

# **Bildung als Baustein regionaler Fachkräftesicherung stärken**

## **- Handlungsempfehlungen des Bildungsbeirates Halle (Saale) -**

### **1. Anliegen**

Der Anfang 2022 auf Beschluss des Stadtrates gegründete Bildungsbeirat Halle (Saale) hat zum Auftrag, Stadtrat und Verwaltung im Rahmen der Planung und Umsetzung bildungsrelevanter Prozesse und Aufgaben zu beraten. Er verfolgt das Ziel der gemeinsamen strategischen Weiterentwicklung der kommunalen Bildungslandschaft und versteht sich als Impulsgeber. Dabei vereint er übergreifend Perspektiven und Expertise aus den unterschiedlichen Bildungsbereichen.

Das Thema Fachkräftesicherung stellt aus dem Blickwinkel des Bildungsbeirates eine der zentralen aktuellen und zukünftigen Herausforderungen für den Bildungssektor dar. Die Sicherung des zukünftigen Arbeitskräftebedarfs betrifft den Bildungsbereich sowohl in seiner inhaltlichen Ausrichtung als auch in seiner personellen Struktur. Die Bildungsanbieter in Halle (Saale) stellen sich den damit verbundenen Aufgaben bereits aktiv und in vielfältiger Weise. Aus Sicht des Bildungsbeirates bedarf es jedoch in einigen Handlungsfeldern verstärkter Anstrengungen und neuer Schwerpunktsetzungen, um dem Wandel der Fachkräftesituation künftig noch besser begegnen zu können.

Mit den vorliegenden Empfehlungen möchte der Bildungsbeirat Handlungsimpulse für die Arbeit des Stadtrates, seiner Ausschüsse und der Stadtverwaltung, aber auch alle anderen mit der Thematik befassten Institutionen und Personen setzen. Ziel ist und bleibt dabei die nachhaltige gesellschaftliche, wirtschaftliche und kulturelle Entwicklung der Stadt Halle (Saale).

### **2. Strukturwandel und Bildung**

#### **2.1. Dreifacher Strukturwandel und Fachkräftemangel**

Die Stadt Halle (Saale) ist umfangreichen strukturellen Wandlungsprozessen ausgesetzt, welche tiefgreifende Auswirkungen auf die gesamte Stadtgesellschaft, Wirtschaft, Arbeitsmarkt aber auch individuelle Lebenswege aller Einwohnerinnen und Einwohner haben. Zusammengefasst lassen sich drei Ebenen des Strukturwandels identifizieren, die in unserer Stadt und Region unterschiedlich wirksam werden: demografischer Wandel, Digitalisierung und Automatisierung, Dekarbonisierung.

Die drei Ebenen wurden in den vergangenen Jahren in zahlreichen Studien und Veröffentlichungen beschrieben (vgl. u.a. IRMD 2021, BiSMit 2022, Haunstein 2022) und werden deshalb an dieser Stelle als Kurzüberblick dargestellt:

### **Demografischer Wandel:**

- prognostisch sinkende Bevölkerungszahl (vgl. Statistisches Landesamt 2021)
- Veränderung der Altersstruktur; Abnahme der erwerbstätigen Bevölkerung (vgl. Statistisches Landesamt 2021)
- Veränderung der Bevölkerungszusammensetzung hin zu größerer Heterogenität (vgl. Stadt Halle (Saale) 2022)

### **Digitalisierung und Automatisierung:**

- erhöhte Nachfrage nach Fachkräften im IT-Bereich
- Bedeutungsgewinn digitaler Kompetenzen
- „Substituierbarkeitspotenzial“ vor allem „einfacher“ Tätigkeiten
- neue (ortsunabhängige) Arbeits- und Ausbildungsmodelle

### **Dekarbonisierung:**

- Transformation der Wirtschaft Richtung Klimaneutralität
- Umstieg von fossilen auf erneuerbare Energien im Zuge der Energiewende – Zukunftsbranchen: Grüner Wasserstoff, Photovoltaik, Bioenergie, Elektromobilität, Batteriespeichertechnologien, Kreislaufwirtschaft, Gebäudesanierung

Die Auswirkungen dieser Entwicklungen auf den regionalen Arbeitsmarkt sind grundlegend und zeigen sich bereits heute sehr deutlich. So benennen 2021 die mitteldeutschen Unternehmen als Hauptherausforderungen bei der Stellenbesetzung zu wenig Bewerberinnen und Bewerber (85%), fehlende erforderliche Qualifikationen/Kompetenzen (81%) und fehlende nötige Soft Skills wie Team- und Kommunikationsfähigkeit (57%) (vgl. IRMD 2021, S.2ff.).

