

# 6 . W e r k s t a t t b e r i c h t

## Berufliche Orientierung im Strukturwandel



Kompetenzzentrum  
**Bildung im Strukturwandel**

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

## INHALT

Vorwort .....	5
1 Einleitung .....	6
2 Berufliche Orientierung als lebenslange Aufgabe .....	8
2.1 Berufliche Orientierung am Übergang Schule – Beruf .....	8
2.2 Berufliche Weiterentwicklung im Erwerbsleben .....	10
3 Berufswahl im Strukturwandel – veränderter Ausbildungsmarkt und Ansprüche der Auszubildenden .....	13
3.1 Berufswahlfaktoren und Entscheidungshilfen aus der Sicht junger Menschen .....	13
3.2 Verfügbare Ausbildungsplätze – vom Nachfrage- zum Angebotsmarkt ....	16
3.3 Passungsprobleme am Ausbildungsmarkt .....	19
4 Berufsorientierungsangebote in den Kohlerevieren .....	22
4.1 Mitteldeutsches Revier .....	22
4.2 Lausitzer Revier .....	23
4.3 Rheinisches Revier .....	25
5 Berufliche Orientierung als Handlungsfeld und die Rolle des Kompetenzzentrums Bildung im Strukturwandel .....	26
6 Literatur .....	31

## IMPRESSUM

**Herausgeber:**

Kompetenzzentrum Bildung im Strukturwandel

**Autorinnen und Autoren:**

Dr. Tom Hoyer, Carolin Jäckel (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: September 2024

## VORWORT

Liebe Leserin, lieber Leser,

auch in der zweiten Förderperiode möchten wir als Kompetenzzentrum Bildung im Strukturwandel, unter dessen Dach drei Netzwerkbüros in den drei Braunkohlerevieren im Rheinland, der Lausitz und Mitteldeutschland zusammenarbeiten, mit drei weiteren Werkstattberichten Einblicke in unsere Arbeit geben. Das Kompetenzzentrum wird gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) aus Mitteln des Strukturstärkungsgesetzes Kohleregionen (StStG) und ist Bestandteil der Transferinitiative Kommunales Bildungsmanagement.

In enger Kooperation mit relevanten strategischen Revier-Akteuren, wie der Europäischen Metropolregion Mitteldeutschland, der Wirtschaftsregion Lausitz und der Zukunftagentur Rheinisches Revier, widmen sich die Netzwerkbüros den zentralen Bildungsthemen des Strukturwandels, die in ihren Regionen zuvorderst durch demografische Veränderungen, Digitalisierungsprozesse und Dekarbonisierung ausgelöst, geprägt und in Entwicklung sind. Zentrales Ziel ist dabei immer, Impulse für die Entwicklung von regionalen Bildungsstrategien für den laufenden umfassenden Transformationsprozess in den drei Braunkohlerevieren zu setzen.

Die Werkstattberichte der zweiten Förderperiode stellen eine Weiterentwicklung der Arbeit unseres Kompetenzzentrums dar. Während die Werkstattberichte 1 bis 3 in erster Linie Grundlagen zu den Themen Bildung im Strukturwandel, regionales Bildungsmonitoring und der Bedeutung von Kooperation für transformative Prozesse bereitgestellt haben, fokussieren die Werkstattberichte 4 bis 6 ausgewählte, für die Bildung im Strukturwandel relevante Themen.

Der vierte Werkstattbericht ist eine methodische Annäherung an die Frage nach den Berufen der Zukunft aus Sicht des regionalen Bildungsmonitorings. Der Werkstattbericht 5 widmet sich den be-

ruflichen Weiterbildungsbedarfen aufgrund neuer Perspektiven und Anforderungen im Strukturwandel an Beruf und Arbeit, während der sechste Werkstattbericht die komplexen Prozesse der beruflichen Orientierung im Strukturwandel in den Blick nimmt.

Alle Werkstattberichte stellen dabei einen Zwischenstand der Arbeit dar, die sich auch weiterhin in einem permanenten Prozess der Weiterentwicklung befindet.

Eine spannende Lektüre wünschen Ihnen

Dr. Rabea Pfeifer,  
Netzwerkbüro Rheinisches Revier

Dr. Thomas Prennig,  
Netzwerkbüro Lausitzer Revier

Jenny Richter,  
Netzwerkbüro Mitteldeutsches Revier

# 1 EINLEITUNG

Der Strukturwandel verändert nicht nur Regionen, sondern auch die Lebensbedingungen der Bevölkerung. Wenn sich Aspekte in der Arbeits- und Berufswelt ändern, müssen sich die Menschen mit ihren Zukunfts- und Berufswünschen darauf einstellen. Bereits in der Schulzeit befassen sich junge Menschen mit der Berufsplanung. Mit dem Wechsel auf eine weiterführende Schule werden die ersten Weichen für spätere Berufsmöglichkeiten gestellt. Ab Klassenstufe 7 wird berufliche Orientierung je nach Schulform gesetzlich verpflichtend zum Thema (KMK 1993). Die zentrale Aufgabe bei der beruflichen Orientierung ist die Vermittlung zwischen den persönlichen Interessen, Fähigkeiten und dem Lebensumfeld auf der einen Seite sowie den Berufsbildern und Möglichkeiten des (regionalen) Arbeits- und Ausbildungsmarktes auf der anderen Seite.

Doch an welchen Stellen und in welchem Maße wirkt sich der Strukturwandel auf die Arbeits- und Berufswelt aus? Und geht damit ein Wandel der Berufswahloptionen einher? Die Antworten erfordern eine differenzierte Betrachtung der verschiedenen Dimensionen des Strukturwandels. Der erste Werkstattbericht des Kompetenzzentrums Bildung im Strukturwandel stellt heraus, dass die Dekarbonisierung, der demografische Wandel sowie die Digitalisierung die relevanten drei Dimensionen sind (KoBiS 2022). Sie haben unterschiedliche Effekte auf die regionalen Arbeits- und Ausbildungsmärkte und damit auch variierende Relevanz für das Thema der beruflichen Orientierung.

Die Dekarbonisierung, also die Abkehr von der Nutzung fossiler Rohstoffe zur Energiegewinnung, geht mit einer Transformation der Energiewirtschaft einher. Um erneuerbare Energien regional zu erzeugen, werden weiterhin Fachkräfte in der Energiewirtschaft benötigt. Die Tagebaubetreiber bilden folgende Berufe aus: Industriemechaniker/-innen, Fachinformatiker/-innen, Elektroniker/-

-innen, Maschinen- und Anlagenführer/-innen oder Chemielaboranten/-innen. Diese Qualifikationen werden perspektivisch auch weiterhin im Energiektor und darüber hinaus gefragt sein. Durch berufliche Weiterbildung lassen sich Fachkräfte für notwendige neue Technologien befähigen. Der Strukturwandel führt also nicht zwangsläufig dazu, dass die Nachfrage nach bestimmten Qualifikationen wegfällt. Vielmehr verändern sich die Einsatzgebiete auf dem Arbeitsmarkt. Gleichzeitig führt die Förderung von Industrie- und Unternehmensansiedlungen zu einem anhaltenden Bedarf an transformationsrelevanten Berufen und Fachkräften (siehe KoBiS 2024A), auf den Schulabsolventinnen und Schulabsolventen durch Berufsorientierung aufmerksam zu machen sind.

Die Strukturwandeldimension der Digitalisierung zielt auf die Erleichterung, Effizienzsteigerung sowie Vernetzung von Arbeits- und Organisationsprozessen ab. Dabei sind eher Arbeitsschritte und Aufgaben als ganze Berufsfelder von Substitution betroffen, wobei durch standardisierte Abläufe eingesparte Arbeitszeit Kapazitäten für andere Aufgaben freigibt. Digitalisierung durchdringt nahezu alle gesellschaftlichen Bereiche wie Bildung, Politik, Wirtschaft, Gesundheits- und Sozialsystem oder Kultur. Entsprechend werden in den damit verbundenen Berufsfeldern digitale Kompetenzen benötigt. Junge Menschen wachsen in einer Welt auf, in der die Nutzung digitaler Technologien eine Selbstverständlichkeit ist. Sie müssen sich weniger mit einer Transformation von Berufsbildern und ggf. damit verbundenem Weiterbildungsbedarf auseinandersetzen, sondern lernen von Beginn an aktuelle Inhalte und Ausrichtungen der jeweiligen Berufe kennen. Berufsorientierungsangebote geben Einblicke in die Berufsbilder sowie die Möglichkeiten des regionalen Ausbildung- und Arbeitsmarktes. Hier spielen der Ausbau digitaler Informations- und Beratungsangebote und die Verknüpfung mit Praxiseindrücken eine immer größere Rolle. Und nicht zuletzt

verändert die Digitalisierung die regionalen Arbeitsmöglichkeiten. Insbesondere die Erfahrungen aus der Corona-Pandemie haben gezeigt, dass in bestimmten Berufsfeldern dezentrales mobiles Arbeiten möglich ist. Dies birgt Potenzial, strukturschwache ländliche Räume an die Arbeitswelt anzubinden, auch wenn die Arbeitgeber nicht vor Ort sind.

Die dritte Dimension des Strukturwandels, der demografische Wandel, fällt für den Ausbildungsmarkt am stärksten ins Gewicht. Bis 2035 gehen in Deutschland sieben Millionen Arbeitskräfte verloren (Fuchs et al. 2021). Der Ausbildungsmarkt hat sich bereits heute von einem Nachfrage- zu einem Angebotsmarkt entwickelt. Für die nachwachsende Generation bedeutet dies mehr Auswahl bei der Ausbildungssuche, was den Entscheidungsprozess keinesfalls erleichtert. Für die berufliche Orientierung hat der Arbeitskräftemangel die größten Implikationen. Zum einen müssen Arbeitgeber aktiver und innovativer um Nachwuchs werben. Bei den künftigen Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteigern verändern sich indessen die Ansprüche an die Arbeitswelt, unter anderem im Bewusstsein, immer stärker umworben zu werden.<sup>1</sup> Daher ist es wichtig, zwischen Bedarfen, Wünschen und Voraussetzungen zu vermitteln. Dies ist die zentrale Aufgabe von Angeboten zur beruflichen Orientierung.

Der vorliegende Werkstattbericht soll den Stellenwert der beruflichen Orientierung vor dem Hintergrund des Strukturwandels verdeutlichen. Zu Beginn werden der Prozess und die Komponenten der beruflichen Orientierung revierübergreifend dargestellt (Kapitel 2.1). Dabei wird insbesondere der Übergang von der Schule in den Beruf beschrieben. Da Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt auch eingeschlagene Berufslaufbahnen

betreffen, wird anschließend erörtert, welche beruflichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten im fortgeschrittenen Erwerbsleben bestehen (Kapitel 2.2). Die zentralen Herausforderungen der beruflichen Erstorientierung werden im dritten Teil des Werkstattberichts thematisiert. Hier werden die Ansprüche junger Menschen an die Arbeitswelt (Kapitel 3.1), die Veränderungen auf dem Ausbildungsmarkt (Kapitel 3.2) sowie die dort zunehmenden Passungsprobleme (Kapitel 3.3) datenbasiert analysiert. Dadurch werden für die Reviere die Relevanz und der anhaltende Entwicklungsbedarf von Programmen und Maßnahmen zur beruflichen Orientierung herausgestellt. Kapitel 4 schaut schließlich auf Handlungsansätze in den Revieren; hier werden exemplarisch ausgewählte Projekte vorgestellt. Im Abschlusskapitel 5 stehen die Arbeit und Bezugspunkte der drei Netzwerkbüros zum Thema berufliche Orientierung im Zentrum. Dabei wird zusammengefasst, welche gesamtgesellschaftlichen Strategien gefragt sind und wo regionale Ansätze zielgerichtet wirken können.

<sup>1</sup> Zusätzlich verändert sich die Idee von Arbeit und Arbeitswelt. Das schließt die Generation Z (Jahrgang 1996 – 2012) sowie die Generation Y (1980 – 1995) mit ein.

## 2 BERUFLICHE ORIENTIERUNG ALS LEBENSLANGE AUFGABE

### 2.1 Berufliche Orientierung am Übergang Schule–Beruf

In der Empfehlung der Kultusministerkonferenz (KMK) von 2017 wird unter beruflicher Orientierung ein mehrjähriger Prozess verstanden, in welchem sich Schülerinnen und Schüler reflektiert mit ihren Neigungen und Wünschen, Kompetenzen und Potenzialen auseinandersetzen. Sie sollen dazu befähigt werden, „(...) sich reflektiert, selbstverantwortlich, frei von Klischees und aktiv für ihren weiteren Bildungs- und Berufsweg, vor allem für einen Beruf und damit für eine Ausbildung bzw. ein Studium oder ein Berufsfeld zu entscheiden.“ (KMK 2017, S. 2). Somit ist berufliche Orientierung zentral in den schulischen Kontext eingebettet. Im Mittelpunkt stehen die Schülerinnen und Schüler, um deren Zukunft es geht. Durch die öffentliche Auseinandersetzung mit dem Fachkräftemangel und durch rückläufige Ausbildungszahlen hat der Prozess der beruflichen Orientierung an Dynamik gewonnen. Bereits seit vielen Jahren existieren etablierte nationale Programme, wie beispielsweise das Berufsorientierungsprogramm (BOP) oder Bildungsketten, welche am Übergang Schule – Beruf wirken. Darüber hinaus gibt es eine Vielzahl an Maßnahmen und Programmen, die vor allem auf Länderebene gestaltet werden und deren Umsetzung auf kommunaler Ebene variieren kann (BMBF 2024).

Auch auf der wissenschaftlich theoretischen Ebene setzt man sich intensiv mit der Komplexität des Berufsorientierungsprozesses auseinander. Es existieren verschiedene Prozessmodelle. Abbildung 1 zeigt das netzartige Geflecht des Berufsorientierungsprozesses und einen Teil seiner Akteure. Es handelt sich um einen zweckgerichteten Vorgang,

der stufenartig über einen längeren Zeitraum angelegt ist. Die Mehrdimensionalität des Prozesses ergibt sich durch die vielen Einflüsse und Beteiligungen mehrerer Akteure in verschiedenen zeitlichen wie auch räumlichen Kontexten.

