



Deutscher Weiterbildungsatlas

Teilnahme und Angebot in Bundesländern
und Raumordnungsregionen

Deutscher Weiterbildungsatlas

Zusammenfassung der Ergebnisse

Autoren: Marvin Bürmann, Frank Frick

Der Deutsche Weiterbildungsatlas

Hintergründe und Projektpartner

Wie steht es um die Weiterbildung in Deutschlands Regionen? Zusammen mit dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) und der Freien Universität Berlin (FU) sind wir dieser Frage nachgegangen. Im Laufe des Projektes haben wir Wege gefunden, um die Weiterbildungsteilnahme sowie große Teile des Weiterbildungsangebots in Deutschland erstmalig regional zu erfassen – und das trotz einer schwierigen Ausgangssituation hinsichtlich regionaler Daten.

Entwickelt wurde der Weiterbildungsatlas in Zusammenarbeit mit Prof. Dr. Josef Schrader, Prof. Dr. Klaus Schömann, Andreas Martin vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) und Prof. Dr. Harm Kuper von der FU Berlin. 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.

Der Weiterbildungsatlas wurde zudem von einem Projektbeirat begleitet, der bei der konzeptionellen Entwicklung unterstützte. Im Einzelnen danken wir hier Prof. Dr. Martin Baethge, Dr. Friederike Behringer, Prof. Dr. Lutz Bellmann, Dr. Knut Diekmann, Prof. Dr. Hans Döbert, Prof. Dr. Thomas Fabian, Jörg Freese, Prof. Dr. Dieter Gnahs, Dr. Ulrich Heinemann, Dr. Klaus Keßler, Stefan Koscheck, Dr. Normann Müller, Ulrich Nordhaus, Prof. Dr. Christiane Schiersmann, Prof. Dr. Josef Schmid, Jürgen Spatz, Heidemarie Stuhler, Prof. Dr. Rudolf Tippelt, Prof. Dr. Horst Weishaupt und Prof. Dr. Reinhold Weiß.

Die vorliegende Broschüre liefert eine Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse des Deutschen Weiterbildungsatlas. Grundlage ist der ausführliche Ergebnisbericht des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung. Er beinhaltet weiterführende Informationen zu den Ergebnissen sowie zu den verwendeten Daten und Methoden. Darüber hinaus finden sich im Ergebnisbericht auch die ausführlichen Fallstudien, die Wissenschaftler des DIE und der FU durchgeführt haben.



Alle hier dargestellten Ergebnisse sowie die Ergebnisse einzelner Jahre können Sie online abrufen unter:

www.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:

www.ergebnisbericht.deutscher-weiterbildungsatlas.de

Inhalt

6 **Auf einen Blick** – Zentrale Ergebnisse und Zusammenhänge

Einleitung

8 Ziele und Inhalte des Deutschen Weiterbildungsatlas

Weiterbildungsteilnahme

12 Weiterbildungsteilnahme – Große regionale Unterschiede bei der Weiterbildungsteilnahme

18 Weiterbildungsteilnahme von Geringqualifizierten – In der Weiterbildung konstant abgeschlagen

Potenzialausschöpfung

20 Potenzialausschöpfung – Regionale Merkmale erklären Unterschiede nur bedingt

24 Potenzialausschöpfung bei Geringqualifizierten – Potenziale Geringqualifizierter nutzen

Weiterbildungsangebot

28 Öffentliches Weiterbildungsangebot (Volkshochschulkurse) – Im Westen doppelt so hoch wie im Osten

32 Privatwirtschaftliches Weiterbildungsangebot – Durch die Wiedervereinigung im Osten stark aufgestellt

36 Betriebliches Weiterbildungsangebot – Abhängig von der Wirtschaft vor Ort

Regionale Fallstudien

40 Blick in die Regionen

42 1. Region Lausitz-Spreewald – Eine ländliche Region nimmt ihre Zukunft ins Visier

44 2. Altmark – Geringe Perspektiven, sinkende Teilnahme

46 3. Donau-Iller (Bayern) – Hoher Weiterbildungsbedarf trifft hervorragende Infrastruktur

48 4. Unterer Neckar – Region mit großer Vielfalt, auch in der Weiterbildung

50 5. Aachen – Rätselraten um geringe Weiterbildungsbeteiligung

52 6. Main-Rhön – Hier wird jede Arbeitskraft gebraucht

54 7. Schleswig-Holstein Nord – Enge Abstimmung aller Beteiligten bringt Erfolge

56 Zusammenfassung – Kooperation, Erreichbarkeit und Beratung verbessern

58 Daten und Methoden

62 Ergebnisse der Bundesländer

64 Ergebnisse der Raumordnungsregionen

78 Lesehilfe

Auf einen Blick

Zentrale Ergebnisse und Zusammenhänge

Weiterbildung hilft uns, mit wechselnden Anforderungen in Alltag und Arbeitswelt Schritt zu halten. Sie ist ein Schlüssel zur beruflichen Karriere und ermöglicht sozialen Aufstieg auch für Menschen in prekären Lebenslagen. Allerdings ist das Weiterbildungsverhalten der Deutschen überraschend unterschiedlich. Das gilt grundsätzlich für alle, also nicht nur für bestimmte Bevölkerungsgruppen wie beispielsweise Geringqualifizierte oder atypisch Beschäftigte, die eine deutlich geringe Weiterbildungsquote aufweisen als z. B. Facharbeiter oder Akademiker. Die Teilnahme an Weiterbildung unterscheidet sich nämlich auch regional: Weiterbildungsaktive Regionen verzeichnen bis zu drei Mal höhere Teilnahmequoten als Regionen, die vergleichsweise geringe Weiterbildungschancen eröffnen. Selbst wenn man die regional unterschiedlichen Sozial-, Wirtschafts- und Infrastrukturen berücksichtigt, unterscheidet sich die Weiterbildungsteilnahme teils deutlich. Es gibt also weitere regionalspezifische Faktoren, die diese Unterschiede erklären. Die dahingehend durchgeführten Fallstudien für unterschiedliche Regionen zeigten, dass folgende Faktoren wichtig sind: die Erreichbarkeit der Weiterbildungsangebote, die Kooperationen der regionalen Akteure und nicht zuletzt eine unabhängige Beratung.

Entsprechend der Ergebnisse des Mikrozensus liegt die jährliche Weiterbildungsteilnahme (zwischen 2007 und 2012) deutschlandweit bei 13,5 Prozent. Dieser Durchschnittswert spiegelt allerdings nicht die Situation in den einzelnen Ländern und Regionen wider. Hier unterscheiden sich die Teilnahmequoten mitunter stark. Fallen die Unterschiede zwischen den Bundesländern noch moderat aus (Min: Saarland 11,3 Prozent; Max: Hessen 16 Prozent), sind sie auf Ebene der 96 Raumordnungsregionen in Deutschland mit bis zu dreifach höheren Teilnahmequoten deutlich stärker (Min: Emsland 6,1 Prozent; Max: Würzburg 18,7 Prozent). Je kleinräumiger wir also Weiterbildung betrachten, desto deutlicher werden die Unterschiede in den Teilnahmequoten. Das konnte der Deutsche Weiterbildungsatlas erstmals zeigen. Die Teilhabe an Weiterbildung ist somit ungleich verteilt. Wie viele Menschen von Weiterbildung profitieren, unterscheidet sich von Region zu Region.

Regionale Unterschiede bestehen auch bei der Weiterbildungsteilnahme von Geringqualifizierten, also Personen, die über keinen Ausbildungs- oder Hochschulabschluss verfügen. Hier zeigt sich auch eine soziale Ungleichheit in der Weiterbildung. So nehmen Geringquali-

zierte deutlich seltener daran teil als Personen, die über einen berufsqualifizierenden Abschluss verfügen. Ungleiche Bildungschancen aufgrund der sozialen Herkunft finden also im Weiterbildungssystem ihre Fortsetzung. In der besonders weiterbildungsrelevanten Altersgruppe der 25- bis 54-Jährigen liegt die Teilnahmequote bei Höherqualifizierten mit 22,5 Prozent um mehr als das Dreifache über der Quote der Geringqualifizierten (6,7 Prozent). Dieser Befund ist prekär, weil gerade Personen, die über keinen berufsqualifizierenden Abschluss verfügen, in besonderem Maße von Weiterbildung profitieren könnten. So bleiben auch Potenziale für den Arbeitsmarkt ungenutzt.

Es stellt sich die Frage, welche Faktoren besonders relevant für die Weiterbildungsteilnahme in den Regionen sind. Die Analysen zeigten, dass – gemessen an der Bruttowertschöpfung vor Ort – gerade wirtschaftlich stärkere Regionen höhere Teilnahmequoten aufweisen. Dieses Ergebnis findet sich auch bei der Untersuchung des Weiterbildungsangebotes. So reagiert zum Beispiel das betriebliche Weiterbildungsangebot stark auf konjunkturelle Schwankungen. Diese Beobachtung sowie die Tatsache, dass gerade das betriebliche Weiterbildungsangebot besonders stark mit der Teil-

nahmequote verknüpft ist, sprechen dafür, dass die Wirtschaft vor Ort ein wichtiger Indikator für die Weiterbildungsteilnahme ist. Schlussendlich hat sie auch Einfluss auf die Sozialstruktur in Form von z. B. höher gebildeten und besser verdienenden Einwohnern.

Allerdings ist beim Blick auf die Weiterbildungsbeteiligung auch die große Heterogenität der Regionen zu berücksichtigen. So überrascht es wenig, dass beispielsweise München eine überdurchschnittliche Teilnahme verzeichnet und Vorpommern eine unterdurchschnittliche (15,8 Prozent vs. 12,3 Prozent). Die regionalen Wirtschafts- und Sozialstrukturen der beiden Regionen unterscheiden sich deutlich. Und derartige Strukturen lassen sich natürlich nur schwer verändern. Für eine bessere Vergleichbarkeit der Regionen haben wir deshalb die strukturellen Unterschiede einbezogen und berechnet, welche Teilnahmequote statistisch für eine Region zu erwarten wäre – eben auf Grundlage der gegebenen Voraussetzungen. Somit wird jede Region an einem eigens für sie errechneten Erwartungswert gemessen, der die jeweilige Sozial-, Wirtschafts- und Infrastruktur berücksichtigt. Im Ergebnis schöpfen 66 Regionen (69 Prozent) ihr Potenzial im Wesentlichen aus.¹ 17 Regionen (18 Prozent) dagegen schöpfen ihr Potenzial zu weniger als 84 Prozent aus. Die Chancen werden hier nicht genutzt. 13 Regionen (14 Prozent) übertreffen wiederum die Erwartungen um mindestens 16 Prozent. Sie nutzen ihre Möglichkeiten besonders gut aus – zum Wohle der Region und der dort lebenden Menschen. Spitzenreiter sind hierbei die Raumordnungsregionen Schleswig-Holstein Süd-West, Starkenburg und Würzburg. Diese Bereinigung um strukturelle Faktoren kann die absolut geringen Teilnehmerzahlen allerdings nicht erklären. Dies gilt insbesondere für die Teilnahmequoten der Geringqualifizierten. Die verbleibenden Abweichungen von der erwarteten Teilnahme müssen, wie bei allen Befragten, auch hier regionalspezifische Gründe haben.

Nach diesen Gründen haben Wissenschaftler des Deutschen Instituts für Erwachsenen-

bildung und der Freien Universität Berlin dann in sieben ausgewählten Regionen gesucht. Und es zeigte sich erneut, dass die Wirtschaft eine zentrale Rolle für die Weiterbildungsteilnahme spielt. Zu den weiteren relevanten Faktoren gehört zum Beispiel die Erreichbarkeit von Weiterbildungsangeboten mit dem öffentlichen Personennahverkehr – besonders in ländlicheren Regionen. Ebenso bedeutsam ist die Kooperation der für Weiterbildung relevanten Akteure wie Träger und Unternehmen. Indem Weiterbildungsträger sich zusammentun, können sie Ressourcen sparen und ihr Angebot abstimmen und optimieren. Den Weiterbildungsinteressierten ist vor allem durch eine unabhängige Weiterbildungsberatung geholfen. Sie ermöglicht ihnen das Angebot zu finden, das ihren Bedürfnissen am besten entspricht.

Neben dem bereits erwähnten betrieblichen Weiterbildungsangebot untersucht der Weiterbildungsatlas auch die öffentlichen und privatwirtschaftlichen Angebote. Hier gibt es deutliche Unterschiede zwischen Ost und West, die sich durch die Folgen der Wiedervereinigung Deutschlands erklären lassen. So besteht im Osten Deutschlands ein größeres Angebot durch privatwirtschaftliche Anbieter und ein geringeres öffentliches Angebot (in Form von VHS-Kursen), als dies im Westen der Fall ist. Mit der Wiedervereinigung entstand ein großer Bedarf an Weiterbildungen und Umschulungen. Er wurde vor allem durch privatwirtschaftliche Anbieter gedeckt. Zu Zeiten der DDR spielten Volkshochschulen nur eine untergeordnete Rolle, weshalb man nach der Wende auf keine entwickelte öffentliche Weiterbildungsinfrastruktur zurückgreifen konnte. Entsprechende Unterschiede in der Weiterbildungslandschaft sind bis heute präsent. Die Verhältnisse zwischen Ost und West haben sich beim Weiterbildungsangebot nicht angeglichen.

¹ Diese Werte liegen innerhalb einer Standardabweichung (SD=15,8).

Einleitung

Ziele und Inhalte des Deutschen Weiterbildungsatlas

Lebenslanges Lernen ist eine Grundvoraussetzung für beruflichen Erfolg, soziale Sicherheit, gesellschaftliche Teilhabe und persönliche Gesundheit. Liegt der Fokus des Lernens zwar traditionell auf Schule, beruflicher Erstausbildung und Hochschule, kommt der Weiterbildung eine immer größere Bedeutung zu. Lernen endet nicht mit dem Eintritt in den Beruf.

Wissen und Kompetenzen, die wir in Weiterbildungen erlangen, helfen uns, mit den Entwicklungen der Gesellschaft wie den sich stetig verändernden Anforderungen im Alltag und in der Arbeitswelt Schritt zu halten. Ebenso ermöglicht Weiterbildung bildungsferneren Menschen den sozialen Aufstieg. Lebenslanges Lernen eröffnet somit allen Menschen private und berufliche Chancen, ungeachtet ihrer individuellen Ausgangssituation.

Nun sind Chancen jedoch nicht gleich verteilt. Das gilt für viele gesellschaftliche Bereiche und eben auch für die Weiterbildung. Weiterbildung ist exklusiv: Bestimmte Gruppen partizipieren weniger daran als andere. International vergleichende Bildungsstudien bestätigen, dass Bildungschancen nicht nur bei Kindern und Jugendlichen ungleich verteilt sind, sondern auch bei Erwachsenen. In Deutschland entscheidet die soziale Herkunft maßgeblich über die individuelle Bildungslaufbahn und damit auch über soziale Teilhabe und Chancen des Einzelnen auf dem Arbeitsmarkt.

Ungleiche Startbedingungen im Bereich der schulischen und beruflichen Bildung setzen sich in Form ungleicher Chancen bei der Teilnahme an Weiterbildung fort. Umso wichtiger ist es, die Chance auf Teilhabe auch in der Weiterbildung zu verbessern. Ansonsten vertiefen sich bestehende Ungleichheiten und lassen sich Misserfolge bzw. Defizite in der Erstausbildung im weiteren Lebenslauf kaum (oder gar nicht mehr) ausgleichen.

Der Deutsche Weiterbildungsatlas gibt einen umfassenden und transparenten Einblick

in die deutsche Weiterbildungslandschaft. Dabei nimmt er sowohl die gesamte Wohnbevölkerung ab 25 Jahren, als auch im Besonderen gering qualifizierte Personen in den Blick. Seine Ergebnisse sollen helfen, Potenziale vor Ort zu erkennen und dadurch vor allem bei Geringqualifizierten die enge Verknüpfung zwischen sozialer Herkunft, schulischem Bildungserfolg, schlechten Berufschancen und niedriger Weiterbildungsteilnahme zu durchbrechen.

Die PISA-Studie hat nicht nur gezeigt, was für einen großen Einfluss soziale Hintergründe auf Bildungsbeteiligung und Bildungserfolg haben. Sie konnte auch erhebliche Unterschiede in der Leistungsfähigkeit von Schulen zwischen und innerhalb von Bundesländern nachweisen. Es stellt sich deshalb die Frage, ob es auch in der Weiterbildung sinnvoll ist, Bundesländer und Regionen genauer zu betrachten.

Schon die Bildungsreformbemühungen der 1960er und 1970er Jahre hatten den Anspruch, nicht nur soziale, sondern auch regionale Disparitäten in der Weiterbildungsbeteiligung abzubauen. Denselben Ansatz verfolgten zahlreiche bildungspolitische Initiativen der letzten Jahre – wie zum Beispiel „Lernende Regionen“ oder „Lernen vor Ort“. Hier wird neben den Betrieben die Region als zentraler Ort für bildungs- und arbeitsmarktpolitisches Handeln betrachtet.

Der Deutsche Weiterbildungsatlas greift diesen Fokus auf. Er zielt nicht allein auf soziale Ungleichheiten in der Weiterbildung, wie es andere Studien tun. Er zeigt vielmehr auch die räumlichen Unterschiede zwischen Bundeslän-

dern und Regionen auf, die bisher kaum betrachtet wurden. Der Weiterbildungsatlas untersucht, welcher Anteil der Bevölkerung an verschiedenen Orten an Weiterbildung teilnimmt und wodurch sich die – teils deutlichen – Unterschiede in der Teilnahmequote erklären lassen.

Dafür betrachtet der Atlas zunächst die regionale Sozial-, Wirtschafts- und Infrastruktur. Dadurch erlauben es die Ergebnisse des Deutschen Weiterbildungsatlas, die Weiterbildungssituation in Deutschlands Regionen vergleichbar darzustellen. Des Weiteren werden erstmals weite Teile des Weiterbildungsangebotes regional aufgeschlüsselt. Fallstudien illustrieren, wodurch sich erfolgreiche Regionen von anderen unterscheiden. Neben den datenbasierten Analysen liefern sie Ideen für die zukünftige Entwicklung und vermitteln einen Eindruck von den regionalen Handlungsmöglichkeiten.

Verantwortlichen und Entscheidern erschließen sich dadurch mögliche Handlungsspielräume vor Ort. Der Deutsche Weiterbildungsatlas zeigt ihnen auf, welche Faktoren eine Schlüsselrolle bei der Weiterbildung in Deutschlands Regionen spielen. Zu diesen gehört in erster Linie die wirtschaftliche Entwicklung, dann aber auch die Erreichbarkeit und Vernetzung von Weiterbildungseinrichtungen sowie Form und Qualität der Beratungsangebote.

Das Weiterbildungsangebot lässt sich nur schwer in ganzem Umfang erfassen. Das hat zum einen datenschutzrechtliche Gründe, hängt aber auch damit zusammen, dass die Weiterbildungslandschaft in Deutschland äußerst heterogen und häufig auch intransparent ist.

Zieht man dagegen bisher kaum genutzte Datenquellen wie Unternehmensregister und VHS-Statistiken heran, kann das Weiterbildungsangebot auf regionaler Ebene vergleichsweise gut abgebildet werden. Um aber auch langfristig ein Berichtswesen mit möglichst kleinräumigem Fokus zu etablieren, ist die Datenlage noch deutlich zu verbessern.

Inhalte des Deutschen Weiterbildungsatlas

Der Weiterbildungsatlas diskutiert zunächst die Ergebnisse zur regionalen Weiterbildungsteil-

nahme – und zwar getrennt für die gesamte Wohnbevölkerung über 25 Jahre sowie für die Gruppe der gering qualifizierten Personen zwischen 25 und 54 Jahren. Die Weiterbildungsteilnahme ist ein zentrales Maß für die Weiterbildungsaktivität.

Um die bundesweite und regionale Teilnahme zu ermitteln, nutzt der Deutsche Weiterbildungsatlas die Ergebnisse der größten regelmäßig erhobenen Bevölkerungsbefragung in Deutschland: dem jährlichen Mikrozensus. Durch die große Anzahl an Befragten (1 Prozent der deutschen Bevölkerung) erlaubt er überhaupt erst eine Regionalisierung der erhobenen Daten.

Die befragten Personen mussten angeben, ob sie im letzten Jahr an einer Weiterbildung teilgenommen haben. So erbrachte der Mikrozensus als bisher einzige Bevölkerungsbefragung regionalspezifische Ergebnisse. Dabei wurde allerdings nicht nach der Art der Weiterbildung unterschieden. Die Teilnahme an formaler und non-formaler Weiterbildung wurde erfasst, kaum berücksichtigt wurde jedoch der Bereich der informellen Weiterbildung. Die Teilnahmequote für Weiterbildung drückt somit aus, wie groß der Anteil der in einer Region wohnhaften Personen ist, die an organisierter Weiterbildung teilgenommen haben. Sie ist ein Maß für die grundsätzliche Teilhabe an Weiterbildung, kann aber nicht zwischen einzelnen Formen der Weiterbildung unterscheiden. Aufgrund der kaum abgebildeten informellen Weiterbildung fällt diese Teilnahmequote erwartungsgemäß niedriger aus als in anderen Befragungen – wie beispielsweise dem Adult Education Survey (AES).

Anschließend analysiert der Deutsche Weiterbildungsatlas, inwieweit Regionen ihr Weiterbildungspotenzial ausschöpfen. Das Maß der Potenzialausschöpfung gibt an, ob Regionen hinter einer zu erwartenden Teilnahmequote zurückbleiben, oder ob sie diese übertreffen. Um Regionen überhaupt miteinander vergleichen zu können, berücksichtigt der Deutsche Weiterbildungsatlas dabei regionale Kennzahlen zur Sozial-, Wirtschafts- und Infrastruktur. Auf ihrer Grundlage wird für jede Region eine zu erwartende Teilnahmequote berechnet.

Die Abweichung der tatsächlichen Teilnahmequote von der erwarteten entspricht dann der Potenzialausschöpfung. Bleibt eine Region hinter den Erwartungen zurück, weist die Potenzialausschöpfung einen Wert unter 100 auf. Bei einem Wert über 100 werden die Erwartungen übertroffen. Auch diese Ergebnisse werden wieder getrennt nach Gesamtbevölkerung und gering qualifizierten Personen ausgewiesen.

Im Anschluss liefert die Diskussion des Weiterbildungsangebotes erste Erklärungsversuche für die unterschiedlichen Teilnahmequoten der Regionen. Das Weiterbildungsangebot in Deutschland umfasst sowohl berufsbildende als auch allgemeinbildende Maßnahmen. Auf Anbieterseite gliedert sich der Markt in vier große Segmente: öffentliche, privatwirtschaftliche, betriebliche und gemeinschaftliche Angebote.

Das vierte Segment, das zum Beispiel durch Vereine und Verbände organisierte Weiterbildungsangebote beinhaltet, konnte nicht untersucht werden. Hier fehlte schlichtweg der Zugang zu entsprechenden Datenquellen. Der Weiterbildungsatlas betrachtet somit auf der Angebotsseite das öffentlich geförderte Weiterbildungsangebot in Form von Volkshochschulkursen, das privatwirtschaftlich organisierte sowie das betriebliche Angebot.

Für sieben untersuchte Regionen wurden Fallstudien durchgeführt. Sie vermitteln einen Eindruck von den unterschiedlichen Situationen vor Ort. Fünf der Fallstudien betrachten Regionen, die entweder die Erwartung an eine Weiterbildungsteilnahme übertreffen oder aber dahinter zurückbleiben bzw. besonders interessante Entwicklungen verzeichnen. Zwei weitere Fallstudien betreffen Regionen, in denen die Teilnahmequote von Geringqualifizierten besonders hoch ausgefallen ist.

Dieser Bericht schließt mit einer kurzen Beschreibung der genutzten Daten und der angewendeten Methoden. Im Anhang der Broschüre finden Sie die zentralen Ergebnisse aller Bundesländer und Raumordnungsregionen für den gesamten Untersuchungszeitraum.

Niveau und Trend

Der Deutsche Weiterbildungsatlas basiert mit Blick auf die Weiterbildungsteilnahme auf Daten aus den Jahren 2007 bis 2012 und hinsichtlich des Weiterbildungsangebotes auf Daten aus den Jahren 2007 bis 2011. Auf dieser Grundlage lässt sich sowohl das Niveau einzelner Kennzahlen als auch deren Trend angeben. Das Niveau entspricht den gemittelten Werten über den betrachteten Zeitraum. Der Trend hingegen stellt dar, wie sich die Kennzahl über die Jahre verändert hat.

Starken Schwankungen zwischen den Jahren wird mittels einer statistischen Schätzung des Trends Rechnung getragen. Die Kapitel zu den regionalisierten Ergebnissen diskutieren beide Dimensionen getrennt. Auf die Analyse der Niveaus folgt jeweils die der Trends. Wodurch sich die regionalen Unterschiede in Niveau und Trend möglicherweise erklären lassen, wird am Ende eines jeden Kapitels genauer betrachtet.

Regionale Einheiten

Der Deutsche Weiterbildungsatlas wertet Daten auf zwei regionalen Ebenen aus: der Bundeslandebene und der Ebene der 96 Raumordnungsregionen. Raumordnungsregionen umfassen in der Regel zwei bis vier (Land-)Kreise bzw. kreisfreie Städte und sind – mit Ausnahme von Bremen – länder- und kreisscharf abgegrenzt. Die Raumordnungsregionen werden auf Grundlage der Pendlerverflechtungen zwischen den Kreisen gebildet und entsprechen weitestgehend den Planungsregionen der Länder.

Diese regionale Gliederung erlaubt es, die Weiterbildungssituation anhand der vorhandenen Daten so kleinräumig und handlungsrelevant wie möglich abzubilden. Mit Blick auf die Weiterbildungsteilnahme sind sowohl Bundesländer als auch Raumordnungsregionen in ihren unterschiedlichen Zuschnitten bedeutsam. Ihre Relevanz nimmt allerdings zu, je kleinräumiger die Betrachtung wird. Raumordnungsregionen sind somit bei der Interpretation der Daten relevanter als die Bundesländer.²

² Dies trifft vor allem für die Spannweite und die Varianz der Werte zu. Bei den Varianzkomponenten der Weiterbildungsteilnahme auf den regionalen Ebenen Deutschlands ergibt sich ein differenzierteres Bild (siehe Ergebnisbericht des DIE).

Deutschlands
Raumordnungsregionen



Welche Kreise zu welchen Raumordnungsregionen gehören, können Sie bei den detaillierten Ergebnissen der Regionen ab Seite 64 nachschlagen.

Weiterbildungsteilnahme

Große regionale Unterschiede bei der Weiterbildungsteilnahme

Bundesweit nehmen durchschnittlich 13,5 Prozent der Bevölkerung an Weiterbildungen teil. Daran ändert sich über die Jahre wenig. Zwischen den Bundesländern bestehen nur geringfügige Unterschiede: Im Osten bilden sich tendenziell weniger Menschen weiter und im Süden tendenziell mehr. Im regionalen Vergleich zeigen sich dagegen deutliche Differenzen in der Weiterbildungsbeteiligung. Auch hinsichtlich der Veränderung der Teilnahmequoten gibt es teils große Unterschiede. In der Hälfte der Regionen verläuft die Weiterbildungsbeteiligung relativ konstant. Die anderen Regionen dagegen verbessern oder verschlechtern sich zum Teil deutlich.

Wir betrachten zunächst die Weiterbildungsteilnahme der Gesamtbevölkerung ab dem 25. Lebensjahr. Diese Altersgrenze gewährleistet, dass Personen, die sich in der Erstausbildung oder im Übergang zum Beruf befinden, nicht in die Erhebung mit einfließen. Eine obere Altersgrenze wurde nicht gesetzt, um auch den Aspekt des lebenslangen Lernens zu berücksichtigen. Dadurch ergibt sich ein ganzheitliches Bild der Weiterbildungssituation.

Niveau der Teilnahmequoten – Je kleiner räumiger die Betrachtung, desto größer fallen die Unterschiede aus.

Zwischen 2007 und 2012 beträgt die mittlere Weiterbildungsquote in Deutschland 13,5 Prozent. Das bedeutet, dass im Untersuchungszeitraum 13,5 Prozent der Wohnbevölkerung über 25 Jahre angaben, im letzten Jahr an mindestens einer Weiterbildung teilgenommen zu haben. Die Quoten der einzelnen Bundesländer weichen moderat von diesem Mittelwert ab. Das Saarland weist mit 11,3 Prozent den niedrigsten Wert in der Weiterbildungsteilnahme auf und Hessen mit 16 Prozent den höchsten.

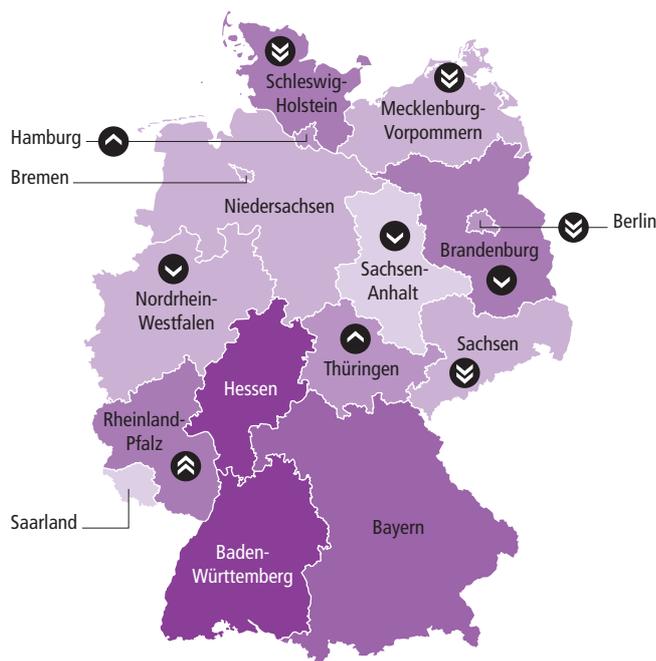
Insgesamt schneidet der Norden schlechter ab als der Süden. Unterdurchschnittliche Werte finden sich zum Beispiel in allen östlichen Bundesländern außer Brandenburg, aber auch in Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen. Durch höhere Teilnahmequoten zeichnen sich dagegen Bayern und Baden-Württemberg aus. In den Stadtstaaten liegen die Quoten im mittleren Bereich.

Auf Ebene der Raumordnungsregionen sind die Unterschiede deutlich größer als zwischen den einzelnen Bundesländern. Die Spanne der Teilnahmequoten reicht von gut 6 Prozent im Emsland bis annähernd 19 Prozent in Würzburg. Die Weiterbildungsteilnahme in Würzburg übertrifft die im Emsland damit um das Dreifache. Obwohl viele Regionen nah am bundesweiten Durchschnitt liegen, weichen einige deutlich davon ab. Anschaulich wird dies am Beispiel Bayerns. So entsteht der deutlich überdurchschnittliche Wert auf Bundeslandebene durch die besonders guten Ergebnisse in einigen Regionen. Die meisten der bayerischen Regionen weisen dagegen Werte nahe oder sogar unter dem Durchschnitt auf.

Ob Menschen sich weiterbilden, hängt also auch davon ab, in welcher Region sie leben. Es bestehen signifikante räumliche Unterschiede. Die große Spannweite der Teilnahmequoten auf Regionalebene legt nahe, dass es sich um verfestigte Besser- oder Schlechterstellungen einzelner Regionen handelt. Allerdings sind die Teilnahmequoten im zeitlichen Verlauf nicht statisch. In den Jahren 2007 bis 2012 haben sie sich vor Ort zum Teil stark verändert.

Trends der Teilnahmequoten – Teilnahme entwickelt sich regional sehr unterschiedlich

Ist die Weiterbildungsquote für ganz Deutschland über die Jahre 2007 bis 2012 auch relativ



Niveau in Prozent, 2007 – 2012

Hohe Weiterbildungsteilnahme

- größer 15,5 %
- 14,5 bis 15,5 %
- 13,5 bis 14,5 %
- 12,5 bis 13,5 %
- 11,5 bis 12,5 %
- kleiner 11,5 %

Niedrige Weiterbildungsteilnahme

Trend in Prozentpunkten, 2007 – 2012

Verbesserung

- ⬆ größer 1,5 %-Pkt.
- ⬆ +0,5 bis +1,5 %-Pkt.

Regionen ohne Symbol befinden sich im Bereich –0,5 bis +0,5 %-Pkt.

- ⬇ –1,5 bis –0,5 %-Pkt.
- ⬇ kleiner –1,5 %-Pkt.

Verschlechterung

Kartierung der Weiterbildungsteilnahme in Bundesländern

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

konstant, zeigen sich auf Ebene der Bundesländer und Regionen zum Teil deutliche Veränderungen – wobei sich manche Regionen positiv, andere negativ entwickelt haben. Auf Bundeslandebene reicht die Spanne von einer Abnahme der Teilnahmequote um 2,4 Prozentpunkte in Berlin bis hin zu einer Zunahme um 1,5 Prozentpunkte in Rheinland-Pfalz.

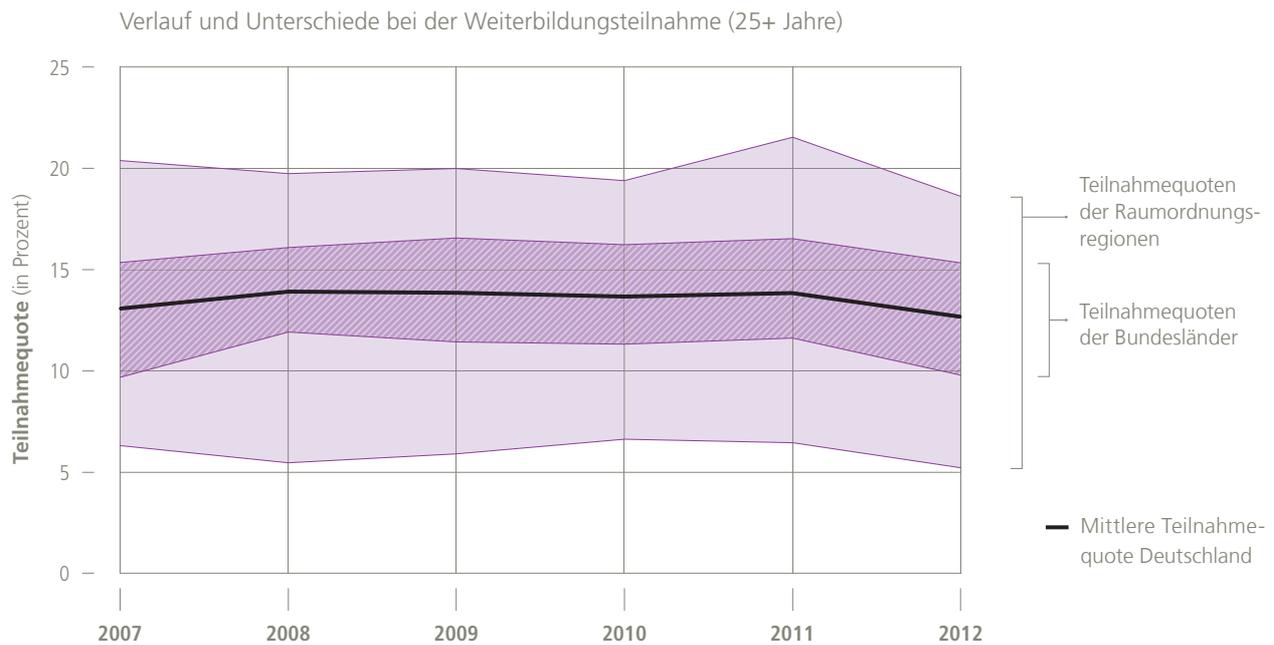
Auf Ebene der Raumordnungsregionen ist die Spanne zwischen Ab- und Zunahme der Teilnahmequote deutlich größer. So ist in der Altmark die Teilnahme an Weiterbildung zwischen 2007 und 2012 um 6,6 Prozentpunkte gesunken. In Westmittelfranken dagegen stieg sie im gleichen Zeitraum um 5 Prozentpunkte an. Im Fall der Altmark ist dieser Befund besonders prekär, da die Teilnahmequote dort mit 8 Prozent (gemittelt 2007 – 2012) schon ein unterdurchschnittliches Niveau aufweist.

Insgesamt verändert sich die Weiterbildungsteilnahme bei 58 von 96 Raumordnungsregionen um mehr als einen Prozentpunkt, wobei sich 27 Regionen verbessern konnten und 31 verschlechtert haben. Je kleinräumiger man Weiterbildung betrachtet, umso größer und deutlicher sind die Unterschiede in den Teilnahmequoten und auch deren Veränderungen.

Zusammenhänge – Wachstumspotenzial in teilnahmeschwachen Regionen nutzen

Regionen unterscheiden sich sowohl in der Höhe als auch in der Veränderung der Weiterbildungsteilnahme. Diese Unterschiede lassen sich zum Teil durch Merkmale der Region selbst erklären. Die Bruttowertschöpfung einer Region erklärt bis zu 22 Prozent der Unterschiede bei den regionalen Teilnahmequoten. Je stärker die Wirtschaft vor Ort ist, desto höher ist die Teilnahmequote. Des Weiteren zeigen die Berechnungen, dass besonders im städtischen Umland stärker an Weiterbildung teilgenommen wird als in rein städtischen und ländlichen Regionen. Das geht vor allem auf die sehr unterschiedlichen Sozialstrukturen in diesen Regionstypen zurück. Wie sich die Teilnahme regional entwickelt, darauf hat die Sozialstruktur dagegen kaum Einfluss. Dafür ist sie meist zu konstant. Gerade die Veränderungen aber sind von besonderem Interesse, vor allem die positiven. Sie zeigen, dass Regionen sich entwickeln und anschlussfähig bleiben können. Weiterbildungsteilnahme ist also kein unveränderliches Merkmal einer Region.

