

Regionale Fallstudien

Blick in die Regionen

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

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

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

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

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

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

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



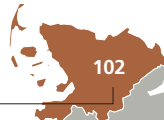
www.ergebnisbericht.deutscher-weiterbildungsatlas.de



Schleswig-Holstein Nord

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

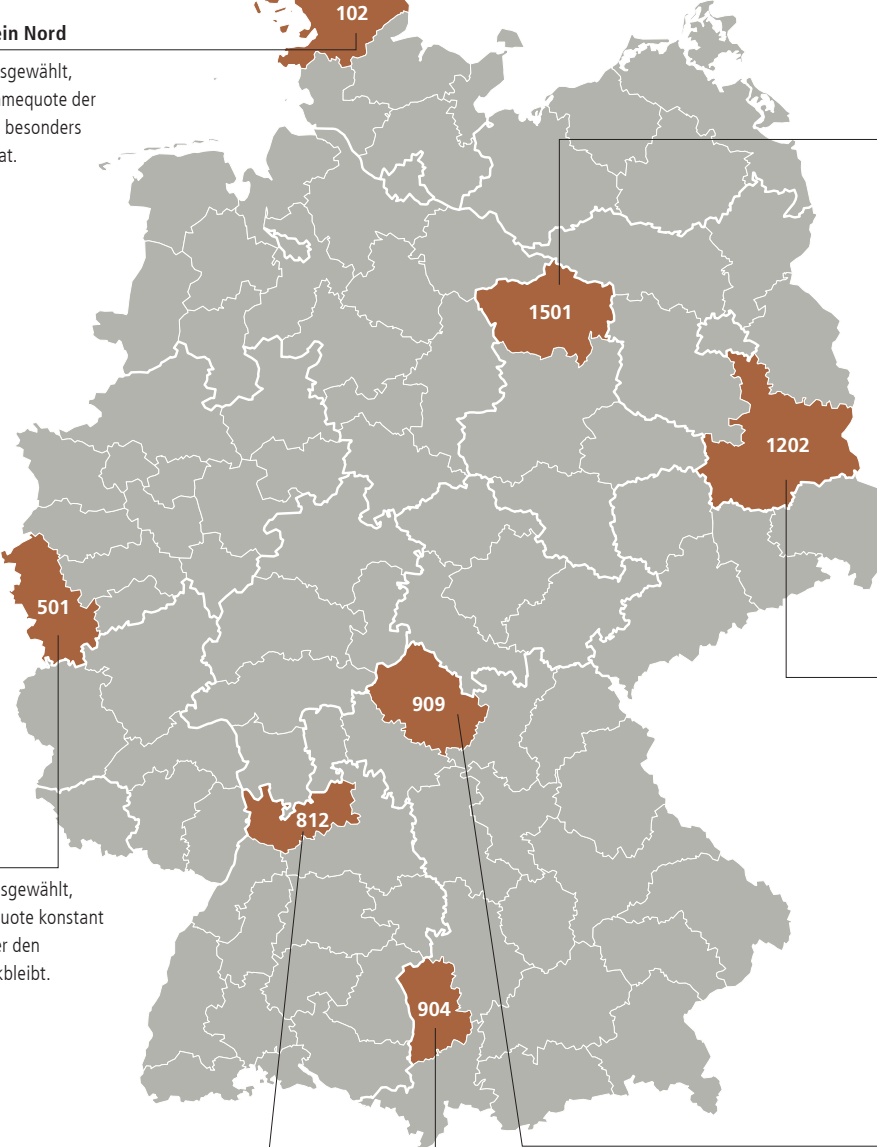
Seite 54



Altmark

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

Seite 44



Aachen

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

Seite 50



Lausitz-Spreewald

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

Seite 42



Main-Rhön

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

Seite 52



Unterer Neckar

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

Seite 48



Donau-Iller (Bayern)

