

Andreas Martin | Josef Schrader

Deutscher Weiterbildungsatlas – Kreise und kreisfreie Städte

Ergebnisbericht

Reviewstatus: arbeitsbereichsinterne Qualitätskontrolle

vorgeschlagene Zitation: Martin, A. & Schrader, J. (2016). *Deutscher Weiterbildungsatlas – Kreise und kreisfreie Städte. Ergebnisbericht.*

Abgerufen von www.die-bonn.de/doks/2016-weiterbildungsangebot-01.pdf



Andreas Martin | Josef Schrader

Deutscher Weiterbildungsatlas – Kreise und kreisfreie Städte

Ergebnisbericht

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 demographischen Merkmale unterscheiden, sondern auch von regionalen Kontexten abhängen. Im Anschluss an den Weiterbildungsatlas 2015 werden die räumlichen Unterschiede der Weiterbildungsbeteiligung und des Weiterbildungsangebotes nun auf der tiefregionalisierten Ebene der Kreise und kreisfreien Städte dargestellt.

Andreas Martin ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Programm Lehren, Lernen, Beraten am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V. (DIE).

Kontakt: martin@die-bonn.de

Tel: +49 (0)228 3294-278

Prof. Dr. Josef Schrader ist wissenschaftlicher Direktor und Leiter des Forschungs- und Entwicklungszentrums (FEZ) am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V. (DIE).

Kontakt: schrader@die-bonn.de

Tel: +49 (0)228 3294-100

Online veröffentlicht am: 04.07.2016

Stand Informationen: Juli 2016

Abdruck, auch auszugsweise, unter Angabe der Quelle erwünscht, Belegexemplar erbeten.

Dieses Dokument wird unter folgender creative commons-Lizenz veröffentlicht:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/>

Inhalt

Abbildungen.....	4
Tabellen	6
1. Weiterbildung in Kreisen und kreisfreien Städten	8
2. Weiterbildungsbeteiligung	10
2.1. Weiterbildungsbeteiligungsquote	10
2.2. Weiterbildungsbenachteiligung/-Begünstigung.....	14
3. Weiterbildungsangebot	17
3.1. Bevölkerungspotential der Weiterbildung	18
3.2. Öffentliche Weiterbildung: Volkshochschulen.....	19
3.3. Marktförmige Weiterbildung	23
3.4. Betriebliche Weiterbildung	28
3.5. Gemeinschaftliche Weiterbildung.....	32
4. Weiterbildung vor Ort: Fallstudien	36
4.1. Wunsiedel im Fichtelgebirge (Maren Mardink)	36
4.1.1. Regionale Strukturdaten	36
4.1.2. Träger, Einrichtungen und Angebote/ Teilnahme an Weiterbildung.....	47
4.1.3. Fazit.....	50
4.2. Elbe-Elster (Maren Mardink)	51
4.2.1. Regionale Strukturdaten	52
4.2.2. (Weiter-)Bildungs- und strukturpolitische Initiativen.....	62
4.2.3. Träger, Einrichtungen und Angebote/ Teilnahme an Weiterbildung.....	65
4.2.4. Fazit.....	68
4.3. Starnberg (Simone Mazari).....	69
4.3.1. Regionale Strukturdaten	70
4.3.2. (Weiter-)Bildungs- und strukturpolitische Initiativen.....	85
4.3.3. Träger, Einrichtungen und Angebote an Weiterbildung	89
4.3.4. Fazit.....	93
4.4. Sonneberg (Simone Mazari)	94
4.4.1. Regionale Strukturdaten	94
4.4.2. (Weiter-)Bildungs- und strukturpolitische Initiativen, Netzwerke, Kooperationen	110
4.4.3. Träger, Einrichtungen und Angebote an Weiterbildung/beruflicher Bildung	114
4.5. Darmstadt (Veronika Zimmer)	119
4.5.1. Regionale Strukturdaten	119
4.5.2. (Weiter-)Bildungs- und strukturpolitische Initiativen.....	136

4.5.3.	Träger, Einrichtungen und Angebote	141
4.5.4.	Mögliche Erklärungsansätze der erwartungswidrig hohen Teilnahmequote.....	148
4.6.	Neumarkt in der Oberpfalz (Bettina Thöne-Geyer).....	150
4.6.1.	Der Landkreis Neumarkt in der Oberpfalz – Regionale Strukturdaten	150
4.6.2.	Die (Weiter-)Bildungslandschaft im Landkreis Neumarkt in der Oberpfalz	161
4.6.3.	Fazit.....	167
5.	Transferempfehlungen	169
5.1.	Vernetzung, Kooperation und Koordination.....	170
5.2.	Umbau statt Rückbau	171
5.3.	Arbeitsmarktpolitische Initiativen.....	172
5.4.	Beratung.....	172
6.	Methodik	173
6.1.	Weiterbildungsbeteiligung	173
6.2.	Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung	174
6.3.	Umkreisdaten zum Weiterbildungsangebot auf Kreisebene	176
Literatur	180

Abbildungen

Abbildung 1: Weiterbildungsbeteiligungsquote in Prozent	11
Abbildung 2: Weiterbildungsbeteiligungsquote 2012 und 2013	12
Abbildung 3: Median; Interquartilbereich; 1,5x Interquartilbereich; Ausreißer der Weiterbildungsbeteiligungsquoten der Kreise nach Bundesländern (nur Flächenländer) 2012 und 2013.....	13
Abbildung 4: durchschnittliche Weiterbildungsbeteiligungsquote in Kreisen 2012 und 2013	14
Abbildung 5: Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung 2012 und 2013	15
Abbildung 6: Median; Interquartilbereich; 1,5 x Interquartilbereich; Ausreißer der Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung der Kreise nach Bundesländern (nur Flächenländer) 2012 und 2013.....	16
Abbildung 7: Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung in Kreisen 2012 und 2013	17
Abbildung 8: Bevölkerungspotential der Weiterbildung nach Gemeinden 2013	19
Abbildung 9: Offene VHS- Kurse pro 1.000 Einwohner in Bundesländern 2012 und 2013	20
Abbildung 10: Offene VHS- Kurse pro 1.000 Einwohner in Kreisen 2012 und 2013	21
Abbildung 11: Offene VHS- Kurse vor Ort und im Umkreis 2012 in Kreisen	22
Abbildung 12: Offene VHS- Kurse/1.000 Einwohner Bevölkerungspotential vor Ort und im Umkreis 2012 und 2013 in Kreisen	23
Abbildung 13: Marktförmige Weiterbildungseinrichtungen/1.000 Einwohner in Bundesländern 2012	24
Abbildung 14: Marktförmige Weiterbildungseinrichtungen/1.000 Einwohner in Kreisen 2012	25
Abbildung 15: Marktförmige Weiterbildungseinrichtungen vor Ort und im Umkreis in Kreisen 2012	26
Abbildung 16: Marktförmige Weiterbildungseinrichtungen/1.000 Einwohner Bevölkerungspotential vor Ort und im Umkreis in Kreisen 2012.....	27
Abbildung 17: Betriebliche Weiterbildungsangebote/1.000 Einwohner in Bundesländern 2012.....	29
Abbildung 18: Betriebliche Weiterbildungsangebote/1.000 Einwohner in Bundesländern 2012.....	30
Abbildung 19: Betriebliche Weiterbildungsangebote vor Ort und im Umkreis in Kreisen.....	31
Abbildung 20: Betriebliche Weiterbildungsangebote/1.000 Einwohner Bevölkerungspotential vor Ort und im Umkreis in Kreisen 2012.....	32
Abbildung 21: Gemeinschaftliche Weiterbildungseinrichtungen/1.000 Einwohner in Bundesländern 2012 und 2013.....	33
Abbildung 22: Gemeinschaftliche Weiterbildungseinrichtungen/1.000 Einwohner in Kreisen 2012 und 2013.....	34
Abbildung 23: Gemeinschaftliche Weiterbildungseinrichtungen vor Ort und im Umkreis in Kreisen 2012.....	35
Abbildung 24: Gemeinschaftliche Weiterbildungsangebote/1.000 Einwohner Bevölkerungspotential vor Ort und im Umkreis in Kreisen 2012 und 2013	35
Abbildung 25: Entwicklung der Altersstruktur in Prozent im zeitlichen und regionalen Vergleich ...	40
Abbildung 26: Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen 2012 in Prozent (nach WZ 2008).....	43
Abbildung 27: Entwicklung der Arbeitslosenquote 2007 bis 2012 in Prozent	44
Abbildung 28: Entwicklung der Altersstruktur in Prozent im zeitlichen und regionalen Vergleich ...	56
Abbildung 29: Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen 2012 in Prozent (nach WZ 2008).....	59
Abbildung 30: Entwicklung der Arbeitslosenquote 2007 bis 2012 in Prozent	60
Abbildung 31: Bildungsmanagement im Landkreis Elbe-Elster.....	63
Abbildung 32: Geographische Lage des Landkreis Starnberg in Oberbayern	70

Abbildung 33: Entwicklung der Altersstruktur in Prozent im regionalen und zeitlichen Vergleich ...	74
Abbildung 34: Bevölkerungsentwicklung auf Gemeindeebene und zeitlichen Vergleich (in Prozent)	75
Abbildung 35: Höchster schulischer Abschluss im Vergleich des Landkreis Starnberg, Oberbayern (Regierungsbezirk), Bayern und Bundesgebiet nach Zensus 2011 (in Prozent)	77
Abbildung 36: Höchster beruflicher Abschluss im Vergleich des Landkreis Starnberg, Oberbayern (Regierungsbezirk), Bayern und Bundesgebiet nach Zensus 2011 (in Prozent)	78
Abbildung 37: Anteile der Wirtschaftszweige an der Bruttowertschöpfung (BWS) im regionalen Vergleich 2012 (nach WZ 2008; in Prozent)	80
Abbildung 38: Entwicklung des Anteils der FuE-Beschäftigten (in %)	82
Abbildung 39: Entwicklung der Arbeitslosenquote (in Prozent)	84
Abbildung 40: Landkarte des Landkreises Sonneberg	95
Abbildung 41: Entwicklung der Altersstruktur in Prozent im regionalen und zeitlichen Vergleich ...	98
Abbildung 42: Bevölkerungsentwicklung auf Gemeindeebene und zeitlichen Vergleich (in Prozent)	99
Abbildung 43: Höchster schulischer Abschluss im Vergleich des Landkreis Sonneberg, Thüringen und Bundesgebiet nach Zensus 2011 (in Prozent)	101
Abbildung 44: Anteile der Wirtschaftszweige an der Bruttowertschöpfung (BWS) im Vergleich 2012 (nach WZ 2008; in Prozent)	104
Abbildung 45: Frauenerwerbsquote im zeitlichen und regionalen Vergleich (in Prozent)	107
Abbildung 46: Entwicklung der Arbeitslosenquote (in Prozent)	109
Abbildung 47: Demographietyp Darmstadt	120
Abbildung 48: Modal Split Darmstadt nach Hauptverkehrsmittel	122
Abbildung 49: Hauptwegezwecke	122
Abbildung 50: Bevölkerungsprognose – Bevölkerungsstruktur in der kreisfreien Stadt Darmstadt	124
Abbildung 51: Personen nach Alter für Deutschland, Hessen und Darmstadt	125
Abbildung 52: Personen nach Höchster beruflicher Abschluss für Deutschland, Hessen und Darmstadt	128
Abbildung 53: Personen nach Beruf für Deutschland, Hessen und Darmstadt	129
Abbildung 54: Indikatoren des Zukunftsatlas 2013	130
Abbildung 55: Gesamtsteuerverträge je Einwohner in Euro	131
Abbildung 56: Geschäftsklima in der Region Darmstadt Rhein Main Neckar	132
Abbildung 57: Entwicklung der sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten in Stadt Darmstadt	134
Abbildung 58: Verteilung der Weiterbildungsanbieter in der kreisfreien Stadt Darmstadt	142
Abbildung 59: Veranstaltungsorte der VHS Darmstadt	145
Abbildung 60: Der Landkreis Neumarkt in der Oberpfalz	151
Abbildung 61: Wanderungsprofil 2009-2012 Frauen und Männer	153
Abbildung 62: Wegweiser Kommune	155
Abbildung 63: Indikatoren Qualifikation 2013	156
Abbildung 64: Personen nach Beruf (Bereiche KldB 2010) für Neumarkt i.d.OPf. (Landkreis) ...	157
Abbildung 65: Erwartete und beobachtete Weiterbildungsbeteiligungsquote Kreise (402) in 2012 und 2013	176
Abbildung 66: Teilnahmewahrscheinlichkeit an Weiterbildung in Abhängigkeit von der Entfernung	178

Tabellen

Tabelle 1: Weiterbildungsbeteiligungsquote 2007-2013.....	12
Tabelle 2: Merkmale der Siedlungsstruktur 2012.....	37
Tabelle 3: Erreichbarkeit in Minuten	38
Tabelle 4: Entwicklung des Bevölkerungsstands 2007 bis 2013	39
Tabelle 5: Anteil der Ausländer/-innen an der Bevölkerung 2007 und 2012 in Prozent	41
Tabelle 6: Veränderung der Bruttowertschöpfung zu Herstellungspreisen 2007 bis 2012 (in 1.000 Euro und Prozent).....	42
Tabelle 7: Anteile der Wirtschaftszweige an der Bruttowertschöpfung 2012 (nach WZ 2008 in Prozent)	43
Tabelle 8: Verfügbares Einkommen der privaten Haushalte je Einwohner 2007 und 2012	45
Tabelle 9: Merkmale der Siedlungsstruktur 2012.....	53
Tabelle 10: Erreichbarkeit in Minuten	54
Tabelle 11: Entwicklung des Bevölkerungsstands 2007 bis 2013	55
Tabelle 12: Anteil der Ausländer/-innen an der Bevölkerung 2007 und 2012 in Prozent	57
Tabelle 13: Veränderung der Bruttowertschöpfung zu Herstellungspreisen 2007 bis 2012 (in 1.000 Euro und Prozent).....	58
Tabelle 14: Anteile der Wirtschaftszweige an der Bruttowertschöpfung 2012 (nach WZ 2008 in Prozent)	59
Tabelle 15: Verfügbares Einkommen der privaten Haushalte je Einwohner 2007 und 2012	61
Tabelle 16: Merkmale der Siedlungsstruktur 2012.....	71
Tabelle 17: Erreichbarkeit (in Minuten)	71
Tabelle 18: Entwicklung des Durchschnittlichen Kaufwerts je qm baureifes Land (in Euro)	72
Tabelle 19: Entwicklung des Bevölkerungsstands im Vergleich (2007 bis 2013)	73
Tabelle 20: Anteil Nichtdeutsche an der Bevölkerung im zeitlichen und räumlichen Vergleich (in Prozent)	76
Tabelle 21: Absolute und relative Veränderung (in Prozent) der Bruttowertschöpfung zu Herstellungspreisen im zeitlichen und regionalen Vergleich (Basisjahr 2007)	79
Tabelle 22: Anteile gering und hochqualifizierter Beschäftigter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im zeitlichen und regionalen Vergleich	81
Tabelle 23: Beschäftigte nach Sektoren nach WZ 2008 (in Prozent)	83
Tabelle 24: Verfügbares Einkommen in Euro der privaten Haushalte je Einwohner 2007 und 2012 im Vergleich	85
Tabelle 25: Merkmale der Siedlungsstruktur 2012.....	96
Tabelle 26: Erreichbarkeit (in Minuten)	96
Tabelle 27: Entwicklung des Bevölkerungsstands im Vergleich (2007 bis 2013)	97
Tabelle 28: Anteil Nichtdeutsche an der Bevölkerung im zeitlichen und räumlichen Vergleich	100
Tabelle 29: Höchster beruflicher Abschluss im Vergleich des Landkreis Sonneberg, Thüringen und Bundesgebiet nach Zensus 2011 (in Prozent).....	102
Tabelle 30: Absolute und relative Veränderung (in Prozent) der Bruttowertschöpfung zu Herstellungspreisen im zeitlichen und regionalen Vergleich (Basisjahr 2007)	103
Tabelle 31: Beschäftigte nach Sektoren nach WZ 2008 (in Prozent)	105
Tabelle 32: Anteile gering und hochqualifizierter Beschäftigter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im zeitlichen und regionalen Vergleich	108
Tabelle 33: Verfügbares Einkommen in Euro der privaten Haushalte je Einwohner 2007 und 2012 im Vergleich	110

Tabelle 34: Ausgewählte Strukturindikatoren aus der laufenden Raumb Beobachtung des BBSR für die Stadt Darmstadt, Hessen und Deutschland, Verkehr	121
Tabelle 35: Entwicklung der Darmstädter Bevölkerung im Jahr 2012	125
Tabelle 36: Bevölkerungsstruktur, Indikator Bildung	126
Tabelle 37: Personen nach Höchster Schulabschluss für Deutschland, Hessen (Bundesland) und Darmstadt in Prozent - Hochrechnung aus der haushaltsstichprobe	127
Tabelle 38: Personen nach Migrationshintergrund und -erfahrung und Höchster Schulabschluss für Deutschland, Hessen (Bundesland) und Darmstadt in Prozent – Hochrechnung aus der Haushaltsstichprobe	127
Tabelle 39: Ausgewählte Strukturindikatoren aus der laufenden Raumb Beobachtung des BBSR für die Stadt Darmstadt, Hessen und Deutschland, Arbeitsmarkt	132
Tabelle 40: Arbeitslosenquote in Darmstadt, Hessen und Deutschland in Jahren 2011 und 2012	133
Tabelle 41: Ausgewählte Strukturindikatoren aus der laufenden Raumb Beobachtung des BBSR für die Stadt Darmstadt, Hessen und Deutschland, Wirtschaft	135
Tabelle 42: Indikatoren Pendler 2013	153
Tabelle 43: Indikatoren Beschäftigung 2013.....	159
Tabelle 44: Indikatoren Aus- und Weiterbildung 2013.....	162
Tabelle 45: Erwartete und beobachtete Teilnahmen, aufgeklärte Varianz	175

1. Weiterbildung in Kreisen und kreisfreien Städten

Mit der Beobachtung des Weiterbildungsverhaltens und des Weiterbildungsangebotes auf der Ebene der Kreise und kreisfreien Städte differenzieren wir die Berichterstattung des Deutschen Weiterbildungsatlas im Vergleich zu den vorherigen Untersuchungen, die sich auf Raumordnungsregionen konzentrierten, weiter aus. Damit gehen jedoch auch höhere Anforderungen in Bezug auf die Interpretation der Daten einher. Einige dieser Anforderungen werden im Folgenden benannt.

Kreise und kreisfreie Städte sind Gebietskörperschaften, deren Rolle sich insbesondere im Bereich der Weiterbildung nicht auf die räumliche Aggregation von Kennzahlen und die Abbildung regionaler Unterschiede beschränkt. Während *Funktionalregionen* wie etwa Arbeitsmarktregionen oder Raumordnungsregionen besonders geeignet sind, wirtschaftliche und siedlungsstrukturelle Kontexte vergleichbar zusammenzufassen und so regionale Unterschiede deutlich zu machen, sind *Kreise und kreisfreie Städte* auch ein *Regulativ der Weiterbildung*: Kreise und kreisfreie Städte übernehmen Aufgaben zur Sicherstellung der Grundversorgung mit öffentlichen Weiterbildungsangeboten und zum Management lebenslangen Lernens. So sind besonders Kreise und kreisfreie Städte nach den Ländergesetzen zur Weiterbildung angehalten, Einrichtungen der Weiterbildung zu errichten und zu unterhalten (§10, WBG NRW; §2, WeitBiFöG BW), ein bedarfsdeckendes Angebot mit Weiterbildungsveranstaltungen sicherzustellen (§3, HWBG) und die Weiterbildungslandschaft vor Ort zu koordinieren (Art. 6, Gesetz zur Förderung der Erwachsenenbildung in Bayern). Zudem werden Kreise und kreisfreie Städte bei der Umsetzung der europäischen Strategie eines lebenslangen Lernens als Bezugsrahmen für die bereichsübergreifende Koordination von Bildungseinrichtungen sowie Behörden und Einrichtungen der Wirtschaft genutzt. Projekte und Initiativen wie „Lernen vor Ort“, der „Hessencampus“ oder die „Weiterbildungsverbünde Schleswig-Holstein“ sind dafür Beispiele.

Diese Bedeutung der Kreise und kreisfreien Städte für die Weiterbildung mag dazu verleiten, die Weiterbildungsbeteiligung oder das Weiterbildungsangebot auf dieser Ebene ohne Weiteres als objektive Leistungsdaten kommunaler Akteurskonstellationen zu interpretieren. Hier gilt es jedoch einige Rahmenbedingungen und Konditionen zu beachten.

Die im Weiterbildungsatlas bisher zugrunde gelegten räumlichen Beobachtungseinheiten der Raumordnungsregionen zeichnen sich vor allem dadurch aus, dass Pendlerverflechtungen zwischen Ober-/Mittelzentren und dem jeweiligen Umland bei der Raumabgrenzung maßgeblich berücksichtigt werden. Raumordnungsregionen fassen also vor allem wirtschaftliche Verflechtungen räumlich zusammen. Für die Beobachtung des Weiterbildungsverhaltens bedeutet dies, dass die Beteiligung der Wohnbevölkerung einer Raumordnungsregion an Weiterbildung mit hoher Wahrscheinlichkeit auch in dieser Raumordnungsregion stattfindet. Die Raumabgrenzung von Kreisen und kreisfreien Städten orientiert sich jedoch nicht an solchen funktionalen Kriterien. Für die räumliche Identifikation des Weiterbildungsverhaltens ergibt sich daraus, dass der Wohnsitz und der Ort der Weiterbildung mit höherer Wahrscheinlichkeit auseinanderfallen. So bedeutet eine geringe Weiterbildungsbeteiligung der Wohnbevölkerung eines Kreises nicht zwingend, dass in diesem Kreis nur geringe Weiterbildungsaktivitäten stattfinden. Dies wird im Folgenden anhand von Beispielen deutlich. Auch im entgegengesetzten Fall überdurchschnittlicher Weiterbildungsbeteiligung ist mit höherer Wahrscheinlichkeit als bei Raumordnungsregionen damit zu rechnen, dass diese nicht unbedingt auch im entsprechenden Kreis stattfindet.

Ähnliche Rücksichten sind auch bei der räumlichen Zuweisung von Weiterbildungsangeboten zu beachten. Das den potentiellen Teilnehmern vor Ort tatsächlich zur Verfügung stehende Weiterbildungsangebot ist nicht auf die Weiterbildungseinrichtungen und Kurse im Kreis begrenzt, sondern kann von Teilnehmenden auch im weiteren Umkreis des Wohnortes in Anspruch genommen werden.

Auch wenn dies im vorliegenden Bericht in Form von Umkreisdaten berücksichtigt wird, können die verfügbaren Angebotsvolumina nicht uneingeschränkt kommunalen Akteuren zugeschrieben werden.

Mit der Beobachtung des Weiterbildungsverhaltens und des Weiterbildungsangebotes auf der Ebene der Kreise und kreisfreien Städte werden zudem soziodemographische, ökonomische und siedlungsstrukturelle Kontexte der Weiterbildung wichtiger. Durch den im Vergleich zu Raumordnungsregionen erheblich größeren räumlichen Auflösungsgrad werden auch diese Kontexte sehr viel differenzierter erfasst. Geht man grundsätzlich davon aus, dass sich soziostrukturelle Merkmale auch räumlich segregieren, muss man annehmen, dass dies auf der Ebene der Kreise und kreisfreien Städte auch deutlicher sichtbar wird als in den höher aggregierten Raumordnungsregionen. Bei höherer soziostruktureller Homogenität der Bevölkerung und größerer räumlicher Nähe sind auch in höherem Maße Kompositionseffekte zu erwarten, d.h. Einflüsse soziostruktureller und räumlicher Merkmale auf das individuelle Weiterbildungsverhalten. Auch wenn diese Merkmale wie schon auf der Ebene der Raumordnungsregionen in der Berechnung der Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung berücksichtigt werden, ist doch die Vergleichbarkeit auf der Ebene von Kreisen und kreisfreien Städten nicht im gleichen Maße gegeben.

Schließlich lassen sich besonders kommunale Ausprägungen des Weiterbildungsverhaltens nicht ohne Weiteres dem Einfluss von Kreisen und kreisfreien Städten zurechnen. Zunächst verweisen die Daten des Deutschen Weiterbildungsatlas auf korrelative Zusammenhänge, die nicht ungeprüft kausal interpretiert werden dürfen. Zudem haben bereits vorhergehende Untersuchungen gezeigt, dass der bei weitem größte Anteil der Varianz der Weiterbildungsbeteiligung auf individuelle Merkmale der Adressaten entfällt (etwa 95%). Nur knapp fünf Prozent der Unterschiede im Weiterbildungsverhalten können mit anderen Einflussfaktoren wie z.B. räumlichen Merkmalen in Verbindung gebracht werden. Dabei lässt sich darüber hinaus zeigen, dass Einflüsse übergeordneter, kreis-scharf gegliederter Raumabgrenzungen auf der Kreisebene kumulieren. Ein Teil des Einflusses kommunaler Kontexte auf das Weiterbildungsverhalten ist also darauf zurückzuführen, dass diese Kreise in bestimmten Planungsregionen, Raumordnungsregionen, Arbeitsmarktregionen, Agenturbezirken oder Bundesländern liegen. Interventionen von Akteuren auf diesen Ebenen wirken sich auch auf die Weiterbildungsbeteiligung in den Kreisen aus.

Doch auch wenn die Interpretation der Daten höhere Anforderungen stellt, ist mit der Beobachtung des Weiterbildungsangebotes und der Weiterbildungsbeteiligung auf Kreisebene ein erheblicher Fortschritt verbunden. Analysen zum Einfluss verschiedener Raumgliederungen auf die Weiterbildungsbeteiligung haben gezeigt, dass auf die Kreise und kreisfreien Städte der größte Varianzanteil entfällt. Kreise sind unter diesem Gesichtspunkt am besten geeignet, das Weiterbildungsangebot und die Weiterbildungsbeteiligung miteinander in Beziehung zu setzen. Mit der im Gegensatz zu Raumordnungsregionen deutlich höheren räumlichen Auflösung erhöht sich zudem die Informationsdichte beträchtlich. Dies wird besonders deutlich, wenn der Einfluss spezifischer Kontextmerkmale auf das Weiterbildungsverhalten untersucht wird. Da Kreise und kreisfreie Städte zudem wichtige Bezugsrahmen für Interventionen in die Weiterbildung sind, lässt sich auch deren Einfluss auf die Weiterbildung differenzierter beobachten als auf der Ebene von Funktionalregionen.

Im Folgenden werden die Ergebnisse zur Weiterbildungsbeteiligung sowie zur Weiterbildungsbenachteiligung/-Begünstigung (Kapitel 2) und zum Weiterbildungsangebot (Kapitel 3) dargestellt (Martin und Schrader). Daran schließen Fallstudien zu ausgewählten Kreisen an (Kapitel 4, Mardink, Mazari, Zimmer, Thöne-Geyer). Aus den quantitativen Ergebnissen und den Fallstudien werden anschließend Transferempfehlungen abgeleitet (Kapitel 5, Martin und Schrader). Die Methodik zum quantitativen Teil bildet den Schluss (Kapitel 6, Martin und Schrader).

2. Weiterbildungsbeteiligung

Die Weiterbildungsbeteiligung wird sowohl in der Wissenschaft als auch in Praxis und Politik als der zentrale Kennwert für die Leistungsfähigkeit des Weiterbildungssystems betrachtet. Die Beteiligungsquote gibt Auskunft darüber, inwiefern es der Weiterbildung gelingt, attraktive Angebote zur Verfügung zu stellen, diese sichtbar zu machen, Zugangsbarrieren abzubauen und so die Bevölkerung für die Weiterbildung zu gewinnen. Besonders aufgrund des vor allem konsumtiven Charakters der Weiterbildung ist die Beteiligung die Bedingung der Möglichkeit dafür, überhaupt durch Weiterbildung persönliche, ökonomische oder gesellschafts- und bildungspolitische Ziele zu erreichen.

Im Folgenden ist zunächst die einfache Weiterbildungsbeteiligungsquote abgetragen. Auf der Ebene der Kreise und kreisfreien Städte ist die Fallzahl erheblich geringer als auf der Ebene von Raumordnungsregionen oder Bundesländern. Im Jahr 2013 liegen im kleinsten Kreis (nach Bevölkerung) 201 Fälle vor, im größten 485.516. Die durchschnittliche Personenzahl liegt bei 2.413 pro Kreis. Da besonders bei kleineren Kreisen höhere Standardfehler auftreten, wurden die durchschnittlichen Werte der Jahre 2012 und 2013 verwendet, um die Sicherheit der Angaben zu erhöhen.

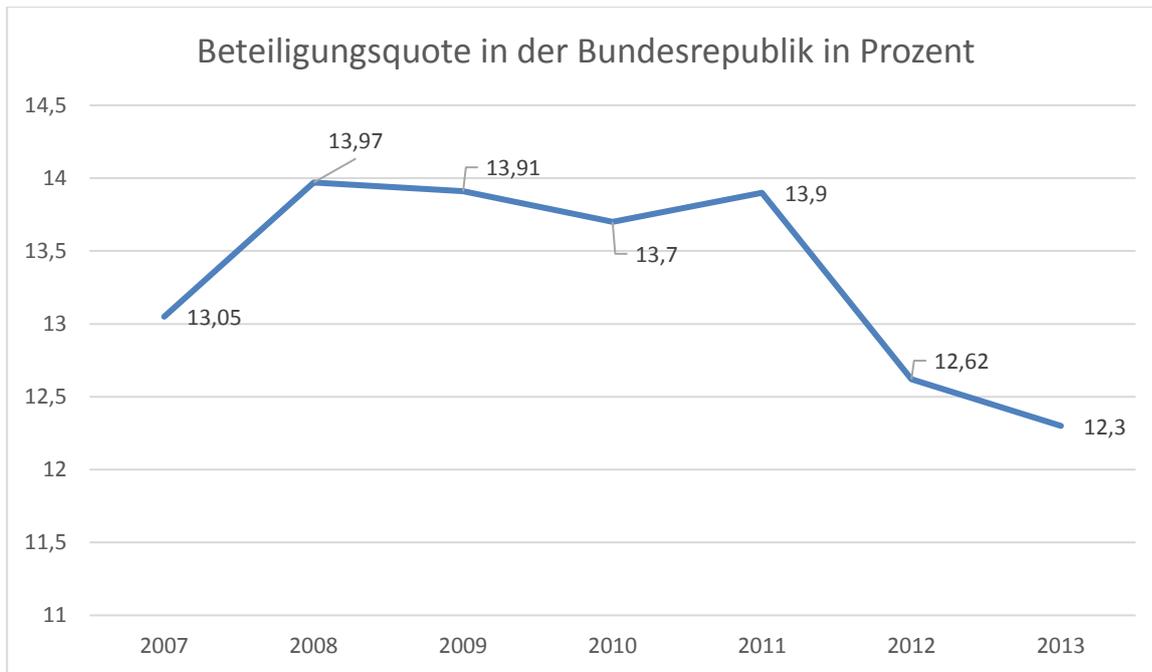
Daran anschließend wird, wie im vorhergehenden Weiterbildungsatlas, auch hier die erwartete Weiterbildungsbeteiligung sowohl auf der Ebene der Bundesländer als auch auf Ebene der Kreise und kreisfreien Städte mit der beobachteten Weiterbildungsbeteiligung verglichen.

2.1. Weiterbildungsbeteiligungsquote

Die Weiterbildungsbeteiligungsquote ist nach wie vor ein zentraler Indikator für die Bildungsberichterstattung und Bildungsforschung zur Weiterbildung in Deutschland. Nach dem Rückgang 2012 ist die Weiterbildungsbeteiligung auch 2013 weiter gesunken (Abb. 1). Gründe für diesen Trend lassen sich an dieser Stelle nur vermuten. Denkbar wäre zum einen ein Zusammenhang zwischen der Veränderung des Weiterbildungsverhaltens nach den Krisenjahren ab 2009 und der seitdem stetig weiter steigenden Beschäftigungsquote in der Bundesrepublik. Nähere Untersuchungen der Weiterbildungsbeteiligung im Mikrozensus zeigen jedoch, dass sich die Weiterbildungsbeteiligung auch über verschiedene sozioökonomische Gruppen hinweg, vor allem zwischen 2011 und 2012, deutlich verringert hat. Dies deutet auf ein Artefakt im Befragungssystem des Mikrozensus hin. Auffällig ist, dass die Weiterbildungsbeteiligung im Mikrozensus in den Erhebungen 2008, 2009, 2010 und 2011 auf den Seiten 31 bzw. 33 des Standardfragebogens abgefragt wird und 2012 deutlich um neun Seiten und 26 Items nach hinten rückt. Geht man davon aus, dass die Antwortqualität aufgrund von Ermüdung, zunehmendem Desinteresse oder Unaufmerksamkeit mit der Befragungslänge und der Zahl der Items abnimmt (Gräf, 1999), ist ein Zusammenhang nicht unwahrscheinlich. Diese Annahme wird durch die Beobachtung gestützt, dass die Weiterbildungsbeteiligung bei Befragten, welche nicht für sich selbst, sondern für abwesende Haushaltsmitglieder antworten (Proxyinterviews), stärker abnimmt als bei Befragten, die über sich selbst Auskunft geben. Während das Verhältnis der berichteten Weiterbildungsbeteiligung zwischen authentischen und Proxyinterviews bis 2011 durchgängig bei 1:0,64 liegt, sinkt es auf 1:0,61 in 2012 und 1:0,6 in 2013. Erklären lässt sich dies mit der Annahme, dass die Antwortqualität mit zunehmender Befragungsdauer bei Proxyinterviews stärker sinkt, da hier aufgrund geringerer Auskunftsfähigkeit bei bestehender Auskunftspflicht eher Desinteresse, Unwillen oder Ermüdung auftreten. In welchem Maße jedoch empirische Veränderungen und Veränderungen des Befragungsinstrumentes die beobachteten Quoten erklären, kann hier nicht abschließend geklärt werden. Dass Veränderungen des Befragungsinstrumentes gravierende Auswirkungen auf die berichtete Weiterbildungsbeteiligung haben können, zeigen Eisermann et al. (2014)

im Vergleich verschiedener Statistiken und jüngst auch Kaufmann (2016) am Beispiel veränderter Fragestellungen im AES. Die Veränderungen in der berichteten Quote sind also vermutlich auf das Erhebungsinstrument zurückzuführen, und es ist nicht plausibel anzunehmen, dass das Erhebungsinstrument regional unterschiedlich interpretiert wurde. Zudem ist die Höhe der Teilnahmequoten für die hier präsentierte Studie insofern nur von begrenzter Bedeutung, als das Interesse vor allem auf regionale und kommunale Unterschiede gerichtet ist.

Abbildung 1: Weiterbildungsbeteiligungquote in Prozent



Quellen: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2007-2013, gewichtet; eigene Berechnung.

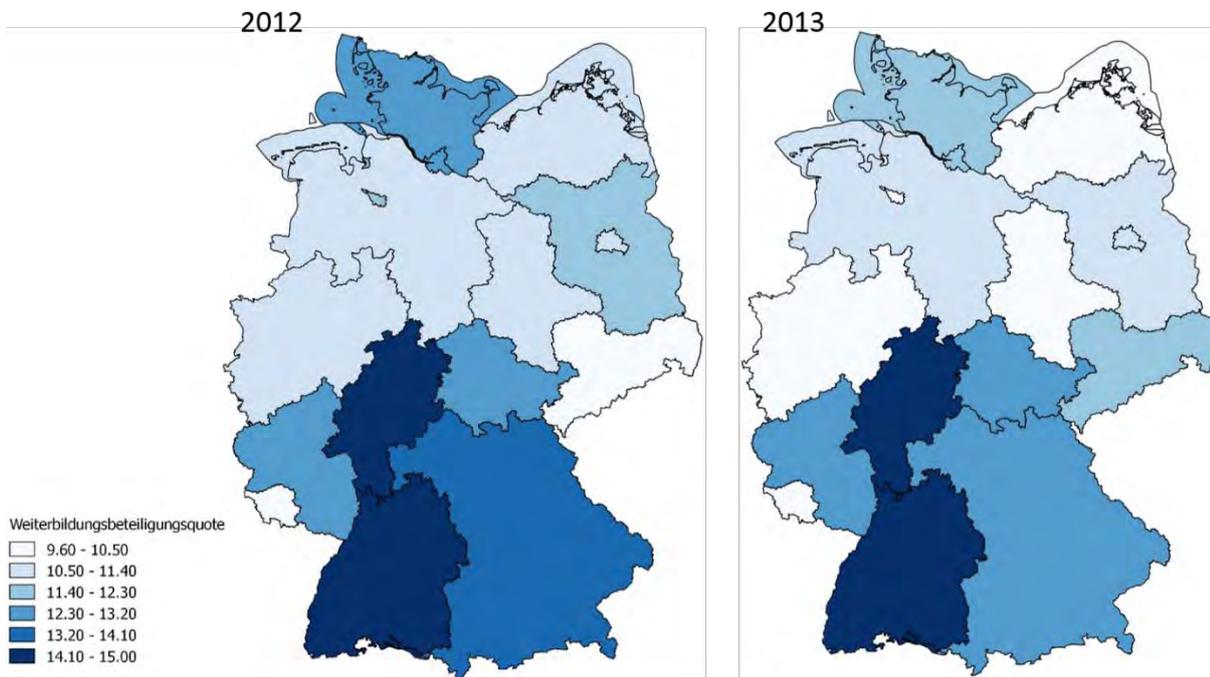
Der Rückgang der Weiterbildungsbeteiligung ist in fast allen Bundesländern der Bundesrepublik sichtbar. Besonders deutlich wird der Rückgang in Bremen, Hamburg, Schleswig-Holstein, Brandenburg und Bayern. Im Saarland und Sachsen hingegen ist die Beteiligung leicht gestiegen. Nach wie vor ist die Weiterbildungsbeteiligung in Westdeutschland deutlich höher. Ebenso lässt sich nach wie vor ein Süd-Nordgefälle beobachten (Abb. 2). Am höchsten ist die Weiterbildungsbeteiligung in Baden-Württemberg und Hessen. Am geringsten ist die Partizipation an Weiterbildung in Sachsen-Anhalt und Nordrhein-Westfalen (Tabelle 1).

Tabelle 1: Weiterbildungsbeteiligungquote 2007-2013

Bundesland	2007	2008	2009	2010	2011	2012 ¹	2013 ²
Schleswig-Holst.	14,8	15,4	14,7	14,7	14,3	12,6	11,87
Hamburg	13,3	12,4	12,8	14,0	14,7	12,9	12,1
Niedersachsen	11,4	12,4	12,1	12,3	12,9	11,4	11,44
Bremen	12,6	12,1	11,7	11,5	12,6	12,3	10,46
NRW	11,8	12,8	12,6	12,0	11,7	10,7	10,35
Hessen	15,3	16,1	16,6	16,2	16,5	14,9	14,6
Rheinland-Pfalz	12,2	13,3	13,3	14,7	14,5	13,0	12,83
Baden-Württemb.	15,0	15,8	16,0	15,6	16,1	15,0	14,77
Bayern	13,8	15,0	15,1	15,2	15,7	13,5	12,62
Saarland	9,7	11,9	12,8	12,2	11,6	9,6	10,44
Berlin	13,3	14,5	13,7	12,5	13,0	11,1	10,84
Brandenburg	13,6	14,2	14,9	14,6	14,2	12,1	11,32
Meck.-Pom.	12,1	12,6	12,7	12,0	11,6	10,7	10,41
Sachsen	11,9	13,2	12,6	11,4	11,9	10,4	12,09
Sachsen-Anhalt	11,6	12,4	11,4	11,3	12,1	10,7	10,35
Thüringen	12,7	13,2	14,0	13,9	14,0	12,8	12,44
Bundesweit	13,05	13,97	13,91	13,7	13,9	12,62	12,3

Quellen: Statistisches Bundesamt; Mikrozensus 2007-2013; gewichtet, eigene Berechnung.

Abbildung 2: Weiterbildungsbeteiligungquote 2012 und 2013



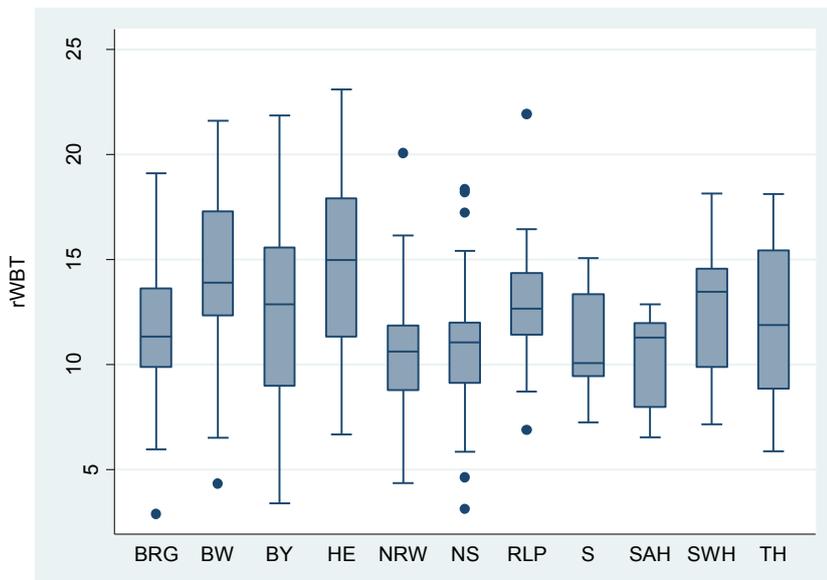
Quellen: Statistisches Bundesamt; Mikrozensus 2012 & 2013; gewichtet, eigene Berechnung; © GeoBasis-DE / BKG 2013.

¹ Die Bundesländerquoten beinhalten Angaben imputierter Daten, die für die Analyse auf Kreisebene hier erstmals aufgenommen wurden. Dies betrifft 6,9 Prozent der Fälle.

² Die Bundesländerquoten beinhalten Angaben imputierter Daten. Dies betrifft 6,4 Prozent der Fälle.

Die Beteiligungswquoten in den Bundesländern – besonders in den Flächenländern – sind jedoch wenig geeignet, die Weiterbildungsbeteiligung vor Ort einzuschätzen. Tatsächlich schwankt die Weiterbildungsbeteiligung auf der Ebene der Kreise ganz erheblich in den Bundesländern (Abb. 3). Dies trifft besonders für Bayern zu. Hier liegt die Standardabweichung bei 4,7 Prozentpunkten. Die Spannweite der Quoten reicht dabei von 3,4 Prozent bis 21,8 Prozent. Ähnliche Verhältnisse finden sich sonst nur in Hessen (Standardabweichung 3,8) und Brandenburg (Standardabweichung 3,7).

Abbildung 3: Median; Interquartilbereich; 1,5x Interquartilbereich; Ausreißer der Weiterbildungsbeteiligungsquoten der Kreise nach Bundesländern (nur Flächenländer) 2012 und 2013

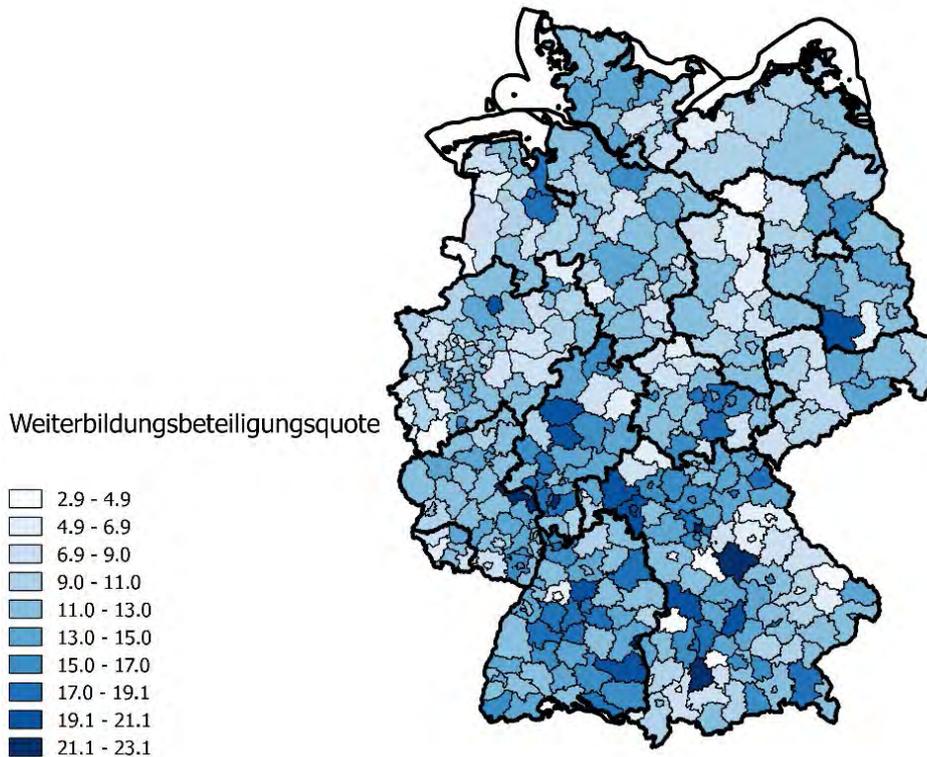


Quellen: Statistisches Bundesamt; Mikrozensus 2012 & 2013; gewichtet, eigene Berechnung; © GeoBasis-DE / BKG 2013.

Ein Blick in die detaillierte Karte (Abb. 4) macht noch deutlicher, dass die Weiterbildungswquote der Bundesländer wenig geeignet ist, um die räumliche Verteilung der Teilnahme an Weiterbildung zu beschreiben. Abbildung 4 zeigt die durchschnittliche Beteiligungswquote in den Kreisen und kreisfreien Städte der Jahre 2012 und 2013. Dass Bundesländer nur begrenzt geeignet sind, um Unterschiede in der Beteiligung an Weiterbildung zu beschreiben, sieht man u.a. daran, dass sich in Bundesländern mit den höchsten Beteiligungswquoten auch die Kreise mit den geringsten Teilnahmequoten befinden.

Dies lässt sich am Beispiel Bayerns illustrieren. So ist die Beteiligungswquote in Erlangen 2012 und 2013 mit durchschnittlich 21,8 Prozent eine der höchsten in der Bundesrepublik überhaupt. Zugleich finden sich nur wenige Kilometer entfernt Kreise, deren Beteiligungswquoten zu den geringsten in der Bundesrepublik gehören: Fürstentfeldbruck (3,4%) und Dillingen a.d. Donau (3,6%). Bundesweit findet sich die niedrigste durchschnittliche Weiterbildungswquote in den Jahren 2012 und 2013 in Brandenburg: In der Prignitz lag sie bei 2,9 Prozent. Ebenfalls eine sehr niedrige Beteiligungswquote findet sich in der Grafschaft Bentheim in Niedersachsen (3,1%). Die höchsten Beteiligungswquoten sind in Hessen (Darmstadt mit 23,1%) und Rheinland-Pfalz (Mainz-Bingen mit 21,9%) zu beobachten.

Abbildung 4: durchschnittliche Weiterbildungsbeteiligungsquote in Kreisen 2012 und 2013



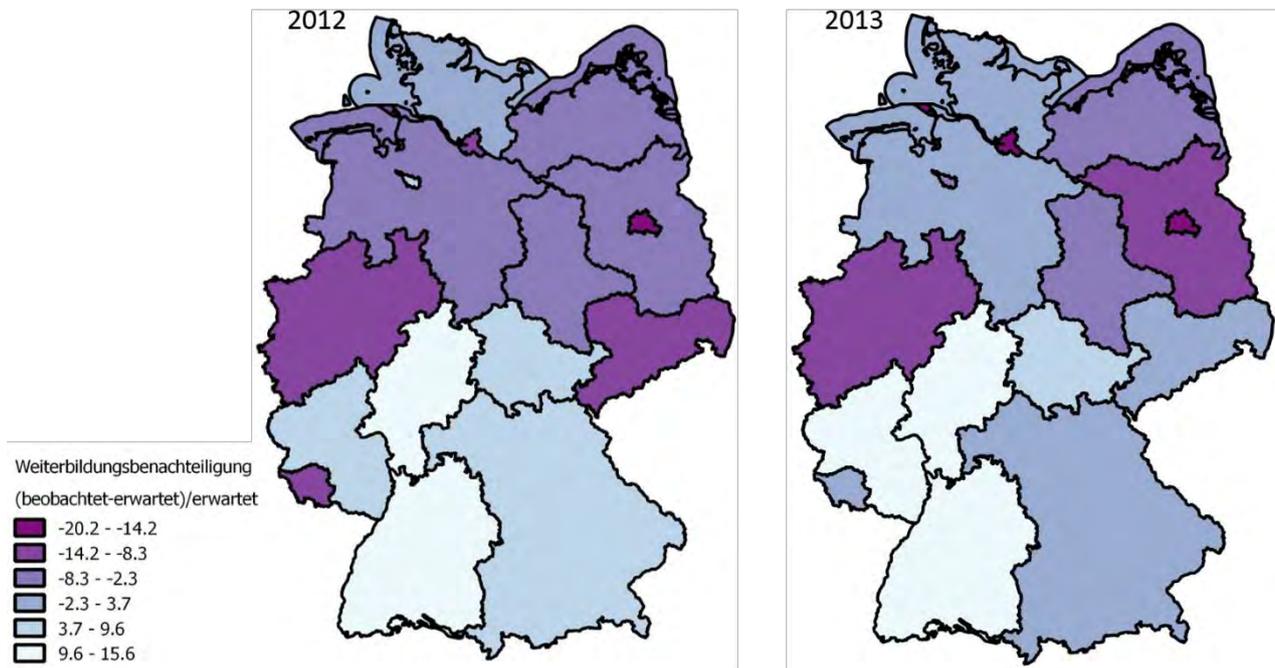
Quellen: Statistisches Bundesamt; Mikrozensus 2012 und 2013; gewichtet, eigene Berechnung; © GeoBasis-DE / BKG 2013.

2.2. Weiterbildungsbenachteiligung/-Begünstigung

Wie auch im vorhergehenden Weiterbildungsatlas soll hier untersucht werden, inwiefern die Weiterbildungsbeteiligung in den Bundesländern und besonders in den Kreisen hinter der zu erwartenden Weiterbildungsbeteiligung zurückbleibt bzw. diese übertrifft. Damit bietet sich auch hier die Möglichkeit, regionale und kommunale Weiterbildungslandschaften unter Berücksichtigung unterschiedlicher Rahmenbedingungen und Ausgangslagen zu vergleichen. Auch hier gilt jedoch, dass nur ein Teil der Kontexte, welche die Weiterbildungsbeteiligung vor Ort mitbestimmen und die sich dem Einfluss bildungspolitischer Akteure entziehen (wie z.B. die Sozial- oder die Siedlungsstruktur), kontrolliert werden können. Dennoch erhöht sich mit der Berücksichtigung der Kontextbedingungen die Vergleichbarkeit der Regionen und damit die Aussagekraft der Zahlen.

Auf der Ebene der Bundesländer schätzen wir die erwartete Weiterbildungsbeteiligung ausschließlich aus den sozioökonomischen und demographischen Merkmalen der jeweiligen Wohnbevölkerung. Siedlungsstrukturelle und makroökonomische Merkmale, wie sie auf Kreisebene mit berücksichtigt werden können, gehen hier noch nicht in die Schätzung ein. Grund dafür ist die geringe Zahl an Clustern (Bundesländern), welche eine Schätzung des Einflusses von Makro-Merkmalen auf dieser Ebene nicht gestattet. Dargestellt ist die relative Differenz zwischen der beobachteten und erwarteten Weiterbildungsbeteiligung. Der Wert gibt jeweils an, um wie viele Prozentpunkte die Weiterbildungsbeteiligung hinter der erwarteten Weiterbildungsbeteiligung zurückbleibt bzw. diese übertrifft (Abb. 5).

Abbildung 5: Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung 2012 und 2013



Quellen: Statistisches Bundesamt; Mikrozensus 2012 & 2013; gewichtet, eigene Berechnung; © GeoBasis-DE / BKG 2013.

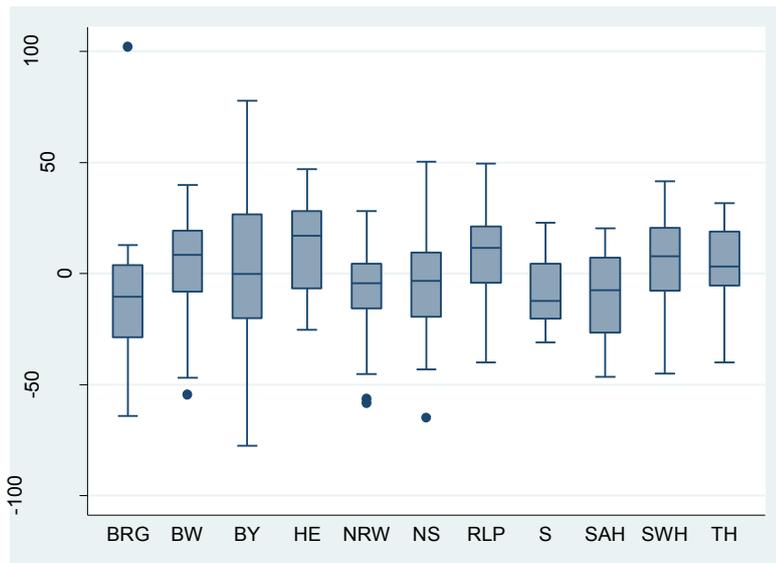
Auffällig ist, dass besonders die Weiterbildungsbeteiligung in Berlin den hohen Erwartungen weder 2012 noch 2013 gerecht werden kann. Aufgrund sozioökonomischer und demographischer Merkmale der Bevölkerung wurde hier eine Beteiligung von 13,8 Prozent (2012) bzw. 13,6 Prozent (2013) erwartet. Es sind jedoch 11,1 Prozent (2012) und 10,8 Prozent (2013). Auch Hamburg kann den hohen Erwartungen nicht gerecht werden.

In Hessen und Baden-Württemberg hingegen ist die Weiterbildungsbeteiligung deutlich höher, als es aufgrund der Sozialstruktur zu erwarten wäre. In Hessen wurde knapp 14 Prozent mehr Beteiligung beobachtet als erwartet (2013), in Baden-Württemberg sind es 15,6 Prozent (2013). Es sind also besonders die großen Städte mit urbaner Bevölkerung, welche hinter den Erwartungen zurückbleiben.

Ein differenzierterer Blick auf die Kreisebene ist auch hier notwendig. Wie schon die Disparitäten der Weiterbildungsquoten in den Bundesländern auf Kreisebene deutlich machen, ist auch unter Berücksichtigung sozioökonomischer, demographischer und siedlungsstruktureller Merkmale damit zu rechnen, dass das Weiterbildungsverhalten in den Flächenländern nicht homogen ist (Abb. 6).

Abbildung 6: Median; Interquartilbereich; 1,5 x Interquartilbereich; Ausreißer der Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung der Kreise nach Bundesländern (nur Flächenländer) 2012 und 2013

rRES201213

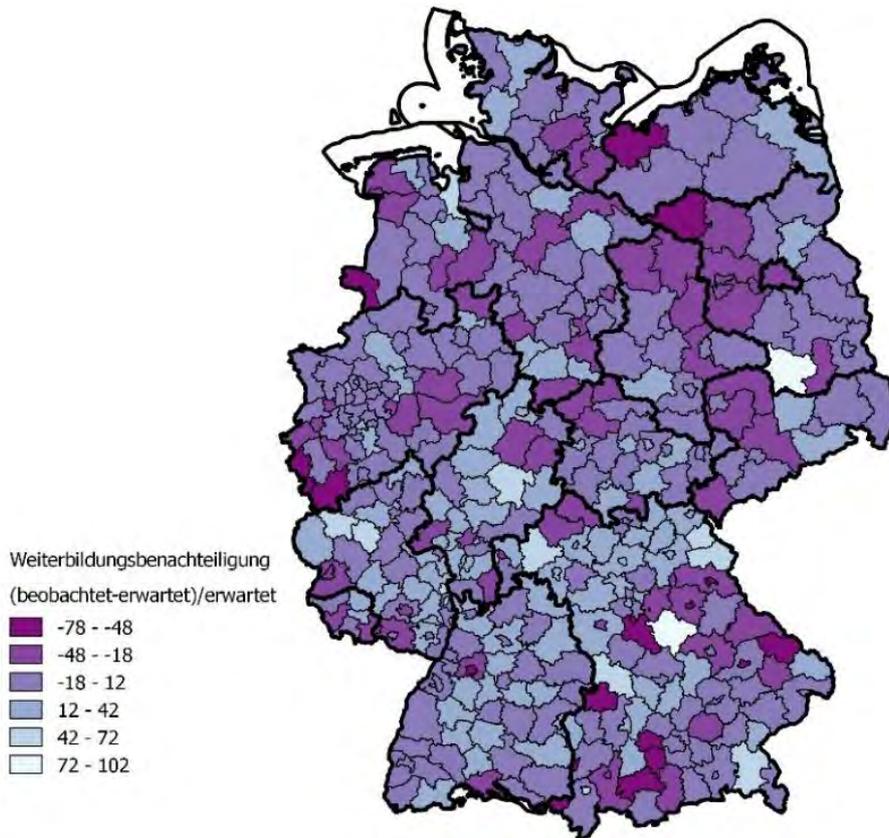


Quellen: Statistisches Bundesamt; Mikrozensus 2012 & 2013; gewichtet, eigene Berechnung; © GeoBasis-DE / BKG 2013.

Auch unter Kontrolle der zentralen Merkmale, welche das Weiterbildungsverhalten in einer Kommune mitbestimmen, zeigen sich besonders in Bayern nach wie vor erhebliche Unterschiede in der regionalen Verteilung. Die Standardabweichung der Weiterbildungsbenachteiligungsquote beträgt hier 34,3 Prozent. In den anderen Bundesländern jedoch erweist sich im Vergleich zur einfachen Weiterbildungsquote das Ausmaß regionaler Unterschiede deutlich reduziert. Dies zeigt sich etwa in Hessen.

In der Darstellung der geografischen Verteilung der Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung (Abb. 7) wird die Heterogenität auf der Ebene der Kreise und kreisfreien Städte deutlich.

Abbildung 7: Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung in Kreisen 2012 und 2013



Quellen: Statistisches Bundesamt; Mikrozensus 2012 & 2013; gewichtet, eigene Berechnung; © GeoBasis-DE / BKG 2013.

Es zeigt sich, dass in vielen Kreisen die Weiterbildungsbeteiligung deutlich über der anhand der Sozial-, Siedlungs- und Wirtschaftsstruktur zu erwartenden Weiterbildungsbeteiligung liegt. Beispiel dafür ist der Landkreis Elbe-Elster (Brandenburg), wo die Weiterbildungsbeteiligung doppelt so hoch ist, als anhand der strukturellen Kennzahlen zu erwarten wäre. Auch in Kreisen wie Wunsiedel i. Fichtelgebirge (Bayern) oder Neumarkt in der Oberpfalz (Bayern) ist die Weiterbildungsbeteiligung mehr als 70 Prozent höher, als zu erwarten wäre. Obwohl sich besonders in Bayern jene Landkreise finden, in denen die Beteiligung an Weiterbildung erwartungswidrig hoch ist, liegen hier auch jene Kreise, in denen besonders deutlich negative Abweichungen vom Erwartungswert beobachtet werden können. Dies sind zuallererst die Landkreise Fürstentum, Roth und Straubing. Hier ist die Weiterbildungsbeteiligung bis zu 77 Prozent niedriger, als zu erwarten wäre.

3. Weiterbildungsangebot

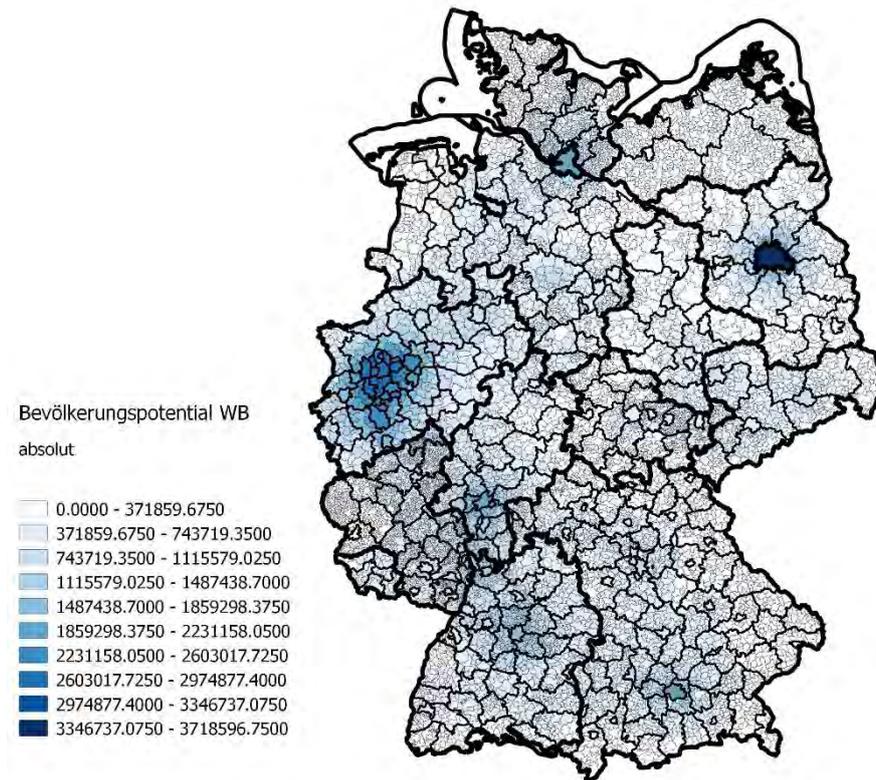
Der wichtigste Aspekt regionaler und kommunaler Bildungslandschaften ist das vor Ort zur Verfügung stehende Weiterbildungsangebot. Dieses ist eine Bedingung der Möglichkeit dafür, überhaupt an Weiterbildung teilnehmen zu können. Darüber hinaus bestimmen Form, Inhalt und Umfang der Angebote wesentlich darüber, inwiefern wirksame Lehr-Lernsituationen zustande kommen und welche (monetären und nicht-monetären) Erträge sich daraus ergeben. Die Erfassung von Weiterbildungsangeboten auf regionalisierter Ebene ist nach wie vor eine Herausforderung. Zum einen ist

die Datenlage problematisch. Besonders im Bereich der von Interessen- oder Wertegemeinschaften getragenen Weiterbildungsangebote (Industrie- und Handwerkskammern, Parteien, Gewerkschaften, Kirchen usw.) und auch der staatlich bzw. öffentlich verantworteten Weiterbildung (Volkshochschulen, Berufsschulen, Universitäten, Arbeitsmarktmaßnahmen) tun sich noch erhebliche Lücken auf. Besonders auf der Ebene der Kreise ist die Berichterstattung zudem vor die Aufgabe gestellt, bei der Berechnung der vor Ort für Menschen zugänglichen bzw. erreichbaren Weiterbildungsangebote auch den näheren und weiteren Umkreis zu berücksichtigen. Im Folgenden werden die Weiterbildungsangebote der öffentlichen, marktförmigen, betrieblichen und gemeinschaftlichen Weiterbildungsangebote vor Ort und im Umkreis dargestellt.

3.1. Bevölkerungspotential der Weiterbildung

Die Darstellung von Weiterbildungsangeboten auf tiefregionalisierten Ebenen wie etwa Kreisen und kreisfreien Städten macht es notwendig, die Angebote in Form von Umkreisdaten abzutragen. Damit trägt der Weiterbildungsatlas dem Umstand Rechnung, dass Personen Weiterbildungsangebote auch jenseits der Grenzen ihres Kreises wahrnehmen. Obgleich dies auch für andere Raumgliederungen zutrifft, wie etwa Bundesländer oder Raumordnungsregionen, steigt die Wahrscheinlichkeit für einen solchen „Grenzverkehr“ auf der Ebene der Kreise deutlich. Mit der Anwendung von Umkreisdaten steigen jedoch die Anforderungen an die Berechnung von *relativen* Weiterbildungsangeboten, denn konsequenterweise muss dann nicht nur berücksichtigt werden, dass Personen an ihren Wohnorten und im weiteren Umkreis Angebote zur Verfügung stehen, sondern diese wiederum auch von anderen Personen im Umkreis dieser Angebote wahrgenommen werden. Die Berechnung von relativen, pro Kopf zur Verfügung stehenden Angeboten erfordert also auch die Berücksichtigung der Personen im Umkreis, welche diese Angebote wahrnehmen können. Dazu wurde für den Weiterbildungsatlas das Bevölkerungspotential der Weiterbildung anhand von Mittelpunktkoordinaten der Gemeinden berechnet, wie viele Personen für eine Teilnahme an Weiterbildung zur Verfügung stehen. Dabei wurde die Wahrscheinlichkeit einer Teilnahme in Abhängigkeit von der Distanz ermittelt und auf die Entfernungen zwischen den Gemeinden und deren jeweiligen Bevölkerungsstand angewandt. Dargestellt ist hier (Abb. 8) also zunächst einmal nicht, zu wie vielen Weiterbildungsangeboten die Bevölkerung vor Ort Zugang hat, sondern wie viel Bevölkerung der Weiterbildung zur Verfügung steht.

Abbildung 8: Bevölkerungspotential der Weiterbildung nach Gemeinden 2013



Quellen: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung; eigene Berechnung; © GeoBasis-DE / BKG 2013.

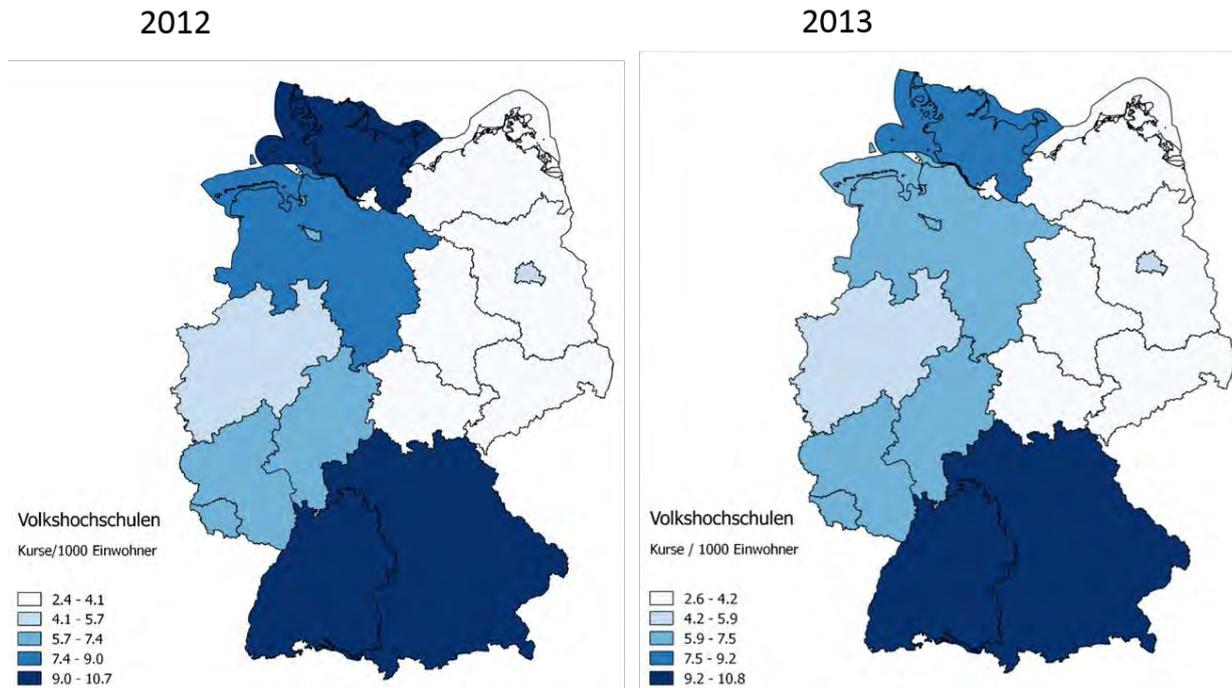
Die Karte zeigt, wenig überraschend, vor allem die Verdichtung von Menschen in den Ballungsräumen der Bundesrepublik. Am höchsten ist das Teilnehmerpotential in Berlin, im Ruhrgebiet, um und in Frankfurt a.M., Stuttgart, München und Hamburg.

3.2. Öffentliche Weiterbildung: Volkshochschulen

Mit den Daten der Volkshochschulstatistik des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung liegen die derzeit hochwertigsten und differenziertesten Daten zu Weiterbildungseinrichtungen eines Angebotssegmentes vor. Die Daten umfassen neben Angaben zu Finanzierung, Programmvolume, Themenschwerpunkten, Teilnehmergruppen, Rechtsstand und Personal auch Informationen über den (tiefregionalisierten) geographischen Standort der Einrichtung bis hin zur Gemeindeebene. Diese Angaben liegen mit derzeitigem Merkmalskern seit Anfang der 1990er Jahre für alle Volkshochschulen der Bundesrepublik vor. Da jedoch die im Weiterbildungsatlas verwendeten Informationen zu Weiterbildungsangeboten nicht unterhalb der Kreisebene vorliegen und sich auf kaum mehr als die Zahl der Einrichtungen beziehen, ist es nicht möglich das ganze Potential dieser Statistik hier auszuschöpfen. Als Kennzahl für das Angebotsvolumen verwenden wir hier die Zahl der durch Volkshochschulen offen angebotenen Kurse in einem Kreis oder einer kreisfreien Stadt. Die Zahl der Kurse wurde gewählt, um sowohl ein Maß für das Angebotsvolumen als auch die (thematische) Angebotsvielfalt zu gewinnen.

Diese Informationen wurden zunächst wieder auf der Ebene der Bundesländer, relativ zur Einwohnerzahl abgetragen (Abb. 9).

Abbildung 9: Offene VHS- Kurse pro 1.000 Einwohner in Bundesländern 2012 und 2013

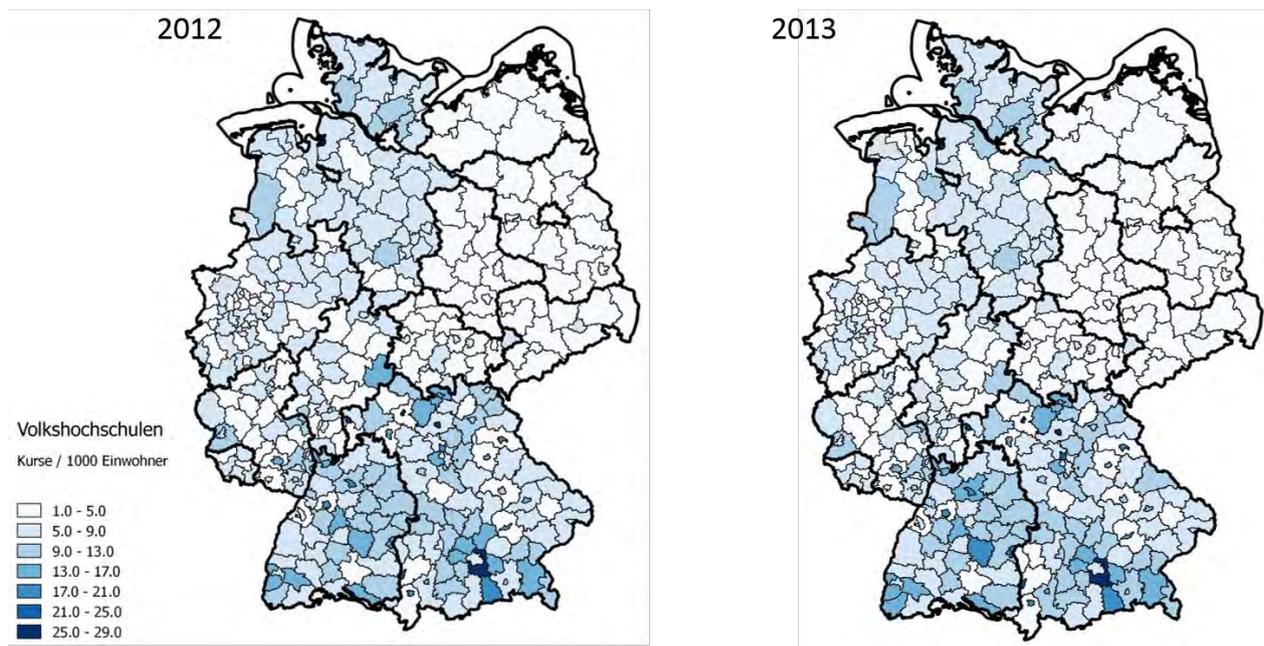


Quellen: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung; VHS-Statistik 2012 & 2013; eigene Berechnung; © GeoBasis-DE / BKG 2013.

Die Ergebnisse zeigen sowohl für 2012 als auch 2013 das bereits bekannte Muster einer deutlich geringeren Angebotsdichte in den östlichen Bundesländern. Die niedrigsten Werte finden sich in Brandenburg (2,5 Kurse/1.000 Einwohner in 2012 und 2,6/1.000 Einwohner in 2013), Sachsen-Anhalt (2,9 Kurse/1.000 Einwohner in 2012 wie auch in 2013) und Mecklenburg-Vorpommern (ebenfalls 2,9 Kurse/1.000 Einwohner in 2012 und in 2013). Eine Ausnahme vom West/Ost-Gefälle stellt lediglich Hamburg dar, wo 2012 etwa 3,6 und 2013 knapp 3,9 Kursangebote von Volkshochschulen pro 1.000 Einwohner bereitgehalten wurden. Die höchste relative Angebotsdichte von Volkshochschulen findet sich in Baden-Württemberg (10,6 Kurse/1.000 Einwohner in 2012 und 10,8/1.000 Einwohner in 2013) sowie in Bayern (9,9 Kurse/1.000 Einwohner in 2012 und 10,0/1.000 Einwohner in 2013) und Schleswig-Holstein (9,0 Kurse/1.000 Einwohner in 2012 und 8,9/1.000 Einwohner in 2013).

Sehr viel differenzierter stellt sich diese Situation dar, wenn an Stelle von Bundesländern die Kreise als Bezugsraum herangezogen werden (Abb. 10). Dabei wurde hier zunächst das Angebotsvolumen unmittelbar vor Ort abgetragen und anhand der jeweiligen Wohnbevölkerung in dem Kreis relativiert. Dass Personen grundsätzlich die Kreisgrenze übertreten (können), um Weiterbildungsangebote im Umkreis wahrzunehmen, ist hier noch nicht berücksichtigt.

Abbildung 10: Offene VHS- Kurse pro 1.000 Einwohner in Kreisen 2012 und 2013

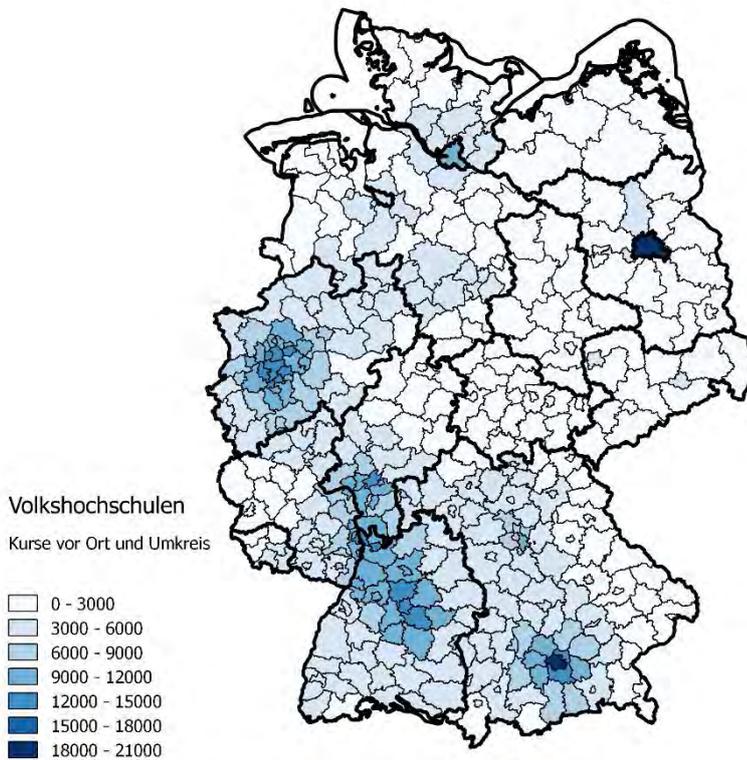


Quellen: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung; VHS-Statistik 2012 & 2013; eigene Berechnung; © GeoBasis-DE / BKG 2013.

Auch in dieser einfachen Ausführung wird jedoch deutlich, dass es erhebliche Unterschiede zwischen Kreisen und kreisfreien Städten im Osten und Westen Deutschlands gibt. Zudem wird deutlich, dass besonders um München, Aschaffenburg, Bamberg und Schweinfurt – also in Bayern – eine hohe Angebotsdichte (zwischen 27 und 29 Kursen pro 1.000 Einwohner 2013) identifizierbar ist. Ganz anders ist dies in ostdeutschen Kreisen. Hier finden sich 2013 in einigen Kreisen weniger als zwei Kurse pro 1.000 Einwohner (Märkisch-Oderland, Zwickau, Mittelsachsen, Oder-Spree). Solche geringen Angebotsdichten finden sich jedoch auch in Nordrhein-Westfalen (Düren) oder Baden-Württemberg (Enzkreis).

Diese Angaben sind jedoch nicht geeignet, das tatsächlich zur Verfügung stehende Angebot abzubilden, denn selbstverständlich können Menschen im Enzkreis oder Düren auch Weiterbildungsangebote im näheren oder auch weiteren Umkreis wahrnehmen. Um das grundsätzlich zur Verfügung stehende Weiterbildungsangebot abzubilden, wurden darum zunächst (für 2012) die absoluten Zahlen der offen angebotenen Kurse durch Volkshochschulen in Form von Umkreisdaten abgebildet (Abb. 11). Dabei wurden nicht nur die Angebote unmittelbar im Kreis, sondern auch die Angebote im nahen und weiteren Umkreis berücksichtigt, wobei Angebote umso weniger ins Gewicht fielen, je weiter sie von einem Standort (Kreis) entfernt waren.

Abbildung 11: Offene VHS- Kurse vor Ort und im Umkreis 2012 in Kreisen



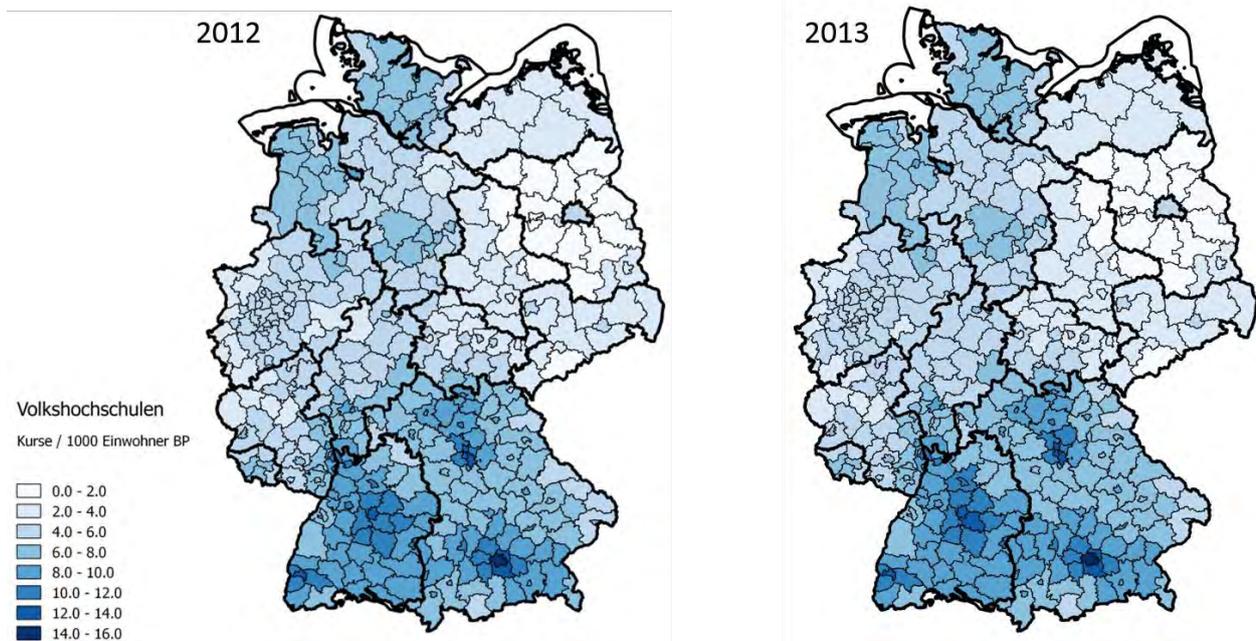
Quellen: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung; VHS-Statistik 2012; eigene Berechnung; © GeoBasis-DE / BKG 2013.

