

Fallstudien des Deutschen Weiterbildungsatlas

Sechs Kommunen im Fokus

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

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

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

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

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

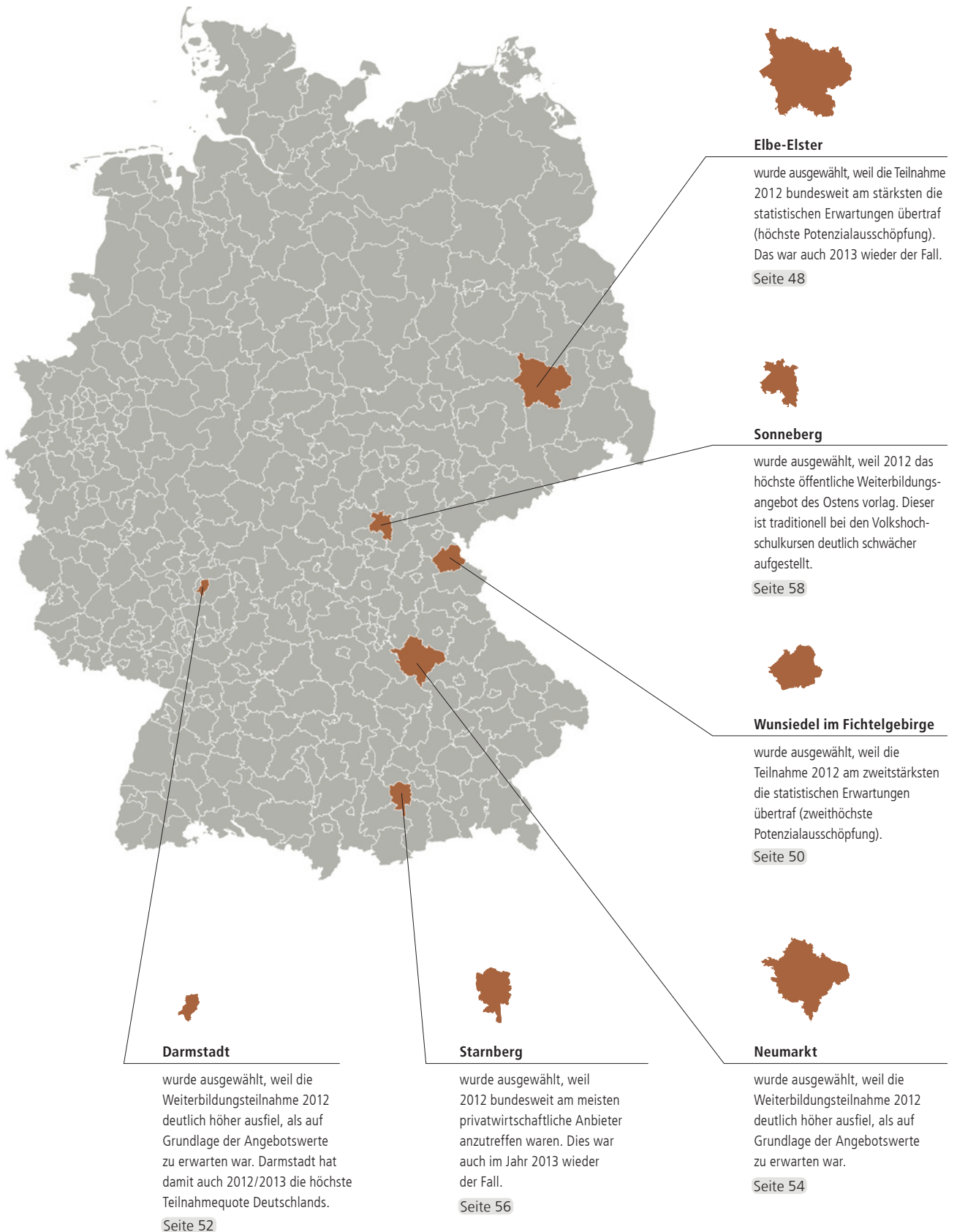
Der Blick auf die kommunale Ebene illustriert, wie vielfältig Weiterbildung sein kann. Das gilt sowohl für die Rahmenbedingungen als auch für die Weiterbildungsaktivitäten selbst. Die Akteure in den Kommunen müssen sehr individuelle Lösungen finden, um auf regionalspezifische Anforderungen reagieren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