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

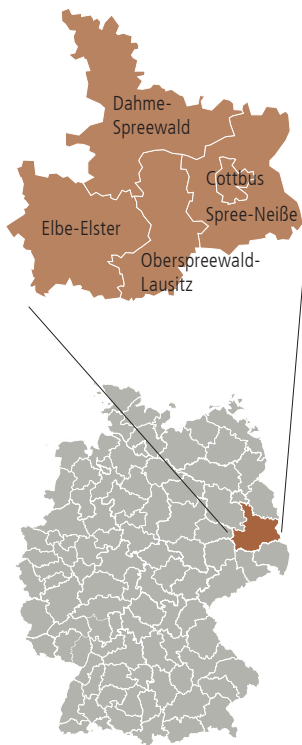
Seite 46

1. Region Lausitz-Spreewald

Eine ländliche Region nimmt ihre Zukunft ins Visier

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

Lausitz-Spreewald



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

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

Planungsregion mit großem Entwicklungsbedarf

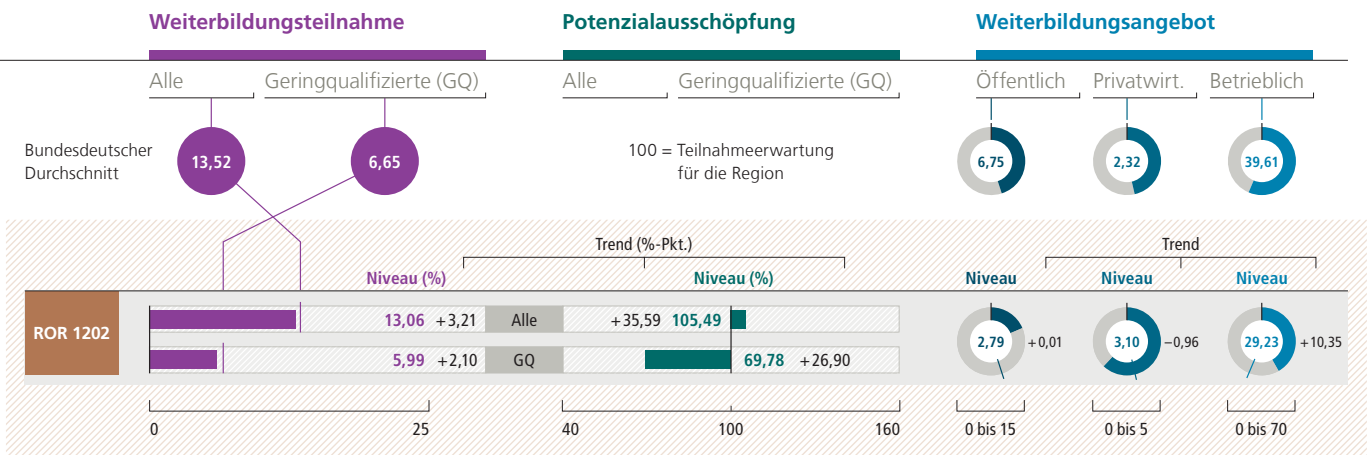
Lausitz-Spreewald ist Brandenburgs flächenmäßig größte Planungsregion mit sehr heterogenen Entwicklungsbedarfen. Im Zentrum steht

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

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

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

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



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

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

Gemeinsamer Ausbau berufsbezogener Weiterbildung als Standortfaktor

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

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

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

auf Beschäftigung im öffentlichen Sektor ausgerichtet sind.

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

Fazit

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

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

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

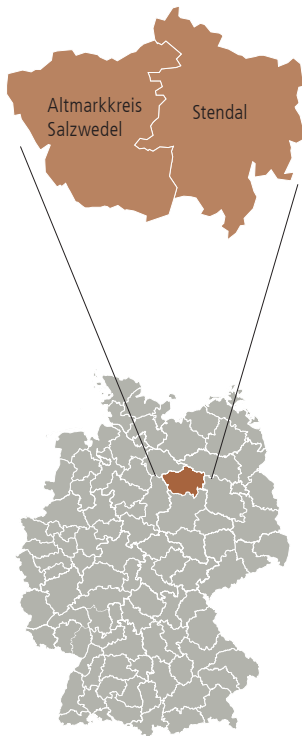
Die ausführliche Fallstudie findet sich in dem Ergebnisbericht des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung unter www.ergebnisbericht.deutscher-weiterbildungsatlas.de