Das Ergebnis ist besonders dann interessant, wenn man es mit den Angaben zum Bevölkerungspotential vergleicht: Dort, wo die größten Teilnehmerpotentiale bestehen, gibt es auch die meisten Angebote. Die absolute Zahl von erreichbaren Kursangeboten verdichtet sich um München, Stuttgart, Frankfurt a.M., im Ruhrgebiet, in Berlin und Hamburg. Es wird jedoch auch deutlich, dass Personen in Ostdeutschland auch dann schlechtere Teilnahmechancen haben (in Bezug auf Volkshochschul-Kurse), wenn sie bereit sind, über die Grenzen ihrer Kreise hinaus Kursangebote wahrzunehmen. Lediglich in einigen Kreisen rund um Berlin kommen zusätzliche Kursangebote in realistische Reichweite. Doch auch im Osten Bayerns, Hessens und Niedersachsens ist das Angebot eher dünn.

Wie gesehen, gibt es offenkundig einen engen Zusammenhang zwischen dem Teilnehmerpotential und dem Angebot, das in einer Kommune und seiner Umgebung angeboten wird. Dies macht deutlich, dass auch diese Umkreisdaten anhand der jeweiligen Bevölkerung, die an diesen Kursen teilnehmen könnte, relativiert werden muss. Dies wurde im Folgenden unternommen. Dazu wurde zunächst das in einem Kreis oder einer kreisfreien Stadt von Volkshochschulen vorgehaltene Kursangebot an der Bevölkerung in diesem Kreis sowie in der näheren und weiten Umgebung (Bevölkerungspotential) relativiert. Dies folgt der einfachen Annahme, dass Angebote in einem Kreis nicht nur von der Bevölkerung in diesem Kreis wahrgenommen werden können, sondern auch von Menschen aus anderen Kreisen der näheren oder weiteren Umgebung. Dabei wurde das Teilnehmerpotential unter der Annahme gewichtet, dass die Wahrnehmung eines Kursangebotes umso geringer ist, je weiter eine Person von diesem Angebot entfernt wohnt. Diese relativierten Angebote in den Kreisen

und kreisfreien Städten wurden dann zur Berechnung der Umkreisdaten herangezogen. Die Abbildung 12 zeigt die Resultate.

Abbildung 12: Offene VHS- Kurse/1.000 Einwohner Bevölkerungspotential vor Ort und im Umkreis 2012 und 2013 in Kreisen



Quellen: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung; VHS-Statistik 2012 & 2013; eigene Berechnung; © GeoBasis-DE / BKG 2013.

Deutlich wird, dass unter Berücksichtigung der Bevölkerungspotentiale die Verteilung von Weiterbildungsangeboten sehr viel gleichmäßiger und offensichtlich an der Zahl der potentiellen Teilnehmer orientiert ist. Dennoch zeigen sich auch unter diesen Konditionen deutliche Verdichtungen in und um München, Stuttgart und Nürnberg. Eine sehr geringe Dichte an Kursangeboten zeigt sich in Brandenburg und Sachsen-Anhalt. Diese wird nicht allein durch die geringe Bevölkerungsdichte erklärbar.

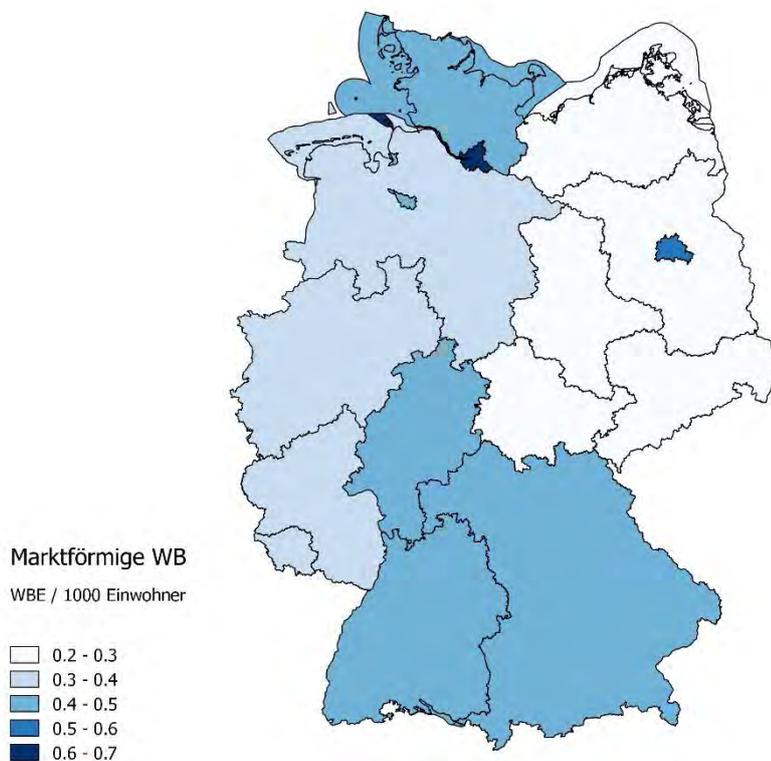
3.3. Marktförmige Weiterbildung

Die Angaben zur marktförmigen Weiterbildung basieren auf Daten des Unternehmensregisters. Mit Ausnahme der Wirtschaftsbereiche der Land- und Forstwirtschaft, dem Fischereiwesen und der öffentlichen Verwaltung kann die Erfassung von Betrieben hier als vollständig betrachtet werden. Für die Erfassung privat-kommerzieller Weiterbildungsanbieter (nach Rechtsstand) sind dies gute Voraussetzungen. Im Jahr 2012 sind dies 36.427 Betriebe im Bereich der Weiterbildung im engeren Sinne (ohne Fahrschulen).

Die Erfassung von marktförmigen Weiterbildungseinrichtungen auf der Ebene der Kreise und kreisfreien Städte unterliegt jedoch erheblich strengeren datenschutzrechtlichen Restriktionen, als dies auf der Ebene der Raumordnungsregionen oder Bundesländer der Fall ist. Um die Identifikation einzelner Betriebe zu verhindern, sind Angaben zur Betriebsgröße, wie sie für Raumordnungsregionen noch möglich sind, hier nicht mehr zugänglich. Für 2012 liegen für die Kreise und kreisfreien Städte nur Angaben zur Zahl der marktförmigen Weiterbildungsbetriebe vor, nicht jedoch zu deren jeweiligen Größe. Für 2013 standen die Angaben des Unternehmensregisters zum Zeitpunkt der Berichterstattung noch nicht zur Verfügung.

Für die Bundesländer ergibt sich aufgrund der fehlenden Größenangaben für 2012 (Abb. 13) ein verändertes Bild im Vergleich zu den Ausführungen zu 2011.

Abbildung 13: Marktförmige Weiterbildungseinrichtungen/1.000 Einwohner in Bundesländern 2012



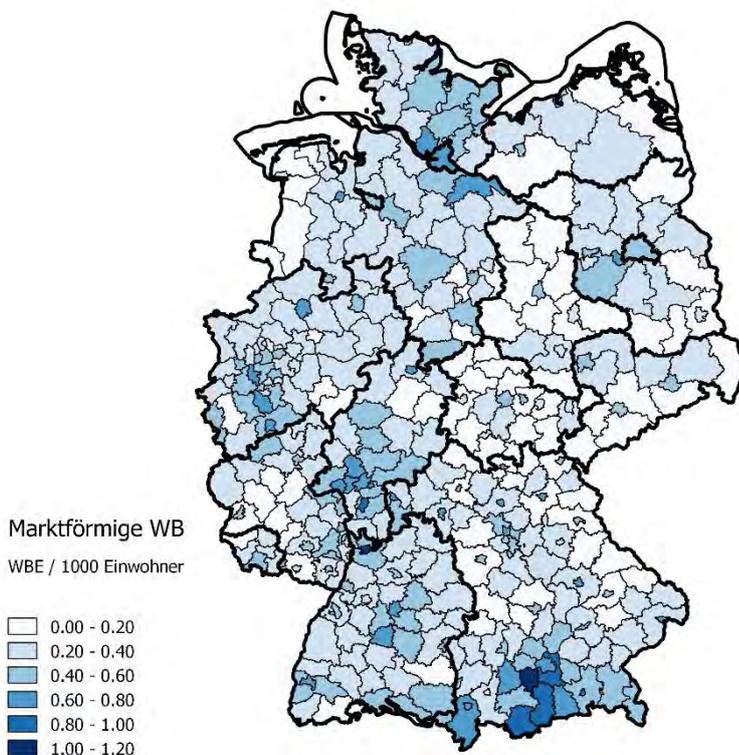
Quellen: Statistisches Bundesamt; Unternehmensregister 2012; eigene Berechnung; © GeoBasis-DE / BKG 2013.

Im Gegensatz zu 2011 ist die Dichte an Weiterbildungsanbietern in Ostdeutschland wesentlich geringer. Der Hauptgrund für die geringere Dichte in Ostdeutschland ist vor allem in der Dominanz großer privat-kommerzieller Weiterbildungsanbieter in den neuen Bundesländern zu finden. So lag der Anteil von Betrieben der Weiterbildung mit mehr als zehn sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2011 in Westdeutschland bei sechs Prozent, in den neuen Ländern jedoch bei elf Prozent. Da Weiterbildungseinrichtungen mit mehr als zehn Beschäftigten durchschnittlich 64 befristet und unbefristet angestellte Erwerbspersonen aufweisen, fällt dies erheblich ins Gewicht. Der Zahl von

marktförmigen Weiterbildungsanbietern pro Kopf nach, weist Hamburg mit etwa 0,74 Anbietern/1.000 Einwohnern die höchste Dichte auf. Die geringste Dichte findet sich in Thüringen mit 0,25 Einrichtungen/1.000 Einwohner.

Deutlich differenzierter stellt sich diese Situation jedoch dar, wenn die Angebotsdichte dieses Segmentes auf der Ebene der Kreise und kreisfreien Städte betrachtet wird. Dazu wurde wie schon beim Volkshochschulangebot zunächst die Angebotsdichte unmittelbar vor Ort abgetragen (Abb. 14). Die Dichte ergibt sich aus dem Verhältnis der Wohnbevölkerung in den Kreisen zur Zahl der marktförmigen Weiterbildungsanbieter, deren Betriebsstätte in dem Kreis oder der kreisfreien Stadt liegt. Dass Angebote natürlich auch im nahen und weiteren Umkreis wahrgenommen werden können, ist hier noch nicht berücksichtigt.

Abbildung 14: Marktförmige Weiterbildungseinrichtungen/1.000 Einwohner in Kreisen 2012



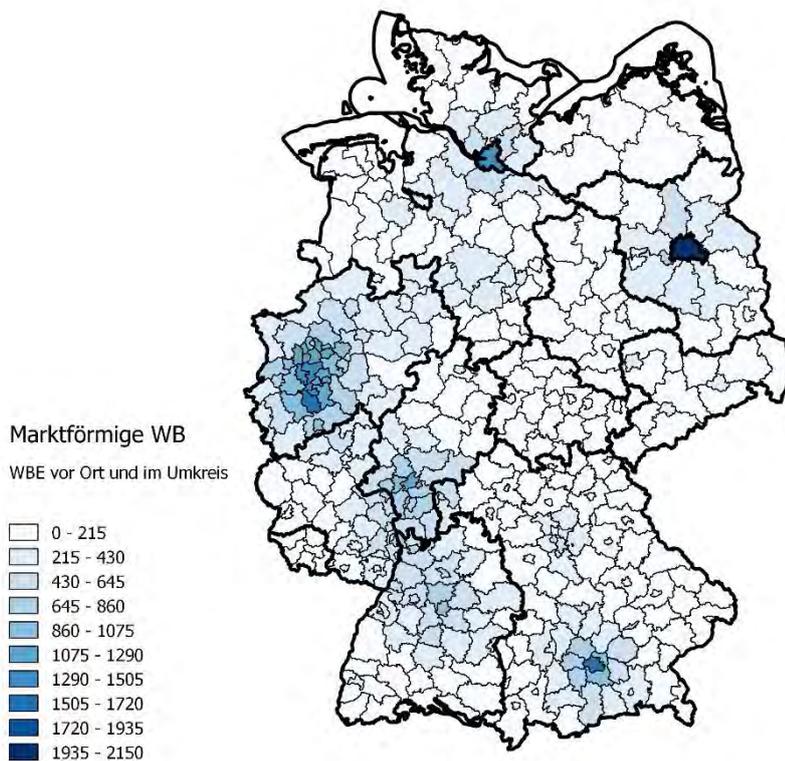
Quellen: Statistisches Bundesamt; Unternehmensregister 2012; eigene Berechnung; © GeoBasis-DE / BKG 2013.

Deutlich wird, dass es auf der Ebene der Kreise kein eindeutiges Gefälle zwischen Ost und West gibt, wie es beim Angebot der Volkshochschulen auch auf Kreisebene zu beobachten war. Dennoch liegen die Kreise mit der höchsten Angebotsdichte in Bayern und Baden-Württemberg. Besonders herausragend ist die Angebotsdichte in Starnberg. Hier stehen fast 1,2 marktförmige Weiterbildungseinrichtungen pro 1.000 Einwohner zur Verfügung. Dass diese hohe Dichte auf konkrete Rahmenbedingungen des Kreises zurückzuführen ist, zeigt die hier durchgeführte Fallstudie (Kapitel 4). Ebenfalls sehr hoch ist die Angebotsdichte in Heidelberg in Baden-Württemberg (1,1 kommerzielle Weiterbildungseinrichtungen pro 1.000 Einwohner) und Bad Tölz-Wolfratshausen in Bayern (0,9

kommerzielle Einrichtungen pro 1.000 Einwohner). Am geringsten ist die Angebotsdichte in Kyffhäuser (0,04 Einrichtung/1.000 Einwohner), Tirschenreuth in Bayern (0,08 Einrichtungen/1.000 Einwohner) und im Landkreis Hof ebenfalls in Bayern (0,1 Einrichtungen/1.000 Einwohner).

Ebenso wie beim Angebot der Volkshochschulen muss natürlich auch bei den kommerziellen Angeboten berücksichtigt werden, dass potentielle Teilnehmer nicht nur Angebote in dem jeweiligen Kreis ihres Wohnsitzes wahrnehmen, sondern darüber hinaus auch Weiterbildungsangebote in der näheren und weiteren Umgebung in Anspruch nehmen können. Das für eine Person tatsächlich zur Verfügung stehende Angebot ergibt sich demzufolge auch hier aus den Weiterbildungsangeboten unmittelbar vor Ort sowie den Angeboten im Umkreis. Für die marktförmige Weiterbildung wurde hier für jeden Kreis die absolute Zahl der kommerziellen Weiterbildungseinrichtungen vor Ort sowie im Umkreis erfasst. Dabei wurde wieder angenommen, dass die Angebote einer Einrichtung für eine Person umso mehr zur Verfügung stehen, je näher die Einrichtung am Wohnsitz (Kreis oder kreisfreie Stadt) liegt (Abb. 15).

Abbildung 15: Marktförmige Weiterbildungseinrichtungen vor Ort und im Umkreis in Kreisen 2012



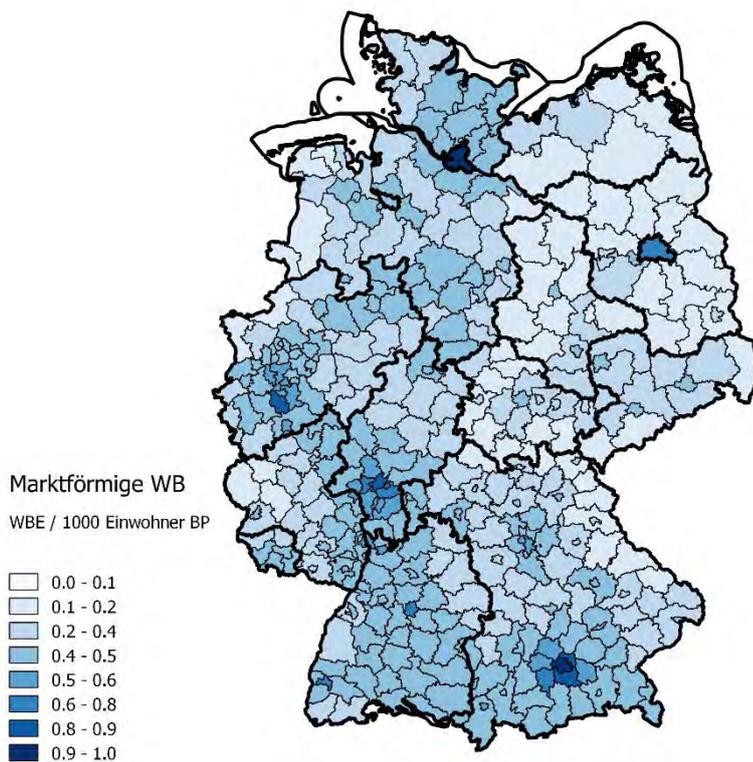
Quellen: Statistisches Bundesamt; Unternehmensregister 2012; eigene Berechnung; © GeoBasis-DE / BKG 2013.

Auch hier wird wieder deutlich, dass sich die Angebotsdichte an der Bevölkerungsdichte bzw. an der Zahl potentieller Teilnehmer vor Ort und im Umkreis (Bevölkerungspotential) orientiert. Besonders bei der marktförmigen Weiterbildung sollte man einen solch engen Zusammenhang zwischen po-

tentieller Nachfrage und Angebot auch erwarten. Besonders hoch sind auch hier wieder die Angebote in den schon bekannten „Weiterbildungsclustern“ Berlin, München, Stuttgart, Frankfurt, Hamburg und Ruhrgebiet.

Da sich Angebot und Bevölkerungspotential auch im Bereich der marktförmigen Weiterbildung stark decken, ist es naheliegend und notwendig, auch hier das Weiterbildungsangebot vor Ort und im Umkreis an dem Bevölkerungspotential, welches auf diese Weiterbildungsangebote zurückgreifen kann, zu relativieren (Abb. 16).

Abbildung 16: Marktförmige Weiterbildungseinrichtungen/1.000 Einwohner Bevölkerungspotential vor Ort und im Umkreis in Kreisen 2012



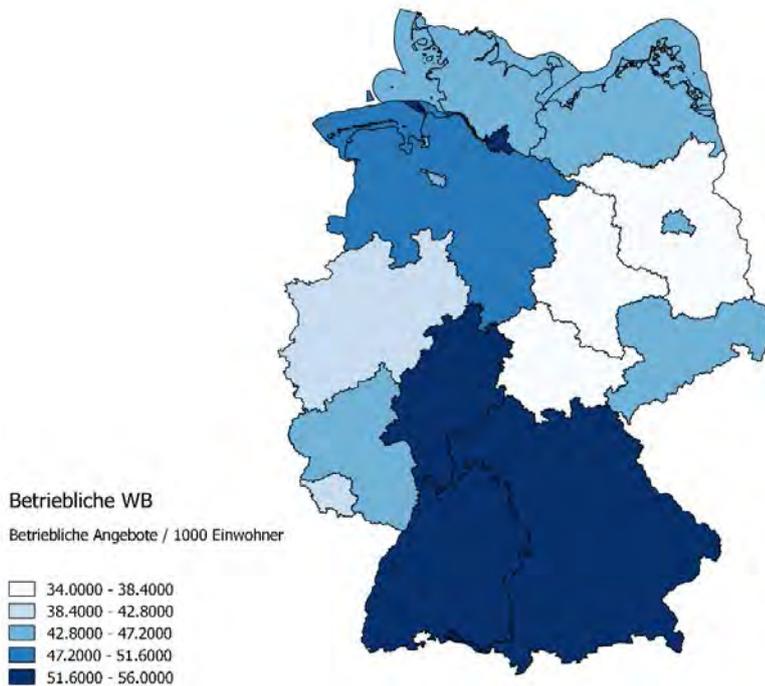
Quellen: Statistisches Bundesamt; Unternehmensregister 2012; eigene Berechnung; © GeoBasis-DE / BKG 2013.

Unter Berücksichtigung der potentiellen Teilnehmer wird deutlich, dass besonders in München, Frankfurt a.M. und Hamburg die höchste Zahl an kommerziellen Weiterbildungseinrichtungen zur Verfügung steht. In München ist es ca. eine Einrichtung pro 1.000 Einwohner, in Hamburg 0,87 und in Frankfurt a.M. immerhin noch 0,82 Einrichtungen pro 1.000 Einwohner. Am geringsten ist die Angebotsdichte in diesem Bereich in der Prignitz (0,13 Einrichtungen/1.000 Einwohner) – hier ist auch die Weiterbildungsbeteiligung am geringsten – sowie in der Uckermark mit 0,16 Einrichtungen/1.000 Einwohner.

3.4. Betriebliche Weiterbildung

Von allen Bereichen und Kontexten, in denen Weiterbildung angeboten wird, ist die betriebliche Weiterbildung mit weitem Abstand das größte Segment. Von den 4.036.366 Betrieben, welche im Unternehmensregister 2012 aufgeführt sind, ist ein großer Teil weiterbildungsaktiv (2012 etwa 53% nach IAB-Betriebspanel). Dies bedeutet, dass die hier zur Verfügung stehenden Weiterbildungsangebote bei weitem größer sind, als alle anderen organisierten Angebote kommerzieller, öffentlicher oder gemeinnütziger Weiterbildungsanbieter zusammen. Dabei ist allerdings zu bedenken, dass viele Unternehmen Weiterbildung auch von außen einkaufen oder mit Weiterbildungseinrichtungen kooperieren, also nicht jedes Angebot auch selbst oder gar im eigenen Unternehmen durchführen. Aufgrund der hohen Fallzahlen bestehen im Feld der betrieblichen Weiterbildung zudem keine datenschutzrechtlichen Probleme, wenn die Daten auch tiefregionalisiert ausgewertet werden. Die hier verwendete Datengrundlage des Unternehmensregisters weist jedoch keine Weiterbildungsaktivitäten von Betrieben aus. Die Wahrscheinlichkeit von Weiterbildungsaktivitäten wurde darum im IAB-Betriebspanel anhand der Betriebsgröße, der Branche und dem Bundesland des Betriebes geschätzt. Diese Kennwerte liegen auch im Unternehmensregister vor. Anhand dieser Kennwerte wurden die Schätzungen auf die Betriebe im Unternehmensregister angewandt und über die Kreise und kreisfreien Städte ausgegeben. Die Weiterbildungsaktivität der Betriebe bezieht nicht alle denkbaren Formen der betrieblichen Weiterbildung ein, sondern beschränkt sich auf (im konservativen Sinne) organisierte, formale Weiterbildung, welche mit Weiterbildungsaktivitäten in anderen Anbieterbereichen vergleichbar ist. Dazu zählen Vorträge und Konferenzen, interne Kurse sowie externe Kurse. Gezählt werden zudem nicht die Betriebe, sondern die Aktivitäten: ein Betrieb, welcher sowohl externe als auch interne und / oder Konferenzen durchführt, wird entsprechend mehrfach gezählt. Der Blick in die Bundesländer macht zunächst die relativ groben regionalen Unterschiede in der betrieblichen Weiterbildung deutlich (Abb. 17). Anzunehmen ist, dass besonders das Maß wirtschaftlicher Aktivitäten sowie die dominierenden Wirtschaftszweige ausschlaggebend für die Dichte der Weiterbildungsangebote sind.

Abbildung 17: Betriebliche Weiterbildungsangebote/1.000 Einwohner in Bundesländern 2012

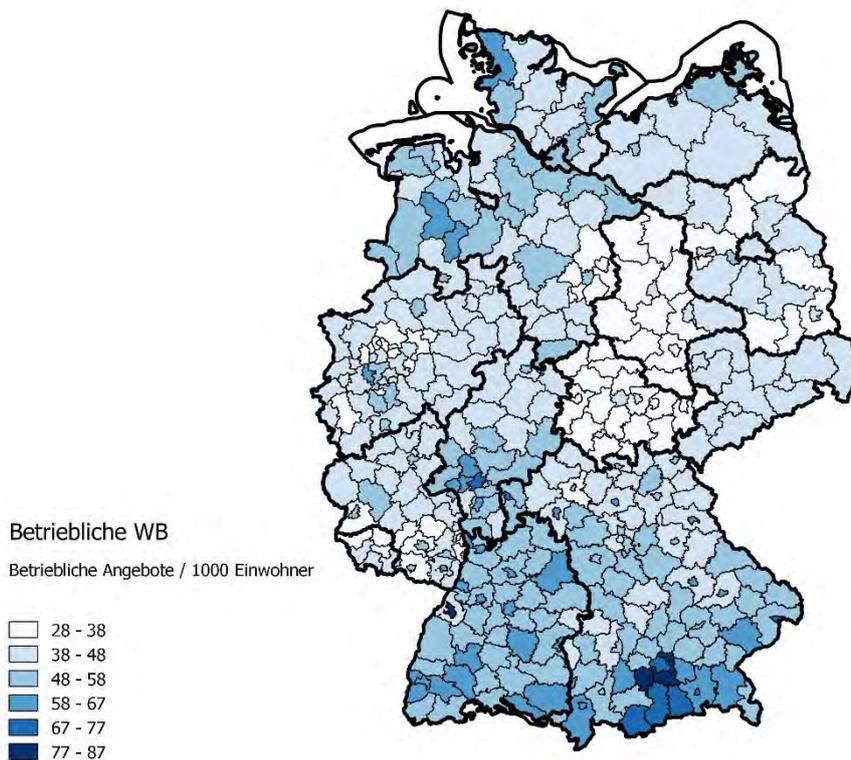


Quellen: Statistisches Bundesamt; Unternehmensregister 2012; IAB-Betriebspanel; eigene Berechnung; © GeoBasis-DE / BKG 2013.

So sind die Ergebnisse für 2012, auch im Anschluss an die Ergebnisse von 2007-2011 im vorhergehenden Deutschen Weiterbildungsatlas, nicht überraschend. Am höchsten ist die Angebotsdichte in Bayern (55 Angebote/1.000 Einwohner), Baden-Württemberg (56 Angebote/1.000 Einwohner), Hessen (52 Angebote/1.000 Einwohner) und Hamburg (53 Angebote /1.000 Einwohner). Am geringsten ist die Angebotsdichte wie zu erwarten in eher strukturschwachen Ländern: Thüringen (34 Angebote/1.000 Einwohner), Sachsen-Anhalt (36 Angebote/1.000 Einwohner) und Brandenburg (38 Angebote/1.000 Einwohner).

Differenzierter stellt sich die Situation naturgemäß dar, wenn die räumliche Auflösung erhöht wird und Kreise und kreisfreie Städte als Bezugsgrößen gewählt werden (Abb. 19). Hier wurden die betrieblichen Angebote anhand der Betriebsstätten der Betriebe in Kreisen kartiert. Angebote im Umkreis wurden dabei noch nicht berücksichtigt, obwohl natürlich anzunehmen ist, dass es besonders im Zusammenhang der beruflichen Mobilität in hohem Maße zu Pendlerbewegungen kommt.

Abbildung 18: Betriebliche Weiterbildungsangebote/1.000 Einwohner in Bundesländern 2012

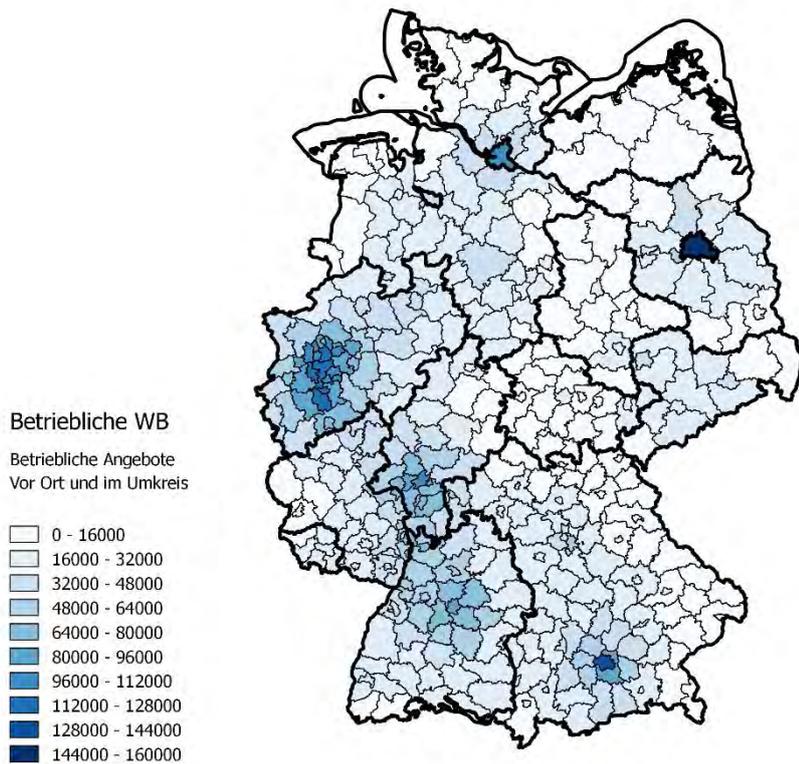


Quellen: Statistisches Bundesamt; Unternehmensregister 2012; IAB-Betriebspanel, eigene Berechnung; © GeoBasis-DE / BKG 2013.

Die Karte macht deutlich, dass besonders einige Kreise sehr hohe Angebotsdichten aufweisen: rund um München die Kreise Starnberg (84 Angebote/1.000 Einwohner) und München-Landkreis (87 Angebote/1.000 Einwohner), in Baden-Württemberg die kreisfreie Stadt Baden-Baden (84 Angebote/1.000 Einwohner) und in Bayern der Landkreis Miesbach (74 Angebote/1.000 Einwohner). Am geringsten ist das Angebot in Herne (NRW) mit 27 Angeboten/1.000 Einwohner, gefolgt von Gelsenkirchen (ebenfalls NRW) mit 29 Angeboten/1.000 Einwohner und dem Kyffhäuser (Thüringen) mit 29 Angeboten/1.000 Einwohner.

Diese Angaben vernachlässigen jedoch, dass Arbeitnehmer oft größere Distanzen überwinden, um ihrer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Eine Besonderheit der betrieblichen Weiterbildung besteht darin, dass sie im Zusammenhang mit (bezahlter) Erwerbsarbeit praktiziert wird und häufig im Betrieb stattfindet. Dementsprechend ist davon auszugehen, dass die Bereitschaft Distanzen zu überwinden, um an betrieblicher Weiterbildung teilzunehmen, ebenso hoch ist wie die Bereitschaft Entfernungen zurückzulegen, um den Arbeitsplatz zu erreichen. Umso wichtiger ist es, nicht nur die unmittelbar vor Ort bestehenden Weiterbildungsaktivitäten von Betrieben zu erfassen, sondern auch diejenigen Aktivitäten, welche sich im nahen und weiteren Umkreis zeigen (Abb19).

Abbildung 19: Betriebliche Weiterbildungsangebote vor Ort und im Umkreis in Kreisen

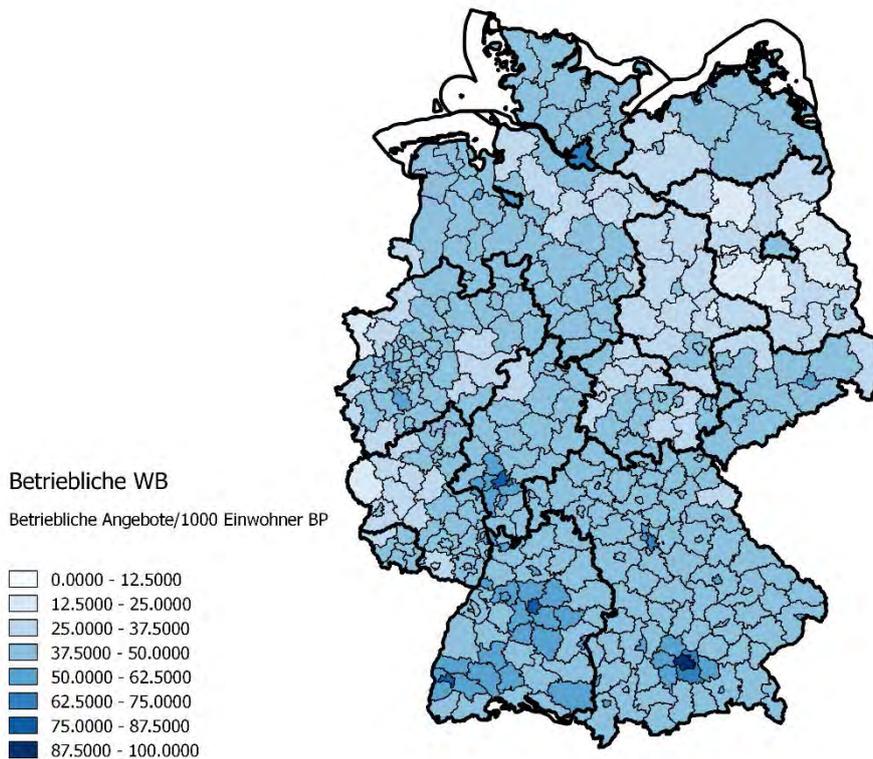


Quellen: Statistisches Bundesamt; Unternehmensregister 2012; IAB-Betriebspanel; eigene Berechnung; © GeoBasis-DE / BKG 2013.

Bezieht man in die Angebotsangaben der Kreise die Angebote im jeweiligen Umland mit ein, verdichten sich auch die betrieblichen Weiterbildungsangebote (hier in absoluten Zahlen) wiederum in den wirtschaftlich aktivsten Ballungszentren der Bundesrepublik: Berlin, Hamburg, Frankfurt a.M., Stuttgart und Umland, München und Umland sowie dem Ruhrgebiet.

Umso wichtiger ist es auch hier, die Bevölkerungspotentiale der Regionen einzuberechnen und die tatsächlich pro Einwohner zur Verfügung stehenden betrieblichen Weiterbildungsangebote zu erfassen (Abb. 20).

Abbildung 20: Betriebliche Weiterbildungsangebote/1.000 Einwohner Bevölkerungspotential vor Ort und im Umkreis in Kreisen 2012



Quellen: Statistisches Bundesamt; Unternehmensregister 2012; IAB-Betriebspanel; eigene Berechnung; © GeoBasis-DE / BKG 2013.

So zeigen sich besonders im Ruhrgebiet und in Berlin wesentlich geringere Dichten, als dies die absoluten Umkreisdaten suggerieren. Deutlich wird jedoch auch, dass die wirtschaftlichen Schwerpunkte in München (96,3 Angebote/1.000 Einwohner), Hamburg (67,9 Angebote/1.000 Einwohner), Frankfurt a.M. (75,9 Angebote/1.000 Einwohner) und Stuttgart (75,7 Angebote/1.000 Einwohner) auch in Relation zur Bevölkerung die höchsten Angebotsdichten aufweisen. Hinzu kommen jedoch auch weniger zentrale Kreise und kreisfreie Städte wie Freiburg im Breisgau (75,8 Angebote/1.000 Einwohner) oder Offenbach (70 Angebote/1.000 Einwohner). Am geringsten sind die betrieblichen Angebote in ostdeutschen Kreisen: Märkisch-Oderland (22,2 Angebote/1.000 Einwohner), Barnim (23,3 Angebote/1.000 Einwohner) oder Teltow-Fläming (23,9 Angebote/1.000 Einwohner), die alle in Brandenburg liegen.

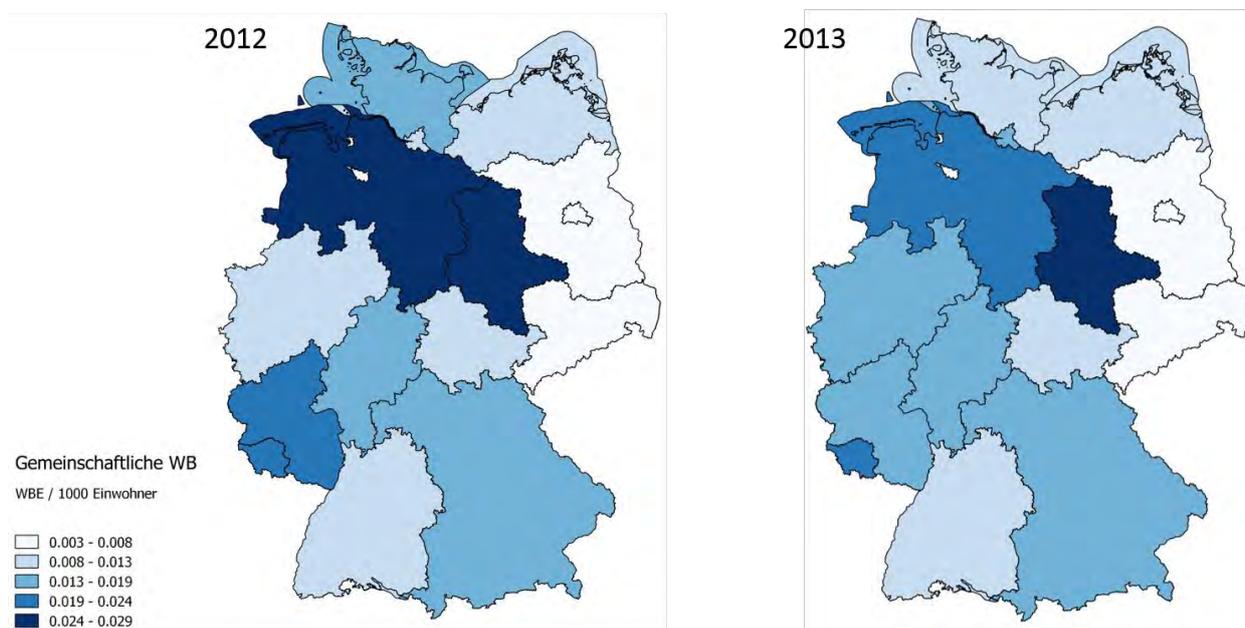
3.5. Gemeinschaftliche Weiterbildung

Neben den betrieblichen, marktförmigen und öffentlichen Weiterbildungsanbietern gibt es auch einen großen Bereich von Weiterbildungsträgern, welche sich im Kontext der wertgebundenen Gemeinwohlorientierung und der (oft beruflichen) Interessenvertretung bewegen. Dazu gehören bspw. Kirchen, Parteien, Gewerkschaften, aber auch Industrie- und Handwerkskammern. Bisher war die Datenlage zu diesem Weiterbildungssegment nicht ausreichend, um dies tiefregionalisiert abbilden zu können. Mit der Aufbereitung der Verbundstatistik des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung können nun zum ersten Mal auch Informationen zu einem Teil dieser Angebote in Bundeslän-

den und Kreisen dargestellt werden. Die Angaben beziehen sich auf 1.186 Weiterbildungseinrichtungen in 2012 bzw. 1.175 in 2013, welche in Trägerschaft der katholischen oder evangelischen Kirche oder dem Deutschen Gewerkschaftsbund („Arbeit und Leben“) Weiterbildung anbieten. Wie auch bei den marktförmigen Angeboten kann das Angebotsvolumen zunächst nur über die Zahl der Einrichtungen erfasst werden. Über deren jeweilige Größe liegen keine Informationen vor.

In der Darstellung auf der Ebene der Bundesländer wurde zunächst die Zahl der Weiterbildungseinrichtungen pro 1.000 Einwohner abgetragen (Abb. 21).

Abbildung 21: Gemeinschaftliche Weiterbildungseinrichtungen/1.000 Einwohner in Bundesländern 2012 und 2013

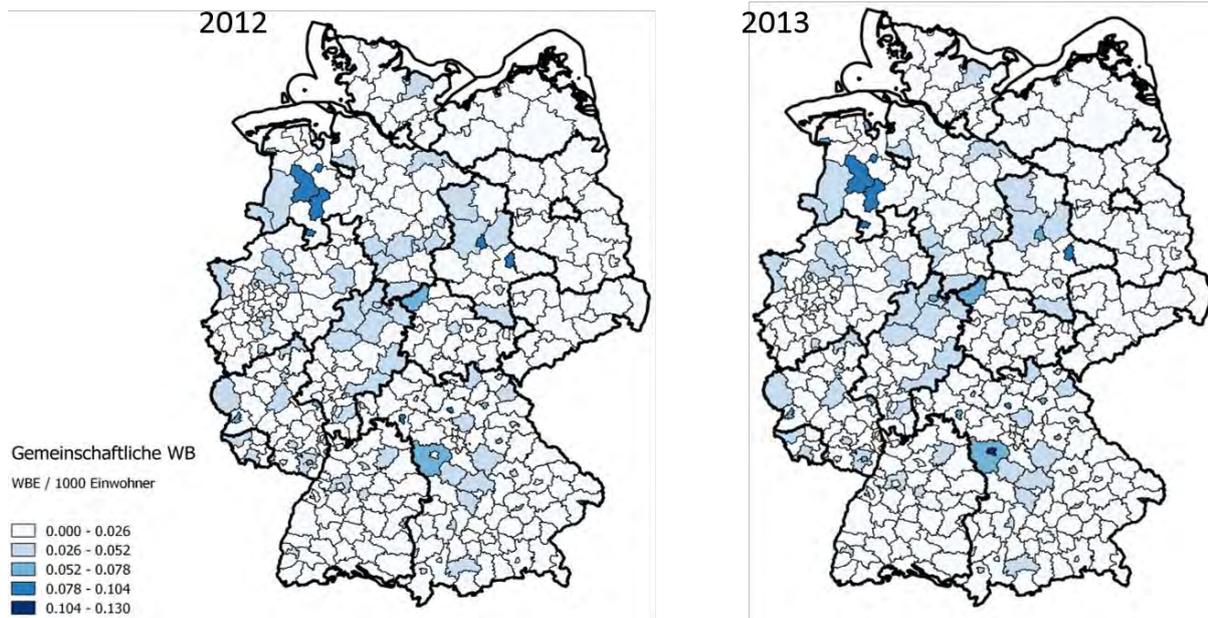


Quellen: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung; Verbundstatistik; eigene Berechnung; © GeoBasis-DE / BKG 2013.

Die Ergebnisse zeigen ein erstaunliches, zumindest aber ungewohntes Bild, in dem Sachsen-Anhalt als ein Weiterbildungszentrum in diesem Angebotssegment hervortritt. Hier stehen knapp 0,03 Weiterbildungseinrichtungen pro 1.000 Einwohner zur Verfügung. Im Vergleich dazu sind es in Bremen nur 0,006 und in Berlin nur 0,003 Einrichtungen pro 1.000 Einwohner. Eine Erklärung für diese erstaunliche Verdichtung in Sachsen-Anhalt ist schwer, könnte aber in Zusammenhang mit der kirchengeschichtlichen Bedeutung des Erzbistums Magdeburg und dessen (ursprünglicher) Funktion bei der Missionierung der ostelbischen Bevölkerung stehen.

Der Blick auf die Kreisebene, hier zunächst wieder ohne Rücksicht auf die spezifischen Angebote im Umkreis, kann möglicherweise einige Zusammenhänge aufzeigen (Abb. 22).

Abbildung 22: Gemeinschaftliche Weiterbildungseinrichtungen/1.000 Einwohner in Kreisen 2012 und 2013

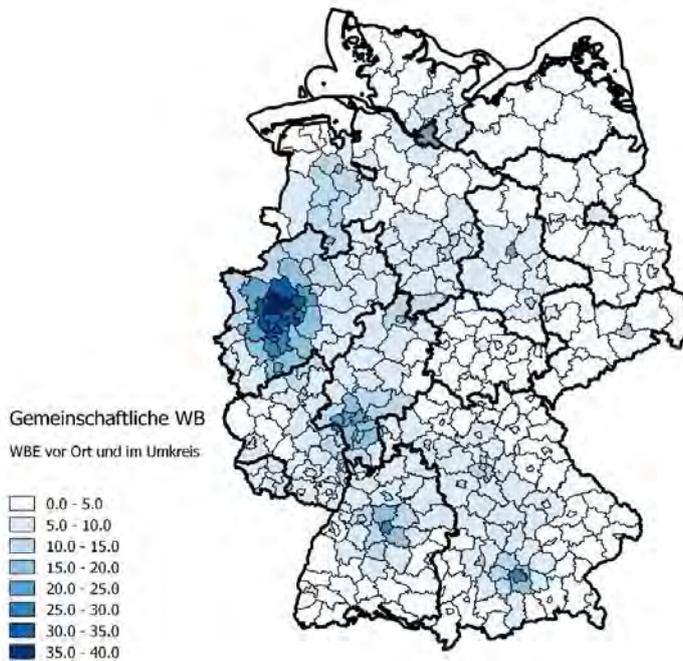


Quellen: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung; Verbundstatistik 2012 & 2013; eigene Berechnung; © GeoBasis-DE / BKG 2013.

Tatsächlich zeigt sich auch auf der Kreisebene (2013) eine erstaunliche Dichte an Angeboten in Sachsen-Anhalt. Hier zunächst in Magdeburg (kreisfreie Stadt) mit 0,074 Einrichtungen/1.000 Einwohner und in Dessau (kreisfreie Stadt) mit 0,084 Einrichtungen/1.000 Einwohner. Beide Städte sind Dekanate des Bistums Magdeburg. Am höchsten ist die Angebotsdichte 2013 jedoch wiederum in bayrischen Kommunen: Bamberg (0,098 Einrichtungen/1.000 Einwohner), Passau (0,12 Einrichtungen/1.000 Einwohner), Ansbach (0,13 Einrichtungen/1.000 Einwohner). Die geringste Dichte ist nicht näher zu bestimmen, da in 76 Kreisen und kreisfreien Städten überhaupt keine Anbieter identifiziert werden konnten.

Auch für Angebote von Parteien, Kirchen oder Gewerkschaften gilt, dass solche Angebote nicht nur unmittelbar am Wohnsitz wahrgenommen werden können, sondern natürlich auch im näheren oder weiteren Umkreis. Dies wurde für die Daten der Verbundstatistik in Abbildung 23 abgetragen.

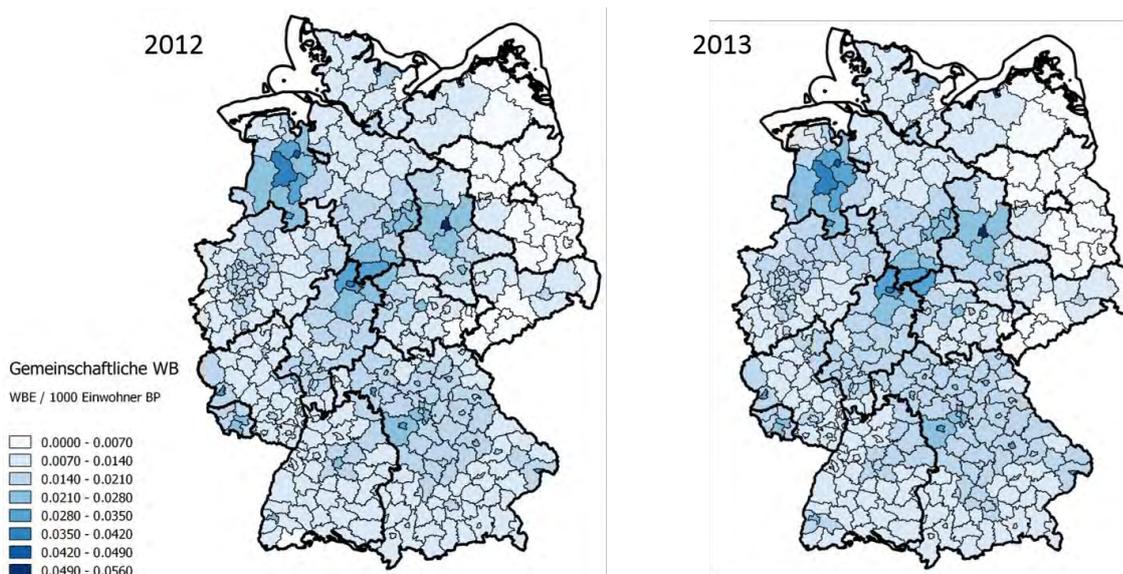
Abbildung 23: Gemeinschaftliche Weiterbildungseinrichtungen vor Ort und im Umkreis in Kreisen 2012



Quellen: Statistisches Bundesamt; Unternehmensregister 2012; IAB-Betriebspanel; eigene Berechnung; © GeoBasis-DE / BKG 2013.

Grundsätzlich gilt auch hier: die Weiterbildung folgt den Menschen. Dennoch zeigen sich neben den üblichen Weiterbildungsclustern besonders interessant Schwerpunkte, obgleich hier absolute Häufigkeiten berichtet werden. Demzufolge ist die Zahl an zugänglichen Einrichtungen in Magdeburg (ca. 25) etwa so hoch wie in Frankfurt a.M. (ca. 26) und nur wenig geringer als in den Millionenstädten Hamburg (ca. 26) und München (ca. 30). Es scheint also sehr interessant, dies mit den jeweiligen Bevölkerungspotentialen zu verrechnen (Abb. 24).

Abbildung 24: Gemeinschaftliche Weiterbildungsangebote/1.000 Einwohner Bevölkerungspotential vor Ort und im Umkreis in Kreisen 2012 und 2013



Quellen: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung; Verbundstatistik 2012 & 2013; eigene Berechnung; © GeoBasis-DE / BKG 2013.

Die Ergebnisse bestätigen in der Tat die Erwartungen. Die Schwerpunkte der gemeinschaftlich getragenen Weiterbildung finden sich im Osten und Norden. Die höchste Dichte an Weiterbildungseinrichtungen in diesem Segment finden sich in Magdeburg (0,05 Einrichtungen/1.000 Einwohner), gefolgt von Oldenburg (0,043 Einrichtungen/1.000 Einwohner) und Kassel (0,041 Einrichtungen/1.000 Einwohner). Am geringsten ist die Dichte hier wiederum in Brandenburg: Barnim (0,0025 Einrichtungen/1.000 Einwohner), Dahme-Spreewald (0,0028 Einrichtungen/1.000 Einwohner), Teltow-Fläming (0,0033 Einrichtungen/1.000 Einwohner).

4. Weiterbildung vor Ort: Fallstudien

Wie schon im Weiterbildungsatlas 2015, wurden auch hier auf Kreisebene in besonders auffälligen Regionen Fallstudien durchgeführt. Die Berichte zu den Fallstudien werden im Folgenden ungekürzt aufgeführt.

4.1. Wunsiedel im Fichtelgebirge (Maren Mardink)

Anhand des im Weiterbildungsatlas verwendeten Modells zur Messung von Weiterbildungsbenachteiligung wurde der Landkreis Wunsiedel i. Fichtelgebirge als ein Kreis identifiziert, in dem sich im Jahr 2012 eine besonders hohe erwartungswidrige Weiterbildungsbeteiligung zeigte. Datengrundlage für die Erfassung der Weiterbildungsbeteiligung war der Mikrozensus 2012. Die vorliegende Fallstudie Wunsiedel i. Fichtelgebirge beschreibt die Bedingungen der Weiterbildungsbeteiligung in diesem Landkreis im angegebenen Zeitraum. Ausgangspunkt der Fallstudie ist die Frage, ob sich im Landkreis Anhaltspunkte finden lassen, die auf regionale Besonderheiten der Angebots- und Förderstruktur oder des Nachfrageverhaltens hinweisen. Ziel ist es daher, mögliche Hintergründe und Ursachen der überdurchschnittlichen Weiterbildungsbeteiligung zu identifizieren und Transferempfehlungen für andere Kreise und kreisfreie Städte zu entwickeln.

Im ersten Teil wird der Landkreis Wunsiedel i. Fichtelgebirge anhand ausgewählter Strukturdaten skizziert, die in einem engen Zusammenhang mit dem Angebot und der Nachfrage von Weiterbildung stehen. Im zweiten Kapitel werden (Weiter-)Bildungs- und strukturpolitische Initiativen des Landkreises vorgestellt. Das abschließende Kapitel bietet einen Überblick über Träger, Einrichtungen und Programme der Weiterbildung im Landkreis.

Für alle untersuchten Themenbereiche wurde auf sekundärstatistische Datenerhebungen zurückgegriffen.

Relevante Regionaldaten auf Ebene des Landkreises Wunsiedel i. Fichtelgebirge wurden gesammelt und aufgearbeitet. Zusätzlich findet in der vorliegenden Fallstudie zur besseren Veranschaulichung ein Vergleich der Daten auf Kreis-, Landes-, und Bundesebene statt. Darüber hinaus wurden vier Experteninterviews mit ausgewählten Vertreterinnen und Vertretern von Weiterbildungseinrichtungen, Unternehmensverbänden und Bildungsberatungen geführt.

4.1.1. Regionale Strukturdaten

4.1.1.1. Siedlungsstrukturelle Rahmenbedingungen

Der Landkreis Wunsiedel i. Fichtelgebirge liegt im Osten des Regierungsbezirks Oberfranken und befindet sich im nordwestlichen Teil des Bundeslandes Bayern. Der Landkreis grenzt im Nordosten

an den tschechischen Verwaltungsbezirk Karlsbad und an die Landkreise Hof, Bayreuth und Tirschenreuth. Er umfasst eine Fläche von 606,42 km², was 0,86 Prozent des Bundeslandes Bayern ausmacht. Der Landkreis besteht aus 17 Gemeinden, mit neun kreisangehörigen Städten. Darunter fallen Selb und Marktredwitz als große Kreisstädte. Selb bildet mit ca. 15.425 Einwohner/-innen das einzige Mittelzentrum im Landkreis Wunsiedel i. Fichtelgebirge. Seit 2013 bilden die Städte Marktredwitz, mit 17.147 Einwohner/-innen, und Wunsiedel, mit 9.371 Einwohner/-innen, im Verbund ein gemeinsames Oberzentrum.

Einen Überblick über die Siedlungsstruktur des Landkreises Wunsiedel i. Fichtelgebirge des Jahres 2012 bietet die Tabelle 2. Nach den aktuellen siedlungsstrukturellen Kriterien des Bundesinstituts für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) handelt es sich beim Landkreis Wunsiedel i. Fichtelgebirge nach der Raumbegrenzung in Kreistypen des BBSR um den Typ 3 „ländlicher Kreise mit Verdichtungsansätzen“.³ Verdichtungsansätze lassen sich um Wunsiedel und Marktredwitz sowie um das Selb erkennen. Die Bevölkerungsdichte liegt mit 123 Einwohner/-innen je km² in dem Landkreis unter der bundesweit durchschnittlichen Bevölkerungsdichte von 226 Einwohner/-innen je km².

Tabelle 2: Merkmale der Siedlungsstruktur 2012

Raumeinheit (Kennziffer)	Gebietsfläche in km ² (Stand: 2012)	Einwohnerdichte ⁴ (Stand: 2012)	Regionales Bevölkerungspotential ⁵ (Stand: 2012)	Anzahl der Mittelzentren ⁶ (Stand: 2014)	Anzahl der Oberzentren (Stand: 2014)
Bundesgebiet (1)	357167,94	226	294	933	161
Bayern (09)	70550,23	178	231	183	35
Landkreis Wunsiedel i. Fichtelgebirge (09479)	606,42	123	149	1	2

Quellen: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Regionaldatenbank Deutschland, o.J. a; Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung, 2014.

³ Ländliche Kreise mit Verdichtungsansätzen: Kreise mit einem Bevölkerungsanteil in Groß- und Mittelstädten von mind. 50 Prozent, aber einer Einwohnerdichte unter 150 E./km², sowie Kreise mit einem Bevölkerungsanteil in Groß- und Mittelstädten unter 50 Prozent mit einer Einwohnerdichte ohne Groß- und Mittelstädte von mind. 100 E./km². (Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung, 2013)

Spezifischer Siedlungsstruktureller Kreistyp. (ebd.)

⁴ Die Einwohnerdichte bezieht sich auf die Einwohner je km². Die Einwohnerdichte ist ein generelles Maß der regionalen Bevölkerungsverteilung und das am häufigsten verwendete Dichtemaß. Sie gibt Aufschluss zur Beurteilung des Arbeitsmarktes, der Auslastung von Infrastruktur, der Belastung der Umwelt usw. Zudem findet die Einwohnerdichte oft als zentraler Indikator Eingang in die Typisierung bzw. Differenzierung eher städtischer oder eher ländlicher Gebiete.

⁵ INKAR definiert es als Summe der mit der Fläche gewichteten Gemeindebevölkerung in 1.000 <Zeitpunkt> im Umkreis von 100 km Luftliniendistanz. Das regionale Bevölkerungspotential steht als Maß für die Möglichkeit räumlicher Interaktionen. Je mehr Bevölkerung in der Umgebung eines Ortes erreichbar ist und je geringer die zurückzulegenden Entfernungen sind, desto höher ist sein Kontaktpotential.

⁶ Die zentralörtliche Einstufung der Städte und Gemeinden erfolgt durch die Obersten Landesplanungsbehörden der Länder. Ein direkter Vergleich ist aufgrund unterschiedlicher Ausweisungspraktiken der Länder daher nur eingeschränkt möglich.

Erreichbarkeit

Tabelle 3 zeigt die durchschnittliche Erreichbarkeit von Flughäfen, Autobahnanschlüssen und Ober- und Mittelzentren mit einem Personenkraftwagen (PKW) in Minuten. Die Daten des Kreises, entsprechend der Erreichbarkeitsindikatoren, werden denen des Landes- und Bundesgebietes gegenübergestellt. Im Landkreis Wunsiedel i. Fichtelgebirge ist das nächste Oberzentrum in durchschnittlich elf Minuten erreichbar, das nächste Mittelzentrum in acht Minuten und der nächste Autobahnanschluss in elf Minuten.

Der Kreis schneidet hier im Vergleich zum Landes- und Bundesdurchschnitt gut ab. In Bayern wird das nächste Oberzentrum im Durchschnitt in 27 Minuten erreicht (Bund: 34 Minuten), das nächste Mittelzentrum in zehn Minuten (Bund: 11 Minuten) und der nächste Autobahnanschluss durchschnittlich in 15 Minuten (Bund: 18 Minuten).

Einzig die Erreichbarkeit von Flughäfen (99 Minuten) schneidet im Vergleich zum Land Bayern (66 Minuten) und dem Bundesgebiet (61 Minuten) unterdurchschnittlich ab.

Tabelle 3: Erreichbarkeit in Minuten⁷

Raumeinheit (Kennziffer)	Erreichbarkeit von Flughäfen (Stand: 2013)	Erreichbarkeit von Autobahnen (Stand: 2014)	Erreichbarkeit von Oberzentren (Stand: 2014)	Erreichbarkeit von Mittelzentren (Stand: 2014)
Bundesgebiet (1)	61	18	34	11
Bayern (09)	66	15	27	10
Landkreis Wunsiedel i. Fichtelgebirge (09479)	99	11	11	8

Quelle: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung, 2014.

Der Landkreis Wunsiedel i. Fichtelgebirge liegt in der Mitte zwischen Frankfurt und Prag, Berlin und München und erhält dadurch eine besondere Stellung im Ost-West und Nord-Süd Verkehr. Über die A 70 und A 72, sowie die A 93 und A 9 bestehen gute Anbindungen in alle Richtungen.

4.1.1.2. Bevölkerungsstruktur

Die Gesamtbevölkerung im Landkreis Wunsiedel i. Fichtelgebirge betrug im Jahr 2013 ca. 73.783 Personen. Im Vergleich zum Jahr 2007 ist ein Bevölkerungsrückgang von minus 7,1 Prozent zum Basisjahr 2007 festzuhalten. Auch auf Bundesebene ist ein Rückgang des Bevölkerungsstandes zu erkennen, jedoch schlägt sich dieser auf Kreisebene deutlich stärker nieder (Tabelle 4). Anzumerken

⁷ 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.

ist, dass sich im Vergleich auf der Landesebene Bayern, auf das Basisjahr 2007 bezogen, eine positive Entwicklung des Bevölkerungsstandes feststellen lässt (+0,7%).

Tabelle 4: Entwicklung des Bevölkerungsstands 2007 bis 2013

Raumeinheit (Kennziffer)	Bevölkerungsstand ⁸						
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Bundesgebiet (1)	82 217 837	82 002 356	81 802 257	81 751 602	80 327 900	80 523 746	80 767 463
Basisjahr 2007 Entwick- lung in %	0,0%	-0,3%	-0,5%	-0,6%	-2,3%	-2,1%	-1,8%
Bayern (09)	12 520 332	12 519 728	12 510 331	12 538 696	12 443 372	12 519 571	12 604 244
Basisjahr 2007 Entwick- lung in %	0,0%	0,0%	-0,1%	-0,2%	-0,6%	-0,0%	+0,7%
Landkreis Wunsiedel i. Fichtelgebirge (09479)	79 433	78 439	77 486	76 848	75 441	74 599	73 783
Basisjahr 2007 Entwick- lung in %	0,0%	-1,3%	-2,5%	-3,3%	-5,0%	-6,1%	-7,1%

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Regionaldatenbank Deutschland, o.J. b.

Zwischen 2007 und 2012 sinkt der Anteil der Jugendlichen und Kindern unter 18 Jahren im Landkreis Wunsiedel i. Fichtelgebirge von 16 Prozent auf 14 Prozent der Einwohner. Im Vergleich zu Land und Bund im Jahr 2012 ist dieser Anteil unterdurchschnittlich (Bayern: 17%; Bund: 16%). Der Anteil der 18- bis unter 30-Jährigen im Landkreis bleibt über die Jahre konstant und beträgt 2012 zwölf Prozent, was im Vergleich zu Bayern (14%) und dem Bundesgebiet (14%) erneut unterdurchschnittlich ist. Der Anteil der Altersgruppe der 30- bis unter 50-Jährigen liegt im Jahr 2012 bei 25 Prozent und sinkt somit im Vergleich zu 2007 um drei Prozent.

Generell ist ein Zuwachs der älteren Bevölkerung im Landkreis zu erkennen, am stärksten nimmt der Anteil der 50- bis unter 65-Jährigen zwischen 2007 und 2012 zu. So steigt ihr Anteil von 20 Prozent im Jahr 2007 auf 23 Prozent im Jahr 2012 (Bayern: 25%; Bund: 21%). 2012 sind im Landkreis Wunsiedel 49 Prozent der Bevölkerung über 50 Jahre alt. Im Bundesgebiet beträgt der Anteil über 50-Jähriger 2012 dagegen nur 42 Prozent.

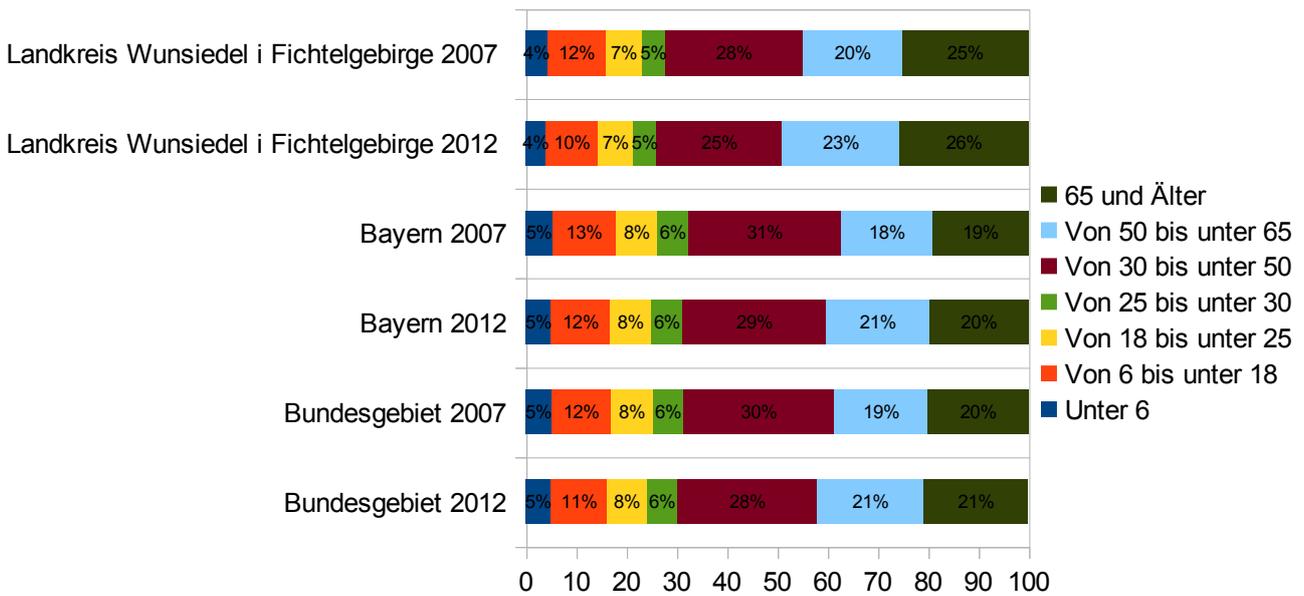
Das Durchschnittsalter der Bevölkerung im Landkreis Wunsiedel liegt laut Zensus 2011 bei 46,4 Jahren und somit 3,1 Jahre über dem Bundesdurchschnitt von 43,3 Jahren.⁹

Einen Überblick über die jeweiligen Anteile der Altersgruppen der Bevölkerung zu den Zeitpunkten 2007 und 2012 auf Kreis-, Landes- und Bundesebene gibt Abbildung 25.

⁸ Stichtag für die Erhebung ist jeweils der 31.12. der Jahre 2007 bis 2013.

⁹ Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Regionaldatenbank Deutschland (o.J. i).

Abbildung 25: Entwicklung der Altersstruktur in Prozent im zeitlichen und regionalen Vergleich



Quelle: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung, INKAR 2014.

Bevölkerung mit Migrationshintergrund

Durch die Zensuserhebung 2011 kann der Anteil der ausländischen Bevölkerung¹⁰ auch auf Kreisebene differenziert dargestellt werden. Der Anteil der ausländischen Bevölkerung im Landkreis Wunsiedel i. Fichtelgebirge ist in den Jahren zwischen 2007 und 2012 von 6,5 Prozent auf 4,7 Prozent gesunken.

Im Vergleich zu den Anteilen der ausländischen Bevölkerung auf Ebene des Bundes- (8,2%) und Landesdurchschnitts in Bayern (9%), handelt es sich um einen eher niedrigen Anteil. Auch auf Landes- und Bundesebene ist eine Abnahme des Anteils der ausländischen Bevölkerung zu erkennen, jedoch ist diese im Vergleich auf Kreisebene stärker ausgeprägt (-1,8%).

¹⁰ Definition „Ausländer“ nach Statistischem Bundesamt: „Ausländer ist jeder, der nicht Deutscher im Sinne des Artikels 116 Absatz 1 des Grundgesetzes 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.“ (Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2015)

Tabelle 5: Anteil der Ausländer/-innen an der Bevölkerung 2007 und 2012 in Prozent¹¹

Raumeinheit (Kennziffer)	2007	2012
Bundesgebiet (01)	8,8%	8,2%
Bayern (09)	9,5%	9,0%
Landkreis Wunsiedel i. Fichtelgebirge (09479)	6,5%	4,7%

Quelle: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung, INKAR 2014.

Der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund¹² im Landkreis Wunsiedel liegt bei 13,9 Prozent. Damit liegt er 5,1 Prozent unter dem Bundesdurchschnitt und dem des Landes Bayern (beide 19%). (Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Regionaldatenbank Deutschland, o.J. i).

Bildungsstand der Bevölkerung

Betrachtet man die Entwicklung des Bildungsstands der Bevölkerung des Landkreises Wunsiedel von 2007 bis 2012, lässt sich an den Indikatoren des Anteils der Bevölkerung ohne Ausbildung und des Anteils hochqualifizierter Beschäftigter¹³ ein positiver Trend erkennen.

So ist der Anteil der Bevölkerung ohne Ausbildung von 22,6 Prozent im Jahr 2007 auf 15,2 Prozent im Jahr 2012 gesunken. Diese Entwicklung ist auch bundesweit ablesbar. So sank der Anteil von Menschen ohne Ausbildung in dem betrachteten Zeitraum bundesweit um fast drei Prozentpunkte auf 12,1 Prozent. Trotz der positiven Entwicklung im Landkreis Wunsiedel liegt der Anteil der Bevölkerung ohne Ausbildung 2012 (15,2%) über dem Landes- (12,8%) und Bundesdurchschnitt (12,1%).

Parallel ist ein Anstieg des Anteils hochqualifizierter Beschäftigter im Landkreis zu erkennen. Er stieg von 4,7 Prozent auf 6,0 Prozent. Der Anteil Hochqualifizierter liegt jedoch deutlich unter dem Landes- und Bundeswert (12,5%). (Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung, 2014)

Aus den Zensusdaten aus dem Jahr 2011 ist hervorzuheben, dass über 50 Prozent der Bevölkerung des Landkreises einen Haupt- und Volkshochschulabschluss absolvieren und somit 20 Prozentpunkte über dem Bundeswert liegen. Betrachtet man die Anteile der höchsten beruflichen Abschlüsse, absolvieren 52,2 Prozent der Bevölkerung des Landkreises Wunsiedel eine Lehre oder Berufsausbildung im dualen System. Der Anteil der Bevölkerung mit einem Hochschulabschluss

¹¹ Wegen der z.T. sehr langen Ansässigkeit und dem hohen Anteil der in Deutschland Geborenen ist der Ausländer nur bedingt als Indikator für „ausländer-spezifische“ Infrastruktur und Integrationsprobleme zu verwenden.

¹² Als Personen mit Migrationshintergrund werden, nach dem Statistischen Bundesamt, alle zugewanderten und nicht zugewanderten Ausländer/-innen sowie alle nach 1955 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland zugewanderten Deutschen und alle Deutschen mit zumindest einem nach 1955 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland zugewanderten Elternteil definiert.

¹³ Die hochqualifizierte Berufsausbildung beinhaltet den Abschluss an einer höheren Fachschule, Fachhochschule, Hochschule oder Universität.

(3,5%) liegt deutlich unter dem Bundeswert von 7,9 Prozent. (Zensusdatenbank des Zensus 2011, o.J.)

4.1.1.3. Wirtschaftliche Rahmenbedingungen

Der Landkreis Wunsiedel zeigt in den Jahren 2007 bis 2012 einen Anstieg der Bruttowertschöpfung um 12,7 Prozent. Im Vergleich zum Bundesgebiet (+9,6%) ist dieses Wachstum überdurchschnittlich gut. Setzt man den Anstieg mit dem Wachstum der Bruttowertschöpfung in Bayern (+13,7%) in ein Verhältnis, liegt er einen Prozentpunkt unter dem Landesdurchschnitt. Die Entwicklung der Bruttowertschöpfung zu Herstellungspreisen im Zeitraum 2007 bis 2012 führt die Tabelle 6 detailliert auf.

Tabelle 6: Veränderung der Bruttowertschöpfung¹⁴ zu Herstellungspreisen 2007 bis 2012 (in 1.000 Euro und Prozent)

Raumeinheit (Kennziffer)	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Bundesgebiet (01)	2 176 990 000	2 217 000 000	2 117 050 000	2 235 160 000	2 334 890 000	2 386 790 000
Veränderung In % ¹⁵	0,0%	+1,8%	-2,8%	+2,7%	+7,3%	+9,6%
Bayern (09)	372 894 228	375 923 982	366 711 697	390 490 120	414 284 293	423 907 578
Veränderung in %	0,0%	+0,8%	-1,7%	+4,7%	+11,1%	+13,7%
Landkreis Wunsiedel i. Fichtelg. (04979)	1 693 678	1 693 266	1 695 809	1 813 819	1 918 847	1 908 810
Veränderung in %	0,0%	-0,03%	+0,1%	+7,1%	+13,3%	+12,7%

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Regionaldatenbank Deutschland, o.J. f.

Den größten Anteil der Bruttowertschöpfung trug im Jahr 2011 das produzierende Gewerbe mit einem Anteil von 35,5 Prozent, das im Vergleich zum Bundeswert (25,9%) überdurchschnittlich vertreten ist. Der Landkreis Wunsiedel ist stark industriell geprägt.

Die Wirtschaftszweige Finanz-, Versicherungs-, Unternehmens- und öffentliche Dienstleistung folgen mit einem Anteil von 23,7 Prozent und 22,8 Prozent (Tabelle 7). Trotz seiner ländlichen Struktur kommt der land- und forstwirtschaftliche Wirtschaftszweig mit einem Anteil von 1,2 Prozent an der Bruttowertschöpfung kaum zu tragen.

¹⁴ Die BWS ist ein Maß für die in einer Region erbrachte wirtschaftliche Leistung. Die BWS je Wirtschaftsbereich wird berechnet, indem vom Wert aller produzierten Waren und Dienstleistungen die bei der Produktion verbrauchten Vorleistungen abgezogen werden. Die Bewertung der BWS erfolgt zu Herstellungspreisen. Dieses Bewertungskonzept bedeutet, dass die auf die produzierten oder verkauften Waren und Dienstleistungen gewährten Gütersubventionen einbezogen sind, nicht aber die auf die produzierten Waren und Dienstleistungen zu zahlenden Gütersteuern. (Statistische Ämter des Bundes und der Länder, o.J.)

¹⁵ Als Basisjahr dient das Jahr 2007.

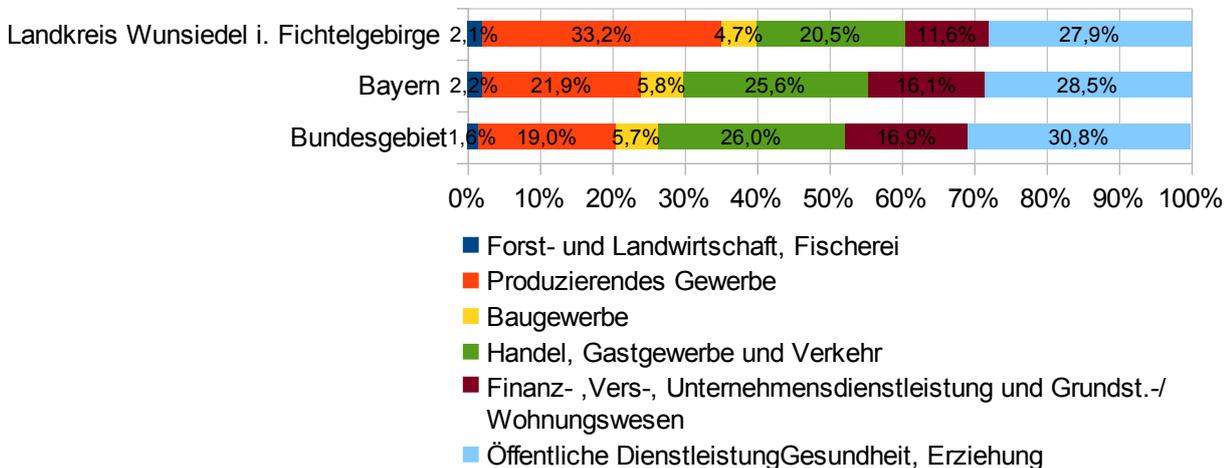
Tabelle 7: Anteile der Wirtschaftszweige an der Bruttowertschöpfung 2012 (nach WZ 2008 in Prozent)

Raumeinheit (Kennziffer)	Insgesamt in 1.000 € (100%)	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	Produzierendes Gewerbe	Bau-gewerbe	Handel, Verkehr, Gast-gewerbe	Finanz- , Vers-, Unternehmens-dienstleistung und Grundst.-/Wohnungswesen	öffentliche Dienstleistung Gesundheit, Er-ziehung
Bundesgebiet (01)	(2386790000)	0,8%	25,9%	4,7%	18,6%	27,2%	22,9%
Bayern (09)	(423907578)	0,9%	28,9%	4,7%	17,9%	27,7%	19,9%
Landkreis Wunsiedel i. Fichtelgebirge (12062)	(1908810)	1,2%	35,5%	3,9%	13,0%	23,7%	22,8%

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Regionaldatenbank Deutschland, o.J. f.

2012 ist der Hauptteil der Beschäftigten mit 12.600 Personen (33,2%) im Landkreis Wunsiedel im produzierenden Gewerbe angestellt. Dieser Wert ist im Vergleich zu den Beschäftigten im produzierenden Gewerbe auf Landes- (21,9%) und Bundesebene (19%) überdurchschnittlich. 10.600 der insgesamt 38.000 Beschäftigten wurden dem Wirtschaftszweig der öffentlichen Dienstleistung zuge-teilt (Abbildung 26).

Abbildung 26: Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen 2012 in Prozent (nach WZ 2008)



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Regionaldatenbank Deutschland, o.J. g.

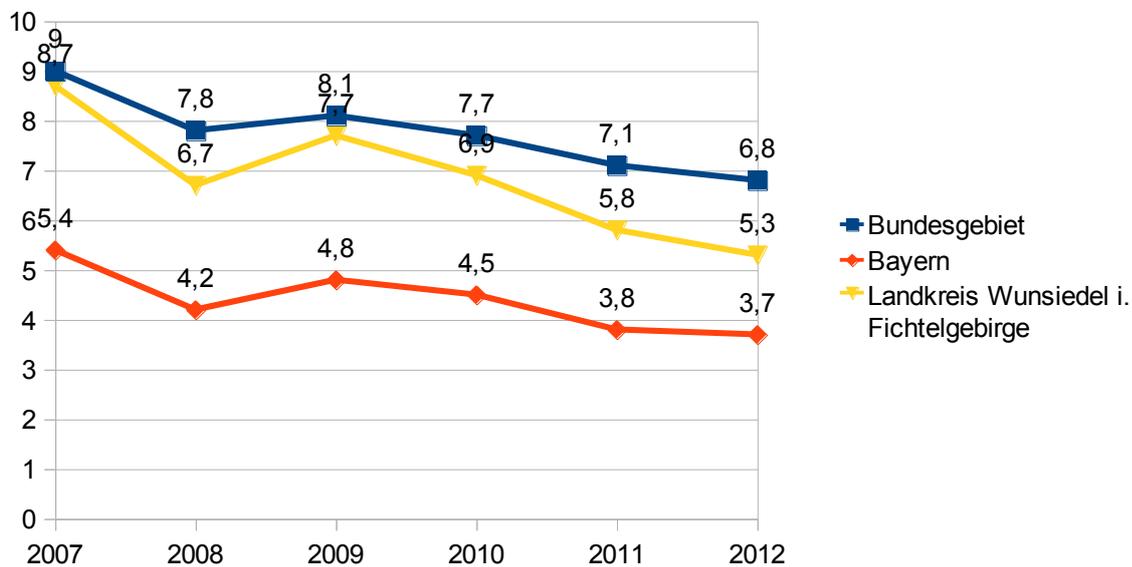
Erwerbsbeteiligung

Die Erwerbsbeteiligung im Landkreis ist durch die Beschreibung der Arbeitslosenquote näher erklär-bar. Mit dem stetigen Sinken der Arbeitslosenquote im Zeitraum 2007 bis 2012 geht eine Steigerung der Erwerbsbeteiligung im Landkreis Wunsiedel einher.

Vom Jahr 2007 bis 2008 sinkt die Arbeitslosenquote im Kreis um zwei Prozentpunkte, steigt im Jahr 2009 noch einmal um einen Prozentpunkt auf 7,7 Prozent an und fällt daraufhin bis 2012 stetig. Im Jahr 2012 liegt die Arbeitslosenquote im Landkreis bei 5,3 Prozent. Vergleicht man diese Entwicklung mit den Entwicklungen im Bundesgebiet, lässt sich darüber hinaus eine Abnahme der Arbeitslosenquote feststellen. Im Jahr 2012 schneidet der Landkreis in diesem Bereich überdurchschnittlich gut ab und liegt 1,5 Prozent unter der Arbeitslosenquote im Bundesgebiet (6,8%).

