftesicherung auf die Agenda gerückt und wird im Rahmen der Strukturen des datenbasierten kommunalen Bildungsmanagements (DKBM) bearbeitet. Mancherorts wurden Fachkräfteallianzen gegründet, um mit verschiedenen Arbeitsmarkt- und Bildungspartnern vor Ort Strategien zur Fachkräftesicherung zu erarbeiten. Hinzu kommen die kommunalen Volkshochschulen als etablierte Institutionen der Erwachsenenbildung, die von den verschiedenen Facetten des Strukturwandels berührt werden. Sie sind beispielsweise kontinuierlich mit der Aufgabe konfrontiert, ihre Bildungsinhalte zeitgemäß auszurichten und dabei auch neue Möglichkeiten (digitaler) Vermittlungsformate in ihr Portfolio aufzunehmen. Übergeordnet bedeutsam sind zudem die Bundesebene und die Landesebenen. Sie setzen den bildungspolitischen Rahmen zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses, setzen Förderprogramme auf und müssen dabei stets die oben beschriebenen Veränderungen im Blick behalten.

In der Gesamtschau ergibt sich ein komplexes Gefüge an Institutionen, die zu verschiedenen inhaltlichen Schwerpunkten, auf unterschiedlichen föderalen Ebenen und mit unterschiedlichen Entscheidungs- und Steuerungsbefugnissen an der Schnittstelle von Strukturwandel und Bildung / Fachkräftesicherung arbeiten. Die Netzwerkbüros betrachten Bildung im Strukturwandel ganzheitlich und denken über die Zuständigkeiten einzelner Institutionen hinaus. Dahingehend entfalten sie in mehrfacher Hinsicht eine Relevanz:

(1) Dateninseln verbinden: Die oben erwähnten Institutionen erheben, sammeln und analysieren jeweils spezifische Daten mit Bildungs- und Fachkräftebezug. Diese Daten werden in der Regel nicht miteinander verknüpft. Sie stehen isoliert voneinander und können daher auch nicht in einen systematischen Zusammenhang gestellt werden. Hier bedarf es eines Akteurs, der Brücken zwischen den bestehenden Dateninseln baut und die zusammengeführten Datensätze systematisch aufbereitet, analysiert, daraus steuerungsrelevante Schlüsse zieht und an die entsprechenden Entscheidungsinstanzen übermittelt. Durch ein regionales Bildungsmonitoring können (a) komplexe bildungsbezogene Zusammenhänge sichtbar gemacht, (b) Unterschiede zwischen Kommunen aufgedeckt und (c) Entwicklungen im Zeitverlauf nachvollzogen werden (dazu Werkstattbericht 2).

(2) Aufmerksamkeit auf zukünftige Herausforderungen lenken: Während aktuelle Problemlagen für regionale und kommunale Akteure in der Regel gut sichtbar sind, ist der Blick in die Zukunft stets mit großen Unsicherheiten behaftet. So stellt sich die Frage, welche bildungsbezogenen Gestaltungsaufgaben angesichts der oben beschriebenen Herausforderungen des Strukturwandels zukünftig bestehen. Bei solchen Fragen können die Netzwerkbüros,

die Zusammenhänge ganzheitlich und ebenenübergreifend betrachten, beratend und unterstützend zur Seite stehen. Sie können dabei aktuelle Forschungserkenntnisse und externe wissenschaftliche Expertise in die Überlegungen einbeziehen.

(3) Interkommunalen Erfahrungsaustausch arrangieren:

Häufig wissen Kommunen nur unzureichend über die Aktivitäten in den Nachbarkommunen Bescheid – erst recht, wenn eine Landesgrenze dazwischen verläuft. Dabei gibt es in den Revieren zahlreiche nachahmungswürdige und transferierbare Praxisbeispiele, wie Strukturwandel und Bildung / Fachkräftesicherung zusammengedacht werden können. Interkommunale Erfahrungsaustausche (sowohl innerhalb der Reviere wie auch zwischen diesen) können dazu beitragen, erfolgsversprechenden Praxisbeispielen eine breitere Aufmerksamkeit zu geben. Durch entsprechende Diskussionen über das Wie der Umsetzung lassen sich Hürden identifizieren und Potenziale zur Übertragung auf andere Kommunen offenlegen.