Die Kernaufgabe des Berufsorientierungsprozesses ist die Ausbildung von Berufswahlkompetenzen der Schülerinnen und Schüler. Zu Beginn steht das Individuum, welches sich seiner Interessen und Fähigkeiten bewusst wird. Im Rahmen des BOP wird damit in der 7. oder 8. Klassenstufe durch eine Potenzialanalyse begonnen (Vgl. Kunert/Sommer 2023). Darauf aufbauend sollten im nächsten Schritt Informationen und Erfahrungen gesammelt werden, welche Berufsfelder eine Schnittmenge mit den eigenen Fähigkeiten und Vorstellungen bilden. Erste praktische Erfahrungen, beispielsweise durch Praxis- oder Schnuppertage im außerschulischen Kontext, können dabei unterstützen. Aber auch Ausbildungsmessen geben wichtige Impulse.<sup>2</sup> Eine wichtige Stufe dieses entwicklungspsychologischen Prozesses ist die Entwicklung von realistischen Vorstellungen in Bezug auf die beruflichen Möglichkeiten. Entscheidend dafür ist auch der angestrebte Schulabschluss (Schuß 2023). Zur reflexiven Auseinandersetzung mit den eigenen Vorstellungen kann die Erwartungshaltung des Elternhauses hinzukommen. Deinen Bildungsniveau wie auch die finanziellen Möglichkeiten spielen dabei eine große Rolle.<sup>3</sup> Neuere Forschungsergebnisse zeigen, dass der Interessenaspekt nicht allein ausschlaggebend für die Berufswahl ist. Viele Einflussmöglichkeiten wirken auf den Berufswahlprozess zum Beispiel auch Hinder-

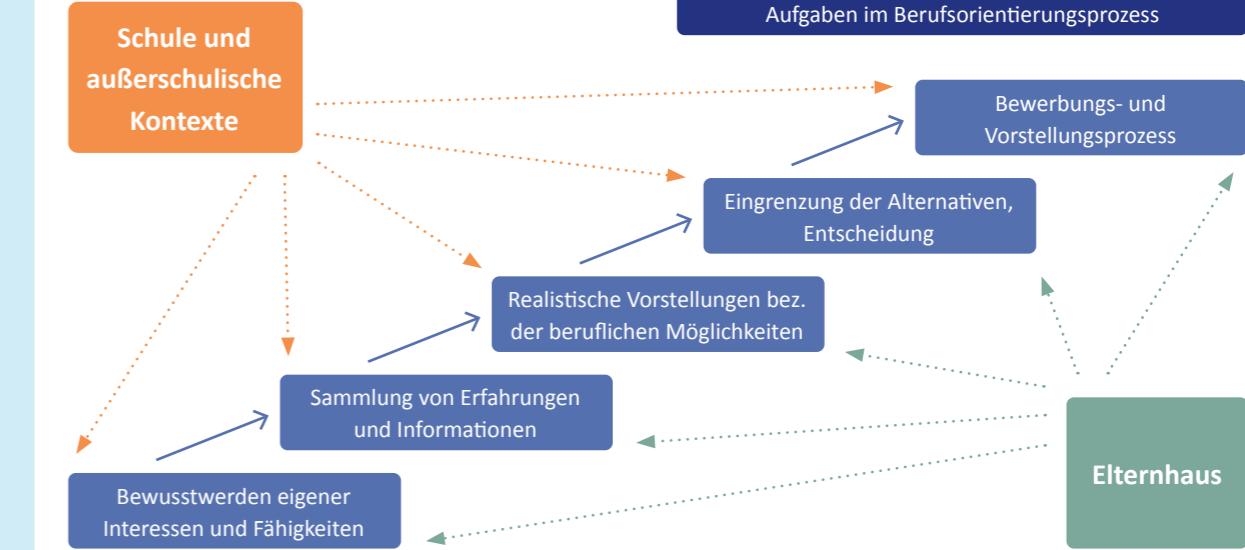


Abbildung 1: Berufsorientierung – ein langjähriger mehrdimensionaler Prozess  
Quelle: Kracke (2014), S. 17

nisse in der Umwelt, Zufälle und unerwartete Gelegenheiten (Hirschi/Baumeler 2020).

In diesem Modell des Berufsorientierungsprozesses besteht die finale Stufe im Bewerbungs- und Vorstellungspräcess um eine Berufsausbildungsstelle. Für diejenigen, die die Schule ohne Schulabschluss verlassen, findet diese finale Phase meistens in den Bildungsmaßnahmen des Übergangssystems an einer berufsbildenden Schule statt. Für Schülerinnen und Schüler, die sich für ein Studium entscheiden, ist dieser Bewerbungsschritt um eine Stelle noch in ferner Zukunft. Er könnte jedoch mit dem Bewerbungsverfahren für einen Studienplatz gleichgesetzt werden.

Neben dem privaten Umfeld (Eltern, Geschwister, Freunde, etc.) wirkt ein vielfältiges Akteursfeld entscheidend im Berufsorientierungsprozess mit. Durch die Verortung im schulischen Kontext ist die Berufsorientierungsaktivität der Schule eine wichtige Einflussgröße. Schulische Konzepte zur beruflichen Orientierung variieren aufgrund der föderalen rechtlichen Vorgaben und sind abhängig von den zur Verfügung stehenden schulischen Ressourcen. Unterstützung erhalten Schulen durch Berufsberaterinnen und -berater der Bundesagentur für Arbeit oder durch Akteure vieler Förderprogramme.

Besonders entscheidend ist die Mitwirkung von Betrieben am Berufsorientierungsprozess. Ihre Motivation liegt darin, Fachkräfte auszubilden. Sie haben diesbezüglich Erwartungen gegenüber den potenziellen Auszubildenden. Aufgrund der geringer werdenden Zahl junger Menschen im Zuge des demografischen Wandels müssen Betriebe intensiver für ihre Ausbildungsstellen werben und ihre Arbeitsbedingungen an die Vorstellungen der Generation Z, also der zwischen 1996 und 2012 geborenen Personen, anpassen. Bei einer Befragung der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK) gaben Unternehmen an, mit flacheren Hierarchien oder auch moderner IT-Technik den Auszubildenden entgegenzukommen (DIHK 2023). Dieses intensive Umwerben wirkt ebenso auf das Berufswahlverhalten junger Menschen ein.

Aufgrund des Überhangs an Ausbildungsangeboten gegenüber der Bewerberzahl haben junge Menschen auf dem Ausbildungsmarkt realistische Chancen auf einen Ausbildungsvertrag. Die interessensbasierte Berufswahl kann nachrangig werden, wenn andere Faktoren wie Ausbildungsvergütung sowie die Erreichbarkeit des Betriebs oder der Berufsschule mehr überzeugen. Wenn das Interesse am gewählten Beruf niedrig ist und es vielfältige alternative Berufsmöglichkeiten gibt, werden

<sup>2</sup> Während der Corona-Pandemie konnten viele Berufsorientierungsangebote nicht im bisherigen Umfang bereitgestellt werden. Dies hatte für den Ausbildungsmarkt 2020 bis 2022 deutliche Auswirkungen. Siehe: [https://www.bibb.de/de/pressemitteilung\\_183868.php](https://www.bibb.de/de/pressemitteilung_183868.php)

<sup>3</sup> Die soziale Herkunft wie auch das Bildungsniveau der Eltern sind in Deutschland die wichtigsten Determinanten für den Bildungserfolg. „Von Personen aus Familien mit einem niedrigen Bildungsniveau haben heute in Deutschland fast die Hälfte eine Berufsausbildung erreicht, 17 Prozent sind selbst ohne Ausbildung geblieben und ebenfalls 17 Prozent haben erfolgreich ein Studium absolviert. Von Personen aus Akademikerfamilien hat hingegen über die Hälfte studiert und fast niemand aus dieser Gruppe ist „ungelernt“ in den Arbeitsmarkt gegangen.“ (Kleinert/Leutze/Pollack 2023)

Ausbildungsverträge durch Auszubildende oder Betriebe womöglich frühzeitig gelöst. Ein Anliegen von Angeboten der beruflichen Orientierung ist es daher, das Berufswahlspektrum junger Menschen bereits während der Schulzeit so zu erwei-

tern, dass sie ein breites Wissen über Berufe, Fertigkeiten und Entwicklungsmöglichkeiten gewinnen, welche sie mit ihren eigenen Fähigkeiten sowie ihrer Lebensumwelt und ihren Vorstellungen abgleichen können (ebenda).

## 2.2 Berufliche Weiterentwicklung im Erwerbsleben

Mit dem Wandel der Arbeitswelt verändern sich zum einen die Kompetenzanforderungen in bestimmten Berufsgruppen. Zum anderen verteilt sich der Bedarf an Arbeits- und Fachkräften innerhalb der Berufsgruppen um. Mit der Dekarbonisierung kommt in den drei Braunkohlerevieren eine weitere bestimmende Komponente hinzu.<sup>4</sup> Aufgrund seiner Dynamik ist der Arbeitsmarkt auf die Flexibilität von Beschäftigten angewiesen, die sich im laufenden Erwerbsleben beruflich weiterbilden. Bereits jüngeren Generationen ist die kontinuierliche individuelle berufliche Weiterentwicklung wichtig. Der berufliche Orientierungsprozess im jugendlichen Alter manifestiert nicht mehr die berufliche Zukunft des ganzen Lebens. Erfahrungen, die im Lebensverlauf gemacht werden, wirken auf die Vorstellungen des beruflichen Ichs ein und können zu einer Neuorientierung im Erwerbsleben führen.<sup>5</sup> „Daher wird in der Entwicklungspsychologie nicht von einem Berufswahlprozess im engeren Sinne gesprochen, der die Entscheidung für einen Beruf als einmaliges Ereignis nahelegen würde, sondern von einem berufsbezogenen Entwicklungsprozess (...).“ (Kracke 2014, S. 16).

Seit dem Jahr 2020 bietet die Bundesagentur für Arbeit die Berufsberatung im Erwerbsleben (BBiE) an. Das Angebot umfasst Beratungsgespräche, berufsorientierende Veranstaltungen sowie die Vermittlung von geförderten Weiterbildungen. Bei

der Berufsberatung im Erwerbsleben steht weniger ein Neustart im Sinne der Wahl einer neuen Berufsausbildung im Fokus. Vielmehr geht es um die Anschlussfähigkeit beruflicher Erfahrungen und eine bessere Positionierung im Arbeitsmarkt durch die Nutzung von Weiterbildungsmöglichkeiten. Eine Analyse des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Heusler et al. 2023) zeigt, dass die BBiE besonders von jüngeren Menschen mit abgeschlossener Berufsausbildung und geringerem Einkommen genutzt wurde. Beschäftigte in Teilzeit, in Jobs mit niedrigem Anforderungsniveau sowie Frauen nutzten das Angebot überproportional häufig.

Auch der politische Stellenwert beruflicher Weiterbildung hat in den letzten Jahren zugenommen. Die nationale Weiterbildungsstrategie wurde 2019 beschlossen, mit dem Ziel, „Weiterbildungen als festen Bestandteil beruflicher und unternehmerischer Entwicklung zu etablieren und eine gemeinsame Weiterbildungskultur in Deutschland zu schaffen.“ (BMAS 2024). Darinbettet sich das Qualifizierungschancengesetz ein, eine Weiterbildungsförderung für alle, unabhängig von Alter, beruflicher Qualifikation oder Betriebsgröße. „Die Voraussetzung dafür ist, dass sie vom digitalen Strukturwandel oder dem Strukturwandel allgemein betroffen sind oder in einem Beruf mit Fachkräftemangel arbeiten („Engpassberuf“).“ (BMAS 2019).<sup>6</sup> Eine weitere

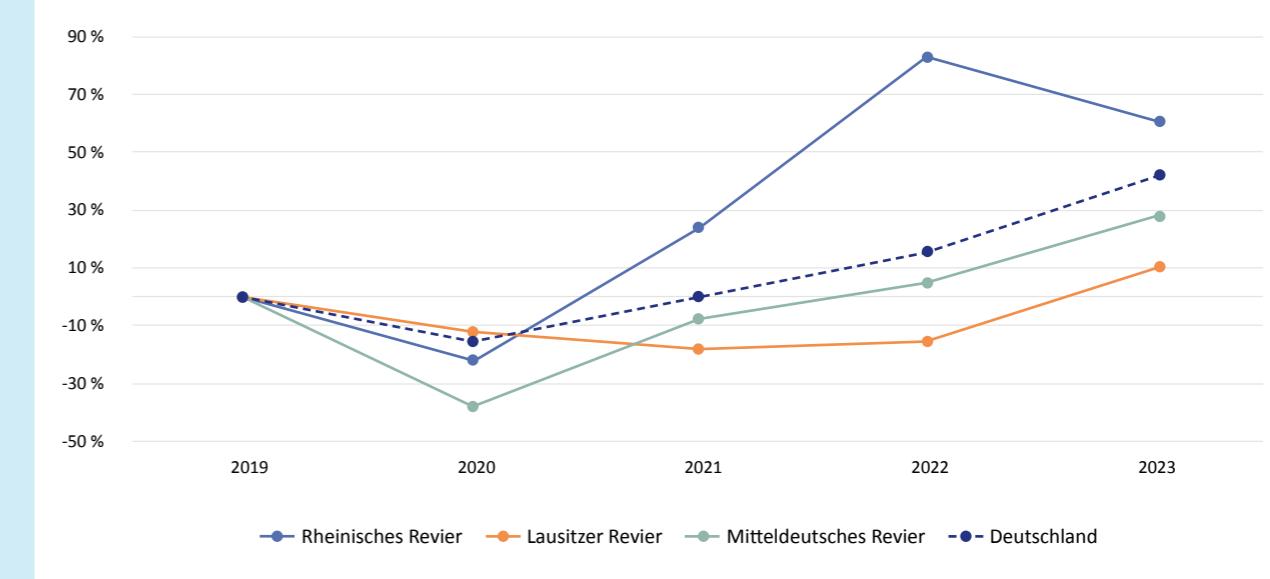


Abbildung 2: Relative Entwicklung der Eintritte von Teilnehmenden in Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) – Beschäftigtenqualifizierung seit 2019  
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnung

nationale Offensive ist das „Arbeit-von-morgen-Gesetz“ (BMAS 2020) zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung.

In diesem Kontext entsteht nun die Möglichkeit der Beschäftigtenqualifizierung durch die Bundesagentur für Arbeit (BA). Arbeitgeber werden dahingehend finanziell unterstützt, dass Weiterbildungskosten teilweise oder ganz übernommen werden und Arbeitsentgeltzuschuss (AEZ) in Anspruch genommen werden kann.

### Weiterbildung von Beschäftigten durch das Qualifizierungschancengesetz

Da die Revierkommunen durch die Dekarbonisierung besonders vom Strukturwandel betroffen sind, stellt sich die Frage, in welchem Umfang berufliche Weiterbildungsmaßnahmen durch das Qualifizierungschancengesetz bereits genutzt wurden. Die Förderstatistik der BA dokumentiert für die Beschäftigtenqualifizierung in Vollerhebung die Eintritte der Teilnahmefälle nach Wohnort wie auch die Häufigkeit der Zahlung des Arbeitsentgelt-

zuschusses. Teilnahmefälle sind nicht mit Personen gleichzusetzen, da „(...) eine Person, die mehrere Förderleistungen erhält, mehrfach gezählt“ wird (Bundesagentur für Arbeit 2024, S. 17).

Die Inanspruchnahme der Beschäftigtenqualifizierung wird reviervergleichend anhand der relativen Entwicklung der Eintritte seit dem Jahr 2019 in Abbildung 2 dargestellt. Als vierte Vergleichsgröße dient der nationale Wert Deutschlands. Dieser kann einen Hinweis darauf geben, ob die direkte Betroffenheit durch den Strukturwandel zu einer überdurchschnittlichen Nutzung der Beschäftigtenqualifizierung führt.

Die Auswirkung der Corona-Pandemie auf die berufliche Weiterbildung zeigt sich in der negativen Entwicklung zum Jahr 2020. Lediglich im Rheinischen Revier zeichnet sich bereits 2021 eine Zunahme der Eintritte gegenüber 2019 ab. Diese positive Entwicklung setzt sich im Betrachtungszeitraum fort, auch wenn die Teilnahmefälle 2023 zum Vorjahr abnahmen. Die Entwicklung des Rheinischen Reviers liegt über dem Mittelwert für Deutschland. Das Lausitzer sowie Mitteldeutsche

4 Welche konkreten Implikationen sich aus der neu entstehenden Wertschöpfung im Rahmen des Strukturwandels für die regionale Weiterbildungslandschaft ableiten lassen, wird im Werkstattbericht 5 analysiert (KoBiS 2024B).

5 Eine ausführliche Beschreibung der Anlässe beruflicher Weiterbildung sowie der Rolle des Strukturwandels ist unter anderem hier nachzulesen: BiSMit, 2023A.

6 Als neue Leistung der Beschäftigtenqualifizierung steht seit dem 1. April 2024 das Qualifizierungsgeld zur Verfügung. Ziel ist es, der beschleunigten Transformation der Arbeitswelt zu begegnen, strukturwandelbedingte Arbeitslosigkeit zu vermeiden, Weiterbildung zu stärken und die Fachkräftebasis zu sichern.

