

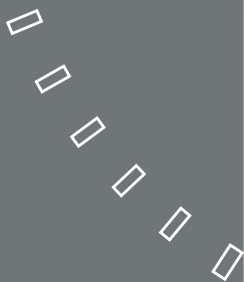
CHUNG

FORS

Andreas Martin | Klaus Schömann | Josef Schrader | Harm Kuper (Hg.)

Deutscher Weiterbildungsatlas

» THEORIE UND PRAXIS DER ERWACHSENENBILDUNG «



| BertelsmannStiftung



OFFEN
ZUGANG

Theorie und Praxis der Erwachsenenbildung

Andreas Martin | Klaus Schömann | Josef Schrader |
Harm Kuper (Hg.)

Deutscher Weiterbildungsatlas

| BertelsmannStiftung

Open Access



Theorie und Praxis der Erwachsenenbildung

Eine Publikationsreihe des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE)

Die blaue Reihe des DIE richtet sich an die *scientific community* der Erwachsenenbildungsforschung und an die wissenschaftlich interessierte Praxis. Von Hans Tietgens im Jahr 1967 begründet, hat die Reihe im Lauf der Zeit wesentlich zur Konstituierung der Disziplin beigetragen. Die diskursiven Abhandlungen auf theoretischer und empirischer Basis machen Forschungsergebnisse aus der Realität von Erwachsenenbildung zugänglich und regen so den Wissenstransfer zwischen Wissenschaft und Praxis an. Adressat/inn/en sind Lehrende, Forschende und wissenschaftlich interessierte Praktiker/innen der Erwachsenenbildung.

Wissenschaftliche Betreuung der Reihe am DIE: Dr. Thomas Jung

Herausgebende Institution

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen
Das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE) ist eine Einrichtung der Leibniz-Gemeinschaft und wird von Bund und Ländern gemeinsam gefördert. Das DIE vermittelt zwischen Wissenschaft und Praxis der Erwachsenenbildung und unterstützt sie durch Serviceleistungen.

Korrekturat: Manuela Hentschel

Durchgeführt in Kooperation mit und gefördert durch die Bertelsmannstiftung.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Diese Publikation ist frei verfügbar zum Download unter www.diespace.de und wbv-open-access.de

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



Verlag:
W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG
Postfach 10 06 33
33506 Bielefeld
Telefon: (0521) 9 11 01-11
Telefax: (0521) 9 11 01-19
E-Mail: service@wbv.de
Internet: wbv.de

Umschlaggestaltung und Satz: Christiane Zay, Potsdam

ISBN 978-3-7639-5596-1

DOI: 10.3278/14/1127w

Inhalt

Vorbemerkungen	9
1. Der Weiterbildungsatlas	11
<i>Andreas Martin, Klaus Schömann, Josef Schrader, Harm Kuper</i>	
1.1 Ausgangslage: Bildungsbeteiligung und Bildungsbenachteiligung als vielschichtiges Problem	11
1.1.1 Bildungschancen und gesellschaftliche Teilhabe	11
1.1.2 Soziale Herkunft und ungleiche Bildungschancen	13
1.1.3 Bedeutung regionaler Kontexte für die Bildungschancen	14
1.2 Weiterbildung in den Regionen	17
1.2.1 Intentionen des Weiterbildungsatlas	17
1.2.2 Ziele des Weiterbildungsatlas	17
1.2.3 Leitfragen des Weiterbildungsatlas	18
1.3 Vorgehen	18
1.3.1 Begriff der Region	19
1.3.2 Regionale Weiterbildungsbeteiligung	20
1.3.3 Regionale Weiterbildungsbeteiligung/-begünstigung	22
1.3.4 Regionales Weiterbildungsangebot	23
2. Ausgewählte Ergebnisse: Die Wiederentdeckung der Bedeutung der Region	26
<i>Andreas Martin, Klaus Schömann, Josef Schrader, Harm Kuper</i>	
2.1 Welchen Einfluss haben regionale und individuelle Merkmale auf die Weiterbildungsbeteiligung in der Region?	26
2.1.1 Relevanz regionaler Ebenen für die Weiterbildungsbeteiligung	26
2.1.2 Mittlere Niveaus der regionalen Weiterbildungsbeteiligung	30
2.1.3 Trends der regionalen Weiterbildungsbeteiligung	34
2.1.4 Dynamiken der regionalen Weiterbildungsbeteiligung	39
2.2 Gibt es eine regional-spezifische Weiterbildungsbeteiligung oder Begünstigung?	41
2.2.1 Erwartete und beobachtete Weiterbildungsbeteiligung	42
2.2.2 Makrostrukturelle Merkmale der Region	44
2.2.3 Mittlere Niveaus der regionalen Weiterbildungsbeteiligung/ -begünstigung	48
2.2.4 Trends der regionalen Weiterbildungsbeteiligung/-begünstigung	52
2.3 Das regionale Weiterbildungsverhalten von Geringqualifizierten	56
2.3.1 Regionale Weiterbildungsbeteiligung von Geringqualifizierten	58

2.3.1.1	Mittleres Niveau der Weiterbildungsbeteiligung Geringqualifizierter	58
2.3.1.2	Trend der regionalen Weiterbildungsbeteiligung Geringqualifizierter	62
2.3.2	Regionale Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung Geringqualifizierter ..	64
2.3.2.1	Mittleres Niveau der Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung Geringqualifizierter	65
2.3.2.2	Trends der Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung Geringqualifizierter ...	68
2.4	Das regionale Weiterbildungsangebot – gleichwertige Weiterbildungs- infrastruktur in den Regionen?	71
2.4.1	Mittleres Niveau des regionalen Weiterbildungsangebots	72
2.4.1.1	Mittleres Niveau des öffentlichen Weiterbildungsangebots	73
2.4.1.2	Mittleres Niveau betrieblicher Weiterbildungsangebote	76
2.4.1.3	Mittleres Niveau marktförmiger Weiterbildungsangebote	79
2.4.2	Trends des regionalen Weiterbildungsangebots	83
2.4.2.1	Trends des öffentlichen Weiterbildungsangebots	83
2.4.2.2	Trends des betrieblichen Weiterbildungsangebots	86
2.4.2.3	Trends des marktförmigen Weiterbildungsangebots	90
2.5	Schafft Gelegenheit Teilnehmer? Zum Zusammenhang von regionalem Weiterbildungsangebot und regionaler Weiterbildungsbeteiligung	93
2.5.1	Öffentlich finanzierte Weiterbildung und Weiterbildungsbeteiligung	95
2.5.2	Marktförmige Weiterbildungsangebote und Weiterbildungsbeteiligung	97
2.5.3	Betriebliche Weiterbildungsangebote und Weiterbildungsbeteiligung	99
2.6	Fazit zum regionalen Weiterbildungsangebot und zur regionalen Weiterbildungsbeteiligung	102
2.7	Welchen Einfluss haben regionale Akteure auf die Weiterbildungsbeteiligung? Erste Hinweise auf fördernde und hemmende Bedingungen auf der Grundlage regionaler Fallstudien vor Ort	104
2.7.1	Methodische Vorbemerkungen	104
2.7.2	Raumordnungsregion Spreewald-Lausitz – Regionale Wachstumskerne	105
2.7.3	Raumordnungsregion Donau-Iller – Starker Wirtschaftsstandort mit herausragender Vernetzung	108
2.7.4	Raumordnungsregion Unterer Neckar – Kräftiger Wirtschaftsstandort mit innerregionalen Disparitäten	111
2.7.5	Raumordnungsregion Altmark – Infrastrukturelle Substanzverluste	114
2.7.6	Raumordnungsregion Aachen – Stagnierende Beteiligung auf niedrigem Niveau	118
2.7.7	Fallstudien in Regionen mit erwartungswidrig hoher Weiterbildungs- beteiligung Geringqualifizierter	120
2.7.7.1	Schleswig-Holstein Nord	120
2.7.7.2	Main-Rhön	124
2.7.8	Schlussfolgerungen	127

3	Transferempfehlungen.....	131
	<i>Andreas Martin, Klaus Schömann, Josef Schrader, Harm Kuper</i>	
3.1	Erreichbarkeit	131
3.2	Netzwerke	132
3.3	Beratung	134
3.4	Quantität und Qualität der Weiterbildungsangebote	134
3.5	Unterstützung von Regionen mit niedrigem Ausgangsniveau	135
4	Fallstudien	136
4.1	Donau-Iller	136
	<i>Christina Weiß</i>	
4.1.1	Strukturelle Rahmenbedingungen	136
4.1.1.1	Siedlungsstrukturelle Rahmenbedingungen	136
4.1.1.2	Demografische Entwicklungen als Rahmenbedingung von Bildung	137
4.1.1.3	Wirtschaftliche Rahmenbedingungen	139
4.1.2	(Weiter-)Bildungs- und strukturpolitische Initiativen	141
4.1.2.1	Regionalverband Donau-Iller	141
4.1.2.2	Netzwerke und Cluster	142
4.1.2.3	Bildungsregion Neu-Ulm	143
4.1.3	Regionale Weiterbildungsbedingungen	144
4.1.3.1	Weiterbildungslandschaft in Donau-Iller	144
4.1.3.2	Einrichtungsprofile	147
4.1.3.3	Bewertung der regionalen Weiterbildungsbedingungen	148
4.1.4	Fazit	149
4.2	Unterer Neckar	151
	<i>Ingrid Ambos</i>	
4.2.1	Einleitung	151
4.2.2	Strukturmerkmale und wirtschaftliche Rahmenbedingungen	152
4.2.3	Zentrale Struktur- und weiterbildungspolitische Initiativen	154
4.2.3.1	Metropolregion Rhein-Neckar	154
4.2.3.2	Regionale Netzwerke für berufliche Fortbildung	156
4.2.3.3	AHA! Bildungsoffensive Mannheim	159
4.2.3.4	ESF-geförderte Programme und Projekte in der Periode 2007–2013	159
4.2.4	Einrichtungen und Angebote der Weiterbildung	160
4.2.4.1	Entwicklungen der regionalen Volkshochschulen	162
4.2.4.2	Angebote zur Weiterbildungsinformation und -beratung	163
4.2.5	Zusammenfassung	165

4.3	Spreewald-Lausitz	166
	<i>Harm Kuper, Johannes Christ, Stephanie Gerlach, Nadine Lohse</i>	
4.3.1	Skizze der Weiterbildungsbeteiligung im Trend.....	166
4.3.2	Regionale Strukturmerkmale	167
4.3.2.1	Zusammenfassung	167
4.3.2.2	Siedlungs- und infrastrukturelle Rahmenbedingungen	167
4.3.2.3	Demografische Entwicklung	168
4.3.2.4	Bildungsniveau	169
4.3.2.5	Beschäftigung und Wirtschaft	170
4.3.3	Strukturpolitische Maßnahmen in der Region Lausitz-Spreewald	171
4.3.4	Aktivitäten von Trägern und Einrichtungen der Weiterbildung	175
4.3.5	Zusammenfassende Einschätzung	176
4.4	Aachen	177
	<i>Stefanie Jütten</i>	
4.4.1	Motivation und Ziel der Fallstudie	177
4.4.2	Regionale strukturelle Lage der Raumordnungsregion Aachen	178
4.4.2.1	Siedlungsstrukturelle Rahmenbedingungen	178
4.4.2.2	Bevölkerungsstruktur	178
4.4.2.3	Bildungsstand der Bevölkerung	180
4.4.2.4	Wirtschaftliche Rahmenbedingungen	180
4.4.2.5	Erreichbarkeit	181
4.4.3	Bildungspolitische Initiativen	182
4.4.3.1	Städteregion Aachen	182
4.4.3.2	Kreis Düren	184
4.4.3.3	Kreis Euskirchen	185
4.4.3.4	Kreis Heinsberg	185
4.4.3.5	Netzwerke	186
4.4.3.6	Bildungsprogramme	188
4.4.3.7	Bildungsberatung in der Region Aachen	189
4.4.4	Weiterbildungsanbieter und -träger	189
4.4.5	Bewertung und Erklärungsansätze	191
4.5	Altmark	193
	<i>Harm Kuper, Johannes Christ, Katharina Hoppe, Nadine Lohse</i>	
4.5.1	Skizze der Weiterbildungsbeteiligung im Trend	193
4.5.2	Regionale Strukturmerkmale	193
4.5.2.1	Zusammenfassung	193
4.5.2.2	Siedlungs- und infrastrukturelle Rahmenbedingungen	194
4.5.3	Demografische Entwicklung	194

4.5.4	Bildungsniveau	195
4.5.5	Beschäftigung und Wirtschaft	196
4.5.6	Aktivitäten von Trägern und Einrichtungen der Weiterbildung	201
4.5.7	Zusammenfassende Einschätzung	202
4.6	Geringqualifizierte in Schleswig-Holstein Nord und Main-Rhön	202
	<i>Bettina Thöne-Geyer</i>	
4.6.1	Vorbemerkungen	202
4.6.1.1	Zur Weiterbildungsbeteiligung Geringqualifizierter	203
4.6.1.2	Förderinstrumente zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung Geringqualifizierter	205
4.6.1.3	SGB-geförderte Weiterbildung durch die Bundesagentur für Arbeit (BA)	206
4.6.2	Zur Weiterbildungsbeteiligung Geringqualifizierter in der Region Schleswig-Holstein Nord	208
4.6.2.1	Regionale Strukturdaten und Bevölkerungsstruktur	208
4.6.2.2	Wirtschaftliche Rahmenbedingungen	210
4.6.2.3	Kooperation mit Dänemark und den Nachbarkreisen	214
4.6.2.4	Förderprogramme zur strukturellen und wirtschaftlichen Stärkung der Region	214
4.6.2.5	Zusammenfassende Schlussfolgerungen	217
4.6.3	Zur Weiterbildungsbeteiligung Geringqualifizierter in der Region Main-Rhön	222
4.6.3.1	Regionale Strukturdaten und Bevölkerungsstruktur	222
4.6.3.2	Wirtschaftliche Rahmenbedingungen und Beschäftigung	224
4.6.3.3	Kommunale Kooperationsverbünde	227
4.6.3.4	Schlussfolgerungen	228
5.	Methodik Weiterbildungsatlas	232
	<i>Andreas Martin, Klaus Schömann, Josef Schrader, Harm Kuper</i>	
5.1	Messkonzept regionale Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungs- benachteiligung/-begünstigung	232
5.1.1	Datengrundlage zur Ermittlung der regionalen Weiterbildungsbeteiligung sowie Weiterbildungsbeteiligung/-begünstigung	232
5.1.2	Relevanz regionaler Kontexte	233
5.1.3	Regionale Weiterbildungsbeteiligung	234
5.1.4	Regionale Weiterbildungsbeteiligung/-begünstigung: beobachtete minus erwartete Beteiligung	237
5.1.4.1	Mittleres Niveau der Quote der Weiterbildungsbeteiligung/ -begünstigung 2007–2012	239
5.1.4.2	Veränderung der Quote der Weiterbildungsbeteiligung/-begünstigung 2007–2012	242

5.1.4.3 Regionale Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung von Subpopulationen	243
5.2 Regionales Weiterbildungsangebot	244
5.2.1 Definition Regionales Weiterbildungsangebot	244
5.2.2 Datengrundlagen zum regionalen Weiterbildungsangebot	244
5.2.3 Berechnung des regionalen Weiterbildungsangebots im Bereich der öffentlichen Weiterbildung	246
5.2.4 Berechnung des regionalen Weiterbildungsangebots im Bereich der betrieblichen Weiterbildung	247
5.2.5 Berechnung des regionalen Weiterbildungsangebots im Bereich der marktformigen Weiterbildung	249
Literatur	252
Internetquellen	260
Anhang	261
Statistische Ämter des Bundes und der Länder: Mikrozensus	261
Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung, BBSR	262
Regionaldatenbank des Statistischen Bundesamtes	263
Unternehmensregister	264
IAB-Betriebspanel	264
Modell zur erwarteten Weiterbildungsbeteiligung (logit)	266
Modell zur erwarteten Weiterbildungsaktivität von Betrieben (logit)	268
Abbildungsverzeichnis	271
Tabellenverzeichnis	274
Autorinnen und Autoren	276
Zusammenfassung/Abstract	279

Vorbemerkungen

Der vorliegende Ergebnisbericht zum Deutschen Weiterbildungsatlas wurde überwiegend durch die Bertelsmann Stiftung finanziert und hat im Laufe des Projekts verschiedene deutlich ambitioniertere wissenschaftliche Ansprüche aufgenommen. Jenseits der ursprünglich geplanten kartografischen Darstellung von Angebot und Nachfrage der Weiterbildung wurden sukzessive auf Modellschätzungen basierende Indikatoren entwickelt, die eine neue Herangehensweise für die Darstellung von Weiterbildungsbeteiligung, aber auch von Weiterbildungsbenachteiligung oder auch Begünstigung aufzeigen können. Diese Entwicklungsarbeiten wurden von einem wissenschaftlichen Projektbeirat in zwei Sitzungen ausführlich diskutiert und haben einen wichtigen Beitrag für die Umsetzung des Projekts in der vorliegenden Form geleistet.

Den Beiratsmitgliedern sei nochmals für die konstruktiven Anregungen gedankt. Dies sind im Einzelnen: Martin Baethge, Friederike Behringer, Lutz Bellmann, Knut Diekmann, Hans Döbert, Thomas Fabian, Jörg Freese, Dieter Gnahs, Ulrich Heinemann, Klaus Keßler, Stefan Koscheck, Normann Müller, Ulrich Nordhaus, Christiane Schiersmann, Josef Schmid, Jürgen Spatz, Heidemarie Stuhler, Rudolf Tippelt, Horst Weishaupt und Reinhold Weiß.

Ohne die vorzügliche Zusammenarbeit mit dem Statistischen Bundesamt sowie den Forschungsdatenzentren der statistischen Landesämter in Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen sowie dem Forschungsdatenzentrum des IAB wären die zahlreichen Berechnungen mittels Datenfernabfrage nicht umsetzbar gewesen.

Für die Ausarbeitung von Best-Practice-Studien gilt unser Dank Bernhard Schmidt-Hertha sowie Michael Schemmann.

Darüber hinaus haben für die Durchführung der Fallstudien einige Mitarbeiterinnen im DIE kurzfristig die Belange des Projekts in den Vordergrund gestellt, trotz anderer drängender Verpflichtungen. Besonderer Dank gilt darum Ingrid Ambos, Bettina Thöne-Geyer, Stefanie Jütten und Christina Weiß.

Auch zur Darstellung des Weiterbildungsangebots in den Regionen haben wir vertrauensvoll mit den Verbandsvertretern zusammengearbeitet, auch wenn wir nicht alle Bereiche des Weiterbildungsangebots in regional feingliedriger Form darstellen konnten. Besonderer Dank gilt hier den Volkshochschulen, deren seit Jahrzehnten praktizierte Zusammenarbeit im Rahmen der Volkshochschulstatistik Grundlage einer der wichtigsten und hochwertigsten Datenquellen für diese Arbeit darstellt.

Besonderer Dank gilt Dieter Gnahs und Frank Frick sowie Mika Blinn, die die Kooperation des DIE und der Bertelsmann Stiftung zu diesem Weiterbildungsatlas angestoßen haben sowie Marvin Bürmann und Martin Noack, welche das Projekt vom ersten Tag an mit betreut haben.

Unser Dank gilt diesen direkt involvierten Personen, aber auch den zahlreichen Personen im Hintergrund, die für die Durchführung eines solchen Projekts einen Beitrag leisteten und die Publikation begleitet haben. Dies gilt besonders für Anke Meyer-Puttlitz, Joshua Dohmen und Thomas Jung.

Andreas Martin, Klaus Schömann, Josef Schrader, Harm Kuper

1. Der Weiterbildungsatlas

Andreas Martin, Klaus Schömann, Josef Schrader, Harm Kuper

1.1 Ausgangslage: Bildungsbeteiligung und Bildungsbenachteiligung als vielschichtiges Problem

Die Frage der Bildungsbenachteiligung ist ein zentrales gesellschaftspolitisches Thema. Die großen international vergleichenden Untersuchungen der OECD zu PISA (2012) und jetzt auch für Erwachsene mit PIAAC (vgl. OECD, 2013; Rammstedt et al., 2013) bestätigen das schon seit langem bekannte Bild: Die Bildungschancen sind speziell in Deutschland ungleich verteilt, die soziale Herkunft entscheidet in hohem Maße über die Bildungslaufbahn des Einzelnen. In Deutschland sind noch erhebliche Begabungsreserven mobilisierbar, wenn der enge Zusammenhang zwischen sozialer Herkunft und Bildungserfolg durchbrochen wird. Dies ist nicht nur aus gesellschaftspolitischen, sondern auch aus wirtschaftspolitischen Gründen wünschenswert. Zur Begegnung des Fachkräftemangels braucht es mehr und höher ausgebildete junge Menschen, aber eben auch eine kontinuierliche Aktualisierung des Wissens und praktischer Kenntnisse. Dazu ist ein leistungsfähiges Weiterbildungssystem unerlässlich. Weiterbildung kann zur Prävention von Arbeitslosigkeit (u.a. Becker, 2008; Kruppe, 2011) und zur Vermeidung von Frühverrentung (u.a. Eichhorst, 2007; Schömann, 2011) beitragen. Sie fördert zudem die gesellschaftliche Integration, das gesundheitliche Wohlbefinden und die aktive Beteiligung am öffentlichen Leben (u.a. Feinstein et al., 2003; Feinstein, 2004).

Bundesländer und Kommunen haben sich als wichtige Akteure in der vorschulischen, schulischen und erwachsenenbezogenen Bildung erwiesen. In den Regionen bündeln sich wichtige politische, ökonomische, soziale und infrastrukturelle Faktoren für individuelle Bildungsbeteiligung, Bildungserfolge und Bildungsbenachteiligung. Daher werden Regionen seit einigen Jahren vor allem im Bereich der Weiterbildung als ein zentrales Gestaltungsfeld des lebenslangen Lernens erkannt. Aus diesem Grund scheint es wichtig, den Zugang zur regionalen Perspektive besonders auch für die Weiterbildung zu finden und regionale Unterschiede in Angebot und Beteiligung für diesen Bildungsbereich in ihren räumlichen Zusammenhängen transparent zu machen. Der Bericht knüpft damit an Studien an, die sich mit kommunalem Bildungsmanagement befassen (u.a. Weiss, 2011; Greskowiak & Stefan, 2011; Bussemeyer & Vossiek, 2015) sowie dem an den OECD-Lerndimensionen orientierten Lernetlas der Bertelsmann Stiftung (vgl. Schoof, Blinn, Schleiter & Ribbe, 2011).

1.1.1 Bildungschancen und gesellschaftliche Teilhabe

Bildung ist, darin besteht heute weithin Konsens, in allen modernen Gesellschaften eine wichtige Bedingung für beruflichen Erfolg, Lebensstandard, soziale Sicherheit, gesellschaftliche Partizipation und Gesundheit (vgl. Akerman, Brown & Vorhaus,

2011). Die erreichten Bildungsabschlüsse, besonders im Bereich der formalen Schul- und Berufsbildung, wirken sich stark auf die Positionierung eines Individuums in der Sozialstruktur aus. Kaum eine andere Variable hat ähnlichen Einfluss auf die soziale und ökonomische Stellung. Aus den erreichten Bildungsabschlüssen und der daraus folgenden gesellschaftlichen Position leiten sich für die Personen unmittelbar Chancen und Risiken in der Lebensführung ab (vgl. Geißler, 2011). Während sich für Personen mit hohen formalen Bildungsabschlüssen besonders Chancen auf eine gesellschaftliche Führungsposition, hohe Einkommen und einen hohen Lebensstandard ergeben, sind mit geringen Bildungsabschlüssen vor allem Risiken verbunden: Personen mit geringen oder fehlenden Bildungsabschlüssen verlieren häufiger den Arbeitsplatz, sind häufiger von Armut bedroht, werden häufiger straffällig und sind zudem höheren gesundheitlichen Risiken ausgesetzt (u.a. Geißler, 1994; Hradil, 1994; Weber, 1994; Feinstein, 2002a; Feinstein 2002b; Lochner & Moretti, 2001; CERI/OECD, 2010).

Der Zusammenhang zwischen zertifizierten Bildungserfolgen und der gesellschaftlichen Stellung ist so eng, dass die gesamte Status- und Schichthierarchie einer Gesellschaft als ein Belohnungssystem für den Erwerb von Bildungsabschlüssen und die Übernahme von Positionen mit entsprechenden Anforderungsprofilen interpretiert werden kann (vgl. Davis & Moore, 1945). Der Zusammenhang zwischen Bildung und gesellschaftlicher Stellung wird dabei vor allem durch die berufliche Position vermittelt. Formale Bildungsabschlüsse sind zunächst Zugangsvoraussetzungen für spezifische Berufe und Funktionen (u.a. Collins, 1979; Brown, 2001). Vor allem bei der Besetzung von Führungspositionen gilt, dass mit zunehmender gesellschaftlicher Differenzierung und Spezialisierung sowie der damit einhergehenden technischen und wissenschaftlichen Weiterentwicklung die Zuweisung von entsprechenden Aufgabenbereichen unabhängig von tatsächlichen Kompetenzen in steigendem Maß dysfunktional wirken muss (vgl. Dreitzel, 1962). Es ist für moderne Gesellschaften darum essentiell, den Zugang zu diesen Positionen über Qualifikationen und Kompetenzen zu steuern.

Der enge Zusammenhang zwischen Bildung und gesellschaftlicher Position wird in modernen Gesellschaften besonders über individuelle Einkommens- und Beschäftigungschancen vermittelt. Dieser Zusammenhang lässt sich durch die Wirksamkeit verschiedener Mechanismen erklären. Ganz unmittelbar ist zu vermuten, dass Produktivität eine Funktion der Kompetenzen, Fähigkeiten und Wissensbestände einer Person ist. Je höher die Bildung, umso höher sind dementsprechend auch die zu erzielenden Einkommen (vgl. Becker, 1975). Bildung ist aus dieser Perspektive vor allem eine rationale, an Aspekten der Nutzenmaximierung orientierte Investitionsentscheidung in die Beschäftigungs- und Leistungsfähigkeit, an die sich entsprechende Renditerwartungen knüpfen. Besonders die vereinfachenden Annahmen rationaler Bildungsentscheidungen sowie eines ungebrochenen Zusammenhanges zwischen Bildung, Produktivität und der anschließenden Transformation von Produktivität in Einkommen haben sich jedoch empirisch nicht immer bewährt (vgl. Schömann, 1994). Der Einfluss von Bildung auf die Arbeitsmarkt- und Einkommenschancen wird darum häufig auf weniger direkt wirkende Mechanismen zurückgeführt. Bil-

und besonders zertifizierte Bildungsabschlüsse sind danach keine unmittelbaren Indikatoren der Produktivität, sondern signalisieren Arbeitgebern eine bestimmte Bildungsausstattung und weitere informelle Eigenschaften, anhand derer Bewerber nach entsprechend antizipierter Leistungsfähigkeit ausgewählt werden können (u.a. Arrow, 1973; Weiss, 1995). Bildung wirkt so als Filter bei der Rekrutierung von Mitarbeitern mit der höchsten Produktivität.

Die Ungleichverteilung von Einkommen und Status entlang der Bildungsabschlüsse und Qualifikationen beinhaltet über die ökonomischen und funktionalen Aspekte hinaus jedoch auch eine Gerechtigkeitskomponente. Besonders in modernen Leistungsgesellschaften werden Ungleichheiten in der Verteilung von materiellen und kulturellen Gütern nur dann als legitim erachtet, wenn diese eine Folge erworbener Fähigkeiten, Kompetenzen, Leistungen und Wissen sind. Ungleichheiten hingegen, die sich auf nicht-erworbene, zugeschriebene Merkmale zurückführen lassen – wie etwa das Geschlecht, die soziale Herkunft, die Ethnie oder ein Migrationshintergrund – werden als Benachteiligung interpretiert. An die Bildung richtet sich also nicht nur der Anspruch, dass gesellschaftliche Positionen ökonomisch und funktional sinnvoll besetzt werden, sondern dass es dabei auch gerecht zugeht. Da Bildung nur unter Aufbringung individueller Anstrengung und Leistung erworben werden kann, stellt der Bildungsabschluss ein weitgehend akzeptiertes, legitimes Kriterium für die Verteilung von Positionen und Ressourcen dar.

1.1.2 Soziale Herkunft und ungleiche Bildungschancen

Diese an das Bildungssystem gestellten Erwartungen setzen eine Chancengerechtigkeit voraus. Was jedoch Chancengleichheit bzw. Chancengerechtigkeit bedeutet und in welchem Umfang ungleiche Voraussetzungen im Bildungssystem ausgeglichen werden sollen, ist politisch umstritten. Aus einer liberal-konservativen Perspektive ist Chancengleichheit dann gegeben, wenn sich Bildungserfolge und entsprechende Zertifikate ausschließlich aus den erbrachten Leistungen ergeben. Leistungsunabhängige Kriterien wie etwa die soziale Herkunft, sind von der Leistungsbewertung auszuschließen (vgl. Hradil, 1999). Unberücksichtigt bleibt aus dieser Perspektive jedoch, dass Startchancen aufgrund unterschiedlicher Lernkontexte und Lernvoraussetzungen ungleich verteilt sind, und von Anfang an durch den sozioökonomischen Hintergrund der Herkunft mit bestimmt werden. Durch formale Gleichheit der Bildungsgelegenheiten und der Leistungsbewertung werden die ungleichen Lernvoraussetzungen unterschiedlicher sozialer Herkunftspositionen fortgeschrieben, verstärkt (u.a. Heid, 1988; Becker, 2006) und in legitime soziale Ungleichheit transformiert.

Ein erweitertes Konzept von Chancengerechtigkeit ergibt sich, wenn auch die Ungleichheit der Lernvoraussetzungen berücksichtigt wird. Dabei handelt es sich um Leistungsparameter wie Motivation, Anstrengung und Fähigkeiten, soweit diese an den sozioökonomischen Status des individuellen Kontextes bzw. die soziale Herkunft gekoppelt sind. Die Aufgabe des Bildungssystems ist es unter diesem erweiterten Gerechtigkeitsanspruch, auch die unterschiedlichen Startchancen auszugleichen, die sich aus der sozialen Herkunft ergeben. Chancengleichheit ist dementsprechend erst

dann gegeben, wenn die Lern- und Bildungserfolge stochastisch unabhängig sind von der Zugehörigkeit zu einer sozialen Gruppe (vgl. Müller & Maier, 1976). Dies bedeutet nicht, dass es keine Ungleichheit der Bildungserfolge gibt, sondern dass sich diese Ungleichheiten im gleichen Maße innerhalb der sozialen Aggregate wie zwischen diesen finden.

Erst vor dem Hintergrund dieser Konzepte wird die öffentliche Resonanz auf die Ergebnisse von PISA und einer Vielzahl daran anschließender Untersuchungen verständlich, in denen sich zeigt, dass das deutsche Bildungssystem Chancengleichheit nicht im erwarteten Ausmaß gewährleistet (u.a. Ditton & Krüsken, 2010; Becker & Reimer, 2010; Becker & Lauterbach, 2011; Wohlkinger & Ditton, 2012). Es zeigte sich, dass in den Schulen die Ungleichheiten der sozialen Herkunft weitgehend reproduziert werden. Nur in sehr eingeschränktem Maße vermag die Schule unterschiedliche Lernvoraussetzungen und Lernkontexte der Kinder auszugleichen und damit Chancengleichheit herzustellen. Ebenso konnte bisher nur begrenzt eine Leistungsgerechtigkeit garantiert werden, die unabhängig von der sozialen Herkunft Übergänge in weiterführende Schulen gewährleistet.

Ähnliche Effekte sozialer Selektivität lassen sich anschließend beim Übergang von der Sekundarstufe in das Ausbildungssystem und die Hochschulen nachweisen. Die Wahrscheinlichkeit eines Übergangs in ein Universitätsstudium nach absolviertem Abitur hängt stark von der sozialen Herkunft ab. Vor allem Abiturienten aus ressourcenarmen Familien und dem Arbeitermilieu verzichten häufiger auf ein kostenintensives Studium und nehmen stattdessen eine Berufsausbildung auf (u.a. Müller & Pollack, 2011; Müller, Pollack, Reimer & Schindler, 2011).

Was hier besonders für den formalen Bildungsstand gilt, trifft letztlich auch für die Weiterbildung zu. Die ungleichen Startbedingungen der formalen Bildung setzen sich in ungleichen Chancen der Teilnahme an Weiterbildung fort und werden über den Lebenslauf kumuliert (u.a. Becker, 1991; Becker, 2000; Konsortium Bildungsberichterstattung, 2014, S. 141; Bremer, 2007; Rammstedt, 2013, S. 15). Hier wirkt sich in besonderem Maße der fakultative Charakter der Weiterbildung aus. Das individuelle Weiterbildungsverhalten hängt in hohem Maße von der Abwägung der Kosten und dem zu erwartenden Nutzen ab. Diese Einschätzungen werden stark von den verfügbaren Ressourcen, der beruflichen Stellung sowie dem bisherigen Bildungsweg und den dort gemachten Erfahrungen geprägt. Umso wichtiger ist die Verbesserung von Chancengleichheit auch im Bereich der Weiterbildung, um die bereits bestehende Ungleichheit nicht weiter zu vertiefen und Chancen zum Ausgleich ungleicher Bildungsabschlüsse in der Erstausbildung über den gesamten Lebenslauf hinweg zu eröffnen.

1.1.3 Bedeutung regionaler Kontexte für die Bildungschancen

Vor allem die Diskussion um die primären und sekundären Herkunftseffekte hat gezeigt, dass die Strukturen und Prozesse des Bildungssystems ein wichtiger Einflussfaktor für Bildungsentscheidungen und Bildungserfolge sind. Als effektstark hat sich dabei zunächst die Schulklasse erwiesen. Besonders das aggregierte Leistungsniveau und der Migrantanteil in der Klasse beeinflussen das Leistungsvermögen und die

Selbsteinschätzung der Schüler sowie die Einschätzung durch den Lehrer (vgl. Faber, 2013). Ebenfalls als relevante Kontexte haben sich Schulen erwiesen. Besonders ein hoher Anteil bildungsferner Familien, hoher Wiederholerzahlen, ein niedriges, aggregiertes Leistungsniveau, ein hoher Anteil bildungsferner Migranten sowie geringqualifizierter Eltern und ein Umfeld, das von Arbeitslosigkeit und Gewalt geprägt ist, wirken sich auf Schulleistungen aus. Dabei zeigen sich Kompositionseffekte zwischen der Schul- und der Schülerschicht (vgl. Racherbäumer et al., 2013). Einfluss auf den Bildungsverlauf haben zudem soziale Bezugsgruppen. So zeigt sich, dass hohe Bildungsaspirationen im Umfeld der Eltern diese dazu veranlassen, Ansprüche an die Schulkarriere ihrer Kinder weniger an deren tatsächliche Schulleistungen anzupassen (vgl. Stocke, 2013). Aber auch Kontexte, die über die Klasse, die Schule und das soziale Umfeld weiter hinausgreifen, können Leistungsvermögen und Bildungserfolge beeinflussen. So haben Ditton und Kruesgen (2007) gezeigt, dass die Unterschiede im Leseverständnis und in den Mathematikleistungen zu einem beträchtlichen Anteil dadurch beeinflusst werden, in welchem Schulamtsbezirk eine Schule verortet ist. Die Untersuchung des Einflusses räumlicher Kontexte auf das Bildungsverhalten lässt sich noch weiter auf Kreise und Raumordnungsregionen ausweiten. So lässt sich zeigen, dass das regionale Bildungsangebot signifikante Effekte auf die Wahrscheinlichkeit eines Gymnasialbesuchs hat (vgl. Sixt, 2013). Oberhalb der Kreis- und Raumordnungsebene haben sich bereits im Zuge der PISA-Studie die Bundesländer als wichtige regionale Kontextfaktoren hinsichtlich Lesekompetenzen sowie mathematischer und naturwissenschaftlicher Grundbildung erwiesen (Deutsches PISA-Konsortium, 2000).

Für die Schulbildung lassen sich also in großem Umfang Kontexteffekte auf das Bildungsverhalten und den Bildungserfolg zeigen. Inwiefern Kontexteffekte Einfluss auf das Weiterbildungsverhalten haben, ist dagegen bisher wenig erforscht. Gut belegt sind Effekte der betrieblichen Umgebung auf die individuelle Weiterbildungsbeteiligung (vgl. Schiener et al., 2013). Kontextuelle Einflüsse auf die nicht betriebliche Weiterbildung, besonders im sozialen und räumlichen Umfeld, wurden bisher allerdings kaum untersucht. Gerade diese sind jedoch für die Weiterbildungsbeteiligung von besonderem Interesse. Vor allem von Kontexten jenseits des unmittelbaren, familiären Umfeldes muss man annehmen, dass diese auch zwischen den Regionen variieren und die individuelle Weiterbildungsbeteiligung beeinflussen. Von besonderem Interesse sind dabei regionale Unterschiede auf den Arbeitsmärkten, bei der Angebotsdichte und -qualität, der Infra- und Siedlungsstruktur, der Erreichbarkeit und Mobilität sowie der regionalen Sozialstruktur und der regionalen Kultur.

Doch Regionen sind nicht nur „Container“, in denen je nach Gliederungskriterium und -tiefe Kontextunterschiede zusammengefasst sind. Besonders für den Bereich der Weiterbildung stellen Regionen auch Bezugsräume und Akteure der Steuerung und Gestaltung dar. Die Weiterbildung wird von der Politik häufig als multifunktionales Instrument zur Bewältigung gesellschaftlicher Problemlagen und wirtschaftlicher Herausforderungen betrachtet. So regional spezifisch diese Probleme und Herausforderungen sind, so differenziert sind auch die Anforderungen an die Weiterbildung. Sie

erfordern die Kooperation von Akteuren aus unterschiedlichen Bereichen der Wirtschaft, der Zivilgesellschaft sowie der staatlichen Politik und Verwaltung. Besonders im Rahmen neuerer Steuerungsformen, die dem Governance-Ansatz folgen und in denen der Staat nur mehr als Moderator zivilgesellschaftlicher und wirtschaftlicher Akteurskonstellationen auftritt, wird den tatsächlichen Gegebenheiten vor Ort sehr viel mehr Bedeutung zugeschrieben (u.a. Gnahn & Weiß, 2012; Schrader, 2008). Die Aktivierung und Vernetzung konkreter Akteure aus unterschiedlichen Bereichen erfordert eine Koordination vor Ort. Zugleich sind es die Regionen, in denen sich die Wirkungen konkreter Interventionen in die Weiterbildungslandschaft zeigen und in denen Erträge anfallen. Die Steuerung von Weiterbildung steht folgerichtig in vielfacher Verbindung mit Regionen und Gebietskörperschaften wie Gemeinden, Kreisen und Kommunen. So haben sich bildungspolitische Initiativen im letzten Jahrzehnt besonders auf die Initialisierung regionaler Bildungsnetzwerke konzentriert. Besonders aktiv war in diesem Bereich die Europäische Union. Die in der Lissabon-Strategie festgehaltene Förderung des lebenslangen Lernens wurde vor allem auf regionaler Ebene umgesetzt und aus den europäischen Sozial- und Regionalfonds (mit-)finanziert. Beispielhaft kann auf die Weiterbildungsverbände in Schleswig-Holstein, den Hessencampus, das Qualifizierungsnetzwerk in Brandenburg und die über das Bundesgebiet verteilten Lernenden Regionen verwiesen werden. Mit diesen Initiativen wurde versucht, die regionale Entwicklung der Weiterbildungsangebote bzw. der Weiterbildungsbeteiligung durch die Vernetzung der (weiter-)bildungsrelevanten Akteure und die Etablierung entsprechender Bildungsinfrastrukturen zu begünstigen. Regionale Netzwerke sollen bereits vorhandene Ressourcen nutzbar machen, Synergien erzeugen und die Transparenz erhöhen. Ziel ist es, Zugänge zu besonderen Zielgruppen wie etwa Migranten, Personen ohne Schulabschluss sowie funktionalen Analphabeten und Geringqualifizierten sowie Beschäftigten von KMU herzustellen, Übergänge in den Bildungsbiografien zu erleichtern, die Allokation von Weiterbildungsangeboten und -nachfrage zu verbessern sowie die Qualität der Weiterbildung und Weiterbildungsbeteiligung zu erhöhen (u.a. Tippelt et al., 2009; Ambos et al., 2012; Bienzle et al., 2007; Frank et al., 2003; Kruse et al., 2010). Die Wirksamkeit dieser Initiativen ist jedoch bisher kaum quantitativ untersucht worden. Der Hauptgrund dafür ist der fehlende Zugang zu zentralen Kenngrößen der Weiterbildung auf regionaler Ebene.

Mit der Governance-Perspektive verbindet sich zudem eine Verschiebung der Zielgrößen der Steuerung von einer Regel- oder Inputsteuerung zu einer Ziel- und Ergebnissteuerung. Relativ autonome Akteure oder Akteurskonstellationen werden anhand standardisierter und vereinheitlichter Leistungsdaten bewertet. Diese zentralen Leistungsstandards sollten den Ansprüchen von Objektivität, Transparenz, Vergleichbarkeit und Übertragbarkeit genügen und daher geeignet sein, im entsprechenden Feld eine gewisse Aufmerksamkeit zu erzeugen (vgl. Hartong, 2014, S. 626). Besonders für das Feld der Weiterbildung ist dies eine sehr attraktive Perspektive, denn in keinem Bildungsbereich finden sich so viele, verschiedene und unabhängige Akteure. Gerade diese Heterogenität erschwert es jedoch, Leistungsdaten konkreten Akteuren zuzuweisen. Dies rückt die Region als Akteur, besonders jedoch als Aggregat regionaler

Akteurskonstellationen, in den Vordergrund. Regionale und kommunale Räume sind zudem geeignet, bildungsbereichsübergreifende Strukturen in standardisierter Form zu erfassen. Dies leistet derzeit vor allem das Kommunale Bildungsmonitoring (u.a. Tegge, 2015, S. 34; Döbert, 2007). Die Bertelsmann Stiftung hat zudem in 2011 einen Lernasas vorgelegt, in dem die Regionen Deutschlands entlang der UNESCO Lern-dimensionen kartiert wurden (vgl. Schoof, Blinn, Schleiter & Ribbe, 2011).

1.2 Weiterbildung in den Regionen

1.2.1 Intentionen des Weiterbildungsaslas

Weiterbildung ist im Gegensatz zur formalen Bildung in Schule, Berufsausbildung und Hochschule ein institutionell heterogenes und daher unübersichtliches Feld. Dies stellt die Steuerung dieses Bildungsbereichs vor besondere Herausforderungen. Interventionen in Form von Weiterbildung müssen im notwendigen Umfang, am richtigen Ort und zur richtigen Zeit stattfinden. Dies ist nur möglich, wenn detailliertes Wissen zu zentralen Kennzahlen der Weiterbildung in Raum und Zeit vorliegt. Zur Überprüfung der Wirksamkeit solcher Initiativen ist es zudem wichtig, über entsprechende Kenntnisse hinsichtlich der zu erreichenden Ziele zu verfügen. Der Weiterbildungs-atlas will solche detaillierten Kennzahlen zum Weiterbildungsangebot und zur Weiterbildungsbeteiligung bereitstellen, wobei die regionalen sozioökonomischen und demografischen Rahmenbedingungen in Raum und Zeit mit berücksichtigt werden.

1.2.2 Ziele des Weiterbildungsaslas

Der Weiterbildungsaslas soll verlässliche Daten und Informationen zur Weiterbildungsbeteiligung und zum Weiterbildungsangebot in den Regionen der Bundesrepublik Deutschland bereitstellen und darüber hinaus Hinweise darauf geben, wie groß der Gestaltungsspielraum regionaler Akteure ist. Das erste zentrale Ziel besteht darin, die Weiterbildungsbeteiligung der Wohnbevölkerung im Alter ab 25 Jahren in den Regionen der Bundesrepublik Deutschland abzubilden. Dabei sollen sowohl relativ dauerhafte, stabile Unterschiede als auch unterschiedliche Entwicklungen und Verläufe des regionalen Weiterbildungsverhaltens sichtbar gemacht werden. Ziel ist es darüber hinaus zu untersuchen, ob regionale Disparitäten in der Weiterbildungsbeteiligung sich auch dann noch zeigen, wenn die jeweils sehr unterschiedlichen Rahmenbedingungen in der Siedlungs- und Bevölkerungsstruktur in Rechnung gestellt werden. Regional spezifische Disparitäten des Weiterbildungsverhaltens sollen zudem für Bevölkerungsgruppen aufgezeigt werden, deren Weiterbildungsbeteiligung erfahrungsgemäß gering ist. Dies soll hier zunächst für die Geringqualifizierten durchgeführt werden.

Ein zweites zentrales Ziel ist die Erfassung des regionalen Weiterbildungsangebots. Auch in diesem Punkt sollen regionale Unterschiede im Niveau und in der Entwicklung sichtbar gemacht werden. Von besonderem Interesse ist hier natürlich,

inwiefern Niveau und Veränderung des Weiterbildungsangebots die Weiterbildungschancen in den Regionen beeinflussen.

Auf dieser Grundlage besteht das dritte Ziel des Weiterbildungsatlas darin, über die regionalisierte Bildungsberichterstattung hinaus für ausgewählte Regionen die weiterbildungsrelevanten Akteurskonstellationen vor Ort zu untersuchen und Hinweise auf wichtige Einflussfaktoren des Weiterbildungsverhaltens zu identifizieren. Im Vordergrund stehen dabei Initiativen, Projekte und Interventionen in das Weiterbildungssystem, die im Zusammenhang mit einer auffällig positiven oder negativen Weiterbildungsbeteiligung stehen können. Daraus werden erste Handlungsempfehlungen abgeleitet.

1.2.3 Leitfragen des Weiterbildungsatlas

Aus den genannten Zielsetzungen ergeben sich konkrete Leitfragen, an denen sich das Projekt orientiert. Die Fragestellungen bauen aufeinander auf.

- a. Sind Regionen relevante Kontexte des Weiterbildungsverhaltens?
- b. Gibt es *systematische, dauerhafte* Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung?
- c. Wie *entwickelt* sich die Weiterbildungsbeteiligung in den Regionen?
- d. Gibt es in der Weiterbildung eine regional spezifische Benachteiligung oder Begünstigung?
- e. Unterscheiden sich die Regionen hinsichtlich des Weiterbildungsangebots?
- f. Gibt es regional spezifische Trends des Weiterbildungsangebots?
- g. Welcher Zusammenhang besteht zwischen der Weiterbildungsbeteiligung in einer Region und dem lokalen Weiterbildungsangebot?
- h. Lassen sich Good-Practice-Regionen identifizieren, die im Vergleich zu Regionen mit ähnlichen Ausgangsbedingungen eine besonders geringe Weiterbildungsbeteiligung aufweisen bzw. die im Zeitverlauf einen hohen Rückgang dieser Benachteiligung aufweisen? Auf welche Maßnahmen lässt sich das zurückführen?

1.3 Vorgehen

Die Verwendung von möglichst differenzierten regionalen Indikatoren verlangt zunächst die genaue Definition von Regionen. Diese Definition muss zugleich in Rechnung stellen, welche Indikatoren anhand vorhandener repräsentativer Daten für die Bundesrepublik genutzt werden können. Basierend auf den individuellen Personendaten des Mikrozensus werden sowohl die *Weiterbildungsbeteiligung* – in Form der Beteiligungsquote – als auch die *Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung* geschätzt und für jede Raumordnungsregion und jedes Bundesland in Form des mittleren Niveaus und des Trends berichtet. Ebenso wird das regionale *Weiterbildungsangebot* ermittelt, soweit es auf Grundlage belastbarer Daten erfasst werden kann.

1.3.1 Begriff der Region

Regionen bezeichnen geografische Räume. Je nach Gliederungstiefe und Abgrenzungskriterium können solche geografischen Räume sehr unterschiedlich zusammengefasst werden. Dabei lassen sich drei Kategorien von Abgrenzungskriterien unterscheiden, anhand derer Räume in verschiedener Gliederungstiefe zusammengefasst werden können. Gebietskörperschaften sind hoheitliche Räume, in denen das öffentliche Recht die Verhältnisse zwischen der öffentlichen Gewalt und den Bürgern regelt. Sie zeichnen sich durch einen spezifischen Grad an politischer Selbstbestimmung und Partizipation aus. Mit zunehmender Gliederungstiefe sind dies Bundesländer, Bezirke in Bayern und der Pfalz, Kreise und Gemeinden. Gebietskörperschaften sind in der Regel auch Administrativregionen. Reine Administrativregionen hingegen (also keine Gebietskörperschaften) sind Regionen, deren Zuschnitt dem Zweck der Verwaltung von Räumen durch staatliche Akteure dient. Dies sind etwa Regierungsbezirke, Agenturbezirke der BA oder die Finanzamts- und Gerichtsbezirke. Funktionalregionen hingegen werden ausschließlich zu Analysezwecken gebildet. Wichtigstes Abgrenzungskriterium ist es dabei, wirtschaftliche und soziale Zusammenhänge in Regionen so zusammenzufassen, dass diese vergleichbare Aussagen zu verschiedenen regionalen Kenngrößen erlauben. Im Vordergrund steht dabei das Pendelverhalten von Erwerbstätigen zwischen städtischen Regionalzentren und dem Umland. Beispiele für Funktionalregionen sind Arbeitsmarktregionen, Raumordnungsregionen und Planungsregionen.

Die Wahl des regionalen Bezugsrahmens zur Analyse der Weiterbildungsbeteiligung, der Weiterbildungsbenechtigung/-begünstigung und des Weiterbildungsangebots muss sich an mehreren Kriterien orientieren.

- a. Da das zentrale Ziel des Projekts darin besteht, regionale Unterschiede der Weiterbildungsbenechtigung/-begünstigung sichtbar zu machen, ist eine Raumgliederung erforderlich, die differenziert genug ist, die regionalen Unterschiede statistisch belastbar abzubilden.
- b. Die zu wählenden Regionaleinheiten müssen zudem für die Akteure der Weiterbildung steuerungsrelevante Bezugsräume darstellen.
- c. Für die regionalen Einheiten müssen weiterbildungsspezifische, belastbare Daten vorliegen, die retrospektiv im Zeitverlauf eine Schätzung von Veränderungen ermöglichen und für weitere Untersuchungen fortschreibbare Grundlagen bieten.
- d. Die Regionaleinheiten müssen eine Vergleichbarkeit ermöglichen und zeitlich stabil sein.

Unter Berücksichtigung dieser Kriterien scheinen besonders Raumordnungsregionen als Bezugsrahmen zur Erfassung regionaler Weiterbildungsbeteiligung als auch regionaler Weiterbildungsangebote geeignet. Die wichtigsten Vorzüge der Raumordnungsregionen liegen in den Abgrenzungskriterien dieser Funktionalregionen. Diese orientieren sich am kreis- und bundesländerscharfen Pendlerverhalten der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und berücksichtigen zudem die Versorgungs- und Verflechtungsbeziehungen zwischen Oberzentren und dem jeweiligen Umland (vgl. Burgdorf et al., 2012, S. 83). Dadurch wird eine grundlegende regionale *Vergleich-*

barkeit hergestellt, auf Grund derer die Raumordnungsregionen besonders geeignete Bezugsräume für die Analyse von *Disparitäten* im Bereich der *infrastrukturellen Versorgung* und der *Erwerbsstrukturen* sind (ebd., S. 82). Da es die datenschutzrechtlich bedingte Situation bisher nicht ermöglicht, das (tiefregionalisierte) Angebot in einer Region unter Berücksichtigung umliegender Angebote und deren geografischer Entfernung zu erfassen, sind die Abgrenzungskriterien der Raumordnungsregionen besonders geeignet, das Weiterbildungsangebot im Zusammenhang eines Umkreises darzustellen. Aufgrund des zugrundeliegenden Pendlerverhaltens in definierten Versorgungsgebieten kann angenommen werden, dass auch der Zugang zu Angeboten der Weiterbildung in den Grenzen der Raumordnungsregionen stattfindet.

Raumordnungsregionen werden besonders vom Bund als Analyse- und Vergleichsrahmen genutzt, um großräumige Untersuchungen zu raumstrukturellen Ausgangslagen und Prognosen zu *Entwicklungstendenzen* vorzunehmen. Dies bezieht sich besonders auf Aussagen zu raumwirksamen Bundesmitteln (ebd.). Dabei handelt es sich um Investitionen des Bundes oder Anreize zu Investitionen durch den Bund (Fördermittel) in regionale Infrastruktur und *Humankapital*.

In den 96 Raumordnungsregionen werden Kreise zu großräumigen Regionen zusammengefasst. Die Zahl der Kreise, die dabei jeweils zu einer Raumordnungsregion zusammengefasst werden, variiert von einem (z.B. Mecklenburgische Seenplatte) bis zu neun Kreisen (z.B. Rheinpfalz). Diese Raumordnungsregionen entsprechen zudem weitestgehend den Planungsregionen der Länder. Bundesländer sind nach dem Raumordnungsgesetz verpflichtet, Raumordnungspläne aufzustellen. Auch Planungsregionen orientieren sich am Pendlerverhalten und den Vernetzungen von Mittel- und Oberzentren mit dem Umland. Vor allem an Planungs- und Raumordnungsregionen orientieren sich die Akteure in Bund und Ländern bei der *Herstellung gleichwertiger Lebensbedingungen*, wie dies im Raumordnungsgesetz (§ 2 Abs. 2 Nr. 1 ROG) festgeschrieben ist.

Für die Raumordnungsregionen liegen zudem belastbare, weiterbildungsspezifische Daten des Mikrozensus für den Zeitraum von 2007 bis 2012 vor. Diese Daten können durch das Mikrozensusssystem fortgeschrieben werden. Ergänzend zur Darstellung der Ergebnisse auf der Ebene der Raumordnungsregionen werden die entsprechenden Angaben auch für die Bundesländer dargestellt.

1.3.2 Regionale Weiterbildungsbeteiligung

Zentrale Kennzahl einer regionalen Weiterbildungslandschaft ist die Weiterbildungsbeteiligung. Sie gibt Auskunft, in welchem Umfang die Wohnbevölkerung im Alter ab 25 Jahren an Weiterbildung teilnimmt (beruflich oder allgemein). Sozialstrukturelle Besonderheiten der Regionen oder Merkmale der Siedlungsstruktur auf welche sich Unterschiede bei der Weiterbildungsbeteiligung möglicherweise zurückführen lassen, bleiben dabei zunächst unberücksichtigt. Erfasst wird zudem nicht, welches Volumen die Weiterbildungsbeteiligung hat, sondern lediglich, wie viele Menschen sich überhaupt an Weiterbildung beteiligen oder eben nicht. Es handelt sich somit vor allem um eine Maßzahl für Teilhabe und Zugang.

Datengrundlage für die Erfassung der Weiterbildungsbeteiligung ist der Mikrozensus der Jahre 2007 bis 2012. Der Mikrozensus ist eine jährlich vom statistischen Bundesamt durchgeführte, repräsentative Haushaltsbefragung, in deren Rahmen ein Prozent der Bevölkerung zu sozioökonomischen und demografischen Merkmalen befragt werden. Der Mikrozensus ist damit die größte, regelmäßig durchgeführte Bevölkerungsbefragung in der Bundesrepublik und unterliegt zudem einer kontinuierlichen Qualitätskontrolle.

Einen wichtigen Themenkomplex des Mikrozensus bilden Fragen zum Bildungsstand. Hier werden unter anderem Angaben zum Schulabschluss, der Berufsausbildung, dem Studium sowie der Beteiligung an Weiterbildung erhoben. Einen stabilen Merkmalskern bildet dabei die Frage nach einer Weiterbildungsbeteiligung in den letzten zwölf Monaten. Diese kann mit „ja“ oder „nein“ beantwortet werden. Diese Erfassung des Weiterbildungsverhaltens ist relativ rudimentär und umfasst formale und non-formale Aspekte der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung, ohne diese Dimensionen ausdifferenziert zu erfassen. Die im Mikrozensus erfasste Weiterbildungsbeteiligung ist im erstaunlich weiten Range der Statistiken, in denen Weiterbildungsverhalten erfasst wird (z.B. im Adult Education Survey, im – ehemaligen – Berichtssystem Weiterbildung, im Sozioökonomischen Panel), die niedrigste. Die Unterschiede lassen sich vielfältig erklären, im Vordergrund stehen jedoch unterschiedliche Erhebungs- und Befragungsmethoden, unterschiedliche Adressatengruppen sowie unterschiedliche Bezugszeitpunkte. Der Mikrozensus ist dabei besonders durch den Umstand gekennzeichnet, dass es sich hier nicht um freiwillige Angaben handelt. Es besteht Auskunftspflicht. Entsprechend entfallen Selektionseffekte im Antwortverhalten, welche sich auf Einstellungen und Haltungen zum Bildungsthema ergeben können. Dies kann jedoch auch zu einer Untererfassung führen, wenn Personen aufgrund fehlenden Interesses am Thema pauschale Antworten geben (vgl. Eisermann, Janik & Kruppe, 2014).

Aus dieser Angabe leitet sich die Maßzahl zur regionalen Weiterbildungsbeteiligung ab. Dabei handelt es sich um die relative Zahl (Quote) von Personen über 25 Jahren in einer Region, die in den letzten zwölf Monaten an Weiterbildung teilgenommen haben. Diese *Weiterbildungsbeteiligungsquote* wird für jedes Jahr von 2007 bis 2012 ermittelt.

Für jede Region werden aus den einzelnen Jahresangaben zur Quote der Weiterbildungsbeteiligung ein mittleres *Niveau* sowie ein *Trend* über alle Messzeitpunkte geschätzt. Das Niveau der Weiterbildungsbeteiligungsquote gibt an, wie hoch im Durchschnitt der Jahre 2007 bis 2012 die Weiterbildungsbeteiligungsquote war. Der Trend der Weiterbildungsbeteiligungsquote gibt an, um wie viele Prozentpunkte die Weiterbildungsbeteiligungsquote pro Jahr zu- oder abgenommen hat. Für dieses Vorgehen gibt es drei Gründe. Erstens verringert sich durch diese Betrachtung die Irrtumswahrscheinlichkeit: Die regionale Weiterbildungsbeteiligung kann zu einzelnen Messzeitpunkten aufgrund von zufälligen, nicht genuin weiterbildungsrelevanten Ereignissen sowie aufgrund von Messfehlern schwanken. Durch das Schätzverfahren wird der Einfluss von Ausreißern vermindert. Zweitens können so regionale

Besonderheiten der Weiterbildungsbeteiligung identifiziert werden: Einige Regionen sind vor allem aufgrund dauerhafter, struktureller Abweichungen auffällig, andere wiederum zeichnen sich durch eine starke Dynamik aus. Indem für jede Region zu beiden Aspekten eine Kennzahl ermittelt wird, lässt sich das Profil der Region präzisieren. Drittens kann durch dieses Verfahren ermittelt werden, inwiefern es sich bei den beobachteten Unterschieden bei Niveau und Trend der Weiterbildungsbeteiligung zwischen den Regionen um statisch signifikante Auffälligkeiten handelt. Details zu den Datengrundlagen und der Berechnung finden sich im Methodenkapitel (Kapitel 5).

1.3.3 Regionale Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung

Bildungsbenachteiligung kann für den Bereich der Weiterbildung als ungleiche Teilnahmewahrscheinlichkeit definiert werden. Dabei zeigt sich, dass Merkmale, die mit einer gesellschaftlichen Benachteiligung verbunden sind oder diese konstituieren, häufig auch mit verringerten Teilnahmewahrscheinlichkeiten in der Weiterbildung einhergehen. Aus diesen sozioökonomischen und demografischen Merkmalen und deren Interaktionen leiten sich die „typischen“ weiterbildungsbenachteiligten Gruppen ab: Erwachsene unter 25 Jahren, Erwerbslose, behinderte Menschen, Migranten, Alleinerziehende, Berufsrückkehrer, gering qualifizierte Personen, Strafgefangene, Ältere und Arbeiter (vgl. Brüning, 2002, S. 37).

In diesem Zusammenhang geht es nun darum, neben diesen personenbezogenen, teils erworbenen, teils zugeschriebenen Merkmalen die Relevanz einer weiteren Dimension abzuschätzen, die eher selten unter dem Aspekt der Benachteiligung in den Blick genommen wird: die Region, in der eine Person lebt. Dabei erweist sich die Übertragung der Benachteiligungssemantik auf den regionalen Kontext als eindimensional. Aus der jeweiligen regionalen Umwelt können sich nicht nur Benachteiligungen, sondern auch regionale Begünstigungen ergeben. Die *regionale Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung* soll dies für jede Region sichtbar machen und zugleich die Vergleichbarkeit der Regionen in Bezug auf die berücksichtigten Dimensionen erhöhen.

Regionale Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung leitet sich aus der Differenz der *tatsächlich beobachteten Weiterbildungsbeteiligung* und der aufgrund des sozioökonomischen und demografischen Hintergrundes der regionalen Wohnbevölkerung und regionaler Strukturmerkmale *zu erwartenden Weiterbildungsbeteiligung* ab. Dadurch werden nicht nur regionale Vor- und Nachteile sichtbar, sondern es wird auch ein höheres Maß an Vergleichbarkeit zwischen den Regionen hergestellt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass der Erwartungswert die Weiterbildungsbeteiligung nur so gut vorhersagt, wie dies derzeit anhand von Schätzmodellen überhaupt möglich ist.

Regionale Weiterbildungsbenachteiligung liegt vor, wenn die beobachtete regionale Weiterbildungsbeteiligung unter der regional zu erwartenden Weiterbildungsbeteiligung liegt. Da die zu erwartende Weiterbildungsbeteiligung anhand der Wohnbevölkerung der Bundesrepublik geschätzt wird, stellt die regionale Weiterbildungsbenachteiligung ein Maß relativer Ungleichheit dar.

Die regional beobachtete Weiterbildungsbeteiligung kann über dem erwarteten Wert der regionalen Weiterbildungsbeteiligung liegen. Das Konzept ermöglicht es also auch, weiterbildungsfördernde regionale Kontexte sichtbar zu machen. Fördernde oder hemmende regionale Bedingungen werden mit Hilfe einer Quote der Weiterbildungsbeteiligung/-begünstigung aufgezeigt.

Die *Quote der Weiterbildungsbeteiligung/-begünstigung* gibt an, um wieviel Prozent die beobachtete Weiterbildungsbeteiligung unter (negative Vorzeichen) oder über (positive Vorzeichen) der erwarteten Weiterbildungsbeteiligung liegt.

Die Quote der Weiterbildungsbeteiligung/-begünstigung liegt dabei zunächst für jedes einzelne Jahr im Zeitraum von 2007 bis 2012 vor. Deswegen werden auch hier – wie bei der einfachen Weiterbildungsbeteiligung – das mittlere *Niveau* und der *Trend* der Weiterbildungsbeteiligung/-begünstigung geschätzt. Das Niveau der Weiterbildungsbeteiligung/-begünstigung gibt an, um wieviel Prozent die beobachtete Weiterbildungsbeteiligung hinter der erwarteten Weiterbildungsbeteiligung im Durchschnitt von 2007 bis 2012 zurückgeblieben ist oder diese übertroffen hat. Der Trend der Weiterbildungsbeteiligung/-begünstigung gibt dementsprechend an, um wie viele Prozentpunkte die Quote der Weiterbildungsbeteiligung/-begünstigung pro Jahr zu- oder abgenommen hat.

Bei der Berechnung des Trends und des Niveaus der Quote der Weiterbildungsbeteiligung/-begünstigung werden weitere Makrovariablen einbezogen, aufgrund derer die Vergleichbarkeit hinsichtlich siedlungs- und infrastruktureller sowie makroökonomischer Merkmale erhöht wird. Dabei handelt es sich um die Fahrzeiten zur nächsten Autobahn und zum nächsten Ober-/Mittelzentrum, die siedlungsstrukturellen Kategorien des BBSR sowie die Bruttowertschöpfung der Wirtschaftsabschnitte.

Die Vorteile dieses Vorgehens entsprechen den Erläuterungen zur Schätzung des Niveaus und des Trends der einfachen Weiterbildungsbeteiligungsquote. Details zu den Datengrundlagen und der Berechnung finden sich im Methodenkapitel (Kapitel 5).

Die Bertelsmann Stiftung verwendet aufbauend auf diesen Kennzahlen die Kennzahl der Quote der Weiterbildungsbeteiligung/-begünstigung in Form der „Potenzialausschöpfung“. Dabei wird zum Wert der Weiterbildungsbeteiligung/-begünstigung 100 addiert.

1.3.4 Regionales Weiterbildungsangebot

Das Feld der Weiterbildung zeichnet sich durch ein hohes Maß an institutioneller Heterogenität aus. Dies gilt auch für die Angebotsstrukturen. Um das Feld zu ordnen und einen Überblick herzustellen, ist es darum sinnvoll, einen Ordnungsrahmen anzuwenden. Als geeignet hat sich hier ein Modell der Reproduktionskontexte erwiesen, mit denen sich das Feld der organisierten Weiterbildung in vier Bereiche gliedern lässt (vgl. Schrader, 2010, 2011). Dieses Modell geht von der grundlegenden Frage aus, ob Organisationen der Weiterbildung sich ihre Ressourcen vornehmlich auf der Grundlage von Aufträgen oder auf der Grundlage von Verträgen beschaffen; zudem werden Organisationen danach unterschieden, ob sie vornehmlich öffentlichen oder privaten Interessen folgen. Auf dieser Basis werden die Kontexte der öffentlichen,

der betrieblichen, der marktförmigen sowie der gemeinschaftlichen Weiterbildung unterschieden. Zur öffentlichen Weiterbildung gehören demnach beispielsweise Volkshochschulen oder Fachschulen, deren Ressourcen zu erheblichen Teilen von staatlichen Aufträgen abhängen und deren Legitimation sich aus der Orientierung an öffentlichen Interessen ableitet. Die marktförmige Weiterbildung hingegen orientiert sich an privaten Interessen und sichert sich Ressourcen über Verträge im Zuge marktförmiger Allokation. Gemeinschaftliche Weiterbildung bezeichnet Organisationen der Weiterbildung, deren Legitimation durch öffentliche Interessen hergestellt wird, deren materiellen Grundlagen jedoch unabhängig von staatlichen Aufträgen auf Basis von Verträgen reproduziert werden müssen. Dies sind vor allem gemeinnützige Initiativen oder Interessen- und Berufsverbände. Die betriebliche Weiterbildung schließlich zeichnet sich dadurch aus, dass die entsprechenden Organisationseinheiten stark von den Aufträgen des jeweiligen Betriebes abhängen und private Interessen verfolgen. Die vorliegende Studie zielt darauf, das regionale Weiterbildungsangebot auf dieser Grundlage zu erfassen.

Dies ist aufgrund der problematischen Datengrundlage jedoch nur begrenzt gelungen. Als verlässliche Datenlieferanten haben sich hier das Statistische Bundesamt sowie die Volkshochschulen erwiesen. Mit diesen Datengrundlagen konnten zu drei (öffentlich, betrieblich, marktförmig) der vier Felder belastbare Aussagen zum regionalen Weiterbildungsangebot gemacht werden.

Die wichtigsten Akteure des öffentlichen Weiterbildungsangebots sind die Volkshochschulen. Dazu liegen mit der Volkshochschulstatistik umfangreiche und vollständige Daten zum Angebot *aller* Volkshochschulen in der Bundesrepublik seit 1991 vor. Das regionale Weiterbildungsangebot durch Volkshochschulen wurde hier anhand der Zahl der öffentlich zugänglichen Kurse pro 1.000 Einwohner gebildet. Äquivalent zum Vorgehen bei der Weiterbildungsbeteiligung wurden auch hier das mittlere Niveau sowie der Trend über die einzelnen Beobachtungszeitpunkte von 2007 bis 2011 für jede einzelne Region geschätzt.

Für die Erfassung der kommerziellen, marktförmigen Weiterbildung hat sich das Unternehmensregister des statistischen Bundesamtes als effektiv erwiesen. Auf Grundlage dieser Daten lassen sich *alle* Weiterbildungseinrichtungen mit einer privatwirtschaftlichen Rechtsform in den Regionen erfassen.¹ Zudem ist es möglich, die Größe der Einrichtungen in drei Kategorien zu berücksichtigen. Das marktförmige Weiterbildungsangebot ergibt sich aus der Zahl der nach Größe gewichteten Einrichtungen in einer Region pro 1.000 Einwohner. Äquivalent zum Vorgehen bei

1 Das Unternehmensregister wurde bereits 2009 genutzt, um Einrichtungen der Weiterbildung zu identifizieren und zu befragen (vgl. Schmiedel, Schneider & Vollmar, 2010). Die Befragung selbst hat sich dabei als schwierig erwiesen, der Branchenschlüssel zur Identifikation von Weiterbildungseinrichtungen hingegen hat sich als relativ belastbar gezeigt. Etwa 22% der kontaktierten Einrichtungen gaben an, keine Weiterbildung anzubieten. Telefonische Rückfragen ergaben jedoch, dass ein Teil dieser Einrichtungen fälschlicherweise davon ausging, nicht zur Grundgesamtheit der Weiterbildungseinrichtungen zu gehören oder es wurden die falschen Ansprechpartner in der Einrichtung kontaktiert (ebd., S. 15f.).

der Weiterbildungsbeteiligung und dem öffentlichen Weiterbildungsangebot wurden auch hier das mittlere Niveau sowie der Trend über die einzelnen Beobachtungszeitpunkte von 2007 bis 2011 für jede einzelne Region geschätzt.

Die betriebliche Weiterbildung wurde ebenfalls auf der Grundlage des Unternehmensregisters erfasst. Auch in diesem Bereich kann die Gesamtzahl *aller* in Frage kommenden Einrichtungen (Betriebe) in den Regionen genutzt werden. Da im Unternehmensregister keine Angaben zu den Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe hinterlegt sind, musste die Wahrscheinlichkeit eines Weiterbildungsangebots für jeden Betrieb geschätzt werden. Dazu wurde auf das IAB-Betriebspanel zurückgegriffen. Anhand dieses Datensatzes wurde für jedes Jahr anhand der Branche, der Größe und des Bundeslandes eines Betriebes geschätzt, wie groß die Wahrscheinlichkeit ist, dass ein Betrieb Weiterbildung in Form von internen Kursen oder externen Kursen oder Vorträgen und Tagungen anbietet. Diese Schätzung wurde auf alle Betriebe des Unternehmensregisters für jede Angebotsform entlang der Branche, der Größe sowie des Bundeslandes angewandt. Im Ergebnis erhält man die wahrscheinliche Gesamtzahl der Betriebe in einer Region, die externe Kurse durchführen, die wahrscheinliche Gesamtzahl der Betriebe in einer Region, die interne Kurse anbieten sowie die wahrscheinliche Gesamtzahl der Betriebe in einer Region, welche die Teilnahme an Vorträgen und Tagungen fördern. Da nicht die Zahl der weiterbildungsaktiven Betriebe, sondern das Volumen der Angebote zentrales Interesse ist, wurden die drei Gesamtzahlen für jede Region aufaddiert. Das betriebliche Weiterbildungsangebot ergibt sich entsprechend aus der Gesamtzahl der Angebote pro 1.000 Einwohner. Äquivalent zum Vorgehen bei der Weiterbildungsbeteiligung, den öffentlichen Weiterbildungsangeboten sowie den kommerziellen Weiterbildungsangeboten wurden auch hier das mittlere Niveau sowie der Trend über die einzelnen Beobachtungszeitpunkte von 2007 bis 2011 für jede einzelne Region geschätzt. Details zu den Datengrundlagen und der Berechnung finden sich im Methodenkapitel (vgl. Kap. 5).

Während für die Angebote der öffentlichen, kommerziellen und betrieblichen Weiterbildung Vollerhebungen zur Verfügung gestellt wurden, konnten für Organisationen aus dem Kontext der Gemeinschaften keine belastbaren, repräsentativen und regionalisierten Daten beigebracht werden. In diesem Kontext sind vor allem Einrichtungen von Werte- und Interessengemeinschaften verortet. So fehlen derzeit vergleichbare regionalisierte Daten zu den Weiterbildungsangeboten von Kirchen oder Gewerkschaften sowie von Kammern und Berufsverbänden. Vor allem die Informationen der Industrie- und Handelskammern, der Handwerkskammern und von Berufsverbänden wären für die vorliegende Studie sehr wertvoll, stehen aber leider nicht zur Verfügung.

2. Ausgewählte Ergebnisse: Die Wiederentdeckung der Bedeutung der Region

Andreas Martin, Klaus Schömann, Josef Schrader, Harm Kuper

2.1 Welchen Einfluss haben regionale und individuelle Merkmale auf die Weiterbildungs- beteiligung in der Region?

Die regionale Weiterbildungsbeteiligung ist ein Indikator, dessen Interpretation zusätzliche Hintergrundinformationen, Analysen und Abwägungen erfordert. Besonders aus der Perspektive einer Steuerung des Weiterbildungssystems ergeben sich zwei unterschiedliche Interpretationen der regionalen Weiterbildungsbeteiligung.

Die Weiterbildungsbeteiligung ist eine der wenigen Kennzahlen, anhand derer Aussagen zur Leistungsfähigkeit des Weiterbildungssystems quantitativ hinterlegt werden können. Angaben zu Kompetenzen oder Lernerfolgen gibt es im Bereich der Weiterbildung kaum.² So gibt die Weiterbildungsbeteiligung besonders einen Hinweis darauf, inwiefern es Akteuren in der Weiterbildung gelingt, Erwachsene durch Angebote zu erreichen und inwiefern die Partizipation am lebenslangen Lernen aller Bevölkerungsteile tatsächlich gelingt. Da das Feld der Weiterbildung in besonderem Maße von einer großen Zahl unterschiedlicher, weitgehend autonomer Akteure geprägt ist, welche die Weiterbildungslandschaft in regional spezifischen Akteurskonstellationen prägen, scheint die regionale Weiterbildungsbeteiligung besonders geeignet, diesen regionalen Akteuren und Akteurskonstellationen solche objektivierte Leistungsdaten zuzuschreiben.

Die regionale Weiterbildungsbeteiligung kann jedoch auch anders interpretiert werden. Unterschiede zwischen den Regionen können ebenso gut regionale Aggregate individueller Bildungsentscheidungen abbilden, welche sich auf individuelle sozioökonomische und demografische Merkmalskombinationen, biografische Erfahrungen, Einstellungen, Werthaltungen und Lebenslagen zurückführen lassen und sich in Regionen spezifisch verdichten. Die Unterschiede der Weiterbildungsbeteiligung zwischen Regionen sind in dieser Interpretation keine Leistungsdaten der Region und der dortigen Akteure, sondern beschreiben eher regionale Bedarfslagen aufgrund spezifischer Merkmale der jeweiligen Wohnbevölkerung.

2.1.1 Relevanz regionaler Ebenen für die Weiterbildungs- beteiligung

Regionale Unterschiede der Weiterbildungsbeteiligung können auf eine Vielzahl von Gründen und Ursachen zurückgeführt werden. Was mit der regionalen Wei-

2 Ausnahmen sind hier PIAAC (vgl. Rammstedt, 2013) und CiLL (vgl. Friebe et al., 2015).

terbildungsbeteiligungsquote tatsächlich beobachtet wird, ist demzufolge nicht völlig sicher. Denkbar ist, dass es sich tatsächlich um regional spezifisches Weiterbildungsverhalten handelt. Möglich ist jedoch auch, dass sich sozioökonomische und demografische Merkmale, welche das Weiterbildungsverhalten von Personen beeinflussen, unterschiedlich über die Regionen verteilen und so zu regionalen Disparitäten der Beteiligungsquote führen.

Die Frage nach der Relevanz regionaler Kontexte beinhaltet natürlich auch die Frage danach, welche regionale Gliederung am besten geeignet ist, Umwelten des Weiterbildungsverhaltens abzubilden. Räume können nach ganz unterschiedlichen Kriterien, zu ganz unterschiedlichen Zwecken mehr oder weniger differenziert zugeschnitten werden. Die dabei zugrunde liegenden Abgrenzungskriterien können wiederum auf Informationen tieferer Raumgliederungen basieren. Regionen können anhand der jeweils zugrunde liegenden (funktionalen, politischen oder administrativen) Abgrenzungskriterien sowie der dabei umgesetzten Gliederungstiefe unterschieden werden.

Grundsätzlich sollten sich dabei in zunehmend kleinräumigen Raumgliederungen regionale Varianzanteile kumulieren. Anzunehmen ist zudem, dass besonders der unmittelbare, räumlich nahe Kontext die Weiterbildungsbeteiligung beeinflusst. Je differenzierter regionale Gliederungen die Kontexte der unmittelbaren Umwelt zusammenfassen und je geringer die räumlichen Distanzen sind, umso höher sollte die Relevanz der räumlichen Gliederung für die Weiterbildungsbeteiligung sein. Zur Überprüfung dieser Annahme wurden die Varianzkomponenten der Weiterbildungsbeteiligung über verschiedene, zunehmend differenziertere administrative, funktionale und politische Raumgliederungen errechnet. Untersucht wurden Bundesländer (BL), Regierungsbezirke (RB), Raumordnungsregionen (ROR), regionale Anpassungsschichten (RAS), Arbeitsmarktregionen (AMR) sowie Kreise. Die Varianzkomponenten geben an, wieviel Prozent der Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung zwischen Personen auf die jeweilige Region zurückzuführen sind, in der eine Person lebt.

Die Berechnungen mit dem Mikrozensus 2012 ergaben eine beachtenswerte, zunehmende Bedeutung der Regionen, je feingliedriger die Regionen in der Schätzung der Weiterbildungsbeteiligung berücksichtigt werden (vgl. Abb. 1). Die x-Achse trägt dabei die (kleiner werdende) Raumaufteilung ab; die y-Achse zeigt die auf der jeweiligen regionalen Ebene berechneten Varianzanteile. Die geschätzten Zwei-Ebenen-Modelle weisen wachsende Varianzanteile bei zunehmender Gliederungstiefe auf. Die Varianzanteile, die den Regionen zuzuweisen sind, steigen von 0,63 Prozent bis auf 4,03 Prozent (vgl. Tab. 1) bei Schätzung auf Kreisebene. Dabei muss jedoch berücksichtigt werden, dass bei dieser noch einfachen Operationalisierung die Varianzanteile jeder einzelnen Raumgliederung separat berechnet wurden, ohne dabei den Umstand zu kontrollieren, dass sich Varianzanteile über die Gliederungstiefe kumulieren können.

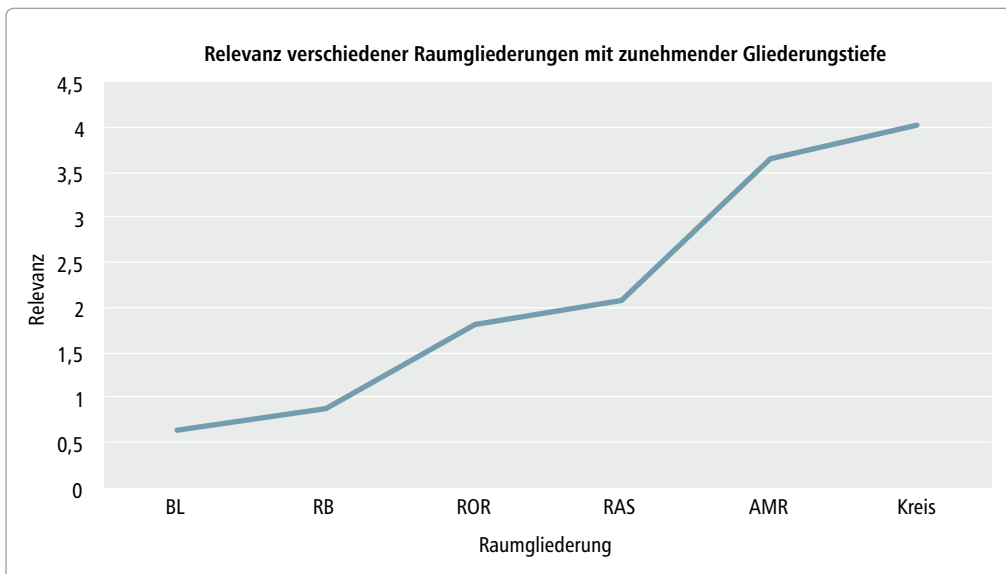


Abbildung 1: Varianzanteile der Weiterbildungsbeteiligung von Raumgliederungen in Prozent 2012
(Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2012, gewichtet, eigene Berechnung)

Raumgliederung	Zahl räumlicher Einheiten	Varianzanteil der regionalen Gliederung in %	Confidenzintervall (95%)
Bundesländer	16	0,63***	0,61–0,64
Regierungsbezirke	38	0,88***	0,87–0,89
Raumordnungsregionen	96	1,84***	1,37–2,46
Reg. Anpassungsschichten	130	2,08***	2,06–2,09
Arbeitsmarktregionen	258	3,66***	3,04–4,39
Kreise	402	4,03***	4,01–4,04

* = signifikant ($p \leq 0.05$); ** = hoch signifikant ($p \leq 0.01$); *** höchst signifikant ($p \leq 0.001$);
Confidenzintervalle geben hier den Bereich an, in dem der empirische Wert mit 95% Wahrscheinlichkeit liegt

Tabelle 1: Varianzanteile von Raumgliederungen an der Weiterbildungsbeteiligung in Prozent
(Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2012, gewichtet, eigene Berechnung)

Eine besondere Herausforderung bei der Abschätzung der Bedeutung regionaler Kontexte besteht darin, kumulative Effekte und Wechselwirkungen der Zugehörigkeiten zu verschiedenen Räumen zu kontrollieren. So ist beispielsweise anzunehmen, dass sich Unterschiede des Weiterbildungsverhaltens zwischen den Kreisen zum Teil darauf zurückführen lassen, dass diese zu unterschiedlichen Bundesländern sowie verschiedenen anderen kreisscharfen Raumgliederungen wie Agenturbezirken oder Raumordnungsregionen gehören. Ähnliches gilt für mittlere Raumgliederungen. Berücksichtigt man diese Aspekte, zeichnet sich ein differenziertes Bild ab. Unter diesen Konditionen nimmt die Relevanz der Bundesländer zu, die Bedeutung von Raumordnungsregionen jedoch stark ab (vgl. Abb. 2).

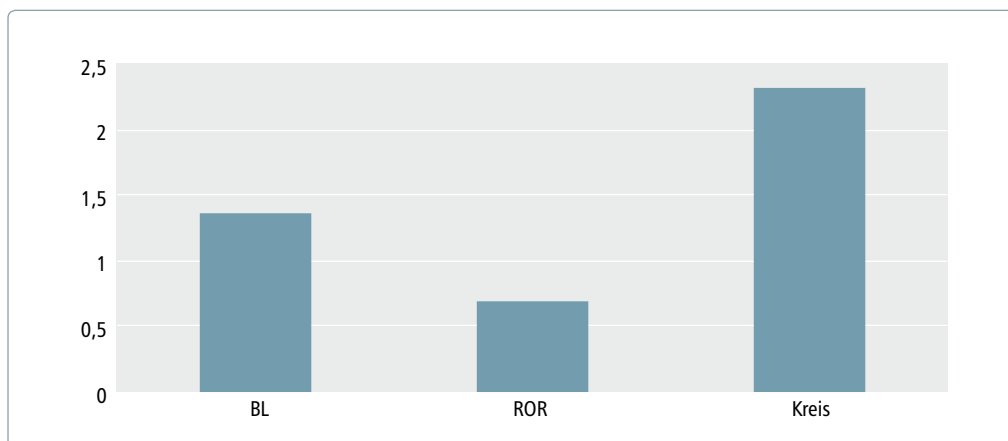


Abbildung 2: Varianzkomponenten der Weiterbildungsbeteiligung im Vier-Ebenen-Modell
(Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2012, gewichtet, eigene Berechnung)

Zentraler Befund ist jedoch die hohe Relevanz der Individuen. Dies zeigt sich unabhängig von der Operationalisierung. Die weitaus größte Bedeutung für das Weiterbildungsverhalten liegt demnach auf der untersten Ebene des Weiterbildungssystem: beim Lernenden. Etwa 95 Prozent der Varianz der Weiterbildungsbeteiligung entfällt auf die Subjekte oder unmittelbare, sozialräumliche Kontexte unterhalb der Kreisebene, die auch mit dem Mikrozensus nicht mehr zu erfassen sind. Regionale Kontexte sind dementsprechend nur eine unter sehr vielen, vor allem sozioökonomischen Faktoren, welche das Weiterbildungsverhalten beeinflussen.

Auf den darüber liegenden Ebenen verdichten sich wie erwartet regionale Kontexte auf der niedrigsten regionalen Raumgliederung. In Raumordnungsregionen z.B. finden sich auch die Varianzanteile der jeweiligen Bundesländer. Kreise scheinen jedoch insgesamt die am besten geeignete regionale Bezugsgröße darzustellen. Die hier untersuchten Raumgliederungen unterscheiden sich jedoch nicht nur in der Gliederungstiefe, sondern stellen zudem auch räumliche Zuschnitte dar, die unterschiedlichen funktionalen, administrativen oder statistischen Zwecken dienen. Diese Gliederungskriterien beeinflussen die Relevanz der einzelnen Regionalebene. Dennoch zeichnet sich ein klarer Effekt der Gliederungstiefe ab. Dies wird besonders anhand der administrativen Raumgliederungen der Bundesländer und Kreise deutlich. Die Ergebnisse legen den Schluss nahe, dass Regionen umso relevanter für die Weiterbildungsbeteiligung sind, je kleinräumiger diese typische Umwelten der Akteure beschreiben. Berücksichtigt man Kumulationseffekte, steigt vor allem die Bedeutung der Bundesländer an. Dies wirft unter anderem die Frage auf, welche bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Zuständigkeiten damit jeweils berührt sind.

Auf den ersten Blick scheinen regionale Kontexte also nur begrenzt geeignet, regional spezifische Leistungsdaten konkreten gesamtregionalen Akteuren zuzuschreiben: Ein Großteil des Weiterbildungsverhaltens ist individuell bestimmt und deutet damit auf die Relevanz anderer, sozialer Dimensionen hin, welche sich quer zum regionalen Zusammenhang auswirken. Auf der anderen Seite müssen diese Befunde aber auch vor dem Hintergrund des Handlungsspielraums von (regionalen) Akteuren interpretiert

werden. Da die sozialstrukturellen und sozioökonomischen Rahmenbedingungen von Regionen kurzfristig kaum oder gar nicht verändert werden können, gilt es, den durchaus vorhandenen, weiterbildungsspezifischen Handlungsspielraum wahrzunehmen.

Regionale Unterschiede der Weiterbildungsbeteiligung beschreiben demzufolge weniger die Arbeitsergebnisse der regionalen Akteure im Feld der Weiterbildung. Vielmehr zeichnen sich hier regionale Bedarfslagen ab. Werden diese durch regionale Akteure unter Verwendung wirksamer Instrumente beeinflusst, kann sich die Relevanz der entsprechenden Raumgliederungen erhöhen.

2.1.2 Mittlere Niveaus der regionalen Weiterbildungsbeteiligung

Die Weiterbildungsbeteiligung unterliegt im Zeitverlauf zahlreichen Einflüssen und Veränderungen. Besonders für die Analyse von Ungleichheiten der Sozialstruktur als auch räumlicher Disparitäten ist es jedoch wichtig, relativ dauerhafte, strukturelle Unterschiede zu identifizieren. Es ist also zunächst eine zentrale Frage, ob es zwischen den Regionen strukturelle Unterschiede des Weiterbildungsverhaltens gibt, die sich in der Zeit als stabil erweisen.

Die Weiterbildungsbeteiligung ist von 2007 auf 2008 leicht gestiegen und ist auf diesem relativ hohen Niveau drei Jahre verblieben. Zum Jahr 2012 ist die Beteiligungsquote dann wieder gesunken (vgl. Abb. 3).

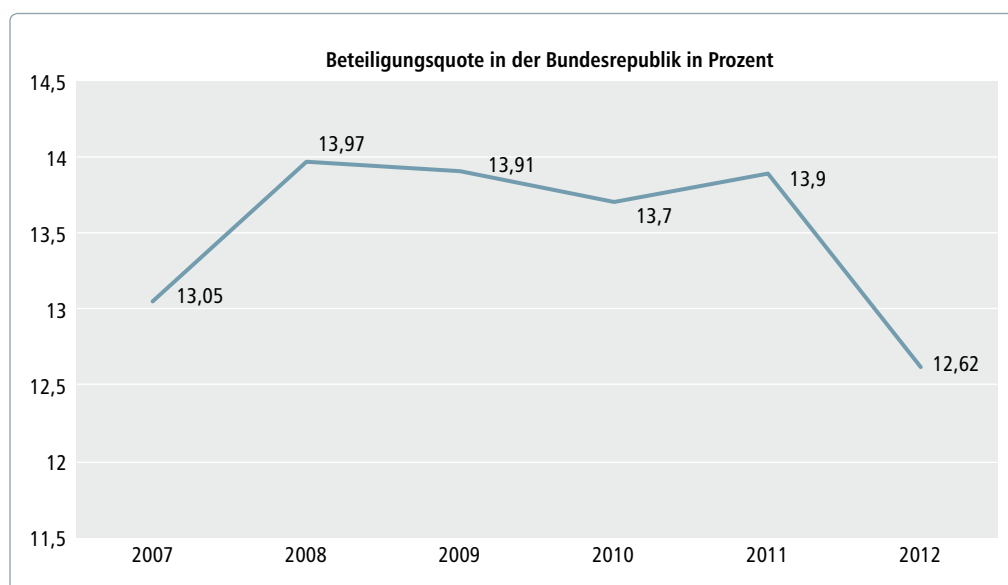


Abbildung 3: Weiterbildungsbeteiligungsquote der Erwachsenen über 25 Jahren 2007–2012 in der Bundesrepublik (Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2007–2012, gewichtet, eigene Berechnung)

Dieser Verlauf lässt sich auf der Ebene der Bundesländer nachzeichnen, doch schon hier zeigen sich deutliche Niveauunterschiede. Unterdurchschnittlich ist die Weiterbildungsbeteiligung besonders in Nordrhein-Westfalen, im Saarland, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen und Sachsen-Anhalt (vgl. Tab. 2, Abb. 4).

Bundesland	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Mittleres Niveau
Schleswig-Holst.	14,8	15,4	14,7	14,7	14,3	13,1	14,5
Hamburg	13,3	12,4	12,8	14	14,7	13,5	13,5
Niedersachsen	11,4	12,4	12,1	12,3	12,9	11,6	12,1
Bremen	12,6	12,1	11,7	11,5	12,6	12,2	12,1
NRW	11,8	12,8	12,6	12	11,7	10,9	12
Hessen	15,3	16,1	16,6	16,2	16,5	15,1	16
Rheinland-Pfalz	12,2	13,3	13,3	14,7	14,5	13,4	13,6
Baden-Würtemb.	15	15,8	16	15,6	16,1	15,3	15,7
Bayern	13,8	15	15,1	15,2	15,7	13,8	14,8
Saarland	9,7	11,9	12,8	12,2	11,6	9,8	11,3
Berlin	13,3	14,5	13,7	12,5	13	11,1	13
Brandenburg	13,6	14,2	14,9	14,6	14,2	12,3	13,9
Meck.-Pom.	12,1	12,6	12,7	12	11,6	10,6	11,9
Sachsen	11,9	13,2	12,6	11,4	11,9	10,5	11,9
Sachsen-Anhalt	11,6	12,4	11,4	11,3	12,1	11	11,6
Thüringen	12,7	13,2	14	13,9	14	13,1	13,5
Bundesweit	13,05	13,97	13,91	13,7	13,9	12,62	13,52

Tabelle 2: Weiterbildungsbeteiligungsquote der Bundesländer in Prozent

(Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2007–2012, gewichtet, eigene Berechnung)

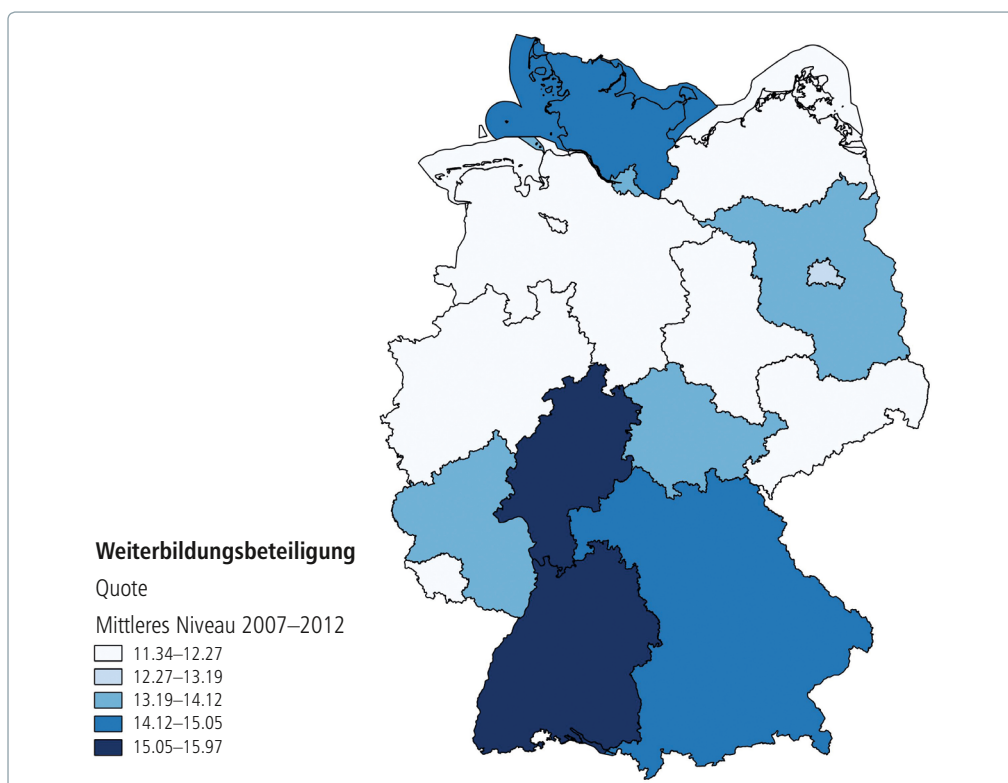


Abbildung 4: Weiterbildungsbeteiligungsquote der Bundesländer mittleres Niveau 2007–2012

(Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2007–2012, gewichtet, eigene Berechnung)

© GeoBasis-DE/BKG 2013)

Als Weiterbildungsschwerpunkte erweisen sich besonders die südlichen Bundesländer, im Besonderen Baden-Württemberg und Hessen. Die nördlichen Bundesländer und der Osten, mit den Ausnahmen Schleswig-Holstein und Brandenburg weisen hingegen geringere Teilnahmequoten auf.

Dauerhafte regionale Unterschiede werden jedoch noch deutlicher, wenn unterhalb der Bundesländer die Regionalebene betrachtet wird.

Auch in den Raumordnungsregionen ist der allgemeine Verlauf der Weiterbildungsbeteiligung sichtbar, allerdings zeigen sich hier in den einzelnen Jahren deutliche Ausreißer (vgl. Tab. 3, Abb. 5). Obwohl die Abweichung vom Mittel in den Jahren über die Raumordnungen insgesamt eher gering ist, zeigen sich an den Rändern einige extreme Werte. Auffällig ist besonders die Zahl der Raumordnungsregionen, die stark nach unten ausbrechen. In den schwächsten Raumordnungsregionen liegt die Weiterbildungsbeteiligung in einigen Jahren zum Teil bei $\frac{1}{4}$ der maximal beobachteten Weiterbildungsbeteiligungsquote (vgl. Tab. 3, Spalte 4 und 5).

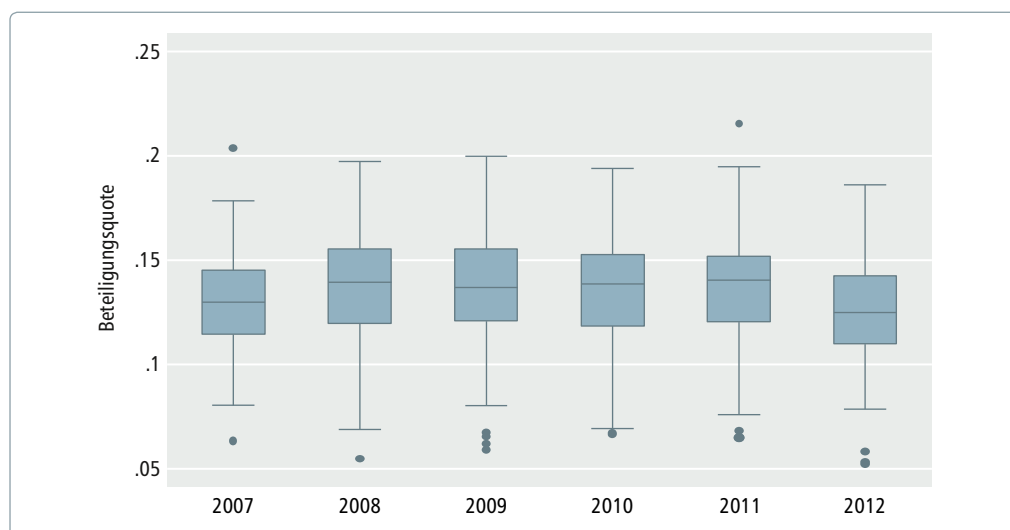


Abbildung 5: Verteilung der Regionen nach Weiterbildungsbeteiligungsquoten 2007–2012
(Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2007–2012, gewichtet, eigene Berechnung)

Jahr	Quote (Bundesrepublik)	Standardabweichung (der Quote in ROR vom Durchschnitt)	Minimum (Quote ROR)	Maximum (Quote ROR)
2007	13,05	2,52	6,32	20,38
2008	13,97	2,69	5,48	19,74
2009	13,91	2,83	5,92	19,98
2010	13,7	2,73	6,64	19,39
2011	13,9	2,69	6,47	21,53
2012	12,62	2,63	5,23	18,61

Tabelle 3: Standardabweichung und Range der Weiterbildungsbeteiligungsquote in Raumordnungsregionen 2007–2012 (Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2007–2012, gewichtet, eigene Berechnung)

Dass es sich bei den Regionen, deren Weiterbildungsbeteiligung in den einzelnen Jahren nach unten und oben abweicht, im Wesentlichen immer um die gleichen Regionen handelt, zeigt sich, wenn die mittleren Niveaus der Weiterbildungsbeteiligung in den Regionen verglichen werden (vgl. Tab. 4, Abb. 6). Besonders auffällig zeigen sich hier Regionen wie Aachen, das Emsland, Ostfriesland, und die Altmark. In diesen Regionen ist eine erstaunlich geringe Weiterbildungsbeteiligung zu beobachten. In Stuttgart, Mittelhessen, Augsburg, Ingolstadt und Würzburg hingegen ist eine dauerhaft überdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung zu beobachten.

ROR	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Mittleres Niveau
Emsland	6,4	5,5	5,9	6,7	6,8	5,2	6,1**
Aachen	6,3	6,9	6,5	6,6	6,5	5,8	6,5**
Ost-Friesland	8,1	8,1	6,2	7,6	7,6	8,2	7,6*
Altmark	12,5	10,1	6,8	6,9	6,5	5,3	8,0*
Stuttgart	16,6	17,9	17,3	16,7	17,6	17,4	17,3
Mittelhessen	17,6	18,2	19	18,2	17,8	16	17,8 ⁺
Augsburg	14,7	18,1	19,9	19,4	19,5	16,7	18,0 ⁺
Ingolstadt	15,9	18,5	20	19,4	21,5	16,9	18,7*
Würzburg	20,4	19,7	18,9	18	17,3	18,1	18,7*

⁺ = „marginal signifikant“ ($p < 0,1$); * = signifikant ($p \leq 0,05$); ** = hoch signifikant ($p \leq 0,01$);
*** höchst signifikant ($p \leq 0,001$)

Tabelle 4: Mittlere Weiterbildungsbeteiligungsquote 2007–2012 in Raumordnungsregionen in Prozent
(Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2007–2012, gewichtet, eigene Berechnung)

Besonders der differenzierte Blick in die regionale Ausprägung der mittleren Niveaus der Weiterbildungsbeteiligung macht zudem deutlich, dass die strukturellen Unterschiede zwischen den Bundesländern teilweise auf strukturelle Auffälligkeiten in den Regionen dieser Länder zurückgeführt werden können. Die besonders hohe Weiterbildungsbeteiligung in Hessen beispielsweise ist vor allem ein Phänomen Mittelhessens, die relativ niedrige Weiterbildungsbeteiligung in Niedersachsen hingegen ist besonders ein Resultat der niedrigen Weiterbildungsbeteiligung im Emslands und in Ostfriesland. Sichtbar ist in der regionalen Perspektive zudem der Schwerpunkt der Weiterbildungsbeteiligung in den südlichen Bundesländern.

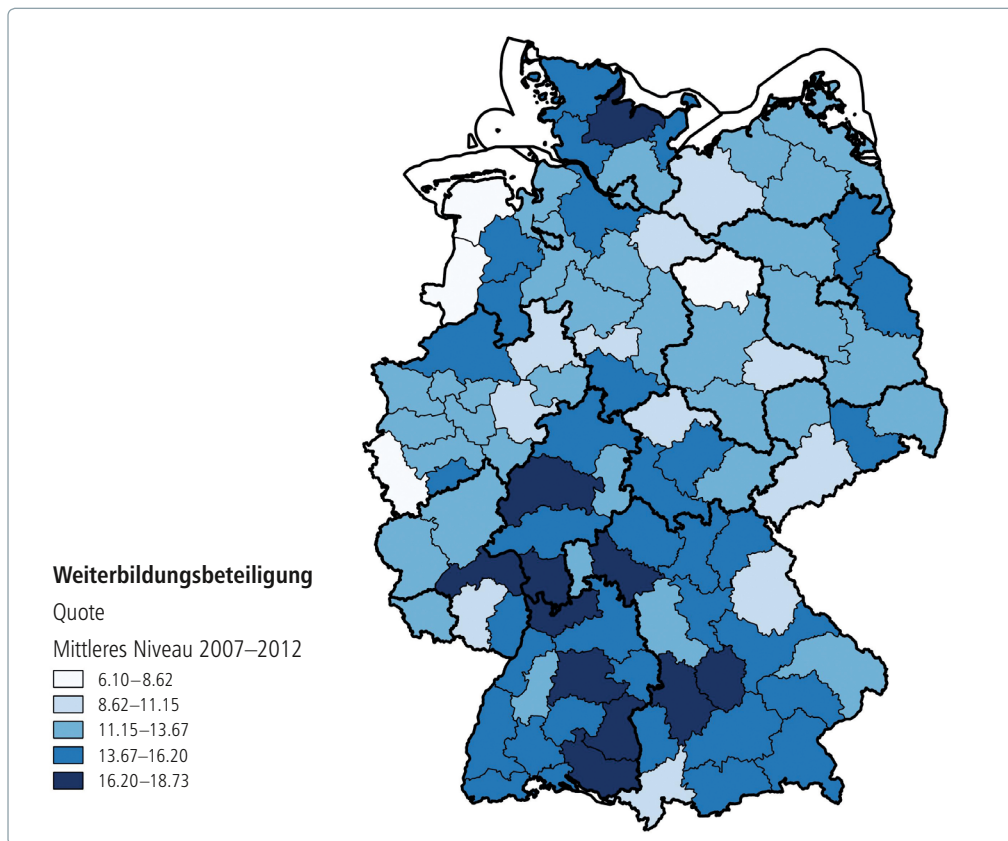


Abbildung 6: Weiterbildungsbeteiligungsquote der Raumordnungsregionen mittleres Niveau 2007–2012
 (Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2007–2012, gewichtet, eigene Berechnung
 © GeoBasis-DE/BKG 2013)

Die mittleren Niveaus der Weiterbildungsbeteiligung in den Bundesländern und in den Raumordnungsregionen machen deutlich, dass es systematische, strukturelle und dauerhafte Unterschiede zwischen den Regionen gibt. Augenscheinlich ist dabei zunächst ein Süd-Nord-Gefälle: Hessen, Baden-Württemberg und Bayern weisen hohe Beteiligungen auf, nördliche Länder wie Niedersachsen oder Sachsen-Anhalt hingegen haben geringere Beteiligungsquoten. Diese Unterschiede verdichten sich jedoch besonders in einigen wenigen Regionen, die in besonderem Maße vom Durchschnitt abweichen. Es handelt sich also weniger um ein Phänomen der Bundesländer als der Regionen in den Bundesländern. Beachtenswert ist dabei, dass die besonders gravierenden, strukturellen Abweichungen vor allem Abweichungen nach unten sind. Hier scheinen einige Regionen dauerhaft abgehängt zu sein.

2.1.3 Trends der regionalen Weiterbildungsbeteiligung

Die bis hier beobachteten Unterschiede der Weiterbildungsbeteiligung deuten ein Muster an, wonach sich die meisten Regionen über längere Zeit kaum unterscheiden, einige Regionen jedoch systematisch nach unten abweichen. Dieses Bild ist allerdings der spezifischen Betrachtung mittlerer Niveaus geschuldet, in denen Unterschiede nur dann sichtbar werden, wenn sie über lange Zeit stabil sind. Besonders unter dem

Gesichtspunkt politischer und zivilgesellschaftlicher Interventionen in die Bildungslandschaft ist es jedoch von Interesse, regionale Trends zu identifizieren. Anzunehmen ist, dass sich hinter den zunächst homogen wirkenden mittleren Niveaus tatsächlich ganz unterschiedliche Entwicklungen verbergen.

Schon auf der Ebene der Bundesländer zeigen sich unterschiedliche Trends, die über einen längeren Zeitraum zu großen Unterschieden führen können (vgl. Tab. 5, Abb. 7).

Bundesland	Trend 2007–2012 Veränderung in Prozentpunkten/Jahr
Schleswig-Holstein	-0,33442
Hamburg	0,25457
Niedersachsen	0,07783
Bremen	-0,01757
NRW	-0,23953
Hessen	-0,01027
Rheinland-Pfalz	0,30468
Baden-Württemberg	0,0561
Bayern	0,05717
Saarland	-0,02202
Berlin	-0,48452
Brandenburg	-0,20071
Mecklenburg-Vorpommern	-0,31546
Sachsen	-0,34947
Sachsen-Anhalt	-0,11155
Thüringen	0,12453
Gesamt (ROR)	-0,04853

Tabelle 5: Trends der Weiterbildungsbeteiligung in den Bundesländern 2007–2012 (Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2007–2012, gewichtet, eigene Berechnung)

Auffallend sind hier Berlin und Rheinland-Pfalz. Die geschätzten Veränderungen von -0,48 Prozentpunkten und Jahr in Berlin bzw. 0,3 Prozentpunkten und Jahr in Rheinland-Pfalz scheinen zunächst nicht gravierend; über einen längeren Zeitraum können hier jedoch – je nach Ausgangssituation – erhebliche Unterschiede entstehen oder aber bestehende Ungleichheiten aufgehoben werden.

In den meisten Bundesländern ist jedoch keine große Veränderung sichtbar. Lediglich im Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen und Schleswig-Holstein sind Bewegungen erkennbar. Besonders die Entwicklung in Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen beschreibt allerdings eine Abnahme der Weiterbildungsbeteiligung von einem bereits geringen Niveau.

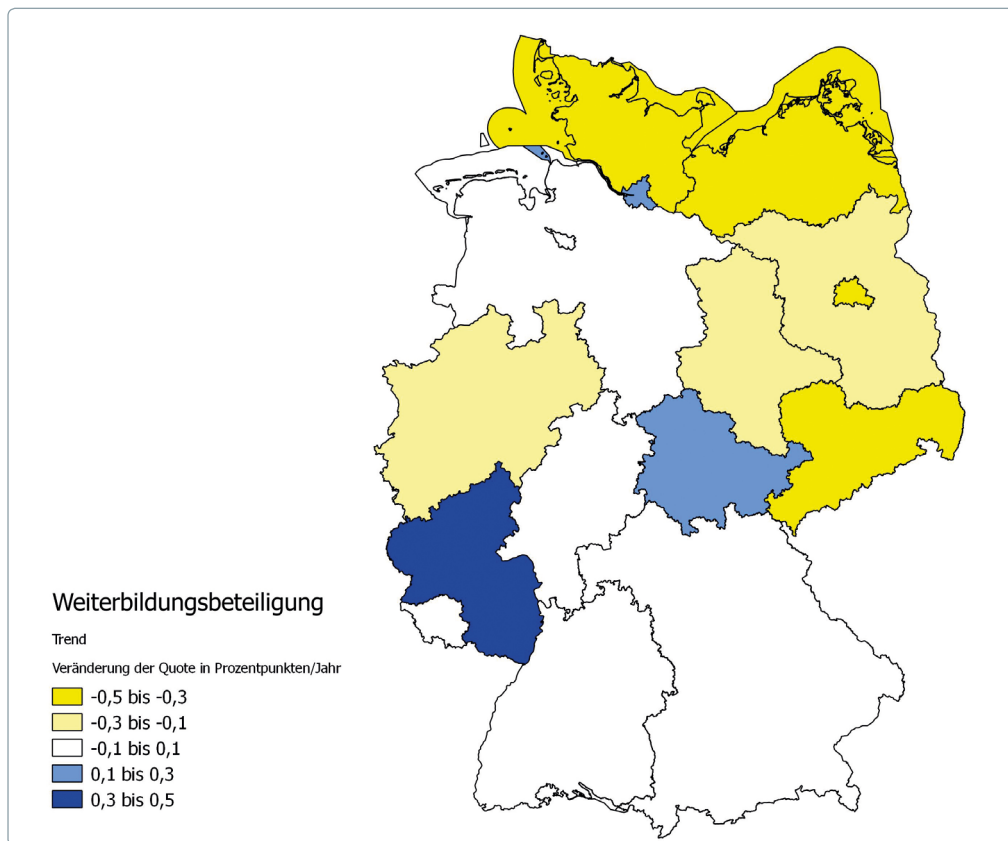


Abbildung 7: Trend der Weiterbildungsbeteiligung 2007–2012 (Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2007–2012, gewichtet, eigene Berechnung © GeoBasis-DE/BKG 2013)

Auch bei den Trends der Weiterbildungsbeteiligung zeigt sich jedoch, dass der Blick auf die regionale Ebene unterhalb der Bundesländer (vgl. Tab. 6, Abb. 8) entscheidend ist. Hier wird nicht nur sichtbar, dass in den besonders dynamischen Bundesländern Kerne des Wachstums oder der Abnahme der Weiterbildungsbeteiligung liegen, sondern es verändern sich die geografischen Schwerpunkte vollständig.

Es zeigt sich sehr deutlich, dass die relativ starke Zunahme der Weiterbildungsbeteiligung in Rheinland-Pfalz auf einen moderaten aber weitflächigen Anstieg in der Rheinpfalz sowie in Mittelrhein-Westerwald zurück zu führen ist (0,34 Prozentpunkte/Jahr und 0,62 Prozentpunkte/Jahr). Auch die relativ starke Abnahme der Weiterbildungsbeteiligung in Berlin ist nur im Vergleich zu anderen Bundesländern auffällig. Im Vergleich der Regionen sind die Veränderungen in Berlin eher marginal. Auffällig sind vielmehr Regionen, in denen sich zum Teil extreme Veränderungen beobachten lassen. Dies ist z.B. in der Altmark der Fall, wo die Weiterbildungsbeteiligung von einem leicht überdurchschnittlichen Wert linear abgefallen ist. In anderen Regionen ist die Weiterbildungsbeteiligung hingegen ebenso gradlinig gestiegen. Der Untere Neckar und Westmittelfranken sind dafür Beispiele.

ROR	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Geschätzter Trend in Prozent- punkten/Jahr
Altmark	12,45	10,09	6,76	6,94	6,51	5,34	-1,3177***
Prignitz-Oberhavel	16,03	14,44	14,5	13,58	12,12	9,36	-1,1778***
Donau-Wald	14,54	14,72	14,05	14,21	12,64	10,59	-0,7366*
Oderland-Spree	16,91	16,86	16,74	16,81	14,64	13,08	-0,7356*
Münster	16,58	17,24	17,13	15,33	14,86	13,44	-0,7047*
Oberfranken-Ost	13,39	14,16	14,84	15,22	16,43	15,7	0,5347*
Mittelrhein-Westerwald	10,17	11,51	11,66	13,89	13,61	12,78	0,6169*
Lausitz-Spreewald	9,48	11,98	15,13	14,88	14,25	12,67	0,6419*
Nordhessen	11,43	13,42	13,76	14,78	15,7	14,38	0,6456*
Allgäu	8,35	7,64	8,04	9,28	12,67	9,8	0,6736**
Donau-Iller (BW)	14,27	16,23	16,62	16,29	17,17	18,61	0,6899**
Unterer Neckar	13,92	14,71	16,8	18,61	19,19	16,17	0,7572**
Westmittelfranken	9,36	9,74	10,53	10,21	13,61	14,06	0,9938***

+ = „marginal signifikant“ ($p < 0,1$); * = signifikant ($p \leq 0,05$); ** = hoch signifikant ($p \leq 0,01$);
*** höchst signifikant ($p \leq 0,001$)

Tabelle 6: Trend der Weiterbildungsbeteiligung in den auffälligsten Raumordnungsregionen
2007–2012 in Prozent (Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2007–2011,
gewichtet, eigene Berechnung)

Eine zentrale Schlussfolgerung ist auch hier, dass die Bundesländer die regionalen Disparitäten nur sehr ungenau abbilden. Entwicklungen wie in der Altmark oder am unteren Neckar werden erst sichtbar, wenn eine *regionale* Auflösung unterhalb der Länderebene gewählt wird. Auf dieser Ebene finden die tatsächlichen Veränderungen statt. Dies zeigt auch, dass die Verhältnisse in den Bundesländern sehr heterogen sind. Innerhalb der Bundesländer können dabei gegenläufige Trends beobachtet werden. Dies muss jedoch nicht bedeuten, dass innerhalb der Bundesländer Gräben aufgerissen werden. Je nachdem, von welchem Ausgangspunkt aus sich die Weiterbildungsbeteiligung entwickelt, können sich durch gegensätzliche Trends sehr unterschiedliche Regionen annähern. Oderland-Spree und Spree-Lausitz sind dafür Beispiele: Spree-Lausitz hat sich von einer relativ schwachen Beteiligung in 2007 auf ein durchschnittliches Niveau entwickelt, während die Beteiligung in Oderland-Spree von einem hohen Niveau aus auf ein vergleichbares Niveau gesunken ist. Beide Regionen haben sich also angenähert. Gegenläufige Trends haben in diesem Beispiel dafür gesorgt, dass die Disparitäten in einem Bundesland (Brandenburg) gesunken sind. In anderen Fällen jedoch können sich Regionen desselben Bundeslandes nicht nur gegenläufig, sondern geradezu aneinander vorbei entwickeln. Die Altmark und

Anhalt-Bitterfeld-Wittenberg in Sachsen-Anhalt sind dafür Beispiele. Während sich die Weiterbildungsbeteiligung in Wittenberg von einem Ausgangspunkt von 10,21 leicht um geschätzte 0,28 Prozentpunkte Weiterbildungsbeteiligung pro Jahr steigert, hat die Altmark eine völlig gegenläufige Entwicklung genommen.

