



Kompetenzen für Deutschland



Deutscher Weiterbildungsatlas

Teilnahme und Angebot in Kreisen
und kreisfreien Städten

Deutscher Weiterbildungsatlas

Kreise und kreisfreie Städte

Zusammenfassung der Ergebnisse

Autoren: Marvin Bürmann, Frank Frick

Der Deutsche Weiterbildungsatlas

Hintergründe und Projektpartner

Welche regionalen Ungleichheiten gibt es bei der Weiterbildung? Der im September 2015 veröffentlichte erste Weiterbildungsatlas ging dieser Frage auf Ebene der 96 Raumordnungsregionen in Deutschland nach. Zusammen mit dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) und der Freien Universität Berlin (FU) wurden hierbei erhebliche Unterschiede in der Höhe der Teilnahmequoten und der Verteilung von Weiterbildungsangeboten festgestellt. Die im ersten Atlas genutzten Datenzugänge und Berechnungsmethoden werden in dem vorliegenden Weiterbildungsatlas angewandt, um die Weiterbildungssituation für Kreise und kreisfreie Städte zu untersuchen.

Das Projekt wurde in Zusammenarbeit mit Prof. Dr. Josef Schrader und Andreas Martin vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) durchgeführt. Zudem war Prof. Dr. Klaus Schömann auf Seiten des Instituts lange Zeit für den Weiterbildungsatlas zuständig. Besonderer Dank gebührt Andreas Martin, der die gesamten Ergebnisse in Austausch mit den Statistischen Landesämtern und dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) berechnet hat.

Die für den aktuellen Weiterbildungsatlas angepassten Berechnungsmethoden sowie erste Ergebnisse wurden im Rahmen eines Workshops diskutiert. Für die hilfreichen Anmerkungen danken wir im Einzelnen: Prof. Dr. Martin Baethge, Prof. Dr. Lutz Bellmann, Dr. Knut Diekmann, Jörg Freese, Prof. Dr. Dieter Gnabs, Dr. Klaus Keßler, Stefan Koscheck und Prof. Dr. Rudolf Tippelt.

Die vorliegende Broschüre liefert eine Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse des Deutschen Weiterbildungsatlas. Grundlage sind die vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung berechneten Ergebnisse sowie der ausführliche Ergebnisbericht des Instituts. Dieser beinhaltet weiterführende Informationen zu den Ergebnissen sowie zu den verwendeten Daten und Methoden. Darüber hinaus finden sich im Ergebnisbericht auch die ausführlichen Fallstudien, die im Rahmen der Studie durchgeführt wurden.



Alle hier dargestellten Ergebnisse sowie die Ergebnisse einzelner Jahre können Sie online abrufen unter:
kreise.deutscher-weiterbildungsatlas.de



Der ausführliche Ergebnisbericht des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung mit detaillierteren Ausführungen zu Ergebnissen, Fallstudien und verwendeten Daten und Methoden ist ebenso online abrufbar unter:
ergebnisberichte.deutscher-weiterbildungsatlas.de

Inhalt

6 **Zusammenfassung** – Zentrale Ergebnisse

Einleitung

-
- 8 Ziele und Inhalte des Deutschen Weiterbildungsatlas
-

Weiterbildungsteilnahme

- 12 Weiterbildungsteilnahme – Große Unterschiede zwischen Deutschlands Kommunen
 - 16 Sonderseite – Niedrige und sinkende Weiterbildungsteilnahme
-

Potenzialausschöpfung

- 18 Potenzialausschöpfung – Möglichkeiten werden höchst unterschiedlich genutzt
-

Weiterbildungsangebot

- 22 Öffentliches Weiterbildungsangebot (Volkshochschulkurse) – Deutliches Gefälle von West nach Ost
 - 28 Gemeinschaftliches Weiterbildungsangebot – Die Mitte Deutschlands mit den meisten Anbietern
 - 34 Privatwirtschaftliches Weiterbildungsangebot – Im Westen viele kleine, im Osten wenige große Anbieter
 - 40 Betriebliches Weiterbildungsangebot – Abhängig von Konjunktur und regionaler Wirtschaftskraft
-

Regionale Fallstudien

- 46 Sechs Kommunen im Fokus
 - 48 1. Landkreis Elbe-Elster – Neue Impulse durch kommunales Bildungsmanagement
 - 50 2. Wunsiedel im Fichtelgebirge – Chancen nutzen im Strukturwandel
 - 52 3. Darmstadt – Betriebliche Weiterbildung als Schlüsselfaktor
 - 54 4. Neumarkt – Den Bedarf im Blick
 - 56 5. Starnberg – Hoher Bildungsstand, anspruchsvolle Weiterbildungen
 - 58 6. Sonneberg – Weiterbildungsvielfalt durch anhaltendes Engagement
 - 60 Zusammenfassung – Weiterbildung in den Kreisen ist anfällig für Veränderungen
-

62 Daten und Methoden

66 Ergebnisse der Bundesländer

68 Ergebnisse der Kreise und kreisfreien Städte

- 94 Lesehilfe
-

Zusammenfassung

Zentrale Ergebnisse

Große Unterschiede bei Weiterbildungsteilnahme und -angebot. Die Weiterbildungsteilnahme und das Weiterbildungsangebot sind in Deutschland ungleich verteilt. Der erstmalige Blick auf die Ebene der Kommunen¹ zeigt, dass in den weiterbildungsstärksten Kommunen die Teilnahme rund achtmal so hoch ist wie in den schwächsten. Diese Unterschiede erklären sich nicht durch Differenzen zwischen den Bundesländern, denn auch innerhalb der Länder zeigt sich eine enorme Schere. Selbst wenn man die verschiedenen Ausgangsvoraussetzungen der Kommunen berücksichtigt (wie deren Sozial-, Wirtschafts- und Infrastrukturen), lassen sich durch die sogenannte Potenzialausschöpfung nur 30 Prozent der beobachteten Unterschiede erklären. Das bedeutet, dass 70 Prozent der Abweichungen andere Ursachen haben. Hier spielt unter anderem die Angebotsseite eine wichtige Rolle. Die Untersuchung zeigt, wie unterschiedlich die öffentlichen, gemeinschaftlichen, privatwirtschaftlichen und betrieblichen Angebote in Deutschland verteilt sind. Und der Atlas bestätigt erneut mit detaillierten Fallstudien, welche zentralen Handlungsfelder besonders wichtig sind: die Kooperation der Akteure, eine unabhängigen Beratung und die Erreichbarkeit von Weiterbildungsangeboten vor Ort. All diese Aspekte müssen sich stets am lokalen Weiterbildungsbedarf orientieren. Vor allem, weil er sich auf Ebene die Kommunen durch demografische und wirtschaftliche Entwicklungen stark verändern kann.

Leichter Rückgang der Weiterbildungsteilnahme auf 12,3 Prozent zeigt sich in fast allen Bundesländern

12,3 Prozent der Menschen über 25 Jahre haben in Deutschland im Jahr 2013 an mindestens einer Weiterbildung teilgenommen. Im Vorjahr waren es noch 12,6 Prozent². Die Bundesländer weichen mitunter deutlich vom Bundesdurchschnitt ab: So weisen Baden-Württemberg und Hessen 2013 mit über 14 Prozent die höchsten Teilnahmequoten auf. Sachsen-Anhalt, Nordrhein-Westfalen, Mecklenburg-Vorpommern und das Saarland kommen auf 10,4 Prozent. In 13 der 16 Bundesländer zeigte sich zwischen 2012 und 2013 ein Rückgang. Lediglich das Saarland und Sachsen konnten zulegen. In Niedersachsen blieb die Teilnahme konstant.

Weiterbildungsteilnahme in Kommunen zwischen 2,9 und 23,1 Prozent

Der aktuelle Weiterbildungsatlas zeigt erstmalig die großen Unterschiede auf Ebene der 402 Kommunen in Deutschland. In den Jahren 2012/2013 reichte die Spannweite der Weiterbildungsteilnahme von 23,1 Prozent in Darmstadt bis hinunter auf 2,9 Prozent in Prignitz. Damit liegt die Teilnahme in der stärksten Kommune fast achtmal so hoch wie in der schwächsten. Die unterschiedlichen Quoten lassen dabei nicht auf

die Weiterbildungsteilnahme des jeweiligen Bundeslandes zurückführen. Denn selbst in den Flächenländern, die eine insgesamt hohe Teilnahmequote aufweisen, sind mitunter sehr niedrige Werte zu finden. Wie weit die Schere auseinander geht, zeigt das Beispiel Bayern: Hier weichen die Teilnahmequoten der Kommunen im Schnitt um 3,8 Prozentpunkte vom Landesmittel ab – was einer prozentualen Abweichungen von durchschnittlich fast 30 Prozent entspricht.

Werden vorhandene Potenziale genutzt?

Ähnlich heterogen präsentiert sich die Republik bei der Potenzialausschöpfung in der Weiterbildung. Im Sinne einer besseren Vergleichbarkeit beschreibt diese, wie stark die tatsächliche Teilnahmequote von jener abweicht, die aufgrund der regionalen Strukturmerkmale der Kommunen zu erwarten wäre. Herausgerechnet wird dabei der Einfluss soziodemografischer, wirtschaftlicher und infrastruktureller Rahmenbedingungen, die mittelfristig von den weiterbildungsrelevanten Akteuren vor Ort nicht beeinflusst werden können. Rund 30 Prozent der lokalen Unterschiede lassen sich auf diese Weise erklären. Bei einer Potenzialausschöpfung von 100 Prozent entspricht die Teilnahme genau den Erwartungen.

¹ Im Sinne der Lesbarkeit sind mit „Kommunen“ im Weiterbildungsatlas stets „Kreise und kreisfreie Städte“ gemeint.

² 2011 waren es sogar noch 13,9 Prozent. Die Teilnahmequote ist demnach seither im Bundesdurchschnitt um 1,6 Prozentpunkte gesunken. Eine detaillierte Auseinandersetzung mit dieser Entwicklung finden Sie auf den Seiten 16 und 17.

Baden-Württemberg übertrifft die Erwartungen, Sachsen und Saarland legen deutlich zu

Die höchste Potenzialausschöpfung erreichte im Jahr 2013 Baden-Württemberg mit 115,6 Prozent. 6 bis fast 14 Prozent über den Erwartungen lagen Hessen, Rheinland-Pfalz und Thüringen. Am geringsten fiel die Potenzialausschöpfung in Berlin und Hamburg aus. Auf Grundlage der Sozialstruktur hätte es dort mindestens 15 Prozent mehr Teilnehmer geben können. Schwach sind auch Brandenburg und Nordrhein-Westfalen, die mehr als acht Prozent hinter den Erwartungen zurückbleiben. Zulegen konnten hingegen vor allem Sachsen und das Saarland – beides Ländern, die im Jahr 2012 noch sehr niedrige Potenzialausschöpfungen verzeichneten.

Potenzialausschöpfung in Kommunen zwischen 22 und 202 Prozent

Die größten Unterschiede zeigen sich allerdings auf kommunaler Ebene. Der bayrische Landkreis Fürstenfeldbruck beispielsweise bleibt (für 2012/2013 gemittelt) fast 80 Prozent hinter der Weiterbildungsteilnahme zurück, die auf Grundlage der lokalen Sozial-, Wirtschafts- und Infrastruktur zu erwarten gewesen wäre. Auf der anderen Seite übertrifft der Landkreis Elbe-Elsster in Brandenburg die Erwartungen um das Doppelte. Auch wenn die lokalen Sozial-, Wirtschafts- und Infrastrukturen manch niedrige Teilnahmequoten gut erklären können, bleibt die Ursache für etwa 70 Prozent der Unterschiede offen – und damit auch die Frage, was die Weiterbildungsteilnahme jenseits der unterschiedlichen Rahmenbedingungen noch beeinflusst. Das Weiterbildungsangebot wird hierbei eine wichtige Rolle spielen.

Weiterbildungsangebot quantitativ und institutionell sehr unterschiedlich

Der Weiterbildungsatlas untersucht deshalb die Angebote der öffentlichen, gemeinschaftlichen, privatwirtschaftlichen und betrieblichen Anbieter bis hinunter auf die kommunale Ebene. Dabei zeigt sich: Öffentliche Angebote in Form von Volkshochschulkursen sind geprägt von einem

West-Ost-Gefälle und großen Unterschieden zwischen den 402 Kommunen. Die stärksten Kommunen weisen mehr als 20 Angebote je 1000 Einwohner auf (2012 – 2013), die schwächsten weniger als zwei. Beim sogenannten gemeinschaftlichen Angebot von gewerkschaftlichen und kirchlichen Trägern zeigt sich eine Konzentration in der Mitte Deutschlands: Sachsen-Anhalt und Niedersachsen verzeichnen deutlich mehr als zwei Einrichtungen je 100.000 Einwohner (2012). Bei der privatwirtschaftlichen Weiterbildung standen der Bevölkerung 44,48³ Weiterbildungseinrichtungen je 100.000 Einwohner (2012) zur Verfügung. Die privatwirtschaftliche Weiterbildungslandschaft ist hierbei geprägt von zahlreichen kleinen Anbietern im Westen und wenigen großen Einrichtungen im Osten. Privatwirtschaftliche Weiterbildung findet sich vor allem in prosperierenden Regionen. Eine Abhängigkeit von Wirtschaftsstärke und Konjunktur lässt sich auch bei der betrieblichen Weiterbildung beobachten: 3,82 Millionen Angebote gab es hier im Jahr 2012 – weniger als im Vorjahr, was mit einer sich abschwächenden Konjunktur einherging.

Fallstudien: regionale Kooperation, Bildungsberatung und Verkehrsanbindung sind wichtig

Unsere Fallstudien ausgewählten Kommunen verdeutlichen schließlich die zentralen Handlungsfelder vor Ort: Kooperation der Akteure, Unabhängigkeit bei der Beratung, Erreichbarkeit der Angebote. Darüber hinaus illustrieren sie, wie stark wirtschaftliche und demografische Veränderungen auf kommunaler Ebene mit der Weiterbildung verknüpft sind. Hier gilt es veränderte Rahmenbedingungen und Bedarfe zu antizipieren, um so Risiken zu erkennen und mögliche Chancen zu nutzen. Angebote, die auf die lokalen Bedarfe zugeschnitten sind, helfen ebenso diese Herausforderungen zu meistern wie Kooperationen zwischen kommunalen Akteuren. So lässt sich eine Weiterbildungslandschaft schaffen, die sowohl die wirtschaftliche Entwicklung befördert als auch Chancen für bildungsfernere Personen eröffnet.

³ Diesem Wert liegt im Vergleich zum ersten Atlas eine veränderte Berechnungsmethode zugrunde. Genauere Erläuterungen finden Sie in den Kapiteln zum „privatwirtschaftlichen Angebot“ (ab S. 34) und den „Daten und Methoden“ (ab S. 62).

Einleitung

Ziele und Inhalte des Deutschen Weiterbildungsatlas

Weiterbildungen ermöglichen es, Wissen und Fähigkeiten zu vertiefen, Horizonte zu erweitern und berufliche Chancen zu verbessern. Gerade wenn die Gesellschaft sich ändert, ermöglicht lebenslanges Lernen jedem Bürger, mit diesen Veränderungen Schritt halten zu können – beruflich wie privat. Es ist daher entscheidend, dass Weiterbildung allen Teilen der Gesellschaft zur Verfügung steht und natürlich auch von allen wahrgenommen wird. Da die Menschen häufig dort lernen, wo sie leben, ist die Weiterbildung vor Ort entscheidend. Der Deutsche Weiterbildungsatlas analysiert die Weiterbildungssituation in Kommunen⁴. Er macht Weiterbildungsbereitstellungen und -nachfrage transparent und bietet damit wichtige Hintergrundinformationen, um Teilhabechancen zu verbessern.

Lebenslanges Lernen fördert soziale Teilhabe und berufliche Chancen. Gerade für Personen, die auf dem ersten Bildungsweg weniger erfolgreich waren, ermöglichen Weiterbildungen den Einstieg in eine Beschäftigung oder die Verbesserung der beruflichen Situation. Und auch jenseits vom beruflichen Kontext tragen allgemeine Weiterbildungen zur sozialen Teilhabe bei. Der Zugang zu Weiterbildungen sollte deshalb weder sozial noch regional ungleich verteilt sein. Der erste Deutsche Weiterbildungsatlas für 96 Raumordnungsregionen hat jedoch gezeigt, dass sowohl deutliche soziale als auch regionale Ungleichheiten bestehen. So nehmen zum einen Personen mit einem berufsqualifizierenden Abschluss dreimal so häufig an Weiterbildungen teil als Geringqualifizierte ohne Abschluss. Zum anderen gab es in den Jahren 2007 bis 2012 – bei einer durchschnittlichen Teilnahmequote von 13,5 Prozent – enorme regionale Unterschiede. Auf Ebene der Raumordnungsregionen reichte die Spannweite der Weiterbildungsteilnahme von 6,1 bis 18,7 Prozent. Teilhabechancen sind in Deutschland also ungleich verteilt.

Für die vorliegende zweite Ausgabe des Weiterbildungsatlas wollten wir es nun noch genauer wissen. Dazu haben wir neben den Bundesländern auch die Weiterbildungssituation in den 402 Kommunen in den Jahren 2012 und 2013 analysiert – jenen lokalen Einheiten, in denen Weiterbildungsakteure durch ihre Entscheidun-

gen direkten Einfluss auf die Weiterbildungslandschaft nehmen. Zur genaueren Betrachtung wurden unterschiedliche Datenquellen zur Analyse der einzelnen Kommunen herangezogen: Bevölkerungs- und Unternehmensbefragungen, Statistiken der Volkshochschulen sowie das Unternehmensregister. Darüber hinaus berücksichtigt der Weiterbildungsatlas, dass Kommunen unterschiedliche Ausgangsvoraussetzungen haben. Wie schon beim ersten Atlas wurden hierfür die lokalen Sozial-, Wirtschafts- und Infrastrukturen in Rechnung gestellt. Des Weiteren wurde berücksichtigt, dass Einwohner einer Kommune nicht nur die Weiterbildungsmöglichkeiten vor Ort nutzen. Um diesem Umstand Rechnung zu tragen, berücksichtigt der Atlas, wie weit die Menschen in Deutschland für Bildung pendeln und auf welche Angebote sie zurückgreifen können. Deshalb wird für die untersuchten Angebotsformen sowohl der vor Ort gemessene Wert, als auch ein Wert unter Einbezug der umliegenden Angebote ausgegeben.

Akteure und Entscheider erhalten auf Basis dieser Daten einen aufschlussreichen Überblick über die lokale Weiterbildungslandschaft. Sie erfahren, wie viele Bürger sich weiterbilden, auf wie viele Angebote sie treffen und ob die Weiterbildungsteilnahme die statistischen Erwartungen übertrifft oder Potenziale ungenutzt bleiben. Die Situationen der einzelnen Kommunen lassen sich aufgrund der deutschlandweiten Datenbasis miteinander vergleichen. Fallstudien

⁴ Im Sinne der Lesbarkeit sind mit „Kommunen“ im Weiterbildungsatlas stets „Kreise und kreisfreie Städte“ gemeint.

geben Einblick in die besondere Situation von 6 Kommunen. Sie zeigen, dass Weiterbildung durch viele verschiedene Aspekte und Faktoren beeinflusst wird und liefern Denkanstöße, wie Weiterbildung sich verbessern lässt.

Inhalte des Deutschen Weiterbildungsatlas

Organisierte Weiterbildung kann sowohl beruflicher Natur sein (zum Beispiel Umschulungen, Lehrgänge für den beruflichen Aufstieg oder sonstige Kurse mit beruflichem Bezug) als auch allgemeinbildenden Charakter haben (von Gesundheitsfragen über Familienthemen bis zu kulturellen und politischen Themen). Um die Teilnahmefrage in Deutschland zu messen, nutzt der Deutsche Weiterbildungsatlas die Daten des Mikrozensus. Diese jährliche Erhebung erfasst ein Prozent der deutschen Wohnbevölkerung, sodass auf kommunaler Ebene ausreichend große Fallzahlen zur Verfügung stehen. Berücksichtigt werden die Angaben aller Einwohner ab 25 Jahren. Damit sind alle Menschen eingeschlossen, die für die Analyse des lebenslangen Lernens besonders relevant sind – weil sie die Erstausbildung meist schon abgeschlossen haben. Im Mikrozensus werden die Teilnehmer gefragt, ob sie in den vergangenen zwölf Monaten an einer oder mehreren Veranstaltungen der beruflichen oder allgemeinen Weiterbildung teilgenommen haben oder ob sie gegenwärtig daran teilnehmen.

Der Weiterbildungsatlas untersucht auch, in welcher Form Kommunen ihre Weiterbildungspotenziale nutzen. Dafür wurde die sogenannte Potenzialausschöpfung ermittelt. Sie ergibt sich aus dem Vergleich der gemessenen Teilnahmefrage mit der statistisch zu erwartenden. Um im Zuge dieser Berechnung eine größtmögliche Vergleichbarkeit zu schaffen, wurde die erwartete Teilnahmefrage aus unterschiedlichen Merkmalen der regionalen Sozial-, Wirtschafts- und Infrastruktur berechnet. Hierbei handelt es sich um Eigenschaften der Kommunen, auf die lokale Akteure mittelfristig keinen Einfluss haben. 30 Prozent der Unterschiede in der Teilnahmefrage zwischen den Kommunen lassen sich durch diese Merkmale erklären. Was dar-

über hinaus die Weiterbildungsteilnahme beeinflusst, das versucht der Weiterbildungsatlas zu identifizieren und zu klären.

Deshalb untersucht der Deutsche Weiterbildungsatlas die berufsbildenden und allgemeinbildenden Weiterbildungsangebote. Am differenziertesten liegen Ergebnisse zur öffentlichen Weiterbildung an Volkshochschulen vor. Grundlage dafür ist die Anzahl der öffentlich angebotenen Volkshochschulkurse, die in der Volkshochschulstatistik des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung enthalten ist.

Erstmals betrachtet der Deutsche Weiterbildungsatlas auch das sogenannte gemeinschaftliche Angebot an Weiterbildung, das in Trägerschaft der katholischen oder evangelischen Kirche oder dem Deutschen Gewerkschaftsbund organisiert wird. Dargestellt und analysiert wird die Zahl der Einrichtungen in den Jahren 2012 und 2013 auf Grundlage der Verbundstatistik des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung.

Die Angaben zur privatwirtschaftlichen Weiterbildung basieren auf Daten des Unternehmensregisters. Die Erfassung privatwirtschaftlicher Weiterbildungseinrichtungen auf Ebene der Kommunen unterliegt dabei erheblich strenger datenschutzrechtlichen Restriktionen, als dies auf Ebene der Raumordnungsregionen oder Bundesländer der Fall ist. Angaben zur Einrichtungsgröße, wie sie für die Raumordnungsregionen im ersten Weiterbildungsatlas zugrunde lagen, sind hier nicht mehr zugänglich. Für 2012 liegen für die Kommunen daher Angaben zur Zahl der privatwirtschaftlichen Weiterbildungseinrichtungen vor, die nicht nach ihrer jeweiligen Größe gewichtet sind.

Für den Bereich der betrieblichen Weiterbildung wurden Vorträge und Konferenzen, interne Kurse sowie externe Kurse von Betrieben ausgewertet. Viele dieser Angebote werden „von außen“ eingekauft oder kommen durch Kooperationen mit Weiterbildungseinrichtungen zustande. Nicht jedes Angebot wird also vom Betrieb selbst organisiert oder im eigenen Unternehmen durchgeführt. Die Angaben zu den angebotenen Weiterbildungen wurden aus einer

Unternehmensbefragung des Institutes für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung gewonnen. Zusammen mit den Daten des Unternehmensregisters wurde dann das betriebliche Angebot auf Ebene der Kommunen berechnet.

Für die vorliegenden Fallstudien wurden Kommunen ausgewählt, die im Zuge der Datenanalyse besonders auffällige Ergebnisse bei der Weiterbildungsteilnahme oder dem Weiterbildungsangebot aufwiesen. So wichen in den Landkreisen Wunsiedel im Fichtelgebirge und Elbe-Elster im Jahr 2012 die Weiterbildungsbeteiligung besonders stark vom Erwartungswert ab. Beide Kommunen verzeichneten die bundesweit höchste Potenzialausschöpfung. Darmstadt und Neumarkt in der Oberpfalz wiederum rückten ins Blickfeld, weil dort im Jahr 2012 deutlich häufiger an Weiterbildungen teilgenommen wurde, als das örtliche Weiterbildungsangebot hätte erwarten lassen. Der Landkreis Starnberg im Umfeld von München fiel hingegen wegen seines außerordentlich hohen privatwirtschaftlichen Weiterbildungsangebotes auf. Im Landkreis Sonneberg schließlich gab es das größte Volkshochschulangebot im Osten der Republik, der historisch bedingt ein geringes Angebot an Volkshochschulkursen aufweist.

Regionale Einheiten

Nachdem der Deutsche Weiterbildungsatlas in seiner ersten Ausgabe die Bundesländer und 96 Raumordnungsregionen in den Blick genommen hat, sind es in der vorliegenden Ausgabe nun die Länder und die 402 Kommunen.

Raumordnungsregionen zeichnen sich vor allem dadurch aus, dass Pendlerverflechtungen zwischen Ober-/Mittelzentren und dem jeweiligen Umland bei der Raumabgrenzung berücksichtigt werden. Raumordnungsregionen fassen also vor allem wirtschaftliche Verflechtungen räumlich zusammen. Mit Betrachtung des Weiterbildungsverhaltens und des Weiterbildungsangebotes auf Ebene der Kommunen werden soziodemografische, ökonomische und siedlungsstrukturelle Kontexte wichtiger, weil sie sich noch deutlicher als zwischen den Raumordnungsregionen unterscheiden. Analysen

zum Einfluss verschiedener Raumgliederungen auf die Weiterbildungsbeteiligung haben gezeigt, dass auf die Kommunen der größte Varianzanteil entfällt. Kommunen sind deshalb bestens geeignet, um das Weiterbildungsangebot mit der Weiterbildungsbeteiligung zu untersuchen und darzustellen. Dass sich die Weiterbildungsteilnahme auf kommunaler Ebene überhaupt für die Bevölkerung dieser Kommunen darstellen lässt, geht auf einen Hochrechnungsfaktor zurück, der erstmals im Mikrozensus 2012 zur Verfügung stand.

Eine Übersichtskarte mit allen Kommunen finden Sie auf der nebenstehenden Seite.

Untersuchungszeitraum

Der erste Deutsche Weiterbildungsatlas umfasste die Jahre 2007 bis 2012. Die nun vorliegenden Daten der Jahre 2012 bis 2013 ermöglichen die Aktualisierung der Bundesländer-Ergebnisse für das Jahr 2013. Da die Daten auf kommunaler Ebene erstmals vorliegen machen Aussagen über zeitliche Entwicklungen wenig Sinn, weil Schwankungen zwischen beiden Jahren zu einem gewissen Teil auch auf unterschiedliche Stichproben oder bestimmte Jahresseriffe zurückzuführen sind. Für die Ergebnisdarstellung haben wir jeweils den Mittelwert der Jahre 2012 und 2013 gebildet. Im Ergebnis lassen sich damit gesicherte Aussagen zu den Teilnahmequoten der Wohnbevölkerung in den Kommunen machen.

Deutschlands Kreise und kreisfreien Städte



Weiterbildungsteilnahme

Große Unterschiede zwischen Deutschlands Kommunen

Jeder achte Bundesbürger (12,3 Prozent) hat im Jahr 2013 an mindestens einer Weiterbildung teilgenommen. Der im Vergleich zu 2012 (12,6 Prozent) geringere Wert setzt einen Trend aus den Vorjahren fort: Die Teilnahme an organisierten Weiterbildungen ist weiter gesunken. 2011 hatte noch jeder Siebte (13,9 Prozent) an Weiterbildungen teilgenommen. Über diese deutschlandweite Entwicklung hinaus analysiert der Weiterbildungsatlas auch die unterschiedlichen Teilnahmequoten der Länder und Kommunen: Bei den Ländern reicht die Weiterbildungsteilnahme 2013 von 10,4 bis 14,8 Prozent. Schwächste (2,9 Prozent) und stärkste Kommune (23,1 Prozent) unterscheiden sich im Mittel der Jahre 2012 und 2013 um den Faktor acht. Ähnlich große Unterschiede zeigen sich auch innerhalb der Bundesländer.

Für die Jahre 2012 und 2013 betrachten wir die Weiterbildungsteilnahme der Gesamtbevölkerung ab dem 25. Lebensjahr: Diese Altersgrenze markiert häufig die Schwelle zwischen Ausbildung und Berufstätigkeit. Da Lernen ein lebenslanger Prozess ist, gibt es hier keine obere Grenze.

Deutschlandweiter Abwärtstrend

Im Untersuchungszeitraum von 2012 bis 2013 sank die Weiterbildungsquote in Deutschland von 12,6 auf 12,3 Prozent – ein Minus von 0,3 Prozentpunkten. 2011 hatten sogar noch 13,9 Prozent der Bevölkerung an Weiterbildungen teilgenommen. Bis 2013 ist die Teilnahmequote also um 1,6 Prozentpunkte gesunken. Das ist ein Rückgang von fast 13 Prozent. Eine detaillierte Auseinandersetzung dieser Entwicklung vor dem Hintergrund anderer Befragungsergebnisse finden Sie auf den Seiten 16 und 17.

Nur zwei Bundesländer mit steigender Weiterbildungsteilnahme

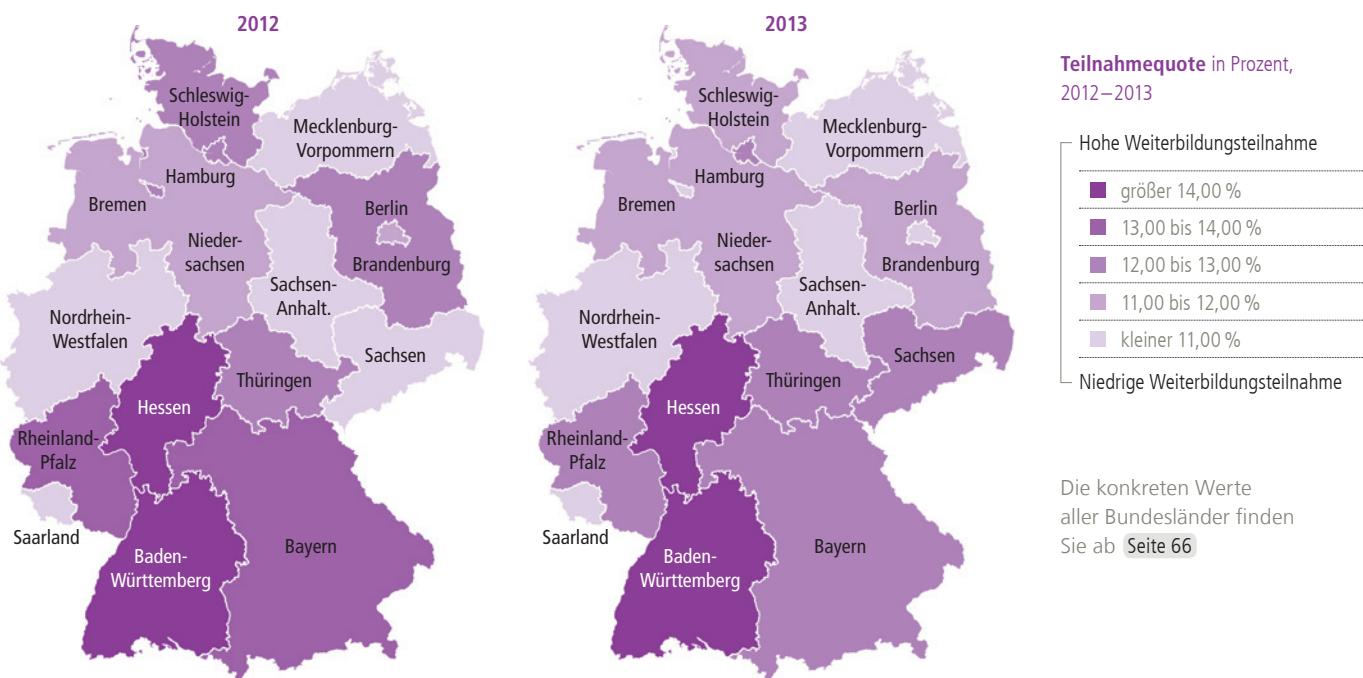
Mit 14,8 Prozent verzeichnet Baden-Württemberg im Jahr 2013 die höchste Teilnahmequote, gefolgt von Hessen und Rheinland-Pfalz. Die geringsten Werte finden sich in Sachsen-Anhalt, Nordrhein-Westfalen, Mecklenburg-Vorpommern und im Saarland mit Teilnahmequoten von jeweils 10,4 Prozent. Der Blick auf die Verteilung in Deutschland zeigt vor allem ein Süd-Nord-Gefälle. Die Länder im Osten dagegen weisen

keine systematisch geringeren Teilnahmequoten auf als jene im Westen. Während das bevölkerungsreichste Land Nordrhein-Westfalen mit 10,4 Prozent ausgesprochen schwach aufgestellt ist, zeigen Thüringen und Sachsen mit 12,4 und 12,1 Prozent eine deutlich höhere Teilnahme.

In lediglich zwei Bundesländern ist die Teilnahme an Weiterbildung von 2012 auf 2013 entgegen dem Bundestrend gestiegen: im Saarland von 9,6 auf 10,4 Prozent und in Sachsen von 10,4 auf 12,1 Prozent. Besonders stark abgenommen hat die Weiterbildungsquote um 1,8 Prozentpunkte in Bremen, gefolgt von Bayern, Hamburg und Brandenburg (jeweils -0,8 Prozentpunkte). Brandenburgs Quote sinkt damit auf 11,3 Prozent und im Vergleich zu 2012 noch deutlicher unter den Bundesschnitt. In Niedersachsen blieb die Quote im Wesentlichen konstant.

Ein Blick auf die Kommunen offenbart ein äußerst heterogenes Bild. Die Weiterbildungsteilnahme ist auf kommunaler Ebene noch ungleicher als zwischen den Raumordnungsregionen, der Bezugsgröße des ersten Weiterbildungsatlas. Um mögliche Jahreseffekte auf kommunaler Ebene auszugleichen, wurden die Ergebnisse der Jahre 2012 und 2013 gemittelt. Durch die höheren Fallzahlen lassen sich sichere Aussagen über die Unterschiede im Beobachtungszeitraum machen.

Die Spanne zwischen den schwächsten und stärksten Kommunen ist überraschend



Kartierung der Weiterbildungsteilnahme in Bundesländern

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus. Berechnungen des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung

groß: So reicht die Weiterbildungsteilnahme von 2,9 Prozent in Prignitz bis zu 23,1 Prozent in Darmstadt – eine fast achtmal so hohe Teilnahmequote. Sowohl unter den stärksten als auch unter den schwächsten Kommunen dominieren im Durchschnitt der Jahre 2012 und 2013 jene des Westens der Republik. In der Grafschaft Bentheim und in Fürstenfeldbruck beispielsweise nimmt nicht einmal jeder dreißigste Bürger an mindestens einer Weiterbildung teil. Auf der anderen Seite bildet sich in Kommunen wie Mainz-Bingen oder Erlangen mehr als jeder Fünfte weiter.

Teilnahme an Weiterbildung innerhalb der Bundesländer sehr heterogen

Besonders in den Flächenländern streuen die Teilnahmequoten stark. Dies zeigt die mittlere Abweichung. Beispiel: Im Durchschnitt weichen die Teilnahmequoten der Kommunen in Bayern um 3,8 Prozentpunkte vom Landesmittel ab. Bei einer landesweiten Teilnahmequote von 13 Prozent (2012 und 2013 gemittelt) bedeutet dies Abweichungen von durchschnittlich fast 30 Prozent vom Mittelwert. Ebenfalls groß sind die mittleren Abweichungen in Hessen (3,1 Prozentpunkte) sowie in

Baden-Württemberg und Thüringen (je 2,8 Prozentpunkte).

Bayern hat mit seiner überdurchschnittlichen Teilnahmequote von 13,0 Prozent für 2012 und 2013 sowohl überragende Kommunen (Erlangen mit 21,8 Prozent und Landsberg am Lech mit 21,7 Prozent) als auch sehr schwache Kommunen (Fürstenfeldbruck, Weiden, Straubing und Dillingen a.d. Donau je unter 4 Prozent). In den stärksten Kommunen Bayerns liegt die Weiterbildungsteilnahme also um mehr als das Fünffache über der in der schwächsten Kommune.

Große Unterschiede bei den direkten Nachbarkommunen

Große Unterschiede gibt es auch zwischen Kommunen, die direkt aneinander grenzen. Konkret: Fürstenfeldbruck ist mit einer Weiterbildungsbeteiligung von 3,4 Prozent Bayerns schwächster Landkreis. Direkt daneben liegt der Landkreis Landsberg am Lech mit 21,7 Prozent. Auf der einen Seite die Kommunengrenze nimmt also fast jeder Fünfte an Weiterbildung teil, auf der anderen Seite gerade einmal jeder Dreiundzwanzigste. Ganz ähnlich die Situation im weiterbildungsstarken Baden-Württemberg: Der Enzkreis (6,5 Prozent) ist unmittelbarer Nachbar von Ludwigsburg

Teilnahmequote in Prozent, 2012–2013

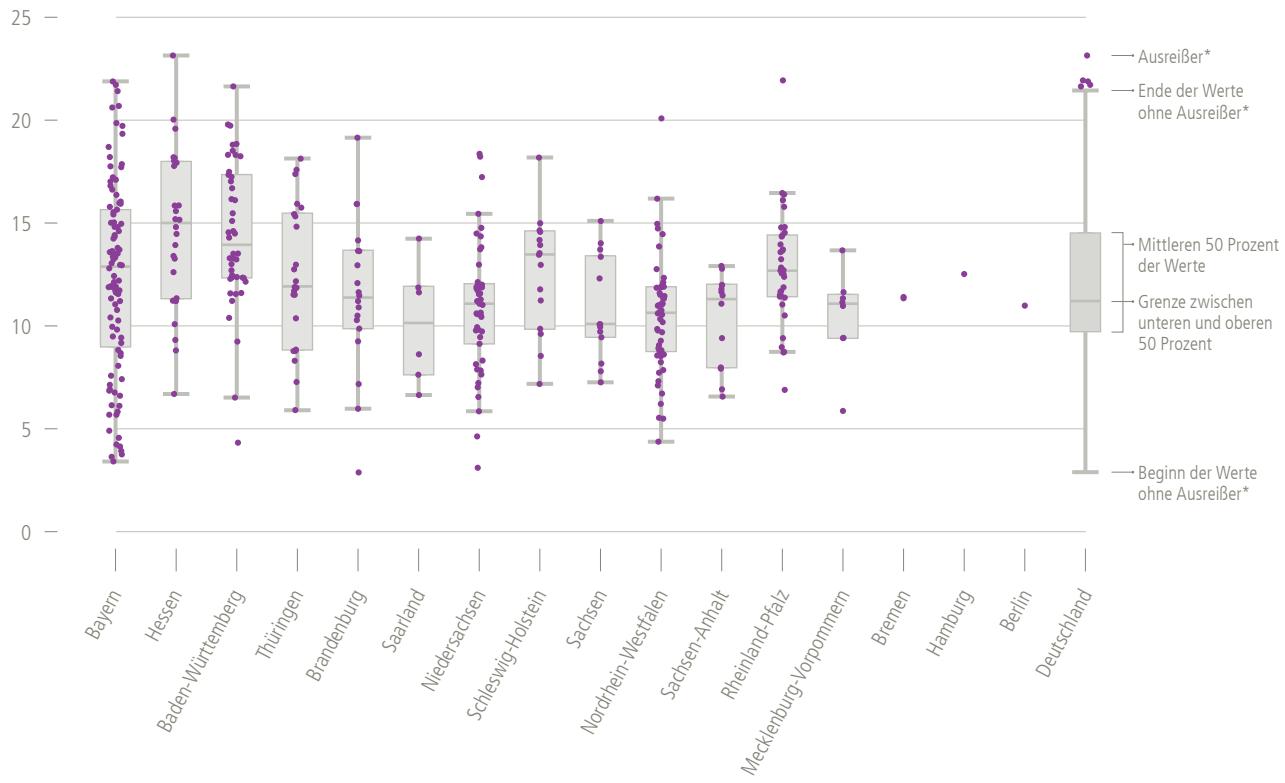
Hohe Weiterbildungsteilnahme

- größer 14,00 %
- 13,00 bis 14,00 %
- 12,00 bis 13,00 %
- 11,00 bis 12,00 %
- kleiner 11,00 %

Niedrige Weiterbildungsteilnahme

Die konkreten Werte aller Bundesländer finden Sie ab Seite 66

Streuung der Teilnahmequoten innerhalb der Bundesländer, 2012–2013



Die Bundesländer sind nach der mittleren Abweichung vom jeweiligen Landesmittel sortiert.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus. Berechnungen des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung

- Mittlere Teilnahmequote der Bundesländer
- Kreise und kreisfreie Städte

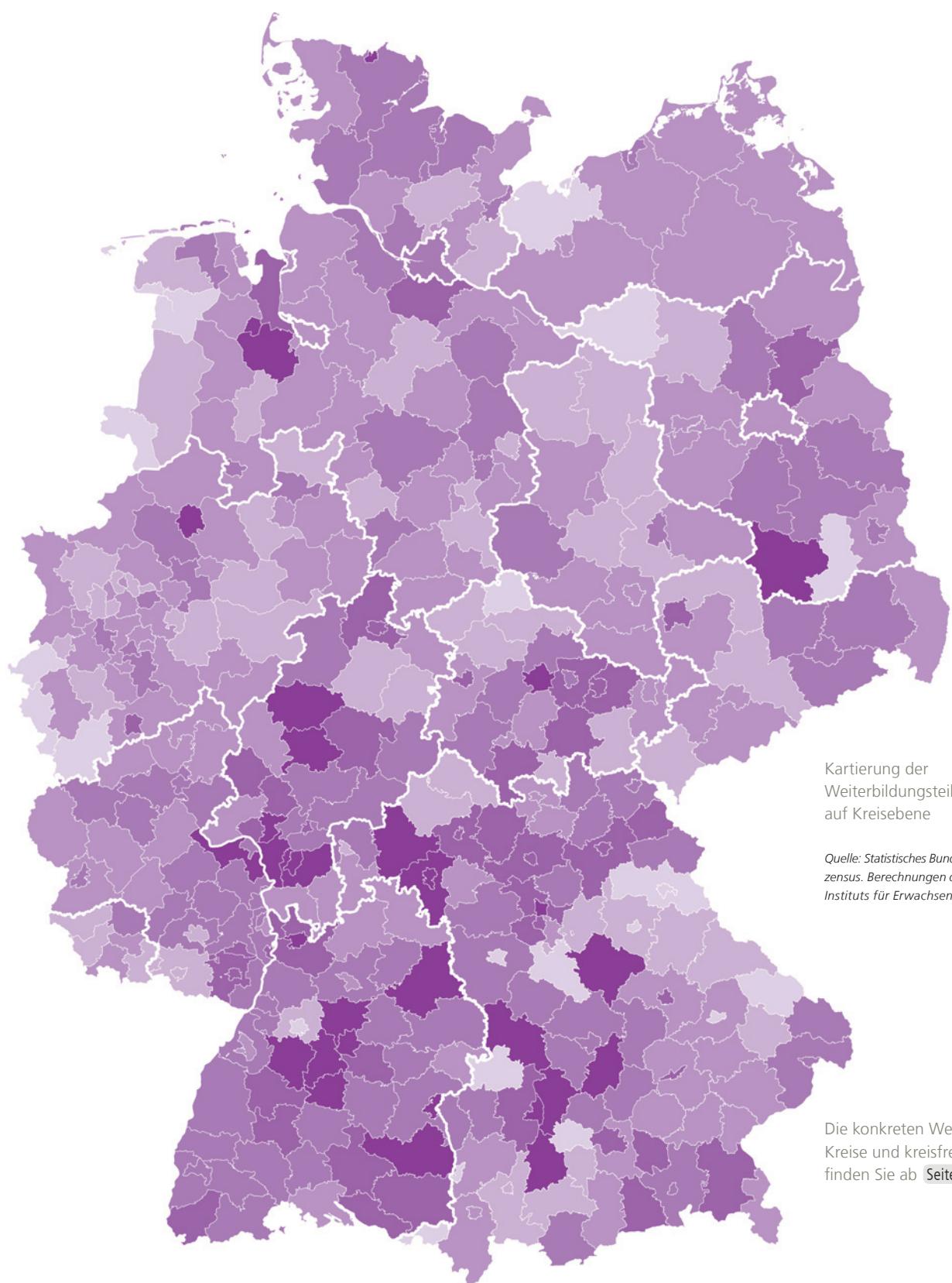
* Ausreißer sind jene Werte, die mehr als den 1,5-fachen Interquartilsabstand (Wertebereich der mittleren 50 Prozent) von Beginn und Ende der mittleren 50 Prozent abweichen.

mit 19,7 Prozent. Es scheint, als ändere sich das Weiterbildungsverhalten der Wohnbevölkerung mit Überschreiten die Kommunengrenze abrupt.

Auch wenn in den teilnahmeschwächeren Bundesländern die Abweichungen insgesamt niedriger ausfallen, zeigt sich dort dasselbe Phänomen: In Brandenburg (2012–2013: Weiterbildungsbeteiligung 11,7 Prozent, Mittlere Abweichung 2,6 Prozentpunkte) liegt beispielsweise eine der weiterbildungsstärksten Kommunen Deutschlands (Elbe-Elster mit 19,1 Prozent) direkt zwischen zwei Kommunen mit sehr geringen Teilnahmequoten: Oberspreewald-Lausitz (6,0) als östlich angrenzende Kommune sowie westlich der Landkreis Nordsachsen (7,8).

Die erstmalige Betrachtung der Weiterbildungsbeteiligung auf kommunaler Ebene ent-

hüllt also enorme Unterschiede. Auch wenn Kommunen wie Prignitz in Brandenburg (als schwächste Kommune) und Darmstadt in Hessen (als stärkste) unterschiedliche strukturelle Rahmenbedingungen aufweisen, zeigt sich an ihnen dennoch die extreme Spannweite, die in Deutschland vorherrscht. Vergleichbar große Unterschiede gibt es auch innerhalb der Bundesländer – und das häufig sogar bei direkt benachbarten Kommunen. Wie aber kommen diese lokalen Unterschiede zustande? Wird die Weiterbildungsteilnahme in den Kommunen vor allem durch unterschiedliche strukturelle Rahmenbedingungen beeinflusst? Dieser Frage geht das Kapitel zur „Potenzialausschöpfung“ nach.



Die Teilnahme an Weiterbildungen im Mikrozensus

Niedrige und sinkende Weiterbildungsteilnahme

Die Teilnahmequote des Weiterbildungsatlas, die auf den Daten des Mikrozensus beruhen, fällt geringer aus als bei anderen Bevölkerungsbefragungen. Sie liegt mit zuletzt 12,3 Prozent (2013) beispielsweise deutlich unterhalb der etwa 50 Prozent, die auf Grundlage des sogenannten Adult Education Survey (AES) ermittelt werden. Für diese Unterschiede gibt es eine Reihe plausibler Gründe, die im Folgenden vorgestellt werden. Darüber hinaus zeigt sich bei der Veränderung der jeweiligen Quoten im Zeitverlauf, dass sie im Weiterbildungsatlas zuletzt gesunken, im AES allerdings gestiegen ist. Warum diese gegensätzlichen Trends auftreten, kann derzeit nur vermutet werden. So scheint dieser negative Trend sowohl einen tatsächlichen Rückgang bestimmter Weiterbildungsformate als auch eine Veränderung des Fragebogens abzubilden.

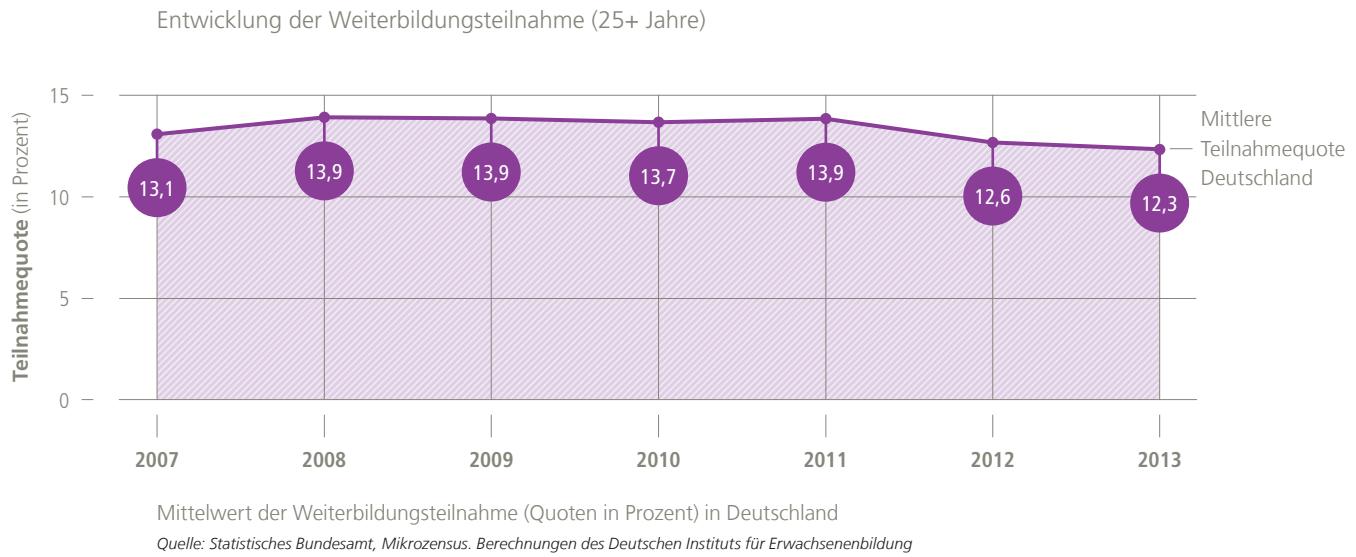
Wie viele Menschen nehmen in Deutschland an Weiterbildungen teil und sinkt oder steigt die Teilnahme? Diese Fragen werden für die gesamte Bevölkerung anhand von Bevölkerungsbefragungen beantwortet. Und das aus guten Gründen: Eine einheitliche Statistik über alle Weiterbildungsanbieter und deren Teilnehmer existiert nicht. Mit Bevölkerungsbefragungen kann allerdings auch ohne direkten Zugang zu diesen Daten gemessen werden, ob an Weiterbildungen teilgenommen wurde oder nicht. Die Teilnahmequoten, die auf Grundlage von Befragungen ermittelt werden, unterscheiden sich aber mitunter deutlich. So nahm im Jahr 2012 auf Grundlage des Mikrozensus, der dem Weiterbildungsatlas zugrunde liegt, etwa jeder Achte (12,3 Prozent) und auf Grundlage des Adult Education Survey (AES) etwa jeder zweite (50 Prozent) Einwohner an Weiterbildungen teil. Für diese Unterschiede gibt es eine Reihe plausibler Gründe, die im Folgenden kurz vorgestellt werden.