Über den gesamten Zeitraum hinweg verläuft die Entwicklung der Arbeitslosenquote im Land Bayern auf einem niedrigeren Niveau als die des Bundes und des Kreises. Im Jahr 2012 liegt die Arbeitslosenquote in Bayern bei nur 3,7 Prozent. Stellt man die ganze Entwicklung des Landkreises Wunsiedel in diesem Bereich dem Land Bayern gegenüber, fällt der Vergleich folglich eher negativ aus. Die Arbeitslosenquote in Wunsiedel liegt ca. 1,6 Prozentpunkte über der im Landesgebiet Bayern. Abbildung 27 veranschaulicht die zeitliche Entwicklung und den regionalen Vergleich.

Abbildung 27: Entwicklung der Arbeitslosenquote 2007 bis 2012 in Prozent¹⁶



Quelle: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung, INKAR 2014.

Haushaltseinkommen

Die guten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen des Landkreises Wunsiedel spiegeln sich auch in dem verfügbaren Einkommen pro Einwohner/-in wieder. Von 2007 bis 2012 stieg das Einkommen je Einwohner/-in auf 21.345 Euro an. Das Einkommen je Einwohner/-in im Landkreis liegt zwar nicht über den Durchschnittswerten in Bayern (22.767 €) ist aber überdurchschnittlich im Vergleich zum Bund (20.507 €). In den Jahren 2007 bis 2012 gab es im Landkreis Wunsiedel einen prozentualen Zuwachs von 16,7 Prozent. Einen Überblick hierzu bietet Tabelle 8.

¹⁶ Durch INKAR wird die Arbeitslosenquote hier als Anteil der Arbeitslosen an den zivilen Erwerbspersonen in Prozent definiert.

Tabelle 8: Verfügbares Einkommen der privaten Haushalte je Einwohner 2007 und 2012¹⁷

Raumeinheit (Kennziffer)	2007	2012
Bundesgebiet (01)	18 263 €	20 507 €
Bayern (09)	20 232 €	22 767 €
Landkreis Wunsiedel i. Fichtelgebirge (09479)	18 287 €	21 345 €

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Regionaldatenbank Deutschland, o.J. h.

Zwischenfazit

Zur Demographie des Landkreises Wunsiedel i. Fichtelgebirge kann zusammengefasst werden, dass sie nach der Raumbegrenzung in Kreistypen des BBSR dem Typ 3 „ländlicher Kreis mit Verdichtungsansätzen“ entspricht. Dies spiegelt sich in der Bevölkerungsdichte von 123 Einwohner/-innen je km² wieder, welche stark unter der bundesweit durchschnittlichen Bevölkerungsdichte liegt.

Der Kreis verfügt über eine gute Erreichbarkeit von Oberzentren, Mittelzentren und Autobahnanschlüssen. Einzig die Erreichbarkeit von Flughäfen schneidet im Vergleich zum Land Bayern und dem Bundesgebiet unterdurchschnittlich ab.

In den Jahren 2007 bis 2012 ist ein Bevölkerungsrückgang von -7,1 Prozent festzuhalten. Generell ist ein Zuwachs der älteren Bevölkerung im Landkreis zu erkennen, am stärksten nimmt der Anteil der 50- bis unter 65-Jährigen zu. 2012 sind nahezu 50 Prozent der Bevölkerung über 50 Jahre alt. Der Anteil der ausländischen Bevölkerung im Landkreis ist zwischen 2007 und 2012 gesunken. Im Vergleich zu den Anteilen der ausländischen Bevölkerung des Bundes- und Landesdurchschnitts in Bayern handelt es sich hierbei um einen eher niedrigen Anteil.

Trotz der positiven Entwicklung im Landkreis Wunsiedel liegt der Anteil der Bevölkerung ohne Ausbildung 2012 über dem Landes- und Bundesdurchschnitt. Über 50 Prozent der Bevölkerung des Landkreises absolvieren einen Haupt- und Volkshochschulabschluss. Betrachtet man die Anteile der höchsten beruflichen Abschlüsse, absolvieren 52,2 Prozent der Bevölkerung eine Lehre oder eine Berufsausbildung im dualen System. Das lässt die Vermutung zu, dass eine hohe Nachfrage an Qualifizierung besteht, um so einem Fachkräftemangel entgegen zu wirken.

Der Landkreis Wunsiedel ist stark industriell geprägt. In den Jahren 2007 bis 2012 ist insgesamt eine eher sinkende Arbeitslosenquote festzustellen. Im Jahr 2012 schneidet der Landkreis sogar überdurchschnittlich gut ab und liegt 1,5 Prozent unter der Arbeitslosenquote im Bundesgebiet. Im regi-

¹⁷ Das Verfügbare Einkommen ist als der Betrag zu verstehen, der den privaten Haushalten für Konsumzwecke oder zur Ersparnisbildung zur Verfügung steht. Es ergibt sich dadurch, dass dem Primäreinkommen die monetären Sozialleistungen (Rente, Arbeitslosenhilfe, Kindergeld etc.) sowie die sonstigen laufenden Transfers hinzugefügt werden und die Sozialbeiträge und die sonstigen laufenden Transfers sowie Einkommens- und andere Steuern, die von den privaten Haushalten zu leisten sind, abgezogen werden. Das Primäreinkommen der privaten Haushalte enthält die Einkommen aus Erwerbstätigkeit und Vermögen, die den inländischen privaten Haushalten zugeflossen sind (z.B. Selbständigeneinkommen, Arbeitnehmerentgelt). (Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Regionaldatenbank Deutschland, o.J.).

onalen Vergleich zum Land Bayern besteht im Landkreis Wunsiedel allerdings eine höhere Arbeitslosenquote.

Das Einkommen je Einwohner/-in im Landkreis liegt zwar nicht über dem durchschnittlichen Haushaltseinkommen in Bayern, ist aber überdurchschnittlich im Vergleich zum Bund. In den Jahren 2007 bis 2012 gab es im Landkreis Wunsiedel einen prozentualen Zuwachs von 16,7 Prozent.

(Weiter-)Bildungs- und strukturpolitische Initiativen

In den Interviews und der Internetrecherche fielen für den Zeitraum 2007 bis 2012 im Landkreis Wunsiedel keine speziellen Projekte oder Bildungsmaßnahmen und strukturpolitische Initiativen auf, die in einen direkten Zusammenhang mit der Weiterbildungsbeteiligung gebracht werden können.

Daher wird im weiteren Verlauf näher auf die Regionalentwicklung sowie auf Kooperationen und Netzwerke, welche möglicherweise im Zusammenhang mit der Weiterbildungsbeteiligung im Landkreis Wunsiedel stehen könnten, eingegangen. Grundlage für die hier aufgeführten Inhalte sind die Informationen aus den geführten Experteninterviews und das bereits gestellte Material von den Einrichtungen und Trägern vor Ort, welche punktuell durch diverse Inhalte aus weitergehender Recherche ergänzt wurden.

Wegfall der Porzellan Industrie

Im Landkreis Wunsiedel war die Porzellanindustrie über 100 Jahre der mit Abstand wichtigste Wirtschaftszweig. Ende der Neunzigerjahre fand eine Öffnung der Märkte statt, welche die Wirtschaft im Landkreis Wunsiedel zu einem umfassenden Strukturwandel in ihrer industriellen Basis zwang.

Nur in den spezialisierten Bereichen hat sich die Porzellanindustrie behaupten können. Heute stellen andere Branchen, hauptsächlich die Metallindustrie, einen Großteil der Arbeitsplätze. Daher ist die Wirtschaftsstruktur heute wesentlich ausgeglichener und somit stabiler als noch in der Zeit der Porzellanindustrie.

Jedoch bringt dieser wirtschaftliche Strukturwandel auch einen Bruch des ‚traditionellen Werdegangs‘ mit sich. Wo Jahrzehnte in ein und demselben Feld eines Wirtschaftszweiges ein Großteil der Bevölkerung sein Leben lang arbeiten konnte, steht die Bevölkerung des Landkreises Wunsiedel nun seit etwa 20 Jahren vor einer neuen Herausforderung der Gestaltung ihrer Bildung. Zwar konnte aus den geführten Interviews nicht entnommen werden, dass der Zeitraum zwischen 2007 und 2012 noch immer als Hochzeit der beruflichen Umorientierung der ehemaligen Beschäftigten in der Porzellanindustrie galt, man kann jedoch vermuten, dass sich dieser Wandel immer noch unterschwellig auf die Weiterbildungsteilnahme ausgewirkt hat.

Kooperationen, Netzwerke

Die Kooperation im Landkreis wird von den Experten so beschrieben, dass sie durch einen persönlichen und vertrauensvollen Umgang und Austausch charakterisiert sei. Die Zusammenarbeit zwischen der Agentur für Arbeit, den Jobcentern und den ansässigen Anbietern wird als sehr gut charakterisiert. Es bestehen lose Arbeitsgemeinschaften, welche jedoch nicht über eine eigene Rechtsform verfügen. Im Bereich der Integrationssprachkurse besteht ein Netzwerk, das auch überregional greift.

Mit dem Ziel der Zertifizierung des Landkreises Wunsiedel als zukünftige Bildungsregion werden aktuell (2015) die schon vorhandenen, aber nicht ausführlich dokumentierten, Kooperationen und Netzwerke thematisiert. Es findet aktuell eine Dokumentation des Ist- Zustandes im Landkreis statt.

Nach dem Jahr 2012 wurden für den Übergang von der Schule zum Beruf einige kommunale Projekte entwickelt. So wurden von der Kommune ein „Zukunftscoach“ eingestellt und Projekte wie das „Schülerportal – Perspektive Fichtelgebirge“ entwickelt. Dieses gibt Schüler/-innen einen Überblick über potentielle Arbeitgeber und Arbeitsbereiche und koordiniert Praktika und „FirmenTouren“¹⁸.

4.1.2. Träger, Einrichtungen und Angebote/ Teilnahme an Weiterbildung

Im folgenden Kapitel wird der Weiterbildungsbereich des Landkreises Wunsiedel näher dargestellt. Einfließen werden die Inhalte aus den Experteninterviews und die subjektiven Einschätzungen der befragten Experten vor Ort.

Vorgestellt wird zunächst ein Überblick über Träger und Einrichtungen der Weiterbildung im Landkreis. Das Netz an Volkshochschulen im Landkreis deckt einen Großteil der Weiterbildungsangebote der allgemeinen Weiterbildung im Landkreis ab. Das bfz ist dagegen ein wichtiger Anbieter im Bereich der berufsbezogenen Weiterbildung. Es soll hier in seiner Struktur und seinen Angeboten näher erläutert werden.

4.1.2.1. Träger, Einrichtungen und Angebote

Die Anbieterstruktur und Versorgungslage im Landkreis Wunsiedel wird mit Blick auf die niedrige Bevölkerungsdichte und seine ländlichen Strukturen als sehr gut charakterisiert. Es besteht ein breites Spektrum an Anbietern und unterschiedlichen Bildungsträgern. Der Markt wird als gut versorgt beschrieben. Durch das Bestehen der zwei großen Kreisstädte, ist dort ein vermehrtes Aufkommen von privaten Trägern zu beobachten. Zudem werden durch die drei Volkshochschulen auch die kleineren Gemeinden gut versorgt. In Hinblick auf die Entwicklung im Zeitraum 2007 bis heute hat die Zahl an Anbietern abgenommen, wobei das Wegfallen der Anbieter erst nach dem Jahr 2012 begann.

Im Bundesland Bayern wird die Erwachsenenbildung auf Basis des Gesetzes zur Förderung der Erwachsenenbildung (EbFöG) staatlich bezuschusst.

Im Landkreis Wunsiedel finden sich drei im Sinne des EbföG anerkannte Einrichtungen der Erwachsenenbildung: der Bayerische Volkshochschulverband e.V. (BVV), vertreten im Landkreis durch drei Volkshochschulen, die Katholische Landesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung e.V. (KEB) mit einem Standort in Wunsiedel, die Arbeitsgemeinschaft für Evangelische Erwachsenenbildung (AEEB) mit einem Standort in Selb und dem Evangelischen Bildungs- und Tagungszentrum Alexanderbad e.V.

Das Evangelisches Bildungswerk EbW Selb/Wunsiedel ist ein Verein, der in den 70er Jahren gegründet wurde. Zu den Mitgliedern zählen die 28 evangelischen Kirchengemeinden der Dekanate Wunsiedel und Selb, das evangelische Bildungs- und Tagungszentrum Alexanderbad, die Freunde der deutsch-tschechischen Verständigung und das Diakonische Werk Selb/Wunsiedel.

¹⁸ FirmenTouren sind Besuche einer Firma im Landkreis Wunsiedel. Sie bieten Schüler/-innen die Chance, Herstellungsverfahren, Produkte und den Firmenalltag kennenzulernen und sich über Praktikums- oder Ausbildungsmöglichkeiten zu informieren.

Das Evangelische Bildungswerk Selb/Wunsiedel sieht seine Aufgabe darin, mit einem vielfältigen Bildungsangebot christliche Orientierung im regionalen Bereich zu geben. In den Mittelpunkt seiner Arbeit stellt es den Menschen als Geschöpf Gottes. Die Achtung vor der Würde des Menschen, vor seinem Handeln, seinem Denken und Fühlen sind dabei die Leitgedanken. (Evangelisches Bildungswerk Selb/Wunsiedel, o.J.)

Unter diesem Leitgedanken bietet das EbW inhaltlich verschiedenste Kurse in der Erwachsenenbildung an, welche sich auch überregional ausbreiten.

Das Evangelische Bildungs- und Tagungszentrum Alexanderbad bietet Raum für ein breites Bildungsangebot. Mit seinen Angeboten sollen Menschen der ländlichen Region Nordostbayerns und angrenzender Regionen angesprochen werden. Ihr Grundziel ist es, die Menschen durch persönliche und berufliche Weiterbildung umfassend zu fördern.

Die KEB – Katholische Erwachsenenbildung im Landkreis Wunsiedel e. V. bietet grundsätzlich Veranstaltungen aus allen Themenbereichen der offenen Erwachsenenbildung an, hat sich aber auf einige Schwerpunkte in seinem Bildungsprofil festgelegt. Die drei Themenbereiche „Glauben erschließen“, „Gerechtigkeit schaffen“ und „Beziehungen gestalten“ (Katholische Erwachsenenbildung im Landkreis Wunsiedel e.V., o.J.) gliedern ihr Angebot, von dem ein Großteil auf die Bildung von Eltern ausgelegt ist.

Im Landkreis gibt es drei Volkshochschulen, die dem BVV angehören: die **Kreisvolkshochschule im Landkreis Wunsiedel i. Fichtelgebirge** mit zehn zugehörigen örtlichen Standorten, die **Volkshochschule der Stadt Marktredwitz** und die **Volkshochschule der Stadt Selb** mit fünf Außenstellen. Gemeinsam decken sie den Hauptanteil allgemeiner Weiterbildung ab.

Die Akademie Steinwald-Fichtelgebirge e. V. für Wirtschaft, Technik und Kultur Kommunikationszentrum des Mittelstandes e.V. ist ein 1990 gegründeter, gemeinnütziger Verein und versteht sich als Bildungseinrichtung für Erwachsene. Ihr Ziel ist es, die beiden Regionen Fichtelgebirge und Steinwald als Wirtschafts- und Lebensraum zu profilieren, das kulturelle Angebot zu bereichern und die Wettbewerbsfähigkeit zu unterstützen. Ihr Angebot erstreckt sich über Kommunikationsveranstaltungen, Podiumsdiskussionen, Impulsvorträge und Seminare zu aktuellen Themen bis zu Tages- und Kulturreisen über die Grenzen des Landkreises hinaus. (Akademie Steinwald-Fichtelgebirge für Wirtschaft, Technik und Kultur Kommunikationszentrum des Mittelstandes e.V., o.J.)

Die Geschäftsstelle des **Bayerischer Bauernverband Bildungswerks** befindet sich im Landkreis in der Stadt Wunsiedel. Er versteht sich als Einrichtung der allgemeinen Erwachsenenbildung. Angebote zielen auf Menschen des Sektors Landwirtschaft und Personen aus ländlichen Räumen.

Die **Ökologische Bildungsstätte Burg Hohenberg** ist ein gemeinnütziger, parteipolitisch neutraler Verein, in dessen Trägerverein die verschiedensten Organisationen vertreten sind. Ziel der Einrichtung ist es, Menschen an die Natur heranzuführen. Dafür hat sie für verschiedenste Zielgruppen, wie Erwachsene, Schulklassen etc. eigene Konzepte entwickelt. Ein großer Teil des Bildungsangebots kann in dem Bereich der Erlebnispädagogik verortet werden.

Bei dem **Bildungsinstitut Pscherer gGmbH** handelt es sich um ein 1990 gegründetes Bildungsinstitut, welches in dem Bereich der beruflichen Bildung tätig ist. Angebote von beruflicher und berufsbegleitender Weiterbildung werden in den Bereichen Informations- und Telekommunikationstechnologien, Energie und Umwelt, erneuerbare Energien, Materialrecycling, neue Werkstoffe und Technologien, Haus-, Metall-, Bau-, Holz- und Elektrotechnik, Wirtschaft und Verwaltung, Garten- und Landschaftsbau und beruflicher Integration angeboten. Das Bildungsinstitut Pscherer gGmbH arbeitet zudem eng mit Unternehmen und Institutionen im europäischen Raum zusammen, ist Mit-

glied in internationalen Bildungsnetzwerken und führt Bildungsprojekte des Europäischen Sozialfonds, der europäischen Aktionsprogramme und EU-Gemeinschaftsinitiativen durch. (Bildungsinstitut PSCHERER gGmbH, o.J.)

4.1.2.2. Einrichtungsprofil

Das bfz – Berufliches Fortbildungszentrum Marktredwitz

Das Berufliche Fortbildungszentrum Marktredwitz wurde 1983 gegründet und weitet seine Angebote seitdem markt- und nachfragegerecht aus. Es versteht sich als Weiterbildungsträger der Wirtschaft und wird als „Berufliches Fortbildungszentrum der Bayerischen Wirtschaft (bfz) gemeinnützige GmbH“ (Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz), o.J.) definiert.

Das bfz ist und war Marktführer im Bildungsbereich im Landkreis Wunsiedel. Als großer Vorteil gegenüber anderen Anbietern in der Region wird der Praxisbezug zur Bildung benannt, der sich in praktisch orientierten Schulungen aufzeigt. 2012 hatte das Unternehmen ca. 60 bis 70 festangestellte Mitarbeiter, in der Tendenz von 2007 bis 2012 wachsend. Betrachtet man die Entwicklung zum heutigen Zeitpunkt (90 Mitarbeiter), ist das Wachstum des Unternehmens seither eher stagnierend.

Das Angebot bestand im Zeitraum 2007 bis 2012 zu einem großen Teil aus Arbeitslosenschulungen und Weiterbildungen für Arbeitslose und einer Berufsfachschule für Altenpflege und Altenpflegehilfe. Zudem wurde großer Wert auf die gewerblich-technischen Bereiche gelegt. In diesen waren umfassende Berufsausbildungen und Weiterbildungen in den Bereichen Metall und Holz möglich.

Erstmals fand eine Investition in die Bereiche Kunststoff und Schweißen statt. Ergänzend wurden in den Bereichen Verkauf, Friseur und Pflege Aus- und Weiterbildungen im Haus angeboten. Das bfz war auf drei Standorte in der Stadt Marktredwitz verteilt und bezog im Jahr 2012 einen neuen Standort, in dem eine Akademie für Pflege, Gesundheit und Soziales und die Altenpflegeschule neu etabliert wurden.

Neben diesen Bildungsangeboten wurde über das Tochterunternehmen, die Gesellschaft zur Förderung beruflicher und sozialer Integration (gfi), ein Bildungsbereich für Schüler, Kinder und Jugendliche angeboten, der sich mit sozialen Projekten befasst. In all den aufgeführten Bereichen wurden auch firmeninterne, auf Anfrage von Unternehmen, spezifische Schulungen und Fortbildungen angeboten.

Trotz durchgeführter Bedarfserhebungen und nachträglicher Dokumentation von den Bildungsangeboten waren die Zahlen und Daten zur Teilnahme allgemein und zu ihrer Verteilung auf die verschiedenen Bereiche des Instituts nicht einsehbar.

Konkurrenz- und Kooperationsbeziehungen

Kooperations- und Konkurrenzbeziehungen werden im Bereich der berufsbezogenen Weiterbildung im Landkreis als sehr differenziert beschrieben. Zwischen einigen Mitbewerbern und Trägern im Landkreis wurde ein sehr gutes Kooperationsverhältnis aufgebaut.

So werden Angebote zusammen etabliert und es findet ein reger Austausch untereinander statt, wobei es auch Mitbewerber auf dem Markt gibt, zu denen keine Kooperationen eingegangen werden. Zudem wird in Bereichen, die sich auf durch Maßnahmen geförderten Weiterbildungen beziehen, Konkurrenzdruck zwischen den einzelnen Anbietern vernommen.

4.1.2.3. Teilnahme an Weiterbildung

Durch den demographischen Wandel wurde der Bereich der Altenpflege angekurbelt, wodurch dieser einen starken Zuwachs vermerken konnte. Dieser wurde auch durch die Änderung des Gesetzes für Alterspflege der Bundesregierung herbeigeführt, infolge derer die zuvor dreijährige Ausbildung komplett gefördert wurde. Insgesamt wurde die Aus- und Weiterbildung in diesem Bereich in den Jahren 2007 bis 2012 sehr gut angenommen.

Heutzutage stellt sich immer weiter das Problem heraus, dass zwar die Kapazitäten für Weiterbildungsmaßnahmen bereitstehen, jedoch keine Teilnehmer für diese Bildungsprogramme vorhanden sind. Dem gegenüber steht das stetig steigende Interesse im Bereich der höher stehenden Weiterbildung, wie beispielsweise der Qualifizierung zum Industriemeister. Ursprung des steigenden Interesses in dieser Richtung könnte die Bankenkrise sein, mit der alle Unternehmen im Landkreis stark zu kämpfen hatten. Aufgrund der Möglichkeit der Weiterqualifizierung innerhalb des eigenen Berufs entwickeln Unternehmen wiederum ein vermehrtes Bestreben, ihre Mitarbeiter innerhalb der Firmen zu halten und keine frühzeitigen Entlassungen durchzuführen.

4.1.2.4. Voraussetzungen und Strategien für eine weiterhin positive Entwicklung des Weiterbildungsangebots

Allen Experteninterviews gemeinsam war in ihren Aussagen das Bestreben, die Attraktivität des Landkreises zu steigern, um eine Abwanderungen zu stoppen und im Gegenzug eine Zuwanderung an potentiellen Weiterbildungsteilnehmern zu erreichen. Am Beispiel der Kultur wird festgehalten, dass durchaus entsprechende Programme im Landkreis bestehen, diese jedoch nicht ausreichend verkauft und propagiert werden. Die allgemeine Steigerung der Attraktivität führe daher langfristig auch zu einer höheren Beteiligung an Weiterbildungen und anderen Angeboten der Bildung.

Darüber hinaus wurde speziell für den Landkreis Wunsiedel der Ausbau des öffentlichen Personennahverkehrs (ÖPNV) als ein ausschlaggebender Faktor für die stabile positive Entwicklung des Weiterbildungsangebots angesehen.

Daher gibt es heute bereits einen gesonderten Arbeitskreis, der sich mit der Problematik des auszubauenden ÖPNV im Landkreis Wunsiedel beschäftigt. Dies sei notwendig, um beispielsweise die Außenstellen der Volkshochschulen auf lange Zeit in der kleinen Gemeinde zu halten. Als ein weiterer sehr bedeutend erachteter Aspekt wurde der kommunale Ausbau und die Vernetzung der Kooperationen der Weiterbildungsanbieter untereinander genannt. Auf Grundlage der Einführung eines Bildungsbüros, welches diese Aufgaben übernimmt, soll so ein nachhaltiges Strukturnetz entstehen. Darüber hinaus wird zusätzlich ein Umdenken in der Bevölkerung gefordert, um das vorhandene Potential für Weiterbildungen in der Region zu erkennen, zu nutzen und nachhaltig und zukunftsorientiert weiter gestalten zu können.

4.1.3. Fazit

Anhand der durchgeführten Auswertung der statistischen, regionalen Strukturdaten, der Internetrecherche und der Experteninterviews konnte zwar keine eindeutige Erklärung, anhand von hervorgehobenen Einzelaspekten jedoch ein Erklärungsansatz, für die erwartungswidrig hohe Weiterbil-

dungsbeteiligung im Landkreis Wunsiedel im Jahr 2012 abgeleitet werden. Mögliche ermittelte Einflussfaktoren und Anhaltspunkte für die positive Weiterbildungsbeteiligung werden unter Vorbehalt genannt, da es sich um keine statistisch abgesicherten Erkenntnisse handelt. Die Ergebnisse aus den geführten Experteninterviews beziehen sich auf subjektive Meinungen der jeweiligen Personen, welche daher nicht umfassend durch statistische Daten untermauert werden können.

Es zeigen sich zusammenfassend die nun folgenden möglichen Einflussfaktoren, auf die sich die hohe Weiterbildungsbeteiligung 2012 in dem Landkreis Wunsiedel i. Fichtelgebirge zurückführen lässt. Einige bieten Potential, um Transferempfehlungen für andere Kreise und kreisfreie Städte zu entwickeln.

Als einer der in der Analyse der regionalen Strukturdaten herausgearbeiteten Faktoren war die im Vergleich zu Bayern hohe Arbeitslosenquote im Landkreis Wunsiedel zu erkennen. Zwar schließen etwa 50 Prozent der Bevölkerung die Schule mit einem Haupt- oder Volksschulabschluss ab, jedoch gelingt nicht allen dieser Schulabsolventen die Jobsuche. Daher ist eine Weiterqualifizierung der Arbeitslosen mithilfe von verschiedenen Programmen ein ausschlaggebender Faktor für die hohe Weiterbildungsmaßnahme. Darüber hinaus besteht auch im Bereich der Bevölkerung mit höherem Abschluss Fortbildungsbedarf, sodass diese Faktoren gekoppelt als ein Grund für eine hohe Beteiligung an Qualifizierung erkannt werden können.

Diesem Bedarf kann aufgrund der ausgeprägten **Vorsorgearbeit der Volkshochschulen** und weiterer Einrichtungen nachgegangen werden, die aufgrund der sehr flächendeckend aufgebauten und geographisch verteilten Weiterbildungslandschaft für jeden erreichbar sind. Darüber hinaus ist durch das große Angebot eine individuelle Weiterbildung möglich.

Durch das große Angebot des Landkreises hinsichtlich der Weiterbildungsmaßnahmen sind keine speziellen Projekte von Seiten des Landkreises notwendig. Insbesondere das **Netzwerk der bfz** bietet eine Vielfalt an Hilfe in allen zugänglichen Bereichen. Diese Einrichtungen leben von der Vernetzung und Kooperation untereinander, sodass miteinander kommuniziert und gearbeitet wird, statt Konkurrenzdruck aufzubauen. In dieser **Zusammenarbeit der Weiterbildungsanbieter** könnte ebenfalls ein Anhaltspunkt für die positive Entwicklung gefunden werden.

Auch der **Wegfall der Porzellanindustrie** und der damit zusammenhängende strukturelle Wirtschaftswandel könnte mit der folgenden Umorientierung der Arbeitskräfte Einfluss auf den Anteil an Weiterbildungsmaßnahmen im Landkreis Wunsiedel gehabt haben. Als letzter Aspekt könnte auch der **demographische Wandel** besprochen werden, der zwangsläufig einen Aufschwung der Weiterbildung in Bereichen wie Gesundheit und Pflege mit sich zieht. In diesem Bereich kann im Landkreis, durch die ansässige Akademie für Pflege und Gesundheit, hochwertige und zertifizierte Weiter- und Ausbildung vor Ort angeboten werden.

4.2. Elbe-Elster (Maren Mardink)

Anhand eines Modells zur Messung von Weiterbildungsbeteiligung wurde der Landkreis Elbe-Elster als ein Kreis identifiziert, in dem sich im Jahr 2012 eine besonders hohe erwartungswidrige Weiterbildungsbeteiligung zeigte. Datengrundlage für die Erfassung der Weiterbildungsbeteiligung war der Mikrozensus der Jahre 2007 bis 2012. Die vorliegende Fallstudie Elbe-Elster beschreibt die Bedingungen der Weiterbildungsbeteiligung in diesem Landkreis im angegebenen Zeitfenster. Ausgangspunkt der Fallstudie ist die Frage, ob sich im Landkreis Anhaltspunkte finden lassen, die auf regionale Besonderheiten der Angebots- und Förderstruktur oder des Nachfrageverhaltens von Weiterbildung

hinweisen. Ziel ist es daher, mögliche Hintergründe und Ursachen der überdurchschnittlichen Weiterbildungsbeteiligung zu identifizieren und Transferempfehlungen für andere Kreise und kreisfreie Städte zu entwickeln.

Im ersten Kapitel wird der Landkreis Elbe-Elster anhand ausgewählter Strukturdaten skizziert, die in einem engen Zusammenhang mit dem Angebot und der Nachfrage an Weiterbildung stehen. Im zweiten Kapitel werden (Weiter-)Bildungs- und strukturpolitische Initiativen des Landkreises vorgestellt. Das abschließende Kapitel bietet einen Überblick über Träger, Einrichtungen und Programme der Weiterbildung im Landkreis.

Für alle untersuchten Themenbereiche wurde auf sekundärstatistische Datenerhebungen zurückgegriffen. Relevante Regionaldaten auf Ebene des Landkreises Elbe-Elster wurden gesammelt und aufgearbeitet. Zusätzlich findet in der vorliegenden Fallstudie zur besseren Veranschaulichung ein Vergleich der Daten auf Kreis-, Landes- und Bundesebene statt. Darüber hinaus wurden vier Experteninterviews mit ausgewählten Vertreterinnen und Vertretern von Weiterbildungseinrichtungen, Unternehmensverbänden und Bildungsberatungen geführt.

4.2.1. Regionale Strukturdaten

Teil 1 skizziert den Landkreis Elbe-Elster anhand ausgewählter Strukturdaten, die in engem Zusammenhang mit dem Angebot und der Nachfrage an Weiterbildung stehen. Im Mittelpunkt der Beschreibung stehen die Daten und Entwicklungen im Landkreis Elbe-Elster im Zeitraum 2007 bis 2012.

4.2.1.1. Siedlungsstrukturelle Rahmenbedingungen

Der Landkreis Elbe-Elster liegt im Süden des Bundeslandes Brandenburg im Drei-Länder-Eck zwischen Brandenburg, Sachsen und Sachsen-Anhalt. Der Landkreis besteht aus 33 Gemeinden, darunter sind elf kreisangehörige Städte.¹⁹ Vier dieser kreisangehörigen Städte werden als Mittelzentren definiert. Dabei handelt es sich um Herzberg (9.345 Einwohner/-innen), Bad Liebenwerda (9.626 Einwohner/-innen), Elsterwerda (8.384 Einwohner/-innen) und Finsterwalde (16.677 Einwohner/-innen).

Einen Überblick über die Siedlungsstruktur des Landkreises Elbe-Elster des Jahres 2012 bietet die Tabelle 9. Nach den aktuellen siedlungsstrukturellen Kriterien des Bundesinstituts für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) handelt es sich beim Landkreis Elbe-Elster nach der Raumbegrenzung in Kreistypen des BBSR um den Typ 4 „dünn besiedelte ländliche Kreise“.²⁰

Die dünne Besiedelung des Kreises lässt sich an der unterdurchschnittlichen Einwohnerzahl je km² ersehen. Sie liegt mit 57 Einwohner/-innen je km² stark unter der bundesweit durchschnittlichen Bevölkerungsdichte von 226 Einwohner/-innen je km².

¹⁹ Amt für Statistik Berlin-Brandenburg. Abgerufen von www.statistik-berlin-brandenburg.de/statis/login.do?quest=quest&db=FLN_BB (15.09.2015).

²⁰ Dünn besiedelte ländliche Kreise: Kreise mit einem Bevölkerungsanteil in Groß- und Mittelstädten unter 50 Prozent und Einwohnerdichte ohne Groß- und Mittelstädte unter 100 E./km² (Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung, 2013); Spezifischer Siedlungsstruktureller Kreistyp. (ebd.)

Tabelle 9: Merkmale der Siedlungsstruktur 2012

Raumeinheit (Kennziffer)	Gebietsfläche in km ² (Stand: 2012)	Einwohnerdichte ²¹ (Stand: 2012)	Regionales Bevölkerungspotential ²² (Stand: 2012)	Anzahl der Mit- telzentren ²³ (Stand: 2014)
Bundesgebiet (1)	357167,94	226	294	933
Brandenburg (12)	29485,63	83	203	50
Landkreis Elbe-Elster (12062)	1889,4	57	113	4

Quellen: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Regionaldatenbank Deutschland, o.J. a; Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung, INKAR 2014.

Erreichbarkeit

Im Punkt Erreichbarkeit von Flughäfen, Autobahnanschlüssen und Ober- und Mittelzentren mit einem Personenkraftwagen (PKW) in Minuten ergibt sich für den Landkreis Elbe-Elster im Vergleich zum Landes- und Bundesgebiet kein klarer Trend. Entsprechend der Erreichbarkeitsindikatoren ist im Landkreis Elbe-Elster das nächste Oberzentrum in durchschnittlich 71 Minuten erreichbar (Bund: 34 Minuten; Brandenburg: 49 Minuten) und der nächste Autobahnanschluss in 37 Minuten (Bund: 18 Minuten; Brandenburg: 21 Minuten). Bei Betrachtung dieser zwei Indikatoren schneidet der Kreis im Vergleich zum Landes- und Bundesdurchschnitt schlecht ab.

Bei der Erreichbarkeit des nächsten Mittelzentrums in elf Minuten (Bund: 11 Minuten; Brandenburg: 13 Minuten) und des nächsten Flughafens in 65 Minuten (Brandenburg: 61 Minuten; Bund: 61 Minuten) schneidet der Landkreis Elbe-Elster im Vergleich gut ab und entspricht dem Bundesdurchschnitt.

²¹ Die Einwohnerdichte ist ein generelles Maß der regionalen Bevölkerungsverteilung und das am häufigsten verwendete Dichtemaß. Sie gibt Aufschluss zur Beurteilung des Arbeitsmarktes, der Auslastung von Infrastruktur, der Belastung der Umwelt usw. Zudem findet die Einwohnerdichte oft als zentraler Indikator Eingang in die Typisierung bzw. Differenzierung eher städtischer oder eher ländlicher Gebiete.

²² INKAR definiert es als Summe der mit der Fläche gewichteten Gemeindebevölkerung in 1.000 <Zeitpunkt> im Umkreis von 100 km Luftliniendistanz. Das regionale Bevölkerungspotential steht als Maß für die Möglichkeit räumlicher Interaktionen. Je mehr Bevölkerung in der Umgebung eines Ortes erreichbar ist und je geringer die zurückzulegenden Entfernungen sind, desto höher ist sein Kontaktpotential. (Siehe oben, Satz unklar)

²³ Die zentralörtliche Einstufung der Städte und Gemeinden erfolgt durch die Obersten Landesplanungsbehörden der Länder. Ein direkter Vergleich ist aufgrund unterschiedlicher Ausweisungspraktiken der Länder daher nur eingeschränkt möglich.

Tabelle 10: Erreichbarkeit in Minuten²⁴

Raumeinheit (Kennziffer)	Erreichbarkeit von Flughäfen (Stand: 2013)	Erreichbarkeit von Autobahnen (Stand: 2014)	Erreichbarkeit von Oberzentren (Stand: 2014)	Erreichbarkeit von Mittelzentren (Stand: 2014)
Bundesgebiet (1)	61	18	34	11
Brandenburg (12)	61	21	49	13
Landkreis Elbe- Elster (12062)	65	37	71	11

Quellen: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung, INKAR 2014.

Der Landkreis Elbe-Elster verfügt über keinen eigenen Autobahnanschluss, wird aber trotzdem als verkehrstechnisch gut erschlossen charakterisiert. Durch seine Lage im Drei-Länder-Eck bestehen gute Anbindungen Richtung Berlin, Dresden und Leipzig. Einer der nächsten Anschlüsse besteht im Nachbarkreis in Duben an die A 13. Die nächsten Flughäfen befinden sich in Berlin und Dresden.

4.2.1.2. Bevölkerungsstruktur

Die Gesamtbevölkerung im Landkreis Elbe-Elster betrug im Jahr 2013 ca. 106.160 Personen. Im Vergleich zum Jahr 2007, ist ein Bevölkerungsrückgang von 9,7 Prozent festzuhalten. Auch auf Landes- und Bundesebene findet ein Rückgang des Bevölkerungsstandes statt, jedoch schlägt sich dieser auf Kreisebene deutlich stärker nieder (Tabelle 11).

²⁴ 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.

Tabelle 11: Entwicklung des Bevölkerungsstands 2007 bis 2013

Raumeinheit (Kennziffer)	Bevölkerungsstand ²⁵						
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Bundesgebiet (1)	82 217 837	82 002 356	81 802 257	81 751 602	80 327 900	80 523 746	80 767 463
Basisjahr 2007 Ent- wicklung in %	0,0%	-0,3%	-0,5%	-0,6%	-2,3%	-2,1%	-1,8%
Brandenburg (12)	2 535 737	2 522 493	2 511 525	2 503 273	2 543 180	2 449 511	2 449 193
Basisjahr 2007 Entwicklung in %	0,0%	-0,5%	-1,0%	-1,3%	+0,3%	-3,4%	-3,4%
Landkreis Elbe-Elster (12062)	117 522	115 560	113 586	111 975	109 087	107 649	106 157
Basisjahr 2007 Entwick- lung in %	0,0%	-1,7%	-3,4%	-4,7%	-7,2%	-8,4%	-9,7%

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Regionaldatenbank Deutschland, o.J. b.

Sowohl im Jahr 2007 als auch im Jahr 2012 liegt der Anteil der Jugendlichen und Kindern unter 18 Jahren im Landkreis Elbe-Elster konstant bei 13 Prozent. Im Vergleich zu Land und Bund im Jahr 2012 ist dieser Anteil unterdurchschnittlich (Brandenburg: 14%; Bund: 16%).

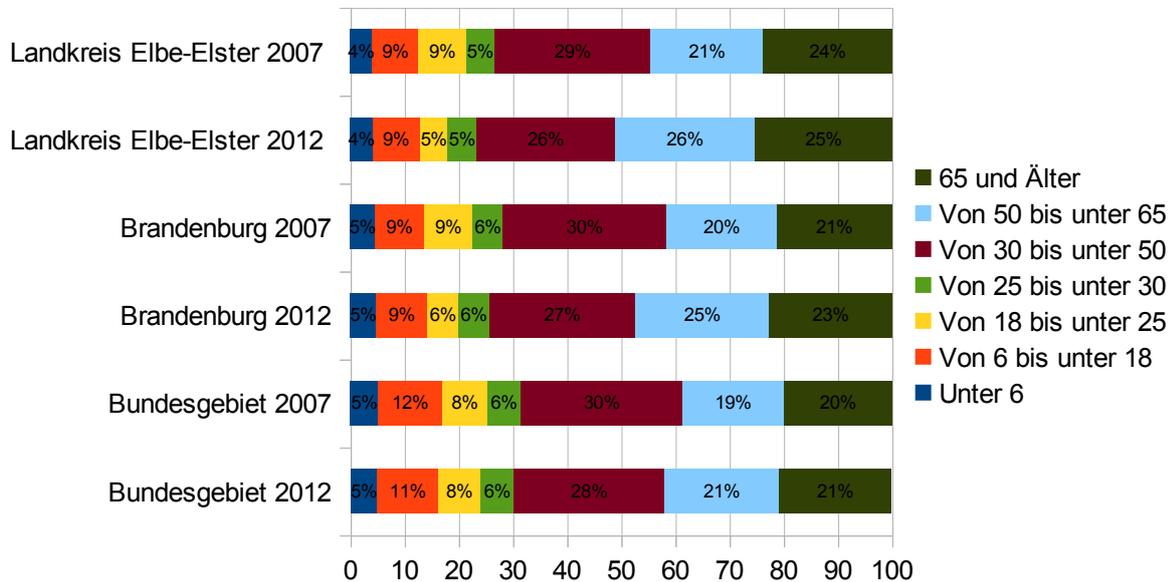
Der Anteil der 18- bis unter 25-Jährigen im Landkreis schrumpft von neun Prozent im Jahr 2007 auf fünf Prozent im Jahr 2012. Ein ähnlicher Trend ist in Brandenburg zu erkennen (2007: 9%; 2012: 6%), wohingegen der Anteil der 18- bis unter 25-Jährigen auf Bundesebene konstant bleibt (2007: 8%; 2012: 8%). Der Anteil der Altersgruppe der 30- bis unter 50-Jährigen liegt im Jahr 2012 bei 26 Prozent und sinkt somit im Vergleich zu 2007 um drei Prozent.

Generell ist ein Zuwachs der älteren Bevölkerung im Landkreis zu erkennen, besonders der Anteil der 50- bis 65-Jährigen steigt zwischen 2007 und 2012 an. So steigt ihr Anteil von 21 Prozent im Jahr 2007 auf 26 Prozent im Jahr 2012 (Brandenburg: 25%; Bund: 21%). 2012 sind im Landkreis Elbe-Elster 51 Prozent der Bevölkerung über 50 Jahre alt. Auf dem Bundesgebiet beträgt der Anteil über 50-Jähriger 2012 dagegen nur 42 Prozent. Das Durchschnittsalter der Bevölkerung im Landkreis Elbe-Elster liegt laut Zensus 2011 bei 47,1 Jahren und somit 3,8 Jahre über dem Bundesdurchschnitt von 43,3 Jahren. (Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Regionaldatenbank Deutschland, o.J. i)

²⁵ Stichtag für die Erhebung ist jeweils der 31.12. der Jahre 2007 bis 2013.

Einen Überblick über die jeweiligen Anteile der Altersgruppen der Bevölkerung zu den Zeitpunkten 2007 und 2012 auf Kreis-, Landes- und Bundesebene gibt Abbildung 28.

Abbildung 28: Entwicklung der Altersstruktur in Prozent im zeitlichen und regionalen Vergleich



Quelle: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung, INKAR 2014.

Bevölkerung mit Migrationshintergrund

Durch die Zensuserhebung 2011 kann der Anteil der ausländischen Bevölkerung²⁶ auch auf Kreisebene differenziert dargestellt werden.

Dieser ist im Landkreis Elbe-Elster in den Jahren 2007 bis 2012 von 1,6 Prozent auf 0,9 Prozent gesunken. Im Vergleich zu den Anteilen der ausländischen Bevölkerung auf Ebene des Bundes (8,2%) und Landesdurchschnitts (2%), handelt es sich um einen niedrigen Anteil. Die Abnahme des Anteils im Landkreis (-0,7%) und auch in Brandenburg (-0,6%) fällt stärker aus als im Bundesdurchschnitt (-0,4%).

²⁶ Definition „Ausländer“ nach Statistischem Bundesamt: „Ausländer ist jeder, der nicht Deutscher im Sinne des Artikels 116 Absatz 1 des Grundgesetzes 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.“ (Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2015)

Tabelle 12: Anteil der Ausländer/-innen an der Bevölkerung 2007 und 2012 in Prozent²⁷

Raumeinheit (Kennziffer)	2007	2012
Bundesgebiet (01)	8,8%	8,2%
Brandenburg (12)	2,6%	2,0%
Landkreis Elbe-Elster (12062)	1,6%	0,9%

Quelle: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung, INKAR 2014.

Ähnlich wie der Anteil an Ausländer/-innen der Bevölkerung ist auch der Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund²⁸ im Landkreis Elbe-Elster sehr gering. Er liegt bei 2,3 Prozent. Auch Brandenburg hat im Vergleich zum Bundesdurchschnitt, der bei 19 Prozent liegt, ein geringes Niveau. (Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Regionaldatenbank Deutschland, o.J.)

Bildungsstand der Bevölkerung

Betrachtet man die Entwicklung des Bildungsstands der Bevölkerung des Landkreises Elbe-Elster von 2007 bis 2012, lässt sich an den Indikatoren des Anteils von Menschen ohne Ausbildung und des Anteils von Hochqualifizierten an der Bevölkerung²⁹ ein positiver Trend erkennen. So ist der Anteil der Bevölkerung ohne Ausbildung schon im Jahr 2007 überdurchschnittlich gut. Von 7,3 Prozent im Jahr 2007 sinkt dieser weiter auf 4,8 Prozent im Jahr 2012.

Im Landkreis Elbe-Elster liegt der Anteil der Bevölkerung ohne Ausbildung 2012 unter dem Landes- (6,4%) und 5,3 Prozentpunkte unter dem Bundesdurchschnitt (12,1%). Parallel ist ein eher geringer Anstieg des Anteils Hochqualifizierter in der Bevölkerung im Landkreis zu erkennen. Er stieg von 6,6 Prozent auf 7,7 Prozent an. Der Anteil Hochqualifizierter liegt jedoch deutlich unter dem Landes- und Bundeswert von 12,5 Prozent hochqualifizierter Personen. (Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung, 2014f.)

Aus den Zensusdaten aus dem Jahr 2011 ist hervor zu heben, dass der Landkreis über einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Schüler/-innen und Absolventen/-innen eines mittleren Schulabschlusses verfügt. Dieser Anteil (50%) liegt 20 Prozentpunkte über dem Bundeswert von 28,9 Prozent. Betrachtet man die Anteile der höchsten beruflichen Abschlüsse absolvieren 60 Prozent der Bevölkerung des Landkreises Elbe-Elster eine Lehre oder Berufsausbildung im dualen System. Der

²⁷ Wegen der z.T. sehr langen Ansässigkeit und dem hohen Anteil der in Deutschland Geborenen ist der Ausländer nur bedingt als Indikator für „ausländer-spezifische“ Infrastruktur und Integrationsprobleme zu verwenden.

²⁸ Als Personen mit Migrationshintergrund werden, nach dem Statistischen Bundesamt, alle zugewanderten und nicht zugewanderten Ausländer/-innen sowie alle nach 1955 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland zugewanderten Deutschen und alle Deutschen mit zumindest einem nach 1955 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland zugewanderten Elternteil definiert.

²⁹ Die hochqualifizierte Berufsausbildung definiert sich über einen Abschluss an einer höheren Fachschule, Fachhochschule, Hochschule oder Universität.

Anteil der Bevölkerung mit einem Hochschulabschluss (4,4%) liegt deutlich unter dem Bundeswert von 7,9 Prozent. (Zensusdatenbank des Zensus 2011, o.J.)

4.2.1.3. Wirtschaftliche Rahmenbedingungen

Der Landkreis Elbe-Elster zeigt in den Jahren 2007 bis 2012 eine hohe wirtschaftliche Dynamik, denn der Anstieg der Bruttowertschöpfung stieg in diesem Zeitraum um 15,3 Prozent. Im Vergleich zu Brandenburg (+11,4%) und dem Bundesgebiet (+9,6%) ist dieses Wachstum überdurchschnittlich gut. Die Entwicklung der Bruttowertschöpfung zu Herstellungspreisen im Zeitraum 2007 bis 2012 führt die Tabelle 13 detailliert auf.

Tabelle 13: Veränderung der Bruttowertschöpfung³⁰ zu Herstellungspreisen 2007 bis 2012 (in 1.000 Euro und Prozent)

Raumeinheit (Kennziffer)	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Bundesgebiet (01)	2 176 990 000	2 217 000 000	2 117 050 000	2 235 160 000	2 334 890 000	2 386 790 000
Veränderung in % ³¹	0,0%	+1,8%	-2,8%	+2,7%	+7,3%	+9,6%
Brandenburg (12)	46 034 744	47 555 275	46 228 700	48 764 540	49 891 369	51 263 492
Veränderung in %	0,0%	+3,3%	+0,4%	+5,9%	+8,4%	+11,4%
Landkreis Elbe-Elster (12062)	1 691 272	1 759 278	1 738 263	1 787 618	1 900 217	1 949 696
Veränderung in %	0,0%	+4,0%	+2,8%	+5,7%	+12,4%	+15,3%

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Regionaldatenbank Deutschland, o.J. f.

Den größten Anteil der Bruttowertschöpfung im Landkreis Elbe-Elster trug im Jahr 2012 der Wirtschaftszweig der öffentlichen Dienstleistung, Gesundheit und Erziehung mit einem Anteil von 31 Prozent, welcher im Vergleich zum Bundeswert (22,9%) überdurchschnittlich ist.

Die Wirtschaftszweige Finanz-, Versicherungs- und Unternehmensdienstleistung und das produzierende Gewerbe folgen mit einem Anteil von 24,5 Prozent und 20,7 Prozent (Tabelle 14). Trotz seiner ländlichen Struktur kommt der land- und forstwirtschaftliche Wirtschaftszweig mit einem Anteil von 3,6 Prozent an der Bruttowertschöpfung kaum zutragen.

³⁰ Die BWS ist ein Maß für die in einer Region erbrachte wirtschaftliche Leistung. Die BWS je Wirtschaftsbereich wird berechnet, indem vom Wert aller produzierten Waren und Dienstleistungen die bei der Produktion verbrauchten Vorleistungen abgezogen werden. Die Bewertung der BWS erfolgt zu Herstellungspreisen. Dieses Bewertungskonzept bedeutet, dass die auf die produzierten oder verkauften Waren und Dienstleistungen gewährten Gütersubventionen einbezogen sind, nicht aber die auf die produzierten Waren und Dienstleistungen zu zahlenden Gütersteuern. (Statistische Ämter des Bundes und der Länder, o.J.)

³¹ Als Basisjahr dient das Jahr 2007.

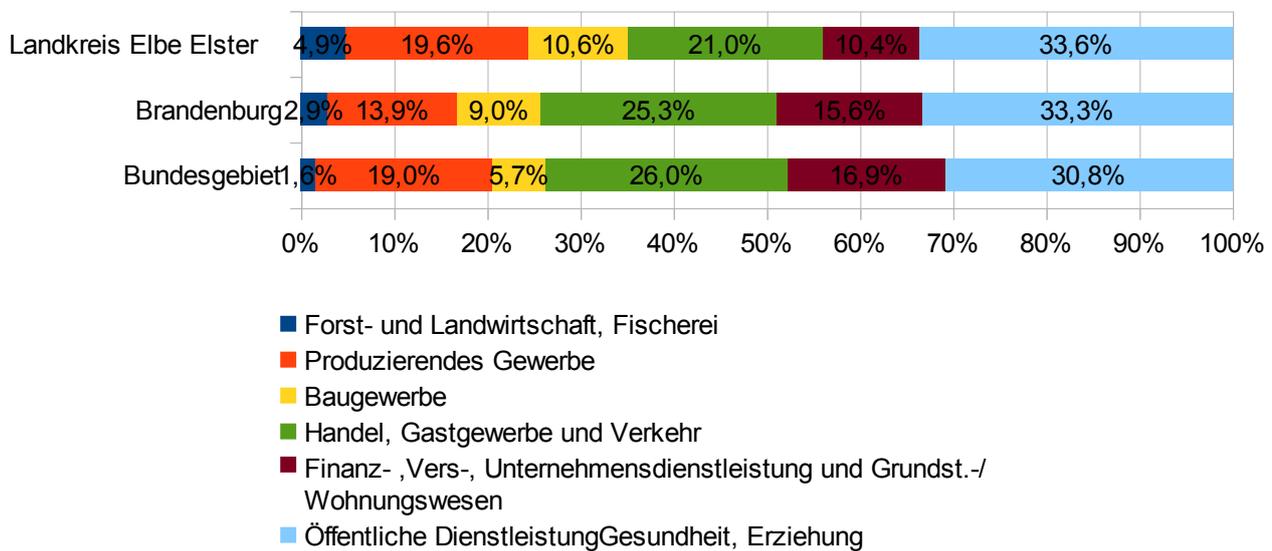
Tabelle 14: Anteile der Wirtschaftszweige an der Bruttowertschöpfung 2012 (nach WZ 2008 in Prozent)

Raumeinheit (Kennziffer)	Insgesamt in 1.000 € (100%)	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	Produzierendes Gewerbe	Baugewerbe	Handel, Verkehr, Gastgewerbe	Finanz-, Vers-, Unternehmensdienstleistung und Grundst.-/Wohnungswesen	öffentliche Dienstleistung Gesundheit, Erziehung
Bundesgebiet (01)	2.386.790.000	8,4%	25,9%	4,7%	18,6%	27,2%	22,9%
Brandenburg (12)	51 263 492	1,9%	21,3%	3,5%	16,2%	0,02%	28,5%
Landkreis Elbe-Elster (12062)	1 949 696	3,6%	20,7%	7,7%	12,5%	24,5%	31,0%

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Regionaldatenbank Deutschland, o.J. f.

2012 ist der Hauptanteil der Beschäftigten (15.200; 33,6%) im Landkreis Elbe-Elster in der öffentlichen Dienstleistung angestellt. Dieser Wert ist im Vergleich zu den Beschäftigten in diesem Wirtschaftszweig auf Landes- (33,3%) und Bundesebene (30,8%) nur leicht überdurchschnittlich. Interessant ist, dass 9.500 der insgesamt 45.100 Beschäftigten im Handel- und Gastgewerbe tätig sind, welches bei der Bruttowertschöpfung des Kreises lediglich einen Anteil von 12,5 Prozent darstellte.

Abbildung 29: Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen 2012 in Prozent (nach WZ 2008)



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Regionaldatenbank Deutschland, o.J. g.

Erwerbsbeteiligung

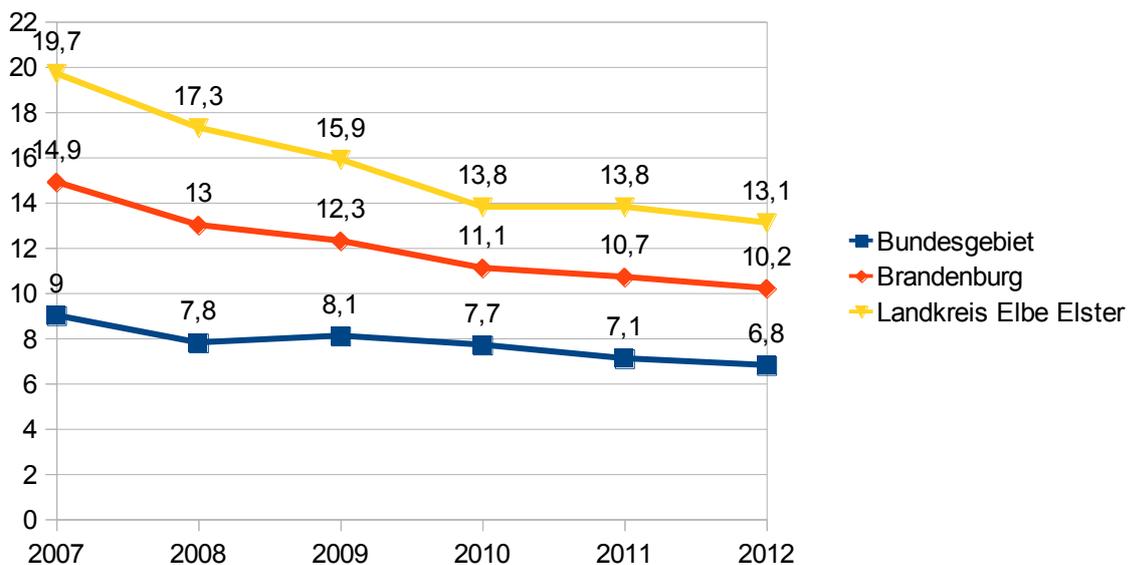
Die Erwerbsbeteiligung im Landkreis ist durch die Beschreibung der Arbeitslosenquote näher zu erklären. Mit dem stetigen Sinken der Arbeitslosenquote im Zeitraum 2007 bis 2012 geht eine Steigerung der Erwerbsbeteiligung im Landkreis Elbe-Elster einher.

Im Jahr 2007 liegt die Arbeitslosenquote im Kreis bei fast einem Fünftel (19,7%). Damit ist sie im Vergleich zur Arbeitslosenquote 2007 in Brandenburg (14,9%) und dem Bundesgebiet (9%) überdurchschnittlich hoch.

Die Entwicklung der drei Raumeinheiten verläuft in den Jahren 2007 bis 2012 sowohl im Bund, im Land als auch im Kreis positiv, die Arbeitslosenquote sinkt. Jedoch ist diese Entwicklung im Landkreis Elbe-Elster am stärksten ausgeprägt. Von 2007 bis 2010 sinkt die Arbeitslosenquote von 19,7 Prozent auf 13,8 Prozent. Auf Bundes- und Landesebene sinkt diese im Vergleich nur um 3,8 und 1,3 Prozentpunkte.

Trotz der positiven Entwicklung liegt die Arbeitslosenquote mit 13,1 Prozent im Landkreis auch im Jahr 2012 noch deutlich über der Arbeitslosenquote des Bundes (6,8%) und auch über dem Anteil Arbeitsloser im Land Brandenburg (10,2%). Die Abbildung 30 veranschaulicht die zeitliche Entwicklung und den regionalen Vergleich.

Abbildung 30: Entwicklung der Arbeitslosenquote 2007 bis 2012 in Prozent³²



Quelle: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung, INKAR 2014.

³² Durch INKAR wird die Arbeitslosenquote hier als Anteil der Arbeitslosen an den zivilen Erwerbspersonen in Prozent definiert.

Haushaltseinkommen

Von 2007 bis 2012 stieg das Einkommen je Einwohner/-in auf 16.872 Euro an. Das Einkommen je Einwohner/-in im Landkreis liegt unter dem Brandenburgs (18.026 €) und ist auch unterdurchschnittlich im Vergleich zum Bund (20.507 €). In den Jahren 2007 bis 2012 gab es im Landkreis Elbe-Elster trotzdem einen prozentualen Anstieg von 14,7 Prozent. Einen Überblick über das verfügbare Einkommen der privaten Haushalte je Einwohner im zeitlichen und regionalen Vergleich gibt Tabelle 15.

Tabelle 15: Verfügbares Einkommen der privaten Haushalte je Einwohner 2007 und 2012³³

Raumeinheit (Kennziffer)	2007	2012
Bundesgebiet (01)	18 263 €	20 507 €
Brandenburg (12)	15 801 €	18 026 €
Landkreis Elbe-Elster (012062)	14 719 €	16 872 €

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Regionaldatenbank Deutschland, o.J. h.

Zwischenfazit

Zur Bevölkerung und Demographie des Landkreises kann zusammengefasst werden, dass der Landkreis Elbe-Elster dünn besiedelt ist. Dies ist erkennbar an der unterdurchschnittlichen Einwohnerzahl je km². Sie liegt mit 57 Einwohner/-innen je km² stark unter der bundesweit durchschnittlichen Bevölkerungsdichte. In den Jahren 2007 bis 2013 ist ein stetiger Rückgang der Bevölkerung zu verzeichnen (-9,7%). Ferner verändert sich die Altersstruktur des Landkreises. Generell ist ein Zuwachs der älteren Bevölkerung im Landkreis zu erkennen, da der Anteil der 18- bis unter 25-Jährigen im Landkreis schrumpft und besonders der Anteil der 50- bis 65-Jährigen zwischen 2007 und 2012 ansteigt. 2012 sind im Landkreis Elbe-Elster 51 Prozent der Bevölkerung über 50 Jahre alt.

Der Anteil der ausländischen Bevölkerung und auch der Menschen mit Migrationshintergrund ist im Landkreis Elbe-Elster bereits im Jahr 2007 sehr gering. Bis zum Jahr 2012 sinkt die Zahl dieser Anteile zunehmend.

Bei der Auswertung der statistischen Daten zur Erreichbarkeit erzielt der Landkreis auf den ersten Blick insbesondere in der Erreichbarkeit von Autobahnanschlüssen und Oberzentren eher mittelmäßige Ergebnisse. Jedoch ist hervorzuheben, dass der Landkreis durch seine Lage im Drei-Länder-Eck über gute Verkehrswege in Richtung Berlin, Leipzig und Dresden verfügt.

³³ Das Verfügbare Einkommen ist als der Betrag zu verstehen, der den privaten Haushalten für Konsumzwecke oder zur Ersparnisbildung zur Verfügung steht. Es ergibt sich dadurch, dass dem Primäreinkommen die monetären Sozialleistungen (Rente, Arbeitslosenhilfe, Kindergeld etc.) sowie die sonstigen laufenden Transfers hinzugefügt werden und die Sozialbeiträge und die sonstigen laufenden Transfers sowie Einkommens- und andere Steuern, die von den privaten Haushalten zu leisten sind, abgezogen werden. Das Primäreinkommen der privaten Haushalte enthält die Einkommen aus Erwerbstätigkeit und Vermögen, die den inländischen privaten Haushalten zugeflossen sind (z.B. Selbständigeneinkommen, Arbeitnehmerentgelt).

Im Jahr 2007 liegt die Arbeitslosenquote im Kreis bei fast einem Fünftel der Bevölkerung und ist somit hoch. Zwar sinkt sie im Betrachtungszeitraum stetig und im Vergleich zu Brandenburg und dem Bund mit einer stärkeren Ausprägung, doch liegt die Arbeitslosenquote mit 13,1 Prozent im Landkreis auch im Jahr 2012 noch deutlich über der Quote des Bundes.

Der Anteil der Bevölkerung ohne Ausbildung ist schon im Jahr 2007 geringer als auf Bundesebene. Der Landkreis verfügt über einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Schüler/-innen und Absolventen/-innen eines mittleren Schulabschlusses. Dieser Anteil (50%) liegt 20 Prozentpunkte über dem Bundeswert. 60 Prozent der Bevölkerung des Landkreises Elbe-Elster absolvieren eine Lehre oder Berufsausbildung im dualen System. Der Anteil der Bevölkerung mit einem Hochschulabschluss ist unterdurchschnittlich. Aufgrund dessen ist ein Bedarf an ausgebildeten Fachkräften erkennbar.

Der Landkreis Elbe-Elster zeigt in den Jahren 2007 bis 2012 eine hohe wirtschaftliche Dynamik, denn die Bruttowertschöpfung stieg in diesem Zeitraum um 15,3 Prozent. Den größten Anteil der Bruttowertschöpfung im Landkreis Elbe-Elster trug im Jahr 2012 der Wirtschaftszweig der öffentlichen Dienstleistung, Gesundheit und Erziehung mit einem Anteil von 31 Prozent. Die Wirtschaftszweige Finanz-, Versicherungs-, Unternehmensdienstleistung sowie das produzierende Gewerbe folgen an zweiter und dritter Stelle. 2012 ist der Hauptanteil der Beschäftigten (15.200; 33,6%) im Landkreis Elbe-Elster in der öffentlichen Dienstleistung angestellt.

Von 2007 bis 2012 stieg das Einkommen je Einwohner/-in um 14,7 Prozent auf 16.872 Euro an. Das Einkommen je Einwohner/-in im Landkreis liegt trotz allem unter den Landeswerten Brandenburgs (18.026 €) und ist auch im Vergleich zum Bund unterdurchschnittlich.

4.2.2. (Weiter-)Bildungs- und strukturpolitische Initiativen

Der folgende Abschnitt beschreibt bildungs- und insbesondere strukturpolitische Initiativen in der Region und Kooperationen und Netzwerke von denen angenommen wird, dass ein Zusammenhang mit der Weiterbildungsbeteiligung im Landkreis Elbe-Elster besteht. Somit besteht nicht der Anspruch einer allumfassenden Darstellung des ganzen Bestands.

Grundlage für die hier aufgeführten Inhalte bilden die Informationen aus den geführten Experteninterviews sowie das bereit gestellte Material der Einrichtungen und Träger vor Ort, teilweise ergänzt durch diverse Inhalte aus weitergehender Recherche.

4.2.2.1. Kommunales Bildungsmanagement „Lernen vor Ort“

Im Folgenden werden ausgewählte Produkte und Inhalte des Projektes „Lernen vor Ort“ im Landkreis Elbe-Elster dargestellt. Es startete im Jahr 2009 und gilt als Meilenstein der Entwicklung und Gestaltung der Initiativen, Kooperationen und Netzwerke im Landkreis. Durch das Projekt wurden neue Ansätze diesbezüglich geschaffen sowie vorhandene Ansätze und Einzelstrukturen ausgebaut und benannt.

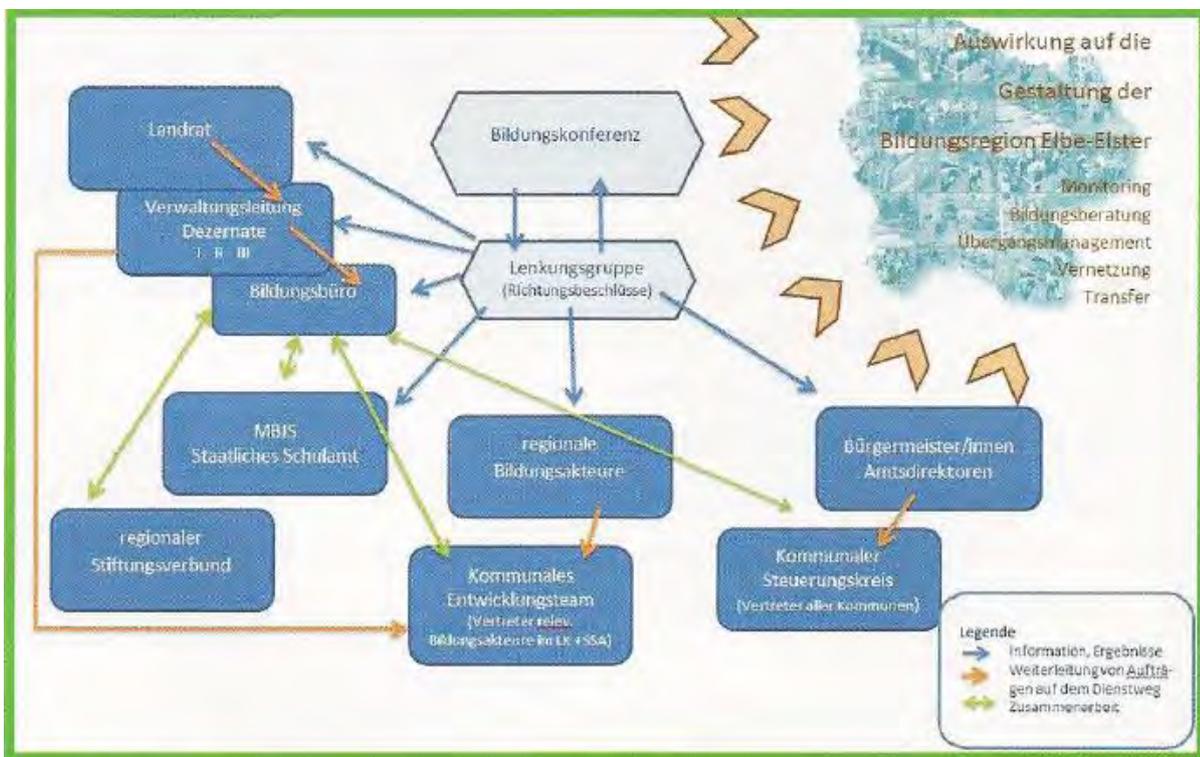
Das Programm „Lernen vor Ort – Eine gemeinsame Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung mit deutschen Stiftungen“ wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und durch den Europäischen Sozialfond der Europäischen Union gefördert. (Landkreis Elbe-Elster, 2014, S. 36)

Das Projekt wurde im Jahr 2009 mit drei Personalstellen an das schon seit 2008 bestehende Bildungsbüro des Landkreises (eine Personalstelle) angegliedert.

Im Rahmen des Projektes zielten die Bemühungen des Landkreises darauf, die im Folgenden aufgeführten innovativen Ansätze und Einzelstrukturen zur Entwicklung des Bildungspotentials im Landkreis Elbe-Elster zu einem ganzheitlich koordinierten, regionalen System zusammenzufassen.

Die folgende Abbildung 31 bietet einen Überblick über die Zielsetzung des seit 2009 angestrebten Bildungsmanagements im Landkreis Elbe-Elster. Teilziele, welche bis zum jetzigen Zeitpunkt erfolgreich umgesetzt wurden, waren die Entwicklung der Struktur des Bildungsmanagements, die Qualifizierung der Bildungskonferenz, die Installation einer Lenkungsgruppe Bildung, Bildung eines kommunalen Steuerungskreises (KSKS), die Bildung eines kommunalen Entwicklungsteams (KET) und der Aufbau einer Bildungsberichterstattung. (Ebd., S.10a) 2012 wurden unter dem Aktionsfeld Bildungsmonitoring der erste Bildungsbericht und eine Fachkräftebedarfsanalyse für den Landkreis Elbe-Elster veröffentlicht.

Abbildung 31: Bildungsmanagement im Landkreis Elbe-Elster



Quelle: Landkreis Elbe-Elster, 2014.

Auf die allgemeinen strukturellen Inhalte des Projektes „Lernen vor Ort“ soll hier nicht näher eingegangen werden, so dass lediglich der Stellenwert seines Auftretens im Landkreis verdeutlicht wird.³⁴

Projekte und Initiativen im Zeitraum 2007 bis 2012, welche im Bereich des Übergangsmanagements im Übergang von Schule-Beruf und im Erwachsenenalter angesiedelt sind, werden im Folgenden nur kurz benannt: „Schüler trifft Chef“ (Landkreis Elbe-Elster, o.J.); „Schülerinformationstouren“ (Landkreis Elbe-Elster, 2014); „Schulen und Betriebe als Partner im Landkreis Elbe-Elster“; „komm auf Tour – meine Stärken meine Zukunft.“

³⁴ Mehr Informationen zu „Lernen vor Ort“ findet man unter: www.lernen-vor-ort.info.

4.2.2.2. Kooperationen und Netzwerke

Die folgenden Bestandteile und Koordinationsgruppen im Landkreis Elbe-Elster wurden, insbesondere auch im Hinblick auf Bildung in allen Phasen des lebenslangen Lernens, mit Unterstützung des Projektes „Lernen vor Ort“ ins Leben gerufen oder weiter ausgebaut. Sie können unter der Rubrik Netzwerke und Koordination zusammengefasst werden, gehören aber dem Gesamtkonzept des Bildungsmanagements an.

Bildungsbüro

Das Bildungsbüro des Landkreises Elbe-Elster wurde schon im Jahr 2004 im Schulverwaltungs- und Sportamt angesiedelt, 2008 weiterentwickelt und mit der Schnittstelle „Schule-Wirtschaft“ fest in der Landkreisverwaltung verankert. (Landkreis Elbe-Elster, Der Landrat, 2014, S. 2) Das Bildungsbüro sieht sich als ein Netzwerker und eine Koordinationsstelle für Bildung. Während der Projektlaufzeit „Lernen vor Ort“ wurde die ursprüngliche Zuständigkeit des Bildungsbüros im Schulverwaltungs- und Sportamt zu der Kommunikations- und Koordinationsstelle Bildung ausgeweitet und dem Dezernat für Bildung, Jugend, Kultur, Gesundheit und Soziales unterstellt. (Ebd., S. 69) Unterstützt wird das Bildungsbüro in seinen Koordinierungsaufgaben durch Fachdienste aus den oben genannten Bereichen.

In seiner neuen Position dient es als Koordinator, Netzwerker und Ideengeber und hat eine hohe Bedeutung im kommunalen Feld der Bildungsanbieter. Das Bildungsbüro erfüllt im Landkreis eine übergeordnete Rolle in Bezug auf die Vernetzung der einzelnen Ämter und Anbieter.

Bildungskonferenzen

Die Bildungskonferenzen finden im Landkreis Elbe-Elster seit dem Jahr 2004 jährlich statt. Ihr hoher Stellenwert in der Vernetzungsarbeit zwischen den verschiedenen Akteuren der Bildung des Kreises wurde auch in den Interviews benannt.

Sie bilden eine Plattform, um Handlungsansätze zwischen allen regionalen Akteuren aus Schule, Wirtschaft, Politik und interessierten Bürgern koordinieren zu können. Ergebnisse und Aufgabensetzungen jeder Bildungskonferenz werden dokumentiert. Ziel ist es, die im „Leitbild Bildung“ für den Landkreis festgeschriebenen Bildungsziele umzusetzen. (Ebd., S. 13a) Einen Überblick über die Teilnehmer solcher Bildungskonferenzen bietet die Teilnehmerliste der Bildungskonferenz des Jahres 2011.

Besonders in den Jahren nach dem betrachteten Zeitraum wurden neue Projekte und geplante Gremien im Rahmen von „Lernen vor Ort“ etabliert. So wurde die erste Sitzung der „Lenkungsgruppe Bildung“, bestehend aus der Agentur für Arbeit, verschiedenen Kammern, dem Jobcenter, dem Ministerium für Bildung, Jugend und Soziales des Landes Brandenburg, der Städte- und Gemeindebunde und dem Landkreis, mit einer Führungskraft 2013 gegründet. (Ebd., S. 12a) Auch der Kommunale Steuerungskreis, welcher die 16 Kommunen des Kreises in die Projektarbeit miteinbezieht und das Kommunale Entwicklungsteam tagten erstmals nach 2012. (Landkreis Elbe-Elster, 2014)

Zu nennen wären hier zudem die Projekte „Kompass Bildungsberatung“ und „Netzwerk Bildungsberatung und Beratungslotsen“, da sie eine Teilhabe an Weiterbildung begünstigen. Der Kompass Bildungsberatung informiert über Fördermöglichkeiten der Weiterbildung mit den Kontaktdaten der einzelnen Anbieter. Im April 2014 wurde der Kompass Bildungsberatung – eine Übersicht der Bildungsangebote im Landkreis-Elbe Elster veröffentlicht. Dieser dient zudem als Grundlage für das 2014 gegründete Netzwerk Bildungsberatung.

Es ist anzumerken, dass einige der vorgestellten Einzelprojekte, welche unter dem Projekt „Lernen vor Ort“ etabliert wurden, im Jahr 2012 noch nicht in Anwendung waren. Jedoch fand die Sensibilisierung für die strukturellen Änderungen durch das geplante Bildungsmanagement durchaus schon im Zeitraum 2007 bis 2012 statt.

Darüber hinaus wurde in den Interviews deutlich benannt, dass die Vorbereitungen und die Planungsarbeiten des Bildungsbüros schon im erfragten Zeitraum zum Tragen kamen (Bsp. Kompass Bildungsberatung, Netzwerk Bildungsberatung, Bildungslotsen). Der Landkreis Elbe-Elster bezieht bei der Durchführung von Bildungskonferenzen eine Vorreiterrolle.

4.2.3. Träger, Einrichtungen und Angebote/ Teilnahme an Weiterbildung

Im folgenden Kapitel wird der Weiterbildungsbereich des Landkreises Elbe-Elster näher dargestellt. Einfließen werden die Inhalte aus den Experteninterviews und die subjektiven Einschätzungen der befragten Experten vor Ort.

Dargestellt wird zunächst ein Überblick über Träger und Einrichtungen der Weiterbildung im Landkreis Elbe-Elster. Die Kreisvolkshochschule Elbe-Elster als einziger kommunaler Weiterbildungsträger der öffentlichen Weiterbildung und die bam GmbH als privater Träger im Bereich der marktförmigen Weiterbildung, werden in ihren Strukturen und Angeboten näher dargestellt. Eine umfassende Auflistung der Weiterbildungsanbieter zum Zeitpunkt 2012 besteht nicht und wird durch Internetrecherche und mit Hilfe des 2014 entwickelten „Kompass Bildungsberatung“ angestrebt.

4.2.3.1. Träger und Einrichtungen/ Angebote

Die Versorgungslage des Landkreises Elbe-Elster wurde mit Blick auf Anbieter- und Angebotsstrukturen differenziert beschrieben. So ist der Weiterbildungsmarkt mit Angeboten der allgemeinen und beruflichen Bildung nicht sehr heterogen und die Kreisvolkshochschule oft der alleinige Dienstleister. Auf der anderen Seite bestehen für bestimmte Zielgruppen wie Arbeitslose, Menschen mit Benachteiligungen, Jugendliche ohne Schul- oder Ausbildungsabschluss, Menschen mit Behinderung etc. vielfältige Bildungs-, Förder- und Unterstützungsangebote. Die wichtigsten Bildungsanbieter in der Region Elbe-Elster sind die bam GmbH und die Kreisvolkshochschule Elbe-Elster.

bam GmbH

Bei der bam GmbH handelt es sich um einen privaten Bildungsträger, der seit 1993 in Brandenburg tätig ist. Die bam GmbH ist insgesamt an zehn Standorten vertreten, davon befinden sich drei im Landkreis Elbe-Elster. Ihr Hauptsitz befindet sich in Meißen im Nachbarbundesland Sachsen.

Die bam GmbH ist ein anerkannter Bildungsträger im Bereich der Förderung beruflicher Weiterbildung, der Berufsvorbereitung und Berufsorientierung, der Benachteiligtenförderung, der außerbetrieblichen Erstausbildung und der Vermittlungsunterstützung.

Besonders am Standort Eltserwerda stellt sie einen der größten Träger, die Aus- und Weiterbildung anbieten, dar.

Eine feste Kooperation bestand mit der Bundesagentur für Arbeit und dem Landkreis Elbe-Elster im Rahmen des ESF geförderten Projekts des Regionalbudgets. Durch das Regionalbudget wurden hauptsächlich Projekte im Bereich der Jugendförderung und junger Erwachsener unterstützt, welche auf das Hinführen zur Ausbildung bzw. in die Arbeit zielen. Diese Projekte wurden zusammen mit

dem Landkreis Elbe-Elster konzipiert und umgesetzt. In Elsterwerda werden eher in kleinen, mittelständigen Betrieben in den Branchen Metallbereich, Dienstleistung bis hin zur Lebensmittelverarbeitung (ODW Frischprodukte GmbH)³⁵ Fort- und Weiterbildungen durchgeführt. Zudem wurde 2011 eine arbeitsmarktbezogene Maßnahme in Kooperation mit der ODW GmbH, begründet durch eine Firmenerweiterung, organisiert. Infolgedessen wurden hier die benötigten Fachkräfte ausgebildet. Auch im Bereich Tourismus wurden explizit im Landkreis Elbe-Elster Fachkräfte ausgebildet, die sich in den Städten des Kreises etablierten.

Zur Entwicklung des Angebots und der Nachfrage wurde benannt, dass im Jahr 2012, als Spiegelung der noch hohen Arbeitslosenquote im Landkreis, mehr Weiterbildungen und Ausbildungen angeboten und nachgefragt wurden. Besonders strukturell gab es einen Wandel. So wurden 2012 noch Gruppenmaßnahmen angeboten, welche zum heutigen Zeitpunkt durch Einzel- und individuelle Fort- und Weiterbildungen ersetzt wurden.

Heutzutage werden fast nur noch öffentliche Ausschreibungen durchgeführt. Die Zertifizierungspflicht setzte im Jahr 2008 ein, wodurch die Flexibilität der Unternehmen eingeschränkt wurde. Das erschwert eine schnelle Reaktion auf akute Nachfragen.

Kreisvolkshochschule Elbe-Elster

Die Kreisvolkshochschule Elbe-Elster existiert seit 1993 und wurde im Zuge der Kreisgebietsreform 1993 mit den drei Kreisvolkshochschulen Bad Liebenwerda, Herzberg und Finsterwalde vereinigt. Sie verfügt über drei Regionalstellen in Herzberg, Finsterwalde und Elsterwerda und unterrichtet an 25 verschiedenen Unterrichtsorten. Diese verfügen über ein gemeinsames Verwaltungsprogramm, aber arbeiten in der Kursplanung und Angebotsplanung selbstständig in ihrem Einzugskreis.

Im Bereich der allgemeinen Bildung ist die Kreisvolkshochschule der Hauptanbieter und stellt die einzige kommunale Weiterbildungseinrichtung im Landkreis Elbe-Elster dar.

