

Andreas Martin
Klaus Schoemann
Josef Schrader

Deutscher Weiterbildungsatlas 2019

Kreise und kreisfreie Städte im Längsschnitt

DATEN UND BERICHTE ZUR WEITERBILDUNG

DIÉSURVEY

Andreas Martin | Klaus Schoemann | Josef Schrader

Deutscher Weiterbildungsatlas 2019
Kreise und kreisfreie Städte im Längsschnitt

DIE Survey
Daten und Berichte zur Weiterbildung

Andreas Martin | Klaus Schoemann | Josef Schrader

Deutscher Weiterbildungsatlas 2019

Kreise und kreisfreie Städte im Längsschnitt

Herausgebende Institution der Reihe DIE Survey:

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen

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

Wissenschaftliche Betreuung der Reihe am DIE: Dr. Thomas Jung

Lektorat & Korrektorat: Martina Grosch

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

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

Verlag:

wbv Media GmbH & Co. KG

Postfach 10 06 33

33506 Bielefeld

Telefon: (05 21) 9 11 01-11

Telefax: (05 21) 9 11 01-19

E-Mail: service@wbv.de

Internet: wbv.de

Bestell-Nr.: 85/0021

© 2021 wbv Media GmbH & Co. KG, Bielefeld

Umschlaggestaltung und Satz: Christiane Zay, Passau

Umschlagabbildung: bymuratdeniz – iStock

Herstellung: wbv Media, Bielefeld

ISBN (Print) 978-3-7639-7069-8

ISBN (E-Book) 978-3-7639-7070-4

DOI: 10.3278/85/0021w

Diese Publikation ist frei verfügbar

zum Download unter

www.diespace.de und

wbv-open-access.de

Diese Publikation ist unter folgender

Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:

[http://creativecommons.org/licenses/](http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/de/)

[by-sa/3.0/de/](http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/de/)



Inhalt

| | |
|---|-----------|
| Vorwort | 7 |
| 1 Weiterbildung im Bund und in den Ländern 2012–2015 | 8 |
| 1.1 Weiterbildungsverhalten im Bund und in den Ländern | 11 |
| 1.1.1 Weiterbildungsbeteiligungsquote 2012–2015 | 11 |
| 1.1.2 Erwartete Weiterbildungsbeteiligung 2012–2015 | 17 |
| 1.1.3 Potentialausschöpfung 2012–2015 | 22 |
| 1.1.4 Weiterbildungsverhalten geringqualifizierter Personen | 24 |
| 1.1.5 Weiterbildungsverhalten von Armut bedrohter Personen | 32 |
| 1.2 Weiterbildungsangebot im Bund und in den Ländern | 36 |
| 1.2.1 Öffentliche Weiterbildung 2012–2015 | 38 |
| 1.2.2 Gemeinschaftliche Weiterbildung 2012–2015 | 41 |
| 1.2.3 Marktförmige Weiterbildung 2012–2014 | 44 |
| 1.2.4 Betriebliche Weiterbildung 2012–2014 | 46 |
| 2 Weiterbildung auf Ebene der Kreise und kreisfreien Städte 2012–2015 | 51 |
| 2.1 Weiterbildungsverhalten in den Kreisen und kreisfreien Städten 2012–2015 | 51 |
| 2.1.1 Heterogenität im Überblick: Weiterbildungsverhalten im Längsschnitt | 51 |
| 2.1.2 Heterogenität vor Ort: kommunales Weiterbildungsverhalten in den Bundesländern .. | 62 |
| 2.1.2.1 Thüringen | 62 |
| 2.1.2.2 Sachsen-Anhalt | 68 |
| 2.1.2.3 Sachsen | 73 |
| 2.1.2.4 Mecklenburg-Vorpommern | 79 |
| 2.1.2.5 Brandenburg | 84 |
| 2.1.2.6 Saarland | 90 |
| 2.1.2.7 Bayern | 95 |
| 2.1.2.8 Baden-Württemberg | 102 |
| 2.1.2.9 Rheinland-Pfalz | 109 |
| 2.1.2.10 Hessen | 116 |
| 2.1.2.11 Nordrhein-Westfalen | 124 |
| 2.1.2.12 Niedersachsen | 132 |
| 2.1.2.13 Schleswig-Holstein | 140 |
| 2.1.3 Zusammenfassung Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung in den Kreisen | 147 |
| 2.2 Weiterbildungsangebot in den Kreisen und kreisfreien Städten 2012–2015 | 150 |
| 2.2.1 Öffentliche Weiterbildung 2012–2015 | 150 |
| 2.2.2 Gemeinschaftliche Weiterbildung 2012–2015 | 158 |
| 2.2.3 Marktförmige Weiterbildungsangebote 2012–2014 | 164 |
| 2.2.4 Betriebliche Weiterbildung 2012–2014 | 171 |

| | | |
|----------|--|------------|
| 3 | Transferempfehlungen | 179 |
| 3.1 | Bedarfe und Ausgangslagen vor Ort antizipieren | 179 |
| 3.2 | Kommunale Akteure stärken | 180 |
| 3.3 | Zielgruppen adressieren | 181 |
| 3.4 | Mehr bundespolitische Steuerung | 182 |
| 3.5 | Ländliche Räume unterstützen | 182 |
| 3.6 | Öffentliche Weiterbildung in den östlichen Bundesländern stärken | 183 |
| 3.7 | Kommunales Bildungsmonitoring und Best Practice implementieren | 183 |
| 3.8 | Evidenzorientierte Weiterbildungsforschung stärken | 184 |
| 4 | Methoden | 186 |
| 4.1 | Weiterbildungsbeteiligung | 186 |
| 4.1.1 | Weiterbildungsbeteiligungsquote | 186 |
| 4.1.2 | Potentialausschöpfung | 188 |
| 4.2 | Weiterbildungsangebot | 190 |
| 4.2.1 | Konzeption des Weiterbildungsangebots | 190 |
| 4.2.2 | Datengrundlage | 191 |
| 4.2.3 | Umkreisdaten zum Weiterbildungsangebot auf Kreisebene | 193 |
| | Abbildungen | 197 |
| | Tabellen | 203 |
| | Literatur | 204 |
| | Autoren | 210 |
| | Zusammenfassung | 211 |

Vorwort

Der aktualisierte „Deutsche Weiterbildungsatlas 2019“ wurde – wie in den Jahren zuvor – überwiegend durch die Bertelsmann Stiftung finanziert. Neben den unmittelbaren Angaben zu Weiterbildungsangeboten und dem Weiterbildungsverhalten der Wohnbevölkerung und einzelner Subpopulationen werden auch im jetzt vorliegenden Deutschen Weiterbildungsatlas die in den beiden vorhergehenden Ausgaben bereits bewährten, durch Modellschätzungen erzeugten Indikatoren vorgestellt. Neu ist in dieser Ausgabe jedoch die längsschnittliche Perspektive auf der Ebene der Kreise und kreisfreien Städte.

Unabdingbare Voraussetzung für die Erstellung des Atlas ist nach wie vor die Zusammenarbeit mit dem Forschungsdatenzentrum des Statistischen Bundesamtes sowie der statistischen Landesämter in Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen. Der Zugang zum Mikrozensus sowie zum Unternehmensregister in Form kontrollierter Datenfernverarbeitung bilden den Kern der tiefregionalisierten Berichterstattung zum Weiterbildungsangebot und dem Weiterbildungsverhalten. Das Forschungsdatenzentrum des IAB ermöglichte uns, die Berechnungen am Betriebspanel durchzuführen.

Das Weiterbildungsangebot in den Regionen ist darüber hinaus nur in Kooperation mit den Verbandsvertretern der Volkshochschulen sowie den konfessionellen und gesellschaftlichen Bildungsträgern möglich. Der Deutsche Volkshochschulverband (DVV) ist dabei ein verlässlicher Partner; die Volkshochschulstatistik bildet die umfassendste Basis für die Daten zum Weiterbildungsangebot. Die von DVV und DIE gerade überarbeitete Statistik kann als ein Maßstab für die Erfassung von Weiterbildungsangeboten und Organisationsmerkmalen gelten.

Wir sind weiterhin Frank Frick, Martin Noack, Lena Wittenbrink und Marvin Bürmann sowie anderen im Team der Bertelsmann Stiftung zu Dank verpflichtet, die bereits über Jahre den Deutschen Weiterbildungsatlas nun in der dritten Auflage ermöglichen und begleiten. Die umfangreiche Rezeption im Feld der Weiterbildungspraxis, das große Interesse der Bildungspolitik, aber besonders die hohe mediale Reichweite über diese Bereiche hinaus wären ohne die Arbeit der Kolleginnen und Kollegen kaum möglich.

Herzlich danken möchten wir aber nicht nur den unmittelbar an der Projektarbeit beteiligten Personen, sondern auch den vielen unterstützenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im DIE, die im Hintergrund den reibungslosen Ablauf des Forschungsprojekts und die Erstellung der vorliegenden Publikation ermöglicht haben.

Andreas Martin, Klaus Schoemann & Josef Schrader

1 Weiterbildung im Bund und in den Ländern 2012–2015

Seit dem ersten Deutschen Weiterbildungsatlas im Jahr 2015 hat sich der auf Indikatoren basierende Blick auf die deutsche Weiterbildungslandschaft etabliert (Martin, Schoemann, Schrader & Kuper, 2015). Durch den Anstoß der Bertelsmann Stiftung wurde ein aufwendiges, datengetriebenes Projekt initiiert, das einen umfassenden, sehr detaillierten Blick sowohl auf die Beteiligung an Weiterbildung als auch auf das Angebot ermöglicht. Der wissenschaftliche Ansatz des Deutschen Weiterbildungsatlas ist vergleichbar mit dem wissenschaftlichen Ansatz des Datenreports in anderen Lebensbereichen (Krüger-Hemmer, 2016).

Die Verknüpfung von Daten der amtlichen Statistik, der großen Bevölkerungsbefragungen sowie Datenquellen der Träger der Weiterbildung ermöglicht eine umfassende und verlässliche, tiefregionalisierte Berichterstattung über die Weiterbildungslandschaft und die Rahmenbedingungen und Kontexte, in denen die Akteure der Weiterbildung in Deutschland agieren (Kuper, Behringer & Schrader, 2016). Der Ansatz im Deutschen Weiterbildungsatlas versteht sich als Ergänzung zu anderen spezifischen Erhebungen und Berichtssystemen zur (Weiter-) Bildung, hauptsächlich dem Weiterbildungsberichtssystem (Bilger, Behringer, Kuper & Schrader, 2017; BMBF, 2017), dem Nationalen Bildungsbericht (in dem auch Daten des Weiterbildungsatlas einfließen; Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020) sowie dem Bildungspanel NEPS (Blossfeld, Roßbach & Maurice, 2011).

Es ist wichtig, erneut darauf hinzuweisen, dass die Messkonzepte der Weiterbildungs-beteiligung sich in diesen beiden Berichtssystemen erheblich voneinander unterscheiden. Der Deutschen Weiterbildungsatlas basiert auf dem europaweit einheitlichen Messkonzept der Teilnahme an organisierter Weiterbildung, die im Rahmen der amtlichen Statistik des Mikrozensus jährlich erhoben wird (Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2014, 2015).

Der Fokus des Deutschen Weiterbildungsatlas liegt auf den Bundesländern und Kreisen sowie kreisfreien Städten als den wichtigsten bildungspolitischen Raumabgrenzungen für die Weiterbildung. Neben den länger laufenden politischen Initiativen wie „Lernende Regionen“, „Weiterbündnisse“ und „Lernen vor Ort“ hat die Wissenschaft auch in der originären Forschung einen regionalen Fokus geschärft. Mehrere Studien untersuchen Bildungsmanagement aus kommunaler Perspektive (Gnahn & Weiss, 2012; Greskowiak & Stefan, 2011, Busemeyer & Vossiek, 2015), wie auch bereits der Deutsche Weiterbildungsatlas 2015 (Martin & Schrader, 2016).

Bereits im ersten Deutschen Weiterbildungsatlas (2015) konnten ungenutzte Bildungsreserven identifiziert werden. Vergleichbar den Ergebnissen der großen Studien der OECD wie PISA zu den Kompetenzen von Schülerinnen und Schülern (Baumert et al., 2001) sowie fortgesetzt bei Erwachsenen mit der PIAAC-Erhebung (OECD 2016; Rammstedt, 2013) interessiert sich der Deutsche Weiterbildungsatlas nicht nur für die Teilnehmenden an Weiterbildung, sondern gerade auch für die überwiegende Mehrheit der Nichtteilnehmenden. Neben denen, die ihre Bildungschancen im Erhebungszeitraum wahrnehmen, erhalten wir verlässliche Informationen über Personen, die in dem jeweiligen Jahr nicht an Weiterbildung teilgenommen haben (Becker & Hecken, 2009; Becker, 2017).

Die differenzierte Analyse der Ursachen des Weiterbildungsverhaltens bleibt detaillierte Untersuchungen zu Bildungslaufbahnen Einzelner vorbehalten (Ehlert, 2017; Eisermann,

Erdel & Janik, 2013). Der Deutsche Weiterbildungsatlas stellt die Unterschiede und Trends der Weiterbildungsbeteiligung in einen Zusammenhang mit Strukturen und Entwicklungen im Angebot an Weiterbildung vor Ort und verknüpft dies mit einem differenzierten Blick auf die geografische Verteilung nach Bundesländern und Kreisen in Deutschland.

Gesellschaftspolitische Begründungen (Friebe, Schmidt-Hertha & Tippelt, 2014; Serrat, Petriwskyi, Villar & Warburton, 2016) und häufiger noch wirtschaftspolitische Begründungen (Dummert & Leber, 2016) werden angeführt, um die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland deutlich zu erhöhen. Fachkräftemangel könnte mit einer intensivierten Weiterbildung begegnet werden. Die Berichterstattung auf nationaler Ebene kann erst über eine längere Sicht auf strukturelle Defizite hinweisen (Bilger et al., 2017). Weiterbildung hat eine wichtige Funktion, auch im Hinblick auf die Vermeidung von vorzeitigem Ausscheiden aus dem Arbeitsleben (Käpplinger, Kulmus & Haberzeth, 2013; Schömann, 2011; Kaufmann & Widany, 2013). Darüber hinaus bildet sie ein solides Fundament für die gesellschaftliche Integration von Geflüchteten in die Gesellschaft (Öztürk & Reiter, 2015) und das Arbeitsleben (Brücker, Kosyakova & Schuß, 2020). Weiterbildung in organisierter Form gilt weiterhin als zentrales Gestaltungselement des lebenslangen Lernens.

Der Deutsche Weiterbildungsatlas soll aufgrund dieser Relevanz für die individuelle und gesellschaftliche Entwicklung aufzeigen, wo Disparitäten der Partizipationschancen bestehen und konkrete Handlungsbedarfe bestehen. Die tiefregionalisierte Perspektive ist dafür besonders geeignet, da sich hier konkrete Akteure in ihrem Handlungsrahmen wiederfinden. Betroffene als auch Verantwortliche können die je eigene spezifische Situation vergleichend einordnen.

Bei der Nutzung des Weiterbildungsatlas gilt es dennoch noch einmal darauf hinzuweisen, dass Angaben zur Weiterbildungsbeteiligung und zum Weiterbildungsangebot zwar in dem angegebenen Rahmen sehr belastbar sind, jedoch auch leicht überinterpretiert und fehlattribuiert werden können. Die am häufigsten genutzten Daten sind die Angaben zur Weiterbildungsbeteiligungsquote in den Ländern und Kommunen. Diese Angaben sind zwar leicht nachvollziehbar, werden aber in ihrer Bedeutung häufig überinterpretiert. Weder die Bundesländer noch die Kommunen sind in Bezug auf die Weiterbildungsbeteiligungsquote vergleichbar. Bundesländer und auch Kommunen unterscheiden sich in den für die Weiterbildungsbeteiligung relevanten Voraussetzungen häufig sehr stark. Dies sind neben Merkmalen der Siedlungs-, Wirtschafts- und Infrastrukturstruktur zuallererst die individuellen sozioökonomischen und demografischen Merkmale der jeweiligen Wohnbevölkerung. Das in den Bundesländern und Kommunen beobachtbare Weiterbildungsverhalten ist dementsprechend in hohem Maße das Ergebnis dieser individuellen, räumlich aber sehr unterschiedlich verteilten Merkmale. Insbesondere auf der kommunalen Ebene ist mit einem stärkeren Zusammenhang zwischen Wohnort und Stellung in der Sozialstruktur zu rechnen. Die dabei häufig sehr großen Unterschiede zwischen räumlichen Einheiten suggerieren dann jedoch einen Einfluss auf das Weiterbildungsverhalten, den diese räumlichen Kontexte als solches tatsächlich nicht haben. Bereits im ersten Weiterbildungsatlas wurde darauf hingewiesen, dass das Weiterbildungsverhalten in einem sehr großen Umfang das Ergebnis individueller Entscheidungen ist und nur in geringem Maße auf die räumlichen Kontexte zurückzuführen ist. Auf die diesen individuellen Entscheidungen zugrunde liegenden sozioökonomischen und demografischen

Merkmale der Wohnbevölkerung sowie einen Großteil der strukturellen Merkmale des Landes oder der Kommune haben die Weiterbildungsakteure vor Ort keinen Zugriff. Das beobachtbare Weiterbildungsverhalten ist demzufolge kein geeigneter Indikator, um die Leistung der Weiterbildungsakteure vor Ort zu bewerten, sondern zeigt zunächst einmal lediglich bestehende Bedarfe auf.

Um die Vergleichbarkeit zwischen einzelnen Bundesländern und Kommunen in dieser Hinsicht zu verbessern, wird schon seit dem ersten Weiterbildungsatlas für jedes Bundesland und jede Kommune die Potentialausschöpfung berechnet. Dieser Indikator vergleicht die aufgrund der sozioökonomischen und demografischen Merkmale der Wohnbevölkerung sowie fundamentaler siedlungs-, wirtschafts- und infrastruktureller Merkmale eines Bundeslandes oder einer Kommune zu erwartende Weiterbildungsbeteiligung mit der jeweils beobachteten Weiterbildungsbeteiligung. Dieser Indikator ist zwar in höherem Maße zwischen unterschiedlichen Bundesländern oder Kommunen vergleichbar, auch dies hat jedoch Grenzen. Zum einen errechnet sich die erwartete Weiterbildungsbeteiligung aus den Zusammenhängen der relevanten Merkmale und dem Weiterbildungsverhalten, wie es sich auf individueller Ebene und in den räumlichen Aggregaten insgesamt beobachten lässt. Der Erwartungswert einer räumlichen Region leitet sich also immer daraus ab, was alle anderen Bundesländer oder Kommunen aus ihren Möglichkeiten machen. Bei den so berechneten Angaben zur Potentialausschöpfung handelt es sich demzufolge immer um ein Maß relativer Ungleichheit, nicht um absolute Werte.

Zum anderen ist die Vorhersage individuellen (Weiterbildungs-)Verhaltens nach wie vor mit Unsicherheiten behaftet. Obgleich die verwendeten Modelle die beobachtbare Weiterbildungsbeteiligung in Form der insgesamt zu erwartenden Beteiligungsquoten gut vorhersagen können, ist die Prognose, wer tatsächlich teilnimmt und wer nicht, nach wie vor von großer Unschärfe geprägt. Dabei wird deutlich, dass wir weder alle Prädiktoren des Weiterbildungsverhaltens kennen noch all jene Prädiktoren, von denen wir wissen, dass diese das Weiterbildungsverhalten beeinflussen, auch in den Datengrundlagen wiederfinden.

Ebenso wie bei der Weiterbildungsbeteiligung sind auch die Angaben des Weiterbildungsangebots kaum als Leistungsindikatoren geeignet. Dies gilt auch hier ganz besonders für die wenig aufbereiteten, aber am häufigsten verwendeten Angaben zur Angebotsdichte. Die Angaben zum Weiterbildungsangebot im deutschen Weiterbildungsatlas sind grundsätzlich darauf ausgerichtet, aus der Perspektive potentieller Teilnehmerinnen und Teilnehmer das vor Ort zur Verfügung stehende Angebot an Weiterbildung zu beschreiben. Es sollen also Gelegenheitsstrukturen beschrieben werden, nicht die Leistungen etwaiger Anbieter oder Träger. Diese lassen sich aus unterschiedlichen Gründen aus den Daten so auch nicht ableiten. Zunächst beobachten wir bei den zur Verfügung stehenden Angeboten immer nur das Outcome. Was dabei jeweils investiert wurde, wie die Finanzierung dieser Leistungen aussieht, welche Ressourcen zur Verfügung stehen und wie diese eingesetzt werden, wissen wir nicht. Ebenfalls unbekannt sind häufig auch zusätzliche Aufgaben und Leistungen, welche durch Weiterbildungseinrichtungen erbracht werden, ggf. aber nicht in den hier definierten Bereich organisierter Weiterbildung fallen. Dazu zählen etwa Beratungsleistungen oder Ganztagsbetreuungen, wie sie häufig von Volkshochschulen bereitgestellt werden. Zudem stellen einige Indikatoren die Angebote nur sehr grob dar. Am gravierendsten jedoch ist der Umstand, dass sich das den Menschen zur Verfügung stehende Weiterbildungsangebot nicht auf die administrative oder funktionale

Raumabgrenzung des Wohnortes reduzieren lässt, sondern dass Menschen aufgrund ihrer Mobilität auch Angebote in umliegenden Räumen wahrnehmen können. Dieser Aspekt wird umso wichtiger, je differenzierter die räumliche Analyse vorgeht. Besonders deutlich tritt dieses Problem dann auf der Ebene der Kommunen zutage. Hier ist es natürlich sehr häufig der Fall, dass in der kreisfreien Stadt die Weiterbildungsanbieter konzentriert sind, während die Angebotsdichte im umliegenden dazugehörigen Landkreis geringer ist. Tatsächlich können aber Bewohner des Landkreises auch Angebote in der Kreisstadt wahrnehmen – ihnen stehen also mehr Angebote zur Verfügung, als dies die einfache Angebotsdichte in ihrem Landkreis suggeriert. Zugleich nehmen an den Kursen in der kreisfreien Stadt nicht nur Bewohner der Stadt teil, sondern auch die Bewohner des Umlands – die Angebotsdichte ist in der Stadt also tatsächlich geringer, als dies der unmittelbare Kennwert darstellt. Um diesem Problem zu begegnen, werden im Deutschen Weiterbildungsatlas Umkreisdaten berechnet, in denen beide Aspekte der Mobilität aufgearbeitet werden. Diese aufgearbeiteten Werte geben dann zwar einen sehr plausiblen Überblick über die tatsächlich erreichbaren und zugänglichen Angebote, die Angaben lassen sich jedoch nicht mehr auf eine Raumabgrenzung zurückführen und können dementsprechend auch nicht mehr spezifischen Akteuren als Leistungsdaten zugewiesen werden.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass der Deutsche Weiterbildungsatlas kaum geeignet ist, administrative Räume (Bundesländer, Kommunen) zu ranken oder die Leistungen der Akteure vor Ort zu bewerten. Der Deutsche Weiterbildungsatlas ist jedoch hervorragend geeignet, Weiterbildungsbedarfe zu identifizieren und Möglichkeiten für bildungspolitisches Handeln aufzuzeigen.

1.1 Weiterbildungsverhalten im Bund und in den Ländern

Unter dem Begriff des Weiterbildungsverhaltens fassen wir die Betrachtung dreier zentraler Indikatoren zusammen: die Weiterbildungsbeteiligungsquote 2012–2015, die erwartete Weiterbildungsbeteiligung 2012–2015 und die Potentialausschöpfung 2012–2015. Für den Bund und die Bundesländer können wir zusätzlich über das Weiterbildungsverhalten spezifischer Subpopulationen berichten; dies sind die Gruppen der geringqualifizierten Personen und der von Armut bedrohten Personen.

1.1.1 Weiterbildungsbeteiligungsquote 2012–2015

Die Weiterbildungsbeteiligung in der Bundesrepublik Deutschland hat sich in den Jahren 2012–2015 nur wenig dynamisch entwickelt. Von einem Ausgangswert von 12,6 Prozent im Jahr 2012, einem kleinen Einbruch auf lediglich 12,0 Prozent im Jahr 2014 verharrt sie im Jahr 2015 auf dem kaum veränderten Niveau von 12,2 Prozent (Abbildung 1). Die Messung der Weiterbildungsbeteiligung bezieht sich auf das Weiterbildungsverhalten von Personen über 25 Jahre, die zur Befragung an ihrem Hauptwohnsitz erfasst wurden. Die absolute Zahl der Teilnahme an organisierter Weiterbildung im jeweiligen Bezugszeitraum entwickelte sich von (hochgerechnet) 7 721 346 Personen im Jahr 2012 auf 7 636 682 Personen im Jahr 2015. Vergleichbare Zahlen aus dem „Adult Education Survey“ (AES) 2016 (Bilger et al., 2017) beispielsweise dokumentieren deutlich höhere Beteiligungsquoten; der AES nutzt ein vollstän-

dig anderes Erhebungsdesign, welches besonders das informelle Lernen viel stärker mit einbezieht, Personen über 64 jedoch ausnimmt. Ein weiterer gravierender Unterschied besteht darin, dass der Mikrozensus keine freiwillige Befragung ist, wie dies beim AES der Fall ist. Ein Selektion Bias nach Bildungsaffinität ist dementsprechend nicht zu erwarten. Schließlich sind im Mikrozensus auch Proxi-Angaben von Haushaltsangehörigen möglich.

Dennoch geben die Mikrozensusdaten einen sehr belastbaren Eindruck der Weiterbildungsbeteiligung im Zeitverlauf und auf unterschiedlichen räumlichen Ebenen. Die Entwicklung von 2014 auf 2015 legt die Möglichkeit nahe, dass nach dem bisherigen Tiefpunkt 2014 mit 12,0 Prozent eine Trendwende eintritt. Bei eigentlich günstiger Haushaltslage beim Bund sowie in der überwiegenden Mehrheit der Bundesländer und Erholung bei den Kommunen wäre eine positivere Entwicklung bereits früher zu erwarten gewesen. Besonders durch die Tatsache, dass der Weiterbildung eine wichtige Rolle bei der Bekämpfung des Fachkräftemangels zukommt, hätte sich bereits vor 2015 eine deutlichere Trendwende erwarten lassen. In welchem Umfang hier auch die Migration im Jahr 2015 eine Rolle spielt, lässt sich bisher noch nicht abschätzen.



Abbildung 1. Weiterbildungsbeteiligungsquote in Prozent

Blicken wir etwas weiter in die Vergangenheit in die Jahre 2007–2012 (wie im Deutschen Weiterbildungsatlas 2015), in denen sich die Folgen der Wirtschafts- und Finanzkrise noch deutlicher auswirkten, so beobachten wir in diesem Zeitraum eine ein bis zwei Prozentpunkte höhere Weiterbildungsbeteiligung (Abbildung 2). Nachlassendes Krisenempfinden hat eventuell die Motivationen oder auch Anstrengungen im Bereich der organisierten Weiterbildung sinken lassen. Da wir hier keine Kausalanalysen durchführen, lassen sich selbstverständlich andere alternative Erklärungsmuster anführen, wie zum Beispiel die alternde Gesellschaft (Friebe et al., 2014) oder der Umstieg auf E-Learning-Formate, über die vermutlich (Bilger et al., 2017) nicht als organisierte Weiterbildungsbeteiligung im Mikrozensus berichtet werden. Diese Aspekte wurden auch im Gutachten für das Bundesministerium für Bildung und

Forschung (BMBF) zur Erfassung von Weiterbildungsbeteiligung und der dafür notwendigen Datengrundlagen betont (Kuper et al., 2016).

Die Entwicklung im Bund und in den Bundesländern lässt sich im Detail anhand der Tabelle 1 verfolgen. Die Beteiligungsquoten variieren stark zwischen den Bundesländern sowie innerhalb der Bundesländer zu den unterschiedlichen Beobachtungszeitpunkten. In den sogenannten Flächenländern (also ohne Hamburg, Berlin und Bremen) sind Weiterbildungsbeteiligungsquoten aufgrund der regionalen Unterschiede jedoch wenig geeignet, die Weiterbildungsbeteiligung vor Ort einzuschätzen.

Ein weiterer wichtiger Aspekt, der zunächst bei der Interpretation der regionalspezifischen Weiterbildungsbeteiligung in den Stadtstaaten relevant ist, ist der Umstand, dass Weiterbildung hier nicht den Durchführungsort bezeichnet, sondern den Wohnort des Teilnehmenden. Der Mikrozensus verwendet das Wohnortsprinzip, das heißt, eine Person, die in Hamburg bei einem großen Betrieb arbeitet und dort an organisierter Weiterbildung teilnimmt, aber im Umland, oft auch Speckgürtel genannt, wohnt, wird als weiterbildungsteilnehmende Person im Umland „gebucht“, auch wenn die Aktivität innerhalb der Stadtgrenzen stattfindet.

Tabelle 1

Weiterbildungsbeteiligungsquote 2007–2015 in Prozent

| Bundesland | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 ¹ | 2013 ² | 2014 | 2015 |
|------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------------------|-------------------|-------|-------|
| Schleswig-Holstein | 14,75 | 15,40 | 14,72 | 14,71 | 14,32 | 12,61 | 11,87 | 12,25 | 12,61 |
| Hamburg | 13,31 | 12,39 | 12,82 | 14,04 | 14,70 | 12,94 | 12,10 | 12,68 | 12,06 |
| Niedersachsen | 11,44 | 12,41 | 12,10 | 12,33 | 12,94 | 11,41 | 11,44 | 11,36 | 11,42 |
| Bremen | 12,64 | 12,13 | 11,70 | 11,49 | 12,65 | 12,28 | 10,46 | 10,55 | 10,52 |
| Nordrhein-Westfalen | 11,83 | 12,79 | 12,64 | 12,04 | 11,74 | 10,66 | 10,35 | 10,26 | 10,74 |
| Hessen | 15,34 | 16,09 | 16,57 | 16,23 | 16,53 | 14,91 | 14,60 | 13,73 | 13,22 |
| Rheinland-Pfalz | 12,25 | 13,33 | 13,25 | 14,71 | 14,48 | 13,02 | 12,83 | 12,82 | 13,65 |
| Baden-Württemberg | 15,04 | 15,84 | 15,97 | 15,61 | 16,15 | 14,99 | 14,77 | 14,73 | 15,25 |
| Bayern | 13,83 | 14,98 | 15,06 | 15,23 | 15,66 | 13,46 | 12,62 | 12,48 | 12,72 |
| Saarland | 9,68 | 11,92 | 12,78 | 12,25 | 11,63 | 9,65 | 10,44 | 8,95 | 7,84 |
| Berlin | 13,34 | 14,53 | 13,71 | 12,53 | 13,00 | 11,07 | 10,84 | 10,40 | 10,49 |
| Brandenburg | 13,56 | 14,22 | 14,90 | 14,59 | 14,15 | 12,10 | 11,32 | 11,10 | 10,74 |
| Mecklenburg-Vorpommern | 12,08 | 12,60 | 12,66 | 11,96 | 11,64 | 10,70 | 10,41 | 10,57 | 11,06 |
| Sachsen | 11,86 | 13,20 | 12,57 | 11,38 | 11,86 | 10,36 | 12,09 | 12,24 | 13,14 |
| Sachsen-Anhalt | 11,57 | 12,39 | 11,43 | 11,33 | 12,11 | 10,69 | 10,35 | 10,49 | 10,70 |
| Thüringen | 12,73 | 13,18 | 14,02 | 13,93 | 13,98 | 12,80 | 12,44 | 12,71 | 12,38 |
| Bund | 13,05 | 13,97 | 13,91 | 13,70 | 13,90 | 12,62 | 12,30 | 11,99 | 12,24 |

Quellen: Statistisches Bundesamt; Mikrozensus 2007–2015; gewichtet, eigene Berechnung.

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

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

Die Verteilung der Weiterbildungsbeteiligung über die Bundesländer im Jahr 2015 reicht von 7,8 Prozent im Saarland bis zum Spitzenreiter Baden-Württemberg mit 15,25 Prozent. Der Unterschied von 7,5 Prozentpunkten macht deutlich, dass schon auf der Ebene der Bundesländer erhebliche Unterschiede im Weiterbildungsverhalten beobachtet werden können. Bemerkenswert ist zudem das Ansteigen der Weiterbildungsbeteiligung in Rheinland-Pfalz auf 13,6 entgegen dem Bundestrend. Trotz Verlust von 1,7 Prozentpunkten in Hessen bleibt das Land drittstärkstes Bundesland, gefolgt von Sachsen mit 13,1 Prozent und Bayern mit 12,7 Prozent Weiterbildungsbeteiligung der Wohnbevölkerung über 25 Jahre. Schleswig-Holstein und Thüringen bleiben ebenfalls über dem Bundesdurchschnitt mit über 12,24 Prozent (Tabelle 1 und Abbildung 2).

