



**Erarbeitung von Konzepten
zur nachhaltigen Sicherung
des Fachkräftepotenzials
in der Lausitz**

erstellt durch:

**isw Institut für Strukturpolitik
und Wirtschaftsförderung gGmbH**

Projektleitung:
Gerald Wagner

Endbericht, Halle (Saale), 10. Juni 2020

Gliederung des Berichts

1. Hintergrund und Ziele der Untersuchung	3
2. Untersuchungskonzept und Methodik.....	5
3. Konzepte und Ansätze der Fachkräftesicherung anderer von strukturellen Umbrüchen betroffener Regionen.....	6
3.1. Untersuchungsansatz.....	6
3.2. Mitteldeutsches Braunkohlenrevier.....	7
3.3. Rheinisches Revier	12
3.4. Automobilregion Westsachsen/ Thüringen	16
3.5. Zusammenschau wesentlicher Erkenntnisse aus der Betrachtung anderer Regionen.....	20
4. Fachkräftesicherung in Brandenburg und Sachsen: Konzepte, Strukturen, Ansätze und Instrumente	22
4.1. Länderbezogene Strategien und Konzepte der Fachkräftesicherung mit Bedeutung für die Region Lausitz	22
4.1.1. Status quo.....	22
4.1.2. Perspektivische Entwicklung	30
4.1.3. Fazit.....	38
4.2. Regionale Strategien und Initiativen der Fachkräftesicherung in der Lausitz	40
4.2.1. Länderübergreifende Initiativen	40
4.2.2. Regionale Fachkräfteinitiativen im Brandenburger Teil der Lausitz	43
4.2.3. Regionale Fachkräfteallianzen sächsischen Teil der Lausitz.....	52
5. Potenziale und Risiken der Fachkräftesicherung in der Lausitz.....	58
5.1. Fachkräftesituation in der Lausitz	58
5.1.1. Ergebnisse einschlägiger Untersuchungen	58
5.1.2. Aktuelle Daten zu Alters- und Qualifikationsstrukturen	61
5.1.3. Ausbildungssituation im MINT-Segment.....	64
5.1.4. Aktuelle Daten zur Engpassanalyse	67
5.1.5. Künftige Entwicklung von Fachkräfte-Engpässen.....	69
5.2. Bildungslandschaft in der Region Lausitz	73
5.2.1. Anbieterspektrum und Kompetenzen	74
5.2.2. Kapazitäten/ Leistungsfähigkeit.....	76
5.2.3. Einschätzung zu Angebotsdefiziten.....	79
5.2.4. Vorausschau künftiger (veränderter) Bedarfe	79
5.3. Fazit	90

6. Zusammenfassung, Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen (Strategieentwicklung)	91
6.1. Ausgangsbedingungen.....	91
6.2. Herausforderungen	92
6.3. Potenziale, Defizite, Handlungsbedarfe.....	93
6.4. Leitbild und Ziele	95
6.5. Mittel und Wege	96
7. Quellenverzeichnis.....	103
Anhang	108

Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 1	Gemeldete Bewerber je gemeldete Ausbildungsstelle für duale MINT-Berufe (2016/17 und 2018/19)	66
Tabelle 2:	Fachkräfteengpässe in der Lausitz nach Berufsgruppen, Mai 2017 bis April 2018 (Vakanzzzeit über 150 Tage)	68
Tabelle 3	Prognostizierte Veränderung der Zahl der Erwerbstätigen in ausgewählten Wirtschaftszweigen in Brandenburg und Sachsen im Zeitraum 2018-2035	70
Tabelle 4	Erwartete Veränderung der Zahl der Erwerbstätigen und Fachkräftesituation in der Lausitz bis 2035, differenziert nach Berufsgruppen	72

Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1:	Entwurf zum Strategieprozess „Kompetenzregion Lausitz“	45
Abbildung 2:	Sv-pflichtig Beschäftigte, differenziert nach Altersgruppen (Stichtag 30.06.2019, Anteile in %).....	62
Abbildung 3:	Sv-pflichtig Beschäftigte, differenziert nach Berufsabschluss (Stichtag 30.06.2019, Anteile in %).....	63
Abbildung 4:	Anteil duale MINT-Berufe an der Gesamtzahl der gemeldeten betrieblichen Ausbildungsstellen (Ausbildungsjahr 2018/19, in %).....	64
Abbildung 5:	Anteil der Bewerber für duale MINT-Berufe an den gemeldeten Ausbildungsstellenbewerbern insgesamt (Ausbildungsjahr 2018/19, in %)	65
Abbildung 6:	Anteil Frauen an den gemeldeten Bewerbern für duale MINT-Berufe (Ausbildungsjahr 2018/19, in %).....	66
Abbildung 7:	Größe der Unternehmen (Anteil der Größenklassen in %)	75
Abbildung 8:	Einschätzung, welche Anbieter für berufliche Weiterbildung voraus-sichtlich in den nächsten Jahren an Bedeutung gewinnen werden	75
Abbildung 9:	Auswirkungen des demografischen Wandels auf Bildungsanbieter.....	76
Abbildung 10:	Selbstbewertung der aktuellen Geschäftslage der Bildungsanbieter	77
Abbildung 11:	Einschätzung der Bildungsanbieter zur aktuellen Bedeutung der Leistungsbereiche.....	77
Abbildung 12:	Einschätzungen der Bildungsanbieter zur "Arbeit der Zukunft"	80
Abbildung 13:	Formen der Arbeitsorganisation, die aus Sicht der Bildungsdienstleister zukünftig an Bedeutung gewinnen.....	81
Abbildung 14:	Aktuelle Anlässe für Weiterbildung aus Sicht der Bildungs- dienstleister	82
Abbildung 15:	Einschätzung der Bildungsdienstleister zu sichtbaren Auswirkungen der Digitalisierung in der Arbeits- und Berufswelt.....	83
Abbildung 16:	Einschätzung der Bildungsdienstleister zu veränderten Kompetenz- anforderungen an Beschäftigte.....	84
Abbildung 17:	Aus Sicht der Bildungsdienstleister zielführende Maßnahmen für zukunftsfähige Kompetenzentwicklung in den Unternehmen.....	85
Abbildung 18:	Einschätzungen der Bildungsdienstleister zu Lernformen mit künftig wachsender Bedeutung für Bildungseinrichtungen	86
Abbildung 19:	Einschätzung der Bildungsdienstleister zu Lernformaten der beruflichen Weiterbildung mit künftig wachsender Bedeutung	87
Abbildung 20:	Einschätzung der Bildungsdienstleister zur künftigen Bedeutung digitaler Lernformate.....	88
Abbildung 21:	Einschätzung zu Bedarfen, Angeboten und Entwicklungspotenziale in Bezug auf Themenbereiche der beruflichen Bildung in der Lausitz	89

1. Hintergrund und Ziele der Untersuchung

Nach den tiefgreifenden Transformationsprozessen zu Beginn der 1990er Jahre steht die Lausitz angesichts der ansehbaren Beendigung der Braunkohleförderung und -verstromung vor einem erneuten Strukturwandel, von dem deutliche Veränderungen auf Wirtschaft und Gesellschaft in der Region ausgehen werden.

Vor diesem Hintergrund ist das Anfang 2018 gestartete länderübergreifende Projekt „Zukunftswerkstatt Lausitz“ gegenwärtig eines der Schlüsselinstrumente, um die unterschiedlichen Interessen und Ausgangslagen der Akteure aus Wirtschaft, Wissenschaft, Kultur, Politik und Zivilgesellschaft zusammenzuführen und nachhaltige Strategien für den Strukturwandel in der Lausitz zu entwickeln. Ziel ist es, mit innovativen Ideen und nachhaltigen Konzepten die Wahrnehmung als eine Wirtschafts-, Wissenschafts-, Bildungs- und Tourismusregion zu verbessern.

Von wesentlicher Bedeutung sind hierbei die Qualität und Quantität der Fachkräfte in der Region. Die verfügbaren Humanressourcen stellen entscheidende Rahmenbedingungen für das Entstehen neuer Arbeitsplätze dar und beeinflussen damit zunehmend Entscheidungen für oder gegen Investitionen. Herausforderungen für die zukünftige Fachkräftesicherung ergeben sich in der Region primär durch die demografische Entwicklung. Zum einen steigt das Durchschnittsalter der Beschäftigten stetig an, zum anderen führt die anhaltende Abwanderung zur Erosion des Erwerbspersonenpotenzials. Hier sind Maßnahmen zur Fachkräftesicherung gefragt, die den Erhalt der Wirtschaftsleistung in der Zukunft sicherstellen. Die Sicherung des Fachkräftepotenzials ist vor diesem Hintergrund als zentrales Handlungsfeld in den Diskussion- und Partizipationsprozess um die künftigen Entwicklungsvorstellungen der Region Lausitz einzubeziehen.

Dabei gilt, dass nachhaltige Lösungsansätze verschiedene Säulen des Bildungssystems einbeziehen müssen – insbesondere die schulische Bildung und Berufsorientierung, die berufliche Erstausbildung sowie die Fort- und Weiterbildung (Lebenslanges Lernen).

Eine besondere Herausforderung für die Region besteht darin, regional passfähige Angebote und Unterstützungsstrukturen für die Lausitz unter den jeweils spezifischen Rahmenbedingungen der beiden Bundesländer Brandenburg und Sachsen zu entwickeln. Wesentliche Vorarbeiten hierzu sind möglichst zügig zu leisten, um die Bedarfe der Region bei der Ausarbeitung der ESF-Programme der Länder Brandenburg und Sachsen für die Programmperiode 2021 bis 2027 angemessen zu berücksichtigen.

Im Ergebnis des Projekts soll, aufbauend auf einer Untersuchung erfolgreicher Fachkräfteinitiativen und -instrumente in der Lausitz und in Regionen mit ähnlichen Problemlagen, der Bewertung bestehender Chancen und Risiken sowie der Analyse übergeordneter Rahmenbedingungen ein umsetzungsorientierter Leitfaden erarbeitet werden, welcher maßgeblich die Aktivitäten der Lausitz auf dem Gebiet der Fachkräftesicherung in den nächsten Jahren strukturieren soll. Gleichzeitig werden damit wichtige Maßnahmen und Projekte nach innen – in die Region hinein – wie nach außen, insbesondere in Richtung Land, Bund und EU kommuniziert. Ziel ist es, eine Konzentration auf Schwerpunktaufgaben und Synergien der bestehenden Strukturen der Fachkräftesicherung zu erreichen.

2. Untersuchungskonzept und Methodik

Zur Realisierung des Untersuchungsauftrags wurden vier Arbeitspakete definiert:

- (1) Im Rahmen einer Kurzanalyse wird für **ausgewählte Regionen mit besonderen Herausforderungen im Strukturwandel** untersucht, welche Konzepte und Ansätze zur Fachkräftesicherung dort entwickelt und umgesetzt werden. Dies gestattet eine Einordnung der Aktivitäten in der Lausitz und gibt Anregungen zur Entwicklung weiterer Ansätze für die Region.
- (2) Im zweiten Arbeitspaket erfolgt eine Analyse von Konzepten, Strukturen, Ansätzen und Instrumenten der **Fachkräftesicherung in Brandenburg und Sachsen**. Im Ergebnis wird ein Überblick über die Strukturen im Bereich der Fachkräftesicherung in beiden Ländern gewonnen. Bezogen auf die **Lausitz-Region** werden die für das Thema Fachkräftesicherung wichtigsten regionalen Akteure, ihre Verortung in der Region sowie ihre konkreten Angebote/ Leistungen aufgezeigt. Die Sichtbarmachung ist eine wesentliche Voraussetzung um Synergien zu heben, Maßnahmen zu bündeln und damit insgesamt den Aktionsradius und die Reichweite der Netzwerke zu vergrößern.
- (3) Daran anknüpfend erfolgt eine Analyse und Bewertung von **Stärken, Schwächen und ggf. vorhandenen Defiziten** bzgl. der aktuellen Bildungslandschaft in der Region Lausitz. Dazu werden zum einen die aktuelle **Fachkräftesituation** in der Region sowie mittel- bis längerfristige Entwicklungstrends untersucht. Zum anderen erfolgt eine Analyse der aktuellen **Bildungslandschaft** für die Region Lausitz vor. Diese fokussiert insbesondere auf Angebote und Leistungen im Bereich der beruflichen Weiterbildung.
- (4) Abschließend werden die in den vorangegangenen Arbeitspaketen gewonnenen Erkenntnisse zusammengeführt mit dem Ziel, strategische sowie spezifische **Handlungsansätze** für die Akteure der Lausitz-Region ableiten.

Für die Analyse wurde eine Vielzahl von Quellen erschlossen. Wesentliche Informationsgrundlagen der Untersuchung sind insbesondere

- Recherche und Auswertung von Sekundärquellen wie Studien, Konzepte, Analysen, Projektbeschreibungen etc.
- Fachgespräche mit Schlüsselakteuren der Fachkräftesicherung in der Lausitz sowie in den zuständigen Ressorts der Landesregierungen von Brandenburg und Sachsen
- Recherche und Auswertung statistischer Daten mit Relevanz für das Handlungsfeld Fachkräftesicherung.

3. Konzepte und Ansätze der Fachkräftesicherung anderer von strukturellen Umbrüchen betroffener Regionen

3.1. Untersuchungsansatz

Neben der Lausitz gibt es andere Regionen, die sich gravierenden strukturellen Umbrüchen stellen müssen. Häufig schlagen diese Regionen ganz eigene Wege ein, die damit verbundenen wirtschaftlichen und sozialen Herausforderungen zu meistern. Ziel einer Kurzanalyse für ausgewählte Regionen ist es, den Blick für andere Herangehensweisen zu weiten, indem deren Konzepte und Ansätze zur Fachkräftesicherung untersucht werden.

Die Kurzanalyse beruht im Wesentlichen auf der Recherche und Auswertung von Sekundärquellen (Strategiepapiere, Gutachten, Projektberichte usw.) mit Relevanz für den Untersuchungsgegenstand.

Ausgangspunkt der Untersuchung ist Auswahl von Regionen mit vergleichbaren Problemlagen. In die Bestandaufnahme werden folgende drei Regionen einbezogen:

- Das „**Mitteldeutsche Braunkohlerevier**“ sowie das „**Rheinische Revier**“: Auch in diesen Regionen stehen die Akteure – wie in der Lausitz – vor der Herausforderung, neue wirtschaftliche Perspektiven jenseits der Braunkohleförderung und -verstromung zu identifizieren und umzusetzen. Zudem sind durch die Lage des Mitteldeutschen Reviers in Sachsen und Sachsen-Anhalt auch dort länderübergreifende Kooperationsansätze von Bedeutung.
- **Region Westsachsen/ Thüringen**: Die Automobilindustrie (einschl. Zulieferindustrie) stellt eine der Schlüsselbranchen in der Region dar. Mit der Trendwende zur Elektromobilität und den damit verbundenen strukturellen Umbrüchen innerhalb der Branche sind auch erhebliche Auswirkungen für den regionalen Arbeitsmarkt zu erwarten. Daraus ergeben sich besondere Herausforderungen zur Sicherung des Fachkräftepotenzials und zur Anpassung an veränderte Rahmenbedingungen auch in dieser Region. Auch hier ist von Interesse, inwieweit Initiativen zur Fachkräftesicherung länderübergreifend abgestimmt werden.

Für diese Regionen wurde eine systematische Recherche von Konzepten und Ansätzen der Fachkräftesicherung vorgenommen. Daran anknüpfend erfolgt eine Analyse und Bewertung der recherchierten Unterlagen entlang folgender **Leitfragen**:

1. Welche Veränderungen sind hinsichtlich der Arbeitskräftenachfrage zu erwarten?
2. Welche Strategien, Konzepte bzw. konkrete Maßnahmen zur Fachkräftesicherung werden vorgeschlagen bzw. bereits umgesetzt?
3. Welche Erkenntnisse/ Erfahrungen zur praktischen Umsetzung und Wirksamkeit liegen vor?

3.2. Mitteldeutsches Braunkohlenrevier

Eine erste Orientierung über spezielle Ansätze zur Fachkräftesicherung im Mitteldeutschen Revier gibt ein im Jahr 2018 im Auftrag des Freistaats Sachsen erstellter „**Handlungsleitfaden zur Strukturentwicklung in den sächsischen Braunkohlerevieren**“.¹ Allerdings enthält der Handlungsleitfaden keine länderübergreifende Betrachtung. Er befasst sich ausschließlich mit den sächsischen Teilgebieten der Reviere.

Für beide Gebiete gemeinsam wird als eine Herausforderung die Verbesserung der Fachkräfteverfügbarkeit beschrieben: Vor dem Hintergrund der schwierigen demografischen Entwicklung in den Revieren muss ein Augenmerk auf die langfristige Sicherung und Verbesserung der Fachkräfteverfügbarkeit gelegt werden, um die Reviere als Wirtschafts-, Wissenschafts- und Forschungsstandort attraktiv zu gestalten. Explizit wird dabei auch auf die Option verwiesen, die Reviere attraktiver für den Zuzug von Hochqualifizierten, Wissenschaftler und Forschern zu gestalten. (S. 5)

Für den sächsischen Teil des **Mitteldeutschen Reviers** empfiehlt der Handlungsleitfaden folgende Ansätze, die – mit finanzieller Unterstützung des Bundes – umgesetzt werden sollen:

- Unter dem Stichwort „Ausbildungslandschaft ausbauen“ wird – allerdings ohne analytische Fundierung - die Verbesserung der Aus- und Weiterbildungssituation im Mitteldeutschen Revier durch Ausbau und die Ansiedlung neuer Bildungseinrichtungen als notwendig benannt. Dies zielt insbesondere auf Kompensation der Schließung der Telekom Hochschule Leipzig. Als konkrete Ansätze hierzu werden die **Etablierung einer Fakultät mit Schwerpunkt „digitale Transformation“** an der HTWK Leipzig und die Unterstützung der Pläne zur Ansiedlung der privaten Chappe University im Raum Leipzig genannt.
- Unter dem Stichwort „Qualifizierung von Fachkräften“ wird zum einen Unterstützung für die Gründung eines **GlasCampus Torgau** angeregt – als spezialisierte Bildungseinrichtung für die Glas-, Keramik- und Baustoffindustrie in der Region Mitteldeutschland. Zum anderen wird die **Förderung der digitalen Kompetenzen** bei der Qualifizierung der Fachkräftebasis als Handlungsfeld benannt. Dazu sollte der Ausbau von überbetrieblichen Aktivitäten und Initiativen im Kontext einer revier- und länderübergreifenden Fachkräfteoffensive unterstützt werden. Nähere Erläuterungen dazu enthält der Handlungsleitfaden nicht.
- Grundsätzlich wird darauf hingewiesen, dass die Etablierung einer guten Fachkräftebasis viele Bereiche umfasst: Kinderbetreuung, Schulversorgung, berufliche Ausbildung, Hochschulen und Stärkung des lebenslangen Lernens – insbesondere auch in den ländlichen Räumen der Region.

¹ Prognos: Handlungsleitfaden zur Strukturentwicklung in den sächsischen Braunkohlerevieren. Empfehlungen für einen Aktionsplan. <https://www.strukturentwicklung.sachsen.de/download/Handlungsleitfaden-Strukturentwicklung-Braunkohlereviere-Sachsen.pdf>

Mit dem gemeinsamen Ziel einer nachhaltigen Entwicklung und Vermarktung der Region Mitteldeutschland engagieren sich strukturbestimmende Unternehmen, Kommunen, Kammern und Verbände sowie Hochschulen und Forschungseinrichtungen aus Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen in der **Europäischen Metropolregion Mitteldeutschland (EMMD)**. Der Strukturwandel der Kohle- und Energiewirtschaft im Mitteldeutschen Revier ist in den letzten Jahren zu einem zentralen Aktionsfeld der EMMD geworden.

Unter dem Dach der EMMD sind fünf Arbeitsgruppen tätig, darunter – mit Bezug zum Thema Fachkräftesicherung – die **AG Demografie und Bildung**. Ihre erste Zusammenkunft fand im Oktober 2015 statt. Hier wurde zunächst das Selbstverständnis der AG diskutiert. In den folgenden Sitzungen der AG – etwa 3 pro Jahr – wurden jeweils Projekte und Aktivitäten aus einzelnen Bundesländern bzw. Kommunen mit Bezug zum Themenspektrum der AG vorgestellt und deren Bedeutung für bzw. Übertragbarkeit auf die Metropolregion diskutiert. Dies betraf bspw. die Themen bzw. Projekte

- Berufsorientierung, Berufsausbildung (2016)
- Demografie-Netzwerke (2016)
- MINT-Informationsplattform (2017)
- Betriebliches Gesundheitsmanagement (2018)
- Thüringer Agentur für Fachkräftegewinnung, (2018)
- Familienfreundlichkeit als Attraktivitätsfaktor der Region Mitteldeutschland (2019).

Im Jahr 2019 wurde die Diskussion um die inhaltliche Ausrichtung der AG erneut aufgenommen.

Im Internetauftritt der EMMD wurde zudem eine Übersicht über Fachkräfteportale in den an der EMMD beteiligten Bundesländern² sowie über Karriereportale der Mitglieder der EMMD geschaffen.³

Die EMMD fungiert auch als Träger des Projekts „**Innovationsregion Mitteldeutschland**“, welches die Umsetzung des BMWi-Modellvorhabens „Unternehmen Revier“ im Mitteldeutschen Revier koordiniert. Im Dezember 2017 hat die EMMD das **Regionale Investitionskonzept (RIK) Innovationsregion Mitteldeutschland** vorgelegt.⁴ In diesem Konzept ist als eines von vier „operationalen Zielen“ für die Gestaltung des Strukturwandels im Mitteldeutschen Revier die „Qualifizierung der Beschäftigten zur Sicherung eines zukunftsorientierten Fachkräftepotenzials“ verankert (S. 1). Dazu nennt das Konzept „vor allem folgende Aktivitäten/Projekte:

- Qualifizierung der Arbeitnehmer bzw. Stärkung der Fachkräftebasis
- Koordinierungsstellen für ausgewählte Arbeitnehmergruppen

² <https://mitteldeutschland.com/de/page/fachkraefteportale-fuer-mitteldeutschland>

³ <https://mitteldeutschland.com/de/content/karriereportale-der-mitglieder-der-europaeischen-metropolregion-mitteldeutschland>

⁴ https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Downloads/P-R/regionales-investitionskonzept-mitteldeutschland.pdf?__blob=publicationFile&v=4

- überbetriebliche Aktivitäten/ Initiativen.“ (S. 8)

Weitere Konkretisierungen sind im Konzept nicht enthalten.

Auf der Grundlage des Regionalen Investitionskonzept (RIK) wurden im Ergebnis mehrerer **Ideenwettbewerbe** folgende Projekte mit Bezug zum Thema Fachkräftesicherung zur Förderung ausgewählt:⁵

Fachkräftesicherung Industrie 4.0: Fachkräftesicherung in der Region durch Schaffung einer betrieblichen Berufsausbildung zur Ausbildung von Chemikanten

Projektträger: Dow Olefinverbund GmbH

Im Rahmen des Projekts soll eine neue Ausbildungsstätte am Industriestandort Böhlen-Lippendorf entstehen, um den Fachkräftebedarf an diesem Industriestandort zu sichern. Dazu sind Digitalisierung, Innovation und Anwendung von neuen Techniken in der Ausbildung notwendig. Mit dem Projekt soll eine über den Standard hinausgehende technische und digitale Ausstattung in der Berufsausbildung realisiert werden, um den Standort für junge Menschen in Konkurrenz zu großstädtischen Standorten besonders attraktiv zu gestalten.

Internationale Hochschule: Standortanalyse für die Ansiedlung einer privaten internationalen Hochschule

Projektträger: Landkreis Leipzig

Gegenstand des Projekts ist die Bewertung von möglichen Standorten für die Ansiedlung einer Internationalen Hochschule mit dem Schwerpunkt IuK-Technologie nach infrastrukturellen, sozialen und wirtschaftlichen Aspekten als investitionsvorbereitende Maßnahme.

Berufsorientierung: Entwicklung eines rechnergestützten Systems zur kriteriengeleiteten systematischen Erfassung von Angeboten der Berufsorientierung als Grundlage für die ganzheitliche Gestaltung der Berufsorientierung

Projektträger: Landkreis Mansfeld-Südharz

Im Landkreis gibt es eine Vielzahl unterschiedlichster Angebote für die Berufsorientierung von Schülerinnen und Schülern. Mit der Entwicklung von Kriterien nach den Kategorien Projektziele und Prinziplösungen soll die Möglichkeit geschaffen werden, alle Projekte und Angebote transparent, vergleichbar und nachvollziehbar aufzubereiten und als Information in digitaler Form zur Verfügung zu stellen.

⁵ Die folgenden Kurzbeschreibungen der Projekte basieren auf: <https://www.innovationsregion-mitteldeutschland.com/projektfoerderung/#unternehmen-revier>

Standortkampagne: Imagekampagne zur positiven Kommunikation der Stärken des Landkreises Mansfeld-Südharz

Projektträger: Landkreis Mansfeld-Südharz

Die Kampagne soll die Wahrnehmung für den Landkreis nachhaltig prägen und potenzielle Zuzügler und/oder Rückkehrer in einem ersten Schritt für die Region interessieren.

In²: Umsetzungsstrategie zur Errichtung eines Innovationslabors für regionale Ankerunternehmen im Burgenlandkreis und Startups mit Angeboten zur betrieblichen und akademischen Qualifizierung und Weiterbildung

Projektträger: Burgenlandkreis

Im Burgenlandkreis soll ein Innovationslabor für regionale Ankerunternehmen mit eigenem Forschungs- und Entwicklungsbedarf und Startups mit Angeboten zur dezentralen betrieblichen und akademischen Qualifizierung und Weiterbildung geschaffen werden. Mit dem Projekt werden eine Umsetzungsstrategie und ein Investitionsplan zur Errichtung eines solchen Innovationslabors erarbeitet.

GlasCampus Torgau: GlasCampus für die Bildung und Innovation für die Zukunft Nordsachsens

Projektträger: Landkreis Nordsachsen

Das Vorhaben zielt auf die Stärkung der regionalen Entwicklung des ländlichen Raumes im Landkreis Nordsachsen sowie angrenzender Regionen durch die Etablierung einer Professional School im Bereich Gas/Keramik/Baustoffe sowie einer Präsenzstelle der TU Bergakademie Freiberg am Standort Torgau – verbunden mit der Schaffung regionaler Angebote im Bereich Bildung, des Wissens- und Technologietransfers sowie der Forschungs- und Entwicklungsunterstützung.

Ein weiteres Projekt, das im Rahmen des RIK-Ideenwettbewerbs eingereicht wurde, wurde im Ergebnis des Bewertungs- und Auswahlprozesses zur Förderung aus dem GRW-Budget empfohlen. Mit diesem Vorhaben werden der Aufbau und die Implementierung von Strukturen für die Fachkräftesicherung durch **Fachkräfte aus europäischen Partnerregionen** im Landkreis Mansfeld-Südharz angestrebt.

Die Umsetzung der o.g. RIK-Projekte ist überwiegend bereits abgeschlossen. Die **Zusammenchau** zeigt zum einen, dass trotz der eher randständigen Berücksichtigung des Themas Fachkräftesicherung im RIK Innovationsregion Mitteldeutschland praktisch vergleichsweise viele Projekte dieses Themenfelds zur Förderung eingereicht und ausgewählt worden sind. Zum anderen verdeutlicht die Übersicht, dass bisher sowohl Projekte mit kleinräumigem Wirkungsbereich - auf Ebene einzelner Landkreise – als auch Vorhaben mit einem weiteren Wirkungsbereich umgesetzt worden sind. Zu letzteren zählen die Projekte Fachkräftesicherung Industrie 4.0, Internationale Hochschule und GlasCampus Torgau.

Außerhalb des RIK-Prozesses hat das Sachsen-Anhalt im April 2019 der Bundesregierung eine Liste mit „**Leuchtturmvorhaben** für den Strukturwandel in der Braunkohleregion“ übermittelt.⁶ Eines der Projekte unter dem Titel „**Industrieregion Mitteldeutsches Revier**“ widmet sich dem Infrastrukturausbau und der Profilierung des Umfeldes von Kraftwerks- und Bergbaustandorten zu zukunftsfähigen Industrie- und Gewerbestandorten, einschl. Know-how-Sicherung, Fortentwicklung, der Nachnutzung von Industriestandorten und Fachkräftequalifizierung.

Zu den Schwerpunkten dieses Leuchtturmprojektes gehört die Einrichtung eines **Qualifizierungsfonds Braunkohle** als spezieller Fachkräftesicherungsinitiative für die Zukunft im miteldeutschen Revier: Die Initiative soll mit eigenen Mitteln zur Entwicklung der Aus- und Weiterbildungsstrukturen (Investitionen) und bei Bedarf auch zur Finanzierung konkreter Qualifizierungsmaßnahmen (in Ergänzung zur Regelförderung der BA) ausgestattet werden. Der Aufbau und die Etablierung der Initiative sollen in einem breiten Dialog mit Unternehmen der Region, mit Gewerkschaften und Betriebsräten, mit regionalen Bildungseinrichtungen und den zuständigen Akteuren aus Politik und Verwaltung, insbesondere auch mit der Bundesagentur für Arbeit erfolgen. Dieser Dialog soll zeitnah (2019/20) beginnen, um in der Region ein spürbares Zeichen zu setzen, dass der Strukturwandel von Seiten der Arbeits- und Qualifizierungspolitik aktiv begleitet und mit dem Ziel des Erhalts guter und zukunftsfähiger Arbeitsplätze in der Region gestaltet werden wird.

Zwischenfazit

Strategische angelegte Dokumente mit Bezug zum Strukturwandel im Mitteldeutschen Revier haben das Thema Fachkräftesicherung zwar aufgenommen, aber nicht vertieft. Das Thema wird als Herausforderung für die zukünftige Entwicklung der Region genannt, Entwicklungsziele werden jedoch nur in sehr allgemeiner Form beschrieben.

Demgegenüber haben Akteure der Region bereits – ohne einen besonderen strategischen Koordinierungsrahmen – eine Reihe von Projekten im Handlungsfeld Fachkräftesicherung praktisch umgesetzt bzw. angestoßen. Diese Projekte sind teilweise auf kleinräumige, teilweise aber auch auf Kreis- und Ländergrenzen übergreifende Wirkungen angelegt.

Unter dem Dach der Europäischen Metropolregion Mitteldeutschland (EMMD) ist – neben anderen – eine Arbeitsgruppe „Demografie und Bildung“ eingerichtet und tagt regelmäßig. In dieser AG wurden in den letzten Jahren unterschiedliche Handlungsansätze mit Bezug zum Thema Fachkräftesicherung diskutiert – allerdings weitgehend ohne greifbare Ergebnisse in Bezug auf die aktive Gestaltung des Strukturwandels in der Region, gemeinsame Ziele oder Aktivitäten. Der Schwerpunkt der AG liegt eindeutig im Informations- und Erfahrungsaustausch der beteiligten Akteure. Aktuell hat die AK die Diskussion um ihre inhaltliche Ausrichtung erneut aufgenommen.

⁶ Pressemitteilung Nr.: 180/2019 der Staatskanzlei des Landes Sachsen-Anhalt (<http://www.presse.sachsen-anhalt.de/index.php?cmd=get&id=902449&identifizier=695bc7190dff5c9bd49d200b83be1a7b>)

3.3. Rheinisches Revier

Mit Blick auf das sich abzeichnende Auslaufen der Braunkohlenförderung im Rheinischen Revier hat die Landesregierung NRW bereits im Jahr 2011 das Entwicklungsprogramm „Innovationsregion Rheinisches Revier“ (IRR) beschlossen. Es umfasste zunächst einer Laufzeit von 2012 bis 2015. Im Jahr 2013 wurde im Auftrag der IRR eine „**Potentialanalyse zur intelligenten Spezialisierung in der Innovationsregion Rheinisches Revier (IRR)**“ erarbeitet.⁷

Die Potenzialanalyse vertieft das Thema „Fachkräfte“ in drei Bereichen: für die regional strukturprägenden Branchen Energiewirtschaft und Logistik sowie für den Bereich der tertiären Bildung. Für die beiden genannten Branchen erfolgt eine zahlenmäßige Bestandsaufnahme der Beschäftigten; Bewertungen in Bezug auf das Thema Fachkräftesicherung werden nicht abgeleitet. Für den Hochschulsektor erfolgt eine Darstellung von MINT-Studiengängen und Studierenden in der Region. Diese mündet in die Einschätzung, dass das Rheinische Revier über ein breites Spektrum an Universitäten, Fachhochschulen und sonstigen Hochschulen verfügt, die vielfältige Studienmöglichkeiten in den MINT-Bereichen anbieten. Demnach hat das Rheinische Revier bei der Ausbildung in technologieorientierten Studiengängen eine hohe Bedeutung für NRW insgesamt, sodass die Region hier über ein wertvolles Potenzial im Vergleich zu anderen Regionen verfügt (S. 38 f.)

Im Ergebnis zeigt die Potenzialanalyse acht „Entwicklungspfade“ bzw. prioritäre Handlungsfelder für die künftige Entwicklung des Rheinischen Reviers auf (S. 51). Das Thema Fachkräftesicherung zählt nicht dazu. Allerdings soll im Zusammenhang mit der Fortentwicklung der energieintensiven Industrien in der Region das Thema „Ausbildung/Qualifikation“ als Querschnittsthema weiter bearbeitet werden.

Eine 2017/18 erstellte **Zwischenbilanz** benennt für den **Umsetzungsprozess der IRR**⁸ 3 Zukunftsfelder bzw. 5 „Projektfamilien“. Sie sind das Ergebnis eines im Jahr 2015 realisierten IRR-Ideenwettbewerbs, der zu 75 ausgewählten Projektideen für eine zukunftsfähige Gestaltung der Region geführt hat.

Im Zukunftsfeld Energie bzw. der Projektfamilie „Energie intelligent einsetzen“ befasst sich eine Reihe von Projekten im Rheinischen Revier mit unterschiedlichen Angeboten der Aus- und Weiterbildung:

- Das Projekt **Bildungscloud 2.0** knüpft an ein bereits bestehendes „Leuchtturm-Projekt“ der IRR an, welches Pilot-Berufskollegs an mehreren Standorten in die Lage versetzt, zentralen Zugang zu wesentlichen Lernfunktionalitäten über eine cloudbasierte Plattform zu erhalten. Zukünftige Erweiterungsprojekte zielen auf Integration der Verwaltungsperspektive in die Cloud-Lösung, Teilhabe aller Berufskollegs der gesamten IRR, Integration ausbildender Unternehmen, Erweiterung für alle Schulformen (nicht nur Berufskollegs), digitales Nachweissystem sowie den Ausbau der Breitband-Infrastruktur an Schulen in der Region.

⁷ IRR Innovationsregion Rheinisches Revier (Hrsg.): Potentialanalyse zur intelligenten Spezialisierung in der Innovationsregion Rheinisches Revier (IRR). Berlin, April 2013.

⁸ Innovationsregion Rheinisches Revier: Sachstand zur Projektqualifizierung im Herbst 2017. Jülich, April 2018.

- Mit dem **Kompetenzcluster ChemNet Rheinland Akademie** soll eine innovative und systematische Vernetzung von Wirtschaft, beruflicher Bildung und der lokalen Schullandschaft erfolgen. Die beteiligten Akteure speisen ihre Bildungsangebote, Fragen und Problemstellungen auf einer virtuellen ChemNet Rheinland Akademie – Plattform ein. Aus dem virtuellen Lernraum werden konkrete Umsetzungsaktionen (z.B. Lehrerworkshops, Berufsinformationstage) generiert.
- Das Konzept **Schaufenster IRR** soll eine Platt- und Präsentationsform für aktuelle und zukunftsrelevante Themen der IRR wie beispielsweise Flächenentwicklung, Umwelt, Energie, Klima und Strukturwandel sein. Hier sollen Projekte, Ideen und innovative Forschungsansätze, welche Themen in der Region betreffen, transparent gemacht und in anschaulicher Weise den Menschen und interessierten Institutionen innerhalb und außerhalb der Region vermittelt werden.

Im Jahr 2019 wurde das **Wirtschafts- und Strukturprogramm für das Rheinische Zukunftsrevier 1.0** (WSP 1.0)⁹ mit dem Ziel erstellt, einen konkreten Leitfaden für den bestmöglichen Einsatz der für den Ausstieg aus der Kohleverstromung in Aussicht gestellten Fördermittel für das Rheinische Revier zu schaffen. Unter dem Gesichtspunkt der Fachkräftesicherung werden in der Bestandsaufnahme folgende **Ausgangspunkte und Herausforderungen** beschrieben:

- Für die Region wird ein **steigender Fachkräftebedarf** prognostiziert. (S. 16)
- Generell gilt der **Bestand an qualifizierten Fachkräften** im Rheinischen Revier als gute Ausgangsbasis, um den Strukturwandel positiv zu gestalten. (S. 42) Für die Industrie wichtige Qualifikationen wie MINT-Absolventen und Ingenieure sind in der Region gut vertreten. Allerdings führen vor allem der demografische Wandel und Abwanderungstendenzen zu einer Verknappung von Fachkräften und Arbeitskräften insgesamt, so dass bereits jetzt Maßnahmen getroffen werden müssen. Insbesondere sind verstärkt Maßnahmen notwendig, die die attraktiven Arbeitgeber und Arbeitsplätze in der Region für Absolventen und gut qualifizierte Fachkräfte sichtbarer machen. (S. 69)
- Der **Erhalt und Ausbau von Ausbildungskapazitäten** muss unter dem Aspekt der Fachkräfteverfügbarkeit für die Zukunft eine zentrale Rolle spielen. (S. 17)
- Große Chancen für die Gestaltung eines positiv besetzten Strukturwandels liegen in den Kompetenzen der zahlreichen **Regelschulen, Berufskollegs und Hochschulen** zur Vorbereitung und Ausbildung zukünftiger Fachkräfte sowie in den Kompetenzen der wissenschaftlichen Institutionen, Ideen und Konzepte für zukunftssträchtige und richtungsweisende Technologien zu entwickeln und umzusetzen. Gerade im Hinblick auf Faktoren, die für eine digitalisierte und wissensbasierte wirtschaftliche Strukturentwicklung wichtig sind – F&E, Breitbandinfrastruktur, Hochschulen und Forschungseinrichtungen im Umfeld, Qualifikation der Beschäftigten – erfüllt das Rheinische Revier wichtige Voraussetzungen. (S. 116)

⁹ Zukunftsagentur Rheinisches Revier: Wirtschafts- und Strukturprogramm für das Rheinische Zukunftsrevier 1.0 (WSP 1.0). Jülich, 12.12.2019.

- Aufgrund der starken **Abwanderung von Hochschulabsolventen** profitiert die Region nicht optimal von den exzellenten Ausbildungsmöglichkeiten der vorhandenen Hochschulen. (S. 15)
- Die **Weiterbildungslandschaft** im Rheinischen Revier unterscheidet sich strukturell wenig von der Weiterbildungslandschaft in Deutschland. Sie ist geprägt durch eine Vielzahl von Zuständigkeiten, Instrumenten und Angeboten öffentlicher und privater Einrichtungen und zuständiger Stellen sowie Betriebe. Die vielfältige, dezentrale Struktur ist zugleich Vor- und Nachteil. Als Vorteil wird eingeschätzt, dass für Menschen in unterschiedlichen Lebenslagen bedarfsgerechte Weiterbildungsangebote verfügbar sind. Als struktureller Nachteil gilt die unzureichende Übersicht über die vielfältigen Angebote. Die Vorteile der Heterogenität und Dezentralität der Weiterbildungslandschaft werden durch Informationsdefizite konterkariert. Darüber hinaus bedürfen einzelne Weiterbildungsträger bzw. -angebote Weiterentwicklungen hinsichtlich der Adressierung künftiger Herausforderungen wie zum Beispiel Digitalisierung sowie nachhaltige Bildungsentwicklung. (S. 117)

Vor dem Hintergrund dieser Bewertungen beschreibt das WSP 1.0 es als **mittelfristiges Ziel**, die Verbindung zwischen Wirtschaft, Wissenschaft, Aus- und Weiterbildungsträgern und Kommunen zu stärken. Konkreter bedeutet dies:

- Im Aus- und Weiterbildungsbereich sollen neue Akzente und Kooperationen etabliert werden. Die vielfältigen **Aus- und Weiterbildungsangebote** sollen **zentral und transparent erfasst** und so leichter zugänglich gemacht werden. Dadurch werden Angebote verzahnt und vernetzt. Gleichzeitig sollen bestehende Kompetenzen in der Aus- und Weiterbildung vertieft und um neue Inhalte erweitert werden. Die Möglichkeiten der **Digitalisierung** sollen genutzt werden, um Aus- und Weiterbildung so zu gestalten, dass sie noch bedarfsgerechter erfolgt und stärker auf die individuellen Voraussetzungen eingeht, beispielsweise durch **Mikromodularisierung**.
- Durch die **Vernetzung** der unterschiedlichen Akteure sollen zudem **neue inhaltliche Impulse** für die bedarfsgerechte Entwicklung von Weiterbildungsangeboten generiert werden.
- Ein weiteres wichtiges Ziel besteht in der Entwicklung neuer Ansätze, bei denen berufliche **Kompetenzen ohne entsprechende Qualifikationszertifikate** verstärkt berücksichtigt werden und so formal gering qualifizierten Arbeitskräften ein besserer Zugang zum sich wandelnden Arbeitsmarkt ermöglicht wird. (S. 119f.)

Mit Blick auf die angestrebte Bündelung der vielfältigen Bildungsangebote im Rheinischen Revier soll als zentrales Element eine **Learning Factory** geschaffen werden. Die Learning Factory hat die Hauptaufgabe, Verbindungen zu schaffen zwischen fachlichen Treibern in Wissenschaft und Industrie, den Menschen, deren Berufsbilder und berufliche Kompetenzen sich auf der Grundlage der fachlichen Entwicklungen verändern, sowie bisherigen und neuen Weiterbildungsakteuren.

Als ein zentraler Ort im Rheinischen Revier, an dem Bildungskompetenzen gebündelt werden, ist die Learning Factory eine **virtuelle Struktur**. Sie soll die existierende Weiterbildungsstandorte und Hochschulen nicht ersetzen, sondern inhaltlich miteinander vernetzen. Ziel ist es, auch künftig das quantitative Angebot an qualitativ hochwertigen Ausbildungsplätzen im Revier zu erhalten. Das Ausbildungsangebot soll vielfältig sein und sich an Schulabsolventen unterschiedlicher Qualifikationsniveaus richten.

Ein Schwerpunkt der Learning Factory soll es sein, die Potentiale der Digitalisierung sowohl auf der organisatorischen als auch auf der inhaltlichen Ebene zu heben. Dazu können bspw. digitale Zusatzangebote wie Blended Learning Formate und individuell zugeschnittene (Mikro)Module geschaffen werden.

Kooperationen von Hochschulen, außeruniversitären Forschungseinrichtungen, Industrie und Handwerk, ihrer überbetrieblichen Berufsbildungsstätten sowie Berufskollegs sollen Bedarfe identifizieren und gemeinsam neue Aus- und Weiterbildungsformate und –module erarbeiten. Im Bereich der beruflichen Ausbildung sollen Möglichkeiten zur Verbundausbildung geschaffen werden, die vor allem kleinere Betriebe in der Ausbildung entlasten. Die Learning Factory soll die Vernetzung der Ausbildungsbetriebe untereinander fördern.

Ein weiteres zentrales Ziel der Learning Factory ist es auch, Menschen mit Beeinträchtigungen eine individuelle Aus- und Weiterbildungsmöglichkeit zu bieten.

Zusätzlich zum Aufbau der Learning Factory werden – abhängig vom jeweiligen thematischen Bedarf – neue Hochschulstandorte, Studienorte und Studiengänge geschaffen. (S. 122f.)

Zwischenfazit

Alles in allem zeigen die Ergebnisse der Recherche, dass das Thema Fachkräftesicherung im Rheinischen Revier im Zeitverlauf deutlich an Aufmerksamkeit und Bedeutung gewonnen hat. Erkennbar ist eine zunehmende Sensibilisierung der regionalen Akteure für die strategische Bedeutung des Themas für die Regionalentwicklung. Dabei wird die aktuelle Ausgangssituation – im Unterschied zur Lausitz – als gut eingeschätzt. Quantitative Prognosen der künftigen Entwicklung von Angebots- und Bedarfsseite werden nicht zur Unterfütterung der Bewertungen und Schlussfolgerungen herangezogen.

Die vorgeschlagenen Maßnahmen sind auf langfristige Wirkungen angelegt. Sie konzentrieren sich auf Aktivitäten der Kooperation und Vernetzung im Bereich der Aus- und Weiterbildung. Räumlich beziehen sie sich i.d.R. auf die gesamte Region, nicht auf einzelne Teilräume wie bspw. Kreise. Dabei wird die Erschließung der Potenziale der Digitalisierung als wesentliche Zukunftsaufgabe angesehen.

Eines der zentralen Projekte zur Fachkräftesicherung im Rheinischen Revier ist die Schaffung einer „Learning Factory“. Sie soll die Aufgabe übernehmen, die vielfältigen Angebote zu bündeln, um lebenslangem Lernen im Rheinischen Revier eine räumliche und organisatorische Struktur zu geben.

3.4. Automobilregion Westsachsen/ Thüringen

Die deutsche Automobilindustrie steht an der Schwelle zu einer grundlegenden und nachhaltigen Trendwende zur Elektromobilität. Dies impliziert einen gravierenden Strukturwandel bei Herstellern und Zulieferern. Vor allem Zulieferunternehmen, die im Produktbereich Antriebsstrang tätig sind, stehen vor großen Anpassungserfordernissen.

Der Strukturwandel wird – vergleichbar mit dem Ausstieg aus der Kohleverstromung – ebenfalls durch politische Entscheidungen getrieben (regulatorische Auflagen bzgl. Emissionsobergrenzen, Strafzahlungen bei Nicht-Einhaltung). Er wird allerdings in näherer Zukunft sehr viel schneller verlaufen als der Kohleausstieg. Zudem ist das Wettbewerbsumfeld der betroffenen Unternehmen ein anderes als das der Energiewirtschaft: Der Automobilmarkt und seine Zulieferketten sind globalisiert, konjunktursensibel und stark von Innovationen getrieben. Die Veränderungsdynamik ist generell höher als in der Energiewirtschaft.

Thüringen

In Thüringen produzieren rund 660 Unternehmen der Automobilindustrie und damit eng verbundenen Zulieferbranchen. Sie beschäftigen rund 68.000 Mitarbeiter.¹⁰ Aktuell ist die Branche durch große wirtschaftliche Unsicherheiten gekennzeichnet und von Stellenverlusten betroffen. Hauptgründe für diese Entwicklung sehen die Thüringer Unternehmen nach einer im Herbst 2019 durchgeführten repräsentativen Befragung im konjunkturbedingten Rückgang der Nachfrage, Unsicherheiten bzgl. der künftigen Entwicklung sowie geopolitische Risiken.