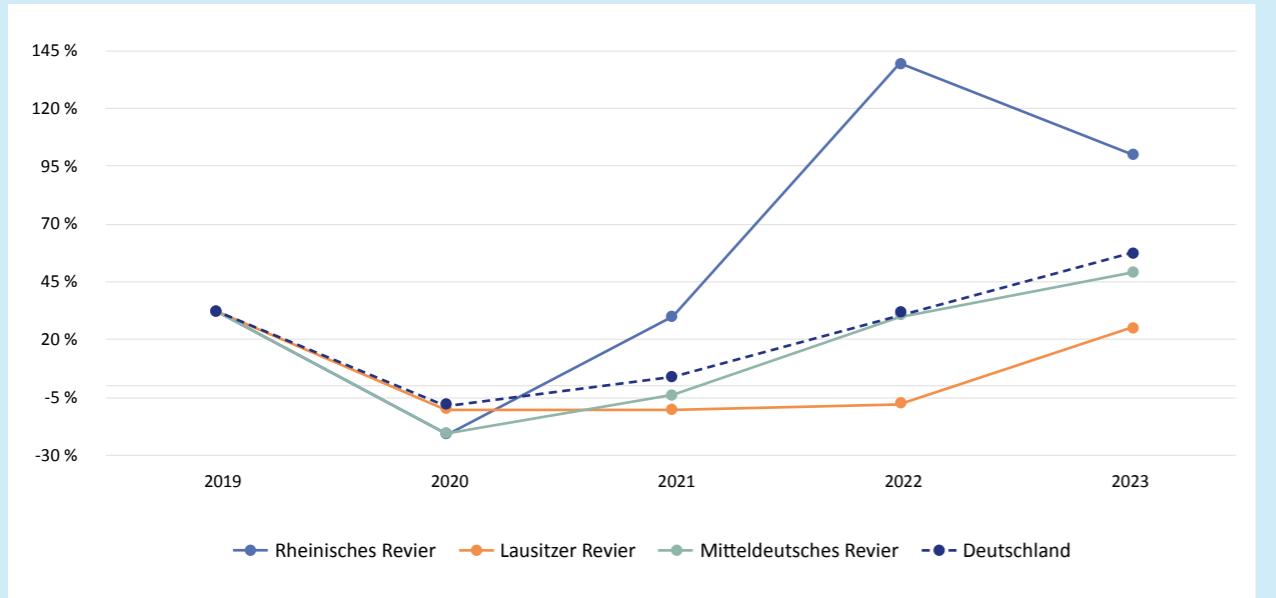


Abbildung 3: Relative Entwicklung der Eintritte von Teilnehmenden in Arbeitsentgeltzuschuss

zur beruflichen Weiterbildung Beschäftigter (AEZ) seit 2019  
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnung

Revier liegen zumeist unter dem nationalen Wert. Im Mitteldeutschen Revier liegt die Zahl der Eintritte seit 2022 über dem Niveau von 2019, im Lausitzer Revier tritt dies erst 2023 ein.

Eine ähnliche Entwicklung wie die der Weiterbildungsförderung zeigt sich bei der Inanspruchnahme des Arbeitsentgeltzuschusses (AEZ) in Abbildung 3. Im Rheinischen Revier wird dieses Angebot von Unternehmen bereits seit 2021 mehr genutzt als noch 2019. Im Jahr 2022 sind es sogar anderthalbmal so viele Eintritte. Die relative Entwicklung im Mitteldeutschen Revier ist ähnlich der Deutschlands. Im Lausitzer Revier wird der AEZ weniger genutzt als in den anderen Revieren. Erst 2023 werden mehr Eintritte als 2019 gezählt.

Im Rheinischen Revier werden die Unterstützungs möglichkeiten zur Beschäftigtenqualifizierung bereits überdurchschnittlich genutzt. Auch die Corona Pandemie konnte diesen positiven Entwicklungstrend nur kurzzeitig hemmen. Sowohl das Lausitzer als auch das Mitteldeutsche Revier zeigen in diesem Vergleich eine eher langsamere Entwicklung, die unter der Entwicklung Deutschlands liegt.

<sup>7</sup> Das Netzwerkbüro des Lausitzer Reviers hat die Hemmnisse bei der beruflichen Weiterbildung anhand einer Literatur analyse näher beleuchtet (Netzwerkbüro Lausitzer Revier 2024: [https://t1p.de/bildung-lausitz\\_literaturanalyse](https://t1p.de/bildung-lausitz_literaturanalyse)).

Grund dafür könnte der hohe Anteil von Kleinst- und Kleinunternehmen in beiden Revieren sein.

Im Rahmen eines Forschungsprojektes des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) wurde 2021 anhand von Experteninterviews nach Gründen für eine zurückhaltende Inanspruchnahme der Weiterbildungsförderung gesucht (Biermeier et al. 2023). Ein maßgeblicher Grund für die geringe Nutzung ist die fehlende Bekanntheit der Fördermöglichkeiten unter Arbeitgebern, was insbesondere kleine und mittlere Unternehmen (KMU) betrifft. Auch der Ausfall von Personal durch Weiterbildung lässt sich bei KMU schwerer kompensieren. Da sich die Förderleistung der Beschäftigtenqualifizierung anhand der Betriebsgröße bemisst, ist diese für Großunternehmen nicht immer attraktiv gegenüber eigeninitiierten Schulungsangeboten.

Die Hürden für Beschäftigte, an einer Weiterbildung teilzunehmen, kommen bei der Ursachen suche hinzu. Eine Qualifizierung außerhalb der Arbeitszeit ist ebenso ein Hemmnis wie ein langer Fahrtweg zur Weiterbildungseinrichtung.<sup>7</sup>

Um die Beschäftigtenqualifizierung weiter voranzutreiben, ist eine breitere Bekanntmachung der Fördermöglichkeiten unter den Betrieben, insbesondere bei Kleinst- und kleineren Betrieben, empfehlenswert. Zusätzlich sollten Wege gefunden

werden, dass die Nachfrage und Akzeptanz von beruflicher Weiterbildung bei den Beschäftigten steigen. Denkbar sind zum Beispiel flexiblere Lernangebote, die sich mit familiären Verpflichtungen vereinbaren lassen.

## 3 BERUFWAHL IM STRUKTURWANDEL – VERÄNDERTER AUSBILDUNGSMARKT UND ANSPRÜCHE DER AUSZUBILDENDEN

Die Frage eines individuell passenden und nachgefragten Berufs stellt sich grundsätzlich für die Absolventinnen und Absolventen aller Schulformen. Der Markt für Berufsausbildungen steht dabei jedoch in einem engeren Passungsverhältnis zu regionalen Fachkräftebedarfen. Ausbildungsplätze sind häufig mit Übernahmeangeboten seitens der Arbeitgeber verknüpft. Die über mehrere Jahre strukturierten Berufsorientierungsangebote an den Schulen mit Mittlerem Abschluss (10. Klasse) sind durch eine enge Vernetzung mit der regionalen Unternehmenslandschaft geprägt. Bei der Berufsplanung von Schulabsolventinnen

und Schulabsolventen mit Hochschulzugangsberechtigung sieht es etwas anders aus. Ein Studium findet in zentralisierten Hochschulstandorten statt und das Angebot an Studiengängen steht nicht automatisch im Zusammenhang mit den Arbeitskräftebedarf der Region.

Aus diesem Grund liegt der Fokus in diesem Bericht auf den strukturwandelbedingten Änderungen im Bereich der Berufsausbildung. Die zusätzliche Komplexität der Arbeitsmarktchancen von Studierenden wird an dieser Stelle bewusst ausgeklammert.

### 3.1 Berufswahlfaktoren und Entscheidungshilfen aus der Sicht junger Menschen

Die Wahl eines Berufs bzw. Ausbildungsgangs hängt von mehreren Aspekten ab. Zum einen bestimmen persönliche Voraussetzungen, Interessen und Wünsche die Suche nach einer passenden beruflichen Zukunft. Gleichzeitig weist der Arbeitsmarkt bestimmte Fachkräftebedarfe auf, die sich regional unterscheiden. Entsprechend kommt es

auf Informationsangebote an, die helfen, zwischen den Wünschen und Möglichkeiten zu vermitteln.

Doch welche Kriterien kommen bei der Berufswahl stärker zum Tragen und welche weniger? Zur Beantwortung dieser Frage eignet sich die Betrachtung sogenannter Berufswahlfaktoren. Eine gute

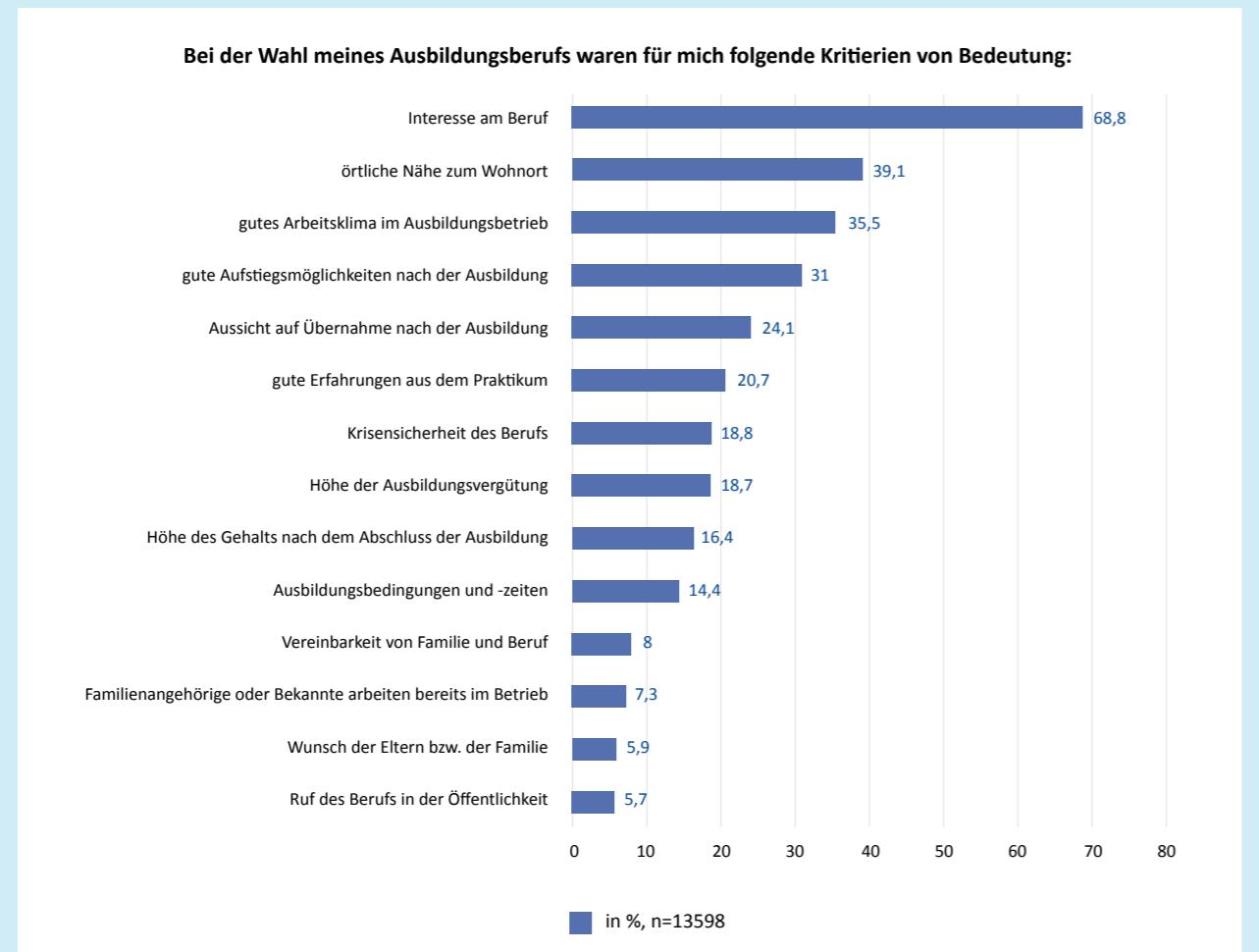


Abbildung 4: Kriterien bei der Wahl des Ausbildungsberufs

Quelle: DGB-Bundesvorstand (2022), S. 18

Datenlage bietet in diesem Zusammenhang der Ausbildungsreport des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB) aus dem Jahr 2022 (DGB-Bundesvorstand 2022). Er stellt die Beweggründe für die Berufswahl anhand einer Befragung von über 13.000 Auszubildenden dar. Die Befragten konnten aus 14 vorgeschlagenen Kriterien bis zu drei auswählen. Daher ist das Ergebnis als ein Ranking der Top-3-Antworten zu verstehen. Abbildung 4 zeigt, dass das Interesse am Beruf den stärksten Einfluss hat, gefolgt von der regionalen Anbindung, einem guten Arbeitsklima im Ausbildungsbetrieb sowie den persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten. Aspekte wie Krisensicherheit des Berufs oder Höhe des Gehalts landen nur im Mittelfeld. Hier spiegeln sich die verbesserten Aussichten auf dem Arbeitsmarkt. Auch zwei von Forsa im Auftrag des Karrierenetworks XING durchgeführte Studien (New Work 2023) zeigen, dass sich mehr als zwei Drittel der

Generation Z keine Sorgen um ihre berufliche Zukunft machen. Zudem stellen die Studien heraus, dass die Ansprüche an die Arbeitgeber wachsen, beispielsweise beim Wunsch nach einer Viertagewoche, flexiblen Arbeitszeiten und Home-Office.

Eine vom Institut für angewandte Arbeitswissenschaft erstellte Metaanalyse (ifaa 2022) über Studien zur Erwartung der Generation Z an die Arbeitswelt verfestigt den Eindruck einer selbstbewussten Anspruchshaltung mit einem hohen Stellenwert von sinnstiftender Arbeit, Flexibilität, Wertschätzung durch den Arbeitgeber und einer guten Work-Life-Balance.

Gleichzeitig müssen die individuellen Voraussetzungen der Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger zu den komplexer werdenden Anforderungen in den Berufsfeldern passen. Die Einschätzung

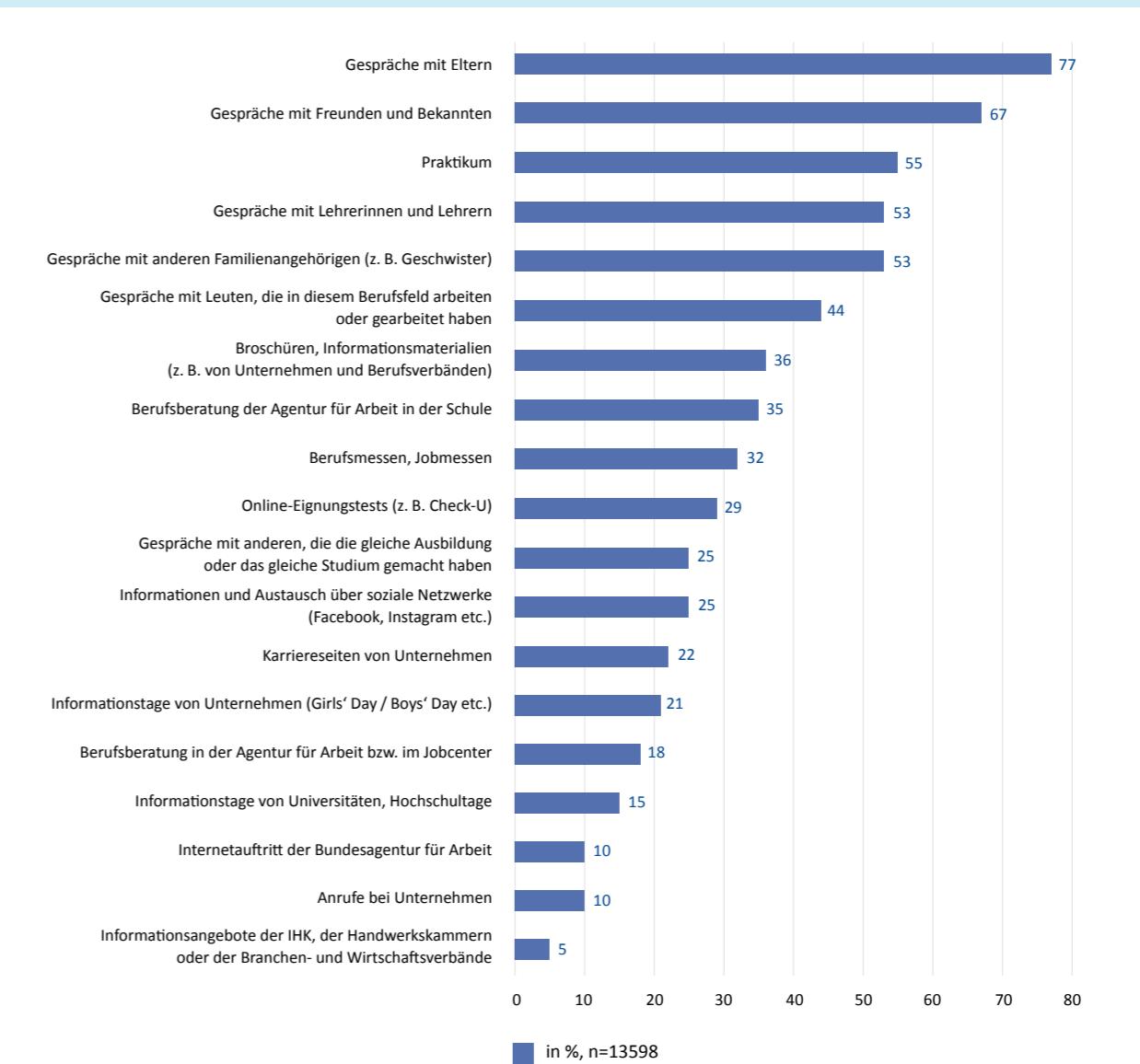


Abbildung 5: Genutzte Informationsmöglichkeiten zur Berufsorientierung (SINUS 2022)

Quelle: Schleer / Calmbach (2022), S. 64

einer hohen Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt ist noch kein Garant für eine gute Passung von Bewerberinnen und Bewerbern und Ausbildungsstellen. Dafür braucht es langfristig angelegte Informations-, Beratungs- und Erprobungsangebote.