Der demografisch bedingte Rückgang des Arbeitskräfteangebotes wird durch den technologischen Fortschritt nur geringfügig ausgeglichen. In Summe verschärft sich der bestehende Fachkräftemangel weiter, da das Arbeitsangebot deutlich stärker zurückgeht als die Nachfrage (vgl. ebd.). Im Bereich der Ausbildung ist der Wandel vom Ausbildungsplatzmangel zum Auszubildendenmangel bereits erfolgt.

Der Wandel der Arbeitswelt betrifft dabei die unterschiedlichen Berufsfelder voraussichtlich in sehr unterschiedlichem Maße. Während im Bereich der IT-Berufe, der oben genannten Zukunftsbranchen sowie wenig technologisch substituierbaren Branchen (Dienstleistungen, Bauwesen, Gesundheitsberufe) eine stärkere Nachfrage zu erwarten ist, sinkt diese insbesondere in stärker substituierbaren Bereichen (z.B. fertigungstechnische Berufe). Für Halle (Saale) wird in diesem Zusammenhang ein besonderer Anstieg der Arbeitsnachfrage im Gesundheits- und Sozialwesen prognostiziert (vgl. ebd.). Allgemein wird vor allem ein Mangel an Fachkräften mit beruflicher Ausbildung erwartet.

## **2.2. Bildung und Fachkräftesicherung**

Bildung spielt im Kanon der kommunalen Handlungsmöglichkeiten im Kontext Fachkräftesicherung eine zentrale Rolle, wenngleich sie nicht Antwort auf alle Herausforderungen sein kann. Es lassen sich u.a. folgende Funktionen von Bildung bezogen auf die Bewältigung des Fachkräftemangels beschreiben:

- Erwerb von Grundkompetenzen und fachübergreifenden Kompetenzen als Voraussetzungen zur Teilhabe an der Arbeitswelt
- Erwerb von digitalen Kompetenzen als Voraussetzung digitaler Teilhabe und damit zur Teilhabe an der Arbeitswelt
- Notwendigkeit kontinuierlicher Aus-, Weiter- und Fortbildung angesichts des immer dynamischeren Wandels von Berufsbildern und Anforderungsprofilen sowie technologischer Entwicklungen
- Bildung als Standortfaktor: hervorragende Bildungslandschaft (inklusive Sport) erhöht Standortattraktivität – Pull-Faktor und „Klebeeffekte“ für Fachkräfte

Das Netzwerkbüro „Bildung im Strukturwandel in Mitteldeutschland“ benennt dazu zusammenfassend folgende bildungsstrategische Herausforderungen im Kontext des Strukturwandels (vgl. BiSMit 2022, S.55ff.):

<i>Demografie</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bildungsstrukturen vor Ort erhalten</li> <li>• Kooperationen von Bildungsakteuren und Nutzung digitaler Formate als Chance für einwohnerschwache Regionen</li> <li>• Zuwanderung durch Integration und Qualifikation fördern</li> </ul>
<i>Digitalisierung</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Digitale Kompetenzen und digitales Fachwissen fördern</li> <li>• Digitalisierung als Chance für dezentrale Teilhabe im Kontext von Bildung und Arbeit</li> <li>• Unterstützung von Unternehmen und Weiterbildung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei der digitalen Transformation der Arbeitswelt</li> </ul>
<i>Kompetenzen</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Breiter Bildungsansatz statt frühzeitiger Spezialisierung</li> <li>• Förderung von Lern- und Methodenkompetenzen „Lernen zu Lernen“</li> <li>• Förderung fachübergreifender Kompetenzen (Problemlösefähigkeiten, soziale Kompetenzen, Bildung für nachhaltige Entwicklung,...)</li> </ul>
<i>Weiterbildung</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berufliche Weiterbildung und Umorientierung werden zunehmen und benötigen passende Angebote (formell, informell, digital, Präsenz)</li> <li>• Halbwertszeit von Wissen verkürzt sich – neue Relevanz lebenslangen Lernens</li> </ul>
<i>Beratung und Netzwerke</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bildungsberatung als Querschnittsaufgabe für alle Alters- und Berufsgruppen, auch über den Bereich der Berufsorientierung hinaus</li> <li>• Stärkung interkommunaler Kooperationen, auch über Ländergrenzen hinweg</li> </ul>