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

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



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

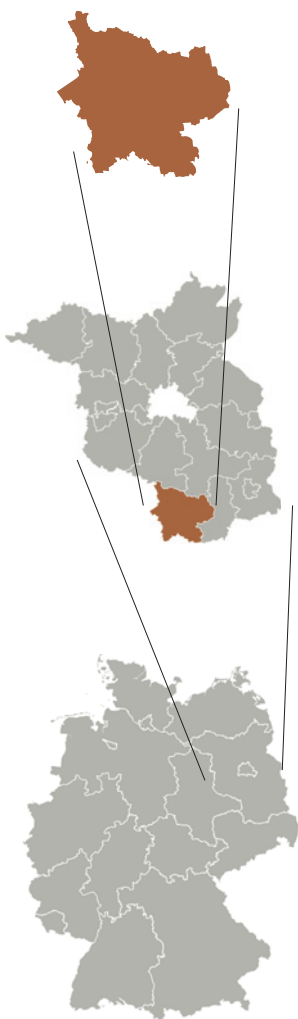


1. Landkreis Elbe-Elster

Neue Impulse durch kommunales Bildungsmanagement

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

Elbe-Elster



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

Überalterung und Abwanderung – Elbe-Elster verliert Arbeitskräfte

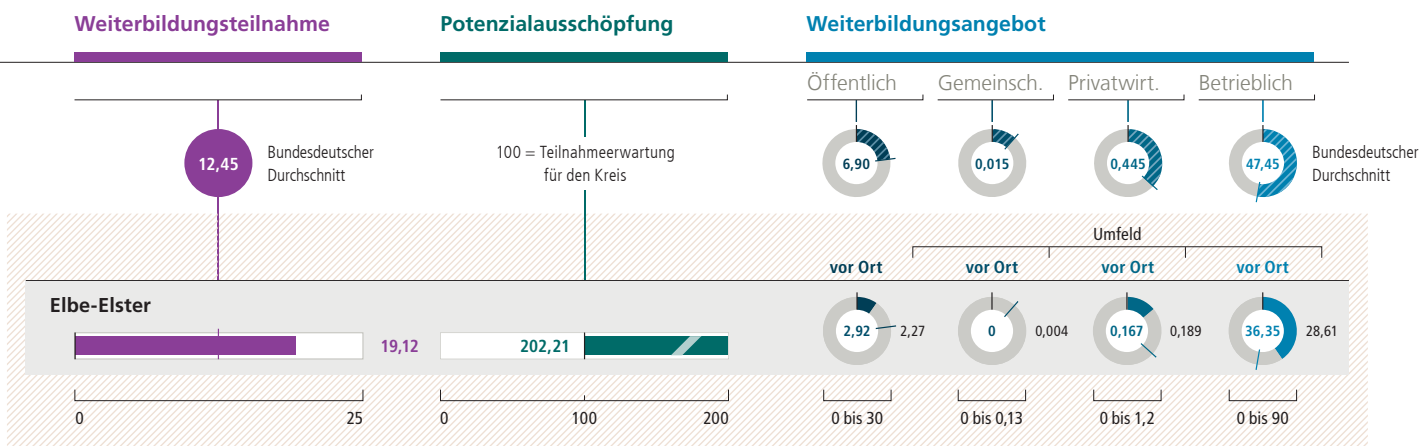
Rund 106.000 Einwohner verzeichnete der Landkreis Elbe-Elster im Jahr 2013. Das sind 9,7 Prozent weniger als noch im Jahr 2007. Für den ohnehin sehr dünn besiedelten Landkreis ist das ein enormer Rückgang, auch im Landes- und Bundesvergleich (-3,4/-1,8 Prozent). Besonders auffällig: Die Gruppe der 18-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

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

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

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

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



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

Überschaubare, aber gut gemanagte Weiterbildungsinfrastruktur

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

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

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

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

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

Lernen vor Ort – erfolgreich, aber auch dauerhaft wirksam?