(4) Kooperationen unterstützen:

Kommunen, die mit demografischer Schrumpfung konfrontiert sind, haben ein schwerwiegendes Problem: Da es immer weniger (junge) Menschen gibt, die die Bildungsangebote vor Ort nutzen, geraten diese an ihre Rentabilitätsschwelle und werden zum Teil reduziert oder eingestellt. Daraus erwächst die Gefahr, dass sich reduzierte Bildungsinfrastruktur, Abwanderung und Attraktivitätsverlust wechselseitig verstärken. Hier sind interkommunale Kooperationen gefragt. Der Leitgedanke ist: Nicht jede Kommune muss eigens eine große Bandbreite an Bildungsangeboten vorhalten, wenn sich durch interkommunale Kooperationen Synergien herstellen lassen. Die Netzwerkbüros können hier eine Mittlerfunktion einnehmen, indem sie

Anknüpfungspunkte zwischen Bildungsangeboten identifizieren, mögliche Kooperationspartner ins Spiel bringen und zwischen den verschiedenen Interessen vermitteln.

(5) Anliegen zwischen den verschiedenen Ebenen abstimmen:

Durch ein regionales Monitoring und die Diskussion über Veränderungen im Zeitverlauf lassen sich (gemeinsame) Herausforderungen auf lokaler und regionaler Ebene identifizieren. Wichtig ist, entsprechendes Wissen auch an Institutionen weiterzutragen, die die Steuerungsinstrumente haben, um diesen Herausforderungen zu begegnen. Dabei sind nicht zuletzt Institutionen auf Landes- und Bundesebene zu adressieren. Diese sind maßgeblich für den bildungspolitischen Rahmen verantwortlich und entwickeln Förderprogramme etwa zur Fachkräftesicherung. Die Netzwerkbüros können hier eine Vermittlerfunktion einnehmen, so etwa bei übergeordneten Steuerungsinstanzen Aufmerksamkeit für die zuvor identifizierten Herausforderungen erzeugen und an Lösungsansätzen mitarbeiten.

(6) Überregionaler Erkenntnistransfer:

Die drei Netzwerkbüros haben die Entwicklungen in ihren jeweiligen Revieren im Blick und bringen dort ihre Erkenntnisse ein. Im gemeinsamen Kompetenzzentrum der drei Netzwerkbüros wird die Expertise gebündelt und transferfähig gemacht. Aussichtsreiche Ideen, erfolgreich etablierte Konzepte und gute Praxisbeispiele können gegenübergestellt und hinsichtlich ihrer Übertragbarkeit in die anderen Reviere (und darüber hinaus) geprüft werden.

3.2 Aktivitäten der Netzwerkbüros

Die drei Netzwerkbüros des Kompetenzzentrums Bildung im Strukturwandel haben zum Ziel, mit ihrer Arbeit aktiv Impulse für die regionale Bildungslandschaft zu setzen. Sie sind somit nicht

lediglich Beobachter, sondern positionieren sich als gestaltende Akteure, Wissensvermittler und Prozessmoderatoren. Diese Rollen füllen die drei Netzwerkbüros mit unterschiedlichen inhaltlichen Schwerpunkten, methodischen Vorgehen und Kooperationspartnern. Dabei tragen die Netzwerkbüros den verschiedenen historischen Zusammenhängen, föderalen Strukturen und sozio-demografischen Rahmenbedingungen in ihren jeweiligen Revieren Rechnung.

Das **Netzwerkbüro Rheinisches Revier** agiert in der, gemessen an der Zahl der Beschäftigten, größten deutschen Braunkohleregion. Im Unterschied zu den beiden ostdeutschen Revieren ist das Rheinische Revier nur in einem Bundesland, Nordrhein-Westfalen, verortet. Das regionale Bildungsmonitoring des Netzwerkbüros hat sich den Themenfeldern Strukturwandel und Bildung in einem mehrstufigen Verfahren angenommen. Da es sich beim Rheinischen Revier nicht um eine historisch gewachsene Region mit gemeinsamer Identität handelt, lag der Schwerpunkt zunächst darauf, den Status quo der Region mit ihren Rahmenbedingungen für Bildung zahlenmäßig sichtbar zu machen. Im 1. Themenbericht sind entsprechende Analysen und Erkenntnisse zusammengetragen (Netzwerkbüro Rheinisches Revier 2021). Daran anschließend hat sich das Netzwerkbüro verstärkt den Themenfeldern berufliche Ausbildung und Weiterbildung gewidmet. Entsprechend widmet sich Themenbericht 2 der beruflichen Bildung (Netzwerkbüro Rheinisches Revier 2022). Themenbericht 3 nimmt sich der Weiterbildung in der Region an. In der gesamten Berichterstattung des Netzwerkbüros liegt ein besonderes Augenmerk auf intraregionalen Verflechtungen, wie sie etwa im Kontext der beruflichen Ausbildung sichtbar werden.