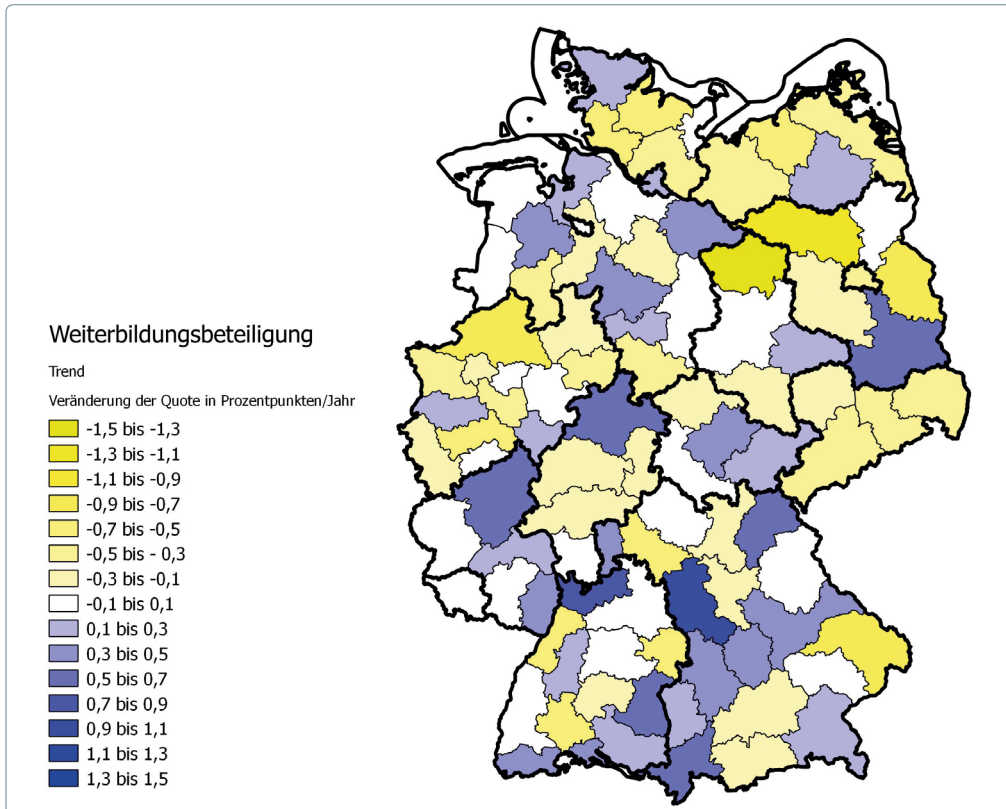


Abbildung 8: Trend der Weiterbildungsbeteiligung in den Raumordnungsregionen 2007–2012
(Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2007–2012, gewichtet, eigene Berechnung © GeoBasis-DE/BKG 2013)

Eine weitere wichtige Schlussfolgerung muss sich auf die hier vorgenommene Unterscheidung von Niveau und Trend richten. Besonders an den Rändern der Verteilung des mittleren Niveaus zeigen sich kaum Veränderungen. Regionen wie Stuttgart, Mittelhessen, Augsburg, Ingolstadt oder Würzburg, die sich durch ein besonders hohes Niveau auszeichnen, sucht man vergeblich unter den Regionen mit signifikanten Entwicklungen. Dies trifft auch auf die Regionen mit besonders niedrigem Niveau wie Aachen, das Emsland oder Ostfriesland zu. Dies deutet auf zwei Phänomene hin. Zum ersten scheint es von einem spezifischen niedrigen Niveau aus keine weiteren Rückgänge bzw. von einem hohen Niveau kaum noch Zuwächse zu geben. Eine Ausnahme ist hier die Altmark, wo sich der negative Trend trotz bereits geringem Niveau weiter fortsetzt. Zweitens gibt es bei einigen Regionen (Aachen, Emsland, Augsburg) am unteren und oberen Ende auch keine zum Niveau gegenläufigen Entwicklungen. Dies deutet in der Tat auf eine strukturelle oder kulturelle Komponente hin.

Zwischen diesen oberen und unteren Niveaus sind jedoch sehr unterschiedliche Entwicklungen zu beobachten wobei auffällt, dass Regionen anscheinend umso stärker wachsen, je niedriger das Ausgangsniveau ist.

2.1.4 Dynamiken der regionalen Weiterbildungsbeteiligung

Die Ergebnisse der Analysen zu Niveau und Trend der regionalen Weiterbildungsbeteiligung legen den Schluss nahe, dass Niveau und Dynamik der Entwicklung in den Regionen zusammenhängen. Darauf deuten vor allem zwei Beobachtungen hin: Erstens gibt es an den Rändern der Verteilung kaum Bewegungen, die bei hohem Niveau weiteres Wachstum und bei niedrigem Niveau weitere Abnahmen signalisieren. Zweitens gibt es zwischen diesen Bereichen relativ starke, regional spezifische Veränderungen der Weiterbildungsbeteiligung. Daraus lassen sich verschiedene Annahmen ableiten. Zum einen ist denkbar, dass die Weiterbildungsbeteiligung ähnlich dem Konsum von Dienstleistungen oder anderer Güter einer Grenznutzenfunktion folgt. Möglich ist jedoch auch, dass von der Angebotsseite eine Produktionsfunktion wirksam wird. Im ersten Fall gibt es mit steigendem Niveau der Weiterbildungsbeteiligung weniger zusätzliche Teilnahmen, weil der Wert jeder weiteren Teilnahme abnimmt. Auf niedrigem Niveau wäre also Wachstum sehr viel wahrscheinlicher, als von einem hohen Niveau aus. Möglich ist jedoch auch, dass ein bereits erreichtes hohes Teilnahmeniveau auf voll ausgelastete Angebotspotenziale hindeutet und deswegen kaum noch zusätzliche Teilnahmen realisiert werden können, da jedes zusätzliche Angebote weitere Investitionen in das bestehende Produktionspotenzial erfordert und deshalb sehr teuer wäre. Zugleich wären zusätzliche Angebote bei nicht ausgelasteten Angebotspotenzialen – also eher geringer Weiterbildungsbeteiligung – sehr günstig und entsprechend attraktiv. In beiden Fällen sollte es einen systematisch negativen Zusammenhang zwischen dem Niveau und der Veränderung der Weiterbildungsbeteiligung geben.

Die Befunde bestätigen in verschiedenen Operationalisierungen genau diese Annahmen. Die Trends der Weiterbildungsbeteiligung unterscheiden sich zwischen den Regionen insgesamt höchst signifikant (vgl. Tab. 7, Spalte 2 und 3, Zeile 10). Das Niveau und die Veränderungsrate korrelieren deutlich negativ (vgl. Tab. 7, Spalte 2, Zeile 9). Je höher das Niveau, umso geringer ist das Wachstum. Der Zusammenhang lässt sich *zudem* über die Startwerte der Regionen in 2007 nachweisen. Regionen mit mittleren oder hohen Ausgangswerten haben keine signifikanten Veränderungen realisiert, während Regionen mit den niedrigsten Ausgangswerten (unteres Drittel = Terzil 1) signifikant gewachsen sind (vgl. Tab. 7, Zeile 7 und Abb. 9).

Die Regionen haben sich aufgrund dieser Zusammenhänge nicht auseinander, sondern aufeinander zu entwickelt. Dies gilt zumindest für die Unterschiede zwischen Regionen mit unterschiedlichem Niveau bzw. unterschiedlichen Ausgangspunkten. Insgesamt sind die regionalen Disparitäten zwischen 2007 und 2012 relativ stabil geblieben (vgl. Tab. 3).

Weiterbildungsbeteiligung	Modell 1	Modell 2
Konstante	0,134879***	0,1364425***
Zeit	-0,0004853	-0,0010395
Ref (Terzil 2)		
Terzil 1		-0,0313612***
Terzil 3		0,0266733***
Terzil 1*Zeit		.0022322*
Terzil 3*Zeit		-.0005696
Corr Konstante-Zeit	-0,3897901	-0,1881
LRT Slope chi ²	57,15***	123,29***

+ = „marginal signifikant“ ($p < 0,1$); * = signifikant ($p \leq 0,05$); ** = hoch signifikant ($p \leq 0,01$);
 *** höchst signifikant ($p \leq 0,001$)

Tabelle 7: Zusammenhang zwischen Ausgangspunkt/Niveau und Trend der Weiterbildungsbeteiligung (Random Slope) (Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2007–2012, gewichtet, eigene Berechnung)

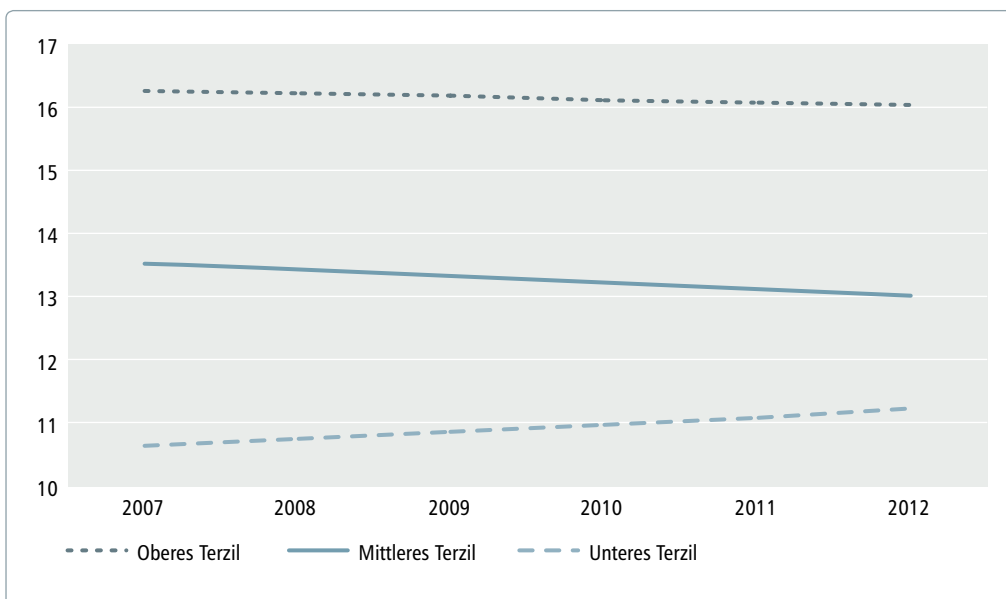


Abbildung 9: Weiterbildungsbeteiligungsquote 2007–2012 nach Terzilen des Startwertes 2007 (Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2007–2012, gewichtet, eigene Berechnung)

Die Daten bestätigen zunächst, dass es einen Zusammenhang zwischen dem bereits erreichten Niveau der Weiterbildungsbeteiligung und dem Wachstum der Weiterbildungsbeteiligung gibt. Dies deutet darauf hin, dass in den Regionen Mechanismen wirksam sind, aufgrund derer besonders in den Regionen mit geringer Weiterbil-

dungsbeteiligung auch die größten Wachstumschancen für die Weiterbildungsbeteiligung liegen. Welche Implikationen sich daraus für das Engagement in der Weiterbildung ableiten, hängt davon ab, welche Mechanismen dies jeweils sind. Möglich ist natürlich zunächst, dass hier die Effekte besonderen politischen und/oder zivilgesellschaftlichen Engagements in Problemregionen zu beobachten sind.

2.2 Gibt es eine regional-spezifische Weiterbildungsbenachteiligung oder Begünstigung?

Im Rahmen des Weiterbildungsatlas wird unter anderem die Weiterbildungsbeteiligungsquote in den Regionen kartiert. Die Darstellung dieser Quote unterschlägt jedoch, dass Regionen hinsichtlich der Weiterbildungsbeteiligungsquote nicht unmittelbar vergleichbar sind. Tatsächlich muss davon ausgegangen werden, dass diese Kartierung zu einem nicht geringen Teil Unterschiede der Sozial-, Wirtschafts-, Siedlungs- und Infrastruktur abbildet. Die Erfassung ungleicher Weiterbildungschancen in den Regionen setzt voraus, dass Regionen trotz unterschiedlicher Ausgangs- und Rahmenbedingungen miteinander vergleichbar sind. Eine solche Vergleichbarkeit kann jedoch nicht vorausgesetzt, sondern muss hergestellt werden. Dazu wird hier eine Variante der Bearbeitung vorgeschlagen.

Die Berücksichtigung von sozioökonomischen und demografischen Merkmalen der Wohnbevölkerung sowie regionaler Kontextbedingungen dient jedoch nicht dazu, alle möglichen Ursachen und Gründe für die regionale Ausprägung der Weiterbildungsbeteiligung abzuschätzen und deren Effektstärken zu ermitteln. Vielmehr sollen einige mögliche Ursachen und Gründe statistisch kontrolliert werden. Dabei kommt es nicht auf die Vollständigkeit aller möglichen Faktoren an, welche das Weiterbildungsverhalten beeinflussen, sondern nur darauf, jene Umstände zu kontrollieren, welche sich der gesellschaftlichen und politischen Steuerung der Weiterbildungslandschaft ohnehin entziehen. Dies sind neben der Wohnbevölkerung und deren Merkmalen die jeweilige Siedlungsstruktur und makroökonomische Gegebenheiten. Das Verfahren ist darauf angelegt, vornehmlich regional bedingte Unterschiede des Weiterbildungsverhaltens zu kartieren.

Die wichtigste Methode zur Herstellung regionaler Vergleichbarkeit ist die Kontrolle der sozioökonomischen und demografischen Merkmale der jeweiligen Wohnbevölkerung in einer Region. Dies geschieht dadurch, dass bei der Berechnung der regionalen Quote der Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung der beobachteten Weiterbildungsbeteiligung die erwartete Beteiligung entgegengestellt wird. Die erwartete Beteiligung ergibt sich aus der sozioökonomischen und demografischen Struktur der Wohnbevölkerung der jeweiligen Region. Dabei werden der Erwerbsstatus, die Stellung im Beruf, wissensintensive Berufe (vgl. Tiemann, 2009), die Branche in Form wissensintensiver Wirtschaftszweige (vgl. Gerke, Rammer & Neuhäusler, 2010), Betriebsgröße, Arbeitszeit, Alter, Geschlecht, Einkommen, Bildungsstand,

Berufsausbildung, Familienstand, Migrationsstatus und Kinderzahl berücksichtigt. Unterschiedliche Ausprägungen der Quote der Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung zwischen den Regionen sind also in geringerem Maße auf diese Merkmale der jeweiligen Bevölkerung zurückführbar und können in erhöhtem Maße der Region als solches zugeschrieben werden. Dabei werden auch aggregierte Merkmale der Regionen, wie deren Wirtschaftskraft und Struktur sowie siedlungsstrukturelle Merkmale und Kennzahlen zur Infrastruktur als Kontrollvariablen berücksichtigt.

Wichtig ist, dass durch dieses Vorgehen die Vergleichbarkeit von Regionen in Bezug auf das Weiterbildungsverhalten verbessert wird. Dies bedeutet jedoch nicht, dass bei Kontrolle einiger Aspekte individueller Lebenslagen und regionaler Kontextbedingungen ausschließlich regionalspezifische Unterschiede des Weiterbildungsverhaltens sichtbar werden. Vielmehr muss davon ausgegangen werden, dass eine Vielzahl hier gänzlich unbeobachteter Merkmale das individuelle Weiterbildungsverhalten beeinflusst und sich unterschiedlich in Regionen aggregiert. Dazu zählen Aspekte der Kultur, der Religion, der Werthaltungen und Einstellungen, der biografischen Erfahrungen etwa in der Schule sowie das unmittelbare sozialräumliche Umfeld unterhalb der Kreisebene. Schließlich muss hier zunächst offenbleiben, in welchem Ausmaß sich diese regionalen Unterschiede in der Weiterbildungsbe(nach-)teiligung auf das Handeln regionaler Akteure der Weiterbildungslandschaft zurückführen lassen. Dazu haben wir Fallstudien in Ergänzung zu ausgewählten Raumordnungsregionen durchgeführt (Kapitel 4).

2.2.1 Erwartete und beobachtete Weiterbildungsbeteiligung

Dass die Weiterbildungsbeteiligung einer Person zum Teil sehr eng mit spezifischen sozialen, ökonomischen und demografischen Merkmalen in Zusammenhang steht, ist ein vielfach bewährter Wissensbestand in der Weiterbildungsforschung. Merkmale wie das Alter, der Bildungsstand, der Erwerbsstatus, die Beschäftigungsform, der Beruf, die Branche, die Größe des Betriebes, das Einkommen, die Zahl der Kinder und der Familienstand beeinflussen die Wahrscheinlichkeit einer Beteiligung an Weiterbildung entscheidend (vgl. Kuper, Unger & Hartmann, 2013). Dennoch handelt es sich dabei jeweils um statistische Zusammenhänge. Dies bedeutet, dass die Vorhersagen über große Fallzahlen sehr genau sind, das individuelle Verhalten jedoch erratisch und unvorhersehbar bleibt. Dies gilt – auf fast identischem Niveau – sowohl für Modelle auf der Grundlage des AES als auch den hier zugrunde liegenden Schätzungen auf Basis von Mikrozensusdaten. Der Unterschied zwischen statistischem Zusammenhang und individueller Determination wird in Tabelle 42 (vgl. Kap. 5) deutlich. Obgleich das Modell die Weiterbildungsbeteiligung insgesamt auf 1/100 genau vorhersagen kann, erklärt es doch nur 15 Prozent der individuellen Handlungen. Da es hier jedoch um ausschließlich statistische Zusammenhänge und nicht um individuelle Handlungen geht, liefert die erwartete Weiterbildungsbeteiligung der Regionen auf Grundlage dieses Modells genau jene *zusätzlichen* Informationen, die für eine vergleichende Darstellung regional spezifischer Weiterbildungsbeteiligung notwendig sind.

Die unmittelbare Frage, die sich daran natürlich anschließt ist, inwiefern die regionale Weiterbildungsbeteiligung von der zu erwartenden Weiterbildungsbeteiligung in einer Region abhängt bzw. davon abweicht.

Die Befunde (vgl. Tab. 8) legen zunächst einen sehr engen Zusammenhang nahe. Obgleich die erwartete Weiterbildungsbeteiligungsquote in den einzelnen Jahren der beobachteten Quote sehr genau entspricht, weichen die einzelnen Regionen doch zum Teil erheblich von den Erwartungswerten ab. Im Schnitt beträgt die Differenz der erwarteten und der beobachteten Beteiligungsquote zwischen 2,12 Prozentpunkten in 2012 und 2,37 Prozentpunkten in 2009. Deutlich wird jedoch auch hier, dass es wiederum erhebliche Abweichungen einiger Regionen an den Rändern gibt. Die maximale Abweichung der Weiterbildungsbeteiligungsquote einer Region vom Erwartungswert liegt bei +6,78 Prozentpunkten in 2007. Die stärkste Abweichung nach unten findet sich in 2009, hier ist eine Region 6,46 Prozentpunkte hinter der erwarteten Beteiligungsquote zurück geblieben. Bei einer durchschnittlichen Beteiligungsquote von ca. 13 Prozent ist dies gravierend.

Jahr	Beteiligung (absolut; Bundesrepublik)		Quote (Bundesrepublik)		Standardabweichung (ROR) Quote Beobachtet minus Erwartet	Minimum (ROR) Quote Beobachtet-Erwartet	Maximum (ROR) Quote Beobachtet-Erwartet
	Beobachtet	Erwartet	Beobachtet	Erwartet			
2007	7222644	7223572	13,05	13,06	2,14	-6,09	+6,78
2008	7684676	7685033	13,97	13,97	2,29	-6,39	+5,16
2009	7632791	7633304	13,91	13,91	2,37	-6,46	+5,88
2010	7522692	7523455	13,7	13,71	2,26	-6,11	+5,43
2011	7825304	7826220	13,9	13,9	2,19	-6,13	+6,63
2012	7325521	7328959	12,62	12,62	2,12	-5,77	+5,02

Tabelle 8: Erwartete und beobachtete Weiterbildungsbeteiligung in den Regionen (Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2007–2012, gewichtet, eigene Berechnung)

Obwohl die erwartete Weiterbildungsbeteiligung die beobachtete Weiterbildungsbeteiligung insgesamt sehr genau vorhersagt, weichen einzelne Regionen nicht unerheblich vom Erwartungswert ab. Dies wird in Abbildung 10 noch einmal deutlich, in welcher der Zusammenhang über alle für die 96 Raumordnungsregionen zur Verfügung stehenden Messzeitpunkte (576) abgetragen wird. Besonders auffällig wird dabei, dass besonders Teilnahmequoten unter zehn Prozent keinen vergleichbaren Erwartungen entsprechen.

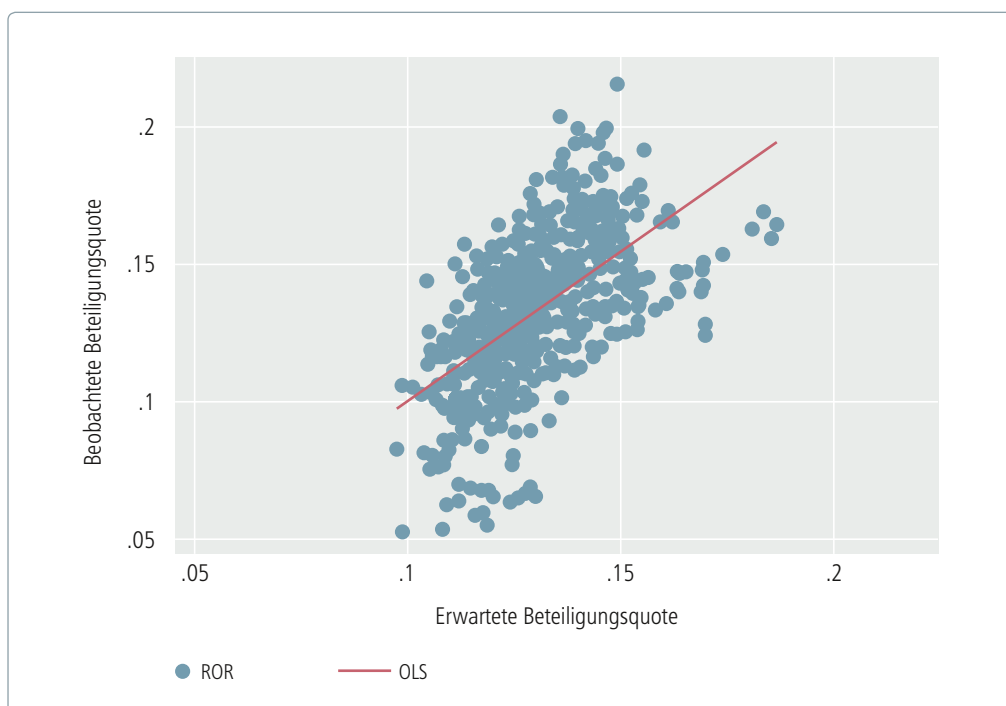


Abbildung 10: Zusammenhang zwischen beobachteter und erwarteter Weiterbildungsbeteiligungsquote in Raumordnungsregionen 2007–2012 gepoolte Regression (Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2007–2012, gewichtet, eigene Berechnung)

Im Detail unterschätzt die erwartete Weiterbildungsbeteiligungsquote die beobachtete Weiterbildungsbeteiligungsquote leicht. Mit jedem zusätzlichen Prozentpunkt erwarteter Beteiligung steigt die beobachtete Beteiligung um 1,09 Prozentpunkte. Die erwartete Weiterbildungsbeteiligungsquote erklärt dabei etwa 33,7 Prozent der Varianz der beobachteten Weiterbildungsbeteiligungsquote, die sich aus zeitlichen Veränderungen innerhalb der Regionen ergeben und etwa eben so viel Varianz (33,1%) zwischen den Regionen, die auf dauerhafte Niveauunterschiede zurück zu führen sind.

Aus den Daten leitet sich eine einfache Schlussfolgerung ab: Es gibt erhebliche, regional spezifische Abweichungen von der jeweils erwarteten Weiterbildungsbeteiligung. Dies deutet darauf hin, dass es regionale Vor- und Nachteile gibt, die die Weiterbildungsbeteiligungschancen von Akteuren entscheidend mit beeinflussen.

2.2.2 Makrostrukturelle Merkmale der Region

Mit der erwarteten Weiterbildungsbeteiligung sind die wichtigsten sozioökonomischen und demografischen Merkmale der Wohnbevölkerung einer Region berücksichtigt. Diese Merkmale können als die wesentlichen Prädiktoren der Weiterbildungsbeteiligung in einer Region aufgefasst werden. Durch die Bezugnahme auf diese Größe wird zugleich die Vergleichbarkeit zwischen den Regionen, als auch ein Referenzpunkt für die Abschätzung der Weiterbildungsbeteiligung in einer Region hergestellt. Mit den sozioökonomischen und demografischen Angaben zur Wohnbevölkerung

sind jedoch nicht alle Aspekte berücksichtigt, welche die Weiterbildungsbeteiligung beeinflussen können, sich jedoch weitestgehend der Beeinflussung durch regionale Akteure der Weiterbildung entziehen. Dazu gehören vor allem makrostrukturelle Merkmale der Region, welche sich nicht unmittelbar aus den Aggregaten individueller Merkmale ableiten. Um auch diese Aspekte unterschiedlicher regionaler Voraussetzungen zu berücksichtigen, wurden bei der Abschätzung des mittleren Niveaus und des Trends der regionalen Weiterbildungsbenachteiligung im Makro-Modell drei weitere Merkmalskomplexe berücksichtigt. Dabei handelt es sich um die branchenspezifische Leistungsfähigkeit der regionalen Wirtschaft, die Siedlungsstruktur sowie die mittleren Fahrzeiten zum nächsten Ober-, und Mittelzentrum sowie zur nächsten Autobahnauffahrt. Die Effekte dieser makrostrukturellen Variablen sollen im Folgenden kurz abgeschätzt werden.

Ein zentrales Merkmal des regionalen Kontextes ist in vielerlei Hinsicht die regionale Wirtschaftskraft und die entsprechende Struktur der regionalen Ökonomie. Es ist davon auszugehen, dass die regionale Wirtschaftsleistung branchenspezifisch mit der Weiterbildungsbeteiligung zusammenhängt. Dies lässt sich anhand verschiedener Annahmen begründen, wobei es sowohl für einen negativen, als auch einen positiven Zusammenhang Argumente gibt. Dass eine hohe Wirtschaftsleistung mit einer hohen Weiterbildungsbeteiligung einhergeht, lässt sich vielfältig darstellen: Höhere Wertschöpfung fällt in der Regel mit hohem verfügbarem Einkommen zusammen, Betrieben stehen mehr Mittel zur Verfügung und die öffentlichen Haushalte verfügen über höhere Steuereinnahmen. Zugleich können solche positiven Zusammenhänge auch auf Branchen bezogen werden. Eine starke Dienstleistungsbranche legt auch eine hohe Weiterbildungsbeteiligung nahe, da Innovationen zeitnah angewandt werden müssen und der Kontakt mit Kunden Übung verlangt. Andererseits sind jedoch auch negative Effekte denkbar. Eine azyklische Weiterbildungsbeteiligung ist zu erwarten, wenn aufgrund von ausgelasteten Produktionskapazitäten keine zeitlichen Spielräume für Weiterbildungsaktivitäten bestehen. Um dem näher zu kommen, wurde im Folgenden die relative Weiterbildungsbeteiligung in den Regionen auf die relative Bruttowertschöpfung insgesamt, als auch nach Wirtschaftsabschnitten berechnet. Dabei wurde in der Analyse der dauerhafte, strukturelle Zusammenhang (BE = Between Effekts) von der zeitlichen Kovarianz zwischen Beteiligung und Wirtschaftskraft (FE = Fixed Effekts) getrennt untersucht.

Die Ergebnisse zeigen (vgl. Tab. 9), dass die Wirtschaftskraft insgesamt einen positiven Einfluss auf das Weiterbildungsverhalten hat. Dies legen zumindest die dauerhaft-strukturellen (BE) sowie die kurzfristigen (FE) Zusammenhänge nahe. Darüber hinaus wird deutlich, dass vor allem öffentliche und sonstige Dienstleistungen (Gesundheit z.B.) einen Zusammenhang mit der Weiterbildungsbeteiligung aufweisen. Dabei zeigt sich, dass der strukturelle Effekt (BE) auf einen insgesamt positiven Zusammenhang hindeutet, während die kurzfristige Kovarianz eher auf negative Zusammenhänge hinweist. Dies kann darauf zurückgeführt werden, dass auf lange Sicht ein starker öffentlicher Dienstleistungssektor die Weiterbildungsbetei-

ligung befördert, kurzfristig jedoch bei starker Auslastung Weiterbildungsbeteiligung zurückgestellt wird.

BWS/Einwohner	RE		BE		FE	
Gesamt	0,001***		0,0011**		0,0008**	
Landwirtschaft		-0,005		-0,003		-0,001
Prod. Gewerbe		-0,0002		-0,005		0,003
Verarb. Gewerbe		0,001		0,007		-0,002
Baugewerbe		0,006		0,004		0,008
Handel, Verkehr, Gastg., Komm.		0,002		-0,005		0,008*
Finanzdienst., Wohnungsw.		-0,0005		0,004		-0,002
Öffentl./Sonst. Dienstl.		0,007**		0,01*		-0,008**
Konstante	0,1***	0,079**	0,1***	0,06*	0,1***	0,05*
R ² overall	0,10	0,11	0,1	0,18	0,10	0,04
R ² between	0,12	0,11	0,12	0,22	0,12	0,03
R ² within	0,02	0,07	0	0	0,02	0,09
ICC	0,83	0,83			0,84	0,87
+ = „marginal signifikant“ (p < 0,1); * = signifikant (p ≤ 0,05); ** = hoch signifikant (p ≤ 0,01); *** höchst signifikant (p ≤ 0,001)						

Tabelle 9: Weiterbildungsbeteiligung und Wirtschaftsstruktur (Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2007–2011, gewichtet, eigene Berechnung)

Der Zusammenhang zwischen der Siedlungsstruktur und dem Weiterbildungsverhalten wurde hier auf den rein strukturellen Aspekt hin untersucht. Grund dafür ist zunächst, dass es bei den siedlungsstrukturellen Regionstypen keine Veränderungen gibt. Die Kovarianz von Veränderungen kann also nicht modelliert werden. Auch beim Zusammenhang der siedlungsstrukturellen Typen (ländlich; Verstärkerungsansatz; urban) zeigen sich deutliche Zusammenhänge. Allerdings stellen sich diese differenzierter da, als es zunächst anzunehmen ist. Die naheliegende Prämisse in Bezug auf die Effekte solcher räumlichen Merkmale ist sicherlich, dass mit zunehmender Urbanität auch die Weiterbildungsbeteiligung zunimmt. Dies ließe sich leicht sowohl mit einem bildungsaffinen Bürgertum in Großstädten, aber auch mit einer ausgeprägten Gelegenheitsstruktur begründen. So geradlinig ist der Zusammenhang jedoch nicht herzustellen (vgl. Tab. 10). Tatsächlich ist die Weiterbildungsbeteiligung in Regionen mit Verstärkerungsansatz am höchsten, nicht in den urbanen Zentren.

Mögliche Erklärungen könnten vor allem auf die Verfügbarkeit von Opportunitäten in Großstädten abzielen. Weiterbildung ist eine Aktivität, zu der es umfangreiche Alternativen – besonders im Bereich der Freizeitgestaltung – gibt. Diese Gelegenheiten sind in einer Großstadt extrem dicht. In Räumen mit Verstädterungsansatz hingegen finden sich wahrscheinlich – auch aufgrund der in der Fläche zu gewährleistenden Grundversorgung – Weiterbildungsgelegenheiten, während Opportunitäten in geringerer Dichte zur Verfügung stehen.

Siedlungsstruktur	BE		
Städtisch	0,007		-0,006
Verstädterungsansatz	0,012*	0,006	
Ländlich		-0,007	-0,013*
Konstante	0,13***	0,13***	0,14***
R ² overall	0,40	0,40	0,40
R ² between	0,48	0,48	0,48
R ² within	0	0	0
+ = „marginal signifikant“ ($p < 0,1$); * = signifikant ($p \leq 0,05$); ** = hoch signifikant ($p \leq 0,01$); *** höchst signifikant ($p \leq 0,001$)			

Tabelle 10: Siedlungsstruktur und Weiterbildungsbeteiligung (Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2007–2012, gewichtet, eigene Berechnung)

Mit der Frage nach der Siedlungsstruktur verbindet sich ganz unmittelbar die Frage nach der Erreichbarkeit. Diese wird anhand der Siedlungsstruktur nur sehr pauschal und grob erfasst. Mit den Fahrzeiten (PKW) zum nächsten urbanen Zentrum oder dem nächsten Mittelzentrum sowie zur nächsten Autobahnauffahrt (in Minuten) lässt sich dies etwas differenzierter auffassen. Der Analyse liegt dabei die Prämisse zugrunde, dass sich Weiterbildungsangebote besonders in Mittel- und Oberzentren finden. Je näher diese sind, umso höher sollte die Weiterbildungsbeteiligung sein. Auch hier zeigen sich unerwartete Zusammenhänge (vgl. Tab. 11). Sicher scheint, dass Mobilität Weiterbildungsbeteiligung erleichtert. Der negative Zusammenhang zwischen Fahrzeiten zur Autobahnauffahrt und Weiterbildungsbeteiligung zeigt, dass auch Wege auf der Autobahn zurückgelegt werden, um an Weiterbildung teilzunehmen. Erstaunlich sind die Zusammenhänge zwischen Veränderungen der Fahrzeiten zum nächsten Mittel-/Oberzentrum und der Weiterbildungsbeteiligung. Möglicherweise zeigt sich auch hier, dass mit zunehmender Distanz zum nächsten Mittel-/Oberzentrum auch die Distanzen zu den Opportunitäten der Weiterbildung wachsen.

Mittlere Fahrzeiten	RE	BE	FE
Oberzentrum	-0,0003	-0,0006*	0,002**
Mittelzentrum	0,002*	0,001	0,002*
Autobahnauffahrt	-0,001*	-0,0005	-0,002
Konstante	0,145***	0,145***	0,089***
R ² overall	0,0402	0,0614	0,0166
R ² between	0,0461	0,073	0,0217
R ² within	0,0085	0	0,0428
ICC	0,82		0,92
+ = „marginal signifikant“ (p < 0,1); * = signifikant (p ≤ 0,05); ** = hoch signifikant (p ≤ 0,01); *** höchst signifikant (p ≤ 0,001)			

Tabelle 11: Erreichbarkeit der Infrastruktur und Weiterbildungsbeteiligung (Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2007–2012, gewichtet, eigene Berechnung)

2.2.3 Mittlere Niveaus der regionalen Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung

Inwiefern es in den Regionen systematische, relativ dauerhafte und strukturelle Abweichungen von den jeweils erwarteten Beteiligungsniveaus gibt, soll im Folgenden untersucht werden. Die dabei verwendete Quote der Weiterbildungsbeteiligung/-begünstigung gibt dabei an, um wieviel Prozent die Weiterbildungsbeteiligung in einer Region über oder unter der je eigenen, erwarteten Weiterbildungsbeteiligung liegt. Bei der Schätzung des mittleren Niveaus der Raumordnungsregionen werden dabei zudem Strukturmerkmale der Region (Siedlungsstruktur und Wirtschaftsstruktur) kontrolliert. Maßstab des Vergleichs sind dem entsprechend nicht die Niveaus in anderen Regionen, sondern das zu erwartende Niveau der je eigenen Region, wenn es keine regionalen Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung von Personen gäbe. Da sich die erwartete Weiterbildungsbeteiligung aus dem gesamten, der Untersuchung zur Verfügung stehenden, Block sozioökonomischer und demografischer Merkmale der jeweiligen Wohnbevölkerung ableitet, wird auf diese Weise sichtbar, inwiefern in einer Region das Bevölkerungspotenzial für Weiterbildung realisiert und ausgeschöpft werden kann und inwiefern Regionen möglicherweise über die statistisch erwartete Beteiligung hinausgehen bzw. dahinter zurück bleiben.

Die Befunde zeigen auf Bundesländerebene (vgl. Tab. 12) zunächst ein gut nachvollziehbares Bild. Besonders Stadtstaaten, in denen sich günstige Ausgangsbedingungen der Weiterbildungsbeteiligung verdichten, können diesem Potenzial kaum gerecht werden und bleiben hinter den Erwartungen zurück. Das mittlere Niveau der

einfachen Weiterbildungsbeteiligungsquote war zunächst in beiden Städten unauffällig (13,5 in Hamburg; 13,0 in Berlin; vgl. Tab. 2, Abb. 4). In Berlin beispielsweise würde man jedoch im Mittel 15,1 Prozent Weiterbildungsbeteiligung erwarten, in Hamburg sogar 16,5 Prozent.

Bundesland	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Mittleres Niveau
Schleswig-Holstein	12,54076	8,561738	5,871579	7,702609	1,81409	2,076404	6,427862
Hamburg	-15,8864	-27,1683	-22,9048	-17,0169	-13,1585	-12,8312	-18,161
Niedersachsen	-7,2864	-5,40806	-8,47899	-5,30555	-1,44081	-2,67745	-5,09955
Bremen	4,636932	-4,03515	-2,79298	-11,5126	-6,27328	3,485254	-2,74864
NRW	-6,96009	-5,64333	-7,69972	-9,13269	-11,179	-9,07444	-8,28154
Hessen	10,26485	8,622985	11,92995	11,65898	11,70062	12,4138	11,09853
Rheinland-Pfalz	-2,38839	0,137562	-1,55567	11,25305	9,145638	8,718994	4,21853
Baden-Württemberg	10,68696	8,941095	8,906969	9,216422	11,03676	14,53493	10,55386
Bayern	3,113251	3,951443	4,639826	6,084604	7,872	3,794603	4,909288
Saarland	-10,8088	-2,97507	2,668122	1,265576	-3,29525	-9,61597	-3,79356
Berlin	-11,7836	-7,14555	-12,176	-17,0904	-15,8382	-20,2685	-14,0504
Brandenburg	2,643888	-0,59806	5,462338	4,913453	-0,90579	-2,87437	1,440243
Meck.-Pom.	4,175395	-1,44237	0,018161	-2,99987	-7,32497	-4,13816	-1,95197
Sachsen	-3,53788	-0,36707	-4,98698	-8,91401	-8,80087	-11,1263	-6,28886
Sachsen-Anhalt	0,448478	0,135645	-7,614	-5,96175	-3,66235	-1,7131	-3,06118
Thüringen	3,914563	-1,55005	4,715161	8,018412	3,763964	8,910722	4,628794

Tabelle 12: Mittlere Niveaus der Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung 2007–2012 in Prozent
(Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2007–2012, gewichtet, eigene Berechnung)

Die Erklärung für die Differenz besonders der Großstädte ist natürlich sehr naheliegend: Gerade in Großstädten sammelt sich ein Bevölkerungspotenzial, welches in höherem Maße weiterbildungsaffine Merkmale aufweist. Durchschnittlich höherer Bildungsstand, mehr Dienstleistungsunternehmen, mehr wissensintensive Tätigkeiten, mehr Beschäftigung in großen Unternehmen oder gar Firmenzentralen, höhere verfügbare Einkommen, mehr kinderlose Singles usw. Sowohl in Hamburg als auch Berlin zeigen sich diese Differenzen als relativ stabil. Mustergültig erscheinen hingegen wieder Baden-Württemberg und Hessen (vgl. Abb. 11).

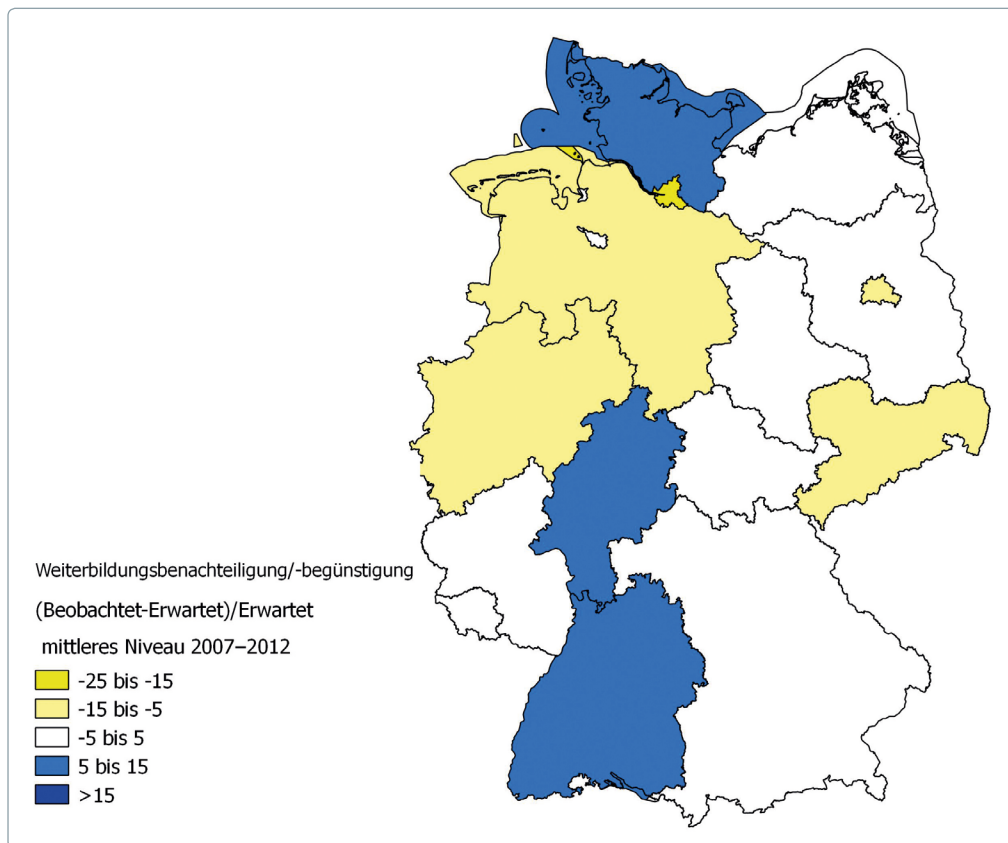


Abbildung 11: Mittlere Niveaus der Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung 2007–2012
(Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2007–2012, gewichtet, eigene Berechnung
© GeoBasis-DE/BKG 2013)

Doch auch an dieser Stelle lohnt sich der Blick auf die Regionalebene. Die auf der Ebene der Bundesländer zu beobachtenden Abweichungen werden hier relativiert (vgl. Tab. 13). Besonders in den Flächenländern Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen und Bayern werden Regionen sichtbar, in denen die beobachtete Weiterbildungsbeteiligung deutlich hinter der erwarteten Weiterbildungsbeteiligung zurückbleibt. Das Muster der Ausreißer nach unten bestätigt sich auch unter Berücksichtigung der sozioökonomischen und demografischen Merkmale der Wohnbevölkerung sowie der Wirtschafts- und Siedlungsstruktur. Dabei handelt es sich vor allem um jene Regionen, welche bereits durch ein geringes mittleres Niveau der einfachen Weiterbildungsbeteiligungsquote auffällig geworden sind. Besonders im Emsland, in Aachen und Ostfriesland lässt sich die niedrige Weiterbildungsbeteiligungsquote nicht durch die Merkmale der Wohnbevölkerung erklären. Die im Emsland beobachtete mittlere Weiterbildungsbeteiligungsquote von 6,1 Prozent (vgl. Tab. 4) sollte unter Berücksichtigung der Wohnbevölkerung und der regionalen Wirtschafts- und Siedlungsstruktur bei etwa 12,8 Prozent liegen, müsste also eigentlich doppelt so hoch sein. Ähnliches gilt für Aachen, das Allgäu und Ostfriesland.

ROR	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Mittleres Niveau ³
Emsland	-43,206	-53,813	-49,593	-42,753	-40,391	-47,167	-52,316***
Aachen	-49,077	-46,565	-49,722	-47,916	-48,648	-49,738	-45,187**
Allgäu	-28,819	-38,659	-35,727	-30,47	-4,247	-13,461	-27,848 ⁺
Ostfriesland	-22,434	-26,3	-42,981	-28,455	-29,858	-15,553	-27,339 ⁺
Hildesheim	-24,689	-23,146	-29,487	-19,349	-13,576	-16,191	-27,184 ⁺
Mittelhessen	36,084	31,432	38,929	35,448	28,187	27,179	25,377 ⁺
Augsburg	15,06	31,319	41,917	38,949	37,303	32,32	25,998 ⁺
Würzburg	49,829	35,397	28,667	27,328	20,544	38,431	27,226 ⁺
Starkenburger	22,266	14,389	18,629	15,754	18,621	23,462	28,640*
Schleswig-Holstein S-W	34,686	32,171	30,033	10,977	20,816	12,831	31,403*

⁺ = „marginal signifikant“ ($p < 0,1$); * = signifikant ($p \leq 0,05$); ** = hoch signifikant ($p \leq 0,01$);
*** höchst signifikant ($p \leq 0,001$)

Tabelle 13: Mittlere Niveaus der Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung 2007–2012 in Prozent
(Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2007–2012, gewichtet, eigene Berechnung)³

In anderen Regionen hingegen liegt die Weiterbildungsbeteiligung deutlich und dauerhaft über dem zu erwartenden Niveau. Dabei zeigt sich, dass innerhalb des gleichen Bundeslandes erhebliche Unterschiede bestehen können. Unmittelbar an das Allgäu angrenzend liegt die Weiterbildungsbeteiligung in Augsburg erheblich über dem zu erwartenden Wert (vgl. Abb. 12). Große Länder wie Bayern können also eine große regionale Heterogenität aufweisen.

Die Befunde legen zunächst die unmittelbare Schlussfolgerung nahe, dass die Weiterbildungsbeteiligung in einer Region systematisch und dauerhaft von der (rechnerischen) Möglichkeit abweichen kann, welche sich aus der Sozial-, Wirtschafts-, und Siedlungsstruktur ergibt. Diese Abweichungen sind dabei zum Teil erheblich. Die Bildungschancen des Einzelnen sind im Bereich der Weiterbildung auch unter Berücksichtigung der je eigenen sozioökonomischen und demografischen Merkmale regional verschieden. In einigen Regionen sind diese Chancen systematisch und dauerhaft höher (z.B. Schleswig-Holstein Süd-West), in anderen Regionen geringer (Emsland). Dabei ist jedoch nicht abschließend geklärt, inwiefern regionale Unterschiede hier tatsächlich auf Eigenschaften der Regionen zurückzuführen sind, oder sich aus bisher unbeobachteten individuellen Eigenschaften oder sonstigen regionalen Merkmalen ableiten.

3 Das mittlere Niveau wurde über die Messzeitpunkte in einer Regression geschätzt. Bei der Schätzung wurden zusätzlich Makrovariablen der Regionen (Bruttowertschöpfung, siedlungsstrukturelle Regionstypen und Fahrzeiten zum nächsten Mittel-/Oberzentrum und Autobahn) berücksichtigt. Vgl. dazu die Methodik (vgl. Kap. 5).

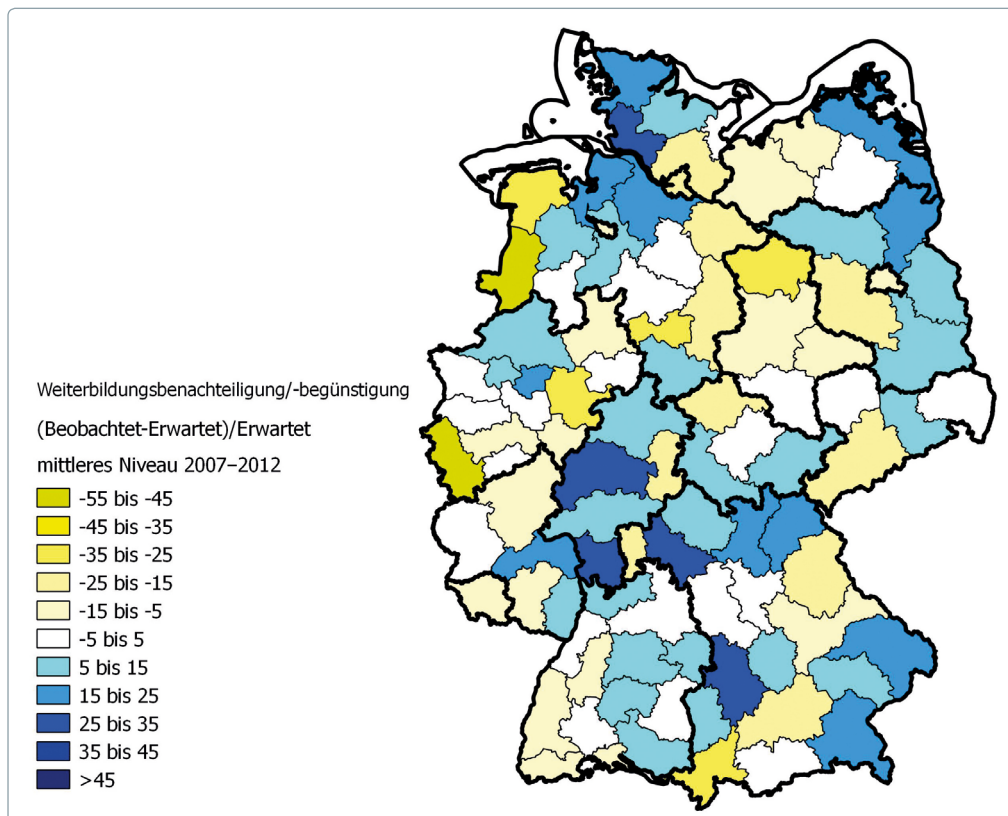


Abbildung 12: Mittlere Niveaus der Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung
(Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2007–2012, gewichtet, eigene Berechnung
© GeoBasis-DE/BKG 2013)

2.2.4 Trends der regionalen Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung

Wie gesehen unterliegt die Weiterbildungsbeteiligungsquote in den Ländern und Regionen unterschiedlichen Trends. In einigen Regionen hat sich die Weiterbildungsbeteiligung stark erhöht, in anderen hat sie abgenommen. Auch bei diesen Veränderungen muss jedoch gefragt werden, inwiefern es sich dabei nicht tatsächlich um Veränderungen der Sozial-, Wirtschafts- oder Siedlungsstruktur handelt, welche sich in unterschiedlichen regionalen Trends der Weiterbildungsbeteiligung ausdrücken. Ein Vergleich regionaler Trends der Weiterbildungsbeteiligung setzt voraus, dass diese Rahmenbedingungen kontrolliert werden. Die Kontrolle dieser Faktoren ermöglicht es, die Hintergründe der Veränderungen stärker auf regionale, weiterbildungsspezifische Aspekte wie politische, administrative oder zivilgesellschaftliche Initiativen oder Projekte einzugrenzen. Zu diesem Zweck wurden die Trends der Quote der regionalen Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung geschätzt. Bei den Raumordnungsregionen wurden bei der Schätzung der Trends wiederum wirtschafts- und siedlungsstrukturelle Merkmale der Region berücksichtigt.

Die Befunde zeigen zunächst, dass in Ländern, in denen die einfache Weiterbildungsbeteiligungsquote angestiegen ist, auch dann noch ein positiver Trend zu

beobachten ist, wenn die sozioökonomischen und demografischen Merkmale der Wohnbevölkerung kontrolliert werden (vgl. Tab. 14, Abb. 13). Dies ist nicht verwunderlich, die Sozialstruktur von Bundesländern muss als relativ stabil betrachtet werden. Beachtenswert ist, das Berlin immer weiter hinter seine Möglichkeiten zurückfällt und in Schleswig-Holstein bestehende Vorteile langsam schwinden.

Bundesland	Trend 2007–2012 Veränderung in Prozentpunkten/Jahr
Schleswig-Holstein	-2,02097
Hamburg	1,80552
Niedersachsen	1,08914
Bremen	-0,6055
NRW	-0,81748
Hessen	0,56305
Rheinland-Pfalz	2,72486
Baden-Württemberg	0,73818
Bayern	0,47466
Saarland	0,10288
Berlin	-2,09763
Brandenburg	-0,83038
Mecklenburg-Vorpommern	-1,77811
Sachsen	-1,91916
Sachsen-Anhalt	-0,58713
Thüringen	1,2636

Tabelle 14: Geschätzte Trends der Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung in Prozentpunkten 2007–2012 (Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2007–2012, gewichtet, eigene Berechnung)

In Rheinland-Pfalz hingegen gelingt es offenbar, bestehende Vorteile weiter auszubauen. Noch 2007 lag die beobachtete Weiterbildungsbeteiligung unter der zu Erwartenden. Seit dem ist es gelungen, diese Nachteile systematisch abzubauen und in Vorteile zu verwandeln.

Auch in diesem Fall lohnt es sich jedoch, die regionale Ebene zu betrachten (vgl. Tab. 15, Abb. 14). Die Disparitäten in den Flächenländern erweisen sich dabei wiederum als erheblich. Eine hohe Heterogenität zeigt sich in Brandenburg und in Bayern. In Brandenburg konnten in der Lausitz Weiterbildungsbenachteiligungen abgebaut werden. Zugleich gingen Vorteile in der Prignitz verloren. Beide Regionen haben sich gegenläufig entwickelt. Ähnliches ist in Bayern zu beobachten. Während

in Donau-Wald in Ostbayern die Vorteile kontinuierlich geschwunden sind, ist die Weiterbildungsbenachteiligung in Westmittelfranken systematisch zurückgegangen, sodass sich in 2012 eine Weiterbildungsbeteiligung über dem zu erwartenden Wert beobachten lässt.

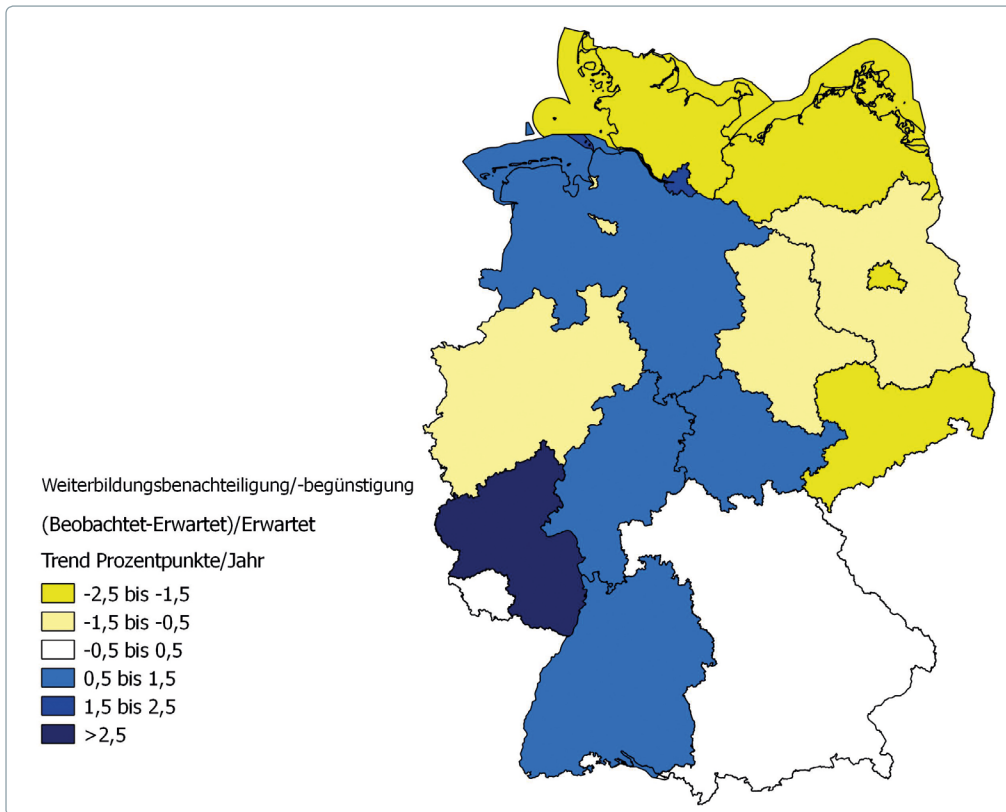


Abbildung 13: Trend der Quote der Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung 2007–2012
(Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2007–2012, gewichtet, eigene Berechnung
© GeoBasis-DE/BKG 2013)

Sehr auffällig bleibt hingegen der Rückgang der Weiterbildungsbeteiligung in der Altmark. Hier ist die Weiterbildungsbeteiligung fast geradlinig unter das zu erwartende Maß gesunken. Der Rückgang der Weiterbildungsbeteiligung ist in dieser Region auch nicht durch Veränderungen der Sozial- oder Siedlungsstruktur zu erklären. Relativ homogen zeigt sich hingegen die Lage in Rheinland-Pfalz. Dort entwickelt sich die Weiterbildungsbeteiligung auch unter Kontrolle der Sozial- und Siedlungsstruktur in fast allen Regionen positiv.

ROR	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Geschätzter Trend in Prozentpunkten/Jahr
Altmark	4,872296	-22,0532	-43,1701	-38,1589	-45,8362	-50,7869	-9,16637***
Prignitz-Oberhavel	26,35471	6,646129	4,994912	0,415204	-8,74479	-20,7032	-7,35054***
Donau-Wald	28,39956	23,04894	15,6082	16,05516	6,695399	-1,54031	-6,32329***
Schleswig-Holstein S-W	34,68581	32,17056	30,03338	10,97696	20,8163	12,83142	-5,47751**
Schleswig-Holstein N	30,18113	18,09086	15,69319	17,09505	9,048339	10,23031	-3,94412*
Bayerischer Untermain	-22,3116	-16,9313	-11,67	-6,7041	-4,51578	2,806576	4,811562**
Unterer Neckar	-1,95175	-3,19512	9,24162	24,34054	23,15794	14,56414	5,507705**
Mittelrhein-Westerwald	-14,7452	-9,09737	-5,98837	9,636683	6,285581	6,477337	6,34443***
Westmittelfranken	-15,6078	-19,5041	-9,82047	-17,7432	11,05466	21,53714	7,103159***
Lausitz-Spreewald	-22,2345	-6,44861	19,07214	20,20642	10,99735	11,75343	7,117301***

+ = „marginal signifikant“ ($p < 0,1$); * = signifikant ($p \leq 0,05$); ** = hoch signifikant ($p \leq 0,01$);
*** höchst signifikant ($p \leq 0,001$)

Tabelle 15: Geschätzter Trend der Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung in Prozentpunkten in ROR 2007–2012 (Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2007–2012, gewichtet, eigene Berechnung)

Weiterbildungsbeteiligung ist ein Indikator für die Zukunftsfähigkeit einer Region. Es ist darum besonders interessant zu beobachten, inwiefern es gelingt, in den Regionen bisher ungenutzte Potenziale und Chancen zu aktivieren. In Regionen wie der Lausitz, Westmittelfranken und im Westerwald ist dies gelungen. In diesen Regionen lag die Weiterbildungsbeteiligung 2007 noch deutlich unter der zu erwartenden Beteiligungsquote. In diesen Regionen konnten sogar Vorteile aufgebaut werden. Auch hier zeigt sich zudem, dass die Weiterbildungsbeteiligung am stärksten dort steigt, wo die ungenutzten Potenziale hoch sind. Eine Ausnahme von dieser Regel stellen allerdings Regionen wie das Emsland und Aachen dar, wo die Beteiligung systematisch und ohne Veränderung weit unter dem zu erwartenden Niveau verharret. Auf der anderen Seite sind Rückgänge in Regionen mit bereits erwartungswidrig hoher Weiterbildungsbeteiligung eher wahrscheinlich. Eine Ausnahme stellt hier allerdings die Altmark dar. Hier war die Weiterbildungsbeteiligung 2007 kaum höher als erwartet, der Rückgang hingegen mit keiner anderen Region vergleichbar.

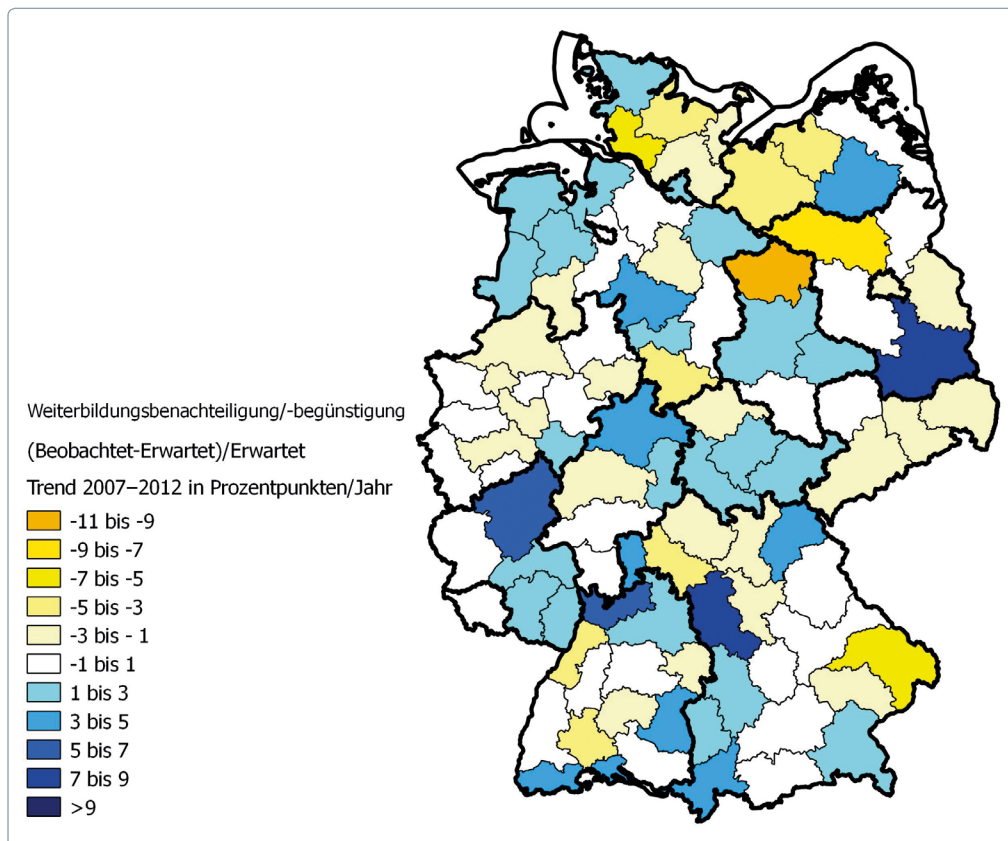


Abbildung 14: Geschätzter Trend der Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung in Prozentpunkten nach ROR 2007–2012 (Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2007–2012, gewichtet, eigene Berechnung © GeoBasis-DE/BKG 2013)

2.3 Das regionale Weiterbildungsverhalten von Geringqualifizierten

Eine besonders interessante Subpopulation in Bezug auf das Weiterbildungsverhalten ist die Gruppe der gering qualifizierten Personen. Eine fehlende oder nur geringfügige Berufsausbildung konstituiert sowohl einen individuellen Weiterbildungsbedarf als auch ein gesellschaftliches Interesse an Qualifikation. Für den Einzelnen verbinden sich mit geringer oder fehlender Berufsausbildung verminderte Chancen auf den Arbeitsmarkt. Die Zahl der Arbeitsplätze ohne zertifizierte Qualifikationsvoraussetzungen sinkt immer weiter (vgl. Bogai, Buch & Seibert, 2014, S. 7). Doch fehlende Zertifikate sind nicht nur aufgrund formaler Zugangsvoraussetzungen für die Besetzung vieler Stellen ein schweres Hindernis für Geringqualifizierte, sie signalisieren Arbeitgebern darüber hinaus eine geringere Leistungsfähigkeit und einen Mangel an wichtigen, nichtformalisierten Eigenschaften und Fähigkeiten. Bewerber werden aufgrund solcher Voraussetzungen häufig schon am Anfang eines Rekrutierungsverfahrens herausgefiltert.

Für die Gesellschaft ist das Humankapital der Bevölkerung die wichtigste Voraussetzung für Wohlstand und Prosperität. Besonders im Zuge des Wandels zur Wissens- und Informationsgesellschaft ist ein hohes Qualifikationsniveau entscheidend. Sowohl die Wettbewerbsfähigkeit einer Wirtschaft als auch die durch Erwerbslosigkeit entstehenden Kosten hängen vom Qualifikationsniveau der Bevölkerung ab. Geringqualifizierte sind hier nicht nur eine Last, sondern vor allem ein Potenzial.

Geringqualifizierte sind jedoch auch deswegen ein wichtiger Untersuchungsgegenstand, weil sich in dieser Personengruppe der Aspekt der Bildungschancen biografisch verdichtet. Häufig ist eine fehlende Berufsausbildung das Ergebnis einer zuvor schon nicht besonders erfolgreichen Bildungskarriere (vgl. Solga, 2011). Umso wichtiger ist es, diese Dynamik zu durchbrechen und z.B. durch nachholende Berufsabschlüsse Chancen neu zu verteilen. Zugleich besteht jedoch die Gefahr, dass fehlende Bildungserfolge auch verminderte Teilnahmewahrscheinlichkeiten im Weiterbildungsbereich nach sich ziehen und die Ungleichheit der Bildungschancen weiter vertieft werden. Wenn es im Folgenden um die regionale Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung von Geringqualifizierten geht, ist jedoch zu berücksichtigen, dass bei der regionalisierten Untersuchung des Weiterbildungsverhaltens von Subpopulationen geringere Fallzahlen zur Verfügung stehen. Selbst eine so umfangreiche Datengrundlage wie der Mikrozensus gerät hier an seine Grenzen. Das gewählte Vorgehen, Niveau und Trend der Weiterbildungsbeteiligung sowie der Weiterbildungsbenechtigung/-begünstigung über alle Messzeitpunkte (6) zu schätzen, ermöglicht es dennoch, belastbare Informationen zu den Regionen darzustellen. Für die Raumordnungsregionen werden jedoch keine Angaben zu den einzelnen Messzeitpunkten aufgeführt. Zudem wurden Regionen von der Analyse zu Niveau und Trend der Weiterbildungsbeteiligung sowie der Weiterbildungsbenechtigung/-begünstigung ausgeschlossen, wenn zu mehr als einem Messzeitpunkt keine Informationen zur Region vorlagen (n = 5).

Als Geringqualifizierte werden hier alle Personen zwischen 25 und 54 Jahren ohne Berufsausbildung oder mit geringer Berufsausbildung (Anlernberuf; Praktika; Berufsvorbereitungsjahr) aufgefasst, die derzeit nicht studieren und nicht in Berufsausbildung sind. Die Entwertung beruflicher Qualifikationen aufgrund dauerhaft geringqualifizierter Arbeit oder Erwerbslosigkeit konnte aufgrund fehlender erwerbsbiografischer Angaben im Mikrozensus nicht rekonstruiert werden.

In der Bundesrepublik gibt es unter dieser Voraussetzung etwa 5,71 (2007) bis 5,1 (2012) Millionen Geringqualifizierte im Alter zwischen 25 und 54 Jahren. Augenscheinlich ist ein deutlicher Unterschied zwischen Ost- und Westdeutschland (vgl. Tab. 16). In Ostdeutschland ist die Zahl der Geringqualifizierten dauerhaft geringer als in Westdeutschland. Dies mag eine Folge der Bildungspolitik der DDR und der Migrantenanteile in Ostdeutschland sein.

Bundesland	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Schleswig-Holst.	15,696	14,473	15,888	15,113	13,736	14,225
Hamburg	21,039	19,435	19,625	18,305	17,484	18,637
Niedersachsen	16,65	16,12	16,436	15,811	14,945	15,096
Bremen	24,173	24,923	24,839	21,303	22,635	22,958
NRW	20,783	19,808	20,182	20,324	19,922	19,923
Hessen	17,785	17,052	16,473	16,173	15,643	15,226
Rheinland-Pfalz	17,194	17,435	17,46	17,531	16,612	16,385
Baden-Württemb.	17,362	15,931	15,819	15,602	15,249	15,139
Bayern	14,825	13,902	13,909	13,11	13,111	12,868
Saarland	21,599	17,996	17,253	16,348	18,534	17,887
Berlin	18,822	19,075	18,534	18,803	19,107	18,456
Brandenburg	7,477	6,794	7,046	7,266	6,86	7,508
Meck.-Pom.	10,171	7,191	7,424	6,516	7,24	7
Sachsen	4,652	4,639	5,192	4,803	4,864	5,331
Sachsen-Anhalt	9,049	8,376	7,357	7,355	6,473	6,859
Thüringen	7,842	6,353	5,532	5,598	4,878	5,133
	16,271	15,396	15,463	15,16	14,825	14,823

Tabelle 16: Anteil der Geringqualifizierten an der Wohnbevölkerung im Alter von 25–54 Jahren in Prozent
(Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2007–2012, gewichtet, eigene Berechnung)

2.3.1 Regionale Weiterbildungsbeteiligung von Geringqualifizierten

Besonders bei Subpopulationen deren Zugang zur Weiterbildung durch institutionelle oder individuelle Barrieren eingeschränkt, deren Weiterbildungsbedarf jedoch unter Aspekten der Arbeitsmarktchancen und gesellschaftlicher Teilhabe als überdurchschnittlich einzuschätzen ist, gibt die Weiterbildungsbeteiligung einen wichtigen Hinweis auf die Fähigkeit des Weiterbildungssystems, auf konkrete Problemlagen einzugehen und spezifische Personengruppen zu erreichen. Die Implementationsforschung hat schon sehr früh gezeigt, dass solche Herausforderungen am besten vor Ort durch regionale oder kommunale Akteure und Akteurskonstellationen zu bewältigen sind.

2.3.1.1 Mittleres Niveau der Weiterbildungsbeteiligung Geringqualifizierter

Das mittlere Niveau der Weiterbildungsbeteiligung in den Regionen macht auch hier wieder dauerhafte, strukturelle Unterschiede sichtbar. Dies scheint besonders in Bezug auf die Weiterbildungsbeteiligung von Geringqualifizierten sinnvoll, denn gerade deren Weiterbildungsverhalten ist besonders von strukturellen Voraussetzungen wie

der regionalen Wirtschaftskraft und Branchenstruktur sowie den sich daraus ergebenden Arbeitsmarktchancen für einfache Tätigkeiten abhängig.

Dass es sich bei den Geringqualifizierten um eine Personengruppe mit spezifischen Zugangsbarrieren handelt, zeigt sich in der geringen durchschnittlichen Weiterbildungsbeteiligung (vgl. Tab. 17, Abb. 15). Dabei sind schon auf der Ebene der Bundesländer deutliche Unterschiede sichtbar. Besonders auffällig ist hier Thüringen, wo die Weiterbildungsbeteiligung von Geringqualifizierten mit 8,4 Prozent besonders hoch ist, obgleich auch dieser Wert noch deutlich unter dem Durchschnitt der Bevölkerung liegt. Im Saarland und in NRW hingegen ist eine deutlich geringere Beteiligung zu beobachten. Klare Unterschiede entlang einer der üblichen Achsen (Nord-Süd/Ost-West) sind auf der Ebene der Länder nicht zu beobachten. Im Norden weist besonders Schleswig-Holstein eine hohe Beteiligungsquote auf, im Süden ist in Bayern eine höhere Beteiligungsquote zu beobachten. Im Osten haben Berlin und Thüringen besonders hohe Beteiligungsquoten, im Westen neben Bayern und Schleswig-Holstein auch Bremen und Hessen.

Bundesland	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Mittel
Schleswig-Holstein	8,181	7,814	7,463	8,091	8,538	7,574	7,944
Hamburg	7,704	6,227	7,06	9,143	8,836	7,157	7,688
Niedersachsen	6,945	6,955	6,43	6,023	5,962	5,444	6,293
Bremen	8,313	7,223	7,352	6,423	8,386	9,605	7,884
Nordrhein-Westfalen	5,684	5,668	6,22	5,769	5,058	4,854	5,542
Hessen	6,467	7,65	8,226	8,184	8,622	8,196	7,891
Rheinland-Pfalz	5,257	5,62	5,955	7,539	6,801	5,906	6,18
Baden-Württemberg	6,535	6,83	7,607	7,087	6,743	6,508	6,885
Bayern	6,819	7,282	7,472	7,707	7,307	7,011	7,266
Saarland	5,261	5,321	7,524	5,705	6,232	5,061	5,851
Berlin	7,243	7,429	8,828	7,457	7,547	6,084	7,431
Brandenburg	5,854	6,917	5,815	7,921	5,756	4,607	6,145
Mecklenburg-Vorpommern	8,143	6,296	6,936	7,314	7,053	6,618	7,06
Sachsen	5,886	9,043	5,583	5,43	5,382	7,05	6,396
Sachsen-Anhalt	6,105	7,022	7,44	7,272	5,762	6,564	6,694
Thüringen	10,41	7,344	10,437	8,325	6,166	8,559	8,54
Bundesrepublik	6,513	6,652	7,094	6,948	6,549	6,177	6,652

Tabelle 17: Weiterbildungsbeteiligungsquote in Prozent 2007–2012 (Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2007–2012, gewichtet, eigene Berechnung)

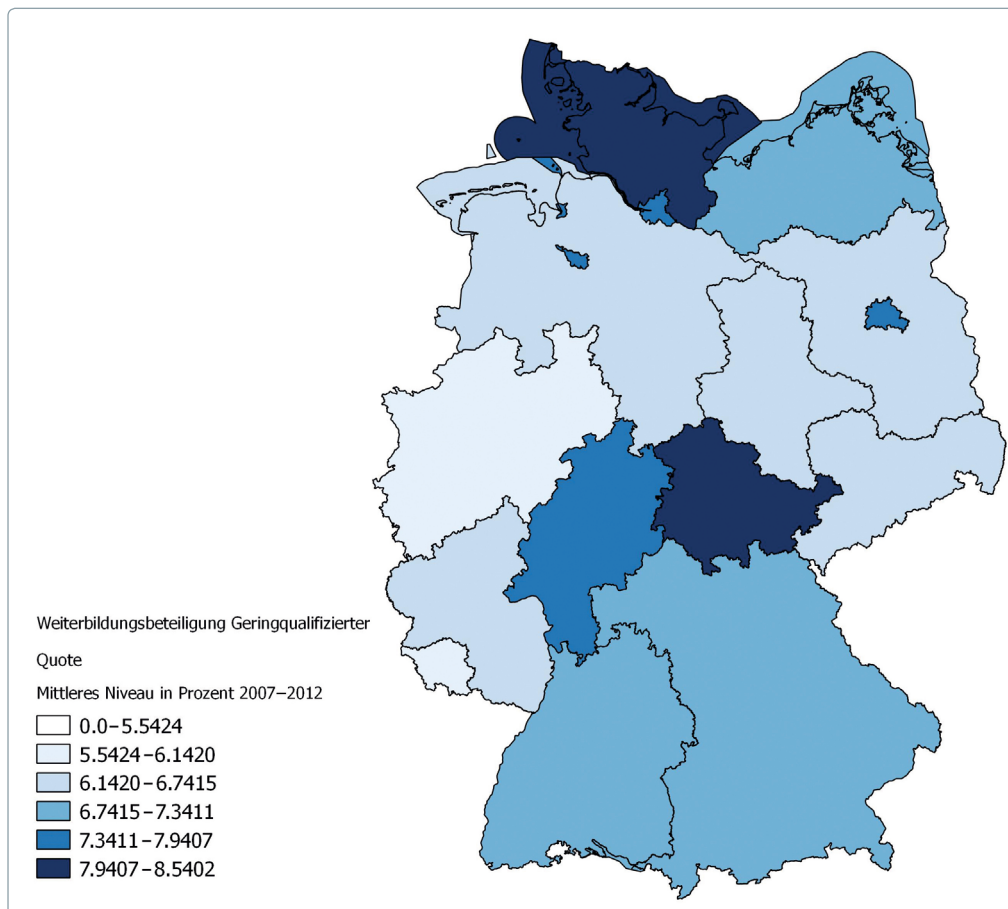


Abbildung 15: Weiterbildungsbeteiligungsquote Geringqualifizierter in den Bundesländern 2007–2012
(Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2007–2012, gewichtet, eigene Berechnung
© GeoBasis-DE/BKG 2013)

Der tiefer regionalisierte Blick (vgl. Tab. 18, Abb. 16) macht deutlich, dass sich die Auffälligkeiten der Länderebenen auf einzelne Regionen in den Ländern zurückführen lassen. In Schleswig-Holstein ist es der Osten des Landes, wo die Beteiligung besonders herausragt, in Thüringen ist es Mittelthüringen, in Bayern Main-Rhön. Auf Länderebene überhaupt nicht sichtbar ist die hohe Beteiligung Geringqualifizierter im Osterzgebirge. Dabei zeigt sich Sachsen als durchaus heterogenes Land. Während im östlichen Erzgebirge die Beteiligung hoch ist, zeigt sich in Südsachsen eine auffällig geringe Teilnahmequote. Auffällig auch bei den Geringqualifizierten ist die Raumordnungsregion Aachen.

ROR	Mittleres Niveau
Aachen	3,03*
Südsachsen	3,452*
Allgäu	3,611*
Arnsberg	3,882 ⁺
Hildesheim	4,189 ⁺
Starkenburger	9,667 ⁺
Schleswig-Holstein Ost	9,745 ⁺
Main-Rhön	9,779*
Mittelthüringen	10,143*
Oberes Elbtal/Osterzgebirge	10,733*

⁺ = „marginal signifikant“ ($p < 0,1$); * = signifikant ($p \leq 0,05$); ** = hoch signifikant ($p \leq 0,01$);
 *** höchst signifikant ($p \leq 0,001$)

Tabelle 18: Mittleres Niveau der Weiterbildungsbeteiligung Geringqualifizierter in ROR 2007–2012
 (Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2007–2012, gewichtet, eigene Berechnung)

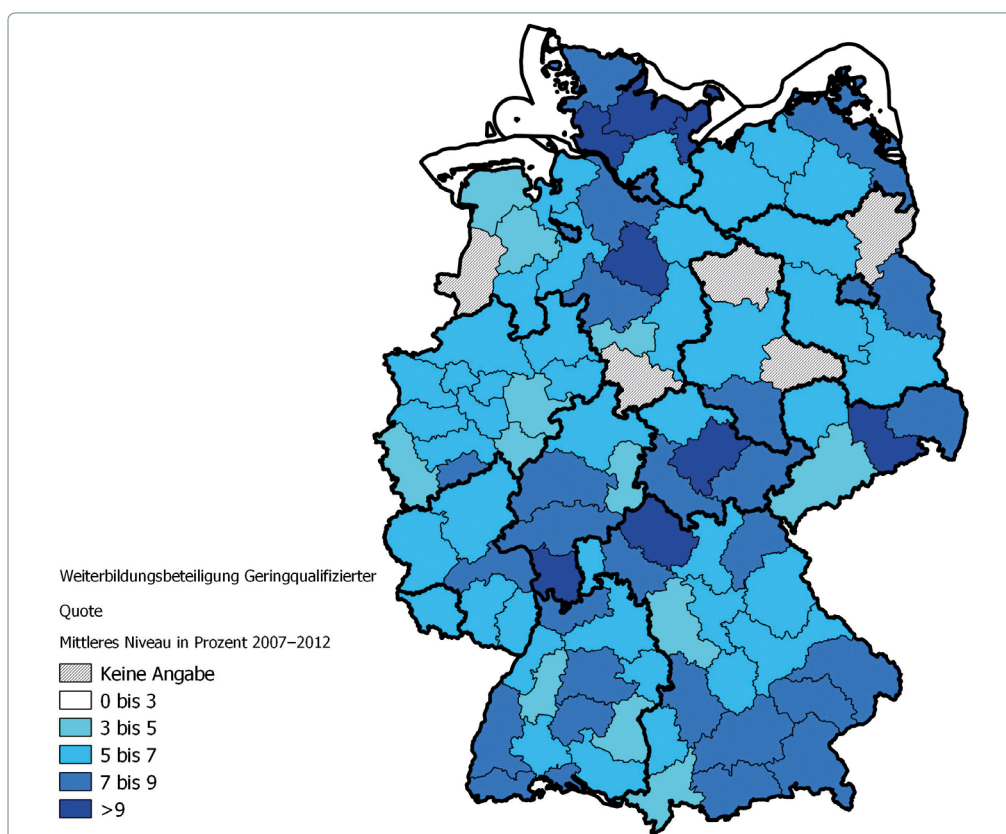


Abbildung 16: Mittleres Niveau der Weiterbildungsbeteiligung Geringqualifizierter in ROR 2007–2012
 (Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2007–2012, gewichtet, eigene Berechnung
 © GeoBasis-DE/BKG 2013)

2.3.1.2 Trend der regionalen Weiterbildungsbeteiligung Geringqualifizierter

Während das mittlere Niveau besonders strukturelle Unterschiede sichtbar macht, kann durch die Abschätzung der Trends auch die Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung in den Regionen dargestellt werden. Dies ist zunächst besonders in Bezug auf Maßnahmen, Initiativen und Praxen der Steuerung von Weiterbildung von Interesse. In Bezug auf die Weiterbildungsbeteiligung von Geringqualifizierten spielen hier besonders arbeitsmarktpolitische Maßnahmen eine Rolle. Dazu zählen unter anderem die vielfältigen Gutscheinsysteme in den Ländern (vgl. Haberzeth & Kulmus, 2013).

Insgesamt hat die Weiterbildungsbeteiligung leicht abgenommen. Dies trifft außer für Bremen, Bayern, Hessen und Hamburg auf alle Länder zu (vgl. Tab. 19, Abb. 17). Besonders deutlich sind die Veränderungen in Thüringen und Niedersachsen. Hier ist die Weiterbildungsbeteiligung Geringqualifizierter stark zurückgegangen. Auffällig hoch ist die Beteiligung hingegen in Bremen und Hessen. Auch bei den Trends zeichnen sich zunächst keine der üblichen Regionaltendenzen nach Himmelsrichtungen ab. Allerdings gibt es in Ostdeutschland in keinem der Bundesländer weiteres Wachstum der Weiterbildungsbeteiligung dieser Subpopulation.

Bundesland	Geschätzter Trend in Prozentpunkten/Jahr
Schleswig-Holstein	-0,00669
Hamburg	0,20505
Niedersachsen	-0,31124
Bremen	0,25772
NRW	-0,18373
Hessen	0,32911
Rheinland-Pfalz	-0,28944
Baden-Württemberg	-0,02602
Bayern	0,03633
Saarland	-0,00244
Berlin	-0,19461
Brandenburg	-0,2175
Mecklenburg-Vorpommern	-0,14222
Sachsen	-0,15197
Sachsen-Anhalt	-0,04714
Thüringen	-0,42563
Gesamt	-0,09674*

+ = „marginal signifikant“ ($p < 0,1$); * = signifikant ($p \leq 0,05$); ** = hoch signifikant ($p \leq 0,01$);
 *** höchst signifikant ($p \leq 0,001$)

Tabelle 19: Trends der Weiterbildungsbeteiligungsquote in Prozentpunkten/Jahr 2007–2012
 (Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2007–2012, gewichtet, eigene Berechnung)

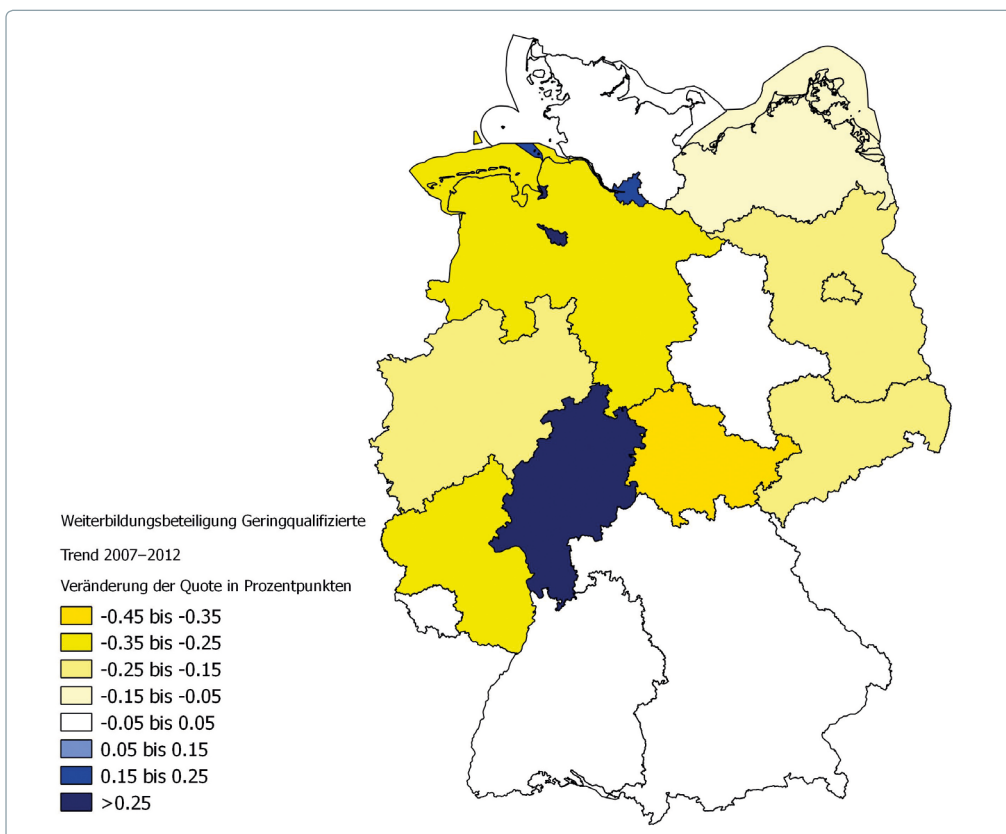


Abbildung 17: Trends der Weiterbildungsbeteiligungsquote in Prozentpunkten/Jahr 2007–2012
(Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2007–2012, gewichtet, eigene Berechnung)
© GeoBasis-DE/BKG 2013)

ROR	Mittleres Niveau
Nordthüringen	-1,804 ^{***}
Ostthüringen	-1,343 ^{**}
Oderland-Spree	-1,124 [*]
Oberes Elbtal/Osterzgebirge	-1,094 ⁺
Westmecklenburg	-1,088 [*]
Bremerhaven	0,561
Mittelhessen	0,586
Donau-Iller (Baden-Württemberg)	0,625 ⁺
Schleswig-Holstein Nord	1,156 ^{**}
Mecklenburgische Seenplatte	1,217 ^{**}

⁺ = „marginal signifikant“ (p < 0,1); ^{*} = signifikant (p ≤ 0,05); ^{**} = hoch signifikant (p ≤ 0,01); ^{***} höchst signifikant (p ≤ 0,001)

Tabelle 20: Trends der Weiterbildungsbeteiligungsquote in Prozentpunkten/Jahr 2007–2012 in ROR
(Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2007–2012, gewichtet, eigene Berechnung)

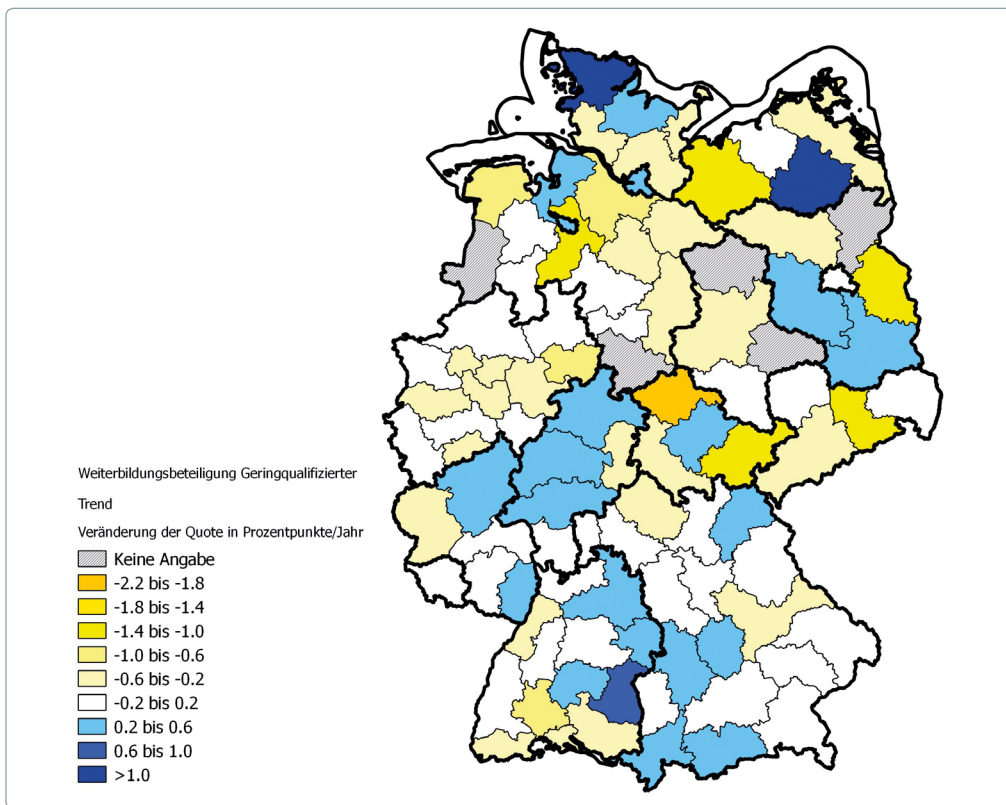


Abbildung 18: Trend der Weiterbildungsbeteiligungsquote Geringqualifizierter in Raumordnungsregionen 2007–2012 in Prozentpunkten/Jahr (Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2007–2012, gewichtet, eigene Berechnung © GeoBasis-DE/BKG 2013)

2.3.2 Regionale Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung Geringqualifizierter

Das Konzept regionaler Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung ist darauf ausgelegt, regionale Unterschiede des Weiterbildungsverhaltens sichtbar zu machen, welche sich nicht auf sozioökonomische und demografische Merkmale der Wohnbevölkerung zurückführen lassen. Dabei wird unter anderem versucht, dem Umstand Rechnung zu tragen, dass sich Menschen mit Merkmalen, welche mit einer verringerten statistischen Teilnahmewahrscheinlichkeit in Zusammenhang stehen, unterschiedlich über die Regionen verteilen.

Das Konzept ist jedoch auch geeignet, regionale Unterschiede gerade solcher Merkmale zu beobachten. Dies wird deutlich, wenn berücksichtigt wird, dass auch benachteiligte Personengruppen häufig sehr heterogen sind. So können Migranten z.B. über sehr unterschiedliche Einkommen verfügen, sich beim Bildungsstand und der Berufsausbildung unterscheiden, sie können in sehr unterschiedlichen Unternehmen, Organisationen und Betrieben tätig oder auch erwerbslos sein. Hinzu kommen natürlich immer auch demografische Unterschiede: Unter Migranten gibt es – wie in jeder Population – Alt und Jung, Mann und Frau sowie unterschiedliche Familienstände und Kinderzahlen. Benachteiligte Gruppen sind tatsächlich fast immer sehr

heterogene Bevölkerungsteile, welche sich nur ein gemeinsames Merkmal teilen, mit dem sich in diesem Fall eine statistisch geringere Teilnahmewahrscheinlichkeit verbindet. Dabei korrelieren benachteiligende Merkmale nicht selten miteinander. Häufig relativiert sich deswegen der Benachteiligungseffekt solcher Merkmale, wenn der Komplex sozioökonomischer und demografischer Variablen kontrolliert wird.

Genau dies leistet das Konzept der Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung, soweit dies anhand von Mikrodatsätzen wie dem Mikrozensus möglich ist. Indem die regionale Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung einer spezifischen Subpopulation untersucht wird, lässt sich zeigen, inwiefern sich Regionen im Weiterbildungsverhalten dieser Subpopulationen unterscheiden, wenn man all diese zusätzlichen Faktoren kontrolliert.

2.3.2.1 Mittleres Niveau der Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung Geringqualifizierter

Auf der Ebene der Bundesländer ist hinsichtlich des mittleren Niveaus der Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung von Geringqualifizierten (vgl. Tab. 21, Abb. 19) zunächst keine der üblichen Differenzierungen nach Nord und Süd oder Ost und West plausibel. Im Norden lassen sich in Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein und besonders in Bremen, im Süden in Hessen, Baden-Württemberg und Bayern höhere Weiterbildungsbeteiligungen beobachten, als dies zu erwarten wäre. Auch Thüringen und Berlin weisen höhere Werte auf, als zu erwarten wäre. In Nordrhein-Westfalen, Brandenburg, Sachsen und Sachsen-Anhalt ist die Weiterbildungsbeteiligung Geringqualifizierter hingegen geringer, als zu erwarten wäre. In Niedersachsen, im Saarland und in Rheinland-Pfalz ist keine erwartungswidrige Weiterbildungsbeteiligung zu beobachten. Besonders erstaunlich ist hier das Ergebnis in Bremen. Bedenklich ist die Weiterbildungsbenachteiligung in Nordrhein-Westfalen. Im bevölkerungsreichsten Land der Bundesrepublik gibt es einen der höchsten Anteile an Geringqualifizierten, und zugleich eine geringere Weiterbildungsbeteiligung dieser Subpopulation, als zu erwarten wäre.

Auf der Ebene der Raumordnungsregionen (vgl. Tab. 22, Abb. 20), können zu fünf Regionen keine Angaben gemacht werden. Dies betrifft leider auch zwei Regionen (Altmark und Emsland), zu denen aufgrund der bisherigen Ergebnisse differenziertere Angaben interessant wären. Informationen liegen jedoch beispielsweise zu Aachen vor. Diese Raumordnungsregion ist bereits in Bezug auf die Weiterbildungsbeteiligung sowie hinsichtlich der Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung der gesamten Bevölkerung auffällig geworden. Auch bei den Geringqualifizierten bleibt die Weiterbildungsbeteiligung in Aachen dauerhaft hinter der zu erwartenden Weiterbildungsbeteiligung zurück. In Main-Rhön, Starkenburg und Schleswig-Holstein Süd-West hingegen ist die Weiterbildungsbeteiligung von Geringqualifizierten erwartungswidrig hoch.

Bundesland	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Mittleres Niveau
Schleswig-Holst.	14,615	6,686	-2,331	11,844	31,698	19,203	13,619
Hamburg	-1,796	-31,34	-19,909	6,218	12,798	-2,482	-6,085
Niedersachsen	14,718	8,181	-4,659	-10,141	-2,3	-2,674	0,521
Bremen	41,195	13,92	8,071	4,513	49,31	83,816	33,471
NRW	-3,024	-8,155	-3,845	-6,75	-10,824	-6,758	-6,559
Hessen	3,586	14,471	18,453	20,284	34,379	41,548	22,12
Rheinland-Pfalz	-8,927	-9,5	-9,961	14,956	8,257	-1,817	-1,165
Baden-Württemb.	9,37	7,947	11,059	8,201	9,751	11,811	9,69
Bayern	3,258	5,84	2,699	7,106	6,782	10,713	6,067
Saarland	-9,433	-17,664	19,112	-7,412	4,505	-3,907	-2,467
Berlin	6,76	1,79	19,865	4,819	11,924	-2,814	7,057
Brandenburg	-14,182	-12,408	-26,839	-3,877	-24,837	-28,866	-18,501
Meck.-Pom.	15,056	-11,44	-4,272	1,654	9,633	14,796	4,238
Sachsen	-10,623	27,706	-22,193	-24,4	-25,533	6,939	-8,017
Sachsen-Anhalt	-28,131	-18,131	-5,145	1,374	-15,365	3,814	-10,264
Thüringen	41,532	-6,632	22,906	6,668	-16,036	29,003	12,907

Tabelle 21: Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung von Geringqualifizierten in Prozent 2007–2012 (Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2007–2012, gewichtet, eigene Berechnung)

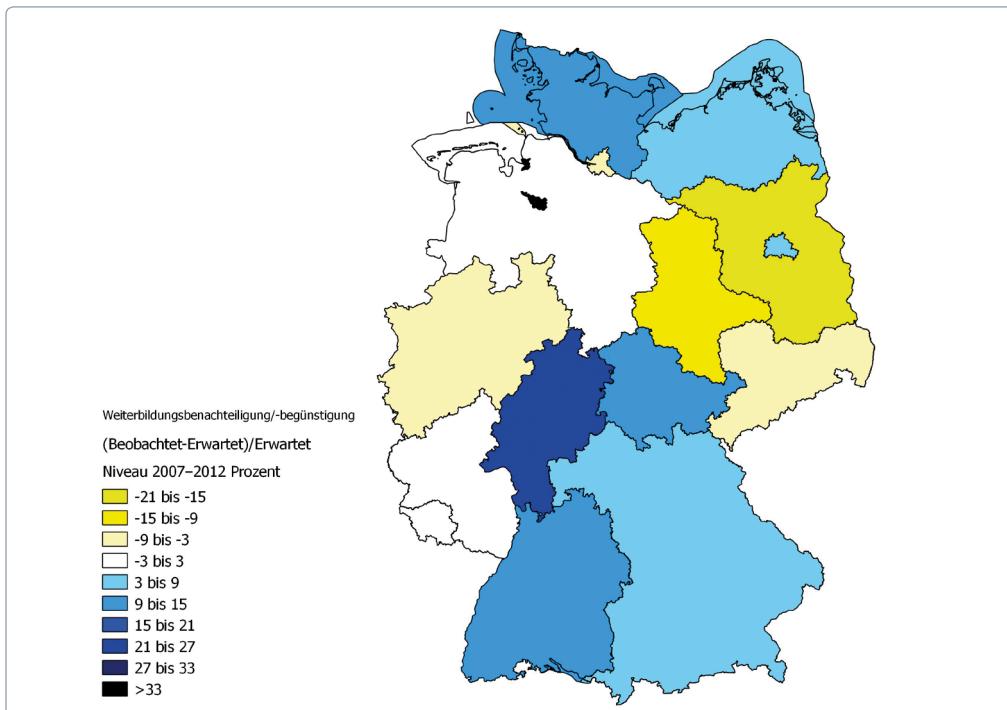


Abbildung 19: Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung von Geringqualifizierten 2007–2012 in Prozent (Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2007–2012, gewichtet, eigene Berechnung © GeoBasis-DE/BKG 2013)

ROR	Mittleres Niveau
Aachen	-56,456**
Südsachsen	-44,063*
Lüneburg	-38,993
München	-38,703
Hildesheim	-38 ⁺
Augsburg	38,695 ⁺
Bremen	42,884 ⁺
Main-Rhön	47,359*
Starkenburg	55,607**
Schleswig-Holstein Süd-West	55,743*

⁺ = „marginal signifikant“ ($p < 0,1$); * = signifikant ($p \leq 0,05$); ** = hoch signifikant ($p \leq 0,01$);
 *** höchst signifikant ($p \leq 0,001$)

Tabelle 22: mittleres Niveau der Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung von Geringqualifizierten 2007–2012 in Prozent (Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2007–2012, gewichtet, eigene Berechnung)

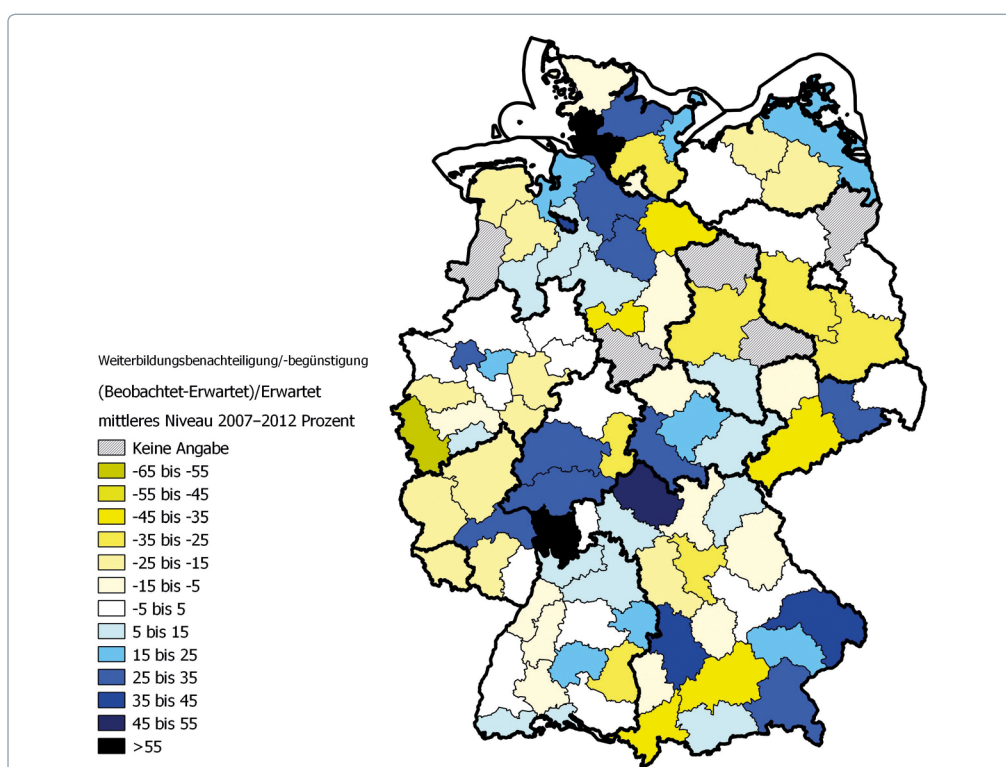


Abbildung 20: Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung von Geringqualifizierten 2007–2012 in Prozent (Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2007–2012, gewichtet, eigene Berechnung © GeoBasis-DE/BKG 2013)

2.3.2.2 Trends der Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung Geringqualifizierter

Die Trends der Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung von Geringqualifizierten in den Bundesländern (vgl. Tab. 23, Abb. 21) folgen ebenfalls keinem der gewohnten Muster. Weder zwischen Ost und West, noch zwischen Nord und Süd gibt es gravierende Unterschiede. In Sachsen-Anhalt, wo das Niveau erwartungswidrig niedrig ist, wird diese Benachteiligung abgebaut. In Hessen und Mecklenburg-Vorpommern wächst die Weiterbildungsbeteiligung weiter über die zu erwartende Weiterbildungsbeteiligung hinaus. Dies trifft auch auf Schleswig-Holstein zu. In Niedersachsen, Brandenburg, Nordrhein-Westfalen und Sachsen hingegen nimmt die Benachteiligung weiter zu.

Bundesland	Geschätzter Trend in Prozentpunkten/Jahr
Schleswig-Holstein	3,204
Hamburg	4,432
Niedersachsen	-3,54
Bremen	9,02
NRW	-0,845
Hessen	7,182
Rheinland-Pfalz	3,25
Baden-Württemberg	0,422
Bayern	1,272
Saarland	1,932
Berlin	-0,929
Brandenburg	-2,507
Mecklenburg-Vorpommern	1,938
Sachsen	-2,118
Sachsen-Anhalt	4,987
Thüringen	-3,06
Gesamt	0

Tabelle 23: Trends der Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung von Geringqualifizierten 2007–2012 in Prozentpunkten/Jahr (Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2007–2012, gewichtet, eigene Berechnung)

Auf der Ebene der Raumordnungsregionen (vgl. Tab. 24, Abb. 22) sind im Vergleich zur Ebene der Bundesländer wiederum jene Effekte zu beobachten, welche bereits bei den vorhergehenden Analysen deutlich geworden sind. Zum einen zeigen sich gravierende regionale Disparitäten in den Bundesländern, zum anderen erhöhen

sich die Spannweiten der Wertebereiche deutlich. Besonders auffällig sind Regionen im Norden. Dies sind zum einen Bremerhaven, die Mecklenburgische Seenplatte sowie Schleswig-Holstein Nord. In Bremerhaven werden bereits bestehende Vorteile weiter ausgebaut, während in Schleswig-Holstein Nord und der Mecklenburgischen Seenplatte Nachteile rasant aufgeholt werden. In Hessen zeigt sich eine fast flächendeckende Zunahme der Weiterbildungsbeteiligung über das zu erwartende Maß hinaus. Eine starke Zunahme der Weiterbildungsbenachteiligung findet sich hingegen in Thüringen-Nord. Hier sinkt die Weiterbildungsbeteiligung weiter unter die zu erwartende Weiterbildungsbeteiligung. Leider kann an dieser Stelle nichts zur Entwicklung in der Altmark gesagt werden. In der Region war für die gesamte Wohnbevölkerung ab 25 Jahren eine starke Zunahme der Weiterbildungsbenachteiligung zu beobachten. Dass es hier jedoch keinen Automatismus gibt, zeigt die Region Prignitz-Oberhavel. Dort sank die Weiterbildungsbeteiligung mit etwa 7,4 Prozentpunkten im Jahr unter den erwarteten Wert. Bei den Geringqualifizierten sinkt die Weiterbildungsbeteiligung um lediglich 0,21 Prozentpunkte pro Jahr unter die erwartete Weiterbildungsbeteiligung.

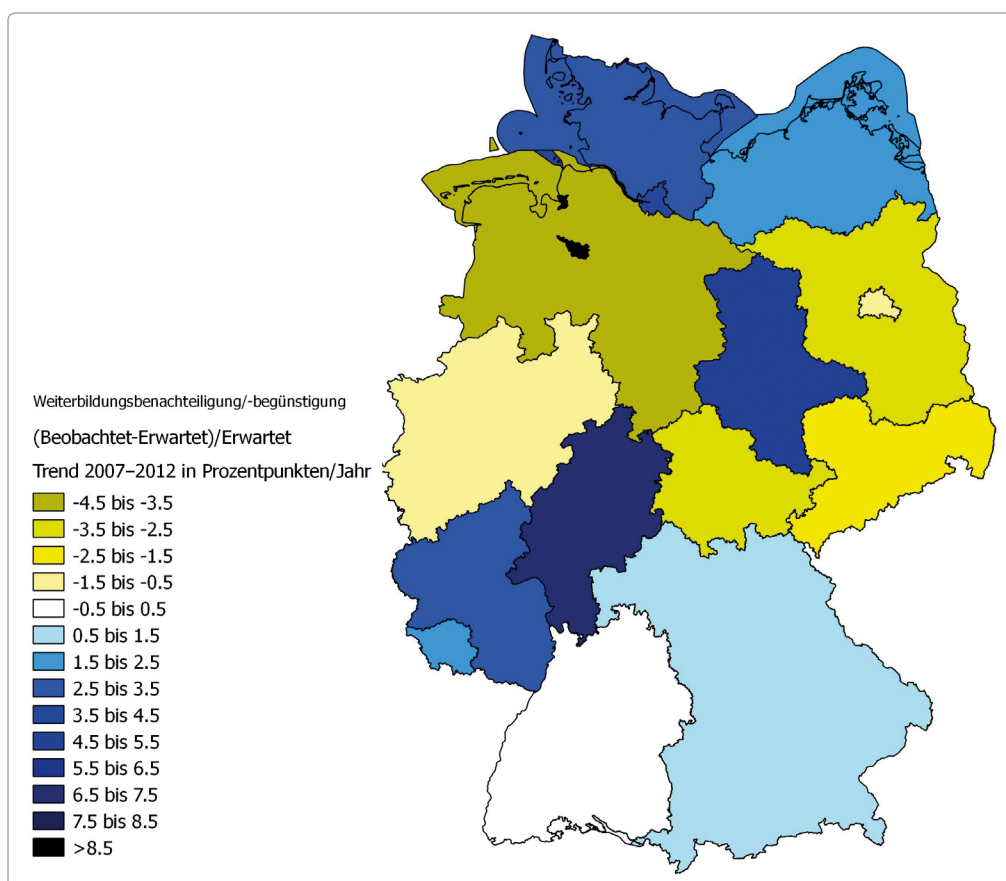


Abbildung 21: Geschätzte Trends der Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung von Geringqualifizierten in Prozentpunkten nach 2007–2012 (Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2007–2012, gewichtet, eigene Berechnung © GeoBasis-DE/BKG 2013)

ROR	Geschätzter Trend in Prozentpunkten/Jahr
Nordthüringen	-25,325***
Ostthüringen	-16,945**
Bremen-Umland	-15,342*
Paderborn	-14,69*
Westmecklenburg	-14,406*
Donau-Iller (Baden-Württemberg)	10,821 ⁺
Mittelrhein-Westerwald	10,96 ⁺
Bremerhaven	15,164*
Schleswig-Holstein Nord	18,683**
Mecklenburgische Seenplatte	18,851**

+ = „marginal signifikant“ ($p < 0,1$); * = signifikant ($p \leq 0,05$); ** = hoch signifikant ($p \leq 0,01$);
 *** höchst signifikant ($p \leq 0,001$)

Tabelle 24: Trends der Weiterbildungsbeteiligung/-benachteiligung von Geringqualifizierten 2007–2012 in Prozentpunkten/Jahr (Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2007–2012, gewichtet, eigene Berechnung)

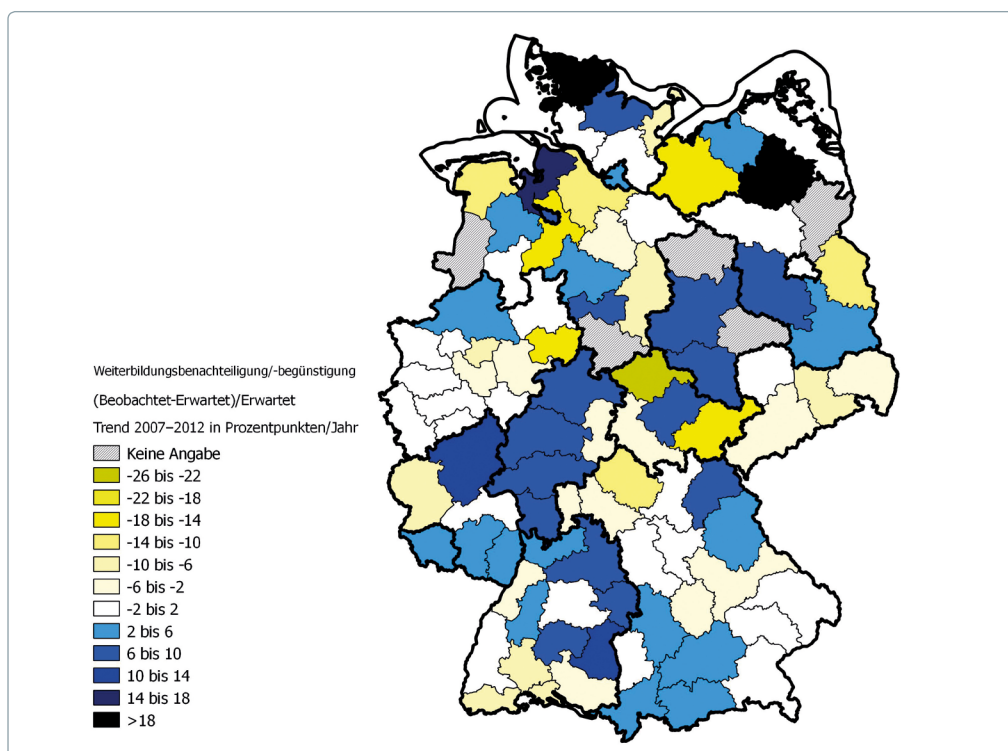


Abbildung 22: Geschätzte Trends der Weiterbildungsbeteiligung/-begünstigung von Geringqualifizierten in Prozentpunkten nach 2007–2012 (Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2007–2012, gewichtet, eigene Berechnung © GeoBasis-DE/BKG 2013)

Das Feld des Weiterbildungsverhaltens von Geringqualifizierten umfasst ein weites Spektrum arbeitsmarktpolitischer Aspekte, welches hier nicht ohne weiteres abgedeckt werden kann. Ein zentraler Bezugsrahmen für die Weiterbildung von Geringqualifizierten ist die Bundesagentur für Arbeit. Deren Raumgliederungen sind Agenturbezirke, die mit Raumordnungsregionen nicht deckungsgleich sind, sondern sich großflächig überschneiden. Dennoch zeigen sich sowohl auf der Ebene der Bundesländer wie auch der Raumordnungsregionen erhebliche Unterschiede zwischen den Regionen. Das Fehlen klarer Nord-Südgefälle sowie eindeutiger Unterschiede zwischen Ost und West macht deutlich, dass besonders regionalisierte Unterschiede das Bild bestimmen. Dennoch gibt es Auffälligkeiten. Zum einen deuten Trends in eher strukturschwachen Regionen wie in Mecklenburg oder Schleswig-Holstein oder Bremerhaven darauf hin, dass hier besondere Anstrengungen unternommen werden. Dies ist möglicherweise darauf zurück zu führen, dass dort ein besonderer Arbeitskräftebedarf vorherrscht bzw. ein Mangel an qualifizierten Arbeitskräften zur Erschließung bisher nicht genutzter Reserven zwingt. Zum zweiten zeigt das Beispiel der Prignitz, dass eine sinkende Weiterbildungsbeteiligung der gesamten Wohnbevölkerung nicht automatisch eine Abnahme der Weiterbildungsbeteiligung der Geringqualifizierten bedeuten muss. Dies kann auf eine arbeitsmarktpolitische Schwerpunktsetzung hindeuten.

2.4 Das regionale Weiterbildungsangebot – gleichwertige Weiterbildungsinfrastruktur in den Regionen?

Die wohl wichtigste Komponente regionaler Kontexte des Weiterbildungsverhaltens ist das in der Region zur Verfügung stehende Weiterbildungsangebot. Das Angebot kann als eine Gelegenheitsstruktur aufgefasst werden, welche die Weiterbildungsbeteiligung fördert oder einschränkt. Nur wem ein Weiterbildungsangebot zur Verfügung steht, welches den jeweiligen Bedürfnissen entspricht und mit zumutbarem Aufwand erreicht werden kann, wird mit hoher Wahrscheinlichkeit an Weiterbildung teilnehmen.

Dabei kann das Weiterbildungsangebot in den Regionen ganz unterschiedlich strukturiert sein. Je nachdem, welche sozioökonomischen und politischen Strukturen und Entwicklungspfade eine Region prägen, ergeben sich unterschiedliche Weiterbildungslandschaften. Diese Landschaften sind zunächst durch Träger- und Anbieterstrukturen charakterisiert, mit denen wiederum spezifische Angebotsschwerpunkte einhergehen.

In Kapitel 1.3.4. wurde bereits darauf hingewiesen, dass das Weiterbildungsangebot aufgrund der unvollständigen Datenlage nicht in gleicher Weise repräsentativ und regional differenziert dargestellt werden kann, wie die Weiterbildungsteilnahme. So fehlen uns unter anderem regionalisierbare Daten zu den Weiterbildungsangebo-

ten von Kammern, Berufsverbänden oder Wertegemeinschaften. Aus diesem Grund müssen wir im Folgenden auf eine summarische Darstellung des (vermeintlichen) regionalen Gesamtangebots verzichten und können lediglich eine kontextbezogene Darstellung anbieten. Auch wenn der Grund dafür in der unbefriedigenden Datenlage zu finden ist, so sprechen dafür auch systematische Gründe. Aufgrund der institutionellen Heterogenität der Weiterbildung ist davon auszugehen, dass es sich nur in bestimmten Bereichen der Weiterbildung um einen „Markt“ handelt, auf dem unterschiedliche Anbietertypen mit vergleichbaren Angeboten (z.B. Sprachkursen) um Teilnehmer konkurrieren. Andere Bereiche der Weiterbildung dagegen sind hochgradig segmentiert (z.B. Aufstiegsfortbildungen, innerbetriebliche Weiterbildung). So ist es empirisch fraglich, inwieweit die Angebote aus unterschiedlichen Kontexten der Weiterbildung miteinander korrespondieren (vgl. Schrader, 2011). Auch ist fraglich, ob aus Sicht der Teilnehmenden das „Gesamtangebot“ eine entscheidungsrelevante Größe ist.

Die Darstellung des regionalen Weiterbildungsangebots folgt der Systematik der Reproduktionskontexte (vgl. Kap. 1.3.4). Dabei konnten aufgrund der Datenlage nur die Kontexte des Marktes, der Betriebe und des Staates berücksichtigt werden. Zu Angeboten von Gemeinschaften fehlen derzeit noch belastbare Angaben. Die Erfassung des Angebots wurde dabei so umgesetzt, dass die größtmögliche Unabhängigkeit von der jeweiligen Weiterbildungsbeteiligung sichergestellt werden kann. Bezugsgrößen zur Erfassung sind dementsprechend Kennzahlen zu institutionellen Merkmalen der Weiterbildungsinfrastruktur wie Kurszahlen sowie die Zahl der Weiterbildungseinrichtungen bzw. Betriebe und deren Größe. Durch Beteiligung realisierte Angebote (Belegungen; Teilnahmefälle) hingegen wurden nicht berücksichtigt. Die differenzierte Darstellung nach Kontexten macht es zudem notwendig, Überschneidungen zu vermeiden. Marktförmige Angebote werden durch die Rechtsformen der Betriebe und den Branchenschlüssel identifiziert. Dabei werden nur Einrichtungen der Weiterbildung berücksichtigt, deren Rechtsform eine kommerzielle, private Ausrichtung beschreiben. Diese lassen sich gut von anderen, öffentlichen oder genossenschaftlichen Betrieben oder Einrichtungen unterscheiden (vgl. Kap. 5). Eine Mehrfachzählung öffentlicher Einrichtungen kann dem entsprechend als unwahrscheinlich angesehen werden. Auch eine Überschneidung mit betrieblichen Angeboten ist ausgeschlossen. Da betriebliche Weiterbildungsangebote auch dann als zusätzliche Angebote im Bereich der betrieblichen Weiterbildung gezählt werden, wenn Sie von Betrieben oder Einrichtungen der Weiterbildung für das eigenen Personal durchgeführt oder unterstützt werden, kann es keine (ungewollten) Mehrfachzählungen geben.