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

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

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

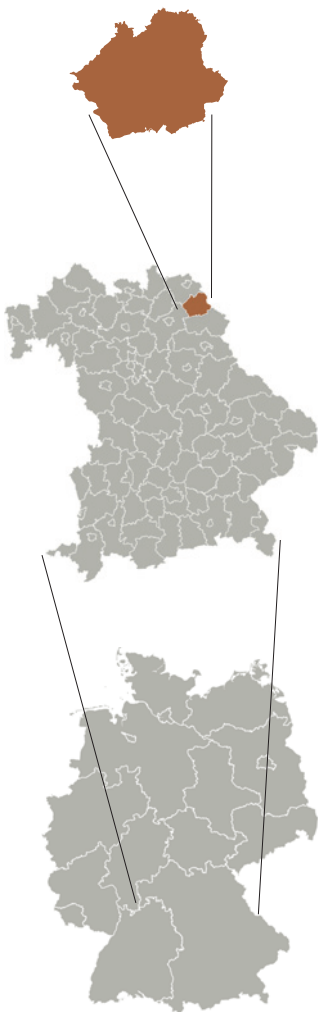
Der Bericht ist online abrufbar unter [ergebnisberichte.deutscherweiterbildungsatlas.de](https://www.ergebnisberichte.deutscherweiterbildungsatlas.de)

2. Wunsiedel im Fichtelgebirge

Chancen nutzen im Strukturwandel

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

Wunsiedel im Fichtelgebirge



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

Die Wunsiedler werden weniger und älter, die Arbeitslosigkeit sinkt

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

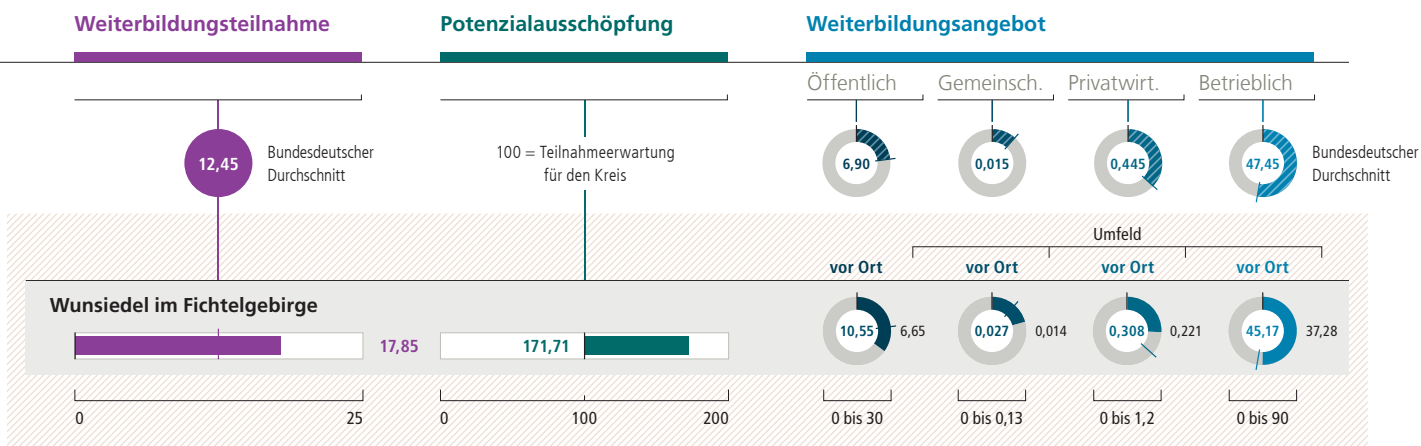
Gut die Hälfte der Bevölkerung des Landkreises hat einen Haupt- bzw. Volksschulabschluss. Ebenso groß ist der Anteil derer, die als höchsten beruflichen Abschluss eine Ausbildung im dualen System vorweisen können. Mit 3,5 Prozent liegt der Anteil der Hochschulabsol-