Die Veröffentlichungen des Netzwerkbüros werden von einem umfassenden Kommunikationsprozess begleitet, bei dem zahlreiche bildungsrelevante Akteure der Region eingebunden sind. Dabei hat sich das Netzwerkbüro eine eigene Netzwerkstruk-

tur geschaffen. Dazu gehört auf strategischer Ebene der Lenkungskreis Bildung Rheinisches Revier, in dem die Leitungen der Bildungsdezernate der sieben Revierkommunen vertreten sind. Im Lenkungskreis erfolgt die inhaltliche Abstimmung der Themenberichte und es werden kommunenübergreifende Perspektiven und Strategien für die Gestaltung der regionalen Bildungslandschaft entwickelt und diskutiert. Die AG Bildungsmonitoring widmet sich dem Aufbau einer regionalen Bildungsdatenbank, stimmt sich über relevante statistische Kennzahlen an der Schnittstelle von Bildung und Strukturwandel ab und tauscht sich über mögliche Datenquellen aus. In die AG bringen unter anderem Vertreterinnen und Vertreter aus den Kommunalverwaltungen, der Zukunftsagentur Rheinisches Revier und von Ruhr-Futur ihre Fachkenntnisse ein. In Expertenhearings werden zusätzlich Fachleute des Landes, der Wirtschaftsverbände, der Bundesagentur für Arbeit und der Forschung zu bestimmten Fragestellungen in die Berichterstattung sowie die Diskussion der Ergebnisse einbezogen.

Der Transfer der erarbeiteten Ergebnisse des Netzwerkbüros Rheinisches Revier an die Öffentlichkeit erfolgt zudem in Form unterschiedlicher Veranstaltungsformate. Hierzu gehören Podiumsdiskussionen, Interpretationsworkshops, Fachkonferenzen und Themensalons. Das Netzwerkbüro liefert mit den themenspezifischen Bildungsberichten und Veranstaltungen eine Wissensgrundlage, die Akteure der Region in ihre Strategieentwicklung und Steuerungsentscheidungen einfließen lassen können. Hierzu gehört beispielsweise die für den Strukturwandel zuständige Zukunftsagentur Rheinisches Revier, mit der das Netzwerkbüro eine Kooperationsvereinbarung abgeschlossen hat (Tabelle 2).

Das Lausitzer Revier ist in besonderem Maße von demografischer Schrumpfung und der Abwanderung junger Menschen betroffen. In der Arbeit des **Netzwerkbüros Lausitzer Revier** nimmt daher die Frage, wie Jugendlichen und jungen Erwachsenen

Bleibeperspektiven eröffnet werden können, einen besonderen Stellenwert ein. Leitgedanke ist, dass Bleiben-Wollen durch Identifikation (dazu Werkstattbericht 3) und berufliche Perspektiven gefördert wird. Das Netzwerkbüro hat einen Imagefilm mit dem Titel „Die Lausitz – Eine Jugend im Wandel“ produziert.⁴ In diesem kommen junge Menschen aus der Region zu Wort. Sie geben Einblicke in ihre beruflichen Vorstellungen und erläutern, was es braucht, damit sie in der Lausitz bleiben. Das Thema Bleiben ist zugleich Bestandteil der ersten Publikation des Netzwerkbüros, die unter dem Titel „Standortfaktoren und Wanderungsbewegungen junger Menschen in der Lausitz. Regionale Bildungssteuerung als Chance für Verbleib, Rückkehr und Zuzug“ erschienen ist (Netzwerkbüro Lausitzer Revier 2022). Sie legt anhand von Daten aus dem aufgebauten regionalen Bildungsmonitoring dar, dass viele junge Lausitzerinnen und Lausitzer die Region verlassen, um anderorts ihre berufliche Ausbildung zu absolvieren. Hier braucht es, so eine zentrale Erkenntnis, gesteigerte Anstrengungen zur Stärkung der regionalen (Aus-) Bildungslandschaft.

Im Kontext des regionalen Bildungsmonitorings hat das Netzwerkbüro das Daten-Netzwerk Zahlenrevier Lausitz initiiert. Es soll als regionales Austauschformat fungieren, bei dem datenhaltende Stellen sowie Akteure, die mit Daten zum Strukturwandel, zur Bildung und zur Fachkräftesicherung arbeiten, zusammenkommen. Ziel ist es, Synergien mit Blick auf die Datenverfügbarkeit zu erzeugen, datenbasierte Erkenntnisse zu diskutieren und Möglichkeiten gemeinsamer Projektvorhaben auszuloten. Hierbei soll auch ein Beitrag für einen länderübergreifenden Austausch zwischen den datenhaltenden Institutionen auf sächsischer und brandenburgischer Seite der Lausitz geleistet werden.