### **3. Handlungsfelder und -empfehlungen**

#### **3.1. Handlungsfeld: Berufsorientierung und Übergang Schule-Beruf**

##### **Herausforderungen:**

Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels im Mitteldeutschen Revier benennt die Innovationsregion Mitteldeutschland folgende allgemeine Herausforderungen hinsichtlich des Themenbereiches Berufsorientierung (vgl. IRMD 2021, S.7ff.):

- Berufsorientierungsaktivitäten in der Breite an allen Schulformen und Schulen verankern
- stärkere Ausrichtung auf regionale Unternehmen, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in Berufsorientierung
- stärkere Vernetzung der Akteure am Übergang Schule-Beruf
- Studienzweifler/-abbrecher verstärkt adressieren
- verstärkter Einsatz digitaler Medien und Lernangebote

Berufsorientierung muss einerseits für ihre Zielgruppen attraktiv sein und andererseits die knappen Ressourcen der beteiligten Institutionen und der Nutzenden berücksichtigen. Es bleibt vor diesem Hintergrund eine stete Herausforderung, ohne zusätzliche Belastung einen Mehrwert für die Zielgruppen zu schaffen.

##### **Aktuelle Situation:**

In Halle (Saale) werden umfangreiche Angebote seitens verschiedenster Akteure vorgehalten, die junge Menschen bei der Berufsorientierung und dem Übergang Schule-Beruf unterstützen. Beispielhaft sind das Berufsinformationszentrum der Agentur für Arbeit, das „Haus der Jugend“, die Aktivitäten der Kammern, Unternehmen und von Schulen sowie die kommunal geförderten Angebote im Rahmen der Jugendberufshilfe zu nennen. Auch werden zahlreiche digitale Orientierungsangebote vorgehalten, bspw. über die Website des „Haus der Jugend“. Mit dem Beirat für Berufsorientierung der Agentur für Arbeit besteht in Halle (Saale) eine etablierte Struktur der strategischen Abstimmung zwischen den zentralen Akteuren der Übergangsgestaltung. Es bleibt jedoch auch zu konstatieren, dass aus Perspektive der jungen Menschen der Übergang Schule-Beruf nicht an kommunalen Grenzen Halt macht, sondern (insbesondere zwischen Halle (Saale) und dem Saalekreis, aber auch Leipzig und anderen) eine rege Mobilität von Auszubildenden, Ausbildungsinteressierten und Studierenden herrscht.

Die vergangenen Jahre waren im Feld der Berufsorientierung auch in Halle (Saale) stark durch die Corona-Pandemie und deren Folgen geprägt. Zahlreiche Formate und Veranstaltungen, u.a. Schülerpraktika, Messen und Börsen, Berufsberatung mussten stark eingeschränkt werden. Digitale Formate und alternative Beratungsmöglichkeiten (z.B. Telefonhotline) wurden vergleichsweise wenig und nur von einer bestimmten Klientel genutzt. Große Gruppen von jungen Menschen konnten durch Onlineformate nicht erreicht werden. Die ohnehin herausfordernde Zusammenarbeit von Schulen und Wirtschaft wurde unter den pandemischen Bedingungen zusätzlich erschwert. Die Verknüpfung von Unterricht und Berufsorientierung ist trotz

zahlreicher Bemühungen (Netzwerk SCHULE-WIRTSCHAFT, „Unternehmer machen Schule“, u.a.) nur punktuell umgesetzt.