Die Trendwende zur Elektromobilität wird bislang kaum als eine der Ursachen für die eingetretenen Umsatz- und Beschäftigtenrückgänge angesehen. Auf längere Frist könnte sich dies allerdings ändern. Ein erheblicher Teil der Firmen und Beschäftigten in Thüringen ist im Produktbereich Antrieb/ Fahrwerk tätig. In diesem Bereich gelten nach einer aktuellen Analyse etwa 10 bis 15% der Arbeitsplätze aufgrund des Strukturwandels bis 2030 als gefährdet.¹¹

Als größte **Herausforderungen für die nahe Zukunft** sehen die Unternehmen der Thüringer Automobilwirtschaft mit je knapp 40 Prozent zwei Themenfelder an: die **Personalverfügbarkeit** für die Sicherung und Weiterentwicklung ihrer Standorte sowie die erfolgreiche Erschließung neuer Produktfelder.¹²

¹⁰ Landesentwicklungsgesellschaft Thüringen mbH: Automotive. Thüringen – Automobilstandort mit allen Trümpfen. April 2019. https://www.leg-thueringen.de/fileadmin/www/downloads/02_investieren_in_thueringen/factsheet_automotive_de.pdf

¹¹ Chemnitz Automotive Institute (CATI) in Zusammenarbeit mit Netzwerk automotive thüringen e.V. (at): Tiefenanalyse zu Möglichkeiten der Zukunftssicherung der Automobilzulieferindustrie in Thüringen. Chemnitz/ Ilmenau 30.06.2018. https://www.thueringen.de/mam/th6/aktuelles/anlage_2_-_endbericht_tiefenanalyse.pdf

¹² automotive thüringen: Branchenmonitoring 2019. <https://www.automotive-thueringen.de/wp-content/uploads/2019/11/AT-Factsheet-Branchenmonitoring-2019.pdf>

Mit Blick auf aktuelle Problemlagen und den sich abzeichnenden Strukturwandel in der Thüringer Automobilindustrie wurde im Februar 2017 beschlossen, einen breit angelegten Branchendialog zur Zukunft der Thüringer Automobil- und Zulieferindustrie zu starten. Zentrales Ergebnis des Branchendialogs ist die „Agenda zur Begleitung und Unterstützung des Transformationsprozesses der Thüringer Automobil- und Zulieferindustrie (**Automotive Agenda Thüringen**)“¹³. Sie zeigt wichtige Handlungsfelder sowie Aktivitäten der verschiedenen Akteure auf, um gemeinsam die Herausforderung des Transformationsprozesses anzunehmen. Zu diesen Maßnahmen zählen u.a.

- ein Informationsaustausch mit anderen Bundesländern zu Aktivitäten zur Begleitung und Unterstützung der Transformation der Automobilindustrie,
- die Steigerung der Attraktivität Thüringens als Arbeitsstandort
- die Etablierung eines Branchen-Monitoring auf Grundlage von Kennzahlen, regelmäßigen Expertengespräche mit Unternehmen sowie dem Scouting von Branchentrends.

Eines der Handlungsfelder der Automotive Agenda Thüringen ist explizit auf **Kompetenzentwicklung und Fachkräftesicherung** gerichtet. Ziel ist es, die mit dem Strukturwandel verbundenen technologischen und prozessualen Kompetenzen bei den Mitarbeitern frühzeitig und zielgerichtet zu entwickeln. Dazu sieht die Agenda insbesondere folgende Unterstützungsmaßnahmen vor:

- die Erarbeitung innovativer Ansätze zur Nachwuchsgewinnung und Fachkräftesicherung mit allen Beteiligten – von Auszubildenden bis Hochschulabsolventen, wie z.B.:
 - Anreize und Werbung für unternehmensübergreifende Berufsausbildung
 - Adaption des Master+-Programms des Thüringer Branchenclusters OptoNet durch das Netzwerk automotive thüringen (at)
 - die Schaffung durchlässiger berufsbegleitender Weiterbildungsangebote mit Hochschulabschluss zur Unterstützung der Fach- und Führungskräfte-sicherung
- die Erarbeitung einer Übersicht zu inhaltlichen Schwerpunkten und Qualifizierungs-/ Weiterbildungsangeboten sowie die Erarbeitung bedarfsorientierter Angebote in den Zukunftsfeldern der künftigen Automobilproduktion
- die Erarbeitung/ Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der ESF-Weiterbildungsrichtlinie und von Projekten zur Fachkräftegewinnung im Rahmen der ESF-Fachkräfte-richtlinie des Landes.

¹³ Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft (Hrsg.): Automotive Agenda Thüringen. Agenda zur Begleitung und Unterstützung des Transformationsprozesses der Thüringer Automobil- und Zulieferindustrie. Erfurt, August 2018. https://wirtschaft.thueringen.de/fileadmin/user_upload/Agenda_final.pdf

Im Oktober 2019 wurde die „**Thüringer Allianz Automobilindustrie**“ initiiert – als breites Bündnis aller wichtigen Akteure zur Unterstützung der Branche im Land. In diesem Format sind u.a. regelmäßige Treffen geplant, um mit konkreten Lösungen und Unterstützungsangeboten zügig auf aktuelle Herausforderungen reagieren zu können. Als erste Maßnahme hat das Wirtschaftsministerium bei der Landesentwicklungsgesellschaft (LEG) Thüringen eine „Koordinierungsstelle für Fragen der Transformation in der Thüringer Automobilindustrie“ eingerichtet, die aktiv zur Bestandssicherung der Unternehmen beitragen und diese bei der Bewältigung des Strukturwandels unterstützen soll.¹⁴

Sachsen

In Sachsen sind in der Automobilindustrie und bei Zulieferern insgesamt rd. 95 Tsd. Beschäftigte in rd. 800 Unternehmen tätig. Ähnlich wie in Thüringen ist die aktuelle Situation vieler Unternehmen durch Umsatzrückgänge und Beschäftigungsabbau gekennzeichnet. Dabei spielt der Wandel zur Elektromobilität gegenwärtig jedoch keine maßgebliche Rolle.

Eine aktuelle Studie¹⁵ kommt zu dem Schluss, dass der Strukturwandel durch Elektromobilität keine gravierenden Auswirkungen auf das Beschäftigungsniveau in der sächsischen Zulieferindustrie insgesamt haben wird. Allerdings ist ein brancheninterner Umwälzungsprozess zu erwarten, der weit reichende Folgen für Unternehmen, deren Beschäftigte und regionale Standorte haben wird. Dies trifft in erheblichem Umfang für den Produktbereich Antrieb zu, der in der Struktur der sächsischen Automobilzulieferindustrie heute die höchste Beschäftigtenzahl aufweist. Hier wird ein anhaltender Arbeitsplatzabbau erwartet.

Andere Produktbereiche können hingegen auch zukünftig mit weiterem Umsatz- und Beschäftigungswachstum rechnen. Daher gilt nicht das zu erwartende generelle Beschäftigungsniveau als Problem des Strukturwandels durch Elektromobilität, sondern die Umwälzungen in der Binnenstruktur der Zulieferbranche. Nach Vorausschätzungen der Studie werden bis zum Jahr 2030 – evtl. auch in kürzerer Frist – bis zu 5.100 Beschäftigte in sächsischen Zulieferunternehmen ihre heutige Tätigkeit in ihren bisherigen Unternehmen nicht fortführen können (Gesamtsumme der negativen Beschäftigungseffekte).

Die Gesamtbilanz der Beschäftigungseffekte hängt aber wesentlich davon ab, ob das vorausgeschätzte Angebot von gut 4.200 neuen Arbeitsplätzen und Anforderungsprofilen (Gesamtsumme der positiven Beschäftigungseffekte) durch geeignete Mitarbeiter besetzt werden kann.

¹⁴ https://wirtschaft.thueringen.de/ministerium/presseservice/detailseite/news/tiefensee-strukturwandel-in-automobilbranche-wirtschaftlich-noch-gravierender-als-kohleausstieg/?tx_news_pi1%5Bday%5D=21&tx_news_pi1%5Bmonth%5D=10&tx_news_pi1%5Byear%5D=2019&cHash=c7675ca7f3b9172f00cda38f9a5165f5

¹⁵ AMZ/CATI: Transformationsprozess in der sächsischen Automobilzulieferindustrie aufgrund der Umstellung auf die Produktion von Elektrofahrzeugen. Dresden/ Chemnitz, Juni 2019.

Die **Personalverfügbarkeit** wird daher als **eine entscheidende Herausforderung** bei der Bewältigung des automobilen Strukturwandels in der Region angesehen. Nach den Ergebnissen des Branchenmonitoring 2019¹⁶ ist für ca. ein Drittel der Unternehmen die Verfügbarkeit des benötigten Personals aktuell die größte Herausforderung – noch vor der Bewältigung des Wandels zur Elektromobilität (22%). Diese Herausforderung wird durch die Ungleichheit der Anforderungsprofile der entfallenden und der neu zu besetzenden Arbeitsplätze noch verstärkt. Die **Divergenz zwischen aktuellen und künftigen Anforderungsprofilen** stellt eine wesentliche Herausforderung des automobilen Strukturwandels dar.

Eine Unternehmensbefragung im Rahmen der zitierten Studie zeigt, dass die Unternehmen zur Bewältigung des Transformationsprozesses in hohem Maße darauf setzen, durch **Automatisierung/ Digitalisierung** ihre Prozesseffizienz und damit ihre Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern und gleichzeitig drohenden Personalengpässen entgegenzuwirken. Diese strategische Priorisierung ist unabhängig von dem Einflussfaktor Elektromobilität.

Die unternehmerischen Aktivitäten zur Bewältigung des Transformationsprozesses der Automobilindustrie bedürfen nach Auffassung der befragten Unternehmen der Ergänzung durch eine Verbesserung der industriepolitischen Rahmenbedingungen in der Region. Dabei zählt **Unterstützung bei der Sicherstellung von Personalverfügbarkeit** zu den wichtigsten Prioritäten. Viele Unternehmen halten es zudem für dringlich, **Standortimage und -attraktivität** im Freistaat Sachsen zu verbessern, um im Wettbewerb um Fachkräfte und Unternehmen bestehen zu können.

Vor dem Hintergrund der wahrgenommenen Herausforderungen ist das Thema **Personalwirtschaft ein fester Bestandteil der Arbeit des Sächsischen Automobilnetzwerks (AMZ)**. In verschiedenen Formaten arbeiten Personalverantwortliche der Mitgliedsunternehmen daran, gemeinsam Strategien und konkrete Instrumente zu entwickeln, um auch zukünftig Personal in ausreichender Menge und mit den richtigen Kompetenzen verfügbar zu haben.

Prominentes Beispiel hierfür ist das **Projekt AUTO_ID** – ein Kooperationsvorhaben von AMZ, Berufsakademie Sachsen, dem IT-Dienstleister CARNET, der TU Chemnitz, dem TUCed An-Institut für Transfer und Weiterbildung GmbH sowie dem Volkswagen Bildungsinstitut. Das Projekt hat zum Ziel, für wichtige Themenfelder der Automobilindustrie entsprechende Lehrinhalte und -formate zu entwickeln, zu erproben und zum Projektende in ein auf Nachhaltigkeit ausgerichtetes Betreibermodell zu überführen. Dabei liegt der Fokus auf **digitalen Informations- und Lernangeboten** sowie Wissenstransfer für die Zielgruppe kleiner und mittelständischer Unternehmen.¹⁷

¹⁶ AMZ: AMZ-Branchenmonitoring 2019. https://www.amz-sachsen.de/wp-content/uploads/2019/12/AMZ_Factsheet-Monitoring-2019-Stand01.pdf

¹⁷ <https://www.auto-id-sachsen.de/>

Ein weiterer Themenschwerpunkt ist die **Gewinnung ausländischer Fachkräfte**. Hierzu hat das AMZ bspw. ein Handbuch für seine Mitgliedsunternehmen erarbeitet¹⁸ und organisiert einschlägige Veranstaltungen.¹⁹

Zwischenfazit

Für die Automobilwirtschaft in Sachsen und Thüringen steht die Frage im Zentrum, wie bestehende Unternehmen und Wertschöpfungsketten im Hinblick auf künftig veränderte Anforderungen entwickelt werden. Der Strukturwandel des Sektors hin zur Elektromobilität birgt für die Wirtschaft in Sachsen und Thüringen sowohl Chancen als auch Risiken – wobei diese für einzelne Unternehmen sehr unterschiedlich verteilt sind.

Generell geht der schnelle Umbau des Sektors mit veränderten Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten einher. Allein schon vor diesem Hintergrund hat das Thema Fachkräftesicherung einen wichtigen Stellenwert. Hinzu kommt der Rückgang des regionalen Erwerbspersonenpotenzials aufgrund demografischer Trends.

Obwohl die Automobilwirtschaft in Sachsen und Thüringen eng verzahnt ist, gibt es bislang keine wesentlichen länderübergreifende Strategien oder Handlungsansätze zur Bewältigung des Wandels. Strategien und Konzepte werden im Wesentlichen auf Ebene der Bundesländer sowie durch die landesweit organisierten Netzwerke (AMZ, at) entwickelt. Dies dürfte vor allem daran liegen, dass Standorte der Automobil- und Zulieferindustrie zwar regional konzentriert, aber doch in allen Teilen der jeweiligen Bundesländer lokalisiert sind. Dies ist ein wesentlicher Unterschied zu den räumlich klarer abgrenzbaren Revieren der Kohle- und Energiewirtschaft.

Im Strukturwandel des Automobilsektors wird der Politik eine flankierende Rolle zugewiesen – und von dieser angenommen. Im Vordergrund steht jedoch die Selbstverantwortung der Unternehmen, den Wandel zu gestalten.

Sowohl in Sachsen als auch in Thüringen wurden Branchendialoge zwischen Unternehmen und den jeweiligen Landesregierungen etabliert, in denen Unterstützungsbedarfe und -möglichkeiten erörtert werden. Dabei spielt auch das Thema Fachkräftesicherung eine wichtige Rolle. Neben der Entwicklung und Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen sind für die Automobilwirtschaft auch Aktivitäten zur Verbesserung von Standortimage und -attraktivität wichtige Bausteine der Fachkräftesicherung.

3.5. Zusammenschau wesentlicher Erkenntnisse aus der Betrachtung anderer Regionen

Die untersuchten Regionen im Strukturwandel sind in Bezug auf das Thema Fachkräftesicherung durch **unterschiedliche Ausgangspunkte** gekennzeichnet:

¹⁸ <https://www.amz-sachsen.de/projekte/internationales-fachkraefterecruiting/>

¹⁹ <https://www.amz-sachsen.de/themen/personal/>

Im Rheinischen Braunkohlenrevier wird Fachkräftesicherung „lediglich“ als längerfristig wachsende Zukunftsaufgabe wahrgenommen. Aktuell sieht sich die Region in Bezug auf die Verfügbarkeit von Fachkräften gut aufgestellt.

Im Mitteldeutschen Braunkohlenrevier hat das Thema Fachkräftesicherung aufgrund der zurückliegenden und zukünftig absehbaren demografischen Entwicklung bereits einen wesentlich höheren Stellenwert. Abnahme und Alterung des gesamten Erwerbspersonenpotenzials wirken sich negativ auf die Entwicklungsmöglichkeiten der Region aus – weitgehend unabhängig von den Folgen des Ausstiegs aus der Braunkohleförderung und –verstromung.

In der Automobilregion Westsachsen/ Thüringen werden vergleichsweise kurzfristige Anpassungsbedarfe an einen grundlegenden Technologiewandel innerhalb eines strukturbestimmenden Wirtschaftszweiges überlagert von den Folgen einer schwachen Branchenkonjunktur und der demografisch bedingten Verknappung des Arbeitskräfteangebots insgesamt. Diese Rahmenbedingungen erschweren den Unternehmen betriebliche Anpassungsprozesse.

Allen drei Untersuchungsregionen ist gemeinsam, dass dem Thema Fachkräftesicherung eine perspektivisch **zunehmende Bedeutung für die Regionalentwicklung** zugewiesen wird. Gleichwohl wird das Thema in den RIK und anderen Strategiedokumenten der Braunkohlenreviere bislang nicht genauer analysiert. Lediglich für die Entwicklung des Automobilstandorts Sachsen im Strukturwandel wurde mit guter analytischer Tiefe untersucht, welche Veränderungen hinsichtlich der Arbeitskräftenachfrage zu erwarten sind. Allerdings ist dies für eine klar abgrenzbare Branche auch besser zu realisieren als für den gesamten Arbeitsmarkt einer Region.

Grundsätzlich ist einzuschätzen, dass das Thema Fachkräftesicherung bei den vorhandenen **Konzepten und Initiativen** zur Bewältigung des Strukturwandels im Zusammenhang mit dem Ausstieg aus der Braunkohle nur von untergeordneter Bedeutung ist. Höhere Priorität haben vor allem die Schaffung neuer industrieller Arbeitsplätze durch Unternehmensansiedlungen, die Entwicklung der Infrastruktur, der Ausbau von Innovationspotenzialen sowie die Verbesserung der allgemeinen Standortattraktivität und Lebensqualität.

Im Mitteldeutschen Revier liegt das daran, dass das Thema Fachkräftesicherung nicht als eine durch den Braunkohleausstieg bedingte Herausforderung wahrgenommen wird. Es besteht aufgrund der spezifischen demografischen Situation unabhängig von der wirtschaftlichen Entwicklung einzelner Sektoren und wurde bzw. wird daher unabhängig von der (Förder-)Gebietskulisse des Mitteldeutschen Braunkohlenreviers bereits vielfältig bearbeitet.

Zur Bewältigung des Kohleausstiegs bereitgestellte Fördermittel werden jedoch genutzt, um **Projekte zur Fachkräftesicherung** im Revier umzusetzen. Dabei handelt es sich zum Teil um Vorhaben mit eher kleinräumigem Bezug, von denen einige bereits zügig umgesetzt worden sind, zum Teil aber auch um Vorhaben mit größerem Wirkungsradius und längerfristiger Umsetzungsperspektive.

Das Spektrum der geplanten bzw. bereits umgesetzten Maßnahmen ist vielfältig. Als zentrales Element ist dabei die Digitalisierung von Arbeitswelt und Bildungsprozessen hervorzuheben. Fundierte Einschätzungen zur Wirksamkeit derartiger Vorhaben im Hinblick auf die zu bewältigenden Herausforderungen liegen noch nicht vor.

4. Fachkräftesicherung in Brandenburg und Sachsen: Konzepte, Strukturen, Ansätze und Instrumente

Die Länder Brandenburg und Sachsen zeichnen sich durch eine Vielzahl unterschiedlicher landesweiter und regionaler Programme und Maßnahmen zur Sicherung von Fachkräften aus. Kernzielgruppe sind in der Regel Schüler, Auszubildende und Studierende sowie Beschäftigte. Zudem existieren in beiden Ländern gezielte Maßnahmen, die spezielle Personengruppen wie z.B. Existenzgründer, Zuzügler sowie Rückkehrer ansprechen.

Die in diesem Kapitel dargestellten Untersuchungsergebnisse sollen einen möglichst umfassenden Überblick über die Strukturen im Bereich der Fachkräftesicherung in beiden Ländern vermitteln. Damit verbunden sollen Erkenntnisse zu den regionalen Akteuren, ihrer Verortung in der Region Lausitz sowie ihren konkreten Angeboten/ Leistungen aufgezeigt werden. Die Sichtbarmachung ist eine wesentliche Voraussetzung um Synergien zu heben, Maßnahmen zu bündeln und damit insgesamt den Aktionsradius und die Reichweite der Netzwerke zu vergrößern.

4.1. Länderbezogene Strategien und Konzepte der Fachkräftesicherung mit Bedeutung für die Region Lausitz

4.1.1. Status quo

Brandenburg

Das Land Brandenburg hat im Jahr 2012 eine erste umfassende Fachkräftestrategie „Fachkräfte bilden, halten und für Brandenburg gewinnen“ verabschiedet und mit einem Maßnahmenplan untersetzt.²⁰ Vorausgegangen war u.a. eine grundlegende Untersuchung für die Wirtschaftsbereiche Verarbeitendes Gewerbe, Gesundheits- und Sozialwirtschaft sowie Tourismus einschließlich einer Vorausschätzung künftiger Fachkräftebedarfe.²¹

Die Strategie umfasste acht Handlungsfelder:

- Verbesserung der Berufsorientierung und Anschlussfähigkeit für nachfolgendes Lernen
- Erhöhung der Studierneigung
- Quantitativer und qualitativer Ausbau der Erstausbildung
- Förderung der Kompetenzentwicklung in den Betrieben und Qualifizierung der Beschäftigten
- Verbesserung der Chancen Arbeitsloser durch bedarfsgerechte Qualifizierung

²⁰ <http://www.lasa-brandenburg.de/brandaktuell/Strategie-fuer-mehr-Fachkraefte.1597.0.html>

²¹ Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg (Hrsg.): Brandenburger Fachkräftestudie. Entwicklung der Fachkräftesituation und zusätzlicher Fachkräftebedarf. Reihe Forschungsberichte Nr. 26. Potsdam, August 2005. https://opus4.kobv.de/opus4-slbp/frontdoor/deliver/index/docId/5404/file/fb_26_gesamt.pdf

- Verbesserung der Zusammenarbeit und des Transfers zwischen Wissenschaft und Wirtschaft
- Förderung von Existenzgründungen
- Entwicklungs- und Strukturmaßnahmen.

Unter Berücksichtigung aktueller Entwicklungen und Herausforderungen wurde diese Strategie im Jahr 2015 fortgeschrieben. Dazu wurden eine Konzentration auf fünf Schlüsselthemen sowie prioritäre Unterstützungsmaßnahmen festgelegt. Zentrale Handlungsschwerpunkte der Brandenburger Fachkräftestrategie sind seither

- Fachkräfte und Cluster
- Übergang Schule – Beruf einschließlich Berufs- und Studienorientierung
- Duale Studienangebote bedarfsgerecht erweitern
- Aus- und Weiterbildung stärken sowie
- Gute Arbeit und Wandel der Arbeit.

Mit der Festlegung auf diese Schlüsselthemen regt das Land konzertierte Aktionen an und möchte diese mit den Partnern des Arbeitskreises für Fachkräftesicherung (vormals: Bündnis für Fachkräftesicherung) gestalten.

Der Arbeitskreis (AK) für Fachkräftesicherung ist eine wichtige Säule des Bündnisses für Gute Arbeit, welches im Jahre 2016 als oberstes arbeitspolitisches Gremium im Land Brandenburg gegründet worden ist. Eine wesentliche Aufgabe des AK besteht in der Weiterentwicklung der Brandenburger Fachkräftestrategie und der gemeinsamen Arbeit an der Umsetzung der entsprechenden Schlüsselthemen. Mitwirkende im AK für Fachkräftesicherung sind Vertreter der Wirtschaft, Kammern, Gewerkschaften, Landeselternrat, Hochschulen, Fachhochschulen, Schulämter, Landkreistag Brandenburg, Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit, LIGA der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege, Berliner Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen sowie Ressorts der Brandenburger Landesregierung.

Die Partner im AK für Fachkräftesicherung haben sich darauf verständigt, gemeinsam mit dem Land Programme und Maßnahmen umzusetzen, die

- (1) die Cluster und Branchen bei der Entwicklung geeigneter Fachkräftestrategien im Land Brandenburg unterstützen,
- (2) die Unternehmen in Brandenburg bei der Sicherung eines adäquaten Arbeitskräfteangebots unterstützen (Aus- und Weiterbildung) und
- (3) möglichst allen Auszubildenden, Beschäftigten sowie Ausbildungs- und Arbeit-suchenden berufliche Entwicklungsmöglichkeiten eröffnen.

Zur Umsetzung konkreter Maßnahmen bietet das Land eine Palette einschlägiger Förderangebote, die aus Mitteln des ESF kofinanziert werden. Dazu gehören insbesondere:

- die Förderung betrieblicher Weiterbildung in KMU
- die Förderung individueller beruflicher Weiterbildung von Beschäftigten durch den Bildungsscheck Brandenburg
- die Unterstützung der beruflichen Ausbildung durch unterschiedliche Förderangebote im Rahmen des „Programms zur qualifizierten Ausbildung im Verbundsystem“
- die Förderung des Berufseinstiegs von Studierenden/ Hochschulabsolvent/innen in Brandenburger Betriebe durch das Programm „Brandenburger Innovationsfachkräfte“.

Darüber hinaus finanziert das Land Brandenburg flankierende Unterstützungsstrukturen. Dazu zählen u.a.

- das Team WFBB Arbeit - Fachkräfte & Qualifizierung mit mehreren Regionalbüros, welches Unternehmen zum Thema Fachkräftesicherung und den dazu verfügbaren Förderangeboten informieren und beraten und darüber Vernetzung und Koordination von regionalen Arbeitsmarktakteuren bei der Fachkräftesicherung unterstützen soll²²
- das Brandenburger Fachkräftemonitoring, welches Informationen für regionale Akteure und Unternehmen als Grundlage für die Erarbeitung von gezielten Handlungsoptionen bereitstellen soll²³
- das Projekt „Weiterbildung Brandenburg“ mit Beratungsangeboten zur Weiterbildung für Betriebe und Einzelpersonen einschl. der laufenden Pflege der Weiterbildungsdatenbank Brandenburg²⁴
- die Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit (SAE) mit Beratungsangeboten für Arbeitnehmer/innen, werdende Eltern und Betriebe zu rechtlichen und organisatorischen Fragen im Hinblick auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf²⁵
- das Fachkräfteportal Brandenburg mit aktuellen Job- und Ausbildungsplatzangeboten im Land Brandenburg sowie Informationsangeboten für Zuzügler, Rückkehrer, Studieninteressierte und weitere Personengruppen.²⁶

Eine im Jahr 2018 aufgestellte Zwischenbilanz zeigt bis dato erreichte Umsetzungsergebnisse der Fachkräftestrategie auf und benennt beispielhafte Projekte.²⁷ Ein im Jahr 2017 vorgelegter

²² <https://arbeit.wfbb.de/de/Beratung/Fachkr%C3%A4fte/Regionalb%C3%BCros-f%C3%BCr-Fachkr%C3%A4ftesicherung>

²³ <https://arbeit.wfbb.de/de/Beratung/Fachkr%C3%A4fte/Brandenburger-Fachkr%C3%A4ftemonitoring>

²⁴ <https://www.wdb-brandenburg.de/>

²⁵ <https://www.arbeitswelt-elternzeit.de/start/>

²⁶ <https://www.fachkraefteportal-brandenburg.de/>

²⁷ Fachkräfte bilden, halten und gewinnen. Die Strategie des Landes Brandenburg zur Fachkräftesicherung. Ergebnisse und gute Beispiele. https://msgiv.brandenburg.de/sixcms/media.php/9/Broschuere_Strategie_Fachkraeftesicherung_Brandenburg.pdf

Evaluierungsbericht bezieht sich auf die im ESF-Projekt „Fach- und Arbeitskräfte in Brandenburg“ geförderten „Regionalbüros für Fachkräftesicherung“, die Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit und das Beratungsprojekt „Weiterbildung Brandenburg“. Darin wird festgestellt, dass diese Förderansätze ihre qualitativen Ziele erfüllen, quantifizierte Zielwerte z.T. deutlich übertreffen und auf Seiten der Nutzer/innen von Beratungsangeboten ein hohes Maß an Zufriedenheit mit den erbrachten Leistungen besteht.²⁸

Ein spezielles Förderangebot des Landes zur Umsetzung regionaler Initiativen im Bereich Fachkräftesicherung – vergleichbar der Sächsischen „Fachkräfterrichtlinie“ (vgl. dazu Abschnitt 4.2) – existiert in Brandenburg nicht. Träger solcher Initiativen sind zur Finanzierung i.d.R. auf Eigenmittel und/ oder Finanzierungsbeiträge Dritter angewiesen.

Eine Ausnahme bilden die als „Regionale Wachstumskerne“ (RWK) anerkannten Kommunen. Die in den RWK zusammengeschlossenen Akteure können mit den ihnen zugewiesenen Budgets u.a. auch Maßnahmen zur Fachkräftesicherung finanzieren. Im Brandenburger Teil der Lausitz betrifft dies den RWK (Stadt) Cottbus, den RWK Westlausitz mit den Städten Finsterwalde, Großräschen, Lauchhammer, Schwarzeiche und Senftenberg sowie den RWK (Stadt) Spremberg (vgl. ausführlicher in Abschnitt 4.2.2).

Im Jahr 2017 hat das Land Brandenburg in eine erste Liste „prioritärer Projekte und Maßnahmen zur Unterstützung des Strukturwandels in der Lausitz“²⁹ das Vorhaben zur Entwicklung der innovativen „Kompetenzregion Lausitz“ als gemeinsamer Bildungsstandort zur Fachkräftesicherung in Südbrandenburg und Ostsachsen aufgenommen. Damit soll lt. Kurzbeschreibung in der Projektliste ein besonderer Schwerpunkt in der Region im Bereich der qualifizierten Fachkräfte-Nachwuchsentwicklung gesetzt werden (vgl. ausführlicher in Abschnitt 4.2.2).

Der im Oktober 2019 geschlossene Koalitionsvertrag sieht eine Weiterentwicklung der Brandenburger Fachkräftestrategie, insbesondere im Hinblick auf die Digitalisierung, zu einer umfassenden Arbeitskräftestrategie für Brandenburg vor. Dies soll in Zusammenarbeit mit dem Land Berlin erfolgen. Eine Zusammenarbeit mit anderen benachbarten Bundesländern – z.B. mit dem Freistaat Sachsen in Bezug auf die Lausitz-Region – sieht der Koalitionsvertrag nicht vor. Dies anzuregen erscheint allerdings sinnvoll.

²⁸ <https://esf.brandenburg.de/sixcms/media.php/9/Bericht%20Evaluation%20Fachkr%C3%A4fte.pdf>

²⁹ https://mwae.brandenburg.de/media/bb1.a.3814.de/Lausitz_Projektliste.pdf

Sachsen

Der Freistaat Sachsen hat, anknüpfend an die im Jahr 2012 verabschiedete „Fachkräftestrategie Sachsen 2020“³⁰; im Jahr 2019 seine Fachkräftestrategie für den Zeithorizont bis 2030 erarbeitet.³¹ Dies erfolgte im Rahmen eines breit angelegten Beteiligungsprozesses. Vorangestellt war eine umfassende SWOT-Analyse.³² Eine gesonderte Betrachtung der Lausitz (oder anderer Teilräume) erfolgt darin nicht.

Die Fachkräftestrategie des Freistaats Sachsen ist hierarchisch in drei Zielebenen gegliedert:

- Handlungsfelder (4)
- Strategische Ziele (10)
- Operative bzw. Querschnittziele.

Zu jedem Strategischen Ziel benennt die Sächsische Fachkräftestrategie Empfehlungen bzw. Maßnahmen, für die Umsetzung zuständige Akteure sowie weitere Umsetzungshinweise. Einen zusammenfassenden Überblick über die Zielebenen gibt die folgende Abbildung:

³⁰ <https://publikationen.sachsen.de/bdb/artikel/14670/documents/17443>

³¹ Heimat für Fachkräfte - Fachkräftestrategie 2030 für den Freistaat Sachsen. <https://publikationen.sachsen.de/bdb/artikel/33962/documents/52881>

³² SWOT-Analyse zur Weiterentwicklung der Fachkräftestrategie Sachsen 2020 zur Fachkräftestrategie 2030 für den Freistaat Sachsen. <https://publikationen.sachsen.de/bdb/artikel/34783/documents/54023>

Handlungsfeld 1: Fähigkeiten und Neigungen entwickeln – Fachkräfte individuell (aus)bilden			
Strategische Ziele	(1) Sächsische Schüler werden individuell gefördert und verlassen die allgemeinbildende Schule mit einem qualifizierten Schulabschluss.	(2) Sächsische Schüler und ihre Eltern sind in der Lage unter Berücksichtigung der Anforderungen der Arbeitswelt eine gute Berufswahl zu treffen.	(3) Die betriebliche Berufsausbildung ist ein attraktiver Karriereweg für alle jungen Menschen in Sachsen.
Operative Ziele	<ul style="list-style-type: none"> ▪ An allen Schulen mit entsprechendem Bedarf gibt es Unterstützungsangebote, die Jugendliche individuell zu einem Schulabschluss begleiten, um damit die Quote der Schulabbrecher deutlich zu verringern. ▪ In enger Zusammenarbeit mit den Partnern vermitteln die Schulen ihren Schülern die für einen erfolgreichen Berufseinstieg notwendigen Kenntnisse und Kompetenzen. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die berufliche Orientierung (BO) setzt stärker bei den individuellen Voraussetzungen der Schüler (sowie ihrer Eltern) an. ▪ Die berufliche Orientierung vermittelt an allen Schulen einen breit gefächerten und ausgewogenen Überblick über die verschiedenen Bildungswege und Berufe. ▪ Die Partner vor Ort arbeiten eng zusammen für eine kontinuierliche und praxisnahe Arbeitswelt- und BO. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ausbildungsbetriebe und Partner bieten jungen Menschen attraktive und zukunftsfähige Ausbildungsbedingungen und -möglichkeiten. ▪ Betriebliche Ausbildung wird in der Öffentlichkeit konsequent als moderner Bildungsweg platziert, der vielfältige Karrieremöglichkeiten bietet. ▪ Heranführung und Zugänge in Ausbildung sowie die Unterstützung während der Ausbildung wird auf die individuellen Voraussetzungen der verschiedenen Zielgruppen von (potenziellen) Auszubildenden ausgerichtet.
Querschnittziel	<p>Die verschiedenen Institutionen zur Erstausbildung im Land verfügen (langfristig) über die notwendigen Kapazitäten, um eine qualitativ hochwertige (Aus-) Bildung zu gewährleisten.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Es stehen dauerhaft ausreichend und gut qualifizierte Lehrkräfte in den verschiedenen Fachrichtungen zur Verfügung. ▪ Die Infrastruktur der verschiedenen Bildungsinstitutionen entspricht den Anforderungen einer modernen Lern- und Arbeitswelt. ▪ Sicherung eines flächendeckenden Netzes an Ober- und Berufsschulen. ▪ Externe Zusatzangebote und Fachkräfte ergänzen die schulischen Strukturen bedarfsgerecht. 		

Handlungsfeld 2: Talente gewinnen – Fachkräfte gezielt rekrutieren		
Strategische Ziele	(4) Arbeitgeber erreichen (Nachwuchs-)Fachkräfte innerhalb und außerhalb Sachsens mit ihren Angeboten am attraktiven Arbeits- und Lebensort Sachsen	(5) Arbeitgeber können die Chancen von Zuwanderung gezielt und ohne unnötige Hürden zur Sicherung ihres Fachkräftebedarfs nutzen
Operative Ziele	<ul style="list-style-type: none"> ▪ (Regionale) Arbeitgeber, insbesondere KMU, nutzen moderne Rekrutierungswege und präsentieren sich in ihrer Region sowie überregional als attraktive Arbeitgeber. ▪ (Regionale) Arbeitgeber bieten Absolventen der Hochschulen und der Berufsakademie attraktive Arbeitsplätze. Sie arbeiten eng mit den Hochschulen und der BA zusammen, um sächsischen Studierenden frühzeitig Zugänge zu diesen Unternehmen zu schaffen. ▪ Die Potenziale von internationalen Studierenden werden von den Arbeitgebern erkannt und deren Perspektiven auf dem sächsischen Arbeitsmarkt gestärkt. ▪ Pendler und weggezogene Sachsen werden aktiv angeworben. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitgeber und ausländische Fachkräfte werden bei der Integration in den Arbeitsmarkt unterstützt. ▪ Prozesse der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse und Qualifikationen werden schnell und pragmatisch umgesetzt. ▪ Der grenzüberschreitende Arbeits- und Ausbildungsmarkt wird weiter ausgebaut.
Querschnittziel	<p>Sachsen ist ein attraktiver Standort für Fachkräfte aus dem In- und Ausland und lebt eine Willkommenskultur und Kultur der Vielfalt</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sachsen bietet eine moderne Infrastruktur zum Leben und Arbeiten. ▪ Die Attraktivität von Arbeitsplätzen ist als strategisches Ziel bei Arbeitgebern und Partnern verankert. ▪ Arbeitgeber und Behörden leben Vielfalt und wirken damit beispielgebend auf die Gesellschaft. ▪ (Nachwuchs-) Fachkräfte innerhalb und außerhalb Sachsens kennen die Stärken Sachsens zum Leben und Arbeiten. 	

Handlungsfeld 3: Vorhandene Potenziale nutzen – allen Erwerbspersonen Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglichen		
Strategische Ziele	(6) Menschen mit spezifischem Unterstützungsbedarf greifen auf geeignete Beratungs- und Unterstützungsstrukturen zur Integration in den Arbeitsmarkt zurück	(7) Arbeitgeber beschäftigen Personen mit spezifischen Unterstützungsbedarfen qualifikationsadäquat und mit langfristiger Perspektive
Operative Ziele	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Stärkung der Teilhabe am Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung. ▪ Erhöhung der Berufschancen von Menschen mit Migrationshintergrund, insbesondere von Geflüchteten. ▪ Gezielte Ansprache und Unterstützung zum beruflichen Wiedereinstieg für Personen insbesondere von Alleinerziehenden, die längerfristig nicht erwerbstätig waren. ▪ Ansprache sowie Schaffung geeigneter Qualifizierungsformate für Geringqualifizierte. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitgeber erhalten die notwendigen Informationen und Unterstützungen, um aktiv Personen mit spezifischen Unterstützungsbedarfen zu integrieren.

Handlungsfeld 4: Fachkräfte binden – Attraktive Arbeitsplätze schaffen			
Strategische Ziele	(8) Beschäftigte sind entsprechend den Voraussetzungen ihres Arbeitsplatzes flexibel erwerbstätig, um ihre Lebens- und Berufssituation vereinbaren zu können.	(9) Beschäftigte in Sachsen arbeiten gesund und sicher an Arbeitsplätzen, die ihnen unter Berücksichtigung der betrieblichen Voraussetzungen langfristig attraktive Beschäftigungsperspektiven bieten.	(10) Beschäftigte entwickeln ihre Potenziale durch Qualifizierung und Weiterbildung kontinuierlich weiter.
Operative Ziele	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitgeber und Beschäftigte kennen und nutzen bedarfsgerechte Möglichkeiten für eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Lebenssituationen. ▪ Beschäftigte und Arbeitgeber kennen ihre gegenseitigen Voraussetzungen und entwickeln auf dieser Grundlage gemeinsame Lösungen für flexibles Arbeiten. ▪ Arbeitgeber orientieren ihre (strategische) Personalarbeit an den Lebensphasen und-situationen der Beschäftigten 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung werden in Betrieben systematisch umgesetzt. ▪ Beschäftigte und Arbeitgeber gestalten gemeinsam Beschäftigungsbedingungen unter Berücksichtigung der jeweiligen Voraussetzungen. ▪ Wettbewerbsfähige Löhne tragen zur Attraktivität der Arbeitsplätze sächsischer Arbeitgeber bei. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unterstützungsstrukturen und -angebote in der beruflichen Weiterbildung ermöglichen den Beschäftigten individuelle Karriereperspektiven. ▪ Arbeitgeber unterstützen im Rahmen einer vorausschauenden Personalplanung systematisch die Fort- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten
Querschnittziel	<p>Beschäftigte in Sachsen profitieren von der digitalen Arbeitswelt.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitgeber achten beim Einsatz digitaler Technologien auf die menschengerechte Gestaltung der Arbeit, um psychische und physische Gefährdungen zu vermeiden. ▪ Beschäftigte werden unterstützt ihre Fähigkeiten und Kompetenzen mit Blick auf die digitale Arbeitswelt weiterzuentwickeln und diese anzuwenden. ▪ Digitale Technologien werden von Arbeitgebern und Bildungsträgern genutzt, um flexible und zielgruppenspezifische Weiterbildungsformate zu entwickeln und zu verbreiten. 		

Bei der Erarbeitung und auch bei der Umsetzung der Fachkräftestrategie Sachsen 2030 kommt der Fachkräfteallianz Sachsen eine zentrale Rolle zu. Diese wurde auf Landesebene im Dezember 2015 konstituiert. Aufgabe der Allianz ist es, im Kontext der zentralen Handlungsfelder der Fachkräftestrategie Sachsen zu mittel- und langfristigen Zielen zu beraten, landesweite und regionale Aktivitäten zu bündeln und weitere Maßnahmen anzuregen.

Zur Umsetzung überregional bedeutsamer Vorhaben der Fachkräftesicherung werden im Rahmen der Förderrichtlinie Fachkräftesicherung des Freistaats finanzielle Mittel bereitgestellt. Dazu erfolgten bisher folgende landesweite Projektauftrufe:

- für das Programm „Arbeitsmarktmentoren für Geflüchtete“ (im Jahr 2016)³³
- zum Berufseinstieg Studierender in sächsische KMU (2018).³⁴

³³ <https://kleineanfragen.de/sachsen/6/17941-integration-in-den-arbeitsmarkt-arbeitsmarktmentoren-und-nachholende-bildung-ue18.txt>

³⁴ <https://www.sab.sachsen.de/bildung/bekanntmachungen-im-amtsblatt/2018-09-20-bekanntmachung-step-in.pdf>

- zur Förderung von Projekten zur Stärkung der Sozialpartnerschaft in Sachsen (2019).³⁵

Mit Blick auf die Untersuchungsregion Lausitz ist vor allem von Bedeutung, dass die Fachkräftestrategie des Freistaats Sachsen den Handlungsrahmen für die regionale Fachkräfteallianzen in allen Landkreisen und kreisfreien Städten des Freistaats und für deren Handlungskonzepte darstellt. Für die Umsetzung der Handlungskonzepte der regionalen Fachkräfteallianzen stellt der Freistaat seit 2016 jährliche Regionalbudgets bereit. Bei der Auswahl „ihrer“ Vorhaben entscheiden die regionalen Fachkräfteallianzen allerdings weitgehend autonom (siehe dazu Abschnitt 0).

4.1.2. Perspektivische Entwicklung

Politische Ziele gemäß den aktuellen Koalitionsverträgen

Ziele und Ansätze zur künftigen Weiterentwicklung des Handlungsfelds „Fachkräftesicherung“ sind aktuell in den Ende 2019 geschlossenen Koalitionsverträgen festgelegt.³⁶ Beide Vereinbarungen enthalten in Bezug auf das Thema Fachkräftesicherung Zielvorgaben für die Handlungsfelder

- Berufsorientierung/ Vorbereitung auf die Ausbildung
- berufliche Ausbildung
- tertiäre Ausbildung
- Fort-/ Weiterbildung
- Zuwanderung/ ausländische Arbeitskräfte
- Rückkehrinitiativen.

Darüber hinaus gibt es Hinweise auf flankierende Maßnahmen und spezifische Aktivitäten zur Fachkräftesicherung. Die Zielstellungen beider Landesregierungen wurden nachfolgend entlang der genannten Handlungsfelder synoptisch aufbereitet:

³⁵ <https://www.sab.sachsen.de/bildung/bekanntmachungen-im-amtsblatt/19-07-30-projektauf-ruf-sozialpartnerschaft.pdf>

³⁶ Ein neues Kapitel für Brandenburg. Zusammenhalt Nachhaltigkeit Sicherheit. Gemeinsamer Koalitionsvertrag von SPD, CDU und Bündnis 90/ Die Grünen. 25.10.2019.

Erreichtes bewahren Neues ermöglichen Menschen verbinden. Gemeinsam für Sachsen. Koalitionsvertrag 2019 bis 2024 von CDU, Bündnis 90/ Die Grünen und SPD. 02.12.2019.