Teilnahmehöhe und Teilnahmeveränderung korrelieren, und zwar deutlich negativ: Je höher die Weiterbildungsteilnahme in einer



Mittelwert der Weiterbildungsteilnahme (Quoten in Prozent) in Deutschland und Streuung der regionalen Werte (Minimum, Maximum)

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

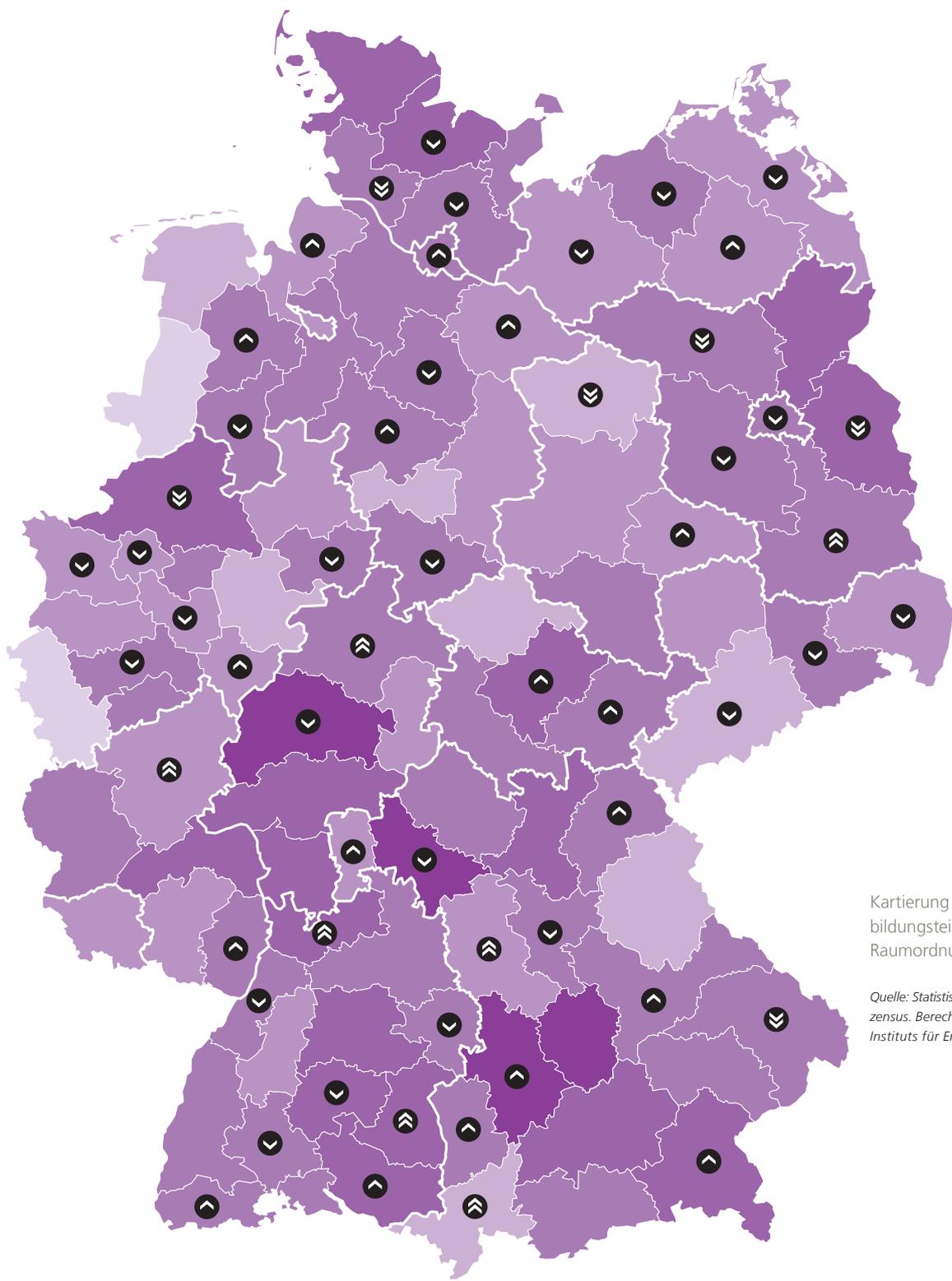
Region bereits ist, desto schwächer wächst sie nur noch. Es sind vor allem die Regionen mit den niedrigsten Teilnahmequoten (unteres Drittel), die sich durch vergleichsweise hohe Zuwachsraten auszeichnen. Das wäre u.a. dadurch zu erklären, dass eine hohe Teilnahmequote Ausdruck eines ausgelasteten Weiterbildungsangebotes ist. In diesem Fall ließe sich die Teilnahme an Weiterbildung durch ein erweitertes Angebot erhöhen. Vielleicht ist aber auch für die regionalen Teilnehmer von Weiterbildung irgendwann ein Grenznutzen erreicht. Der persönliche Nutzen von Weiterbildung nimmt bei zunehmender Teilnahme immer weiter ab. Wer schon zwei oder drei Weiterbildungen im Jahr besucht, für den wird eine Teilnahme an Veranstaltung Nummer vier, fünf oder sechs immer unwahrscheinlicher. Überträgt man das auf alle Teilnehmer einer Region, zeigt sich hinsichtlich der regionalen Weiterbildungsbeteiligung irgendwann ein Sättigungseffekt. Welcher der beiden Erklärungsansätze empirisch zutrifft, kann der Weiterbildungsatlas derzeit nicht beantworten.

Fest steht aber, dass sich bei einer geringen Teilnahme die Quote leichter erhöhen lässt als bei einer bereits hohen Teilnahmequote. Regionen mit einer niedrigen Teilnahmequote verfügen somit über das größte Wachstumspo-

tenzial. Um dieses zu realisieren, muss natürlich die Bevölkerung stärker für Weiterbildung aktiviert werden. Gerade in Regionen wie dem Emsland, Aachen, Ostfriesland oder der Altmark ließe sich die Weiterbildungsteilnahme durch eine solche Aktivierung – beispielsweise durch passgenaue Beratung – wahrscheinlich deutlich steigern. Das lohnt sich besonders, wenn die Potenziale der Geringqualifizierten vor Ort erkannt und genutzt werden.

Mit Blick auf die Interpretation der Ergebnisse muss abschließend betont werden, dass die Weiterbildungsteilnahme kein direktes Maß für die allgemeine Leistungsfähigkeit einer Region ist. Die Teilnahmequote gibt zwar einen Hinweis darauf, wie gut die Menschen einer Region in Sachen Weiterbildung erreicht werden. In erster Linie ist sie aber ein Ergebnis regionaler Bedarfslagen und individueller Bildungsentscheidungen.

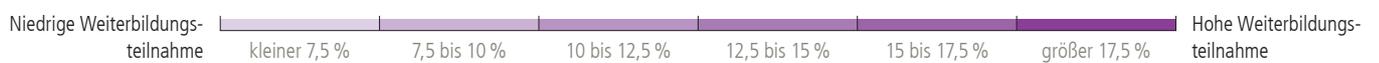
Letztlich können die Akteure vor Ort den regionalen Handlungsspielraum nur bedingt beeinflussen. Soziale und wirtschaftliche Rahmenbedingungen (wie beispielsweise die Bruttowertschöpfung) lassen sich nur bedingt steuern. Wer Weiterbildung in seiner Region entwickeln will, der muss somit den in jedem Fall gegebenen Handlungsspielraum nutzen.



Kartierung der Weiterbildungsteilnahme in Raumordnungsregionen

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

Niveau der Weiterbildungsteilnahme (in Prozent, 2007 – 2012)



Trend der Weiterbildungsteilnahme (in Prozentpunkten, 2007 – 2012)



Weiterbildungsteilnahme von Geringqualifizierten

In der Weiterbildung konstant abgeschlagen

Menschen ohne formale Bildungsabschlüsse oder Berufsqualifikationen brauchen Chancen, um am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen und beruflich voranzukommen. Zudem stellen sie für die Wirtschaft ein wichtiges Potenzial dar. Umso alarmierender ist der Befund, dass in Deutschland die Teilnahme an Weiterbildung bei Geringqualifizierten deutlich geringer ausfällt als bei Höherqualifizierten. Ihre Weiterbildungsquote liegt zwei Drittel unter der von Personen mit Berufsabschlüssen. Am niedrigsten liegt sie im bevölkerungsreichsten Bundesland Nordrhein-Westfalen. Das ist auch deshalb bemerkenswert, da in Westdeutschland der Anteil an Geringqualifizierten zwei bis vier Mal höher ist als im Osten. Trotzdem liegt in den westlichen Bundesländern die Teilnahme Geringqualifizierter an Weiterbildung kaum höher.

3 Personen, die eine Ausbildung mit einer Dauer von unter 2 Jahren absolviert haben, werden im Weiterbildungsatlas als Geringqualifizierte im Sinne der Definition der Bundesagentur für Arbeit gefasst.

Haben wir uns im vorangegangenen Kapitel die Weiterbildungsteilnahme für die gesamte Wohnbevölkerung über 25 Jahre angeschaut, blicken wir nun auf die Personengruppe der Geringqualifizierten. Als gering qualifiziert gelten Menschen, die keinen berufsqualifizierenden Abschluss besitzen – die also weder eine Ausbildung³ noch ein Studium absolviert haben bzw. eines von beiden derzeit absolvieren. Der Weiterbildungsatlas konzentriert sich dabei auf Geringqualifizierte im zentralen Erwerbsalter (25 – 54 Jahre). Durch diesen Fokus lassen sich arbeitsmarktrelevante Ergebnisse und Erkenntnisse gewinnen und Verzerrungen durch durchschnittlich niedrigere Qualifikationen bei älteren Jahrgängen minimieren.

In der Summe sind es etwa 5 Mio. Menschen beziehungsweise knapp 15 Prozent der Bevölkerung in dieser Altersgruppe, die wir hier betrachten. Es sind Menschen, die schon in ihrer zurückliegenden Bildungskarriere in der Regel weniger erfolgreich waren. Für sie ist es besonders wichtig, Berufsqualifikationen zu erlangen und formale Abschlüsse nachholen zu können. Der Anteil der Geringqualifizierten an der Gesamtbevölkerung liegt im Osten der Republik deutlich unter dem im Westen. In den alten Bundesländern ist der prozentuale Anteil über die Jahre im Schnitt zwei bis vier Mal höher – und das relativ konstant.

Geringqualifizierte stellen für die zukünftige ökonomische Entwicklung Deutschlands

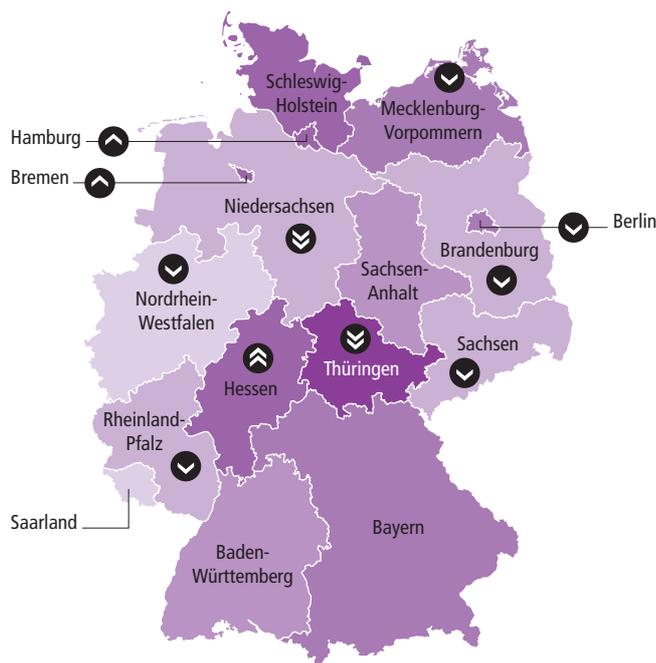
ein bedeutendes Potenzial dar. Angesichts der demographisch bedingten Überalterung unserer Gesellschaft brauchen wir qualifizierte Menschen, mit denen der fortschreitende Wandel zur Wissens- und Informationsgesellschaft auch wirklich gelingt. Gleichzeitig gilt es, die Zahl der Arbeitslosen – und damit die Kosten für Sozialleistungen – zu senken. Und da kann Weiterbildung helfen. Höherqualifizierte Personen haben nämlich ein deutlich geringeres Arbeitslosigkeitsrisiko.

In der weiteren Betrachtung unterscheiden wir zwischen Geringqualifizierten und Höherqualifizierten. Beide Gruppen zusammen ergeben die Gesamtbevölkerung Deutschlands im Alter zwischen 25 und 54 Jahren.

Für folgende fünf Regionen können aus datenschutzrechtlichen Gründen keine Ergebnisse zur Weiterbildungsteilnahme Geringqualifizierter ausgewiesen werden: Emsland, Göttingen, Uckermark-Barnim, Altmark und Dessau.

Niveau der Teilnahmequoten – Geringe Teilnahme mit regionalen Unterschieden

Geringqualifizierte bilden sich deutlich weniger fort als Höherqualifizierte. Die mittlere Teilnahmequote unter den gering qualifizierten Personen in Deutschland beträgt 6,7 Prozent. Diejenige von Personen mit Berufsabschlüssen liegt mit 22,5 Prozent um mehr als das Dreifache darüber.



Niveau in Prozent, 2007 – 2012

Hohe Weiterbildungsteilnahme

- größer 8 %
- 7,5 bis 8 %
- 7 bis 7,5 %
- 6,5 bis 7 %
- 6 bis 6,5 %
- kleiner 6 %

Niedrige Weiterbildungsteilnahme

Trend in Prozentpunkten, 2007 – 2012

Verbesserung

- ⤴ größer +1,5 %-Pkt.
- ⤴ +0,5 bis +1,5 %-Pkt.

Regionen ohne Symbol befinden sich im Bereich –0,5 bis +0,5 %-Pkt.

- ⤵ –1,5 bis –0,5 %-Pkt.

- ⤵ kleiner –1,5 %-Pkt.

Verschlechterung

Kartierung der Weiterbildungsteilnahme von Geringqualifizierten in Bundesländern

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

Die vergleichsweise niedrige Teilnahme Geringqualifizierter an Weiterbildung findet sich in allen Bundesländern. Dennoch unterscheiden sich die Quoten. Den geringsten Wert verzeichnet mit einer Teilnahmequote von 5,5 Prozent das Land Nordrhein-Westfalen, den höchsten Thüringen: Hier bilden sich im Schnitt 8,5 Prozent der Geringqualifizierten weiter.

Obwohl Ost und West unterschiedliche Anteile Geringqualifizierter an der Gesamtbevölkerung aufweisen, unterscheiden sich die Teilnahmequoten für Geringqualifizierte in allen Bundesländern nur geringfügig. Eine höhere Anzahl geringqualifizierter Menschen in den westlichen Bundesländern geht also offensichtlich nicht einher mit einer verstärkten Teilnahme dieser Gruppe an Weiterbildung.

Liegen die Bundesländer noch dicht beieinander, sind die Differenzen auf Regionalebene deutlicher. Die Region mit der höchsten Teilnahmequote unterscheidet sich von der mit der niedrigsten um etwa acht Prozentpunkte. Dies entspricht mehr als dem Dreifachen. Zu den Schlusslichtern zählen die Raumordnungsregion Aachen (3,0 Prozent), Südsachsen (3,5 Prozent) sowie das Allgäu (3,6 Prozent). Die höchsten Teilnahmequoten unter den Gering-

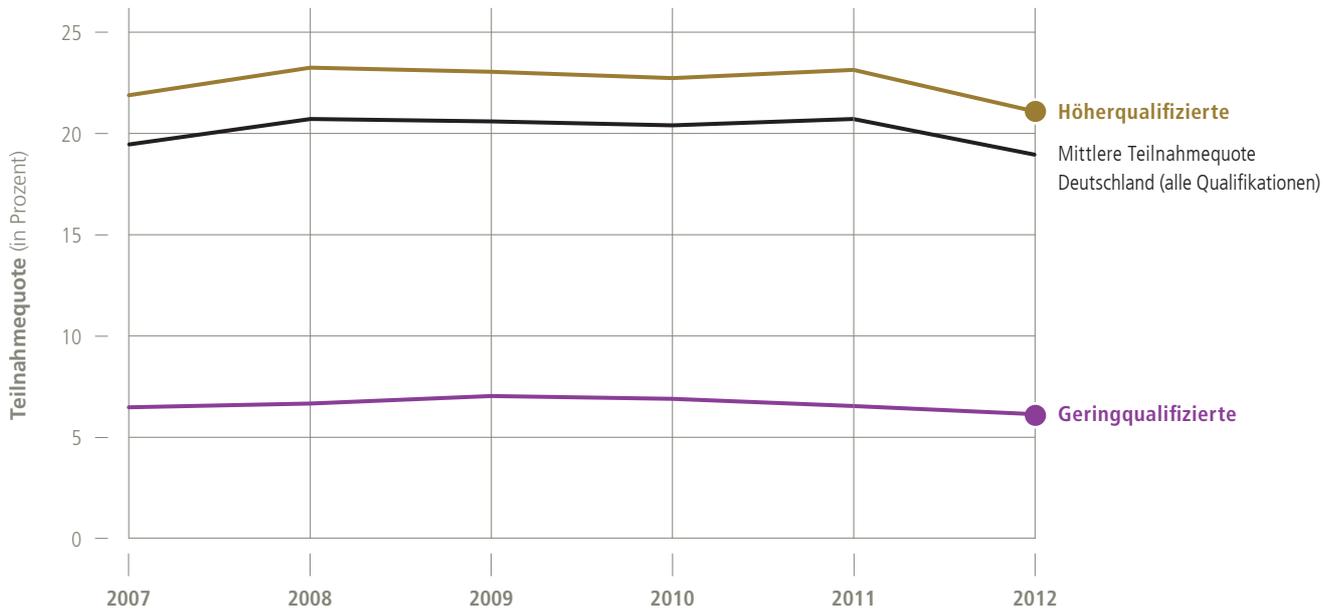
qualifizierten verzeichnen die Regionen Oberes Elbtal/Osterrgebirge (10,7 Prozent), Mittelthüringen (10,1 Prozent), Main-Rhön (9,8 Prozent) sowie Schleswig-Holstein Ost (9,7 Prozent).

Trends der Teilnahmequoten – Sinkende Teilnahmequoten in Niedersachsen und Thüringen

Schauen wir auf das gesamte Bundesgebiet, ändert sich in den Jahren 2007 bis 2012 die durchschnittliche Teilnahme an Weiterbildung nur geringfügig. Das gilt sowohl für Geringqualifizierte als auch für die Höherqualifizierten. In beiden Fällen steigt sie zwar leicht an, fällt dann aber auch wieder zurück. Im Bundesländervergleich fallen die Unterschiede moderat aus. Während im Untersuchungszeitraum die Teilnahmequote in Hessen mit insgesamt +1,6 Prozentpunkten noch am stärksten zulegt, nimmt sie in Thüringen mit –2,1 Prozentpunkten am deutlichsten ab.

Auf Ebene der Regionen sind die Veränderungen ausgeprägter. So sinken die Teilnahmequoten in Nordthüringen und Ostthüringen mit –9,0 bzw. –6,7 Prozentpunkten am stärksten und legen die Regionen Mecklenburgische

Konstante soziale Ungleichheit bei der Weiterbildungsteilnahme



Weiterbildungsteilnahmequoten (in Prozent) in Deutschland aufgeschlüsselt nach Qualifikation für Personen zwischen 25 und 54 Jahren.

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

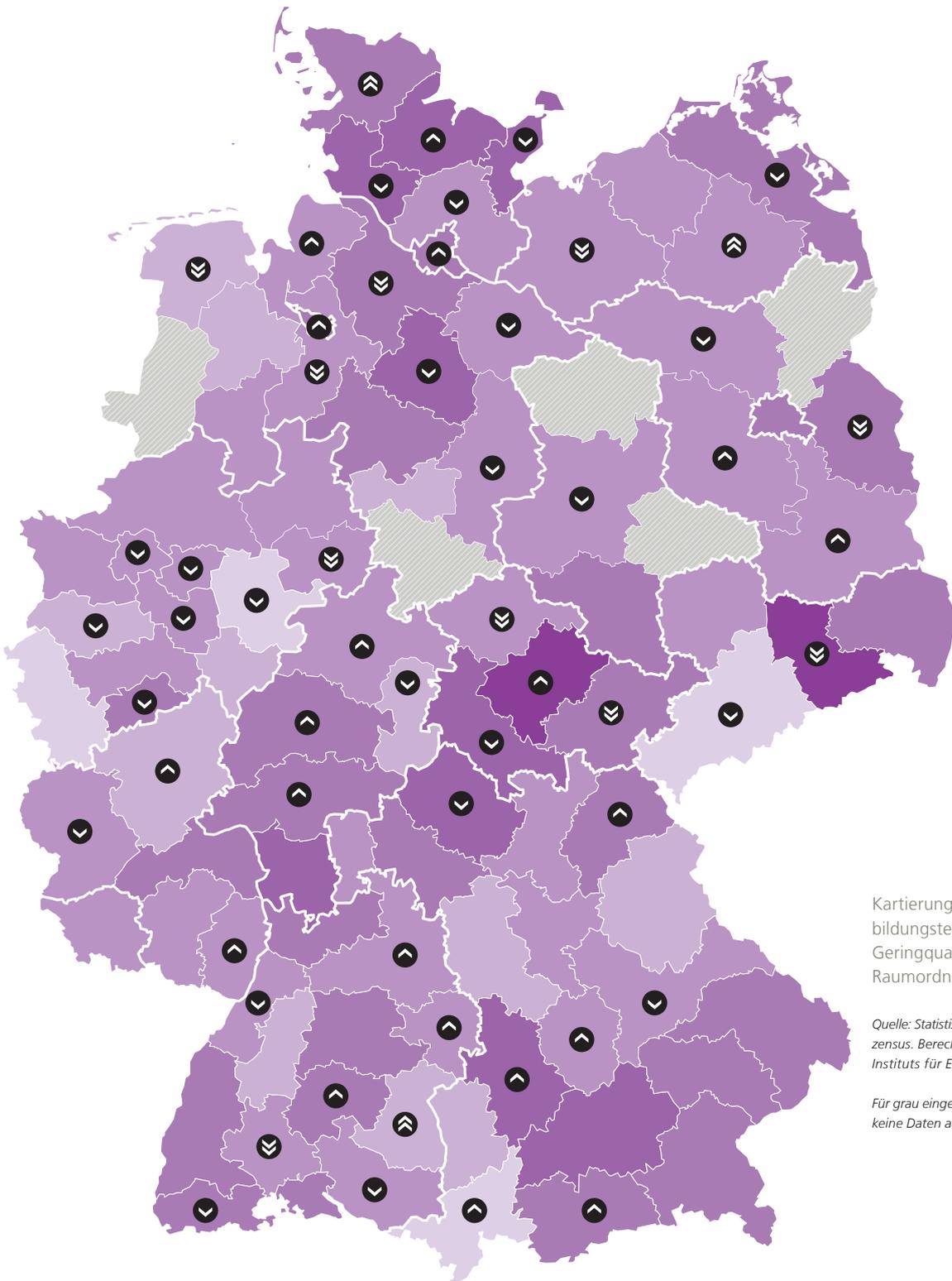
Seenplatte und Schleswig-Holstein Nord mit +6,1 bzw. +5,8 Prozentpunkten am deutlichsten zu.

Zusammenhänge – Handlungsbedarf in nahezu allen Regionen

Eigentlich sollten Geringqualifizierte am stärksten von Weiterbildung profitieren. Gerade sie nehmen aber in Deutschland deutlich seltener an Weiterbildung teil als Personen, die über berufsqualifizierende Abschlüsse verfügen. Bei letzteren ist die Weiterbildungsteilnahme im Schnitt dreimal so hoch wie bei den Geringqualifizierten. Das ist ein deutliches Ungleichgewicht, welches auch über die Jahre konstant bestehen bleibt. Dass Geringqualifizierte konstant (und deutlich) weniger an Weiterbildung teilnehmen als Höherqualifizierte, illustriert einen dringenden Handlungsbedarf.

Bedenklich ist die Situation in den Regionen bzw. Bundesländern, in denen besonders wenige Geringqualifizierte an Weiterbildung teilnehmen, obwohl ihr Anteil an der regionalen Gesamtbevölkerung vergleichsweise hoch ist. Das betrifft im Grunde alle westdeutschen Bundesländer, vor allem jedoch Nordrhein-West-

falen. Das bevölkerungsreichste Land der Bundesrepublik hat 2012 knapp 1,4 Millionen Geringqualifizierte (25 - 54 Jahre) und damit einen der höchsten Anteile (19,9 Prozent) im Ländervergleich und weist zwischen 2007 und 2012 zudem auch deren niedrigste Beteiligung (5,5 Prozent) auf. Hier findet sich mit Aachen dann auch die Region, in der Geringqualifizierte (mit einem Anteil von 3 Prozent) bundesweit am wenigsten an Weiterbildung teilnehmen. Und auch eine Prognose aufgrund der Veränderungen verheißt keine schnelle Besserung. Auf Landesebene ist die Teilnahmequote rückläufig und auch die meisten Regionen Nordrhein-Westfalens weisen einen deutlich negativen Trend auf. Wenn sich jedoch immer weniger Geringqualifizierte durch Weiterbildung qualifizieren, droht mittelfristig ein Überschuss dieser Personengruppe auf dem Arbeitsmarkt. Besonders in Regionen, in denen durch den Strukturwandel und die Automatisierung manuelle Tätigkeiten rückläufig sind, müssen Maßnahmen ergriffen werden, um Geringqualifizierte durch Weiterbildung für andere Tätigkeiten zu qualifizieren.



Kartierung der Weiterbildungsteilnahme von Geringqualifizierten in Raumordnungsregionen

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

Für grau eingefärbte Regionen können keine Daten ausgewiesen werden.

Niveau der Weiterbildungsteilnahme bei Geringqualifizierten (in Prozent, 2007 – 2012)



Trend der Weiterbildungsteilnahme bei Geringqualifizierten (in Prozentpunkten, 2007 – 2012)



Potenzialausschöpfung

Regionale Merkmale erklären Unterschiede nur bedingt

Wie gut nutzt eine Region ihre strukturellen Rahmenbedingungen für Weiterbildung? Gelingt es ihr, Menschen entsprechend der regionalen ökonomischen und sozialen Voraussetzungen für Weiterbildung zu aktivieren? Ein Maß, das darüber Auskunft gibt, ist die Potenzialausschöpfung. Sie gibt an, inwieweit die tatsächliche Weiterbildungsbeteiligung von einer erwarteten Beteiligung abweicht. Im regionalen Vergleich sind die Werte breit gefächert. Es gibt Regionen, die ihr Potenzial nur unzureichend ausschöpfen und Regionen, die eine erwartete Teilnahmequote deutlich übertreffen. Jede Region kann sich aber in jede Richtung entwickeln. Dabei gilt: Je höher die Teilnahmequote, desto besser werden vorhandene Potenziale auch genutzt. Regionen mit einer hohen Weiterbildungsbeteiligung übertreffen in der Regel auch die Erwartungen.

4 Was genau berücksichtigt wurde, erfahren Sie in dem Kapitel zu den „Daten und Methoden“.

5 Bei den Bundesländern wurde aus methodischen Gründen nur die Sozialstruktur, bei den Raumordnungsregionen zusätzlich die Wirtschafts- und Infrastruktur berücksichtigt.

Wie schon bei der Weiterbildungsteilnahme so werden auch bei der Potenzialausschöpfung zunächst die Ergebnisse für die Gesamtbevölkerung ab dem 25. Lebensjahr diskutiert. Die erwartete Teilnahmequote berechnet sich aus der örtlichen Sozial-, Wirtschafts- und Infrastruktur.⁴ Die Potenzialausschöpfung ist die Abweichung der tatsächlichen von der erwarteten Teilnahmequote. Werte unter 100 Prozent zeigen an, dass Regionen bzw. Bundesländer unter der erwarteten Teilnahmequote liegen. Bei Werten über 100 Prozent übertreffen sie diese.

Niveau der Potenzialausschöpfung – Sehr geringe Teilnahmequoten kaum durch regionalspezifische Sozial-, Wirtschafts- und Infrastruktur erklärbar

Auf Ebene der Bundesländer⁵ weist Hamburg mit 81,8 Prozent die geringste Potenzialausschöpfung auf. Am gegenüberliegenden Ende der Skala befindet sich Hessen. Das Bundesland übertrifft seine erwartete Teilnahmequote um 11,1 Prozent. Auf Ebene der 96 Raumordnungsregionen sind die Werte deutlich breiter gefächert. Sie reichen von einer geringen Ausschöpfung von 47,7 Prozent im Emsland bis hin zu 131,4 Prozent in der Region Schleswig-Holstein Süd-West. Das räumliche Muster fällt bei der Potenzialausschöpfung ähnlich aus wie bei der Teilnahme. So liegen Regionen im Süden der Republik häufiger über den erwarteten Teilnah-

mequoten als Regionen im Norden. Einige Regionen bleiben deutlich und konstant hinter den Erwartungen zurück.

Viele Regionen, die die Erwartung übertreffen, zeigen eine hohe Teilnahme. Es gibt aber auch 15 Regionen, die trotz unterdurchschnittlicher Teilnahme die Erwartungen übertreffen. Eine dieser Regionen ist Emscher-Lippe. Bei einer deutlich unterdurchschnittlichen Teilnahmequote von 11,6 Prozent (Bund 13,5 Prozent) übertrifft sie ihre Erwartungen um 14,8 Prozent (Potenzialausschöpfung 114,8 Prozent). Auf der anderen Seite schafft die Region München es nicht, den hohen statistischen Erwartungen gerecht zu werden und schöpft mit einer überdurchschnittlichen Teilnahmequote von 15,8 Prozent nur 76,5 Prozent ihres Potenzials aus.

Es gibt also offensichtlich Regionen, die ihre sozialen und strukturellen Gegebenheiten in Bezug auf Weiterbildung besser nutzen als andere. So sind teils erhebliche Abweichungen vom Erwartungswert zu beobachten – sowohl in positiver als auch negativer Hinsicht. Obwohl regionale Merkmale die Weiterbildungsteilnahme auf Bundesebene ziemlich gut vorhersagen lassen, lassen sich stark abweichende Teilnahmequoten nicht hinreichend durch diese erklären. Ansonsten müssten die Werte durchgehend nahe 100 Prozent liegen.

Insgesamt erklären die bei der Potenzialausschöpfung berücksichtigten Merkmale der



Niveau in Prozent, 2007 – 2012

Hohe Potenzialausschöpfung

- größer 109 %
- 103 bis 109 %
- 97 bis 103 %
- 91 bis 97 %
- kleiner 91 %

Geringe Potenzialausschöpfung

Trend in Prozentpunkten, 2007 – 2012

Verbesserung

- ⬆ größer +7,5 %-Pkt.
- ⬆ +2,5 bis +7,5 %-Pkt.

Regionen ohne Symbol befinden sich im Bereich –2,5 bis +2,5 %-Pkt.

- ⬇ –7,5 bis –2,5 %-Pkt.
- ⬇ kleiner –7,5 %-Pkt.

Verschlechterung

Kartierung der Potenzialausschöpfung in Bundesländern

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

Sozial-, Wirtschafts- und Infrastruktur 33 Prozent der Unterschiede in den Teilnahmequoten. Es muss also weitere Faktoren geben, die für die Unterschiede bei der Weiterbildungsteilnahme verantwortlich sind.

Trends der Potenzialausschöpfung – Veränderungen regional sehr verschieden.

Nimmt die Teilnahme an Weiterbildung über die Jahre zu, erhöht sich in der Regel auch die Ausschöpfung des regionalen Potenzials. Umgekehrt geht eine Verschlechterung der Teilnahmequote zumeist mit einer niedrigeren Ausschöpfung einher. Diese Entwicklungen fallen vergleichsweise deutlich aus. Die Trends der Potenzialausschöpfung korrelieren nämlich stärker mit der Teilnahmequote, als dies bei den Niveaus der Fall ist.

Schaut man auf Deutschlands Regionen, zeigen sich teils große Veränderungen in der Potenzialausschöpfung. Auf Ebene der Bundesländer bewegen sie sich im Bereich von –10,5 Prozentpunkten in Berlin bis hin zu +13,6 Prozentpunkten in Rheinland-Pfalz (Zeitraum 2007 bis 2012). Auf Ebene der Raumordnungsregionen sind die Unterschiede weit größer. Hier kommt es zwischen 2007 und 2012 zu Verände-

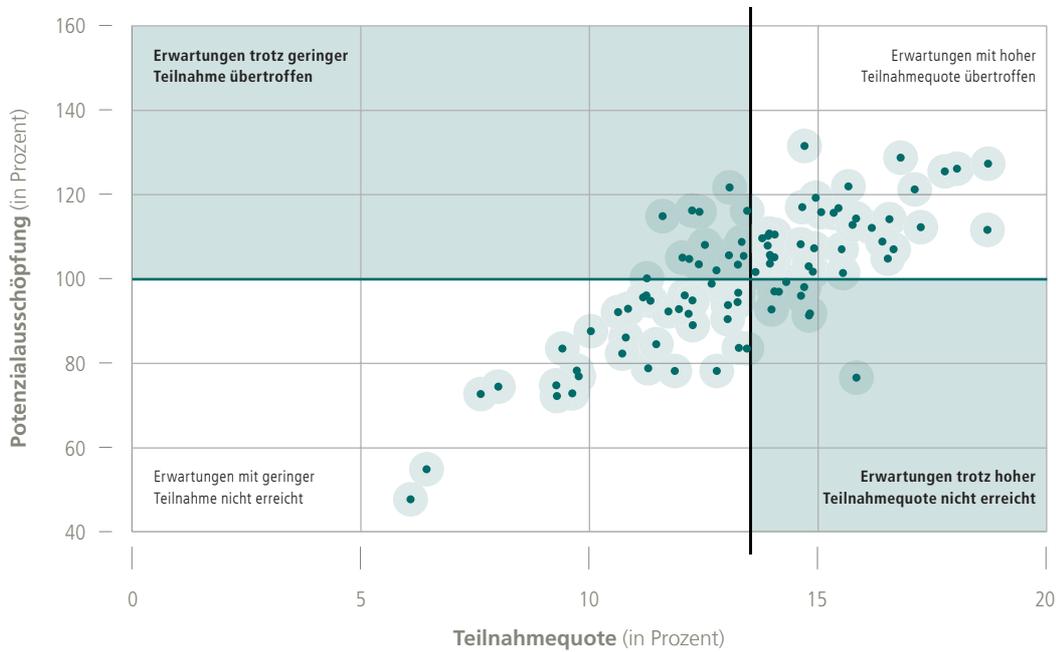
rungen von –45,8 Prozentpunkten in der Altmark bis hin zu +35,6 Prozentpunkten in der Region Lausitz-Spreewald. Die Altmark hat sich mit dieser Entwicklung zu einer Region entwickelt, die hinter den Erwartungen zurückbleibt. Lausitz-Spreewald hingegen lag 2007 deutlich hinter den Erwartungen zurück und liegt gegen Ende des Untersuchungszeitraums deutlich darüber.

Der Blick auf die Potenzialausschöpfung zeigt, dass Regionen sich im Laufe der Zeit verbessern und ihre Potenziale optimaler nutzen können. Sie können sich allerdings auch verschlechtern und Potenziale verschenken. In welche Richtung eine Region sich entwickelt, hängt zum großen Teil davon ab, ob ihre Weiterbildungsquote zu- oder abnimmt. Was die bis hierhin vorgestellten Daten allerdings noch nicht beantworten können, ist die Frage, warum die Teilnahme an Weiterbildung steigt oder fällt.

Zusammenhänge – Unterschiede durch weitere Faktoren begründet

Insgesamt lässt sich ein klarer Zusammenhang zwischen der Potenzialausschöpfung und der beobachteten Weiterbildungsteilnahme feststellen, der vor allem durch die Konstruktion der

Teilnahmequoten und Potenzialausschöpfung



Teilnahmequote (in Prozent) und Potenzialausschöpfung für alle ab 25 Jahren in Prozent (2007 – 2012)

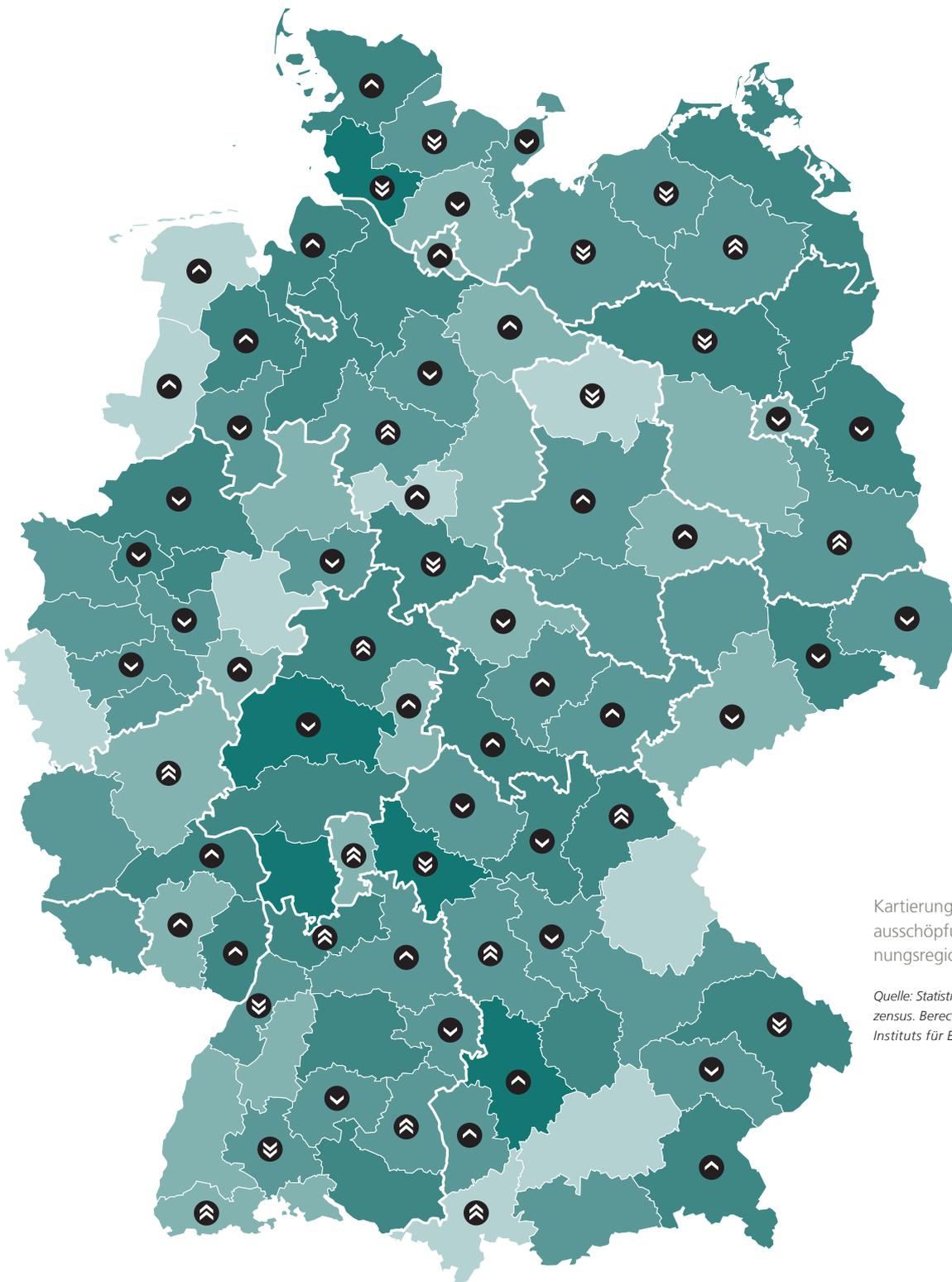
Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus. Berechnungen des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung

— Mittlere Teilnahmequote Deutschland
 ● Raumordnungsregionen

Potenzialausschöpfung bedingt ist. So geht eine niedrige Weiterbildungsteilnahme häufig mit einer geringen Potenzialausschöpfung einher. Umgekehrt übertreffen Regionen mit hoher Weiterbildungsteilnahme in der Regel auch die Erwartungen. Allein die Weiterbildungsteilnahme besitzt also schon eine hohe Aussagekraft hinsichtlich der regionalen Potenzialausschöpfung.

Die regionalen Unterschiede in der Weiterbildungsteilnahme lassen sich nur bedingt (genauer gesagt zu 33 Prozent) durch die regionale Sozial-, Wirtschafts- und Infrastruktur erklären. Es muss weitere, bisher nicht berücksichtigte Faktoren geben, die einen Einfluss auf die Weiterbildungsteilnahme haben. Diese Faktoren können in der Region begründet sein und sind für die Erklärung der Weiterbildungsteilnahme wichtig. Für weitere Untersuchungen interessant sind hier vor allem Regionen, die sich sowohl durch eine auffällige Teilnahme-

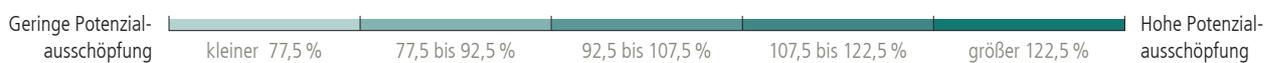
quote als auch durch eine auffällige Potenzialausschöpfung auszeichnen. Im Vordergrund steht die Frage, warum manche Regionen konstant hinter ihren Erwartungen zurückbleiben, während andere diese konstant übertreffen. Hinweise auf weitere Einflussfaktoren geben die Fallstudien. Sie haben gezeigt, welche regionalen Bedingungen eine hohe Teilnahme an Weiterbildung fördern: So sollten Weiterbildungseinrichtungen gut erreichbar und vernetzt sein. Die Akteure vor Ort sollten sich mit Blick auf den lokalen Weiterbildungsbedarf abstimmen und die Weiterbildungsinteressierten neutral beraten werden. Letztlich entscheidet natürlich auch die Qualität der regionalen Angebote, ob Menschen sich häufiger weiterbilden oder nicht. Für eine Studie wie den Weiterbildungsatlas ist der Faktor Qualität aber nicht zu fassen.