2.4.1 Mittleres Niveau des regionalen Weiterbildungsangebots

Ebenso wie bei der Weiterbildungsbeteiligung und der Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung kann auch beim Weiterbildungsangebot davon ausgegangen werden, dass sich Regionen sowohl hinsichtlich des Niveaus als auch in der Dynamik des Weiterbildungsangebots unterscheiden. Das mittlere Niveau des Weiterbildungsangebots fokussiert dabei wiederum die dauerhaften und strukturellen Aspekte dieser Disparitäten.

2.4.1.1 Mittleres Niveau des öffentlichen Weiterbildungsangebots

Das durch Bund, Länder und Gemeinden finanzierte öffentliche Weiterbildungsangebot wird vor allem durch die Volkshochschulen sowie Fach- und Berufsschulen abgedeckt und umfasst sowohl berufliche als auch allgemeine Bildungsangebote. Da es sich um öffentliche Infrastrukturleistungen handelt, sollten sich gerade in Bezug auf die Verteilung der öffentlichen Weiterbildungsangebote pro Einwohner über die Regionen der Bundesrepublik keine größeren Unterschiede zeigen. Das Raumordnungsgesetz des Bundes legt dazu fest: „Im Gesamtraum der Bundesrepublik Deutschland und in seinen Teilräumen sind ausgeglichene soziale, infrastrukturelle, wirtschaftliche, ökologische und kulturelle Verhältnisse anzustreben“ (§ 2 Abs. 2 Nr. 1 ROG).

Die Befunde auf der Ebene der Bundesländer zeigen jedoch, dass es schon auf diesem hohen Aggregationsniveau erhebliche, dauerhafte Unterschiede in Bezug auf öffentliche Weiterbildungsangebote gibt (vgl. Tab. 25, Abb. 23). Besonders der Ost-West-Unterschied ist hier sehr augenscheinlich. In Ostdeutschland ist das Angebot der Volkshochschulen systematisch geringer als in Westdeutschland – mit Ausnahme von Hamburg.

Bundesland	2007	2008	2009	2010	2011	Mittleres Niveau
Schleswig-Holst.	8,687	8,708	8,805	8,904	9,083	8,837
Hamburg	3,164	3,403	3,572	3,733	3,668	3,508
Niedersachsen	7,331	7,394	7,308	7,375	7,392	7,36
Bremen	6,419	6,53	6,574	6,635	6,605	6,553
NRW	5,206	5,409	5,456	5,334	5,252	5,331
Hessen	6,778	6,74	6,598	6,546	6,447	6,622
Rheinland-Pfalz	6,756	6,867	6,876	6,784	6,832	6,823
Baden-Würtemb.	10,095	10,247	10,391	10,431	10,396	10,312
Bayern	9,596	9,402	9,326	9,846	9,845	9,603
Saarland	6,096	6,256	6,225	6,51	6,457	6,309
Berlin	4,628	4,88	4,855	5,004	5,084	4,89
Brandenburg	2,359	2,431	2,44	2,563	2,459	2,45
Meck.-Pom.	2,872	2,889	2,76	2,795	2,791	2,821
Sachsen	3,284	3,404	3,422	3,518	3,526	3,431
Sachsen-Anhalt	2,774	2,995	2,611	2,61	2,729	2,744
Thüringen	4,127	4,181	4,194	4,237	4,093	4,166

Tabelle 25: Mittleres Niveau der Kursangebote von Volkshochschulen pro 1.000 Einwohner
(Quelle: Volkshochschulstatistik 2007–2011, eigene Berechnung)

Besonders gering ist die Angebotsdichte dabei in Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, und Sachsen-Anhalt. Besonders viele Kursangebote pro Einwohner stehen hingegen in Schleswig-Holstein, Bayern und Baden-Württemberg zur Verfügung.

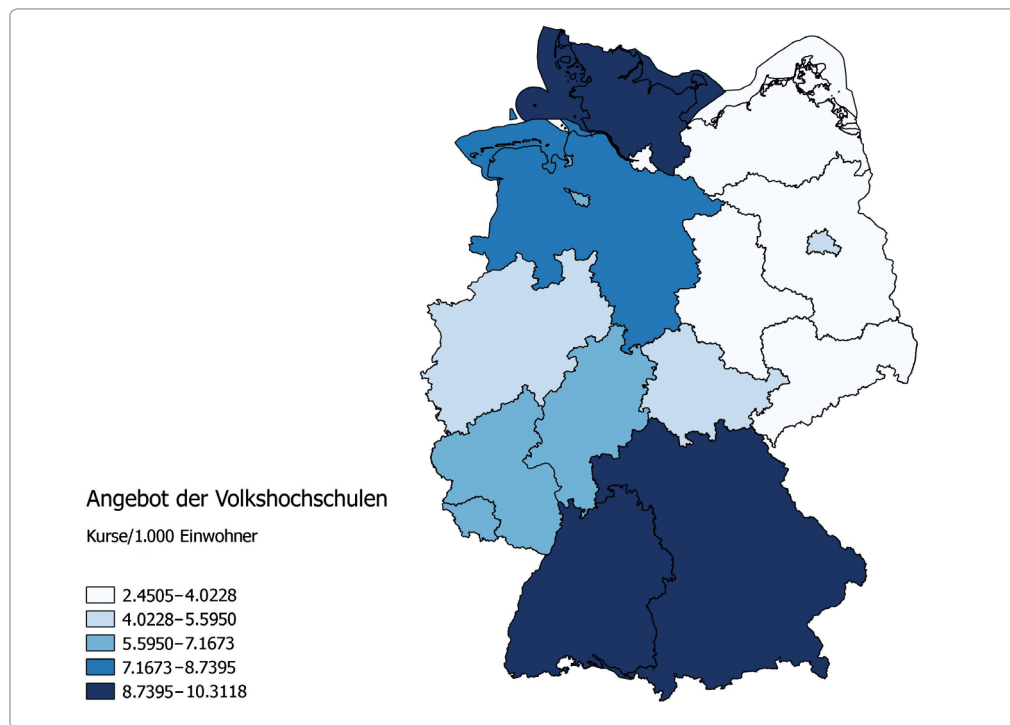


Abbildung 23: Mittlere Niveaus der Kursangebote durch VHS 2007–2011 (Quelle: Volkshochschulstatistik 2007–2011, eigene Berechnung © GeoBasis-DE/BKG 2013)

Der Blick in die Raumordnungsregionen (vgl. Tab. 26, Abb. 24) konkretisiert den Eindruck, den schon die Bundesländerperspektive erweckt. Besonders auffällige Regionen liegen entweder in Bayern, Baden-Württemberg, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen oder Schleswig-Holstein. Der Unterschied zwischen ost- und westdeutschen Regionen ist auch auf der Regionalebene systematisch. Dies ist besonders auf die flächendeckend geringe Angebotsdichte in Ostdeutschland zurückzuführen.

Tatsächlich gibt es erhebliche Unterschiede bei den mittleren Niveaus der Kursangebote pro Einwohner zwischen den Raumordnungsregionen. Im Schnitt wurden zwischen 2007 und 2011 pro 1.000 Einwohner und Jahr 6,74 Kurse durch Volkshochschulen angeboten. Zwischen den Regionen schwankt dieser Wert jedoch um 2,8 Kurse pro 1.000 Einwohner. Dabei entfallen 96,98 Prozent der Unterschiede auf die mittleren Niveaus zwischen den Regionen. Der Rest entfällt auf Veränderungen in der Zeit innerhalb der Regionen. Auffällig sind auch auf dieser Ebene die Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland. In westdeutschen Regionen stehen pro Einwohner im Schnitt 7,7 Kurse pro 1.000 Einwohner und Jahr zur Verfügung, in Ostdeutschland (ohne Berlin) 3,11. Der Unterschied (-4,62 pro 1.000 Einwohner) ist höchst signifikant. Allein die Differenzierung zwischen Ost- und Westdeutschland erklärt 45,8 Prozent der Niveauunterschiede zwischen den Regionen.

ROR	2007	2008	2009	2010	2011	Mittleres Niveau
Prignitz-Oberhavel	2,046	2,075	2,105	2,183	1,118	1,905 ⁺
Uckermark-Barnim	1,793	1,808	1,886	2,101	2,235	1,965 ⁺
Oderland-Spree	1,75	1,939	1,948	2,133	2,236	2,001 ⁺
Südsachsen	2,248	2,294	2,157	2,271	2,225	2,239 ⁺
Westmecklenburg	2,405	2,514	2,197	2,264	2,2	2,316
Osthessen	11,709	11,898	12,074	11,874	11,656	11,842 ⁺
Franken	11,257	11,866	12,084	12,232	12,395	11,967 ⁺
München	11,891	11,482	12,048	12,445	12,278	12,029 ⁺
Neckar-Alb	12,731	12,732	12,878	12,833	12,786	12,792 [*]
Oberfranken-West	14,048	13,999	11,894	12,407	12,28	12,926 [*]

⁺ = „marginal signifikant“ ($p < 0,1$); ^{*} = signifikant ($p \leq 0,05$); ^{**} = hoch signifikant ($p \leq 0,01$);
^{***} höchst signifikant ($p \leq 0,001$)

Tabelle 26: Mittleres Niveau der Kurszahlen pro 1.000 Einwohner (Quelle: Volkshochschulstatistik 2007–2011, eigene Berechnung)

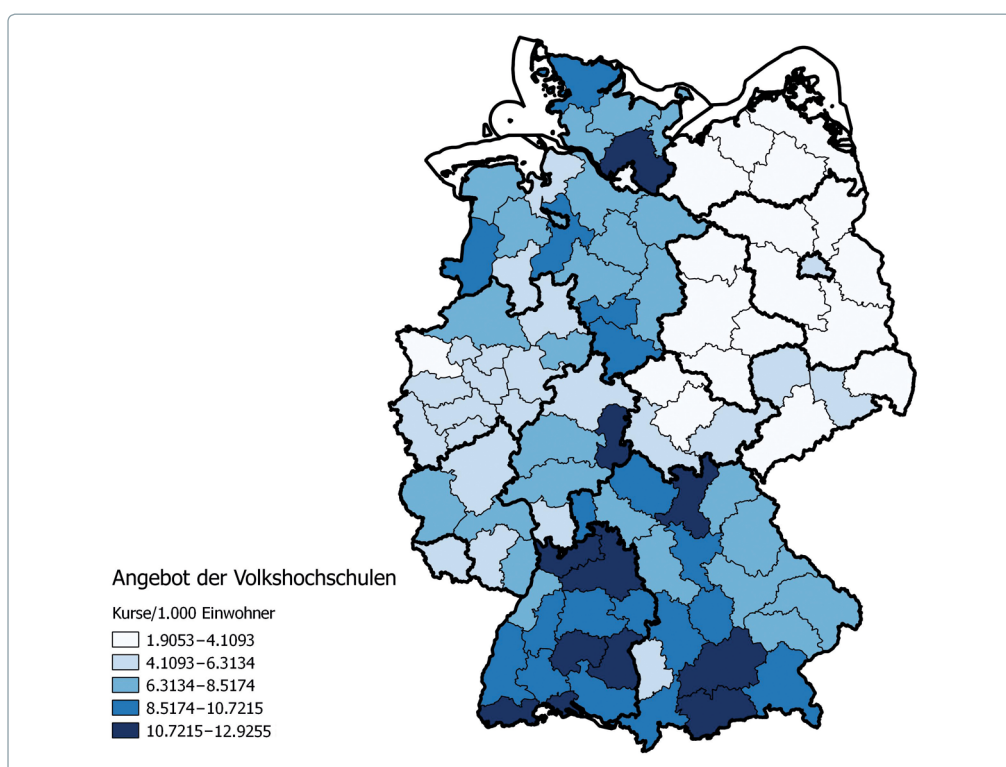


Abbildung 24: Mittleres Niveau der Kursangebote durch VHS 2007–2012 in Raumordnungsregionen (Quelle: Volkshochschulstatistik 2007–2011, eigene Berechnung © GeoBasis-DE/BKG 2013)

Die relativ hohen Unterschiede zwischen den Regionen im mittleren Niveau der Weiterbildungsangebote machen deutlich, dass es sich um dauerhafte, tief verwurzelte, strukturelle Unterschiede handelt. Diese Schlussfolgerung wird besonders dadurch gestützt, dass ein großer Teil dieser Unterschiede auf die einfache Differenz zwischen Ost und West entfällt. Offensichtlich sind die Folgen der Teilung und die infrastrukturellen Defizite hier noch immer sichtbar.

2.4.1.2 Mittleres Niveau betrieblicher Weiterbildungsangebote

Die Unterschiede zwischen den Regionen in der betrieblichen Weiterbildung sollten sich (zwangsläufig) an den Unterschieden der regionalen Wirtschaftskraft und der Branchenstruktur ausrichten. Die Analyse der IAB-Betriebspanel-Daten, anhand derer das hier zugrundeliegende Modell zur Berechnung des erwarteten Weiterbildungsangebots eines Betriebes geschätzt wurde, zeigt, dass vor allem große Unternehmen und Unternehmen im Bereich der sekundären oder wissensintensiven Dienstleistungen in gesteigertem Maße betriebliche Weiterbildungsangebote entwickeln. Das relative Weiterbildungsangebot sollte in diesem Bereich also besonders in jenen Regionen stark sein, in denen es relativ viele, große Betriebe gibt. Ebenfalls sollten verstärkte Regionen mit starken Mittel- und Oberzentren in größerem Umfang betriebliche Weiterbildungsangebote aufweisen, da anzunehmen ist, dass dort auch mehr Unternehmen im Bereich der sekundären Dienstleistungen tätig sind. Besonders in den Großstädten und in den Wirtschaftsregionen sollten also in großem Umfang betriebliche Weiterbildungsangebote zur Verfügung stehen.

Der angenommene enge Zusammenhang zwischen der Dichte betrieblicher Weiterbildungsangebote und der regionalen Wirtschaftskraft und -struktur bestätigt sich insofern, als die wirtschaftlich stärksten Länder bzw. Länder mit einem erwartungsmäßig hohen Anteil an sekundären oder wissensintensiven Dienstleistungen auch die größte Dichte an betrieblichen Weiterbildungsangeboten aufweisen (vgl. Tab. 27, Abb. 25). Besonders herausragend ist hier Hamburg. Auffällig ist zudem die systematisch geringere Angebotsdichte in Ostdeutschland. Ebenso zeigt sich in Westdeutschland ein Süd-Nord-Gefälle: Bayern und Hessen haben eine relativ hohe Dichte an Weiterbildungsangeboten.

In der regionalen Auflösung bestätigt sich dieser Eindruck (vgl. Abb. 26). Extrem auffällig sind auch hier wieder die Regionen in Bayern sowie Hamburg und Hessen. Als besonders herausragend erweist sich dabei München sowie das umliegende Oberland. In Ostdeutschland ist jedoch gerade in der betrieblichen Weiterbildung auch auf regionaler Ebene eine geringe Dichte zu beobachten. Deutlich wird auch, dass besonders auffällige Regionen Ausreißer nach oben sind (vgl. Tab. 28). Es gibt ein breites Fundament betrieblicher Weiterbildung und eine Reihe herausragender Leuchttürme.

Bundesland	2007	2008	2009	2010	2011	Mittleres Niveau
Schleswig-Holst.	35,137	39,412	36,57	34,801	47,288	38,642
Hamburg	52,779	57,809	48,781	43,981	59,05	52,48
Niedersachsen	34,527	36,227	31,908	32,931	45,74	36,267
Bremen	35,993	44,353	40,637	42,004	44,327	41,463
NRW	35,448	37,697	32,533	33,313	44,376	36,673
Hessen	41,32	48,498	41,691	42,483	58,675	46,534
Rheinland-Pfalz	35,056	38,356	33,604	35,7	43,468	37,237
Baden-Württemb.	39,467	41,35	38,408	38,692	52,403	42,064
Bayern	49,348	48,861	40,118	40,475	54,4	46,64
Saarland	34,907	36,818	28,409	30,337	41,487	34,391
Berlin	39,377	37,179	33,561	35,114	45,97	38,24
Brandenburg	27,867	30,315	26,119	27,395	39,817	30,302
Meck.-Pom.	27,546	34,14	27,792	32,005	44,352	33,167
Sachsen	39,175	37,357	32,116	33,966	45,145	37,552
Sachsen-Anhalt	32,054	32,126	30,185	28,27	38,41	32,209
Thüringen	34,485	33,655	26,252	26,443	35,082	31,183

Tabelle 27: Betriebliche Weiterbildungsangebote pro 1.000 Einwohner (Quelle: Statistisches Bundesamt Unternehmensregister, IAB-Betriebspanel, eigene Berechnung)

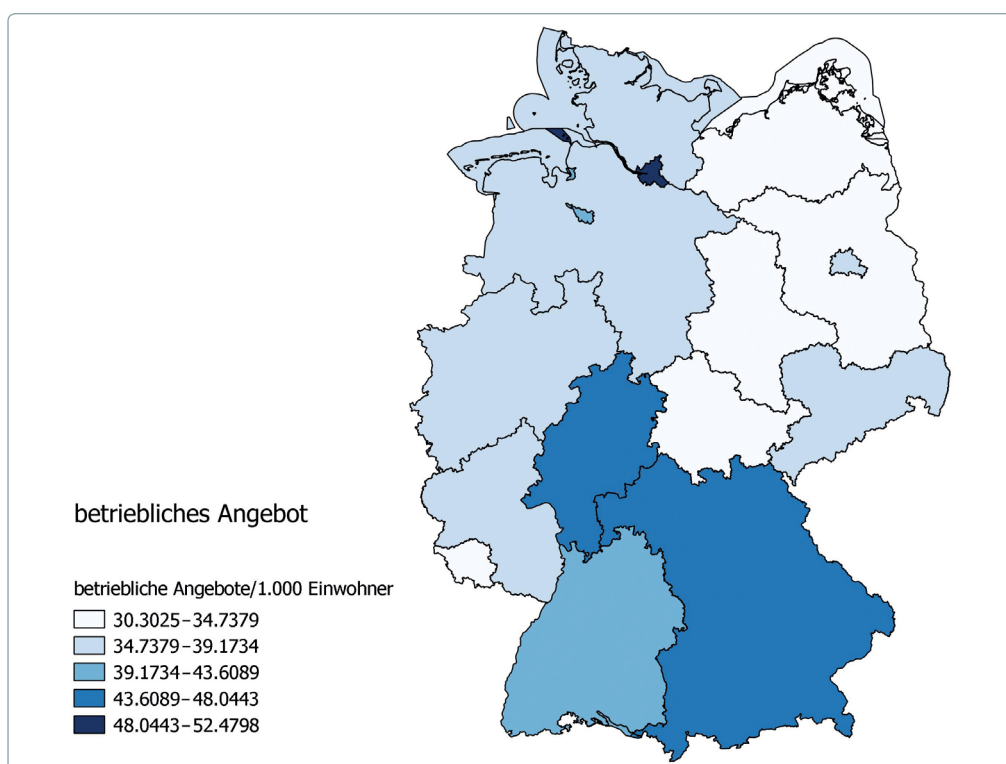


Abbildung 25: Mittleres Niveau betrieblicher Angebote 2007–2011 (Quelle: Statistisches Bundesamt Unternehmensregister, IAB-Betriebspanel, eigene Berechnung © GeoBasis-DE/BKG 2013)

ROR	2007	2008	2009	2010	2011	Mittleres Niveau
Emscher-Lippe	26,651	28,203	24,5	25,205	33,416	27,595 ⁺
Nordthüringen	31,57	30,586	23,832	24,016	32,109	28,422 ⁺
Uckermark-Barnim	26,07	28,333	24,607	25,812	37,615	28,487 ⁺
Lausitz-Spreewald	26,81	29,122	25,264	26,486	38,482	29,233
Oderland-Spree	27,32	29,791	25,505	26,737	38,905	29,652
Allgäu	52,022	51,077	42,156	42,943	57,979	49,235 ⁺
Hamburg	52,779	57,809	48,781	43,981	59,05	52,48 [*]
Rhein-Main	47,206	55,475	47,384	48,211	66,199	52,895 ^{**}
Oberland	58,594	57,88	47,11	47,437	64,394	55,083 ^{**}
München	65,912	65,661	53,148	52,638	70,047	61,481 ^{***}

⁺ = „marginal signifikant“ ($p < 0,1$); ^{*} = signifikant ($p \leq 0,05$); ^{**} = hoch signifikant ($p \leq 0,01$); ^{***} höchst signifikant ($p \leq 0,001$)

Tabelle 28: Betriebliche Weiterbildungsangebote pro 1.000 Einwohner (Quelle: Statistisches Bundesamt Unternehmensregister, IAB-Betriebspanel, eigene Berechnung)

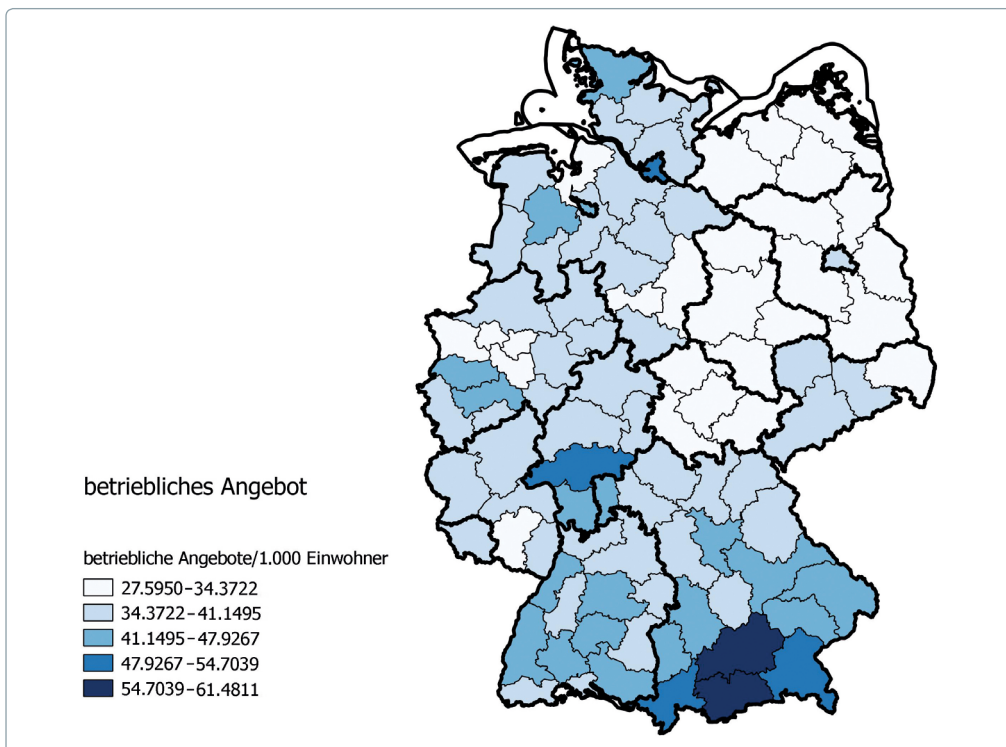


Abbildung 26: Mittleres Niveau betrieblicher Weiterbildungsangebote 2007–2011 in Raumordnungsregionen (Quelle: Statistisches Bundesamt Unternehmensregister, IAB-Betriebspanel, eigene Berechnung © GeoBasis-DE/BKG 2013)

Im Schnitt standen in Deutschland pro 1.000 Einwohner und Jahr 40 betriebliche Weiterbildungsangebote zur Verfügung. Die mittleren Niveaus weichen davon im Schnitt um 5,92 Angebote pro 1.000 Einwohner/Jahr ab. 49 Prozent der Gesamtvarianz entfallen auf die regionalen Unterschiede des mittleren Niveaus, sind also zeitlich relativ stabile Unterschiede. Besonders für die Abweichungen verantwortlich sind einige wenige Regionen, in denen eine besonders hohe Dichte betrieblicher Weiterbildungsangebote zu vermuten ist: München, Oberland (Bayern); Rhein-Main; Hamburg. Die regionale Bruttowertschöpfung nach Wirtschaftsbereichen und die Raumtypen (BBSR) erklären dabei etwa 65 Prozent der Niveauunterschiede zwischen den Regionen. Der größere Teil der Varianz entfällt insgesamt allerdings auf die Dynamik innerhalb der Regionen.

Die betriebliche Weiterbildung stellt sich in der räumlichen Verteilung so dar, wie es aufgrund der wirtschaftlichen Potenziale in den Regionen zu erwarten ist. Wirtschafts- und Dienstleistungszentren bieten das höchste Maß an betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten. Dabei erweisen sich einige Regionen als „Leuchttürme“, was auf die besondere Stellung als Industrie-, Dienstleistungs- oder Finanzzentrum zurückzuführen ist.

2.4.1.3 Mittleres Niveau marktförmiger Weiterbildungsangebote

Marktförmige Weiterbildungsangebote sind gewinnorientierte Angebote von privatwirtschaftlichen Einrichtungen. Der Umfang dieser Angebote leitet sich nicht unmittelbar aus öffentlichen Aufgaben ab, sondern sollte theoretisch der Nachfrage entsprechender Kursangebote korrespondieren. Anzunehmen ist, dass die Nachfrage nach Weiterbildungsangeboten stark vom Arbeitsmarkt und den dort durch Investitionen in Weiterbildung zu erwartenden Renditen sowie den verfügbaren Einkommen abhängt. Beides lässt vermuten, dass besonders in strukturstarken Regionen mit hohen verfügbaren Einkommen – das heißt im Westen – eine besonders hohe Nachfrage nach Weiterbildung besteht und dass die Angebote vor Ort dieser Nachfrage folgen. Gleichzeitig ist aber in Rechnung zu stellen, dass insbesondere die durch Arbeitsagenturen finanzierte Weiterbildung das Angebot marktförmiger Anbieter stark beeinflussen und auch starken Konjunkturen aussetzen kann.

Die Annahme, dass marktförmige Weiterbildungsangebote vornehmlich durch die Zahlungskraft institutioneller oder individueller Kunden beeinflusst werden, bestätigt sich zumindest auf der Ebene der Bundesländer nicht (vgl. Tab. 29, Abb. 27). Am höchsten ist der Anteil marktförmiger Weiterbildungseinrichtungen in Ostdeutschland. Hier sind besonders Sachsen und Sachsen-Anhalt auffällig. Ebenfalls einen sehr hohen Anteil hat Bremen. Erstaunlich ist hier, dass es neben dem Ost-West-Unterschied keine großflächigen Unterschiede gibt. Ein Nord-Süd-Gefälle zeigt sich jedenfalls nicht.

Bundesland	2007	2008	2009	2010	2011	Mittleres Niveau
Schleswig-Holstein	1,98	2,219	2,447	2,368	2,215	2,246
Hamburg	2,831	2,876	2,886	2,954	3,017	2,913
Niedersachsen	2,136	2,321	2,472	2,572	2,57	2,414
Bremen	3,414	3,605	3,791	3,941	3,202	3,59
NRW	1,835	1,987	1,995	2,003	1,964	1,957
Hessen	2,137	2,144	2,29	2,212	2,247	2,206
Rheinland-Pfalz	2,331	2,079	2,008	2,055	2,002	2,095
Baden-Württemberg	2,298	2,444	2,334	2,544	2,468	2,418
Bayern	2,088	2,117	2,095	2,054	2,076	2,086
Saarland	2,094	2,336	2,218	2,122	2,105	2,175
Berlin	2,703	2,77	2,863	2,965	2,871	2,834
Brandenburg	2,764	2,855	2,81	2,708	2,548	2,737
Meck.-Pom.	2,621	2,649	2,822	2,766	2,54	2,679
Sachsen	3,247	3,054	3,199	2,939	2,759	3,04
Sachsen-Anhalt	3,109	3,174	3,189	3,128	2,914	3,103
Thüringen	2,277	2,057	2,128	2,054	1,94	2,091

Tabelle 29: Marktförmiges Weiterbildungsangebot EWB pro 1.000 Einwohner (Quelle: Statistisches Bundesamt Unternehmensregister, eigene Berechnung)

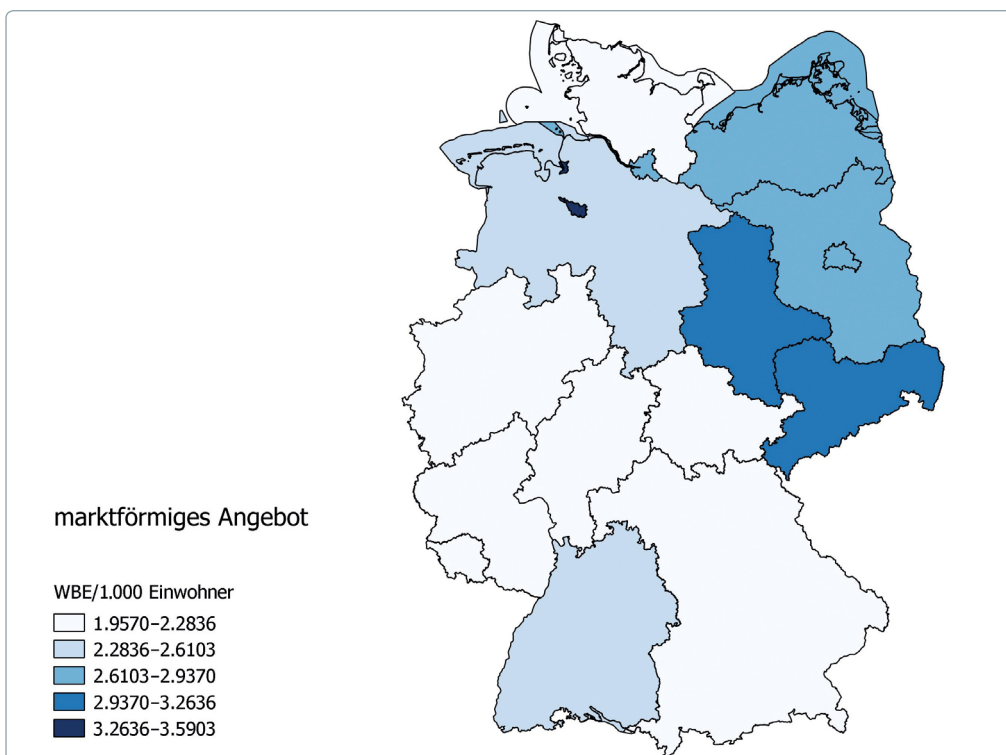


Abbildung 27: Mittleres Niveau der marktförmigen Weiterbildungsangebote 2007–2011 (Quelle: Statistisches Bundesamt, Unternehmensregister, gewichtet, eigene Berechnung © GeoBasis-DE/BKG 2013)

Der Eindruck vertieft sich, wenn hier wiederum die Ebene der Raumordnungsregionen betrachtet wird (vgl. Tab. 30, Abb. 28). Besonders in Bayern finden sich relativ wenige Weiterbildungseinrichtungen, während in Ostdeutschland die Dichte sehr hoch ist. Am Größten ist sie jedoch in Bremen. Das Bild kontrastiert auch die bisherigen Ergebnisse zum regionalen Angebot der öffentlichen und betrieblichen Weiterbildung. Dort wo betriebliche und öffentliche Weiterbildungsangebote in geringerer Dichte zur Verfügung stehen, sind marktförmige Angebote besonders präsent.

Im Durchschnitt der Jahre 2007 bis 2011 standen für 1.000 Einwohner in Deutschland 2,32 marktförmige Weiterbildungseinrichtungen zur Verfügung (die Häufigkeit wurde durch die Größe der Einrichtungen nach den Klassenmittelwerten in drei Größenkategorien gewichtet). Die durchschnittliche Abweichung beträgt 0,586 Einrichtungen pro 1.000 Einwohner. Diese Unterschiede entfallen zu 86,6 Prozent auf die Unterschiede der mittleren Niveaus, sind also relativ dauerhafte Unterschiede. Auffällig ist auch hier der Unterschied zwischen Ost- und Westdeutschland. Pro 1.000 Einwohner gibt es hier 0,48 marktförmige Weiterbildungsanbieter mehr. Der Unterschied ist signifikant und erklärt etwa 13 Prozent der Niveauunterschiede zwischen den Regionen.

Insgesamt sind die Unterschiede zwischen den Regionen im Bereich der privatwirtschaftlichen, marktförmigen Weiterbildungsangebote geringer als bei den Volkshochschulen. Erstaunlich sind auch hier wiederum die Unterschiede zwischen Ost und West. Wie bei den Volkshochschulen lässt sich auch dieser Umstand vermutlich auf die Folgen der Teilung und besonders den Prozess der Vereinigung im Zuge der sogenannten Qualifizierungsoffensive zurückführen: Aufgrund der Neustrukturierung der ostdeutschen Wirtschaft musste sich ein Großteil der ostdeutschen Erwerbsbevölkerung beruflich neu orientieren, die Verwaltung musste in neuen Vorschriften und Verfahren geschult werden. Zur Bewältigung dieser Aufgabe stand jedoch so gut wie keine öffentliche Weiterbildungsinfrastruktur zur Verfügung. Der Rückgriff auf privatwirtschaftliche Angebote schien zunächst naheliegend. Nicht zuletzt mit den Veränderungen der Förderpolitik der Bundesagentur für Arbeit seit den Hartz-Reformen setzte die Arbeitsmarktpolitik zudem stärker auf privatwirtschaftliche Weiterbildungseinrichtungen mit spezifischem Auftrag der Vermittlung in den Arbeitsmarkt. Mit dieser Entscheidung wurden zugleich die Weichen zugunsten einer eher privatwirtschaftlich organisierten und auf das Erwerbssystem ausgerichteten Weiterbildungslandschaft in den östlichen Bundesländern gestellt. Eine vergleichbare Aufmerksamkeit fand die öffentlich finanzierte Erwachsenenbildung nicht. Da bis heute die Arbeitslosenquote in Ostdeutschland höher ist als in Westdeutschland, gab es bisher wenige Gründe, diese Schwerpunktsetzung zu ändern.

ROR	2007	2008	2009	2010	2011	Mittleres Niveau
Landshut	0,849	1,013	1,008	0,885	0,768	0,905**
Ingolstadt	1,392	1,531	1,119	1,13	1,115	1,257 ⁺
Oberpfalz-Nord	1,206	1,124	1,132	1,523	1,594	1,316 ⁺
Augsburg	1,301	1,388	1,503	1,557	1,442	1,438 ⁺
Emscher-Lippe	1,29	1,323	1,606	1,677	1,428	1,465
West Sachsen	3,457	3,417	3,293	2,962	2,971	3,22 ⁺
Mittleres Mecklenburg/ Rostock	3,404	3,302	3,462	3,096	2,869	3,226 ⁺
Westmecklenburg	3,09	3,103	3,543	3,47	2,941	3,229 ⁺
Magdeburg	3,319	3,491	3,614	3,202	2,908	3,307 ⁺
Bremen	3,171	3,199	3,605	3,769	3,071	3,363*

⁺ = „marginal signifikant“ ($p < 0,1$); * = signifikant ($p \leq 0,05$); ** = hoch signifikant ($p \leq 0,01$);
*** höchst signifikant ($p \leq 0,001$)

Tabelle 30: Marktförmiges Weiterbildungsangebot pro 1.000 Einwohner (Quelle: Statistisches Bundesamt Unternehmensregister, eigene Berechnung)

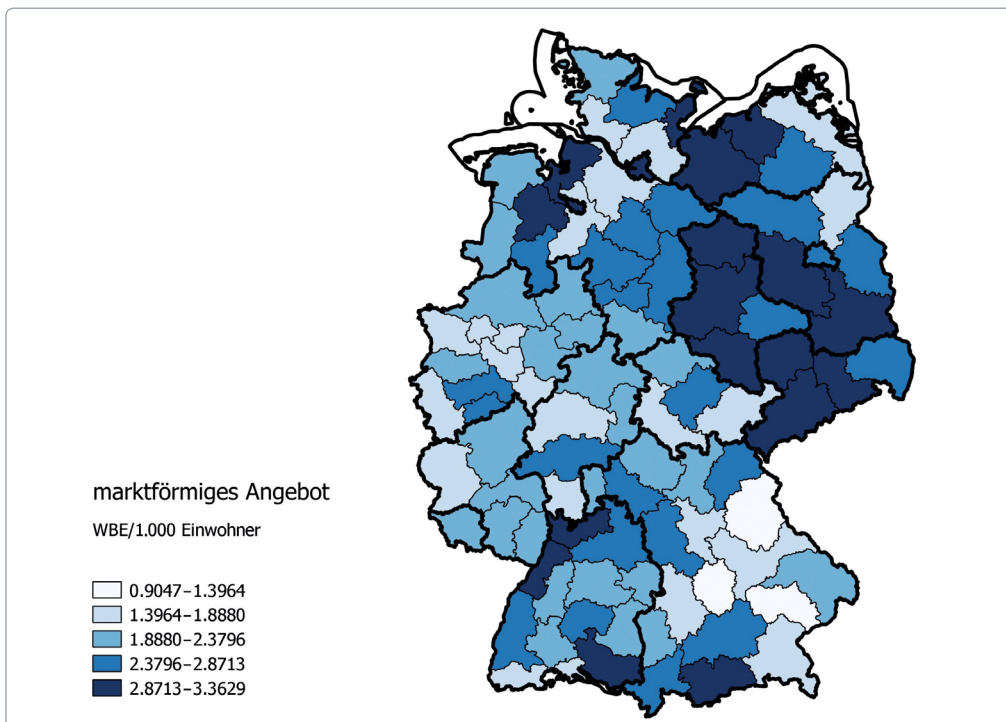


Abbildung 28: Mittleres Niveau der marktförmigen Weiterbildungsangebote 2007–2011 in Raumordnungsregionen (Quelle: Statistisches Bundesamt, Unternehmensregister, eigene Berechnung © GeoBasis-DE/BKG 2013)

2.4.2 Trends des regionalen Weiterbildungsangebots

2.4.2.1 Trends des öffentlichen Weiterbildungsangebots

Legt man den Anspruch der Herstellung gleicher Lebensverhältnisse in den Regionen zugrunde, sollten sich die Regionen mit geringerer Angebotsdichte den Regionen mit höherer Angebotsdichte annähern (sofern man als Maßstab für die Gleichwertigkeit nicht das geringere Niveau annimmt). Entsprechend sollte ein Wachstum der Angebotsdichte besonders in schwachen Regionen sichtbar sein.

Die Ergebnisse auf Ebene der Bundesländer zeichnen jedoch erst einmal ein anderes Bild (vgl. Tab. 31, Abb. 29). Tatsächlich zeigt sich, dass besonders in Bundesländern mit bereits hoher Dichte des Weiterbildungsangebots auch das Wachstum am stärksten ist. Dies trifft besonders auf Bayern und Baden-Württemberg zu. Die ostdeutschen Bundesländer hingegen verzeichnen einen eher marginalen Anstieg, obwohl hier die Basis relativ schwach ist. Erstaunlich sind die Entwicklungen in Berlin und Hamburg. Hier ist ein besonderer Zuwachs auszumachen.

Bundesland	2007	2008	2009	2010	2011	Geschätzter Trend in Prozentpunkten/Jahr
Schleswig-Holst.	8,687	8,708	8,805	8,904	9,083	0,099
Hamburg	3,164	3,403	3,572	3,733	3,668	0,134
Niedersachsen	7,331	7,394	7,308	7,375	7,392	0,01
Bremen	6,419	6,53	6,574	6,635	6,605	0,048
NRW	5,206	5,409	5,456	5,334	5,252	0,002
Hessen	6,778	6,74	6,598	6,546	6,447	-0,086
Rheinland-Pfalz	6,756	6,867	6,876	6,784	6,832	0,007
Baden-Würtemb.	10,095	10,247	10,391	10,431	10,396	0,079
Bayern	9,596	9,402	9,326	9,846	9,845	0,094
Saarland	6,096	6,256	6,225	6,51	6,457	0,098
Berlin	4,628	4,88	4,855	5,004	5,084	0,104
Brandenburg	2,359	2,431	2,44	2,563	2,459	0,033
Meck.-Pom.	2,872	2,889	2,76	2,795	2,791	-0,026
Sachsen	3,284	3,404	3,422	3,518	3,526	0,06
Sachsen-Anhalt	2,774	2,995	2,611	2,61	2,729	-0,047
Thüringen	4,127	4,181	4,194	4,237	4,093	-0,001

Tabelle 31: Trend der Kursangebote durch Volkshochschulen in Kurse/Jahr/1.000 Einwohner
(Quelle: Volkshochschulstatistik, eigene Berechnung)

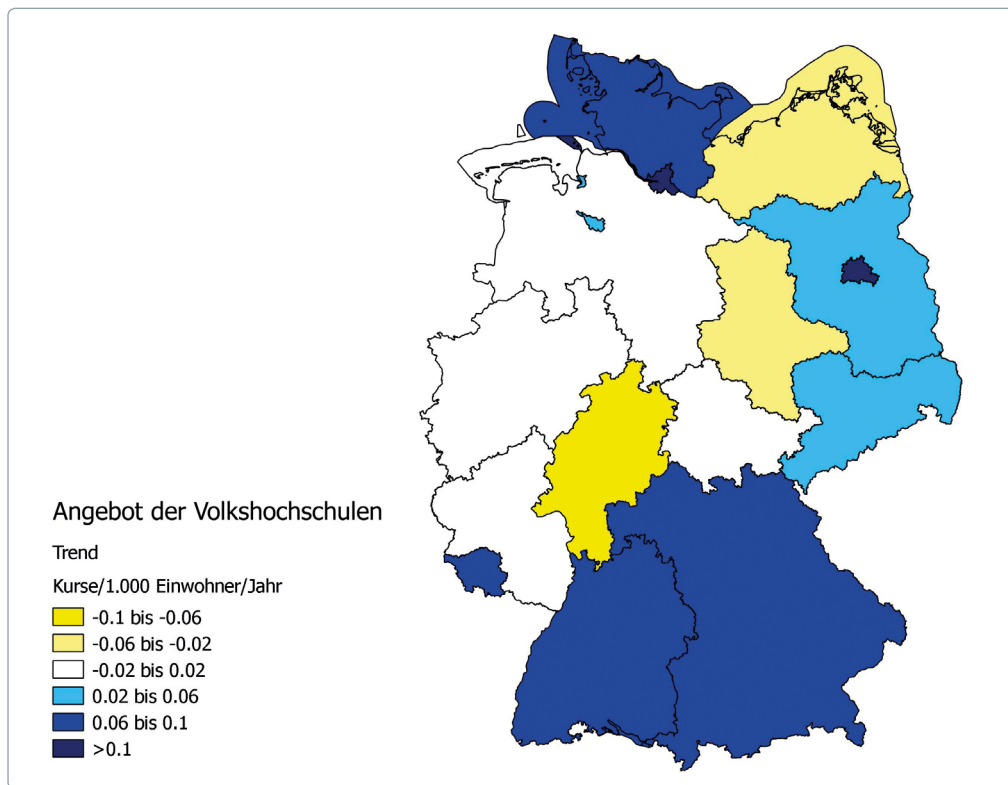


Abbildung 29: Trends der Kursangebote von Volkshochschulen 2007–2011 (Quelle: Volkshochschulstatistik, eigene Berechnung © GeoBasis-DE/BKG 2013)

Ein Blick in die Regionen (vgl. Tab. 32, Abb. 30) macht dann jedoch deutlich, dass die Unterschiede zwischen den Bundesländern eher marginal sind. Vielmehr scheinen die Raumordnungsregionen von Bedeutung. Besonders die Raumordnungsregion Donau-Iller zeichnet sich durch einen starken Anstieg der Angebote aus. Donau-Iller ist bereits dadurch auffällig geworden, dass dort die Weiterbildungsbeteiligung stark gestiegen ist. Ebenfalls stark gestiegen sind die Kursangebote in Hochrhein-Bodensee, Main-Rhön, Schleswig-Holstein Süd-West sowie Oberfranken. Ein Rückgang war in der Prignitz, am Bodensee, am südlichen Oberrhein, in Landshut und Oberfranken-West zu beobachten.

Der Blick auf die Karte (vgl. Abb. 30) zeigt zudem, dass die Veränderungen der Weiterbildungsangebote auch in den Bundesländern keine homogenen Prozesse sind. Während in Oberfranken West die Angebote signifikant abnehmen, steigen sie in Oberfranken Ost. Ähnlich gegenläufige Trends auf engem Raum finden sich auch in Baden-Württemberg und Brandenburg.

ROR	2007	2008	2009	2010	2011	Geschätzter Trend in Prozentpunkten/Jahr
Oberfranken-West	14,048	13,999	11,894	12,407	12,28	-0,513***
Landshut	7,811	8,278	6,266	6,648	6,846	-0,356***
Südlicher Oberrhein	9,353	9,578	8,646	8,729	8,642	-0,227*
Bodensee-Oberschwaben	10,266	10,616	9,705	9,822	9,704	-0,192*
Prignitz-Oberhavel	2,046	2,075	2,105	2,183	1,118	-0,175+
Oberfranken-Ost	7,473	7,373	8,076	8,373	8,693	0,344**
Schleswig-Holstein Süd-West	7,816	7,882	7,809	8,685	9,157	0,349**
Main-Rhön	8,652	8,73	9,162	10,323	10,106	0,45***
Hochrhein-Bodensee	9,895	10,087	11,869	11,95	11,544	0,516***
Donau-Iller (BW)	9,64	9,782	11,325	11,519	11,908	0,627***

+ = „marginal signifikant“ ($p < 0,1$); * = signifikant ($p \leq 0,05$); ** = hoch signifikant ($p \leq 0,01$);
*** höchst signifikant ($p \leq 0,001$)

Tabelle 32: Trend der Kursangebote von Volkshochschulen in Prozentpunkte/Jahr/1.000 Einwohner
(Quelle: Volkshochschulstatistik, eigene Berechnung)

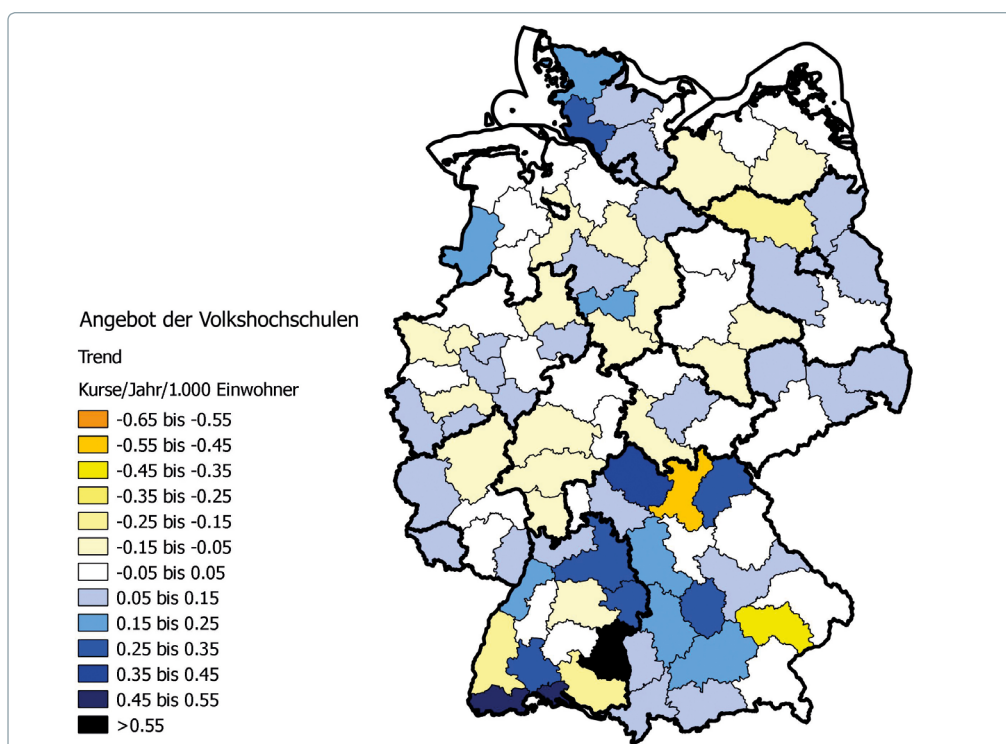


Abbildung 30: Trends der Kursangebote von Volkshochschulen 2007–2011 in Raumordnungsregionen
(Quelle: Volkshochschulstatistik, eigene Berechnung © GeoBasis-DE/BKG 2013)

Die Veränderung der Kursdichte innerhalb der Regionen macht nur etwa drei Prozent der Gesamtvarianz aus. Insgesamt ist die Zahl der Kurse pro Einwohner unverändert, die beobachtbare Zunahme von 0,03 Kursen/1.000 Einwohner/Jahr ist nicht signifikant. Diese Veränderungsrate schwankt zwischen den Regionen allerdings um durchschnittlich 0,1767 Kurse/1.000 Einwohner/Jahr. Dies bedeutet, dass sich die Veränderungsrate von 95 Prozent der Regionen zwischen + 0,375832 und -0,316832 Kurse/1.000 Einwohner/Jahr bewegt (vgl. Abb. 31). Die Wahrscheinlichkeit, dass die beobachteten Unterschiede der Dynamik zwischen den Raumordnungsregionen zufällig sind, beträgt weniger als 1 Prozent (Likelihood-Ratio-Test). Die Trends korrelieren leicht positiv mit den mittleren Niveaus (0,1881). Es sind also nicht die Regionen mit der geringeren Angebotsdichte, die am stärksten wachsen.

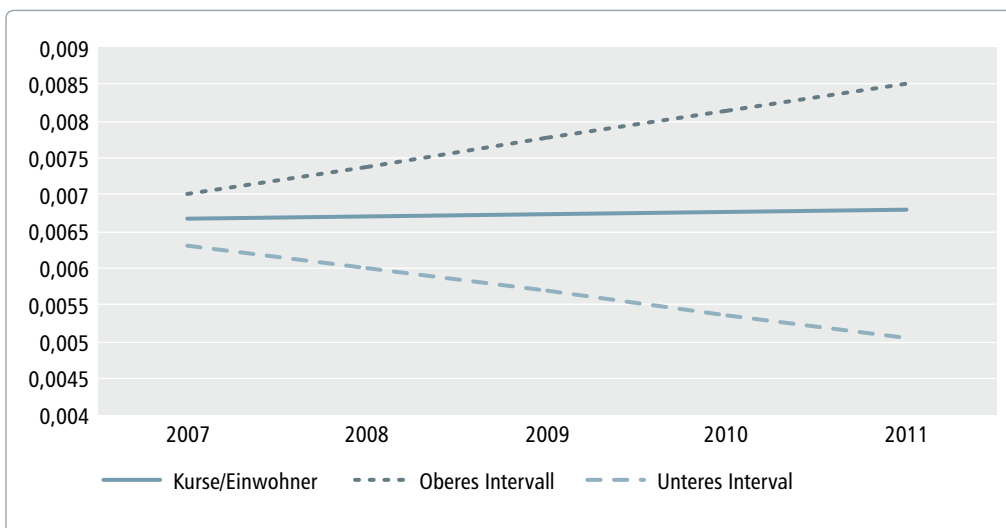


Abbildung 31: Trend der Kurse/Einwohner insgesamt und die unteren und oberen 95% Konfidenzintervalle der Trends in den Raumordnungsregionen 2007–2011 (Quelle: Volkshochschulstatistik, eigene Berechnung)

Ein Angleichen der Angebotsdichte zwischen den Regionen ist nicht zu beobachten. Die unterschiedlichen Trends deuten vielmehr auf eine regional spezifische Eigendynamik hin, die eine Verfestigung der spezifischen Weiterbildungslandschaften und den entsprechenden regionalen Gewichten bei den öffentlichen Weiterbildungsangeboten nach sich ziehen. Die regionalen Unterschiede nehmen in einem überschaubaren Maße zu.

2.4.2.2 Trends des betrieblichen Weiterbildungsangebots

Die regionale Dichte betrieblicher Weiterbildung hat sich hinsichtlich des Niveaus als eine Funktion der regionalen Wirtschaftskraft und Struktur erwiesen. Dies legt die Annahme nahe, dass die Veränderungen ebenfalls der wirtschaftlichen Entwicklung folgen.

Die Ergebnisse zeigen zunächst ein sehr homogenes Bild. In den Bundesländern (vgl. Tab. 33, Abb. 32) hat fast überall das betriebliche Weiterbildungsangebot zugenommen. Weder von einem Nord-Süd-Gefälle noch von einem wirklichen Ost-West-

Unterschied kann hier die Rede sein. Betriebliche Weiterbildung scheint (fast) überall an Bedeutung zuzunehmen.

Bundesland	2007	2008	2009	2010	2011	Trend/ Jahr/1.000 Einwohner
Schleswig-Holst.	35,137	39,412	36,57	34,801	47,288	1,969
Hamburg	52,779	57,809	48,781	43,981	59,05	-0,129
Niedersachsen	34,527	36,227	31,908	32,931	45,74	1,913
Bremen	35,993	44,353	40,637	42,004	44,327	1,432
NRW	35,448	37,697	32,533	33,313	44,376	1,347
Hessen	41,32	48,498	41,691	42,483	58,675	2,869
Rheinland-Pfalz	35,056	38,356	33,604	35,7	43,468	1,417
Baden-Würtemb.	39,467	41,35	38,408	38,692	52,403	2,321
Bayern	49,348	48,861	40,118	40,475	54,4	0,172
Saarland	34,907	36,818	28,409	30,337	41,487	0,668
Berlin	39,377	37,179	33,561	35,114	45,97	1,112
Brandenburg	27,867	30,315	26,119	27,395	39,817	2,098
Meck.-Pom.	27,546	34,14	27,792	32,005	44,352	3,148
Sachsen	39,175	37,357	32,116	33,966	45,145	0,855
Sachsen-Anhalt	32,054	32,126	30,185	28,27	38,41	0,886
Thüringen	34,485	33,655	26,252	26,443	35,082	-0,602

Tabelle 33: Trend der betrieblichen Kursangebote in Angebote/Jahr/1.000 Einwohner (Quelle: Statistisches Bundesamt Unternehmensregister, IAB-Betriebspanel, eigene Berechnung)

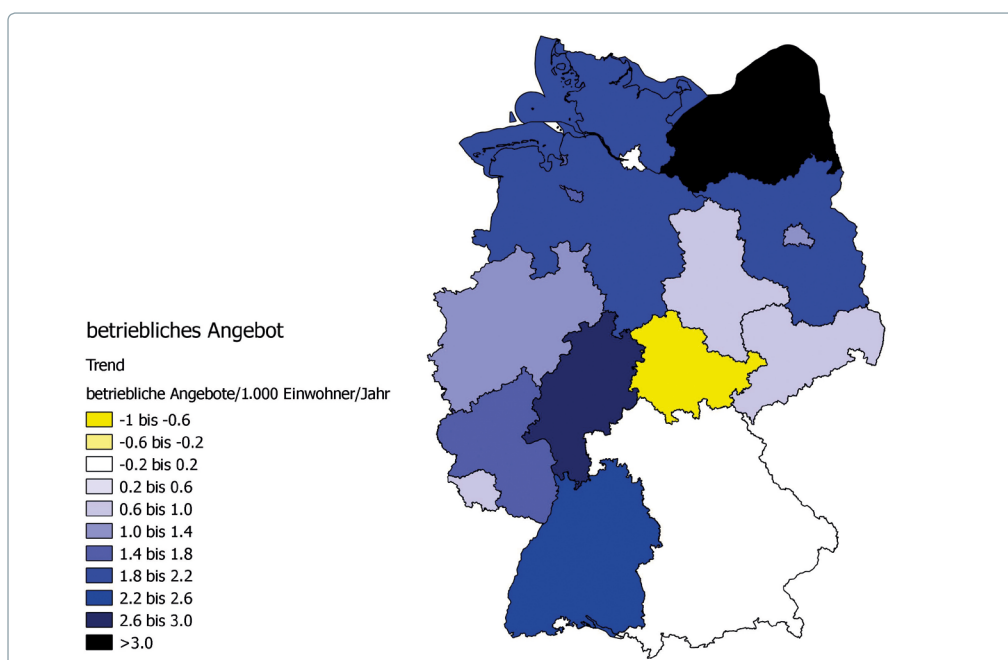


Abbildung 32: Trends betrieblicher Weiterbildungsangebote 2007–2011 (Quelle: Statistisches Bundesamt, Unternehmensregister, IAB-Betriebspanel, eigene Berechnung © GeoBasis-DE/BKG 2013)

Eine Zunahme der betrieblichen Angebote ist unter anderem in eher strukturschwachen Ländern wie Mecklenburg-Vorpommern und Brandenburg zu beobachten. Parallel dazu zeigen sich auch Anstiege in den wirtschaftlich starken Regionen wie Baden-Württemberg und Hessen. Insgesamt hat das Weiterbildungsangebot jedoch fast überall zugenommen, mit Ausnahme von Thüringen.

Ein Blick in die Regionen (vgl. Tab. 34, Abb. 33) lohnt sich hier kaum. Der in den Bundesländern beobachtete Trend setzt sich auch bei der Betrachtung der betrieblichen Weiterbildungsangebote auf regionaler Ebene völlig ungebrochen fort. Besonders in den Regionen Thüringens hat sich das betriebliche Weiterbildungsangebot verringert. Hinzu kommen einige Regionen in Bayern, welche sich jedoch auf einem sehr hohen Niveau befinden, von dem aus weiteres Wachstum wohl ohnehin nur schwer realisierbar ist.

ROR	2007	2008	2009	2010	2011	Mittleres Niveau
Mittelthüringen	36,477	35,706	27,908	27,973	36,909	-0,687
Südthüringen	34,757	33,941	26,434	26,685	35,377	-0,602
Ostthüringen	34,013	33,193	25,868	26,134	34,74	-0,56
Nordthüringen	31,57	30,586	23,832	24,016	32,109	-0,549
München	65,912	65,661	53,148	52,638	70,047	-0,475
Bodensee-Oberschwaben	41,046	43,231	40,531	41,358	57,01	3,005
Rhein-Main	47,206	55,475	47,384	48,211	66,199	3,072
Mittleres Mecklenburg/ Rostock	27,914	34,673	28,189	32,44	44,691	3,132
Vorpommern	27,842	34,611	28,204	32,483	45,163	3,251
Mecklenburgische Seenplatte	27,188	33,791	27,691	32,063	44,631	3,316
+ = „marginal signifikant“ ($p < 0,1$); * = signifikant ($p \leq 0,05$); ** = hoch signifikant ($p \leq 0,01$); *** höchst signifikant ($p \leq 0,001$)						

Tabelle 34: Trend der betrieblichen Weiterbildungsangebote in Angebote/Jahr/1.000 Einwohner
 (Quelle: Statistisches Bundesamt Unternehmensregister, IAB-Betriebspanel, eigene Berechnung)

Etwas über 50 Prozent der gesamten Varianz der relativen betrieblichen Weiterbildungsangebote entfallen auf Unterschiede innerhalb der Raumordnungsregionen. Sie beschreiben eine relativ hohe Veränderungsrate. Knapp 40 Prozent dieser Varianz werden durch die Veränderungen der Bruttowertschöpfung der Wirtschaftsbereiche erklärt. Die Zahl der betrieblichen Angebote hat insgesamt um 1,4 pro 1.000 Einwohner und Jahr zugenommen. Diese Veränderung ist höchst signifikant. Die durchschnittliche Abweichung der Veränderungsrate zwischen den Regionen liegt jedoch lediglich bei 0,071 Angeboten pro Jahr und 1.000 Einwohner. Es geht also fast überall gleichermaßen bergauf. 95 Prozent der Regionen haben eine Veränderungsrate zwischen 1,589 und 1,3106 Angebote pro 1.000 Einwohner und Jahr (vgl. Abb. 34). Die Unterschiede zwischen den Regionen hinsichtlich der Änderungsrate ist vom wei-

ßen Rauschen nicht zu unterscheiden, die Irrtumswahrscheinlichkeit dafür, dass es tatsächlich messbare, nicht zufällige Unterschiede gibt, liegt bei 0,793 (= 79,3%).

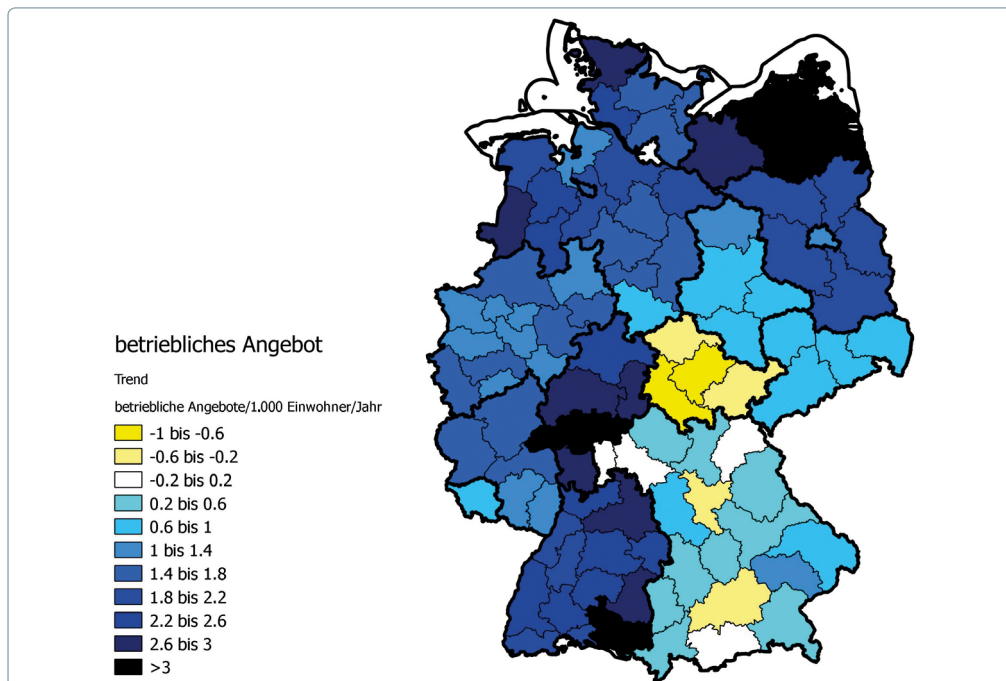


Abbildung 33: Trends betrieblicher Weiterbildungsangebote 2007–2011 in den Raumordnungsregionen (Quelle: Statistisches Bundesamt, Unternehmensregister, IAB-Betriebspanel, eigene Berechnung © GeoBasis-DE/BKG 2013)

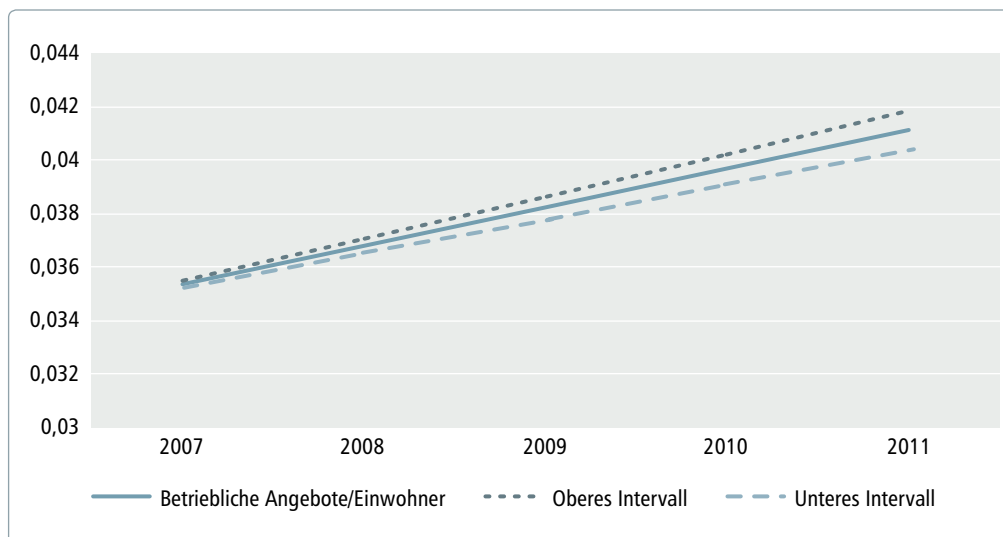


Abbildung 34: Trend der betrieblichen Weiterbildungsangebote/Einwohner insgesamt sowie die unteren und oberen 95% Konfidenzintervalle der Trends in den Raumordnungsregionen 2007–2011 (Quelle: Statistisches Bundesamt, Unternehmensregister, IAB-Betriebspanel, eigene Berechnung)

Wie zu erwarten, zeigt sich die betriebliche Weiterbildung als sehr konjunkturabhängig. Die beobachteten regionalen Unterschiede der Niveaus der Angebotsdichte sind als Ergebnis der langfristigen Kovarianz zwischen der wirtschaftlichen Entwicklung und dem betrieblichen Weiterbildungsangebot zu betrachten. Dass es bei den beobachteten Veränderungen der betrieblichen Angebotsdichte keinerlei signifikante Unterschiede zwischen den Regionen gibt, ist erstaunlich. Unterschiede gibt es (ebenfalls in nur geringem Maß) entlang der Bundesländergrenzen. Die geringen regionalen Unterschiede bei der Entwicklung der betrieblichen Weiterbildungsangebote ist möglicherweise darauf zurückzuführen, dass die Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung (relativ) unabhängig von regionalen Akteurskonstellationen ist und primär von ökonomischen Indikatoren bestimmt wird.

2.4.2.3 Trends des marktförmigen Weiterbildungsangebots

Die Veränderung der marktförmigen Weiterbildungsangebote sollte in besonderem Maße der Entwicklung der öffentlichen und privaten Nachfrage folgen. Besonders aufgrund der Konkurrenzsituation kann für die marktförmige Weiterbildung angenommen werden, dass besonders in Regionen mit bereits hohem Weiterbildungsangebot geringere Wachstumsraten zu beobachten sind.

Die Ergebnisse zeigen zunächst, dass es auch in den Bundesländern unterschiedliche Entwicklungen bei den marktförmigen Weiterbildungsangeboten gibt. Dabei zeigt sich zunächst ein eigenwilliges Nord-Süd-Gefälle: Besonders im Norden nehmen marktförmige Weiterbildungsangebote stärker zu. Dies gilt besonders für Schleswig-Holstein und Niedersachsen (vgl. Tab. 35, Abb. 35). Zudem wird ein deutlicher Unterschied zwischen Ost- und Westdeutschland sichtbar.

Bundesland	2007	2008	2009	2010	2011	Trend WBE/1.000 Einwohner/Jahr
Schleswig-Holstein	1,98	2,219	2,447	2,368	2,215	0,062
Hamburg	2,831	2,876	2,886	2,954	3,017	0,045
Niedersachsen	2,136	2,321	2,472	2,572	2,57	0,112
Bremen	3,414	3,605	3,791	3,941	3,202	-0,009
NRW	1,835	1,987	1,995	2,003	1,964	0,028
Hessen	2,137	2,144	2,29	2,212	2,247	0,029
Rheinland-Pfalz	2,331	2,079	2,008	2,055	2,002	-0,068
Baden-Württemberg	2,298	2,444	2,334	2,544	2,468	0,044
Bayern	2,088	2,117	2,095	2,054	2,076	-0,009
Saarland	2,094	2,336	2,218	2,122	2,105	-0,019
Berlin	2,703	2,77	2,863	2,965	2,871	0,053
Brandenburg	2,764	2,855	2,81	2,708	2,548	-0,058
Meck.-Pom.	2,621	2,649	2,822	2,766	2,54	-0,004
Sachsen	3,247	3,054	3,199	2,939	2,759	-0,109
Sachsen-Anhalt	3,109	3,174	3,189	3,128	2,914	-0,044
Thüringen	2,277	2,057	2,128	2,054	1,94	-0,068

Tabelle 35: Trend marktförmiger Weiterbildungsangebote in WBE/Jahr/1.000 Einwohner
(Quelle: Statistisches Bundesamt Unternehmensregister, eigene Berechnung)

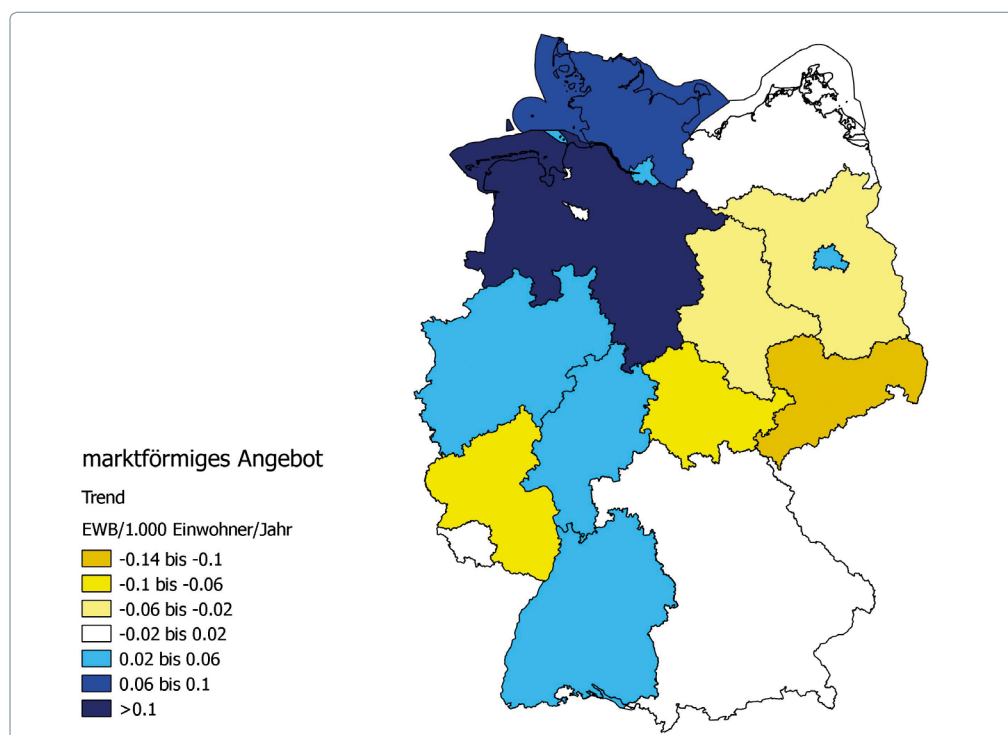


Abbildung 35: Trends des marktförmigen Weiterbildungsangebots 2007–2011 (Quelle: Statistisches Bundesamt, Unternehmensregister, eigene Berechnung © GeoBasis-DE/BKG 2013)

Auch hier lohnt sich wieder der Blick in die Regionen der Länder (vgl. Tab. 36, Abb. 36), denn tatsächlich zeigt sich auf regionaler Ebene eine große Heterogenität in den Ländern. Lediglich in Sachsen ist eine weitgehend homogene Entwicklung der regionalen Weiterbildungsangebote in diesem Kontext zu beobachten. Sehr interessant ist zudem die starke Abnahme marktförmiger Angebote in der Altmark. Diese Region ist bereits bei den Trends der Weiterbildungsbeteiligung und der Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung auffällig geworden. Parallel zum dort beobachteten Rückgang der Weiterbildungsbeteiligung verringern sich in dieser Region auch die marktförmigen Angebote.

Die Veränderung der (gewichteten) Zahl der marktförmigen Weiterbildungsanbieter innerhalb der Regionen macht etwa 13 Prozent der Gesamtvarianz aus. Eine Veränderung der Dichte von marktförmigen Weiterbildungsanbietern ist insgesamt nicht zu beobachten, die gewichtete Zahl der Einrichtungen hat pro Einwohner und Jahr um $9,31 \cdot 10^{-6}$ zugenommen, dieser Wert ist nicht signifikant. Die Rate der Veränderung schwankt zwischen den Regionen im Schnitt um 0,0871 marktformige Einrichtungen pro Jahr und 1.000 Einwohner. 95 Prozent der Regionen haben eine Veränderungsrate zwischen 0,180026 und -0,161406 pro 1.000 Einwohner und Jahr (vgl. Abb. 37). Die Wahrscheinlichkeit, dass es tatsächlich keine unterschiedlichen Entwicklungen zwischen den Regionen gibt, liegt bei $2,9 \cdot 10^{-17}$. Die Veränderungsrate korreliert mit -0,466 deutlich negativ mit dem Niveau. Je höher also der Sättigungsgrad mit Weiterbildungsangeboten ist, umso geringer ist das Wachstum.

ROR	2007	2008	2009	2010	2011	Trend WBE/Jahr/ 1.000 Einwohner
Altmark	3,587	3,649	2,795	2,836	2,35	-0,329***
Nordthüringen	2,443	2,079	1,824	1,681	1,414	-0,246***
Lausitz-Spreewald	3,291	3,338	3,388	2,957	2,524	-0,192**
Oberlausitz-Niederschlesien	3,225	2,935	2,798	2,568	2,56	-0,17**
Rheinpfalz	2,501	1,804	1,901	1,83	1,712	-0,155*
Braunschweig	2,267	2,476	2,74	2,716	2,949	0,16*
Hildesheim	2,196	2,242	2,741	2,867	2,793	0,182*
Südheide	1,676	2,305	2,796	2,599	2,85	0,264***
Oldenburg	2,554	2,751	3,11	3,398	3,618	0,278***
Mecklenburgische Seenplatte	1,777	2,4	2,246	2,666	3,12	0,295***

+ = „marginal signifikant“ ($p < 0,1$); * = signifikant ($p \leq 0,05$); ** = hoch signifikant ($p \leq 0,01$);
*** höchst signifikant ($p \leq 0,001$)

Tabelle 36: Trend marktförmiger Weiterbildungsangebote in WBE/1.000 Einwohner/Jahr
(Quelle: Statistisches Bundesamt Unternehmensregister, eigene Berechnung)

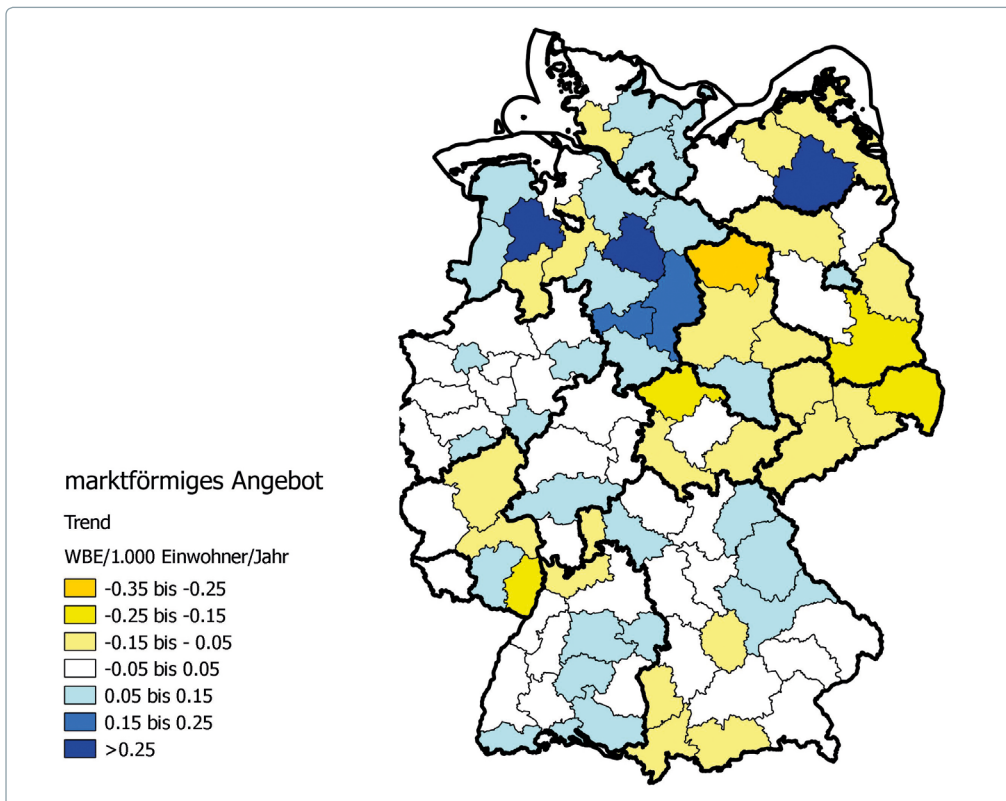


Abbildung 36: Trends des marktförmigen Weiterbildungsangebots 2007–2011 in den Raumordnungsregionen (Quelle: Statistisches Bundesamt, Unternehmensregister, eigene Berechnung © GeoBasis-DE/BKG 2013)

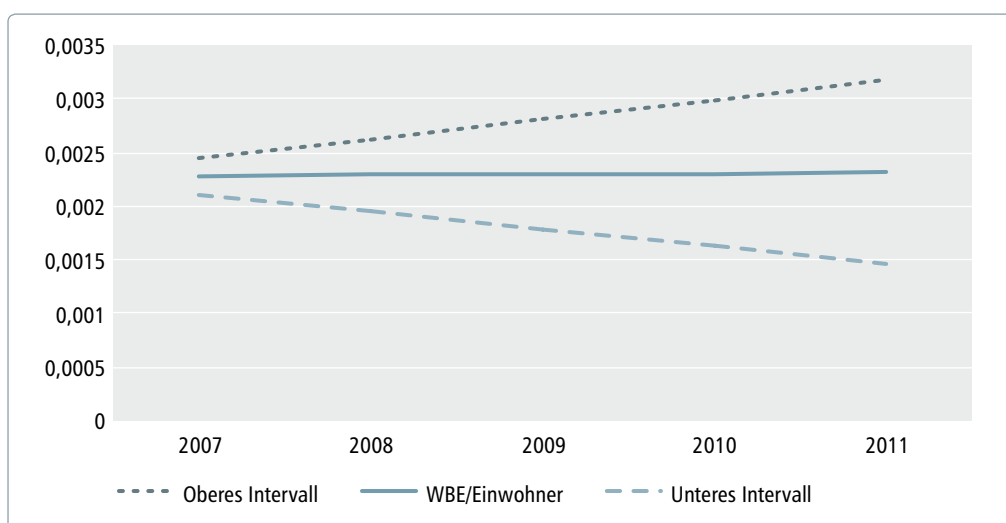


Abbildung 37: Trend der marktförmigen Weiterbildungsangebote/Einwohner insgesamt sowie die unteren und oberen 95% Konfidenzintervalle der Trends in den Raumordnungsregionen 2007–2011 (Quelle: Statistisches Bundesamt, Unternehmensregister, eigene Berechnung)

Es zeigt sich, dass Marktmechanismen Überangebote und Unterversorgung systematisch ausgleichen. Dies legt zumindest die niveauabhängige Dynamik der Angebotsdichte nahe. Daraus lassen sich einige hypothetische Annahmen ableiten.

Zum einen könnte dieser regionale Ausgleichmechanismus durch die Grenznutzenfunktion der Nachfrage vermittelt werden. Regionale Unterschiede im Bereich der marktförmigen Weiterbildungsangebote sollten den Unterschieden der regionalen Nachfrage entsprechen. Marktmechanismen reagieren flexibler und sind deswegen offensichtlich gut geeignet, eine regional ausgeglichene Weiterbildungsinfrastruktur zur Verfügung zu stellen. Der Markt scheint dadurch dem Gebot gleichwertiger Lebensverhältnisse in den Regionen mehr zu dienen, als die öffentlich finanzierte Weiterbildung. Ein Paradoxon, das durch die Steuerungsmechanismen der Arbeitsmarktpolitik eventuell mit erzeugt wurde. Die öffentlich geförderte Arbeitsmarktpolitik hat möglicherweise zu Verdrängungseffekten bei anderen allgemeinbildenden Weiterbildungsanbietern geführt.

2.5 Schafft Gelegenheit Teilnehmer? Zum Zusammenhang von regionalem Weiterbildungsangebot und regionaler Weiterbildungsbeteiligung

Der Zusammenhang zwischen Angebot und Beteiligung muss als komplexer Prozess betrachtet werden. Grundsätzlich sollte ein klarer Zusammenhang zwischen dem regionalen Weiterbildungsangebot und der regionalen Weiterbildungsbeteiligung nachweisbar sein. Begründen lässt sich diese Erwartung vor allem anhand zweier sehr grundsätzlicher Annahmen. Zum einen können Weiterbildungsangebote

als Gelegenheitsstrukturen für die Realisation potenzieller Weiterbildungsinteressen interpretiert werden. In diesem Fall sollten die direkten und indirekten Kosten einer Weiterbildungsbeteiligung umso geringer sein, je höher die relative Dichte der Weiterbildungsangebote ist. Unter dieser Prämisse nimmt die Weiterbildungsbeteiligung zu, wenn die Zahl der Angebote steigt. Zum anderen sollte man erwarten, dass umso mehr Weiterbildungsangebote in einer Region bereitgestellt werden, je höher die regionale Nachfrage nach Weiterbildung ist. Aus dieser Perspektive folgt das Angebot der Nachfrage. Da es sich bei diesen Annahmen eher um idealtypische Modellierungen handelt, muss davon ausgegangen werden, dass in den Regionen beide Zusammenhänge wirksam sind. Auszugehen ist zudem davon, dass die Art und Stärke des Zusammenhanges von der Verteilung der Anbieterstruktur auf unterschiedliche Reproduktionskontexte abhängt.

Die Beantwortung einer solchen Fragestellung setzt eine Analyse kausaler Zusammenhänge zwischen Angebot und Beteiligung voraus. Die Datengrundlage erschwert dies jedoch. Zum einen beschränken sich die Analysemöglichkeiten derzeit auf fünf Messzeitpunkte. Da die Analyse kausaler Wirkungen voraussetzt, dass die abhängige Variable (hier: die Weiterbildungsteilnahme) zu einem auf das Treatment folgenden Messzeitpunkt (hier: das Weiterbildungsangebot bzw. seine Veränderung) erfasst wird, reduzieren sich die verwertbaren Datenpunkte auf vier Messzeitpunkte. Des Weiteren ist es notwendig, endogene Varianz zu kontrollieren. Je nach Methode stehen dafür zu wenige Variablen und Instrumente oder Messzeitpunkte zur Verfügung. Der Analyse kausaler Zusammenhänge können wir uns daher aufgrund der Datenbasis nur annähern. Auch die Messung der tatsächlichen Effektstärke unterliegt Schwierigkeiten. Vor allem im Bereich der betrieblichen und marktförmigen Weiterbildungsangebote kann Varianz nur begrenzt gemessen werden. So liegt zur Erfassung der Niveaus und Veränderungen der marktförmigen Weiterbildungsangebote in den Regionen nur die jeweilige Zahl der Einrichtungen nach gewichteten Größenklassen vor. Die betrieblichen Weiterbildungsangebote sind ebenfalls nur in Form der Häufigkeiten von Betrieben mit Weiterbildungsangeboten in einer Region erfassbar. Welchen Umfang diese Angebote jedoch haben, ist nicht ersichtlich. Innerbetriebliche Angebotsvolumen bleiben demzufolge unsichtbar. Die Häufigkeiten betrieblicher Angebote leiten sich zudem aus Schätzungen der wahrscheinlichen Angebote der Betriebe in der Region nach deren jeweiligen Größe, Branche sowie dem Bundesland ab.

Für eine sichere Abschätzung von Effekten des Weiterbildungsangebots auf die Weiterbildungsbeteiligung wären zudem Umkreisdaten notwendig. Die Angaben zum verfügbaren Angebot können jedoch aus datenschutzrechtlichen Gründen nur recht grob anhand der Raumordnungsregionen auf die Beteiligung bezogen werden. Diese Datenlage ist nicht differenziert genug, um stetige Distanzen der im Umkreis zur Verfügung stehenden Angebote abzutragen.

Aus diesen Gründen wird die Analyse hier zunächst auf den rudimentären Zusammenhang zwischen Angebot und Beteiligung begrenzt. Doch auch unter diesen Restriktionen sollten sich Hinweise auf Zusammenhänge zwischen dem regionalen Weiterbildungsangebot und der regionalen Weiterbildungsbeteiligung

zeigen lassen. Dies legen auch Ergebnisse von Görlitz und Rzepka (2014) nahe. Dabei wird im Folgenden der Zusammenhang zwischen dem mittleren Niveau der Beteiligung in den Regionen und dem mittleren Niveau (between) des Angebots in den Regionen sowie der Zusammenhang zwischen der Veränderung der Weiterbildungsbeteiligung und der Veränderung der Weiterbildungsangebots innerhalb der Regionen (within) untersucht. Beides geschieht getrennt für die zuvor unterschiedenen Reproduktionskontexte. Dabei wird bereits der zeitinvariante Teil der endogenen Varianz kontrolliert. Auf die Kontrolle durch weitere Kovariablen wird dabei zunächst verzichtet, dies muss im Rahmen weiterer Forschungen untersucht werden.

2.5.1 Öffentlich finanzierte Weiterbildung und Weiterbildungsbeteiligung

Da die öffentliche Weiterbildung in höherem Maße von staatlichen Vorgaben abhängt als dies z.B. bei privat-kommerziellen Anbietern der Fall ist, kann zunächst angenommen werden, dass Weiterbildungsangebote weniger der Marktlage, sondern in höherem Maße politischen Aufträgen folgen. Eine Kovarianz zwischen öffentlichem Weiterbildungsangebot und Weiterbildungsteilnahme sollte dementsprechend auf Unterschiede bzw. Veränderungen der Gelegenheitsstruktur zurückzuführen sein. Dennoch bieten auch Volkshochschulen Kurse an, welche sich an der Nachfrage orientieren, zusätzliche Einnahmen realisieren und der Quer-Finanzierung anderer Programmbereiche dienen. In jedem Fall sollte es einen deutlichen Zusammenhang zwischen dem Angebot in diesem Kontext sowie der Beteiligung geben.

Datengrundlage für das Weiterbildungsangebot ist hier die VHS-Statistik. Gemessen wird der Effekt der offen angebotenen Kurse pro 1.000 Einwohner in einer Region zu den Messzeitpunkten 2007 bis 2011 auf die Weiterbildungsbeteiligung. Dabei wird der Gesamtzusammenhang (RE) sowie der Zusammenhang der Mittleren Niveaus (BE) als auch der Zusammenhang der Veränderungen innerhalb der Regionen (FE) untersucht.

Die Effekte sind relativ eindeutig (vgl. Tab. 37). Insgesamt gibt es einen signifikanten Zusammenhang zwischen dem Kursangebot von Volkshochschulen in einer Region und der regionalen Weiterbildungsbeteiligung (mit jedem Kurs/1.000 Einwohner steigt gleichzeitig die Weiterbildungsbeteiligung um 0,3%). Zerlegt man diesen Zusammenhang nach Niveau und Veränderung, bleibt dieses Bild erhalten. In Regionen mit hohem Angebotsniveau (2007–2011) ist auch die Beteiligungsquote (2007–2011) höher (mit jedem Kurs/1.000 Einwohner steigt sie um 0,26%). Einem kausalen Effekt am nächsten kommt der Zusammenhang zwischen der Veränderung des Kursangebots und der Veränderung der regionalen Beteiligung (mit jedem zusätzlichen Kurs/1.000 Einwohner erhöht sich auch die Beteiligungsquote um 0,4%).

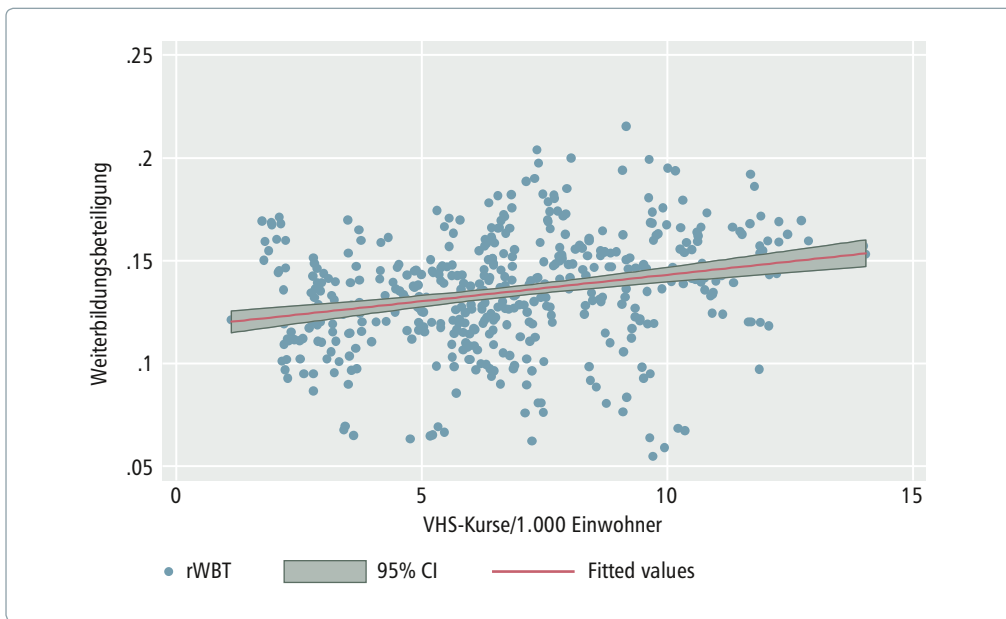


Abbildung 38: Einfache gepoolte Regression der relativen Weiterbildungsbeteiligung auf das Kursangebot der Volkshochschulen (2007–2011) (Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, Volkshochschulstatistik, gewichtet, eigene Berechnung)

	Random-Effekt (RE) Null	Random-Effekt (RE)	Between-Effekt (BE)	Within-Effekt (FE)
Konstante	0,1348514***	0,1146864***	0,11753***	0,1076***
VHS-Kurse/ 1.000 Einwohner		0,00297*** (0,0007634)	0,0025537** (0,0009054)	0,0040**
R ² within		0,0203	0,0203	0,0203
R ² between		0,0780	0,0780	0,0780
R ² gesamt		0,0707	0,0707	0,0707
STD between	0,025	0,0241	–	0,0247
STD within	0,01	0,01	–	0,01
ICC	0,8488	0,8417	–	0,8486

+ = „marginal signifikant“ (p < 0,1); * = signifikant (p ≤ 0,05); ** = hoch signifikant (p ≤ 0,01);
*** höchst signifikant (p ≤ 0,001)

Tabelle 37: Regression (RE; BE; FE) der relativen Weiterbildungsbeteiligung auf das Kursangebot der Volkshochschulen (2007–2011) (Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, Volkshochschulstatistik, gewichtet, eigene Berechnung)

Die Ergebnisse deuten stark darauf hin, dass die Kursangebote einen relativ deutlichen Effekt auf die Weiterbildungsbeteiligung haben. Inwiefern Volkshochschulen hier auf Nachfrage reagieren oder aber durch Angebote Beteiligung erzeugen, lässt

sich noch nicht abschließend klären. Besonders der Withineffekt, der auf Entwicklungen innerhalb von Regionen abstellt, legt jedoch nahe, dass es hier tatsächlich einen kausalen Zusammenhang geben kann. Denn hier wird deutlich, dass der Zusammenhang zwischen hoher Weiterbildungsbeteiligung und der Zahl der VHS-Kurse auch dann stabil bleibt, wenn ein Teil der endogenen Varianz (zeitunveränderliche Aspekte) kontrolliert wird. Das Kursangebot der Volkshochschulen scheint (soweit) tatsächlich eine effektive Steuerungsmöglichkeit zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung zu sein.

2.5.2 Marktförmige Weiterbildungsangebote und Weiterbildungsbeteiligung

Ebenso wie für das öffentliche Weiterbildungsangebot, sollten auch für die marktförmigen Weiterbildungsangebote positive Effekte auf die Weiterbildungsbeteiligung zu beobachten sein. Während die Volkshochschulen vor allem als Gelegenheitsstrukturen interpretiert werden können, sollte bei der marktförmigen Weiterbildung auch die spezifische Anpassung an die Nachfrage eine Rolle spielen. Da die marktförmigen Weiterbildungsangebote zudem unabhängig von administrativen, hierarchischen Entscheidungsstrukturen sind, kann davon ausgegangen werden, dass besonders Anpassungen an den Markt schnell und effektiv sind. Auch hier sollte sich also ein starker Effekt zeigen, wobei noch einmal darauf verwiesen werden muss, dass die Varianz marktförmiger Angebote nur relativ grob dargestellt werden kann. Beobachtete Effekte sind also nicht mit denen der sehr gut erfassten Angebote der öffentlichen Weiterbildung zu vergleichen.

Datengrundlage für das Weiterbildungsangebot ist hier die Zahl der Weiterbildungseinrichtungen mit privatwirtschaftlicher Rechtsform ohne Fahr- und Segelschulen (Weiterbildung im engeren Sinne). Zu den Einrichtungen liegt jeweils die grob klassifizierte Größe nach der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (0, 1–9, mehr als 9) vor. Diese wurden entlang der bekannten Klassenmittel gewichtet. Gemessen wird der Effekt dieser Angebotsgröße auf die regionale Weiterbildungsbeteiligung.

Die Ergebnisse (vgl. Tab. 38) zeigen – über alles – zunächst keine signifikanten Effekte des regionalen, marktförmigen Weiterbildungsangebots auf die Weiterbildungsbeteiligung. Sie erklärt zudem nur sehr wenig Varianz. Dies ist wahrscheinlich auf die Operationalisierung zurück zu führen. Auch die Differenzierung der Analyse in Niveau und Veränderung legt zunächst keinen Effekt frei. Die unterschiedlichen Niveaus der Weiterbildungsbeteiligung sind nicht ohne weiteres auf die unterschiedlichen Angebotsstrukturen in den Regionen zurück zu führen. Kontrolliert man allerdings die Niveauunterschiede und fokussiert die Wirkung der Veränderung des marktförmigen Angebots auf die Veränderung der Weiterbildungsbeteiligung, zeigt sich deutlich, dass eine Zunahme des Weiterbildungsangebots auch in diesem Reproduktionskontext einen Effekt auf die Beteiligung hat. Mit jeder (gewichteten) zusätzlichen kommerziellen WBE/1.000 steigt die relative Weiterbildungsbeteiligung um 0,6 Prozent.

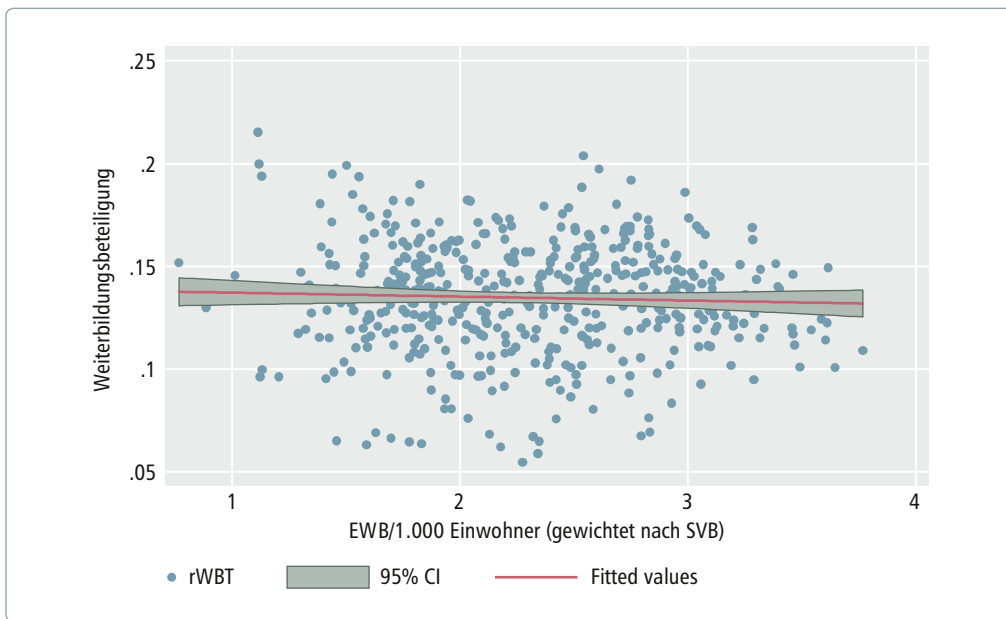


Abbildung 39: Einfache gepoolte Regression der relativen Weiterbildungsbeteiligung auf das marktförmige Kursangebot (Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, Unternehmensregister, gewichtet, eigene Berechnung)

	Random-Effekt (RE) Null	Random-Effekt (RE)	Between-Effekt (BE)	Within-Effekt (FE)
Konstante	0,1348514***	0,1253925***	0,1414494***	0,1209432***
EWB/1.000 Einw.		0,0041215	-0,0028749	0,0060602*
R ² within		0,0154	0,0154	0,0154
R ² between		0,0039	0,0039	0,0039
R ² gesamt		0,0017	0,0017	0,0017
STD between	0,025	0,025	–	0,026
STD within	0,01	0,01	–	0,01
ICC	0,8488	0,8514	–	0,8589

+ = „marginal signifikant“ (p < 0,1); * = signifikant (p ≤ 0.05); ** = hoch signifikant (p ≤ 0.01);
 *** höchst signifikant (p ≤ 0.001)

Tabelle 38: Regression (RE; BE; FE) der relativen Weiterbildungsbeteiligung auf das marktförmige Weiterbildungsangebot (2007–2011) (Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, Unternehmensregister, gewichtet, eigene Berechnung)

Die Ergebnisse legen zunächst den Schluss nahe, dass es signifikante Zusammenhänge zwischen den regionalen, marktförmigen Weiterbildungsangeboten und der Weiterbildungsbeteiligung gibt. Besonders auffällig ist natürlich der Zusammenhang

zwischen der Veränderung des Angebots und der Veränderung der Beteiligung, wenn das mittlere Niveau der Weiterbildungsbeteiligung kontrolliert wird. Obgleich die Veränderungen nur sehr grob erfasst werden – unberücksichtigt bleiben z.B. Anpassungen des Angebotsvolumens der Einrichtungen bei gleichbleibender Zahl von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten durch Ausweitung von Arbeitszeit oder Beschäftigung von zusätzlichen Honorarkräften sowie die personellen Anpassungen innerhalb der Personalklassen –, zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang. Dass dieser Zusammenhang jedoch erst sichtbar wird, wenn die mittleren Niveaus kontrolliert werden, deutet darauf hin, dass es in Regionen mit dauerhaft hoher oder niedriger Weiterbildungsbeteiligung keine entsprechenden systematischen Unterschiede der marktformigen Angebote gibt. Dies lässt sich vermutlich durch die besondere Situation in den neuen Bundesländern erklären. Wie gesehen war vor allem in Ostdeutschland das marktformige Angebot besonders hoch. Dabei handelt es sich wahrscheinlich um eine Folge der Wiedervereinigung sowie der Arbeitsmarktpolitik und der teilweise prekären Haushaltslage in einigen Ländern. Besonders in ostdeutschen Regionen mit relativ geringer Weiterbildungsbeteiligung (in Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt und Sachsen) ist darum der Anteil marktformiger Angebote besonders hoch. Kontrolliert man diesen endogenen Struktureffekt, zeigt sich eben jener Zusammenhang, der auch zu erwarten ist: Je höher das marktformige Weiterbildungsangebot, umso höher die Weiterbildungsbeteiligung. Ob es sich dabei um die Schaffung von Gelegenheitsstrukturen oder Anpassung an Nachfrageveränderungen handelt, ist jedoch nicht zu klären.

2.5.3 Betriebliche Weiterbildungsangebote und Weiterbildungsbeteiligung

Die betrieblichen Weiterbildungsangebote machen insgesamt den größten Teil der Weiterbildungsinfrastruktur aus. Während die Beobachtungen zur marktformigen Weiterbildung auf der Grundlage von ca. 36.000 und die der öffentlichen Weiterbildung auf etwas mehr als 900 Einrichtungen (Volkshochschulen) basiert (beides jeweils Vollerhebungen), können bei der betrieblichen Weiterbildung ca. 4.000.000 Betriebe zugrunde gelegt werden (ebenfalls Vollerhebung), von denen je nach Erhebungsinstrument 2010 zwischen 44 Prozent und 83 Prozent weiterbildungsaktiv waren (vgl. Brose, 2014, S. 156). Besonders von betrieblichen Weiterbildungsangeboten muss man also annehmen, dass ein großer Teil der Weiterbildungsbeteiligung hier stattfindet. Das bedeutet allerdings auch, dass die regionale Wirtschaftsstruktur und das regionale betriebliche Weiterbildungsangebot fast identisch sind. Allerdings hatte die Analyse der regionalen Disparitäten beim betrieblichen Weiterbildungsangebot ergeben, dass es zwar erhebliche Niveauunterschiede zwischen den Regionen gibt, welche besonders auf Unterschiede der Wirtschaftsstruktur zurückzuführen sind, dass jedoch keine signifikanten Disparitäten bei den Trends zu beobachten waren. Die betriebliche Weiterbildung nimmt demnach überall zu. Entsprechend sind vor allem hinsichtlich der mittleren Niveaus Zusammenhänge zwischen der Beteiligung und dem Angebot zu erwarten.

Auch hinsichtlich des betrieblichen Weiterbildungsangebots gilt es zu berücksichtigen, dass die Angebote relativ grob erfasst werden. Unterschiede zwischen den Regionen und Veränderungen innerhalb der Regionen beziehen sich auf die Zahl der Betriebe, die Weiterbildung in Form von internen Kursen, externen Kursen und/oder Vorträgen und Tagungen angeboten haben. Dabei werden Betriebe, die sowohl interne als auch externe Kurse oder zusätzlich Tagungen und Vorträge angeboten haben, entsprechend mehrfach gezählt. Das regionale Angebot kann also nur entlang der Zahl der Betriebe und dem jeweiligen Angebot variieren. Innerbetriebliche Volumenunterschiede bzw. Veränderungen können darüber hinaus nicht sichtbar gemacht werden. Ob ein Betrieb in dem jeweiligen Segment ein Angebot macht, ist zudem eine Schätzung. Jedem Betrieb in einer Region (erfasst über das Unternehmensregister) wird eine Wahrscheinlichkeit für ein entsprechendes Angebot zugewiesen. Die Wahrscheinlichkeit leitet sich aus der Branche, der Größe und dem Bundesland ab. Die Interpretationsmöglichkeiten sind dementsprechend eingeschränkt.

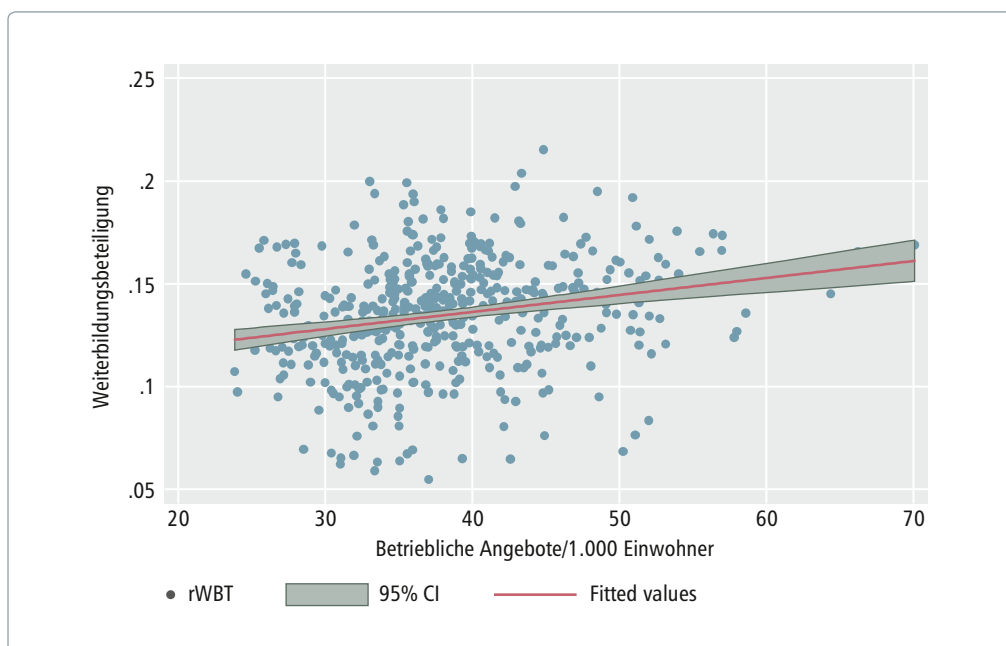


Abbildung 40: Einfache gepoolte Regression der relativen Weiterbildungsbeteiligung auf das betriebliche Weiterbildungsangebot (2007–2011) (Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, Unternehmensregister, IAB-Betriebspanel, gewichtet, eigene Berechnung)

	Random-Effekt (RE) Null	Random-Effekt (RE)	Between-Effekt (BE)	Within-Effekt (FE)
Konstante	0,1348514***	0,1277381***	0,084395***	0,0315521
betriebliche Angebote/1.000 Einwohner		0,0001861	0,0013202**	-0,0002898
R ² within		0,0042	0,0042	0,0005
R ² between		0,0946	0,0946	0,0017
R ² gesamt		0,0556	0,0556	0,0006
STD between	0,025	0,024		0,1615
STD within	0,01	0,01		0,07
ICC	0,8488	0,8368		0,8413
+ = „marginal signifikant“ (p < 0,1); * = signifikant (p ≤ 0,05); ** = hoch signifikant (p ≤ 0,01); *** höchst signifikant (p ≤ 0,001)				

Tabelle 39: Regression (RE; BE; FE) der relativen Weiterbildungsbeteiligung auf das betriebliche Weiterbildungangebot (2007–2011) (Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, Unternehmensregister, IAB-Betriebspanel, gewichtet, eigene Berechnung)

In den Ergebnissen (vgl. Tab. 39) wird deutlich, dass es hier nur einen zentralen Effekt gibt. Wie erwartet, gibt es einen signifikanten Zusammenhang zwischen dem mittleren Niveau des Bildungsangebots und dem mittleren Niveau der Weiterbildungsbeteiligung. Mit jedem betrieblichen Angebot/1.000 Einwohner erhöht sich die Weiterbildungsbeteiligung um ca. 0,13 Prozent. Dabei erklärt das mittlere Niveau der betrieblichen Angebote etwa neun Prozent der Niveauunterschiede der Weiterbildungsbeteiligung zwischen den Regionen. Weder die öffentlich finanzierte noch die marktförmige Weiterbildung erklärt in diesem Umfang Varianz zwischen den Regionen. Obwohl das betriebliche Angebot also recht grob modelliert ist – innerbetriebliche Volumenunterschiede sind nicht sichtbar –, zeigt sich die betriebliche Weiterbildung hier als die wichtigste Komponente. Ein Zusammenhang zwischen der Veränderung der Beteiligung und der Veränderung des Angebots ist nicht messbar. Tatsächlich lässt sich mangels jeglicher Varianz bei den regionalen Trends der betrieblichen Bildungsangebote kein belastbares Within-Modell anpassen.

Aus den Ergebnissen kann zunächst nur geschlussfolgert werden, dass das regionale Angebot zur betrieblichen Weiterbildung einen signifikanten Einfluss auf die regionale Weiterbildungsbeteiligung hat. Dies lässt sich sicher für die mittleren Niveaus sagen. Dabei muss allerdings berücksichtigt werden, dass regionale, betriebliche Bildungsangebote weitgehend die regionale Wirtschaftsstruktur abbilden.

2.6 Fazit zum regionalen Weiterbildungsangebot und zur regionalen Weiterbildungsbeteiligung

Die Analyse der regionalen Weiterbildungsbeteiligung hat gezeigt, dass sich Regionen zum Teil erheblich voneinander unterscheiden können. Ein besonders auffälliges Merkmal ist dabei zunächst, dass einige Regionen eine dauerhaft geringere Weiterbildungsbeteiligung aufweisen, die dabei zum Teil extrem vom Durchschnitt abweicht. Besonders diese Ausreißer bestimmen das Bild einer sonst recht homogenen regionalen Weiterbildungslandschaft. Diese Landschaft ist jedoch in Bewegung. Dabei kann beobachtet werden, dass sich Regionen im selben Bundesland sehr unterschiedlich entwickeln können. Inwiefern solche gegenläufigen Trends tatsächlich zu Disparitäten führen, hängt ganz entscheidend von der jeweiligen Ausgangssituation ab. Besonders das bereits erreichte Niveau hat sich für die Dynamik der Weiterbildungsbeteiligung in den Regionen als wichtiger Faktor erwiesen. Besonders dort, wo das Niveau gering ist, steigt die Weiterbildungsquote am stärksten. In Regionen mit einer bereits hohen Weiterbildungsbeteiligung hingegen steigt die Weiterbildungsbeteiligung kaum. Obgleich sich Regionen also gegenläufig entwickeln, ist damit zumeist doch keine Zunahme an Disparität verbunden. In einigen wenigen Regionen jedoch, deren dauerhaftes Niveau als Extremwert beschrieben werden kann, verändert sich die Weiterbildungsbeteiligung nicht.

Aus den Berechnungen zu der erwarteten im Vergleich zur beobachteten Weiterbildungsbeteiligungsquote lassen sich wichtige Hinweise ableiten, die die Diskussion zu der Rolle der Regionen d.h. Bundesländer, Raumordnungsregionen und Kreise anregen können. Einerseits können große Varianzanteile der erwarteten Weiterbildungsquote zwischen den Raumordnungsregionen auf dauerhafte Niveauunterschiede zurückgeführt werden. Andererseits zeigen sich durchaus erhebliche Gestaltungsspielräume, die in der Veränderung der Weiterbildungsquoten über die Zeit hinweg begründet sind (Kapitel 2.2.4). Die Existenz, gegebenenfalls sogar Persistenz, von regional spezifischen Vor- oder Nachteilen lässt die Erwartung an politisch verantwortliche Akteure steigen, die nicht einfach einzulösen ist. Die Ergebnisse aus den Fallstudien bieten einige vorrangige Handlungsfelder dazu an. Besonders auffällig sind auch hier wiederum einzelne Regionen, deren geringe Weiterbildungsbeteiligung nicht durch die sozioökonomischen und demografischen Merkmale der Wohnbevölkerung oder die Infrastruktur erklärt werden können. Eine Weiterbildungsbeteiligung von unter zehn Prozent (9,76%) wird zu keinem Zeitpunkt für irgendeine Raumordnungsregion erwartet. Dauerhafte Weiterbildungsquoten von 5 oder 6 Prozent weisen auf andere Hintergründe und lassen auch Aspekte wie die Kultur oder die Alltagspraxis als plausible Erklärungsmuster erscheinen. Gerade solche dauerhaften Muster entziehen sich jedoch meistens der Wahrnehmung, da sich die Aufmerksamkeit besonders durch das Außeralltägliche affizieren lässt und sich auf erlebte Veränderungen konzentriert.

Die Trends der regionalen Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung zeigen, dass sich Veränderungen des Weiterbildungsverhaltens nur in begrenztem Maße

durch die Sozialstruktur erklären lassen (33% ohne die Veränderung der Bevölkerungsstände). Dies ist zunächst nicht verwunderlich, denn die Sozialstruktur verändert sich nur langsam. Die teilweise deutlichen Veränderungen der Quote der Weiterbildungsbeteiligung/-begünstigung müssen also auch auf andere Ursachen zurückführbar sein. Dabei hat sich gezeigt, dass in einigen Regionen die Weiterbildungsbeteiligung abgebaut werden konnte. In anderen Regionen hingegen ist die Weiterbildungsbeteiligung über das zu erwartende Maß hinaus gewachsen, oder es gingen Vorteile verloren.

Die Analysen zum Weiterbildungsangebot legen zunächst für den Bereich des öffentlich geförderten Angebots der Volkshochschulen den Schluss nahe, dass es im Beobachtungszeitraum zu keinem Angleichen der Angebotsdichte zwischen den Regionen gekommen ist. Wir finden Hinweise für eine regional spezifische Eigen-dynamik, die eine Verfestigung des spezifischen Weiterbildungsangebots aufzeigen. Es konnte sogar ein leichter Anstieg der regionalen Unterschiede festgestellt werden (Kapitel 2.4.2.1.).

Für die marktförmigen Weiterbildungsanbieter lässt sich keine Veränderung der Dichte von marktförmigen Weiterbildungsanbietern insgesamt beobachten. Die gewichtete Zahl der Einrichtungen pro Einwohner und Jahr ist relativ konstant geblieben. Die Veränderungsrate korreliert mit $-0,466$ negativ mit dem Niveau. Das bedeutet, je höher die Dichte der marktförmigen Weiterbildungsanbieter ist, umso geringer ist das Wachstum (Kapitel 2.4.2.3.). Es zeichnen sich damit wohl erste Sättigungsgrenzen in einigen Raumordnungsregionen ab.

Interessant ist das Ergebnis zum Zusammenhang von Angebot und Nachfrage nach Weiterbildung. Kursangebote von Volkshochschulen zeigen einen relativ deutlichen Effekt auf die Weiterbildungsbeteiligung in Regionen. In der Substanz das gleiche Ergebnis zeigt sich für das marktförmige Weiterbildungsangebot. Je höher das Angebot ist, umso höher ist die Weiterbildungsbeteiligung in einer Region. Ob es sich dabei um die Schaffung von Gelegenheitsstrukturen oder Anpassung an Nachfrageveränderungen handelt, stellt ein noch bleibendes Forschungsdesiderat dar.

Ebenso hat das regionale Angebot der betrieblichen Weiterbildung einen signifikanten Einfluss auf die regionale Weiterbildungsbeteiligung. Hierbei wird deutlich, dass regionale, betriebliche Weiterbildungsangebote in sehr engem Zusammenhang mit der regionalen Wirtschaftsstruktur stehen. Aber genau in dieser Verzahnung von Weiterbildungsangeboten mit der lokalen Wirtschaftsstruktur sowie den öffentlichen und marktförmigen Weiterbildungsangeboten liegt das große Potenzial für regionale Akteure. Diesem Phänomen der unterschiedlichen Akteurskonstellationen und -kooperationen in den Regionen gehen wir in den spezifisch ausgewählten Fallstudien im nächsten Abschnitt nach.

2.7 Welchen Einfluss haben regionale Akteure auf die Weiterbildungsbeteiligung? Erste Hinweise auf fördernde und hemmende Bedingungen auf der Grundlage regionaler Fallstudien vor Ort

2.7.1 Methodische Vorbemerkungen

Um erste Hinweise darauf zu erhalten, wie die Differenzen in der Weiterbildungsbeteiligung und dem Weiterbildungsangebot durch regionale Akteure und Akteurskonstellationen beeinflusst werden (können), wurden in dieser Studie eine Reihe regionaler Fallstudien durchgeführt.

Die Fallstudien zur Weiterbildungsbeteiligung in ausgewählten Regionen der Bundesrepublik Deutschland sollen vertiefenden Aufschluss über die Wirkung regionaler Angebote und Initiativen geben. Aufgrund der Analyse der Mikrozensusdaten sind Zusammenhänge zwischen sozialstrukturellen Merkmalen (etwa demografische Struktur, Bildungsstand, Erwerbsstruktur, Mobilität) und Beteiligung belegt. Die entsprechenden regressionsanalytischen Modellierungen lassen jedoch einen erheblichen Varianzanteil der Weiterbildungsbeteiligung zwischen den Regionen unerklärt; daher muss von regionalen Spezifika ausgegangen werden, die für ausgewählte Fälle Gegenstand explorativer Regionalstudien sind. Sie folgen der grundlegenden Annahme, dass die Beteiligung an der Weiterbildung sowohl nachfrage- als auch angebotsseitig von spezifisch regionalen Bedingungen bzw. regional verantworteten Initiativen abhängen. Die Exploration dieser Bedingungen kann selbstverständlich keine über die Regionen hinweg generalisierbaren Erkenntnisse über die Weiterbildungsbeteiligung liefern; wohl aber kann sie Hinweise auf Risikofaktoren oder auch auf besondere Gelingensbedingungen erwarten lassen, die nach Kontrolle der statistisch verfügbaren Einflussfaktoren auf die Weiterbildungsbeteiligung Einfluss nehmen. Sie bieten in diesem Sinne eine Grundlage, um Maßnahmen regionaler Weiterbildungsförderung dahingehend zu bewerten, ob sie in der jeweiligen regionalen Konstellation mit einer erwartungswidrig zu hohen Beteiligung an Weiterbildung beigetragen haben. Aus entsprechenden Beobachtungen lassen sich Vermutungen ableiten, dass sich erfolgreiche Maßnahmen auch in anderen Regionen mit ähnlichen Ausgangsbedingungen als günstig erweisen könnten.