Übersicht 1: Entwicklungsziele und Handlungsansätze im Themenfeld Fachkräftesicherung in den Koalitionsverträgen der Länder Brandenburg und Sachsen für die Legislaturperiode 2019-2024

Handlungsfeld	Brandenburg	Sachsen
Berufsorientierung/ Vorbereitung auf die Ausbildung	<p>Flächendeckende Etablierung von Jugendberufsagenturen</p> <p>Fortführung des Projekts „Türöffner: Zukunft Beruf“ zur beruflichen Integration von Jugendlichen am Übergang Schule - Beruf</p> <p>Nachfolgeprogramm für INISEK (Berufs- und Studienorientierung an Schulen)</p>	<p>Unterstützung der regionalen Akteure bei der Etablierung von Jugendberufsagenturen</p> <p>Die Oberschulen werden als wichtige Säule des Bildungssystems fortentwickelt; im Dialog mit Handwerk und Wirtschaft wird eine stärkere Praxisnähe des Unterrichts angestrebt.</p> <p>Durch eine stärkere Vernetzung der Oberschulen mit den Berufsschulzentren sollen Synergien gehoben und im Rahmen der Berufsorientierung feste Kooperationen gebildet werden.</p> <p>Ausbau von Praktika insbesondere in den Klassenstufen 7 bis 9, um in noch stärkerem Maße Schüler/innen an die Arbeitswelt heranzuführen.</p> <p>Prüfung von Möglichkeiten, um Doppelqualifizierungen, wie beispielsweise die Berufsausbildung mit Abitur, weiter auszubauen.</p>
Berufliche Ausbildung	<p>Alle Oberstufenzentren (OSZ) des Landes sollen erhalten und weiter entwickelt werden. Dazu soll eine Stärkung der Attraktivität der regionalen Bildungsräume und der Bildungsangebote an OSZ mit der Digitalisierung in der beruflichen Bildung einhergehen.</p> <p>Für die Berufe, die für die regionale Wirtschaft eine besondere Bedeutung haben, soll in allen Landesteilen der schulische Teil der Ausbildung an den OSZ angeboten werden. Dafür werden die schulorganisatorischen Vorgaben weiterhin flexibel gehandhabt.</p> <p>Die Ausbildungskampagne „Brandenburg will Dich! Hier hat Ausbildung Zukunft“ wird weiterentwickelt, um mehr junge Menschen für den dualen Bildungsweg zu gewinnen.</p> <p>Um möglichst vielen Jugendlichen die duale Ausbildung zu ermöglichen, werden die Auszubildenden bei der Erreichung ihrer Lernorte unterstützt (insb. ÖPNV).</p> <p>Zur Gewinnung von Nachwuchsfachkräften werden auch weiterhin insbesondere kleinere Betriebe in ländlichen Räumen bei der Ausbildung unterstützt.</p>	<p>Die beruflichen Schulzentren mit ihren Bildungsgängen und Standorten sollen langfristig gesichert und bedarfsgerecht gemeinsam mit den Schulträgern entwickelt und gestärkt werden.</p> <p>Bei der Berufsschulnetzplanung werden regionale und fachliche Belange berücksichtigt; mit einem dichten und verlässlichen Berufsschulnetz wird auch der ländliche Raum gestärkt.</p> <p>Um den technischen Entwicklungen der Wirtschaft auch in den Berufsschulzentren Rechnung tragen können, sollen digitale Infrastruktur und zeitgemäße Ausstattung gefördert und die Aus- und Fortbildung der berufsbildenden Lehrkräfte gestärkt werden. Leitfaden hierfür ist das Positionspapier des Landesausschusses für berufliche Bildung (LAB) „Sächsische Dekade der Berufsausbildung“.</p> <p>Ergänzt werden die Aktivitäten bei Bedarf mit einem ganzheitlichen Landesförderprogramm „Berufliche Bildung Sachsen“. Die Koalitionsparteien bekennen sich dabei zur Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung.</p>

Handlungsfeld	Brandenburg	Sachsen
	Die Servicestellen für Verbundausbildung sollen für alle Branchen und Regionen ausgebaut werden. Regionale Bildungsanbieter sollen bei der Erarbeitung solcher Qualifizierungskonzepte unterstützt werden.	
Tertiäre Ausbildung	Weitere innovative praxisnahe duale Studiengänge sollen aufgebaut werden, um den regionalen Fachkräftebedarf zu decken. Gemeinsam mit den Kammern gezieltere Ansprache von Studienabbrecher/innen mit Angeboten für eine berufliche Ausbildung	Angesichts des weiter wachsenden Fachkräftebedarfs, insbesondere im Bereich der Daseinsvorsorge, besteht die Notwendigkeit, das derzeitige Niveau der Studierendenzahl von ca. 101.000 zu halten und durch den Ausbau spezifischer Studienangebote, insbesondere in den Bereichen Humanmedizin, Lehramt, Informatik, Gesundheit und Pflege, in Abstimmung mit den Hochschulen bedarfsgerecht auszubauen.
Fort-/ Weiterbildung	Weiterbildung für KMU soll künftig stärker im zwischenbetrieblichen Verbund organisiert werden. Einführung finanzieller Unterstützung höherer Bildungsabschlüsse (Aufstiegsfortbildung) bei IHKn	Insbesondere die Volkshochschulen und staatlich anerkannten Träger der Weiterbildung werden dabei unterstützt, bedarfsgerecht und flächendeckend Bildungsangebote zu unterbreiten und deren Finanzierung langfristig sichern. Die Finanzierung der Weiterbildung wird mit der Zielsetzung weiterentwickelt, die Weiterbildungsdichte besonders im ländlichen Raum anzuheben. Die akademische Bildung für alle Altersgruppen wird gefördert. Insbesondere die Erweiterung digitaler Fähigkeiten und die Stärkung bürgerschaftlicher und demokratischer Kompetenzen sollen in den kommenden Jahren im Fokus stehen. Zusätzlich zu den umfassenden Maßnahmen auf Bundesebene unterstützt der Freistaat die Beschäftigten und die Unternehmen in Sachsen auch künftig mit seiner Landesförderung für Weiterbildung und Qualifizierung. Vor diesem Hintergrund wird auch die Einführung eines Bildungsfreistellungsgesetzes geprüft. Es wird ein „Weiterbildungsportal Sachsen“ geschaffen. Ziel ist eine Modernisierung und Verbesserung der zielgruppenspezifischen Ausrichtung von Ansätzen und Formaten der betrieblichen Weiterbildung. Zukünftig soll ein besonderer Schwerpunkt auf Weiterbildungsangeboten für Zielgruppen liegen, die bisher nur wenig von einer Weiterbildung profitieren. Dazu zählen vor allem geringqualifizierte und ältere Beschäftigte und Personen

Handlungsfeld	Brandenburg	Sachsen
		mit Qualifizierungsbedarf im Bereich Grundbildung und Alphabetisierung.
Zuwanderung/ ausländische Arbeitskräfte	<p>Die Rekrutierung von ausländischen Arbeitskräften soll als gemeinsame Aufgabe mit den Sozialpartnern gestaltet werden. Hierzu wird zunächst eine Arbeitsgruppe des Bündnisses für „Gute Arbeit“ eingerichtet.</p> <p>Das Land wird mittels verbindlicher Regelungen die Möglichkeiten zur Duldungs-, Aufenthalts- und Bleiberechtsgewährung zielgerichtet ausschöpfen und die Schaffung einer Willkommenskultur in den Betrieben und staatlichen Einrichtungen befördern.</p> <p>Die Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen wird beschleunigt.</p> <p>Zur gezielten Gewinnung von Fach- und Arbeitskräften aus dem Ausland wird das Land eine strategische Anwerbeoffensive starten sowie mit der Unterstützung der Kammern eine zentrale Koordinierungsstelle einrichten, um Fachkräfte aus Drittstaaten mit Hilfe des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes anzuwerben. Außerdem wird geprüft, ob ein durch Landesbürgerschaft abgesichertes Mikrodarlehen Fachkräften aus Drittstaaten den Einstieg in den Arbeitsmarkt erleichtert.</p> <p>Die Betriebliche Begleitagentur zur Integration von ausländischen Arbeitskräften, insbesondere von Geflüchteten, soll verstetigt und über das Jahr 2020 hinaus finanziert werden.</p>	<p>Die Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland wird gefördert.</p> <p>Im Hinblick auf den zunehmenden Zuzug ausländischer Fachkräfte ist es das Ziel, die Anerkennung von Abschlüssen zu beschleunigen und weiter zu professionalisieren, um einen möglichst schnellen und unkomplizierten Übergang in das Erwerbsleben sicherzustellen.</p> <p>Die Anstrengungen zur Gewinnung von Fachkräften aus Drittstaaten werden intensiviert. Dabei arbeitet das Land eng mit der Bundesagentur für Arbeit, den Kammern und den Verbänden zusammen. Die vorhandenen Formate der Anwerbung werden verstetigt und weiterentwickelt. Zur wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Zusammenarbeit mit Russland und der Ukraine werden Regionalbüros unter Zuständigkeit der Staatskanzlei eingerichtet.</p> <p>Das Portal „Heimat für Fachkräfte“ wird weiterentwickelt und mehrsprachig gestaltet. Mit einer entsprechenden Kampagne wird dafür geworben, Fachkräfte in Sachsen zu halten und für Sachsen zu gewinnen. Möglichkeiten der Unterstützung der Sprachausbildung vor der Einreise werden geprüft.</p> <p>Die Angebote der Arbeitsmarktmentoren für Geflüchtete und die Beratungsstelle für ausländische Beschäftigte (BABS) in Sachsen werden bedarfsgerecht weiterentwickelt.</p> <p>Für eine schnellere Anerkennung von Berufsabschlüssen werden die Möglichkeiten des neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetzes genutzt. Für das beschleunigte Verfahren wird eine zentrale Stelle eingerichtet, die zuständigen Stellen werden personell gestärkt.</p> <p>Gemeinsam mit den entsprechenden Akteuren werden Möglichkeiten für Anpassungsmaßnahmen geschaffen, insbesondere um ausschließlich fehlende Teile zu einer deutschen Berufsanerkennung passgenau nachholen zu können.</p>

Handlungsfeld	Brandenburg	Sachsen
		Um Ausbildungsbetrieben Planungssicherheit bei der Einstellung von Asylbewerberinnen und -bewerbern oder Geduldeten zu geben, wird – soweit nötig – für die nicht von der Neuregelung durch das „Gesetz über Duldung bei Ausbildung und Beschäftigung“ erfassten Fälle auf dem Erlassweg eine landesweit einheitliche Anwendungspraxis geschaffen. Das betrifft die Ermessensausübung in vorbereitenden Maßnahmen vor der Ausbildungsduldung bzw. mit Abschluss des Ausbildungsvertrages sowie die Ermessensspielräume des Aufenthaltsrechts zu Gunsten der Betroffenen.
Rückkehrinitiativen	Die Unterstützung von regionalen Rückkehrer-Initiativen wird fortgesetzt und insbesondere ihre Sichtbarkeit und strategische Einbettung in regionale Fachkräftekonzepte erhöht.	Das Land schafft weiter die Voraussetzungen dafür, dass Menschen nach Sachsen zurückkehren und sich vor Ort in ihrer Heimat beruflich und privat verwirklichen können.
Flankierende Maßnahmen	<p>Verstärkung des Landesmarketing (auch) im Wettbewerb um Fachkräfte und Studierende</p> <p>Für den Strukturwandel in der Lausitz werden, wie im Bericht der Kommission „Wachstum, Strukturwandel und Beschäftigung“ vorgesehen, Beratungsangebote für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geschaffen.</p> <p>Abgestimmt mit Berlin wird die Fachkräftestrategie des Landes, insbesondere im Hinblick auf die Digitalisierung, zu einer umfassenden Arbeitskräftestrategie für Brandenburg weiterentwickelt.</p> <p>Spezielle ESF-Förderprogramme für KMU wie die Unterstützung bei der Einstellung von Hochschulabsolvent/innen oder bei Qualifizierungs- oder Weiterbildungsbedarf sollen fortgeführt werden.</p> <p>Das „Fachkräfteportal“ des Landes soll weiterentwickelt werden (u.a. stärkere Berücksichtigung der Themen Zuwanderung, Angebot für Arbeitspendler/innen sowie Arbeit 4.0)</p> <p>Branchenbezogene und regionale Initiativen für „Gute Arbeit“ werden unterstützt.</p>	<p>Fortsetzung der Fachkräfteallianz</p> <p>Die Fachkräftestrategie 2030 wird mit allen Partnern fortgeführt und ausgebaut. Die strategische Gewinnung von Fachkräften ist eine der wesentlichen Aufgaben der kommenden Jahre.</p> <p>Es wird ein „Sächsisches Zentrum für Fachkräftesicherung und Gute Arbeit“ geschaffen. Es berät und unterstützt sächsische Unternehmen und Beschäftigte als potenzielle Fachkräfte bei der Fachkräftesicherung, der strategischen Personalarbeit und Fachkräftegewinnung. Information, Beratung und Service aus einer Hand sowie eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit sollen die Markenzeichen des Zentrums werden.</p>
Spezifische Aktivitäten zur Fachkräftesicherung in den Bereichen KiTa, Schulen, Gesundheit/ Pflege, Landwirtschaft und Öffentlicher Dienst	... in den Bereichen Frühkindliche Bildung und Öffentlicher Dienst

Handlungsfeld	Brandenburg	Sachsen
		Um den Film- und Kreativstandort Sachsen zu stärken und dem Fachkräftemangel zu begegnen, setzt sich das Land für die Einrichtung eines Aus- und Weiterbildungszentrums für Medienberufe ein.

Fachkräftesicherung als Schwerpunkt der ESF-Förderung in der Programmperiode 2021-2027

In der Vergangenheit und auch in der aktuellen Förderperiode werden wesentliche Fördermaßnahmen im Handlungsfeld Fachkräftesicherung im Rahmen der ESF-Programme der Länder Brandenburg und Sachsen finanziert. Daher ist anzunehmen, dass auch die künftigen Schwerpunkte des Einsatzes der EU-Strukturfonds in der Förderperiode 2021-2027 für die Handlungsmöglichkeiten zur Fachkräftesicherung in der Lausitz relevant sind.

In der kommenden Förderperiode wird es voraussichtlich zu weiteren deutlichen Einschnitten bei den ESF-Budgets der Länder kommen. Grundsätzlich zeichnet sich ab, dass das Land Brandenburg weiterhin schwerpunktmäßig ESF-Mittel (und komplementäre Landesmittel) nutzen wird, um Fördermaßnahmen im Handlungsfeld Fachkräftesicherung zu finanzieren. Der Freistaat Sachsen strebt hingegen einen Strategiewechsel im Hinblick auf die Finanzierung einschlägiger Fördermaßnahmen an: Mit dem Übergang zur neuen Programmperiode sollen Maßnahmen im Bereich Fachkräftesicherung deutlich stärker als bisher außerhalb des ESF+-Programms gefördert werden. Dies eröffnet zusätzliche Handlungsmöglichkeiten, aber auch Potenziale zur Vereinfachung der Förderverfahren.

Die Schwerpunktsetzungen der Länder für den Einsatz des ESF+ in der nächsten Programmperiode sind derzeit Gegenstand intensiver Diskussionen. Verlauf und Ergebnisse dieser Diskussion hängen u.a. davon ab, wie schnell und mit welchen Ergebnissen der Mehrjährige Finanzrahmen (MFR) für die EU insgesamt beschlossen wird. Insofern kann an dieser Stelle lediglich ein Zwischenstand der Planungen aufgezeigt werden. Mit Blick auf die konkreten künftigen Finanzierungsmöglichkeiten für Maßnahmen der Fachkräftesicherung in der Lausitz sollten die weiteren Entwicklungen intensiv verfolgt und reflektiert werden.

Brandenburg

Für Brandenburg orientiert sich die Darstellung an den Mitte 2019 beschlossenen landespolitischen Prioritäten für den Einsatz der EU-Strukturfonds in der Förderperiode 2021-2027.³⁷ Danach wurde als einer von vier landespolitischen Schwerpunkten die fondsübergreifende Priorität „Bessere Bildungschancen sowie Entwicklung der Arbeits- und Fachkräftepotenziale“ festgelegt. Im Rahmen dieser Priorität sollen zur **Verbesserung der Bildungschancen** u.a.

- Angebote der Alphabetisierung und Grundbildung,
- Vorhaben der Berufs- und Studienorientierung
- Bildungsmaßnahmen an Hochschulen
- Angebote der Kulturellen Bildung sowie
- Maßnahmen zur Verbesserung der Fremdsprachen- und interkulturellen Kompetenz

unterstützt werden.

³⁷ https://esf.brandenburg.de/sixcms/media.php/9/2019-05-14_Beschluss%20fondsuebergreifende_landespolitische_prioritaeten_2021-2027.pdf

Zur **Entwicklung bzw. Ausschöpfung der Fachkräftepotenziale** wird der beruflichen Orientierung junger Menschen und ihrem Übergang von der Schule in die Ausbildung oder in das Studium besondere Bedeutung beigemessen. Darüber hinaus werden als mögliche Ansätze u.a.

- Information und Sensibilisierung von Beschäftigten sowie die Beratung zur Umgestaltung von Organisationsprozessen in Unternehmen
- Angebote für mögliche Rückkehrende
- die Anwerbung von Erwerbstätigen aus dem EU-Ausland und Drittstaaten und die interkulturelle Öffnung von Unternehmensführungen und Belegschaften
- die Sicherung des betrieblichen Ausbildungsangebots
- die Weiterbildung von Beschäftigten im Zuge des digitalen Wandels der Arbeitswelt
- die Unterstützung von Unternehmen bei der kurz- und mittelfristigen Personalentwicklung

genannt. Als Herausforderung bzw. **Querschnittsaufgabe** hat darüber hinaus die Digitalisierung von Bildungs- und Arbeitsprozessen herausgehobene Bedeutung.

Sachsen

Der Freistaat Sachsen hat im Februar 2020 Grundzüge für die Ausrichtung des OP ESF+ 2021-2027 für eine öffentliche Konsultation vorgelegt.³⁸ Nach diesem Arbeitsstand sollen in der Programmperiode 2021-2017 u.a. folgende ESF-Maßnahmen das Ziel der Fachkräftesicherung unterstützen:

- Angebote zur beruflichen Orientierung für junge Frauen besonders im MINT-Bereich und für junge Männer in den Bereichen Soziales, Gesundheit, Unterricht und Erziehung
- Vorhaben zur Erhöhung des individuellen Studienerfolgs insbesondere für Studierende der MINT- und Lehramtsstudiengänge sowie Studienanfänger ohne Abitur
- Qualifizierungsangebote für Hochschulabsolvent/innen
- Unterstützung von weiblichen Nachwuchsführungskräften und Nachwuchswissenschaftlerinnen in der überfachlichen Kompetenzentwicklung
- Förderung der Einstellung und Beschäftigung von akademischen Fachkräften in KMU
- Transferstellen und gemeinsame Projekte von wissenschaftlichem Personal und Fachkräften in KMU zur Entwicklung neuer Produkte oder technologischer Verfahren
- branchenspezifische Angebote der Ausbildungsvorbereitung und –begleitung
- Stärkung der Aus- und Weiterbildungskapazitäten in KMU durch Ausbildungspartnerschaften, Verbundausbildungen oder die Verzahnung von Weiterbildungsgängen mit dem System der dualen Ausbildung

³⁸ https://buergerbeteiligung.sachsen.de/portal/download/datei/1336641_0/1.+OP-Entwurf+final.pdf

- Vorhaben zur Flexibilisierung und Individualisierung der beruflichen Aus- und Weiterbildung
- Kurse zur Alphabetisierung und Grundbildung
- Qualifizierungsangebote an Arbeitssuchende mit auf dem Arbeitsmarkt nicht verwertbaren Berufsabschlüssen.

Im Zusammenhang mit den EU-Strukturfondsprogrammen für die Periode 2021-2027 ist ein weiteres potenzielles Förderinstrument in den Blick zu nehmen, welches für die Lausitz relevant ist. Im Januar 2020 hat die Europäische Kommission ihren Vorschlag für einen „**Fonds für den gerechten Übergang**“ zu einer klimaneutralen Wirtschaft (Just Transition Fund) vorgelegt. Damit sollen im Zeitraum 2021-2027 zusätzliche Mittel für Regionen mobilisiert werden, die am stärksten von den sozioökonomischen Auswirkungen der Energiewende betroffen sind. Zudem sollen in den geförderten Regionen auch Mittel aus den EFRE-, ESF+- und Kohäsionsfonds umgeschichtet werden.

Zur Umsetzung sollen Planungen auf Ebene der Landkreise und kreisfreien Städte (NUTS-3) erstellt werden. Die Umsetzung soll nach den Regeln der EU-Strukturfonds erfolgen. Sofern die zusätzlichen Fördermittel in die EFRE- bzw. ESF+-Programme der Länder Brandenburg bzw. Sachsen aufgenommen werden, erscheint hierzu eine länderübergreifende Abstimmung für das Gebiet Lausitz sinnvoll. Dabei sollte ggf. auch das Themenfeld Fachkräftesicherung berücksichtigt werden.

4.1.3. Fazit

Die derzeit aktuellen **Fachkräftestrategien der Länder** Brandenburg (2015) bzw. Sachsen (2019) sind unterschiedlich komplex und detailliert ausgestaltet. Die sächsische Fachkräftestrategie ist thematisch deutlich breiter und differenzierter angelegt als die Strategie des Landes Brandenburg.

Grundsätzlich weisen beide Strategien gemeinsame Schwerpunktsetzungen auf in den Bereichen

- Berufsorientierung/ Übergang Schule – Beruf
- berufliche Aus- und Weiterbildung
- „Gute Arbeit“/ Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Privatleben.

Daneben sind auch unterschiedliche Akzentsetzungen erkennbar. Dies gilt bspw. für die Anbindung des Themas Fachkräftesicherung an die Regionalen Wachstumskerne (RWK) und Clusterinitiativen in Brandenburg. In Sachsen ist die Fachkräftestrategie auch auf die Förderung besonders unterstützungsbedürftiger Personengruppen (Geringqualifizierte, Migranten) und die Förderung der Fachkräftezuwanderung ausgerichtet.

Eine Ergänzung der Perspektive um künftige Entwicklungsziele im Themenfeld Fachkräftesicherung, die in die Ende 2019 geschlossenen **Koalitionsvereinbarungen** für Brandenburg

und Sachsen aufgenommen wurden, erweitert und konkretisiert mögliche Handlungsansätze von gemeinsamem Interesse.

Zunächst ist festzuhalten, dass die Koalitionsvereinbarungen, ebenso wie die Fachkräftestrategien beider Länder, keine regional-spezifischen Ziele bzw. Maßnahmen enthalten – auch nicht für die Lausitz als besonders vom Strukturwandel betroffener Region. Lediglich die Koalitionsvereinbarung für Brandenburg sieht – unter Bezugnahme auf Empfehlungen des Berichts der Kommission „Wachstum, Strukturwandel und Beschäftigung“ – vor, spezielle Beratungsangebote für Arbeitnehmer/innen zu schaffen. Der sächsische Koalitionsvertrag sieht einen solchen Ansatz ebenfalls vor, allerdings nicht im regionalen Kontext der Lausitz und nicht allein bezogen auf die Zielgruppe Arbeitnehmer/innen. Ein künftig zu schaffendes „Sächsisches Zentrum für Fachkräftesicherung und Gute Arbeit“ soll sowohl Unternehmen als auch Beschäftigte als potenzielle Fachkräfte bei der Fachkräftesicherung, der strategischen Personalarbeit und der Fachkräftegewinnung beraten und unterstützen.

Weitere „gemeinsame“ Ziele mit Raumbezug – und damit evtl. relevant für eine länderübergreifende Zusammenarbeit in der Lausitz – sind

- die längerfristige Sicherung, am Bedarf der regionalen Wirtschaft orientierte fachliche Profilierung und moderne Ausstattung der Oberstufenzentren (Brandenburg) bzw. der beruflichen Schulzentren (Sachsen) als wichtigen Trägern der dualen Berufsausbildung
- die Nutzung der Potenziale der Digitalisierung in der beruflichen Bildung
- die Stärkung der Ausbildungsbeteiligung kleinerer Betriebe durch das Modell Verbundausbildung
- der Ausbau dualer Studienangebote
- die Verbesserung der Transparenz und Nutzerorientierung von Weiterbildungsangeboten und Informationsangeboten zur Fachkräftesicherung
- das Management von Zuwanderung und Integration ausländischer Fachkräfte in den Arbeitsmarkt.

Für den Einsatz der **EU-Strukturfonds** in der neuen **Förderperiode 2021-2027** stellen die Bundesländer gegenwärtig ihre Planungen auf. Für das Thema Fachkräftesicherung sind dabei vor allem die künftigen Schwerpunktsetzungen in den ESF+-Programmen von Bedeutung.

Die aktuell veröffentlichten Planungsstände der Länder Brandenburg und Sachsen weisen zum Thema Fachkräftesicherung sowohl Schnittmengen als auch unterschiedliche Akzentsetzungen auf. Länderübergreifende Abstimmungen in Bezug auf spezifische Entwicklungs- und Förderbedarfe für die Lausitz sind bisher nicht erfolgt.

Unter dem Dach der Strukturfonds-Programme soll künftig auch der „Fonds für den gerechten Übergang“ (Just Transition Fund) umgesetzt werden. Mittel aus diesem Fonds sollen die von der Energiewende besonders betroffenen Regionen unterstützen – darunter auch die Lausitz-Region. Im Rahmen der Planungen für die Umsetzung des Fonds erscheint eine länderübergreifende Abstimmung für das Gebiet Lausitz sinnvoll. Dabei sollte ggf. auch das Themenfeld Fachkräftesicherung berücksichtigt werden.

4.2. Regionale Strategien und Initiativen der Fachkräftesicherung in der Lausitz

4.2.1. Länderübergreifende Initiativen

Regionales Investitionskonzept Lausitz

Auf der Grundlage der Richtlinie zur Förderung von Maßnahmen zur Strukturanpassung in den Braunkohlebergbauregionen (Bundesmodellvorhaben „Unternehmen Revier“) wurde unter Verantwortung der Wirtschaftsregion Lausitz GmbH 2017/18 das Regionale Investitionskonzept (RIK) Lausitz erarbeitet.³⁹ Dazu wurde ein breit angelegter Beteiligungsprozess initiiert.

Anspruch des RIK Lausitz ist es, „den Strukturwandel (...) in kleinteiligen Maßnahmen oder größeren Verbundprojekten abzufedern“.⁴⁰ Das RIK ist somit eine erste Annäherung an einen abgestimmten Entwicklungsprozess für die Gesamtregion Lausitz, jedoch keine integrierte regionale Entwicklungsstrategie. Hinzu kommt, dass der Landkreis Bautzen erst nach Fertigstellung des RIK seinen Beitritt zur Wirtschaftsregion Lausitz erklärt hat, also noch nicht an der Erarbeitung des RIK beteiligt war.

Im analytischen Teil des RIK wird u.a. auf regionale Herausforderungen im Zusammenhang mit dem demografischen Wandel (Rückgang und Alterung der Erwerbsbevölkerung), dem beginnendem Fachkräftemangel sowie veränderten Qualifikations- und Kompetenzanforderungen im Zuge des wirtschaftlichen Strukturwandel und der fortschreitenden Digitalisierung verwiesen. Vor diesem Hintergrund wird „Qualifizierung und Fachkräftesicherung“ als ein wichtiger Zielbereich der Regionalentwicklung angesehen. Als mögliche Handlungsansätze hierzu nennt das RIK Lausitz:

- Qualifizierung der Arbeitnehmer vor dem Hintergrund sich verändernder Tätigkeitsprofile
- länderübergreifende Förderung von Aus- und Weiterbildung zur Unterstützung von KMU und Bündelung bestehender Fachkräfteinitiativen in den Kernkompetenzfeldern – nachhaltig und spezifisch strukturwandelbegleitend z.B. Aufbau neuer Geschäftsfelder mit neuen Tätigkeitsfeldern für Arbeitnehmer
- Verbund der regionalen Akteure in der Frage der regionalen Fachkräftesicherung
- Initiierung von länderübergreifenden Fachkräftekampagnen
- Stärkung überbetrieblicher Initiativen.

Daneben enthalten auch die drei anderen im RIK Lausitz herausgestellten Zielbereiche spezifische Handlungsansätze, die zur Fachkräftesicherung beitragen können. Zu nennen sind insbesondere die Stärkung digitaler Kompetenzen im Zielbereich „Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit und des Wirtschaftsstandortes“ und die Beratung von Unternehmen, Kommunen und regionalen Akteuren im Zielbereich „Kompetenz- und Kapazitätsaufbau“.

³⁹ Wirtschaftsregion Lausitz GmbH: Regionales Investitionskonzept (RIK) Lausitz. Fassung vom 22.01.2018. https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Downloads/P-R/regionales-investitionskonzept-lausitz.pdf?__blob=publicationFile&v=4

⁴⁰ RIK Lausitz, S. 3

Inhaltlich fokussieren das RIK Lausitz und die in diesem Rahmen vorgesehenen Aktivitäten auf die Erneuerung „traditioneller Industriestrukturen (...) im Zusammenspiel mit der Digitalisierung“ (S. 42). Mithin adressiert das RIK nicht die gesamte Breite der Herausforderungen zur Fachkräftesicherung, vor denen die Region steht.

Im Rahmen des Beteiligungsprozesses für das RIK wurden insgesamt 70 Projekte erfasst und einer ersten Bewertung unterzogen. Im RIK selbst (Kap. 5) werden insgesamt 7 Vorhaben als „die ersten, in 2018 zu beginnenden Pilotprojekte“ kurz beschrieben.

Wirtschaftsinitiative Lausitz (WiL)

Die Wirtschaftsinitiative Lausitz e.V. (WiL) versteht sich als regionale Aktions- und Netzwerkplattform in der Lausitz. Sie wurde im Jahr 2009 von Lausitzer Unternehmen gegründet und verfügt über Bürostandorte sowohl im Brandenburger (Cottbus) als auch im sächsischen Teil der Lausitz (Weißwasser). In der WiL engagieren sich länderübergreifend Unternehmen, Institutionen, Kammern und Kommunen für die Stärkung des Wirtschaftsstandortes Lausitz.

Die inhaltliche Arbeit der WiL orientiert sich an drei thematischen Schwerpunkten, die in konkreten Projekten und Veranstaltungen umgesetzt werden. Einer dieser Schwerpunkte ist die Qualifizierung und Sicherung von Nachwuchs und Fachkräften für die regionale Wirtschaft. In diesem Schwerpunkt wurden bzw. werden durch die WiL bzw. ihre Mitglieder insbesondere folgende Projekte durchgeführt oder unterstützt:

Qualifizierungsberatung für kleine und mittlere Unternehmen

Der Beratungsansatz wurde im Rahmen eines Modellprojektes in bundesweit fünf Modellregionen von 2009 bis 2012 erprobt. Die Lausitz war eine dieser Modellregionen. Die WiL hat das neue Angebot gemeinsam mit den Arbeitsagenturen für Arbeit Bautzen und Cottbus in der Region bekannt gemacht. Nach erfolgreicher Erprobung wurde die Qualifizierungsberatung für KMU 2013 bundesweit in das Regelangebot der Bundesagentur für Arbeit aufgenommen.

Studie „Industrie- und Wirtschaftsregion Lausitz: Bestandsaufnahme und Perspektiven“

Für die Entwicklung einer Strategie für die Industrieregion Lausitz hat die WiL im Jahr 2013 eine Studie „Industrie- und Wirtschaftsregion Lausitz: Bestandsaufnahme und Perspektiven“ beauftragt. Schwerpunkte der Studie sind die gesamtwirtschaftliche, industrielle und demografische Entwicklung der Lausitz. In diesem Zusammenhang werden u.a. auch Bedeutung, Herausforderungen und Handlungsbedarfe zur Fachkräftesicherung in der Lausitz herausgestellt.⁴¹

⁴¹ <https://www.wil-ev.de/index.php/download.html?file=files/Downloads/ifo-Studie/ifo-Studie%20Lausitz%20Langfassung%20%28149%20Seiten%29.pdf>

Fachkräfteatlas

Der Fachkräfteatlas entstand im Jahr 2014. Er ist das Ergebnis des intensiven Erfahrungsaustausches der WiL-Projektgruppe „Fachkräftesicherung“. Der Fachkräfteatlas enthält eine umfassende Darstellung von Informationen zu Beratungs- und Unterstützungsangeboten, Projekten, Fördermöglichkeiten, guten Praxisbeispielen und Ansprechpartnern bzw. weiterführenden Verweisen im Themenfeld Fachkräftegewinnung und –sicherung. Er versteht sich als „Werkzeugkoffer“ für Unternehmen, die in diesem Feld aktiv werden wollen. Inhalte des Fachkräfteatlas wurden zuletzt Anfang 2017 aktualisiert.⁴²

Fachkräfteallianz Westlausitz

Im Rahmen einer Fachtagung zur Berufsorientierung ist im Jahr 2016 die Idee einer „Fachkräfteallianz Westlausitz“ ins Leben gerufen worden, die mit Vertretern aus Politik und Wirtschaft namhaft besetzt ist. Hierzu gehören Mitglieder der Kommunen und Behörden ebenso wie Hochschulen, Unternehmen und Kammern, die in einem Steuerkreis und einem Projektteam arbeiten (Teamzusammensetzung siehe Anlage).

Die Fachkräfteallianz Westlausitz sollte zum einen die politische Umsetzung bereits definierter Vorgaben zur Berufsorientierung einfordern, zum anderen vorhandene Praxisbeispiele weiter entwickeln und den Schulen sowie Unternehmen zur Verfügung stellen.

Dazu hatte der RWK Westlausitz die WiL beauftragt, das Projekt „Berufsorientierung der Oberschulen und Gymnasien in der Wirtschaftsregion Westlausitz“ durchzuführen. Neben der Erfassung und Zusammenstellung der Aktivitäten der Berufsorientierung sollten insbesondere Organisationsvarianten für eine nachhaltige vergleichbare Berufsorientierung der Schüler ab der siebenten Klasse bis zum Gymnasium erarbeitet werden. Um den Schwerpunkt Berufs- und Studienorientierung in den entsprechenden Lehrplänen festzuschreiben, sollte eine Vorlage für einen Gesetzestext entstehen.

TuWaS! - Technik und Naturwissenschaften an Schulen

Das Bildungsprojekt TuWaS! wurde im Jahr 2007 als Initiative der Freien Universität Berlin und der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften gegründet. Ziel des Projektes ist es, Grundschüler für die MINT-Fächer begeistern. Dabei ermöglicht TuWaS! Schülern das Experimentieren an modernen Unterrichtsmaterialien in enger Verbindung mit gezielten Lehrerfortbildungen.⁴³

Das Projekt wird bislang in vier Bundesländern umgesetzt. In Brandenburg startete TuWaS! zum Schuljahr 2016/17 in Kooperation mit dem Brandenburger Ministerium für Bildung, Jugend und Sport (MBS). Im ersten Schulhalbjahr 2019/2020 startet TuWaS! an den ersten fünf Schulen im Brandenburger Teil der Lausitz. Für das folgende Schuljahr ist eine Ausweitung auf weitere Schulen und auf den sächsischen Teil der Lausitz vorgesehen.

⁴² <https://www.wil-ev.de/index.php/download.html?file=files/Downloads/Lausitzer%20Fachkraefteatlas/Lausitzer%20Fachkraefteatlas%20-%20%28Stand%2008.2017%29.pdf>

⁴³ <http://www.tuwas-deutschland.de/start.html>

Während das MBS die Umsetzung mit Personal- und Sachmitteln unterstützt, ermöglicht die finanzielle Unterstützung durch Wirtschaftspartner der WiL den Ankauf der Experimentiereinheiten für die Grundschulen.

Darüber hinaus verweist der WiL-Internetauftritt als **Informationsplattform** auf Stellenangebote, Jobbörsen, Ausbildungsmessen, Berufsinformationsveranstaltungen sowie Rückkehrinitiativen in der Lausitz.⁴⁴

4.2.2. Regionale Fachkräfteinitiativen im Brandenburger Teil der Lausitz

Rückkehr-Initiativen

Mit einer speziellen Förderrichtlinie unterstützt das Land Brandenburg regionale Rückkehr-Initiativen.⁴⁵ Dafür werden pro Jahr rd. 230 T€ aus dem Landeshaushalt bereitgestellt. Die Höchstförderung je Einzelprojekt liegt bei 40 T€.

Im Jahr 2017 wurde auf Initiative der Staatskanzlei des Landes Brandenburg das Netzwerk "Ankommen in Brandenburg" ins Leben gerufen. Im Netzwerk arbeiten 18 Akteure aus Brandenburg mit. Die Lausitz-Region ist bzw. war in diesem Netzwerk vertreten mit

- der Agentur für Arbeit Cottbus
- der Initiative „Station Cottbus“
- der Initiative „Sehnsucht Cottbus“
- der Initiative „Comeback Elbe-Elster“
- der Wirtschaftsregion Westlausitz (RWK)
- der Initiative „Heeme fehlste Spremberg“
- der Initiative "Guben tut gut"
- der „(K) Calauer Rückrufaktion“.⁴⁶

Ziel des Netzwerks ist die Unterstützung und Stärkung der regionalen Akteure in ihren Aktivitäten. Im Vordergrund der Netzwerkarbeit stehen der Erfahrungsaustausch zu regionalen Strategien und Maßnahmen, gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit und die fachliche Erkundung und Vertiefung des Themas. Das Netzwerk wird koordiniert durch die Geschäftsstelle der Initiative „Comeback Elbe-Elster“.⁴⁷

⁴⁴ <https://www.wil-ev.de/index.php/karriere.html>

⁴⁵ <https://www.brandenburg.de/cms/detail.php/bb1.c.523842.de>

⁴⁶ <https://www.ankommen-in-brandenburg.de/de/ich-will-in-brandenburg-leben/rueckkehrer-initiativen.html>

⁴⁷ <https://www.ankommen-in-brandenburg.de/de/ueber-das-netzwerk/netzwerkmitglieder-und-partner.html>

Kompetenzregion Lausitz

Der Ansatz zur „Entwicklung der innovativen ‚Kompetenzregion Lausitz‘ als gemeinsamer Bildungsstandort zur Fachkräftesicherung in Südbrandenburg und Ostsachsen“ wurde als Vorschlag des Landes Brandenburg an die Bundesregierung für prioritäre Projekte zur Unterstützung des Strukturwandels in der Lausitz aufgenommen.⁴⁸ Im Handlungsschwerpunkt „Fachkräfteentwicklung“ ist dies der einzige Projektvorschlag der Prioritätsliste.

Mit Blick auf das grundsätzliche Ziel, Fach- und Führungskräften auf den verschiedenen Ebenen des Arbeitsmarktes in der Region zu halten und neue für die Region zu gewinnen, soll mit dem Projekt „Kompetenzregion“ ein besonderer Schwerpunkt im Bereich der Fachkräfte-Nachwuchsentwicklung liegen.

Zur Umsetzung des Vorhabens wurden bis Ende 2019 insgesamt vier Strategietreffen mit breiter Akteursbeteiligung durchgeführt.

Unter dem Dach der Kompetenzregion Lausitz sind zum einen die in den zurückliegenden Jahren bereits aufgesetzten Initiativen im MINT-Bereich eingeordnet,⁴⁹ die auch zukünftig fortgeführt und weiterentwickelt werden sollen. Darüber hinaus werden im Rahmen der Kompetenzregion Lausitz weitere Projekte mit Leuchtturm-Charakter bearbeitet, die auf deutlich überörtliche Wirksamkeit angelegt sind (vgl. Abbildung 1). Hervorzuheben sind hier insbesondere die Errichtung eines Innovativen Lernzentrums Lausitz (ILL) und eines „Leistungszentrums Westlausitz“).

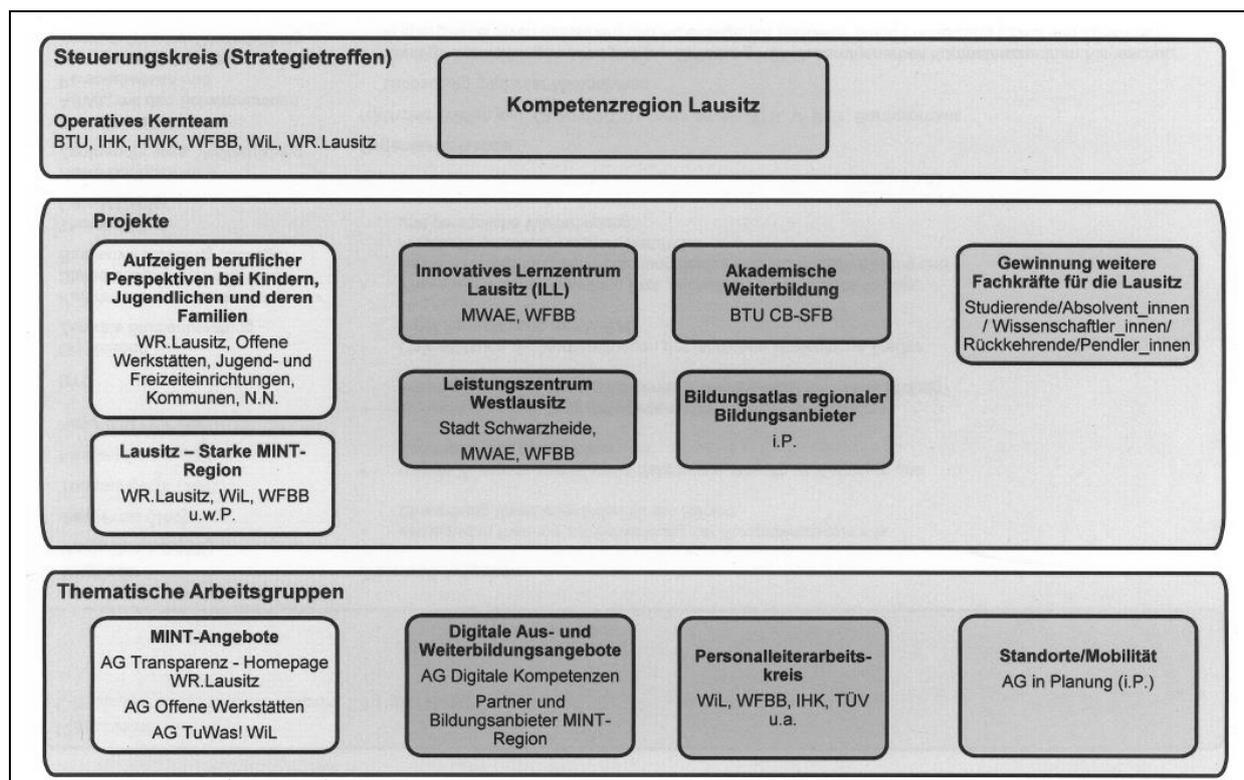
Das Projekt ILL wurde in das Sofortprogramm des Bundes zur Unterstützung des Strukturwandels in der Lausitz aufgenommen. Das Zentrum soll als Schaufenster für gute Ausbildung in der Region fungieren und die Angebote der Brandenburgischen Ausbildungsbetriebe und anderer Akteure im Bereich Berufsorientierung/ Ausbildung aufeinander abstimmen, um junge Menschen frühzeitig und umfänglich bei der Berufsorientierung und Berufswahl zu unterstützen. Ausbildungsbetriebe sollen aktiv am Betrieb des ILL beteiligt werden, indem sie Angebote zur berufspraktischen Erprobung schaffen und einen Teil der betrieblichen Ausbildung in das ILL verlagern. Dazu wurde im März 2020 ein pädagogisches Konzept vorgelegt.

Das Projekt Leistungszentrum Westlausitz soll moderne und praxisnahe Ausbildung für ein breites Spektrum an Unternehmen in der Westlausitz ermöglichen. Mit dem Leistungszentrum sollen die Voraussetzungen für den Einsatz modernster Lehr- und Lernmethoden geschaffen werden. Einen Schwerpunkt bildet dabei die Digitalisierung. Auch hier liegt seit Dezember 2018 eine Machbarkeitsstudie vor.

⁴⁸ Prioritäre Projekte und Maßnahmen zur Unterstützung des Strukturwandels in der Lausitz (Teil Brandenburg). https://mwae.brandenburg.de/media/bb1.a.3814.de/Lausitz_Projektliste.pdf

⁴⁹ <https://www.mint-lausitz.de/>

Abbildung 1: Entwurf zum Strategieprozess „Kompetenzregion Lausitz“



Entwurf WFBB, Stand Dezember 2019

Neben der Bearbeitung bzw. Begleitung konkreter Projekte wurden unter dem Dach der Kompetenzregion Lausitz im Jahr 2019 Arbeitsgruppen zu verschiedenen thematischen Schwerpunkten eingerichtet (s. Abbildung 1).

Konzeptionell ist das Vorhaben zur Entwicklung der „Kompetenzregion“ auf die Lausitz als länderübergreifende Region ausgerichtet. Praktisch sind die Protagonisten des Projekts bislang nur im Brandenburger Teil der Lausitz lokalisiert. Sie haben in den zurückliegenden Jahren Kooperations- und Netzwerkstrukturen aufgebaut, in denen wichtige Akteure des Handlungsfeldes auf Brandenburger Seite zusammenarbeiten. Ansätze zur Einbeziehung von Partnern aus dem sächsischen Teil der Lausitz wurden zwar unternommen, waren aber bislang noch kaum erfolgreich.

Die Schlüsselakteure der Kompetenzregion Lausitz streben den Ausbau gesamt-regionaler Koordinierungsstrukturen an (einschl. personeller Verstärkung auf dieser Ebene) – konkret angesiedelt bei der WRL. Initiativen/ Projekte mit lokalem/ regionalen Wirkungsbereich sollen auf Ebene der Gesamtregion Lausitz ausgewählt und koordiniert werden.

Diese Position ist aus aktueller Sicht nicht kompatibel zum regionalisierten Ansatz des Freistaats Sachsen, der die Koordinierungsrolle für regionale Aktivitäten primär den Landkreisen zuweist.

Team Fachkräfte & Qualifizierung in der Region Süd-Brandenburg

Das Team WFBB Arbeit - Fachkräfte & Qualifizierung ist im Regionalcenter Süd-Brandenburg der Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH (WFBB) am Standort Cottbus angesiedelt. Sein Zuständigkeitsbereich umfasst die Landkreise Elbe-Elster, Oberspreewald-Lausitz, Spree-Neiße und die Stadt Cottbus – also den Brandenburger Teil der Lausitz-Region mit Ausnahme des Landkreises Dahme-Spreewald.

Zu den Kernaufgaben aller 6 regionalen Teams, darunter auch des Teams in der Region Süd-Brandenburg, zählen,

- die Fachkräftestrategie und die Maßnahmen zur Deckung des Fachkräftebedarfs vor Ort mit zu initiieren, zu begleiten und zu unterstützen,
- die Betriebe für das Thema Fachkräftesicherung zu informieren, zu sensibilisieren und zu beraten, um sie so auf die Unterstützungsangebote des Landes und anderer Akteure im Land Brandenburg hinzuweisen,
- die auf Regionale Wachstumskerne (RWK) und Branchenkompetenzfelder bzw. Cluster orientierte Wirtschaftsförderstrategie des Landes im Themenbereich Fachkräftesicherung zu unterstützen und
- Informationen und Analysen zum Thema Fachkräftesicherung bereitzustellen bzw. zu kommunizieren.

Das Team Fachkräfte & Qualifizierung im Regionalcenter Süd-Brandenburg ist mit zwei Personalstellen ausgestattet. In seinem räumlichen Zuständigkeitsbereich entfaltet das Büro insbesondere folgende Aktivitäten:

- Beratung von KMU zur strategischen Personalentwicklung
- Information zur Fachkräftesituation in der Region bzw. Branche
- Unterstützung bei der Inanspruchnahme von Fördermitteln der betrieblichen Aus- und Weiterbildung insbesondere des ESF Brandenburg, aber auch weiterer Institutionen
- Informationsveranstaltungen zur Fachkräftesicherung.⁵⁰

Darüber hinaus unterstützt das Team Aktivitäten der RWK Cottbus, Spremberg und Westlausitz sowie (landesweit) die Cluster Kunststoff/ Chemie und Energietechnik im Bereich Fachkräftesicherung.

Bei der Vernetzung von Akteuren und Initiativen der Fachkräftesicherung in der Region nimmt das Team Fachkräfte & Qualifizierung im Regionalcenter Süd-Brandenburg eine Schlüsselrolle ein.

⁵⁰ https://www.cottbus.de/arbeitsmarktpolitik/regionalcenter_sued-brandenburg.html

Ansätze zur Fachkräftesicherung im Rahmen der Regionalen Wachstumskerne (RWK)

Die als „Regionale Wachstumskerne“ (RWK) im Land Brandenburg anerkannten Kommunen können mit den ihnen zugewiesenen Budgets u.a. auch Maßnahmen zur Fachkräftesicherung finanzieren. Im Brandenburger Teil der Lausitz betrifft dies den RWK (Stadt) Cottbus, den RWK Westlausitz mit den Städten Finsterwalde, Großräschen, Lauchhammer, Schwarzheide und Senftenberg sowie den RWK (Stadt) Spremberg.

Alle drei Lausitzer Wachstumskerne haben in dem bis dato etwa 15-jährigen RWK-Prozess des Landes Brandenburg unterschiedliche Aktivitäten im Handlungsfeld Fachkräftesicherung entfaltet. Zu nennen sind bspw. Vernetzungstreffen, lokale Bedarfsanalysen, örtliche Rückkehrinitiativen, Ausbildungsmessen, die Auszeichnung familienfreundlicher Unternehmen...

Die Recherche bisheriger Aktivitäten der RWK-Akteure im Handlungsfeld Fachkräftesicherung zeigt allerdings ein vergleichsweise geringes Maß an Kontinuität. Dies mag auf die Spezifik der Förderbedingungen (GRW) zurückzuführen sein. Dass sich die Initiativen im Wesentlichen auf die RWK-Standorte beziehen und i.d.R. nicht das Umland dieser Standorte einbeziehen, dürfte auf die Besonderheiten des RWK-Konzepts zurückzuführen sein. Für die Bearbeitung des Themas Fachkräftesicherung als einer Herausforderung, die alle Teilräume der Lausitz betrifft, ist dies eher ungünstig.

Die Evaluierung des RWK-Prozesses⁵¹ weit darauf hin, dass das Thema Fachkräftesicherung zwar relativ frühzeitig als Arbeitsschwerpunkt in den RWK-Konzepten verankert wurde.⁵² Bei der Umsetzung der Konzepte in konkrete Projekte spielt das Thema Fachkräftesicherung insgesamt jedoch eine deutlich untergeordnete Rolle.⁵³

Eine Übersicht über die von den RWK umgesetzten bzw. aktuell bearbeiteten Projekte (Stand Dezember 2018) weist für die RWK im Untersuchungsraum folgende Maßnahmen mit Bezug zum Thema Fachkräftesicherung auf:⁵⁴

RWK Cottbus:

„Strategische Fachkräftesicherung“

Dem RWK Cottbus stand in den letzten Jahren zeitweise ein zusätzliches Regionalbudget zur Finanzierung zur Verfügung. Die zweite Förderphase des GRW-Regionalbudgets endete Anfang 2017, die dritte Förderphase startete Anfang 2019.

In der zweiten Förderphase lag der Schwerpunkt auf der noch besseren Vernetzung der im Handlungsfeld Fachkräftesicherung agierenden Partner und der Koordinierung ihrer Aktivitä-

⁵¹ MWE (Hrsg.): Evaluierung des RWK-Prozesses des Landes Brandenburg. Endbericht, April 2019. https://mwae.brandenburg.de/media/bb1.a.3814.de/Evaluierung_RWK_Prozess_2019_Endbericht.pdf

⁵² ebenda, S. 36.

⁵³ ebenda, S. 27.