Die Erfahrungen aus der Pandemie haben die Wichtigkeit von Präsenz, direkten Kontakten und Erfahrungen für junge Menschen in Hinblick auf Berufsorientierung verdeutlicht. Während die Bewerbermenge auf dem Ausbildungsmarkt mittlerweile beinahe das Vorkrisenniveau erreicht, sind die jungen Menschen durch fehlende direkte Kontakte insbesondere mit der Berufspraxis wenig vorbereitet. Sehr stark fehlen persönliche Erfahrungen (Praktika, etc.), welche durch Beratungsangebote und (digitale) Beschreibungen nicht adäquat ersetzt werden können. Dies betrifft spezielle Zielgruppen, bspw. junge Menschen mit Behinderungen, in besonderem Maße. Generell ist jedoch auch festzustellen, dass Berufsorientierung für junge Menschen oft eine eher untergeordnete Priorität besitzt – es ist kein „sexy“ Thema. Außerhalb des schulischen Kontext, bspw. in Jugendfreizeiteinrichtungen, ist Berufsorientierung für junge Menschen häufig nebensächlich. Auch die Eltern der jungen Menschen sind außerhalb schulischer Kontexte schwierig zu erreichen.

In der Umsetzung des Bildungskonzeptes unterstützt die Stadt Halle (Saale) momentan im Rahmen ihrer Zuständigkeiten zahlreiche Aktivitäten am Übergang Schule-Beruf, u.a.:

- 4.7.1 Rechtskreisübergreifendes Monitoring am Übergang Schule-Beruf
- 4.7.2 Informationsportal zum Übergang Schule-Beruf
- 4.7.3 Einführung von dezentralen Jugendbüros als Anlaufstellen zur individuellen Beratung und Begleitung von schwer erreichbaren jungen Menschen
- 4.7.12 Prüfung der Verstetigung von Jugendhilfeprojekten am Übergang Schule-Beruf

Im Rahmen der Planung und Förderung von Angeboten der Jugendberufshilfe sowie über die Aktivitäten des Regionalen Arbeitskreises und die Nutzung diverser Landes- und Bundesförderungen unterstützt die Stadt Halle (Saale) zudem kontinuierlich spezielle Zielgruppen beim Übergang Schule-Beruf.

### **Handlungsempfehlungen:**

- Ausweitung niedrigschwelliger Kontaktmöglichkeiten zur Berufsorientierung (bspw. Unternehmensexkursionen; Girls‘Day und Boys‘Day; Messen und Börsen)
- Stärkere Verknüpfung der Aktivitäten der Stadt Halle (Saale) mit denen des Saalekreises (u.a. Etablieren einer gemeinsamen Praktikumsbörse in Anknüpfung an das bestehende Format des Saalekreises; gegenseitiger Transfer hinsichtlich erfolgreicher Projekte)
- Stärkung der Vorbildwirkung der Stadtverwaltung in ihrer Rolle als Arbeitgeberin am Übergang Schule-Beruf (bspw. verstärktes Aufzeigen von Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten; Ausbau digitaler Bewerbungsmöglichkeiten)
- Unterstützung von Schulen und Unternehmen beim Aufbau gegenseitiger Kooperationen (z.B. Initiierung und Begleitung von Partnerschaften; Berufspatenschaften durch Unternehmen)
- Weiterentwicklung der Jugendberufsagentur „Haus der Jugend“ (z.B. zentrale und sichtbare Verortung; Prüfung der Einbindung weiterer Partnerinnen und Partner wie Kammern und Bildungsprojekte)

- Unterstützung der Schulen, Freizeiteinrichtungen und außerschulischen Bildungseinrichtungen bei der Konzeption und Umsetzung von Berufsorientierung (z.B. personelle und organisatorische Unterstützung bei Planung und Umsetzung von Berufsorientierung; Aufbau standort- bzw. quartiersbezogener Kooperation; sachliche Voraussetzungen für Umsetzung von Berufsorientierungskonzepten wie bspw. Werkstatträume und Fachkabinette schaffen)

### **3.2. Handlungsfeld: Digitalisierung und digitale Kompetenzen**

#### **Herausforderungen:**

Die fortschreitende Digitalisierung und Automatisierung der Arbeitswelt erfordert in nahezu allen Berufsfeldern einen Ausbau digitaler Kompetenzen und digitalen Fachwissens. Die Herausforderungen in diesem Kontext sind vielfältig (vgl. BiSMit 2022, S.55ff.). So bleibt die Bereitstellung einer ausreichenden Infrastruktur als Voraussetzung digitaler Angebote im schulischen wie Unternehmensbereich ein Dauerthema. Damit verbunden sind Fragen nach digitaler Teilhabe und Zugänglichkeit, aber auch jene nach den Grenzen digitaler Anwendungen und des Spannungsverhältnisses von passivem Konsum und aktiver Gestaltung. So ist bspw. auszuloten, inwiefern und für wen Digitalisierung eine Chance für dezentrale Teilhabe im Kontext von Bildung und Arbeit darstellen kann.