Kartierung der Potenzialausschöpfung in Raumordnungsregionen

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

Niveau der Potenzialausschöpfung (in Prozent, 2007 – 2012)



Trend der Potenzialausschöpfung (in Prozentpunkten, 2007 – 2012)



Potenzialausschöpfung bei Geringqualifizierten

Potenziale Geringqualifizierter nutzen

Gerade bei Geringqualifizierten kann sich eine hohe Potenzialausschöpfung vor Ort auszahlen. Eine Teilnahmequote über der Erwartung zeigt, dass die Potenziale der Geringqualifizierten genutzt werden. Unter den Bundesländern sind es Bremen und Hessen, die diese Potenziale am stärksten ausschöpfen. Die Länder im Osten nutzen ihre Potenziale dagegen nicht aus. Allerdings ist die Situation nicht statisch. Weitestgehend unabhängig davon, wie gut eine Region aufgestellt ist, kann sich ihre Potenzialausschöpfung sowohl verbessern als auch verschlechtern. Auch bei hoher Potenzialausschöpfung liegen Geringqualifizierte überall deutlich hinter den Teilnahmequoten der restlichen Bevölkerung zurück.

6 Bei den Bundesländern wurde aus methodischen Gründen nur die Sozialstruktur, bei den Raumordnungsregionen zusätzlich die Wirtschafts- und Infrastruktur berücksichtigt.

Bei den Geringqualifizierten liegt der Fokus wieder auf Personen im zentralen erwerbsfähigen Alter (25 bis 54 Jahre). Als Grundlage zur Berechnung des Erwartungswertes in den Regionen dient die Sozialstruktur der formal gering qualifizierten Personen. Die Potenzialausschöpfung, die zudem die Wirtschafts- und Infrastruktur berücksichtigt, wird also auf diese Gruppe angepasst. Diese kann daher hoch ausfallen, auch wenn die Teilnahmequote absolut betrachtet gering ausfällt.

Niveau der Potenzialausschöpfung – Starke Unterschiede innerhalb der Bundesländer

Unter allen Bundesländern⁶ ist Bremen das Land, das seine gegebenen Bedingungen offensichtlich am besten für die Weiterbildung geringqualifizierter Menschen nutzt. Mit einer Potenzialausschöpfung von 133,5 Prozent liegt die tatsächliche Teilnahme ein Drittel über der eigentlich für die Hansestadt zu erwartenden Quote. Auf Bremen folgt Hessen, das die erwartete Teilnahmequote immerhin noch um fast ein Viertel übertrifft (122,1 Prozent).

Brandenburg dagegen liegt mit 81,5 Prozent am stärksten unter der zu erwartenden Teilnahmequote für Geringqualifizierte. Schließlich zählt auch das bevölkerungsreichste Bundesland Nordrhein-Westfalen mit 93,4 Prozent zu den insgesamt sieben Bundesländern, die die erwartete Teilnahmequote nicht erreichen, und das, obwohl hier mit 20 Prozent ein deutlich

überdurchschnittlicher Anteil Geringqualifizierter vorliegt (Bund ~ 15 Prozent).

Der Blick in die Regionen offenbart wieder höhere Einzelwerte und größere Differenzen als auf Länderebene. Zudem wird deutlich, dass sich die Durchschnittswerte der Bundesländer aus zum Teil sehr unterschiedlichen Regionalwerten ergeben. Eine überproportionale Ausschöpfung vorhandener Potenziale lässt sich zum Beispiel in Main-Rhön (147,4 Prozent) und Starkenburg (155,6 Prozent) feststellen. Mit einer Ausschöpfung von 155,7 Prozent, etwas mehr als in Starkenburg, ist die Region Schleswig-Holstein Süd-West bundesweiter Spitzenreiter. Schon die Nachbarregion Schleswig-Holstein Süd zählt allerdings mit 65,8 Prozent zu den eindeutig benachteiligten Regionen.

Ähnliches zeigt sich beim bundesweiten Schlusslicht im Regionenvergleich: Mit 43,5 Prozent weist Aachen die geringste Potenzialausschöpfung auf. Gerade mal 3 Prozent der Geringqualifizierten nehmen hier an Weiterbildung teil. Schaut man in die Nachbarregion Bonn, so liegt dort die Teilnahmequote um fast das Dreifache höher (8,2 Prozent). Bonn übertrifft damit nicht nur den bundesweiten Durchschnitt für Geringqualifizierte (6,7 Prozent), sondern auch die für die Region erwartete Teilnahmequote um 7,6 Prozent. Damit zählt Bonn zu den begünstigten Regionen.

So unterschiedlich an einzelnen Orten vorhandene Potenziale auch genutzt werden, letzt-



Niveau in Prozent, 2007 – 2012

Hohe Potenzialausschöpfung

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

Geringe Potenzialausschöpfung

Trend in Prozentpunkten, 2007 – 2012

Verbesserung

- größer +37,5 %-Pkt.
- +22,5 bis +37,5 %-Pkt.
- +7,5 bis +22,5 %-Pkt.

Regionen ohne Symbol befinden sich im Bereich -7,5 bis +7,5 %-Pkt.

- kleiner -7,5 %-Pkt.

Verschlechterung

Kartierung der Potenzialausschöpfung bei Geringqualifizierten in Bundesländern

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

lich bleibt die Hälfte (48) aller Regionen in Sachen regionaler Weiterbildungsbeteiligung von Geringqualifizierten hinter den Erwartungen zurück – und das mitunter sehr deutlich.

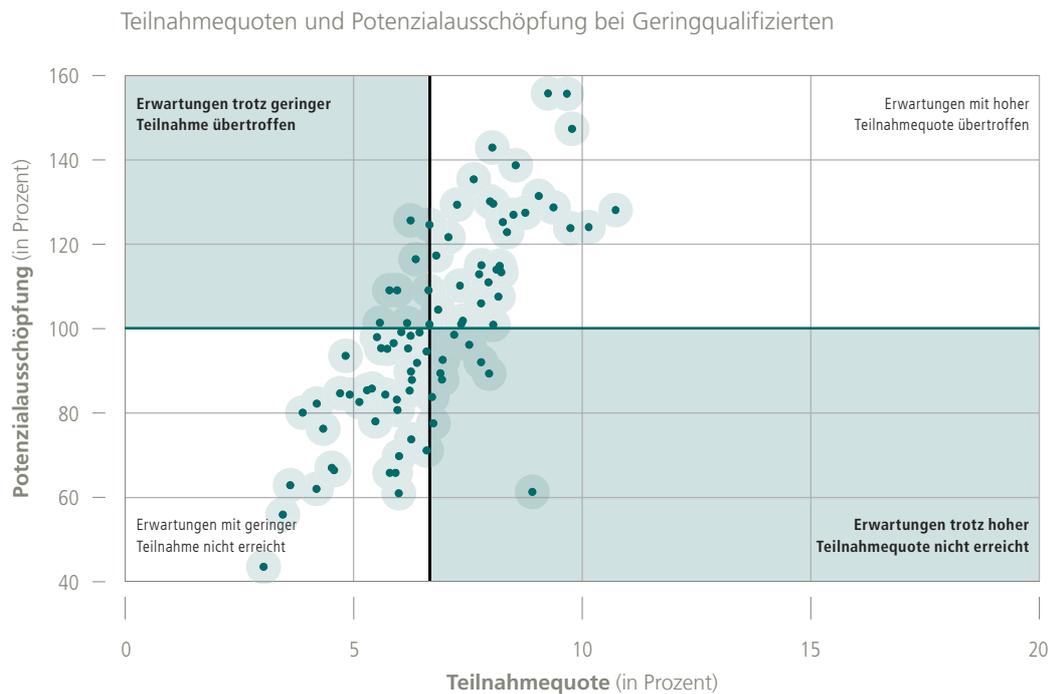
Trends der Potenzialausschöpfung – Teils gute Entwicklungen in strukturschwachen Regionen

Wie hat sich nun die Potenzialausschöpfung verändert? Wo ist es für Geringqualifizierte mit den Jahren besser geworden und wo schlechter? Auf Länderebene sind es Bremen und Hessen, in denen sich die Situation zwischen 2007 und 2012 am deutlichsten verbessert hat. Als Länder mit der höchsten Potenzialausschöpfung verzeichnen sie zugleich auch die stärkste positive Entwicklung. Bremen verbucht über den gesamten Zeitraum ein Plus von 45,1 Prozentpunkten und Hessen ein Plus von 35,9 Prozentpunkten.

In sechs Bundesländern hat sich die Situation für Geringqualifizierte dagegen verschlechtert. Hierzu gehören Berlin, Brandenburg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen und Thüringen. In Niedersachsen (-17,7 Prozentpunkte) und Thüringen (-15,3 Prozentpunkte) fiel die Entwicklung am negativsten

aus. Und das obwohl Niedersachsen zu den Ländern gehört, die die Teilnahmeerwartungen für Geringqualifizierte erfüllen und Thüringen zu denen, die die Erwartungen sogar übertreffen (Potenzialausschöpfung 112,9 Prozent).

Auch bei der Veränderung der Potenzialausschöpfung setzen sich die Länderwerte aus stark differierenden Regionalwerten zusammen. So legen die Regionen Mecklenburgische Seenplatte und Schleswig-Holstein Nord im Betrachtungszeitraum um 94,3 bzw. 93,4 Prozentpunkte zu. Beide Regionen haben sich damit äußerst positiv entwickelt, obwohl sie strukturell eher schwach aufgestellt sind. Am anderen Ende der Skala hat sich die Situation für Geringqualifizierte aber ebenso deutlich verschlechtert: am stärksten in Nordthüringen und Ostthüringen mit -126,6 bzw. -84,7 Prozentpunkten. Solch hohe Werte entstehen, wenn eine Region zu Beginn des Untersuchungszeitraums mit einer Potenzialausschöpfung deutlich über 100 startet und gegen Ende des Untersuchungszeitraums deutlich unter 100 liegt. Insgesamt sind es 44 Regionen, in denen die Potenzialausschöpfung zwischen 2007 und 2012 gesunken ist. Es ist bedenklich, wenn bereits realisierte Potenziale wieder verschenkt werden.



Teilnahmequote und Potenzialausschöpfung für alle Geringqualifizierte (25 – 54 Jahre) in Prozent (2007 – 2012)

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

— Mittlere Teilnehmerquote Deutschland
• Raumordnungsregionen

Dies gilt sowohl für prosperierende als auch für schwächere Regionen. So können schwächere Regionen durch Weiterbildung Arbeitskraft in der Region erhalten und stärkere Regionen Arbeitnehmer für qualifizierte Tätigkeiten gewinnen.

Zusammenhänge – Regionale Faktoren auch für Geringqualifizierte entscheidend

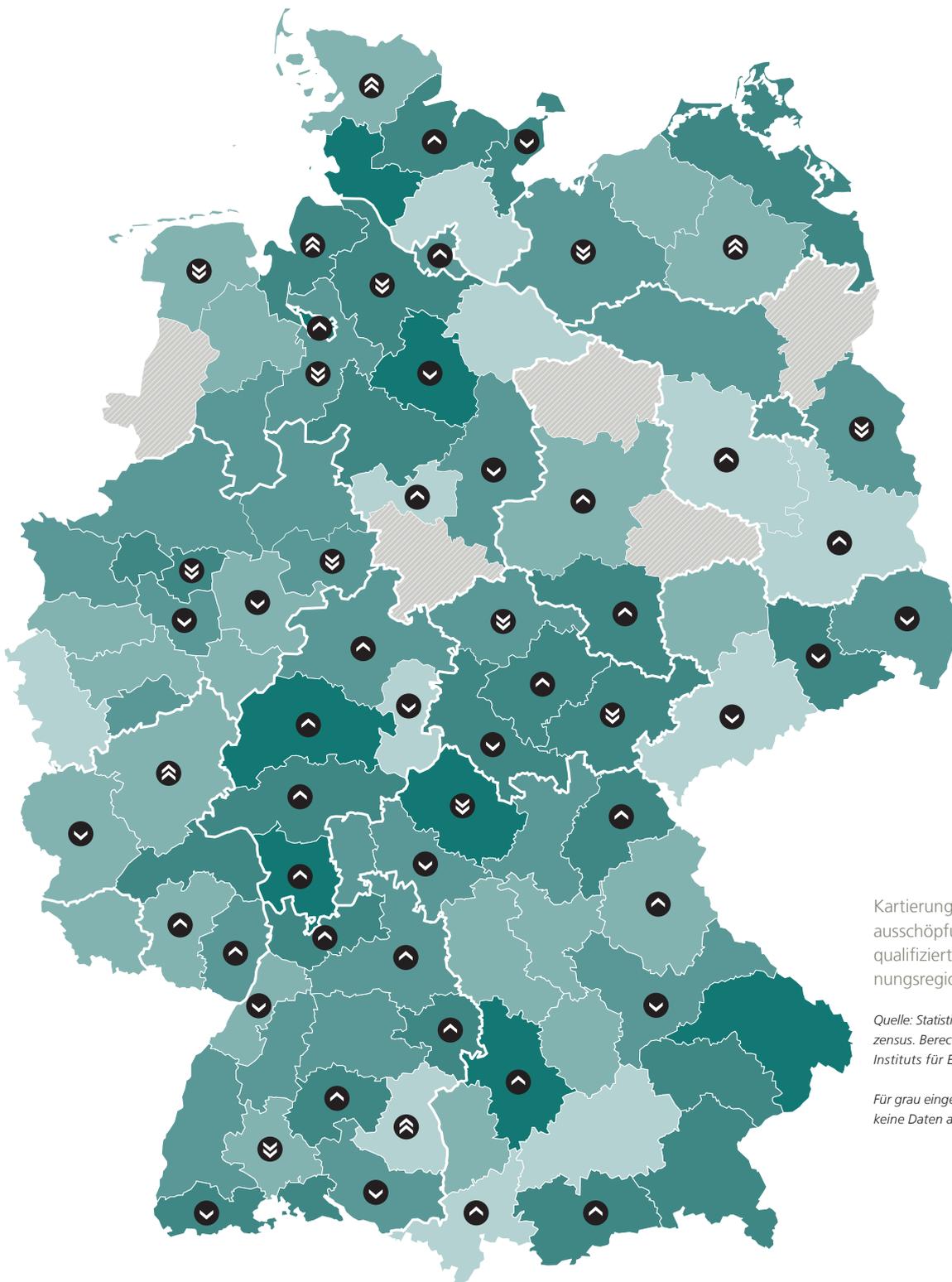
Wie bereits bei der Betrachtung für die Gesamtbevölkerung zeigt sich auch bei den Geringqualifizierten, dass Regionen sich in jede Richtung entwickeln können, und zwar unabhängig davon, ob sie die erwartete Teilnahme übertreffen oder dahinter zurückbleiben. Eine Region, die ihre Teilnahmeerwartungen übertrifft, kann sich zu einer benachteiligten Region entwickeln und umgekehrt.

Die teils großen Unterschiede zwischen den einzelnen Regionen verdeutlichen, wie wichtig die Betrachtung der Regionalebene ist. Zwar illustrieren die Bundeslandergebnisse tendenzielle Abweichungen zwischen den Ländern, doch stecken dahinter immer stark differierende Regionaldaten. Es sind somit regional wirksame Faktoren, die die Teilnahmequoten und deren

Veränderung erklären. Damit bestätigen sich Regionen als zentraler Ansatzpunkt zur Untersuchung und Verbesserung der Weiterbildung in Deutschland.

Auch hohe Potenzialausschöpfungen können schließlich nicht über die grundsätzlich geringe Teilnahme von Geringqualifizierten an Weiterbildung hinwegtäuschen. Mit 6,7 Prozent beträgt ihre durchschnittliche Teilnahmequote gerade mal ein Drittel der Quote von Personen mit Berufsabschluss (22,5 Prozent). In mehr als jeder zehnten bundesdeutschen Region nehmen sogar nur 5 Prozent oder weniger der Geringqualifizierten an Weiterbildung teil.

Dass eine Region die für sie erwartete Teilnahmequote erfüllt bzw. übertrifft, bedeutet also nicht, dass hier kein Handlungs- bzw. Verbesserungsbedarf bestünde. Die Einstufung als begünstigte Region drückt lediglich aus, dass Regionen ihre gegebenen strukturellen Bedingungen vergleichsweise gut für Weiterbildung zu nutzen verstehen. Würden sie ihre für Weiterbildung wirksamen Faktoren verbessern, ließe sich die regionale Teilnahmequoten noch weiter erhöhen – sowohl für Geringqualifizierte als auch Höherqualifizierte.



Kartierung der Potenzialausschöpfung bei Geringqualifizierten in Raumordnungsregionen

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

Für grau eingefärbte Regionen können keine Daten ausgewiesen werden.

Niveau der Potenzialausschöpfung bei Geringqualifizierten (in Prozent, 2007 – 2012)



Trend der Potenzialausschöpfung bei Geringqualifizierten (in Prozentpunkten, 2007 – 2012)



Öffentliches Weiterbildungsangebot (Volkshochschulkurse)

Im Westen doppelt so hoch wie im Osten

Das öffentliche Weiterbildungsangebot (in Form von Volkshochschulkursen) variiert in Deutschland stark. Je nachdem, in welcher Region sie leben, stehen den Bundesbürgern zwischen 2 und maximal 13 VHS-Kurse pro 1.000 Einwohner und Jahr zur Verfügung. In Westdeutschland liegt das öffentliche Angebot um mehr als das Doppelte über dem im Osten. Und es wächst im Schnitt auch in den Regionen stärker, in denen bereits ein großes Angebot besteht. Die Entwicklung des regionalen VHS-Angebots korreliert mit der Entwicklung der Weiterbildungsteilnahme. Parallel zum öffentlichen Angebot steigt auch die Weiterbildungsbeteiligung bzw. umgekehrt. Veränderungen beim öffentlichen Weiterbildungsangebot folgen vermutlich einer regionalen Dynamik. Dadurch erklären sich auch gegenläufige Entwicklungen in unmittelbar benachbarten Regionen.

Die öffentlich geförderte Weiterbildung beinhaltet sowohl berufliche als auch allgemeine Bildungsangebote. Der größte Teil davon wird von Volkshochschulen sowie Fach- und Berufsschulen abgedeckt. Im Jahr 2011 gab es bundesweit 923 Volkshochschulen. Die Anzahl der Volkshochschulen selbst sagt jedoch kaum etwas über den Umfang des Angebots aus. Aus diesem Grund betrachtet der Deutsche Weiterbildungsatlas die öffentlich angebotenen Kurse aller in Deutschland vorhandenen Volkshochschulen.

Als öffentliche Infrastrukturleistung sollte die öffentlich geförderte Weiterbildung theoretisch allen Bundesbürgern in gleichem Maße zugänglich sein. Schließlich verpflichtet sich die Bundesrepublik im Raumordnungsgesetz, den Menschen in allen Regionen gleichwertige Lebensverhältnisse zu bieten.

Niveau des öffentlichen Angebotes – Große Ost-West-Unterschiede als Folgen der Teilung

Die Realität sieht allerdings anders aus. Schaut man sich das bundesweite Kursangebot der Volkshochschulen im Untersuchungszeitraum 2007 bis 2011 an, dann wurden pro Jahr durchschnittlich 6,7 Kurse pro 1.000 Einwohner angeboten. Über den Untersuchungszeitraum hat sich dieser Wert auf der Bundesebene kaum verändert. Allerdings weichen die Bundesländer von diesem Durchschnittswert zum Teil stark ab.

Während das VHS-Angebot in Baden-Württemberg 10,3 Kurse pro 1.000 Einwohner und Jahr umfasst, bietet Brandenburg mit 2,5 Kursen pro 1.000 Einwohner gerade mal ein Viertel davon. Auch die anderen ostdeutschen Bundesländer liegen deutlich unter dem Bundesmittel. Von den alten Bundesländern sind es Nordrhein-Westfalen (5,3 Kurse) und Hamburg (3,5 Kurse), die ein im Ländervergleich unterdurchschnittliches öffentliches Weiterbildungsangebot bieten.

Auf Regionalebene fällt das beschriebene West-Ost-Gefälle deutlicher aus. Niedrigstes und höchstes Kursangebot liegen hier ganze 11 Kurse auseinander (Prignitz-Oberhavel mit 1,9 Kursen pro 1.000 Einwohnern und Oberfranken-West mit 12,9 Kursen pro 1.000 Einwohner). Dieser deutliche Unterschied ist stellvertretend für das Angebotsverhältnis in den übrigen Regionen. So werden in westdeutschen Regionen im Mittel 7,7 Kurse pro 1.000 Einwohner und Jahr angeboten, in ostdeutschen Regionen (ohne Berlin) dagegen nur 3,11. Im Westen der Republik liegt das öffentliche Angebot an Weiterbildung also um mehr als Doppelte über dem im Osten.

Trends des öffentlichen Angebotes – Keine Annäherung zwischen Ost und West

Vor dem Hintergrund, dass in deutschen Regionen gleiche Lebensverhältnisse angestrebt

**Niveau**

VHS-Kurse pro 1000 Einwohner, 2007 – 2012

Hohe Angebotsdichte

- größer 9
- 7,5 bis 9
- 6 bis 7,5
- 4,5 bis 6
- 3 bis 4,5
- kleiner 3

Geringe Angebotsdichte

Trendin VHS-Kurse pro 1000 Einwohner, 2007 – 2012⁸

Verbesserung

- größer +0,6
- +0,45 bis +0,6
- +0,15 bis +0,45

Regionen ohne Symbol befinden sich im Bereich -0,15 bis +0,15

- kleiner -0,15

Verschlechterung

Kartierung des öffentlichen Weiterbildungsangebotes (VHS-Kurse) in Bundesländern

Quelle: Volkshochschulstatistik. Berechnungen des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung

werden, sollten sich Regionen mit einem niedrigen Angebot in Richtung einer höheren Angebotsdichte entwickeln. Es wäre zu erwarten, dass schwache Regionen staatlich stärker gefördert werden und sich das Angebot an öffentlich finanzierter Weiterbildung dort mit der Zeit erhöht.

Auch wenn die Veränderungen insgesamt eher moderat ausfallen, spricht kaum etwas für eine Annäherung. Gerade in Bundesländern mit schon hoher Dichte an öffentlichen Angeboten wächst dieses im Verhältnis am stärksten. Dies trifft vor allem auf Bayern und Baden-Württemberg zu. Die ostdeutschen Bundesländer verzeichnen dagegen Rückgänge und nur geringe Anstiege, obwohl das öffentliche Weiterbildungsangebot hier relativ niedrig ist. Erstaunlich sind auch die Entwicklungen in Berlin und Hamburg. Beide Stadtstaaten zeichnen sich durch einen deutlichen Zuwachs aus.

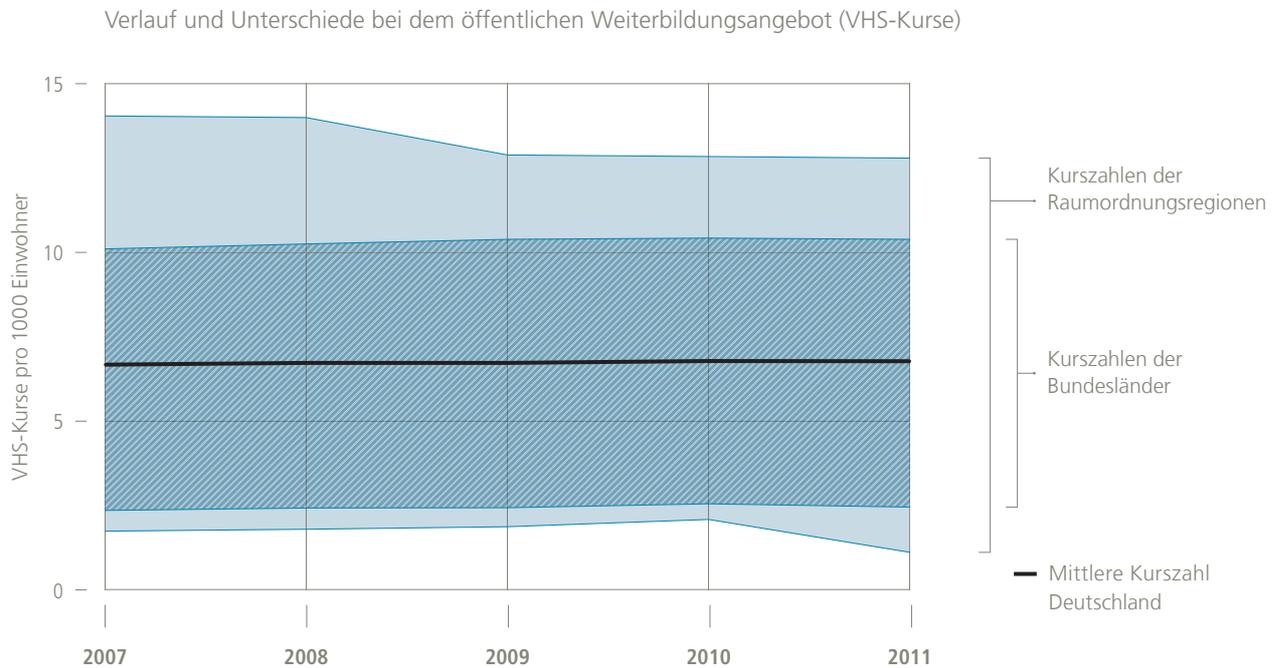
Auf Regionalebene weist besonders die Region Donau-Iller von 2007 bis 2012⁷ eine starke Zunahme der Volkshochschulangebote auf. Hier ist auch die Weiterbildungsbeteiligung um mehr als 3 Prozentpunkte gestiegen. Ebenfalls deutlich gestiegen sind die öffentlichen Kursangebote in Hochrhein-Bodensee, Main-Rhön, Schleswig-Holstein Süd-West sowie Ober-

franken-Ost. Insgesamt weisen 11 Regionen im Untersuchungszeitraum eine Zunahme um mehr als einen Kurs auf. Um mehr als einen Kurs zurückgegangen ist dagegen das Angebot in den Regionen südlicher Oberrhein, Landshut und Oberfranken-West. Auffällig ist, dass gerade in den Regionen Baden-Württembergs und Bayerns starke Veränderungen in beide Richtungen erfolgten, die sich auf Bundeslandebene dann zu einem positiven Trend aufsummieren. Im Norden der Republik sind die Veränderungen vergleichsweise moderat.

Zusammenhänge – Anstieg der Kurse geht mit erhöhter Teilnahmequote einher

Das öffentliche Weiterbildungsangebot der Volkshochschulen unterscheidet sich stark zwischen Ost- und Westdeutschland. Die signifikant niedrigere Angebotsdichte im Osten ist auf den niedrigen Stellenwert der Volkshochschulen in der DDR und die Fokussierung auf privatwirtschaftliche Weiterbildungsangebote im Zuge der Wiedervereinigung zurückzuführen. Die Veränderungen dieses Weiterbildungsangebots stellen keine homogenen Prozesse dar. Die Veränderungen im Süden der Republik zeigen, dass

⁷ | ⁸ Veränderung bis 2012 auf Basis der Daten von 2007 bis 2011 extrapoliert, um bei allen Trends des Deutschen Weiterbildungsatlas den gleichen Berichtszeitraum herzustellen.



Mittelwert der Kurszahl pro 1000 Einwohner in Deutschland und Streuung der regionalen Werte (Minimum, Maximum)

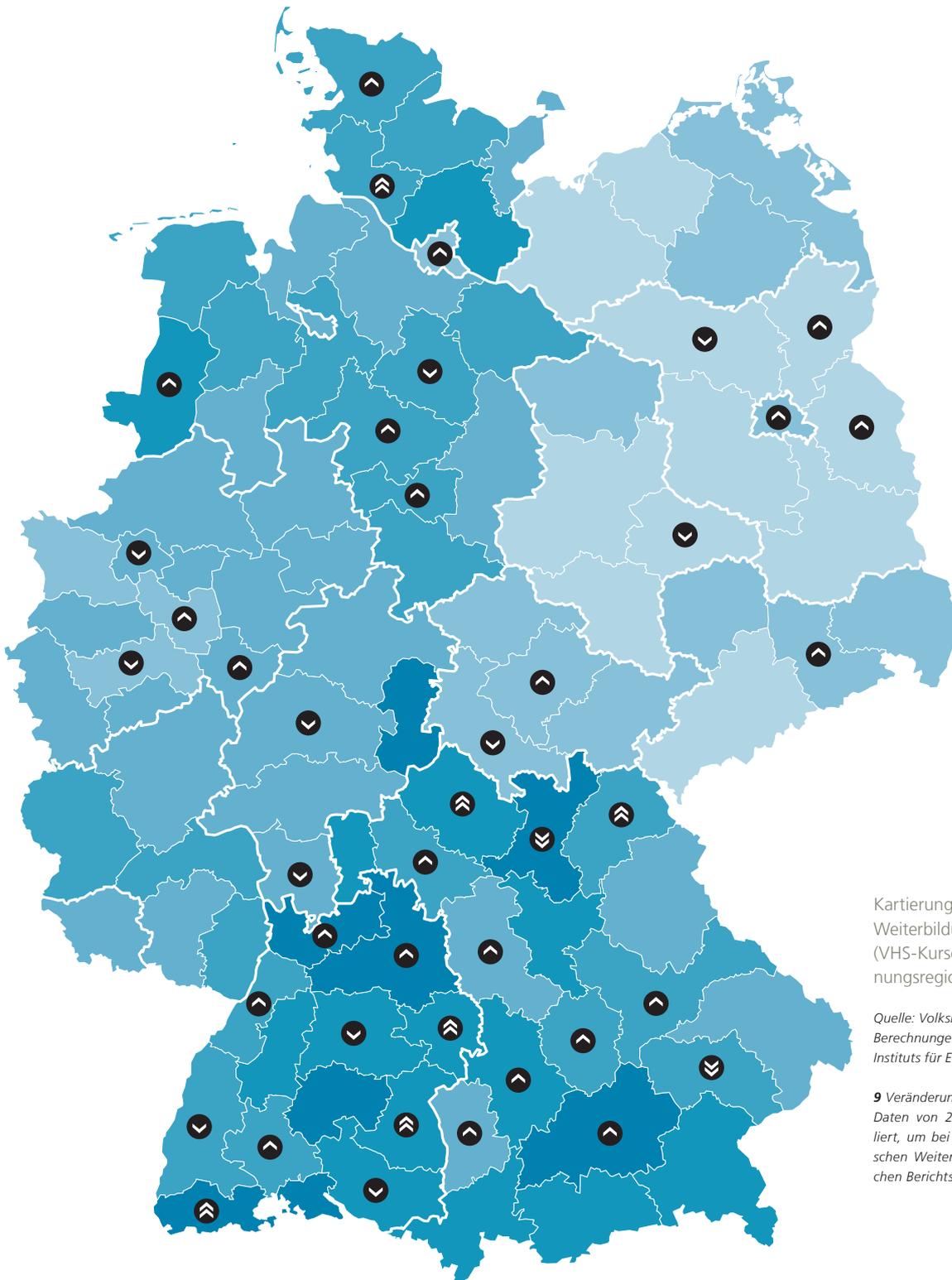
Quelle: Volkshochschulstatistik. Berechnungen des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung

schon in benachbarten Regionen die Entwicklung genau gegenläufig sein kann.

Die Ergebnisse des Deutschen Weiterbildungsatlas belegen zudem einen signifikanten Zusammenhang zwischen öffentlichem Kursangebot und der regionalen Weiterbildungsbeteiligung zwischen Deutschlands Regionen. Mit jedem Kurs pro 1.000 Einwohner steigt im Schnitt auch die Weiterbildungsbeteiligung um 0,3 Prozent.

Etwas stärker ausgeprägt ist dieser Zusammenhang bei der Veränderung der Kursangebote im Zeitverlauf. Erhöht sich das öffentliche Angebot um einen Kurs, steigt die Beteiligungsquote signifikant um 0,4 Prozent. Inwiefern Volkshochschulen hier auf eine regionale Nachfrage reagieren oder durch mehr Angebote zu mehr Beteiligung beitragen, lässt sich derzeit noch nicht sagen. Auf jeden Fall ergeben sich die Trends aus Veränderungen vor Ort und verfestigen in der Regel die schon bestehende

Angebotssituation im Bereich der öffentlichen Weiterbildung hinsichtlich des West-Ost Gefälles. Die regionalen Unterschiede bei den Volkshochschulkursen verstärken sich also eher, als dass sie abgebaut werden.



Kartierung des öffentlichen Weiterbildungsangebotes (VHS-Kurse) in Raumordnungsregionen

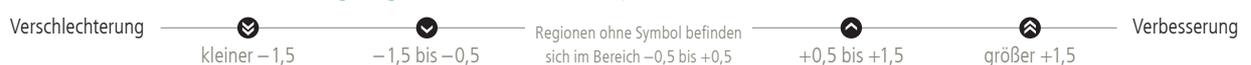
Quelle: Volkshochschulstatistik. Berechnungen des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung

9 Veränderung bis 2012 auf Basis der Daten von 2007 bis 2011 extrapoliert, um bei allen Trends des Deutschen Weiterbildungsatlas den gleichen Berichtszeitraum herzustellen.

Niveau des öffentlichen Weiterbildungsangebotes (in VHS-Kursen pro 1.000 Einwohner, 2007 – 2011)



Trend des öffentlichen Weiterbildungsangebotes (in VHS-Kursen pro 1.000 Einwohner, 2007 – 2012)⁹



Privatwirtschaftliches Weiterbildungsangebot

Durch die Wiedervereinigung im Osten stark aufgestellt

1.000 Bundesbürgern stehen im Jahr durchschnittlich 2,3 privatwirtschaftliche Weiterbildungseinrichtungen zur Verfügung. Wie sich das in den einzelnen Regionen darstellt, orientiert sich an klassischen Marktmechanismen: Nachfrage und Angebot bestimmen den Umfang. Privatwirtschaftliche Angebote entstehen überall dort, wo es einen Bedarf dafür gibt. Entsprechend vielfältig ist die Situation in den Regionen. Trotzdem zeigt sich mit Blick auf ganz Deutschland ein deutliches Ost-West-Gefälle: Im Osten der Republik ist das privatwirtschaftliche Weiterbildungsangebot pro Person höher als im Westen. Wie stark sich das Angebot in einer Region entwickelt, hängt vom bestehenden Umfang ab. Je gesättigter der Markt, desto geringer das Wachstum. Nimmt das privatwirtschaftliche Angebot zu, steigt die Weiterbildungsbeteiligung.

¹⁰ Gewichtet nach der Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

In der Bundesrepublik gibt es eine große Vielfalt privatwirtschaftlicher Weiterbildungsanbieter, die beispielsweise von Betrieben, der Bundesagentur für Arbeit oder Privatpersonen für Weiterbildungen engagiert und bezahlt werden. Der Weiterbildungsatlas untersucht alle privatwirtschaftlichen Weiterbildungseinrichtungen in Deutschland. Zu ihnen gehören Einzelpersonen wie beispielsweise Trainer, Dozenten und Honorarkräfte, aber auch Institutionen wie kleinere und mittlere Bildungsunternehmen oder große Weiterbildungskonzerne. 2011 gab es insgesamt 36.427 Anbieter, allerdings von sehr unterschiedlicher Größe. Die meisten haben nur wenige Mitarbeiter und verfügen über ein vergleichsweise geringes Angebot. Das wurde jedoch bei der Betrachtung des gesamten privatwirtschaftlichen Weiterbildungsangebotes berücksichtigt: Die einzelnen Einrichtungen flossen entsprechend ihrer Größe in die Berechnungen ein.

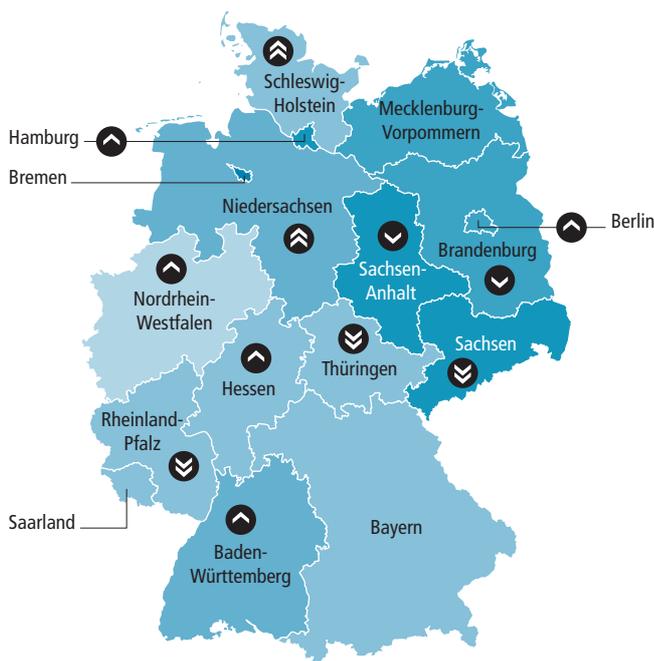
Für ein regionales privatwirtschaftliches Weiterbildungsangebot ist zu erwarten, dass es sich in Niveau, Form und Inhalt auf die regionalen Gegebenheiten und Bedürfnissen ausrichtet. Es sollte somit bundesweit nicht einheitlich sein, sondern sich der jeweiligen Nachfrage in den Regionen anpassen. Diese Nachfrage wiederum hängt von mehreren Faktoren ab: der regionalen Arbeitsmarktsituation, dem verfügbaren Einkommen der Einwohner sowie der

Frage, in welcher Form sich Weiterbildung für den Einzelnen vor Ort auszahlt.

Niveau des privatwirtschaftlichen Angebots – Im Osten höher als im Westen

Zwischen den Jahren 2007 und 2011 standen bundesweit durchschnittlich 2,3 privatwirtschaftliche Weiterbildungseinrichtungen¹⁰ je 1.000 Einwohner und Jahr zur Verfügung. Dieser Wert hat sich im Untersuchungszeitraum auf Bundesebene kaum verändert. Räumlich zeigen sich allerdings – wie schon beim Volkshochschulangebot – deutliche Unterschiede zwischen Ost und West. Nur dass in diesem Fall das Angebot im Osten größer ist. Auf 1.000 Einwohner und Jahr kommen dort im Schnitt 0,5 privatwirtschaftliche Weiterbildungsanbieter mehr als in Westdeutschland.

Das einwohnerbezogen geringste privatwirtschaftliche Angebot an Weiterbildung bietet Nordrhein-Westfalen (2,0). Die größte Angebotsdichte findet sich in Bremen (3,6 Weiterbildungseinrichtungen pro 1.000 Einwohner/Jahr). Die Stadt an der Weser (ohne Bremerhaven) führt mit einem etwas geringeren Wert auch im Regionenvergleich. Dies zeigt, dass in Bremerhaven eine besonders hohe Angebotsdichte vorliegen muss. Das Schlusslicht bildet die Region Landshut in Bayern mit 0,9 privatwirtschaftlichen Anbietern pro 1.000 Einwohner und Jahr. Liegen die Extremkandidaten in diesem Fall auch im



Kartierung des privatwirtschaftlichen Weiterbildungsangebotes in Bundesländern

Quelle: Statistisches Bundesamt, Unternehmensregister.

Berechnungen des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung

Norden bzw. Süden der Republik, so ergibt sich mit Blick auf alle Raumordnungsregionen ein klares Gefälle von Ost nach West.

Trends des privatwirtschaftlichen Weiterbildungsangebots – Geringes Wachstum bei hoher Angebotsdichte

Privatwirtschaftliche Weiterbildungsangebote sollten sich – wie schon eingangs erwähnt – nach marktwirtschaftlichen Mechanismen entwickeln und vor allem der lokalen Nachfrage folgen. Geht man von einer Sättigungsgrenze dieser Nachfrage aus, sollte das regionale Angebot umso geringer wachsen, je größer es bereits ist.

Tatsächlich bestätigen die Ergebnisse des Deutschen Weiterbildungsatlas diese Erwartung. Wie sich das privatwirtschaftliche Weiterbildungsangebot in einer Region entwickelt, richtet sich vor allem nach seinem bestehenden Umfang. Je gesättigter der Markt ist, desto geringer wächst das Angebot. Dies zeigen besonders anschaulich die Ergebnisse der ostdeutschen Bundesländer. Sachsen, Brandenburg und Sachsen-Anhalt weisen allesamt ein hohes Niveau und negative Trends auf. Besonders positiv fallen die Trends in Schleswig-Holstein und Niedersachsen aus. Insgesamt reichten die regiona-

len Veränderungen zwischen 2007 und 2012¹¹ von einer durchschnittlichen Abnahme um 1,6 (Altmark) bis hin zu einer Zunahme von 1,5 Einrichtungen (Mecklenburgische Seenplatte). In 5 Regionen hat sich die Angebotsdichte im Untersuchungszeitraum um mehr als eine Einrichtung verändert, was bei einer Spannweite der Werte von weniger als 3 Einrichtungen eine deutliche Veränderung darstellt.