⁵⁴ ebenda, Anhang A2: „Anhang RWK-Maßnahmenübersichten“.

ten. Ergänzend zu diesen Koordinierungsaufgaben sollte ein positives zielgruppenspezifisches Standortmarketing u.a. auch die Themen Berufsorientierung und Studierendengewinnung einschließen.⁵⁵

Die zuletzt in den Jahren 2016/17 aus dem Regionalbudget finanzierten Aktivitäten im Bereich Fachkräftesicherung betrafen die Unterstützung des „Netzwerks Fachkräftesicherung“ des Regionalen Wachstumskerns Cottbus durch themenbezogene Netzwerkarbeit, Organisation, Moderation und Nachbereitung von Netzwerktreffen zur Fachkräftesicherung für den RWK Cottbus. Für die Netzwerktreffen wurden insbesondere folgende Themen gesetzt:

- Bindung junger Menschen an den Standort Cottbus
- Unterstützung kleiner Unternehmen der Stadt Cottbus bei der Fachkräftesicherung
- Standortwerbung für den Arbeits-, Ausbildungs- und Studierort Cottbus, Willkommenskultur und Rückkehrer(innen)betreuung in Cottbus.⁵⁶

RWK Spremberg:

„Mittelfristige Maßnahmen der Fachkräftesicherung des RWK-Spremborg“

Nach Darstellung im Evaluationsbericht wurde im Rahmen des Regionalbudgets ein breites Spektrum an Maßnahmen, Instrumenten und Formaten zur Fachkräftesicherung entwickelt, umgesetzt und etabliert. Beispielhaft wird verwiesen auf die Projekte „Räuberleiter“ (mit Ausbildungspaten meine Berufung finden), die Durchführung jährlicher Rückkehrer-Beratungstage, Rückkehrer-Stammtische, „Studenten on Tour“ (Unternehmensbesichtigungen)⁵⁷ sowie Auftritte in sozialen Medien. Diese Maßnahmen hatten nach Selbsteinschätzung der RWK-Akteure auch starke regionale Ausstrahlungswirkungen.⁵⁸

Der aktuelle Internetauftritt des RWK stellt u.a. folgende Aktivitäten im Bereich Fachkräftesicherung heraus:

- Ergänzend zu den Aktivitäten regionaler Unternehmen bietet der RWK in Zusammenarbeit mit der Berufsorientierten Oberschule in Spremberg Schülern und angehenden Auszubildenden die Teilnahme an qualifizierten Berufsorientierungswochen an.⁵⁹
- Bereits seit mehreren Jahren führen die Stadt Spremberg und die ASG Spremberg GmbH den Wettbewerb Familienfreundliches Unternehmen durch.⁶⁰

⁵⁵ https://www.cottbus.de/standort/rwk_massnahmen/strategische_fachkraeftesicherung.html

⁵⁶ https://www.cottbus.de/.files/storage/file/a5e5a2e1-553e-4f28-9835-995beebe83a6/1_03_0_Netzwerk_Fachkraeftesicherung_.pdf

⁵⁷ „Studenten on Tour“ ist ein landesweites Projekt, in dem der RWK Spremberg als Vor-Ort-Partner mitwirkt.

⁵⁸ ebenda, S. 94.

⁵⁹ <https://wirtschaftsraum-spremborg-spreetal.de/die-5-saeulen-der-wirtschaftsfoerderung/fachkraeftesicherung>

⁶⁰ <https://wirtschaftsraum-spremborg-spreetal.de/die-5-saeulen-der-wirtschaftsfoerderung/fachkraeftesicherung/familienfreundliches-unternehmen/detail/30>

- Seit 2013 wird das Projekt „Räuberleiter“ umgesetzt. Die aus Bundes- und Landesmitteln geförderte Initiative der Wirtschaftsförderung der Stadt Spremberg, der Freiwilligenagentur und der Berufsorientierten Oberschule Spremberg richtet sich an Jugendliche in der Phase der Berufsfindung.⁶¹
- Mit der im Jahr 2016 entstandenen Anlauf- und Koordinierungsstelle für Rückkehrwillige und Neu-Spremberger wurde eine Willkommens- und Unterstützungskultur für Fachkräfte, Unternehmer und ihre Familien etabliert.⁶² Dazu wurde die Informationsplattform für Rückkehrwillige „Heeme fehlste – Die Initiative für Rückkehrer, Neu-Spremberger & Heimatverliebte“ entwickelt.⁶³

RWK Westlausitz:

„Neubau See-Campus Lachhammer/ Schwarzheide“

Der SeeCampus Niederlausitz ist im Zeitraum 2009-2011 als modernes, energieeffizientes Bildungszentrum neu errichtet worden. Im SeeCampus sind das Emil-Fischer-Gymnasium, Teile des Oberstufenzentrums Lausitz, die Campus-Bibliothek, Sportanlagen sowie eine Cafeteria lokalisiert. Damit konnten die Ausbildungsbedingungen in der Region signifikant verbessert werden.

„GRW-Regionalbudget im RWK Westlausitz: Regionale Ausbildungsmesse – Marketing - Gewerbeflächenmanagement“

Seit 2011 realisiert der RWK Westlausitz Projekte im Themenfeld Arbeits- und Fachkräftesicherung und –gewinnung mit Unterstützung aus dem GRW-Regionalbudget. Maßnahmen in diesem Handlungsfeld führt der RWK gemeinsam mit den beiden Landkreisen (Oberspreewald-Lausitz, Elbe-Elster) durch. Nach Darstellung im Evaluationsbericht wären gerade im Bereich Fachkräftesicherung und Rückkehrer ohne den RWK-Prozess Aktivitäten nicht so umgesetzt worden. Auch für die Zukunft gilt die Sicherung von Fachkräften als wichtige Herausforderung und möglicher Arbeitsschwerpunkt des RWK.⁶⁴

Inzwischen sind einige Formate gut etabliert: Im Jahr 2019 fand die 9. RWK-Ausbildungsmesse statt, „Rückkehrertage“ werden seit 2016 regelmäßig veranstaltet.

Im Jahr 2015 wurde aus Mitteln des Regionalbudgets eine Rückkehrer- und Zuzugsstrategie für die Wirtschaftsregion Westlausitz erstellt. Daran anknüpfend werden einzelne Projekte und Vorhaben umgesetzt.

⁶¹ <https://wirtschaftsraum-spremberg-spreetal.de/die-5-saeulen-der-wirtschaftsfoerderung/fachkraeftesicherung/raeuberleiter/detail/26>

⁶² <https://wirtschaftsraum-spremberg-spreetal.de/die-5-saeulen-der-wirtschaftsfoerderung/fachkraeftesicherung/rueckkehrerservice/detail/49>

⁶³ <https://www.heeme-fehlste.de/>

⁶⁴ ebenda, S. 95f.

Der RWK hat eine Internetpräsenz aufgebaut (www.heimat-westlausitz.de), die sich an Zuzügler und Rückkehrer richtet und über Arbeiten, Wohnen, Kinderbetreuung, Bildung und medizinische Versorgung in der Wirtschaftsregion Westlausitz informiert.

Ergänzend unterstützt der RWK Westlausitz die Rückkehrerinitiative „Comeback Elbe-Elster“ am Standort Finsterwalde (www.comeback-ee.de).⁶⁵

Für seine Maßnahmen im Bereich Arbeits-/ Fachkräftesicherung setzte der RWK Westlausitz im 3-Jahres-Zeitraum 2017-2019 insgesamt rd. 260 Tsd. € ein. Davon sind lt. Finanzplanung 150 T€ für die Durchführung und Weiterentwicklung der RWK-Ausbildungsmessen, 55 T€ für die „Fachkräfteallianz Lausitz“ und 55T€ für die Umsetzung der Zuzugsstrategie für Familien und Fachkräfte vorgesehen. Vom Gesamtbudget sollen 156 T€ als Fördermittel und 104 T€ als Eigenanteil aufgebracht werden.⁶⁶

Kommunale Bildungsbüros

In den letzten Jahren wurden bei den Kreisverwaltungen kommunale Bildungsbüros eingerichtet, die Koordinierungs-, Beratungs- und Monitoringaufgaben wahrnehmen. Wichtiger Impulsgeber für die Etablierung dieser Büros waren die Förderangebote zweier Bundesprogramme des BMBF:

- Das Förderprogramm „**Bildung integriert**“ unterstützt Kommunen beim Aufbau eines datenbasierten Bildungsmanagements. Dazu sollen die kommunalen Bildungsakteure vernetzt und bisher verteilte Zuständigkeiten in der Kommunalverwaltung gebündelt werden. Mithilfe des Bildungsmonitoring sollen Kommunen die Voraussetzungen für fundierte bildungspolitische Entscheidungen schaffen bzw. verbessern.
- Das Programm „**Kommunale Koordinierung der Bildungsangebote für Neuzugewanderte**“ soll die Integration von geflüchteten Menschen unterstützen. Insbesondere für diese Personengruppe sollen Zugänge zum Bildungssystem verbessert, Bildungsangebote aufeinander abgestimmt und datenbasiert gesteuert werden.

Die Ausrichtung dieser Förderprojekte bestimmt das Leistungsprofil der Kommunalen Bildungsbüros. Teilweise sind in den Kommunalen Bildungsbüros weitere Projekte angesiedelt – wie z.B. ein Projekt der BMBF-Transferinitiative „Lernen vor Ort“.

Generell bieten die Kommunalen Bildungsbüros die Chance, ein „ganzheitliches“ Bildungsmanagement auf kommunaler Ebene zu entwickeln. Stärker als bisher sollen die Bildungsangebote aufeinander abgestimmt und miteinander verzahnt werden. Sie sollen allen zugänglich, transparent und bezahlbar sein. Damit können sie einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten. Für das Segment spezialisierter berufliche Aus- und Weiterbildungsangebote bedarf es jedoch eher überörtlicher Strukturen der Bedarfs- und Angebotsermittlung bzw. Koordinierung.

⁶⁵ RWK Westlausitz (Hrsg.): Statusbericht 2018 Regionaler Wachstumskern Westlausitz. Stand: 27. März 2018. http://daten2.verwaltungsportal.de/dateien/seitengenerator/rwk_westlausitz_statusbericht2018.pdf

⁶⁶ https://mwae.brandenburg.de/media/bb1.a.3814.de/Regionalbudget_Westlausitz.pdf

Fazit

Die Recherche zu regionalen Fachkräfteinitiativen im Brandenburger Teil der Lausitz lässt eine große Vielfalt an Institutionen, Trägern und Aktivitäten erkennen. Die Aktivitäten sind thematisch breit gestreut und geeignet, landesweite Initiativen und Förderangebote punktuell zu ergänzen. In der Mehrzahl handelt es sich um Aktivitäten mit lokaler oder kreislicher Reichweite. Teilweise reichen die Ansätze bzw. die angestrebten Wirkungen über diese Ebene hinaus. Beispiele hierfür sind der Arbeitskreis SCHULEWIRTSCHAFT Lausitz des Netzwerks Zukunft. Schule und Wirtschaft für Brandenburg e.V. sowie Initiativen der IHK und der HWK Cottbus, welche kreisübergreifend arbeiten.

Offenkundig besteht ein Defizit an kontinuierlichen Finanzierungs- oder Fördermöglichkeiten für regionale Aktivitäten im Bereich Fachkräftesicherung. So bewirkt bspw. die Anbindung des Themas Fachkräftesicherung an den RWK-Prozess und an die Finanzierung aus den Regionalbudgets der RWK faktisch die räumliche und zeitliche Begrenzung einschlägiger Aktivitäten und erscheint einer kontinuierlichen Bearbeitung des Themas nicht unbedingt förderlich.

Insgesamt entsteht der Eindruck, dass die regionalen Akteure im Handlungsfeld Fachkräftesicherung zwar gut vernetzt, entsprechende Aktivitäten aber eher fragmentiert sind. Mit dem Team Fachkräfte & Qualifizierung im Regionalcenter Süd-Brandenburg und dem von regionalen Akteuren getragenen Strategieprozess der „Kompetenzregion Lausitz“ existieren Plattformen für die Vernetzung und den Austausch der Akteure, die allerdings lediglich zur informellen Koordinierung der regionalen Akteure beitragen können. Die in den letzten Jahren in allen Kreisen eingerichteten Kommunalen Bildungsbüros könnten Ansatzpunkte für die dauerhafte Etablierung von Koordinierungsstrukturen auf kreislicher Ebene sein, sofern es gelingt, ihre Arbeit zu verstetigen, und ihr Profil künftig stärker in Richtung auf das Themenfeld Fachkräftesicherung entwickelt wird.

4.2.3. Regionale Fachkräfteallianzen sächsischen Teil der Lausitz

Landkreis Bautzen

Zur Initiierung, Koordinierung und Unterstützung regionaler Fachkräfteinitiativen gibt es seit 2016 die Fachkräfteallianz des Landkreises Bautzen. Bereits vor der landesweiten Unterstützung derartiger Regionalstrukturen durch den Freistaat Sachsen haben die meisten Partner der Fachkräfteallianz des Landkreises in anderen Formaten zum Thema Fachkräftesicherung zusammengearbeitet. Vor diesem Hintergrund werden der „Findungsprozess“ der Akteure in der Fachkräfteallianz und die Zusammenarbeit als unkompliziert eingeschätzt.

Die Fachkräfteallianz des Landkreises Bautzen hat ein Handlungskonzept erstellt, das Ausgangssituation, Handlungsschwerpunkte und Maßnahmen beschreibt.⁶⁷ Das Konzept ist Grundlage für die Umsetzung der regionalen Förderaufrufe nach der Fachkräftenrichtlinie des Freistaats und für die Auswahl der eingereichten Projektvorschläge. Es ist inhaltlich breit angelegt und lässt die Unterstützung aller Aktivitäten zu, die im Sinne der Fachkräftesicherung als zielführend erscheinen.

Die Auswahl der Projektvorschläge durch die regionalen Akteure der Fachkräfteallianz wird als unkompliziert beurteilt. Dies ist nicht zuletzt darauf zurückzuführen, dass das regionale Budget in den zurückliegenden Jahren (im Durchschnitt der Jahre 2016 bis 2018 rd. 340 T€ p.a.)⁶⁸ für die Finanzierung aller als förderwürdig beurteilten Vorschläge ausreichend war. Teilweise werden Aktivitäten wiederholt gefördert, um sie verstetigen zu können. Auf thematische Priorisierungen oder Einschränkungen wurde bei den bisherigen Projektaufufen verzichtet. Konsens besteht allerdings unter den Akteuren der Allianz dahingehend, die Förderung von Studien zu begrenzen.

In den bisherigen Förderrunden (2016 bis 2019) wurden insgesamt knapp 30 Vorhaben durch die Fachkräfteallianz des Landkreises Bautzen zur Förderung ausgewählt (vgl. **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**, Seite **Fehler! Textmarke nicht definiert.**ff.). Thematisch stehen dabei Initiativen mit dem Ziel der Fachkräftebindung in der Region, zur Unterstützung von Rückkehrern/ Zuzüglern und zur Öffentlichkeitsarbeit im Mittelpunkt – häufig unter unmittelbarer Beteiligung oder zur gezielten Unterstützung von Unternehmen.

Ganz überwiegend werden die bisher umgesetzten Vorhaben als erfolgreich beurteilt. Bei einzelnen Projekten gibt es auch Abstriche von dieser Einschätzung. Die konkreten Effekte einzelner Vorhaben im Hinblick auf die Stabilisierung bzw. Verbesserung der Fachkräftesituation können allerdings nicht konkret dargestellt oder gar quantifiziert werden. Als künftig stärker zu bearbeitendes Thema wird die Unterstützung von Studienabbrechern bei der Ausbildungs- und Berufsfindung angesehen.

In Strukturen und Prozesse der kreisübergreifenden Zusammenarbeit ist die Fachkräfteallianz des Landkreises Bautzen auf zwei Ebenen eingebunden: In der Region Oberlausitz – also dem sächsischen Teil der Lausitz – gibt es Kooperationen mit dem Landkreis Görlitz. Darüber hinaus besteht eine enge Zusammenarbeit mit Akteuren der „Wachstumsregion Dresden“, zu

⁶⁷ https://www.landkreis-bautzen.de/download/Kreisentwicklungsamt/Fachkraefteallianz_Handlungskonzept.pdf

⁶⁸ Landtag Sachsen: Drs. 6/14340. Antwort des SMWA zur Kleinen Anfrage „Fachkräfteallianz Sachsen“. http://ws.landtag.sachsen.de/images/6_Drs_14340_1_1_1.pdf

der traditionell enge Pendler-, wirtschaftliche und institutionelle Verflechtungen (Kammerbezirke) bestehen.⁶⁹ Mit Partnern aus diesen Regionen wurden bzw. werden auch gemeinsame Projekte im Bereich Fachkräftesicherung durchgeführt.

Kooperationen im Themenfeld Fachkräftesicherung mit Partnern im Brandenburger Teil der Lausitz hat die Fachkräfteallianz des Landkreises Bautzen bisher nicht realisiert. Im März 2020 fand ein erstes Gespräch mit dem Team Fachkräfte & Qualifizierung im Regionalcenter Süd-Brandenburg in Cottbus statt.

Ausgeprägtere Potenziale und Interessen für eine länderübergreifende Zusammenarbeit im Themenfeld Fachkräftesicherung sind aus aktueller Sicht der Fachkräfteallianz des Landkreises Bautzen eher kleinräumig zu verorten. Dies betrifft den engeren Bereich entlang der Landesgrenze, in erster Linie Akteure im Raum Schwarze Pumpe/ Spreetal und Döbern/ Tschernitz/ Weißwasser. Hier bestehen historisch gewachsene und nach wie vor enge Beziehungen zwischen Kommunen, Unternehmen und anderen Akteursgruppen.

Die derzeit auf Seiten der Brandenburger Lausitz vorangetriebenen „Leuchtturmprojekte“ im Themenfeld Fachkräftesicherung – insbesondere „Leistungszentrum Westlausitz“ und „Innovatives Lernzentrum Lausitz“ – sind den Akteuren der Fachkräfteallianz des Landkreises Bautzen bislang kaum bekannt und nicht in Überlegungen zur Sicherung der Fachkräftesituation im Landkreis einbezogen.

Gute Ansätze der länderübergreifenden Zusammenarbeit werden allerdings zwischen Unternehmen des Landkreises und der BTU konstatiert. In beiderseitigem Interesse könnten solche Kooperationen ausgebaut werden.

Die Perspektiven für eine länderübergreifend abgestimmte Entwicklung von beruflichen Schulzentren (Sachsen) bzw. Oberstufenzentren (Brandenburg) werden aus aktueller Sicht eher skeptisch betrachtet. Grundsätzlich erscheint eine solche Abstimmung zur Sicherung eines breiten Angebotsprofils gerade in den ländlich geprägten Gebieten sinnvoll. Praktisch stehen dem jedoch viele Hürden entgegen – vor allem ungleiche landesrechtliche Regelungen, aber auch die traditionellen Kooperationen im ostsächsischen Raum. So erscheint eine mit Partnern in Süd-Brandenburg abgestimmte Entwicklung als zwar wünschenswerte, aber nur langfristige zu lösende Abstimmungsaufgabe.

Überlegungen zu Projektideen des Landkreises Bautzen, die im Rahmen der Förderung des RIK Lausitz oder nachfolgender Förderangebote umgesetzt werden könnten, sind für das Handlungsfeld Fachkräftesicherung aktuell nicht bekannt. Grundsätzlich besteht Bereitschaft, im Handlungsfeld Fachkräftesicherung künftig enger mit Akteuren auf der Brandenburger Seite zusammen zu arbeiten. Allerdings herrscht eine gewisse Skepsis in Bezug auf die bislang herausgebildeten Strukturen und Prozesse zur Begleitung des Strukturwandels im Lausitzer Revier. Hier sehen die Akteure im Landkreis Bautzen den sächsischen Teil der Lausitz in den bisherigen Aktivitäten der WRL deutlich unterrepräsentiert. Eine Durchsicht des WRL-Internetauftritts bestätigt diesen Eindruck. Eindeutig überwiegt die Darstellung von Informationsangeboten, Strategiedokumenten, Akteuren und Projekten der Brandenburger Seite.⁷⁰ Auch gelten

⁶⁹ <https://www.wachstumsregion-dresden.de/>

⁷⁰ <https://wirtschaftsregion-lausitz.de/>

die Erfahrungen aus der Beteiligung an früheren Kooperationsstrukturen wie der Ende der 1990er Jahre initiierten „Lausitz-Initiative“ als nur eingeschränkt positiv.

Als ein möglicher Handlungsschwerpunkt künftiger länderübergreifende Aktivitäten wird angesehen, die Sichtbarkeit der Lausitz im überregionalen Wettbewerb (auch um Fachkräfte) zu verbessern. Grundsätzlich werden länderübergreifende Aktivitäten auch im Handlungsfeld Fachkräftesicherung in der Lausitz-Region begrüßt, soweit sie geeignet sind, regionale Aktivitäten sinnvoll zu ergänzen.

Landkreis Görlitz

Das Handlungsfeld Fachkräftesicherung wird, mit unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen, bereits langjährig von Akteuren im Kreis bearbeitet. Ein Beispiel hierfür ist der Ausbildungsverbund Oberlausitz⁷¹, an dem nicht nur private, sondern auch kommunale Unternehmen beteiligt sind. Ebenfalls bereits langjährig organisiert und begleitet die IHK im südlichen Teil des Landkreises regionale Arbeitsstrukturen zum Thema Fachkräftesicherung. Auch nach Einrichtung der Fachkräfteallianz des Landkreises Görlitz im Jahr 2016 werden diese Aktivitäten fortgesetzt. Einige Projekte, die in den letzten Jahren durch die Fachkräftenrichtlinie des Freistaats unterstützt worden sind, wurden bereits in den Jahren zuvor entwickelt und umgesetzt. Auch werden bereits langjährig etablierte Projekte fortgeführt, ohne dafür Mittel der Fachkräftenrichtlinie zu nutzen. Aus dem Regionalbudget für regionale Fachkräfteallianzen standen dem Landkreis Görlitz im Durchschnitt der Jahre 2016 bis 2018 rd. 330 T€ p.a. zur Verfügung.⁷²

Das (zuletzt im Mai 2018 überarbeitete) Handlungskonzept der regionalen Fachkräfteallianz des Landkreises Görlitz⁷³ ist eine sehr gut ausgearbeitete Grundlage für die Initiierung von Koordinierung von Aktivitäten zur Fachkräftesicherung in der Region. Es beschreibt nicht nur mögliche Handlungsfelder, sondern benennt auch konkrete Handlungsansätze, auf die sich künftige Aktivitäten der regionalen Akteure konzentrieren sollten.

Die zur Förderung durch die Fachkräftenrichtlinie ausgewählten Projekte werden im Wesentlichen als gut gelungen bewertet, einige gelten als beispielhaft positiv – bspw. der „Talent-Pool“, die Projekte „WERK.STADT.CAMP“ und „Spätschicht“ (siehe **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**, S. **Fehler! Textmarke nicht definiert.**ff.). In den bisherigen Förderungen (2016 bis 2019) wurden insgesamt über 30 Vorhaben durch die Fachkräfteallianz des Landkreises Görlitz zur Förderung ausgewählt. Thematisch stehen dabei – ähnlich wie im Landkreis Bautzen – Initiativen mit dem Ziel der Fachkräftebindung in der Region, zur Unterstützung von Rückkehrern/ Zuzüglern und zur Öffentlichkeitsarbeit im Mittelpunkt – oft unter unmittelbarer Beteiligung oder zur gezielten Unterstützung von Unternehmen. Ein kreisübergreifend aufgesetztes Projekt – eine „Fachkräftekampagne Oberlausitz“ für den außerregionalen Zielmarkt – wird im Ergebnis eher kritisch beurteilt.

⁷¹ <http://www.favo-rit.de/>

⁷² Landtag Sachsen: Drs. 6/14340. Antwort des SMWA zur Kleinen Anfrage „Fachkräfteallianz Sachsen“. http://ws.landtag.sachsen.de/images/6_Drs_14340_1_1_1_.pdf

⁷³ https://www.kreis-goerlitz.de/city_info/display/dokument/show.cfm?region_id=349&id=383410

Seit Anfang 2020 wird beim Landkreis eine Fachkräfte-Koordinatorin beschäftigt, zu deren Aufgaben es gehört, neben der Koordinierung der Regionalen Fachkräfteallianz künftig stärker die aus der Fachkräftenrichtlinie geförderten Vorhaben zu begleiten und auch zu bewerten. Perspektivisch soll diese Aufgabe evtl. auf weitere ESF-geförderte Vorhaben im Landkreis ausgedehnt werden.

Grundsätzlich besteht aus Sicht des Fachkräftekoordinators beim Landkreis Görlitz Bereitschaft, im Handlungsfeld Fachkräftesicherung künftig enger mit Akteuren auf der Brandenburger Seite zusammen zu arbeiten. Allerdings besteht auch im LK Görlitz eine gewisse Skepsis in Bezug auf die bislang herausgebildeten Strukturen zur Begleitung des Strukturwandels im Lausitzer Revier, in denen der sächsische Teil der Lausitz sich unterrepräsentiert sieht. Dazu hat auch beigetragen, dass der Landkreis Görlitz bei Aktivitäten der Wirtschaftsregion Lausitz bislang personell vor allem durch die obere Leitungsebene vertreten wurde. Aufgrund der eher geringen Beteiligung der Fachebene wurde das Thema Fachkräftesicherung bisher wenig berücksichtigt. Hinzu kommt die Einschätzung, dass zwischen Akteuren und Teilräumen der Lausitz durchaus auch Wettbewerb (um Ansiedlungen ebenso wie um Fachkräfte) herrscht.

Ebenso wie im Landkreis Bautzen sind den Akteuren der Fachkräfteallianz des Landkreises Görlitz die derzeit auf Seiten der Brandenburger Lausitz vorangetriebenen „Leuchtturmprojekte“ im Themenfeld Fachkräftesicherung – „Leistungszentrum Westlausitz“ und „Innovatives Lernzentrum Lausitz“ – kaum bekannt und nicht in Überlegungen zur Sicherung der Fachkräftesituation im Landkreis einbezogen. Allerdings hatte der Landkreis sich an Zuarbeiten für die lausitz-weite Erfassung von MINT-Angeboten⁷⁴ beteiligt.

Überlegungen zu Projektideen des Landkreises Görlitz, die im Rahmen der Förderung des RIK Lausitz oder nachfolgender Förderangebote umgesetzt werden könnten, sind für das Handlungsfeld Fachkräftesicherung aktuell nicht bekannt.

Als potenzielles Handlungsfeld von ländergrenzen-übergreifendem Interesse wird die Qualifizierung von Fachkräften in Berufen genannt, die im Zusammenhang mit der touristischen Entwicklung der Lausitz stehen. Nähere Analysen oder Prognosen liegen hierzu allerdings nicht vor.

Auch die Werbung von Studierenden bzw. die Bindung von Hochschulabsolventen in der Region kann als Handlungsfeld von länderübergreifendem Interesse für die Lausitz insgesamt angesehen werden. Demgegenüber wird das Potenzial für eine Zusammenarbeit bei Rückkehr-Kampagnen als eher gering eingeschätzt, weil derartige Ansätze nur mit lokalem Bezug erfolgversprechend erscheinen.

Eine angestimmte Entwicklung der Berufsschulstandorte auf beiden Seiten der Landesgrenze wird als denkbarer Ansatz angesehen – mit Verweis auf Schwierigkeiten, die sich aus der Zuständigkeit unterschiedlicher Ministerien ergeben. Grundsätzliche Zustimmung erfährt jedoch das Ziel, auf diese Weise eine breite Palette von Ausbildungsberufen auch in ländlichen Gebieten gewährleisten zu können.

Auch der Ansatz, Ausbildungsverbünde länderübergreifend zu organisieren, wird grundsätzlich als geeigneter Ansatz angesehen, gerade kleinere Unternehmen bei der Gewährleistung

⁷⁴ <https://www.mint-lausitz.de/de/angebote.html>

von Ausbildungsvielfalt und –qualität in den Gebieten entlang der Landesgrenze in der Lausitz zu unterstützen.

Grundsätzlich wird dafür plädiert, der Lausitz-Region zufließende Mittel aus dem Strukturstärkungsgesetz im Handlungsfeld Fachkräftesicherung insbesondere für experimentelle oder modellhafte Projekte zu nutzen.

Weitere ausgewählte Fachkräfteinitiativen im sächsischen Teil der Lausitz

Neben den Aktivitäten und Projekten der regionalen Fachkräfteallianzen wurden im sächsischen Teil der Lausitz in den letzten Jahren weitere Projekte im Handlungsfeld Fachkräftesicherung durchgeführt, die auf der Grundlage der Demografie-Richtlinie des Freistaats⁷⁵ gefördert worden sind. Diese werden nachfolgend kurz aufgeführt; die Links in den Fußnoten führen zu aussagefähigen Projekt-Steckbriefen.

- Etablierung von Haltefaktoren in den Zivilgesellschaften des ländlichen Raums Ostsachsens zur Integration vietnamesischer Pflegekräfte (2019)⁷⁶
- Check den Job - Erkenne deine Möglichkeiten in deiner Heimat! (2019)
- Fachkräftenetzwerk in Ostsachsen zur Integration vietnamesischer Pflegekräfte (2018)⁷⁷
- Geschlechtersensible Willkommenskultur und Vernetzung im Landkreis Görlitz (2017/18)⁷⁸
- Konzept »Regionalimage Lausitz« – Entwicklung eines positiven Images als Region mit attraktivem Arbeitsmarkt (2015/16)⁷⁹
- Verbesserung der Verbleibchancen junger Frauen im Landkreis Görlitz (2015/16)⁸⁰
- Analyse des Fachkräftebedarfes 2015-2025 für die Zukunftsbranchen der Lausitz (2014).⁸¹

⁷⁵ Richtlinie der Sächsischen Staatskanzlei zur Förderung von Maßnahmen für die Bewältigung des demografischen Wandels (FRL Demografie). https://www.revosax.sachsen.de/vorschrift_gesamt/18411/40453.pdf

⁷⁶ <https://www.demografie.sachsen.de/etablierung-einer-willkommenskultur-fur-vietnamesische-pflegekraefte-in-ostsachsen-9133.html>

⁷⁷ <https://www.demografie.sachsen.de/fachkraeftenetzwerk-in-ostsachsen-zur-integration-vietnamesischer-pflegekraefte-8968.html>

⁷⁸ <https://www.demografie.sachsen.de/geschlechtersensible-willkommenskultur-und-vernetzung-im-landkreis-goerlitz-8889.html>

⁷⁹ <https://www.demografie.sachsen.de/konzept-regionalimage-lausitz-entwicklung-eines-positiven-images-als-region-mit-attraktivem-arbeitsmarkt-4893.html>

⁸⁰ <https://www.demografie.sachsen.de/verbesserung-der-verbleibchancen-junger-frauen-im-landkreis-goerlitz-6469.html>

⁸¹ <https://www.demografie.sachsen.de/analyse-des-fachkraeftebedarfes-2015-2025-fuer-die-zukunftsbranchen-der-lausitz-6444.html>

Fazit

Die Ergebnisse der Analysen und Fachgespräche belegen, dass die mit dem Thema Fachkräftesicherung befassten Akteure auf sächsischer Seite der Lausitz-Region stark von regionalen Strukturen und Kooperationen – insbesondere auf der Ebene der Landkreise – geprägt sind. Unterstützt durch die spezifischen Fördermechanismen des Freistaats sind hier stabile und gut funktionierende Netzwerke entstanden, die das Thema Fachkräftesicherung kontinuierlich bearbeiten. Mit der Etablierung und Förderung dieser Strukturen ist auf sächsischer Seite eine deutlich andere Ausgangssituation für Aktivitäten der Fachkräftesicherung zu konstatieren als im Brandenburger Teil der Lausitz.

Ein Überblick über die Aktivitäten der regionalen Fachkräfteallianzen der Landkreise Bautzen und Görlitz zeigt einerseits eine große Vielfalt an Aktionen im Handlungsfeld, andererseits Schwerpunktsetzungen in bestimmten Bereichen. Die regionalen Akteure bestimmen selbst über die Auswahl der zu unterstützenden Projekte, perspektivisch soll deren Umsetzung auch enger begleitet und ihr Erfolg genauer bewertet werden.

Bisherige Einschätzungen zu Nutzen und Wirksamkeit der umgesetzten Projekte basieren auf individuellen Maßstäben und Informationen. Danach werden die Aktivitäten aus Sicht der regionalen Akteure im Ergebnis ganz überwiegend positiv beurteilt. Eine erste Bewertung auf Landesebene⁸² stellt zwei Effekte heraus:

Zum einen wirkt die Möglichkeit der Förderung aus der Fachkräftenrichtlinie des Freistaats Sachsen strukturbildend. Der Aufbau regionaler Strukturen, die alle relevanten Akteure zusammenführen, wird als wichtiger Schritt zur Bearbeitung der Fachkräfte-Thematik in den Regionen des Freistaats angesehen. Bestehende Arbeitsbeziehungen wurden, so die Einschätzung, durch die Einrichtung der regionalen Fachkräfteallianzen institutionalisiert und intensiviert.⁸³

Zum anderen wird – in Bezug auf die „fachkräftesichernde“ Wirkung der geförderten Vorhaben – eingeschätzt, dass die dazu verfügbaren Informationen für eine solide Bewertung noch nicht ausreichen. Bislang vorliegende Informationen deuten darauf hin, dass die geförderten Projekte aufgrund ihrer Ausrichtung auf Information, Sensibilisierung und die Etablierung von Kooperationsstrukturen häufig einen indirekten und aufgrund ihres meist geringen Umfangs einen eher punktuellen Beitrag zur konkreten Fachkräftesicherung in den Regionen leisten würden.⁸⁴

Die im Handlungsfeld Fachkräftesicherung tätigen Akteure auf sächsischer Seite konstatieren eine bislang nur geringe Einbindung in einschlägige Aktivitäten der Wirtschaftsregion Lausitz. Dennoch besteht grundsätzlich Offenheit und Bereitschaft für eine Vertiefung der themenbezogenen Zusammenarbeit im Rahmen der WRL. Wichtig ist für sie dabei, dass künftige Aktivitäten zur Fachkräftesicherung im Rahmen der Wirtschaftsregion komplementär zu den Aktivitäten der regionalen Fachkräfteallianzen auf Landkreisebene angelegt sind.

⁸² SMWA (Hrsg.): Formative Evaluation der regionalen Fachkräfteförderung im Freistaat Sachsen. Dresden, Sept. 2019

⁸³ ebenda, S. 24

⁸⁴ ebenda, S. 23

5. Potenziale und Risiken der Fachkräftesicherung in der Lausitz

Gegenstand dieses Kapitels ist die Analyse und Bewertung von Stärken, Schwächen und ggf. vorhandenen Defiziten bzgl. der aktuellen Bildungslandschaft in der Region Lausitz. Dazu werden in einem ersten Schritt die aktuelle Fachkräftesituation in der Region sowie mittel- bis längerfristige Entwicklungstrends analysiert.

Daran anschließend erfolgt eine Analyse der aktuellen Bildungslandschaft für die Region Lausitz vor. Diese fokussiert insbesondere auf Angebote und Leistungen im Bereich der beruflichen Weiterbildung.

5.1. Fachkräftesituation in der Lausitz

5.1.1. Ergebnisse einschlägiger Untersuchungen

Bei den Unternehmen in der Lausitz hat das Thema Fachkräfte sehr hohe Priorität. Klare Belege dafür liefert der gemeinsame „Konjunkturreport Lausitz“, den die IHK Cottbus und IHK Dresden herausgeben. Darin werden die Ergebnisse der Konjunkturerhebungen für die Stadt Cottbus sowie die Landkreise Elbe-Elster, Oberspreewald-Lausitz, Spree-Neiße, Görlitz und Bautzen zusammengefasst.

Nach den Umfrageergebnissen sehen die Unternehmen mit Standort in der Lausitz den Fachkräftemangel als **das größte Geschäftsrisiko** an – deutlich vor Themen wie Energie-/ Rohstoffpreise, wirtschaftspolitische Rahmenbedingungen (darunter Steuern, Bürokratie) oder Arbeitskosten.⁸⁵ Gleichwohl ist dies kein spezifisches Phänomen der Lausitz-Region. Die Umfrageergebnisse für angrenzende bzw. übergeordnete Gebietseinheiten (Land Brandenburg, IHK-Bezirk Dresden) kommen zu ähnlichen Einschätzungen.

Diese Einschätzung lässt sich auf die Regionalentwicklung der Lausitz insgesamt übertragen. Der zunehmende Mangel an Fachkräften (und generell an Arbeitskräften) begrenzt mögliches Wirtschaftswachstum und wirkt sich negativ auf die Gewährleistung von Daseinsvorsorge und Grundversorgung insbesondere in den ohnehin schon dünn besiedelten Landesteilen aus.⁸⁶

Trotz dieser hohen Bedeutungszuweisung steht die Sicherung der Fach- bzw. Arbeitskräftebasis i.d.R. weniger stark im Fokus regionaler Standortanalysen als andere Aspekte wie Infrastrukturausstattung, Verkehrsanbindung, Cluster-, Innovationspolitik oder die Sicherung der Daseinsvorsorge in dünn besiedelten Räumen. Oftmals zählt Fachkräftesicherung nicht zu den Kernthemen, wird jedoch in den Analyserahmen einbezogen. Dabei sind u.a. folgende Ergebnisse hervorzuheben:

⁸⁵ IHK Cottbus/ IHK Dresden (Hrsg.): Konjunkturreport Lausitz Herbst 2019. Dresden, November 2019. https://www.cottbus.ihk.de/standort-suedbrandenburg/download/536_12a382f3e7c66812879c1c3e735a74f3.html

⁸⁶ Ragnitz, J.: Das größte Problem für die Zukunft Ostdeutschlands ist der zunehmende Arbeitskräftemangel“. In: Perspektiven der Wirtschaftspolitik. Band 20 (2019), Heft 3. De Gruyter, Nov. 2019. <https://www.degruyter.com/downloadpdf/journals/pwp/20/3/article-p226.pdf>

In der **Studie der BTU Cottbus „Standortpotentiale Lausitz“**⁸⁷ ist eine Beurteilung der Fachkräftesituation in der Region in die Bestandsaufnahme zum Arbeitsmarkt der Lausitz eingebettet.

Die Analysen zeigen, dass die Lausitz über wenige „starke“ Arbeitsplatzzentren und insgesamt über eine unterdurchschnittliche Arbeitsplatzausstattung verfügt. In der Folge kam es – insbesondere im Zuge des Verlustes vieler Industriearbeitsplätze in den 1990er Jahren – zu starken Wanderungsverlusten. Zudem besteht ein erheblicher negativer Pendlersaldo. Vor allem die Metropolregionen Berlin und Dresden sind wichtige Zielgebiete für Arbeitspendler aus der Lausitz.⁸⁸ Insbesondere bei Fernpendlern besteht ein latentes Abwanderungsrisiko. Grundsätzlich sind vor diesem Hintergrund Rückkehr- und Bleibe-Initiativen ein plausibler Ansatz der Fachkräftesicherung.

Nähere Analysen dazu enthält die IAB-Studie „Die Lausitz. Eine Region im Wandel“ aus dem Jahr 2018.⁸⁹ Danach sind mit Stand Jahresmitte 2017 von allen abhängig Beschäftigten mit Wohnsitz in der Lausitz rd. 21% zu Arbeitsorten außerhalb der Lausitz gependelt. Etwa ein Drittel davon bzw. rd. 32 Tsd. Personen haben Pendeldistanzen von über 100 km zurückgelegt (Fernpendler).

Der Umfang von Rückwanderungen in die Lausitz, konkret von abhängig Beschäftigten, die in ihren ursprünglichen Kreis in der Lausitz zurückgekehrt sind, wird für den Zeitraum 1999 bis 2014 auf rd. 31 Tsd. Personen beziffert. In allen Landkreisen der Region sind das jeweils etwa 20% der abgewanderten Beschäftigten. In der Stadt Cottbus fällt die Kennzahl mit rd. 15% etwas schwächer aus. Insgesamt liegt die Lausitz-Region damit in Bezug auf den Umfang von Rückwanderungen im Mittel aller deutschen Kreise.

Die Altersstruktur in der Lausitz ist gekennzeichnet durch ein hohes Alter der Erwerbsbevölkerung und vergleichsweise geringe Anteile von Kindern und Jugendlichen. Aus beiden Komponenten ergibt sich

- a) ein künftig deutlich zunehmender Arbeitskräfte-Ersatzbedarf aufgrund des vermehrten Ausscheidens älterer Erwerbstätiger aus dem Arbeitsleben
- b) ein geringer Umfang von Nachwuchskräften, die neu in den Arbeitsmarkt eintreten.

Nach Schätzungen von Berger et al. führt der demografische Wandel im Zeitraum 2015 bis 2030 zu einer Abnahme des Angebots an Arbeitskräften in der Lausitz in einer Größenordnung von 75 Tsd. Menschen. Einzelne Teilräume sind davon sehr unterschiedlich betroffen. Besonders drastisch fällt der Rückgang im Landkreis Spree-Neiße aus (-34%), eher moderat dagegen im Landkreis Elbe-Elster (-6%).⁹⁰

⁸⁷ Berger et al.: Standortpotentiale Lausitz. Studie im Auftrag der Zukunftswerkstatt Lausitz. Cottbus, 10. Mai 2019. https://zw-lausitz.de/fileadmin/user_upload/01-content/03-zukunftswerkstatt/02-downloads/studie-standortpotenziale-lausitz.pdf

⁸⁸ Berger et al., Kap. B.II.3.

⁸⁹ IAB: Die Lausitz. Eine Region im Wandel. Reihe IAB Regional Berlin-Brandenburg 3/2018. Nürnberg, 5. November 2018. http://doku.iab.de/regional/BB/2018/regional_bb_0318.pdf

⁹⁰ Berger et al., S. 129.

Im Ergebnis ist mit Blick auf die Entwicklung des Arbeitsangebots für die Lausitz c.p. eine künftig weiter zunehmende Knappheit an Arbeitskräften zu prognostizieren. Eine Rückkehr zu hohen Arbeitslosenzahlen gilt vor diesem Hintergrund als wenig wahrscheinlich.

In welchem Maße dieses Szenario tatsächlich eintreten wird, hängt allerdings von vielen Faktoren ab. Insbesondere die längerfristige Entwicklung der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes ist in quantitativer Hinsicht nach Einschätzung der Autoren nicht valide prognostizierbar. Sie hängt wesentlich davon ab, wie die zukünftigen Rahmenbedingungen in der Lausitz aussehen, welche ökonomischen und technologischen Trends und welche neuen Wirtschaftsstrukturen sich durchsetzen werden. Gleichwohl wird die Zukunft der Lausitz maßgeblich auch davon bestimmt, wie erfolgreich die Region das Problem der Fachkräftesicherung und Fachkräftegewinnung bewältigen wird.⁹¹

In begrenztem Umfang besteht nach Experteneinschätzung noch Mobilisierungspotenzial durch die Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen, älteren Arbeitnehmern und Teilzeitkräften. Das Potential zu Gewinnung von Fachkräften aus der Arbeitslosigkeit ist, wie in anderen Regionen, so auch in der Lausitz mittlerweile als gering einzuschätzen. Gleichwohl könnten Arbeitslosen durch Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen auf neue betriebliche Anforderungsprofile vorbereitet werden.

Ein weiterer Ansatzpunkt zur Verringerung des Fachkräfteengpasses, der zunehmend in den Fokus der Diskussion rückt, ist die Gewinnung von Arbeitskräften durch Zuwanderung.

Eine aktuelle **Studie im Auftrag des Umweltbundesamtes zu den regionalwirtschaftlichen Folgen des Kohleausstiegs**⁹² vermittelt den Eindruck, dass der Strukturwandel zu keinen größeren Herausforderungen für die betroffenen regionalen Arbeitsmärkte führen wird. Die Studie beschreibt die Arbeitsplatzentwicklung in ausgewählten Sektoren der Wirtschaft auf Grundlage von Daten der VGR (auf Ebene der betroffenen Bundesländer) sowie von Daten der Beschäftigtenstatistik der BA (auf Ebene der Reviere).⁹³

Aus den Daten ist lt. Studie abzuleiten, welche Branchen Bedarf an Fachkräften haben und künftig Fachkräfte aus der Braunkohlenwirtschaft aufnehmen könnten. Konkret werden in diesem Sinne sowohl für Brandenburg als auch für Sachsen die Sektoren „Verkehr und Lagerei“ sowie „Gesundheits- und Sozialwesen“ benannt. Darüber hinaus wird auf länderspezifische Potenziale verwiesen:

„Brandenburg verzeichnet im Sektor Grundstücks- und Wohnungswesen eine positive Entwicklung, wenn auch auf niedrigem Niveau. Zudem waren Verwaltungsberufe im Trend. Hier gibt es sowohl Bedarf wie auch steigende Ausbildungszahlen. Bei den Lehrstellen sind Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik sowie Energietechnik im Trend. Die höchsten Auszubildendenzahlen jährlich verzeichnen Fahrzeug-, Luft- und Raumfahrttechnik.

⁹¹ vgl. dazu Berger et al., S. 125.

⁹² Umweltbundesamt (Hrsg.): Klimaschutz und Kohleausstieg: Politische Strategien und Maßnahmen bis 2030 und darüber hinaus. Abschlussbericht. Dessau-Roßlau, Juli 2019. https://www.umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/1410/publikationen/2019-06-25_climate-change_27-2019_kohleausstieg_v2.pdf

⁹³ ebenda, S. 78 und S. 140ff.

Sachsen kann günstige Entwicklungen in den Sektoren „sonstige Unternehmensdienstleistungen“, „Verarbeitendes Gewerbe“ und „Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleister“ vorweisen. Arbeitsplätze im Sektor „Objekt, Personen-, Brandschutz, Arbeitssicherheit“ erfahren einen Boom, der sich auch bei der Entwicklung der Ausbildungszahlen widerspiegelt. Er wird nur noch durch Ausbildungen in der Altenpflege und im Verkauf übertroffen.“

Zusammenfassend schätzt die Studie ein: „Die durchgeführten (...) Untersuchungen zeigen für alle Braunkohleregionen bedeutende Beschäftigungspotenziale auf.“⁹⁴ Aktuelle oder künftige Herausforderungen der Braunkohlenregionen in Bezug auf das Thema Fachkräftesicherung und Passungsprobleme zwischen Arbeitsangebot und –nachfrage werden in der Studie nicht thematisiert.

Eine ähnliche Perspektive nimmt die **Lausitz-Studie des IAB** (2018) ein. Auch sie beschreibt, für die Region insgesamt und separat für jeden Lausitz-Kreis, jeweils die Wirtschaftszweige mit den größten Beschäftigungsgewinnen und –verlusten in der zurückliegenden Dekade. Allerdings gehen die Autoren nicht davon aus, dass die aus den Daten der zurückliegenden Jahre identifizierten regionalen Wachstumsbranchen per se eine günstige Arbeitsmarktentwicklung in der Zukunft erwarten lassen.

Vielmehr wird eingeschätzt, dass es aufgrund des schrumpfenden Erwerbspersonenpotenzials künftig zu negativen Effekten auf die Beschäftigungshöhe kommen wird. „Um diesen Umständen zu begegnen, sind Strategien zur Fachkräftegewinnung gefragt: Ausbildung von Jugendlichen, Wiedereingliederung von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt, das Steigern der Rückkehrquote von vormals abgewanderten Beschäftigten sowie die Rückgewinnung von Fernpendlern. Insbesondere im Hinblick auf das Potenzial der Arbeitslosen zeigt sich, dass es einen großen Mismatch zwischen den Anforderungsprofilen gibt. Insbesondere passgenaue Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen können hier einen Beitrag leisten.“⁹⁵

5.1.2. Aktuelle Daten zu Alters- und Qualifikationsstrukturen

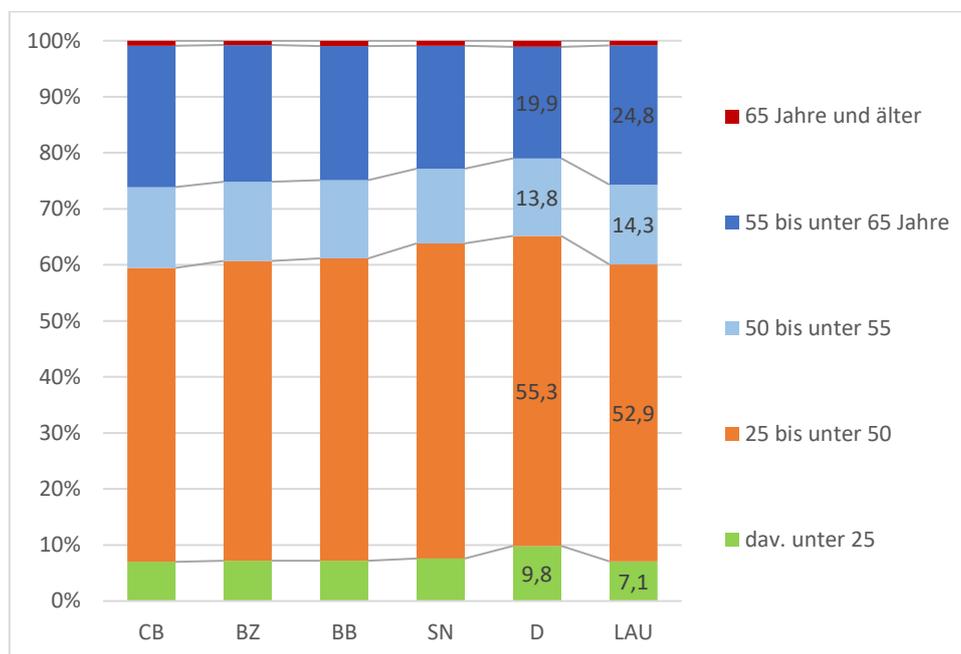
Die Analyse von Strukturmerkmalen des Arbeitsmarktes anhand letztverfügbarer Daten zeigt klar, dass die Situation in der Lausitz-Region schon heute deutlich ungünstiger einzuschätzen ist als im nationalen Durchschnitt. Dies gilt sowohl in Bezug auf die Altersstruktur als auch im Hinblick auf die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten.