Nach dem Brandenburgischen Weiterbildungsgesetz haben die Landkreise die Pflichtaufgabe zur Grundversorgung in der Weiterbildung. Diese gesetzlichen Pflichtaufgaben erfüllt die Kreisvolkshochschule in der politischen, beruflichen, allgemeinen und kulturellen Weiterbildung. Neben der Grundbildung ist die Kreisvolkshochschule für den zweiten Bildungsweg im Landkreis Elbe-Elster zuständig, wurde vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge als Träger für Sprach- und Integrationskurse anerkannt und führt seit dem Jahr 2005 auch Integrationskurse durch.

Seit dem Jahr 2010 arbeitet sie als Beratungsstelle für die Bildungsprämie und übernimmt seit 2011 zudem die Aufgabe der Lernförderung nach SGB II für den gesamten Landkreis.

Ab den Jahren 2012 und 2013 wurden viele Schließungen von privaten Bildungseinrichtungen im Landkreis angesprochen. Eine Anzahl von Bildungseinrichtungen hat sich zu ihren Hauptsitzen zurückgezogen und gab Außenstellen im Landkreis auf. Einige Träger, die sich besonders in einem Bildungsbereich etabliert hatten, beispielsweise durch ESF geförderte Projekte, mussten Insolvenz anmelden.

³⁵ Herausgegangen ist die ODW Frischprodukte GmbH aus den Campina Milchwerken Elsterwerda, einer festen Größe im Landkreis.

Konkurrenz- und Kooperationsbeziehung

Durch die Etablierung des Bildungsbüros des Landkreises herrschte von 2007 bis 2012 ein Neustrukturierungsprozess, der die kommunale Sensibilisierung der einzelnen Weiterbildungsanbieter in Bezug auf ihre Vernetzung betraf. Die kommunale Arbeit durch das Bildungsbüro wurde 2012 bereits sehr geschätzt und als wichtig empfunden. Die Zusammenarbeit mit den Jobcentern und der Agentur für Arbeit wurde als sehr gut charakterisiert. Sowohl bei der Volkshochschule als auch unter den Anbietern der marktförmigen Weiterbildung ist das Verweisen an andere Anbieter selbstverständlich. Es besteht ein guter Überblick über die regionalen Angebote. Jedoch wird eine Koordinationsgruppe bezüglich der Organisation von Nachfragen und Angeboten der marktförmigen Weiterbildung vermisst.

4.2.3.2. Teilnahme an Weiterbildung

Zur Entwicklung der Teilnahme und dem Angebot der Kreisvolkshochschule Elbe-Elster ist zusammenzufassen, dass sowohl ein leichter Rückgang in den Kurszahlen als auch in den Teilnehmerzahlen von 2007 bis 2012 erkennbar ist. Die Kurszahlen sind von 2007 bis 2012 von 534 auf 396 gesunken, lassen 2014 jedoch wieder einen leichten Anstieg auf 440 Kurse erkennen. Von 6.124 Teilnehmer/-innen im Jahr 2007 sank die Teilnehmerzahl auf 3.699 Teilnehmer/-innen im Jahr 2012, was aber besonders dem hohen Bevölkerungsrückgang geschuldet war.

Es muss zudem gesagt werden, dass die Kreisvolkshochschule im regionalen Vergleich über eine hohe Leistungsfähigkeit verfügt. So ist der Stand der abgehaltenen Unterrichtsstunden auf einem hohen Niveau. Dies ist auch an der hohen Weiterbildungsdichte der Kreisvolkshochschule Elbe-Elster zu erkennen. Mit 88 Unterrichtsstunden je Einwohner/-in im Jahr 2013 liegt sie bedeutend höher als der Brandenburger Durchschnitt, der bei 67 Unterrichtsstunden liegt.

Die hohe Arbeitslosenquote sank im Kreis Elbe-Elster 2007 bis 2012 stetig. Auch in den Interviews wurde dies als eine Erklärungsmöglichkeit zum Anstieg der Weiterbildungsbeteiligung benannt. Ein Anstieg der Teilnahme im Bereich der Qualifikation Arbeitsloser, Fort- und Weiterbildungen im Bereich der betrieblichen Weiterbildung und der Umschulungen Arbeitsloser wurde vermutet und benannt.

Diese Vermutung wird durch die statistischen Daten der Agentur für Arbeit gestützt. Im Bereich der Teilnahme an Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung ist in den Jahren 2009 und 2010 ein deutlicher Anstieg zu erkennen. So steigt die Teilnahme an Maßnahmen von 952 Teilnehmer/-innen 2008 auf ca. 1.400 Teilnehmer/-innen im Jahr 2009. Auch die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung nimmt 2008 parallel zu von 879 Teilnehmern auf 1.264 im Jahr 2009. (Bundesagentur für Arbeit Statistik, Auftragsnr. 212570).

Darüber hinaus können Aussagen über die Verteilung der Schulungsziele bzw. die Berufe, zu denen die beruflichen Weiterbildungen inhaltlich gehören, getroffen werden. Hier wurden besonders die Bereiche Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau, Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe, Führer von Fahrzeug und Transportgeräten, Informatik- und andere IKT- Berufe, Verkehr und Logistik und nichtmedizinische Gesundheits- und Körperpflegeberufe in Anspruch genommen. (Ebd.)

Zudem wurde ab dem Jahr 2013 in der betrieblichen Fort- und Weiterbildung ein Rückgang der Nachfrage und Teilnahme an Weiterbildung benannt, während die Nachfrage und Beteiligung an Bildung im Zeitraum 2007 und 2012 als stark charakterisiert werden kann. Die Weiterbildungsbereitschaft wird als sukzessiv sinkend empfunden.

Es wird beschrieben, dass durch die Spezifizierung der Bildungsnachfragen, aber einer geringer

werdenden Bevölkerungszahl, spezifische Weiterbildungen nicht mehr im Kreis vor Ort durchgeführt werden können. Teilnehmer weichen tendenziell eher in größere Städte wie Cottbus oder Dresden aus.

4.2.3.3. Voraussetzungen und Strategien für eine weiterhin positive Entwicklung des Weiterbildungsangebots

Finanzierung und Förderung der Bildung: Es gibt eine Häufung an Aufgaben bei gleichbleibender und unzureichender finanzieller und personeller Ausstattung der Einrichtungen. Zudem wird eine Weiterentwicklung von Angeboten, speziell im Bereich der digitalen Kommunikationskultur, als notwendig angesehen. Ein genereller Ausbau der Koordination von Vernetzung muss vorliegen, damit Kooperation gelingen kann.

Die Bündelung der Angebote und Nachfrage der Weiter- und Fortbildungsangebote im Bereich der marktförmigen Weiterbildung wird angestrebt. Es bedarf einer koordinierenden Instanz, die die Nachfrage nach nicht bestehenden Angeboten bündelt, um so Angebote strukturiert auf die Anbieter zu verteilen und ein Zustandekommen vielfältiger Angebote zu gewährleisten.

4.2.4. Fazit

Anhand der durchgeführten Auswertung der statistischen regionalen Strukturdaten, der Internetrecherche und der Experteninterviews konnte keine gänzliche Erklärung anhand von hervorgehobenen Einzelaspekten gegeben werden. Jedoch kann ein Erklärungsansatz für die erwartungswidrig hohe Weiterbildungsbeteiligung im Landkreis Elbe-Elster im Jahr 2012 abgeleitet werden. Mögliche ermittelte Einflussfaktoren und Anhaltspunkte für die positive Weiterbildungsbeteiligung werden unter Vorbehalt genannt, da es sich um keine statistisch abgesicherten Erkenntnisse handelt. Die Ergebnisse aus den geführten Experteninterviews beziehen sich auf subjektive Meinungen der jeweiligen Personen, welche daher nicht umfassend durch statistische Daten untermauert werden können.

Zusammenfassend zeigen sich die nun folgenden möglichen Einflussfaktoren, auf die sich die hohe Weiterbildungsbeteiligung 2012 in dem Landkreis Elbe-Elster zurückführen lässt. Einige bieten Potential, um Transferempfehlungen für andere Kreise und kreisfreie Städte zu entwickeln.

Als einer der in der Analyse der regionalen Strukturdaten am stärksten herausgestochenen Faktoren war die hohe Arbeitslosenquote im Landkreis Elbe-Elster zu erkennen. Durch die Interviews wurde die Vermutung bestätigt, dass die Qualifizierung von Arbeitslosen und **Arbeitsbeschaffung für Arbeitslose** im Landkreis Elbe-Elster ein ausschlaggebender Faktor für die hohe Weiterbildungsteilnahme war. So lassen sich besonders in der von diesem Faktum abhängigen, berufsbezogenen Weiterbildung Anstiege erkennen. Dafür wurden vermehrt Fortbildungs-, Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen durchgeführt. Außerdem kann das **Einführen eines neuen Kommunalen Bildungsmanagements** im Landkreis Elbe-Elster unter dem Projekt „Lernen vor Ort“ als Einflussfaktor charakterisiert werden.

Auf dieses Projekt aufbauend ist die **Bewältigung des Fachkräftemangels** als ein positiv herauszustellender Aspekt vorzufinden, der zur förderlichen Weiterbildungsstruktur beigetragen haben kann.

Die **Etablierung und Umstrukturierung des Bildungsbüros** während der Projektlaufzeit von „Lernen vor Ort“ schafft eine weitere Vernetzung und Kooperation der Weiterbildungsanbieter untereinander, worin ebenfalls ein Anhaltspunkt der positiven Entwicklung liegen könnte. Darüber hinaus wird mit den **Bildungskonferenzen** jährlich eine Plattform geboten, auf der die Kommunikation, Dokumentation und Zielsetzung der Bildungsziele offen dargelegt werden kann, was sich auch in der Weiterbildung widerspiegelt. Der hohe Wert der Bildungskonferenzen in der Vernetzungsarbeit zwischen Weiterbildungsanbietern, Kommunen und weiteren Akteuren kann durch die Interviewergebnisse bestätigt werden.

Eine Ansiedlung eines großen Unternehmens oder eine Etablierung in erheblicher Größenordnung eines Wirtschaftszweiges kann als Ursprung der hohen Weiterbildungsbeteiligung laut der geführten Experteninterviews ausgeschlossen werden.

Eine aus diesen Ergebnissen ableitbare Transferempfehlung wäre eine Nutzung von Projekten wie „Lernen vor Ort“ und eine Etablierung eines selbstständigen Bildungskoordinators (hier: Bildungsbüro) in Kreisen und kreisfreien Städten.

4.3. Starnberg (Simone Mazari)

Die vorliegende Fallstudie Starnberg beschreibt Bedingungen des Weiterbildungsangebots im Landkreis Starnberg im Zeitraum von 2007 bis heute. Die Region wurde als Beispiel für ein erwartungswidrig hohes Weiterbildungsangebot ausgewählt. Das Besondere ist, dass für 2012 erstmalig diesbezügliche Daten auf Kreisebene verfügbar sind, weshalb hier eine retrospektive Betrachtung gewählt wird. Diese besteht aus sekundärstatistischen Quellen, Dokumenten und ergänzenden Experteninterviews. Ausgangspunkt der Fallstudie ist die Frage, ob sich in der Region Anhaltspunkte für Besonderheiten der Angebots- und Förderstruktur finden lassen und welche Rolle Kooperationen und das Verhältnis von gewinnorientierten und gemeinnützigen Anbietern von Weiterbildung spielen.

Im ersten Teil wird der Landkreis Starnberg anhand ausgewählter Strukturdaten skizziert, die in engem Zusammenhang mit dem Angebot und der Nachfrage an Weiterbildung stehen.³⁶ In einem zweiten Teil werden (Weiter-)Bildungs- und strukturpolitische Initiativen im Landkreis, eingebettet in ihre landes- oder bundespolitischen Bezüge vorgestellt, der letzte Teil bietet einen Überblick über Träger, Einrichtungen und Programme der Weiterbildung in der Region.

Für alle untersuchten Themenbereiche wurde auf sekundärstatistische Datenerhebungen zurückgegriffen. In der Regel wird neben der Kreisebene, die Landes- und Bundesebene berücksichtigt, wo sinnvoll und verfügbar, wird auf die Daten der Gemeindeebene zurückgegriffen. Darüber hinaus wurden Experteninterviews mit ausgewählten Vertreterinnen und Vertretern von Weiterbildungseinrichtungen und der Wirtschafts- und Arbeitsförderung geführt sowie verfügbare Dokumente ausgewertet.

Der vorliegende Bericht schließt in der Struktur der Darstellung an vorgelegte Fallstudien zu Regionen an, die im Kontext des Projekts „Deutscher Weiterbildungsatlas“ entwickelt wurden. Wo nötig bzw. für die strukturelle Beschreibung des Landkreises kennzeichnend, werden Indikatoren ergänzt (beispielsweise der Bildungsstand der Bevölkerung nach Zensus, die Bodenpreise pro Quadratmeter, der Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter im FuE-Bereich).

³⁶ Für differenzierte methodische Hintergründe und die theoretische Verortung: Martin et al., 2015.

4.3.1. Regionale Strukturdaten

Der Landkreis Starnberg ist einer von zwanzig Landkreisen des Regierungsbezirks Oberbayern. Seit Abschluss der Gemeindegebietsreform im Jahr 1978 besteht der Landkreis aus 14 Gemeinden (vorher: 42) mit der Stadt Starnberg. (Landratsamt Starnberg, 2015, S. 4) Im Selbstmarketing wird der Landkreis Starnberg auch als Fünf-Seen-Land bezeichnet, gleichwohl wurde im Markenbildungsprozess darauf Wert gelegt, dass es sich nicht um eine touristische Region, sondern eine lebenswerte Region handelt.

Abbildung 32: Geographische Lage des Landkreis Starnberg in Oberbayern



Quelle: Landratsamt Starnberg, 2015, S. 5.

4.3.1.1. Siedlungsstrukturelle Rahmenbedingungen

Nach den aktuellen siedlungsstrukturellen Kriterien des Bundesinstituts für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) handelt es sich beim Landkreis Starnberg um den Raumtyp 2 (Kreis mit Verstärkeransatz).³⁷ Der Landkreis Starnberg verfügt über ein Mittelzentrum.

³⁷ Städtische Kreise sind Kreise mit einem Bevölkerungsanteil in Groß- und Mittelstädten von mind. 50% und einer Einwohnerdichte von mind. 150 E./km² sowie Kreise mit einer Einwohnerdichte ohne Groß- und Mittelstädte von mind. 150 E./km²

Tabelle 16: Merkmale der Siedlungsstruktur 2012

Raumbezug (Kennziffer)	Gebietsfläche in km ² (Stand: 2012)	Einwohnerdichte (An- zahl Einwohner je km ²) (Stand: 2012)	Regionales Bevöl- kerungs-potential ³⁸ (Stand: 2012)	Anzahl Mittel- zentren ³⁹ (Stand: 2014)
Landkreis Starnberg (09188)	487,72	265,6	557,1	1
Bayern	70550,23	177,5	231,2	183
Bundesgebiet	357167,94	161	293,7	933

Quellen: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung, 2014, S.?.; Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Regionaldatenbank Deutschland, o.J. a.

Erreichbarkeit

Die Erreichbarkeit von für die Mobilität oder Infrastruktur und Versorgung relevanter Orte als durchschnittliche Erreichbarkeit mit dem Personenkraftwagen (PKW) ist insgesamt im Landkreis Starnberg überdurchschnittlich. Im Vergleich der Erreichbarkeit von Flughäfen, Autobahnen, Ober- und Mittelzentren ist der Landkreis Starnberg bis auf eine Ausnahme (Erreichbarkeit der Oberzentren in Bayern: 27 Minuten; Landkreis Starnberg: 28 Minuten) überdurchschnittlich gut angebunden, sowohl im Vergleich zum Landes- als auch zum Bundeswert.

Tabelle 17: Erreichbarkeit (in Minuten)⁴⁰

Raumbezug (Kennziffer)	Erreichbarkeit von Flughäfen (Stand: 2014)	Erreichbarkeit von Autobahnen (Stand: 2013)	Erreichbarkeit von Oberzentren (Stand: 2014)	Erreichbarkeit von Mittelzentren (Stand: 2014)
Landkreis Starn- berg (09188)	7	46	28	9
Bayern	15	66	27	10
Bundesgebiet	18	61	34	11

Quelle: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung, INKAR 2014.

³⁸ Das regionale Bevölkerungspotential steht als Maß für die Möglichkeit räumlicher Interaktionen. Je mehr Bevölkerung in der Umgebung eines Ortes erreichbar ist und je geringer die zurückzulegenden Entfernungen sind, desto höher ist sein Kontaktpotential. Laut INKAR wird es definiert als Summe der mit der Fläche gewichteten Gemeindebevölkerung in 1.000 <Zeitpunkt> im Umkreis von 100 km Luftliniendistanz.

³⁹ Die zentralörtliche Einstufung der Städte und Gemeinden erfolgt durch die Obersten Landesplanungsbehörden der Länder. Ein direkter Vergleich ist aufgrund unterschiedlicher Ausweisungspraktiken der Länder daher nur eingeschränkt möglich.

⁴⁰ Es wird jeweils der verfügbare Zeitraum für die Erreichbarkeitsindikatoren angegeben, der am nächsten am Untersuchungszeitraum liegt.

Der Landkreis ist mit zwei S-Bahn-Linien an die Landeshauptstadt München angeschlossen, die jeweils unterschiedliche Linien bedienen. Querverbindungen im Landkreis sind im S-Bahn-Netz nicht vorhanden. Weiterhin fahren 24 Buslinien. (Landratsamt Starnberg, 2015, S. 14) Mit der A96 ist auch eine Autobahnanbindung gegeben.

Die Betrachtung der Entwicklung der Bodenpreise für baureifes Land zeigt – unter der Annahme, dass die Nachfrage oder Verknappung den Preis erhöht – einen Anstieg des Quadratmeterpreises im Landkreis Starnberg zwischen 2007 und 2012 um 21 Prozent an. Der Anstieg fällt deutlich höher aus, als im Regierungsbezirk Oberbayern, Bayern oder dem Bundesgebiet, wo im Betrachtungszeitraum die Quadratmeterpreise rückläufig sind. Ebenfalls liegt die absolute Höhe des Quadratmeterpreises höher als in den Vergleichsgebieten, so dass es wahrscheinlich ist, dass für eine Ansiedelung besonders solvente oder kreditwürdige Käuferschichten benötigt werden. Das verweist darauf, dass vermutlich für Unternehmen, die Fläche bedürfen (beispielsweise Logistik), eine Ansiedelung im Landkreis weniger attraktiv ist als für Unternehmen mit einer hohen Wertschöpfung auf wenig Raum.

Tabelle 18: Entwicklung des Durchschnittlichen Kaufwerts je qm baureifes Land (in Euro)

Raumbezug	2007	2012	Veränderung (in %)
Starnberg	479,21	579,85	21%
Oberbayern	477,9	462,35	-3%
Bayern	250,77	225,4	-10%
Bundesgebiet	134,29	128,76	-4%

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Regionaldatenbank Deutschland, o.J. e.

4.3.1.2. Bevölkerungsstruktur

Die Gesamtbevölkerung im Landkreis Starnberg liegt Ende des Jahres 2013 in etwa bei 130.000 Personen. Im Vergleich zum Basisjahr 2007 ist die Bevölkerung um ein Prozent angestiegen. Damit liegt das Bevölkerungswachstum unter der dynamischen Entwicklung im Regierungsbezirk Oberbayern (2007-2013: +3,6%), allerdings über dem bayerischen Schnitt von 0,7 Prozent und dem Gesamtrückgang im Bundesgebiet insgesamt.

Tabelle 19: Entwicklung des Bevölkerungsstands im Vergleich (2007 bis 2013)

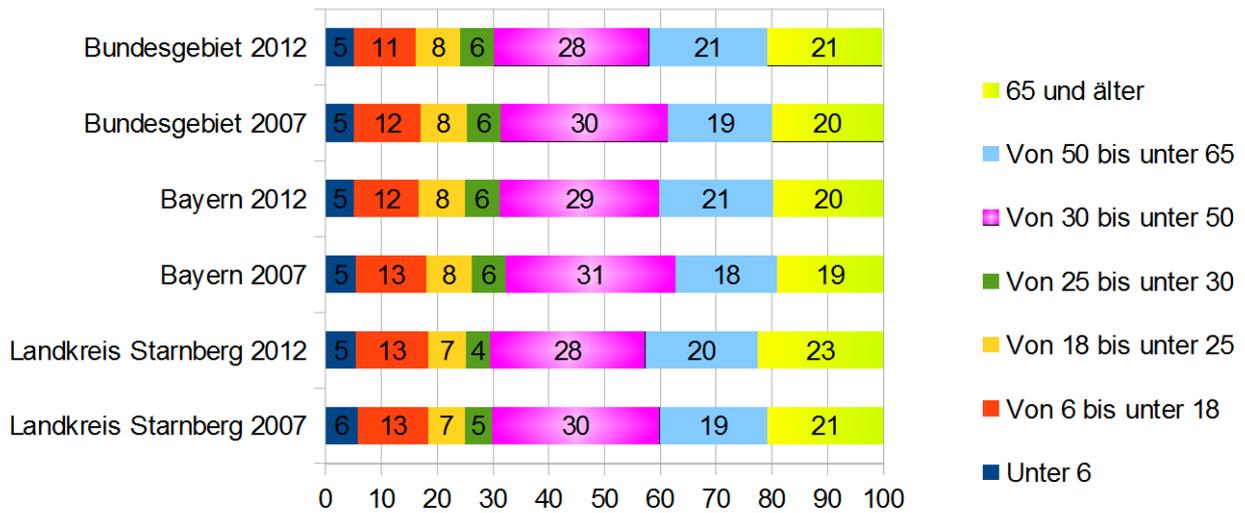
Raumbezug	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Landkreis Starnberg	129515	129861	130010	130283	128111	129530	130811
<i>Basisjahr 2007: Veränderung (in %)</i>	<i>0,0%</i>	<i>0,3%</i>	<i>0,4%</i>	<i>0,6%</i>	<i>-1,1%</i>	<i>0,0%</i>	<i>1,0%</i>
Oberbayern, Regierungsbezirk	4313446	4335137	4346465	4382325	4363176	4415649	4469342
<i>Basisjahr 2007: Veränderung (in %)</i>	<i>0,0%</i>	<i>0,5%</i>	<i>0,8%</i>	<i>1,6%</i>	<i>1,2%</i>	<i>2,4%</i>	<i>3,6%</i>
Bayern	12520332	12519728	12510331	12538696	12443372	12519571	12604244
<i>Basisjahr 2007: Veränderung (in %)</i>	<i>0,0%</i>	<i>0,0%</i>	<i>-0,1%</i>	<i>0,1%</i>	<i>-0,6%</i>	<i>0,0%</i>	<i>0,7%</i>
Bundesgebiet	82217837	82002356	81802257	81751602	80327900	80523746	80767463
<i>Basisjahr 2007: Veränderung (in %)</i>	<i>0,0%</i>	<i>-0,3%</i>	<i>-0,5%</i>	<i>-0,6%</i>	<i>-2,3%</i>	<i>-2,1%</i>	<i>-1,8%</i>

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Regionaldatenbank Deutschland, o.J. b.

Altersstruktur

Der Anteil der Bevölkerung im Alter unter 18 Jahren beträgt im Landkreis Starnberg 2007 19 Prozent und 2012 18 Prozent. Er liegt damit über dem bayerischen Anteil (2012: 17%) und dem bundesweiten Schnitt (2012: 16%). Der Anteil der Bevölkerung in der Erwerbsphase zwischen 18 bis unter 65 Jahre sinkt im Landkreis Starnberg von 61 Prozent im Jahr 2007 auf 59 Prozent im Jahr 2012. Er liegt damit unter dem bayerischen Anteil (2012: 64%) und dem bundesdeutschen Schnitt (2012: 63%). Der Anteil der Bevölkerung, der 65 Jahre und älter ist, ist im Landkreis Starnberg von 21 Prozent im Jahr 2007 auf 23 Prozent 2012 angestiegen (Bayern 2012: 20%; Bundesgebiet 2012: 21%). Die Bevölkerung hat demnach 2012 einen leicht höheren Anteil von Kindern und jungen Erwachsenen und einen leicht höheren Anteil von Bevölkerung in der Nacherwerbsphase als im Landes- und Bundesvergleich.

Abbildung 33: Entwicklung der Altersstruktur in Prozent im regionalen und zeitlichen Vergleich



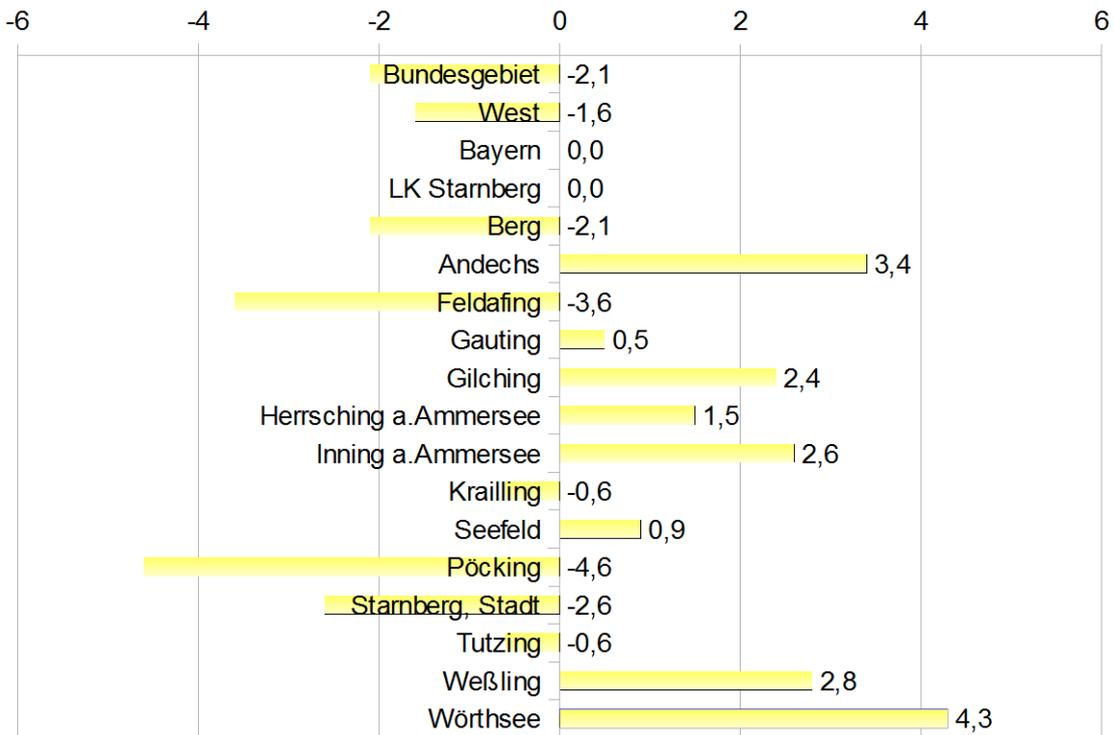
Quelle: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung, INKAR 2014.

Bevölkerungsentwicklung auf Gemeindeebene

Die Bevölkerungsentwicklung, auch auf Gemeindeebene, wird auf der Grundlage der Fortschreibung der volkszählungsbasierten Fortschreibung von 2007 und den Zensusdaten von 2012 analysiert. Die eingeschränkte Aussagekraft gilt allerdings gleichermaßen für alle Gebietseinheiten, so dass die allgemeinen Entwicklungstrends sichtbar werden. Bei der Bevölkerungsentwicklung handelt es sich dabei um eine rechnerische Größe.

Es gibt Gemeinden, die stärker wachsen als andere, in Bezug auf die Höhe der Bevölkerung, was sich im Mittel nivelliert. Dabei ergibt sich folgendes Bild (Abbildung 34):

Abbildung 34: Bevölkerungsentwicklung auf Gemeindeebene und zeitlichen Vergleich (in Prozent)



Quelle: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung, INKAR 2014.

Laut Zensusdaten aus dem Jahr 2011 liegt das Durchschnittsalter der Bevölkerung im Landkreis Starnberg bei 43,7 Jahren (männliche Bevölkerung: 42,5 Jahre; weibliche Bevölkerung: 44,9 Jahre). In Bayern liegt das Durchschnittsalter bei 42,5 Jahren und im Bundesgebiet bei 43,3 Jahren. Das Durchschnittsalter im Landkreis Starnberg ist demnach etwas mehr als ein Jahr höher als in Bayern, allerdings liegt es nah am bundesweiten Durchschnitt (Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Regionaldatenbank Deutschland, o.J. i)

Nichtdeutsche Bevölkerung

Die nichtdeutsche Bevölkerung (Ausländerkonzept) wird darüber bestimmt, dass die deutsche Staatsangehörigkeit nicht vorliegt. Nicht zuletzt durch die Reform des Staatsbürgerschaftsgesetzes aus dem Jahr 2000 spielt die Bevölkerung mit Migrationshintergrund⁴¹ eine zunehmende Rolle. Der Migrationshintergrund kann auf der Grundlage der Zensuserhebung aus dem Jahr 2011 als Anteil an der Bevölkerung auf Kreisebene angegeben werden.

⁴¹ Laut Zensus folgt die Definition des Migrationshintergrunds folgenden Kriterien: Dieses Merkmal gibt an, ob eine Person einen Migrationshintergrund aufweist oder nicht. Als Personen mit Migrationshintergrund werden alle zugewanderten und nicht zugewanderten Ausländer/-innen sowie alle nach 1955 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland zugewanderten Deutschen und alle Deutschen mit zumindest einem nach 1955 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland zugewanderten Elternteil definiert. Ausländer/-innen sind Personen, die nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen. (Zensusdatenbank). Das Konzept ist innerhalb von Migrantenselbstorganisationen oder auch der Bildungsstatistik nicht unumstritten. So wird in PISA beispielsweise mit dem Konzept des Zuwanderungshintergrunds gearbeitet.

Der Anteil der nichtdeutschen Bevölkerung liegt im Landkreis Starnberg mit zehn Prozent höher als in Bayern (9,0%), Westdeutschland (9,2%) oder im Bundesgebiet insgesamt (8,2%). Er ist – wie in den Vergleichsregionen auch als Trend zu sehen ist – seit 2007 um 0,4 Prozentpunkte leicht gesunken.

Tabelle 20: Anteil Nichtdeutsche an der Bevölkerung im zeitlichen und räumlichen Vergleich (in Prozent)

Raumbezug	2007	2012
LK Starnberg	10,4	10,0
Bayern	9,5	9,0
West	9,8	9,2
Bundesgebiet	8,8	8,2

Quelle: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung, INKAR 2014.

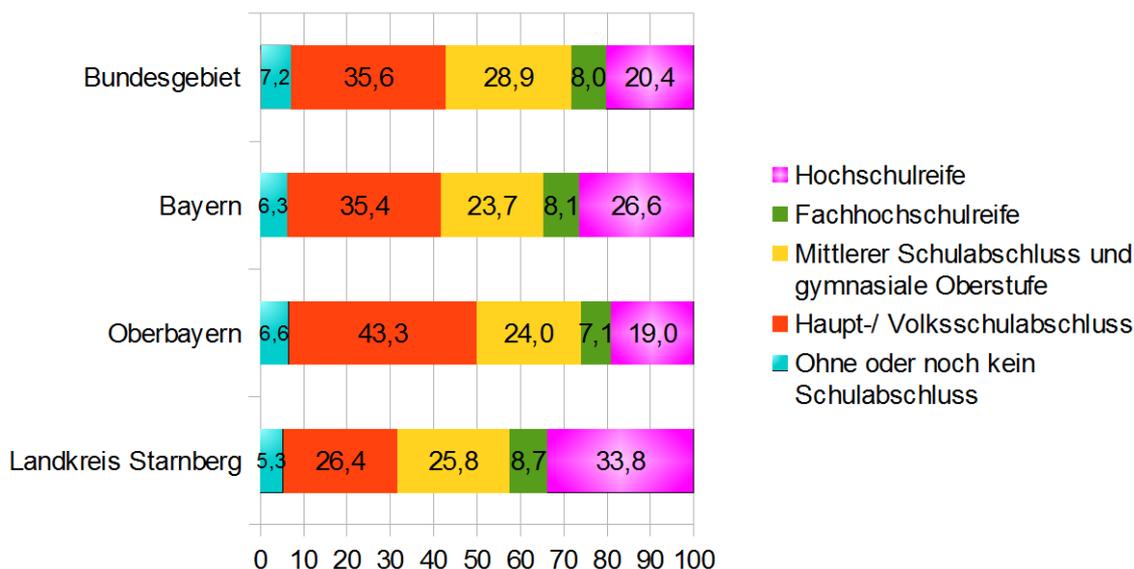
Der Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund liegt nach Zensusdaten aus dem Jahr 2011 im Landkreis Starnberg bei 17 Prozent und damit niedriger als in Bayern (19,1%) oder im Bundesgebiet (19,2%). (Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Regionaldatenbank Deutschland, o.J. i)

Bildungsstand der Bevölkerung

Der Bildungsstand der Bevölkerung weist vermutlich einen Zusammenhang zu Bildungsaffinität und Bildungsbedarfen auf. Im Falle des Landkreises Starnberg ist ein vergleichsweise höherer Bildungsgrad als in anderen Vergleichsregionen beobachtbar.

Da der Bildungsstand der Bevölkerung zwar im Mikrozensus ausgewiesen wird, allerdings erst für regionale Anpassungsschichten oder Großstädte ab 500.000 Einwohnern, wird in diesem Fall auf die Ergebnisse der Zensuserhebung zurückgegriffen, die in diesem Fall nur eine Stichtagsbetrachtung für 2011 zulassen. Demnach ist der Anteil der Bevölkerung ohne oder noch keinem Schulabschluss mit 5,3 Prozent geringer als im Regierungsbezirk Oberbayern (6,6%), in Bayern (6,3%) oder im Bundesgebiet (7,2%). Abschlüsse wiederum, die für ein Studium berechtigen, liegen mit einem Anteil der Bevölkerung mit Fachhochschulreife (Landkreis Starnberg: 8,7%) über den Vergleichswerten in anderen regionalen Zuschnitten (Oberbayern: 7,1%; Bayern: 8,1%; Bundesgebiet: 8,0%). Deutlich werden die vergleichsweise hohen Qualifikationsvoraussetzungen bei der Betrachtung der Hochschulreife, über die 33,8 Prozent der Bevölkerung im Landkreis Starnberg verfügt (Oberbayern: 19%; Bayern: 26,6%; Bundesgebiet: 20,4%).

Abbildung 35: Höchster schulischer Abschluss im Vergleich des Landkreis Starnberg, Oberbayern (Regierungsbezirk), Bayern und Bundesgebiet nach Zensus 2011 (in Prozent)⁴²



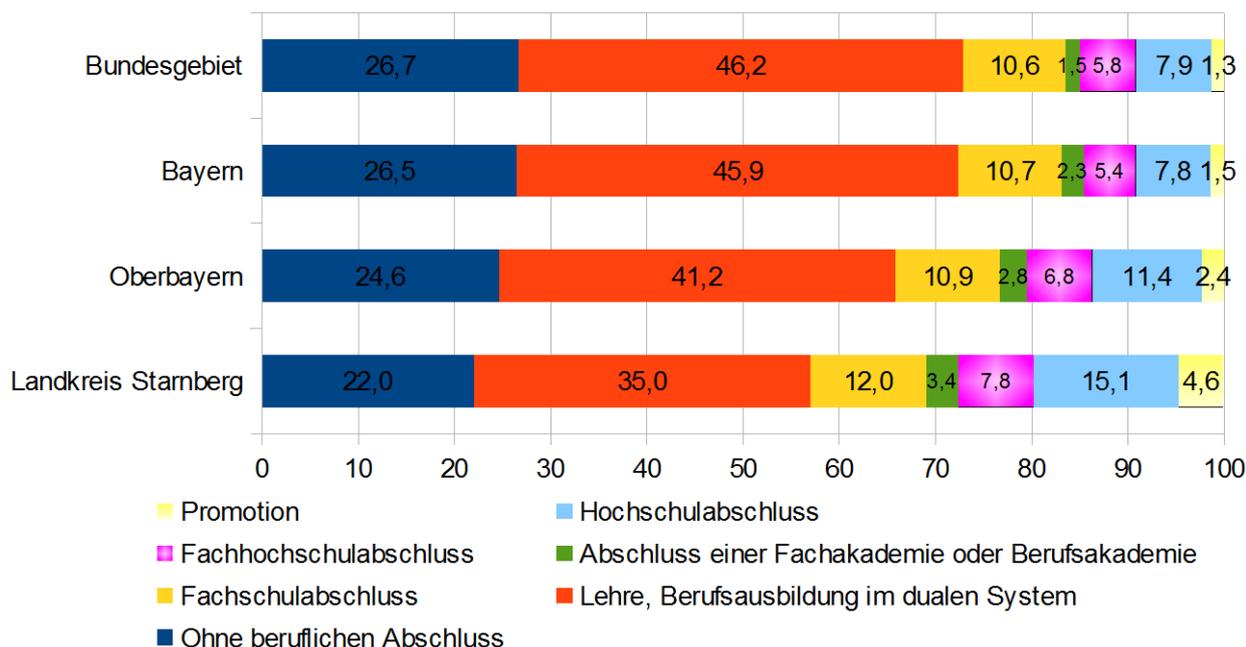
Quelle: Zensusdatenbank der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, 2014.

Ein geringerer Anteil der Bevölkerung im Landkreis Starnberg ist ohne beruflichen Abschluss, gleichwohl handelt es sich dabei um mehr als jede/n fünfte Einwohner/-in im Landkreis.

Die duale Ausbildung ist vergleichsweise unterrepräsentiert im Landkreis Starnberg. Auffällig ist auch bei den höchsten beruflichen Abschlüssen wiederum der Tertiärisierungsgrad: Der Anteil der Bevölkerung mit Fachhochschulabschluss liegt über den Anteilen im Regierungsbezirk, Land Bayern und Bundesgebiet. Es gibt fast mehr als doppelt so hohe Anteile an Hochschulabsolventen/-innen wie im Bundesdurchschnitt. Der Landkreis Starnberg verfügt über mehr als dreimal so viele Promovierte als dies durchschnittlich im Bundesgebiet der Fall ist.

⁴² Hierbei handelt es sich um eine Hochrechnung aus der Haushaltsstichprobe. Beim Nachweis der Bevölkerung nach „Höchstem Schulabschluss“ werden ausschließlich Personen im Alter von 15 Jahren und älter berücksichtigt. Es werden andere Kategorien verwendet als in der bildungsbezogenen Arbeitsmarktstatistik, da gleichzeitig Personen, die noch im Bildungssystem sind und Absolventen/-innen erfasst werden.

Abbildung 36: Höchster beruflicher Abschluss im Vergleich des Landkreis Starnberg, Oberbayern (Regierungsbezirk), Bayern und Bundesgebiet nach Zensus 2011 (in Prozent)



Quelle: Zensusdatenbank der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, 2014.

4.3.1.3. Wirtschaftliche Rahmenbedingungen

Im Landkreis Starnberg ist die Bruttowertschöpfung⁴³ zwischen 2007 und 2012 um fünf Prozent gesunken (Oberbayern: +13%; Bayern: +13,7%; Bund: +9,6%). In Anbetracht sonstiger Wirtschaftsdaten kann nicht ausgeschlossen werden, dass es sich hierbei um einen Ausreißer handelt, der durch den Betrachtungszeitraum induziert wird, oder es kann vermutet werden, dass im Dienstleistungsbereich, der im Landkreis überdurchschnittlich vertreten ist, die Krise noch bis einschließlich 2012 bewältigt werden musste.

⁴³ 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.

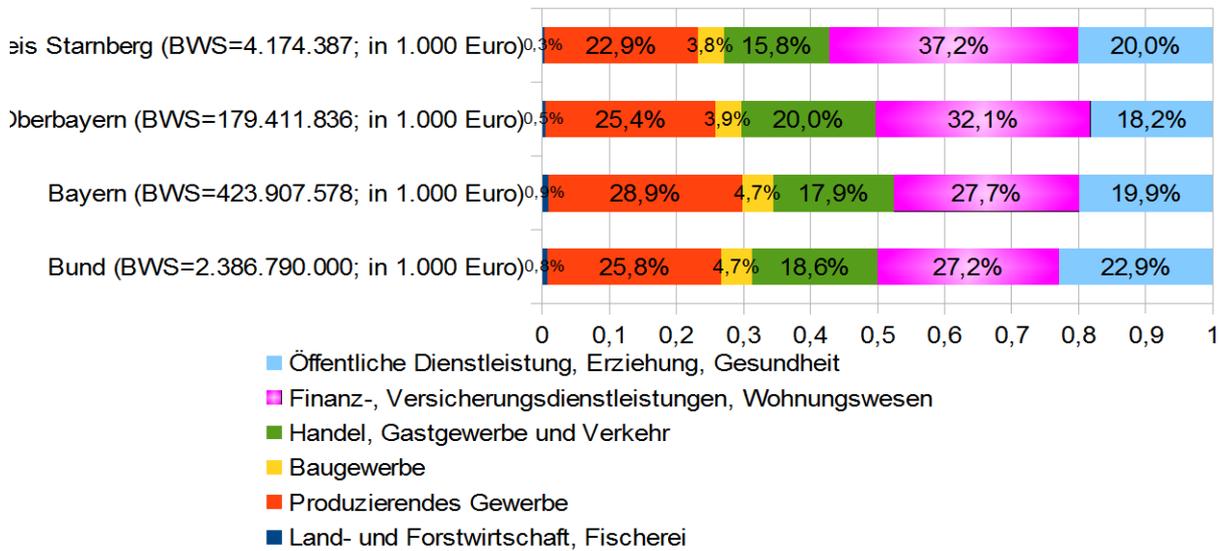
Tabelle 21: Absolute und relative Veränderung (in Prozent) der Bruttowertschöpfung zu Herstellungspreisen im zeitlichen und regionalen Vergleich (Basisjahr 2007)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Bundesgebiet	2.176.990.000	2.217.000.000	211.7050.000	2.235.160.000	233.4890.000	2.386.790.000
<i>Basisjahr 2007: Veränderung (in %)</i>	0,0%	1,8%	-2,8%	2,7%	7,3%	9,6%
Bayern	372.894.228	375.923.982	366.711.697	390.490.120	414.284.293	423.907.578
<i>Basisjahr 2007: Veränderung (in %)</i>	0,0%	0,8%	-1,7%	4,7%	11,1%	13,7%
Oberbayern (Reg.bezirk)	158.721.295	157.203.533	154.012.147	163.499.382	174.891.895	179.411.836
<i>Basisjahr 2007: Veränderung (in %)</i>	0,0%	-1,0%	-3,0%	3,0%	10,2%	13,0%
LK Starnberg	4.392.846	4.398.407	3.986.595	3.900.430	4.230.006	4.174.387
<i>Basisjahr 2007: Veränderung (in %)</i>	0,0%	0,1%	-9,2%	-11,2%	-3,7%	-5,0%

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Regionaldatenbank Deutschland, o.J. f.

Der Dienstleistungssektor ist im Landkreis Starnberg vergleichsweise hoch ausgeprägt. Den höchsten Anteil an der Bruttowertschöpfung haben Finanz- und Versicherungsleistungen sowie das Wohnungswesen mit 37,2 Prozent (Oberbayern: 32,1%; Bayern: 27,7%; Bund: 27,2%). Das produzierende Gewerbe spielt im Landkreis Starnberg mit einem Anteil von 22,9 Prozent im Jahr 2012 eine vergleichsweise untergeordnete Rolle (Abbildung 37).

Abbildung 37: Anteile der Wirtschaftszweige an der Bruttowertschöpfung (BWS) im regionalen Vergleich 2012 (nach WZ 2008; in Prozent)



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Regionaldatenbank Deutschland, o.J. f.

Während der Anteil der Beschäftigten ohne Ausbildung im Landkreis Starnberg zwischen 2007 und 2012 von 11,7 auf 9,8 Prozent gesunken ist (-1,9 Prozentpunkte), ist der Anteil der hochqualifizierten Beschäftigten stärker gewachsen: von 13,5 Prozent (2007) auf 18,8 Prozent (2012). Dies entspricht einem Zuwachs um 5,3 Prozentpunkte. Der Anteil ist insgesamt deutlich höher als in den Vergleichsgebieten, was für eine wissensintensive Ökonomie spricht und auch das Bild des hohen Anteils an tertiären Abschlüssen der Bevölkerung insgesamt auf dem Arbeitsmarkt fortsetzt (Tabelle 22).

Tabelle 22: Anteile gering und hochqualifizierter Beschäftigter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im zeitlichen und regionalen Vergleich

	Beschäftigte ohne Ausbildung (in %) ⁴⁴		Hochqualifizierte Beschäftigte (in %) ⁴⁵	
	2007	2012	2007	2012
Landkreis Starnberg	11,7	9,8	13,5	18,8
Bayern	16,7	12,8	9,8	12,5
Westdeutschland	16,3	13,3	9,6	12,1
Bundesgebiet	15,0	12,1	9,9	12,5

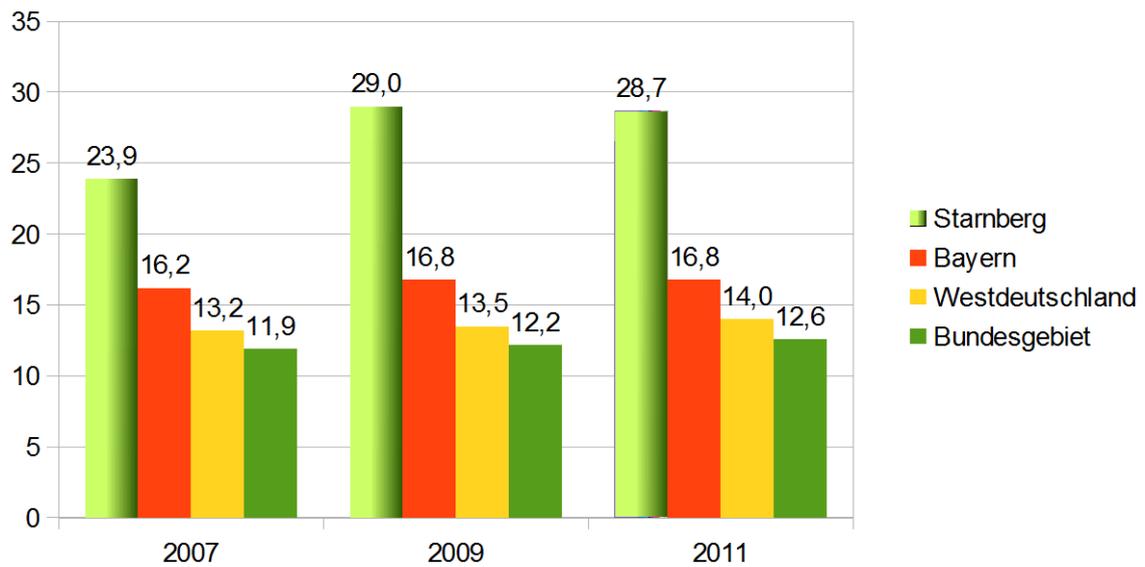
Quelle: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung, INKAR 2014.

Für den Landkreis Starnberg spielen Beschäftigte in Forschung und Entwicklung (FuE) eine herausragende Rolle. Der FuE-Bereich kann als innovativ und wissensintensiv bezeichnet werden. Nicht nur ist der Anteil der FuE-Beschäftigten im Landkreis Starnberg zwischen 2007 und 2011 von 23,9 Promille auf 28,7 Promille angestiegen. Der Anteil liegt um 11,9 Punkte höher als in Bayern und ist mehr als doppelt so hoch wie in Westdeutschland und dem Bundesgebiet insgesamt (Abbildung 38).

⁴⁴ Sozialversicherungspflichtig (SV) Beschäftigte ohne Ausbildung <Zeitpunkt> / SV Beschäftigte <Zeitpunkt> x 100.

⁴⁵ SV Beschäftigte mit FH-/Hochschulabschluss <Zeitpunkt> / SV Beschäftigte <Zeitpunkt> x 100.

Abbildung 38: Entwicklung des Anteils⁴⁶ der FuE-Beschäftigten⁴⁷ (in %)



Quelle: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung, INKAR 2014.

⁴⁶ Der Anteil der FuE-Beschäftigten wird berechnet als die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Forschung und Entwicklung je 1.000 SV-Beschäftigte zu einem bestimmten Zeitpunkt. Es handelt sich demnach um eine Promille-Angabe.

⁴⁷ Zum FuE-Personal werden alle direkt mit Forschung und Entwicklung beschäftigten Arbeitskräfte gerechnet. Das sind Wissenschaftler, Ingenieure, Techniker aber auch Verwaltungskräfte und Hilfspersonal. Datengrundlage für die Erfassung des FuE-Personals und der FuE-Ausgaben des Wirtschaftssektors ist eine auf freiwilliger Basis beruhende, zweijährliche Erhebung der Wissenschaftsstatistik GmbH im Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft. Die Branchenzuordnung der Unternehmen erfolgt nach dem wirtschaftlichen Schwerpunkt auf der Basis der Klassifikation der Wirtschaftszweige des Statistischen Bundesamtes.

Tabelle 23: Beschäftigte nach Sektoren nach WZ 2008⁴⁸ (in Prozent)

	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei (A)	Produzierendes Gewerbe (B-F)	Produzierendes Gewerbe ohne Baugewerke (B-E)	Verarbeitendes Gewerbe (C)	Baugewerke (F)	Dienstleistungsbereiche (G-U)	Handel, Gastgewerbe, Verkehr (G-I)	Information und Kommunikation (J)	Finanz- und Versicherungsleistungen (K)	Grundstücks- und Wohnungswesen (L)	Freiberufl., wissenschaftl. techn. Dienstl., sonst.DL	Öff. Verw., Verteidig., Sozialvers., Erz.- u. Unterricht	Kunst, Unterhaltung, Erholung, Priv. Haush., u sw.	Gesamt
LK Starnberg 2008	199	10.996	8.852	8.614	2.144	27.106	8.056	2.201	1.204	279	5.185	8.728	1.453	38.319
	0,5%	28,7%	23,1%	22,5%	5,6%	70,7%	21,0%	5,7%	3,1%	0,7%	13,5%	22,8%	3,8%	99,95%
LK Starnberg 2012	190	12.309	9.979	9.763	2.330	29.203	8.364	2.249	1.299	386	5.908	9.591	1.406	41.702
	0,5%	29,5%	23,9%	23,4%	5,6%	70,0%	20,1%	5,4%	3,1%	0,9%	14,2%	23,0%	3,4%	100,0%
Oberbayern 2008	6.265	481.833	402.708	377.551	79.125	1.176.797	384.466	89.100	90.088	14.602	223.299	306.394	68.848	1.665.270
	0,4%	28,9%	24,2%	22,7%	4,8%	70,7%	23,1%	5,4%	5,4%	0,9%	13,4%	18,4%	4,1%	100,0%
Oberbayern 2012	6.568	476.565	392.431	366.755	84.134	1.314.656	407.688	105.080	93.657	14.797	276.564	342.494	74.376	1.798.573
	0,4%	26,5%	21,8%	20,4%	4,7%	73,1%	22,7%	5,8%	5,2%	0,8%	15,4%	19,0%	4,1%	100,0%
Bayern 2008	22.656	1.636.590	1.378.608	1.305.246	257.982	2.858.386	1.007.733	145.016	182.102	26.525	479.807	854.211	162.992	4.518.801
	0,5%	36,2%	30,5%	28,9%	5,7%	63,3%	22,3%	3,2%	4,0%	0,6%	10,6%	18,9%	3,6%	100,0%
Bayern 2012	24.746	1.645.659	1.366.633	1.297.723	279.026	3.154.034	1.068.287	166.201	185.228	29.069	576.742	955.515	172.992	4.827.416
	0,5%	34,1%	28,3%	26,9%	5,8%	65,3%	22,1%	3,4%	3,8%	0,6%	11,9%	19,8%	3,6%	100,0%
Bundesgebiet 2008	216.507	8.646.320	7.073.942	6.527.928	1.572.378	18.587.029	6.248.666	841.848	990.439	220.171	3.296.029	5.905.168	1.084.708	27.457.715
	0,8%	31,5%	25,8%	23,8%	5,7%	67,7%	22,8%	3,1%	3,6%	0,8%	12,0%	21,5%	4,0%	100,0%
Bundesgebiet 2012	230.576	8.722.505	7.060.305	6.509.473	1.662.200	19.954.903	6.548.799	881.516	1.004.033	221.140	3.739.962	6.450.693	1.108.760	28.920.588
	0,8%	30,2%	24,4%	22,5%	5,7%	69,0%	22,6%	3,0%	3,5%	0,8%	12,9%	22,3%	3,8%	100,0%

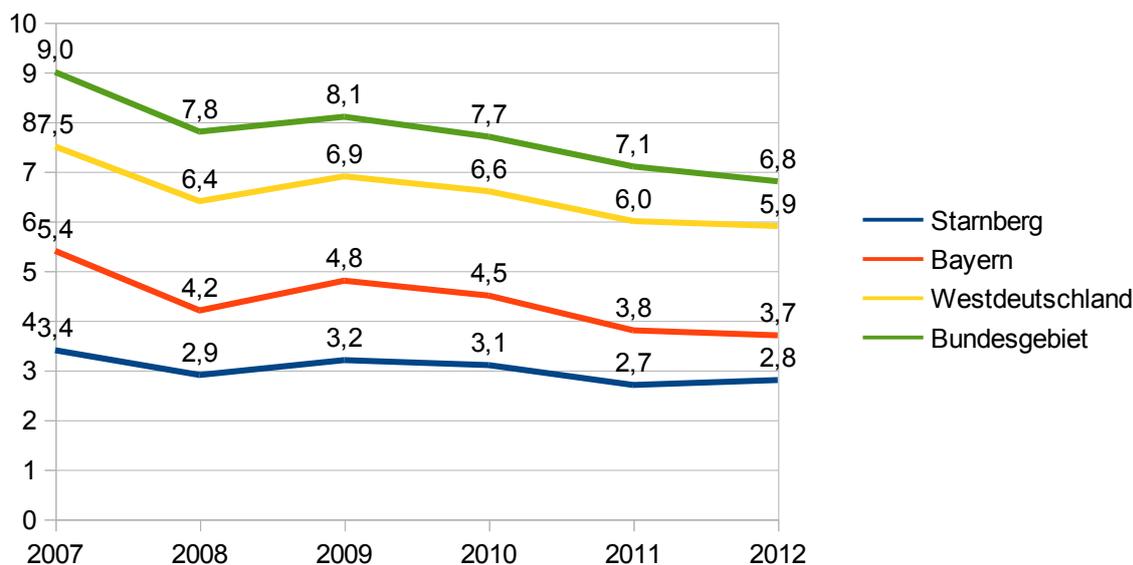
Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Regionaldatenbank Deutschland

⁴⁸ Aufgrund der veränderten WZ-Systematik 2008 können die Angaben ab dem Jahr 2008 berücksichtigt werden. Kursiv gekennzeichnet sind die Sektoren, die im vorherigen Sektor enthalten sind.

Erwerbslosigkeit

Die Arbeitslosenquote ist im Landkreis Starnberg zwischen 2007 und 2012 von 3,4 Prozent auf 2,8 Prozent gesunken. Der Anteil der Erwerbslosen liegt damit unter den Anteilen Bayerns (2012: 3,7%), Westdeutschlands (5,9%) und des Bundesgebiets (6,8%), was Abbildung 39 wiedergibt.

Abbildung 39: Entwicklung der Arbeitslosenquote⁴⁹ (in Prozent)



Quelle: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung, INKAR 2014, S.?.

Haushaltseinkommen

Als Vergleichswert wird das verfügbare Einkommen je Einwohner/-in dargestellt, da dadurch regionale Vergleiche möglich werden und es geeignet ist, die Kaufkraft im Landkreis darzustellen. Das verfügbare Einkommen ist im Landkreis zwischen 2007 und 2012 um elf Prozent gestiegen. Der Anstieg liegt über dem Schnitt im Regierungsbezirk Oberbayern (+10,2%), allerdings unter dem Anstieg in Bayern (+12,5%) und im Bundesgebiet (+12,3%). Allerdings ist die absolute Höhe des verfügbaren Einkommens der privaten Haushalte im Landkreis Starnberg fast anderthalbmal oder mehr als 10.000 Euro pro Jahr höher als im bundesweiten, bayerischen Vergleich und im Vergleich zum Regierungsbezirk (Tabelle 24).

⁴⁹ Die Arbeitslosenquote wird hier definiert als Anteil der Arbeitslosen an den zivilen Erwerbspersonen in Prozent.

Tabelle 24: Verfügbares Einkommen in Euro der privaten Haushalte je Einwohner 2007 und 2012 im Vergleich⁵⁰

Deutschland		Bayern		Oberbayern		LK Starnberg	
2007	2012	2007	2012	2007	2012	2007	2012
18.263	20.507	20.232	22.767	22.500	24.804	30.031	33.337

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Regionaldatenbank Deutschland, o.J. h.

4.3.1.4. Zwischenfazit

Als städtisch verdichteter Kreis verfügt der Landkreis Starnberg nicht nur über eine hohe Dichte an Einwohner/-innen, sondern ist auch verkehrsbezogen gut angebunden an den Großraum München. Die Bodenpreise und das durchschnittliche Pro-Kopf-Einkommen sind vergleichsweise hoch. Der Tertiarisierungsgrad der Bevölkerung und das Qualifikationsniveau der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, auch der hohe Anteil an Beschäftigten im innovativen Forschungs- und Entwicklungsbereich sind vergleichsweise hoch. Auffällig ist, dass im Landkreis Starnberg eine starke Dienstleistungs- und Wissensökonomie vorliegt.

4.3.2. (Weiter-)Bildungs- und strukturpolitische Initiativen

Insgesamt stellt sich, auch aufgrund der Expertengespräche, ein Landkreis dar, der wirtschaftlich und in Bezug auf die gut ausgebildete (sozialversicherungspflichtige) Bevölkerung eher in geringem Maße auf weiterbildungspolitische Initiativen setzt oder setzen muss. Die ausdifferenzierte Weiterbildungslandschaft scheint sich auch durch die Bedingungen vor Ort fast selbstläufig zu tragen.

Im vorhergehenden Teil wurden die spezifischen Bedingungen im Landkreis Starnberg beschrieben. Besonderheiten im Landkreis bilden die Ansiedelung von FuE-Unternehmen, die vermutlich ein sogenanntes innovatives Umfeld erzeugen. Zu nennen ist beispielsweise das Deutsche Luft- und Raumfahrtzentrum mit Sitz in Oberpfaffenhofen und um die 1.700 Mitarbeiter/-innen. Auch der hohe Akademisierungsgrad der Bevölkerung und sozialversicherungspflichtig Beschäftigten lässt eine hohe (Weiter-)Bildungsaffinität vermuten. Hervorzuheben sind auch (außeruniversitäre) Forschungsinstitute wie das Max-Planck-Institut für Ornithologie in Pöcking oder ein Fraunhofer-Institut in Oberpfaffenhofen, die sich im Landkreis dezentral finden lassen.

Eingebettet ist der Landkreis in den Regierungsbezirk Oberbayern und die Nähe zu München wird wiederholt auch in Expertengesprächen hervorgehoben. Im Folgenden werden Initiativen und Akteurskonstellationen betrachtet, die im Zusammenhang zur Weiterbildung stehen, allerdings teilweise erst nach 2012 wirksam werden.

⁵⁰ Die Daten stammen aus der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung der Länder. Die privaten Haushalte treten in erster Linie als Anbieter von Arbeitskraft, als letzte Käufer von Ver- und Gebrauchsgütern und als Anleger von Ersparnissen auf. Ihre Einnahmen sind aber nicht allein vom Markt abhängig, denn neben Einkommen aus Erwerbstätigkeit und Vermögen spielen auch Einnahmen aus Übertragungen (Renten, Pensionen, Unterstützungen usw.) eine Rolle. In der Länderrechnung müssen die privaten Haushalte aus methodischen Gründen mit den privaten Organisationen ohne Erwerbszweck zusammengefasst dargestellt werden. Bei den privaten Organisationen ohne Erwerbszweck handelt es sich um Organisationen, Verbände, Vereine, Institute usw., die nicht zum staatlichen Sektor gehören, ihre Leistungen aber ebenfalls unentgeltlich oder zu nicht voll die Kosten deckenden Preisen abgeben. Sie bestreiten ihre Aufwendungen – abgesehen von speziellen Entgelten – zu einem wesentlichen Teil aus Beiträgen und Zuwendungen privater Haushalte. (www.regionalstatistik.de).

4.3.2.1. (Weiter-)Bildungsbezogene und strukturpolitische Initiativen im Landkreis Starnberg

Ziele im Landkreis Starnberg bestehen unter anderem in der Erzeugung eines wirtschaftsfreundlichen Klimas, das sich in Kooperationen, Netzwerken und Aktivitäten niederschlägt. Ziele sind beispielsweise von Seiten der Wirtschaftsförderung im Landkreis ein gutes „Matching“ zwischen unternehmerischen Fachkräfteanforderungen und Arbeitskräftepotential. Landespolitische Initiativen spielen eine Rolle, die für den Landkreis und dessen Bedarfe angepasst werden. Fördermittel wie ESF-Mittel oder Mittel der Arbeitsförderung werden auch aufgrund der strukturellen Voraussetzungen eher nachrangig behandelt. Der Verwaltungsaufwand für die kofinanzierten Projekte wird vermutlich hoch eingeschätzt bzw. es besteht das Interesse, aus eigenen Mitteln Vorhaben zu realisieren.

In den Berichtszeitraum fallen verstärkte Initiativen im Bildungsbereich, wie der Start der Initiative „Bildungsregion Starnberg“ mit Schwerpunktsetzungen und Arbeitskreisen im Kinder- und Jugendbereich. Eine besondere Bedeutung kommt der Kooperation zwischen (Weiter-)Bildung und Wirtschaft zu. Weiterhin kooperieren institutionelle nicht-gewinnorientierte Akteure in der Erwachsenenbildung wie Volkshochschulen in Bildungsbereichen bei bestimmten Angeboten im Gesundheitsbereich und damit eher bedarfsorientiert in einer „Bottom-Up-Weise“.

Initiative Bildungsregion Starnberg

Im Mai 2012 startete die Initiative „Bildungsregionen in Bayern“, initiiert und durchgeführt vom Bayerischen Ministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst und dem Bayerischen Ministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration. Die rechtlichen Rahmenbedingungen finden sich in der Bekanntmachung „Initiative Bildungsregionen in Bayern“ im Amtsblatt vom 11. Mai 2012 (KWMBL, 2012, S. 185). Ziele sind die Sicherung eines „passgenauen Bildungsangebots“ und die Ermöglichung der „Wahrnehmung ihrer Bildungs- und Teilhabechancen“ für Kinder und Jugendliche in der Region (BSBKWK, 2015, S. 4). Bayernweit beteiligen sich 64 Landkreise und kreisfreie Städte, von denen 26 als Bildungsregion anerkannt sind (Stand: März 2015). Als Anerkennung wurde das Qualitätssiegel „Bildungsregion in Bayern“ entwickelt. Auf den unterschiedlichen Stufen der Bildungssysteme ansetzend, geht es im schulischen Bereich um die Vernetzung zwischen schulischen und außerschulischen Angeboten, den Übergang Schule-Beruf, die Berufsausbildung und darum „das gesamte Leben in den Blick zu nehmen“ (ebd., S. 6). Auch im Sinne des Inklusionsgedankens solle eine Zusammenarbeit von Schulen, Jugendamt, Trägern der freien Wohlfahrtshilfe und abgestimmter Schul- und Jugendhilfeplanung wirken. Somit soll vermutlich auch das Thema demographischer Wandel proaktiv gestaltet werden. Strukturgebend sind in den Landkreisen und kreisfreien Städten zwei im Prozess vorgesehene Dialogforen und die Einpassung in fünf Säulen. Die fünf Säulen umfassen:

- Säule 1: Übergänge organisieren und begleiten
- Säule 2: Schulische und außerschulische Bildungsangebote und Bildungsträger vernetzen – Öffnung der Schulen in die Region
- Säule 3: Kein Talent darf verloren gehen – Hilfe für junge Menschen in besonderen Lebenslagen
- Säule 4: Stärkung und Entwicklung der Bürgergesellschaft – Jugendarbeit und Ganztagsangebote
- Säule 5: Herausforderungen des demographischen Wandels annehmen (ebd., S. 13ff.)

Diese fünf Säulen können auch variieren, je nach Bedarfslage in der Region und Dialogforenergebnissen, und sind im Landkreis Starnberg nachgebildet in der Form von fünf Arbeitskreisen. Auf Bezirks- und Landesebene finden Austauschtreffen zwischen den beteiligten Landkreisen und kreisfreien Städten statt.

Koordiniert durch das Jugendamt, insbesondere die Jugendhilfeplanung, fand das 1. Dialogforum – nach dem Betrachtungszeitraum – am 28. Januar 2014 im Landkreis Starnberg statt. Dabei wurde unter anderem der Prozess zur Bildungsregion erläutert und die Arbeitskreise wurden anhand der fünf Säulen (s. oben) eingerichtet, die Bildungsregion Starnberg wurde vorgestellt (u.a. Sozialraum, Schulen, schulische Ganztagsangebote, schulische und außerschulische Initiativen). Auch die Ansprechpartner der Arbeitskreise (Akteure aus dem Schulbereich, außerschulischen Bereich, Kreisjugendring, Wirtschaftsförderung, Kreisverwaltung und Politik), die Koordinatoren und Koordinatorinnen in der Region des Jugendamts und Ansprechpartner in Oberbayern wurden vorgestellt. Die Arbeitskreise haben sich im Anschluss daran konstituiert. Der Prozess hin zur Bildungsregion ist noch nicht abgeschlossen.

Für Kinder und Jugendliche gibt es eine Vielzahl von Ansätzen, um qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und perspektivisch dem demographischen Wandel entgegenzusteuern.

Arbeitskreis SCHULEWIRTSCHAFT Starnberg

Der Arbeitskreis SCHULEWIRTSCHAFT Starnberg ist eingebettet in das bayernweite Netzwerk, das unter anderem auch Lehrerfortbildungen anbietet (Träger Bildungswerk der bayerischen Wirtschaft). Die Geschäftsführung des Arbeitskreises liegt bei der Gesellschaft zur Förderung der Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung im Landkreis Starnberg mbH (gfw). Zum Vorstand gehören ein Bereichsleiter einer Genossenschaftsbank - VR Bank Starnberg-Herrsching, Landsberg eG – (Vorstand Wirtschaft), Schulleitungen von Gymnasium und Realschule und Schulaufsicht (Vorstand Schule). Ziele des Arbeitskreises sind die Institutionalisierung der Kooperation zwischen Schule und Wirtschaft, bedingt durch hohe Übertrittsquoten auf das Gymnasium⁵¹, die Schwerpunktsetzung auf die gymnasiale Schulform und für die Jugendlichen Alternativen zum Studium aufzuzeigen, in der Form, dass die duale Ausbildung bekannter wird und eine Alternative darstellt.

Die Aktivitäten des Arbeitskreises SCHULEWIRTSCHAFT umfassen Sitzungen für die Koordination und Planung, eine Berufsorientierungsmesse für Schüler/-innen, Projekte wie einen Schülerzeitungswettbewerb, ein Patenprojekt, einen Elternbrief, Veranstaltungen, Kooperationen, Beratung und Kontaktvermittlung, Praktika, Betriebserkundungen für Lehrkräfte sowie Pressearbeit. Seit 2012 institutionalisiert sind die Gremien der jährlichen Vorstandssitzung (Jahresthema/Strategie), Steuerkreissitzungen, in denen unter anderem Projekte und Veranstaltungen durch eine Rückschau und Bewertung geplant werden, die Verbesserung von Formaten gesteuert wird und die dem Erfahrungsaustausch zwischen institutionell unterschiedlichen Logiken folgenden Akteuren und Akteurinnen dienen.

Zu nennen ist abschließend der Markenbildungsprozesses bzw. das *Markenstrategie-Projekt*, das ab 2013 – das heißt nach dem eigentlichen Beobachtungszeitraum – durch das Regionalmanagement initiiert wurde für den Landkreis. Etwa 25 Vertreter/-innen aus den Bereichen Tourismus, Unternehmen, Kultur, Kommunen und Landkreis haben in fünf mehrtägigen Workshops Attribute der

⁵¹ Die Übergangsquote auf das Gymnasium lag im Landkreis Starnberg im Schuljahr 2012/13 bei 59,5 Prozent (Bayern: 37,6%). (Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2014)

Region Starnberg-Ammersee erarbeitet („erstklassig und wert-schätzend“ (Gesellschaft zur Förderung der Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung im Landkreis Starnberg mbH, o.J., o.S.)). Weiterhin wurde ein Markenkern beschrieben, der die Markenkennwerte „Märchenhaft“, „Naturgesund“, „Erfinderisch“, „Geistreich“, „Traditionsreich“ und die „Privilegierte Lage“ (ebd.) umfasst. Die Attribute „geistreich“ und „erfinderisch“ verweisen darauf, dass der Landkreis auch als (innovativer) Bildungslandkreis gesehen werden kann. Eine Besonderheit stellt die teilweise bereits jahrzehntelange Ansiedelung von innovativ geltenden Branchen und Bildungseinrichtungen dar, die hochkarätige Einrichtungen wie auch die Akademien umfassen.

4.3.2.2. Bildungsberatung, -portale und Ausblick

Eine trägerunabhängige Bildungsberatung oder ein zentrales Bildungsportal spielt im Landkreis Starnberg bislang keine Rolle. Herausforderungen liegen aktuell unter anderem in der Qualifizierung von Zugewanderten oder der Bindung von jungen Menschen an den Landkreis und der Gewinnung von (hochqualifizierten) Fachkräften.

Bildungsberatung

Im Landkreis Starnberg selbst ist keine trägerunabhängige Bildungsberatung verortet. Allerdings gibt es die spezifischen Angebote durch die Arbeitsförderung oder andere Anbieter, die im Rahmen ihrer Angebote beraten.

Bildungsportal

Bislang steht kein zentrales Bildungsportal zur Verfügung. Es gibt das Kursnet der Bundesagentur und von Seiten des Landkreises befindet sich das Familien- und Bildungsportal des Landkreis Starnberg (Landratsamt Starnberg, o.J.) im Aufbau (Stand: Berichtserstellung). Es enthält Angebote für Familien, Tagesbetreuung, Freizeitangebote in einer Übersicht nach Stadt und Gemeinden im Landkreis und soll perspektivisch ausgebaut werden.

Ausblick

Aus der Perspektive des Landkreises steht im Sommer 2015 vorrangig die Bewältigung des Flüchtlingsthemas aus logistischer und Bildungsperspektive im Vordergrund. Weitere Themen sind die Bindung von jungen Menschen und Familien an den Landkreis sowie auch die Gewinnung von (hochqualifizierten) Fachkräften.

4.3.2.3. Zwischenfazit

Durch die Betrachtung von Initiativen, die es im Landkreis gibt, lässt sich erkennen, dass diese eher dem Bereich „Übergang Schule – Beruf“ zugeordnet sind. Das heißt, dass nicht Weiterbildung originär im Blick steht, sondern (bislang) vorrangig Kinder und Jugendliche. Dadurch verdichtet sich ein Bild eines Landkreises, in dem bildungsbezogene Ansätze in der Region eher junge Menschen oder deren Familien adressieren. Die teilweise bereits seit Jahrzehnten angesiedelten Weiterbildungsanbieter wirken vor diesem Hintergrund fast eher wie eine Art „Selbstläufer“, für die im Landkreis bereits

seit geraumer Zeit gute Bedingungen vorhanden sind. Diese werden vor allem in der Nähe zu München und der ansprechenden Umgebung gesehen.

4.3.3. Träger, Einrichtungen und Angebote an Weiterbildung

Im Rahmen der Fallstudie findet eine Beschreibung der Anbieterstruktur statt. Differenzierte und vollständige Ausführungen sind in diesem Rahmen nicht möglich. Weder liegen dazu im Einzelnen einrichtungsbezogene Daten (retrospektiv) vor, noch sind die komplexen Ausdifferenzierungen der Weiterbildungslandschaft, wie sie sich im Landkreis Starnberg darstellen, im Rahmen einer Fallstudie umfassend darstellbar.

Es zeigt sich allerdings ein Bild einer Vielzahl an hochgradig spezialisierten Anbietern, die zentral im Landkreis Angebote zu Weiterbildung und beruflicher Bildung ermöglichen. Deren Teilnehmende speisen sich nicht vorrangig aus dem Landkreis selbst, sondern durchaus überregional (Land, Bundesgebiet und auch international). So gibt es drei DAX-notierte Unternehmen, die ihre Managementcenter und Führungskräfte Trainings im Landkreis Starnberg angesiedelt haben. Es gibt konfessionell gebundene Träger und (semi-)staatliche Weiterbildungszentren. Es gibt Hinweise darauf, dass über Tage der offenen Tür oder offene Veranstaltungen auch die Bevölkerung des Landkreises partizipiert. Die eher marktförmig orientierten Anbieter sind hochgradig spezialisiert und stehen kaum in Konkurrenz zu gemeinnützigen Angeboten, wie sie Volkshochschulen im Rahmen der Daseinsfürsorge und Weiterbildung für die Bevölkerung des Landkreises anbieten.

Gründe für die Ansiedelung, die wiederholt genannt werden, liegen in der Nähe zu München, der ansprechenden Umgebung mit Erholungswert, der dadurch erzeugten Atmosphäre und der Landschaft. Vermutlich profitieren auch Anbieter von Angeboten mit Eventcharakter von den großen Zentren und Einrichtungen, für die auf lokale Anbieter zurückgegriffen wird. Es gibt Verweise darauf, dass der Pool an Trainern und Trainerinnen in den spezialisierten Einrichtungen mindestens bundesweit oder auch im Bedarfsfall international bestückt ist.

4.3.3.1. Träger und Angebote an Weiterbildung / beruflicher Bildung

Im Folgenden werden in kurzen Trägerdarstellungen die Ausprägungen von Volkshochschulen im Landkreis sowie verschiedene, besondere und hochkarätige Anbieter von Weiterbildung dargestellt.

Im Bereich der Volkshochschulen gibt es drei Volkshochschulen im Landkreis (vhs Gilching e.V., vhs Herrsching e.V. und vhs Starnberg e.V.) sowie eine Außenstelle der Volkshochschule München (Haus Buchenried). Die Volkshochschulen verfügen über ein differenziertes Angebot, kooperieren bei Bedarf und kooperieren beispielsweise auch mit lokalen Sportvereinen oder Fitnesscentern. Die vhs Gilching hat zusätzlich eine Sternwarte in ihrem Angebot. Insgesamt gibt es eine Vielzahl an kulturellen Veranstaltungen im Landkreis, an denen Volkshochschulen beteiligt sind. Es gibt Verweise, dass seit 2007 der Bereich „Deutsch“ enorm ausgeweitet wurde. Eine wachsende Bedeutung kommt den Integrationskursen und Gesundheitskursen zu. In Starnberg ist die Bedeutung des Studiums Generale im Bereich Gesellschaft gestiegen und der Kreativbereich (beispielsweise Malen und Zeichnen, Goldschmieden) erfährt gute Nachfrage. Herausforderung für die Volkshochschulen in jüngster Zeit ist die sprachliche Qualifizierung von Zugewanderten. Diese Einrichtungen werden nach dem Gesetz zur Förderung der Erwachsenenbildung (EbFöG) in Bayern gefördert, (Bayerische Staatskanzlei, o.J.) ebenso wie die evangelische Akademie in Tutzing mit dem Freundeskreis der

evangelischen Akademie Tutzing.⁵²

Tertiäre Einrichtungen sind ebenfalls im Landkreis Starnberg vorhanden. Es gibt die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege in Bayern mit Standorten in Herrsching und Starnberg.

Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege in Bayern, Fachbereich Finanzwesen in Herrsching am Ammersee

Das Angebot umfasst einen dreijährigen Zyklus mit Studiengängen am Fachbereich Finanzwesen und berufspraktische Studienzeiten bei Ausbildungsämtern. Mögliche Abschlüsse sind Diplom-Finanzwirt FH (Steuer) und Diplom-Verwaltungswirt FH (Staatsfinanz). Im Rahmen der sogenannten Qualifizierungsoffensive II werden seit 1997 Fortbildungen für Führungskräfte aus allen Ressorts angeboten. Inhaltliche Schwerpunkte sind unter anderem Bürgerfreundlichkeit, Dienstleistung, Verwaltungsmanagement und -modernisierung. Weitere Angebote umfassen seit 1999 unter anderem die Organisation von Maßnahmen der modularen Qualifizierung für Ämter ab der Besoldungsgruppe A 14 oder weitere modular organisierte Qualifizierungen.

Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege in Bayern, Fachbereich Rechtspflege Starnberg

Im Bereich Rechtspflege gibt es ebenfalls einen dreijährigen Zyklus. Im Wechsel zwischen Phasen an der FH können Praxiskenntnisse bei Staatsanwaltschaften in Bayern (für Rechtspfleger) oder einer Justizvollzugsanstalt in Bayern (für den Justizvollzug) erworben werden. Abschlüsse sind als Diplom-Rechtspfleger/-in (FH) – in der Fachrichtung Rechtspflege und Diplom-Verwaltungswirt/-in (FH) – in der Fachrichtung Justizvollzug möglich. Der Fachbereich Rechtspflege bietet Fortbildungen im Justizbereich an.

Eine Besonderheit im Landkreis stellen auch die renommierten Akademien dar, die seit mehreren Jahrzehnten in Tutzing angesiedelt sind. Besonders in den letzten Jahren sei es zu einer Öffnung gegenüber den Kommunen gekommen und eine Veranstaltung des Netzwerks SchuleWIRTSCHAFT konnte beispielsweise in den Räumlichkeiten der evangelischen Akademie durchgeführt werden.

Akademie für politische Bildung Tutzing

Vermutlich einmalig ist die Grundlage der Arbeit der Akademie für politische Bildung in Tutzing. Es gibt eigens für die Einrichtung das sogenannte Akademiegesetz von 1957 (Akademie für politische Bildung Tutzing, 2014), welches von der „Viererkoalition“ beschlossen wurde. Dies ist innerhalb Deutschlands eine Art Alleinstellungsmerkmal. Der Freistaat Bayern ist verpflichtet, die Liegenschaft und den Betrieb der Akademie mit Finanzmitteln zu unterstützen. Es handelt sich inhaltlich in erster Linie um Erwachsenenbildung bzw. politische Bildung, wenige Angebote fallen in den Jugendbereich. In Kooperation mit der Lehrerfortbildungsakademie in Dillingen werden Lehrerfortbildungen durchgeführt. Es gibt auch Fortbildungen für Journalisten und Journalistinnen. Eher in den Landkreis hinein wirkt die Akademie bei offenen oder kulturellen Veranstaltungen. Ansonsten stammt der Teilnehmerkreis vorrangig aus Oberbayern, Bayern oder auch dem gesamten Bundesgebiet.

⁵² Bis 31.12.2014 wurde auch das DGB Bildungswerk in Bayern oder das Bildungswerk der bayerischen Wirtschaft nach EbFöG gefördert, die allerdings nicht auf der Ebene von Kreisen Angebote unterbreiten.

Evangelische Akademie Tutzing

Die evangelische Akademie ist organisatorisch dem Dekanat Weilheim zugeordnet. Bereits im Juni 1947 wurde das Evangelische Freizeithaus Schloss Tutzing eröffnet, wie die Akademie seinerzeit hieß. Am Starnberger See gelegen werden dort hochkarätig besetzte Veranstaltungen mit bundesweitem Teilnehmerkreis angeboten. Das umfangreiche Tagungsprogramm umfasst Veranstaltungen in den Bereichen Bildung, Geschichte, Politik, Wirtschaft, Kunst und Kultur. Bei Formaten wie dem seit 1954 durchgeführten politischen Club werden Referenten und Referentinnen gewonnen, die der (inter-)nationalen Spitzenpolitik zugeordnet werden können. Dazu gehörten in jüngster Zeit Angela Merkel, Wolfgang Schäuble, Gregor Gysi und viele mehr. Seit 2000 wird im zweijährigen Turnus der Toleranz-Preis vergeben. Ausgezeichnet werden sollen Personen, die interkulturelle oder -religiöse Dialoge fördern oder prägen. Seit 1984 vergibt die Akademie zudem einen Literaturpreis, den Marie Luise Kaschnitz-Preis.