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

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

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

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



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

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

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

Vielfältige Weiterbildungsstrukturen

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

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

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

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

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

Wandel braucht Koordination

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

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

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

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

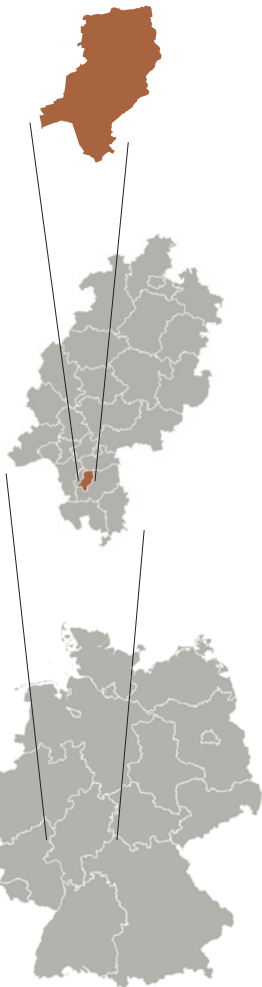
Der Bericht ist online abrufbar unter ergebnisberichte.deutscherweiterbildungsatlas.de

3. Darmstadt

Betriebliche Weiterbildung als Schlüsselfaktor

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

Darmstadt



Urbanes Leben mit kurzen Wegen

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

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

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

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

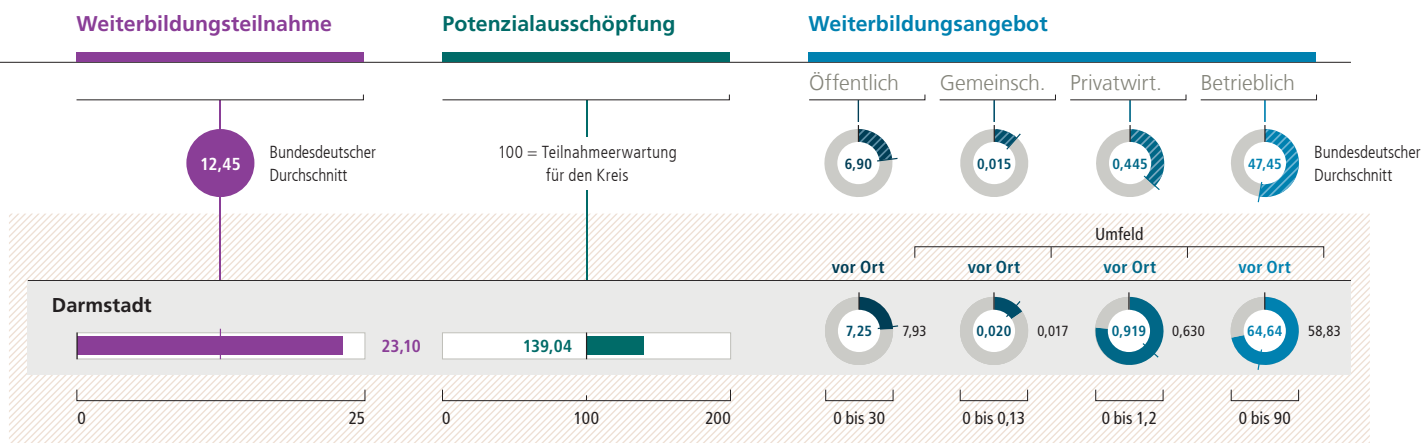
über dem Landesmittel von 3.034 Euro als auch über dem Bundesdurchschnitt von 2.754 Euro. Auch das Bruttoinlandsprodukt liegt über dem von Bund und Land. Die Arbeitslosenquote lag zuletzt bei 6 Prozent und damit minimal über der von Hessen und rund ein Prozent unter der Quote in Deutschland.

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

Weiterbildungsangebote leicht rückläufig

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

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



Die Atlas-Ergebnisse der kreisfreien Stadt Darmstadt auf einen Blick

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

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

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

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

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

Nicht zu sehr auf Unternehmen setzen

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

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

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

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

Der Bericht ist online abrufbar unter ergebnisberichte.deutscherweiterbildungsatlas.de