Sowohl die jüngere (unter 25 Jahre) als auch die mittlere Altersgruppe (25 bis unter 50 Jahre) sind in der Lausitz deutlich geringer besetzt als im gesamtdeutschen Durchschnitt (vgl. Abbildung 2). Demgegenüber zählt ein wesentlich größerer Teil der Beschäftigten in der Lausitz zur oberen Altersgruppe (55 bis unter 65 Jahre). Die Daten weisen klar auf bestehende Nachteile und perspektivisch wachsende Probleme bei der Stellenbesetzung und Nachwuchsgewinnung hin.

⁹⁴ ebenda, S. 4.

⁹⁵ IAB: Die Lausitz. Eine Region im Wandel. Reihe IAB Regional Berlin-Brandenburg 3/2018. Nürnberg, 5. November 2018. S. 52. http://doku.iab.de/regional/BB/2018/regional_bb_0318.pdf

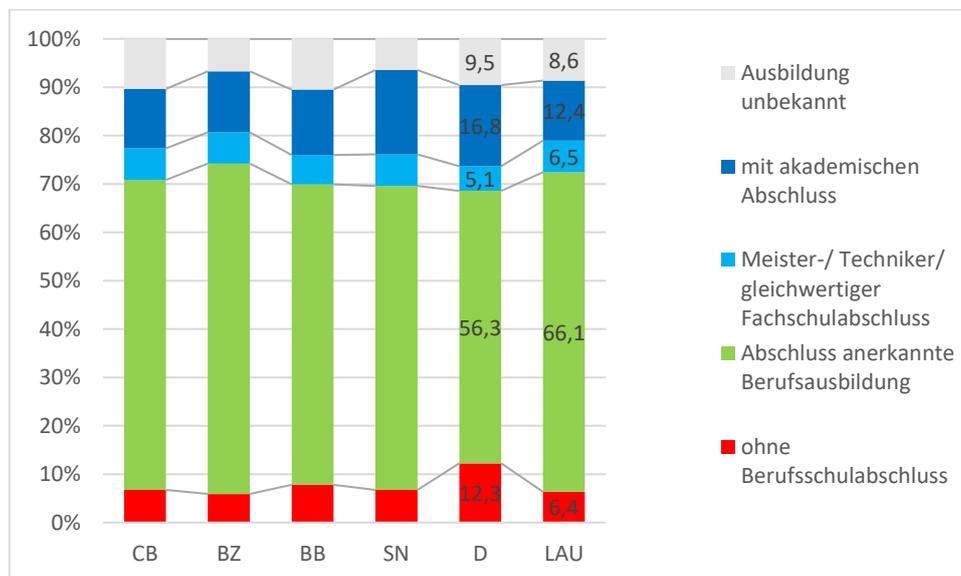
**Abbildung 2: Sv-pflichtig Beschäftigte, differenziert nach Altersgruppen
(Stichtag 30.06.2019, Anteile in %)**



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berechnungen isw Institut.

Darüber hinaus ist der vergleichsweise geringe Anteil von Beschäftigten mit höheren Berufsabschlüssen in der Lausitz Indikator für potenzielle Fachkräftedefizite in diesem Segment. Die Daten signalisieren zunächst eine unterdurchschnittliche Ausstattung der Region mit qualitativ anspruchsvollen und attraktiven Arbeitsplätzen (Abbildung 3). Folgen dieser Arbeitsmarktstruktur sind Abwanderungsdruck für Hochqualifizierte bzw. geringe Attraktivität für potenzielle Zuwanderer. Vor dem Hintergrund eines allgemeinen Trends zu höheren beruflichen Qualifikationsanforderungen ist diese Situation für den Arbeitsmarkt bzw. den Wirtschaftsstandort Lausitz als problematisch einzuschätzen.

Abbildung 3: Sv-pflichtig Beschäftigte, differenziert nach Berufsabschluss (Stichtag 30.06.2019, Anteile in %)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berechnungen isw Institut.

5.1.3. Ausbildungssituation im MINT-Segment

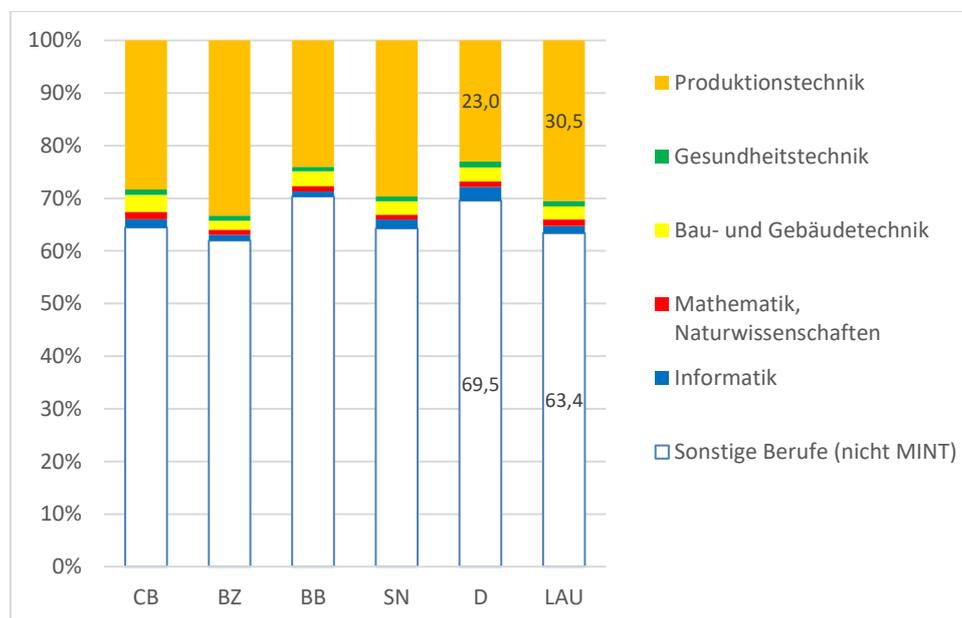
Ein Schwerpunkt regionaler Initiativen zur Fachkräftesicherung in der Lausitz und Gegenstand verschiedener konkreter Maßnahmen ist die Gewinnung von Nachwuchskräften im Bereich der MINT-Berufe.

Aktuelle Daten für das Ausbildungsjahr 2018/19 zeigen, dass das **Angebot an betrieblichen Ausbildungsstellen** im Segment der dualen MINT-Berufe in der Lausitz im überregionalen Vergleich sehr hoch ausfällt. In besonderem Maße gilt dies für den südlichen (sächsischen) Teilraum der Region (Abbildung 4). Während im Bundesdurchschnitt gut 30% aller bei der Arbeitsverwaltung gemeldeten Ausbildungsstellen auf duale MINT-Berufe entfallen, sind es in der Lausitz fast 37 Prozent.

Mit Blick auf einzelne MINT-Bereiche zeigt sich ein ausgeprägter Schwerpunkt des Ausbildungsstellenangebots im Bereich der Produktionstechnik. Dazu zählen z.B. Kfz-Technik, Mechatronik, Maschinenbau oder Metallbau. Auf diese Bereiche entfallen in der Lausitz-Region rd. 30% aller angebotenen Ausbildungsstellen (Ausbildungsjahr 2018/19). Im Bundesdurchschnitt sind es lediglich 23%.

In den – quantitativ weniger gewichtigen – Bereichen Informatik und Gesundheitstechnik fällt das Angebot an dualen MINT-Ausbildungsstellen in der Lausitz dagegen vergleichsweise schwächer aus.

Abbildung 4: Anteil duale MINT-Berufe an der Gesamtzahl der gemeldeten betrieblichen Ausbildungsstellen (Ausbildungsjahr 2018/19, in %)



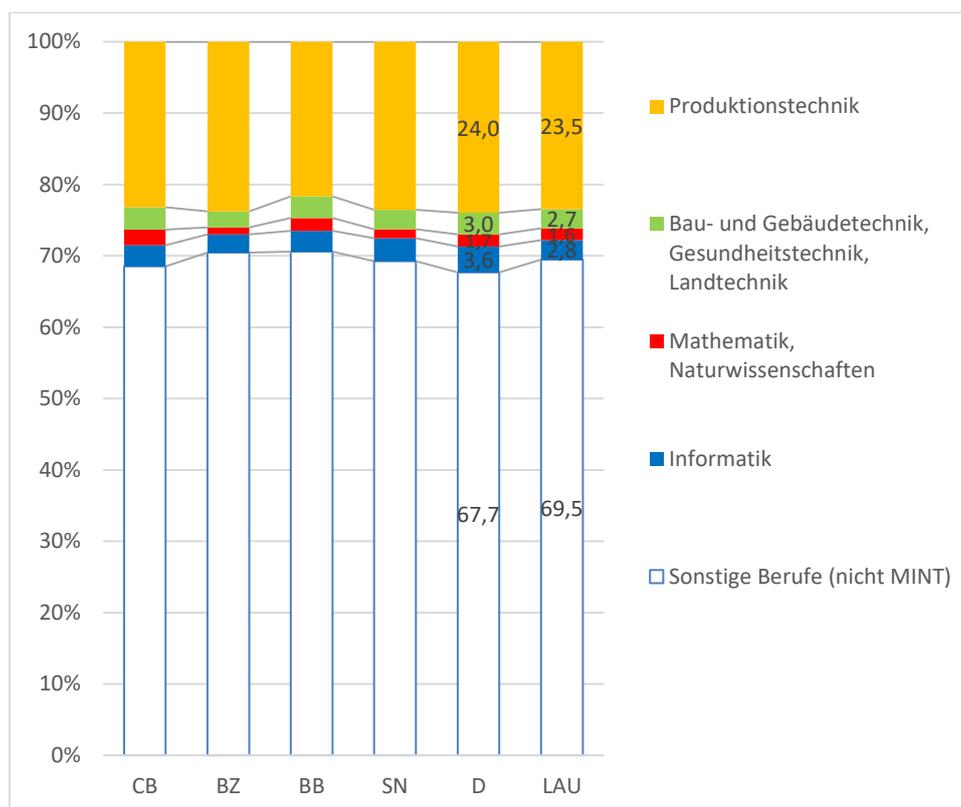
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berechnungen isw Institut.

Im Hinblick auf die Präferenzen der **Ausbildungsstellenbewerber** in der Lausitz schneiden die dualen MINT-Berufe weniger stark ab. Während bundesweit etwa 32% aller bei der Arbeitsverwaltung registrierten Bewerber eine Ausbildung in einem der dualen MINT-Berufe anstreben, sind es in der Lausitz rd. 30%. In allen MINT-Bereichen, besonders aber im Bereich

Informatik, liegt der Bewerber-Anteil in der Lausitz niedriger als im Bundesdurchschnitt (Abbildung 6).

Mithin trifft das überdurchschnittliche Ausbildungsstellenangebot der Unternehmen an dualen MINT-Berufen auf eine eher unterdurchschnittliche Nachfrage nach Ausbildungsplätzen in diesem Bereich. Vor dem Hintergrund der umfänglichen Bemühungen von Akteuren in der Lausitz, Schülerinnen und Schüler für eine Ausbildung im MINT-Bereich zu interessieren, erscheint dieses Ergebnis nicht zufriedenstellend.

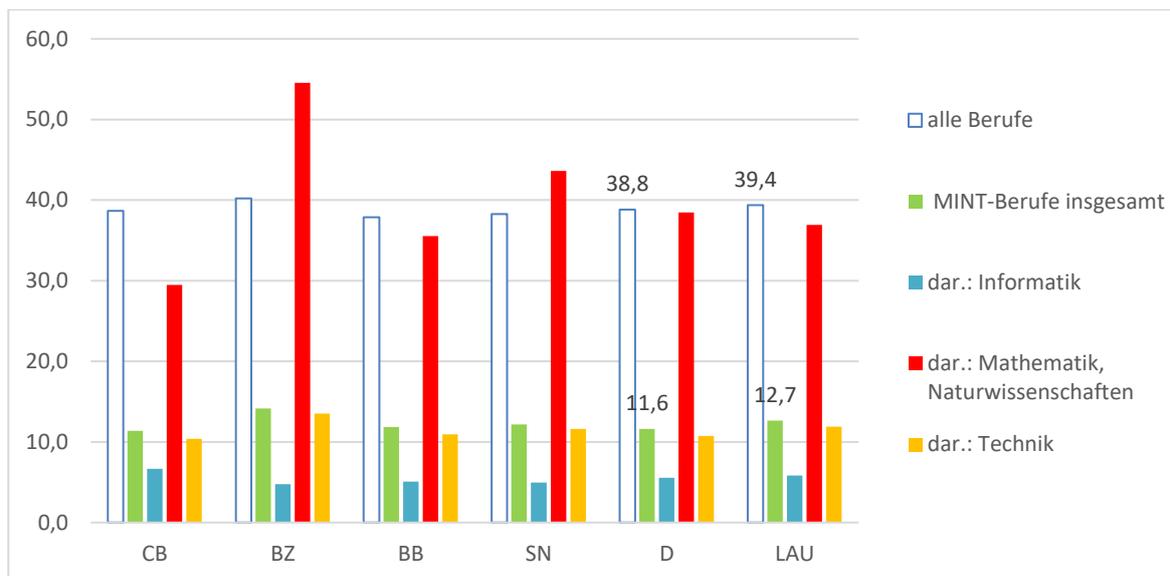
Abbildung 5: Anteil der Bewerber für duale MINT-Berufe an den gemeldeten Ausbildungsstellenbewerbern insgesamt (Ausbildungsjahr 2018/19, in %)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berechnungen isw Institut.

Ein Ansatz zur stärkeren Ausschöpfung des Ausbildungsstellenpotenzials im MINT-Bereich ist die verstärkte **Gewinnung weiblicher Auszubildender** für eine duale Ausbildung in einem MINT-Beruf. Zwar liegt der Anteil weiblicher Bewerber an allen Stellenbewerbern im MINT-Bereich in der Lausitz mit 12,7% über dem Bundesdurchschnitt (11,6% – vgl. Abbildung 6), dennoch sind weibliche Auszubildende in den MINT-Berufsbereichen nach wie vor deutlich unterrepräsentiert. Das gilt vor allem für die dualen Ausbildungsberufe in den Bereichen Produktionstechnik und Informatik.

Abbildung 6: Anteil Frauen an den gemeldeten Bewerbern für duale MINT-Berufe (Ausbildungsjahr 2018/19, in %)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berechnungen isw Institut.

In der **Bilanz von Angebots- und Nachfragesituation** auf dem Ausbildungsstellenmarkt im Segment der dualen MINT-Berufe ergibt sich für die Lausitz ein signifikanter Mangel an Stellenbewerbern. Auf 10 bei der Arbeitsverwaltung registrierte Ausbildungsstellen kommen im Mittel lediglich 9 Bewerber/innen (Tabelle 1). Im Bereich Produktionstechnik ist die Relation noch ungünstiger, während in den anderen Bereichen dualer MINT-Ausbildungsberufe ein deutliches Überangebot an Bewerber/innen zu verzeichnen ist.

Insgesamt sind die Passungsprobleme in der Lausitz-Region ausgeprägter als im Bundesdurchschnitt: Dies gilt sowohl für den Mangel an Stellenbewerbern im Bereich Produktionstechnik als auch für das Überangebot an Bewerbern in den MINT-Bereichen Informatik und Mathematik/ Naturwissenschaften. Dies verweist auf weiterhin bestehende Herausforderungen für Initiativen der Berufsorientierung in der Lausitz.

Tabelle 1 Gemeldete Bewerber je gemeldete Ausbildungsstelle für duale MINT-Berufe (2016/17 und 2018/19)

	Cottbus		Bautzen		Brandenburg		Sachsen		Deutschland		Lausitz	
	2016/17	2018/19	2016/17	2018/19	2016/17	2018/19	2016/17	2018/19	2016/17	2018/19	2016/17	2018/19
Referenzzeile insgesamt (alle Berufe)	0,92	1,01	1,28	1,21	1,05	1,03	1,11	1,04	1,04	0,92	1,07	1,09
Fachkräfte - MINT-Tätigkeiten insgesamt	0,76	0,89	1,04	0,94	0,97	1,02	0,91	0,89	1,08	0,98	0,88	0,91
Informatik	3,00	1,91	4,38	2,80	3,17	3,00	2,48	1,95	1,45	1,27	3,63	2,22
Mathematik, Naturwissenschaften	1,66	1,56	2,74	1,27	2,23	1,88	1,91	1,42	1,67	1,56	2,02	1,46
Technik	0,69	0,81	0,93	0,87	0,86	0,92	0,83	0,82	1,02	0,93	0,79	0,84
dar. Produktionstechnik	0,69	0,82	0,93	0,86	0,88	0,93	0,84	0,82	1,08	0,96	0,80	0,84

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berechnungen isw Institut.

5.1.4. Aktuelle Daten zur Engpassanalyse⁹⁶

Wenn Unternehmen längerfristig freie Stellen nicht besetzen können, weist dies auf Engpässe im Arbeitsangebot hin. Inwieweit und in welchen Berufen Fachkräfteengpässe in der Lausitz vorliegen, wird im Folgenden näher analysiert.

Methodischer Ansatzpunkt dafür ist die Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit (BA). In dieser werden verschiedene Arbeitsmarktstatistiken miteinander kombiniert, hauptsächlich die Statistiken der gemeldeten Stellen und der registrierten Arbeitslosen. Zu berücksichtigen ist, dass nur rund jede zweite Stelle der BA gemeldet wird und auch die gemeldeten Arbeitslosen nur einen Teil des verfügbaren Arbeitsangebots abbilden. Es fehlen z. B. die Stille Reserve, Personen, die sich in einer Ausbildung befinden oder Teilzeitkräfte, die ihre Arbeitszeit gerne ausweiten möchten. Es gibt aber keine anderen Datenquellen, die das Angebot und die Nachfrage nach Arbeitskräften auf regionaler Ebene noch genauer und zeitnah auf der regionalen Ebene abbilden.

Der Klassifizierung als Engpassberuf liegen drei Hauptkriterien zugrunde:

- Die durchschnittliche abgeschlossene Vakanzzeit im betrachteten Beruf liegt mindestens 40 Prozent über dem Durchschnitt aller Berufe.
- Auf eine offene Stelle kommen bei Fachkräften und Spezialisten weniger als zwei Arbeitslose, bei Experten weniger als vier.
- Die berufsspezifische Arbeitslosenquote (bezogen auf alle Erwerbstätigen und Arbeitslosen) liegt nicht höher als drei Prozent.

Vor dem Hintergrund der für die Analysen erforderlichen Mindestfallzahl ist eine Auswertung der Daten auf Kreisebene nicht möglich bzw. nicht sinnvoll. Daher wird die Analyse für die Lausitz-Region insgesamt durchgeführt.

⁹⁶ Die Ausführungen in diesem Abschnitt beruhen auf: IAB: Die Lausitz. Eine Region im Wandel. Reihe IAB Regional Berlin-Brandenburg 3/2018. Nürnberg, 5. November 2018. Kap. 5. http://doku.iab.de/regional/BB/2018/regional_bb_0318.pdf

Tabelle 2: Fachkräfteengpässe in der Lausitz nach Berufsgruppen, Mai 2017 bis April 2018 (Vakanzzeit über 150 Tage)

Berufsgruppen	Zentrale Engpassindikatoren					
	abgeschloss. Vakanzzeit in Tagen		Aneil an Arbeitsstellen mit Vakanzzeit > 3 Monate		Arbeitslose je Arbeitsstelle	
	absolut	Veränd. abs. gg. 2017	in %	Veränd. abs. gg. 2017	absolut	Veränd. abs. gg. 2017
Lausitz insgesamt (ohne Helfer)	111	14	48,8	4,3	2,8	-1,1
251 Maschinenbau- und Betriebstechnik	255	165	52,8	-14,9	2,9	-0,7
342 Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik	229	47	62,1	-1,1	0,6	-0,2
262 Energietechnik	218	17	64,3	1,6	0,7	-0,2
817 Nicht ärztliche Therapie und Heilkunde	190	36	59	5,3	0,5	-0,1
823 Körperpflege	189	33	61,4	1,1	1,6	-0,2
252 Fahrzeug-, Luft-, Raumf., Schiffbautechnik	167	18	60,9	9,5	0,8	-0,5
244 Metallbau und Schweißtechnik	165	8	61,1	2,0	1,3	-0,8
223 Holzbe- und -verarbeitung	160	37	56,6	4,0	1,8	-0,9
292 Lebensmittel- u. Genussmittelherstellung	155	1	62,1	2,2	1,4	-0,2
Bundesdurchschnitt (ohne Helfer)	107	7	45,5	2,6	2,7	-0,6

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Die Auswertungen der Statistik der BA zur Engpassanalyse beziehen sich auf den Zeitraum Mai 2017 bis April 2018. Die durchschnittliche abgeschlossene Vakanzzeit für Deutschland beträgt 107 Tage (alle Anforderungsniveaus ohne Helfer) – vgl. Tabelle 2. Für die Lausitz beträgt die durchschnittliche abgeschlossene Vakanzzeit 111 Tage. Das deutet darauf hin, dass Stellenbesetzungen sich in der Lausitz etwas schwieriger gestalten als im Bundesdurchschnitt.

Weiterhin kommen in der Lausitz auf eine gemeldete Arbeitsstelle rechnerisch 2,8 Arbeitslose. Dieser Wert unterscheidet sich kaum vom Bundesdurchschnitt (2,7).

Vor allem im Bereich der Fertigungsberufe und der nicht medizinischen Heilberufe gibt es Hinweise für deutliche Fachkräfteengpässe in der Region. Besonders betroffen sind Berufe im Maschinenbau und der Betriebstechnik. Hier ist eine gemeldete offene Stelle im Mittel 255 Tage länger als geplant unbesetzt. Knapp 53 Prozent der Stellen im Maschinenbau und der Betriebstechnik haben Vakanzzeiten von mehr als drei Monaten. Auf eine gemeldete Stelle kommen rechnerisch knapp drei Arbeitslose. Dies ist ein vergleichsweise hoher Wert. Allerdings ist er im Vergleich zur Vorperiode stark zurückgegangen.

Ähnlich gravierend ist die Situation im Bereich Klempnerei, Sanitär, Heizung und Klimatechnik. Zwar ist hier die Vakanzzeit etwas geringer, dafür kommt auf eine gemeldete Stelle hier nicht einmal ein Arbeitsloser.

In Berufen aus dem Bereich der nicht ärztlichen Therapie und Heilkunde treten ebenfalls hohe Vakanzzeiten auf. Mit 0,5 Arbeitslosen auf eine gemeldete Stelle ist hier das Verhältnis von Arbeitslosen zu den zu besetzenden Stellen besonders gering. Nur noch im Bereich der Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienste und Geburtshilfe ist so ein geringes Verhältnis zwischen Arbeitslosen und gemeldeten Stellen zu finden. Allerdings ist die Vakanzzeit mit 136 Tagen in dieser Berufsgruppe nicht hoch genug, um in die Kategorie der Engpassberufe zu kommen.

Die in Tabelle 2 aufgeführten Berufsgruppen verzeichnen beim Indikator abgeschlossene Vakanzzeiten alle einen Wert von über 150 Tagen (107 Tage +40 %). Dieser Wert dient aktuell als Schwellenwert für einen möglichen Engpass. Auch andere Indikatoren sprechen für eine Engpasssituation in diesen Berufen in der Lausitz-Region.

5.1.5. Künftige Entwicklung von Fachkräfte-Engpässen⁹⁷

Die Vorausschätzung künftiger Fachkräfteengpässe in der Lausitz stützt sich auf aktuelle Projektionen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) im Rahmen des QuBe-Projekts. In diesem Projekt erfolgt seit 2010 im zweijährigen Turnus eine Basisprojektion zur langfristigen Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs und -angebotes in vergleichsweise differenzierter Gliederung nach Branchen, Berufsgruppen und Qualifikationen. Die Ergebnisse, die sich auf die einzelnen deutschen Bundesländer beziehen, werden aktuell für 37 Berufsgruppen differenziert.⁹⁸

Die hier vorgenommenen Vorausschätzungen für die Lausitz-Region knüpfen an die länderbezogenen Ergebnisse des QuBe-Projekts an.⁹⁹ Entsprechend der spezifischen Wirtschaftsstruktur der Lausitz wurde eine faktorengestützte Anpassung der Prognoseergebnisse auf die Region vorgenommen.

Die den Arbeitsmarktprognosen zugrunde liegenden Annahmen gehen davon aus, dass die Einwohnerzahl in Brandenburg wie auch in Sachsen bis 2035 weiter stetig sinken wird. Diese Entwicklung verläuft bis 2025 eher verhalten, in den folgenden 10 Jahren wieder schneller. Über den Gesamtzeitraum 2015 bis 2035 wird für Brandenburg ein Bevölkerungsrückgang um 4,2%, für Sachsen ein Rückgang um 4,5% vorausgeschätzt.¹⁰⁰ Für die Lausitz, die von der günstigeren Bevölkerungsentwicklung in den Metropolen und ihrem näheren Umland kaum profitiert, dürfte der Rückgang eher stärker ausfallen.

Abgeleitet aus der Bevölkerungsentwicklung ist nach den Ergebnissen des QuBe-Projekts bis 2013 ein Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials (gegenüber 2015) um 11% (Brandenburg) bzw. um 10% (Sachsen) zu erwarten. Auch dies dürfte für die Lausitz eher die Unter-

⁹⁷ Die Ausführungen in diesem Abschnitt beruhen auf: IAB: Die Lausitz. Eine Region im Wandel. Reihe IAB Regional Berlin-Brandenburg 3/2018. Nürnberg, 5. November 2018. Kap. 5. http://doku.iab.de/regional/BB/2018/regional_bb_0318.pdf

⁹⁸ IAB: Langfristige Folgen von Demografie und Strukturwandel für regionale Arbeitsmärkte: Daten, Methoden und Ergebnisse der 5. Welle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen. IAB-Forschungsbericht 1|2020. Nürnberg, 14. Februar 2020. <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2020/fb0120.pdf>

⁹⁹ IAB: Langfristige Folgen von Demografie und Strukturwandel für die Bundesländer: Detaillierte Bundeslands-Ergebnisse der 5. Welle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen. IAB-Forschungsbericht 2|2020. Nürnberg, 14. Februar 2020 <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2020/fb0220.pdf>

¹⁰⁰ ebenda, S. 74 und 235.

grenze darstellen. Etwas weniger stark wird prognosegemäß die Zahl der Arbeitsplätze abnehmen. Hier ergibt die Vorausschätzung einen Rückgang bis 2035 um rd. 9% (Brandenburg) bzw. um 7½ % (Sachsen).¹⁰¹

Der im Prognosezeitraum erwartete Strukturwandel betrifft einzelne Wirtschaftszweige in unterschiedlicher Weise. Die Branchen mit den gewichtigsten erwarteten Beschäftigungsgewinnen und –verlusten sind in der nachfolgenden Tabelle 3 ausgewiesen. Demnach ist ein weiterer kräftiger Zuwachs an Arbeitsplätzen – sowohl in Brandenburg als auch in Sachsen – in der Gesundheitswirtschaft zu erwarten. Die weiteren Branchen mit den höchsten erwarteten Beschäftigungszuwächsen fallen länderspezifisch unterschiedlich aus.

Starke Arbeitsplatzverluste werden demgegenüber für beide Länder vor allem für das Baugewerbe, die öffentliche Verwaltung und den Einzelhandel prognostiziert. Darüber hinaus sind in Brandenburg stärkere Beschäftigungsrückgänge im Bereich unternehmensnaher Dienstleistungen zu erwarten, in Sachsen liegt ein weiterer Schwerpunkt im Bereich des Verarbeitenden Gewerbes, insbesondere in der Metallindustrie.

Tabelle 3 Prognostizierte Veränderung der Zahl der Erwerbstätigen in ausgewählten Wirtschaftszweigen in Brandenburg und Sachsen im Zeitraum 2018-2035

Brandenburg		Sachsen	
Beschäftigung aufbauende Branchen			
Gesundheitswesen	8.900	Gesundheitswesen	10.300
Häusliche Dienste	5.200	IT- und Informationsdienstleister	5.400
Sonstige Dienstleister (a.n.g.)	4.100	Erziehung und Unterricht	2.200
Heime und Sozialwesen	2.000	Rechts-, Steuer-, Unternehmensberatung	800
Architektur- u. Ingenieurbüros; techn. Untersuchung	1.700	Häusliche Dienste	200
Beschäftigung abbauende Branchen			
Baugewerbe	-34.600	Baugewerbe	-44.400
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	-19.500	Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	-18.700
Sonstige Unternehmensdienstleister	-9.800	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	-18.600
Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	-9.500	Übriges Verarbeitende Gewerbe	-13.600
Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	-7.800	Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen	-13.200

Quelle: IAB-Forschungsbericht 2|2020, S. 81 und 241.

Zur Vorausschätzung möglicher Fachkräfteengpässe werden in der QuBe-Projektion die Entwicklungen des Arbeitskräfteangebots und des Arbeitskräftebedarfs gegenübergestellt. Die rechnerische Differenz aus Erwerbspersonen am Arbeitsort inklusive des Pendlerverhaltens und der Erwerbstätigen zeigt an, ob dem Arbeitsmarkt genügend Arbeitskräfte zur Verfügung

¹⁰¹ ebenda, S. 76 und 237.

stehen, um den Arbeitskräftebedarf zu befriedigen. Ist diese Differenz nahe Null oder gar negativ, so deutet dies darauf hin, dass die Arbeitsmarktsituation langfristig durch Arbeitskräfteengpässe gekennzeichnet ist.

Neben der Gegenüberstellung von Angebots- und Nachfrageindikator wird bei der Beurteilung möglicher Fachkräfteengpässe berücksichtigt, dass sich Berufe hinsichtlich ihrer Ausbildungssituation unterscheiden: Engpasslagen in Berufen, die tendenziell eine große Zahl an Neuzugängen aus dem Bildungssystem haben, können eher durch Rekrutierung überwunden werden als andere. Berufe, die bezüglich des benötigten fachlichen Wissens oder formaler Anforderungen hohe Voraussetzungen haben (z.B. Gesundheitswesen), können in der Situation knapper Arbeitsmärkte weniger schnell reagieren.

Unter Berücksichtigung dieser Einflussfaktoren wurde für jede der 37 Berufsgruppen ein Indikatorwert zur Beurteilung der Fachkräftesituation ermittelt. Die Ausprägung des Indikatorwerts bewegt sich zwischen 1 (sehr hoher Fachkräfteengpass) und 5 (sehr hohes Fachkräfteüberangebot).

Die im Rahmen des QuBe-Projekts ermittelten länderbezogenen Ergebnisse waren Ausgangspunkt für die Vorausschau auf zu erwartende Entwicklungen in der Lausitz. Für die Synthese wurden die Werte der länderbezogenen Engpassindikatoren einer Gewichtung entsprechend dem Anteil des Brandenburger bzw. des sächsischen Teilraums an der Gesamtbeschäftigung in der Lausitz im Jahr 2019 unterzogen. Die Ergebnisse sind in Tabelle 4 zusammengefasst.

Danach sind für die Lausitz längerfristig ausgeprägte Fachkräftedefizite in Berufsgruppen zu erwarten, die z.T. bereits heute durch spürbare Knappheit gekennzeichnet sind. Dazu zählen insbesondere

- Metallberufe
- Transportberufe
- Berufe im Sicherheits- und Reinigungsgewerbe sowie
- Gesundheits-, Sozial- und Erziehungsberufe.

Andererseits weisen die Prognoseergebnisse darauf hin, dass in einigen Berufsgruppen ein Überangebot an Fachkräften zu erwarten ist. Dazu zählen insbesondere folgende Berufsgruppen mit relativ hohen Beschäftigtenzahlen:

- Gartenbauberufe/ Floristik
- Berufe der Rohstoffgewinnung/ -verarbeitung
- Berufe in der Bauwirtschaft und Gebäudetechnik
- Berufe in Tourismus, Hotel- und Gastgewerbe
- Berufe in Unternehmensführung und -organisation.

Insgesamt signalisieren die Prognoseergebnisse, dass die Zahl der Berufsgruppen, in denen Fachkräfteengpässe zu erwarten sind, zukünftig wachsen sind. Mit anderen Worten: Der Fachkräftemangel wird an Breite gewinnen. Inwieweit diese Vorausschätzungen tatsächlich eintreten werden, hängt praktisch von vielen, mehr oder weniger gestaltbaren Faktoren ab. Von Bedeutung sind u.a. die künftigen Trends in Bezug auf Abwanderung und Zuzug von Fachkräften in die Region, die Entwicklung des Angebots an zukunftsfähigen Ausbildungsplätzen

sowie die berufliche Mobilität der Erwerbsbevölkerung, also die Bereitschaft und Fähigkeit zu beruflicher Anpassung und Neuorientierung, wenn traditionelle Berufe oder Tätigkeiten an Bedeutung verlieren. Letzteres kann durch geeignete Qualifizierungsangebote effektiv unterstützt werden.

Tabelle 4 Erwartete Veränderung der Zahl der Erwerbstätigen und Fachkräftesituation in der Lausitz bis 2035, differenziert nach Berufsgruppen

Berufe	abhängig Beschäftigte Juni 2019 (Tsd.)	Veränderung der Zahl der Erwerbstätigen bis 2035 (%)	Fachkräftesituation (Kategorie) gewichtet	
			2025	2035
11 Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe	8,5	-10		
12 Gartenbauberufe und Floristik	4,4	-9		
21 Rohstoffgewinnung & -aufbereitung, Glas- und Keramikherstellung & -verarbeitung	4,3	-31		
22 Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung	9,2	-16		
23 Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung	2,4	-13		
24 Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	19,0	-17		
25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	24,4	-12		
26 Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	16,0	-15		
27 Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- & Produktionssteuerungsberufe	11,7	-12		
28 Textil- und Lederberufe	4,1	-25		
29 Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	14,6	-12		
31 Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	3,5	-16		
32 Hoch- und Tiefbauberufe	13,3	-27		
33 (Innen-)Ausbauberufe	6,2	-20		
34 Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	15,7	-17		
41 Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	3,8	-10		
42 Geologie-, Geografie- und Umweltschutzberufe	0,6	-4		
43 Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	3,9	0		
51 Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	32,0	-8		
52 Führer/Innen von Fahrzeug- und Transportgeräten	23,0	-9		
53 Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe	6,8	-8		
54 Reinigungsberufe	15,4	-10		
61 Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	7,9	-13		
62 Verkaufsberufe	35,7	-8		
63 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	16,2	-7		
71 Berufe in Unternehmensführung und -organisation	47,3	-11		
72 Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	11,7	-9		
73 Berufe in Recht und Verwaltung	14,0	-10		
81 Medizinische Gesundheitsberufe	35,3	-1		
82 Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	17,3	-1		
83 Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	26,5	-3		
84 Lehrende und ausbildende Berufe	10,7	-4		
91 Sprach-, literatur-, geistes-, gesellschafts- und wirtschaftswissenschaftliche Berufe	0,7	0		
92 Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	4,8	-8		
93 Produktdesign und kunsthandwerkliche Berufe, bildende Kunst, Musikinstrumentenbau	0,7	-9		
94 Darstellende und unterhaltende Berufe	1,5	-9		

Legende Kategorien

	sehr hoher Fachkräfteengpass
	Fachkräfteengpass
	ausgeglichene Arbeitsmarktsituation
	Fachkräfteüberangebot
	sehr hohes Fachkräfteüberangebot

Quelle: Beschäftigtenstatistik der BA, IAB-Forschungsbericht 2|2020, S. 83f und 243f. Berechnungen isw Institut.

5.2. Bildungslandschaft in der Region Lausitz

Informationen zu Kompetenzen und Angeboten der Bildungsdienstleister in der Lausitz und zu Angebotsdefiziten/ Entwicklungsbedarfen sollten ursprünglich im Rahmen einer Befragung von Bildungsdienstleistern erhoben werden.

Allerdings zeigte sich bei den Vorrecherchen, dass dazu bereits umfangreiche aktuelle Befragungsergebnisse mit Bezug zum Brandenburger Teil der Lausitz vorliegen. Zu nennen sind insbesondere

- die Erhebung „Berufliche Bildung in Berlin und Brandenburg – Herausforderungen und Entwicklungstrends“ des Instituts für Betriebliche Bildungsforschung (2019)
- die Studie „Regional verankerte Bildungsdienstleister im digitalen Wandel in Brandenburg“ im Auftrag der WFBB (2019)
- die „Machbarkeitsuntersuchung Leistungszentrum Lausitz“ mit Erhebungen zur Anbieter- und Nachfrageseite beruflicher Bildung im Brandenburger Teil der Lausitz (2018).

Der mögliche zusätzliche Erkenntnisgewinn einer weiteren Befragung wurde vor diesem Hintergrund als gering eingeschätzt.

Für den sächsischen Teil der Lausitz konnten keine vergleichbaren Quelle recherchiert werden. Zwar hat das Jobcenter des Landkreises Görlitz im Jahr 2018 eine breit angelegte Unternehmensbefragung durchgeführt und dabei den Bedarf der Unternehmen an unterschiedlichen Arbeitsmarktdienstleistungen erhoben. Der Themenbereich Personalentwicklung/ berufliche Weiterbildung wurde in dieser Befragung jedoch nicht berücksichtigt.¹⁰² Eine solche Möglichkeit sollte bei weiteren Auflagen der Befragung ggf. genutzt werden.

Eine Befragung von Bildungsdienstleistern im sächsischen Teil der Lausitz im Rahmen der Integrationsmesse „Ankommen und Leben im Landkreis Görlitz“, die für März 2020 vorgesehen war und u.a. der Validierung der Erkenntnisse aus den Untersuchungen im Brandenburger Teil der Lausitz dienen sollte, konnte aufgrund der Corona-Krise nicht stattfinden.

Im Folgenden wird eine Zusammenschau der Ergebnisse vorliegender empirischer Untersuchungen vorgenommen. Dabei wird soweit als möglich Bezug auf die spezifische Situation in der Lausitz genommen. Zunächst erfolgt eine kurze Vorstellung der einzelnen Quellen:

Das Institut für Betriebliche Bildungsforschung (IBBF) führt seit 2013 jährlich eine **Befragung zur beruflichen Bildung in Berlin und Brandenburg** durch. Dabei werden Informationen zu Rahmenbedingungen, Lernformen, Lernformaten sowie zur Digitalisierung der Arbeit und des Lernens erhoben. Im Ergebnis lassen sich Themen von besonders großer Relevanz, Entwicklungstrends sowie Handlungsbedarfe identifizieren.

¹⁰² Landkreis Görlitz (Hrsg.): Unternehmensbefragung im Landkreis Görlitz – wesentliche Ergebnisse zum Abschlussbericht. Görlitz 2018. https://www.feedback-goerlitz.de/uploads/Unternehmensbefragung_Abschlussbericht_OnlineVersion.pdf

Aktuell liegen Ergebnisse aus der Befragungswelle 2019 vor.¹⁰³ Sie basieren auf Antworten von 104 befragten Bildungsdienstleistern, Fachexperten, Finanziers und Auftraggebern sowie Multiplikatoren. Die Auswertung der Ergebnisse liegt nur für die Region Brandenburg-Berlin insgesamt vor. Die Ergebnisse dürften jedoch im Wesentlichen auf die Lausitz übertragbar sein, da viele in der Lausitz mit ihren Angeboten präsenten Bildungsdienstleister ihren Sitz in Brandenburg oder Berlin haben.

Im April 2019 wurde die **Studie „Regional verankerte Bildungsdienstleister im digitalen Wandel in Brandenburg“** im Auftrag der WFBB abgeschlossen.¹⁰⁴ Die Studie basiert auf qualitativen Interviews, 5 Fallstudien bei Bildungsträgern sowie einer Online-Befragung von Weiterbildungseinrichtungen in Brandenburg. An der Befragung beteiligten sich 66 von 406 angeschriebenen Einrichtungen, die in der Weiterbildungsdatenbank Brandenburg erfasst waren. Die Hälfte der antwortenden Bildungsanbieter sind private Unternehmen. Das Sample der Befragungsteilnehmer ist von sehr kleinen Bildungsdienstleistern geprägt.

Im Rahmen einer **„Machbarkeitsuntersuchung Leistungszentrum Lausitz“** wurden im Jahr 2018 Qualifikationsangebote und –bedarfe bei 12 Qualifizierungseinrichtungen und 13 Unternehmen mit Standorten im Brandenburger Teil der Lausitz erhoben. Während bei den Qualifizierungseinrichtungen eine (zumindest statistisch) hinreichende Abdeckung der Angebotsseite angenommen werden kann, dürfte die Abbildung der Unternehmensseite nur wenig repräsentativ sein. Bei der Auswahl wurde allerdings darauf geachtet, dass die 13 Unternehmen einem der 6 Cluster (Metall, Energietechnik, Kunststoff/Chemie, IKT, Logistik, Ernährungswirtschaft) zugeordnet werden können. Die Ergebnisse der Studie wurden auf dem 3. Strategietreffen der Kompetenzregion Lausitz im Dezember 2018 vorgestellt.¹⁰⁵

Im Wesentlichen zeichnen die Ergebnisse der unterschiedlichen Erhebungen ein konsistentes Bild der beruflichen Bildungslandschaft. Dabei können die Erkenntnisse, die sich im Schwerpunkt auf den Brandenburger Teil der Region beziehen, im Großen und Ganzen als repräsentativ für die Lausitz-Region insgesamt angesehen werden.

5.2.1. Anbieterspektrum und Kompetenzen

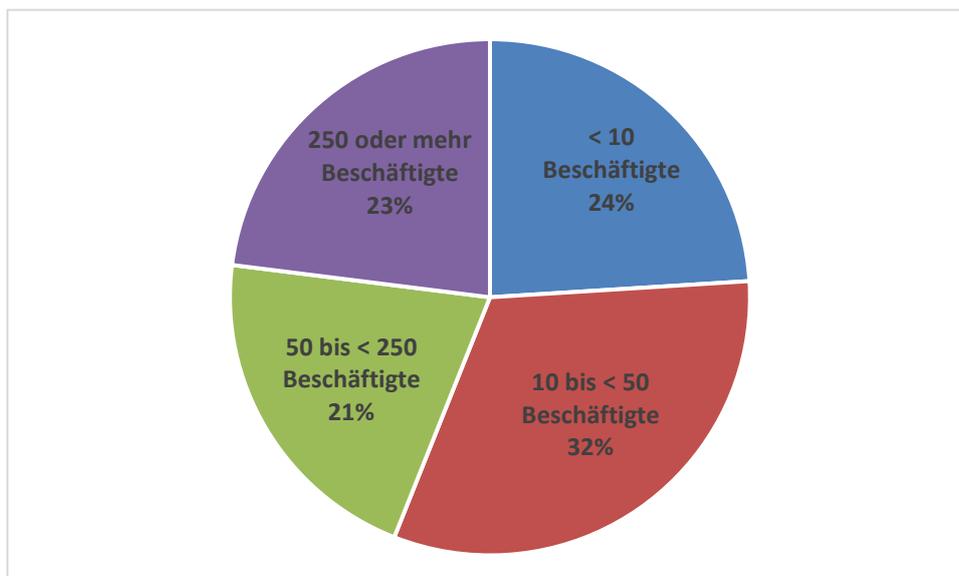
Das **Größenspektrum** der in der IBBF-Erhebung befragten Bildungsdienstleister ist breit gestreut: Rd. ein Viertel sind als Kleinstunternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten zu charakterisieren, bei einem knappen Viertel handelt es sich um Großunternehmen mit 250 oder mehr Beschäftigte. Auf die Größenklasse der „kleinen Unternehmen“ mit 10 bis unter 50 Beschäftigten entfällt mit 32% der größte Anteil.

¹⁰³ IBBF: Berufliche Bildung in Berlin und Brandenburg – Herausforderungen und Entwicklungstrends. Ergebnisse der Frühjahrsbefragung 2019. Berlin 2019. https://ibbf.berlin/assets/images/Dokumente/01%20Ergebnisse%20FB19%2013.12.19_final.pdf

¹⁰⁴ SÖSTRA: Regional verankerte Bildungsdienstleister im digitalen Wandel in Brandenburg. Berlin, 11. April 2019. <http://www.fis-brandenburg.de/media/1221/abschlussbericht-weiterbildung-im-digitalen-wandel-brandenburg.pdf>

¹⁰⁵ i-vector Innovationsmanagement GmbH: Machbarkeitsuntersuchung Leistungszentrum Lausitz. Präsentation zum 3. Strategietreffen „Kompetenzregion Lausitz“, 11.12.2018, Cottbus.

Abbildung 7: Größe der Unternehmen (Anteil der Größenklassen in %)

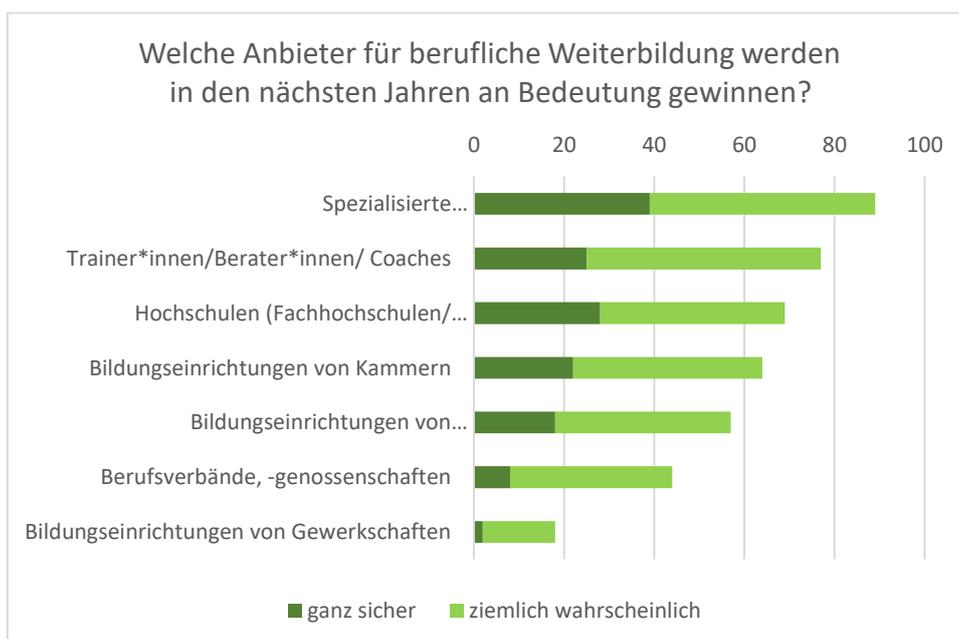


Quelle: isw Institut auf Grundlage IBBF 2019

Die **Zukunftsperspektiven** für einzelne Anbietersegmente werden unterschiedlich beurteilt. Den stärksten Bedeutungszuwachs erwarten die Befragten für spezialisierte Weiterbildungsanbieter, gefolgt von Anbietern, die auf individuelle Formen der Unterstützung ausgerichtet sind (Trainer, Berater, Coaches). Die Erwartung, dass Weiterbildungsangebote der Hochschulen an Bedeutung gewinnen, ist zwar verbreitet, hat in den letzten Jahren aber tendenziell abgenommen.