Das Netzwerkbüro Lausitzer Revier bringt seine Expertise in verschiedene Gremien und Arbeitskreise zur Gestaltung des Strukturwandels ein. Hervorzuheben ist die Mitwirkung in der Werkstatt 1 (Unternehmen, Wirtschaftsentwicklung und Fachkräftesicherung) der Wirtschaftsregion Lausitz. Dort werden eingereichte Projektideen zur Strukturstärkung (im brandenburgischen Teil des Lausitzer Reviers) diskutiert und auf Förderwürdigkeit geprüft. Das Netzwerkbüro bringt dabei Kompetenzen rund um den Schwerpunkt Bildung ein, genutzt werden hierfür Erkenntnisse aus dem regionalen Bildungsmonitoring. Es gilt dabei, die eingereichten Projekte, insbesondere jene mit Bildungsbezug, auf ihre Ausrichtung zu prüfen, den Bedarf der Region für diese Projekte mit zu bewerten und ggf. Unterstützung bei der Schärfung von Projektanträgen zu geben.

Zudem beteiligt sich das Netzwerkbüro im Projekt Kompetenzregion Lausitz. Dieses vereint eine große Bandbreite an Akteuren, die sich mit der Verbesserung der regionalen Fachkräftesituation, allen voran in den Bereichen Berufsorientierung, Aus- und Weiterbildung und Fachkräfterekrutierung, beschäftigen. Darüber hinaus bietet das Netzwerkbüro Lausitzer Revier eigene Dialogformate an. Hierzu gehören Veranstaltungen zu den Themen „Strukturwandel für junge Lausitzer*innen greifbar machen: Wie werden regionale Veränderungen in der Schule und im außerschulischen Bereich thematisiert?“ sowie „Berufsorientierung – eine Stellschraube des erfolgreichen Strukturwandels in der Lausitz“.

Das **Netzwerkbüro Mitteldeutsches Revier** nimmt sich unterschiedlichen Themen an der Schnittstelle zwischen Strukturwandel und Bildung / Fachkräftesicherung an. Um bildungsbezogene Entwicklungen nachzeichnen und markante Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den neun

Revierkommunen herausstellen zu können, wird ein regionales Bildungsmonitoring etabliert. Hierbei stehen vor allem die Themen Demografie, Arbeitsmarkt und Fachkräftesicherung im Fokus. Der Transfer der aufbereiteten Daten und Analysen erfolgt in zweierlei Weise. Zum einen werden die Analysen auf der Website des Netzwerkbüros veröffentlicht

und fortlaufend erweitert. Hierbei kommen interaktive Grafiken zum Einsatz, mit deren Hilfe sich Entwicklungslinien anschaulich darlegen lassen. Zum anderen werden die ausgearbeiteten Analysen in Form eines Kennzahlenvergleiches mit Vertreterinnen und Vertretern der neun Revierkommunen regelmäßig diskutiert und dokumentiert.

4 <https://bildung-lausitz.de/aktuelles/die-lausitz-eine-jugend-im-wandel/>

	Wirtschaftsregion Lausitz	Innovationsregion Mitteldeutschland (IRMD) als Bestandteil der Europäischen Metropolregion Mitteldeutschland (EMMD)	Zukunftsagentur Rheinisches Revier
Zugehörige Kommunen	Brandenburg: Stadt Cottbus, LK Dahme-Spreewald, LK Elbe-Elster, LK Oberspreewald-Lausitz, LK Spree-Neiße	Sachsen-Anhalt: LK Anhalt-Bitterfeld, LK Burgenlandkreis, Stadt Halle, LK Mansfeld-Südharz, LK Saalekreis Sachsen: Stadt Leipzig, LK Leipzig, LK Nordsachsen Thüringen: LK Altenburger Land	Nordrhein-Westfalen: Städte-Region Aachen, Kreis Düren, Kreis Euskirchen, Kreis Heinsberg, Stadt Mönchengladbach, Rhein-Erft-Kreis, Rhein-Kreis Neuss
Jahr der Initiierung	2009 (ursprünglich gegründet als „Energierregion Lausitz-Spreewald“)	2017 (als Bestandteil der EMMD zur länderübergreifenden Koordinierung des Strukturwandels)	2011 (ursprünglich gegründet als „Innovationsregion Rheinisches Revier“)
Sitz der Geschäftsstelle	Stadt Cottbus	Stadt Leipzig	Jülich (Kreis Düren)
Wesentliche Aktivitäten (Auswahl)	<ul style="list-style-type: none"> Durchführung der Zukunftswerkstatt Lausitz zur Erarbeitung der Entwicklungsstrategie 2050 Prüfung der Förderwürdigkeit eingebrachter Projektideen zur Strukturstärkung (im Rahmen von fünf thematischen Werkstätten) Organisation der Kompetenzregion Lausitz als Netzwerk zur Fachkräftesicherung 	<ul style="list-style-type: none"> Durchführung und Begleitung wissenschaftlicher Studien Regionale Koordination des Bundesförderprogramms „Unternehmen Revier“ Ausrichtung von Zukunftswerkstätten Erarbeitung von Strategiepapieren als Handreichung für das Gesamtrevier 	<ul style="list-style-type: none"> Koordination des Wirtschafts- und Strukturprogramms für das Rheinische Revier Koordination von Förderaufrufen für Strukturwandelprojekte und Fördermanagement Projektentwicklung und Vernetzung von Partnern aus Wissenschaft, Wirtschaft, Politik und Verbänden Organisation von Revierkonferenzen (zwei im Jahr)