Die niedrigere Teilnahmequote: Unterschiede in der Altersgrenze und den abgefragten Weiterbildungen

Im Weiterbildungsatlas wird keine obere Altersgrenze gesetzt. Im Sinne des lebenslangen Lernens werden alle im Mikrozensus befragten Personen ab dem 25. Lebensjahr, und damit auch Senioren betrachtet. Die Teilnahme an Weiter-

bildungen fällt im höheren Alter im Mittel aber geringer aus als im erwerbsfähigen Alter. Im Vergleich zu Ergebnissen des AES, denen eine Stichprobe der 18- bis 64-Jährigen zugrunde liegt, ist dies bereits der erste Grund für die niedrigere Teilnahmequote des Weiterbildungsatlas. Darüber hinaus sind im Weiterbildungsatlas durch die Fragestellung des Mikrozensus vor allem „klassische“ Weiterbildungsformate abgebildet, also organisierte Kurse und Seminare. Der AES hingegen bildet beispielsweise auch „Unterweisungen am Arbeitsplatz“ mit ab, die von den Mikrozensus-Befragten unter Umständen nicht als Weiterbildungen angegeben würden. Dem AES liegt also ein breiteres Verständnis von Weiterbildungen zugrunde, was zu einer höheren Teilnahmequote führt.

Weitere Gründe für die im Verhältnis niedrigere Teilnahmequote betreffen die Befragungsthemen und die Proxy-Interviews im Mikrozensus. So kann davon ausgegangen werden, dass bei Befragungen wie dem AES, der im Wesentlichen eine Einthemenbefragung zur Bildung ist, die Erinnerung an den Bildungsverlauf und damit auch an vergangene Weiterbildungen gefördert wird. Bei Mehrthemenbefragungen wie dem Mikrozensus hingegen werden viele Aspekte zur Person abgefragt, sodass die Erinnerung an vergangene Weiterbildungen nicht durch das Befragungsthema gefördert wird.



Auch die im Mikrozensus zulässigen Proxyinterviews (eine Dritte Person gibt Auskunft über die eigentlich zu befragende Person des Haushaltes) können zu einer Unterschätzung der Weiterbildungsteilnahme führen.

Der Rückgang der Teilnahmequote: Empirischer Befund und Effekt eines veränderten Fragebogens

Im AES zeigt sich von 2010 auf 2012 ein Anstieg der Teilnahmequote von 42 auf 49 Prozent. Im Weiterbildungsatlas, der auf dem Mikrozensus basiert, ist die Teilnahmequote hingegen im selben Zeitraum von 13,7 auf 12,6 Prozent gesunken. Durch die unterschiedliche Zusammensetzung der Stichproben ist dies nicht bedingt. Die Teilnahmequote ist im Mikrozensus über alle Altersgruppen in etwa gleichem Maße gesunken. Gerade der deutliche Einbruch zwischen 2011 auf 2012 (13,9 auf 12,6 Prozent) scheint zu einem gewissen Teil durch die Veränderung des Fragebogens bedingt. So rückte die Frage zur Weiterbildungsteilnahme zwischen diesen Jahren um 9 Seiten im Fragebogen nach hinten. Bei zunehmender Ermüdung im Laufe der Befragung kann davon ausgegangen werden, dass diese Verlegung der Frage zu einer geringeren Angabe vergangener Weiterbildungen (underreporting) und damit zu einem gewissen Rückgang der Quote führt. Ein weiterer Grund für den Rückgang

könnte eine deutliche Zunahme der Proxy-Interviews (2011 auf 2012) sein, bei denen Weiterbildungen mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit angegeben werden, als bei einer Auskunft von den Befragten selbst. Insgesamt scheinen sich hier empirische Befunde und Effekte der Befragung zu überschneiden: So gab es zwischen 2012 und 2013 keine deutliche Veränderung der Position der Frage und dem Anteil der Proxy-Interviews und dennoch sank die Teilnahmequote um 0,3 Prozentpunkte auf 12,3 Prozent.

Wichtig für das Hauptinteresse des Weiterbildungsatlas, die regionale Untersuchung der Weiterbildung: Es gibt kaum Gründe anzunehmen, dass sich die beschriebenen Effekte regional so stark unterscheiden, dass die regionalen Quoten verzerrt wären. Es kann somit angenommen werden, dass die regionalen Unterschiede bei Teilnahme an organisierten Weiterbildungen mit dem Mikrozensus adäquat gemessen werden können.

Potenzialausschöpfung

Möglichkeiten werden höchst unterschiedlich genutzt

Die Weiterbildungsteilnahme in Deutschland ist höchst ungleich verteilt. Selbst wenn die unterschiedlichen Ausgangssituationen der Kommune, namentlich deren Sozial-, Wirtschafts- und Infrastrukturen, berücksichtigt werden, bleiben deutliche Unterschiede bestehen. So bleiben die Teilnahmequoten mitunter mehr als fast 80 Prozent hinter dem zurück, was auf Grundlage der strukturellen Voraussetzungen zu erwarten wäre. In manchen Kommunen werden die Erwartungen allerdings bei weitem übertroffen – teilweise um das Doppelte. Diese Differenzen zwischen genutzten und nicht genutzten Potenzialen fallen auf kommunaler Ebene noch deutlicher aus als bei der Betrachtung der Raumordnungsregionen im ersten Deutschen Weiterbildungsatlas.

Um die Weiterbildungssituation in allen 402 Kommunen besser vergleichen zu können, wurden bei der sogenannten Potenzialausschöpfung die kommunal spezifischen Rahmenbedingungen berücksichtigt. Das umfasst Merkmale der lokalen Sozial-, Wirtschafts- und Infrastrukturen, die sich dem Einfluss kommunaler Weiterbildungspakteure entziehen (wie z.B. die Branchenstruktur oder die verkehrliche Infrastruktur). Auch Wirtschaftsstärke, Bevölkerungszusammensetzung und Bildung fließen mit ein, da sie die Weiterbildungsbeteiligung beeinflussen. 30 Prozent der Teilnahmeunterschiede zwischen den Kommunen lassen sich durch alle berücksichtigten Rahmenbedingungen erklären. Auf Länderebene wird aus methodischen Gründen nur die Sozialstruktur der Länder herangezogen. Die Voraussetzungen für die statistisch zu erwartende Weiterbildungsteilnahme ändern sich mit jedem Jahr. Aus diesem Grund ist die Potenzialausschöpfung ein relatives Maß regionaler Ungleichheit, das sich an den jeweils aktuellen Einflussfaktoren für die Weiterbildungsteilnahme in Deutschland bemisst. Eine Potenzialausschöpfung von 100 Prozent bedeutet, dass die statistischen Erwartungen exakt getroffen werden.

Baden-Württemberg, Hessen, Rheinland-Pfalz und Thüringen besonders stark

Die höchsten Werte im Jahr 2013 wiesen Baden-Württemberg mit einer Potenzialausschöpfung von 115,6 Prozent, Hessen (113,9),

Rheinland-Pfalz (110,1) und Thüringen (106,5) auf. Damit übertrafen sie die Erwartungen deutlich. Am meisten ungenutztes Potenzial zeigte sich in Berlin mit einer Ausschöpfung von 79,8 Prozent. Die Bundeshauptstadt blieb damit in der Weiterbildung ein Fünftel unter dem, was statistisch auf Grundlage der Sozialstruktur zu erwarten war. Ebenfalls reichlich Luft nach oben hatten Hamburg mit 84,4 Prozent, Nordrhein-Westfalen (90,9) und Brandenburg (91,7).

Die vier Länder mit der höchsten Potenzialausschöpfung waren auch schon im Jahr 2012 die stärksten. Bei den Ländern mit der niedrigsten Potenzialausschöpfung blieben die Stadtstaaten Hamburg und Berlin gleichermaßen schwach. Sachsen und das Saarland, die 2012 noch geringe Potenzialausschöpfungen zeigten, legten indes deutlich zu. Weil nur längst nicht alle Unterschiede erklärt werden können zeigt sich: Bundesländer mit starker Teilnahmequote weisen tendenziell auch eine gute Potenzialausschöpfung auf. Länder mit niedriger Teilnahmequote haben tendenziell eine niedrigere Potenzialausschöpfung.

Einige Kommunen überragend, andere regelrecht abgehängt

Betrachtet man im Schnitt der Jahre 2012 und 2013 die kommunale Ebene, wird die gesamte Schere deutlich: Vor allem der brandenburgische Kreis Elbe-Elster sticht mit einer Potenzialausschöpfung von 202,2 Prozent heraus.



Kartierung der Potenzialausschöpfung in Bundesländern

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus. Berechnungen des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung

Zu erwarten gewesen wäre eine unterdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung der Wohnbevölkerung von 9,5 Prozent – tatsächlich lag aber sie mehr als doppelt so hoch (19,1 Prozent). Auffällig ebenso der Landkreis Neumarkt in der Oberpfalz mit einer Potenzialausschöpfung von 178 Prozent (21,4 Teilnahmequote statt erwarteter 12,1 Prozent) und auch Wunsiedel im Fichtelgebirge mit 171,7 Prozent (17,9 statt erwarteter 10,4 Prozent).

Bundesweit schwächster Kreis bei der Potenzialausschöpfung ist Fürstenfeldbruck mit 22,4 Prozent. Dort war eine Weiterbildungsteilnahme von 15,2 Prozent zu erwarten – erreicht wurden 3,4 Prozent. Ebenfalls außergewöhnlich schwach der Landkreis Roth mit 33 Prozent Potenzialausschöpfung (4,2 statt erwarteter 12,6 Prozent Weiterbildungsteilnahme) sowie Straubing mit nur 35,1 Prozent Potenzialausschöpfung.

Große Unterschiede innerhalb der Länder

Innerhalb der Bundesländer hatte sich bereits bei den Teilnahmequoten eine hohe Spannweite abgezeichnet. Dieses heterogene Bild zeigt sich auch bei der Potenzialausschöpfung im Durchschnitt der Jahre 2012 und 2013. Baden-Württemberg z.B. hat die bundesweit stärkste Potenzial-

ausschöpfung. Die Spannweite auf kommunaler Ebene reicht von starken 139,9 Prozent im Landkreis Calw und 139,7 im Landkreis Ludwigsburg bis hinunter zu 53,1 Prozent im Enzkreis und 45,6 in Pforzheim. Auf der einen Seite wurden die Erwartungen um deutlich mehr als ein Drittel übertroffen, auf der anderen Seite lagen die realen Werte um mehr als die Hälfte unter den Erwartungswerten.

Auch das strukturell starke Bayern zeigt hier große Differenzen: So bleiben die schwächsten Kommunen mit 22,4 Prozent (Fürstenfeldbruck), 33,0 Prozent (Roth) und 35,1 Prozent (Straubing) weit hinter den Erwartungen zurück. Die stärksten Kommunen erreichen dagegen Potenzialausschöpfungen von 178,0 (Neumarkt), 171,7 (Wunsiedel) und 161,7 Prozent (Tirschenreuth).

In anderen Fällen entsprechen die hohen oder niedrigen Teilnahmequoten wiederum genau den Erwartungen. Ein Beispiel hierfür ist Bonn, das mit einer hohen Teilnahmequote von 16,2 Prozent und einer Potenzialausschöpfung von 100,3 Prozent den Erwartungswert exakt trifft. Unter den schwächeren Kommunen erreicht Gelsenkirchen bei einer Teilnahme von nur 7,4 Prozent eine Potenzialausschöpfung von 99,3

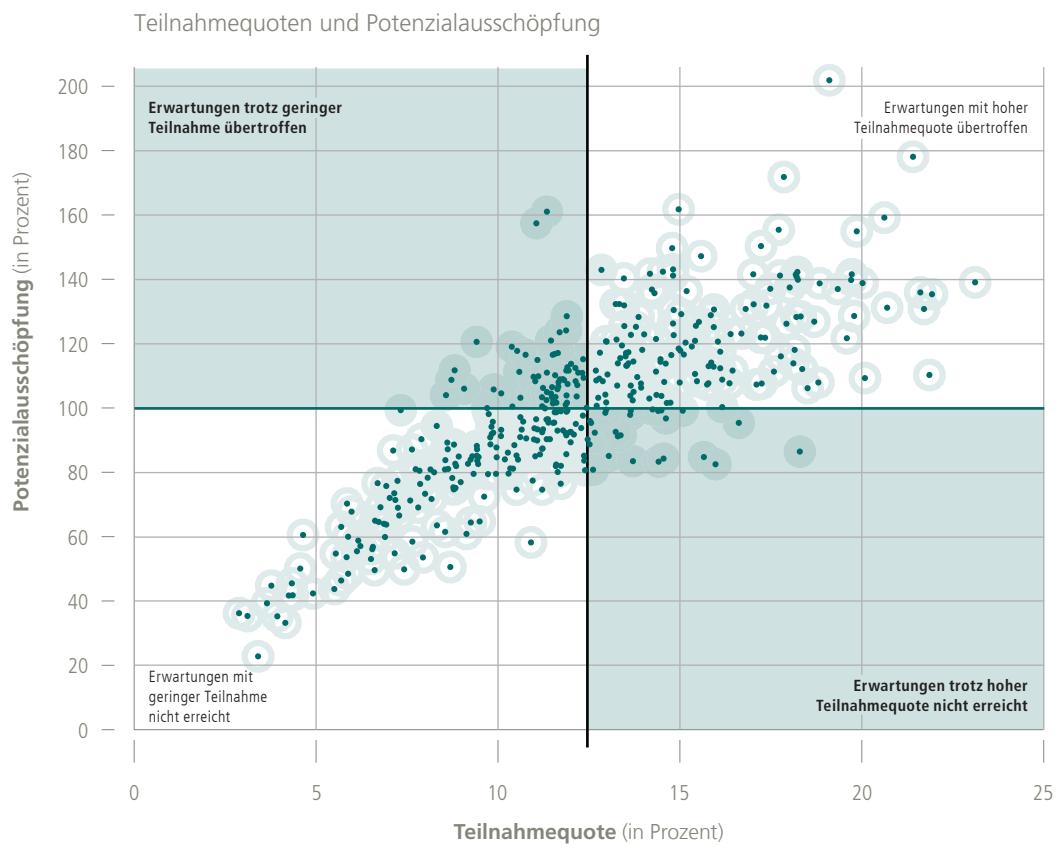
Potenzialausschöpfung in Prozent, 2012–2013

Hohe Potenzialausschöpfung

- größer 115,00 %
- 105,00 bis 115,00 %
- 95,00 bis 105,00 %
- 85,00 bis 95,00 %
- kleiner 85,00 %

Geringe Potenzialausschöpfung

Die konkreten Werte aller Bundesländer finden Sie ab Seite 66



Teilnahmequote und Potenzialausschöpfung
für alle ab 25 Jahren in Prozent (2012 – 2013)

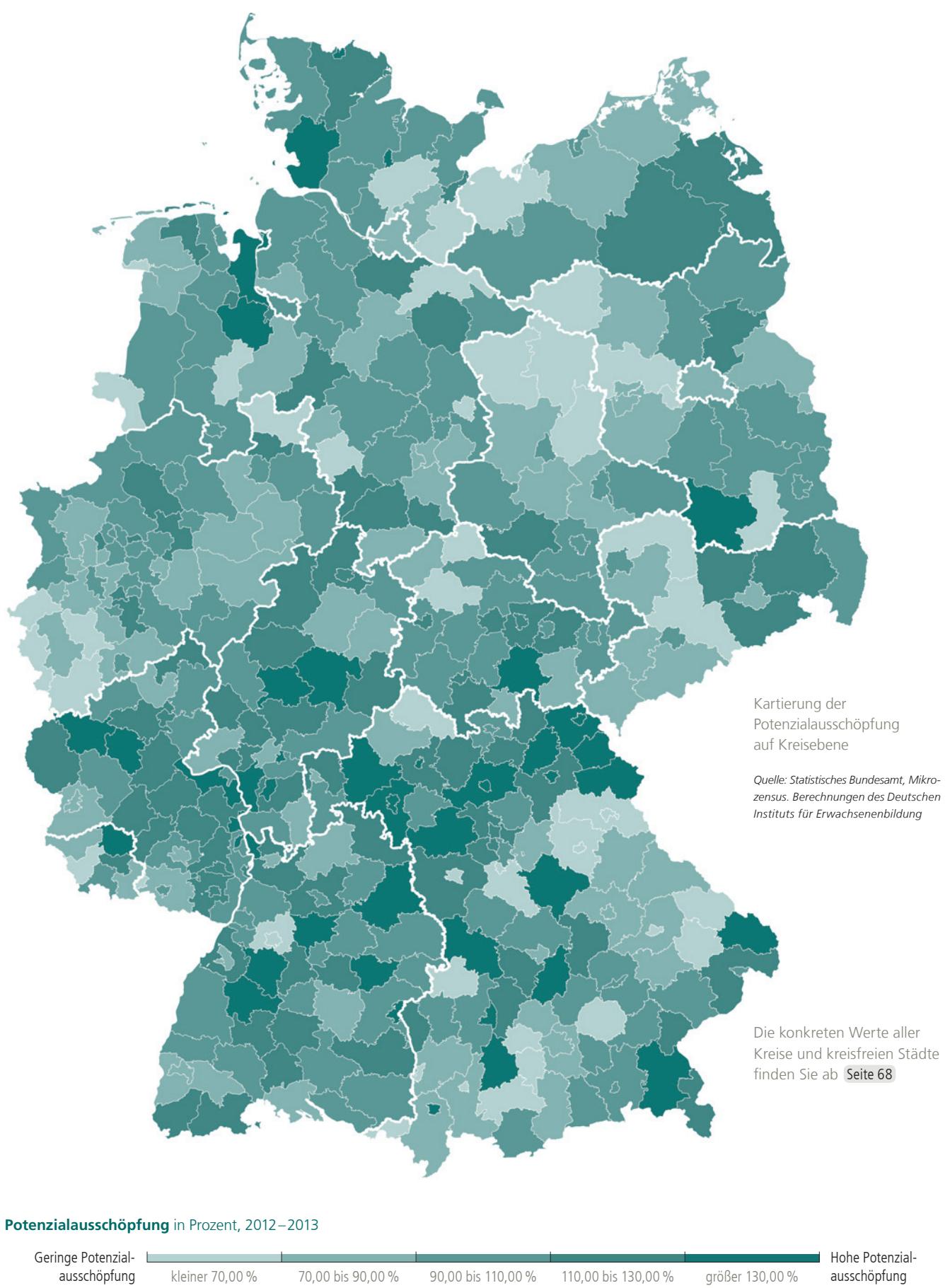
Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus. Berechnungen des
Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung

Mittlere Teilnahmequote Deutschland
• Kreise und kreisfreie Städte

Prozent. Im Vergleich hierzu sind die teils enormen positiven oder negativen Abweichungen in vielen deutschen Kommunen umso bemerkenswerter. Und umso wichtiger ist auch die Frage nach möglichen Einflussfaktoren jenseits der unterschiedlichen wirtschaftlichen, sozialen oder infrastrukturellen Rahmenbedingungen.

Zahlreiche zentrale Faktoren konnte bereits der vorangegangene Weiterbildungsatlas benennen. Demnach spielt u. a. die Angebotsseite der Weiterbildung eine entscheidende Rolle. Längsschnittanalysen auf Ebene der Raumordnungsregionen haben z. B. gezeigt, dass – ohne die konkrete Wirkungsrichtung benennen zu können – eine höhere Anzahl an Weiterbildungsangeboten in der Regel mit einer höheren Teilnahme einhergeht. Auch die Erreichbarkeit der Angebote vor Ort spielt eine wichtige Rolle: Weite Anfahrtswege sind eine Hürde. Es ist auch

davon auszugehen, dass die – äußerst schwierig zu erfassende – Qualität der Weiterbildungsangebote einen maßgeblichen Einfluss hat. Darüber hinaus sind auch die Erfolgsfaktoren relevant, die gut von den Weiterbildungsakteuren vor Ort gestaltet werden können: die Vernetzung und Kooperation der Weiterbildungsakteure, die Transparenz der Angebote sowie die Unabhängigkeit in der Beratung. Diese Erfolgsfaktoren aus dem ersten Weiterbildungsatlas stehen auch bei erneut durchgeführten qualitativen Fallstudien im Fokus. Gerade weil die Unterschiede bei der Potenzialausschöpfung auf kommunaler Ebene so immens sind, scheinen diese Faktoren entscheidend zu sein.



Öffentliches Weiterbildungsangebot (Volkshochschulkurse)

Deutliches Gefälle von West nach Ost

Volkshochschulen stellen ein breites öffentliches Weiterbildungsangebot bereit – sowohl beruflich als auch allgemeinbildend. In den Jahren 2012 und 2013 gab es im Schnitt 6,92 VHS-Kurse für 1.000 Menschen. Allerdings variierte dieses Angebot je nach Bundesland zum Teil stark: So standen den Einwohnern in Baden-Württemberg mit fast elf VHS-Kursen im Schnitt viermal so viele öffentliche Weiterbildungsangebote zur Verfügung wie den Einwohnern in Brandenburg. Dieser Unterschied ist exemplarisch für das starke West-Ost-Gefälle beim VHS-Angebot. Doch auch innerhalb der Bundesländer gibt es starke Schwankungen bei der Anzahl der angebotenen Kurse. Das zeigt der Blick auf Deutschlands Kommunen, die in diesem Weiterbildungsatlas erstmals analysiert werden. Bewohner von Kommunen mit nur einem geringen VHS-Angebot haben jedoch die Möglichkeit, auch das öffentliche Weiterbildungsangebot anderer Kommunen zu nutzen. Weiterbildung ist nicht auf die administrativen Grenzen beschränkt, sondern wird auch im Umfeld wahrgenommen.

Die Zahl der Volkshochschulen hat von bundesweit 924 im Jahr 2012 auf 917 im Jahr 2013 leicht abgenommen. Das Angebot der Volkshochschulen ist hingegen im selben Zeitraum leicht gestiegen – um durchschnittlich 0,06 Kurse auf 6,93 je 1.000 Einwohner. Diese öffentlich angebotenen und durchgeführten Kurse bilden zum Teil auch die Angebotsvielfalt ab. Die Anzahl der Teilnehmer, der zeitliche Umfang und die Qualität der Kurse kann sich regional allerdings unterscheiden. Die Volkshochschulen sind im Weiterbildungsatlas die alleinige Messung des öffentlichen Angebotes, das darüber hinaus beispielsweise auch schulische und universitäre Weiterbildungen beinhaltet.

Deutlich weniger öffentliche Weiterbildungsangebote im Osten

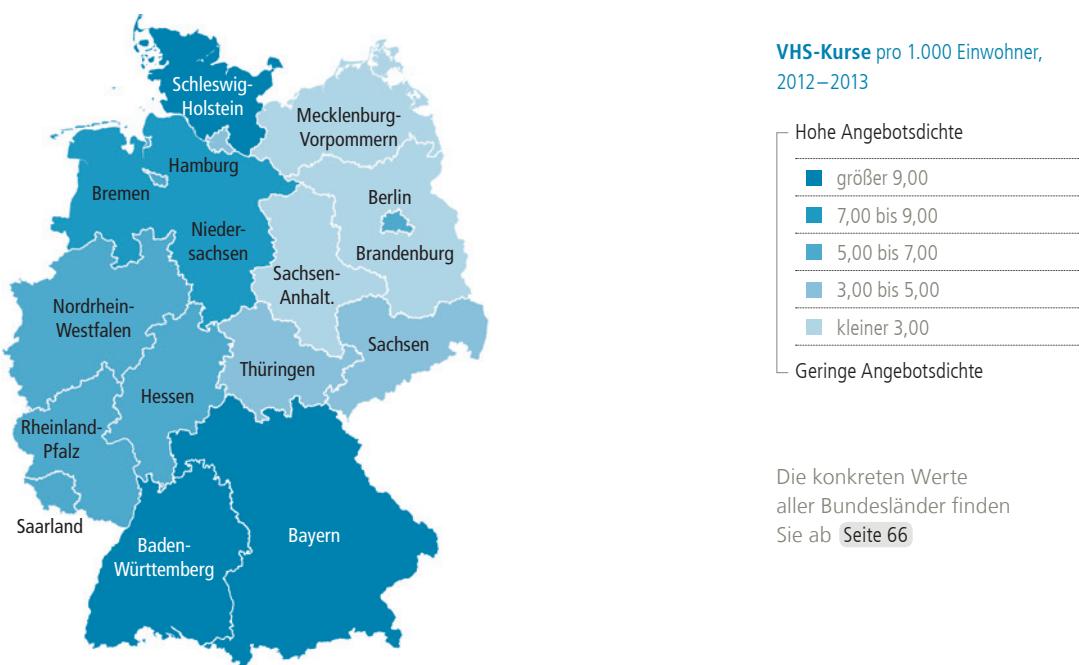
Auch in den Jahren 2012 und 2013 war die Spannweite der VHS-Angebote vor allem von einem starken Westen und einem schwachen Osten geprägt. Dieser Befund bestätigt die Ergebnisse aus dem vorangegangenen Weiterbildungsatlas. Die östlichen Bundesländer weisen dabei die geringsten Angebote auf. Am stärksten zeigt sich noch Thüringen mit durchschnittlich 4,16 Kursen/1.000 Einwohner. Brandenburg dagegen verzeichnet mit 2,57 Kursen/1.000 Einwohner ein geringes Angebot. Die Daten aus 2013 zeigen:

Von einer gleichwertigen Versorgung mit Volkshochschulkursen in allen Bundesländern sind wir weit entfernt.

Bei den westlichen Bundesländern reicht die Zahl der Angebote pro tausend Einwohner von schwachen 3,76 Kursen in Hamburg über 5,23 in Nordrhein-Westfalen bis hin zu 10,71 in Baden-Württemberg. Immerhin verzeichnet die Hansestadt mit +0,26 Angeboten zwischen 2012 und 2013 den im Ländervergleich stärksten Zuwachs. Den größten Rückgang dagegen musste mit -0,22 Kursen die Hansestadt Bremen verbuchen. Positiv ist allerdings, dass in nur fünf Bundesländern das Angebot überhaupt abnahm. Alle anderen legten zu.

24-mal mehr Kurse im stärksten Kreis als im schwächsten

Bereits der erste Weiterbildungsatlas hat gezeigt, wie groß die regionalen Unterschiede im öffentlichen Weiterbildungsangebot sind. Für die Jahre 2007 bis 2011 wurden dafür die sogenannten Raumordnungsregionen ausgewertet. Der vorliegende Weiterbildungsatlas ist regional noch feingliedriger und betrachtet die Weiterbildungssituation in den einzelnen Kommunen. Jede der insgesamt 402 bundesdeutschen Kommunen hat ihr ganz spezifisches Volkshochschulangebot.



VHS-Kurse pro 1.000 Einwohner, 2012–2013

Hohe Angebotsdichte

- größer 9,00
- 7,00 bis 9,00
- 5,00 bis 7,00
- 3,00 bis 5,00
- kleiner 3,00

Geringe Angebotsdichte

Die konkreten Werte aller Bundesländer finden Sie ab [Seite 66](#)

Kartierung des öffentlichen Weiterbildungsangebotes (VHS-Kurse) in Bundesländern

Quelle: Volkshochschulstatistik. Berechnungen des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung

Der Blick auf das VHS-Angebot in den Jahren 2012 und 2013 zeigt eine extreme Spannweite: Die Kommune mit den meisten Angeboten pro 1.000 Einwohner (Schweinfurt, 28,53) liegt um das mehr als 24-Fache über der mit den wenigsten Angeboten (Märkisch-Oderland, 1,17). Ein Viertel der Kommunen weist weniger als 4,45 Angebote auf, die Hälfte der Kommunen weniger als 6,48 und das stärkste Viertel mehr als 9,31 VHS-Kurse je 1.000 Einwohner.

Im angebotsstarken Baden-Württemberg beispielsweise ist die Versorgung extrem ungleich: Die Spannweite auf kommunaler Ebene reicht von 3,15 im Landkreis Sigmaringen bis hin zu 19,15 in der Stadt Heilbronn. Ähnliches gilt allerdings auch für die Verhältnisse im besonders schwachen Brandenburg. Hier reicht die Spanne der VHS-Angebote von 7,65 in Frankfurt (Oder) bis zum deutschlandweit niedrigsten Wert von 1,17 im Landkreis Märkisch-Oderland. Weniger dramatisch sind dagegen die Unterschiede in Nordrhein-Westfalen. Das bevölkerungsreichste Bundesland bietet pro 1.000 Einwohner ein kreisbezogenes VHS-Angebot von 2,23 in der Stadt Essen bis hin zu 9,2 im Landkreis Coesfeld.

Die fünf Kommunen mit den meisten VHS-Angeboten liegen alle in Bayern. Es sind

Schweinfurt mit 28,53 Angeboten pro 1.000 Einwohner sowie Bamberg (28,51), Aschaffenburg (27,50), der Landkreis München (26,66) und Memmingen (21,84).

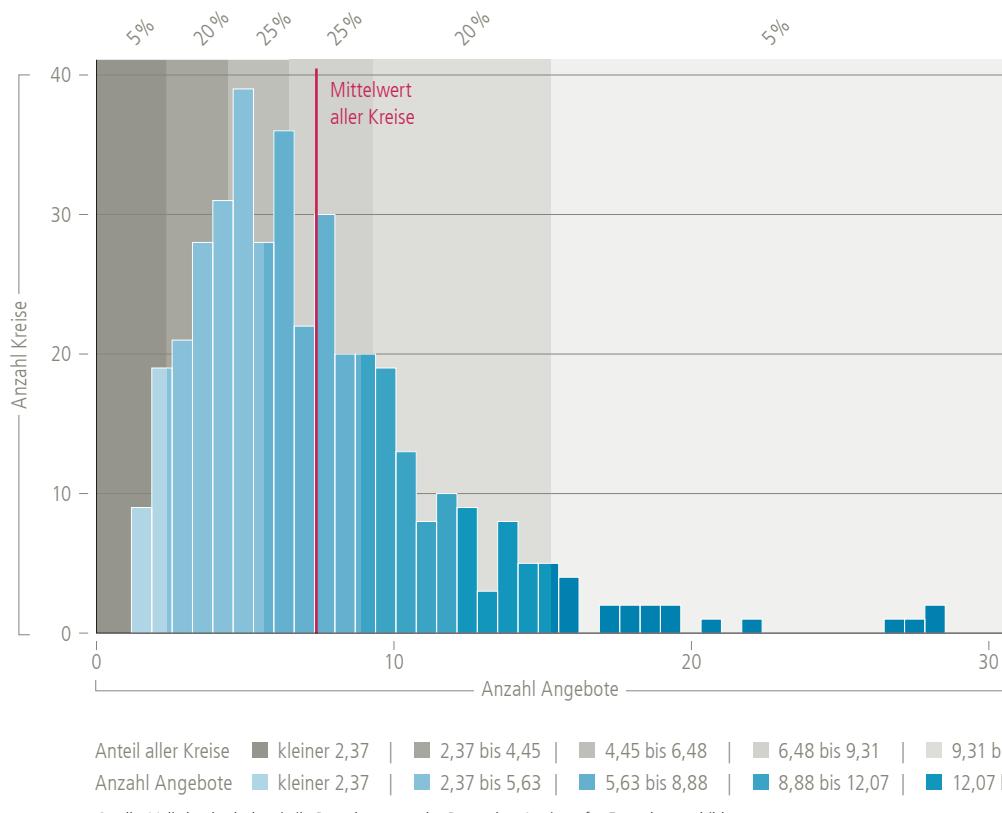
Das geringste öffentliche Weiterbildungsangebot bieten die Kommunen Märkisch-Oderland (1,17), Zwickau (1,55), Mittelsachsen (1,62) und Nordwestmecklenburg (1,67). Ohnehin ist die Dominanz ostdeutscher Kommunen im unteren Viertel der 402 Kommunen augenfällig. Allerdings finden sich dort auch Städte wie Essen, Oberhausen und Duisburg.

Blick ins Umfeld eröffnet

realistischere Perspektiven

Ein etwas anderes Bild von Weiterbildung zeigt sich, wenn man den Analysehorizont auf das tatsächliche Lebensumfeld der Bevölkerung erweitert. Menschen suchen Weiterbildungsmöglichkeiten auch jenseits der Angebote vor Ort. Der Deutsche Weiterbildungsatlas nutzt deshalb empirische Erkenntnisse darüber, wie Menschen für Bildungszwecke pendeln. So lassen sich die realen Weiterbildungsmöglichkeiten und -strukturen lebensnäher abbilden. Hierzu werden die Angebote umliegender Volkshochschulen anteilig in die Berechnung eines Umfeldangebotes ein-

Öffentliches Weiterbildungsangebot vor Ort:
Verteilung auf Deutschlands Kreise und kreisfreie Städte



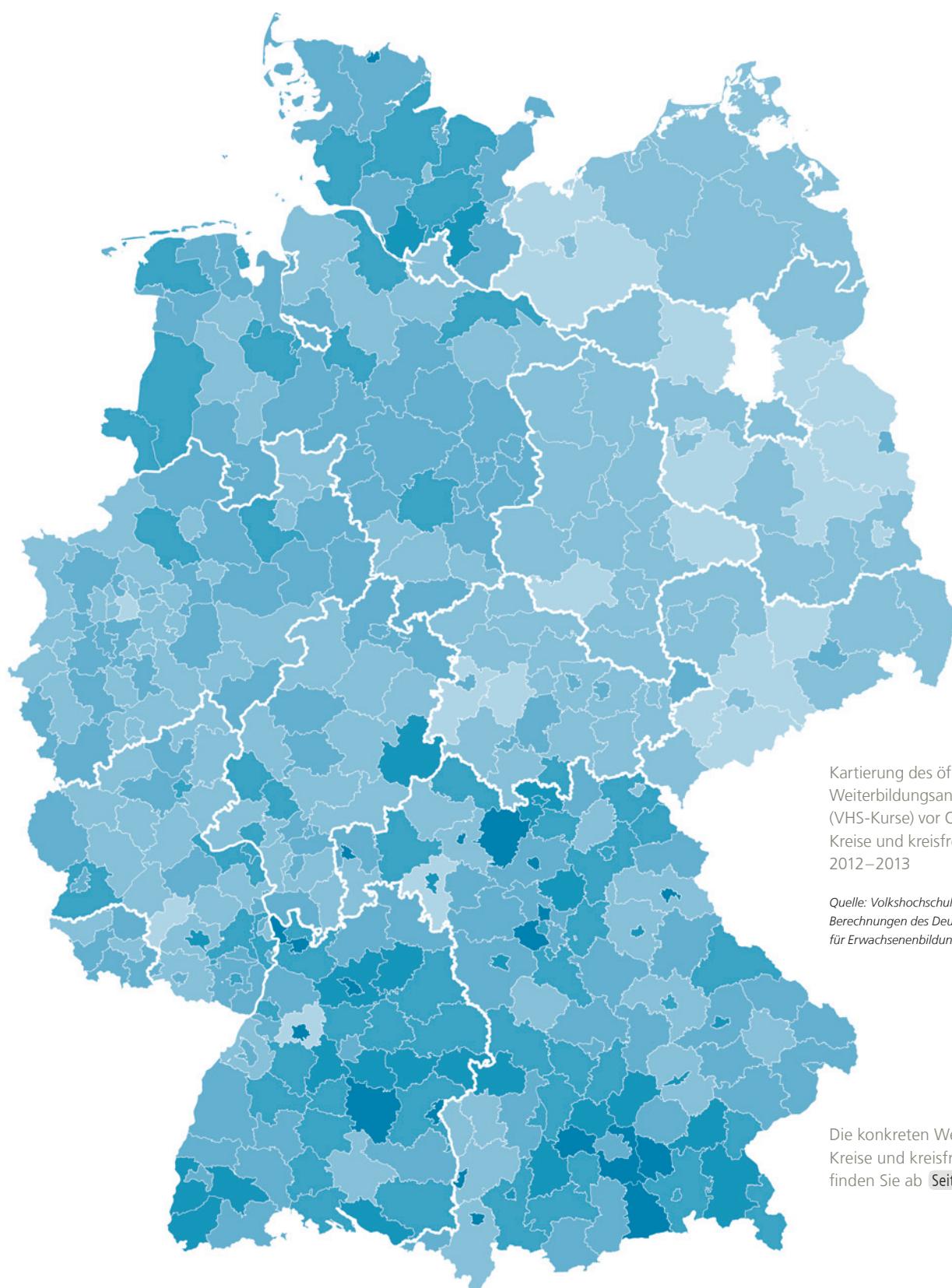
bezogen. Berücksichtigt wird dabei auch, wie weit die Volkshochschulen vom jeweils betrachteten Kreis entfernt sind. Sprechen wir also nachfolgend von Umfeldangebot, ist immer das Weiterbildungsangebot einer Kommune inklusive der Angebote aller Kommunen im Umfeld gemeint. Den Berechnungen zugrunde liegt wiederum der Mittelwert der Angebote aus den Jahren 2012 und 2013.

Im Ergebnis zeigt sich: Die Versorgung der Bevölkerung mit VHS-Kursen im Umfeld der Kommunen reicht von 1,63 je 1.000 Einwohner bis 16,02. Auch hier klafft noch eine deutliche Schere. Sie ist jedoch kleiner als bei den VHS-Angeboten direkt vor Ort. Von einem starken Weiterbildungsangebot im Umland profitieren vor allem Einwohner aus Kommunen mit einem nur schwachen Angebot. Gleichzeitig nivelliert diese Betrachtung die besonders hohen Angebotszahlen in bestimmten Kommunen: Nach Berücksichtigung der (häufig geringeren) Zahlen aus dem

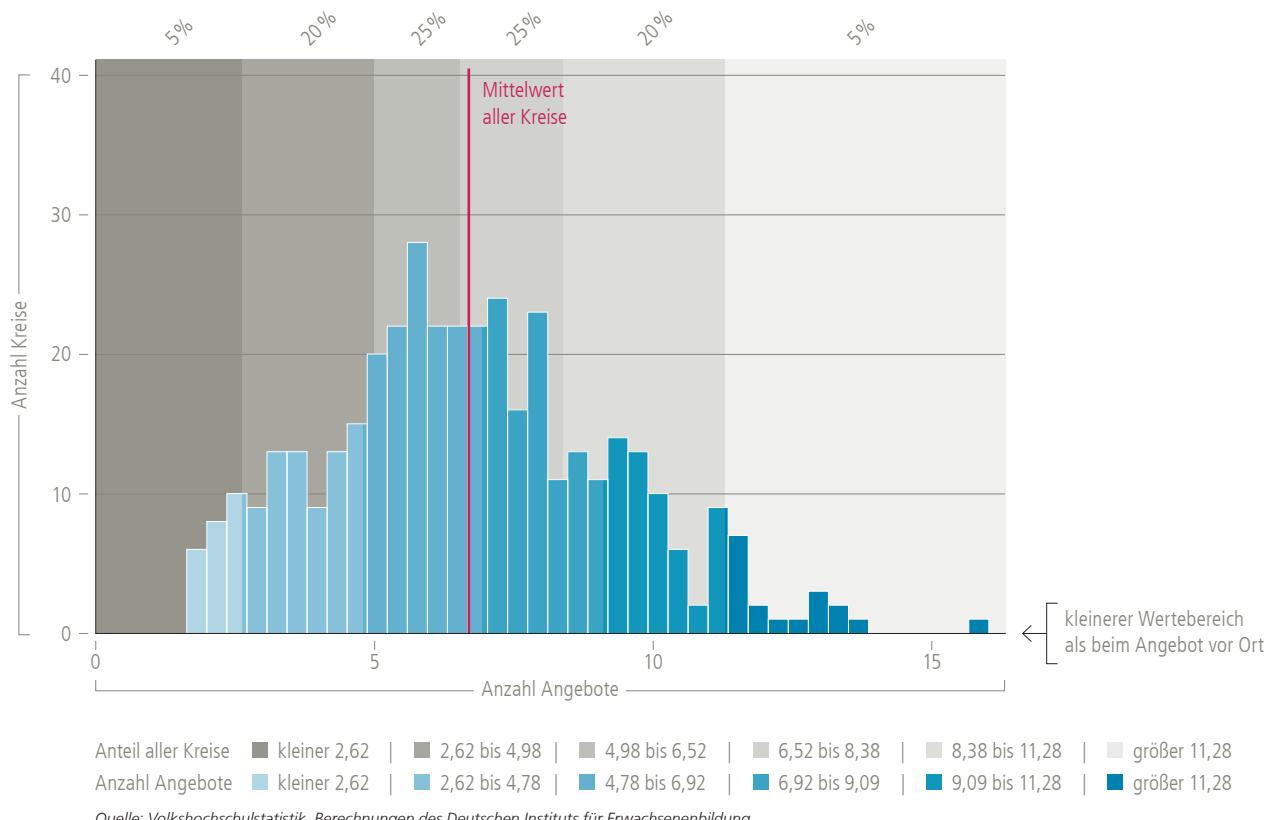
Umfeld liegt das Umfeldangebot unter dem reinen Vor-Ort-Angebot. Für die Umfeldanalyse ergibt sich folgende Quartilsberechnung: Ein Viertel der Kommunen hat weniger als 4,98 Angebote, die Hälfte der Kommunen weniger als 6,25 und das stärkste Viertel mehr als 8,38 je 1.000 Bewohner.

Ein besonders großes Umfeldangebot verzeichnen Kommunen in Bayern und Baden-Württemberg: in der Stadt München beträgt es zum Beispiel 16,02 Angebote je 1.000 Einwohner, in Freiburg im Breisgau (13,75), in Nürnberg (13,26), im Landkreis München (13,22) sowie in der Stadt Stuttgart (13,02). Sehr schwach hingegen sind die Kommunen Ostprignitz-Ruppin (1,63), Märkisch-Oderland (1,67), Barnim (1,81), Oberhavel (1,85) und Dessau-Roßlau (1,97).

Das angebotsärmste Viertel aller 402 Kommunen wird fast ausschließlich von ostdeutschen Kommunen dominiert. Die weiteren stammen vor allem aus NRW. Bei den schwächsten Kom-



Öffentliches Weiterbildungsangebot inklusive Umfeld:
Verteilung auf Deutschlands Kreise und kreisfreie Städte



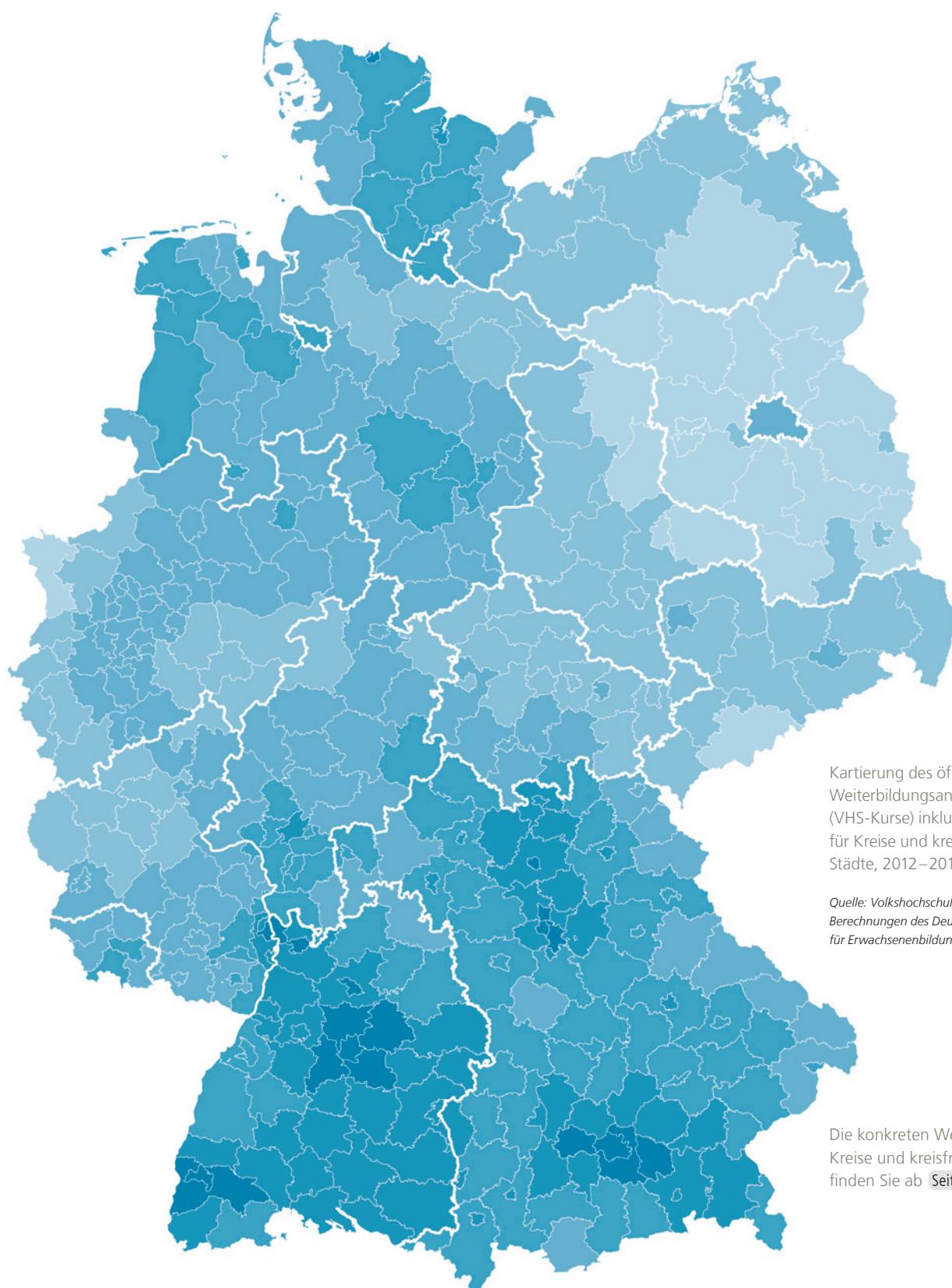
munen zeigen sich im Beobachtungszeitraum auch kaum positive Veränderungen. Dies liegt maßgeblich daran, dass besonders im Osten das Vor-Ort-Angebot kaum steigt.

Schwache profitieren von den Starken

Ein Vergleich zwischen Vor-Ort- und Umfeldangeboten eröffnet interessante Einblicke. Beginnen wir dort, wo das Ortsangebot sehr gering ausfällt. Märkisch-Oderland, die Kommune mit den wenigsten Angeboten je 1.000 Einwohner, kann nach Einbeziehen seines Umfelds ein leicht größeres Angebot vorweisen: Hier steht ein Vor-Ort-Angebot von 1,17 einem Umfeldangebot von 1,67 gegenüber. Deutlicher ist der Unterschied beim Landkreis Zwickau: Dieser legt von 1,55 beim unmittelbaren Ortsangebot auf 3,22 beim erweiterten Ortsangebot zu. Ein noch klareres Bild zeichnet der Enzkreis: Hier erhöht sich das Angebot von 1,68 Kursen vor Ort auf 10,09 VHS-Kurse nach Berücksichtigung

des Umfeldes. Gerade für den Enzkreis ist das auch leicht nachvollziehbar: Der Enzkreis umgibt die Stadt Pforzheim. Ihr hohes Angebot vor Ort (18,63) wird zu einem großen Teil dem Umfeldangebot des Enzkreises zugerechnet.

Auch bei den Kommunen mit den größten Vor-Ort-Angeboten lassen sich derlei Differenzen ausmachen – allerdings zuungunsten dieser Kommunen. Schweinfurt beispielsweise kommt auf ein Verhältnis von 28,53 (Vor-Ort) zu 9,99 (Umfeld), Aschaffenburg gar auf 27,50 zu 7,83. Das ist allerdings eine weniger drastische Entwicklung, als die großen Zahlsprünge vermuten lassen. So sinkt Bamberg zwar nach Einbeziehen des Umfeldes von 28,51 auf 12,28, gehört damit aber immer noch zu den zehn stärksten Kommunen beim Umfeldangebot. Unterm Strich bieten viele schwächere Kommunen gute Weiterbildungsmöglichkeiten, weil das Angebot im Umland überdurchschnittlich ist.



Gemeinschaftliches Weiterbildungsangebot

Die Mitte Deutschlands mit den meisten Anbietern

Weiterbildung in Deutschland wird von vielen Schultern getragen, ob auf öffentlicher, privatwirtschaftlicher oder betrieblicher Seite. Um ein möglichst umfassendes und differenziertes Bild zu schaffen, nimmt der Deutsche Weiterbildungsatlas in seiner zweiten Ausgabe erstmals einen weiteren Anbieterkreis in den Blick: die gemeinschaftlich organisierte Weiterbildung gewerkschaftlicher und konfessioneller Träger.