Auch aus dem primären Sektor bzw. Agrarbereich gibt es im Landkreis Starnberg zentral angesiedelte Weiterbildungseinrichtungen.

Zu nennen ist hierbei das Haus der bayerischen Landwirtschaft in Herrsching, das sich bis 1948 zurückdatieren lässt. Es handelt sich um die zentrale Bildungseinrichtung des Bayerischen Bauernverbands (BBV). Adressatenkreise sind Landwirte und deren Familien oder Menschen aus ländlichen Gebieten. Neben Erfahrungsaustausch gibt es eine Vielzahl an Angeboten zur fachlichen und persönlichen Weiterbildung. Das Haus ist unter anderem nach LQW (Artset, o.J.) und SQ Deutschland (Servicequalität Deutschland) zertifiziert.

Die Bayerische Landesanstalt für Landwirtschaft unterhält das Institut für Fischerei in Starnberg. Aufgaben sind unter anderem die berufliche Aus- und Fortbildung, Weiterbildung in allen Bereichen der Binnenfischerei (Vollzug des Berufsbildungsrechts, Ausbildung im Beruf Fischwirt, Fortbildung zum Fischwirtschaftsmeister, Anerkennung der Ausbildungsstätten und Ausbilder, Durchführung der überbetrieblichen Ausbildung, Weiterbildung in allen Bereichen der Gewässerbewirtschaftung und Gewässeraufsicht).

Drei DAX-Unternehmen haben ihre Bildungszentren im Landkreis Starnberg.

Allianz Management Institute

Das Allianz Management Institute (AMI) ist als Dachorganisation innerhalb der Allianz Gruppe für die berufliche Ausbildung und Weiterentwicklung der Führungskräfte verantwortlich. Das AMI hat seinen Hauptsitz im ehemaligen Schloss in Kempfenhausen am Starnberger See, nahe München. Es bietet aber auch Weiterbildungsprogramme in Singapur, Minneapolis, London, Paris und anderen Städten an. Der Trainerpool speist sich aus Führungskräften der Allianz oder (inter-)nationalen Fachexperten und -expertinnen.

Die Deutsche Post verfügt über ein Management Center in Inning im Ortsteil Buch, über das keine weiteren Informationen vorliegen und die Siemens AG über ein Global Leadership Center der Siemens AG in Feldafing. Im Global Leadership Center werden die (inter-)nationalen Topführungskräfte der Siemens-AG weitergebildet.

Die Ansiedelung der Luft- und Raumfahrtunternehmen und -forschung reicht bis in die Zeit des Nationalsozialismus 1936 zurück und hat einen Schwerpunkt in Oberpfaffenhofen.

Seit mehr als 50 Jahren ist die Carl-Cranz-Gesellschaft e.V. als Gesellschaft für wissenschaftlich-technische Weiterbildung tätig. Sie ist in Oberpfaffenhofen angesiedelt. Neben dem ursprünglichen Ziel, die wehrtechnische Aus- und Weiterbildung für Absolventen von Hochschulen und Fachkräften

aus Industrie und Bundeswehr durchzuführen, gibt es eine Vielzahl von Seminaren unter anderem aus dem I&K-Bereich, den Bereichen: Verkehrs- und Transportsysteme, Luft- und Raumfahrt, Elektronik, Mechatronik und vielen mehr. Dabei gibt es auch fachübergreifende Seminare. Dazu kooperiert die Gesellschaft mit Forschung, Hochschulen, Industrie und staatlichen Organisationen. Die mehr als hundert Seminare pro Jahr werden an unterschiedlichen Orten im In- und Ausland durchgeführt und jeder vierte Teilnehmer stammt nicht aus Deutschland (vorrangig aus den Niederlanden, aus Österreich und der Schweiz).

Mit AERO-Bildung gibt es in Oberpfaffenhofen auch ein Luftfahrtbildungszentrum. Das Unternehmen AERO-Bildung hat sich 2003 aus der ehemaligen Dornier-Abteilung für Aus- und Weiterbildung und der technischen Schule zusammengeschlossen. Seitdem werden dort Fluggerätmechaniker, Elektroniker für luftfahrttechnische Systeme sowie Industriekaufleute ausgebildet. Flugzeugbezogene Weiterbildungsangebote werden dort ebenfalls durchgeführt. AERO-Bildung ist zertifiziert nach ISO 9001 und §10 AZWV.

Die Deutsche Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit GmbH (GIZ) verfügt über ein Bildungszentrum, welches in Feldafing angesiedelt ist. Seit mehr als 30 Jahren, unterstützt durch das Land Bayern, besteht das Selbstverständnis, Begegnungen zwischen Kulturen zu ermöglichen und ein Forum des Nord-Süd-Dialoges ist institutionalisiert. Jährlich durchlaufen in etwa 1.200 (inter-) nationale Führungskräfte das Weiterbildungsangebot.

Angebote der Weiterbildung durch die Arbeitsförderung spielen für die Anbieterstruktur im Landkreis eine eher untergeordnete Rolle. Aufgrund der vergleichsweise geringen Anzahl von SGBII- und SGBIII-Beziehern und Bezieherinnen, werden bei Bedarf Angebote in München unterbreitet, das auch über das Verkehrs- oder Schienennetz gut angebunden ist. Bildungsurlaub, der in Bayern nicht gesetzlich verankert ist, spielt, so die Vermutung eines Anbieters, kaum eine Rolle.

Wurden in diesem Teilkapitel neben Volkshochschulen die spezifischen, spezialisierten Anbieter für Weiterbildung beleuchtet, so ist dies nur ein Ausschnitt, da es weitere Anbieter für Fort- und Weiterbildung gibt. Sei es, dass diese Angebote über Kliniken, Kammern oder berufliche Schulen im Landkreis ermöglicht werden.

4.3.3.2. Kooperation und oder Konkurrenz in der Erwachsenenbildung?

Der Frage nach Kooperationsbeziehungen und kompetitivem Verhältnis in Bezug auf die Gewinnung von Teilnehmer/-innen wird anhand von Beschreibungen aus Experteninterviews nachgegangen. Die Beispiele anhand derer Kooperationen und Grenzen der Kooperation nachgezeichnet werden, stammen aus den Bereichen Gesundheit/Wellness und Natur/Umwelt.

Die Beispiele für die Vielzahl der Anbieter von Weiterbildung aus dem gemeinnützig orientierten, semi-staatlichen Bereich, konfessionellen Trägern und gewinnorientierten Anbietern wurden in diesem Teilabschnitt exemplarisch beschrieben. Es gibt Beispiele, in denen sich die Angebote gut ergänzen und Kooperationen bei Angeboten durchgeführt werden, ohne dass den einzelnen Trägern Teilnehmende verloren gehen. In Bezug auf die Kosten für Kurse im sportlichen Bereich sei dies erläutert: Während die Sportvereine für den Breitensport die preislich günstigste Alternative darstellen, sind (zeitlich begrenzte) Kurse von Volkshochschulen wiederum günstiger als (feste Verträge) mit gewinnorientierten Sportstudios. Gleichzeitig kann die Durchführung eines sportlichen Angebots auf Vereinsgelände andere Teilnehmende ansprechen, die ein gezieltes Angebot kennenlernen und für eine bestimmte Zeit ausüben wollen. Ebenso kann die Durchführung dieses Angebots in einem

Sportstudio erfolgen, dessen Infrastruktur nutzen, das Angebot bekannt machen für einen Adressatenkreis, der eher ein zeitlich befristetes Angebot nutzen möchte. Für diesen Fall wäre von einer „win-win-Situation“ für die Träger auszugehen. Auch für Natur/Umwelt hat sich der Rückgriff auf – in diesem Fall – Professionen bewährt, die ihre naturbezogenen Erkundungsangebote versicherungsrechtlich absichern müssen und tun, was beispielsweise eine Volkshochschule finanziell nicht leisten kann, so dass in diesem Bereich dauerhafte Kooperationen entstehen.

Im Falle der älteren Bevölkerungsstruktur im Landkreis Starnberg spielen Angebote oder Informationsabende zum Thema Erbrecht, Testamentserstellung oder über gesundheitliche Unterstützung eine Rolle. In diesem Fall werde, so die Einschätzung einer Expertin, vermutlich rechtlich geschulten Steuerberatungsunternehmen oder der Vielzahl von einschlägigen Kliniken im Landkreis Starnberg eine höhere Sachkompetenz zugeordnet, da diese Angebote im gewinnorientierten Bereich auf eine stärkere Resonanz zu stoßen scheinen. Das heißt, dass im gewinnorientierten Bereich auch Nischen identifiziert werden oder einschlägige Professionen stärker beruflich verankert sind, die Infrastruktur und rechtlichen Kenntnisse verortet werden und darüber Teilnehmende gewonnen werden können, was beispielsweise Volkshochschulen nicht stemmen können. Es ist ebenfalls möglich, dass lokale Anbieter von Freizeit oder Sportangeboten nachgelagert von den hoch spezialisierten Anbietern profitieren, die eher fachspezifische Angebote unterbreiten und im Bedarfsfall zur Erkundung der Region oder um ein spezifisches Angebot für den (inter-)nationalen Teilnehmerkreis unterbreiten auf Anbieter aus dem Landkreis zurückgreifen.

4.3.4. Fazit

Der Landkreis Starnberg zeichnet sich als städtischer Kreis durch die gute Erreichbarkeit und Infrastruktur aus. Die Bodenpreise im Landkreis sind vergleichsweise hoch, was vermutlich die Ansiedelung einer eher wissensbasierten Ökonomie begünstigt, die nicht auf Fläche angewiesen ist. Die Bevölkerung des Landkreises ist vergleichsweise älter, verfügt über hohe Kaufkraft und in Bezug auf die Bevölkerung als auch sozialversicherungspflichtig Beschäftigte über einen hohen Akademisierungsgrad. Die hohe Anzahl an Einrichtungen aus dem Forschungs- und Entwicklungsbereich schlägt sich auch in deren Anteil an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nieder.

Im Landkreis wird vorrangig auf eine Kooperation zwischen Wirtschaft und Bildung gesetzt. Die Rolle der Weiterbildung wirkt dazu eher randständig.

Die Weiterbildungslandschaft ist vielfältig, oft bereits mehrere Jahrzehnte sind hochkarätige und spezialisierte Anbieter verankert und ergänzend greifen diese auch auf lokale Anbieter zurück. Faktoren für die Ansiedelung scheinen die Nähe zu München mit guter Verkehrsanbindung und das Erholungspotential im Landkreis darzustellen.

Gründe für ein hohes Angebot an Weiterbildung können in der differenzierten Anbieterstruktur und der (bundes-)weiten mit gar (inter-)nationaler Reichweite des Angebots liegen. Dies gilt für die Bildungszentren von Unternehmen und die Akademien, wenngleich sie im Bereich der Volkshochschulen eher auf Teilnehmende aus der Region begrenzt bleibt. Gleichwohl wirkt sich auch die dezentrale Ansiedelung von vier Volkshochschulorten (bei in etwa 120.000 Einwohner/-innen) vermutlich begünstigend auf ein hohes Weiterbildungsangebot im Jahr 2012 aus.

Die Übertragbarkeit ist vermutlich, aufgrund der hochpreisigen Strukturbedingungen, der geographischen Lage und -spezialisierten Angebotsstruktur vor Ort, begrenzt. Möglicherweise wäre es interessant zu eruieren, wie es im Landkreis gelungen ist, Träger und Anbieter in längeren Zeiträumen lokal zu binden.

4.4. Sonneberg (Simone Mazari)

Die vorliegende Fallstudie Sonneberg beschreibt Bedingungen des Weiterbildungsangebots im Landkreis Sonneberg im Zeitraum von 2007 bis heute. Die Region wurde als Beispiel für ein statistisch hohes Weiterbildungsangebot pro Einwohner auf der Grundlage der Volkshochschuldaten ausgewählt.⁵³ Aus diesem Grund werden Befunde in den Berichtsteilen, wenn sinnvoll, zur Angebotsituation der Volkshochschule in Beziehung gesetzt. Die Fallstudie berücksichtigt weiterhin Experteninterviews⁵⁴ und stellt eine Mischung aus quantitativem und qualitativem Material dar. Ausgangspunkt der Fallstudie ist die Frage, ob sich in der Region Anhaltspunkte finden lassen, die auf Besonderheiten der Angebots- und Förderstruktur zielen, die Rolle von Kooperationen, insbesondere auch für die Volkshochschule Sonneberg und das Verhältnis von gewinnorientierten und gemeinnützigen Anbietern von Weiterbildung.

Im ersten Teil wird der Landkreis Sonneberg anhand ausgewählter Strukturdaten skizziert, die in engem Zusammenhang mit dem Angebot und der Nachfrage an Weiterbildung stehen. In einem zweiten Teil werden (Weiter-)Bildungs- und strukturpolitische Initiativen im Landkreis, eingebettet in ihre landes- oder bundespolitischen Bezüge vorgestellt, der letzte Teil bietet einen Überblick über Träger, Einrichtungen und Programme der Weiterbildung in der Region.

Für alle untersuchten Themenbereiche wurde auf sekundärstatistische Datenerhebungen zurückgegriffen. In der Regel wird neben der Kreisebene, die Landes- und Bundesebene berücksichtigt; wo sinnvoll und verfügbar, wird auf die Daten der Gemeindeebene zurückgegriffen. Darüber hinaus wurden Experteninterviews mit ausgewählten Vertreterinnen und Vertretern von Weiterbildungseinrichtungen, Unternehmensverbänden und Bildungsberatungen geführt und verfügbare Dokumente ausgewertet.

Der vorliegende Bericht schließt in der Struktur der Darstellung an vorgelegte Fallstudien zu Regionen an, die im Kontext des Projekts „Deutscher Weiterbildungsatlas“ entwickelt wurden. Wo nötig bzw. für die Lage des Kreises sinnvoll, werden Indikatoren ergänzt (Bevölkerungsentwicklung auf Gemeindeebene, beispielsweise der Bildungsstand der Bevölkerung nach Zensus, Frauenerwerbsquote, Ein-/und Auspendler).

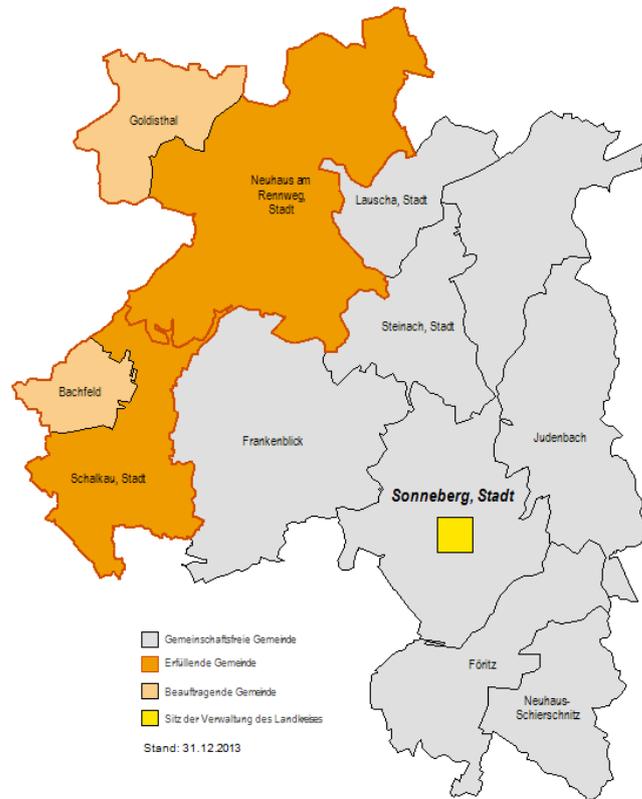
4.4.1. Regionale Strukturdaten

Der Landkreis Sonneberg liegt im Süden des Landes Thüringen (Südthüringen). Der Landkreis Sonneberg besteht aus elf Gemeinden (darunter: fünf kreisangehörige Städte) (Thüringer Landesamt für Statistik, o.J.). Die Städte sind Sonneberg (1 Gemeinde), die Stadt Steinach (1 Gemeinde), die Stadt Schalkau (2 Gemeinden), die Stadt Lauscha (1 Gemeinde) und die Stadt Neuhaus am Rennweg (2 Gemeinden). Hinzu kommen die Gemeinden Föritz, Judenbach und Frankenblick. Der Landkreis ist traditionell – hier wurden nach 1990 die Beziehungen verstärkt – an Bayern, insbesondere Oberfranken orientiert, wohin auch Pendlerbewegungen stattfinden und wo der Itzgründer Dialekt ebenfalls gesprochen wird.

⁵³ Das Weiterbildungsangebot pro Einwohner wird über die Zahl der Kurse an Volkshochschule ermittelt.

⁵⁴ Bei Expertengesprächen wird von einer funktionalen Eingebundenheit in einen Organisationszusammenhang ausgegangen. Das bedeutet, dass Beiträge aus diesen Interviews auf der einen Seite ein eher institutionell geronnenes Wissen über Hintergründe und Zusammenhänge ermöglichen, über das der/die Interviewpartner/-in verfügt. Auf der anderen Seite ist die Subjektposition dieser Interviewpartner/-in stärker über ihre Rolle innerhalb der Organisation geprägt und die Äußerungen in diesem Zusammenhang lesbar (Bogner et al., 2005).

Abbildung 40: Landkarte des Landkreises Sonneberg



Quelle: Thüringer Landesamt für Statistik, 2013.

4.4.1.1. Siedlungsstrukturelle Rahmenbedingungen

Nach den aktuellen siedlungsstrukturellen Kriterien des Bundesinstituts für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) handelt es sich beim Landkreis Sonneberg nach der Raumabgrenzung in Kreistypen des BBSR um den Typ 4 des „dünn besiedelten ländlichen Kreises“.⁵⁵

⁵⁵ Dünn besiedelte ländliche Kreise: Kreise mit einem Bevölkerungsanteil in Groß- und Mittelstädten unter 50% und Einwohnerdichte ohne Groß- und Mittelstädte unter 100 E./km² (Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung, 2013).

Tabelle 25: Merkmale der Siedlungsstruktur 2012

Raumbezug (Kennziffer)	Gebietsfläche in km ² (Stand: 2012)	Einwohnerdichte (Anzahl Einwohner je km ²) (Stand: 2012)	Regionales Bevöl- kerungs-poten- tial ⁵⁶ (Stand: 2012)	Anzahl Mittelzen- tren ⁵⁷ (Stand: 2014)
Landkreis Sonne- berg (16072)	433,49	133,3	168,9	3
Thüringen	16172,46	134,2	186	27
Bundesgebiet	357167,94	161	293,7	933

Quelle: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung, INKAR 2014.

Erreichbarkeit

Die Erreichbarkeit von für die Mobilität oder Infrastruktur und Versorgung relevanten Orten als durchschnittliche Erreichbarkeit mit dem Personenkraftwagen (PKW) in Minuten führt zu einem differenzierten Bild: Flughäfen (23 Minuten) und besonders Autobahnen (73 Minuten) als mobilitätsbezogene Indikatoren sind im Vergleich zum Land Thüringen (Flughäfen: 16 Minuten; Autobahnen: 57 Minuten) und dem Bundesgebiet (Flughäfen: 18 Minuten; Autobahnen: 61 Minuten) unterdurchschnittlich gut erreichbar. Die eine gute Infrastruktur und Versorgung indizierende Erreichbarkeit von Oberzentren (33 Minuten) und Mittelzentren (8 Minuten) ist wiederum deutlich besser im Landkreis Sonneberg als im Land Thüringen (Oberzentren: 39 Minuten; Mittelzentren: 12 Minuten) bzw. als im Bundesdurchschnitt (Oberzentren: 34 Minuten; Mittelzentren: 11 Minuten).

Tabelle 26: Erreichbarkeit (in Minuten)⁵⁸

Raumbezug (Kennziffer)	Flughäfen 2014	Autobahnen 2013	Oberzentren 2014	Mittelzentren 2014
Landkreis Sonne- berg (16072)	23	73	33	8
Thüringen	16	57	39	12
Bundesgebiet	18	61	34	11

Quelle: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung, INKAR 2014.

⁵⁶ Das regionale Bevölkerungspotential steht als Maß für die Möglichkeit räumlicher Interaktionen. Je mehr Bevölkerung in der Umgebung eines Ortes erreichbar ist und je geringer die zurückzulegenden Entfernungen sind, desto höher ist sein Kontaktpotential. Laut INKAR wird es definiert als Summe der mit der Fläche gewichteten Gemeindebevölkerung in 1000 <Zeitpunkt> im Umkreis von 100 km Luftliniendistanz.

⁵⁷ Die zentralörtliche Einstufung der Städte und Gemeinden erfolgt durch die Obersten Landesplanungsbehörden der Länder. Ein direkter Vergleich ist aufgrund unterschiedlicher Ausweisungspraktiken der Länder daher nur eingeschränkt möglich.

⁵⁸ Es wird jeweils der verfügbare Zeitraum für die Erreichbarkeitsindikatoren angegeben, der am nächsten am Untersuchungszeitraum liegt.

Der Landkreis Sonneberg ist Bestandteil des oberfränkischen und thüringischen Schienennetzes. Das heißt, es gilt sowohl das Thüringen-Ticket als auch das Bayerticket der Deutschen Bahn. Es gibt eine stündliche Direktverbindung von Sonneberg nach Nürnberg. Die Autobahn A 73 läuft in Coburg vorbei, der nächste Hafen befindet sich in Bamberg und der nächste Flughafen in Nürnberg. Auch durch die natürliche Grenze des Thüringer Waldes ist die Verbindung in den Norden weniger gut als die nach Oberfranken.

4.4.1.2. Bevölkerungsstruktur

Die Gesamtbevölkerung liegt im Jahr 2013 bei in etwa 57.300 Personen. Im Vergleich zum Bundesgebiet, aber auch dem Bundesland ist der Bevölkerungsrückgang im Bezugsjahr 2007 deutlich stärker ausgefallen. Dies ist für den Beobachtungszeitraum und auch die Ermittlung des relativ hohen Angebots der Volkshochschule im Landkreis bedeutsam, da das Angebot von Volkshochschulen nicht eingeschränkt wird, allerdings bei sinkender Bevölkerung einen höheren Pro-Kopf-Anteil an Weiterbildungsangeboten ergibt.

Tabelle 27: Entwicklung des Bevölkerungsstands im Vergleich (2007 bis 2013)

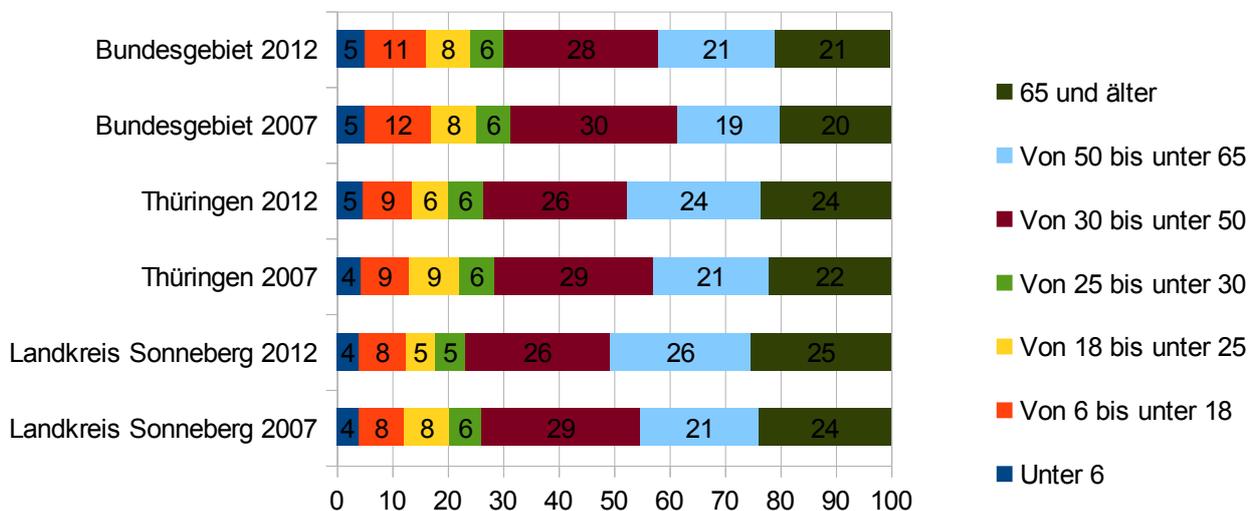
Raumbezug	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Landkreis Sonneberg	62.384	61.315	60.560	59.954	58.465	57.802	57.252
<i>Basisjahr 2007: Veränderung (in %)</i>	0,0%	-1,7%	-2,9%	-3,9%	-6,3%	-7,3%	-8,2%
Thüringen	2.289.219	2.267.763	2.249.882	2.235.025	2.181.603	2.170.460	2.160.840
<i>Basisjahr 2007: Veränderung (in %)</i>	0,0%	-0,9%	-1,7%	-2,4%	-4,7%	-5,2%	-5,6%
Bundesgebiet	82.217.837	82.002.356	81.802.257	81.751.602	80.327.900	80.523.746	80.767.463
<i>Basisjahr 2007: Veränderung (in %)</i>	0,0%	-0,3%	-0,5%	-0,6%	-2,3%	-2,1%	-1,8%

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Regionaldatenbank Deutschland, o.J. b. Stichtag ist jeweils der 31.12. eines Jahres; *Veränderung in %* bezieht sich auf das Basisjahr 2007⁵⁹.

⁵⁹ Es gibt Hinweise im Expertengespräch mit Herrn Dressel, dass abgewanderte Einwohner/-innen verstärkt zurückkehren und es Umkehrtendenzen in Bezug auf Abwanderung gibt. Dafür stehen allerdings derzeit keine Daten zur Verfügung.

Der Anteil der Kinder und Jugendlichen, die unter 18 Jahre alt sind, liegt 2007 und 2012 im Landkreis Sonneberg konstant bei zwölf Prozent (Thüringen 2012: 14%; Bundesgebiet 2012: 16%). Er ist damit vergleichsweise unterdurchschnittlich. Im Jahr 2012 ist im Landkreis Sonneberg der Anteil der Bevölkerung in der ausbildungs-/qualifikationsbezogenen intensiven Phase zwischen 18 und unter 30 Jahren auf zehn Prozent zurückgegangen (2007: 14%; Bund: 14%; Thüringen: 12%). Der Anteil der 30- bis unter 50-Jährigen liegt im Landkreis Sonneberg 2012 bei 26 Prozent (Bund: 28%; Thüringen: 26%). Der Anteil der älteren Bevölkerung ist im Landkreis Sonneberg – besonders in der Altersgruppe der 50- bis unter 65-Jährigen zwischen 2007 und 2012 stark angestiegen. Sind im Bundesgebiet insgesamt 21 Prozent der Bevölkerung zwischen 50 und 65 Jahren und in Thüringen 24 Prozent, so sind dies im Landkreis Sonneberg 26 Prozent. Dies verweist auch auf die in einem Expertengespräch erwähnte vergleichsweise älteren Facharbeiter/-innen. Der Anteil der Bevölkerung, der 50 Jahre und älter ist, liegt im Landkreis Sonneberg im Jahr 2012 bei 51 Prozent (Abbildung 41).

Abbildung 41: Entwicklung der Altersstruktur in Prozent im regionalen und zeitlichen Vergleich



Quelle: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung, INKAR 2014.

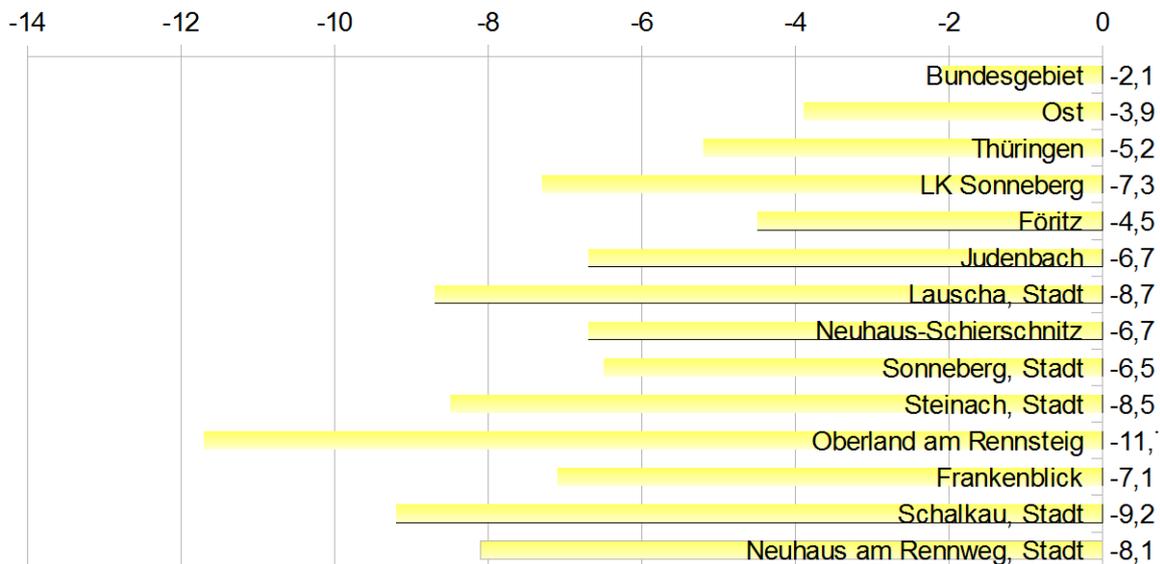
Die Bevölkerungsentwicklung, auch auf Gemeindeebene wird auf der Grundlage der Fortschreibung der volkszählungsbasierten Fortschreibung von 2007 und den Zensusdaten von 2012 analysiert. Die eingeschränkte Aussagekraft gilt allerdings gleichermaßen für alle Gebietseinheiten, so dass die allgemeinen Entwicklungstrends sichtbar werden. Bei der Bevölkerungsentwicklung handelt es sich dabei um eine rechnerische Größe.

In der Graphik selbst werden weniger Gemeinden als vorhanden ausgewiesen, da die Städte Schalkau und Neuhaus am Rennweg als Gemeindeverbände abgebildet sind.

In allen betrachteten regionalen Einheiten kommt es im Vergleichszeitraum zu einem relativen Bevölkerungsrückgang. Auf der Gemeindeebene sind Oberland am Rennsteig (-11,7%), die Stadt Schalkau (-9,2%) und die Stadt Lauscha (-8,7%) am stärksten betroffen. Am geringsten fällt der Bevölkerungsrückgang in Förritz (-4,5%), in der Stadt Sonneberg (-6,5%) und in Judenbach und Neu-

haus-Schiernitz (jeweils -6,7%) aus. Allerdings liegen auch diese Werte noch unter dem thüringischen und bundesweiten Durchschnitt.

Abbildung 42: Bevölkerungsentwicklung auf Gemeindeebene und zeitlichen Vergleich (in Prozent)



Quelle: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung, INKAR 2014.

Laut Zensusdaten aus dem Jahr 2011 liegt das Durchschnittsalter der Bevölkerung im Landkreis Sonneberg bei 47,1 Jahren (männliche Bevölkerung: 45 Jahre; weibliche Bevölkerung: 49,2 Jahre). In Thüringen liegt das Durchschnittsalter bei 45,6 Jahren und im Bundesgebiet bei 43,3 Jahren. Diese Daten verweisen auch auf eine vergleichsweise ältere Bevölkerung im Landkreis Sonneberg. (Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Regionaldatenbank Deutschland, o.J. i)

Nichtdeutsche Bevölkerung

Die nichtdeutsche Bevölkerung (Ausländerkonzept) wird darüber bestimmt, dass die deutsche Staatsangehörigkeit nicht vorliegt. Nicht zuletzt durch die Reform des Staatsbürgerschaftsgesetzes aus dem Jahr 2000 spielt die Bevölkerung mit Migrationshintergrund⁶⁰ eine zunehmende Rolle. Der Migrationshintergrund kann auf der Grundlage der Zensuserhebung aus dem Jahr 2011 als Anteil an der Bevölkerung auf Kreisebene angegeben werden.

Der Anteil der nichtdeutschen Bevölkerung im Landkreis Sonneberg ist gesunken von 2,7 Prozent im Jahr 2007 auf 1,0 Prozent im Jahr 2011. Die Verringerung des Anteils fällt stärker aus als im Landes- oder Bundesdurchschnitt und der Anteil befindet sich insgesamt auf relativ niedrigem Niveau.

⁶⁰ Vgl. Fußnote 66.

Tabelle 28: Anteil Nichtdeutsche an der Bevölkerung im zeitlichen und räumlichen Vergleich

Raumeinheit (Kennziffer)	2007	2012
LK Sonneberg	2,7	1,0
Thüringen	2,1	1,8
Ostdeutschland	4,8	4,3
Bundesgebiet	8,8	8,2

Quelle: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung, INKAR 2014.

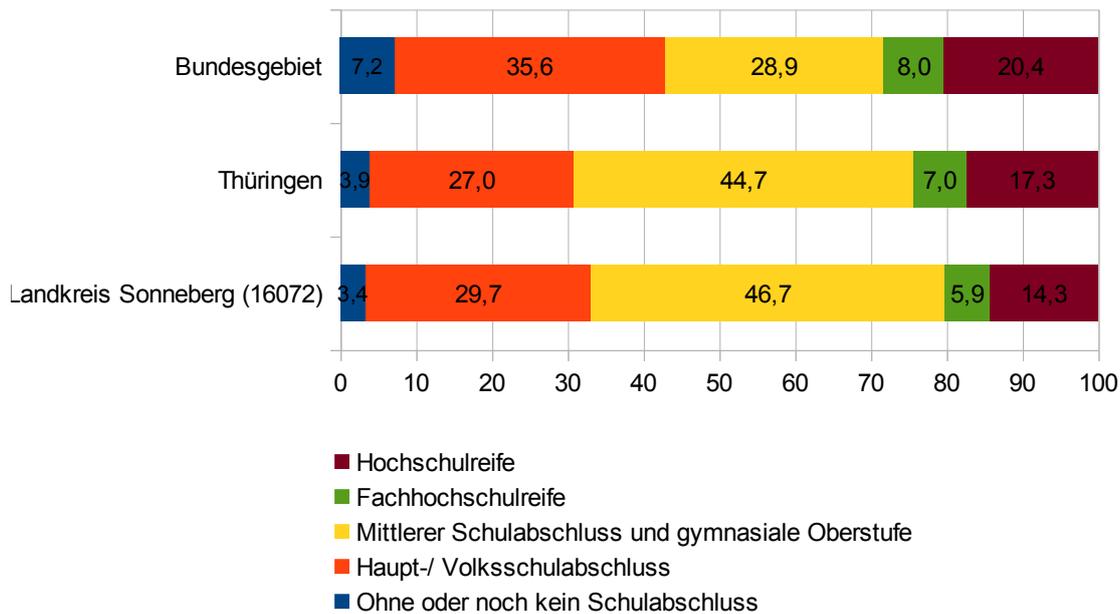
Auch der Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund nach Zensus ist im Landkreis im Jahr 2011 vergleichsweise gering. 2,9 Prozent der Bevölkerung verfügt demnach im Jahr 2011 über einen Migrationshintergrund. Im Land Thüringen sind dies 3,5 Prozent und im Bundesgebiet 19,2 Prozent. (Statistische Ämter des Bundes und der Länder, o.J. i)

Bildungsstand der Bevölkerung

Es ist davon auszugehen, dass die Bildungs- und Qualifikationsstruktur der Bevölkerung, als originäre Adressaten von Weiterbildung und beruflicher Bildung, im Landkreis zusammenhängt mit den Voraussetzungen im Landkreis. Die Zensusdaten⁶¹ aus dem Jahr 2011 weisen für die Gesamtbevölkerung im Landkreis Sonneberg einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Schülern und Schülerinnen und Absolventen und Absolventinnen von Volks- und Hauptschulabschlüssen sowie des mittleren Bildungsabschlusses aus, der vor allem für Fachberufe qualifiziert. Die Fachhochschulreife und die allgemeine Hochschulreife spielen eine deutlich geringere Rolle im Vergleich zum Land Thüringen und dem Bundesgebiet. Allerdings ist auch der Anteil an Abgehenden ohne Schulabschluss geringer als im Vergleich zum Land oder Bund. Der Anteil höher qualifizierter Schüler/-innen und Absolventen und Absolventinnen ist deutlich geringer als im Land oder Bund.

⁶¹ Der Mikrozensus, der auch den Bildungsstand der Bevölkerung ausweist, greift erst ab einer Einwohnerzahl von mehr als 500.000 Einwohnern. Deshalb wird auf die Zensusdaten zurückgegriffen, die zudem im Betrachtungszeitraum entstanden sind.

Abbildung 43: Höchster schulischer Abschluss im Vergleich des Landkreis Sonneberg, Thüringen und Bundesgebiet nach Zensus 2011 (in Prozent)⁶²



Quelle: Zensusdatenbank der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, 2014.

Als höchster beruflicher Abschluss, der Hinweise auf mögliche (Nach-)Qualifizierungsbedarfe auch im Bereich beruflicher Bildung ermöglicht, ist die Lehre oder Berufsausbildung, das heißt der/die Facharbeiter/-in, das prägende Strukturmerkmal in der Qualifikationsstruktur laut Zensusdaten. 58 Prozent der Bevölkerung verfügen über eine Lehre oder einen entsprechenden Abschluss (Land Thüringen: knapp 55%; Bundesgebiet: 46%). Auch der Fachhochschulabschluss ist prominenter vertreten (knapp 7%) als im Bundesgebiet (knapp 6%).

⁶² Vgl. Fußnote 67.

Tabelle 29: Höchster beruflicher Abschluss im Vergleich des Landkreis Sonneberg, Thüringen und Bundesgebiet nach Zensus 2011 (in Prozent)

	Ohne beruflichen Abschluss	Lehre, Berufsausbildung im dualen System	Fachschulabschluss	Abschluss einer Fachakademie oder Berufsakademie	Fachhochschulabschluss	Hochschulabschluss	Promotion
Raumbezug							
Landkreis Sonneberg (16072)	14,9	58,2	13,5	/	6,9	5,4	/
Thüringen	15,7	54,8	13,5	0,9	7,2	7,0	1,0
Bundesgebiet	26,7	46,2	10,6	1,5	5,8	7,9	1,3

Quelle: Zensusdatenbank der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, 2014.

4.4.1.3. Wirtschaftliche Rahmenbedingungen

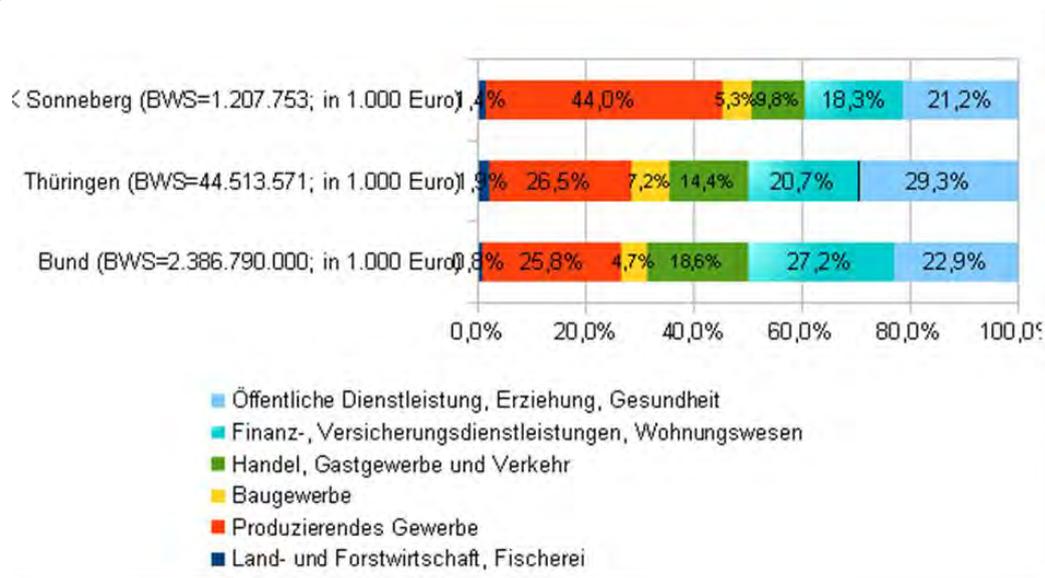
Tabelle 30: Absolute und relative Veränderung (in Prozent) der Bruttowertschöpfung⁶³ zu Herstellungspreisen im zeitlichen und regionalen Vergleich (Basisjahr 2007)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
LK Sonneberg	1.045.310	1.100.903	1.029.212	1.148.381	1.211.608	1207753
<i>Basisjahr 2007: Veränderung (in %)</i>	0,0%	5,3%	-1,5%	9,9%	15,9%	15,5%
Thüringen	40.840.973	41.195.876	39.340.677	41.880.613	43.963.650	44.513.571
<i>Basisjahr 2007: Veränderung (in %)</i>	0,0%	0,9%	-3,7%	2,5%	7,6%	9,0%
Bundesgebiet	2176990000	2.217.000.000	211.7050.000	2.235.160.000	233.4890.000	2.386.790.000
<i>Basisjahr 2007: Veränderung (in %)</i>	0,0%	1,8%	-2,8%	2,7%	7,3%	9,6%

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Regionaldatenbank Deutschland, o.J. f.

⁶³ 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.

Abbildung 44: Anteile der Wirtschaftszweige an der Bruttowertschöpfung (BWS) im Vergleich 2012 (nach WZ 2008; in Prozent)



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, o.J. f.

Wie die Übersicht über die Industriestruktur im Landkreis Sonneberg der IHK Südthüringen zeigt, gibt es im Jahr 2015 455 Betriebe im Landkreis Sonneberg. Die fünf wichtigsten Bereiche werden hier ausgeführt: 72 Unternehmen sind im Bereich Glas/Keramik verortet, 62 Unternehmen gibt es im Bereich Metallerzeugnisse; Gummi- und Kunststoffwaren sind 48 Betriebe zugeordnet, 35 Unternehmen liegen im Bereich Ernährung, Futtermittel, Tabak und 30 im Bereich Spielwaren. (IHK Südthüringen, o.J.)

Beschäftigte nach Sektoren

Der hohe Anteil an Betrieben im produzierenden Gewerbe (ohne Baugewerbe) schlägt sich auch in der Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nieder. 2012 sind dort 40,6 Prozent der Beschäftigten im Landkreis Sonneberg tätig (2008: 39,7%). Damit liegt der Landkreis über dem Anteil im Land Thüringen (2012: 26,2%) und dem Anteil im Bundesgebiet (2012: 24,4%).

Tabelle 31: Beschäftigte nach Sektoren nach WZ 2008⁶⁴ (in Prozent)

	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei (A)	Produzierendes Gewerbe (B-F)	davon:			Dienstleistungsbereiche (G-U)	davon:						Gesamt	
			Produzierendes Gewerbe ohne Baugewerbe (B-E)	Verarbeitendes Gewerbe (C)	Baugewerbe (F)		Handel, Gastgewerbe, Verkehr (G-I)	Information und Kommunikation (J)	Finanz- und Versicherungsleistungen (K)	Grundstücks- und Wohnungswesen (L)	Freiberufl., wissenschaftl. Dienstl., sonst.DL	Öff.Verw., Verteidig., Sozialvers., Erz.- u.Unterricht		Kunst, Unterhaltung, Erholung, Priv. Haus., u sw.
LK Sonneberg 2008	346	9.007	7.628	7.211	1.379	9.881	3.299	61	338	183	1.927	3.300	773	19.234
	1,8%	46,8%	39,7%	37,5%	7,2%	51,4%	17,2%	0,3%	1,8%	1,0%	10,0%	17,2%	4,0%	100,0%
LK Sonneberg 2012	382	9.613	8.279	7.872	1.334	10.418	3.243	57	329	85	2.244	4.037	423	20.414
	1,9%	47,1%	40,6%	38,6%	6,5%	51,0%	15,9%	0,3%	1,6%	0,4%	11,0%	19,8%	2,1%	100,0%
Thüringen 2008	16.559	252.839	192.630	176.980	60.209	467.266	146.583	13.126	13.589	6.204	78.978	177.740	31.046	736.814
	2,2%	34,3%	26,1%	24,0%	8,2%	63,4%	19,9%	1,8%	1,8%	0,8%	10,7%	24,1%	4,2%	100,0%
Thüringen 2012	16.530	259.269	198.972	183.368	60.297	482.715	148.882	12.354	14.137	5.432	86.769	185.896	29.245	758.858
	2,2%	34,2%	26,2%	24,2%	7,9%	63,6%	19,6%	1,6%	1,9%	0,7%	11,4%	24,5%	3,9%	100,0%
Bundesgebiet 2008	216.507	8.646.320	7.073.942	6.527.928	1.572.378	18.587.029	6.248.666	841.848	990.439	220.171	3.296.029	5.905.168	1.084.708	27.457.715
	0,8%	31,5%	25,8%	23,8%	5,7%	67,7%	22,8%	3,1%	3,6%	0,8%	12,0%	21,5%	4,0%	100,0%
Bundesgebiet 2012	230.576	8.722.505	7.060.305	6.509.473	1.662.200	19.954.903	6.548.799	881.516	1.004.033	221.140	3.739.962	6.450.693	1.108.760	28.920.588
	0,8%	30,2%	24,4%	22,5%	5,7%	69,0%	22,6%	3,0%	3,5%	0,8%	12,9%	22,3%	3,8%	100,0%

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, o.J. d.

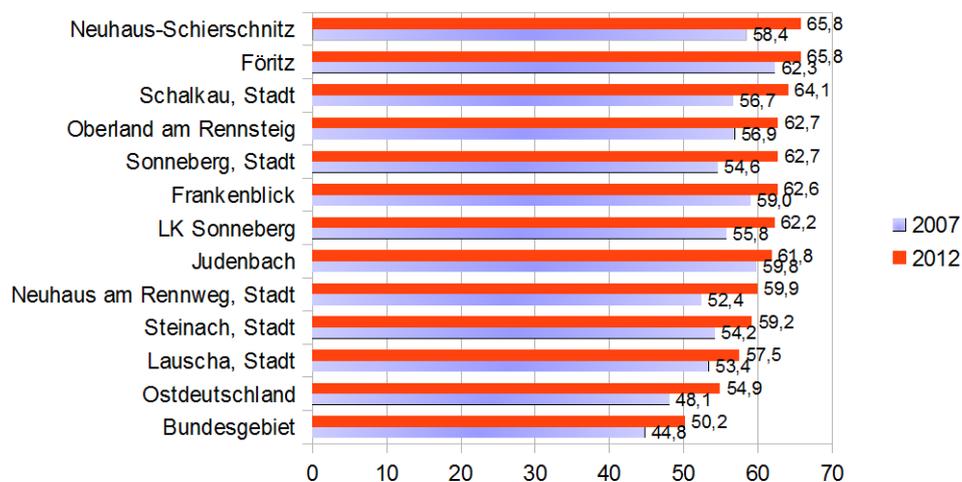
⁶⁴ Aufgrund der veränderten WZ-Systematik 2008 können die Angaben ab dem Jahr 2008 berücksichtigt werden. Kursiv gekennzeichnet sind die Sektoren, die im vorherigen Sektor enthalten sind.

Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Dienstleistungsbereich liegt bei 51 Prozent (2008: 51,4%). Dies ist im Vergleich zum Land Thüringen (2012: 63,6%) und zum Bundesgebiet (2012: 69%) unterdurchschnittlich. Die Unterschiede im Dienstleistungsbereich ergeben sich durch einen geringeren Anteil an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Bereichen Handel, Gastgewerbe und Verkehr, die im Landkreis 15,9 Prozent im Jahr 2012 der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ausmachen (Thüringen: 19,6%; Bundesgebiet: 22,6%). Die Bedeutung des wissensintensiven Informations- und Kommunikationsbereichs, in dem im Jahr 2012 0,3 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Landkreis Sonneberg tätig sind (Thüringen: 1,6%; Bundesgebiet: 3,0%) ist vergleichsweise unterdurchschnittlich. Ebenso verhält es sich in dem Bereich Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, Erziehung und Unterricht mit 19,8 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Landkreis Sonneberg im Jahr 2012 (Thüringen: 24,5%; Bundesgebiet: 22,3%).

Erwerbsbeteiligung

Eine Besonderheit im Landkreis Sonneberg stellt die vergleichsweise hohe Beschäftigtenquote von Frauen dar. Diese Daten liegen neben der Kreisebene auch kleinräumig auf Gemeindeebene vor. In allen regionalen Zuschnitten ist die Frauenerwerbsquote zwischen 2007 und 2012 deutlich angestiegen. Die Frauenerwerbsquote liegt im Landkreis Sonneberg mit durchschnittlichen 62,2 Prozent im Jahr 2012 in allen Gemeinden/Gemeindeverbänden höher als im ostdeutschen (2012: 54,9%) oder dem Bundesgebiet (2012: 50,2%). Die Pole schwanken zwischen 57,5 Prozent im Jahr 2012 in der Stadt Lauscha und 65,8 Prozent im Jahr 2012 in Neuhaus-Schierschnitz.

Abbildung 45: Frauenerwerbsquote⁶⁵ im zeitlichen und regionalen Vergleich (in Prozent)



Quelle: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung, INKAR 2014.

Der Blick auf die „Pole“ der Qualifikation sozialversicherungspflichtig Beschäftigter kann Hinweise auf die veränderten Anforderungen an Angestellte seitens der Betriebe ermöglichen als auch die Veränderung der Beschäftigtenstruktur und damit einhergehende oder vorangegangene Qualifizierungsanstrengungen sichtbar machen.

Im Landkreis Sonneberg hat sich der Anteil der Beschäftigten ohne Ausbildung zwischen 2007 und 2012 deutlich verringert (knapp 5%). Dieser Trend ist in Thüringen (-3,3%), Ostdeutschland (-2,0%), Bundesgebiet (-2,9%) ebenfalls vorhanden, allerdings nicht so deutlich ausgeprägt.

Der Zuwachs an hochqualifizierten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist im Bundesgebiet (+2,0%) und Ostdeutschland (+2,8%) im Vergleichszeitraum wiederum stärker ausgeprägt als in Thüringen (+1,6%) oder im Landkreis Sonneberg (+0,8%).

⁶⁵ Die Frauenbeschäftigungsquote berechnet sich folgendermaßen: SV Beschäftigte Frauen am Wohnort <Zeitpunkt> / weibl. E 15 -< 65 Jahre <Zeitpunkt> x 100. Sie ermöglicht Verweise auf die Arbeitsmarktintegration und das Potential an Arbeitnehmerinnen.

Tabelle 32: Anteile gering und hochqualifizierter Beschäftigter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im zeitlichen und regionalen Vergleich

	Beschäftigte ohne Ausbildung (in %) ⁶⁶		Hochqualifizierte Beschäftigte (in %) ⁶⁷	
	2007	2012	2007	2012
Landkreis Sonneberg (16072)	12,6	7,8	6,6	7,4
Thüringen (16)	9,3	6,0	10,1	11,7
Ostdeutschland	9,7	7,0	11,2	14,0
Bundesgebiet	15,0	12,1	9,9	12,5

Quelle: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung, INKAR 2014.

Arbeitslosigkeit

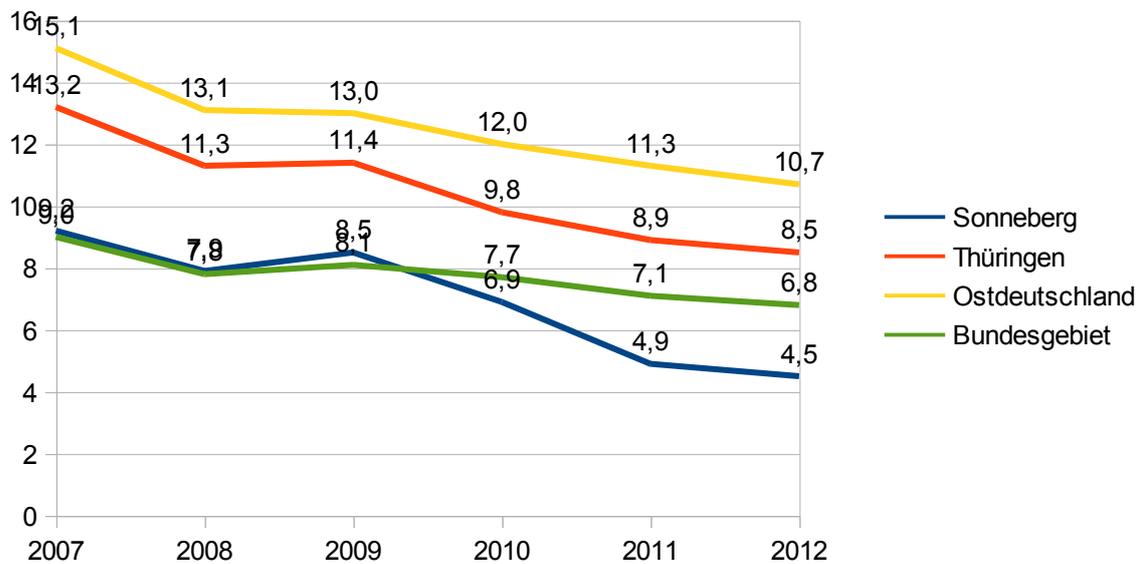
Die Arbeitslosenquote ist im Betrachtungszeitraum in allen regionalen Einheiten rückläufig gewesen. Lag der Anteil der Erwerbslosen im Jahr 2007 im Landkreis Sonneberg bei 9,2 Prozent und bis 2009 nahezu gleichauf mit den Bundeswerten, ist die Arbeitslosenquote ab 2010 vergleichsweise stärker gesunken als im Bundesgebiet (2007: 9,0%; 2012: 6,8%: -2,2%), in Thüringen (2007: 13,2%; 2012: 8,5%: -4,7%) und in Ostdeutschland insgesamt (2007: 15,1%; 2012: 10,7%: -4,4%).

Die Arbeitslosenquote im Landkreis Sonneberg ist im Zeitraum 2007 bis 2012 um mehr als die Hälfte zurückgegangen. Sie lag 2007 – bis im Vergleich zum Bundeswert – bereits auf einem vergleichsweise niedrigeren Niveau als in den Vergleichsregionen mit 9,2 Prozent und liegt 2012 bei 4,5 Prozent, was einem Rückgang um 4,7 Prozentpunkte entspricht.

⁶⁶ Sozialversicherungspflichtig (SV) Beschäftigte ohne Ausbildung <Zeitpunkt> / SV Beschäftigte <Zeitpunkt> x 100.

⁶⁷ SV Beschäftigte mit FH-/Hochschulabschluss <Zeitpunkt> / SV Beschäftigte <Zeitpunkt> x 100.

Abbildung 46: Entwicklung der Arbeitslosenquote⁶⁸ (in Prozent)



Quelle: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung, INKAR 2014.

Zwischen 2010 und 2012⁶⁹ ist der Anteil der Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II an den Erwerbspersonen um 1,2 Prozentpunkte im Landkreis Sonneberg gesunken (2010: 6,9%; 2012: 5,7%). In Thüringen betrug der Anteil im Jahr 2012 9,8 Prozent (2010: 10,9%; -1,1%) und im Bundesgebiet 2012 8,2 Prozent (2010: 8,7%; -0,5%). Auch wenn der Anteil in den höher aggregierten Vergleichsgebieten ebenfalls rückläufig war, ist die Dynamik im Landkreis Sonneberg relativ stark ausgeprägt. Dies bestätigt auch ein Expertengespräch, bei dem die Integration von erwerbsfähigen Hilfeempfängern und Hilfeempfängerinnen in den Arbeitsmarkt im Landkreis Sonneberg hervorgehoben wurde und über die wirtschaftliche Entwicklung und Weiterbildungsinitiativen als vermutlich begünstigt beschrieben wird.

Haushaltseinkommen

Als Vergleichswert wird das verfügbare Einkommen je Einwohner dargestellt, da dadurch regionale Vergleiche möglich werden. Es zeigt sich, dass das rechnerische Pro-Kopf-Einkommen im Landkreis Sonneberg in den Vergleichsjahren über dem Landeswert in Thüringen liegt und erwartbar unter dem Bundeswert. Innerhalb von fünf Jahren ist ein Anstieg um 11,5 Prozent von 16.424 Euro je Einwohner im Jahr 2007 auf 18.325 Euro im Jahr 2012 zu verzeichnen (Tabelle 33).

⁶⁸ Die Arbeitslosenquote wird hier definiert als Anteil der Arbeitslosen an den zivilen Erwerbspersonen in Prozent.

⁶⁹ Verfügbare Datenzeitraum laut INKAR.

Tabelle 33: Verfügbares Einkommen in Euro der privaten Haushalte je Einwohner 2007 und 2012 im Vergleich⁷⁰

Bundesgebiet		Thüringen		LK Sonneberg	
2007	2012	2007	2012	2007	2012
18.263	20.507	15.537	17.496	16.424	18.325

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, o.J. h.

Im Regierungsbezirk Oberfranken, zu dem zahlreiche Verflechtungszusammenhänge bestehen, liegt das verfügbare Einkommen der privaten Haushalte im Jahr 2012 bei 21.616 Euro, also 3.291 Euro höher als im Landkreis Sonneberg. Ein negativer Pendlersaldo⁷¹ zum 30.06.2012 von -3.552 weniger sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Wohnort als Arbeitsort im Landkreis Sonneberg kann darauf verweisen, dass der Landkreis Sonneberg auch Arbeitskräfte für die Region zur Verfügung stellt. (Statistische Ämter des Bundes und der Länder, o.J. c)

4.4.1.4. Zwischenfazit

Wird ein längerer Betrachtungszeitraum zugrunde gelegt, ist davon auszugehen, dass mit dem veränderten politischen und ökonomischen System seit 1990 ein intensiver Strukturwandel stattgefunden hat, der sowohl technisch-organisatorisch, qualifikationsbezogen als auch persönlich etc. bewältigt werden musste. Vor dieser Folie lässt sich für den Betrachtungszeitraum folgende Vermutung in Bezug auf die soziodemographische, ökonomische und infrastrukturelle Spezifik des Landkreises treffen.

Die Anbindung an Infrastruktur ist im Landkreis Sonneberg vergleichsweise gut, die Erreichbarkeit ist wiederum vergleichsweise unterdurchschnittlich gut. Es gibt einen vergleichsweise hohen Anteil Älterer an der Bevölkerung. Insgesamt war in den vergangenen Jahren ein Bevölkerungsrückgang zu verzeichnen. Die Wirtschaftsstruktur ist deutlich industriell geprägt und ein dynamisches Wachstum der Bruttowertschöpfung nach der Krise ist ab 2010 zu verzeichnen. Eine hohe Bedeutung kommt dem produzierenden Gewerbe zu, was für eine vergleichsweise industrialisierte Wirtschaftsstruktur – laut Experteneinschätzung auch in den Gemeinden – spricht. Entsprechend dieses Befundes ist auch der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im produzierenden Gewerbe (ohne Baugewerbe) deutlich höher als im Landes- oder Bundesvergleich. Der Landkreis Sonneberg zeichnet sich durch eine hohe Erwerbsbeteiligung von Frauen aus und die Erwerbslosenquote konnte zwischen 2007 und 2012 halbiert werden.

4.4.2. (Weiter-)Bildungs- und strukturpolitische Initiativen, Netzwerke, Kooperationen

Vor der Folie des demographischen Wandels und der Zuspitzung des Fachkräftemangels werden im folgenden Kapitel akteursbezogene Konstellationen, Initiativen und Kooperationen im

⁷⁰ Vgl. Fußnote 75.

⁷¹ Zugrunde gelegt wird die Differenz zwischen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort abzüglich der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort.

Landkreis Sonneberg beschrieben. Diese finden in der Regel in engem Austausch mit der Wirtschaft und Verbänden statt. Schwerpunkte sind die Übergänge Schule – Beruf und die Gewinnung von (jüngeren) Fachkräften, womit auch demographische Herausforderungen adressiert werden. Seit 2014 ist der Landkreis Sonneberg nicht der Metropolregion Mitteldeutschland zugeordnet, sondern gehört zur Metropolregion Nürnberg. Diese bereits im Einführungskapitel skizzierte Orientierung nach Oberbayern kann auf eine regionale Arbeitsteilung verweisen, in die der Landkreis Sonneberg funktional eingebettet ist. Der Landkreis ist in der Initiierung von Netzwerken aktiv und die Experten und Expertinnen sehen übergreifend eine gut vernetzte Akteurslandschaft. Eine mögliche Perspektive liegt zukünftig für den Landkreis darin, ein datengestütztes Bildungsmanagement im Landkreis aufzubauen.

4.4.2.1. Weiterbildungsbezogene und strukturpolitische Initiativen und Netzwerke

Es gibt eine Vielzahl von Netzwerken im Landkreis oder für die Region, die exemplarisch beleuchtet werden. Diese fallen nicht umstandslos vor oder in den vorrangigen Betrachtungszeitraum. Seit 2012 besteht beispielsweise das Netzwerk Wirtschaft-Innovation-Region (WIR) zwischen Rennsteig und Main. Darin kooperieren sowohl Vertreter/-innen aus Wirtschaftsverbänden als auch Einzelpersonen. Ziel ist unter anderem die endogene Fachkräftesicherung in der Region, mit expliziter Berücksichtigung von Weiterbildungsangeboten zum Beispiel für Fachkräfte in der Region und in Kooperation mit der Hochschule Coburg. In diesem Kontext findet beispielsweise eine Messe für Fachkräfte der Aus- und Fortbildung statt. Die Messe „Famos“ für Oberfranken und Thüringen wird 2015 in etwa von 5.800 Besucher/-innen aus 37 Städten und Gemeinden wahrgenommen, 160 Aussteller, d.h. Betriebe, Aus- und Fortbildungsinstitute stellen sich vor. (WIR-Wirtschaft-Innovation-Region, o.J.)

Die Bedeutung von Volkshochschule im Kontext der regionalen Weiterbildung wird auch von der Seite des Kreises Sonneberg in der Selbstdarstellung hoch eingeschätzt: „Die Volkshochschule Sonneberg stellt eine enorm wichtige Säule im Bildungsnetzwerk der Region dar. Als gemeinnützige Einrichtungen mit Standorten im gesamten Kreisgebiet trägt die Volkshochschule die Hauptlast zur Weiterbildung der Bürgerinnen und Bürger“ (Landkreis Sonneberg, o.J.). So ist die Volkshochschule neben den Angeboten der Programmbereiche bei der Beantragung und Durchführung von Programmen aus ESF-Mitteln, Landesarbeitsmarktprogramm und Projekten des Thüringer Volkshochschulverbandes aktiv. Auch Kurse, die durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) gefördert werden, belegen das vielseitige Engagement für die Förderung von Weiterbildungsangeboten im Landkreis. Die weiterbildungsbezogenen Aktivitäten finden vielfach im Rahmen der Arbeitsförderung statt – worauf auch die Reduzierung der Arbeitslosenquote im Berichtszeitraum verweist.

Die Bereiche von Bildung und Wirtschaft werden demnach sowohl auf dem Online-Portal des Landkreises Sonneberg als auch in Expertengesprächen durch eine „enge Verzahnung“ gekennzeichnet. (Landkreis Sonneberg, o.J.)

Im Betrachtungszeitraum ist beispielsweise 2010 das Landesarbeitsmarktprogramm des Landes Thüringen gestartet. Erwerbsfähige Hilfebedürftige werden dabei direkt von der ARGE Sonneberg an die Projektträger im Landkreis Sonneberg vermittelt. Projektträger für den Landkreis Sonneberg ist der „Zweckverband Sonneberger Ausbildungszentrum“, welcher eng mit der „wbm – werkstatt bildung & medien GmbH“ kooperiert. Dazu arbeiten Integrationsbegleiter/-innen mit den erwerbsfähigen Hilfebedürftigen, mit dem Ziel der Integration in den ersten oder zweiten Arbeitsmarkt oder eine Maßnahme. Der Landkreis Sonneberg selbst ist Träger

des Jobcenters und der Volkshochschule.

Die Netzwerke und Austauschbeziehungen sind vorrangig durch persönliche Kontakte und kurze Wege gekennzeichnet, so der Tenor der Expertengespräche und werden – wenn institutionalisiert – in die Form von Kooperationsvereinbarungen gegossen.

Die Arbeitsverwaltung und kommunale Verwaltung haben im Zuge der Überwindung der Wirtschaftskrise – insbesondere ab 2011 – verstärkt auf Weiterbildung gesetzt. Zielrichtung waren die Höherqualifizierung (Aufstiegsqualifizierung) von sogenannten gering Qualifizierten unter dem Stichwort „Fachkräftemangel“ und betriebliche Bedarfe. Adressiert wurden sowohl Beschäftigte in Betrieben als auch Personenkreise in den sozialen Hilfebezügen. Eventuell auch im Kontext der individuell erlebten Notwendigkeiten des „lebenslangen Lernens“ sei die Weiterbildungsbereitschaft vergleichsweise angestiegen, so Herr Dressel, der damalige Geschäftsführer des Jobcenters. Die Kooperationen von Volkshochschule, Sonneberger Ausbildungszentrum (SAZ), dem Jobcenter in Trägerschaft des Landkreises und der Wirtschaft haben ab 2012 zu einer Art Paradigmenwechsel geführt: Weg von der Vermittlung in den zweiten Arbeitsmarkt hin zur Aktivierung und Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt.

Ein Netzwerk, das bereits seit mindestens fünfzehn Jahren besteht, ist der Wirtschaftsgesprächskreis oder Wirtschaftsstammtisch, der begleitend über monatliche Gesprächsrunden die Bedarfe der Wirtschaft aufgreift und in dem unter anderem die IHK und HWK, Jobcenter, Arbeitsagentur, Kreisentwicklung sowie die Wirtschaftsförderung vertreten sind. Diese Netzwerke oder Gesprächsrunden, bei denen teilweise auch dieselben Akteure und Akteurinnen vertreten sind, führen zu einem Austausch. Die Themen werden übergreifend zueinander in Beziehung gesetzt. Das Arbeitsbündnis „Jugend und Beruf“ ist initiiert und koordiniert durch die Bundesagentur für Arbeit. Im Fall von Sonneberg hat hier die Kommune bei der Durchführung die Federführung.

Im Arbeitskreis Migration, der spätestens 2011 institutionalisiert wurde, sind wiederum Beteiligte, auch aus den anderen Netzwerken, Mitglied. Der Vorteil liegt darin, dass Themen aus den Arbeitskreisen personell abgesichert im jeweiligen Themenkreis mit aufgegriffen werden können. Ein Beispiel der gegenseitigen, produktiven Rückwirkungen ist die vergleichsweise aktuelle Anerkennung der Volkshochschule Sonneberg als zertifizierter Träger für berufsorientierte Sprachförderung im Kontext der bundesweiten Förderung durch das BAMF – das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge – und die Durchführung von Orientierungskursen.

Das Thema Bildung und berufliche Bildung ist von Seiten des Landkreises auch bei der politischen Spitze gesetzt. So wurde unter anderem über den Jugendhilfeausschuss als Aktionsbündnis Wirtschaft – Schule – Beruf 2013 institutionalisiert, mit dem Ziel, Maßnahmen im Übergang Schule – Beruf und die Übertritte zur ersten Schwelle (Ausbildung) und zur zweiten Schwelle (Ausbildungsabschluss) im Landkreis insgesamt zu verbessern und abzustimmen. Beteiligt waren neben der Kreisentwicklung unter anderem das Jugendamt, das Jobcenter und teilweise das Sozialamt.

ESF-Projekte

Im Landkreis Sonneberg sind im Betrachtungszeitraum und bis heute vielfältige, kooperative ESF-Projekte angesiedelt. Diese sind auch im Kontext des Thüringer Landesarbeitsmarktprogramm (LAP) zu sehen und dienen oft der (Re-)Integration und Vermittlung von Arbeitskräften. **So war auch, der Arbeitsmarktintegration vorgelagert, die Volkshochschule in der Beantragung und Durchführung für Kurse für junge Erwachsene aktiv. Diese konnten im**

Zeitraum von 2009 bis 2011 durch die Förderung mit ESF-Mitteln kostenfrei den Hauptschulabschluss nachholen.

Die Thüringer Initiative zur Integration und Armutsbekämpfung – Nachhaltigkeit (TI-ZIAN) (werkstatt bildung & medien gmbh, o.J. b) im Landkreis Sonneberg ist seit 2009 ein Projekt, gemeinsam gefördert aus damaligen Landesmitteln und dem ESF, bei dem es darum geht, neue Wege zu gehen, Bedarfsgemeinschaften und da vor allem die darin lebenden Kindern vor einer drohenden Verarmung zu bewahren. **Hieran sind beispielsweise das** Jobcenter Sonneberg, weitere kommunalen Einrichtungen, wie das Jugendamt, verschiedenen Beratungsstellen und die wbm - werkstatt bildung & medien GmbH als Träger beteiligt. Neben Schlüsselkompetenzen werden auch berufsspezifische Weiterbildungen vermittelt. Dazu sind unter anderem auch Sozialpädagogen/-innen fachlich eingesetzt.

Das Projekt „Praxisnah“ (werkstatt bildung & medien gmbh, o.J. a) richtet sich an den Teilnehmerkreis des regionalen Integrationsprojektes im Landkreis Sonneberg. Ziele sind die nachhaltige Qualifizierung und Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt unter Einbindung der regionalen Wirtschaft. Über den Integrationscoach des LAP können Teilnehmer mit einem Qualifizierungsbedarf dem Projekt mit einer Eingliederungsvereinbarung durch das Jobcenter Sonneberg zugewiesen werden. Die Qualifizierungsmodule umfassen unter anderem Metall-, Elektro- und Holztechnik, Drehen, Fräsen, Pneumatik und Hydraulik. Zur Verfügung stehen auch eine Medienwerkstatt, Technische Werkstatt und Kaufmännische Werkstatt und es wird die Vermittlung allgemeiner Grundlagen in Modulform (IT-/Bewerbungstraining, Qualitäts- und Gesundheitsmanagement, Motivations-/Kommunikationstraining etc.) angeboten. Die Durchgangsdauer beträgt sechs Monate und als Abschluss kann ein trägeigenes Zertifikat vergeben oder man kann – bei entsprechenden Voraussetzungen – als IHK Fachkraft zertifiziert werden. Die Laufzeit dieses Projekts war von Juni 2012 bis Mai 2013.

Thüringer Initiative für Integration, Nachhaltigkeit, Kooperation und Aktivierung (Th.inka)

Im Rahmen von Th.inka wurden Gebietskörperschaften und Träger identifiziert, die „wohnot- bzw. sozialraumbezogene Konzeptionen entwickeln, um einen aktivierenden Beitrag zur sozialen Integration, zur Herstellung bzw. Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und somit zum Abbau von Armut leisten.“ (Thüringer Initiative für Integration, Nachhaltigkeit, Kooperation und Aktivierung, o.J.) Die erste Förderperiode lief von 2012 bis 2014, die zweite Förderperiode von 2015 bis 2017. Die Federführung der ESF-finanzierten Initiative liegt seit der zweiten Förderperiode beim Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (TMASGFF). Im Landkreis Sonneberg ist das Projekt direkt bei der Landrätin kommunal verankert. Träger sind der Zweckverband Sonneberger Ausbildungszentrum und die wbm – werkstatt bildung & medien GmbH. Über ein regelmäßig besetztes Bürgerbüro, dessen Mitarbeiter/-innen auch in Netzwerken aktiv sind, und aufsuchende Sozialarbeit werden Soforthilfen und Beratungsangebote unterbreitet. Ziel ist die soziale und berufliche Integration von verschiedenen Adressatenkreisen wie Jugendlichen und jungen Erwachsene U35, Alleinerziehenden, Menschen ohne Berufsabschluss, Migranten und Migrantinnen oder auch Menschen mit sogenannten multiplen Integrationshemmnissen.

4.4.2.2. Bildungsportale, Bildungsberatung und Ausblick

Bislang gibt es kein übergeordnetes Bildungsportal im Landkreis Sonneberg. Es ist vielmehr so, dass die Volkshochschule über einen Auftritt verfügt oder über die Bundesagentur Angebote und Anbieter eingesehen werden können.

Bislang gibt es keine trägerunabhängige Bildungsberatung. Eine Bildungsberatung findet bei den Trägern bezüglich ihrer Angebote statt oder im Rahmen der Beratung für die Bildungsprämie.

Es bestehen von Seiten des Landkreises Absichten, verstärkte Transparenz über die Bildungslandschaft im Landkreis herzustellen, die Angebote transparenter werden zu lassen oder neue Angebote zu erstellen, hin zu einem datengestützten Bildungsmanagement. Die Verflechtung mit der Metropolregion ist auch ein zukunftsbezogenes Aufgabenfeld.

Am 9. Juli 2015 wurde das Thüringer Bildungsfreistellungsgesetz (ThürBfG) der rot-roten Landesregierung verabschiedet, das ab 2016 in Kraft tritt. Aufgrund der Neubeschließung ist deutlich, dass Bildungsurlaub bis dahin für die Bürger/-innen keine Rolle in Südthüringen bzw. im Landkreis Sonneberg gespielt hat. Das Gesetz liegt derzeit online noch nicht vor.

4.4.3. Träger, Einrichtungen und Angebote an Weiterbildung/beruflicher Bildung

Die Grenzlage des Landkreises Sonneberg lässt sich als politisch zu Thüringen gehörig, wirtschaftlich-kulturell eher nach Oberfranken orientiert, beschreiben. Qualifikationsanstrengungen sind unternommen worden, als bei vergleichsweise guter Wirtschaftslage Fachkräfte knapper wurden. Die Nähe zu Oberfranken wird auch als „Motor“ beschrieben und begünstigt vermutlich die hohe Wertschöpfung im Landkreis. Nicht zuletzt durch eine hohe Frauenerwerbsbeteiligung ist das Arbeitskräftepotential der Region vergleichsweise ausgeschöpft.

Betriebe haben mit der Aufstiegsqualifizierung begonnen. Die Impulse, in das eigene Personal zu investieren, kamen aus den Betrieben, da im Zuge der Krise eine Verknappung von Fachkräften stattgefunden habe. Transparent werde über die Netzwerke des Landkreises, was es an Angeboten oder Möglichkeiten zur Kooperation gebe. Im Hinblick auf die knapp 60.000 Einwohner/-innen des Landkreises gibt es eine Vielzahl von Anbietern an Weiterbildung.

4.4.3.1. Träger und Angebote an Weiterbildung/beruflicher Bildung

Im Folgenden werden exemplarisch zentrale Akteure der Weiterbildung und beruflichen Bildung dargestellt.

Die Volkshochschule ist eine zentrale Einrichtung im Landkreis Sonneberg und im Betrachtungszeitraum durch vielfältige Kooperationen und (intrinsisches) Engagement der Leitung und Mitarbeiter/-innen in der Lage gewesen, das Angebot an Weiterbildung aufrecht zu erhalten und auch neue Kursangebote und Formate zu entwickeln. Die Volkshochschule Sonneberg hat ihren Hauptsitz in Sonneberg. Es gibt noch eine Außenstelle in Oberland am Rennsteig, für die eine Honorarkraft tätig ist. Die Volkshochschule befindet sich in Trägerschaft des Landkreises und ist dem Amt für Schulverwaltung unterstellt und kein Eigenbetrieb mehr. In Neuhaus am Rennweg gab es eine Außenstelle. Die Volkshochschule bietet nach Bedarf in allen Kommunen Angebote an, vorrangig allerdings zentral in Sonneberg. Mögliche Einflussfaktoren für ein hohes Kursangebot pro Einwohner der Volkshochschule Sonneberg sind die Beteiligung an vielfältigen Programmen und Projekten, der Rückgang der Bevölkerung im Betrachtungszeitraum.

tungszeitraum und das Engagement der Mitarbeiter/-innen und Leitung; auch in der Vergangenheit. Das Angebot werde auch durch Teilnehmende aus Oberfranken genutzt. Ziel der Leitung ist es, in der Vergangenheit und aktuell, weiter das Angebot zur Verfügung zu stellen. Durch das breit gefächerte Angebot werden viele Programmbereiche abgedeckt und in einer differenzierten Kursstruktur angeboten, trotz geringer Bevölkerungsdichte und rückläufiger Bevölkerungszahl im Betrachtungszeitraum. Die Volkshochschule Sonneberg ist bezüglich der angebotenen Themenbereiche breit aufgestellt. Schwerpunkte liegen unter anderem in der Gesundheitsbildung und auch in Bildung und Beruf. Im Berichtszeitraum sei ein Rückgang der PC-Kurse beobachtbar. Gestiegene Nachfrage erfahren auch die Kurse zum Nachholen von Schulabschlüssen. Kaufmännische Angebote wie Buchführung gibt es nach wie vor, in denen allerdings auch andere Anbieter über Expertise und Angebote verfügen. Die Kurse finden zentral oder in Schulen statt. Die VHS verfügt über verschiedene Partner im Bereich Gesundheitsbildung über Räumlichkeiten und Infrastruktur wie ein Tanzstudio oder Kindergärten. Im Gegensatz zu eher marktförmigen Anbietern ist die Volkshochschule an eine Mindestteilnehmerzahl gebunden. Finanziert werden kann die Teilnahme über die Bildungsprämie oder individuell. Sprachkursen kommt eine gestiegene Bedeutung zu. Ebenso sind ab 2010 die Integrationskurse, die durch BAMF gefördert werden, gestartet. Auch Einzelveranstaltungen wie Lesungen oder Konzerte sind seit 2011 angestiegen. Die Volkshochschule war im Betrachtungszeitraum in zahlreichen Projekten engagiert wie beispielsweise bis 2012 in Qualifizierungsprogrammen für Langzeitarbeitslose und Jugendliche bis 30 Jahre oder in der Qualifizierung von Erzieher/-innen in Kooperation mit dem Jugendamt. Verstärkt adressiert werden Angebote für Kinder und Jugendliche an der VHS. Die Volkshochschule ist dementsprechend im Landkreis oder auch überregional (Thüringer Volkshochschulverband) vernetzt.

Die weiteren Bildungsträger sind nicht nur in der Stadt Sonneberg konzentriert. Dies liege, so die Experteneinschätzung an der im Landkreis dezentral organisierten Industrieansiedlung, an der auch die kleineren Dörfer und Gemeinden partizipieren. Vereinzelt kommt es auch zu Schließungen von Anbietern. Gründe für Schließungen sind vermutlich die Konzentration auf einen Auftraggeber und die Nicht-Einbeziehung anderer Projekte. Weitere Faktoren für Schließungen sind der Rückgang der Anteile von Erwerbslosen und erwerbsfähigen Hilfebedürftigen. Durch diese Faktoren könnten Schließungen begünstigt worden sein, so die Expertenvermutung.

ABS Neuhaus GmbH: gemeinnützige Gesellschaft zur Arbeitsförderung, Beschäftigung und Strukturentwicklung – Arbeit und Umwelt – Neuhaus

Die ABS Neuhaus GmbH wurde im Juni 1992 als gemeinnützige Gesellschaft des Freistaates Thüringen gegründet. Sie ist eine anerkannte Gesellschaft zur Arbeitsförderung, Beschäftigung und Strukturentwicklung im Landkreis Sonneberg. Die ABS Neuhaus GmbH gehört zu der Unternehmensgruppe WAB (Wirtschaft, Arbeit, Bildung), eine Gemeinschaft deren Ziel es ist, Personalentwicklung voranzutreiben. Ziele bestehen in der Betreuung, Förderung und Unterstützung von Erwerbslosen mit der Vermittlung in Erwerbsarbeit und in der Strukturentwicklung in Bezug auf die Themen Umwelt und Tourismusförderung.

Die ABS Neuhaus GmbH ist zertifiziert nach ISO 9001 und AZAV (Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung der Arbeitsförderung).

Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e.V.