Wie auch beim öffentlichen Weiterbildungsangebot lassen sich aus den Ergebnissen zum privatwirtschaftlichen Angebot keine allgemeingültigen Schlüsse ziehen. Allerdings sind Tendenzen zu erkennen, die für gewisse Substitutionseffekte zwischen den Angebotssegmenten des Weiterbildungsmarktes sprechen. So deuten die Ost-West Unterschiede beim öffentlichen und privaten Angebot auf Substitutionseffekte dieser beiden Segmente hin. Ob es ähnliche Effekte in anderen Bereichen gibt, sollte eingehender untersucht werden.

Zusammenhänge – Regionaler Bedarf bestimmt Angebotsumfang

Wird Weiterbildung „frei gehandelt“, richtet sie sich in Niveau und Trend offensichtlich nach den klassischen Marktmechanismen: Nachfrage

Niveau

gewichtete privatwirtschaftliche Weiterbildungseinrichtungen pro 1000 Einwohner, 2007 – 2011

Hohe Angebotsdichte

- größer 3,2
- 2,9 bis 3,2
- 2,6 bis 2,9
- 2,3 bis 2,6
- 2 bis 2,3
- kleiner 2

Geringe Angebotsdichte

Trend

gewichtete privatwirtschaftliche Weiterbildungseinrichtungen pro 1000 Einwohner, 2007 – 2012¹²

Verbesserung

- größer +0,3
- +0,1 bis +0,3

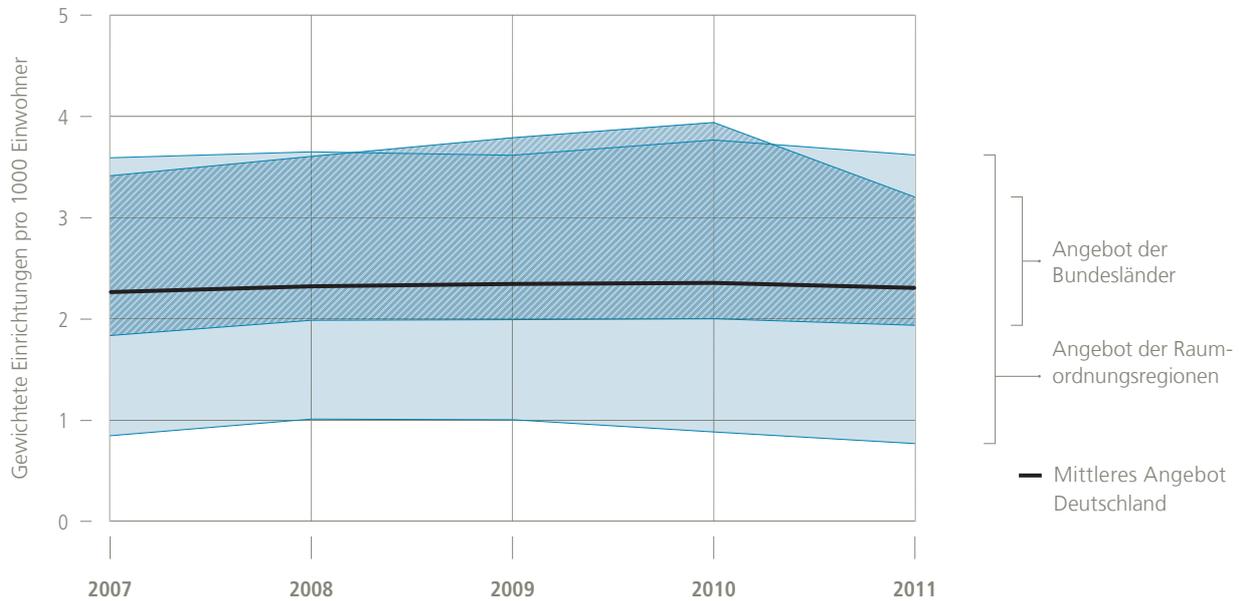
Regionen ohne Symbol befinden sich im Bereich –0,1 bis +0,1

- 0,3 bis –0,1
- kleiner –0,3

Verschlechterung

¹¹ | ¹² Veränderung bis 2012 auf Basis der Daten von 2007 bis 2011 extrapoliert, um bei allen Trends des Deutschen Weiterbildungsatlas den gleichen Berichtszeitraum herzustellen.

Verlauf und Unterschiede bei dem privatwirtschaftlichen Weiterbildungsangebot



Mittelwert der gewichteten Weiterbildungseinrichtungen pro 1000 Einwohner in Deutschland und Streuung der regionalen Werte (Minimum, Maximum)

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

Information zum Diagramm

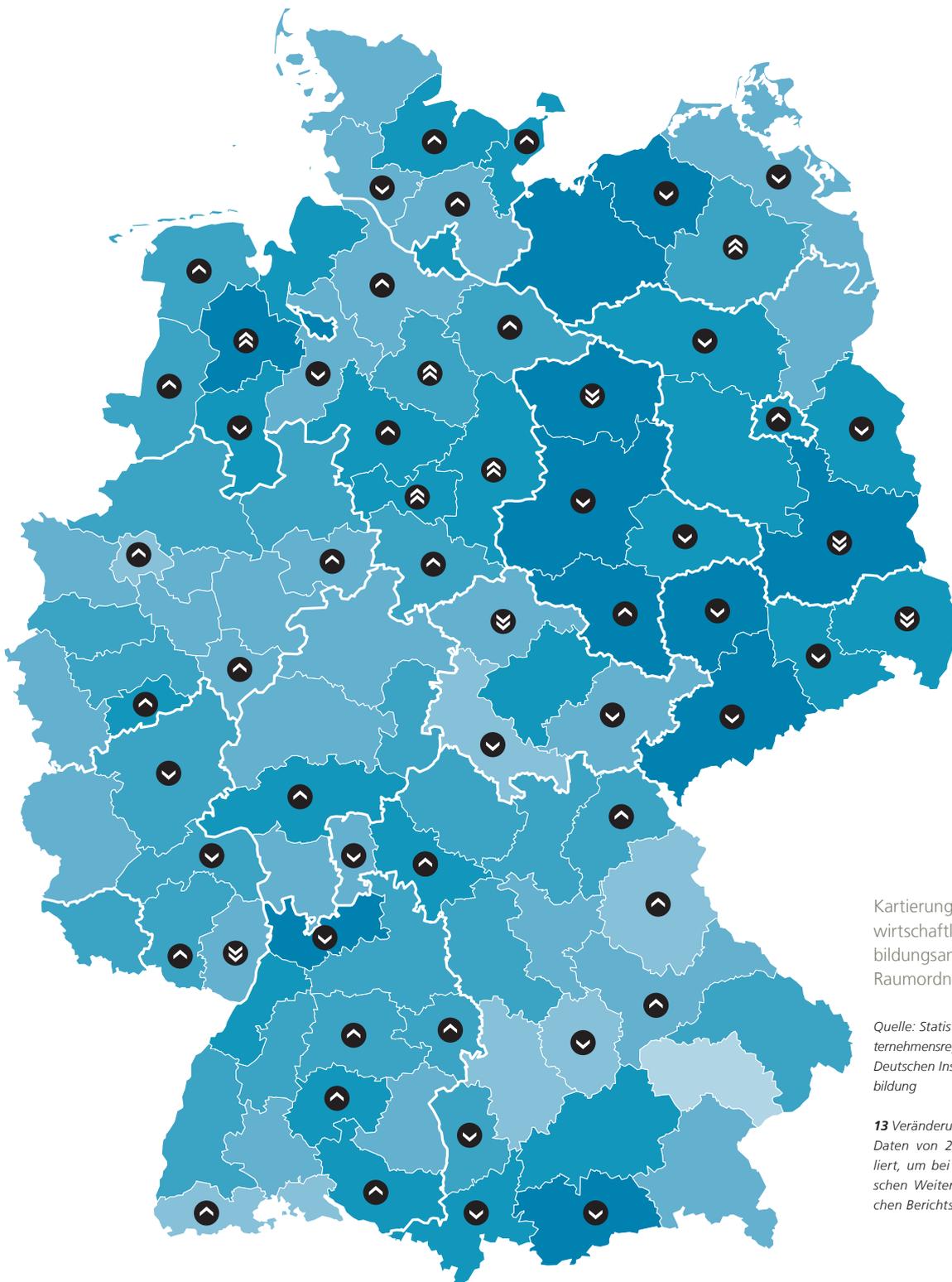
Das privatwirtschaftliche Weiterbildungsangebot der Bundesländer streut in den Jahren 2009 und 2010 stärker nach oben als das der Raumordnungsregionen. Das liegt daran, dass das Bundesland und die Raumordnungsregion Bremen nicht trennscharf abgegrenzt sind. So hat das Bundesland Bremen (mit Bremerhaven) ein höheres Angebot als die Raumordnungsregion Bremen (ohne Bremerhaven). Bremerhaven hat also offensichtlich ein besonders hohes privatwirtschaftliches Angebot.

und Angebot bestimmen den Umfang. Der privatwirtschaftliche Bereich kann zeitnah und bedarfsgerecht auf Bedürfnisse am Markt reagieren. Das erklärt wohl auch das größere privatwirtschaftliche Weiterbildungsangebot im Osten. Wirtschaft und Verwaltung wurden im Zuge der Wiedervereinigung Deutschlands neu strukturiert. Die meisten der ostdeutschen Erwerbstätigen mussten sich beruflich neu orientieren. Der Bedarf an Weiterbildung war groß, eine entsprechende Infrastruktur jedoch so gut wie nicht vorhanden. Privatwirtschaftliche Anbieter füllten die Lücke und bedienen den entsprechenden Bedarf bis heute. Deshalb liegt das Angebot an privatwirtschaftlichen Weiterbildungseinrichtungen im Osten immer noch deutlich über dem im Westen.

Neben den Unterschieden im Niveau belegt der Weiterbildungsatlas, dass die Veränderung des privatwirtschaftlichen Angebotes mit dem bestehenden Angebotsumfang zusammenhängt. Je stärker das Angebot bereits ausgebaut ist, desto geringer fällt in der Regel auch

das Wachstum aus. Privatwirtschaftliche Anbieter können also nur expandieren, solange auch ein Bedarf vorliegt und der regionale Markt nicht gesättigt ist. Der Bedarf hängt allerdings auch davon ab, wie gut die Bevölkerung vor Ort über den Nutzen von Weiterbildung und die entsprechenden Angebote informiert ist. Die Fallstudien konnten zeigen, dass diesbezüglich unabhängige Beratungsangebote sinnvoll sind.

Des Weiteren konnte erstmals gezeigt werden, dass mit dem privatwirtschaftlichen Angebot auch die regionale Teilnahme an Weiterbildung steigt. So geht eine Veränderung des privatwirtschaftlichen Angebotes mit einer Veränderung der regionalen Weiterbildungsteilnahme einher. Erhöht sich das Angebot vor Ort um eine Einrichtung/1.000 Einwohner, steigt die Teilnahmequote signifikant um 0,6 Prozent. Ob hier allerdings das Angebot einer gesteigerten Nachfrage folgt oder ein erweitertes Angebot zu mehr Nachfrage führt, lässt sich derzeit noch nicht sagen.



Kartierung des privatwirtschaftlichen Weiterbildungsangebotes in Raumordnungsregionen

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

¹³ Veränderung bis 2012 auf Basis der Daten von 2007 bis 2011 extrapoliert, um bei allen Trends des Deutschen Weiterbildungsatlas den gleichen Berichtszeitraum herzustellen.

Niveau des privatwirtschaftlichen Weiterbildungsangebotes

(in gewichteten Weiterbildungseinrichtungen pro 1.000 Einwohner, 2007 – 2011)



Trend des privatwirtschaftlichen Weiterbildungsangebotes

(in gewichteten Weiterbildungseinrichtungen pro 1.000 Einwohner, 2007 – 2012)¹³



Betriebliches Weiterbildungsangebot

Abhängig von der Wirtschaft vor Ort

Wirtschafts- und Dienstleistungszentren sind die entscheidenden Standorte für ein umfassendes betriebliches Weiterbildungsangebot. Strukturschwache Räume verzeichnen ein entsprechend geringes betriebliches Angebot. Damit unterscheiden sich die 96 bundesdeutschen Raumordnungsregionen teils deutlich voneinander. Für das Niveau der betrieblichen Weiterbildung ausschlaggebend sind regionale Wirtschaftsbedingungen, wie Branchenstruktur und Wirtschaftskraft. In fast allen Teilen Deutschlands entwickelt sich das betriebliche Weiterbildungsangebot positiv. Trotz eines Rückgangs während der Wirtschaftskrise nimmt es insgesamt zu.

14 Wurden gemessen als die Weiterbildungsaffinität von Betrieben (interne Kurse, externe Kurse, Tagungen und Vorträge) auf Bundeslandebene, verknüpft mit Daten des Unternehmensregisters auf Bundesland- und Regionalebene mit Informationen zur Branche und der Größe des Betriebes.

Betriebliche Weiterbildung sollte sich in Niveau und Entwicklung nach der regionalen Wirtschaftskraft und Branchenstruktur richten. Ausschlaggebend für den Umfang einzelner betrieblicher Angebote sind die Größe eines Betriebs und die Art der dort erbrachten Leistung. Weiterbildung findet verstärkt in großen Unternehmen statt und in Unternehmen, die Dienstleistungen anbieten. Somit ist zu erwarten, dass sich vor allem Großstädte und Wirtschaftsregionen durch ein umfangreiches betriebliches Weiterbildungsangebot auszeichnen. Der Weiterbildungsatlas betrachtet an dieser Stelle alle vier Millionen Betriebe (2011) in Deutschland.

Niveau des betrieblichen Weiterbildungsangebots – Konjunktur beeinflusst Angebot auf Bundes- und Regionalebene

Zwischen 2007 und 2011 standen den Deutschen pro 1.000 Einwohner und Jahr 39,6 betriebliche Weiterbildungsangebote¹⁴ zur Verfügung. Diese zeigen auf Bundesebene eine starke Abhängigkeit von der Konjunktur. So ist das betriebliche Angebot 2009 und 2010 im Zuge der Wirtschaftskrise eingebrochen. Erst 2011 stieg es wieder, dann sogar über das Niveau von 2007 und 2008. Im Ländervergleich haben die Hamburger die Nase vorn. Mit 52,5 betrieblichen Angeboten liegen sie mehr als ein Drittel über dem Bundesdurchschnitt. Brandenburg dagegen hat mit 30,3 Angeboten das

geringste betriebliche Weiterbildungsangebot. Auf der Regionalebene reicht die Spanne von 27,6 Angeboten in der Region Emscher-Lippe bis zu 61,5 Angeboten in München.

Beim Blick auf die Ergebnisse wird deutlich, dass die große Spannweite der regionalen Werte vor allem aus dem sehr umfassenden Weiterbildungsangebot einiger weniger Regionen resultiert. Zu den Raumordnungsregionen mit der größten durchschnittlichen Anzahl betrieblicher Angebote zählen neben München (61,5) die Region Oberland in Bayern (55,1), Rhein-Main (52,9) und Hamburg (52,5). Dem gegenüber stehen Regionen mit unter 30 Angeboten pro 1.000 Einwohner wie Emscher-Lippe (27,6), Nordthüringen (28,4) Uckermark-Barnim (28,5), Lausitz-Spreewald (29,2), Oderland-Spree (29,7) und Braunschweig (29,7). Das größte betriebliche Weiterbildungsangebot (in München) liegt damit mehr als das Doppelte über den niedrigsten.

In räumlicher Hinsicht entspricht das betriebliche Weiterbildungsangebot einer zu erwartenden Verteilung. Strukturschwächere Regionen weisen eher wenige Angebote auf und Wirtschafts- und Dienstleistungszentren bieten ein größeres Angebot an betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten. Besonders die Industrie-, Dienstleistungs- und Finanzzentren stehen hier als Leuchttürme heraus.

**Niveau**

betriebliche Weiterbildungsangebote pro 1000 Einwohner, 2007 – 2011

Hohe Angebotsdichte

- größer 50
- 46 bis 50
- 42 bis 46
- 38 bis 42
- 34 bis 38
- kleiner 34

Geringe Angebotsdichte

Trend

betriebliche Weiterbildungsangebote pro 1000 Einwohner, 2007 – 2012¹⁷

Verbesserung

- größer +12,5
- +7,5 bis +12,5
- +2,5 bis +7,5

Regionen ohne Symbol befinden sich im Bereich -2,5 bis +2,5

- kleiner -2,5

Verschlechterung

Kartierung des betrieblichen Weiterbildungsangebotes in Bundesländern

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

Trends des betrieblichen Weiterbildungsangebotes – Anstieg in fast allen Regionen

In den Jahren 2007 bis 2012¹⁵ ist die Zahl der betrieblichen Angebote bundesweit um durchschnittlich 7 Angebote pro 1.000 Einwohner gestiegen. Das ist trotz des krisenbedingten Einbruchs (2009 – 2010) ein deutlicher Trend nach oben. Auf Länderebene weisen Mecklenburg-Vorpommern (+15,7), Hessen (+14,3) und Baden-Württemberg (+11,6) die höchsten durchschnittlichen Zuwächse auf. Nur Hamburg (-0,6) und Thüringen (-3) nahmen leicht ab.

Die größte durchschnittliche Angebotssteigerung auf Regionalebene¹⁶ verzeichneten drei Regionen in Mecklenburg Vorpommern: Mecklenburgische Seenplatte (+16,6), Vorpommern (+16,3), Mittleres Mecklenburg/Rostock (+15,7). Ähnlich stark angestiegen ist das Angebot in den Regionen Rhein-Main (+15,4) und Bodensee-Oberschwaben (+15) – (Angaben jeweils pro 1.000 Einwohner und Jahr).

Allerdings gibt es auch Regionen, in denen die Zahl der betrieblichen Angebote abgenommen hat. Dazu zählen zunächst die Regionen in Thüringen, in denen das Angebot um 2,7 bis 3,4 zurückgegangen ist. Auch in München ist die Anzahl der Angebote um 2,4

pro Jahr und 1.000 EW gesunken. Hier muss allerdings berücksichtigt werden, dass München auch die Region mit dem größten Angebot an betrieblicher Weiterbildung ist. Die Region liegt knapp 60 Prozent über dem Bundesdurchschnitt. Die thüringischen Regionen liegen dagegen im Schnitt mehr als 20 Prozent unter dem bundesweiten Mittel von 39,6 betrieblichen Angeboten pro 1.000 Einwohner.

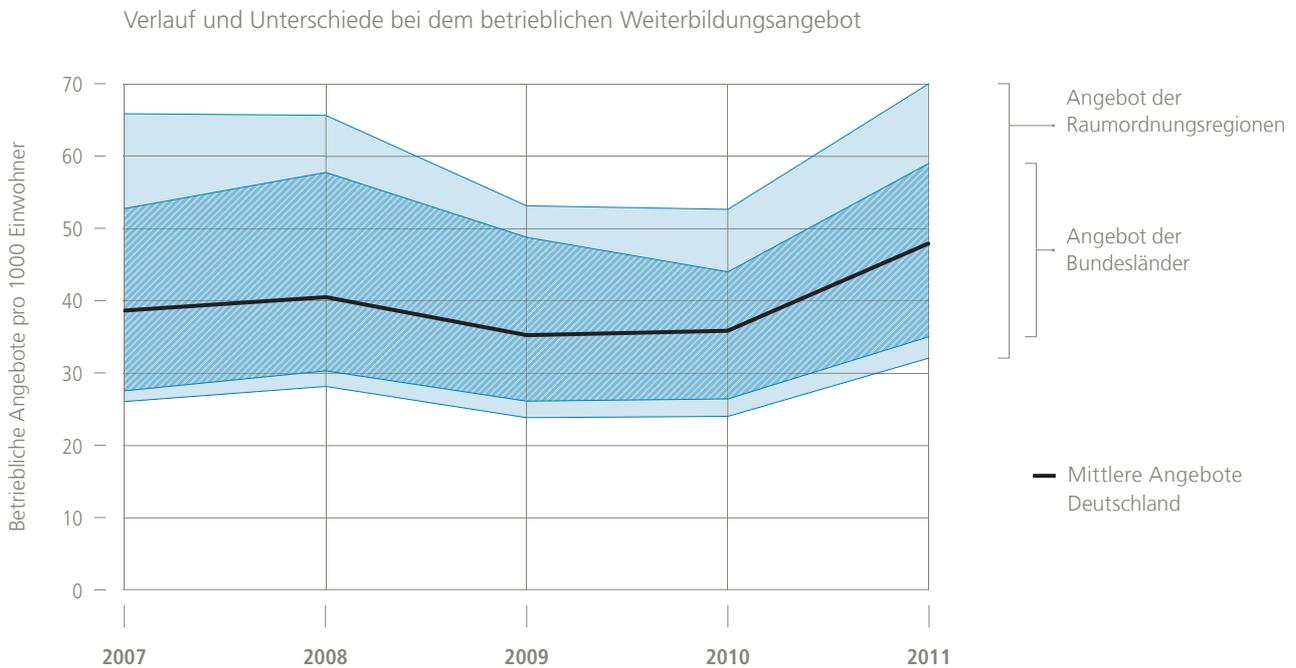
Vor allem das Bundesland und die Regionen in Thüringen weisen im Untersuchungszeitraum einen negativen Trend auf. Dies ist aufgrund einer geringen Angebotshöhe prekär, weil sich die schon eher schlechte Situation im Bereich der betrieblichen Weiterbildung noch zu verschlechtern scheint.

Zusammenhänge – Gesamte Weiterbildungsteilnahme stark mit betrieblichen Weiterbildungsangeboten verknüpft

Die Ergebnisse des Deutschen Weiterbildungsatlas zeigen, dass das Angebot betrieblicher Weiterbildung von der örtlichen Wirtschaftsstruktur und Wirtschaftskraft abhängt. So ergibt sich ein West-Ost-Gefälle, das die unterschiedliche Wirtschaftsstärke abbildet. Deshalb ist davon auszugehen, dass regionale

¹⁵ | ¹⁷ Veränderung bis 2012 auf Basis der Daten von 2007 bis 2011 extrapoliert, um bei allen Trends des Deutschen Weiterbildungsatlas den gleichen Berichtszeitraum herzustellen.

¹⁶ Auf der Ebene der Raumordnungsregionen kann nur die Anzahl der Betriebe nach Branche und Anzahl der Beschäftigten variieren. Die Wahrscheinlichkeit, dass Betriebe Weiterbildungsangebote machen, wurde auf Bundeslandebene gemessen und kann nur dort variieren.



Mittelwert des betrieblichen Weiterbildungsangebotes pro 1000 Einwohner in Deutschland und Streuung der regionalen Werte (Minimum, Maximum)

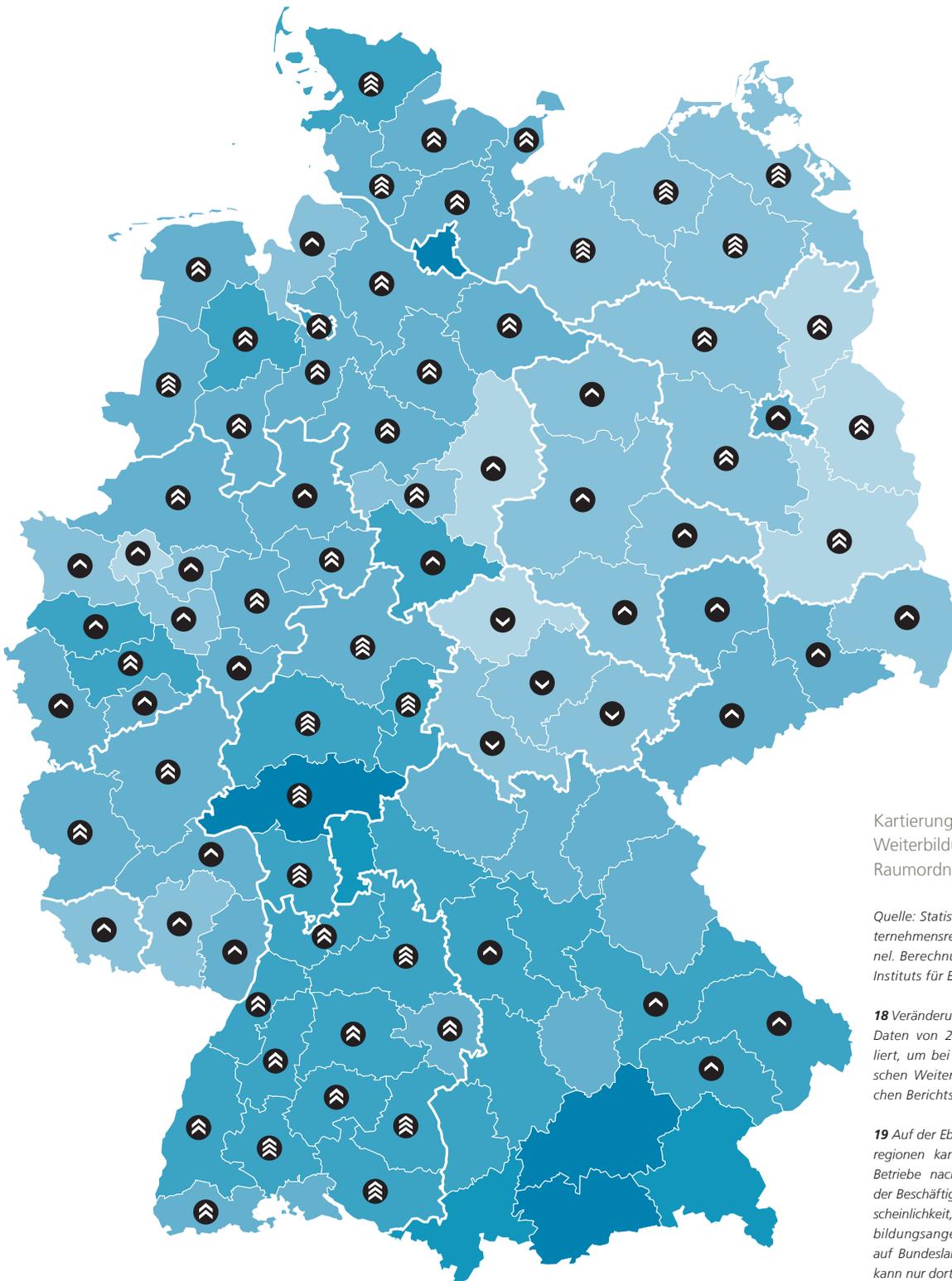
Quelle: Statistisches Bundesamt, Unternehmensregister; IAB-Betriebspanel.
Berechnungen des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung

Angebotsveränderungen auch der wirtschaftlichen Entwicklung vor Ort folgen. Entsprechend gibt es bei den Trends keine großräumigen Gefälle oder Unterschiede zwischen Nord und Süd bzw. Ost und West. Betriebliche Weiterbildung ist ein Ausdruck regionaler Wirtschaftsbedingungen und steigt im Untersuchungszeitraum in nahezu allen Regionen Deutschlands an – trotz des Einbruchs durch die Wirtschaftskrise in den Jahren 2009 und 2010.

Wie zu erwarten ist betriebliche Weiterbildung stark konjunkturabhängig. Die regionalen Angebote folgen der wirtschaftlichen Entwicklung, was für ausnahmslos alle Regionen gilt. Das ist vermutlich auch der Grund dafür, dass die Veränderung der betrieblichen Weiterbildungsangebote in den Regionen relativ gleichförmig verläuft. Das Angebot verändert sich in erster Linie entsprechend der ökonomischen Umstände.

Das betriebliche Angebot erklärt von allen betrachteten Angebotssegmenten die regio-

nenal Unterschiede in den Teilnahmequoten am besten. Regionen mit vielen betrieblichen Weiterbildungsangeboten weisen auch eine hohe Teilnahmequote auf. Regionale Unterschiede in der Teilnahmequote lassen sich zu mehr als 9 Prozent durch die betrieblichen Angebote erklären, und das obwohl auch allgemeinbildende Weiterbildungen als Teilnahmen gezählt wurden. Dieses Ergebnis zeigt, wie stark Weiterbildung und Wirtschaft verknüpft sind.



Kartierung des betrieblichen Weiterbildungsangebotes in Raumordnungsregionen

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

18 Veränderung bis 2012 auf Basis der Daten von 2007 bis 2011 extrapoliert, um bei allen Trends des Deutschen Weiterbildungsatlas den gleichen Berichtszeitraum herzustellen.

19 Auf der Ebene der Raumordnungsregionen kann nur die Anzahl der Betriebe nach Branche und Anzahl der Beschäftigten variieren. Die Wahrscheinlichkeit, dass Betriebe Weiterbildungsangebote machen, wurde auf Bundeslandebene gemessen und kann nur dort variieren.

Niveau des betrieblichen Weiterbildungsangebotes (in Angeboten pro 1.000 Einwohner, 2007 – 2011)



Trend des betrieblichen Weiterbildungsangebotes (in Angeboten pro 1.000 Einwohner, 2007 – 2012)^{18, 19}



Regionale Fallstudien

Blick in die Regionen

So vielfältig und verschieden wie die Regionen, so vielfältig und verschieden sind auch die Weiterbildungschancen und Weiterbildungsinfrastrukturen in Deutschland. Doch was beeinflusst eigentlich, ob sich Menschen in ihrer Region weiterbilden? Jenseits der datenbasierten Analysen haben wir in einigen Regionen genauer hingeschaut – auf deren wirtschaftliche, infrastrukturelle, und soziale Besonderheiten, wie auch auf die Weiterbildung selbst. Wissenschaftler des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung und der Freien Universität Berlin haben mit Menschen gesprochen, die vor Ort Weiterbildung tragen, fördern und entwickeln.

Für folgende sieben Raumordnungsregionen haben wir eigene Fallstudien erstellt: Lausitz-Spreewald, Altmark, Aachen, Donau-Ilter, Unterer Neckar, Main-Rhön und Schleswig-Holstein-Nord. Die Fallstudien der beiden letztgenannten Regionen betrachten besonders die Weiterbildungssituation von Geringqualifizierten.

Die Regionen wurden ausgewählt, weil sie besonders auffällige Werte oder Entwicklungen hinsichtlich ihrer Teilnahmequote bzw. Potenzialausschöpfung bei der Weiterbildung aufweisen. Das heißt, die Trends in der Weiterbildungsbeteiligung verlaufen in diesen Regionen entweder konstant jenseits der Erwartungswerte oder zeigen eine besonders deutliche Entwicklung. Wir haben uns gefragt, welche regionalen Faktoren diese Besonderheiten erklären. Was beeinflusst also das Weiterbildungsangebot und die Weiterbildungsnachfrage? Ist es die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung? Sind es verkehrstechnische Anbindungen – also die Erreichbarkeit von Weiterbildungsangeboten? Liegt es am Zusammenspiel von Trägern, Förderern, Kommunen und Unternehmen? Oder an der Art und Präsentation der Weiterbildungsangebote?

Die Betrachtung zentraler Kennzahlen der Region stellt den Startpunkt jeder Fallstudie dar. Je Region wurden darüber hinaus Einrichtungen bzw. Träger – von öffentlich finanzierten Weiterbildungseinrichtungen über Wirtschaftsverbände bis zu privaten Weiterbildungsinstituten – ausgewählt, um mit verantwortlichen Mitarbeitern Interviews über die Entwicklung der regionalen Weiterbildungslandschaft seit dem Jahr 2007 zu führen.

Weiterbildung umfasst vieles, was den Horizont eines Menschen erweitert – sowohl in beruflicher als auch in privater Hinsicht. Dem einen eröffnet eine Weiterbildung neue Perspektiven im Job, dem anderen macht ein Sprachkurs vielleicht einfach Freude und gibt das gute Gefühl, etwas für sich zu tun. Allerdings spielt die berufliche Weiterbildung mit Abstand die größte Rolle. Die Teilnahme an einer Weiterbildung ist häufig enger mit beruflichen Interessen verknüpft als mit privaten. Auch deshalb wird ein besonderes Augenmerk auf die berufsbezogene Weiterbildung vor Ort gelegt.

Die folgenden Fallstudien erlauben kein abschließendes Urteil über die regionalen Einflüsse auf die Weiterbildung. Sie lassen aber interessante Schlüsse zu, zeigen Probleme auf und geben Hinweise auf Erfolgsfaktoren, die für die Zukunft der regionalen Weiterbildungslandschaft Impulse geben können. Zudem helfen sie Akteuren in anderen Regionen, Risiken und Chancen innerhalb ihrer Weiterbildungsstrukturen zu erkennen und Potenziale vor Ort besser auszuschöpfen – für mehr gesellschaftliche Teilhabe, beruflichen Erfolg, soziale Sicherheit und Wohlbefinden der Menschen in ihrer Region.

Die Langfassungen der Fallstudien sind dem Ergebnisbericht des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung beigelegt und unter folgender Adresse abrufbar:



www.ergebnisbericht.deutscher-weiterbildungsatlas.de



Schleswig-Holstein Nord

ROR 102 wurde ausgewählt, weil sich die Teilnahmequote der Geringqualifizierten besonders positiv entwickelt hat.

Seite 54



Altmark

ROR 1501 wurde ausgewählt, weil die Teilnahmequote von einem leicht überdurchschnittlichen Wert deutlich zurückgegangen ist.

Seite 44



Lausitz-Spreewald

ROR 1202 wurde ausgewählt, weil sich die Teilnahmequote stark erhöht hat und die Region die Erwartungen gegen Ende sogar übertrifft.

Seite 42



Aachen

ROR 501 wurde ausgewählt, weil die Teilnahmequote konstant niedrig ist und hinter den Erwartungen zurückbleibt.

Seite 50



Main-Rhön

ROR 909 wurde ausgewählt, weil die Teilnahmequote der Geringqualifizierten konstant hoch ist und deutlich über den Erwartungen liegt.

Seite 52



Unterer Neckar

ROR 812 wurde ausgewählt, weil die Teilnahmequote zunächst hinter den Erwartungen zurückblieb, diese aber gegen Ende übertroffen werden.

Seite 48



Donau-Iller (Bayern)

ROR 904 wurde untersucht, weil die Teilnahmequote bis 2011 stetig anstieg und die Erwartungen übertroffen werden.

Seite 46

1. Region Lausitz-Spreewald

Eine ländliche Region nimmt ihre Zukunft ins Visier

In der Region Lausitz-Spreewald südlich von Berlin wurde eine Fallstudie durchgeführt, weil sich die Weiterbildungsteilnahme dort zwischen 2007 und 2012 deutlich erhöht hat. Die Zunahme der Teilnahmequote um 3,2 Prozentpunkte zahlte sich vor allem in einer gestiegenen Potenzialausschöpfung aus (+35,6 Prozentpunkte). So startete die Region 2007 mit einer Teilnahmequote, die nur 78 Prozent der statistischen Erwartungen erfüllte. Die Teilnahmequote wuchs aber stetig und lag ab 2009 über der Erwartung, was in einer Potenzialausschöpfung von 119 Prozent resultierte. Zuletzt pendelte sich diese bei rund 110 Prozent ein.

Lausitz-Spreewald



Der erste Halt auf der Reise durch die deutsche Weiterbildungslandschaft ist Cottbus, das Oberzentrum der Raumordnungsregion Lausitz-Spreewald. Wir sind im dünn besiedelten südlichen Brandenburg. Zur Region gehören die Stadt Cottbus sowie die Landkreise Dahme-Spreewald, Elbe-Elster, Oberspreewald-Lausitz und Spree-Neiße. Auf 7.180 Quadratkilometern Fläche lebten hier im Jahr 2011 rund 619.000 Einwohner – und es werden immer weniger, denn die Gesamtbevölkerung schrumpft kontinuierlich. Vor allem die Jüngeren gehen. Von denen, die bleiben, werden viele zu Arbeitsplatz- und Bildungswanderern. Wer sich innerhalb der Region mit dem Auto bewegt, ist länger unterwegs als im Bundesdurchschnitt.

Das Bruttoinlandsprodukt von 26.300 Euro je Einwohner lag 2011 deutlich unter dem deutschen Schnitt (31.700 Euro), aber über dem brandenburgischen (22.600 Euro). Dies spricht für eine verhältnismäßig gute, aber absolut gesehen immer noch geringe Wirtschaftskraft der Region. Des Weiteren ist die gesamte Region Lausitz-Spreewald von hoher Arbeitslosigkeit geprägt. Sie war 2011 mit 9,6 Prozent fast doppelt so hoch wie der bundesdeutsche Schnitt.

Planungsregion mit großem Entwicklungsbedarf

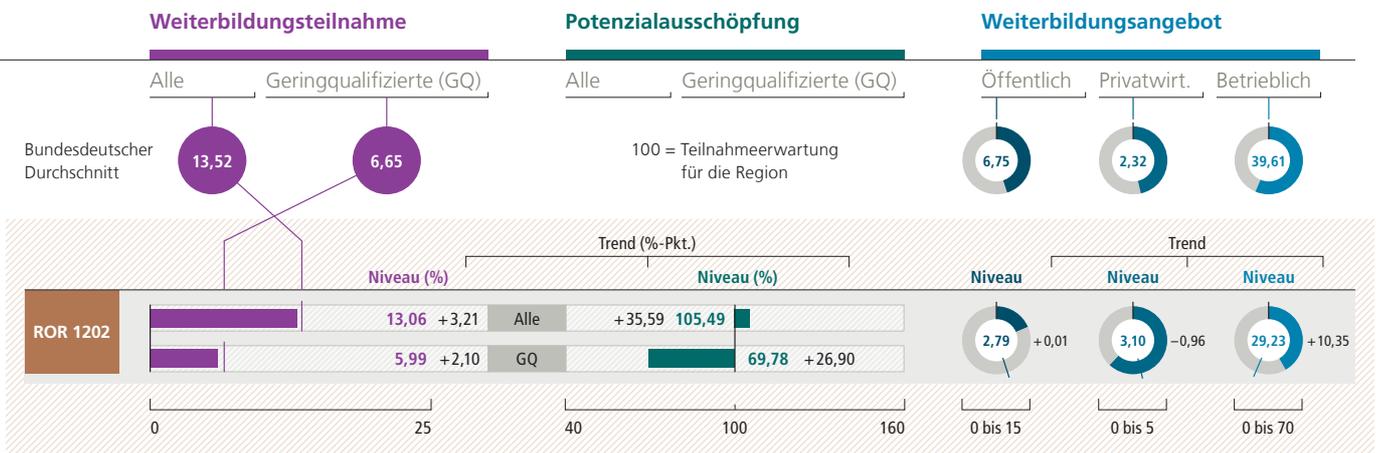
Lausitz-Spreewald ist Brandenburgs flächenmäßig größte Planungsregion mit sehr heterogenen Entwicklungsbedarfen. Im Zentrum steht

die demografische Entwicklung: Bis zum Jahr 2020 wird ein weiterer Bevölkerungsrückgang auf 600.000 Einwohner erwartet. Vor allem der berlinferne Raum wird den Prognosen zufolge deutlich stärker verlieren als die an Berlin grenzenden Gebiete. Dort hofft man auf positive Arbeitsmarkt-Impulse durch den Airport Berlin-Brandenburg-International.

Ein Aspekt des demografischen Wandels ist die Nachwuchs- und Fachkräftesicherung. Hier müssen nach Ansicht von Experten der Region Rahmenbedingungen geschaffen werden, welche vorhandene Arbeitsplätze sichern und neue schaffen. Vor allem aber sollen Jugendliche davon abgehalten werden, die Region zu verlassen.

Erklärtes Ziel ist es, die Kommunikation von Kommunen zu fördern und zu stärken, Netzwerke aufzubauen und neue Formen der Zusammenarbeit zu entwickeln – unter anderem im Bereich der Wirtschaftsförderung. Neue Wirtschaftszweige müssen angesiedelt werden, alleine schon deshalb, weil die regionale Braunkohleindustrie in absehbarer Zeit immer stärker an Bedeutung verliert.