Ihr Angebot zeigt sich thematisch breit aufgestellt. Im Vordergrund stehen gesellschaftliche, politische, soziale und religiöse Themen. Es setzt sich zusammen aus den Aktivitäten unter dem Dach der „Deutschen Evangelischen Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung e.V.“ (DEAE), der „Katholischen Erwachsenenbildung Deutschland Bundesarbeitsgemeinschaft e.V.“ (KEB) und des gewerkschaftlichen Trägers „Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben e.V.“ (BAK AL). Die Weiterbildungseinrichtungen des BAK AL werden vom Deutschen Gewerkschaftsbund getragen. Die KEB vertritt die gemeinsamen Interessen katholischer Träger der Erwachsenenbildung während die DEAE der bildungspolitische Dach- und Fachverband der Evangelischen Erwachsenenbildung in Deutschland ist.

Jede der drei Organisationen hat ihr eigenes Profil sowie besondere Schwerpunkte in der Weiterbildung. Politische und gesellschaftliche Themen stellen bei der BAK AL den größten Teil der Weiterbildungsangebote, es folgen Angebote zu Arbeit und Beruf. Bei der KEB hingegen dominieren Familien-, Gender- und Generationsthemen vor dem ebenfalls stark vertretenen Gesundheitsbereich. „Familie, Gender, Generationen“ ist auch bei der DEAE am stärksten vertreten, gefolgt von religiösen, kulturellen und gesundheitlichen Angeboten. Kurse zum Erwerb von Sprachen und Schulabschlüsse spielen bei allen drei Anbietern eine eher untergeordnete Rolle. Der Umweltbereich kommt am wenigsten zum Tragen. Bei den konfessionsgebunde-

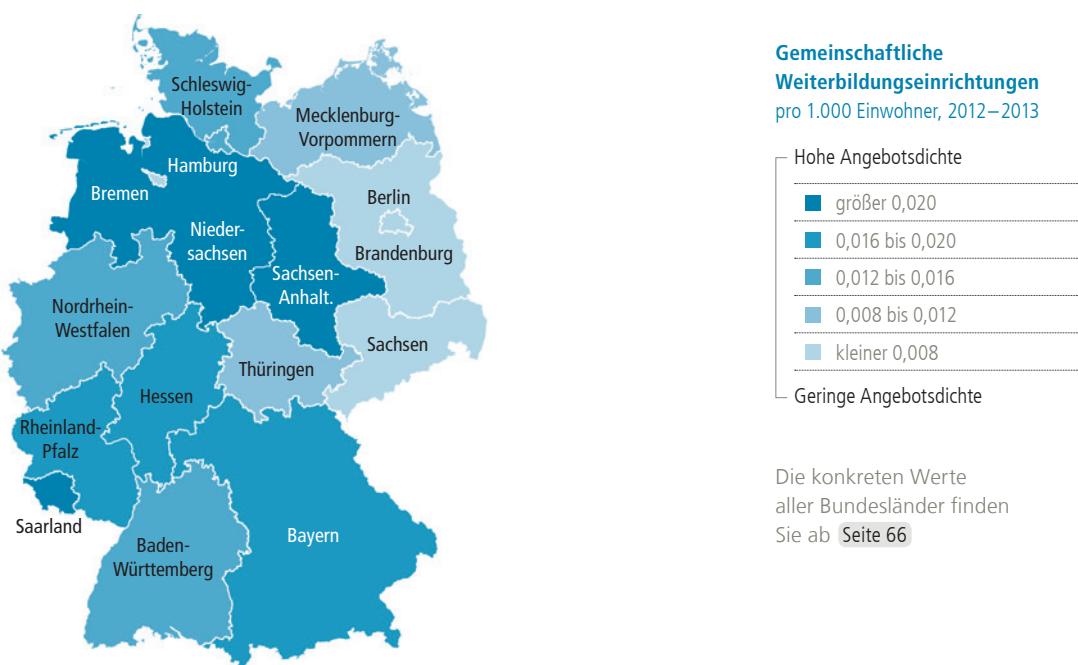
nen Einrichtungen haben Religion und Ethik zwar einen hohen Stellenwert, lebensnahe Themen wie Familie und Gesundheit spielen jedoch eine wichtigere Rolle.

Insgesamt 1.175 Einrichtungen bot die gemeinschaftlich organisierte Weiterbildung im Jahr 2013 in ganz Deutschland. Die größte Präsenz zeigt dabei die KEB mit insgesamt 570 Einrichtungen, gefolgt von der DEAE mit 459 und dem BAK AL mit insgesamt 146 Einrichtungen. In allen Einrichtungen arbeiteten 2.668 hauptberufliche Mitarbeiter. Hinzu kommen weitere 68.825, die freiberuflich, nebenberuflich oder ehrenamtlich dieses Angebot stemmen. Gemeinsam stellten die drei Anbieter 2012/2013 durchschnittlich 1,45 Weiterbildungseinrichtungen je 100.000 Bundesbürger zur Verfügung.

Obwohl diese Zahl zunächst gering anmutet, ist das gemeinschaftliche Weiterbildungsangebot für den Deutschen Weiterbildungsatlas äußerst wichtig, denn im Verbund sind die Weiterbildungsträger in ihrer Reichweite und Anbieterdichte von gesamtgesellschaftlicher Relevanz. Ein Blick auf die Entwicklung: Von 2012 auf 2013 sind die gemeinschaftlich organisierten Angebote je 100.000 Einwohner bundesweit minimal gesunken.

Unterschiedliche Verbreitung in den Bundesländern

Die höchste Angebotsdichte findet sich 2012/13 in Sachsen-Anhalt mit durchschnittlich 2,86 Einrichtungen je 100.000 Einwohner. Das entspricht dem Doppelten des Bundesdurch-



Kartierung des gemeinschaftlichen Weiterbildungsangebotes in Bundesländern

Quelle: Verbundstatistik. Berechnungen des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung

schnitts von 1,46. Des Weiteren sind die Anbieter in Niedersachsen mit 2,35, im Saarland mit 2,02 und in Rheinland-Pfalz mit 1,90 Einrichtungen besonders stark vertreten. Die besonders hohen Angebotswerte finden sich somit in der Mitte Deutschlands. Die wenigsten Einrichtungen der gemeinschaftlichen Weiterbildung finden sich in Mecklenburg-Vorpommern (0,88), Sachsen (0,72), Bremen (0,61), Brandenburg (0,53) und Berlin (0,29). In den Bundesländern mit den meisten Einrichtungen (Nordrhein-Westfalen und Bayern) liegt die Versorgung je 100.000 Einwohner bei 1,33 bzw. 1,71, also im Mittelfeld.

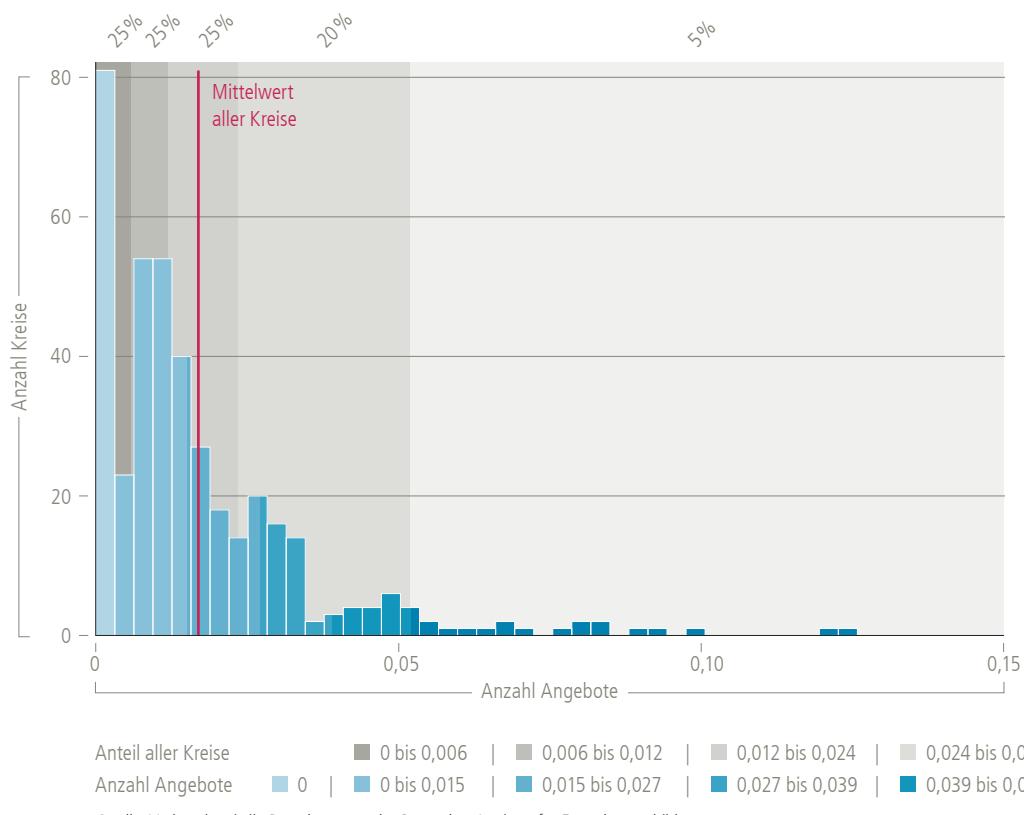
Nur wenige angebotsstarke Kommunen

Der Blick in die Kommunen offenbart große Unterschiede bei diesen gewerkschaftlichen und konfessionellen Weiterbildungsangeboten. Die stärksten 5 Prozent stechen deutlich aus der Masse hervor. Und selbst innerhalb der Spitzengruppe ist die Spannbreite noch groß: die Versorgung reicht von 12,58 Einrichtungen je 100.000 Einwohner in Ansbach und 12,18 in Passau bis 5,59 in Bayreuth und 5,25 in Wilhelmshaven. Angebotsstarke Kommunen finden sich über die gesamte Republik verteilt:

ob in Bayern und Niedersachsen oder in Sachsen-Anhalt und Rheinland-Pfalz. Insgesamt verzeichnet ein Viertel aller Kommunen weniger als 0,58 Einrichtungen der gemeinschaftlich organisierten Weiterbildung, die Hälfte die Kommune weniger als 1,19 und das stärkste Viertel mehr als 2,35.

Eine genaue Analyse der schwächsten Kommunen ist nicht möglich, weil in insgesamt 76 Kommunen in Deutschland keine Einrichtungen vorliegen. Das könnte daran liegen, dass es dort tatsächlich keine Einrichtungen der gemeinschaftlich organisierten Weiterbildung gibt. Eine weitere Möglichkeit ist, dass es in der betroffenen Kommune nur eine Niederlassung gibt, die eigentliche Hauptstelle, die gezählt wird, aber in einer benachbarten Kommune liegt. Ein dritter Grund für das Fehlen von Daten ist der Umstand, dass sich einige Einrichtungen nicht an der deutschlandweiten Erhebung beteiligt haben. Von den insgesamt 1.175 Einrichtungen in der gemeinschaftlichen Weiterbildung wurden für die vorliegende Statistik rund 80 Prozent (79,4) erfasst und ausgewertet – also grundsätzlich eine gute Datenbasis, um Rückschlüsse auf den Zustand der gemeinschaftlichen Weiterbildung zu ziehen.

Gemeinschaftliches Weiterbildungsangebot vor Ort:
Verteilung auf Deutschlands Kreise und kreisfreie Städte



Schwache Kommunen profitieren von starkem Umfeld

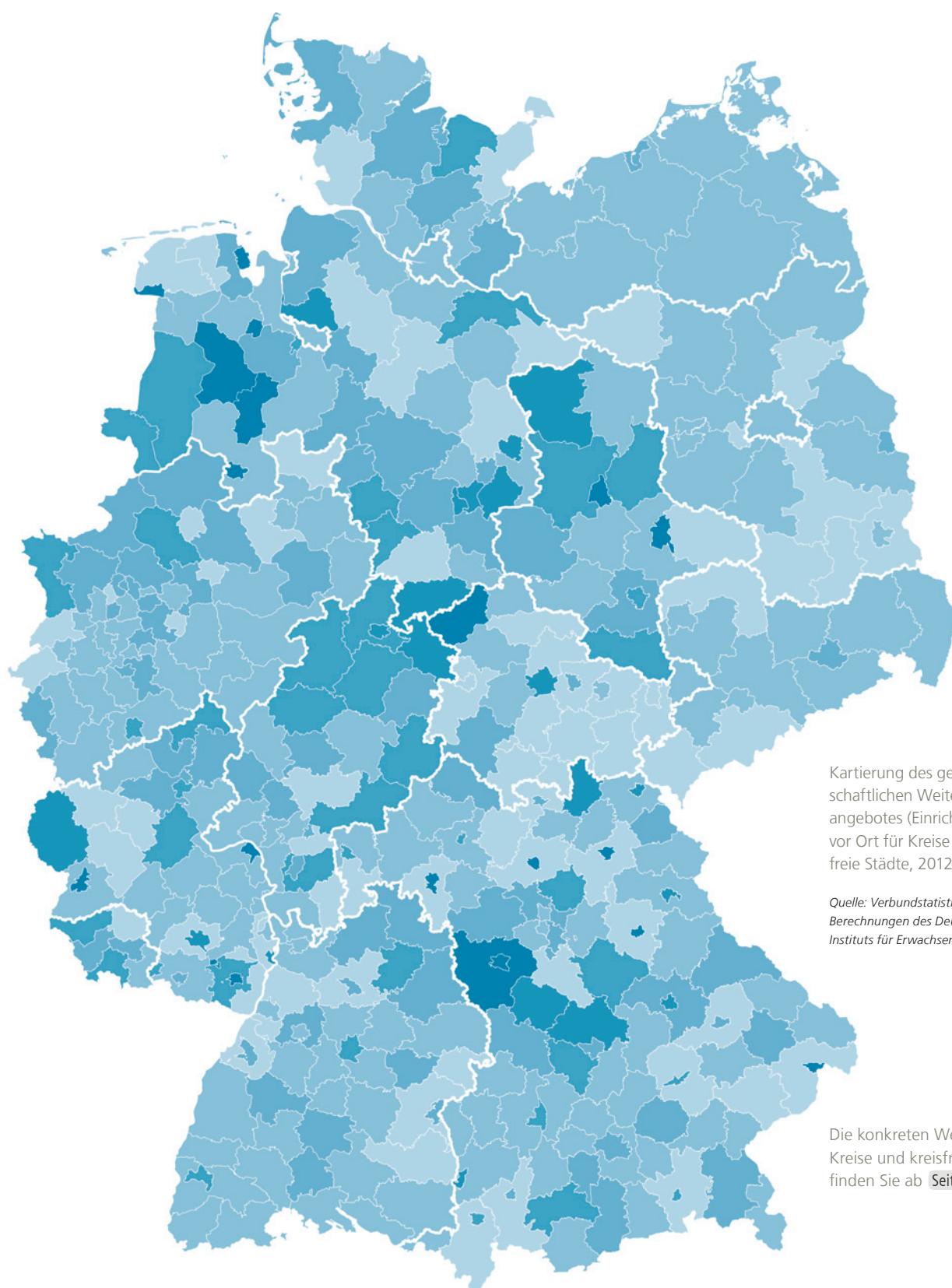
Auch bei der gemeinschaftlich organisierten Weiterbildung ändert sich die Situation, zieht man das Lebensumfeld der Bevölkerung mit in Betracht. Schließlich können die Einwohner einer Kommune auch die Angebote der benachbarten Kommunen nutzen. Ein Vergleich der Einrichtungen vor Ort mit den Umfeldergebnissen der Jahre 2012/13 zeigt: Viele schwächer versorgte Kommunen haben stärkere Nachbarn, von denen sie profitieren.

Einer dieser starken Nachbarn ist die bayerische Stadt Ansbach. Mit ihren 12,58 Einrichtungen je 100.000 Einwohner ist sie sehr gut versorgt. Mehr als achtmal besser als der bundesdeutsche Durchschnitt von 1,45 Einrichtungen. In der Umfeldanalyse relativiert sich das Ansbacher Angebot dann zwar auf 3,08 Einrichtungen je 100.000 Einwohner, liegt damit aber immer noch um mehr als das Doppelte

über dem Bundesdurchschnitt der Umfeldangebote (1,47).

Schwache Kommunen profitieren auch in anderen Regionen Deutschlands von dem Angebot ihrer Nachbarn. So legt der Rhein-Neckar-Kreis nach Einbeziehen seines Umfeldes von 0,19 vor Ort auf 1,06 zu. Ebenso der Landkreis Leipzig (0,39 auf 0,8) oder die Stadt Herne (0,65 auf 1,95). Zwar können solche Verbesserungen nicht immer in gleicher Deutlichkeit beobachtet werden, doch steigt bei der Mehrheit der angebotsschwachen Kommunen die Anzahl der Weiterbildungsmöglichkeiten je 100.000 Einwohner durch das Angebot im Umfeld.

Dass insbesondere die schwach versorgten Kommunen durch ihr Umfeld gestärkt werden, bestätigt sich auch in der Quartilsberechnung: Wird das Umfeld mit einbezogen, ergeben sich für das schwächste Viertel weniger als 1,09 Angebote. Das ist ein fast doppelt so hoher Wert wie bei der reinen kommunalen Betrachtung.

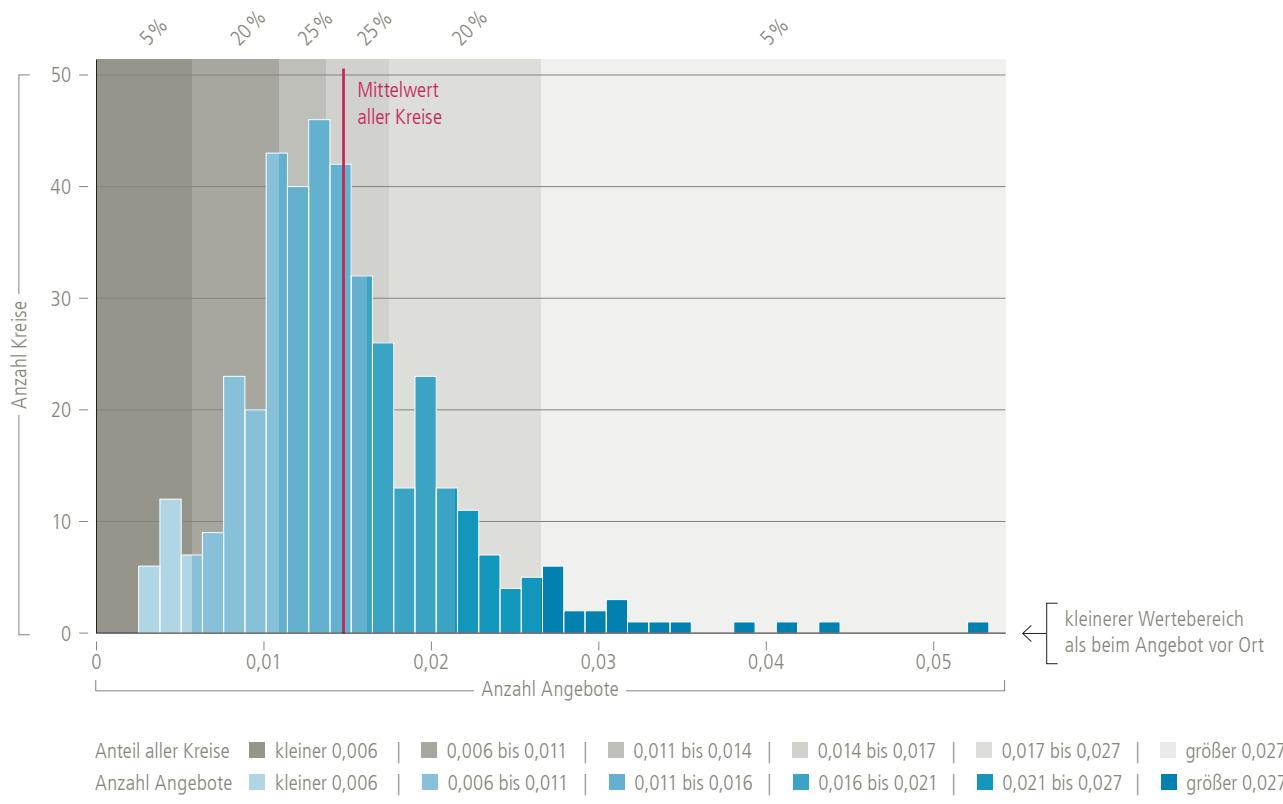


Gemeinschaftliches Weiterbildungsangebot vor Ort

(in Einrichtungen pro 1.000 Einwohner, 2012–2013)



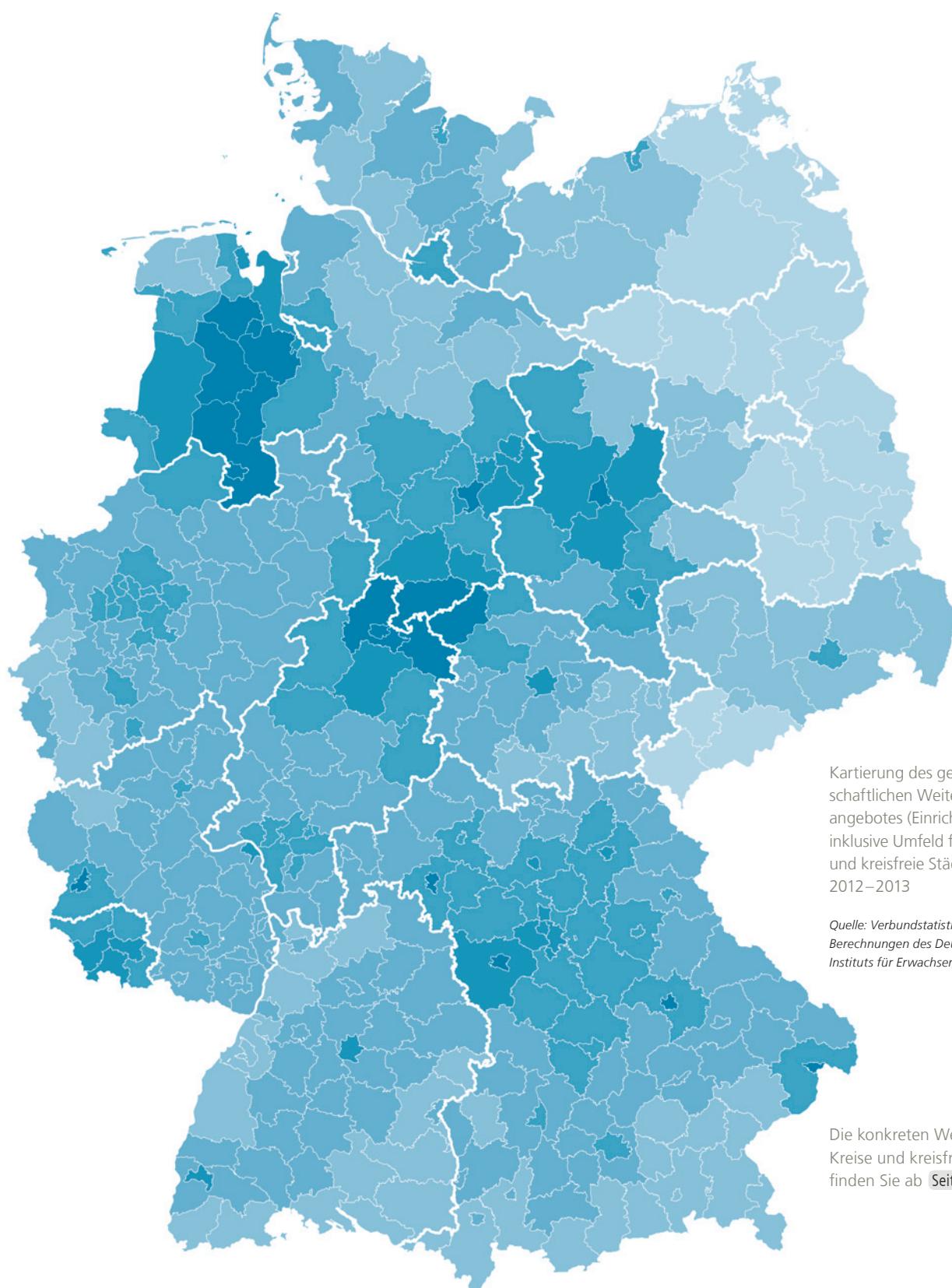
Gemeinschaftliches Weiterbildungsangebot inklusive Umfeld:
Verteilung auf Deutschlands Kreise und kreisfreie Städte



Die Hälfte der Kommunen verzeichnet bei der Umfeldbetrachtung unter 1,37 Angebote. Das ist rund ein Fünftel mehr als das durchschnittliche Angebot vor Ort. Nur das stärkste Viertel erfährt durch die umliegenden Kommunen einen Rückgang auf 1,75 Angebote.

Abschließend lässt sich festhalten: Obwohl 76 der 402 Kommunen in der vorliegenden Statistik keine eigenen Einrichtungen verzeichnen, zeigt sich bei der Betrachtung des jeweiligen Umfeldes, dass es selbst bei den vergleichsweise

kleinen Organisationen der gemeinschaftlich organisierten Weiterbildung in ganz Deutschland nur wenige blinde Flecke gibt. Wer ausreichend mobil ist, kann sich nicht nur vor Ort, sondern auch im Umfeld seines Wohnortes bei Einrichtungen weiterbilden, die gewerkschaftlich oder konfessionell organisiert sind.



Gemeinschaftliches Weiterbildungsangebot inklusive Umfeld

(in Einrichtungen pro 1.000 Einwohner, 2012–2013)



Privatwirtschaftliches Weiterbildungsangebot

Im Westen viele kleine, im Osten wenige große Anbieter

Durchschnittlich 44,48 privatwirtschaftliche Weiterbildungseinrichtungen standen im Jahr 2012 für 100.000 Bundesbürger zur Verfügung. Diese Einrichtungen sind vor allem in der beruflichen Weiterbildung tätig und orientieren sich an den Gegebenheiten des Marktes. Der Markt entscheidet dabei nicht nur über die inhaltlichen Schwerpunkte der Weiterbildung, sondern auch über die Orte, an denen privatwirtschaftliche Weiterbildung – stärker oder weniger stark – nachgefragt wird. Eine Erkenntnis des Weiterbildungsatlas ist: Im Osten der Republik dominieren wenige große Anbieter und im Westen viele kleine.

Die Auftraggeber beziehungsweise Kunden privatwirtschaftlicher Weiterbildungsanbieter reichen von Privatpersonen über Betriebe bis hin zur Bundesagentur für Arbeit. Ebenso vielfältig ist auch die Größe der Einrichtungen: Sie reicht vom Einzelunternehmer, der als Coach oder Trainer arbeitet, bis zu Unternehmen, die mehrere Weiterbildner unter einem Dach vereinen. Die Branche der privatwirtschaftlichen Weiterbildungseinrichtungen in Deutschland zeigt einen leichten Aufwärtstrend. Im Jahr 2011 gab es 35.032 Anbieter, im Folgejahr 2012 waren es 35.818.

Es ist davon auszugehen, dass das privatwirtschaftliche Weiterbildungsangebot der Kommunen von den wirtschaftlichen Gegebenheiten vor Ort abhängt. Das beinhaltet auch die Frage, ob sich Weiterbildung für den Einzelnen überhaupt rechnet – ob sie also der Bevölkerung neue oder bessere Chancen eröffnet.

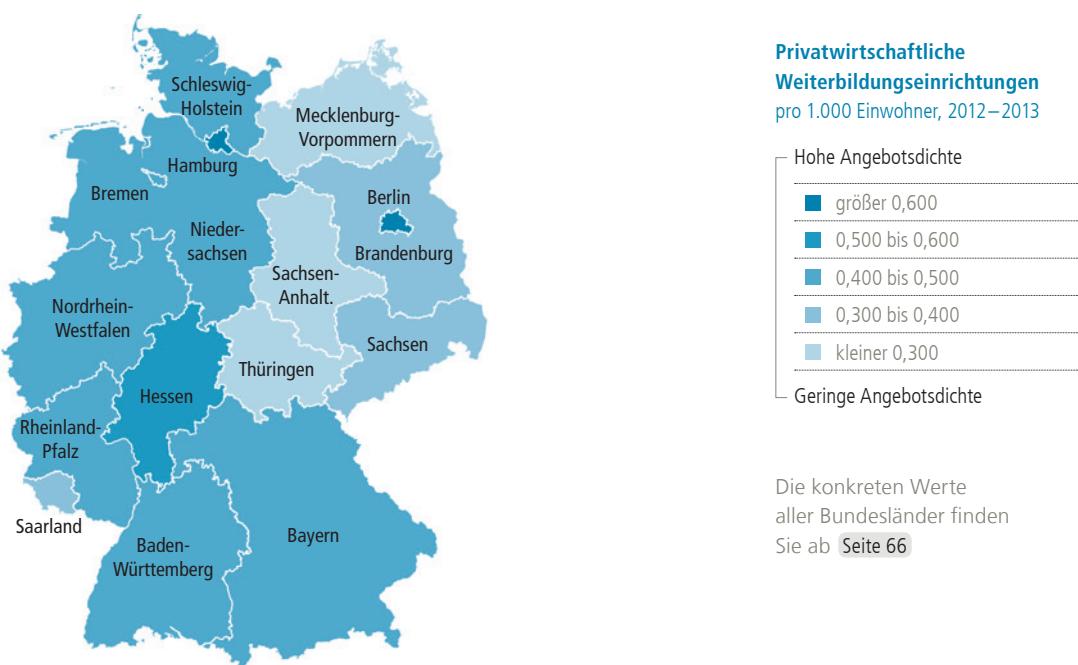
Heterogene Anbieterstrukturen – ein neues Bild der privatwirtschaftlichen Weiterbildung

Die Kennzahl des vorliegenden Weiterbildungsatlas zu den privatwirtschaftlichen Angeboten unterscheidet sich deutlich von der des vorangegangenen. Das hat damit zu tun, dass hier absolute Anbieterzahlen betrachtet werden, im ersten Atlas dagegen gewichtete Werte. Diese orientierten sich an den Beschäftigtenzahlen der Weiterbildungseinrichter. Welcher Anbieter wie groß ist, konnte aus Datenschutzgründen dieses Mal allerdings nicht berücksichtigt werden.

Daher werden in diesem Atlas die absoluten ungewichteten Einrichtungen berichtet.

Die einzelnen Länder weichen zum Teil deutlich von den durchschnittlichen 44,48 Weiterbildungseinrichtungen je 100.000 Einwohner im Jahr 2012 ab. So kann das bestversorgte Bundesland Hamburg mit 74,50 privatwirtschaftlichen Anbietern drei Mal so viele vorweisen wie das am geringsten versorgte Thüringen mit 25,29. Wie schon beim ersten Weiterbildungsatlas so ist auch bei dieser Ausgabe eine Schere vor allem zwischen Ost und West zu beobachten. Diesmal allerdings mit umgekehrten Vorzeichen. Die gewichteten Zahlen des Jahres 2011 attestierten den östlichen Bundesländern mehr privatwirtschaftliche Weiterbildungseinrichtungen je Einwohner als den westlichen. Und nun eine umgekehrte Situation: Im Westen gibt es mehr Anbieter als im Osten.

Ein zunächst überraschendes Bild, das aber eben auf ungewichteten Zahlen beruht und daher vor allem einen Rückschluss zulässt: In den westlichen Bundesländern gibt es einen wesentlich höheren Anteil an Klein- und Kleinstanbietern. Deren Masse macht die bemerkenswerte Verschiebung des Befundes aus und zeigt, wie seit der Wende vor allem große privatwirtschaftliche Weiterbildungseinrichter in die östlichen Bundesländer gedrängt sind – Anbieter mit breiten Themenpekten und ebenso breit aufgestellter Belegschaft. Die privat agierenden Einzelcoaches und Trainer hingegen, so scheint es, sind vorwiegend ein Phänomen des Westens.



Kartierung des privatwirtschaftlichen Weiterbildungsangebotes in Bundesländern

Quelle: Statistisches Bundesamt, Unternehmensregister. Berechnungen des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung

Beim Blick auf die Bundesländer ergibt sich folgendes Bild: Hamburg weist mit 74,5 Einrichtungen pro 100.000 Einwohner die höchste Dichte privatwirtschaftlicher Anbieter auf. Darauf folgt Berlin mit 60,91. Die westlichen Flächenländer haben eine Spannweite von 37,41 im Saarland bis 54,07 Einrichtungen in Hessen. Ganz anders dann der Osten mit 25,29 in Thüringen bis 34,12 in Sachsen. Die wirtschaftsstarken Länder wie Bayern, Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz liegen eher im Durchschnitt.

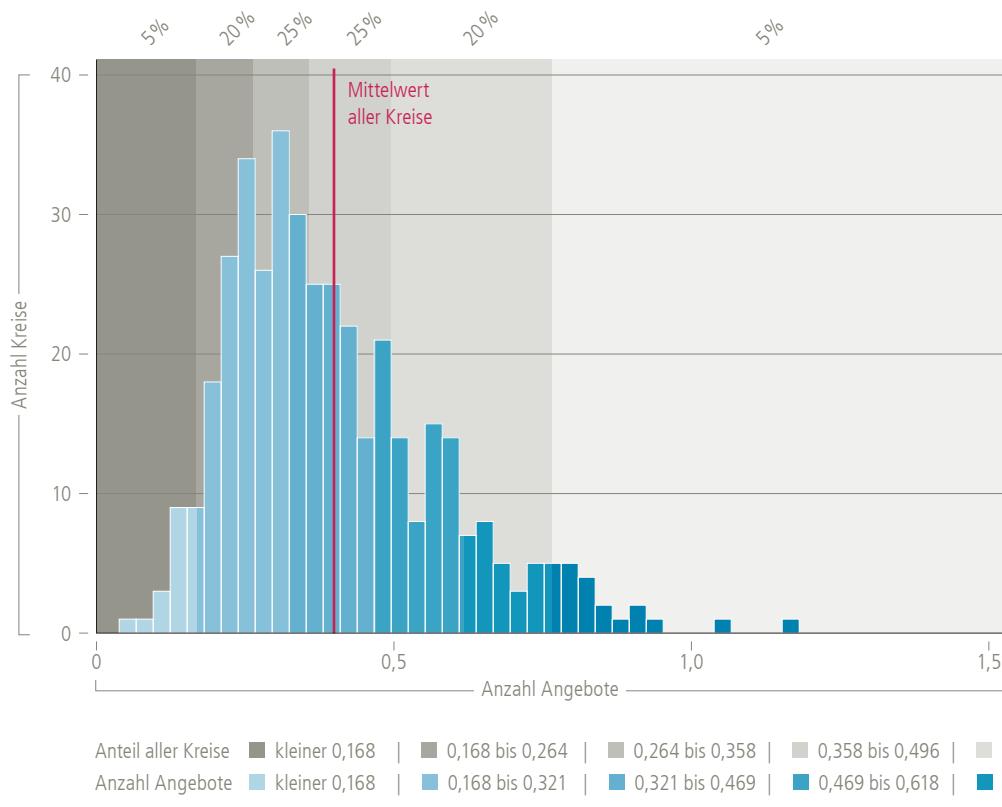
Private Anbieter zieht es in die Ballungsgebiete

Beim Blick auf die kommunale Ebene erweisen sich viele Ballungsräume, Landeshauptstädte, klassische Verwaltungsstandorte und Universitätszentren als besonders gut versorgt: Städte wie Münster mit 83,28 Angeboten je 100.000 Einwohner, Kassel (78,81), Köln (81,12) oder Regensburg (78,09) sind Zentren mit eigenen wirtschaftlichen Schwerpunkten und Weiterbildungsbedarf in vielen Branchen und Berufen. Ideale Voraussetzungen gerade für kleine und kleinste privatwirtschaftliche Weiterbildungsanbieter.

Die Differenzen zwischen den Kommunen mit den meisten und wenigen Anbietern sind immens. Starnberg und Heidelberg liegen mit 118,12 bzw. 105,10 sehr hoch. Ihnen gegenüber steht am unteren Ende der Skala der Kyffhäuserkreis im Norden von Thüringen, mit gerade einmal 3,82 privatwirtschaftlichen Weiterbildungsanbietern je 100.000 Einwohner. In der Quartilsberechnung zeigt sich: Das schwächste Viertel der Kommunen hat weniger als 26,36 Anbieter je 100.000 Einwohner, die Hälfte weniger als 35,81 und das stärkste Viertel mehr als 49,57.

Allerdings lohnt sich gerade bei der Betrachtung der Kommunen mit den schwächsten Werten ein genauerer Blick: Diese finden sich nämlich nicht vorrangig im Osten, sondern vor allem im Westen Deutschlands. Darunter Landkreise wie Tirschenreuth in der Oberpfalz (8,12), Hof in Bayern (10,22) oder auch Cochem-Zell in Rheinland-Pfalz (12,60). Es zeigt sich: Selbst in wirtschaftlich prosperierenden Ländern ziehen ländlich geprägte Gebiete kaum privatwirtschaftliche Weiterbildungseinrichtungen an.

Privatwirtschaftliches Weiterbildungsangebot vor Ort:
Verteilung auf Deutschlands Kreise und kreisfreie Städte



Ländliche Regionen unversorgt

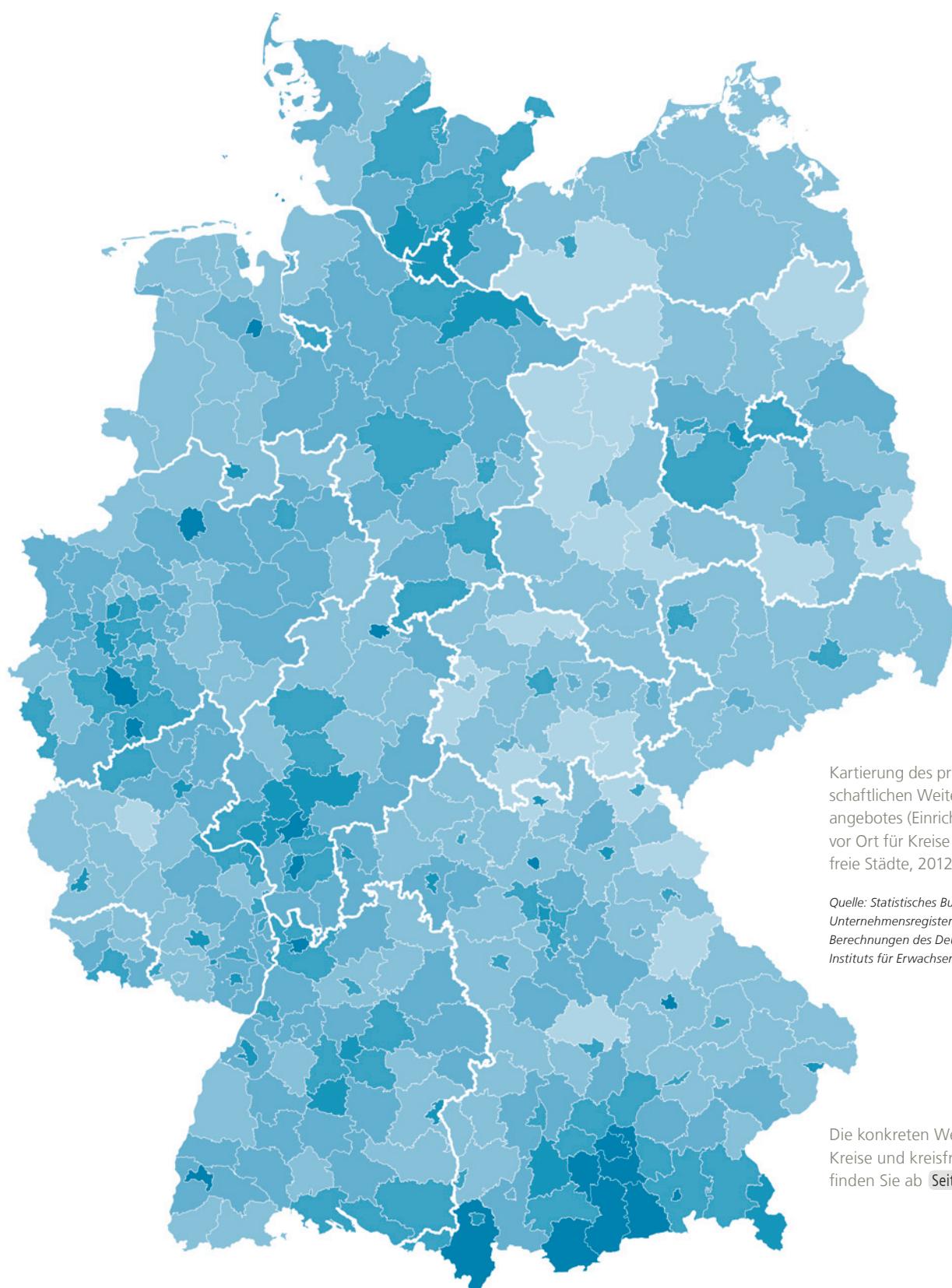
Die Umfeldbetrachtung des Weiterbildungsangebotes zeigt auch für den privatwirtschaftlichen Bereich: Aneinander grenzende Kommunen haben erheblichen Einfluss aufeinander. Das Weiterbildungsangebot der Nachbarn kann die eigenen Werte deutlich nach oben oder unten beeinflussen. Betrachten wir das Beispiel Münster, eine klassische Universitäts- und Verwaltungsstadt in NRW: Mit 83,28 Einrichtungen vor Ort ist sie besonders gut versorgt. Bezieht man das Angebot im Umfeld mit ein, sinkt das Gesamtangebot beträchtlich auf 48,29 je 100.000 Einwohner. Die Erklärung dafür liefert das ländlich geprägte Umfeld mit seinen wenigen privatwirtschaftlichen Anbietern. Ähnliche Phänomene zeigen sich in Kaiserslautern (62,81 zu 37,48), Trier (64,76 zu 37,23) oder auch Coburg, wo der starke Vor-Ort-Wert der reinen Anbieterzahlen von 70,69 durch das Umfeld um mehr als die Hälfte sinkt.

Insgesamt reicht die Spannweite der Anzahl privatwirtschaftlicher Weiterbildungseinrichtungen in der Umfeldbetrachtung von 103,18 bei der Stadt München bis zu 15,90 im Umfeld des Landkreises Prignitz. Auch hier der Blick auf die Quartilsberechnung: Das schwächste Viertel verzeichnet weniger als 28,60 Anbieter der privatwirtschaftlichen Weiterbildung, die Hälfte weniger als 35,67, und das stärkste Viertel über 45,41.

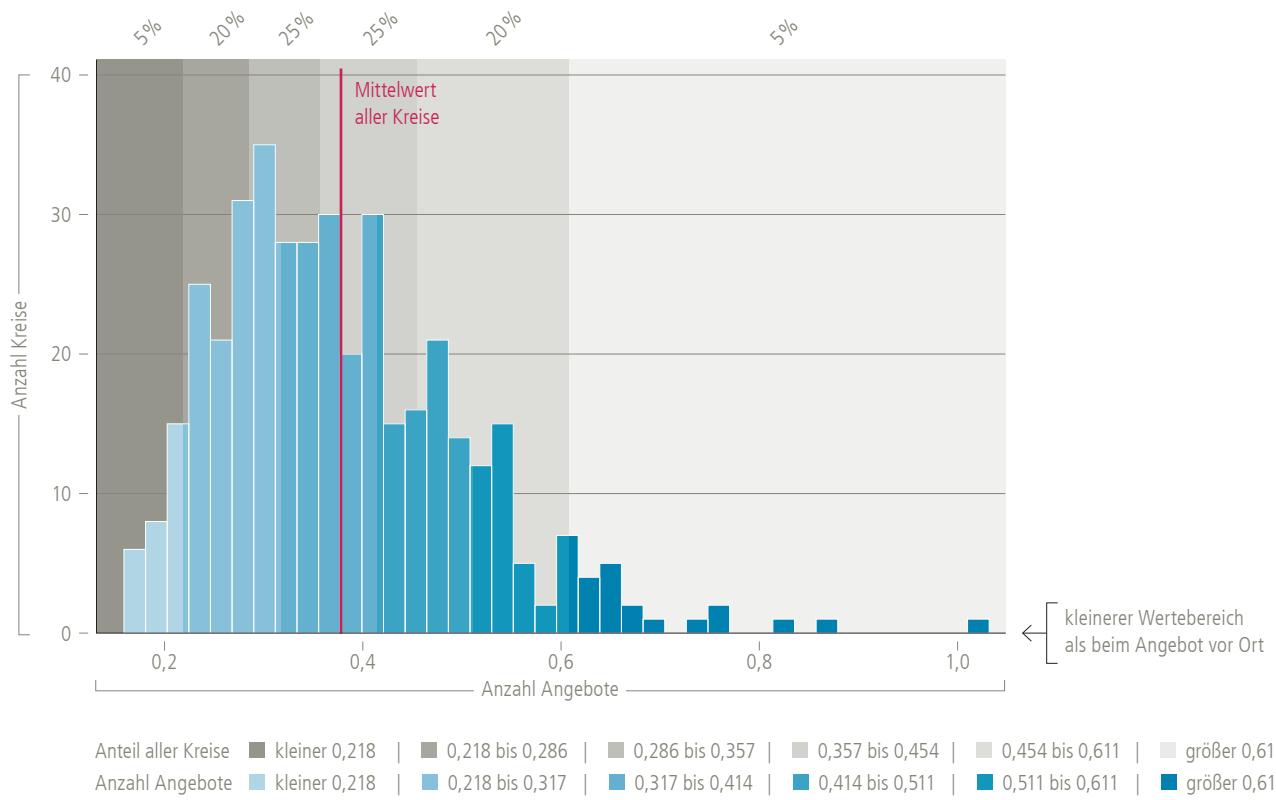
Im unteren Feld der Umfeldbetrachtung finden sich denn auch vor allem ostdeutsche Kommunen – vorrangig ländliche Kommunen mit gering ausgeprägter Wirtschaftskraft, die für privatwirtschaftliche Weiterbildungseinrichtungen nur von geringem Interesse sind.

Ländliche Regionen profitieren kaum vom Markt

Der Blick auf die Anzahl privatwirtschaftlicher Weiterbildungseinrichtungen in Deutschland offenbart im Vergleich mit den gewichteten Zah-

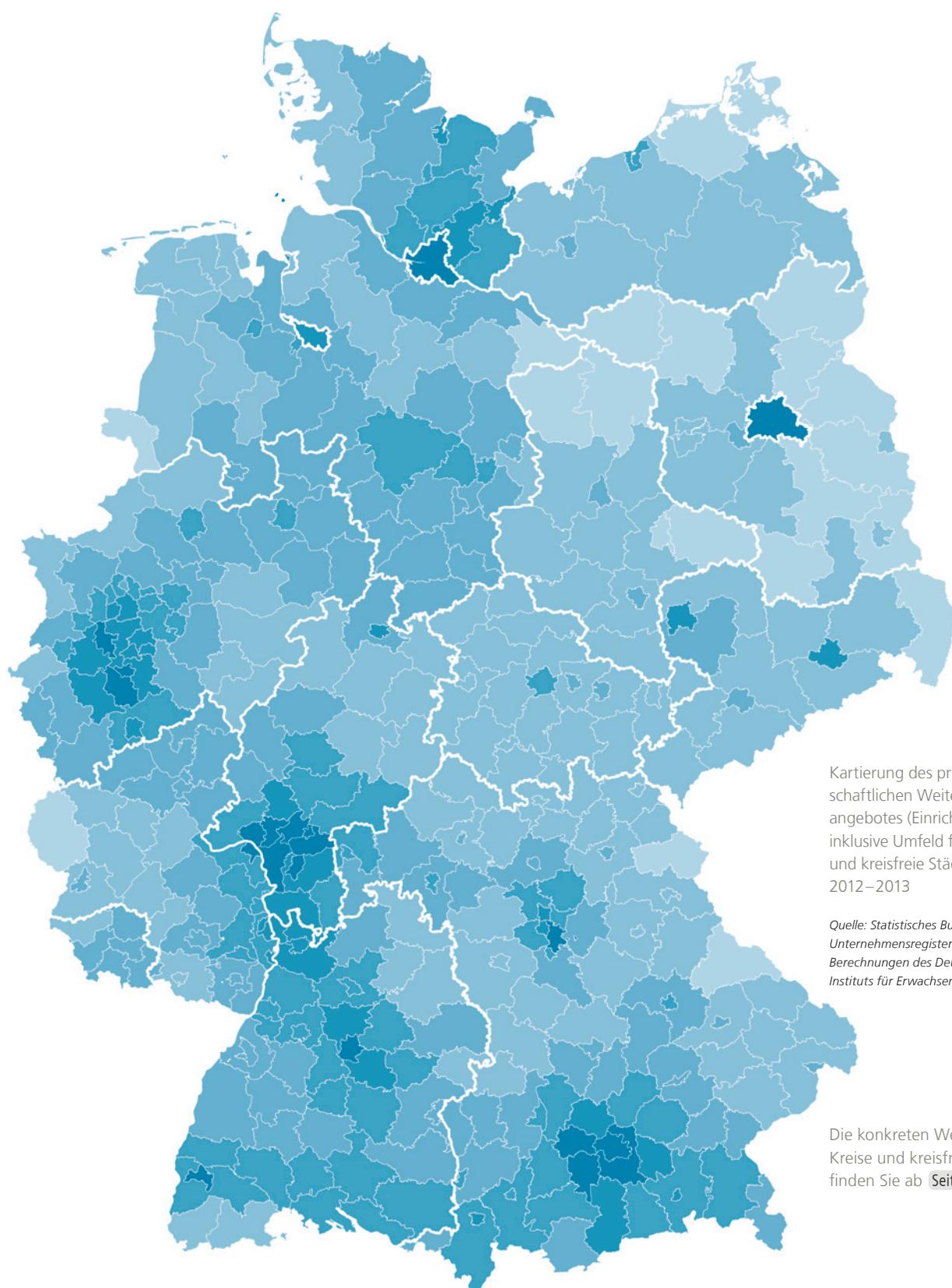


Privatwirtschaftliches Weiterbildungsangebot inklusive Umfeld:
Verteilung auf Deutschlands Kreise und kreisfreie Städte



len des vorangegangenen Weiterbildungsatlas einen neuen Befund: Im Westen gibt es eher eine große Zahl kleinerer Einrichtungen, im Osten wenige, aber dafür große Institute. Ein wichtiger Aspekt, blickt man auch auf die Risiken, die sich wandelnde Arbeitsmärkte und konjunkturelle Zyklen mit sich bringen. Kleine, flexible Anbieter können sich unter Umständen schneller anpassen als etwas schwerfälliger, große Institute. Ebenso nachvollziehbar wie auffällig ist die starke Präsenz privatwirtschaftlicher Weiterbildungsanbieter in wenigen, vor allem städtischen oder stadtnahen Kommunen. Für Regionen jenseits der Ballungsräume verstärken sich indes die Risiken: je ländlicher die Gegend, umso dünner die Anbieterdichte. In vie-

len Fällen sorgt nicht einmal mehr das Umfeldangebot für eine gute Versorgung mit privatwirtschaftlicher Weiterbildung. Damit verringern sich die Lernchancen der betroffenen Bevölkerung. Gleicher gilt für dort ansässige Unternehmen. Für sie erhöht sich der Aufwand an Zeit und Geld, um die Angebote weit entfernt operierender Anbieter für sich nutzen zu können. In ohnehin strukturell schwachen ländlichen Gebieten kann dies zu einer Abwärtsspirale bei den Entwicklungschancen für Mensch und Unternehmen beitragen.