Das Angebot der Außenstelle Sonneberg zeichnet sich insbesondere durch folgende Felder aus: berufliche Rehabilitation (individuelle Leistungen für Rehabilitanden mit dem Ziel der Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt), Berufsorientierung und Bewerbungsservice.

Berufsbildungszentrum Sonneberg (BBZ) GmbH

Die Angebote der BBZ Sonneberg GmbH liegen in der beruflichen Fort- und Weiterbildung mit dem Ziel, anerkannte Abschlüsse zu erreichen und handlungs- und prozessorientierte Kompetenzen zu trainieren. Kooperationspartner sind Jens Höfler und Kollegen, Human Potential (Coaching, Veränderungsarbeit, Talentmanagement), die IHK Südthüringen und die Handwerkskammer Südthüringen. Das BBZ ist zertifiziert nach ISO 9001 und AZAV (Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung der Arbeitsförderung).

GAW-Institut für berufliche Bildung gemeinnützige GmbH Sonneberg

Die Standorte der GAW sind maßgeblich in Süd- und Südostdeutschland verteilt. In der Stadt Sonneberg wird berufsbegleitende Fort- und Weiterbildung im Bereich Physiotherapie angeboten (K-Active Taping (Aufbaukurs); K-Active Taping (Grundkurs); K-Active Taping (Sonderkurs Sport); Manuelle Lymphdrainage).

IHK Südthüringen

Die Niederlassung Sonneberg der IHK Südthüringen ist geprägt durch die Industriestruktur und Bedarfe im Landkreis und ihre Angebote umfassen sowohl vor allem Aufstiegsfortbildung, für die es in den Betrieben insgesamt eine gute Akzeptanz gibt, als auch individuelle Anstrengungen von Interessenten und Interessentinnen, gewerblich-technische Fertigkeiten zu vertiefen, Schlüsselkompetenzen wie Kommunikation und Konfliktmanagement zu bearbeiten oder Sprachen zu erlernen. Hintergrund ist unter anderem die gestiegene Fachkräftenachfrage in der Region als auch das Engagement der IHK bei der Qualifizierungsentwicklung durch ESF- und Landesmittel. Netzwerke, in denen die IHK Südthüringen im Landkreis Sonneberg engagiert ist, umfassen den Regionalausschuss Sonneberg, das Aktionsbündnis Wirtschaft, Schule und Beruf. Die IHK ist im Beirat des Jobcenters aktiv. Die IHK ist vertreten im Vorstand und Verband des Zweckverbands Sonneberger Ausbildungszentrum, ständiger Gast im Ausschuss für Kreisentwicklung, Wirtschaftsangelegenheiten und öffentlichen Personennahverkehr und weiteren Netzwerken wie dem Forum Thüringer Wald e.V.

Landvolkbildung Thüringen e.V. – Außenstelle Sonneberg

Die Landvolkbildung Thüringen e.V. (LVB) wurde am 4. September 1991 von für den ländlichen Raum Thüringens zuständigen Verbänden und Institutionen des Freistaates gegründet. Gründungsmitglieder waren u. a. das Thüringer Ministerium für Landwirtschaft, der Thüringer Bauernverband e.V., die Thüringer Landesanstalt für Landwirtschaft, der Urania Landesverband Thüringen e.V. und der Thüringer Landfrauenverband e.V. Die Landvolkbildung verfügt in Thüringen über die Hauptgeschäftsstelle in Erfurt und vier Außenstellen in Sonneberg, Nordhausen, Rudolstadt und Stadtroda. Ziel der Gründung war, den Menschen im ländlichen Raum Neuorientierung anzubieten und durch Weiterbildung die Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen. Die Landvolkbildung Thüringen e.V. ist ein gemeinnütziger und nach dem Thüringer

Erwachsenenbildungsgesetz (Freistaat Thüringen, 2010) anerkannter Bildungsträger, der politisch und konfessionell unabhängig ist, mit der Zielsetzung der Entwicklung im ländlichen Raum durch Bildung. Der Schwerpunkt in Sonneberg liegt bei Aus- und Weiterbildung für Hotel- und Gaststätten.

werkstatt bildung & medien Gmbh (wbm)

Die wbm wurde Ende 2004 gegründet mit den Standorten Sonneberg als Hauptsitz, Suhl und Gera. 2005 wurde die wbm nach AZAV zertifiziert. Die wbm verfügt über eine „Medienwerkstatt“, eine „Technische Werkstatt“ und eine „Kaufmännische Werkstatt“. Sie ist Träger von oder engagiert in vielfältigen Netzwerken und (ESF-)geförderten Projekten. Dieser marktorientierte Anbieter passt sich regelmäßig veränderten Rahmenbedingungen an. Dies beinhaltet Veränderungen in den Ausschreibungsmodalitäten ebenso wie inhaltlich veränderte Anforderungen oder die Gewinnung neuer Fördertöpfe. So wurden von 2006 bis 2009 die modularen Bildungsangebote ausgebaut und die Kooperationsbeziehungen zu weiteren Bildungsträgern begonnen und intensiviert. Die wbm kooperiert weiterhin mit der Arbeitsförderung als auch mit der Verwaltung im Landkreis und (beruflichen) Schulen. Die wbm verfügt auch über ein (Bildungs-)Leitbild und ist zertifiziert nach ISO 9001 und AZAV.

Zweckverband Sonneberger Ausbildungszentrum (SAZ)

Mitglieder des 1990 gegründeten Zweckverbands Sonneberger Ausbildungszentrum sind der Landkreis Sonneberg, die Industrie- und Handwerkskammer Südthüringen, der Verband der Metall- und Elektroindustrie und in etwa 130 Wirtschaftsunternehmen im Ausbildungsverbund. Das SAZ zielt auf die **berufliche Erstausbildung**, die Gestaltung von **Weiterbildungsmaßnahmen** sowie auf die Realisierung sozialpädagogisch orientierter Bildungsmaßnahmen und Betreuung. Neben vielfältigen Aktivitäten ist das SAZ auch im „Netzwerk Berufliche Bildung“ der Region Sonneberg-Hildburghausen engagiert.

4.4.3.2. Konkurrenz- und Kooperationsbeziehungen in der Weiterbildung?

Seit den 1990er Jahren kam es zu Gründungen und der Ansiedelung von Weiterbildungsanbietern im Landkreis Sonneberg. Ein höherer Anteil an marktförmigen Anbietern ist zu verzeichnen. Ein Vorteil dieser Anbieter ist beispielsweise, dass Kurse auch bei kleineren Gruppengrößen stattfinden können. Das heißt, dass diese Anbieter nicht an eine Mindestanzahl von Teilnehmenden gebunden sind, wie dies beispielsweise bei Volkshochschulen der Fall ist. Im Fall des Landkreises Sonneberg werden vorrangig Angebote der Beschäftigten- oder Erwerbslosenqualifizierung unterbreitet. Es besteht langjährige Expertise in den Einrichtungen, kooperativ Landes- oder Bundesmittel zu beantragen und entsprechende Zertifizierungen wurden vorgenommen. In der Regel ist bei diesen Programmen auch eine übergeordnete Evaluation integriert. Kritisch wird es für Anbieter dann, wenn sie sich vorrangig auf einen „Fördertopf“ oder eine Zielgruppe festgelegt haben und beispielsweise die Arbeitslosenquote stark gesunken ist (seit 2007). Für marktförmige Anbieter sei die Marktsituation deshalb oft „härter“, wie regionale Experten vermuten. Anbieter von Weiterbildung oder beruflicher Bildung wie Volkshochschulen oder Kammern können auf ein vergleichsweise diversifiziertes Angebot in Bezug auf Themenfelder und Adressatenkreise zurückgreifen. Auch dieser Aspekt mag ein Grund dafür sein, dass das Angebot der Volkshochschule im Kreis Sonneberg vergleichsweise hoch im Verhältnis zu sonstigen Volkshochschulen in Ostdeutschland ist.

4.4.4. Fazit

Es handelt sich beim Landkreis Sonneberg um einen dünn besiedelten Landkreis mit Verflechtungen nach Thüringen. Als Teil der Metropolregion Nürnberg ist dieser Landkreis gut verkehrstechnisch und infrastrukturell angebunden. Der Landkreis und die Beschäftigtenstruktur sind deutlich industriell geprägt. Wichtige Branchen sind der Glas-/Keramikbereich, Metall, Automobilzulieferung, aber auch Spielwaren.

Die Auswahl des Landkreises Sonneberg für eine Fallstudie war dadurch motiviert, dass das Angebot an öffentlich mitfinanzierter Weiterbildung deutlich höher ist als in anderen Regionen. Faktoren, die hierzu beitragen, sind die Berechnung des hohen Angebots selbst: Zwischen 2007 und 2012 sinkt die Bevölkerung im Landkreis Sonneberg von knapp 62.400 auf in etwa 57.800 Einwohner/-innen, d.h. ein Rückgang um sieben Prozent der Bevölkerung ist zu verzeichnen. Nach Aussagen der VHS-Leitung unterlag das VHS-Angebot demgegenüber keinem Rückgang. Die Volkshochschule ist an vielfältigen (geförderten) Programmen und Projekten beteiligt und kooperiert mit Ämtern und Trägern sowohl vor Ort als auch überregional. Die Nähe zu Oberfranken spielt auch eine Rolle, da auch Teilnehmende aus Oberfranken Angebote der VHS nutzen. Gerade auch identifizierte Problemstellungen, wie die Bearbeitung von (Langzeit-)Arbeitslosigkeit, haben dazu geführt, dass die Angebotspalette im Hinblick auf (Schlüssel-)Qualifikationen erweitert wurde. Das heißt möglicherweise, dass sich ein den Bedarfen vor Ort angepasstes Angebotssortiment weiterführen lässt, auch wenn Strukturbedingungen sich verändern. Berufliche Weiterbildung im Rahmen der Arbeitsförderung und Aufstiegsqualifizierung ist im Landkreis Sonneberg, im Kontext der Kooperation zwischen Erwachsenenbildung und Wirtschaft, prominent vertreten.

Das über das Angebot von VHS hinausgehende Weiterbildungsangebot im Landkreis speist sich aus einer Vielzahl von Trägern und betrieblichen Weiterbildungsanstrengungen im Vergleich zur eher geringen Bevölkerungszahl des Landkreises. Für diesen Umstand sind keine einzelnen Erklärungsfaktoren zu identifizieren, sondern es ist vielmehr ein Zusammenspiel von Rahmenbedingungen (Bormann, 2011, S. 211), Akteurskonstellationen, regionaler Lage und Qualifizierungsanstrengungen für regional identifizierte Themenstellungen. Das zentrale Problem im Betrachtungszeitraum lag in der Gewinnung von Fachkräften für die regionalen Arbeitsmärkte und dem Abbau von Erwerbslosigkeit. Möglicherweise ist der Landkreis ein gutes Beispiel auch dafür, wie ein zentrales Problem identifiziert werden kann (Erwerbslosigkeit) und gezielte, vernetzte Bildungsanstrengungen unter der Hinzuziehung von Bundes- und Landesprogrammen gebündelt bearbeitet werden können. Gleichzeitig ist die Diversifizierung des Weiterbildungsangebots hilfreich, um für die Träger selbst Friktionen zu vermeiden und die Arbeitsfähigkeit als Träger von Weiterbildung sicher zu stellen.

Kurze Wege (diese sind evtl. auch für Landkreise im Strukturwandel interessant) und ein Zusammenspiel engagierter Akteure und Akteurinnen aus Politik, Verwaltung, Arbeitsförderung, Wirtschaft, Vereinen und Verbänden können zum Gelingen beitragen – auch wenn die Kontextbedingungen und die Nähe zu Oberfranken unter anderem sehr spezifische Voraussetzungen darstellen. Ein gutes Beispiel kann der Landkreis möglicherweise darstellen für ein adaptierendes, regionales Lernen einer Region unter starkem Strukturwandel, da hier tatsächlich ein Systemwechsel gesellschaftlich, wirtschaftlich und auch bildungsbezogen in vergleichsweise kurzer Zeit zu bewältigen war.

Möglicherweise können die Angebotsstrukturen und kurzen Kommunikationsprozesse im Landkreis Sonneberg ein Beispiel von guter Praxis für Landkreise in wirtschaftlich verflochtenen Regionen sein, die einen Strukturwandel bewältigen. Die Herausforderungen sind vor Ort in der Regel bekannt. Über statistisch und qualitativ gestützte Analysen wird beispielsweise

erkennbar (auch Prognosen), wie soziodemographische und wirtschaftliche Entwicklungen sind, auf die dann dialogisch reagiert wird. Eingeschränkt wird die Übertragbarkeit, wie bereits geschrieben, durch spezifische Rahmenbedingungen, Akteurskonstellationen und Herausforderungen.

4.5. Darmstadt (Veronika Zimmer)

Darmstadt wurde als eine kreisfreie Stadt identifiziert, in der die Weiterbildungsbeteiligung im Jahr 2012 über dem Niveau liegt, das aufgrund des regionalen Weiterbildungsangebotes zu erwarten wäre. Die Auswahl basiert auf der Analyse von Mikrozensusdaten aus dem Jahr 2012 unter der Berücksichtigung von Sozial-, Wirtschafts- und Infrastruktur. (Martin et al., 2015)

Die Fallstudie beschreibt die Bedingungen der Weiterbildungsbeteiligung in der Stadt. Die Fallstudie geht zudem der Frage nach: Welche **Faktoren** bzw. **Besonderheiten der Angebotsstruktur/ des Nachfrageverhaltens/ der Fördermöglichkeiten** lassen sich finden, **die Weiterbildungsbeteiligung fördern?**

Darmstadt wird in folgenden Kapiteln anhand ausgewählter Strukturdaten skizziert. Danach erfolgt eine Vorstellung von (Weiter-)Bildungs- und strukturpolitischen Förderprogrammen sowie ein Überblick über die Träger und Einrichtungen der Weiterbildung in der Stadt. Da nicht alle Daten für das Jahr 2012 vorlagen, wurden die Daten aus dem Jahr 2011 bzw. 2013 zur Ergänzung hinzugezogen.

Bei der Darstellung der untersuchten Themenbereiche wurde auf sekundärstatistische Datenerhebungen zurückgegriffen. Die Informationen werden der INKAR-Datenbank und der Regionalstatistik entnommen. Zudem wurden Experteninterviews mit ausgewählten Vertreter/-innen von Weiterbildungseinrichtungen und Bildungsberatungen geführt.

4.5.1. Regionale Strukturdaten

Im folgenden Kapitel wird die kreisfreie Wissenschaftsstadt Darmstadt anhand der ausgewählten Strukturmerkmale skizziert. Dazu gehören die Bevölkerungsstruktur (Alter, Bildung, Erwerbsbeteiligung), die Siedlungsstruktur (Erreichbarkeit) und die Wirtschaftsstruktur (Arbeitslosigkeit, Verteilung Haushaltseinkommen). Die Daten sind der INKAR-Datenbank und der Regionalstatistik entnommen worden.

4.5.1.1. Siedlungsstrukturelle Rahmenbedingungen

Die kreisfreie Wissenschaftsstadt Darmstadt ist südliches Oberzentrum der Region Rhein-Main. Bis 1933 war sie die Hauptstadt des Volksstaates Hessen und bis 1945 des Landes. Infolge der schweren Kriegszerstörungen verlor Darmstadt diesen Status. Nach dem Krieg konzentrierte sich Darmstadt auf Wissenschaft und Kultur.

Vor diesem Hintergrund bemühte sich die Stadtverwaltung frühzeitig um einen schnellen ‚kulturellen Wiederaufbau‘, der den Darmstädtern über den drohenden Identitätsverlust hinweghelfen sollte. Der schnellen Wiedereröffnung des Theaters und der Technischen Hochschule folgte 1946 die Gründung der ‚Ferienkurse für neue Musik‘. Die Deutsche Akademie für Sprache und Dichtung, die alljährlich mit dem Georg-Büchner-Preis den bedeutendsten deutschen Literaturpreis vergibt, nahm 1951 ihren Sitz in Darmstadt. (Wissenschaftsstadt Darmstadt, o.J. c)

Seit 1997 trägt die Stadt den Titel Wissenschaftsstadt.

Auf der Grundlage des Wegweisers Kommune wurde eine Typisierung der Kommunen vorgenommen. Danach zählt Darmstadt zum Typ 2: Sozial heterogene Zentren der Wissensgesellschaft.

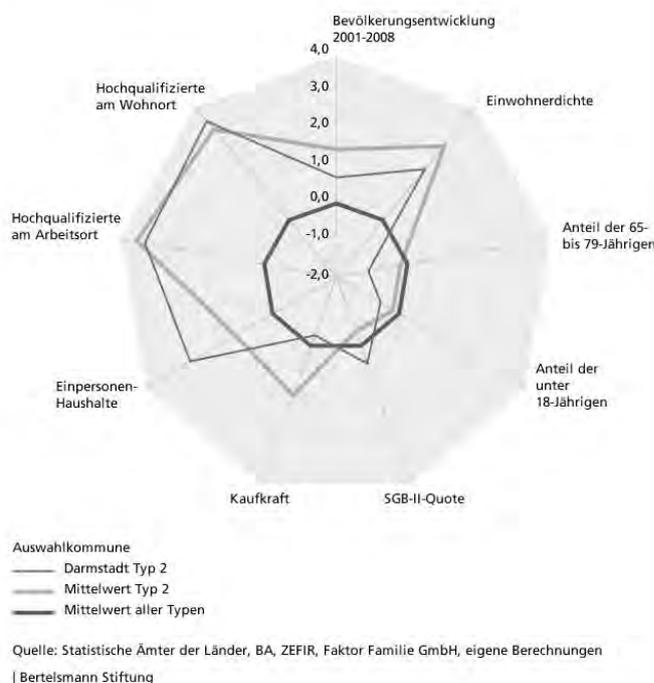
Die Städte und Gemeinden des Typs 2 repräsentieren die Gravitationsräume der Wissensgesellschaft. Sie sind die äußerst wettbewerbsfähigen Standorte, in denen wissensintensive Dienstleistungen wie z. B. Banken und Versicherungen, Consultings und Werbeagenturen konzentriert sind, aber auch öffentliche und private Forschungseinrichtungen, besonders im Bereich Hightech und Life-Sciences. Es handelt sich ökonomisch wie demographisch um Wachstumsräume. (Bertelsmann Stiftung, 2012, S 5f.).

Abbildung 47: Demographietyp Darmstadt

Wegweiser Kommune

Demographietyp 2

Sozial heterogene Zentren der Wissensgesellschaft



Quelle: Bertelsmann Stiftung, o.J.

Laut den Berechnungen des Wegweisers Kommune sind die Einpersonenhaushalte sowie SGB-II-Quote in der kreisfreien Stadt Darmstadt überdurchschnittlich. Jedoch liegen z. B. der Anteil der 65-79 Jährigen sowie die Kaufkraft in Darmstadt deutlich unter dem Mittelwert des Typs 2.

Erreichbarkeit

Die kreisfreie Stadt Darmstadt gehört zum Rhein-Main-Gebiet und ist eines der zehn Oberzentren des Landes Hessen. Darmstadt ist nach Frankfurt am Main, Wiesbaden und Kassel die viertgrößte Stadt des Landes Hessen. Die nächstgelegenen größeren Städte sind Frankfurt

am Main und Offenbach, etwa 30 km nördlich, Wiesbaden und Mainz, etwa 40 km nordwestlich, Mannheim, etwa 45 km sowie Heidelberg etwa 55 km südlich. (Wikipedia, o.J.)

Tabelle 34: Ausgewählte Strukturindikatoren aus der laufenden Raumbewertung des BBSR für die Stadt Darmstadt, Hessen und Deutschland, Verkehr

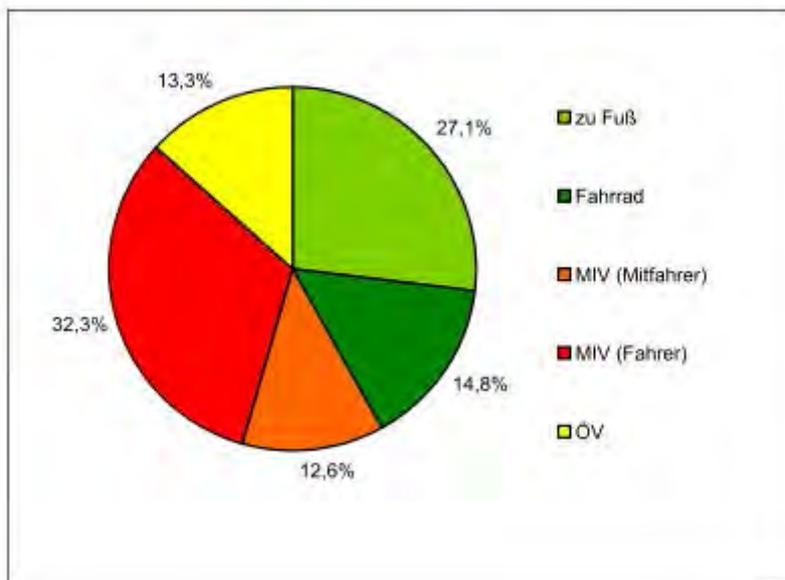
Themenbereich/Indikatoren	Datengrundlage	Kreiswert	Landeswert	Bundeswert
Verkehr				
Durchschn. Pkw-Fahrzeit zu den nächsten 3 von 36 Agglomerationszentren in Deutschland und dem benachbarten Ausland 2012 in Minuten	Erreichbarkeitsmodell des BBSR	61,0	100,0	106,0
Durchschn. Bahnreisezeit zu den nächsten 3 von 36 Agglomerationszentren in Deutschland und dem benachbarten Ausland 2012 in Minuten	Erreichbarkeitsmodell des BBSR	41,0	93,0	110,0
Durchschn. Reisezeit zu allen 41 Agglomerationszentren in Europa im kombinierten Pkw-/Luftverkehr 2012 in Minuten	Erreichbarkeitsmodell des BBSR	190,0	241,0	257,0
Durchschn. Pkw-Fahrzeit zum nächsten Oberzentrum 2012 in Minuten	Erreichbarkeitsmodell des BBSR	-	27,0	34,0

Quelle: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung, INKAR 2014.

Unter Zugrundelegung der Erreichbarkeitsindikatoren kann der Zugang zu Versorgungsstrukturen in der Stadt insgesamt als überdurchschnittlich gut charakterisiert werden, sowohl im Vergleich zu Hessen als auch zu Deutschland. Laut dem Mobilitätsbericht aus dem Jahr 2011 sind pro Tag durchschnittlich rund 91 Prozent der Darmstädterinnen und Darmstädter außer Haus mobil. Damit liegt Darmstadt im bundesweiten Durchschnitt. Der Samstag unterscheidet sich kaum von den Regelarbeitstagen Montag bis Freitag. Am Sonntag jedoch bleibt mit 16 Prozent ein größerer Anteil der Darmstädterinnen und Darmstädter zu Hause und die mobilen 84 Prozent legen weniger Wege zurück (Amt für Wirtschaft und Stadtentwicklung, 2011, S. 2).

Der motorisierte Individualverkehr (MIV) ist mit 44,9 Prozent das am häufigsten genutzte Verkehrsmittel. Zweitwichtigste Fortbewegungsart ist das Zu-Fuß-Gehen (27,1%) und 40 Prozent aller Wege haben zumindest einen Fußwegeanteil (beispielsweise Fußweg zur Bushaltestelle oder Bahnhof Park+Ride) (Abbildung 48).

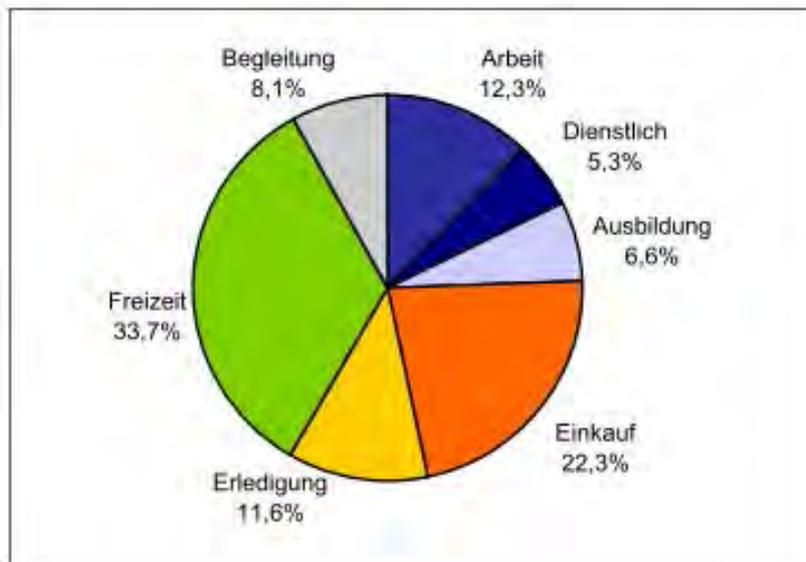
Abbildung 48: Modal Split Darmstadt nach Hauptverkehrsmittel



Quelle: Amt für Wirtschaft und Stadtentwicklung, 2011, S. 8.

Der Freizeitverkehr ist dabei mit über einem Drittel aller Wege (33,7%) der häufigste Wegezweck der Darmstädterinnen und Darmstädter. Zweithäufigster Wegezweck ist das Einkaufen mit knapp einem Viertel (22,3%) aller Wege. An dritter Stelle aller Wegezwecke sind mit 12,3 Prozent die Arbeitswege.

Abbildung 49: Hauptwegezwecke



Quelle: Amt für Wirtschaft und Stadtentwicklung, 2011, S. 15.

Für die Wege zur Arbeit benutzt knapp die Hälfte (46,8%) der Darmstädterinnen und Darmstädter das Auto. Der Weg zu Schule und Ausbildung wird mit den ÖV (33,2%) und dem Fahrrad (23,2%) zurückgelegt. (Amt für Wirtschaft und Stadtentwicklung, 2011, S. 17)

Bei Haltestellen des lokalen ÖPNV zeigt Darmstadt im Vergleich mit anderen hessischen Städten einen geringeren Erschließungsgrad, dafür aber einen besseren bei Schienen-Haltpunkten. „Nach eigenen Angaben wohnen über 60 Prozent der Befragten in weniger als 400 m Entfernung von einer Bus- oder Straßenbahnhaltstelle und in weniger als 1.000 m Entfernung von einem Bahnhof“ (Amt für Wirtschaft und Stadtentwicklung, 2011, S. 22).

Zwischenfazit

Als mögliche plausible Erklärung für die erwartungswidrig hohe Teilnahmequote kann auf der Ebene der siedlungsstrukturellen Rahmenbedingungen die Konzentration der Wissenschaftsstadt Darmstadt beim Aufbau nach dem zweiten Weltkrieg auf zwei Bereiche, nämlich Wissenschaft und Kultur, genannt werden. Zudem kann auch der überdurchschnittlich gute Zugang zu den Versorgungsstrukturen (im Vergleich zu Hessen und auch zu Deutschland) und somit auch zu den Weiterbildungsangeboten in der Wissenschaftsstadt Darmstadt als ein möglicher Faktor für die Begünstigung der Weiterbildungsbeteiligung herausgestellt werden.

Mögliche Erklärungen der erwartungswidrig hohen Teilnahmequote

Siedlungsstrukturelle Rahmenbedingungen:

- Konzentration auf zwei Bereiche: Wissenschaft und Kultur
- überdurchschnittlich gute Erreichbarkeit

4.5.1.2. Bevölkerungsstruktur

Für die Weiterbildungsbeteiligung spielen die demographischen Entwicklungen sowie die Bevölkerungsstruktur eine wichtige Rolle. In diesem Abschnitt wird die Bevölkerungsstruktur nach den Merkmalen Alter, Migrationshintergrund, Bildungshintergrund sowie Erwerbsstatus beschrieben. Die Auswahl der Merkmale wird darin begründet, dass laut den vorliegenden Studien deutliche Unterschiede in bestimmten Gruppen der Bevölkerung bei der Weiterbildungsbeteiligung zu erwarten sind. (Bilger et al., 2013)

Darmstadt hat 154.166 Einwohner (Stand 31.03.2015). „Etwa 95.700 der Einwohner Darmstadts wohnen in den Innenstadtbezirken. Arheiligen und Eberstadt wurden 1937 eingemeindet. Der Stadtteil Kranichstein wurde erst in den 60er Jahren erschlossen, der jüngste Stadtteil – Wixhausen – kam 1977 zur Stadt Darmstadt.“ (Wissenschaftsstadt Darmstadt, o.J. b) Der Ausländeranteil zum 31.03.2015 liegt bei 17,7 Prozent (Amt für Wirtschaft und Stadtentwicklung, 2015, S.1).

Demographische Entwicklung

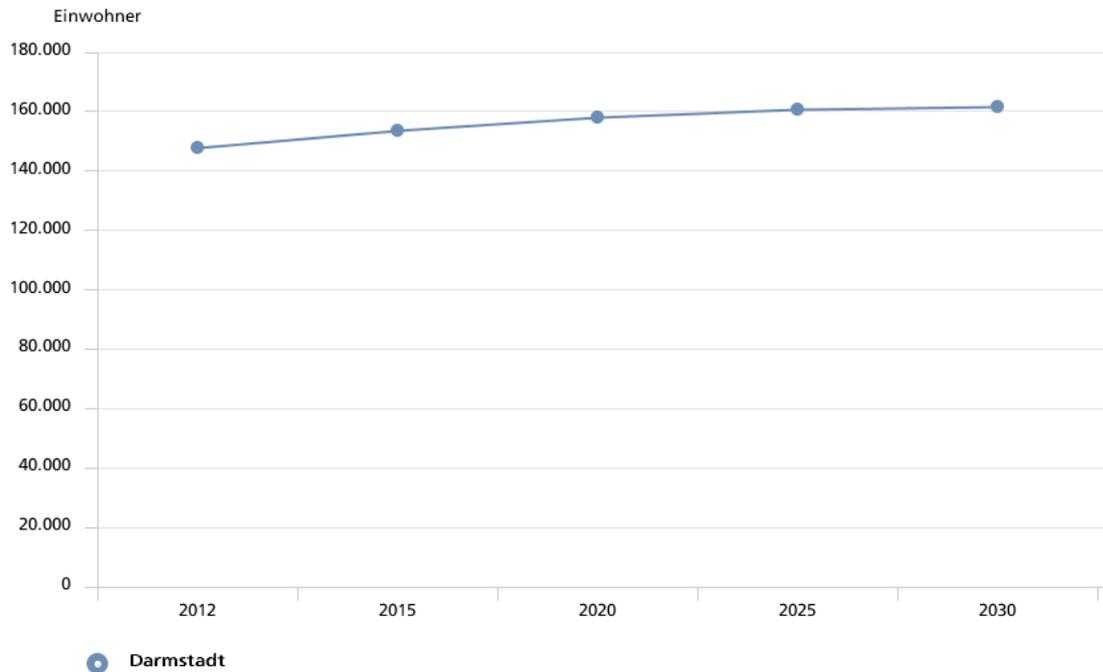
Die Einwohnerzahlen sind gegen den Trend des Bevölkerungsrückgangs in Darmstadt gestiegen. Auch die Prognose des Wegweisers Kommune geht von einer Steigerung der Einwohnerzahl bis zum Jahr 2030 aus (Abbildung 50).

Abbildung 50: Bevölkerungsprognose – Bevölkerungsstruktur in der kreisfreien Stadt Darmstadt

Wegweiser Kommune

Bevölkerungsprognose - Bevölkerungsstruktur

Bevölkerung (Einwohner)



Quelle: Statistische Ämter der Länder, ies, Deenst GmbH, eigene Berechnungen

| Bertelsmann Stiftung

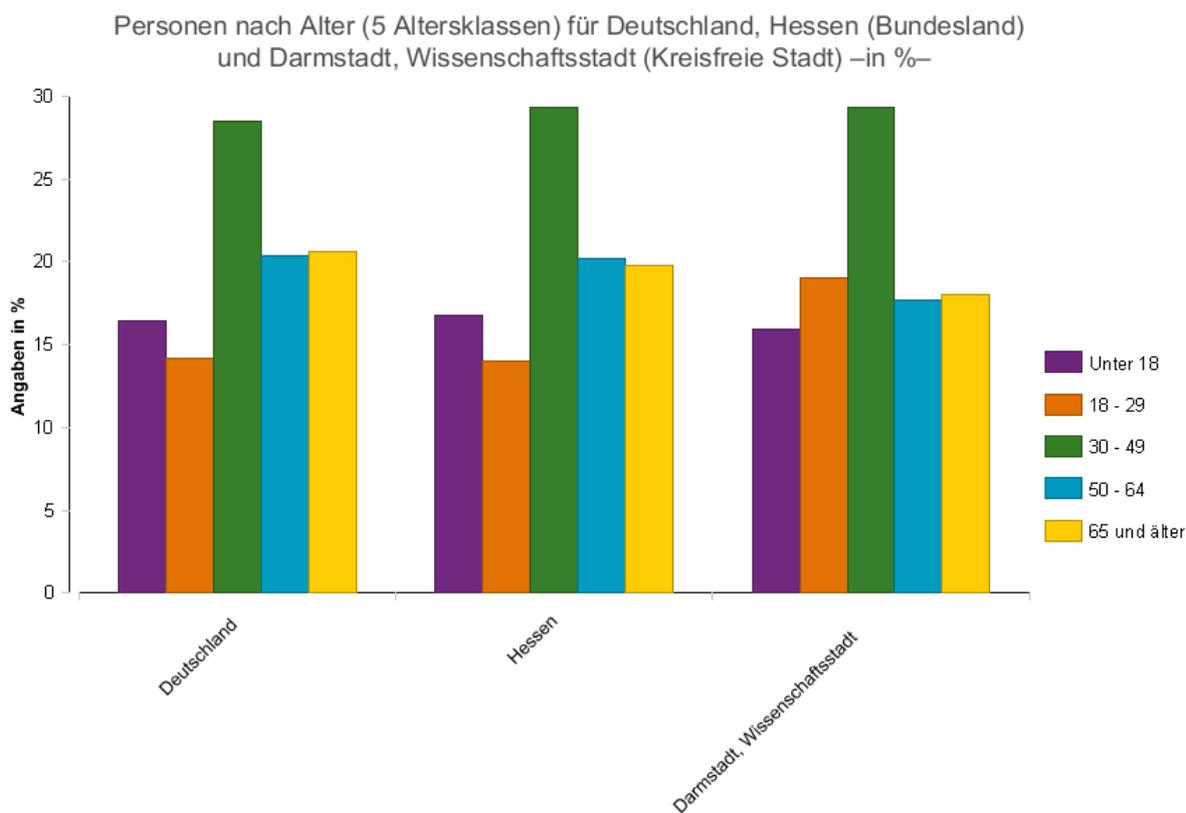
Quellen: Statistische Ämter der Länder; ies; Deenst GmbH; Bertelsmann Stiftung.

Bevölkerung nach Alter

Bei der Betrachtung von für die Weiterbildung relevanten Bevölkerungsgruppen und somit der Bevölkerung im Alter zwischen 18 und 65 Jahren (Bilger et al., 2013), zeigt die Abbildung 51, dass vor allem der Anteil der 18 bis 29 Jährigen in Darmstadt (19%) über dem landes- (14%) und bundesweiten (14,2%) Durchschnitt liegt. Die mittlere Altersgruppe zwischen 30 und 49 Jahren, die traditionell die höchsten Teilnahmequoten erreicht (ebd.), liegt mit 29,3 Prozent im landes- und etwas über dem bundesweiten (28,5%) Durchschnitt.

Abbildung 51: Personen nach Alter für Deutschland, Hessen und Darmstadt

Zensus 9. Mai 2011



© Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2014
 Vervielfältigung und Verbreitung mit Quellenangabe gestattet.

Quelle: Zensusdatenbank der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, 2011.

Menschen mit Migrationshintergrund

Im Jahr 2012 sahen die Bevölkerungszahlen wie in Tabelle 35 folgt aus:

Tabelle 35: Entwicklung der Darmstädter Bevölkerung im Jahr 2012

	Deutsche Bevölkerung	Ausländische Bevölkerung	Bevölkerung insgesamt	Ausländeranteil in %
Anfangsbestand 01.01.2012	124.086	23.844	147.930	16,1
Geburten-/Sterbeüberschuss	-129	201	72	
Wanderungsgewinn bzw. -verlust	613	1.404	2.017	
Sonstige Änderungen ¹⁾	828	-692	136	
Bevölkerungszu-/abnahme	1.312	913	2.225	
Endbestand 31.12.2012	125.398	24.757	150.155	16,5
Vergleichsstand 31.12.2010	120.210	23.066	143.276	16,1

1) Änderung der Hauptwohnung oder der Staatsangehörigkeit

Quelle: Amt für Wirtschaft und Stadtentwicklung, 2013, S.1.

Die Tabelle zeigt, dass der Ausländeranteil im Jahr 2012 bei 16,5 Prozent lag und damit über dem Durchschnittswert für Hessen und deutlich über dem Wert für Deutschland insgesamt.

Nach den Daten aus Mikrozensus 2011 ist auch der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund in Darmstadt mit 32,9 Prozent höher als in Hessen (25,5%) und in Deutschland (19,2%). (Zensusdatenbank der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, 2011)

Bildungsstand der Bevölkerung

Im Vergleich zum Land Hessen liegt der Anteil der Hochqualifizierten am Arbeitsort und am Wohnort in der kreisfreien Stadt Darmstadt deutlich höher.

Tabelle 36: Bevölkerungsstruktur, Indikator Bildung

Indikatoren	Darmstadt 2012	Hessen 2012
Bevölkerung (Anzahl)	147.925	6.016.481
Hochqualifizierte am Arbeitsort (%)	24,8	14,7
Hochqualifizierte am Wohnort (%)	28,3	14,2
Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss - gesamt (%)	0,9	1,9
Schulabgänger mit Fachhoch-/Hochschulreife - gesamt (%)	60,5	42,5

Quelle: Bertelsmann Stiftung.

Der Blick auf die Bildung der Bevölkerung zeigt nach den Hochrechnungen des Zensus 2011, dass zwar sieben Prozent der Personen ohne Schulabschluss sind und somit Darmstadt geringfügig über dem landes- und bundesweiten Durchschnitt liegt. Jedoch machen die Zahlen auch deutlich, dass 39,6 Prozent der Personen Abitur als höchsten Schulabschluss besitzen. Somit liegt die kreisfreie Stadt Darmstadt auch hier deutlich über dem landes- und bundesweiten Durchschnitt (23,9% und 20,4%).

Tabelle 37: Personen nach Höchster Schulabschluss für Deutschland, Hessen (Bundesland) und Darmstadt in Prozent - Hochrechnung aus der haushaltsstichprobe

Höchster Schulabschluss	00 Deutsch-land	06 Hessen (Bun-desland)	064110000000 Darmstadt, Wis-senschaftsstadt (Kreisfreie Stadt)
1 Ohne oder noch kein Schulabschluss	7,2	7,6	8,8
1.1 Ohne Schulabschluss	4,7	5,1	7,0
1.2 Noch in schulischer Ausbildung	2,5	2,4	1,7
2 Haupt-/ Volksschulabschluss	35,6	33,1	21,9
3 Mittlerer Schulabschluss und gymna-siale Oberstufe	28,9	27,7	20,9
3.1 Realschul- oder gleichwertiger Ab-schluss	26,9	25,2	18,8
3.2 Schüler/-innen der gymnasialen Oberstufe	1,9	2,4	2,1
4 Fachhochschulreife	8,0	7,8	8,9
5 Allg./fachgebundene Hochschulreife (Abitur)	20,4	23,9	39,6

Quelle: Zensusdatenbank der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, 2011.

Wenn die Personen nach den Merkmalen Bildung und Migrationsstatus näher betrachtet werden, so zeigt sich, dass vor allem der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund ohne Schulabschluss in Darmstadt über dem Landes- und Bundesschnitt liegt. Dagegen liegt der Anteil der Personen ohne Migrationshintergrund und ohne Schulabschluss auf dem Landesniveau bzw. unter dem Bundesschnitt.

Tabelle 38: Personen nach Migrationshintergrund und -erfahrung und Höchster Schulabschluss für Deutschland, Hessen (Bundesland) und Darmstadt in Prozent – Hochrechnung aus der Haushaltsstichprobe

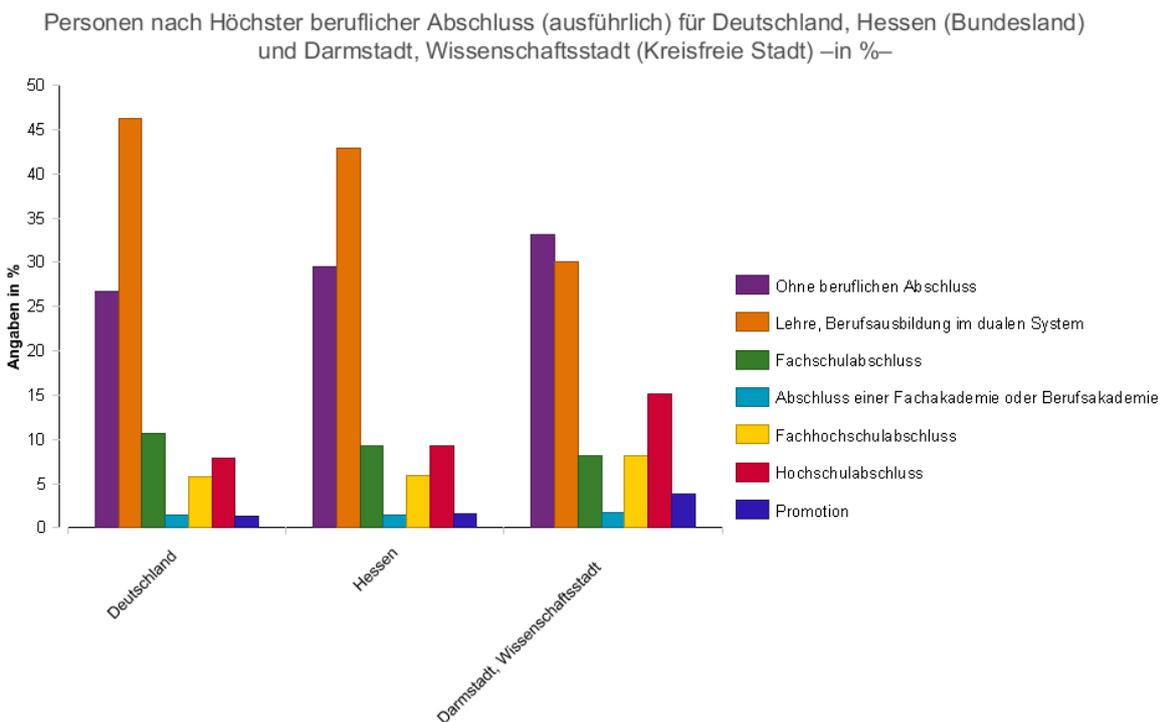
		00 Deutsch-land	06 Hessen (Bundesland)	064110000000 Darmstadt, Wissen-schaftsstadt (Kreis-freie Stadt)
1 Personen ohne Migrationshintergrund	1 Ohne oder noch kein Schulabschluss	3,7	2,9	2,9
	1.1 Ohne Schulabschluss	1,9	1,3	2,1
	1.2 Noch in schulischer Ausbildung	1,8	1,5	0,9
	5 Allg./fachgebundene Hochschulreife (Abitur)	16,2	17,6	28,2
2 Personen mit Migrationshintergrund	1 Ohne oder noch kein Schulabschluss	3,5	4,7	5,8
	1.1 Ohne Schulabschluss	2,8	3,8	5,0
	1.2 Noch in schulischer Ausbildung	0,7	0,9	0,8
	5 Allg./fachgebundene Hochschulreife (Abitur)	4,2	6,2	11,3

Quelle: Zensusdatenbank der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, 2011.

Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den beruflichen Abschlüssen, so liegt der Anteil der Personen ohne einen beruflichen Abschluss mit 33,1 Prozent über dem Landes- (29,5%) und Bundesschnitt (26,7%), jedoch liegen die Anteile der Personen mit einem Fachhochschul- (8,1%) oder Hochschulabschluss (15,1%) sowie Promotion (3,8%) deutlich auch über dem Landes- (5,9%, 9,3% und 1,6%) und Bundesschnitt (5,8%, 7,9% und 1,3%). Auch hier liegt vor allem der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund und ohne beruflichen Abschluss mit 14,9 Prozent über dem Landes- (11,1%) und deutlich über dem Bundesschnitt.

Abbildung 52: Personen nach Höchster beruflicher Abschluss für Deutschland, Hessen und Darmstadt

Zensus 9. Mai 2011

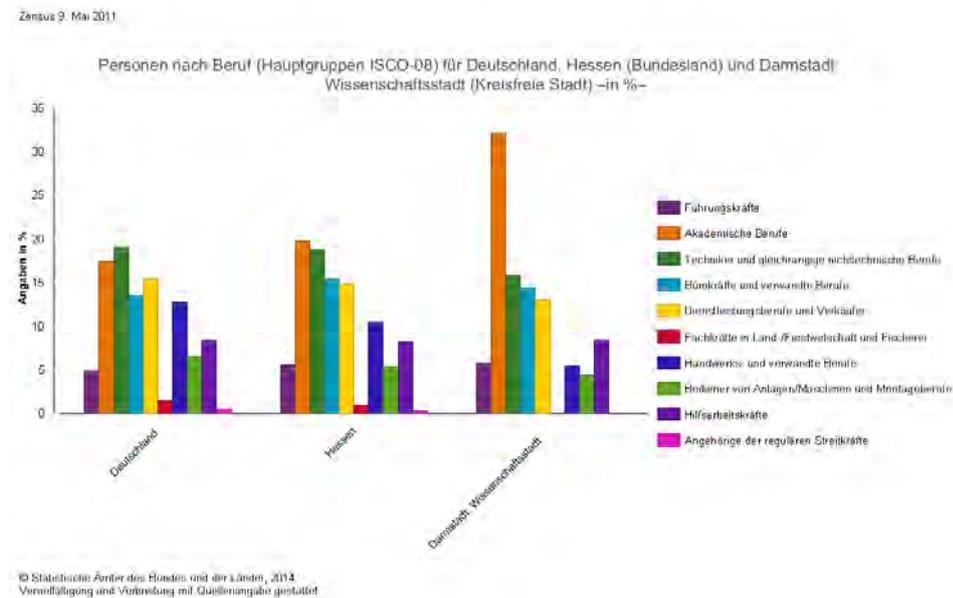


© Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2014
Vervielfältigung und Verbreitung mit Quellenangabe gestattet.

Quelle: Zensusdatenbank der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, 2011.

Die Aufteilung der Personen nach Beruf (Mikrozensus 2011) zeigt ebenfalls, dass der Anteil der Personen in akademischen Berufen in der kreisfreien Stadt Darmstadt deutlich über Landes- und Bundesschnitt liegt.

Abbildung 53: Personen nach Beruf für Deutschland, Hessen und Darmstadt



Quelle: Zensusdatenbank der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, 2011.

Zwischenfazit

Die Einwohnerzahlen in Darmstadt steigen gegen den Trend des Bevölkerungsrückgangs. Zudem liegt der Anteil der 18 bis 29-Jährigen in Darmstadt (19%) über dem landes- (14%) und bundesweiten (14,2%) Durchschnitt. Die mittlere Altersgruppe zwischen 30 und 49 Jahren, die traditionell die höchsten Teilnahmequoten erreicht (Bilger et al., 2013), liegt mit 29,3 Prozent im landes- und etwas über dem bundesweiten (28,5%) Durchschnitt. Auch liegt der Anteil der Hochqualifizierten am Arbeitsort und am Wohnort in der kreisfreien Stadt Darmstadt deutlich höher (im Vergleich zum Land Hessen). Diese Faktoren scheinen eine plausible Erklärung auf der Ebene der Bevölkerungsstruktur für die erwartungswidrig hohe Teilnehmerquote in der Wissenschaftsstadt Darmstadt zu sein.

Mögliche Erklärungen der erwartungswidrig hohen Teilnehmerquote

Bevölkerungsstruktur:

- steigende Einwohnerzahlen
- überdurchschnittlicher Anteil der 18 bis 29-Jährigen in Darmstadt (19%)
- sowie etwas überdurchschnittlicher Anteil der mittleren Altersgruppe, die traditionell die höchsten Teilnahmequoten erreicht
- hoher Anteil der Hochqualifizierten am Arbeitsort und am Wohnort
- überdurchschnittlicher Anteil der Personen mit Abitur als höchster Schulabschluss

4.5.1.3. Wirtschaftliche Rahmenbedingungen

Laut dem Prognos Zukunftsatlas 2013⁷², der „anhand von 29 makro- und sozioökonomischen Indikatoren die Zukunftschancen aller 402 Kreise und kreisfreien Städte in Deutschland“ (Prognos, 2013) ermittelt, befindet sich die kreisfreie Stadt Darmstadt auf Rang 6. Die Zukunftsperspektiven von Regionen werden durch vier Themenbereiche bestimmt: Demographie, Arbeitsmarkt, Wettbewerb und Innovation sowie Wohlstand und Soziale Lage. Besonders bei den Themenbereichen Demographie und Arbeitsmarkt schneidet Darmstadt sehr gut ab (jeweils Rang 2 und 1). Bei Innovation belegt Darmstadt Rang 23, beim Themenbereich Wohlstand dagegen erst den Rang 291.

Abbildung 54: Indikatoren des Zukunftsatlas 2013

	Stärke im Status-quo	Dynamik
Demografie	<ul style="list-style-type: none"> • Fertilitätsrate • Anteil Junge Erwachsene 	<ul style="list-style-type: none"> • Bevölkerungsentwicklung • Wanderungssaldo Junge Erwachsene
Wohlstand & Soziale Lage	<ul style="list-style-type: none"> • Kaufkraft • Kriminalitätsrate • Kommunale Schuldenlast • Anteil der in Bedarfsgemeinschaften lebenden Personen 	<ul style="list-style-type: none"> • Veränderung des Anteils der in Bedarfsgemeinschaften lebenden Personen
Arbeitsmarkt	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsplatzdichte • Arbeitslosenquote • Anteil Tertiärbeschäftigung • Anteil Hochqualifizierte • Schulabbrecherquote • Unbesetzte Ausbildungsstellen 	<ul style="list-style-type: none"> • Veränderung Arbeitslosenquote • Veränderung Anteil Hochqualifizierter
Wettbewerb & Innovation	<ul style="list-style-type: none"> • BIP je Beschäftigten • Gründungsintensität • FuE-Personal in der Wirtschaft • Investitionsquote der Industrie • Patentintensität • Beschäftigte in dt. Zukunftsfeldern • Anzahl der Top 500 Unternehmen 	<ul style="list-style-type: none"> • Veränderung BIP • Veränderung Gründungsintensität • Veränderung FuE-Personal • Veränderung Gesamtbeschäftigung
	<ul style="list-style-type: none"> • Erreichbarkeit BAB 	

Quelle: Prognos, 2013.

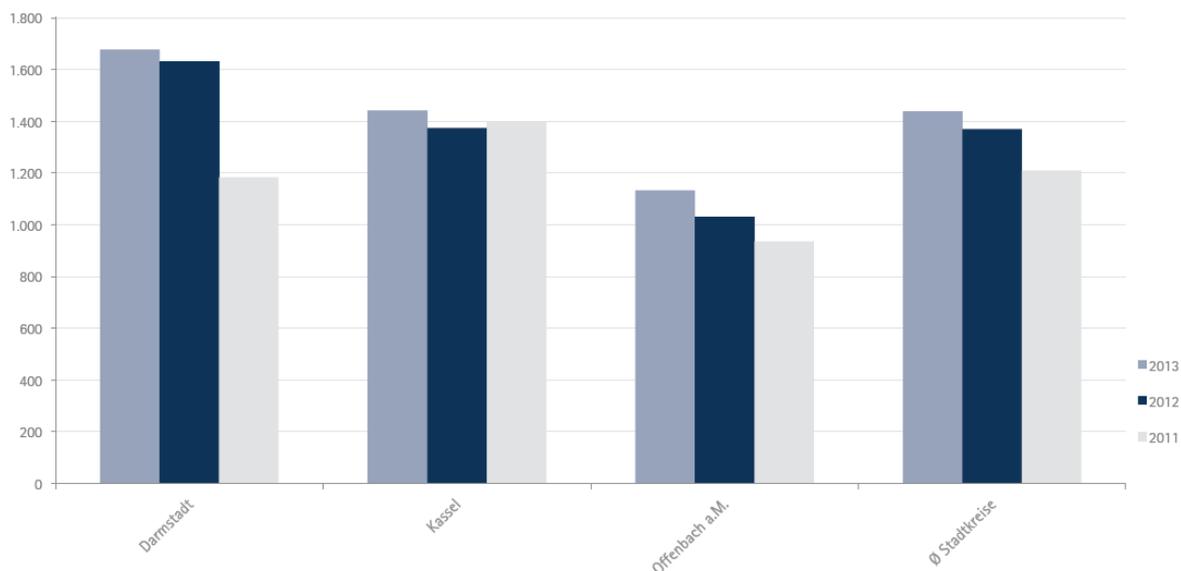
Im Jahr 2004 ist Darmstadt sogar auf Rang vier (von 439), im Jahr 2007 verliert Darmstadt 25 Punkte und landet auf Rang 29 (von 439). Vor allem im Themenbereich Innovation verschlechtert sich Darmstadt enorm, von Rang vier im Jahr 2004 auf Rang 49 im Jahr 2007. Im Jahr 2010 gelingt es Darmstadt die Platzierung zu verbessern, so kommt die kreisfreie Stadt Darmstadt auf Rang zwölf (von 412). Die deutlichen Verbesserungen sind in den Themenbereichen Demographie auf Rang acht (von 36 in 2004 über 18 in 2007), Wohlstand auf Rang 222 (von

⁷² „Die ausgewählten Indikatoren bilden die Zukunftsfähigkeit der Regionen in verschiedenen wirtschaftlich und gesellschaftlich bedeutsamen Themenbereichen ab. Er knüpft an die vorherigen Atlanten aus den Jahren 2004, 2007 und 2010 an und bildet deren Fortführung und Aktualisierung.“ (Prognos, 2013)

330 in 2004 über 289 in 2007) sowie Arbeitsmarkt auf Rang sechs (von 9 in 2004 über 24 in 2007) (Prognos, 2004; 2007; 2010).

Laut der Untersuchung der IHK Darmstadt hat die Stadt Darmstadt unter den untersuchten kreisfreien Städten die höchsten Steuereinnahmen pro Kopf, die seit 2011 deutlich gestiegen sind.

Abbildung 55: Gesamtsteuerverträge je Einwohner in Euro



Quelle: IHK, 2013, S. 12.

Auch die IHK-Konjunktur-Umfrage aus dem Jahr 2011 zeigt den starken Aufschwung in Südhessen auf. Dabei werden die Fachkräfte knapp. (IHK, 2011b, S. 6) Gegen den Fachkräftemangel rüsten viele Unternehmen der Region sich und ihr Personal mit gezielten Weiterbildungsmaßnahmen. So geben laut einer Umfrage der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e.V. 37 Prozent der befragten Personalmanager an, dass sie im Jahr 2011 über mehr Mittel für Weiterbildungen verfügen als 2010. (DGFP, 2011).

Auch zum Jahresbeginn 2012 berichten die Unternehmen aus der Region Darmstadt Rhein-Main-Neckar von einer außerordentlich positiven Geschäftslage. „Die Zahl der Unternehmen, die zusätzliche Mitarbeiter suchen, ist um sieben Prozentpunkte größer als die Zahl der Unternehmen, die Stellen abbauen.“ (IHK, 2012, S. 2) Im Konjunkturbericht 2012 am Jahresende zeigen sich jedoch die südhessischen Unternehmen bei der Personalplanung zurückhaltend. „Zwar wollen sieben von zehn Unternehmen die Zahl der Beschäftigten halten. Elf Prozent wollen ihre Mitarbeiterzahl in den nächsten Monaten sogar aufstocken. Die Belegschaft zu reduzieren planen jedoch 18 Prozent.“ (IHK, 2012s, S. 2). Grund dafür ist vor allem eine etwas verschlechterte Geschäftslage.

Abbildung 56: Geschäftsklima in der Region Darmstadt Rhein Main Neckar

Geschäftsklima



Quelle: IHK Darmstadt, 2012, S. 2.

Eine Umfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) aus dem Jahr 2011 zeigt, dass mehr als drei Viertel der Absolventen während der Weiterbildung eine Förderung erhalten haben, etwa durch finanzielle Zuwendungen oder Freistellungen des Arbeitgebers beziehungsweise durch das sogenannte Meister-Bafög. Die Gründe für Weiterbildung sind vor allem beruflicher Aufstieg, Verbesserung der finanziellen Situation oder Sicherung des Arbeitsplatzes. (IHK, 2011a, S. 40)

Arbeitslosenquote

Table 39: Ausgewählte Strukturindikatoren aus der laufenden Raumbewertung des BBSR für die Stadt Darmstadt, Hessen und Deutschland, Arbeitsmarkt

Themenbereich/Indikatoren	Datengrundlage	Kreiswert	Landeswert	Bundeswert
Arbeitsmarkt				
Erwerbspersonen je 100 Einwohner zwischen 15 und 65 Jahren 2012	Laufende Raumbewertung des BBSR, Arbeitslosenstatistik der BA	73,9	78,4	79,8
Arbeitslose je 100 Erwerbspersonen im Jahresdurchschnitt 2012	Laufende Raumbewertung des BBSR, Arbeitslosenstatistik der BA	6,0	5,7	6,8

Quelle: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung, INKAR 2014.

Tabelle 40: Arbeitslosenquote in Darmstadt, Hessen und Deutschland in Jahren 2011 und 2012

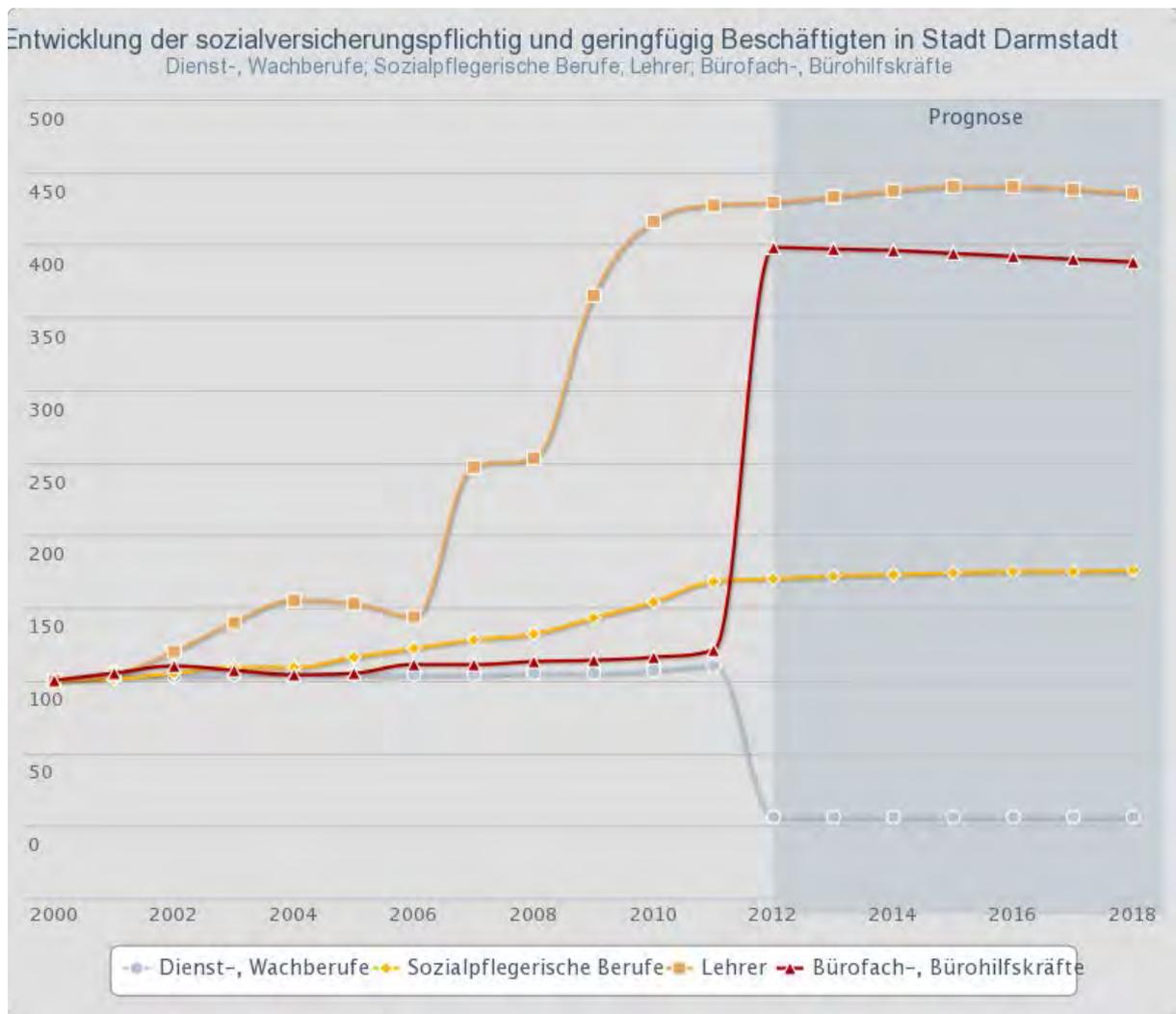
Jahr Kreise und kreisfreie Städte		Arbeitslosen- quote bez. auf alle zivile Er- werbbsp.	Arbeitslosenquote bez. auf alle zivile Erwerbbsp.			
			Män- ner	Frauen	Aus- länder	15 bis unter 25 Jahre
		Prozent	Pro- zent	Pro- zent	Pro- zent	Pro- zent
2012						
DG	Deutschland	6,8	6,9	6,8	14,3	5,9
06	Hessen	5,7	5,6	5,7	13,0	5,3
06411	Darmstadt, Kreisfreie Stadt	6,0	6,2	5,8	11,6	5,8
2011						
DG	Deutschland	7,1	7,1	7,0	14,6	5,9
06	Hessen	5,9	5,7	6,0	13,2	5,3
06411	Darmstadt, Kreisfreie Stadt	6,0	6,2	5,8	11,3	5,3

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Daten aus der Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA).

Die statistischen Daten zeigen auf, dass die Arbeitslosenquote in der Wissenschaftsstadt Darmstadt im Jahr 2011 sowie im Jahr 2012 etwas über dem Landeswert, aber unter dem Bundeswert liegt. Bei der Auflistung wird zudem deutlich, dass vor allem die Arbeitslosenquote unter den Ausländern in der kreisfreien Stadt Darmstadt unter dem Landes- und Bundeswert liegt.

Regio pro, Regionale Beschäftigungs- und Berufsprognosen, zeigt den Fachkräftebedarfe im Jahr 2012 in den folgenden Berufsfeldern.

Abbildung 57: Entwicklung der sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten in Stadt Darmstadt



Quellen: Institut für Arbeit, Wirtschaft und Kultur (IWAK); eigene Berechnungen; Hessen Agentur; eigene Berechnungen; Statistiken der Bundesagentur für Arbeit.

Zu den wichtigsten internationalen Unternehmen im Jahr 2011 werden gezählt:

CA Deutschland GmbH, Evonik/Röhm, Deutsche Post/DHL, Deutsche Telekom AG, KPSS (Goldwell), Merck KGaA, Schenck-Process & Schenck-Rotec, Software AG, Döhler Gruppe. (Wissenschaftsstadt Darmstadt, 2011)

Haushaltseinkommen

Die kreisfreie Stadt Darmstadt verfügt über eine hohe Wirtschaftskraft. Die guten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen spiegeln sich im Einkommen wieder, so beträgt ein monatliches Medianeinkommen je sozialversichertem Beschäftigten im Jahr 2012 3.742,90 EUR und liegt somit deutlich über dem Bundes- und Landesdurchschnitt.

Table 41: Ausgewählte Strukturindikatoren aus der laufenden Raumbewertung des BBSR für die Stadt Darmstadt, Hessen und Deutschland, Wirtschaft

Themenbereich/Indikatoren	Datengrundlage	Kreiswert	Landeswert	Bundeswert
Wirtschaft				
Monatliches Medianeinkommen je sozialvers. Beschäftigten 2012 in Euro	Laufende Raumbewertung des BBSR, Beschäftigtenstatistik der BA	3742,9	3034,3	2754,1
Bruttoinlandsprodukt je Einwohner 2012 in 1 000 Euro	Laufende Raumbewertung des BBSR, Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder	55,0	37,9	33,1
Bruttoinlandsprodukt je Erwerbstätigen 2012 in 1 000 Euro	Laufende Raumbewertung des BBSR, Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder	63,9	70,5	64,1

Quelle: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung, INKAR 2014.

Im Jahr 2012 liegt das monatliche Medianeinkommen je sozialversichertem Beschäftigten deutlich über dem Landes- und Bundeswert. Das Bruttoinlandsprodukt je Erwerbstätigem liegt im Jahr 2012 zwar unter dem Landes- und etwas unter dem Bundeswert. Dagegen ist das Bruttoinlandsprodukt je Einwohner deutlich über dem Landes- und Bundeswert.

Im Jahr 2015 erhielt die Stadt Darmstadt eine Auszeichnung **der Industrie- und Handelskammer (IHK) als Wohnort für Fach- und Führungskräfte**⁷³. Darmstadt ist damit das erste Oberzentrum in der Metropolregion Frankfurt-Rhein-Main, das diese Auszeichnung erhält. Bei den bislang ausgezeichneten 20 Kommunen in der Rhein-Main-Region handelte es sich ausschließlich um Mittel- und Unterzentren. (IHK Darmstadt, o.J. b)

Zwischenfazit

In der Wissenschaftsstadt Darmstadt sind einige große Unternehmen (auch weltweit agierende) zu finden. Besonders stark scheint Darmstadt in den Bereichen Demographie und Arbeitsmarkt abzuschneiden. Als eine mögliche plausible Erklärung für die erwartungswidrig hohe Teilnahmequote kann die betriebliche Weiterbildung herangezogen werden. Die großen Unternehmen setzen vor allem auf die Weiterbildung der Arbeitskräfte als Sicherung ihrer Innovation und ihrer Existenz. Zudem scheinen die großen Unternehmen die Weiterbildung zu nutzen, um den steigenden Arbeitskräftemangel entgegen zu wirken. Aber auch die finanzielle Unterstützung durch den Arbeitgeber kann sich auf die Teilnahme motivierend auswirken; so haben mehr als drei Viertel der Absolventen während der Weiterbildung eine Förderung erhalten, etwa durch finanzielle Zuwendungen oder Freistellungen des Arbeitgebers beziehungsweise durch das sogenannte Meister-Bafög (DIHK 2013).

⁷³ „Mit dem Qualitätszeichen ‚Ausgezeichneter Wohnort für Fach- und Führungskräfte‘ können seit dem 1. Januar 2013 Kommunen der Metropolregion Frankfurt-Rhein-Main ausgezeichnet werden. Anhand von eigens für dieses Verfahren entwickelten Kriterien werden vor allem Leistungsangebote sowie das Serviceverhalten von Kommunen für Fach- und Führungskräfte geprüft.“ (IHK Darmstadt, o.J. a)

Mögliche Erklärungen der erwartungswidrig hohen Teilnahmequote

Wirtschaftliche Rahmenbedingungen:

- Demographie und Arbeitsmarkt als besonders zukunftsfähige Themenbereiche
- gezielte Weiterbildung als Vorbeugung des Fachkräftemangels
- hohe Bereitschaft der Unternehmen in die Weiterbildung zu investieren
- Wissenschaftsstadt Darmstadt als Sitz vieler großer Unternehmen (in den Bereichen mit hohem Weiterbildungsbedarf der Arbeitskräfte)
- finanzielle Unterstützung während der Weiterbildungsteilnahme durch Arbeitgeber

4.5.2. (Weiter-)Bildungs- und strukturpolitische Initiativen

In diesem Kapitel werden bildungs- und strukturpolitische Initiativen in der Stadt Darmstadt sowie Region – da einige sich nicht auf die kreisfreie Stadt beschränken, sondern entweder den Landkreis Darmstadt-Dieburg oder die Region Darmstadt einbinden – beschrieben. Dabei wird angenommen, dass zwischen diesen Initiativen und der Weiterbildungsbeteiligung ein Zusammenhang besteht.

„Weststadt“

Im Erläuterungsbericht zum Flächennutzungsplan 2006 wurde Weststadt der Stadt Darmstadt als Schwerpunkt der Stadtentwicklung beschrieben. (Wissenschaftsstadt Darmstadt, 2006, S. 5)

In erster Linie sollen qualitative Veränderungen der Arbeitsplatzstruktur innerhalb des sekundären und des tertiären Sektors stattfinden. Dieser Veränderungsprozess soll darin bestehen, Arbeitsplatzverluste in schrumpfenden Branchen bzw. Betrieben durch neue, zukunftsorientierte Arbeitsplätze in bereits ansässigen und expandierenden Firmen zu ersetzen. Zu diesem Ausgleich sollen neu anzusiedelnden Firmen und Institutionen des sekundären und des tertiären Sektors beitragen. Diese sollen innovations-trächtig und arbeitsplatzintensiv sein, um auf möglichst wenig Fläche den angestrebten qualitativen Gewinn für die Stadt erzielen zu können. Die ‚Weststadt Darmstadt‘ soll für diese Funktionen zu einem umfassenden und differenzierten Standortangebot entwickelt werden. (Wissenschaftsstadt Darmstadt, 2006, S. 29)

Der bislang vorwiegend gewerblich geprägte Stadtteil entwickelt sich zunehmend zu einem Stadtraum für Gewerbe, Wohnen und Kultur. Der Hauptbahnhof wurde ausgebaut und modernisiert. Neue Wohnquartiere wurden ausgewiesen und bestehende erweitert.

Heute ist der Westen Darmstadts Standort europäischer bedeutsamer Organisationen: ESOC, das Kontrollzentrum der Europäischen Weltraumorganisation ESA, hat hier ebenso seinen Sitz wie EUMETSAT, die europäische Organisation für die Nutzung meteorologischer Satelliten. (Wissenschaftsstadt Darmstadt, o.J. c)

HessenCampus Darmstadt

Der HESSENCAMPUS DARMSTADT wurde Ende des Jahres 2012 gegründet und ist ein regionales Bildungsnetzwerk. Zu den Kerneinrichtungen gehören Volkshochschule, Arbeitsagentur Darmstadt sowie Staatliches und Städtisches Schulamt. Die Aufgabe von Hes-

senCampus Darmstadt ist es, Jugendlichen und Erwachsenen Bildungsangebote zur Verfügung zu stellen, die auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten sind sowie Bildungsberatung zu leisten. Die Beratungsstellen befinden sich im Berufsschulzentrum Darmstadt Nord, Friedrich-List-Schule, Heinrich-Emanuel-Merck-Schule, Volkshochschule und im Staatlichen Schulamt. Zurzeit befindet sich HessenCampus Darmstadt jedoch im Umbau.

Weiterbildung Hessen e.V.

Im Oktober 2003 wurde der Verein Weiterbildung Hessen e. V. auf Initiative von 50 hessischen Weiterbildungseinrichtungen und dem hessischen Wirtschaftsministerium gegründet. Dem Verein gehören aktuell 320 Bildungseinrichtungen an, darunter 30 Einrichtungen aus Darmstadt.

Ziel ist die Förderung der Qualität in der Weiterbildung. Der Verein vergibt die Gütesiegel ‚Weiterbildung Hessen e. V. – geprüfte Weiterbildungseinrichtung‘ und ‚Geprüfte Einrichtung für Bildungsberatung‘. Der Verein wird aus Mitteln des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung und des Europäischen Sozialfonds gefördert. (Weiterbildung Hessen e.V., o.J.).

Hessische Weiterbildungsdatenbank

Die Hessische Weiterbildungsdatenbank bietet einen Überblick über Kurse der beruflichen, allgemeinen und politischen Weiterbildung sowie über deren Anbieter aus ganz Hessen an. Sie wird von dem Weiterbildungsverein Hessen e.V. im Auftrag des Landes Hessen betreut. Ziel ist die Förderung von Transparenz der Fort- und Weiterbildungsangebote. In der Datenbank sind 21 Einrichtungen und deren Angebote aus der Wissenschaftsstadt Darmstadt aufgelistet.

WissWeit – Hochschulportal für wissenschaftliche Weiterbildung in Hessen

WissWeit ist das Weiterbildungsnetzwerk der hessischen Universitäten und Fachhochschulen. In der Datenbank werden Weiterbildungsangebote der hessischen Hochschulen zusammengefasst, aus Darmstadt sind die Technische Universität Darmstadt sowie die Hochschule Darmstadt vertreten.

„WissWeit“ bietet:

- Weiterbildung auf Hochschulniveau
- Transparenz des Angebots
- Qualifizierte Abschlüsse u.a. Zertifikat, Bachelor und Master
- Vielfältiges thematisches Spektrum
- Flexibles Zeitmanagement
- Berufsbegleitendes Studium
- Lehrerfahrene Dozentinnen und Dozenten. (WissWeit, o.J.)

frauenbildung-starkenburg

In dieser Datenbank werden Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten in der Region Starkenburg und den angrenzenden Bundesländern zusammengefasst. Es ist eine Suche nach Regionen (**Darmstadt, Darmstadt-Dieburg, Bergstraße, Odenwald, Groß-Gerau, Rüsselsheim, Frankfurt, Offenbach, Wiesbaden, Mainz, Heidelberg, Mannheim**) sowie bundesweit und international möglich. **Die Datenbank wird von der Beratungsstelle sefo_femkom e.V. angeboten.**

Qualitätsnetz Weiterbildung Südhessen e.V. – Weiterbildungsdatenbank

2003 wurde Qualitätsnetz für Weiterbildung Starkenburg gegründet. Seit dem Jahr 2009 wurde der Verein in „Qualitätsnetz Weiterbildung Südhessen e.V.“ umbenannt, um bereits durch den Vereinsnamen die gesamte Region anzusprechen.

Die mehr als 50 Mitglieder (Weiterbildungsanbieter der Region) verpflichten sich, die aufgestellten Qualitätskriterien einzuhalten und dazu beizutragen, maximale Angebotstransparenz und damit eine mögliche Vergleichbarkeit zu schaffen. Das Kernstück stellt die Weiterbildungsdatenbank dar, die im Internet unter www.weiterbildung-suedhessen.de das umfangreiche aktuelle Angebot seiner Mitglieder auflistet. (Weiterbildung Hessen e.V., o.J.).

Bei der Suche werden zehn Anbieter aus der Wissenschaftsstadt Darmstadt aufgelistet.

Weiterbildung bei der IHK Darmstadt

Die IHK Darmstadt organisiert ihr Weiterbildungsangebot in den Räumlichkeiten ihres Seminarbereiches am Hauptstandort in Darmstadt, Rheinstraße 89, sowie zu einem kleinen Teil auch in den Bildungszentren Erbach und Heppenheim. Hierfür gibt es keine eigene Rechtsform, Weiterbildung ist Teil des Dienstleistungsangebotes der IHK. (IHK Darmstadt, o.J.).

Seit 2004 ist IHK Darmstadt Mitglied bei Weiterbildung Hessen e.V. Die Weiterbildungsveranstaltungen der IHK Darmstadt werden in der Weiterbildungsdatenbank WIS sowie auf der Internetseite veröffentlicht, darüber hinaus wird ein jährliches Weiterbildungsveranstaltungsheft heraus gegeben. Zudem werden alle Veranstaltungen in der Mitgliederzeitschrift „IHK-Report Südhessen“ angekündigt.

Die IHK

berücksichtigt bei der Planung ihrer Veranstaltungen die regionalen Angebote derjenigen Mitgliedsunternehmen, die selbst als Bildungsanbieter im IHK-Bezirk tätig sind. Es gehört auch zu den Aufgaben der Kammer, die Qualität der Angebote privater Anbieter zu fördern und gegebenenfalls mit ihnen zu kooperieren. Kammerzugehörige Weiterbildungsanbieter gestalten durch den Arbeitskreis Weiterbildung den jährlichen Aktionstag Weiterbildung mit. (Ebd.)

Das Weiterbildungsprogramm ist in folgende Bereiche unterteilt: Auszubildende und Ausbilder, Finanzen/Controlling, Führen und Management, Gastronomie Hotellerie, Gewerblich-Technisch, Immobilien, IT/Technik/QM, Kommunikation, Logistik/Umwelt/Industrie, Marketing, Personal/HR, Sekretariat/Assistenz Büro, Seniorenbegleitung sowie weitere Angebote.

„Gemeinsam für Fachkräfte“

Im Jahr 2011 lautete das Jahresmotto der IHK-Organisation „Gemeinsam für Fachkräfte“. IHK Darmstadt, Handwerkskammer Rhein-Main, Agentur für Arbeit Darmstadt und das Jobcenter Darmstadt haben im November 2011 das Projekt „betriebsnahe Nachqualifizierung“ gestartet. Damit sollen Jugendliche, die nach dem Schulbesuch keine Lehrstellen gefunden haben, durch gezielte Förderung an die Ausbildung herangeführt werden. Die elfmonatige Nachqualifizierung findet bei Bildungsträgern und in Praktikumsbetrieben statt.

Die Betriebe, die sich am Modellversuch beteiligen, haben bereits Ausbildungserfahrung und mindestens einen Azubi bis zur erfolgreich abgeschlossenen Prüfung gebracht. Die Betriebe werden von allen direkten Kosten des Praktikums freigestellt. Versicherungs-, Berufsgenossenschaftsbeiträge und ähnliches bezahlt das Jobcenter Darmstadt. Auch das Praktikumsentgelt von 100,00 Euro im Monat zuzüglich Fahrtkosten für die Jugendlichen wird finanziert. (IHK, 2011, S. 40)

Engineering Region Darmstadt Rhein Main Neckar

Zwischen der beiden prosperierenden Metropolregionen Frankfurt-Rhein-Main und Rhein-Neckar liegt die „Engineering Region“ Darmstadt-Rhein-Main-Neckar. Die kreisfreie Stadt Darmstadt stellt den Mittelpunkt der **Engineering Region Darmstadt Rhein Main Neckar dar**. Dazu gehören noch vier Landkreise: Bergstraße, Darmstadt-Dieburg, Groß-Gerau und der Odenwaldkreis.

Die IHK arbeitet in Kooperation mit Wirtschaft, Wissenschaft und Politik daran, die Engineering Region Darmstadt Rhein Main Neckar als innovativen Standort bei Fachkräften, Investoren und Unternehmern bekannter zu machen. Neben der Unterstützung der regionalen Akteure bei der Vermarktung des Standortes sowie der Ansprache von nationalen und internationalen Investoren spricht die IHK auch die Arbeitskräfte an.

Bei Rekrutierungsevents wie der VDI-Recruiting-Messe in Darmstadt oder der Jobtournee, bei der Studenten kleinere und mittelgroße IT-Unternehmen besuchen, soll verstärkt auf die Region und ihre starken Branchen aufmerksam gemacht werden – mit dem Ziel Fach- und Führungskräfte für den Standort zu begeistern. (IHK Darmstadt, o.J. c).

Unternehmerverband Südhessen e.V.

Als Arbeitgeberverband richtet sich der Unternehmerverband Südhessen e.V. an Unternehmen in Südhessen. Ein vielfältiges Leistungsspektrum, von der arbeitsrechtlichen Beratung und Vertretung bis hin zur Unterstützung im Nachwuchsrecruiting steht den Mitgliedern zur Verfügung. Im Verband sind 330 Mitgliedsfirmen aus Bergstraße, Darmstadt, Darmstadt-Dieburg, Groß-Gerau, Odenwaldkreis u.a. organisiert, 34 davon aus Darmstadt.

Die Öffentlichkeitsarbeit sowie die Mitarbeitergewinnung sind nach dem Arbeitsrecht die Haupttätigkeitsfelder des Verbandes. Neben Arbeitskreisen für den Schul- und den Hochschulbereich sowie verschiedene Ausbildungsinitiativen, werden auch Kommunikationsaktivitäten unserer Mitglieder unterstützt. Alle Themengebiete werden in den vom Verband angebotenen Seminaren und Weiterbildungen aufgegriffen und vertieft. Zudem treffen sich Personalleiter, Ausbildungsleiter sowie Kommunikationsverantwortliche der Mitgliedsunternehmen regelmäßig in jeweiligen Konferenzen zum Erfahrungsaustausch. Expertenvorträge runden das Informationsangebot dabei ab. (Unternehmerverband Südhessen, o.J. d).