#### **Informationsmöglichkeiten zur beruflichen Orientierung**

Über die von jungen Menschen genutzten Informationsmöglichkeiten zur Berufswahl gibt die SINUS-Studie zur Berufsorientierung (Schleer / Calmbach 2022) Aufschluss. Abbildung 5 zeigt, dass

Gespräche mit Eltern, Freunden und Bekannten die meistgenutzten Informationsquellen sind. Gut jede oder jeder Zweite gab an, sich im Rahmen eines Praktikums, durch Gespräche mit Lehrerinnen und Lehrern sowie mit weiteren Familienangehörigen auf die Berufswahl vorbereitet zu haben. Beratungsangebote, Eignungstests, Jobmessen, Informationstage oder Angebote der Unternehmen wurden höchstens von jeder oder jedem Dritten als genutzte Informationsquellen angegeben.

Damit zeigt sich, dass viele der institutionalisierten Informationsangebote zur beruflichen Orientierung

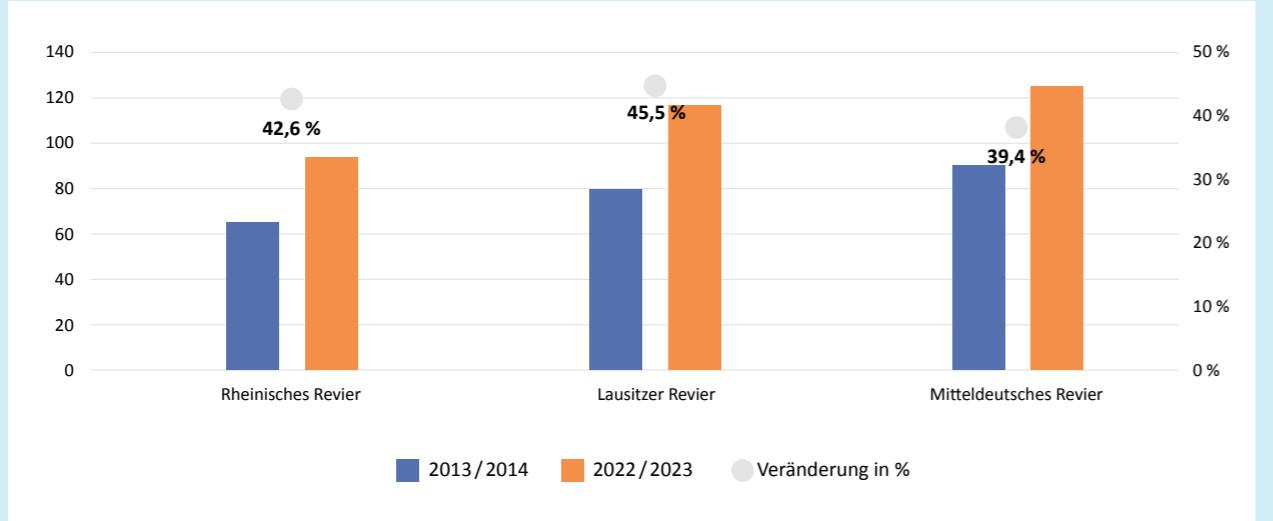


Abbildung 6: Angebots-Nachfrage-Relation (ANR) 2013/14 und 2022/23

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnung

tierung ihre Zielgruppe nur zum Teil erreichen. Im Rahmen einer vom Netzwerkbüro Bildung im Strukturwandel in Mitteldeutschland durchgeföhrten Studie (Veröffentlichung im letzten Quartal 2024) wurden Experteninterviews mit der Koordinierungs- und Anbieterseite von Berufsorientierungsmaßnahmen durchgeführt. Dabei wurde die Einschätzung geteilt, dass die bestehenden Angebote zur beruflichen Orientierung einer kontinuierlichen Weiterentwicklung bedürfen. Unter anderem kommt es darauf an, von Jugendlichen genutzte Medien und Informationskanäle stärker aufzugreifen. Zudem sprachen sich die befragten Expertinnen und Experten für ergebnisorientierte Kennenlernangebote von Berufen

in den Unternehmen aus, um die Bedingungen und Anforderungen der Arbeitswelt besser erfahrbar zu machen. Hinsichtlich der Vielfalt bestehender Angebote zur beruflichen Orientierung sollte aus Sicht der Expertinnen und Experten die Qualität existierender Formate verbessert werden, bevor über neue Programme und Initiativen nachgedacht wird.

### 3.2 Verfügbare Ausbildungsplätze – vom Nachfrage- zum Angebotsmarkt

Immer weniger junge Menschen beginnen eine Ausbildung, das ist unter anderem eine Folge des demografischen Wandels. Aufgrund des Geburtenrückgangs in den 2000er-Jahren, insbesondere in den ostdeutschen Bundesländern, sank der Bevölkerungsanteil von jungen Menschen im ausbildungsfähigen Alter. Dieser steht vor allem in unverhältnismäßiger Relation zur großen Zahl an älteren Erwerbsfähigen, der „Baby-Boomer Generation“, die zeitnah aus dem Erwerbsleben austreten wird. Hierbei spricht man vom Nachwuchsengpass (Ertl /

Maier 2022) oder der Fachkräftelücke (Jansen/Tiedemann/Werner 2023). Darum rückt die Lage des Ausbildungsmarktes immer stärker ins Licht des öffentlichen Interesses. Auch für die drei vom Braunkohleausstieg betroffenen Reviere ist die Entwicklung des Ausbildungsmarktes wichtig. Neben den übergeordneten Trends Digitalisierung und demografischer Wandel kann sich die Transformation der Wirtschaft im Zuge der Dekarbonisierung ebenso auf den Ausbildungsmarkt auswirken (BMBF 2024).

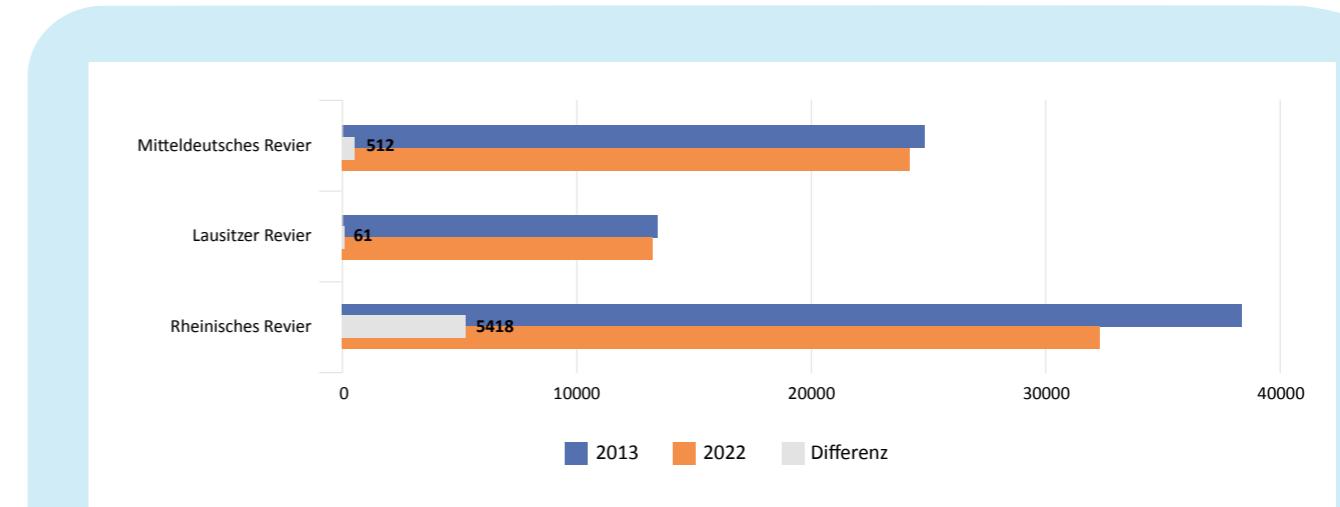


Abbildung 7: Anzahl der Auszubildenden 2013 und 2022

Quelle: Berufsbildungsstatistik

#### Angebots-Nachfrage-Relation der dualen Berufsausbildung

Eine Kennzahl, die die Lage am Ausbildungsmarkt beschreibt, ist die Angebots-Nachfrage-Relation der dualen Berufsausbildung (ANR). Sie legt dar, wie viele gemeldete Berufsausbildungsstellen 100 Bewerberinnen bzw. Bewerbern zur Verfügung stehen. Die Daten stammen von der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA), welche lediglich Bewerberinnen/Bewerber erfasst, die sich dort aktiv suchend melden. Außerdem erhebt die BA nur Ausbildungsstellen, die von Unternehmen gemeldet werden. Damit wird nur ein Ausschnitt des Geschehens am Ausbildungsmarkt beleuchtet, dennoch eignet sich die Kennzahl als Orientierungsgröße.

Im Verhältnis stand in den drei Revieren im Jahr 2013/14 nicht jeder Person, die sich bei der BA ausbildungssuchend meldete, genau eine Ausbildungsstelle zur Verfügung. Im Rheinischen Revier kamen auf jede gemeldete Ausbildungsstelle fast zwei Bewerberinnen/Bewerber (siehe Abbildung 6). Im Zehnjahresvergleich zwischen den Erhebungsjahren 2013/14 und 2022/23 zeigt sich für alle drei Reviere eine verbesserte Lage der nachfragenden Bewerberinnen/Bewerber, was die „Veränderung in %“ verdeutlicht. Im Jahr 2022/23 liegt die ANR im Lausitzer und Mitteldeutschen Revier über 100. Dies bedeutet mindestens eine gemeldete Ausbildungsstelle pro Bewerberin/Bewerber. Im Rheinischen Revier erreicht die ANR

mit 94 Ausbildungsstellen auf 100 Bewerberinnen/Bewerber nahezu dieses Niveau. Für die Entwicklung des Ausbildungsmarktes zugunsten der Nachfragenden ist die gesunkenen Zahl an gemeldeten Bewerberinnen/Bewerbern entscheidend, weil die Zahl gemeldeter Ausbildungsstellen in den Revieren im Vergleichszeitraum nur zum Teil bzw. gering stieg. Zusammenfassend kann die Entwicklung am Ausbildungsmarkt in den Revieren den nationalen Trend bestätigen, d. h. der Ausbildungsmarkt hat sich vom Nachfrage- zum Angebotsmarkt entwickelt.

#### Entwicklung der Ausbildungszahlen

Die rückläufige Anzahl der Bewerberinnen/Bewerber um Berufsausbildungsstellen wird auch in der Statistik der Auszubildendenzahlen sichtbar (siehe Abbildung 7). In diesem Zusammenhang werden alle Personen erfasst, die sich zum Stichtag 31.12. des jeweiligen Berichtsjahres in einer dualen Berufsausbildung befinden.

Im Lausitzer Revier sind die Auszubildendenzahlen im Zehnjahresvergleich nahezu unverändert. Die niedrige Anzahl gegenüber den anderen Revieren ergibt sich durch die geringere Bevölkerungszahl. Ein moderater Rückgang der Auszubildendenzahlen um zwei Prozent zeigt sich im Mitteldeutschen Revier. Im Rheinischen Revier ist die Entwicklung der Auszubildendenzahlen deutlich rückläufig. Im Jahr 2022 waren es 5.418 Auszubildende weniger als 2013, ein Rückgang um 16 Prozent.

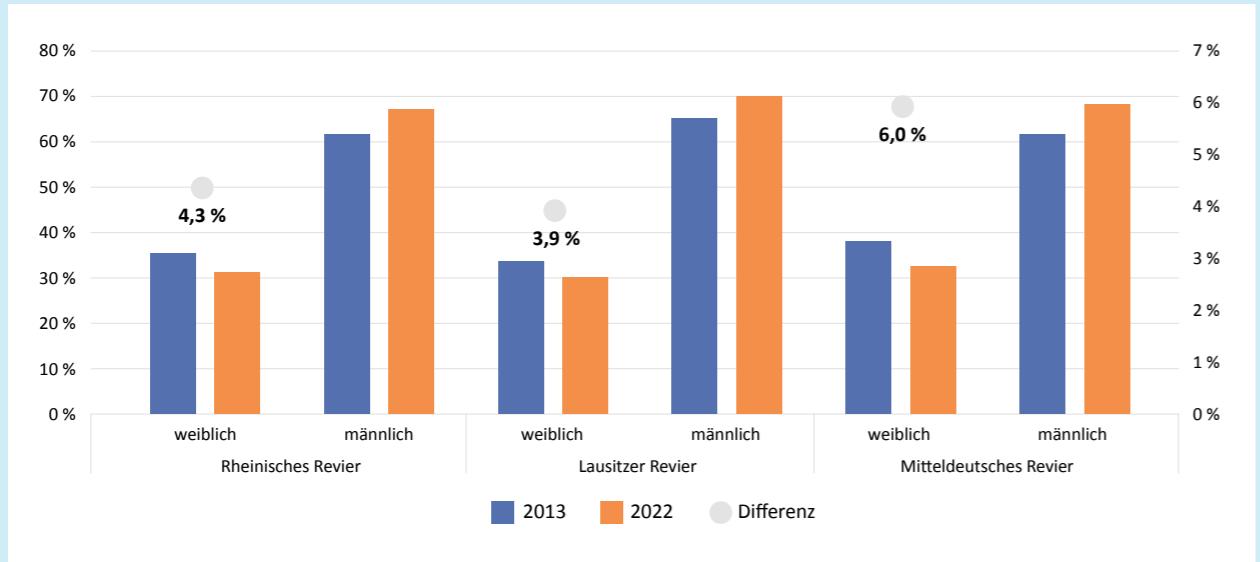


Abbildung 8: Anzahl der Auszubildenden nach Geschlecht 2013 und 2022

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnung

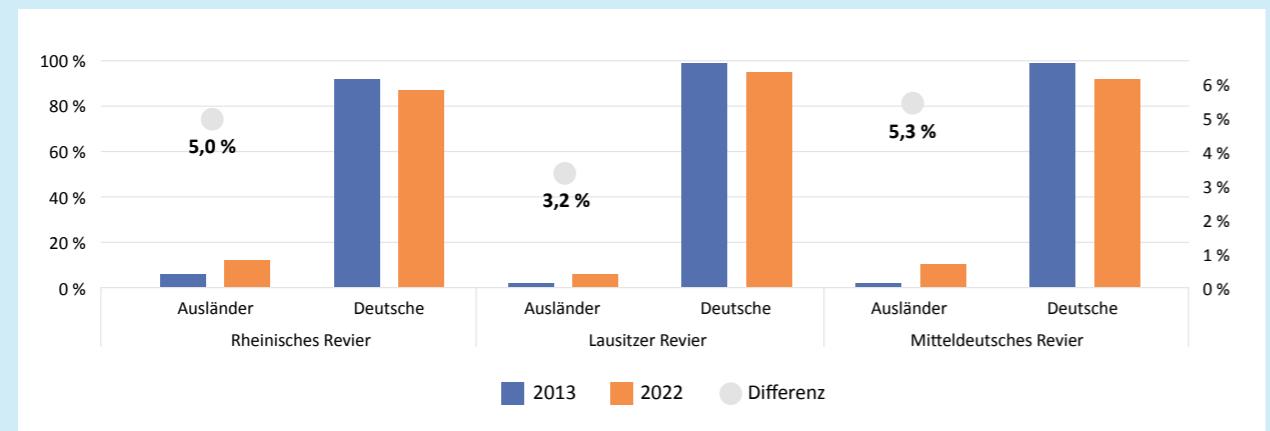


Abbildung 9: Anzahl der Auszubildenden nach Nationalität 2013 und 2022

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnung

#### Auszubildende nach Geschlecht

Die Gründe für die zurückgehenden Auszubildenzahlen sind vielfältig. Am stärksten wirken sich auch hier der Einfluss des demografischen Wandels und die sinkende Zahl junger Menschen aus, die jährlich die Schule abschließen. Teilweise hat die Attraktivität von Berufszweigen nachgelassen, da der soziale Status wie auch die Arbeitsbedingungen an Relevanz gewonnen haben (Schuß 2023). In diesem Zusammenhang streben junge Menschen nach Berufen mit höherem Ansehen und entscheiden