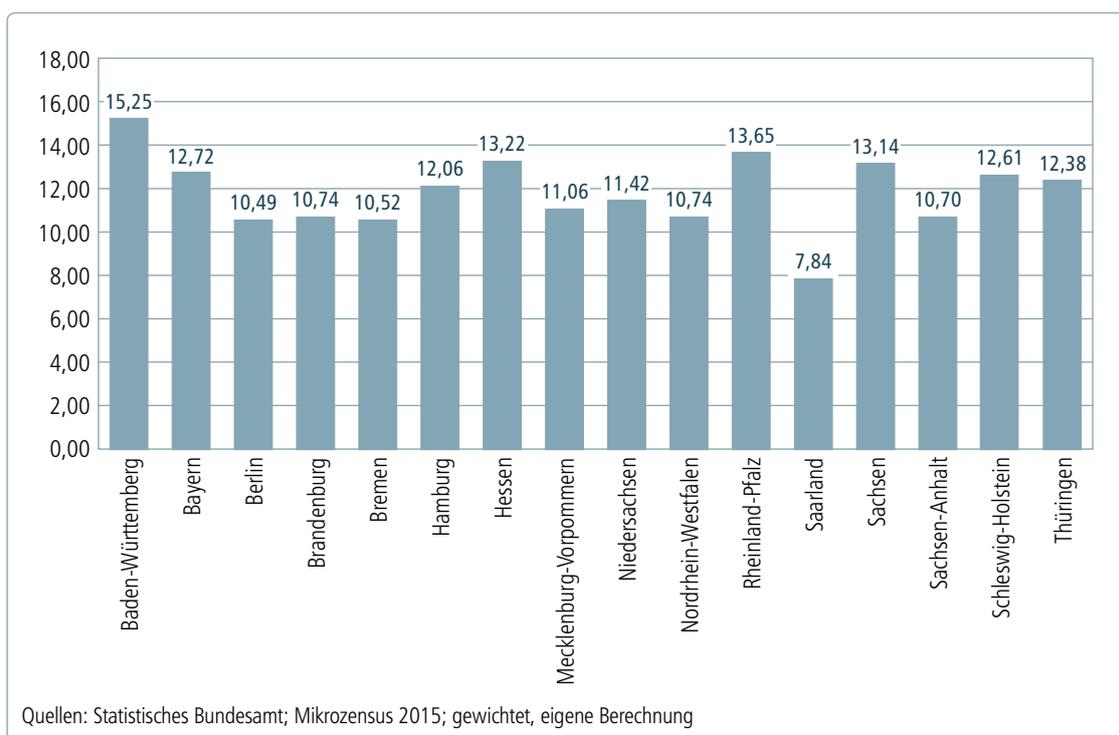


Abbildung 2. Weiterbildungsbeteiligungsquote in Bundesländern 2015 in Prozent

Knapp unter dem Bundesdurchschnitt im Jahr 2015 liegt Hamburg mit 12,1 Prozent. Deutlich größer wird der Abstand zu diesem Durchschnitt dann in Niedersachsen, Bremen, Nordrhein-Westfalen, Berlin, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt und Brandenburg. Die Kartierung der Weiterbildungsbeteiligung in den Bundesländern 2015 (Abbildung 3) zeigt ein Bild, das sich nur wenig von den entsprechenden Darstellungen vorhergehender Versionen des Deutschen Weiterbildungsatlas unterscheidet (Martin et al., 2015). Es ist – wie oben bereits ausgeführt – nicht sinnvoll, auf der Grundlage des Deutschen Weiterbildungsatlas ein Ranking oder gar Benchmarking der Bundesländer vorzunehmen, denn diese Regionaldaten sind eine Summe von vielen, einander wechselseitig beeinflussenden Einflussfaktoren. Bundesländer weisen jedoch interessante Bewegungen der mittleren Weiterbildungsbeteiligung auf, die wir im Folgenden etwas näher beleuchten werden.

Die Bundesländer Schleswig-Holstein, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt zeigen relativ konstante Durchschnittswerte über den Zeitraum 2012–2015 (Abbildung 5). Vergleichbar wenig Entwicklung beobachten wir ebenfalls in Rheinland-Pfalz sowie Thüringen, trotz eines kleinen Anstiegs, und in Bayern sowie Berlin mit leichtem Rückgang (0,5–0,7 Prozentpunkte in diesem Zeitraum) bei der durchschnittlichen Weiterbildungsbeteiligung. Größere Abnahmen bei den Landesdurchschnittswerten beobachten wir in Hamburg, Bremen, Hessen, Brandenburg und im Saarland.

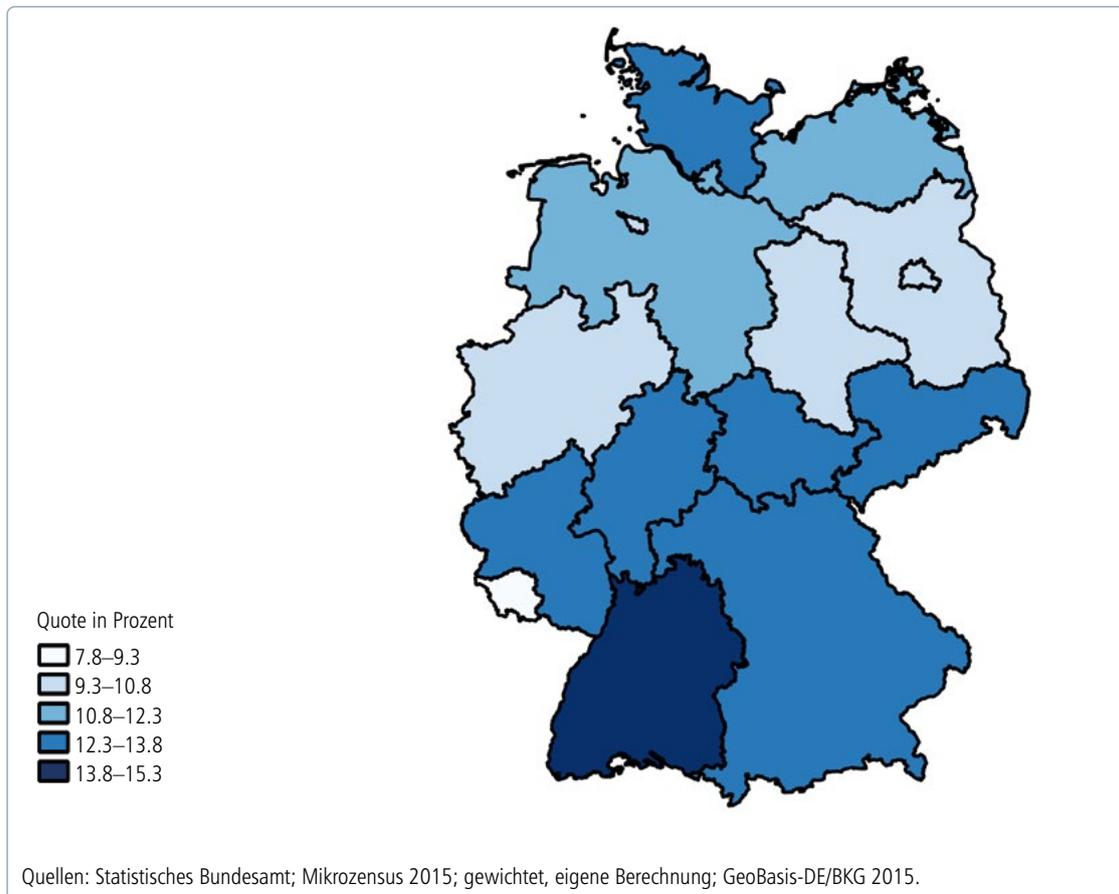


Abbildung 3. Karte Weiterbildungsbeteiligung in Bundesländern 2015

Einzig in Sachsen finden wir ein kontinuierliches Anwachsen der Weiterbildungsbeteiligung von 10,4 Prozent im Jahr 2012 auf 13,1 Prozent im Jahr 2015. Sachsen hat sich damit dem Niveau von Hessen angenähert, nachdem die Weiterbildungsbeteiligung dort etwas zurückgegangen ist, und gehört damit zum jenem südlichen Teil der Bundesrepublik, in dem die Weiterbildungsbeteiligung schon seit den ersten Beobachtungen 2007 immer etwas höher ist.

Die Dynamik der Entwicklung ist besonders hervorzuheben, da hierbei deutlich wird, wie sich in relativ kurzen Zeitabständen die Weiterbildungsbeteiligung in sehr unterschiedliche Richtungen entwickeln kann. Regionale Disparitäten können also schon auf dieser noch sehr groben, hochaggregierten Ebene der Bundesländer schnell entstehen. Eine solche Entwicklung lässt sich in Ostdeutschland zwischen Sachsen und Brandenburg beobachten.

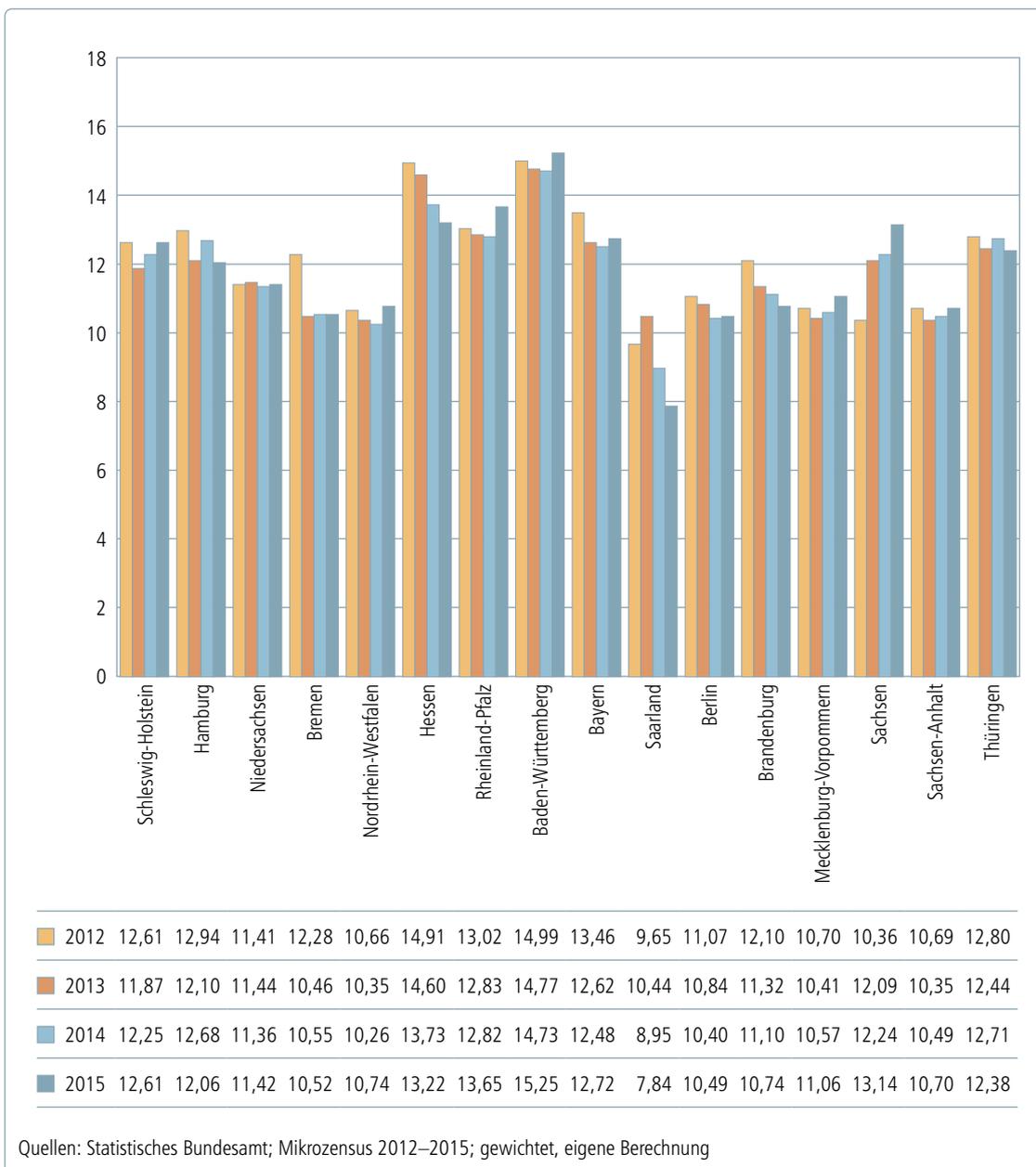


Abbildung 4. Weiterbildungsbeteiligungsquote 2012–2015 in Prozent

Während es in Sachsen gelungen ist, entgegen dem Trend in der Bundesrepublik und den meisten anderen Bundesländern einen kontinuierlichen Anstieg der Teilnahme an Weiterbildung zu erreichen, ist die Beteiligung in Brandenburg kontinuierlich gesunken. Vertiefenden Analysen bleibt es zunächst vorbehalten, die Möglichkeit einer zyklischen Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung in den Bundesländern zu untersuchen, denn zumindest theoretisch ist es naheliegend anzunehmen, dass die Weiterbildung eng an die wirtschaftliche Konjunktur geknüpft ist und eine nachlassende wirtschaftliche Dynamik zeitverzögert ein Nachlassen der Weiterbildungsbeteiligung verursacht. Aus dem Betriebspanel (Bellmann et al., 2015; Dummert & Leber, 2016) sowie aus Längsschnittstudien von Schömann und Becker (2002) sind

solche verzögerten makroökonomischen Effekte auf die Teilnahme an Weiterbildung bereits berichtet worden. Ökonometrisch ausgedrückt könnte hierbei eine kointegrierte Entwicklung zweier Zeittrends vorliegen, die allerdings nur mit längeren Zeitreihen adäquat zu berechnen bzw. statistisch zu kontrollieren ist.

Unterschiedliche Trends zwischen Räumen müssen jedoch nicht immer zu Disparitäten führen, sondern können diese ebenso gut reduzieren. Bereits im ersten Deutschen Weiterbildungsatlas 2015 hatten wir bei den Untersuchungen von Trends der Weiterbildungsbeteiligung festgestellt, dass es zwischen 2007 und 2012 eher eine Annäherung zwischen den Bundesländern denn ein vielfach befürchtetes Auseinanderdriften gab. Die Trends von Sachsen und Hessen unterstützen diese Hypothese mit Daten aus 2015 in zumindest zwei größeren Bundesländern.

1.1.2 Erwartete Weiterbildungsbeteiligung 2012–2015

Eine der wichtigen Innovationen des Deutschen Weiterbildungsatlas, die schon in der ersten Ausgabe im Jahr 2015 eingeführt wurde, war die bereits erwähnte Berechnung der zu erwartenden Teilnahmequote an Weiterbildung für die einzelnen räumlichen Abgrenzungen (Bundesländer, Raumordnungsregionen). Die Verwendung der Mikrodaten des Mikrozensus in kontrollierter Datenfernverarbeitung ermöglicht die Berechnung dieses Indikators auf der Grundlage sehr differenzierter Angaben zum sozioökonomischen und demografischen Hintergrund und dem individuellen Weiterbildungsverhalten auch auf der Ebene der Kreise und kreisfreien Städte. Entscheidend sind dabei Informationen zu Alter, Geschlecht, Erwerbsstatus, Beruf, Branche, Unternehmensgröße, Erwerbsumfang, Jobskills, Bildungsstand, Haushaltsstruktur, Einkommen und Migrationsstatus. Von besonderer Bedeutung ist dabei der Erwerbsstatus, von dem bekannt ist, dass er die Weiterbildungsbeteiligung nachhaltig beeinflusst (Wiest et al. 2018). Vor allem Erwerbsbeteiligung erhöht demnach die Wahrscheinlichkeit, an organisierter Weiterbildung teilzunehmen. Gleiches gilt für die berufliche Stellung. Beamte, Arbeiter, Angestellte, geringfügig Beschäftigte usw. unterscheiden sich deutlich im Weiterbildungsverhalten. Dies gilt auch für die jeweilige Branche. Industrien oder Branchen, die eine besonders wissensintensive Wirtschaftsstruktur aufweisen, werden die Weiterbildungsbeteiligung ihrer Beschäftigten ebenfalls überdurchschnittlich fördern (Gehrke et al., 2010). Auch die Betriebsgröße hat Einfluss auf das Weiterbildungsverhalten von Erwerbspersonen. Aus den Daten des Betriebspanels ist bereits bekannt, dass die Betriebsgröße einen positiven Einfluss auf die Weiterbildungsaktivitäten von Betrieben hat (Bellmann et al., 2015). Auch das individuelle Weiterbildungsverhalten wird durch die Betriebsgröße deutlich sichtbar begünstigt.

Die erwartete Weiterbildungsbeteiligung macht deutlich, welches Weiterbildungsverhalten in einer administrativen Raumabgrenzung zu erwarten ist, wenn sonst keine raumspezifischen Abweichungen auftreten würden. Unterschiede zwischen den Räumen machen dann zunächst die unterschiedlichen sozialstrukturellen Voraussetzungen sichtbar. Dabei fallen alle Merkmale genau in dem Maße ins Gewicht, wie diese auch tatsächlich für das Weiterbildungsverhalten relevant sind. Unterscheiden sich Bundesländer bspw. stark hinsichtlich des durchschnittlichen Alters der Wohnbevölkerung, wird dies in genau dem Maß bei der Schätzung der erwarteten Weiterbildungsbeteiligung berücksichtigt, wie das Alter das Weiterbildungsverhalten

tatsächlich beeinflusst. Im Gegensatz zu einer Clusterung von Regionen nach spezifischen Merkmalen der Wohnbevölkerung oder anderen Kriterien wird so eine Vergleichbarkeit zwischen regionalen und kommunalen Räumen erreicht, in der die verwendeten Merkmale nicht pauschal einfließen, sondern nach ihrer Relevanz für die Weiterbildungsbeteiligung gewichtet werden. Dies schafft die Grundlage für eine Vergleichbarkeit von Räumen (Bundesländer oder Kommunen) nicht nur innerhalb der Cluster ähnlicher Objekte, sondern über alle Räume hinweg.

Mit der zu erwartenden Teilnahmequote an Weiterbildung kann nicht nur ein großer zusätzlicher Datenkranz berücksichtigt werden, der es erlaubt, für Unterschiede in der Ausgangskonstellation einer Region eine statistische Kontrolle durchzuführen. Personenmerkmale, die in anderen wissenschaftlichen Studien einen Einfluss auf das Weiterbildungsverhalten unter Beweis gestellt haben, können in die Schätzung aufgenommen werden, um die Modelle weiter zu verbessern und um sich verändernde Effektstärken auszugleichen. Dies ist in der Tat auch notwendig, denn obgleich unter Bildungswissenschaftlerinnen und Bildungswissenschaftlern weitgehende Einigkeit besteht, welche Faktoren in die Berechnung aufgenommen werden sollten, hat sich bspw. gezeigt, dass das Alter von Personen für eine Teilnahme an Weiterbildung zwar eine statistisch signifikante Rolle spielt (Jüngere nehmen häufiger an Weiterbildung teil als Ältere), jedoch hat sich selbst bei diesem ehemals sehr stabilen Zusammenhang gezeigt, dass die Aussagekraft abnimmt.

Ein zusätzlicher Aspekt sozioökonomischer und demografischer Merkmale ist zudem die Möglichkeit, dass diese nicht nur auf der Mikroebene – also als individuelles Merkmal – das Weiterbildungsverhalten beeinflussen, sondern auch als Makrovariable einen Effekt ausüben. So beeinflusst das Alter nicht nur die Weiterbildungsbeteiligung des jeweiligen Individuums, sondern kann bspw. auch als Aggregat die Weiterbildungslandschaft oder die Bildungspolitik so beeinflussen, dass besondere Angebote für Ältere zur Verfügung stehen, welche wiederum das Weiterbildungsverhalten beeinflussen (vgl. Martin, Schömann, Schrader, 2015). Da es jedoch zunächst darum geht, die sozioökonomischen und demografischen Merkmale auf der Mikroebene von den bildungspolitisch beeinflussbaren strukturellen Merkmalen zu unterscheiden, haben wir von der Aufnahme dieser Rahmenbedingung abgesehen.

Die individuell zu erwartende Weiterbildungsbeteiligung ließe sich zudem erheblich genauer schätzen, wenn auf das Weiterbildungsverhalten der Personen über einen längeren Zeitraum zurückgegriffen werden könnte. Typischerweise sagt nichts das aktuelle Verhalten so gut vorher wie früheres Verhalten. Da es sich bei den Datengrundlagen des Mikrozensus um Querschnittsdaten handelt, ist dies leider nicht möglich. Ebenfalls interessant wären vorhergehende (positive oder negative) Bildungserfahrungen, die wir zwar in Bezug auf die Schul- und Berufsbildung rekonstruieren können, nicht jedoch für die Weiterbildung.

Einige zentrale Merkmale der Makroebene, die dem Einfluss bildungspolitischer Akteure entzogen sind, können ebenfalls berücksichtigt werden. Die Siedlungsstruktur und die wirtschaftliche Dynamik gehen als wichtiger Kontext in die Schätzung auf Makroebene ein. Im Detail handelt es sich dabei zum einen um die siedlungsstrukturellen Kreistypen (4) des Bundesinstituts für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR), zum anderen um die

jeweilige Bruttowertschöpfung nach Wirtschaftsabschnitten. Da wir einen unmittelbaren Einfluss der wirtschaftlichen Dynamik auf die Weiterbildungsbeteiligung erwarten, wie vielfach in der Literatur angeführt (Bellmann et al., 2015), beziehen wir diesen Faktor ebenfalls in die Berechnung mit ein. Dabei können wir davon ausgehen, dass der Einfluss einzelner wirtschaftlicher Ereignisse umso mehr ins Gewicht fällt, je kleiner die beobachtete geografische Einheit ist. Als weiterer Faktor auf der Eben der Kreise und kreisfreien Städte werden zudem die verkehrstechnischen Anbindungen (Fahrzeiten bis zur nächsten Autobahnauffahrt, bis zum nächsten Oberzentrum oder zum nächsten Mittelzentrum) aufgenommen.

Die erwartete Teilnahme an Weiterbildung im Jahr 2015 (Abbildung 5) liegt nach unseren Modellschätzungen am höchsten in den beiden Stadtstaaten Hamburg und Berlin, gefolgt von den technologie- und wirtschaftsstarken Bundesländern wie Hessen, Bayern und Baden-Württemberg. Brandenburg, Schleswig-Holstein, Niedersachsen, Sachsen, Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen bilden die Gruppe von Ländern, die in der Nähe des Durchschnitts liegen. Thüringen, Sachsen-Anhalt, Bremen, Mecklenburg-Vorpommern und das Saarland bilden die Gruppe der Bundesländer, bei denen die zu erwartende Teilnahmequote an Weiterbildung deutlich niedriger ausfällt als der Bundesdurchschnitt mit gerundeten 11 Prozent. Diese geschätzte oder je nach Einflussfaktoren korrigierte Weiterbildungsbeteiligung bildet im folgenden Kapitel die Ausgangsbasis für die Betrachtung der Potentialausschöpfung in den jeweiligen Bundesländern.

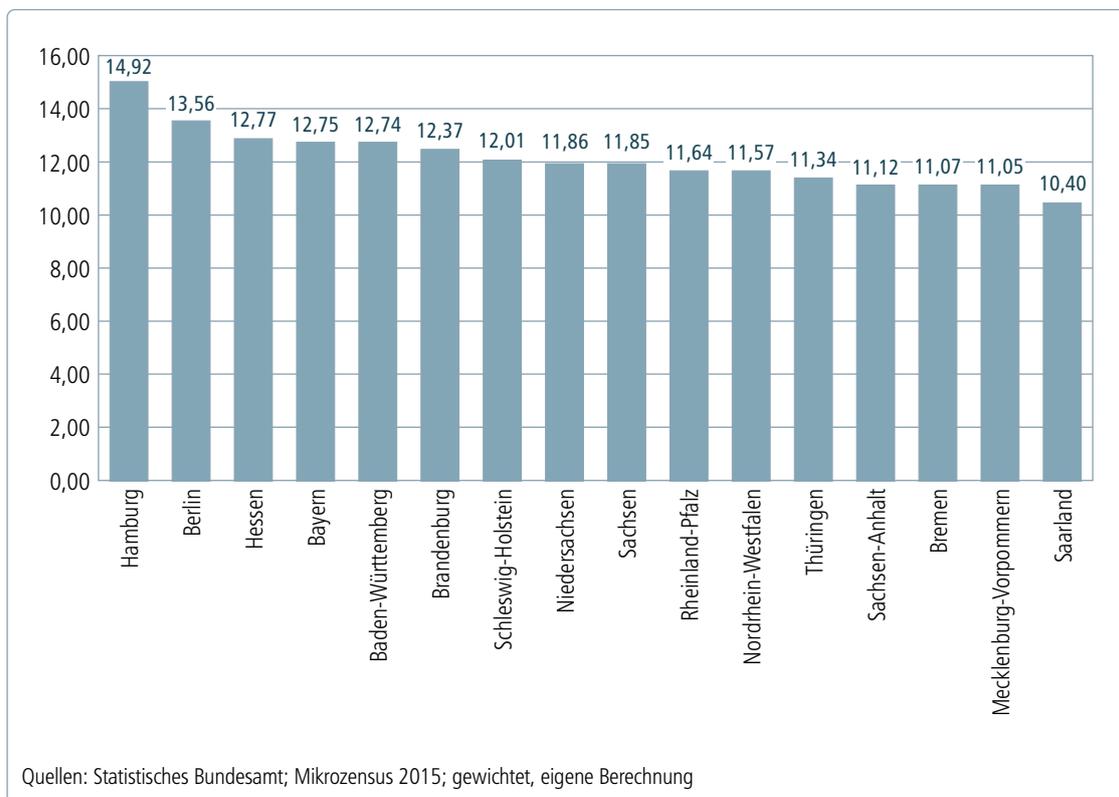


Abbildung 5. Erwartete Weiterbildungsbeteiligung 2015 in Bundesländern in Prozent

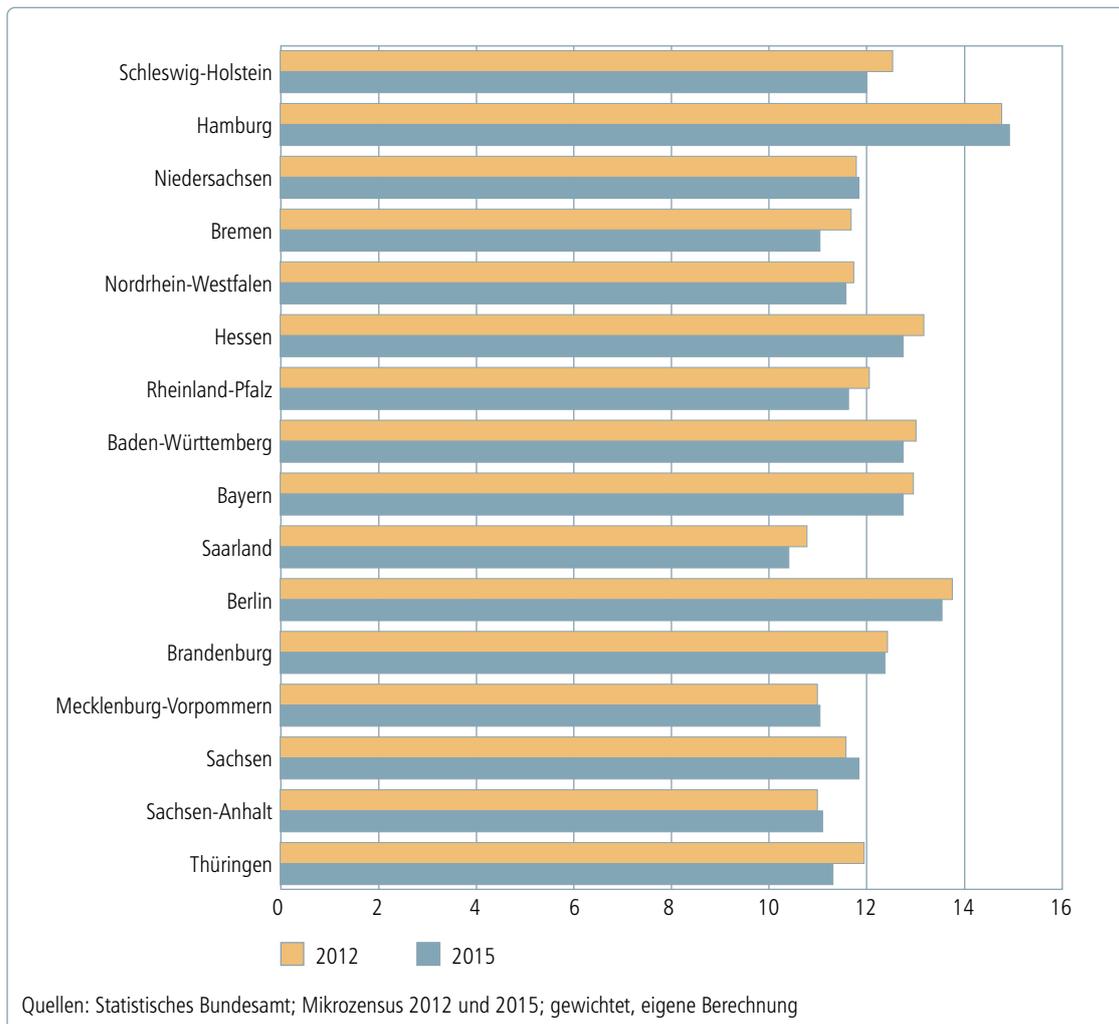


Abbildung 6. Erwartete Weiterbildungsbeteiligung in Bundesländern 2015 und 2012 in Prozent

Diese erwarteten Weiterbildungsbeteiligungsquoten sind zunächst nur „fiktive“ Hinweise darauf, welche weiterbildungsspezifischen Voraussetzungen einzelne Bundesländer mitbringen. Gravierend ist der Unterschied zwischen urbanen Regionen wie Hamburg und Berlin, in denen eine höhere Dichte bildungsaffiner Bürger – und damit auch eine höhere Weiterbildungsbeteiligung – zu erwarten ist, und den Flächenländern. Da es sich bei diesen Metropolen immer auch um kulturelle, administrative und wissenschaftliche Zentren handelt, in denen neben dem öffentlichen Sektor ein großer privatwirtschaftlich organisierter Bereich wissensintensiver Dienstleitungen und Industrien angesiedelt sind, ist dies zunächst nicht verwunderlich. Interessant ist jedoch schon hier der Vergleich mit der oben berichteten Weiterbildungsbeteiligung. Denn den hohen Erwartungen werden diese „Bildungszentren“ nicht gerecht. Ein Grund dafür mag in dem Umstand liegen, dass der Berechnung die Grundannahme eines linearen Zusammenhangs zwischen den Prädiktoren des Weiterbildungsverhaltens und der Weiterbildungsbeteiligung zugrunde liegt. Denkbar ist jedoch, dass die Weiterbildungsbeteiligung keine lineare Funktion des Vektors der Prädiktoren darstellt, sondern bspw. ab einem bestimmten Punkt „gedeckelt“ wird. Dann kann eine so hohe Erwartung kaum realisiert

werden. Noch wahrscheinlicher jedoch ist ein sehr viel weniger abstrakter Aspekt, der besonders in solchen Ballungsräumen auftreten sollte: Dort leben zwar sehr viele bildungsaffine Menschen, doch neben Weiterbildung stehen der Wohnbevölkerung dort auch kulturelle oder künstlerische Opportunitäten in einem erheblich größeren Umfang zu Verfügung. Die resultierende Berechnung des Weiterbildungspotentials kann aber nicht alle eventuell wichtigen Randbedingungen mit in die Berechnung aufnehmen, da viele der zusätzlich notwendigen Daten nicht vorliegen. Auf der kommunalen Ebene wird jedoch für die siedlungsstrukturellen Kreistypen kontrolliert.

Während Hamburg, Berlin, Hessen, Baden-Württemberg und Bayern aufgrund ihrer strukturellen und personellen Voraussetzungen eine höhere Weiterbildungsbeteiligung erwarten lassen, weisen Sachsen-Anhalt, Mecklenburg-Vorpommern, Bremen und das Saarland eine deutlich niedrigere zu erwartende Teilnahmequote an Weiterbildung auf. Stellt man die verwendeten Prädiktoren in Rechnung, mag einiges auch hier sehr plausibel erscheinen. So sind die Einkommen in Ostdeutschland systematisch geringer, das Durchschnittsalter hingegen ist höher. Die Betriebe sind in Ostdeutschland kleiner und häufig nicht in wissensintensiven Bereichen. Die Zahl der Nichterwerbspersonen hingegen ist höher.

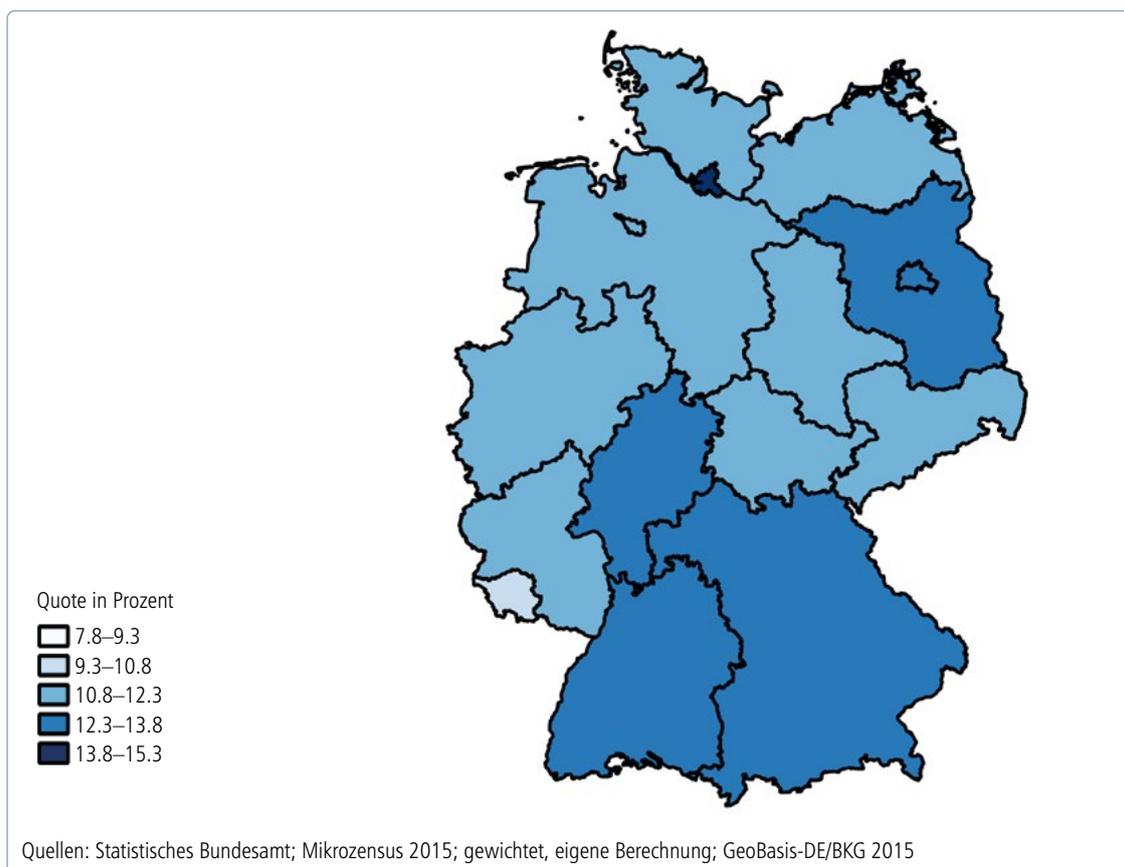


Abbildung 7. Erwartete Weiterbildungsbeteiligung 2015

Ein deutlicher Hinweis auf die Stabilität der sozial- und wirtschaftsstrukturellen Kontexte der Weiterbildung auf der Ebene der Bundesländer ergibt sich aus der relativen Konstanz der

erwarteten Weiterbildungsbeteiligung. In fast allen Bundesländern entspricht die erwartete Weiterbildungsbeteiligung im Jahr 2012 dem, was im Jahr 2015 zu erwarten ist. Verwunderlich ist dies nicht. Zum einen handelt es sich bei den Bundesländern um entsprechend große Aggregate mit etablierten Strukturen, zum anderen sind die zugrundeliegenden Indikatoren eher träge und verändern sich nur mittelfristig in nennenswertem Maß.