Die laufende Weiterbildung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist und bleibt dabei neben infrastrukturellen Fragen zentrales Element einer konstruktiven Nutzung digitaler Möglichkeiten. Dies betrifft Unternehmen ebenso wie Bildungseinrichtungen und die Kompetenzentwicklung von deren Mitarbeitenden<sup>1</sup>. Dabei stellt sich auch die Herausforderung der Etablierung von digitalen Bildungsstandards.

#### **Aktueller Stand:**

Wir leben in einer digitalisierten Welt. Mit Blick auf die Förderung digitaler Kompetenzen und Tools engagiert sich die Stadt Halle (Saale) an vielen Stellen. Eine zentrale Aktivität ist hier das Modellprojekt Smart City. In dessen Rahmen werden bis 2026 u.a. niedrighschwellige und innovative Lernformen zur Steigerung digitaler Grundkompetenzen exemplarisch im Stadtteil Neustadt erprobt. Ein anschließender Transfer erfolgreicher Formate ist angedacht. Weiterhin bietet auch das Bildungskonzept Ansatzpunkte zur Bearbeitung der Herausforderungen des digitalen Wandels:

- 4.3.3 Schaffung eines Angebotes an neuen medialen Lerninhalten für das Planetarium
- 4.11.1 Etablierung einer Koordinierungsstelle MINT-Bildung
- 4.11.2 Einrichtung von generationsübergreifenden Lernangeboten bezüglich neuer Technologien in der Stadtbibliothek
- 4.11.4 Umsetzung und Fortschreibung des IT-Konzeptes „IT macht Schule“

---

<sup>1</sup> Eine Trennung digitaler und „analoger“ Kompetenzen ist vor diesem Hintergrund im Übrigen nur aus analytischer Sicht sinnvoll, sollen doch beide in der Realität letztlich zur individuellen Handlungsfähigkeit der Menschen beitragen.

Zudem engagiert sich die Stadt im Rahmen von Förderungen und Kooperationspartnerschaften u.a. im Bereich MINT-Bildung sowie in vielfältigen Angeboten der Jugendarbeit, in denen häufig informelle digitale Kompetenzentwicklung stattfindet.

### **Handlungsempfehlungen:**

- Weitere Angebote zur Stärkung digitaler Grundkompetenzen (bspw. Datenschutz, Urheberrecht, ethische Werte im digitalen Raum) unter Nutzung innovativer Formate und verschiedener Bildungsorte (insbesondere an Schulen, Stadtbibliothek, Schülerakademien, Volkshochschule, etc.)
- Umsetzung des Modellprojektes Smart City (insbesondere Handlungsfeld „Digitale Bildungsinitiative Neustadt“) und stadtweiter Transfer erfolgreicher Bildungsformate zur Förderung digitaler Grundkompetenzen
- Ausbau digitaler Infrastruktur und insbesondere Unterstützung zivilgesellschaftlicher Initiativen zur Verbesserung digitaler Infrastruktur (bspw. Projekt „Hey Alter“, Freifunk, etc.)
- Etablierung eines „Digital-Tag“ der Stadt Halle (Saale) zur kontinuierlichen Vermittlung digitaler Entwicklungen in Arbeitswelt, Gesellschaft und Verwaltung (z.B. Hinweis auf Beratungsangebote, Umsetzung des Onlinezugangsgesetzes, etc.)