sich für ein Studium (Continental 2022). Insbesondere junge Frauen erreichen höhere Bildungsabschlüsse und ziehen ein Studium einer Ausbildung vor. Das zeigt sich auch in den Studierendenzahlen. Seit dem Wintersemester 2016/17 gibt es in Deutschland mehr weibliche als männliche Studienanfängerinnen/-anfänger (CHE Hochschuldaten 2022).

Unter den Auszubildenden gibt es wiederum mehr männliche als weibliche, wie Abbildung 8 zeigt. Für Ausbildungsberufe nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HwO) können in allen

Revieren mehr Männer als Frauen gewonnen werden. Der Anteil weiblicher Auszubildender ist zudem im Zehnjahresvergleich gesunken, mit sechs Prozentpunkten am stärksten im Mitteldeutschen Revier. Im Jahr 2022 ist in allen drei Revieren nur ein Drittel der Auszubildenden weiblich. Dieser Anteil lässt sich unter anderem damit erklären, dass Frauen sich oftmals für schulische Ausbildungen in Pflege- und Erziehungsberufen entscheiden, welche in der Ausbildungsstatistik nicht erfasst werden (Bundesagentur für Arbeit 2023).

Der Anteil im Lausitzer sowie im Mitteldeutschen Revier liegt trotz prozentualer Steigerung im einstelligen Bereich. Allerdings ist in beiden Revieren der Bevölkerungsanteil anderer Nationalitäten niedriger als im Rheinischen Revier. Die Entwicklung verdeutlicht dennoch für alle drei Reviere gleichermaßen, dass für eine positive Entwicklung der Auszubildenzahlen besonders Personen anderer Nationalitäten wichtig sind (Jansen/Tiedemann/Werner 2023).

#### Auszubildende nach Nationalität

Durch verschiedene Migrationsbewegungen leben seit 2015 mehr Personen verschiedener Nationalitäten in Deutschland. Ihr Anteil unter den Auszubildenden ist gestiegen. Im Jahr 2022 waren im Rheinischen Revier 11,1 Prozent der Auszubildenden Personen anderer Nationalitäten<sup>8</sup> (siehe Abbildung 9).

### 3.3 Passungsprobleme am Ausbildungsmarkt

Eine weitere Ursache für die gesunkene Zahl Auszubildender können Passungsprobleme zwischen den Ausbildungssuchenden und den Ausbildungsbetrieben sein. Am 30. September 2023 waren in Deutschland 73.000 Ausbildungsstellen unbesetzt während gleichzeitig 26.000 Bewerberinnen/Bewerber gänzlich unversorgt blieben (Bundesagentur für Arbeit 2023). Rein rechnerisch gibt es ca. drei Stellen pro Bewerberin bzw. Bewerber. Das unterstreicht zwar die positive Lage der Nachfrageseite auf dem Ausbildungsmarkt, jedoch scheint es trotz guter Ausgangsbedingungen einigen Bewerberinnen und Bewerbern nicht zu gelingen, eine passende Ausbildung zu finden. Diese Entwicklung befürchtet die Fachkräftedebatte und ruft alle mitwirkenden Akteure auf den Plan, mög-

liche Ursachen für die Entwicklung zu erkennen und Gegenmaßnahmen zu ergreifen.

#### Unversorgte Bewerberinnen bzw. Bewerber und unbesetzte Ausbildungsstellen

Dass unversorgte Bewerberinnen und Bewerber auf dem Ausbildungsmarkt keine neue Erscheinung sind, zeigt Abbildung 10. Sie stellt die unversorgten Bewerberinnen/Bewerber den unbesetzten Berufsausbildungsstellen der Ausbildungsjahre 2013/14 und 2022/23 gegenüber. Vor zehn Jahren war das Verhältnis beider nahezu ausgeglichen. Im Ausbildungsjahr 2022/23 gibt es in allen drei Revieren deutlich mehr unbesetzte Berufsausbildungsstellen als unversorgte

<sup>8</sup> In der Berufsbildungsstatistik werden sie als „Ausländer“ zusammengefasst, im vorliegenden Bericht wird die Bezeichnung „Personen anderer Nationalität“ gewählt.

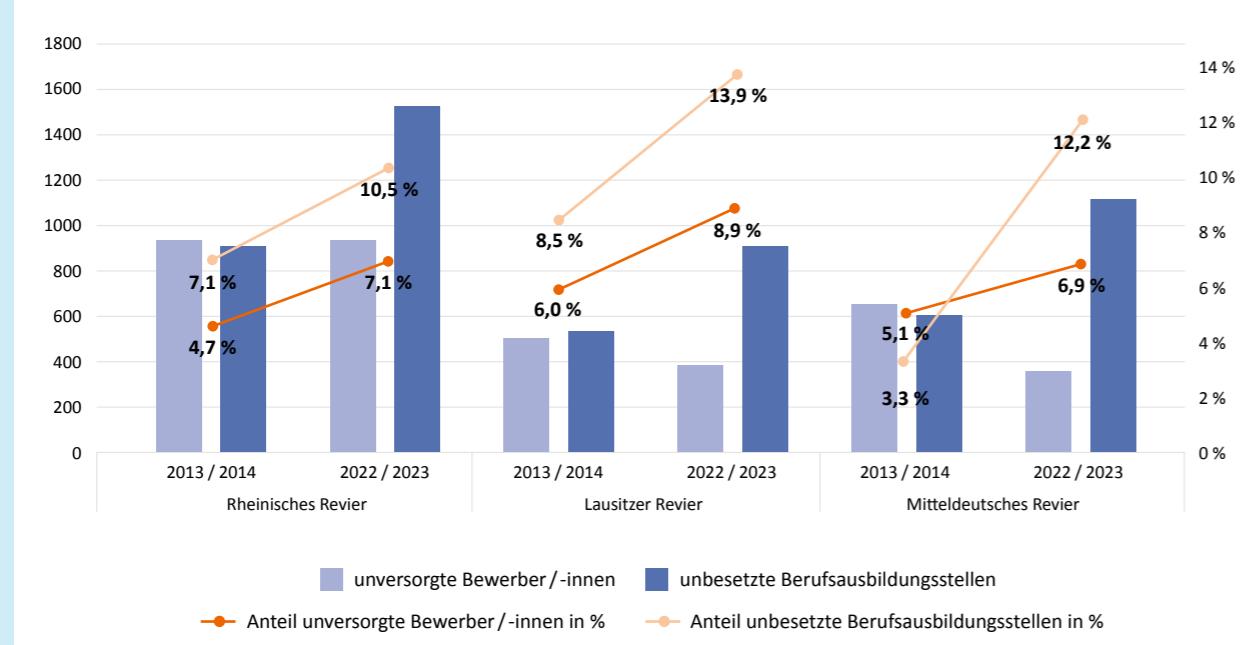


Abbildung 10: Anzahl unversorgter Bewerber/-innen und unbesetzte Berufsausbildungsstellen 2013/14 und 2022/23

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnung

Bewerberinnen/Bewerber. Im Mitteldeutschen Revier liegt dieses Verhältnis auf dem bundesweiten Niveau von drei zu eins.

Zusätzlich wird in der Grafik der jeweilige Anteil an der Gesamtzahl von gemeldeten Bewerberinnen bzw. Bewerbern und Berufsausbildungsstellen dargestellt. Die Linien zeigen die Anteilstreigerung zwischen den Vergleichsjahren 2013/14 und 2022/23. Nicht nur der Anteil der unbesetzten Ausbildungsstellen übersteigt den der unversorgten Bewerberinnen/Bewerber, auch die Entwicklungs dynamik ist stärker. Das zeigt sich besonders deutlich im Mitteldeutschen Revier mit einer Erhöhung um fast neun Prozent beim Anteil der unbesetzten Berufsausbildungsstellen.

Die Anteilstwicklung zeigt ebenfalls, dass die Entwicklung am Ausbildungsmarkt in den drei Revieren eine ähnliche Tendenz aufweist, wenn auch in unterschiedlicher Intensität. Diese Entwicklung wird im regionalen Bildungsmonitoring der drei Netzwerkbüros des Kompetenzzentrums Bildung im Strukturwandel beleuchtet (Netzwerkbüro Bildung Rheinisches Revier 2023, Netzwerkbüro Bildung in der Lausitz 2023, BiSMit 2023B).

### ***Ursachen für Passungsprobleme***

Bewerberinnen und Bewerber entwickeln ihren Berufswunsch nach den eigenen sowie durch die Lebensumwelt geprägten Vorstellungen. Bestenfalls entspricht der Berufswunsch ihren Fähigkeiten und Interessen. Bewerberinnen und Bewerber haben nicht generell ein Problem, einen Ausbildungsplatz zu finden, sondern bekommen mitunter keinen Platz im gewünschten Ausbildungsberuf (vgl. Schuß 2023, S. 556). Es gibt beliebte Ausbildungsberufe mit weniger Angebot als Nachfrage. Umgekehrt bleiben in weniger beliebten Berufen mehr Ausbildungsstellen unbesetzt. Wie der Bericht der BA zur Situation am Ausbildungsmarkt 2022/23 darstellt, gibt es auf nationaler Ebene besonders beliebte Ausbildungsstellen mit verschiedenen Anforderungs- und Lohnniveaus (Abbildung 11, rechte Spalte).

Weniger attraktiv sind Ausbildungsstellen im Verkauf sowie Bau- und Gaststättengewerbe. Berufe, die mit Blick auf die Energiewende besonders gebraucht werden, beispielsweise in der Energietechnik oder im Bereich Sanitär, Heizung, Klima, hatten im Ausbildungsjahr 2022/23 eine geringere Nachfrage (siehe KoBiS 2024A). Berufszweigen mit weni-

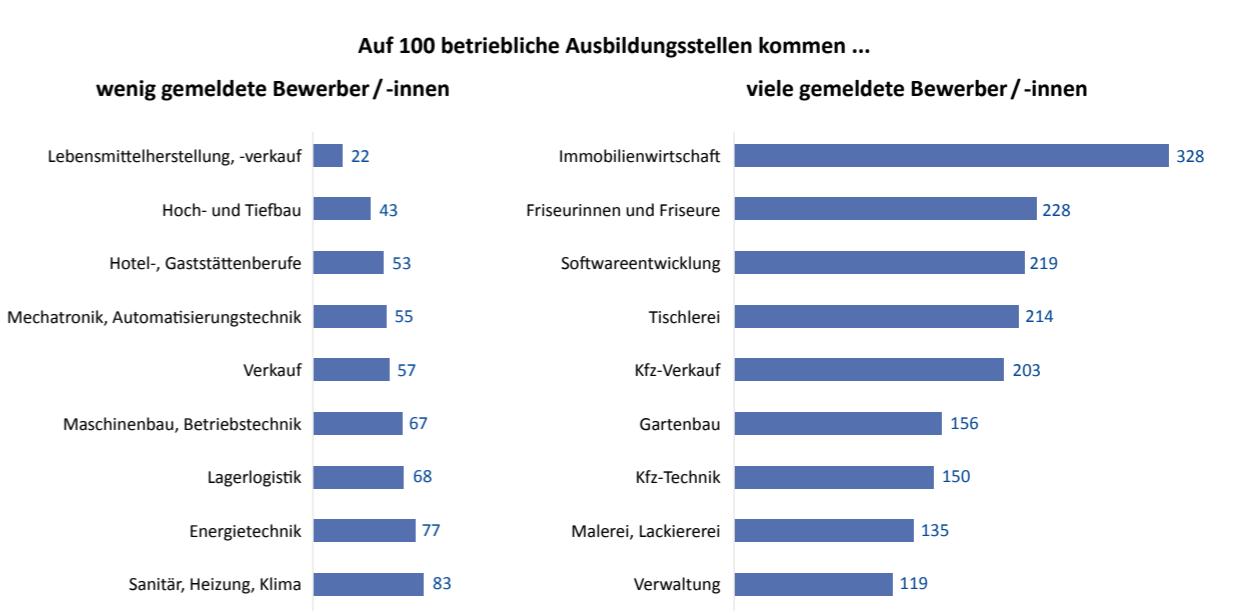


Abbildung 11: Berufe mit vielen und wenigen Bewerber/-innen 2022/23

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2023), S. 12

ger Nachfrage drohen mittel- und langfristig Besetzungsprobleme (Ertl/Maier 2022).

Eine Unternehmensumfrage der DIHK ergab, dass Betriebe als Gegenmaßnahme zur Lage am Ausbildungsmarkt stärker in Berufsorientierungsangebote investieren wollen (DIHK 2023). Ihnen ist wichtig, beide Gruppen – Bewerberinnen/Bewerber und Betriebe – aktiv zusammenzubringen. Betriebe möchten das Angebot von Schülerbetriebspraktika erhöhen und verstärkt an Veranstaltungen zur beruflichen Orientierung teilnehmen (wie Ausbildungs-Speed-Dating, Tag der offenen Tür, etc.) (ebenda). Dies könnte unter anderem dabei helfen, dass die Attraktivität bestimmter Berufszweige durch Praxiserfahrung gesteigert werden kann. Weitere Möglichkeiten, um Passungsproblemen entgegenzuwirken, bestehen im Ausbau der beruflichen Orientierung an Gymnasien oder bei der Sensibilisierung von Frauen für typische Männerberufe (Schuß 2023) und umgekehrt.

Mit der ab dem 1. April 2024 gestarteten Ausbildungsgarantie und einem damit verbundenen Leistungspaket sollen diejenigen am Ausbildungsmarkt gestärkt werden, die keine Berufsausbildungsstelle finden können. Insbesondere der

Rechtsanspruch auf eine überbetriebliche Ausbildung könnte eine Maßnahme sein, um den Ausbildungsmarkt wie auch die Wirtschaft auf neue Weise zu stärken.