Betriebliches Weiterbildungsangebot

Abhängig von Konjunktur und regionaler Wirtschaftskraft

Wirtschafts- und Dienstleistungsregionen sind die entscheidenden Standorte für ein umfassendes betriebliches Weiterbildungsangebot. Vor allem Großstädte und zentrale Wirtschaftszentren bieten viele betriebliche Weiterbildungsangebote. Damit bestätigt sich der Befund des ersten Weiterbildungsatlas, dass die betriebliche Weiterbildung stark mit der regionalen Wirtschaftskraft und Branchenstruktur zusammenhängt. Strukturschwache Räume verzeichnen dementsprechend ein nur geringes betriebliches Weiterbildungsangebot.

Auf Basis der Daten von rund 4 Millionen Betrieben in Deutschland im Jahr 2012 zeigen sich erneut große Unterschiede bei den Ergebnissen der Bundesländer. Doch während der vorangehende Weiterbildungsatlas für die Jahre 2007 bis 2011 die 96 deutschen Raumordnungsregionen betrachtet hat, richtet sich der Blick auch bei dem der betrieblichen Weiterbildung auf die 402 deutschen Kommunen mit ihrem jeweiligen Umfeld.

Schwache Konjunktur führt zu sinkender betrieblicher Weiterbildung

Gemäß der neuesten Bevölkerungsdaten des Zensus 2011 standen den Deutschen im Jahr 2012 pro 1.000 Einwohner im Schnitt 47,45 betriebliche Weiterbildungsangebote zur Verfügung. Um diese Zahl mit der des Vorjahres zu vergleichen, lohnt sich ein Blick auf die absoluten Angebotszahlen: Hier zeigt sich ein Rückgang von rund 3,94 auf 3,82 Millionen Angebote in ganz Deutschland. Die Zahl der Angebote in der betrieblichen Weiterbildung sank also von 2011 auf 2012 um 2,86 Prozent. Ein interessanter Befund, denn er zeigt, wie sehr betriebliche Weiterbildung mit der wirtschaftlichen Entwicklung verknüpft ist: Das deutsche Bruttoinlandsprodukt (BIP) wuchs im Jahr 2012 nur leicht. Von 2010 auf 2011 verzeichnete das BIP allerdings – auch als Effekt der schnellen Erholung nach der Finanzkrise – einen deutlich größeren Anstieg. Ebenso ging die Investitionsquote der Unternehmen in Deutschland von 2011 auf 2012

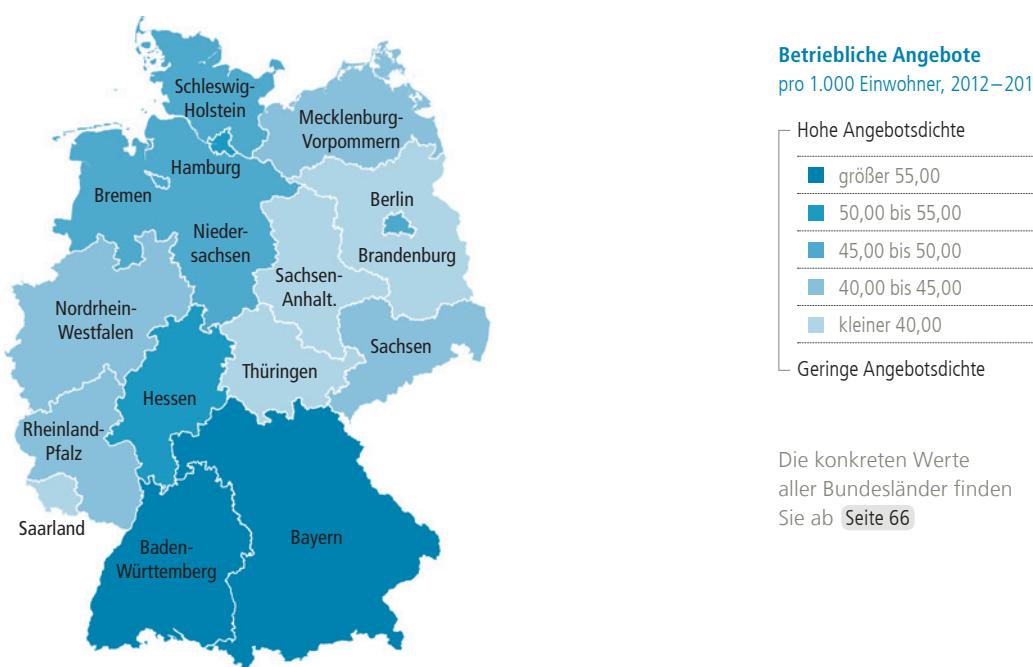
zurück. Damit war das Jahr 2012 deutlich wachstumsschwächer als sein Vorjahr. Und genau das spiegelt sich im Rückgang der betrieblichen Weiterbildung wider. Kurzum: Die sich abschwächende Konjunktur ging einher mit einer sinkenden betrieblichen Weiterbildung.

2012 hatte Baden-Württemberg beim Ländervergleich die Nase vorn. Die 56,13 betrieblichen Angebote pro 1.000 Einwohner liegen rund 20 Prozent über dem Bundesdurchschnitt – knapp vor Bayern mit 55,11 und Hamburg mit 52,70 Angeboten. Thüringen hingegen verzeichnete mit 34,18 das geringste betriebliche Weiterbildungsangebot, knapp hinter Sachsen-Anhalt (35,63) und Brandenburg (38,21). Die Spanne reicht somit von 34,18 bis 56,13 Angeboten pro 1.000 Einwohner.

Prosperierende Kommunen bieten größtes Angebot

Der Blick auf die kommunale Ebene zeigt deutlich größere Unterschiede. Hier reicht die Spanne von 27,78 in der Stadt Herne bis 87,38 im Landkreis München. Die Zahlen verdeutlichen, wie weit die Schere der betrieblichen Weiterbildungsangebote bei Kommunen auseinandergeht: Das höchste Angebot liegt um mehr als das Dreifache über dem geringsten.

Die Verteilung aller Werte zeigt jedoch, dass viele Kommunen ein relativ durchschnittliches Angebot aufweisen: Das schwächste Viertel der 402 Kommunen verzeichnet im Jahr 2012 weniger als 40,28 Angebote der betrieblichen



Kartierung des betrieblichen Weiterbildungsangebotes in Bundesländern

Quelle: Statistisches Bundesamt, Unternehmensregister; IAB-Betriebspanel.
Berechnungen des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung

Weiterbildung je 1.000 Einwohner, die Hälfte weniger als 45,66. Das stärkste Viertel kann dagegen mehr als 52,70 Angebote vorweisen. Und hier sind es einige wenige wirtschaftlich florierende Kommunen wie die Landkreise München (87,38), Starnberg (84,34), Miesbach (74,18) und Städte wie Baden-Baden (83,75) oder München (73,76), die ein außerordentlich hohes Angebot aufweisen. Am anderen Ende der Skala stehen ihnen Kommunen gegenüber mit unter 30 Angeboten pro 1.000 Einwohner: Herne (27,78), Gelsenkirchen (28,64), der Kyffhäuserkreis (28,73), Duisburg (29,22) und der Wartburgkreis (29,48). Diese ungleiche Verteilung überrascht nicht: Ein Teil der Unterschiede im betrieblichen Weiterbildungsangebot der Kommunen lässt sich auf die wirtschaftliche Stärke zurückführen. Und diese differiert in Deutschland regional sehr stark. Kommunen mit Industrie-, Dienstleistungs- und Finanzzentren spielen hier ihre Stärken aus.

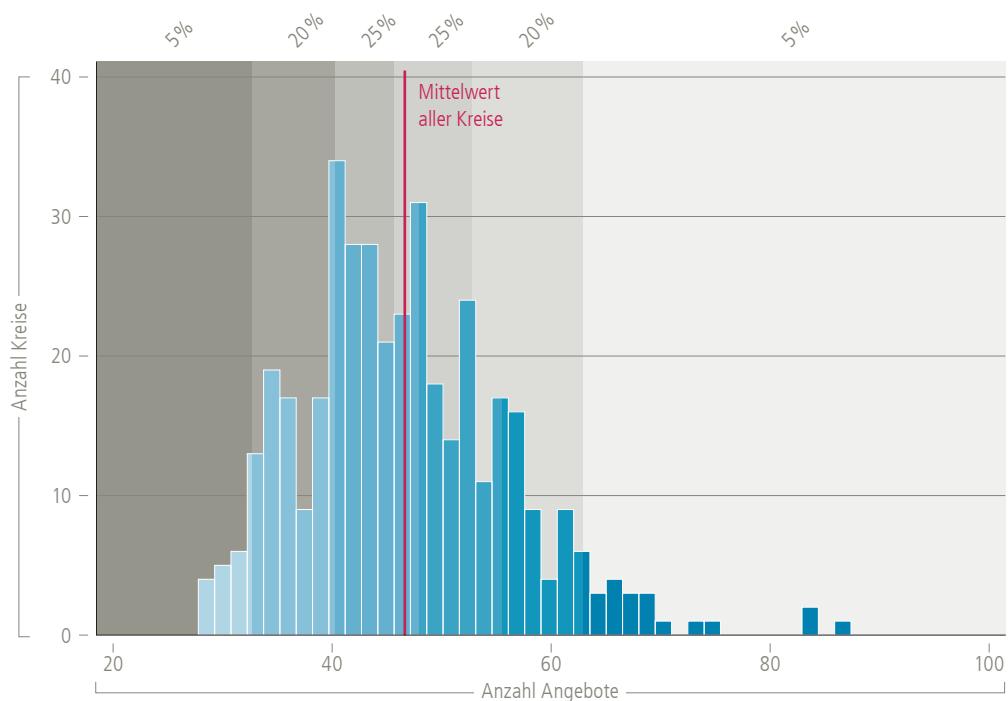
Ballungsräume stärken schwächere Kommunen

Auch beim Angebot der betrieblichen Weiterbildung bezieht der Deutsche Weiterbildungsatlas erstmals auch das Umfeld mit ein, um die tat-

sächlichen Weiterbildungsaktivitäten vor Ort über Kreisgrenzen hinaus abilden zu können. Denn: Wirtschaftliche Stärke beschränkt sich nicht auf einzelne Kommunen, sie umfasst ganze Regionen. Zudem findet betriebliche Weiterbildung dort statt, wo Unternehmen ihren Sitz haben bzw. wo sich ihre Geschäftstätigkeit konzentriert. Die Umfeldanalyse ergibt, dass man im Fall der betrieblichen Weiterbildung nicht immer davon ausgehen kann, dass schwächere Kommunen von ihrer Umgebung gestärkt werden – und umgekehrt.

Hierzu einige Beispiele aus den 20 Kommunen (5 Prozent), die vor Ort die meisten betrieblichen Angebote aufweisen. Während die Stadt München mit 73,76 Angeboten je 1.000 Einwohner ohnehin schon zu den bestversorgten Kommunen zählt, steigt das Angebot nach Einbeziehen des Umfeldes sogar auf 96,29. Hier sind also auch außerhalb der Stadtgrenzen zahlreiche Unternehmen angesiedelt, die betrieblich weiterbilden. Ähnlich das Bild in Frankfurt am Main (68,84 auf 75,86), Stuttgart (66,06 auf 75,73) und Freiburg (64,61 auf 75,82). Der Angebotswert kann allerdings durch das Umfeld auch abnehmen: So sinkt das Angebot des Landkreises München bei-

Betriebliches Weiterbildungsangebot vor Ort:
Verteilung auf Deutschlands Kreise und kreisfreie Städte



Anteil aller Kreise ■ kleiner 32,71 | ■ 32,71 bis 40,28 | ■ 40,28 bis 45,66 | ■ 45,66 bis 52,70 | ■ 52,70 bis 63,44 | ■ größer 63,44
 Anzahl Angebote ■ kleiner 32,71 | ■ 32,71 bis 40,28 | ■ 40,28 bis 47,88 | ■ 47,88 bis 55,48 | ■ 55,48 bis 63,44 | ■ größer 63,44

Quelle: Statistisches Bundesamt, Unternehmensregister; IAB-Betriebspanel. Berechnungen des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung

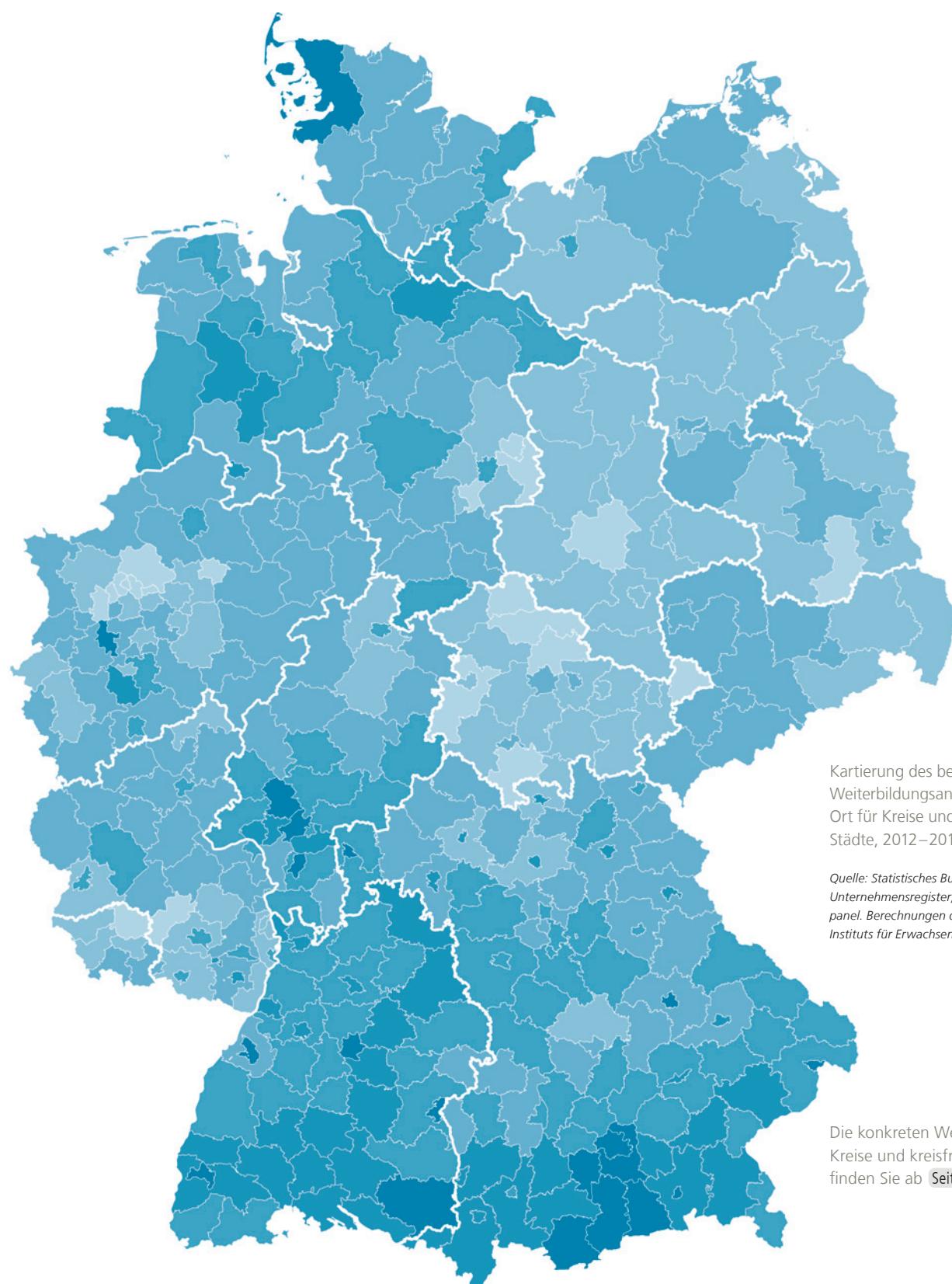
spielsweise von 87,38 auf 72,46, weil dort mehr betriebliche Angebote vorliegen als in der Stadt München. Ein ähnliches Bild zeigt sich in Passau (67,92 auf 56,84) und Darmstadt (64,64 auf 58,83).

Unter den schwächsten 20 Kommunen (5 Prozent) finden sich auffallend viele Städte aus dem Ruhrgebiet. Sie alle profitieren bei der betrieblichen Weiterbildung von ihrem Umfeld. Beim Vergleich zwischen dem Wert der Kommune und dem erweiterten Angebot legen sie teils erheblich zu: Herne beispielsweise von 27,78 auf 45,97, Gelsenkirchen von 28,64 auf 47,73 oder Duisburg von 29,22 auf 47,42. In den übrigen bundesdeutschen Regionen liegen schwache Kommunen ansonsten häufig neben anderen schwachen Kommunen – insbesondere in ländlichen Gebieten. Hier stechen besonders Kommunen im Osten der Republik ins Auge. Die geringsten Angebote betrieblicher Weiterbildung finden sich bei der Umfeldanalyse in den Land-

kreisen Märkisch-Oderland (22,18), Barnim (23,27) und Teltow-Fläming (23,91). Hier fallen die Umfeldangebote im Vergleich zu denen in der Kommune um fast 40 Prozent ab. Aber auch im Westen finden sich Kommunen, bei denen das Angebot im Umfeld deutlich geringer ist. Beispiele sind Borken, Bitburg-Prüm oder die Grafschaft Bentheim in Nordrhein-Westfalen: Es sind Kommunen in wirtschaftlich schwachen Regionen, die sich nicht wechselseitig stärken können.

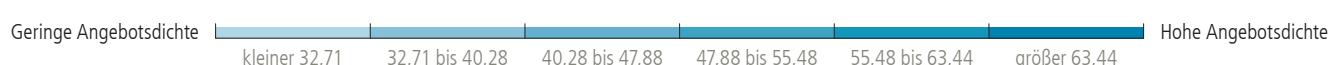
Gutes betriebliches Weiterbildungsangebot in wirtschaftlich starken Kommunen

Die Ergebnisse des Deutschen Weiterbildungsatlas zeigen, dass das Angebot an betrieblicher Weiterbildung von der örtlichen Wirtschaftsstruktur und Wirtschaftskraft abhängt. So ergibt sich unter anderem ein West-Ost-Gefälle, das die unterschiedliche Wirtschaftsstärke abbildet. Darüber hinaus zeigt sich, dass das



Betriebliches Weiterbildungsangebot vor Ort

(in Angeboten pro 1.000 Einwohner, 2012 – 2013)

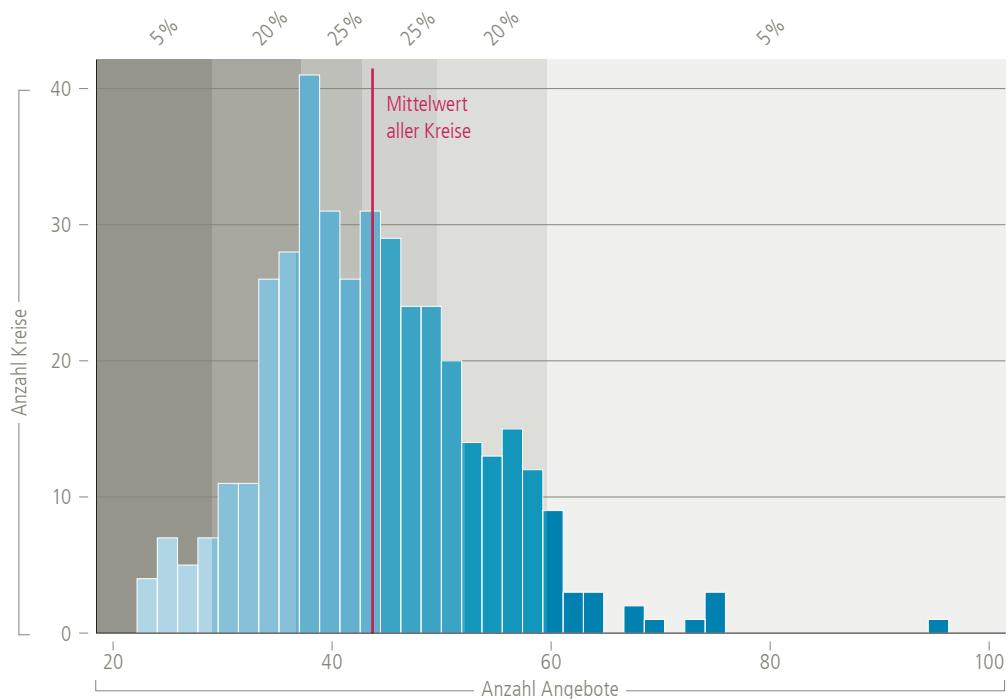


Kartierung des betrieblichen Weiterbildungsangebotes vor Ort für Kreise und kreisfreie Städte, 2012–2013

Quelle: Statistisches Bundesamt, Unternehmensregister; IAB-Betriebsp panel. Berechnungen des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung

Die konkreten Werte aller Kreise und kreisfreien Städte finden Sie ab Seite 68

Betriebliches Weiterbildungsangebot inklusive Umfeld:
Verteilung auf Deutschlands Kreise und kreisfreie Städte

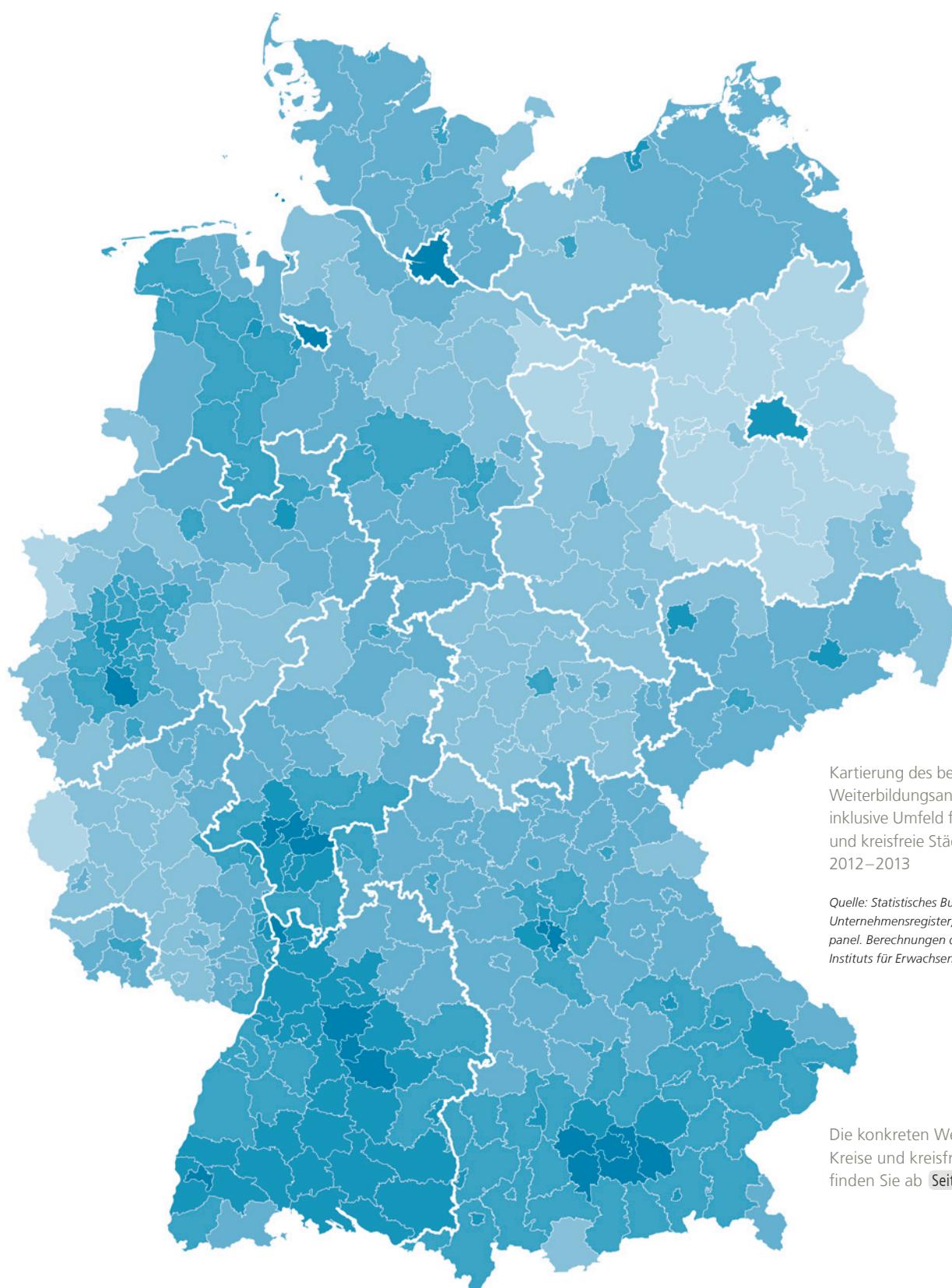


Anteil aller Kreise ■ kleiner 29,03 | ■ 29,03 bis 37,07 | ■ 37,07 bis 42,72 | ■ 42,72 bis 49,61 | ■ 49,61 bis 59,66 | ■ größer 59,66
 Anzahl Angebote ■ kleiner 29,03 | ■ 29,03 bis 36,70 | ■ 36,70 bis 44,43 | ■ 44,43 bis 52,13 | ■ 52,13 bis 59,66 | ■ größer 59,66

Quelle: Statistisches Bundesamt, Unternehmensregister; IAB-Betriebspanel. Berechnungen des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung

Angebot an betrieblicher Weiterbildung bundesweit der Konjunktur zu folgen scheint. Allerdings wirken sich konjunkturelle Schwankungen auf die betriebliche Weiterbildung recht unterschiedlich aus, da Wirtschaftskraft und Branchenstruktur der einzelnen Kommunen (sowie ihres regionalen Umfeldes) stark differieren. Ob und wie auch demografische Veränderungen (z. B. Abwanderung, Zuwanderung oder Überalterung) und die daraus möglicherweise resultierenden Fachkräftebedarfe Einfluss auf das Angebot betrieblicher Weiterbildung haben, ist eine wichtige Frage für zukünf-

tige Analysen. Es scheint zumindest wahrscheinlich, dass der Bedarf an Fachkräften auch in Zeiten des Abschwungs zu einer Stabilisierung der betrieblichen Weiterbildung beitragen könnte. Dann nämlich sind Unternehmen verstärkt gezwungen, eigene Mitarbeiter für diese Stellen zu qualifizieren.



Fallstudien des Deutschen Weiterbildungsatlas

Sechs Kommunen im Fokus

Weiterbildung in Deutschland ist regional sehr unterschiedlich strukturiert. Damit unterscheiden sich auch die Chancen zur Teilhabe an Weiterbildung je nach Wohnort. Auf Ebene der Raumordnungsregionen konnte der letzte Deutsche Weiterbildungsatlas bereits zeigen, welche Faktoren die Weiterbildungsteilnahme der Bevölkerung begünstigen. Wichtig sind vor allem die gute Erreichbarkeit der Weiterbildungen, die Kooperation der zuständigen Akteure sowie unabhängige Beratungsangebote. Mit dem aktuellen Deutschen Weiterbildungsatlas für Kommunen (Kreise und kreisfreie Städte) wird der Fokus auf die Verhältnisse vor Ort noch genauer. Sechs Fallstudien illustrieren die unterschiedlichen Situationen vor Ort.

Die in dieser Studie betrachteten Kommunen sind Elbe-Elster, Wunsiedel, Darmstadt, Neumarkt, Starnberg und Sonneberg. Ausgewählt wurden sie wegen ihrer besonders auffälligen Werte bei der Weiterbildungsteilnahme und dem Weiterbildungsangebot. In Elbe-Elster und Wunsiedel lagen zum Beispiel die Teilnahmequoten höher, als es die regionalen Strukturmerkmale erwarten ließen. In Darmstadt und Neumarkt übertraf die Teilnahme jene Quote, die statistisch auf Grundlage der vorliegenden Angebotswerte zu erwarten wäre. Damit verzeichnetet Darmstadt sogar die bundesweit höchste Teilnahmefrage. Die Landkreise Sonneberg und Starnberg wurden schließlich wegen ihrer hohen öffentlichen und privatwirtschaftlichen Angebote ausgewählt.

Aufgrund dieser Besonderheiten eignen sich die genannten Kommunen besonders gut, um weitere Erfolgsfaktoren für die regionale Weiterbildung zu identifizieren.

Das bereits im vorangegangenen Weiterbildungsatlas bewährte Analysemuster für regionale Einflussfaktoren wurde weitgehend übernommen: Neben einer grundsätzlichen Charakterisierung der Kommunen anhand zentraler Rahmendaten steht die lokale Weiterbildung im Mittelpunkt. Die Studien beleuchten hierbei besonders die regional spezifischen Weiterbildungsangebote, bestehende Kooperationen sowie das jeweilige Beratungsangebot.

Jede Fallstudie betrachtet zunächst die regionalen Rahmendaten. Anschließend wird dargestellt, durch welche Besonderheiten sich die Weiterbildung in einer Region auszeichnet. Grundlage dafür waren Gespräche mit Verantwortlichen von ausgewählten Weiterbildungseinrichtungen bzw. -trägern, öffentlich finanzierten Weiterbildungseinrichtungen, Wirtschaftsverbänden sowie privaten Weiterbildungsinstituten.

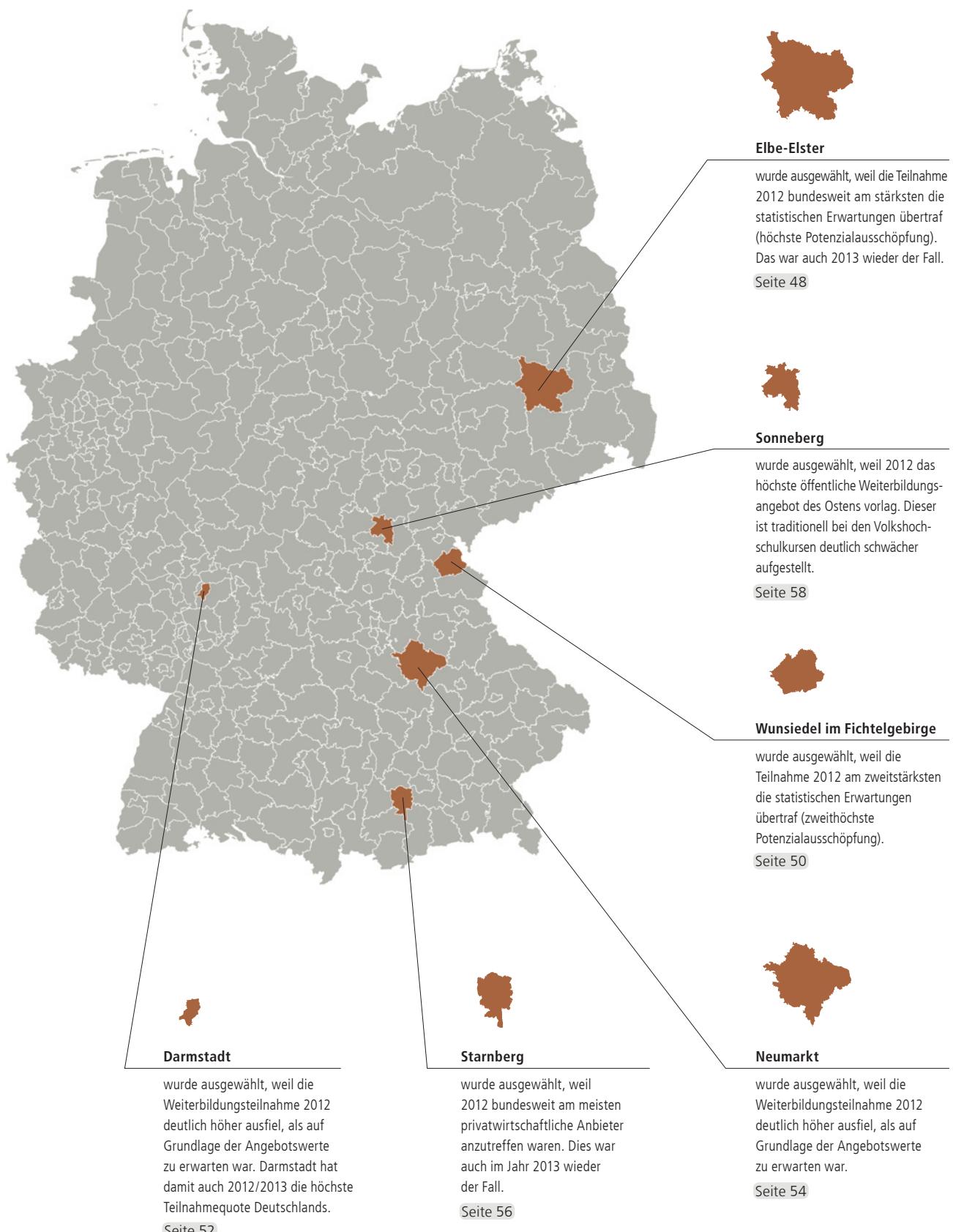
Der Blick auf die kommunale Ebene illustriert, wie vielfältig Weiterbildung sein kann. Das gilt sowohl für die Rahmenbedingungen als auch für die Weiterbildungsaktivitäten selbst. Die Akteure in den Kommunen müssen sehr individuelle Lösungen finden, um auf regionalspezifische Anforderungen reagieren zu können.

Die nachfolgenden Fallstudien geben Hinweise und Impulse für eine zukünftige Gestaltung von Weiterbildung. Sie zeigen, welche Erfolgsfaktoren auch in anderen deutschen Kommunen von Bedeutung sein können.

Die Langfassungen der wissenschaftlichen Fallstudien sind Teil des Ergebnisberichtes des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung und unter folgender Adresse abrufbar:



[ergebnisberichte.deutscher-
weiterbildungsatlas.de](http://ergebnisberichte.deutscher-weiterbildungsatlas.de)

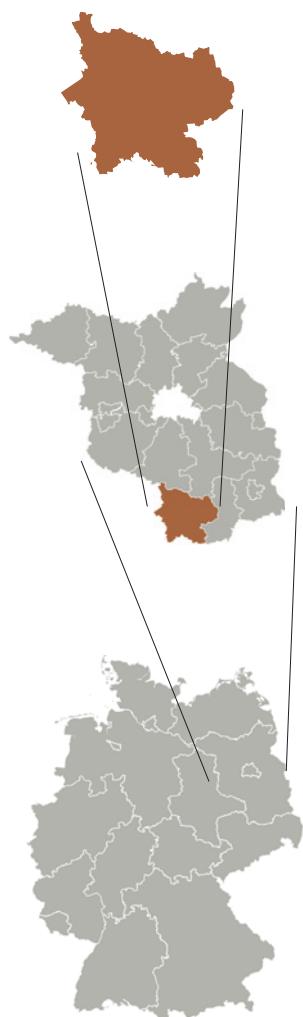


1. Landkreis Elbe-Elster

Neue Impulse durch kommunales Bildungsmanagement

Der Landkreis Elbe-Elster deutschlandweit am meisten aus seinen Möglichkeiten im Bereich der Weiterbildung. Auf Basis von Daten aus dem Jahr 2012 liegt die Weiterbildungsteilnahme das Doppelte über der Quote, die statistisch aufgrund der regionalen Strukturdaten zu erwarten wäre. Das ist ein ebenso überraschendes Ergebnis wie auch ein großer Erfolg. Doch woher kommt diese hohe Beteiligung? Daten, Fakten und Experten-Einschätzungen sollen helfen, diese Frage zu klären.

Elbe-Elster



33 Gemeinden im Dreiländer-Eck mit Sachsen und Sachsen-Anhalt: Das ist der Landkreis Elbe-Elster in Brandenburg. Eine Region wie eine Insel. Im Schnitt braucht es über eine halbe Stunde (37 Minuten), um die nächste Autobahn zu erreichen, über eine Stunde (71 Minuten) sogar bis zum nächsten Oberzentrum – deutlich länger als im Landes- und Bundesdurchschnitt. Hinsichtlich der Mittelzentren sieht die Situation allerdings etwas besser aus: Diese erreicht man mit dem Auto in rund elf Minuten, und damit so schnell wie in anderen Kommunen Deutschlands.

Überalterung und Abwanderung – Elbe-Elster verliert Arbeitskräfte

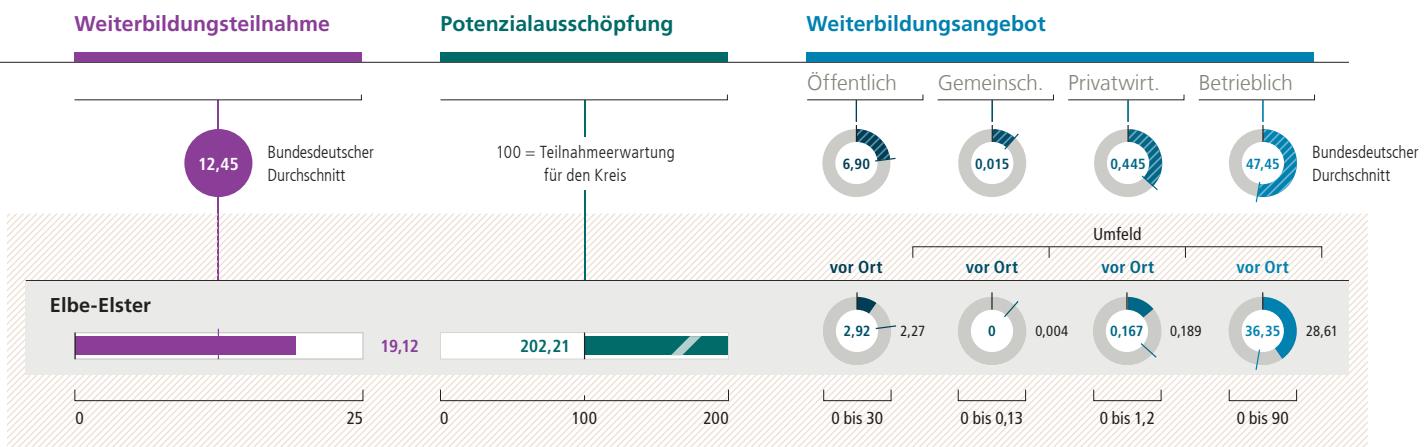
Rund 106.000 Einwohner verzeichnete der Landkreis Elbe-Elster im Jahr 2013. Das sind 9,7 Prozent weniger als noch im Jahr 2007. Für den ohnehin sehr dünn besiedelten Landkreis ist das ein enormer Rückgang, auch im Landes- und Bundesvergleich (-3,4/-1,8 Prozent). Besonders auffällig: Die Gruppe der 18- bis 25-Jährigen schrumpfte von neun auf fünf Prozent, der Anteil der 30- bis unter 50-Jährigen (üblicherweise die Altersgruppe mit der höchsten Weiterbildungsaffinität) sank von 29 auf 26 Prozent. 2011 lag das Durchschnittsalter im Landkreis mit 47,1 Jahren um 3,8 Jahre über dem Bundesdurchschnitt.

Die Hälfte der Bevölkerung in Elbe-Elster hat einen mittleren Schulabschluss. Das ist fast doppelt so viel wie auf Bundesebene und lässt sich zum Teil auf das Bildungssystem der DDR

zurückführen. Es haben auch verhältnismäßig viele Bewohner einen Berufsabschluss des Dualen Systems. Hochschulabsolventen sind mit 4,4 Prozent dagegen unterrepräsentiert (Bundesdurchschnitt 7,9 Prozent).

Die Bruttowertschöpfung in der Kommune stieg zwischen 2007 und 2012 um 15,3 Prozent. Das liegt deutlich über dem bundesweiten Durchschnittsplus von 9,6 Prozent. Den größten Anteil daran hatten Dienstleistungen, Gesundheit und Erziehung sowie das produzierende Gewerbe. Im selben Zeitraum sank die Arbeitslosenquote im Landkreis von 19,7 Prozent auf immer noch hohe 13,1 Prozent. Zum Vergleich: 2012 lag die Arbeitslosenquote in Deutschland bei 6,8 Prozent. Das verfügbare Einkommen pro Einwohner stieg zwischen 2007 und 2012 von 14.719 auf 16.872 Euro, der Bundesschnitt betrug zuletzt 20.507 Euro.

Dass der Landkreis Elbe-Elster mit der Gruppe der 18- bis 50-Jährigen ausgerechnet Menschen im besten Alter für eine Berufstätigkeit verloren hat, hat Konsequenzen für das theoretische Weiterbildungspotenzial: Für den Landkreis wäre eigentlich eine Teilnahmequote unter dem Durchschnitt zu erwarten. Tatsächlich liegt die Teilnahmequote aber um fast das Doppelte über diesem zu erwartenden Wert. Das weist darauf hin, dass ortansässige Unternehmen ihren Personalbedarf offensichtlich durch die Weiterbildung gering Qualifizierter oder Arbeitsloser decken. Die Weiterbildung von Personen mit eigentlich geringer Teilnahmewahrscheinlichkeit wirkt sich somit auf die Potenzialausschöpfung aus.



Die Atlas-Ergebnisse des Kreises **Elbe-Elster** auf einen Blick

Überschaubare, aber gut gemanagte

Weiterbildungsinfrastruktur

Die Weiterbildungsmöglichkeiten im Landkreis sind vergleichsweise überschaubar: Einziger kommunaler Träger in der öffentlichen Weiterbildung ist die Volkshochschule. Für Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung konnten die Bewohner von Elbe-Elster aus den Angeboten von privaten Anbietern, sowie Vereinen und Verbänden wählen. Eine wichtige Rolle für die außerordentlich hohe Weiterbildungsbeteiligung scheint das Programm „Lernen vor Ort“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zu spielen.

Im Rahmen von „Lernen vor Ort“ entstanden unter anderem die Lenkungsgruppe Bildung, der Kommunale Steuerungskreis, das Kommunale Entwicklungsteam sowie Pläne für eine Bildungsberichterstattung. Jährliche Bildungskonferenzen sollen helfen, gemeinsame Bildungsziele im Netzwerk von Weiterbildungsanbietern, Kommunen und weiteren Akteuren abzulegen. Gut aufgestellte Netzwerke, Kooperationen und transparente Angebote wirken sich positiv auf die Weiterbildungsbeteiligung aus. Das konnte auch der vergangene Weiterbildungsatlas zeigen. In Elbe-Elster haben diese Faktoren für neuen Schwung, neue Strukturen und die Weiterentwicklung bestehender Einrichtungen gesorgt.

Der Blick auf die Zahlen zeigt, dass die berufliche Fortbildung wohl einen großen Anteil an der hohen Weiterbildungsbeteiligung hat. Während die Teilnahmzahlen beim allgemein- und berufsbildenden VHS-Kursangebot zurückgegangen sind, stieg die Teilnahme an beruflicher Fortbildung für Arbeitslose und Beschäftigte deutlich an. Bildungsexperten aus der Region berichten allerdings aktuell wieder über eine

sinkende Bildungsbereitschaft der Bevölkerung, gerade im Bereich der betrieblichen Fortbildungen. Zumindest ein Teil des Qualifizierungsbedarfs scheint also gedeckt zu sein.

Mit Blick auf die berufliche Weiterbildung zeigt sich aber auch ein gewisses Dilemma: Einerseits erfordern immer differenziertere Berufsbilder entsprechend vielfältige Weiterbildungsangebote, andererseits lassen sich solche Angebote – gerade vor dem Hintergrund sinkender Bevölkerungszahlen – immer schwieriger realisieren. Experten berichten, dass mittlerweile schon einige Weiterbildungen in der Kommune fehlen und die Teilnehmer in größere Städte ausweichen müssen. Die Erkenntnisse aus dem vorangegangenen Weiterbildungsatlas zeigen, dass sich durch diesen Umstand die Teilnahmequote verringern kann. Lange Anfahrtswege und ungünstige (öffentliche) Verkehrsanbindung hindern gerade Zielgruppen daran, Bildungsangebote wahrzunehmen.

Lernen vor Ort – erfolgreich, aber auch dauerhaft wirksam?

Projekte wie „Lernen vor Ort“ können wichtige Impulse für die Weiterbildungsbeteiligung geben. In Elbe-Elster hat das Programm dem Jobcenter, der Agentur für Arbeit sowie kommunalen und marktförmigen Bildungsanbietern neue Wege der Bildungsarbeit eröffnet. So hat Weiterbildung unerwartet viele Arbeitslose und Ungelernte erreicht. Ob dies nur ein vorübergehender Effekt war oder der Schwung langfristig gehalten werden kann, werden Analysen der Folgejahre zeigen – gerade unter dem Aspekt einer schrumpfenden Bevölkerung und ungünstiger verkehrlicher Anbindungen zu Oberzentren.

☞ Eine ausführliche Lesehilfe zu den Ergebnisgrafiken des Deutschen Weiterbildungsatlas finden Sie auf [Seite 94](#)

Dieser Text basiert auf einer ausführlichen Fallstudie, die Sie im Ergebnisbericht des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung finden.

Der Bericht ist online abrufbar unter ergebnisberichte.deutscher-weiterbildungsatlas.de

2. Wunsiedel im Fichtelgebirge

Chancen nutzen im Strukturwandel

Im Landkreis Wunsiedel im Fichtelgebirge ist die Weiterbildungsbeteiligung besonders hoch. Die Teilnahmequote liegt mehr als 70 Prozent über dem statistisch zu erwartenden Durchschnittswert. 2012 war dies die zweithöchste Potentialausschöpfung in Deutschland. Ein guter Grund, diesen Landkreis, seine Bevölkerung sowie die Wirtschaft und Weiterbildungslandschaft vor Ort genauer in den Blick zu nehmen.



Der Landkreis Wunsiedel im Fichtelgebirge besteht aus 17 Gemeinden. Sie liegen im Nordosten Bayerns, genauer gesagt im Frankenland. Tschechien und das Land Sachsen sind nah. Dank des Oberzentrums Wunsiedel/Marktredwitz sowie des Nebenzentrums Selb sind Anfahrtswege mit dem Auto relativ kurz. Elf Minuten zum Ober-, acht Minuten zum Mittelzentrum und 11 Minuten zum nächsten Autobahnanschluss: Auch im Landes- und Bundesvergleich sind das sehr gute Werte.

Die Wunsiedler werden weniger und älter, die Arbeitslosigkeit sinkt

Rund 74.000 Einwohner hatte der Landkreis im Jahr 2013. Das sind 7,1 Prozent weniger als noch 2007. Im selben Zeitraum konnte Bayern um 0,7 Prozent zulegen. Gemäß Zensus 2011 betrug das Durchschnittsalter im Landkreis Wunsiedel 46,4 Jahre, lag also deutlich über dem Bundesdurchschnitt von 43,4 Jahren. Die jüngeren Altersgruppen stagnieren oder schrumpfen. Der Anteil der 50- bis 65-Jährigen wuchs hingegen zwischen 2007 und 2012 von 20 auf 23 Prozent. 49 Prozent der Bevölkerung sind über 50 Jahre alt – in der Bundesrepublik liegt der Wert mit 42 Prozent deutlich niedriger. Wunsiedel im Fichtelgebirge ist geprägt durch eine deutliche demografische Überalterung.

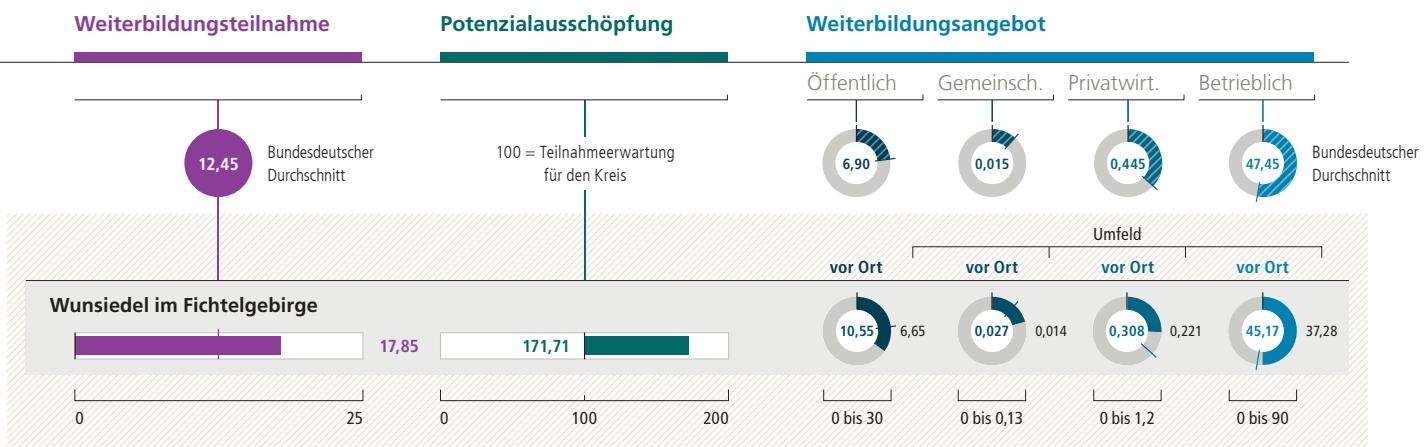
Gut die Hälfte der Bevölkerung des Landkreises hat einen Haupt- bzw. Volksschulabschluss. Ebenso groß ist der Anteil derer, die als höchsten beruflichen Abschluss eine Ausbildung im dualen System vorweisen können. Mit 3,5 Prozent liegt der Anteil der Hochschulabsol-

venten unter dem Bundesdurchschnitt von 7,9 Prozent. Der Anteil der Personen ohne Ausbildung sank zwar zuletzt, lag aber 2012 noch über dem Bundesmittel.