Seit 2011 bietet der Unternehmerverband Südhessen e.V. seinen Mitgliedsunternehmen mit dem Arbeitskreis Hochschule-Wirtschaft Südhessen eine Kommunikationsplattform und zugleich ein Netzwerk für den Austausch und die Zusammenarbeit zwischen Wirtschaft und Wissenschaft.

Ziel des neuen Arbeitskreises ist es, den Wissens- und Technologietransfer zwischen Wirtschaft und Wissenschaft zu intensivieren, gemeinsame Forschungsvorhaben anzustoßen, eine bessere Durchlässigkeit zwischen Beruf und Studium zu erzielen sowie dem gestiegenen Weiterbildungsbedarf der Wirtschaft Rechnung zu tragen. (Unternehmerverband Südhessen, o.J. a)

Jährlich findet das Darmstädter Forum für Arbeitsrecht und Personalmanagement statt, bei dem aktuelle Themen aus der Personalarbeit behandelt werden.

Der Unternehmerverband Südhessen sieht im Darmstädter Forum darüber hinaus eine Plattform, um gesellschaftspolitisch relevante Themen wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Work-Life-Balance, Fachkräftebedarf, demographischer Wandel, Diversity und mehr aufzugreifen und zu diskutieren. (Unternehmerverband Südhessen, o.J. b)

Teilhabe card

Zum 1. Juli 2013 wurde von der Wissenschaftsstadt Darmstadt die „Teilhabe card“ eingeführt. Die Teilhabecard ist das Ergebnis der Zusammenarbeit des Darmstädter Bündnis für Soziale Gerechtigkeit und der Wissenschaftsstadt Darmstadt.

Die Teilhabecard ist ein wertvoller Beitrag zu mehr Teilhabegerechtigkeit und sie ermöglicht die Teilnahme am gesellschaftlichen Leben. Mit dieser Karte können folgende Darmstädterinnen und Darmstädter Vergünstigungen im sozialen und kulturellen Bereich in Anspruch nehmen (Wissenschaftsstadt Darmstadt, o.J. d),

nämlich als Bezieherinnen und Bezieher – mit dem Wohnsitz in Darmstadt – von Leistungen nach dem SGB II, nach dem SGB XII, nach dem Asylbewerberleistungsgesetz (AylbLG), nach dem Wohngeldgesetz (WoG) und „sofern das monatliche Einkommen weniger als das Dreifache des Eckregelsatzes beträgt auch Seniorinnen und Senioren sowie Kinder und Jugendliche aus kinderreichen Familien.“ (ebd.)

Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres können die Karte auch zur Inanspruchnahme der Leistungen für Bildung und Teilhabe nutzen. In diesem Rahmen bietet auch die VHS 50 Prozent Ermäßigung auf Kursentgelte.

Zwischenfazit

Als mögliche plausible Erklärungen für die erwartungswidrig hohen Teilnahmequoten können auf der Ebene der (Weiter-)Bildungs- und strukturpolitischen Initiativen vor allem solche Aspekte aufgeführt werden, wie Bekanntmachung und Transparenz der Angebote durch die verschiedenen Internetportale. Zudem spielt auch hier die Stadtentwicklung eine wichtige Rolle, z. B. durch „Weststadt“-Entwicklung. Die IHK Darmstadt scheint eine große Rolle bei der Gestaltung und Entwicklung der betrieblichen und beruflichen Weiterbildungsangebote in der Wissenschaftsstadt Darmstadt zu spielen. So berücksichtigt die IHK

bei der Planung ihrer Veranstaltungen die regionalen Angebote derjenigen Mitgliedsunternehmen, die selbst als Bildungsanbieter im IHK-Bezirk tätig sind. Es gehört auch zu den Aufgaben der Kammer, die Qualität der Angebote privater Anbieter zu fördern und gegebenenfalls mit ihnen zu kooperieren. Kammerzugehörige Weiterbildungsanbieter gestalten durch den Arbeitskreis Weiterbildung den jährlichen Aktionstag Weiterbildung mit.“ (IHK Darmstadt, o.J. c)

Aber auch die gemeinsamen Aktionen, wie z. B. das Projekt „betriebsnahe Nachqualifizierung“ von IHK Darmstadt, Handwerkskammer Rhein-Main, Agentur für Arbeit Darmstadt und das Jobcenter Darmstadt, scheinen sich teilnahmefördernd auszuwirken.

Mögliche Erklärungen der erwartungswidrig hohen Teilnahmequote

(Weiter-)Bildungs- und strukturpolitische Initiativen:

- „Weststadt“- als Schwerpunkt der Stadtentwicklung
- IHK als ein starker Partner in der Weiterbildungslandschaft
- gemeinsame Projekte
- Wissenschaftsstadt Darmstadt als eine Engineering Region Darmstadt Rhein Main Neckar

4.5.3. Träger, Einrichtungen und Angebote

Im folgenden Kapitel wird die Weiterbildungslandschaft der Stadt Darmstadt näher beschrieben. Eine vollständige Gesamtschau des Weiterbildungsbereichs explizit für das Jahr 2012 ist aufgrund mangelnder Datenverfügbarkeit nicht möglich.

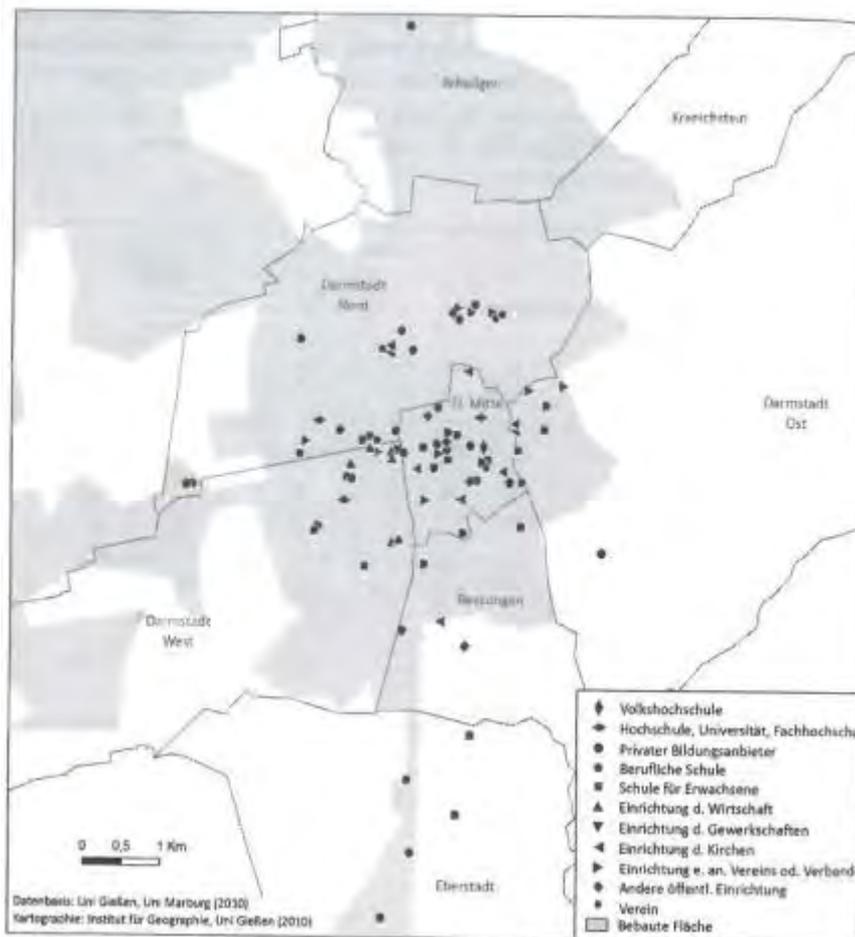
Zunächst wird ein Überblick über Träger und Einrichtungen der Weiterbildung gegeben. Die Weiterbildungseinrichtungen, in denen Interviews geführt worden sind, werden exemplarisch dargestellt. Zudem werden die Hinweise aus den durchgeführten Experteninterviews zusammengefasst.

4.5.3.1. Weiterbildungslandschaft

Erwachsenenbildung in Hessen wird auf Basis des Gesetzes zur Förderung der Weiterbildung und des lebensbegleitenden Lernens im Lande Hessen (Hessisches Weiterbildungsgesetz - HWBG) staatlich gefördert und bezuschusst.

Die Weiterbildungsanbieter konzentrieren sich in Hessen und auch im Regierungsbezirk Darmstadt auf die kreisfreien Städte. Die kreisfreie Stadt Darmstadt befindet sich 2009 dabei mit neun Prozent auf Platz drei nach Frankfurt am Main (32%) und Wiesbaden (11%). Darmstadt hat mit einem Wert von 5,9 Anbieter pro 10.000 Einwohner jedoch die höchste Anbieterdichte im Regierungsbezirk und in ganz Hessen. (Schemmann et al., 2014, S. 54f.) Die meisten Weiterbildungseinrichtungen in Darmstadt selbst befinden sich in der Innenstadt.

Abbildung 58: Verteilung der Weiterbildungsanbieter in der kreisfreien Stadt Darmstadt



Quelle: Schemmann et al., 2014, S. 60.

Die Weiterbildungsanbieter in der kreisfreien Stadt Darmstadt wurden über die verschiedenen Datenbanken und Internetauftritte ermittelt. Insgesamt wurden 51 Weiterbildungsanbieter identifiziert, jedoch bleibt zum Teil unklar, ob sie schon im Untersuchungszeitraum in Darmstadt ansässig waren. In der Datenbank der Agentur für Arbeit sind 39 Einrichtungen mit Weiterbildungsangeboten aufgelistet. In der Datenbank Hessen-Weiterbildung sind 17 Anbieter in Darmstadt zu finden.⁷⁴

Eine Besonderheit stellt zudem die Akademie 55Plus in Darmstadt dar. Die Akademie 55plus Darmstadt e. V. ist ein eingetragener, gemeinnütziger Verein für alle aktiven, interessierten, kommunikationsfreudigen Menschen ab dem 55. Lebensjahr. Die Akademie 55plus Darmstadt e. V. gibt es seit 2006. In jedem Halbjahr werden rund 190 Kurse, Vorträge, Seminare oder Ausflüge angeboten. Dafür werden neben eigenen Räumen auch verschiedene Veranstaltungsorte in Darmstadt (insgesamt 8 Orte) genutzt. „Der Mitgliedsbeitrag beträgt 65 Euro im Jahr. Mitglieder, die Grundsicherung im Alter beziehen, bezahlen auf Antrag den ermäßigten Beitrag von derzeit 35 Euro jährlich.“ (Akademie 55plus Darmstadt e.V., o.J.) Für die Mitglieder werden verschiedene Veranstaltungen aus den Fachbereichen Kunst, Theater, Musik, Film, Mode, Literatur, Geschichte, Philosophie, Psychologie, Wirtschaft, Gesundheit, Lebenshilfe,

⁷⁴ Einige Weiterbildungseinrichtungen kommen in beiden Datenbanken vor.

Sport, EDV, Naturwissenschaften, Mathematik, Geologie, Astronomie und Sprachen angeboten. Laut dem Jahresbericht 2014 ist die Mitgliederzahl von 128 im Jahr 2006 über 1.056 im Jahr 2012 zu 1.289 im Jahr 2014 gestiegen. (Akademie 55plus Darmstadt e.V., 2014)

Die kreisfreie Wissenschaftsstadt Darmstadt wird stark von der Hochschullandschaft beeinflusst, so bieten die Technische Universität Darmstadt, die Hochschule Darmstadt sowie die Evangelische Hochschule Weiterbildung an. Neben den vielen Hochschulen ist auch die Konzentration der Forschungseinrichtungen in Darmstadt hoch. Sie repräsentieren ganz unterschiedliche Wissenschaftsgebiete. Zudem gibt es zwei Fernhochschulen in Darmstadt, nämlich Studiengemeinschaft Werner Kamprath Darmstadt GmbH und Wilhelm Büchner Hochschule – Private Fernhochschule Darmstadt, beide jedoch mit dem Sitz in Pfungstadt bei Darmstadt. In den Übersichten sind auch einige Universitäten und Hochschulen aufgeführt, die mit Angeboten im speziellen Segment der wissenschaftlichen berufsbegleitenden Weiterbildung auf dem Markt sind.

Zwischenfazit

Darmstadt hat die höchste Anbieterdichte im Regierungsbezirk und in ganz Hessen. Zudem scheint auch die Hochschullandschaft in der Wissenschaftsstadt Darmstadt sehr stark ausgeprägt zu sein. Neben den Hochschulen existiert eine starke Konzentration der Forschungseinrichtungen in Darmstadt.

Mögliche Erklärungen der erwartungswidrig hohen Teilnahmequote

Träger, Einrichtungen und Angebote:

- die höchste Anbieterdichte im Regierungsbezirk und in ganz Hessen
- ausgeprägte Hochschullandschaft
- hohe Konzentration der Forschungseinrichtungen
- wissenschaftlich berufsbegleitende Weiterbildung an den Universitäten und Fachhochschulen

4.5.3.2. Einrichtungsprofile

In den nachfolgenden Einrichtungsprofilen werden exemplarisch für die Bandbreite der Weiterbildungslandschaft drei unterschiedliche Institutionen beschrieben, die im Rahmen der Fallstudie Darmstadt befragt wurden.

Die **Volkshochschule Darmstadt** ist die öffentliche und staatlich anerkannte, gemeinnützige Einrichtung der Weiterbildung. Die VHS Darmstadt arbeitet auf der Basis des Weiterbildungsförderungsgesetzes Hessen und der städtischen Satzung für die Volkshochschule. Die VHS Darmstadt ist Teil des Eigenbetriebes „Kulturinstitute der Wissenschaftsstadt Darmstadt“. Sie bietet Weiterbildung unabhängig von Alter, Geschlecht, sozialen Bedingungen. Somit ist sie

offen für alle Erwachsenen und Jugendlichen, unabhängig von ihrer Herkunft und ihren Bildungsvoraussetzungen, ihrer sozialen Lage, Weltanschauung und Nationalität. Wir legen Wert auf spezielle Angebote für verschiedene gesellschaftliche Zielgruppen. Zu diesen gehören auch Unternehmen, Organisationen, Vereine und Institutionen. (Volkshochschule Darmstadt, o.J.).

Die VHS Darmstadt stellt ein vielfältiges Grundangebot in fünf Fachbereichen (Gesellschaft, Kultur, Beruf, Sprachen und Gesundheit) zur Verfügung.

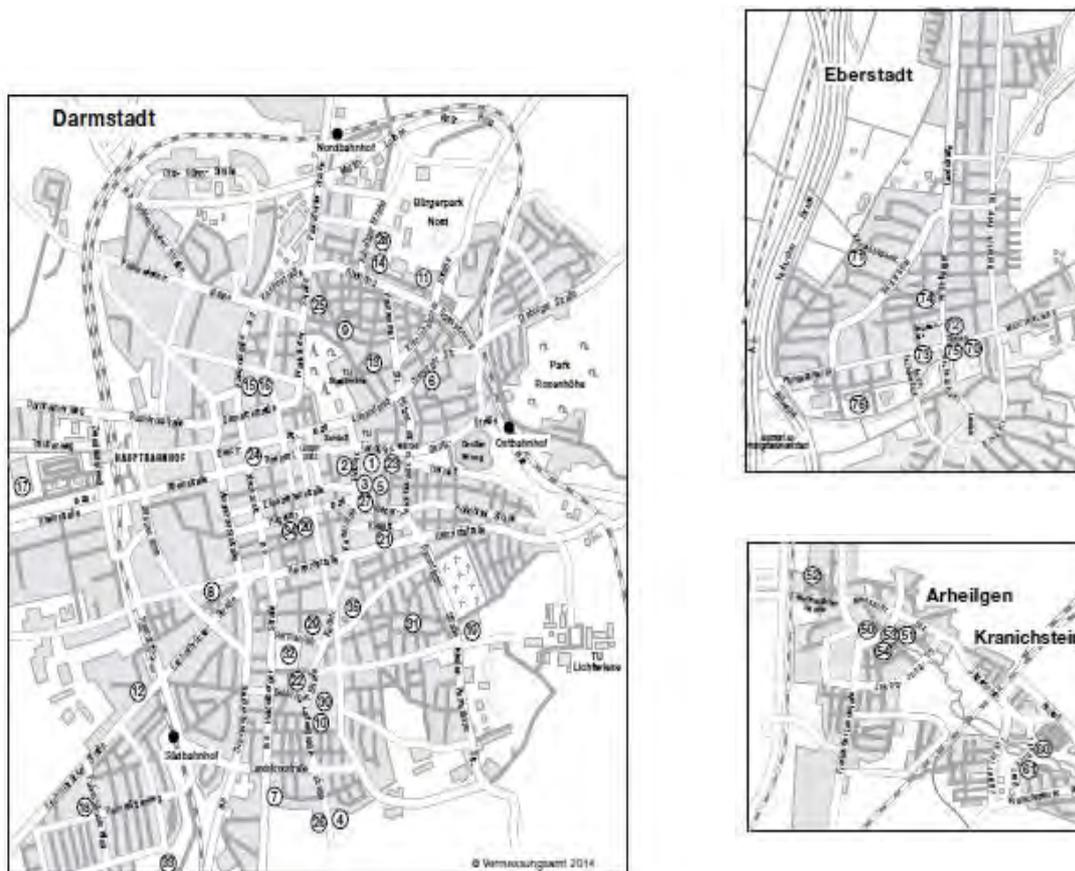
Laut der **AGB der VHS Darmstadt erhalten folgende Gruppen** mit Wohnsitz in Darmstadt eine Entgeltermäßigung:

- 50% Ermäßigung bei nachgewiesenem Bezug von Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch II (Arbeitslosengeld II und Sozialgeld), dem Sozialgesetzbuch XII (Sozialhilfe und Grundsicherung im Alter); oder dem Asylbewerberleistungsgesetz
- 50% Ermäßigung bei Vorlage einer gültigen Teilhabecard der Stadt Darmstadt;
- 25% Ermäßigung bei nachgewiesenem Bezug von Arbeitslosengeld I oder Wohngeld;
- 25% Ermäßigung bei Nachweis einer Schwerbehinderung. (Volkshochschule Darmstadt, o.J. a)

Die VHS Darmstadt verfügt über eine eigene Internethomepage, auf der die Kurse gut aufzufinden sind. Zudem werden die Kurse in einem Programmheft, in den unterschiedlichen Flyern sowie Ankündigungen in den lokalen Medien vorgestellt.

Die VHS Darmstadt bietet Veranstaltungen an insgesamt 76 Orten in Darmstadt an, darunter befinden sich 35 Veranstaltungsorte in dem Innenstadtbereich, fünf im Stadtteil Arheiligen, zwei im Stadtteil Kranichstein und sieben im Stadtteil Eberstadt. Als Veranstaltungsorte werden Schulen, Atelier und Arztpraxen gewählt. Die VHS Darmstadt hat im Innenstadtbereich drei Standorte und im Stadtteil Eberstadt einen eigenen Standort (Volkshochschule Darmstadt, o.J. b).

Abbildung 59: Veranstaltungsorte der VHS Darmstadt



Quelle: Volkshochschule Darmstadt, o.J. b.

Das **Familienzentrum** bietet nicht nur Erziehungsberatung, sondern auch ein vielseitiges Angebot im Bereich der Familienbildung an. Die Bandbreite der Kurse reicht von Gesundheit, Ernährung über Kreatives Gestalten bis hin zu Wochenendaktivitäten. Die Kurse werden für die Eltern, Kinder mit den Eltern, Fachkräfte aus Kindertageseinrichtungen und auch Tagespflegepersonen angeboten. Die Veranstaltungen gliedern sich in folgende Themenbereiche:

- Rund um die Geburt
- Die ersten Wochen und Monate mit dem Baby
- Mit Kindern die Welt entdecken
- Väter / Vater-Kind-Angebote
- Gesundheit - Ernährung, Entspannung, Bewegung
- Pädagogik - Psychologie
- Fortbildung für Fachkräfte
- Qualifizierung für Tagespflegepersonen

(www.darmstadt.de/fileadmin/PDF-Rubriken/Leben_in_Darmstadt/soziales/familienbildung/ProgrammPDFs/Prog_2015_2HBJ_Gesamt.pdf).

Das Familienzentrum ist darüber hinaus ein Ort der Begegnung und des Erfahrungsaustauschs für Familien. Sowohl in unserer Hauptstelle in der Frankfurter Straße als

auch in unseren Außenstellen in Eberstadt, Arheilgen, Kranichstein und Wixhausen sowie im Kinder- und Familienzentrum Ernst-Ludwig-Park (ebd.) werden Kurse angeboten.

Die Entgeltermäßigungen gelten für die folgenden in Darmstadt lebenden Gruppen:

- beim Bezug von Arbeitslosengeld I nach dem Sozialgesetzbuch III, eine Schwerbehinderung oder mit einem Schülerausweis erhält man eine Ermäßigung von 50 Prozent auf die angegebenen Kursgebühren. Bei Kursen für Kinder/Jugendliche ist die angegebene Kursgebühr bereits ermäßigt.
- beim Bezug von Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch II (Arbeitslosengeld II und Sozialgeld), dem Sozialgesetzbuch XII (Sozialhilfe und Grundsicherung im Alter), Bezug von Wohngeld oder dem Asylbewerberleistungsgesetz sowie den BAföG-Bezug erhält man eine Kursgebührenermäßigung von 75 Prozent
- Senioren die im Besitz einer Teilhabecard sind, erhalten eine Ermäßigung von 50% (ebd.).

Das Familienzentrum ist Mitglied im Bündnis für Familien in Darmstadt, in der Arbeitsgemeinschaft Hessischer Familienbildungsstätten (AHF), in der Bundesarbeitsgemeinschaft Familienbildung und Beratung e.V. (AGEF) sowie in der Gesellschaft für seelische Gesundheit in der frühen Kindheit e.V. (GAIMH).

Das Familienzentrum ist auf der Homepage der Stadt Darmstadt aufzufinden. Die Kurse werden auf der Internetseite, im Programm, Flyer u. ä. beworben.

Das **Katholische Bildungszentrum „nr30“** in Darmstadt ist ein Bildungshaus des Bistums Mainz. „nr30“ ist offen für alle Erwachsene unabhängig von Alter und Konfession. Schwerpunkte der Angebote sind Themen zur Theologie und Religion, beruflichen Weiterbildung, Qualifizierung für das Ehrenamt sowie Beratung und Begleitung von Menschen in besonderen Lebenssituationen.

Das katholische Bildungszentrum bietet keine Ermäßigungen des Entgeltes, jedoch ist es wichtig darauf hinzuweisen, dass die Kursentgelte aufgrund der finanziellen Unterstützung des Bistums gering sind.

Das katholische Bildungszentrum besitzt eine eigene Homepage, auf der das Programm sowie die Kurse gut aufzufinden sind. Das Programm von nr30 erscheint zweimal jährlich. Seit dem Jahr 2012 – durch die Leitungswechsel – wird der Bereich Berufliche Weiterbildung ausgebaut. Es werden vor allem die Veranstaltungen zu den Themen Grundausbildung Mediation 120h, Supervision für alle Mediatoren, Beratungskompetenz und Gesprächsführung, personenzentrierte Beratung sowie gewaltfreie Kommunikation angeboten.

Zwischenfazit

Die Interviews sowie Recherche weisen darauf hin, dass vor allem im Bereich der betrieblichen Bildung eine hohe Teilnahmequote lag. In diesem Bereich werden auch die vermittelnde Funktion der Agentur für Arbeit und der IHK Darmstadt deutlich. Zwar spielen auch andere Beratungseinrichtungen eine große Rolle bei der Angebotsfindung, jedoch scheint die Relevanz

der Vermittlungsinstanzen im Bereich der betrieblichen und beruflichen Bildung aufgrund der dort anzunehmenden hohen Teilnahme enorm stark zu sein.

Mögliche Erklärungen der erwartungswidrig hohen Teilnahmequote

Einrichtungen

- hohe Teilnahmequote in Bereich betrieblichen und beruflichen Weiterbildung
- ersichtlicher Nutzen der Vermittlungsinstanzen

4.5.3.3. Bewertung des Weiterbildungsangebots

Die Versorgung mit Angeboten sowie mit Weiterbildungsanbietern kann in der kreisfreien Stadt Darmstadt – auf Basis der Internetrecherche und anhand der ausgewerteten Experteninterviews – als sehr gut beschrieben werden. In Darmstadt konzentriert sich eine große Bandbreite von Anbietern zu einem breit gefächerten Themenangebot.

Die Hochschulen spielen ebenfalls eine große Rolle in der Weiterbildungslandschaft der kreisfreien Stadt Darmstadt.

Bezüglich der Kooperationsbeziehungen zeigen sich vor allem kurzfristige und projektbezogene Merkmale. Die Weiterbildungseinrichtungen kooperieren miteinander und ergänzen sich in ihren Angeboten. Vor allem von Seiten der Agentur für Arbeit werden die Kooperationen mit den Weiterbildungseinrichtungen als gewinnbringend und sehr gut charakterisiert.

Eine besondere Förderung von Weiterbildung konnte nicht festgestellt werden. Jedoch werden die Darmstädter als bildungsneugierige, bildungsgewohnte und anspruchsvolle Teilnehmenden dargestellt.

Neben den Beratungsstellen von HessenCampus Darmstadt bieten IHK Darmstadt sowie sefo-femkom ebenfalls Bildungsberatung an, wobei die IHK sich auf die berufliche Weiterbildungsberatung und sefo-femkom auf die Beratung von Frauen spezialisiert hat.

Zwischenfazit

Die interessanten Faktoren bzw. mögliche plausible Erklärungen der erwartungswidrig hohen Teilnahmequote in der Wissenschaftsstadt Darmstadt scheinen eine eigene Schwerpunktsetzung der Weiterbildungseinrichtungen, Zusammenarbeit sowie die Vermittlungsfunktion der Agentur für Arbeit zu sein. Laut den Recherchen und den durchgeführten Interviews kann die Versorgung mit dem Angebot als sehr gut beschrieben werden. Das könnte vor allem daran liegen, dass die Weiterbildungseinrichtungen ihre Schwerpunkte in der Weiterbildungsangebotsgestaltung ausdifferenziert und gezielt setzen. So haben sich für die berufliche Weiterbildung vor allem die IHK sowie verschiedene private Träger als besonders bedeutsam herausgestellt. Die Weiterbildungsangebote im Bereich Sprachen sind vor allem in der VHS angesiedelt. Die Familienbildungsstätte übernimmt die Angebote zum Thema Erziehung, Familienbildung sowie Weiterbildung in den sozialpädagogischen Arbeitsfeldern. Das katholische Bildungszentrum hat sich seit 2012 neben den religiösen Fragen auf die Weiterbildung im Bereich der beruflichen Bildung (Mediatorenausbildung, personenzentrierte Beratung) spezialisiert.

So kann nicht nur ein breit gefächertes transparentes Angebot entstehen, sondern auch das Konkurrenzdenken bzw. Konkurrenzhandeln gemindert werden.

Auch die Zusammenarbeit zwischen den Weiterbildungseinrichtungen stellt eine plausible Erklärung der erwartungswidrig hohen Teilnahmequote. Die Kooperationsbeziehungen sind vor allem ergebnisorientiert und haben einen projektbezogenen und kurzfristigen Charakter. Vor allem von den Seiten der Agentur für Arbeit werden die Kooperationen mit den Weiterbildungseinrichtungen als gewinnbringend bezeichnet. Dabei nimmt die Agentur für Arbeit eine besondere Rolle ein, nämlich eine Vermittlungsrolle zwischen den potentiellen Teilnehmenden und den Weiterbildungseinrichtungen. Eine ähnliche Position nimmt auch die IHK Darmstadt ein, indem diese zwischen den Arbeitgebern und den Weiterbildungsangeboten als eine beratende Instanz agiert.

Mögliche Erklärungen der erwartungswidrig hohen Teilnahmequote

Weiterbildungseinrichtungen:

- sehr gute Versorgung mit dem Angebot sowie mit Weiterbildungsanbietern
- eine große Bandbreite an Anbietern zu einem breit gefächerten Themenangebot
- Schwerpunktsetzung der Weiterbildungseinrichtungen ist gezielt gesetzt und mindert damit zu starkes Konkurrenzverhalten
- ergebnisorientierte Kooperation
- Vermittlungsinstanz zwischen den zukünftigen Teilnehmenden und den Weiterbildungseinrichtungen (z. B. Agentur für Arbeit)
- beratende Funktion der IHK Darmstadt

4.5.4. Mögliche Erklärungsansätze der erwartungswidrig hohen Teilnahmequote

Wie bereits erwähnt wurde die Wissenschaftsstadt Darmstadt als eine kreisfreie Stadt identifiziert, in der die Weiterbildungsbeteiligung im Jahr 2012 über dem Niveau lag, das aufgrund des regionalen Weiterbildungsangebotes zu erwarten wäre. Die vorliegende Fallstudie geht dabei der Frage nach Welche **Faktoren** bzw. **Besonderheiten der Angebotsstruktur/Nachfrageverhaltens/Fördermöglichkeiten** lassen sich finden, **die Weiterbildungsbeteiligung fördern?**

Im folgenden Kapitel werden die plausiblen Erklärungen der erwartungswidrig hohen Teilnahmequote zusammengefasst. Aus den regionalen Strukturdaten, aus der Auswertung der Experteninterviews sowie der Internetrecherche können keine eindeutigen Erklärungsansätze abgeleitet werden, jedoch lassen sie Hinweise auf mögliche Einflussfaktoren erkennen. Aufgrund der vorhandenen Daten können keine statistisch abgesicherten Erkenntnisse gewonnen werden. Im Folgenden handelt es sich vielmehr um mögliche Weiterbildungsbeteiligung begünstigte Faktoren, deren Einfluss in weiteren Studien näher betrachtet werden sollte.

Die erwartungswidrig hohe Beteiligung scheint zum großen Teil Folge der **Teilnahme an den betrieblichen und beruflichen Weiterbildungsangeboten** (u.a. aufgrund der Vielzahl großer Unternehmen) zu sein. So werden in der Raumordnungsregion Starkenburg (Darmstadt, Stadt; Bergstraße; Darmstadt-Dieburg; Groß-Gerau; Odenwaldkreis) 44,81 betriebliche Angebote pro 1.000 Einwohner gemacht, was über dem bundesdeutschen Durchschnitt von 39,61

Angeboten liegt, aber etwas unter dem Landesdurchschnitt (46,53) (Martin, et al., 2015). Das öffentliche Angebot (5,55 pro 1.000 Einwohner) sowie privatwirtschaftliche Weiterbildungseinrichtungen (1,66 pro 1.000 Einwohner) liegen jedoch unter dem bundesdeutschen Durchschnitt (jeweils 6,75 und 2,32) und dem Landesdurchschnitt (jeweils 6,62 und 2,21).

Laut dem deutschen Weiterbildungsatlas (ebd.) ist für den Untersuchungszeitraum (2007-2012) ein Anstieg um 13,61 betriebliche Angebote festzustellen. Bei den privatwirtschaftlichen Weiterbildungseinrichtungen ist jedoch im gleichen Untersuchungszeitraum ein Rückgang um 0,05 Einrichtungen und bei den Volkshochschulkursen ist ein Rückgang um 0,56 Kurse festzustellen. (ebd.)

Sehr gute Erreichbarkeit von Weiterbildungsangeboten kann ebenfalls eine große Rolle für die Weiterbildungsbeteiligung spielen (die Weiterbildungsangebote gibt es nicht nur in der Stadt Darmstadt, sondern auch in den anliegenden Städten wie z. B. Frankfurt am Main). Unter Zugrundelegung der Erreichbarkeitsindikatoren kann der Zugang zu Versorgungsstrukturen in der Stadt insgesamt als überdurchschnittlich gut charakterisiert werden, sowohl im Vergleich zu Hessen als auch zu Deutschland.

Eine enorme Rolle für die Weiterbildungsbeteiligung könnte auch der **Konjunkturaufschwung im Jahr 2011** spielen. Laut den IHK-Studien sowie den Pressemitteilungen des Unternehmensverbandes Südhessen e.V. wurde im Jahr 2011 das Personal ausgebaut und in die Qualifikation ihrer Arbeiter/-innen viel investiert. Im Jahr 2012 war die Finanzierung in die Weiterbildung von Seiten der Unternehmen – trotz der Konjunkturabkühlung – weiterhin hoch. Die Umfrage des Unternehmensverband Südhessen unter seinen Mitgliedern unterstreicht, dass die Unternehmen in die Weiterbildung auch in den Krisenzeiten investieren. (Unternehmensverband Südhessen, o.J. c) Auch die IHK Konjunktur-Umfrage aus dem Jahr 2011 zeigt den starken Aufschwung in Südhessen auf. Dabei werden die Fachkräfte knapp (IHK, 2011b, S. 6). Gegen den Fachkräftemangel rüsten viele Unternehmen der Region sich und ihr Personal mit gezielten Weiterbildungsmaßnahmen.

Als plausible Erklärung der erwartungswidrig hohen Teilnahmequote scheinen jedoch vor allem solche Faktoren zu sein, wie

- **abgestimmtes Angebot,**
- **Transparenz** des Angebotes,
- **enorme Bereitschaft der Unternehmen, in die Weiterbildung zu investieren,**
- **Schwerpunktsetzung** der Weiterbildungseinrichtungen bei der Angebotsauswahl,
- **informelle Vernetzungswege** bzw. ergebnisorientierte Vernetzungen,
- **Vermittlungsinstanzen** und deren Beratung, die zwischen den Betrieben bzw. potentiellen Teilnehmenden und den Weiterbildungseinrichtungen tätig sind (wie z.B. Agentur für Arbeit, IHK).

So arbeitet die Agentur für Arbeit eng mit den Weiterbildungseinrichtungen zusammen und betont, dass vor allem die Weiterbildung ein wichtiger Faktor bei der Arbeitssuche bzw. beim Arbeitserhalt spielt.

Aus diesem Grund könnte zur Stärkung der Weiterbildungsteilnahme für andere Regionen empfohlen werden:

1. informelle Vernetzung der Weiterbildungseinrichtungen unter einander zu stärken, die in einem gemeinsamen Projekt münden bzw. mit einem gemeinsamen Produkt enden;
2. Abstimmungen des Angebotes sowie deren Transparenz unter den Weiterbildungseinrichtungen zu fördern (um Konkurrenzverhalten zu mindern);
3. Vermittlungsinstanzen zwischen den potentiellen Teilnehmenden („Beteiligung“) und den Weiterbildungseinrichtungen („Angebot“) einzurichten;
4. Unternehmen dafür zu sensibilisieren, Weiterbildung einzusetzen, um Fachkräftemangel vorzubeugen und die Existenz des Unternehmens zu sichern.

4.6. Neumarkt in der Oberpfalz (Bettina Thöne-Geyer)

Die Auswertung statistischer Kennwerte weist für den Landkreis Neumarkt im Jahr 2012 eine höhere Weiterbildungsbeteiligung aus als im Vergleich zum vorhandenen Weiterbildungsangebot (öffentlich, gemeinnützig, betrieblich, kommerziell) zu erwarten wäre. Die vorliegende Fallstudie fragt nach den Einflussfaktoren, die diese ermittelte Auffälligkeit aufklären.

Generell ist Weiterbildungsbeteiligung nicht nur aus individuellen Dispositionen und persönlichen Faktoren (Motivation, finanzielle Situation, Nutzenerwägungen etc.) zu erklären, sondern auch als Wahrnehmung von Gelegenheitsstrukturen. Das bedeutet, Teilnahmedaten werfen immer auch ein Licht auf das jeweilige Weiterbildungsangebot und dessen Anbieter. Darüber hinaus beeinflussen aber auch äußere Faktoren wie wirtschaftliche und strukturelle Rahmenbedingungen, Alter und Bildungsstand der Bevölkerung wie auch die Präsenz und Erreichbarkeit von Weiterbildungseinrichtungen – insbesondere in ländlichen Regionen – die Weiterbildungsbeteiligung. Die äußeren Rahmenbedingungen des Landkreises Neumarkt wurden in dieser Fallstudie anhand sekundärstatistischer Datenerhebungen und (Literatur-) Recherchen (Internetseiten des Landkreises, der IHK, der Handwerkskammer, Dokumente zur Regionalentwicklung etc.) aufgearbeitet. Ergänzend dazu werden der regionale Weiterbildungsmarkt, die ortsansässigen Weiterbildungseinrichtungen und die Ergebnisse aus Gesprächen mit Experten und Expertinnen aus der öffentlichen und betrieblichen Weiterbildung und aus regionalen (Wirtschafts-)Verbänden dargestellt. Zitate aus den Interviews sind sowohl als Beleg als auch zur Veranschaulichung eingefügt. Da nicht in allen Fällen Daten für das Jahr 2012 vorlagen, wurde in Teilen auf Daten für die Jahre 2011 und 2013 zurückgegriffen.

Das abschließende Fazit beruht auf einer Zusammenschau aller Aspekte und ist darauf angelegt, die statistisch ermittelten auffälligen Kennwerte zu plausibilisieren, da aus dem vorhandenen Datenmaterial und den Experteninterviews – letztere geben vielfach eine subjektive Einschätzung und/oder eher „gefühlte“ Werte wieder – letztlich keine statistisch abgesicherten Ergebnisse erbracht werden können.

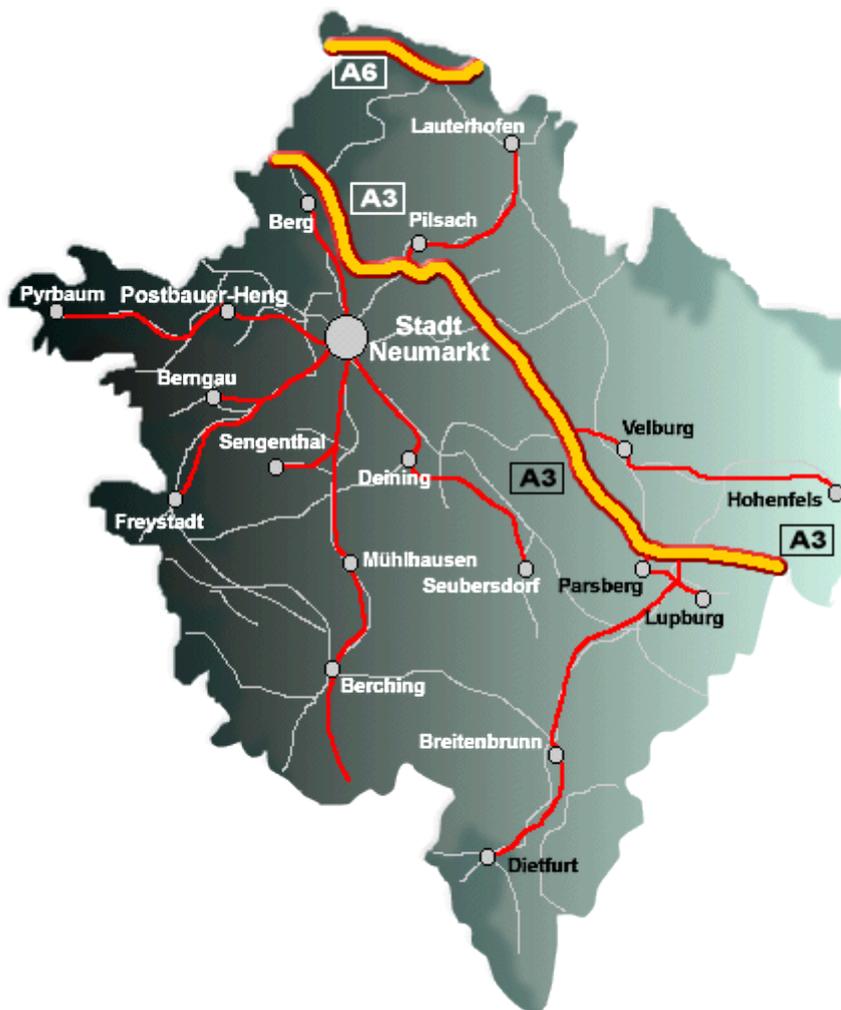
4.6.1. Der Landkreis Neumarkt in der Oberpfalz – Regionale Strukturdaten

Der Landkreis Neumarkt ist eine Teilregion in der Metropolregion Nürnberg. Im Jahr 2012 leben dort 127.145 Einwohner. Diese verteilen sich auf eine Fläche von 1.344 km², so dass 94,6 Menschen auf einem km² leben. Damit gehört der Kreis Neumarkt zu den eher dünn besiedelten Gegenden Deutschlands. Gleichzeitig zeigt sich der Landkreis wirtschaftlich stark. Die Arbeitslosenquote liegt deutlich unter dem bayerischen Durchschnitt und im Vergleich zur Wirtschaftsentwicklung der benachbarten Landkreise in der Oberpfalz und in Bayern ist das Wachstum überdurchschnittlich hoch. Bezogen auf die Zukunftsfähigkeit weist das Berlin-Insti-

tut für Weltbevölkerung und globale Entwicklung in einer Studie aus dem Jahr 2006 dem Landkreis Neumarkt im Vergleich mit allen 440 deutschen Landkreisen und kreisfreien Städten den 9. Platz zu. (Kröhnert, et al., 2006)

Der Landkreis Neumarkt liegt in der Tourismus-Region Bayerischer Jura und bietet darüber hinaus eine Vielzahl von Freizeit- und Ferienangeboten.

Abbildung 60: Der Landkreis Neumarkt in der Oberpfalz



Quelle: Landkreis Neumarkt, o.J.

4.6.1.1. Bevölkerung

Bevölkerung nach Altersgruppen

Im Vergleich zum Land Bayern ist die Bevölkerung im Landkreis Neumarkt im Durchschnitt etwas „jünger“:

- Das Durchschnittsalter im Landkreis Neumarkt liegt bei 42,8 Jahren (Bayern: 43,5 Jahre).
- Das Medianalter, welches das Lebensalter als die Grenze zwischen zwei gleich großen Gruppen abbildet, liegt bei 44,6 (Land Bayern: 44,5).
- Der Altenquotient, der das Verhältnis der ab 65-Jährigen zu den 20- bis 64-Jährigen in einer Kommune beschreibt, liegt bei 29,0 (Land Bayern: 32,2).
- Der Anteil der unter 18-Jährigen liegt bei 16,1 Prozent (Land Bayern: 17,7%) und der Anteil der 65- bis 79-Jährigen liegt bei 13,2 Prozent (Land Bayern: 14,7%). (Bertelsmann Stiftung, 2012).

Bevölkerungsstruktur und Wanderungssalden

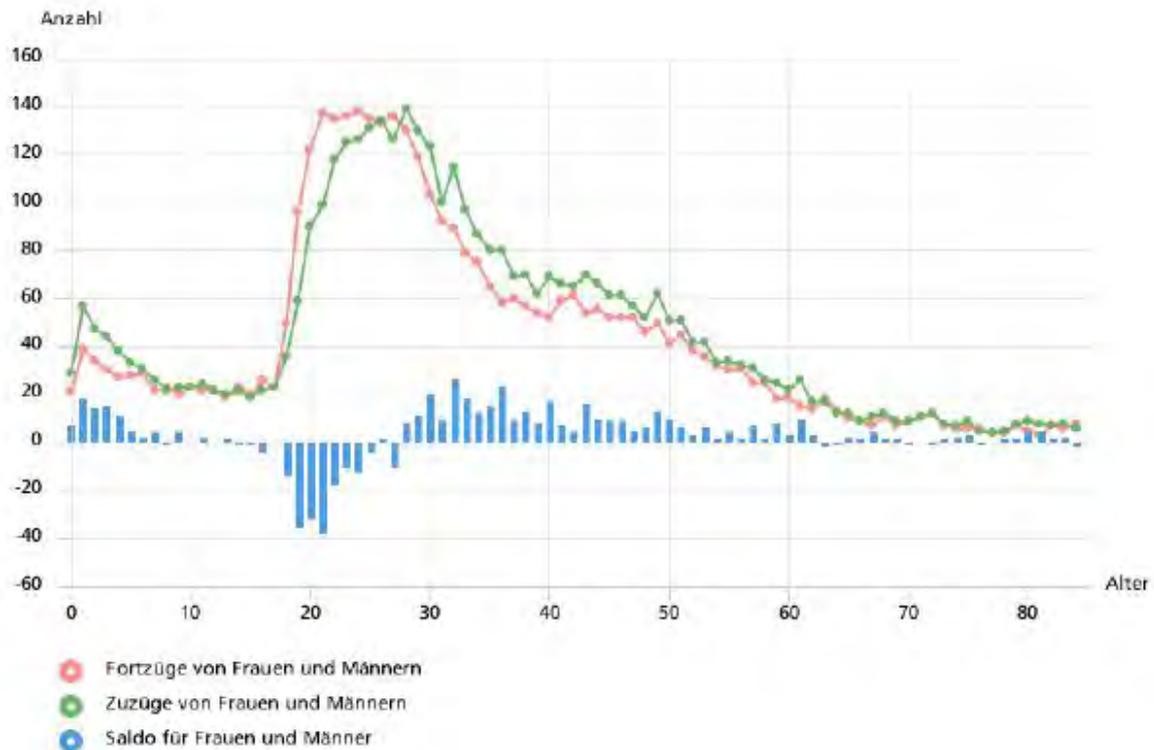
Im Landkreis Neumarkt kommen auf 1.000 Einwohner 8,0 Geburten (Bayern: 8,5) und 9,7 Sterbefälle (Bayern: 9,9); somit liegt der natürliche Saldo bei -1,7 (Bayern: -1,5).

Gleichzeitig gibt es mehr Zuzüge (48,5 je 1000 Einwohner) als Fortzüge (45,0 je 1.000 Einwohner). Der Wanderungssaldo liegt bei 3,5 und damit insgesamt im Plus.

Zuzüge sind insbesondere bei den Familien zu verzeichnen. Die Familienwanderung, die den Wanderungsgewinn bzw. -verlust in der Gruppe der unter 18-Jährigen und der 30- bis 49-Jährigen pro 1.000 Einwohner abbildet, liegt bei 7,5 (je 1.000 Einwohner) und ist damit höher als im Land Bayern (6,5 je 1.000 Einwohner). Dies weist auf die hohe Attraktivität des Landkreises für Familien hin. (ebd.)

Abbildung 61: Wanderungsprofil 2009-2012 Frauen und Männer

Wanderungsprofil 2009 - 2012 Frauen und Männer



Quelle: Statistische Ämter der Länder, Deenst GmbH, ies, eigene Berechnungen

Quelle: Bertelsmann Stiftung, 2012.

Pendler

Zwar ist die Zahl derer, die nach Neumarkt pendeln, in den letzten Jahren um 30 Prozent gestiegen, während die Auspendler nur 13 Prozent zulegen (Landkreis Neumarkt, 2010, S. 8), dennoch ist das Verhältnis von beruflichen Einpendlern zu Auspendlern im Kreis Neumarkt in der Oberpfalz weiterhin negativ, was auch die Zahlen aus dem Jahr 2013 zeigen.

Tabelle 42: Indikatoren Pendler 2013

Indikatoren	Neumarkt in der Oberpfalz, LK	Bayern
Einpendler an den SvB - gesamt (%)	23,3	6,3
Auspender an den SvB - gesamt (%)	35,3	4,9
Pendlersaldo an der Bevölkerung - gesamt (%)	-9,1	0,9

Quelle: Bertelsmann Stiftung, 2012.

Ausländeranteil

Der Anteil der Ausländer an der Bevölkerung liegt bei 5,2 Prozent und ist damit deutlich niedriger als in Bayern mit 9,6 Prozent. (Bertelsmann Stiftung, 2012)

4.6.1.2. Erreichbarkeit

Verkehrstechnisch ist der Landkreis Neumarkt in der Oberpfalz gut erschlossen. Die Verkehrswege A9, A3 und A6 sowie der Rhein-Main-Donau-Kanal bieten Anschluss sowohl an die Wirtschaftszentren Deutschlands als auch nach Ost- und Südosteuropa. Außerdem liegen der Nürnberger Flughafen und der Staatshafen Nürnberg in günstiger Entfernung. Mit dem Anschluss an die Bahnlinie Nürnberg–Regensburg sowie durch die Zugehörigkeit zum Verkehrsverbund Großraum Nürnberg (VGN) und dem Regensburger Verkehrsverbund (RVV) ist eine Anbindung des Landkreises an zwei Ballungszentren mit öffentlichen Verkehrsmitteln gesichert. Durch den Landkreis selbst führen die Bundesstraßen B8 und B299 (Landkreis Neumarkt i.d.OPf., 2010, S. 8).

4.6.1.3. Wirtschaftliche Rahmenbedingungen

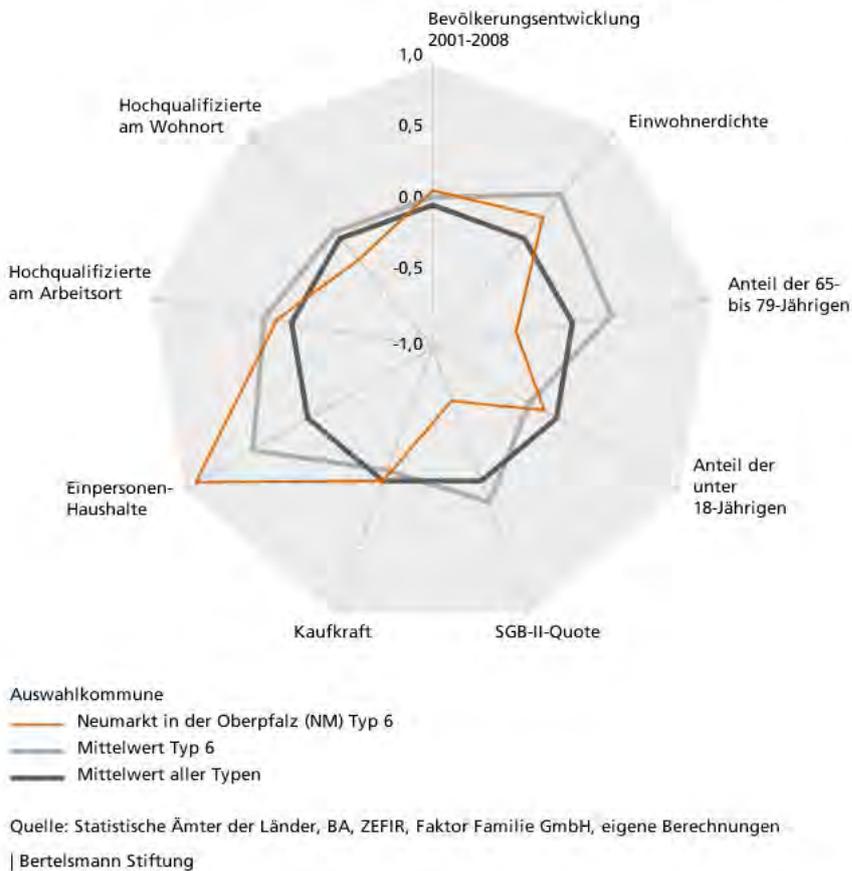
In der Typisierung des Wegweisers Kommune der Bertelsmann Stiftung (2012) zählt Neumarkt in der Oberpfalz zum Typ: 6 Mittelgroße Kommunen geringer Dynamik im Umland von Zentren und im ländlichen Raum. Zum Typ 6 gehören 404 Kommunen, die überwiegend in den westdeutschen Bundesländern liegen. Er wird von den mittelgroßen und größeren Städten geprägt, kleine Städte und Gemeinden sind unterrepräsentiert.

Eine Übersicht über wesentliche kommunale Strukturmerkmale für den Landkreis Neumarkt gibt das folgende Netzdiagramm (Abbildung 62).

Wegweiser Kommune

Demographietyp 6

Mittelgroße Kommunen geringer Dynamik im Umland von Zentren und im ländlichen Raum



Quelle: Bertelsmann Stiftung, 2012.

Insgesamt sind die Kommunen des Typs 6 sehr viel heterogener und auch der Landkreis Neumarkt weicht in einigen Merkmalen vom Mittelwert des Typs 6 ab: Einpersonenhaushalte sind dort sehr viel häufiger, gleichzeitig leben sehr viel weniger 65- bis 79-Jährige aber mehr unter 18-Jährige im Landkreis Neumarkt als in den Vergleichskommunen. Hochqualifizierte am Arbeitsort und Hochqualifizierte am Wohnort gibt es weniger, was auch die nachfolgende Abbildung 63 im Vergleich zum Land Bayern zeigt.

Abbildung 63: Indikatoren Qualifikation 2013

Indikatoren	Neumarkt in der Oberpfalz, LK	Bayern
Hochqualifizierte am Arbeitsort (%)	5,9	12,6
Hochqualifizierte am Wohnort (%)	6,7	12,6
Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss - gesamt (%)	1,4	2,7
Schulabgänger mit Fachhoch-/Hochschulreife - gesamt (%)	34,7	35,6

k.A. = keine Angaben bei fehlender Verfügbarkeit, aufgrund von Gebietsstandsänderungen bzw. aus methodischen und inhaltlichen Gründen; weitere Detailinformationen finden Sie auf der Seite Methodik.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, ZEFIR, eigene Berechnungen, Statistische Ämter der Länder

Quelle: Bertelsmann Stiftung, 2012.

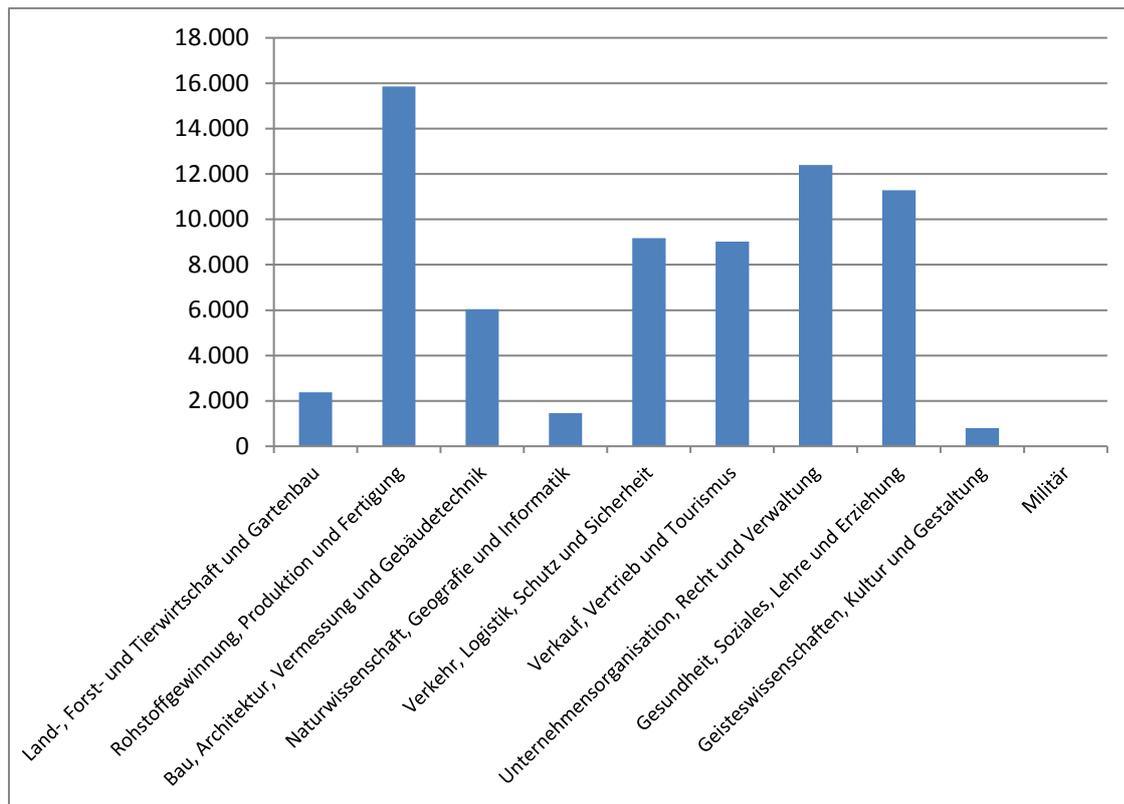
Die SGB-II-Quote im Landkreis Neumarkt ist deutlich geringer als in den anderen Kommunen des Typs 6. Verglichen mit den anderen Kommunen des Typs 6 ist die Kaufkraft im Landkreis Neumarkt höher. Das durchschnittliche monatliche Industrieinkommen im Landkreis Neumarkt liegt bei 2.615 Euro. Das entspricht 84 Prozent des Bundesdurchschnitts von 3.105 Euro und 76 Prozent des Landesmittels (Bayern) von 3.430 Euro (<http://home.meinestadt.de/kreis-neumarkt-oberpfalz/statistik/arbeiten-geldverdienen>).

Beschäftigte nach Branchen

Im Landkreis Neumarkt liegt ein vom Mittelstand geprägter Branchenmix vor. Zugleich ist das Investitionsniveau überdurchschnittlich hoch. 76 Prozent der Betriebe geben an, dass sich ihre Ausgaben für Investitionen im Inland im Jahr 2012 erhöhen oder auf dem Vorjahreswert bewegen werden (IHK Konjunkturbericht, 2012).

Größere Unternehmen im Landkreis finden sich vor allem in der Baubranche und Umwelttechnologie. Weitere Schwerpunkte sind der Bereich Elektrotechnik, der Maschinen- und Anlagenbau, die Automobil-Zulieferer, die Holzindustrie, Kunststoffe sowie Arzneimittel. Neben den großen Unternehmen gibt es eine Reihe kleine und mittlere Betriebe.

Abbildung 64: Personen nach Beruf (Bereiche KldB 2010) für Neumarkt i.d.OPf. (Landkreis)



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder; Zensus Mai 2011.

Der überwiegende Teil der Beschäftigten (23,1%) im Landkreis Neumarkt arbeitet im Sektor Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung. Der Anteil der Beschäftigten im Bereich Unternehmensorganisation, Recht und Verwaltung liegt nachfolgend bei 18,1 Prozent und 16,5 Prozent der Beschäftigten arbeiten im Bereich Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung. Eine besondere Bedeutung hat auch der Bereich Bau, wie auch aus der nachfolgende Darstellung der wichtigsten Arbeitgeber im Landkreis deutlich wird.

Die wichtigsten Arbeitgeber im Landkreis Neumarkt⁷⁵

- **Bionorica SE**, mit Sitz in Neumarkt ist ein international agierender Konzern mit mehr als 1.500 Mitarbeitern. Im Geschäftsjahr 2012 erzielte die Bionorica-Gruppe einen Netto-Umsatz von 20,2 Mio. € (2014: 232,4 Mio. €) Mehr als 40 Prozent der Mitarbeiter arbeiten außerhalb Deutschlands.
- **Europoles** produziert Masten, Türme sowie Trägersysteme und beschäftigt 850 Mitarbeiter/-innen im In- und Ausland. Der Jahresumsatz 2009 lag bei 120 Mio. €. Am Standort Neumarkt arbeiten rund 550 Mitarbeiter.
- **KLEBL GmbH** ist anerkannter Dienstleister für mittlere und große Bauprojekte und Spezialist für Bauen mit Beton. Aktivitäten liegen in den Kernkompetenzfeldern Bau, konstruktive Fertigteile und Handel. KLEBL beschäftigt rund 300 Mitarbeiter am Standort Neumarkt.

⁷⁵ Für die meisten aber nicht für alle der genannten Unternehmen konnte die Zahl der Mitarbeiter/-innen am Standort Neumarkt ermittelt werden.

- **Max Bögl Bauunternehmung GmbH & Co. KG**, die Firmengruppe mit Stammsitz in Neumarkt zählt mit über 1,6 Mrd. Euro Jahresumsatz und weltweit 6.000 Mitarbeitern zu den zehn größten Unternehmen in der deutschen Bauindustrie.
- **Dehn + Söhne GmbH + Co. KG**, zählt im Überspannungsschutz, im Bereich Blitzschutz und Erdung sowie im Arbeitsschutz zu einem weltweit marktführenden Unternehmen. Am Standort Neumarkt sind rund 1.100 Mitarbeitende beschäftigt.
- **J. Pröpster GmbH** in Neumarkt entwickelt und stellt Blitzschutzbauteile her. Am Standort Neumarkt sind rund 100 Mitarbeitende beschäftigt.
- **Neumarkter Lammsbräu Gebr. Ehrnsperger e.K.** produzieren sowohl non-alkoholische Bio-Getränke wie auch Bio-Bier und gehören zu den weltweit führenden Bio-Getränkeherstellern. Am Standort Neumarkt sind 120 Mitarbeitende beschäftigt.
- **Pfleiderer GmbH** ist ein Systemanbieter für Holzwerkstoffe, Oberflächenveredelung und Laminatfußböden und beschäftigt am Standort Neumarkt 680 Mitarbeitende.
- **Bock 1 GmbH & Co. KG** in Postbauer-Heng stellt Büro- und Loungemöbel her.
- **PE-KUNSTSTOFF-FABRIK WOFFENBACH GmbH** stellt Folien und Beutel aus Kunststoffen her und beschäftigt am Standort Neumarkt rund 90 Mitarbeitende.
- **Huber SE** produziert Maschinen, Anlagen und Ausrüstungsteile aus Edelstahl zur Behandlung von Wasser, Abwasser, Prozesswasser, Sand und Schlamm und beschäftigt am Standort Berching im Landkreis Neumarkt rund 700 Beschäftigte.
- Das **Klinikum Neumarkt** wird vom Landkreis Neumarkt durch die Kliniken des Landkreises Neumarkt i.d.OPf. als Kommunalunternehmen betrieben. Es ist ein Krankenhaus der Schwerpunktversorgung und Lehrkrankenhaus der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Am Klinikum Neumarkt sind rund 1.400 Mitarbeitende beschäftigt.
- Das **Kreiskrankenhaus Parsberg** ist in Trägerschaft des Landkreises Neumarkt i.d.OPf. und ist eine Fachklinik für Innere Medizin.
- Die **Helios Klinik** in Berching ist eine Fachklinik für geriatrische Rehabilitation.

Tabelle 43: Indikatoren Beschäftigung 2013

Indikatoren	Neumarkt in der Oberpfalz, LK	Bayern
Beschäftigungsanteil im 1. Sektor (%)	0,4	0,5
Beschäftigungsanteil im 2. Sektor (%)	46,1	33,7
Beschäftigungsanteil im 3. Sektor (%)	53,5	65,8
Arbeitsplatzzentralität	0,8	1,0
Arbeitsplatzentwicklung vergangene 5 Jahre (%)	10,9	8,9
Beschäftigungsquote (%)	58,4	57,6
Frauenbeschäftigungsquote (%)	52,6	53,4
Verhältnis Beschäftigungsquote von Frauen und Männern (%)	82,2	86,5
Beschäftigungsquote 55- bis 64-Jährige (%)	43,3	43,4
Beschäftigungsanteil im Dienstleistungssektor (%)	7,1	13,7
Beschäftigungsentwicklung im Dienstleistungssektor (%)	11,3	29,6

k.A. = keine Angaben bei fehlender Verfügbarkeit, aufgrund von Gebietsstandsänderungen bzw. aus methodischen und inhaltlichen Gründen; weitere Detailinformationen finden Sie auf der Seite Methodik.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, ZEFIR, eigene Berechnungen, Statistische Ämter der Länder

Quelle: Bertelsmann Stiftung, 2012.

Beschäftigungsquote

Die Beschäftigungsquote im Landkreis Neumarkt liegt mit 58,4 Prozent knapp einen Prozentpunkt über der des Landes Bayern (57,6%). Die Frauenbeschäftigungsquote im Landkreis Neumarkt liegt bei 52,6 Prozent und ist damit geringfügig niedriger als im Land Bayern mit 53,4 Prozent. Die Beschäftigungsquote der über 55-jährigen liegt bei 43,3 Prozent und ist damit so hoch wie im Land Bayern (43,4%). Die Beschäftigungsentwicklung (durchschnittliche jährliche Veränderung der Zahl der Erwerbstätigen in Prozent) liegt bei 14,3 Prozent und der Wert für die Arbeitsplatzentwicklung (Arbeitsplatzzuwachs oder Arbeitsplatzabbau im Verhältnis zu den bestehenden Arbeitsplätzen) der vergangenen fünf Jahre liegt für den Landkreis bei 10,9 Prozent (Land Bayern: 8,9%). Beide Zahlen bilden eine hohe positive wirtschaftliche Dynamik im Landkreis Neumarkt ab.

Der Anteil der Auszubildenden an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten liegt im Kreis Neumarkt in der Oberpfalz bei 7,7 Prozent und damit bundesweit im oberen Drittel. Der bundesdeutsche Durchschnitt liegt bei 5,8 Prozent. (<http://home.meinestadt.de/kreis-neumarkt-oberpfalz/statistik/arbeiten-geldverdienen> aufgerufen am 12.12.2015)

Arbeitslosenquote

Die Arbeitslosenquote im Kreis Neumarkt in der Oberpfalz betrug im Juni 2013 2,1 Prozent. Damit liegt der Kreis unter dem Landesdurchschnitt Bayern von 3,6 Prozent und unter dem Bundesdurchschnitt von 6,6 Prozent. (Ebd.) Nach einer Umfrage der IHK Regensburg im Jahr 2012 planen die Unternehmen keine Reduzierung der Beschäftigtenzahl; 18 Prozent der Unternehmen wollen ihren Personalstamm sogar weiter erhöhen. Im beruflich qualifizierten Bereich sind besonders kaufmännische Mitarbeiter in den Spezialbereichen „Steuern“ und „Buchhaltung“ nachgefragt. Neben Metallfacharbeitern und Mechatronikern stehen Ingenieure und Betriebswirte nach wie vor im Fokus der Personalabteilungen. Auch im Dienstleistungsbereich und im Baugewerbe gibt es zahlreiche Stellenangebote (IHK Regensburg, 2012).

Steuereinnahmen und Pro-Kopf Verschuldung

Auf dem Gebiet des Kreises Neumarkt in der Oberpfalz werden pro Einwohner im Durchschnitt 582,70 Euro gemeindliche Steuern eingenommen. Dieser Wert liegt, bezogen auf die Bundesrepublik, im bundesdeutschen Mittelfeld (BRD-Durchschnitt: 494 Euro).

Die Gemeinden im Landkreis Neumarkt weisen eine durchschnittliche Pro-Kopf-Verschuldung von 500 Euro auf. Der Spitzenplatz gebührt dabei der Stadt Neumarkt, die mit einer Verschuldung von ca. 25 Euro je Einwohner praktisch schuldenfrei ist (Landkreis Neumarkt i.d.OPf. 2010, S. 11f.).

4.6.1.4. Kooperationen

Behörden und politisch Verantwortliche im Landkreis Neumarkt handeln auf der Grundlage eines gemeinsam erarbeiteten Handlungsrahmens, dem sowohl das Wirtschaftsförderungskonzept als auch das integrierte Entwicklungsleitbild „Zukunft Landkreis Neumarkt“ zu Grunde liegen. Es gibt ein Kompetenznetzwerk aus der Kreisentwicklungsabteilung, der regionalen Innovationsagentur REGINA GmbH mit Regionalmanagement sowie begleitenden Partnern. Die Kommunen des Landkreises nutzen die REGINA als gemeinnütziges Unternehmen im Sinne einer „Public-Private-Partnership“ für die Verwirklichung ihrer Entwicklungsvorstellungen. Unter Einbindung von Akteuren aus Politik, Verwaltung, Wirtschaft und Gesellschaft werden regionale Entwicklungsprozesse in der Region im Rahmen des Regionalmanagements umgesetzt. Daneben werden über die Region hinaus Aufgaben wahrgenommen, wie die Unterstützung von Netzwerken oder die Begleitung, Moderation und Dokumentation von Prozessen. (Regina GmbH, o.J.)

4.6.1.5. Zwischenfazit

Äußere Rahmenbedingungen wie wirtschaftliche Entwicklung, Erwerbsquote, Arbeitslosenquote, Fachkräftemangel etc. und Weiterbildungsbeteiligung hängen eng zusammen. Das belegen auch die Ergebnisse des Bildungsberichts der Autorengruppe Bildung (2014). Dieser weist zunächst für das Jahr 2012 einen generellen Anstieg der Weiterbildungsbeteiligung von 42 Prozent auf 49 Prozent auf. Dabei ist der Anstieg der Gesamtteilnahme vor allem auf die höhere Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung zurückzuführen. So nehmen 45 Prozent der Erwerbstätigen an betrieblicher Weiterbildung teil. Diese Teilnahmequote stieg zwischen 2011 und 2012 um neun Prozentpunkte (BMBF, 2014, S. 140). Bei der betrieblichen Weiterbildung ist die mittlere Altersgruppe (35 bis unter 50 Jahre) insgesamt am stärksten vertreten. Gleichzeitig erfährt die älteste Gruppe der 50 bis unter 60-Jährigen den größten Anstieg von 23 Prozent auf 30 Prozent. Zwar trifft der Anstieg der Weiterbildungsbeteiligung alle sozialen Merkmalsgruppen, gleichwohl besteht die soziale Ungleichheitsstruktur weiter fort. So nehmen Personen mit Studienberechtigung doppelt so häufig an Weiterbildung teil. Bei Erwachsenen mit maximal Hauptschulabschluss und bei Menschen mit Migrationshintergrund ist ein weiterer Rückgang an Weiterbildung zu verzeichnen. Zudem hat sich die Bedeutung des Erwerbsstatus für die Weiterbildungsteilnahme im Jahr 2012 noch einmal verstärkt. Für die Teilnahme an der Aufstiegsfortbildung als Möglichkeit nach einer bereits abgeschlossenen Erstausbildung und ersten beruflichen Erfahrungen einen für die weitere berufliche Karriere relevanten Abschluss zu erwerben, stellen technische Berufe die größte Berufsgruppe. Im Jahr 2011 machen sie fast 45 Prozent aller Fachschulanfänger aus. In diesem Berufszweig zeigt sich auch trotz einer

allgemeinen Stagnation im Bereich der Aufstiegsfortbildungen eine begrenzte Ausweitung (ebd., S. 143).

Neben der betrieblichen Weiterbildungsteilnahme stieg die Teilnahmequote an nicht berufsbezogener Weiterbildung im Zeitraum von 2007 bis 2012 von zehn Prozent auf 13 Prozent. Die Teilnahmequote an individuell-berufsbezogener Weiterbildung liegt seit 2007 bei etwa zwölf Prozent.

Mit einer hohen Erwerbs- und niedrigen Arbeitslosenquote, Vollbeschäftigung und Fachkräftemangel, die ihrerseits eine verstärkte Weiterbildung von Erwerbstätigen notwendig machen, den wirtschaftlich guten Bedingungen und einer vergleichsweise hohen Kaufkraft weist der Landkreis Neumarkt einige wesentliche äußere Einflussfaktoren auf, die sich in der Regel positiv auf die Weiterbildungsbeteiligung auswirken.

In einem zweiten Schritt soll jetzt der Frage nachgegangen werden, ob darüber hinaus das (Weiter-)Bildungsangebot und/oder die Weiterbildungseinrichtungen vor Ort, bzw. die dort tätigen Akteure, besondere Merkmale aufweisen, die auffällige statistischen Kennwerte weiter plausibilisieren.

4.6.2. Die (Weiter-)Bildungslandschaft im Landkreis Neumarkt in der Oberpfalz

Der folgende Überblick zeigt die gut ausgebaute und gleichzeitig übersichtliche (Weiter-) Bildungslandschaft im Landkreis Neumarkt.

4.6.2.1. Schulen und Hochschule

Allgemeinbildende Schulen: In jeder der 19 Landkreisgemeinden besteht eine Grundschule und bestehen überwiegend auch Hauptschulen, bzw. ein Schulverband mit einer Nachbargemeinde. In den Städten Berching und Parsberg sind jeweils eine gemischte Realschule, in der Stadt Neumarkt eine Mädchen- und eine Knabenrealschule. Von den insgesamt drei Gymnasien im Landkreis Neumarkt sind zwei in Neumarkt und eines in Parsberg.

Fachoberschulen, Berufsschulen: Im Landkreis Neumarkt werden 14 berufliche Schulen angeboten, davon eine Berufsschule, vier Berufsfachschulen des Gesundheitswesens, eine Wirtschaftsschule, eine Fachschule, eine Fachoberschule, eine Berufsoberschule und eine Fachakademie.

Hochschulen: Die Georg-Simon-Ohm Hochschule Nürnberg betreibt in Neumarkt ein Umweltinstitut als Kompetenzzentrum. Neben der Gesundheitsökonomie am Klinikum Neumarkt ist dies das zweite Standbein der Hochschule in Neumarkt. Zudem gibt es eine Hochschule für angewandtes Management (FH) der Fachhochschule Erding in Neumarkt.

Die nachfolgende Tabelle 44 zeigt die Ausbildungs- und Weiterbildungsbeteiligung im Landkreis Neumarkt. Es fällt auf, dass die Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen dort insgesamt höher ist als im Vergleich zum Land Bayern, besonders aber die von Frauen und von Jugendlichen erheblich über dem bayrischen Landeswert liegt. Hier spiegelt sich möglicherweise der Fachkräftemangel, der die Unternehmen quasi dazu „zwingt“ das vorhandene Mitarbeiterpotential optimal einzusetzen.

Tabelle 44: Indikatoren Aus- und Weiterbildung 2013

Indikatoren	Neumarkt in der Oberpfalz, LK	Bayern
Ausbildungsbeginner mit Förderschulabschluss (%)	0,2	2,0
Ausbildungsbeginner ohne Hauptschulabschluss (%)	1,5	2,4
Ausbildungsbeginner mit Hauptschulabschluss (%)	36,2	30,0
Ausbildungsbeginner mit Realschulabschluss (%)	59,3	55,7
Ausbildungsbeginner mit Fachhoch-/ Hochschulreife (%)	2,6	8,6
Erfolgsquote beim Abschluss beruflicher Bildungsgänge (%)	59,2	74,4
Beteiligung an Weiterbildungsmaßn. gesamt (%)	29,6	13,1
Beteiligung von Jugendlichen an Weiterbildungsmaßn. (%)	53,0	15,1
Beteiligung von Älteren an Weiterbildungsmaßn. (%)	7,5	3,8
Beteiligung von Männern an Weiterbildungsmaßn. (%)	24,5	11,6
Beteiligung von Frauen an Weiterbildungsmaßn. (%)	36,4	14,9
Eingliederung durch Weiterbildungsmaßn. gesamt (%)	51,7	55,1
Eingliederung von Jugendlichen durch Weiterbildungsmaßn. (%)	63,4	65,4
Eingliederung von Älteren durch Weiterbildungsmaßn. (%)	34,9	42,4
Eingliederung von Männern durch Weiterbildungsmaßn. (%)	57,7	56,1
Eingliederung von Frauen durch Weiterbildungsmaßn. (%)	45,2	54,3

k.A. = keine Angaben bei fehlender Verfügbarkeit, aufgrund von Gebietsstandsänderungen bzw. aus methodischen und inhaltlichen Gründen; weitere Detailinformationen finden Sie auf der Seite Methodik.

Quelle: Statistische Ämter der Länder, ZEFIR, eigene Berechnungen, Bundesagentur für Arbeit

Quelle: Bertelsmann Stiftung, 2012.

Darüber hinaus ist der Anteil derer, die eine Ausbildung mit einem Haupt- oder Realschulabschluss beginnen im Landkreis Neumarkt höher als im Land Bayern, der Anteil derer, die eine Ausbildung mit Fachhoch- bzw. Hochschulreife beginnen allerdings niedriger. Bei der Eingliederung durch Weiterbildungsmaßnahmen weist Neumarkt im Durchschnitt etwas geringere Werte auf als das Land Bayern. Deutlich wird in dieser Tabelle noch einmal die hohe Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen im Landkreis Neumarkt insgesamt.

4.6.2.2. Weiterbildungseinrichtungen

Das nachfolgende Kapitel gibt einen Überblick über die Weiterbildungseinrichtungen im Landkreis Neumarkt.

Berufsfachschulen

Am Standort Neumarkt unterhält das Berufliche Fortbildungszentrum der Bayerischen Wirtschaft (bfz) Regensburg eine **Berufsfachschule für Altenpflege und Altenpflegehilfe**. Diese besteht seit 1996 und bildet Altenpfleger/Altenpflegerinnen sowie Pflegefachhelfer/Pflegefachhelferinnen (Altenpflege) aus; sowohl in Vollzeit als auch in Teilzeitkursen. Träger der Schule sind die Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz-gGmbH), Standort Regensburg. Neben der normalen Ausbildung bietet die Berufsfachschule für Altenpflege die

Möglichkeiten an, ausbildungsintegriert dual zu studieren. Eine Studienmöglichkeit stellt ein interdisziplinär angelegter Bachelor-Studiengang „Health Care Studies“ (B.Sc.) dar, der in Kooperation mit der Hamburger Fern-Hochschule (HFH) durchgeführt wird. Für Absolventen und Absolventinnen der Berufsfachschulen des Gesundheitswesens (mit Berufserfahrung) besteht die Möglichkeit auch ohne Abitur berufsbegleitend das Bachelor-Studium „Gesundheits- und Pflegemanagement“ aufzunehmen. (Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz, o.J. a)

Private Berufsfachschulen der Schwestern vom Göttlichen Erlöser

Die Schwestern vom Göttlichen Erlöser unterhalten neben einem Internat für junge Frauen und Männer vier berufliche Schulen in Neumarkt i. d. Oberpfalz, in denen rund 300 Plätze für die berufliche Aus- und Weiterbildung im Dienstleistungssektor zur Verfügung stehen. Die *Berufsfachschule für Sozialpflege* qualifiziert in zwei Jahren zum Sozialbetreuer/zur Sozialbetreuerin oder zum Pflegefachhelfer/zur Pflegefachhelferin. Die *Berufsfachschule für Ernährung und Versorgung* qualifiziert nach zwei Jahren zum/zur Helfer/-in für Ernährung und Versorgung und nach drei Jahren zum Assistenten/zur Assistentin für Ernährung und Versorgung. Die *Berufsfachschule für Kinderpflege* qualifiziert in zwei Jahren zum/zur staatlich geprüften Kinderpfleger/-in. Ein Vorbereitungskurs auf die Externenprüfung zum/zur Kinderpfleger/-in ist möglich. Die *Berufsfachschule für Altenpflege* qualifiziert in drei Jahren zum Altenpfleger/zur Altenpflegerin. Ein Erwerb der Fachhochschulreife ist möglich.

Der Träger der Haus St. Marien gemeinnützige GmbH ist die TGE Trägergesellschaft GmbH für die Einrichtungen der Schwestern vom Göttlichen Erlöser (Niederbronner Schwestern) Provinz Deutschland. (Haus St. Marien GmbH, o.J.)

Schul- und Studienzentrum am Klinikum Neumarkt in der Oberpfalz

Das Schul- und Studienzentrum am Klinikum Neumarkt bietet neben einer dreijährigen Pflegeausbildung zum/zur Gesundheits- und Krankenpfleger/-in, auch eine Weiterbildung zur Fachkraft Intensivpflege und Anästhesie und Weiterbildungsmöglichkeiten zum/zur Praxisanleiter/-in an. Parallel kann die Fachhochschulreife erworben werden. Ebenso wird der Studiengang „Pflege Dual“ (B.Sc.) und der Studiengang „Bachelor of Arts in Social and Healthcare and Education Management (Nursing)“ angeboten. Insgesamt stehen 108 Ausbildungsplätze in der Gesundheits- und Krankenpflege zur Verfügung. (Kliniken des Landkreises Neumarkt i.d. OPf., o.J.)