2. Altmark

Geringe Perspektiven, sinkende Teilnahme

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

Altmark



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

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

Region mit unterdurchschnittlicher Wirtschaftskraft

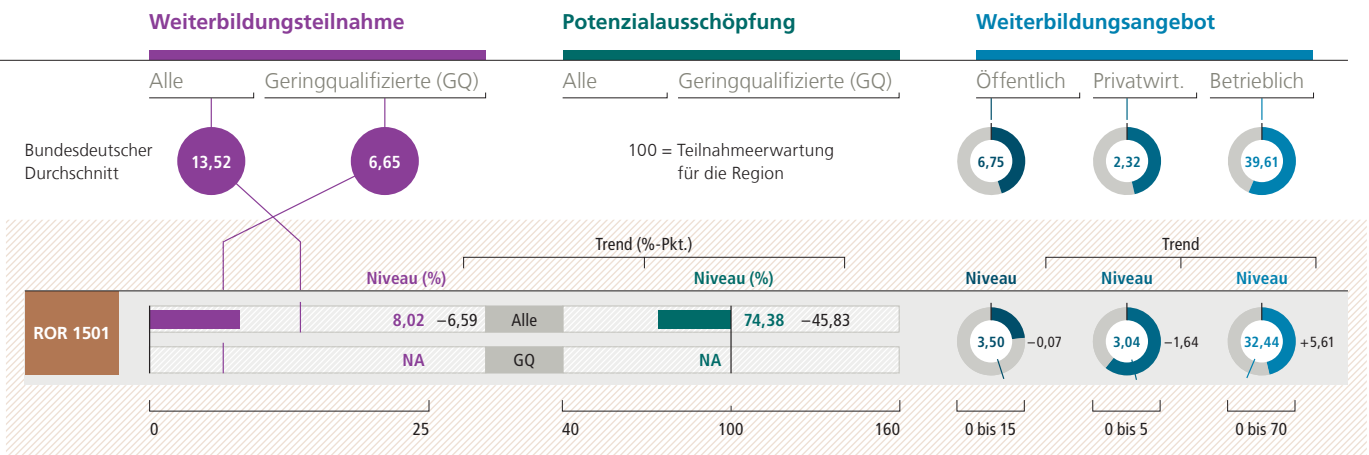
Die wirtschaftliche Schwäche der Region zeigt sich beim Bruttoinlandsprodukt 2011: Es lag bei 20.400 Euro je Einwohner in der Region Altmark, der Bundesdurchschnitt betrug 31.700 Euro. Doch selbst im Landesvergleich (22.300 Euro) ist das unterdurchschnittlich.

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

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

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

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



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

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

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

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

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

Erhalt von Arbeitsplätzen steht im Vordergrund

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

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

Fazit

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

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

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

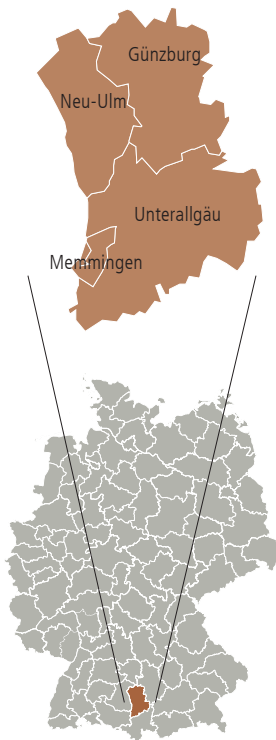
Die ausführliche Fallstudie findet sich in dem Ergebnisbericht des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung unter www.ergebnisbericht.deutscherweiterbildungsatlas.de

3. Donau-Iller (Bayern)

Hoher Weiterbildungsbedarf trifft hervorragende Infrastruktur

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

Donau-Iller (Bayern)