Die Bruttowertschöpfung im Landkreis stieg zwischen 2007 und 2012 um 12,7 Prozent an. Das liegt über dem bundesweiten Durchschnitt und knapp unter der Entwicklung Bayerns. Den größten Anteil daran hatte das produzierende Gewerbe, gefolgt von den Dienstleistungen. Die Arbeitslosenquote lag mit Blick in Richtung Bund im Jahr 2007 auf einem ähnlichen Niveau von rund neun Prozent und sank dann auf 5,3 Prozent im Jahr 2012 (Bund: 6,8). Analog verlief die Entwicklung der verfügbaren Haushaltseinkommen: Diese stiegen auf zuletzt 21.345 Euro. Sie liegen damit über dem Bundesmittel, aber noch unter dem Durchschnittseinkommen in Bayern.

Aufgrund dieser Wirtschafts- und Sozialstrukturdaten wäre für den Landkreis Wunsiedel im Fichtelgebirge eine unterdurchschnittliche Teilnahme an Weiterbildungen zu erwarten. Statt der statistisch zu erwartenden Teilnahmequote von 10,2 Prozent liegt die tatsächliche Quote jedoch bei 18,2 Prozent.

Ein genauerer Blick in die Geschichte des Landkreises zeigt, dass Wunsiedel im Fichtelgebirge bereits größere wirtschaftliche Umbrüche hinter sich hat. So sind in den vergangenen 20 Jahren weite Teile der traditionsreichen Porzellanindustrie weggebrochen. Eine Herausforderung, mit der die Region auch heute noch zu kämpfen hat. Trotzdem ist die Industrie immer noch der wichtigste Arbeitgeber und Wirtschaftsfaktor, nun allerdings verstärkt im Metall-



Die Atlas-Ergebnisse des Kreises **Wunsiedel im Fichtelgebirge** auf einen Blick

sektor. Derartige Transformationsprozesse ziehen sich erfahrungsgemäß über Jahrzehnte hin. Es liegt also nahe, dass dieser Strukturwandel auch künftig zum beruflichen Weiterbildungsbedarf beiträgt.

Ein weiterer entscheidender Faktor in der Region ist der demografische Wandel. Er sorgt für Weiterbildungsbedarf in den Bereichen Gesundheit und Pflege. So wurde im Untersuchungszeitraum des Weiterbildungsatlas zum Beispiel die dreijährige Ausbildung zum Altenpfleger nach Änderung des Altenpflegegesetzes komplett übernommen – mit entsprechend hohen Teilnahmezahlen.

Vielfältige Weiterbildungsstrukturen

Auffällig ist im Landkreis Wunsiedel das breite Weiterbildungsspektrum im Bereich der Allgemeinbildung. Drei Volkshochschulen mit 15 Standorten sowie zahlreiche kirchliche Einrichtungen, Vereine und Verbände erschließen den Bereich der Erwachsenenbildung – von kulturellen Angeboten, Familien- und Glaubensthemen über Umwelt- und Naturschutz bis hin zu beruflicher Bildung.

Im Zentrum der rein beruflichen Bildung steht die gemeinnützige Gesellschaft bfz, das Berufliche Fortbildungszentrum Marktredwitz. An zuletzt vier Standorten im Landkreis deckt das bfz seit rund 30 Jahren den Bedarf nach beruflicher Weiterbildung. Das Programm umfasst zielgerichtete Angebote für die unterschiedlichsten Berufe und Branchen, von der Metallverarbeitung bis hin zu Verkaufsschulungen. Erst im Jahr 2012 ist noch eine Akademie für Pflege, Gesundheit und Soziales hinzugekommen.

Die Kontakte zwischen den Akteuren auf dem Weiterbildungsmarkt sind über viele Jahre

gewachsen. Die Zusammenarbeit wird als persönlich und vertrauensvoll beschrieben. Um die Netzwerkarbeit zu verbessern, möchte der Landkreis aber die bestehenden Netzwerke durch eine Zertifizierung noch sichtbarer machen. Zudem soll ein Bildungsbüro entstehen, das besonders private Anbieter stärker in die Kooperationen einbindet.

Vitale Netzwerke können die Weiterbildungsteilnahme vor Ort positiv beeinflussen. Das hat auch schon der vorangegangene Weiterbildungsatlas gezeigt. Für den Landkreis Wunsiedel bedeutet eine forcierte Netzwerkarbeit somit eine große Chance, um die ohnehin schon hohe Teilnahmequote in der Weiterbildung halten oder sogar steigern zu können.

Wandel braucht Koordination

Der Landkreis Wunsiedel im Fichtelgebirge befindet sich in vielerlei Hinsicht im Wandel: wirtschaftlich, demografisch und auch in der Organisation von Weiterbildung. Dass die Potenzialausschöpfung die zweithöchste in Deutschland ist, mag zum einen an einer Bevölkerung liegen, die den Wert von Weiterbildung durch den bereits vollzogenen Strukturwandel schätzen gelernt hat. Zum anderen spielt auch die staatliche Förderung von Erwachsenenbildung sicherlich eine Rolle.

Die Aufgabe eines nachhaltig wirksamen Bildungsmanagements liegt in der Koordination des vielfältigen Weiterbildungsangebotes und seiner Akteure. Eine besondere Herausforderung ist dabei der hohe Qualifikationsbedarf auf Unternehmensseite bei gleichzeitig steigendem Durchschnittsalter und sinkenden Bevölkerungszahlen.

☞ Eine ausführliche Lesehilfe zu den Ergebnisgrafiken des Deutschen Weiterbildungsatlas finden Sie auf [Seite 94](#)

Dieser Text basiert auf einer ausführlichen Fallstudie, die Sie im Ergebnisbericht des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung finden.

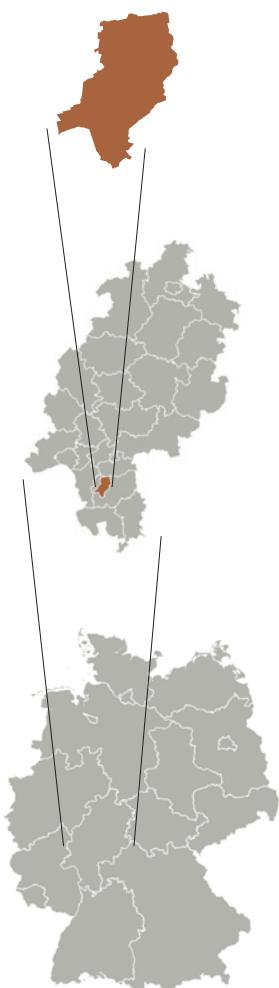
Der Bericht ist online abrufbar unter ergebnisberichte.deutscher-weiterbildungsatlas.de

3. Darmstadt

Betriebliche Weiterbildung als Schlüsselfaktor

Es muss nicht immer ein besonders großes Weiterbildungsangebot sein, das auch zu einer großen Nachfrage führt: Genau das zeigt das Beispiel Darmstadt. Mit der bundesweit höchsten Teilnahmehöhe an Weiterbildung (23,1 Prozent) sticht die Stadt deutlich aus den restlichen 401 Kommunen heraus. Dabei lässt das in 2012 vorhandene Angebot eigentlich einen niedrigeren Wert vermuten. Was sind also die Gründe, dass Weiterbildung die Bevölkerung so gut erreicht? Darum geht es in dieser Fallstudie.

Darmstadt



Urbanes Leben mit kurzen Wegen

Darmstadt, Oberzentrum von Südhessen: Ein kompakter Innenstadtbereich und wenige eingemeindete Randbezirke kennzeichnen diese kreisfreie Stadt. In diesem Lebensraum mit nur kurzen Entfernungen sind die Bewohner häufiger zu Fuß, mit dem Rad oder dem öffentlichen Nahverkehr unterwegs als in vielen anderen Regionen. Die verkehrsmäßige Anbindung an benachbarte Oberzentren wie Frankfurt oder Wiesbaden ist exzellent.

Rund 154.000 Menschen leben in Darmstadt, davon knapp 96.000 in den Innenstadtbezirken. Und es werden ständig mehr: Entgegen dem bundesweiten Trend nimmt die Bevölkerung zu. Laut Prognosen wird im Jahr 2030 die Marke von 160.000 Einwohnern überschritten werden. Auffällig: Der Anteil der 18- bis 29-Jährigen liegt mit aktuell 19 Prozent über dem Bundes- und Landesdurchschnitt von rund 14 Prozent. Der Bevölkerungsanteil der über 50-Jährigen hingegen ist kleiner als bei Bund und Land.

Fast 40 Prozent der Darmstädter Bevölkerung haben das Abitur, etwa doppelt so viele wie in Gesamtdeutschland. Die Zahl der mittleren Schulabschlüsse liegt deutlich unter dem Bundesdurchschnitt. Der Blick auf die Berufsabschlüsse zeigt: Akademiker und Fachhochschulabsolventen sind überdurchschnittlich häufig vertreten, Absolventen einer Ausbildung im dualen System hingegen weniger.

Mit 3.743 Euro liegt das monatliche Medianeinkommen der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Darmstadt im Jahr 2012 sowohl

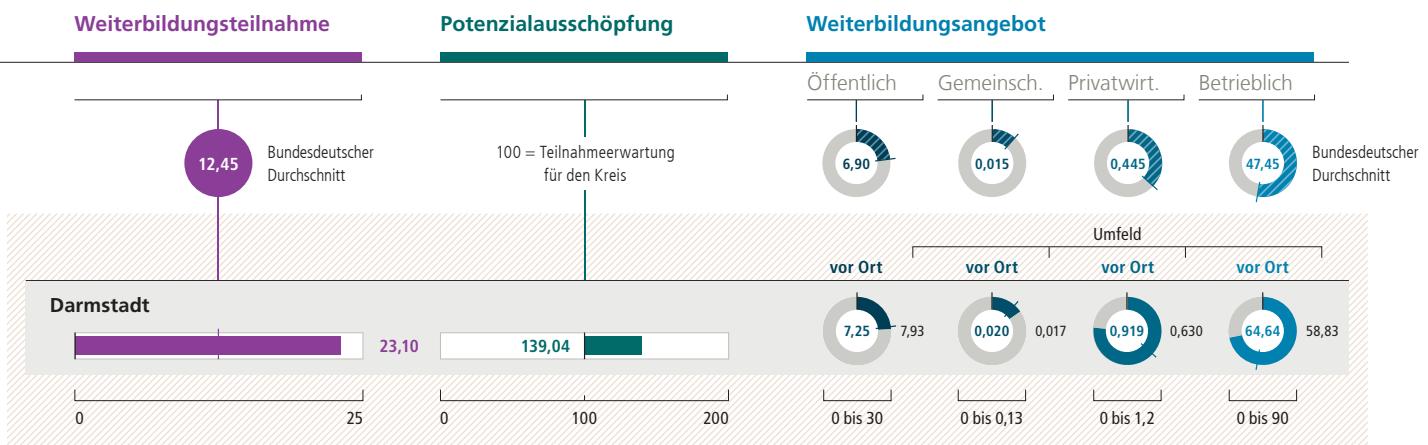
über dem Landesmittel von 3.034 Euro als auch über dem Bundesdurchschnitt von 2.754 Euro. Auch das Bruttoinlandsprodukt liegt über dem von Bund und Land. Die Arbeitslosenquote lag zuletzt bei 6 Prozent und damit minimal über der von Hessen und rund ein Prozent unter der Quote in Deutschland.

Zu den wichtigsten Arbeitgebern in Darmstadt zählen Unternehmen wie Computer Associates, Evonik, Deutsche Post, Merck oder auch die Software AG. Ein Ansatzpunkt bei der Ursachensuche für die hohe Weiterbildungsteilnahme sind deshalb die betrieblichen Angebote.

Weiterbildungsangebote leicht rückläufig

Darmstadts Weiterbildungslandschaft (inklusive des umliegenden Landkreises Darmstadt-Dieburg) war zwischen 2007 und 2011 nicht besonders wachstumsstark. Volkshochschulen und privatwirtschaftliche Anbieter verzeichneten keinerlei Aufschwung. Im Gegenteil, die Anzahl der VHS-Kurse nahm sogar ab. In beiden Fällen liegt Darmstadt auch unter dem Landes- und Bundesdurchschnitt. Anders die betrieblichen Angebote in der Region: Diese weisen einen fast doppelt so starken Anstieg auf wie auf Bundesebene. Betriebliche Weiterbildung scheint hier also eine wichtige Triebfeder für die hohe Weiterbildungsbeteiligung zu sein.

Einen weiteren Anhaltspunkt dafür liefert auch der Konjunkturaufschwung 2011 und 2012. Laut IHK und Unternehmensverband Südhessen haben in diesem Zeitraum zahlreiche Unternehmen in der Region ihr Personal aufgestockt.



Die Atlas-Ergebnisse der kreisfreien Stadt **Darmstadt** auf einen Blick

Drohenden Engpässen im Fachkräftebereich begegneten die Unternehmen mit eigenen Weiterbildungsmaßnahmen. In einer Umfrage haben sich die Unternehmer dafür ausgesprochen, auch in Krisenzeiten auf betriebliche Weiterbildung zu setzen.

Auch das IHK-Projekt „Engineering Region Darmstadt Rhein Main Neckar“ verfolgt eine klare Standortpolitik: Kooperationen zwischen Wirtschaft, Wissenschaft und Politik sollen dafür sorgen, die Region bei Fachkräften, Investoren und Unternehmen bekannter zu machen. Ein weiteres Beispiel ist die Aktion „Gemeinsam für Fachkräfte“: Unter diesem Motto haben die Darmstädter IHK, Handwerkskammer, Agentur für Arbeit und Jobcenter 2011 ein Projekt für betriebsnahe Nachqualifizierung gestartet.

Ebenfalls im Jahr 2011 startete der Unternehmerverband gemeinsam mit dem Arbeitskreis Hochschule-Wirtschaft Südhessen eine Kommunikationsplattform. Sie soll neue Netzwerke zwischen Wirtschaft und Wissenschaft schaffen. Noch jünger ist der „HessenCampus Darmstadt“, der Ende 2012 gegründet wurde – ein regionales Bildungsnetzwerk, zu dem VHS, Arbeitsagentur Darmstadt sowie das staatliche und das städtische Schulamt gehören.

Bereits seit Jahren bestehen dagegen das „Qualitätsnetz Weiterbildung Südhessen“ mit einer umfassenden Weiterbildungsdatenbank, der „Weiterbildung Hessen e.V.“ mit landesweit 320 Bildungseinrichtungen, das Hochschulportal für wissenschaftliche Weiterbildung in Hessen „WissWeit“ oder auch die „frauenbildung-starkenburg“ mit einer Datenbank für Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten speziell für Frauen. Damit hat Darmstadt eine öffentliche und privatwirtschaftliche Weiterbildungs-

landschaft, die zwar kleiner ist als im Bundes- und Landesvergleich, die dafür aber eng kooperiert, sich stetig weiterentwickelt und transparent ist.

☞ Eine ausführliche Lesehilfe zu den Ergebnisgrafiken des Deutschen Weiterbildungsatlas finden Sie auf [Seite 94](#)

Nicht zu sehr auf Unternehmen setzen

Kurze Verkehrswege in einem dicht besiedelten Stadtraum, eine aufstrebende Konjunktur sowie engagierte und koordinierte Netzwerke als unablässiger Zugang zu Weiterbildungsberatung und -vermittlung sind sicherlich eine gute Basis, um Darmstadt bei der Weiterbildungsbeteiligung so positiv aufzustellen. Aber auch Unternehmen, die ihren Fachkräftebedarf durch betriebliche Fortbildungen begegnen, scheinen hier eine große Rolle zu spielen.

Trotz aller Freude über die daraus resultierenden positiven Weiterbildungszahlen hat das unternehmerische Engagement seine Kehrseite. So deutet sich an, dass sich öffentliche und privatwirtschaftliche Weiterbildungsanbieter eher zurückziehen. Eine Entwicklung, die eines Tages zum Problem werden könnte. Dann nämlich, wenn Weiterbildung vor Ort nicht mehr durch die regionale Wirtschaft getragen wird. Gerade im Rahmen der öffentlich geförderten Weiterbildung dürfen hierbei Zielgruppen außerhalb der Erwerbstätigkeit nicht aus dem Auge verloren werden.

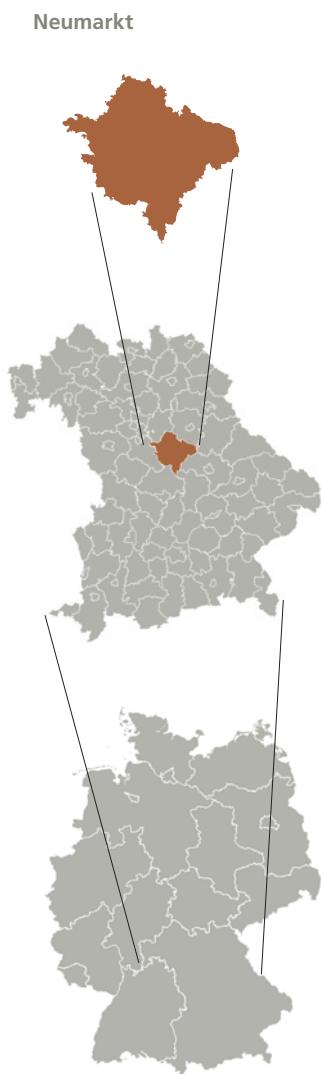
Dieser Text basiert auf einer ausführlichen Fallstudie, die Sie im Ergebnisbericht des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung finden.

Der Bericht ist online abrufbar unter ergebnisberichte.deutscher-weiterbildungsatlas.de

4. Neumarkt

Den Bedarf im Blick

Der Landkreis Neumarkt verzeichnete im Jahr 2012 eine deutlich höhere Weiterbildungsbeteiligung, als aufgrund des vorhandenen Weiterbildungsangebotes zu erwarten wäre. Die vorliegende Fallstudie des Weiterbildungsatlas macht sich anhand von Daten, Fakten und Experteneinschätzungen auf die Suche nach den Gründen dafür.



Bevölkerungszuwachs im Landkreis – Neumarkt als Familienmagnet

Neumarkt mit seinen 19 Gemeinden ist Teil der Metropolregion Nürnberg. Der Landkreis liegt in der Tourismus-Region Bayerischer Jura und bietet eine Vielzahl von Freizeit- und Ferienangeboten sowie gute verkehrstechnische Anbindungen. So bieten beispielsweise die Autobahnen A9, A3 und A6 nicht nur Anschluss an die Wirtschaftszentren Deutschlands, sondern auch in Richtung Ost- und Südosteuropa. Zudem liegt der Nürnberger Flughafen in günstiger Entfernung.

127.145 Einwohner hatte Neumarkt im Jahr 2012. Mit einer Bevölkerungsdichte von 95 Menschen pro Quadratkilometer zählt der Landkreis zu den am dünnsten besiedelten Gegenden Deutschlands. Das Durchschnittsalter der Bevölkerung liegt bei 42,8 Jahren, also etwas niedriger als im Bundesland Bayern mit 43,5 Jahren. Rechnet man Geburten, Sterbefälle, Fort- und Zuzüge zusammen, so steht unterm Strich ein leichter Bevölkerungszuwachs. Der Blick auf die einzelnen Altersgruppen zeigt: Vor allem Familien finden ihren Weg in den Landkreis Neumarkt.

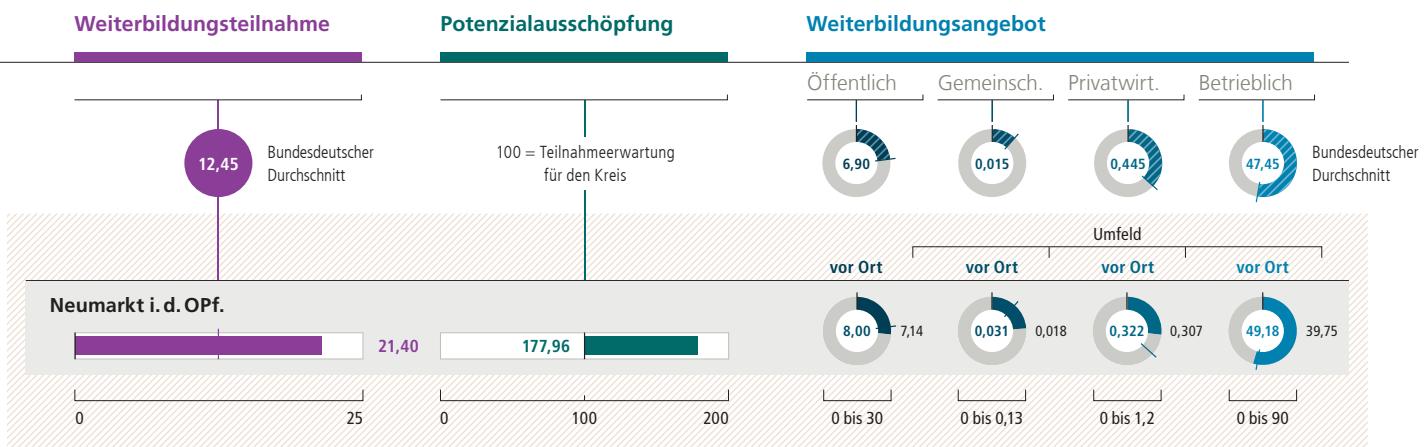
Wirtschaftlich zeigt sich der Landkreis Neumarkt äußerst stark. Auf einem vom Mittelstand geprägten Arbeitsmarkt herrscht Vollbeschäftigung. Der Branchenmix reicht von der Elektrotechnik über den Maschinen- und Anlagenbau bis hin zu Automobil-Zulieferern und Arzneimittelherstellern. Die Arbeitslosenquote betrug im Juni 2013 gerade einmal 2,1 Prozent. Damit lag die Kommune unter dem bayerischen Landesdurchschnitt von 3,6 Prozent und deutlich unter dem Bundesdurchschnitt von 6,6 Prozent.

Und immer noch werden Fachkräfte dringend gesucht: Im Untersuchungszeitraum gaben 18 Prozent der Unternehmen im Landkreis an, ihren Personalstamm weiter erhöhen zu wollen. Doch viele Stellen bleiben unbesetzt, vor allem im beruflich qualifizierten Bereich. Der Anteil Hochqualifizierter am Arbeitsort ist mit 5,9 Prozent nur halb so hoch wie in ganz Bayern. Ein Hinweis darauf, dass das lokale Arbeitskräfteangebot den regionalen Fachkräftemangel nicht ausgleichen kann.

Unternehmensnachfrage prägt die Weiterbildung

Hohe Erwerbs- und niedrige Arbeitslosenquote in Kombination mit Vollbeschäftigung und Fachkräftemangel sind Einflussfaktoren, die sich in der Regel positiv auf die Weiterbildungsbeteiligung auswirken. Doch wie steht es um das Angebot im Landkreis Neumarkt? Von den befragten Experten wird es als „übersichtlich, aber dennoch breit gefächert“ sowie „ausreichend für die Bedarfe“ beschrieben. Berufliche Weiterbildung bieten neben den Berufsschulen vor allem das wirtschaftsnahe Berufsbildungszentrum (bfz), die IHK Regensburg am Standort Neumarkt, das KompetenzZentrum Bau, die Handwerkskammer und in geringerem Umfang auch die Volkshochschule. Im Bereich der allgemeinen Weiterbildung sind vor allem die Volkshochschule und das Evangelische Bildungszentrum aktiv. Eine wachsende Nachfrage nach Fortbildungen gibt es im Gesundheitsbereich. Hier existieren bereits vereinzelte Kooperationen zwischen der Volkshochschule und ortsansässigen Unternehmen.

Besondere, für den Landkreis maßgeschneiderte Weiterbildungsangebote bzw. För-



Die Atlas-Ergebnisse des Kreises **Neumarkt** auf einen Blick

derprogramme gibt es laut Aussagen der Experten nicht. Die Kurse im Landkreis sind laut Experten mit rund 75 Prozent gut ausgelastet. Auch gibt es keine besonderen Marketingstrategien. Potenzielle Teilnehmer erfahren von neuen Weiterbildungsangeboten vor allem durch die örtliche Presse.

Wichtiger als die Nachfrage von Einzelpersonen nach Weiterbildungsangeboten scheint im Landkreis Neumarkt die gute Wirtschaftssituation zu sein. Sie sorgt für einen entsprechenden Fachkräftebedarf und gute Weiterbildungschancen. Die Unternehmen haben ein großes Interesse daran, ihre Mitarbeiter zu qualifizieren. Diese zielgerichtete Personalentwicklung unterstützt die hohe Weiterbildungsmotivation der Erwerbstätigen und führt zu einer erhöhten Weiterbildungsteilnahme.

Das Weiterbildungsangebot ist überschaubar, aber inhaltlich breit gefächert, bedarfsorientiert und bietet eine hohe Qualität. Enge, langjährig eingespielte Netzwerke zwischen Unternehmen und Weiterbildungseinrichtern ermöglichen darüber hinaus eine gute inhaltliche Abstimmung sowie eine bedarfsgerechte Planung. Experten betonen, dass vielfach erst die gute Kooperation der Weiterbildungseinrichtungen es ermöglicht, Angebote zu entwickeln und Projekte zu planen. Die Kapazitäten einzelner Einrichtungen allein reichen dafür zumeist nicht aus. Marktanalysen tragen schließlich dazu bei, dass nur Weiterbildungsthemen angeboten werden, für die auch eine Nachfrage besteht. Auch die kommunale Verwaltung ist sehr an einer Entwicklung der Weiterbildungslandschaft interessiert. Sie unterstützt diese unter anderem im Rahmen des Programms „Bildungsregionen in Bayern.“

Enge Abstimmung und gezielte Angebote – ein effizienter Mix

Eine exzellente wirtschaftliche Entwicklung, Vollbeschäftigung und ein hoher Fachkräftebedarf scheinen Triebkräfte zu sein, die im Landkreis Neumarkt für eine – im Vergleich zum Angebot – hohe Weiterbildungsbeteiligung sorgen. Damit zeigt sich: Weiterbildungsanbieter müssen nicht immer eine große Palette an Angeboten vorhalten. Wichtiger scheint im Landkreis Neumarkt die enge Abstimmung zwischen einem überschaubaren Anbieterkreis und der nachfragenden Wirtschaft zu sein. Dass daraus auch passende Weiterbildungsmaßnahmen entstehen, geht auf eine gute Kommunikation und Kooperation der Anbieter zurück. Vor allem in Zeiten des Fachkräftebedarfs fühlen sich dann auch die Wirtschaftsunternehmen motiviert, ihre Mitarbeiter vermehrt zu qualifizieren.

☞ Eine ausführliche Lesehilfe zu den Ergebnisgrafiken des Deutschen Weiterbildungsatlas finden Sie auf [Seite 94](#)

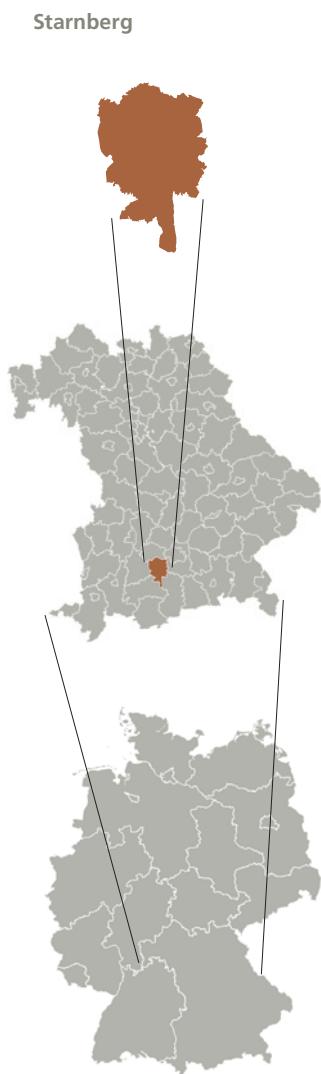
Dieser Text basiert auf einer ausführlichen Fallstudie, die Sie im Ergebnisbericht des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung finden.

Der Bericht ist online abrufbar unter ergebnisberichte.deutscher-weiterbildungsatlas.de

5. Starnberg

Hoher Bildungsstand, anspruchsvolle Weiterbildungen

Der Landkreis Starnberg nahe München weist die höchste Anzahl an privatwirtschaftlichen Weiterbildungsanbietern in ganz Deutschland auf. Das ist deshalb interessant, weil der letzte Atlas ergab, dass privatwirtschaftliche Weiterbildungseinrichtungen in Westdeutschland nur unterdurchschnittlich vertreten sind⁵. Was also zeichnet eine durch privatwirtschaftliche Angebote geprägte Region im Westen aus?



Lebenswertes Umfeld im Speckgürtel von München

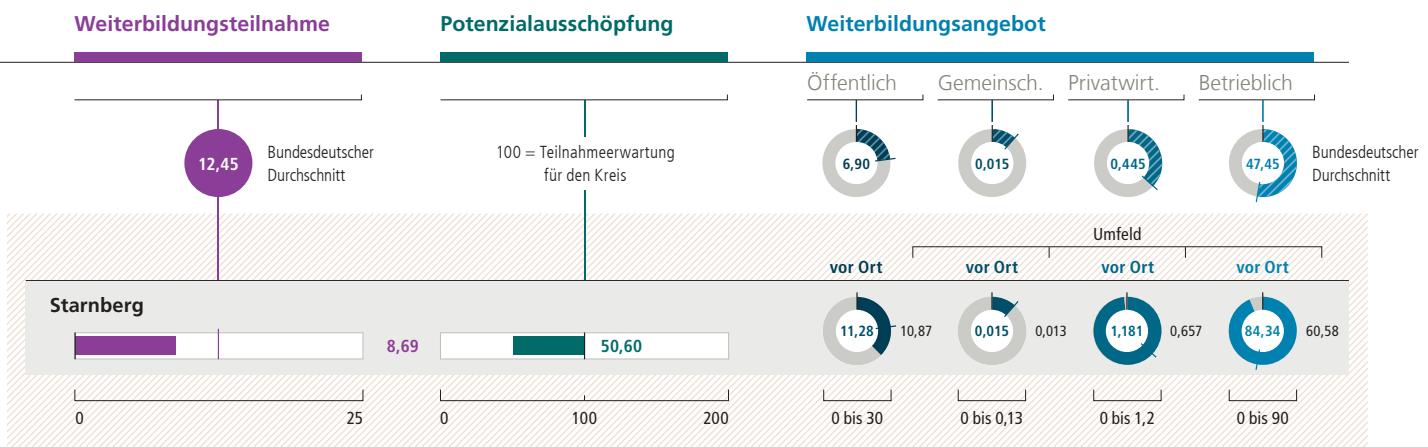
14 Gemeinden sowie die Stadt Starnberg bilden den Landkreis Starnberg in Oberbayern. Wie in kaum einer anderen Kommune Deutschlands verbinden sich hier die Vorzüge eines naturnahen Umfeldes (mit hohem Freizeit- und Erholungswert) mit den Vorteilen eines benachbarten Ballungsraumes: München. Hinzu kommt eine sehr gute Verkehrsinfrastruktur: Autobahnen, Ober- und Mittelzentren sowie Flughafenbindung sind teils deutlich schneller zu erreichen als im Landes- und Bundesdurchschnitt.

Rund 131.000 Einwohner zählte der Landkreis Starnberg im Jahr 2013. Das ist ein Plus von einem Prozent gegenüber dem Jahr 2007 – etwas mehr als der leichte Zuwachs in Bayern und konträr zum rückläufigen Bundestrend. Aber auch in Starnberg verschieben sich im Zuge des demografischen Wandels die Altersstrukturen. Das geschieht allerdings in geringerem Umfang als in vielen anderen Kommunen. So stieg der Anteil der über 65-Jährigen zwischen 2007 und 2012 von 21 auf 23 Prozent. Der Anteil der 18- bis unter 50-Jährigen sank dagegen von 42 auf 39 Prozent. Im Landkreis Starnberg leben viele Familien: Kinder und Jugendliche bis unter 18 Jahre machten im Jahr 2012 insgesamt 18 Prozent der Bevölkerung aus (-1 Prozent seit 2007). Mit einem Durchschnittsalter von 43,7 Jahren liegt die Starnberger Bevölkerung rund ein Jahr über dem bayerischen Durchschnitt und knapp über dem Bundesmittel.

Besonders auffällig ist das gute schulische und berufliche Bildungsniveau

33,8 Prozent der Starnberger haben die Hochschulreife. Das liegt weit über dem Landes- und Bundesdurchschnitt. Zum Vergleich: In Bayern sind es 26,6 Prozent und in ganz Deutschland haben nur 20,4 Prozent der Bevölkerung das Abitur. Ebenso augenfällig ist der Anteil der Einwohner mit Hochschulabschluss (15,1 Prozent). Das ist fast doppelt so hoch wie im Bundesdurchschnitt. Und mit 4,6 Prozent wohnen im Landkreis Starnberg fast vier Mal so viele Promovierte wie in Gesamtdeutschland. Die Anzahl der Menschen mit abgeschlossener Lehre liegt unter dem Bundes- und Landesdurchschnitt. Dies gilt auch für den Anteil der Einwohner ohne Schulabschluss und ohne Berufsabschluss.

Das hohe Bildungsniveau schlägt sich in den verfügbaren Einkommen nieder: Von 2007 bis 2012 stieg es von 30.031 Euro auf 33.337 Euro. Das sind 50 Prozent mehr, als im Vergleich zum deutschen Durchschnittshaushalt. Dass die Bruttowertschöpfung im Vergleichszeitraum entgegen dem bundes- und landesweiten Trend um 5 Prozent zurückgegangen ist, scheint der hohen Dichte im Dienstleistungssektor geschuldet: Möglicherweise hat hier die Finanzkrise nachhaltiger gewirkt als in Regionen, die stärker im produzierenden Gewerbe aufgestellt sind. Mit Blick auf den Arbeitsmarkt steht der Landkreis ausgesprochen gut da: Eine Arbeitslosenquote von 2,8 Prozent im Jahr 2012 bedeutet Vollbeschäftigung.



Die Atlas-Ergebnisse des Kreises **Starnberg** auf einen Blick

Anspruchsvolle Weiterbildungen für ein nationales und internationales Publikum

Das berufliche Weiterbildungsangebot im Landkreis präsentiert sich ähnlich wie die überdurchschnittlich hoch qualifizierte Bevölkerung: Alleine drei DAX-Unternehmen haben hier ihre Schulungszentren für Fach- und Führungskräfte. Hinzu kommen Weiterbildungszentren aus dem Bereich der Luftfahrt und der wissenschaftlich-technischen Weiterbildung. Auch die Angebote der Deutschen Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit richten sich seit mehr als 30 Jahren an Führungskräfte.

Die hoch qualifizierte Klientel dieser Weiterbildungsinstitute kommt überwiegend aus anderen Regionen Deutschlands sowie aus dem Ausland. Der Landkreis Starnberg bietet somit anspruchsvolle Weiterbildungsmöglichkeiten, die aber nur vordergründig zur örtlichen Bevölkerung zu passen scheinen. Bei näherer Betrachtung scheinen diese Angebote aber von geringer Relevanz für die örtliche Bevölkerung. Das spiegelt auch die vergleichsweise niedrige Weiterbildungsbeteiligung wieder. Für die deutlich überdurchschnittliche Präsenz exklusiver privater Weiterbildungseinrichtungen spielen verschiedene Aspekte eine Rolle: die exponierte Lage des Landkreises, eine auch unter touristischen Gesichtspunkten attraktive Region, die direkte Nachbarschaft zu München sowie die sehr gute Erreichbarkeit per Auto und Flugzeug.

Berufliche Qualifizierung für Ungelernte oder Niedrigqualifizierte spielt dagegen im Landkreis Starnberg eine eher untergeordnete Rolle. Interessenten können bei Bedarf allerdings auf umfassende Angebote in München zurückgreifen.

Schwerpunkte der bildungspolitischen Ausrichtung vor Ort sind Angebote für Kinder und Jugendliche („Initiative Bildungsregion in Bayern“) sowie Kooperationen zwischen Weiterbildung und Wirtschaft. Hier kooperieren verschiedene nicht-gewinnorientierte Akteure bei der Gestaltung der Angebote. Sowohl ein zentrales Bildungsportal als auch eine anbieterunabhängige Bildungsberatung sucht man im Landkreis bislang vergeblich. Ein Familien- und Bildungsportal des Landkreises ist im Aufbau.

Hochwertige Weiterbildungsmöglichkeiten auch für die Bevölkerung schaffen

Der Landkreis Starnberg ist geprägt durch eine hochwertige Weiterbildungslandschaft innerhalb einer wohlhabenden und sehr gut gebildeten Umgebung. Die hohe Konzentration an Weiterbildungszentren geht vor allem darauf zurück, dass hier im Speckgürtel Münchens Großkonzerne ihre eigenen Führungskader weiterbilden und andere Institute sich auf Kunden aus ganz Deutschland sowie auch dem Ausland konzentrieren. Weiterbildungsstrategien für die eigene Bevölkerung im Landkreis scheinen angesichts extrem geringer Arbeitslosigkeit und wenig Geringqualifizierter zweitrangig zu sein.

Angesichts hervorragender Voraussetzungen in der Infrastruktur schlummert hier dennoch ein enormes Potenzial, um lebenslanges Lernen auch für die Gesamtbevölkerung vor Ort stärker zu aktivieren. Um dies zu erreichen und um die bisher sehr niedrige Teilnahmequote zu steigern, braucht es wahrscheinlich mehr Weiterbildungsangebote, die den Bedürfnissen der Bevölkerung entsprechen. Eine bessere Vernetzung und unabhängige Beratungen könnten den Zugang zu solchen Angeboten fördern.

☞ Eine ausführliche Lesehilfe zu den Ergebnisgrafiken des Deutschen Weiterbildungsatlas finden Sie auf [Seite 94](#)

5 Dies gilt für die nach Größe gewichteten Weiterbildungseinrichtungen. In diesem Atlas zeigte sich ohne diese Gewichtung, dass im Westen mehr privatwirtschaftliche Einrichtungen tätig sind als im Osten. Ergo: Im Westen viele kleine, im Osten wenige große Anbieter.

Dieser Text basiert auf einer ausführlichen Fallstudie, die Sie im Ergebnisbericht des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung finden.

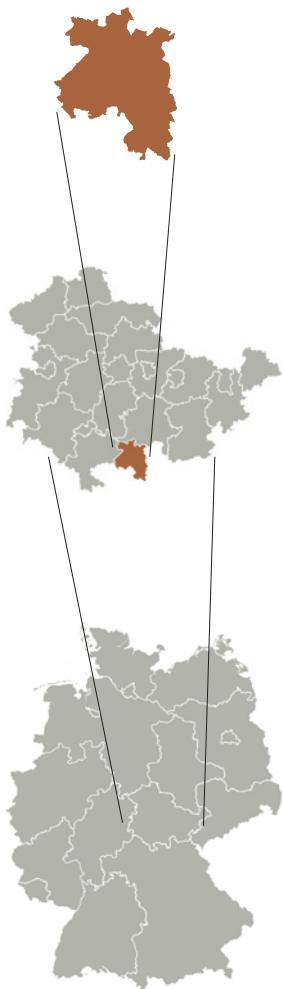
Der Bericht ist online abrufbar unter ergebnisberichte.deutscher-weiterbildungsatlas.de

6. Landkreis Sonneberg

Weiterbildungsvielfalt durch anhaltendes Engagement

Der Landkreis Sonneberg weist die höchste Zahl an VHS-Kursen in den ostdeutschen Bundesländern auf – und dies bei rückläufiger Bevölkerungsentwicklung. Dabei spielen die Volkshochschulen im Osten der Republik – historisch bedingt – eine eher untergeordnete Rolle. Sie sind hier längst nicht so stark vertreten wie im Westen. Ein guter Grund, sich den Landkreis Sonneberg näher anzuschauen und die Gründe für die dort stark aufgestellte Volkshochschule unter die Lupe zu nehmen.

Sonneberg



Starker Bevölkerungsrückgang im Süden Thüringens

Insgesamt acht Gemeinden zählt der Landkreis Sonneberg im Süden Thüringens. Die Infrastruktur im Landkreis ist gut: Ober- und Mittelpunkte sind schneller erreichbar als im Landes- und Bundesdurchschnitt. Anders hingegen die Erreichbarkeit von Autobahnen und Flughäfen: hier muss man deutlich mehr Zeit für die Anreise einplanen.

Die Region ist stark vom demografischen Wandel betroffen. Überalterung und Abwanderung sind kennzeichnend. Im Landkreis Sonneberg wohnten im Jahr 2013 rund 57.300 Einwohner. Mit einer Bevölkerungsdichte von 133,3 Personen je Quadratkilometer zählt Sonneberg zu den dünn besiedelten ländlichen Kommunen Deutschlands. Von 2007 bis 2013 ging die Zahl der Einwohner hier um gut 8 Prozent zurück, stärker als im Land Thüringen (-5,6 Prozent) und gut viermal so stark wie in Gesamtdeutschland (-1,8 Prozent). Geschrumpft sind vor allem die Jahrgänge der 18- bis unter 50-Jährigen, gestiegen hingegen ist der Anteil der über 50-Jährigen. Im Jahr 2011 lag das Durchschnittsalter bei 47,1 Jahren. Zum Vergleich: in Thüringen waren es 45,6 und in Deutschland 43,3 Jahre.

Die Mehrheit der Bevölkerung hat einen Volks- oder Hauptschulabschluss bzw. die mittlere Reife. Die Fachhochschulreife bzw. das Abitur spielen eine deutlich geringere Rolle als im übrigen Thüringen und in Gesamtdeutschland. Allerdings ist auch der Anteil der Bürger ohne

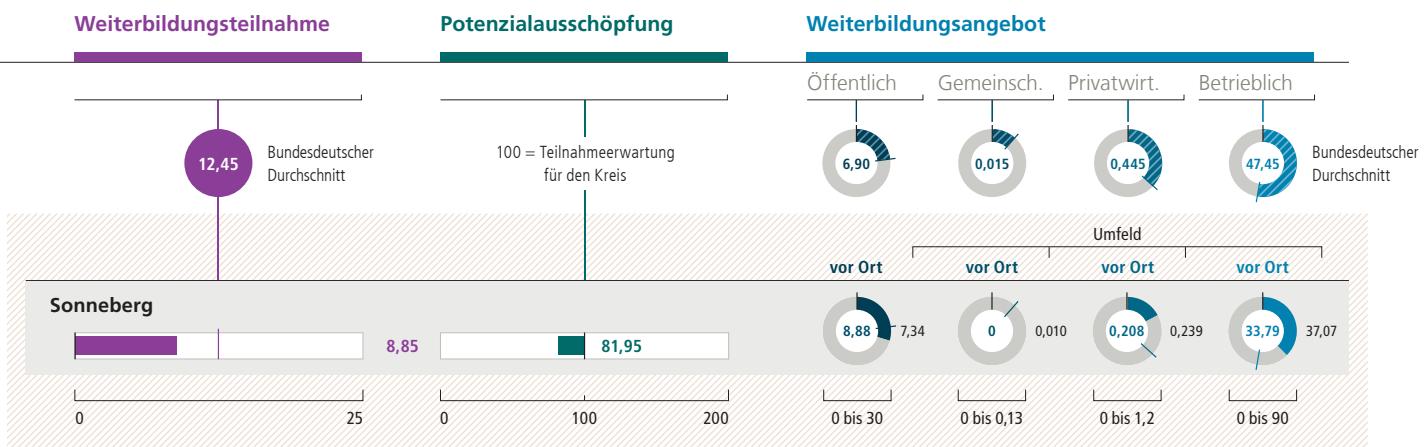
Schulabschluss geringer als im Vergleich zu Land und Bund.

Von 2007 bis 2012 ist die Arbeitslosigkeit stärker zurückgegangen als in Land und Bund. In dieser Entwicklung dürfte sich u. a. der Fortzug von Menschen wiederspiegeln, die auf dem regionalen Arbeitsmarkt keine Perspektive mehr sahen. Fast 41 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben einen Job im produzierenden Gewerbe. Das sind deutlich mehr als in Land und Bund. Das Pro-Kopf-Einkommen lag im Landkreis Sonneberg zuletzt bei 18.325 Euro und damit über dem landesweiten Durchschnitt aber unter dem Bundesdurchschnitt.

Unternehmen fördern Qualifikation von Mitarbeitern

Vor dem Blick auf die Weiterbildungslandschaft zunächst ein Schlaglicht auf die Beschäftigtenstruktur: Zwischen 2007 und 2012 sank der Anteil der Beschäftigten ohne Ausbildung von 12,6 auf 7,8 Prozent stark ab. Gleichzeitig stieg der Anteil der Hochqualifizierten von 6,6 auf 7,4 Prozent. Offensichtlich gab es in Sonneberg immer weniger Beschäftigungsmöglichkeiten für Ungelernte und dafür mehr für Fachkräfte. Im gleichen Zeitraum sank die Arbeitslosenquote um mehr als die Hälfte: von 9,2 auf 4,5 Prozent. Der Wegzug von Bewohnern aus dem Landkreis wird dabei sicherlich eine entscheidende Rolle gespielt haben.

Angesichts dieser Entwicklungen in einer nur dünn besiedelten Region bieten sich der Bevölkerung verhältnismäßig vielfältige beruf-



Die Atlas-Ergebnisse des Kreises **Sonneberg** auf einen Blick

liche Fortbildungsmöglichkeiten. Zahlreiche ortsansässige Unternehmen haben verstärkt in eine Aufstiegsqualifizierung ihrer Mitarbeiter investiert. Das Weiterbildungsangebot speist sich aus einer Vielzahl von Trägern und betrieblichen Weiterbildungsanstrengungen. Ein Grund hierfür könnten die Bestrebungen der vorangegangenen Jahre sein, einer zunehmenden Erwerbslosigkeit entgegenzuwirken und Fachkräfte im Landkreis zu generieren.

Inhaltlich deutlich breiter aufgestellt sind die Volkshochschulen mit ihren sowohl allgemeinbildenden als auch beruflich qualifizierenden Angeboten. Das gilt auch für die VHS Sonneberg. Lesungen, Konzerte, gesundheitliche Bildung oder Tanzkurse zählen ebenso zu ihrem Programm wie auf Kinder und Jugendliche fokussierende Kurse und klassische Angebote aus der Berufswelt. So berichtet die VHS Sonneberg beispielsweise über eine verstärkte Nachfrage beim Nachholen von Schulabschlüssen und bei Sprachkursen.

Dass die VHS Sonneberg das größte Pro-Kopf-Kursangebot in Ostdeutschland vorweisen kann, ist sicherlich auch darauf zurückzuführen, dass die Anzahl der angebotenen VHS-Kurse trotz des Bevölkerungsrückgangs nicht reduziert wurde. Allerdings sagt die Zahl der angebotenen Kurse wenig über die tatsächlichen Teilnehmerzahlen aus. So ist es möglich, dass ein breites Angebot gemacht wird, die Kurse aber längst nicht ausgelastet sind. In jedem Fall wurden die Kursinhalte und -formate stetig den Bedürfnissen der Einwohner angepasst. Nach Meinung der Experten ist dies nicht zuletzt auf die anhaltend hohe Motivation der VHS-Mitarbeiter zurückzuführen.

Die Kommunikation zwischen den einzelnen Weiterbildungsanbietern in Sonneberg ist

geprägt von kurzen Wegen. Gute Abstimmungsmöglichkeiten führen zu einem Angebot, das dem Qualifizierungsbedarf vor Ort entspricht. Allerdings gibt es bisher keine Stelle, an der sich die Bevölkerung über das gesamte Angebot informieren könnte. Ein übergeordnetes Bildungsportal existiert nicht. Stattdessen informieren sich Interessenten entweder auf den Webseiten der VHS oder auf den Seiten der Bundesagentur für Arbeit.

☞ Eine ausführliche Lesehilfe zu den Ergebnisgrafiken des Deutschen Weiterbildungsatlas finden Sie auf [Seite 94](#)

Informationsportal für neue Impulse

Weniger Arbeitslose, ein steigender Anteil qualifizierter Beschäftigter, ein hoher Anteil sozialversicherungspflichtig beschäftigter Frauen: Vieles deutet darauf hin, dass der Landkreis Sonneberg nachhaltig die Weichen für eine stabile Zukunft stellt. Dazu gehört vor allem die Möglichkeit des lebenslangen Lernens. Besonders die Volkshochschule trägt mit ihrem umfangreichen Angebot dazu bei. Trotz des starken Bevölkerungsrückgangs verfolgt sie eine konsequente Linie hinsichtlich ihrer Angebotsstrategie für die breite Öffentlichkeit. Daraus resultiert dann auch das – bezogen auf die Einwohnerzahl – auffällig hohe Kursangebot. Der Landkreis kann seine Weiterbildungspotenziale noch weiter ausschöpfen. Dazu tragen sicherlich die gute Verkehrsinfrastruktur bei sowie der Fortbildungsbedarf in den ortsansässigen Unternehmen bei. Aber insgesamt bleibt die Teilnahmequote zwischen 2012 und 2013 etwa 20 Prozent hinter den statistischen Erwartungen zurück. Vielleicht könnte gerade die bislang fehlende Möglichkeit, sich über die Angebote in einem unabhängigen Portal zu informieren, positive Impulse geben.

Dieser Text basiert auf einer ausführlichen Fallstudie, die Sie im Ergebnisbericht des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung finden.