Cottbus kann als Hochschulstandort und Wachstumskern zur Entwicklung der Region dienen, zum Beispiel durch Technologietransfer und die Aus-/Weiterbildung von Fachkräften. In diesem Zuge ist auch angestrebt, die starke Dominanz des Dienstleistungssektors in Cottbus (90 Prozent Wirtschaftsanteil) durch



Die Atlas-Ergebnisse der Region **Lausitz-Spreewald** auf einen Blick

eine stärkere Orientierung hin zu Technologie und Industrie einerseits und zu Bildung und Forschung andererseits auszugleichen. Ebenfalls im Blickfeld der wirtschaftlichen Entwicklung ist der Tourismus – unter anderem in ehemaligen Braunkohle-Fördergebieten.

Gemeinsamer Ausbau berufsbezogener Weiterbildung als Standortfaktor

Bildung und Weiterbildung spielen auch eine wichtige Rolle für verschiedene Kooperationen und Netzwerke. Diese haben sich formiert, um gemeinsam strukturelle, wirtschaftliche und arbeitsmarkttechnische Probleme zu lösen. Dabei blickt man auch über den regionalen Tellerrand. So strebt beispielsweise das vom Bundesfamilienministerium geförderte „Netzwerk Lernende Lausitz“ eine grenzüberschreitende Weiterbildung gemeinsam mit polnischen Institutionen an.

Weiterbildung in der Region umfasst ein Spektrum aus kommunal-öffentlichen, wirtschaftsnahen und privaten Einrichtungen bzw. Trägern. Nach geltendem Landesgesetz ist die kommunal verantwortete Weiterbildung mit der Schulverwaltung gekoppelt. Experten berichten über Aufgeschlossenheit auch gegenüber Themen, durch die die formale Bildungsbeteiligung gestützt wird – zum Beispiel Nachhilfe für Schüler.

Darüber hinaus wollen Experten aus dem Kreis der kommunalen Träger die berufsbezogene Weiterbildung ausbauen, unter anderem durch Sprachkurse und durch mehr Angebote im Bereich der Grundbildung. Vernetzungen kommunaler Weiterbildungseinrichtungen mit den übrigen Verwaltungsressorts führen außerdem zu Bildungs- und Beratungsangeboten, die

auf Beschäftigung im öffentlichen Sektor ausgerichtet sind.

Verschiedene Vertreter wirtschaftsnaher Bildungsträger und Einrichtungen nannten in den Fachgesprächen wiederholt die in der Region bestehenden Vernetzungsinitiativen: Hier werden Interessen und Bedarfe von Unternehmen mit der Fachkräfteentwicklung und Bildungsförderung zusammengeführt. Fachkräfteentwicklung, so die regionale Expertenmeinung, gilt als wichtiger Faktor, um die Region attraktiver und für Neuansiedler interessant zu machen.

Fazit

Der Blick auf das ländliche und wirtschaftlich schwächere Lausitz-Spreewald zeigt eine Region, die im Umbruch nicht resigniert, sondern die Zukunft im Blick hat: neue Impulse mit dem Airport Berlin-Brandenburg-International, Synergien mit dem Ballungsraum Berlin und Chancen durch einen forcierten Tourismus. Gefahr erkannt, Gefahr gebannt? Zumindest wird nach Möglichkeiten gesucht, wie sich neue Wirtschaftszweige und Unternehmen ansiedeln lassen und wie dadurch Fachkräfte und eine junge Bevölkerung in der Region gehalten und gefördert werden können. Neue, wachsende Netzwerke zwischen Wirtschaft, Kommunen und Weiterbildungsträgern bringen Schwung in die Weiterbildungslandschaft und dürften einen großen Anteil am außerordentlichen Anstieg in der Weiterbildungsteilnahme haben.

👁 Eine ausführliche Lesehilfe zu den Ergebnisgrafiken des Deutschen Weiterbildungsatlas finden Sie auf [Seite 78](#)

Dieser Text basiert auf einer wissenschaftlichen Fallstudie von **Prof. Dr. Harm Kuper** und Mitarbeiter/innen (Johannes Christ, Nadine Lohse, Katharina Hoppe, Stephanie Gerlach), die an der der Freien Universität Berlin durchgeführt wurde.

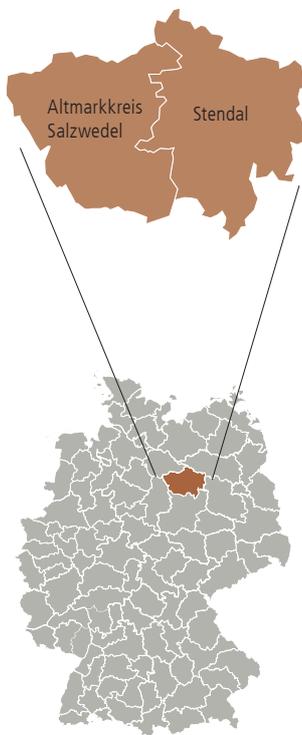
Die ausführliche Fallstudie findet sich in dem Ergebnisbericht des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung unter www.ergebnisbericht.deutscherweiterbildungsatlas.de

2. Altmark

Geringe Perspektiven, sinkende Teilnahme

Die Raumordnungsregion Altmark in Sachsen-Anhalt wies 2007 eine Teilnahmequote von 12,5 Prozent auf. Damit lag sie leicht unter dem Bundesdurchschnitt, übertraf aber ihre statistischen Erwartungen um 4,9 Prozent. Im Laufe des Untersuchungszeitraums sank die Teilnahmequote pro Jahr um durchschnittlich 6,6 Prozentpunkte. Dieser deutlich negative Trend resultiert in einer Potenzialausschöpfung von 74,4 Prozent zwischen 2007 und 2012. Zum Ende des Untersuchungszeitraums wurden sogar nur 50 Prozent des Potenzials ausgeschöpft. Die in der Altmark durchgeführte Fallstudie sollte Hinweise liefern, wie es zu einem solchen Rückgang der Teilnahmequote kam.

Altmark



Nächste Station ist Stendal. Hier ist das Zentrum der Altmark, einer 4.716 Quadratkilometer großen Raumordnungsregion im Norden von Sachsen-Anhalt. Die rund 209.000 Einwohner leben in zwei Kreisen: dem Landkreis Stendal und dem Altmarkkreis Salzwedel. Mit einer Bevölkerungsdichte von rund 43 Einwohnern je Quadratkilometer ist dies das am dünnsten besiedelte Gebiet Deutschlands. Und während die Bevölkerung in den letzten fünf Jahren über 5 Prozent schrumpfte, stieg das Durchschnittsalter kontinuierlich an.

Weite Wege zu Versorgungsstrukturen und damit auch zu vielen Weiterbildungsmöglichkeiten bestimmen das Leben in der Altmark: 23 Minuten beträgt die durchschnittliche PKW-Fahrzeit zum nächsten Mittelzentrum, 69 Minuten bis zum nächsten Oberzentrum. Das ist fast doppelt so viel wie im Bundesdurchschnitt.

Region mit unterdurchschnittlicher Wirtschaftskraft

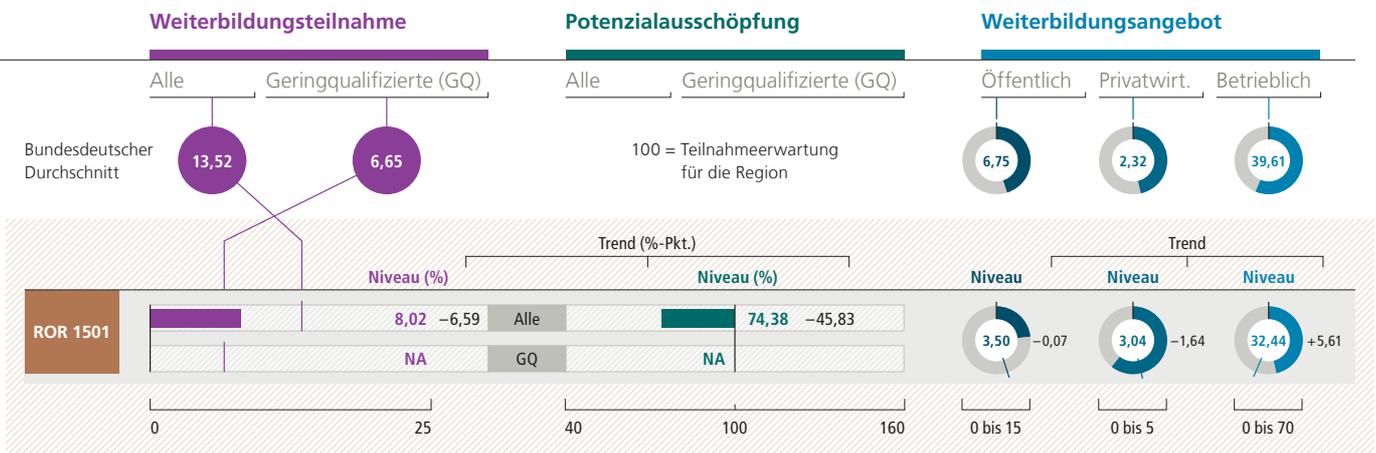
Die wirtschaftliche Schwäche der Region zeigt sich beim Bruttoinlandsprodukt 2011: Es lag bei 20.400 Euro je Einwohner in der Region Altmark, der Bundesdurchschnitt betrug 31.700 Euro. Doch selbst im Landesvergleich (22.300 Euro) ist das unterdurchschnittlich.

Kleine und mittlere Unternehmen sowie die Landwirtschaft bieten nicht ausreichend Arbeitsplätze für alle Einwohner, weshalb viele Menschen zu ihrer Arbeitsstätte auspendeln. Die

Arbeitslosigkeit lag 2011 in der Region bei 10 Prozent. Typisch für die neuen Bundesländer: Im Vergleich zum Bundesdurchschnitt steht die Bevölkerung der Altmark bei den beruflichen Abschlüssen überdurchschnittlich gut da.

Aus wirtschaftlicher Sicht steht die Region vor großen Herausforderungen. Der Bereich der Erdgasförderung beispielsweise gehört zu den Feldern, die auf dem Rückzug sind. Bis 2017 soll Schluss sein. Bioenergie soll in der Region einen neuen Stellenwert bekommen. Allerdings werden bislang kaum Betriebe angesiedelt, die mit der Branche zu tun haben. Das Know-how kommt von außen. Ein verstärkter Bedarf an Arbeitskräften ist also weder in diesem Segment noch in anderen flankierenden Branchen zu erwarten. Damit besteht auch kein Bedarf an einer entsprechenden beruflichen Weiterbildung. Mögliche Perspektiven für neue Beschäftigungsverhältnisse - und somit auch eine Nachfrage nach Weiterbildung - könnte dagegen der demografische Wandel mit seinem erhöhten Bedarf an Pflegepersonal mit sich bringen. Ebenso könnten sich Chancen aus der touristischen Entwicklung der Region ergeben - unter anderem durch den Ausbau des Radwegenetzes, wodurch Urlauber angezogen werden soll.

Im Mittelpunkt des regionalen Entwicklungskonzepts steht die Sicherung der Netzwerkstrukturen ansässiger Unternehmen. Die Unternehmen sollen sich auch überregional vernetzen, Arbeitsplätze sollen geschaffen und gesi-



Die Atlas-Ergebnisse der Region **Altmark** auf einen Blick

chert werden. Geld für übergeordnete Entwicklungsprojekte stammt größtenteils aus Europäischen Fonds, wie zum Beispiel dem Fonds für Regionale Entwicklung (EFRE), dem Europäischen Sozialfonds (ESF) und dem Europäischen Landwirtschaftsfonds für Ländliche Entwicklung (ELER). Das Land Sachsen-Anhalt finanziert Förderinitiativen, die auf Weiterbildungszielen.

Insbesondere wirtschaftsnahe Einrichtungen berichten in der Region Altmark über landesseitig gut ausgestattete Weiterbildungsprogramme. Die Anbieter fachlich berufsbezogener Weiterbildung klagen allerdings über ein sinkendes Niveau der Teilnehmer. Erklärt wird dies damit, dass viele Höherqualifizierte außerhalb der Region arbeiten. In der Region selbst kommen damit vor allem diejenigen für eine Weiterbildung in Frage, die eher gering qualifiziert sind.

Kommunale Anbieter (VHS) schätzen die kulturellen und freizeitbezogenen Interessen der Bevölkerung als stabil ein. Hier sind es vor allem Frauen, die Weiterbildungsangebote wahrnehmen. Kritisch sehen kommunale Anbieter die Stundensätze, die sie ihren Dozenten zahlen können: In Kombination mit weiten Anfahrtswegen seien Lehraufträge – zum Beispiel an den Volkshochschulen – für die Dozenten wenig attraktiv.

Weiterbildungsexperten der Region berichten, dass die Bundesagentur für Arbeit in den vergangenen Jahren entsprechenden Budgets weiter gekürzt hat. Das führte nicht nur zu einem verstärkten Konkurrenzdruck unter den privaten Anbietern, sondern letztendlich auch zu weniger Weiterbildungsmöglichkeiten vor Ort.

Erhalt von Arbeitsplätzen steht im Vordergrund

Insgesamt spiegelt die Region Altmark die klassischen Probleme einer schrumpfenden ländlichen Region wider: Schwindende berufliche Perspektiven lassen immer mehr gut Qualifizierte abwandern. Bei stetig sinkender Bevölkerung steht der Erhalt regionaler Beschäftigungsverhältnisse im Vordergrund. Aber: Die Ansiedlung neuer Unternehmen hat derzeit wenig Perspektive. Aufgrund mangelnder Chancen am Arbeitsmarkt bestehen für Arbeitslose kaum Anreize, um an einer (beruflichen) Weiterbildung teilzunehmen. Sinkende Fördermittel verstärken diese Entwicklung möglicherweise.

Als besondere Hürde beim Zugang zum Weiterbildungsangebot sticht zusätzlich dieverkehrliche Gesamtsituation einer dünn besiedelten Region hervor. Eine stärkere Vernetzung zwischen kommunalen, wirtschaftszugehörigen und privaten Weiterbildungsanbietern könnte Weiterbildungsinteressierten entsprechende Angebote näher bringen und die Weiterbildungsbe teiligung erhöhen, oder zumindest ein weiteres Absinken der Teilnahme verhindern.

Fazit

In der Altmark leidet auch die Weiterbildung unter der wirtschaftlichen Schwäche der Region. Hier zeigt sich exemplarisch der dringende Bedarf an zukunftsweisenden politischen Handlungs- und Investitionskonzepten für strukturschwache Regionen. Denn mit dem schwindenden Bedarf an weitergebildeten Arbeitskräften sinkt die Bereitschaft und das Engagement fördernder Akteure. Es droht die Resignation. Dabei kann Weiterbildung die Innovationsfähigkeit einer Region unterstützen.

👁 Eine ausführliche Lesehilfe zu den Ergebnisgrafiken des Deutschen Weiterbildungsatlas finden Sie auf [Seite 78](#)

Dieser Text basiert auf einer wissenschaftlichen Fallstudie von **Prof. Dr. Harm Kuper** und Mitarbeiter/innen (Johannes Christ, Nadine Lohse, Katharina Hoppe, Stephanie Gerlach), die an der der Freien Universität Berlin durchgeführt wurde.

Die ausführliche Fallstudie findet sich in dem Ergebnisbericht des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung unter www.ergebnisbericht.deutscherweiterbildungsatlas.de

3. Donau-Iller (Bayern)

Hoher Weiterbildungsbedarf trifft hervorragende Infrastruktur

Die Region Donau-Iller erstreckt sich über zwei Bundesländer. Untersucht wurde in der folgenden Fallstudie der bayrische Teil. Die Region zeichnet sich durch eine steigende Teilnahmequote aus und damit verbunden auch durch einer steigenden Potenzialausschöpfung. Vor allem zwischen 2009 und 2011 steigt die Teilnahmequote und liegt mit knapp 16 Prozent deutlich über dem Bundesdurchschnitt. Dies führt in diesem Zeitraum zu einer Potenzialausschöpfung von etwa 125 Prozent. Die Erwartung wird also um ein Viertel übertroffen. Im Mittel weist die Region sowohl eine überdurchschnittliche Teilnahmequote auf als auch eine Potenzialausschöpfung von über 100 Prozent.

Donau-Iller (Bayern)



Willkommen in Neu-Ulm. Das direkt angrenzende Ulm sowie die Stadt Memmingen sind die beiden Oberzentren der Raumordnungsregion Donau-Iller. Das Besondere: Die Region erstreckt sich über die beiden Länder Baden-Württemberg (Landkreis Biberach und Alb-Donau-Kreis) und Bayern (Landkreise Günzburg, Neu-Ulm und Unterallgäu). Im bayrischen Teil der Region Donau-Iller, auf den hier ein genauerer Blick geworfen werden soll, leben 463.000 Einwohner. Die Bevölkerungsdichte in der Region ist sehr unterschiedlich und reichte 2011 von 585 Einwohnern pro km² in der die Stadt Memmingen bis zu 110 Einwohner pro km² im Kreis Unterallgäu. Verkehrstechnisch ist die Region gut erschlossen. Ein Mittelzentrum ist mit dem Auto in durchschnittlich 8 Minuten erreichbar, ein Oberzentrum in 19 Minuten und der nächste Autobahnanschluss ebenfalls in 8 Minuten.

Die Region zieht Arbeitskräfte an

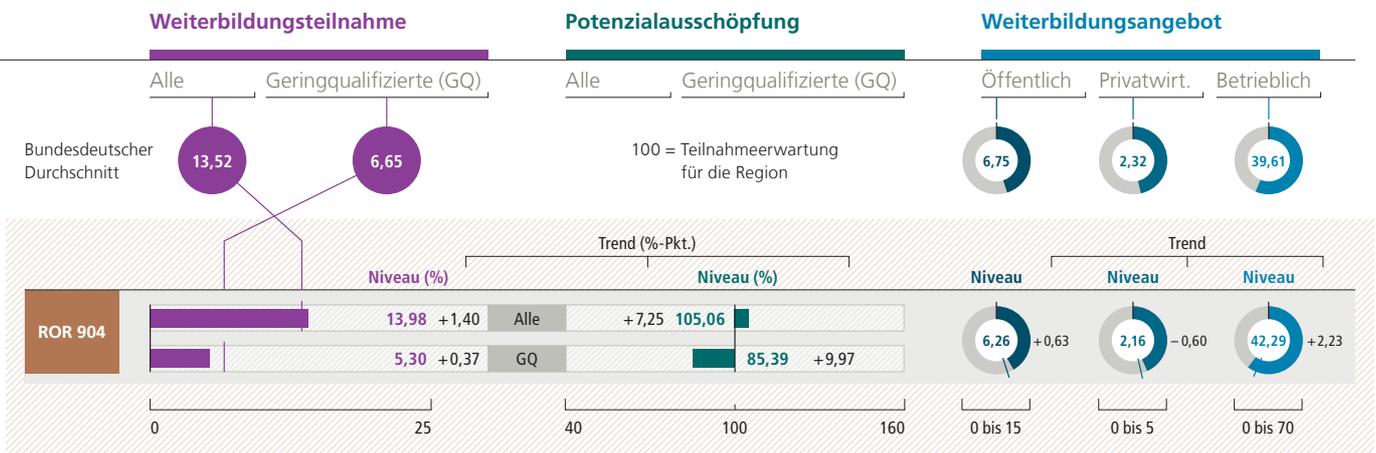
Deutliche Wanderungsgewinne sprechen für die wirtschaftliche Anziehungskraft der Region. Diese zeigt sich auch in der Altersstruktur: 2011 waren 26,5 Prozent der Bevölkerung jünger als 25 Jahre. Das ist im Vergleich zu ganz Deutschland (24,3 Prozent) überdurchschnittlich. 2007 lag der Anteil der ausländischen Bevölkerung bei 10,1 Prozent. Auch das liegt über dem Landes- (9,5 Prozent) Bundesdurchschnitt (8,8 Prozent).

Die Bruttowertschöpfung stieg von 2007 bis 2011 um 8,9 Prozent und damit stärker als in Gesamtdeutschland (6,5 Prozent). Insbesondere der Kreis Günzburg (plus 13,1 Prozent) und der Kreis Unterallgäu (plus 14,9 Prozent) prosperierten kräftig. Etwas geringer fiel dagegen das wirtschaftliche Wachstum in der Stadt Memmingen (plus 6,4 Prozent) und im Kreis Neu-Ulm (plus 2,1 Prozent) aus. Positiv ist auch die Entwicklung beim Pro-Kopf-Einkommen: Von 2007 bis 2011 stieg es auf 22.378 Euro – ein Plus von 9 Prozent und auch wieder über dem Bundesdurchschnitt von 19.933 Euro.

Gearbeitet wird in der Region vor allem in kleineren Betrieben mit bis zu neun Beschäftigten. Besonders stark ist das verarbeitende Gewerbe, gefolgt von Handel/Gastgewerbe/Verkehr, öffentlicher Verwaltung sowie technischen und wissenschaftlichen Dienstleistungen. Im Jahr 2011 erreichte die Arbeitslosenquote in der Region einen Tiefstand von 2,8 Prozent. Vollbeschäftigung!

Wie auch auf Bundes- und Landesebene nahm in der Region Donau-Iller im Untersuchungszeitraum die Zahl der Beschäftigten ohne Ausbildung ab und stieg die Zahl der hochqualifizierten Arbeitnehmer an. Mit fast 17 Prozent war der Anteil der Geringqualifizierten höher als im Bundesvergleich (13,9 Prozent).

Regionalplanung hat in Donau-Iller eine große Bedeutung und ist in einem Regionalverband gesichert, der politisch durch einen



Die Atlas-Ergebnisse der Region **Donau-Iller (Bayern)** auf einen Blick

Staatsvertrag der beiden beteiligten Bundesländer Baden-Württemberg und Bayern festgeschrieben ist. Seit mehr als 30 Jahren verfolgt man Ziele in den Bereichen Umweltschutz, Nutzung von Ressourcen und auch Windenergie. Der Regionalverband betreibt Vernetzungsinitiativen zur Wirtschafts- und Infrastrukturentwicklung – unter anderem in Form von Regionalmarketing. Beispielsweise ist der Landkreis Günzburg darin sehr engagiert, junge Familien für die Region zu gewinnen. In regionalen Bildungsinitiativen geht es um lebenslanges Lernen, wobei hier die Unterstützung von Familien und die Beteiligung von Risikogruppen besonders im Fokus stehen.

Breites Weiterbildungsangebot für verschiedene Zielgruppen

Weiterbildungsexperten der Region beschreiben die Versorgung von Donau-Iller mit Weiterbildungsanbietern und deren Angeboten als flächendeckend und sehr gut. Allerdings gibt es ein Stadt-Land-Gefälle: Während sich die Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung vor allem in den Oberzentren konzentrieren, wird Weiterbildung im ländlichen Raum eher von den Volkshochschulen angeboten.

Ein überregionales Bildungszentrum präsentiert sich gut vernetzt und breit finanziert: Rund 50.000 Teilnehmer nehmen hier jährlich an 2.500 Veranstaltungen teil. Bedeutsam für die Weiterbildung in der Region sind außerdem die Industrie- und Handelskammer, das Kolping-Bildungswerk und die Deutsche Angestellten Akademie.

Bildungs-Experten der Region heben die gute Vernetzung zwischen Wirtschaft, Wissenschaft und Weiterbildungseinrichtungen hervor.

Die Formen der Zusammenarbeit unterscheiden sich je nach Projekten und Anbietern. Bei zwei Weiterbildungsportalen für die Region steht die trägerneutrale Beratung im Vordergrund: Hier werden Interessenten durch den Dschungel der Angebote geleitet. Schwerpunkte sind unter anderem die Aufstiegsfortbildung, Berufsorientierung und der Wiedereinstieg in den Beruf, aber auch Selbstständigkeit oder eine Erstberatung zu den staatlichen Fördermöglichkeiten für Weiterbildung.

Fazit

Die wirtschaftlich starken Industriestrukturen der Region Donau-Iller generieren einen dynamischen Arbeitsmarkt mit hohem Weiterbildungsbedarf. Als weitere Erfolgsfaktoren hinter der hohen Potenzialausschöpfung in der Weiterbildung stechen neben den guten Infrastrukturbedingungen ins Auge, dass Wirtschaft, öffentliche Hand und individuelle Akteure ein Bewusstsein für den Nutzen hochwertiger und umfassender Weiterbildungsangebote entwickelt haben. Hier zeigt sich ein breites Weiterbildungsspektrum mit gutem Beratungsangebot, und zwar als Ergebnis langfristig entwickelter und nachhaltig angelegter Kooperationsbeziehungen.

👁 Eine ausführliche Lesehilfe zu den Ergebnisgrafiken des Deutschen Weiterbildungsatlas finden Sie auf [Seite 78](#)

Dieser Text basiert auf einer wissenschaftlichen Fallstudie von **Christina Weiß**, die an dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung durchgeführt wurde.

Die ausführliche Fallstudie findet sich in dem Ergebnisbericht des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung unter www.ergebnisbericht.deutscherweiterbildungsatlas.de

4. Unterer Neckar

Region mit großer Vielfalt, auch in der Weiterbildung

Die Raumordnungsregion Unterer Neckar in Baden Württemberg liegt 2007 und 2008 mit einer Teilnahmequote um die 14 Prozent über dem Bundesdurchschnitt, aber noch hinter den Erwartungen für die Region. Durch einen Anstieg der Teilnahmequote von 3,8 Prozentpunkten im gesamten Untersuchungszeitraum übertrifft die Region allerdings nach 2009 die statistischen Erwartungen um rund 9 Prozent. In den folgenden Jahren liegt die Teilnahmequote fast ein Viertel über dem jeweils erwarteten Wert. 2012 liegt die Potenzialausschöpfung mit knapp 115 Prozent bei dem Mittelwert über den gesamten Untersuchungszeitraum. Die Fallstudie liefert mögliche Erklärungen für die regionalspezifische Entwicklung im Bereich Unterer Neckar.

Das Navigationsgerät führt uns auf der Reise durch Deutschlands Weiterbildungsatlas nun nach Heidelberg – einem von zwei Oberzentren der Raumordnungsregion Unterer Neckar.

Zu der Region im nordwestlichen Teil Baden-Württembergs gehören neben Heidelberg und Mannheim der Neckar-Odenwald-Kreis und der Rhein-Neckar-Kreis. Die Region ist Teil der länderübergreifenden Metropolregion Rhein-Neckar, die als Planungsregion über die Landesgrenzen hinaus reicht und eng mit dem hessischen sowie rheinland-pfälzischen Umland verflochten ist. Sie bietet einen guten verkehrstechnischen Zugang zu Versorgungsstrukturen aller Art: Die Fahrzeiten zu Mittel- und Oberzentren sind in dieser Region kürzer als im Landes- und Bundesdurchschnitt.

Die Zahl der 1,1 Millionen Bewohner der Region ist zuletzt leicht um rund 25.000 Personen gesunken. Die Bevölkerungsdichte lag im Jahr 2011 bei 456 Einwohnern je Quadratkilometer und damit deutlich über den Werten für Baden-Württemberg (296) und ganz Deutschland (229). Die Altersstruktur entspricht im Großen und Ganzen der demografischen Entwicklung Deutschlands.

Starker, vielfältiger Wirtschafts- und Wissenschaftsstandort

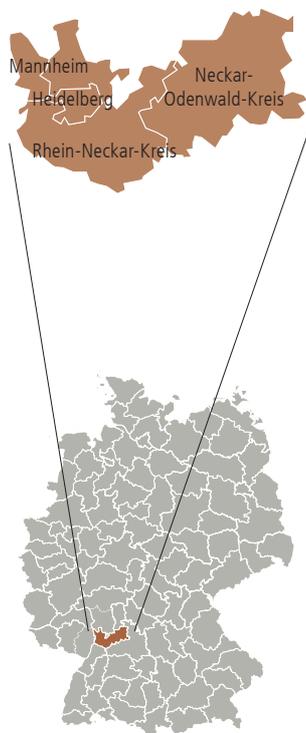
Mit im Schnitt 20.546 Euro ließ sich hier im Jahr 2011 überdurchschnittlich viel Geld verdienen – Tendenz leicht steigend. Mit rund

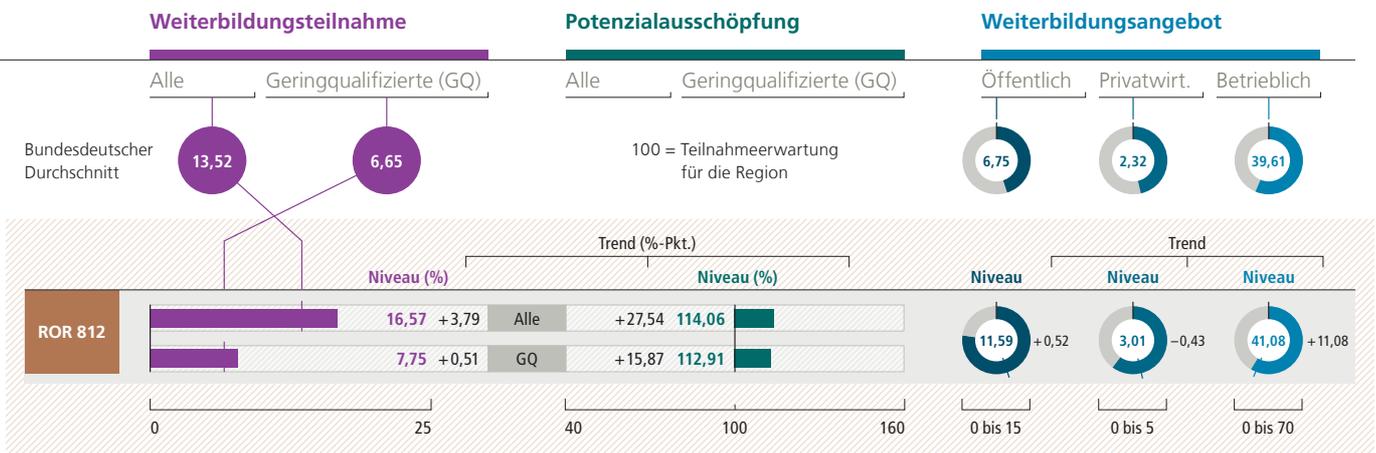
35,6 Milliarden Euro lag die Bruttowertschöpfung der Region im Jahr 2011 knapp über dem Niveau von 2007 (plus 0,8 Prozent).

Kleine und mittelständische Unternehmen prägen auch die Region Unterer Neckar und bieten vielen Menschen in der Region eine Lebensgrundlage: Ihre Anzahl ist zwischen 2007 und 2010 gestiegen. Weltkonzerne wie SAP und Heidelberger Druckmaschinen haben in der Region ihren Sitz. Auch die BASF in Ludwigshafen ist nah und ein großer Arbeitgeber. Zu den wichtigen, im letzten Jahrzehnt ausgebauten Bereichen zählen die Elektronik, der IT-Bereich, die Kreativwirtschaft und Hochtechnologien wie Bio- und Medizintechnologie. Mit 21 staatlichen und privaten Hochschulen bietet die Region eine gut entwickelte Hochschul- und Forschungslandschaft.

Die Arbeitslosigkeit entwickelte sich in der Region zwischen 2007 und 2010 parallel zu der in Baden-Württemberg und Deutschland. Sie sank von 2007 um 0,5 Prozentpunkte und lag 2010 bei 6 Prozent. 2010 waren 15,6 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ohne Ausbildung. Das waren weniger als in den Jahren zuvor. Im Gegenzug stieg der Anteil der Hochqualifizierten leicht auf 14,5 Prozent an. Es gibt ein deutliches Stadt-Land-Gefälle: Während in Heidelberg etwa jeder fünfte sozialversicherungspflichtig Beschäftigte über einen Fach-/ Hochschulabschluss verfügte, war es im Neckar-Odenwald-Kreis lediglich jeder Zwanzigste.

Unterer Neckar





Die Atlas-Ergebnisse der Region **Unterer Neckar** auf einen Blick

Weiterbildung: gut vernetzt und breit aufgestellt

Vielfältig, breit aufgestellt und gut vernetzt: So stellt sich Weiterbildung in der Region Unterer Neckar dar. Mannheim und Heidelberg bieten die ganze Bandbreite der Weiterbildungsmöglichkeiten. In einigen Bereichen, so berichten Bildungsexperten aus der Region, besteht sogar ein Überangebot, so zum Beispiel bei den Sprachen und im Bereich Gesundheit. Beide Städte gehören im bundesweiten Vergleich zu den Spitzenreitern, was die Anzahl der Anbieter und auch die Angebotsdichte betrifft. Experten aus der Region berichten von Konkurrenz unter den Anbietern, welche aber nicht als negativ empfunden werde. Beim Blick in die Kreise, insbesondere in den eher ländlich geprägten Neckar-Odenwald-Kreis, zeigt sich ein ausgedünntes Weiterbildungsangebot, das aus der Sicht von Weiterbildungsexperten aber immer noch die Grundversorgung vor Ort sicherstellt. Der Kreis profitiert von dem großen Weiterbildungsangebot, das im Tagespendelbereich innerhalb und außerhalb der Metropolregion zur Verfügung steht.

Zahlreiche regionale Netzwerke nehmen entweder direkt oder indirekt Einfluss auf die Förderung der Weiterbildung, und das zum Teil mit langer Tradition. So haben vier regionale Netzwerke für berufliche Fortbildung bereits im Jahr 1968 mit ihrer Arbeit begonnen. Bildungsexperten der Region sind der Meinung, dass die Fördermittel des Landes bei derartigen freiwilligen Zusammenschlüssen von Weiterbildungsträgern an der richtigen Stelle ankommen. Den Netzwerken falle auch die Außendarstellung leichter, wie zum Beispiel bei Auftritten auf Bildungsmessen.

Das Regionalbüro als organisatorische Plattform

Ebenso gefördert wurde seit 2007 die Einrichtung eines Regionalbüros, das den vier regionalen Netzwerken als organisatorische Arbeitsplattform dient. Es hilft durch öffentlichkeitswirksame Aktionen und Know-how-Transfer die Markttransparenz zu verbessern, motiviert zur Teilnahme an Weiterbildungen und unterstützt die Qualitätssicherung in den Einrichtungen. Die trägerneutrale Bildungsberatung, die das Regionalbüro seit 2012 zusätzlich anbietet, richtet sich insbesondere an Personengruppen, die in der Weiterbildung unterrepräsentiert sind.

Fazit

Der Blick in Richtung Unterer Neckar zeigt das Bild einer vielfältigen Wirtschafts- und Wissenschaftsregion, die mit ihrer guten Infrastruktur punktet. So vielfältig die zahlreichen Betriebe und Dienstleistungen sind, so breit aufgestellt ist auch das Angebot der Weiterbildung. Langfristig entwickelte und gut organisierte Netzwerke sind konsequent auf die Interessen ihrer Mitglieder und Zielgruppen ausgerichtet und haben die Entwicklung der Region im Blick. Direkte Ansprache und persönliche Beratung scheinen hier der Schlüssel dafür zu sein, auch ländliche Gebiete erfolgreich zu erschließen. Ein breit aufgestelltes und gut erreichbares Weiterbildungsangebot sowie funktionierende Netzwerke zur Förderung der Weiterbildung spielen in der Region ebenso eine Rolle wie Unternehmen, die während der Wirtschaftskrise verstärkt auf die Strategie „Qualifizieren statt Entlassen“ gesetzt haben.

👁 Eine ausführliche Lesehilfe zu den Ergebnisgrafiken des Deutschen Weiterbildungsatlas finden Sie auf [Seite 78](#)

Dieser Text basiert auf einer wissenschaftlichen Fallstudie von **Ingrid Ambos**, die an dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung durchgeführt wurde.

Die ausführliche Fallstudie findet sich in dem Ergebnisbericht des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung unter www.ergebnisbericht-deutscher-weiterbildungsatlas.de

5. Aachen

Rätselraten um geringe Weiterbildungsbeteiligung

Die Raumordnungsregion Aachen weist über den gesamten Untersuchungszeitraum eine deutlich unterdurchschnittliche Teilnahmequote auf. Mit 6,5 Prozent liegt sie mehr als die Hälfte unter dem Bundesdurchschnitt. Daran ändert sich über die Jahre wenig. Auf Basis der Sozialstruktur wird für Aachen eine Teilnahmequote erwartet (11,8 Prozent), die unter dem Bundesdurchschnitt liegt. Bereinigt um die Wirtschafts- und Infrastruktur der Region ergibt sich für den Untersuchungszeitraum eine Potenzialausschöpfung von knapp 55 Prozent. Wodurch lassen sich diese dauerhaft niedrigen Teilnahmequoten erklären?

Unsere nächste Station im Weiterbildungsatlas ist die Raumordnungsregion Aachen. Hier leben rund 1,3 Millionen Menschen in der Städteregion Aachen sowie den Kreisen Düren, Euskirchen und Heinsberg. Die Bevölkerungsdichte der Region lag 2011 mit rund 363 Einwohnern je Quadratkilometer über dem bundesdeutschen Schnitt (229) und unter dem Schnitt des Landes Nordrhein-Westfalen (523). Innerhalb der Region schwankt die Bevölkerungsdichte erheblich: von 802 in der Städteregion Aachen bis zu 153 im Kreis Euskirchen.

Autofahrer haben durch das dichte nordrhein-westfälische Autobahnnetz kurze Fahrzeiten: Rund 11 Minuten dauert es durchschnittlich bis zur nächsten Autobahn. Das ist im Bundesvergleich (18 Minuten) recht schnell. Auch die Mittelzentren sind innerhalb von 6 Minuten mit dem Auto erreichbar. Wer allerdings in den abgelegenen Winkeln der Region wohnt, muss für die Fahrt zum nächstgelegenen Oberzentrum wesentlich mehr Zeit einplanen. Lange Anfahrtswege können ein echtes Hindernis für die Weiterbildungsteilnahme sein.

Die wirtschaftlichen Eckdaten der Region sprechen eine uneinheitliche Sprache: Bei der Bruttowertschöpfung der Gesamtregion (mit gut 28 Milliarden Euro knapp unter dem bundesdeutschen Durchschnitt) liegt die Städteregion Aachen deutlich über den Kreisen Düren, Heinsberg und Euskirchen. Das Einkommen liegt mit 18.200 Euro pro Person leicht unter dem Bundesdurchschnitt.

Unterschiede gibt es auch bei der insgesamt leicht rückläufigen Arbeitslosenquote. Sie

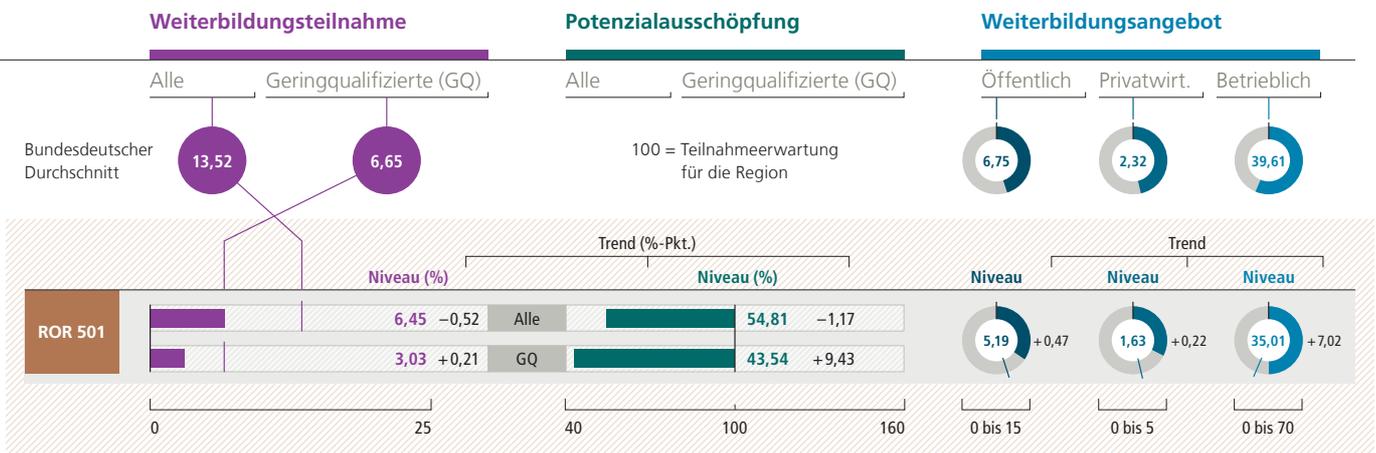
betrug im Zeitraum von 2008 bis 2010 ca. 8,5 Prozent und lag damit über dem deutschen Schnitt und auf dem Gesamtniveau des Landes NRW. Besonders hoch ist die Quote in der Städteregion Aachen mit 11 Prozent, deutlich niedriger ist sie im Kreis Euskirchen mit unter 7 Prozent. Der Anteil der Beschäftigten ohne Ausbildung sank zwischen 2007 und 2010 in der Region Aachen von 19 Prozent (NRW: 16,5 Prozent, Bund: 15,0 Prozent) auf 17,7 Prozent. Im gleichen Zeitraum nahm der Anteil der hochqualifizierten Beschäftigten zu und stieg auf 10,8 Prozent in der Gesamtregion. Besonders viele Hochqualifizierte, nämlich 13,7 Prozent, arbeiteten 2010 in der Städteregion Aachen.