Maßgeblich für die Optimierung des Erkenntnisgewinns aus Fallstudien ist die Auswahl der Fälle. Sie folgt hier einem kontrastiven Design, in dem Regionen ausgewählt werden, die erstens auffällige Abweichungen von der statistisch zu erwartenden Beteiligung und zweitens untereinander deutliche Differenzen in der Abweichung (positiv/negativ) und der Trendentwicklung in der Beteiligung im Beobachtungszeitraum 2007 bis 2011 aufweisen. Nach diesen Kriterien sind fünf Regionen für die Fallstudien gewählt worden, die folgende Entwicklungstendenzen in der Weiterbildungsbeteiligung zeigen:

- Spree-Lausitz – zunächst erwartungswidrig niedrige Weiterbildungsbeteiligung mit ansteigendem Trend,

- Altmark – zunächst erwartungswidrig hohe Weiterbildungsbeteiligung mit abfallendem Trend,
- Aachen – konstant erwartungswidrig niedrige Weiterbildungsbeteiligung,
- Donau-Iller – konstant erwartungswidrig hohe und steigende Weiterbildungsbeteiligung,
- Unterer Neckar – konstant steigende Weiterbildungsbeteiligung, die von einer erwartungswidrig niedrigen in eine erwartungswidrig hohe Beteiligung mündet.

Die einzelnen Studien beinhalten eine Fallbeschreibung, die zunächst die soziostrukturellen Merkmale der ausgewählten Regionen in den Blick nimmt. Sie bildet die Ausgangsbasis für die Ermittlung der erwarteten Weiterbildungsbeteiligung und somit die Referenzgröße, von der aus die empirisch beobachtete Abweichung der Weiterbildungsbeteiligung und der jeweilige Trend nach fallbezogenen Erklärungen verlangen. Für die Fallbeschreibungen werden Daten aus der INKAR-Datenbank des BBSR verwendet, die auch für Regressionsanalysen zur Ermittlung der erwarteten Weiterbildungsquoten herangezogen wurden. In einem qualitativen Forschungsdesign werden die regionalen Umstände der Weiterbildungsbeteiligung mit Blick auf die Abweichungen erkundet. Dabei wurde ein zweistufiges Verfahren angewendet. Im Internet wurde zunächst expansiv nach weiterbildungsrelevanten regionalen Institutionen und Initiativen recherchiert. Gezielt wurde die Recherche auf die Strukturen der Kommunalverwaltung als Trägerin öffentlich finanzierter Weiterbildungseinrichtungen (z.B. Volkshochschulen) und auf Verbände der Wirtschaft als Katalysatoren für Weiterbildungsinteressen und -initiativen gelegt. Die Internetrecherche sollte diesbezüglich Aufschluss über die Entwicklung institutioneller Strukturen geben. Neben Trägern wurden Angebote einzelner Einrichtungen recherchiert. Hierbei lag der Anspruch nicht in einer repräsentativen oder gar vollständigen Erfassung der Einrichtungen einer Region; wohl aber darin, anhand der Aktivitäten ausgewählter Einrichtungen von zentraler Bedeutung (z.B. Volkshochschulen, sichtbare private Anbieter) Aufschluss über die Inanspruchnahme von Fördermitteln und die programmatische Grundausrichtung zu erhalten. Aufgrund der Internetrecherche wurden pro Region etwa fünf Einrichtungen bzw. Träger ausgewählt, um mit verantwortlichen Mitarbeitenden Interviews über die Entwicklung der Aktivitäten im Zeitraum seit 2007 zu führen. Bei der Auswahl der Interviewpartner wurde darauf geachtet, dass in jeder Region öffentliche ebenso wie private Einrichtungen bzw. Träger Berücksichtigung fanden.

2.7.2 Raumordnungsregion Spreewald-Lausitz – Regionale Wachstumskerne

In der Region Spreewald-Lausitz ist im Jahr 2007 noch eine gegenüber dem Erwartungswert erheblich verminderte Teilnahmehäufigkeit zu beobachten. Die tatsächlichen Teilnahmefälle betragen nur 77 Prozent der erwarteten Fälle. In den Folgejahren entwickeln sich die Teilnahmezahlen jedoch beständig zum Positiven. Ab 2009 liegen die beobachteten Teilnahmehäufigkeiten über den erwarteten. Im Jahr 2010

beträgt die entsprechende Quote 120 Prozent, geht allerdings im Jahr 2011 wieder auf 110 Prozent zurück.

Regionale Strukturmerkmale

Die Region erstreckt sich großräumig, angrenzend an eine städtische Metropole und an eine Bundesgrenze, in den Neuen Bundesländern. Sie umfasst administrativ sechs Landkreise bzw. kreisfreie Städte, kulturell und historisch recht diverse Gebiete und ist auch in ihrer Besiedlungsstruktur sehr heterogen. Neben sehr dünn besiedelten ländlichen Gebieten, gibt es dichter, aber im bundesweiten Vergleich immer noch unterdurchschnittlich besiedelte Gebiete, die insgesamt zwei Oberzentren und 32 Mittelzentren einschließen. Die Erreichbarkeit dieser Mittel- und Oberzentren aus der Region heraus ist im bundesweiten Vergleich durchschnittlich bis gut. Die Pendler-salden der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten lassen im Vergleich der sechs kommunalen Einheiten deutliche Stadt-Land-Diskrepanzen erkennen.

Nach einer langen Phase der Abwanderung aus der Region nähern sich die immer noch negativen Wanderungssalden in den letzten Jahren der Null an. Auffällig sind jedoch die hohen Beträge der negativen Salden von Bildungswanderern, die eine grundsätzliche strukturelle Schwäche der Region im Ausbau von Bildungsangeboten anzeigen. Der Bevölkerungsanteil mit Migrationshintergrund ist gering. Das durchschnittliche Niveau der schulischen und beruflichen Bildung ist – für die Neuen Bundesländer typisch – hoch im Vergleich zum bundesweiten Schnitt und ausgewogen im Landesvergleich.

Die wirtschaftlichen Strukturindikatoren zeigen ein gemischtes Bild; die Arbeitslosigkeit liegt in der Region Spreewald-Lausitz durchgängig fast doppelt so hoch, wie im Bundesgebiet und über der des Landes. Gleichwohl kann die Region aber ein in Bezug auf das Land deutlich überdurchschnittliches Bruttoinlandsprodukt aufweisen. Der Anteil der Beschäftigten in der Landwirtschaft ist bundesweit überdurchschnittlich, aber landestypisch.

Wirtschafts-, kultur- und strukturpolitische Initiativen mit einem Bezug zur Weiterbildung

Die Region zeichnet sich durch innerregionale Entwicklungs- und Strukturdiskrepanzen aus. Entsprechend werden regionale Entwicklungsprogramme zum einen auf die ländlichen Gebiete und zum anderen auf regionale Wachstumskerne in den und im Umfeld der städtischen Zentren ausgerichtet. Auf die ländlichen Gebiete ausgerichtet sind Vernetzungsinitiativen, mit denen eine Optimierung der Verwaltung aber auch Ziele der Wirtschaftsförderung verbunden werden. Auch der Technologietransfer zwischen den Unternehmen soll in Netzwerken gefördert werden. Insbesondere mit Blick auf die Wachstumskerne werden Initiativen aufgesetzt, die einer Hebung und Sicherung von Qualifikationsreserven der Region dienen sollen. Sie zielen insbesondere auf Jugendliche, Frauen und ältere Erwerbspersonen ab.

In der Region erfolgt in großem Umfang Braunkohleabbau. In diesem Zusammenhang stehen sowohl ältere industrielle Kerne als auch jüngere industrielle

Entwicklungen. Der Braunkohleabbau birgt für die Region aus Gründen des Umweltschutzes einerseits erhebliches politisches Konfliktpotenzial, andererseits sind Weichen zum einstweiligen Erhalt des Braunkohleabbaus und zur Entwicklung der Braunkohle als Trägerin sogenannter Brückentechnologien hin zu einer nachhaltigen Energieversorgung gestellt. Mehrere in der Region ansässige Hochschulen widmen sich diesen Themen, tragen zur Fachkräfte- und Technologieentwicklung bei. Der Technologietransfer zwischen Hochschulen und den Anwendungsfeldern findet herausgehobene Beachtung.

Ein weiteres zentrales Thema regionaler Entwicklungsinitiativen ist der Tourismus. In diesem Zusammenhang werden Nachnutzungskonzepte der Braunkohletagebaugebiete erwogen und befördert. Die entstandenen Erholungsgebiete werden intensiv genutzt.

Fördermaßnahmen der Europäischen Union, des Bundes, des Landes und der Arbeitsagentur werden in der Region in Anspruch genommen. Herauszuheben sind Initiativen, in denen eine Landes- und Bundesgrenzen übergreifende Kooperation der Region gefördert wird. Gezielt richten sich diese Initiativen auf den Umbau industrieller Strukturen und auf das Problem der Fachkräftesicherung. Insbesondere ältere Erwerbspersonen und Jugendliche sind Zielgruppen von Programmen zur Förderung von Weiterbildung.

Aktivitäten von Trägern und Einrichtungen der Weiterbildung

Die Anbieterstruktur der Region umfasst das Spektrum kommunaler-öffentlicher, wirtschaftsnaher und privater Einrichtungen und Träger. Nach den geltenden landesgesetzlichen Regelungen ist die kommunal verantwortete Weiterbildung administrativ mit der Schulverwaltung gekoppelt. Daraus ergibt sich eine Aufgeschlossenheit auch gegenüber Themen, die mit der Sicherung und Stützung formaler Bildungsbeteiligung in Zusammenhang stehen, etwa der Nachhilfe von Schülerinnen und Schülern. Für die kommunalen Träger werden dezidiert Zielsetzungen im Bereich der berufsbezogenen Weiterbildung genannt. Im Angebot findet ein Ausbau von Sprachkursen statt. Entsprechend einem allgemeinen Trend nehmen auch Angebote im Bereich der Grundbildung zu. Auch hier sticht die Kooperation mit Landeseinrichtungen der Schulverwaltung bzw. Schulentwicklung hervor. Vernetzungen kommunaler Weiterbildungseinrichtungen mit den übrigen Verwaltungsressorts münden in Bildungs- und Beratungsangebote, die auf Beschäftigung im öffentlichen Sektor selbst ausgerichtet sind.

Von Vertreterinnen und Vertretern wirtschaftsnaher Bildungsträger und Einrichtungen werden wiederholt in der Region bestehende Vernetzungsinitiativen erwähnt. Sie dienen einer Verkoppelung von Interessen bzw. Bedarfen der Wirtschaftsentwicklung auf Unternehmensebene mit Fragen der Fachkräfteentwicklung und Bildungsförderung auf der individuellen Ebene. Die Fachkräfteentwicklung wird dabei auch in einen Zusammenhang mit einem generellen Interesse an der Steigerung der Attraktivität der Region für Neuansiedlungen gesetzt und somit in den Rang eines Standortfaktors gehoben.

Bei einem Einblick in die Arbeit eines privaten Anbieters zeigte sich eine erhebliche Anpassungsfähigkeit der Angebotsstrukturen wie auch eine ausgeprägte konzeptionelle Phantasie bei der Verkoppelung konkreter Kursangebote mit kompetenzbasierten Verfahren der Bedarfsermittlung und Bildungsberatung.

Zusammenfassende Einschätzung

Die Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung in der Region Spreewald-Lausitz erfolgt vor dem Hintergrund einer recht wechselhaften jüngeren Geschichte. Nach einer längeren Phase der insbesondere demografisch sich abzeichnenden Schrumpfung in der Nachwendezeit sind in der jüngeren Vergangenheit relativ stabile Verhältnisse eingetreten. Traditionelle Industrien der Energiewirtschaft haben sich zu Brückentechnologien entwickelt; zugleich entstehen in der Region Modelle für nachhaltige Energieproduktion und sichern damit langfristige Perspektiven. Die Energiewirtschaft als die zentrale regionale Branche ist infrastrukturell gut in der Wirtschaft und der Wissenschaft verankert. In einzelnen Zentren der Region gelingt die Identifikation von Wachstumskernen. Die Verkehrsinfrastruktur ist gut ausgebaut.

Hinsichtlich der Weiterbildung können keine besonderen Maßnahmen identifiziert werden, wohl aber ein breites Angebot, das in Teilen gut zwischen den Anbietern koordiniert zu werden scheint und von einigen Trägern mit Fragen der allgemeinen und beruflichen Bildung gut verkoppelt wird. Es gibt keine Hinweise auf Missverhältnisse zwischen Weiterbildungsangebot und -nachfrage, sodass davon ausgegangen werden kann, dass eine mit der wirtschaftlichen Konsolidierung wachsende Nachfrage in der beruflichen Bildung von expandierenden Einrichtungen bedient wird. Die öffentlichen Weiterbildungseinrichtungen arbeiten in guter kommunaler Vernetzung mit Schulen.

2.7.3 Raumordnungsregion Donau-Iller – Starker Wirtschaftsstandort mit herausragender Vernetzung

In der Region Donau-Iller (BY) liegt die Weiterbildungsbeteiligung im Beobachtungszeitraum von 2007 bis 2011 beständig über den erwarteten Häufigkeiten. Zudem steigt sie kontinuierlich von einer Quote von 111 Prozent zu Beginn auf 125 Prozent am Ende des Beobachtungszeitraums an.

Regionale Strukturmerkmale

Die Region liegt im Südwesten Deutschlands und fällt in zwei Bundesländer, beide Landesteile der Region wurden in der Studie berücksichtigt. Die Region ist in vier kommunale Einheiten untergliedert, die hinsichtlich der Besiedlungsstruktur recht heterogen sind. Sowohl dünn besiedelte ländliche Teile als auch dicht besiedelte städtische Gebiete liegen in der Region. Sie umfasst zwei Ober- und neun Mittelzentren. Die Verkehrsinfrastruktur ist sehr gut ausgebaut, sodass eine sehr gute Erreichbarkeit der Mittelzentren und aus den meisten Gebieten der Region auch eine sehr gute bis gute Erreichbarkeit der Oberzentren gewährleistet ist.

Die Bevölkerungsentwicklung in der Region ist nur sehr leicht rückläufig; hier ist ein Stadt-Land-Gefälle zu verzeichnen, dergestalt, dass die städtisch verdichteten Kreise einen Bevölkerungszuwachs und der am deutlichsten ländlich geprägte Kreis einen Bevölkerungsrückgang erfahren. Das gleiche Bild zeigt sich auch hinsichtlich der Arbeitsplatzwanderung, die insgesamt für die Region positive Salden aufweist. Es werden also Arbeitskräfte aus einem Einzugsbereich über die regionalen Grenzen hinaus attrahiert. Demografische Indikatoren sprechen darüber hinaus für eine hohe Attraktivität der Region – die Bevölkerung ist im Durchschnitt vergleichsweise jung, es gibt einen im Bundesvergleich überdurchschnittlich hohen Anteil von Ausländerinnen und Ausländern an der Bevölkerung.

Die Wirtschaftsdaten der Region bestätigen deren hohe Attraktivität bzw. zeigen Gründe auf. Die ohnehin im Bundesvergleich hohe Bruttowertschöpfung stieg im Zeitraum 2007 bis 2011 in überdurchschnittlicher Weise. Die Wirtschaft zeigt einen Strukturmix aus überwiegend produzierendem Gewerbe, einem starken dritten Sektor und darüber hinaus vielen Arbeitsplätzen im öffentlichen Sektor, im Handel und im Gastgewerbe. Die Arbeitslosigkeit ist bei fallender Tendenz niedrig.

Bildungs- und strukturpolitische Initiativen mit einem Bezug zur Weiterbildung

Die Regionalplanung hat in der Region eine über 40-jährige Geschichte; institutionell ist sie in einem Regionalverband gesichert, der politisch durch einen Staatsvertrag der beiden Bundesländer festgeschrieben ist, in denen die Region liegt. Bereits seit über 30 Jahren werden Zielsetzungen im Bereich des Umweltschutzes, der Nutzung natürlicher Ressourcen und der Windenergie verfolgt. Öffentliche Planungen sind verbindlich an die Regionalplanung gebunden. In der Verbandsversammlung sind die politischen Gremien der Kommunen breit vertreten. Im Regionalverband werden Vernetzungsinitiativen im Sinne der Wirtschafts- und Infrastrukturentwicklung aufgesetzt. Aus der Konkurrenz zu wirtschaftlich herausragenden Metropolregionen ergeben sich Entwicklungsziele, die auf längerfristige Perspektiven verfolgt werden.

Aus der Regionalplanung gehen Initiativen für Netzwerke und Cluster hervor, mit denen zentrale Themen und Schlüsselindustrien gezielt befördert werden. So finden Fragen des Regionalmarketings und der Ansiedlung junger Familien Berücksichtigung. Cluster zu Schlüsselindustrien beziehen sich auf wissensintensive Branchen wie Pharmazie, Biotechnologie, Gesundheitswirtschaft und Fahrzeugbau.

In regionalen Bildungsinitiativen erfolgt eine Förderung des Lebenslangen Lernens; besondere Berücksichtigung erfährt die Unterstützung von Familien und die Bildungsbeteiligung von Risikogruppen.

Aktivitäten von Trägern und Einrichtungen der Weiterbildung

Auf Basis der Internetrecherche und anhand der aus Experteninterviews gewonnenen Informationen kann die Versorgung der Region mit Weiterbildungsanbietern und dem Angebot an Weiterbildung als flächendeckend und sehr gut beschrieben werden, wobei ein gewisses Stadt-Land-Gefälle festzustellen ist. In den Oberzentren konzentriert sich eine große Bandbreite an Anbietern zu einem breit gefächerten Themenangebot und für verschiedene Adressatengruppen. In den ländlichen Räumen stehen

deutlich weniger Einrichtungen mit ihrem Angebot zur Verfügung. In diesem Räumlichen wird die Versorgung der Bevölkerung mit Weiterbildung insbesondere von den Volkshochschulen mit ihren flächendeckenden Standorten sichergestellt.

Für die berufliche Weiterbildung haben sich die Industrie- und Handelskammer, das Kolping-Bildungswerk und die Deutsche Angestellten Akademie als besonders bedeutsam herausgestellt.

Eine bedeutsame Veränderung bei den zentralen Akteuren gab es mit dem Aufbau eines überregional agierenden Bildungszentrums während der letzten zehn Jahre. Durch eine gute Vernetzung und eine breite Finanzierungsbasis konnte sich das Bildungszentrum als großer Wirtschaftsfaktor mit jährlich geschätzten 50.000 Teilnehmenden und 2.500 Veranstaltungen etablieren.

Bezüglich der Kooperationsbeziehungen zeigen sich keine übergreifend bedeutsamen Merkmale. Die Einbettung in Netzwerke von Kommunen und Landkreis wird als gut funktionierend beschrieben, die Weiterbildungseinrichtungen kooperieren miteinander, wobei das Ausmaß und die jeweiligen Kooperationspartner individuell verschieden sind.

Eine besondere Förderung und Finanzierungsmodalitäten von Weiterbildung in der Region konnte nicht festgestellt werden.

Besonders auffällig sind in dieser Region die zunehmenden Aktivitäten der Bildungsberatung, die gegen Ende des Zeitraumes 2007 bis 2011 an Dynamik gewinnen. Seit 2010 wurden in der Region zwei (Weiter-)Bildungsportale aufgebaut. Im Vordergrund steht die trägerneutrale Beratung, um den Übergang zu Ausbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen zu erleichtern, und individuell durch den Dschungel der Bildungsangebote zu leiten. Schwerpunkte sind Themen wie z.B. Weiterbildung, Aufstiegsfortbildung, Berufsorientierung, Wiedereinstieg in den Beruf, aber auch Selbstständigkeit oder eine Erstberatung zu den staatlichen Fördermöglichkeiten für Weiterbildung.

Darüber hinaus kümmert sich die Bildungsberatung auch um die Belange der regionalen Wirtschaftsunternehmen. Sie ermittelt Bedarfe der Betriebe und empfiehlt Bildungswilligen Weiterbildungsangebote in entsprechenden Branchen. Für Frauen gibt es spezielle Beratungsangebote zur beruflichen Orientierung und zu Wiedereinstieg und Qualifizierung für den Arbeitsmarkt, Einzel- und Gruppenbewerbungstraining und Existenzgründungsberatung. Die Stelle ist angegliedert an das Frauen- und Gleichstellungsbüro einer Stadt.

Zusammenfassende Einschätzung

Der Strukturbestand und die Strukturentwicklung in dieser Region sind von einer leistungsstarken, krisensicheren Industrie getragen. Die Region befindet sich in einem Wachstumsprozess, der bereits auf hohem Niveau ansetzt. Einbezogen in die Entwicklung sind wissensintensive Industrien, die einen hohen Weiterbildungsbedarf generieren.

Die Weiterbildungsinfrastruktur ist insbesondere durch Vernetzungsinitiativen in herausragender Weise ausgebaut. Es gibt vielfache Belege gelingender Abstimmung

zwischen öffentlichen und privaten Trägern. Weiterbildungsnetzwerke entstehen auf der Grundlage langfristig entwickelter und nachhaltig angelegter Kooperationsbeziehungen. Der politische und administrative Rückhalt für die Netzwerke im (Weiter-) Bildungsbereich ist sehr hoch. Neuere Initiativen – wie die Weiterbildungsberatung – werden in funktionierende Strukturen integriert.

2.7.4 Raumordnungsregion Unterer Neckar – Kräftiger Wirtschaftsstandort mit innerregionalen Disparitäten

In der Region entwickelt sich die Weiterbildungsbeteiligung über den Beobachtungszeitraum kontinuierlich positiv; eine geringfügig erwartungswidrig niedrige Beteiligung in den Jahren 2007 und 2008 wandelt sich ab dem Jahr 2009 in eine erwartungswidrig hohe Beteiligung, die für das Jahr 2012 die Quote von 114 Prozent erreicht.

Regionale Strukturmerkmale

Die Region Unterer Neckar schließt zwei Kreise und zwei kreisfreie Städte ein und umfasst den baden-württembergischen Teil einer länderübergreifenden Metropolregion. Insgesamt gehören zwei Oberzentren, Heidelberg und Mannheim, und acht Mittelzentren zur Region, deren Erreichbarkeit im Bundesvergleich als sehr gut gelten muss. Insgesamt ist die Siedlungsstruktur in der Region verdichtet.

Die Bevölkerung ist bei deutlichen innerregionalen Diskrepanzen zwischen den beiden kreisfreien Städten einerseits und den beiden Landkreisen andererseits insgesamt im Durchschnitt jung und hat einen für Deutschland typischen Ausländeranteil. Der Anteil der hochqualifizierten Beschäftigten ist ebenso wie der der unqualifiziert Beschäftigten hoch.

Die Arbeitslosigkeit liegt höher als die des respektiven Bundeslandes Baden-Württemberg, aber unter der auf Bundesebene. Die Wirtschaft ist von klein- und mittelständischen Betrieben getragen, unter denen Dienstleistungsunternehmen sowie Firmen der Informations- und Kommunikationstechnologie überdurchschnittlich vertreten sind. Zudem zeichnet sich die Region durch eine breite und teilweise exzellente Hochschul- und außeruniversitäre Forschungsinfrastruktur aus. Bei den Wirtschaftsleistungen zeigt die Region im Beobachtungszeitraum 2007 bis 2010 eine im Bundestrend liegende Entwicklung, die aber schlechter ist, als die des Bundeslandes. Dabei zeigen sich deutliche innerregionale Diskrepanzen – auch zwischen den beiden kreisfreien Städten. Das gleiche Bild ergibt sich bei der Betrachtung der Haushaltseinkommen.

Bildungs- und strukturpolitische Initiativen mit einem Bezug zur Weiterbildung

In der Region Unterer Neckar gibt es eine Vielzahl von Netzwerken, die entweder direkt oder indirekt Einfluss auf die Förderung der Weiterbildung nehmen. Auffällig ist die zum Teil recht weit zurückreichende Geschichte dieser Initiativen. Die Netzwerke zur Förderung der beruflichen Fortbildung gehen auf Arbeitsgemeinschaften zurück, die seit 1968 existieren. Ebenfalls auffällig ist die enge Verkoppelung zustän-

diger Ministerien auf der Ebene des Bundeslandes mit der kommunalen Ebene; so werden vom Landesministerium für Wirtschaft und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds oben genannte freiwillige Zusammenschlüsse von Weiterbildungsträgern gefördert. Deren Zielsetzungen sind Kooperationen in der Qualitätsentwicklung, der Angebotsplanung und der Öffentlichkeitsarbeit. Vielfach stellen die Verbände ihre Arbeit auf öffentlich breit sichtbaren Veranstaltungen wie Bildungsmessen dar.

Ebenfalls Förderung durch den Europäischen Sozialfonds erfährt die 2007 erfolgte Einrichtung eines Regionalbüros, das den Netzwerken als organisatorische Arbeitsplattform dient. Es ist gleichermaßen Anlaufstelle für Anbieter von Weiterbildung wie für Weiterbildungsinteressierte; das Regionalbüro bildet somit einen Marktplatz, auf dem unabhängig von einzelnen Trägern oder Einrichtungen eine wechselseitige Wahrnehmung von Angeboten und Nachfragen erfolgen kann. In diese Idee fügt sich auch eine seit 2010 vom Regionalbüro geleistete trägerneutrale Bildungsberatung; sie richtet sich insbesondere an Personengruppen, die in der Weiterbildung unterrepräsentiert sind. Von Netzwerken gehen auch proaktiv aufsuchende Kampagnen aus, mit denen der Bevölkerung Weiterbildungsmöglichkeiten aufgezeigt werden sollen.

Die vier Kreise bzw. kreisfreien Städte in der Region verfügen jeweils über Netzwerke, die untereinander auch im Austausch stehen.

Auf der Kreisebene werden in der Region Fördermittel der Europäischen Union (ESF), des Bundes (Lernende Region/Lernen vor Ort) und des Landes (Bildungsregionen) in Anspruch genommen. Einzelne Beobachtungen sprechen für eine enge Koordination öffentlicher (Volkhochschulen) und privater Einrichtungen in diesen Kontexten. Gezielte Aktivitäten werden etwa für einzelne Themenbereiche (berufsbezogene Sprachkurse) oder Zielgruppen (Arbeitnehmer über 50) aufgelegt.

Aktivitäten von Trägern und Einrichtungen der Weiterbildung

Umfang und Spektrum der Weiterbildungsanbieter korrespondieren mit einer offenbar auch breiten Angebotspalette bezogen auf thematisch-inhaltliche Schwerpunkte. Orientiert man sich an den entsprechenden Angaben in den gesichteten Programmbroschüren, so gab es 2011 sowohl zahlreiche thematisch eher breit aufgestellte Anbieter als auch viele Spezialanbieter mit einzelnen oder wenigen Programmschwerpunkten bzw. Angeboten für besondere Berufsgruppen. In den Expertengesprächen wurde ergänzend und mit Blick auf die Situation in den Oberzentren darauf hingewiesen, dass sich auch bezogen auf Qualifikationsniveaus und Preissegmente die Weiterbildungseinrichtungen unter den Netzmitgliedern durch ein vielfältiges Angebot auszeichneten

In der Gesamtschau kann die Versorgung mit Weiterbildungsanbietern und -angeboten in der Region im letzten Jahrzehnt bis heute als gut bis sehr gut charakterisiert werden. Vor allem in den Oberzentren existiert seit langem eine sehr vielfältige Weiterbildungslandschaft unterschiedlicher Anbieter für alle Adressatengruppen, Themenbereiche, Niveaus und Preissegmente. Befragten Expertinnen und Experten zufolge besteht in Teilen faktisch ein Überangebot, z.B. in den Bereichen Sprachen und Gesundheit.

Im eher ländlich geprägten Teil der Region dünnt das Weiterbildungsangebot deutlich aus, aber auch hier wurde und wird nach Experteneinschätzung eine Grundversorgung vor Ort sicher gestellt, insbesondere durch die Volkshochschulen mit ihrer dezentralen Struktur. Nimmt man das Weiterbildungsangebot im Tagespendelbereich – innerhalb und außerhalb der Region – hinzu, so ist auch in diesem Teil von einer hinreichend guten Versorgung mit Weiterbildungsmöglichkeiten auszugehen.

Dass die Region damit auch im bundesweiten Vergleich sehr gut aufgestellt ist, lässt sich durch aktuelle Auswertungen auf Basis der systematisch aktualisierten Grundgesamtheit für die jährlichen bundesweiten Anbieterbefragungen von BIBB und DIE im Rahmen des wbmonitor (vgl. www.wbmonitor.de) belegen: Demnach gehören die beiden Städte Heidelberg und Mannheim zu den Spitzenreitern bei der Anzahl der Anbieter und der Anbieterdichte pro Kreis bzw. kreisfreie Stadt. Die beiden Kreise in der Region sind immerhin im (unteren) Mittelfeld zu verorten (vgl. Koscheck & Ohly, 2014). Dies deckt sich auch mit dem im Rahmen dieser Untersuchung erfassten regionalen Weiterbildungsangebot. Danach findet sich am unteren Neckar die sechstöchste Kursdichte von Volkshochschulen sowie die zwölfthöchste Dichte marktformiger Weiterbildungsanbieter.

Von einer guten Versorgung der Region ist also speziell mit Blick auf die Teilgruppe der 17 in der Region Unterer Neckar bzw. der 26 in der umgebenden weiteren Metropolregion ansässigen Volkshochschulen auszugehen.

Den Erfahrungen der befragten Expertinnen und Experten zufolge gibt es zwar mehr oder weniger stark ausgeprägte Konkurrenz unter den Anbietern. Diese wird allerdings nicht per se als negativ und nachteilig eingeschätzt, zumal die Anbieter im ländlichen Raum auf hinreichende Abgrenzung ihres Angebots achten würden.

Kooperation und Vernetzung gehört zur alltäglichen Praxis der Weiterbildungsanbieter, wobei die relevanten Partner von den jeweiligen Angebotsschwerpunkten abhängen. Das Angebot einer trägerübergreifenden bzw. anbieterneutralen Weiterbildungsberatung in der Region konzentriert sich im letzten Jahrzehnt faktisch auf eines der Oberzentren und ist zudem aufgrund der Abhängigkeit von befristeten Projektmitteln durch Diskontinuität gekennzeichnet. In der Fläche der Region sind jedoch Informationen zur Weiterbildung über das Internet verfügbar, die allerdings nicht die Qualität einer eingehenden Beratung erreichen können.

Informationen zur Teilnahmeentwicklung im Untersuchungszeitraum liegen detailliert für alle Volkshochschulen, ansonsten aber nur punktuell für einzelne Einrichtungen aus den Expertengesprächen vor. Diese verweisen auf einen Anstieg der Teilnahmen und Belegungen und decken sich insofern in der Tendenz mit den im Projekt erstellten Modellrechnungen für die Region auf Basis der Daten aus dem Mikrozensus.

Zusammenfassende Einschätzung

Die Region Unterer Neckar verfügt insgesamt über starke endogene Entwicklungsressourcen, die jedoch regionsintern unterschiedlich verteilt sind. In der Industrie stehen krisenfeste Zukunftstechnologien neben traditionellen Technologien im Über-

gang. Der Arbeitsmarkt zeigt äußere Anzeichen von Segmentierung; die Subpopulationen der Höchstqualifizierten und der gering Qualifizierten sind jeweils sehr groß.

Die Weiterbildungsinfrastruktur ist der in der Region Donau-Iller sehr ähnlich. Auch am unteren Neckar dominieren starke Vernetzungsinitiativen, gelingende Abstimmung zwischen öffentlichen und privaten Trägern sowie langfristig entwickelte und nachhaltig angelegte Kooperationsbeziehungen. Der politische und administrative Rückhalt für die Netzwerke im (Weiter-)Bildungsbereich ist sehr hoch. Neuere Initiativen – wie die Weiterbildungsberatung – werden in funktionierende Strukturen integriert.

2.7.5 Raumordnungsregion Altmark – Infrastrukturelle Substanzverluste

In der Region Altmark liegt die Weiterbildungsbeteiligung im Jahr 2007 noch leicht über dem Erwartungswert, fällt seitdem jedoch beständig und stark ab. Im Jahr 2008 beträgt die Anzahl in der Region beobachteter Weiterbildungsfälle noch 78 Prozent der erwarteten Fälle, im Jahr 2011 sind es nur noch 54 Prozent.

Regionale Strukturmerkmale

Das herausstechende Strukturmerkmal der in den Neuen Bundesländern gelegenen Region ist ihre dünne Besiedlung. Auf ihrem großflächigen Gebiet verteilen sich im Durchschnitt 43 Einwohner auf einen km², sodass sie zu den am dünnsten besiedelten Regionen in der Bundesrepublik zählt. Mit Ausnahme der insgesamt nur vier Mittelzentren und einem Oberzentrum, in denen eine dichtere Besiedlung vorherrscht, ist die Besiedlungsstruktur in der Fläche der Region ausgesprochen homogen. Die durchschnittlichen Fahrzeiten aus den Gebieten der Region in städtische Mittel- und/oder Oberzentren betragen mit 69 Minuten doppelt so viel wie im Bundesdurchschnitt. Die Verkehrsinfrastruktur (öffentlicher Personennahverkehr; Fernverbindungen der Bahn oder Autobahn) ist schwach ausgebaut.

Demografisch ist die Region über den Beobachtungszeitraum von 2007 bis 2011 von konstant niedrigen Salden der Gesamtwanderung, der Bildungs- und Arbeitsplatzwanderung gekennzeichnet. Mit Blick auf die Bildungsbeteiligung auffallend sind insbesondere die hohen negativen Salden der Bildungswanderung, die für eine grundlegende strukturelle Schwäche der Bildungsangebote in der Region sprechen. Die Bevölkerung weist ein hohes und beständig steigendes Durchschnittsalter auf. Personen mit höheren und niedrigen (bzw. ohne) beruflichen und allgemeinbildenden Abschluss sind in der Region zugunsten der Inhaber mittlerer Bildungszertifikate unterrepräsentiert.

Einschlägige Strukturindikatoren zeigen erhebliche wirtschaftliche Struktur Schwächen der Region an. Das Bruttoinlandsprodukt pro Kopf beträgt weniger als zwei Drittel des entsprechenden Wertes für das Bundesgebiet. Die Arbeitslosigkeit ist trotz stetig fallender Quoten mit zehn Prozent im Jahr 2011 sehr hoch. Auffallend ist der mit 5,1 Prozent aller Arbeitnehmer sehr hohe Anteil von Beschäftigungen in der Landwirtschaft.

Auffällig ist an der strukturellen Beschreibung der Region die Kumulation von Anzeichen struktureller Schwäche in demografischer, ökonomischer, soziokultureller und infrastruktureller Hinsicht. Einige der diesbezüglichen Indikatoren (z.B. Wirtschaftsleistungen und Einkommen pro Kopf; Erreichbarkeit von Mittel- und Oberzentren) weisen für die Region bundesweite Extremwerte aus. Nicht zu unterschätzen ist zudem eine durch einen Flusslauf gebildete geografische Barriere, die insbesondere in Folge von Überflutungen in den vergangenen Jahren schwerwiegende und nachhaltige Mobilitätseinschränkungen für die Landbevölkerung bedeutete. Zudem steht die wirtschaftliche Struktur und Leistungsfähigkeit der Region in deutlichem Kontrast zu der industrieller bzw. städtischer Zentren in angrenzenden Bundesländern. Trotz der relativ großen räumlichen Distanz zu diesen Zentren trägt diese Konstellation zum negativen Bildungs- und Arbeitskräftesaldo der Region bei.

Wirtschafts-, kultur- und strukturpolitische Initiativen mit einem Bezug zur Weiterbildung

Die Region Altmark bildet bei politisch-administrativer Aufteilung in zwei Landkreise eine einheitliche Wirtschaftsregion. In der Wirtschaft dominieren kleine und mittelständische Unternehmen, hauptsächlich dem Handwerk und der Landwirtschaft zugehörig. Die für die Region benannten Ziele für ein regionales Entwicklungskonzept sind:

- a. Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen und Einkommen
- b. Sicherung der Daseinsvorsorge durch Anpassung an den demografischen Wandel
- c. Schutz der Umwelt und nachhaltige Entwicklung von Naturraum und Kulturlandschaft

Unterhalb dieser Leitziele verfolgte Strategien dienen der Förderung von Netzwerkstrukturen zwischen regional ansässigen Unternehmen und der überregionalen Vernetzung. Im Rahmen der intraregionalen Strategien werden Fragen der Wirtschaftsförderung und Fragen der Daseinsvorsorgen miteinander verkoppelt – so wird etwa der Eingliederung Jugendlicher und Langzeitarbeitsloser hohe Bedeutung beigemessen. Die überregionalen Kontakte sollen insbesondere der Förderung des Technologietransfers in die Region dienen. Letzteres wird beispielhaft deutlich an Initiativen zum Ausbau der Region zur Bioenergieregion. Eine in der Vergangenheit maßgebliche Erdgasförderung wird sukzessive rückgebaut und soll zum Jahr 2017 abgeschlossen sein. Parallel erfolgt ein Ausbau von Anlagen zur Bioenergiegewinnung, die eine Verbindung zur regional starken Landwirtschaft herstellt. Der Mangel an endogenen Entwicklungsressourcen der Region zeigt sich für diesen Bereich darin, dass die Technologieentwicklung und Herstellung nicht vor Ort erfolgt; auch die einzige in der Region ansässige Hochschule trägt – trotz vereinzelter Schwerpunktsetzungen zu Fragen der Technologieentwicklung – nicht zur regionalen Stärkung dieses Themas bei.

Ein weiteres innerregional bedeutsames Thema ist die Entwicklung von Infrastrukturen für den Tourismus. So werden Wegenetze für Radwanderungen ausgebaut, über die regionale Natur- und Kulturräume zugleich erschlossen und gepflegt werden.

Auf den demografischen Wandel wird insbesondere mit Maßnahmen reagiert, die den Ausbau von Pflege- und Versorgungsdienstleistungen in der Fläche befördern sollen.

Die übergeordneten Entwicklungsprojekte und konkrete Maßnahmen werden vielfach aus Europäischen Fonds unterstützt; in Anspruch genommen werden der Europäische Fonds für Regionale Entwicklung (EFRE), der Europäische Sozialfonds (ESF) und der Europäische Landwirtschaftsfonds für Ländliche Entwicklung (ELER). Förderinitiativen, die auf die Weiterbildung zielen, werden vom Bundesland finanziert. Die Maßnahmen richten sich insbesondere auf die Beteiligung älterer Erwerbspersonen und die Unterstützung des Einstiegs in berufliche Ausbildung jüngerer Menschen aus.

Aktivitäten von Trägern und Einrichtungen der Weiterbildung

Die Anbieterstruktur in der Region umfasst das übliche Spektrum kommunaler, wirtschaftsnaher und freier Weiterbildungseinrichtungen und Träger in der Region. Besonderheiten in der Programmentwicklung der letzten Jahre sind bei den kommunalen Trägern hinsichtlich der Stärkung von Sprachkursen zu verzeichnen; die gestiegene Nachfrage wird auf den Ausbau des Tourismus zurückgeführt, der mit einem Anstieg von Beschäftigungsverhältnissen in diesem Bereich einherginge. Insbesondere private Träger und Einrichtungen bauen Angebote im Bereich der Weiterbildung von Pflegeberufen aus. Wirtschaftsnaher Angebote fokussieren die Fachkräfteweiterbildung für technische und handwerkliche Berufe. Berichtet wird von der Erschließung neuer Zielgruppen mit den oben genannten Förderprogrammen. So werden für ältere Erwerbspersonen und Berufseinsteiger Angebote unterbreitet; auch für Personen mit Migrationshintergrund – auch wenn deren Anteil an der Bevölkerung sehr gering ist – gibt es Angebote im Sinne der Integrationsförderung. Somit werden Bemühungen erkenntlich, auch kleine Risikogruppen mit geringeren Chancen auf Weiterbildungsbeteiligung an Angebote heranzuführen. Sie können aufgrund der Unterrepräsentation der Zielgruppen (Migranten) in der Region zwar nicht nennenswert zu einer generellen Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung beitragen, richten sich aber an drängenden Bedarfen aus.

Über die Teilnehmenden wird Unterschiedliches berichtet: Als recht stabil schätzen Vertreterinnen und Vertreter aus Einrichtungen der kommunalen Weiterbildung kulturelle und freizeitbezogene Interessen ein; sie werden hauptsächlich unter der weiblichen Bevölkerung registriert. Insbesondere bei den Anbietern fachlich berufsbezogener Weiterbildung wurde verbreitet Klage über eine Niveauabsenkung unter den Teilnehmenden geführt; sie wird erklärt mit der höheren Mobilität von gut ausgebildeten Menschen, die außerhalb der Region einer Erwerbstätigkeit nachgehen. Um den Bedarf der Fachkräfteentwicklung für die Unternehmen in der Region zu decken, müssen sich Weiterbildungsangebote auf Personen mit tendenziell schwächeren fachlichen Voraussetzungen einstellen. Eine ähnliche, aber auf einen anderen Angebotsbereich bezogene Problematik wird auch für die Zielgruppen der Langzeitarbeitslosen und arbeitslosen Jugendlichen berichtet. Hier entsteht der Eindruck, dass Angebote zunehmend auf Menschen abgestimmt werden müssen, die kaum noch Aussichten auf

eine berufliche (Re-)Integration haben. Das geht einher mit einer Funktionsverschiebung der Weiterbildung in Richtung auf Betreuungsleistungen und mit einer Neuausrichtung der Angebotsformen von Gruppen- zu Einzelcoachings.

Generell wird von allen Weiterbildungsanbietern auf die Weiträumigkeit der Region und die oftmals mangelhafte Verkehrsanbindung als einschränkende Rahmenbedingung für die Realisierung von Angeboten hingewiesen. Die kommunalen Einrichtungen bedienen sich eines Netzwerkes öffentlicher Einrichtungen und ehrenamtlicher Helfer, um in der Fläche Angebote planen und umsetzen zu können. Die lokal stärker gebundenen privaten und wirtschaftsnahen Anbieter weisen darauf hin, dass weite Wege und mangelnder Personennahverkehr negativen Einfluss auf die Beteiligung hätten.

Die Förderung der Weiterbildung wird – je nach Segment – unterschiedlich eingeschätzt. Grundsätzlich wurde in keinem Segment auf einen gravierenden Mangel der Förderung seitens des Bundeslandes hingewiesen. Wohl aber monieren die Vertreter kommunaler Einrichtungen die geringen Stundensätze, die sie für Dozenten bieten können. Das bringe – wiederum in Verbindung mit den sehr oft sehr langen Anfahrtswegen – eine geringe Attraktivität von Lehraufträgen mit sich. Die wirtschaftsnahen Einrichtungen berichten über landesseitig gut ausgestattete Programme. Interessant sind Beobachtungen von der Seite privater Einrichtungen, die in der jüngeren Vergangenheit schwerpunktmäßig von der Bundesagentur für Arbeit finanzierte Maßnahmen durchgeführt haben. Aufgrund stark rückläufiger Förderung durch die Bundesagentur sei ein Konkurrenzkampf unter den Anbietern ausgebrochen, der Schließungen von Einrichtungen nach sich gezogen habe.

Zusammenfassende Einschätzung

In diesem Fall zeigen sich typische Merkmale einer Region, der endogene Ressourcen für den Einstieg in eine nachhaltige Strukturentwicklung fehlen; stattdessen gibt es eher Hinweise auf eine stagnierende, wenn nicht rückläufige Veränderung; dazu zählen allen voran die negativen Wanderungssalden, die insbesondere auf die Abwanderung qualifizierter Personen zurückgehen. Insgesamt gibt es in der Region keine herausstechenden Anzeichen für eine wirtschaftliche Entwicklung, die Motor einer stärkeren Bildungsbeteiligung unter den Erwachsenen sein könnte.

Sicherlich nicht ursächlich für die schwindende Weiterbildungsbeteiligung ist ein Mangel an Inanspruchnahme von Fördermöglichkeiten. Auffällig sind aber die aufgrund der weiten Wege in der Region großen und teilweise strukturell schlecht abgesicherten (z.B. Ehrenämter) Aufwendungen, die sowohl für die Organisation von Angeboten als auch für deren Besuch gemacht werden müssen. Strukturell fällt zudem eine ausgeprägte Segmentierung zwischen öffentlichen (VHS) und privaten Einrichtungen auf, zwischen denen nach den Hinweisen aus den Interviews keine Austauschbeziehungen zu bestehen scheinen. Netzwerke sind wohl für die Wirtschaftsförderung entwickelt, nicht aber mit dem primären Zweck der Koordination von Weiterbildungsangeboten. Unter privaten Anbietern dominieren konkurrente Beziehungen, insbesondere, wenn Sie im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit tätig

sind, deren Teilnahmeförderung maßgeblich zurückgefahren wurde. Schließungen von Weiterbildungseinrichtungen waren die Folge. Teile der berufs- oder beschäftigungsbezogenen Weiterbildungsangebote für Arbeitslose gehen mit eher geringen Chancen des Übertritts in den Arbeitsmarkt einher.

2.7.6 Raumordnungsregion Aachen – Stagnierende Beteiligung auf niedrigem Niveau

In der Region Aachen liegt die Weiterbildungsbeteiligung in den Jahren 2007 bis 2012 konstant deutlich unter dem erwarteten Wert. Die diesbezügliche Quote schwankt nur geringfügig um die Marke von 50 Prozent.

Regionale Strukturmerkmale

Die Region liegt an der westlichen Bundesgrenze; jenseits ihrer innerdeutschen Grenze befinden sich räumlich verdichtete Regionen. Die großflächige Region ist in vier Gebietskörperschaften auf der Kreisebene untergliedert. Sie schließt ein Oberzentrum und 18 Mittelzentren ein. Die Bevölkerungsstruktur ist recht heterogen, im Mittel liegt die Bevölkerungsdichte unter der des respektiven Bundeslandes und über der des Bundesgebiets. Die Erreichbarkeit der Mittelzentren ist im Durchschnitt besser als im Bundesgebiet; mit der Ausnahme eines Landkreises trifft das auch auf die Erreichbarkeit von Oberzentren zu.

Die demografische Entwicklung der Region liegt insgesamt im Bundestrend und zeichnet sich durch weitgehende Stabilität aus. In den ländlichen Gebieten schrumpft die Bevölkerung geringfügig schneller als im Bundesdurchschnitt; die Bevölkerung in den städtischen Teilen der Region nimmt leicht zu. Der Ausländeranteil an der Bevölkerung entspricht dem Landesdurchschnitt und liegt mit 10,7 Prozent für das Jahr 2007 etwa zwei Prozentpunkte über dem Bundesdurchschnitt. Die Altersstruktur der Bevölkerung kann als bundestypisch gelten. Die Struktur der formalen Bildung konnte im Zeitraum von 2007 bis 2010 entsprechend dem Bundestrend – sogar mit leicht überdurchschnittlicher Tendenz in den städtischen Zentren der Region – verbessert werden.

Wirtschaftliche Strukturindikatoren zeigen eine relative Schwäche der Region inklusive ihrer städtischen Zentren im Vergleich zu den Werten auf Bundes- und Landesebene an. Bei durchaus erheblichen Diskrepanzen innerhalb der Region zugunsten des Oberzentrums liegen die Angaben zur Bruttowertschöpfung, zu den Haushaltseinkommen und zur Arbeitslosigkeit ungünstiger als die Vergleichswerte.

Bildungs- und strukturpolitische Initiativen mit einem Bezug zur Weiterbildung

In der Öffentlichkeit (Internet) präsentieren sich die Kreise der Region in unterschiedlicher Weise. Neben den städtisch verdichteten Teilen der Region, werben auch einige der eher ländlich strukturierten Kommunen mit breiten Bildungs- und Weiterbildungsangeboten. Dagegen gibt es jedoch auch zurückhaltende Selbstdarstellungen in anderen ländlichen Kreisen. Informationen über ein breites Spektrum von Angeboten sind letztlich aber in der gesamten Region gut zugänglich. Hervorgehoben werden müssen Hinweis auf kulturell-musische Weiterbildung und die breit ausgebauten Wei-

terbildungsangebote von Einrichtungen aus dem tertiären Sektor des Bildungswesens. Ohnehin scheint die Verkoppelung von Weiterbildung und der in den städtischen Teilen der Region gut ausgebauten Landschaft tertiärer Einrichtungen eng zu sein.

Auf der kommunalen Ebene gibt es zahlreiche Hinweise auf organisatorische Verbindungen zwischen Einrichtungen der allgemeinen Weiterbildung und Stadtbüchereien sowie Kulturtreffs. Mobile Büchereien sorgen für eine Verbreitung des Angebots in die ländlichen Teile der Region.

Ausgebaut ist die Bildungsberatung, die in erster Linie von wirtschaftsnahen Trägern und der Bundesagentur für Arbeit angeboten wird. Die Bildungsberatung schließt auch die Verbreitung von Informationen über ein System von Weiterbildungsgutscheinen des respektiven Bundeslandes ein.

In Verbundstrukturen wird die Kooperation zwischen Einrichtungen und Trägern über die Segmente der Weiterbildung hinweg befördert; einbezogen sind die öffentliche Verwaltung, Industrie- und Handelskammern, Unternehmensverbände, Hochschule, Schulen sowie öffentliche und private Weiterbildungseinrichtungen. Verbände sind im Sinne einer Förderung der „Lernenden Region“ angelegt. Ihre Ziele sind der Erfahrungsaustausch, Lobbyarbeit und der Ausbau von Bildungsberatung. Insbesondere für den letztgenannten Zweck werden Fördermittel des Bundes in Anspruch genommen, sodass die Bildungsberatung differenziert – z.B. unter Gesichtspunkten der Entwicklung von Standards und Qualifikationsvoraussetzungen für die Tätigkeit – behandelt wird.

Besondere Aufmerksamkeit im Rahmen von regionalen Bildungsnetzwerken erfahren auch bildungsferne bzw. geringqualifizierte Bevölkerungsgruppen. Fokussiert werden in diesem Rahmen Fragen des Übergangs von der schulischen Bildung in die berufliche Ausbildung sowie die Unterstützung von Familien, um Risikogruppen mit einer geringen Chance auf Beteiligung an Weiterbildung gezielte Angebote machen zu können.

Ein regionales Bildungsmonitoring ist zur Begleitung der Initiativen eingesetzt. Auf der Ebene der Einrichtungen ist ein breites Angebot in allen Segmenten der Weiterbildung – von der kulturell-musischen über die berufsbezogene bis zur arbeitsmarktbezogenen Weiterbildung zu verzeichnen. Der Differenzierungsgrad der Einrichtungen ist ebenso hoch, wie die Vernetzung zwischen Einrichtungen unterschiedlicher Sektoren. Als besondere strukturelle Herausforderung wird für einige der ländlichen Kreise die Größe der Einzugsgebiete für die kommunalen Einrichtungen der Weiterbildung genannt.

Zusammenfassende Einschätzung

In diesem Fall zeigt sich eine ausgeprägte innerregionale Diskrepanz der wirtschaftlichen Struktur und auch des infrastrukturellen Ausbaus von Verkehrswegen und Bildungseinrichtungen. Es herrscht ein klares Stadt-Land-Gefälle. Charakteristisch ist zudem die städtische Verdichtung der rings um die Region angrenzenden Gebiete. Die Inanspruchnahme von Fördermaßnahmen zeigt ebenso keine Auffälligkeiten, wie das Angebotsspektrum der Weiterbildung in der Region. Auf der kommunalen

Ebene werden die verfügbaren Mittel eingesetzt und münden in den Aufbau oder die Sicherung einer Infrastruktur von Angeboten und Beratung. Es ist aber davon auszugehen, dass es in den ländlichen Gebieten der Region sehr viel schwieriger ist, ein räumlich dichtes und gut erreichbares Netz an Angeboten zu etablieren, als in den städtisch verdichteten Gebieten. Am deutlichsten wird aus den Gesprächen mit Vertretern von Einrichtungen und Trägern der Weiterbildung die mangelnde Anbindung der ländlichen Teile der Region an das Netz des öffentlichen Nahverkehrs als Grund für die geringe Beteiligung hervorgehoben.

2.7.7 Fallstudien in Regionen mit erwartungswidrig hoher Weiterbildungsbeteiligung Geringqualifizierter

Die Grundlage statistischer Sicherheit ist das Gesetz der großen Zahl. Erst in der distanzierten Betrachtung von Parametern auf der Grundlage hoher Fallzahlen werden strukturelle Makrophänomene sichtbar, die sich der Alltagserfahrung entziehen. Dies ist der große Vorteil derartiger Untersuchungen. Umso größer ist die Herausforderung, solche Daten mit den praktischen Alltagserfahrungen von Akteuren vor Ort in Übereinstimmung zu bringen und beobachtete Auffälligkeit durch konkrete Ereignisse zu erklären. Eine Möglichkeit, diesem hohen Anspruch noch näher zu kommen, besteht darin, den Untersuchungsgegenstand weiter einzugrenzen, um die Zuordnung zu lokalen Gegebenheiten zu erleichtern. Aus diesem Grund wurden Fallstudien nicht nur in Regionen durchgeführt, in denen sich die unspezifische Weiterbildungsbeteiligung der gesamten Bevölkerung auffällig verändert hat, sondern es wurden auch Regionen untersucht, in denen die Weiterbildungsbeteiligung von Geringqualifizierten deutlich abweicht. Durch die Eingrenzung auf diese Zielgruppe kann die Analyse besonders auf arbeitsmarktpolitische Interventionen konzentriert werden.

Die Auswahl der Regionen orientierte sich an der Auffälligkeit der regionalen Weiterbildungsbeteiligung von Geringqualifizierten und der Belastbarkeit der Daten. Deutliche Veränderungen der Weiterbildungsbeteiligung konnten in Schleswig-Holstein Nord beobachtet werden. Ein kontinuierlich hohes Niveau der Weiterbildungsbeteiligung Geringqualifizierter ohne besondere Veränderungen hat sich hingegen in Main-Rhön gezeigt. Besonders in Schleswig-Holstein Nord galt es also, Ereignisse und Veränderungen zu identifizieren, von denen man annehmen kann, dass diese mit den beobachteten Trends in Zusammenhang stehen. Anders stellt sich die Herausforderung in Main-Rhön dar. Hier ist vor allem die strukturelle Dimension zu untersuchen, aus der sich ggf. Erklärungen für die beharrlich hohe Weiterbildungsbeteiligung Geringqualifizierter ableiten lassen.

2.7.7.1 Schleswig-Holstein Nord

Die Region

Die Weiterbildungsbeteiligung von Geringqualifizierten hat sich im Zeitraum von 2007 bis 2012 von 4,8 Prozent auf 11,2 Prozent erhöht. Lag die Beteiligung damit

2007 noch um etwa 27 Prozent hinter dem, was aufgrund sozioökonomischer und demografischer Merkmale der Personengruppe zu erwarten gewesen wäre, lag sie 2012 75 Prozent über dem zu erwartenden Wert. Auch unter Berücksichtigung regionaler Besonderheiten der Siedlungsstruktur und der makroökonomischen Entwicklung konnte hier Weiterbildungsbeteiligung um geschätzte 18,7 Prozentpunkte im Jahr abgebaut werden.

Die Raumordnungsregion ist durch eine ländliche Siedlungsstruktur gekennzeichnet und besteht aus den beiden Kreisen Schleswig-Flensburg und Nordfriesland sowie der Stadt Flensburg. Besonders die beiden Flächenkreise zeichnen sich durch eine außerordentlich dünne Besiedlung aus, welche noch unter dem Durchschnitt des Landes liegt. Neben der dünnen Besiedlung sind die Flächenkreise auch durch eine zunehmende Abwanderung geprägt. Besonders Jüngere verlassen Nordfriesland und Schleswig-Flensburg. Auffällig sind in der Bevölkerungsstruktur besonders der höhere Anteil an Älteren und ein geringerer Anteil der Altersgruppe der 18- bis 25-Jährigen. Ebenfalls auffällig ist ein geringer Anteil an Ausländern (2% und 4% in den Landkreisen; zwischen 6% und 8% in Flensburg), er liegt hier unter dem Schnitt von Schleswig-Holstein und weit unter dem Bundesschnitt. Eine Besonderheit im Norden Schleswig-Holsteins ist die dänische Minderheit, diese umfasst etwa 50.000 Personen.

Die Infrastruktur der Region ist natürlich durch den ländlichen Charakter geprägt. Dennoch ist die Fahrzeit zum nächsten Ober- und Mittelzentrum nicht unverhältnismäßig länger als im Schnitt aller Kreise. Die Fahrt zum nächsten Oberzentrum dauert etwa 28 Minuten, in der Bundesrepublik sind es durchschnittlich 26,9 Minuten. Bei ländlichen Regionen liegt die Fahrzeit bei ca. 32 Minuten. Die Fahrzeit zum nächsten Mittelzentrum dauert etwa 18 Minuten, in Deutschland insgesamt sind es etwa 8,5 Minuten. In den ländlichen Regionen liegt die Fahrzeit im Schnitt bei elf Minuten. Die Fahrzeit zur nächsten Autobahnauffahrt dauert etwa 22 Minuten, im Schnitt aller Kreise sind es 14 Minuten. In ländlichen Regionstypen liegt die Fahrzeit bei etwa 16,5 Minuten. Obgleich die Region sehr ländlich ist, ist sie besonders durch den öffentlichen Personennah- und Fernverkehr erschlossen. Flensburg und Schleswig haben ICE-Anbindung.

Die wirtschaftliche Situation der Region zeichnet sich durch eine hohe Dynamik aus. Die Wirtschaftskraft ist gestiegen. Besonders geprägt ist die Region durch eine starke Tourismus- und Gesundheitsbranche, Windenergie sowie das Logistikgewerbe. Bei den Unternehmen und Betrieben handelt es sich zum größten Teil um kleine und mittelständische Unternehmen (KMU). Der Anteil an Erwerbstätigen in der Dienstleistungsbranche ist dementsprechend hoch und steigt weiter. Die Beschäftigungsquote hat in Schleswig-Holstein wie in der Bundesrepublik insgesamt zugenommen und liegt 2012 in Nordfriesland bei 51,5 Prozent, in Flensburg bei 46,7 Prozent und in Schleswig-Flensburg bei 47,8 Prozent. Die Arbeitslosenquote sinkt im Norden Schleswig-Holsteins ebenso wie im Bund und Land insgesamt. In 2012 lag die Arbeitslosenquote in Flensburg über dem Bundes- und Landesdurchschnitt, in den ländlichen Regionen weicht sie jedoch nicht ab. Wirtschaftlich ist

Schleswig-Holstein Nord eine prosperierende Region mit Wirtschaftswachstum, steigender Beschäftigung und sinkender Arbeitslosigkeit.

Förderprogramme und Initiativen

Eine wichtige Komponente für die Entwicklung der Region ist das Zukunftsprogramm Schleswig-Holstein. In diesem Programm bündelt das Land seine Förderprogramme, Projekte und Initiativen, deren wichtigsten Finanzierungsquellen neben den Bundes- und Landesmitteln EU-Strukturfonds sind. Für den Zeitraum von 2007 bis 2013 belaufen sich diese Mittel auf 1,4 Milliarden Euro. Das Zukunftsprogramm definiert für Schleswig-Holstein verschiedene Arbeits- und Förderschwerpunkte: das Zukunftsprogramm Wirtschaft (ZPW), das Zukunftsprogramm Arbeit (ZPA), das Zukunftsprogramm Fischerei (ZPF) sowie das Zukunftsprogramm ländlicher Raum (ZPLR).

Im Zukunftsprogramm Wirtschaft (ZPW) liegt der Förderschwerpunkt auf der Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit, der Modernisierung der Infrastruktur sowie einer Erhöhung der Innovationsfähigkeit von Unternehmen mit dem Ziel, Arbeit und Beschäftigung zu fördern.

Besonders interessant im Zusammenhang mit der Weiterbildungsbeteiligung Geringqualifizierter ist das Zukunftsprogramm Arbeit (ZPA). Im Rahmen dieser Initiative soll vor allem die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Betrieben, die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern sowie die Integration von Benachteiligten in den Arbeitsmarkt durch Erhöhung des Humankapitals gefördert werden.

Ein weiterer Schwerpunkt der Zukunftsprogramme ist der ländliche Raum (ZPLR). Hier wurden sogenannte „AktivRegionen“ organisiert, in denen Projekte zur Stärkung der Gemeinschaft und zur Erhöhung der Lebensqualität und der Wirtschaftskraft gefördert werden.

Neben den im Zukunftsprogramm systematisierten und zusammengefassten Förderschwerpunkten gibt es zudem eine Reihe weiterer Initiativen der Wirtschafts- und Regionalförderung. Da Schleswig-Holstein Nord eine Grenzregion ist, bietet sich hier an, besonders grenzübergreifende Kooperationen zu fördern. Häufig erweisen sich Staatsgrenzen als lokale Entwicklungsbarrieren und machen aus geografisch zentral gelegenen Regionen Randgebiete. In Schleswig-Holstein wurde ein besonderes Programm (INTERREG 4A Syddanmark-Schleswig-K.E.R.N) zur Überwindung solcher Entwicklungshemmnisse aufgelegt, in dessen Rahmen die grenzübergreifende Kooperation von Regionen in Schleswig-Holstein und Syddanmark in Dänemark in den Bereichen Wirtschaft, Tourismus, Gesundheit, Bildung, Umwelt, Energie und Logistik organisiert wird.

Darüber hinaus werden im Zuge der Wirtschaftsförderung besonders der Mittelstand und das Handwerk gefördert. Die Offensive für Wachstum und Beschäftigung in Mittelstand und Handwerk stellt besondere Finanzierungs-, Förder- und Beratungsangebote zur Verfügung, unterstützt Innovationen und Technologietransfer, fördert Maßnahmen zur Deckung des Fachkräftebedarfs, der Verbesserung der Infrastruktur und der Intensivierung der wirtschaftlichen Zusammenarbeit zwischen

Schleswig-Holstein und Hamburg. Im Rahmen dieser Initiative wurden unter anderem auch die Weiterbildungsverbände in Schleswig-Holstein gefördert.

Regionale Angebote

In diesem Umfeld hat sich eine der Bevölkerungsdichte angemessene Weiterbildungsinfrastruktur entwickelt. Im Schnitt stehen der Bevölkerung 8,75 Volkshochschulkurse pro 1.000 Einwohner und etwa 1,94 marktförmige Weiterbildungseinrichtungen zur Verfügung. Beide Kennzahlen bewegen sich im Mittelfeld. Eine besonders hohe Dichte an Angeboten steht der Bevölkerung im Bereich der betrieblichen Weiterbildung zur Verfügung. Hier bewegt sich die Angebotsdichte im Feld der oberen zehn Regionen. So scheint besonders die Aktivität der Wirtschaftsförderung und der Zukunftsprogramme den Bereich der beruflichen Weiterbildung zu fördern. Hier haben sich eine ganze Reihe an Institutionen etabliert, die in der Region Angebote zur Verfügung stellen. Die Kursangebote dieser Institutionen decken weite Bereiche beruflicher Weiterbildungsmöglichkeiten ab. Die Themen reichen von technischen Kursen (Seefahrtsschule Flensburg, RBZ ES Flensburg, Berufliche Schulen des Kreises Nordfriesland, Fachschule für Technik und Gestaltung) über Ausbildungsangebote im Verwaltungs- und kaufmännischen Bereich (RBZ-HLA Die Flensburger Wirtschaftsschule, Advanced Education GmbH, Berufsbildungszentrum Schleswig, Berufliche Schule des Kreises Nordfriesland), Gesundheit (Akademie für Gesundheits- und Sozialberufe, Ökumenisches Bildungszentrum für Berufe im Gesundheitswesen), Ernährung und Gastronomie (Bildungszentrum für Tourismus und Gastronomie), Floristik, Erziehungs- und Heilpädagogik, Physiotherapie (Fobizentrum, Therapieschule Nord, Lehrinstitut Damp) bis hin zur wissenschaftlichen Weiterbildung (FH Flensburg).

Regionale Nachfrage

Die relativ gute Weiterbildungsinfrastruktur im Bereich der beruflichen Weiterbildung trifft auf einen steigenden Bedarf zusätzlicher beruflicher Qualifikation in Wirtschaftszweigen, in denen häufiger auch geringqualifizierte Personen tätig sind.

In der Logistik-Branche ist besonders die Nachfrage nach Weiterbildung für Berufskraftfahrer im Güter- und Personenverkehr gestiegen. Dies folgt unter anderem dem Berufskraftfahrer-Qualifikationsgesetz (01.10.2006), in dem Weiterbildung für Kraftfahrer, deren Führerschein vor dem 10.09.2009 ausgestellt wurde, vorgeschrieben ist.

Zugenommen hat auch der Weiterbildungsbedarf im Gesundheitswesen. Hier ergibt sich aus dem demografischen Wandel (der besonders in den ländlichen Regionen im Norden Schleswig-Holsteins sichtbar wird) ein insgesamt höherer Bedarf an medizinischem Personal. Insbesondere die Zunahme der Zahl von Personen im höheren Alter erfordert zudem mehr Pflege- und Betreuungspersonal in der Altenpflege. Dabei steigen mit zunehmendem Alter der Pflegebedürftigen auch die Anforderungen an die Pflegekräfte im Umgang mit Demenzerkrankten. Diese zusätzlichen Anforderungen wurden im August 2008 in einer neuen Richtlinie festgelegt. Damit verbunden ist ein erhöhter Bedarf an Weiterbildung.

Im Bereich Tourismus zeichnet sich besonders in den Küstenregionen ein hoher Fachkräftemangel ab. Aus diesem Grund wird besonders von der BA die Weiterbildung von Geringqualifizierten in diesem Bereich gefördert. Ziel ist, Ungelernten durch eine Ausbildung zur Fachkraft im Gastgewerbe eine berufliche Perspektive zu bieten und zugleich dem Fachkräftemangel entgegen zu treten.

Einzelne Ereignisse

Die Zunahme der Weiterbildungsbeteiligung von Geringqualifizierten in Schleswig-Holstein Nord erfolgte nicht gradlinig. Vielmehr zeigt sich eine erwartungswidrig hohe Zunahme im Jahr 2010 und im Jahr 2012. Obgleich diese einzelnen Werte nur begrenzt belastbar sind, lassen sich für diese Zeitpunkte korrespondierende Ereignisse identifizieren.

Im Jahr 2010 weisen die Zahlen der Bundesagentur für Arbeit einen sprunghaften Anstieg von Teilnahmen Geringqualifizierter in Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung für den Kreis Schleswig-Flensburg aus (2009: 257 Teilnehmende; 2010: 353 Teilnehmende). Besonders häufig wurden Förderprogramme der Bundesagentur für Arbeit (WeGebAU und IFLaS) in Anspruch angenommen. Ein einzelnes Ereignis, das diesen Anstieg erklären könnte, lässt sich auch nach Recherchen der Agentur für Arbeit in Flensburg für die Jahre 2009 bzw. 2010 nicht ausmachen.

Im Jahr 2012 eröffnete am Standort Handewitt (Kreis Schleswig-Flensburg) die Fischfabrik „Salmon Vega“. In enger Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit in Flensburg wurden dort rund 200 neue Mitarbeiter eingestellt. Ein großer Teil davon wurde innerbetrieblich als Produktionshelfer geschult.

Fazit

Schleswig-Holstein Nord ist eine ländliche Region, in der es trotz demografischer Veränderungen und ungünstiger Wanderungsbewegungen wirtschaftlich bergauf geht. Zugleich wird die Wirtschaft durch personalintensive Dienstleistungsbranchen dominiert, in denen häufig auch Geringqualifizierte tätig sind. Aus dieser Kombination ergibt sich ein demografisch bedingter Fachkräftemangel in Wirtschaftszweigen, in denen Tätigkeiten häufig schon nach Absolvierung einer Zusatzqualifikation ausgeübt werden können. Dieser besonders definierte berufliche Weiterbildungsbedarf trifft auf ein recht gutes betriebliches Weiterbildungsangebot sowie eine systematische Wirtschaftsförderung. Besonders das hohe Maß an Kooperation zwischen den gut vernetzten Akteuren der Wirtschaft, des Staates (BA; Land) sowie Weiterbildungsanbietern (Weiterbündnisse) moderiert dabei die besondere Nachfrage nach Weiterbildung von Geringqualifizierten und das gute Angebot an beruflicher Weiterbildung.

2.7.7.2 Main-Rhön

Die Region Main-Rhön zeichnet sich im Gegensatz zu Schleswig-Holstein Nord nicht durch eine starke Veränderung der Weiterbildungsbeteiligung Geringqualifizierter, sondern durch eine kontinuierlich erwartungswidrig hohe Beteiligung dieser Perso-

nengruppe aus. Mit einer durchschnittlichen Weiterbildungsbeteiligung von 9,8 Prozent bei Geringqualifizierten liegt die Region Main-Rhön 47,4 Prozent über dem aufgrund der sozioökonomischen und demografischen Merkmale dieser Personen sowie regionalen Merkmalen der Siedlungs- und Infrastruktur zu erwartenden Wert. Von Interesse sind hier besonders strukturelle Gründe für diese Auffälligkeit.

Die Region

Zur Region Main-Rhön gehören Schweinfurt (Stadt), Bad Kissingen (Kreis), Rhön-Grabfeld (Kreis), Haßberge (Kreis), Schweinfurt (Kreis). Die Region ist umrahmt von den Mittelgebirgen der Rhön, der Hassberge und des Steigerwaldes.

Ebenso wie in Schleswig-Holstein Nord ist die Raumordnungsregion Main-Rhön durch eine ländliche Siedlungsstruktur geprägt. Auch hier sind ein Rückgang der Bevölkerung sowie ein negativer Wanderungssaldo zu beobachten. Wie in Schleswig-Holstein Nord ist auch Main-Rhön aufgrund des negativen Wanderungssaldos besonders vom demografischen Wandel betroffen. Die Zahl der jüngeren nimmt ab, der Anteil der Älteren steigt. Diese Entwicklung hat bereits Ende der 1990er Jahre eingesetzt. Ebenso wie in Schleswig-Holstein Nord ist auch hier der Ausländeranteil gering und liegt weit unter dem Bundesdurchschnitt.

Die Wirtschaftsstruktur ist besonders durch zwei Schwerpunkte geprägt. In der Stadt Schweinfurt findet sich nach wie vor ein Industriezentrum rund um den Maschinenbau sowie der Zulieferindustrie für den Fahrzeugbau. Besonders für die Fertigung von Kugellagern war Schweinfurt schon lange bekannt. Die Stadt erzeugt dementsprechend eine hohe Bruttowertschöpfung. Verantwortlich sind dafür besonders Firmen wie FAG Schaeffler, Bosch Rexroth AG, SKF GmbH und ZF Sachs AG.

Das Umland ist wesentlich weniger wirtschaftsstarke. Hier dominiert der zweite wirtschaftliche Schwerpunkt der Region. Besonders die Hassberge, der Steigerwald, die Winzergemeinden im Landkreis Schweinfurt sowie der Ellertshäuser See dienen als Nah- und Wochenenderholungsgebiete. Besonders das Bäderland Bayerische Rhön dominiert den Fremdenverkehr.

Die wirtschaftliche Entwicklung der Regionen ist durch ein stetiges Wachstum gekennzeichnet. Dementsprechend hat sich auch hier – wie in Schleswig-Holstein Nord – die Beschäftigungsquote kontinuierlich erhöht und die Arbeitslosigkeit verringert. Auch hier stehen die Vorzeichen also auf Fachkräftemangel.

Förderprogramme und Initiativen

Besonders die touristische Erschließung der Region hat in hohem Maße zu einer überregionalen Vernetzung geführt. Seit 1998 gibt es eine Kooperation zwischen der Regierung von Unterfranken, den Landkreisen und kreisfreien Städten der Regionen Würzburg und Main-Rhön, der Industrie- und Handelskammer Würzburg-Schweinfurt, der Handwerkskammer für Unterfranken, der Universität Würzburg und der Fachhochschule Würzburg-Schweinfurt in einem Zusammenschluss zum Regionalmarketing. Die Region Main-Rhön bringt ihre Stärken in diese Regionalmarketinginitiative „Chancen-Region Mainfranken“ aktiv ein und profitiert zugleich von ihren

Aktivitäten. Weitere Kooperationsverbünde sind: das „Bäderland Bayerische Rhön“, die „Interkommunale Allianz Oberes Werntal“, „Allianz Henneberger Land“, „NES-Allianz“ und „Grabfeldgau“. Das Bäderland Main-Rhön ist ein Zusammenschluss aus den Landkreisen Bad Kissingen und Rhön-Grabfeld und den fünf Kurstädten Bad Bocklet, Bad Brückenau, Bad Kissingen, Bad Königshofen i. Grabfeld und Bad Neustadt a.d. Saale. Die wichtigste Zielsetzung dieser Kooperation ist die Profilierung der beiden Landkreise und ihrer Kurstädte als Gesundheits- und Bäderregion nach innen und außen. Dabei gilt es, ausgehend von den Einzelstärken der fünf Kurorte, Synergieeffekte zu nutzen, Aktivitäten zu koordinieren und innovative Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen.

Allen diesen Zielrichtungen kommt zumindest regionale, wenn nicht überregionale Bedeutung für ganz Nordbayern zu. Das Bäderland Bayerische Rhön gab den Ausschlag, dass für die Region Sonderfunktionen in den Bereichen Gesundheit, Wellness, Kur und Tourismus festgelegt wurden (vgl. Regionaler Planungsverband Main-Rhön, 2008, S. 6 AII). Seit der deutschen Wiedervereinigung und der Schaffung des Biosphärenreservats Rhön hat sich ebenfalls eine breite Zusammenarbeit zwischen den betroffenen Teilen der drei berührten Bundesländer herausgebildet, die sich auch auf die Bereiche Tourismus und Naturparke erstreckt.

Die verstärkte Kooperation der Regionen in Bayern ist Teil der Allianz Bayern Innovativ. Zu dieser Initiative gehört auch das Konzept des Regionalmanagements. Es zielt darauf ab, durch die Bildung fachübergreifender Netzwerke in den Landkreisen und kreisfreien Städten vorhandene Entwicklungspotenziale zu erschließen und die regionale Entwicklung zu fördern. Diese Netzwerke umfassen Kommunen, örtliche Wirtschaft, wissenschaftliche Einrichtungen, Wirtschaftskammern und Verwaltungen. In allen Landkreisen der Region Main-Rhön wie auch in der Stadt Schweinfurt gibt es Regionalmanager bzw. Regionalmanagerinnen.

Weiterbildungsangebot

Die Weiterbildungslandschaft in der Region unterscheidet sich insofern von der in Schleswig-Holstein, als hier die betrieblichen Weiterbildungsangebote eher gering einzuschätzen sind. Mit etwa 35,8 betrieblichen Angeboten pro 1.000 Einwohner liegt Main-Rhön eher im unteren Mittelfeld. Dies gilt auch für die Dichte marktförmiger Angebote (2,2 Einrichtungen/1.000 Einwohner). Lediglich das Angebot der Volkshochschulen ist in dieser Region höher (9,4 Kurse/1.000 Einwohner).

Regionale Nachfrage

Ebenso wie in Schleswig-Holstein Nord zeichnet sich in Main-Rhön das Bild einer Region ab, in der aufgrund demografischer Veränderungen, ungünstiger Wanderungsbilanzen und guter wirtschaftlicher Entwicklung Fachkräftemangel herrscht. Auch hier trifft dies auf Wirtschaftsbereiche zu, in denen Geringqualifizierte Tätigkeiten finden können. Dies betrifft hier besonders das Gastgewerbe.

Die Jobcenter bzw. Sozialzentren in der Region Main-Rhön haben entsprechend den veränderten Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt vermehrt Geringqualifizierte ge-

fördert, um auf diese Weise deren Chancen auf einen Arbeitsplatz zu erhöhen und dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Dazu wurden unter anderem auch Bildungsgutscheine genutzt, welche besonders im SGB II Bereich vermehrt an Geringqualifizierte ausgegeben wurden. Gleichzeitig waren die Chancen auf einen Arbeitsplatz für Geringqualifizierte in der Region Main-Rhön relativ hoch, sodass auch seitens der Betroffenen eine höhere Motivation vorhanden war, an einer Weiterbildungs- bzw. Qualifizierungsmaßnahme teilzunehmen. Zudem wurden seitens der Jobcenter in der Region mehr finanzielle Mittel für die berufliche Qualifizierung eingesetzt, auch um Personen auf Facharbeiterniveau zu qualifizieren.

Besonders die in Schweinfurt konzentrierte Automobil-Zuliefererindustrie beschäftigt ebenfalls in höherem Maße Geringqualifizierte. Deren Weiterqualifikation durch innerbetriebliche Maßnahmen war vor allem während der Krise 2009 ein Schwerpunkt der Weiterbildungsaktivitäten dieser Betriebe. Finanziert wurden diese Aktivitäten durch die Förderinstrumente der Bundesagentur für Arbeit wie WeGebAU oder durch betriebliche Mittel. Weiterqualifiziert wurden etwa Fachlageristen, Anlagen- und Maschinenführer, Gabelstaplerfahrer. Diese Weiterbildungsaktivitäten wurden zum Teil auch nach Ende der Krise weitergeführt. Die Krise und die zur Verfügung stehenden Fördermittel haben hier also aktivierend gewirkt.

Fazit

Wie Schleswig-Holstein Nord ist auch die Region Main-Rhön durch das Phänomen des Fachkräftemangels sowie durch regionale Arbeitsmärkte gekennzeichnet, die auch Geringqualifizierte aufnehmen können. Dies scheint ein durchgängiges Muster zu sein. Unter diesen Voraussetzungen haben sich in beiden Regionen Akteurskonstellationen staatlicher, privatwirtschaftlicher und zivilgesellschaftlicher Institutionen dazu entschlossen, bisher ungenutzte Potenziale zu nutzen. Zu diesem Zweck wurden vielfältige Initiativen und Netzwerke installiert und in ein übergeordnetes Wirtschaftsförderungsprogramm eingebettet. Die bisher erfolgreiche wirtschaftliche Entwicklung sowie die Teilnehmerquoten in der Weiterbildungsbeteiligung von Geringqualifizierten geben ihnen dabei Recht.

2.7.8 Schlussfolgerungen

Aus Fallstudien können keine kausalen Schlussfolgerungen gezogen werden, weil die jeweiligen Unterschiede in den Ausprägungen maßgeblicher Faktoren der Weiterbildungsbeteiligung vollständig mit den Fällen konfundiert sind und keine unabhängige Kontrolle von Variablen zulassen.

Jedoch können auf Fallebene plausible Einschätzungen zu den Gründen der regionalen Besonderheiten in der Weiterbildungsbeteiligung gegeben werden; sie werden hier zu Annahmen über die besondere Wirkmächtigkeit von Faktoren gebündelt. Dabei ist zu beachten, dass diese Faktoren erstens nur teilweise durch Maßnahmen der Bildungspolitik oder durch strategische Initiativen von Institutionen der Weiterbildung gestaltet werden können, und dass zweitens aus den Fallstudien keine Ableitungen dahingehend möglich sind, dass die Veränderung eines einzelnen Faktors eine

Veränderung in der regionalen Weiterbildungsbeteiligung nach sich zieht. Die getroffenen Annahmen stehen immer unter dem Vorbehalt, nur in der Gesamtkonstellation von Wirkfaktoren der beobachteten Fälle plausibel zu sein.

Über alle fünf Fälle hinweg zeigt sich eine Koinzidenz zwischen der wirtschaftlichen Dynamik bzw. Prosperität und der Weiterbildungsbeteiligung. Kontrolliert man für die Lage der Region in den Neuen bzw. Alten Bundesländern – die nach wie vor erheblich in der wirtschaftlichen Entwicklung differieren –, so zeigt sich in den wirtschaftlich stärkeren Regionen mit dynamischen Arbeitsmärkten eine höhere Weiterbildungsbeteiligung als in den wirtschaftlich schwächeren Regionen mit stagnierenden Arbeitsmärkten. Die These einer engen funktionalen Bindung der Weiterbildung an wirtschaftliche Entwicklung findet darin Bestätigung. Weiterbildung – so der Kern dieser These – prosperiert in Abhängig von der wirtschaftlichen Entwicklung, da mit der wirtschaftlichen Entwicklung Bedarfe für Qualifizierung entstehen und finanzielle Ressourcen erschlossen werden. Aus dieser Annahme lässt sich das Erfordernis ableiten, Weiterbildung eng mit Institutionen der Wirtschaftsförderung und Unternehmensverbänden zu koordinieren. Weiterbildungsanbieter können unter diesen Bedingungen frühzeitig auf wirtschaftliche Entwicklungen reagieren und mit ihren Angeboten dazu beitragen, dass Qualifikationsengpässe nicht zum limitierenden Faktor der Wirtschaftsentwicklung werden. Im Umkehrschluss bedeutet das für die Weiterbildung, dass sie dort florieren kann, wo die Bedingungen für die Verwertung von Lernerträgen günstig sind. Zumindest für die Segmente der betrieblichen und der individuell-berufsbezogenen Weiterbildung dürfte die Koppelung der Angebote an Bedarfe der Qualifikationsanpassung, realistische Anwendungsmöglichkeiten und Optionen der Karriereentwicklung die individuelle Bereitschaft der Beteiligung maßgeblich unterstützen. Erfolgskritisch für die Weiterbildungsbeteiligung sind dann weniger die Angebote selbst, als die durch sie eröffneten Anschlussoptionen im Kontext der Erwerbstätigkeit. Weiterbildung wäre in diesem Sinne als Bestandteil der Wirtschaftspolitik einer Region zu begreifen.

Eine weitere Koinzidenz betrifft die regionale Weiterbildungsbeteiligung und die Verkehrsinfrastruktur einer Region. Der Zusammenhang ist beinahe trivial, für die Weiterbildungsbeteiligung aber in plausibler Weise kritisch – wenn lange Anfahrtswege und mangelnde Anbindung ländlicher Gebiete die Erreichbarkeit von Weiterbildungseinrichtungen erschweren, werden individuelle Entscheidungen davon beeinflusst. In den Fällen selbst werden Maßnahmen sichtbar, mit denen einer schweren Erreichbarkeit von Weiterbildungseinrichtung entgegengewirkt werden soll. In der Hand der Einrichtungen und Träger selbst liegt eine Expansion von Vor-Ort-Angeboten in die ländlichen Gebiete hinein. Dies ist jedoch mit erheblichem logistischem und organisatorischem Aufwand verbunden. Ohne eine Kooperation mit kleinräumigen Einheiten (Gemeinden, Ortsvorständen) ist eine solche Maßnahme kaum möglich. Gegenstand der Kooperationen kann die Bereitstellung von Veranstaltungsorten ebenso sein, wie die Einrichtung von Fahrdiensten oder anderen Maßnahmen zur Steigerung der Mobilität. Verbreitet ist unter den Weiterbildungsträgern in dünn besiedelten Gebieten der Wunsch, den öffentlichen Nahverkehr – insbesondere in den

Abendstunden – auszubauen. Erfolge in dieser Hinsicht konnten nicht verzeichnet werden, sodass hier letztlich private Initiative bzw. Koordination durch die Träger selbst verlangt ist, wenn Mobilitätsbarrieren überwunden werden sollen. Interessanterweise hat sich die Entwicklung von online-gestützten Angeboten auch vor dem Hintergrund der Mobilitätsproblematik nicht entwickelt. Die anspruchsvollen Voraussetzungen für die Teilnahme an online-Kursen, die oftmals gerade in ländlichen Gebieten geringer verbreitete Erfahrung mit Computern wie auch die mit Weiterbildungsbeteiligung oft verbundenen Geselligkeitserwartungen lassen allerdings Zweifel daran zu, ob von online-Angeboten ein Durchbruch in der Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung in ländlichen Regionen zu erwarten ist. Eher noch scheinen flexible Zeitschemata für Angebote aussichtsreich, die jedoch zielgruppenspezifisch ausgerichtet sein müssten.

Eine in den Verantwortungsbereich der Weiterbildungsträger fallende Voraussetzung für ein gut auf die Bedarfe in einer Region abgestimmtes Angebot, für eine erfolgreiche Öffentlichkeitsarbeit und für einen effizienten Umgang mit Ressourcen ist die Vernetzung. Vernetzungen sind in allen Regionen zu beobachten, variieren in ihrer Qualität aber erheblich. Unterschiede bestehen hauptsächlich hinsichtlich des politischen und administrativen Rückhalts von Netzwerken, der Integrationskraft auf Träger der Weiterbildung und des zeitabhängigen Institutionalierungsgrades der Netzwerke. Konkret zeigen sich deutliche Vorteile, wenn Netzwerkiniziativen die Ebenen der kommunalen, der Kreis- und der Landesverwaltung überbrücken, auf höherer Ebene politische Unterstützung erfahren, Einrichtungen aus den Segmenten der Weiterbildung einbinden und auf einer stabilen Tradition des Engagements für die Regionalentwicklung beruhen. Diese Konstellation ist zwar sehr voraussetzungsreich und lässt sich – insbesondere hinsichtlich der „stabilen Tradition“ – auch nicht aus jeder Situation herstellen, sichert aber in hohem Maße Synergien für die Ressourcensicherung, Programmentwicklung und Öffentlichkeitsarbeit in der Weiterbildung. Funktionierende Netzwerke lassen Konkurrenz zwischen den Anbietern – insbesondere im privatwirtschaftlich organisierten Teil der Weiterbildung – durchaus zu. Sie erhöhen jedoch die Abstimmung zwischen den Anbietern, und die können bei entsprechender Öffentlichkeitsarbeit eine verbesserte Transparenz für Nachfrager mit sich bringen. Für beide Seiten werden damit Risiken der Investition in Weiterbildung reduziert. Netzwerke bieten auch günstige Voraussetzungen, um Weiterbildungsentscheidungen unter Berücksichtigung anschließender Perspektiven beruflicher Verwertung zu treffen. Vielleicht sind aus diesem Grund Vernetzungen in den hier untersuchten Regionen besonders stark ausgebaut, in denen sie langfristig an eine günstige wirtschaftliche Entwicklung gekoppelt sind. Eher kritisch zu beurteilen sind Konstellationen, in denen eine deutliche Segmentierung der Weiterbildungsanbieter bzw. -träger erkennbar bleibt. Sofern öffentliche Weiterbildung, unternehmensnahe private Einrichtungen und private Einrichtungen, die etwas über die Bundesagentur für Arbeit in die soziale Absicherung eingebunden sind, isoliert voneinander arbeiten, scheinen sich die Risiken von Konkurrenzlagen und auch generelle Bestandsrisiken in den Segmenten verstärkt auszuwirken.

Dazu zählen für die öffentliche Weiterbildung geringe kommunale Ressourcen für die Grundfinanzierung, für die privaten Einrichtungen die Abhängigkeit von einzelnen Förderprogrammen oder institutionellen Förderern und die Abhängigkeit von konjunkturellen Schwankungen. Von konkreten Zwecken unabhängig und damit auf Dauer angelegte Vernetzungen über die Segmente der Weiterbildung hinweg bei flexibel gehandhabter Verantwortung für Zielgruppen der Weiterbildung scheinen sich dort bewährt zu haben, wo sie gelungen sind.

3. Transferempfehlungen

Andreas Martin, Klaus Schömann, Josef Schrader, Harm Kuper

Aus den quantitativen Daten zur regionalen Weiterbildungsbeteiligung und zur regionalen Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung, des regionalen Weiterbildungsangebots sowie den Fallstudien in den Regionen, in denen sich ein auffälliges Weiterbildungsangebot gezeigt hat, ergeben sich fünf Transferempfehlungen. Diese beziehen sich auf die Erreichbarkeit von Weiterbildungsangeboten, die Bedeutung von Netzwerken und Beratung, die notwendige Quantität und Qualität der zur Verfügung stehenden Weiterbildungsangebote sowie auf die Erhöhung der Effektivität von regionaler Förderung durch Konzentration auf Regionen mit unterdurchschnittlichen Beteiligungsniveaus.

3.1 Erreichbarkeit

Aus der Analyse der Daten zum Zusammenhang von Weiterbildungsangebot und Weiterbildungsbeteiligung ging klar hervor, dass die regionalen Gelegenheitsstrukturen ein wichtiger Faktor für das Weiterbildungsverhalten ist. Es ist darum naheliegend anzunehmen, dass auch die Zugänglichkeit dieser Angebote die Weiterbildungsbeteiligung beeinflusst.

Ein einfacher, unmittelbarer Zusammenhang zwischen Erreichbarkeit von Mittel- und Oberzentren und Weiterbildungsbeteiligung findet sich in den Daten jedoch nicht, auch wenn dies zunächst naheliegend erscheint. Besonders in den Mittel- und Oberzentren sollten sich neben anderen Dienstleistungen auch die zentralen Anlaufpunkte für die Weiterbildung finden. Obgleich sich auf der Ebene der Raumordnungsregionen recht große Unterschiede der Fahrzeiten zum nächsten Mittelzentrum/Oberzentrum und zur nächsten Autobahnauffahrt zeigen, haben diese Unterschiede doch keine unmittelbare Wirkung auf die regionale Weiterbildungsbeteiligung. Die Spannweite der mittleren Fahrzeiten zum nächsten Mittelzentrum reicht von 0 Minuten (Hamburg/Berlin/Bremen) bis zu 24 Minuten in der Altmark. Obgleich die Altmark zugleich eine geringe, Hamburg beispielsweise jedoch eine relativ hohe Weiterbildungsbeteiligung aufweisen, gibt es eine ganze Reihe völlig gegenteiliger Beispiele. In Aachen sind die Fahrzeiten relativ gering (etwa 6 Minuten bis zum nächsten Mittelzentrum), dennoch ist die Weiterbildungsbeteiligung sehr gering (obgleich auch in Aachen die Anbindung an den öffentlichen Nahverkehr bemängelt wurde). In Schleswig-Holstein hingegen sind die Fahrzeiten mit etwa 18,5 Minuten ebenfalls sehr hoch, die Weiterbildungsbeteiligung hingegen ist hier überdurchschnittlich.

Der Umstand, dass Fahrzeiten zum nächsten urbanen Zentrum keine unmittelbaren Effekte auf die Weiterbildungsbeteiligung zu haben scheinen, lässt sich gut

erklären. Zum ersten ist es sehr wahrscheinlich, dass auch konkurrierende Angebote zur Weiterbildungsbeteiligung im Bereich Dienstleistungen, Konsum und Freizeit mit steigenden Fahrzeiten zunehmend unzugänglich sind. Damit entfallen mit steigender relativer Entfernung zum nächsten Weiterbildungsangebot auch zunehmend die Möglichkeiten zu Weiterbildungsaktivitäten. Zum anderen scheint die Weiterbildung stärker in die Fläche zu gehen. Wo die Entfernung zum nächsten Mittel oder Oberzentrum zu groß wird, finden sich möglicherweise mehr Außenstellen und Filialen.

Besonders in der Altmark wird die geringe Weiterbildungsbeteiligung jedoch in besonderer Weise durch Gesprächspartner auf die schlechte Verkehrsanbindung zurückgeführt. Dies wird durch die geografischen Besonderheiten (Elbeverlauf) und die Daten gestützt. Dabei wird in den Interviews jedoch klar, dass hier eine besondere Problemkonstellation wirksam wird. Gerade die Kombination von geringem Einkommen, fehlender Förderung und langen Fahrzeiten macht sowohl die Weiterbildungsbeteiligung als auch das Weiterbildungsangebot relativ teuer und unattraktiv. Für die Teilnehmer ist die Fahrt zum nächsten Angebot besonders aufwendig und kostenintensiv. Den Anbietern wiederum fällt es schwer, ihre Präsenz in der Fläche aufrecht zu erhalten. Geringe Honorarsätze und lange Fahrzeiten machen es vor allem für Honorarkräfte unattraktiv, hier Angebote in der Fläche zur Verfügung zu stellen.

Es scheint darum förderlich, wenn besonders in strukturschwachen Regionen mit geringem Einkommen, in denen die Erreichbarkeit von Weiterbildungsangeboten aufgrund von Mobilitätsbarrieren aufwendig ist, die Mobilität zum Zweck einer Weiterbildungsbeteiligung sowie die dezentrale Bereitstellung von Angeboten in der Fläche gefördert wird.

3.2 Netzwerke

Vernetzung ist das Mittel der Wahl um Kooperationen zwischen verschiedenen Anbietern, Trägern sowie Akteuren der Wirtschaft und Politik herzustellen. Dabei scheint es Unterschiede im Verständnis von und den Erwartungen an Netzwerke zu geben. Netzwerke finden sich z.B. in der Altmark, wo sie besonders kommunalen Weiterbildungsanbietern dazu dienen, trotz Schwierigkeiten in der Verkehrsinfrastruktur und knapper Ressourcen in der Fläche präsent zu bleiben. Hier orientieren sich Projekte wie „Ein Tag Chef – Nutze Deine Chance“ oder „Fachkräfte(ausbildung) ohne Grenzen“ sowie Netzwerke wie das „Ausbildungsnetzwerk Altmark e.V.“ oder „Altmark 50plus“ an konkreten Problemlagen und Herausforderungen und versuchen diesen vor Ort zu begegnen. Es fehlt jedoch die Einbettung in eine Institutionen- und Regionen übergreifende Vernetzung innovationsrelevanter Institutionen.

In anderen Regionen, die sich besonders durch eine erwartungswidrige Zunahme der Weiterbildungsbeteiligung auszeichnen, wurden Netzwerke jedoch systematisch, über lange Zeiträume zur Regionalentwicklung eingesetzt und mit umfangreichen

Ressourcen ausgestattet. Dies ist z.B. in Donau-Iller (BW und BY) der Fall. Diese Region erstreckt sich weitflächig über zwei Bundesländer und ist als übergreifender Verband organisiert. Die kohärente regionale Entwicklung wird durch einen Staatsvertrag politisch abgesichert. Diese Konstellation prädestiniert die Region in besonderem Maße, Vernetzungen über Landesgrenzen hinweg zu etablieren. Ziel dieser Vernetzungsstrategie ist vor allem eine einheitliche Wirtschafts- und Infrastruktur-entwicklung. Dazu zählt auch die Weiterbildungslandschaft. Von entscheidender Bedeutung scheint dabei jedoch zu sein, dass die Region insgesamt von einer großen Zahl Themenspezifischer Innovationscluster- und Netzwerken geprägt ist, in denen die Sicherung des Fachkräftebedarfs und die Fortbildung von Mitarbeitern eine zentrale Rolle spielen. Beispiele für solche Netzwerke sind die regionalen Cluster „Nutzfahrzeuge Schwaben“⁴ oder „BioPharMaXX“⁵. Weiterbildung ist hier stärker in einen übergeordneten dynamischen Wirtschaftszusammenhang eingeordnet.

Ein weiteres Beispiel für gelungene Vernetzung ist der Untere Neckar. Auch hier wurden die Potenziale von Netzwerken genutzt. Die hier verfolgte Vernetzungsstrategie dient vor allem der wirtschaftlichen Entwicklung, indem systematisch die Weiterbildungsbedarfe von Wirtschaftseinrichtungen erfasst und entsprechende, passgenaue, kooperative Angebote entwickelt werden. Im Rahmen dieser Vernetzungsstrategie werden zudem spezifische Beratungsangebote zu Finanzierung, Förderungsmöglichkeiten und Bedarfen bereitgestellt. Ziel ist zudem, die Transparenz der Angebote zu erhöhen, die Qualität zu steigern und ländliche Räume zu erreichen. Obgleich Netzwerke Kooperation fördern und unnötige Konkurrenz unterbinden können, ist am unteren Neckar der Wettbewerb zwischen privaten, kommerziellen Anbietern weiterhin intensiv. Vernetzung scheint darüber hinaus auch in weniger strukturstarken Regionen ein Erfolgsmodell zu sein. In Brandenburg etwa zeigen sich Erfolge in Spreewald-Lausitz, einer Region, die vom Land als regionaler Wachstumskern gefördert wird. Hier wurde besonders unter dem Aspekt der Wirtschafts- und Technologieförderung sowie der Deckung des Arbeitskräftebedarfs Weiterbildung in eine umfassende Vernetzungsstrategie eingebunden. Die wichtigsten Akteure sind hier Industrieunternehmen, Hochschulen, Schulen sowie staatliche Institutionen.

Netzwerke scheinen sehr geeignet zu sein, förderliche Bedingungen für die Weiterbildung herzustellen. Dennoch sind Vernetzung und Kooperation keine Erfolgsgarantien. Auch in Aachen, wo eine erstaunliche, erwartungswidrig niedrige Weiterbildungsbeteiligung zu beobachten ist, wurden durch die Initiative „Lernende Region“ Verbundstrukturen gefördert, in deren Zusammenhang die Vernetzung und Kooperation wichtiger regionaler Akteure organisiert wurde. Von besonderer Bedeutung scheint zudem die Einbettung von Weiterbildungsnetzwerken in übergeordnete Wirtschaftskluster zu sein.

4 www.cns-ulm.com.

5 www.biopharmaxx.de.

3.3 Beratung

Besonders in jenen Regionen, in denen die Vernetzung sehr vorangeschritten ist, wird auch umfänglich auf Beratung gesetzt. Dieser Zusammenhang ist natürlich unmittelbar auf die Installation von Netzwerken zurück zu führen. Aufgaben und Gegenstandsbereiche der Netzwerke umfassen die trägerübergreifende und neutrale Beratung sowohl von Betrieben als auch von Individuen und besonderen Zielgruppen. Auch der Beratungsschwerpunkt findet sich besonders in Regionen, in denen die Weiterbildungsbeteiligung über das zu erwartende Maß hinausgewachsen ist. Dies trifft für Donau-Iller mit zwei eigenständigen übergreifenden Bildungsportalen zu. Die hier angebotene Beratung konzentriert sich auf die Schwerpunkte Aufstiegsfortbildung, Berufsorientierung, Wiedereinstieg in den Beruf, aber auch Selbstständigkeit oder Erstberatung zu den staatlichen Fördermöglichkeiten für Weiterbildung. Für Frauen gibt es spezielle Beratungsangebote zur beruflichen Orientierung und Wiedereinstieg, Qualifizierung für den Arbeitsmarkt, Einzel- und Gruppenbewerbungstraining sowie Existenzgründungsberatung. Ein besonderer Schwerpunkt liegt zudem in der Beratung von Unternehmen. Ähnliches gilt auch für den unteren Neckar, auch hier ist die Beratung ein wesentlicher Bestandteil der Netzwerkarbeit. Doch Beratung ist keine Erfolgsgarantie. Auch in Aachen wurde eine Beratungsinfrastruktur im Rahmen der Weiterbildungsverbände der BMBF-Initiative „Lernende Region“ installiert. Akteure der Beratung sind dabei vor allem die Bundesagentur und wirtschaftsnahe Träger. Adressaten dieser Initiative sind in erster Linie Arbeitnehmer, die unter anderem auf die Vergabe von Bildungsgutscheinen beraten werden sowie Unternehmen.

3.4 Quantität und Qualität der Weiterbildungsangebote

Besonders bei der öffentlich finanzierten und der marktförmigen Weiterbildung scheint es einen engen Zusammenhang zwischen dem regionalen Weiterbildungsangebot und der Weiterbildungsbeteiligung zu geben. Dieser Zusammenhang bleibt auch dann stabil, wenn berücksichtigt wird, dass in Regionen mit hoher durchschnittlicher Weiterbildungsbeteiligung häufig auch ökonomische und soziale Faktoren wirksam sind, welche das Niveau der zur Verfügung stehenden Weiterbildungsangebote positiv beeinflussen, ohne dass ein direkter Zusammenhang zwischen Weiterbildungsbeteiligung und Angebot bestehen muss. Dies deutet darauf hin, dass es hier tatsächlich kausale Zusammenhänge geben kann. In jedem Fall kann davon ausgegangen werden, dass ein höheres Weiterbildungsangebot Voraussetzung für eine höhere Weiterbildungsbeteiligung ist.

Qualitätssicherung ist in geförderten Netzwerken und Verbänden ein zentraler Aspekt der Förderbedingungen. Besonders aufgrund der weit verbreiteten QM-Maßnahmen ist dies jedoch häufig kein auf Netzwerke und Verbände beschränkter

Fokus. Die Qualität der Weiterbildung ist demzufolge auch eher eine notwendige Bedingung funktionierender Weiterbildung überhaupt, als sie tatsächlich förderlich für die Weiterbildungsbeteiligung ist. Erst dort, wo die Qualität sinkt oder ein solcher Eindruck entsteht, scheint dies Folgen für die Weiterbildungsbeteiligung zu haben. Vor allem in der Altmark hat sich gezeigt, dass mit der Veränderung der Zielgruppen und deren Eingangsvoraussetzungen die geförderte Weiterbildung mancherorts auf eine relativ perspektivlose Betreuung reduziert wurde, von der sich kein Teilnehmer ernsthafte Erträge für das berufliche oder biografische Vorankommen erwarten kann. Unter diesen Umständen kann Weiterbildung geradezu stigmatisierend wirken, was die Beteiligung nicht fördert.

Ein umfangreiches, qualitativ hochwertiges Weiterbildungsangebot scheint besonders geeignet, eine hohe Weiterbildungsbeteiligung zu realisieren.

3.5 Unterstützung von Regionen mit niedrigem Ausgangsniveau

Aus den Indikatoren zur Dynamik der regionalen Weiterbildungsbeteiligung lässt sich die Empfehlung ableiten, besonders Regionen, die kontinuierlich auf niedrigem Niveau in der Weiterbildungsbeteiligung verbleiben, bei der Aktivierung ihrer Humanressourcen zu unterstützen. Dies lässt sich aus dem spezifischen Zusammenhang von Niveau und Trend der regionalen Weiterbildungsbeteiligung ableiten. Dort, wo die Weiterbildungsbeteiligung ein geringes Niveau aufweist, sind die höchsten Wachstumsraten zu beobachten. Gerade in Regionen, wie dem Emsland, Ostfriesland, Aachen oder der Altmark, in denen trotz niedriger Ausgangslagen bisher keine deutlichen, gegenläufigen Trends zu beobachten sind, ist mit einer besonders effektiven Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung zu rechnen, wenn beteiligungsförderliche Maßnahmen zur Anwendung gebracht werden. Besonders bei der Einbeziehung von Geringqualifizierten in diesen Regionen lassen sich mit relativ großer Sicherheit überdurchschnittliche Ertragsraten realisieren, da das Vorhandensein von Mitnahmeeffekten durch bereits höher ausgebildete eher ausgeschlossen werden kann.

Die Untersuchung zum Weiterbildungsangebot ergab zudem, dass in den ostdeutschen Bundesländern durch die Betonung des marktförmigen Weiterbildungsangebots die Verbreitung der Volkshochschulen nur in eingeschränktem Maße erfolgt ist. Im Vergleich zu Westdeutschland, aber auch den in der Weiterbildungsbeteiligung führenden skandinavischen Ländern, scheint ein Ausbau dieses nicht nur auf die berufliche Weiterbildung zielenden Angebots eine sinnvolle Ergänzung.

4. Fallstudien

4.1 Donau-Iller

Christina Weiß

Anhand des in den vorangegangenen Kapiteln beschriebenen Modells zur Erfassung und Messung von regionaler Weiterbildungsbenachteiligung wurde der auf bayrischer Seite liegende Teil der Ländergrenzen überschreitenden Region Donau-Iller als eine Region identifiziert, in der die Weiterbildungsbeteiligung in dem Beobachtungszeitraum 2007 bis 2011 signifikant über einem zu erwartenden Wert liegt.

Ausgangspunkt der Fallstudie ist die Frage, ob sich in der Region Anhaltspunkte finden lassen, die auf Besonderheiten der Angebots- und Förderstruktur oder des Nachfrageverhaltens zielen. Beschrieben werden Bedingungen der Weiterbildungsbeteiligung in bayrisch Donau-Iller im Zeitraum von 2007 bis 2011. Für alle untersuchten Themenbereiche wurde auf sekundärstatistische Datenerhebungen zurückgegriffen. Darüber hinaus wurden Experteninterviews mit ausgewählten Vertreterinnen und Vertretern von Weiterbildungseinrichtungen, Unternehmensverbänden und Bildungsberatungen geführt.⁶

4.1.1 Strukturelle Rahmenbedingungen

Folgend wird die Region Donau-Iller anhand ausgewählter Strukturdaten⁷ skizziert, von denen aufgrund vorliegender Ergebnisse der Weiterbildungsforschung angenommen werden kann, dass sie in engem Zusammenhang mit dem Angebot und der Nachfrage an Weiterbildung in einer Region stehen.

4.1.1.1 Siedlungsstrukturelle Rahmenbedingungen

Der baden-württembergische Teil der Region Donau-Iller umfasst den Landkreis Biberach, den Alb-Donau-Kreis und die kreisfreie Stadt Ulm, auf bayrischer Seite die Landkreise Günzburg, Neu-Ulm, Unterallgäu sowie die kreisfreie Stadt Memmingen.

Neben der kreisfreien Stadt Memmingen setzt sich der bayrische Teil der Region aus 103 Gemeinden zusammen (Landkreis Günzburg: 34 Gemeinden; Landkreis Neu-Ulm: 17 Gemeinden, Landkreis Unterallgäu: 52 Gemeinden).

⁶ Herr Rösch, Geschäftsführer der VHS Landkreis Neu-Ulm (Interview am 09.09.2014); Frau Maier, ehemalige Leiterin des Evangelischen Bildungswerks Memmingen (Interview am 09.09.2014); Frau Lezius, Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft, Memmingen (Interview am 09.09.2014); Herr Schell, Projektleiter des Bildungsportals Allgäu (Interview am 08.09.2014); Frau Hampel, Bildungsberaterin Memmingen und westliches Unterallgäu (Interview am 08.09.2014); Herr Samain, Stellvertretender Geschäftsführer des Regionalverbandes Donau-Iller (Interview am 02.10.2014).

⁷ Als Datenquellen herangezogen wurden insbesondere die Regionaldatenbank Deutschland der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder sowie die Indikatoren und Karten zur Raum- und Stadtentwicklung (INKAR) des Bundesinstituts für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR).

Neu-Ulm, große Kreisstadt und Verwaltungssitz des Landkreises Neu-Ulm, bildet im Verbund mit Ulm ein gemeinsames Oberzentrum mit ca. 174.000 Einwohnern. Die kreisfreie Stadt Memmingen fungiert als das zweite Oberzentrum des bayrischen Teils der Region, weitere neun Mittelzentren existieren im ländlichen Raum. Diese profitieren von der guten überörtlichen Verkehrsanbindung. Das nächste Mittelzentrum ist durchschnittlich in acht Minuten erreichbar, das nächste Oberzentrum in 19 Minuten und der nächste Autobahnanschluss ebenfalls in acht Minuten⁸. Damit schneidet Donau-Iller im Vergleich zum Landesdurchschnitt und Bundesdurchschnitt gut ab.

Die Bevölkerungsdichte lag im Jahr 2011 mit 179 Einwohnern je km² deutlich unter dem bundesweiten Schnitt von 230 Einwohnern je km². Die Bevölkerungsdichte in den einzelnen Landkreisen wies eine große Varianz auf, sie reichte von 585 Einwohnern je km² in Memmingen bis 110 im Kreis Unterallgäu⁹. Auch der Anteil der Einwohner in Gemeinden mit einer Bevölkerungsdichte unter 150 Einwohner je km² wies große Unterschiede zwischen den Landkreisen auf und lag insgesamt in der Region (31%) über dem Bundesdurchschnitt von 21 Prozent (Günzburg: 30%; Neu-Ulm: 9%; Unterallgäu: 69%)¹⁰.

Insgesamt zeigen sich als wesentliche siedlungsstrukturelle Kennzeichen der Region eine ländliche Prägung verbunden mit einem engmaschigen Netz von Ober- und Mittelzentren und deren gute Verkehrsanbindung.

4.1.1.2 Demografische Entwicklungen als Rahmenbedingung von Bildung

Die Bevölkerungsstruktur und die demografische Entwicklung einer Region spielen bei der Analyse von Weiterbildungsbeteiligung eine zentrale Rolle. Vorliegende Studien zeigen, dass in bestimmten Gruppen der Bevölkerung die Weiterbildungsbeteiligung geringer ausfällt als bei anderen. Deutliche Unterschiede sind je nach Alter, Erwerbsstatus, Bildungshintergrund und Migrationshintergrund zu erwarten (vgl. Bilger, Gnahn, Hartmann & Kuper, 2013). Im Fokus des folgenden Abschnitts stehen die Entwicklung der Bevölkerungsstruktur nach diesen Merkmalen zwischen 2007 und 2011.

Bevölkerungsentwicklung

Im Jahr 2007 lebten in Donau-Iller insgesamt 462.745 Menschen, davon die meisten im Kreis Neu-Ulm (164.135). Es folgten der Kreis Unterallgäu mit 135.898 Einwohnern, der Kreis Günzburg mit 121.691 Einwohnern und schließlich die Stadt Memmingen mit 41.021 Einwohnern.

8 Die Berechnung der Indikatoren basiert auf INKAR 2013: Es handelt sich um den flächengewichteten Durchschnittswert der Pkw-Fahrtzeiten zum zeitnächsten Mittel- bzw. Oberzentrum bzw. zur nächsten Bundesautobahnanschlussstelle. Die Erreichbarkeitsberechnungen des motorisierten Individualverkehrs basieren auf Routensuchen in einem Straßennetzmodell. Die Ermittlung der für Straßentypen zugrunde gelegten Pkw-Geschwindigkeiten erfolgt in Abhängigkeit von Ausbaustand sowie siedlungsstrukturellen und topografischen Gegebenheiten.

9 Quellen: Gebietsfläche in km², Anzahl Einwohner: Statistische Ämter des Bundes und der Länder; Anzahl der Mittel- und Oberzentren: INKAR 2013.

10 Quelle: Indikatoren und Karten zur Raum- und Stadtentwicklung. INKAR 2013.

Im Zeitraum 2007 bis 2011 wies die Region eine leicht negative Bevölkerungsentwicklung auf (-0,3%). In den einzelnen Landkreisen der Region sind unterschiedliche Entwicklungen zu sehen. Sinkende Bevölkerungszahlen zeigen sich in den ländlich geprägten Landkreisen Günzburg (-1,3%) und Unterallgäu (-0,22%), leicht steigende Zahlen in Memmingen (+0,54%) und im Landkreis Neu-Ulm (+0,15%).¹¹

Erklärbar ist die Bevölkerungsentwicklung zum Teil durch die Wanderungsbewegungen in der Region. Im Zeitraum 2007 bis 2011 war der Saldo von Zu- und Fortzügen in der Region insgesamt positiv. Gewinne konnten insbesondere Neu-Ulm und Memmingen verzeichnen, während im Unterallgäu die Entwicklung uneinheitlich und im Kreis Günzburg fast durchweg negativ verlief. Zwischen 2007 und 2011 fiel der Saldo der natürlichen Bevölkerungsentwicklung (Saldo aus Geburten und Todesfällen) entsprechend der allgemeinen gesellschaftlichen Entwicklung auch in Donau-Iller negativ aus.

Zu vermuten ist, dass die positive Wanderungsbilanz sich auch auf die wirtschaftliche Anziehungskraft der Region für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zurückführen lässt. Bis auf das Jahr 2010 zeigten sich in Donau-Iller von 2007 bis 2011 durchgängig positive Arbeitswanderungssalden¹². Von dieser Entwicklung konnten insbesondere der Landkreis Neu-Ulm und Memmingen profitieren. Der Landkreis Günzburg verlor dagegen durchgängig, im Unterallgäu verlief die Entwicklung uneinheitlich.

Donau-Iller besitzt im Vergleich zum Landes- und Bundesdurchschnitt eine jüngere Bevölkerung mit einem höheren Anteil von unter 25-Jährigen (2007: 27,7%; 2011: 26,5%) und einen im Vergleich etwas geringeren Anteil an über 65-Jährigen (2007: 19%; 2011: 19,4%). Bei den weiterbildungsaffinen Altersgruppen der 25- bis 54-Jährigen (BMBF, 2014, S. 37) lag Donau-Iller mit 42,1 Prozent bzw. 41,8 Prozent im Jahr 2011 dagegen unter dem Landes- und Bundesschnitt.

2007 lag der Anteil der ausländischen Bevölkerung¹³ in der Region bei 10,1 Prozent und damit über dem Landesdurchschnitt (9,5%) und dem Bundesdurchschnitt (8,8%). Den höchsten Anteil an ausländischer Bevölkerung zeigte sich 2007 in Memmingen (13,6%) und Neu-Ulm (11,9%). Im Landkreis Günzburg lag der Anteil bei 9,4 Prozent, im Unterallgäu bei 5,6 Prozent. Im Zeitraum von 2007 bis 2010 veränderten sich diese Anteile nur marginal.¹⁴

11 Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2014. Fortschreibung des Bevölkerungsstandes.

12 Binnenwanderungssaldo der Einwohner von 25 bis unter 30 Jahren je 1.000 Einwohner der Altersgruppe. Berechnung: Zuzüge – Fortzüge der 25–<30-Jährigen innerhalb der Bundesrepublik <Zeitraum>/E 25–<30 Jahre <Zeitpunkt> x 1.000.

13 Ausländer: Nach Definition des Statistischen Bundesamtes jede Person, die nicht Deutsch im Sinne des Artikels 116 Absatz 1 Grundgesetz ist. Dazu zählen auch Staatenlose und Personen mit ungeklärter Staatsangehörigkeit. Personen, die sowohl die deutsche als auch eine andere Staatsangehörigkeit haben, gelten als deutsche Staatsangehörige.

14 Quelle: Indikatoren und Karten zur Raum- und Stadtentwicklung. INKAR 2013. Eine differenzierte Darstellung der Entwicklung der Bevölkerung mit Migrationshintergrund auf Kreisebene ist aufgrund der vorliegenden Datenlage nicht möglich. Die Datengrundlage der amtlichen Statistik lässt für den Zeitraum 2007 bis 2010 lediglich eine Unterscheidung der Bevölkerung in deutsche und nicht-deutsche Staatsangehörigkeit zu.

Bildungsstand der Bevölkerung

Mit Blick auf die Bildung der Bevölkerung zeigten sich in der Region im Zeitraum 2007 bis 2010 ähnlich positive Trends wie auf Landes- und Bundesebene. Der Anteil der Beschäftigten ohne Ausbildung sank in Donau-Iller um 1,2 Prozentpunkte auf 16,9 Prozent, der Anteil der hochqualifizierten Beschäftigten¹⁵ stieg auf 6,3 Prozent (+0,8 Prozentpunkte). Ein deutlich überdurchschnittlicher Anstieg zeigte sich in Neu-Ulm (+1,2 Prozentpunkte). Trotz der positiven Entwicklungen lag in Donau-Iller der Anteil der Beschäftigten ohne Ausbildung über dem Landes- und Bundesschnitt, der Anteil hochqualifizierter Beschäftigter deutlich darunter (Land: 10,5%; Bund: 10,6%).

4.1.1.3 Wirtschaftliche Rahmenbedingungen

Die Prägung der bundesdeutschen Wirtschaft durch klein- und mittelständische Betriebe zeigt sich auch in Donau-Iller. In der Region dominieren kleinere Betriebe mit bis zu neun Beschäftigten (89,9%). 7,8 Prozent der Betriebe beschäftigten im Jahr 2011 bis zu 49 Erwerbstätige, 2,0 Prozent bis zu 250 Erwerbstätige. Lediglich 0,3 Prozent der Betriebe beschäftigten mehr als 250 Erwerbstätige. An diesen Relationen zeigen sich im Zeitverlauf 2007 bis 2011 nur marginale Veränderungen.