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

Die Region zieht Arbeitskräfte an

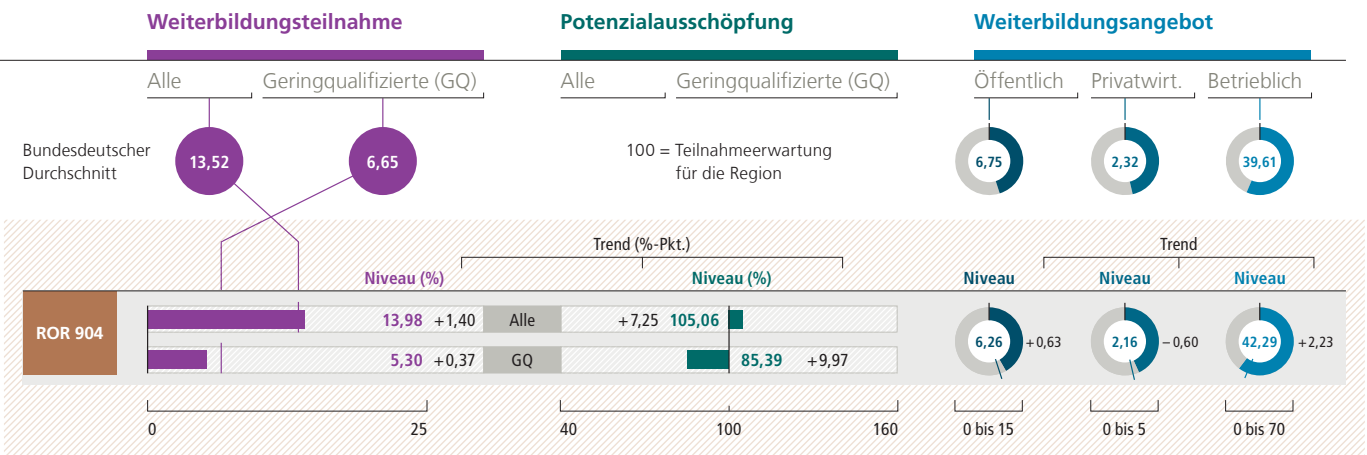
Deutliche Wanderungsgewinne sprechen für die wirtschaftliche Anziehungskraft der Region. Diese zeigt sich auch in der Altersstruktur: 2011 waren 26,5 Prozent der Bevölkerung jünger als 25 Jahre. Das ist im Vergleich zu ganz Deutschland (24,3 Prozent) überdurchschnittlich. 2007 lag der Anteil der ausländischen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

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

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

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

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



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

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

Breites Weiterbildungsangebot für verschiedene Zielgruppen

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

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

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

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

Fazit

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

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

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

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

4. Unterer Neckar

Region mit großer Vielfalt, auch in der Weiterbildung

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

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

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

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

Starker, vielfältiger Wirtschafts- und Wissenschaftsstandort

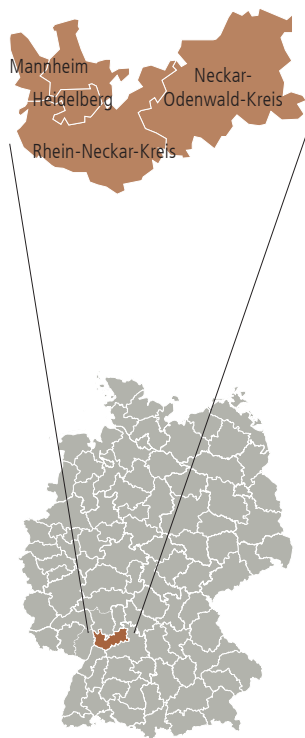
Mit im Schnitt 20.546 Euro ließ sich hier im Jahr 2011 überdurchschnittlich viel Geld verdienen – Tendenz leicht steigend. Mit rund

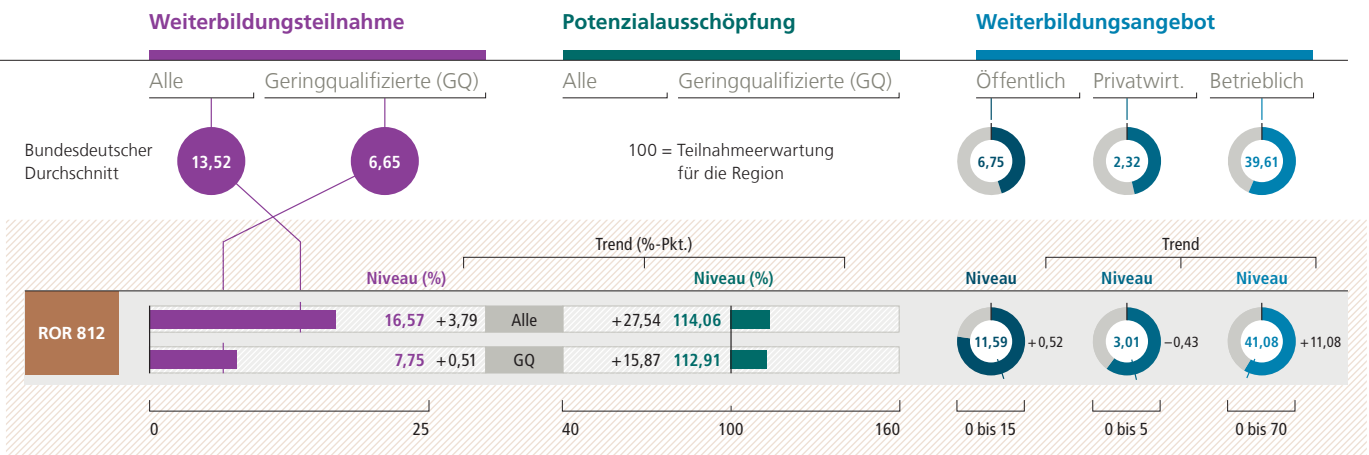
35,6 Milliarden Euro lag die Bruttowertschöpfung der Region im Jahr 2011 knapp über dem Niveau von 2007 (plus 0,8 Prozent).