1.1.3 Potentialausschöpfung 2012–2015

Setzt man die beobachtete Weiterbildungsbeteiligung mit der erwarteten Weiterbildung ins Verhältnis, lässt sich die Potentialausschöpfung bestimmen. Diese gibt an, in welchem Umfang die als potentielle Weiterbildungsbeteiligung definierte erwartete Beteiligung durch die beobachtete Weiterbildungsbeteiligung ausgeschöpft oder überboten wurde. Der Vorteil dieses Vorgehens besteht zunächst darin, dass die Bundesländer bzw. die Kommunen nicht nur miteinander verglichen werden können, sondern darüber hinaus einen Vergleich mit sich selbst zum gleichen Messzeitpunkt ermöglichen. Die Potentialausschöpfung lässt sich demzufolge als ein (einfaches) kontrafaktisches Design interpretieren und ermöglicht so eine relativ

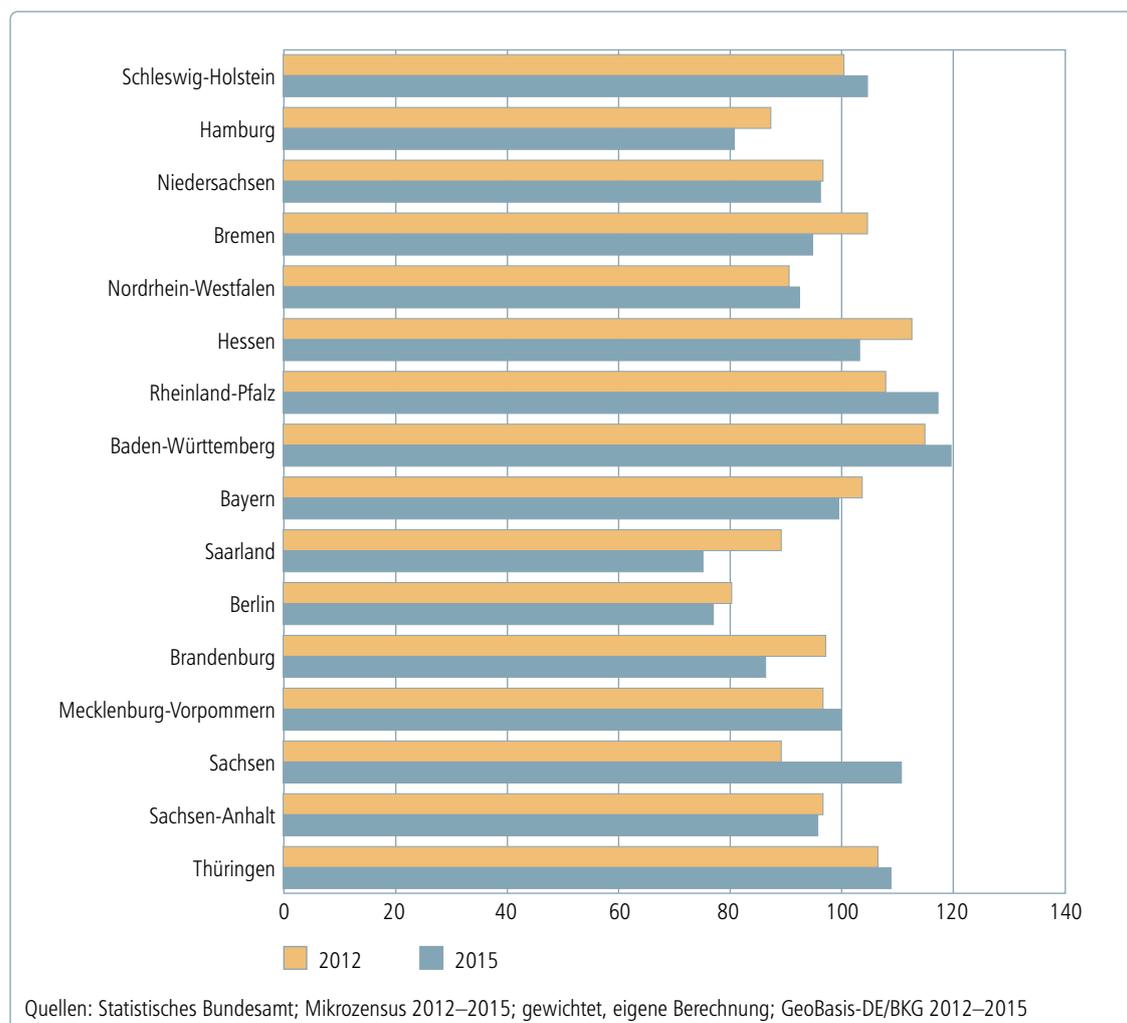


Abbildung 8. Potentialausschöpfung in Bundesländern 2012, 2015 in Prozent

belastbare Analyse regionalspezifischer Effekte auf die Weiterbildungsbeteiligung. Dies gilt umso mehr, als die Potentialausschöpfung eines Bundeslandes oder einer Kommune auch über mehrere Messzeitpunkte zur Verfügung steht.

Im unmittelbaren Vergleich jedoch macht die Potentialausschöpfung zunächst einmal jene Unterschiede zwischen den Bundesländern sichtbar, die nicht auf die sozioökonomischen und demografischen Merkmale der jeweiligen Wohnbevölkerung zurückzuführen sind.

Die Differenzen zwischen den Bundesländern werden unter diesen Bedingungen besonders deutlich. Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz konnten die Erwartungen im Jahr 2015 (119,7 bzw. 117,3 Prozent) weit überdurchschnittlich erfüllen und die zu erwartende Weiterbildungsbeteiligungsquote klar übertreffen. Im Saarland (75,4 Prozent), Berlin (77,4 Prozent), Hamburg (80,8 Prozent) und Brandenburg (86,8 Prozent) bleiben die Weiterbildungsbeteiligungen deutlich hinter den eigentlich zu erwartenden Teilnahmequoten zurück. Hessen, Bayern und Mecklenburg-Vorpommern liegen auf oder sehr nahe bei der 100 Prozent Potentialausschöpfung. Über alle 16 Bundesländer gesehen haben wir im Jahr 2015 sieben Bundesländer mit einer Potentialausschöpfung über 100 Prozent und neun mit Werten unter 100 Prozent. Einzig das Bundesland Mecklenburg-Vorpommern hat im Jahr 2015 bei der Potentialausschöpfung die Gruppe der Bundesländer mit unter 100 Prozent Potentialausschöpfung verlassen können.

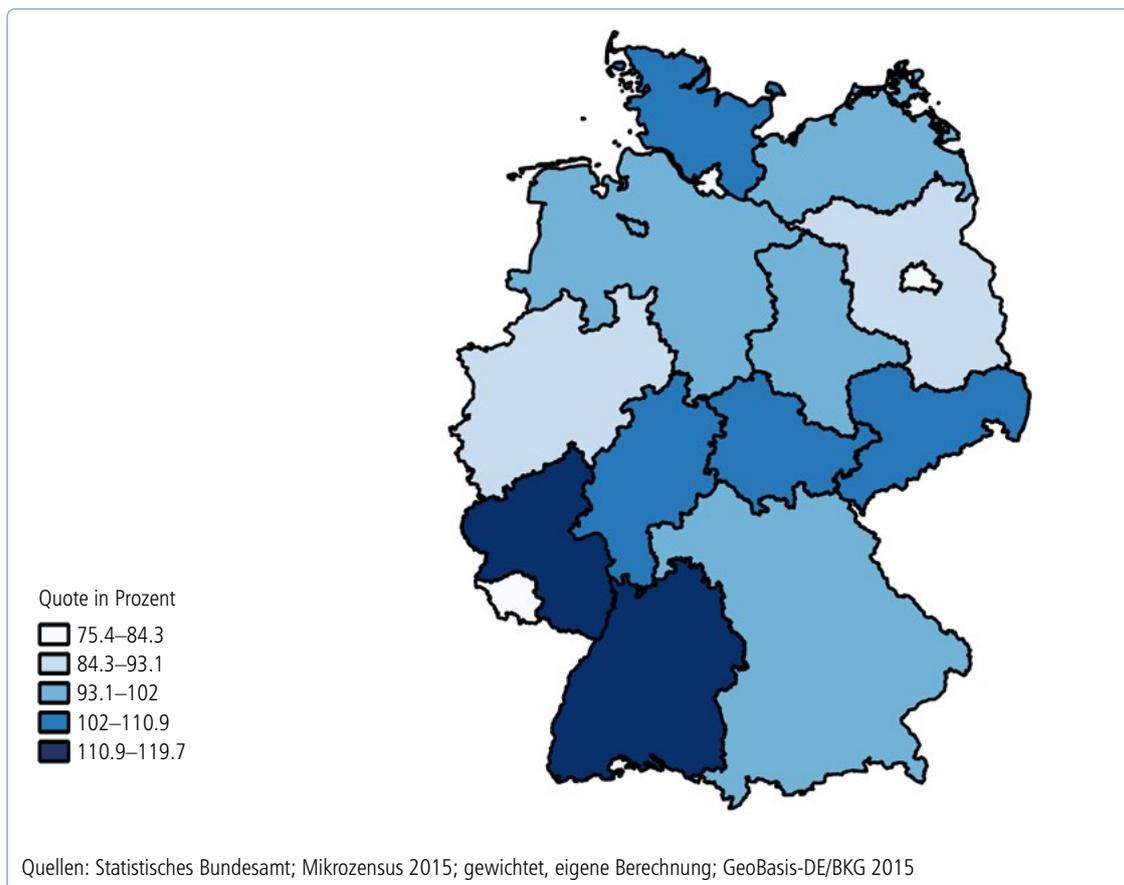


Abbildung 9. Potentialausschöpfung in Bundesländern 2015

Aus der Abbildung 10 lässt sich zudem ablesen, dass es überwiegend die wirtschaftsstärkeren Bundesländer waren, die von 2012 auf 2015 ihre Potentialausschöpfung weiter verbessert haben, selbst bei ohnehin schon überdurchschnittlicher Potentialausschöpfung. Immerhin haben es sieben Bundesländer geschafft, bei der Potentialausschöpfung zuzulegen, sieben sind abgerutscht, zwei bleiben unverändert in den Jahren 2014 und 2015 (Wittenbrink & Frick, 2018).

Bei der Potentialausschöpfung der Bundesländer im Vergleich von 2012 und 2015 zeigt sich der deutliche Fortschritt, den Sachsen erzielt hat. Mit 21,6 Prozentpunkten Wachstum in den beiden Vergleichsjahren ist das die beste Entwicklung eines Bundeslandes im betrachteten Zeitraum. Erstaunlich ist der Aufstieg von Potentialausschöpfung von 89,3 Prozent hin zu einer Potentialausschöpfung von 110,9 Prozent. Diese Veränderung macht deutlich, dass die Zunahme der Weiterbildungsbeteiligung in Sachsen nicht darauf zurückzuführen ist, dass sich die soziodemografischen Bedingungen der Wohnbevölkerung entsprechend geändert haben. Vielmehr ist bei nahezu gleichbleibenden Erwartungen die beobachtbare Weiterbildungsbeteiligung gestiegen.

Bayern und Mecklenburg-Vorpommern erreichen ziemlich genau den Wert der Weiterbildungsbeteiligung, der aufgrund der Sozial- und Wirtschaftsstruktur auch zu erwarten war. In sechs Bundesländern erreicht die Weiterbildung mehr Personen, als zu erwarten wäre (Schleswig-Holstein, Hessen, Rheinland-Pfalz, Baden-Württemberg, Sachsen und Thüringen). Aber in acht Bundesländern wird das Potential für Weiterbildungsbeteiligung nicht ausgeschöpft (Hamburg, Niedersachsen, Bremen, Nordrhein-Westfalen, Saarland, Berlin, Brandenburg, Sachsen-Anhalt).

Auch wenn die Potentialausschöpfung im Zeitraum von 2012 bis 2015 in der Hälfte der Bundesländer gesunken ist, hebt sich die Weiterbildungsbeteiligungsquote und eben auch die Potentialausschöpfung im Saarland davon deutlich ab. Die Potentialausschöpfung ging von nahezu 90 Prozent im Jahr 2012 auf nur noch 77,4 Prozent im Jahr 2015 zurück. Auch hier ist die erwartete Weiterbildungsbeteiligung mit 10,4 Prozent im Jahr 2012 und 10,7 Prozent im Jahr 2015 auffällig konstant geblieben.

1.1.4 Weiterbildungsverhalten geringqualifizierter Personen

Bereits im ersten Deutschen Weiterbildungsatlas (2015) wurde die Weiterbildungsbeteiligungsquote für die Subpopulation der Geringqualifizierten berechnet. Der wissenschaftlichen Literatur und Befundlage entsprechend (Bilger et al., 2017) fanden auch wir eine deutlich niedrigere Weiterbildungsbeteiligung in der Gruppe der Personen mit geringen beruflichen Qualifikationen. Das beobachtbare Weiterbildungsverhalten unterscheidet sich in dieser Hinsicht nicht von den Befunden auf Grundlage anderer Statistiken wie etwa dem Adult Education Survey 2016 oder dem Nationalen Bildungspanel.

Dabei ist es wichtig festzuhalten, dass die Weiterbildungsbeteiligung für die Geringqualifizierten lediglich für die Kernaltersgruppe der Personen zwischen 25 und 54 Jahren berechnet wird. Da sowohl Arbeitgeber als auch Akteure der Arbeitsmarktpolitik davon ausgehen, dass sich in diesem Zeitrahmen berufliche Weiterbildung besonders rentiert, ist dies die Altersgruppe mit der höchsten Weiterbildungsbeteiligung, zumindest in der Vergangenheit. Dass dabei neben dem Alterseffekt auch Kohorten- und Periodeneffekte eine Rolle spielen können, zeigen Kohortenanalysen (Baron et al., 2019) auf der Grundlage von Längsschnittdaten. Da-

bei wird deutlich, dass erst eine Betrachtung auf dieser Grundlage eine nachhaltiges Weiterbildungsverhalten zum Vorschein bringen kann. Nur eine Befragung derselben Person über mehrere Jahre hinweg, wie im Nationalen Bildungspanel (Blossfeld et al., 2011), erlaubt es, eine über mehrere Jahre anhaltende Nichtteilnahme an Weiterbildung zu identifizieren. Ein von der Hans-Böckler-Stiftung kofinanziertes Projekt (Leppin, Boll & Schömann, 2016) konnte eine solche Untersuchung durchführen. Ebenso zeigt ein Blick in europäische Nachbarländer, dass höhere Weiterbildungsbeteiligungsquoten auch bei Geringqualifizierten erreichbar sind (OECD, 2016; Martin & Rüber, 2016).

Wir verwenden die Definition von Geringqualifizierten, wie sie in den Sozialwissenschaften und in EU-Publikationen häufig angewendet wird. Die Gruppe der Geringqualifizierten setzt sich zusammen aus Personen ohne Berufsausbildung, mit geringer Berufsausbildung wie beispielsweise in einem angelernten Beruf, mit Kenntnissen, die in Praktika erworben wurden, oder mit Wissen, das auf einem Berufsvorbereitungsjahr beruht. Gleichzeitig schließen wir bei den Geringqualifizierten Personen aus, die zum Interviewzeitpunkt studieren oder in einer Berufsausbildung sind.

Das Messkonzept der Geringqualifizierten hat seinen Hintergrund in der Ausrichtung auf eine Verwertbarkeit von Qualifikationen insbesondere auf dem Arbeitsmarkt. Eine Stratifizierung der Gesellschaft nach erreichten Qualifikationen sowie die monetären und nichtmonetären Erträge von Bildung und Weiterbildung werden seit den Analysen von Becker und Lauterbach (2007) für Deutschland wiederholt bestätigt. Zuletzt haben die Analysen aus einem vom BMBF finanzierten Projekt zu den Erträgen der Weiterbildung dazu neuere Befunde vorgelegt (Rüber et al., 2018). Von der OECD (2016) liegt ebenfalls ein Überblick über empirische Studien zu den Geringqualifizierten vor, welche die Schwierigkeit unterstreicht, eine hinreichend hohe Weiterbildungsbeteiligung dieser arbeitsmarktpolitisch relevanten Zielgruppe zu erreichen. Der Fachkräftemangel kann jedoch eine Triebfeder auch für die Weiterbildungsbeteiligung der Gruppe geringqualifizierter Personen sein (Bellmann et al., 2015).

Bevor wir auf die Daten sehen, sei noch eine kurze Bemerkung zum Begriffsumfang des Geringqualifizierten angeführt. Vergleichbar einem Wertverlust von Anlagen lässt sich analog dazu auch ein möglicher Wertverlust von Qualifikationen annehmen. Über die Jahre hinweg kann beispielsweise durch technologischen Wandel wie durch die Verfügbarkeit von neuer Software die Qualifikation von Beschäftigten an Wert verlieren. Geringqualifiziert können also auch jene Personen sein bzw. werden, deren Qualifikationen in diesem Sinne entwertet wurden. Besonders relevant ist dieser Aspekt natürlich in Bezug auf die Entwertung vieler beruflicher Qualifikationen aus der Zeit der DDR in Ostdeutschland, die keine Anerkennung im westlichen Teil der Bundesrepublik gefunden haben. Gleiches trifft auf einen Teil der Migrantinnen und Migranten zu, die ebenfalls längere Anstrengungen unternehmen müssen, bevor ihre berufsqualifizierenden Qualifikationen aus dem Herkunftsland in Deutschland anerkannt werden (Öztürk & Reiter, 2015). Diese Betrachtungsweise lässt sich insgesamt jedoch nur schwer empirisch umsetzen, weshalb wir weiterhin auf die Berücksichtigung solcher Entwertungsprozesse verzichten müssen. In den letzten Jahren hat sich zudem durch die Erhebung von Kompetenzen (OECD, 2016; Friebe et al., 2014) die Möglichkeit ergeben, Personen mit niedrigen Kompetenzen mit den formal Geringqualifizierten zu vergleichen. Die Daten aus Large-Scale-Studien lassen sich jedoch nicht tiefregionalisiert erfassen; von daher sind solche

Analysen derzeit nicht möglich. Der erste Deutsche Weiterbildungsatlas (Martin et al., 2015) hatte bereits das unterschiedliche Niveau der Anteile der Geringqualifizierten an der Bevölkerung (im Alter 25 bis 54 Jahre) dokumentiert. Mit Anteilen von 20 Prozent und mehr waren Bremen, Hamburg, das Saarland, Nordrhein-Westfalen und Berlin (18,8) die Bundesländer mit den prozentual meisten Geringqualifizierten im Jahr 2007. Auch im Jahr 2012 hatten diese fünf Bundesländer noch immer die höchsten Anteile an Geringqualifizierten. Im Jahr 2015 hat sich diese Situation nicht nennenswert verändert. Es bleibt eine der paradoxen, gesellschaftspolitisch bedeutsamen Situationen der Vereinigung Deutschlands, dass der Anteil der Geringqualifizierten in den östlichen Bundesländern auf deutlich niedrigerem Niveau liegt. Die Anteile an Geringqualifizierten in ostdeutschen Ländern lagen im Jahr 2007 zwischen fünf und zehn Prozent. Auch in den Jahren 2012 und 2015 verbleibt der Anteil in Ostdeutschland auf diesem – im Vergleich zum Westen – niedrigen Niveau. Was bedeutet das für die regionale Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland?

Die regionalen Weiterbildungsbeteiligungsquoten von Geringqualifizierten schwankten im Jahr 2007 zwischen fünf (in Rheinland-Pfalz und im Saarland) und zehn Prozent in Thüringen. 2012 beobachteten wir noch die gleiche Spanne mit ähnlicher Verteilung. Das Jahr mit dem geringsten Teilnahme-Niveau war 2014 mit einer Spannweite von drei bis acht Prozent.

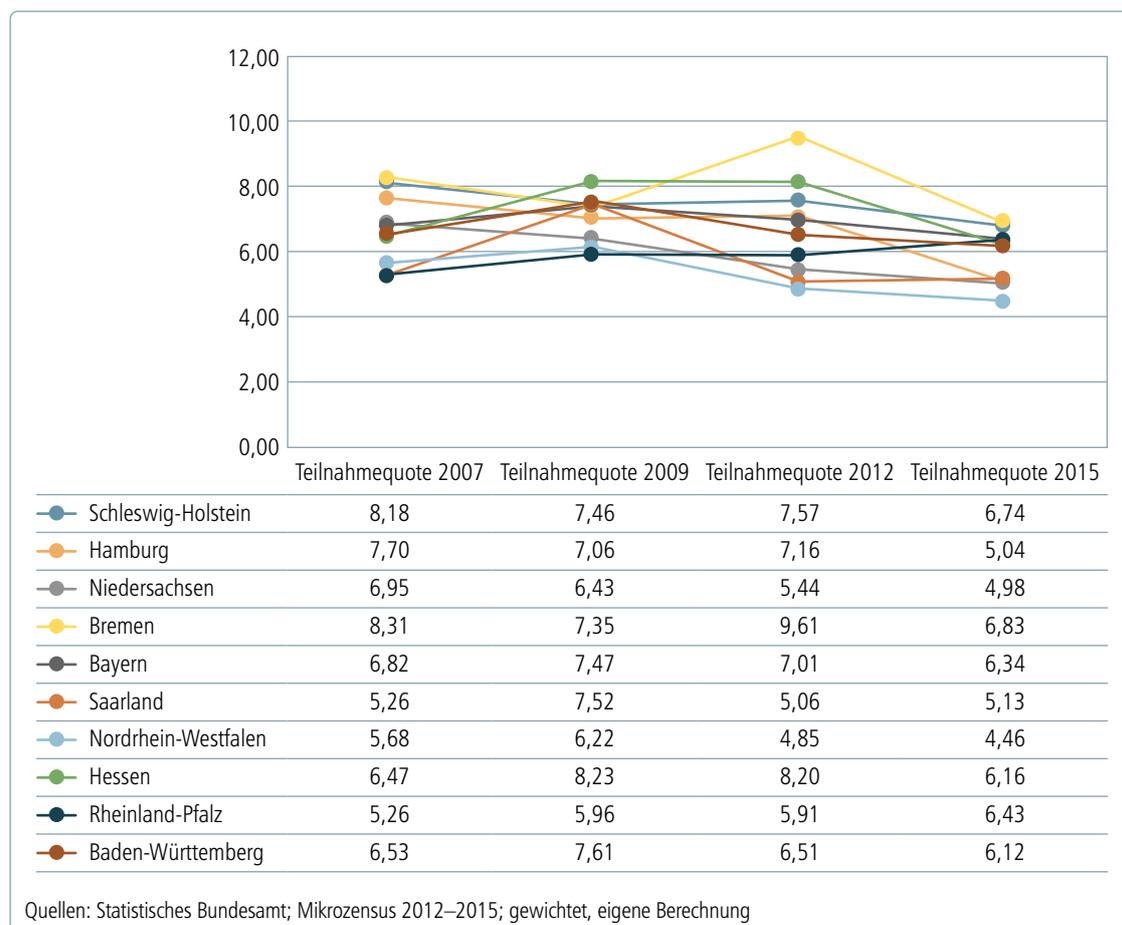


Abbildung 10. Geringqualifizierte Westdeutschland 2007, 2009, 2012, 2015 in Prozent

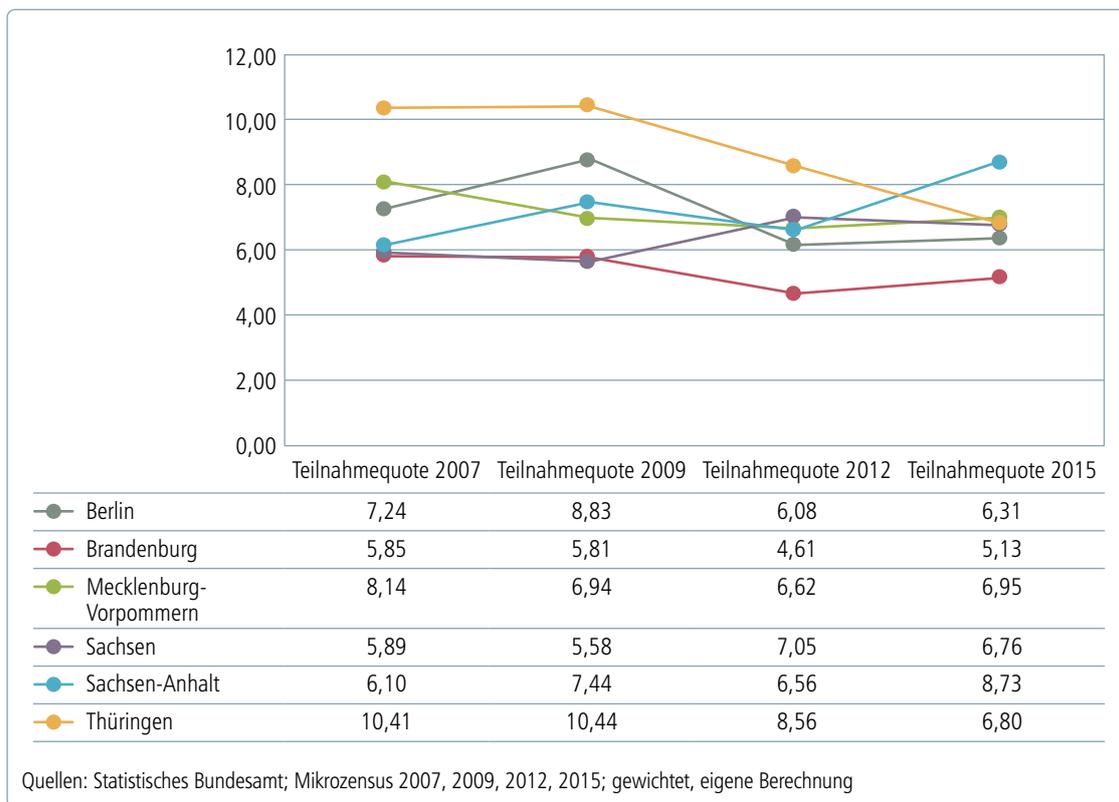


Abbildung 11. Geringqualifizierte Ostdeutschland 2007, 2009, 2012, 2015 in Prozent

Im Jahr 2015 zeigte sich eine vergleichbare Spanne von vier bis neun Prozent. In den beiden letzten beobachteten Jahren (2014 und 2015) lag die Quote der Weiterbildungsbeteiligung der Geringqualifizierten für Deutschland lediglich bei 5,6 Prozent. Auf nationalem Niveau sind das die seit 2007 geringsten beobachteten Werte.

Insgesamt jedoch ist die Spannweite der Weiterbildungsbeteiligung von Geringqualifizierten auf der Ebene der Bundesländer niedriger als bei der Weiterbildungsbeteiligungsquote der gesamten Wohnbevölkerung. Ein einfacher Grund für die geringere Spannweite der Quoten zwischen den Bundesländern scheint dabei zunächst das insgesamt geringe Niveau der Weiterbildungsbeteiligung von Geringqualifizierten zu sein. Bei einem Durchschnitt von 5,6 Prozent gibt es keinen großen Spielraum nach unten. Ein zweiter Grund ist darüber hinaus darin zu suchen, dass der Einfluss der vorhergehenden Bildungsbiografie einen so deutlichen Einfluss auf das individuelle Weiterbildungsverhalten hat, dass Einflüsse des räumlichen Kontextes kaum einen relevanten Einfluss haben. Zu diesem Ergebnis sind bereits vorhergehende Untersuchungen gekommen (Martin, Schömann & Schrader, 2016). Zusätzlich kommen möglicherweise auch andere, ausgleichende Einflüsse bundespolitischer Eingriffe zur Geltung. Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit spielen dabei sicherlich eine bedeutende Rolle.

Die Weiterbildungsbeteiligung Geringqualifizierter in den einzelnen Bundesländern im Zeitverlauf (Abbildungen 10, 11) macht deutlich, wie nah die Bundesländertrends insgesamt beieinanderliegen. Dennoch sind zwischen den meisten Bundesländern kontinuierliche Niveauunterschiede sichtbar. Eine systematische Annäherung der Weiterbildungsquoten hat

über die Jahre gesehen nicht stattgefunden. Die niedrige Neigung von Geringqualifizierten, sich an Weiterbildung zu beteiligen, hat weitreichende Folgen für die Annäherung von West und Ost im Bereich der beruflichen Qualifizierung. Hierbei wird deutlich, dass die Nachholbedarfe nicht (wie anhand anderer Indikatoren oft festzustellen) einseitig aufseiten der östlichen Bundesländer liegen, sondern genauso in westlichen Bundesländern vorhanden sind. Obgleich der Strukturwandel im Saarland und in Nordrhein-Westfalen ebenso eine flankierende Bildungspolitik erfordert, die ältere und erfahrene Personen mit wenig oder nicht mehr aktuellen beruflichen Qualifikationen einbezieht, finden wir auch dort unterdurchschnittliche Beteiligungsquoten.

Deutlich wird zunächst, dass sich die Bundesländer häufig sehr unterschiedlich entwickeln. Während etwa in Thüringen die Beteiligung Geringqualifizierter von 10,4 Prozent im Jahr 2007 auf 6,8 Prozent im Jahr 2015 abgenommen hat, ist die gleiche Quote in Sachsen-Anhalt von 6,1 Prozent auf 8,73 Prozent gestiegen. Eine solche entgegengesetzte Entwicklung kann auch in Westdeutschland beobachtet werden. Während in Hamburg und Niedersachsen die Beteiligungsquoten Geringqualifizierter im Zeitraum von 2007 bis 2015 deutlich zurückgingen (von 7,7 Prozent auf 5,4 Prozent in Hamburg; von 7,0 Prozent auf 5,0 Prozent in Niedersachsen), stieg die entsprechende Quote in Rheinland-Pfalz von 5,3 auf 6,4 Prozent. 2015 ist schließlich ein sehr heterogener Zustand beobachtbar. Die Bundesländer, die 2015 unter dem Bundesdurchschnitt (5,6 Prozent) liegen, sind Nordrhein-Westfalen (4,5 Prozent), Hamburg (5,0 Prozent), Niedersachsen (5,0 Prozent) sowie das Saarland und Brandenburg mit jeweils 5,1 Prozent. Andere Bundesländer hingegen schneiden mit deutlich höheren Quoten ab. In Sachsen-Anhalt hat sich die Beteiligungsquote Geringqualifizierter von 7,8 Prozent im Jahr 2014 auf 8,8 Prozent für 2015 erhöht. Dies ist die höchste Quote auf Bundesländerebene für diesen Beobachtungszeitpunkt. Auch Mecklenburg-Vorpommern und Bremen erreichen überdurchschnittliche Werte. Diese Länder sind auch in den vorhergehenden Jahren durch relativ hohe Beteiligungsquoten bei Geringqualifizierten aufgefallen.

Die Gründe für die zwischen den Bundesländern unterschiedlichen Beteiligungsquoten Geringqualifizierter lassen sich nicht ohne Weiteres benennen. Die übergreifende Tendenz sinkender Beteiligungsquoten jedoch legt nahe, dass dies unter anderem auch das Resultat einer ebenso länderübergreifenden Veränderung ist. Zu denken wäre hier an die nachlassenden Folgen der Finanzkrise im Jahr 2008 sowie Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt. Hatte die Beteiligungsquote Geringqualifizierter im Jahr 2009 mit 7,1 Prozent den höchsten in diesem Rahmen beobachteten Wert in der Bundesrepublik erreicht, ist die Beteiligung seitdem wieder kontinuierlich gesunken (6,9 in 2010; 6,5 in 2011; 6,2 in 2012; 5,7 in 2014) auf 5,6 Prozent im Jahr 2015. Anzunehmen ist, dass dies insbesondere auf zwei Veränderungen in der Subpopulation der Geringqualifizierten zurückzuführen ist. Zum einen ist die Erwerbsquote gestiegen und die Arbeitslosigkeit auch unter geringqualifizierten Personen gesunken. Geringqualifizierte, die in Erwerbstätigkeit eingebunden sind, stehen nicht mehr für Qualifizierungsmaßnahmen in den Arbeitsmarkt zur Verfügung. Zum anderen verändert sich durch die Entwicklung am Arbeitsmarkt auch die Zusammensetzung der in Arbeitslosigkeit verbliebenen Geringqualifizierten. Bei den trotz der positiven Entwicklung am Arbeitsmarkt in Arbeitslosigkeit verbliebenen Geringqualifizierten muss davon ausgegangen werden, dass

deren Vermittelbarkeit in den Arbeitsmarkt aufgrund zusätzlicher Einschränkungen auch mit Weiterbildung weniger wahrscheinlich ist und eine Förderung durch Weiterbildung dann seltener stattfindet.

Die Karte der Weiterbildungsbeteiligung der Geringqualifizierten in Abbildung 12 macht die Unterschiede der entsprechenden Weiterbildungsbeteiligungsquoten und deren räumliche Verteilung über die Bundesländer sichtbar.