### **3.3. Handlungsfeld: Weiterbildung und Fortbildung**

#### **Herausforderungen:**

Durch den sich potenzierenden Anstieg menschlichen Wissens in der Gesellschaft erlangt lebenslanges Lernen auch im Kontext von Erwerbstätigkeit neue Relevanz. Berufliche Weiterbildung und Umorientierung werden weiter zunehmen und benötigen passende Angebote und Formate (formell, informell, digital, Präsenz) (vgl. BiSMit 2022, S.55ff.). Vor diesem Hintergrund ist es notwendig, für Beschäftigte und Arbeitgebende Anreize und Belohnungen zum Lernen, aber auch zeitliche Freiräume für Weiterbildung und Fortbildung zu schaffen. Die Unternehmen sind einzubeziehen. Auch gilt es, den vergleichsweise hohen Anteil an An- und Ungelernten für berufliche Weiterqualifizierung aufzuschließen.

#### **Aktuelle Situation:**

Die Landschaft an Weiterbildungs- und Fortbildungsangeboten sowie Förderungen ist sehr heterogen und unübersichtlich. Dies hat eine entsprechend große Vielfalt an Beratungs- und Orientierungsangeboten zu diesen Themen für Beschäftigte und Arbeitgebende zur Folge. Es finden häufige Verweisberatungen und Weiterleiten an andere Stellen statt; das Wissen der Anbietenden übereinander ist begrenzt. Für weiter- und fortbildungsinteressierte Beschäftigte und Arbeitgebende hat dies häufig lange Wege bis zu den notwendigen Informationen und passenden Stellen zur Folge. Zur Bearbeitung dieser Problematiken wurde im September 2022 in Kooperation mehrerer Partnerinnen und Partner eine Weiterbildungsagentur als zentraler Anlaufpunkt für Beschäftigte und Arbeitgebende gegründet.

### **Handlungsempfehlungen:**

- Unterstützung, Begleitung und Weiterentwicklung der Weiterbildungsagentur als zentraler realer und digitaler Anlaufort zum Thema Qualifizierung im Berufsleben (insbesondere Auswertung der Erprobung am Standort Volkshochschule sowie Prüfung der Übertragbarkeit und Erweiterung im Rahmen der Realisierung des Campus Neustadt, Schaffung einer digitalen Angebotsübersicht)
- Realisierung des Campus Neustadt als innovativer Ort der Bildung und Weiterbildung; Implementierung multipler Bildungsangebote in Anknüpfung an die Handlungsfelder und –empfehlungen der vorliegenden Stellungnahme (u.a. Weiterbildungsagentur, Bildung für nachhaltige Entwicklung, digitale Kompetenzentwicklung)

### **3.4. Handlungsfeld: Migration und Bildung**

#### **Herausforderungen:**

Die stete Zuwanderung verschiedener Gruppen ist eine dauerhafte Rahmenbedingung für den Fachkräftemarkt. Eine kontinuierliche Herausforderung und gleichzeitig Chance stellt die damit verbundene Integration und Qualifikation, insbesondere auch der Spracherwerb, der Zugewanderten dar. Dies beinhaltet auch die Ansprache von Migrantinnen und Migranten als Zielgruppe für Arbeitsmarkt und Spracherwerb.

Dabei werden Zugänge und Integration teils durch Alltagsrassismus erschwert. Das Anerkennen der multikulturellen Wirklichkeit bleibt vor diesem Hintergrund eine zu bearbeitende Herausforderung. Dies umfasst u.a. die Unterstützung von Arbeitgebenden zur Entwicklung interkultureller Kompetenz.

#### **Aktuelle Situation:**

In der Arbeit mit migrantischen Zielgruppen sind große kulturelle Unterschiede zu konstatieren. Es ist u.a. eine Unterscheidung zwischen Flüchtlingen und Arbeitsmigration notwendig. Ein Teil der Zielgruppen hat kaum Verständnis für die Notwendigkeit von Bildung und ist sehr bildungsfern, bis hin zum Analphabetismus. Diese Gruppen fokussieren eher kurzfristigen Gelderwerb. Ein anderer Teil ist stark auf Bildungsaufstieg mittels Studium fokussiert und wenig offen für betriebliche Ausbildungen. Dies unterstreicht die Notwendigkeit kultursensibler Kommunikation, um die verschiedenen Zielgruppen zu erreichen.