Geringe Weiterbildungsbeteiligung – trotz breitem und vernetztem Angebot

Die Weiterbildung vor Ort ist heterogen und durch unterschiedliche Angebotsstrukturen und -dichten charakterisiert. Vor allem die Städteregion Aachen ist gut aufgestellt. Eine zentrale Rolle spielt dort das 2008 gegründete Bildungsbüro, das die Bildungslandschaft seitdem maßgeblich geprägt hat. Neue Impulse setzten auch die Arbeitsgruppe Bildungsberatung sowie der Lenkungsausschuss „Lernende Region Aachen“. Mitglieder dieses Netzwerks sind unter anderem Exploregio.net, die Handwerkskammer Aachen, die Fachhochschule Aachen, die IHK Aachen, die RWTH Aachen sowie zahlreiche weitere Einrichtungen aus Verwaltung, Hochschule und Wirtschaftsförderung. Mit den Beratungsnetzwerken ist darü-

Aachen





Die Atlas-Ergebnisse der Region **Aachen** auf einen Blick

ber hinaus auch die Volkshochschule verknüpft.

In den Kreisen der Region arbeiten zahlreiche Netzwerke im Bereich Weiterbildung. Im Kreis Düren sind dies beispielsweise berufliche Schulen, Gewerkschaften, Handwerk und Industrie. Schwerpunkte sind unter anderem Berufsvorbereitungskurse und Lehrgänge in den Bereichen Wirtschaft, Informations-, Metall-, Elektro- und Bautechnik. Die Bildungsexperten der Region loben das Weiterbildungsportal für den Kreis Düren, das Interessenten über die verschiedenen Bildungsmöglichkeiten informiert.

Im Kreis Euskirchen unterhält das Regionale Bildungsbüro ein Kommunales Bildungs- und Integrationszentrum (KoBIZ). Dort sind zum Beispiel das Landesvorhaben „Kein Abschluss ohne Anschluss“ sowie die Sozialplanung und Sozialberichterstattung zu Hause. Bildungsberatung wird vom Bildungsinstitut der Rheinischen Wirtschaft und der Agentur für Arbeit Aachen-Düren in Euskirchen angeboten. Und seit über 16 Jahren gibt es im Kreis Heinsberg „Das Team für berufliche Bildung - Weiterbildungsakademie Schöne“ mit zahlreichen Angeboten im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildungsberatung. Allerdings sind diese Angebote nicht so bekannt wie die Beratungsangebote der Volkshochschule.

Bildungsexperten beschreiben die Netzwerkstrukturen der Region Aachen als gut ausgebaut und vielfältig. Ein Beispiel dafür ist das 1997 gegründete „Netzwerk Weiterbildung“, ein Zusammenschluss von elf nach dem Weiterbildungsgesetz anerkannten regionalen Weiterbildungseinrichtungen. Die Mitglieder treffen sich bis zu vier Mal im Jahr, planen gemeinsame Veranstaltungen und entwickeln Strategien, um im

bildungspolitischen Raum tätig zu werden. Lust auf Weiterbildung und Beruf machen außerdem Einzelinitiativen wie die Jobmesse „Bonding“ (die auf eine Studenteninitiative zurückgeht), oder auch das „Azubi-Speed-Dating“ der IHK Aachen.

Bildungsexperten der Region fürchten jedoch, dass mit dem Ende des Projekts „Lernen vor Ort“ das für die Städteregion entwickelte Netzwerk der Bildungsberater auseinanderfällt. Dass der öffentliche Verkehr in den ländlichen Gebieten lückenhaft ist, sehen die Experten als hinderlich für die Teilnahme an Weiterbildungsangeboten. Hier könnte ein Ausbau des ÖPNV die konstant niedrige Teilnahmequote an der Weiterbildung vor allem in den strukturschwachen Bereichen der Raumordnungsregion Aachen erhöhen.

Fazit

Der Blick auf den Raum Aachen zeigt eine Region, die gute Voraussetzungen für eine wesentlich höhere Weiterbildungsteilnahme aufweist. Aus wissenschaftlicher Sicht gibt es derzeit keine Erklärung für die niedrige Beteiligung. Die Netzwerke sind gut ausgebaut und fördern den Erfahrungsaustausch sogar über die regionalen Grenzen hinweg. Zudem ist die Bildungsberatung derzeit gut ausgebaut. Ein Grund für die geringe Potenzialausschöpfung könnte in der Exklusivität und mangelnden Niederschwelligkeit mancher Angebote liegen, wie zum Beispiel der wissenschaftlichen und hoch spezialisierten Angebote der technischen Hochschule in Aachen (RWTH). Kernprobleme dieser Region scheinen aber die Größe der Einzugsgebiete, das deutliche Stadt-Land-Gefälle und die schlechte Erreichbarkeit von Angeboten mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu sein.

👁 Eine ausführliche Lesehilfe zu den Ergebnisgrafiken des Deutschen Weiterbildungsatlas finden Sie auf [Seite 78](#)

Dieser Text basiert auf einer wissenschaftlichen Fallstudie von **Stefanie Jütten**, die an dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung durchgeführt wurde.

Die ausführliche Fallstudie findet sich in dem Ergebnisbericht des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung unter www.ergebnisbericht.deutscherweiterbildungsatlas.de

6. Main-Rhön

Hier wird jede Arbeitskraft gebraucht

Die Raumordnungsregion Main-Rhön in Bayern weist gerade bei Geringqualifizierten eine Teilnahmequote auf, die deutlich über den Erwartungen liegt. So nehmen im Untersuchungszeitraum jährlich knapp 10 Prozent der gering qualifizierten Personen an einer Weiterbildung teil. Dies führt zu einer Potenzialausschöpfung von 147 Prozent. Geringqualifizierte scheinen also besonders von den Möglichkeiten vor Ort zu profitieren. Die Teilnahmequote aller Bewohner ab dem 25. Lebensjahr fällt dagegen nämlich nur geringfügig überdurchschnittlich aus. Die folgende Fallstudie zeigt, welche Umstände diese Ergebnisse erklären können.

Es geht nach Schweinfurt, ins Oberzentrum der Raumordnungsregion Main-Rhön, zu der außerdem die Kreise Bad Kissingen, Rhön-Grabfeld, Haßberge sowie der Kreis Schweinfurt gehören. Hier ist die erste Station unserer zwei Spezialerkursionen mit besonderem Blick auf die Weiterbildungsteilnahme Geringqualifizierter.

Main-Rhön im Norden Bayerns spiegelt mit einem deutlichen Bevölkerungsrückgang vor allem in den Jahren 2007 bis 2010 klar den demografischen Wandel in Deutschland wider. Indes: Positive Wanderungssalden waren zuletzt Ausdruck der Anziehungskraft einer Region, die dringend Arbeitskräfte braucht. Bereits heute fehlen hier rund 16.000 Mitarbeiter vor allem im verarbeitenden Gewerbe, gefolgt von den Dienstleistungszweigen Gesundheit-, Veterinär- und Sozialwesen sowie Handel und Kfz.

Der überwiegende Teil der Region hat Tages- und Wochenenderholungsfunktion – besonders das Bäderland Bayerische Rhön. Aber auch in den anderen Gemeinden finden sich Ansatzpunkte des Fremdenverkehrs.

Die Stadt Schweinfurt hingegen ist seit mehr als 100 Jahren Industriestadt. Sie ist das Zentrum der europäischen Wälzlagerindustrie und ein wichtiger Standort der Autoteilezubehörproduktion: Dazu gehören die Schaeffler Gruppe mit ihrer Marke FAG, die Bosch Rexroth AG, die SKF GmbH und die ZF Friedrichshafen AG mit der Marke Sachs. Außerdem unterhält hier das Unternehmen SRAM den weltweit größten Entwicklungsstandort der Fahrradindustrie.

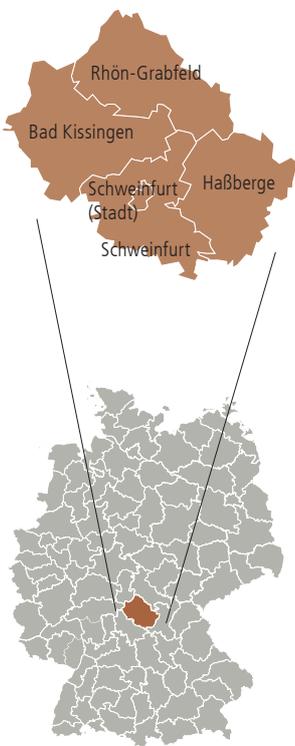
Bruttowertschöpfung rauf, Arbeitslosigkeit runter

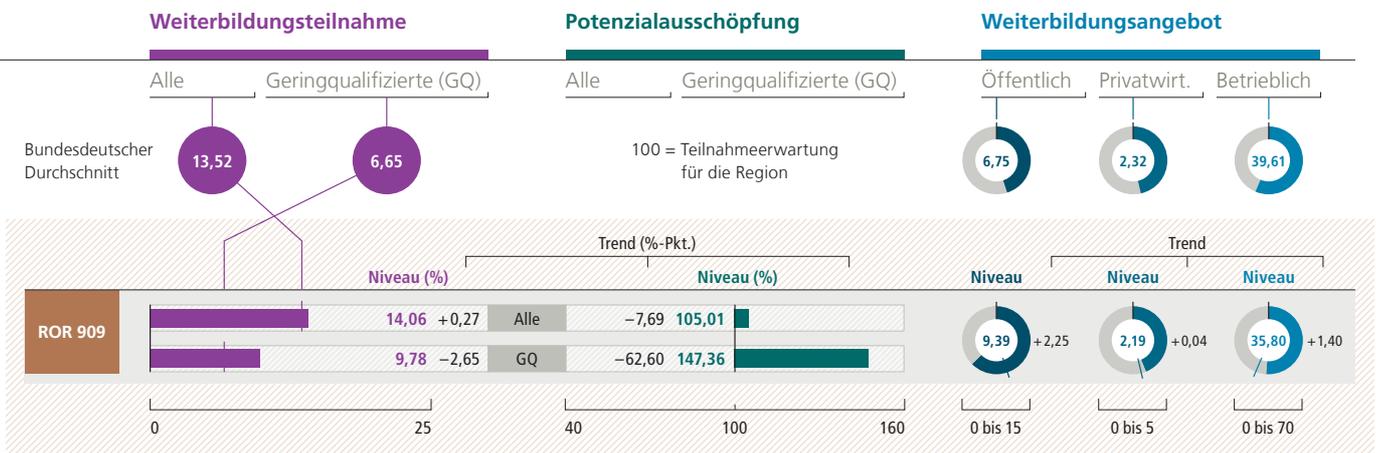
Von 2007 bis 2012 ist die Bruttowertschöpfung in der Region Main-Rhön kontinuierlich gestiegen. Lediglich Schweinfurt musste 2009 einen starken Einbruch hinnehmen, hatte sich aber schon ein Jahr später wieder davon erholt. 2012 lag die Bruttowertschöpfung in Schweinfurt bei knapp über 4 Milliarden Euro, in den Kreisen jeweils zwischen knapp zwei bis knapp zweieinhalb Milliarden Euro.

Die Arbeitslosenquote in der Region Main-Rhön ist im Zeitraum 2007 bis 2012 gesunken, sowohl in Schweinfurt als auch in den Landkreisen. Zuletzt lag sie weit unter dem bundesdeutschen Durchschnitt von 6,8 Prozent. 2012 konnten sich die Landkreise Rhön-Grabfeld (Arbeitslosenquote bei 3,2 Prozent), Haßberge (Arbeitslosenquote bei 3,4 Prozent) und Schweinfurt (Arbeitslosenquote bei 3,2 Prozent) über nahezu Vollbeschäftigung freuen. In der gesamten Region werden händeringend Arbeitskräfte gesucht. Eine gute Voraussetzung also, um auch als Geringqualifizierter eine Beschäftigung zu finden.

Experten bestätigen diese guten Chancen und einen steigenden Bedarf an Geringqualifizierten in den vergangenen Jahren unter anderem im Pflegebereich und im Gastgewerbe. Beides sind zentrale Branchen für die Region, sowohl was den demografischen Wandel angeht als auch die Bedeutung des Tourismus. Diese Entwicklung führte nach Expertensicht quasi

Main-Rhön





Die Atlas-Ergebnisse der Region **Main-Rhön** auf einen Blick

zwangsläufig zu einer steigenden Teilnahme an Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen. Schließlich wird in der Region auch die Wiedereingliederung von Frauen in den Arbeitsmarkt nach der Familienzeit gefördert, um dem Arbeitskräftemangel entgegenzuwirken.

Stärkere Förderung von Geringqualifizierten

Das Jobcenter und die Sozialzentren in der Region Main-Rhön haben angesichts des boomenden Arbeitsmarkts verstärkt „schwächere Personen“ gefördert, um auf diese Weise deren Chancen auf einen Arbeitsplatz zu erhöhen. Die guten Chancen für Geringqualifizierte motivierten nach Expertensicht dann diese auch, an Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen, und sich zum Beispiel mit Unterstützung der Jobcenter zum Facharbeiter zu qualifizieren. Dort, wo Berufschancen bestehen und auch sichtbar gemacht werden, ist also auch der Nutzen von Weiterbildung für die Menschen direkt greifbar.

Die Schweinfurter Großbetriebe der Metallbranche sowie das Unternehmen Siemens in Neustadt an der Saale (Bad Kissingen) haben Geringqualifizierte besonders in den Zeiten der wirtschaftlichen Krise (2008 bis 2010) weiterqualifiziert. Das geschah zu einem hohen Anteil innerbetrieblich und über die Förderinstrumente der Bundesagentur für Arbeit. Auch nach der Krise hat man diese Qualifizierungspolitik beibehalten.

Parallel dazu weist die Region Main-Rhön einen hohen Grad an interkommunaler Kooperation auf. Bereits 1998 haben sich politische Akteure der Region, Wirtschaftsorganisationen sowie Hochschulen zu einem gemeinsamen

Regionalmarketing zusammengeschlossen. Damit wollen sie Stärken, Kompetenzen und Potenziale der Region fördern

Fazit

Die Region Main-Rhön braucht Arbeitskraft. Unternehmen suchen händeringend Fachkräfte. Wer höher qualifiziert ist, hat kaum Probleme, hier einen Job zu finden. Daher richtet sich der Fokus zum einen auf die Nachqualifizierung zur Anerkennung der Berufsabschlüsse von Ausländern und zum anderen auf die Stärkung bzw. Qualifizierung von „schwächeren“ Personen. Jeder soll hier durch Weiterbildung für den Arbeitsmarkt fit gemacht werden – und zwar dauerhaft. Dafür geht man auch eigene Wege. So folgt die Stadt Schweinfurt der Philosophie, dass Geringqualifizierten letztlich durch den Erwerb formaler Abschlüsse am besten geholfen wird. Solche Strategien kosten Geld, aber sie zahlen sich für alle aus.

👁 Eine ausführliche Lesehilfe zu den Ergebnisgrafiken des Deutschen Weiterbildungsatlas finden Sie auf [Seite 78](#)

Dieser Text basiert auf einer wissenschaftlichen Fallstudie von **Bettina Thöne-Geyer**, die an dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung durchgeführt wurde.

Die ausführliche Fallstudie findet sich in dem Ergebnisbericht des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung unter www.ergebnisbericht.deutscherweiterbildungsatlas.de

7. Schleswig-Holstein Nord

Enge Abstimmung aller Beteiligten bringt Erfolge

Schleswig-Holstein Nord, die nördlichste aller 96 Raumordnungsregionen mit der Grenze zu Dänemark wurde ausgewählt, weil die Teilnahmequote der Geringqualifizierten im Untersuchungszeitraum stark gestiegen ist. Der Trend der Teilnahmequote von +5,8 Prozentpunkten bei einem Mittelwert von 8 Prozent im Untersuchungszeitraum spricht Bände. Auch die Potenzialausschöpfung bei Geringqualifizierten ist um 93,4 Prozentpunkte gestiegen. Wurden also 2007 noch längst nicht alle Potenziale ausgeschöpft, so übertrifft die Region 2012 die Erwartungen deutlich. Grund genug, diese Dynamik mit einer Fallstudie zu untersuchen.

Flensburg ist die vorerst letzte Station auf unserer Rundreise durch Deutschlands Weiterbildungsatlas. Wir sind im Oberzentrum der Raumordnungsregion Schleswig-Holstein Nord. Auch bei dieser Betrachtung liegt der Schwerpunkt auf der Weiterbildungsbeteiligung von Geringqualifizierten.

Die ländliche Region Schleswig-Holstein Nord mit Küsten zur Ost- und Nordsee setzt sich aus der Stadt Flensburg sowie den Kreisen Schleswig-Flensburg und Nordfriesland zusammen. Im Vergleich zur durchschnittlichen Bevölkerungsdichte des Bundeslandes von 178 Einwohnern je Quadratkilometer sind die Kreise Schleswig-Flensburg (94 Einwohner je km²) und Nordfriesland (79 Einwohnern je km²) deutlich dünner besiedelt. Ein Blick auf die Altersstruktur zeigt: Dieser Region gehen die jungen Leute aus. Von 2007 bis 2012 sank der Anteil der 18- bis unter 25-Jährigen auf 11,6 Prozent, der Anteil der über 65-Jährigen stieg auf 21,9 Prozent. Die Region ist verkehrsmäßig gut erschlossen.

Dynamisches Wirtschaftswachstum in der gesamten Region

Schleswig-Holstein Nord stand 2007 bis 2012 im Zeichen hoher wirtschaftlicher Dynamik. Die beiden Kreise wiesen mit einer Bruttowertschöpfung von plus 13,2 Prozent (Schleswig-Flensburg) und 13,5 Prozent (Nordfriesland) ein überdurchschnittlich hohes Wirtschaftswachstum auf. Zum Vergleich: In ganz Deutschland betrug es 6,5 Prozent. Parallel stieg die Beschäftigungs-

quote bis 2012 in Flensburg auf 46,7 Prozent, im Kreis Nordfriesland auf 51,5 Prozent und im Kreis Schleswig-Flensburg auf 47,8 Prozent.

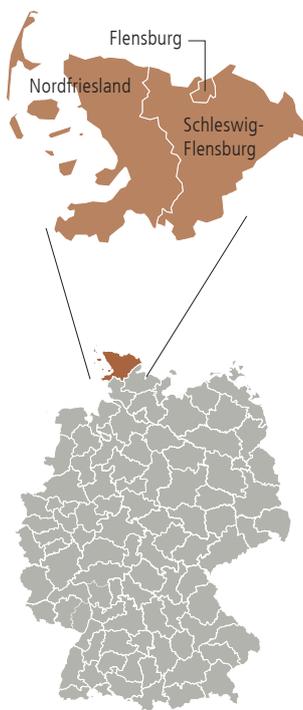
Die Arbeitslosenquote sank in der Stadt Flensburg bis 2012 auf 11,3 Prozent, im Kreis Nordfriesland auf 7,0 Prozent und im Kreis Schleswig-Flensburg auf 7,9 Prozent. Parallel dazu ging auch die Langzeitarbeitslosen-Quote zurück.

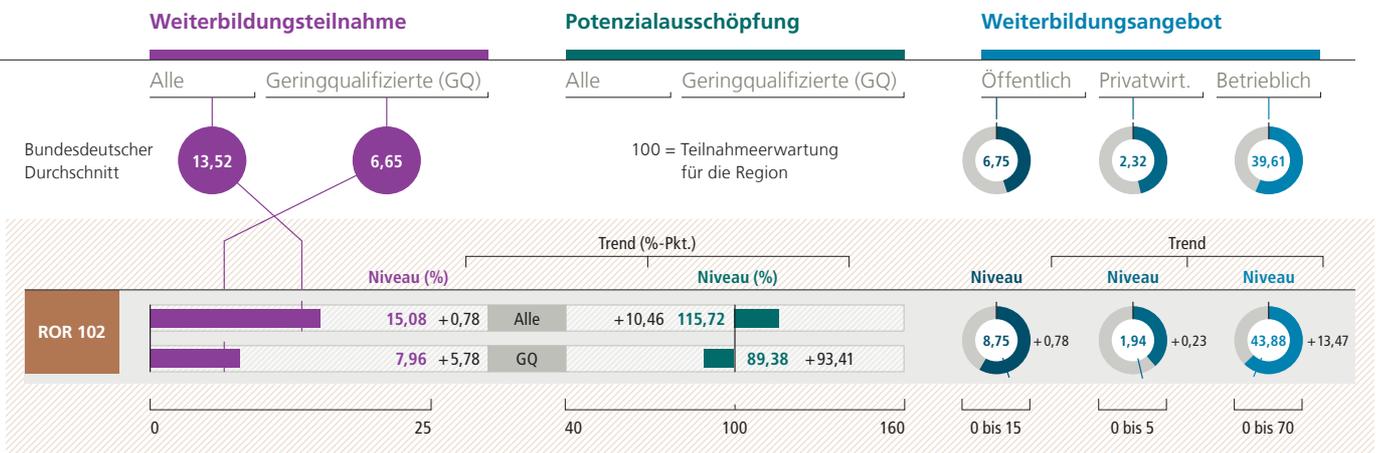
Flensburg ist Heimat für eine ganze Reihe von Großunternehmen wie zum Beispiel der Flensburger Brauerei, Beate Uhse oder dem Maschinenbauer Krones AG. Überdurchschnittlich hoch ist dennoch der Dienstleistungsbereich gewichtet. In den ländlichen Bereichen ist die Region durch kleine und mittlere Unternehmen geprägt. Besonders wichtig ist die Tourismusbranche mit jährlich rund 13 Millionen Übernachtungen. Ebenfalls bedeutsam sind die Windenergie-Branche sowie das Logistik- und Transportgewerbe.

Die Nähe zu Dänemark spiegelt sich nicht nur in der so genannten dänischen Minderheit wider, den rund 50.000 Menschen mit deutscher Staatsangehörigkeit und dänischen Wurzeln. Sie zeigt sich auch durch eine Reihe von gemeinsamen Kooperationsprojekten: So bilden beispielsweise die Region Schleswig-Holstein Nord sowie die vier großen dänischen Kommunen Apenrade, Sonderborg, Hadersleben und Tondern die europäische Region Sønderjylland-Schleswig.

Als ein Leuchtturmprojekt der deutsch-dänischen Zusammenarbeit gilt das CB-Log Projekt (Cross BorderLogistics), das die vorhande-

Schleswig-Holstein Nord





Die Atlas-Ergebnisse der Region **Schleswig-Holstein Nord** auf einen Blick

nen logistischen Kompetenzen im Landesteil Schleswig und in Syddanmark zu einem grenzüberschreitenden Cluster bündelt. Synergien schafft man auch auf kommunaler Ebene durch das „Grenzdreieck“ (Aabenraa, Sønderborg, Flensburg). Zahlreiche Förderprogramme des Landes Schleswig-Holstein wurden im „Zukunftsprogramm Schleswig-Holstein“ gebündelt. Mit einem Volumen von rund 1,4 Mrd. Euro (2007 bis 2013) ist dies das größte wirtschaftliche Förderpaket in der Geschichte des Landes.

Anstieg bei der Weiterbildung Geringqualifizierter

Die Weiterbildungsmöglichkeiten in der Region Schleswig-Holstein Nord reichen von der VHS und kirchlichen Akademien über zahlreiche Berufs- und Wirtschaftsfachschulen, Bildungswerke für Menschen mit Behinderungen bis zu einer Vielzahl an Weiterbildungsakademien aus dem beruflichen Sektor. Das breit gefächerte Angebot wird angenommen und gerade die Weiterbildungsbeteiligung Geringqualifizierter zwischen 25 und 54 Jahren weist in der Region einen erkennbaren Anstieg auf.

Diese positive Entwicklung führen Weiterbildungsexperten der Region nicht nur auf eine gute Konjunkturlage und gute Chancen am Arbeitsmarkt zurück, sondern vor allem darauf, dass sich alle Beteiligten untereinander vernetzen. In den Interviews loben die Experten den intensiven Austausch der Bundesagentur für Arbeit und der Sozialzentren mit den kommunalen Entscheidungsträgern, Weiterbildungsanbietern und Arbeitgebern vor Ort. Weiterbildungsangebot und -nachfrage wurden aufeinander abgestimmt, so dass ein entsprechend arbeitsmarktnahes Angebot entstand.

Offenbar beflügeln wirtschaftliche und strukturelle Entwicklungen in der Region auch die Nachfrage nach geringqualifizierten Arbeitskräften. Gleichzeitig führen sie zu einer Qualifizierungswelle, die von einer gut vorbereiteten und vernetzten Weiterbildungslandschaft aufgefangen und versorgt wird – und dies in zahlreichen Berufen: von der Logistikbranche (Berufskraftfahrer, Gabelstaplerfahrer) über den Gesundheitssektor (Pflege- und Betreuungskräfte) bis zum Tourismus (u.a. Service- und Küchenkräfte). Dass insbesondere Geringqualifizierte in hohem Maße daran partizipierten und die notwendigen Fördermittel und -instrumente der Bundesagentur für Arbeit entsprechend abgerufen werden konnten, lag nach Meinung der Experten vor allem an der Zusammenarbeit aller Beteiligten.

Fazit

Der genauere Blick auf Schleswig-Holstein Nord ergibt das Bild einer Region im Aufschwung. Hier zeigt sich, dass durch das Zusammenwirken von regionalen und überregionalen Partnern und Förderprogrammen auch Geringqualifizierte bei der Weiterbildung profitieren. Es wurden Angebotsstrukturen entwickelt, die ebenso die räumlichen und wirtschaftlichen Standortvorteile berücksichtigen wie auch die regionalen Herausforderungen und demographischen Trends. Sie treffen den Bedarf der Arbeitgeber und kommen den geringqualifizierten Arbeitskräften der Region zugute.

👁 Eine ausführliche Lesehilfe zu den Ergebnisgrafiken des Deutschen Weiterbildungsatlas finden Sie auf [Seite 78](#)

Dieser Text basiert auf einer wissenschaftlichen Fallstudie von **Bettina Thöne-Geyer**, die an dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung durchgeführt wurde.

Die ausführliche Fallstudie findet sich in dem Ergebnisbericht des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung unter www.ergebnisbericht.deutscherweiterbildungsatlas.de

Zusammenfassung

Kooperation, Erreichbarkeit und Beratung verbessern

Unsere Reise durch einzelne Regionen im Weiterbildungsatlas hat gezeigt, wie vielfältig die Weiterbildungslandschaft in Deutschland ist – und wie unterschiedlich die Rahmenbedingungen, in denen regionale Angebote und Initiativen ihre Wirkung entfalten. Doch wovon hängt es ab, ob Regionen ihre Weiterbildungspotenziale ausschöpfen oder nicht? Es gibt nicht die eine Antwort auf diese Frage, aber es gibt verschiedene Faktoren, die besonderen Einfluss auf die Weiterbildungsbeteiligung vor Ort zu haben scheinen.

Alle von uns untersuchten Regionen unterscheiden sich deutlich, sowohl hinsichtlich ihrer sozio-ökonomischen Merkmale als auch der jeweiligen Angebote und Netzwerke in der Weiterbildung. Einige Regionen übertreffen die Erwartungen in der Weiterbildungsbeteiligung, andere bleiben dahinter zurück. Auch wenn sich aus den Fallstudien allein keine kausalen Schlussfolgerungen ableiten lassen, so trägt die genauere Betrachtung der regionalen Verhältnisse dazu bei, Erkenntnisse über die Bedeutung zentraler regionaler Einflussfaktoren auf die Weiterbildungsbeteiligung zu gewinnen.

Eine gute Konjunktur ist auch gut für die Weiterbildung

Die wirtschaftliche Dynamik hat den größten Einfluss auf die regionale Weiterbildungsbeteiligung. In den wirtschaftlich stärkeren Regionen mit dynamischen Arbeitsmärkten – siehe Donau-Iller, Schleswig-Holstein Nord, Unterer Neckar oder auch Main-Röhn – zeigt sich eine höhere Weiterbildungsbeteiligung als in den wirtschaftlich schwächeren Regionen, die von hoher Arbeitslosigkeit geprägt sind.

Eine Region wie Main-Röhn, die quasi Vollbeschäftigung erreicht hat, braucht jede Arbeitskraft. Dementsprechend hoch sind die Chancen, durch berufliche Weiterbildung schnell auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich zu sein. Ein Umstand, von dem auch Geringqualifizierte profitieren. Anders das Bild beispielsweise in der strukturschwachen Altmark: Hier zeigt sich exemplarisch, wie mit dem wirtschaftlichen Abschwung

der Bedarf an weitergebildeten Arbeitskräften schwindet und das Engagement der Förderer und Akteure in der Weiterbildung sinkt. Anlass für die Frage, wie in solchen Situationen auch politisch gegengesteuert werden kann.

Die an diesen Fallstudien beteiligten Wissenschaftler empfehlen, Weiterbildung in jedem Fall eng mit Institutionen der Wirtschaftsförderung und Unternehmensverbänden zu koordinieren, damit Weiterbildungsanbieter frühzeitig auf wirtschaftliche Entwicklungen reagieren können. In wirtschaftlich schwierigen Zeiten kann sich dies positiv auf die Entscheidung von Unternehmen auswirken, bei einem entsprechenden Angebot und gegebenenfalls notwendiger Förderung in die Qualifikation ihrer Belegschaft zu investieren. In Zeiten des wirtschaftlichen Aufschwungs können dann passgenaue Weiterbildungsmöglichkeiten zeitnah entwickelt, ausgebaut und angeboten werden, und die positiven Effekte für Unternehmen und ihre Mitarbeiter verstärken.

Kooperation schont Ressourcen und verbessert das Angebot

Vernetzung erscheint ebenfalls als Schlüssel, um die regionale Weiterbildungsbeteiligung voranzutreiben. Abgestimmte Angebote, eine gute Öffentlichkeitsarbeit und der effektive Umgang mit Ressourcen funktionieren einfach besser, wenn Akteure sich zusammenschließen. Naheliegende These: Ein hoher und professionalisierter Vernetzungsgrad aller Beteiligten bildet eine solide Grundlage, um die Weiterbildungsbeteiligung zu fördern.

In prosperierenden Regionen wie Unter-Neckar, Schleswig-Holstein Nord, Donau-Iller und Main-Röhn bestehen jeweils starke Netzwerke zwischen der öffentlichen Hand und den Akteuren in der Weiterbildung. Durch sie lassen sich Stärken bündeln und Angebot und Nachfrage bedarfsgerecht abstimmen.

Aber auch in wirtschaftlich schwächeren Regionen wie Lausitz-Spreewald und Altmark bestehen Netzwerke, die daran arbeiten, dass Weiterbildung in der Fläche präsent bleibt und zielgruppen- und bedarfsspezifische Angebote für bestehende Probleme sowie zukünftige Herausforderungen geschaffen werden. Werden solche Netzwerke geschwächt oder vernachlässigt, verstärkt sich die Gefahr, dass die Weiterbildungsbeteiligung weiter sinkt.

Weite Wege zur Weiterbildung überwinden

Bedeutend für die Weiterbildungsbeteiligung ist auch die Verkehrsinfrastruktur einer Region. So trivial es scheint: Es macht einfach einen Unterschied, ob durchschnittlich 47 Minuten für die Anfahrt (wie beispielsweise aus den entlegeneren Gebieten der Region Aachen) oder nur 19 Minuten (wie in der Region Donau-Iller) nötig sind, um das nächstgelegene Oberzentrum (und damit den Großteil der Weiterbildungsangebote) zu erreichen. Naheliegende These: Lange Anfahrtswege und mangelnde Anbindung erschweren den Zugang und mindern die Bereitschaft und Möglichkeit der Menschen, an Weiterbildung teilzunehmen.

Hinweise auf diesen Zusammenhang finden sich beispielsweise in der Region Altmark, wo die interviewten Bildungsexperten die geringe Weiterbildungsbeteiligung unter anderem auf die schlechte Verkehrsanbindung zurückführen. In gleicher Weise argumentieren auch die Experten in der Raumordnungsregion Aachen – mit besonderem Blick auf den öffentlichen Personennahverkehr. Wer kein eigenes Auto hat, kann bei schlechten Bus- oder Bahnverbindungen entferntere Weiterbildungsangebote nur schlecht erreichen.

Eine schlechte Erreichbarkeit senkt aber nicht nur die Teilnehmerzahlen, sondern schreckt auch Dozenten ab. Angesichts niedriger Honorare wird für Dozenten eine Tätigkeit in der Weiterbildung umso unattraktiver, je schwieriger die Anreise ist. Weiterbildungsanbietern fällt es in der Folge schwerer, ihre Angebote in der Fläche aufrechtzuerhalten. Der Ausbau des ÖPNV kann daher gerade in strukturschwachen Regionen ein wesentlicher Faktor sein, um sowohl die Weiterbildungsbeteiligung als auch das Weiterbildungsangebot positiv zu beeinflussen.

Die richtige Weiterbildung durch unabhängige Beratung

In der freien Marktwirtschaft leben die Anbieter von Produkten und Dienstleistungen davon, das eigene Produkt an den Kunden zu bringen. Auch Anbieter von Weiterbildung haben dieses Interesse. Bei den Nachfragern hingegen herrscht oftmals Unsicherheit darüber, welche Angebote nun genau zu ihnen passen und welche Ergebnisse sie erwarten dürfen. Gerade deshalb ist der Ausbau transparenter und unabhängiger Beratung in der Weiterbildung wichtig.

Es zeigt sich, dass dies in Regionen mit einer guten Vernetzung und Kooperation der Weiterbildungsträger und -anbieter besonders gut gelingt. Ein Beispiel dafür ist die Region Donau-Iller mit ihren zwei eigenständigen, übergreifenden Bildungsportalen. Die hier angebotene Beratung konzentriert sich auf die Schwerpunkte Aufstiegsfortbildung, Berufsorientierung und Wiedereinstieg in den Beruf, aber auch auf das Thema Selbstständigkeit oder die Erstberatung zu staatlichen Fördermöglichkeiten für eine Weiterbildung. Spezielle Beratungsangebote für Frauen zur beruflichen Orientierung und zum Wiedereinstieg, mit Einzel- und Gruppenbewerbungstrainings, sowie Existenzgründungsberatung plus der Beratung von Unternehmen sind ein Beispiel dafür, dass erfolgreiche Beratung in der Weiterbildung unabhängig sein kann.

Daten und Methoden

Der Deutsche Weiterbildungsatlas geht über die deskriptive Darstellung der Teilnahmequoten in Regionen hinaus. Um die Vergleichbarkeit zwischen den Regionen zu erhöhen bezieht er regionale Merkmale direkt in die Analyse mit ein. Mit Blick auf die Weiterbildungsangebote nutzt der Atlas Datenquellen, die bei der bisherigen Untersuchung von Weiterbildung nur eine untergeordnete Rolle gespielt haben. Was den Berechnungen zugrunde liegt und wie diese funktionieren, soll im Folgenden kurz erläutert werden. Eine ausführliche Darstellung der Methoden sowie der genutzten Daten findet sich im wissenschaftlichen Ergebnisbericht des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE) unter www.ergebnisbericht.deutscher-weiterbildungsatlas.de

Datengrundlage Weiterbildungsteilnahme und Potenzialausschöpfung

Die Weiterbildungsteilnahme und die darauf aufbauende Potenzialausschöpfung wurden auf Grundlage der Ergebnisse des Mikrozensus untersucht. Der Mikrozensus ist eine jährliche Bevölkerungsbefragung, die im Auftrag des Statistischen Bundesamtes durchgeführt wird. Der Mikrozensus ist mit einer Stichprobe von 1 Prozent der Wohnbevölkerung Deutschlands die größte jährliche Bevölkerungsbefragung 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 2007 bis 2012 verwendet.

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. Bis 2007 waren die Formen der Veranstaltungen („Kurse, Seminare, Tagungen oder Privatunterricht“; ab 2010 zusätzlich „Studienzirkel“) in der Frage enthalten. Des Weiteren werden bei beiden Fragevarianten Beispiele genannt. Mit der Frage werden größtenteils formale und non-formale Weiterbildungsaktivitäten gemessen. Die ebenso abgefragten Tagungen können allerdings auch als informelle Weiterbildung gefasst werden.

Stichprobe 25+ J. und Geringqualifizierte (25–54 J.)

Grundlage für die Ergebnisse zur Weiterbildungsteilnahme und der Potenzialausschöpfung sind zunächst alle Personen ab dem 25. Lebensjahr. Für 90 Prozent dieser Stichprobe stehen alle notwendigen Angaben zur Verfügung, um die Potenzialausschöpfung berechnen zu können. Die Ergebnisse zur Weiterbildungsteilnahme basieren ebenfalls auf diesen gültigen Fällen, weil sich die Potenzialausschöpfung auch durch die Teilnahmequote berechnet. Bei der Subpopulation der Geringqualifizierten wurden nur Personen im zentralen Erwerbsalter (25 bis 54 Jahre) betrachtet, die keinen berufsqualifizierenden Abschluss mit einer Ausbildungsdauer von mindestens 2 Jahren vorweisen können.

Berechnung Niveau und Trend

Bei allen Kennzahlen des Deutschen Weiterbildungsatlas werden sowohl das Niveau, als auch der Trend ausgewiesen. Durch die Betrachtung mehrerer Jahre können beide Größen ausgewie-

sen werden. Das Niveau beschreibt den Mittelwert im gesamten Untersuchungszeitraum. Der Trend ist in allen Fällen eine lineare Schätzung der betrachteten Kennzahl auf Grundlage der vorliegenden Zeitpunkte. So kann ein um Ausreißer bereinigter Wert für die Veränderung der Kennzahl angegeben werden. Bei dem Weiterbildungsangebot wurde der Trend auf 5 Jahre (2007 bis 2012) auf Grundlage der Daten von 2007 bis 2011 hochgerechnet, um den gleichen Berichtszeitraum wie bei den Trends der Teilnahme und der Potenzialausschöpfung herzustellen. Bei Letzterem werden sowohl Niveau als auch Trend (2007 bis 2012) um Einflussfaktoren der Regionen bereinigt. Um der hierarchischen Struktur der Daten Rechnung zu tragen, wurden Mehrebenenmodelle verwendet. Geschätzt wurde mittels Maximum-Likelihood.

Berechnung Weiterbildungsteilnahme

Die Weiterbildungsteilnahmequoten in den Bundesländern oder Raumordnungsregionen ergeben sich aus dem hochgerechneten Anteil der Personen an allen befragten Personen, die auf die oben genannte Frage zur Weiterbildungsteilnahme mit „Ja“ geantwortet haben. Zur Hochrechnung wird ein Standard-Hochrechnungsfaktor verwendet, der vom Statistischen Bundesamt zur Verfügung gestellt wird. Die Ergebnisse beziehen sich stets auf den Wohnort der Befragten, nicht auf den möglicherweise abweichenden Ort der Weiterbildungsteilnahme.