4. Neumarkt

Den Bedarf im Blick

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

Bevölkerungszuwachs im Landkreis – Neumarkt als Familienmagnet

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

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

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

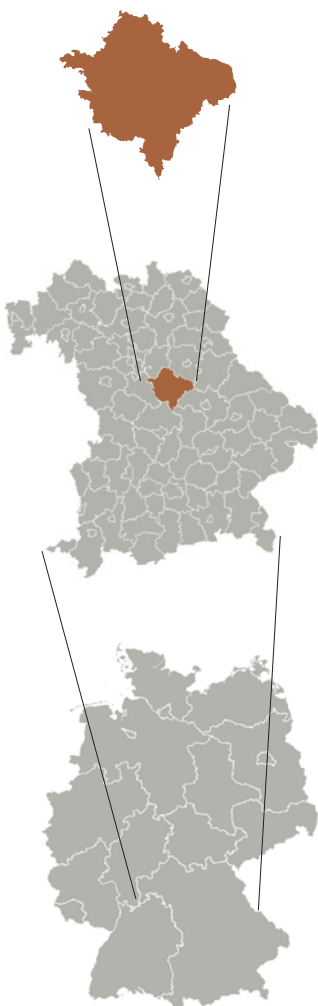
Und immer noch werden Fachkräfte dringend gesucht: Im Untersuchungszeitraum gaben 18 Prozent der Unternehmen im Landkreis an, ihren Personalstamm weiter erhöhen zu wollen. Doch viele Stellen bleiben unbesetzt, vor allem im beruflich qualifizierten Bereich. Der Anteil Hochqualifizierter am Arbeitsort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

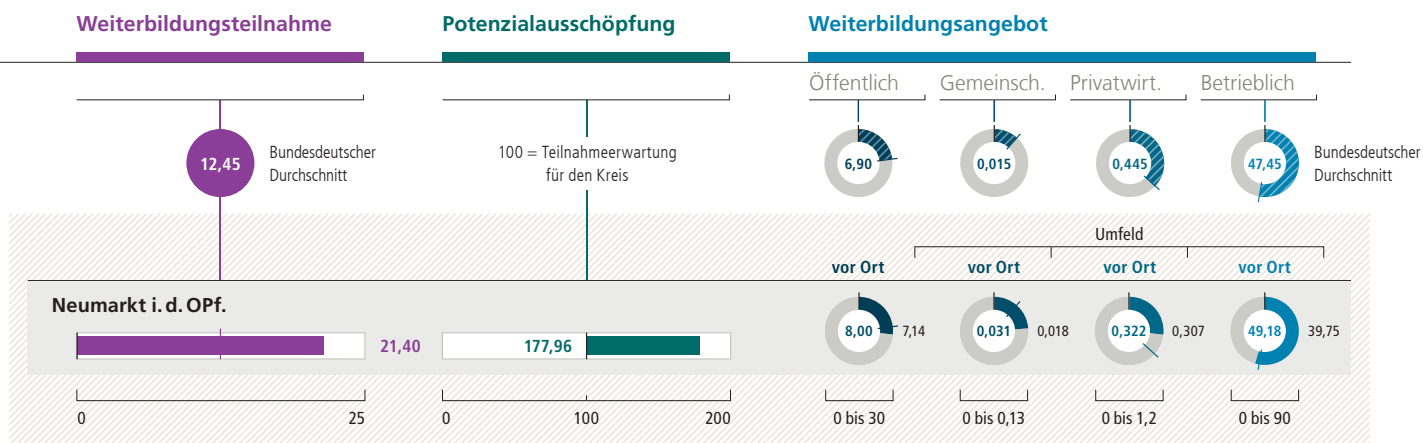
Unternehmensnachfrage prägt die Weiterbildung

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

Besondere, für den Landkreis maßgeschneiderte Weiterbildungsangebote bzw. För-

Neumarkt





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

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

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

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

Enge Abstimmung und gezielte Angebote – ein effizienter Mix

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

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

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

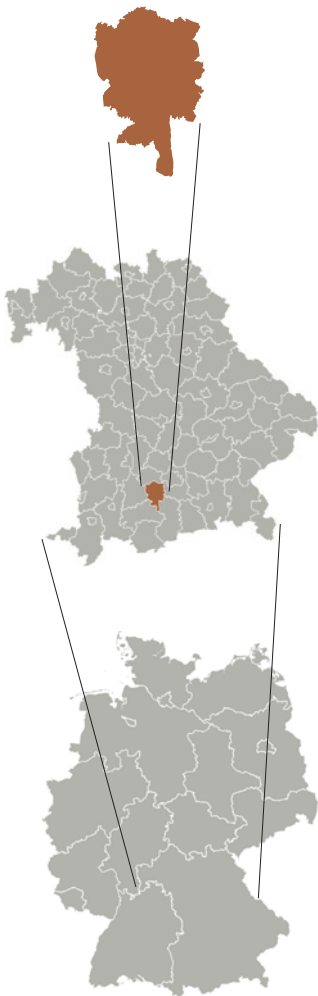
Der Bericht ist online abrufbar unter [ergebnisberichte.deutscherweiterbildungsatlas.de](https://www.ergebnisberichte.deutscherweiterbildungsatlas.de)