Die Bedeutung von Bildungsanbietern mit größerer Nähe zu Unternehmen (Bildungseinrichtungen der Kammern bzw. von Arbeitgebern/ Betrieben) wird zwar ebenfalls als wachsend eingeschätzt, allerdings weniger stark als die im vorigen Absatz genannten Anbietersegmente.

Abbildung 8: Einschätzung, welche Anbieter für berufliche Weiterbildung voraussichtlich in den nächsten Jahren an Bedeutung gewinnen werden

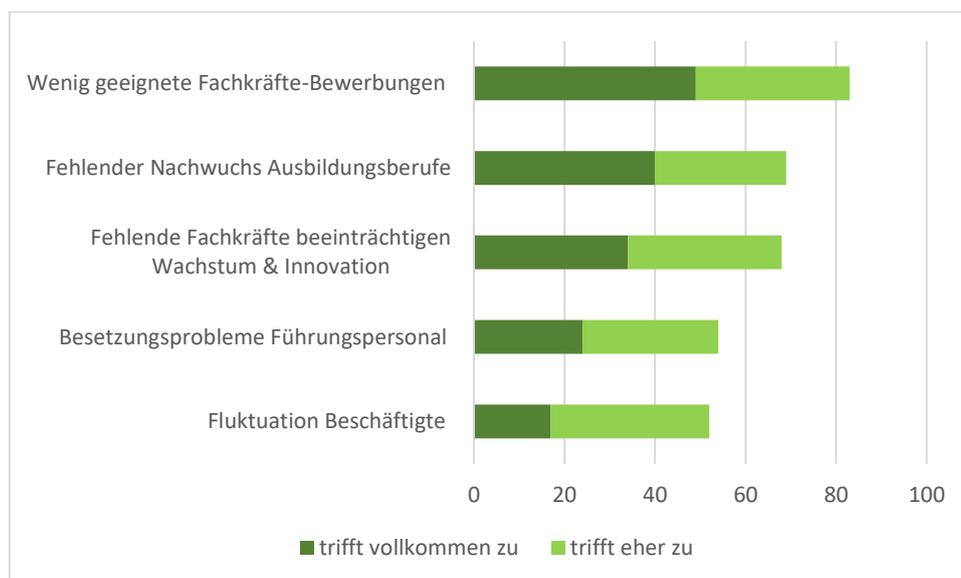


Quelle: isw Institut auf Grundlage IBBF 2019

5.2.2. Kapazitäten/ Leistungsfähigkeit

Der demografische Wandel im Osten Deutschlands wirkt nicht nur hemmend auf die Entwicklungsmöglichkeiten der Wirtschaft im Allgemeinen, sondern auch für die Anbieter von Bildungsdienstleistungen in der Region. Abbildung 9 zeigt, inwieweit Bildungsanbieter selbst mit **Auswirkungen des demografischen Wandels** konfrontiert sind. Negative Effekte betreffen sowohl die Rekrutierung von Auszubildenden und Fachkräften als auch die Besetzung von Führungspositionen. Dies wirkt sich negativ auf die Innovations- und Wachstumsmöglichkeiten der Bildungsanbieter aus.

Abbildung 9: Auswirkungen des demografischen Wandels auf Bildungsanbieter



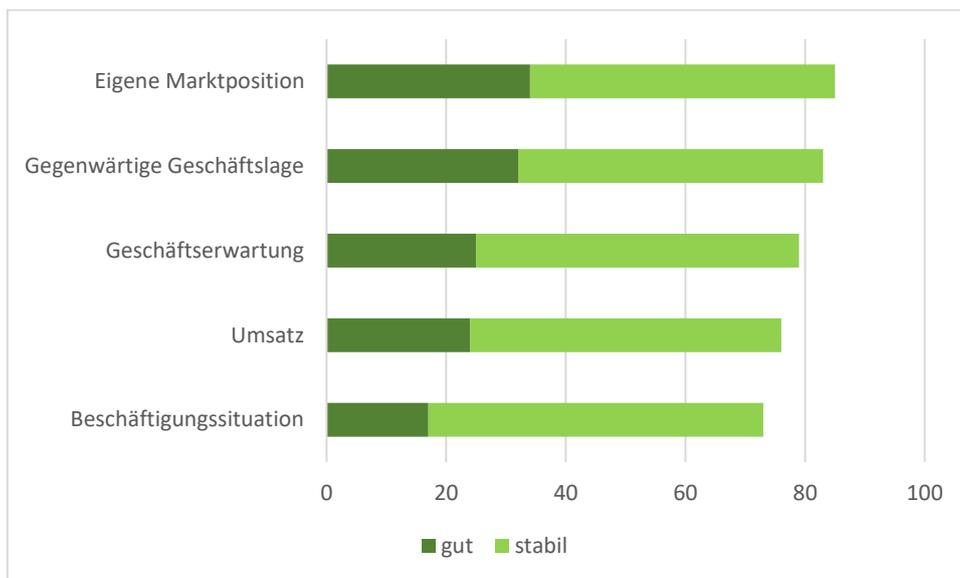
Quelle: isw Institut auf Grundlage IBBF 2019

Trotz dieser Hemmnisse beurteilen die in der IBBF-Erhebung befragten Bildungsanbieter ihre **wirtschaftliche Situation** ganz überwiegend positiv. Dies gilt sowohl für die aktuelle Geschäftslage als auch (etwas weniger ausgeprägt) für die Erwartungen zur weiteren Entwicklung. Gegenüber den noch deutlich positiveren Einschätzungen, die im Befragungsjahr 2018 getroffen wurden, fallen die Ergebnisse der 2019er Befragung jedoch verhaltener aus.

Die Befragung SÖSTRA 2019 bestätigt den positiven Eindruck. Neun von zehn Bildungsdienstleistern beurteilten ihre aktuelle wirtschaftliche Situation als solide; zwei von drei Firmen gaben an, dass sich ihre Einrichtung sogar auf Wachstumskurs befände. Die augenblickliche Situation wird von der überwiegenden Mehrheit der Befragten als stabil erlebt, ein großer Teil blickt optimistisch in die Zukunft.¹⁰⁶

¹⁰⁶ SÖSTRA 2019, S. 14.

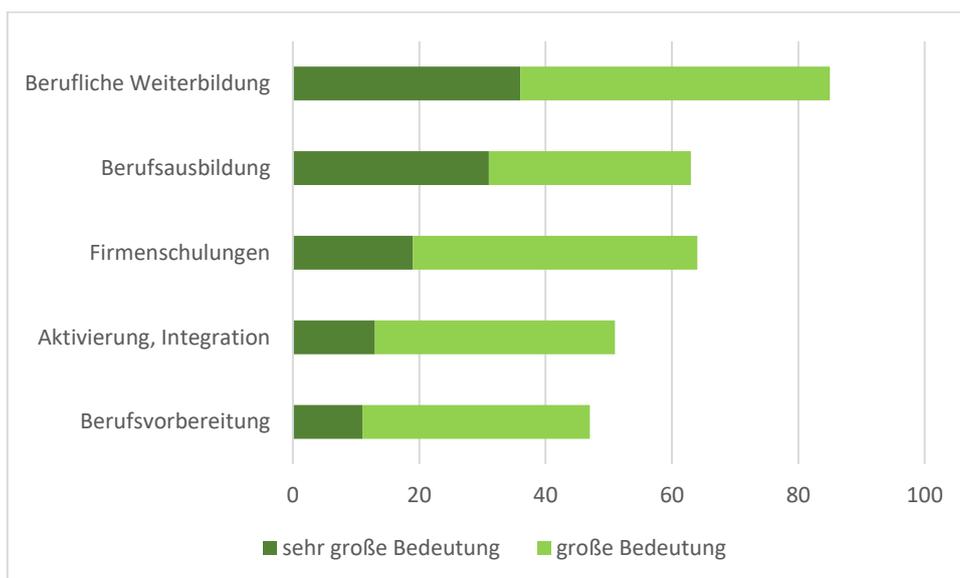
Abbildung 10: Selbstbewertung der aktuellen Geschäftslage der Bildungsanbieter



Quelle: isw Institut auf Grundlage IBBF 2019

Wichtigster **Leistungsbereich** der befragten Bildungsanbieter ist die berufliche Weiterbildung. Allerdings hat dieser Bereich in den letzten drei Jahren deutlich an Stellenwert verloren. Ein ähnlicher Bedeutungsverlust ist in diesem Zeitraum auch für den Leistungsbereich Aktivierung und Integration zu konstatieren. Die Bedeutung der übrigen Leistungsbereiche wird im Zeitverlauf als stabil eingeschätzt.

Abbildung 11: Einschätzung der Bildungsanbieter zur aktuellen Bedeutung der Leistungsbereiche



Quelle: isw Institut auf Grundlage IBBF 2019

Nach den Ergebnissen der Befragung SÖSTRA 2019 ist ein Großteil der Bildungsträger mit Standort in Brandenburg in hohem Maße **abhängig von öffentlich geförderten Bildungsmaßnahmen**. Vielfach wird zwar eine Umorientierung auf das privat finanzierte Weiterbildungssegment angestrebt, gelungen ist dies aber bislang allenfalls in Ansätzen. Berufliche Weiterbildungsangebote für Beschäftigte bzw. für Unternehmen tragen lediglich in geringem Maße zum Umsatz bei. Demgegenüber sind Angebote für (Langzeit-)Arbeitslose von sehr hoher Bedeutung. Sofern Bildungsdienstleister im Feld der beruflichen Erstausbildung aktiv sind, wird diesen Angeboten eine hohe Bedeutung beigemessen.

Einerseits wird kritisch darauf hingewiesen, dass Bildungsdienstleister mit ihren Angeboten ausschließlich auf das jeweilige Förderinstrumentarium reagieren würden, ohne dass eine vorwärtsgewandte Strategie erkennbar sei. Auf der anderen Seite wird dieses Reaktionsmuster aber positiv bewertet im Sinne einer flexiblen Anpassung an das Marktgeschehen.¹⁰⁷

Die Befragung von Qualifizierungseinrichtungen im Rahmen der Machbarkeitsuntersuchung zum Leistungszentrum Lausitz kommt zu dem Ergebnis, dass die Anbieterlandschaft im Brandenburger Teil der Lausitz durch einen Mix aus „Vollsortiment“-Anbietern und zielgruppenspezifischen Anbietern gekennzeichnet ist. Es gibt ein umfassendes Qualifizierungsangebot zu den existierenden Berufsbildern mit Überlappungen der Anbieter. Die **Wettbewerbssituation** für die Bildungsanbieter ist durch Angebotsüberschneidungen, Preisdumping und eine insgesamt rückläufige Nachfrage gekennzeichnet.

Festgestellt wurde, dass bei etablierten Qualifizierungsanbietern **Nachholbedarf an innovativen Lernkonzepten** besteht. Angebote mit Innovationskontext sind nach Einschätzung der Studie beschränkt auf die BTU als Bildungsanbieter. Vereinzelt existierten spezielle Angebote wie Test Labs, Co-Working-Spaces oder Angebote zur Förderung des Unternehmertums.

Nach Einschätzung der Machbarkeitsstudie bieten Kooperationen, klare **Profilbildung** und die abgestimmte Ausrichtung auf neue Bedarfe Potenziale für die Zukunft. Als Ansatzpunkte benennt die Studie

- Potenziale in der komplementären Ergänzung und Zusammenarbeit von Bildungsdienstleistern untereinander: Austausch von Inhalten, Formaten, Kapazitäten, Kommunikation & Abstimmung
- Zeitnahes Reagieren auf die realen Bedarfe der Unternehmen und engere Vernetzung
- Denken in Entwicklungsketten (Schüler → Praktikant → Azubi → Fachkraft)
- Interdisziplinäres (generationen-)übergreifendes Lernen, Verjüngung der Ausbildungskräfte.

Darüber hinaus haben die Gespräche mit den Qualifizierungsanbietern Bedarf an „Begleitung/ Coaching im gefühlten Überangebot“ auf Seiten der Bildungsinteressierten aufgezeigt.¹⁰⁸

¹⁰⁷ SÖSTRA 2019, S. 17, 21f.

¹⁰⁸ i-vector 2018, S. 29f.

5.2.3. Einschätzung zu Angebotsdefiziten

Nach den Ergebnissen der Befragung SÖSTRA 2019 erhalten die Bildungsdienstleister in Brandenburg wenig externe Impulse zur Entwicklung **digitaler Angebote** sowie zur bildungsseitigen Flankierung des technologischen Wandels. Von Seiten der derzeit wirtschaftlich wichtigsten Auftraggebergruppe – Arbeitsagenturen und Jobcenter – gibt es demnach nur in sehr geringem Umfang Impulse an die Bildungsdienstleister zur Weiterbildung digitalisierungsspezifischer Kompetenzen. Unternehmen mit entsprechendem Weiterbildungsbedarf decken diesen entweder direkt bei den Lieferanten der entsprechenden digitalen Produkte/ Lösungen (Anwenderschulungen) oder buchen Kurse bei spezialisierten Anbietern, die ihren Standort i.d.R. nicht in Brandenburg haben.¹⁰⁹

Darüber hinaus bestätigt die Studie Engpässe bei Brandenburger Bildungsdienstleistern, das für digitale Angebote erforderliche Fachpersonal zu rekrutieren bzw. zu binden.¹¹⁰

5.2.4. Vorausschau künftiger (veränderter) Bedarfe

Impulse für veränderte Bedarfe an Bildungsangeboten gehen zum einen vom **Wandel der Arbeitswelt** aus. Abbildung 12 gibt einen Eindruck davon, welche Veränderungen im Zusammenhang mit diesem Wandel die Bildungsanbieter für besonders relevant halten.

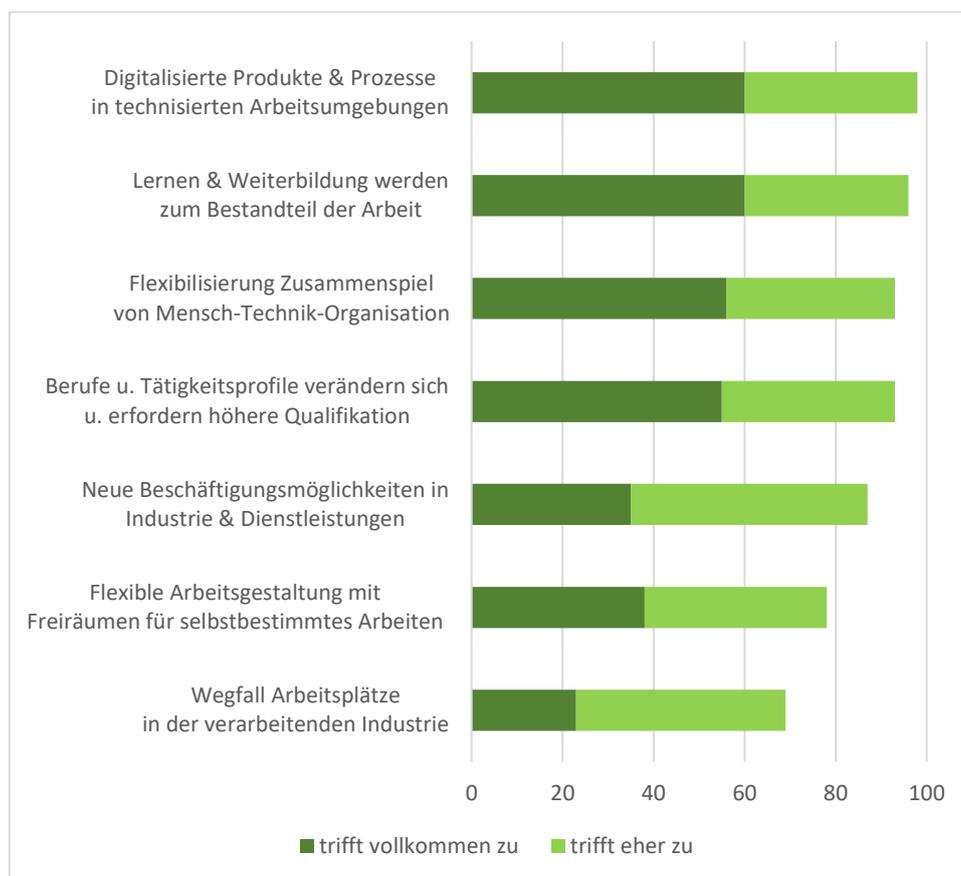
Als bestimmenden Trend sehen die Bildungsanbieter die fortschreitende Digitalisierung von Wirtschaft und Arbeit. Durch das hohe Tempo der Veränderungsprozesse werden Lernen und Weiterbildung immer mehr Teil der Arbeitsprozesse. Hinzu kommen generell höhere Anforderungen an Qualifikation und Flexibilität der Beschäftigten.

Der Wegfall bestehender (v.a. industrieller) und die Entstehung neuer Arbeitsplätze sind zwar ebenfalls von großer Bedeutung, letztlich betreffen veränderte Herausforderungen jedoch in hohem Maße auch bestehende Arbeitsplätze in der ganzen Breite von Branchen und Berufen.

¹⁰⁹ SÖSTRA 2019, S. 45ff.

¹¹⁰ SÖSTRA 2019, S. 69.

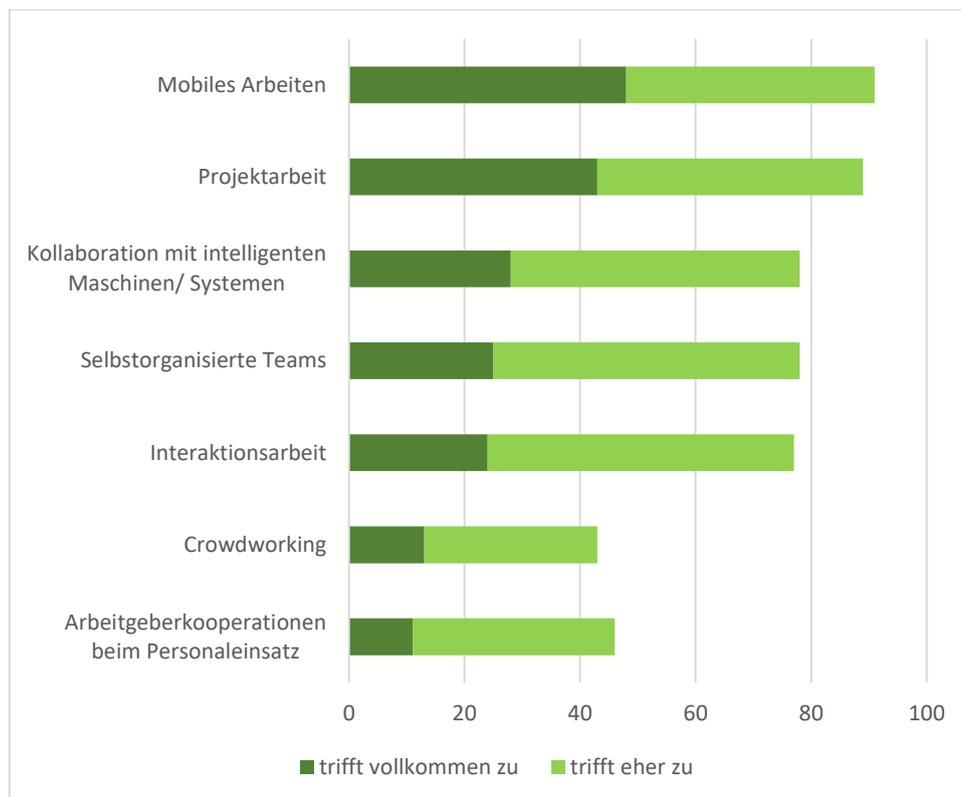
Abbildung 12: Einschätzungen der Bildungsanbieter zur "Arbeit der Zukunft"



Quelle: isw Institut auf Grundlage IBBF 2019

Der Wandel in Wirtschaft und Arbeitswelt bedingt nicht zuletzt **Veränderungen in der Arbeitsorganisation** der Unternehmen. Aus Sicht der Bildungsanbieter gewinnen zukünftig vor allem mobiles Arbeiten sowie Projektarbeiten an Bedeutung. Darüber hinaus wird für weitere Formen der Arbeitsorganisation ein klarer Bedeutungszuwachs vorhergesagt (Abbildung 13).

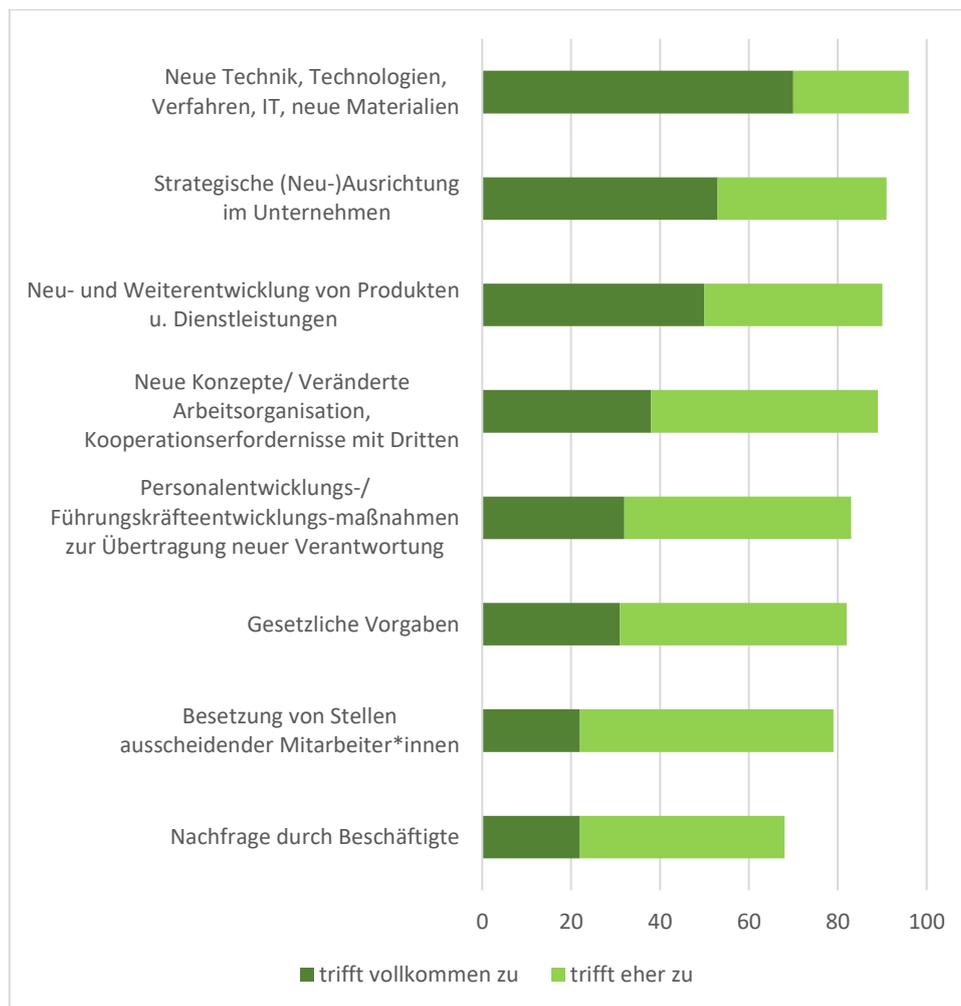
Abbildung 13: Formen der Arbeitsorganisation, die aus Sicht der Bildungsdienstleister zukünftig an Bedeutung gewinnen



Quelle: isw Institut auf Grundlage IBBF 2019

Veränderungen der betrieblichen Arbeitsorganisation sind ein wichtiger **Auslöser für Weiterbildungsaktivitäten** – aus Sicht der befragten Bildungsdienstleister allerdings nicht der wichtigste. Als bedeutende Impulsgeber gelten insbesondere technische bzw. verfahrensseitige Innovationsprozesse sowie die veränderte strategische Ausrichtung von Unternehmen (Abbildung 14). Auch veränderte rechtliche Vorgaben oder Handlungsbedarf im Zusammenhang mit dem Ausscheiden von Mitarbeitern sind häufige Anlass für Weiterbildungsaktivitäten. Demgegenüber ist der Wunsch von Beschäftigten selbst, an Weiterbildungen teilzunehmen, deutlich seltener Anlass für entsprechende Aktivitäten.

Abbildung 14: Aktuelle Anlässe für Weiterbildung aus Sicht der Bildungsdienstleister

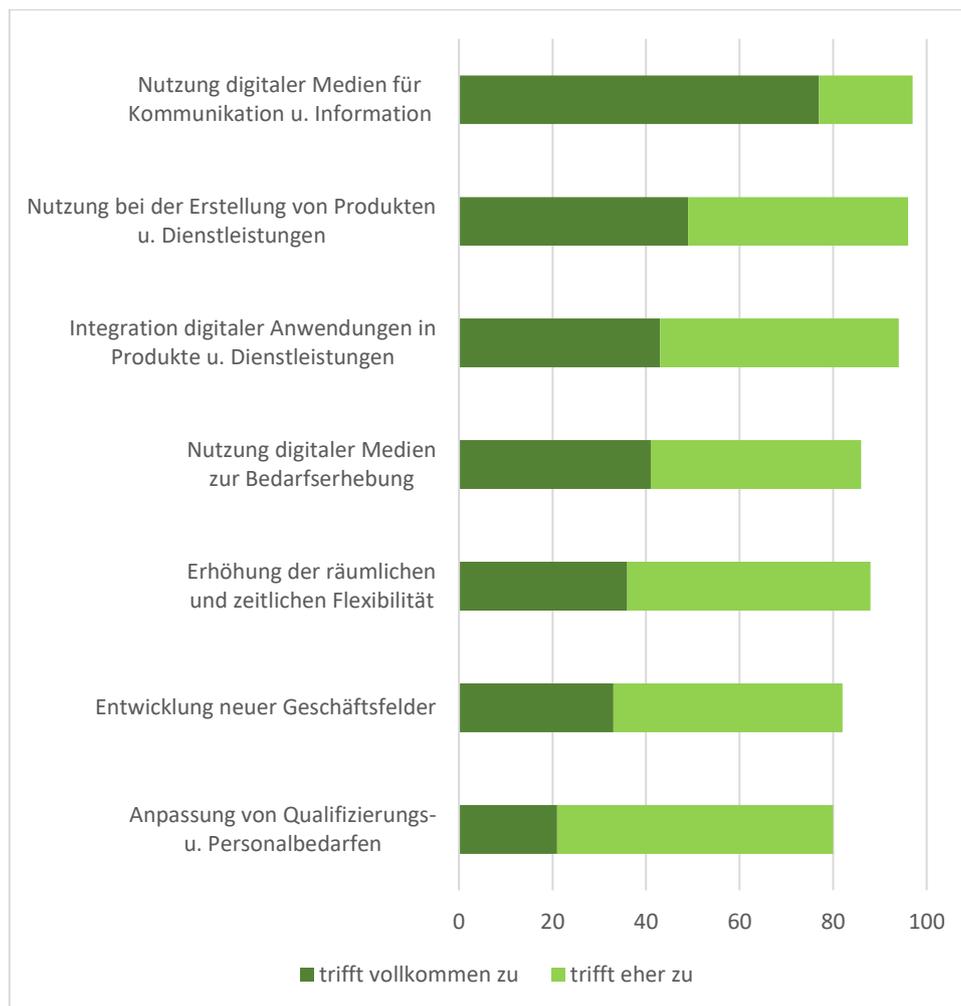


Quelle: isw Institut auf Grundlage IBBF 2019

Die **Digitalisierung** ist ein wichtiger **Treiber von Veränderungsprozessen** in Wirtschaft und Arbeitswelt. Nach Einschätzung der befragten Bildungsdienstleister sind deren Auswirkungen breit sichtbar. Als wesentliche Aspekte werden Informations- und Kommunikationsprozesse, die Prozesse der Leistungserstellung und die Integration digitaler Anwendungen in Produkte und Dienstleistungen genannt. Aber auch die Entwicklung ganz neuer Geschäftsfelder geht auf die Digitalisierung zurück (Abbildung 15).

Auswirkungen der Digitalisierung im Sinne der Anpassung von Qualifizierungs- und Personalbedarfen werden ebenfalls als offenkundig eingeschätzt, im Vergleich zu den anderen genannten Trends werden sie jedoch weniger stark gewichtet.

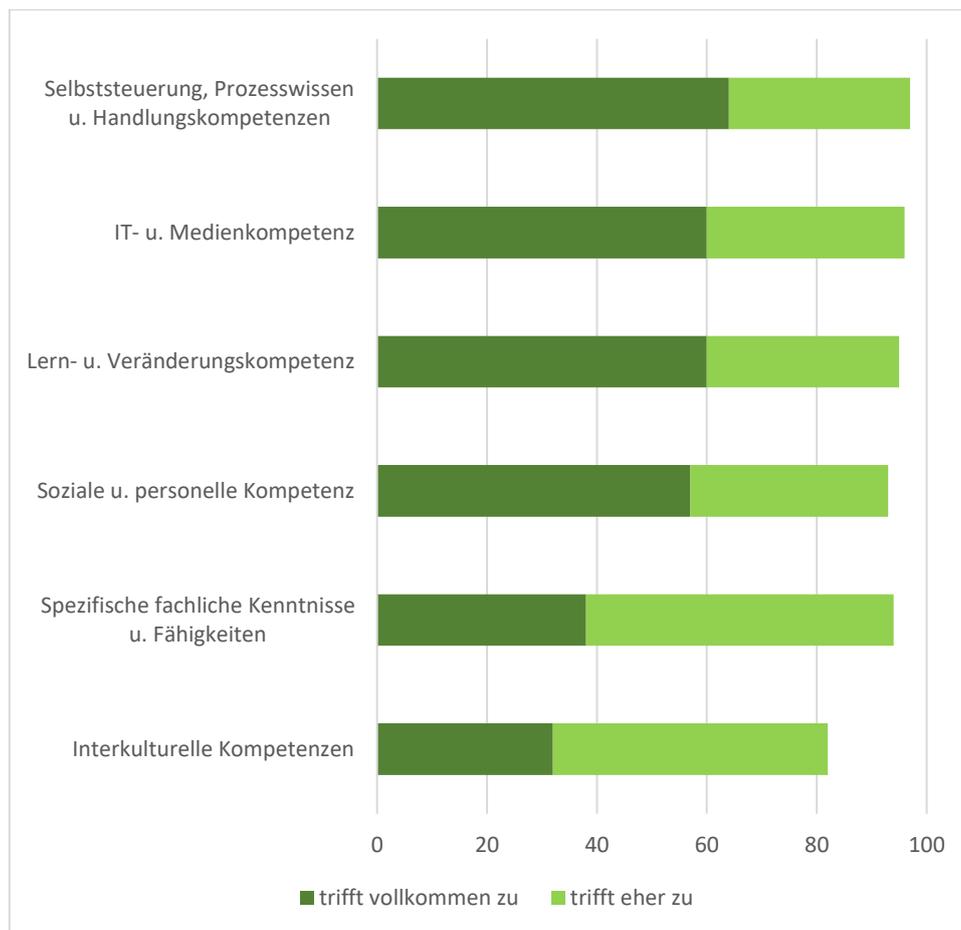
Abbildung 15: Einschätzung der Bildungsdienstleister zu sichtbaren Auswirkungen der Digitalisierung in der Arbeits- und Berufswelt



Quelle: isw Institut auf Grundlage IBBF 2019

Veränderte Anforderungen an Unternehmen, ihre Produkte, Geschäftsmodelle und Arbeitsorganisation bedingen **veränderte individuelle Kompetenzenanforderungen** auf Seiten der Beschäftigten. Aus Sicht der Bildungsdienstleister gilt dies zwar (auch) für berufsfachliche Kenntnisse und Fähigkeiten, stärker aber noch für IT- und Medienkompetenz sowie sog. Soft Skills. Dazu zählen Kompetenzen wie Selbststeuerung, Lern- und Veränderungsbereitschaft, Teamfähigkeit etc. (Abbildung 16).

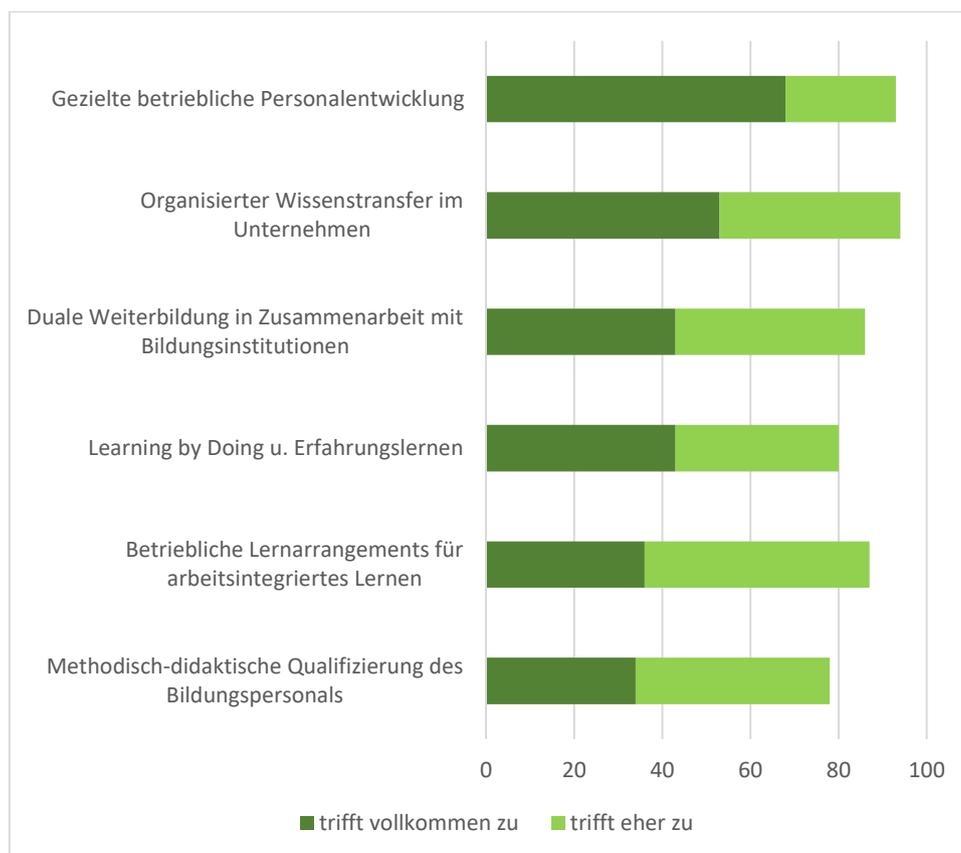
Abbildung 16: Einschätzung der Bildungsdienstleister zu veränderten Kompetenzanforderungen an Beschäftigte



Quelle: isw Institut auf Grundlage IBBF 2019

Um derartige Kompetenzen zu entwickeln, sind unterschiedliche **Handlungsansätze** von Bedeutung. Aus Sicht der Bildungsdienstleister kommt dabei der gezielten Personalentwicklung in den Betrieben selbst eine Schlüsselrolle zu. Nur unter dieser Prämisse können weitere Ansätze – die insbesondere durch eine enge Zusammenarbeit von Unternehmen und Bildungsdienstleistern gekennzeichnet sind (siehe Abbildung 17) – ihre Wirkung entfalten. Darüber hinaus wird auch Bedarf zur methodisch-didaktischen Qualifizierung des Lehrpersonals gesehen.

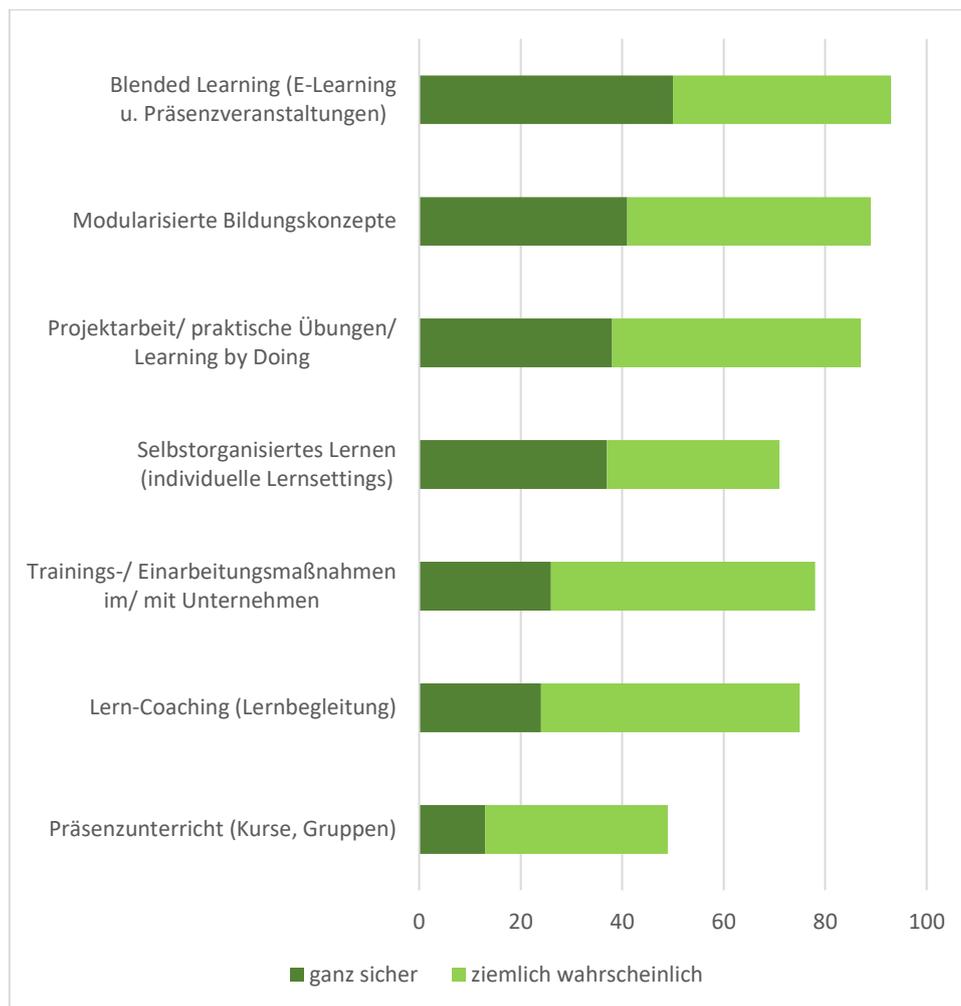
Abbildung 17: Aus Sicht der Bildungsdienstleister zielführende Maßnahmen für zukunftsfähige Kompetenzentwicklung in den Unternehmen



Quelle: isw Institut auf Grundlage IBBF 2019

Auch in Bezug auf die Entwicklung und Etablierung **neuer Lernformen** ergeben sich Herausforderungen bzw. Veränderungsbedarfe auf Seiten der Bildungsdienstleister. Zunehmende Bedeutung erlangen dabei nach Einschätzung der Bildungsdienstleister selbst vor allem Formen des Blended Learning sowie der Einsatz modularisierter Bildungskonzepte. Darüber hinaus zeigt Abbildung 18 weitere Lernformen, denen die Bildungsdienstleister wachsende Bedeutung zumessen. Traditionelle Formen des Präsenzunterrichts verlieren demgegenüber an Bedeutung.

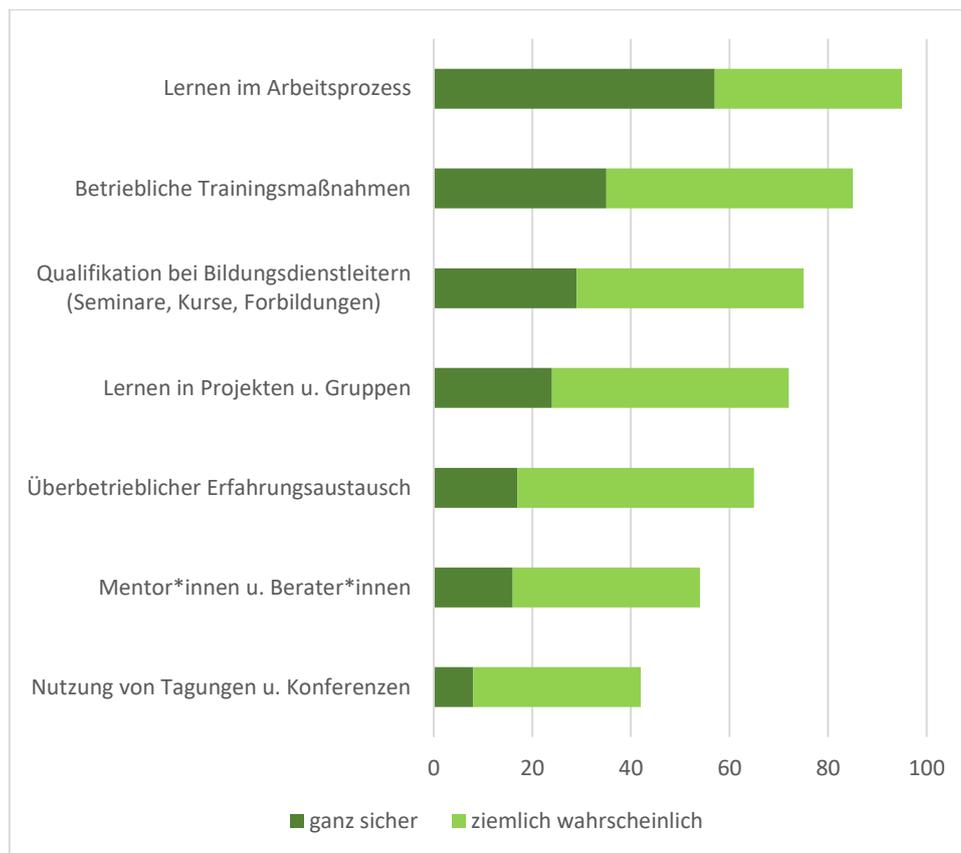
Abbildung 18: Einschätzungen der Bildungsdienstleister zu Lernformen mit künftig wachsender Bedeutung für Bildungseinrichtungen



Quelle: isw Institut auf Grundlage IBBF 2019

Mit den Lernformen verändern sich auch die **Lernformate beruflicher Weiterbildung**. Für die Zukunft wird eine enge Verknüpfung der Weiterbildung mit der betrieblichen Praxis als besonders wichtig herausgestellt (Abbildung 19). Vor allem das Lernen im Arbeitsprozess sowie betriebliche Trainingsmaßnahmen werden nach Einschätzung der Bildungsdienstleister perspektivisch weiter an Bedeutung gewinnen.

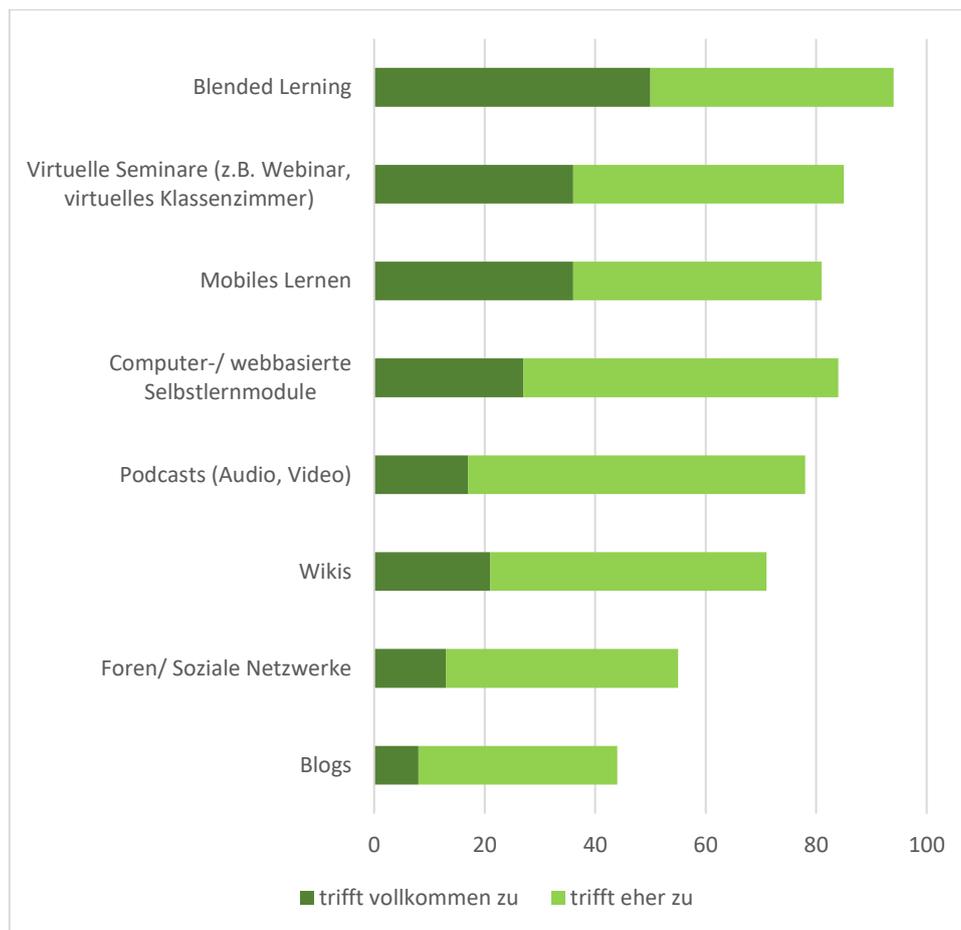
Abbildung 19: Einschätzung der Bildungsdienstleister zu Lernformaten der beruflichen Weiterbildung mit künftig wachsender Bedeutung



Quelle: isw Institut auf Grundlage IBBF 2019

Mit Blick auf die fortschreitende Digitalisierung von Bildungsprozessen gewinnen dabei **digitale Lernformate** zunehmend an Bedeutung. Aus Sicht der Bildungsdienstleister gilt dies in besonderem Maße für Blended Learning-Angebote, virtuelle Seminare, mobiles Lernen sowie digitale Selbstlernmodule. Andere digitale Lernformate haben ergänzenden Charakter, werden aber als weniger bedeutsam beurteilt (Abbildung 20).

Abbildung 20: Einschätzung der Bildungsdienstleister zur künftigen Bedeutung digitaler Lernformate



Quelle: isw Institut auf Grundlage IBBF 2019

Im Ergebnis der Befragung von regionalen Unternehmen und Qualifizierungseinrichtungen im Rahmen der Machbarkeitsuntersuchung Leistungszentrum Lausitz wurde eine Bilanzierung der Einschätzungen zur aktuellen und künftigen Nachfrage nach Bildungsangeboten und ihrer Deckung vorgenommen. Demnach bestehen für Bildungsangebote mit folgenden Schwerpunkten **die größten Entwicklungsbedarfe**:

- Digitalisierung der Geschäftsprozesse
- Digitalisierung der Kundenauftragsprozesse
- Produktionsdatenmanagement
- digitale Medienkompetenz
- VR-/AR-Technologien
- additive Fertigung
- Handhabungstechnik.

Demgegenüber sind die Themenbereiche Arbeitssicherheit, Betriebstechnik, Qualitätsmanagement, Messen und Prüfen gut durch Angebote abgedeckt. Qualifizierungsbedarfe zu ad-

ditiver Fertigung und ressourceneffizienter Produktion treffen gegenwärtige kaum auf regionale Angebote und bieten demnach Potenzial für die Entwicklung der Qualifizierungseinrichtungen.