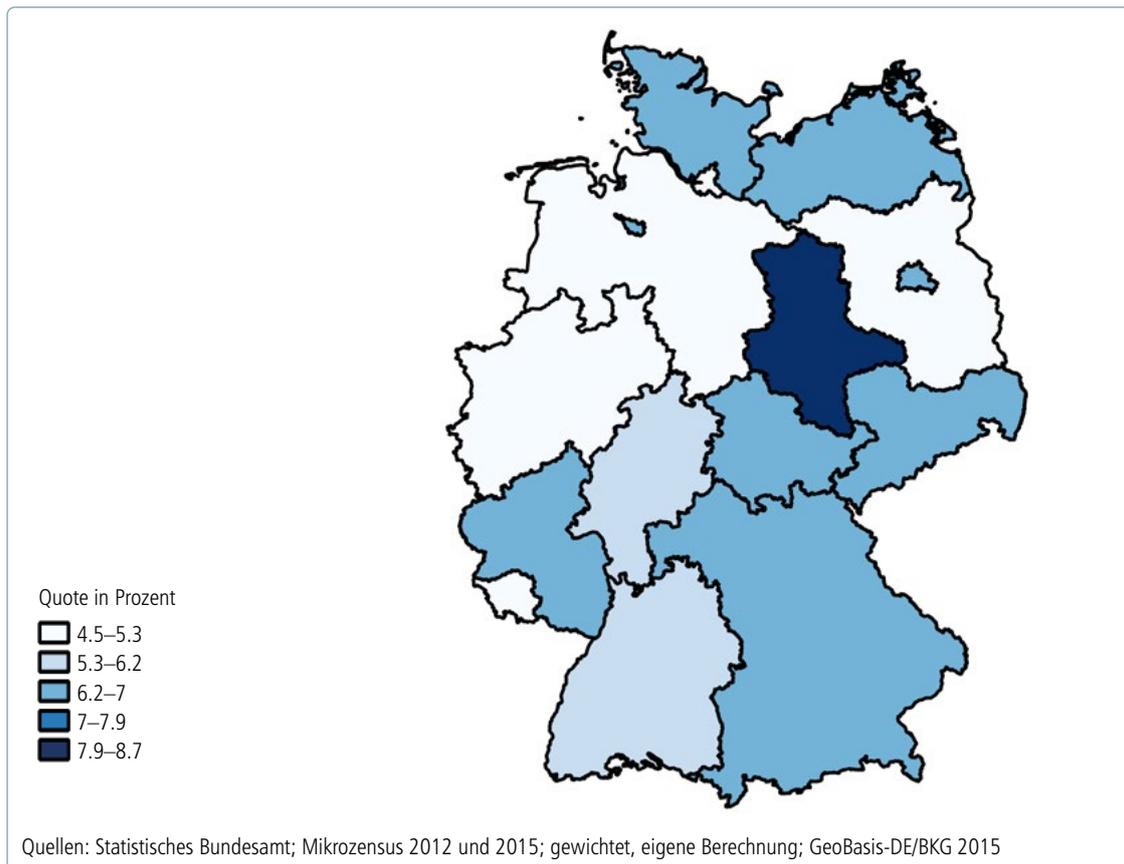


Abbildung 12. Teilnahme Geringqualifizierter 2015

Auch für das Weiterbildungsverhalten Geringqualifizierter auf der Ebene der Bundesländer kann angenommen werden, dass ein Vergleich der Quoten zwischen den einzelnen Gebietskörperschaften nicht besonders belastbar ist. Wie bei den Weiterbildungsbeteiligungsquoten der Wohnbevölkerung in den Bundesländern insgesamt ist auch hier davon auszugehen, dass sich sowohl die Subpopulationen voneinander unterscheiden als auch die durch die wirtschaftlichen Gegebenheiten bedingten Gelegenheitsstrukturen. Eine Möglichkeit, die beschriebenen (hypothetischen) Einflüsse auf die Beteiligungsquoten von Geringqualifizierten wenigstens teilweise zu kontrollieren, besteht darin, auch für die Beteiligung von Geringqualifizierten eine zu erwartende Teilnahmequote zu berechnen. Dabei werden unter anderem auch Alter, Geschlecht, Familienstand sowie Erwerbsstatus berücksichtigt. Die so berechnete statistisch zu erwartende Weiterbildungsbeteiligung von Geringqualifizierten in den Bundesländern für 2015 ist in Abbildung 13 aufgeführt.

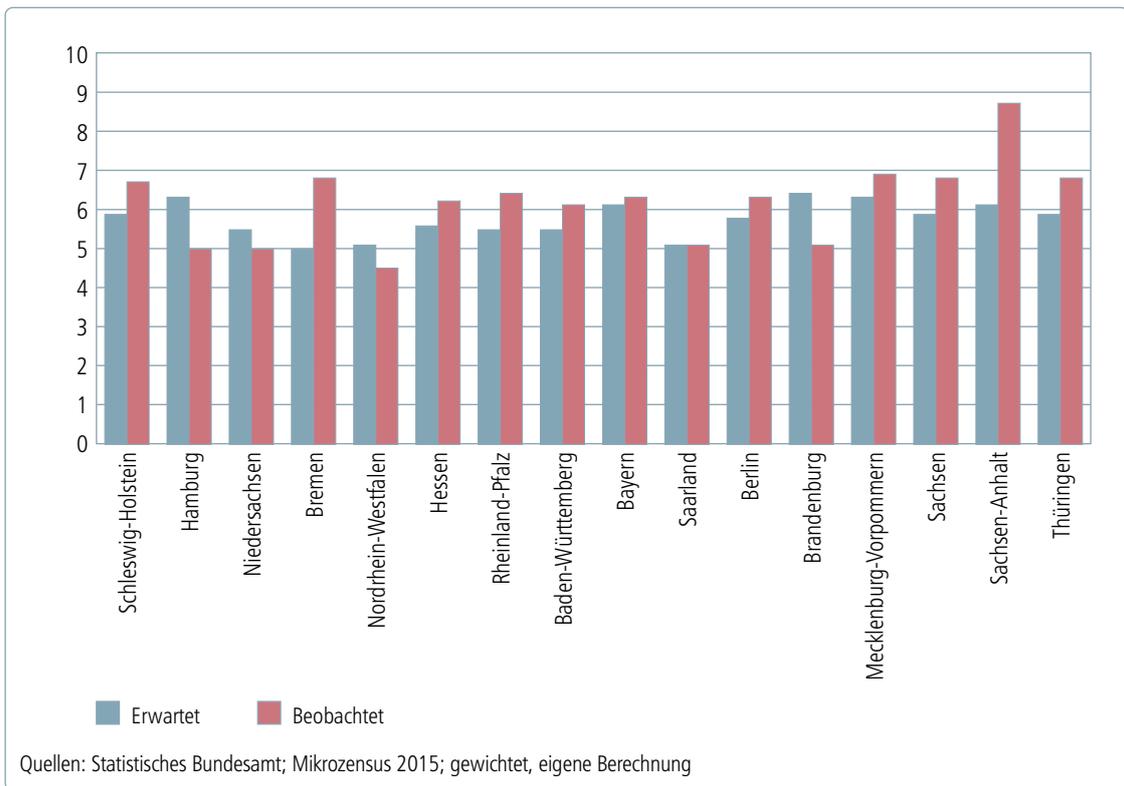


Abbildung 13. Teilnahme und erwartete Teilnahme von Geringqualifizierten 2015 in Prozent

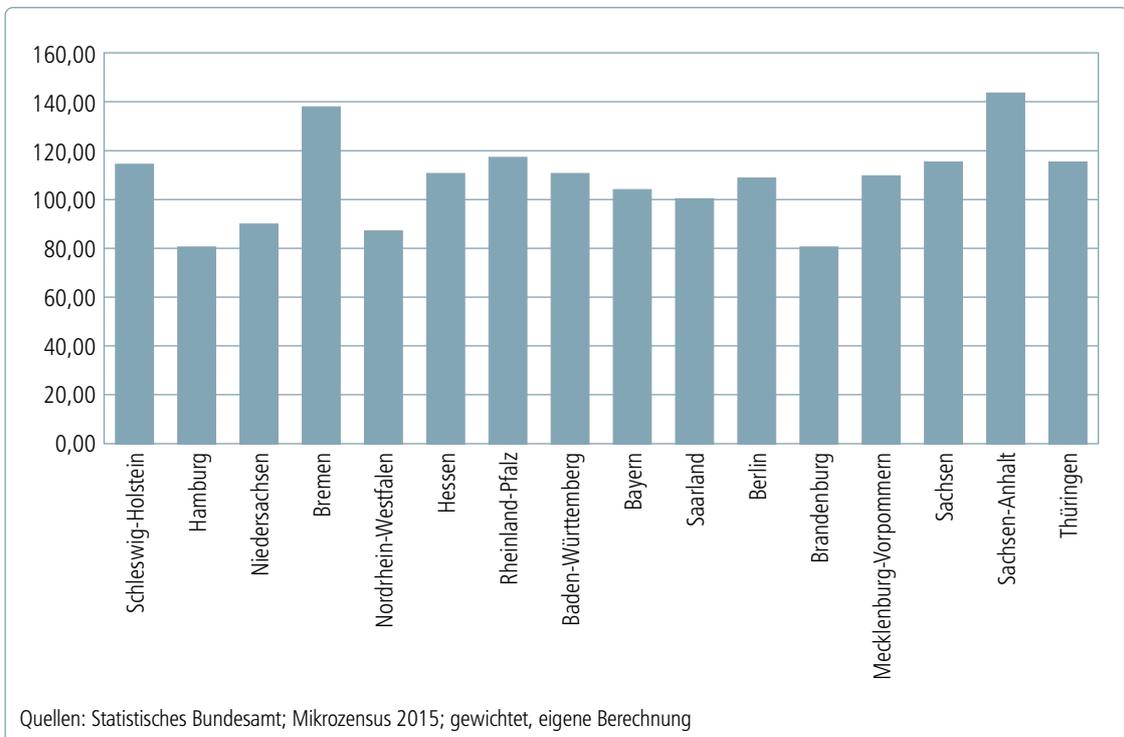


Abbildung 14. Potentialausschöpfung bei Geringqualifizierten in 2015 in Prozent

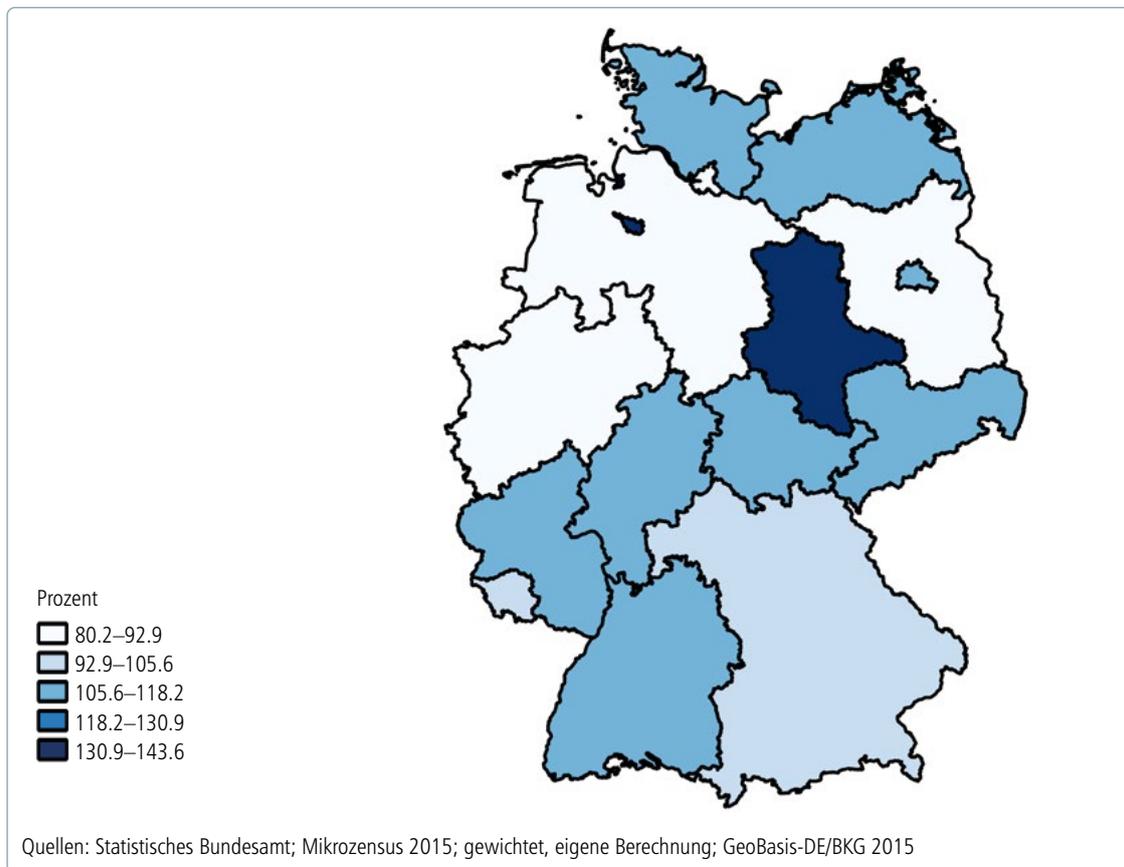


Abbildung 15. Potentialausschöpfung Geringqualifizierter 2015

Die beobachtete und erwartete Weiterbildungsbeteiligung liegt in den allermeisten Fällen nahe beieinander, was zunächst deutlich macht, dass die beobachteten Teilnahmequoten weitgehend dem entsprechen, was auch aufgrund der sozioökonomischen und demografischen Merkmale der Geringqualifizierten im jeweiligen Bundesland zu erwarten ist. Besonders die niedrigen Quoten in Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen oder dem Saarland machen deutlich, dass dort auch nicht sehr viel mehr zu erwarten ist. Lediglich Hamburg und Brandenburg weichen deutlich nach unten von dem Erwartungswert ab. Deutlich positiv hingegen zeigt sich Sachsen-Anhalt, wo mehr Geringqualifizierte erreicht werden, als unter Berücksichtigung der sozioökonomischen Gegebenheiten der geringqualifizierten Wohnbevölkerung im Alter von 25 bis 54 Jahren zu erwarten wäre. Auch Bremen erreicht trotz unterdurchschnittlichem Erwartungswert eine überdurchschnittliche beobachtete Weiterbildungsbeteiligung bei den Geringqualifizierten.

Die Potentialausschöpfung der Weiterbildungsbeteiligung von Geringqualifizierten (Abbildung 14) macht dann auch deutlich, dass vor allem in Hamburg und Brandenburg die Potentiale nicht genutzt wurden. Mit ca. 80 Prozent Potentialausschöpfung liegen beide Länder deutlich im unteren Bereich. Auch in NRW werden die ohnehin geringen Erwartungen nicht realisiert. In Bremen hingegen, wo mit einer Beteiligung von 6,8 Prozent eine zwar überdurchschnittliche, jedoch keine aufsehenerregende Quote beobachtet werden kann, wird mit 137,8 Prozent das vorhandene Potential mehr als ausgeschöpft. Grund dafür sind die aufgrund der sozioökonomischen und demografischen Hintergründe sehr geringen Erwartungen

an die Beteiligung von Geringqualifizierten in diesem Bundesland. Am höchsten ist jedoch die Potentialausschöpfung in Sachsen-Anhalt. Hier werden mit 143,6 Prozent die nicht geringen Erwartungen deutlich übertroffen.

1.1.5 Weiterbildungsverhalten von Armut bedrohter Personen

Im Deutschen Weiterbildungsatlas 2015 wird zum ersten Mal auch über das Weiterbildungsverhalten von Personen berichtet, die von Armut bedroht sind. Mit lediglich 7,7 Prozent der Wohnbevölkerung im Alter von 25 bis 54 Jahren liegt diese Quote 4,5 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt für die ganze Bundesrepublik von 12,2. In den Berechnungen wird die in der wissenschaftlichen Diskussion übliche Definition verwendet. Als von Armut bedroht gelten demnach jene Personen, die weniger als 60 Prozent des Medians des Nettoäquivalenzeinkommens erreichen (Paritätischer Gesamtverband, 2017).

Mit der Untersuchung des Weiterbildungsverhaltens von Personen, die von Armut bedroht sind, stehen die Effekte verfügbarer materieller Ressourcen im Fokus. Im Gegensatz zu den Geringqualifizierten, deren Weiterbildungsverhalten zunächst durch dispositionale Barrieren bestimmt wird, geht es jetzt also um materielle Barrieren, welche die Bildungschancen Erwachsener einschränken.

Die Ursachen von Armut können vielfältig sein. Unmittelbare Armutsrisiken verbinden sich häufig mit Veränderungen des Familienstandes (geschieden, kinderreich, alleinerziehend), (chronischen) Krankheiten, Arbeitslosigkeit, prekärer Beschäftigung, Schulden, dem Alter sowie dem Wohnort. Ein Problem ist dabei, dass fast alle diese Risikofaktoren auch negativ mit dem Weiterbildungsverhalten assoziiert sind. Untersuchen wir also das Weiterbildungsverhalten der von Armut bedrohten Personen, ohne diese Risikofaktoren zu kontrollieren, wissen wir nicht, ob wir den Einfluss von Armut auf die Weiterbildungsbeteiligung messen oder den unbeobachteten, konfundierenden Einfluss von Krankheit, Alter, Arbeitslosigkeit usw. auf das Armutsrisiko wie auch auf die Weiterbildungsbeteiligung. Wir können also nicht sicher sein, dass die beobachtete Weiterbildungsbeteiligung von Armen tatsächlich auf deren Armut zurückzuführen ist (wie dies die Auswahl der Personen ja suggeriert). Bei der Betrachtung der einfachen Weiterbildungsbeteiligung von Menschen, die von Armut bedroht sind, sollte diese Unschärfe immer berücksichtigt werden. Ein besonders wichtiger Risikofaktor in dieser Hinsicht ist dabei natürlich eine geringe oder fehlende berufliche Qualifikation: Wer in den ersten Bildungsphasen wenig Erfolge erlebt und im Folgenden auch keine Qualifikationen erlangt hat, ist zum einen – vermittelt über den Arbeitsmarkt – besonderen Armutsrisiken ausgesetzt und wird zum anderen auch als Erwachsener nur geringe Bildungsaspirationen entwickeln. Zwischen Geringqualifizierten und von Armut bedrohten Personen wird es also in Bezug auf die einfache Weiterbildungsbeteiligung zunächst in mehrfacher Hinsicht Schnittmengen geben.

Zu den von Armut bedrohten Personen zählen neben den Geringqualifizierten auch Personen, die bereits eine abgeschlossene Berufsausbildung haben, aber aus gesundheitlichen oder familiären Umständen nur geringe Einkommen beziehen. Das können zum Beispiel Personen sein, die wegen Pflegeverantwortung gegenüber Kindern oder Angehörigen nur einer Beschäftigung in Teilzeit nachgehen. Besonders bei den Alleinerziehenden ist das ein Problem. Die unterdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung dieser Personen lässt sich meist mit mehr Informationen zum Kontext ihrer gegenwärtigen Situation aufklären.

Die Weiterbildungsbeteiligung der von Armut bedrohten Personen liegt zwar in den meisten Bundesländern insgesamt auf höherem Niveau als die der Geringqualifizierten, aber es bleibt weiterhin gerechtfertigt, von Gruppen zu sprechen, die bei der Weiterbildungsbeteiligung benachteiligt sind. Das trifft auf den gesamten Beobachtungszeitraum 2012–2015 zu.

Tabelle 2

Weiterbildungsbeteiligung von Armut bedrohter Personen in Prozent

| | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|------------------------|-------|-------|------|-------|
| Schleswig-Holstein | 9.40 | 9.54 | 9.11 | 9.18 |
| Hamburg | 6.19 | 6.94 | 8.37 | 8.84 |
| Niedersachsen | 7.46 | 6.90 | 7.07 | 6.50 |
| Bremen | 10.80 | 10.58 | 9.59 | 10.08 |
| Nordrhein-Westfalen | 6.22 | 5.89 | 6.00 | 6.34 |
| Hessen | 9.76 | 9.79 | 9.48 | 8.34 |
| Rheinland-Pfalz | 7.43 | 9.18 | 6.91 | 9.38 |
| Baden-Württemberg | 8.51 | 9.01 | 8.32 | 9.08 |
| Bayern | 7.99 | 7.78 | 7.93 | 7.87 |
| Saarland | 5.63 | 8.13 | 3.81 | 5.98 |
| Berlin | 7.97 | 7.54 | 7.44 | 7.00 |
| Brandenburg | 6.90 | 6.88 | 6.50 | 7.27 |
| Mecklenburg-Vorpommern | 7.38 | 6.90 | 6.70 | 7.23 |
| Sachsen | 9.21 | 10.26 | 8.78 | 9.52 |
| Sachsen-Anhalt | 7.39 | 6.37 | 7.38 | 6.63 |
| Thüringen | 10.13 | 8.27 | 9.24 | 9.46 |

Quellen: Statistisches Bundesamt; Mikrozensus 2012–15; gewichtet, eigene Berechnung; GeoBasis-DE/BKG 2012–15.

Die Weiterbildungsbeteiligungsquote der von Armut bedrohten Personen hat über den beobachteten Zeitraum eine Spannweite von 10,1 Prozent (Bremen 2012 und 2013) bis zu lediglich 4 Prozent (Saarland 2014). Zu den Bundesländern mit überdurchschnittlich vielen teilnehmenden Personen dieser Zielgruppe gehören Sachsen, Thüringen, Rheinland-Pfalz sowie Schleswig-Holstein. Unter dem Bundesdurchschnitt der Zielgruppe liegen Sachsen-Anhalt, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen. Erneut, wie schon bei den Geringqualifizierten, gehört Nordrhein-Westfalen zu den Bundesländern mit relativ niedrigen Weiterbildungsbeteiligungsquoten dieser Bevölkerungsgruppe. Durch das hohe Bevölkerungsgewicht von Nordrhein-Westfalen für die ganze Bundesrepublik kommt dem Land eine Schlüsselrolle in der Bekämpfung geringer Weiterbildungsbeteiligung zu.

Die Trends der Weiterbildungsbeteiligung dieser Subpopulation machen zudem deutlich, dass die Quoten in den Bundesländern – und damit auch die Unterschiede zwischen den Bundesländern – relativ robust sind. Dies deutet auf fest verankerte strukturelle Gründe für das beobachtete Weiterbildungsverhalten hin.

Die Kartierung der Weiterbildungsteilnahme der von Armut bedrohten Personen in den Bundesländern (Abbildung 16) verdeutlicht die regionalen Unterschiede. Diese lassen sich nicht ohne Weiteres durch die üblichen Ost-West- oder Nord-Süd-Schemata erklären.

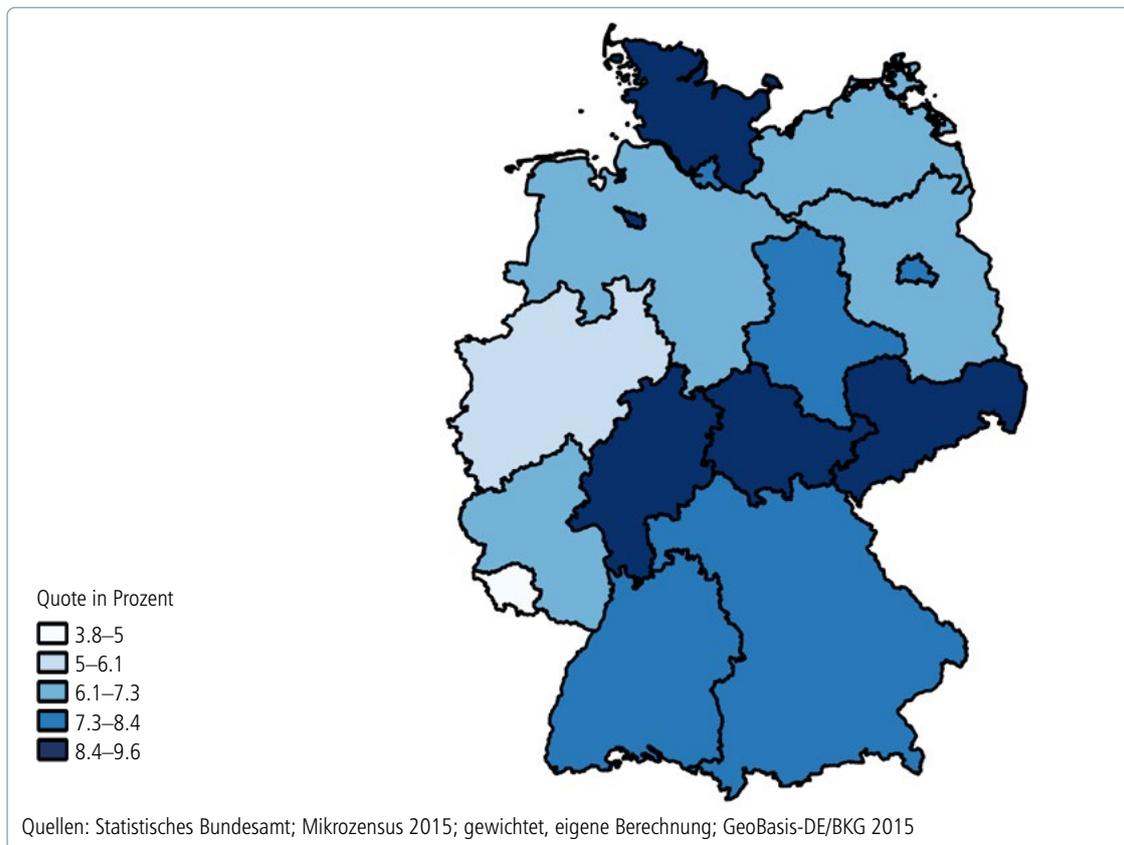


Abbildung 16. Teilnahme von Armut bedrohter Personen 2015

Tabelle 3

Potentialausschöpfung der von Armut bedrohten Personen in Prozent

| | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|------------------------|-------|-------|-------|-------|
| Schleswig-Holstein | 125,8 | 126,4 | 132,7 | 129,5 |
| Hamburg | 80,3 | 91,8 | 113,3 | 120,5 |
| Niedersachsen | 96,6 | 96,1 | 106,1 | 92,6 |
| Bremen | 143,3 | 172,1 | 150,0 | 163,2 |
| Nordrhein-Westfalen | 93,2 | 93,1 | 103,8 | 101,6 |
| Hessen | 139,6 | 145,7 | 150,0 | 127,7 |
| Rheinland-Pfalz | 101,3 | 127,7 | 105,0 | 133,2 |
| Baden-Württemberg | 113,1 | 125,5 | 119,5 | 125,9 |
| Bayern | 108,6 | 110,6 | 118,4 | 105,2 |
| Saarland | 85,0 | 123,3 | 64,3 | 87,8 |
| Berlin | 98,2 | 96,6 | 101,7 | 94,4 |
| Brandenburg | 77,3 | 80,7 | 74,1 | 83,6 |
| Mecklenburg-Vorpommern | 82,1 | 81,3 | 77,9 | 84,5 |
| Sachsen | 97,9 | 115,5 | 96,7 | 103,9 |
| Sachsen-Anhalt | 84,2 | 74,4 | 84,3 | 76,4 |
| Thüringen | 110,5 | 91,9 | 101,7 | 106,8 |

Quellen: Statistisches Bundesamt; Mikrozensus 2012–2015; gewichtet, eigene Berechnung

Vergegenwärtigt man noch einmal den Umstand, dass die Weiterbildungsbeteiligung der von Armut bedrohten Personen in besonderem Maße durch – zunächst – unbeobachtete Faktoren verzerrt wird, welche sowohl das Armutsrisiko als auch das Weiterbildungsverhalten beeinflussen, wird deutlich, dass es in mehrfacher Hinsicht sinnvoll ist, auch hier die zu erwartende Weiterbildungsbeteiligung als auch die daraus abgeleitete Potentialausschöpfung zu berechnen.

Der Vorteil dieses Vorgehens besteht zum einen darin, dass bei der Berechnung der erwarteten Weiterbildungsbeteiligung von Armut bedrohter Personen eine Reihe von Armutsrisiken kontrolliert werden, bei denen davon auszugehen ist, dass diese auch das Weiterbildungsverhalten beeinflussen. Dazu gehören neben dem Familienstand der Bildungsstand, der Erwerbsstatus sowie das Alter. Auf diesem Weg wird also der tatsächlich durch Armut bedingte Effekt in Bezug auf die Weiterbildungsbeteiligung viel stärker eingegrenzt.

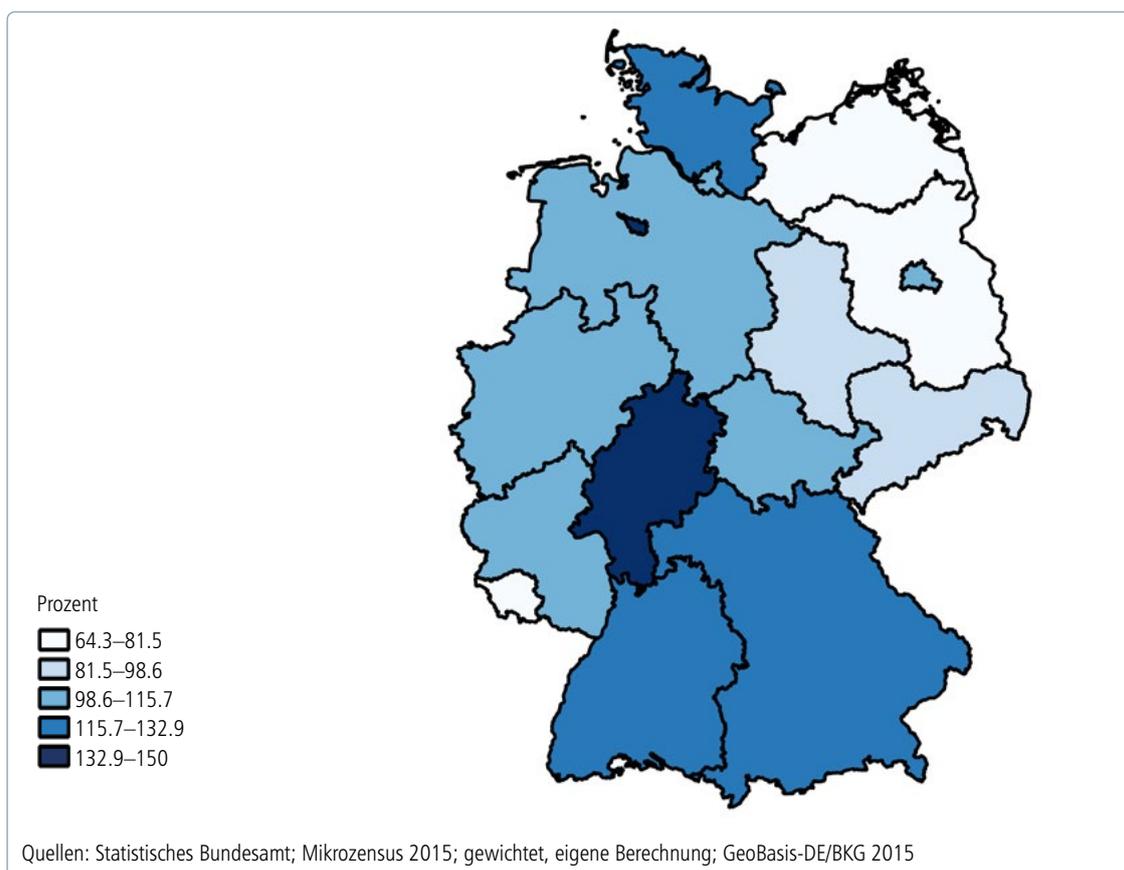


Abbildung 17. Potentialausschöpfung der von Armut bedrohten Personen in den Bundesländern 2015

Wie auch in Bezug auf die Gesamtpopulation können zum anderen regionalspezifische Unterschiede in der sozioökonomischen und demografischen Zusammensetzung der hier untersuchten Teilpopulation (von Armut bedrohte Personen) berücksichtigt werden.

Die regionale Verteilung der Potentialausschöpfung zeichnet dann auch ein etwas abweichendes Bild. Besonders in Sachsen-Anhalt, Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern bleibt die von dieser Subpopulation zu erwartende Beteiligung kontinuierlich aus. In

Nordrhein-Westfalen hingegen ist die Weiterbildungsbeteiligung der Subpopulation in etwa so hoch, wie es auch zu erwarten ist. Deutlich über dem zu erwartenden Wert liegt die Weiterbildungsbeteiligung der von Armut bedrohten Personen durchgehend in Bremen, Hessen und (auf etwas niedrigerem Niveau) in Baden-Württemberg, Bayern, Schleswig-Holstein und Rheinland-Pfalz. Auch in der Kartierung werden die regionalen Unterschiede noch einmal deutlich (Abbildung 17). Inwieweit für die sich abzeichnenden West-Ost-Differenzen in der Weiterbildungsbeteiligung der von Armut bedrohten Personen auch Effekte unterschiedlicher Anbieterstrukturen zum Ausdruck kommen, bleibt zu prüfen.

1.2 Weiterbildungsangebot im Bund und in den Ländern

Die im Bund, in den Ländern, aber auch in den Kreisen und kreisfreien Städten zu beobachtende Weiterbildungsbeteiligung ist nicht unabhängig von den jeweils zur Verfügung stehenden Weiterbildungsangeboten zu denken. Dabei ist zwischen Weiterbildungsangebot und Weiterbildungsbeteiligung ein komplexes Geflecht an Wechselwirkungen anzunehmen, in dem sich Ursachen und Folgen nicht ohne Weiteres unterscheiden lassen. Die Weiterbildungsbeteiligung, wie wir sie hier beobachten können, lässt sich in diesem Sinn nicht als Nachfrage interpretieren, sondern stellt ein auf Grundlage vorhandener Angebote realisiertes Beteiligungsverhalten dar. Wie hoch die Nachfrage – unabhängig von den Gelegenheiten – tatsächlich war, lässt sich nicht ohne Weiteres ermitteln. Ebenso wenig lassen sich auch die beobachtbaren Weiterbildungsangebote unabhängig von der Weiterbildungsbeteiligung interpretieren. Das hier beschriebene Angebotsvolumen stellt immer das relativ zeitnahe Ergebnis realisierter Nachfrage dar: Kurszahlen beschreiben nicht alle angebotenen Kurse, sondern nur die Kurse, die tatsächlich stattgefunden haben, und die Zahl der Weiterbildungseinrichtungen sagt noch nichts über Markteintritte oder Marktaustritte, sondern beschreibt zunächst nur die aktuelle Zahl der tatsächlich frequentierten Einrichtungen. Beobachtet wird also zunächst immer ein aktueller Gleichgewichtszustand auf einem spezifischen regionalen oder kommunalen Niveau.