Berechnung Potenzialausschöpfung

Die Potenzialausschöpfung beschreibt die Abweichung der beobachteten von der statistisch erwarteten Teilnahmequote in einem Bundesland oder einer Raumordnungsregion. 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 jede Raumordnungsregion 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 Raumordnungsregionen werden zur Ermittlung des Niveaus und des Trends für den Untersuchungszeitraum 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.

Zur Berechnung der Potenzialausschöpfung bei Geringqualifizierten wurde das gleiche Vorgehen angewandt. Lediglich die Stichprobe zur Bestimmung des regionalen Erwartungswertes wurde auf Geringqualifizierte im zentralen Erwerbsalter (s.o.) beschränkt. Die Potenzialausschöpfung bei Geringqualifizierten beschreibt somit die Abweichung der tatsächlichen Teilnahmequote der Geringqualifizierten von der - auf Grundlage der Sozialstruktur dieser Subpopulation - statistisch zu erwartenden Teilnahmequote. Auf Raumordnungsregionsebene wurden zusätzlich Merkmale der Region kontrolliert (s.o.).

Datengrundlage und Berechnungen

Weiterbildungsangebote

Das öffentliche Weiterbildungsangebot in Form von Volkshochschulkursen beruht auf einer einfachen Auszählung der Volkshochschulstatistik des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung. Dort wurden öffentlich zugängliche Volkshochschulkurse gemessen.

Das privatwirtschaftliche Angebot in Form gewichteter Weiterbildungseinrichtungen ergibt sich zunächst 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. Ebenso konnte ausgewertet werden, wie viele sozialversicherungspflichtig Beschäftigte die Einrichtungen haben (0 SVB, 1-9 SVB, 10+ SVB). Aus dem wb-monitor, einer Befragung von Weiterbildungseinrichtungen, geht hervor, dass bei Einrichtungen mit 1-9 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Schnitt etwas mehr als 3 Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Bei Einrichtungen mit mehr als 10 SVB sind es knapp 54. Anhand dieser Werte wurden die Einrichtungen dann gewichtet, wobei Einrichtungen mit 0 SVB mit dem Faktor 1 eingingen.

Beim betrieblichen Weiterbildungsangebot wurde ebenfalls auf das Unternehmensregister zurückgegriffen. Weil das Unternehmensregister selbst aber keine Auskunft über die Weiterbildungsangebote 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 Raumordnungsregionen nur die Angaben aus dem Unternehmensregister variieren können, sind die regionalen Trends stark mit der Veränderung der Angebotswahrscheinlichkeiten auf Bundeslandebene verknüpft.

Berechnung Zusammenhänge

Im Hauptteil des Deutschen Weiterbildungsatlas wurden immer wieder statistische Zusammenhänge zwischen Teilnahme, Angebot und

Aggregatdaten der Regionen berichtet. Zur Berechnung dieser Zusammenhänge wurden lineare Regressionsmodelle für Paneldaten verwendet, weil auf Ebene der Aggregatdaten eine Panelstruktur vorliegt. Genauer handelt es sich um Between-Effects und Fixed-Effects Modelle. So wurden bei den Zusammenhängen zwischen der Weiterbildungsteilnahme und der Bruttowertschöpfung, des siedlungsstrukturellen Typs, des öffentlichen und betrieblichen Weiterbildungsangebotes Ergebnisse von Between-Effects-Modellen berichtet, die auf den Mittelwerten der Untersuchungseinheiten über den Untersuchungszeitraum beruhen. Es wurden also Unterschiede zwischen den Untersuchungseinheiten modelliert. Weitere Zusammenhänge der Weiterbildungsteilnahme mit dem öffentlichen und dem privatwirtschaftlichen Angebot beruhen auf Fixed-Effects-Modellen, bei denen die Untersuchungseinheiten um ihre Mittelwertunterschiede bereinigt werden und somit nur intraregionale Varianz berücksichtigt wird. Hierbei handelt es sich also um eine Modellierung der Unterschiede innerhalb der Untersuchungseinheiten über die Zeit. Beide Modellvarianten wurden mittels Maximum-Likelihood geschätzt.

Datenquellen-Verzeichnis

Weiterbildungsteilnahme

- Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2007 – 2012
-

Potenzialausschöpfung

- Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2007 – 2012
 - Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR), Indikatoren und Karten zur Raum- und Stadtentwicklung. INKAR. Ausgabe 2012.
-

Weiterbildungsangebot

Öffentliches Weiterbildungsangebot

- Deutsches Institut für Erwachsenenbildung e.V., Volkshochschulstatistik 2007 – 2011

Privatwirtschaftliches Weiterbildungsangebot

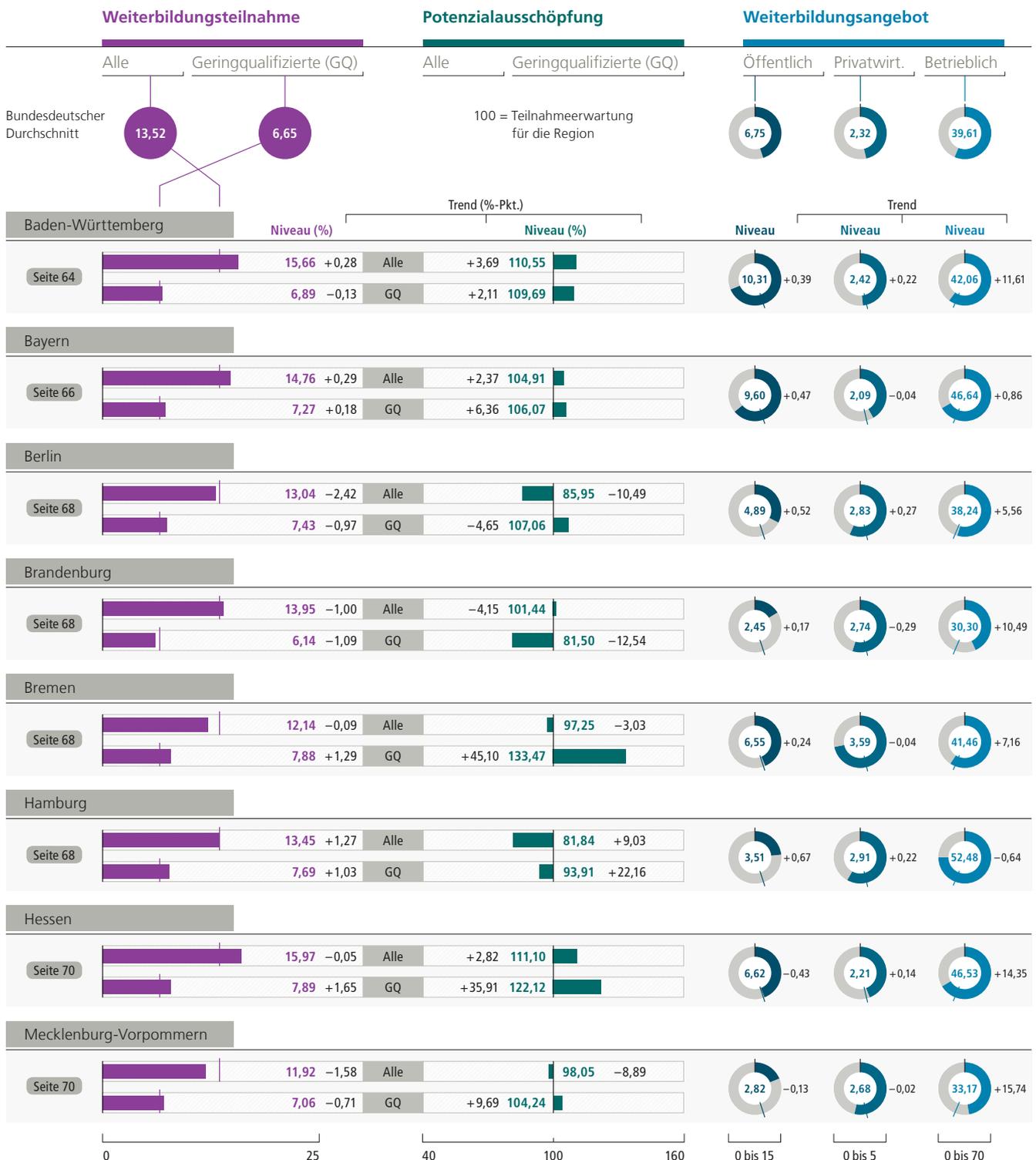
- Statistisches Bundesamt, Unternehmensregister 2007 – 2011
- Bundesinstitut für Berufsbildung, wbmonitor 2014

Betriebliches Weiterbildungsangebot

- Statistisches Bundesamt, Unternehmensregister 2007 – 2011
 - Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB-Betriebspanel 2007 – 2011
-

Ergebnisse der Bundesländer

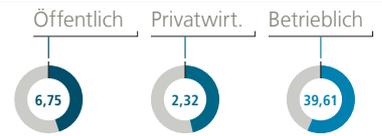
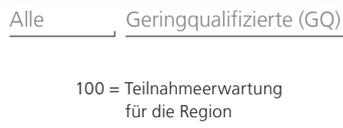
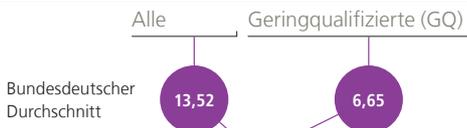
Sie suchen nach den Ergebnissen eines bestimmten Bundeslandes? Auf dieser Doppelseite haben wir die einzelnen Kennzahlen aller Bundesländer zusammengestellt. Die Balken beschreiben die Teilnahmequote und die Potenzilausschöpfung. Der obere Balken für alle Befragten, der untere für Geringqualifizierte (GQ). Striche indizieren den bundesweiten Durchschnitt und erlauben eine Einordnung. Bei dem Weiterbildungsangebot ist zu beachten, dass es in unterschiedlichen Einheiten gemessen wurde (siehe „Daten und Methoden“ für weitere Informationen). Jährliche Daten und weitere Informationen erhalten Sie unter www.deutscher-weiterbildungsatlas.de



Weiterbildungsteilnahme

Potenzialausschöpfung

Weitbildungsangebot



👁 Eine ausführliche Lesehilfe zu den Ergebnisgrafiken des Deutschen Weiterbildungsatlas finden Sie auf [Seite 78](#)

Land	Seite	Niveau (%)		Trend (%-Pkt.)		Trend		
		Alle	GQ	Alle	GQ	Öffentlich	Privatwirt.	Betrieblich
Rheinland-Pfalz	Seite 70	13,57 +1,52	6,18 -1,45	+13,62	104,22	6,82 +0,04	2,10 -0,34	37,24 +7,08
Niedersachsen	Seite 72	12,14 +0,39	6,29 -1,56	-17,70	100,52	7,36 +0,05	2,41 +0,56	36,27 +9,57
Saarland	Seite 72	11,34 -0,11	5,85 -0,01			6,31 +0,49	2,17 -0,10	34,39 +3,34
Nordrhein-Westfalen	Seite 74	11,99 -1,20	5,54 -0,92			5,33 +0,01	1,96 +0,14	36,67 +6,74
Sachsen	Seite 74	11,89 -1,75	6,40 -0,76			3,43 +0,30	3,04 -0,54	37,55 +4,28
Sachsen-Anhalt	Seite 76	11,63 -0,56	6,69 -0,24			2,74 -0,24	3,10 -0,22	32,21 +4,43
Schleswig-Holstein	Seite 76	14,49 -1,67	7,94 -0,03	-10,10	106,43	8,84 +0,49	2,25 +0,31	38,64 +9,85
Thüringen	Seite 76	13,50 +0,62	8,54 -2,13	+6,32	104,63	4,17 -0,01	2,09 -0,34	31,18 -3,01

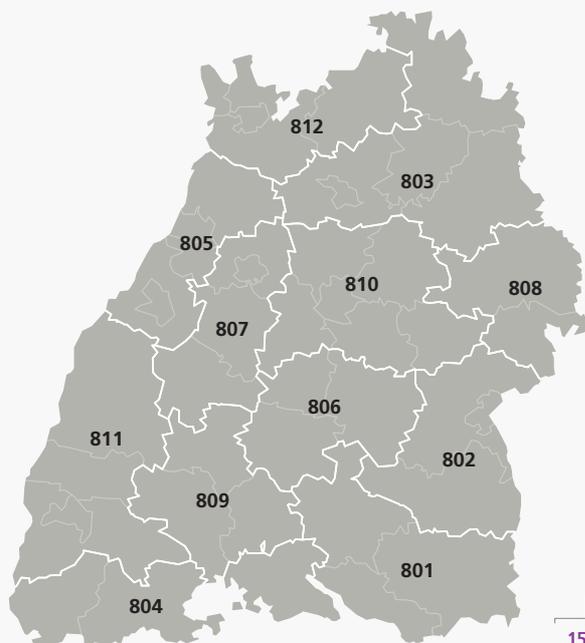
Ergebnisse der Raumordnungsregionen

Sie suchen nach den Ergebnissen der einzelnen Raumordnungsregionen? Auf den folgenden Seiten haben wir die einzelnen Kennzahlen aller Raumordnungsregionen zusammengestellt. Auf der linken Seite können Sie jeweils nachvollziehen, welcher Raumordnungsregion welche Nummer entspricht und welche Kreise dieser zugehörig sind. Die Balken beschreiben die Teilnahmequote und die Potenzialausschöpfung. Der obere Balken für alle Befragten, der untere für Geringqualifizierte (GQ). Striche indizieren den bundesweiten Durchschnitt und erlauben eine Einordnung. Bei dem Weiterbildungsangebot ist zu beachten, dass es in unterschiedlichen Einheiten gemessen wurde (siehe „Daten und Methoden“ für weitere Informationen). Jährliche Daten und weitere Informationen erhalten Sie unter www.deutscher-weiterbildungsatlas.de

Baden-Württemberg

Raumordnungsregion (ROR):

- | | |
|---------------------------------|--------------------------------|
| 801 – Bodensee-Oberschwaben | 807 – Nordschwarzwald |
| 802 – Donau-Iller (Baden-Würt.) | 808 – Ostwürttemberg |
| 803 – Heilbronn-Franken | 809 – Schwarzwald-Baar-Heuberg |
| 804 – Hochrhein-Bodensee | 810 – Stuttgart |
| 805 – Mittlerer Oberrhein | 811 – Südlicher Oberrhein |
| 806 – Neckar-Alb | 812 – Unterer Neckar |



Maßstab: 1 : 2.500.000

Landkreis/ Kreisfreie Stadt – ROR:

- | | |
|--------------------------------|------------------------------|
| Alb-Donau-Kreis – 802 | Pforzheim – 807 |
| Baden-Baden – 805 | Rastatt – 805 |
| Biberach – 802 | Ravensburg – 801 |
| Böblingen – 810 | Rems-Murr-Kreis – 810 |
| Bodenseekreis – 801 | Reutlingen – 806 |
| Breisgau-Hochschwarzwald – 811 | Rhein-Neckar-Kreis – 812 |
| Calw – 807 | Rottweil – 809 |
| Emmendingen – 811 | Schwäbisch Hall – 803 |
| Enzkreis – 807 | Schwarzwald-Baar-Kreis – 809 |
| Esslingen – 810 | Sigmaringen – 801 |
| Freiburg im Breisgau – 811 | Stuttgart – 810 |
| Freudenstadt – 807 | Tübingen – 806 |
| Göppingen – 810 | Tuttlingen – 809 |
| Heidelberg – 812 | Ulm – 802 |
| Heidenheim – 808 | Waldshut – 804 |
| Heilbronn – 803 | Zollernalbkreis – 806 |
| Hohenlohekreis – 803 | |
| Karlsruhe – 805 | |
| Konstanz – 804 | |
| Lörrach – 804 | |
| Ludwigsburg – 810 | |
| Main-Tauber-Kreis – 803 | |
| Mannheim – 812 | |
| Neckar-Odenwald-Kreis – 812 | |
| Ortenaukreis – 811 | |
| Ostalbkreis – 808 | |

Weiterbildungsteilnahme

Alle Geringqualifizierte (GQ)

Bundesdeutscher Durchschnitt

13,52

6,65

Potenzialausschöpfung

Alle Geringqualifizierte (GQ)

100 = Teilnahmeerwartung für die Region

Weiterbildungsangebot

Öffentlich Privatwirt. Betrieblich

6,75

2,32

39,61

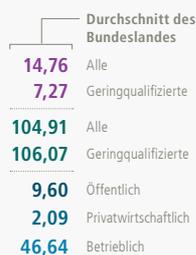
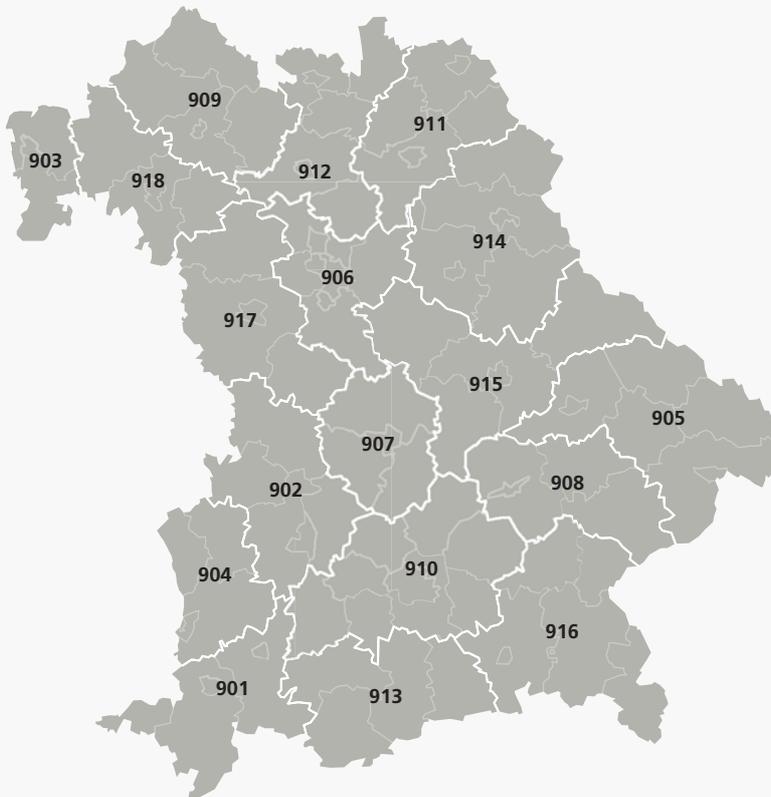
👁 Eine ausführliche Lesehilfe zu den Ergebnisgrafiken des Deutschen Weiterbildungsatlas finden Sie auf [Seite 78](#)

Kommune	Niveau (%)		Trend (%-Pkt.)		Trend		
	Alle	GQ	Alle	GQ	Öffentlich	Privatwirt.	Betrieblich
801	16,42 +1,21	6,85 -1,17	+0,15	-21,16	10,02 -0,96	2,88 +0,70	44,64 +15,03
802	16,53 +3,45	4,53 +3,12	+22,36	67,00 +54,10	10,83 +3,14	1,90 +0,17	40,93 +13,76
803	14,81 +0,38	6,64 +1,71	+5,90	+32,13	11,97 +1,32	2,42 +0,04	40,53 +13,03
804	14,81 +2,10	8,12 -2,69	91,26 +17,43	-32,96	11,07 +2,58	1,48 +0,56	39,18 +9,79
805	14,32 -2,98	6,90 -1,66	99,20 -16,78	89,41 -21,15	8,27 +0,86	2,90 +0,20	42,20 +10,59
806	15,52 -1,04	7,07 +1,94	-7,54	+39,73	12,79 +0,11	2,71 +0,41	41,40 +11,72
807	12,18 +0,56	4,83 +0,87	91,67 +2,92	93,57 +13,73	9,45 +0,02	2,10 +0,13	41,06 +10,56
808	14,93 -2,65	6,80 +1,73	-14,17	+37,83	9,41 +1,56	2,23 +0,40	37,31 +11,60
809	14,90 -2,85	6,27 -3,41	-17,46	87,87 -49,35	8,78 +1,42	1,90 -0,24	43,23 +12,60
810	17,25 +0,33	7,35 -0,41	+4,93	-1,28	10,26 -0,51	2,33 +0,41	43,63 +11,15
811	14,83 -0,34	7,39 -0,88	91,76 +0,17	-8,93	8,99 -1,14	2,41 +0,19	43,66 +11,24
812	16,57 +3,79	7,75 +0,51	+27,54	+15,87	11,59 +0,52	3,01 -0,43	41,08 +11,08

Bayern

Raumordnungsregion (ROR):

- | | |
|-------------------------------------|-------------------------|
| 901 – Allgäu | 910 – München |
| 902 – Augsburg | 911 – Oberfranken-Ost |
| 903 – Bayerischer Untermain | 912 – Oberfranken-West |
| 904 – Donau-Iller (Bayern) | 913 – Oberland |
| 905 – Donau-Wald | 914 – Oberpfalz-Nord |
| 906 – Industrieregion Mittelfranken | 915 – Regensburg |
| 907 – Ingolstadt | 916 – Südostoberbayern |
| 908 – Landshut | 917 – Westmittelfranken |
| 909 – Main-Rhön | 918 – Würzburg |



Maßstab: 1 : 2.250.000

Landkreis/ Kreisfreie Stadt – ROR:

- | | |
|-------------------------------|--|
| Aichach-Friedberg – 902 | Lichtenfels – 912 |
| Altötting – 916 | Lindau (Bodensee) – 901 |
| Amberg (Stadt) – 914 | Main-Spessart – 918 |
| Amberg-Weizsäckchen – 914 | Memmingen (Stadt) – 904 |
| Ansbach (Stadt) – 917 | Miesbach – 913 |
| Ansbach – 917 | Miltenberg – 903 |
| Aschaffenburg (Stadt) – 903 | Mühdorf am Inn – 916 |
| Aschaffenburg – 903 | München (Stadt) – 910 |
| Augsburg (Stadt) – 902 | München – 910 |
| Augsburg – 902 | Neuburg-Weiching – 907 |
| Bad Kissingen – 909 | Schrobenhausen – 907 |
| Bad Tölz-Wolfratshausen – 913 | Neumarkt in der Oberpfalz – 915 |
| Bamberg (Stadt) – 912 | Neustadt a. d. Aisch-Bad Windsheim – 917 |
| Bamberg – 912 | Neustadt an der Waldnaab – 914 |
| Bayreuth (Stadt) – 911 | Neu-Ulm – 904 |
| Bayreuth – 911 | Nürnberg (Stadt) – 906 |
| Berchtesgadener Land – 916 | Nürnberg Land – 906 |
| Cham – 915 | Oberallgäu – 901 |
| Coburg (Stadt) – 912 | Ostallgäu – 901 |
| Coburg – 912 | Passau (Stadt) – 905 |
| Dachau – 910 | Passau – 905 |
| Deggendorf – 905 | Pfaffenhofen an der Ilm – 907 |
| Dillingen an der Donau – 902 | Regen – 905 |
| Dingolfing-Landau – 908 | Regensburg (Stadt) – 915 |
| Donau-Ries – 902 | Regensburg – 915 |
| Ebersberg – 910 | Rhön-Grabfeld – 909 |
| Eichstätt – 907 | Rosenheim (Stadt) – 916 |
| Erding – 910 | Rosenheim – 916 |
| Erlangen (Stadt) – 906 | Roth – 906 |
| Erlangen-Höchstadt – 906 | Rottal-Inn – 908 |
| Forchheim – 912 | Schwabach (Stadt) – 906 |
| Freising – 910 | Schwandorf – 914 |
| Freyung-Grafenau – 905 | Schweinfurt (Stadt) – 909 |
| Fürstenfeldbruck – 910 | Schweinfurt – 909 |
| Fürth (Stadt) – 906 | Sarnberg – 910 |
| Fürth – 906 | Straubing (Stadt) – 905 |
| Garmisch-Partenkirchen – 913 | Straubing-Bogen – 905 |
| Günzburg – 904 | Tirschenreuth – 914 |
| Haßberge – 909 | Traunstein – 916 |
| Hof (Stadt) – 911 | Unterallgäu – 904 |
| Hof – 911 | Weiden (Stadt) – 914 |
| Ingolstadt (Stadt) – 907 | Weilheim-Schongau – 913 |
| Kaufbeuren (Stadt) – 901 | Weißenburg-Gunzenhausen – 917 |
| Kempten (Stadt) – 901 | Wunsiedel im Fichtelgebirge – 911 |
| Kelheim – 915 | Würzburg (Stadt) – 918 |
| Kitzingen – 918 | Würzburg – 918 |
| Kronach – 912 | |
| Kulmbach – 911 | |
| Landsberg am Lech – 910 | |
| Landshut (Stadt) – 908 | |
| Landshut – 908 | |

Weiterbildungsteilnahme

Potenzialausschöpfung

Weiterbildungsangebot

Bundesdeutscher Durchschnitt



100 = Teilnahmeerwartung für die Region



Kommune	Weiterbildungsteilnahme		Trend (%-Pkt.)		Potenzialausschöpfung		Trend		
	Alle	Geringqualifizierte (GQ)	Niveau (%)	Niveau (%)	Alle	GQ	Öffentlich	Privatwirt.	Betrieblich
901	9,30 +3,37	3,61 +1,16	Alle +3,37	GQ +1,16	72,15 +23,33	62,88 +15,72	9,18 +0,38	2,69 -0,49	49,24 +1,89
902	18,05 +1,97	8,55 +1,94	Alle +1,97	GQ +1,94	126,00 +12,21	138,70 +24,72	9,79 +0,78	1,44 +0,23	41,37 +1,27
903	11,30 +2,36	5,57 -0,99	Alle +2,36	GQ -0,99	78,73 +24,06	101,42 -10,94	9,39 +0,24	1,93 -0,61	45,66 +0,17
904	13,98 +1,40	5,30 +0,37	Alle +1,40	GQ +0,37	105,06 +7,25	85,39 +9,97	6,26 +0,63	2,16 -0,60	42,29 +2,23
905	13,46 -3,68	7,63 +0,18	Alle -3,68	GQ +0,18	116,04 -31,62	135,37 -2,79	6,74 +0,00	2,05 +0,12	43,02 +3,56
906	14,71 -1,03	6,60 -0,27	Alle -1,03	GQ -0,27	98,02 -6,48	71,15 -7,06	10,52 +0,22	1,83 -0,10	42,91 -1,37
907	18,71 +1,93	6,93 +1,02	Alle +1,93	GQ +1,02	111,51 +2,63	87,94 -14,04	8,53 +1,33	1,26 -0,48	38,33 +1,07
908	13,96 -0,33	7,80 -0,05	Alle -0,33	GQ -0,05	105,57 -9,89	115,00 +8,81	7,17 -1,78	0,90 -0,14	43,47 +5,75
909	14,06 +0,27	9,78 -2,65	Alle +0,27	GQ -2,65	105,01 -7,69	147,36 -62,60	9,39 +2,25	2,19 +0,04	35,80 +1,40
910	15,85 -0,59	8,91 +0,10	Alle -0,59	GQ +0,10	76,54 -3,28	61,30 +12,59	12,03 +0,87	2,53 -0,16	61,48 -2,38
911	14,96 +2,67	7,33 +2,04	Alle +2,67	GQ +2,04	119,14 +18,72	110,17 +34,69	8,00 +1,72	2,49 +0,39	39,82 +0,74
912	15,35 -0,72	6,39 +0,52	Alle -0,72	GQ +0,52	115,59 -13,95	91,89 -0,17	12,93 -2,56	2,33 -0,01	38,38 +1,47
913	14,06 -0,61	7,95 +1,48	Alle -0,61	GQ +1,48	96,98 -4,78	110,99 +19,80	10,85 +0,33	3,17 -0,40	55,08 +0,58
914	9,78 -0,28	5,40 +0,97	Alle -0,28	GQ +0,97	76,86 -4,69	85,76 +20,07	6,80 +0,17	1,32 +0,59	36,85 +2,04
915	13,99 +1,87	6,44 -1,18	Alle +1,87	GQ -1,18	92,67 -0,09	99,12 -23,93	7,64 +0,50	1,66 +0,40	41,55 +2,67
916	15,46 +1,11	8,49 -0,48	Alle +1,11	GQ -0,48	116,68 +5,44	126,94 -6,49	10,54 +0,17	1,75 -0,09	48,58 +1,48
917	11,25 +4,97	4,92 +0,08	Alle +4,97	GQ +0,08	96,04 +35,52	84,35 +6,03	6,76 +1,12	2,44 +0,07	40,88 +3,94
918	18,73 -2,83	7,79 -0,69	Alle -2,83	GQ -0,69	127,23 -18,95	106,00 -15,18	7,50 +0,75	2,64 +0,32	40,99 +0,76



Bayern

Berlin



Maßstab: 1 : 2.650.000

Durchschnitt des Bundeslandes	
13,04	Alle
7,43	Geringqualifizierte

85,95	Alle
107,06	Geringqualifizierte

4,89	Öffentlich
2,83	Privatwirtschaftlich
38,24	Betrieblich

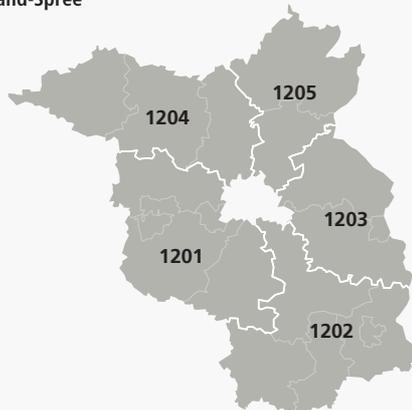
Landkreise in der ROR 1101:

Die Raumordnungsregion 1101 besteht ausschließlich aus der Stadt Berlin und fasst keine Landkreise zusammen.

Brandenburg

Raumordnungsregion (ROR):

- 1201 – Havelland-Fläming
- 1202 – Lausitz-Spreewald
- 1203 – Oderland-Spree
- 1204 – Prignitz-Oberhavel
- 1205 – Uckermark-Barnim



Maßstab: 1 : 2.000.000

Durchschnitt des Bundeslandes	
13,95	Alle
6,14	Geringqualifizierte

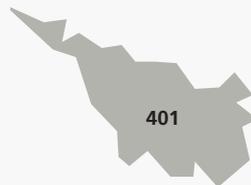
101,44	Alle
81,50	Geringqualifizierte

2,45	Öffentlich
2,74	Privatwirtschaftlich
30,30	Betrieblich

Landkreis/ Kreisfreie Stadt – ROR:

- Barnim – 1205
- Brandenburg an der Havel – 1201
- Cottbus – 1202
- Dahme-Spreewald – 1202
- Elbe-Elster – 1202
- Frankfurt (Oder) – 1203
- Havelland – 1201
- Märkisch-Oderland – 1203
- Oberhavel – 1204
- Oberspreewald-Lausitz – 1202
- Oder-Spree – 1203
- Ostprignitz-Ruppin – 1204
- Potsdam – 1201
- Potsdam-Mittelmark – 1201
- Prignitz – 1204
- Spree-Neiße – 1202
- Teltow-Fläming – 1201
- Uckermark – 1205

Bremen



Maßstab: 1 : 2.750.000

Durchschnitt des Bundeslandes	
12,14	Alle
7,88	Geringqualifizierte

97,25	Alle
133,47	Geringqualifizierte

6,55	Öffentlich
3,59	Privatwirtschaftlich
41,46	Betrieblich

Landkreise in der ROR 401:

Die Raumordnungsregion 401 besteht ausschließlich aus der Stadt Bremen und fasst keine Landkreise zusammen.

Hamburg



Maßstab: 1 : 2.750.000

Durchschnitt des Bundeslandes	
13,45	Alle
7,69	Geringqualifizierte

81,84	Alle
93,91	Geringqualifizierte

3,51	Öffentlich
2,91	Privatwirtschaftlich
52,48	Betrieblich

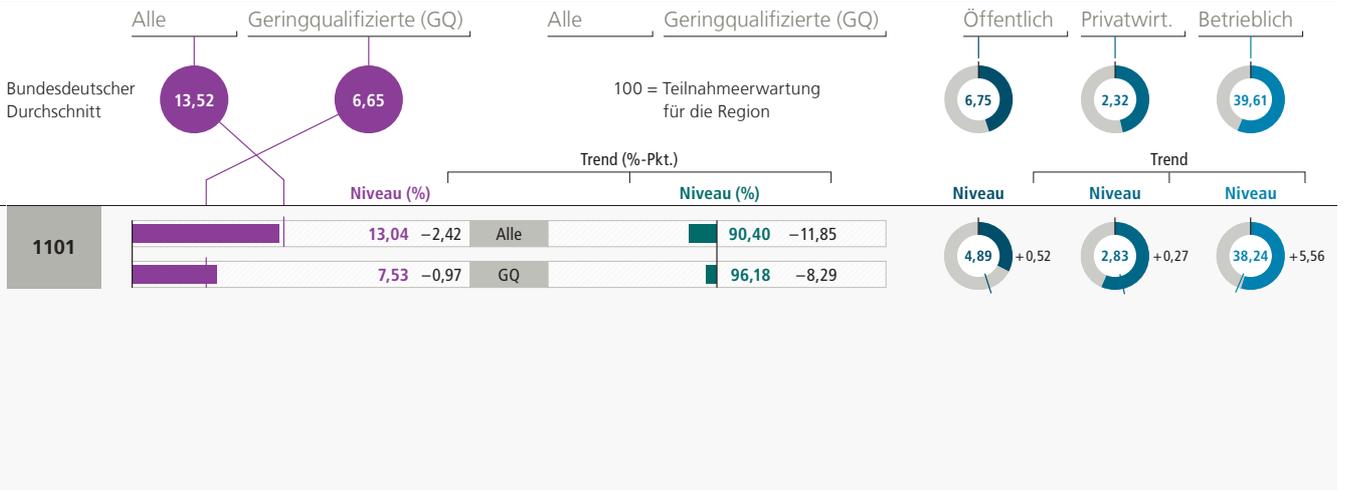
Landkreise in der ROR 201:

Die Raumordnungsregion 201 besteht ausschließlich aus der Stadt Hamburg und fasst keine Landkreise zusammen.

Weiterbildungsteilnahme

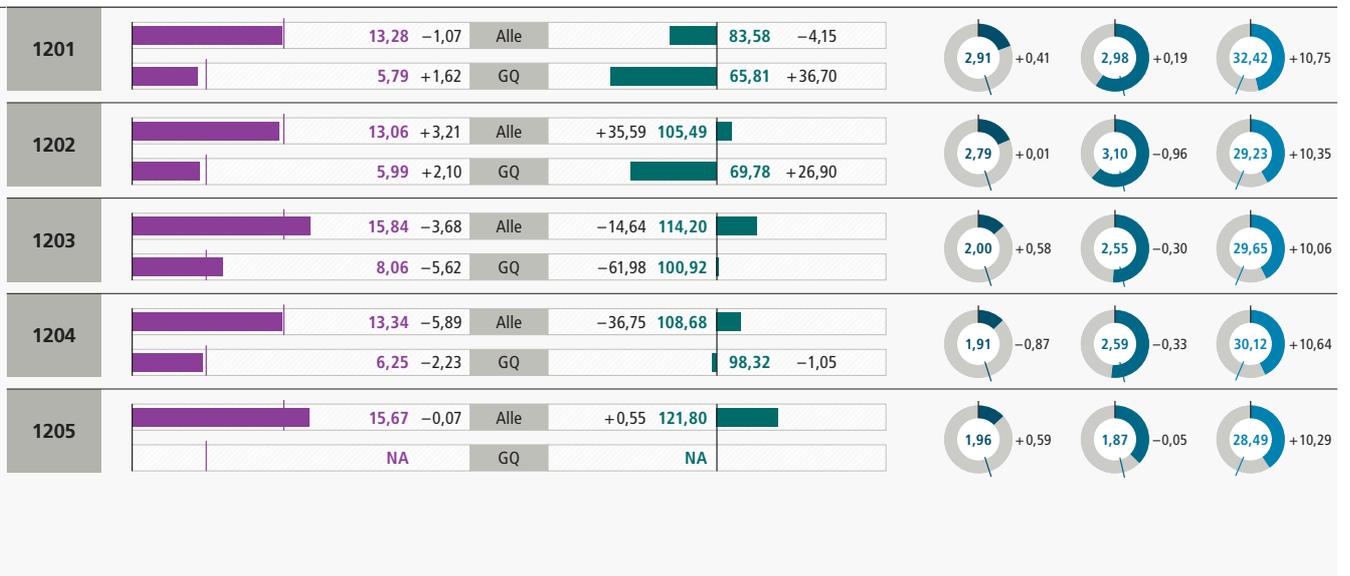
Potenzialausschöpfung

Weiterbildungsangebot



Berlin

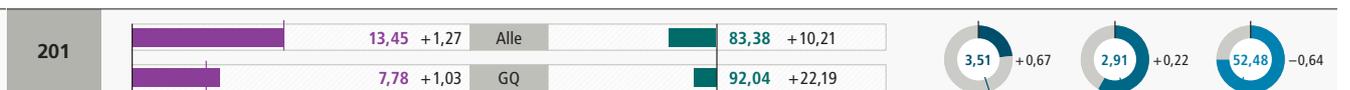
👁 eine ausführliche Lesehilfe finden Sie auf [Seite 78](#)



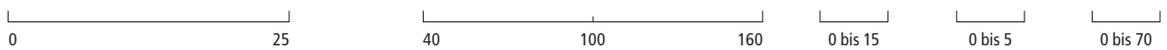
Brandenburg



Bremen



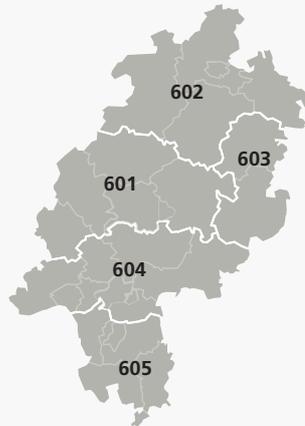
Hamburg



Hessen

Raumordnungsregion (ROR):

- 601 – Mittelhessen
- 602 – Nordhessen
- 603 – Osthessen
- 604 – Rhein-Main
- 605 – Starkenburg



Maßstab: 1 : 2.000.000

Durchschnitt des Bundeslandes	15,97
Alle	7,89
Geringqualifizierte	111,10
Alle	122,12
Öffentlich	6,62
Privatwirtschaftlich	2,21
Betrieblich	46,53

Landkreis/ Kreisfreie Stadt – ROR:

- | | |
|---------------------------------|---------------------------------|
| Bergstraße – 605 | Main-Kinzig-Kreis – 604 |
| Darmstadt-Dieburg – 605 | Main-Taunus-Kreis – 604 |
| Darmstadt (Stadt) – 605 | Marburg-Biedenkopf – 601 |
| Frankfurt am Main (Stadt) – 604 | Odenwaldkreis – 605 |
| Fulda – 603 | Offenbach – 604 |
| Gießen – 601 | Offenbach am Main (Stadt) – 604 |
| Groß-Gerau – 605 | Rheingau-Taunus-Kreis – 604 |
| Hersfeld-Rotenburg – 603 | Schwalm-Eder-Kreis – 602 |
| Hochtaunuskreis – 604 | Vogelsbergkreis – 601 |
| Kassel – 602 | Waldeck-Frankenberg – 602 |
| Kassel (Stadt) – 602 | Werra-Meißner-Kreis – 602 |
| Lahn-Dill-Kreis – 601 | Wetteraukreis – 604 |
| Limburg-Weilburg – 601 | Wiesbaden (Stadt) – 604 |

Mecklenburg-Vorpommern

Raumordnungsregion (ROR):

- 1301 – Mecklenburgische Seenplatte
- 1302 – Mittleres Mecklenburg/Rostock
- 1303 – Vorpommern
- 1304 – Westmecklenburg



Maßstab: 1 : 2.000.000

Durchschnitt des Bundeslandes	11,92
Alle	7,06
Geringqualifizierte	98,05
Alle	104,24
Öffentlich	2,82
Privatwirtschaftlich	2,68
Betrieblich	33,17

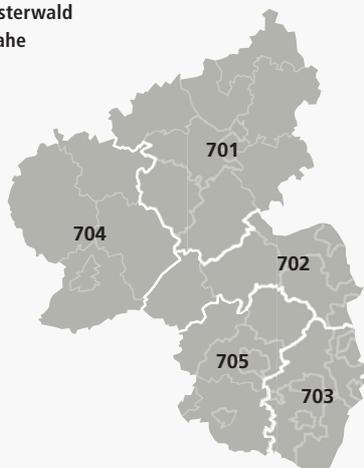
Landkreis/ Kreisfreie Stadt – ROR:

- | | |
|------------------------------------|---|
| Landkreis Rostock – 1302 | Schwerin (Stadt) – 1304 |
| Ludwigslust-Parchim – 1304 | Vorpommern-Mecklenburgische Greifswald – 1303 |
| Mecklenburgische Seenplatte – 1301 | Vorpommern-Rügen – 1303 |
| Nordwestmecklenburg – 1304 | |
| Rostock (Stadt) – 1302 | |

Rheinland-Pfalz

Raumordnungsregion (ROR):

- 701 – Mittelrhein-Westerwald
- 702 – Rheinhessen-Nahe
- 703 – Rheinpfalz
- 704 – Trier
- 705 – Westpfalz



Maßstab: 1 : 2.000.000

Durchschnitt des Bundeslandes	13,57
Alle	6,18
Geringqualifizierte	104,22
Alle	98,83
Öffentlich	6,82
Privatwirtschaftlich	2,10
Betrieblich	37,24

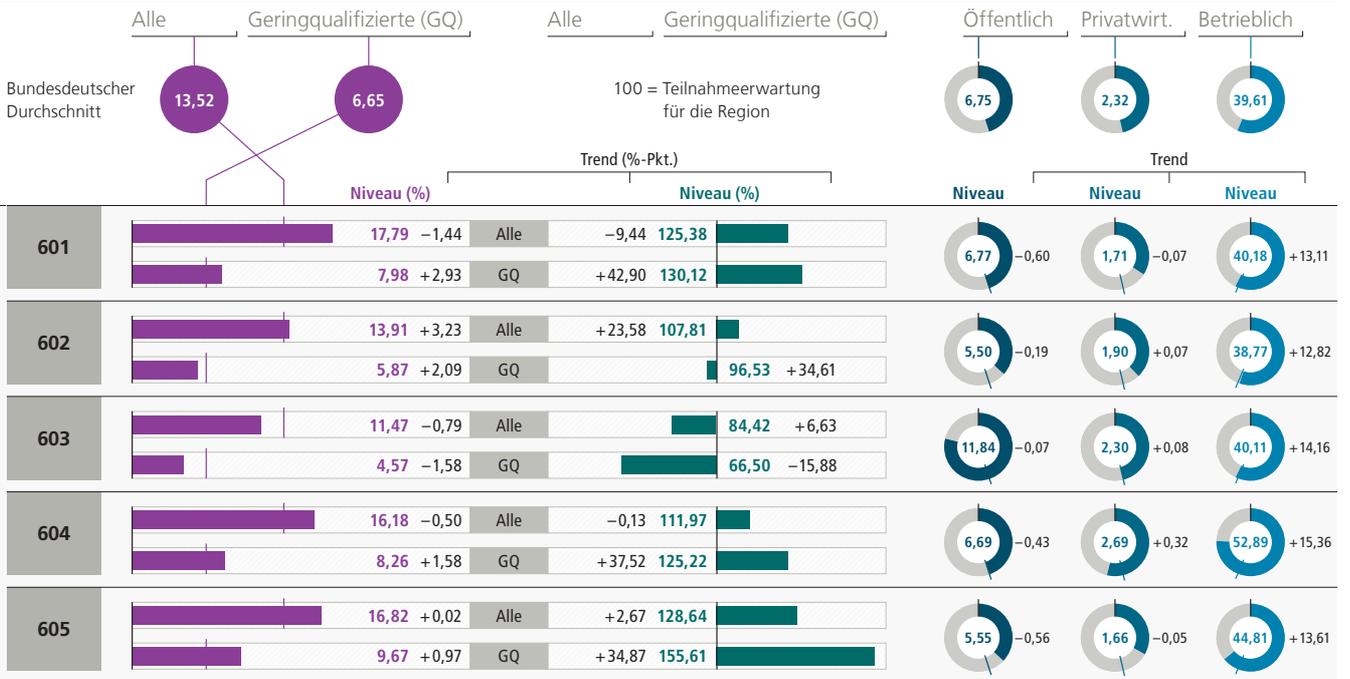
Landkreis/ Kreisfreie Stadt – ROR:

- | | |
|-----------------------------------|--|
| Ahrweiler – 701 | Ludwigshafen am Rhein (Stadt) – 703 |
| Altenkirchen (Westerwald) – 701 | Mainz-Bingen – 702 |
| Alzey-Worms – 702 | Mainz, kreisfreie Stadt – 702 |
| Bad Dürkheim – 703 | Mayen-Koblenz – 701 |
| Bad Kreuznach – 702 | Neustadt an der Weinstraße (Stadt) – 703 |
| Berncastel-Wittlich – 704 | Neuwied – 701 |
| Birkenfeld – 702 | Pirmasens (Stadt) – 705 |
| Cochem-Zell – 701 | Rhein-Hunsrück-Kreis – 701 |
| Donnersbergkreis – 705 | Rhein-Lahn-Kreis – 701 |
| Eifelkreis Bitburg-Prüm – 704 | Rhein-Pfalz-Kreis – 703 |
| Frankenthal, Pfalz (Stadt) – 703 | Speyer (Stadt) – 703 |
| Germersheim – 703 | Südliche Weinstraße – 703 |
| Kaiserslautern – 705 | Südwestpfalz – 705 |
| Kaiserslautern (Stadt) – 705 | Trier-Saarburg – 704 |
| Koblenz (Stadt) – 701 | Trier (Stadt) – 704 |
| Kusel – 705 | Vulkaneifel – 704 |
| Landau in der Pfalz (Stadt) – 703 | Westerwaldkreis – 701 |
| | Worms (Stadt) – 702 |
| | Zweibrücken (Stadt) – 705 |

Weiterbildungsteilnahme

Potenzialausschöpfung

Weiterbildungsangebot



Hessen

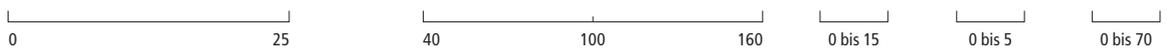
👁 eine ausführliche Lesehilfe finden Sie auf [Seite 78](#)



Mecklenburg-Vorpommern



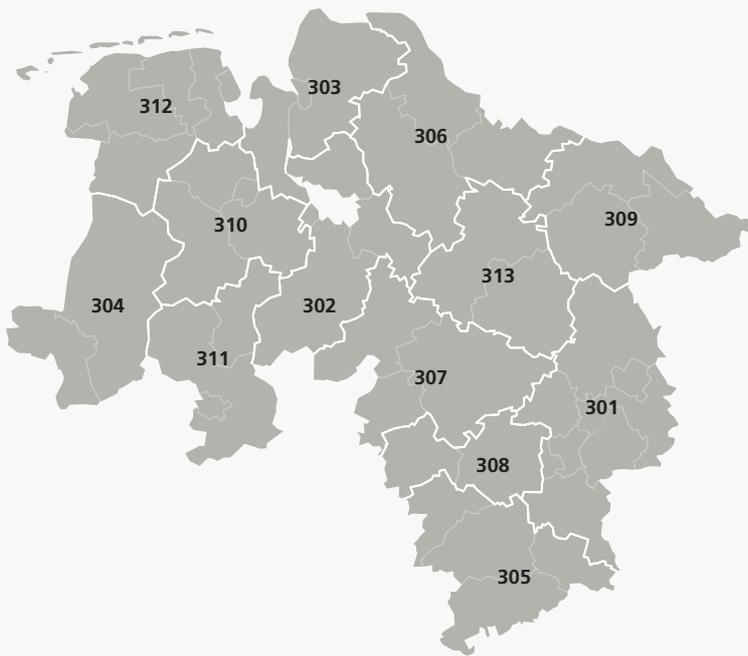
Rheinland-Pfalz



Niedersachsen

Raumordnungsregion (ROR):

- 301 – Braunschweig
- 302 – Bremen-Umland
- 303 – Bremerhaven
- 304 – Emsland
- 305 – Göttingen
- 306 – Hamburg-Umland-Süd
- 307 – Hannover
- 308 – Hildesheim
- 309 – Lüneburg
- 310 – Oldenburg
- 311 – Osnabrück
- 312 – Ost-Friesland
- 313 – Südheide



Durchschnitt des Bundeslandes	
12,14	Alle
6,29	Geringqualifizierte
94,90	Alle
100,52	Geringqualifizierte
7,36	Öffentlich
2,41	Privatwirtschaftlich
36,27	Betrieblich

Maßstab: 1 : 2.500.000

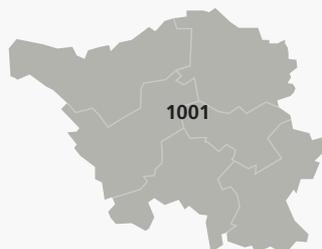
Landkreis/ Kreisfreie Stadt – ROR:

- Ammerland – 310
- Aurich – 312
- Braunschweig (Stadt) – 301
- Bremerhaven (Stadt) – 303
- Celle – 313
- Cloppenburg – 310
- Cuxhaven – 303
- Delmenhorst (Stadt) – 302
- Diepholz – 302
- Emden (Stadt) – 312
- Emsland – 304
- Friesland – 312
- Gifhorn – 301
- Goslar – 301
- Göttingen – 305
- Grafschaft Bentheim – 304
- HamelN-Pyrmont – 308
- Harburg – 306
- Heidekreis – 313
- Helmstedt – 301
- Hildesheim – 308
- Holzminen – 305
- Leer – 312
- Lüchow-Dannenberg – 309
- Lüneburg – 309
- Nienburg (Weser) – 307
- Northeim – 305
- Oldenburg – 310
- Oldenburg (Stadt) – 310
- Osnabrück – 311
- Osnabrück (Stadt) – 311
- Osterholz – 302
- Osterode am Harz – 305
- Peine – 301
- Region Hannover – 307
- Rotenburg (Wümme) – 306
- Salzgitter (Stadt) – 301
- Schaumburg – 307
- Stade – 306
- Uelzen – 309
- Vechta – 311
- Verden – 302
- Wesermarsch – 303
- Wilhelmshaven (Stadt) – 312
- Wittmund – 312
- Wolfenbüttel – 301
- Wolfsburg (Stadt) – 301

Saarland

Raumordnungsregion (ROR):

- 1001 – Saar



Durchschnitt des Bundeslandes	
11,34	Alle
5,85	Geringqualifizierte
96,21	Alle
97,53	Geringqualifizierte
6,31	Öffentlich
2,17	Privatwirtschaftlich
34,39	Betrieblich

Maßstab: 1 : 2.600.000

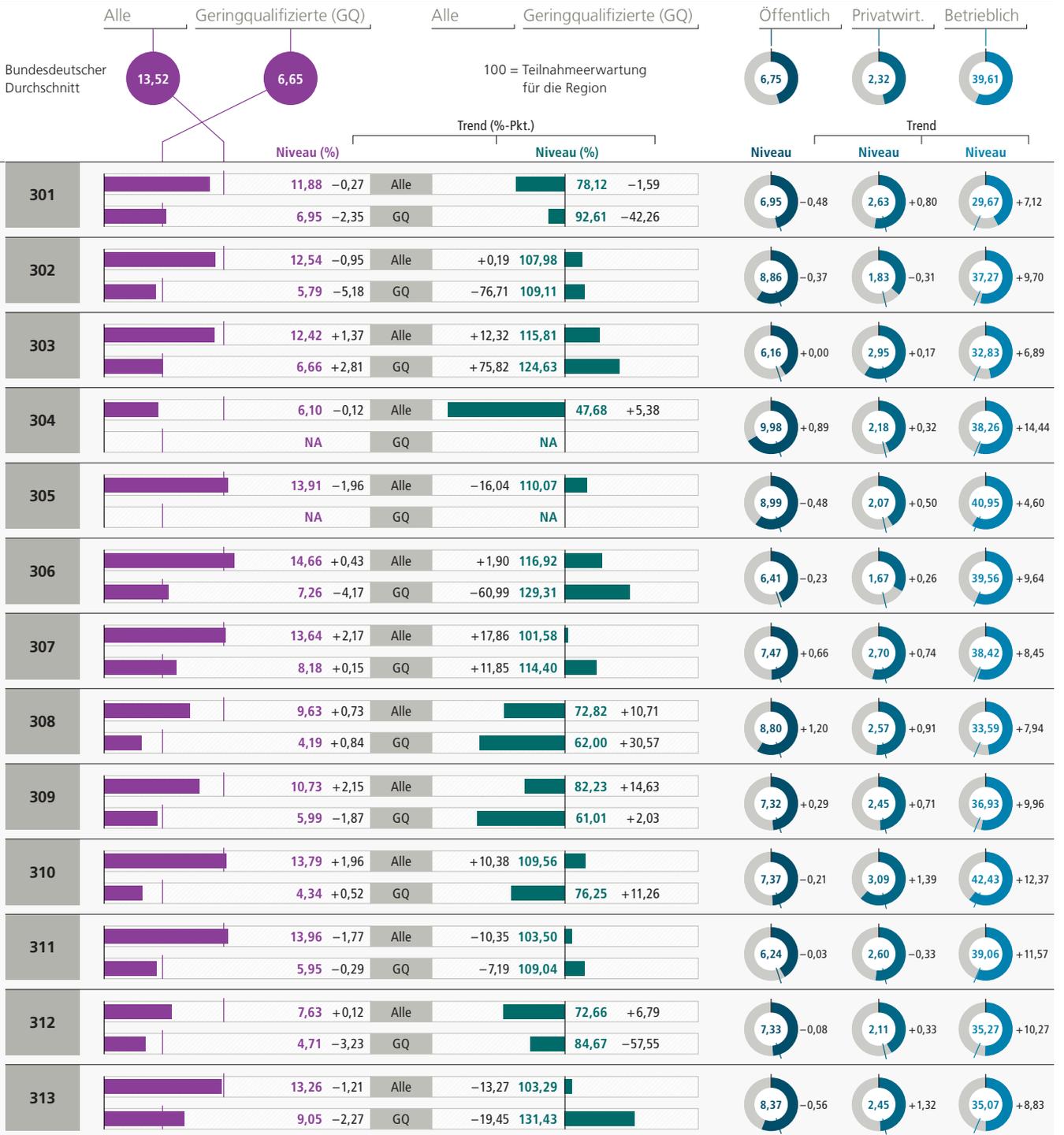
Landkreis/ Kreisfreie Stadt – ROR:

- Merzig-Wadern – 1001
- Neunkirchen – 1001
- Regionalverband Saarbrücken – 1001
- Saarlouis – 1001
- Saarpfalz-Kreis – 1001
- St. Wendel – 1001

Weiterbildungsteilnahme

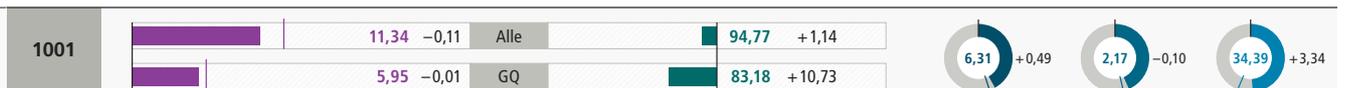
Potenzialausschöpfung

Weiterbildungsangebot



Niedersachsen

👁 eine ausführliche Lesehilfe finden Sie auf [Seite 78](#)



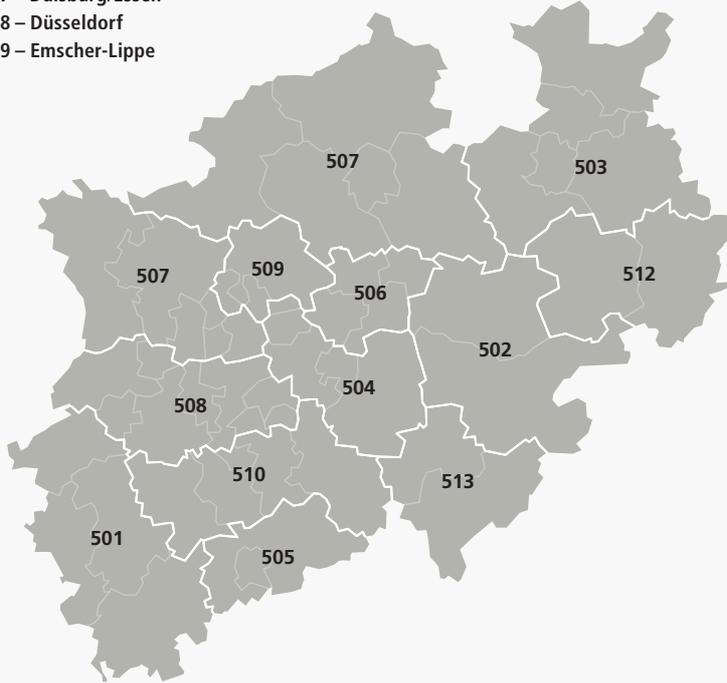
Saarland



Nordrhein-Westfalen

Raumordnungsregion (ROR):

- 501 – Aachen
- 502 – Arnsberg
- 503 – Bielefeld
- 504 – Bochum/Hagen
- 505 – Bonn
- 506 – Dortmund
- 507 – Duisburg/Essen
- 508 – Düsseldorf
- 509 – Emscher-Lippe
- 510 – Köln
- 511 – Münster
- 512 – Paderborn
- 513 – Siegen



Maßstab: 1 : 2.500.000

Durchschnitt des Bundeslandes	
11,99	Alle
5,54	Geringqualifizierte
91,72	Alle
93,44	Geringqualifizierte
5,33	Öffentlich
1,96	Privatwirtschaftlich
36,67	Betrieblich

Landkreis/ Kreisfreie Stadt – ROR:

- Aachen (Stadt) – 501
- Bielefeld (Stadt) – 503
- Bochum (Stadt) – 504
- Bonn (Stadt) – 505
- Borken – 511
- Bottrop (Stadt) – 509
- Coesfeld – 511
- Dortmund (Stadt) – 506
- Duisburg (Stadt) – 507
- Düren – 501
- Düsseldorf (Stadt) – 508
- Ennepe-Ruhr-Kreis – 504
- Essen (Stadt) – 507
- Euskirchen – 501
- Gelsenkirchen (Stadt) – 509
- Gütersloh – 503
- Hagen (Stadt) – 504
- Hamm (Stadt) – 506
- Heinsberg – 501
- Herford – 503
- Herne (Stadt) – 504
- Hochsauerlandkreis – 502
- Höxter – 512
- Kleve – 507
- Köln (Stadt) – 510
- Krefeld (Stadt) – 508
- Leverkusen (Stadt) – 510
- Lippe – 503
- Märkischer Kreis – 504
- Mettmann – 508
- Minden-Lübbecke – 503
- Mönchengladbach (Stadt) – 508
- Mülheim an der Ruhr (Stadt) – 507
- Münster (Stadt) – 511
- Oberbergischer Kreis – 510
- Oberhausen (Stadt) – 507
- Olpe – 513
- Paderborn – 512
- Recklinghausen – 509
- Remscheid (Stadt) – 508
- Rhein-Erft-Kreis – 510
- Rhein-Kreis Neuss – 508
- Rhein-Sieg-Kreis – 505
- Rheinisch-Bergischer Kreis – 510
- Siegen-Wittgenstein – 513
- Soest – 502
- Solingen (Stadt) – 508
- Steinfurt – 511
- Unna – 506
- Viersen – 508
- Warendorf – 511
- Wesel – 507
- Wuppertal (Stadt) – 508

Sachsen

Raumordnungsregion (ROR):

- 1401 – Oberes Elbtal/Ost erzgebirge
- 1402 – Oberlausitz-Niederschlesien
- 1403 – Südsachsen
- 1404 – Westsachsen

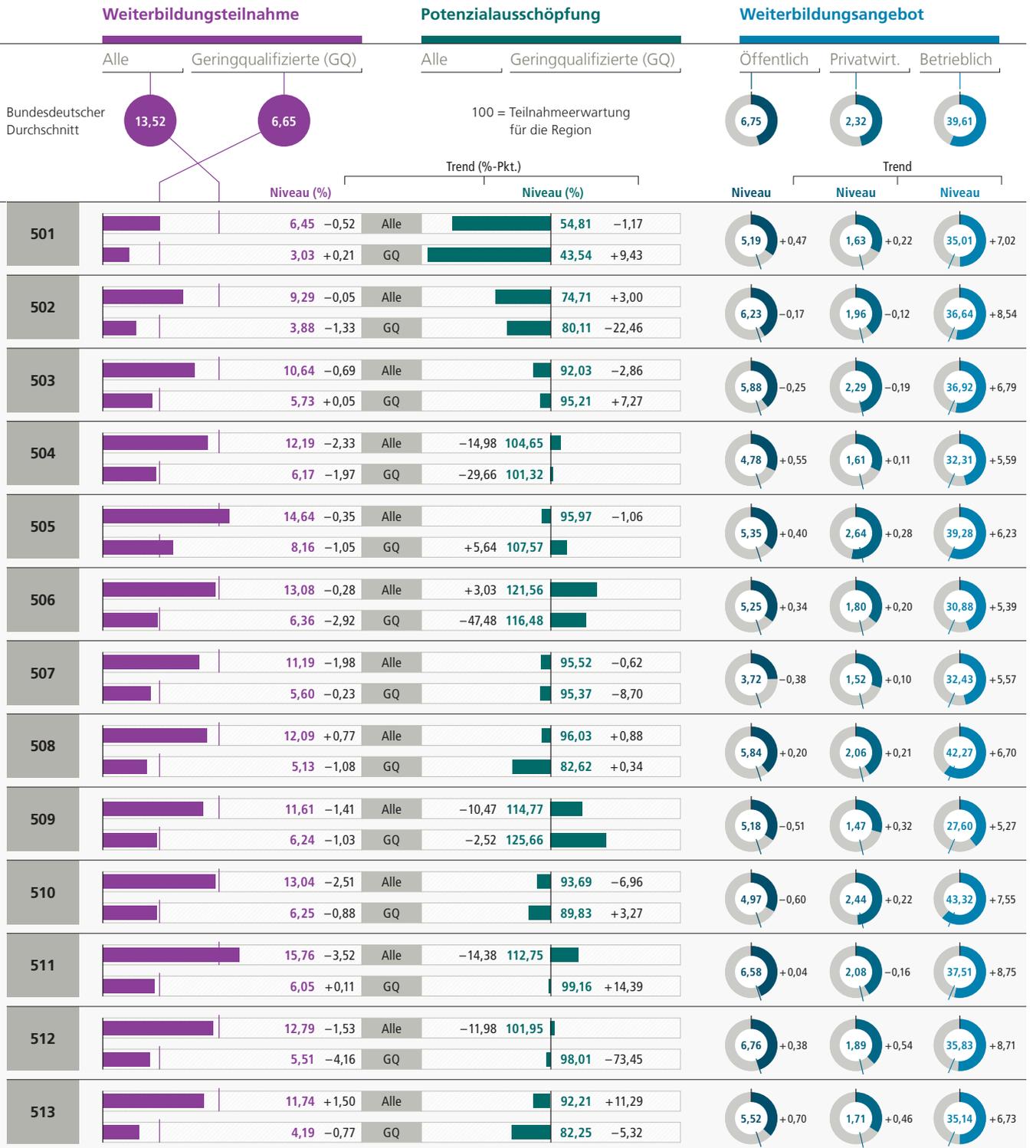


Maßstab: 1 : 2.250.000

Durchschnitt des Bundeslandes	
11,89	Alle
6,40	Geringqualifizierte
93,71	Alle
91,98	Geringqualifizierte
3,43	Öffentlich
3,04	Privatwirtschaftlich
37,55	Betrieblich

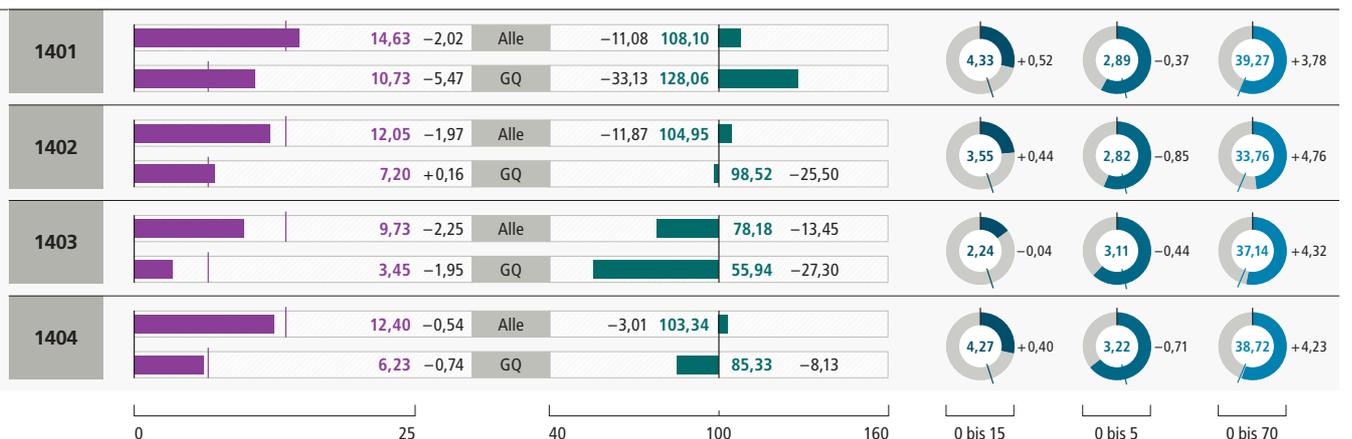
Landkreis/ Kreisfreie Stadt – ROR:

- Bautzen – 1402
- Chemnitz (Stadt) – 1403
- Dresden (Stadt) – 1401
- Erzgebirgskreis – 1403
- Görlitz – 1402
- Leipzig – 1404
- Leipzig (Stadt) – 1404
- Meißen – 1401
- Mittelsachsen – 1403
- Nordsachsen – 1404
- Sächsische Schweiz-Ost erzgebirge – 1401
- Vogtlandkreis – 1403
- Zwickau – 1403



Nordrhein-Westfalen

👁 eine ausführliche Lesehilfe finden Sie auf [Seite 78](#)

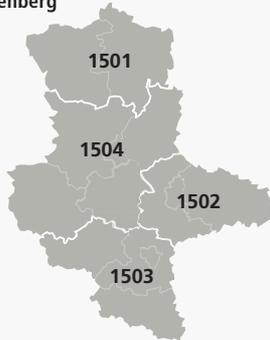


Sachsen

Sachsen-Anhalt

Raumordnungsregion (ROR):

- 1501 – Altmark
- 1502 – Anhalt-Bitterfeld-Wittenberg
- 1503 – Halle/S.
- 1504 – Magdeburg



Maßstab: 1 : 2.250.000

Durchschnitt des Bundeslandes	
Alle	11,63
Geringqualifizierte	6,69
Alle	96,94
Geringqualifizierte	89,74
Öffentlich	2,74
Privatwirtschaftlich	3,10
Betrieblich	32,21

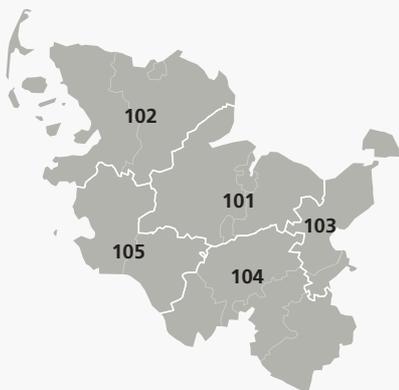
Landkreis/ Kreisfreie Stadt – ROR:

- | | |
|-------------------------------|--------------------------|
| Altmarkkreis Salzwedel – 1501 | Jerichower Land – 1504 |
| Anhalt-Bitterfeld – 1502 | Magdeburg (Stadt) – 1504 |
| Börde – 1504 | Mansfeld-Südharz – 1503 |
| Burgenlandkreis – 1503 | Saalekreis – 1503 |
| Dessau-Roßlau (Stadt) – 1502 | Salzlandkreis – 1504 |
| Halle (Saale) (Stadt) – 1503 | Stendal – 1501 |
| Harz – 1504 | Wittenberg – 1502 |

Schleswig-Holstein

Raumordnungsregion (ROR):

- | | |
|--------------------------------|-----------------------------------|
| 101 – Schleswig-Holstein Mitte | 104 – Schleswig-Holstein Süd |
| 102 – Schleswig-Holstein Nord | 105 – Schleswig-Holstein Süd-West |
| 103 – Schleswig-Holstein Ost | |



Maßstab: 1 : 2.250.000

Durchschnitt des Bundeslandes	
Alle	14,49
Geringqualifizierte	7,94
Alle	106,43
Geringqualifizierte	113,62
Öffentlich	8,84
Privatwirtschaftlich	2,25
Betrieblich	38,64

Landkreis/ Kreisfreie Stadt – ROR:

- | | |
|---------------------------|-----------------------------|
| Dithmarschen – 105 | Pinneberg – 104 |
| Flensburg (Stadt) – 102 | Plön – 101 |
| Herzogtum Lauenburg – 104 | Rendsburg-Eckernförde – 101 |
| Kiel (Stadt) – 101 | Schleswig-Flensburg – 102 |
| Lübeck (Stadt) – 103 | Segeberg – 104 |
| Neumünster (Stadt) – 101 | Steinburg – 105 |
| Nordfriesland – 102 | Stormarn – 104 |
| Ostholstein – 103 | |

Thüringen

Raumordnungsregion (ROR):

- 1601 – Mittelthüringen
- 1602 – Nordthüringen
- 1603 – Ostthüringen
- 1604 – Südthüringen



Maßstab: 1 : 2.250.000

Durchschnitt des Bundeslandes	
Alle	13,50
Geringqualifizierte	8,54
Alle	104,63
Geringqualifizierte	112,91
Öffentlich	4,17
Privatwirtschaftlich	2,09
Betrieblich	31,18

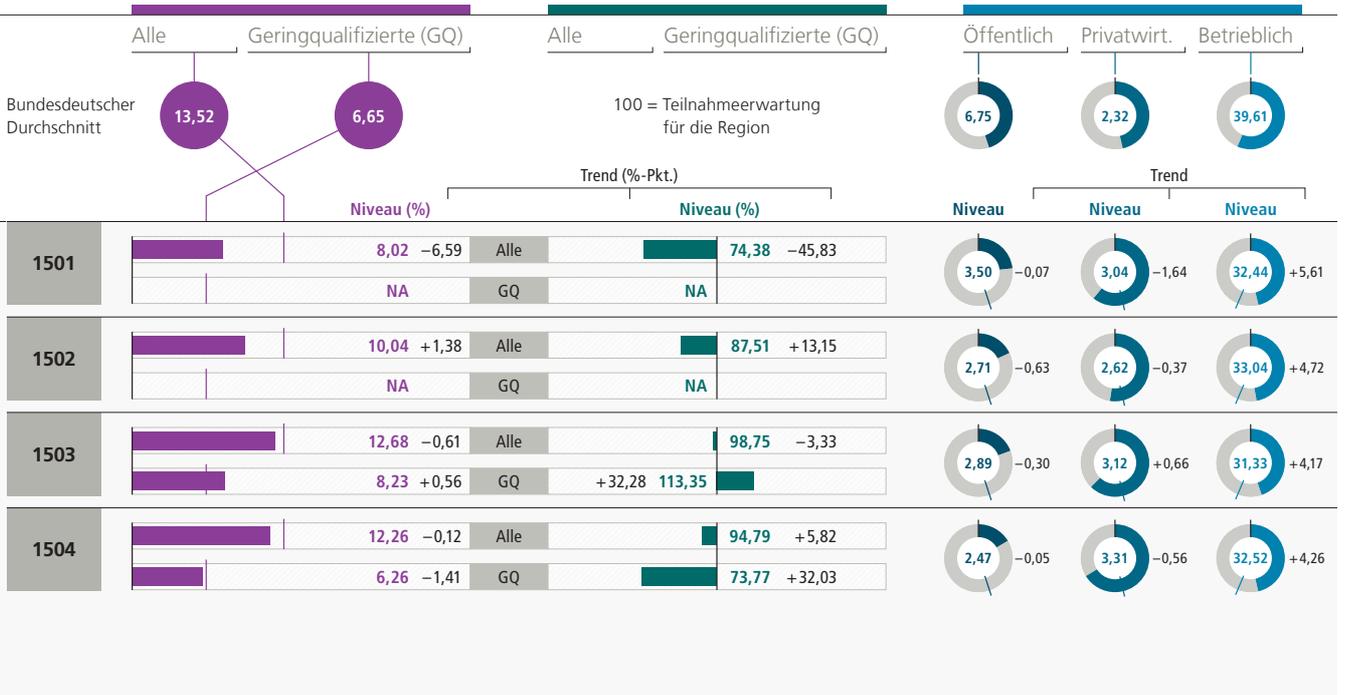
Landkreis/ Kreisfreie Stadt – ROR:

- | | |
|-------------------------|-------------------------------|
| Altenburger Land – 1603 | Saale-Holzland-Kreis – 1603 |
| Eichsfeld – 1602 | Saale-Orla-Kreis – 1603 |
| Eisenach (Stadt) – 1604 | Saalfeld-Rudolstadt – 1603 |
| Erfurt (Stadt) – 1601 | Schmalkalden-Meiningen – 1604 |
| Gera (Stadt) – 1603 | Sömmerda – 1601 |
| Gotha – 1601 | Sonneberg – 1604 |
| Greiz – 1603 | Suhl (Stadt) – 1604 |
| Hildburghausen – 1604 | Unstrut-Hainich-Kreis – 1602 |
| Ilm-Kreis – 1601 | Wartburgkreis – 1604 |
| Jena (Stadt) – 1603 | Weimar (Stadt) – 1601 |
| Kyffhäuserkreis – 1602 | Weimarer Land – 1601 |
| Nordhausen – 1602 | |

Weiterbildungsteilnahme

Potenzialausschöpfung

Weiterbildungsangebot



Sachsen-Anhalt

👁 eine ausführliche Lesehilfe finden Sie auf [Seite 78](#)

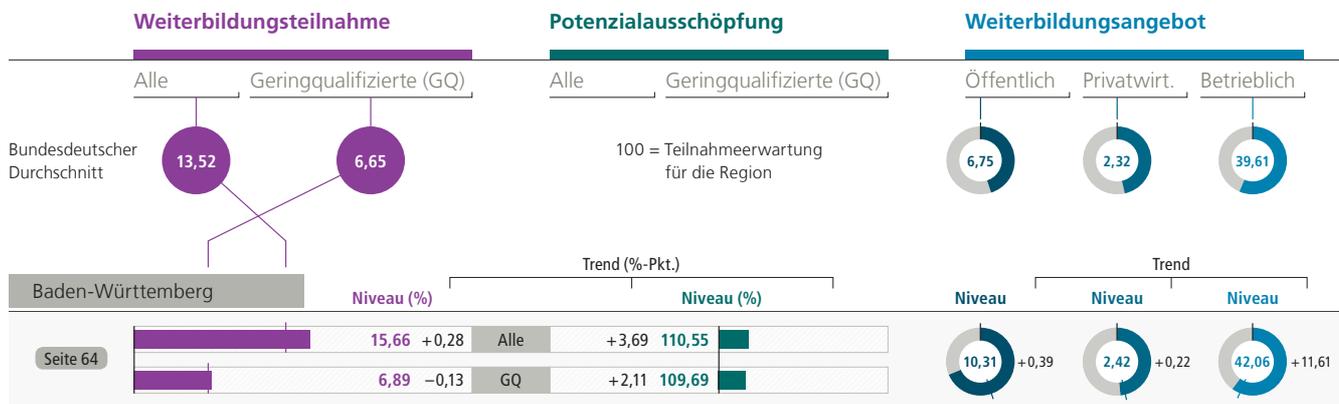


Schleswig-Holstein



Thüringen





Weiterbildungsteilnahme

Wie viele Personen nahmen zwischen 2007 und 2012 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.

→ Alle

Zwischen 2007 und 2012 nahmen in Baden-Württemberg **15,66 Prozent** (Bund 13,52) aller Personen über 25 Jahre pro Jahr an Weiterbildungen teil. In diesem Zeitraum hat diese Quote leicht um **0,28 Prozentpunkte** zugenommen.

→ Geringqualifizierte (GQ)

Bei Geringqualifizierten zwischen 25 und 54 Jahren liegt die Teilnahmequote in diesem Zeitraum bei **6,89 Prozent** (Bund 6,65). Die Teilnahme ist hier leicht um **0,13 Prozentpunkte** gesunken.

Potenzialausschöpfung

Was macht eine Region aus ihren Möglichkeiten? Inwieweit schaffte es eine Region zwischen 2007 und 2012, 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 Teilnahmequote die Erwartungen, unter 100 bleibt sie dahinter zurück. Bei den Bundesländern wurde für die statistische Erwartung die Sozialstruktur, bei den Raumordnungsregionen zusätzlich die Wirtschafts- und Infrastruktur berücksichtigt.

→ Alle

In Baden-Württemberg liegt die Teilnahmequote **10,55 Prozent** über der statistischen Erwartung (Potenzialausschöpfung 110,55 Prozent). Diese Quote hat sich im Untersuchungszeitraum leicht um **3,69 Prozentpunkte** verbessert.

→ Geringqualifizierte (GQ)

Bei Geringqualifizierten liegt die Teilnahmequote in Baden-Württemberg **9,69 Prozent** über der zu erwartenden Teilnahmequote (Potenzialausschöpfung 109,69 Prozent). Die Potenzialausschöpfung bei den Geringqualifizierten hat sich im Untersuchungszeitraum leicht um **2,11 Prozentpunkte** verbessert.

Weiterbildungsangebot

Wie stark sind welche Angebots-typen 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. Daten zum Angebot lagen nur für die Jahre 2007 bis 2011 vor. Um bei den Trends den gleichen Berichtszeitraum wie bei der Teilnahme und Potenzialausschöpfung herzustellen, wurde der Trend bis 2012 auf Grundlage der Daten bis 2011 extrapoliert.

→ Öffentlich

In Baden-Württemberg werden **10,31 Volkshochschulkurse pro 1000 Einwohner** öffentlich angeboten. Damit liegt das öffentliche Angebot über dem bundesdeutschen Durchschnitt von 6,75 Kursen. Das ist typisch für die alten Bundesländer, die in der Regel ein überdurchschnittliches öffentliches Angebot aufweisen. Für den gesamten Untersuchungszeitraum (bis 2012) ist ein Anstieg um **0,39 Kurse** festzustellen.

→ Privatwirtschaftlich

In Baden-Württemberg gibt es **2,42 privatwirtschaftliche Weiterbildungseinrichtungen (gewichtet) pro 1000 Einwohner**. Dies liegt über dem bundesdeutschen Durchschnitt von 2,32 Einrichtungen, was für ein altes Bundesland untypisch ist, weil diese in der Regel ein niedrigeres Angebot aufweisen. Im gesamten Untersuchungszeitraum (bis 2012) ist ein Anstieg um **0,22 Einrichtungen** zu verzeichnen.

→ Betrieblich

In Baden-Württemberg werden **42,06 betriebliche Angebote pro 1000 Einwohner** gemacht. Im gesamten Untersuchungszeitraum (bis 2012) ist ein Anstieg um **11,61 betriebliche Angebote** festzustellen.

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 des Ergebnis zu ermöglichen. Die Niveaus beschreiben den Zustand im Untersuchungszeitraum 2007 bis 2012, bzw. beim Angebot bis 2011. Bei den Trends handelt es sich um Ausreißer bereinigte Veränderungswerte zwischen 2007 und 2012 (lineare Schätzung).

Impressum

Bertelsmann Stiftung
1. Auflage September 2015 / 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 / Lektorat

Dr. Thomas Orthmann

Textbearbeitung (Fallstudien)

Johannes Wiek

Gestaltung

kopfstand, Bielefeld

Bildnachweis (Cover)

sellen – iStockphoto

Druck

Druckhaus Rihn 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 Bürmann
Telefon +49 5241 81-81296
Fax +49 5241 81-681296
marvin.buermann@bertelsmann-stiftung.de
www.deutscher-weiterbildungsatlas.de

www.bertelsmann-stiftung.de