Der Bericht ist online abrufbar unter ergebnisberichte.deutscher-weiterbildungsatlas.de

Zusammenfassung

Weiterbildung in den Kreisen ist anfällig für Veränderungen

Weiterbildung in Deutschland unterscheidet sich regional sehr stark. So nehmen in den Kommunen unterschiedlich viele Menschen an Weiterbildungen teil. Dies lässt sich zum Teil auf die wirtschaftlichen und sozialstrukturellen Rahmenbedingungen der Kommunen zurückführen. Allerdings erklären diese Rahmenbedingungen nicht alles. Die regionalen Weiterbildungsangebote, die im Atlas nur in ihrer Anzahl und nicht in der Qualität gemessen werden konnten, spielen auch eine bedeutende Rolle. Wie aber werden diese Angebote auf die Bedarfe angepasst? Wie werden sie bekannt gemacht, sodass sie auch genutzt werden? Diesen Fragen wurde in den Fallstudien des Weiterbildungsatlas nachgegangen. Dabei bestätigten sich die bereits aus dem ersten Atlas bekannten Handlungsfelder. Zusätzlich zeigten sich aber auch die viele regionale Besonderheiten der ausgewählten Kommunen.

Eines der identifizierten Handlungsfelder ist die Kooperation der kommunalen Akteure in der Weiterbildung: von den Anbietern über Berufs- und Wirtschaftsverbände bis zu kommunalen Einrichtungen und Verwaltung. Starke Netzwerke und eine intensive Zusammenarbeit helfen dabei, ein auf die regionalen Bedarfe angepasstes Weiterbildungsangebot bereitzustellen. Ebenso wichtig ist eine unabhängige Beratung. Nur wenn die Bevölkerung über die örtlichen Weiterbildungsangebote informiert ist, kann sie diese auch nutzen. Einige Kommunen haben bereits entsprechende Beratungsstrukturen initiiert, wie das Beispiel „Hessen-Campus Darmstadt“ zeigt. Andere Kommunen sind noch dabei, unabhängige Beratungsangebote zu entwickeln. Ein weiteres Handlungsfeld in der Weiterbildung betrifft die Erreichbarkeit von Weiterbildungsangeboten. Gerade in den Kommunen spielt sie eine besondere Rolle, da nicht immer alle Angebote vor Ort vorgehalten werden können. In diesem Zusammenhang ist es natürlich entscheidend, wie lang die Anfahrtswege mit dem Auto sind und ob es Möglichkeiten gibt, Angebote auch mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu erreichen.

Wirtschaftliche und demografische Entwicklungen als Chancen und Risiken

Neben den großen Themen Angebot, Vernetzung, Beratung und Erreichbarkeit kommen auf

kommunaler Ebene zwei weitere Aspekte deutlich stärker zum Tragen, als bei der Betrachtung der Raumordnungsregionen: die wirtschaftliche Entwicklung und der demografische Wandel. Schon kleine Veränderungen der Rahmenbedingungen sind in den Kommunen direkt spürbar. Da Weiterbildung zu einem Großteil von der Nachfrage aus dem beruflichen Bereich bestimmt wird, bekommt die regionale Konjunktur hier ein besonderes Gewicht.

Wie stark Weiterbildung mit den wirtschaftlichen und demografischen Entwicklungen verknüpft ist, zeigen folgende Beispiele: In Neumarkt in der Oberpfalz zieht eine prosperierende Wirtschaft viele Familien an – parallel dazu steigt die Weiterbildungsteilnahme. Ganz ähnlich im urban geprägten Darmstadt mit seiner außerordentlich hohen Weiterbildungsquote: Hier gehen Bevölkerungswachstum und eine gute Konjunktur Entwicklung Hand in Hand mit stark steigenden betrieblichen Weiterbildungsangeboten. Der Landkreis Wunsiedel verzeichnet nach erfolgreichem Strukturwandel eine besonders hohe Teilnahmequote, obwohl seine Bevölkerung schrumpft. Transformationsprozesse in der lokalen Wirtschaft scheinen somit ebenfalls die Weiterbildung zu fördern. Im Landkreis Elbe-Elster liegt die Teilnahmequote schließlich doppelt so hoch, wie eigentlich zu erwarten wäre. Der Landkreis leidet unter hoher Abwanderung und Überalte-

rung, profitiert aber stark durch die öffentlich geförderte Weiterbildung.

Auf kommunaler Ebene wirken sich also schon kleinste Veränderungen in Bevölkerung und Wirtschaft direkt auf die Weiterbildung aus. Welche Risiken und Chancen die jeweiligen Veränderungen mit sich bringen, muss vor Ort analysiert werden. Die Fallstudien zeigen allerdings, dass auch vermeintlich negative Entwicklungen durch Weiterbildung zumindest abgemildert werden können. In Zeiten des wirtschaftlichen Wandels können Beschäftigung und Attraktivität eines Standortes erhalten werden, indem man Erwerbstätige für die regionalen Wachstumsbranchen qualifiziert.

Weiterbildung muss jeden erreichen

Weiterbildung muss sich an alle Bürger richten und das in allen Lebensbereichen. Ob kulturelle Angebote oder die Möglichkeit, Schulabschlüsse nachzuholen: Besonders die Volkshochschulen spielen hier eine zentrale Rolle. Ein positives Beispiel dafür ist der Landkreis Sonneberg mit der höchsten Zahl an VHS-Kursen im Osten Deutschlands. Obwohl die Bevölkerung in den vergangenen Jahren stark zurückgegangen ist, haben die Verantwortlichen in Sonneberg einen Weg gefunden, die Anzahl der Kurse auf hohem Niveau zu halten und damit der Bevölkerung ein vielfältiges Angebot zu offerieren.

Bereits im ersten Weiterbildungsatlas konnten signifikante Zusammenhänge zwischen dem Weiterbildungsangebot und der Weiterbildungsteilnahme aufgezeigt werden. Doch nicht immer profitiert die Bevölkerung auch von einem hohen Angebot, wie das Beispiel des Landkreises Starnberg zeigt. Dort nämlich liegt die Teilnahme deutlich unter dem Bundesdurchschnitt, obwohl es eine große Zahl privatwirtschaftlicher Weiterbildungsbetreiber gibt. Deren Angebote richten sich jedoch weniger an die lokale Bevölkerung als an nationale und internationale Kunden.

Zielgruppen nicht aus dem Blick verlieren – gerade bei negativen Entwicklungen

Schwierig wird es, wenn einem wirtschaftlich oder demografisch bedingten Rückgang in der

Weiterbildungsnachfrage nicht unmittelbar entgegengewirkt wird. Dann ist zu befürchten, dass Anbieter sich auf besonders rentable Angebote für zahlungskräftige Teilnehmer fokussieren, um so ihr finanzielle Stabilität zu gewährleisten. Gerade niederschwellige Angebote für weiterbildungsbenachteiligte Personen drohen dann auf der Strecke zu bleiben, weil sie ohne entsprechende Förderung weniger Gewinn einbringen.

Wandelnde Bedarfe durch Kooperationen erkennen

Der aktuelle Weiterbildungsatlas konnte erneut zeigen, wie wichtig die bereits im ersten Atlas identifizierten Handlungsfelder sind. Die Kooperation kommunaler Akteure, eine unabhängige Beratung und die Erreichbarkeit der Weiterbildungsangebote spielen auch auf kommunaler Ebene eine entscheidende Rolle. Darüber hinaus zeigt sich hier noch stärker als auf Ebene der Raumordnungsregionen, wie eng die Weiterbildung mit der wirtschaftlichen und demografischen Entwicklung verknüpft ist. Da in den einzelnen Kommunen schließlich ein sehr unterschiedliches Weiterbildungsangebot vorgehalten wird, müssen Bürger – je nach Bedarf – auch Angebote in anderen Kommunen nutzen.

Diese Aspekte sind bei Kooperationen kommunaler Akteure explizit im Blick zu halten. Die Akteure sollten sich darin abstimmen, welche Angebote wo gemacht werden. Gerade in Zeiten eines Nachfragerückgangs durch wirtschaftliche oder demografische Entwicklungen müssen sie auch berücksichtigen, dass weite Entfernung (und eine möglicherweise schlechte Anbindung mit dem öffentlichen Nahverkehr) für viele Menschen eine hohe Hürde darstellen. Gerade weiterbildungsbenachteiligten Personen wie beispielsweise Geringqualifizierte sollte daher auch in schlechten Zeiten ein ausreichendes Angebot vor Ort gemacht werden. So lassen sich Chancen auf gesellschaftliche Teilhabe und beruflichen Fortschritt erhalten.

Daten und Methoden

Der Deutsche Weiterbildungsatlas geht bei der Untersuchung der Kreise und kreisfreien Städte Deutschlands erneut über die deskriptive Darstellung der Teilnahmequoten hinaus. Um die Vergleichbarkeit zwischen den Kommunen zu erhöhen bezieht er regionale Merkmale direkt in die Analyse mit ein. Mit Blick auf die Weiterbildungsangebote werden die im ersten Atlas bewährten, aber auch neue Datenquellen herangezogen. Darüber hinaus wird für die Angebote auch das im Umfeld vorliegende Angebot berechnet. Was den Berechnungen zugrunde liegt und wie diese funktionieren, soll im Folgenden erläutert werden. Eine weiterführende Darstellung der Methoden sowie der genutzten Daten findet sich im wissenschaftlichen Ergebnisbericht des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE) unter ergebnisberichte.deutscher-weiterbildungsatlas.de

Datengrundlage Weiterbildungsteilnahme und Potenzialausschöpfung

Die Weiterbildungsteilnahme und die darauf aufbauende Potenzialausschöpfung wurden auf Grundlage der Ergebnisse des Mikrozensus berechnet. Der Mikrozensus ist eine jährliche Bevölkerungsbefragung, die im Auftrag des Statistischen Bundesamtes durchgeführt wird. Der Mikrozensus gehört mit einer Stichprobe von 1 Prozent der Wohnbevölkerung Deutschlands zu den größten jährlichen Bevölkerungsbefragungen Europas. Ausreichend hohe Fallzahlen in kleineren räumlichen Einheiten ermöglichen eine Regionalisierung der Befragungsergebnisse. Ein weiterer Vorteil des Mikrozensus liegt in der Auskunftspflicht, die im sogenannten Mikrozensusgesetz geregelt ist. So fällt die Auskunftsverweigerung mit unter 5 Prozent deutlich geringer aus als bei freiwilligen Befragungen. Bei der Frage zur Weiterbildungsteilnahme besteht ebenso Auskunftspflicht. Dies verhindert Selektionseffekte in der Form, dass nur Personen teilnehmen oder antworten, die ein gewisses Interesse an dem Thema haben. Die größtenteils persönlichen Interviews werden über das ganze Jahr verteilt durchgeführt, was eine Verzerrung durch saisonale Schwankungen reduziert. Es wurden Daten der Jahre 2012 und 2013 verwendet.

Grundlage für die Ergebnisse zur Weiterbildungsteilnahme und der Potenzialausschöpfung sind alle im Mikrozensus befragten Personen ab dem 25. Lebensjahr. Eine obere Altersgrenze wurde nicht gesetzt. Somit werden auch Senioren und deren Weiterbildungsteilnahme berücksichtigt.

Auf der Ebene der hier untersuchten Kreise und kreisfreien Städte fallen die Fallzahlen deutlich geringer aus als noch auf Ebene der Raumordnungsregionen, die dem ersten Weiterbildungsatlas zugrunde lag. Im Jahr 2013 weist der Kreis mit den wenigsten Befragten eine Fallzahl von 201 Personen auf. Um sicherere Angaben zur tatsächlichen Teilnahmequote der regionalen Wohnbevölkerung zu machen, wurden zwei Maßnahmen ergriffen.

Erstens wurden fehlende Angaben mittels multipler Imputationen geschätzt. Im Wesentlichen wurden hierbei Informationen geschätzt, die für die auf der Teilnahmequote basierenden Potenzialausschöpfung benötigt werden. Die Weiterbildungsteilnahme selbst wurde nur in weniger als 0,1 Prozent der Fälle imputiert, was auch auf die Auskunftspflicht bei dieser Frage zurückzuführen ist. Zwischen 6,4 (2013) und 6,9 Prozent (2012) der Befragten konnten so zusätzlich analysiert werden. Der Deutschlandschnitt wurde wie beim ersten Weiterbildungsatlas ohne Imputationen berechnet, um die Vergleichbarkeit zum ersten Atlas herzustellen. Inklusive imputierter Werte ergibt sich ein leicht niedrigerer Deutschlandschnitt von 12,1 Prozent in 2013 und 12,3 Prozent in 2012. Personen mit fehlenden Informationen berichten also seltener eine Weiterbildungsteilnahme. Damit die Ergebnisse der Kreise und kreisfreien Städte im vorliegenden Atlas mit den Länderergebnissen vergleichbar sind, wurde auch bei den Ländern imputiert.

Zweitens werden die Teilnahmequoten der Kreise und kreisfreien Städte vor allem als Mit-

telwert beider untersuchter Jahre ausgegeben, um die Fallzahlen auf regionaler Ebene zu erhöhen. Dadurch verringert sich die Standardabweichung und der entsprechende Standardfehler der regionalen Teilnahmequote, was eine genauere Schätzung der tatsächlichen Teilnahmequote der regionalen Bevölkerung zur Folge hat. Zudem können durch den Mittelwert mögliche Jahreseffekte ausgeglichen werden.

Die Frage zur Weiterbildungsteilnahme

Die Frage zur Weiterbildungsteilnahme lautet ab 2010 „Haben Sie in den letzten 12 Monaten an einer oder mehreren Lehrveranstaltung/-en der allgemeinen oder beruflichen Weiterbildung teilgenommen oder nehmen Sie gegenwärtig daran teil?“. Was genau zu Lehrveranstaltungen zählt, wird in einem Erläuterungstext spezifiziert („Kurse, Seminare, Tagungen oder Privatunterricht, Studienzirkel“, 2013 zusätzlich auch „E-Learning-Fortbildungen“). Die im Jahr 2013 zusätzlich aufgenommenen „E-Learning-Fortbildungen“ machen bei der Weiterbildungsteilnahme im Mikrozensus aber wohl nur einen sehr geringen Teil aus, weil trotz der Erweiterung des Weiterbildungskonzeptes die Teilnahmequote von 2012 auf 2013 abnahm. Zudem werden Beispiele für die jeweiligen Formate gegeben. Mit der Frage werden größtenteils formale und non-formale Weiterbildungsaktivitäten gemessen. Die ebenso abgefragten Tagungen können allerdings auch als informelle Weiterbildung gefasst werden.

Wie im Sonderkapitel „Niedrige und sinkende Weiterbildungsteilnahme“ (S. 16 f.) angesprochen, rückte die Frage zur Weiterbildungsteilnahme zwischen 2011 und 2012 im Fragebogen deutlich nach hinten. In den hier betrachteten Jahren 2012 und 2013 blieb sie allerdings in etwa an derselben Stelle.

Berechnung Weiterbildungsteilnahme

Die Weiterbildungsteilnahmequoten in den Bundesländern und Kreisen bzw. kreisfreien Städten ergeben sich aus dem hochgerechneten Anteil der Personen an allen befragten Personen (jeweils 25+ J.), die auf die oben genannte

Frage zur Weiterbildungsteilnahme mit „Ja“ geantwortet haben. Zur Hochrechnung wird ein Hochrechnungsfaktor für die kleinräumige Ebene der Kreise und kreisfreien Städte verwendet, der vom Statistischen Bundesamt seit 2012 zur Verfügung gestellt wird. Die Ergebnisse beziehen sich stets auf den Wohnort der Befragten, nicht auf den möglicherweise abweichen den Ort der Weiterbildungsteilnahme.

Berechnung Potenzialausschöpfung

Die Potenzialausschöpfung beschreibt die Abweichung der beobachteten von der statistisch erwarteten Teilnahmequote in einem Bundesland oder einem Kreis bzw. einer kreisfreien Stadt. Hierzu wird auf Bundesebene eine logistische Regression (Maximum-Likelihood Schätzung) berechnet, um zu ermitteln, welchen Einfluss individuelle Merkmale auf die Wahrscheinlichkeit haben, an Weiterbildung teilnehmen. Dieses Modell beinhaltet 14 Variablen, die in 55 Dummy-Variablen zerlegt wurden. Inhaltlich handelt es sich um folgende Aspekte: Einkommen, Alter, Geschlecht, Erwerbsstatus, Stellung im Beruf, Beschäftigungsform, Arbeitszeiten, Beruf, Branchen, Betriebsgrößen, Familienstruktur, Bildungsstand, Berufsausbildung und Migrationsstatus. Durch dieses Modell kann für jeden Befragten aufgrund seiner Merkmalskombinationen eine Teilnahmewahrscheinlichkeit ausgegeben werden. Für jedes Bundesland und jeden Kreis bzw. jede kreisfreie Stadt kann nun auf Grundlage der Merkmalskombinationen der im Mikrozensus befragten Personen eine statistisch zu erwartende Teilnahmequote ausgegeben werden, die auf den addierten Teilnahmewahrscheinlichkeiten beruht. Die prozentuale Abweichung der beobachteten von der erwarteten Teilnahmequote zuzüglich 100 ergibt die Potenzialausschöpfung. Auf Ebene der Kreise und kreisfreien Städte werden zur Ermittlung der Potenzialausschöpfung noch Merkmale der Region kontrolliert. Diese sind: Bruttowertschöpfung aufgeschlüsselt nach Wirtschaftsbereichen, PKW-Fahrzeiten zu Mittel- und Oberzentrum sowie zur Autobahn und der siedlungsstrukturelle Typ der jeweiligen Region.

Datengrundlage Weiterbildungsangebote

Das öffentliche Weiterbildungsangebot in Form von Volkshochschulkursen beruht auf einer Auszählung der Volkshochschulstatistik des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung. Dort wurden öffentlich zugängliche Volkshochschulkurse gemessen. Hierbei handelt es sich nicht um die insgesamt angebotenen, sondern um die durchgeführten Kurse.

Das gemeinschaftliche Angebot in Form konfessioneller und gewerkschaftlicher Einrichtungen beruht auf der sogenannten Verbundstatistik des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung. Dargestellt wird die ungewichtete Anzahl der Einrichtungen. Genauer handelt es sich um Einrichtungen des gewerkschaftlichen Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben (BAK AL), des konfessionellen Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (DEAE) und der Katholische Erwachsenenbildung Deutschland (KEB). Die in der Verbundstatistik ebenso erfassten Volkshochschulen wurden hierbei aus der Analyse ausgeschlossen, weil sie bereits bei dem öffentlichen Angebot gemessen werden.

Das privatwirtschaftliche Angebot in Form ungewichteter Weiterbildungseinrichtungen ergibt sich aus einer Auszählung des Unternehmensregisters. Dort wurden Unternehmen privatwirtschaftlicher Rechtsform ausgegeben, die nach dem Branchenschlüssel in den Bereichen „Sonstiger Unterricht“ oder „Erbringung von Dienstleistungen für den Unterricht“ tätig sind. Die Gewichtung nach der Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, wie sie noch im ersten Atlas auf Ebene der Raumordnungsregionen möglich war, ist auf Ebene der Kreise und kreisfreien Städte aufgrund von strengerer Datenschutzbestimmungen nicht mehr möglich. Daher wird sowohl für diese, aus Gründen der Vergleichbarkeit aber auch für die Bundesländer und den Bund die ungewichtete Anzahl der privatwirtschaftlichen Anbieter angegeben.

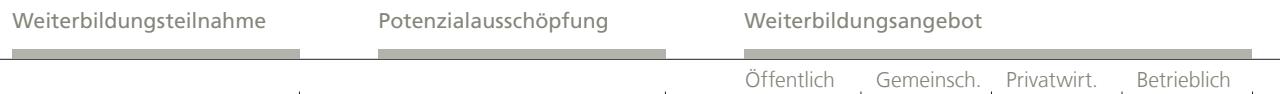
Beim betrieblichen Weiterbildungsangebot wurde ebenfalls auf das Unternehmensregister zurückgegriffen. Weil das Unternehmensregister selbst aber keine Auskunft über die Weiter-

bildungsangebote der Unternehmen gibt, wurden Daten des IAB-Betriebspanels (Unternehmensbefragung) angespielt. Dort wurde gemessen, ob Unternehmen interne oder externe Weiterbildungsangebote oder Vorträge/Tagungen anbieten. Die Wahrscheinlichkeiten, ob Unternehmen Weiterbildungsangebote machen, wurden über eine logistische Regression berechnet (Maximum-Likelihood Schätzmethode). Über Informationen zum Wirtschaftsbereich, der Zahl der Mitarbeiter und dem Bundesland wurden diese Wahrscheinlichkeiten angespielt. Weil auf Ebene der Kreise und kreisfreien Städte nur die Angaben aus dem Unternehmensregister variieren können, sind regionale Veränderungen stark mit der Veränderung der Angebotswahrscheinlichkeiten auf Bundeslandebene verknüpft.

Berechnung Weiterbildungsangebote vor Ort und im Umfeld

Alle Weiterbildungsangebote werden an dem regionalen Bevölkerungsstand relativiert und i.d.R. pro 1000 Einwohner ausgegeben. Hierbei ist zu beachten, dass die Angebote vor Ort nicht direkt mit den korrespondierenden Werten des ersten Atlas verglichen werden können. Das liegt daran, dass in dem vorliegenden Atlas die Bevölkerungsstände nach dem neuen Zensus (2011) herangezogen wurden. Dem ersten Atlas lagen noch die Bevölkerungsstände der Bevölkerungsvorausberechnung zugrunde. Da sich die Bevölkerungsstände nach der Vorausberechnung und dem neuen Zensus regional mittlerweile deutlich unterscheiden, ist bei den Angebotswerten keine direkte Vergleichbarkeit zwischen beiden Atlanten gegeben.

Bei den vor Ort vorliegenden Angeboten werden die innerhalb der administrativen Grenzen des Kreises bzw. der kreisfreien Stadt gemessenen Angebotswerte an der regionalen Bevölkerungszahl relativiert. Die Teilnahme an Weiterbildung beschränkt sich bei der Wohnbevölkerung allerdings nicht auf die Angebote vor Ort. Es werden auch entferntere Angebote wahrgenommen. Das zeigt auch die Auswertung des sogenannten Mobilitätspanels. Etwa 10 Prozent der dort befragten Personen nehmen mehr als



45 Kilometer für das Pendeln zu Bildungszwecken in Kauf. Auf Grundlage dieser empirischen Erkenntnisse über die Pendelbereitschaft werden im vorliegenden Atlas Angebote aus dem Umfeld mit einbezogen, um einen Überblick von den insgesamt zur Verfügung stehenden Angeboten zu geben. Genauer werden zunächst alle Angebotswerte der Kreise und kreisfreien Städte⁶ anhand der potenziellen Nutzerschaft des Umfeldes relativiert, die sich auf Grundlage einer aus dem Mobilitätspanel berechneten Survivalfunktion ergibt. Diese relativierten Werte werden dann nach dieser Funktion gewichtet (Ausgangspunkt ist der betrachtete Kreis bzw. die betrachtete kreisfreie Stadt) für jeden Kreis bzw. kreis-

freie Stadt aufaddiert. Durch diese Berechnungsmethode sind die Angebotswerte vor Ort und im Umfeld im Wesentlichen miteinander vergleichbar. Das Angebot im Umfeld berücksichtigt somit sowohl das vor Ort als auch im Umfeld vorliegende Angebot und relativiert diese an den potenziellen Nutzern dieser Angebote. Hierbei werden nicht nur direkt benachbarte Kreise und kreisfreie Städte berücksichtigt, sondern alle in der Bundesrepublik vorliegenden Angebote. Bei hoher Entfernung fließen die Angebote des Umfeldes allerdings nur noch zu verschwindend geringen Anteilen ein. Mehr als 100 Kilometer pendeln nämlich gerade einmal 0,6 Prozent der im Mobilitätspanel befragten Personen.

6 Im Sinne der Verständlichkeit wird die Berechnungsmethode hier direkt anhand der Kreise bzw. kreisfreien Städte beschrieben. Im Detail werden die Angebotswerte zunächst auf die Gemeinden umgelegt und die beschriebenen Berechnungen auf Grundlage der Gemeinden durchgeführt. Abschließend werden die Gemeindeergebnisse wieder auf die Kreise bzw. kreisfreien Städte aggregiert.

Datenquellen-Verzeichnis

Weiterbildungsteilnahme

- Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2012–2013

Potenzialausschöpfung

- Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2012–2013
- Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR), Indikatoren und Karten zur Raum- und Stadtentwicklung. INKAR. Ausgabe 2013.

Weiterbildungsangebot

Öffentliches Weiterbildungsangebot

- Deutsches Institut für Erwachsenenbildung e.V., Volkshochschulstatistik 2012–2013

Gemeinschaftliches Weiterbildungsangebot

- Deutsches Institut für Erwachsenenbildung e.V., Verbundstatistik 2012–2013

Privatwirtschaftliches Weiterbildungsangebot

- Statistisches Bundesamt, Unternehmensregister 2012

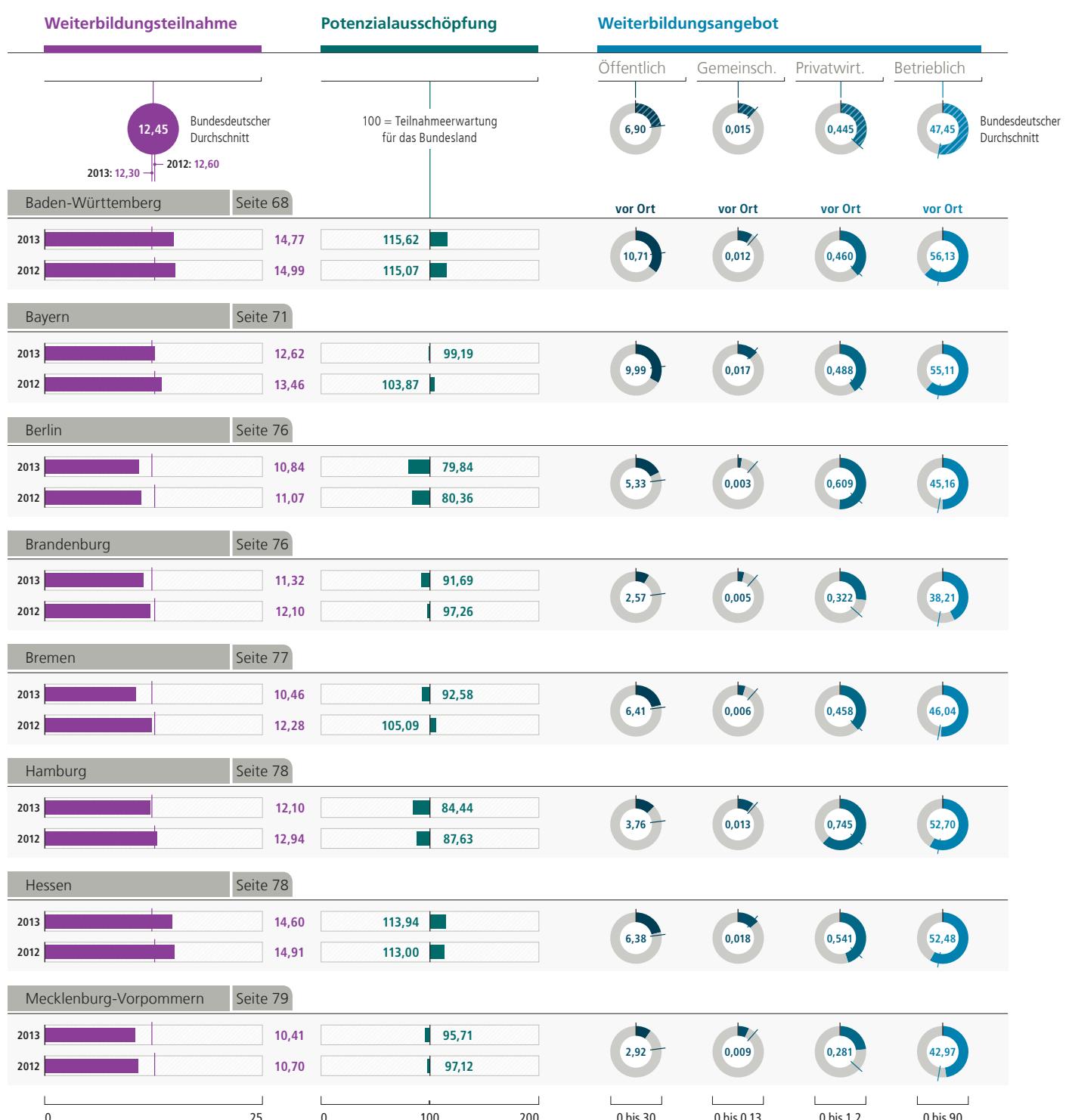
Betriebliches Weiterbildungsangebot

- Statistisches Bundesamt, Unternehmensregister 2012
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB-Betriebspanel 2012

Ergebnisse der Bundesländer

Sie suchen nach allen Ergebnissen für ein bestimmtes Bundesland? Auf dieser Doppelseite finden Sie zum einen die Teilnahmequoten und Potenzialausschöpfungen⁶ für 2012 und 2013. Zum anderen sind die Ergebnisse der öffentlichen und gemeinschaftlichen (2012–2013), sowie der privatwirtschaftlichen und betrieblichen Angebote (2012) abgebildet. Die farbigen Striche in den Diagrammen stellen den deutschlandweiten Mittelwert dar und ermöglichen so eine Einordnung der Bundeslandergebnisse. Jährliche Angebotswerte, die erwartete Teilnahmequote und weitere Informationen finden Sie unter:

kreise.deutscher-weiterbildungsatlas.de



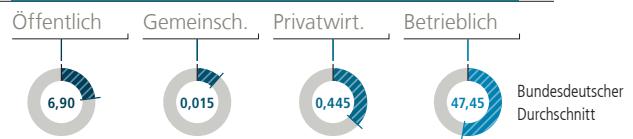
Weiterbildungsteilnahme



Potenzialausschöpfung

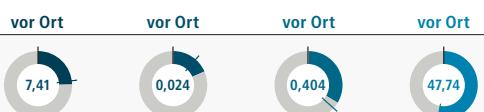
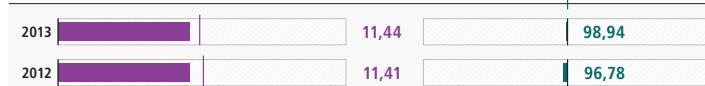
100 = Teilnahmeerwartung für das Bundesland

Weiterbildungsangebot

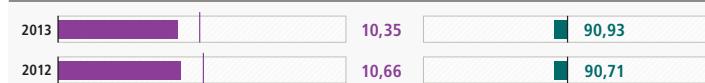


Eye icon: Eine ausführliche Lesehilfe zu den Ergebnisgrafiken des Deutschen Weiterbildungsatlas finden Sie auf Seite 94.

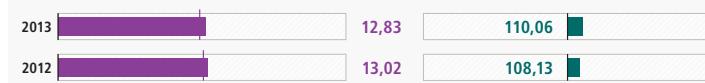
Niedersachsen Seite 80



Nordrhein-Westfalen Seite 83



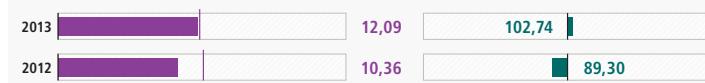
Rheinland-Pfalz Seite 86



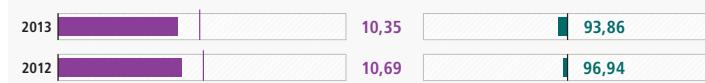
Saarland Seite 88



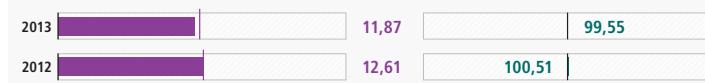
Sachsen Seite 88



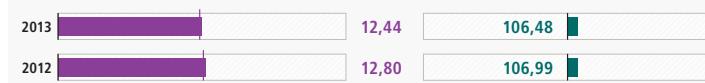
Sachsen-Anhalt Seite 89



Schleswig-Holstein Seite 90



Thüringen Seite 91



0 25

0 100 200

0 bis 30

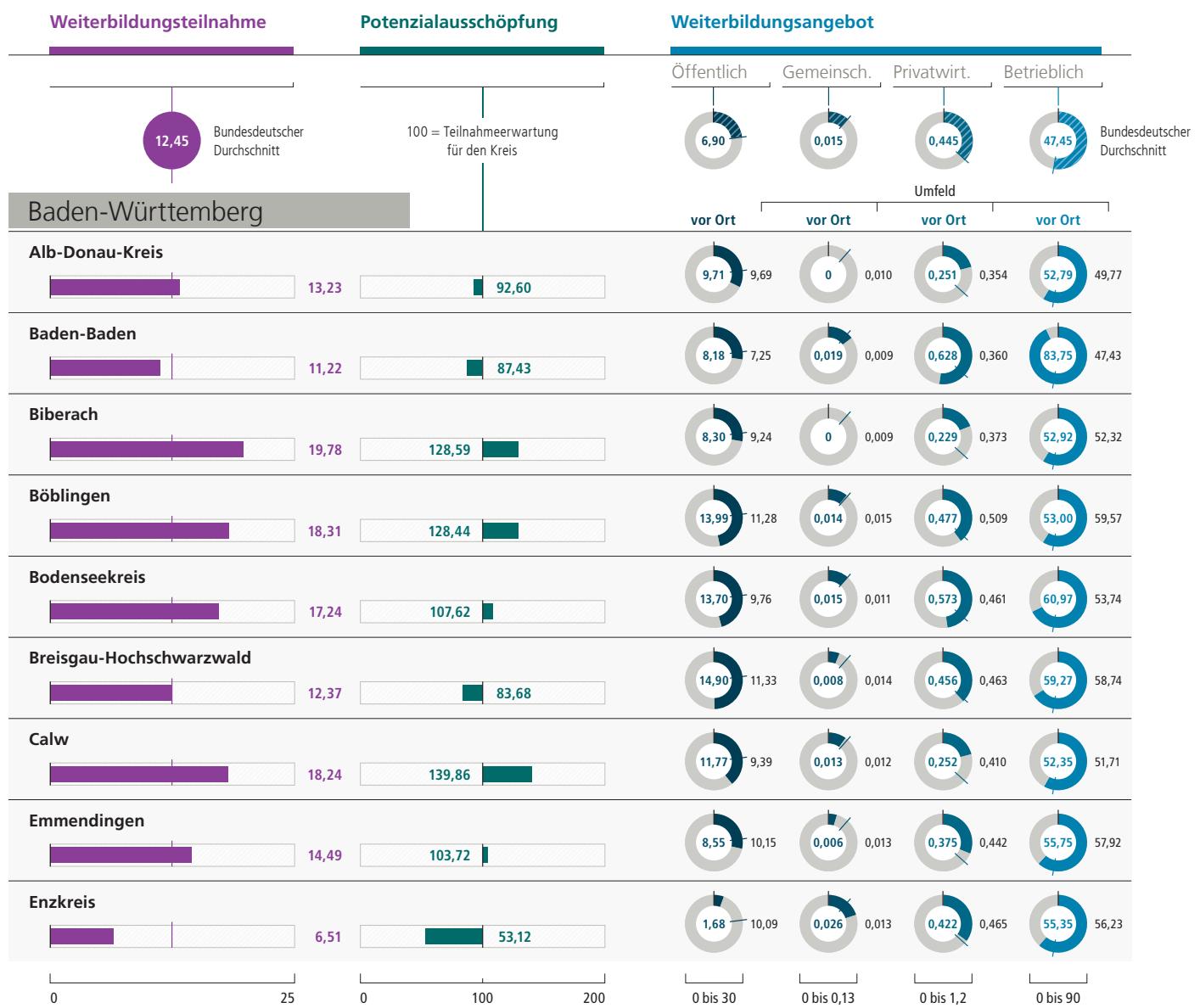
0 bis 0,13

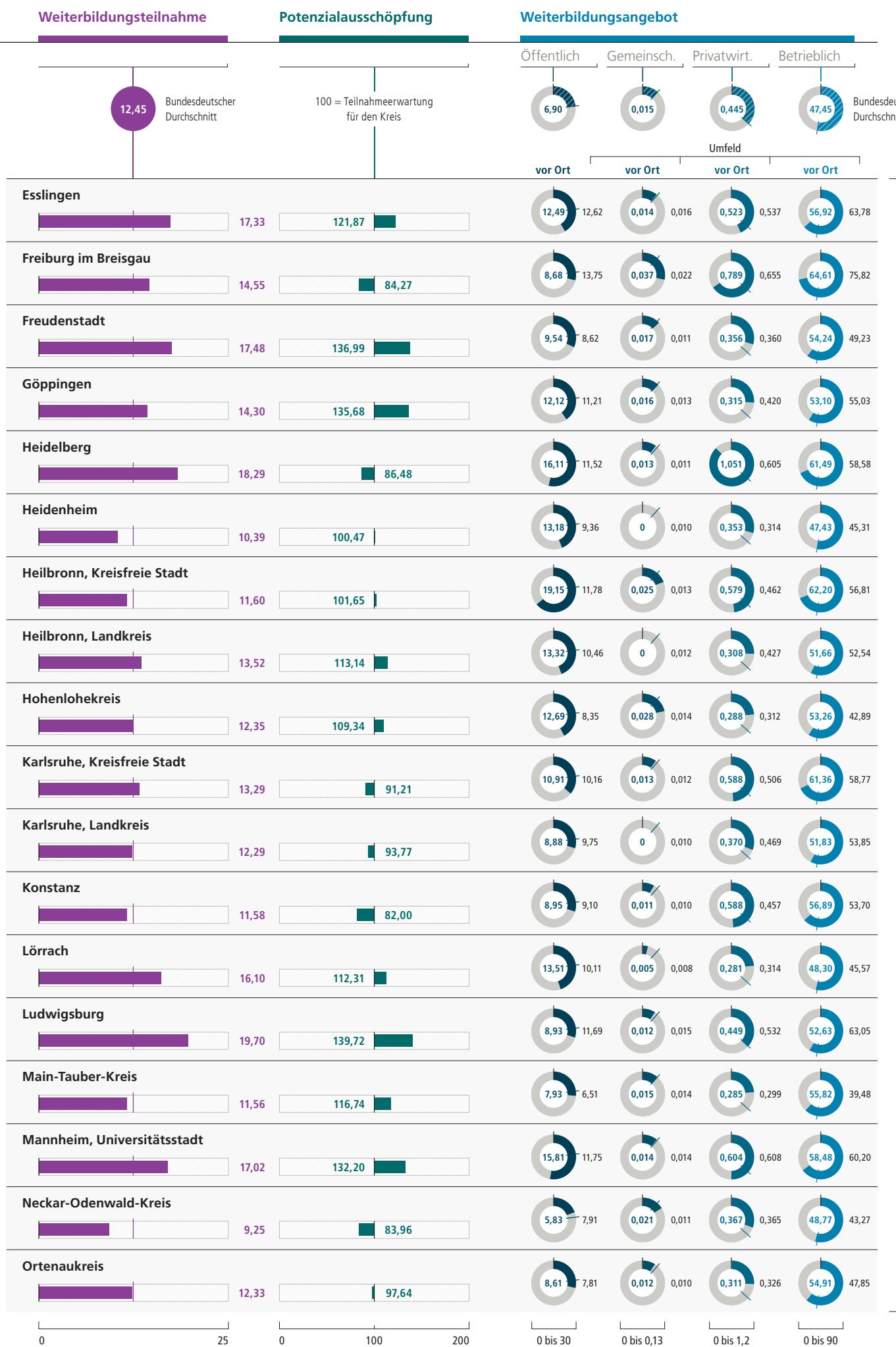
0 bis 1,2

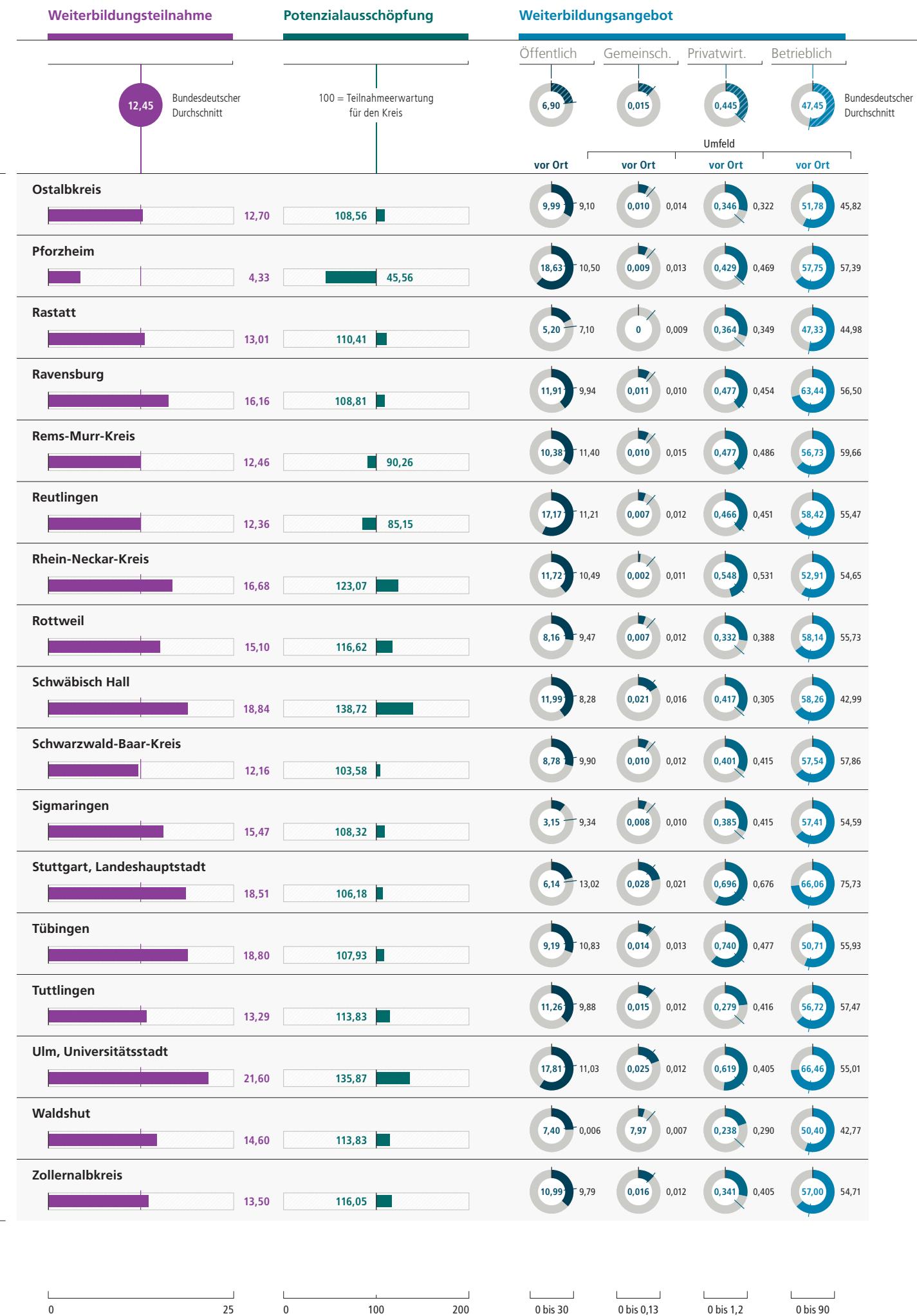
0 bis 90

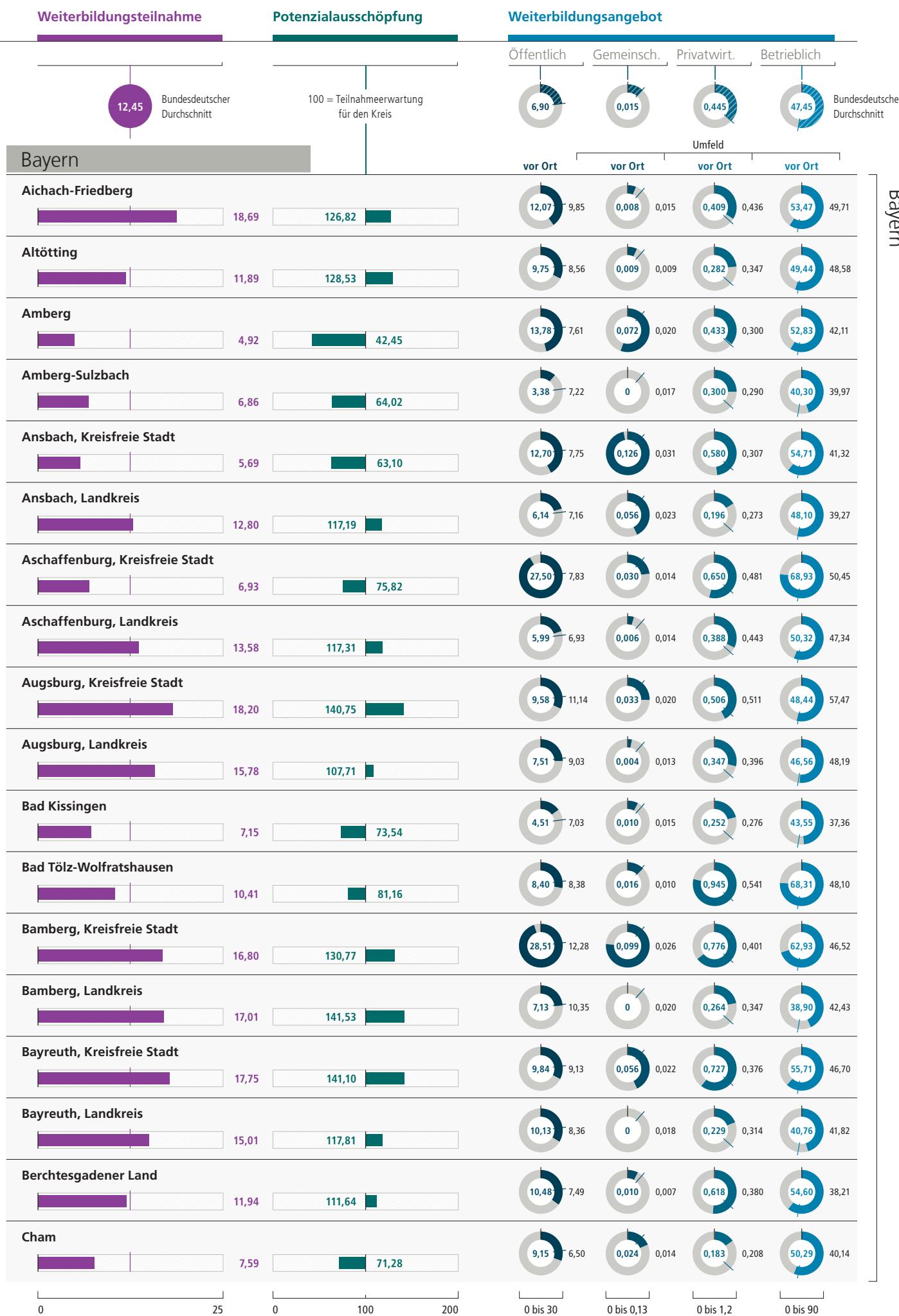
Ergebnisse der Kreise und kreisfreien Städte

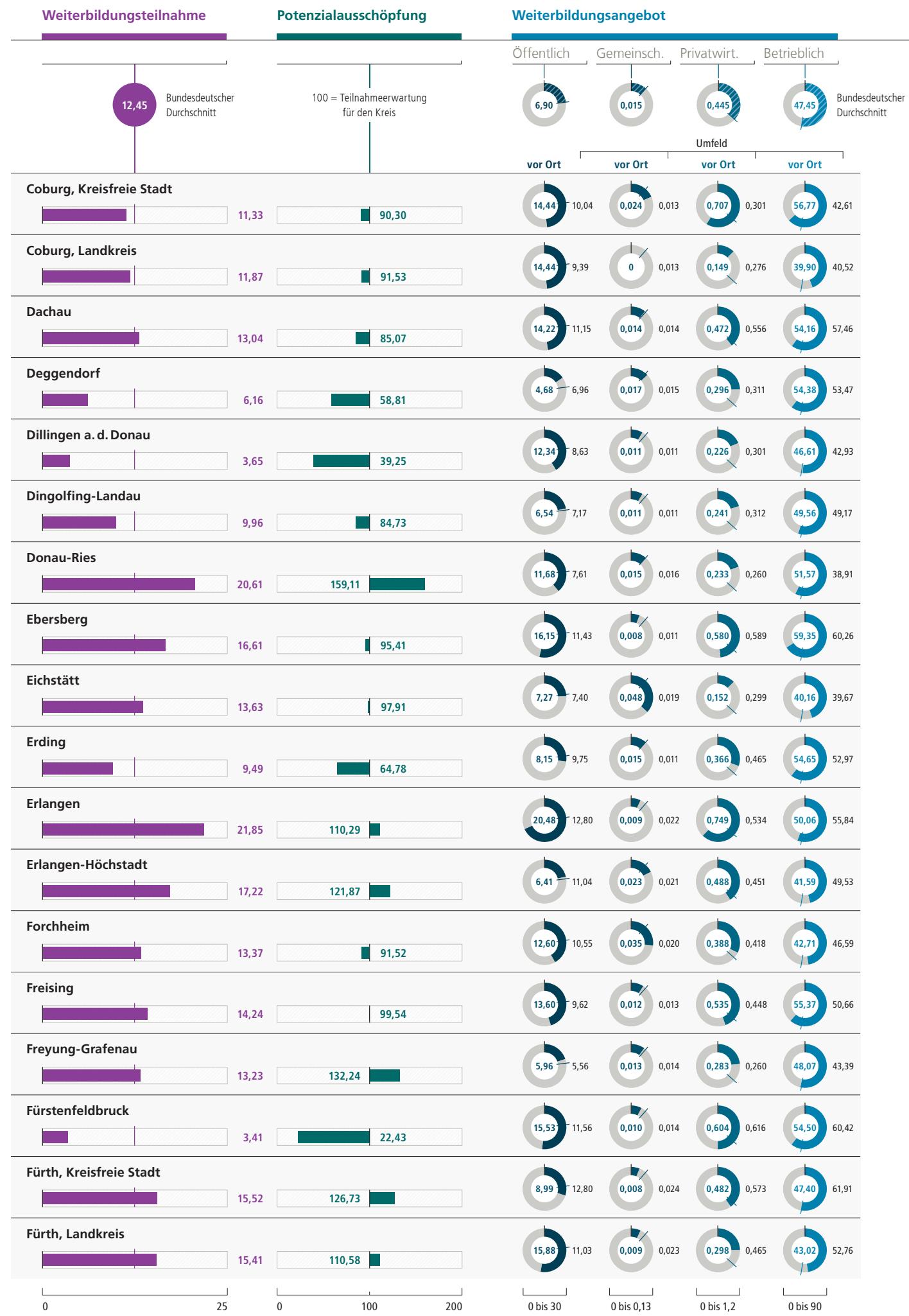
Sie suchen nach allen Ergebnissen für einen bestimmten Kreis oder eine kreisfreie Stadt? Auf den folgenden Seiten finden sind die Ergebnisse aller 402 Kommunen – nach Bundesländern sortiert. Welches Bundesland Sie auf welcher Seite finden können Sie den „Ergebnissen der Bundesländer“ auf der vorherigen Seite entnehmen. Für die Kommunen sind die Teilnahme und Potenzialausschöpfung für 2012–2013, das öffentliche und gemeinschaftliche für 2012–2013, sowie das privatwirtschaftliche und betriebliche Angebot für 2012 dargestellt. Das Angebot des Umfeldes (Wert neben dem jeweiligen Diagramm) entspricht dem Angebot, das der Bevölkerung in allen umliegenden Kommunen, gewichtet nach der Entfernung, zur Verfügung steht. Die farbigen Striche in den Diagrammen stellen den deutschlandweiten Mittelwert dar und ermöglichen so eine Einordnung der Ergebnisse. Jährliche Werte, die erwartete Teilnahmequote und weitere Informationen finden Sie unter kreise.deutscher-weiterbildungsatlas.de