5. Starnberg

Hoher Bildungsstand, anspruchsvolle Weiterbildungen

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

Starnberg



Lebenswertes Umfeld im Speckgürtel von München

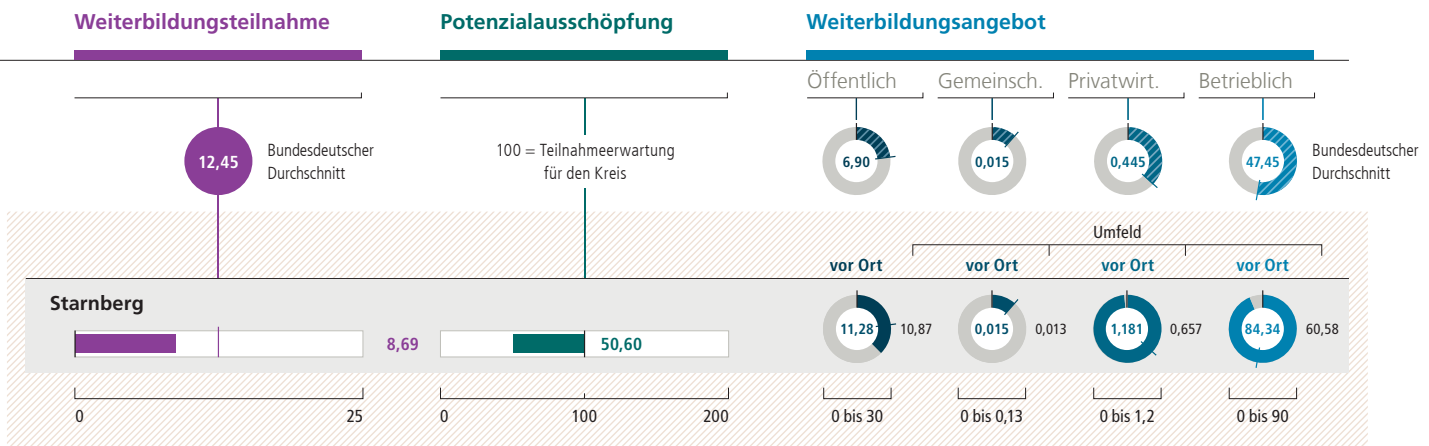
14 Gemeinden sowie die Stadt Starnberg bilden den Landkreis Starnberg in Oberbayern. Wie in kaum einer anderen Kommune Deutschlands verbinden sich hier die Vorzüge eines naturnahen Umfeldes (mit hohem Freizeit- und Erholungswert) mit den Vorteilen eines benachbarten Ballungsraumes: München. Hinzu kommt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

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

Besonders auffällig ist das gute schulische und berufliche Bildungsniveau

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

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



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

Anspruchsvolle Weiterbildungen für ein nationales und internationales Publikum

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

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

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

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

Hochwertige Weiterbildungsmöglichkeiten auch für die Bevölkerung schaffen

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

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

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

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

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

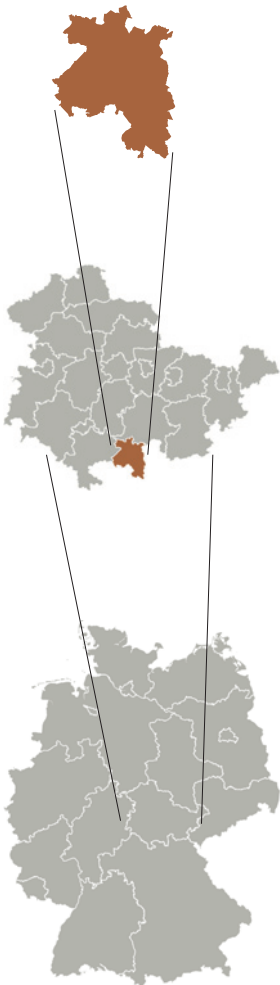
Der Bericht ist online abrufbar unter ergebnisberichte.deutscherweiterbildungsatlas.de