Eine Schwierigkeit der Analysen zum Zusammenhang von Weiterbildungsangebot und Weiterbildungsbeteiligung liegt zudem darin begründet, dass Weiterbildung sowie die hier zwischen Angebot und Nachfrage zur Wirkung kommenden Mechanismen nicht homogen sind, sondern in ganz unterschiedlichen institutionellen Kontexten verortet werden müssen. Um der institutionellen Heterogenität im Feld der Weiterbildung gerecht zu werden, nutzt der Weiterbildungsatlas die Heuristik der Reproduktionskontexte nach Schrader (2010; 2011). Orientiert man sich an dieser Systematik, wird schnell deutlich, dass sich die Regionen Deutschlands nicht nur dahingehend unterscheiden, inwiefern dort Weiterbildungsangebote zur Verfügung stehen, sondern dass die Angebotsdichte auch in Bezug auf einzelne Anbieter-typen wiederum sehr unterschiedlich ist.

Ungeachtet der Heterogenität der Weiterbildungsanbieter und der Weiterbildungsangebote als auch der noch weitgehend ungeklärten Zusammenhänge zwischen Angebot und Nachfrage in der Weiterbildung kann davon ausgegangen werden, dass ein zugängliches Weiterbildungsangebot Bedingung der Möglichkeit für organisierte Weiterbildungsaktivitäten darstellt. Auch wenn also nicht geklärt ist, inwiefern sich die Weiterbildungsbeteiligung durch zusätzliche Weiterbildungsangebote erhöhen lässt, besteht doch eine grundsätzliche Steue-

lungsmöglichkeit des Weiterbildungsverhaltens a priori immer darin, Weiterbildungsbeteiligung durch die Bereitstellung von Weiterbildungsgelegenheiten möglich zu machen.

In der Berichterstattung des Weiterbildungsatlas ist es nicht möglich, zentrale Aspekte des Weiterbildungsangebots abzubilden, die maßgeblich für dessen Nutzbarkeit auch in Bezug auf besondere Zielgruppen ist. Geht man davon aus, dass Menschen ihr Teilnahmeverhalten rational abwägen, spielen insbesondere der zu erwartende Nutzen und die direkten und indirekten Kosten eine zentrale Rolle. Monetäre und nichtmonetäre Erträge lassen sich mit längeren Beobachtungsdaten berechnen und weisen meist deutlich positive jährliche Ertragsraten aus (Leppin et al., 2016; Rüber et al., 2019). Aber schon bei der Auflistung der Kosten für die Weiterbildung einer Person spielt die Interaktion mit dem verfügbaren Angebot eine oftmals entscheidende Rolle, besonders bei den von Armut bedrohten Personen. Gebühren, Anmeldeprozeduren, Entfernung und zeitkritische Randbedingungen können einen erheblichen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit einer Teilnahme an Weiterbildung nehmen. Solche Merkmale von Weiterbildungsangeboten lassen sich bisher jedoch nur sehr begrenzt operationalisieren.

Wie bereits in vorherigen Versionen des Deutsche Weiterbildungsatlas erlaubt uns die aktuelle Datenlage, über die (uns allerdings nicht vollständig bekannten) Anbieter an organisierter Weiterbildung differenziert nach Reproduktionskontexten zu berichten. Für die Angebote im Kontext des Staates nutzen wir die Volkshochschulstatistik. Hier können wir sehr differenziert über Kurszahlen, aber auch Stundenvolumina und nicht öffentlich zugängliche Vertragsmaßnahmen berichten. Das Bild der im staatlichen Kontext angebotenen Weiterbildung ist damit jedoch nicht annäherungsweise abgedeckt. Es fehlen Weiterbildungsangebote der Universitäten, Berufs- und Fachschulen sowie andere Anbieter, wie Gewerkschaften oder Kirchen, die im öffentlichen Auftrag, auf der Grundlage von Gesetzen, Weiterbildung anbieten.

Über die betriebliche Weiterbildung kann aufgrund der Einbeziehung verschiedener Datengrundlagen nahezu vollständig, jedoch in einem wesentlich geringeren inhaltlichen Auflösungsgrad berichtet werden. Genutzt werden hier das Unternehmensregister und das IAB-Betriebspanel. Wichtig ist dabei, darauf hinzuweisen, dass es sich bei den Angaben zu betrieblichen Weiterbildungsangeboten um eine Schätzung auf der Grundlage der verfügbaren Daten handelt. Obgleich wir nahezu alle Betriebe in der Bundesrepublik identifizieren können, können wir deren Bildungsaktivitäten nur anhand spezifischer Betriebsmerkmale auf Grundlage unseres Wissens aus dem IAB-Betriebspanel schätzen.

Die marktförmigen Weiterbildungsangebote können anhand der Rechtsform des Betriebes und zusätzlich durch die Branchenzugehörigkeit im Unternehmensregister identifiziert werden. Damit eine hinreichend trennscharfe Abgrenzung des marktförmigen Angebots umsetzbar ist, werden zu dieser Kategorie nur Einrichtungen gezählt, die durch ihre Rechtsform bestimmbar eine privatwirtschaftliche und gewinnorientierte Unternehmensform aufweisen. Dieses Vorgehen erlaubt eine relativ eindeutige Abgrenzung von beispielsweise öffentlichen, nichtgewinnorientierten oder genossenschaftlich organisierten Weiterbildungseinrichtungen. Hier reduziert sich der Auflösungsgrad jedoch auf die Zahl der marktförmigen Anbieter, diese Angabe ist dafür jedoch vollständig.

Die Angaben zur gemeinschaftlichen Weiterbildung (Kirchen und Gewerkschaften) sind in mehrerer Hinsicht unvollständig und problembehaftet. Um den gesamten Bereich der wert- und interessen gebundenen gemeinschaftlichen Weiterbildung abzudecken, fehlen vor allem Anga-

ben zu privat-gemeinnützigen Weiterbildungsanbietern, Angaben der Industrie- und Handelskammern, der Handwerkskammern sowie weiterer Anbieter wie etwa von Berufsverbänden. Für die Angaben zur Zahl der Einrichtungen nutzen wir die Verbundstatistik des DIE, zu deren Vollständigkeit und Aktualität wir allerdings keine validen Angaben machen können.

1.2.1 Öffentliche Weiterbildung 2012–2015

Beim öffentlichen Angebot unterscheiden wir zwischen dem offen zugänglichen Kursangebot und besonderen Vertragsmaßnahmen. Das offene Kursangebot umfasst Angebote in den Bereichen Gesellschaft – Politik – Umwelt; Kultur; Gesundheit; Sprachen; Arbeit und Beruf; Grundbildung – Schulabschlüsse. Aus der Volkshochschulstatistik im Jahr 2015 wird das Angebot für die jeweiligen Bundesländer berechnet. Der hier seit 2007 verwendete Indikator ist die Anzahl der öffentlich zugänglichen VHS-Kurse in der jeweiligen Raumabgrenzung pro tausend Einwohner. Die durchgeführten Kursangebote sind insofern ein besonders geeigneter Indikator, als diese sowohl einen Hinweis auf das jeweils angebotene und durchgeführte Volumen als auch die Themenvielfalt geben. Dennoch informiert dieser Indikator nicht zuverlässig über die tatsächlich erbrachten Leistungen, denn Kurse unterscheiden sich sowohl hinsichtlich der Belegungszahlen als auch der jeweiligen Stundenvolumina und natürlich der jeweiligen Inhalte. Mit diesen Faktoren variieren auch die eingesetzten Ressourcen.

Tabelle 4 verdeutlicht die weiterhin große Spannweite des Kursangebots. Die beiden südlichen Bundesländer Baden-Württemberg (10,8) und Bayern (9,9) bieten deutlich mehr Kurse pro tausend Einwohner als die meisten anderen Bundesländer. Schleswig-Holstein schneidet mit 8,8 öffentlich zugänglichen Kursen ebenfalls gut ab.

Tabelle 4

Anzahl der öffentlich zugänglichen Kurse (VHS) pro 1 000 Einwohner 2007–2015

| | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Schleswig-Holstein | 8,69 | 8,71 | 8,81 | 8,90 | 9,08 | 9,03 | 8,98 | 9,11 | 8,77 |
| Hamburg | 3,16 | 3,40 | 3,57 | 3,73 | 3,67 | 3,63 | 3,89 | 3,94 | 3,99 |
| Niedersachsen | 7,33 | 7,39 | 7,31 | 7,38 | 7,39 | 7,39 | 7,43 | 7,47 | 7,44 |
| Bremen | 6,42 | 6,53 | 6,57 | 6,64 | 6,61 | 6,52 | 6,31 | 6,34 | 6,24 |
| Nordrhein-Westfalen | 5,21 | 5,41 | 5,46 | 5,33 | 5,25 | 5,19 | 5,28 | 5,22 | 5,10 |
| Hessen | 6,78 | 6,74 | 6,60 | 6,55 | 6,45 | 6,44 | 6,32 | 6,31 | 6,21 |
| Rheinland-Pfalz | 6,76 | 6,87 | 6,88 | 6,78 | 6,83 | 6,83 | 6,75 | 6,70 | 6,79 |
| Baden-Württemberg | 10,09 | 10,25 | 10,39 | 10,43 | 10,40 | 10,61 | 10,81 | 10,83 | 10,85 |
| Bayern | 9,60 | 9,40 | 9,33 | 9,85 | 9,85 | 9,96 | 10,03 | 10,10 | 9,92 |
| Saarland | 6,10 | 6,26 | 6,23 | 6,51 | 6,46 | 6,66 | 6,72 | 7,15 | 7,18 |
| Berlin | 4,63 | 4,88 | 4,85 | 5,00 | 5,08 | 5,30 | 5,36 | 5,39 | 5,40 |
| Brandenburg | 2,36 | 2,43 | 2,44 | 2,56 | 2,46 | 2,54 | 2,60 | 2,62 | 2,61 |
| Mecklenburg-Vorpommern | 2,87 | 2,89 | 2,76 | 2,79 | 2,79 | 2,92 | 2,93 | 2,93 | 2,96 |
| Sachsen | 3,28 | 3,40 | 3,42 | 3,52 | 3,53 | 3,56 | 3,62 | 3,73 | 3,79 |
| Sachsen-Anhalt | 2,77 | 2,99 | 2,61 | 2,61 | 2,73 | 2,88 | 2,87 | 3,14 | 3,12 |
| Thüringen | 4,13 | 4,18 | 4,19 | 4,24 | 4,09 | 4,13 | 4,20 | 4,38 | 4,22 |

Quellen: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung; VHS-Statistik 2007–2015.

Auffällig bleibt der starke Unterschied im Angebot der Volkshochschulen zwischen den westlichen und östlichen Teilen der Bundesrepublik. Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt, Sachsen und Thüringen haben Werte, die 2015 zwischen 2,6 und 4,2 Kursen pro tausend Einwohner liegen. Hamburg mit 4,0 und Berlin mit 5,4 schneiden nicht deutlich besser ab. Bei den großen Städten kann davon ausgegangen werden, dass eine im Grunde gut ausgestattete Volkshochschule mit einer sehr hohen Bevölkerungsdichte korrespondiert, die maßgeblich zum relativ niedrigen Quotienten beiträgt.

Die öffentlich angebotenen Kurse werden durch die zusätzlich vor Ort durchgeführten Vertragsmaßnahmen pro tausend Einwohner ergänzt und vergrößern somit das lokale Weiterbildungsangebot. Allerdings ist dieses Angebot in der Regel nicht offen zugänglich.

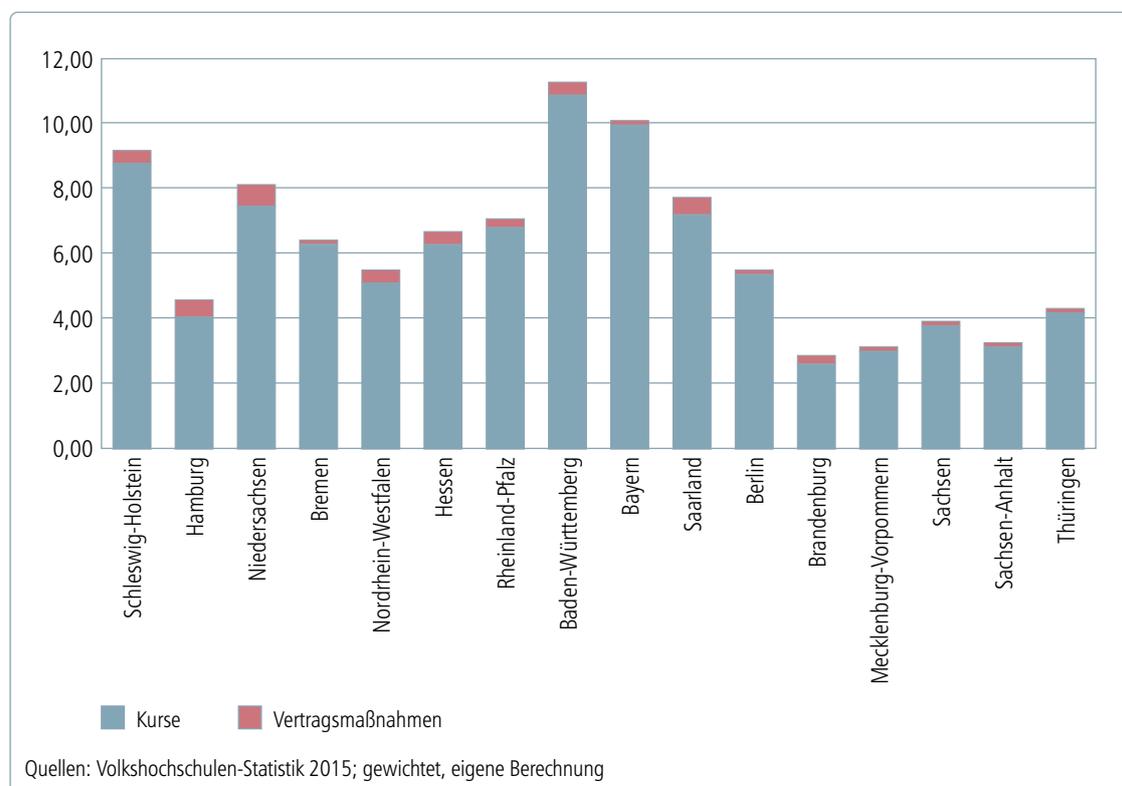


Abbildung 18. VHS Kurse pro tausend Einwohner und Vertragsmaßnahmen 2015

Die Vertragsmaßnahmen stellen insgesamt – gemessen an der Zahl der Veranstaltungen – nur einen kleinen Teil des Angebots von Volkshochschulen dar, können jedoch räumlich und zeitlich begrenzt größere Bedeutung gewinnen. So reichte 2015 die Spanne des Anteils der Vertragsmaßnahmen am gesamten Angebot von 14 Prozent in Hamburg bis 0,6 Prozent in Bayern.

Besonders deutlich ist die zeitliche Stabilität der Bildungsangebote von Volkshochschulen auf sehr unterschiedlichen Niveaus. In Tabelle 4 lässt sich gut nachvollziehen, dass das Weiterbildungsangebot – abgesehen von kleinen Schwankungen – nahezu unverändert auf dem für das Bundesland typischen Niveau verharret. Dies verdeutlicht noch einmal der Vergleich von 2007 und 2015 in Abbildung 19.

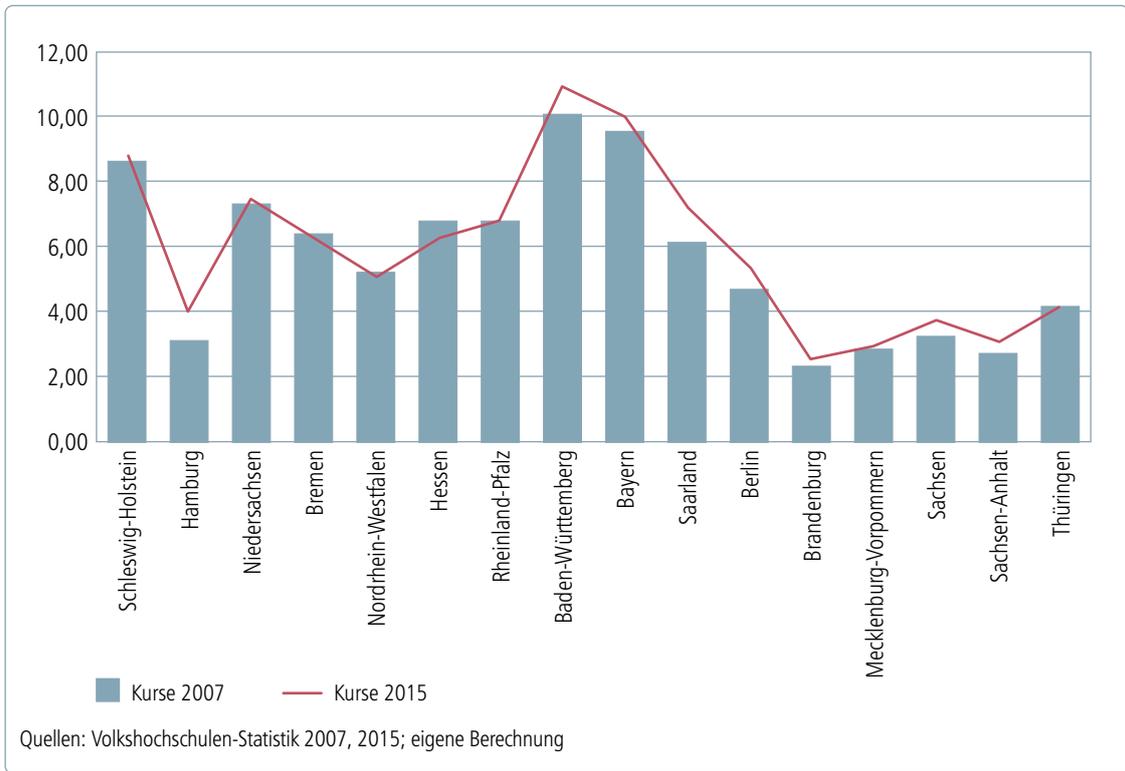


Abbildung 19. VHS-Kurse pro tausend Einwohner 2007 und 2015

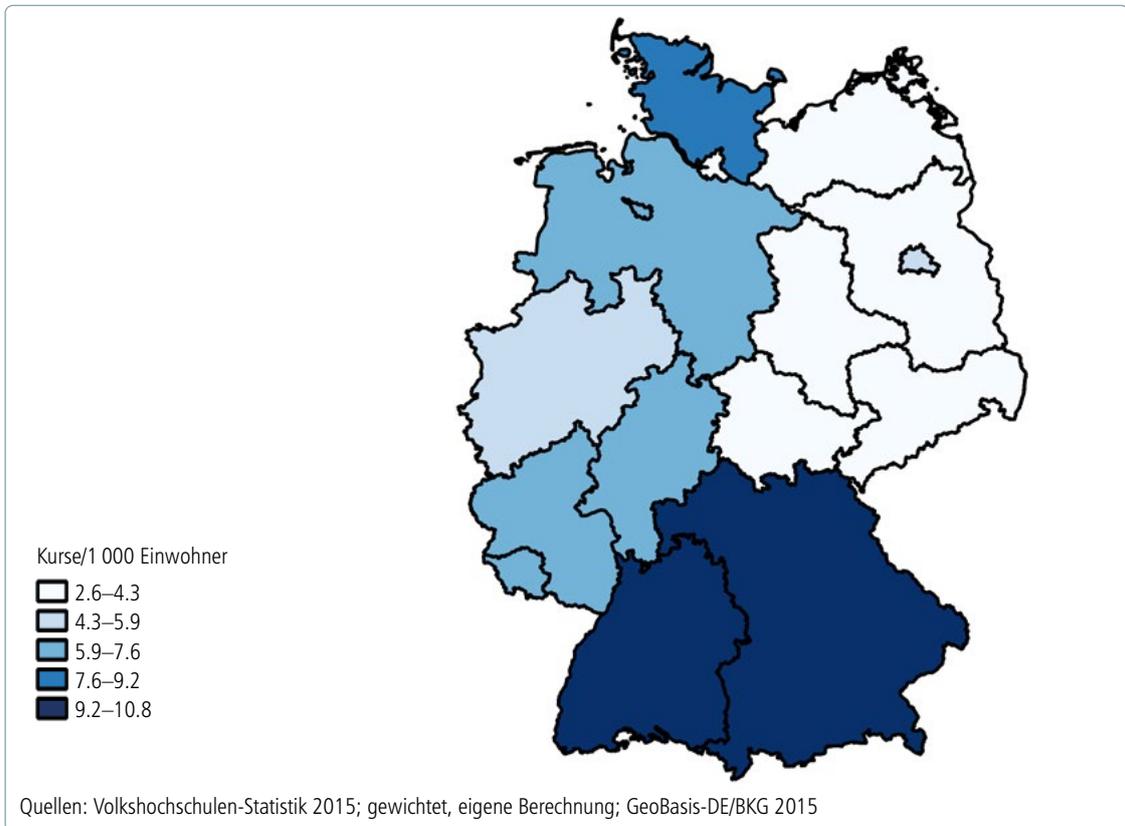


Abbildung 20. VHS-Kurse 2015

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die zweifache Differenzierung des Weiterbildungsangebots in ein Süd-Nord-Gefälle und ein West-Ost-Gefälle (vergleiche Abbildung 20) bei den Volkshochschulen ein charakteristisches Merkmal der Weiterbildungslandschaft in Deutschland bleibt. Vor allem die Unterschiede zwischen Ostdeutschland und Westdeutschland bleiben eklatant.

Neben der Zahl der angebotenen Kurse stellen insbesondere die durchgeführten Stundenvolumina einen geeigneten Indikator für die durchgeführten Angebote der Volkshochschulen dar. Dabei handelt es sich um die in allen Angebotsformaten durchgeführten Unterrichtsstunden. Diese Volumina geben jedoch noch immer keine Information über Konditionen und Voraussetzungen der erbrachten Leistungen, wie etwa die dafür eingesetzten Ressourcen oder das eingesetzte Personal; auch gibt der Indikator keine Hinweise auf die Nachfrage vor Ort, die Zahl der Belegungen pro Kurs oder die fachliche und didaktische Qualität des Unterrichts.

Tabelle 5

Stundenvolumina durchgeführter Weiterbildungen (Stunden pro tausend Einwohner)

| | 2014 | 2015 |
|------------------------|--------|--------|
| Schleswig-Holstein | 211,83 | 232,73 |
| Hamburg | 113,11 | 118,83 |
| Niedersachsen | 268,37 | 285,85 |
| Bremen | 219,11 | 225,00 |
| Nordrhein-Westfalen | 161,70 | 167,68 |
| Hessen | 217,02 | 217,59 |
| Rheinland-Pfalz | 184,34 | 205,93 |
| Baden-Württemberg | 254,13 | 270,90 |
| Bayern | 210,30 | 224,83 |
| Saarland | 194,12 | 217,58 |
| Berlin | 197,08 | 206,74 |
| Brandenburg | 76,59 | 85,77 |
| Mecklenburg-Vorpommern | 89,07 | 108,97 |
| Sachsen | 89,61 | 98,46 |
| Sachsen-Anhalt | 80,62 | 86,40 |
| Thüringen | 108,89 | 111,46 |

Quellen: Volkshochschulstatistik 2014, 2015, eigene Berechnung

Auch hier zeichnet sich ein deutlicher Unterschied zwischen Ost- und Westdeutschland ab. Während wir in Niedersachsen bis zu 285 Stunden pro tausend Einwohner beobachten können, sind es in Ostdeutschland maximal 111 Stunden (Thüringen). Dies wird auch in der Kartierung deutlich (Abbildung 21).

1.2.2 Gemeinschaftliche Weiterbildung 2012–2015

Ein weiterer Indikator, der die Angebotsseite in ihrer regionalen Unterschiedlichkeit beschreibt, ist die Anzahl gemeinschaftlicher Weiterbildungseinrichtungen. Zu diesen Trägern der Weiterbildung gehören die gewerkschaftlichen (Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben) und

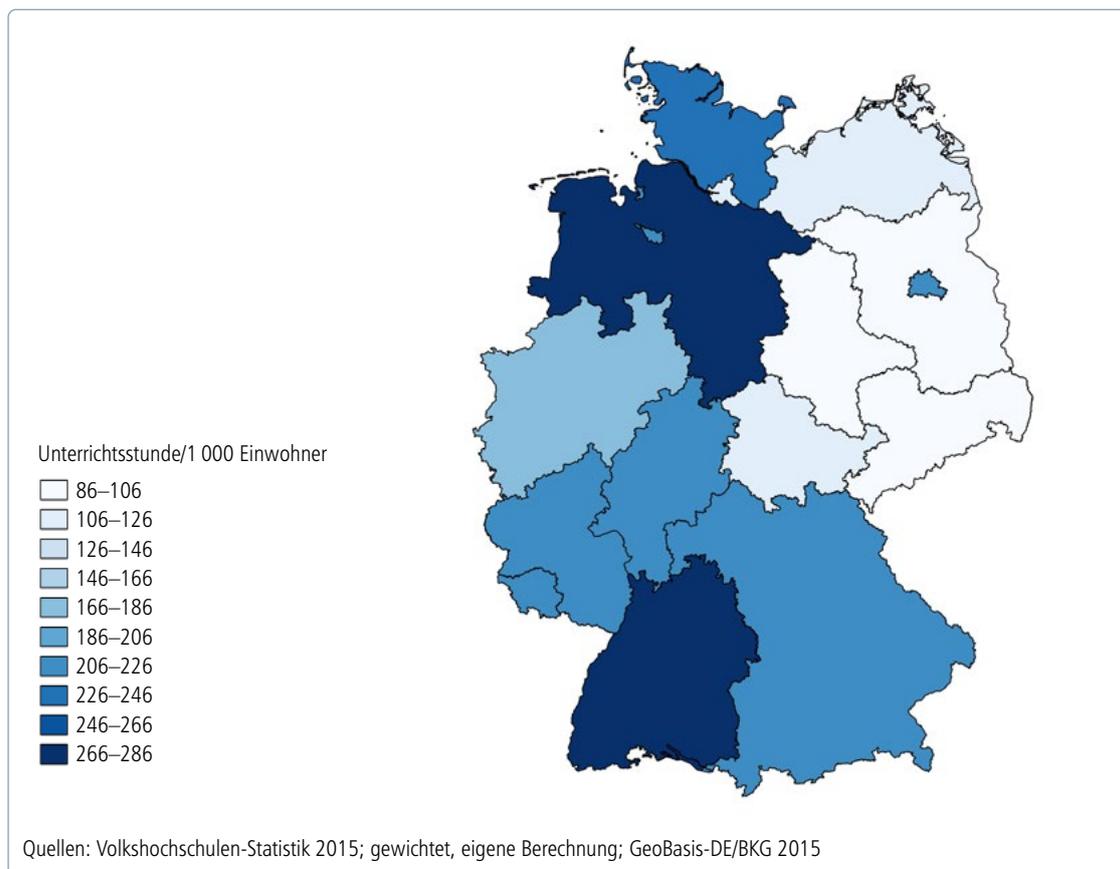


Abbildung 21. Stundenvolumen an VHS 2015

die konfessionellen Trägereinrichtungen (Katholische Erwachsenenbildungsstätten KEB sowie die Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung DEAE). Hinzu kommt der Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten. Im Gegensatz zu den Volkshochschulen stehen uns hier nur rudimentäre Angaben zur Verfügung, deren Belastbarkeit zudem nicht verifiziert werden kann. Berichtet werden kann zunächst nur die räumliche Verteilung der Einrichtungen dieses Typs, von denen wir Kenntnis haben. Im Jahr 2012 waren dies 1 192 Einrichtungen; 1 180 im Jahr 2013; 1 159 im Jahr 2014 und 1 151 im Jahr 2015. Auch hier wird die Zahl in das Verhältnis zur Bevölkerung gesetzt. In der Bundesrepublik gab es 2015 ca. 0,014 Einrichtungen im Bereich der wert- und interessen gebundenen gemeinschaftlichen Träger pro tausend Einwohner (also etwa ein bis zwei Anbieter pro 100 000 Einwohner). Welche tatsächlichen Angebotsvolumina hinter diesen Einrichtungzzahlen stehen, welche Ressourcen eingesetzt wurden, wie viele Personen teilgenommen haben und wie die Qualität der Angebote war, lässt sich anhand der uns vorliegenden Daten nicht beurteilen.

Das Angebot in Bereich der gemeinschaftlichen, wert- und interessen gebundenen Weiterbildung war 2015 in Sachsen-Anhalt am höchsten (0,0298 Einrichtungen pro tausend Einwohner), gefolgt von Niedersachsen (0,0179 pro tausend Einwohner) und Nordrhein-Westfalen (0,0171 pro tausend Einwohner). Nimmt man Sachsen-Anhalt aus, zeigt sich auch hier das bekannte Ost-West Muster. Dies wird auch deutlich, wenn die Angaben kartiert werden.

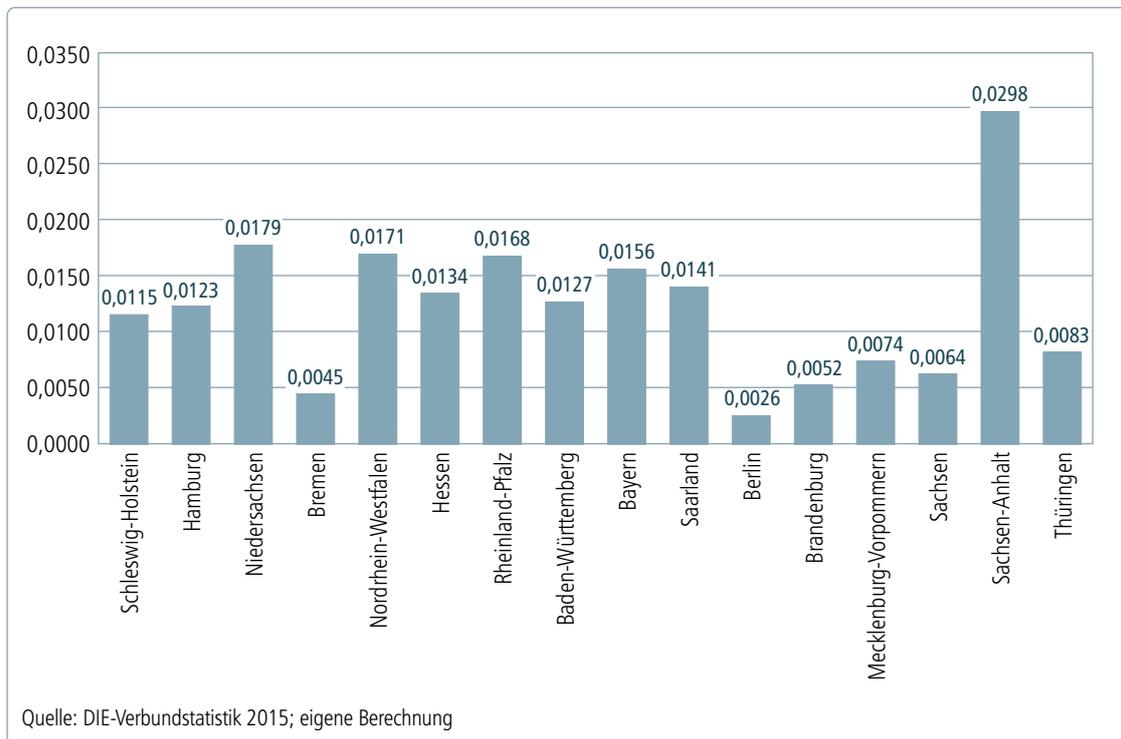


Abbildung 22. Wert- und Interessengebundene Anbieter/1 000 Einwohner 2015

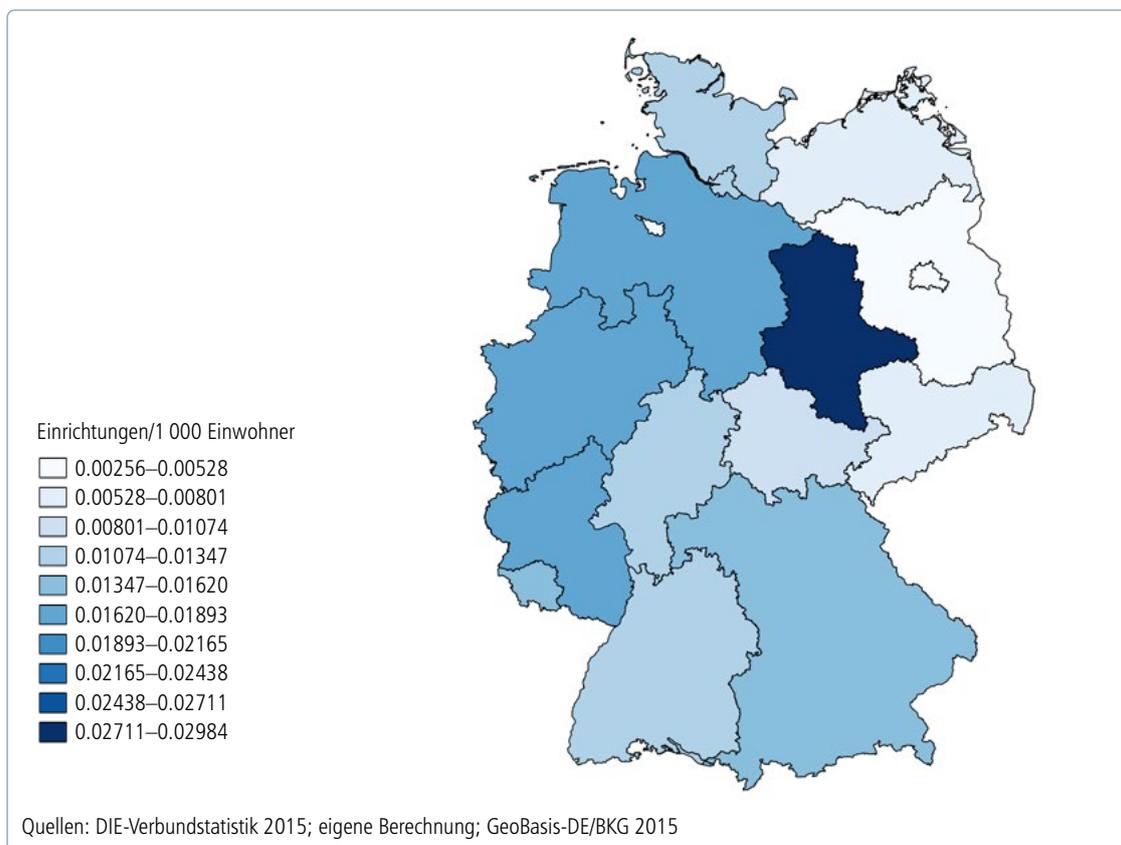


Abbildung 23. Wert- und Interessengebundene Anbieter 2015

Die Veränderung des gemeinschaftlichen Angebots zwischen 2012 und 2015 ist in Tabelle 6 abgetragen. Die bereits bei der Gesamtzahl der Einrichtungen sichtbaren geringfügigen Rückgänge zwischen 2012 und 2015 (–3,4 Prozent) werden hier noch einmal im Detail nachvollziehbar. Insgesamt zeichnet sich jedoch ein Bild großer Kontinuität. Der Mitgliederverlust der konfessionellen Gemeinschaften sowie in großen Teilen der Gewerkschaften mag die Mitgliederbasis schrumpfen lassen, sodass es schwieriger werden dürfte, mittel- und langfristig die gleiche Zahl an Einrichtungen aufrechtzuerhalten. Umso bemerkenswerter ist die verhältnismäßige Konstanz der Anbieterlandschaft.