Donau-Iller zeichnete sich in den Jahren 2007 bis 2011 durch eine hohe wirtschaftliche Dynamik aus. Die Bruttowertschöpfung¹⁶ stieg um 8,9 Prozent (Bayern: 9,4%; Deutschland: 6,5%). Dazu trugen besonders die Landkreise Günzburg (+13,1%) und Unterallgäu (14,9%) bei. Ein im Vergleich zur Region unterdurchschnittliches wirtschaftliches Wachstum gab es in der Stadt Memmingen (+6,4%) und im Kreis Neu-Ulm (+2,1%).¹⁷

Donau-Iller ist stark industriell geprägt. Den mit Abstand größten Anteil an der Gesamtbruttowertschöpfung trug 2011 das Produzierende Gewerbe¹⁸ (39%) bei, gefolgt von den Bereichen Finanzierung, Vermietung, unternehmensnahe Dienstleistungen (21%) sowie öffentliche und private Dienstleistungen (17%).¹⁹

Das Wirtschaftswachstum in der Region schlug sich in einer Zunahme von Beschäftigten in der Zeit von 2008²⁰ bis 2012 nieder (+6,1%; Bayern: +6,8%; Deutschland: +5,3%). Ein überdurchschnittlicher Anstieg zeigt sich in Memmingen (7,4%) und in Neu-Ulm (6,5%). Unter dem Wachstum der Region lagen die Landkreise Günzburg und Unterallgäu mit jeweils 5,3 Prozent.

15 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluss.

16 Die Bruttowertschöpfung (BWS) gibt den Gesamtwert der im Produktionsprozess erzeugten Waren und Dienstleistungen abzüglich der Vorleistungen an. Im Vergleich zum Bruttoinlandsprodukt ist die BWS um Gütersteuern und Subventionen bereinigt.

17 Quelle: Statistik des Bundes und der Länder. Regionalstatistik.

18 Laut Abgrenzung der amtlichen Statistik umfasst das Produzierende Gewerbe die Wirtschaftsbereiche Bergbau, verarbeitendes Gewerbe, Energie- und Wasserversorgung, Baugewerbe sowie die Betriebe des produzierenden Handwerks.

19 Quelle: Regionalstatistik.

20 Aufgrund einer Änderung in der Klassifikation der Wirtschaftszweige nach dem Jahr 2007, die sich stark von der Vorgängerversion unterscheidet, wurde 2008 als Ausgangspunkt herangezogen.

Zu den Kommunen mit der höchsten absoluten Anzahl an Beschäftigten gehörten im Jahr 2012 die Kreise Neu-Ulm (56.645 Beschäftigte) und Günzburg (44.803 Beschäftigte), gefolgt vom Kreis Unterallgäu (41.203 Beschäftigte) und der Stadt Memmingen (28.435 Beschäftigte).

Zu den Wirtschaftsbereichen mit hohem Arbeitsplatzbestand zählen in der Region im Jahr 2012 das Verarbeitende Gewerbe²¹ mit 62.000 Beschäftigten, der Bereich Handel/Gastgewerbe/Verkehr mit 39.000 Beschäftigten sowie die Öffentliche Verwaltung mit 30.000 Beschäftigten. Wachstumsmotoren der Region mit einer überdurchschnittlichen Zunahme an Arbeitsplätzen stellten in den Jahren 2008 bis 2012 insbesondere die Bereiche Öffentliche Verwaltung (+12,1%), Handel/Gastgewerbe/Verkehr (8,8%) sowie technische und wissenschaftliche Dienstleistungen (11,4%) dar.²²

Erwerbsbeteiligung

Mit der Zunahme der Anzahl an Beschäftigten ging ein Rückgang bei der Zahl der Arbeitslosen einher. Die Arbeitslosenquote schwankte in Donau-Iller im Zeitraum 2007 bis 2011 zwischen 2,8 Prozent und 4,5 Prozent, mit einem Tiefstand im Jahr 2011. Damit erreichte die Arbeitslosigkeit in 2011, ebenso wie im Jahr 2008, solch einen Tiefstand, dass von Vollbeschäftigung gesprochen werden kann. Im Zeitverlauf lag die Arbeitslosenquote der Region konstant unter den Werten in Bayern und in Gesamtdeutschland.

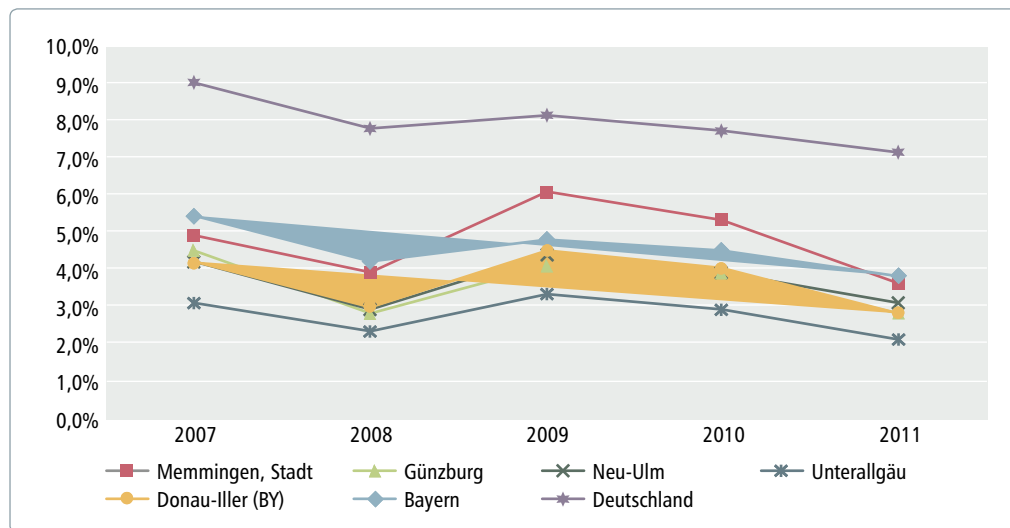


Abbildung 41: Arbeitslosenquote 2007–2011 (Quelle: Regionalstatistik 2015)

21 Bezeichnung für alle Industriebetriebe, die Rohstoffe und Zwischenprodukte weiterverarbeiten und dabei auch Endprodukte erzeugen. Dazu zählt das Grundstoff- und Produktionsgütergewerbe, das Investitionsgüter produzierende Gewerbe, das Verbrauchsgüter produzierende Gewerbe sowie das Nahrungs- und Genussmittelgewerbe. In der Wirtschaftsstatistik der wichtigste Bereich des produzierenden Gewerbes.

22 Quelle: Regionalstatistik 2015.

Donau-Iller verfügt über eine hohe Wirtschaftskraft. Die guten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in Donau-Iller spiegeln sich in dem Einkommen wieder, das monatlich pro Einwohner zur Verfügung steht. Das absolute Einkommen lag 2011 mit 22.378 Euro über den Werten in Bayern (22.086 €) und des Bundes (19.933 €). Die Einkommensentwicklung zwischen 2007 und 2011 verlief in Donau-Iller (+9,0%) parallel zu der in Bayern (+9,2%) und auf Bundesebene (+9,1%). Ein überdurchschnittlich hohes Einkommen gekoppelt mit unterdurchschnittlichem Zuwachs zeigte sich in der Stadt Memmingen (+7,9%; 23.866 €), durchschnittliches Einkommen und durchschnittlichen Zuwachs im Unterallgäu (+9,3%, 22.567 €), in Günzburg überdurchschnittlicher Zuwachs (+10,7%) und unterdurchschnittliches Einkommen (21.420 €), in Neu-Ulm je unterdurchschnittlicher Zuwachs und unterdurchschnittliches Einkommen (+8,4%; 21.659 €).

4.1.2 (Weiter-)Bildungs- und strukturpolitische Initiativen

Der folgende Abschnitt beschreibt bildungs- und insbesondere strukturpolitische Initiativen in der Region, von denen angenommen werden kann, dass ein Zusammenhang mit der regionalen Weiterbildungsbeteiligung besteht.

In der Region Donau-Iller existiert eine Vielzahl von Netzwerken und Clusterinitiativen, in die Unternehmen, Forschungseinrichtungen, politische Akteure und Universitäten eingebunden sind. Eine große Rolle spielt die kreis- und länderübergreifende Zusammenarbeit. Netzwerke und Cluster beschränken sich nicht auf einzelne Kreise, sondern sind teilweise auch in länderübergreifende Initiativen eingebunden.

4.1.2.1 Regionalverband Donau-Iller

Die Ländergrenzen überschreitende Region Donau-Iller wurde bereits 1973 gegründet. Träger für die Region ist der Regionalverband Donau-Iller. Er wurde als erster länderübergreifender Planungsverbund in Deutschland aufgrund des Staatsvertrags zwischen Baden-Württemberg und Bayern über die Zusammenarbeit bei der Landesentwicklung und über die Regionalplanung in der Region Donau-Iller gebildet.²³ Im Jahr 1987 wurde der Regionalplan der Region Donau-Iller als langfristiges Entwicklungskonzept verabschiedet. Teilziele (z.B. Lärmschutz, Gewinnung und Sicherung von Bodenschätzen, Nutzung von Windkraft) wurden seitdem fortgeschrieben. Die Ziele des Regionalplanes sind für alle öffentlichen Planungsträger verbindlich.

Der Verband ist eine Körperschaft des öffentlichen Rechts mit Sitz und Geschäftsstelle in Ulm. Hauptorgane sind die Verbandsversammlung, bestehend aus insgesamt 53 Landräten, Oberbürgermeistern und weiteren gewählten Vertretern der Stadt- und Landkreise, die zuständig sind für die Aufstellung und Weiterentwicklung des Regionalplanes sowie einem Planungsausschuss mit 22 Mitgliedern.

23 Rechtsgrundlage: Staatsvertrag zwischen dem Land Baden-Württemberg und dem Freistaat Bayern über die Zusammenarbeit bei der Landesentwicklung und über die Regionalplanung in der Region Donau-Iller vom 31. März 1973 (GVBl S. 305, BayRS 230-2-U).

Bestandteil des Regionalverbandes ist ein „Informations- und Arbeitskreis Regionalentwicklung Donau-Iller“²⁴, der darauf zielt, einen intensiven und institutionalisierten Informationsaustausch zwischen den Landkreisen und Kommunen der Region sicherzustellen. Zur besseren Vernetzung bestehender Aktivitäten und Initiativen und um Synergien für eine positive Regionalentwicklung zu nutzen, treffen sich Wirtschaftsförderer, Regionalentwickler und Europabeauftragte regelmäßig, um aktuelle Themen aus den Gemeinden und Gebietskörperschaften zu bearbeiten. Themen sind dabei u.a. Wirtschaftsförderung, Regionalentwicklung, regionale Initiativen und Europa. Best-Practices und interessante Projekte sowie Initiativen zu den verschiedenen Themenbereichen sollen aufgezeigt sowie entstehende Vernetzungseffekte genutzt werden.

4.1.2.2 Netzwerke und Cluster

Im Zuge der Empfehlungen der Studie „Perspektive 2030“ haben sich in Donau-Iller seit dem Jahr 2010 einige Initiativen für eine regionale Kooperation zu Regionalmarketing, Regionalmanagement und Standortmarketing gegründet bzw. wurden weiterentwickelt. Neu-Ulm (sowie auf der baden-württembergischen Seite der Region die Stadt Ulm, der Alb-Donau-Kreis und der Landkreis Ulm) sind neben zahlreichen regionalen Unternehmen im Bereich des Regional- und Standortmarketings mit der „Innovationsregion Ulm“ aktiv. Der Landkreis Günzburg als „Familien- und Kinderregion“ bringt mit der Regionalmarketing Günzburg GbR die regionale Vermarktung voran. Auch im Landkreis Unterallgäu wird mit der „Unterallgäu Aktiv GmbH“ ein Regionalmanagement betrieben.

Darüber hinaus sind zahlreiche themenbezogene Netzwerk- und Clusterinitiativen aktiv, die insbesondere für die sich bietenden Synergieeffekte und die regionale Innovationsförderung Bedeutung besitzen. Die Initiativen sind in unterschiedlichen Themengebieten aktiv. Sie decken nicht immer den gesamten Bereich der Region Donau-Iller ab bzw. reichen teilweise auch über die Landesgrenze hinaus. Je nach Themengebiet richten sich die Arbeitskreise an unterschiedliche Adressaten auf der Arbeitsebene. Teilnehmende sind Vertreter der Landkreise, der kreisfreien Städte, der Ober- und Mittelzentren sowie – je nach Themengebiet – Vertreter der betroffenen Wirtschafts- und Sozialpartner (u.a. Handwerkskammern, Arbeitsverwaltungen, Verkehrsbetriebe, Industrie- und Handelskammern).

Schwerpunkte in der Region Donau-Iller sind Cluster in den Bereichen Gesundheitswirtschaft, Pharmazeutische Industrie und Forschung sowie Nutzfahrzeuge und Logistik.

24 Der Informations- und Arbeitskreis „Regionalentwicklung Region Donau-Iller“ wurde aufgrund der Handlungsempfehlungen der vom Regionalverband Donau-Iller 2010 durchgeführten Studie „Perspektive 2030“ initiiert. In der Studie wurden für die Region Donau-Iller insbesondere im Benchmark mit den Metropolregionen München, Stuttgart und Rhein-Neckar signifikante Wettbewerbsnachteile durch eine fehlende einheitliche Wirtschaftsförderung herausgearbeitet.

Der Bereich Gesundheitswirtschaft, Pharmazeutische Industrie und Forschung ist für die Region von besonderer Relevanz. Die pharmazeutische Industrie ist mit mehreren, auch weltweit führenden, Unternehmen in der Region vertreten. Diese forschungsintensive Branche ist dabei nicht nur mit der Produktion, sondern auch mit eigenen Forschungs- und Entwicklungszentren in Donau-Iller vertreten. Zudem wurde an der Hochschule Neu-Ulm der Studiengang Gesundheitsmanagement eingerichtet. Die Stellung der Gesundheitswirtschaft spiegelt sich auch in der erfolgreichen Teilnahme der Region am Wettbewerb „Gesundheitsregionen der Zukunft“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung im Jahr 2010 wider. Die bayerisch-württembergische Gesundheitsregion Schwaben²⁵ mit dem Oberzentrum Ulm/Neu-Ulm konnte über die Region hinausgehende Schnittstellen und Vernetzungsansätze mit Akteuren der Gesundheitswirtschaft etablieren. Intensive Zusammenarbeit besteht zwischen Hochschulen, Forschungs- und Entwicklungseinrichtungen und Unternehmen auf dem Gebiet der Pharmazie und Biotechnologie. Insbesondere Cluster-Initiative BioPharMaXX der BioRegionUlm kümmert sich um diese Kooperationen.

Zwei Cluster wurden im Bereich Gesundheitswirtschaft, Pharmazeutische Industrie und Forschung initiiert. Der Cluster „Biotechnologie“ zeichnet sich durch eine regions- und bundesländerübergreifende räumliche Ausdehnung aus und fungiert als zentraler Standort für Forschung, Entwicklung und Produktion insbesondere im Bereich von Biopharmazeutika. Eine weitere Cluster-Initiative dient der intensiveren Vernetzung von Unternehmen und Forschungseinrichtungen aus den Bereichen Biotechnologie, Pharmazie, Medizintechnik und Gesundheitswirtschaft. Die Cluster-Initiative unterstützt die Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und Unternehmen sowie die Ansiedlung bzw. Neugründung von Unternehmen zur Schaffung neuer Arbeitsplätze in den Lebenswissenschaften. Besonders kleine und mittlere Unternehmen in der Region sollen durch die Aktivitäten der Initiative gestärkt werden.

Weiterhin spielen die beiden Cluster Nutzfahrzeuge²⁶ und Logistik eine wichtige Rolle bei der Vernetzung relevanter Akteure und der Bearbeitung übergeordneter Fragestellungen wie beispielsweise Fachkräftesicherung und Personalentwicklung. Zum Logistikcluster gehören insgesamt 32 Mitgliedsunternehmen, auf bayrischer Seite eingeschlossen sind das Güterverkehrszentrum Ulm/Neu-Ulm sowie die Hochschule Neu-Ulm mit Bachelor-Studiengängen Schwerpunkt Logistik.

4.1.2.3 Bildungsregion Neu-Ulm

Auf breiter politischer Basis wurde 2010 initiiert, den Landkreis Neu-Ulm als ausgewiesene Bildungsregion zu etablieren.²⁷ Eingebunden in den Prozess zur Schaf-

25 Zur Gesundheitsregion Schwaben gehören in Baden-Württemberg die Stadt Ulm, die Kreise Biberach, Heidenheim sowie der Alb-Donau-Kreis und auf bayrischer Seite die Kreise Neu-Ulm und Günzburg.

26 Der Cluster Nutzfahrzeuge Schwaben (CNS) ist eine Initiative der IHK Ulm gemeinsam mit der IHK Schwaben.

27 Bereits 2007 wurde auf der Regionalkonferenz der Bayern SPD in Memmingen zur grenzenlosen Zusammenarbeit aufgerufen, mit einem politischen Statement zu mehr Weiterbildung. Vgl. http://spd-landtag.de/download/071214Prot_Memmingen.pdf.

fung und Etablierung der Bildungsregion Landkreis Neu-Ulm waren Vertreter der Bildungseinrichtungen, der Wirtschaft und des öffentlichen Lebens, um eine breite gesellschaftliche Basis der neuen Bildungsregion sicherzustellen. Übergeordnete Ziele der Bildungsregion sind die Förderung von gesellschaftlicher Teilhabe, die Unterstützung der wirtschaftlichen Entwicklung und die Wettbewerbsfähigkeit der im Landkreis ansässigen Unternehmen.

Die Bildungsregion Landkreis Neu-Ulm hat sich zum Ziel gesetzt, das Lebenslange Lernen und die berufliche Weiterqualifizierung zu unterstützen. Da Bildung und Weiterbildung ein Thema für den gesamten Wirtschaftsraum ist, hat der Landkreis Neu-Ulm gemeinsam mit weiteren Partnern eine Weiterbildungsplattform geschaffen, auf der alle Angebote kompakt zusammengefasst werden.

Eingebunden in die Bildungsregion ist das „Bildungsnetzwerk Ulm/Neu-Ulm“. Mit dem städteübergreifenden Kooperationsprojekt der Abteilungen „Bildung und Soziales“ und der Kulturabteilung der Stadt Ulm sowie der Stadt Neu-Ulm unterstützt das Bildungsbüro die Ulmer Bildungseinrichtungen bei der Vernetzung von Schulen oder Kindertageseinrichtungen mit externen Kooperationspartnern, um gemeinsame Projekte oder langfristige Partnerschaften zu ermöglichen. Hintergrund und Leitgedanke der im Jahr 2000 in Ulm gestarteten Initiative ist die Chancengerechtigkeit, die von der individuellen Förderung von Kindern und Jugendlichen über die Entlastung der Eltern und Familien bis zur Integration von Rand- und Risikogruppen sämtliche Bereiche der Bildungslandschaft und Abschnitte der Bildungsbiografie einschließt.

4.1.3 Regionale Weiterbildungsbedingungen

Im folgenden Abschnitt wird der Weiterbildungsbereich in der Region Donau-Iller näher beleuchtet. Dargestellt wird zunächst ein Überblick über Träger, Einrichtungen und Programme der Weiterbildung in Donau-Iller. Exemplarisch werden für die Einrichtungen, in denen Experteninterviews durchgeführt wurden, kurze Einrichtungsprofile dargestellt.

4.1.3.1 Weiterbildungslandschaft in Donau-Iller

Ein großes Spektrum an Einrichtungen und Trägern²⁸ bietet in der Region Weiterbildung an, die insgesamt für ein breitgefächertes und flächendeckendes Angebot sorgen. Unter den Anbietern sind sowohl Einrichtungen zu finden, die thematisch sehr breit aufgestellt sind, als auch Anbieter mit Fokussierung auf ein spezielles Weiterbildungssegment.

28 In Bayern wird Erwachsenenbildung auf Basis des Gesetzes zur Förderung der Erwachsenenbildung (EbFöG) staatlich gefördert und bezuschusst. In Donau-Iller tätige und im Sinne des EbFöG anerkannte Erwachsenenbildungseinrichtungen sind die Organisationen Arbeitsgemeinschaft für Evangelische Erwachsenenbildung e.V. (AEEB), Bayerischer Volkshochschulverband e.V. (BVV) sowie Katholische Landesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung e.V. (KEB). Anerkannte Träger von Erwachsenenbildung sind das Bildungswerk des Bayerischen Bauernverbandes (BBV-BW), das Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft e.V. (BBW).

Die Weiterbildungseinrichtungen in Donau-Iller konzentrieren sich auf die beiden Oberzentren Memmingen und Neu-Ulm sowie auf die große Kreisstadt Günzburg. Die Zahl der Einrichtungen im Landkreis Unterallgäu ist dagegen etwas geringer.

Die auf Basis des Gesetzes zur Förderung der Erwachsenenbildung (EbFöG) staatlich anerkannten Erwachsenenbildungseinrichtungen Katholische Landesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (KEB) und die Arbeitsgemeinschaft für Evangelische Erwachsenenbildung sind mit ihren Mitgliedseinrichtungen vorrangig in Neu-Ulm und Memmingen vertreten. Ihr Angebot bezieht sich auf die Themen Spiritualität, Religion, Familie und Kultur. Die konfessionelle Erwachsenenbildung ist weiterhin vertreten durch das Zentrum für katholische Erwachsenenbildung in Mindelheim, das Katholische Kreisbildungswerk Neu-Ulm, die katholische Landvolkbewegung Unterallgäu in Dirlwang sowie durch die Evangelischen Bildungswerke in Memmingen und Neu-Ulm.

Bayrische Volkshochschulen sind mit ihren Geschäftsstellen, zahlreichen Außenstellen und Kursorten flächendeckend in der Region vertreten, sie decken auch in den ländlichen Regionen ein breites Spektrum allgemeiner und beruflicher Weiterbildung ab.

Neben den nach EBFöG anerkannten Erwachsenenbildungseinrichtungen ist als anerkannter Träger von Erwachsenenbildung das Bildungswerk des Bayerischen Bauernverbandes aktiv in Donau-Iller vertreten. Das Bildungswerk mit Standorten u.a. in Günzburg und Erkheim ist eine seit 1974 bestehende Einrichtung der allgemeinen Erwachsenenbildung. Die Angebote zielen auf Menschen in Landwirtschaft und ländlichen Räumen und umfassen Computerkurse, Gesundheits- und Ernährungsthemen, gesellschaftliche Themen wie Energiewende, Handelsabkommen und Informationsveranstaltungen zu Patientenverfügungen, Vorsorgevollmachten und Betreuungsverfügungen.

Über die im Sinne des Gesetzes zur Förderung der Erwachsenenbildung anerkannten Erwachsenenbildungseinrichtungen und -träger hinaus ist eine Vielzahl weiterer Organisationen in Donau-Iller mit unterschiedlichen Themenschwerpunkten aktiv.

Bildungszentren des Kolpingwerkes existieren in den Landkreisen Neu-Ulm (Illertissen), im Kreis Unterallgäu (Mindelheim) und Memmingen. In den kaufmännischen und gewerblichen Bereichen führen sie ein breites Spektrum an Fortbildungen, Umschulungen und Weiterbildungen. Angeboten werden auch Trainingsmaßnahmen für den (Wieder-)Einstieg in den Berufsmarkt, Deutsch-Integrationsmaßnahmen, ein Jugendmigrationsdienst zur Förderung der Integration, Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration von Menschen über 50 Jahre sowie eine Vielzahl an Maßnahmen in den Bereichen Vermittlung und Coaching.

Darüber hinaus gibt es für Bildungszwecke genutzte Einrichtungen. Das Tagungszentrum der Universität Ulm Schloss Reisenburg in Günzburg ist eine unselbstständige Stiftung der Universität Ulm und wird für wissenschaftlichen Austausch, Aus-, Fort- und Weiterbildung und als Ort der „Wissenschaftsklausur“ genutzt. Eine weitere für Bildungszwecke genutzte Einrichtung ist das Zentrum für Familie, Umwelt, Kultur im Kloster Roggenburg in Neu-Ulm. Es wird getragen von einem Trägerverbund, in dem sich der Landkreis Neu-Ulm, der Bezirk Schwaben, die Gemeinde Roggenburg und das Kloster Roggenburg engagieren und in verschiedensten Ange-

boten als Netzwerk zusammenarbeiten. Das Themenangebot liegt schwerpunktmäßig auf der Familien- und Umweltbildung, auf Kunst und Kultur. Ein angeschlossenes Hotel bietet die Möglichkeit für mehrtägige Seminare. Das breite Angebot und die gut ausgebaute Infrastruktur außerhalb der eigentlichen Weiterbildungsmaßnahmen (wie z.B. Wandererlebniszentrum, E-Bikes, Hofladen, Erlebnispfade) zieht Teilnehmende aus der ganzen Bundesrepublik an.

Berufliche Weiterbildung

Im Bereich der beruflichen Weiterbildung ist die Region thematisch breit aufgestellt. Ländliche Regionen werden abgedeckt, aber der Schwerpunkt liegt auch hier auf einigen zentralen Orten.

Die Handwerkskammer Ulm/Schwaben ist mit Standorten in Weißenhorn und Memmingen vertreten. Schwerpunktmäßig werden Meistervorbereitungslehrgänge und Kurse zu gewerkspezifischen technischen Themen angeboten, aber auch Seminare zu Unternehmensführung, Management und EDV. Die Industrie- und Handelskammer Schwaben unterhält Bildungshäuser in Neu-Ulm und Memmingen. Bei den Veranstaltungen handelt es sich in der Regel um berufsbegleitende Seminare und Lehrgänge, von denen ein Teil direkt auf IHK-Prüfungen vorbereitet. Das Themenspektrum der Lehrgänge umfasst die Bereiche aller Wirtschaftsunternehmen, die Mitglied der jeweiligen IHK sind. Als berufsbegleitende Lehrgänge mit Prüfung werden angeboten: Industriefachwirt IHK, Handelsfachwirt IHK, Verkehrsfachwirt IHK, Wirtschaftsassistent IHK, Personalfachkaufmann IHK, Sekretärin IHK. Weiterhin eine Kaufmannsgehilfenprüfung für die Ausbildungsberufe Bürokaufmann, Einzelhandelskaufmann, Industriekaufmann, Groß- und Außenhandelskaufmann sowie Kurse zur Schreibtechnik und EDV-Kurse.

Die Deutsche Angestellten Akademie führt in ihren Standorten Memmingen und Krumbach (Landkreis Günzburg) Aus- und Weiterbildungsangebote zu einem breiten Spektrum an Themenbereichen durch. Im Mittelpunkt stehen dabei kaufmännische Ausbildungsgänge, Qualifizierungen im Gesundheits- und Sozialbereich sowie Kurse und Zertifizierungen im Bereich der Informationstechnologie. Die Dekra Akademie GmbH mit Standorten in Mindelheim und Günzburg bietet schwerpunktmäßig Fortbildungen in den Bereichen Transport, Lager- und Gefahrgutlogistik.

Das QUANTUM Bildungszentrum Memmingen ist eines von zwölf Bildungszentren der QUANTUM Gesellschaft für berufliche Bildung mbH mit Sitz in Vöhrenbach. Das Bildungszentrum bietet Qualifizierungs- und Fortbildungslehrgänge sowie Umschulungen hauptsächlich im gewerblich-technischen Bereich. Partner dabei sind Arbeitsagenturen, Jobcenter, Reha-Träger und die Unternehmen in der Region.

Der Hochschulbereich ist in Donau-Iller lediglich durch die Hochschule Neu-Ulm vertreten. Sie bildet Studierende zu den Schwerpunkten Informationsmanagement und Betriebswirtschaft bzw. Wirtschaftsingenieurwesen aus und bietet darüber hinaus einen Master zu Advanced Management an.

Das Studienangebot in Donau-Iller ist damit recht eingeschränkt. Die Region verfügt über keine duale Hochschule und es existiert auch keine klassische Teilzeit-

Präsenz Universität wie z.B. in München, die den Bedarf der Unternehmen an qualifizierten Mitarbeitenden über berufsbegleitende Angebote decken könnte.

4.1.3.2 **Einrichtungprofile**

Die nachfolgenden Einrichtungprofile bieten exemplarisch für die Bandbreite der Weiterbildungslandschaft eine kurze Beschreibung von zwei sehr unterschiedlichen Institutionen, die im Rahmen der Fallstudie Donau-Iller befragt wurden:

Berufsförderungszentrum der Bayerischen Wirtschaft

Das Berufsförderungszentrum der Bayerischen Wirtschaft (bfz) mit Standort in Memmingen ist mit seinen Angeboten zuständig für die Region Unterallgäu-Bodensee-Oberschwaben. Das bfz deckt damit einen großen Einzugsbereich ab, umfasst die Region Donau-Iller jedoch nur unvollständig. Schulungsorte existieren in Günzburg, Illertissen; Mindelheim und Krumbach.

Das bfz bietet Angebote zu den Themen Schulabschluss, Berufsorientierung, Berufsabschlüsse und hat insgesamt eine große Bandbreite an beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen im Angebot. Angeboten werden Seminare im gewerblich-technischen, kaufmännischen und sozial-pflegerischen Bereich sowie in der Informations- und Kommunikationstechnologie. In Unterallgäu liegt der Schwerpunkt der Seminare auf dem Bereich Gesundheit/Soziales/Pflege, wobei die Nachfrage und das Angebot dieses Bereichs beständig wachsen. Die Angebote richten sich an Privat- und Firmenkunden. Angebote für Firmenkunden werden individuell nach deren Bedürfnissen entwickelt.

Zielgruppen der Fort- und Weiterbildungen sind Langzeitarbeitslose, ältere Menschen oder Jugendliche ohne Schulabschluss. Ausgerichtet sind die Angebote an den Bedarfen der Wirtschaft.

In enger Zusammenarbeit mit dem Berufsförderungszentrum in Memmingen steht die ebenfalls zum Bildungswerk der Wirtschaft bbw gehörende Berufsfachschule für Altenpflege und Altenpflegehilfe sowie die Fachschule für Heilerziehungspflege und Heilerziehungspflegehilfen. Integriert in die Berufsfachschule ist ein Kompetenzzentrum, das ein speziell für den Bereich Gesundheit und Soziales abgestimmtes Fort- und Weiterbildungsprogramm anbietet.

Eine bedeutende Rolle bei der Finanzierung der Angebote spielen die Bildungsprämie als Instrument der Förderung individueller beruflicher Weiterbildung sowie die Teilnehmenden, die aufgrund der Förderung durch das Programm WeGebAU (Förderung der Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer/-innen in Unternehmen) an den Maßnahmen des Berufsförderungszentrums teilnehmen.

VHS Landkreis Neu-Ulm

Die Volkshochschule ist eine „traditionelle“ VHS mit einem breiten Spektrum an durchgeführten Themen zu den Bereichen Sprachen, Gesundheit, Gesellschaft, Kultur und Beruf. Jährlich werden etwa 1.300 Kurse durchgeführt, davon rund 100 be-

rufsbildende Kurse und 200 Sprachkurse. Nach Einschätzung des Einrichtungsleiters nimmt die Bedeutung von Sprachkursen zu, da die Wirtschaft in der Region zunehmend international ausgerichtet sei. Ein weiterer thematischer Schwerpunkt der VHS ist der Bereich Gesundheit, der auch in enger Zusammenarbeit mit der Krankenversicherung AOK gestaltet und zunehmend von Unternehmen nachgefragt wird. Nennenswerte Änderungen beim Angebot und der Nachfrage zeigen sich in den letzten Jahren beim Seniorenprogramm der Volkshochschule, dieser Bereich würde eine zunehmende Bedeutung erfahren.

Die Struktur der Netzwerke und Kooperationsbeziehungen, in denen die VHS eingebunden ist, stellt sich vielfältig dar. Bedeutsame Kooperationspartner der VHS sind die Kommunen und der Landkreis. Die VHS ist eng an die Kommunen im Landkreis angedockt, die Mitgliederversammlung der VHS besteht aus Delegierten der Kommunen. Es existiert ein enges Netzwerk aus potenziellen Anbietern und Nachfragern, das in die Bildungsregion eingebunden ist, die Fäden laufen beim Landratsamt zusammen. So werden auch Weiterbildungsbedarfe aus der Wirtschaft nicht direkt bei den Unternehmen abgefragt, sondern werden über gemeinsame Kontakte beim Landratsamt vermittelt. Eine enge Zusammenarbeit und gute Vernetzungsstrukturen bestehen weiterhin mit den Kulturämtern und Theatern des Landkreises.

Kooperationsbeziehungen existieren insbesondere mit dem Berufsförderungszentrum (bfz) der Bayerischen Wirtschaft und mit der Fachhochschule Neu-Ulm. Ein Teil des interkulturellen Lehrangebots der Fachhochschule wird von der Volkshochschule durchgeführt, die VHS bietet beispielsweise für Studierende Maßnahmen zur Vermittlung von interkulturellen und sozialen Kompetenzen an. Kooperationen mit Wirtschaftseinrichtungen existieren weniger, diesen Bereich deckt die IHK Ulm ab.

4.1.3.3 Bewertung der regionalen Weiterbildungsbedingungen

Die Versorgung der Region mit Weiterbildungsanbietern und dem Angebot an Weiterbildung kann als flächendeckend und sehr gut beschrieben werden, wobei ein gewisses Stadt-Land-Gefälle festzustellen ist. In den Oberzentren konzentriert sich eine große Bandbreite an Anbietern zu einem breit gefächerten Themenangebot und für verschiedene Adressatengruppen. In den ländlichen Räumen der Landkreise Unterallgäu und Günzburg stehen deutlich weniger Einrichtungen mit ihrem Angebot zur Verfügung. In diesen Räumen wird die Versorgung der Bevölkerung mit Weiterbildung insbesondere von den Volkshochschulen mit ihren flächendeckenden Standorten sichergestellt.

Für die berufliche Weiterbildung haben sich die Industrie- und Handelskammer, das Kolping-Bildungswerk und die Deutsche Angestellten Akademie als besonders bedeutsam herausgestellt.

Eine bedeutsame Veränderung bei den zentralen Akteuren gab es mit dem Aufbau des Klosters Roggenburg als überregional agierendes Bildungszentrum während der letzten zehn Jahre. Durch eine gute Vernetzung und eine breite Finanzierungsbasis konnte sich das Bildungszentrum als großer Wirtschaftsfaktor etablieren.

Bezüglich der Kooperationsbeziehungen zeigen sich keine übergreifend bedeutsamen Merkmale. Die Einbettung in Netzwerke von Kommunen und Landkreis stellt sich als gut funktionierend dar, die Weiterbildungseinrichtungen kooperieren miteinander, wobei das Ausmaß und die jeweiligen Kooperationspartner individuell verschieden sind.

Hinsichtlich der Bildungsberatung zeigt sich eine Zunahme der Aktivitäten in der Region, die jedoch erst eher gegen Ende des Zeitraumes 2007 bis 2011 einsetzt. Seit 2010 wurden in der Region zwei (Weiter-)Bildungsportale aufgebaut. Das Portal „www.bildungsportal-schwaben.de“ deckt die allgemeine und berufliche Weiterbildung der Region Schwaben ab. Seit Juli 2011 steht das Internetportal „www.bildung-allgaeu.de“ für Informationen zur beruflichen Bildung zur Verfügung.

4.1.4 Fazit

Eindeutige Erklärungsansätze für die erwartungswidrig hohe Weiterbildungsbeteiligung in der Region sind anhand der vorliegenden Datengrundlage nicht ableitbar. Es finden sich jedoch einige Anhaltspunkte, die als mögliche Interpretationsfolie verwendet werden können.

Prägende Merkmale der Region sind ihre gute wirtschaftliche Ausgangsbasis, die sich in mehreren Indikatoren zeigt, die hochgradige Vernetzung unterschiedlicher Akteure aus Wissenschaft, Unternehmen und Politik in einer Vielzahl von Clustern, Verbänden und Initiativen über Kreis- und Landesgrenzen hinweg sowie eine breit und flächendeckend aufgestellte Weiterbildungslandschaft. Durch die technologischen Spezialisierungen der Industrie, ausgeprägte Clusterstrukturen sowie einen hohen Anteil an mittelständischen und inhabergeführten Unternehmen wird dynamisches wirtschaftliches Umfeld erzeugt. Die gute Vernetzung von Unternehmen und FuE-Einrichtungen erzeugt ein innovatives Umfeld. Zu vermuten sind clusterbedingte Selbstverstärkungseffekte.

Die Region bietet ein attraktives Umfeld, das jüngere Erwerbspersonen anzieht. Die hohe Arbeitsmigration lässt einen höheren Anteil an beruflicher Weiterbildung vermuten.

Vernetzungsaktivitäten zwischen Ländern, Kreisen, Wissenschaft, Wirtschaft, Bildungseinrichtungen:

- grenzüberschreitender Regionalverband Donau-Iller zur koordinierten Regionalplanung (Staatsvertrag 1973) mit einem Informations- und Arbeitskreis Regionalentwicklung seit 2010 zur besseren Vernetzung und Information der Städte und Landkreise
- Handlungsempfehlungen einer 2010 durchgeführten Studie „Perspektive 2030“ zur besseren Nutzung bestehender Aktivitäten und Synergien für positive Regionalentwicklung wurden umgesetzt: Kooperationen zu Regionalmarketing, Regionalmanagement
- politischer Wille zur grenzenlosen Zusammenarbeit zwischen Bayern und Baden-Württemberg (Regionalkonferenz 2007 der SPD Memmingen)
- Bildungsregion Neu-Ulm seit 2010: Neustrukturierung der Bildungsangebote unter Vernetzungsaspekten

- Bildungsnetzwerk Ulm/Neu-Ulm: städteübergreifendes Projekt zur Vernetzung von Bildungseinrichtungen mit externen Partnern; mit Informationsbörsen zur Werbung
- sehr gute Vernetzung zwischen Wissenschaft, Wirtschaft und Bildungseinrichtungen; Bildung zahlreicher länder- und kreisübergreifender Cluster mit unterschiedlichen Themenschwerpunkten (Logistik, Gesundheit, Nutzfahrzeuge, Bildung)

Auf die Weiterbildung bezogene Entwicklungen:

- Bildungsportal Schwaben zur Recherche von Weiterbildungsangeboten mit Schwerpunkt auf beruflicher Weiterbildung
- seit Juli 2011 steht das Bildungsportal Allgäu (Memmingen, Kreis Unterallgäu) für die berufliche Fort- und Weiterbildung zur Verfügung
- kostenfreie und trägerneutrale Bildungsberatung in Memmingen und im Kreis Unterallgäu seit 2010
- seit 2010 Netzwerk im Allgäu (Memmingen, Kreis Unterallgäu) für berufliche Qualifizierungsmöglichkeiten für Personen mit Migrationshintergrund
- gute Vernetzung und Kooperation der Weiterbildungsanbieter

Wirtschaftliche Rahmenbedingungen:

- im Landes- und Bundesschnitt überdurchschnittliche Einkommen
- eine im Landes- und Bundesschnitt niedrigere Arbeitslosenquote
- gute Erschließung der Region durch ÖPNV, (sehr) gute Erreichbarkeit von Weiterbildungsangeboten
- Schwerpunkt Gesundheitsregion Schwaben seit 2010 mit Vernetzung von Weiterbildung, Bildung, Wirtschaft (inkl. Tourismus, Pflegemanagement, Gesundheitsangebote für Ältere)
- Relevanz des Bereichs Gesundheitswirtschaft, Pharmazeutische Industrie und Forschung. Die pharmazeutische Industrie ist mit mehreren, auch weltweit führenden, Unternehmen in der Region mit der Produktion und eigenen Forschungs- und Entwicklungszentren in Donau-Iller vertreten
- sich abzeichnender Fachkräftemangel

Eine einzelne Ursache für die hohe Weiterbildungsbeteiligung ist nicht zu erkennen, eher ein Bündel an förderlichen Faktoren, die zusammenwirken und Interdependenzen erzeugen. Die dargestellte Situation und die Entwicklungen in der gesamten Region geben nur ein unvollständiges Bild von dem Ist-Zustand und den Entwicklungen in den einzelnen Landkreisen. Die kreisfreie Stadt Memmingen und die Landkreise Günzburg, Neu-Ulm und Unterallgäu unterscheiden sich in ihren siedlungsstrukturellen Rahmenbedingungen, ihrer Bevölkerungs- und Wirtschaftsstruktur zum Teil stark voneinander. Bei der Generierung von Hypothesen zu möglichen förderlichen Rahmenbedingungen und Handlungsstrategien zum Abbau von regionaler Weiterbildungsbenachteiligung müssen diese divergierenden Ausgangsbedingungen berücksichtigt werden.

4.2 Unterer Neckar

Ingrid Ambos

4.2.1 Einleitung

Die Region Unterer Neckar steht exemplarisch für eine Raumordnungsregion in Deutschland, in der sich die Weiterbildungsbeteiligung im Zeitraum 2007 bis 2012 positiv entwickelt hat. Nach erwartungswidrig niedriger Quote in den Jahren 2007 und 2008 ist ab 2009 eine erwartungswidrig hohe Beteiligung zu verzeichnen. Sie erreichte 2012 114 Prozent.

Für diese positive Entwicklung galt es, im Rahmen der Fallstudie in Ergänzung der in den Modellrechnungen bereits berücksichtigten Indikatoren mögliche Einflussfaktoren und Erklärungsansätze aufzuspüren.

Dazu wurden insbesondere Internetrecherchen durchgeführt, relevante Institutionen, Einrichtungen und Akteure ausfindig gemacht und auf der Basis so gewonnener schriftlicher Informationen und Materialien Expertengespräche geführt. In diese Gespräche einbezogen waren:

- die Leiterin der Mannheimer Abendakademie und Volkshochschule GmbH und Vorsitzende des regionalen Netzwerks für berufliche Fortbildung Mannheim Stadt und Land, Dr. Wera Hemmerich;
- der Leiter der Regionalen Gesellschaft des bfw, Geschäftsstelle Heidelberg, Dieter Lichtner;
- die Vorsitzende des regionalen Netzwerks für berufliche Fortbildung Heidelberg und Mitarbeiterin der Universität Heidelberg, Abteilung wissenschaftliche Weiterbildung, Petra Nellen;
- der Geschäftsführer Berufsbildung der Industrie- und Handelskammer Rhein-Neckar, Mannheim, Harald Törtl und
- der Vorsitzende des regionalen Netzwerks für berufliche Fortbildung im Neckar-Odenwald-Kreis und stellvertretender Leiter der VHS Mosbach, Bernd Wilder.

Ihnen sei an dieser Stelle für ihre Auskunftsbereitschaft, ihre vielfältigen Hinweise, hilfreichen Hintergrundinformationen und Einschätzungen zur Weiterbildungsentwicklung in der Region herzlich gedankt.

Im Folgenden wird zunächst knapp auf wesentliche Strukturmerkmale und wirtschaftliche Rahmenbedingungen der Region eingegangen (vgl. Kap. 4.2.2.). Im folgenden Abschnitt (vgl. Kap. 4.2.3.) werden zentrale struktur- und weiterbildungspolitische Initiativen vorgestellt, von denen plausibel anzunehmen ist, dass sie in einem positiven Zusammenhang zur Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung stehen. Auch Umfang und Art des Weiterbildungsangebots im engeren Sinne sind als Einflussfaktoren der Nachfrage zu betrachten. Im Weiteren (vgl. Kap. 4.2.4.) wird daher den Charakteristika der regionalen Weiterbildungslandschaft nachgegangen. Eine kurze Zusammenfassung (vgl. Kap. 4.2.5.) rundet die Fallbeschreibung ab.

4.2.2 Strukturmerkmale und wirtschaftliche Rahmenbedingungen

Die Raumordnungsregion Unterer Neckar liegt im nordwestlichen Teil des Bundeslandes Baden-Württemberg und umfasst die beiden kreisfreien, im Westen gelegenen Städte (Oberzentren) Heidelberg und Mannheim sowie den Neckar-Odenwald-Kreis mit 27 Gemeinden, davon zwei Mittelzentren, und den Rhein-Neckar-Kreis mit 54 Gemeinden, von denen acht als Mittelzentren klassifiziert werden. Unter Zugrundelegung von Erreichbarkeitsindikatoren (vgl. Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung BBSR, 2012) kann der Zugang zu den Versorgungsstrukturen in der Region insgesamt als überdurchschnittlich gut charakterisiert werden sowohl im Vergleich zu Baden-Württemberg als auch zu Deutschland.

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 (vgl. Kap. 4.2.3.1).

Im Jahr 2012 hatten insgesamt 1,1 Millionen Personen ihren Hauptwohnsitz in der Region Unterer Neckar (vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder, o.J.). Im Vergleich zum Jahr 2007 war – wie deutschlandweit – ein Bevölkerungsrückgang zu verzeichnen; gegen den Trend ist in Heidelberg die Einwohnerzahl gestiegen. Die Bevölkerungsdichte lag mit 456 Einwohnern je km² deutlich über den Werten für Baden-Württemberg (296) (vgl. Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, 2014, S. 8) und Deutschland (229). Während sich Heidelberg und Mannheim mit ihren rund 150.000 bzw. 295.000 Einwohnern sowie weitere 16 Gemeinden in ihrem Umland durch eine Bevölkerungsdichte von 750 und mehr Einwohnern pro km² auszeichneten, nahm die Bevölkerungsdichte der Gemeinden nach Osten hin deutlich ab und lag im Neckar-Odenwald-Kreis 2012 bei 126 (vgl. ebd.).

Der Ausländeranteil an der Bevölkerung lag mit 14 Prozent im Jahr 2007 (vgl. BBSR, 2012) bzw. 13 Prozent im Jahr 2012 (vgl. Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, 2014, S. 10) geringfügig über dem Durchschnitt für Baden-Württemberg (2007/2010: 12%), aber deutlich über dem Wert für Deutschland (2007/2010: 9%). Auch hier zeigen sich starke Differenzen innerhalb der Region, wobei Mannheim den höchsten Ausländeranteil aufweist (2007/2010: 22,9%/23,6%).

Für Weiterbildung relevant ist primär die Bevölkerung im Alter zwischen 18 und 65 Jahren, wobei die mittleren Altersgruppen traditionell die höchsten Teilnahmequoten erreichen (vgl. Leven, Bilger, Strauß & Hartmann, 2012, S. 82ff.)

In der Region Unterer Neckar erreichte die Gruppe der 35- bis unter 50-Jährigen mit einem Bevölkerungsanteil von 22,9 Prozent in Relation zum Landes- und zum Bundesdurchschnitt (22,7% bzw. 22,3%) ein minimal höheres Niveau. Im Vergleich zum Stand 2007 haben die jeweiligen Anteile geringfügig abgenommen. Demgegenüber sind die Anteile der 18- bis unter 65-Jährigen im gleichen Zeitraum leicht gestiegen. Auch hier lagen die Werte für die Region Unterer Neckar etwas über dem Landes- und Bundesdurchschnitt (2011: 64,9% vs. 63,3% bzw. 63,2%) (vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder, o.J.).

Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ohne Ausbildung an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten war zwischen 2007 und 2010 (vgl.

BBSR, 2012) in der Region von 16,6 Prozent auf 15,6 Prozent leicht rückläufig, was der Entwicklung auf Landes- und Bundesebene entspricht. Im Vergleich zu den Werten für Deutschland (15,0%/13,9%) weist die Region Unterer Neckar einen leicht höheren Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ohne Ausbildung an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus, im Vergleich zum Land Baden-Württemberg (18,8%/17,5%) dagegen einen etwas geringeren. Der Anteil Hochqualifizierter (Fachhoch-/Hochschulabsolventen) an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist regional und überregional zwischen 2007 und 2010 leicht gestiegen, fällt im Vergleich zu Baden-Württemberg (2010: 11,4%) und Deutschland (2010: 10,6%) in der Region überdurchschnittlich hoch aus und erreichte 2010 14,5 Prozent. Während in der Universitätsstadt Heidelberg rund jeder fünfte sozialversicherungspflichtig Beschäftigte über einen Fachhoch-/Hochschulabschluss verfügte, lag der entsprechende Wert im Neckar-Odenwald-Kreis lediglich bei 4,8 Prozent.

Die Prägung der Wirtschaft in Deutschland durch klein- und mittelständische Unternehmen findet sich auch in der Region Unterer Neckar. Demnach hatten knapp neun von zehn Unternehmen höchstens neun Mitarbeitende. Weitere jeweils rund acht Prozent der Betriebe beschäftigten zwischen zehn und 49 Personen. Nur der geringe Anteil von rund zwei Prozent hatte 50 und mehr Mitarbeiter. Diese Verhältnisse haben sich zwischen 2007 und 2011 nicht wesentlich verändert; allerdings hat sich die Gesamtzahl der Betriebe in der Region, in Baden-Württemberg und in Deutschland erhöht (vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder, o.J.).

Auch die Beschäftigtenstruktur in der Region nach Sektoren deckt sich insgesamt weitgehend mit den Verhältnissen im Land und auf Bundesebene (vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder, o.J.). Nennenswert sind für Heidelberg die vergleichsweise hohen Anteile an Beschäftigten im Dienstleistungsbereich sowie im Bereich Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, Erziehung und Unterricht sowie für Heidelberg und Mannheim bei den freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen. Auch fällt der Beschäftigtenanteil im Bereich Information und Kommunikation in der Region doppelt so hoch aus wie im Landes- bzw. Bundesdurchschnitt.

Branchenschwerpunkte gemäß der Wirtschaftszweigklassifikation WZ 2003 (vgl. Statistisches Bundesamt, 2003) liegen bei den FuE- und unternehmensnahen Dienstleistungen. Laut einer Studie für den IHK Bezirk Rhein-Neckar, der sich mit der Raumordnungsregion Unterer Neckar deckt, waren 2008 zwölf Prozent der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten im Kammerbezirk in Unternehmen dieses Wirtschaftszweigs tätig (vgl. hierzu und zum Folgenden Baier, Schricke, Stahlecker & Rothengatter, 2012, S. 2ff.). Zusammen mit der IT- und Softwarebranche, auf die fünf Prozent der Beschäftigten entfielen, zeichnete sich dieser Wirtschaftszweig durch die höchsten Beschäftigungszuwächse im vorausgegangenen Jahrzehnt aus. Zudem gelten diese Branchen – im Sinne ihrer Beschäftigungsdynamik und ihrer Wissens- und Technologieintensität – als strategisch wichtig für die Region. Gleiches trifft demnach auf die Medizin-, Mess-, Steuer- und Regelungstechnik zu. Bezogen auf

Spitzentechnologien, gehobene Gebrauchstechnologien und wissensintensive Dienstleistungen insgesamt fielen die Beschäftigtenanteile 2008 in der Region im Vergleich zu Baden-Württemberg und Gesamtdeutschland überdurchschnittlich aus. Diese Branchenkonstellation wird als Stärke der Region eingeschätzt – ebenso wie die universitäre und außeruniversitäre regionale Forschungsinfrastruktur: In der Region gibt es neben einer breiten Hochschullandschaft mit den Universitäten Heidelberg und Mannheim sowie zahlreichen staatlichen und privaten Hochschulen einige bedeutende Forschungseinrichtungen²⁹, die auch als Kooperationspartner für die regionale Wirtschaft von Bedeutung sind.

Gemessen an der Bruttowertschöpfung lag die Wirtschaftsleistung in der Region Unterer Neckar 2011 mit 35,6 Milliarden Euro nur knapp über dem Niveau von 2007 (+ 0,8%, mit zwischenzeitlichen Zu- und Abnahmen). Im Unterschied dazu fielen die Zuwachsraten in Baden-Württemberg und im gesamten Bundesgebiet erheblich höher aus (+ 6,1%; + 6,5%) (vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder, o.J.).

Das durchschnittlich verfügbare Haushaltseinkommen je Einwohner lag 2011 bei 20.546 Euro und damit über dem Bundes-, aber unter dem Landesdurchschnitt (2011: 19.933€ bzw. 21.679€; vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder, o.J.). Wie auf Bundes- und Landesebene konnte seit 2007 ein Anstieg des verfügbaren Einkommens je Einwohner verzeichnet werden. Dieser fiel mit +7,4 Prozent allerdings geringer aus (Baden-Württemberg: +8,4%; Deutschland: + 9,1%). Hier kommen innerhalb der Region zudem erhebliche Unterschiede zum Tragen.³⁰

Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit zwischen 2007 und 2010 (vgl. BBSR, 2012) in der Region Unterer Neckar verlief parallel zu der in Baden-Württemberg und Deutschland insgesamt. Das jeweilige Niveau lag im Vergleich zum Landesdurchschnitt etwas höher, im Vergleich zum Bundesgebiet etwas niedriger. Demnach lag die Arbeitslosenquote 2007 bei 6,0 Prozent (2010: 5,5%).

4.2.3 Zentrale Struktur- und weiterbildungspolitische Initiativen

Die Recherchen für die Fallstudie fokussierten unter anderem für den Untersuchungszeitraum relevante Initiativen und Programme, die einen Bezug zur Weiterbildung hatten bzw. bei denen von potenziellen Impulsen für die Weiterbildungsbeteiligung auszugehen war.

4.2.3.1 Metropolregion Rhein-Neckar

Die Metropolregion Rhein-Neckar (vgl. hierzu und zum Folgenden die Informationen auf der Internetseite der Metropolregion Rhein-Neckar unter [www. m-r-n.com](http://www.m-r-n.com))

29 Dazu zählt das Deutsche Krebsforschungszentrum, das Europäische Laboratorium für Molekularbiologie, drei Einrichtungen der Max-Planck-Gesellschaft (für Kernphysik, medizinische Forschung und Astronomie) und das Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung.

30 Während in den beiden Städten die Einkommenszuwächse unterdurchschnittlich ausfielen (Heidelberg: + 4,7%; Mannheim: + 5,4%), erreichten sie im Rhein-Neckar-Kreis ein leicht und im Neckar-Odenwald-Kreis ein erheblich überdurchschnittliches Niveau (+ 8,6% bzw. 11,5%).

ist formal als „Verband Region Rhein-Neckar“ (VRRN) eine Körperschaft öffentlichen Rechts, die am 01.01.2006 per Staatsvertrag zwischen den beteiligten Ländern gegründet wurde. Sie umfasst räumlich die Region Unterer Neckar, den im Norden zu Hessen gehörenden Kreis Bergstraße und die jenseits des Rheins gelegenen Kreise Bad Dürkheim, Südliche Weinstraße, Germersheim, den Rhein-Pfalz-Kreis sowie die kreisfreien Städte, unter anderem Ludwigshafen. Vorläufer reichen bis Ende der 1980er Jahre zurück. Verbandsmitglieder sind die jeweiligen kreisfreien Städte und Landkreise.

Dieser länderübergreifende Verdichtungsraum mit 2,4 Millionen Einwohnern zählt zu den größten Wirtschaftsräumen Deutschlands und ist als europäische Metropolregion anerkannt.

Aufgabe der Metropolregion ist die gemeinschaftliche grenzüberschreitende Regionalentwicklung, wobei die Zuständigkeiten auf verschiedene, über einen „strategischen Dialog“ verbundene Institutionen verteilt sind: Der VRRN als Träger ist verantwortlich für einen Regionalplan und wirkt an dessen Umsetzung mit. Zentrale Aufgabenbereiche sind Wirtschaftsförderung und Standortmarketing, Landschaftspark und Erholungseinrichtungen, Kongresse, Messen. Kultur- und Sportveranstaltungen sowie Tourismusmarketing. Koordinierende Funktionen hat der VRRN bei den Bereichen Verkehrsplanung/-management und Energieversorgung.

Zweck des gemeinnützigen „Zukunft Metropolregion Rhein-Neckar e.V.“ (ZMRN) ist die ideelle und materielle Förderung von Initiativen v.a. in den Bereichen Wissenschaft und Forschung, Bildung und Erziehung, Gesundheit, Kunst und Kultur, Sport, Völkerverständigung, regionale Identität und Heimatgedanke sowie Landeskunde. Mitglieder sind Akteure aus Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Verwaltung (2014 mehr als 650).

Auftrag der „Metropolregion Rhein-Neckar GmbH“ (MRN GmbH) ist die wirtschaftliche, soziale und ökologische Entwicklung und positive Positionierung der Region. Sie unterstützt die Entwicklung von gemeinsamen Vorhaben, Vernetzungen und soll Impulse für regionale Strategien setzen. Zudem ist sie für die überregionale Werbung für die Region zuständig.

Im Fokus steht dabei unter anderem der regionale Arbeitsmarkt vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. Wichtige Arbeitsschwerpunkte, um zu einem ausgewogenen Verhältnis von Angebot und Nachfrage von Fachkräften in der Metropolregion beizutragen, sind die Übergänge Schule – Beruf und Studium – Beruf sowie Willkommenskultur und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Förderung der beruflichen Weiterbildung in der Metropolregion gehört ausdrücklich nicht zu den Aufgaben. Hier wird davon ausgegangen, dass andere Akteure dafür zuständig sind und dieses Ziel erfolgreich verfolgen, sodass der Wissenstransfer im Vordergrund steht.³¹

31 Vor diesem Hintergrund hat die Leiterin des Bereichs Arbeitsmarkt der MRN GmbH auch von dem angefragten Expertengespräch abgesehen.

Gleichwohl ist anzunehmen, dass von den Aktivitäten indirekt positive Impulse für die Weiterbildungsbeteiligung in der Region Unterer Neckar im Untersuchungszeitraum ausgegangen sind, wenngleich dafür keine empirischen Belege gefunden bzw. von den Expertinnen und Experten genannt werden konnten.

Nach Einschätzung befragter Expertinnen und Experten hätte der Zusammenschluss in der MRN seit 2007 der wirtschaftlichen Entwicklung einen Schub gegeben. Auch wurden die Nahverkehrsverbindungen ausgebaut, was insbesondere die Anbindung des Neckar-Odenwald-Kreises an die Oberzentren deutlich verbessert und sich vermutlich auch positiv auf die Nutzung dortiger Weiterbildungsangebote ausgewirkt hätte. Besonders hervorgehoben wurde die MRN mit Blick auf Beförderung eines verstärkt auf grenzüberschreitende Kooperation und Vernetzung wichtiger Akteure ausgerichteten Denken und Agieren, was zu einem Zusammenwachsen und zu einem gestiegenen Bewusstsein der Zusammengehörigkeit beigetragen hätte. Damit einhergehende Vorteile wurden sowohl in der zunehmenden Attraktivität der Region für Unternehmen gesehen als auch in Teilen für die Erzeugung von Synergien im Weiterbildungsbereich.

Als relevanter und positiv auf die Weiterbildungsbeteiligung wirkender Faktor wurde in den Expertengesprächen auch auf die Wirtschafts- und Branchenstruktur in der Metropolregion bzw. in der Region Unterer Neckar hingewiesen (vgl. dazu auch Kap. 4.2.2.): Als Vorteil und Stärke wurde die eher heterogene Wirtschaftsstruktur aus Weltkonzernen wie BASF, SAP oder Heidelberger Druckmaschinen, mittelständischen Unternehmen und Kleinbetrieben sowie der Branchenmix betrachtet. Zu den wichtigen und im letzten Jahrzehnt ausgebauten Bereichen zählen aus Expertensicht die Elektronik, der IT-Bereich, Zulieferbetriebe für Bahn und Autoindustrie, die Kreativwirtschaft und Hochtechnologien wie Bio- oder Medizintechnologie mit hohen Forschungsanteilen. Auch im Neckar-Odenwald-Kreis konnten in den letzten zehn Jahren mehrere Techno-Parks angesiedelt werden. Insgesamt gesehen zeichnet sich diese Wirtschafts- und Branchenstruktur demnach durch Bedingungen aus, die ein hohes Maß an Innovationskraft und damit einhergehend an Weiterbildungsbedarfen erzeugen.

Aus Expertensicht hätte diese Gemengelage auch dazu beitragen, dass die Unternehmen in der Region relativ gut durch die Finanz- und Wirtschaftskrise gekommen sind. Zudem wäre in der bzw. durch die Wirtschaftskrise in den Unternehmen das Bewusstsein für die Herausforderungen des demografischen Wandels und den Bedarf an der Sicherung von Fachkräften und an der langfristigen Bindung von Beschäftigten gestiegen. In Krisenzeiten hätten Unternehmen in der Region daher auch ihre Mitarbeitenden durch Qualifizierung zu halten versucht, statt sie freizusetzen.

4.2.3.2 Regionale Netzwerke für berufliche Fortbildung

Für den Weiterbildungsbereich sind prominent die regionalen Netzwerke für berufliche Fortbildung zu nennen. In der Region Unterer Neckar existieren vier solcher Netzwerke, die wiederum Teil einer landesweiten, in allen Stadt- und Landkreisen existierenden Struktur in Baden-Württemberg sind (vgl. hierzu und zum Folgenden die Informationen auf der Internetseite www.fortbildung-bw.de/netzwerk-fortbildung.html). Auf Landesebene existiert ein gemeinsamer Internetauftritt mit integrierter Wei-

terbildungsdatenbank und Informationen zu verschiedenen Weiterbildungsthemen. Landesweite Jahrestagungen tragen zum überregionalen Austausch und Wissenstransfer zwischen den Netzwerkmitgliedern bei. Die 34 Netzwerke im Land sind eine Weiterentwicklung der bereits seit 1968 bestehenden Arbeitsgemeinschaften für berufliche Fortbildung. Bei den vom Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg und mit ESF-Mitteln geförderten freiwilligen Zusammenschlüssen von Weiterbildungsträgern auf regionaler Ebene handelt es sich im Kern um Qualitätsgemeinschaften. Ihr Aktivitätsspektrum umfasst standardmäßig die gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit und Werbung für Weiterbildung in Form der Herausgabe einer Veranstaltungsbroschüre, der Veröffentlichung von Weiterbildungsangeboten im landesweiten Kursportal und der Präsenz bei Bildungsmessen und Weiterbildungstagen. Zudem bieten sie eine Plattform für Erfahrungsaustausch und Kooperation der Mitglieder.

Ab 2003 und insbesondere mit Beginn der ESF-Förderperiode 2007–2013 wurden zusätzlich Regionalbüros eingerichtet, die in ihrem Einzugsgebiet für jeweils mehrere regionale Netzwerke zuständig sind und deren Funktion im Wesentlichen darin besteht, die Arbeit der Netzwerke zu unterstützen und zu koordinieren, um die Transparenz im Weiterbildungsbereich und ein weiterbildungsfreundliches Klima zu fördern. Im Einzelnen umfasst das Aufgabenspektrum mit Fokus auf die berufliche Weiterbildung die Durchführung öffentlichkeitswirksamer Aktionen und Veranstaltungen für die regionalen Netzwerke, die Unterstützung von regionalen Initiativen mit Bezug zum lebenslangen Lernen, die Motivation zur Weiterbildungsteilnahme, Know-how-Transfer in die Weiterbildungseinrichtungen, die Verbesserung der Markttransparenz und Unterstützung der Qualitätssicherung. Ab 2010 kam – als optionale Aufgabe – die trägerneutrale und -übergreifende Erst- bzw. Lotsenberatung für Erwachsene, insbesondere in der Weiterbildung unterrepräsentierte Personengruppen hinzu (vgl. Farwick & Micic, 2012, S. 5).

Wie eingangs erwähnt gibt es diese Netzwerke für berufliche Fortbildung seit vielen Jahren auch in der Region Unterer Neckar, konkret (Stand 2014):

- in Heidelberg, Vorsitz: Universität Heidelberg – wissenschaftliche Weiterbildung;
- in Mannheim Stadt und Land, Vorsitz: Mannheimer Abendakademie und Volkshochschule GmbH;
- im Neckar-Odenwald-Kreis, Vorsitz: Stellvertretender Leiter der VHS Mosbach;
- in Sinsheim und Umgebung (im Wesentlichen Rhein-Neckar-Kreis), Vorsitz: Volkshochschule Sinsheim e.V.³²

In der Region Unterer Neckar wurde 2007 das Regionalbüro in Trägerschaft der Mannheimer Abendakademie und Volkshochschule eingerichtet, das ab 2012 auch die o.g. Erst- und Lotsenberatung angeboten hat (vgl. Netzwerk für berufliche Fortbildung Mannheim Stadt und Land, 2012).³³

32 Mit drei der vier Netzwerkvorsitzenden wurden Expertengespräche geführt.

33 Zur Zeit der Durchführung der Fallstudie war die Leitungsstelle des Regionalbüros unbesetzt, und für die neue ESF-Förderperiode sollte die Trägerschaft neu ausgeschrieben werden.

Bezogen auf seine Mitgliederzahl ist das Mannheimer Netzwerk das größte, die Netzwerke im Neckar-Odenwald-Kreis und in Sinsheim sind eher klein. Eingebunden sind vor allem Weiterbildungseinrichtungen, aber auch kommunale Stellen und Arbeitsagenturen. Explizit nicht aufgenommen werden Einzeltrainerinnen und Einzeltrainer. Nach Aussagen der Vorsitzenden sind von wenigen Ausnahmen unter den Anbietern abgesehen, z.B. solche mit einem sehr spezifischen Profil, die wichtigen Einrichtungen in die Netzwerke eingebunden.

Die Netzwerkaktivitäten entsprechen den baden-württembergischen Standards und konzentrieren sich auf eine gemeinsame Außendarstellung, Auftritte, z.B. bei Bildungsmessen und Aktionen. In der Regel finden zweimal jährlich Treffen der Mitglieder statt. Diese dienen dem Austausch, z.B. über Trends bei Angebot und Nachfrage in der Region, und werden als hilfreich für die Angebotsentwicklung in der eigenen Einrichtung eingeschätzt. Diese formalen Bindeglieder stellen die Basis für Kommunikation und persönliche Kenntnis der Mitglieder untereinander dar. Aus dieser Kombination entsteht den Interviewaussagen zufolge der Nutzen und Mehrwert für die Einrichtungen, die eine Mitgliedschaft attraktiv macht.

Zwischen den Netzwerken bestehen Verbindungen durch gemeinsame Veranstaltungen, die Vertretung von Einrichtungen im Einzugsbereich mehrerer Netzwerke und den regelmäßigen Austausch der Vorsitzenden. Mit der Einrichtung des Regionalbüros für die vier regionalen Netzwerke im Jahr 2007 ist aus Sicht der Experten eine wichtige Unterstützungsstruktur entstanden, was die Präsenz und Aktionen der regionalen Netzwerke und Weiterbildungslandschaft in der Öffentlichkeit betrifft, um für Weiterbildung zu werben, aber auch bezogen auf die Durchführung von Veranstaltungen mit Fortbildungscharakter für die Mitglieder.

Zu den in der Region Unterer Neckar durchgeführten öffentlichkeitswirksamen Aktionen zählen z.B. eine Telefonaktion in Kooperation mit der regionalen Presse am deutschen Weiterbildungstag, eine Straßenbahnaktion „Spring auf – Weiterbildung bringt's!“, die Beteiligung an vom Land geförderten Touren mit einem „Weiterbildungstruck“ und der Stand bei der jährlich stattfindenden Messe „Jobs for future“. Letztere scheint sich nach Erfahrungen aus dem Expertenkreis in den letzten Jahren stark von dem lange dominanten Ausbildungsbereich hin zum Weiterbildungsbereich gewandelt zu haben. Sowohl die Präsenz der Weiterbildungsanbieter als auch die Besuche an Weiterbildung Interessierter älterer Personen hätten deutlich zugenommen, was unter anderem mit zunehmenden Beratungsbedarfen und dem intransparenten Weiterbildungsmarkt in Verbindung gebracht wurde.

Inwieweit die Netzwerkaktivitäten und insbesondere die Dienstleistungen des Regionalbüros ab 2007 tatsächlich zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung beigetragen haben, darüber liegen keine belastbaren Daten vor. Ein gewisser Zusammenhang erscheint aber plausibel. Untermauern lässt sich dies auch mit Ergebnissen aus einer Studie über die Arbeit aller 13 Regionalbüros in Baden-Württemberg zu deren Einfluss auf die Qualität der Weiterbildung (vgl. Farwick & Micic, 2012, S. 34ff.). Demnach bewertete eine Mehrheit der in die Erhebung einbezogenen Weiterbildungseinrichtungen die Arbeit der Regionalbüros positiv in Bezug auf das Ziel

„Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung“. Dies galt für die erwerbsfähige Bevölkerung allgemein, während mit Blick auf bildungsferne Gruppen wie z.B. Un- und Angelernte oder ältere Beschäftigte zeitintensive und eher persönliche Zugänge als erfolgversprechende Instrumente der Gewinnung für Weiterbildung erachtet wurden, die aber unter den gegebenen Bedingungen nicht von den Regionalbüros in hinreichendem Maße hätten geleistet werden können (vgl. ebd., S. 47). Es ist anzunehmen, dass diese Ergebnisse im Kern auch auf die Region Unterer Neckar übertragbar sind.

4.2.3.3 AHA! Bildungsoffensive Mannheim

Von 2009 bis 2014 hat die Stadt Mannheim³⁴ am Bundesprogramm „Lernen vor Ort“ teilgenommen.³⁵ Unter dem Titel „AHA! Bildungsoffensive“ zielte ein strukturförderndes Programm darauf ab, über ein innovatives Bildungsmanagement sowie eine bessere Abstimmung der Bildungsangebote und -übergänge zu mehr Bildungsgerechtigkeit beizutragen. Die Aktivitäten bezogen sich im Schwerpunkt auf den Bereich Schule.

Für den Weiterbildungsbereich bedeutsam ist die Einrichtung eines Angebots zur kostenlosen Bildungsberatung mit offenen Sprechstunden in vier Stadtteilen Mannheims, das ab Anfang 2010 in Anspruch genommen werden konnte. Umgesetzt wurde es in Kooperation der Stadt mit der Mannheimer Abendakademie und Volkshochschule. Mit Auslaufen der Förderung Mitte 2014 wurde das Angebot wieder eingestellt (vgl. hierzu auch Kap. 4.2.4.2). Zu möglichen Effekten auf die Weiterbildungsbeteiligung waren keine Daten und Informationen zugänglich.

4.2.3.4 ESF-geförderte Programme und Projekte in der Periode 2007–2013

Als relevant für den regionalen berufsbezogenen Weiterbildungsbereich im Untersuchungszeitraum dürften auch die mit Hilfe von Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) im Rahmen der Europäischen Beschäftigtenstrategie geförderten Programme und Projekte in der maßgeblichen Förderperiode 2007 bis 2013 sein, insbesondere das operationelle Programm für den ESF des Landes Baden-Württemberg mit seinen verschiedenen Prioritätsachsen. In dem Zusammenhang zu nennen ist das Förderprogramm Fachkurse.³⁶ Es ermöglichte die Bezuschussung von überbetrieblichen beruflichen Anpassungsfortbildungen (Fachkursen) mit mindestens acht und höchstens 240 Unterrichtseinheiten in Höhe von 30 Prozent der Teilnahmegebühr bzw. 50 Prozent für Teilnehmende, die das 50. Lebensjahr voll-

34 Vgl. hierzu und zum Folgenden die Informationen auf der Internetseite der Stadt Mannheim unter <https://www.mannheim.de>.

35 Zuvor war Mannheim bereits am Bundesprogramm Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken (2001–2008) beteiligt. Im Kontext von „LEARN – Lernende Region Mannheim“ wurde u.a. ein Angebot zur Bildungsberatung aufgebaut, das allerdings Ende 2007 wieder eingestellt wurde (vgl. Porombka, 2007).

36 Vgl. hierzu die Informationen im Internet des Ministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg zum Europäischen Sozialfonds in Baden-Württemberg unter <https://www.esf-bw.de>.

det hatten.³⁷ Die Umsetzung der ESF-Förderprogramme und Projekte wurde zwar evaluiert, die Berichte enthalten allerdings keine Daten für die regionale Ebene, die für die Fallstudie hilfreich gewesen wären. Eine gewisse Ausnahme stellt die Evaluation der Regionalbüros der regionalen Netzwerke für berufliche Fortbildung dar (s.o.).

4.2.4 Einrichtungen und Angebote der Weiterbildung

Explizit für den Untersuchungszeitraum 2007 bis 2011 war es mangels Datenverfügbarkeit nicht zu realisieren, eine Gesamtschau über die Träger, Einrichtungen und Programme der Weiterbildung für die Region zu erstellen. Programmbroschüren der regionalen Netzwerke für berufliche Fortbildung (vgl. Kap. 4.2.3.2.) ermöglichten zumindest einen Überblick für deren Mitgliedseinrichtungen aus dem Bereich der beruflichen Weiterbildung (vgl. Netzwerk für berufliche Fortbildung Mannheim Stadt und Land, 2011; Netzwerk für berufliche Fortbildung Neckar-Odenwald, 2011; Netzwerk für berufliche Fortbildung Sinsheim und Umgebung, Eberbach und Wiesloch, 2011; Netzwerk für berufliche Fortbildung Heidelberg, 2011; Regionalbüro für berufliche Fortbildung Heidelberg, Mannheim, Neckar-Odenwald, Sinsheim, 2011).

Demnach konzentrierten sich die Weiterbildungseinrichtungen unter den Netzwerkmitgliedern in den beiden Oberzentren. In Mannheim hatten 2011 35 Anbieter ihren Sitz, in Heidelberg 21. In den beiden Kreisen fällt die Zahl der Weiterbildungseinrichtungen deutlich ab. Im Neckar-Odenwald-Kreis hatten immerhin noch 14 Anbieter, die Mitglied eines regionalen Netzwerks waren, ihren Sitz. In dem um die Oberzentren gelegenen Rhein-Neckar-Kreis waren es 2011 ausschließlich die sechs Volkshochschulen. Insgesamt existierte ein breites Spektrum an privaten und öffentlichen Trägern inklusive Berufsschulen und Hochschulen. Bezogen auf die Struktur und regionale Bedeutung der Einrichtungen ist nach den Aussagen der in die Expertengespräche einbezogenen Vorsitzenden der regionalen Netzwerke davon auszugehen, dass – von einzelnen Ausnahmen abgesehen – die gemessen an Angeboten und Teilnehmezahlen größten und wichtigsten Anbieter als Mitglieder in die regionalen Netzwerke eingebunden waren. Überall Mitglied waren auch die Volkshochschulen. Deren Unterhaltung gehört gemäß Weiterbildungsförderungsgesetz Baden-Württemberg³⁸ zu den freiwilligen kommunalen Aufgaben. Zusammen mit anderen anerkannten Weiterbildungseinrichtungen haben sie in ihrem Zuständigkeitsbereich für ein breitgefächertes und flächendeckendes Angebot zu sorgen.

37 Auch die regionalen Netzwerke für berufliche Fortbildung wurden mit ESF-Mitteln finanziell gefördert. In Mannheim wurde die Durchführung berufsbezogener Deutschkurse an der Abendakademie und Volkshochschule unterstützt (vgl. dazu auch Kap. 4.2.3.).

38 Gesetz zur Förderung der Weiterbildung und des Bibliothekswesens (Weiterbildungsförderungsgesetz) in der Fassung vom 20. März 1980.

Umfang und Spektrum der Weiterbildungsanbieter korrespondieren mit einer breiten Angebotspalette bezogen auf thematisch-inhaltliche Schwerpunkte, wobei es 2011 sowohl zahlreiche thematisch eher breit aufgestellte Anbieter als auch viele Spezialanbieter mit einzelnen oder wenigen Programmschwerpunkten bzw. Angeboten für besondere Berufsgruppen gab. In den Expertengesprächen wurde ergänzend und mit Blick auf die Situation in den Oberzentren darauf hingewiesen, dass sich auch bezogen auf Qualifikationsniveaus und Preissegmente die Weiterbildungseinrichtungen unter den Netzmitgliedern durch ein vielfältiges Angebot auszeichneten.

Informationen zu Weiterbildungseinrichtungen mit Sitz in der Region, die nicht Mitglied in den regionalen Netzwerken für berufliche Fortbildung waren oder sind, mussten aus aktuellen Datenbanken und (Weiter-)Bildungsportalen im Internet³⁹ sowie aus den Expertengesprächen gewonnen werden. Sie beziehen sich daher auf den Zeitpunkt der Recherchen für die Fallstudie im Herbst 2014.

Auf diesem Wege wurden weitere 75 Weiterbildungseinrichtungen identifiziert, die das Anbieter- und Angebotsspektrum deutlich erweitern bzw. erhöhen, bei denen aber zum Teil unklar bleibt, ob sie schon im Untersuchungszeitraum in der Region ansässig waren. Mit 47 Einrichtungen entfällt der größte Anteil auf Heidelberg, während für Mannheim 22 und in den zur Region gehörenden Kreisen jeweils drei weitere Anbieter ermittelt wurden. Darunter befinden sich auch weitere, nach dem Landesgesetz geförderte Weiterbildungseinrichtungen in Trägerschaft der Kirchen sowie eine Außenstelle der Landeszentrale für politische Bildung.

Zur regionalen Weiterbildungslandschaft zählen zudem einige Universitäten und Hochschulen, die mit Angeboten im speziellen Segment der wissenschaftlichen berufsbegleitenden Weiterbildung auf dem Markt sind. Nach Einschätzungen aus dem befragten Expertenkreis wurde dieser Bereich in den letzten Jahren insbesondere von den privaten Hochschulen ausgebaut und wird weiter an Gewicht zunehmen. Auch wird davon ausgegangen, dass die staatlichen Hochschulen und Universitäten nachziehen. Dieser Trend erscheint für die Region und mit Blick auf den Weiterbildungsbereich auch insofern von Bedeutung, als hier mit zwei Universitäten und 21 Hochschulen eine hohe Anzahl akademischer Einrichtungen ansässig ist, die aus Expertensicht eine hervorragende und in Teilen exzellente Hochschullandschaft bilden.⁴⁰

39 Als Quellen genutzt wurden die Datenbank der Bundesagentur für Arbeit (www.kursnet.arbeitsagentur.de), die Internetauftritte der Stadt Mannheim (www.mannheim.de/bildung-staerken/weitere-einrichtungen) und der Stadt Heidelberg (www.heidelberg.de/frau-beruf; www.heidelberg.de/hd,Lde/HD/Lernen+und+Forschen/Listing+der+Weiterbildungseinrichtungen.html), der Evangelische Bildungsserver (www.evangelischer-bildungsserver.de), das Angebot der St. Benno Buch und Zeitschriften Verlagsgesellschaft mbH (www.katholischeerwachsenenbildung.de/bildungseinrichtungen_baden-wuerttemberg.php) und die Website der Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg (www.lpb-bw.de).

40 Zur Ermittlung der Hochschulen in der Region wurden die nachstehenden Quellen im Internet genutzt: www.hochschulkompass.de; www.hochschulen-deutschland.org; <https://studieren.de/berufsakademien.0.html>; www.heidelberg.de/hd,Lde/HD/Lernen+und+Forschen/Liste+aller+Hochschulen.html; <https://www.mannheim.de/bildung-staerken/weitere-einrichtungen>.

Dass die Weiterbildung in der Region auch im bundesweiten Vergleich sehr gut aufgestellt ist, lässt sich durch aktuelle Auswertungen auf Basis der systematisch aktualisierten Grundgesamtheit für die jährlichen bundesweiten Anbieterbefragungen von BIBB und DIE im Rahmen des wbmonitor (Nähere Informationen dazu unter <https://wbmonitor.bibb.de>) belegen: Demnach gehören die Städte Heidelberg und Mannheim zu den Spitzenreitern bei der Anzahl der Anbieter und der Anbieterdichte pro Kreis bzw. kreisfreie Stadt. Die beiden Kreise in der Region sind immerhin im (unteren) Mittelfeld zu verorten (vgl. Koscheck & Ohly, 2014).

4.2.4.1 Entwicklungen der regionalen Volkshochschulen

Detaillierte Daten über die Entwicklung des Angebotsvolumens, der Programmschwerpunkte und der Nachfrage in einzelnen Trägerbereichen der Weiterbildung liegen ausschließlich für die Volkshochschulen (VHS) vor.

Ihrem Auftrag und Selbstverständnis gemäß haben die VHS für flächendeckende und thematisch breit gefächerte Weiterbildungsmöglichkeiten der Bevölkerung in ihrem kommunalen Zuständigkeitsbereich zu sorgen. Dementsprechend ist das Programmangebot der VHS insgesamt sehr vielfältig, auch wenn bundesweit seit vielen Jahren gewisse thematische Schwerpunktsetzungen in den Bereichen Sprachen und Gesundheit zu verzeichnen sind (vgl. Huntemann & Reichart, 2014). Zudem fungieren die VHS als die zentralen Weiterbildungseinrichtungen für die Bereiche Alphabetisierung und Grundbildung sowie zum Nachholen von Schulabschlüssen (vgl. ebd. sowie Ambos & Horn, 2013).

In der Region Unterer Neckar gab es 2007 insgesamt 17 VHS (Quelle: VHS-Statistik des DIE; eigene Berechnungen). Die VHS in den Oberzentren Heidelberg und Mannheim hatten keine dezentrale Struktur wie etliche VHS in den beiden zur Region gehörenden Kreisen. Insbesondere die VHS in den östlichen, eher ländlich strukturierten Bereichen unterhielten zahlreiche Außenstellen in den umliegenden Gemeinden zur Sicherstellung eines flächendeckenden Angebots. Im Untersuchungszeitraum hat sich diese Konstellation nur geringfügig durch einige Schließungen und eine Zunahme bei den Außenstellen verändert.

Konzentriert auf das das Weiterbildungsangebot der VHS dominierende Veranstaltungsformat „Kurse“ zeigen sich für die Jahre 2007 bis 2010 bei den VHS in der Region Unterer Neckar insgesamt beachtliche Zuwächse bei der Gesamtzahl der durchgeführten Kurse, der zugehörigen Unterrichtsstunden und Belegungen. Nach Stagnation bzw. leichtem Rückgang im Jahr 2011 ist die Entwicklung 2012 wieder positiv (Quelle: VHS-Statistik des DIE; eigene Berechnungen).

Im Vergleich zu den Ergebnissen für alle VHS im Bundesgebiet (vgl. Huntemann & Reichart, 2013) fällt auf, dass die VHS in der Region deutlich besser abschneiden: Im Betrachtungszeitraum ab 2007 fallen die jeweiligen Zuwächse gegenüber den Vorjahren zumeist höher aus. Auch ist die sich andeutende Trendumkehr 2012 beim Kursangebot bundesweit nicht zu bemerken, d.h. die Gesamtzahlen für die Veranstaltungen, Unterrichtsstunden und Belegungen waren weiter rückläufig.

Die Betrachtung der aggregierten VHS-Daten für die Region Unterer Neckar verdeckt bzw. nivelliert allerdings einige Unterschiede in den Entwicklungen der zugehörigen VHS, in Bezug auf ihre Programmprofile sowie Zuwächse bzw. Rückgänge in einzelnen Programmbereichen, auf die hier nur punktuell eingegangen werden soll.

Die größte VHS in der Region, die Mannheimer Abendakademie, verzeichnete seit 2007 überdurchschnittliche Zuwachsraten bei den Kursen, zugehörigen Unterrichtsstunden und Belegungen. Letzteres hat sich auch in einer Erhöhung der Belegungen pro 100 Einwohner von 13,5 im Jahr 2007 auf 16,7 im Jahr 2011 bzw. 18,1 für 2012 niedergeschlagen. Wesentlichen Anteil daran hatten die Programmbereiche Sprachen, Arbeit – Beruf und Grundbildung – Schulabschlüsse. Im Expertengespräch wies die VHS-Leiterin auf den erheblichen Ausbau der Integrationskurse hin.⁴¹ Für Heidelberg sei explizit erwähnt, dass die Quote Belegungen pro 100 Einwohner zwischen 2007 und 2011 von 19,3 auf 21,7 gesteigert werden konnte. 2012 betrug sie 21,5. Im Untersuchungszeitraum sind die Belegungen im Bereich Grundbildung – Schulabschlüsse absolut und relativ beachtlich angestiegen. Leichte Zuwächse bei der Nachfrage hatten zudem die Bereiche Gesundheit und Sprachen zu verzeichnen (Quelle: VHS-Statistik des DIE, eigene Berechnungen).

4.2.4.2 Angebote zur Weiterbildungsinformation und -beratung

Im Kontext des Bedeutungswachses von Lebenslangem Lernen werden seit etlichen Jahren träger- und anbieterneutrale Informations- und Beratungsmöglichkeiten als wichtige Unterstützungsstrukturen betrachtet, um den Zugang zu Weiterbildung zu verbessern und zu erleichtern. Als wichtig wird Beratung zunehmend auch in Bezug auf die Inanspruchnahme nachfrageorientierter Förderinstrumente wie den Bildungsgutschein, die Bildungsprämie oder entsprechende Modelle einiger Bundesländer angesehen. Dies findet seinen Niederschlag in zahlreichen Initiativen, Programmen und Projekten auf Bundes- und Landesebene. Vor diesem Hintergrund wurde in der Fallstudie auch den Fragen nachgegangen, welche einschlägigen Angebote im Untersuchungszeitraum existierten und inwieweit Effekte auf die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung auszumachen sind.

Mit Blick auf Informationsmöglichkeiten über das konkrete Weiterbildungsangebot in der Region sind zunächst die veröffentlichten Programme der einzelnen Anbieter selbst in Printform oder im Internet anzuführen. Für die Bereitstellung gebündelter Informationen über ein breiteres Anbieterspektrum sowie Fördermöglichkeiten der Teilnahme und neutrale Stellen für weitergehende Beratung haben wiederum die regionalen Netzwerke für berufliche Fortbildung (vgl. Kap. 3.2.) eine wichtige Funktion. Sie haben eine lange Tradition in der jährlichen Herausgabe und breiten

41 Dazu zählen die vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) geförderten „allgemeinen“ Veranstaltungen sowie Kurse für bestimmte Zielgruppen (Frauen, Eltern, Analphabeten) und seit 2009 zusätzlich mit ESF-Mitteln geförderte berufsbezogene Integrationskurse. Letztere bestehen aus berufsbezogenem Deutschunterricht, Fachunterricht (EDV und Berufsorientierung), Betriebsbesichtigungen und einem Praktikum. In Mannheim war/ist die VHS einziger Träger mit einem solchen Angebot.

regionalen Streuung ihrer Programmbroschüren „Fit durch Fortbildung“ mit Informationen über die Angebote ihrer Mitgliedseinrichtungen.⁴²

Konzentriert auf Heidelberg und Umgebung gibt das Amt für Chancengleichheit der Stadt bereits seit 1998 jährlich die Broschüre „Frau und Beruf – Einstieg, Umstieg, Aufstieg“ heraus, im Untersuchungszeitraum als Print- und Internetversion, inzwischen ausschließlich als Online-Ausgabe (vgl. www.heidelberg.de/frau-beruf). Sie liefert einen Überblick über den regionalen Weiterbildungsmarkt und beschränkt sich nicht nur auf besondere Angebote für Frauen.

Als weitere anbieterübergreifende Informationsquellen im Internet kommen – zumindest aktuell – weiter verlinkte Listen von Anbietern hinzu, die auf kommunalen Websites veröffentlicht werden.⁴³

Eine regionale Weiterbildungsdatenbank existiert nicht, Angebote müssen daher in einschlägigen überregionalen Datenbanken recherchiert werden. Exemplarisch und besonders hervorzuheben ist hier das bereits erwähnte Weiterbildungsportal aller regionalen Netzwerke für berufliche Fortbildung in Baden-Württemberg (vgl. www.fortbildung-bw.de). Anhand der Postleitzahl können Weiterbildungsangebote in der Region gesucht werden, allerdings konzentriert auf die der Mitgliedseinrichtungen. Zugänglich sind zudem Informationen über Fördermöglichkeiten durch den Bund oder das Land sowie Anlaufstellen für Ratsuchende. Aus den Expertengesprächen geht hervor, dass die Qualität dieser Datenbank im Zeitverlauf gestiegen ist und als hoch eingeschätzt wird. Außerdem sind die regionalen Angebote demnach gut erfasst.

Explizit trägerübergreifende und anbieterneutrale Weiterbildungsberatung stand im letzten Jahrzehnt in der Region den Recherchen zufolge nur in Mannheim zur Verfügung. Dazu zählen die bereits erwähnten und institutionell bei der VHS angesiedelten Angebote im Rahmen der Bundesprogramme mit einer dezentralen Struktur und einem Fokus auf Bildungsferne und Migrantinnen und Migranten sowie erst seit 2012 die Erst- und Lotsenberatung des Regionalbüros der vier Netzwerke für berufliche Fortbildung in der Region Unterer Neckar.

Sowohl über die Nachfrage als auch über evtl. Wirkungen auf die Weiterbildungsbeteiligung waren keine belastbaren Daten zugänglich, mit Blick auf die Beratungsangebote unter anderem auch, weil die Beraterinnen zwischenzeitlich ausgeschieden waren.

Ihrem Selbstverständnis und öffentlichen Auftrag entsprechend nehmen auch VHS ohne eine Infrastruktur wie in Mannheim im Allgemeinen für sich in Anspruch,

42 Diese Veröffentlichungen wurden 2014 eingestellt und durch Flyer ersetzt, die sich auf Informationen zu den Weiterbildungsanbietern und deren gemeinsame Qualitätskriterien, den Zugang zur Lotsenberatung des Regionalbüros der Netzwerke sowie zum Landesportal aller regionalen Netzwerke für berufliche Fortbildung in Baden-Württemberg mit integrierter Kursdatenbank beschränken. Dies erfolgte aus Kostengründen und aus der Erfahrung heraus, dass an Weiterbildung Interessierte in zunehmendem Maße das Internet als Informationsquelle nutzen und ausführliche Programmbroschüren in Printform an Bedeutung verlieren.

43 www.heidelberg.de/hd,Lde/HD/Lernen+und+Forschen/Listing+der+Weiterbildungseinrichtungen.html; <https://www.mannheim.de/bildung-staerken/weitere-einrichtungen> (aufgerufen am 20.12.2014).

Ratsuchende in Weiterbildungsfragen neutral und an den Interessen der Klienten orientiert zu beraten. Es ist anzunehmen, dass dies auch auf die zahlreichen VHS in der Region Unterer Neckar zutrifft, ohne dass dem für den Untersuchungszeitraum jedoch weiter nachgegangen werden konnte.

Darüber hinaus soll abschließend auf die seit etwa 20 Jahren bestehende und vom Land geförderte Kontaktstelle „Frau & Beruf“ hingewiesen werden, die bei der Frauenbeauftragten der Stadt Mannheim angesiedelt ist und den Frauen ein trägerneutrales Beratungs- und Unterstützungsangebot zu allen beruflichen Themen bietet. Dazu zählen unter anderem Fragen der Weiterbildung, des Wiedereinstiegs nach der Familienphase und Finanzierungs- und Fördermöglichkeiten.⁴⁴

4.2.5 Zusammenfassung

Mit Blick auf ihre Strukturmerkmale ist die Raumordnungsregion Unterer Neckar im Nord-Westen Baden-Württembergs durch starke innerregionale Unterschiede zwischen den beiden Oberzentren Heidelberg und Mannheim und ihrer Umlandgemeinden im Westen der Region sowie dem eher ländlich geprägten Neckar-Odenwald-Kreis im östlichen Teil gekennzeichnet.

Die Region ist Teil der länderübergreifenden Metropolregion Rhein-Neckar, deren Aktivitäten für eine gemeinschaftliche Regionalentwicklung unter anderem in den Bereichen Infrastruktur, Wirtschaftsförderung und Arbeitsmarkt im letzten Jahrzehnt sowohl zu einer verbesserten Anbindung im öffentlichen Nahverkehr vor allem der östlichen Gebiete an die Oberzentren beigetragen als auch positive Impulse für die Wirtschaft gesetzt haben.

Wichtige Branchen und Wirtschaftszweige in der Region mit beachtlichen Beschäftigungszuwächsen stellen Spitzentechnologien, gehobene Gebrauchstechnologien sowie wissensintensive FuE- und unternehmensnahe Dienstleistungen dar. Zu den Stärken der Region kann zudem die sehr breite und in Teilen exzellente Hochschul- sowie universitäre und außeruniversitäre Forschungslandschaft gezählt werden.

Die Versorgung mit Weiterbildungsanbietern und -angeboten in der Region Unterer Neckar ist als gut bis sehr gut zu charakterisieren. Vor allem in den Oberzentren Mannheim und Heidelberg existiert seit langem eine sehr vielfältige und inzwischen gut erreichbare Weiterbildungslandschaft unterschiedlicher Anbieter für alle Adressatengruppen, Themenbereiche, Niveaus und Preissegmente. Im Osten der Region dünnt das Weiterbildungsangebot deutlich aus, aber auch hier wurde und wird eine Grundversorgung vor Ort sicher gestellt, insbesondere durch die Volkshochschulen mit ihrer dezentralen Struktur. Unter Einschluss des Weiterbildungsangebots im Tagespendelbereich – innerhalb und außerhalb der Region – ist auch in diesem Teil eine hinreichend gute Versorgung mit Weiterbildungsmöglichkeiten zu konstatieren. Von einer guten Versorgung der Region ist auch speziell mit Blick auf die Teilgruppe der 17 in der Region Unterer Neckar bzw. der 26 in der weiteren Metropolregion Rhein-Neckar ansässigen Volkshochschulen auszugehen.

44 Vgl. www.frauundberuf-mannheim.de.

Den Erfahrungen der befragten Expertinnen und Experten zufolge gibt es zwar mehr oder weniger stark ausgeprägte Konkurrenz unter den Anbietern. Diese wird allerdings nicht per se als negativ und nachteilig eingeschätzt, zumal die Anbieter im ländlichen Raum auf hinreichende Abgrenzung ihres Angebots achten würden.

Kooperation und Vernetzung gehört zur alltäglichen Praxis der Weiterbildungsanbieter, wobei die relevanten Partner von den jeweiligen Angebotsschwerpunkten abhängen.

Mit vier regionalen Netzwerken für berufliche Fortbildung, deren Vorläufer bereits Ende der 1960er Jahre gegründet wurden und für die seit 2007 ein Regionalbüro wiederum koordinierende Funktionen wahrnimmt, existiert eine übergreifende Supportstruktur zum innerregionalen Austausch, zur Verbesserung der Weiterbildungsqualität und zur Förderung der Weiterbildungsteilnahme durch gemeinsame und öffentlichkeitswirksame Aktivitäten. Gefördert werden Netzwerke und Regionalbüros mit ESF-Mitteln durch das baden-württembergische Wirtschaftsministerium.

Abgesehen von den Informationsmöglichkeiten über Weiterbildungsangebote im Internet konzentriert sich das Angebot an trägerübergreifender bzw. anbieterneutraler Weiterbildungsberatung in der Region im letzten Jahrzehnt faktisch auf die Stadt Mannheim und ist zudem aufgrund der Abhängigkeit von befristeten Projektmitteln durch Diskontinuität gekennzeichnet.

Informationen zur Teilnahmeentwicklung im Untersuchungszeitraum liegen detailliert für alle Volkshochschulen, ansonsten nur punktuell für einzelne Einrichtungen aus den Expertengesprächen vor. Diese verweisen auf einen Anstieg der Teilnahmen und Belegungen, die zum Teil explizit in den Kontext der Qualifizierungsstrategien von Unternehmen während der Wirtschaftskrise gestellt wurden.

4.3 Spreewald-Lausitz

Harm Kuper, Johannes Christ, Stephanie Gerlach, Nadine Lohse

4.3.1 Skizze der Weiterbildungsbeteiligung im Trend

In der Region Spreewald-Lausitz ist im Jahr 2007 noch eine gegenüber dem Erwartungswert erheblich verminderte Häufigkeit der Weiterbildungsteilnahme zu beobachten. Die tatsächlichen Teilnahmefälle betragen nur 77 Prozent der erwarteten Fälle. In den Folgejahren entwickeln sich die Teilnahmezahlen jedoch beständig zum Positiven. Ab 2009 liegen die beobachteten Teilnahmegleichungen über den erwarteten. Im Jahr 2010 beträgt die entsprechende Quote 120 Prozent, geht allerdings im Jahr 2011 wieder auf 110 Prozent zurück.

4.3.2 Regionale Strukturmerkmale

4.3.2.1 Zusammenfassung

Die im Bundesland Brandenburg liegende Region Lausitz-Spreewald erstreckt sich großräumig, angrenzend an die städtische Metropole Berlin und an die Bundesgrenze zu Polen. Sie umfasst administrativ fünf Landkreise bzw. kreisfreie Städte. Ihre Besiedlungsstruktur ist sehr heterogen. Neben sehr dünn besiedelten ländlichen Gebieten gibt es dichter, aber im bundesweiten Vergleich immer noch unterdurchschnittlich besiedelte Gebiete, die insgesamt zwei städtische Oberzentren und 32 Mittelzentren einschließen. Die Erreichbarkeit dieser Mittel- und Oberzentren aus der Region heraus ist im bundesweiten Vergleich durchschnittlich bis gut. Die Pendlersalden der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten lassen im Vergleich der sechs kommunalen Einheiten in der Region eine deutliche Stadt-Land-Diskrepanz erkennen.

Nach einer langen Phase der Abwanderung aus der Region nähern sich die immer noch negativen Wanderungssalden in den letzten Jahren der Null an. Auffällig sind jedoch die hohen Beträge der negativen Salden von Bildungswanderern, die eine grundsätzliche strukturelle Schwäche der Region im Ausbau von Bildungsangeboten anzeigen. Der Bevölkerungsanteil mit Migrationshintergrund ist gering. Das durchschnittliche Niveau der schulischen und beruflichen Bildung ist – für die Neuen Bundesländer typisch – hoch im Vergleich zum bundesweiten Schnitt und ausgewogen im Landesvergleich.

Die wirtschaftlichen Strukturindikatoren zeigen ein gemischtes Bild; die Arbeitslosenquote liegt in der Region durchgängig fast doppelt so hoch wie im Bundesgebiet und über der des Landes Brandenburg. Gleichwohl weist die Region aber ein in Bezug auf das Land deutlich überdurchschnittliches Bruttoinlandsprodukt auf. Der Anteil der Beschäftigten in der Landwirtschaft ist bundesweit überdurchschnittlich, aber landestypisch.

4.3.2.2 Siedlungs- und infrastrukturelle Rahmenbedingungen

Die Raumordnungsregion Lausitz-Spreewald liegt vorwiegend im südlichen Teil des Bundeslandes Brandenburg und erstreckt sich bis zur Stadtgrenze Berlins; sie setzt sich in der administrativen Gliederung aus den Landkreisen Dahme-Spreewald, Elbe-Elster, Oberspreewald-Lausitz, Spree-Neiße und der kreisfreien Stadt Cottbus zusammen. Auf einer Gebietsfläche von 7.180,41 km² lebten im Jahr 2011 insgesamt 618.661 Personen, was einer Bevölkerungsdichte von etwa 86 Einwohnern je km² entspricht. Auf der gesamten Gebietsfläche befinden sich mit der Stadt Cottbus ein Oberzentrum und 16 weitere Mittelzentren.

Der Anteil der Einwohner in Gemeinden mit einer Bevölkerungsdichte von unter 150 Einwohnern je km² beträgt in der Raumordnungsregion Lausitz-Spreewald 51 Prozent. Diese Quote liegt deutlich über den Vergleichswerten des Bundes (21%) und des Landes (44%) – die Region ist damit überwiegend ländlich geprägt. Innerregionale Unterschiede der Siedlungsstruktur werden in der Spannweite dieser Quote zwischen 0 Prozent für Cottbus und 77 Prozent für den Landkreis Elbe-Elster deutlich.

Die durchschnittliche Erreichbarkeit von Ober- und Mittelzentren in der Region Lausitz-Spreewald bestätigt – mit Ausnahme der kreisfreien Stadt Cottbus – ebenfalls das Bild einer eher ländlich geprägten Region. Während im gesamten Bundesgebiet die durchschnittliche Fahrzeit zum nächsten Oberzentrum 35 Minuten und bis zum nächsten Mittelzentrum zwölf Minuten beträgt, sind in der Region Lausitz-Spreewald durchschnittliche Fahrzeiten von 49 Minuten bis zum nächsten Oberzentrum aufzubringen; die Erreichbarkeit von Mittelzentren weicht mit einer durchschnittlichen Fahrzeit von 13 Minuten aber kaum vom Bundesschnitt ab. Innerregionale Diskrepanzen zeigen sich auch hinsichtlich der Pendlersalden sozialversicherungspflichtiger Beschäftigter. Während auf 1.000 sozialversicherte Beschäftigte in der kreisfreien Stadt Cottbus im Jahr 2011 24,1 Einpendler fallen, liegt die Zahl der Auspendler in den vier Landkreisen der Region zwischen 11 und 26,1.

4.3.2.3 Demografische Entwicklung

Die demografische Entwicklung der Bevölkerung spielt bei der Beschreibung von Rahmenbedingungen für bildungsspezifische Fragen eine zentrale Rolle, da sie Rückschlüsse auf die aktuelle und zukünftige Stärke bildungsrelevanter Altersgruppen zulässt und damit eine wichtige Grundlage für die Planung der Bildungsinfrastruktur ist. Mit Blick auf den Bildungsbereich der Weiterbildung stehen dabei z.B. diejenigen Personengruppen im Fokus, die sich nicht mehr in schulischer oder beruflicher Ausbildung befinden. Die Bevölkerungsentwicklung wird von drei grundlegenden Faktoren beeinflusst: der Geburtenzahl und den Sterbefällen als natürliche Bevölkerungsbewegungen sowie den Wanderungen über die Grenzen des jeweils definierten Bezugsgebiets hinweg. Im Folgenden wird zunächst ein allgemeiner Überblick über die Entwicklung der Altersstruktur der Bevölkerung im Beobachtungszeitraum von 2007 bis 2011 gegeben, um im Anschluss daran Verschiebungen der Bevölkerungszahl durch Wanderungsbewegungen näher zu betrachten.

Ausgehend von einer Gesamtbevölkerungsgröße 2007 mit 642.108 Einwohnern verringert sich die Bevölkerung der Region Lausitz-Spreewald im beobachteten 5-Jahres-Zeitraum um etwa 3,7 Prozent auf 618.661 Einwohner im Jahr 2011. Das durchschnittliche Alter der weiblichen Bevölkerung liegt deutlich über dem durchschnittlichen Alter der männlichen Bevölkerung (was jedoch nicht charakteristisch für die Region ist, sondern einem generellen Trend entspricht). Die Daten zur Altersstruktur in den Jahren 2007 bis 2011 indizieren zudem eine alternde Bevölkerung. Es gibt eine deutliche Abnahme der Bevölkerung im Alter von 18 bis 45 Jahren zugunsten der älteren Bevölkerung ab 55 Jahren im Verhältnis zur Gesamtbevölkerung (während der Anteil der 45- bis unter 55-Jährigen auf etwa gleichem Niveau bleibt). Der Befund hält sich konstant, sowohl bei Betrachtung der Gesamtbevölkerung als auch bei isolierter Betrachtung der beiden Geschlechter. Deutlich wird auch hier, dass die weibliche Bevölkerung im Durchschnitt wesentlich älter ist, als die männliche. Dies spiegelt sich vor allem in der Altersspanne zwischen 18 und 45 Jahren wider, in der die Frauen gegenüber den Männern stark unterrepräsentiert sind. Die Abnahme

des jüngeren Anteils der Bevölkerung in der Region kann auf hohe Abwanderungsbewegungen in dieser Gruppe zurückgeführt werden.

Die Wanderungssalden geben die jährliche Differenz aus den Zu- und Abgängen in Bezug auf die Bevölkerung des jeweiligen Zeitraums an. Ein negativer Saldo indiziert einen Überschuss von Abgängen, ein positiver Saldo einen Überschuss von Zugängen. Der Gesamtwanderungssaldo bezieht sich auf die Gesamteinwohnerzahl. Die Bezeichnungen Bildungs- und Arbeitsplatzwanderer werden synonym für die Altersgruppen von 18 bis unter 25 Jahren sowie von 25 bis unter 30 Jahren verwendet und gelten als Näherungsmaß für schulische und berufliche Ausbildungswanderung bzw. für Disparitäten in den Erwerbsmöglichkeiten für junge Arbeitnehmer. Die Salden befinden sich für die Region Lausitz-Spreewald über alle beobachteten Zeitpunkte und Gruppen hinweg im negativen Bereich. Während der Gesamtwanderungssaldo sich relativ konstant hält, unterliegen die Salden für die Gruppen der Bildungs- und Arbeitsplatzwanderer starken Schwankungen. Zwar lässt sich insgesamt eine Tendenz zu einer positiven Entwicklung der Salden von 2007 auf 2011 beobachten; die insgesamt geringe Zeitspanne über fünf Jahre und die zum Teil vorhandenen Schwankungen lassen jedoch nicht die Annahme eines Trends zu. Die Annahme, dass die negative Bevölkerungsentwicklung in jüngeren bis mittleren Altersgruppen auf hohe Abwanderungsbewegungen zurückgeführt werden können, kann grundsätzlich bestätigt werden. So liegen vor allem die Werte des Saldos der Bildungswanderer (18- bis unter 25-Jährige) im stark negativen Bereich zwischen -45,6 und -36,1 Einwohnern je 1.000 Einwohner. Zwar nicht ebenso stark ausgeprägt, aber dennoch deutlich im negativen Bereich liegt der Saldo für die Gruppe der Arbeitsplatzwanderer (25- bis unter 30-Jährige) mit Werten zwischen -34,6 und zwischenzeitlich -15,7 Einwohnern je 1.000 Einwohner.

Der Ausländeranteil an der Gesamtbevölkerung der Region Lausitz-Spreewald liegt mit 2,6 Prozent in 2007 und 2,8 Prozent in 2011 exakt auf dem Niveau des Ausländeranteils im Land Brandenburg. Gegenüber dem Bundesgebiet, für das im gleichen Zeitraum Ausländeranteile zwischen 8,8 Prozent und 9,1 Prozent ausgewiesen sind, kann von einem sehr geringen Ausländeranteil in der Region gesprochen werden. Bei Betrachtung der kreisfreien Stadt Cottbus zeigt sich ein erkennbar größerer Ausländeranteil im Vergleich zu den übergeordneten Ebenen der Raumordnungsregion und des Landes, der 3,9 Prozent beträgt.

4.3.2.4 Bildungsniveau

Im Vergleich zwischen der Region Lausitz-Spreewald, dem Land Brandenburg und dem gesamten Bundesgebiet zeigt sich zunächst auffällig, dass die deutliche Mehrheit der Personen in Lausitz-Spreewald (45,2%) sowie auch in Brandenburg (44,0%) gegenüber denjenigen auf gesamter Bundesebene (28,9%) über einen mittleren allgemeinbildenden Abschluss verfügt oder die gymnasiale Oberstufe abgeschlossen hat. Bei den Quoten der Bevölkerungsgruppen, die über einen höheren Schulabschluss verfügen, der mindestens zum Besuch der Fachhochschule qualifiziert, fallen die Region und das Land mit 25 Prozent und 27,3 Prozent gegenüber dem Bundesgebiet

mit 28,4 Prozent zurück. Innerregionale Disparitäten zeigen sich hier jedoch etwa an dem Anteil der Bevölkerung mit mindestens Fachhochschulreife von 35,7 Prozent in der kreisfreien Stadt Cottbus.

Bei Betrachtung der beruflichen Qualifikationen in der Bevölkerungsgruppe der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten werden besondere Trends in der Region Lausitz-Spreewald deutlich. Während in dieser Gruppe der Anteil der akademisch Qualifizierten im Zeitraum von 2007 bis 2011 im Bund von 9,9 Prozent auf 10,8 Prozent steigt, bleibt er im Land Brandenburg auf niedrigerem Niveau (9,6%) konstant und fällt in der Region Lausitz-Spreewald von 9,4 Prozent auf 9,3 Prozent sogar leicht ab; in Cottbus erfolgt dieser Schwund auf höherem Niveau, aber etwas deutlicher von 14,7 Prozent auf 14,4 Prozent. Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ohne Ausbildung fällt im gleichen Zeitraum im Bundesgebiet, im Land und der Region konstant. In der Region liegt er mit 6,9 Prozent im Jahr 2011 deutlich niedriger als im Land (7,3%) und Bund (13,5%).

4.3.2.5 Beschäftigung und Wirtschaft

In der Region Lausitz-Spreewald ist in dem 5-Jahres-Zeitraum von 2007 bis 2011 eine besonders hohe Arbeitslosigkeit zu verzeichnen; sie verringert sich zwar deutlich um 3,3 Prozentpunkte, liegt aber 2011 mit 9,6 Prozent trotzdem noch annähernd doppelt so hoch wie im gesamtdeutschem Gebiet. Die Teilregion Cottbus ist darüber hinaus von einer noch höheren Arbeitslosigkeit betroffen, die zudem stärkeren Schwankungen unterliegt. Die Tendenz des Rückgangs der Arbeitslosigkeit entspricht einem Bundes- und Landestrend.

Einführend wurde bereits auf die ländliche Prägung der Raumordnungsregion mit Ausnahme der kreisfreien Stadt Cottbus hingewiesen. Diese spiegelt sich auch in der ortsansässigen Wirtschaft und der hiermit einhergehenden Beschäftigungssituation für die Einwohner wider. Der Anteil der Arbeitnehmer in der Landwirtschaft liegt sowohl in der Region Lausitz-Spreewald mit etwa 2,8 Prozent als auch im Land Brandenburg mit etwa 2,9 Prozent über dem Anteil im Bundesgebiet (0,9%), was auf eine vergleichsweise hohe Bedeutung von Arbeitgebern im landwirtschaftlichen Sektor für die Region rückschließen lässt. Mit Blick auf das Oberzentrum Cottbus kann mit durchschnittlich etwa 90 Prozent ein vergleichsweise hoher Anteil von Arbeitnehmern im Dienstleistungssektor und eine entsprechend geringere Bedeutung des produzierenden und des landwirtschaftlichen Sektors festgestellt werden. In der Breite bedeutsame Verschiebungen in den Verteilungen der Arbeitnehmer auf die drei Sektoren beschränken sich auf die Stadt Cottbus. In den Landkreisen der Region scheint sich die relative Bedeutung der Wirtschaftssektoren im Zeitraum 2007 bis 2011 nicht zu verändern.

Das Bruttoinlandsprodukt (BIP) der Region Lausitz-Spreewald ist im Zeitraum 2007 bis 2011 – dem Bundestrend entsprechend – steigend; lediglich für das Jahr 2009 ist ein temporärer Rückgang zu verzeichnen. Während das Land Brandenburg und die gesamte Region nach 2009 eine ähnliche Steigerung des BIP aufweisen wie im Bundesgebiet, erfolgt das Wirtschaftswachstum in Cottbus in vermindertem

Maße. Insgesamt liegt das BIP der Region zu jedem Zeitpunkt deutlich unter dem auf Bundesgebietsebene, aber auch deutlich über dem im Land Brandenburg. Im Jahr 2011 beträgt das pro Kopf BIP in der Region 26.300€ gegenüber 22.600€ im Land und 31.700€ im Bund.