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

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

Unterer Neckar





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

Weiterbildung: gut vernetzt und breit aufgestellt

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

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

Das Regionalbüro als organisatorische Plattform

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

Fazit

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

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

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

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

5. Aachen

Rätselraten um geringe Weiterbildungsbeteiligung

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

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

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

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

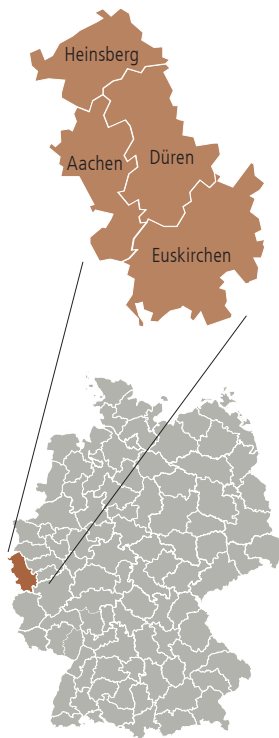
Unterschiede gibt es auch bei der insgesamt leicht rückläufigen Arbeitslosenquote. Sie

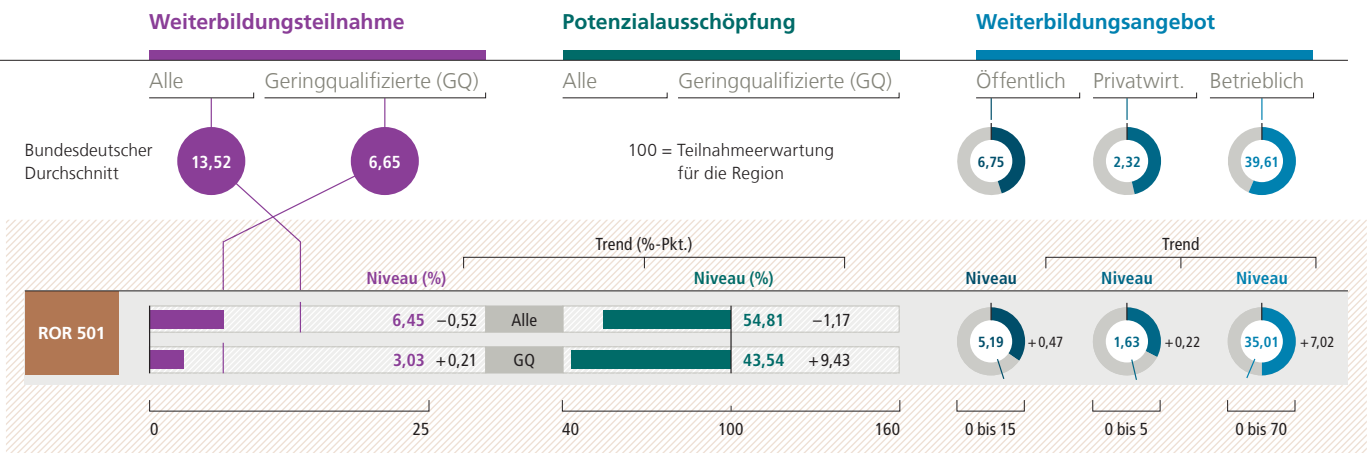
betrug im Zeitraum von 2008 bis 2010 ca. 8,5 Prozent und lag damit über dem deutschen Schnitt und auf dem Gesamtniveau des Landes NRW. Besonders hoch ist die Quote in der Städteregion Aachen mit 11 Prozent, deutlich niedriger ist sie im Kreis Euskirchen mit unter 7 Prozent. Der Anteil der Beschäftigten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

Geringe Weiterbildungsbeteiligung – trotz breitem und vernetztem Angebot

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

Aachen





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

ber hinaus auch die Volkshochschule verknüpft.