Tabelle 6

Werte- und interessengebundene Einrichtungen pro 1 000 Einwohner

| | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|------------------------|-------|-------|-------|-------|
| Schleswig-Holstein | 0,014 | 0,012 | 0,012 | 0,012 |
| Hamburg | 0,013 | 0,013 | 0,012 | 0,012 |
| Niedersachsen | 0,024 | 0,023 | 0,023 | 0,018 |
| Bremen | 0,006 | 0,006 | 0,006 | 0,004 |
| Nordrhein-Westfalen | 0,013 | 0,013 | 0,013 | 0,017 |
| Hessen | 0,018 | 0,018 | 0,016 | 0,013 |
| Rheinland-Pfalz | 0,019 | 0,019 | 0,019 | 0,017 |
| Baden-Württemberg | 0,012 | 0,012 | 0,012 | 0,013 |
| Bayern | 0,017 | 0,017 | 0,017 | 0,016 |
| Saarland | 0,002 | 0,020 | 0,020 | 0,014 |
| Berlin | 0,003 | 0,003 | 0,003 | 0,003 |
| Brandenburg | 0,005 | 0,005 | 0,005 | 0,005 |
| Mecklenburg-Vorpommern | 0,009 | 0,009 | 0,009 | 0,007 |
| Sachsen | 0,007 | 0,007 | 0,007 | 0,006 |
| Sachsen-Anhalt | 0,029 | 0,028 | 0,030 | 0,030 |
| Thüringen | 0,011 | 0,011 | 0,008 | 0,008 |

Quellen: DIE-Verbundstatistik 2012–2015, eigene Berechnung

Lediglich in Niedersachsen, Hessen und im Saarland gab es nennenswerte Veränderungen. In Niedersachsen sank die Zahl der Einrichtungen pro tausend Einwohner von 0,024 auf 0,018, in Hessen von 0,018 auf 0,013. Im Saarland nahm die Dichte von 0,02 auf 0,014 ab.

1.2.3 Marktförmige Weiterbildung 2012–2014

Das marktförmige Bildungsangebot beschreibt Angebote im Bereich kommerzieller, privatwirtschaftlicher Bildungsanbieter. Dies sind in der Regel GmbHs, Einzelunternehmen mit einem oder mehreren Inhabern, OHGs, KGs und AGs. Da der Aktualisierungszyklus des Unternehmensregisters – das hier als Datengrundlage dient – immer ein Jahr hinter dem Mikrozensus zurückliegt, kann hier nur über Daten bis 2014 berichtet werden. Zudem musste ab 2012 die Berichterstattung auf die bloße Zahl der Einrichtungen reduziert werden. Aus

datenschutzrechtlichen Gründen konnte die zuvor verfügbare Differenzierung nach Einrichtungsgröße und die darauf beruhende Gewichtung der Angaben nicht aufrechterhalten werden. 2014 gab es 37 570 marktförmig agierende Weiterbildungsorganisationen. Diese Zahl ist damit leicht von 37 280 im Jahr 2012 und 35 930 im Jahr 2013 gestiegen. Der Bevölkerung standen 2014 ca. 0,46 kommerzielle Einrichtungen pro tausend Einwohner zur Verfügung und damit deutlich mehr als gemeinwohlorientierte Anbieter.

Tabelle 7

Marktförmige Einrichtungen pro 1 000 Einwohner

| | 2012 | 2013 | 2014 |
|------------------------|------|------|------|
| Schleswig-Holstein | 0,48 | 0,47 | 0,50 |
| Hamburg | 0,74 | 0,75 | 0,78 |
| Niedersachsen | 0,40 | 0,39 | 0,41 |
| Bremen | 0,46 | 0,45 | 0,45 |
| Nordrhein-Westfalen | 0,44 | 0,44 | 0,47 |
| Hessen | 0,54 | 0,52 | 0,55 |
| Rheinland-Pfalz | 0,40 | 0,40 | 0,42 |
| Baden-Württemberg | 0,46 | 0,46 | 0,48 |
| Bayern | 0,49 | 0,47 | 0,49 |
| Saarland | 0,37 | 0,38 | 0,36 |
| Berlin | 0,61 | 0,63 | 0,64 |
| Brandenburg | 0,32 | 0,34 | 0,35 |
| Mecklenburg-Vorpommern | 0,28 | 0,27 | 0,28 |
| Sachsen | 0,34 | 0,35 | 0,35 |
| Sachsen-Anhalt | 0,26 | 0,26 | 0,26 |
| Thüringen | 0,25 | 0,26 | 0,26 |

Quellen: Statistisches Bundesamt; Unternehmensregister 2014; eigene Berechnung

Die Dichte der Anbieter in einem Bundesland variiert 2015 von 78 Anbietern pro 100 000 Einwohner in Hamburg, 64 in Berlin bis hin zu 26 Anbietern in Sachsen-Anhalt und Thüringen. Große Veränderungen sind auf der Bundesländerebene in diesen drei Jahren nicht zu beobachten. Lediglich in Hamburg, Berlin und Brandenburg gab es nennenswerte Veränderungen. Hier hat die Einrichtungsdichte sichtbar zugenommen. Insbesondere Hamburg zeichnet sich sowohl hinsichtlich der Entwicklung als auch des durchschnittlichen Niveaus durch eine besonders hohe Dichte privat-kommerzieller Anbieter aus.

Deutlich ist nach wie vor ein Gefälle von West- nach Ostdeutschland. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Größe der Einrichtungen und damit auch der tatsächliche Angebotsumfang regional erheblich variieren können. Aus der Berichterstattung bis 2011 zu diesem Indikator wissen wir, dass marktförmige Einrichtungen in Ostdeutschland – zumindest bis zu diesem Zeitpunkt – erheblich größer waren als vergleichbare Anbieter in Westdeutschland. Dies mag auch ein Resultat der großen arbeitsmarktpolitischen Investitionen im Osten Deutschlands im Zuge des Strukturwandels und des Aufbaus Ost gewesen sein.

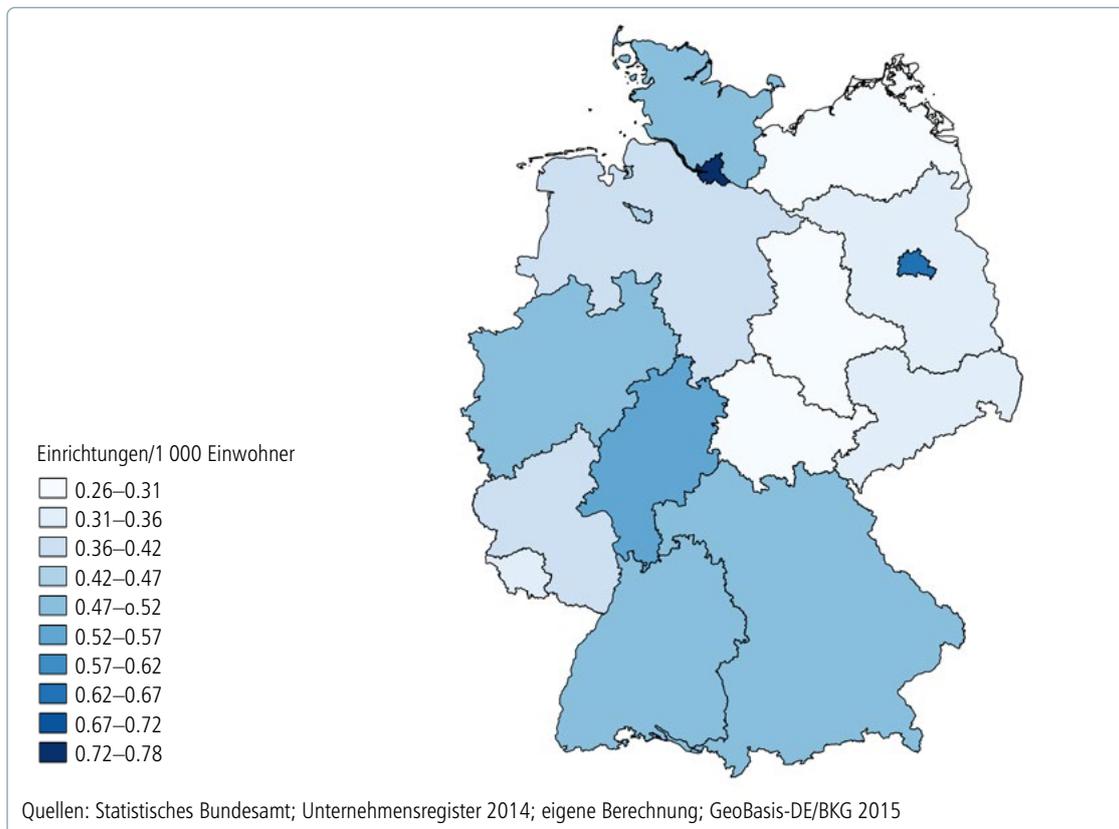


Abbildung 24. Privatwirtschaftliches Angebot 2014

1.2.4 Betriebliche Weiterbildung 2012–2014

Betriebliche Weiterbildungsangebote umfassen sowohl intern als auch extern durchgeführte Kurse und Maßnahmen sowie Tagungen. Der Indikator gibt Auskunft über die Anzahl der entsprechenden Weiterbildungsgelegenheiten pro tausend Einwohner. Dabei gilt ein Betrieb, der entsprechende Angebot macht, als eine betriebliche Weiterbildungsgelegenheit, die zudem mehrfach gezählt wird, wenn der Betrieb sowohl externe als auch interne Kurse anbietet oder zusätzliche Tagungsteilnahmen finanziert. Dementsprechend haben wir hier auch eine rudimentäre Volumenangabe zum betrieblichen Weiterbildungsangebot entlang der drei Formate. Wie bereits aufgezeigt, handelt es sich bei dem Indikator um eine Schätzung auf der Basis des Unternehmensregisters und des IAB-Betriebspanels. Das Unternehmensregister liefert sichere und vollständige Informationen zur Zahl der Betriebe, deren Branche, Größe, und regionalen Lage. Im Jahr 2012 waren dies 4 036 366; 2013 sank die Zahl leicht auf 3 988 911; im Jahr 2014 schließlich gab es 4 056 649 Betriebe. Mithilfe des IAB-Betriebspanels (Bellmann et al., 2015; Bellmann & Leber, 2017) lässt sich dann auf der Grundlage der Angaben zu Größe, Lage und Branche abschätzen, mit welcher Wahrscheinlichkeit ein Betrieb Weiterbildung in Form von externen Kursen, internen Kursen oder Tagungen durchführt. Die regionale Summe dieser Wahrscheinlichkeiten bildet die Grundlage des Indikators. Er wird dann als Angebotsdichte auf die Bevölkerungszahl umgerechnet. Die Angebotsdichte lag 2014 für die Bundesrepublik insgesamt bei 47,96 Bildungsangeboten pro tausend Einwohner. Auf der Ebene der Bundesländer variiert dieser Wert jedoch erheblich (Abbildung 25).

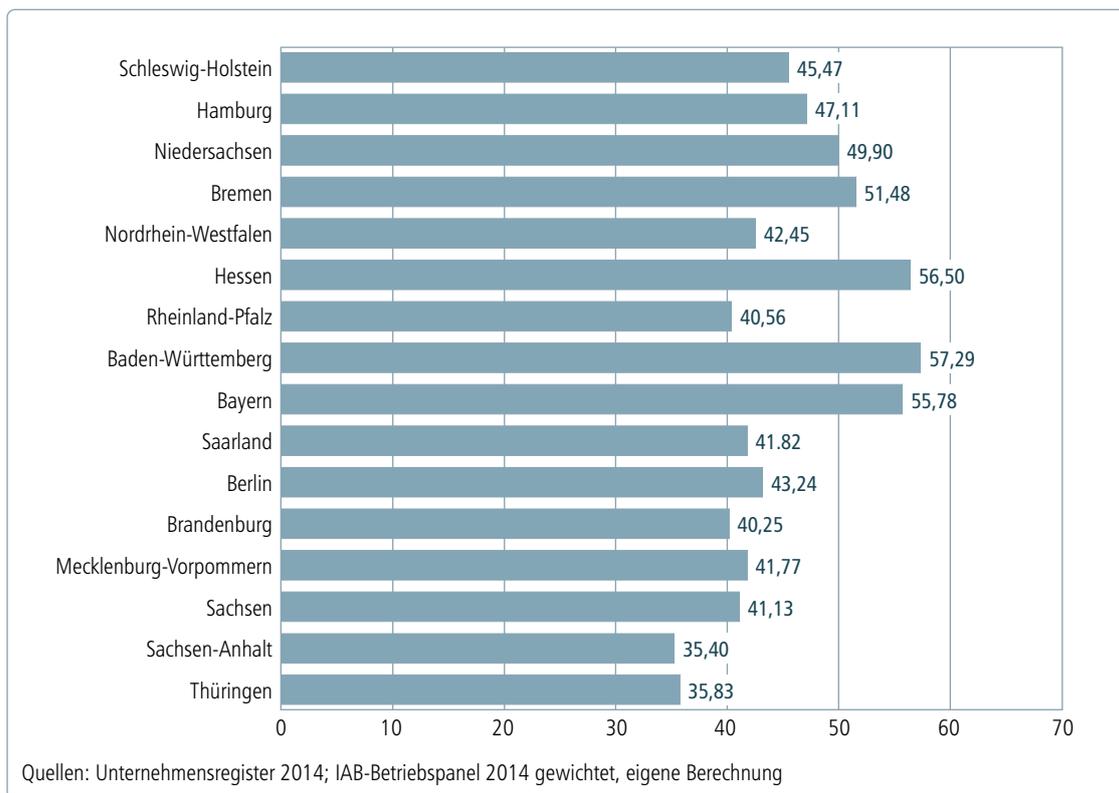


Abbildung 25. Betriebliche Weiterbildungsangebote/1 000 Einwohner 2014

Treiber für das betriebliche Angebot scheint die Wirtschaftskraft eines Bundeslandes zu sein. Mit 57 bzw. 56 Angeboten pro tausend Einwohner liegen Baden-Württemberg, Hessen und Bayern in der Spitzengruppe. Deutlich abgeschlagen bilden Betriebe in Sachsen-Anhalt und Thüringen mit 35 bzw. 36 Angeboten pro tausend Einwohner in diesem Bereich die Schlusslichter.

Die ostdeutschen Bundesländer liegen alle mit Ausnahme von Berlin am unteren Ende der Skala des betrieblichen Angebots. Neben Brandenburg (40), Sachsen (41) und Mecklenburg-Vorpommern (42) erreicht selbst Berlin lediglich 43 Angebote pro tausend Einwohner. Die betrieblichen Angebote in Rheinland-Pfalz (41), dem Saarland (42) und Nordrhein-Westfalen (42) sind ebenfalls unterdurchschnittlich (Abbildung 25 und Abbildung 26).

Besonders bemerkenswert sind die Veränderungen von 2013 auf 2014 in diesem Bereich. Insbesondere in Hessen hat sich in diesem Zeitraum eine Steigerung von mehr als zehn Angeboten pro tausend Einwohner ergeben. Bremen mit sieben und Brandenburg mit sechs Angeboten verzeichnen ebenfalls erstaunliches Wachstum. Das Absinken des betrieblichen Angebots in Hamburg um acht Angebote pro tausend Einwohner ist jedoch ein deutlicher Einbruch. Außer in Mecklenburg-Vorpommern erreichen alle ostdeutschen Bundesländer mehr betriebliches Angebot, was für einen langsamen Aufholprozess spricht.

Beim betrieblichen Weiterbildungsangebot ist eine längere Zeitperspektive interessant, da aus diesen Daten die hohe Reaktanz oder Agilität des Weiterbildungsangebots erkennbar wird. Über die Bundesländer hinweg wird vermutlich eine konjunkturbedingte Entwicklung über die Jahre sichtbar. Von den Ausgangswerten im Jahr 2007 gab es zunächst meistens Wachstum im Jahr 2008, aber Rückgang in den Jahren 2009 und 2010. Eine deutschland-

weit kräftige Erholung in allen Bundesländern fand dann im Jahr 2011 statt. Die nächsten drei Jahre brachten eine stärkere Differenzierung der Bundesländer. In fast allen Bundesländern ist 2013 ein eher schlechtes Jahr für die betrieblichen Weiterbildungsangebote gewesen. Erholung gab es aber bereits im Jahr 2014, dem Jahr, in dem die meisten Bundesländer ihren bisher höchsten Wert an betrieblichen Weiterbildungsangeboten erzielten. Ein Abgleich mit anderen Wirtschaftsdaten für die Bundesländer legt eine Investitionstendenz „je nach betrieblicher oder sektoraler Kassenlage“ nahe. Dazu müssen aber noch vertiefende Untersuchungen mit Mikrodaten erfolgen. Anhaltspunkte dazu lassen sich in der wissenschaftlichen Literatur bereits finden (Bellmann et al., 2015).

Tabelle 8

Betriebliches Weiterbildungsangebot pro 1 000 Einwohner

| | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Schleswig-Holstein | 35,14 | 39,41 | 36,57 | 34,8 | 47,29 | 45,73 | 42,73 | 45,47 |
| Hamburg | 52,78 | 57,81 | 48,78 | 43,98 | 59,05 | 52,70 | 55,63 | 47,11 |
| Niedersachsen | 34,53 | 36,23 | 31,91 | 32,93 | 45,74 | 47,74 | 45,85 | 49,90 |
| Bremen | 35,99 | 44,35 | 40,64 | 42,00 | 44,33 | 46,04 | 44,07 | 51,48 |
| Nordrhein-Westfalen | 35,45 | 37,70 | 32,53 | 33,31 | 44,38 | 42,47 | 41,51 | 42,45 |
| Hessen | 41,32 | 48,50 | 41,69 | 42,48 | 58,67 | 52,48 | 45,95 | 56,50 |
| Rheinland-Pfalz | 35,06 | 38,36 | 33,60 | 35,70 | 43,47 | 43,67 | 39,67 | 40,56 |
| Baden-Württemberg | 39,47 | 41,35 | 38,41 | 38,69 | 52,40 | 56,13 | 57,28 | 57,29 |
| Bayern | 49,35 | 48,86 | 40,12 | 40,47 | 54,40 | 55,11 | 51,70 | 55,78 |
| Saarland | 34,91 | 36,82 | 28,41 | 30,34 | 41,49 | 39,11 | 39,38 | 41,82 |
| Berlin | 39,38 | 37,18 | 33,56 | 35,11 | 45,97 | 45,16 | 42,16 | 43,24 |
| Brandenburg | 27,87 | 30,32 | 26,12 | 27,39 | 39,82 | 38,21 | 34,00 | 40,25 |
| Mecklenburg-Vorpommern | 27,55 | 34,14 | 27,79 | 32,00 | 44,35 | 42,97 | 42,89 | 41,77 |
| Sachsen | 39,17 | 37,36 | 32,12 | 33,97 | 45,14 | 42,70 | 38,14 | 41,13 |
| Sachsen-Anhalt | 32,05 | 32,13 | 30,18 | 28,27 | 38,41 | 35,63 | 32,33 | 35,40 |
| Thüringen | 34,48 | 33,66 | 26,25 | 26,44 | 35,08 | 34,18 | 31,54 | 35,83 |

Quellen: Unternehmensregister 2007–2014; IAB-Betriebspanel 2007–2014 gewichtet, eigene Berechnung

Die jährlichen Veränderungen des betrieblichen Angebots bilden einen interessanten Sonderfall. Dem fast durchgängigen Anstieg von 2013 auf 2014 steht das ebenso nahezu einheitliche Absinken des betrieblichen Angebots von 2012 auf 2013 (Wittenbrink & Frick 2018) gegenüber. Es wird dabei ersichtlich, wie wichtig eine zeitnahe Berichterstattung ist, damit die Trends und konjunkturellen Einflüsse besser abgeschätzt werden können.

Der Vergleich der Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligungsquote 2012–2015 wie in Abbildung 1, die das niedrigste bisherige Niveau der Weiterbildungsbeteiligung im Jahr 2014 für Deutschland aufzeigt, mit dem betrieblichen Angebot 2012–2014 lässt einen möglichen Zusammenhang erkennen. Das betriebliche Angebot scheint mit seiner Erholung im Jahr 2014 der Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligungsquote um ein Jahr „vorauszuweichen“. Der umgekehrte Schluss scheint ebenfalls berechtigt. Ein Absinken der betrieblichen Angebote von einem auf das andere Jahr zieht ein Absinken der Weiterbildungsbeteiligungsquote im darauf folgenden Jahr nach sich.

Anders als einige marktwirtschaftliche Theorien es beschreiben, scheint sich das Angebot als Determinante der Nachfrage nach Weiterbildung zu verhalten. Dies ist bei der Anlage des Deutschen Weiterbildungsatlas seit 2015 nicht so überraschend, da sich die Datengrundlage ausdrücklich auf die organisierte Weiterbildung bezieht und nicht – wie im Adult Education Survey (Bilger et al., 2017) – eine breitere Definition von Weiterbildungsbeteiligung zugrunde legt, die für die Teilnahme an Weiterbildung auch die nichtformale und informelle Weiterbildung einschließt.

Eine stringente Definition der Weiterbildungsbeteiligung als Teilnahme an organisierter Weiterbildung lässt sich daher auch besser mit dem organisierten Angebot an Weiterbildung, sowohl des öffentlichen Angebots als auch des betrieblichen Angebots, in Zusammenhang bringen. Der zeitliche Zusammenhang mit einer „Time lag“-Struktur von nur einem Jahr weist auf einen relativ unmittelbaren Einfluss des Angebots auf die Teilnahme hin. Ein sensibles Reagieren auf Qualifikationserfordernisse im privaten wie betrieblichen Bereich zeigt ein rasches Reagieren der Verantwortlichen insbesondere mit betrieblichen Angeboten.

Die Kartierung verdeutlicht das auch in diesem Weiterbildungskontext nicht zu übersehende Gefälle zwischen West- und Ostdeutschland. Dass dies ein Resultat der noch immer gravierenden ökonomischen Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland darstellt, ist anzunehmen: Es gibt in Ostdeutschland insgesamt weniger Betriebe, die zudem kleiner und seltener in wissensintensiven Branchen tätig sind.

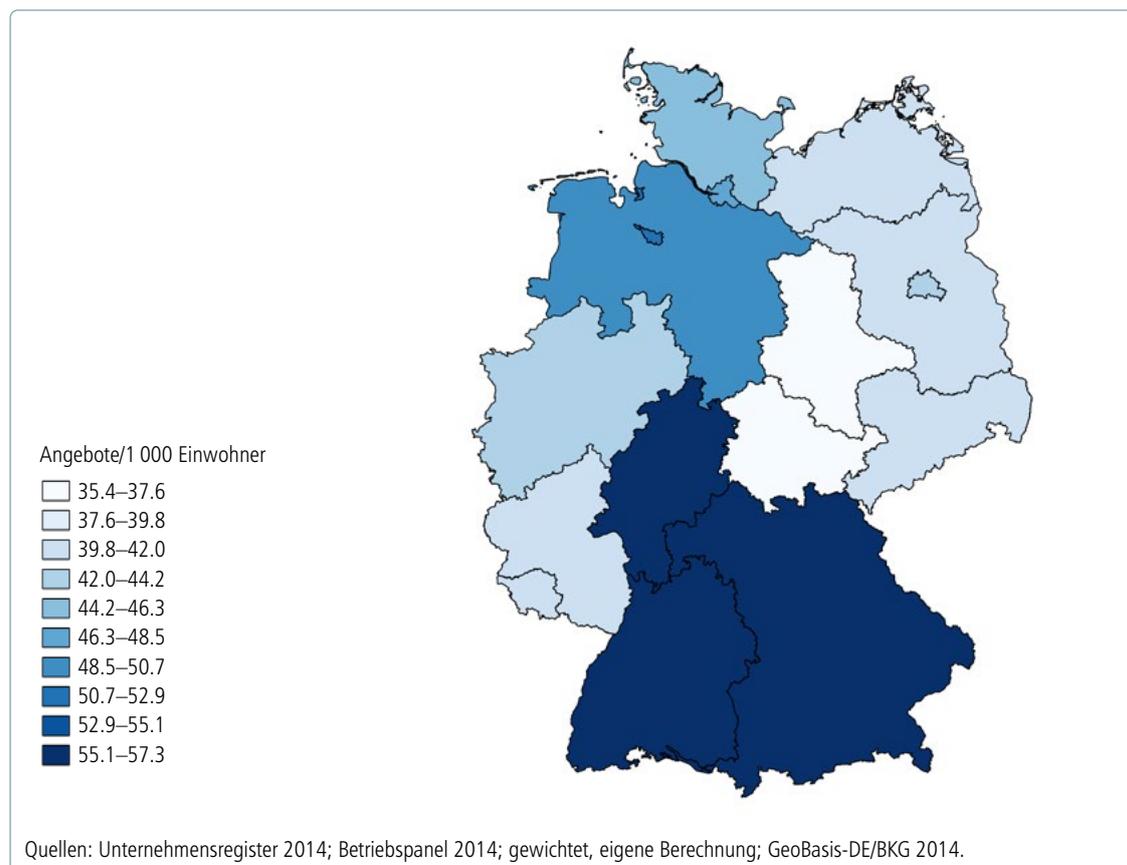


Abbildung 26. Betriebliches Angebot 2014

2 Weiterbildung auf Ebene der Kreise und kreisfreien Städte 2012–2015

2.1 Weiterbildungsverhalten in den Kreisen und kreisfreien Städten 2012–2015

Die Beobachtung der Weiterbildungsbeteiligung auf Ebene der Bundesländer hat deutliche Unterschiede aufgezeigt. Vergleiche zwischen Bundesländern sind jedoch – wenn auch aus politischen Gründen wichtig, da auf dieser Ebene u. a. über die durchaus folgenreichen Weiterbildungsgesetze entschieden wird – für die räumliche Ungleichverteilung von Bildungschancen nur im Zusammenhang mit der Betrachtung anderer Raumebenen aussagekräftig. Dies hat schon der erste Weiterbildungsatlas verdeutlicht. Räumliche Kontexte werden umso relevanter für das individuelle Weiterbildungsverhalten, je kleinräumiger diese abgegrenzt sind und je konkreter sie die täglich erfahrbare Umwelt der Akteure bestimmen. Die verfügbaren Datengrundlagen ermöglichen es uns, die Bildungsberichterstattung bis auf die Kreisebene auszdifferenzieren – was lange Zeit nicht möglich war bzw. nicht geschehen ist.

Auch auf Ebene der Kreise wird die jeweils beobachtete Quote der Weiterbildungsbeteiligung der zu erwartenden Weiterbildungsbeteiligungsquote gegenübergestellt. Dies ermöglicht es, Kreise und kreisfreie Städte zu vergleichen – zunächst mit dem immer am besten geeigneten Vergleichskriterium: sich selbst. Aus dem Verhältnis von erwarteter und beobachteter Weiterbildungsbeteiligung ergibt sich die Potentialausschöpfung, die über alle Kreise hinweg vergleichbar ist.

2.1.1 Heterogenität im Überblick: Weiterbildungsverhalten im Längsschnitt

Der Bundesdurchschnitt der Weiterbildungsbeteiligung lag 2015 bei 12,24 Prozent der Wohnbevölkerung über 25 Jahre. Betrachten wir die Kreisebene, stellen wir zunächst fest: 194 Kreise bzw. kreisfreie Städte liegen über diesem Niveau. Der Median, also der Wert der Weiterbildungsbeteiligung, unter dem die Hälfte der Kreise liegt, beträgt 12,06 Prozent. 2014 lagen 181 Kreise über dem damaligen Bundesdurchschnitt von 11,99 Prozent. Der Median lag mit 11,55 deutlich niedriger.

Die Anzahl der Kreise, die mehr als vier Prozentpunkte (also erheblich) von dem Bundesdurchschnitt eines jeweiligen Jahres abweichen, lag im Jahr 2014 noch bei 83. Im Jahr 2015 ist sie auf 66 geschrumpft. Ein Abbau der Anzahl der Kreise mit erheblicher Weiterbildungsbenachteiligung lässt sich zumindest im Jahr 2015 beobachten. Die Anzahl der Kreise, die um mehr als vier Prozentpunkte über dem Bundesdurchschnitt liegen, ist mit 56 bzw. 57 im Jahr 2015 nahezu gleich geblieben.

Ein Überblick über die Verteilung der Kreise und kreisfreien Städte hinsichtlich der Weiterbildungsbeteiligung zeigt Abbildung 27.

Die Weiterbildungsbeteiligung in den Kreisen und kreisfreien Städten zum aktuellen Zeitpunkt 2015 macht die große Unterschiedlichkeit in der gesamten Bundesrepublik und selbst innerhalb der Bundesländer deutlich. Während die Bandbreite der Weiterbildungsbeteiligung in den Bundesländern von 7,8 Prozent im Saarland bis 15,3 Prozent in Baden-Württemberg reicht, geht die Spreizung zwischen Kommunen mit den niedrigsten bzw. höchsten Werten deutlich weiter.