4.3.3 Strukturpolitische Maßnahmen in der Region Lausitz-Spreewald

Die Region Lausitz-Spreewald ist Brandenburgs flächenmäßig größte Planungsregion. Sie grenzt an die Stadtgrenze von Berlin und zieht sich bis an die Landesgrenze vom Freistaat Sachsen. Sie besteht aus den Landkreisen Dahme-Spreewald, Elbe-Elster, Oberspreewald-Lausitz und Spree-Neiße sowie der kreisfreien Stadt Cottbus. Mit ihren 632.000 Einwohnern ist Lausitz-Spreewald die zweitgrößte Region Brandenburgs. Jedoch wird bis zum Jahr 2020 ein weiterer Bevölkerungsrückgang auf 600.000 Einwohner erwartet. Der berlinferne Raum ist durch den demografischen Wandel stärker betroffen als der angrenzende Raum zu Berlin. Dies hängt unter anderem mit dem Ausbau des Flughafenstandortes Schönefeld zum Single-Airport Berlin-Brandenburg-International zusammen. Dies ist eines der wichtigsten Großvorhaben des Landes Brandenburg. Aufgrund der daraus resultierenden Entwicklungspotenziale wird eine positive Bevölkerungsentwicklung im Norden der Region prognostiziert. Auch die kreisfreie Stadt Cottbus weist in vielen Aspekten Unterschiede zu den anderen Teilen der Region auf, sodass im Folgenden teilweise eine Differenzierung bei den Entwicklungsbedarfen, Förderprogrammen und Netzwerken vorgenommen wird. Die Planungsregion Lausitz-Spreewald hat aufgrund ihrer demografischen und wirtschaftlichen Ausgangssituation einen erhöhten Entwicklungsbedarf im Bereich der Nachwuchs- und Fachkräftesicherung (vgl. Stadtverwaltung Cottbus, 2007, S. 22). Es müssen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die vorhandenen Arbeitsplätze zu sichern und neue zu schaffen. Qualifizierungs- sowie Aus- und Weiterbildungsanstrengungen sollen gefördert werden, um das Potenzial der in der Region lebenden Personen zu aktivieren (vgl. Landkreis Spree-Neiße, 2012, S. 4). So stellt beispielsweise das Fördern von ungenutzten beruflichen und fachlichen Erfahrungen und formellen Kompetenzen älterer Arbeitnehmer und Arbeitsloser, sowie von Frauen einen Entwicklungsbereich dar (vgl. Landkreis Oberspreewald-Lausitz, o.J., S. 44; Landkreis Spree-Neiße, 2012, S. 85). Ebenso bedarf es einer Abwendung der weiteren Abwanderung von Jugendlichen aus der Region, um den Arbeitskräftebedarf bedienen zu können. Für eine erfolgreiche Arbeitsmarktpolitik ist auch eine nachhaltige Unterstützung der wirtschaftlichen Unternehmen notwendig, die ausgebaut werden muss (vgl. Land Brandenburg, o.J., S. 15). Um Nachteile der ländlichen Region auszugleichen, sollen Netzwerke aufgebaut und intensiviert werden. Es sollen neue Formen der Zusammenarbeit erarbeitet werden, vor allem im Bereich des Verwaltungshandelns und der Wirtschaftsförderung (vgl. Landkreis Spree-Neiße, 2012, S. 4). Hierbei wird angestrebt, Kooperationen zwischen den Kommunen zur gemeinsamen Aufgabenbearbeitung zu schaffen. Auch sollen für eine Verbesserung des Technologietransfers die Zusammenarbeit zwischen kleinen und mittleren Unternehmen

(KMU) und den wissenschaftlichen Einrichtungen der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus (BTU) und der Hochschule Lausitz gefördert werden. Weiterhin wird eine stärkere Orientierung der Unternehmen im Energiesektor an den erneuerbaren Energien benötigt (vgl. Landkreis Spree-Neiße, 2012, S. 5). So sind beispielsweise die Betreiber der Braunkohlenkraftwerke aufgefordert, durch Forschung, Investitionen und Kooperationen ihre Anlagen durch Wirkungsgradsteigerungen sowie Reduzierung der Umweltbelastungen als zukunftssichere Brückentechnologie weiterzuentwickeln. Derzeit besteht diesbezüglich noch eine Diskrepanz zwischen der hauptsächlichen Energiegewinnung und den landes- und bundesweiten Zielvorhaben im Zuge des Klimaschutzes. Um den negativen Auswirkungen bei einem Rückgang der Braunkohlenindustrie in der Lausitz entgegenwirken zu können, sind Entwicklungsperspektiven für die Fachkräfte und präventive Investitionen in die Infrastruktur und somit in die Ansiedlung anderer Wirtschaftszweige notwendig. Für eine nachhaltige Entwicklung bedarf es lokaler Strategien sowie einer ausgeprägten Beteiligung der Bevölkerung (vgl. Landkreis Spree-Neiße, 2012, S. 133f.). Der Entwicklungsbedarf in der Stadt Cottbus liegt insbesondere bei der Stärkung des industriellen Sektors. Ein Technologietransfer soll durch die vorhandenen wissenschaftlichen Kompetenzen erreicht werden, so z.B. in den Bereichen der Energie- und Umwelttechnologien (vgl. Stadtverwaltung Cottbus, 2007, S. 38). Zudem trägt eine weitere Profilierung des Bildungs- und Hochschulstandorts Cottbus zur Ausbildung von Fachkräften in der Region bei. In diesem Zuge steht ein allgemeiner Profilaufbau im Fokus der Entwicklungsbemühungen. Cottbus, als ein regionaler Wachstumskern, soll die Funktion des Impulsgebers in der Region Lausitz-Spreewald erfüllen. Eine Abkehr vom reinen Dienstleistungsstandort hin zu einer Profilierung als Technologie- und Industriestandort sowie als regionaler Bildungs- und Forschungsstandort soll laut Oberbürgermeister Frank Szymanski unterstützt werden (vgl. Stadt Cottbus, o.J.). Auch der Tourismus ist relevant für die regionale Entwicklung. Hier soll eine Verknüpfung touristischer Organisationsstrukturen vorangetrieben werden. Kooperationen zwischen der Stadt Cottbus und den Umlandkreisen, den Unternehmen, Verbänden, Gewerkschaften und der Universität/Hochschule bedürfen einer Intensivierung. Ebenso soll die Wirtschaftsförderung gebündelt und zu einer regionalen Gesellschaft zusammengeschlossen werden (vgl. ebd.). Ein wesentlicher Faktor der Regionalentwicklung und Grundlage verschiedener Förderprogramme stellen die Regionalen Wachstumskerne (RWK) Brandenburgs dar, die Teil der strukturellen Clusterentwicklung sind. Sie wurden Ende 2005 durch die Landesregierung definiert. Hierbei wurden 26 Städte und Gemeinden bestimmt, welche über besondere wirtschaftliche bzw. wissenschaftliche Potenziale verfügen. Wachstumskräfte sollen gestärkt, Beschäftigung gesichert und Fördermittel effizienter eingesetzt werden. Die Regionalen Wachstumskerne sollen als Motor für ihre Region fungieren und Impulse für das Umland geben. Zukünftig gilt es, eine Ausrichtung auf die vorhandenen Schwerpunktthemen zu schaffen, z.B. in den Bereichen Fachkräftesicherung, Wissens- und Technologietransfer sowie Umlandkooperation (vgl. Prognos AG, 2013, S. 6). In der Energieregion Lausitz existieren vier regionale Wachstumskerne: Cott-

bus, Schönefelder Kreuz, Spremberg und Westlausitz mit den Städten Schwarzheide, Lauchhammer, Senftenberg, Finsterwalde und Großräschen. Unternehmerische Investitionen können dadurch von guten Förderbedingungen und Maßnahmen zur regionalen Entwicklung profitieren. Im Rahmen des Entwicklungsansatzes der Europäischen Union für ländliche Regionen (LEADER) und der Integrierten Ländlichen Entwicklung (ILE) werden in der Region Lausitz insbesondere Projekte aus den Bereichen Energie, Tourismus, Landwirtschaft und Entwicklung im ländlichen Raum gefördert (Landkreis Oberspreewald-Lausitz, o.J.b, S. 29). Förderprojekte im Rahmen von ILE/LEADER in der Region Lausitz-Spreewald sind beispielsweise die lokalen Aktionsgruppen „Energierregion im Lausitzer Seenland e.V.“, „Spreewaldverein e.V.“ sowie „Aktionsgruppe Elbe-Elster“. Ein weiteres wichtiges Instrument für die Wirtschaftsförderung und die strukturelle Weiterentwicklung sind die Europäischen Strukturfonds. Projekte, Initiativen und Unternehmen, welche sich mit den drei Schwerpunktthemen „Fachkräftesicherung“, „Innovation“ und „Ressourcen- und Energieeffizienz“ befassen, sollen vermehrt gefördert werden (vgl. Landkreis Oberspreewald-Lausitz, o.J., S. 44). Städtische Wirtschaftsförderungen und regionale Wirtschaftsförderungsgesellschaften stehen als Mittler zwischen Wirtschaft, Verwaltung und Politik und verkürzen so die Wege für Investoren und Antragssteller. Eine Förderung kommunaler Konzepte der strategischen Fachkräftesicherung führt zu einer inhaltlichen Schwerpunktsetzung auf eine bessere Vernetzung der bislang einzeln agierenden Partner und der Koordinierung der Aktivitäten, um möglichst optimale Effekte für kleine und mittlere Unternehmen zu generieren und das Standortmarketing voranzutreiben. In diesem Zusammenhang ist auch die Weiterbildungsförderung zu erwähnen. So wurde von 2009 bis 2012 eine Qualifizierungsberatung für kleine und mittlere Unternehmen während eines Modellprojekts erfolgreich in der Lausitz getestet. Ab Juli 2013 wird die Qualifizierungsberatung für KMU bundesweit von der Bundesagentur für Arbeit eingeführt. Das Angebot der Qualifizierungsberater wird in den kommenden Jahren ausgebaut (vgl. Wirtschaftsinitiative Lausitz, o.J.; Gründungsnetz Brandenburg 2011). Weitere Programme fördern die Qualifizierung, Weiterbildung und Berufsorientierung, so z.B. das Beschäftigungspaket „50plus – ALTERNativen in der Lausitz“, „Komm auf Tour“ (Maßnahme zur Berufsorientierung von benachteiligten Jugendlichen), das Förderprogramm „Balance II“ (IBS CEMES Institut) zur beruflichen Integration von Alleinerziehenden im Elbe-Elster Kreis, das Landesförderprogramm „Arbeit für Brandenburg“ oder durch das Regionalbudget „Beschäftigungsperspektiven eröffnen – Regionalentwicklung stärken“. Die ZAB Arbeit unterstützt als Teil der ZAB ZukunftsAgentur Brandenburg durch eine Beratung von Unternehmen, Kommunen, Bildungsträgern und Beschäftigten zu ihren Potenzialen und Perspektiven z.B. im Bereich Fachkräftesicherung, Existenzgründung oder Weiterbildung. Für den Bereich Weiterbildung und Qualifikation sind auch Netzwerke zwischen Unternehmen, Wissenschaft und Kommunen in der Lausitz von Bedeutung. Insgesamt bestehen einige Kooperationen zwischen Unternehmen. Auch Vernetzungen zwischen Wissenschaft und Wirtschaft werden aufgebaut, insbesondere um den für die Regionalentwicklung notwendigen Technologietransfer

voranzutreiben. Im Landkreis Dahme-Spreewald soll die Zusammenarbeit zwischen dem Technologiepark Wildau und der Hochschule Wildau intensiviert werden. Auch wurden für den Technologietransfer Kooperationsstellen aufgebaut, so beispielsweise an der BTU (Technologietransferstelle), die Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt (KOWA) Cottbus oder an der Hochschule Lausitz (Technologietransfer LAUTT). Die Wirtschaftsinitiative Lausitz muss ebenso als ein relevantes Netzwerk Lausitzer Unternehmen genannt werden. Mit ihren Zielen, die regionale Wirtschaftskraft bündeln und vermarkten, Nachwuchs und Fachkräfte qualifizieren und sichern sowie Forschung und Wirtschaft vernetzen und ausbauen zu wollen, entsprechen sie dem regionalen Entwicklungsbedarf. Eine nachhaltige Stärkung der Wirtschaftsregion Lausitz soll durch Vernetzung aller Beteiligten erreicht werden. So kooperiert die Initiative unter anderem mit der Energieregion Lausitz, dem Förderverein Lausitz, der ZukunftsAgentur Brandenburg (ZAB), der BTU und der Arbeitsagentur. Zudem soll mit Hilfe einer Sicherung des Fachkräftebedarfs durch Förderung von jungen und alten Arbeitnehmern, sowie einer Qualifizierungsberatung für KMUs dem Bereich der Weiterbildung eine höhere Relevanz zugesichert werden (vgl. Wirtschaftsinitiative Lausitz, o.J.). Durch eine ausgeprägte Vernetzung mit einem umfassenden Blick auf die regionale Entwicklung der Planungsregion werden z.B. die Energieregion Lausitz, der Regionale Wachstumskern Westlausitz, sowie das Netzwerk Lernende Lausitz aktiv. Durch Kooperationen von Kommunen, Wirtschaftsförderung, Unternehmen und Forschungseinrichtungen sollen Grundlagen für Innovationen und eine positive Wirtschaftsentwicklung geschaffen werden (vgl. Jahresbericht Wirtschaft und Förderung, 2013, S. 29). Das Netzwerk Lernende Lausitz, als ein vom BMBF gefördertes Projekt im Rahmen des Programms Lernende Regionen, strebt sogar enge Kooperationen mit polnischen Institutionen an. Dadurch wollen sie den Wandel der Euroregion und der EU-Osterweiterung für die eigene Entwicklung der Lausitz nutzen (vgl. Informationsdienst Wissenschaft, 2002). Ein weiteres Beispiel für die regionsübergreifende Kooperation von Unternehmen ist eine länderübergreifende Kooperation zwischen der ZukunftsAgentur Brandenburg GmbH (ZAB) und der Wirtschaftsförderung Sachsen sowie weiteren Partnern. Ziel der Zusammenarbeit der Wirtschaftsfördergesellschaften ist die gegenseitige Unterstützung bei der Ansiedlung von Industrieunternehmen am länderübergreifenden Industriestandort „Schwarze Pumpe“, einem ehemaligen Kohleveredlungsstandort, sowie im Bereich der Fachkräftesicherung und der Unterstützung für Unternehmen. Auch sollen Verfahren von Verwaltungen durch eine Zusammenarbeit vereinfacht werden (vgl. ZukunftsAgentur Brandenburg GmbH, 2013). Eine wirtschaftliche Aktivierung von Potenzialen soll auch der Zusammenschluss von LASA11-Regionalbüro für Fachkräftesicherung Süd-Brandenburg, IHK-Bereich Bildung & Ausbildung, Jobcenter, Regionalbudget und CIT GmbH leisten. Dies wird im Entwicklungskonzept des Landkreises Spree-Neiße zur Unterstützung älterer Arbeitnehmer und zur Intensivierung der Zusammenarbeit von Wirtschaft und Schule benannt (vgl. Landkreis Spree-Neiße, 2012, S. 85). Als Instrumente der Regionalentwicklung Lausitz-Spreewald dienen unter anderem Entwicklungskonzepte in den jeweiligen Landkreisen. Diese

formulieren Entwicklungsbedarfe ebenso wie die daraus resultierenden Zielsetzungen. Weiterbildungspolitische Ansätze sind für den Bereich der Fachkräftesicherung von Bedeutung.

4.3.4 Aktivitäten von Trägern und Einrichtungen der Weiterbildung

Die Anbieterstruktur der Region umfasst das Spektrum kommunaler-öffentlicher, wirtschaftsnaher und privater Einrichtungen und Träger. Zu nennen ist etwa das Lernzentrum Cottbus. Es beinhaltet die Volkshochschule sowie eine Bibliothek und ist somit eine gemeinsame Anlaufstelle für Lebenslanges Lernen und Weiterbildung seit 2013. Die Stadt- und Regionalbibliothek bietet die Möglichkeit der e-Ausleihe im Rahmen des Verbundes Brandenburg „eAusleihe virtuelle Medien“. Angebote für Erzieher und Lehrer dienen der Sprach- und Leseförderung. Nach den geltenden landesgesetzlichen Regelungen ist die kommunal verantwortete Weiterbildung administrativ mit der Schulverwaltung gekoppelt. Daraus ergibt sich eine Aufgeschlossenheit auch gegenüber Themen, die mit der Sicherung und Stützung formaler Bildungsbeteiligung in Zusammenhang stehen, etwa der Nachhilfe von Schülerinnen und Schülern.

Für die kommunalen Träger werden dezidiert Zielsetzungen im Bereich der berufsbezogenen Weiterbildung genannt. Im Angebot findet ein Ausbau von Sprachkursen statt. Entsprechend einem allgemeinen Trend nehmen auch Angebote im Bereich der Grundbildung zu. Auch hier sticht die Kooperation mit Landeseinrichtungen der Schulverwaltung bzw. Schulentwicklung hervor. Vernetzungen kommunaler Weiterbildungseinrichtungen mit den übrigen Verwaltungsressorts münden in Bildungs- und Beratungsangebote, die auf Beschäftigung im öffentlichen Sektor selbst ausgerichtet sind. Organisatorisch gerahmt sind Vernetzungsaktivitäten z.B. durch einen kommunalen Weiterbildungsbeirat. Er behandelt die Grundversorgung nach dem Weiterbildungsgesetz. Der Hauptkooperationspartner des Weiterbildungsbeirats ist die Volkshochschule, in diesem Zusammenhang werden zurzeit neue inhaltliche Konzepte entwickelt, die sich mit der Intensivierung der beruflichen Weiterbildung beschäftigen. Innerhalb der Region wird das Angebot zur Weiterbildung vom Weiterbildungsbeirat als gut eingeschätzt und lässt sich in den Bereich sozial- und bevölkerungspolitisch einordnen. Trotz der steigenden Zahlen in der Weiterbildungsbeteiligung wird, aufgrund des zunehmenden demografischen Wandels, vermehrt ein Augenmerk auf die älteren Menschen gelegt werden.

Unter Berücksichtigung der Zielgruppen und der Angebotsstruktur kann das Weiterbildungsprogramm in Cottbus in die Bereiche sozial- und bevölkerungspolitisch eingeordnet werden. Für die zukünftige Entwicklung der Region könnten Maßnahmen in der Weiterbildung von Jugendlichen möglich sein. Hierbei handelt es sich um eine Zielgruppe, die bisher im Bereich der Weiterbildung nicht beachtet wurde. Jedoch stellen Jugendliche einen wichtigen Bestandteil der Gesellschaft dar, der unter anderem für die Berufswahl bzw. Berufsorientierung vorbereitet werden muss. Daher könnten Maßnahmen der Berufsorientierung für Jugendliche einen neuen Bereich in Weiterbildungseinrichtungen darstellen. Die in der Region steigen-

den Teilnehmerzahlen in der Weiterbildung können auf drei verschiedene Indikatoren zurückgeführt werden. Zum einen auf die Arbeitslosen und Rentner, die sich weiterbilden wollen und Zeit dafür haben, zum anderen auf Erwerbstätige, die sich weiterbilden müssen.

Von Vertreterinnen und Vertretern wirtschaftsnaher Bildungsträger und Einrichtungen werden oftmals Vernetzungsinitiativen hervorgehoben. Sie dienen einer Verkopplung von Interessen bzw. Bedarfen der Wirtschaftsentwicklung auf Unternehmensebene mit Fragen der Fachkräfteentwicklung und Bildungsförderung auf der individuellen Ebene. Die Fachkräfteentwicklung wird dabei auch im Zusammenhang mit einem generellen Interesse an der Steigerung der Attraktivität der Region für Neuansiedlungen und somit als entscheidender Standortfaktor gesehen. Deutlich wird dies am Beispiel einer privatwirtschaftlich organisierten Beratungsagentur, die als zentraler Ansprechpartner für Investoren, regionale Unternehmen sowie für Existenzgründer bei allen Themen der Wirtschaftsförderung in beratender Funktion zur Verfügung steht. Die verschiedenen Beratungsfelder sind unterteilt in Arbeitsbereiche wie z.B. Business, Energie, Innovation und Arbeit mit unterschiedlichen Schwerpunkten zu den Themen Fachkräfte, Weiterbildung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Integration in Arbeit sowie arbeitspolitische Instrumente in Brandenburg. Beratungs- und Serviceleistungen (z.B. Bildungsbedarfsanalysen), bedarfsgerechte Konzepte und eine effektive Umsetzung finanzieller Förderprogramme gehören zur Angebotsstruktur im Sinne einer strategischen Personalentwicklung. Relevante Themen sind dabei beispielsweise die Fachkräfteentwicklung, regionale Arbeits- und Strukturpolitik, Qualifikation und Weiterbildung.

Bei einem Einblick in die Arbeit eines privaten Anbieters zeigte sich eine erhebliche Anpassungsfähigkeit der Angebotsstrukturen wie auch eine ausgeprägte konzeptionelle Phantasie bei der Verkopplung konkreter Kursangebote mit kompetenzbasierten Verfahren der Bedarfsermittlung und Bildungsberatung.

4.3.5 Zusammenfassende Einschätzung

Die Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung in der Region erfolgt vor dem Hintergrund einer recht wechselhaften jüngeren Geschichte. Nach einer längeren Phase der sich insbesondere demografisch abzeichnenden Schrumpfung in der Nachwendzeit sind in der jüngeren Vergangenheit relativ stabile Verhältnisse eingetreten. Traditionelle Industrien der Energiewirtschaft haben sich zu Brückentechnologien entwickelt; zugleich entstehen in der Region Modelle für nachhaltige Energieproduktion und sichern damit langfristige Perspektiven. Die Energiewirtschaft als die zentrale regionale Branche ist infrastrukturell gut in der Wirtschaft und der Wissenschaft verankert. In einzelnen Zentren der Region gelingt die Identifikation von Wachstumskernen. Die Verkehrsinfrastruktur ist gut ausgebaut.

Hinsichtlich der Weiterbildung können keine besonderen Maßnahmen identifiziert werden, wohl aber ein breites Angebot, das in Teilen gut zwischen den Anbietern koordiniert zu werden scheint und von einigen Trägern mit Fragen der allgemeinen und beruflichen Bildung gut verknüpft wird. Es gibt keine Hinweise auf

Missverhältnisse zwischen Weiterbildungsangebot und -nachfrage, sodass davon ausgegangen werden kann, dass eine mit der wirtschaftlichen Konsolidierung wachsende Nachfrage in der beruflichen Bildung von expandierenden Einrichtungen bedient wird. Die öffentlichen Weiterbildungseinrichtungen arbeiten in guter kommunaler Vernetzung mit Schulen.

4.4 Aachen

Stefanie Jütten

4.4.1 Motivation und Ziel der Fallstudie

Im Rahmen des Projekts wurde die Raumordnungsregion (ROR) Aachen untersucht. Diese setzt sich zusammen aus der Städteregion Aachen, dem Kreis Düren, dem Kreis Euskirchen und dem Kreis Heinsberg. Bei der Städteregion Aachen handelt es sich dabei um eine Besonderheit. Dieser mittels des „Aachen-Gesetzes“ zum 21.10.2009 gegründete Gemeindeverband ist der Rechtsnachfolger des Kreises Aachen und besteht aus den neun Gemeinden des ehemaligen Kreises sowie der Stadt Aachen.

Die ROR Aachen zeichnet sich in den Ergebnissen der Studie „Chancenindex – Entwicklung eines Instruments zur Messung regionaler Lernchancen“ von 2014 dadurch aus, dass die Weiterbildungsbeteiligungsquote im berücksichtigten Erhebungszeitraum von 2007 bis 2011 auf einem konstant niedrigen Niveau im Vergleich zum Erwartungswert verharrte.

Die Frage, die sich daher stellt, ist, ob sich in der Region Aachen Anhaltspunkte finden lassen, die dieses Ergebnis schlüssig erscheinen lassen könnten. Dies wären beispielsweise Besonderheiten der Angebots- und Förderstruktur, wie Weiterbildungsnetzwerke und Beratungsangebote oder des Nachfrageverhaltens der Weiterbildungsangebote. Teilnahmeabsichten sind laut AES sehr gruppenspezifisch bedingt und teilweise nicht leicht zu ergründen. Eine Nicht-Teilnahme wird vor allem aufgrund eines fehlenden Bedarfs und bestehender Barrieren auf Seiten der Nachfrager angegeben (vgl. Kuwan & Seidel, 2012, 209ff.).

Zudem soll herausgefunden werden, welche besonderen Programme entwickelt wurden und welche Maßnahmen (z.B. Best-Practice) sich für Aachen bisher bewährt haben oder zukünftig bewähren könnten.

Im Zuge der vorliegenden Fallstudie zur ROR Aachen wurden neben Literatur-, Material- sowie Internetrecherchen auch Interviews bei der Volkshochschule in Aachen, der Anton-Heinen-Volkshochschule in Heinsberg, der Industrie- und Handelskammer Aachen, der Agentur für Arbeit Aachen und Düren, der Stadt Aachen (Abteilung Wirtschaftsförderung/Europäische Angelegenheiten) und beim Bildungsbüro der Städteregion Aachen geführt. Diese interviewten Einrichtungen werden innerhalb der Fallstudie näher beschrieben.

4.4.2 Regionale strukturelle Lage der Raumordnungsregion Aachen

In diesem Kapitel wird zunächst eine Charakterisierung der Region nach den Strukturdaten vorgenommen, die als Prädiktoren für die Vorhersage der Weiterbildungsbeteiligung Verwendung gefunden haben. Dazu zählen die Bevölkerungsstruktur (Alter, Bildung, Erwerbsbeteiligung), die Siedlungsstruktur (Zentren, Erreichbarkeit) sowie die Wirtschaftsstruktur (Arbeitslosigkeit, Verteilung Haushaltseinkommen). Es werden Vergleiche zu den jeweiligen Bundes- und Landeswerten gezogen. Die Informationen werden der INKAR-Datenbank und der Regionalstatistik entnommen.

4.4.2.1 Siedlungsstrukturelle Rahmenbedingungen

Insgesamt lebten in der ROR Aachen ca. 1,28 Millionen Menschen in 2011 auf einer Gesamtfläche von 3525,21 km², was einer Dichte von 362,9 Einwohnern je km² entspricht. Zur Einordnung seien zum Vergleich die entsprechende durchschnittliche Bevölkerungsdichte des Landes NRW (523,3 Einwohner/km²) sowie des Bundes (229,2 Einwohner/km²) in 2011 angegeben. Die Stadt Aachen ist das einzige Oberzentrum dieser Raumordnungsregion, daneben existieren 18 Mittelzentren.

Entsprechend der Klassifizierung des Bundesinstituts für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) ist die ROR Aachen siedlungsstrukturell „sehr zentral“ mit ausschließlich städtischen Kreisen, wobei der Kreis Euskirchen nur knapp über der Definitionsgrenze von 150 Einwohnern je km² liegt. Es zeigt sich eine signifikante Heterogenität im Vergleich der Kreise und der Städteregion untereinander. Der dicht besiedelten Städteregion Aachen (566.816 Einwohner, 801,6 1/km², 7 Mittelzentren) stehen die zunehmend dünner besiedelten Kreise Heinsberg (254.786, 405,7 1/km², 6 Mittelzentren), Düren (267,104, 283,7 1/km², 2 Mittelzentren) und insbesondere der flächenmäßig größte Kreis Euskirchen (190.591, 152,6 1/km², 3 Mittelzentren) entgegen.

An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass es hinsichtlich der Einwohnerzahl eine signifikante Abweichung zwischen den Ergebnissen des Zensus 2011 und den bis dahin hochgerechneten Zahlen für die Städteregion Aachen in der Größenordnung von knapp fünf Prozent gibt (566.816 nach Hochrechnungen, 541.521 laut Zensus 2011); dies wird in Kapitel 4.4.2.2 weiter ausgeführt.

4.4.2.2 Bevölkerungsstruktur

In 2007 lebten in der ROR Aachen 1.289.507 Menschen, wobei diese Zahl Hochrechnungen seit dem letzten Zensus in 1987 entstammt. Bis 2011 fiel dieser Wert um 0,8 Prozent auf 1.279.297. Durch den Zensus 2011 kam es allerdings zu einer signifikanten Korrektur dieser Daten; die Gesamtbevölkerung wurde hier zu 1.236.007,00 ermittelt. Die größte Abweichung entfiel dabei auf die Städteregion Aachen (-4,5%). Vor dem Hintergrund dieser Abweichung ist die Aussagekraft der relativen Veränderung in den hochgerechneten Daten vor dem Zensus 2011 kritisch zu hinterfragen. In jedem Fall sind alle Vergleiche von auf die Einwohnerzahl normierten Größen vor dem Hintergrund zu prüfen, ob als Bezugsgröße zwischen den Daten laut Zensus

2011 und Hochrechnung gesprungen wird; ist dies der Fall, ergeben sich natürlich irreführende Schlussfolgerungen. In den folgenden Abschnitten sind daher ausschließlich auf den Hochrechnungen basierende Zahlen wiedergegeben, wie sie auch in den verwendeten Quellen (INKAR, www.regionalstatistik.de) zu finden sind, da keine von den Ergebnissen des Zensus 2011 auf frühere Jahre zurück extrapolierte Daten verfügbar sind. Gegebenenfalls erstrecken sich angegebene Vergleiche nur auf den Zeitraum 2010 bis 2007, wenn keine vergleichbaren Daten für 2011 verfügbar sind.

Die Abnahme in der Gesamtbevölkerung (laut Hochrechnung) entspricht in etwa dem Wert des Landes NRW (-0,86%), liegt aber über dem Bundeswert (-0,46%).

Innerhalb der ROR Aachen sind die Veränderungen von 2007 zu 2011 laut den vorliegenden Daten (www.regionalstatistik.de) in den Kreisen Düren (-1,36%) und Euskirchen (-1,23%) am höchsten. Der Wert für den Kreis Heinsberg entspricht etwa dem Schnitt (-0,81%), der der Städtereion Aachen liegt deutlich darunter (-0,36%).

Ausländeranteil an der Bevölkerung

2007 lag der Anteil der ausländischen Bevölkerung in der ROR Aachen laut INKAR 2012 bei 10,7 Prozent und entsprach damit etwa dem Landesdurchschnitt (10,6%), welcher höher liegt als der entsprechende Bundesdurchschnitt (8,8%). In der Städtereion Aachen war der Anteil mit 13,2 Prozent am höchsten, im Kreis Euskirchen mit 5,2 Prozent am geringsten. Die Kreise Düren (9,8%) und Heinsberg (9,9%) liegen diesbezüglich in der Mitte. Durch Vergleich mit den bis 2010 vorliegenden Daten ergibt sich eine nur sehr geringfügige Veränderung dieser Verhältnisse mit der Zeit; in der ROR Aachen sank der Ausländeranteil bis 2010 um 0,2 Prozentpunkte, während im Land der Anteil um 0,1 Prozentpunkte zurückging und für den Bund gar keine Veränderung festzustellen ist.

Bevölkerung nach Alter

Die Altersstruktur der Bevölkerung in der Raumordnungsregion Aachen in 2011 teilt sich zunächst in einen Anteil der unter 25-Jährigen von 25,9 Prozent, der über 65-Jährigen bei 19,2 Prozent und entsprechend 54,9 Prozent von 25- bis 65-Jährigen. Im Vergleich zum Landes- und Bundesdurchschnitt weist die Raumordnungsregion Aachen nur geringfügige Abweichungen auf; der Anteil der 18 bis unter 25 Jahre alten Personen ist um ca. einen Prozentpunkt höher, der Anteil der über 65 Jahre alten Personen dagegen um einen Prozentpunkt niedriger. Maßgeblich für den höheren Anteil an jungen Einwohnern ist dabei die Städtereion Aachen, in der die Gruppe der 18- bis 35-Jährigen mit 23,5 Prozent besonders signifikant ist. Mutmaßlich steht dies im Zusammenhang mit der bedeutenden Rolle der RWTH Aachen und FH Aachen als Anziehungspunkte für Studenten und Hochschulangehörige, wobei letztere durch Beschränkungen des WissZeitVG selten über längstens etwa Mitte dreißig hinaus an die Universität gebunden sein können.

Im Vergleich zu 2007 zeigt sich eine allmähliche Alterung der Bevölkerung, wie sie an anderer Stelle bereits ausführlich diskutiert wird. Hierauf wird an dieser Stelle nicht näher eingegangen, da die demografische Entwicklung keinen Erklärungsansatz

für die spezifische Weiterbildungsbeteiligung in der ROR Aachen bietet, welche sich ja nach gegenwärtigem Stand aufgrund ihrer Höhe, nicht aber aufgrund ihres zeitlichen Verlaufs heraushebt.

4.4.2.3 Bildungsstand der Bevölkerung

Mit Blick auf die Bildung der Bevölkerung zeigt sich in der Region im Zeitraum 2007 bis 2010 in den Daten gemäß INKAR 2012 ein positiver Trend, wie er auch für das Land NRW und den Bund festgestellt werden kann. Der Anteil der Beschäftigten ohne Ausbildung in der ROR Aachen sank von überdurchschnittlichen 19,0 Prozent in 2007 (NRW: 16,5%; Bund: 15,0%) auf 17,7 Prozent in 2010, das heißt um 1,3 Prozentpunkte (NRW: -0,9 Prozentpunkte; Bund: -1,1 Prozentpunkte). Auch wenn der Kreis Düren mit 20,4 Prozent in 2007 hier besonders auffällt, so waren doch auch in den Kreisen Euskirchen (2007: 18,9%) und Heinsberg (2007: 18,2%) sowie der späteren Städteregion Aachen (2007: 18,7%) die Werte allesamt überdurchschnittlich.

Im gleichen Zeitraum von 2007 bis 2010 nahm der Anteil der hochqualifizierten Beschäftigten von 9,8 Prozent um 1,0 Prozentpunkte zu, während er im Land von 9,3 Prozent um 0,8 Prozentpunkte und im Bund von 9,9 Prozent um 0,7 Prozentpunkte zunahm. Eine herausragende Rolle hat hier die Städteregion Aachen (2007: 12,4%; 2010: 13,7%), während der Anteil in den Kreisen Euskirchen (2007: 5,8%; 2010: 6,4%) und Heinsberg (2007: 5,4%; 2010: 6,0%) besonders niedrig war.

4.4.2.4 Wirtschaftliche Rahmenbedingungen

Die Bruttowertschöpfung der Raumordnungsregion Aachen kann als Maß für die wirtschaftliche Situation und ihre Entwicklung im Zeitraum 2007 bis 2011 herangezogen werden. Zunächst zeigt sich die herausragende Rolle des Gebiets der heutigen Städteregion Aachen (inkl. Stadt Aachen), welche mit ca. 14 Milliarden Euro eine um etwa den Faktor drei höhere absolute Bruttowertschöpfung erzielt als die anderen, nah beieinander liegenden Kreise mit etwa vier bis sechs Milliarden Euro. Für die ROR Aachen summiert sich die Bruttowertschöpfung auf etwa 27 bis 28 Milliarden Euro.

Normiert man die Bruttowertschöpfung auf die Einwohnerzahl und setzt das Ergebnis für den Bund zu 100 Prozent, ergeben sich exemplarisch für das Jahr 2010 folgende Werte:

- Städteregion Aachen: 92,41%
- Kreis Düren: 74,41%
- Kreis Euskirchen: 73,61%
- Kreis Heinsberg: 62,40%
- ROR Aachen: 79,86%
- NRW: 101,86%

Hier zeigt sich, dass auch die Städteregion Aachen unter dem Landes- und (fast gleichen) Bundesschnitt liegt. Der Wert der gesamten ROR Aachen wird insbesondere

vom Kreis Heinsberg gesenkt. Diese Ergebnisse sind nicht gleichzusetzen mit dem wirtschaftlichen Erfolg der Einwohner in diesen Gebieten; gibt es etwa mehr Pendler in benachbarte RORs, so wird die Bruttowertschöpfung der Pendler diesen RORs zugerechnet. Insbesondere für die Kreise Heinsberg und Euskirchen erscheint dies durch die Attraktivität des Düsseldorfer bzw. Köln/Bonner-Raumes sowie die bereits beschriebenen Verkehrsanbindungen als nicht unwahrscheinlich. Andererseits sollte aber auch insbesondere die Stadt Aachen durch Pendler einen vergleichsweise hohen Wert erzielen; entweder ist aber die Bruttowertschöpfung einfach nicht ausreichend hoch, um hier den Landesschnitt zu erreichen, oder die naheliegende Grenze wirkt sich hier in dem Sinne aus, dass die Stadt Aachen nicht so stark von Pendlern aus den Niederlanden und Belgien profitieren kann.

Erwerbsbeteiligung

Im Vergleich zu Gesamtdeutschland zeigt sich in der ROR Aachen eine eher überdurchschnittliche Arbeitslosenquote, die in ihrer Höhe mit dem Landesschnitt vergleichbar ist (2007 fast 10%; 2008–2010 ca. 8,5%). Auffällig sind die Städteregion Aachen mit ihrer hohen (2007 über 11%) und der Kreis Euskirchen mit seiner niedrigen Arbeitslosenquote (durchgängig unter ca. 7%).

Verglichen mit dem Stand von 2007 ist die Arbeitslosenquote insgesamt tendenziell rückläufig, abgesehen von der vorübergehenden Steigerung in 2009 im Rahmen der weltweiten Wirtschaftskrise. Nur der Kreis Euskirchen weist von 2008 bis 2010 eine Steigerung von fast einem Prozentpunkt auf, allerdings wie beschrieben auf niedrigem Niveau.

Haushaltseinkommen

Die verfügbaren Haushaltseinkommen in der ROR Aachen sind vergleichsweise niedrig. Der Wert für die ROR Aachen liegt recht konstant um im Mittel 1.766€ unter dem Landes- und im Mittel um 1.703€ unter dem Bundeswert.

Der Bereich der mittleren Einkommen wird aufgespannt vom Kreis Euskirchen an der Spitze und dem Kreis Heinsberg am unteren Ende, welche eine Differenz von ca. 1.000€ aufweisen. Die anderen Gebiete liegen wie auch der Schnitt der ROR Aachen etwa in der Mitte dieses Bereichs.

Die zeitliche Entwicklung der Einkommen entspricht dem Landes- und Bundeswert und zeigt somit eine deutlich steigende Tendenz in der Größenordnung von 500€ pro Jahr über den Beobachtungszeitraum. Lediglich die Wirtschaftskrise in 2009 führte zu einer Stagnation der Einkommen; im Mittel stiegen die Einkommen in der ROR Aachen jährlich um 2,73 Prozent.

4.4.2.5 Erreichbarkeit

Die Region grenzt im Westen an die Niederlande und Belgien, im Osten an die Regionen Köln und Bonn, sowie im Nordosten an die Region Düsseldorf. Die A4 ist ebenso wie die näherungsweise parallel verlaufende Bahnstrecke von wesentlicher Bedeutung für die Anbindung an den Kölner Raum, während die A44 für die An-

bindung der Stadt Aachen an den Düsseldorfer Raum sowie Belgien sorgt. Im eher wenig entwickelten, von der Eifel geprägten Süden stellt die A1 eine Anbindung an Köln und Bonn her. Im Norden verbindet die A46 die ROR mit Mönchengladbach und dem Düsseldorfer Raum. Weder die A1 noch die A46 sind dabei mit der Stadt Aachen verbunden. Auffällig ist somit, dass für den nördlichen und den südlichen Bereich eher die Oberzentren benachbarter RORs als die Stadt Aachen verkehrstechnisch gut angebunden und somit von Bedeutung sind.

Zur Erreichbarkeit der nächstgelegenen Autobahnen, Mittelzentren und Oberzentren können die durchschnittlichen PKW-Fahrzeiten als Indikatoren herangezogen werden. Diese ergeben sich für die ROR Aachen zu elf Minuten (Autobahnen), 30 Minuten (Oberzentren) und sechs Minuten (Mittelzentren). Die entsprechenden Vergleichswerte des Landes lauten 11/30/5 Minuten, die des Bundes 18/35/12 Minuten. Mit Ausnahme des Kreises Euskirchen sind die übrigen Teile der ROR Aachen durchschnittlich bis überdurchschnittlich an das nächstgelegene Oberzentrum angebunden. Bei Mittelzentren teilt sich das Feld in unterdurchschnittliche (Kreis Euskirchen, Kreis Düren) und überdurchschnittliche schnelle Anbindungen (Kreis Heinsberg, Städteregion Aachen). Bei der Autobahnanbindung gibt es kaum Unterschiede in den einzelnen Teilen, nur der Kreis Heinsberg weicht hier positiv ab. Insgesamt entsprechen die Werte der gesamten ROR Aachen recht genau den Werten des Landes, welche wiederum besser als der jeweilige entsprechende Bundesschnitt ausfallen.

Inwieweit die auf Kreisebene gemittelte Erreichbarkeit von Mittel- und Oberzentren mit der Verfügbarkeit von Weiterbildungsangeboten für ihre Einwohner gleichgesetzt werden kann, ist ohne weiteres nicht zu beantworten.

4.4.3 Bildungspolitische Initiativen

Dieser Beschreibung der bildungs- und strukturpolitischen Initiativen in der Raumordnungsregion Aachen liegt eine Recherche von Internetseiten der regional ansässigen Bildungsinstitutionen und -programmen zugrunde. Recherchiert wurden Hinweise auf spezifische Entwicklungsbedarfe in der Region bezüglich Zielgruppen der Weiterbildung und Förderprogramme sowie institutionelle Besonderheiten wie z.B. Vernetzungen.

Zudem wurden aus Interviews mit kommunal für die Weiterbildung verantwortlichen Vertretern (Bildungsbüro Aachen, Stadt Aachen und Agentur für Arbeit Aachen, sowie aus Interviews mit der IHK Aachen der VHS Aachen sowie der VHS Heinsberg) Informationen über etwaige Initiativen in der ROR Aachen dargestellt.

4.4.3.1 Städteregion Aachen

Die Städteregion Aachen ist gut aufgestellt und unterscheidet sich stark in den Angeboten zu Bildung und Weiterbildung von den umliegenden Kreisen Düren, Euskirchen und Heinsberg. Die Kreise profitieren aber enorm von den vielfältigen Angeboten der Städteregion. Es lassen sich einige Programme und Projekte finden, die gemeinsam von den Bildungsverantwortlichen in der ROR Aachen durchgeführt werden. Dies ist aber nicht verwunderlich, wenn man sich die in Kapitel 4.4.2. aufgeführten regio-

nalen Strukturdaten anschaut. Informationen zu Bildung und Weiterbildung finden sich bei allen Internetauftritten der Städte und Kreise.

Es gibt in der Stadt Aachen eine innerstädtische Zentralbibliothek und Stadtteilbibliotheken sowie den Bücherbus „Fabian“. In den Kreisen Düren, Euskirchen und Heinsberg gibt es ebenfalls je eine Stadtbücherei, in Düren ist diese zeitgleich ein Informationszentrum und Kulturtreff für die Bürger.

Auf den Internetseiten der Stadt Aachen finden sich zahlreiche Informationen rund um das Thema Bildung. Es werden Weiterbildungsinstitutionen gelistet und vorgestellt.

In der Städteregion Aachen gibt es vier Hochschulen mit bis zu 50.000 Studierenden. Die RWTH Aachen, die FH Aachen sowie Abteilungen der Katholischen Hochschule Nordrhein-Westfalen und der Musikhochschule Köln. Alle Hochschulen sind in der Weiterbildung aktiv, auch über Angebote für die Studierenden hinaus.

Das Bildungsbüro Aachen

Eine zentrale Einrichtung in der Städteregion Aachen ist das 2008 gegründete Bildungsbüro. Hier wurde im Zuge der Fallstudie ein Interview geführt.

Das Bildungsbüro ist Ansprechpartner und Unterstützer für die Bildungseinrichtungen der Region. Im Zuge des Programms „Lernen vor Ort“ hat das Bildungsbüro ein Netzwerk aufgebaut und arbeitet daran, dieses weiter auszubauen. Ziel der Teilnahme bei „Lernen vor Ort“ wird beschrieben als eine Förderung der Kommunikation und Kooperation zwischen den Bildungsakteuren und -verantwortlichen. Das Bildungsbüro spielt aktuell eine zentrale Rolle in und um Aachen und hat die Bildungslandschaft in den letzten Jahren stark durch verschiedene Projekte und Maßnahmen geprägt. Insbesondere der Bereich der Bildungsberatung ist hier hervorzuheben.

Die Region Aachen hat einen Lenkungsausschuss „Lernende Region Aachen“ gegründet. Dieser Ausschuss entstand 2004 aus der Initiative „Lernen ohne Grenzen (LoG)“, dem regionalen Projekt der Lernenden Regionen und unterstützt die Arbeit der Bildungsberatung Aachen durch strategische Weichenstellungen und Lobbyarbeit, wie die nachhaltige Etablierung einer Bildungsberatung, Unterstützung eines Erfahrungsaustauschs und Weiterentwicklung der Bildungsberatung in Aachen. Bildungsberatung wird von zahlreichen Institutionen angeboten.

Der Lenkungskreis im Bildungsnetzwerk der Städteregion Aachen hat einen „Weiterbildungsbericht 2013“ (vgl. Städteregion Aachen, 2014) zur Städteregion Aachen initiiert und Weiterbildungsanbieter zu ihren Angeboten und Leistungen befragt. Die Ergebnisse liefern einen statistischen Überblick über die Weiterbildungsangebote. Nachzulesen sind diese Daten unter anderem im „Kompass Weiterbildung“ (vgl. Städteregion Aachen, 2011). Dieser soll die Aachener Bürgerinnen und Bürger bei der Suche nach Weiterbildungs- und Beratungsangeboten unterstützen.

Der Bereich Wirtschaftsförderung und europäische Angelegenheiten der Stadt Aachen bietet Serviceleistungen für Wirtschaft und Unternehmen, z.B. durch Beratung, Gewerbeflächenmanagement, Behördenlotsen, Fördermittel und Existenzgründung sowie als Ansprechpartner bei Innovations- und Technologietransfer. Dies ge-

schieht sowohl für den Standort Aachen und Umgebung als auch der Europäischen Union, z.B. für grenzüberschreitende Unternehmenskooperationen. Ein weiterer Arbeitsbereich dieser Abteilung der Stadt Aachen ist der Bereich der Statistik und Stadtforschung. Hier werden Informationen zu Analysen zum Wohnwesen, Arbeitsmarkt, Wirtschaftsdaten, Bevölkerungszahlen sowie Kennziffern zum Sozialwesen, zur Bildung und Kultur bereitgestellt.

Die Volkshochschule Aachen ist die größte VHS der ROR und gelegen im Oberzentrum Stadt Aachen. Teilweise gibt es in der ROR Aachen sehr kleine Volkshochschulen mit kleiner Personalanzahl.

Neben den allgemeinen Besonderheiten einer Volkshochschule, wie die Trägerneutralität, kommunale Bildungspflicht etc. ist die VHS Aachen insofern besonders, dass sie für die ROR Aachen die größte Weiterbildungsinstitution ist. Seit einiger Zeit bietet die VHS Aachen die Beratung zur Beruflichen Entwicklung (BBE) an. Die Bildungsberatung an der VHS Aachen berät trägerneutral, individuell und kostenfrei. Die Verantwortlichen der Bildungsberatung an der VHS Aachen waren an der Initiative zur Entwicklung und zum Ausbau der Bildungsberatung (vgl. Kapitel 4.4.3.6.) in der Städteregion Aachen durch das Bildungsbüro Aachen beteiligt und waren darüber hinaus an der Entwicklung eines Beratungsnetzwerks für die Region Aachen beteiligt.

Die Agentur für Arbeit Aachen-Düren ist eine Dienststelle der Bundesagentur für Arbeit. Sie ist mit Aufgaben betraut, die einen Ausgleich am Arbeitsmarkt unterstützen sollen.

Die Agentur für Arbeit Aachen-Düren ist in der ROR Aachen die Hauptagentur. Zu ihr gehören die Agenturen für Arbeit Alsdorf, Düren, Erkelenz, Eschweiler, Geilenkirchen, Heinsberg, Jülich, Monschau und Stolberg. Die Zuständigkeit umfasst insgesamt 25 Kommunen. Die Agentur ist stark vernetzt und hat mit der RWTH Aachen einen Kooperationsvertrag sowie eine Präsenzstelle vor Ort, wo Studierende beraten werden.

Eine von der interviewten Person genannte Besonderheit ist, dass die Agentur für Arbeit Aachen-Düren ein sehr großes Einzugsgebiet hat. Dies ist insbesondere wichtig, wenn man die Mobilität der dort lebenden Menschen betrachtet. Zudem wäre in Stadt und Städteregion Aachen ein stark akademisch ausgeprägter Arbeitsmarkt, mit dem Schwerpunkt auf MINT Berufen und Ausbildungsgängen zu finden. In Heinsberg dagegen sind Pflegeberufe sowie Einzelhandel und mittelständische Unternehmen stark vertreten. Düren weist eine ungewöhnlich stabile Lage des gewerblichen Bereichs (z.B. Papierindustrie) auf.

Eine Bewertung der ROR Aachen mit Durchschnittswerten wurde als schwierig erachtet. Durch die räumlichen Besonderheiten der Region wäre vor allem die Mobilität der dort lebenden Menschen eingeschränkt.

4.4.3.2 Kreis Düren

Auf den Internetseiten des Kreises Düren lassen sich zahlreiche Informationen zum Bildungs- und Weiterbildungsangebot in der Region finden. Hier wird zum Beispiel beschrieben, dass innerhalb der Aus- und Fortbildung im Kreis Düren zahlreiche

Netzwerke, unter anderem berufliche Schulen, Gewerkschaften, Handwerk und Industrie bestehen. Das Angebot sei umfassend, so die Interviewpartnerin der Arbeitsagentur Aachen-Düren, hervorzuheben sind Berufsvorbereitungskurse und Lehrgänge in den Bereichen Wirtschaft, Informations-, Metall-, Elektro- und Bautechnik.

Es gibt eine städtische Musikschule, in der die ganze Bandbreite der Musikausbildung angeboten wird, und die Volkshochschule Rur-Eifel.

Weiterhin finden sich in Düren Außenstellen der universitären Forschungseinrichtungen sowie technologieorientierte Gründerzentren, das Technologiezentrum und das Forschungszentrum in Jülich sowie die Außenstelle der Fachhochschule Aachen (Campus Jülich) mit den Studienrichtungen Maschinenbau, Automatisierungstechnik, Umwelttechnik.

Für den Kreis Düren gibt es ein Bildungsportal.⁴⁵ Dort können Bildungsanbieter ihre Angebote platzieren und zur Recherche für Bildungsangebote nutzbar machen.

Bildungsberatung wird von der Agentur für Arbeit Aachen-Düren sowie dem Bildungswerk der Landwirtschaftskammer Nordrhein-Westfalen, Bildungs- und Beratungsstelle Düren angeboten.

4.4.3.3 Kreis Euskirchen

Das Regionale Bildungsbüro des Kreises Euskirchen nimmt innerhalb der Organisation des Bildungsnetzwerks die Aufgaben einer Geschäftsstelle für die Regionale Bildungskonferenz und den Lenkungskreis wahr.

Der Kreis Euskirchen bearbeitet Projekte zum Thema Bildung und Weiterbildung, z.B. „komm auf Tour – meine Stärken, meine Zukunft“.

Zudem unterhält es ein Kommunales Bildungs- und Integrationszentrum (Ko-BIZ). Auf den Internetseiten des Kreises Euskirchen sind die Tätigkeitsfelder des Regionalen Bildungsbüros und des Kommunalen Integrationszentrums, der Integrationsbeauftragten sowie der Kommunalen Koordinierung für das Landesvorhaben „Kein Abschluss ohne Anschluss“ einschließlich Sozialplanung und Sozialberichterstattung zusammengefasst. Zudem finden sich hier Informationen zum Thema Inklusion.

Im Kreis Euskirchen ist als kommunales Weiterbildungszentrum die VHS-Kreis Euskirchen zu finden. Die VHS Euskirchen bietet neben den klassischen Angeboten einer Volkshochschule auch Bildungsberatung an.

Bildungsberatung wird weiterhin vom Bildungsinstitut der Rheinischen Wirtschaft (kaufmännische Berufe, Informations- und Kommunikationstechnologie, Beratung etc.) und der Agentur für Arbeit Aachen-Düren in Euskirchen angeboten. Bildungsscheck-Beratung wird in der Kreisverwaltung Euskirchen und dem Jobcenter Euskirchen, Mechernich und Kall vorgehalten.

4.4.3.4 Kreis Heinsberg

Auf den Seiten des Kreises Heinsberg findet sich kein Bereich „Bildung“ oder „Weiterbildung“. Hier sind unter der Rubrik „Schule, VHS, Kultur & Sport“ Links zur

45 Vgl. www.bildung-im-kreis-dueren.de/start/index.php.

Anton-Heinen-Volkshochschule, zu Schulen, zur Kreismusikschule, zum Regionalen Bildungsnetzwerk in der Bildungsregion Kreis Heinsberg, weitere Bereiche und Angebote für den Schul- und Sportbereich zu finden. Es gibt eine Kreismusikschule, in der die ganze Bandbreite der Musikausbildung angeboten wird sowie die Anton-Heinen-Volkshochschule. Die Anton-Heinen-Volkshochschule ist der größte Weiterbildungsanbieter für Erwachsene und Jugendliche im Kreis Heinsberg. Der Hauptsitz der VHS ist in Heinsberg, es gibt keine Nebenstellen. Die Kurse werden über das gesamte Gebiet verteilt an Schulen, in Gemeinschaftsräumen etc. angeboten. Dies stellt die größte Herausforderung der VHS dar. Es wird im Interview berichtet, dass die VHS Heinsberg eine relativ kleine Volkshochschule ist, aber das größte Einzugsgebiet NRWs besitzt. Damit würden sich die ersten Probleme bezüglich der Angebotsstruktur abzeichnen.

Das Regionale Bildungsnetzwerk Kreis Heinsberg ist eins der zahlreichen regionalen Bildungsnetzwerke Nordrhein-Westfalens. Es widmet sich vor allem der Zusammenführung von lokalen Bildungs-, Erziehungs- und Beratungssystemen zu einem Gesamtsystem zur Förderung von schulischem und außerschulischem Lernen.

Weiterhin sei hier das „Medienzentrum Heinsberg“ zu erwähnen. Dieses „unterstützt die im Kreis Heinsberg ansässigen Schulen und außerschulischen Bildungseinrichtungen mit audiovisuellen Medien und entsprechenden Geräten. Neben der Verleihtätigkeit liegt ein Aufgabenschwerpunkt in der Beratung und Fortbildung.

Seit über 16 Jahren wirkt „Das Team für berufliche Bildung – Weiterbildungsakademie Schöne“ in Heinsberg und bietet viele Weiterbildungsangebote im Bereich beruflicher Bildung an.

Bildungsberatung wird von der Agentur für Arbeit Aachen-Düren in Heinsberg sowie der Anton-Heinen-Volkshochschule Heinsberg angeboten. Die VHS bietet Bildungsberatung, Bildungsscheck und -prämie an und seit einiger Zeit auch Beratung zur Beruflichen Entwicklung (BBE). Die Bildungsberatung an der VHS Heinsberg berät trägerneutral, individuell und kostenfrei.

4.4.3.5 Netzwerke

Netzwerkstrukturen wirken in der ROR Aachen gut ausgebaut und vielfältig. Aus der Internetrecherche sowie den Interviews lässt sich keine grundlegende Aussage zur Intensität des Austauschs machen. Die Initiierung eines Beratungsnetzwerks seit 2009 dagegen wird aufgrund der vielfältigen Berichte im Netz wie auch durch die Beschreibung dieses Netzwerks durch die Interviewpartner als ein gut aufgebautes und von allen beteiligten Bildungsparteien angenommenes und begrüßtes Netzwerk beschrieben. Fraglich bleibt leider, ob dieses Netzwerk ohne eine weitere Finanzierung – nach Ablauf der Förderstrukturen durch das Programm „Lernen vor Ort“ – bestehen bleiben wird und vor allem die Weiterentwicklung und der Ausbau des Beratungsangebots gewährleistet werden kann (siehe zudem weiter unten die Arbeitsgruppe „Bildungsberatung“).

Weitere Netzwerke der Städteregion Aachen sind folgend gelistet:

- Arbeitsgruppe Bildungsberatung Lernen vor Ort des Bildungsbüros der Städteregion Aachen (siehe Beschreibung)
- Beraterausschuss Aachen
- eXploregio.net
- Frauennetzwerk in der Städteregion Aachen
- GründerRegion Aachen
- Lenkungskreis der Bildungsregion Aachen
- Netzwerk Migration
- Netzwerk Weiterbildung Aachen (siehe Beschreibung)
- Runder Tisch der Beratungsstellen zu Bildungsscheck und Bildungsprämie

Netzwerke in den Kreisen Düren, Euskirchen und Heinsberg sind nicht so zahlreich, wie in der Städteregion Aachen zu finden. Es wird aber von allen Interviewpartnern ein sehr guter Austausch über die ROR Aachen hinweg bescheinigt. Bei der Internetrecherche werden einige Netzwerke gelistet, über die Qualität der Netzwerkstruktur kann hierüber keine Aussage getroffen werden.

Das „Netzwerk Weiterbildung“ ist ein Zusammenschluss von elf nach dem Weiterbildungsgesetz (WBG) anerkannten Weiterbildungseinrichtungen aus der Region Aachen. Gegründet wurde es 1997 und trifft sich bis zu vier Mal im Jahr. Als Ziele werden formuliert, vernetzt im bildungspolitischen Raum zu agieren und gemeinsame Veranstaltungen zu planen.

Der „Lenkungskreis der Bildungsregion Aachen“ ist das strategische Leitungsgremium der Bildungsregion Aachen. Die Mitglieder, die sich aus den Bereichen Schule und Hochschule, Verwaltung und Schulaufsicht, Weiterbildung und Stiftung zusammensetzen, entwickeln gemeinsam Vorschläge für eine gemeinsame Bildungsstrategie in der Bildungsregion Aachen.

Die Liste der Netzwerke der Industrie- und Handelskammer Aachen ist sehr lang. Die IHK Aachen ist für die Region Aachen, Düren, Euskirchen und Heinsberg zuständig. Sie ist sowohl für Einzelunternehmen als auch für Konzerne zuständig. Hervorzuheben sind hier Kooperationen, die eine Vernetzung mit den Kreisen Düren, Euskirchen und Heinsberg eingehen (z.B. der Qualitätsverbund berufliche Weiterbildung der IHK Aachen, siehe weiter unten) oder internationale Beziehungen zu den Niederlanden und Belgien (z.B. der „D-NL Busenessclub“, das „Deutsch-Niederländische Jugendwerk“ oder der „Exportleiterkreis“) pflegen.

Im „Qualitätsverbund berufliche Weiterbildung der IHK Aachen“ arbeiten Weiterbildungsanbieter aus der Region Aachen als Interessengemeinschaft zusammen. Ziel des Verbundes ist es, die Qualität von Weiterbildungsmaßnahmen zu sichern und zu verbessern. Hierauf beziehend hat z.B. die Vollversammlung der IHK Aachen ein Legislaturprogramm für die Wahlperiode 2014 bis 2018 aufgestellt, das unter anderem die Bereiche „Standortpolitik“, „Innovationen“, „Bildung und Fachkräfte“, „International und euregional“ und „Existenzgründung“ behandelt und als zu bearbeitende Themen in den Vordergrund stellt.

Arbeitsgruppe Bildungsberatung „Lernen vor Ort“

Die Städteregion Aachen hat von 2009 bis 2014 am Förderprogramm „Lernen vor Ort“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) teilgenommen. Projektträger war in diesem Projekt das Bildungsbüro der Städteregion Aachen. Ziel der Gruppe ist es, gemeinsam mit verschiedenen Akteuren in der Region Aachen ein Bildungsmanagement für die Region zu entwickeln. Insbesondere dem Aufbau eines Netzwerks Bildungsberatung widmete sich diese Arbeitsgruppe. Hier legte sie den Fokus darauf, Bildungsberatungsangebote transparenter zu machen und zu verbessern. Ergebnis ist neben dem Konzept für niedrigschwellige und aufsuchende Beratungsangebote der Kompass Bildungsberatung (vgl. Städteregion Aachen, 2011).

4.4.3.6 Bildungsprogramme

Besondere Förderstrukturen und -programme für bestimmte Zielgruppen sowie institutionelle Besonderheiten, wie Angebotsstrukturen oder Netzwerkbildungen für die Raumordnungsregion Aachen, bilden einen weiteren Fokus dieser Fallstudie.

Besonders erwähnenswert ist die Jobmesse „Bonding“ in Aachen. Bonding ist eine Studenteninitiative, die das Ziel verfolgt, Studierenden bereits während des Studiums Einblicke ins spätere Berufsleben zu ermöglichen und Kontakte zwischen Studierenden und Unternehmen herzustellen.

Das Amt für Kultur und Empirische Forschung hat ein vierteiliges Kompendium zu der demografischen Entwicklung der Städteregion Aachen (vgl. Ziesen & Mund, 2014), in den zehn Kommunen der Städteregion konzipiert und verfasst. Dies setzt sich aus folgenden Teilberichten zusammen:

- Regionale und kommunale Bevölkerungsentwicklung und Auswirkungen auf ausgewählte Lebenslagen
- Kinder- und Jugendliche
- Familie
- Generation 60plus

Die Vereinigten Unternehmensverbände (VUV) (Metall- und Elektro-Industrie, Chemische Industrie, Industrie der Steine und Erden sowie industrieller und tariffreier Arbeitgeber) haben im Rahmen des Projekts „Lernen ohne Grenzen“ (gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung BMBF und dem Europäischen Sozialfonds ESF, Laufzeit 2004 bis 2006) die regionale Weiterbildungsdatenbank www.weiterbildung-aachen.de entwickelt. Die Datenbank ist nicht mehr aktiv. Eine Suche in den einrichtungseigenen Datenbanken, wie beispielsweise der Volkshochschulen oder der Industrie- und Handelskammer oder überregionalen Datenbanken z.B. mit der Suchmaschine des Deutschen Bildungsservers für Weiterbildungskurse ist hier notwendig. Die Initiative „Lernen ohne Grenzen“ hatte unter anderem das Ziel, zentrale Netzwerkprozesse über den Aufbau eines regionalen Netzwerks von Anbietern beruflicher Weiterbildung zu fördern (vgl. Backhaus, Frank & Hees, 2008).

Eine weitere Maßnahme, für Bildung zu sensibilisieren, fand in 2013 in der Städteregion statt. In Kooperation mit der Mayerschen Buchhandlung wurde ein

Online-Gewinnspiel durchgeführt (es wurde wöchentlich ein 100 Euro-Gutschein für die Mayersche Buchhandlung verteilt). Schülerinnen und Schüler aber auch ihre Eltern konnten sich mit dem Thema Bildung beschäftigen.

Weiterhin erwähnenswert ist das „Azubi-Speed-Dating“ als eine innovative Idee, Eingliederung in den Beruf zu fördern. Jugendliche, die einen Ausbildungsplatz suchen, können kostenlos bei der Aktion mitmachen. Die Jugendlichen stellen sich am Dating-Tag den Unternehmen vor.

4.4.3.7 Bildungsberatung in der Region Aachen

Weiterbildungsberatung und Lernprozess begleitende Beratung bieten Ratsuchenden zu Weiterbildungsfragen Orientierung und Unterstützung. So widmete sich die „wbmonitor“ Umfrage 2013 gesondert dem Thema „Lerndienstleistungen und neue Angebotsformen in der Weiterbildung (vgl. Berufsinstitut für Berufsbildung BIBB, 2013; Niedlich et al., 2007).

In Aachen wurden seit der Förderung „Lernen vor Ort“ seit 2009 zahlreiche Unterstützungsmaßnahmen für die Bildungsberatung in der Region initiiert.

Ein spezielles Programm der ROR Aachen ist die Entwicklung eines kreis- und gemeindeübergreifenden Beratungsangebots. „Der Berater austausch“ ist entstanden aus den Workshops für Bildungsberatende in der Förderphase der Lernenden Regionen. Nach dem Ende der Projektförderung entstand der Wunsch, die entstandene Vernetzung fortzuführen. Seit 2009 findet deshalb alle zwei Monate der Berater austausch statt, mit dem Ziel, den Fachaustausch und die Vernetzung zwischen Bildungsberatern der Region Aachen zu stärken. Die Bildungsberaterinnen und -berater sind unter anderem beschäftigt bei den Kammern, bei öffentlich geförderten und privaten Weiterbildungseinrichtungen oder bei Berufskollegs. Auch nehmen selbstständige Bildungsberaterinnen und -berater an dem Austausch teil. Themen, die angesprochen werden, sind Qualitätsmanagement, Fortbildungen für Berater, Zielgruppenansprache, Beratungsmethoden etc. Die Bildungsberatung an der Volkshochschule Aachen ist eine zentrale Kommunikationsstelle. Sie ist zudem seit 2009 ProfilPASS Dialogzentrum.

Gelistet werden etwa 20 Beratungsstellen in der Städteregion Aachen (vgl. Städteregion Aachen, 2011), das reicht von der Bildungsberatung an den Volkshochschulen, der Agentur für Arbeit Aachen-Düren, Industrie- und Handelskammer und Handwerkskammer, bis hin zu einem Infomobil und Beratung zu speziellen Themen, wie Studienberatung oder Beratung für Migrantinnen und Migranten.

4.4.4 Weiterbildungsanbieter und -träger

Basierend auf einer Internetrecherche wird ein Überblick über Träger, Einrichtungen und Programme der Weiterbildung erstellt. In Interviews mit Leitungen oder Programmplanungsverantwortlichen in zwei Volkshochschulen und der IHK Aachen wurden, neben Informationen aus den übrigen Interviews, vertiefende Informationen über Angebotsstrategien, Kooperationen und Förderung innerhalb der ROR Aachen oder für die einzelnen Kreise und der Städteregion Aachen eingeholt.

Die Angebote und Aufgaben der ROR Aachen im Bereich der Bildung und Weiterbildung sind sehr vielfältig. Schwerpunkte sind im Bereich technischer sowie im Bereich pflegerische Aus- und Fortbildungen auszumachen.

Neben anerkannten Weiterbildungsanbietern, wie der Agentur für Arbeit Aachen-Düren, der DAA Aachen, der Handwerkskammer Aachen, der Industrie- und Handelskammer Aachen, der International Academy der RWTH Aachen, dem TÜV Rheinland, der Akademie Aachen oder den Volkshochschulen der ROR Aachen (VHS Aachen, VHS Düren, VHS Rur-Eifel und Anton-Heinen-VHS Heinsberg) gibt es auch weniger bekannte, dafür sehr aktive Bildungsanbieter. Hier zu nennen ist das Kolping-Bildungszentrum Heinsberg, das Team „Schöne und Schöne“, ebenfalls in Heinsberg, das Berufsbildungszentrum in Euskirchen oder die Familien- und Erwachsenenbildungsstätte im Haus der Evangelischen Gemeinde zu Düren.

Im Bereich der konfessionellen Weiterbildung sind das Katechetische Institut des Bistums Aachen, die Evangelische Familienbildungsstädte – Zentrum für Familien Aachen, IN VIA Aachen e.V., der katholische Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit und die Katholische Hochschule Nordrhein-Westfalen bekannte Anbieter.

Volkshochschulen sind im Oberzentrum Aachen und an den Zweigstellen innerhalb der Städteregion Aachen zu finden, sowie jeweils entweder einzelnen, wie im Kreis Heinsberg, oder mit einer Haupt- und mehreren Zweigstellen im Kreis Düren und Kreis Euskirchen. Schwerpunkte bilden bei allen Volkshochschulen Angebote im Bereich der allgemeinen und kulturellen Bildung, wie im Bereich der beruflichen Weiterbildung. Sprachen bilden dabei eines der zentralen Angebote.

In der Städteregion Aachen finden sich zudem auch sehr viele kleine Weiterbildungseinrichtungen, mit einem Vielfältigen Angebot und unterschiedlichsten Themenschwerpunkten. Angebote im Bereich der beruflichen Weiterbildung, mit Themen zu technischen Ausbildungs- und/oder Fortbildungsangeboten, finden sich zudem vermehrt bei der International Academy der RWTH Aachen und bei der Industrie- und Handelskammer sowie der Handwerkskammer Aachen. Der TÜV Rheinland, die Akademie Aachen und die Deutsche Angestellten-Akademie (DAA) Aachen machen vorwiegend Angebote im beruflich-betrieblichen Sektor.

Das Studienangebot ist stark durch naturwissenschaftliche und technische Studiengänge (Physik, Chemie, Ingenieurwesen, Maschinenbau etc.) geprägt. Zudem gibt es einen Schwerpunkt im schulpädagogischen/pädagogischen Bereich und im Bereich der pflegerischen und medizinischen Ausbildungs- und Studiengänge.

Was im Zuge der Recherche und Interviews als fehlend bemerkt wurde, sind Angebote oder besondere Maßnahmen sowie Kooperationen der öffentlichen Weiterbildung mit den großen Unternehmen in der ROR Aachen.

Leider konnte kein Interview mit der International Academy der RWTH Aachen realisiert werden. In einem E-Mailkontakt wurde aber mitgeteilt, dass es an der RWTH Aachen ein sehr großes Weiterbildungsangebot gibt. Allerdings sei die Transparenz zu den Angeboten eher gering, da diese primär dezentral über die Institutslandschaft organisiert seien.

4.4.5 Bewertung und Erklärungsansätze

Insgesamt muss festgehalten werden, dass die bescheinigte niedrige Weiterbildungsbeteiligung nicht schlüssig kausal erklärt werden kann. Einzig können hier Indizien genannt werden, die ggf. in Summe einen Erklärungsansatz liefern könnten.

Der Faktor Grenzregion wurde mehrfach benannt. Vergleicht man nun Grenzregionen miteinander, lässt sich feststellen, dass andere Grenzregionen nicht so stark vom Soll-Wert der Bildungsbeteiligung wie die ROR Aachen abweichen.

Nimmt man aber nun die Aussagen der Interviewpartner hinzu, zeigt sich, dass insbesondere Heinsberg und Euskirchen und Teilregionen der Städteregion Aachen sowie Düren eine schlechte öffentliche Verkehrssituation aufweisen. Insbesondere wurde für Heinsberg folgendes Problem benannt: Kurse die am Abend stattfinden, können ausschließlich von Personen mit einem PKW wahrgenommen werden.

Die Erreichbarkeit der Ober- und Mittelzentren ist für die ROR gesondert zu betrachten. Das einzige Oberzentrum ist die Stadt Aachen und selbst in der Städteregion Aachen gibt es Regionen und Kleinststädte und Dörfer mit einer von der Kilometerzahl weiten Anreise zum nächsten Mittelzentrum oder der Stadt Aachen. Hierzu wurde in Interviews berichtet, dass es ein großes Problem darstelle, Teilnehmer aus den entlegenen Teilen der Region bzw. aus nicht an Bahn- oder Autobahn angeschlossenen Teilen zu gewinnen bzw. dort Weiterbildung anzubieten. Teilweise gibt es in Bereichen der ROR Aachen nur eine einzige Weiterbildungseinrichtung.

Die Anzahl der Weiterbildungsangebote in den Mittelzentren bzw. die Erreichbarkeit der Mittelzentren könnte ein Indiz für die geringe Weiterbildungsbeteiligung sein.

Zudem wurde für den Kreis Heinsberg berichtet, dass die sehr schlechte Situation der öffentlichen Verkehrsanbindung sowie die über den gesamten Kreis Heinsberg verteilten Angebote mit nur einem Standort in der Stadt Heinsberg die Angebotsplanung deutlich erschwert. Die Interviewpartner vermuten, dass dadurch einige Angebotswünsche der Teilnehmenden nicht realisiert bzw. nicht geweckt werden können.

Grenzregion Aachen und Berufspendler

Die Besonderheit, die in allen Interviews für die Region genannt wurde, war zum einen die besondere Lage der Region Aachen. Sie grenzt mit einem großen Teil im Westen an die Niederlande und Belgien und hat mit nur einem Oberzentrum, der Stadt Aachen, viele eher ländliche Gebiete. Hier wurde berichtet, dass in diesen ländlichen Gebieten nur sehr wenige Bildungseinrichtungen zu finden sind, z.B. im Westen der Städteregion Aachen eine Volkshochschule mit zwei Mitarbeitenden.

In Interviews wird berichtet, dass es viele Berufspendler in der Region Aachen gibt, bedingt durch die oben berichtete Grenzlage. Viele Arbeitnehmer pendeln aus dem Kreis Euskirchen und Düren in Richtung Bonn oder Köln, im Kreis Heinsberg in Richtung Düsseldorf oder Mönchengladbach. Nicht unbeachtet bleiben darf dabei dann das jeweilige Zeitkontingent der Bürger, das für das Pendeln anfällt.

Berufsspezifische Ausrichtung der Region und Spezialisierung der Angebote

Die Interviewpartner verweisen bei der Region Aachen auf eine Spezialisierung in den technischen Berufen, unter anderem bedingt durch die Technische Hochschule, die RWTH. Dadurch gäbe es eine Verlagerung der Angebote in diese Sparten.

Berichtet wurde, dass die Weiterbildungseinrichtungen und -verbände Konkurrenzsituationen vermeiden möchten und so Absprachen in dem von der IHK gegründeten „Qualitätsverbund berufliche Weiterbildung“ treffen.

Fachkräftesicherung

Zudem wurde bei der IHK das Thema Fachkräftesicherung als aktueller und zukünftiger Schwerpunkt herausgestellt. „Gemeinsam für die Region – Fachkräfte finden, bilden, binden“ hieß somit auch eine kürzlich stattgefundenene Veranstaltung, gemeinsam mit der Arbeitsagentur für Arbeit Aachen-Düren, der Handwerkskammer Aachen und dem Netzwerk „region aachen“.

Bildungsberatung

Der Versuch, durch die Fördermaßnahmen im Zuge von „Lernen vor Ort“ ein etabliertes Bildungsberatungssystem aufzubauen, ist in den ländlichen Gebietsteilen gescheitert. Ob sich das organisierte Beratungsnetzwerk von ca. 80 Bildungsberatern weiterhin aufrechterhalten kann, ist fraglich, da das Bildungsbüro der Städteregion Aachen, die dieses aufgebaut hat, nach Beendigung der Förderphase Ende 2013 das gesamte Thema der Erwachsenen- und Weiterbildung aufgeben musste. Das Beratungsnetzwerk soll dennoch im kleinen Maße weiter gefördert werden, indem z.B. vom Bildungsbüro regelmäßige Treffen organisiert werden.

Der Bereich der Bildungsberatung der VHS Aachen wird nach Beendigung der Fördermaßnahmen der „Lernenden Region“ und „Lernen vor Ort“ vom Bildungsbüro Aachen unterstützend weitergeführt.

Vereinsstruktur

Insbesondere in den der Städteregion umliegenden Kreise gibt es eine ausgeprägte Vereinsstruktur. Durch eine starke Bindung zu Karnevals-, Musik- oder Landwirtschaftsvereinen bleibt ggf. weniger Zeit und vielleicht auch ein geringerer Bedarf, an organisierter Weiterbildung teilzunehmen. Dieses kulturelle Erklärungsmuster kann jedoch zum jetzigen Zeitpunkt nicht belegt werden und müsste weiter überprüft werden.

Die genannten Punkte, können lediglich als Hinweise gesehen werden, warum die ROR Aachen eine gleichbleibend niedrige Weiterbildungsbeteiligung im Zeitraum 2007 bis 2011 aufweist und die keine direkten Schlüsse auf mögliche Einflussfaktoren in der Raumordnungsregion zulassen.

4.5 Altmark

Harm Kuper, Johannes Christ, Katharina Hoppe, Nadine Lohse

4.5.1 Skizze der Weiterbildungsbeteiligung im Trend

Die in den Jahren 2007 bis 2011 auf der Basis des Mikrozensus in der Altmark beobachtete Weiterbildungsbeteiligung ist durch eine stetige Verminderung gekennzeichnet. Im Jahr 2007 liegt sie noch leicht über dem Erwartungswert, der sich ergibt, sofern man eine im Bundestrend durchschnittliche Wirkung soziodemografischer (z.B. Alter, Geschlecht), ökonomischer (z.B. Erwerbsstatus, Einkommen) und weiterer relevanter Variablen (z.B. allgemeine und berufliche Bildung) unterstellt. In den folgenden Jahren liegt die beobachtete Weiterbildungsbeteiligung jedoch drastisch unter der erwarteten und nimmt – mit leichter Schwankung – kontinuierlich ab. Im Jahr 2008 beträgt die Anzahl in der Region beobachteter Weiterbildungsfälle noch 78 Prozent der erwarteten Fälle; im Jahr 2011 sind es nur 54 Prozent.

4.5.2 Regionale Strukturmerkmale

4.5.2.1 Zusammenfassung

Das herausstechende Strukturmerkmal der im Bundesland Sachsen-Anhalt gelegenen Region Altmark ist ihre dünne Besiedlung. Auf ihrem großflächigen Gebiet verteilen sich im Durchschnitt 43 Einwohner auf einen km², sodass sie zu den am dünnsten besiedelten Regionen in der Bundesrepublik zählt. Mit insgesamt nur vier Mittelzentren und einem Oberzentrum ist die Besiedlungsstruktur schwach von verdichteten Räumen durchbrochen. Die durchschnittlichen Fahrzeiten aus den Gebieten der Region in städtische Mittel- und/oder Oberzentren betragen mit 69 Minuten doppelt so viel wie im Bundesdurchschnitt. Die Verkehrsinfrastruktur (öffentlicher Personennahverkehr; Fernverbindungen der Bahn oder Autobahn) ist schwach ausgebaut.

Demografisch ist die Region über den Beobachtungszeitraum von 2007 bis 2011 von konstant niedrigen Salden der Gesamtwanderung, der Bildungs- und Arbeitsplatzwanderung gekennzeichnet. Mit Blick auf die Bildungsbeteiligung auffallend sind insbesondere die hohen negativen Salden der Bildungswanderung, die für eine grundlegende strukturelle Schwäche der Bildungsangebote in der Region sprechen. Die Bevölkerung weist ein hohes und beständig steigendes Durchschnittsalter auf. Personen mit höherem und niedrigerem (bzw. ohne) beruflichem und allgemeinbildendem Abschluss sind in der Region zugunsten der Inhaber mittlerer Bildungszertifikate unterrepräsentiert.

Einschlägige Strukturindikatoren zeigen erhebliche wirtschaftliche Struktur Schwächen der Region an. Das Bruttoinlandsprodukt pro Kopf beträgt weniger als zwei Drittel des entsprechenden Wertes für das Bundesgebiet. Die Arbeitslosigkeit ist trotz stetig fallender Quoten mit zehn Prozent im Jahr 2011 sehr hoch. Auffallend ist der mit 5,1 Prozent aller Arbeitnehmer sehr hohe Anteil von Beschäftigungen in der Landwirtschaft.

Einschätzung: Auffällig ist an der strukturellen Beschreibung der Region die Kumulation von Anzeichen struktureller Schwäche in demografischer, ökonomischer, soziokultureller und infrastruktureller Hinsicht. Einige der diesbezüglichen Indikatoren (z.B. Wirtschaftsleistungen und Einkommen pro Kopf; Erreichbarkeit von Mittel- und Oberzentren) weisen für die Region bundesweite Extremwerte aus. Nicht zu unterschätzen ist zudem eine durch den Lauf der Elbe gebildete geografische Barriere, die insbesondere in Folge von Überflutungen in den vergangenen Jahren schwerwiegende und nachhaltige Mobilitätseinschränkungen für die Landbevölkerung bedeutete. Zudem steht die wirtschaftliche Struktur und Leistungsfähigkeit der Region in deutlichem Kontrast zu den industriellen bzw. städtischen Zentren in angrenzenden Bundesländern. Trotz der relativ großen räumlichen Distanz zu diesen Zentren trägt diese Konstellation zum negativen Bildungs- und Arbeitskräftesaldo der Region bei.

4.5.2.2 Siedlungs- und infrastrukturelle Rahmenbedingungen

Auf einer Gebietsfläche von insgesamt 4716,19 km² lebten in der Altmark im Jahr 2011 insgesamt 208.620 Personen, was einer Bevölkerungsdichte von etwa 43 Einwohnern je km² entspricht. Mit Blick auf die Versorgungsstruktur in der Altmark befinden sich auf der gesamten Gebietsfläche mit der Stadt Stendal (im gleichnamigen Landkreis) ein städtisches Oberzentrum und vier weitere Mittelzentren. Der Anteil der Einwohner in Gemeinden mit einer Bevölkerungsdichte von unter 150 Einwohnern pro km² beträgt in der Altmark 80 Prozent und liegt damit weit über den Referenzwerten des Bundes (21%) und des Bundeslandes Sachsen-Anhalt (45%). In einem der beiden Landkreise in der Region – dem Altmarkkreis Salzwedel – lebt die gesamte Bevölkerung in Gemeinden mit weniger als 150 Einwohnern pro km². Ein weiterer deutlicher Indikator für die ländliche Struktur der Region ist die Erreichbarkeit von Ober- und Mittelzentren. Die durchschnittlichen Fahrzeiten in Mittelzentren weichen mit 23 Minuten stark von dem Referenzwert des Landes Sachsen-Anhalt (16 Minuten) ab; durchschnittliche Fahrzeiten aus der Region in Oberzentren betragen sogar 69 Minuten im Vergleich zu 43 Minuten im Landesmittel.

4.5.3 Demografische Entwicklung

Ausgehend von einer Gesamtbevölkerungsgröße 2007 mit 220.787 Einwohnern verringert sich die Bevölkerungszahl im beobachteten 5-Jahres-Zeitraum bis 2011 um etwa 5,6 Prozent auf 208.620 Einwohner im Jahr 2011. Die Entwicklung des durchschnittlichen Alters von 2007 zu 2011 indiziert zudem eine alternde Bevölkerung. Zu verzeichnen ist eine deutliche Abnahme der Bevölkerungsgruppen im Alter von 18 bis 45 Jahren zugunsten der älteren Bevölkerungsgruppen im Verhältnis zur Gesamtbevölkerung. Der Befund hält sich konstant, sowohl bei Betrachtung der Gesamtbevölkerung als auch bei gesonderter Betrachtung von Männern und Frauen. Die weibliche Bevölkerung ist im Durchschnitt wesentlich älter als die männliche. Dies spiegelt sich vor allem in der Altersspanne zwischen 18 und 35 Jahren wider, in der die Frauen gegenüber den Männern stark unterrepräsentiert sind. Die negativen Bevölkerungsbewegungen in jüngeren bis mittleren Alterssegmenten können im

Fall der Altmark auf hohe Abwanderungsbewegungen von Personen – insbesondere Frauen – in den entsprechenden Alterssegmenten zurückgeführt werden. Der Anteil der Bevölkerung im Alter bis 45 Jahre liegt im Jahr 2011 sechs Prozentpunkte unterhalb des entsprechenden bundesweiten Anteils; für die weibliche Bevölkerung beträgt die Differenz neun Prozentpunkte.

Die Wanderungssalden geben jeweils die jährliche Differenz aus den Zu- und Abgängen mit Bezug auf die Endbevölkerung des jeweiligen Zeitraums in der Relation an. Ein negativer Saldo indiziert demnach einen Überschuss an Abgängen, ein positiver Saldo den Überschuss an Zugängen. Der Gesamtwanderungssaldo bezieht sich dabei auf die Gesamteinwohnerzahl. Die Bezeichnungen der Bildungs- bzw. Arbeitsplatzwanderer werden synonym für die Altersgruppen von 18 bis unter 25 Jahren sowie von 25 bis unter 30 Jahren verwendet und gelten als Näherungsmaß für schulische und berufliche Ausbildungswanderung bzw. für Disparitäten in den Erwerbsmöglichkeiten für junge Arbeitnehmer. Die Salden befinden sich für die Altmark über alle beobachteten Zeitpunkte und Gruppen hinweg im negativen Bereich, was dem zuvor beschriebenen Sachverhalt einer Abnahme der Gesamtbevölkerung entspricht. Während der Gesamtwanderungssaldo sich relativ konstant hält, unterliegen die Salden für die Gruppen der Bildungs- und Arbeitsplatzwanderer starken Schwankungen. Zwar lässt sich insgesamt eine Tendenz zu einer Erholung der Salden von 2007 auf 2011 beobachten, die insgesamt geringe Zeitspanne über fünf Jahre und die zum Teil vorhandenen Ausreißer lassen hier jedoch nicht die Annahme einer generellen Tendenz zu. Der Saldo der Bildungswanderer (18 bis unter 25 Jahre) liegt im stark negativen Bereich zwischen -65,8 und -54,4 Einwohnern je 1.000 Einwohner. Zwar nicht ebenso stark ausgeprägt, aber dennoch im stark negativen Bereich liegt der Saldo für die Gruppe der Arbeitsplatzwanderer (25 bis unter 30 Jahre) mit einem Wertebereich zwischen -35,1 und -21,3 Einwohnern je 1.000 Einwohner.

Mit einem Ausländeranteil zwischen lediglich 1,4 und 1,5 Prozent im Beobachtungszeitraum liegt die Altmark zwar noch nicht deutlich unter den Landeswerten für Sachsen-Anhalt (zwischen 1,8 und 1,9%). Im Vergleich zum Ausländeranteil auf gesamtdeutscher Ebene im Bereich zwischen 8,8 und 9,1 Prozent hingegen liegt die Altmark deutlich zurück.

4.5.4 Bildungsniveau

Im Vergleich der Altmark mit Sachsen-Anhalt und dem gesamten Bundesgebiet ist auffällig, dass die deutliche Mehrheit der Personen in der Altmark (47,5%) sowie auch in Sachsen-Anhalt (46,1%) gegenüber denjenigen auf gesamter Bundesebene (28,9%) über einen mittleren Abschluss verfügen oder die gymnasiale Oberstufe abgeschlossen haben. Dabei ist zu berücksichtigen, dass ein Vergleich des Landes Sachsen-Anhalt und der Altmark mit dem gesamten Bundesgebiet hinsichtlich der Verteilung von Haupt-/Volksschulabschlüssen und mittleren Abschlüssen aufgrund der Unterschiede in den Bildungssystemen zwischen der ehemaligen DDR und der Bundesrepublik vor der Wiedervereinigung nur eingeschränkt möglich ist. Vor diesem Hintergrund ist auch die Verteilung allgemeinbildender Abschlüsse zu inter-

pretieren. Während der Anteil formal hoch qualifizierter Personen mit mindestens Fachhochschulreife auf gesamtdeutscher Ebene 28,4 Prozent beträgt, verfügen in der Altmark lediglich 19,1 Prozent über ein entsprechendes Bildungsniveau. Damit liegt die Altmark auch im Vergleich der hoch qualifizierenden Abschlüsse mit dem Land Sachsen-Anhalt zurück (22,6%).

Auch im Hinblick auf die beruflichen Abschlüsse spiegelt sich das Bild wider, dass Personen mit einem formal mittleren Bildungsniveau in der Altmark und in Sachsen-Anhalt gegenüber dem gesamten Bundesgebiet überrepräsentiert sind. Der Anteil des Personenkreises mit abgeschlossener Lehre oder abgeschlossener Berufsausbildung im dualen System in Relation zur Gesamtbevölkerung ab 15 Jahren liegt mit 56 Prozent in der Altmark und 55,8 Prozent in Sachsen-Anhalt über dem Anteil im Bundesgebiet mit 46,2 Prozent. Auch der Personenanteil mit Fachschulabschlüssen (Altmark: 12,9%; Sachsen-Anhalt: 12,0%; Bundesgebiet: 10,6%) entspricht dieser Tendenz. Jedoch müssen auch hier die zuvor beschriebenen länderspezifischen Unterschiede bzw. Unterschiede zwischen den alten und neuen Bundesländern berücksichtigt werden. Personen mit akademischer Bildung sind sowohl in der Altmark als auch im Land Sachsen-Anhalt im Vergleich zum Bundesgebiet unterrepräsentiert. Zwar zeigt sich zunächst ein höherer Anteil von Personen mit Fachhochschulabschlüssen in der Altmark (6,3%) und in Sachsen-Anhalt (7,1%) gegenüber dem Bundesgebiet (5,8%). Dieser Trend verschiebt sich jedoch wieder zugunsten der bundesdeutschen Ebene bei zusätzlicher Betrachtung der Personengruppe mit Hochschulabschlüssen und Promovierten (jeweils zusammenfassend Altmark: 5,5%; Sachsen-Anhalt: 7,2%; Bundesgebiet: 9,2%).

Bei Betrachtung der beruflichen Qualifikationen in der Bevölkerungsgruppe der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten werden besondere Trends in der Region Altmark deutlich. Während in dieser Gruppe der Anteil der akademisch Qualifizierten im Zeitraum von 2007 bis 2011 im Bund von 9,9 Prozent auf 10,8 Prozent steigt, bleibt er im Land Brandenburg auf niedrigerem Niveau (max. 9%) konstant; in der Altmark ist der Anteil ebenfalls recht konstant, fällt aber mit maximal 6,9 Prozent sehr niedrig aus. Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ohne Ausbildung fällt im gleichen Zeitraum im Bundesgebiet, im Land und der Region konstant. In der Region liegt er mit 7,5 Prozent im Jahr 2011 niedriger als im Land (7,8%) und Bund (13,5%).

4.5.5 Beschäftigung und Wirtschaft

In der Region Altmark ist in dem 5-Jahres-Zeitraum von 2007 bis 2011 eine besonders hohe Arbeitslosigkeit zu verzeichnen; sie verringert sich zwar deutlich um 4,1 Prozentpunkte, liegt aber 2011 mit zehn Prozent trotzdem noch annähernd doppelt so hoch wie im gesamtdeutschen Gebiet.

Die ländliche Prägung der Region spiegelt sich auch in der ortsansässigen Wirtschaft und der hiermit einhergehenden Beschäftigungssituation für die Einwohner wieder. Der Anteil der Arbeitnehmer in der Landwirtschaft liegt sowohl in der Region mit etwa 5,1 Prozent deutlich über dem Anteil im Bundesgebiet (0,9%). Der

Anteil der Beschäftigten im produzierenden Gewerbe entspricht mit 26,1 Prozent in etwa dem Referenzwert auf Bundesebene (25,7%).

Das Bruttoinlandsprodukt (BIP) der Region Altmark ist im Zeitraum 2007 bis 2011 – dem Bundestrend entsprechend – steigend; lediglich für das Jahr 2009 ist ein temporärer Rückgang zu verzeichnen. In Prozentpunkten entspricht die Steigerung des BIP in der Region dem Bundes- und Landestrend, erfolgt jedoch auf sehr viel niedrigerem Niveau. Im Jahr 2011 beträgt das pro Kopf BIP in der Region 20.400€ gegenüber 22.300€ im Land und 31.700€ im Bund.

Strukturpolitische Maßnahmen in der Region Lausitz-Spreewald

Die Raumordnungsregion Altmark befindet sich im Norden des Bundeslandes Sachsen-Anhalt und ist unterteilt in den Altmarkkreis Salzwedel und den Landkreis Stendal. Gemeinsam bilden sie eine einheitliche Wirtschaftsregion. Die Altmark ist eine ausgeprägt strukturschwache, ländliche Region, sodass den beiden Mittelzentren Stendal und Salzwedel eine große Bedeutung als zentrale Orte zukommt. Die Wirtschaftsstruktur ist durch kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) geprägt, insbesondere die Landwirtschaft und das Handwerk sind dominierend. Neben den traditionellen Betrieben gewinnt die Nutzung und Veredelung von Biomasse wie zum Beispiel zu Biogas an Bedeutung. Diverse Biogasanlagen wurden in der Altmark in den vergangenen Jahren gebaut. Seit 2009 ist die Altmark eine von bundesweit 25 Bioenergie-Regionen. Bis 2005 wurde in der Altmark Erdgas gefördert. Aufgrund der Erschöpfung von Erdgasvorkommen sollen bis 2017 die noch vorhandenen Anlagen abgebaut werden. Die leeren Erdgasfelder könnten zukünftig zur Speicherung von Kohlenstoffdioxid dienen. Die Altmark steht, wie andere ländliche Regionen in den Neuen Bundesländern, vor der Herausforderung, eine Weiterentwicklung der Region aktiv zu fördern und Lösungswege im Umgang mit dem demografischen und wirtschaftlichen Wandel zu schaffen.

In der Altmark ist ein erheblicher sozio-ökonomischer Rückstand zu verzeichnen. Aufgrund fehlender (Ober-)Zentren befindet sich die Region in einer Randlage zwischen den Ballungsräumen Berlin, Hamburg, Hannover sowie Magdeburg. Der Entwicklungsbedarf ist in vielen Bereichen hoch. Das Integrierte Ländliche Entwicklungskonzept Altmark (ILEK) benennt drei langfristige Leitziele für die Region:

1. Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen und Einkommen,
2. Sicherung der Daseinsvorsorge durch Anpassung an den demografischen Wandel,
3. Schutz der Umwelt und nachhaltige Entwicklung von Naturraum und Kulturlandschaft (vgl. Altmarkkreis Salzwedel & Landkreis Stendal, 2006, S. 14).

Insbesondere dem Arbeitsmarkt kommt eine tragende Rolle bei der zukünftigen Entwicklung der Region Altmark zu. Hierfür sollen kleine und mittlere Unternehmen für die Herausforderungen des demografischen Wandels sensibilisiert werden, beispielsweise durch das Projekt „NETWORK KMU“. Eine Begleitung und Unterstützung der kleinen und mittleren Unternehmen bei der Fachkräftesicherung bildet die Grundlage, um die Wachstums- und Beschäftigungsperspektiven insbesondere

der von Langzeit- und Jugendarbeitslosigkeit betroffenen Personen (vgl. Altmarkkreis Salzwedel & Landkreis Stendal, 2006, S. 9) zu verbessern. Eine wirtschaftliche Entwicklung der Region Altmark setzt einen Wandel der Unternehmen voraus. Es bedarf laut dem ILEK einer überregionalen Ausrichtung des Marktes ebenso wie einer Fokussierung auf Innovationen und Technologietransfer. Um dies zu erreichen, muss im Zuge der angestrebten Fachkräftesicherung in die Qualifizierung und ergänzende Spezialisierungen der Erwerbstätigen durch die Förderung von Aus- und Weiterbildung investiert werden (vgl. Altmarkkreis Salzwedel & Landkreis Stendal, 2006, S. 17). Ein Ausbau der Forschungs- und Entwicklungseinrichtungen ebenso wie von Institutionen zum Wissens- und Technologietransfer sind für das Innovationspotenzial entscheidend (vgl. Altmarkkreis Salzwedel & Landkreis Stendal, 2006, S. 19). Die angestrebte Entwicklung entspricht der Umsetzung der Wissensgesellschaft. Aufgrund fehlender zentraler Orte muss der Stellenwert regionaler Netzwerke und Verbände zwischen den Wirtschaftsunternehmen sowie der Wissenschaft und Politik wachsen (vgl. Regionale Planungsgemeinschaft Altmark, o.J., S. 7).

Die Vernetzung muss auch in Hinblick auf den demografischen Wandel erfolgen, von dem die Region besonders stark betroffen ist. Hierbei steht der Ausgleich der infrastrukturellen Defizite im ländlichen Raum im Vordergrund, um beispielsweise eine Sicherung der Daseinsvorsorge zu schaffen (vgl. Altmarkkreis Salzwedel & Landkreis Stendal, 2006, S. 22). Neue Kooperationsformen müssen dabei insbesondere in den Bereichen Mobilität, medizinische Versorgung und Pflege, Kinderbetreuung sowie für das weitere Bestehen von Kultur- und Bildungsangeboten entwickelt werden.

Neben dem Ausbau der Kooperationsverbände steht auch die Stärkung der Zentren im Fokus, um durch sie und weitere Bevölkerungs- und Industrieansiedlungen das Bilden von Wachstumskernen in der Region Altmark zu fördern. Diese können dann als Versorgungsschwerpunkte und Impulsgeber fungieren, um die regionale Entwicklung voranzutreiben (vgl. Regionale Planungsgemeinschaft Altmark, o.J., S. 8). Dies betrifft insbesondere den Wissenschaftsstandort Stendal mit der dort ansässigen Hochschule Magdeburg/Stendal.

Der Bereich Umwelt- und Naturschutz ist für die touristische Erschließung der Region Altmark ebenso wie für den Ausbau und die Sicherung des Arbeitsplatzangebots von zentraler Bedeutung. Bei der Förderung sämtlicher Initiativen soll insbesondere auf deren Nachhaltigkeit geachtet werden. Jegliche Förderprogramme, die auf eine nachhaltige regionale Entwicklung in der ländlichen Umgebung hinwirken, sind für das Regionalmanagement Altmark von Bedeutung, insbesondere politische Ziele der Europäischen Strukturfonds und der Bundesprogramme, sowie Initiativen des Bundeslands Sachsen-Anhalt. Förderschwerpunkte richten sich nach nationalen Strategieplänen bzw. den Entwicklungsplänen für den ländlichen Raum und sind den jeweiligen Fonds zugeordnet. Auf der internationalen Ebene sind dies z.B. der Europäische Fonds für Regionale Entwicklung (EFRE), der Europäische Sozialfonds (ESF) und der Europäische Landwirtschaftsfonds für Ländliche Entwicklung (ELER).

Förderprogramme im Bereich der Weiterbildung und Qualifizierung dienen der Fachkräftesicherung durch eine Stärkung der vorhandenen Fachkräfte sowie ein Binden zukünftiger Generationen an einen attraktiven Arbeitsmarkt. In diesem Zusammenhang sind beispielsweise die Programme Sachsen-Anhalt WEITERBILDUNG, Netzwerk-Altmark 50plus und Maßnahmen der Wirtschaftsjuvenen Altmark zu nennen. Das von der Investitionsbank Sachsen-Anhalt finanzierte Förderprogramm Sachsen-Anhalt WEITERBILDUNG ermöglicht eine finanzielle Unterstützung kleiner und mittlerer Unternehmen bei der Durchführung betrieblicher Qualifizierungsvorhaben sowie bei der Umsetzung betrieblicher Konzepte zur Organisations- und Personalentwicklung, zur Anpassungsqualifizierung, zur Erweiterung des beruflichen Wissens und zur wissenschaftlichen Weiterbildung für eigene Beschäftigte. Das Netzwerk-Altmark 50plus ist ein vom Jobcenter Stendal und Salzwedel initiiertes Projekt, welches derzeit in der dritten Programmphase das Ziel verfolgt, ältere Arbeitnehmer bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. Es läuft unter dem Bundesprogramm Perspektive 50plus Beschäftigungspakete. Maßnahmen der Wirtschaftsjuvenen Altmark verfolgen insbesondere das Ziel der Berufsorientierung. Projekte wie „Ein Tag Chef – Nutze Deine Chance“ ermöglichen Jugendlichen in der Region Altmark einen Einblick in mögliche Arbeitsfelder und stellen erste Kontakte her.

Für den Bereich Regionalentwicklung und Marketing können Fördermittel aus dem vorhandenen Regionalbudget in Anspruch genommen werden. Projekte, welche eine Stärkung regionseigener Kräfte fokussieren, können finanzielle Unterstützung bekommen. An die regionalen Stärken und deren Außendarstellung knüpft auch das Projekt Regionalmarketing an. Die Landräte der Altmark und die Geschäftsstelle der IHK Magdeburg in Salzwedel wollten mit der Initiierung des Projekts für eine Verbesserung der (positiven) Wahrnehmung der Region sorgen. Es ist somit auch als ein Instrument zur Investorensuche und zum Ausbau des Tourismus gedacht. Des Weiteren dienen verschiedene Leitprojekte der praktischen Umsetzung der Handlungsfelder des Integrierten Ländlichen Entwicklungskonzepts (ILEK). So sollen Projekte unterstützt werden, welche einer touristischen Erschließung oder auch technologischen Innovationen dienen. Der Entwicklungsansatz der Europäischen Union für ländliche Regionen LEADER unterstützt ebenfalls innovative Projekte. Hier können lokale Arbeitsgruppen gebildet werden, welche sich einem Thema im Zuge der Regionalentwicklung widmen. Weitere Fördermittel des Bundes erhalten Projekte, die sich im Rahmen eines Aktionsprogramms mit Formen der regionalen Daseinsvorsorge befassen.

Allgemeines Ziel von Förderprogrammen ist der Ausbau von Netzwerken, welche einen Beitrag zum Ausgleich regionaler Benachteiligungen leisten sollen. Insbesondere in kommunalen und wirtschaftlichen Bereichen sollen Vernetzungen unterstützt werden. Die bereits vorhandenen vielfältigen Kooperationsstrukturen werden betont (vgl. Altmarkkreis Salzwedel & Landkreis Stendal, 2006, S. 21), sowie ihre impulsgebende Wirkung auf andere Regionen in Sachsen-Anhalt. Dennoch fehlt es an Netzwerken innovationsrelevanter Institutionen und Unternehmen, welche für

die Entwicklung marktfähiger Produkte und Leistungen auch einen positiven Effekt auf die Ausbildungs- und Beschäftigungsbereiche hätten (vgl. Regionale Planungsgemeinschaft Altmark, o.J., S. 6). Der Technologietransfer ist demnach von besonderer Bedeutung. Eine Vernetzung von Transferzentren an Hochschulen in Sachsen-Anhalt soll durch das Projekt Landesstelle für Entwicklung und Koordinierung der wissenschaftlichen Weiterbildung in Sachsen-Anhalt angeleitet werden, welches aus der Koordinierungsstelle für Wirtschaft und wissenschaftliche Weiterbildung hervorgeht.

Einige Netzwerke sind dem Bereich der Aus- und Weiterbildung zuzuordnen. So beispielsweise die Initiative Ausbildungsnetzwerk Altmark (ANA) e.V., das Kooperationsprojekt „Fachkräfte(ausbildung) ohne Grenzen“, das Netzwerk „Altmark 50plus“ oder Initiativen der Wirtschaftsunioren Altmark, welche eine Vernetzung zwischen Schule und Wirtschaft anstreben. Die Netzwerke basieren auf der Politik der Regionalisierung der Strukturpolitik in Sachsen-Anhalt, welche eine Zusammenarbeit und somit neue Formen der regionalen Kooperation gefördert hat. Leistungsstarke bottom-up-Initiativen prägen die regionalen Kooperationsstrukturen und werden als eine besondere Stärke der Region hervorgehoben. Als Beispiele sind hierbei Initiativen durch die Programme LEADER+ oder Lernende Regionen zu nennen (vgl. Altmarkkreis Salzwedel & Landkreis Stendal, 2006, S. 9). Um eine Unterstützung der regionalen Unternehmen bei der Fachkräftesicherung leisten zu können, wurde das Projekt NETWORK KMU von dem Ministerium für Wissenschaft und Wirtschaft und der Förderservice GmbH der Investitionsbank Sachsen-Anhalt initiiert. Es bietet eine Beratung durch Experten (Regiocoach) an, um individuelle Personalstrategien entwickeln zu können. Darüber hinaus sollen Kooperationen mit Wirtschaftsfördereinrichtungen, Wirtschaftsverbänden und Forschungseinrichtungen angeregt werden.

Die Ausführung der Entwicklungsplanung liegt im Zuge der regionalen Strukturpolitik mehr in der Verantwortung der jeweiligen Kreise und Kommunen. Diesem Prinzip folgend wurde 2001 die Regionale Planungsgemeinschaft Altmark etabliert. Ihr Zuständigkeitsbereich liegt insbesondere in der Aufstellung, Ergänzung sowie Fortschreibung des Regionalen Entwicklungsplanes und für entsprechende regionale Teilentwicklungspläne. Sie ist ebenso mit der Betreuung von freiwilligen, informellen Formen der interkommunalen Zusammenarbeit beauftragt, welche im Regionalen Entwicklungskonzept (REK) und im Regionalen Aktionsprogramm (RAP) definiert ist. Das REK stellt ein Konzept für eine koordinierte Regionalentwicklung dar, welches jedoch ohne rechtliche Bindung auskommt.

Das Regionalmanagement unterstützt Netzwerke regionaler Akteure und begleitet Vorhaben, welche eine Weiterentwicklung der Region Altmark fokussieren. Insbesondere Projekte mit einer hohen Beschäftigungswirksamkeit, mit dem Ziel der nachhaltigen und innovationsfördernden Entwicklung werden bevorzugt. Die Landkreise sollen bei der Ausgestaltung ihrer regionalen Entwicklungsvorhaben, auf Basis des Integrierten Ländlichen Entwicklungskonzepts Altmark (ILEK), begleitet werden. Auch regionale Netzwerkstrukturen werden durch das Regionalmanagement bei ihrer Etablierung unterstützt.

4.5.6 Aktivitäten von Trägern und Einrichtungen der Weiterbildung

Die Anbieterstruktur in der Region umfasst das übliche Spektrum kommunaler, wirtschaftsnaher und freier Weiterbildungseinrichtungen und Träger in der Region. Besonderheiten in der Programmentwicklung der letzten Jahre sind bei den kommunalen Trägern hinsichtlich der Stärkung von Sprachkursen zu verzeichnen; die gestiegene Nachfrage wird auf den Ausbau des Tourismus zurückgeführt, der mit einem Anstieg von Beschäftigungsverhältnissen in diesem Bereich einhergeht. Insbesondere private Träger und Einrichtungen bauen Angebote im Bereich der Weiterbildung von Pflegeberufen aus. Wirtschaftsnaher Angebote fokussieren die Fachkräfte Weiterbildung für technische und handwerkliche Berufe. Berichtet wird von Verschiebungen der Zielgruppen, die mit den oben genannten Förderprogrammen korrespondieren; so werden für ältere Erwerbspersonen und Berufseinsteiger Angebote unterbreitet; auch für Personen mit Migrationshintergrund – auch wenn deren Anteil an der Bevölkerung sehr gering ist – gibt es Angebote im Sinne der Integrationsförderung.

Über die Teilnehmenden wird Unterschiedliches berichtet: Als recht stabil schätzen Vertreterinnen und Vertreter aus Einrichtungen der kommunalen Weiterbildung kulturelle und freizeitbezogene Interessen ein; sie werden hauptsächlich unter der weiblichen Bevölkerung registriert. Insbesondere bei den Anbietern fachlich berufsbezogener Weiterbildung wurde verbreitet Klage über eine Niveauabsenkung unter den Teilnehmenden geführt; sie wird erklärt mit der höheren Mobilität von gut ausgebildeten Menschen, die außerhalb der Region einer Erwerbstätigkeit nachgehen. Um den Bedarf der Fachkräfteentwicklung für die Unternehmen in der Region zu decken, müssen sich Weiterbildungsangebote auf Personen mit tendenziell schwächeren fachlichen Voraussetzungen einstellen. Eine ähnliche, aber auf einen anderen Angebotsbereich bezogene Problematik wird auch für die Zielgruppen der Langzeitarbeitslosen und arbeitslosen Jugendlichen berichtet. Hier entsteht der Eindruck, dass Angebote zunehmend auf Menschen abgestimmt werden müssen, die kaum noch Aussichten auf eine berufliche (Re-)Integration haben. Das geht einher mit einer Funktionsverschiebung der Weiterbildung in Richtung auf Betreuungsleistungen und mit einer Neuausrichtung der Angebotsformen von Gruppen- zu Einzelcoachings.

Generell wird von allen Weiterbildungsanbietern auf die Weitläufigkeit der Region und die oftmals mangelhafte Verkehrsanbindung als einschränkende Rahmenbedingung für die Realisierung von Angeboten hingewiesen. Die kommunalen Einrichtungen bedienen sich eines Netzwerks öffentlicher Einrichtungen und ehrenamtlicher Helfer, um in der Fläche Angebote planen und umsetzen zu können. Die lokal stärker gebundenen privaten und wirtschaftsnahen Anbieter weisen darauf hin, dass weite Wege und mangelnder Personennahverkehr negativen Einfluss auf die Beteiligung hätten.

Die Förderung der Weiterbildung wird – je nach Segment – unterschiedlich eingeschätzt. Grundsätzlich wurde in keinem Segment auf einen gravierenden Mangel der Förderung hingewiesen. Wohl aber monieren die Vertreter kommunaler Einrichtungen die geringen Stundensätze, die sie für Dozenten bieten können. Das bringe – wiederum in Verbindung mit den sehr oft sehr langen Anfahrtswegen – eine geringe At-

traktivität von Lehraufträgen mit sich. Die wirtschaftsnahen Einrichtungen berichten über landesweit gut ausgestattete Programme. Interessant sind Beobachtungen von der Seite privater Einrichtungen, die in der jüngeren Vergangenheit schwerpunktmäßig von der Bundesagentur für Arbeit finanzierte Maßnahmen durchgeführt haben. Aufgrund stark rückläufiger Förderung durch die Bundesagentur sei ein Konkurrenzkampf unter den Anbietern ausgebrochen, der Schließungen von Einrichtungen nach sich gezogen habe.

4.5.7 Zusammenfassende Einschätzung

In der Altmark zeigen sich typische Merkmale einer Region, der endogene Ressourcen für den Einstieg in eine nachhaltige Strukturentwicklung fehlen; stattdessen gibt es eher Hinweise auf eine stagnierende, wenn nicht rückläufige Veränderung; dazu zählen allen voran die negativen Wanderungssalden, die insbesondere auf die Abwanderung qualifizierter Personen zurückgehen. Insgesamt gibt es in der Region keine herausstechenden Anzeichen für eine wirtschaftliche Entwicklung, die Motor einer stärkeren Bildungsbeteiligung unter den Erwachsenen sein könnte.

Sicherlich nicht ursächlich für die schwindende Weiterbildungsbeteiligung ist ein Mangel an Inanspruchnahme von Fördermöglichkeiten. Auffällig sind aber die aufgrund der weiten Wege in der Region großen und teilweise strukturell schlecht abgesicherten (z.B. Ehrenämter) Aufwendungen, die sowohl für die Organisation von Angeboten als auch für deren Besuch gemacht werden müssen. Strukturell fällt zudem eine ausgeprägte Segmentierung zwischen öffentlichen (VHS) und privaten Einrichtungen auf, zwischen denen nach den Hinweisen aus den Interviews keine Austauschbeziehungen zu bestehen scheinen. Netzwerke sind wohl für die Wirtschaftsförderung entwickelt, nicht aber mit dem primären Zweck der Koordination von Weiterbildungsangeboten. Unter privaten Anbietern dominieren konkurrente Beziehungen, insbesondere, wenn Sie im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit tätig sind, deren Teilnahmeförderung maßgeblich zurückgefahren wurde. Schließungen von Weiterbildungseinrichtungen waren die Folge. Teile der berufs- oder beschäftigungsbezogenen Weiterbildungsangebote für Arbeitslose gehen mit eher geringen Chancen des Übertritts in den Arbeitsmarkt einher.

4.6 Geringqualifizierte in Schleswig-Holstein Nord und Main-Rhön

Bettina Thöne-Geyer

4.6.1 Vorbemerkungen

Die Fallstudie befasst sich mit der Weiterbildungsbeteiligung Geringqualifizierter im Alter zwischen 25 und 54 Jahren in der Region Schleswig-Holstein Nord (Flensburg (Stadt), Schleswig-Flensburg (Kreis) und Nordfriesland (Kreis)) und in der Region

Main-Rhön (Schweinfurt (Stadt), Bad Kissingen (Kreis), Rhön-Grabfeld (Kreis), Haßberge (Kreis), Schweinfurt (Kreis). Diese beiden Regionen wurden ausgewählt, weil

- in der Region Schleswig-Holstein Nord die Weiterbildungsbeteiligung Geringqualifizierter in den Jahren 2010 bis 2012 einen erkennbaren Anstieg aufweist, der sowohl über dem Wert der Weiterbildungsbeteiligung Geringqualifizierter in den Jahren 2007 bis 2009 liegt, als auch deutlich über dem bundesweit zu erwartenden Kennwert;
- in der Region Main-Rhön die Weiterbildungsbeteiligung Geringqualifizierter seit 2007 relativ dauerhaft stabil über dem bundesweit zu erwartenden Kennwert liegt.

Die vorliegenden Fallstudien eruieren mögliche Gründe für diese Entwicklungen. Auf Basis sekundärstatistischer Datenerhebungen, (Literatur-)Recherchen (Internetseiten der Städte und Kreise, Dokumente zur Regionalentwicklung und zu wirtschaftlichen und strukturellen Fördermaßnahmen, Evaluationen von Förderprogrammen etc.) und Gesprächen mit Experten aus Politik, Verwaltung und Weiterbildung werden die genannten Auffälligkeiten in der Weiterbildungsbeteiligung Geringqualifizierter ausgeleuchtet und eingeordnet.

Weiterbildungsbeteiligung wird neben persönlichen Faktoren (Motivation, finanzielle Situation, Nutzenerwägungen etc.) – die allesamt in diese Fallstudie nicht einfließen – auch von äußeren Faktoren beeinflusst. Dazu zählen unter anderem wirtschaftliche und strukturelle Rahmenbedingungen, wie sie sich beispielsweise in der Arbeitslosenquote, der Altersstruktur der Bevölkerung, der demografischen und der wirtschaftlichen Entwicklung niederschlagen. Darüber hinaus spielt das Weiterbildungsangebot und die Präsenz und Erreichbarkeit der Institutionen eine Rolle, insbesondere in ländlichen Gebieten. Diese verschiedenen Aspekte werden in den beiden Fallstudien regionalspezifisch aufgearbeitet. Zu Beginn werden einige allgemeine Aspekte zur Weiterbildungsbeteiligung Geringqualifizierter und zu den entsprechenden Fördermöglichkeiten in Deutschland dargestellt, denn diese Rahmenbedingungen müssen gewissermaßen „mitgedacht“ werden, will man die Weiterbildungsbeteiligung Geringqualifizierter in einzelnen Regionen in Deutschland näher aufklären.

4.6.1.1 Zur Weiterbildungsbeteiligung Geringqualifizierter

Als „geringqualifiziert“ gelten zunächst Personen ohne oder mit einem veralteten Berufsabschluss. Unabhängig von ihrer Herkunft haben diese Personen größere Schwierigkeiten, in das Berufsleben einzutreten oder nach Verlust ihres Arbeitsplatzes wieder in die Erwerbstätigkeit integriert zu werden. Die Abgrenzung des Personenkreises folgt dem § 77 Abs. 2 Nr. 1 und Nr. 2 SGB III. Folglich sind unter „Geringqualifizierte“ diejenigen Arbeitnehmer zu fassen, die

- über einen Berufsabschluss verfügen, jedoch aufgrund einer mehr als vier Jahre ausgeübten Beschäftigung in an- oder ungelernter Tätigkeit eine entsprechende Beschäftigung voraussichtlich nicht mehr ausüben können,

- nicht über einen Berufsabschluss verfügen, für den nach bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren festgelegt ist.“⁴⁶

Empirischen Untersuchungen zum Weiterbildungsverhalten verschiedener Bevölkerungsgruppen liegt zum Teil eine Definition von „geringqualifiziert“ zugrunde, die auch den Schulabschluss mit einbezieht. So heißt es bei Seidel und Hartmann (2011), geringqualifiziert sind „Personen ohne jeglichen Berufsabschluss, die die Schule mit einem Hauptschulabschluss oder auch ohne Abschluss verlassen haben und sich nicht in einer beruflichen Ausbildung befinden“ (ebd., S. 85). Auch Reichart (2014) bezieht sich in ihren Ausführungen auf eine ähnliche Definition und fasst formal Geringqualifizierte als Personen „ohne Berufsabschluss und mit niedrigem oder keinem Schulabschluss“ (ebd., S. 110). Auf Basis dieser Definitionen liegt der Anteil von Geringqualifizierten in der Bevölkerung im Alter zwischen 18 und 64 Jahren bei zwölf Prozent (vgl. Seidel & Hartmann, 2011, S. 85).

Insgesamt gilt in Deutschland für die Gruppe der geringqualifizierten Personen gegenüber den Personen, die einen mittleren oder hohen Bildungsabschluss haben, dass

- die Arbeitslosenquote unter Geringqualifizierten höher ist, ebenso wie der Anteil derjenigen, die Arbeitslosengeld 2 erhalten;
- sie weniger an Weiterbildung beteiligt sind – sowohl an individuell beruflicher als auch an nicht-berufsbezogener Weiterbildung;
- sie deutlich seltener das Gefühl haben, einen guten Überblick über Weiterbildungsmöglichkeiten zu haben als beruflich Qualifizierte (28% vs. 62% nach dem AES 2012);
- sie ihrer Erwerbsbeteiligung aber auch ihrer beruflichen Stellung entsprechend seltener von betrieblicher Weiterbildung profitieren;
- der Anteil der Migrantinnen und Migranten in dieser Gruppe überdurchschnittlich hoch ist;
- bei Weiterbildungsaktivitäten, vor allem bei nicht-erwerbstätigen Geringqualifizierten häufiger die Arbeitsagentur oder die ARGE als Anbieter genannt wird (vgl. dazu Reichart, S. 110; Seidel & Hartmann, 2011; Hartmann & von Rosenblatt, 2011; Käßlinger, Kulmus & Haberzeth, 2013).

Gleichzeitig

- liegt die Teilnahmequote an Weiterbildung von Geringqualifizierten nach dem Adult Education Survey 2010 bei 22 Prozent, und die von formal höher Qualifizierten bei 45 Prozent;
- ist die Weiterbildungswahrscheinlichkeit bei Personen mit einem Berufsabschluss bedeutend höher als diejenige von Personen, die keine Berufsausbildung absol-

46 https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_280770/Statischer-Content/Grundlagen/Glossare/FST-Glossar/Geringqualifizierte.html (29.01.2015).

- viert haben. Im Jahr 2010 lag die Weiterbildungsbeteiligung von Personen ohne Berufsabschluss bei 33 Prozent, bei Personen mit einer abgeschlossenen Lehre/Berufsfachschule bei 38 Prozent, bei Personen mit einem Meister- bzw. Fachschulabschluss bei 60 Prozent und bei Absolventen mit einem (Fach-)Hochschulabschluss bei 63 Prozent (vgl. Käßlinger, Kulmus & Haberzeth, 2013, S. 28);
- liegt der Anteil von Arbeitslosen und Nichterwerbspersonen bei der Beteiligung an schulischer oder beruflicher Ausbildung hinter dem von Erwerbstätigen. So haben im Jahr 2010 49 Prozent der Erwerbstätigen an Weiterbildung teilgenommen und 28 Prozent der Nichterwerbstätigen (vgl. Hartmann & von Rosenblatt, 2011, S. 92 und S. 63);
 - war im Jahr 2009 jede fünfte Person ohne Berufsabschluss arbeitslos (21,9%) aber nur 2,5 Prozent der Hochschulabsolventen (vgl. Käßlinger et al., 2013, S. 33);
 - liegt die Teilnahmequote derjenigen, die über den höchsten Schulabschluss verfügen und an Weiterbildung insgesamt teilgenommen haben weit über der von Personen mit dem niedrigsten Schulabschluss. Im Jahr 2012 war sie beispielsweise doppelt so hoch (vgl. ebd., S. 108).

Allerdings sind entgegen dem bundesdeutschen Trend die Teilnahmequoten der Arbeitslosen im Jahr 2010, also dem Jahr der Wirtschafts- und Finanzkrise, nicht eingebrochen, da in dieser Zeit viele Maßnahmen für Arbeitslose gefördert wurden. Zusätzlich wurden in dieser Zeit Qualifizierungen von Beschäftigten während Kurzarbeit durchgeführt, die über den Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert und im Rahmen des SGB III durchgeführt wurden (vgl. Reichart, 2014, S. 106f.).

Insgesamt belegen die Ergebnisse zur Weiterbildungsbeteiligung eine Bildungsbenachteiligung Geringqualifizierter in Deutschland. Zwar erreichte die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland im Jahr 2012 einen Rekordwert von 49 Prozent, aber die Weiterbildungsbeteiligung hängt weiterhin eng mit dem Erwerbsstatus und dem Schul- und Berufsbildungsabschluss zusammen. Diese starken Einflussfaktoren, die auch im Verlauf der letzten Jahre nicht abgenommen haben, zeigen auch im internationalen Vergleich, dass weiterhin ein starkes Bildungsgefälle beim Zugang zur Weiterbildung in Deutschland besteht (vgl. ebd., S. 110).

4.6.1.2 Förderinstrumente zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung Geringqualifizierter

Die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung Geringqualifizierter gehört nach wie vor zu den dringlichen Zielen bildungspolitischer Bemühungen. Der Bund als auch die Bundesagentur für Arbeit unterstützen diese Bemühungen über eine Reihe von Förderschwerpunkten bzw. -instrumenten⁴⁷.

47 Die folgende Darstellung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, es werden lediglich die Förderinstrumente aufgeführt, die im Rahmen dieser Fallstudie als bedeutsam eingeordnet werden können.