Tabelle 2: Regionale Kooperationspartner der drei Netzwerkbüros

Eigene Zusammenstellung

Neben der Arbeit mit statistischen Daten spielen im Netzbüro auch qualitative Einordnungen der Strukturwandelprozesse eine wichtige Rolle. Drei Studien mit qualitativem Forschungsdesign bilden die Grundlage. Erstens wurde eine Status-Quo-Analyse umgesetzt. Deren Ziel bestand darin, sich einen Überblick über zentrale bildungsbezogene Institutionen, Netzwerke und strategische Ausrichtungen im Mitteldeutschen Revier zu verschaffen und Herausforderungen, die sich aus dem Strukturwandel ergeben, offenzulegen (Netzbüro Mitteldeutsches Revier 2022b). Zweitens wird eine Studie mit dem Schwerpunkt berufsbezogene Weiterbildung durchgeführt. Sie führt auf, welche Bedeutung das Thema im Revier einnimmt und welche strategischen Ansätze existieren, um den Herausforderungen des Strukturwandels zu begegnen. Weiterhin werden Koordinations- und Kooperationsstrukturen identifiziert und Entwicklungsperspektiven für die regionale Bildungslandschaft erarbeitet. Da sich Strukturwandel auch auf die Lebenswelten und Zukunftsperspektiven von Jugendlichen niederschlägt, führt das Netzbüro in einer dritten Studie einen partizipativen Prozess mit Schülerinnen und Schülern durch. In Workshops diskutieren sie, wie sie sich ihre Zukunft vorstellen und ihre Region mitgestalten wollen. Die an drei Schulen im Landkreis Leipzig gewonnenen Erkenntnisse fließen anschließend in ein Konzept des Landkreises zur Jugendpartizipation ein.

Darüber hinaus bringt sich das Netzbüro in unterschiedlichen Zusammenhängen in die Strategieentwicklung des Gesamtrevieres ein. Hierbei erfolgt eine enge Zusammenarbeit mit dem Kooperationspartner, der Innovationsregion Mitteldeutschland (IRMD), zu der sich die neun Revierkommunen im Kontext des Braunkohleausstiegs zusammengeschlossen haben. Das Netzbüro steuert seine Expertise zu Bildungsthemen bei, beispielsweise bei der Erstellung des von der IRMD koordinierten länderübergreifenden Strategiekon-

zeptes „Revierkompass“. Darüber hinaus lieferte das Netzbüro Anregungen bei der Erarbeitung des Strukturentwicklungsprogramms des Landes Sachsen-Anhalt, konkret in der Arbeitsgruppe „Attraktivität des Reviers für Unternehmen und Bürgerinnen und Bürger“.

3.3 Zukünftige Gestaltungsansätze der Netzbüros

Um nachhaltig Einfluss auf die regionale Bildungslandschaft zu nehmen, bedarf es Kontinuität und eines langfristigen Zeithorizonts. Die drei Netzbüros des Kompetenzzentrums Bildung im Strukturwandel nahmen ihre Arbeit in der zweiten Jahreshälfte 2020 auf. Zu den anfänglichen Aufgaben zählten unter anderem, Kooperationen zu etablieren, relevante statistische Kennzahlen zu sondieren und Datenquellen zu erschließen. Auf dieser Basis wurden erste Analysen vorgenommen und die Arbeitsergebnisse in verschiedenen Gremien zur Diskussion gestellt. Damit ist das Fundament für die Weiterarbeit geschaffen. Zugleich ergaben sich durch den Austausch zwischen den Netzbüros und ihren Kooperationspartnern Hinweise hinsichtlich möglicher weiterer Gestaltungsansätze:

- › **Ergänzungen des regionalen Bildungsmonitorings mittels eigener Datenerhebungen:** Bestimmte Entwicklungen der regionalen Bildungslandschaft können nur sehr bedingt durch quantitative Daten und öffentliche Statistiken erfasst werden. Mit Bezug zum Strukturwandel gilt dies etwa für folgende Fragen: Auf welche Weise halten Nachhaltigkeitsthemen Einzug in regionale Bildungsangebote? Wie können durch Bildungsk Kooperationen Antworten auf demografische Schrumpfungprozesse geliefert werden? Wie machen sich Bildungseinrichtungen die Potenziale der Digitalisierung zu eigen? Um solche Fragen beantworten und noch dezidierter auf Informationsbedarfe aus

der Region eingehen zu können, bedarf es eingehender Betrachtungen und eigener empirischer Datenerhebungen (quantitativer und qualitativer Art).

- › **Fortschreitende Beratung der Institutionen zur Fachkräftesicherung:** Fachkräftesicherung ist ein Thema, dem sich zahlreiche Institutionen auf unterschiedlichen räumlichen Ebenen (Bund, Land, Kommune) zuwenden. Ein mögliches zukünftiges Handlungsfeld des Kompetenzzentrums

könnte darin bestehen, Transparenz über die verschiedenen Institutionen in den Revieren, ihre Instrumente und ihre jeweilige Zuständigkeit herzustellen. Darauf aufbauend könnten die drei Netzbüros ihre Kompetenzen in der Auswertung statistischer Kennzahlen sowie ihr Wissen um die Gegebenheiten, Zusammenhänge und Herausforderungen der regionalen Bildungslandschaft noch zielgerichteter einbringen.

4 SYNTHESE DER GEDANKEN UND AUSBLICK

Dekarbonisierung, demografischer Wandel und Digitalisierung sind beherrschende Themen unserer Zeit. Dies gilt erst recht in den drei großen deutschen Braunkohleregionen Lausitzer, Mitteldeutsches und Rheinisches Revier. Diese sind mit der Braunkohleindustrie gewachsen und nun – in Anbetracht des nahenden Endes dieses Industriezweiges – in besonderem Maße mit der Notwendigkeit zur Transformation konfrontiert.

Neben den Herausforderungen birgt der Transformationsprozess auch Chancen. So können die Strukturstärkungsmittel dafür eingesetzt werden, um gezielt neue Beschäftigung und Wertschöpfung in zukunftssträchtigen Branchen zu ermöglichen. Damit dies gelingt, ist Weitblick erforderlich und die Einsicht, dass es im Strukturwandel adäquate Bildungsangebote braucht. Aus bildungsökonomischer Perspektive geht es vor allem um zweierlei. Erstens, den Fachkräftenachwuchs mit den erforderlichen Kompetenzen auszustatten. Und zweitens, Beschäftigte, die von den Prozessen des Strukturwandels, von veränderten Branchenstrukturen und Arbeitsanforderungen betroffen sind, mittels Qualifizierung

zu unterstützen und ihnen eine berufliche Zukunft vor Ort zu ermöglichen.

Darüber hinaus sollte auch immer die sozial-inklusive Funktion von Bildung berücksichtigt werden. Strukturwandel braucht gebildete Bürgerinnen und Bürger, weil vor allem sie die Prozesse und Hintergründe des Strukturwandels verstehen und gestalten können. Bildung sollte dabei nicht verengt werden auf die Vermittlung und den Erwerb von arbeitsmarktrelevanten Kompetenzen, sondern immer als Langzeitstrategie angelegt sein. Bildung soll Menschen nachhaltig dazu befähigen, sich vor dem Hintergrund permanent verändernder Umweltzustände zurechtzufinden und den eigenen Lebensweg selbstbestimmt beschreiten zu können.