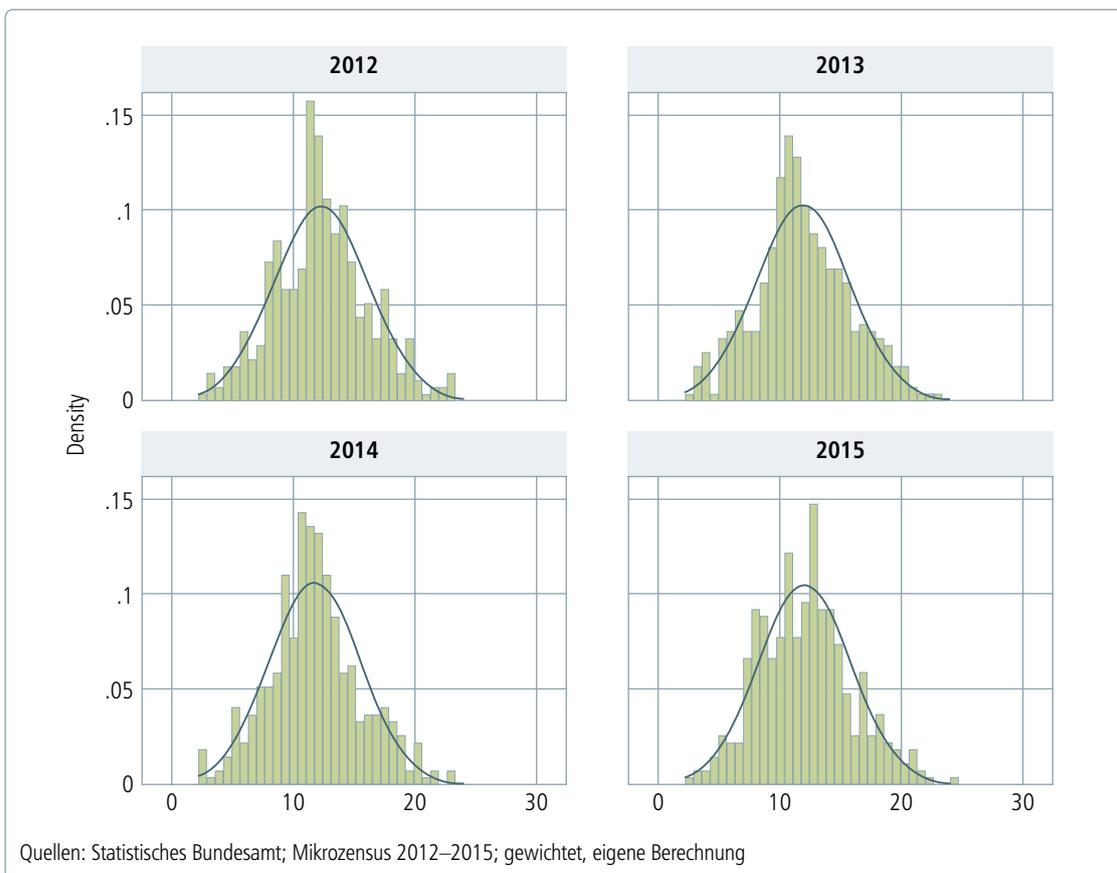


Abbildung 27. Häufigkeitsverteilung der Weiterbildungsbeteiligung 2012–2015 in den Kreisen und kreisfreien Städten

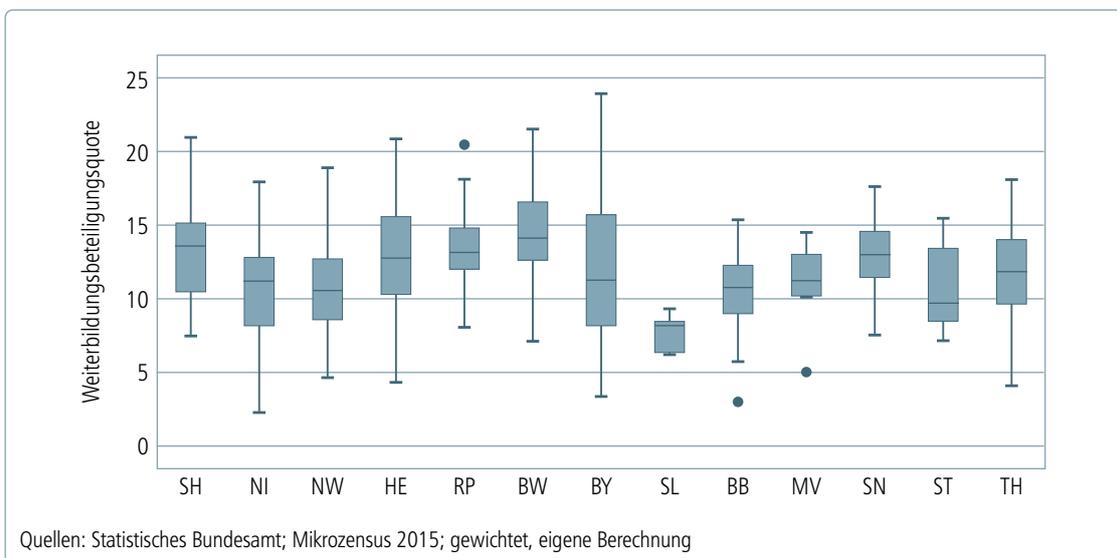


Abbildung 28. Weiterbildungsbeteiligung Median, Quartile; 1,5*IQR; Ausreißer in den Bundesländern 2015

Der niedrigste Wert der Weiterbildungsbeteiligung einer Kommune liegt bei nur 2,3 Prozent (Grafschaft Bentheim) und reicht bis zu 22,7 Prozent (Landsberg am Lech). Dies verdeutlicht

zunächst, dass die Unterschiede innerhalb der Bundesländer gravierend größer sind als die Unterschiede zwischen Bundesländern (Abbildung 28).

Am höchsten ist demnach die Heterogenität in Bayern. Die Standardabweichung der Weiterbildungsbeteiligungsquote liegt hier im Jahr 2015 auf Kreisebene bei 4,7. In Hessen und Schleswig-Holstein liegt die Standardabweichung bei 3,9, in Niedersachsen und Thüringen bei 3,4, in Baden-Württemberg bei 3,3. Am geringsten ist die Heterogenität im Saarland (1,3), in Rheinland-Pfalz (2,6) und in Sachsen-Anhalt (2,7). Die Bundesländer unterscheiden sich also vor allem darin, wie heterogen die Weiterbildungsbeteiligung in den Kreisen und kreisfreien Städte ausgeprägt ist.

Dass die Unterschiede zwischen den Bundesländern kaum noch ins Auge fallen, sobald eine tiefregionalisierte Weiterbildungsbeteiligung ausgewiesen wird, zeigt Abbildung 29.

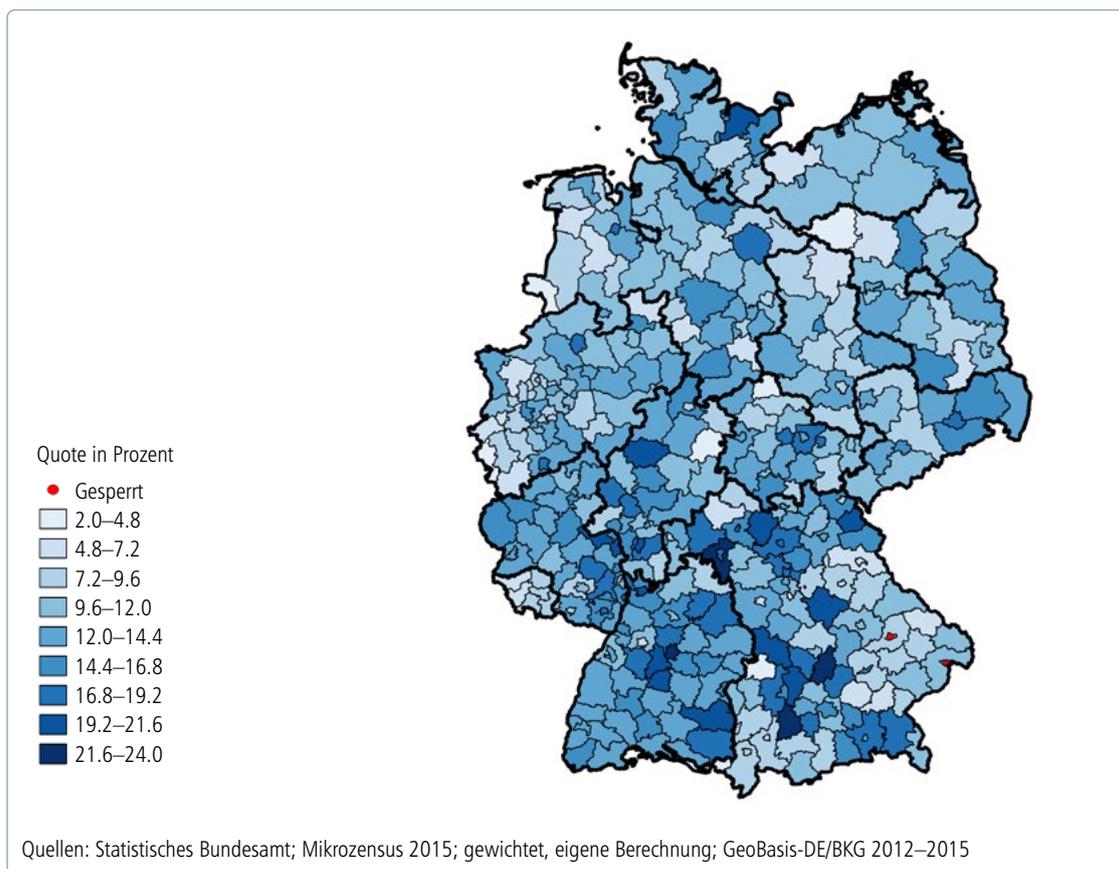


Abbildung 29. Weiterbildungsbeteiligung in den Kreisen und kreisfreien Städten 2015

Unter diesen Bedingungen wird auch deutlich, dass die bereits dokumentierten Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung nach Bundesländern zwischen Ost und West sowie zwischen Süd und Nord relativiert werden. Fast überall gibt es Kommunen mit sehr hoher und sehr niedriger Weiterbildungsbeteiligung und nicht selten liegen die unterschiedlichen Kommunen im selben Bundesland, in derselben Region oder sind gar unmittelbare Nachbarn.

Besonders beachtenswert ist zunächst die Spanweite der Weiterbildungsbeteiligungsquoten. Diese reichen von 2,2 Prozent (Grafschaft Bentheim/Niedersachsen) über 3,0 (Prignitz/

Brandenburg), 3,3 (Schwabach/Bayern), 3,9 (Lindau (Bodensee)/Bayern), 4,1 (Nordhausen/Thüringen) bis hin zu 21,0 Prozent in Flensburg (Schleswig-Holstein), 21,6 in Stuttgart (Baden-Württemberg), 21,7 in Würzburg (Bayern), 22,6 Prozent in Pfaffenhofen (Bayern) und schließlich 24,0 Prozent in Landsberg (Bayern). Dabei findet sich etwa in 37 Kilometer Entfernung von Stuttgart die kreisfreie Stadt Pforzheim (ebenfalls Baden-Württemberg) mit einer Weiterbildungsbeteiligung von 7,1 Prozent. In Bayern findet sich 75 Kilometer von Pfaffenhofen der Kreis Dillingen mit einer Weiterbildungsbeteiligung von 4,5 Prozent.

Diese Ungleichheiten sind jedoch nicht nur Momentaufnahmen regionaler und kommunaler Weiterbildungsbeteiligung. Vielmehr sind Unterschiede im Verhalten – hier im Weiterbildungsverhalten – vor allem auf kontextuelle Gegebenheiten einer Gebietskörperschaft zurückführbar, bei denen es sich zumeist um relativ dauerhafte Unterschiede handelt, welche auf zugrunde liegende strukturelle Unterschiede verweisen. Dies lässt sich darstellen, wenn die durchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung von Kreisen und kreisfreien Städten über einen längeren Zeitraum (hier 2012–2015) beobachtet wird. Auch dann erweist sich die Weiterbildungsbeteiligung in den Bundesländern als sehr heterogen.

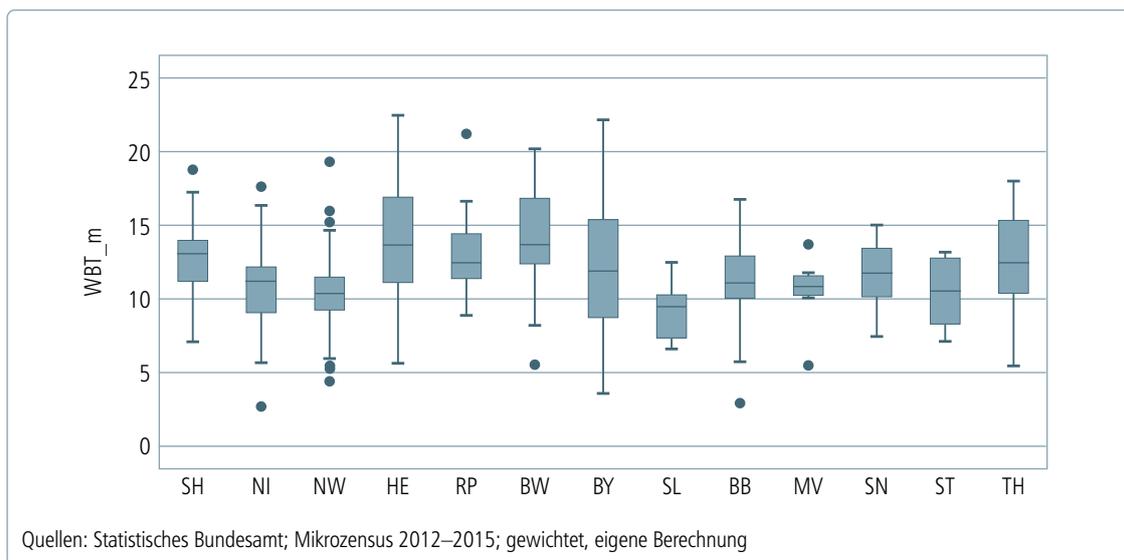


Abbildung 30. Strukturelle Weiterbildungsbeteiligung: Median; Quartile; 1,5*IQR; Ausreißer in den Bundesländern

In Hessen und Bayern sind die strukturellen Unterschiede zwischen den Kreisen und kreisfreien Städten am höchsten. In Bayern ist die strukturelle dauerhafte Heterogenität zwischen den Kreisen am höchsten (Standardabweichung: 4,53), gefolgt von Hessen (Standardabweichung: 3,74). Am geringsten sind die strukturellen Unterschiede in Sachsen-Anhalt (Standardabweichung: 2,17), im Saarland (Standardabweichung: 2,18) und in Mecklenburg-Vorpommern (Standardabweichung: 2,33). Die dauerhafte strukturelle Heterogenität in der Weiterbildungsbeteiligung ist in Abbildung 31 zu sehen.

Auch aus dieser längerfristigen Perspektive ist die Weiterbildungsbeteiligung in der Grafschaft Bentheim am geringsten (2,7 Prozent), gefolgt von der Prignitz (2,9 Prozent) und Straubing in Bayern (3,6 Prozent). Auf lange Sicht am höchsten ist die Weiterbildungsbeteiligung

im hessischen Darmstadt (22,5 Prozent), in Landsberg in Bayern (22,2 Prozent) und im Landkreis Mainz-Bingen in Rheinland-Pfalz (21,2 Prozent). Wird also von kurzfristigen Schwankungen abstrahiert, erweist sich die Weiterbildungslandschaft in Bezug auf die Beteiligung dennoch als sehr heterogen.

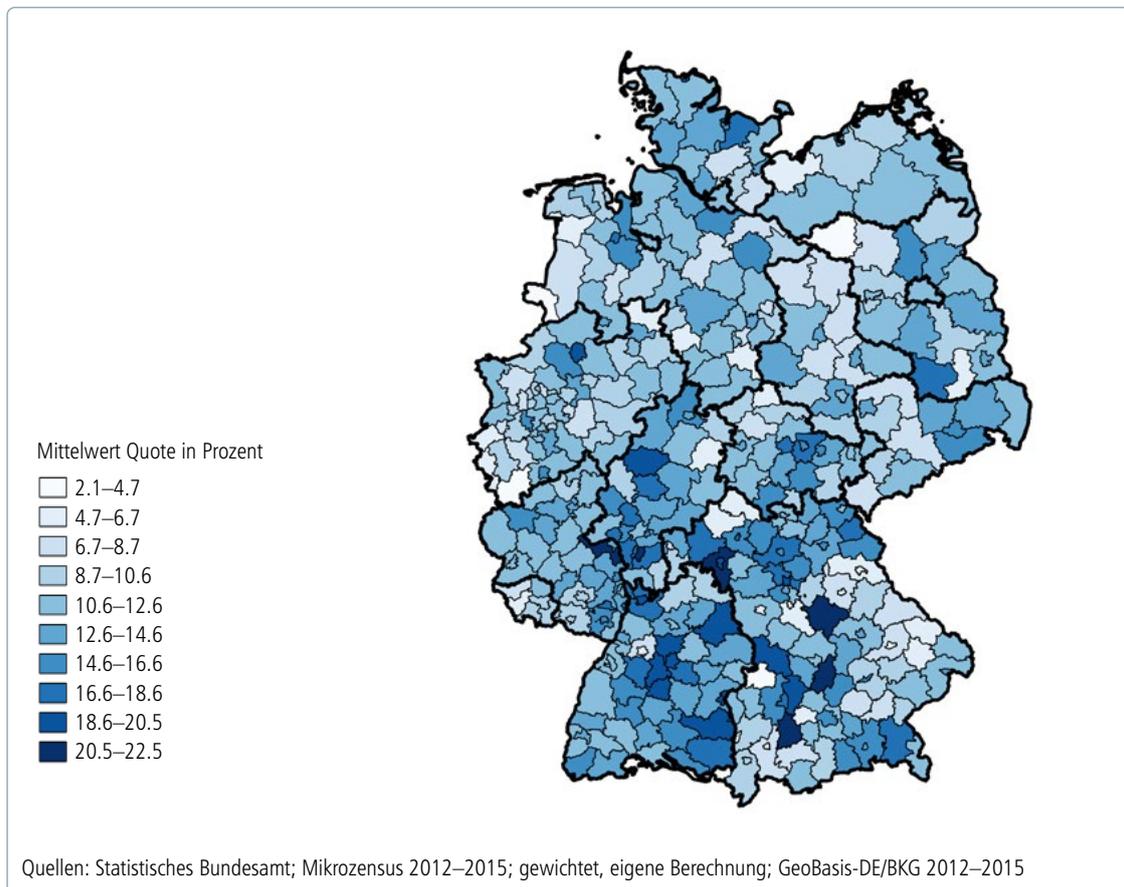


Abbildung 31. Strukturelle Weiterbildungsbeteiligung in den Kreisen und kreisfreien Städten 2012–2015

Die längerfristige Perspektive ermöglicht es jedoch nicht nur, strukturelle Unterschiede auf einer sehr breiten Datengrundlage zu identifizieren, sondern macht es auch erstmals möglich, Trends auf der Kreisebene zu identifizieren. Dazu werden in einem besonderen Verfahren die durchschnittlichen Veränderungen des Weiterbildungsverhaltens pro Jahr über die vier Messzeitpunkte 2012–2015 geschätzt. Aus den so ermittelten kreisspezifischen Trends ist der Bundestrend dann bereits herausgerechnet. Da in dem Schätzverfahren Ausreißer weniger stark ins Gewicht fallen, ist dieses Verfahren zudem sehr konservativ und sicher.

Ein Blick auf die Verteilung der geschätzten Trends (Slopes) in den Kreisen und kreisfreien Städten zeigt, dass sich in den meisten Kommunen die Weiterbildungsbeteiligung nur moderat verändert hat. Nur in einigen wenigen Kreisen und kreisfreien Städten gab es Veränderungen, die mehr als einen Prozentpunkt pro Jahr ausmachen. Die räumliche Verteilung der Veränderungen jedoch weicht von dem gewohnten Bild ab.

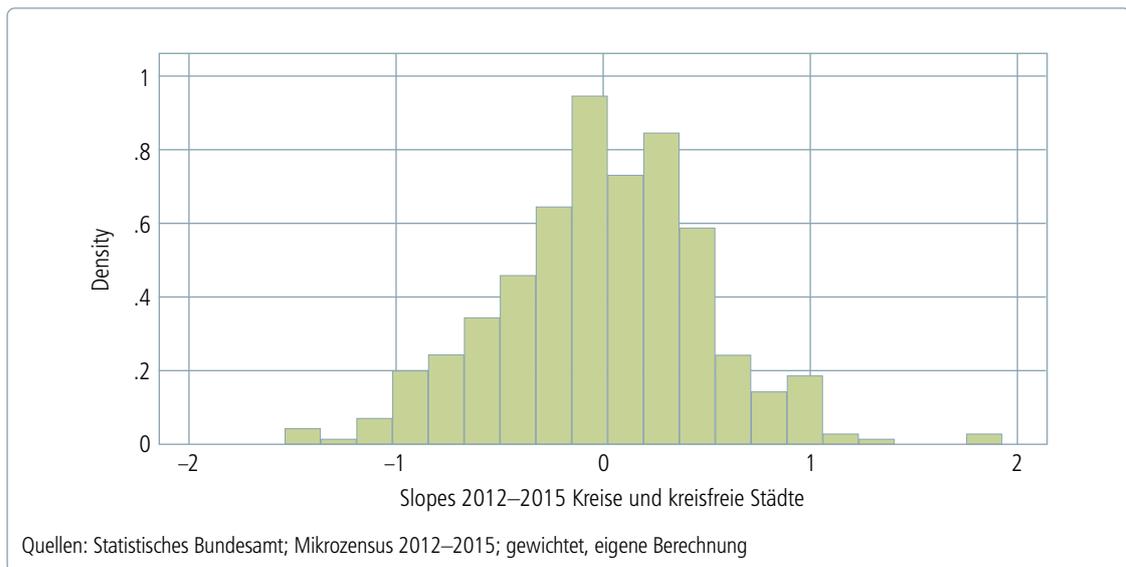


Abbildung 32. Verteilung der geschätzten Trends pro Jahr in den Kreisen und kreisfreien Städten 2012–2015

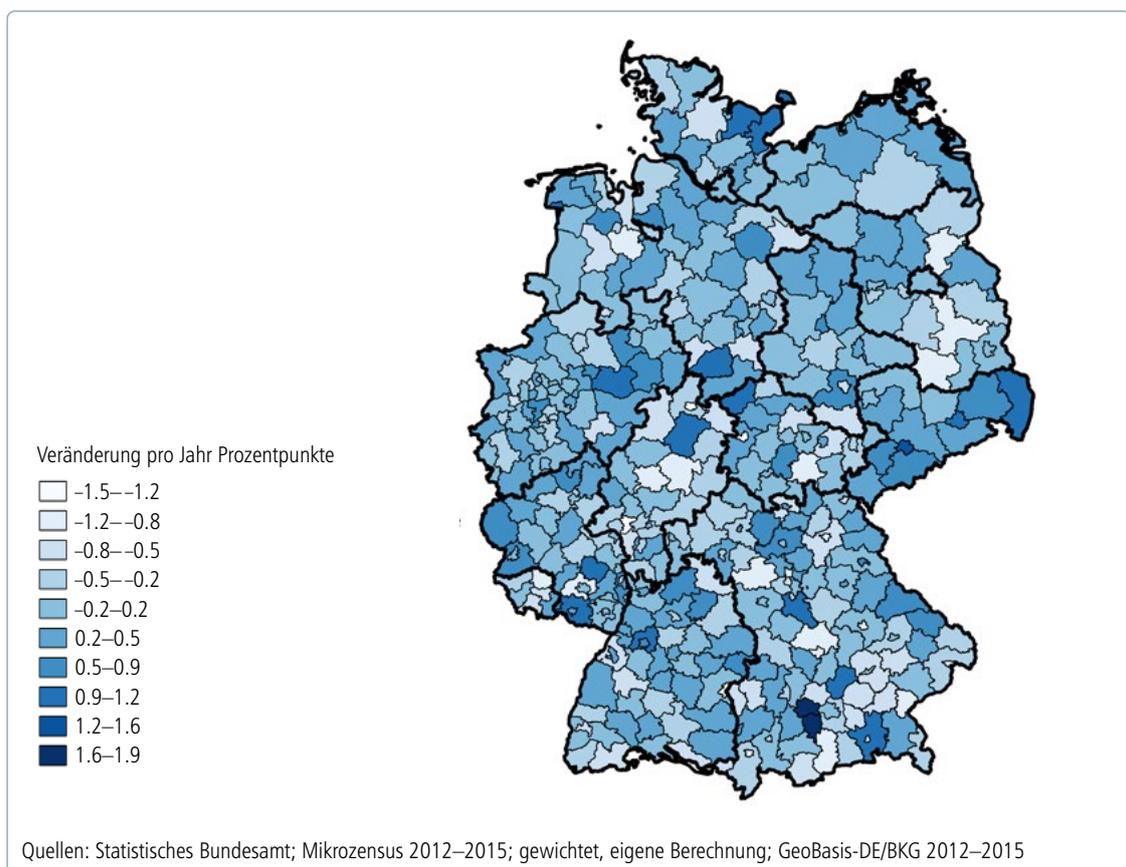


Abbildung 33. Trends der Weiterbildungsbeteiligung in den Kreisen und kreisfreien Städten 2012–2015

Von besonderer Bedeutung ist hier zunächst, dass der kreisspezifische Trend („Slope“) und das kreisspezifische Niveau („Intercept“) negativ miteinander korrelieren ($r = -0.39$; $p < 0.000$).

Je höher also das bisher erreichte Niveau der Weiterbildungsbeteiligung ausfällt, umso geringer das weitere Wachstum. Je geringer hingegen das bisher erreichte Niveau der Weiterbildungsbeteiligung, umso höher sind die Wachstumschancen. Dementsprechend finden sich die dynamischsten Kommunen nicht unbedingt dort, wo sie auf der Grundlage der bisherigen Erfahrungen mit der Weiterbildungsbeteiligung zu erwarten wären. Der stärkste negative Trend findet sich in Ulm (Baden-Württemberg) mit geschätzten $-1,53$ Prozentpunkten Weiterbildungsbeteiligung pro Jahr. Die Abnahme der Weiterbildungsbeteiligung ist hier relativ kontinuierlich von $22,81$ Prozent im Jahr 2012 auf $14,49$ Prozent im Jahr 2015 verlaufen. Ähnlich sieht es im Main-Taunus-Kreis (Hessen) aus. Hier sank die Weiterbildungsbeteiligung von $19,42$ Prozent im Jahr 2012 auf $12,28$ Prozent im Jahr 2015 um geschätzte $-1,45$ Prozent pro Jahr. Auch in Kassel war mit geschätzten $-1,42$ Prozentpunkten pro Jahr ein deutlicher Rückgang der Weiterbildungsbeteiligung zu beobachten (von $17,22$ Prozent im Jahr 2012 auf $9,14$ Prozent im Jahr 2015). Eine deutliche Zunahme hingegen zeigt sich bei Landkreisen und kreisfreien Städten mit einem geringen Ausgangsniveau. Am stärksten ist der Anstieg in Fürstentfeldbruck mit geschätzten $1,92$ Prozentpunkten pro Jahr. Hier ist die Weiterbildungsbeteiligung von $3,48$ Prozent im Jahr 2012 auf $13,52$ Prozent im Jahr 2015 gestiegen. Auch in Starnberg ist die Weiterbildungsbeteiligung deutlich von $7,76$ Prozent im Jahr 2012 auf $17,14$ Prozent gestiegen. Das ist ein geschätzter jährlicher Anstieg von $1,89$ Prozentpunkten im Jahr. In Chemnitz schließlich ist die Weiterbildungsbeteiligung um geschätzte $1,36$ Prozentpunkte im Jahr von $7,87$ Prozent im Jahr 2012 auf $15,71$ Prozent im Jahr 2015 gestiegen.

Ein Grundproblem der tiefregionalisierten Berichterstattung der Weiterbildungsbeteiligung besteht darin, dass die Raumabgrenzungen nicht ohne Weiteres miteinander vergleichbar sind. Zumindest ist in der Regel unklar, worauf sich die beobachtbaren Unterschiede im Weiterbildungsverhalten zurückführen lassen und welche dieser Aspekte für den Vergleich relevant sind oder nicht. In einer Berichterstattung, die sich zunächst an die Praxis und die Bildungspolitik vor Ort wendet, ist es sinnvoll, zunächst jene Aspekte zu kontrollieren, welche nicht durch Praxis und Bildungspolitik beeinflusst werden können. Auf die sozioökonomischen und demografischen Merkmale der Wohnbevölkerung eines Kreises, seine Wirtschafts- und Siedlungsstruktur haben Vertreter der Bildungspraxis und Politik in der Regel keinen Zugriff. Um die Vergleichbarkeit zwischen den Kreisen und kreisfreien Städten zu erhöhen, wurde daher ein Indikator berechnet, welcher diese Merkmale kontrolliert. Dazu wird für jeden Kreis und jede kreisfreie Stadt zunächst die aufgrund der sozioökonomischen, demografischen, siedlungsstrukturellen und wirtschaftlichen Merkmale zu erwartende Weiterbildungsbeteiligung berechnet. Mit dieser erwarteten Weiterbildungsbeteiligung können wir auf der Kreisebene ca. 14 Prozent der Within-Varianz (Veränderungen der Mittelwerte der Weiterbildungsbeteiligung innerhalb der Kreise) und etwa 32 Prozent der Between-Varianz (Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung zwischen den Mittelwerten der Kreise) erklären. Versteht man diese sozioökonomischen, demografischen, siedlungsstrukturellen und wirtschaftlichen Gegebenheiten als ein mehr oder weniger hohes Potential der Gebietskörperschaft, lässt sich durch den Vergleich mit der beobachteten Weiterbildungsbeteiligung abschätzen, in welchem Maße Potentiale ausgeschöpft wurden. Diese Ausschöpfungsquote ist dann wiederum (mit den oben beschriebenen Einschränkungen und Rücksichtnahmen) gut zwischen den Gebietskörperschaften vergleichbar.

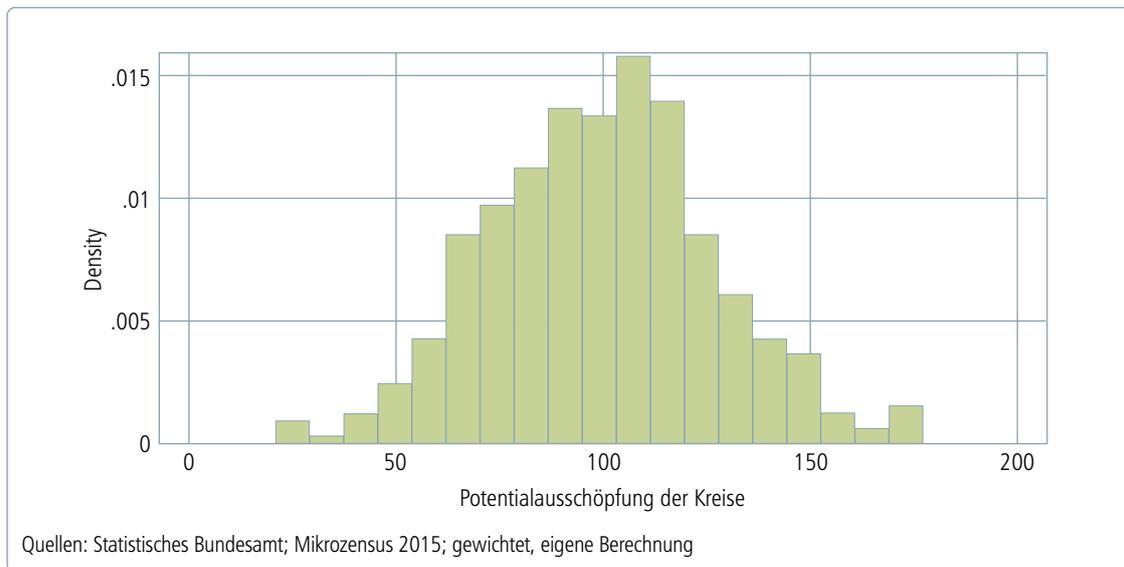


Abbildung 34. Verteilung Potentialausschöpfung in den Kreisen und kreisfreien Städten 2015

Anhand der Verteilung der Potentialausschöpfung wird zunächst ersichtlich, dass die meisten Kreise in etwa die Weiterbildungsbeteiligung aufweisen, die aufgrund der sozioökonomischen und demografischen Merkmale sowie der Siedlungs- und Wirtschaftsstruktur zu erwarten ist. Auch hier ist die räumliche Verteilung jedoch sehr viel informativer.

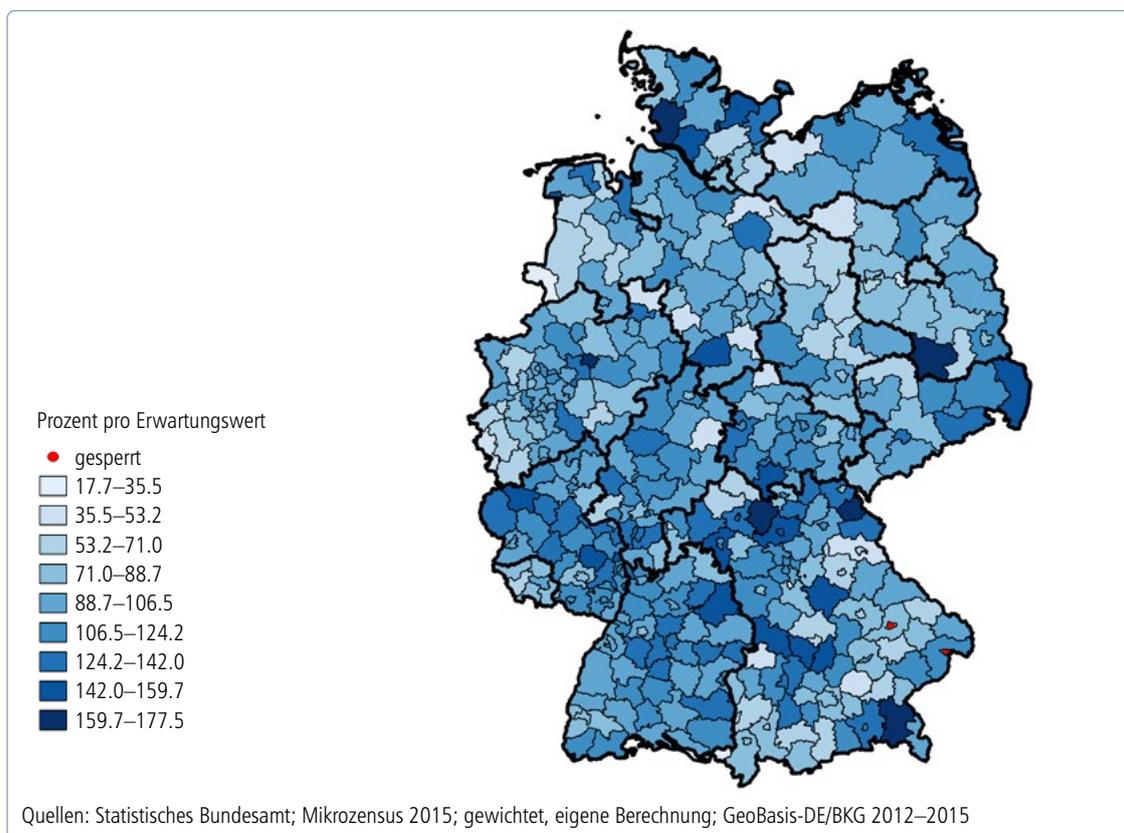


Abbildung 35. Potentialausschöpfung in den Kreisen und kreisfreien Städten 2015

Betrachtet man die räumliche Verteilung der Potentialausschöpfung, wird klar, dass auch in dieser Hinsicht Unterschiede zwischen den Bundesländern hinter die kleinräumlichen Disparitäten zurücktreten. Am höchsten ist die Potentialausschöpfung 2015 in Dithmarschen in Schleswig-Holstein. Erwartet wurde hier eine Beteiligung von 8,81 Prozent, beobachtet wurde jedoch eine Beteiligung von 15,63 Prozent. Dies sind 177,47 Prozent des Erwartungswerts. Auch Hamm (Nordrhein-Westfalen) schafft es – auf relativ niedrigem Niveau –, die Erwartungen deutlich zu übertreffen. Anstelle der erwarteten 7,48 Prozent Weiterbildungsbeteiligung sind 12,90 Prozent zu beobachten. Dies sind 172,52 Prozent vom Erwartungswert. In Wunsiedel (Bayern) wurde eine Weiterbildungsbeteiligung von 11,22 Prozent erwartet, beobachtet wurde eine Weiterbildungsbeteiligung von 19,29 Prozent, 172,02 Prozent des erwarteten Wertes. Auch in Ostdeutschland finden sich Beispiele für eine Weiterbildungsbeteiligung, die deutlich höher ist als erwartet. Dies trifft insbesondere auf den Kreis Elbe-Elster zu. Hier wurde eine Weiterbildungsbeteiligung von 9,10 Prozent erwartet, beobachtet wurde hingegen eine Weiterbildungsbeteiligung von 15,19 Prozent (166,86 Prozent Potentialausschöpfung).