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

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

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

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

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

Fazit

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

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

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

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

6. Main-Rhön

Hier wird jede Arbeitskraft gebraucht

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

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

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

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

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

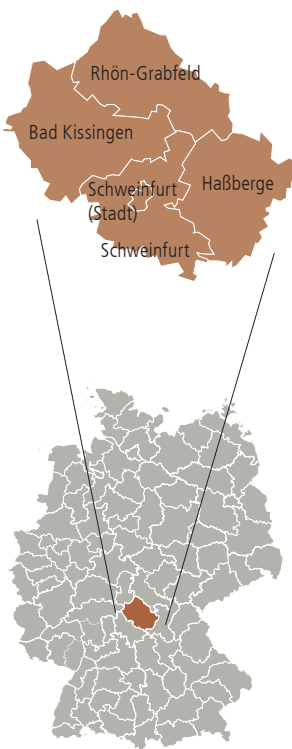
Bruttowertschöpfung rauf, Arbeitslosigkeit runter

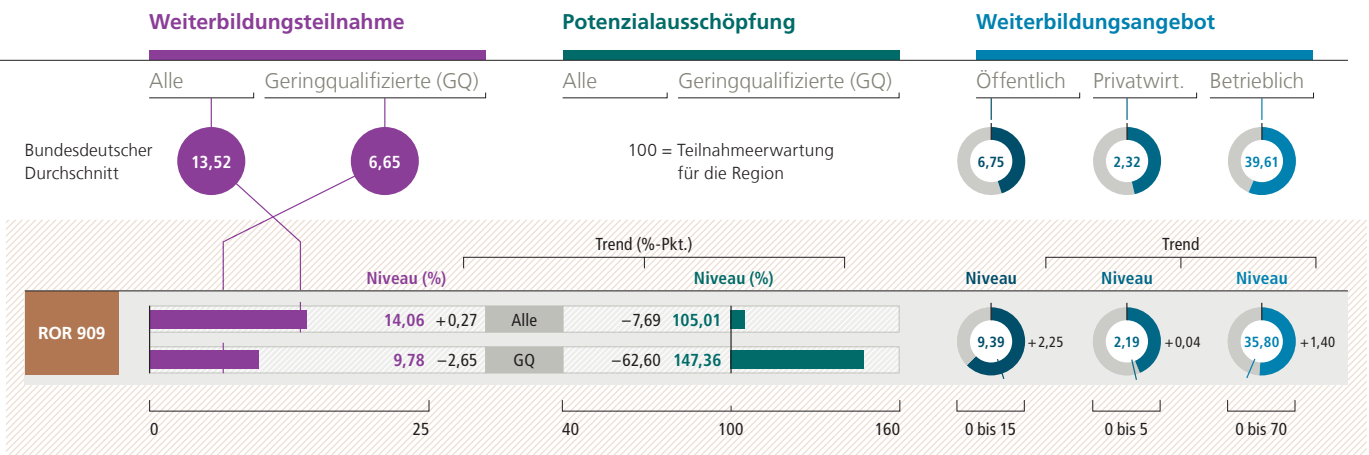
Von 2007 bis 2012 ist die Bruttowertschöpfung in der Region Main-Rhön kontinuierlich gestiegen. Lediglich Schweinfurt musste 2009 einen starken Einbruch hinnehmen, hatte sich aber schon ein Jahr später wieder davon erholt. 2012 lag die Bruttowertschöpfung in Schweinfurt bei knapp über 4 Milliarden Euro,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