Abbildung 21: Einschätzung zu Bedarfen, Angeboten und Entwicklungspotenziale in Bezug auf Themenbereiche der beruflichen Bildung in der Lausitz

Zukunftsthemen	Unternehmen		Qualifizierungsanbieter		Summe		Delta
	heute	morgen	heute	morgen	heute	morgen	
Additive Fertigung	2	2	4	4	2	6	4
Anlagenvernetzung	3	4	1	2	4	6	2
Arbeitsicherheit	7	9	4	4	11	13	2
Automatisierungs- und Steuerungstechnik	5	6	3	3	8	9	1
Betriebstechnik (Inbetriebnahme, Wartung, Instandhaltung)	8	8	3	3	11	11	0
CAD/CAM, Werkzeuge des Product Life-cycle-Management PLM	4	4	2	3	6	7	1
Datenschutz und Datensicherheit	4	5	2	4	6	9	3
Digitalisierung der Geschäftsprozesse	2	7	1	5	3	12	9
Digitalisierung der Kundenauftragsprozesse	1	5	1	5	2	10	8
Digitale Medienkompetenz	1	5	1	3	2	8	6
Gestaltung, Strukturierung von Fabriken und Arbeitsplätzen, Fabrikplanung		1	1	3	1	4	3
Handhabungstechnik	2	3		3	2	6	4
Messen, Prüfen, Qualitätssicherung	8	8	3	4	11	12	1
Qualitätsmanagement	9	8	4	5	13	13	0
Produktionsdatenmanagement	2	6	2	5	4	11	7
Ressourceneffiziente Produktion	6	7	2	4	8	11	3
VR-/AR-Technologien	1	4	1	3	2	7	5

▶ Heute und morgen stark nachgefragt und mit Angeboten gut abgedeckt

▶ Signifikantes Entwicklungspotenzial, Handlungsbedarf

Quelle: i-vector 2018.

Neben diesen fachlichen Schwerpunkten wurde im Rahmen der Machbarkeitsstudie Handlungsbedarf zum Ausbau von Qualifizierungsangeboten in Soft Skills identifiziert. Dies betrifft insbesondere die Bereiche Sozial-/Kulturkompetenz, Management/Controlling sowie Prozessdenken.

Aus Sicht der befragten Unternehmen ist im Bereich der Aus- und Weiterbildung ein modererer Zuschnitt der Bildungsangebote auf Unternehmenssituation und Teilnehmer erforderlich. Dies betrifft Aspekte wie die Praxisnähe von Bildungsangeboten, die Modernisierung der dualen Ausbildung im Hinblick auf Inhalte, Formate und Lehrpersonal sowie den Ausbau von Online-Schulungsangeboten. Darüber hinaus sollten fachübergreifende Kompetenzen stärker vermittelt werden (Problemlösungsfähigkeit, Wirtschaftlichkeit, Grundwerte...).

Als Hindernisse für ein stärkeres Engagement in der beruflichen Bildung verweisen die befragten Unternehmen u.a. auf die Gefahr der Abwerbung insbesondere junger Menschen, wenn sie an Ausbildungsverbänden teilnehmen, und die hohe Quote von Ausbildungsabbrüchen aufgrund von falschen Berufsvorstellungen, geringer Motivation, Überforderung, teilweise auch von Sprachhürden.¹¹¹

¹¹¹ i-vector 2018, S. 35-40.

5.3. Fazit

Nach Einschätzung der Unternehmen mit Standort in der Lausitz ist der Mangel an Fachkräften das wichtigste Problem für die weitere Geschäftsentwicklung. Diese Einschätzung lässt sich auf die Regionalentwicklung der Lausitz insgesamt übertragen.

Aktuelle Studien bestätigen, dass die Situation problematisch ist. Mit Blick auf die absehbaren demografischen Trends ist mit einer weiteren Verschärfung zu rechnen. Potenziale zur Aktivierung von Arbeitslosen und zur Mobilisierung der „Stillen Reserve“ sind noch vorhanden, aber als deutlich begrenzt einzuschätzen.

Insgesamt ist die Arbeitsmarktsituation in der Lausitz bereits aktuell problematischer als im Bundesdurchschnitt. Charakteristisch sind eine ungünstige Altersstruktur der Beschäftigten und ein unterdurchschnittlicher Besatz mit qualitativ besonders anspruchsvollen und attraktiven Arbeitsplätzen. Fachkräfteengpässe sind unter Zugrundelegung der Indikatorik der Bundesagentur für Arbeit in der Lausitz tendenziell stärker ausgeprägt als im gesamtdeutschen Durchschnitt. Betroffen sind insbesondere einige Industrieberufe (mit Schwerpunkt Metall), aber auch Gesundheitsberufe.

Vergleichbar ist die Situation im Ausbildungsmarktsegment der dualen MINT-Berufe. Das Angebot an Ausbildungsstellen in diesem Segment ist in der Lausitz überdurchschnittlich hoch. Insbesondere im Bereich Produktionstechnik übersteigt das Stellenangebot die Zahl der Bewerber. Dagegen besteht in den Bereichen Informatik und Mathematik/ Naturwissenschaften ein deutlicher Überhang an Ausbildungsstellenbewerbern. Insgesamt sind die Passungsprobleme in der Lausitz ausgeprägter als im Bundesdurchschnitt. Dies verweist auf weiterhin bestehende Herausforderungen für Initiativen der Berufsorientierung in der Region.

Langfristige Prognosen schätzen voraus, dass das Erwerbspersonenpotenzial in Sachsen und Brandenburg bis 2035 um 10 bis 11%, die Zahl der Arbeitsplätze um 8 bis 9% abnehmen wird. Für die Lausitz dürfte der Rückgang noch kräftiger ausfallen. Einzelne Branchen und Berufsgruppen werden von diesem Rückgang und der Zunahme von Fachkräfteengpässen unterschiedlich betroffen sein. Insgesamt wird der Fachkräftemangel jedoch an Breite gewinnen.

Die Anbieterlandschaft im Bereich der beruflichen Bildung ist nach aktueller Einschätzung durch Vielfalt im Hinblick auf Größe, Angebotsprofile und Leistungsfähigkeit gekennzeichnet. Die wirtschaftliche Situation der Bildungsdienstleister mit Standort in der Lausitz wird als solide beurteilt, allerdings besteht eine erhebliche Abhängigkeit von öffentlich finanzierten Bildungsmaßnahmen. Die Entwicklungsmöglichkeiten werden durch die Auswirkungen des demografischen Wandels auf den Arbeitsmarkt auch für die Bildungsdienstleister selbst beschnitten.

Defizite in der Anbieter- bzw. Angebotslandschaft werden im Hinblick auf spezialisierte Qualifizierungsangebote, innovative Lernformate sowie die Digitalisierung und die damit verbundenen Möglichkeiten modularisierter und individualisierter Bildungsangebote konstatiert. Für künftige Entwicklungstrends der Arbeitslandschaft und daraus resultierende Bildungsbedarfe sind die in der Lausitz ansässigen Bildungsdienstleister somit nicht optimal gerüstet. Entwicklungsbedarf besteht sowohl in Bezug auf die inhaltlich-konzeptionelle Gestaltung der Angebote als auch in Bezug auf die technische Ausstattung der Einrichtungen und die Qualifikation des Personals.

6. Zusammenfassung, Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen (Strategieentwicklung)

6.1. Ausgangsbedingungen

Die Sicherung der Fachkräftebasis (und insgesamt der Arbeitskräftebasis) ist für die künftige Entwicklung der Lausitz eine eminent wichtige Herausforderung. Sie ist jedoch kein für die Lausitz spezifisches Problem – auch nicht im Kontext des eingeleiteten Kohleausstiegs. Andere Regionen und speziell auch die größeren, übergeordneten Raumeinheiten (Brandenburg, Sachsen, Ostdeutschland) sowie die angrenzenden Gebiete auf polnischer Seite stehen vor ähnlichen Herausforderungen. Die für den Ausstieg aus der Braunkohle in Aussicht gestellten Fördermittel bieten den Akteuren in der Lausitz allerdings die Chance, zusätzliche Ressourcen für Strategien und Maßnahmen zur Fachkräftesicherung einzusetzen.

Die Ausgangsbedingungen für die Zusammenarbeit von Akteuren der Brandenburger und der sächsischen Seite der Lausitz im Handlungsfeld Fachkräftesicherung unterscheiden sich deutlich. In Brandenburg und Sachsen haben sich **jeweils spezifische Koordinationsstrukturen und Fördersysteme herausgebildet**, die für das Handeln der Akteure im Bereich Fachkräftesicherung prägend sind.

Dies ist für die Lausitz kein neues Phänomen. Bereits frühere Untersuchungen weisen für das Handlungsfeld der Regionalentwicklung klar auf **unterschiedliche Entwicklungspfade** und Governance-Strukturen im Land Brandenburg und im Freistaat Sachsen hin.¹¹² Nach seinerzeitiger Einschätzung war die Situation auf Brandenburger Seite stärker durch Steuerungsentscheidungen der zentralen Ebene (Landesregierung) und Koordinierungsaufgaben ihrer Intermediäre (z.B. ZAB, heute WFBB) gekennzeichnet, während die Kommunen und insbesondere die Kreise nur wenig Einfluss auf die Regionalentwicklung über ihre jeweiligen administrativen Grenzen hinaus nahmen. Auf der sächsischen Seite dagegen wurde eine deutlich stärkere Aufgabenbündelung und Kooperation auf regionaler Ebene konstatiert.¹¹³

Auch die aktuelle BTU-Studie „Standortpotenziale Lausitz“ kommt zu dem Schluss: „Die Region Lausitz ist politisch relativ stark fragmentiert. In der Lausitz sind eine große Zahl von Organisationen und Institutionen tätig, die die Entwicklung der Region auf den Gebieten der Wirtschaftsförderung, des Marketings, der Flächenvermarktung und des Technologieförderung unterstützen. Der stärkste Hebel zur Vereinheitlichung von Entwicklungsvorstellungen ist das Design der Vergabe von Bundes- und Landesmitteln in die Region.“¹¹⁴

Diese auf die Regionalentwicklung insgesamt und besonders auf den Schwerpunkt Wirtschaftsförderung bezogene Einschätzung erscheint auch für das Thema Fachkräftesicherung

¹¹² Berg, F.: Politisch-institutionelle Rahmenbedingungen für die Entwicklung regionaler Handlungsfähigkeit im Land Brandenburg und im Freistaat Sachsen. Studie im Rahmen des DFG-Projektes: Funktionale Kompatibilität zwischen regionalen Projektnetzwerken und institutioneller Steuerung in altindustriellen Transformationsregionen. Vergleichende Analyse der ostdeutschen Regionen Niederlausitz und Oberlausitz sowie der polnischen Regionen Slaskie und Opole. Berlin, 25. September 2003. http://biss.bplaced.net/downloads/Institutionelle_Rahmenbedingungen.pdf

¹¹³ ebenda, S. 117.

¹¹⁴ Berger et al.: Standortpotenziale Lausitz. Studie im Auftrag der Zukunftswerkstatt Lausitz. S. 95.

zutreffend (vgl. dazu Kap. 4, insb. S. 53 und 75f.). Die unterschiedlichen Ausgangsbedingungen gilt es anzuerkennen und zu berücksichtigen, wenn künftige Ansätze für die Zusammenarbeit der Akteure in der „Gesamtregion“ Lausitz entwickelt werden sollen.

Vor dem Hintergrund der so umrissenen Ausgangssituation ist die Zusammenarbeit von Akteuren der Brandenburger und der sächsischen Seite im Handlungsfeld Fachkräftesicherung kein Selbstläufer. Die **Kultur länderübergreifender Zusammenarbeit** ist in diesem Handlungsfeld bislang kaum entwickelt. Akteure in beiden Teilräumen orientieren sich bei ihren Aktivitäten im Bereich Fachkräftesicherung vor allem an den jeweils landesspezifischen (institutionellen, konzeptionellen und förderseitigen) Rahmenbedingungen.

Die Unterstützung des Strukturwandels in der Lausitz im Rahmen des Kohleausstiegsgesetzes und insbesondere die dazu in Aussicht gestellten Fördermittel sind ein durchaus starker **Anreiz** für länderübergreifend abgestimmte Entwicklungsschritte. Ohne diesen Anreiz wäre das **Interesse** an länderübergreifender Zusammenarbeit im Handlungsfeld Fachkräftesicherung aber offenkundig sehr begrenzt – vor allem auf Akteure im engeren „Grenzraum“.

6.2. Herausforderungen

Der Mangel an Fachkräften gilt als das wichtigste Problem für die weitere Wirtschafts- und Regionalentwicklung in der Lausitz. Aktuelle Studien bestätigen, dass die Situation bereits heute angespannt ist. Mit Blick auf die absehbaren demografischen Trends ist mit einer weiteren Verschärfung zu rechnen. Potenziale zur Aktivierung von Arbeitslosen und zur Mobilisierung der „Stillen Reserve“ sind noch vorhanden, aber als deutlich begrenzt einzuschätzen.

Insgesamt ist die Arbeitsmarktsituation in der Lausitz bereits aktuell problematischer als im Bundesdurchschnitt. Charakteristisch sind eine ungünstige Altersstruktur der Beschäftigten und ein unterdurchschnittlicher Besatz mit qualitativ besonders anspruchsvollen und attraktiven Arbeitsplätzen. Fachkräfteengpässe sind in der Lausitz tendenziell stärker ausgeprägt als im gesamtdeutschen Durchschnitt. Betroffen sind insbesondere einige Industrie- und Handwerksberufe (mit Schwerpunkt Metall), aber auch Gesundheitsberufe.

Vergleichbar ist die Situation im Ausbildungsmarktsegment der dualen MINT-Berufe. Das Angebot an Ausbildungsstellen in diesem Segment ist in der Lausitz überdurchschnittlich hoch. Insbesondere im Bereich Produktionstechnik übersteigt das Stellenangebot die Zahl der Bewerber. Dagegen besteht in den Bereichen Informatik und Mathematik/ Naturwissenschaften ein deutlicher Überhang an Ausbildungsstellenbewerbern. Insgesamt sind die Passungsprobleme in der Lausitz ausgeprägter als im Bundesdurchschnitt. Dies verweist auf weiterhin bestehende Herausforderungen für Initiativen der Berufsorientierung in der Region.

Langfristige Prognosen schätzen voraus, dass das Erwerbspersonenpotenzial in Sachsen und Brandenburg bis 2035 um 10 bis 11%, die Zahl der Arbeitsplätze um 8 bis 9% abnehmen wird. Für die Lausitz dürfte der Rückgang noch kräftiger ausfallen. Einzelne Branchen und Berufsgruppen werden von diesem Rückgang und der Zunahme von Fachkräfteengpässen unterschiedlich betroffen sein. Insgesamt wird der Fachkräftemangel jedoch an Breite gewinnen.

6.3. Potenziale, Defizite, Handlungsbedarfe

Die Recherche zu **regionalen Fachkräfteinitiativen im Brandenburger Teil der Lausitz** lässt eine große Vielfalt an Institutionen, Trägern und Aktivitäten erkennen. Die Aktivitäten sind thematisch breit gestreut und geeignet, landesweite Initiativen und Förderangebote punktuell zu ergänzen. In der Mehrzahl handelt es sich um Aktivitäten mit lokaler oder kreislicher Reichweite. Selten reichen die Ansätze bzw. die angestrebten Wirkungen über diese Ebene hinaus.

Offenkundig besteht ein Defizit an kontinuierlichen Finanzierungs- oder Fördermöglichkeiten für regionale Aktivitäten im Bereich Fachkräftesicherung. So bewirkt bspw. die Anbindung des Themas Fachkräftesicherung an den RWK-Prozess und an die Finanzierung aus den Regionalbudgets der RWK faktisch die räumliche und zeitliche Begrenzung einschlägiger Aktivitäten und erscheint einer kontinuierlichen Bearbeitung des Themas nicht unbedingt förderlich.

Insgesamt entsteht der Eindruck, dass die regionalen Akteure im Handlungsfeld Fachkräftesicherung zwar gut vernetzt, entsprechende Aktivitäten aber eher fragmentiert sind. Mit dem Team Fachkräfte & Qualifizierung im Regionalcenter Süd-Brandenburg und dem von regionalen Akteuren getragenen Strategieprozess der „Kompetenzregion Lausitz“ existieren Plattformen für die Vernetzung und den Austausch der Akteure, die allerdings lediglich zur informellen Koordinierung der regionalen Akteure beitragen können. Die in den letzten Jahren in allen Kreisen eingerichteten Kommunalen Bildungsbüros könnten Ansatzpunkte für die dauerhafte Etablierung von Koordinierungsstrukturen auf kreislicher Ebene sein, sofern es gelingt, ihre Arbeit zu verstetigen, und ihr Profil künftig stärker in Richtung auf das Themenfeld Fachkräftesicherung entwickelt wird.

Die Ergebnisse der Analysen und Fachgespräche belegen, dass die mit dem Thema Fachkräftesicherung befassten Akteure auf **sächsischer Seite der Lausitz-Region** stark von regionalen Strukturen und Kooperationen – insbesondere auf der Ebene der Landkreise – geprägt sind. Unterstützt durch die spezifischen Fördermechanismen des Freistaats sind hier stabile und gut funktionierende Netzwerke entstanden, die das Thema Fachkräftesicherung kontinuierlich bearbeiten. Mit der Etablierung und Förderung dieser Strukturen ist auf sächsischer Seite eine deutlich andere Ausgangssituation für Aktivitäten der Fachkräftesicherung zu konstatieren als im Brandenburger Teil der Lausitz.

Die im Handlungsfeld Fachkräftesicherung tätigen Akteure auf sächsischer Seite konstatieren eine bislang nur geringe Einbindung in einschlägige Aktivitäten der Wirtschaftsregion Lausitz. Dennoch besteht grundsätzlich Offenheit und Bereitschaft für eine Vertiefung der themenbezogenen Zusammenarbeit im Rahmen der WRL. Wichtig ist für sie dabei, dass künftige Aktivitäten zur Fachkräftesicherung im Rahmen der Wirtschaftsregion komplementär zu den Aktivitäten der regionalen Fachkräfteallianzen auf Landkreisebene angelegt sind.

Als gemeinsame Einrichtung aller Lausitz-Kreise zur Begleitung der regionalen Strukturentwicklung ist die WRL prädestiniert dafür, die länderübergreifende Zusammenarbeit der Akteure auch im Handlungsfeld Fachkräftesicherung anzuregen und zu koordinieren. Dafür sind entsprechende Strukturen und Prozesse zu entwickeln. Dabei sind die bisherigen Erfahrungen und Ergebnisse beim Aufbau regionaler Netzwerkstrukturen im Brandenburger Teilraum der Lausitz und insbesondere der Prozess zur Entwicklung der Kompetenzregion Lausitz ein wichtiger Ausgangspunkt. Bei der Gestaltung künftiger Arbeitsstrukturen sollte besonderes Augenmerk auf die Bedingungen für eine adäquate Beteiligung der Akteure aus beiden Landesteilen gelegt werden.

Die Anbieterlandschaft im Bereich der **beruflichen Bildung** ist aktuell durch Vielfalt im Hinblick auf Größe, Angebotsprofile und Leistungsfähigkeit gekennzeichnet. Die wirtschaftliche Situation der Bildungsdienstleister mit Standort in der Lausitz wird als solide beurteilt, allerdings besteht eine erhebliche Abhängigkeit von öffentlich finanzierten Bildungsmaßnahmen. Die Entwicklungsmöglichkeiten werden durch die Auswirkungen des demografischen Wandels auf den Arbeitsmarkt auch für die Bildungsdienstleister selbst beschnitten.

Defizite in der Anbieter- bzw. Angebotslandschaft werden im Hinblick auf spezialisierte Qualifizierungsangebote, innovative Lernformate sowie die Digitalisierung und die damit verbundenen Möglichkeiten modularisierter und individualisierter Bildungsangebote konstatiert. Für künftige Entwicklungstrends der Arbeitslandschaft und daraus resultierende Bildungsbedarfe sind die in der Lausitz ansässigen Bildungsdienstleister somit nicht optimal gerüstet. Entwicklungsbedarf besteht sowohl in Bezug auf die inhaltlich-konzeptionelle Gestaltung der Angebote als auch in Bezug auf die technische Ausstattung der Einrichtungen und die Qualifikation des Personals.

Die derzeit aktuellen **Fachkräftestrategien der Länder** Brandenburg und Sachsen sind unterschiedlich komplex und detailliert ausgestaltet. Die sächsische Fachkräftestrategie ist thematisch deutlich breiter und differenzierter angelegt als die Strategie des Landes Brandenburg.

Grundsätzlich weisen beide Strategien gemeinsame Schwerpunktsetzungen auf in den Bereichen

- Berufsorientierung/ Übergang Schule – Beruf
- berufliche Aus- und Weiterbildung
- „Gute Arbeit“/ Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Privatleben.

Daneben sind auch unterschiedliche Akzentsetzungen erkennbar. Dies gilt bspw. für die Anbindung des Themas Fachkräftesicherung an die Regionalen Wachstumskerne und Clusterinitiativen in Brandenburg. In Sachsen ist die Fachkräftestrategie auch auf die Förderung besonders unterstützungsbedürftiger Personengruppen (Geringqualifizierte, Migranten) und die Förderung der Fachkräftezuwanderung ausgerichtet.

Eine Ergänzung der Perspektive um künftige Entwicklungsziele im Themenfeld Fachkräftesicherung, die in die Ende 2019 geschlossenen **Koalitionsvereinbarungen** für Brandenburg und Sachsen aufgenommen wurden, erweitert und konkretisiert mögliche Handlungsansätze von gemeinsamem Interesse.

Zunächst ist festzuhalten, dass die Koalitionsvereinbarungen, ebenso wie die Fachkräftestrategien beider Länder, keine regional-spezifischen Ziele bzw. Maßnahmen enthalten – auch nicht für die Lausitz als besonders vom Strukturwandel betroffener Region. Lediglich die Koalitionsvereinbarung für Brandenburg sieht – unter Bezugnahme auf Empfehlungen des Berichts der Kommission „Wachstum, Strukturwandel und Beschäftigung“ – vor, spezielle Beratungsangebote für Arbeitnehmer/innen zu schaffen. Der sächsische Koalitionsvertrag sieht einen solchen Ansatz ebenfalls vor, allerdings nicht im regionalen Kontext der Lausitz und nicht allein bezogen auf die Zielgruppe Arbeitnehmer/innen. Ein künftig zu schaffendes „Sächsisches Zentrum für Fachkräftesicherung und Gute Arbeit“ soll sowohl Unternehmen als auch

Beschäftigte als potenzielle Fachkräfte bei der Fachkräftesicherung, der strategischen Personalarbeit und der Fachkräftegewinnung beraten und unterstützen.

Weitere „gemeinsame“ Ziele mit Raumbezug – und damit evtl. relevant für eine länderübergreifende Zusammenarbeit in der Lausitz – sind

- die längerfristige Sicherung, am Bedarf der regionalen Wirtschaft orientierte fachliche Profilierung und moderne Ausstattung der Oberstufenzentren (Brandenburg) bzw. der beruflichen Schulzentren (Sachsen) als wichtigen Trägern der dualen Berufsausbildung
- die Nutzung der Potenziale der Digitalisierung in der beruflichen Bildung
- die Stärkung der Ausbildungsbeteiligung kleinerer Betriebe durch das Modell Verbundausbildung
- der Ausbau dualer Studienangebote
- die Verbesserung der Transparenz und Nutzerorientierung von Weiterbildungsangeboten und Informationsangeboten zur Fachkräftesicherung
- das Management von Zuwanderung und Integration ausländischer Fachkräfte in den Arbeitsmarkt.

Für den Einsatz der **EU-Strukturfonds** in der neuen **Förderperiode 2021-2027** stellen die Bundesländer gegenwärtig ihre Planungen auf. Für das Thema Fachkräftesicherung sind dabei vor allem die künftigen Schwerpunktsetzungen in den ESF+-Programmen von Bedeutung.

Die aktuell veröffentlichten Planungsstände der Länder Brandenburg und Sachsen weisen zum Thema Fachkräftesicherung sowohl Schnittmengen als auch unterschiedliche Akzentsetzungen auf. Länderübergreifende Abstimmungen in Bezug auf spezifische Entwicklungs- und Förderbedarfe für die Lausitz sind bisher nicht erfolgt.

Unter dem Dach der Strukturfonds-Programme soll künftig auch der „**Fonds für den gerechten Übergang**“ (Just Transition Fund) umgesetzt werden. Mittel aus diesem Fonds sollen die von der Energiewende besonders betroffenen Regionen unterstützen – darunter auch die Lausitz-Region. Im Rahmen der Planungen für die Umsetzung des Fonds erscheint eine länderübergreifende Abstimmung für das Gebiet Lausitz sinnvoll. Dabei sollte ggf. auch das Themenfeld Fachkräftesicherung berücksichtigt werden.

6.4. Leitbild und Ziele

Innerhalb eines **Leitbildes** für die künftige Entwicklung der Lausitz ist das Themenfeld Fachkräftesicherung seiner strategischen Bedeutung entsprechend zu verankern. Dabei sollten insbesondere folgende Aspekte Beachtung finden:

- Sicherung eines hohen Niveaus der **Schulbildung** als grundlegende Voraussetzung für die künftige Aus- und Weiterbildung von Fachkräften
- systematische Verankerung und Verstetigung von Aktivitäten der **Berufsorientierung**

- Sicherung der Voraussetzungen für qualitativ hochwertige **Berufsausbildung** unter Berücksichtigung der regional-spezifischen Bedarfslagen
- Sicherung einer leistungsfähigen **Anbieter- und Angebotslandschaft im Bereich der beruflichen Bildung**
 - bedarfsgerecht im Hinblick auf die Anforderungen der regionalen Wirtschaft
 - zeitgemäß im Hinblick auf technische Ausstattung, Lernmethoden und –formate sowie die methodisch-didaktische Qualifikation der Lehrkräfte
 - transparent im Hinblick auf die Übersichtlichkeit und Zugänglichkeit für potenzielle Nutzer/innen
- Ein positives **Image** der Lausitz als Wohnstandort/ Lebensraum für Fachkräfte erhöht die Attraktivität der Region für Bewohner, Rückkehrer und Zuwanderer.
- Fachkräftesicherung ist nicht nur für die im überregionalen Wettbewerb stehenden Bereiche der Wirtschaft, insbesondere die Industrie, ein Schlüsselthema. Auch die Gewährleistung der **Daseinsvorsorge** in allen Teilen der Region und die Unternehmen der lokalen Wirtschaft brauchen eine **sichere Fachkräftebasis**.
- Mit Blick auf die Effekte des demografischen Wandels, die die Fachkräftesicherung in der Lausitz vor besondere Herausforderungen stellen, profiliert sich die Lausitz als **Region der Entwicklung, der Erprobung und des Austauschs über erfolgreiche Lösungsansätze**.
- Konkrete Aktivitäten der **Zusammenarbeit der Akteure** in der Lausitz im Bereich der Fachkräftesicherung findet **auf drei Ebenen** statt:
 - in Vorhaben von **gesamtregionalem Interesse** (z.B. überregionale Image-Kampagnen)
 - in Vorhaben, die spezifische **länderübergreifende Abstimmung** erfordern – insbesondere für Standorte bzw. Akteure im engeren Bereich der brandenburgisch-sächsischen Landesgrenze
 - in Vorhaben, die für mehrere Akteure, **unabhängig von ihren Standorten**, von gemeinsamem Interesse sind.

6.5. Mittel und Wege

Akteure zusammenführen

Um eine nachhaltige Zusammenarbeit der Akteure auf Brandenburger und sächsischer Seite im Handlungsfeld Fachkräftesicherung zu etablieren, braucht es zunächst eine Initialzündung. Bisherige Formate, auch die Tagungen der „Kompetenzregion Lausitz“, haben dies nicht vermocht.

Aufgrund dieser Ausgangslage sollte nach ursprünglicher Planung ein Treffen mit Werkstattformat durchgeführt werden, welches Schlüsselakteure des Handlungsfeldes Fachkräftesicherung aus dem Brandenburger und dem sächsischen Teil der Lausitz sowie aus den zuständigen Fachressorts der Landesregierungen zusammenführt. Im Rahmen dieser Veranstaltung

sollten nicht nur die Ergebnisse der vorliegenden Studie präsentiert und nachfolgende Handlungsansätze konkretisiert, sondern auch Arbeitskontakte für eine verstetigte Zusammenarbeit hergestellt werden.

Aufgrund der Kontaktbeschränkungen wegen der Corona-Krise konnte dieses Treffen nicht zum geplanten Termin stattfinden. Ein virtuelles Meeting erscheint jedoch nicht geeignet, die mit dem Treffen verfolgten Ziele zu erreichen. Daher sollte die geplante Veranstaltung nach Aufhebung bzw. hinreichender Lockerung der Kontaktbeschränkungen nachgeholt werden.

Im Teilnehmerkreis sollten insbesondere vertreten sein:

- die für das Thema Fachkräftesicherung (ggf. Wirtschaftsförderung) fachlich zuständigen Einrichtungen der Lausitz-Kreise
- Wirtschaftsunternehmen und Bildungsträger mit Standorten vorzugsweise im engeren Bereich der Landesgrenze Brandenburg/ Sachsen
- Intermediäre Einrichtungen der Länder mit Zuständigkeit für die Strukturentwicklung in der Lausitz (WFBB/ Team Fachkräfte & Qualifizierung im Regionalcenter Süd-Brandenburg, Sächsische Agentur für Strukturentwicklung)
- fachlich zuständige Ressorts der Brandenburger Landesregierung und der Sächsischen Staatsregierung (MWAE, SMWA, SMR)
- Steuerungsgruppe Strukturentwicklung Lausitz
- Wirtschafts- und Sozialpartner in der Region mit Bezug zum Thema Fachkräftesicherung
- WRL / Zukunftswerkstatt Lausitz als Auftraggeber sowie isw Institut als Auftragnehmer der vorliegenden Studie.

Zusammenarbeit verstetigen

Im Ergebnis des Initialetreffens wird eine Verstetigung der gemeinsamen Bearbeitung des Themas Fachkräftesicherung in der Lausitz durch Akteure beider Teilregionen angestrebt. Das Treffen wird dazu genutzt,

- a) Grundsätze einer Arbeitsstruktur zu entwickeln und
- b) prioritäre Themenfelder von gemeinsamem Interesse zu identifizieren.

Mögliches Ziel ist es, unter dem Dach der WRL eine „**Arbeitsgruppe Fachkräftesicherung**“ als ständiges Arbeitsgremium zu etablieren (Näheres dazu siehe weiter unten: „Institutionelle Aspekte“). Die soll dazu beitragen, die Sichtbarkeit des Themas Fachkräftesicherung als wichtigem Handlungsfeld der Strukturentwicklung in der Lausitz in den Steuerungsgremien zu erhöhen (in Relation zu Themen wie Verkehrsinfrastruktur, Unternehmens-/ Behördenansiedlungen oder Forschung/ Innovation).

Finanzierungsgrundlage sichern

Als wichtiges Handlungsfeld für die zukünftige Entwicklung der Lausitz brauchen Akteure im Bereich Fachkräftesicherung eine Finanzierungsgrundlage für die Umsetzung konkreter Aktivitäten. Daher ist vom Gesamtbudget der den Ländern Brandenburg und Sachsen zur Verfügung stehenden Mittel für die Strukturentwicklung in der Lausitz zumindest indikativ ein Teilbudget für Aktivitäten im Handlungsfeld Fachkräftesicherung zu reservieren.

Nach derzeitigem Kenntnisstand wird die Finanzhoheit für den Einsatz der Mittel für die Strukturentwicklung bei den Ländern Brandenburg und Sachsen liegen, d.h. die Länder werden nach jeweils eigenen Regeln über den Mitteleinsatz entscheiden.

Um die Hürden für Kooperationsprojekte von Akteuren der Brandenburger und der sächsischen Seite möglichst niedrig zu halten, sollte es möglich sein, die Partner ggf. zu gleichen Bedingungen zu fördern.

Grundsätzlich sollte dazu auf eine Harmonisierung der Förderregeln beider Länder hingewirkt werden. Voraussichtlich wird dies aber nur in begrenztem Maße gelingen. Daher erscheint es zweckmäßig, ein Teilbudget für die Finanzierung länderübergreifender Vorhaben zu einheitlichen Bedingungen vorzusehen.

Institutionelle Aspekte

Für die institutionelle Verankerung von Kompetenzen wurden im Ergebnis der gemeinsamen Kabinettsitzung der Landesregierungen von Brandenburg und Sachsen vom 11. Juni 2019 wichtige Prämissen formuliert:

Danach soll die förderteknische Abwicklung von Maßnahmen der Strukturentwicklung in der Lausitz länderspezifisch – durch die jeweiligen Förderbanken ILB und SAB – erfolgen. Für die WRL wurde die Option aufgezeigt, „in geeigneten Projektbereichen die Entwicklung von Projekten der Strukturentwicklung im Lausitzer Revier (zu) unterstützen“.¹¹⁵ Die „Stärkung der Attraktivität der Lausitz für qualifizierte Fachkräfte“ wird im Ergebnisprotokoll zu den strategischen Zukunftsfeldern gezählt, in denen die Kooperation beider Länder künftig noch verstärkt werden soll.¹¹⁶

Praktisch könnte die WRL im Handlungsfeld Fachkräftesicherung als „**Projektentwickler**“ die Aufgaben übernehmen,

- Handlungsschwerpunkte von regionalem (überkreislichem bzw. länderübergreifendem) Interesse zu identifizieren,
- Wettbewerbsverfahren oder Modellprojekte zur Umsetzung solcher Schwerpunktthemen zu initiieren und zu begleiten sowie

¹¹⁵ Ergebnisprotokoll der gemeinsamen Kabinettsitzung der Landesregierung Brandenburg und der Sächsischen Staatsregierung am 11. Juni 2019 in Hoyerswerda. Pkt. 3.2.3. https://mluk.brandenburg.de/sixcms/media.php/9/01_FINAL_Protokoll_KS_SN_und_BB_am_11-06-2019.pdf

¹¹⁶ ebenda, Pkt. 3.2.4.

- Wissenstransfer und Erfahrungsaustausch zu den entsprechenden Themen und Projekten innerhalb der Region zu organisieren.

Dazu erscheint es zweckmäßig, unter dem Dach der WRL eine „**Arbeitsgruppe Fachkräftesicherung**“ als ständiges Arbeitsgremium zu etablieren. Als weitere, über die Funktion des Projektentwicklers hinaus reichende Aufgaben der Arbeitsgruppe kommen in Betracht:

- ein kontinuierlicher Informationstransfer zum Thema Fachkräftesicherung zwischen den für dieses Themenfeld relevanten Akteuren in der Lausitz (Verantwortung des Themenbereichs „Fachkräftesicherung“ innerhalb eines regelmäßigen elektronischen Newsletters mit aktuellen Informationen – mindestens monatlich)
Warum: Informiertheit verbindet, vermittelt mögliche Anknüpfungspunkte für Austausch und Zusammenarbeit der regionalen Akteure
- Information und Austausch von Akteuren der regionalen und der Landesebene zu aktuellen Entwicklungen der Landesförderung im Bereich Fachkräftesicherung (etwa jährlich)
- Organisation spezifischer Austauschformate für Akteure mit gleichgerichteten Aufgaben im Handlungsfeld Fachkräftesicherung (z.B. Rückkehrinitiativen, Unterstützungsstrukturen für ausländische Fachkräfte, Akteure der Berufsorientierung)
Hierbei könnte u.a. an die Planungen zu thematischen Arbeitsgruppen im Rahmen der „Kompetenzregion Lausitz“ angeknüpft werden (vgl. S. Abbildung 1. S. 45)
- Wahrnehmung der Schnittstellen-Funktion zur Sächsischen Agentur für Strukturentwicklung, die (potenzielle) Projektträger/ Antragsteller über Fördermöglichkeiten beraten und in der Phase der Antragstellung begleiten soll.¹¹⁷

Konkrete Ansatzpunkte für die Bearbeitung von Themenschwerpunkten im Bereich Fachkräftesicherung

Die Identifikation von Themenbereichen, die für Akteure in verschiedenen Teilräumen der Lausitz von gemeinsamem Interesse sind, ist kein einmaliger Akt. Wenn sich politische, sozioökonomische und administrative Rahmenbedingungen im Zeitverlauf ändern, hat das auch Auswirkungen auf die Agenda der regionalen Akteure im Handlungsfeld Fachkräftesicherung.

Hinzu kommt: Nicht alle Aktivitäten mit dem Ziel der Fachkräftesicherung in der Lausitz sind für alle Akteure der Region gleichermaßen von Interesse und erfordern deren Mitwirkung. Maßnahmen bspw. der Berufsorientierung oder Bildungsangebote haben oft einen begrenzten räumlichen Adressatenkreis.

Die Erarbeitung entsprechender Handlungsansätze sollte nach ursprünglicher Planung im Rahmen eines Werkstattformats erfolgen, um das gebotene partizipative Vorgehen zu gewährleisten und möglichst viele Perspektiven und Interessen zu hören und berücksichtigen zu können. Aufgrund der Kontaktbeschränkungen im Zuge der Corona-Krise konnte diese Planung

¹¹⁷ Leipziger Internet Zeitung: „Auch die Strukturentwicklung in der Lausitz landet im Ministerium von Strukturminister Thomas Schmidt“. Interview mit dem Sächsischen Staatsminister für Regionalentwicklung Thomas Schmidt am 8.2.2020. <https://www.l-iz.de/wirtschaft/metropolregion/2020/02/Auch-die-Strukturentwicklung-in-der-Lausitz-landet-im-Ministerium-von-Strukturminister-Thomas-Schmidt-315898>

nicht umgesetzt werden. Stattdessen werden nachfolgend Handlungsansätze entwickelt und vorgestellt, die im weiteren Prozess mit den relevanten Akteuren zu diskutieren sind.

Aus bisherigen Analysen und Gesprächen konnten folgende Themenschwerpunkte im Bereich Fachkräftesicherung identifiziert werden, die für Akteure im Brandenburger und im Sächsischen Teil der Lausitz von gemeinsamem Interesse sein könnten:

- Fortführung, Professionalisierung und Verstetigung von Aktivitäten der Berufs- und Studienorientierung an allen Oberschulen und Gymnasien, ausgerichtet an den Bedarfen der regionalen Wirtschaft
- Einbeziehung von Gesichtspunkten des Regional- bzw. Standortmarketing in Aktivitäten der Berufsorientierung und der Studierendengewinnung, um Abwanderungen entgegenzuwirken und Zuzügler zu gewinnen
- Ausrichtung des Standortmarketings – über die Investorengewinnung hinaus – auf Aspekte der Fachkräftegewinnung
- Qualifizierung von Fachkräften in Berufen, die im Zusammenhang mit der touristischen Entwicklung in der Lausitz stehen
- länderübergreifende Abstimmung und Kooperation insbesondere im engeren „Grenzraum“ ausbauen
 - Abstimmungen zur Standortplanung und Profilierung von Berufsschulen, ausgerichtet an den Anforderungen der regionalen Wirtschaft, und Schaffung geeigneter Mobilitätslösungen
 - Abstimmungen zur länderübergreifenden Nutzung von Kapazitäten der Verbundausbildung
- Harmonisierung von Förderangeboten der Länder Brandenburg und Sachsen im Handlungsfeld Fachkräftesicherung
 - insbesondere der Programmplanungen für den Einsatz von Mitteln im Rahmen des „Fonds für den gerechten Übergang“
- Unterstützungsstrukturen für die Zuwanderung von ausländischen Fachkräften, insbesondere aus Drittstaaten
- Stärkung der Weiterbildungslandschaft in der Region

Die **Stärkung der Weiterbildungslandschaft** in der Region gilt als ein Schlüsselfaktor im Handlungsfeld Fachkräftesicherung. Aktuelle Untersuchungsergebnisse verweisen auf zwei grundlegende Herausforderungen:

- (a) die Entwicklung von fachlichen Qualifizierungsangeboten, die den sich verändernden Bedarfen der regionalen Wirtschaft im Strukturwandel entsprechen
- (b) die Entwicklung moderner methodisch-didaktischer Konzepte – unter Nutzung der Möglichkeiten der Digitalisierung.

Der unter (a) genannte Gesichtspunkt mündet in die Frage, für welche Berufe bzw. Tätigkeiten der Zukunft Aus- oder Weiterbildungen angeboten werden sollen. Dafür gibt es keine allgemein zufriedenstellende Antwort. Maßnahmen einer „angebotsorientierten Standortpolitik“ können der Regionalentwicklung Impulse geben – z.B. durch den Ausbau der Infrastruktur. Für den Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung gilt dieser Zusammenhang nicht. Hier sind eine enge Ausrichtung der angebotenen Inhalte am aktuellen Bedarf und eine zügige praktische Anwendung der vermittelten Kompetenzen angezeigt, wenn es nicht zur Entwertung kommen soll. Allein auf erwartete oder prognostizierte Veränderungen in der Branchenstruktur der Wirtschaft lassen sich keine konkreten fachlichen Curricula aufbauen – dazu sind genauere Kenntnisse der Anforderungsprofile der Arbeitsplätze erforderlich. Dies ist ein Ergebnis umfassender wissenschaftliche Untersuchungen im Zuge der wirtschaftlichen Umbruchprozesse in Ostdeutschland in den 1990er Jahren.¹¹⁸

In der beruflichen oder akademischen Ausbildung können Angebote ein Haltefaktor für Schulabgänger oder sogar ein Attraktivitätsfaktor für Zuzügler sein. Allerdings besteht, wie vielfältige Erfahrungen zeigen, das Risiko von Abwanderung oder Nicht-Verwertbarkeit auf dem regionalen Arbeitsmarkt, wenn keine hinreichende Passfähigkeit zu bestehenden Bedarfen und Absorptionsmöglichkeiten in der Region gegeben ist. Dies belegt u.a. das Beispiel des Rheinischen Reviers (vgl. Abschnitt 3.3).

Daraus folgt, dass die Suche nach bzw. die Entwicklung von bedarfsgerechten Bildungsangeboten eine dauerhafte, den Strukturwandel begleitende Aufgabe ist. In diese Perspektive ist auch die Empfehlung einzuordnen, das in der Lausitz angebotene Portfolio an Studiengängen kritisch zu überprüfen, um den Fachkräftebedarf der (regionalen) Wirtschaft auch in Zukunft adäquat befriedigen zu können.¹¹⁹

Dafür sind geeignete Analyse- und Kooperationsstrukturen zu schaffen und Kommunikationsprozesse zwischen Unternehmen und Bildungsanbietern zu etablieren. Orientierungen in Bezug auf neue Tätigkeitsfelder und Kompetenzanforderungen könnten bspw. auch durch die Anbindung an die ab 2019 vom BMAS geförderten Strukturen der „Zukunftszentren Digitalisierung“ in den Ländern Brandenburg und Sachsen bzw. beim Bund gewonnen werden.

Die zweite Herausforderung – die Entwicklung moderner methodisch-didaktischer Konzepte – steht im Zusammenhang mit veränderten Anforderungen an Formen und Formate von Weiterbildungsangeboten und in diesem Zusammenhang auch an das Weiterbildungspersonal und die technische Ausstattung. Um digitalen Medien für die Gestaltung neuer Lernangebote und Lernformen nutzbar zu machen, benötigt das Weiterbildungspersonal digitale Medienkompetenz. Aktuelle Untersuchungen weisen auf Bedarfe hin, Qualifizierungsdienstleister sind mit moderner Ausstattung zu versehen und technische sowie pädagogische Kompetenzen des

¹¹⁸ Von 1992 bis 2006 wurde das Projekt Qualifikations-Entwicklungs-Management (QUEM) vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert. Es umfasst eine Vielzahl von Untersuchungen mit der Zielstellung, den Prozess der Anpassung der beruflichen Qualifikationsstrukturen in den neuen Ländern qualitativ zu unterstützen. <https://www.abwf.de/main/publik/frame.html.html>

¹¹⁹ Berger, W./ Schnellenbach, J.: Strategien für die Forschungslandschaft Lausitz im Strukturwandel. Gutachten im Auftrag der Lausitzer Perspektiven e.V. Cottbus, 18. September 2017. http://lausitzer-perspektiven.de/content/1-de/strategien-forschungslandschaft_gutachten_bergerschnellenbach_18092017.pdf

Lehrpersonals weiter zu entwickeln. Vor diesem Hintergrund könnten auch die Förderung von einschlägigen Investitionen und Qualifizierungsmaßnahmen für das Bildungspersonal einen Beitrag zur Fachkräftesicherung in der Lausitz leisten.

Die vorstehend aufgezeigten Ansatzpunkte für konkrete Maßnahmen der Fachkräftesicherung in der Lausitz sind als Optionen zu verstehen und gehen auf Anregungen einzelner Akteure zurück. Sie bedürfen der weiteren Erörterung durch die Akteure im Handlungsfeld. Eine solche Diskussion sollte entlang folgender im Sinne eines Handlungsleitfadens formulierter Fragestellungen geführt werden:

- Welche Themenbereiche sind prioritär?
- Welche(s) Entwicklungsziel(e) sollen erreicht werden?
- Wie ist der Status quo?
- Worin besteht konkret der Handlungsbedarf?
- Welche Voraussetzungen/ Schwierigkeiten sind zu berücksichtigen?
- Welche Partner sind erforderlich? Wie kann die Partnerschaft organisiert werden?
- Welche Mittel sind erforderlich? Wie können notwendige Mittel aufgebracht werden?
- Welcher Zeitpfad ist realistisch?
- Wer führt den Prozess?