Die Anerkennung von Abschlüssen der Zugewanderten wird durch verschiedene Angebote unterstützt (bspw. Kompetenzzentrum IHK FOSA), jedoch seitens der Akteure weiterhin als schwierig und zu lange dauernd wahrgenommen. Im Bereich Berufsorientierung ist die Resonanz der Eltern in Elternabenden und in Beratungen der Agentur für Arbeit eher gering. Positive Erfahrungen werden hingegen mit ehrenamtlichen Berufspatenschaften gemacht.

Im Rahmen des Bildungskonzeptes der Stadt Halle (Saale) sind zahlreiche Maßnahmen insbesondere am Übergang Schule-Beruf beschrieben, die sich an die gesamte Bevölkerung und



damit auch Menschen mit Migrationshintergrund richten. Die hier ebenfalls relevanten Bereiche Erwachsenenbildung, Weiterbildung sowie Alphabetisierung/Grundbildung sind im Bildungskonzept als vakante Themen beschrieben und nicht tiefergehend untersetzt.

### **Handlungsempfehlungen:**

- Stärkung von Konzepten und Angeboten zur Sprachförderung und beruflichen Qualifizierung zur Integration (bspw. verstärkte Nutzung von Fördermitteln der Europäischen Union/des Bundes, Familiensprachförderung als Konzept stärken, städtisches Sprachförderkonzept)
- Etablierung eines mehrsprachigen E-Gouvernement (u.a. auch Unterstützung bei Antragstellungen)
- Stärkere interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung als Arbeitgeberin (z.B. multikulturelle Teams, aktives Anbieten von Praktika/Teilhabe)
- Verstetigung ehrenamtlicher Patenschaftsmodelle für Migrantinnen und Migranten (z.B. mit Fokus auf Bildungsmotivation, freiwillige Übernahme von Bildungspatenschaften durch Unternehmen)

### **3.5. Handlungsfeld: Fachübergreifende Kompetenzentwicklung**

#### **Herausforderungen:**

Angesichts der Flexibilisierung und Dynamisierung von Erwerbsbiografien, Berufsfeldern und –profilen nehmen grundlegende fachübergreifende Kompetenzen eine immer zentralere Rolle für Beschäftigte und Arbeitgebende ein. Dies beinhaltet u.a. Lern- und Methodenkompetenzen („Lernen zu Lernen“), Lernen Verantwortung zu übernehmen, Problemlösefähigkeiten, soziale Kompetenzen, digitale Kompetenzen sowie Wissen und Kompetenzen im Bereich nachhaltiger Entwicklung. Davon ausgehend wird das Verfolgen eines breiten Bildungsansatzes statt einer frühzeitigen Spezialisierung empfohlen (vgl. BiSMit 2022, S.55). Potential wird zudem in der Stärkung der Lernfähigkeit und -kompetenzen Erwachsener gesehen („Lernen lernen“ für Erwachsene).

#### **Aktueller Stand:**

Die explizite und implizite Förderung fachübergreifender Kompetenzen ist Teil vieler Bildungsangebote, insbesondere non-formaler Art. In Halle (Saale) bestehen vielfältige Angebote der kulturellen und außerschulischen Bildung, aber auch des Breitensports, die unabhängig von konkreten Inhalten den Auftrag der Persönlichkeitsbildung ohne arbeitsmarktbezogene Funktionalisierung verfolgen. Zudem werden dort häufig auch Zielgruppen erreicht, die sonst eher schwer erreichbar sind.

Speziell mit Angeboten des Service-Learning/Lernen durch Engagement sowie Freiwilligendiensten (bspw. an Schulen, in Sport und Kultur) werden gute Erfahrungen gemacht. Sie bie-

ten die Möglichkeit, wichtige Kompetenzen für Ausbildung und berufliche Entwicklung zu erwerben und vielfältige Arbeitswelten kennenzulernen. Dies kann konkrete Angebote der Berufsorientierung (z.B. schulische Praktika) gut ergänzen und stellt eine weitere wichtige Säule der Berufsorientierung für junge Menschen dar.