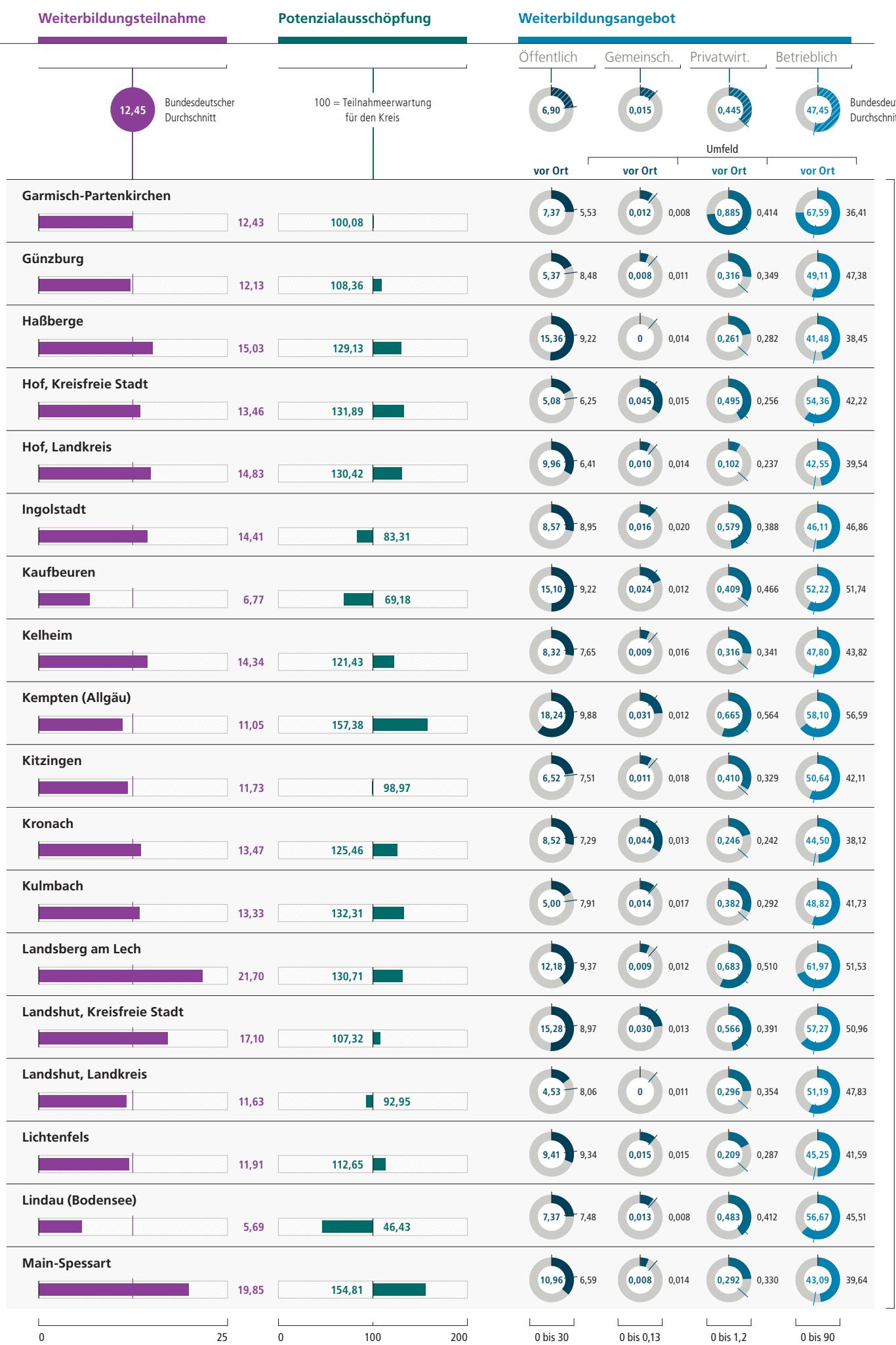


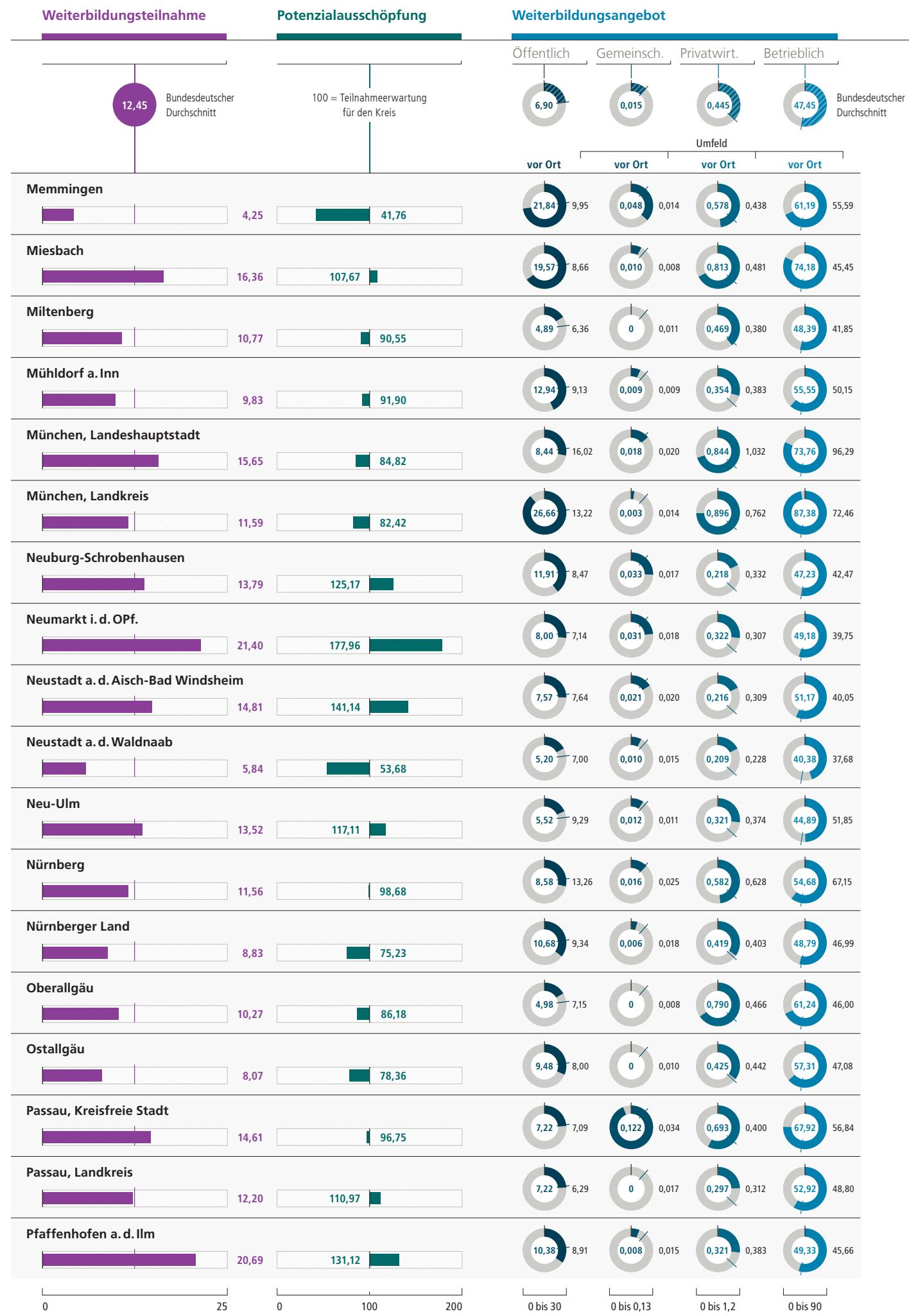


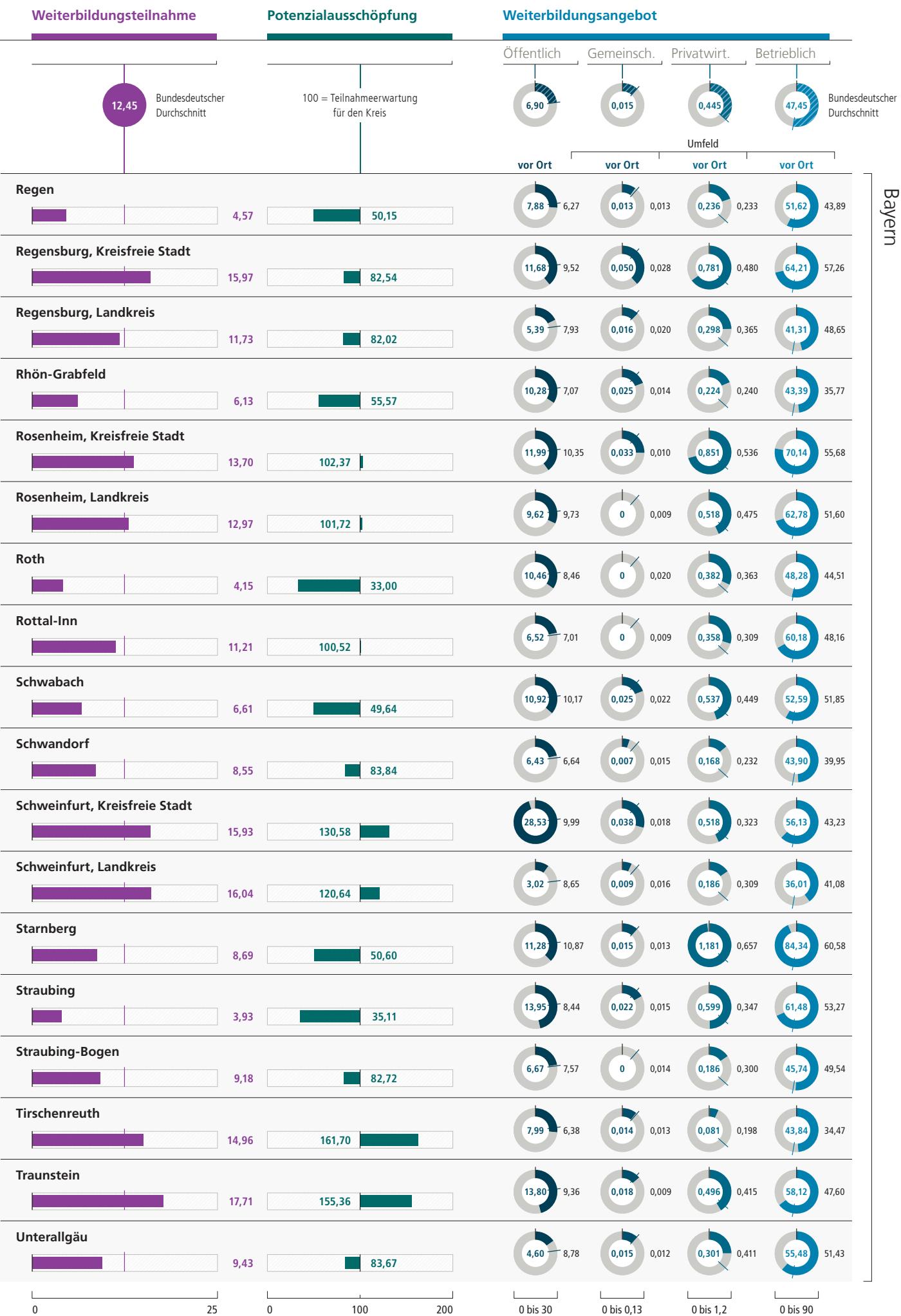




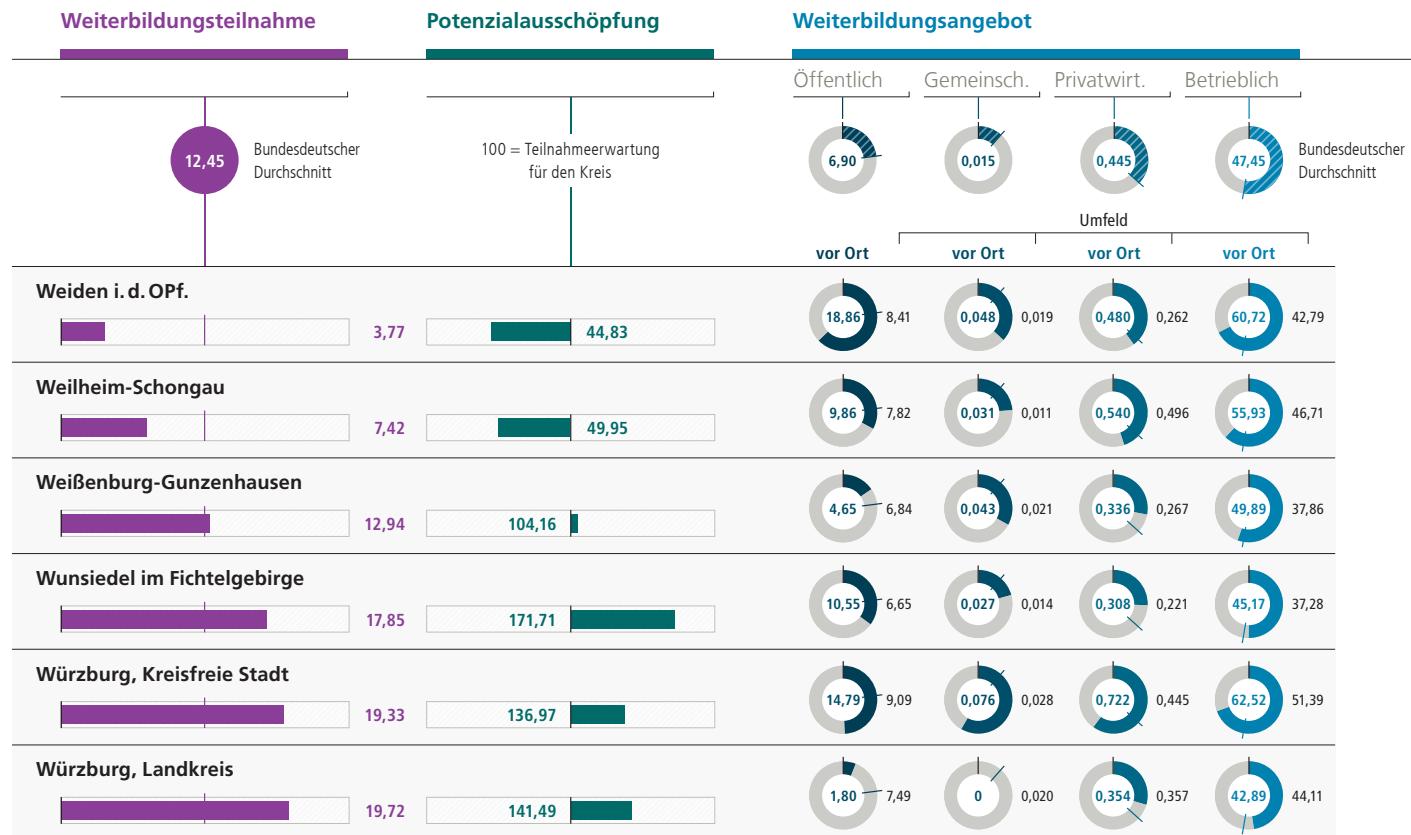








Bayern

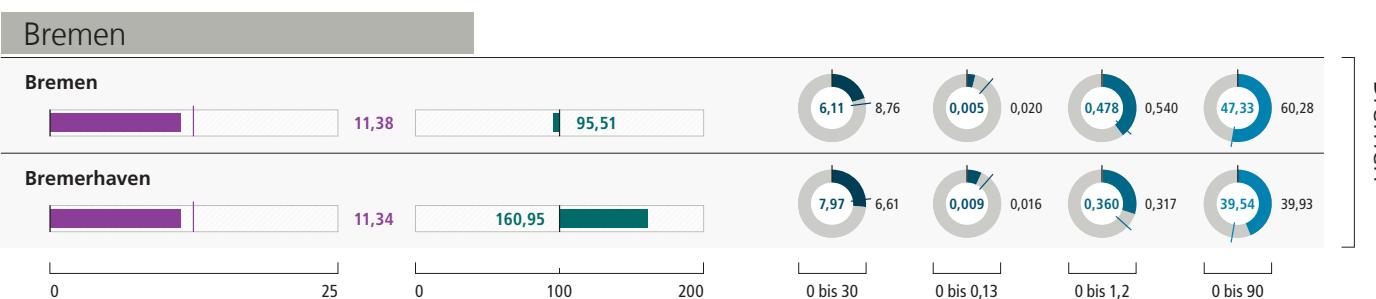
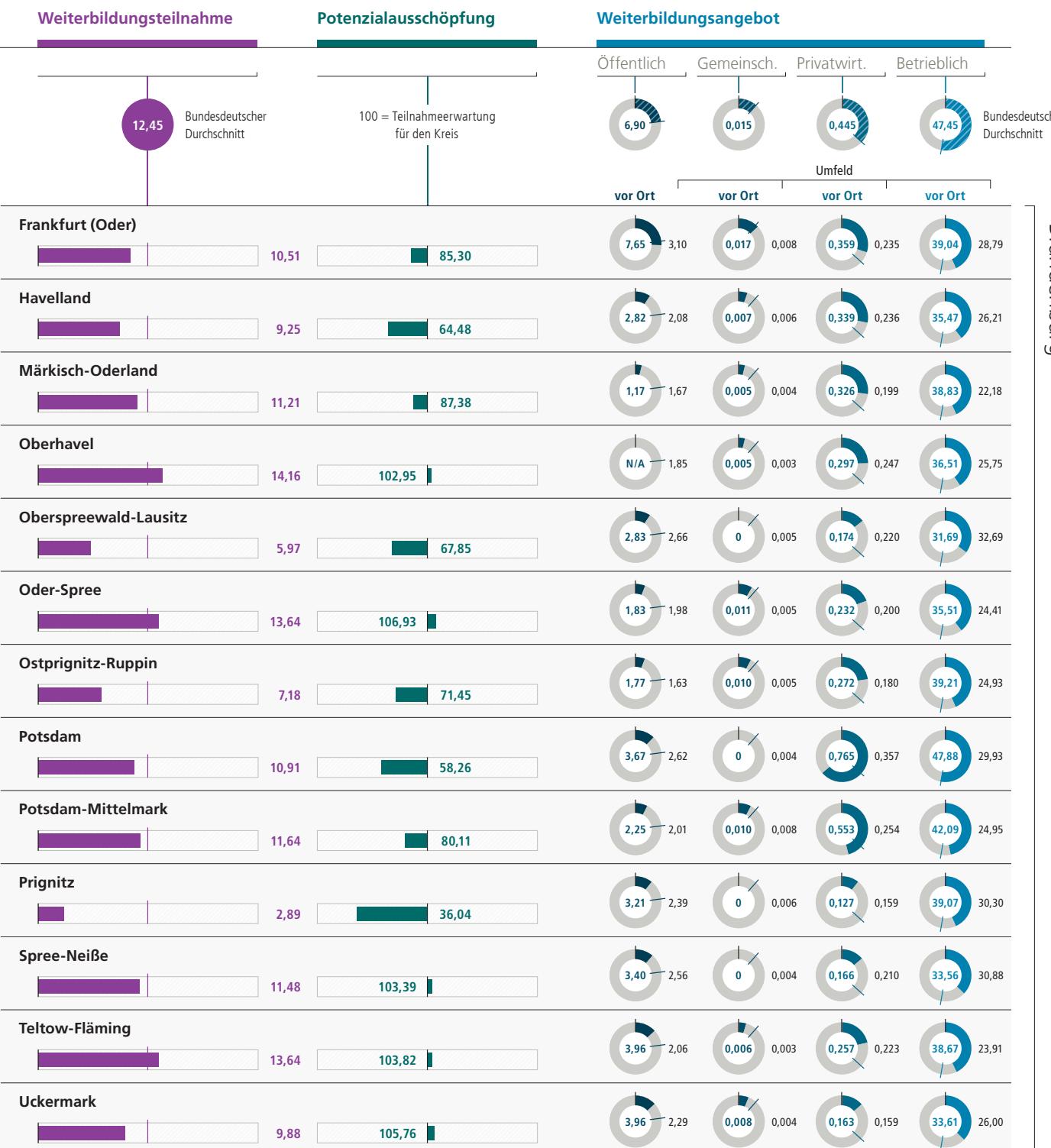


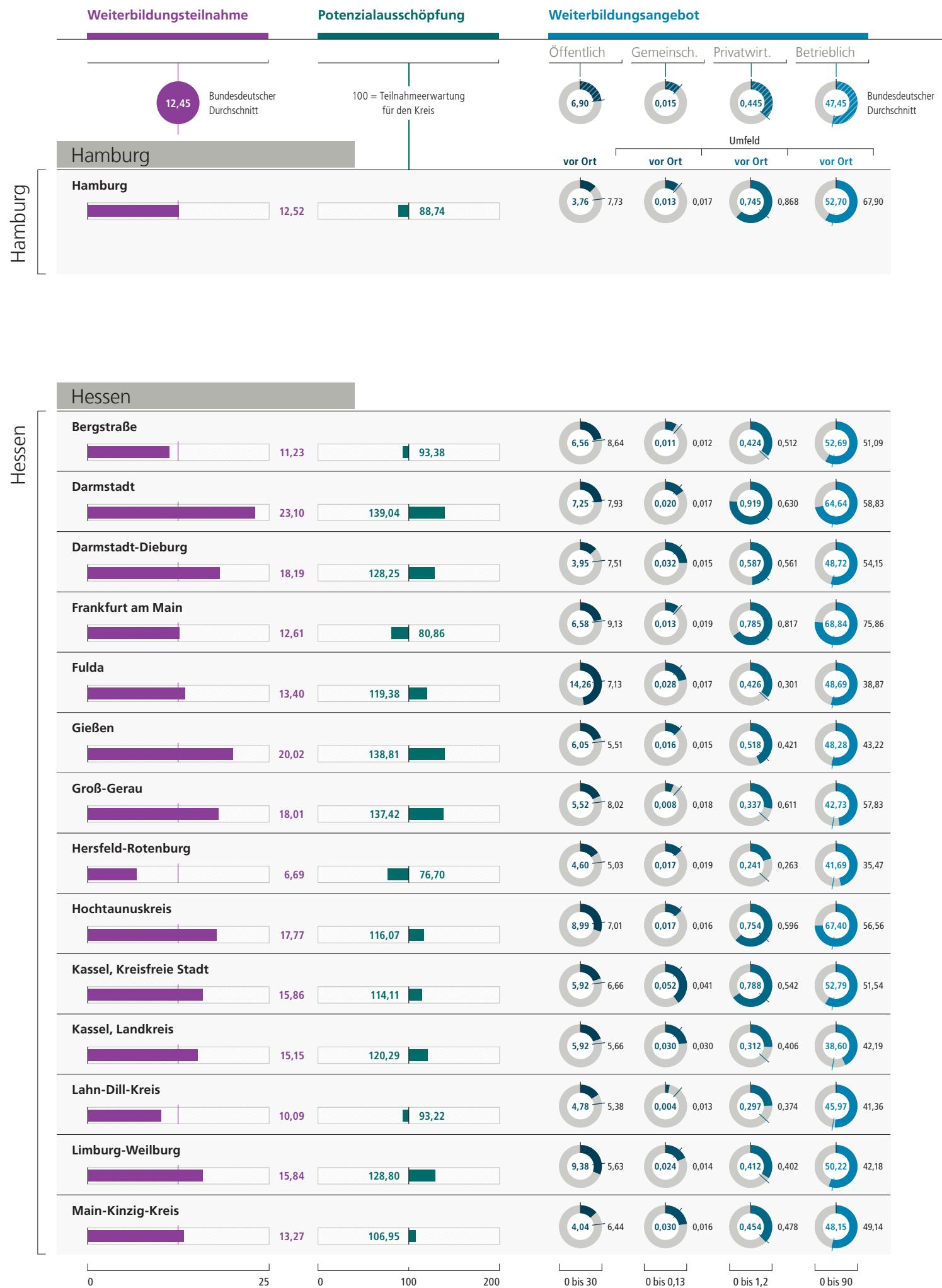
Berlin

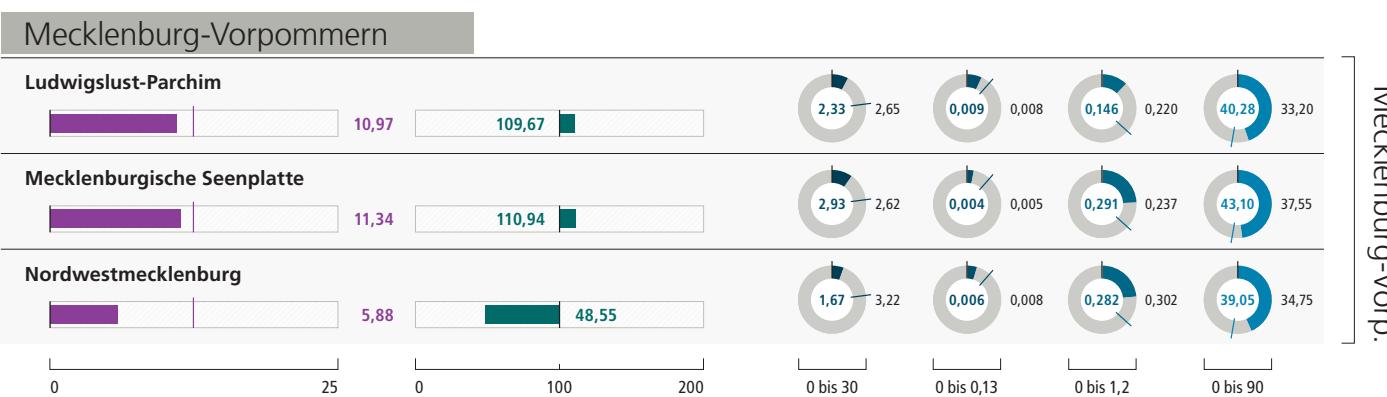
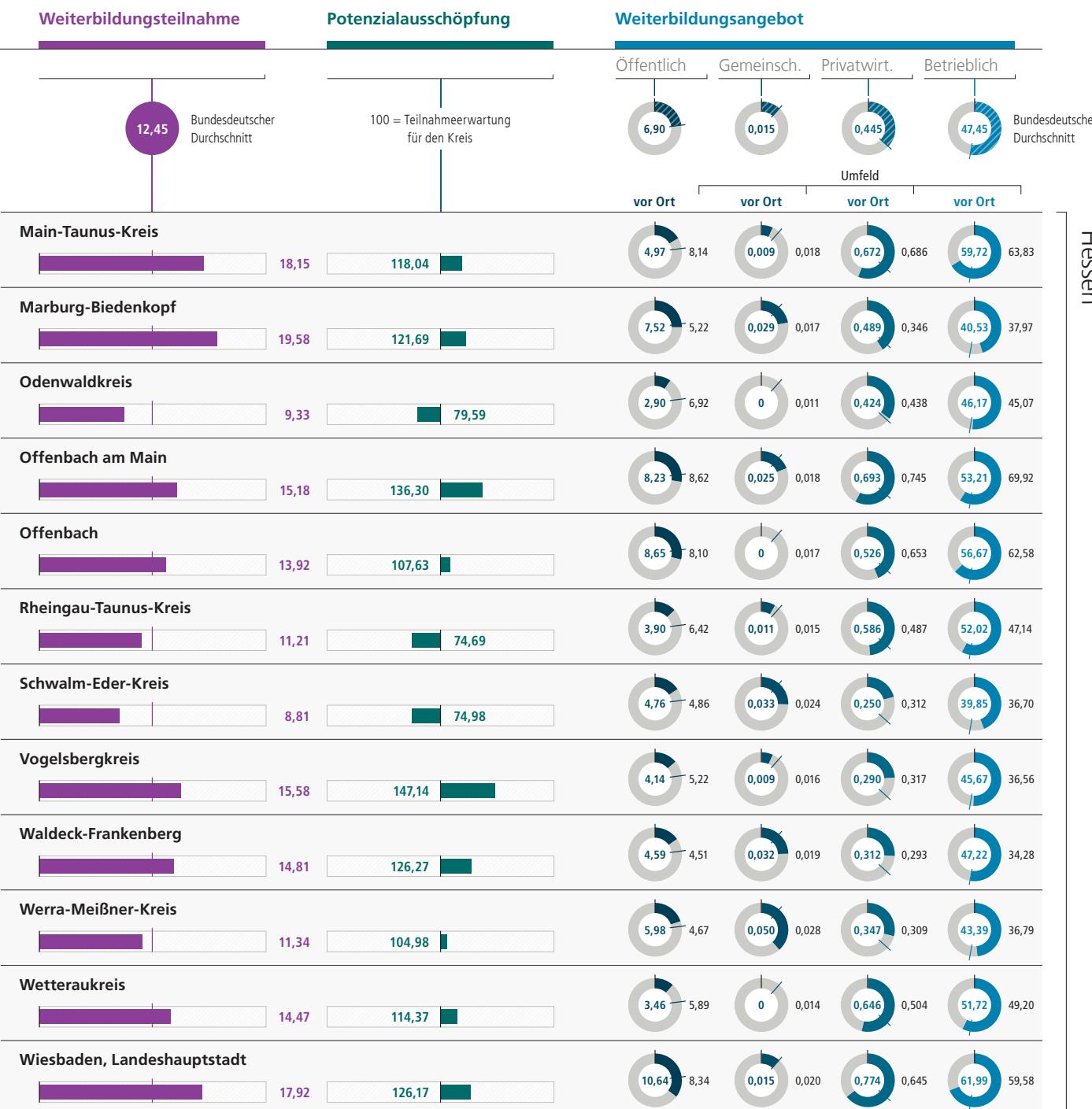


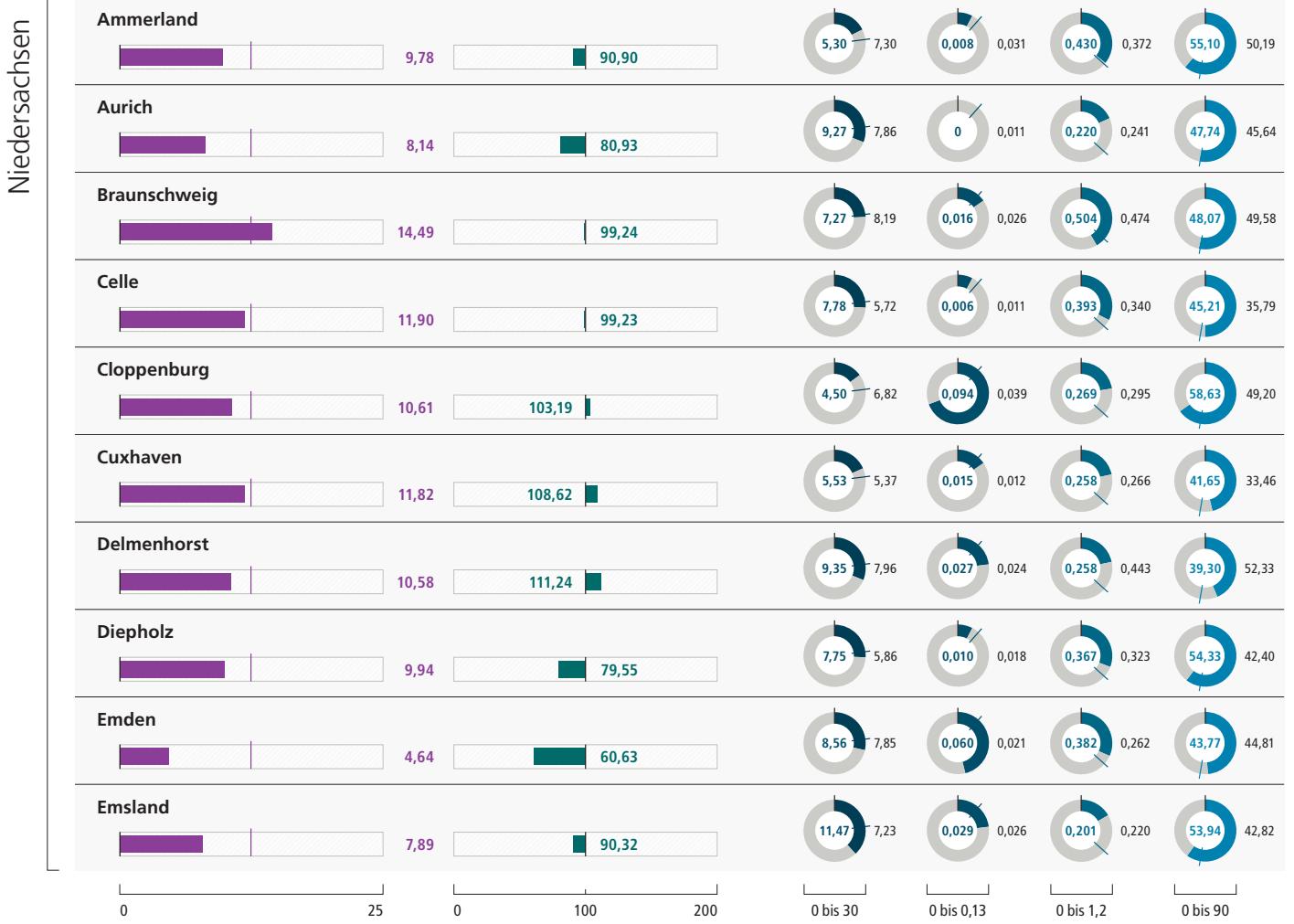
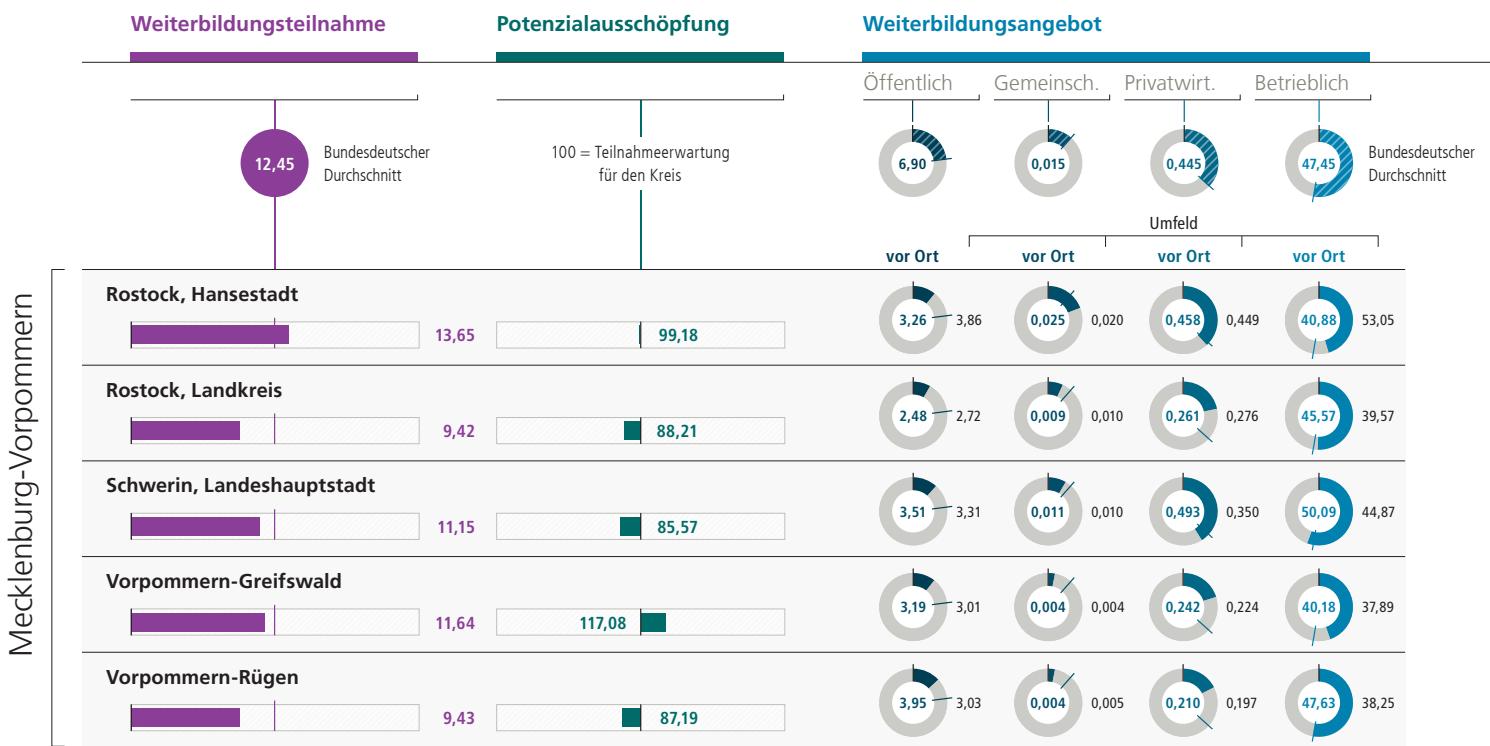
Brandenburg