6. Landkreis Sonneberg

Weiterbildungsvielfalt durch anhaltendes Engagement

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

Sonneberg



Starker Bevölkerungsrückgang im Süden Thüringens

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

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

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

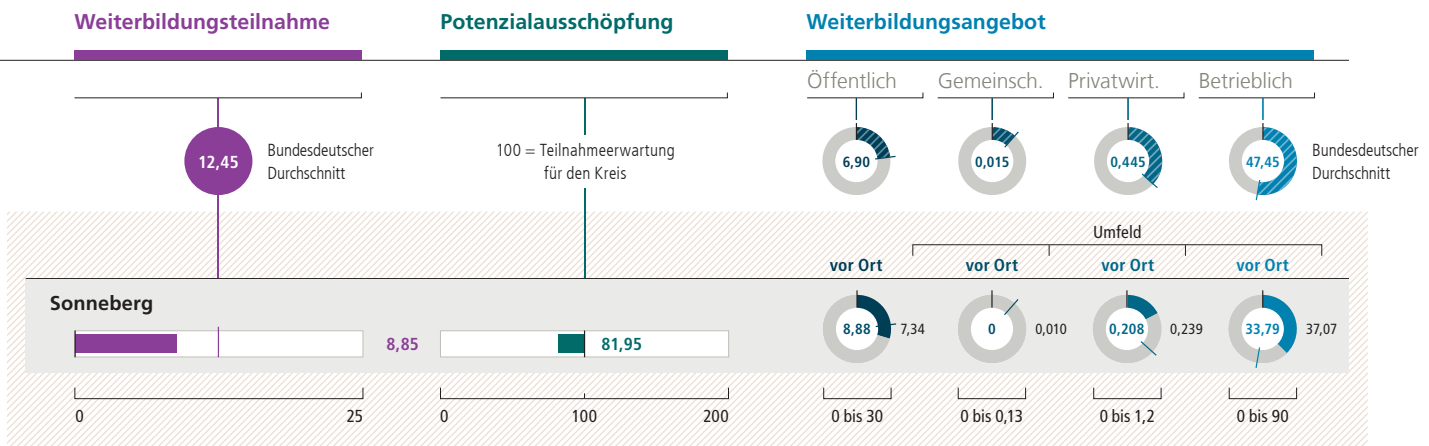
Schulabschluss geringer als im Vergleich zu Land und Bund.

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

Unternehmen fördern Qualifikation von Mitarbeitern

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

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



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

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

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

Dass die VHS Sonneberg das größte Pro-Kopf-Kursangebot in Ostdeutschland vorweisen kann, ist sicherlich auch darauf zurückzuführen, dass die Anzahl der angebotenen VHS-Kurse trotz des Bevölkerungsrückgangs nicht reduziert wurde. Allerdings kann sich die Zahl der angebotenen von der Zahl der realisierten Kurse deutlich unterscheiden. Die angebotenen Kurse sagen daher nur wenig über die tatsächlichen Teilnehmerzahlen aus. In jedem Fall wurden die Kursinhalte und -formate stetig den Bedürfnissen der Einwohner angepasst. Nach Meinung der Experten ist dies nicht zuletzt auf die anhaltend hohe Motivation der VHS-Mitarbeiter zurückzuführen.

Die Kommunikation zwischen den einzelnen Weiterbildungsanbietern in Sonneberg ist

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

Informationsportal für neue Impulse

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

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

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

Der Bericht ist online abrufbar unter ergebnisberichte.deutscherweiterbildungsatlas.de

Zusammenfassung

Weiterbildung in den Kreisen ist anfällig für Veränderungen

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

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

Wirtschaftliche und demografische Entwicklungen als Chancen und Risiken

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

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

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

rung, profitiert aber stark durch die öffentlich geförderte Weiterbildung.

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

Weiterbildung muss jeden erreichen

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

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

Zielgruppen nicht aus dem Blick verlieren – gerade bei negativen Entwicklungen

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

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

Wandelnde Bedarfe durch Kooperationen erkennen

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

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