Die Stadtverwaltung unterstützt im Rahmen des Bildungskonzeptes für die Stadt Halle (Saale) diverse Maßnahmen im Sinne der benannten Herausforderungen (vgl. Stadt Halle (Saale) 2021):

- 4.3.1 Systematischer Austausch bestehender Angebote der Jugendbildung miteinander und mit formellen Bildungseinrichtungen zu „Bildung für nachhaltige Entwicklung“
- 4.3.4 Verbreitung der Lehr- und Lernform Service-Learning – Lernen durch Engagement an weiteren Schulen in Halle (Saale)
- 4.7.11 Soziale Lerntage für Schülerinnen und Schüler im Berufsvorbereitungsjahr
- 4.7.13 Intensivierung der Bewerbung der Angebote von Freiwilligendiensten

Zudem werden im Kontext der Planung und Förderung der Jugendhilfe umfangreiche Angebote der außerschulischen Bildung umgesetzt und unterstützt. Weiterhin verfolgt die Stadtverwaltung mit ihrem Engagement als „BNE-Modellkommune“ das Ziel, Bildung für nachhaltige Entwicklung (kurz: BNE) in Halle (Saale) präsenter zu machen und strukturell in der kommunalen Bildungslandschaft zu verankern.

### **Handlungsempfehlungen:**

- Stärkung der Bildung für nachhaltige Entwicklung durch dauerhafte strukturelle Implementierung in allen Bildungsbereichen (bspw. Etablierung von Praktika im Bereich Bildung für nachhaltige Entwicklung; Ermöglichung kostengünstiger Auslandserfahrungen und der Förderung und Zusammenarbeit mit Akteuren der non-formalen Bildung, wie bspw. Schulaustausche und internationaler Jugendbegegnungen)
- Stärkung kultureller und außerschulischer Bildungsangebote und Ausweitung des Zugangs zu diesen (bspw. Schülerakademie für Erwachsene, Maker Spaces, Erprobung neuer Methoden insbesondere für Kinder und Jugendliche, Stärkung außerschulischer Lernorte für Schulen)
- Ausweitung und Unterstützung von Service-Learning-Angeboten an Schulen und von lokalen und internationalen Freiwilligendiensten als Lern- und Kompetenzerwerbsgelegenheiten, Sozial-Praktika für Schülerinnen und Schüler
- Förderung der Anerkennung und Wertschätzung ehrenamtlichen Engagements

## **Quellen:**

BiSMit - Netzwerkbüro Bildung im Strukturwandel in Mitteldeutschland (Hrsg.) (2022): Strukturwandel braucht Bildung. Bestandsaufnahme und Herausforderungen der Bildungslandschaft im Mitteldeutschen Revier.

Haunstein, Stefan (2022): Strukturwandel – Ansätze für die Bildungslandschaft. Vortrag im Rahmen der Fortbildung „Bildung im Strukturwandel als kommunales Handlungsfeld“ der Transferagentur Mitteldeutschland für kommunales Bildungsmanagement vom 18.05.2022

IRMD – Innovationsregion Mitteldeutschland (Hrsg.) (2021): Kurzfassung: Fachkräfteentwicklung 2025+: Ansatz für die Entwicklung des Fachkräfteangebots 2025 bis 2040 zur Deckung erwarteter Bedarfslücken und sich im Zuge des Strukturwandels ändernder Fachkräftebedarfe. (Abruf am 15.11.2022 unter [https://www.innovationsregion-mitteldeutschland.com/wp-content/uploads/2021/12/211216\\_IRMD-Fachkraefteentwicklung-2025\\_Kurzfassung.pdf](https://www.innovationsregion-mitteldeutschland.com/wp-content/uploads/2021/12/211216_IRMD-Fachkraefteentwicklung-2025_Kurzfassung.pdf))

Stadt Halle (Saale) (2021): Bildungskonzept für die Stadt Halle (Saale).

Stadt Halle (Saale) (2022): Migrationsbericht 2021. Migrationsentwicklung in der Stadt Halle (Saale)

Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt (2021): Bevölkerungsvorausberechnung nach Alter und Geschlecht. 7. Regionalisierte Bevölkerungsprognose Sachsen-Anhalt 2019-2035. (Abruf am 15.11.2022 unter [https://statistik.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Landesamt/StaLa/startseite/Themen/Bevoelkerung/Berichte/Bevoelkerungsprognose/3A111\\_2019\\_2035-A.pdf](https://statistik.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Landesamt/StaLa/startseite/Themen/Bevoelkerung/Berichte/Bevoelkerungsprognose/3A111_2019_2035-A.pdf))