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

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

Main-Rhön





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

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

Stärkere Förderung von Geringqualifizierten

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

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

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

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

Fazit

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

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

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

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

7. Schleswig-Holstein Nord

Enge Abstimmung aller Beteiligten bringt Erfolge

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

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

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

Dynamisches Wirtschaftswachstum in der gesamten Region

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

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

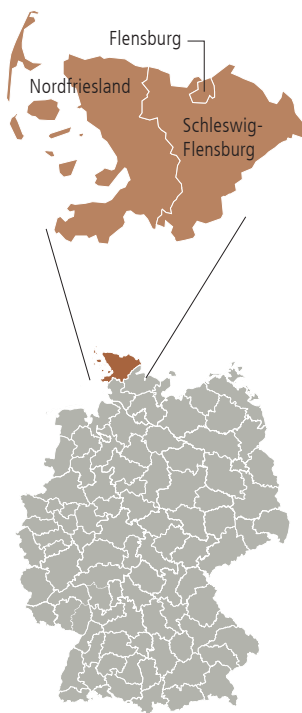
Die Arbeitslosenquote sank in der Stadt Flensburg bis 2012 auf 11,3 Prozent, im Kreis Nordfriesland auf 7,0 Prozent und im Kreis Schleswig-Flensburg auf 7,9 Prozent. Parallel dazu ging auch die Langzeitarbeitslosen-Quote zurück.

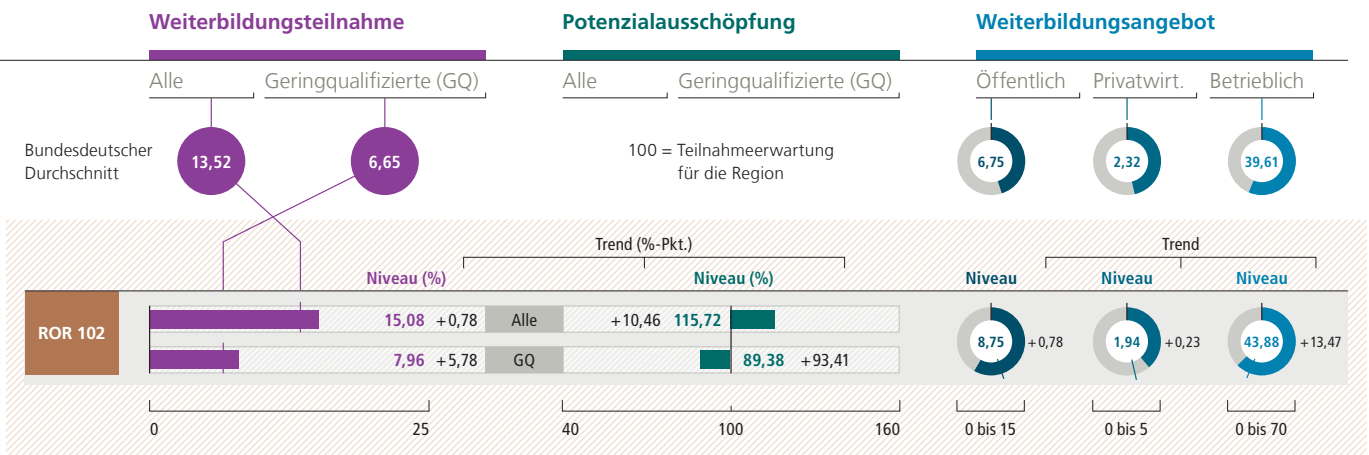
Flensburg ist Heimat für eine ganze Reihe von Großunternehmen wie zum Beispiel der Flensburger Brauerei, Beate Uhse oder dem Maschinenbauer Krones AG. Überdurchschnittlich hoch ist dennoch der Dienstleistungsbereich gewichtet. In den ländlichen Bereichen ist die Region durch kleine und mittlere Unternehmen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

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

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

Schleswig-Holstein Nord





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

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

Anstieg bei der Weiterbildung Geringqualifizierter

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

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

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

Fazit

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

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

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

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

Zusammenfassung

Kooperation, Erreichbarkeit und Beratung verbessern

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

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

Eine gute Konjunktur ist auch gut für die Weiterbildung

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

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

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

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

Kooperation schont Ressourcen und verbessert das Angebot

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

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

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

Weite Wege zur Weiterbildung überwinden

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

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

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

Die richtige Weiterbildung durch unabhängige Beratung

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

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