Bei der Bewältigung von Besetzungsproblemen in der dualen Berufsausbildung kann es von Vorteil sein, auf regionaler Ebene zusammenzuarbeiten. „Ausbildungsmärkte sind vor allem regionale Märkte, für die es auf die Zusammenarbeit vor Ort ankommt“ (Netzwerkbüro Bildung Rheinisches Revier 2022, S. 8). Allerdings ist „der duale Ausbildungsmarkt in einem sozioökonomischen Raum eingebettet, in dem wirtschaftliche, soziodemografische und bildungsbezogene Kontextfaktoren, aber auch Faktoren der Bildungs- und Ausbildungsförderung und aktiven Berufsbildungspolitik (z. B. Angebote im Übergangssektor und an berufsbildenden Schulen für weiterführende Schulabschlüsse, vollzeitschulische Ausbildungen) aufeinandertreffen.“ (Euler/Seeber 2023, S. 10). Dies erklärt die spezifischen Entwicklungen in den Revieren.

## 4 BERUFSORIENTIERUNGSANGEBOTE IN DEN KOHLEREVIEREN

In den drei Revieren gibt es verschiedene Fördermöglichkeiten, um im Kontext des Auftrages der KMK (KMK 1993, KMK 2017) Maßnahmen der beruflichen Orientierung an allen weiterführenden Schulen durchzuführen. Im schulischen und außerschulischen Bereich gibt es verschiedene Projekte, Programme sowie Informations- und Beratungsangebote zur beruflichen Orientierung. Diese sind meistens auf Länderebene organisiert und richten sich nicht ausschließlich an die Revierkommunen. Hinzu kommen bundesweite Initiativen mit regionalen Ablegern (z. B. Netzwerk Schule – Wirtschaft, Netzwerk Berufswahlsiegel), die sich auch, aber nicht nur an die Kohlereviere richten.

Im Folgenden werden ausgewählte Projekte vorgestellt, welche aktuelle Ansätze bei der beruflichen Orientierung in den drei Revieren aufzeigen. Sie verdeutlichen die Bandbreite beteiligter Akteure, bilden den Prozesscharakter bei der Berufsfindung ab und heben die Herausforderungen des Strukturwandels hervor.

### 4.1 Mitteldeutsches Revier

#### **Modellprojekt Duales Lernen in Form von Praxislerntagen**

Seit 2019 nehmen Schulen aus allen vier Revierkommunen in Sachsen-Anhalt am Modellprojekt Duales Lernen in Form von Praxislerntagen teil. Im Rahmen des Projektes arbeiten Schulen mit Unternehmen, den Praxislernorten, zusammen. Alle 14 Tage findet für die Schülerinnen und Schüler der 8. und 9. Klassen ein Praxislerntag an einem (jeweils gleichbleibenden) Praxislernort statt. Das Konzept unterscheidet sich von einem Praktikum dadurch, dass Unterrichtsinhalte gezielt am Praxislernort angewendet und Lernaufträge in den Unternehmen ausgeführt werden. Als Schnittstelle dienen Praxismentorinnen und -mentoren in den Unternehmen. Sie betreuen die Schülerinnen und Schüler und treffen inhaltliche sowie organisatorische Absprachen mit den zuständigen Lehrkräften. Das Modellprojekt wird durch das Landesinstitut für Schulqualität und Lehrerbildung Sachsen-Anhalt (LISA) begleitet.

Das Ziel der Praxislerntage umfasst mehrere Aspekte. Zum einen lernen Schülerinnen und Schüler, dass Unterrichtsinhalte tatsächliche Praxisrelevanz für konkrete Berufsfelder haben. Jugendliche können feststellen, ob ihre Voraussetzungen

zu einem möglichen Berufswunsch passen und ob die Aufgaben am Praxislernort auch mit ihren Vorstellungen über ein Berufsbild einhergehen. Aus Perspektive der Arbeitgeber leisten die Praxislerntage einen entscheidenden Beitrag zur Fachkräfte sicherung. Eine Vielzahl der teilnehmenden Jugendlichen entscheiden sich durch die Erfahrung an den Praxislernorten für einen Ausbildungsvertrag mit dem bereits bekannten Unternehmen. So bleiben junge Menschen in der Region und Ausbilder und Auszubildende kennen sich bereits, was das Risiko von Ausbildungsabbrüchen verringert.



[https://moodle.bildung-lsa.de/  
praxislerntage/](https://moodle.bildung-lsa.de/praxislerntage/)

#### **Praxisberater – individuelle und stärkenorientierte Berufsorientierung an sächsischen Oberschulen**

Das Projekt Praxisberaterinnen und Praxisberater an Oberschulen wird bereits seit 2014 im Freistaat Sachsen durch das Sächsische Staatsministerium für Kultus in Zusammenarbeit mit der Regional-

direktion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit angeboten und finanziert. Damit richtet sich das Programm unter anderem an die Kommunen im Mitteldeutschen sowie im Lausitzer Revier. Mittlerweile nehmen rund 70 Prozent der Oberschulen<sup>9</sup> das Begleitangebot in Anspruch. Aktuell übersteigt die Nachfrage die zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel und zahlreiche interessierte Schulen stehen auf der Warteliste. Erhält eine Schule nach Einreichung der Bedarfsabfrage den positiven Bescheid zur Teilnahme am Projekt, werden vom zentralen Projektbüro Praxisberaterinnen bzw. -berater eingesetzt (je Klasse mit einer halben Vollzeitstelle) und begleiten, gemeinsam mit der Berufsberatung der BA, die Berufsorientierungsprozesse der Schülerinnen und Schüler in der 7. und 8. Klasse. Sie stehen der Schülerschaft als beständige Ansprechpersonen zur Verfügung und begleiten individuell den Prozess zur Entwicklung sowie Sichtbarmachung von Berufswahlkompetenzen. Sie führen eine Potenzialanalyse durch, erstellen gemeinsam mit den Schülerinnen und Schülern und deren Eltern individuelle Entwicklungspläne für die berufliche Orientierung und

### 4.2 Lausitzer Revier

#### **Die Praktikumswoche**

Das Konzept der Praktikumswoche steht unter dem Motto: 5 Tage, 5 Berufe und 5 Unternehmen. Schülerinnen und Schüler können sich in einer Woche während der Sommerferien vielseitig beruflich orientieren. Die Woche wird individuell für die einzelnen Teilnehmenden geplant. So besteht die Möglichkeit, sich in Berufen aus über 20 Berufsfeldern aktiv auszuprobieren. Schülerinnen und Schüler können die Tage, an denen sie Praktika absolvieren möchten, selbst festlegen – alles

<sup>9</sup> Derzeit sind im Freistaat Sachsen an 251 Oberschulen 302 Praxisberaterinnen und Praxisberater tätig (Stand 16.09.2022), <https://praxisberater-sachsen.de/das-projekt/>, zuletzt abgerufen am 22.02.2024.

machen Vorschläge für das Sammeln von praktischen Erfahrungen in Form von Praktika, Betriebserkundungen, Berufsfelderstudien etc. Mit dieser Arbeit unterstützen die Praxisberaterinnen und -berater nicht nur die jungen Menschen individuell und bedarfsgerecht, sondern bilden zu dem eine essenzielle Säule für die Schulen bei ihrem Bildungsauftrag rund um die berufliche Orientierung. Schulen professionalisieren mit der Teilnahme an dem Projekt ihre jeweiligen Berufsorientierungskonzepte, indem die Praxisberaterinnen und -berater Netzwerke und Kooperationen in der Region stärken, ihre multiprofessionellen Teams ergänzen und Schulleitungen und Lehrkräfte dadurch unterstützen bzw. entlasten.



<https://praxisberater-sachsen.de>

digital mithilfe der bereitgestellten Website. Teilnehmen können alle Jugendlichen mit Wohnsitz in den involvierten Landkreisen ab einem Alter von 15 Jahren. Unternehmen bietet die Praktikumswoche die Möglichkeit, junge Menschen kennenzulernen und von sich zu überzeugen. Die Anmeldung ist beiderseitig kostenlos.

Im Jahr 2022 nutzten aus der Lausitz erstmals der Landkreis Spree-Neiße sowie die Stadt Cottbus diese Möglichkeit der beruflichen Orientierung. 2024 nehmen alle fünf Lausitzer Landkreise aus

Brandenburg an der Aktion teil und eröffnen sowohl jungen Menschen als auch Unternehmen in der Lausitz ein erweitertes Portfolio an Angeboten und direkten Kontaktmöglichkeiten. Dieser für die Landkreis-Gemeinschaft noch recht neue Ansatz soll im Rahmen der beruflichen Orientierung allen Beteiligten helfen, Passungsproblemen auf dem Ausbildungsmarkt stärker entgegenzuwirken. Die Umsetzung der Praktikumswoche erfolgt in Kooperation mit verschiedenen Akteuren in der Region. Initiator ist der externe Anbieter stafftastic.



<https://praktikumswoche.de/>

#### **Land Brandenburg und Freistaat Sachsen unterstützen Schülerfirmen**

In den beiden Lausitzer Bundesländern haben Schülerfirmen lange Traditionen und sind etablierte, anerkannte sowie förderfähige Maßnahmen zur beruflichen Orientierung an Schulen. Schülerrinnen und Schüler gründen im Unterricht eine Firma und haben die Möglichkeit, sich unter Bedingungen, die an der realen Wirtschaft angelehnt sind, auszuprobieren und eigene Ideen in die Tat umzusetzen. „Im Mittelpunkt steht nicht die Erzielung von Gewinn, sondern die Entwicklung wirtschaftlicher und unternehmerischer Kompetenzen. Schülerfirmen als Unterrichtsmethode sind hervorragend geeignet, neben den fachlichen Kompetenzen im Bereich Wirtschaft auch überfachliche Kompetenzen, wie beispielsweise Selbstständigkeit, Teamfähigkeit und Verantwortungsbewusstsein, zu vermitteln“ (SMK 2024).

Im gesamten Freistaat Sachsen waren im Schuljahr 2019/2020 ca. 200 Schülerfirmen registriert. In Brandenburg waren es im Schuljahr 2021/2022 rund 130 Schülerfirmen, in denen etwa 1.600 Schü-

lerinnen und Schüler aktiv tätig waren. „Durch das Sächsische Staatsministerium für Kultus (SMK) wurde im Schuljahr 2015/16 eine Servicestelle Schülerfirmen mit dem Ziel initiiert, Service-, Beratungs- und Unterstützungsleistungen für Schülerfirmen zu erbringen. Seit Beginn des Schuljahrs 2019/20 wird sie von der Landesarbeitsstelle Schule – Jugendhilfe e. V. Sachsen (LSJ) umgesetzt“ (ebenda). Auf brandenburgischer Seite berät, qualifiziert und vernetzt die Servicestelle-Schülerfirmen beim Projektverbund kobra.net. Schülerfirmen landesweit mit einer Besonderheit: „Bundesweit einzigartig ist der Runde Tisch Schülerfirmen, an dem Vertreterinnen und Vertreter aus dem Bildungsministerium, dem Wirtschaftsministerium, der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung und der Servicestelle-Schülerfirmen zusammenarbeiten“ (kobra.net 2024). Darüber hinaus bietet die Servicestelle-Schülerfirmen mit dem ESF-geförderten Projekt Schule mit Unternehmergeist Brandenburger Lehrkräften verschiedene Fortbildungsmodulen im Bereich der Entrepreneurship Education an.



<https://schuelerfirmen-sachsen.de/>



<https://www.kobranet.de/servicestelle-schuelerfirmen/>

## 4.3 Rheinisches Revier

### **Jugend gestaltet den Strukturwandel – Berufsorientierung für Schülerinnen und Schüler an Gymnasien**

Der gemeinnützige Verein ANTalive e. V. spricht mit seinem Projekt Rheinisches Revier – Jugend gestaltet den Strukturwandel Oberstufenschülerinnen und -schüler an ausgewählten Schulen des Rheinischen Reviers an. Das Projekt wird im Rahmen des Bundesmodellvorhabens „Unternehmen Revier“ vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie gefördert. ANTalive ist ein zdi-Zentrum (Zukunft durch Innovation) des Landes Nordrhein-Westfalen. Aufgabe der zdi-Zentren ist, Angebote zur Berufs- und Studienorientierung für Schülerinnen und Schüler im technischen und naturwissenschaftlichen Bereich bereitzustellen. ANTalive e. V. ist zuständig für die StädteRegion Aachen, den Kreis Düren und den Kreis Euskirchen.

Das Projekt Jugend gestaltet den Strukturwandel richtet sich vorrangig an die gymnasiale Oberstufe. Kooperierende Schulen initiieren Projekt- und Arbeitsgruppen, die sich mit spezifischen Themen des Strukturwandels befassen. Die vier Zukunftsfelder des Wirtschafts- und Strukturprogramms, Energie und Industrie, Raum, Infrastruktur und Mobilität, Ressourcen und Agrobusiness und Innovation und Bildung, werden dabei aufgegriffen. An den Schulen werden dazu Workshops mit Expertinnen und Experten angeboten. Das Set der Angebote für die Schulen umfasst Themen wie Wasserstofftechnologie, Algenforschung, innovative Stadt- und Regionalentwicklung, nachhaltige Mobilität, Wasserwirtschaft, Textilrecycling und vieles mehr.

Durch den direkten Kontakt mit Expertinnen und Experten aus regionalen Forschungseinrichtungen, Unternehmen oder Kommunalverwaltungen erhalten die Schülerinnen und Schüler Einblicke, wel-

che Themen für den Strukturwandel relevant sind und woran die regionale Forschungs- und Unternehmenslandschaft gerade arbeitet. Gleichzeitig werden sie dazu angeleitet, sich selbst wissenschaftlich mit zukunftsweisenden Fragestellungen auseinanderzusetzen und eigene Ideen und Meinungen zu entwickeln. Das Ziel ist, das Interesse an strukturwandelrelevanten Themen bei der beruflichen Orientierung zu wecken.



<https://www.jugend-strukturwandel.de/>



<https://www.antalive.de/>

### **Berufsorientierung kreativ, informiert und selbstständig – der Schüler-Video-Wettbewerb des Rhein-Erft-Kreises**

Die Wirtschaftsförderung Rhein-Erft GmbH richtet jährlich den Schüler-Video-Wettbewerb ScienceTube Rhein-Erft aus. Er soll ein Interesse an MINT-Berufen wecken und eine Brücke zu den regional ansässigen Unternehmen schlagen. Schülerrinnen und Schülern der 7. bis 10. Klassen von Schulen aus dem Rhein-Erft-Kreis drehen einen kurzen Film über einen MINT-Beruf, den sie sich auswählen. Dafür stellen sie mit einer Lehrkraft an ihrer Schule ein kleines Filmteam zusammen und nehmen auch mit einem Unternehmen aus dem Rhein-Erft-Kreis, in dem dieser Beruf ausgeübt wird, Kontakt auf. Bezuglich der Ausdrucksmittel und Inhalte des Films werden keine Vorgaben gemacht. Die Schülerinnen und Schüler informieren sich ausführlich über den gewählten Beruf. Einfallsreich setzen sie anschließend filmisch

den Besuch des Unternehmens, die Bedeutung des Berufsfeldes, typische Berufstätigkeiten, Karriereperspektiven und vieles mehr um.

Die Filme werden zum ScienceTube eingereicht. Eine Jury, bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern der Wirtschaftsförderung des Rhein-Erft-Kreises, der Agentur für Arbeit Brühl und lokalen Unternehmen sowie einer Schülerjury küren jährlich die Gewinnerinnen und Gewinner des Wettbewerbs, die im Finale gefeiert werden. Auf diese Weise sind schon Filme zum/zur Gießereimechaniker/-in, Trockenbauer/-in, Chemielaborant/-in, Anlagenmechaniker/-in, Gärtner/-in sowie zum/zur Fachinformatiker/-in entstanden, die auf der Website des Wettbewerbs angesehen werden können. Durch den Wettbewerb erfahren Schülerinnen und Schüler, wie vielfältig MINT-Berufe und

die damit verbundenen Karrierechancen sind. Zugeleich knüpfen sie frühzeitig Kontakte zu regionalen Unternehmen.