Der Werkstattbericht 1 des Kompetenzzentrums Bildung im Strukturwandel hat darauf abgezielt, wesentliche Bezüge zwischen diesen beiden Themenkomplexen (Bildung und Strukturwandel) herzustellen und dabei auf die Spezifika in den drei Braunkohlerevieren einzugehen. Ein Augenmerk lag zudem auf der Frage regionaler Koordination. Hierbei

wurden die Funktionen und Arbeitsschwerpunkte der drei Netzbüros dargestellt und zukünftige Gestaltungsansätze diskutiert. In diesem Zusammenhang wurde herausgestellt, dass ein datengestütztes regionales Bildungsmonitoring eine wesentliche Komponente darstellt, um Entwicklungen kommunenübergreifend erfassen und daraus Steuerungswissen ableiten zu können. Der folgende Werkstattbericht 2 widmet sich den Potenzialen regionaler Bildungsmonitorings. Er führt aus, was es beim Aufbau zu berücksichtigen gilt, welche Kennzahlen an der Schnittstelle von Bildung und Strukturwandel relevant sind und welche Datenquellen hierbei infrage kommen. Darüber hinaus werden mit Blick auf die drei Braunkohlereviere aussagekräftige Kennzahlen im Bereich der Fachkräftesicherung dargelegt und Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den Revieren herausgestellt.

Wenngleich in Debatten zum Strukturwandel die wirtschaftliche Perspektive überwiegt, gibt es gute Gründe, auch außerökonomische Aspekte einzu-

beziehen. Werkstattbericht 3 des Kompetenzzentrums verknüpft Überlegungen zum Strukturwandel mit regionaler Identität und Bleibewillen. Im Mittelpunkt steht die Teilhabe der Menschen, die vom Strukturwandel betroffen sind. Es wird der Frage auf den Grund gegangen, wie sich Strukturwandel so gestalten lässt, dass daraus für die Betroffenen eine lebenswerte Zukunft vor Ort erwächst. Gleichzeitig wird dargestellt, dass Menschen, die sich einer Region zugehörig fühlen, ein gesteigertes Interesse haben, aktiv die Strukturwandelprozesse mitzugestalten. In besonderem Maße interessiert dabei die Perspektive von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen. So eröffnen sich für junge Menschen vor allem dann Zukunftsperspektiven vor Ort, wenn passende Bildungs- und Jobangebote bereitstehen und in den Wandlungsprozessen auch eine Chance erkannt wird.

5 LITERATUR

BBSR – Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (2020): Bevölkerungsprognose 2040. Tabellen zur Bevölkerungszahl im Zeitraum 2017 bis 2040. https://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/forschung/fachbeitraege/raumentwicklung/raumordnungsprognose/2040/download/daten-bev-entw-insgesamt.xlsx?__blob=publicationFile&v=5 (abgerufen am 16.08.2022).

Bickenbach, Frank / Bode, Eckhardt / Dohse, Dirk / Fehrenbacher, Sophia / Gold, Robert / Stolzenburg, Ulrich / Vehrke, Julian (2022): Digitalisierung. Dekarbonisierung. Demografie. Wandel gestalten: Mittelstandsbericht Thüringen 2020. Kieler Beiträge zur Wirtschaftspolitik, 39, Kiel.

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2021): Fachkräftemonitoring. Arbeitsmarktdynamik in den nächsten fünf bis zwanzig Jahren. <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Fachkraeftesicherung-und-Integration/Fachkraefte-monitoring/fachkraefte-monitoring.html> (abgerufen am 24.05.2022).

Demary, Vera/Matthes, Jürgen/Plünnecke, Axel/Schaefer, Thilo (2021): Gleichzeitig: Wie vier Disruptionen die deutsche Wirtschaft verändern. Herausforderungen und Lösungen. IW-Studien. Schriften zur Wirtschaftspolitik aus dem Institut der deutschen Wirtschaft. Köln.

Dengler, Katharina/Matthes, Britta (2020): Substituierbarkeitspotenziale von Berufen und die möglichen Folgen für die Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt. Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Berlin.

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.

IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2019a): Kurzstudie zur Beschäftigungsstruktur im Mitteldeutschen Revier. IAB-Regional 1 – 2019.

IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2019b): Substituierbarkeitspotenziale von Berufen und Veränderbarkeit von Berufsbildern. IAB-Stellungnahme 2 – 2019.

IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2020): Die Braunkohlebranchen des Rheinischen Reviers und der Tagebaukreise. IAB-Regional 2 – 2020.

IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2021a): Beschäftigungsstrukturen und Potenziale der Bioökonomie in den deutschen Braunkohlereviere. IAB-Discussion Paper 14 – 2021.

IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2021b): Digitalisierung schreitet voran – Neuschätzung der Substituierbarkeitspotenziale in Sachsen-Anhalt 2019. IAB Regional 3 – 2021.

IÖW – Institut für ökologische Wirtschaftsforschung (2017): Mehrwert einer regionalen Energiewende im Lausitzer und im Rheinischen Revier. Wertschöpfungs- und Beschäftigungspotenziale durch den Ausbau von Photovoltaik und Windenergie. Berlin.