Förderung durch den Bund

„Prämiengutschein“/Bildungsprämie: (Laufzeit: 1. Förderperiode: 01.12.2008–30.11.2011, 2. Förderperiode: 01.12.2011–30.11.2013. Fördervolumen: rund 80 Mio. Euro, ESF-Kofinanzierung). Vom Prämiengutschein können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer profitieren, die das 25. Lebensjahr vollendet haben und mindestens 15 Stunden pro Woche erwerbstätig sind. Ihr jährlich zu versteuerndes Einkommen darf 20.000€ (bzw. 40.000€ bei gemeinsam veranlagten Personen) nicht überschreiten. Dann übernimmt die Bundesregierung nach einer verbindlichen Beratung 50 Prozent der Weiterbildungskosten, maximal 500€ (vgl. BMBF, 2013, S. 65).

„Perspektive Berufsabschluss“: (Laufzeit 2008–2013; Fördervolumen 67 Mio. Euro, ESF Kofinanzierung). Das Bundesprogramm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) richtet sich speziell an Personen ohne Berufsabschluss. Vor allem der Ansatz der „abschlussorientierten modularen Nachqualifizierung“ ist geeignet, auch älteren Um- und Angelernten einen nachträglichen Berufsabschluss zu ermöglichen (vgl. BMBF, 2013, S. 52).

„Perspektive 50Plus“ Beschäftigungspakte in den Regionen: (Laufzeit 2005–2015; Fördervolumen in der dritten Programmphase 2011–2015 jährlich 350 Mio. Euro). Das Bundesprogramm „Perspektive 50plus“ richtet sich an ältere Langzeitarbeitslose über 50 und bis 64 Jahre. Neben der Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt soll die Selbstständigkeit der Zielgruppe nachhaltig durch die verschiedenen Aktivitäten gestärkt werden. Hierfür wurden unterschiedliche regionale Strategien und Konzepte entwickelt und erprobt, die kontinuierlich weiterentwickelt werden.⁴⁸

„Forschung und Entwicklung zur Alphabetisierung und Grundbildung“: Dieser Förderschwerpunkt des BMBF enthält eine Vielzahl von Projekten, die auf eine verbesserte Qualität von Unterstützungs- und Beratungsmaßnahmen für Erwachsene durch spezielle Angebote für Geringqualifizierte sowohl in Weiterbildungseinrichtungen als auch am Arbeitsplatz zielen (vgl. Seidel & Hartmann, 2011, S. 90).

Weiterbildungssparen: Das Vermögensbildungsgesetz erlaubt eine Entnahme aus dem angesparten Guthaben zur Finanzierung von Weiterbildung. Diese Maßnahme richtete sich allerdings ausschließlich an Erwerbstätige (vgl. Seidel & Hartmann, 2011, S. 89).

Weitere Bundesprogramme im Regelinstrumentarium der Sozialgesetzbücher sind: Bürgerarbeit und Gute Arbeit für Alleinerziehende (BMAS), Pluspunkt Erfahrung: Ein Gewinn für Alle (BMFSFJ) und Bildung, Wirtschaft, Arbeit im Quartier (BMVBS) (vgl. Ramböll, 2011, S. 196).

4.6.1.3 SGB-geförderte Weiterbildung durch die Bundesagentur für Arbeit (BA)

Die Förderung der beruflichen Weiterbildung durch die Bundesagentur für Arbeit ist im SGB II als Eingliederungsmaßnahme und im SGB III als aktive Arbeitsförde-

48 Vgl. www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Grundsicherung/Zielgruppe/zielgruppe-sgb-2-aeltere.html (17.02.2015).

nung geregelt. Unterschieden werden Maßnahmen, die zu einem anerkannten Ausbildungsberuf führen von Maßnahmen die zu einer Qualifikationserweiterung führen (vgl. Reichart, 2014, S. 121). Wichtige Förderinstrumente, auf die auch die Experten und Expertinnen im Rahmen der vorliegenden Fallstudien in den Interviews Bezug genommen haben, sind:

Förderung der Beruflichen Weiterbildung (FbW): (Fördervolumen: 2,1 Milliarden Euro in 2012): Weiterbildung wird gefördert, wenn sie notwendig ist, um die berufliche Eingliederung zu erleichtern, eine drohende Arbeitslosigkeit abzuwenden oder einen Berufsabschluss nachzuholen (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2014, S. 66). Im Rahmen der FbW erhalten Leistungsbezieher seit 2003 einen *Bildungsgutschein* mit Angaben zu Bildungsziel und Kursdauer, der bei einem zertifizierten Träger eingelöst werden kann. Über den Bildungsgutschein können auch Beschäftigte gefördert werden, denen Arbeitslosigkeit droht (vgl. ebd.).

Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen (WeGebAU): (Förderperiode: 2006–2015; Fördervolumen: 115,3 Mio. Euro in 2012). Innerhalb dieses Förderprogramms werden die Kosten für Weiterbildung übernommen und in der Zeit der Qualifizierung Zuschüsse zum Lohn/Gehalt einschließlich der Sozialversicherungsbeiträge an den Arbeitgeber gezahlt. Das Programm gilt für Mitarbeitende in Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigten (KMU). Die Qualifizierungsmaßnahmen müssen nach der allgemeinen Zulassungsverordnung Weiterbildung (AZWV) zugelassen sein (vgl. ebd.).

Initiative zur Förderung des Strukturwandels (IFLaS): (Förderperiode 2010–2015; Fördervolumen: 268,2 Mio. Euro in 2012). Das Programm wurde von der Bundesregierung aufgelegt, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Das Programm fördert vor allem gering qualifizierte Arbeitnehmer, die ihre berufliche Zukunft neu ausrichten wollen entweder durch den Erwerb von anerkannten Berufsabschlüssen oder berufsanschlussfähigen Teilqualifikationen in solchen Berufsfeldern, die am Arbeitsmarkt besonders nachgefragt werden (vgl. ebd., S. 67).

Darüber hinaus gibt es an die Bedürfnisse der jeweiligen Regionen angepasst vielfältige Projekte der Arbeitsagenturen bzw. Jobcenter vor Ort, die sowohl die Eingliederung als auch die Qualifizierung von Leistungsbeziehern zum Ziel haben.

Insgesamt sind die Eintritte SGB II und SGB III in den letzten Jahren gestiegen. Die Zugänge als auch der Bestand an Teilnehmenden innerhalb der geförderten beruflichen Weiterbildung stiegen von 2005 bis 2009 insgesamt an, nachdem sie im Jahr 2000 auf einen Tiefststand zurückgegangen waren, und erreichten 2009 ihren Höchststand. Insgesamt lag die Zahl 2009 bei 618.268 Eintritten in entsprechenden Maßnahmen im Rechtskreis SGB II und SGB III. Seitdem gingen die Zahlen sowohl für den Bestand als auch für Eintritte wieder zurück, lagen im Jahr 2011 aber immer noch deutlich über denen im Jahr 2005 (vgl. dazu Reichart, 2014, S. 122).

4.6.2 Zur Weiterbildungsbeteiligung Geringqualifizierter in der Region Schleswig-Holstein Nord

Die Weiterbildungsbeteiligung Geringqualifizierter zwischen 25 und 54 Jahren in der Region Schleswig-Holstein Nord weist in den Jahren 2010 bis 2012 einen erkennbaren Anstieg auf, der sowohl über dem Wert der Weiterbildungsbeteiligung Geringqualifizierter in den Jahren 2007 bis 2009 liegt, als auch deutlich über dem bundesweit zu erwartendem Kennwert (2007: -28%; 2008: -8%; 2009: -18%; 2010: +68%; 2011: +4%; 2012: +75%).

4.6.2.1 Regionale Strukturdaten und Bevölkerungsstruktur

Die Region Schleswig-Holstein Nord umfasst die *Stadt Flensburg*, den *Kreis Schleswig-Flensburg* und den *Kreis Nordfriesland*. Diese Region im äußersten Norden Deutschlands bildet die Grenzregion zu Dänemark. Im Westen grenzt sie an die Nordsee und im Osten, über die Förde bei Flensburg, an die Ostsee.

Die Region ist vornehmlich ländlich strukturiert. Der Kreis Schleswig-Flensburg mit 2.071 km² und der Kreis Nordfriesland mit 2.082 km² sind flächenmäßig die größten Kreise im Bundesland Schleswig Holstein. Die Bevölkerungsdichte liegt in Schleswig-Flensburg bei 94 Einwohnern pro km² und in Nordfriesland bei 79 Einwohnern pro km². Im Vergleich dazu: Die durchschnittliche Bevölkerungsdichte in Schleswig-Holstein liegt bei 178 Einwohner pro km².⁴⁹

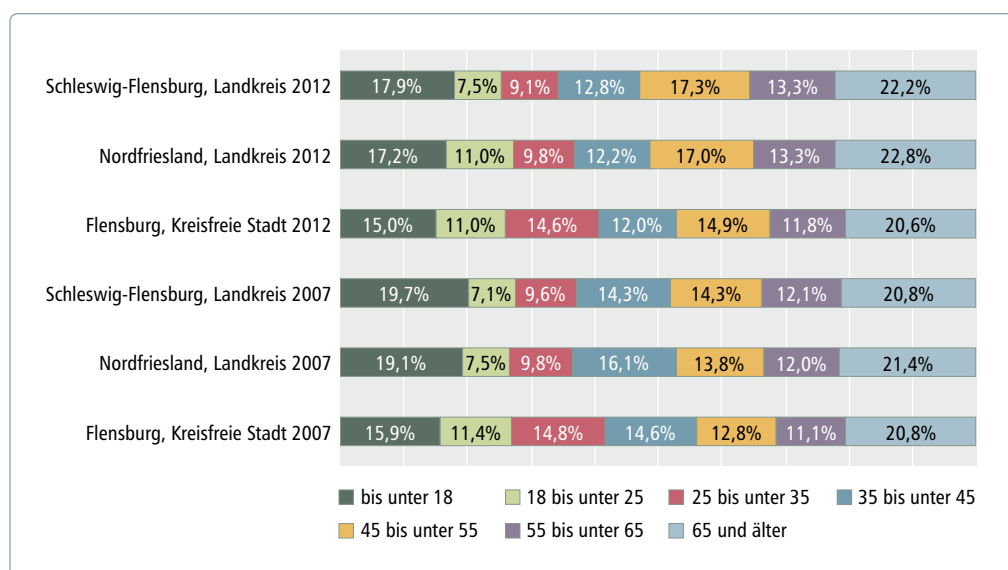


Abbildung 42: Bevölkerung nach Altersgruppen 2007 und 2012 (in %) (Quelle: www.regionalstatistik.de)

49 Vgl. www.schleswig-holstein.de/Portal/DE/LandLeute/ZahlenFakten/Bevoelkerung/Bevoelkerung_node.html (22.02.2015).

Die Region Schleswig-Holstein Nord hat im Vergleich eine ältere Bevölkerung. Der Anteil der 18- bis unter 25-Jährigen lag 2007 bei 13,4 Prozent (Bund: 25,3%) und hat sich im Jahr 2012 weiter verringert auf 11,6 Prozent (Bund: 24,3%). Gleichzeitig lag der Anteil der über 65-Jährigen sowohl 2007 als auch 2012 ebenfalls höher als der Bundesdurchschnitt. Im Jahr 2007 lag er bei 21,0 Prozent (Bund 20,1%) und im Jahr 2012 bei 21,9 Prozent. Der Anteil der über 65-Jährigen ist demnach in der Region Schleswig-Holstein Nord im Zeitraum 2007 bis 2012 um 0,9 Prozentpunkte angestiegen. Der Anteil der über 65-Jährigen stieg in Deutschland im gleichen Zeitraum um 0,5 Prozentpunkte. Abbildung 42 zeigt die Anteile der jeweiligen Altersgruppen an der Bevölkerung in den Jahren 2007 und 2012.

Der Altenquotient⁵⁰ in der Region Schleswig-Holstein Nord hat sich im Untersuchungsraum der Fallstudie (2007–2012) insbesondere in den Kreisen Schleswig-Flensburg und Nordfriesland deutlich erhöht. Er liegt im Jahr 2012 bei 34,9 für Schleswig-Flensburg (2008: 33,3) und bei 35,9 für Nordfriesland (2008: 34,5). Damit liegt der Altenquotient für die beiden Kreise über dem Altenquotient in Deutschland (33,9). Der Altenquotient der Stadt Flensburg liegt mit 30,7 unter dem bundesdeutschen aber auch unter dem landesweiten Altenquotient für Schleswig-Holstein (32,7). Diese Werte weisen auf eine ansteigende Überalterung der ländlichen Bevölkerung in der Region Schleswig-Holstein Nord hin.

Parallel zu dieser Entwicklung innerhalb der Bevölkerungsstruktur stieg die Zahl der Fortzüge aus der Region. Verzeichnet die Region Schleswig-Holstein Nord im Jahr 2007 noch ein Wanderungsplus – d.h. es ziehen mehr Menschen in die Region, als sie durch Wegzug von Einwohnern verliert – beginnt durch den Wegzug von Ausländern in den Jahren 2008 und 2009 in den Kreisen Schleswig-Flensburg und Nordfriesland ein negativer Wanderungssaldo. Dieser setzt sich in den Jahren 2011 und 2012 insbesondere für den Kreis Nordfriesland, aber auch für den Kreis Schleswig-Flensburg weiter fort. Eine genauere Sicht der Zahlen für den Kreis Nordfriesland und den Kreis Schleswig-Flensburg zeigt, dass der weitaus größte Teil der Fortzüge innerhalb der Altersgruppe der 18- bis 25-Jährigen stattfindet.

Der Anteil der Ausländer an der Bevölkerung in Schleswig-Holstein Nord ist im Untersuchungszeitraum 2007 bis 2012 gesunken und liegt für die Kreise Schleswig-Flensburg (2007: 4,2%; 2012: 2,7%) und Nordfriesland (2007: 4,2%; 2012: 3,4%) weit unter bundesdeutschem Durchschnitt (2007: 8,9%; 2012: 8,2%) und unter dem Landesdurchschnitt Schleswig-Holstein (2007: 5,3% und 2012: 4,5%). Den höchst-

50 Im Altenquotienten wird die ältere (nicht mehr erwerbsfähige) Bevölkerung auf die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter bezogen. Es gibt dazu keine vorgeschriebenen Altersgrenzen, am gebräuchlichsten sind Abgrenzungen bei 15 bzw. 20 Jahren nach unten und 60 bzw. 65 Jahren nach oben, also: Die Bevölkerungszahl im Alter ab 60 bzw. 65 Jahre wird dividiert durch die Bevölkerungszahl zwischen 15 bzw. 20 und 60 bzw. 65 Jahren. Der Altenquotient lag in Deutschland im Jahr 2012 bei 33,9 über 65-Jährigen je 100 20- bis unter 65-Jährige und damit über dem Niveau von 2011. Demnach ist der leichte Rückgang zwischen 2009 und 2011 beendet, der eintrat, weil die geburtenschwachen Jahrgänge vom Ende des Zweiten Weltkrieges die Altersgrenze von 65 Jahren erreichten; vgl. www.bib-demografie.de/SharedDocs/Glossareintraege/DE/A/altenquotient.html (21.02.2015).

ten Ausländeranteil an der Bevölkerung in der Region Schleswig-Holstein Nord weist die Stadt Flensburg auf (2007: 8,0%; 2012: 6,5%).

Relativ stark vertreten in der Region Schleswig-Holstein Nord ist die sogenannte dänische Minderheit. 50.000 Menschen mit deutscher Staatsangehörigkeit bekennen sich zur dänischen Minderheit. Die Mitglieder der dänischen Minderheit in Schleswig-Holstein leben vor allem in Flensburg, den Kreisen Nordfriesland und Schleswig-Flensburg sowie im nördlichen Teil des Kreises Rendsburg-Eckernförde. In Flensburg und einigen kleineren Orten gehören bis zu 20 Prozent der Bevölkerung zur dänischen Minderheit. Neben der dänischen Minderheit leben noch etwa 6.000 dänische Staatsbürger in Schleswig-Holstein, sogenannte Reichsdänen.⁵¹

4.6.2.2 Wirtschaftliche Rahmenbedingungen

Insgesamt haben sich die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in der Region Schleswig-Holstein Nord im Untersuchungszeitraum 2007 bis 2012 verbessert. Die Beschäftigtenquote ist gestiegen, ebenso gestiegen ist die Bruttowertschöpfung: Die Arbeitslosenquote ist gesunken insbesondere innerhalb des Personenkreises der Langzeitarbeitslosen. Gleichzeitig macht sich an vielen Stellen ein Fachkräftemangel bemerkbar (vgl. Tab. 40).

Beschäftigungsquote (in %)							
Name	AGS	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Flensburg, Kreisfreie Stadt	1001000	41,4%	41,5%	40,6%	41,5%	42,4%	46,7%
Nordfriesland, Landkreis	1054000	46,3%	46,9%	48,0%	49,2%	50,2%	51,5%
Schleswig-Flensburg, Landkreis	1059000	44,3%	44,9%	45,2%	45,9%	46,6%	47,8%

Tabelle 40: Beschäftigungsquote (in %) (Quelle: www.regionalstatistik.de)

Im gleichen Zeitraum ist die Region Schleswig-Holstein Nord von einer hohen wirtschaftlichen Dynamik geprägt. Zwar stieg die Bruttowertschöpfung⁵² in der Stadt Flensburg lediglich um 1,4 Prozent an, die beiden Kreise jedoch weisen mit einer Bruttowertschöpfung von 13,2 Prozent (Kreis Schleswig-Flensburg) und 13,5 Prozent (Kreis Nordfriesland) ein überdurchschnittlich hohes Wirtschaftswachstum auf (Deutschland: 6,5%).

51 Vgl. www.schleswig-holstein.de/Portal/DE/LandLeute/Minderheiten/Daenisch/daenisch_node.html (12.02.2015).

52 Die Bruttowertschöpfung (BWS) gibt den Gesamtwert der im Produktionsprozess erzeugten Waren und Dienstleistungen abzüglich der Vorleistungen an. Im Vergleich zum Bruttoinlandsprodukt ist das BWS um Gütersteuern und Subventionen bereinigt.

Die größte Steigerung im Bereich der Bruttowertschöpfung erzielte der Bereich *Öffentliche und sonstige Dienstleistungen*⁵³, *Erziehung und Gesundheit*. Eine Abnahme der Bruttowertschöpfung zeigt sich im Bereich *verarbeitendes Gewerbe* (vgl. Abb. 43).

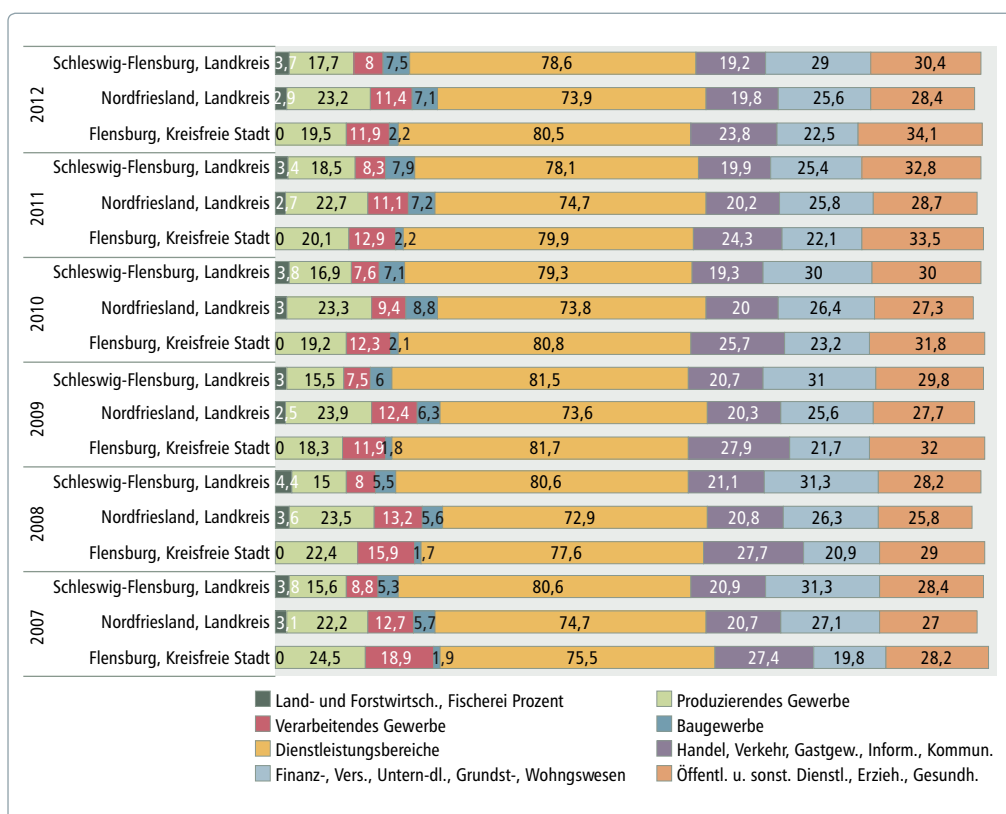


Abbildung 43: Bruttowertschöpfung 2007–2012 in Prozent nach Branchen
(Quelle: www.regionalstatistik.de)

Die ländliche Struktur, die intakte Natur und die geografische Lage der Kreise Schleswig-Flensburg und Nordfriesland – unter anderem auch die Nähe zu Dänemark – begünstigen insbesondere auch die Leistungsfähigkeit der Tourismus- und Gesundheitsbranche, der Windenergie sowie des Logistik- und Transportgewerbes. So zählt das Feriengebiet „Nordsee Schleswig-Holstein“ jährlich rund 13 Millionen Übernachtungen. Die Tourismusintensität (Zahl der Übernachtungen je Einwohner) ist an der Nordsee Schleswig Holstein überdurchschnittlich hoch. Jährlich werden dort 74 Übernachtungen je Einwohner verzeichnet, der Bundesdurchschnitt liegt bei fünf Übernachtungen, der Durchschnitt in Schleswig-Holstein liegt bei acht⁵⁴.

53 Zu den öffentlichen und sonstigen Dienstleistungen zählen öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung, Kunst und Unterhaltung, Interessenvertretungen, religiöse Vereinigungen und Häusliche Dienste (vgl. Statistisches Bundesamt, 2014, S. 21).

54 Vgl. www.nordfriesland.de/Kreis-Verwaltung/Zahlen-Daten-Fakten (29.01.2015).

Wie im gesamten Bundesland Schleswig-Holstein ist die Unternehmensstruktur in der Region Schleswig-Holstein Nord vor allem durch kleine und mittlere Unternehmen (KMU) geprägt (vgl. Ramböll, 2011, S. 75). Das gilt insbesondere für die Kreise Nordfriesland und Schleswig-Flensburg. Anders die Stadt Flensburg, sie ist ein bedeutender Produktionsstandort in Schleswig Holstein (Flensburger Brauerei, Robbe & Berking, Beate Uhse, Krones AG und Orion). Die Exportquote des verarbeitenden Gewerbes liegt bei rund 60 Prozent. Dennoch wird die Wirtschaftsstruktur der Stadt durch einen überdurchschnittlich hohen Anteil von Arbeitsplätzen im Dienstleistungsbereich bestimmt. Dazu zählt beispielsweise das Call-Center des Unternehmens Perry & Knorr mit rund 300 Mitarbeitenden. Darüber hinaus wird hier aber auch die Funktion der Stadt als Oberzentrum, Verwaltungs- und Hochschulstandort deutlich. Die Branchenschwerpunkte insgesamt bewegen sich in den Bereichen: Gesundheit und Dienstleistungen, Maschinen und Schiffsbau und mobile Kommunikation. Der größte Arbeitgeber der Stadt ist das DIAKO-Krankenhaus⁵⁵.

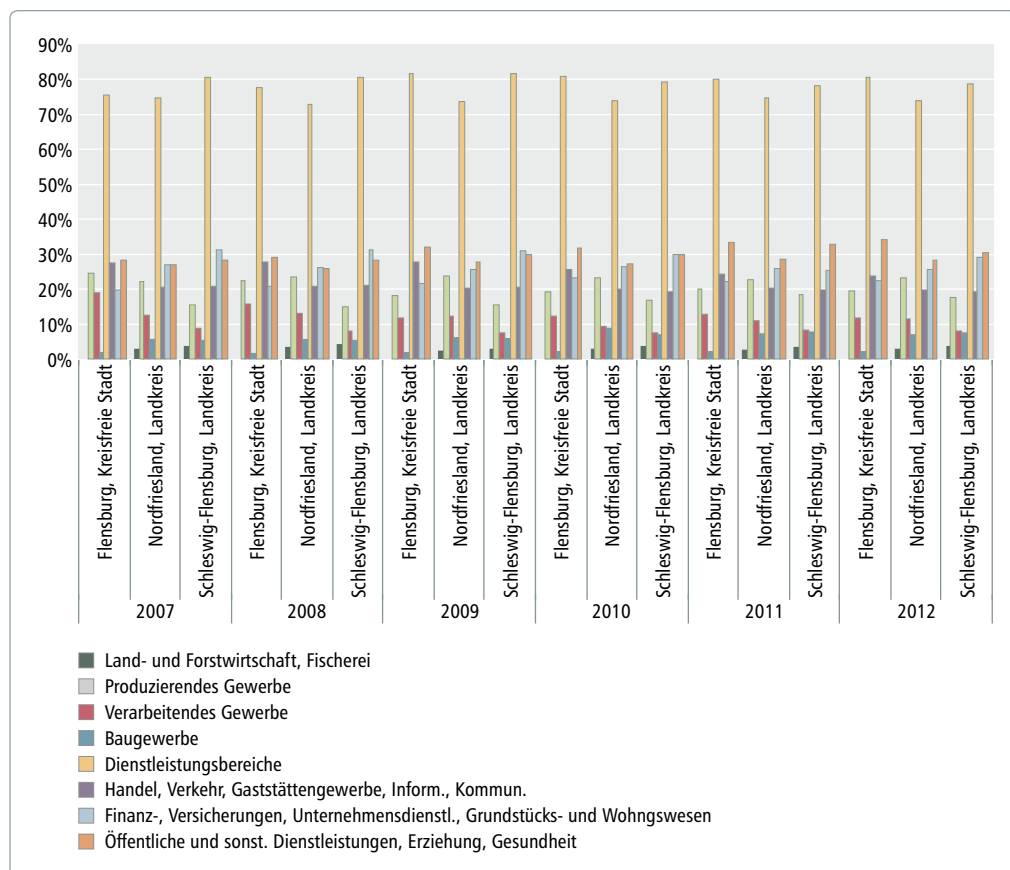


Abbildung 44: Beschäftigte nach Branche (in %) (Quelle: www.regionalstatistik.de)

55 Vgl. www.flensburg.de/wirtschaft-arbeit (29.01.2015).

Die Entwicklung der Beschäftigten nach Branchen zeigt ebenfalls, dass der Dienstleistungssektor die Wirtschaftsbereiche in der Region Schleswig-Holstein stark dominiert. Der Anteil der Erwerbstätigen ist im *Dienstleistungssektor*⁵⁶ anhaltend hoch. Für das Jahr 2012 liegt er in Flensburg bei 86,5 Prozent (2007: 83,3%), im Kreis Schleswig-Flensburg bei 74,9 Prozent (2007: 75,7%) und im Kreis Nordfriesland bei 76 Prozent (2007: 77,1%). Danach folgt der Bereich *Öffentliche und sonstige Dienstleistungen*⁵⁷, *Erziehung und Gesundheit*. An dritter Stelle liegt der Bereich der *Finanz-, Versicherungen, und Unternehmensdienstleistungen* einschließlich *Grundstücks- und Wohnungswesen* und an vierter Stelle des Arbeitsplatzbestands liegt der Bereich *Handel, Verkehr, Gaststättengewerbe, Information und Kommunikation* (vgl. Abb. 44).

Die Arbeitslosenquote in der Region Schleswig-Holstein ist im Untersuchungszeitraum gesunken und zwar in der Stadt Flensburg von 12,3 Prozent im Jahr 2007 auf 11,3 Prozent im Jahr 2012, im Kreis Nordfriesland von 8,6 Prozent im Jahr 2007 auf 7,0 Prozent im Jahr 2012 und im Kreis Schleswig-Flensburg von 9,6 Prozent auf 7,9 Prozent (vgl. Abb. 45).

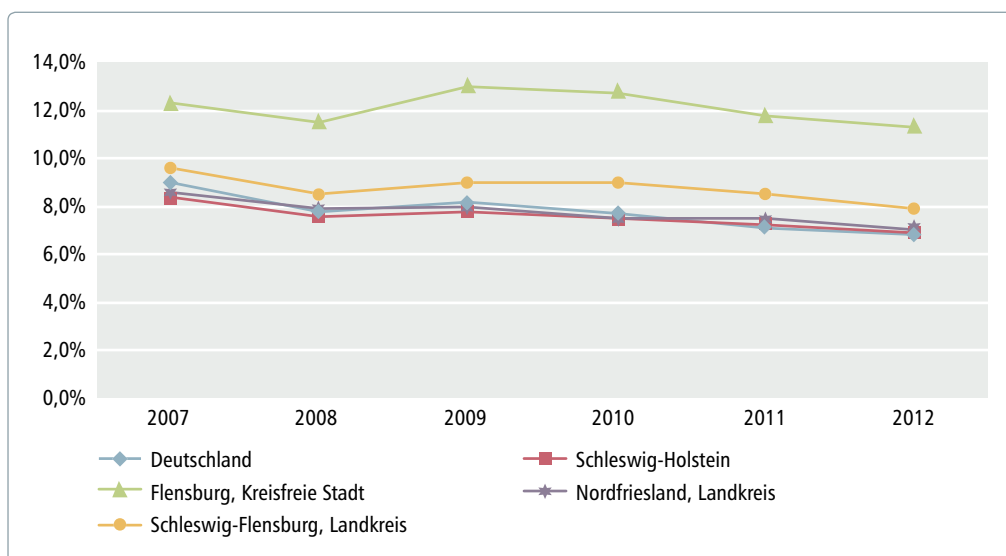


Abbildung 45: Arbeitslosenquote 2007–2012 (in %) (Quelle: www.regionalstatistik.de)

Die sinkende Arbeitslosenquote macht sich vor allem auch innerhalb der Gruppe der Langzeitarbeitslosen bemerkbar. Sie sank in Flensburg von 35,0 Prozent im Jahr 2007 auf 31,9 Prozent im Jahr 2012, im Kreis Nordfriesland von 42,9 Prozent im

56 Zum Dienstleistungssektor zählen die Bereiche: Information und Kommunikation (Verlagswesen, audiovisuelle Medien und Rundfunk) Telekommunikation, IT- und Informationsdienstleister (vgl. Statistisches Bundesamt, 2014, S. 21).

57 Zu den öffentlichen und sonstigen Dienstleistungen zählen öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung, Kunst und Unterhaltung, Interessenvertretungen, religiöse Vereinigungen und Häusliche Dienste (vgl. Statistisches Bundesamt, 2014, S. 21).

Jahr 2008 auf 29,5 Prozent im Jahr 2012 und im Kreis Schleswig-Flensburg von 51,8 Prozent im Jahr 2007 auf 43,7 Prozent im Jahr 2012.

4.6.2.3 Kooperation mit Dänemark und den Nachbarkreisen

Ein besonderes Merkmal der Region ist entsprechend ihrer grenznahen Lage die Kooperation mit Dänemark, die sich auch in einer Reihe von gemeinsamen wirtschaftlichen und kulturellen Kooperationsprojekten zeigt.

Die Region Schleswig-Holstein Nord auf der deutschen Seite sowie die vier großen Kommunen Apenrade, Sonderborg, Hadersleben und Tondern auf der dänischen Seite bilden die europäische Region Sønderjylland-Schleswig. Viele Konjunkturprojekte sind hier bereits umgesetzt worden, z.B. in den Bereichen Rettungsdienst, Kultur, Bildung, Wirtschaftsförderung und Naturschutz. Besonders gefördert wird der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt, mit einer eigenen Beratungsstelle für Grenzpendler.

Als sogenanntes Leuchtturmprojekt der deutsch-dänischen Zusammenarbeit gilt das CB-Log Projekt – Cross Border Logistics – in dem die vorhandenen logistischen Kompetenzen im Landesteil Schleswig und in Syddanmark zu einem grenzüberschreitenden Cluster gebündelt wurden. Das Projektvolumen liegt bei 1,1 Millionen Euro und wird aus den INTERREG 4A-Mitteln sowie aus dem Zukunftsprogramm Wirtschaft gefördert. Die Logistikbranche in Schleswig-Holstein und Dänemark weist starke Wachstumsraten auf und einen immer größeren Teil an der Gesamtwertschöpfung. Die Grenzregion Flensburg-Schleswig-Syddanmark spielt dabei eine besondere Rolle. Jährlich passieren ca. 1,5 Millionen LKW's die Grenze bei Padborg, Dänemark (unmittelbare Nähe zu Flensburg auf der deutschen Seite). 75 Prozent des dänischen Exports und über 60 Prozent des Imports führen über die Jütlandroute.⁵⁸

Die Städte Aabenraa und Sønderborg und die Stadt Flensburg haben auf kommunaler Ebene das „Grenzdreieck“ etabliert. Dieses weist das Arbeitskräftepotenzial einer Großstadt und die Wirtschaftskraft der Gesamtregion auf und bietet nicht allein durch die günstige Lage in zwei Länder – doppelte Erfolgchancen⁵⁹.

4.6.2.4 Förderprogramme zur strukturellen und wirtschaftlichen Stärkung der Region

Zur Stärkung der Wirtschaft insbesondere unter Einbezug der regionalen Stärken, wurden vom Land Schleswig-Holstein verschiedene Förderprogramme aufgelegt bzw. implementiert. In Teilen zielen diese Förderprogramme auch direkt auf die Förderung der Weiterbildung bzw. der Weiterbildungsbeteiligung. Die Programme werden im Folgenden kurz beschrieben.

Im „Zukunftsprogramm Schleswig-Holstein“ bündelt das Land Schleswig-Holstein seine (eigenständigen) Förderprogramme, deren wesentliche Finanzierungsquelle Mittel der EU-Strukturfonds (EFRE, ESF, ELER und EFF) sowie Bundes- und

58 Vgl. www.cb-log.de (09.02.2015).

59 Vgl. www.flensburg.de/wirtschaft-arbeit/regionale-kooperationen/index.php (20.02.2015).

Landesmittel (z.B. GRW, GAK, Städtebauförderung, etc.) sind. Mit einem Gesamtvolumen von rund 1,4 Milliarden Euro für die Jahre 2007 bis 2013 ist das Zukunftsprogramm das größte Förderprogramm in der Geschichte des Landes (vgl. Prognos 2011, S. 8f.). Das Zukunftsprogramm setzt sich zusammen aus: dem Zukunftsprogramm Wirtschaft (ZPW), dem Zukunftsprogramm Arbeit (ZPA), dem Zukunftsprogramm Fischerei (ZPF) und dem Zukunftsprogramm Ländlicher Raum (ZPLR). In Teilen zielen die einzelnen Programme auch direkt auf die Förderung der Weiterbildung und damit der Weiterbildungsbeteiligung.

Das „Zukunftsprogramm Wirtschaft“ (ZPW) bestimmt die wirtschafts- und regionalpolitische Förderstrategie des Landes mit besonderen Schwerpunkten in den Bereichen Innovation, Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Modernisierung der Infrastruktur. Ziel des ZPW ist es, die Wachstumskräfte zu stärken und neue Arbeitsplätze zu schaffen.

Das „Zukunftsprogramm Arbeit“ (ZPA) ist das Arbeitsmarktprogramm der Landesregierung Schleswig-Holstein für die Jahre 2007 bis 2013. Das Gesamtfördervolumen liegt bei knapp 213 Millionen Euro (ausgenommen der Mittel für die technische Hilfe): Davon sind 96 Millionen Euro aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und gut 116 Millionen aus nationalen Mitteln. Die Förderangebote zielen auf eine höhere Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten, die Integration benachteiligter Personen in den Arbeitsmarkt und den Abbau der Jugendarbeitslosigkeit. Für die Förderperiode 2007 bis 2013 wurden im ZPA des Landes Schleswig-Holstein drei Prioritäten festgelegt: Prioritätsachse A: Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen; Prioritätsachse B: Verbesserung des Humankapitals; Prioritätsachse C: Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen. Im Rahmen des ZPA wurde auch der „Weiterbildungsbonus Schleswig-Holstein“ eingeführt (Aktion A 1), der direkt auf die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung zielt. Die Förderung setzt nicht bei den KMU'S an, sondern bei den einzelnen Beschäftigten (vgl. Ramböll, 2011, S. 65).

Mit dem „Zukunftsprogramm Fischerei“ (ZPF) wird die Umsetzung der Europäischen Fischereipolitik in Schleswig-Holstein unterstützt. Im Rahmen dieses Programms stellt die Europäische Union bis 2013 rund 16 Millionen Euro bereit. Weitere Mittel in gleicher Höhe kommen vom Bund, vom Land und von Kommunen, sodass dem Sektor insgesamt rund 32 Millionen Euro zur Verfügung stehen. Damit kann während der Programmlaufzeit ein Investitionsvolumen in Höhe von rund 60 Millionen Euro ausgelöst werden⁶⁰.

Das „Zukunftsprogramm Ländlicher Raum“ (ZPLR) ist eine Förderinitiative zur Stärkung des ländlichen Raums. Die Förderinitiative wird aus Mitteln des „Europäischen Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raumes“ (ELER) finanziert. Ein Teilvorhaben sind die AktivRegionen. Eine AktivRegion ist ein zusam-

60 Vgl. www.schleswig-holstein.de/UmweltLandwirtschaft/DE/LandFischRaum/12_ZPF/ein_node.html (10.02.2015).

menhängendes Gebiet mit Einwohnerzahlen zwischen 50.000 und 120.000. Für die Umsetzung von Projekten steht jeder AktivRegion ein jährliches Grundbudget von bis zu 300.000 Euro zur Verfügung, die in Projekte zur Stärkung der Gemeinschaft, Lebensqualität und Wirtschaftskraft in den einzelnen Regionen fließen. Es gibt insgesamt 21 anerkannte AktivRegionen in Schleswig-Holstein, sechs davon liegen in der Region Schleswig-Holstein Nord. AktivRegion Eider-Treene-Sorge, AktivRegion Schlei-Ostsee, AktivRegion Mitte des Nordens, AktivRegion Nordfriesland Nord, AktivRegion Südliches Nordfriesland, AktivRegion Uthland⁶¹.

Das INTERREG 4A Syddanmark-Schleswig-K.E.R.N. Programm unterstützt den Lissabon-Prozess und die Ziele von Göteborg. Auf der Basis bestehender Kooperationen und durch konkrete Aktivitäten trägt es dazu bei, die Integration zwischen den grenznahen Gebieten weiterzuführen und weiterzuentwickeln. Das Gebiet umfasst auf der dänischen Seite die Region Syddanmark und auf deutscher Seite die Kreise Schleswig-Flensburg, Nordfriesland und Rendsburg Eckernförde sowie die Städte Flensburg, Neumünster und Kiel. Im Zeitraum von 2007 bis 2013 stehen rund 44,3 Millionen Euro an EU-Zuschüssen aus dem Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) zur Verfügung. Dafür sind rund 42 Millionen Euro für die Förderung von grenzüberschreitenden Projekten vorgesehen. Die Förderung konzentriert sich unter anderem auf die Bereiche Wirtschaftskooperation, Tourismus, Gesundheit, Bildung, Umwelt, Energie, Logistik und Verkehr, Arbeitsmarkt und Grenzpendeln. Durch INTERREG 4A wurden seit 1990 ca. 190 grenzüberschreitende Projekte gefördert, wobei jedes Projekt mit einem Zuschuss von 65 Prozent der förderfähigen Kosten abgerechnet wird⁶².

Offensive für Wachstum und Beschäftigung in Mittelstand und Handwerk: Das Programm zielt sowohl in Abgrenzung als auch in Ergänzung zum Zukunftsprogramms Schleswig-Holstein auf eine passgenaue Förderung des Mittelstandes mit fünf Schwerpunktbereichen:

1. *Die Förderung der mittelständischen Wirtschaft durch Optimierung der Finanzierungs-, Förder- und Beratungsangebote*

Konkrete Maßnahmen sind hier u.a. die Beratung, Information und Unterstützung von KMU zu Fragen und Umsetzung von Weiterbildung; die kostenfreie und neutrale Information von KMU durch die Weiterbildungsverbände⁶³; Beratungsnetzwerk für hilfeschuchende Unternehmen etc.

2. *Die Verbesserung der Innovationsfähigkeit und Verbesserung des Technologietransfers*

Maßnahmen sind u.a. Erweiterung der FuE Förderung von KMU; Errichtung eines Fraunhofer Instituts für Marine Biotechnologie etc.

61 Vgl. www.aktivregion-sh.de/aktivregion/was-sind-aktivregionen.html.

62 Vgl. www.schleswig-holstein.de/MJKE/DE/EuropaOstseepolitik/OstseeNordseeangelegenheiten/FoerderprogrammeInterreg/InterregIVA/interregSyddanmarkSHKern.html (09.02.2015).

63 Eine Übersicht über die Weiterbildungsverbänden in Schleswig-Holstein und zu deren Funktion und Arbeitsweisen bis zum Jahr 2012 findet sich bei Ambos, Martin, Alke & Gnahs, 2013.

3. *Zukunftsorientierte Maßnahmen zur Deckung des Fachkräftebedarfs in Schleswig-Holstein*
Maßnahmen sind u.a. Betriebe und Mitarbeiter zur Teilnahme an Weiterbildung mobilisieren, Abbau von Hürden vor einer Weiterbildungsteilnahme; Qualitative nachfrageorientierte Entwicklung von Weiterbildungsangeboten – Verknüpfung von Weiterbildung mit Personalentwicklung im Rahmen regionaler Veranstaltungen; „weiter bilden“ im Rahmen von Qualifizierungsverträgen, Projekte zur Beschäftigungsentwicklung in Clustern etc.
4. *Wirtschaftsnahe Infrastrukturen verbessern und rechtliche Rahmenbedingungen mittelstandsfreundlicher gestalten*
Maßnahmen sind u.a. die Schaffung von Gestaltungsfreiräumen für die Wirtschaft beim neuen Landesentwicklungsplan (LEP); Ausbau der Breitbandversorgung etc.
5. *Intensivierung der wirtschaftlichen Zusammenarbeit zwischen Hamburg und Schleswig-Holstein*
Maßnahmen sind u.a. Zusammenarbeit der Wirtschaftsförderungsgesellschaften; Länderübergreifende Clusterstrukturen etc. (vgl. Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Technologie 2010).

Modellvorhaben „Demografischer Wandel – Region schafft Zukunft“: (Förderperiode 2007–2011): Im April 2009 wurde der Kreis Nordfriesland mit dem Konzept „Kreis Nordfriesland – Gemeinsam den Wandel gestalten“ als eine von bundesweit vier Modellregionen vom Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung ausgewählt um die Herausforderungen des demografischen Wandels zu begegnen. Dabei stehen die zukunftsichere Planung gemeindlicher Infrastrukturen, die stete Einbeziehung der besonderen Interessen sowohl von Kindern und Jugendlichen als auch von älteren Menschen, die betriebliche Gesundheitsförderung, die Förderung des ehrenamtlichen Engagements und die altersgerechte Gestaltung von Wohnräumen auf der Agenda.

4.6.2.5 Zusammenfassende Schlussfolgerungen

Auf Basis der vorhandenen Daten und der Experteninterviews – letztere geben in der Regel eine subjektive Einschätzung oder aber sogenannte „gefühlte“ Werte wieder – lassen sich keine statistisch abgesicherten Erkenntnisse über die unterschiedlichen Faktoren und Zusammenhänge erbringen, die zu dem sprunghaften Anstieg der Weiterbildungsbeteiligung von Geringqualifizierten in der Region Schleswig-Nord geführt haben. Allerdings lassen sich eine Reihe von Aspekten nennen, die diesen Anstieg plausibilisieren.

Aktionen, die in den Förderprogrammen des Landes Schleswig-Holstein direkt auf den Anstieg der Weiterbildungsbeteiligung zielen, weisen für den Untersuchungszeitraum entsprechende Erfolge vor.

So weist die Evaluation des „Zukunftsprogramms Arbeit“ für den Zeitraum 2007–2010 folgende Ergebnisse aus:

- **Prioritätsachse A: Aktion A1 „Weiterbildungsbonus Schleswig-Holstein“:** Bereits zum Zeitpunkt der Evaluation wurden die Planwerte der materiellen Umsetzung übererreicht. Der Anteil der geförderten Frauen lag mit 52 Prozent im Evaluierungszeitraum deutlich oberhalb des Planungswertes von 45 Prozent; die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten an beruflicher Weiterbildung lag im Jahr 2010 bereits fünf Prozentpunkte über dem Zielwert von 28 Prozent. Die geförderte Weiterbildung hat aus Sicht der Betroffenen sowohl zu einer Erhöhung der Arbeitsplatzsicherheit beigetragen als auch die berufliche Aufstiegsmobilität befördert (vgl. Ramböll, 2011, S. 112). Der Bereich Pflege nimmt einen großen Teil der Fördermittel in Anspruch und Weiterbildungen für Beschäftigte in diesem Bereich werden bei der Aktion A1 häufig finanziert (ebd., S. 229).
- **Prioritätsachse C: Aktion C 1 „Förderung von innovativen und regionalen Vorhaben zur Integration von Langzeitarbeitslosen“** u.a. durch Weiterbildungsaktivitäten (vgl. ebd. S. 203). Bis Ende 2010 verzeichneten die geförderten Vorhaben der Aktion C1 4.259 Teilnehmende (Zielwert im Förderzeitraum: 4.900).

Wirtschaftliche und strukturelle Entwicklungen in der Region erhöhen die Nachfrage nach eher geringqualifizierten Arbeitskräften und ziehen gleichzeitig eine Qualifizierungswelle nach sich.

Die Auswertung der AES Daten aus dem Jahr 2012 zeigt, dass sich die Weiterbildungsbeteiligung in Schleswig-Holstein insgesamt positiv entwickelt hat und, dass dieser positive Trend auch die Gruppe der Un- und Angelernten erreicht hat (vgl. Bilger & Gensicke, 2013). Der Anstieg der Weiterbildungsbeteiligung in der Region Schleswig-Holstein Nord fällt demnach in einen Zeitraum, in dem die Weiterbildungsbeteiligung im Bundesland Schleswig-Holstein ebenfalls angestiegen ist.

Für einzelne Teilbereiche bzw. Branchen erschließt sich dieser Aspekt wie folgt:

Logistik/Verkehr: Eine erhöhte Nachfrage nach Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich Transport/Verkehr im Untersuchungszeitraum 2010 bis 2012 wird von den kontaktierten Experten dieser Fallstudie besonderes für das Berufsfeld „Berufskraftfahrer im Güterverkehr“ angegeben. Etwas abgeschwächt gilt dies auch für den „Berufskraftfahrer Personenverkehr“. Ebenfalls sehr nachgefragt ist die Qualifizierung zum Gabelstaplerfahrer. Ein Grund dafür ist die Grenzlage der Region Schleswig-Holstein, die gleichzeitig den Zugang zum dänischen Arbeitsmarkt ermöglicht. Dieser hat nach Aussagen der interviewten Experten für den besagten Untersuchungszeitraum in höherem Maße Arbeitskräfte⁶⁴ aufgenommen unter anderem durch die Ausweitung der Logistikbranche. Die arbeitsmarktbedingte Nachfrage nach Berufs-

64 In diesem Zusammenhang legt der Leiter der Volkshochschule Flensburg im Interview dar, dass in dieser Zeit vielfach Anfragen nach Beitragsminderungen vor allem für Dänischkurse bei der Volkshochschule eingegangen sind.

kraftfahrern im Güter- und Personenverkehr zieht bedingt durch das Berufskraftfahrer-Qualifikationsgesetz quasi automatisch einen Anstieg der Weiterbildungsbeileiligung dieser Personengruppe nach sich, da im Gesetz permanente Schulungen im Abstand von fünf Jahren verpflichtend vorgeschrieben sind⁶⁵⁶⁶. Gleichzeitig weist der Berufsstand in hohem Maße Personen mit geringen Qualifikationen auf.

Gesundheit: Eine erhöhte Nachfrage nach Pflege- und Betreuungskräften insbesondere im Bereich der Altenpflege hängt in der Region Schleswig-Holstein Nord, wie auch im gesamten Bundesgebiet, mit dem demografischen Wandel und einer immer älter werdenden Bevölkerung zusammen (vgl. Kap. 4.6.2.1). Auf diesen Umstand hat der GVK-Spitzenverband im August 2008 mit einer neuen Richtlinie zur Qualifikation und zu den Aufgaben von zusätzlichen Betreuungskräften in Pflegeeinrichtungen nach §87b Abs. 3 SGB XI reagiert, die noch im gleichen Monat von der Bundesregierung bestätigt wurde. Ziel dieser Richtlinie ist eine deutliche Verbesserung der Versorgungssituation für pflegebedürftige Menschen mit demenzbedingten Funktionsstörungen, psychischen Erkrankungen oder geistigen Behinderungen. Für die berufliche Ausübung der zusätzlichen Betreuungsaktivitäten ist kein therapeutischer oder pflegerischer Berufsabschluss erforderlich. Da die berufliche Ausübung einer Betreuungstätigkeit in Pflegeheimen aber höhere Anforderungen an die Belastbarkeit der Betreuungskräfte stellt als eine in ihrem zeitlichen Umfang geringere ehrenamtliche Tätigkeit in diesem Bereich, sind folgende Anforderungen an die Qualifikation der Betreuungskräfte nachzuweisen: das Orientierungspraktikum (5 Tage), die Qualifizierungsmaßnahme (100 Std. Basiskurs, 2 Wochen Betreuungspraktikum und 60 Std. Aufbaukurs), regelmäßige Fortbildungen (einmal jährlich eine zweitägige Fortbildungsmaßnahme)⁶⁷. Diese Richtlinie erleichtert insbesondere Geringqualifizierten den Zugang zu diesem arbeitsmarktnahen Arbeitsfeld. Weiterbildungsexperten in der Region Schleswig-Nord bestätigen eine stark erhöhte und länger anhaltende Nachfrage nach entsprechenden Schulungsmaßnahmen auch und vor allem aus dem Personenkreis der Geringqualifizierten nach Inkrafttreten dieser neuen Richtlinie⁶⁸.

65 Vgl. www.gesetze-im-internet.de/bkrfqg/BJNR195810006.html.

66 Die Tatsache, dass im Jahr 2012 im Vergleich zum Jahr 2010 der Anteil an Zertifikaten mit bundesweiter Gültigkeit in Schleswig-Holstein relativ am stärksten zugenommen hat, während in Deutschland insgesamt eine leichter Rückgang vorliegt (vgl. Bilger & Gensicke, 2013, S. 57) kann als ein weiterer Beleg für die von den Weiterbildungsträgern konstatierte gestiegene Nachfrage in diesem Bereich angenommen werden.

67 Vgl. www.gkv-spitzenverband.de/media/dokumente/pflegeversicherung/richtlinien_vereinbarungen_formulare/rahmenvertraege_richtlinien_und_bundesempfehlungen/Pflege_Richtlinien_87b_SGB.

68 Interview Ökumenisches Bildungszentrum für Berufe im Gesundheitswesen (ÖBiZ) gGmbH, Leiterin Referat Fort- und Weiterbildung.

Tourismus: Ein Fachkräftemangel in der Gastronomie an der Westküste Schleswig-Holsteins und den nordfriesischen Inseln wird schon im Jahr 2009 konstatiert. Die Agentur für Arbeit empfiehlt bereits zu diesem Zeitpunkt, ungelernte Kräfte im Gastgewerbe weiter zu qualifizieren, um einem Fachkräftemangel entgegen zu treten. Der Mangel an Fachkräften hat sich den letzten Jahren noch weiter verstärkt. Qualifizierungs- bzw. Weiterbildungsmaßnahmen wie z.B. die Weiterbildung zur Fachkraft im Gastgewerbe, zur/zum Hauswirtschafter/-in und zur Fachkraft im Gastgewerbe mit zusätzlicher Vorbereitung auf den Hauptschulabschluss oder zum/zur Koch/Köchin werden von unterschiedlichen Weiterbildungsträgern in der Region angeboten. Berufstätige in der Tourismusbranche, der Hotellerie und der Gastronomie können so auch nach langjähriger beruflicher Tätigkeit durch eine modulare Qualifikation einen Berufsabschluss erwerben (z.B. durch den Lehrgang „Wissen à la carte“ im Bildungszentrum für Tourismus und Gastronomie (BTG) der Wirtschaftsakademie Schleswig-Holstein am Standort Husum⁶⁹). Weiterbildungsträger bestätigen eine anhaltend hohe Nachfrage nach Lehrgängen in diesem Bereich⁷⁰.

Laut Aussagen der Weiterbildungsexperten in den Interviews gibt es in den letzten Jahren ebenfalls eine gestiegene Nachfrage nach Schulungen und Qualifizierungen im Bereich Lager/Logistik, an denen vielfach Teilnehmende aus dem Personenkreis der Geringqualifizierten teilnehmen. Für diesen Bedarf konnten im Rahmen dieser Recherche keine direkten äußeren Veränderungen ausgemacht werden. Die Aussage erklärt sich aber möglicherweise, wenn man sowohl den Anteil der Beschäftigten im Dienstleistungsbereich: Handel, Verkehr, Gaststättengewerbe, Information und Kommunikation hinzuzieht, der bei rund 20 Prozent liegt als auch die Bruttowertschöpfung in diesem Bereich, die in den Jahren 2010 bis 2012 ebenfalls bei gut 20 Prozent liegt (vgl. Kap. 4.6.2.2).

Die beschriebenen branchenspezifischen Entwicklungen wurden nach Aussagen der Experten flankiert durch:

- einen intensiven Austausch der Bundesagentur für Arbeit bzw. der Sozialzentren⁷¹ mit den kommunalen Entscheidungsträgern und den Weiterbildungsanbietern vor Ort (Trägerversammlungen). Dadurch wurden u.a. Weiterbildungsangebot und Nachfrage immer wieder aufeinander abgestimmt, sodass ein entsprechendes arbeitsmarktnahes Weiterbildungsangebot vorhanden war bzw. entwickelt wurde.
- Eine arbeitsmarktnahe Qualifizierungs- und Weiterbildungspolitik der Agentur für Arbeit bzw. der Jobcentren und der Sozialzentren.

69 Vgl. www.wak-sh.de/bildungspower.html.

70 Telefonat mit dem Geschäftsführer der Bildung und Qualifizierung gGmbH Meldorf am 25.02.2015.

71 Der Kreis Nordfriesland und der Kreis Schleswig-Flensburg sind sogenannte „Optionskreise“ nach dem Sozialgesetzbuch II und kümmern sich in enger Zusammenarbeit mit den Kreisangehörigen Kommunen um die Arbeitsvermittlung um Langarbeitslose. Die entsprechende Ansprechstelle auf Kreisebene sind die Sozialzentren.

- Eine gute Vernetzung und Kooperation der Weiterbildungsinstitutionen und der Weiterbildungsverbände⁷² mit ansässigen Arbeitgebern insbesondere im Gesundheitsbereich⁷³ und mit Wirtschaftsunternehmen⁷⁴, wodurch die unterschiedlichen Weiterbildungsangebote der Weiterbildungsträger und auch die entsprechende Förderung durch die Agentur für Arbeit bekannt gemacht und beworben wurden.

Unternehmensansiedlungen und die verstärkte Inanspruchnahme der Förderinstrumente der Bundesagentur für Arbeit

Der sprunghafte Anstieg der Weiterbildungsbeteiligung in der Region Schleswig-Holstein Nord vor allem im Jahr 2010 (2009: -18%; 2010: +68%; 2011: +4%; 2012: +75%) lässt sich zumindest in Teilen auf zwei Aspekte zurückführen:

- Im Jahr 2010 weisen die Zahlen der Bundesagentur für Arbeit einen sprunghaften Anstieg der *Eintritte von Teilnehmern mit dem Merkmal geringqualifiziert in Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (incl. Reha-aMW)* für den Kreis Schleswig-Flensburg auf (2009: 257 Teilnehmer/-innen; 2010: 353 Teilnehmer/-innen; Gesamtübersicht siehe Anlage). Begründen lässt sich dieser Anstieg nach Auskunft der Pressestelle der Agentur für Arbeit in Flensburg vor allem dadurch, dass die Förderprogramme der Bundesagentur für Arbeit – und zwar neben dem Bildungsgutschein vor allem die Förderprogramme WeGebAU und IFLaS – im Kreis Schleswig-Flensburg im Jahr 2010 besonders gut angenommen wurden. Ein einzelnes Ereignis, das diesen Anstieg erklären könnte, lässt sich auch nach Recherchen der Agentur für Arbeit in Flensburg für die Jahre 2009 bzw. 2010 nicht ausmachen⁷⁵.
- Im Jahr 2012 eröffnete am Standort Handewitt (Kreis Schleswig-Flensburg) mit Fördermitteln aus dem „Zukunftsprogramm Wirtschaft“ die Fischfabrik „Salmon Vega“. In enger Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit in Flensburg wurden dort rund 200 neue Mitarbeiter eingestellt. Ein großer Teil davon wurde innerbetrieblich als Produktionshelfer geschult⁷⁶.

Eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass die Fördermittel und -instrumente der Bundesagentur für Arbeit entsprechend abgerufen werden konnten, war – so der Tenor in den Expertengesprächen – die in unterschiedlichen Konstellationen realisierte Zusammenarbeit zwischen Weiterbildungsträgern – Jobcenter/Sozialzentren – Unter-

72 Die regionalen Weiterbildungsverbände in Schleswig-Holstein bieten ein im Ländervergleich weit entwickeltes System flächendeckender Infrastrukturen und Leistungen (Koordination, Kooperation, Information und Beratung) für die Weiterbildung (vgl. Ambos, Martin, Alke & Gnahs, 2013, S. 3).

73 Interview Ökumenisches Bildungszentrum für Berufe im Gesundheitswesen (ÖBiZ) gGmbH, Leiterin Referat Fort- und Weiterbildung am 06.02.2015.

74 Interview mit TÜV Nord, Standortkoordinatorin für Hamburg und Schleswig Holstein, Koordinatorin für Marketing, Vertrieb und Produkte am 08.02.2015.

75 Die Ausführungen beruhen auf einer Email der Presseabteilung der Agentur für Flensburg vom 29.01.2015 und auf einem Telefonat mit der dortigen Pressesprecherin am 25.02.2015.

76 Vgl. www.shz.de/lokales/flensburger-tageblatt/200-neue-jobs-in-der-fischfabrik-id227309.html.

nehmen/sozialen Einrichtungen (Krankenhäuser, Altenheime, Pflegedienste etc.) und Vertretern der Kommunen bzw. der Stadt Flensburg.

4.6.3 Zur Weiterbildungsbeteiligung Geringqualifizierter in der Region Main-Rhön

4.6.3.1 Regionale Strukturdaten und Bevölkerungsstruktur

Die Bevölkerung in der Region Main-Rhön ist im Untersuchungszeitraum 2007 bis 2012 zum Teil erheblich zurückgegangen insbesondere in den Landkreisen, wie die nachfolgende Abbildung zeigt.

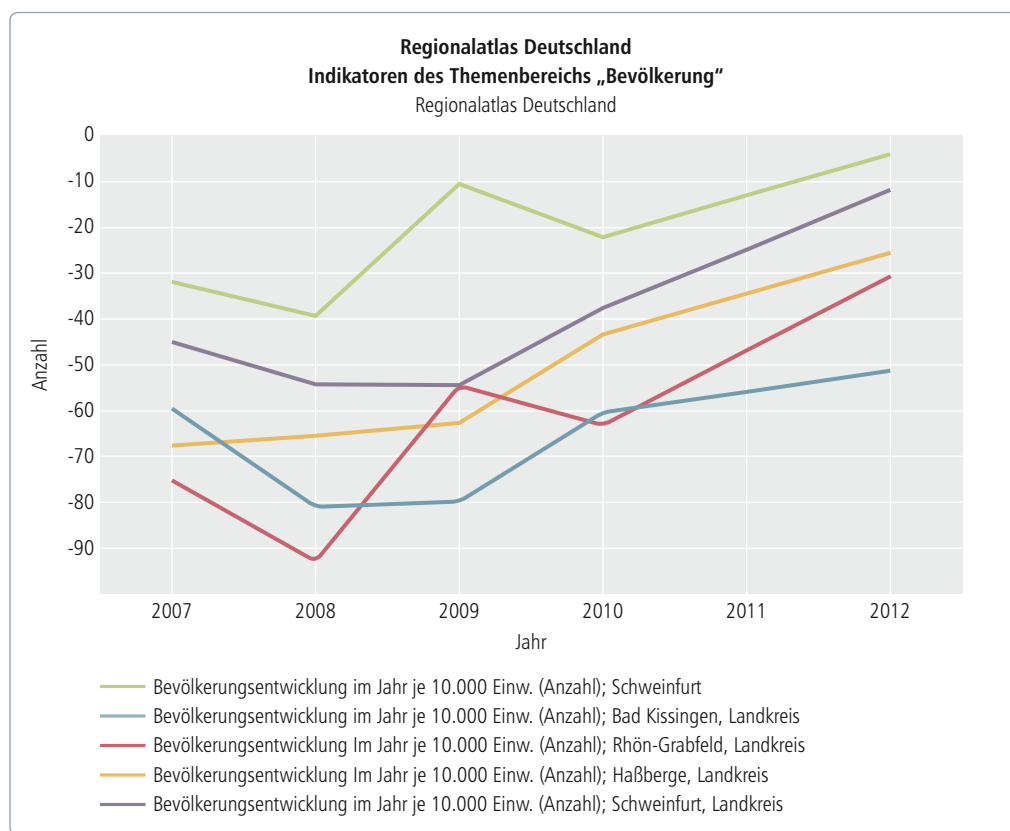


Abbildung 46: Bevölkerungsentwicklung in der Region Main-Rhön im Zeitraum 2007–2012
(Quelle: www.regionalstatistik.de)

Auch die Abwanderungszahlen sind im Untersuchungszeitraum 2007 bis 2012 gestiegen. In den Jahren 2007 und 2008 war insbesondere der Landkreis Schweinfurt von einer starken Abwanderung betroffen (vgl. Abb. 47).

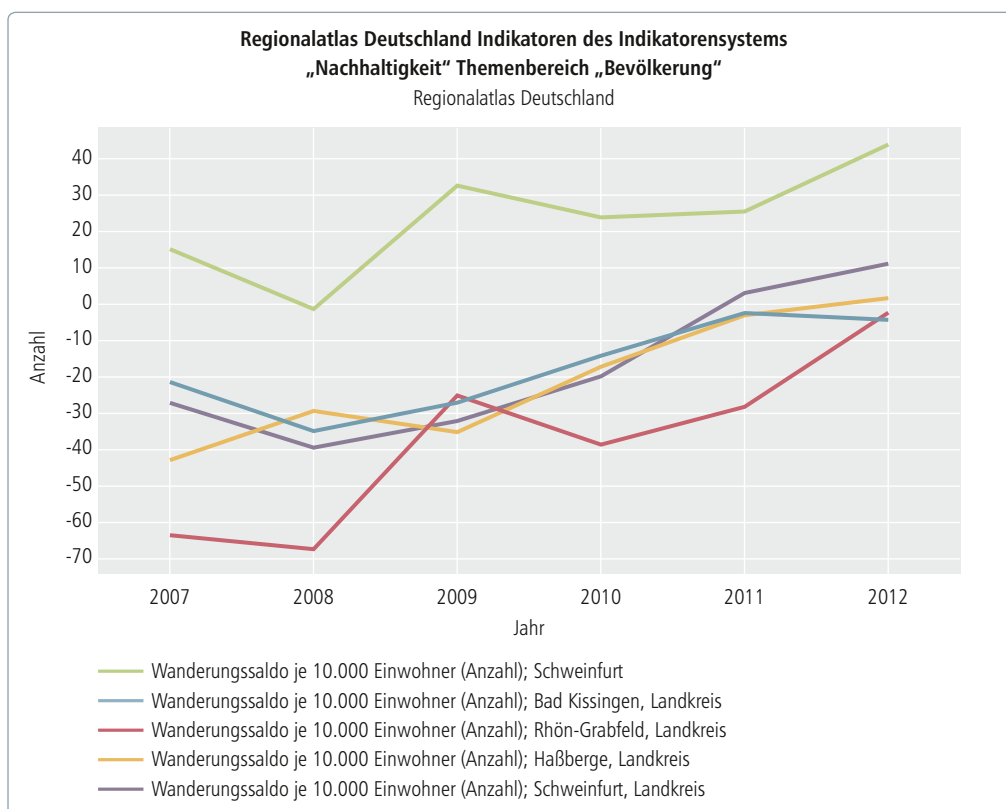


Abbildung 47: Zu- bzw. Abnahme der Bevölkerung in der Region Main-Rhön (pro 10.000 Einwohnern)
(Quelle: www.regionalstatistik.de)

Der demografische Wandel hat die Region Main-Rhön schon zu Beginn dieses Jahrhunderts erreicht. Seit 1999 können die positiven Wanderungsbewegungen den negativen Geburtensaldo nicht mehr kompensieren und die demografische Entwicklung schlägt sich in einer spürbaren Alterung der Bevölkerung nieder (vgl. Schütt & Weimar, 2005, S. 3). So hat die Altersgruppe der 25- bis 35-Jährigen in den Jahren 1995 bis 2002 überproportional Anteile verloren und insgesamt erfolgte eine Verschiebung zugunsten der älteren Bevölkerung. Bereits in den Jahren 1995 bis 2003 ist der Anstieg der Altersgruppe über 65 Jahren besonders ausgeprägt (vgl. ebd., S. 16). Diese Entwicklung hat sich auch in den nachfolgenden Jahren weiter fortgesetzt.

Für den Zeitraum bis 2020 wird dementsprechend ein Ersatzbedarf an Arbeitskräften erwartet, der sich Schätzungen zufolge im Renteneintrittsjahr 2010 auf 12.710 Arbeitskräfte und im Jahr 2015 auf 16.276 Personen beläuft. Entsprechend dem Anteil an der Gesamtbeschäftigung wird der quantitativ bedeutendste Anteil des Ersatzbedarfs auf das verarbeitende Gewerbe fallen, gefolgt von den Dienstleistungszweigen Gesundheit-, Veterinär- und Sozialwesen, Handel und Instandhaltung und Reparatur von KFZ und Gebrauchsgütern (vgl. ebd., S. 35). Bereits 2005 weisen Schütt und Weimar folgende Berufsfelder mit mengenmäßig hohem demografischem Ersatzbedarf aus: Verkehrs- und Lagerberufe, Waren- und Dienstleistungskaufleute, Friseure, Gästebetreuer, Hauswirtschafter und Reinigungsberufe und die technisch

naturwissenschaftlichen Berufe. Die meisten der genannten Tätigkeitsfelder bieten berufliche Möglichkeiten auch für Geringqualifizierte.

Der Anteil der Ausländer an der Bevölkerung liegt in den Landkreisen mit Anteilen um die drei Prozent weit unter dem bundesdeutschen Niveau (Vergleichsdaten für 2012: Bayern 9,0%; Deutschland 8,2%). Lediglich Schweinfurt (2012: 11,2%) weist einen höheren Anteil von Ausländern an der Bevölkerung auf als der Bundesdurchschnitt (vgl. Abb. 48). Nach Aussagen des Jobcenters in Schweinfurt bringt ein nicht geringer Teil der ausländischen Leistungsbezieher gute bis sehr gute Qualifizierungen aus ihren Heimatländern mit, die in Deutschland aber nicht anerkannt werden. Gleichwohl ist diese Personengruppe hoch motiviert, an Weiterbildung teilzunehmen⁷⁷.

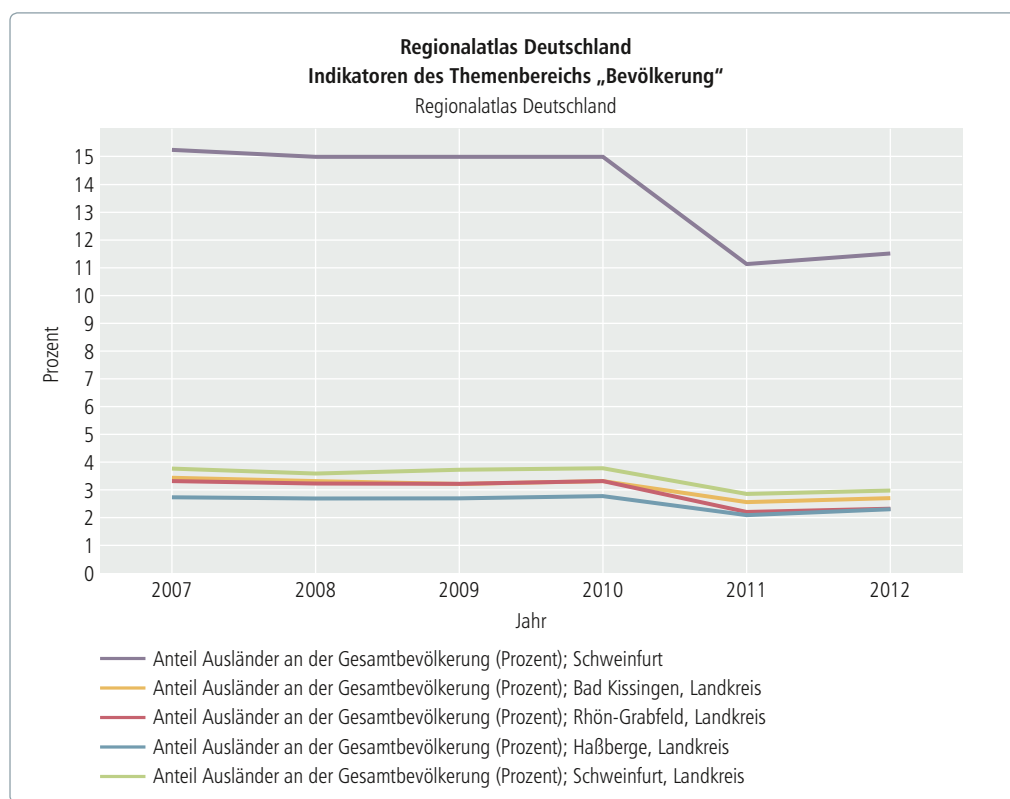


Abbildung 48: Anteil Ausländer an der Gesamtbevölkerung in der Region Main-Rhön im Zeitraum 2007–2012 (Quelle: www.regionalstatistik.de)

4.6.3.2 Wirtschaftliche Rahmenbedingungen und Beschäftigung

Der überwiegende Teil der Region hat Tages- und Wochenenderholungsfunktion. Fremdenverkehrsschwerpunkt ist vor allem das Bäderland Bayerische Rhön. Weitere Ansatzpunkte des Fremdenverkehrs finden sich in den Hassbergen, im Steigerwald, in den Winzergemeinden im Landkreis Schweinfurt sowie um den Ellertshäuser See im Schweinfurter Oberland. Die Nutzung dieser Erholungsräume und ihrer Infra-

77 E-Mail-Auskunft des Jobcenters der Stadt Schweinfurt.

struktur dient sowohl der Naherholung für die Regionsbevölkerung wie auch der weiteren Entwicklung des Fremdenverkehrs (vgl. Regionaler Planungsverband Main Rhön, 2008, S. 6 A II). Anders sieht es dagegen in Schweinfurt aus. Schweinfurt ist eine kreisfreie Stadt in Unterfranken und Oberzentrum der Region Main Rhön. Seit mehr als 100 Jahren ist Schweinfurt Industriestadt und das Zentrum der europäischen Wälzlagerindustrie. Der Name dieser Stadt ist eng verbunden mit der Erfindung des Kugellagers, auch das moderne Fahrrad mit Freilaufnaben hat hier seinen Ursprung. In Schweinfurt sind weltweit tätige Firmen aus der Wälzlager- und Auto-teilezubehörproduktion ansässig, wie zum Beispiel die Schaeffler Gruppe mit ihrer Marke FAG, die Bosch Rexroth AG, die SKF GmbH und die ZF Friedrichshafen AG mit der Marke Sachs. Den weltweit größten Entwicklungsstandort der Fahrradindustrie betreibt die Firma SRAM in Schweinfurt⁷⁸.

Die Bruttowertschöpfung in der Region Main-Rhön ist im Untersuchungszeitraum kontinuierlich gestiegen. Dies gilt nicht für die Stadt Schweinfurt, die im Jahr 2009 hier einen starken Einbruch zu verzeichnen hatte, aber bereits im Jahr 2010 wieder knapp über der Bruttowertschöpfung des Jahres 2008 lag (vgl. Abb. 49).

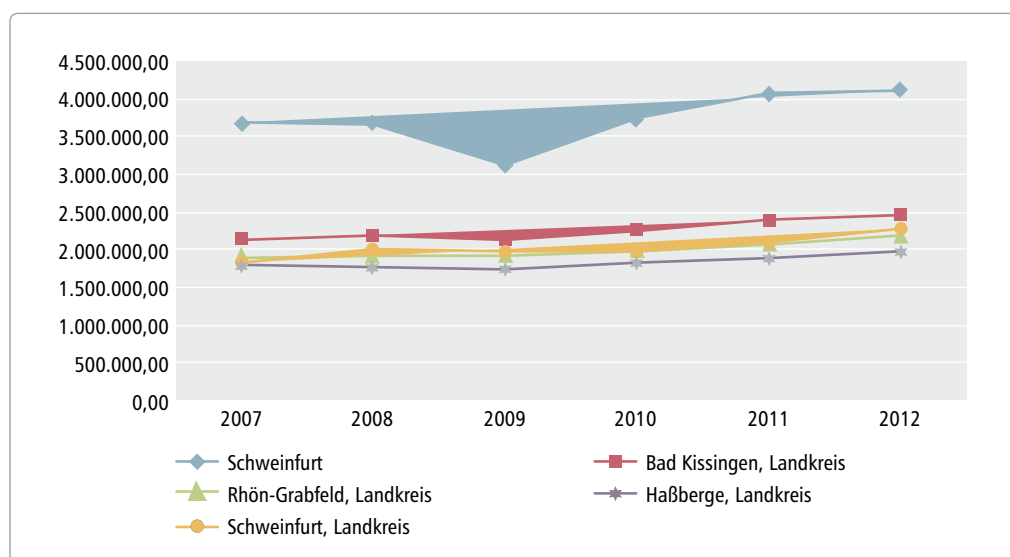


Abbildung 49: Bruttowertschöpfung für die Region Main-Rhön 2007–2012 in 1.000 €
(Quelle: www.regionalstatistik.de)

Die Zuwächse der Bruttowertschöpfung nach Branchen liegen in der Region Main-Rhön vor allem im produzierenden und im verarbeitenden Gewerbe. Der Anstieg für die Stadt Schweinfurt liegt bei 1,6 Prozentpunkten im produzierenden Gewerbe (2007: 59%; 2012: 60,6%) und bei 1,8 Prozentpunkten im verarbeitenden Gewerbe (2007: 53,7%; 2012: 55,5%). Aber auch die Landkreise Bad Kissingen und Rhön-Grabfeld verzeichnen Zuwächse der Bruttowertschöpfung im produzierenden und verarbeitenden Gewerbe um ein bis zwei Prozentpunkte. Einen Zuwachs im Dienst-

78 Vgl. www.schweinfurt.de/wirtschaft-wissenschaft/index.html.

leistungsbereich um 2,4 Prozentpunkte im Zeitraum 2007 bis 2012 verzeichnet der Landkreis Haßberge.

Die Beschäftigtenquote in der Region Main-Rhön ist im Untersuchungszeitraum sowohl in den Landkreisen als auch in der Stadt Schweinfurt gestiegen. Lag die Beschäftigtenquote in Schweinfurt bei 48 Prozent im Jahr 2007, stieg sie um 6,8 Prozentpunkte auf 54,8 Prozent im Jahr 2012. Für den Landkreis Schweinfurt liegt der Anstieg bei 3,9 Prozentpunkten von 56,2 Prozent im Jahr 2007 auf 60,1 Prozent im Jahr 2012 (zum Vergleich die Beschäftigtenquote Deutschland liegt im Jahr 2012 bei 87,1%) (vgl. Abb. 50).

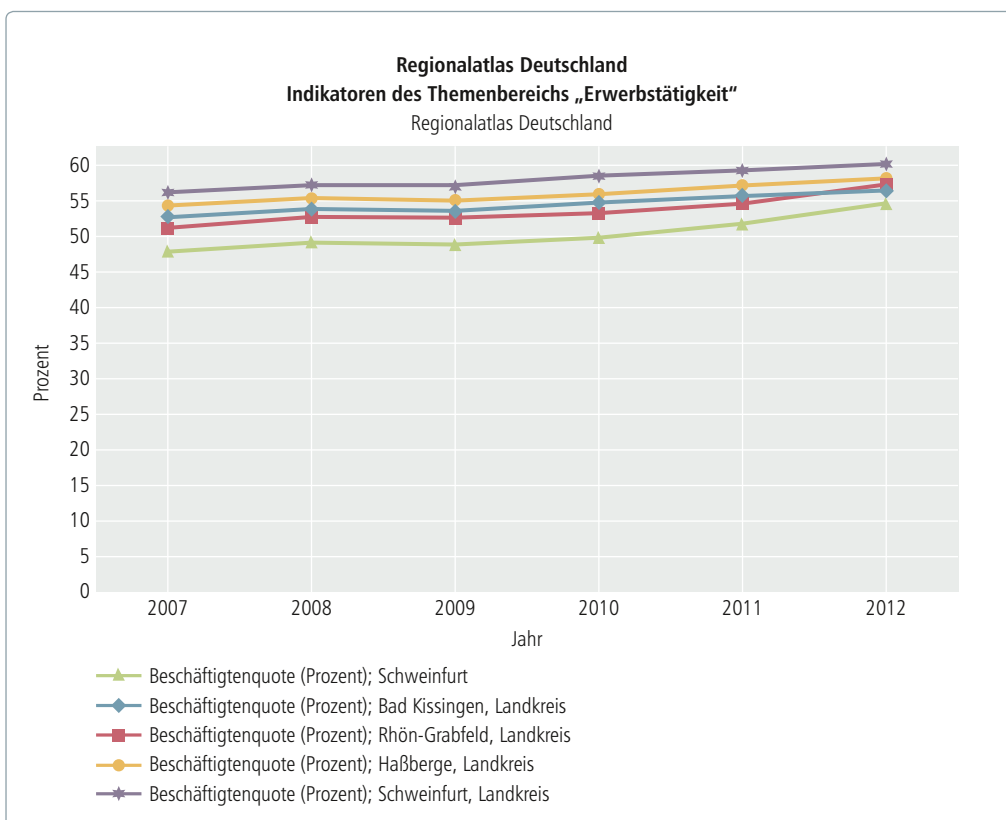


Abbildung 50: Beschäftigungsquote für die Region Main-Rhön im Zeitraum 2007–2012
(Quelle: www.regionalstatistik.de)

Die Arbeitslosenquote in der Region Main-Rhön ist im Zeitraum 2007 bis 2012 gesunken und zwar sowohl in Schweinfurt als auch in den Landkreisen und liegt vor allem in den Landkreisen weit unter dem bundesdeutschen Durchschnitt von (2012: 6,8%). Im Jahr 2012 weisen die Landkreise Rhön-Grabfeld (Arbeitslosenquote bei 3,2%), Haßberge (Arbeitslosenquote bei 3,4%) und Schweinfurt (Arbeitslosenquote bei 3,2%) nahezu Vollbeschäftigung auf (vgl. Abb. 51).

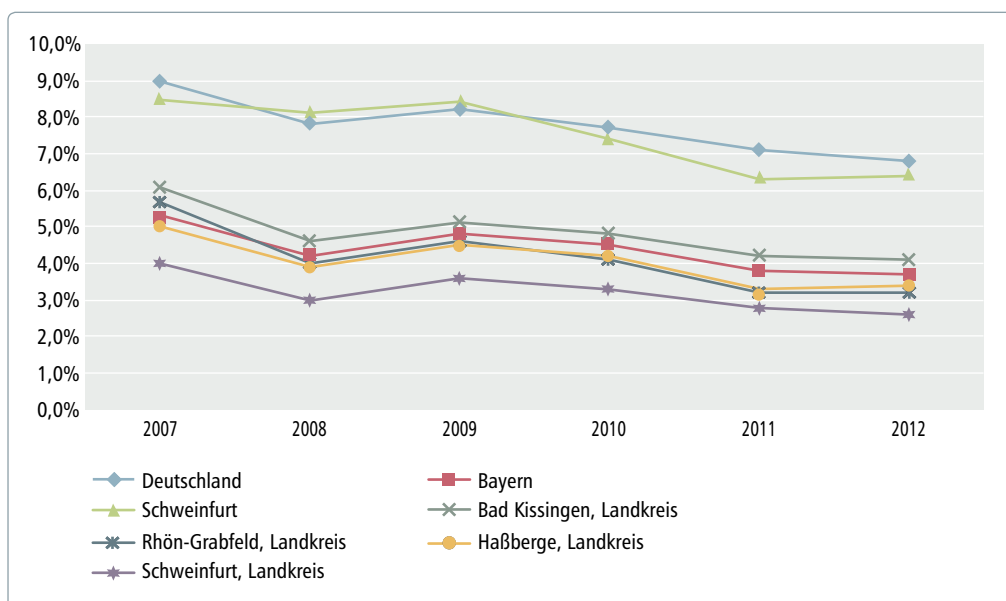


Abbildung 51: Arbeitslosenquote 2007–2012 (Quelle: www.regionalstatistik.de)

4.6.3.3 Kommunale Kooperationsverbünde

Die Region Main-Rhön weist einen hohen Grad an interkommunaler Kooperation auf. Die Notwendigkeit dazu wurde von den Regionalen Planungsverbänden Würzburg und Main-Rhön schon frühzeitig erkannt. Bereits im Jahr 1998 haben sich die Regierung von Unterfranken, die Landkreise und kreisfreien Städte der Regionen Würzburg und Main-Rhön, die Industrie- und Handelskammer Würzburg-Schweinfurt, die Handwerkskammer für Unterfranken, die Universität Würzburg und die Fachhochschule Würzburg-Schweinfurt zu einem gemeinsamen Regionalmarketing zusammengeschlossen. Die Region Main-Rhön bringt ihre Stärken in diese Regionalmarketinginitiative „Chancen-Region Mainfranken“ aktiv ein und profitiert zugleich von ihren Aktivitäten. Weitere Kooperationsverbünde sind: das „Bäderland Bayerische Rhön“, die „Interkommunale Allianz Oberes Werntal“, „Allianz Henneberger Land“, „NESAllianz“, „Grabfeldgau“ (vgl. Regionalplan A II 3.2.2 Abs. 2). Das Bäderland Main-Rhön ist ein Zusammenschluss aus den Landkreisen Bad Kissingen und Rhön-Grabfeld und den fünf Kurstädten Bad Bocklet, Bad Brückenau, Bad Kissingen, Bad Königshofen i. Grabfeld und Bad Neustadt a.d. Saale. Die wichtigste Zielsetzung dieser Kooperation ist die Profilierung der beiden Landkreise und ihrer Kurstädte als Gesundheits- und Bäderregion nach innen und außen. Dabei gilt es, ausgehend von den Einzelstärken der fünf Kurorte, Synergieeffekte zu nutzen, Aktivitäten zu koordinieren und innovative Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen. Allen diesen Zielrichtungen kommt zumindest regionale, wenn nicht überregionale Bedeutung für ganz Nordbayern zu. Das Bäderland Bayerische Rhön gab den Ausschlag, dass für die Region Sonderfunktionen in den Bereichen Gesundheit, Wellness, Kur und Tourismus festgelegt wurden (vgl. Regionaler Planungsverband Main-Rhön, 2008, S. 6 AII). Seit der deutschen Wie-

dervereinigung und der Schaffung des Biosphärenreservats Rhön hat sich ebenfalls eine breite Zusammenarbeit zwischen den betroffenen Teilen der drei berührten Bundesländer herausgebildet, die sich auch auf die Bereiche Tourismus und Naturparke erstreckt.

Die verstärkte Kooperation in den Regionen zog die Einrichtung sogenannter Regionalmanagements nach sich. Das Regionalmanagement stellt die zweite Säule der „Allianz Bayern Innovativ“ dar. Es zielt darauf ab, durch die Bildung fachübergreifender Netzwerke in den Landkreisen und kreisfreien Städten vorhandene Entwicklungspotenziale zu erschließen und die regionale Entwicklung zu fördern. Diese Netzwerke umfassen Kommunen, örtliche Wirtschaft, wissenschaftliche Einrichtungen, Wirtschaftskammern und Verwaltungen. In allen Landkreisen der Region Main-Rhön als auch in der Stadt Schweinfurt gibt es Regionalmanager bzw. Regionalmanagerinnen.

4.6.3.4 Schlussfolgerungen

Für die Weiterbildungsbeteiligung Geringqualifizierter in der Region Main-Rhön, die im Zeitraum 2007 bis 2012 kontinuierlich über dem zu erwartenden Wert der Weiterbildungsbeteiligung Geringqualifizierter in Deutschland liegt, können im Rahmen dieser Fallstudie keine statistisch belastbaren Daten geliefert werden, die diesen Wert aufklären. Allerdings konnten auf Basis der Recherche – ähnlich wie für die Region Schleswig Holstein Nord – eine Reihe von Aspekten herausgearbeitet werden, die diesen Wert plausibilisieren.

Die positive wirtschaftliche Entwicklung, der demografische Wandel, die hohe Abwanderung, die gestiegene Beschäftigtenquote und die stetig gesunkene Arbeitslosenquote in der Region Main-Rhön führten in den Jahren 2007–2012 dazu, dass der Arbeitsmarkt verstärkt Geringqualifizierte aufgenommen hat. Diese Entwicklung war mit verstärkten Weiterbildungsaktivitäten von Geringqualifizierten verbunden.

Im Untersuchungszeitraum 2007 bis 2012 hat sich die Wirtschaft in der Region Main-Rhön positiv entwickelt. Dies bildet sich sowohl in der gestiegenen Bruttowertschöpfung ab – insbesondere in den Branchen des verarbeitenden und produktiven Gewerbes und im Dienstleistungsbereich – als auch im Anstieg der Beschäftigtenquote. Gleichzeitig ist die Bevölkerung stark geschrumpft und das Durchschnittsalter der Bevölkerung in der Region ist überproportional gestiegen. Diese wirtschaftliche und strukturelle Entwicklung hat sowohl einen Arbeits- und Fachkräftemangel in der Region zur Folge gehabt, gleichzeitig aber auch eine verbesserte Aufnahme von Geringqualifizierten in den Arbeitsmarkt ermöglicht. Experten bestätigen dies sowohl für den Bereich „Pflege“ als auch für den Bereich „Gastgewerbe“. Für beide Bereiche gilt, dass diese Entwicklung quasi zwangsläufig einen Anstieg der Teilnahme an Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen

nach sich zog⁷⁹. Des Weiteren wird in der Region verstärkt die Wiedereingliederung von Frauen in den Arbeitsmarkt nach der Familienzeit vorangetrieben, um dem Arbeitskräftemangel entgegen zu treten⁸⁰. Zwar verfügen diese zu einem großen Teil über eine berufliche Ausbildung, fallen aber nach der Definition der Bundesagentur für Arbeit in den Personenkreis der geringqualifiziert, wenn sie mehr als vier Jahre in einer an- und/oder ungelernten Tätigkeit verblieben sind und ihren erlernten Beruf voraussichtlich nicht mehr ausüben können (vgl. Kap. 4.6.1.1).

Veränderungen in der Förderpolitik der Jobcentren bzw. Sozialzentren

Die Jobcenter bzw. Sozialzentren in der Region Main-Rhön haben entsprechend den veränderten Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt (nahezu Vollbeschäftigung) vermehrt „schwächere Personen“ gefördert, um auf diese Weise deren Chancen auf einen Arbeitsplatz zu erhöhen und/oder darauf eine schulische bzw. berufliche Ausbildung abzuschließen. Dementsprechend wurden auch Bildungsgutscheine vermehrt an geringqualifizierte Personen aus dem SGB II Bereich ausgegeben. Gleichzeitig waren die Chancen auf einen Arbeitsplatz für Geringqualifizierte in der Region Main-Rhön relativ hoch, sodass auch seitens der Betroffenen eine höhere Motivation vorhanden war, an einer Weiterbildungs- bzw. Qualifizierungsmaßnahme teilzunehmen⁸¹. Zudem wurden seitens der Jobcenter in der Region mehr finanzielle Mittel für die berufliche Qualifizierung eingesetzt (z.B. über 50% der Eingliederungsbudgetmittel für die berufliche (Nach-)Qualifizierung im Jobcenter Haßberge⁸²), auch um Personen auf Facharbeiterniveau zu qualifizieren⁸³.

Innerbetriebliche Qualifizierungen für geringqualifizierte Beschäftigte

Die in Schweinfurt ansässigen industriellen Großbetriebe der Metallbranche sowie das Unternehmen Siemens in Neustadt an der Saale (Bad Kissingen) beschäftigen zu einem hohen Prozentsatz Geringqualifizierte⁸⁴. Mitarbeitende aus diesem Personenkreis wurden insbesondere in den Zeiten der wirtschaftlichen Krise (Ende 2008–2010) zu einem hohen und über dem Durchschnitt liegenden Prozentsatz innerbetrieblich über die Förderinstrumente der Bundesagentur für Arbeit (hier besonders WeGebAU)

79 Der stellvertretende Leiter des Jobcenters Haßberge berichtet, dass etwa die Umschulungen mit Berufsabschlüssen im Bereich Pflege einen sehr großen Teil (2014 etwa die Hälfte) ausmachen (Interview am 19.02.2015). Die Regionalmanagerin im Landkreis Haßberge berichtet von Projekten im besagten Untersuchungszeitraum, innerhalb derer im Bereich Tourismus („Service am Gast“) und im Bereich Einzelhandel in Kooperation mit Bildungsträgern vor Ort Qualifizierungen durchgeführt wurden an denen auch geringqualifizierte Personen teilgenommen haben (Interview am 23.02.2015).

80 Interview mit der Projektleiterin der Beratungsstelle „Frau und Beruf“ ein Projekt der Rhön-Saale Gründer- und Innovationszentrum GmbH und Co. KG RSG Bad Kissingen am 23.02.2015).

81 Email und telefonische Auskunft der Jobcenter im Kreis Haßberge und der Stadt Schweinfurt und der Regionalmanagerin im Landkreis Bad Kissingen am 23.02.2015.

82 Interview stellvertretender Leiter des Jobcenter Haßberge am 19.02.2015.

83 Email Auskunft Jobcenter Schweinfurt.

84 Interview mit der Koordination Privat- und Firmenkunden, Senior-Beraterin für Unterfranken Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft am 26.02.2015.

und des ESF weiterqualifiziert. Diese Qualifizierungspolitik wurde in den Unternehmen auch nach der Wirtschaftskrise beibehalten – wenn auch in geringerem Ausmaß (z.B. Fachlageristen, Anlagen- und Maschinenführer, Gabelstaplerfahrer). Finanziert werden die Weiterqualifizierungen entweder weiterhin über WeGebAU oder aber, wenn Mitarbeitende diese Auswahlkriterien nicht erfüllen, von den Unternehmen selbst⁸⁵. Unterstützend beraten wurden die Unternehmen dabei von den ansässigen Institutionen des Bildungswerks der Bayrischen Wirtschaft, die auch in Teilen die betrieblichen Qualifikationsmaßnahmen vor Ort durchführten.

Anlage

Gesprächsleitfaden für die Expertengespräche (Schleswig-Holstein Nord und Main-Rhön)

Der Gesprächsleitfaden wurde den jeweiligen Einrichtungen entsprechend angepasst, Informationen aus dem Internetauftritt lagen vor:

1. Würden Sie bitte zunächst das Profil Ihrer Einrichtung beschreiben? (Art: Wirtschaft, Kirche Gewerkschaft, Partei ...)
2. Welcher Träger ist für Ihre Einrichtung zuständig?
3. Ist der Träger regional, deutschland- oder sogar europaweit aktiv?
4. In welcher Reichweite agiert Ihre Einrichtung (Einzugsgebiet)?
5. Gehört die Zielgruppe der Geringqualifizierten zur Ihrem Teilnehmerkreis?
6. Welche Maßnahmen halten Sie für diese Zielgruppe vor?
7. Ist die Nachfrage nach diesen Angeboten in den letzten Jahren gestiegen?
8. Können Sie einen Anstieg der Weiterbildungsbeteiligung Geringqualifizierter in diesen Maßnahmen verzeichnen?
9. Welche Gründe vermuten Sie dahinter? Gab es in den letzten Jahren besondere Förderprogramme, strukturelle und/oder wirtschaftliche Veränderungen in der Region, die zu einem solchen Anstieg beigetragen haben könnten?
10. Wie erfahren potenzielle Teilnehmende, die „geringqualifiziert“ sind, von Ihrem Angebot?
11. Hält Ihre Organisation ein eigenständiges Weiterbildungsberatungsangebot vor oder kommen die Menschen eher über die Arbeitsagentur bzw. Jobcenter zu Ihnen?
12. Haben Sie als Einrichtung eine „spezielle Strategie“, um die Personengruppe der Geringqualifizierten zu erreichen?
13. Wie alt sind die Teilnehmenden im Durchschnitt, insbesondere mit Blick auf geringqualifizierte Teilnehmende?
14. Gibt es Kooperationen, Vernetzungen mit regionalen Akteuren (andere Weiterbildungseinrichtungen, Kommune, etc.)?
15. Gibt es konkrete Förderprogramme für die Weiterbildungsangebote, insbesondere wenn Teilnehmende geringqualifiziert sind? Mangelt es an Förderungen?

85 Interview mit der Koordinatorin Privat- und Firmenkunden Bildungswerk der Bayrischen Wirtschaft am 26.02.2015 und Telefonat mit dem Leiter der Abteilung Weiterbildung SKF Schweinfurt am 24.02. 2015.


**Eintritte von Teilnehmern in Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (inkl. Reha-aMW)
 nach dem Merkmal geringqualifiziert**

 Ausgewählte Regionen (Gebietsstand Januar 2015)
 Zeitreihe, Datenstand: Januar 2015

Datenrevisionen können zu Abweichungen gegenüber Auswertungen mit früherem Erstellungsdatum führen.

Region	Merkmal	2009	2010	2011	2012	2013
		1	2	3	4	5
01001 Flensburg, Stadt	Insgesamt, dar.	849	614	368	349	364
	Geringqualifiziert	293	291	157	168	167
	Keine Angabe ¹⁾	*	9	*	5	-
01054 Nordfriesland	Insgesamt, dar.	742	513	402	346	360
	Geringqualifiziert	140	130	108	109	112
	Keine Angabe ¹⁾	39	60	30	29	31
01059 Schleswig-Flensburg	Insgesamt, dar.	1.132	967	823	589	569
	Geringqualifiziert	257	353	273	217	191
	Keine Angabe ¹⁾	149	99	110	83	15

Erstellungsdatum: 29.01.2015, Statistik-Service Nordost, Auftragsnummer 198764

© Statistik der Bundesagentur für Arbeit

*) Aus Datenschutzgründen und Gründen der statistischen Geheimhaltung werden Zahlenwerte von 1 oder 2 und Daten, aus denen rechnerisch auf einen solchen Zahlenwert geschlossen werden kann, anonymisiert.

1) Der Anteil der Fälle ohne Angabe ist bei der Interpretation - insbesondere bei Vergleichen zwischen Regionen - zu berücksichtigen. Je höher dieser Anteil, desto stärker können die übrigen Merkmalsausprägungen unterzeichnet sein. Da die Unterzeichnung nicht gleichmäßig verteilt sein muss, kann es zu Verzerrungen kommen.

Abbildung 52: Tabellarische Übersicht über die Eintritte von Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit für die Jahre 2009–2012 nach dem Merkmal geringqualifiziert

5. Methodik Weiterbildungsatlas

Andreas Martin, Klaus Schömann, Josef Schrader, Harm Kuper

5.1 Messkonzept regionale Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung

5.1.1 Datengrundlage zur Ermittlung der regionalen Weiterbildungsbeteiligung sowie Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung

Datengrundlage ist der Mikrozensus On-Site der Jahrgänge 2007 bis 2012. Der Mikrozensus ist eine jährliche, repräsentative, geschichtete Klumpenstichprobe der Wohnbevölkerung der Bundesrepublik. Der angestrebte Stichprobenumfang liegt jeweils bei ein Prozent der Grundgesamtheit. Der Datenzugang erfolgt über kontrollierte Datenfernverarbeitung. Auf dieser Grundlage ist der Mikrozensus regionalisiert auswertbar. Zur Verfügung stehen unterhalb der Ebene der Bundesländer Regionale Anpassungsschichten, Planungsregionen, Arbeitsmarktregionen, Regierungsbezirke und Raumordnungsregionen. Ab 2012 werden im Mikrozensus zusätzlich Kreise ausgewiesen und ein für kleinräumige Analysen geeigneter Hochrechnungsfaktor bereitgestellt.

Für die Daten des Mikrozensus 2007 bis 2012 steht ein Standardhochrechnungsfaktor zur Gewichtung von Werten oberhalb der regionalen Anpassungsschichten zur Verfügung. Bei allen Angaben auf Grundlage des Mikrozensus handelt es sich um entsprechende Hochrechnungen. Für die hochgerechneten und gewichteten Angaben wird vom Statistischen Bundesamt eine Möglichkeit zur Abschätzung der Standardfehler angeboten. Der relative Standardfehler v_g ergibt sich danach aus:

$$v_g = b \sqrt{\frac{1}{\hat{n}_g} - \frac{1}{bev}} + e_a$$

Dabei ist b eine geschätzte Konstante, \hat{n}_g die Häufigkeit der hochgerechneten Bevölkerungsgruppe und bev die Zahl der hochgerechneten Gesamtbevölkerung (vgl. Statistisches Bundesamt, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012).

Es werden nur Angaben auf der Grundlage von hochgerechneten 5.000 Fällen oder mehr berichtet. Dies entspricht den Regeln des Statistischen Bundesamtes. Zu allen vergleichenden Angaben auf Regionalebene werden Irrtumswahrscheinlichkeiten ausgewiesen. Grundgesamtheit ist jeweils die Wohnbevölkerung am Hauptwohnsitz ab 25 Jahren.

Die Angaben zum Mikrozensus basieren auf einer gesetzlich geregelten Auskunftspflicht der Befragten. Dies trifft auch auf die Weiterbildungsbeteiligung zu. Die Weiterbildungsbeteiligung wird durch das Item ef323 erfasst. Dabei wird die Teilnahme an Weiterbildung in den letzten zwölf Monaten erfragt. Die Formulierung des Items ist dabei für den Zeitraum von 2007 bis 2012 weitgehend identisch:

„Haben Sie in den letzten 12 Monaten an einer oder mehreren Lehrveranstaltung/-en der allgemeinen oder beruflichen Weiterbildung in Form von Kursen, Seminaren, Tagungen oder Privatunterricht teilgenommen oder nehmen Sie gegenwärtig daran teil?“ (Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2007, S.26). Die Frage wird durch Beispiele konkretisiert:

Allgemeine Weiterbildung (Zweck privat/sozial)

- Erwerb von Fähigkeiten und Kenntnissen für persönliche, häusliche, soziale oder gesellschaftliche Zwecke sowie für Freizeitaktivitäten
- Gesundheitsfragen, Haushalt, Erziehung, Familie, Sprachen, Kunst, Literatur, Naturwissenschaft, Technik, Umweltschutz, Geschichte, Religion, Politik, Rechtsfragen, Freizeit, Sport

Berufliche Weiterbildung

- Umschulung auf einen anderen Beruf
- Lehrgänge oder Kurse für den beruflichen Aufstieg
- Lehrgänge oder Kurse für die Einarbeitung in neue berufliche Aufgaben
- Sonstige Kurse oder Lehrgänge der beruflichen Weiterbildung
- (z.B. PC-Kurse, Management, Rhetorik o.ä.) (ebd.)

Seit 2010 wird die Fragestellung verallgemeinert und durch einen Erläuterungstext präzisiert:

„Haben Sie in den letzten zwölf Monaten an einer oder mehreren Lehrveranstaltung/-en der allgemeinen oder beruflichen Weiterbildung teilgenommen oder nehmen Sie gegenwärtig daran teil?“ (Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2011, S.33).

Im Erläuterungstext wird dann ausgeführt: „Formen der Weiterbildung sind zum Beispiel Kurse, Seminare, Tagungen, Privatunterricht, Studienzirkel.“

Berufliche Weiterbildungen sind Umschulungen, Lehrgänge oder Kurse für einen beruflichen Aufstieg, neue berufliche Aufgaben, Fortbildungen (Computer, Management, Rhetorik o.Ä.). Allgemeine Weiterbildungen haben meist einen privaten Zweck und dienen dem Erwerb oder der Erweiterung eigener Fähigkeiten und Kenntnissen (Musik, Sport, Erziehung, Gesundheit, Kunst, Politik, Technik, Kochen o.Ä.)“ (ebd.).

5.1.2 Relevanz regionaler Kontexte

Um die Relevanz regionaler Kontexte für das Weiterbildungsverhalten abzuschätzen, wurden zwei Methoden gewählt. Die kumulativen Varianzkomponenten ξ_j für die einzelnen Regionalgliederungen wurden durch separate logistische 2-Ebenen Random-Intercept Modelle geschätzt:

$$P(y_{ij} = 1 | \xi_j) = \frac{1}{1 + \exp^{-z}} \text{ wobei } z = \beta_0 + \xi_j + e_{ij}$$

Dabei ist ξ_j der Fehler für die jeweilige Region und e_{ij} ein individueller Fehlerterm. Die Relevanz der einzelnen Raumgliederungen wird dann in Form der *intraclass correlation* (ICC) berechnet:

$$ICC = \frac{\psi}{\psi + \frac{\pi^2}{3}}$$

Da sich die Varianzanteile regionaler Gliederungen auf der niedrigsten Gliederungsebene (Kreise) kumulieren, sind die tatsächlichen Varianzanteile nur zu schätzen, wenn die genestete Gliederungsstruktur berücksichtigt wird. Dies wurde für die Bundesländer, die bundesländer- und kreisscharf abgegrenzten Raumordnungsregionen sowie die Kreise in einem Vier-Ebenen-Random-Intercept-Modell durchgeführt.

$$P(y_{ibrk} = 1 | \xi_{brk}, \xi_{rk}, \xi_k) = \frac{1}{1 + \exp^{-z}} \text{ wobei } z = \beta_0 + \xi_{brk} + \xi_{rk} + \xi_k + e_{ibrk}$$

Auch hier wurden die *intraclass correlations* für die einzelnen Raumgliederungen berechnet (hier Regionalebene 1):

$$ICC = \frac{\psi(1)}{\psi(2) + \psi(3) + \frac{\pi^2}{3}}$$

Dabei sind $\psi(1 \dots 3)$ die jeweiligen Varianzen der Raumgliederungen.

5.1.3 Regionale Weiterbildungsbeteiligung

Der Mikrozensus ermöglicht es, aufgrund der hohen Fallzahlen repräsentative Aussagen zur Weiterbildungsbeteiligung in den Regionen zu machen. Datengrundlage ist dabei die Wohnbevölkerung über 25 Jahren, zu denen vollständige Daten hinsichtlich der für die Berechnung der Erwartungswerte verwendeten Angaben vorliegen. Da im Mikrozensus aufgrund des verpflichtenden Charakters kaum fehlende Werte auftreten, ist ein Ersetzen fehlender Werte durch Imputationen unnötig.

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Beteiligung (gültig)	59542	63356	63422	62759	65242	60560
Beteiligung	64237	68828	68941	68166	69606	63716
n (gültig)	462277	460184	464724	465623	475705	485058
n	513761	515995	522755	524532	523626	521206

Tabelle 41: Ungewichtete Häufigkeiten der Wohnbevölkerung ab 25 Jahren und Beteiligung an Weiterbildung (Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2007–2012, ungewichtet, eigene Berechnung)

Die regionale Weiterbildung wird in Form der regionalen Weiterbildungsbeteiligungsquote $WBTQ$ für jede Raumordnungsregion r zum Zeitpunkt t erfasst. Dabei handelt es sich um die relative Zahl der der Personen ab 25 Jahren, deren Hauptwohnsitz in der jeweiligen Region gelegen ist und die in den letzten 12 Monaten an Weiterbildung teilgenommen haben.

$$WBTQ_{rt} = \frac{\sum_{i_{rt}=1}^{i_{rt}=n_{rt}} Teilnehmer}{n}$$

Die Weiterbildungsbeteiligungsquote wird für jeden einzelnen Messzeitpunkt und für jede Region erfasst. Um belastbare Aussagen zur Weiterbildungsbeteiligung in den Regionen machen zu können, wurden das Niveau und der Trend der Weiterbildungsbeteiligungsquote für jede Region über alle Messzeitpunkte geschätzt. Dadurch können zufällige Ereignisse und Messfehler ausgeglichen und zudem differenzierte Aussagen zu Struktur und Dynamik der regionalen Weiterbildungsbeteiligung getroffen werden. Darüber hinaus ermöglicht dieses Vorgehen die Angabe von statistischen Signifikanzen zu beiden Bereichen.

Das mittlere Niveau der regionalen Weiterbildungsbeteiligungsquote wird in einem Regressionsmodell für jede einzelne Region geschätzt. Makrovariablen wurden dabei nicht berücksichtigt, da der wesentliche Komplex der sozioökonomischen und demografischen Merkmale (erwartete Weiterbildungsbeteiligung) hier noch nicht einght.

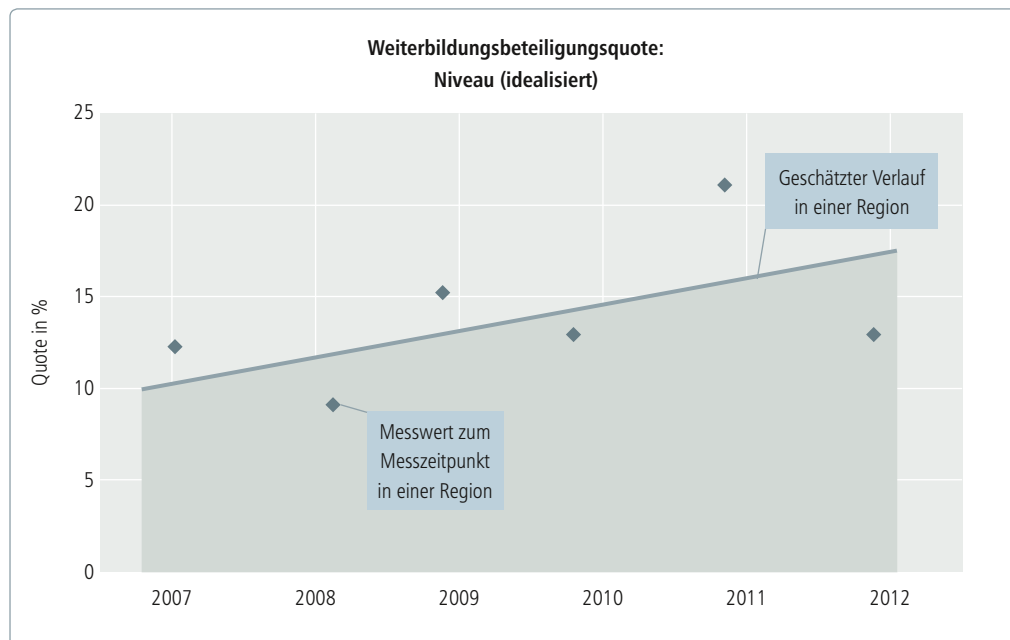


Abbildung 53: Schätzung des Niveaus der regionalen Weiterbildungsbeteiligungsquote

Bei dem Regressionsmodell handelt es sich um ein *Random-Intercept*-Modell, bei dem berücksichtigt wird, dass die einzelnen Beobachtungen zu den Messzeitpunkten aufgrund der Clustering in Regionen nicht unabhängig voneinander sind (vgl. Hox, 2010, S.4). Das Schätzmodell enthält deswegen einen zusätzlichen Fehlerterm:

$$WBTQ_{tr} = \beta_0 + \beta_1 x_{1t} + \beta_2 x_{2r} + \zeta_r + e_{tr}$$

Dabei ist $WBTQ_{tr}$ die Weiterbildungsbeteiligungsquote zum Messzeitpunkt t in Raumordnungsregion r , β_0 die Konstante, x_{1t} eine Variable für die Zeit und x_{2r} ein Dummy für die jeweilige Region. Geschätzt wird hier und im Folgenden mittels Maximum Likelihood. Das mittlere Niveau ergibt sich aus der Summe der Konstante, des Dummies für die einzelne Raumordnungsregion sowie der Veränderungen geteilt durch die Anzahl der Messzeitpunkte und entspricht dem Mittelwert der einzelnen Beobachtungszeiträume.

$$WBTQNiveau_r = \beta_0 + \beta_2 x_{2r} + \frac{\sum_{t=1}^6 \beta_1 x_{1t}}{6}$$

Aufgrund der Schätzmethode ergibt sich ein angemessener Richtwert für die statistische Signifikanz des jeweiligen mittleren Niveaus und ermöglicht so eine Einschätzung der Abweichung der regionalen Weiterbildungsbeteiligung von den anderen Regionen. Die Zeit $\beta_1 x_{1t}$ lief in diesem Modell zu Kontrollzwecken mit.

Die Schätzung des regionalen Trends der Weiterbildungsbeteiligung folgt dem Prinzip bei der Berechnung des Niveaus. Allerdings wird nun der regional spezifische Trend über die Jahre 2007 bis 2012, unabhängig vom jeweiligen Niveau, geschätzt.

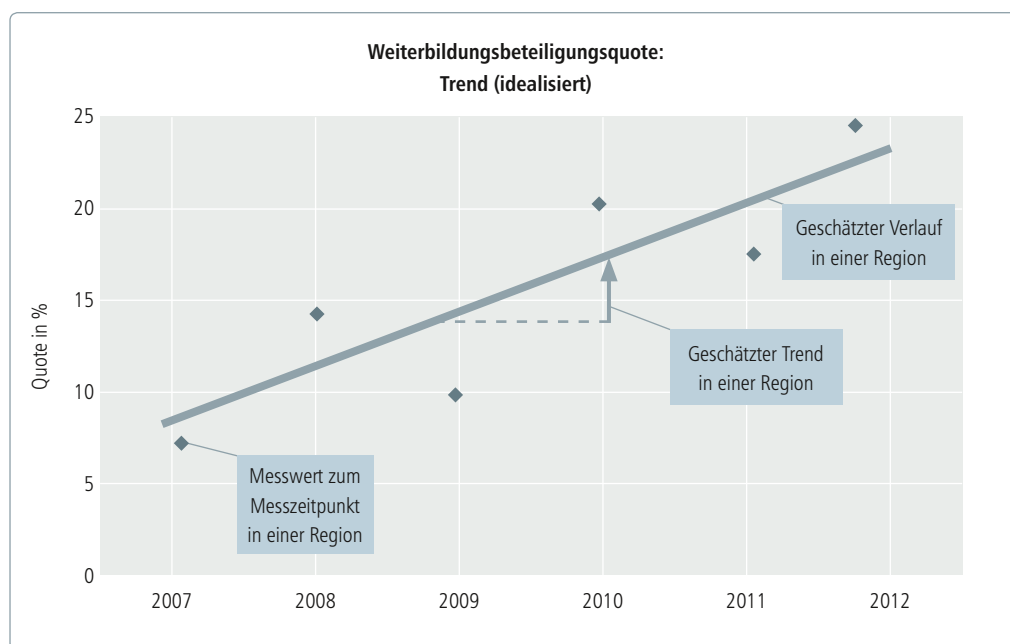


Abbildung 54: Schätzung des Trends der regionalen Weiterbildungsbeteiligungsquote

Der Unterschied zur vorhergehenden Berechnung besteht darin, dass nun zusätzlich zur Zeit und dem regional spezifischen Dummy der Interaktionseffekt von Zeit und der jeweiligen Raumordnungsregion $\beta_3 x_{1t} x_{2r}$ berechnet wird:

$$WBTQ_{tr} = \beta_0 + \beta_1 x_{1t} + \beta_2 x_{2r} + \beta_3 x_{1t} x_{2r} + \zeta_r + e_{tr}$$

Der Trend der regionalen Weiterbildungsbeteiligungsquote in Region r ergibt sich nun aus der Summe der jährlichen Veränderung aller Regionen β_1 und der zusätzlichen regionalspezifischen jährlichen Veränderung β_3 .

$$WBTQTrend_r = \beta_1 + \beta_3 r$$

5.1.4 Regionale Weiterbildungsbeteiligung/-begünstigung: beobachtete minus erwartete Beteiligung

Die Regionale Weiterbildungsbeteiligung/-begünstigung wird errechnet, in dem von der beobachteten Weiterbildungsbeteiligung die erwartete Weiterbildungsbeteiligung subtrahiert und das Ergebnis durch die erwartete Weiterbildungsbeteiligung dividiert wird. Durch diese Standardisierung wird die Vergleichbarkeit bei unterschiedlichen Bevölkerungsständen sichergestellt. Das Ergebnis ist die Quote der Weiterbildungsbeteiligung/-begünstigung. Sie gibt an, um wieviel Prozent die beobachtete Weiterbildungsbeteiligung von der erwarteten Weiterbildungsbeteiligung abweicht. Ist die beobachtete Weiterbildungsbeteiligung geringer als die erwartete Weiterbildungsbeteiligung, nehmen die Werte negative Vorzeichen an. In diesem Fall sprechen wir von regionaler Weiterbildungsbeteiligung. Das jeweilige Maß der Weiterbildungsbeteiligung/-begünstigung bemisst sich am mittleren Niveau der Quote der Weiterbildungsbeteiligung/-begünstigung über die Beobachtungszeitpunkte 2007 bis 2012 und wird geschätzt. Die Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung/-begünstigung bemisst sich an der durchschnittlichen Veränderung der Quote der Weiterbildungsbeteiligung/-begünstigung pro Jahr und wird ebenfalls geschätzt.

Beobachtete Weiterbildungsbeteiligung

Die regionale Weiterbildungsbeteiligung wird über den Mikrozensus für jedes einzelne Jahr 2007 bis 2012 erfasst. Die entsprechende Frage lautet: „Haben Sie in den letzten zwölf Monaten an einer oder mehreren Lehrveranstaltung/-en der allgemeinen oder beruflichen Weiterbildung in Form von Kursen, Seminaren, Tagungen oder Privatunterricht teilgenommen oder nehmen Sie gegenwärtig daran teil?“

Die beobachtete Weiterbildungsbeteiligung einer Region r zum Zeitpunkt t ergibt sich aus der regionalen Summe der hochgerechneten Weiterbildungsteilnehmer zum jeweiligen Messzeitpunkt 2007 bis 2012.

$$WBT_{rt} = \sum_{i_{rt}=1}^{i_{rt}=n_{rt}} Teilnehmer$$

Aus diesem Wert wird auch die Weiterbildungsbeteiligungsquote gebildet.

Erwartete Weiterbildungsbeteiligung

Die erwartete Weiterbildungsbeteiligung wird durch ein Modell für die gesamte Wohnbevölkerung der Bundesrepublik geschätzt (vgl. Tab. 38).

Die im Modell geschätzte individuelle Wahrscheinlichkeit einer Weiterbildungsbeteiligung wird auf die Wohnbevölkerung der einzelnen Regionen angewandt. Für eine Region lässt sich dann bestimmen, welche Weiterbildungsbeteiligung zu erwarten ist, wenn sich das Weiterbildungsverhalten der regionalen Wohnbevölkerung nicht vom Weiterbildungsverhalten der Bundesrepublik unterscheidet.

Das Modell basiert auf Mikrodaten (Personendaten) und wird ebenfalls auf Grundlage des Mikro-Zensus angepasst. Das Modell schätzt die Wahrscheinlichkeit der Weiterbildungsbeteiligung einer Person anhand ihrer sozioökonomischen und demografischen Merkmale. Diese sind: Einkommen, Alter, Geschlecht, Erwerbsstatus, Stellung im Beruf, Beschäftigungsform, Arbeitszeiten, Beruf, Branchen, Betriebsgrößen, Familienstruktur, Bildungsstand, Berufsausbildung sowie der Migrationsstatus.