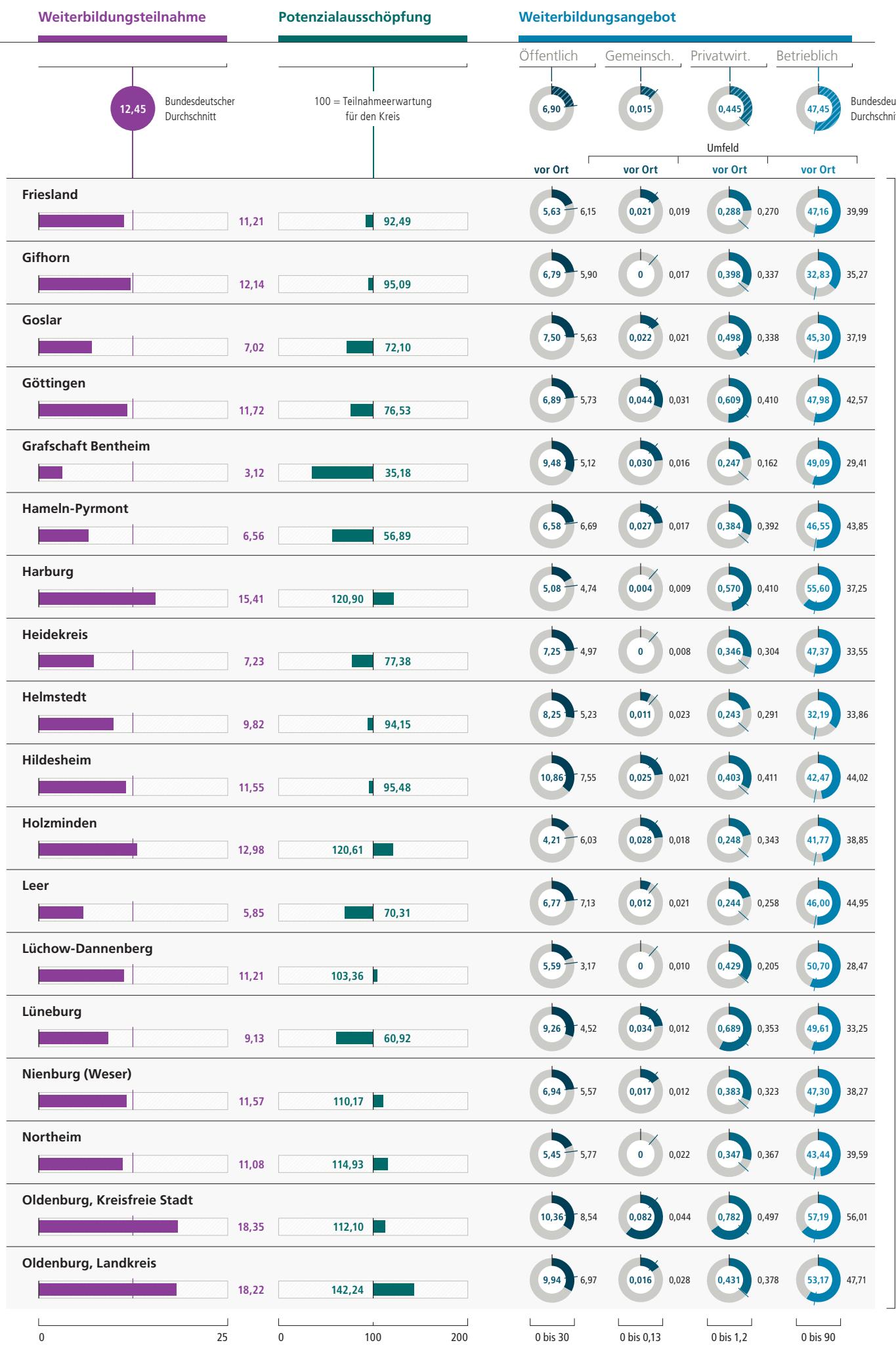


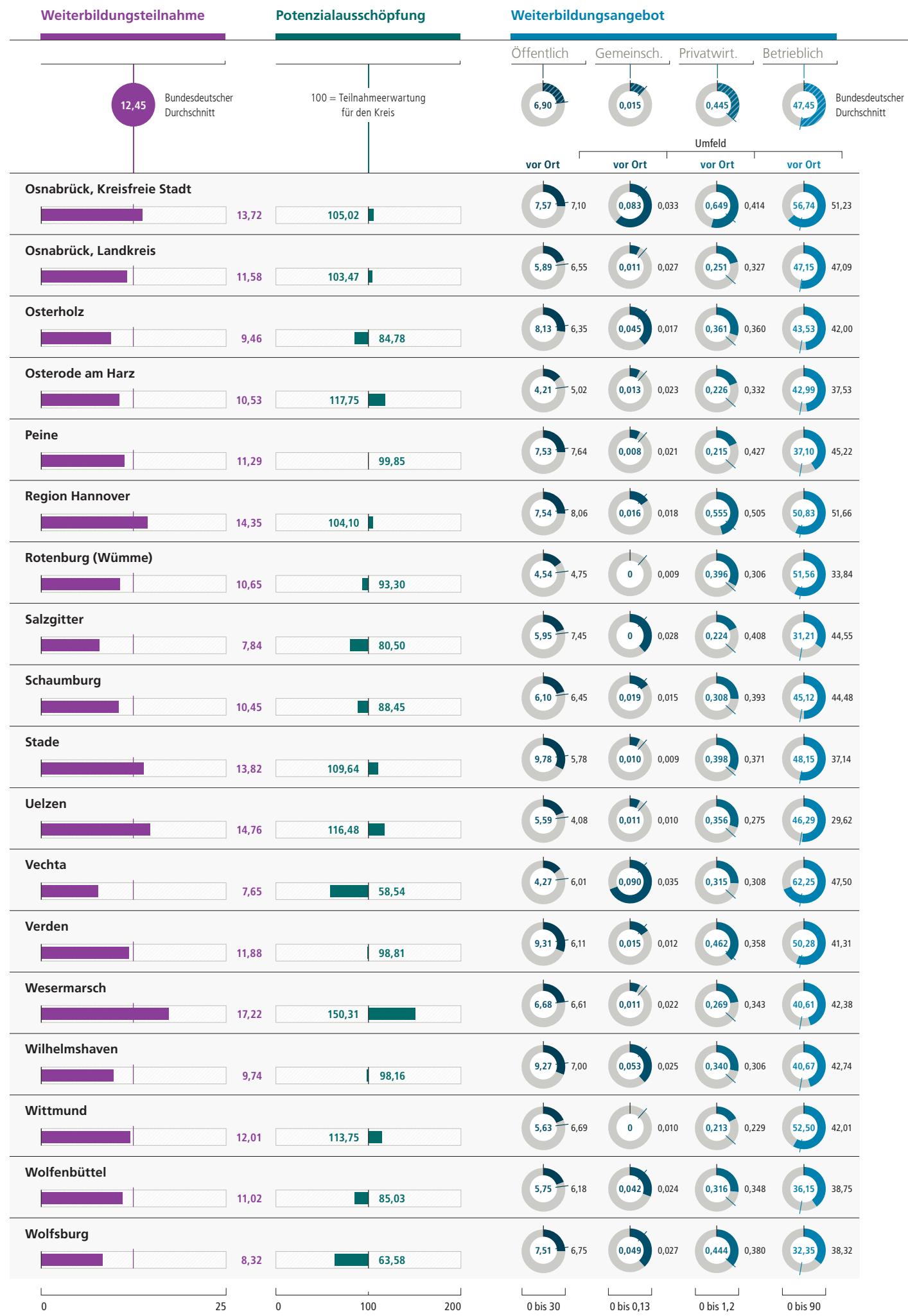


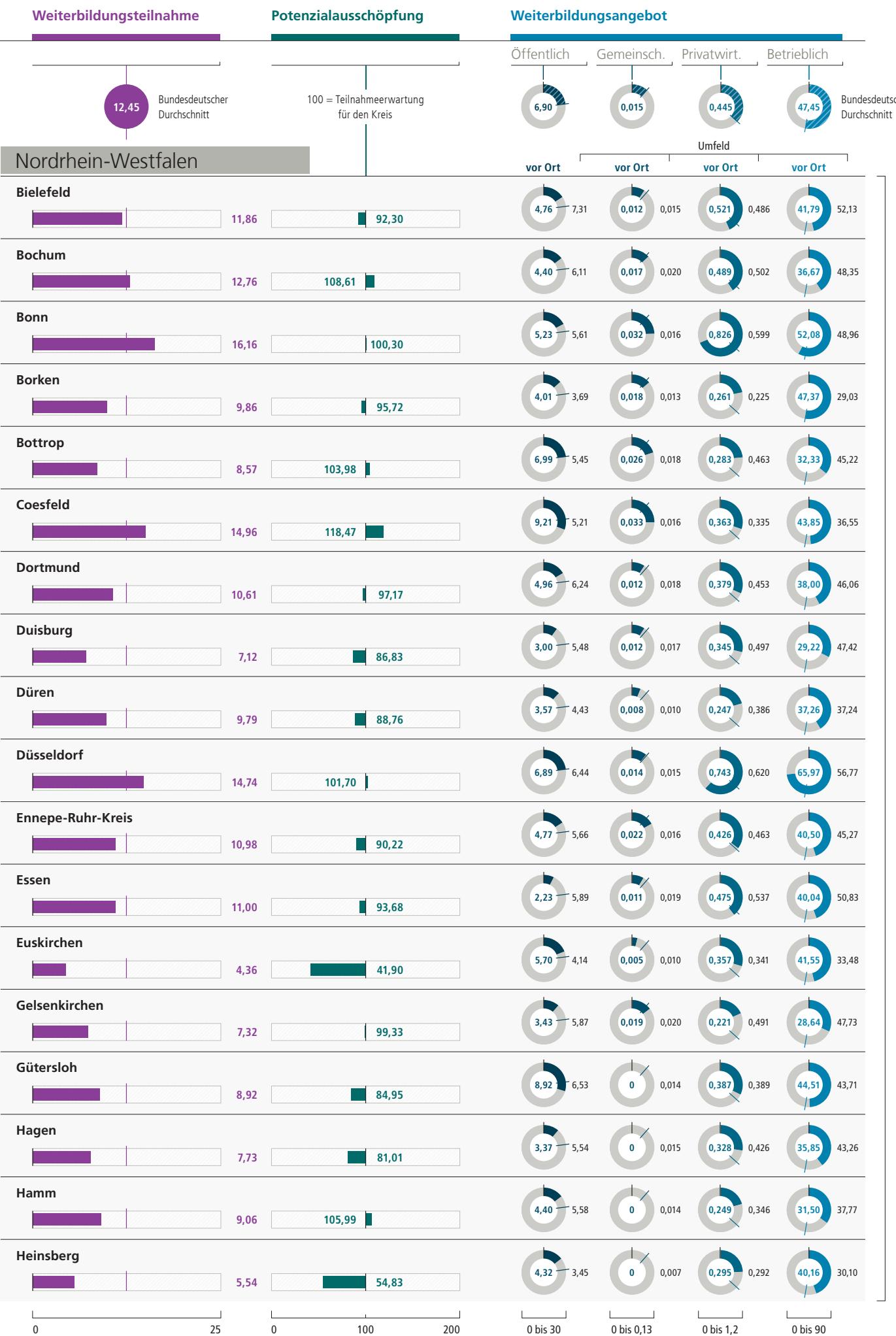


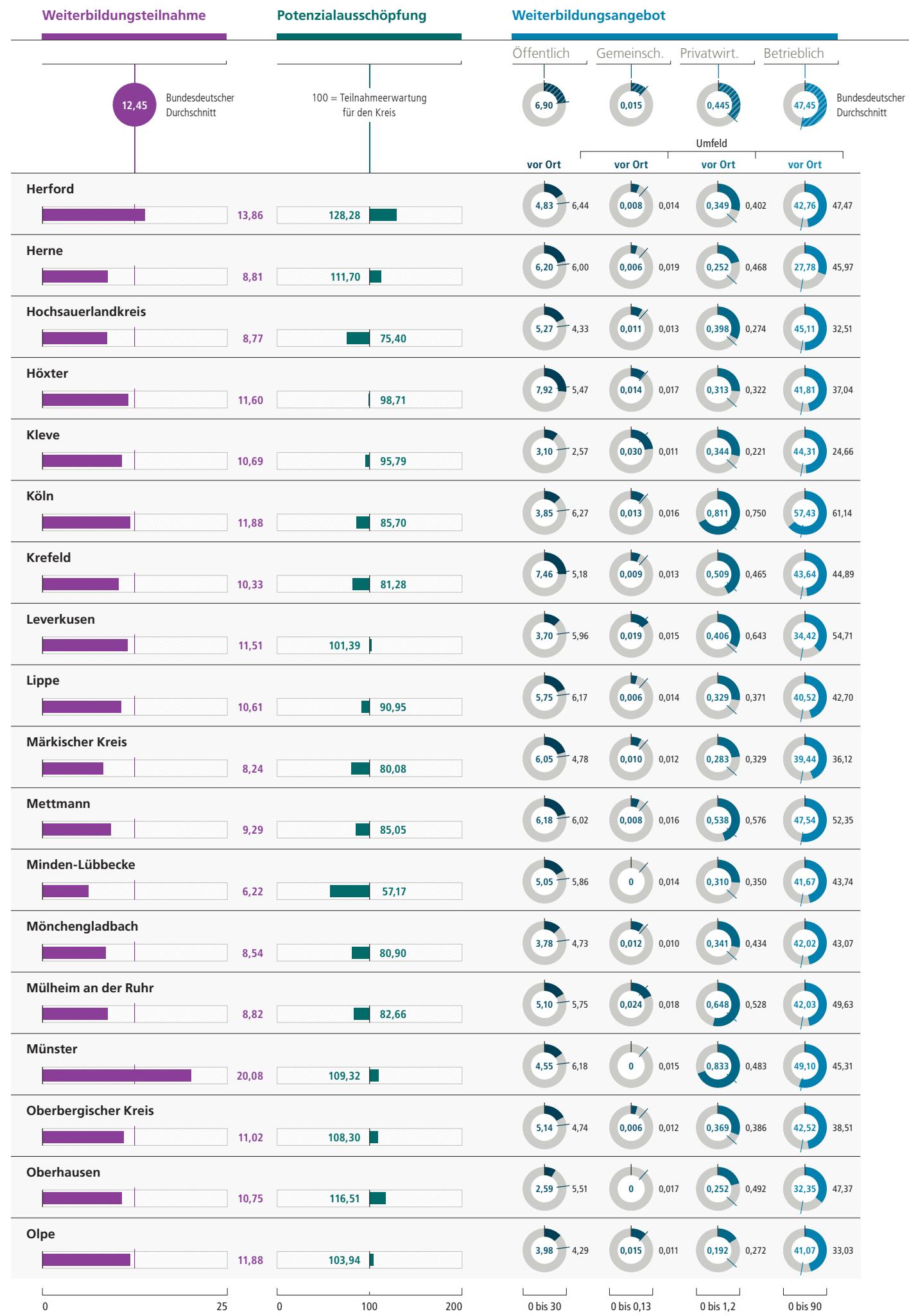


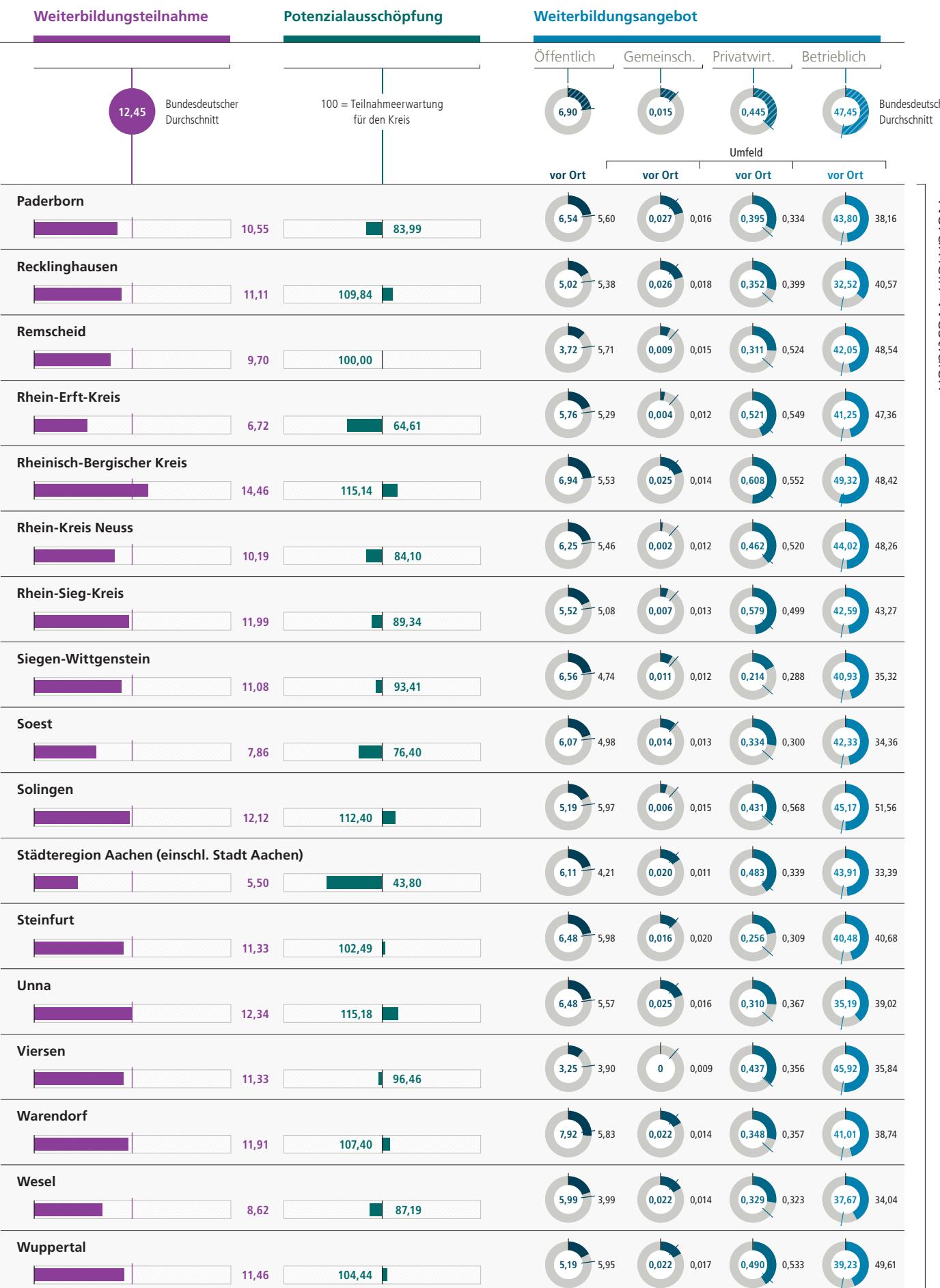


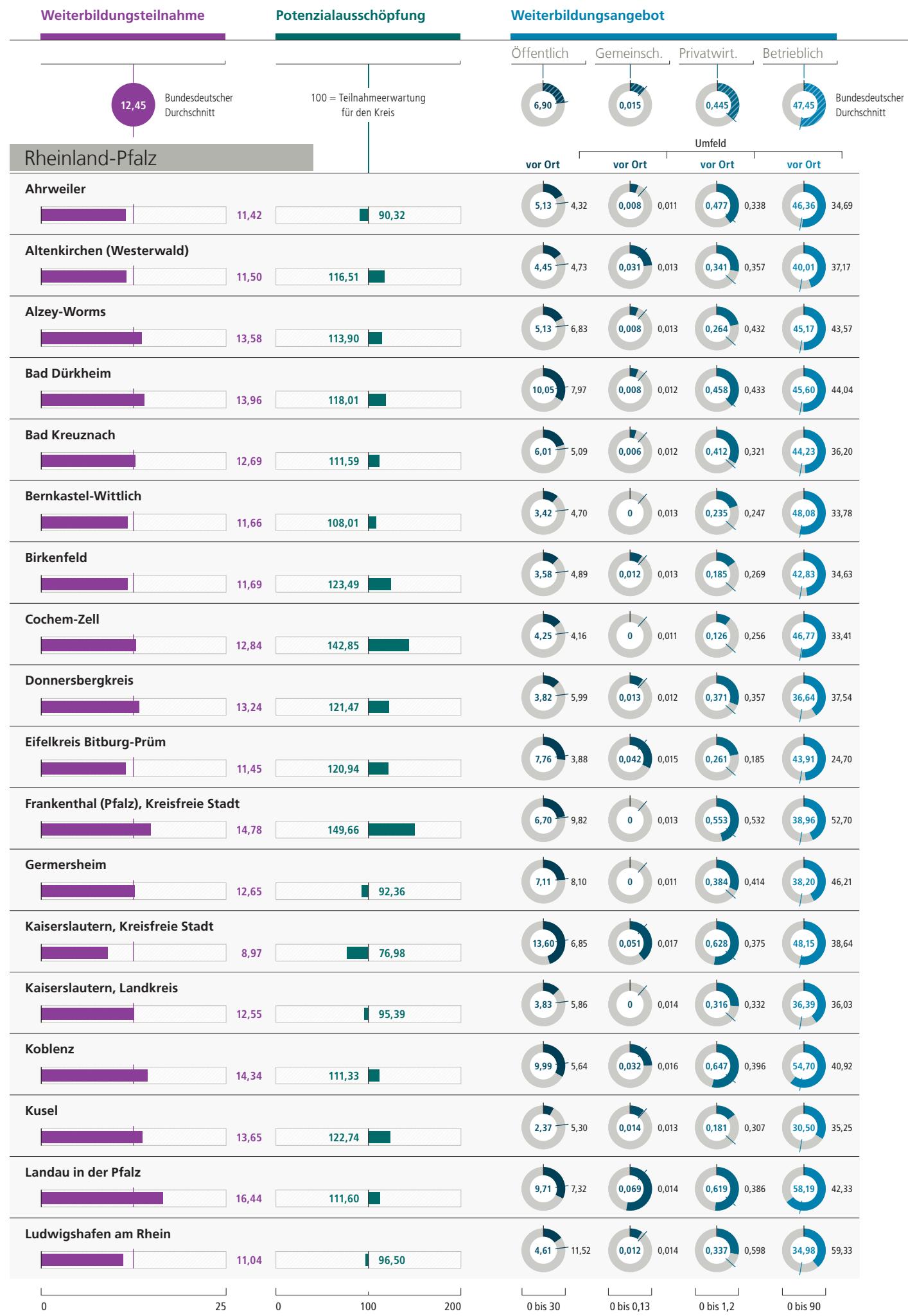


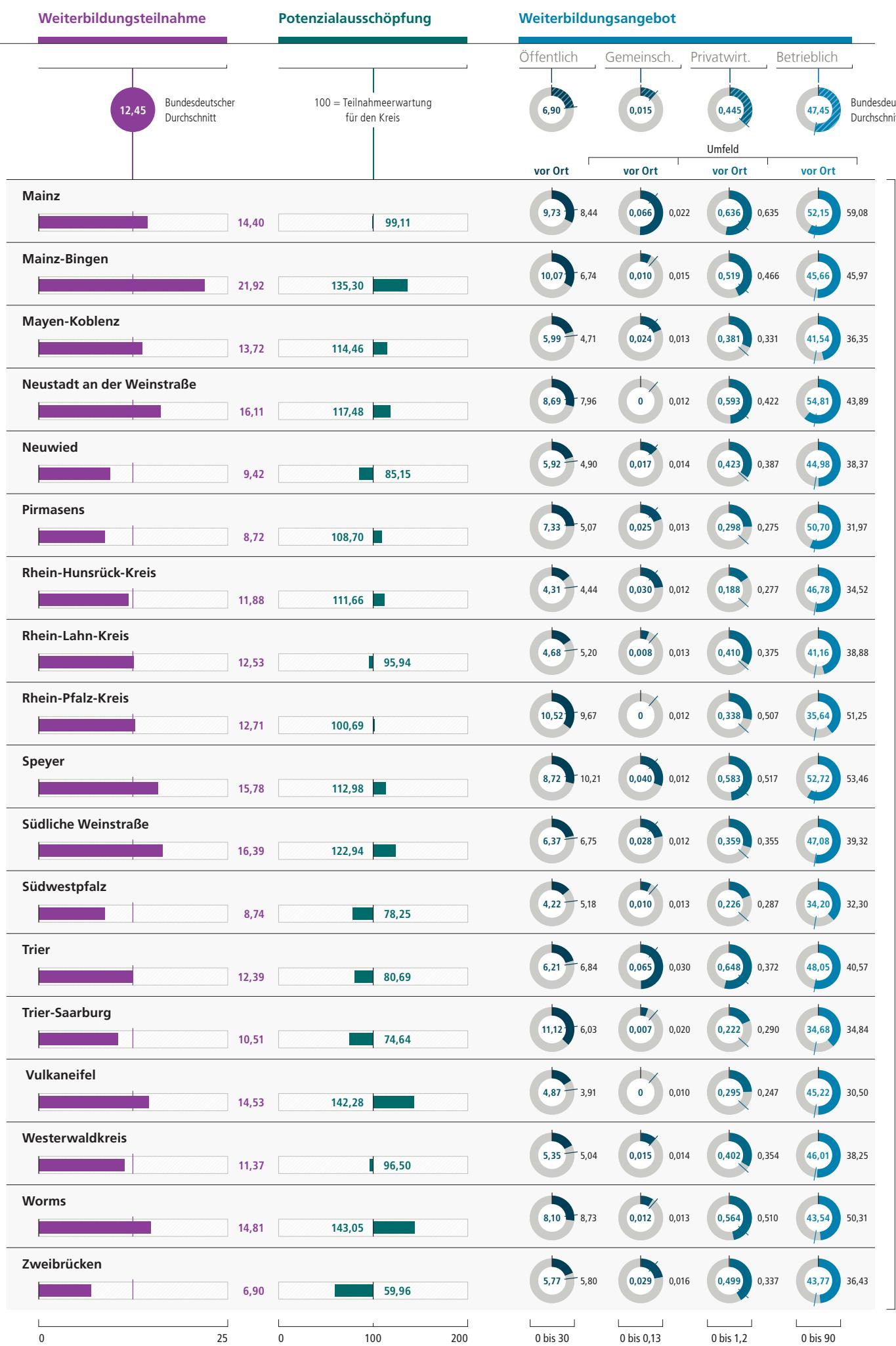


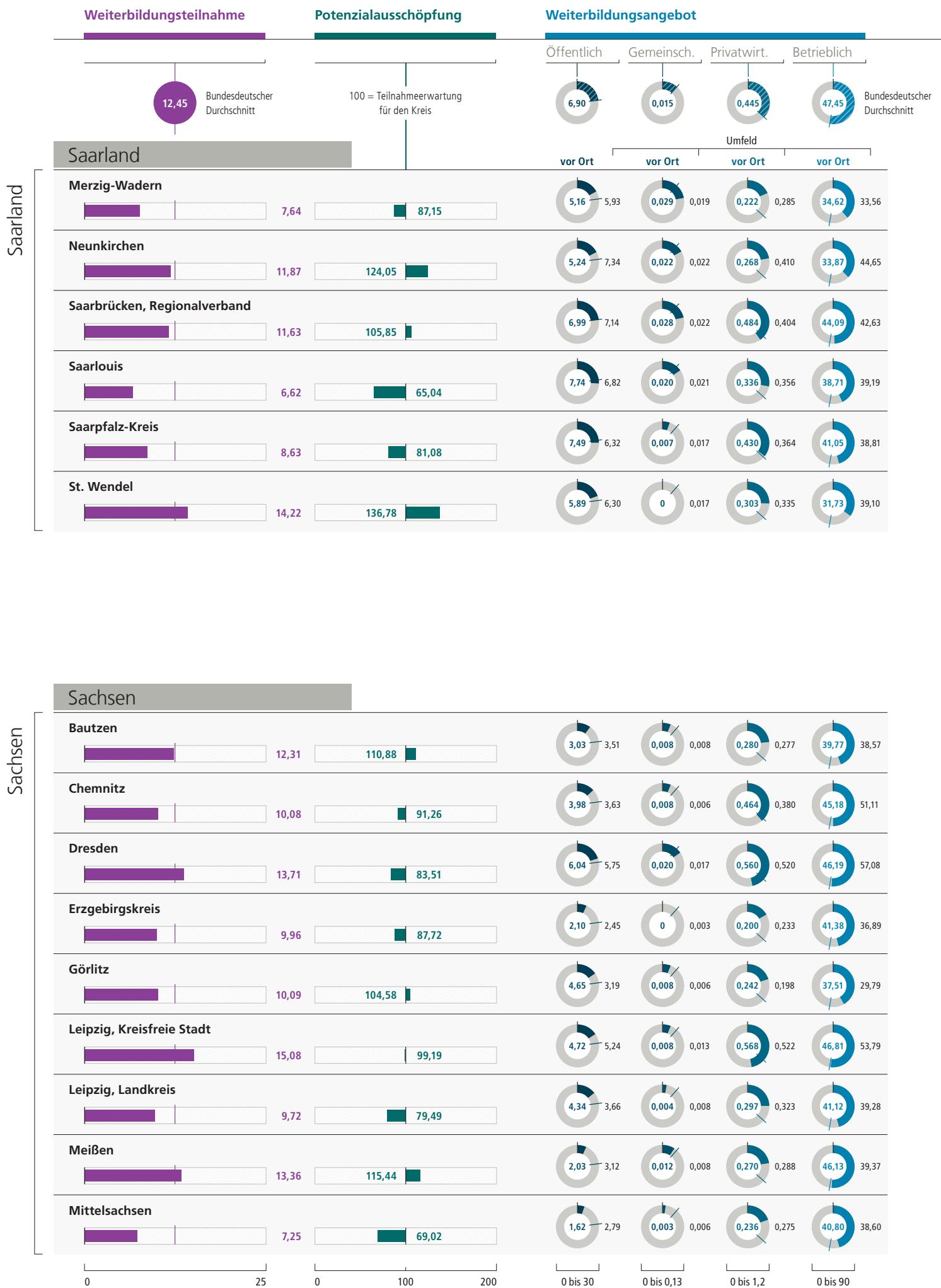


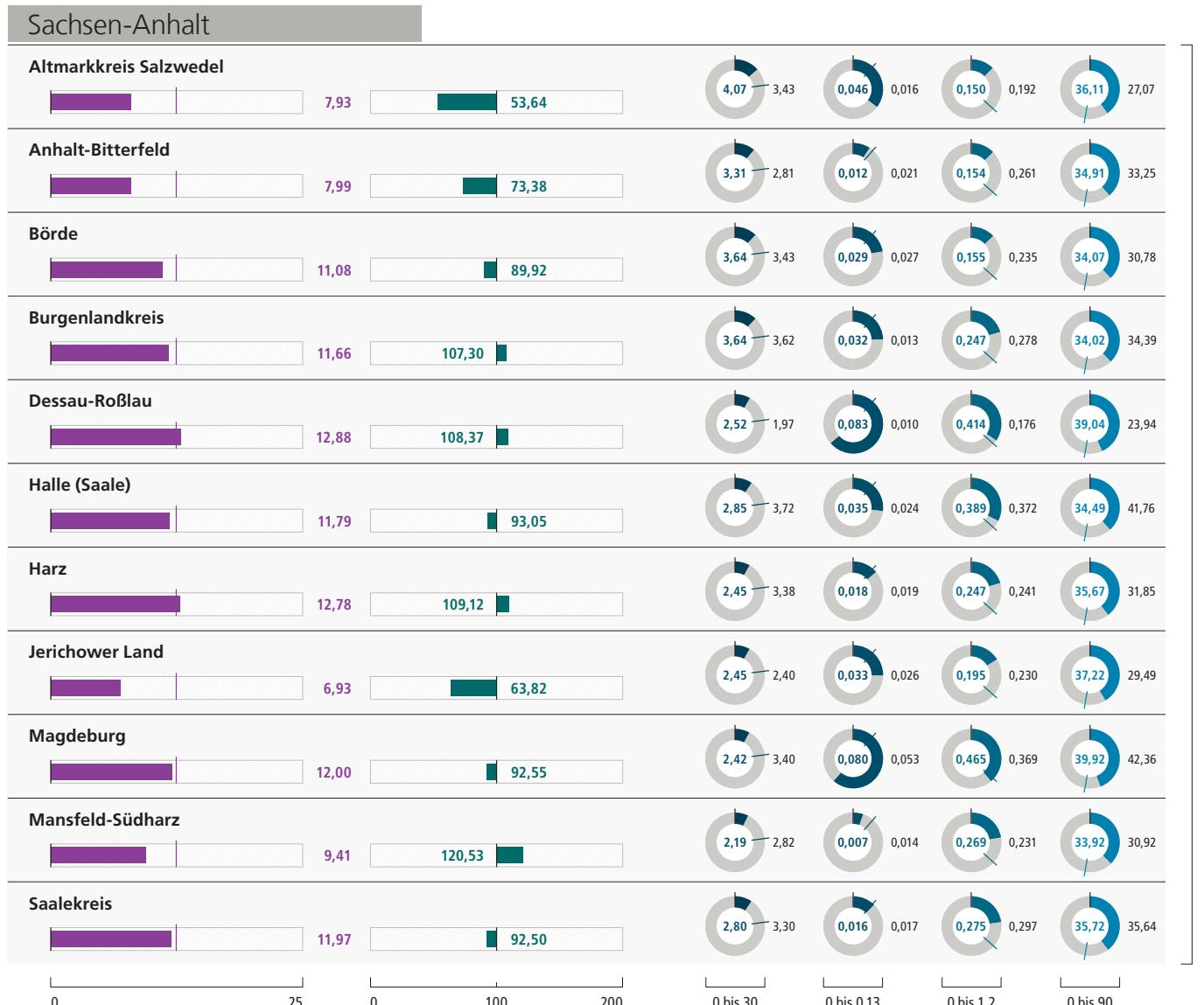
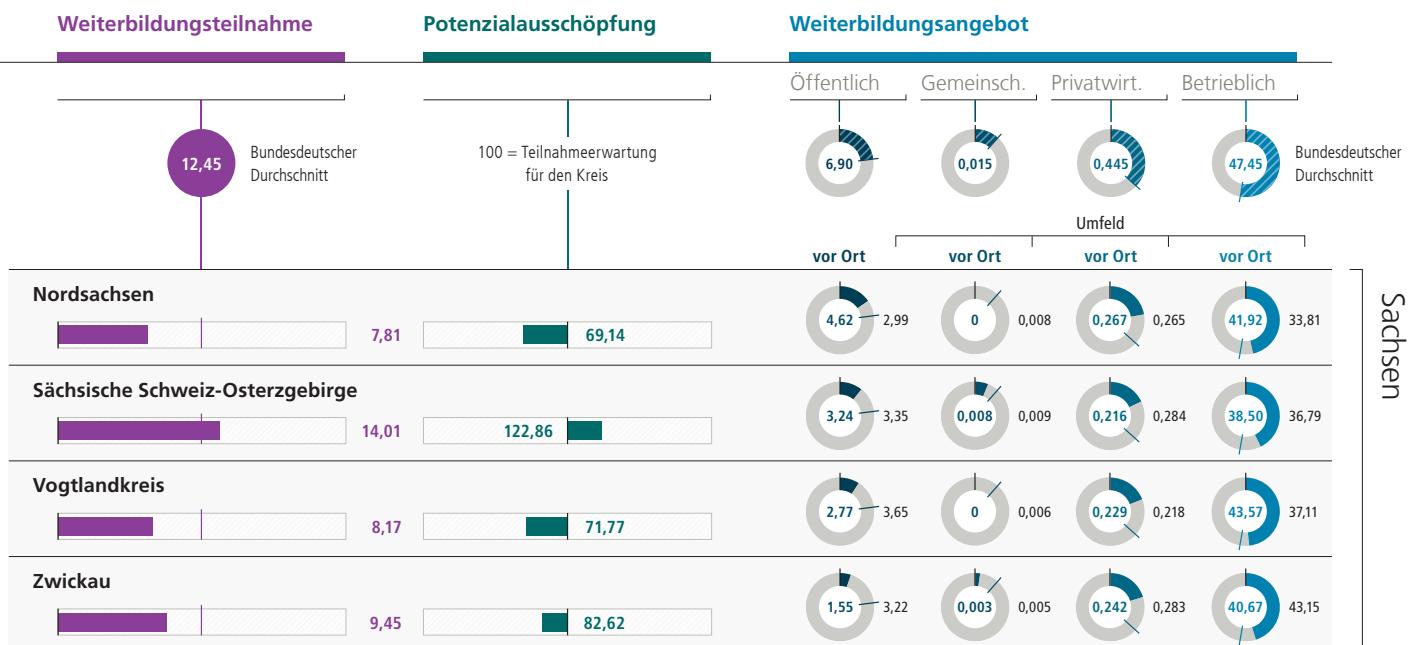


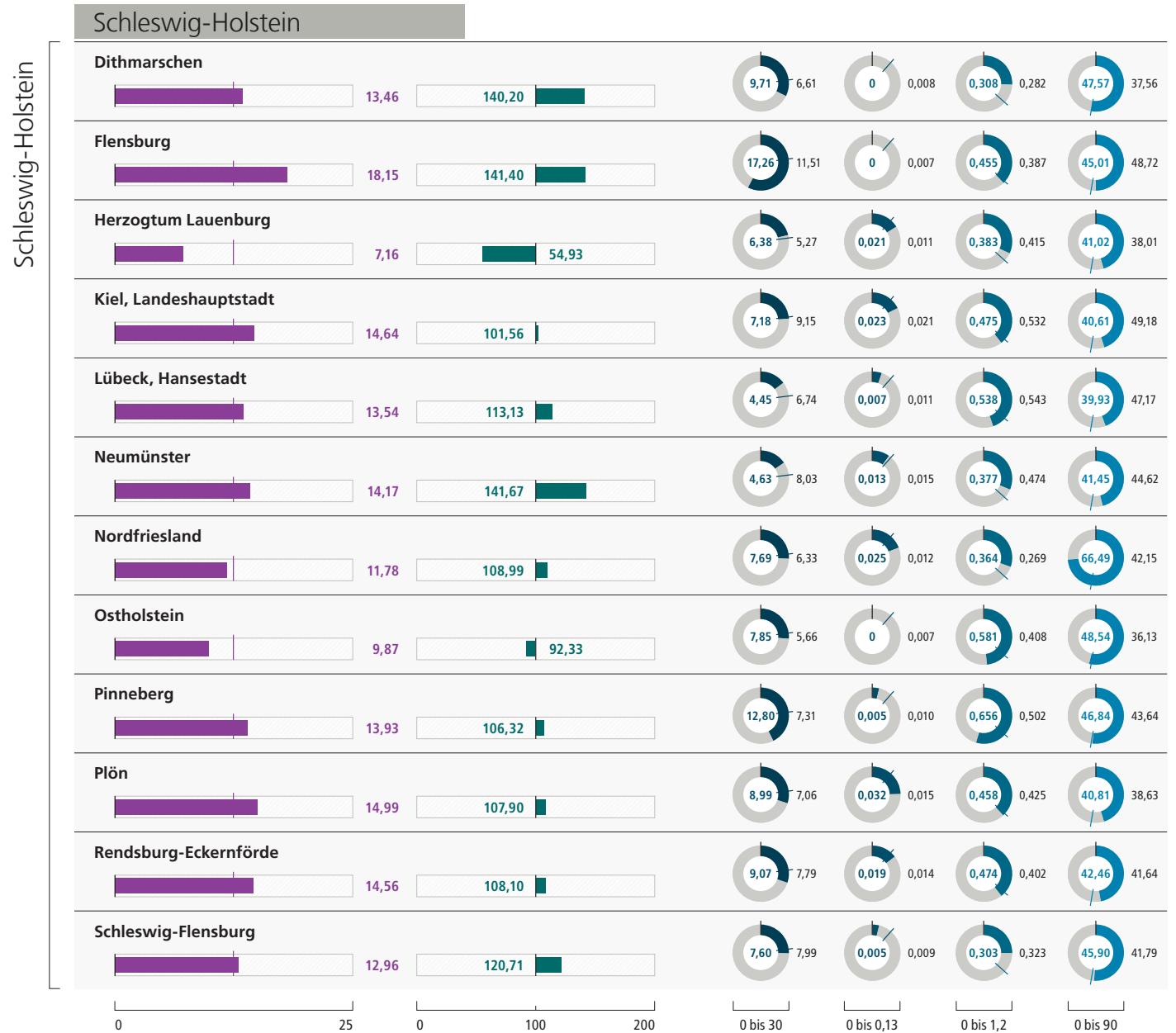
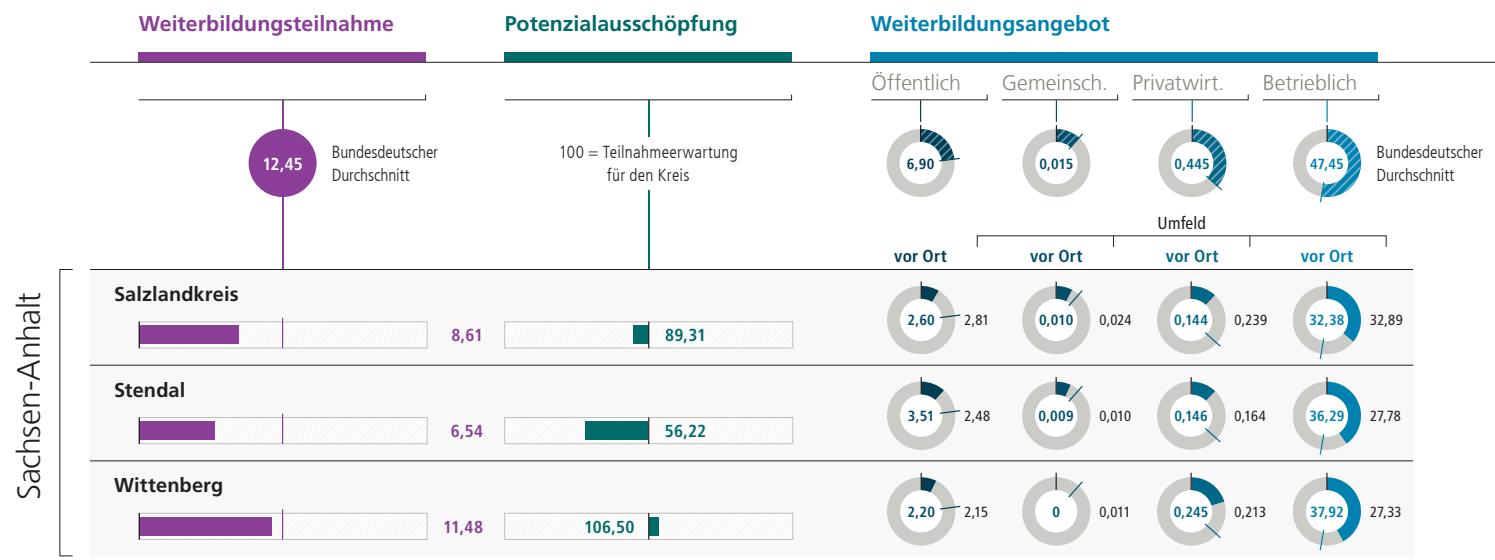


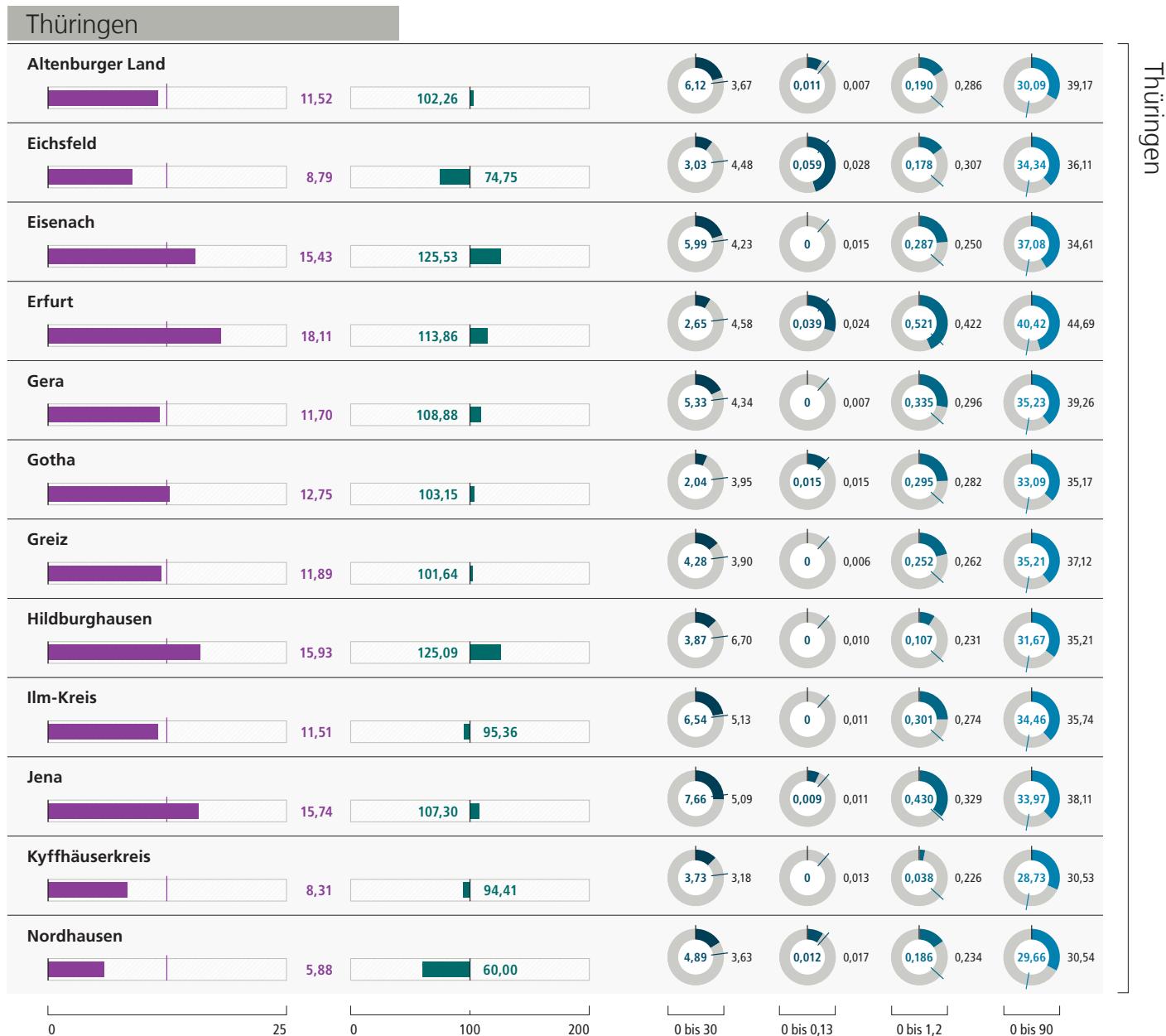
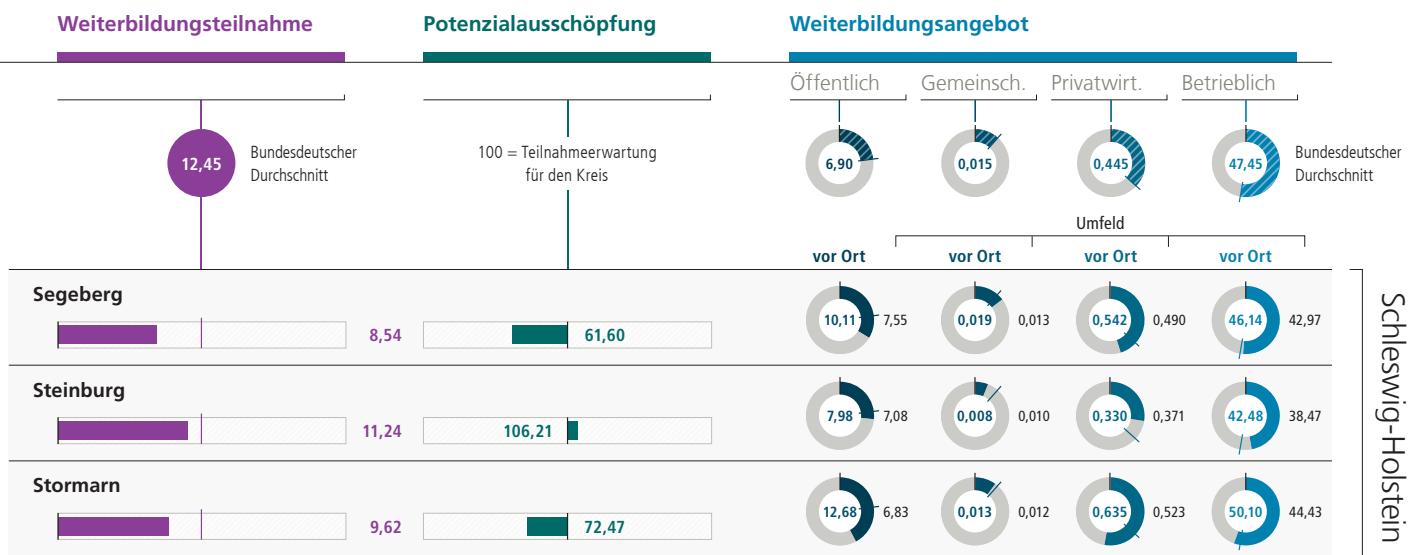


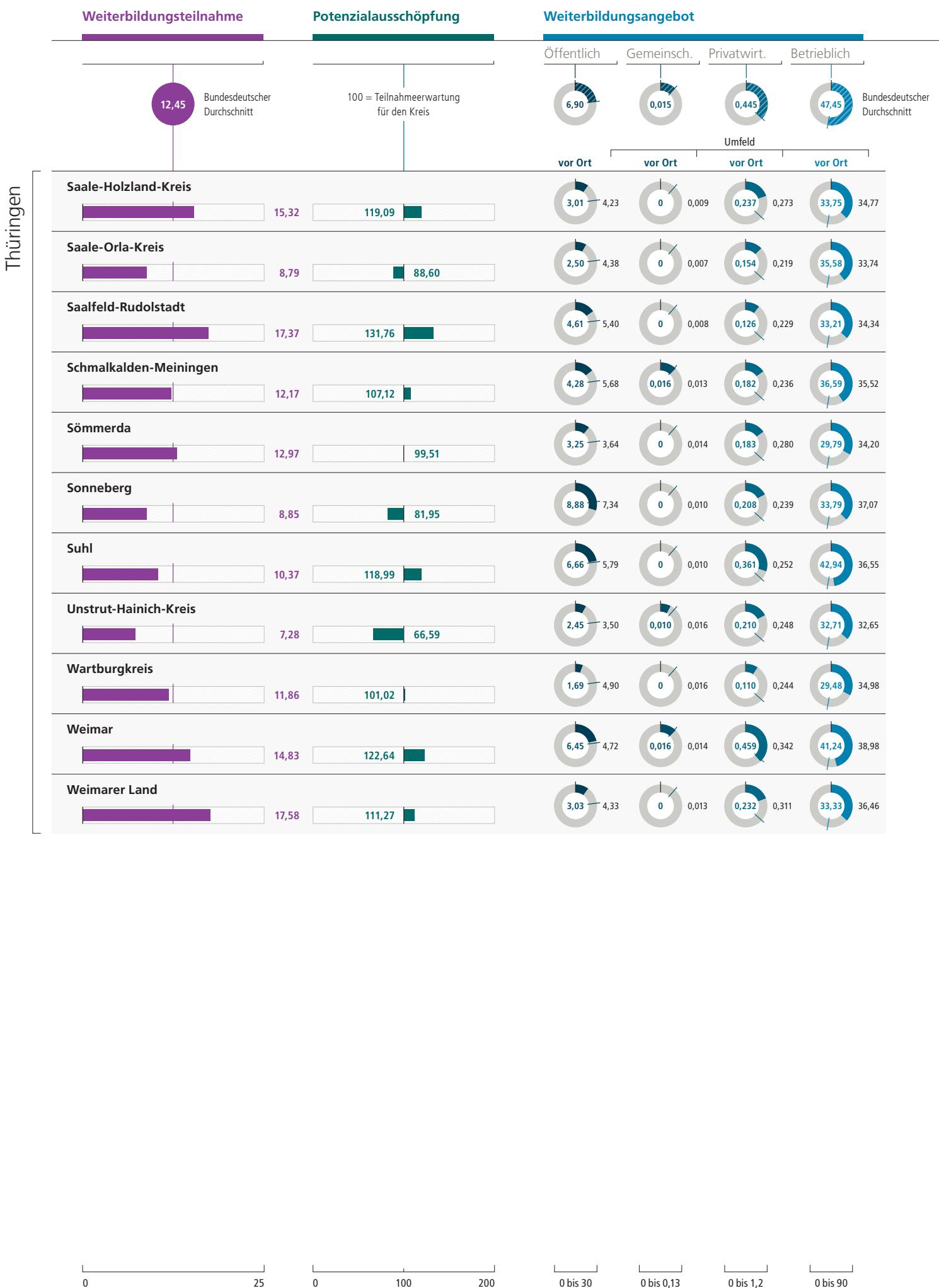


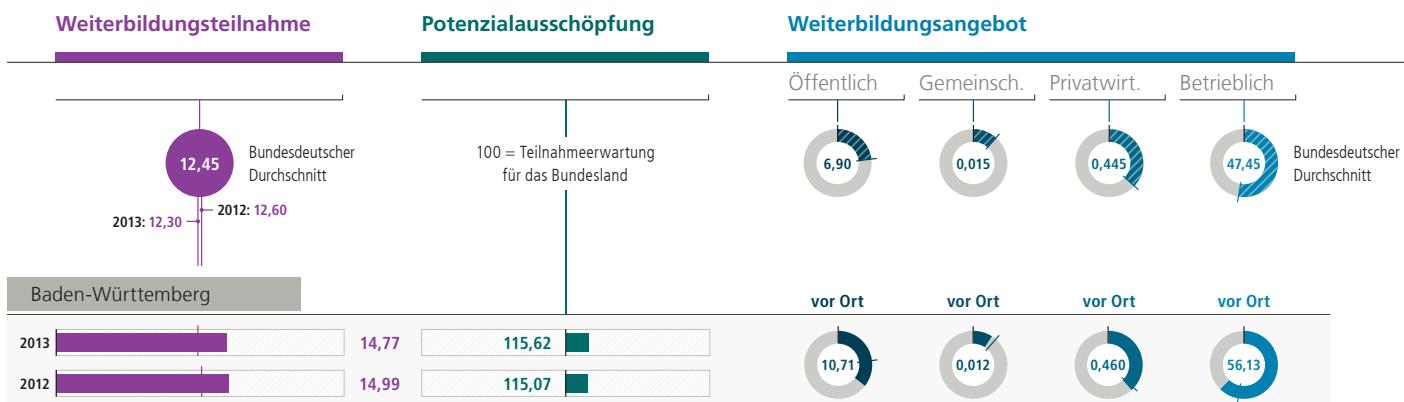












Weiterbildungsteilnahme

Wie viele Personen nahmen 2012 und 2013 pro Jahr an mindestens einer Weiterbildung teil? Es handelt sich um die Teilnahme an organisierten Weiterbildungen (v. a. formal/non-formal, teilweise auch informell). Personen wurden an ihrem Wohnort befragt.

→ 2012

Im Jahr 2012 nahmen in Baden-Württemberg **14,99** Prozent (Bund 12,6) aller Personen über 25 Jahre pro Jahr an Weiterbildungen teil.

→ 2013

Im Folgejahr 2013 nahmen in Baden-Württemberg **14,77** Prozent (Bund 12,3) aller Personen über 25 Jahre pro Jahr an Weiterbildungen teil. Damit ist die Teilnahme mit –0,22 Prozentpunkten etwas schwächer zurückgegangen als im Bundesschnitt (–0,3 Prozentpunkte).

Bei Kreisen und kreisfreien Städten: 2012–2013

Bei den Ergebnisgrafiken der Kreise und kreisfreien Städte ist stets der Mittelwert der Jahre 2012 und 2013 angegeben. Der Bundesschnitt beträgt in diesem Zeitraum 12,45 Prozent.

Potenzialausschöpfung

Was macht eine Region aus ihren Möglichkeiten? Inwieweit schaffte es eine Region 2012 und 2013, das vorhandene Potenzial für Weiterbildung abzurufen? 100 entspricht dabei dem Wert bei der das Potenzial genau abgerufen wird, d. h. die statistische Erwartung genau getroffen wird. Bei Werten über 100 übertrifft die Teilnahmefrage die Erwartungen, unter 100 bleibt sie dahinter zurück. Bei den Bundesländern wurde für die statistische Erwartung die Sozialstruktur, bei den Kreisen und kreisfreien Städten zusätzlich die Wirtschafts- und Infrastruktur berücksichtigt.

→ 2012

Im Jahr 2012 lag die Teilnahmefrage Baden-Württembergs 15,07 Prozent über der statistischen Erwartung (Potenzialausschöpfung **115,07** Prozent).

→ 2013

Im Folgejahr 2013 lag die Teilnahmefrage 15,62 Prozent über den statistischen Erwartungen (Potenzialausschöpfung **115,62** Prozent). Der leicht unterdurchschnittliche Rückgang der Teilnahmefrage geht also mit einer leicht besseren Nutzung der vorhandenen Potenziale einher.

Bei Kreisen und kreisfreien Städten: 2012–2013

Bei den Ergebnisgrafiken der Kreise und kreisfreien Städte ist stets der Mittelwert der Jahre 2012 und 2013 angegeben.

Weiterbildungsangebot

Wie stark sind welche Angebotstypen der Weiterbildung vor Ort vertreten? Zu beachten ist hierbei, dass die Kennzahlen in unterschiedlichen Einheiten gemessen wurden. Sie sind daher nicht direkt vergleichbar. Wie bei der Teilnahme erlaubt aber der bundesdeutsche Durchschnitt eine Einordnung der Ergebnisse. Bei den öffentlichen und gemeinschaftlichen Angeboten sind Mittelwerte der Jahre 2012 und 2013 dargestellt. Dem privatwirtschaftlichen und betrieblichen Angebot liegen Daten des Jahres 2012 zugrunde.

→ Öffentlich

In Baden-Württemberg werden **10,71** Volkshochschulkurse pro 1.000 Einwohner öffentlich angeboten. Damit liegt das öffentliche Angebot über dem bundesdeutschen Durchschnitt von 6,90 Kursen. Das ist typisch für die alten Bundesländer, die in der Regel ein überdurchschnittliches öffentliches Angebot aufweisen.

→ Gemeinschaftlich

In Baden-Württemberg gibt es 1,2 gemeinschaftliche Einrichtungen für 100.000 Einwohner (**0,012** pro 1.000 EW). Damit liegt das Land leicht unter dem Bundesschnitt von 1,5 Einrichtungen pro 100.000 Einwohner (0,015 pro 1.000 EW).

→ Privatwirtschaftlich

In Baden-Württemberg gibt es 46 privatwirtschaftliche Weiterbildungseinrichtungen für 100.000 Einwohner (**0,460** pro 1.000 EW). Damit liegt das Land leicht über dem Bundesschnitt von 44,5 Einrichtungen pro 100.000 Einwohner (0,445 pro 1.000 EW), was bei der ungewichteten Anzahl privater Anbieter typisch für die alten Bundesländer ist.

→ Betrieblich

In Baden-Württemberg werden **56,13** betriebliche Angebote pro 1.000 Einwohner gemacht. Damit liegt das Land deutlich über dem Bundesschnitt von 47,45 Angeboten pro 1.000 Einwohner.

Lesehilfe: Ergebnisgrafiken des Deutschen Weiterbildungsatlas

Am Beispiel **Baden-Württembergs** werden die einzelnen Bestandteile der Ergebnisgrafiken erläutert und entsprechende Interpretationen vorgenommen. Jede Seite mit Ergebnisgrafiken beinhaltet einen Seitenkopf, der die Namen der Kennzahlen und die jeweiligen bundesdeutschen Durchschnitte aufführt. Diese werden mit Strichen in den jeweiligen Ergebnisgrafiken angezeigt, um eine Einordnung der Ergebnisse zu ermöglichen. Bei den Bundesländern werden bei der Teilnahme und der Potenzialausschöpfung die Ergebnisse der Jahre 2012 und 2013 einzeln ausgewiesen. Bei den Kreisen und kreisfreien Städten sind gemittelte Werte dargestellt (mit dem Bundesschnitt im Mittel beider Jahre).

Impressum

Bertelsmann Stiftung
1. Auflage Juli 2016, 1. korrigierte Fassung

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256 · 33311 Gütersloh
www.bertelsmann-stiftung.de
www.deutscher-weiterbildungsatlas.de

Autoren

Marvin Bürmann
Frank Frick

Ansprechpartner

Frank Frick
Telefon +49 5241 81-81253 · Fax +49 5241 81-681253
frank.frick@bertelsmann-stiftung.de

Marvin Bürmann
Telefon +49 5241 81-81296 · Fax +49 5241 81-681296
marvin.buermann@bertelsmann-stiftung.de

Diese Publikation ist unter folgender
Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:
<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/de/>



Textbearbeitung
Johannes Wiek

Lektorat
Dr. Thomas Orthmann

Gestaltung und Titelbild
kopfstand, Bielefeld

Druck
Druckhaus Rihm GmbH,
Blomberg



Das für die Broschüre verwendete
Papier ist FSC®-zertifiziert.

Adresse | Kontakt

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh
Telefon +49 5241 81-0

Frank Frick
Director
Telefon +49 5241 81-81253
Fax +49 5241 81-681253
frank.frick@bertelsmann-stiftung.de

Marvin Büermann
Telefon +49 5241 81-81296
Fax +49 5241 81-681296
marvin.buermann@bertelsmann-stiftung.de
www.kreise.deutscher-weiterbildungsatlas.de

www.bertelsmann-stiftung.de