<https://scientube-rhein-erft.de>



<https://www.wfg-rhein-erft.de>

Gleichzeitig ist es wenig sinnvoll, auf die heterogenen Bedingungen innerhalb und zwischen den Revieren mit zentralen Lösungen zu reagieren. Wenn es beim Übergang von der Schule in den Beruf um die Anbindung an die regionale Arbeitswelt geht, sind regional wirksame Konzepte von großer Bedeutung.

Die veränderte Angebots-Nachfrage-Relation auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt, verbunden mit den Ansprüchen der Generation Z, machen deutlich, dass zunehmend das Engagement seitens der Arbeitgeber gefragt ist, wenn es um die Rekrutierung von Arbeitskräften geht. Dafür braucht es Kooperationen und Netzwerke auf lokaler Ebene. Institutionalisierte Aufgaben, etwa von Schulen und Arbeitsagenturen, müssen wirksam mit Projekten, Beratungsangeboten und praktischen Erfahrungsmöglichkeiten mit den Arbeitgebern verzahnt werden.

In diese Strukturen kann sich das Kompetenzzentrum Bildung im Strukturwandel mit den Netzwerkbüros in den drei Revieren einbringen und mit seinen Analysen und Angeboten den Aufbau und die Etablierung weiterer Netzwerk- und Kooperationsstrukturen im Bereich der beruflichen Orientierung befördern.

#### **Mitteldeutsches Revier**

Das Netzwerkbüro Bildung im Strukturwandel in Mitteldeutschland (BiSMit) beteiligt sich mit verschiedenen Formaten am regionalen Diskurs über die Berufsorientierungslandschaft. Im Rahmen des regionalen Bildungsmonitorings wurde 2023 ein Kennzahlenbericht (BiSMit 2023B) veröffentlicht, der datenbasiert Aufschluss über die Themen Demografie und Arbeitsmarkt, Fachkräfte sicherung sowie Bildungsübergänge im Mitteldeutschen Revier gibt. Der Bericht ist ein erster Zwischenstand des interkommunalen Kennzahlenvergleichs – einem Format des Netzwerkbüros

zum datenbasierten Erfahrungsaustausch zwischen den Revierkommunen.

Gemeinsam mit der Regionalen Entwicklungsagentur für kommunales Bildungsmanagement (früher Transferagentur Mitteldeutschland) hat BiSMit 2022 die Mitteldeutsche Bildungskonferenz ausgerichtet, bei der verschiedene Sessions die Bildungsanforderungen infolge des Strukturwandels thematisierten.

Der Aspekt beruflicher Neuausrichtungen infolge des Strukturwandels wurde von BiSMit im Rahmen der 2023 veröffentlichten Studie zur berufsbezogenen Weiterbildung (BiSMit 2023A) analysiert und im Rahmen einer Online-Veranstaltung im März 2023 präsentiert.

Seit 2023 arbeitet BiSMit an einer eigenen Studie zur beruflichen Orientierung im Strukturwandel. Die Studie nimmt die Angebotsseite sowie die Nutzungsseite von Berufsorientierungsmaßnahmen unter die Lupe. Dazu wurden Expertinnen und Experten in den mitteldeutschen Revierkommunen sowie auf Landesebene interviewt. Darüber hinaus wurde eine Schülerinnen- und Schülerbefragung in den Revierkommunen durchgeführt, um die Ansprüche und Bedürfnisse der heranwachsenden Generation bei der Berufsfindung zu bestimmen.

Der Transfer erster Studienerkenntnisse fand unter anderem im Rahmen einer Online-Veranstaltung im Herbst 2023 zum Thema Übergang Schule – Beruf statt. Hier wurden erste Studienergebnisse mit Expertinnen und Experten diskutiert und Bezüge zur quantitativen Datenlage des Übergangsgeschehens hergestellt. Ende 2024 ist die Veröffentlichung eines ausführlichen Studienberichts geplant.

Das Netzwerkbüro Mitteldeutsches Revier bringt seine Expertise darüber hinaus in regionale Gremien wie der AG Demografie und Bildung der Eu-

## **5 BERUFLICHE ORIENTIERUNG ALS HANDLUNGSFELD UND DIE ROLLE DES KOMPETENZZENTRUMS BILDUNG IM STRUKTURWANDEL**

Die Auswirkungen des Strukturwandels auf die Arbeitswelt und Berufsfindung spielen revierübergreifend eine Rolle. Die Aspekte der Digitalisierung sowie des Arbeitskräftemangels aufgrund der demografischen Entwicklung sind überdies von gesamtgesellschaftlicher Relevanz.

Kapitel 3 konnte datenbasiert zeigen, worin die Herausforderungen bei der Berufsorientierung bestehen. Dabei wurde belegt, dass statistisch gesehen für jeden Ausbildungssuchenden ein Ausbil-

dungsplatz zur Verfügung steht. Dies geht einher mit Veränderungen der Wünsche und Erwartungen von Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteigern. Sie wissen, dass sie heutzutage nicht mehr auf den erstbesten Ausbildungsplatz angewiesen sind und stärker nach ihren Interessen sowie der Attraktivität der Unternehmen entscheiden können. Dennoch kommt es weiterhin zu unversorgten Ausbildungssuchenden und unbesetzten Ausbildungsstellen. An diesem Punkt sind Steuerungsmaßnahmen von großer Bedeutung.

ropäischen Metropolregion Mitteldeutschland oder in Veranstaltungen der gewerkschaftlichen Revierwendebüros ein.

#### **Lausitzer Revier**

Das Netzwerkbüro Lausitzer Revier bringt sich mit verschiedenen Publikationen, Veranstaltungen und Gremienbeteiligungen in die Auseinandersetzung mit dem Thema der beruflichen Orientierung ein und hat eine dauerhafte Mitarbeit in für das Thema zentralen Arbeitsgruppen etablieren können. Es agiert als regionale Begleitstruktur für die Lausitzer Kommunen und die in den Kommunen agierenden Akteure aus Bildung, Politik, Wirtschaft und Wissenschaft und steht zudem im Arbeitskontakt mit den für den Strukturwandel in der Lausitz zuständigen Akteurinnen und Akteure auf Landesebene. Im Rahmen des Netzwerkmanagements lässt sich ein Schwerpunkt der Arbeit in der aktiven Mitgliedschaft in der Kompetenzregion Lausitz verorten, welche als zentrales Netzwerk rund um die Themen der regionalen Fachkräfteicherung fungiert. Das Netzwerkbüro ist hierbei sowohl als Mitglied als auch als Mitvorbereiter und Gastgeber in den bestehenden Arbeitsgruppen aktiv. Hierbei handelt es sich um die AG Berufsorientierung, die AG Ausbildung, die AG Weiterbildung sowie die AG Fachkräftegewinnung. Zudem wirkt das Netzwerkbüro Bildung in der Lausitz bei einer Reihe weiterer kommunaler und regionaler Netzwerke mit, wozu unter anderem die Arbeitskreise SCHULEWIRTSCHAFT Lausitz, die AG Berufsorientierung im Landkreis Dahme-Spreewald oder auch das UNIverselle Frühstück der BTU Cottbus-Senftenberg zählen.

Im März 2023 lud das Netzwerkbüro gemeinsam mit der Regionalen Entwicklungsagentur Brandenburg (früher Transferagentur Brandenburg) zum Regionalen Strategieforum zur Fachkräfteicherung in der Lausitz ein. Zielstellung der Präsenzveranstaltung war die Zusammenführung und Vernet-

zung verschiedener Akteure, etwa aus Kommunal- und Landesverwaltungen sowie der Wirtschaftsförderung mit dem thematischen Fokus auf die berufliche Orientierung in der Lausitz. Im September 2023 veranstaltete das Netzwerkbüro zudem eine groß angelegte Bildungskonferenz mit mehr als 100 Teilnehmenden aus allen bildungsrelevanten Bereichen und Institutionen aus der Lausitz. Unter der Überschrift Kooperationen für Bildung im Lausitzer Strukturwandel gab es zahlreiche fachliche Inputs und Workshops zu Themen wie der beruflichen Orientierung, der beruflichen Weiterbildung oder der Netzwerkarbeit.

Im regelmäßig erscheinenden Newsletter (sechsmal im Jahr) werden sowohl Themen und Initiativen zur beruflichen Orientierung als auch Strukturwandelprojekte mit Bildungsbezug vorgestellt. Zusätzlich zum Newsletter werden seit Dezember 2023 spezifische Kennzahlen des regionalen Bildungsmonitorings (unter anderem auch zur beruflichen Orientierung) im Format Quartalszahlen an alle Interessierten verschickt und stehen zusätzlich im Downloadbereich der Website des Netzwerkbüros zur Verfügung. Bei der Öffentlichkeitsarbeit wird bewusst möglichst niedrigschwellig und adressatengerecht über die Tätigkeitsbereiche informiert. Neben kontinuierlichen Beiträgen auf LinkedIn, in denen beispielsweise über die Netzwerkarbeit informiert wird, werden zunehmend auch andere Formate, wie beispielsweise Interviews, Themenfilme und Veranstaltungsdokumentationen, bespielt, die facettenreich über die TätigkeitsSchwerpunkte des Netzwerkbüros im Bereich der beruflichen Orientierung Auskunft geben. Aktuell wird an einer Publikation zu Maßnahmen der beruflichen Orientierung für die Gestaltung des Strukturwandels in der Lausitz gearbeitet.

#### **Rheinisches Revier**

Das Netzwerkbüro Rheinisches Revier (NBR) hat 2022 im Rahmen seiner zweiten Fachkonferenz mit

vielen zentralen Akteuren der beruflichen Bildung ein Positionspapier erarbeitet, das berufliche Orientierung als zentrales Handlungsfeld für die Ausrichtung an den Erfordernissen des Strukturwandels benennt. Daraus leitet es das Ziel ab, die Entwicklung von Informations- und Orientierungsangeboten für transformationsrelevante Berufe voranzutreiben. Zu diesem Zweck wurde ein Arbeitsprozess initiiert, bei dem das NBR eng mit dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS), der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (G.I.B) sowie dem Projekt Kein Abschluss ohne Anschluss (KAoA) zusammenarbeitet. Anhand qualitativer Erhebungen an Berufskollegs soll der Frage nachgegangen werden, wie eine zielgruppenspezifische Berufsorientierung für transformationsrelevante Berufe im Übergangssystem an Berufsschulen gestaltet werden kann. Die dazu durchgeführten Gruppeninterviews fanden in allen sieben Gebietskörperschaften des Rheinischen Reviers statt. Die Ergebnisse sollen in Form eines Videos sowie in Interpretationsworkshops mit relevanten Akteuren präsentiert werden. Für den Herbst 2024 ist eine Abschlusspublikation geplant.

Aufklärung leistete das NBR zudem im Rahmen der gemeinsam mit der Transferagentur Kommunales Bildungsmanagement NRW durchgeführten Fachtagung Bildungsperspektiven zur Fachkräfteicherung. Eine kollektive Aufgabe im Jahr 2023. Gemeinsam mit dem Wissenschaftsladen Bonn führte das NBR ein Entwicklungsgespräch zu Dialogformaten in der beruflichen Orientierung am Beispiel strukturwandelbezogener Berufe durch.

Die Bedeutung nachhaltiger und grüner Berufe bei der Transformation der Arbeitswelt war Gegenstand einer Fachkonferenz im Juni 2024. Ziel der Veranstaltung war es, lokale und regionale Strategien zur Umsetzung des Nachhaltigkeitsgedankens in der beruflichen Orientierung zu formulieren und bekannt zu machen.

Im Rahmen des Netzwerks grüne Arbeitswelt veranstaltet das NBR 2024 ein Webinar zum Thema: Wie können wir in unseren beruflichen Orientierungsangeboten Jugendliche erreichen, die keinen Bezug zu Nachhaltigkeitsthemen haben? Bei der Fachtagung mit dem Titel Wohin soll es gehen? Berufs- und Studienorientierung junger Menschen und die Bedeutung von Beratungs- und Unterstützungsangeboten der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AG BFN) in Zusammenarbeit mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) präsentiert das NBR die Ergebnisse seiner Untersuchung zur zielgruppenspezifischen Information über transformationsrelevante Berufe.

#### **Kompetenzzentrum Bildung im Strukturwandel**

Ein gemeinsames Ziel des Kompetenzzentrums Bildung im Strukturwandel (KoBiS) besteht darin, die Transformation der Arbeitswelt und die damit verbundenen Auswirkungen auf Berufswahlprozesse revierübergreifend zu betrachten sowie Synergie- und Transferpotenziale regionalspezifischer Strategien auszuloten. Eine Voraussetzung dafür sind Kenntnisse darüber, welche Berufe überhaupt transformationsrelevant sind. Dieser Frage widmet sich der 2024 veröffentlichte vierte Werkstattbericht unter dem Titel Fokusberufsgruppen im Strukturwandel (KoBiS 2024A). Der Bericht stellt eine Methode vor, mit der sich Berufsgruppen identifizieren lassen, die im Transformationsprozess dringend gebraucht werden.

Auf der anderen Seite erfordert der Wandel der Arbeitswelt auch Weiterentwicklungen innerhalb des Berufslebens. Vom Strukturwandel betroffene Berufe profitieren in diesem Zusammenhang unter anderem vom 2019 in Kraft getretenen Qualifizierungschancengesetz, dessen Nutzung in Abschnitt 2.2 dieses Berichts beleuchtet wurde. Einen tieferen Einblick bietet darüber hinaus der

## 6 LITERATUR

fünfte Werkstattbericht unter dem Titel Neue Perspektiven, neue Anforderungen: Berufliche Weiterbildung im Strukturwandel (KoBiS 2024B). Der Bericht geht der Frage nach, inwieweit neue wirtschaftliche Perspektiven Auswirkungen auf den Bedarf an beruflicher Weiterbildung haben. Dabei steht ein praxisnaher Blick in die Reviere im Fokus, der an regionalen Beispielen die Relevanz beruflicher Weiterbildung verdeutlicht.

Vor dem Hintergrund wachsender Komplexität in der Berufswelt, den knapper werdenden Ressourcen an Arbeitskräften sowie den veränderten Ansprüchen der heranwachsenden Generation an die Arbeitswelt wird die Bedeutsamkeit der beruflichen Orientierung weiter zunehmen. Mit der am 1. April 2024 in Kraft getretenen Ausbildungsgarantie sollen alle, die durch bisherige Berufsorientierungsmaßnahmen keinen Ausbildungsplatz finden konnten, entsprechend vermittelt werden. Dazu wurden gesetzliche Regelungen getroffen, etwa zur Förderung von Berufsorientierungspraktika, zu erleichterten Einstiegsqualifizierungen, einem Mobilitätszuschuss oder Erweiterungen in der außerbetrieblichen Berufsausbildung. Für die Träger der beruflichen Orientierung wie die lokalen Bundesagenturen für Arbeit oder die Jugendberufsagenturen ergeben sich damit erweiterte Aufträge und Ziele. Auch um vorzeitigen Vertragslösungen bei den Ausbildungsverhältnissen entgegenzuwirken, bedarf es wirksamer Instrumente und Maßnahmen, um die Vorstellungen von Arbeitgebern und Ausbildungssuchenden bereits im Vorfeld wechselseitig abzugleichen.

Im Zusammenspiel von gesetzlichen Regelungen auf Bundesebene, föderal gesteuerten Programmen und regionalen Trägern der beruflichen Orientierung kommt der Vermittlung von Erfahrungen, geteilten Herausforderungen und Best-Practice-Beispielen eine wichtige Rolle zu. Das Kompetenzzentrum Bildung im Strukturwandel kann einen Rahmen für diese Vermittlung schaffen. Indem die

Prozessbegleitung in den Revieren durch die Netzwerkbüros und durch das KoBiS auch revierübergreifend stattfindet, können regionale Erfahrungen und Lösungsansätze für neue Impulse in weiteren Gebietskörperschaften sorgen. Das regionale Bildungsmonitoring hilft, anhand von Datengrundlagen zu erkennen, wo ähnliche oder differenzierte Ausgangsbedingungen und Übertragungsmöglichkeiten bestehen.