IRMD – Innovationsregion Mitteldeutschland (2021): Sozio-ökonomische Perspektive 2040. Analyse und Bewertung der demografischen und wirtschaftlichen Perspektive 2040 für die Innovationsregion Mitteldeutschland. Leipzig.

KOFA – Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (2020): Die Fachkräftesituation in Deutschlands Kohleregionen. KOFA kompakt 10 / 2020.

Landesamt für Bauen und Verkehr Brandenburg (2021): Bevölkerungsvorausschätzung 2020 bis 2030. Ämter, Verbandsgemeinden und amtsfreie Gemeinden des Landes Brandenburg. Hoppegarten.

Netzwerkbüro Lausitzer Revier (2022): Standortfaktoren und Wanderungsbewegungen junger Menschen in der Lausitz. Regionale Bildungssteuerung als Chance für Verbleib, Rückkehr und Zuzug. Cottbus.

Netzwerkbüro Mitteldeutsches Revier (2022a): Bevölkerungsvorausschätzung für das Mitteldeutsche Revier. Leipzig. https://www.bismit.de/fileadmin/user_upload/Fotos/Bildungsmonitoring/BiSMit_Demografie_MdR_Bev%C3%B6lkerungsvorausschätzung.pdf (abgerufen am 17.05.2022).

Netzwerkbüro Mitteldeutsches Revier (2022b): Strukturwandel braucht Bildung. Bestandsaufnahme und Herausforderungen der Bildungslandschaft im Mitteldeutschen Revier. Leipzig.

Netzwerkbüro Rheinisches Revier (2021): BildungsRAUM Rheinisches Revier. Eine regionale Perspektive. Münster / Neuss.

Netzwerkbüro Rheinisches Revier (2022): BildungsRAUM Rheinisches Revier. Berufliche Ausbildung. Münster / Neuss.

Noack, Anika (2022): Wie folgenreich ist der Kohleausstieg für die Lausitz? Zum Spannungsfeld von beschäftigungspolitischer Relevanz und öffentlicher Wahrnehmung. In: Informationen zur Raumentwicklung, Band 49, Heft 1, S. 10 – 21.

Statistik der Kohlenwirtschaft (2022): Braunkohle im Überblick. <https://kohlenstatistik.de/wp-content/uploads/2021/04/bk-ueberblick.xlsx> (abgerufen am 10.05.2022).

Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (2020): 7. Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung für den Freistaat Sachsen 2019 bis 2035. Kamenz.

Umweltbundesamt (2018): Beschäftigungsentwicklung in der Braunkohleindustrie: Status quo und Projektion. Climate Change, 18 / 2018. Dessau-Roßlau.

KOMPETENZZENTRUM BILDUNG IM STRUKTURWANDEL

Netzwerkbüro Mitteldeutschland

Standort Leipzig – Witzgallstraße 2 – 04317 Leipzig

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

info@bismit.de

Netzwerkbüro Rheinisches Revier

Hammer Landstraße 1a – 41460 Neuss

info@bildung-rheinisches-revier.de

Netzwerkbüro Lausitz

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

Standort Potsdam – Benzstr. 8 / 9 – 14482 Potsdam

info@bildung-lausitz.de

INHALT

Die drei großen Braunkohleregionen Deutschlands – das Lausitzer, das Mitteldeutsche und das Rheinische Revier – befinden sich inmitten eines umfassenden Strukturwandels. Das Kompetenzzentrum Bildung im Strukturwandel mit seinen drei Netzwerkbüros wurde initiiert, um die drei Reviere auf ihrem Pfad durch den Strukturwandel zu unterstützen. Hierzu gehört, aktuelle Entwicklungen im Bildungsbereich daten-gestützt zu analysieren, Herausforderungen mit den Akteuren vor Ort zu diskutieren und Impulse zur Stärkung der regionalen Bildungslandschaft zu setzen.

Der erste Werkstattbericht des Kompetenzzentrums gibt Einblicke in die Handlungsfelder und Arbeitsschwerpunkte der drei Netzwerkbüros. Zwei Aspekte stehen im Mittelpunkt. Erstens werden entlang der sogenannten drei Ds des Strukturwandels (Dekarbonisierung, Demografischer Wandel, Digitalisierung) die vielfältigen Schnittstellen zwischen Bildung und Strukturwandel aufgezeigt und die Situationen in den drei Revieren gegenübergestellt. Und zweitens stellt der Bericht dar, welche Impulse die drei Netzwerkbüros zur Gestaltung der regionalen Bildungslandschaft liefern können, wie sie den Gestaltungsanspruch mit Leben füllen und mit welchen Netzwerkpartnern sie hierbei zusammenarbeiten.