Bei dem verwendeten Modell handelt es sich um eine einfache logistische Regression. Aus dem Modell kann für jeden im Mikrozensus aufgeführten gültigen Fall i ein individueller Erwartungswert abgeleitet werden:

$$P(y_i = 1 | x_{1i}, x_{2i}, x_{3i} \dots x_{51i}) = \frac{1}{1 + \exp^{-z}} \text{ wobei}$$

$$z = \beta_0 + \beta_1 x_{1i} + \beta_2 x_{2i} + \beta_3 x_{3i} + \dots + \beta_{51} x_{51i} + e_i$$

Diese Schätzung wird für jedes Jahr durchgeführt.

Die erwartete Weiterbildungsbeteiligung $EWBT$ in einer Region r zum Zeitpunkt t ergibt sich aus der regionalen Summe der hochgerechneten Teilnahmewahrscheinlichkeiten.

$$EWBT_{rt} = \sum_{i_{rt}=1}^{i_{rt}=n_{rt}} P(y_i = 1 | x_{1i}, x_{2i}, x_{3i} \dots x_{51i})$$

Auch dieser Wert wird separat für jedes Jahr von 2007 bis 2012 ausgewiesen. Das Schätzmodell erweist sich dabei in Bezug auf die beobachtete Weiterbildungsbeteiligung als ein solides Vorhersageinstrument (vgl. Tab. 42).

Regionale Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung

Für jede der 96 Raumordnungsregionen liegen dann zu jeweils 6 Messzeitpunkten Werte zur erwarteten und zur beobachteten Weiterbildungsbeteiligung vor.

Da sich die Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung aus der Differenz der beobachteten und erwarteten Weiterbildungsbeteiligung ableitet, ist es wichtig, dass die erwartete Weiterbildungsbeteiligung eine hinreichend sichere Schätzung des tatsächlichen Weiterbildungsverhaltens darstellt.

Ein Vergleich der anhand der Modellschätzung erwarteten Weiterbildungsbeteiligung und der tatsächlich beobachteten Weiterbildungsbeteiligung ist in Tabelle 42 abgetragen.

		2007	2008	2009	2010	2011	2012
Teilnehmer Erwartet		7223572	7685033	7633304	7523455	7825304	7328959
Teilnehmer Beobachtet		7222644	7684676	7632791	7522692	7826220	7325521
Aufgeklärte Varianz	Nagelkerkes R-Quadrat	0,28	0,287	0,281	0,274	0,285	0,272
	Cox & Snell R-Quadrat	0,151	0,158	0,155	0,15	0,157	0,144

Tabelle 42: Erwartete und beobachtete Weiterbildungsbeteiligung in der Bundesrepublik absolut 2007–2012 (Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2007–2012, gewichtet, eigene Berechnung)

Die Schätzungen des Modells zur Zahl der erwarteten Weiterbildungsbeteiligungen liegen sehr nahe an der beobachteten, tatsächlichen Zahl der Weiterbildungsbeteiligungen. Das Modell sagt mit hinreichender Genauigkeit das Weiterbildungsverhalten der Wohnbevölkerung der Bundesrepublik voraus. Die aufgeklärte Varianz liegt auf dem für Modellschätzungen der Weiterbildungsbeteiligung auf Grundlage des AES üblichen Maß. Die erreichte Varianzaufklärung macht jedoch deutlich, dass das rein individuelle Weiterbildungsverhalten nach wie vor sehr erratisch ist. Über große Fallzahlen ist die Schätzung jedoch sehr genau. Dieses durchschnittliche erwartete Weiterbildungsverhalten ist die Referenz zur Erfassung regionalen Weiterbildungsbenechtigung/-begünstigung. Beobachten wir in einer Region eine Weiterbildungsbeteiligung unterhalb der für diese Region erwarteten Weiterbildungsbeteiligung, sprechen wir von regionaler Weiterbildungsbenechtigung.

Zu Quantifizierung der Weiterbildungsbenechtigung/-begünstigung wird die Quote der Weiterbildungsbenechtigung/-begünstigung gebildet. Diese weist die relativen Differenzen zwischen erwarteten und beobachteten Teilnahmen für jeden einzelnen Messzeitpunkt zwischen 2007 und 2012 aus und kann positive und negative Werte annehmen:

Die Quote der Weiterbildungsbenechtigung/-begünstigung $WBBN$ einer Region r zum Zeitpunkt t ergibt sich aus

$$WBBN_{rt} = \frac{WBT_{rt} - EWBT_{rt}}{EWBT_{rt}}$$

5.1.4.1 Mittleres Niveau der Quote der Weiterbildungsbenechtigung/-begünstigung 2007–2012

Da die Quote der Weiterbildungsbenechtigung/-begünstigung Schwankungen und Veränderungen unterliegt, ist eine Aussage zur Weiterbildungsbenechtigung/-begünstigung zu einem einzelnen Messzeitpunkt mit Unsicherheiten behaftet. Zu einzelnen Messzeitpunkten können zudem keine Aussagen über die jeweilige Effekt-

stärke und die Irrtumswahrscheinlichkeit gemacht werden. Aus diesen Gründen wird als zentrales Maß zur Messung der Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung ebenso wie bei der einfachen Weiterbildungsbeteiligungsquote das mittlere Niveau der Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung herangezogen. Diese Größe wird für jede einzelne Raumordnungsregion durch ein Regressionsmodell geschätzt. Dies kommt dem Umstand entgegen, dass sich in einigen Regionen unauffällige Niveaus, aber starke Veränderungen zeigen. Andere Regionen weisen jedoch ein kontinuierlich auffälliges Niveau auf, ohne dass signifikante Veränderungen zu beobachten sind. Hinzu kommt, dass durch die entsprechende Schätzung die Möglichkeit eröffnet wird, zusätzliche, aggregierte Merkmale der Raumordnungsregionen zu berücksichtigen, welche in der Berechnung der Erwartungswerte nicht berücksichtigt werden konnten. Dadurch wird die Vergleichbarkeit zwischen den Regionen erhöht (vgl. Kap. 2.2.2).

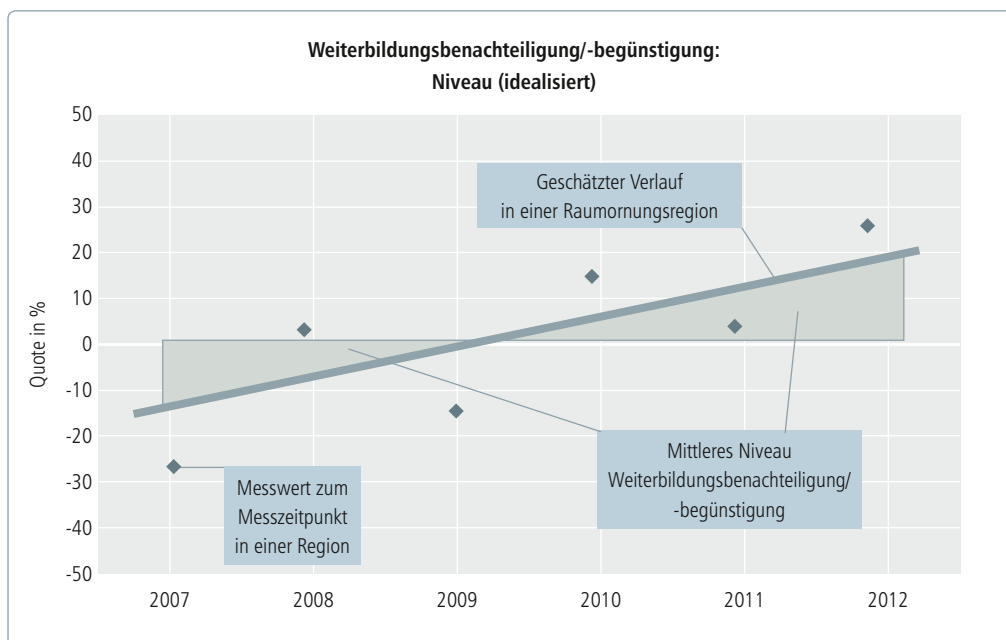


Abbildung 55: Berechnung des Niveaus der Mittleren Quote der Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung (schematische Darstellung)

Das Beispiel zeigt eine idealtypische Raumordnungsregion, in der sich die Quote der Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung aus einem negativen Bereich in den positiven Bereich entwickelt hat. Die Weiterbildungsbenachteiligung hat sich verringert. Das mittlere Niveau wäre in diesem Fall unauffällig.

Die getrennte Aufbereitung der Quote der Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung nach Niveau und Veränderung hat den Vorteil, dass unterschiedliche Qualitäten auffälliger Ausprägungen erfasst und dargestellt werden können. Zudem können Unterschiede auf ihre statistische Signifikanz überprüft und durch weitere makroökonomische sowie siedlungsstrukturelle Merkmale der Raumordnungsregion kontrol-

liert werden. Das Modell zur Schätzung des mittleren Niveaus der Weiterbildungsbeteiligung/-begünstigung der Raumordnungsregionen beinhaltet dementsprechend neben der Zeit und der spezifischen Raumordnungsvariable auch *Kontrollvariablen* zur Bruttowertschöpfung/Einwohner nach Wirtschaftsbereichen (Landwirtschaft, produzierendes Gewerbe, verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe, Handel/Verkehr/Gastgewerbe/Informations- und Kommunikationstechnik, Finanzen/Versicherungen/Unternehmensdienstleistungen/Wohnungswesen, öffentliche Dienstleistungen), die durchschnittlichen Fahrzeiten zum nächsten Mittelzentrum, Oberzentrum und zur nächsten Autobahnauffahrt sowie die siedlungsstrukturellen Raumtypen des BBSR. Datengrundlage für diese Werte sind die Inkadatenätze des BBSR sowie Angaben der Regionaldatenbank des statistischen Bundesamtes. Diese Makrovariablen wurden aufgrund zu geringer Fallzahlen (16*6) bei den Berechnungen von Niveau und Trend der Weiterbildungsbeteiligung/-begünstigung auf der Ebene der Bundesländer nicht kontrolliert.

Das Schätzmodell lässt sich entsprechend spezifizieren:

$$WBBN_{rt} = \beta_0 + \beta_1 x_{1t} + \beta_2 x_{2r} + \beta_3 x_{3rt-1} + \beta_4 x_{4rt-1} + \beta_5 x_{5rt-1} + \beta_6 x_{6rt-1} + \beta_7 x_{7rt-1} + \beta_8 x_{8rt-1} + \beta_9 x_{9rt-1} + \beta_{10} x_{10rt} + \beta_{11} x_{11rt} + \beta_{12} x_{12rt} + \beta_{13} x_{13rt} + \beta_{14} x_{14rt} + \zeta_r + e_{rt}$$

Dabei ist β_0 die Konstante, x_{1t} die Zeit, x_{2r} die Dummy-Variable für die Raumordnungsregion, x_{3rt-1} bis x_{9rt-1} die Bruttowertschöpfung der einzelnen Wirtschaftsbereiche zum Vorjahr. Die durchschnittlichen Fahrzeiten zu Ober- und Mittelzentren sind mit x_{10rt} bis x_{12rt} berücksichtigt. Diese Werte liegen für die Kreise vor und wurden zu regionalen Mittelwerten aggregiert. Fehlende Werte der Zeitreihen 2008, 2009 und 2011 wurden durch Mittelwerte der vorhergehenden und nachfolgenden Messzeitpunkten ersetzt. Die Variablen x_{13rt} und x_{14rt} sind Dummyvariablen für die Raumtypen, verstärkte Räume dienen hier als Referenz.

Da die Weiterbildungsbeteiligung/-begünstigung aus der relativen Abweichung der beobachteten Weiterbildungsbeteiligung von erwarteter Weiterbildungsbeteiligung abgeleitet wird und das Schätzmodell zur Berechnung der erwarteten Weiterbildungsbeteiligung die beobachtete Weiterbildungsbeteiligung für die gesamte Bundesrepublik richtig vorhersagt, muss davon ausgegangen werden, dass die Weiterbildungsbeteiligung/-benachteiligung über alle Regionen = 0 ist. Die gesamte in den Regionen beobachtete Weiterbildungsbeteiligung muss der gesamten erwarteten Weiterbildungsbeteiligung in den Regionen entsprechen. Dem entsprechend kann die Konstante hier vernachlässigt werden. Da die erwartete Weiterbildungsbeteiligung in der Bundesrepublik zu jedem Messzeitpunkt der beobachteten Weiterbildungsbeteiligung entspricht, kann sich diese insgesamt auch nicht verändern. Es muss also auch die Zeitvariable unberücksichtigt bleiben. Beide Variablen können nur Messfehler ausdrücken. Dementsprechend kann der Coefficient β_2 unmittelbar

als Kennzahl des korrigierten Niveaus der regionalen Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung herangezogen werden.

$$WBNNiveau_r = \beta_2$$

Das Niveau der Quote der Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung gibt den geschätzten und korrigierten Mittelwert der Quote der Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung zwischen 2007 und 2012 an. Anhand dieses Wertes lässt sich abschätzen, inwiefern sich das Niveau der Quote der Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung einer Raumordnungsregion von allen anderen Raumordnungsregionen unterscheidet und ob dieser Unterschied signifikant ist.

5.1.4.2 Veränderung der Quote der Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung 2007–2012

Ebenso wie das Niveau lässt sich auch die Veränderung der Quote der Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung nur über alle sechs Messzeitpunkte mit hinreichender Sicherheit bestimmen. Aus diesem Grund wird auch die Veränderung der Quote der Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung über die Messpunkte 2007 bis 2012 für jede einzelne Raumordnungsregion in einem Regressionsmodell geschätzt.

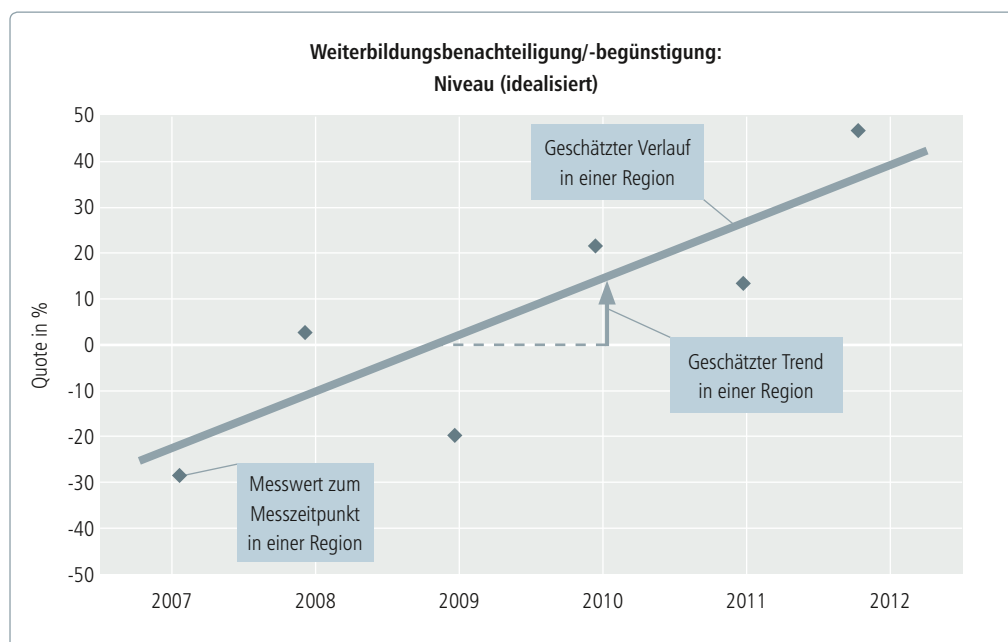


Abbildung 56: Berechnung der Veränderung der Quote der Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung (schematische Darstellung)

Im hier dargestellten Beispiel hat sich die Quote der Weiterbildungsbenachteiligung in einer Raumordnungsregion von einem negativen Ausgangspunkt um etwa 13 Prozentpunkte pro Jahr erhöht. Das Schätzmodell ist mit dem zur Berechnung des mittleren Niveaus der regionalen Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung identisch.

Hinzu kommt jedoch auch hier wieder der Interaktionsterm $\beta_3 x_{1t} x_{2r}$, welcher die regional spezifische Veränderung der Quote der Weiterbildungsbeteiligung/-begünstigung ausweist.

$$\begin{aligned}
 WBBN_{rt} = & \beta_0 + \beta_1 x_{1t} + \beta_2 x_{2r} + \beta_3 x_{1t} x_{2r} + \beta_4 x_{4rt-1} + \beta_5 x_{5rt-1} + \beta_6 x_{6rt-1} + \beta_7 x_{7rt-1} \\
 & + \beta_8 x_{8rt-1} + \beta_9 x_{9rt-1} + \beta_{10} x_{10rt-1} + \beta_{11} x_{11rt} + \beta_{12} x_{12rt} + \beta_{13} x_{13rt} \\
 & + \beta_{14} x_{14rt} + \beta_{15} x_{15rt} + \zeta_r + e_{rt}
 \end{aligned}$$

Da auch hier die Konstante und die Veränderung der Zeit vernachlässigt werden kann, ist der Trend der Weiterbildungsbeteiligung/-begünstigung

$$WBBNTrend_r = \beta_3$$

Der geschätzte, korrigierte Trend der Quote der Weiterbildungsbeteiligung/-begünstigung gibt an, um wie viele Prozentpunkte sich die Quote der Weiterbildungsbeteiligung/-begünstigung innerhalb eines Jahres verändert hat und in welcher Richtung diese Veränderung stattgefunden hat. Anhand des Messwertes kann abgeleitet werden, inwiefern sich diese Veränderung statistisch signifikant von der durchschnittlichen Veränderung aller anderen Raumordnungsregionen unterscheidet.

5.1.4.3 Regionale Weiterbildungsbeteiligung/-begünstigung von Subpopulationen

Das Konzept regionaler Weiterbildungsbeteiligung/-begünstigung bezieht sich zunächst auf das Weiterbildungsverhalten der Wohnbevölkerung einer Region im Vergleich zur Wohnbevölkerung der Bundesrepublik. Regionale Weiterbildungsbeteiligung/-begünstigung kann jedoch auch für besondere Subpopulationen erfasst werden.

Zu diesem Zweck werden für besonders interessante Zielgruppen regionale Quoten der Weiterbildungsbeteiligung sowie der Weiterbildungsbeteiligung/-begünstigung geschätzt. Das Messverfahren gleicht dem oben geschilderten Vorgehen mit dem Unterschied, dass es sich bei der zugrunde liegenden Grundgesamtheit nicht um die gesamte Wohnbevölkerung ab 25 Jahren handelt, sondern um die Wohnbevölkerung mit einem spezifischen zusätzlichen Merkmal. Datengrundlage ist auch hier der Mikrozensus der Jahrgänge 2007 bis 2012.

Die regionale Weiterbildungsbeteiligung errechnet sich für jede Subpopulation aus der Differenz der beobachteten und erwarteten Weiterbildungsbeteiligung der Subpopulation in einer Region. Die beobachtete regionale Weiterbildungsbeteiligung ist dem entsprechend die Summe der hochgerechneten Teilnehmer einer Subpopulation in einer Region. Grundlage ist das für die Gesamtbevölkerung verwendete Modell zur Schätzung der Wahrscheinlichkeit der Weiterbildungsbeteiligung einer Person.

Die regionale Quote der Weiterbildungsbeteiligung/-begünstigung einer Subpopulation ergibt sich aus der Differenz der beobachteten Weiterbildungsbeteiligung einer Subpopulation in der Region und der erwarteten Weiterbildungsbeteiligung dieser Subpopulation in der Region. Die Differenz wird durch die erwartete Weiterbildungs-

beteiligung der Subpopulation in der Region dividiert. Ebenso wie für die Gesamtpopulation werden auch für die Subpopulationen die regional spezifischen Niveaus und Veränderungen der Quote der Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung geschätzt.

5.2 Regionales Weiterbildungsangebot

Das regionale Weiterbildungsangebot wird ebenso wie die Weiterbildungsbeteiligung auf Ebene der Raumordnungsregionen und der Bundesländer ermittelt. Dies bezieht sich hier auf den Zeitraum 2007 bis 2011.

5.2.1 Definition Regionales Weiterbildungsangebot

Unter regionalem Weiterbildungsangebot verstehen wir hier das in einer Region in einem Jahr zur Verfügung stehende Angebot an organisierter Weiterbildung. Dies sind Weiterbildungsangebote, die von Einrichtungen der Weiterbildung oder Betrieben zur Verfügung gestellt werden.

Um Daten zum regionalen Weiterbildungsangebot möglichst widerspruchsfrei auf Informationen zur Weiterbildungsbeteiligung beziehen zu können, ist es essentiell, das Weiterbildungsangebot möglichst unabhängig von der Weiterbildungsbeteiligung zu erfassen. Das regionale Weiterbildungsangebot wird darum nur über Kennzahlen zur institutionellen Dichte regionaler Weiterbildungsangebote wie der Zahl der Einrichtungen, deren Mitarbeiterzahl oder dem Umfang der Kursangebote ermittelt, nicht jedoch über Belegungen oder Teilnahmen an Weiterbildungsangeboten.

Um das heterogene Feld möglicher organisierter Weiterbildungsangebote abzudecken, wurden hier die möglichen Reproduktionskontexte von Organisationen der Weiterbildung (vgl. Schrader, 2011) als Heuristik verwendet. Ziel ist, zu jedem möglichen Reproduktionskontext eine belastbare Informationsquelle zu finden:

- a. die öffentlich anerkannte und staatlich reglementierte Weiterbildung (z.B. Volkshochschulen, kirchliche Bildungswerke, Fachschulen)
- b. die von Betrieben organisierte Weiterbildung (innerbetriebliche Weiterbildung sowie Weiterbildung von betriebsübergreifend arbeitenden Instituten)
- c. die marktorientierte Weiterbildung (z.B. kommerzielle Sprach- und EDV-Schulen)
- d. die von sozialen Gemeinschaften getragene Weiterbildung (z.B. Einrichtungen von Berufs- und Interessenverbänden, von Kammern, sozialen Initiativen und Vereinen)

Soweit in diesen Bereichen geeignete Daten vorliegen, werden diese verwendet, um das regionale Weiterbildungsangebot abzubilden.

5.2.2 Datengrundlagen zum regionalen Weiterbildungsangebot

- a. Datengrundlage für die Erfassung des öffentlich finanzierten Weiterbildungsangebots ist die Volkshochschulstatistik, die vom DIE seit 1964 jedes Jahr erhoben

- wird. Dabei handelt es sich um eine Vollerfassung aller Volkshochschulen (917 in 2013). Die Angaben der Volkshochschulen umfassen detaillierte Informationen zum Personalstand, Organisationsform, zur Finanzierung, zum Kursangebot sowie den Teilnahmefällen. Besonders wichtig ist die Angabe des amtlichen Gemeindeschlüssels, der eine tiefregionalisierte Zuordnung ermöglicht.
- b. Das Angebot betrieblicher Weiterbildungsangebote basiert auf Modellrechnungen des IAB-Betriebspanels sowie regionalisierten Informationen des Unternehmensregisters. Das IAB-Betriebspanel ist eine repräsentative Befragung von ca. 16.000 Betrieben, die seit 1993 jährlich durchgeführt wird. Erfragt werden Daten zu Produktion, Umsatz, Arbeitszeiten, Investitionen Auslastung, Personalstand, Personalbedarf, Kennzahlen zur technischen und organisatorischen Ausstattung, Produktivität und Aktivitäten in der Ausbildung und Weiterbildung. Das Unternehmensregister ist eine Vollerfassung aller Betriebe und Unternehmen, die ab 2002 zur Verfügung steht. Es sind Angaben zum Personalstand, der Produktion (Branchen) sowie der Region vorhanden.
 - c. Das regionale Angebot marktförmig organisierter Weiterbildung basiert ebenfalls auf Angaben des Unternehmensregisters sowie Zusatzinformationen des *wbmonitor*. Der *wbmonitor* ist eine seit 2008 vom BIBB und DIE durchgeführte Befragung von Einrichtungen der Weiterbildung (derzeit ca. 2.200).
 - d. Die Angaben zur gemeinschaftlich organisierten Weiterbildung basieren auf der Verbundstatistik, die jedes Jahr vom DIE erhoben wird. Darin sind Informationen von Einrichtungen der vier bundesweit arbeitenden Verbände – Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten (AdB), Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben (BAK AL), Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (DEAE), Katholische Erwachsenenbildung Deutschland (KEB) – zusammengefasst. Die Datengrundlagen müssen jedoch weiter aufgearbeitet werden und stehen erst im Rahmen des fortgesetzten Projekts zur Verfügung.

	2007	2008	2009	2010	2011
URS95 Betriebe (N)	3.923.060	3.979.066	3.943.958	3.979.368	4.019.434
URS95 WB-Einrichtungen (N)	34.104	35.396	34.878	35.594	36.427
VHS-Statistik Volkshochschulen (N)	958	953	936	933	923

Tabelle 43: Fallzahlen der regionalen Primärstatistik für den Berichtszeitraum 2007–2011 (Quelle: Statistisches Bundesamt, Unternehmensregister 2007–2011, eigene Berechnung; Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Volkshochschulstatistik 2007–2011, eigene Berechnung)

5.2.3 Berechnung des regionalen Weiterbildungsangebots im Bereich der öffentlichen Weiterbildung

Das regionale Kursangebot der öffentlich finanzierten Weiterbildung ergibt sich aus der Zahl der durch Volkshochschulen i im Jahr t und in der Raumordnungsregion r angebotenen, öffentlich zugänglichen Kurse. Die Zahl wird durch den jeweiligen Bevölkerungstand dividiert.

$$WBAOE_{rt} = \frac{\sum_{i_{rt}=1}^{i_{rt}=n_{rt}} \text{Kurse}}{BvSt_{rt}} 1000$$

Dieser Wert liegt für jedes Jahr und jede Raumordnungsregion vor.

Niveau und Trend werden nach der gleichen Methode geschätzt, wie das Niveau und der Trend der Weiterbildungsbeteiligung bzw. der Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung, allerdings ohne Berücksichtigung von Kovariablen:

$$WBAoe_{tr} = \beta_0 + \beta_1 x_{1t} + \beta_2 x_{2r} + \zeta_r + e_{tr}$$

Auch hier ist β_0 die Konstante, x_{1t} die Zeitvariable und x_{2r} ein Dummy für die einzelnen Raumordnungsregionen.

Das Niveau der des Weiterbildungsangebots durch den Öffentlichen Bereich ergibt sich wiederum aus der Konstante sowie dem regionsspezifischen β sowie dem Niveau der Zeit.

$$WBAoeNiveau_r = \beta_0 + \beta_2 x_{2r} + \frac{\sum_{t=1}^{t=5} \beta_1 x_{1t}}{5}$$

Der Wert entspricht exakt dem Mittelwert der einzelnen Beobachtungszeitpunkte. Das Niveau der Weiterbildungsangebote des öffentlichen Bereiches gibt an, wie viele offen zugängliche Kursangebote von Volkshochschulen durchschnittlich zwischen 2007 und 2011 pro 1.000 Einwohner angeboten wurden. Unterschiede zwischen den Regionen können auch hier hinsichtlich ihrer statistischen Signifikanz getestet werden.

Zur Berechnung des Trends wird ebenfalls das bisher angewandte Verfahren genutzt:

$$WBAoe_{tr} = \beta_0 + \beta_1 x_{1t} + \beta_2 x_{2r} + \beta_3 x_{1t} x_{2r} + \zeta_r + e_{tr}$$

Der Trend der regionalen Weiterbildungsangebote in Region r ergibt sich nun aus der Summe der jährlichen Veränderung aller Regionen β_1 und der zusätzlichen regional-spezifischen jährlichen Veränderung β_3 :

$$WBAoeTrend_r = \beta_1 + \beta_3$$

5.2.4 Berechnung des regionalen Weiterbildungsangebots im Bereich der betrieblichen Weiterbildung

Das regionale Angebot an betrieblicher Weiterbildung basiert auf separaten Schätzungen anhand des IAB-Betriebspanel zur Wahrscheinlichkeit eines internen Weiterbildungsangebots, eines externen Weiterbildungsangebots sowie dem Angebot an Tagungen oder Vorträgen teilzunehmen. Die Schätzung orientiert sich an dem Wirtschaftsbereich (wissensintensives verarbeitendes Gewerbe, wissensintensives produzierendes Gewerbe; wissensintensive Dienstleistungen), der Zahl der Beschäftigten sowie dem Standort (Bundesland). Die Auswahl von Prädiktoren muss auf diese Variablen beschränkt werden, da die Anknüpfung an das Unternehmensregister nur anhand dieser Angaben möglich ist. Die Wahrscheinlichkeiten werden entlang der Merkmale Wirtschaftsbereich, Zahl der Mitarbeiter sowie des Bundeslandes auf die einzelnen (alle) Betriebe (ohne Unternehmen) im Unternehmensregister umgelegt. Das regionale Weiterbildungsangebot ergibt sich aus der Summe aller Wahrscheinlichkeiten von Angeboten zu internen Kursen, externen Kursen sowie Vorträgen und Tagungen in der Region und einem Jahr dividiert durch den aktuellen Bevölkerungsstand. Niveau und Trend werden nach der gleichen Methode geschätzt wie das Niveau und der Trend der Weiterbildungsbeteiligung bzw. der Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung, allerdings ohne Berücksichtigung von Kovariablen.

Der Erwartungswert für die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb i ein Weiterbildungsangebot zu externen Kursen macht, wird im IAB-Panel für jedes einzelne Jahr geschätzt.

$$P_{\text{extern}}(y_i = 1 | x_{1i}, x_{2i}, x_{3i} \dots x_{22i}) = \frac{1}{1 + \exp^{-z}} \text{ wobei}$$

$$z = \beta_0 + \beta_1 x_{1i} + \beta_2 x_{2i} + \beta_3 x_{3i} + \dots + \beta_{22} x_{22i} + e_i$$

Dabei sind x_{1i} bis x_{3i} Größenklassen nach Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (0–9; 10–19; 20–50; > 50 = Referenz), x_{4i} bis x_{19i} sind Bundesländer-Dummys, wobei NRW als Referenz dient, die Variablen x_{20i} bis x_{22i} sind wissensintensive Branchen (vgl. Gehrke et al., 2010).

Der Erwartungswert wird auf alle Betriebe des Unternehmensregisters angewandt, indem für jeden Betrieb die Wahrscheinlichkeit eines Angebots externer Kurse berechnet wird. Die Summe dieser Wahrscheinlichkeiten in einer Region r zum Zeitpunkt t bezeichnet das entsprechende Regionale Kursangebot zu diesem Zeitpunkt:

$$WBAB_{\text{extern}}_{rt} = \sum_{i_{rt}=1}^{i_{rt}=n_{rt}} P_{\text{extern}}(y_i = 1 | x_{1i}, x_{2i}, x_{3i} \dots x_{22i})$$

Der Erwartungswert für die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb i ein Weiterbildungsangebot zu internen Kursen macht, wird äquivalent für jedes einzelne Jahr im IAB-Betriebspanel geschätzt.

$$P_{intern}(y_i = 1|x_{1i}, x_{2i}, x_{3i} \dots x_{22i}) = \frac{1}{1+exp^{-z}} \text{ wobei}$$

$$z = \beta_0 + \beta_1 x_{1i} + \beta_2 x_{2i} + \beta_3 x_{3i} + \dots + \beta_{22} x_{22i} + e_i$$

Dabei sind auch hier x_{1i} bis x_{3i} Größenklassen nach sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (0–9; 10–19; 20–50; >50 = Referenz), x_{4i} bis x_{19i} sind die Bundesländer-Dummys (NRW ist Referenz), die Variablen x_{20i} bis x_{22i} sind wissensintensive Branchen (ebd.).

Der Erwartungswert wird auf alle Betriebe des Unternehmensregisters angewandt indem für jeden Betrieb die Wahrscheinlichkeit eines Angebots interner Kurse berechnet wird. Die Summe dieser Wahrscheinlichkeiten in einer Region r zum Zeitpunkt t bezeichnet das entsprechende Regionale Kursangebot zu diesem Zeitpunkt:

$$WBAbintern_{rt} = \sum_{i_{rt}=1}^{i_{rt}=n_{rt}} P_{intern}(y_i = 1|x_{1i}, x_{2i}, x_{3i} \dots x_{22i})$$

Der Erwartungswert für die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb i die Teilnahme an Vorträgen oder Tagungen fördert wird ebenfalls im IAB-Betriebspanel für jedes einzelne Jahr geschätzt.

$$P_{vt}(y_i = 1|x_{1i}, x_{2i}, x_{3i} \dots x_{22i}) = \frac{1}{1+exp^{-z}} \text{ wobei}$$

$$z = \beta_0 + \beta_1 x_{1i} + \beta_2 x_{2i} + \beta_3 x_{3i} + \dots + \beta_{22} x_{22i} + e_i$$

Die Anordnung der Variablen ist die gleiche, wie bei der Analyse der Wahrscheinlichkeit der internen und externen Kurse.

Der Erwartungswert wird auf alle Betriebe des Unternehmensregisters angewandt, indem für jeden Betrieb die Wahrscheinlichkeit einer Förderung von Teilnahmen an Vorträgen und Tagungen berechnet wird. Die Summe dieser Wahrscheinlichkeiten in einer Region r zum Zeitpunkt t bezeichnet das entsprechende regionale Kursangebot zu diesem Zeitpunkt:

$$WBAbvt_{rt} = \sum_{i_{rt}=1}^{i_{rt}=n_{rt}} P_{vt}(y_i = 1|x_{1i}, x_{2i}, x_{3i} \dots x_{22i})$$

Das gesamte relative betriebliche Weiterbildungsangebot WBAB in einer Region r zum Zeitpunkt t ergibt sich aus der Summe der jeweiligen Teilangebote zu internen Kursen, externen Kursen sowie zu Vorträgen und Tagungen, dividiert durch den Bevölkerungsstand:

$$WBAB_{rt} = \frac{WBAbvt_{rt} + WBAbextern_{rt} + WBAbintern_{rt}}{BvSt_{rt}}$$

Das regionale, betriebliche Weiterbildungsangebot liegt nun für jede einzelne Region r und zu den Zeitpunkten t 2007 bis 2011 vor. Auch hier werden wiederum das

mittlere Niveau und der Trend über die fünf Messzeitpunkte für jede einzelne Region geschätzt:

$$WBAb_{tr} = \beta_0 + \beta_1 x_{1t} + \beta_2 x_{2r} + \zeta_r + e_{tr}$$

Das Niveau einer Region r ergibt sich aus der Konstante plus dem regional spezifischen Niveau plus der durchschnittlichen Veränderung und entspricht dem Mittelwert:

$$WBAbNiveau_r = \beta_0 + \beta_2 x_{2r} + \frac{\sum_{t=1}^5 \beta_1 x_{1t}}{5}$$

Der Trend wird ebenfalls wieder durch den regional spezifischen Anstieg der Regressionsgeraden geschätzt:

$$WBAb_{tr} = \beta_0 + \beta_1 x_{1t} + \beta_2 x_{2r} + \beta_3 x_{1t} x_{2r} + \zeta_r + e_{tr}$$

Der Trend ergibt sich aus dem Trend aller Regionen und dem spezifischen regionalen Anstieg:

$$WBAbTrend_r = \beta_1 + \beta_{3r}$$

5.2.5 Berechnung des regionalen Weiterbildungsangebots im Bereich der marktförmigen Weiterbildung

Das regionale Angebot marktförmiger Weiterbildungsangebote ergibt sich aus der Zahl privat-kommerzieller Weiterbildungsanbieter in einer Region, gewichtet nach der Größe, dividiert durch den Bevölkerungsstand in einem Jahr. Die Identifikation orientiert sich an dem Branchenschlüssel:

- Sonstiger Unterricht
 - 85.51 Sport- und Freizeitunterricht
 - 85.52 Kulturunterricht
 - 85.59 Sonstiger Unterricht (anderweitig nicht genannt)
 - 85.59.1 Allgemeine und politische Erwachsenenbildung
 - 85.59.2 Berufliche Erwachsenenbildung
 - 85.59.9 Unterricht (anderweitig nicht genannt)
- 85.6 Erbringung von Dienstleistungen für den Unterricht
 - 85.60 Erbringung von Dienstleistungen für den Unterricht

Um Überschneidungen mit anderen Reproduktionskontexten zu vermeiden, wurden nur Rechtsformen berücksichtigt, die eine kommerzielle und private Ausrichtung des Betriebes beschreiben. Dies sind Inhaberbetriebe/Einzelfirmen, Mehrpersonnenbetriebe/Inhaber, OHG, KG, GmbH u. Co. KG, GmbH, AG, KGaA und sonstige private Rechtsformen. Nicht berücksichtigt werden Genossenschaften, Unterneh-

men der öffentlichen Hand, öffentlich-rechtliche Verbände und sonstige öffentlichen Rechtsformen, wobei Fahrschulen ausgeschlossen werden.

Die Größe der Einrichtungen kann aus datenschutzrechtlichen Gründen nur in drei Größenklassen erfasst werden. Die Einrichtung wird dann anhand dieser Größenklassen und dem für diese Größenklassen im *wbmonitor* ermittelten Klassenniveau gewichtet. Das regionale Angebot marktförmiger Weiterbildung ergibt sich aus der Zahl der so gewichteten Weiterbildungseinrichtungen, dividiert durch den Bevölkerungsstand für jedes Jahr. Niveau und Trend werden nach der gleichen Methode geschätzt wie das Niveau und der Trend der Weiterbildungsbeteiligung bzw. der Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung, allerdings ohne Berücksichtigung von Kovariablen.

Das relative marktförmige Weiterbildungsangebot in einer Region r zum Zeitpunkt t ist die Summe der gewichteten marktförmigen Weiterbildungseinrichtungen in der Region r zum Zeitpunkt t , dividiert durch den Bevölkerungsstand:

$$WBAm_{rt} = \frac{WBAm_{svb0}_{rt} + WBAm_{svb9}_{rt} * 3,043 + WBAm_{svb10}_{rt} * 53,688}{BvSt_{rt}} 1000$$

Dabei ist $WBAm_{svb0}_{rt}$ die Summe aller Weiterbildungseinrichtungen ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in einer Region r zum Zeitpunkt t , $WBAm_{svb9}_{rt}$ die Summe der Weiterbildungseinrichtungen mit ein bis neun sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Region r zum Zeitpunkt t , $WBAm_{svb10}_{rt}$ die Summe der Weiterbildungseinrichtungen mit mehr als zehn sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Region r zum Zeitpunkt t . Die Einrichtungen mit ein bis neun sowie die Einrichtungen mit mehr als zehn sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wurden anhand der durchschnittlichen Zahl von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in privat-kommerziellen Einrichtungen der Weiterbildung in diesen Größenklassen gewichtet. Privat-kommerzielle Weiterbildungseinrichtungen mit ein bis neun sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben im Schnitt 3,043 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Einrichtungen mit mehr als zehn sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Schnitt 53,688. Datengrundlage für diese Kennzahlen ist der gepoolte und gewichtete *wbmonitor* 2009 bis 2014.

Niveau und Trend werden ebenso berechnet wie bei den Kennzahlen zuvor. Das Niveau wird entsprechend über das Regressionsmodell geschätzt und entspricht dem Mittelwert:

$$WBAm_{tr} = \beta_0 + \beta_1 x_{1t} + \beta_2 x_{2r} + \zeta_r + e_{tr}$$

Das Niveau einer Region r ergibt sich aus der Konstante, dem regional spezifischen Niveau und der durchschnittlichen Veränderung und entspricht dem Mittelwert:

$$WBAm_{Niveau_r} = \beta_0 + \beta_2 x_{2r} + \frac{\sum_{t=1}^{t=5} \beta_1 x_{1t}}{5}$$

Zur Berechnung des Trends wird das gleiche Verfahren angewandt, das auch zuvor zur Anwendung gebracht wurde.

$$WBAm_{tr} = \beta_0 + \beta_1 x_{1t} + \beta_2 x_{2r} + \beta_3 x_{1t} x_{2r} + \zeta_r + e_{tr}$$

Der Trend ergibt sich aus dem Trend aller Regionen und dem spezifischen regionalen Anstieg:

$$WBAmTrend_r = \beta_1 + \beta_{3r}$$

Literatur

- Akerman, R., Brown, J. & Vorhaus, J. (2011). *The Wider Benefits of Learning: Part 1: Learning and Identity, Part 2: Learning and Health, Part 3: Learning, Life Satisfaction and Happiness, Part 4: Learning and Community Vitality; Part 5: Learning Spill-overs and Interplays (IW-Studien)*. Gütersloh. Altmarkkreis Salzwedel & Landkreis Stendal. (2006). *Integriertes Ländliches Entwicklungskonzept (ILEK). Strategie einer nachhaltigen Entwicklung in der Region Altmark (Aktualisierung). Entwurf (Überarbeitung)*. Abgerufen von www.lvwa.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/LVWA/LVwA/Dokumente/landwirtschaftumwelt/ILEK-Altmark.pdf (23.03.2015).
- Ambos, I. & Horn, H. (2013). *Angebotsstrukturen in der Alphabetisierung und Grundbildung für Erwachsene 2012*. Ergebnisse der alphamonitor-Anbieterbefragung des DIE. Abgerufen von www.die-bonn.de/doks/2013-alphabetisierung-02.pdf (23.03.2015).
- Ambos, I., Martin, A., Alke, M., Gnahs, D. & Breyer, L. (Mitarbeit) (2013). *Regionale Weiterbildungsverbände Schleswig-Holstein – Infrastruktur für die Weiterbildung. Ergebnisse der Evaluierung im Auftrag des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Technologie des Landes Schleswig-Holstein*. Abgerufen www.die-bonn.de/doks/2013-weiterbildungsnetzwerke-01.pdf (23.03.2015).
- Backhaus, W., Frank, S. & Hees, F. (2008). Professionelles Netzwerkmanagement – Erfolgsfaktor für die Arbeit in Lernenden Regionen. In B. Klein & U. Wohlfart (Hrsg.), *Die Lernende Regionen in NRW. Ergebnisse und Impulse für die Bildungspraxis* (S. 51–55). Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Baier, E., Schricke, E., Stahlecker, T. & Rothengatter, O. (2012). *Quantitative Analyse regionaler Branchen- und Technologiestrukturen in Baden-Württemberg. Regionalstudie Rhein-Neckar*. Fraunhofer-Institut für System- und Innovationsforschung ISI. Studie im Auftrag des Baden-Württembergischen Industrie- und Handelskammertages für IHK Rhein-Neckar. Karlsruhe.
- Bartl, W., & Sackmann, R. (2014). Path Dependency, Demographic Change and the (De-) Differentiation of the German Secondary School System. In *Zeitschrift für Soziologie* (1), 50–69.
- Bayerisches Staatsministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie. (2007). *Allianz Bayern Innovativ: Netzwerke für Bayern*. München.
- Becker, B. & Reimer, D. (2010). Etappen in der Bildungsbiographie. Wann und wie entsteht Ungleichheit? In B. Becker & D. Reimer (Hrsg.), *Vom Kindergarten bis zur Hochschule* (S. 7–15). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Becker, D. & Birkelbach, K. (2013). Lehrer als Gatekeeper? Eine theoriegeleitete Annäherung an Determinanten und Folgen prognostischer Lehrerurteile. In R. Becker & A. Schulze (Hrsg.), *Bildungskontexte* (S. 207–237).
- Becker, G. S. (1975). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Becker, R. (2000). Klassenlage und Bildungsentscheidungen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* (3), 450–474.
- Becker, R. (1991). Berufliche Weiterbildung und Berufsverlauf. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* (2), 351–364.
- Becker, R. (2006). Dauerhafte Bildungsungleichheiten als unerwartete Folge der Bildungsexpansion? In A. Hadjar & R. Becker (Hrsg.), *Bildungsexpansion – Erwartete und unerwartete Folgen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Becker, R. & Hecken, A. (2008). Berufliche Weiterbildung – arbeitsmarktsoziologische Perspektiven und empirische Befunde. In M. Abraham & T. Hinz (Hrsg.), *Arbeitsmarktsoziologie* (S. 133–168). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Becker, R. & Lauterbach, W. (2011). Bildung als Privileg – Ursachen, Mechanismen, Prozesse und Wirkungen. In R. Becker & W. Lauterbach (Hrsg.), *Bildung als Privileg* (S. 11–49). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bilger, F. & Gensicke, M. (unter Mitarbeit von Lisa Stock) (2013). *Weiterbildung in Schleswig-Holstein 2012*. München.
- Bilger, F., Gnahs, D., Hartmann, J. & Kuper, H. (Hrsg.) (2013). *Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey*. Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Blinn, M., Ribbe, E., Schleiter, A. & Schoof, U. (2011). *Deutscher Lernatlas: Ergebnisbericht 2011*. Güntersloh. Abgerufen von www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/DeutscherLernatlas_Ergebnisbericht2011.pdf (25.03.2015)
- Bogai, D., Buch, T. & Seibert, H. (2014). Arbeitsmarktchancen von Geringqualifizierten: Kaum eine Region bietet genügend einfache Jobs. *IAB Kurzbericht* (11), 1–7.
- Boudon, R. (1974). *Education, opportunity, and social inequality: Changing prospects in Western society*. Wiley series in urban research. New York: Wiley.
- Bremer, H. (2007). *Soziale Milieus, Habitus und Lernen: Zur sozialen Selektivität des Bildungswesens am Beispiel der Weiterbildung*. Bildungssoziologische Beiträge. Weinheim u.a.: Juventa-Verl.
- Brose, N. (2014). Betriebliche Weiterbildung. In Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hrsg.), *DIE Spezial: Vol. 2014. Trends der Weiterbildung* (S. 153–166). Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Brown, D. K. (2001). The Social Sources of Educational Credentialism: Status Cultures, Labor Markets, and Organizations. *Sociology of Education*, 74, 19–34. doi:10.2307/2673251
- Brüning, G. (2002). Benachteiligung in der Weiterbildung. In G. Brüning & H. Kuwan (Hrsg.), *Benachteiligte und Bildungsferne – Empfehlungen für die Weiterbildung* (S. 7–115). Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Bundesagentur für Arbeit. (2014). *Beschäftigung am Arbeitsplatz*. Städteregion Aachen. In der Reihe: Arbeitsmarkt in Zahlen. Nürnberg.
- Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR). (2012). *Indikatoren und Karten zur Raum- und Stadtentwicklung*. INKAR. Ausgabe 2012. Bonn.
- Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR). (2013). *Indikatoren und Karten zur Raum- und Stadtentwicklung*. INKAR. Ausgabe 2013. Bonn.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). (2012). *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*. Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). (2014). *Berufsbildungsbericht 2013*. Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung. (2015). *Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2014. AES 2014 Trendbericht*. BMBF.
- Burgdorf, M., Eltges, M., Kuhlmann, P., Nielsen, J., Pütz, T., Schlömer, C., Schmidt-Seiwert, V. Schürt, A., Spangenberg, M., Sturm, G., Walther, A. & Zaspel, B. (2012). *Raumabgrenzungen und Raumtypen des BBSR. Analysen Bau, Stadt, Raum: Vol. 6*. Bonn: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung.

- Busemeyer, M. & Vossiek, J. (2015). *“Reforming Education Governance Through Local Capacity-building: A Case Study of the “Learning Locally” Programme in Germany”*, OECD Education Working Papers, No. 113, OECD. Abgerufen von <http://dx.doi.org/10.1787/5js6bhl2mxjg-en> (02.04.2015).
- CERI/OECD 2010 = Centre for Educational Research and Innovation. (2010). *Improving health and social cohesion through education*. Paris: OECD.
- Collins, R. A. (1979). *The credential sociology: An historical sociology of education and stratification*. New York [etc.]: Academic press.
- Davis, K. & Moore, W. E. (1945). Some Principles of Stratification. *American Sociological Review* (2), 242–249.
- Deutsches PISA-Konsortium. (2002). *Pisa 2000 – die Länder der Bundesrepublik Deutschland im Vergleich: OECD, PISA*. Opladen: Leske und Budrich.
- Ditton, H. & Krüsken, J. (2007). Sozialräumliche Segregation und schulische Entwicklung. *Diskurs Kindheits- und Jugendforschung* (2), 23–38.
- Ditton, H. & Krüsken, J. (2010). Effekte der sozialen Herkunft auf die Schulformwahl beim Übergang von der Primär- in die Sekundarstufe. In M. P. Neuenschwander (Hrsg.), *Schulübergang und Selektion. Forschungsbefunde – Praxisbeispiele – Umsetzungsperspektiven* (S. 35–59). Zürich: Rüegger.
- Ditton, H. (2007). Der Beitrag von Schule und Lehrern zur Reproduktion von Bildungsungleichheit. In R. Becker & W. Lauterbach (Hrsg.), *Bildung als Privileg* (S. 243–271). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Döbert, H. (2007). Bildungsberichterstattung in Deutschland als Instrument bildungspolitischer Steuerung. In O. Böhmer-Kasper, C. Schuchart & U. Schulzeck (Hrsg.), *Kontexte von Bildung. Erweiterte Perspektiven in der Bildungsforschung* (S.177–196). Münster: Waxmann.
- Dreitzel, H. P. (1962). *Elitebegriff und Sozialstruktur: Eine soziologische Begriffsanalyse*. Stuttgart: Enke.
- Eichhorst, W. (2008). Von der Frühverrentung zum längeren Erwerbsleben: Transferleistungen, Arbeitsmarktpolitik und Weiterbildung. *Sozialer Fortschritt* (2), 24–34. doi:10.3790/sfo.57.2.24
- Eisermann, M., Janik, F. & Kruppe, T. (2014). Weiterbildungsbeteiligung – Ursachen unterschiedlicher Teilnahmequoten in verschiedenen Datenquellen. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft* (4), 473–495. doi:10.1007/s11618-014-0593-3
- Faber, G. (2013). Klassenzusammensetzung als Kontextfaktor für die Leistungs- und Selbstkonzeptentwicklung. In R. Becker & A. Schulze (Hrsg.), *Bildungskontexte* (S. 325–351). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Farwick, A., Micic, U. unter Mitarbeit von Bennett, J. & Pflieger, S./IISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (2012). *Studie zur Arbeit der Regionalbüros für berufliche Fortbildung. Operationelles Programm „Chancen fördern – der Europäische Sozialfonds in Baden-Württemberg“*. Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg (Hrsg.). Stuttgart.
- Feinstein, L. (2002a). *Quantitative estimates of the social benefits of learning, 2: Health (Depression and Obesity) (Research Report, No. 6)*. London: Centre for Research on the Wider Benefits of Learning.
- Feinstein, L. (2002b). *Quantitative estimates of the social benefits of learning, 1: Crime (Research Report, No. 5)*. London: Centre for Research on the Wider Benefits of Learning.
- Feinstein, L., Hammond, C., Woods, L., Preston, J. & Bynner, J. (2003). *The contribution of adult learning to health and social capital*. London: Centre for Research on the Wider Benefits of Learning.
- Feinstein, L., Duckworth, K. & Sabates, R. (2004). *A model of the inter-generational transmission of educational success (Research Report, No. 10)*. London: Centre for Research on the Wider Benefits of Learning.

- Frank, W. (2003). *Erfolgsgarant Netzwerke?: Status quo und Entwicklungstendenzen von Qualifizierungsnetzwerken im Land Brandenburg*. LASA-Studie: Nr. 40. Potsdam: LASA.
- Gehrke, B., Frietsch, R., Neuhäusler, P. & Rammer, C. (2010). *Listen wissens- und technologieintensiver Güter und Wirtschaftszweige: Zwischenbericht zu den NIW/ISI/ZEW-Listen 2010/2011*. Studien zum deutschen Innovationssystem. Abgerufen von www.e-fi.de/fileadmin/Studien/Studien_2010/StuDIS_19-2010.pdf (25.03.2015).
- Geißler, R. (2011). *Die Sozialstruktur Deutschlands: Zur gesellschaftlichen Entwicklung mit einer Bilanz zur Vereinigung* (6. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Gnahn, D. & Weiss, C. (2012). Weiterbildungssteuerung auf kommunaler Ebene. *Report: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung* (2), 56–69.
- Görlitz, K. & Rzepka, S. (2014). *Does Regional Training Supply Determine Employees' Training Participation?* *Ruhr Economic Papers* 479.
- Gründungsnetz Brandenburg. (2011). *Qualifizierungsberatung für KMU in der Lausitz zeigt konkrete Erfolge*. Abgerufen von www.gruendungsnetz.brandenburg.de/cms/detail.php/bb1.c.249544.de (23.03.2015).
- Hartmann, J. & Rosenblatt, B. v. (2011). Soziale Unterschiede: Weiterbildung nach Personengruppen: Weiterbildung im Zusammenhang mit Arbeitslosigkeit. In B. v. Rosenblatt (Hrsg.), *Weiterbildungsbeteiligung 2010. Trends und Analysen auf Basis der deutschen AES Daten*. (S. 92–96). Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Hartong, S. (2014). Neue Bildungsregulierung im Zeitalter der „governance by numbers“. *Leviathan* (4), 606–634.
- Heid, H. (1988). Zur Paradoxie der bildungspolitischen Forderung nach Chancengleichheit. *Zeitschrift für Pädagogik* (34), 1–17.
- Heigert, H. (2009). *Das Programm „Wegebau“ soll den Fachkräftemangel an der Westküste abfedern*. AHGZ-Druckausgabe Nr. 2009/29. Abgerufen von www.ahgz.de/regional-und-lokal/weiterbildung-in-der-krise,200012165906.html (23.03.2015).
- Hox, J. J. (2010). *Multilevel analysis: Techniques and applications* (2nd ed.). Quantitative methodology series. New York: Routledge.
- Hradil, S. (1994). Soziale Schichtung und Arbeitssituation. In R. Geißler (Hrsg.), *Soziale Schichtung und Lebenschancen in Deutschland* (S. 37–73). Stuttgart: Enke.
- Hradil, S. (1999). *Soziale Ungleichheit in Deutschland* (7. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaft.
- Huntemann, H. & Reichart, E. (2014). *Volkshochschul-Statistik: 52. Folge, Arbeitsjahr 2013*. Abgerufen von www.die-bonn.de/doks/2014-volkshochschule-statistik-01.pdf (23.03.2015).
- Informationsdienst Wissenschaft. (2002). *Mit der „Lernenden Lausitz“ Strukturschwäche überwinden (Pressegespräch mit OB Rätzel und BTU-Präsident Sigmund am 26. November 2002)*. Abgerufen von <https://idw-online.de/mobile/de/news55859> (23.03.2015).
- Käpplinger, B., Kulmus, C. & Haberzeth, E. (2013). *Weiterbildungsbeteiligung. Anforderungen an eine Arbeitsversicherung*. Bonn. Abgerufen von <http://library.fes.de/pff-files/wiso/09852.pdf> (23.03.2015).
- Konsortium „Kommunales Bildungsmonitoring“. (2011). *Stellungnahme des Konsortiums „Kommunales Bildungsmonitoring“ im BMBF-Programm zum aktuell veröffentlichten Lernatlas der Bertelsmann Stiftung*. Berlin. Abgerufen www.phil-fak.uni-duesseldorf.de/fileadmin/Redaktion/Institute/Sozialwissenschaften/BF/Lehre/Materialien/Lernatlas/DIPF_Stellungnahme_Lernatlas.pdf (25.03.2015).

- Konsortium Bildungsberichterstattung. (2006). *Bildung in Deutschland: Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration*. Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Koscheck, S. & Ohly, H. (2014). 22.000 Weiterbildungsanbieter sichern flächendeckende Versorgung. In Bundesinstitut für Berufsbildung. (Hrsg.), *Berufsbildung in Zahlen 2/2014*. Abgerufen von www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/id/7222 (23.03.2015).
- Kruppe, T. (2011). *Arbeitsmarkt- und bildungspolitischer Handlungsbedarf*. *Wirtschaftsdienst* (91) (Sonderheft), 54–56.
- Kruse, W., Schröder, A., Kaletka, C. & Pelka, B. (2010). *Hessencampus 2007 – 2010: Ein Zwischenbericht aus Perspektive der Wissenschaftlichen Begleitforschung*. Dortmund. Abgerufen von https://www.google.de/search?q=www.sfs.tu-dortmund.de/sfs-Reihe/Band%2520177.pdf+%ie=utf-8&oe=utf-8&gws_rd=cr&ei=TnISVZ6_E8StU_-ugeAM (25.03.2015).
- Kuper, H., Unger, K. & Hartmann, J. (2013). Multivariate Analysen zur Weiterbildungsbeteiligung. In F. Bilger, D. Gnahs, J. Hartmann & H. Kuper (Hrsg.), *Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey 2012* (S. 95–103). Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Kuwan, H. & Seidel, S. (2013). Weiterbildungsbarrieren und Teilnahmemotive. In F. Bilger, D. Gnahs, J. Hartmann & H. Kuper (2013), *Weiterbildungsverhalten in Deutschland* (S. 209–231). Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Land Brandenburg. (o.J.). *Jahresbericht 2013 der Wirtschaftsförderer*. Abgerufen von <http://daten2.verwaltungsportal.de/dateien/seitengenerator/jahresbericht2013zurwirtschaftsfoerderungimland-brandenburg2716.pdf> (23.03.2015).
- Landkreis Oberspreewald-Lausitz. (o.J.a). *Jahresbericht 2013*. Abgerufen von http://daten2.verwaltungsportal.de/dateien/seitengenerator/b3788506672854ceb82c69a834fe45a1_jahresbericht_2013.pdf (23.03.2015).
- Landkreis Oberspreewald-Lausitz. (o.J.b). *Gebietsbezogene lokale Entwicklungsstrategie (GLES) der Lokalen Aktionsgruppe „Energierregion im Lausitzer Seenland e.V.“*. Abgerufen von http://daten2.verwaltungsportal.de/dateien/seitengenerator/ce82ab99a381fafed87e88cb8bdc1172_gles.pdf (23.03.2015).
- Landkreis Spree-Neiße. (2012). *Kreisentwicklungskonzeption 2020 (Kreistagsbeschluss Nr.: 243-030/2012 vom 05.12.2012)*. Abgerufen von www.lkspn.de/ZmlsZXwxMzQyMTYwNTU4/download.html (23.03.2015).
- Lenkungskreis im Bildungsnetzwerk der Städteregion Aachen. (2013). *Weiterbildungsbericht der Städteregion Aachen 2013*. Aachen.
- Leven, I., Bilger, F., Strauß, A. & Hartmann, J. (2012). *Weiterbildungstrends in verschiedenen Bevölkerungsgruppen*. In F. Bilger, D. Gnahs, J. Hartmann. & H. Kuper (Hrsg.), *Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey 2012* (S. 60–94). Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Lochner, L. & Moretti, E. (2001). *The effect of education on crime: Evidence from prison inmates, arrests and self-reports (Working Paper, No. 8605)*. Cambridge: National Bureau of Economic Research. Abgerufen von www.nber.org/papers/w8605.pdf (23.03.2015).
- Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Technologie/Landesregierung Schleswig-Holstein. (2010). *Offensive für Wachstum und Beschäftigung in Mittelstand und Handwerk*. Kiel. Abgerufen von www.wirtschaftsfoerderung-ahrensburg.de/assets/Mittelstandsoffensive/39OffensiveMittelstand.pdf (23.03.2015).
- Müller, W. & Mayer, K. U. (1976). *Chancengleichheit durch Bildung?: Untersuchungen über den Zusammenhang von Ausbildungsabschlüssen und Berufsstatus*. Gutachten und Studien der Bildungskommission/Dt. Bildungsrat: Bd. 42. Stuttgart: Klett.

- Müller, W. & Pollak, R. (2007). Warum gibt es so wenige Arbeiterkinder in Deutschlands Universitäten. In R. Becker & W. Lauterbach (Hrsg.), *Bildung als Privileg* (S. 305–343). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Müller, W., Pollak, R., Reimer, D. & Schindler, S. (2009). Hochschulbildung und soziale Ungleichheit. In R. Becker (Hrsg.), *Lehrbuch der Bildungssoziologie* (S. 281–319). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Netzwerk für berufliche Fortbildung Heidelberg (Hrsg.). (2011). *Programm September 2011 bis Juni 2012*. o.O.
- Netzwerk für berufliche Fortbildung Mannheim Stadt und Land (Hrsg.). (2012). *Fit durch Fortbildung. September 2012 bis Juli 2013*. o.O.
- Netzwerk für berufliche Fortbildung Mannheim Stadt und Land (Hrsg.). (2011). *Programm September 2011 bis Juli 2012*. o.O.
- Netzwerk für berufliche Fortbildung Neckar-Odenwald (Hrsg.). (2011). *Programm September 2011 bis Juli 2012*. o.O.
- Netzwerk für berufliche Fortbildung Sinsheim und Umgebung, Eberbach und Wiesloch (Hrsg.). (2011). *Programm Herbst 2011*. o.O.
- Niedlich, F., Christ, F., Korte, I., Berlinger, U. & Aurich, P. (2007). *Bestandsaufnahme in der Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungsberatung und Entwicklung grundlegender Qualitätsstandards Abschlussbericht*. Hamburg.
- OECD. (2013). *OECD Skills Outlook 2013: First Results from the Survey of Adult Skills*. OECD Publishing. Abgerufen <http://dx.doi.org/10.1787/9789264204256-en> (23.03.2015).
- Porombka, B. (2007). *Abschlussbericht der LEARN-Bildungsberatung: Berichtszeitraum: 01. Oktober 2006–31. Dezember 2007*. Mannheim.
- Prognos AG. (2011). *Evaluierung des Operationellen Programms EFRE Schleswig-Holstein 2007–2013 bzw. des Zukunftsprogramms Wirtschaft (ZPW)*. Berlin.
- Prognos AG. (2013). *Entwurf: Kompetenzfeldanalyse im Zukunftsdialog Energieregion Lausitz*. Abgerufen von www.energieregion-lausitz.de/visioncontent/mediendatenbank/130807142832.pdf (23.03.2015).
- Racherbäumer, K., Funke, C., van Ackeren, I. & Clausen, M. (2013). Schuleffektivitätsforschung und die Frage nach guten Schulen in schwierigen Kontexten. In R. Becker & A. Schulze (Hrsg.), *Bildungskontexte* (S. 239–267). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Ramböll bzw. Ministerium für Arbeit, Soziales und Gesundheit des Landes Schleswig-Holstein. (2011). *Evaluierung der Umsetzung des Zukunftsprogramms Arbeit in den Jahren 2007–2010*. Kiel.
- Rammstedt, B. (2013). *Grundlegende Kompetenzen Erwachsener im internationalen Vergleich: Ergebnisse von PIAAC 2012*. Münster: Waxmann.
- Regionalbüro für berufliche Fortbildung Heidelberg, Mannheim, Neckar-Odenwald, Sinsheim (Hrsg.). (2011). *Bildungseinrichtungen in Heidelberg, Mannheim, Neckar-Odenwald und Sinsheim*. Informationen, Checklisten und Hilfen zur beruflichen Fortbildung. Mannheim.
- Regionale Planungsgemeinschaft Altmark. (o.J.). *Regionaler Entwicklungsplan für die Planungsregion Altmark*. Abgerufen von www.altmark.eu/fileadmin/altmark_eu/inhalte/RePIA/REP_Altmark_2005/REP_Altmark_ohne_Karte.pdf (23.03.2015).
- Regionaler Planungsverband Main-Rhön. (2008). *Regionalplan Region Main-Rhön* (3). Haßberge. Abgerufen von www.regierung.unterfranken.bayern.de/assets/3/6/rpl/rp3/fortver/r3_20080118_text_regionalplan.pdf (23.03.2015).

- Reichart, E. (2014). Weiterbildungsbeteiligung und Teilnahmestrukturen. In Deutsches Institut für Erwachsenenbildung e.V. (Hrsg.), *DIE-Trendanalyse: Trends der Weiterbildung 2014* (S. 103–134). Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Schmiedel, S., Schneider, C. & Vollmar M. (2010). *Erhebung zu Weiterbildungseinrichtungen in Deutschland*. Wiesbaden. Abgerufen von https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Weiterbildung/Weiterbildungseinrichtungen5215401109004.pdf?__blob=publicationFile (25.03.2015).
- Schömann, K. (1994). *The Dynamics of Labor Earnings over the Life Course. A Comparative and Longitudinal Analysis of Germany and Poland*. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Edition Sigma.
- Schömann, K. (2011). Ungenutzte Potenziale bei Übergängen zwischen Bildung und Arbeit: Ein internationaler Vergleich. *Wirtschaftsdienst* (9), 10–14. doi:10.1007/s10273-011-1177-y.
- Schrader, J. (2008): Steuerung im Mehrebenensystem der Weiterbildung – ein Rahmenmodell. In S. Hartz & J. Schrader (Hrsg.), *Steuerung und Organisation in der Weiterbildung* (S. 31–64). Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Schrader, J. (2010). Reproduktionskontexte der Weiterbildung. *Zeitschrift für Pädagogik* (2), 267–284.
- Schrader, J. (2011). *Struktur und Wandel in der Weiterbildung*. Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Schütt, P. & Weimer, S. (2005). *Auswirkungen der demographischen Entwicklung auf den Arbeitsmarkt in der Region Main-Rhön*. Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung. Abgerufen von www.kooperationswerkstatt.de/download/dateien/isf_demogr_ersatzbedarf.pdf (23.03.2015).
- Seidel, S. & Hartmann, J. (2011). Soziale Unterschiede: Weiterbildung nach Personengruppen: Weiterbildung Geringqualifizierter. In B. v. Rosenblatt (Hrsg.), *Weiterbildungsbeteiligung 2010. Trends und Analysen auf Basis der deutschen AES Daten*. (S. 85–91). Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Sixt, M. (2013). Wohnort, Region und Bildungserfolg. Die strukturelle Dimension bei der Erklärung von regionaler Bildungsungleichheit. In R. Becker & A. Schulze (Hrsg.), *Bildungskontexte* (S. 457–481). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Solga, H. (2011). Bildungsarmut und Ausbildungslosigkeit in der Bildungs- und Wissensgesellschaft. In R. Becker (Hrsg.), *Lehrbuch der Bildungssoziologie* (S. 411–448). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Städteregion Aachen. (2011). *Kompass Bildungsberatung – Informationen zu Bildungsberatung und Bildungssuche*. Aachen
- Städteregion Aachen. (2014). *Kompass Weiterbildung – Angebote, Chancen, Tipps*. Aachen.
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (Hrsg.) (o.J.). *Regionaldatenbank Deutschland*. Abgerufen von www.regionalstatistik.de.
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder. *Mikrozensus 2007*. Abgerufen von www.gesis.org/missy/fileadmin/missy/erhebung/fragebogen/FB_MZ2007_a.pdf (25.03.2015).
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder. *Mikrozensus 2011*. Abgerufen von www.gesis.org/missy/fileadmin/missy/erhebung/fragebogen/FB_MZ2011_a.pdf (25.03.2015).
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder. (2014). *Regionaldatenbank Deutschland*. Abgerufen von <https://www.regionalstatistik.de/genesis/online> (25.03.2015).
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder. (2015). *Deutschland – Regionalstatistik – Version 2.0* (dl-de/by-2-0) (25.03.2015).

- Statistisches Bundesamt. (2008). *Qualitätsbericht Mikrozensus 2007*. Abgerufen von https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Qualitaetsberichte/Bevoelkerung/Mikrozensus2007.pdf?__blob=publicationFile (25.03.2015).
- Statistisches Bundesamt. (2009). *Qualitätsbericht Mikrozensus 2008*. Abgerufen von https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Qualitaetsberichte/Bevoelkerung/Mikrozensus2008.pdf?__blob=publicationFile (25.03.2015).
- Statistisches Bundesamt. (2010). *Qualitätsbericht Mikrozensus 2009*. Abgerufen von https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Qualitaetsberichte/Bevoelkerung/Mikrozensus2009.pdf?__blob=publicationFile (25.03.2015).
- Statistisches Bundesamt. (2011). *Qualitätsbericht Mikrozensus 2010*. Abgerufen von https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Qualitaetsberichte/Bevoelkerung/Mikrozensus2010.pdf?__blob=publicationFile (25.03.2015).
- Statistisches Bundesamt. (2012). *Qualitätsbericht Mikrozensus 2011*. Abgerufen von https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Qualitaetsberichte/Bevoelkerung/Mikrozensus2011.pdf;jsessionid=29236545D55087DE90393311AFAC23FB.cae4?__blob=publicationFile (25.03.2015).
- Statistisches Bundesamt. (2003). *Klassifikation der Wirtschaftszweige mit Erläuterungen*. Ausgabe 2003 (WZ 2003). Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt. (2014). *Strukturerhebung im Dienstleistungsbereich*. Wiesbaden.
- Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (Hrsg.). (2014). *Die Region im Blick 2014. Rhein-Neckar. Region und Kommunen im Vergleich*. Stuttgart
- Stadt Cottbus. (o.J.). *Erklärung der Stadtverordnetenversammlung zur Amtseinführung des Oberbürgermeisters Frank Szymanski*. Abgerufen von www.cottbus.de/politik/erklaerung_der_stadtverordneten_zur_amtsuefuehrung_des_ob_frank_szymanski,255029470.html (23.03.2015).
- Stocké, V. (2013). Bildungsaspirationen, soziale Netzwerke und Rationalität. In R. Becker & A. Schulze (Hrsg.), *Bildungskontexte*. (S. 269–298). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Tegge, D. (2015). Steuerung von Bildung. In H. Döbert & H. Weishaupt (Hrsg.), *Bildungsmonitoring, Bildungsmanagement und Bildungssteuerung in Kommunen. Ein Handbuch* (S. 23–28). Münster: Waxmann.
- Tiemann, M. (2009). *Wissensintensive Berufe*. Abgerufen von www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/id/6176 (25.03.2015).
- Weber, I. (1994). Soziale Schichtung und Gesundheit. In R. Geissler (Hrsg.), *Soziale Schichtung und Lebenschancen in Deutschland* (S. 195–214). Stuttgart: Enke.
- Tippelt, R. (2009). *Lernende Regionen – Netzwerke gestalten: Teilergebnisse zur Evaluation des Programms „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“*. Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Wirtschaftsinitiative Lausitz. (o.J.). *Regionale Qualifizierungsverbände für KMU in der Lausitz*. Abgerufen von www.wil-ev.de/index.php/qualifizierungsverb%C3%BCnde.html (23.03.2015).
- Wohlkinger, F. & Ditton, H. (2012). Entscheiden die Schüler mit? Der Einfluss von Eltern, Lehrern und Kindern auf den Übergang nach der Grundschule. In R. Becker & H. Solga (Hrsg.), *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie Sonderhefte. Soziologische Bildungsforschung* (S. 44–63). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Ziesen, N. & Mund, S. (2014). *Kompodium: Der demografische Wandel in der StädteRegion Aachen, Kinder und Jugendliche, Teilbericht 2/4*. Städteregion Aachen: Aachen.
- ZukunftsAgentur Brandenburg GmbH. (2013). *Wirtschaftsfördergesellschaften schließen Kooperationsvereinbarung*. Abgerufen von <https://www.zab-brandenburg.de/de/Aktuelles/Presse/Sachsen-und-Brandenburg-gemeinsam-f%C3%BCr-die-Lausitz> (23.03.2015).

Internetquellen

Beratungsstelle Frau und Beruf Mannheim: www.frauundberuf-mannheim.de
Bildung im Kreis Düren: www.bildung-im-kreis-dueren.de/start/index.php
Bundesagentur für Arbeit – Kursnet-Portal: www.kursnet.arbeitsagentur.de
Bundesinstitut für Berufsbildung – wbmonitor: <https://wbmonitor.bibb.de>
Evangelischer Bildungsserver: www.evangelischer-bildungsserver.de
Hochschulen in Deutschland: www.hochschulen-deutschland.org
Hochschulkompass: www.hochschulkompass.de
IHK Aachen: www.aachen.ihk.de/servicemarken/ueber_uns/1436554/Netzwerke.html
www.aachen.ihk.de/produktmarken/bildung/Weiterbildung/1892506/Qualitaetsverund_berufliche_Weiterbildung_der_IHK_Aachen.html;jsessionid=C9A7D73D2056553535B65B847A17A74B.repl23
Informationssystem studieren.: <https://studieren.de/berufsakademien.0.html>
Katholische Erwachsenenbildung im deutschen Sprachraum: www.katholische-erwachsenenbildung.de/bildungseinrichtungen_baden-wuerttemberg.php
Komm-auf-Tour: www.komm-auf-tour.de
Kreis Euskirchen: www.kreis-euskirchen.de/service/schulen/rbbbildg.php
Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg: www.lpb-bw.de
Metropolregion Rhein-Neckar: www.m-r-n.com
Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg – Europäischer Sozialfonds in Baden-Württemberg: <https://www.esf-bw.de>
Stadt Heidelberg – Amt für Chancengleichheit: www.heidelberg.de/frau-beruf
Stadt Heidelberg – Listing der Weiterbildungseinrichtungen: www.heidelberg.de/hd,Lde/HD/Lernen+und+Forschen/Listing+der+Weiterbildungseinrichtungen.html
Stadt Mannheim: <https://www.mannheim.de> und <https://www.mannheim.de/bildung-staerken/weitere-einrichtungen>
Städteregion Aachen: www.staedteregion-aachen.de/bildungsbuero
VHS Aachen: <https://www.vhs-aachen.de/vhs/detail.280.bildungsberatung.htm>
Weiterbildung in Baden-Württemberg – Netzwerk Fortbildung: www.fortbildung-bw.de/netzwerk-fortbildung.html

Anhang

Statistische Ämter des Bundes und der Länder: Mikrozensus

Die Angaben des Mikrozensus sind in das Modell zur Schätzung der erwarteten Weiterbildungsbeteiligung eingeflossen.

Variable MZ	Gegenstand MZ	Zeit	Verwendung
EF29	Erwerbstyp	2007–2012	Erwerbslos
EF117	Stellung im Beruf	2007–2012	Soloselbständig; Selbständig; Beamter; Angestellter; Arbeiter; (Azubi); Soldat; sonstige
EF131	Arbeitszeit/Woche	2007–2012	Arbeitszeit metrisch
EF119UG1	Berufe KldB92	2007–2012	Wissensintensive Berufe
EF120	Wirtschaftszweig WZ03/WZ08	2007–2012	Wissensintensive Industrie; wissensintensives produzierendes Gewerbe; wissensintensive Dienstleistungen
EF122	Betriebsgröße	2007–2012	Kleine Betriebe; mittlere Betriebe; große Betriebe
EF436	Nettoeinkommen	2007–2012	Einkommensklassen (6)
EF707	Haushaltsnettoeinkommen	2007–2012	Einkommensklassen (6)
EF310	Höchster Bildungsabschluss	2007–2012	Hauptschulabschluss oder weniger; POS; Realschulabschluss; Fachabitur; Abitur
EF312	Höchster beruflicher Abschluss	2007–2012	Angelernt/Praktikum; Berufsvorbereitungsjahr; Lehre; Berufsfachschule; Meister/Techniker; Fachschule DDR; Verwaltungsfachhochschule; Universität; Fachhochschule; Promotion; Vorbereitungsdienst; Berufsakademie, Fachakademie
EF2009	Migrationshintergrund	2007–2012	Migrationshintergrund (~Deutscher ohne Migrationshintergrund)
EF49	Familienstand	2007–2012	Alleinstehend; Alleinerziehend
EF44	Alter	2007–2012	Alter; metrisch
EF46	Geschlecht	2007–2012	Frau
EF30	Bevölkerung am Hauptwohnsitz	2007–2012	Wohnbevölkerung
EF595	Raumordnungsregion	2007–2012	Raumordnungsregionen
EF323	Teilnahme allgemeine/berufliche Weiterbildung	2007–2012	Weiterbildungsbeteiligung
EF288	Schulbesuch im letzten Jahr	2011; 2012	Geringqualifizierte
EF287	Schulbesuch in den letzten 4 Wochen	2007–2012	Geringqualifizierte

Tabelle 44: Verwendete Variablen Mikrozensus 2007–2012 (Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2007–2012, gewichtet, eigene Berechnung)

Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung, BBSR

Die Angaben des BBSR sind in die Berechnung der Cluster und als Kontrollvariablen bei der Berechnung des mittleren Niveaus und der Veränderung der Quote der Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung eingegangen.

Kennzahl	Name	Messung nach BBSR	Gebietsstand	Zeitraum
Erreichbarkeit von Mittelzentren	Durchschn. Pkw-Fahrzeit zum nächsten Mittel- oder Oberzentrum in Minuten	Es handelt sich um den flächengewichteten Durchschnittswert der Pkw-Fahrtzeiten aller Verbandsgemeinden eines Kreises zum zeitnächsten Oberzentrum oder Mittelzentrum. Die Erreichbarkeitsberechnungen des motorisierten Individualverkehrs basieren auf Routensuchen in einem Straßennetzmodell. Die Ermittlung der für Straßentypen zugrunde gelegten Pkw-Geschwindigkeiten erfolgt in Abhängigkeit von Ausbaustand sowie siedlungsstrukturellen und topographischen Gegebenheiten.	Kreise 2011	2007; 2010; 2012
Erreichbarkeit von Oberzentren	Durchschnittliche Pkw-Fahrzeit zum nächsten Oberzentrum in Minuten	Es handelt sich um den flächengewichteten Durchschnittswert der Pkw-Fahrtzeiten aller Verbandsgemeinden eines Kreises zum zeitnächsten Oberzentrum. Die Erreichbarkeitsberechnungen des motorisierten Individualverkehrs basieren auf Routensuchen in einem Straßennetzmodell. Die Ermittlung der für Straßentypen zugrunde gelegten Pkw-Geschwindigkeiten erfolgt in Abhängigkeit von Ausbaustand sowie siedlungsstrukturellen und topographischen Gegebenheiten.	Kreise 2011	2007; 2010; 2012
Erreichbarkeit von Autobahnen	Durchschnittliche Pkw-Fahrzeit zur nächsten BAB-Anschlussstelle in Minuten	Es handelt sich um den flächengewichteten Durchschnittswert der Pkw-Fahrtzeiten aller Verbandsgemeinden eines Kreises zur nächsten Bundesautobahnanschlussstelle. Die Erreichbarkeitsberechnungen des motorisierten Individualverkehrs basieren auf Routensuchen in einem Straßennetzmodell. Die Ermittlung der für Straßentypen zugrunde gelegten Pkw-Geschwindigkeiten erfolgt in Abhängigkeit von Ausbaustand sowie siedlungsstrukturellen und topographischen Gegebenheiten.	Kreise 2011	2007; 2010; 2012
Fehlende Werte der Zeitreihen 2008; 2009 und 2011 wurden durch Mittelwerte der vorhergehenden und nachfolgenden Messzeitpunkte ersetzt. Die Werte auf Kreisebene wurden in Form von Mittelwerten zu Raumordnungsregionen aggregiert.				

Tabelle 45: Kennzahlen INKAR 2006–2012 (Quelle: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung) (Quelle: Indikatoren und Karten zur Raum- und Stadtentwicklung. INKAR. Ausgabe 2012 (Hrsg.). Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR) – Bonn 2012.9)

Regionaldatenbank des Statistischen Bundesamtes

Die Angaben der Regionaldatenbank sind in die Berechnung der Cluster und als Kontrollvariablen bei der Berechnung des mittleren Niveaus und der Veränderung der Quote der Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung eingegangen.

Kennzahl	Bezeichnung	Messung	Gebietsstand	Zeitraum
Bruttowertschöpfung	426-71-4	Bruttowertschöpfung zu Herstellungspreisen zu jeweiligen Preisen in €	Kreise 2011	2006–2011
Bevölkerungsstand	173-01-4	Absolute Häufigkeiten der Bevölkerung in einem Gebiet	Kreise 2011	2006–2011
Fläche	171-01-4	Gebietsfläche in qkm	Kreise 2011	2006–2011

Die jeweiligen Angaben wurden zu Raumordnungsregionen aggregiert. Aus den Angaben wurde die Bruttowertschöpfung je Einwohner und die Bevölkerungsdichte errechnet.

Tabelle 46: Kennzahlen der Regionaldatenbank des Statistischen Bundesamtes

(Quellen:

Bevölkerungsstand: <https://www.regionalstatistik.de/genesis/online/data;jsessionid=27CCBF7F2326992ED7261DA49F5F83BB?operation=abruftabelleAbrufen&selectionname=173-01-4&levelindex=1&levelid=1402405674022&index=1> (10.06.2014)

Bruttowertschöpfung: <https://www.regionalstatistik.de/genesis/online/data;jsessionid=27CCBF7F2326992ED7261DA49F5F83BB?operation=abruftabelleAbrufen&selectionname=426-71-4&levelindex=1&levelid=1402405725867&index=1> (10.06.2014)

Fläche: <https://www.regionalstatistik.de/genesis/online/data;jsessionid=CE70B86A596B07D4960D7D2E4A5D7E91?operation=abruftabelleAbrufen&selectionname=171-01-4&levelindex=1&levelid=1404389679138&index=1> (10.06.2014))

Unternehmensregister

Variable URS	Gegenstand	Zeit	Verwendung
urs_1ef19	Art der Einheit	2007–2011	Identifikation von Betrieben; Vermeidung von Doppelzählungen (Unternehmen)
urs_1ef20	Wirtschaftszweig	2007–2011	Zuweisung der Angebotswahrscheinlichkeit betrieblicher Weiterbildung, Identifikation von Weiterbildungsanbietern
urs_5ef18u1	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	2007–2011	Zuweisung der Angebotswahrscheinlichkeit betrieblicher Weiterbildung; Gewichtung der marktformigen WBE
urs_1ef6	Amtlicher Gemeindegemeinschaftsschlüssel	2007–2011	Zuweisung der Angebotswahrscheinlichkeit betrieblicher Weiterbildung (Bundesland); Identifikation der Raumordnungsregion
urs_1ef26	Rechtsform	2007–2011	Identifikation marktformiger Angebote

Tabelle 47: Verwendete Variablen des Unternehmensregisters
(Quelle: Statistisches Bundesamt: Unternehmensregister 2007–2011)

IAB-Betriebspanel

Variable IAB-Betriebspanel	Gegenstand	Zeit	Verwendung
wz03_07	Wirtschaftszweig	2007	Schätzung der Wahrscheinlichkeit betrieblicher Weiterbildungsangebote
wz03_08	Wirtschaftszweig	2008	Schätzung der Wahrscheinlichkeit betrieblicher Weiterbildungsangebote
wz08_09	Wirtschaftszweig	2009	Schätzung der Wahrscheinlichkeit betrieblicher Weiterbildungsangebote
wz08_10	Wirtschaftszweig	2010	Schätzung der Wahrscheinlichkeit betrieblicher Weiterbildungsangebote
wz08_11	Wirtschaftszweig	2011	Schätzung der Wahrscheinlichkeit betrieblicher Weiterbildungsangebote
bula2007	Bundesland	2007	Schätzung der Wahrscheinlichkeit betrieblicher Weiterbildungsangebote
bula2008	Bundesland	2008	Schätzung der Wahrscheinlichkeit betrieblicher Weiterbildungsangebote
bula2009	Bundesland	2009	Schätzung der Wahrscheinlichkeit betrieblicher Weiterbildungsangebote

Variable IAB-Betriebspanel	Gegenstand	Zeit	Verwendung
bula2010	Bundesland	2010	Schätzung der Wahrscheinlichkeit betrieblicher Weiterbildungsangebote
bula2011	Bundesland	2011	Schätzung der Wahrscheinlichkeit betrieblicher Weiterbildungsangebote
p75a	Weiterbildung: Förderung externer Kurse	2007–2008	Schätzung der Wahrscheinlichkeit betrieblicher Weiterbildungsangebote
p75b	Weiterbildung: Förderung interner Kurse	2007–2008	Schätzung der Wahrscheinlichkeit betrieblicher Weiterbildungsangebote
p75d	Weiterbildung: Teilnahme an Vorträgen u. Tagungen	2007–2008	Schätzung der Wahrscheinlichkeit betrieblicher Weiterbildungsangebote
q71ba	Weiterbildung: Förderung externer Kurse	2009	Schätzung der Wahrscheinlichkeit betrieblicher Weiterbildungsangebote
q71bb	Weiterbildung: Förderung interner Kurse	2009	Schätzung der Wahrscheinlichkeit betrieblicher Weiterbildungsangebote
q71bd	Weiterbildung: Teilnahme an Vorträgen u. Tagungen	2009	Schätzung der Wahrscheinlichkeit betrieblicher Weiterbildungsangebote
r56a	Weiterbildung: Förderung externer Kurse	2010	Schätzung der Wahrscheinlichkeit betrieblicher Weiterbildungsangebote
r56b	Weiterbildung: Förderung interner Kurse	2010	Schätzung der Wahrscheinlichkeit betrieblicher Weiterbildungsangebote
r56d	Weiterbildung: Teilnahme an Vorträgen u. Tagungen	2010	Schätzung der Wahrscheinlichkeit betrieblicher Weiterbildungsangebote
s71a	Weiterbildung: Förderung externer Kurse	2011	Schätzung der Wahrscheinlichkeit betrieblicher Weiterbildungsangebote
s71b	Weiterbildung: Förderung interner Kurse	2011	Schätzung der Wahrscheinlichkeit betrieblicher Weiterbildungsangebote
s71d	Weiterbildung: Teilnahme an Vorträgen u. Tagungen	2011	Schätzung der Wahrscheinlichkeit betrieblicher Weiterbildungsangebote
o01svb07	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	2007	Schätzung der Wahrscheinlichkeit betrieblicher Weiterbildungsangebote
p01svb08	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	2008	Schätzung der Wahrscheinlichkeit betrieblicher Weiterbildungsangebote
q01svb09	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	2009	Schätzung der Wahrscheinlichkeit betrieblicher Weiterbildungsangebote
r01svb10	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	2010	Schätzung der Wahrscheinlichkeit betrieblicher Weiterbildungsangebote
s01svb11	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	2011	Schätzung der Wahrscheinlichkeit betrieblicher Weiterbildungsangebote

Tabelle 48: Verwendete Variablen des IAB-Betriebspanels (Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Betriebspanel 2007–2011)

Modell zur erwarteten Weiterbildungsbeteiligung (logit)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Erwerbslos	1,175***	1,275***	1,415***	1,391***	1,376***	1,398***
Soloselbstständig	,955***	,919***	,932***	,969***	,944***	,802***
Selbstständig	1,114***	1,100***	1,170***	1,177***	1,171***	,937***
Beamte	1,600***	1,572***	1,631***	1,672***	1,619***	1,489***
Angestellte	1,267***	1,200***	1,234***	1,226***	1,234***	1,086***
Arbeiter	,607***	,613***	,702***	,756***	,727***	,646***
Azubi	1,133***	,944***	1,003***	1,162***	1,185***	
Sonstige	,731***	,833***	,865***	1,021***	,747***	,792***
Tätigkeitsumfang	,002***	,004***	,005***	,004***	,011***	,011***
WiB	,145***	,155***	,140***	,145***	,186***	,158***
WiWZI	,022***	,029***	-,021***	-,034***	,003	,051***
WiWZPG	,255***	,261***	,279***	,166***	,264***	,229***
WiWZD	,304***	,281***	,271***	,279***	,244***	,241***
BetriebsgrößeKlein	-,089***	-,130***	-,136***	-,090***	-,183***	-,071***
BetriebsgrößeMittel	-,044***	-,046***	-,064***	-,016***	-,069***	,010***
Frau	,324***	,333***	,327***	,325***	,258***	,332***
Alter	-,030***	-,028***	-,027***	-,027***	-,024***	-,024***
EinkommenKlass1	-,180***	-,176***	-,140***	-,139***	-,200***	-,095***
EinkommenKlass3	,374***	,280***	,273***	,298***	,102***	,272***
EinkommenKlass4	,640***	,538***	,563***	,600***	,375***	,593***
EinkommenKlass5	,702***	,631***	,663***	,700***	,468***	,735***
EinkommenKlass6	,692***	,641***	,634***	,727***	,427***	,745***
HHEinkommenKlass1	,225***	,328***	,400***	,436***	,325***	,295***
HHEinkommenKlass2	,110***	,078***	,087***	,114***	-,005*	,111***
HHEinkommenKlass3	,013***	,030***	,039***	,058***	,052*	,063***
HHEinkommenKlass5	,134***	,143***	,129***	,123***	,104***	,095***
HHEinkommenKlass6	,248***	,229***	,234***	,218***	,264***	,186***
Hauptschule	-,081***	-,086***	,021***	,105***	-,126***	-,038***
POS	,331***	,288***	,405***	,400***	,178***	,305***

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Realschule	,382***	,366***	,458***	,509***	,271***	,405***
Fachabitur	,520***	,478***	,599***	,585***	,364***	,475***
Abitur	,510***	,500***	,617***	,579***	,343***	,453***
AngelerntPraktikum	,422***	,287***	,462***	,528***	,522***	,322***
Berufsvorbereitungs- jahr	,451***	,813***	,707***	,287***	,266***	,318***
Lehre	,455***	,448***	,438***	,449***	,482***	,366***
Berufsfachschule	,876***	1,054***	1,019***	1,040***	,871***	,828***
MeisterTechniker	1,102***	1,109***	1,073***	1,053***	,895***	,804***
FachschuleDDR	1,163***	1,143***	1,094***	1,065***	1,131***	1,057***
Verwaltungsfachhoch- schule	,705***	,691***	,665***	,559***	,759***	,672***
Universität	,851***	,872***	,814***	,844***	,894***	,808***
Fachhochschule	,732***	,766***	,696***	,725***	,759***	,670***
Promotion	1,226***	1,264***	1,210***	1,270***	1,339***	1,266***
Vorbereitungsdienst	,602***	,570***	,530***	,466***	,684***	,371***
Berufsakademie				,838***	,808***	,765***
SchuleGesund1J					1,331***	1,313***
SchuleGesund2J					1,476***	1,411***
Fachakademie					1,211***	1,133***
Migrationshintergrund	-,331***	-,401***	-,305***	-,312***	-,368***	-,394***
Alleinstehend	,078***	,088***	,102***	,097***	,132***	,104***
Kinderzahl	-,020***	-,014***	,012***	,020***	,017***	,014***
Alleinstehend by Kinderzahl	-,157***	-,138***	-,151***	-,147***	-,163***	-,201***
Konstante	-2,859***	-2,825***	-3,101***	-3,208***	-3,121***	-3,384***
R ² Nagelkerke	,280	,282	,276	,268	,280	,272
R ² Cox & Snell	,151	,156	,153	,147	,155	,144

+ = „marginal signifikant“ (p < 0,1); * = signifikant (p ≤ 0,05); ** = hoch signifikant (p ≤ 0,01);
*** höchst signifikant (p ≤ 0,001)

Tabelle 49: Weiterbildungsbeteiligung logistische Regression (Quelle: Statistisches Bundesamt
Mikrozensus, eigene Berechnung)

Modell zur erwarteten Weiterbildungsaktivität von Betrieben (logit)

Externe Kurse	2007	2008	2009	2010	2011
SVB 0–9	-2,529***	-2,57***	-2,45***	-2,53***	-2,668***
SVB 10–19	-1,461***	-1,608***	-1,438***	-1,481***	-1,476***
SVB 20–49	-1,086***	-0,973***	-0,988***	-1,028***	-1,047***
SWH	-0,01	0	0,139	0,079	0,017
Hamburg	-0,014	0,061	0,019	-0,073	-0,151
Niedersachsen	0,091	0,025	0,143	0,103	0,074
Bremen	-0,026	0,143	0,278**	0,196	-0,23*
Hessen	0,085	0,234	0,189*	0,255**	0,266*
Rheinland-Pfalz	-0,007	0,028	0,082	0,25*	0,006
Baden-Württemberg	0,069	-0,034	0,075	0,009	0,07
Bayern	0,137	0,025	0,019	0,011	-0,066
Saarland	0,115	0,101	-0,076	0,047	0,02
Berlin	-0,024	-0,317**	-0,22*	-0,086	-0,098
Brandenburg	-0,211*	-0,267**	-0,227*	-0,11	-0,122
MVP	-0,326**	-0,112	-0,297**	-0,092	-0,094
Sachsen	0,169	-0,026	0,019	0,098	0,013
Sachsen-Anhalt	0,117	-0,066	0,219	0,025	-0,021
Thüringen	-0,053	-0,255	-0,314*	-0,296**	-0,438***
wissensint. Industrie	0,484***	0,489***	0,132	0,249**	0,091
wissensint. V.Gewerb.	1,532***	1,386***	1,129***	1,087***	1,245***
wissensint. Dienstl.	1,011***	1,152***	1,012***	0,992***	1,107***
Konstante	1,553***	1,628***	1,316***	1,356***	1,923***
Pseudo R ²	0,1861	0,1938	0,1771	0,1805	0,1910
+ = „marginal signifikant“ ($p < 0,1$); * = signifikant ($p \leq 0,05$); ** = hoch signifikant ($p \leq 0,01$); *** höchst signifikant ($p \leq 0,001$)					

Tabelle 50: Förderung Teilnahme externe Kurse: logistisch (Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Berechnung)

Interne Kurse	2007	2008	2009	2010	2011
SVB 0–9	-2,954***	-3,011***	-2,833***	-2,785***	-2,98***
SVB 10–19	-1,746***	-1,796***	-1,669***	-1,629***	-1,706***
SVB 20–49	-1,218***	-1,264***	-1,145***	-1,111***	-1,189***
SWH	-0,342**	-0,266*	-0,133	-0,172	-0,111
Hamburg	0,114	0,023	0,049	-0,166	-0,247
Niedersachsen	-0,076	-0,155	-0,13	-0,042	0,097
Bremen	0,093	0,256*	0,348**	0,471***	0,114
Hessen	0,066	0,128	0,123	0,029	0,198
Rheinland-Pfalz	-0,081	-0,199	-0,068	-0,075	-0,23*
Baden-Württemberg	0,188	0,129	0,242*	0,282**	0,291**
Bayern	0,166	-0,058	-0,051	-0,198*	-0,134
Saarland	-0,214*	-0,344**	-0,454***	-0,328**	-0,106
Berlin	-0,17	-0,385***	-0,193	-0,294**	-0,532***
Brandenburg	-0,488***	-0,499***	-0,443***	-0,382***	-0,225*
MVP	-0,427***	-0,38***	-0,386***	-0,169	-0,226*
Sachsen	-0,074	-0,31**	-0,294**	-0,232*	-0,191
Sachsen-Anhalt	0,006	-0,127	-0,065	-0,304**	-0,077
Thüringen	-0,131	-0,391***	-0,424***	-0,415***	-0,467***
wissensint. Industrie	0,361***	0,428***	0,072	0,045	0,126
wissensint. V.Gewerb.	0,67***	0,75***	0,906***	0,98***	1,015***
wissensint. Dienstl.	0,825***	0,923***	0,745***	0,784***	0,776***
Konstante	1,033***	1,305***	1,021***	0,979***	1,493***
Pseudo R ²	0,2375	0,2449	0,2202	0,2128	0,2354
† = „marginal signifikant“ (p < 0,1); * = signifikant (p ≤ 0,05); ** = hoch signifikant (p ≤ 0,01); *** höchst signifikant (p ≤ 0,001)					

Tabelle 51: Förderung interne Kurse: logistisch (Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Berechnung)

Vorträge/Tagungen K	2007	2008	2009	2010	2011
SVB 0–9	-2,364***	-2,457***	-2,392***	-2,431***	-2,405***
SVB 10–19	-1,452***	-1,61***	-1,441***	-1,404***	-1,468***
SVB 20–49	-0,964***	-1,067***	-0,992***	-0,97***	-0,996***
SWH	-0,096	0,141	0,187	-0,084	-0,03
Hamburg	0,277	0,343*	0,26	-0,007	0,124
Niedersachsen	0,081	0,193*	0,09	0,095	0,177
Bremen	-0,081	0,328**	0,329**	0,374***	0,068
Hessen	-0,076	0,179	0,212*	0,252*	0,357***
Rheinland-Pfalz	-0,165	-0,019	-0,152	-0,215*	-0,167
Baden-Württemberg	-0,128	-0,069	0,014	-0,001	0,021
Bayern	0,345***	0,313**	0,065	0,089	0,126
Saarland	0,144	0,236*	0,067	0,085	0,092
Berlin	0,178	0,018	0,022	0,058	0,075
Brandenburg	-0,208*	-0,045	-0,152	-0,237*	-0,07
MVP	-0,335**	0,039	-0,014	0,032	0,179
Sachsen	0,276**	0,209*	0,091	0,095	0,107
Sachsen-Anhalt	0,03	0,133	0,067	0,131	0,07
Thüringen	0,104	0,206*	-0,1	-0,21*	-0,161
wissensint. Industrie	0,364***	0,55***	0,221**	0,263*	0,296***
wissensint. V.Gewerb.	1,058***	1,256***	1,132***	1,352***	1,095***
wissensint. Dienstl.	0,9***	1,05***	1,04***	0,991***	0,976***
Konstante	0,683***	0,631***	0,344***	0,475***	0,955***
Pseudo R ²	0,1715	0,1833	0,1690	0,1747	0,1713
+ = „marginal signifikant“ (p < 0,1); * = signifikant (p ≤ 0,05); ** = hoch signifikant (p ≤ 0,01); *** höchst signifikant (p ≤ 0,001)					

Tabelle 52: Förderung Teilnahme Tagungen/Vorträge: logistisch (Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Berechnung)

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Varianzanteile der Weiterbildungsbeteiligung von Raumgliederungen in Prozent 2012	28
Abbildung 2: Varianzkomponenten der Weiterbildungsbeteiligung im Vier-Ebenen-Modell	29
Abbildung 3: Weiterbildungsbeteiligungsquote der Erwachsenen über 25 Jahren 2007–2012 in der Bundesrepublik.....	30
Abbildung 4: Weiterbildungsbeteiligungsquote der Bundesländer mittleres Niveau 2007–2012	31
Abbildung 5: Verteilung der Regionen nach Weiterbildungsbeteiligungsquoten 2007–2012	32
Abbildung 6: Weiterbildungsbeteiligungsquote der Raumordnungsregionen mittleres Niveau 2007–2012	34
Abbildung 7: Trend der Weiterbildungsbeteiligung 2007–2012	36
Abbildung 8: Trend der Weiterbildungsbeteiligung in den Raumordnungsregionen 2007–2012	38
Abbildung 9: Weiterbildungsbeteiligungsquote 2007–2012 nach Terzilen des Startwertes 2007	40
Abbildung 10: Zusammenhang zwischen beobachteter und erwarteter Weiter- bildungsbeteiligungsquote in Raumordnungsregionen 2007–2012 gepoolte Regression	44
Abbildung 11: Mittlere Niveaus der Weiterbildungsbenachteiligung 2007–2012	50
Abbildung 12: Mittlere Niveaus der Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung	52
Abbildung 13: Trend der Quote der Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung 2007–2012	54
Abbildung 14: Geschätzter Trend der Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung in Prozentpunkten nach ROR 2007–2012	56
Abbildung 15: Weiterbildungsbeteiligungsquote Geringqualifizierter in den Bundesländern 2007–2012	60
Abbildung 16: Mittleres Niveau der Weiterbildungsbeteiligung Geringqualifizierter in ROR 2007–2012	61
Abbildung 17: Trends der Weiterbildungsbeteiligungsquote in Prozentpunkten/Jahr 2007–2012	63
Abbildung 18: Trend der Weiterbildungsbeteiligungsquote Geringqualifizierter in Raumordnungsregionen 2007–2012 in Prozentpunkten/Jahr	64
Abbildung 19: Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung von Geringqualifizierten 2007–2012 in Prozent	66

Abbildung 20: Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung von Geringqualifizierten 2007–2012 in Prozent	67
Abbildung 21: Geschätzte Trends der Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung von Geringqualifizierten in Prozentpunkten nach 2007–2012	69
Abbildung 22: Geschätzte Trends der Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung von Geringqualifizierten in Prozentpunkten nach 2007–2012	70
Abbildung 23: Mittlere Niveaus der Kursangebote durch VHS 2007–2012	74
Abbildung 24: Mittleres Niveau der Kursangebote durch VHS 2007–2012 in Raum- ordnungsregionen	75
Abbildung 25: Mittleres Niveau betrieblicher Angebote 2007–2011	77
Abbildung 26: Mittleres Niveau betrieblicher Weiterbildungsangebot 2007–2011 in Raumordnungsregionen	78
Abbildung 27: Mittleres Niveau der marktförmigen Weiterbildungsangebote 2007–2012	80
Abbildung 28: Mittleres Niveau der marktförmigen Weiterbildungsangebote 2007–2012 in Raumordnungsregionen	82
Abbildung 29: Trends der Kursangebote von Volkshochschulen 2007–2011	84
Abbildung 30: Trends der Kursangebote von Volkshochschulen 2007–2011 in Raumordnungsregionen	85
Abbildung 31: Trend der Kurse/Einwohner insgesamt und die unteren und oberen 95% Konfidenzintervalle der Trends in den Raumordnungsregionen 2007–2011	86
Abbildung 32: Trends betrieblicher Weiterbildungsangebote 2007–2011	87
Abbildung 33: Trends betrieblicher Weiterbildungsangebote 2007–2011 in den Raum- ordnungsregionen	89
Abbildung 34: Trend der betrieblichen Weiterbildungsangebote/Einwohner insgesamt sowie die unteren und oberen 95% Konfidenzintervalle der Trends in den Raumordnungsregionen 2007–2011	89
Abbildung 35: Trends des marktförmigen Weiterbildungsangebots 2007–2011	91
Abbildung 36: Trends des marktförmigen Weiterbildungsangebots 2007–2011 in den Raumordnungsregionen	92
Abbildung 37: Trend der marktförmigen Weiterbildungsangebote/Einwohner insgesamt sowie die unteren und oberen 95% Konfidenzintervalle der Trends in den Raumordnungsregionen 2007–2011	93
Abbildung 38: Einfache gepoolte Regression der relativen Weiterbildungsbeteiligung auf das Kursangebot der Volkshochschulen (2007–2012)	96
Abbildung 39: Einfache gepoolte Regression der relativen Weiterbildungsbeteiligung auf das marktförmige Kursangebot	98
Abbildung 40: Einfache gepoolte Regression der relativen Weiterbildungsbeteiligung auf das betriebliche Weiterbildungsangebot (2007–2011)	100

Abbildung 41: Arbeitslosenquote 2007–2011	140
Abbildung 42: Bevölkerung nach Altersgruppen 2007 und 2012 (in %)	208
Abbildung 43: Bruttowertschöpfung 2007–2012 in Prozent nach Branchen	211
Abbildung 44: Beschäftigte nach Branche (in %)	212
Abbildung 45: Arbeitslosenquote 2007–2012 (in %)	213
Abbildung 46: Bevölkerungsentwicklung in der Region Main-Rhön im Zeitraum 2007–2012	222
Abbildung 47: Zu- bzw. Abnahme der Bevölkerung in der Region Main-Rhön (pro 10.000 Einwohnern)	223
Abbildung 48: Anteil Ausländer an der Gesamtbevölkerung in der Region Main-Rhön im Zeitraum 2007–2012	224
Abbildung 49: Bruttowertschöpfung für die Region Main-Rhön 2007–2012 in 1.000€	225
Abbildung 50: Beschäftigungsquote für die Region Main-Rhön im Zeitraum 2007–2012	226
Abbildung 51: Arbeitslosenquote 2007–2012	227
Abbildung 52: Tabellarische Übersicht über die Eintritte von Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit für die Jahre 2009–2012 nach dem Merkmal geringqualifiziert	231
Abbildung 53: Schätzung des Niveaus der regionalen Weiterbildungsbeteiligungsquote	235
Abbildung 54: Schätzung des Trends der regionalen Weiterbildungsbeteiligungsquote	236
Abbildung 55: Berechnung des Niveaus der Mittleren Quote der Weiterbildungs- benachteiligung/-begünstigung (schematische Darstellung)	240
Abbildung 56: Berechnung der Veränderung der Quote der Weiterbildungs- benachteiligung/-begünstigung (schematische Darstellung)	242

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Varianzanteile von Raumgliederungen an der Weiterbildungsbeteiligung in Prozent	28
Tabelle 2:	Weitbildungsbeteiligungsquote der Bundesländer in Prozent	31
Tabelle 3:	Standardabweichung und Range der Weiterbildungsbeteiligungsquote in Raumordnungsregionen 2007–2012	32
Tabelle 4:	Mittlere Weiterbildungsbeteiligungsquote 2007–2012 in Raumordnungsregionen in Prozent.....	33
Tabelle 5:	Trends der Weiterbildungsbeteiligung in den Bundesländern 2007–2012	35
Tabelle 6:	Trend der Weiterbildungsbeteiligung in den auffälligsten Raumordnungsregionen 2007–2012 in Prozent	37
Tabelle 7:	Zusammenhang zwischen Ausgangspunkt/Niveau und Trend der Weiterbildungsbeteiligung (Random Slope)	40
Tabelle 8:	Erwartete und beobachtete Weiterbildungsbeteiligung in den Regionen	43
Tabelle 9:	Weitbildungsbeteiligung und Wirtschaftsstruktur	46
Tabelle 10:	Siedlungsstruktur und Weiterbildungsbeteiligung	47
Tabelle 11:	Erreichbarkeit der Infrastruktur und Weiterbildungsbeteiligung	48
Tabelle 12:	Mittlere Niveaus der Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung 2007–2012 in Prozent	49
Tabelle 13:	Mittlere Niveaus der Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung 2007–2012 in Prozent	51
Tabelle 14:	Geschätzte Trends der Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung in Prozentpunkten 2007–2012	53
Tabelle 15:	Geschätzter Trend der Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung in Prozentpunkten in ROR 2007–2012	55
Tabelle 16:	Anteil der Geringqualifizierten an der Wohnbevölkerung im Alter von 25–54 Jahren in Prozent	58
Tabelle 17:	Weitbildungsbeteiligungsquote in Prozent 2007–2012	59
Tabelle 18:	Mittleres Niveau der Weiterbildungsbeteiligung Geringqualifizierter in ROR 2007–2012	61
Tabelle 19:	Trends der Weiterbildungsbeteiligungsquote in Prozentpunkten/Jahr 2007–2012	62
Tabelle 20:	Trends der Weiterbildungsbeteiligungsquote in Prozentpunkten/Jahr 2007–2012 in ROR	63
Tabelle 21:	Weitbildungsbenachteiligung/-begünstigung von Geringqualifizierten in Prozent 2007–2012	66
Tabelle 22:	mittleres Niveau der Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung von Geringqualifizierten 2007–2012 in Prozent	67
Tabelle 23:	Trends der Weiterbildungsbeteiligung/-benachteiligung von Geringqualifizierten 2007–2012 in Prozentpunkten/Jahr	68

Tabelle 24:	Trends der Weiterbildungsbeteiligung/-benachteiligung von Geringqualifizierten 2007–2012 in Prozentpunkten/Jahr	70
Tabelle 25:	Mittleres Niveau der Kursangebote von Volkshochschulen pro 1.000 Einwohner	73
Tabelle 26:	Mittleres Niveau der Kurszahlen pro 1.000 Einwohner	75
Tabelle 27:	Betriebliche Weiterbildungsangebote pro 1.000 Einwohner	77
Tabelle 28:	Betriebliche Weiterbildungsangebote pro 1.000 Einwohner	78
Tabelle 29:	Marktförmiges Weiterbildungsangebot EWB pro 1.000 Einwohner	80
Tabelle 30:	Marktförmiges Weiterbildungsangebot pro 1.000 Einwohner	82
Tabelle 31:	Trend der Kursangebote durch Volkshochschulen in Kurse/Jahr/1.000 Einwohner	83
Tabelle 32:	Trend der Kursangebote von Volkshochschulen in Prozentpunkte/Jahr/1.000 Einwohner	85
Tabelle 33:	Trend der betrieblichen Kursangebote in Angebote/Jahr/1.000 Einwohner	87
Tabelle 34:	Trend der betrieblichen Weiterbildungsangebote in Angebote/Jahr/1.000 Einwohner	88
Tabelle 35:	Trend marktförmiger Weiterbildungsangebote in WBE/Jahr/1.000 Einwohner	90
Tabelle 36:	Trend marktförmiger Weiterbildungsangebote in WBE/1.000 Einwohner/Jahr	92
Tabelle 37:	Regression (RE; BE; FE) der relativen Weiterbildungsbeteiligung auf das Kursangebot der Volkshochschulen (2007–2011)	96
Tabelle 38:	Regression (RE; BE; FE) der relativen Weiterbildungsbeteiligung auf das marktförmige Kursangebot (2007–2011)	98
Tabelle 39:	Regression (RE; BE; FE) der relativen Weiterbildungsbeteiligung auf das betriebliche Kursangebot (2007–2011)	101
Tabelle 40:	Beschäftigungsquote (in %)	210
Tabelle 41:	Ungewichtete Häufigkeiten der Wohnbevölkerung ab 25 Jahren und Beteiligung an Weiterbildung	234
Tabelle 42:	Erwartete und beobachtete Weiterbildungsbeteiligung in der Bundesrepublik absolut 2007–2012	239
Tabelle 43:	Fallzahlen der regionalen Primärstatistik für den Berichtszeitraum 2007–2011	245
Tabelle 44:	Verwendete Variablen Mikrozensus 2007–2012	261
Tabelle 45:	Kennzahlen INKAR 2006–2012	262
Tabelle 46:	Kennzahlen der Regionaldatenbank des Statistischen Bundesamtes	263
Tabelle 47:	Verwendete Variablen des Unternehmensregisters	264
Tabelle 48:	Verwendete Variablen des IAB-Betriebspanels (Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Betriebspanel 2007–2011	265
Tabelle 49:	Weitbildungsbeteiligung logistische Regression	267
Tabelle 50:	Förderung Teilnahme externe Kurse: logistisch	268
Tabelle 51:	Förderung interne Kurse: logistisch	269
Tabelle 52:	Förderung Teilnahme Tagungen/Vorträge: logistisch	270

Autorinnen und Autoren



Ambos, Ingrid

wissenschaftliche Mitarbeiterin am Forschungs- und Entwicklungszentrum (FEZ) des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen in Bonn (DIE)

Arbeitsschwerpunkte: Anbieterforschung, Weiterbildungsstatistik, Evaluationsforschung, Beratung in der Weiterbildung

ambos@die-bonn.de



Christ, Johannes

wissenschaftlicher Mitarbeiter am Arbeitsbereich Weiterbildung und Bildungsmanagement an der Freien Universität Berlin

Arbeitsschwerpunkte: empirische Weiterbildungsforschung mit den Schwerpunkten Teilnahme- und Finanzierungsstrukturen in der beruflichen Weiterbildung, sekundäranalytische Auswertungen von Large-Scale-Studien

johannes.christ@fu-berlin.de



Gerlach, Stephanie

studentische Hilfskraft an der Freien Universität Berlin im Arbeitsbereich Weiterbildung und Bildungsmanagement

stephanie-gerlach88@gmx.de



Hoppe, Katharina

Projekt-Mitarbeiterin im Arbeitsbereich Weiterbildung und Bildungsmanagement an der Freien Universität Berlin (BMBF-Projekt)

Arbeitsschwerpunkte: Vergleichsarbeiten, Rezeptionsforschung, Schulleitungsforschung

katharina.hoppe@fu-berlin.de



Jütten, Stefanie

wissenschaftliche Mitarbeiterin am Forschungs- und Entwicklungszentrum (FEZ) des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen in Bonn (DIE)

Arbeitsschwerpunkte: Professionalisierung, Professionalitätsentwicklung von Lehrkräften und Berater/innen in der Weiterbildung, Kompetenzvalidierung und -diagnostik, Weiterbildungsberatung

juetten@die-bonn.de



Kuper, Harm

Prof. Dr., Universitätsprofessor für Weiterbildung und Bildungsmanagement an der Freien Universität Berlin

Arbeitsschwerpunkte: Empirische Weiterbildungsforschung, Institutionen des Bildungssystems

harm.kuper@fu-berlin.de



Lohse, Nadine

Projektkoordinatorin Bürgernetzwerk Bildung VBKI

nadine.lohse@vbki.de

Martin, Andreas

wissenschaftlicher Mitarbeiter am Forschungs- und Entwicklungszentrum (FEZ) des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen in Bonn (DIE)

Arbeitsschwerpunkte: regionale Weiterbildung, Personal in der Weiterbildung, quantitative Methoden

martin@die-bonn.de



Schömann, Klaus

Prof. Dr., Programmleiter am Forschungs- und Entwicklungszentrum (FEZ) des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen in Bonn (DIE) und Adjunct Professor an der Jacobs University Bremen

Arbeitsschwerpunkte: Empirische Bildungsforschung, Lebensverlaufforschung, Arbeitsmarkt und Governance

schoemann@die-bonn.de



Schrader, Josef

Prof. Dr., Wissenschaftlicher Direktor des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen in Bonn (DIE)

Arbeitsschwerpunkte: Empirische und theoretische Forschung zum Lehren und Lernen in der Erwachsenenbildung, zur Professionalisierung des Personals in der Weiterbildung, zu Struktur und Steuerung des Weiterbildungssystems, auch in international-vergleichender Perspektive

schrader@die-bonn.de



Thöne-Geyer, Bettina

Dr. phil., selbstständig

Arbeitsschwerpunkte: Nutzen von EB/WB, Lifelong Learning im internationalen Kontext, Lehren und Lernen in der EB, Kompetenzerfassung

bettina.thoene@t-online.de



Weiß, Christina

wissenschaftliche Mitarbeiterin am Forschungs- und Entwicklungszentrum (FEZ) des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen in Bonn (DIE)

Arbeitsschwerpunkte: Bildungsmonitoring, Anbieterforschung, Weiterbildungstatistik

weiss@die-bonn.de

Zusammenfassung

In dem Buch wird zum ersten Mal systematisch und flächendeckend gezeigt, dass sich die Bildungschancen Erwachsener nicht nur entlang der üblichen sozioökonomischen und demografischen Merkmale unterscheiden, sondern auch von regionalen Kontexten abhängen. Es zeigen sich in einigen Regionen besonders deutliche Auffälligkeiten beim Weiterbildungsverhalten. Zusätzliche Fallstudien in diesen Regionen legen nahe, dass es besonders förderliche als auch hemmende Kontextfaktoren für die regionalen Bildungschancen Erwachsener gibt. Die regionalen Unterschiede werden jedoch nicht nur im Weiterbildungsverhalten sichtbar, sondern lassen sich auch mit regionalen Unterschieden in Niveau und Trend der Weiterbildungsangebote in Beziehung setzen.

Abstract

The book deals, for the first time, with the further education and training participation of adults in a systematic and regionally disaggregated fashion. The analyses differentiate not only socio-economic and demographic characteristics, but also regional contexts. Some regions show particularities in further education behavior. Additional case studies in these regions reveal enhancing or impeding regional contexts that have an impact on education chances of adults within regions. These regional differences in participation become apparent not only in further education behavior, but also in regional differences in the level and trend of the supply of education and training offers.

Deutscher Weiterbildungsatlas

Die Befunde der Bildungsforschung zeigen seit Langem: Bildungschancen in Deutschland sind nicht gleich verteilt. Dies gilt auch für den Bereich der Weiterbildung.

Die Autoren zeigen jedoch, dass sich die Bildungschancen Erwachsener nicht nur entlang der üblichen sozioökonomischen und demografischen Merkmale unterscheiden, sondern auch von regionalen Kontexten abhängen. In dem Buch werden zum ersten Mal systematisch und flächendeckend regionale Unterschiede des Weiterbildungsverhaltens sowie des Weiterbildungsangebots im Zeitverlauf dargestellt. Es wird deutlich, dass sich Weiterbildungschancen in den Regionen strukturell deutlich unterscheiden und zum Teil gegenläufigen Trends unterliegen. In einigen Regionen zeigen sich darüber hinaus besondere Auffälligkeiten beim Weiterbildungsverhalten.

Anhand von Fallstudien in diesen Regionen werden sowohl förderliche als auch hemmende Kontextfaktoren für die regionalen Bildungschancen Erwachsener herausgearbeitet. Auf Grundlage der gewonnenen Daten und Informationen werden Entwicklungsdynamiken und Zusammenhänge analysiert und Erklärungsmuster sowie Empfehlungen abgeleitet.