Mit Blick auf die in der Einleitung aufgeworfene Frage nach den Effekten des Strukturwandels auf die berufliche Orientierung zeigt sich, dass die gesamtgesellschaftlichen Herausforderungen des demografischen Wandels sowie Veränderungen in den Berufsbildern (insbesondere infolge der Digitalisierung) den Berufswahlprozess beeinflussen. Die Dimension der Dekarbonisierung wirkt sich insofern aus, dass die Förderung wirtschaftlicher Neuansiedlungen in den Revieren für entsprechende Fachkräftebedarfe sorgt. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus der Kohleindustrie haben gute Chancen für berufliche Weiterentwicklungen. Ihre Qualifikationen sind weiterhin anschlussfähig und die Arbeitsmarktprognosen sind für ausgebildete Fachkräfte sehr gut. Hier spielen die Aspekte der Weiterbildung eine wichtige Rolle und es wird deutlich, dass berufliche Orientierung nicht auf den Übergang Schule – Beruf begrenzt bleibt. Mit dem Blick auf die gesamtgesellschaftliche Tragweite des Strukturwandels wird schließlich klar, dass das Kompetenzzentrum auch über die Reviere hinaus einen bedeutsamen Beitrag in der Begleitung eines gesellschaftlichen Wandels leisten kann.

Biermeier, Sandra / Dony, Elke / Greger, Sabine / Leber, Ute / Schreyer, Franziska / Strien, Karsten (2023): Warum Betriebe die Weiterbildungsförderung für Beschäftigte bislang eher wenig nutzen. In IAB-Forum 18. Januar 2023. <https://www.iab-forum.de/warum-betriebe-die-weiterbildungsförderung-für-beschäftigte-bislang-eher-wenig-nutzen/> (11.04.2024)

BiSMit – Bildung im Strukturwandel in Mitteldeutschland [Hrsg.] (2023A): Berufsbezogene Weiterbildung im Strukturwandel. Ein Blick ins Mitteldeutsche Revier. [https://www.bismit.de/fileadmin/user\\_upload/pdf/Publikationen/DJI\\_BiSMit\\_Studienbericht\\_Weiterbildung\\_gesamt\\_web.pdf](https://www.bismit.de/fileadmin/user_upload/pdf/Publikationen/DJI_BiSMit_Studienbericht_Weiterbildung_gesamt_web.pdf) (11.04.2024)

BiSMit – Bildung im Strukturwandel in Mitteldeutschland [Hrsg.] (2023B): Bildungsmonitoring im Strukturwandel – Analyse bildungsbezogener Daten des Mitteldeutschen Reviers. Kennzahlenbericht. [https://www.bismit.de/fileadmin/user\\_upload/pdf/Publikationen/DJI\\_BiSMit\\_Kennzahlenbericht\\_2023.pdf](https://www.bismit.de/fileadmin/user_upload/pdf/Publikationen/DJI_BiSMit_Kennzahlenbericht_2023.pdf) (03.04.2024)

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2019): Qualifizierungschancengesetz. <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/qualifizierungschancengesetz.html> (11.04.2024)

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2020): Arbeit-von-morgen-Gesetz. <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/arbeit-von-morgen-gesetz.html> (11.04.2024)

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2024): Nationale Weiterbildungsstrategie. <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Aus-und-Weiterbildung/Berufliche-Weiterbildung/Nationale-Weiterbildungsstrategie/nationale-weiterbildungsstrategie.html> (07.06.2024)

BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2024): Berufsbildungsbericht 2024 – Kabinettsfassung. [https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/3/31813\\_Berufsbildungsbericht\\_2023.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=6](https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/3/31813_Berufsbildungsbericht_2023.pdf?__blob=publicationFile&v=6) (07.06.2024)

Bundesagentur für Arbeit (2023): Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Situation am Ausbildungsmarkt 2022 / 23. Berichte: Arbeitsmarkt kompakt. [https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Fachstatistiken/Ausbildungsmarkt/Generische-Publikationen/AM-kompakt-Situation-Ausbildungsmarkt22-23.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=9](https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Fachstatistiken/Ausbildungsmarkt/Generische-Publikationen/AM-kompakt-Situation-Ausbildungsmarkt22-23.pdf?__blob=publicationFile&v=9) (03.04.2024)

Bundesagentur für Arbeit (2024): Glossar der Statistik der Bundesagentur für Arbeit. [https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Definitionen/Glossare/Generische-Publikationen/Gesamtglossar.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=40](https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Definitionen/Glossare/Generische-Publikationen/Gesamtglossar.pdf?__blob=publicationFile&v=40) (11.04.2024)

CHE Hochschuldaten (2022): DatenCHECK 1 / 2022 – Erstmals mehr weibliche als männliche Studierende an deutschen Hochschulen. <https://hochschuldaten.che.de/erstmals-mehr-weibliche-als-männliche-studierende-an-deutschen-hochschulen/> (11.04.2024)

Continental (2022): Umfrage: Deutsche vermissen Wertschätzung von Fachberufen – Pressemeldung. <https://www.continental.com/de/presse/pressemitteilungen/-wertschätzung-von-fachberufen/> (03.04.2024)

DGB-Bundesvorstand [Hrsg.] (2022): Ausbildungsreport 2022. <https://jugend.dgb.de/++co++33418124-e9c1-11ed-8e96-001a4a16011a> (02.04.2024)

DIHK – Deutsche Industrie- und Handelskammer (2023): Ausbildung 2023 – Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung. <https://www.dihk.de/resource/blob/101096/2c6f6df4f883ffb6060c65d8fc69a78a/fachkraefte-dihk-ausbildungsumfrage-2023-data.pdf> (03.04.2024)

Ertl, Hubert (2023): Berufliche Orientierung als biografisches Langzeitprojekt. In BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Berufsorientierung, 2 / 2023, S. 3. <https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/download/18974> (03.04.2024)

Ertl, Hubert / Maier, Tobias (2022): Prognosen zu Fachkräfteengpässen im Spiegel der Situation auf dem dualen Ausbildungsmarkt – eine indikatorengestützte Betrachtung. In: Recht der Jugend und des Bildungswesens, Nr. 70, S. 148 – 166.

Euler, Dieter / Seeber, Susanne (2023): Ausbildungsgarantie – Ein Instrument zur Fachkräfte sicherung und gesellschaftlichen Integration junger Menschen. FES diskurs. <https://library.fes.de/pdf-files/a-p-b/19972-20230209.pdf> (03.04.2024)

Fuchs, Johann / Söhnlein, Doris / Weber, Brigitte (2021): Projektion des Erwerbspersonenpotenzials bis 2060: Demografische Entwicklung lässt das Arbeitskräfteangebot stark schrumpfen. (IAB-Kurzbericht 25 / 2021). <https://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-25.pdf> (02.04.2024)

Hirschi, Andreas / Baumeler, Franziska. (2020): Berufswahltheorien – Entwicklung und Stand der Diskussion. In: T. Brüggemann & S. Rahn [Hrsg.]: Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch, S. 31 – 42.

Heusler, Anna / Lang, Julia / Stephan, Gesine (2023): Wer nimmt die Berufsberatung im Erwerbsleben (BBiE) in Anspruch? Eine Prozessdatenanalyse. <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2023/fb2123.pdf> (17.06.2024)

Ifaa – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft (2022): Generation Z = Generation Y? Kennst du einen, kennst du alle? [https://www.arbeitswissenschaft.net/fileadmin/Downloads/Angebote\\_und\\_Produkte/Zahlen\\_Daten\\_Fakten\\_Factsheet\\_Generation\\_Z\\_final.pdf](https://www.arbeitswissenschaft.net/fileadmin/Downloads/Angebote_und_Produkte/Zahlen_Daten_Fakten_Factsheet_Generation_Z_final.pdf) (02.04.2024)

Jansen, Annika / Tiedemann, Jurek / Werner, Dirk (2023): Fachkräfte sicherung durch Ausbildung. Potentiale von deutschen und ausländischen Jugendlichen in Engpassberufen, Studie 5 / 2023. Institut der deutschen Wirtschaft e. V. [Hrsg.] [https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user\\_upload/Studien/KOFA\\_kompakt\\_und\\_Studien/2023/KOFA\\_Studie\\_5\\_2023-Ausbildungsmarkt.pdf](https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/KOFA_kompakt_und_Studien/2023/KOFA_Studie_5_2023-Ausbildungsmarkt.pdf) (03.04.2024)

Kleinert, Cornelia / Leuze, Kathrin / Pollak, Reinhard (2023): Soziale Herkunft und Bildung. In: Informationen zur politischen Bildung Nr. 354 / 2023. <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/izpb/soziale-ungleichheit-354/520843/soziale-herkunft-und-bildung/> (29.04.2024)

KMK – Kultusministerkonferenz (1993): Beschluss: Hinführung zur Berufs- und Arbeitswelt als verpflichtender Bestandteil für alle Bildungsgänge (Ziff. 4.2.2). [https://www.kmk.org/fileadmin/pdf/PresseUndAktuelles/Beschluesse\\_Veroeffentlichungen/allg\\_Schulwesen/Schulart\\_Bildungsg\\_Sek1.pdf](https://www.kmk.org/fileadmin/pdf/PresseUndAktuelles/Beschluesse_Veroeffentlichungen/allg_Schulwesen/Schulart_Bildungsg_Sek1.pdf) (02.04.2024)

KMK – Kultusministerkonferenz (2017): Empfehlung zur Beruflichen Orientierung an Schulen. [https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen\\_beschluesse/2017/2017\\_12\\_07-Empfehlung-Berufliche-Orientierung-an-Schulen.pdf](https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2017/2017_12_07-Empfehlung-Berufliche-Orientierung-an-Schulen.pdf) (02.04.2024)

KoBiS – Kompetenzzentrum Bildung im Strukturwandel [Hrsg.] (2022): Strukturwandel und Bildung. 1. Werkstattbericht. [https://www.bismit.de/fileadmin/user\\_upload/pdf/Publikationen/KoBiS\\_Werkstattbericht\\_Ausgabe\\_1.pdf](https://www.bismit.de/fileadmin/user_upload/pdf/Publikationen/KoBiS_Werkstattbericht_Ausgabe_1.pdf) (02.04.2024)

KoBiS – Kompetenzzentrum Bildung im Strukturwandel [Hrsg.] (2024A): Fokusgruppen in Strukturwandel – eine methodische Annäherung. 4. Werkstattbericht. [https://www.transferinitiative.de/media/content/4-Werkstattbericht\\_NBR\\_web.pdf](https://www.transferinitiative.de/media/content/4-Werkstattbericht_NBR_web.pdf) (03.04.2024)

KoBiS – Kompetenzzentrum Bildung im Strukturwandel [Hrsg.] (2024B): Neue Perspektiven, neue Anforderungen: Berufliche Weiterbildung im Strukturwandel. 5. Werkstattbericht.

kobra.net (2024): Servicestelle Schülerfirmen. <https://www.kobranet.de/servicestelle-schuelerfirmen/> (03.04.2024)

Kracke, Bärbel (2014): Der Berufsorientierungsprozess aus entwicklungspsychologischer Sicht. In BWP – Berufsorientierung in Wissenschaft und Praxis, 1 / 2014, S. 16 – 19. <https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/download/7194> (03.04.2024)

Kunert, Carolin / Sommer, Jörn (2023): Reflexion stärkt Wirksamkeit von Potentialanalysen. In BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Berufsorientierung, 2 / 2023, S. 32 – 34. <https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/download/18661> (03.04.2024)

Netzwerkbüro Bildung in der Lausitz (2022): Fachkräfte sicherung durch Bildung im Lausitzer Strukturwandel – Arbeitsmarkt und Berufsausbildung datenbasiert betrachtet. [https://bildung-lausitz.de/wp-content/uploads/2022/12/Fachkraeftesicherung-durch-Bildung-im-Strukturwandel\\_Netzwerkbuero-Bildung-in-der-Lausitz\\_12-2022\\_einseitig.pdf](https://bildung-lausitz.de/wp-content/uploads/2022/12/Fachkraeftesicherung-durch-Bildung-im-Strukturwandel_Netzwerkbuero-Bildung-in-der-Lausitz_12-2022_einseitig.pdf) (03.04.2024)

Netzwerkbüro Bildung in der Lausitz (2024): Herausforderungen und Hemmnisse in der beruflichen Weiterbildung. [https://bildung-lausitz.de/wp-content/uploads/2024/03/Literaturanalyse\\_Herausforderungen-Beruflicher-Weiterbildung.pdf](https://bildung-lausitz.de/wp-content/uploads/2024/03/Literaturanalyse_Herausforderungen-Beruflicher-Weiterbildung.pdf) (11.04.2024)

Netzwerkbüro Bildung Rheinisches Revier (2022): BildungsRAUM Rheinisches Revier Berufliche Ausbildung. [https://www.bildung-rheinisches-revier.de/fileadmin/user\\_upload/Dokumente/2\\_Themenbericht/ISA-21-0001\\_BILDUNGSREPORTS\\_BERUFLICHE\\_AUSBILDUNG\\_web.pdf](https://www.bildung-rheinisches-revier.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/2_Themenbericht/ISA-21-0001_BILDUNGSREPORTS_BERUFLICHE_AUSBILDUNG_web.pdf) (03.04.2024)

New Work (2023): Generationen-Auswertung des Job-Netzwerks XING – Jung, qualifiziert, wechselwillig: So tickt die GenZ. [https://www.new-work.se/de/newsroom/pressemitteilungen/2023\\_pm\\_xing\\_jung\\_qualifiziert\\_wechselwillig\\_so\\_tickt\\_die\\_gen\\_z](https://www.new-work.se/de/newsroom/pressemitteilungen/2023_pm_xing_jung_qualifiziert_wechselwillig_so_tickt_die_gen_z) (02.04.2024)

Schleer, Christoph / Calmbach, Marc (2022): Berufsorientierung Jugendlicher in Deutschland: Erwartungen, Sorgen und Bedarfe.

Schuß, Eric (2023): Die schwierige Lage auf dem deutschen Ausbildungsmarkt. In Wirtschaftsdienst – Zeitschrift für Wirtschaftspolitik, 103. Jahrgang, Heft 8., S. 553 – 559. <https://www.wirtschaftsdienst.eu/archiv/jahr/2023/heft/8.html?pdf=files/journal-issues/wirtschaftsdienst/pdf/2023/wirtschaftsdienst-2023-08-.pdf> (03.04.2024)

SMK – Sächsisches Staatsministerium für Kultus (2024): Praxisangebote zur Beruflichen Orientierung. <https://www.bo.schule.sachsen.de/praxisangebote-3979.html> (02.04.2024)

## 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](mailto:info@bismit.de)

*Netzwerkbüro Rheinisches Revier*  
Hammer Landstraße 1a – 41460 Neuss  
[info@bildung-rheinisches-revier.de](mailto: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](mailto:info@bildung-lausitz.de)

# INHALT

Die Veränderungen der Arbeitswelt infolge des Strukturwandels wirken sich auf Berufswahlprozesse aus und schaffen neue Möglichkeiten und Herausforderungen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Im Spannungsfeld von Fachkräftemangel, sich wandelnden Berufsbildern sowie Veränderungen bei Ansprüchen der nachwachsenden Generation an die Arbeitswelt kommt der beruflichen Orientierung eine besondere Aufgabe zu. Der Werkstattbericht analysiert die gemeinsamen Herausforderungen in den drei deutschen Braunkohlerevieren, stellt regionale Handlungsansätze vor und gibt Aufschluss über die Beiträge des Kompetenzzentrums Bildung im Strukturwandel zur beruflichen Orientierung.