Das Berufliche Fortbildungszentrum der Bayerischen Wirtschaft (bfz) am Standort Neumarkt

Die Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) gGmbH sind ein Anbieter für Leistungen im Bereich beruflicher Bildung, Beratung und Integration. Bayernweit ist das bfz an 24 Standorten mit über 150 Schulungsorten vertreten und beschäftigt über 2.000 Mitarbeiter. Geschäftsfelder sind unter anderem Berufsvorbereitung und Ausbildungsangebote für Jugendliche, ausbildungsbegleitende Hilfen, berufliche Rehabilitation/Teilhabe am Arbeitsleben, berufliche Weiterbildung für Arbeitsuchende, Weiterbildungsangebote für Privat- und Firmenkunden und Sprach- und Integrationsangebote für Menschen mit Migrationshintergrund. Das

(bfz) am Standort Neumarkt gehört zum bfz Regensburg. Dieses wiederum ist eine Tochtergesellschaft des Bayrischen Bildungswerks der Wirtschaft (bbw) und mit den Unternehmen der bbw-Gruppe – bbw gGmbH, **bfz**, **gfi** und **procedo by gps** in der Region präsent. Unter ihrem Dach sind über 25 Gesellschaften und Beteiligungen zu einer bundesweit einzigartigen Dienstleistungsgruppe zusammengefasst. Als wirtschaftsnahe Organisation pflegt das bfz Kontakte und Kooperationen mit Firmen, Institutionen und Verbänden. Das bfz ist nach der neuen Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung (AZAV) als Maßnahmenträger zertifiziert. Das bfz und seine Tochtergesellschaften sind nach der internationalen Norm DIN EN ISO 9001:2008 von der CERTQUA überprüft und zertifiziert.

Basis der Bildungs- und Personaldienstleistungen des bfz sind Praxisnähe und konsequente Orientierung am Bedarf der Wirtschaft.

Angebote des bfz, des bbw und der gfi, reichen von Führungskräfteentwicklung bis Personal- und Organisationsentwicklung, Training, Beratung, Coaching und Prozessbegleitung, Kompetenzmanagement, zu Projekten zur Fachkräftesicherung, Inhouse-Seminaren, berufsbegleitenden Weiterbildungen und Lehrgängen, Seminaren für Ausbilder und Auszubildende, Entwicklung von Lern- und Informationsarchitekturen, Blended Learning und Trainingsmanagement.

Mit dem bfz am Standort Neumarkt kooperiert auch die **Gesellschaft zur Förderung beruflicher und sozialer Integration (gfi)**. Diese verfolgt ein integriertes Konzept von Bildung, Erziehungshilfen und Betreuungsangeboten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Ganztagsbetreuung an allen Schulformen, Anleitung von Hausaufgaben, Organisation von Freizeitaktivitäten, Qualifizierung von Betreuungsangeboten im Rahmen von Tagespflege und Qualifizierung von Tagespflegepersonen). Zudem bietet die gfi schulische Integrationsprojekte in Kooperation mit der Wirtschaft an, die auf Sicherstellung von Ausbildung und Beschäftigung zielen.

Weiterhin arbeitet das bfz am Standort Neumarkt auch mit der **Procedo by gps – Gesellschaft für Personale und soziale Dienste** zusammen. Diese hält ein Angebot in den Bereichen strategische Personalentwicklung, Personalvermittlung, Profiling, Trainings und Qualifizierung von Verleihpersonal, Outsourcing und Outplacement vor. Zudem kooperiert sie mit den Arbeitgeberverbänden Bayern. (Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz), o.J. b)

Bildungszentrum Handwerkskammer Niederbayern-Oberpfalz in Neumarkt

Das Bildungszentrum der Handwerkskammer Niederbayern-Oberpfalz in Neumarkt bietet sowohl eine überbetriebliche Lehrlingsunterweisung (ÜLU) als auch Weiterbildungskurse bis hin zur Meisterausbildung. In Neumarkt stehen 144 Plätze für Aus- und Weiterbildung zur Verfügung in den Bereichen: Bau, Elektrotechnik/Elektronik, Kraftfahrzeugtechnik, Metall, Sanitär-Heizung-Klima, Unternehmensführung und Zimmerer. (Handwerkskammer Niederbayern-Oberpfalz, o.J.)

IHK Regensburg Servicecenter Neumarkt

Das IHK Servicecenter Am Standort Neumarkt gehört zur IHK Regensburg. Diese bietet als Anlaufstelle für Gründer/-innen und Unternehmen sowohl Fort- und Weiterbildungskurse in

unterschiedlichen Bereichen inklusive Prüfungen an, aber auch Veranstaltungen zur Berufsorientierung. Darüber hinaus erhalten die Kunden Zugang zu verschiedenen Publikationen und Datenbanken.

Das Servicecenter der IHK am Standort Neumarkt bietet neben Informationsveranstaltungen und unterschiedlichen Beratungsleistungen vor allem eine trägerneutrale Weiterbildungsberatung an. (IHK Regensburg, o.J.)

KompetenzZentrum Bau

Im Frühjahr 2000 wurde die KompetenzZentrum Bau Neumarkt GmbH im Rahmen der High-Tech-Offensive der Bayerischen Staatsregierung ins Leben gerufen. Aufgabe des KompetenzZentrums ist es, neue Impulse für technische Innovationen, Projektsteuerungs- und Ablaufstrukturen zu geben sowie brancheninterne, regionale Kommunikation zu etablieren. Neben der Beteiligung an Kooperationsforen und Symposien bietet das KompetenzZentrum spezielle Inhouse-Seminare an. Zudem steht das KompetenzZentrum den Personalverantwortlichen der Mitgliedsunternehmen als Berater und Dienstleister zur Verfügung. (Firmengruppe Max Bögl, o.J.)

Hochschule Dual

Die *Hochschule Dual* wird in enger Zusammenarbeit mit den Fachhochschulen Nürnberg, Amberg/Weiden, Regensburg und der Hochschule für angewandtes Management im Schauturm in Neumarkt als möglicher Ausbildungsweg von einem großen Teil der Firmen im Landkreis Neumarkt angeboten.

Die Volkshochschule e.V.

Rechtsträger der VHS im Landkreis Neumarkt ist, wie bei knapp einem Drittel aller Volkshochschulen in Deutschland (Huntemann & Reichart, 2012, S. 4), ein eingetragener Verein. Die VHS unterhält in Neumarkt Stadt eine Geschäftsstelle und neun weitere Standorte, darunter ein EDV Zentrum und ein Schulungszentrum.

In der Hauptgeschäftsstelle sind drei Mitarbeitende tätig: Ein Geschäftsführer (Diplom Pädagoge), eine stellvertretende Geschäftsführerin (Wirtschaftsfachwirtin IHK) und ein hauptamtlicher pädagogischer Mitarbeiter (Diplom Sportlehrer).

Das Angebot der VHS findet zunächst in den gängigen Fachbereichen: *Gesellschaft/Politik, Kultur/Gestalten, Gesundheit, Sprachen und Arbeit/Beruf/EDV* statt. Hinzu kommt der Bereich *Spezial (Förderkurse: Mathematik und Englisch für Schüler/-innen; Junge VHS: Balletttanz, Lebensart: Life-Style, Textilwerkstatt, Kochkurse, Kinderprogramm und Angebote für Menschen mit und ohne Behinderung)*, und der Bereich *Besondere Kurse in Kooperation mit der IHK* (Wirtschaftsfachwirt, Ausbildung der Ausbilder, beides als Vollzeit und Teilzeitangebot, und Industriemeister in Metall in Vollzeit, umfassendes Angebot an Integrationskurse u.a. in Zusammenarbeit mit dem bfz und geförderte Maßnahmen in Kooperation mit der Agentur für Arbeit). In dem Schulungszentrum der VHS wird im Auftrag der Agentur für Arbeit und des

Jobcenters Landkreis Neumarkt schwerpunktmäßig der Lehrgang Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) durchgeführt und von einem sozialpädagogischen Team betreut.

Die VHS Landkreis Neumarkt ist zugelassener Träger für die Förderung der beruflichen Weiterbildung nach dem Recht der Arbeitsförderung (AZAV) in den Bereichen der Erwachsenen- und Jugendbildung und der beruflichen Fort- und Weiterbildung in der Region Bayern für den gewerblich/technischen Bereich, den kaufmännischen Bereich, unternehmensbezogene Dienstleistungen und personenbezogene und soziale Dienstleistungen.

Das Leitbild der Volkshochschule orientiert sich an den Prinzipien Aufklärung und Toleranz. Als kommunale Einrichtung der Erwachsenenbildung agiert die VHS unparteilich und überkonfessionell. Ziel ist es, Bildung und Bewegung für Bürgerinnen und Bürger aller sozialen Schichten anzubieten.

Zur Qualitätssicherung hat die VHS das Excellence-Modell der Europäischen Gesellschaft für Qualitätsmanagement (EFQM) implementiert. Zwei externe Gutachten bestätigten ein hohes qualitatives Niveau der Volkshochschule.

Evangelisches Bildungsnetzwerk Neumarkt in der Oberpfalz

Das Evangelische Bildungswerk Neumarkt in der Oberpfalz e. V. wurde 1986 gegründet und ist Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft für Evangelische Erwachsenenbildung in Bayern. Mitglieder sind die elf Kirchengemeinden des Evangelisch-Lutherischen Dekanatsbezirkes Neumarkt. Ziel des Bildungsangebotes des Evangelischen Bildungswerks ist es, Hilfestellungen zur Orientierung in einer sich immer schneller verändernden Welt zu bieten. Schwerpunkte des Kurs- und Vortragsangebots liegen in den Bereichen Religion, Theologie und Weltanschauung, Gesellschaft und Politik, Erziehungs- und Lebensfragen, Kunst und Kultur und Ausstellungen. Darüber hinaus bietet das evangelische Bildungswerk auch Bildungsreisen an. Einige der angebotenen Kurse finden in Kooperation mit der Katholischen Erwachsenenbildung statt. Zudem hält das Evangelische Bildungswerk Neumarkt auch unterschiedliche Gesprächskreise und Treffpunkte für Senioren und Frauen in Neumarkt vor. (Evangelisches Bildungswerk Neumarkt, o.J.)

4.6.2.3. Zwischenfazit

Das Weiterbildungsangebot im Landkreis Neumarkt wird von den befragten Experten als ausreichend beschrieben; besteht ein darüber hinausgehender Bedarf kann dieser in den nahe gelegenen Metropolregionen Nürnberg und Regensburg gedeckt werden. Darüber hinaus wird das Weiterbildungsangebot im Landkreis als übersichtlich aber dennoch als breit gefächert wahrgenommen.

Neben den Berufsfachschulen halten vor allem das wirtschaftsnahes Berufsbildungszentrum (bfz), die IHK Regensburg am Standort Neumarkt, das Kompetenzzentrum Bau, die Handwerkskammer und in geringerem Ausmaß auch die Volkshochschule Angebote im Bereich der beruflichen Weiterbildung vor. Im Bereich der allgemeinen Weiterbildung ist vor allem die Volkshochschule aber auch das Evangelische Bildungszentrum aktiv.

Besondere und ausschließlich für den Landkreis spezifische Weiterbildungsangebote und/oder Förderprogramme gibt es laut Aussagen der Experten nicht. Ein wachsender Bereich ist die Gesundheitsbildung, hier gibt es auch vereinzelt Kooperationen zwischen der Volkshochschule und ortsansässigen Unternehmen.

Die Kurse sind laut Experten durchschnittlich gut („etwa zu 75%“), aber nicht übermäßig ausgelastet.

Öffentlich bekannt und präsent sind die Weiterbildungseinrichtungen sowie deren Bildungsangebote durch Berichte in der örtlichen Presse; besondere Marketingstrategien gibt es laut Aussage der Experten nicht.

Die Ergebnisse dieser Fallstudie zeigen, dass das statistisch auffällige Verhältnis von Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsangebot im Landkreis Neumarkt in der Oberpfalz sich weder durch spezielle Marketingstrategien der Weiterbildungseinrichtungen, und/oder eine übermäßige Auslastung der angebotenen Kurse, und/oder durch besondere Bildungs- bzw. Kursangebote plausibilisieren lässt. Als bedeutsam herausgestellt haben sich eher die folgenden Einflussfaktoren.

4.6.3. Fazit

Auf Grundlage der Fallstudie lassen sich die auffälligen statistischen Kennwerte zur Weiterbildungsbeteiligung im Landkreis Neumarkt in der Oberpfalz sowohl durch einige äußere Faktoren als auch durch einige Spezifika in der Allokation von Teilnahme und Angebot plausibilisieren.

Vor dem Hintergrund von **Vollbeschäftigung** und **Fachkräftemangel** müssen die Unternehmen ihre jeweiligen Fach- und Führungskräfte vermehrt aus den eigenen Reihen rekrutieren und notwendiges Wissen und Qualifikationen durch Weiterbildung bereitstellen. Das bedeutet, die betriebliche Weiterbildung wird verstärkt zu einem strategisch wichtigen Instrument, auch für die notwendige Mitarbeiterbindung.

Also das Thema Bauleiter, bspw. Bauingenieure, bekommt man eigentlich so auf dem normalen Weg keinen, der jetzt da im besten Alter ist, wo einfach die Fachkompetenz, also so zwischen 35 und 50 bekommen sie nicht [...] Ihnen bleibt daher nur die Möglichkeit selbst auszubilden, selbst die Hochschulabsolventen ans Unternehmen zu binden und natürlich zu fördern und da ist das Thema Weiterbildung, was gebe ich meinem Bauingenieur an die Hand ein sehr wichtiges. (Personalentwickler)

Ich glaube, dass auch die Firmen großen Wert darauf legen, dass ihre Mitarbeiter sich weiterbilden, weil ich finde, dass die Bewerbung von diesen Weiterbildungsangeboten gar nicht so ausgeprägt ist.

Warum ist das so?

Wir haben Vollbeschäftigung, die müssen ihren Mitarbeitern was bieten. (Mitarbeiterin einer Weiterbildungseinrichtung)

Eine **zielgerichtete Personalentwicklung** (z.B. individuell abgestimmte Nutzen-Erwartungsanalysen) unterstützt die nach Einschätzung der befragten Experten **hohe Weiterbildungsmotivation der Erwerbstätigen** und führt zu einer erhöhten Weiterbildungsteilnahme.

Also ich denke aber, dass es (Weiterbildung B.T.-G.) eher qualitativ oder zielorientierter wurde. [...] Also dass mehr Wert darauf geachtet wurde, dass es auch Sinn macht und auch gefragt hat, ob durch die Teilnahme an der Weiterbildung auch die Erwartungen erfüllt wurden. Stellen Sie denn fest, dass mehr Leute an Weiterbildung teilnehmen aufgrund oder im Rahmen von diesen Nutzenerhebungen?
Ja, doch, weil die Mitarbeiter natürlich auch merken, es steht ein Nutzen dahinter. (Personalentwicklerin)

Kooperation der Unternehmen mit den ortsansässigen Weiterbildungseinrichtungen und kommunalen Einrichtungen

Langjährige und verstetigte Kooperationen zwischen Unternehmen bzw. kommunalen Einrichtungen und den ortsansässigen Weiterbildungseinrichtungen werden von den Experten als zentral für die gute Allokation von Angebot und Teilnahme angesehen. Erst die enge Kooperation ermöglicht eine bedarfsgerechte Planung und Durchführung von Weiterbildungsangeboten und trägt damit zu deren Erfolg bei.

Das andere ist, über die Jahre hinweg, denke ich, ist ein Netzwerk entstanden, wo man einfach, glaube ich, bei der ein oder anderen Sache auch angefragt wird. [...] Besondere Angebote weiß ich nicht. Ich glaube wirklich das, was ich gerade gesagt habe, das Netzwerk läuft hier prima in Neumarkt. (Mitarbeiter einer Weiterbildungseinrichtung)

Wir kooperieren, das werden Sie schon gehört haben, mit dem bfz oder bbw [...] und ansonsten ja, und sonst Bildungsträger an sich, machen wir über die TGE, im Kloster Neumarkt ist das, da machen wir auch unsere Softskill Schulungen.
Also, Sie haben auch Kooperationspartner vor Ort, sie holen sich die nicht aus größeren Städten oder so?
Nee, nee, nee, wir schauen schon, dass wir die wirklich hier bei uns behalten, auch die Rechtsanwälte für die Seminare oder so. (Personalentwickler)

Kooperation der Weiterbildungseinrichtungen untereinander

Die Experten betonen, dass vielfach erst die bestehende und gute Kooperation der Weiterbildungseinrichtungen untereinander es ermöglicht, Angebote zu entwickeln und bestimmte Projekte zu planen, für die die Kapazitäten einzelner Einrichtung ansonsten nicht ausreichen.

Weil man einfach Projekte zusammenplanen kann, vieles kann man nur gemeinsam planen. (Mitarbeiter einer Weiterbildungseinrichtung)

Markttransparenz

Die geringe Anzahl von Weiterbildungseinrichtungen führt zu einer Transparenz des Marktes. Diese erleichtert den Weiterbildungsverantwortlichen in den Unternehmen und kommunalen Einrichtungen nach Einschätzung der Experten die Entscheidung für die eingehenden Angebote der ortsansässigen Weiterbildungseinrichtungen, so dass die Betriebe ihren Weiterbildungsbedarf vielfach direkt am regionalen Markt stillen.

Wir sind ein kleiner Landkreis hier. Also wenn man es jetzt hochrechnet, dann sind es vielleicht bei uns insgesamt zehn Bildungsträger etc., als wenn ich hergehe und ich in eine Großstadt gehe, da wo 100 Bildungsträger sind, da ist die Konkurrenz sage ich jetzt mal viel, viel mehr, da wird natürlich denke ich auch klar, dass dann ein Betrieb, wenn er der 80 Angebote in der Woche kriegt, das sage ich jetzt auch wieder ein bisschen überspitzt, der resigniert dann irgendwann, und wenn er uns einfach als direkte Ansprechpartner hat, dann ist es auch für die Betriebe einfacher. (Mitarbeiter einer Weiterbildungseinrichtung)

Wir haben festgestellt, wenn eine Firma etwas braucht, z.B. eine Excel Schulung, weiß sie sehr wohl, dass sie sich an uns wenden kann. (Mitarbeiterin einer Weiterbildungseinrichtung)

Qualität

Den ortsansässigen Weiterbildungseinrichtungen wurde in den Expertengesprächen von verschiedenen Seiten ein guter Ruf bescheinigt, der vor allem auf der Qualität der Weiterbildungsangebote fußt. Die Weiterbildungseinrichtungen stellen diese Qualität nach eigenen Aussagen über eine sorgsame Kursleiterauswahl, eine angemessene Raumauswahl und ein wertschätzendes Feedbacksystem her. Das qualitativ gute Angebot führt nach Aussagen der Experten zu einer Teilnehmerbindung und damit und damit zu längerfristigen Weiterbildungsteilnahmen.

Bedarfsgerechte Angebotsplanung

Die Weiterbildungseinrichtungen planen ihr Angebot immer wieder aufgrund von regelmäßigen Markt- und Konkurrenzanalysen. Themen, für die kein offensichtlicher Bedarf besteht, werden nicht ausgeschrieben.

Ja, hatten wir erst wieder ein Tagesseminar, ja eigentlich machen wir laufend Konkurrenzanalysen, machen laufend Treffen mit anderen Volkshochschulen, also die Oberpfalz trifft sich laufend und schaut, was die anderen so anbieten. (Mitarbeiterin einer Weiterbildungseinrichtung)

Alleinstellungsmerkmale

Alleinstellungsmerkmale wie beispielsweise kleine Gruppengrößen in Kursen der Gesundheitsbildung werden von den Weiterbildungseinrichtungen bewusst beibehalten und als ein Wettbewerbsvorteil bei der Teilnehmerbindung gewertet.

Trägerneutrales Beratungsangebot

Das ortsnahe trägerneutrale Weiterbildungsberatungsangebot der IHK Regensburg am Standort Neumarkt nehmen sowohl Unternehmen als auch Erwerbstätige in Anspruch.

Wir haben bei uns im Hause regelmäßig Weiterbildungsberatungen und die sind gut besucht. (Mitarbeiterin der IHK)

Förderung der Weiterbildung auf kommunaler Ebene

Die Experten bescheinigen der kommunalen Verwaltung ein hohes Interesse an der Entwicklung der Weiterbildung vor Ort. So war der Landkreis Neumarkt einer der ersten, der sich 2013 an der Initiative „Bildungsregionen in Bayern“ des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus beteiligte.

5. Transferempfehlungen

Aus den quantitativen Ergebnissen und den Berichten der Fallstudien vor Ort Empfehlungen für den Transfer in andere Kreise abzuleiten, ist nicht einfach. Die Auffälligkeiten der Weiterbildungslandschaften sind nicht selten das Ergebnis historisch geprägter Entwicklungspfade, externer Einflüsse, spezifischer Akteurskonstellationen vor Ort, privater Entscheidungen oder

auch glücklicher Umstände. So entziehen sich politische und wirtschaftliche Umbrüche, Strukturwandel oder Standortentscheidungen großer Konzerne in der Regel dem Einfluss kommunaler Akteure der Weiterbildung. Ein auffälliges Beispiel dafür ist der Kreis Starnberg. Hier haben Entscheidungen großer Unternehmen aus der ganzen Bundesrepublik dazu geführt, dass der Kreis zu einem Bildungsstandort für die unternehmensinterne Fort- und Weiterbildung von Wissenschaftlern und Führungspersonal wurde. Dass dieser Befund vor allem Ausdruck der Nähe zu München und der landschaftlichen Attraktivität der Region ist und nur begrenzt Folge von kommunaler (Weiter-)Bildungspolitik, ist anzunehmen, wenn auch nicht eindeutig zu entscheiden. So hat z.B. die formelle Angebotsdichte in Starnberg keinen sichtbaren Einfluss auf die Weiterbildungsbeteiligung der Wohnbevölkerung von Starnberg. Bildungspolitischen Akteuren der Weiterbildung in den Kreisen bleibt in der Regel nur ein begrenzter Spielraum, um vor dem Hintergrund sozio- und siedlungsstruktureller Rahmenbedingungen sowie ökonomischer Standortfaktoren mit (weiter-)bildungspolitischen Maßnahmen zu reagieren. Obgleich sich die quantitativen Auffälligkeiten sehr gut vor Ort verifizieren lassen, sind sie eben nicht in jedem Fall auf das vorbildliche Verhalten konkreter Akteure oder Akteurskonstellationen zurückzuführen, sondern Ergebnisse längerer wirtschaftlicher und demographischer Entwicklungsprozesse, externer Einflüsse oder zufälliger Ereignisse, welche sich der Bildungspolitik vor Ort weitgehend entziehen. Zudem gilt, je kleinräumiger die Betrachtung, umso größer ist der Einfluss einzelner Ereignisse wie z.B. die Schließung oder Ansiedelung eines größeren Betriebes.

Dennoch lassen sich einige Elemente günstiger Rahmenbedingungen identifizieren, welche für Akteure vor Ort durchaus im Bereich des Steuer- und Regulierbaren liegen. Besonders sinnvoll erscheinen Maßnahmen zur Koordination und Förderung von Kooperation im Bereich der Weiterbildung. Ebenfalls als sehr wirksam zeigen sich nach den Befunden der Fallstudien koordinierte Aktionen und Initiativen im Bereich der beruflichen Bildung mit dem Ziel, den Arbeitskräftemangel zu beheben oder Strukturwandel zu bewältigen. Besonders solche Initiativen können auf eine große Schnittmenge geteilter Interessen von Akteuren auf unterschiedlichen Handlungsebenen rechnen. Ein weiteres Element begünstigender Rahmenbedingungen deutet sich beim Umgang mit dem demographischen Wandel an. Hier scheinen der Umbau und die Anpassung der Weiterbildungslandschaft an Stelle des Rückbaus eine fördernde Wirkung auf die Versorgungslage der Bevölkerung zu haben. Schließlich sind Kontexte und Maßnahmen, welche die Sichtbarkeit von Weiterbildungsangeboten erhöhen oder Zugangsbarrieren verringern, praktische Wege, die Weiterbildungsbeteiligung zu verbessern und vorhandene Potentiale optimal zu nutzen.

5.1. Vernetzung, Kooperation und Koordination

Kreise und kreisfreie Städte sind besonders geeignete Raumgliederungen, um Akteure der Weiterbildung auf verschiedenen Handlungsebenen zu koordinieren. Dafür gibt es eine Reihe von Gründen. Zum einen kumulieren auf der Ebene der Kreise alle Effekte bildungspolitischer Interventionen, die sich auf übergeordnete, kreisscharf abgegrenzte Raumgliederungen beziehen. Dies sind etwa die Planungsregionen der Länder, Agenturbezirke der BA, Arbeitsmarktregionen oder Bundesländer. Diese Räume sind Bezugsrahmen unterschiedlicher Akteure (Bund, Länder, Wissenschaft, Unternehmen, Bundesagentur für Arbeit). Für jeden Kreis lässt sich also genau angeben, welche Regelungen und Zuständigkeiten übergeordneter Akteurskonstellationen gerade gelten. Zudem ist der Kreis oder die kreisfreie Stadt selbst eine Gebietskörperschaft und als solche besonders im Bereich der Weiterbildung (Volkshochschulen) ein Akteur. Kreise sind darüber hinaus für die Bürger (also die potentiellen Teilnehmenden)

zentrale Ansprechpartner, wenn es um Aspekte der Daseinsvorsorge und der praktischen Lebensgestaltung geht. Dazu zählt auch Weiterbildung. Kreise befinden sich also im Schnittpunkt der Interessen in der Weiterbildung und sind somit gut geeignete Bezugsrahmen für die Koordination von Akteuren der Weiterbildung auf unterschiedlichen Handlungsebenen. Aus diesem Grund weisen die Ländergesetze den Kreisen auch besondere Koordinationsaufgaben im Bereich der Weiterbildung zu. Darüber hinaus bilden Kreise und kreisfreie Städte die Ausgangspunkte und Bezugsräume für Initiativen zur regionalen Vernetzung und Kooperation von Bildungseinrichtungen vor Ort. Dies zeigt sich etwa am Hessencampus oder an verschiedenen Initiativen im Programm „Lernen vor Ort“. Die Erwartungen an Vernetzung und Kooperationen im Bereich der Weiterbildung richten sich vor allem auf die bessere Ausnutzung bestehender Kapazitäten (Infrastruktur, Geld, Personal, Kompetenzen, Wissen) und auf daraus sich ergebene Synergien, auf Innovationen, auf eine höhere Sichtbarkeit (Bildungsportale), auf den Zugang zu neuen, bisher nicht erreichten Teilnehmerpotentialen und auf eine verbesserte Allokation der verfügbaren Ressourcen.

In einigen Fallstudien deuten sich besonders aufgrund der koordinierten Vernetzung und Kooperation sichtbare Erfolge an. So ist die kreisfreie Stadt Darmstadt, die eine der höchsten Weiterbildungsbeteiligungsquoten aufweist, im Hessencampus organisiert; und der Kreis Elbe-Elster hat im Rahmen von „Lernen vor Ort“ ein Bildungsmanagement aufgebaut und betreibt ein systematisches Bildungsmonitoring. Auch dort ist die Weiterbildungsbeteiligung – unter Berücksichtigung sozioökonomischer und demographischer Merkmale – besonders hoch. Schließlich konnte im Kreis Sonneberg aufgrund einer regionalen Zusammenarbeit mit westdeutschen Kreisen die Weiterbildungslandschaft belebt werden.

5.2. Umbau statt Rückbau

Besonders Ostdeutschland ist im Zuge der demographischen Entwicklung mit der Herausforderung konfrontiert, wie mit der bestehenden Infrastruktur bei sinkenden Bevölkerungsständen und zunehmendem Durchschnittsalter umzugehen ist. In den Fallstudien sind zwei Kreise besonders von dieser Problemlage betroffen. In Elbe-Elster ging allein im Zeitraum von 2007 - 2013 die Bevölkerung um fast zehn Prozent zurück, in Sonneberg um acht Prozent. Berücksichtigt man die gefundenen engen Zusammenhänge zwischen dem Bevölkerungspotential einer Region und den Weiterbildungsangeboten in fast allen Segmenten, ist zu erwarten, dass sich das Weiterbildungsangebot rückläufig entwickelt und an die Bevölkerungsstände anpasst. Zu erwarten wäre dann, dass mit verringerter räumlicher Angebotsdichte auch die Beteiligung sinkt. In den beiden Kreisen ist es jedoch gelungen, dieser Entwicklung entgegenzuwirken.

In Elbe-Elster wurden die Koordinationsleistung und das Monitoringsystem von „Lernen vor Ort“ offensichtlich dazu genutzt, die vorhandenen Angebote zu straffen und an tatsächliche Bedarfslagen anzupassen. Außerdem wurde eine Bildungskonferenz ins Leben gerufen, deren Aufgabe darin besteht, die Vernetzung der Bildungslandschaft weiter voranzutreiben. In Sonneberg konnte trotz der deutlichen demographischen Entwicklung das höchste Weiterbildungsangebot von Volkshochschulen pro Einwohner bereitgestellt werden. Was zunächst nach einem statistischen Artefakt klingt, ist tatsächlich ein Hinweis auf die Potentiale, welche sich auch bei negativen Bevölkerungsbewegungen ergeben. In Sonneberg wurde das Angebotsvolumen nicht an die Bevölkerungsentwicklung angepasst, sondern mit Unterstützung zahlreicher Kooperationspartner umgestellt. So konnten die Volkshochschulen ihre Programme zum einen durch vielfältige Projekte (BMBF, ESF) in Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen diversifizieren, zum anderen ist es der Volkshochschule vor Ort gelungen auch

westdeutsche Teilnehmerkreise für das Angebot zu gewinnen. Der Kreis Sonneberg hat sich selbst aus der Metropolregion Mitteldeutschland herausgelöst und der Metropolregion Nürnberg angeschlossen. Mit diesem Perspektivenwechsel konnte Sonneberg seine (vormalige) Grenzlage zu einem Vorteil machen.

5.3. Arbeitsmarktpolitische Initiativen

Die berufliche und betriebliche Weiterbildung dominiert die Weiterbildungslandschaft. Eine hohe Weiterbildungsbeteiligung ist fast immer auf eine hohe Aktivität in diesen Bereichen zurückzuführen. Der Fall Wunsiedel macht dabei deutlich, wie groß der Einfluss wirtschaftlicher Interessen auf allen Handlungsebenen für die Weiterbildung ist. Wunsiedel ist ein Beispiel für den bereits in der Einleitung dieses Kapitels beschriebenen Umstand, dass bei kleinräumiger Betrachtung schon einzelne Ereignisse deutlichen Einfluss auf die Weiterbildungsbeteiligung haben. Dass dies auch in der Statistik identifizierbar ist, unterstreicht die Nützlichkeit des Mikrozensus für die kleinräumige Erfassung des Weiterbildungsverhaltens. In Wunsiedel wurde mit der Globalisierung in den letzten Jahren ein Strukturwandel eingeläutet. Zwischen 1999 und 2005 stellten die beiden großen Porzellanhersteller Retsch und Lorke ihre Porzellanherstellung ein. Die bis dahin vorherrschende Porzellanindustrie wurde durch andere Wirtschaftszweige ersetzt. Damit stellten sich für die Einwohner erhebliche Anforderungen an eine berufliche Umorientierung. Die sowohl 2012 als auch noch 2013 erwartungswidrig hohe Weiterbildungsbeteiligung deutet darauf hin, dass diese Umorientierung systematisch in Gang gesetzt wurde. Das zeigen auch die seit 2009 sinkenden Arbeitslosenzahlen. Dies macht deutlich, dass für die berufliche, arbeitsmarktbezogene Weiterbildung vergleichsweise leicht breite Bündnisse geschlossen und Potentiale aktiviert werden können. Bei Akteuren auf unterschiedlichen Handlungsebenen (Arbeitnehmer, Betriebe, Kommune, Länder und Bund) besteht ein Interesse, solche Prozesse schnell und erfolgreich zu gestalten.

5.4. Beratung

In drei der sechs hier in Fallstudien untersuchten Kreise gibt es eine systematische, umfassende, trägerneutrale Beratung für die Weiterbildung. Dies sind Elbe-Elster, Neumarkt und Darmstadt. Diese Kreise sind aufgrund der erwartungswidrig hohen Weiterbildungsbeteiligung für die Fallstudien ausgewählt worden. Die hier initiierten Beratungsangebote ergeben sich zum einen aus den geförderten Weiterbildungsnetzwerken (in „Lernen vor Ort“ und im Hessencampus gehört Weiterbildungsberatung zu den Kernaufgaben), werden jedoch auch in darüber hinausgehenden Initiativen (bspw. Weiterbildung in Hessen e.V. und der IHK Regensburg) bereitgestellt. Besonders systematisch wird Weiterbildungsberatung in Darmstadt betrieben. Darmstadt ist vor allem deswegen zum Gegenstand einer Fallstudie geworden, weil hier bei gegebenem Weiterbildungsangebot die Weiterbildungsbeteiligung erwartungswidrig hoch ist (die höchste in Deutschland 2012). Dies deutet darauf hin, dass die vorhandenen Potentiale besonders gut in Weiterbildung umgesetzt werden. Es bietet sich die Interpretation an, dass die vorhandenen Angebote und die bestehende Nachfrage gut aufeinander abgestimmt sind. Dazu kann Weiterbildungsberatung beitragen, sofern die Beratung passende Weiterbildungsangebote identifiziert und hilft, Finanzierungsmöglichkeiten zu finden. Aus dieser Perspektive kommt der Weiterbildungsberatung eine Vermittlungsfunktion zu, indem sie Weiterbildungsangebote für die Nachfrage sichtbar macht und den Zugang zu erleichtert.

6. Methodik

6.1. Weiterbildungsbeteiligung

Die Weiterbildungsbeteiligungsquote auf der Ebene der Kreise basiert, wie bereits im vorhergehenden Weiterbildungsatlas, auf der Angabe im Mikrozensus zur Weiterbildungsbeteiligung in den letzten zwölf Monaten:

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? (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.)

Da die Weiterbildungsbeteiligung auf Kreisebene in den Jahren 2012 und 2013 hier zunächst im Querschnitt erfasst wurde, ist die Berechnung denkbar einfach. Die Weiterbildungsbeteiligungsquote eines Kreises ergibt sich aus der Summe der beobachteten Teilnehmer, dividiert durch die Bevölkerungszahl. Grundgesamtheit ist dabei die Wohnbevölkerung ab 25 Jahren:

$$WBQ_{kr} = \left(\frac{\sum \text{Teilnehmer}_{kr}}{n_{kr}} \right) * 100$$

Dies wurde sowohl für das Jahr 2012 als auch 2013 durchgeführt. Die Angaben werden anhand des Hochrechnungs- und Gewichtungsfaktors, welcher seit 2012 auch auf der Kreisebene für den Mikrozensus zur Verfügung steht, hochgerechnet. Da auf Ebene der Kreise in einigen Fällen relativ kleine Fallzahlen auftreten (im Minimum 2013 n=201), wurden zwei Maßnahmen ergriffen, um eine relativ sichere Angabe zur Weiterbildungsbeteiligung machen zu können.

Zum einen wurden im Gegensatz zum vorhergehenden Weiterbildungsatlas fehlende Werte durch multiple Imputation ersetzt. Dadurch konnten 2012 zusätzlich 6,9 Prozent der Fälle und 2013 6,4 Prozent der Fälle, welche ohne diese Maßnahme aufgrund fehlender Werte von der Analyse ausgeschlossen worden wären, in die Berechnung aufgenommen werden.

Darüber hinaus werden Angaben auf der Kreisebene zur Weiterbildungsbeteiligung über die Jahre 2012 und 2013 gemittelt. Angaben zur Weiterbildungsbeteiligungsquote beziehen sich also auf die durchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung in diesen beiden Jahren in einem Kreis. Veränderungen zwischen diesen Jahren werden auf Kreisebene dementsprechend nicht dargestellt.

6.2. Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung

Auch die Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung wurde wie schon im vorhergehenden Weiterbildungsatlas als das Verhältnis der beobachteten Weiterbildungsbeteiligung in einem Kreis oder in einer kreisfreien Stadt zur erwarteten Weiterbildungsbeteiligung in diesem Raum konzipiert.

Dazu wurde zunächst die erwartete Weiterbildungsbeteiligung eines Kreises anhand der Mikrodaten des Mikrozensus berechnet.

In einem ersten Schritt wurde die individuelle Teilnahmewahrscheinlichkeit einer Person anhand ihrer sozioökonomischen und demographischen Merkmale geschätzt:

$$P(y_i = 1 | x_{1i}, x_{2i}, x_{3i} \dots x_{51i}) = \frac{1}{1 + \exp^{-z}}$$

Wobei

$$z = \beta_0 + \beta_1 x_{1i} + \beta_2 x_{2i} + \beta_3 x_{3i} + \dots + \beta_{51} x_{51i} + e_i$$

Dann wurde auf Grundlage dieser individuellen Teilnahmewahrscheinlichkeit errechnet, wie viele Teilnehmer man in einem Kreis erwarten muss. Dies ist ganz einfach die Summe der Teilnahmewahrscheinlichkeiten in einem Kreis kr:

$$EWBT_{kr} = \sum_{i_{kr}=1}^{i_{kr}=n_{kr}} P(y_i = 1 | x_{1i}, x_{2i}, x_{3i} \dots x_{51i})$$

Das Konzept das hier auf die Jahrgänge 2012 und 2013 angewandt wurde, ist identisch mit den im Weiterbildungsatlas 2015 verwendeten Modellen (Tabelle 45). Auch 2012 und 2013 sagt das Modell die beobachtete Weiterbildungsbeteiligung gut vorher.

Tabelle 45: Erwartete und beobachtete Teilnahmen, aufgeklärte Varianz

		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Teilnehmer (erwartet)		7223572	7685033	7633304	7523455	7825304	7328959	7433165
Teilnehmer (beobachtet)		7222644	7684676	7632791	7522692	7826220	7325521	7431962
Aufgeklärte Varianz	Nagelkerkes R-Quadrat	0,28	0,287	0,281	0,274	0,285	0,272	0,267
	Cox & Snell R-Quadrat	0,151	0,158	0,155	0,15	0,157	0,144	0,141

Quellen: Statistisches Bundesamt; Mikrozensus 2007-2013; eigene Berechnung.

Daraus wurde dann die erwartete Weiterbildungsbeteiligungsquote gebildet:

$$EWBQ_{kr} = \left(\frac{EWBT_{kr}}{n_{kr}} \right) * 100$$

Die Weiterbildungsbenachteiligungs/-begünstigungsquote wurde nun errechnet, indem auf der Ebene der Kreise die beobachtete Weiterbildungsbeteiligungsquote auf die erwartete Weiterbildungsbeteiligungsquote regressiert wurde, wobei weitere makroökonomische und Siedlungsstrukturelle Merkmale berücksichtigt wurden.

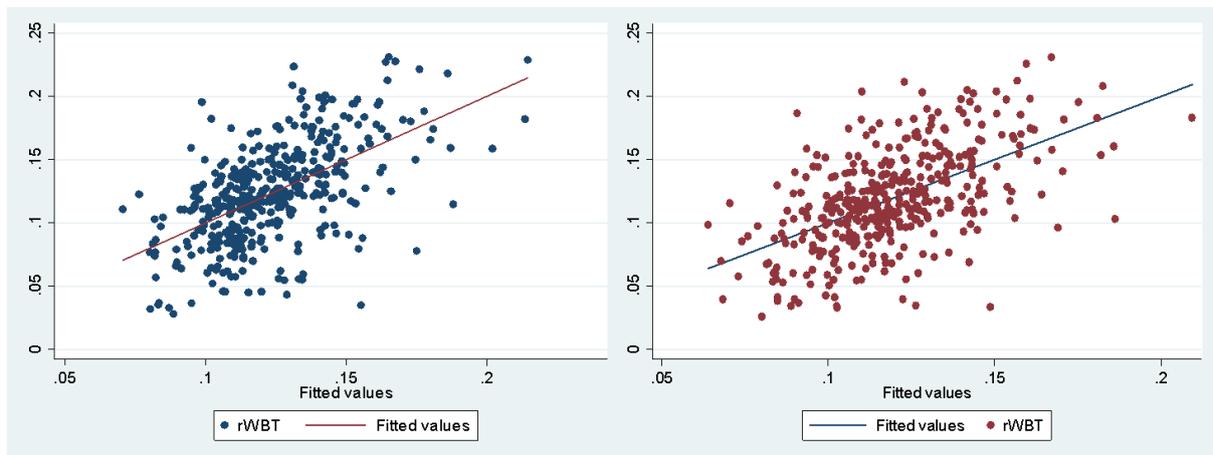
$$y_{kr} = \beta_0 + \beta_1 x_{1kr} + \beta_2 x_{2kr} + \dots + \beta_{13} x_{13kr} + e_{kr}$$

Wobei y_i die beobachtete Weiterbildungsbeteiligungsquote, x_1 die zu erwartende Weiterbildungsbeteiligungsquote, x_2 bis x_{13} ein Vektor von makroökonomischen und siedlungsstrukturellen Merkmalen (Bruttowertschöpfung nach Wirtschaftsabschnitten, siedlungsstrukturelle Kreistypen, Fahrzeiten zu Ober-/Mittelzentren sowie zur nächsten Autobahn) und e_{kr} die Abweichung des geschätzten Wertes eines Kreises von der beobachteten Weiterbildungsbeteiligungsquote ist.

e_{kr} gibt also an, wie weit ein Kreis von der, aufgrund sozioökonomischer, demographischer, makroökonomischer und siedlungsstruktureller Merkmale, zu erwartenden Weiterbildungsbeteiligung abweicht. Die zu erwartende Weiterbildungsbeteiligungsquote eines Kreises unter Einbeziehung aller Merkmale ergibt sich hingegen aus dem Term

$$\beta_0 + \beta_1 x_{1kr} + \beta_2 x_{2kr} + \dots + \beta_{13} x_{13kr}$$

Abbildung 65: Erwartete und beobachtete Weiterbildungsbeteiligungsquote Kreise (402) in 2012 und 2013



Quellen: Statistisches Bundesamt; Mikrozensus 2012-2013; eigene Berechnung.

Die auf diesem Weg berechnete erwartete Weiterbildungsbeteiligungsquote erklärt etwa 30 Prozent der beobachteten Weiterbildungsbeteiligungsquote.

Da auch im zweiten Weiterbildungsatlas die relative Abweichung der Weiterbildungsbeteiligung von der erwarteten Weiterbildungsbeteiligung als Benachteiligung/Begünstigung herangezogen werden soll, wird auch hier das Residuum (Beobachtet-Erwartet) = e_{kr} durch die Erwartung ($\beta_0 + \beta_1 x_{1kr} + \beta_2 x_{2kr} + \dots + \beta_{13} x_{13kr}$) dividiert.

Dies wird zunächst für die Jahre 2012 und 2013 separat durchgeführt. Wie bei der einfachen Weiterbildungsbeteiligung werden die Werte dann für beide Jahre gemittelt.

Der Wert gibt an, um wie viele Prozentpunkte ein Kreis hinter der je eigenen Weiterbildungsbeteiligung zurückbleibt oder diese übertrifft.

Auf der Ebene der Bundesländer ergibt sich die Weiterbildungsbeteiligungsbenachteiligung/-begünstigung ohne Berücksichtigung makroökonomischer und siedlungsstruktureller Merkmale aus der beobachteten Beteiligungsquote minus der erwarteten Beteiligungsquote dividiert durch die erwartete Beteiligungsquote.

6.3. Umkreisdaten zum Weiterbildungsangebot auf Kreisebene

Das Weiterbildungsangebot basiert auch für die Angaben auf Kreisebene in den hier berichteten Jahren 2012 und 2013 auf den Datengrundlagen und Berechnungsmethoden, welche im Weiterbildungsatlas 2015 zu Anwendung kamen. Die drei wichtigsten Unterschiede sind jedoch die auf Kreisebene eingeschränkte Nutzbarkeit des Unternehmensregisters (die Größe marktförmiger Anbieter), die hier zum ersten Mal vorgestellten Angaben zur Zahl von wertgebundenen Weiterbildungsanbietern (Verbundstatistik) sowie die Darstellung von Umkreisdaten.

Ein wichtiger Bestandteil bei der Beschreibung regionaler und kommunaler Weiterbildungslandschaften ist das vor Ort zur Verfügung stehende Weiterbildungsangebot. Ein Grundproblem bei der Darstellung des Weiterbildungsangebotes nach räumlichen Einheiten besteht darin, dass Angebote nicht nur unmittelbar am Wohnort und der entsprechenden Raumeinheit

wahrgenommen werden können, sondern dass Angebote auch im näheren und weiteren Umkreis Gelegenheiten zur Partizipation bieten. Dieses Problem wird dadurch forciert, dass die Weiterbildungsbeteiligung im Format des „Deutschen Weiterbildungsatlas“ dem jeweiligen Wohnort, und nicht dem Ort der Durchführung zugewiesen wird. Die Analyse von Zusammenhängen von Angebot und Beteiligung erfordert darum eine Operationalisierung des Angebotes am und im Umkreis des jeweiligen Wohnortes. Im Deutschen Weiterbildungsatlas wurde das Problem bisher dadurch gelöst, dass mit den Raumordnungsregionen ein räumlicher Bezugsrahmen gewählt wurde, in dem die wirtschaftlichen Zusammenhänge (Produktion und Konsumption) anhand von Pendlerverflechtungen zwischen Ober-/Mittelzentren und deren Umland räumlich zusammengefasst wurden. So konnte man der begründeten Annahme folgen, dass Angebote in einer Raumordnungsregion auch von der Wohnbevölkerung in dieser Raumordnungsregion wahrgenommen werden, dass das Angebot in einer Raumordnungsregion also tatsächlich der Bevölkerung in der Raumordnungsregion zur Verfügung steht.

Mit der zweiten Stufe des Weiterbildungsatlas bewegen wir uns nun auf der Ebene der Kreise und kreisfreien Städte (402). Diese sind im Gegensatz zu den Raumordnungsregionen (96) sehr viel tiefer gegliedert und wurden nicht anhand funktionaler Kriterien, sondern entlang von administrativen Bedarfen und historischen Gegebenheiten gebildet. Ein ausschließlicher räumlicher Zusammenhang zwischen dem Angebot und der Beteiligung kann auf Kreisebene nicht ohne Weiteres angenommen werden. Darum scheint es unausweichlich, für jeden Kreis das in dem Kreis sowie dessen Umkreis zur Verfügung stehende Weiterbildungsangebot zu erfassen.

Die einfachste Version ist das absolute Weiterbildungsangebot in den Kreisen und deren Umland. Da das Weiterbildungsangebot (Zahl der Kurse der Volkshochschulen; Zahl der marktformigen Weiterbildungsanbieter; Zahl der gemeinschaftlichen Weiterbildungsanbieter; Zahl der weiterbildungsaktiven Betriebe) nur auf Kreisebene vorliegt, müssen die Angebote zunächst auf die Ebene der Gemeinden heruntergerechnet werden. Das Angebot in einer Gemeinde entspricht dem Durchschnitt des Kreises, in dem die Gemeinde liegt:

$$A_G = \frac{A_K}{N_{GK}}$$

Wobei A_G das Angebot der Gemeinde; A_k das Angebot des Kreises und N_{GK} die Zahl der Gemeinden im Kreis darstellt.

In einem weiteren Schritt werden die Distanzen zwischen jeder Gemeinde und jeder anderen Gemeinde anhand der Mittelpunktkoordinaten berechnet:

$$\text{Entfernung} = \text{ARCCOS}[\text{SIN}(\text{Breite}_1) * \text{SIN}(\text{Breite}_2) + \text{COS}(\text{Breite}_1) * \text{COS}(\text{Breite}_2) * \text{COS}(\text{Länge}_2 - \text{Länge}_1)] * 6378,137$$

Dabei handelt es sich um die Luftlinie unter Berücksichtigung der Erdkrümmung = geographische Distanz. Im Ergebnis liegt dann eine Matrix mit den Entfernungen zwischen jeder Gemeinde (11237) und jeder anderen Gemeinde in Deutschland vor. Dies sind 126.270.169 einzelne Entfernungen.

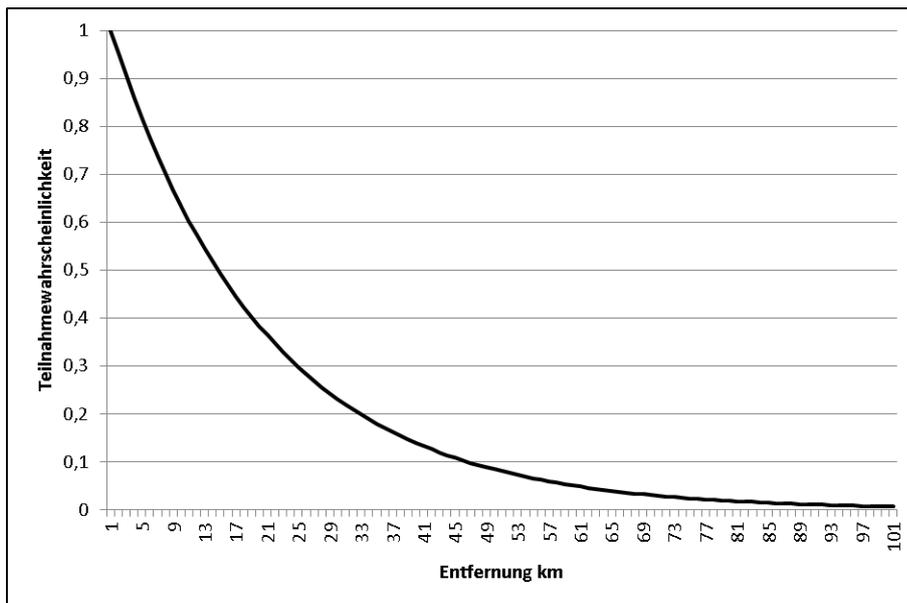
```

M G1G2G3Gn
G1 0 Δ Δ Δ
G2 Δ 0 Δ Δ
G3 Δ Δ 0 Δ
Gn Δ Δ Δ 0

```

Um abschätzen zu können, inwiefern das Angebot einer Gemeinde für die Bevölkerung einer anderen Gemeinde (in Abhängigkeit von der Entfernung zwischen diesen Gemeinden) tatsächlich zur Verfügung steht, wurde der Einfluss der Entfernung im gepoolten Mobilitätspanel geschätzt. Dazu wurden die zurückgelegten Wege von Personen untersucht, die zum Zweck einer Ausbildung eine Distanz zurücklegen und selbst älter als 25 Jahre, nicht in Ausbildung befindlich und auch keine Studenten sind (n=825). Der dabei geschätzte Exponential-Koeffizient -0.0505679 wird zur Gewichtung der Distanzen herangezogen.

Abbildung 66: Teilnahmewahrscheinlichkeit an Weiterbildung in Abhängigkeit von der Entfernung



Quelle: Deutsches Mobilitätspanel.

Dabei wird anhand des Koeffizienten eine Survivorfunktion gebildet. Demnach würden zehn Prozent der Teilnehmer eine Distanz von 45 Kilometern oder mehr zurücklegen.

Diese Funktion wird zur Gewichtung auf die Distanzen angewandt. Das Angebot in einer Gemeinde inklusive der Angebote im Umkreis ergibt sich aus der Summe aller Umkreisangebote inklusive dem eigenen Angebot (Entfernung = 0 km).

$$AUK_{1..n} = \sum_1^n A_{1..n} e^{(-0,0505679 * \Delta_{1..n})}$$

Dabei steht das Angebot in der gleichen Gemeinde ($\Delta = 0$) zu 100 Prozent zur Verfügung (Gewicht = 1) und das Angebot in Gemeinden mit einer Entfernung von 45 km oder mehr zu zehn Prozent und weniger. Das Angebot in 100 km wird noch zu 0,6 Prozent eingerechnet und konvergiert darüber hinaus gegen null.

Das Umkreisangebot der Gemeinden wird nun wieder zu Kreisen aggregiert. Das Angebot in einem Kreis und seinem Umkreis ist die Summe des eigenen Angebotes + der Summe der Umkreisangebote. Dabei wird berücksichtigt, dass Kreise mit vielen Gemeinden (summarisch) ein höheres Umkreisangebot aufweisen:

$$AUK_K = A_K + \frac{\sum_1^{N_{GK}} AUK_{1\dots n}}{N_{GK}}$$

Im Ergebnis zeigt sich eine deutliche Verdichtung der (absoluten) Angebote (also die Kurs-Zahlen der VHS, die Zahl der marktförmigen Weiterbildungsanbieter, Zahl der betrieblichen Weiterbildungsangebote, Zahl der gemeinschaftlichen Einrichtungen).

Legt man den Gedanken zugrunde, dass Angebote ein knappes Gut sind und dementsprechend ein Angebot, welches von einer Person wahrgenommen wird, nicht gleichzeitig von einer anderen genutzt werden kann, führt dies zu der unausweichlichen Einsicht, dass die Angebote nicht nur anhand der Bevölkerung unmittelbar im Kreis, sondern auch anhand der Bevölkerung im Umkreis relativiert werden muss. Es muss also davon ausgegangen werden, dass Angebote von der Bevölkerung im Umkreis wahrgenommen werden und dementsprechend umso weniger zur Verfügung stehen, je mehr Menschen im Umkreis einer Gemeinde leben. Das nennen wir (Weiterbildungs-)Bevölkerungspotential. Die Berechnung des Bevölkerungspotentials folgt dem gleichen Prinzip wie die Berechnung des Umkreisangebotes auf Gemeindeebene anhand einer Distanzmatrix. Nur dass hier nicht die Angebote, sondern die Bevölkerungsstände nach Entfernung und Teilnahmewahrscheinlichkeit gewichtet werden:

$$BVSTUK_{1-n} = \sum_1^n BVST_{1\dots n} e^{(-0,0505679 * \Delta_{1-n})}$$

Im Ergebnis erhält man auf der Gemeindeebene ein Bevölkerungspotential, das Auskunft gibt, in welchem Umfang Bevölkerung zur Teilnahme an Weiterbildung in einer Gemeinde und deren Umkreis zur Verfügung steht.

Das relative Weiterbildungsangebot im Umkreis ergibt sich dann einfach, indem das jeweilige Umkreisangebot durch das Bevölkerungspotential dividiert und mit 1000 multipliziert wird.

Literatur

- Akademie 55plus Darmstadt e.V. (o.J.). *Wir über uns*. Abgerufen von www.aka55plus.de/index.php/wir-ueber-uns (15.06.2016).
- Akademie 55plus Darmstadt e.V. (2014). *Jahresbericht*. Abgerufen von <http://archiv.aka55plus.de/index.php/dateien-verwaltung/category/6-informationen?download=195:2014-aka-jahresbericht> (15.06.2016).
- Akademie für politische Bildung Tutzing (2014). *Gesetz über die Errichtung einer Akademie für politische Bildung*. Abgerufen von www.apb-tutzing.de/akademie/grundlagen/akademiegesezt.php (15.09.2015).
- Akademie Steinwald-Fichtelgebirge für Wirtschaft, Technik und Kultur Kommunikationszentrum des Mittelstandes e.V. (o.J.). Abgerufen von www.akademie-steinwald-fichtelgebirge.de (23.09.2015).
- Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (o.J.). Abgerufen von www.statistik-berlin-brandenburg.de (15.06.2016).
- Amt für Wirtschaft und Stadtentwicklung (2011). *Mobilität in Darmstadt. Ergebnisbericht für interessierte Bürgerinnen und Bürger*. Abgerufen von www.darmstadt.de/fileadmin/Bilder-Rubriken/Standort/Statistik_und_Stadtforschung/pdf/statmitteilungen/StatMitMobilitaet2011.pdf (15.09.2015).
- Amt für Wirtschaft und Stadtentwicklung (2013). *Statistischer Kurzbericht Jahr 2012. Wissenschaftsstadt Darmstadt*. Abgerufen von www.darmstadt.de/fileadmin/Bilder-Rubriken/Standort/Statistik_und_Stadtforschung/pdf/kurzberichte/KurzberichtJahr2012.pdf (15.06.2016).
- Amt für Wirtschaft und Stadtentwicklung (2015). *Statistischer Kurzbericht 1/2015. Wissenschaftsstadt Darmstadt*. Abgerufen von www.darmstadt.de/fileadmin/Bilder-Rubriken/Standort/Statistik_und_Stadtforschung/pdf/kurzberichte/Kurzbericht-1-2015internet.pdf (15.06.2016).
- Artset (o.J.). Abgerufen von www.artset-lqw.de/cms (15.06.2016).
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2014). *Bildung in Deutschland 2014. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung von Menschen mit Behinderungen*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Bayerische Staatskanzlei (o.J.). *EbFöG*. Abgerufen von <http://www.gesetze-bayern.de/jportal/portal/page/bsbayprod.psml?showdoccase=1&doc.id=jlr-ErwBildF%C3%B6rdGBYrahmen&doc.part=X> (27.08.2015)
- Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst (BSBKWK) (2015). *Bildungsregionen in Bayern – Unsere Erfahrungen und Erkenntnisse*. Abgerufen von www.km.bayern.de/epaper/Bildungsregionen_2015/files/assets/basic-html/index.html#9 (11.08.2015).
- Bayerischen Staatsministerien für Unterricht und Kultus und Wissenschaft, Forschung und Kunst (KWMBL) (2012). *Amtsblatt vom 11. Mai 2012*. Abgerufen von <https://www.verkuendung-bayern.de/files/kwmb/2012/11/kwmb-2012-11.pdf> (28.08.2015).

- Bertelsmann Stiftung (o.J.). *Demographietyp 2*. Abgerufen von www.wegweiser-kommune.de/statistik/demographietypen+darmstadt+netzdiagramm (12.07.2016).
- Bertelsmann Stiftung (2012a). *Wegweiser-Kommune. Indikatorenklärung-neu*. Abgerufen von www.wegweiser-kommune.de/documents/10184/21656/Indikatoren%20erl%C3%A4uterung_neu/0b49cb56-c883-4e0b-a3de-363b5fa59b02 (19.12.2015).
- Bertelsmann Stiftung (2012b). *Wegweiser Kommune: Typ 2: Sozial heterogene Zentren der Wissensgesellschaft*. Abgerufen von www.wegweiser-kommune.de/documents/10184/33037/Demographietyp+2.pdf (15.06.2016).
- Bertelsmann Stiftung (2012c). *Wegweiser Kommune: Typ 6: Stabile Mittelstädte*. Abgerufen von www.wegweiser-kommune.de/documents/10184/33037/Demographietyp+6.pdf (27.12.2015).
- Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) (o.J.). Abgerufen von www.bfz.de (09.10.2015).
- Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) (o.J. a). *Berufsfachschulen für Altenpflege und Altenpflegehilfe Neumarkt*. Abgerufen von www.altenpflegeschule-neumarkt.bfz.de/altenpflege_neumarkt/start.rsys (09.10.2015).
- Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) (o.J. b). *Bfz Regensburg*. Abgerufen von www.bfz.de/standorte/regensburg/kontakt/bfz-neumarkt-regensburgerstrasse (08.12.2015).
- Bildungsinstitut PSCHERER gGmbH (o.J.). Abgerufen von www.pscherer-online.de/www/phpwcm/index.php (27.09.2015).
- Bilger, F., Gnahs, D., Hartmann, J. & Kuper, H. (Hrsg.) (2013). *Weiterbildungsverhalten in Deutschland*. Bielefeld: Bertelsmann Verlag.
- Bogner, A., Littig, B. & Menz, W. (Hrsg.) (2005). *Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung* (2. Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bormann, I. (2011). *Zwischenräume der Veränderung. Innovationen und ihr Transfer im Feld von Bildung und Erziehung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bundesagentur für Arbeit - Kurs Net (o.J.). *Bildungsangebote einfach finden -Ergebnisübersicht der Kurzinformationen*. Abgerufen von <http://kursnet-finden.arbeitsagentur.de/kurs/kursDetail.do?seite=1&elearn=true&ue=25&rg=ro&us=J&fbBereich=C&anzahlGesamt=13&anzahlProSeite=200&uo=11.1703%2350.3294&doNext=detail&anzahlSeite=200&gv=SONNEBERGTHUERINGEN&rs=Sonneberg&ae=3966&gpBy=gvgOrt&out=gvgOrt> (12.07.2016).
- Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (o.J.). Abgerufen von www.bbsr.bund.de (15.06.2016).
- Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (2013). *Laufende Raumb Beobachtung – Raumabgrenzungen*. Abgerufen von www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/Raumb Beobachtung/Raumabgrenzungen/Kreistypen4/kreistypen.html?nn=443270 (03.09.2015).
- Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR) (o.J.). Abgerufen von www.inkar.de (15.06.2016).
- Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR) (2014). *Indikatoren und Karten zur Raum- und Stadtentwicklung*. INKAR. Ausgabe 2014. Bonn.

- DESTATIS Statistisches Bundesamt (o.J.). Abgerufen von www.destatis.de (15.06.2016).
- Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP) (2011). *Ihre Meinung zur Weiterbildung 2011 – Ergebnisse einer DGFP-Kurzumfrage*. Abgerufen von <http://static.dgfp.de/assets/empirischestudien/2011/02/kurz-gefragt-ihre-meinung-zur-weiterbildung-2011-1082/dgfp-ergebnisbericht-kurzumfrage-weiterbildung.pdf> (15.06.2016).
- Eisermann, M., Janik, F. & Kruppe, T. (2014). Weiterbildungsbeteiligung – Ursachen unterschiedlicher Teilnahmequoten in verschiedenen Datenquellen. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 17(4), 473–495.
- Evangelisches Bildungswerk Neumarkt (o.J.). Abgerufen von <http://ebw-neumarkt.de/hp1/Startseite.htm> (12.10.2015)
- Evangelisches Bildungswerk Selb/Wunsiedel (o.J.). Abgerufen von www.evangelisches-bildungswerk-selb.de (27.09.2015).
- Firmengruppe Max Bögl (o.J.). Abgerufen von www.kompetenz-bau.de/hp1/Startseite.htm (17.12.2015).
- Freistaat Thüringen (2010). *Landesrecht Thüringen*. Abgerufen von <http://landesrecht.thueringen.de/jportal/?quelle=jlink&query=ErwBildG+TH&psml=bsthueprod.psml&max=true> (11.09.2015).
- GENESIS-Online Datenbank. Bayerisches Landesamt für Statistik (o.J.). Abgerufen von www.statistikdaten.bayern.de (15.06.2016).
- Gesellschaft zur Förderung der Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung im Landkreis Starnberg mbH (o.J. a). *Die Identität der Region Starnberg*. Abgerufen von www.gfw-starnberg.de/region-starnberg-ammersee/markenkernwerte (04.08.2015).
- Gesellschaft zur Förderung der Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung im Landkreis Starnberg mbH (o.J. b). *Was ist eine Regionenmarke?* Abgerufen von www.gfw-starnberg.de/region-starnberg-ammersee/strategie-entwicklung (04.08.2015).
- Gräf, L., Batinic, B., Werner, A. & Bandilla, W. (Hrsg.) (1999). *Online Research, Methoden, Anwendungen und Ergebnisse*. Göttingen: Hogrefe-Verlag.
- Handwerkskammer Niederbayern-Oberpfalz (o.J.). *HWK in Neumarkt*. Abgerufen von www.hwkno.de/neumarkt (08.12.2015).
- Haus St. Marien GmbH (o.J.). Abgerufen von www.st-marien-neumarkt.de (13.12.2015)
- Huntemann, H. & Reichart, E. (2012). *Volkshochschulstatistik, 50. Folge, Arbeitsjahr 2011*. Abgerufen von www.die-bonn.de/doks/2012-volkshochschule-statistik-01.pdf (15.06.2016).
- IHK (2011). *IHK-Report. Dezember 2011*. Abgerufen von www.darmstadt.ihk.de/blob/daihk24/ueber_uns/presse/downloads/2545022/79a17abc90a3a89262b1fb21ededad81/Ausgabe_Dezember_2011-data.pdf (15.06.2016).
- IHK (2011a). *IHK-Report. April 2011*. Abgerufen von www.darmstadt.ihk.de/blob/daihk24/ueber_uns/presse/downloads/2545096/0bd25270e0d7ebe455fffb95b05a727f/Ausgabe_April_2011-data.pdf (15.06.2016).

- IHK (2011b). *IHK Report. März 2011* Abgerufen von www.darmstadt.ihk.de/blob/daihk24/ueber_uns/presse/downloads/2545076/f80e7c96bcef0360588e262cd35ef277/Ausgabe_Maerz-data.pdf (15.06.2016).
- IHK (2012). *Konjunkturberichtjahresbeginn 2012*. Abgerufen von www.darmstadt.ihk.de/blob/daihk24/standortpolitik/Statistik22213/downloads/2538826/bc06fe770aa5ddd8fb7eac8e5274c619/Konjunkturbericht_1_2012-data.pdf (15.06.2016).
- IHK (2012a). *Konjunkturbericht. Herbst 2012*. Abgerufen von www.darmstadt.ihk.de/blob/daihk24/standortpolitik/Statistik22213/downloads/2538824/8a8ac3ef684d4f169dc74f55af13bb69/Konjunkturbericht_3_2012-data.pdf (15.06.2016).
- IHK (2013). *Kommunale Haushalte 2013*. Abgerufen von www.darmstadt.ihk.de/blob/daihk24/produktmarken/standortpolitik/Statistik22213/downloads/2755454/51469e53d9f451aa1f4ebc34da564daf/Analyse-Kommunaler-Haushalte_2013-data.pdf (15.06.2016).
- IHK (2015). *Gemeindesteckbrief Darmstadt. Stand 03/2015*. Abgerufen von www.darmstadt.ihk.de/blob/daihk24/standortpolitik/Metropolregionen/regional/downloads/2553620/f5c6ed3a3cf4fcc782544e353141aa6f/Gemeindesteckbriefe_Gesamt-data.pdf (15.06.2016).
- IHK Darmstadt (o.J. a). *Darmstadt*. Abgerufen von http://www.darmstadt.ihk.de/standortpolitik/Metropolregionen/Ausgezeichneter_Wohnort_fuer_Fach_und_Fuehrungskraefte/Wohnorte_mit_Auszeichnung/Darmstadt/2553726 (15.06.2016).
- IHK Darmstadt (o.J. b). *Was ist das Qualitätszeichen?* Abgerufen von www.darmstadt.ihk.de/standortpolitik/Metropolregionen/Ausgezeichneter_Wohnort_fuer_Fach_und_Fuehrungskraefte/Was_ist_das_Audit/2538598?page=3 (15.06.2016).
- IHK Darmstadt (o.J. c). *Organisation der Weiterbildung bei der IHK Darmstadt*. Abgerufen von www.darmstadt.ihk.de/aus_und_weiterbildung_channel/weiterbildung/downloads/org_wb_da/2536010 (15.06.2016).
- IHK Darmstadt (o.J. d). *Standortmarketing-Strategie*. Abgerufen von www.darmstadt.ihk.de/standortpolitik/Metropolregionen/Standortmarketing/Standortmarketing-Strategie/2538580 (15.06.2016).
- IHK Regensburg (o.J.). Abgerufen von www.ihk-regensburg.de/region/Neumarkt (08.12.2015).
- HK Regensburg für Oberpfalz / Kelheim (2012). *Konjunkturbericht* Abgerufen von www.ihk-regensburg.de/region/Standortinformationen/Konjunktur/Konjunkturumfragen2/1394308 (15.06.2016).
- IHK Regensburg für Oberpfalz / Kelheim (2012). *Konjunktur Konkret*. Abgerufen von www.neumarktonline.de/pdf/ihk_konjunktur_2012.pdf (21.12.2015).
- IHK Südthüringen (o.J.). *Statistische Informationen zum Landkreis Sonneberg*. Abgerufen von www.ihk-suhl.de/www/ihkst/navi-top/ihkregional/landkreissonneberg/statistische-informationenzumlandkreishil/index.htm; 20150629_Industriestruktur-SON_sjp.pdf (11.09.2015).

- Institut für Arbeit, Wirtschaft und Kultur (IWAK) (o.J.). *regio pro – Regionale Beschäftigungs- und Berufsprognosen*. Abgerufen von <http://www.regio-pro.eu> (15.06.2016).
- Katholische Erwachsenenbildung im Landkreis Wunsiedel e.V. (o.J.). Abgerufen von www.keb-wunsiedel.de (27.09.2015).
- Kaufmann, Katrin (2016). Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland – Herausforderungen der Datenlage & Spezifizierung von Weiterbildung. Vortrag zur Konferenz: *Indikatoren in der beruflichen Bildung. Stand, Diskussionen und Entwicklungsperspektiven der indikatorengestützten Berufsbildungsberichterstattung*. Bonn.
- Kliniken des Landkreises Neumarkt i.d.OPf. (o.J.). Abgerufen von www.schule.klinikum-neumarkt.de (15.06.2016).
- Kröhnert, S., Medicus, F. & Klingholz, R. (2006). *Die demographische Lage der Nation. Wie zukunftsfähig sind Deutschlands Regionen?* München: dtv Verlag.
- Landkreis Elbe-Elster (o.J.). *Schüler trifft Chef*. Abgerufen von www.lkee.de/Leben--Kultur/Bildung/Bildungsb%C3%BCro/index.php?La=1&NavID=2112.184&object=tx%7C2112.705.1&kat=&kuo=2&sub=0 (15.06.2016).
- Landkreis Elbe-Elster (2014). Nachhaltig Qualität in der Bildung sichern. Abgerufen von www.lkee.de/Service-Verwaltung/Press-PI-Bildungskonferenz-14--.php?object=tx%7C2112.1&ModID=7&FID=2112.1549.1&NavID=2112.187&La=1 (15.06.2016).
- Landkreis Elbe-Elster, Der Landrat (2014). *Dokumentation 11. Bildungskonferenz im Landkreis Elbe-Elster*. Abgerufen von www.lkee.de/media/custom/2112_2934_1.PDF?1424182429 (15.06.2016).
- Landkreis Sonneberg (o.J.). *Bildung und Wirtschaft*. Abgerufen von www.kreis-sonneberg.de/wirtschaft/bildung-und-wirtschaft (16.08.2015).
- Landkreis Sonneberg (o.J.). *Volkshochschule*. Abgerufen von www.kreis-sonneberg.de/bildung/vhs (14.10.2015).
- Landkreis Neumarkt (o.J.). *Behördenwegweiser*. Abgerufen von <http://www.landkreis-neumarkt.de/hp2563/Behoerdenwegweiser.htm> (15.06.201).
- Landratsamt Neumarkt i.d. Opf. (o.J.). Abgerufen von www.landkreis-neumarkt.de/hp2555/Homepage.htm (15.06.2016).
- Landratsamt Neumarkt i.d. Opf, Wirtschaftsförderung Landkreis Neumarkt (o.J.). Abgerufen von <http://wirtschaft-neumarkt.de> (15.06.2016).
- Landratsamt Starnberg (o.J.). *Familien- und Bildungsportal*. Abgerufen von www.lk-starnberg.de/B%C3%BCrgerservice/Jugend-und-Familie/Familien-und-Bildungsportal (15.06.2016).
- Landratsamt Starnberg (2015). *Zahlen – Daten – Fakten*. Abgerufen von www.lk-starnberg.de/B%C3%BCrgerservice/Landkreis-Starnberg/Zahlen-Daten-und-Fakten (15.06.2016).
- Martin, A., Schömann, K., Schrader, J. & Kuper, H. (Hrsg.) (2015). *Deutscher Weiterbildungsatlas*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag. Abgerufen von www.die-bonn.de/doks/2015-weiterbildungsangebot-01.pdf (15.06.2016).
- Prognos AG (2004). *Prognos Zukunftsatlas 2004: Ergebnisübersicht Gesamtranking*. Abgerufen von www.prognos.com/zukunftsatlas/p_zukunftsatlas_rankings.pdf (15.06.2016).

- Prognos AG (2007). *Prognos Zukunftsatlas 2007: Ergebnisübersicht Gesamtranking*. Abgerufen von www.prognos.com/fileadmin/pdf/Atlanten/Zukunftsatlas_07/ranking_z_atlas_ranking_2007.pdf (15.06.2016).
- Prognos AG (2010). *Prognos Zukunftsatlas 2010 – Deutschlands Regionen im Zukunftswettbewerb*. Abgerufen von www.prognos.com/fileadmin/pdf/downloads/Gesamtranking_Zukunftsatlas_2010_Regionen.pdf (15.06.2016).
- Prognos AG (2013). *Indikatorenset des Zukunftsatlas 2013*. Abgerufen von www.prognos.com/fileadmin/pdf/Atlanten/ZKA_2013_Regionen/Indikatorenset_Zukunftsatlas_2013.pdf (15.06.2016).
- Regina GmbH (o.J.). Abgerufen von www.reginagmbh.de/startseite.html (12.07.2016).
- Schemmann, M., Herbrechter, D. & Loreit, F. (2014). Anbieterstruktur der hessischen Weiterbildung in räumlicher, organisationsstruktureller und thematischer Perspektive. In M. Schemmann & W. Seitter (Hrsg.). *Weiterbildung in Hessen. Eine mehrperspektivische Analyse* (S. 48-82). Wiesbaden: Springer.
- Schemmann, M. & Seitter, W. (Hrsg.) (2014). *Weiterbildung in Hessen. Eine mehrperspektivische Analyse*. Wiesbaden: Springer.
- SchuleWirtschaft Bayern (o.J.). *Arbeitskreis SCHULEWIRTSCHAFT Starnberg: Entstehung, Aufgaben und Projekte*. Abgerufen von www.schulewirtschaft-bayern.de/ak/starnberg/index.php?pageid=7727 (04.08.2015).
- Stadt Neumarkt in der Oberpfalz (2015). *Zahlenspiegel 2015*. Abgerufen von www.neumarkt.de/fileadmin/neumarkt.de/mitarbeiter/Pdf-Dateien/Rathaus/Zahlenspiegel_2015_Druck_optimiert.pdf (15.06.2016).
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (o.J.). Abgerufen von www.statistikportal.de (15.06.2016).
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2012). *Kreiszahlen. Ausgewählte Regionaldaten für Deutschland*. Abgerufen von <http://statistik-portal.de/Statistik-Portal/kreiszahlen.pdf> (15.06.2016).
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2015). Regionalstatistischer Datenkatalog des Bundes und der Länder 2015. Abgerufen von www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Regionales/Regiostatkatlog2015.pdf?__blob=publicationFile (23.09.2015).
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Kommunale Bildungsdatenbank (o.J.). Abgerufen von www.bildungsmonitoring.de (15.06.2016).
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Regionaldatenbank Deutschland (o.J. a). *171-01-04*. Abgerufen von www.regionalstatistik.de (17.09.2015).
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Regionaldatenbank Deutschland (o.J. b). *173-01-04*. Abgerufen von www.regionalstatistik.de (11.08.2015).
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Regionaldatenbank Deutschland (o.J. c). *254-39-4*. Abgerufen von www.regionalstatistik.de (12.08.2015).
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Regionaldatenbank Deutschland (o.J. d). *254-74-4*. Abgerufen von www.regionalstatistik.de (12.08.2015).

Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Regionaldatenbank Deutschland (o.J. e). 400-51-4. Abgerufen von www.regionalstatistik.de (12.08.2015).

Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Regionaldatenbank Deutschland (o.J. f). 426-71-4. Abgerufen von www.regionalstatistik.de (11.08.2015).

Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Regionaldatenbank Deutschland (o.J. g). 638-63-4. Abgerufen von www.regionalstatistik.de (11.08.2015).

Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Regionaldatenbank Deutschland (o.J. h). 666-51-4. Abgerufen von www.regionalstatistik.de (10.08.2015).

Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Regionaldatenbank Deutschland (o.J. i). *AI-Z1-2011*. Abgerufen von www.regionalstatistik.de (10.08.2015).

Thüringer Initiative für Integration, Nachhaltigkeit, Kooperation und Aktivierung (o.J.). Abgerufen von www.inka-thueringen.de (10.09.2015).

Thüringer Landesamt für Statistik (o.J.). *Landkreis: Sonneberg*. Abgerufen von www.statistik.thueringen.de/datenbank/kreisblatt.asp?krs=72 (15.06.2016).

Thüringer Landesamt für Statistik (2013). *Landkreis: Sonneberg*. Abgerufen von www.statistik.thueringen.de/datenbank/kreisblatt.asp?krs=72#karte (11.08.2015).

Unternehmerverband Südhessen e.V. (o.J. a). *Arbeitskreis Hochschule-Wirtschaft Südhessen*. Abgerufen von www.uvsh.de/veranstaltungen/hochschule-wirtschaft/ (15.06.2016).

Unternehmerverband Südhessen e.V. (o.J. b). *Darmstädter Forum für Arbeitsrecht und Personalmanagement*. Abgerufen von www.uvsh.de/veranstaltungen/darmstaedter-forum (15.06.2016).

Unternehmerverband Südhessen e.V. (o.J. c). *M+E-Industrie Südhessen spürt Konjunkturabkühlung*. Abgerufen von www.uvsh.de/aktuelles/pressemitteilungen/detail/news-article/m-e-industrie-suedhessen-spuert-konjunkturabkuehlung (15.06.2016).

Unternehmerverband Südhessen e.V. (o.J. d). *Unser umfassendes Leistungsangebot*. Abgerufen von www.uvsh.de/leistungen (15.06.2016).

Volkshochschule Darmstadt (o.J. a). *Allgemeine Geschäftsbedingungen*. Abgerufen von <https://vhsonline.darmstadt.de/anmeld.htm> (15.06.2016).

Volkshochschule Darmstadt (o.J. b). *Veranstaltungsorte*. Abgerufen von <https://vhsonline.darmstadt.de/Veranstaltungsorte.pdf> 15.06.2016).

Volkshochschule Darmstadt (o.J.). Abgerufen von <https://vhsonline.darmstadt.de> (15.06.2016).

Weiterbildung Hessen e.V. (o.J.). Abgerufen von www.weiterbildung-suedhessen.de/news/news-anzeige/article/das-qualitaetsnetz-hat-sich-umbenannt/index.htm (15.06.2016).

Weiterbildung Hessen e.V. (o.J.). Abgerufen von [http://weiterbildunghessen.de/einzelansicht-aktuell/?tx_ttnews\[tt_news\]=1435&cHash=1f3301032e1c343f79d0693f508758d1](http://weiterbildunghessen.de/einzelansicht-aktuell/?tx_ttnews[tt_news]=1435&cHash=1f3301032e1c343f79d0693f508758d1) (15.06.2016).

Werkstatt bildung & medien gmbh (o.J.). *Projekt Praxisnah*. Abgerufen von www.wbm-sonneberg.de/esf_praxisnah.php (10.09.2015).

- Werkstatt bildung & medien gmbh (o.J.). *Projekt Tizian*. Abgerufen von www.wbm-sonneberg.de/esf_tizian.php (09.09.2015).
- Wikipedia (o.J.). *Darmstadt*. Abgerufen von <https://de.wikipedia.org/wiki/Darmstadt>. (15.06.2016).
- Wissenschaftsstadt Darmstadt (o.J. a). *Darmstadt-West*. Abgerufen von www.darmstadt.de/standort/stadtportraet/stadtteile/darmstadt-west/index.htm (15.06.2016).
- Wissenschaftsstadt Darmstadt (o.J. b). *Geschichte*. Abgerufen von www.darmstadt.de/standort/stadtportraet/geschichte/index.htm (15.06.2016).
- Wissenschaftsstadt Darmstadt (o.J. c). *Stadtporträt*. Abgerufen von www.darmstadt.de/standort/stadtportraet/index.htm (15.06.2016).
- Wissenschaftsstadt Darmstadt (o.J. d). *Teilhabecard*. Abgerufen von www.darmstadt.de/leben-in-darmstadt/soziales-und-gesellschaft/teilhabecard/index.htm (15.06.2016).
- Wissenschaftsstadt Darmstadt (2006): *Flächennutzungsplan*. Abgerufen von www.darmstadt.de/fileadmin/Dokumente/PDF/formulare/61-Stadtplanungsamt/Informationsbrochure_FNP_2006.pdf (15.06.2016).
- WissWeit (o.J.). Abgerufen von www.wissweit.de (15.06.2016).
- WIR-Wirtschaft-Innovation-Region (o.J.). *Fünfte Famos auch am Samstag*. Abgerufen von www.wir-sind-famos.de/aktivitaeten/famos-2015 (01.09.2015).
- Zensusdatenbank des Zensus 2011 (o.J.). Abgerufen von <https://ergebnisse.zensus2011.de> (19.09.2015).