7. Quellenverzeichnis

- AMZ/CATI: Transformationsprozess in der sächsischen Automobilzulieferindustrie aufgrund der Umstellung auf die Produktion von Elektrofahrzeugen. Dresden/ Chemnitz, Juni 2019.
- AMZ: AMZ-Branchenmonitoring 2019. https://www.amz-sachsen.de/wp-content/uploads/2019/12/AMZ_Factsheet-Monitoring-2019-Stand01.pdf
- automotive thüringen: Branchenmonitoring 2019. <https://www.automotive-thueringen.de/wp-content/uploads/2019/11/AT-Factsheet-Branchenmonitoring-2019.pdf>
- Berg, F.: Politisch-institutionelle Rahmenbedingungen für die Entwicklung regionaler Handlungsfähigkeit im Land Brandenburg und im Freistaat Sachsen. Studie im Rahmen des DFG-Projektes: Funktionale Kompatibilität zwischen regionalen Projektnetzwerken und institutioneller Steuerung in altindustriellen Transformationsregionen. Vergleichende Analyse der ostdeutschen Regionen Niederlausitz und Oberlausitz sowie der polnischen Regionen Slaskie und Opole. Berlin, 25. September 2003. http://biss.bplaced.net/downloads/Institutionelle_Rahmenbedingungen.pdf
- Berger et al.: Standortpotentiale Lausitz. Studie im Auftrag der Zukunftswerkstatt Lausitz. Cottbus, 10. Mai 2019. https://zw-lausitz.de/fileadmin/user_upload/01-content/03-zukunftswerkstatt/02-downloads/studie-standortpotenziale-lausitz.pdf
- Berger, W./ Schnellenbach, J.: Strategien für die Forschungslandschaft Lausitz im Strukturwandel. Gutachten im Auftrag der Lausitzer Perspektiven e.V. Cottbus, 18. September 2017. http://lausitzer-perspektiven.de/content/1-de/strategien-forschungslandschaft_gutachten_bergerschnellenbach_18092017.pdf
- Chemnitz Automotive Institute (CATI) in Zusammenarbeit mit Netzwerk automotive thüringen e.V. (at): Tiefenanalyse zu Möglichkeiten der Zukunftssicherung der Automobilzulieferindustrie in Thüringen. Chemnitz/ Ilmenau 30.06.2018. https://www.thueringen.de/mam/th6/aktuelles/anlage_2_-_endbericht_tiefenanalyse.pdf
- Ein neues Kapitel für Brandenburg. Zusammenhalt Nachhaltigkeit Sicherheit. Gemeinsamer Koalitionsvertrag von SPD, CDU und Bündnis 90/ Die Grünen. 25.10.2019.
- Ergebnisprotokoll der gemeinsamen Kabinettsitzung der Landesregierung Brandenburg und der Sächsischen Staatsregierung am 11. Juni 2019 in Hoyerswerda. Pkt. 3.2.3. https://mluk.brandenburg.de/sixcms/media.php/9/01_FINAL_Protokoll_KS_SN_und_BB_am_11-06-2019.pdf
- Erreichtes bewahren Neues ermöglichen Menschen verbinden. Gemeinsam für Sachsen. Koalitionsvertrag 2019 bis 2024 von CDU, Bündnis 90/ Die Grünen und SPD. 02.12.2019.
- Fachkräfte bilden, halten und gewinnen. Die Strategie des Landes Brandenburg zur Fachkräftesicherung. Ergebnisse und gute Beispiele. https://msgiv.brandenburg.de/sixcms/media.php/9/Broschuere_Strategie_Fachkraeftesicherung_Brandenburg.pdf
- Heimat für Fachkräfte - Fachkräftestrategie 2030 für den Freistaat Sachsen. <https://publikationen.sachsen.de/bdb/artikel/33962/documents/52881>
- IAB: Die Lausitz. Eine Region im Wandel. Reihe IAB Regional Berlin-Brandenburg 3/2018. Nürnberg, 5. November 2018. http://doku.iab.de/regional/BB/2018/regional_bb_0318.pdf
- IAB: Langfristige Folgen von Demografie und Strukturwandel für regionale Arbeitsmärkte: Daten, Methoden und Ergebnisse der 5. Welle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen. IAB-Forschungsbericht 1|2020. Nürnberg, 14. Februar 2020. <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2020/fb0120.pdf>
- IAB: Langfristige Folgen von Demografie und Strukturwandel für die Bundesländer: Detaillierte Bundeslands-Ergebnisse der 5. Welle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen. IAB-Forschungsbericht 2|2020. Nürnberg, 14. Februar 2020 <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2020/fb0220.pdf>
- IBBF: Berufliche Bildung in Berlin und Brandenburg – Herausforderungen und Entwicklungstrends. Ergebnisse der Frühjahrsbefragung 2019. Berlin 2019. https://ibbf.berlin/assets/images/Dokumente/01%20Ergebnisse%20FB19%2013.12.19_final.pdf

- IHK Cottbus/ IHK Dresden (Hrsg.): Konjunkturreport Lausitz Herbst 2019. Dresden, November 2019. https://www.cottbus.ihk.de/standort-suedbrandenburg/download/536_12a382f3e7c66812879c1c3e735a74f3.html
- Innovationsregion Rheinisches Revier: Sachstand zur Projektqualifizierung im Herbst 2017. Jülich, April 2018.
- IRR Innovationsregion Rheinisches Revier (Hrsg.): Potentialanalyse zur intelligenten Spezialisierung in der Innovationsregion Rheinisches Revier (IRR). Berlin, April 2013.
- i-vector Innovationsmanagement GmbH: Machbarkeitsuntersuchung Leistungszentrum Lausitz. Präsentation zum 3. Strategietreffen „Kompetenzregion Lausitz“, 11.12.2018, Cottbus.
- Landesentwicklungsgesellschaft Thüringen mbH: Automotive. Thüringen – Automobilstandort mit allen Trümpfen. April 2019. https://www.leg-thueringen.de/fileadmin/www/downloads/02_investieren_in_thueringen/factsheet_automotive_de.pdf
- Landkreis Görlitz (Hrsg.): Unternehmensbefragung im Landkreis Görlitz – wesentliche Ergebnisse zum Abschlussbericht. Görlitz 2018. https://www.feedback-goerlitz.de/uploads/Unternehmensbefragung_Abschlussbericht_OnlineVersion.pdf
- Landtag Sachsen: Drs. 6/14340. Antwort des SMWA zur Kleinen Anfrage „Fachkräfteallianz Sachsen“. http://ws.landtag.sachsen.de/images/6_Drs_14340_1_1_1_.pdf
- Leipziger Internet Zeitung: „Auch die Strukturentwicklung in der Lausitz landet im Ministerium von Strukturminister Thomas Schmidt“. Interview mit dem Sächsischen Staatsminister für Regionalentwicklung Thomas Schmidt am 8.2.2020. <https://www.l-iz.de/wirtschaft/metropolregion/2020/02/Auch-die-Strukturentwicklung-in-der-Lausitz-landet-im-Ministerium-von-Strukturminister-Thomas-Schmidt-315898>
- Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg (Hrsg.): Brandenburger Fachkräftestudie. Entwicklung der Fachkräftesituation und zusätzlicher Fachkräftebedarf. Reihe Forschungsberichte Nr. 26. Potsdam, August 2005. https://opus4.kobv.de/opus4-slbp/frontdoor/deliver/index/docId/5404/file/fb_26_gesamt.pdf
- Ministerium für Wirtschaft und Energie des Landes Brandenburg (Hrsg.): Evaluierung des RWK-Prozesses des Landes Brandenburg. Endbericht, April 2019. https://mwae.brandenburg.de/media/bb1.a.3814.de/Evaluierung_RWK_Prozess_2019_Endbericht.pdf
- Pressemitteilung Nr.: 180/2019 der Staatskanzlei des Landes Sachsen-Anhalt (<http://www.presse.sachsen-anhalt.de/index.php?cmd=get&id=902449&identifier=695bc7190dff5c9bd49d200b83be1a7b>)
- Prioritäre Projekte und Maßnahmen zur Unterstützung des Strukturwandels in der Lausitz (Teil Brandenburg). https://mwae.brandenburg.de/media/bb1.a.3814.de/Lausitz_Projektliste.pdf
- Prognos: Handlungsleitfaden zur Strukturentwicklung in den sächsischen Braunkohlerevieren. Empfehlungen für einen Aktionsplan. <https://www.strukturentwicklung.sachsen.de/download/Handlungsleitfaden-Strukturentwicklung-Braunkohlereviere-Sachsen.pdf>
- Ragnitz, J.: Das größte Problem für die Zukunft Ostdeutschlands ist der zunehmende Arbeitskräftemangel“. In: Perspektiven der Wirtschaftspolitik. Band 20 (2019), Heft 3. De Gruyter, Nov. 2019. <https://www.degruyter.com/downloadpdf/journals/pwp/20/3/article-p226.pdf>
- Richtlinie der Sächsischen Staatskanzlei zur Förderung von Maßnahmen für die Bewältigung des demografischen Wandels (FRL Demografie). https://www.revosax.sachsen.de/vorschrift_gesamt/18411/40453.pdf
- RWK Westlausitz (Hrsg.): Statusbericht 2018 Regionaler Wachstumskern Westlausitz. Stand: 27. März 2018. http://daten2.verwaltungsportal.de/dateien/seitentgenerator/rwk_westlausitz_statusbericht2018.pdf
- SMWA (Hrsg.): Formative Evaluation der regionalen Fachkräfteförderung im Freistaat Sachsen. Dresden, Sept. 2019
- SÖSTRA: Regional verankerte Bildungsdienstleister im digitalen Wandel in Brandenburg. Berlin, 11. April 2019. <http://www.fis-brandenburg.de/media/1221/abschlussbericht-weiterbildung-im-digitalen-wandel-brandenburg.pdf>

SWOT-Analyse zur Weiterentwicklung der Fachkräftestrategie Sachsen 2020 zur Fachkräftestrategie 2030 für den Freistaat Sachsen. <https://publikationen.sachsen.de/bdb/artikel/34783/documents/54023>

Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft (Hrsg.): Automotive Agenda Thüringen. Agenda zur Begleitung und Unterstützung des Transformationsprozesses der Thüringer Automobil- und Zulieferindustrie. Erfurt, August 2018. https://wirtschaft.thueringen.de/fileadmin/user_upload/Agenda_final.pdf

Umweltbundesamt (Hrsg.): Klimaschutz und Kohleausstieg: Politische Strategien und Maßnahmen bis 2030 und darüber hinaus. Abschlussbericht. Dessau-Roßlau, Juli 2019. https://www.umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/1410/publikationen/2019-06-25_climate-change_27-2019_kohleausstieg_v2.pdf

Wirtschaftsregion Lausitz GmbH: Regionales Investitionskonzept (RIK) Lausitz. Fassung vom 22.01.2018. https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Downloads/P-R/regionales-investitionskonzept-lausitz.pdf?__blob=publicationFile&v=4

Zukunftsagentur Rheinisches Revier: Wirtschafts- und Strukturprogramm für das Rheinische Zukunftsrevier 1.0 (WSP 1.0). Jülich, 12.12.2019.

Weitere Internet-Quellen

<https://mitteldeutschland.com/de/page/fachkraefteportale-fuer-mitteldeutschland>

<https://mitteldeutschland.com/de/content/karriereportale-der-mitglieder-der-europaeischen-metropolregion-mitteldeutschland>

https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Downloads/P-R/regionales-investitionskonzept-mitteldeutschland.pdf?__blob=publicationFile&v=4

<https://www.innovationsregion-mitteldeutschland.com/projektfoerderung/#unternehmen-revier>

https://wirtschaft.thueringen.de/ministerium/presseservice/detailseite/news/tiefensee-strukturwandel-in-automobilbranche-wirtschaftlich-noch-gravierender-als-kohleausstieg/?tx_news_pi1%5Bday%5D=21&tx_news_pi1%5Bmonth%5D=10&tx_news_pi1%5Byear%5D=2019&cHash=c7675ca7f3b9172f00cda38f9a5165f5

<https://www.auto-id-sachsen.de/>

<https://www.amz-sachsen.de/projekte/internationales-fachkraefterecluting/>

<https://www.amz-sachsen.de/themen/personal/>

<http://www.lasa-brandenburg.de/brandaktuell/Strategie-fuer-mehr-Fachkraefte.1597.0.html>

<https://arbeit.wfbb.de/de/Beratung/Fachkr%C3%A4fte/Regionalb%C3%BCros-f%C3%BCr-Fachkr%C3%A4ftesicherung>

<https://arbeit.wfbb.de/de/Beratung/Fachkr%C3%A4fte/Brandenburger-Fachkr%C3%A4ftemonitoring>

<https://www.wdb-brandenburg.de/>

<https://www.arbeitswelt-elternzeit.de/start/>

<https://www.fachkraefteportal-brandenburg.de/>

<https://esf.brandenburg.de/sixcms/media.php/9/Bericht%20Evaluation%20Fachkr%C3%A4fte.pdf>

https://mwae.brandenburg.de/media/bb1.a.3814.de/Lausitz_Projektliste.pdf

<https://publikationen.sachsen.de/bdb/artikel/14670/documents/17443>

<https://kleineanfragen.de/sachsen/6/17941-integration-in-den-arbeitsmarkt-arbeitsmarktmentoren-und-nachholende-bildung-ue18.txt>

<https://www.sab.sachsen.de/bildung/bekanntmachungen-im-amtsblatt/2018-09-20-bekanntmachung-step-in.pdf>

<https://www.sab.sachsen.de/bildung/bekanntmachungen-im-amtsblatt/19-07-30-projektauf-ruf-sozial-partnerschaft.pdf>

https://esf.brandenburg.de/sixcms/media.php/9/2019-05-14_Beschluss%20fondsuebergreifende_lan-despolitische_prioritaeten_2021-2027.pdf

https://buergerbeteiligung.sachsen.de/portal/download/datei/1336641_0/1.+OP-Entwurf+final.pdf

<https://www.wil-ev.de/index.php/download.html?file=files/Downloads/ifo-Studie/ifo-Studie%20Lau-sitz%20Langfassung%20%28149%20Seiten%29.pdf>

<https://www.wil-ev.de/index.php/download.html?file=files/Downloads/Lausitzer%20Fachkraefteat-las/Lausitzer%20Fachkraefteatlas%20-%20%28Stand%2008.2017%29.pdf>

<http://www.tuwas-deutschland.de/start.html>

<https://www.wil-ev.de/index.php/karriere.html>

<https://www.brandenburg.de/cms/detail.php/bb1.c.523842.de>

<https://www.ankommen-in-brandenburg.de/de/ich-will-in-brandenburg-leben/rueckkehrer-initiati-ven.html>

<https://www.ankommen-in-brandenburg.de/de/ueber-das-netzwerk/netzwerkm Mitglieder-und-part-ner.html>

<https://www.mint-lausitz.de/>

https://www.cottbus.de/arbeitsmarktpolitik/regionalcenter_sued-brandenburg.html

https://www.cottbus.de/standort/rwk_massnahmen/strategische_fachkraeftesicherung.html

https://www.cottbus.de/_files/storage/file/a5e5a2e1-553e-4f28-9835-995beebe83a6/1_03_0_Netz-werk_Fachkraeftesicherung_.pdf

<https://wirtschaftsraum-spremberg-spreetal.de/die-5-saeulen-der-wirtschaftsfoerderung/fachkraeftesi-cherung>

<https://wirtschaftsraum-spremberg-spreetal.de/die-5-saeulen-der-wirtschaftsfoerderung/fachkraeftesi-cherung/familienfreundliches-unternehmen/detail/30>

<https://wirtschaftsraum-spremberg-spreetal.de/die-5-saeulen-der-wirtschaftsfoerderung/fachkraeftesi-cherung/raeuberleiter/detail/26>

<https://wirtschaftsraum-spremberg-spreetal.de/die-5-saeulen-der-wirtschaftsfoerderung/fachkraeftesi-cherung/rueckkehrerservice/detail/49>

<https://www.heeme-fehlste.de/>

https://mwae.brandenburg.de/media/bb1.a.3814.de/Regionalbudget_Westlausitz.pdf

https://www.landkreis-bautzen.de/download/Kreisentwicklungsamt/Fachkraefteallianz_Handlungskon-zept.pdf

<https://www.wachstumsregion-dresden.de/>

<https://wirtschaftsregion-lausitz.de/>

<http://www.favo-rit.de/>

https://www.kreis-goerlitz.de/city_info/display/dokument/show.cfm?region_id=349&id=383410

<https://www.mint-lausitz.de/de/angebote.html>

<https://www.demografie.sachsen.de/etablierung-einer-willkommenskultur-fur-vietnamesische-pflege-kraefte-in-ostsachsen-9133.html>

<https://www.demografie.sachsen.de/fachkraeftenetzwerk-in-ostsachsen-zur-integration-vietnamesi-scher-pflegekraefte-8968.html>

<https://www.demografie.sachsen.de/geschlechtersensible-willkommenskultur-und-vernetzung-im-land-kreis-goerlitz-8889.html>

<https://www.demografie.sachsen.de/konzept-regionalimage-lausitz-entwicklung-eines-positiven-images-als-region-mit-attraktivem-arbeitsmarkt-4893.html>

<https://www.demografie.sachsen.de/verbesserung-der-verbleibchancen-junger-frauen-im-landkreis-goerlitz-6469.html>

<https://www.demografie.sachsen.de/analyse-des-fachkraeftebedarfes-2015-2025-fuer-die-zukunftsbranchen-der-lausitz-6444.html>

Anhang

Übersicht 2: Überblick über Fachkräfteinitiativen im Landkreis Bautzen 2016-2019 im Rahmen des Regionalbudgets der Fachkräftenrichtlinie¹²⁰

Jahr	Projektträger	Projekttitel	Kurzbeschreibung	Thematische Schwerpunkte									
				Netzwerk	Fachkräfte (halten)	Rückkehr / Zuzug	Handwerk	Öffentlichkeitsarbeit	Internet / Plattform	Ausbildung / Studium	Unternehmen	Kompetenzen	Ausländische AK
2016	Büro Neuland Landschafts- und Freiraumplanung/ Regionalmanagement	Information, Sensibilisierung von Unternehmen	Die Impulsvorträge zur lebensphasen- und lebensformenorientierten Personalpolitik, Vielfalt, Gesundheit, Leitbild, Führung und Organisation bilden die inhaltliche Basis für die Erarbeitung von Lösungsvorschlägen.					X					
2016	Elektrotechniker-Innung Bautzen	Fachkräftekampagnen, -veranstaltungen, Öffentlichkeitsarbeit	Die Innung will die Öffentlichkeitsarbeit für ihr Handwerk vorantreiben. Es werden Spots bei Radio Energy geben, im LK Bautzen wir ein Bus mit Imagewerbung rollen. Flankiert wird die Aktion auf Facebook und der Innungs-Homepage.		X		X	X					
2016	Fachkräftenetzwerk Oberlausitz gGmbH	Information, Sensibilisierung von Unternehmen	Gemeinsam mit Vertretern der Branchen Metall, Ernährung und Hotel/Gastronomie wollen wir Konzepte entwickeln, bei denen der Fokus auf der Optimierung der betrieblichen Ausbildung und deren Rahmenbedingungen liegt. Die Ideen dafür kommen von den Unternehmen selbst, sodass sie sich unmittelbar an der betrieblichen Praxis orientieren. Fachkräftemangel? In Zukunft kein Problem!		X					X	X		
2016	Landratsamt Bautzen	Fachkräftekampagnen, -veranstaltungen, Öffentlichkeitsarbeit	Die "wiederda" ist eine Rückkehrermesse am 27.12.2016, um Arbeitnehmer, die aus der Region abgewandert sind, Studenten und Absolventen, Berufspendler und berufliche Neueinsteiger mit Unternehmen zusammenzubringen. Neben der Vorstellung		X	X	X				X		

¹²⁰ Quelle: SAB 2019. Klassifizierung: isw Institut.

Jahr	Projektträger	Projekttitle	Kurzbeschreibung	Thematische Schwerpunkte										
				Netzwerk	Fachkräfte (halten)	Rückkehr / Zuzug	Handwerk	Öffentlichkeitsarbeit	Internet / Plattform	Ausbildung / Studium	Unternehmen	Kompetenzen	Ausländische AK	
			aktueller Arbeitsplatzangebote werden Informationen zum Leben und Wohnen im Landkreis Bautzen bereitgestellt. Die "wiederda" erfolgt in Kooperation mit der IHK, Geschäftsstelle Bautzen und der Handwerkskammer Dresden.											
2016	Landratsamt Bautzen	Anwerbung/ Begleitung ausländischer Fachkräfte und Auszubildender	Konzepterstellung zum Aufbau eines Kompetenzzentrums mit dem Ziel der Anwerbung und Begleitung ausländischer Fachkräfte (Arbeitnehmer) und Auszubildender sowie deren Angehörigen.		X									X
2016	Lausitzer Seenland Klinikum GmbH	Fachkräftekampagnen, -veranstaltungen, Öffentlichkeitsarbeit	Zur Gewinnung und Sicherung von Fachkräften für die Region Lausitzer Seenland wird eine "Welcome"-Broschüre herausgegeben. Diese stellt die Region mit all ihren Aspekten zum Leben vor. Ziel ist es, Fachkräfte für die Region zu gewinnen, sie hier zu binden und ihnen die Integration in den Arbeitsmarkt zu erleichtern sowie eine Willkommenskultur zu gestalten.		X									
2016	Marketing-Gesellschaft Oberlausitz mbH	Fachkräftekampagnen, -veranstaltungen, Öffentlichkeitsarbeit	Projektziel ist eine umfassende und zielgruppenspezifische Öffentlichkeitsarbeit im Bereich der Fachkräftesicherung sowie Darstellung des Landkreises Bautzen als familienfreundlichen Ort zum Leben, Lernen und Arbeiten. Es soll eine Konzeption erarbeitet werden, welche fundierte Aussagen zur Entwicklung, Umsetzung und Vermarktung eines geeigneten Marketinginstrumentes im Bereich Printmedien enthält.		X			X						
2016	Marketing-Gesellschaft Oberlausitz mbH	Fachkräftekampagnen, -veranstaltungen, Öffentlichkeitsarbeit	Projektziel ist eine umfassende und zielgruppenspezifische Öffentlichkeitsarbeit im Bereich der Fachkräftesicherung sowie Darstellung des Landkreises Bautzen als familienfreundlichen Ort zum Leben, Lernen und Arbeiten. Es soll eine Konzeption erarbeitet werden, welche fundierte Aussagen zur Entwicklung, Umsetzung und Vermarktung eines geeigneten Online-Portals enthält.		X			X						
2016	Stadtverwaltung Kamenz	Fachkräftekampagnen, -veranstaltungen, Öffentlichkeitsarbeit	Geplant ist die Erstellung eines Online-Portals für die "Wachstumsregion Dresden". Dies ist ein professionelles Angebot für		X							X		

Jahr	Projektträger	Projekttitle	Kurzbeschreibung	Thematische Schwerpunkte									
				Netzwerk	Fachkräfte (halten)	Rückkehr / Zuzug	Handwerk	Öffentlichkeitsarbeit	Internet / Plattform	Ausbildung / Studium	Unternehmen	Kompetenzen	Ausländische AK
			die Präsentation regionaler Jobangebote ortsansässiger Unternehmen. Durch das Jobportal werden die Unternehmen vor Ort bei der Gewinnung von Fachkräften unterstützt und für Bewerber ein übersichtliches und umfassendes Angebot an regionalen Arbeitsmöglichkeiten geschaffen.										
2017	Fachkräftenetzwerk Oberlausitz gGmbH	Servicestelle Heimat Bautzen	Neustart in der Heimat –für viele ist es noch ein ferner Wunsch der mit einem hohen Organisationsaufwand verbunden ist. Genau da setzt unser Projekt an. Gemeinsam mit Vertretern der Stadt Bautzen und des Landkreises, wollen wir aktiv Rückkehrer für den Landkreis Bautzen werben und ihnen bei dem Neustart in der Heimat helfen. Dabei nutzen wir vorhandene Strukturen und arbeiten intensiv mit anderen Projekten und Partnern mit ähnlichen Ansätzen zusammen. Welche Behördengänge muss ich erledigen und wann haben diese geöffnet? Wo finde ich Kita und Betreuungsplätze für meine Kinder? Welche Freizeitmöglichkeiten haben wir im Landkreis? Auf all diese Fragen hat der Rückkehrer Coach geeignete Antworten und betreut Rückkehrer und Studenten, die wieder in die Region kommen individuell. Wir machen den Umzug in das alte, neue Zuhause so angenehm und unkompliziert wie möglich.			X							
2017	Fachkräftenetzwerk Oberlausitz gGmbH	Die Heimat im Blick	Die Schaufenster freistehender Ladengeschäfte sollen zum Thema "Chancen in der Heimat" bespielt werden. Aufmerksamkeit soll erregt, der Blick auf die Chancen in der alten neuen Heimat gerichtet werden. Das soll auf innovative und spannende Art und Weise geschehen. Rückkehrer sollen sich orientieren können und der Neustart erfolgreich gestaltet werden.			X							

Jahr	Projektträger	Projekttitlel	Kurzbeschreibung	Thematische Schwerpunkte										
				Netzwerk	Fachkräfte (halten)	Rückkehr / Zuzug	Handwerk	Öffentlichkeitsarbeit	Internet / Plattform	Ausbildung / Studium	Unternehmen	Kompetenzen	Ausländische AK	
2017	Große Kreisstadt Kamenz	Anschubfinanzierung für die nachhaltige Weiterentwicklung des Imageprojektes "Ab in die Wachstumsregion Dresden", insbesondere zur Etablierung des neu auf der projekteigenen Website implementierten "Jobmanagers"	Es handelt sich um eine Anschubfinanzierung für die nachhaltige Weiterentwicklung des Kooperationsprojektes "Ab in die Wachstumsregion Dresden!", insbesondere zur Etablierung des neuen Jobmanagers. Bei diesem Imageprojekt erhalten Rückkehrwillige und Hiergebliebene durch das Projektteam viele Informationen rund um das Leben und Arbeiten in der Region um die Landeshauptstadt Dresden gebündelt.			X								
2017	inku-BA-tor.das wirtschaftslabor.uUG	Entwicklung und Umsetzung familienfreundlicher Unternehmensstrategien zur Fachkräftesicherung in der Oberlausitz	Das Projekt untersucht inwieweit familienfreundliche betriebliche Lösungen bereits in den Betrieben umgesetzt werden. Darauf aufbauend sollen Konzepte und Maßnahmen entwickelt und in der Praxis erprobt werden, um für die Betriebe in der Region einen Vorteil im Wettbewerb um Fachkräfte und einen regionalen Standortvorteil zu generieren. Für Mitarbeiter und Führungskräfte soll ein leichter Zugang zu familienfreundlichen Maßnahmen ermöglicht werden.		X									
2017	Kooperationsnetzwerk Saxony Light Aviation System w.V.	Karrieren von Studienaussteigern in Unternehmen mit dualer Ausbildung im Landkreis Bautzen (KASUDAB)	Die Initiative dient dem Ziel, Studienabbrecher des Studienstandortes Dresden für eine neue Laufbahn in der Lausitz zu gewinnen. Über 1 000 Studenten pro Jahr mit den Schwerpunkten Mathematik, Informatik und Wissenschaften, brechen ihr Studium vorzeitig ab.		X					X				
2017	Landratsamt Bautzen	"wiederda - 2017"	Interessierte Unternehmen aus dem Landkreis haben die Möglichkeit, ihre konkreten Arbeitsplatzangebote vorzustellen. Darüber hinaus werden Informationen rund um die Frage „Warum soll ich meinen Lebensmittelpunkt in den Landkreis Bautzen verlegen?“ bereitgestellt. Junge Familien, Rückkehrer aber auch Berufsanfänger und Pendler sollen damit animiert werden, ein Leben und Arbeiten im Landkreis Bautzen in Betracht zu ziehen.			X						X		

Jahr	Projektträger	Projekttitle	Kurzbeschreibung	Thematische Schwerpunkte									
				Netzwerk	Fachkräfte (halten)	Rückkehr / Zuzug	Handwerk	Öffentlichkeitsarbeit	Internet / Plattform	Ausbildung / Studium	Unternehmen	Kompetenzen	Ausländische AK
2017	Zöllner & Piatza GbR	Mobiles Technik- und Zukunftslabor	Es wird eine Förderung zur Erstellung eines nachhaltigen und tragfähigen Konzepts zur Realisierung eines mobilen Technik- und Zukunftslabors im Landkreis Bautzen beantragt. Im Rahmen bestehender Veranstaltungsmodulen soll ein provisorischer Prototyp zur Veranschaulichung und Erprobung von technologischen Entwicklungen und kreativen Trends bereitgestellt werden. Im direkten Kontakt mit klein- und mittelständischen Unternehmen, kommunal Verantwortlichen und Multiplikatoren der Aus- und Weiterbildung sollen so regionale Besonderheiten, spezifische Bedarfe und vorhandenen Ressourcen ermittelt werden. Um ein passgenaues Angebot vorhalten zu können, bedarf es einer ausreichenden Offenheit und Akzeptanz und der Bereitschaft zur nachhaltigen Integration in die regionale Angebotsvielfalt.								X		
2018	Fachkräftenetzwerk Oberlausitz gGmbH	DIE Lausitz PASST!	Das Kleinprojekt "DIE LAUSITZ PASST!" verfolgt die Ziele Interesse für die Region zu wecken, Akteure auf Arbeitsebene zu vernetzen und regionale Perspektiven zum Thema "Kreatives Sachsen" zu entwickeln.	X									
2018	Kreishandwerkerschaft Bautzen	Handwerk im Film	Darstellung einzelner Handwerke als moderne Wirtschaftsbranchen und attraktive Arbeitgeber; Gewinnung geeigneter Schüler mit Haupt- und Realschulabschluss für eine duale Ausbildung oder ein duales Studium; Bereitstellung der Filme als Marketingleistung für die Mitgliedsbetriebe; Nutzung der von Jugendlichen genutzten Medien - Kino, Internet.				X		X	X			
2018	Kreishandwerkerschaft Bautzen	Handwerk mobil	Aktive Öffentlichkeitsarbeit für das Handwerk im Landkreis Bautzen; Handwerk als moderner Wirtschaftsbereich und attraktiver Arbeitgeber; Buswerbung, werbliche Gestaltung eines Elektroautos, Gestaltung leerstehender Ladenflächen in Hoyerswerda und Bautzen; Erkundungstouren in Handwerksbetrieben				X	X					

Jahr	Projektträger	Projekttitle	Kurzbeschreibung	Thematische Schwerpunkte									
				Netzwerk	Fachkräfte (halten)	Rückkehr / Zuzug	Handwerk	Öffentlichkeitsarbeit	Internet / Plattform	Ausbildung / Studium	Unternehmen	Kompetenzen	Ausländische AK
2018	Landratsamt Bautzen	Öffentlichkeitsarbeit der Jugendberufsagentur	In der Jugendberufshilfeagentur (JBA) haben sich öffentliche Behörden zusammengeschlossen, um jungen Menschen beim Start in das Berufsleben zu helfen. Das bedeutet kurze Wege und schnelle Abstimmungen. Die Jugendlichen selbst finden nicht immer den Weg in das Hilfesystem. Die JBA muss sich bekannt machen. Sie benötigt die Unterstützung aller Beteiligten (Familie, Freunde, Nachbarschaft, Schule, Fachkräfte der Gemeinde und viele mehr), um mitzuwirken.		X								
2018	Landratsamt Bautzen	"Wiederda - 2018"	Information über Arbeitsmöglichkeiten im Landkreis Bautzen zur Rekrutierung von Fachkräften (Pendler, Studenten, Rückkehrer) durch Intensivierung der Besucherwerbung und Erweiterung der Angebote.		X	X							
2018 + 2019	Marketing-Gesellschaft Oberlausitz mbH	Unternehmensbefragung Oberlausitz	Ziel der Unternehmerbefragung ist der Abgleich des Meinungsbildes Oberlausitzer Unternehmer und Unternehmerinnen zu bestimmten Themenschwerpunkten. Es sollen Bedarfe einzelner Unternehmen hinsichtlich weiterer Betreuungs- und Serviceleistungen ermittelt, die Fachkräftesituation besser eingeschätzt sowie Standortimage und Bewertung der Standortfaktoren herausgefunden und Handlungsansätze abgeleitet werden.		X						X		
2019	Ärzte-Netz Ostsachsen	Werbung für den LK Bautzen und den beruflichen Möglichkeiten für Studenten und Absolventen der Medizin zu einer koordinierten Weiterbildung in Ostsachsen, speziell im LK Bautzen, mit dem Ziel einer Bindung an die Region Bautzen	Erhalt einer ländlich strukturierten, medizinischen Versorgung und Bindung von Studenten und Absolventen der Medizin an die Region durch Aufzeigen beruflicher Möglichkeiten (gezielte Öffentlichkeitsarbeit) im Landkreis Bautzen					X					

Jahr	Projektträger	Projekttitle	Kurzbeschreibung	Thematische Schwerpunkte									
				Netzwerk	Fachkräfte (halten)	Rückkehr / Zuzug	Handwerk	Öffentlichkeitsarbeit	Internet / Plattform	Ausbildung / Studium	Unternehmen	Kompetenzen	Ausländische AK
2019	Elektrotechniker-Innung Bautzen	Ausbildung mit Spannung -Teil 2	Aufmerksam machen auf die Ausbildungs- und Karrierechancen im Elektronikerhandwerk durch breite Öffentlichkeitsarbeit Elektronikerlehrlinge durch Durchführung eines Elektronercamps Weiterbildungen von Lehrlingen des Elektrobereichs				X	X		X			
2019	Fachkräftenetzwerk Oberlausitz gGmbH	mutMACHER	Das Projekt dient der Gewinnung und Sicherung von Fachkräften und bezieht sich speziell auf die gelingende Integration von Rückkehrenden und Neustartern in den regionalen Unternehmen und Gemeinden in der Oberlausitz Das Projekt besteht aus drei Einzelprojekten: 1. wirkungsvolle Beratung und zuverlässige Begleitung von Rückkehrwilligen 2.1. Beratung von Unternehmen zur Gewinnung von Fachkräften 2.2 Beratung von Gemeinden bei der Gewinnung und Integration von Rückkehrenden bzw. Neustartern 3. Bilden eines positiven Images / berufliche Chancen und lebenswestliche Perspektiven		X	X						X	
2019	Landratsamt Bautzen	Intensive Öffentlichkeitsarbeit für die Veranstaltung wiederda - 2019	Bereitstellung einer Plattform, um Unternehmen mit potenziellen Arbeitnehmer/Fachkräften zusammenbringen. Gewinnung von Rückkehrenden durch Vorstellung beruflicher Perspektiven in der Region sowie Darstellung der Potenziale im LK Bautzen in Bezug auf Leben und Wohnen, um somit zur Fachkräftesicherung in der Region beizutragen.		X	X			X			X	

Übersicht 3: Überblick über Fachkräfteinitiativen im Landkreis Görlitz 2016-2019 im Rahmen des Regionalbudgets der Fachkräftenrichtlinie¹²¹

Jahr	Projektträger	Projekttitle	Kurzbeschreibung	Netzwerk	Fachkräfte (halten)	Rückkehr / Zuzug	Handwerk	Öffentlichkeitsarbeit	Internet / Plattform	Ausbildung / Studium	Unternehmen	Kompetenzen	Ausländische AK
2016	Ärzte-Netz Ostsachsen	Fachkräftekampagnen, -veranstaltungen, Öffentlichkeitsarbeit	Die Imagekampagne zur Sicherung der medizinischen Versorgung in Ostsachsen ist aufgrund der bereits bestehenden Unterversorgung eine der wesentlichen regionalen Zukunftsaufgaben in der Gesundheitspolitik. Emotionale Ansprache mittels Film und sachlicher Information durch das Webportal soll Interesse geweckt und zur ersten Kontaktaufnahme mit kompetenten regionalen Ansprechpartnern motiviert werden. Mit dem Projekt werden die Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung für Absolventen der Medizin in Ostsachsen gezeigt, die Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit in einer touristisch wertvollen Landschaft im Imagefilm dargestellt und mit Sachinformationen in einer neugestalteten Homepage kombiniert.		X								
2016	Entwicklungsgesellschaft Niederschlesische Oberlausitz mbH	Fachkräftekampagnen, -veranstaltungen, Öffentlichkeitsarbeit	Im Rahmen des Projektvorhabens soll eine gezielte Bekanntmachung der ortsansässigen Unternehmen, damit einhergehend der geschlechtsuntypischen Berufsfelder sowie auch der gegenwärtig defizitär besetzten Berufe im Landkreis Görlitz, erfolgen. Dabei steht das Zusammenbringen von Unternehmen und Jugendlichen im Fokus. Das Hauptziel besteht darin, die jungen Fachkräfte von Morgen in der Region zu halten. Erreicht werden soll dies mit einem zusätzlichen Online-Angebot, bei dem die regionalen Unternehmen sich selbst und ihre Aufgabenfelder präsentieren können.		X						X		

¹²¹ Quelle: SAB 2019.

Jahr	Projektträger	Projekttitle	Kurzbeschreibung	Netzwerk	Fachkräfte (halten)	Rückkehr / Zuzug	Handwerk	Öffentlichkeitsarbeit	Internet / Plattform	Ausbildung / Studium	Unternehmen	Kompetenzen	Ausländische AK
2016	Europastadt Görlitz Zgorzelec GmbH	Fachkräftekampagnen, -veranstaltungen, Öffentlichkeitsarbeit	Das Projekt "Willkommen zu Hause" ist eine Fachkräftebörse für potentielle Rückkehrer im Rahmen des Altstadtfestes in Görlitz. Bei dieser Messe präsentieren sich Unternehmen aus Görlitz und der Region. Institutionen zeigen beispielhaft die hohe Lebensqualität in Görlitz auf. Für 2017 wird eine multimediale Präsentation vorbereitet, welche die emotionale Ansprache der Rückkehrer verstärken wird.		X	X					X		
2016	Gemeindeverwaltung Kodersdorf	Studien zur Fachkräftesicherung	Schwerpunkte in der Maßnahme sind die Vermittlung und Entwicklung von fachsprachlichen, berufspraktischen und sozialen Kompetenzen.		X								
2016	Hochschule Zittau Görlitz	Fachkräftekampagnen, -veranstaltungen, Öffentlichkeitsarbeit	Viele Berufe in Unternehmen sind schwer theoretisch darstellbar, so auch die Einsatzbreite von technischem Personal. Um Karrieremöglichkeiten zu zeigen, werden bei dem „Talk vor Ort“ Arbeitsumgebungen vorgestellt und gezielte Gespräche geführt. Dafür wurde ein spezieller Gesprächsleitfaden entwickelt und im Rahmen eines für die Stadt Zittau organisierten Tags der offenen Unternehmen („Spätschicht“) erprobt.		X						X		
2016	IMU-Institut Berlin GmbH	Information, Sensibilisierung von Unternehmen	Das Projekt unterstützt durch Modellvorhaben in den Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie in Görlitz betriebliche Lösungen zur Fachkräftesicherung im demografischen Wandel, die auf die Bindung von Fachkräften gerichtet sind. Es begleitet Erfahrungstransfer zu demografiesensiblen Personalstrategien und zur Gestaltung "Guter Arbeit" im digitalen Wandel in regionalen Arbeitskreisen.		X						X		
2016	Lausitz Matrix e.V.	Fachkräftekampagnen, -veranstaltungen, Öffentlichkeitsarbeit	Aufbau eines Karriereportals für den Landkreis Görlitz und die Oberlausitz als Fundament für die Werbung um Fachkräfte, auf dem weitere Maßnahmen aufbauen können (Schnittstellen zu den Themen Wohnen, Kinderbetreuung, Schule und lebenslanges Lernen). Für Rückkehrwillige, potenzielle Neubürger sowie ausländische Fachkräfte zeigt es die Potenziale des regionalen Arbeitsmarktes und wird damit im Außenmarketing zu einer zentralen Adresse.		X	X							X

Jahr	Projektträger	Projekttitle	Kurzbeschreibung	Netzwerk	Fachkräfte (halten)	Rückkehr / Zuzug	Handwerk	Öffentlichkeitsarbeit	Internet / Plattform	Ausbildung / Studium	Unternehmen	Kompetenzen	Ausländische AK
2016	Stadt Reichenbach/O.L.	Information, Sensibilisierung von Unternehmen	Es wird hautnaher Einblick in Berufe ermöglicht und so das Bewusstsein für die Vielfältigkeit der Unternehmen vor Ort gestärkt und der Fachkräfteneurekrutierung Rechnung getragen.		X						X		
2017	Ärzte-Netz Ostsachsen	Etablierung eines Weiterbildungsverbundes Ostsachsen als Koordinierungsstelle für Mediziner in Weiterbildung mit dem Ziel der Bindung an die ländliche Region	Mit der Errichtung einer Koordinierungsstelle in der Ärzte-Netz Ostsachsen GbR wird für Studenten und Absolventen des Medizinstudiums ein Anlaufpunkt angeboten, welcher die Koordinierung der Facharzt-Weiterbildung übernimmt. Mit den stationären Einrichtungen und ambulanten Praxen ist ein Weiterbildungsverbund aufzubauen, der durch eine kooperative Zusammenarbeit den jungen Mediziner optimalen Bedingungen der Weiterbildung und damit Bindung an die Region schafft.	X						X			
2017	Beteiligungsgesellschaft der Gesundheitszentren des Landkreises Görlitz mbH	Einrichtung eines kommunalen Ausbildungsverbundes	Ziel ist es, die Pflegeausbildung deutlich zu verbessern. Dies erfordert eine Optimierung und Stabilisierung der Ausbildungsqualität und deren Ergebnisse sowie die Entwicklung von überbetrieblichen Angeboten, welche die praktische und theoretische Ausbildung ergänzen sollen und die Koordination notwendiger Praktika. Darüber hinaus soll eine nachhaltige (tragfähige und bezahlbare) Ausbildungsstruktur entwickelt sowie die Voraussetzungen zur Umsetzung der generalistischen Ausbildung geschaffen werden.							X			

Jahr	Projektträger	Projekttitle	Kurzbeschreibung	Netzwerk	Fachkräfte (halten)	Rückkehr / Zuzug	Handwerk	Öffentlichkeitsarbeit	Internet / Plattform	Ausbildung / Studium	Unternehmen	Kompetenzen	Ausländische AK
2017	Hochschule Zittau Görlitz	"Spätschicht - Talk vor Ort"	Mit dem Vorhaben "Spätschicht - Talk vor Ort" werden Betriebsbesichtigungen zum Erlebnis - und die Kontakte von Unternehmen zu den Bürgern der Region und potenziellen Fachkräften werden aufgebaut und intensiv gepflegt. Dieses im Netzwerk "Energiebildungsallianz" (Zusammenschluss von Unternehmen, Hochschule, Wirtschaftsförderung LK Görlitz) entwickelte Instrument soll die Vielfalt der beruflichen Karrierewege im Bereich MINT-Berufe erlebbar machen. Dazu wurden Gesprächsformate entwickelt und Moderatoren für die gezielte Ansprache der Veranstaltungsbesucher geschult. Nach der exemplarischen Durchführung der ersten Veranstaltung 2016 in zwei Unternehmen wurde das Konzept erarbeitet und soll im Herbst 2017 einer breiten Unternehmerschaft angeboten werden. Durch Workshops sollen Mitarbeiter der Unternehmen auf Basis der Erfahrungen der Moderatoren für die Gesprächsführung mit Besuchern geschult werden.	X	X						X		
2017	Hochschule Zittau Görlitz	MINT-Offensiv	Eine Vernetzung und Evaluation der Maßnahmen findet nur unzureichend statt, die Erfahrungen überregionaler Partner werden ungenügend berücksichtigt. Diese Maßnahmen werden recherchiert, evaluiert und best practise identifiziert. Daraus entstehen Handlungsempfehlungen. Der Netzwerkgedanke steht im Vordergrund, um alle Interessen und Bedarfe abzuholen und Kommunikationswege zu verbinden.	X									
2017	Institut für Kommunikation, Information und Bildung e.V.	Aufbau einer gemeinnützigen Onboardingagentur für den Landkreis Görlitz	Aktivierende Befragung der Unternehmen hinsichtlich des Bedarfes an einer ganzheitlichen Begleitung im Integrationsprozess von Fachkräften, die in der Region langfristig heimisch werden sollen. Aus den Ergebnissen dieser Untersuchung wird ein Leistungsprofil erstellt, welches alle Handlungsbereiche systematisch bündelt, die für eine gelingende Integration von Fachkräften und deren Familien im Landkreis Görlitz notwendig sind,		X						X		

Jahr	Projektträger	Projekttitle	Kurzbeschreibung	Netzwerk	Fachkräfte (halten)	Rückkehr / Zuzug	Handwerk	Öffentlichkeitsarbeit	Internet / Plattform	Ausbildung / Studium	Unternehmen	Kompetenzen	Ausländische AK
2017	Jakobpassage GbR	"Jung.dynamisch.unbekannt? - Lausitzer Startups zeigen sich!"	Die Roadshow fährt von StartUp-Spot zu Spot und zu jedem Stopp öffnet sich für die Passagiere im Shuttle eine neue Tür: Wie gründet man hier? Wie lebt man hier? Wie gestaltet man hier seine Freizeit? Vorbereitung, Durchführung, Auswertung -am besten können es die Gründer selbst kommunizieren! Und die gründungs- und arbeitswillige junge Zielgruppe? Sie hat den Standort gesehen und voll und ganz erlebt.					X					
2017	Landkreis Görlitz	Durchführung einer Unternehmensbefragung im Landkreis Görlitz	Durchführung einer Unternehmensbefragung im Landkreis Görlitz zur Ermittlung der wirtschaftlichen Entwicklung der Unternehmen in den nächsten 5 Jahren mit dem Ziel der Verbesserung der Standortfaktoren und der Ableitung von Handlungsbedarfen beim Jobcenter im Bereich Eingliederung.								X		
2017	Landkreis Görlitz	GR-NEW - Service-Stelle & Projektmanagement & Marketingkampagnen für Anwerbung und Begleitung von Neubürgern	GR-NEW wird der zentrale Services Point für Neubürger und beinhaltet das Projektmanagement im gemeinsamen Netzwerk der bestehenden Allianzen. Sie unterstützt das positive Image "Mein Zuhause LK GÖRL" und lockt damit aktiv Rückkehrer & Zuzügler an. Eine niedrigschwellige Anlaufstelle unterstützt die „Neuen“. In Kooperation mit den Kommunen entstehen Strukturen, die Probleme lösen und beim Einleben helfen.	X		X							
2017	Lausitz Matrix e.V.	Talent-Pool: Kooperatives Rekrutieren von Fach- und Nachwuchskräften im Landkreis Görlitz	Betriebe im Landkreis Görlitz arbeiten beim Rekrutieren von Fach- und Nachwuchskräften zusammen. Sie empfehlen gute Bewerber, für die sie keine Stelle haben, anderen Unternehmen. Damit wird Abwanderung vermieden, Zuzug gestärkt und freie Stellen schneller besetzt. Die Kooperation unterstützt technisch eine Bewerber-datenbank, die das bestehende Karriereportal jobs-oberlausitz.de ergänzt.								X		
2017	Stadt Zittau	Rückkehrerbörse Zittau-Ebersbach-Neugersdorf	Die Städte Zittau und Ebersbach-Neugersdorf führen in der Weihnachtszeit eine Rückkehrerbörse durch, die darauf hinwirkt, dass Unternehmen ihre Stellen besetzen können und ein positives Bild vom hiesigen Arbeitsmarkt gezeigt wird. Besucher können sich zu konkreten Stellenangeboten und Karrierechancen informieren. Ansprechpartner der Städte beraten zu Wohnraum, Kinderbetreuung und Schulen.			X					X		

Jahr	Projektträger	Projekttitle	Kurzbeschreibung	Netzwerk	Fachkräfte (halten)	Rückkehr / Zuzug	Handwerk	Öffentlichkeitsarbeit	Internet / Plattform	Ausbildung / Studium	Unternehmen	Kompetenzen	Ausländische AK
2018	Stadt Ebersbach-Neugersdorf	Rückkehrerbörse Ebersbach-Neugersdorf	Die Veranstaltung richtet sich an Rückkehrwillige sowie künftige Neubürger als Plattform für Jobwechsler als auch für Arbeitssuchende.			X			X				
2018	Stadt Reichenbach/O.L.	Servicestellen für ausländische Fachkräfte im Landkreis Görlitz	Fortführung der Servicestelle als zentraler Netzwerkknoten zu allen Fragen der Arbeitsmigration; als Ansprechpartner, Berater, Wegweiser, Unterstützer für Bewerber mit Migrationshintergrund und interessierte Unternehmen und Institutionen.	X	X						X		X
2018	Stadt Zittau	"Spätschicht 2018 - Tag des offenen Unternehmens"	Ziel ist es ansässige Unternehmen bei der Fach- und Arbeitskräftegewinnung zu unterstützen durch die Darstellung der Vielfalt der Berufe, durch das Aufzeigen von Karrierewegen und die Erläuterung der Verzahnung von Unternehmensbereichen.								X		
2019	Ärzte-Netz Ostsachsen	Gewinnung und Bindung ärztlicher Nachwuchskräfte	Begleitung von Medizinstudenten, Weiterbildung zum Haus- und Facharzt bis zur Niederlassung im Landkreis Görlitz		X								
2019	Europastadt Görlitz Zgorzelec GmbH	Spätschicht	Das Projekt "Spätschicht" ist ein "Tag der offenen Unternehmenstür" am 8. November 2019 im gesamten Landkreis Görlitz. Interessierte ohne Arbeit, Erwerbstätige und potentielle Auszubildende können sich vor Ort in den Unternehmen über Arbeits- und Ausbildungsmöglichkeiten der teilnehmenden Firmen informieren							X	X		
2019	Europastadt Görlitz Zgorzelec GmbH	Online-Kampagne zur Akquirierung polnischer Fachkräfte	Vom Brexit betroffene polnische Fachkräfte sollen für den Standort Stadt und Landkreis Görlitz gewonnen werden		X								
2019	Landkreis Görlitz	Fachkräftesicherung im MINTBereich	Präsentation von MINT-Angeboten auf dem ONLINE SIDER für zukünftige Fachkräfte im Landkreis Görlitz		X								
2019	Stadt Zittau	Rückkehrerbörse 2019 Zittau/ Ebersbach-Neugersdorf	Die Veranstaltung richtet sich an Rückkehrwillige sowie künftige Neubürger als Plattform für Jobwechsler als auch für Arbeitssuchende.			X			X				

Förderung

Gefördert aus Mitteln des Bundes, des Freistaates Sachsen und des Landes Brandenburg im Rahmen der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsinfrastruktur“.

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie

Impressum

Herausgeber:

Wirtschaftsregion Lausitz GmbH
Projekt Zukunftswerkstatt Lausitz
Heideweg 2, 02953 Bad Muskau
T +49 35771 6599-10
E zukunft@wirtschaftsregion-lausitz.de

In Zusammenarbeit mit:

isw Institut für Strukturpolitik
und Wirtschaftsförderung gGmbH
Seebener Straße 22
06114 Halle (Saale)
www.isw-institut.de