Es gibt jedoch auch Kreise und kreisfreie Städte, in denen die vorhandenen Potentiale nicht ausgeschöpft wurden. Im Jahr 2015 ist dies vor allem der Kreis Schwabach in Bayern mit einer Potentialausschöpfung von 21,13 Prozent. Hier wurde im Jahr 2015 eine relativ hohe Weiterbildungsbeteiligung von 15,69 Prozent erwartet. Beobachtet wurde jedoch eine Weiterbildungsbeteiligung von 3,32 Prozent. Auch die bereits als sehr gering aufgefallene Weiterbildungsbeteiligung in der Grafschaft Bentheim (2,24 Prozent) ist so nicht erwartet worden (8,76 Prozent), obgleich die Erwartung im Gegensatz zu Schwabach ohnehin nicht hoch war. Dennoch liegt die Potentialausschöpfung hier gerade bei 25,57 Prozent. In Lindau am Bodensee ist mit 29,10 Prozent ebenfalls eine deutlich unterdurchschnittliche Potentialausschöpfung zu beobachten. Erwartet waren hier 13,27 Prozent Weiterbildungsbeteiligung. Beobachtet wurden hingegen nur 3,86 Prozent. Sowohl in Schwabach als auch in Bentheim und Lindau zeigt sich, dass so geringe Beteiligungsraten, wie wir sie hier beobachten können, in keinem Fall zu erwarten sind. Abbildung 36 mag dies verdeutlichen.

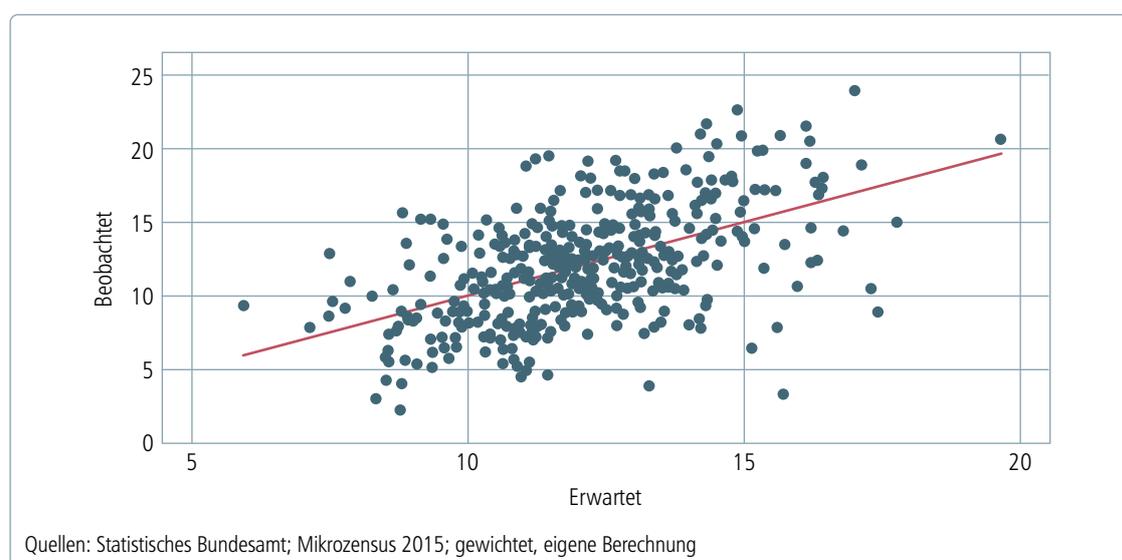


Abbildung 36. Erwartete und beobachtete Weiterbildungsbeteiligung 2015 in den Kreisen und kreisfreien Städten

In keinem Fall wurde eine Weiterbildungsbeteiligung unter 5,9 Prozent erwartet (Emden 5,92). Vor allem nach unten gibt es eine deutliche Tendenz zu starken Abweichungen. Die höchste erwartete Weiterbildungsbeteiligung liegt bei 19,63 (Heidelberg).

Auch für die Potentialausschöpfung können – wie schon für die Weiterbildungsbeteiligung – ein strukturelles Niveau und auch ein Trend über die Jahre 2012 bis 2015 ermittelt werden. So lässt sich die hohe Belastbarkeit der langfristigen Beobachtung mit der hohen Vergleichbarkeit der Potentialausschöpfung kombinieren. Die Unterschiede zwischen den Bundesländern hinsichtlich der Heterogenität sind in Abbildung 37 dokumentiert.

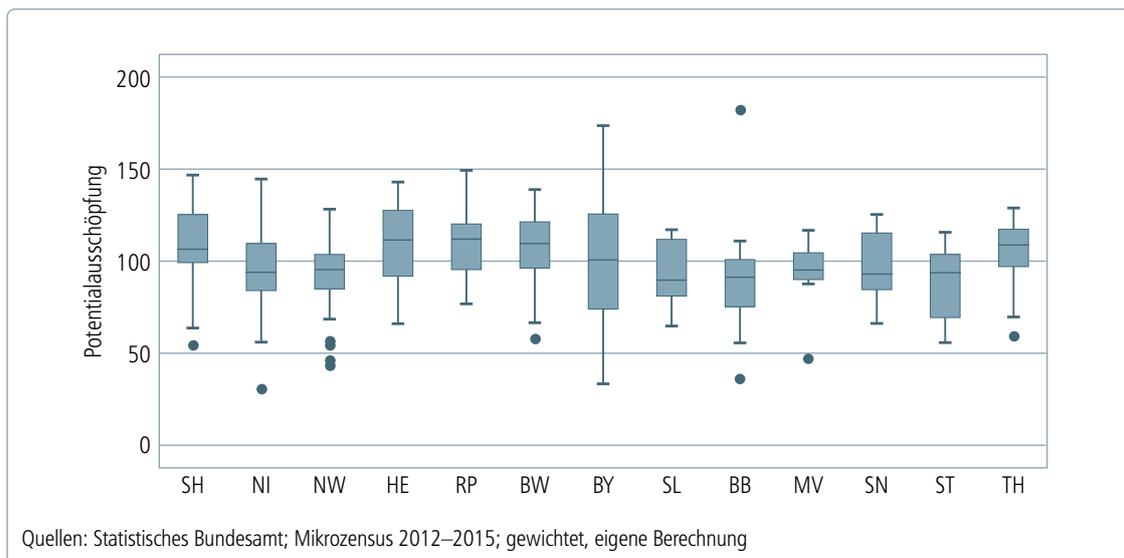


Abbildung 37. Strukturelle Potentialausschöpfung 2012–2015: Median; Quartile; 1,5*IQR; Ausreißer in den Bundesländern

Auch hier erweist sich Bayern wiederum als das heterogenste Land mit einer Standardabweichung von 32,97. Ebenfalls sehr heterogen sind Brandenburg (Standardabweichung: 30,03) und Schleswig-Holstein (Standardabweichung: 27,87). Sehr homogen sind hingegen Thüringen (Standardabweichung: 16,84), Nordrhein-Westfalen (Standardabweichung: 17,74) und Baden-Württemberg (Standardabweichung: 18,51).

Nimmt man die strukturellen, relativ dauerhaften und stabilen Unterschiede der Potentialausschöpfung in den Blick, zeigt sich, dass jene Kreise, welche bereits in der Beobachtung 2015 aufgefallen sind, nicht nur zu diesem Zeitpunkt deutlich vom Durchschnitt abweichen, sondern dass dies zum Teil strukturell verfestigte Merkmale sind. Die im Jahr 2015 beobachteten Werte sind für diese Kreise keine Ausnahmewerte oder Ausreißer, sondern fügen sich in die Reihe vorhergehender Beobachtungen ein. Dies gilt zuallererst für die Grafschaft Bentheim. Im Durchschnitt der vier Jahre von 2012 bis 2015 lag die Potentialausschöpfung bei 30,59 Prozent. In Schwabach lag die durchschnittliche Potentialausschöpfung bei 34,71 Prozent und in Landau bei 34,87 Prozent. Besonders hoch hingegen ist die strukturelle Potentialausschöpfung im Elbe-Elster-Kreis (182,26 Prozent vom Erwartungswert). Ebenso auffällig ist der Kreis Neumarkt in der Oberpfalz mit durchschnittlich 173,89 Prozent vom Erwartungswert und der ebenfalls bereits erwähnte Kreis Wunsiedel im Fichtelgebirge (169,70 Prozent).

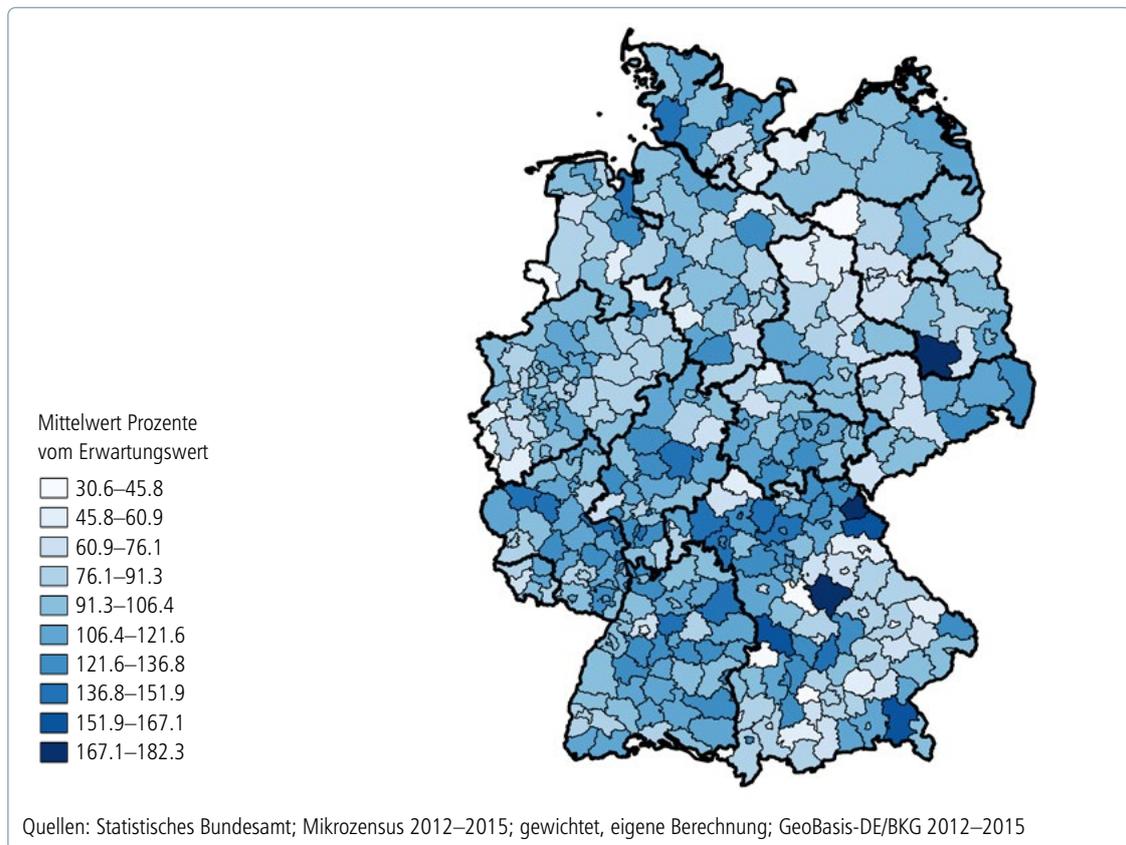


Abbildung 38. Strukturelle Potentialausschöpfung 2012–2015 in den Kreisen und kreisfreien Städten

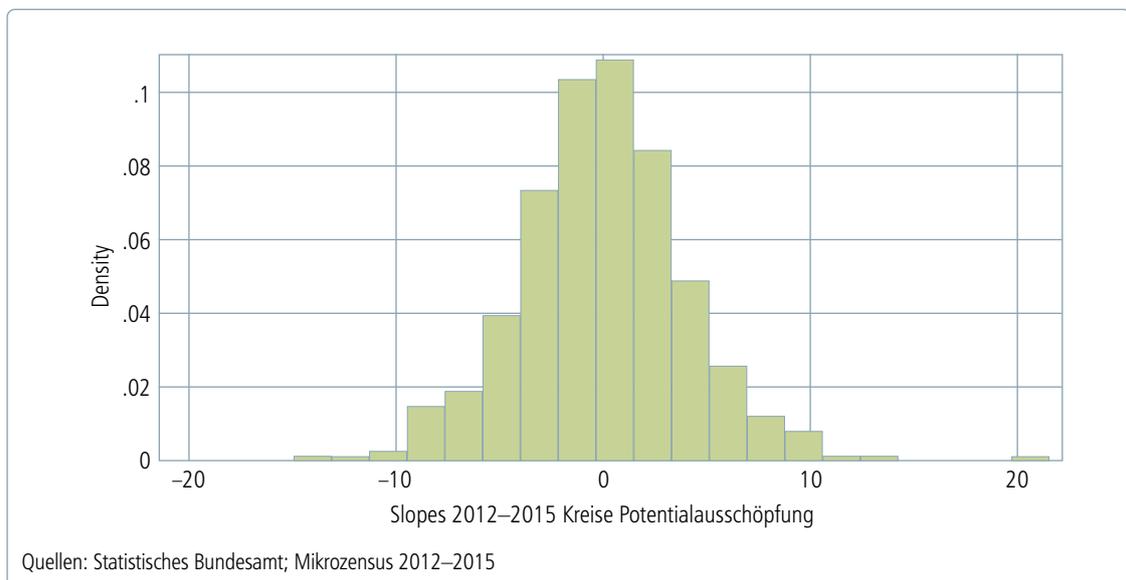


Abbildung 39. Verteilung der Trends der Potentialausschöpfung in den Kreisen und kreisfreien Städten 2012–2015

Die vier Beobachtungszeitpunkte erlauben es zudem, die Trends der Potentialausschöpfung in den Kreisen zu betrachten. Auch hier lässt sich zunächst feststellen, dass die Wachstumspotentiale und das bereits erreichte Niveau negativ korrelieren ($r = -0,384$; $p < 0,001$). Je höher

also die Potentialausschöpfung ist, umso geringer sind die weiteren Wachstumschancen. Je weniger jedoch vom bisherigen Potential genutzt wurde, umso stärker sind die Wachstumspotentiale. Auch hier zeigt sich jedoch, dass in den meisten Kommunen keine größeren Veränderungen stattfinden (Abbildung 39).

Die Spannweite der Trends liegt zwischen geschätzten 21,51 Prozent Zunahme der Potentialausschöpfung pro Jahr und einer Abnahme von geschätzten –14,93 Prozent pro Jahr. Der Modalwert verweist jedoch auf eine Stagnation bzw. eine Veränderung nahe 0. Dennoch sind auch die Trends in einigen Fällen noch im selben Bundesland oder gar auf engstem Raum sehr heterogen und zum Teil gegenläufig (Abbildung 40).

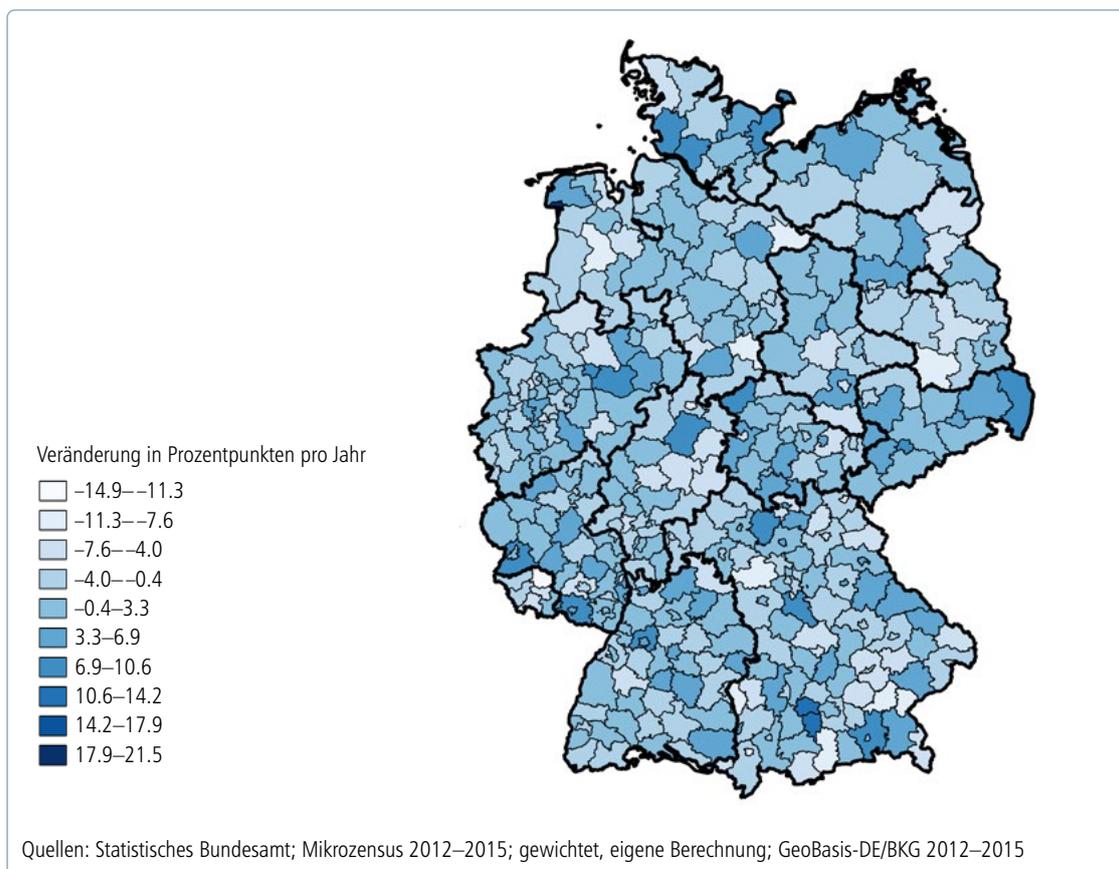


Abbildung 40. Trends der Potentialausschöpfung 2012–2015 in den Kreisen und kreisfreien Städten

Die Karte macht zunächst deutlich, dass sich kein besonderer Schwerpunkt der Entwicklung identifizieren lässt. In allen Teilen Deutschlands lassen sich besonders dynamische Kreise und kreisfreie Städte identifizieren. Dies legt nahe, dass die Entwicklung von Regionen trotz räumlicher Nähe sehr unterschiedlich sein kann. Die Dynamik der Potentialausschöpfung scheint also in einem höheren Maße vor Ort, in der Kommune, entschieden zu werden und weniger von überregionalen Zusammenhängen auszugehen. Eine besonders nachhaltige Entwicklung hat hier zunächst die kreisfreie Stadt Emden genommen. Die Potentialausschöpfung hat hier pro Jahr geschätzte 21,51 Prozentpunkte zugenommen. Damit ist Emden die mit weitem Abstand dynamischste Stadt in dieser Hinsicht. Grund dafür ist zum einen die deutliche Zu-

nahme der Weiterbildungsbeteiligung in der Stadt (von 3,52 im Jahr 2012 auf 9,37 Prozent im Jahr 2015) zum anderen eine gleichzeitig sinkende Erwartung an die Partizipation: Der Erwartungswert in Emden ist ebenso kontinuierlich von 8,31 Prozent auf 5,92 Prozent gesunken. Auch in Starnberg war zunächst eine sinkende Weiterbildungsbeteiligung zu erwarten: Der Erwartungswert sank von 17,51 Prozent im Jahr 2012 auf 15,56 Prozent im Jahr 2015. Tatsächlich ist jedoch auch hier die Beteiligung nicht gesunken, sondern – wie in Emden – von einem sehr niedrigen Niveau (7,76 Prozent im Jahr 2012) kontinuierlich auf 17,14 Prozent im Jahr 2015 gestiegen. Auch in Starnberg führt diese konträre Bewegung zu einem starken Anstieg der Potentialausschöpfung (geschätzte 13,00 Prozent pro Jahr). Auch in Fürstentfeldbruck ist die Potentialausschöpfung gestiegen (von 22,38 Prozent im Jahr 2012 auf noch immer unterdurchschnittliche 86,00 Prozent im Jahr 2015). Dennoch ist dies ein sehr deutlicher positiver Trend von geschätzten 11,93 Prozentpunkten pro Jahr. Tatsächlich hat sich hier nur die Weiterbildungsbeteiligung erhöht bei gleichbleibenden Erwartungswerten.

Auf der anderen Seite gibt es auch Kreise, in denen die Potentialausschöpfung deutlich gesunken ist. Dies sind vor allem Regionen mit einem relativ hohen Ausgangsniveau. Das deutlichste Beispiel dafür ist Kempten (Bayern), wo die Potentialausschöpfung um geschätzte –14,93 Prozentpunkte pro Jahr zurückgegangen ist. Tatsächlich ist Kempten jedoch von einem sehr hohen Niveau gestartet (160,56 Prozent des Erwartungswertes), um dann 2015 bei 86,40 Prozentpunkten zu landen. Der Rückgang war sehr kontinuierlich. Ebenfalls einen kontinuierlichen Rückgang kann man im Landkreis Sankt Wedel (Saarland) beobachten. Hier ist die Potentialausschöpfung um geschätzte –12,42 Prozentpunkte von 138,87 Prozent im Jahr 2012 auf 71,25 Prozent im Jahr 2015 gesunken. In Altötting schließlich ist die Potentialausschöpfung um geschätzte –10,59 Prozent gesunken. Die Potentialausschöpfung lag hier 2012 noch bei 131,88 Prozent und sank während des Beobachtungszeitraums auf 81,24 im Jahr 2015.

2.1.2 Heterogenität vor Ort: kommunales Weiterbildungsverhalten in den Bundesländern

Nach der eingehenden Betrachtung der Weiterbildungsbeteiligung und der Potentialausschöpfung der Bundesrepublik im Überblick soll es hier um das Weiterbildungsverhalten in den Kreisen der einzelnen Bundesländer gehen. Die Unterschiede zwischen den Bundesländern haben sich insbesondere im Vergleich zu den Unterschieden innerhalb der Bundesländer seit dem ersten Weiterbildungsatlas in vielerlei Hinsicht und über relativ lange Beobachtungszeiträume als nachrangig erwiesen. Wie gesehen, sind die wesentlichsten Unterschiede zwischen den Bundesländern das jeweilige Maß innerer Heterogenität der jeweiligen Verteilung von Ungleichheiten im Raum. Für die Flächenländer lohnt es sich darum, noch einmal spezifische Besonderheiten hervorzuheben. Dabei sollen insbesondere die strukturellen Unterschiede und die Trends der Kreise und kreisfreien Städte in den einzelnen Bundesländern im Vordergrund stehen.

2.1.2.1 Thüringen

Die Weiterbildungsbeteiligung lag in Thüringen 2015 bei 12,38 Prozent und damit etwas über dem Bundesschnitt von 12,24 Prozent. Ähnlich positioniert sich Thüringen bereits seit der

ersten Beobachtung im Jahr 2007 immer in der Nähe und ab 2009 auch immer über dem Bundesschnitt. Doch Thüringen ist heterogen, nicht jeder Kreis und nicht jede kreisfreie Stadt erreicht den Bundesschnitt.

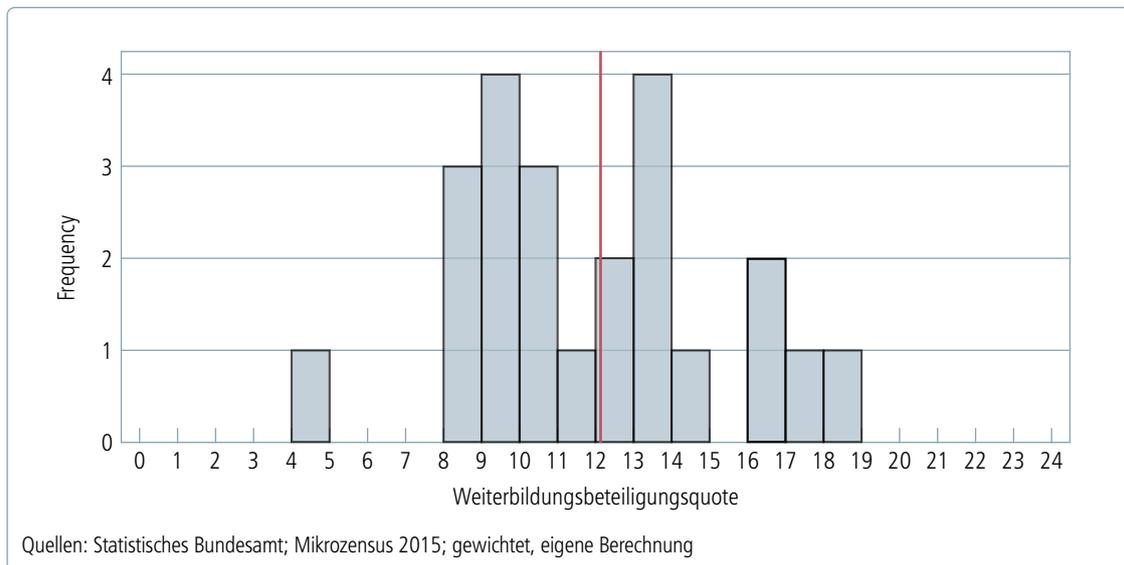


Abbildung 41. Verteilung der Beteiligungsquoten in den Kreisen und kreisfreien Städten Thüringens 2015

Tatsächlich beobachten wir 2015 in Thüringen Teilnahmequoten vor allem deutlich unter und deutlich über dem Bundesschnitt (rote Linie). In einem Kreis haben wir eine Beteiligungsquote zwischen 4 und 5 Prozent, in 10 Kreisen eine Beteiligungsquote zwischen 8 und 11 Prozent. Auf der anderen Seite finden wir 5 Kreise mit einer Beteiligung zwischen 13 und 15 Prozent und 4 Kreise mit einer Beteiligungsquote über 16 Prozent.

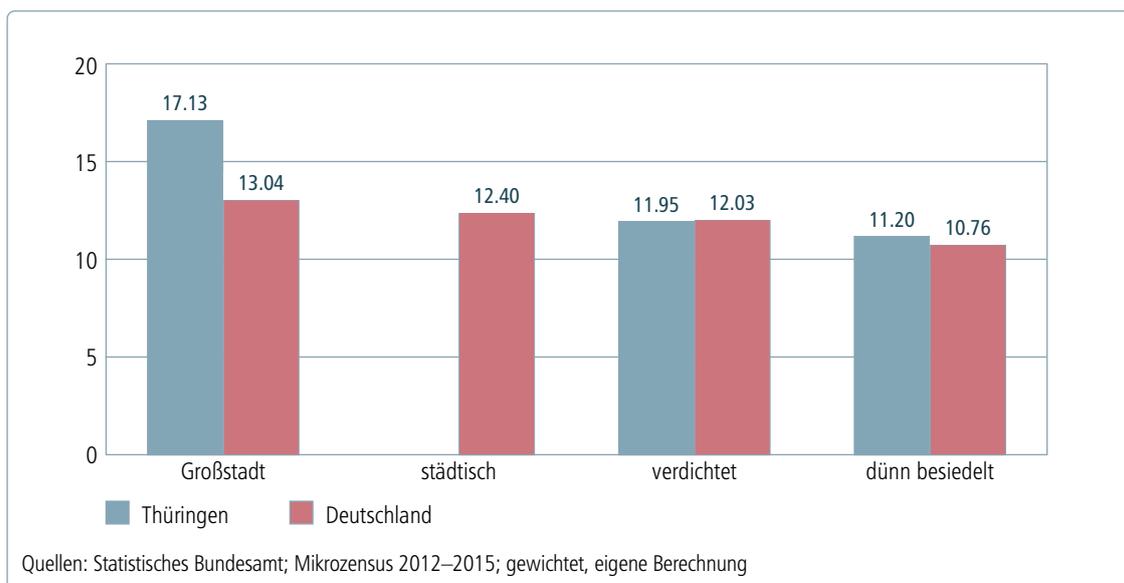


Abbildung 42. Strukturelle Weiterbildungsbeteiligung 2012–2015 nach Siedlungsstruktur und Land

Ein Erklärungsansatz, welcher nicht nur in Bezug auf das Weiterbildungsverhalten, sondern auch hinsichtlich unterschiedlicher Lebenslagen und zivilgesellschaftlicher Partizipationschancen Verwendung findet, ist die Unterscheidung zwischen Stadt und Land. Inwiefern die Siedlungsstruktur das Weiterbildungsverhalten beeinflusst, macht Abbildung 42 sowohl für die Bundesrepublik insgesamt als auch für Thüringen sichtbar.

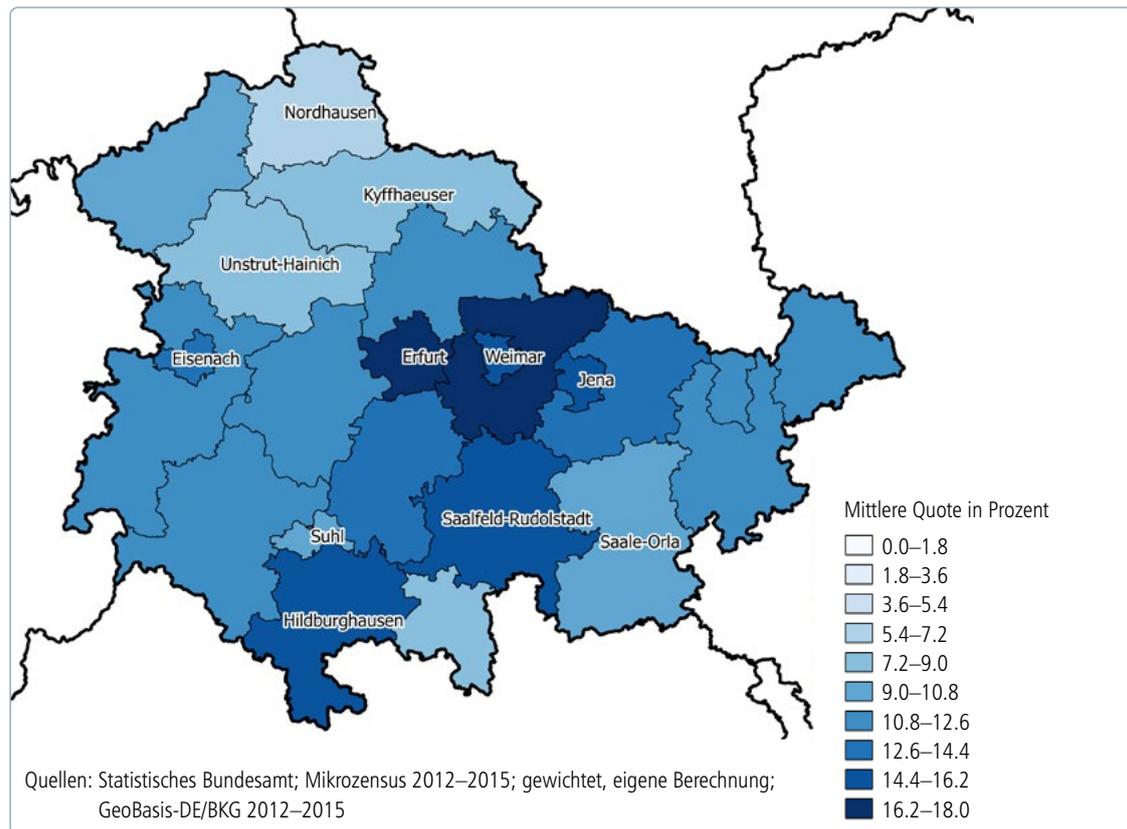


Abbildung 43. Strukturelle Weiterbildungsbeteiligung in den Kreisen und kreisfreien Städten Thüringens 2012–2015

Dass diese Erklärung für Thüringen besonders gut greift, wird deutlich, wenn man die durchschnittliche (strukturelle) Weiterbildungsbeteiligung (2012–2015) zwischen Großstädten und dünn besiedelten Kreisen vergleicht. In der Bundesrepublik ist die durchschnittliche Beteiligung in Großstädten (über die Jahre 2012–2015) etwa 2,3 Prozent höher als in dünn besiedelten Kreisen. In Thüringen liegt dieser Abstand bei 5,93 Prozent. In der räumlichen Betrachtung lässt sich dieser Zusammenhang dann auch konkretisieren. Abbildung 43 zeigt die strukturelle Weiterbildungsbeteiligung in Thüringen für den Zeitraum 2012–2015.

Insbesondere in den kreisfreien Städten und deren Umland ist die Weiterbildungsbeteiligung besonders hoch. Dies betrifft zunächst Erfurt mit einer durchschnittlichen Weiterbildungsbeteiligung von 18,04 Prozent. Auch im Weimarer Land ist die Weiterbildungsbeteiligung hoch (17,74 Prozent). Das Weimarer Land ist ein städtischer Kreis. Hoch ist die Beteiligungsrate zudem in Jena mit 16,21 Prozent.

Gering ist die strukturelle Weiterbildungsbeteiligung hingegen in Nordhausen mit 5,44 Prozent. In Unstrut-Hainich liegt die strukturelle Beteiligungsquote bei 7,68 Prozent, in Sonneberg

bei 8,82 Prozent. Alle drei Kreise sind dünn besiedelt. In Bezug auf das Weiterbildungsverhalten und mit Blick auf die längerfristigen strukturellen Unterschiede scheint Thüringen ein zwischen Stadt und Land gespaltenes Land.

Auch mit dem spezifischen Blick auf die Situation in den Ländern ist es sinnvoll, die unterschiedlichen Trends der Weiterbildungsbeteiligung zu dokumentieren (Abbildung 43).

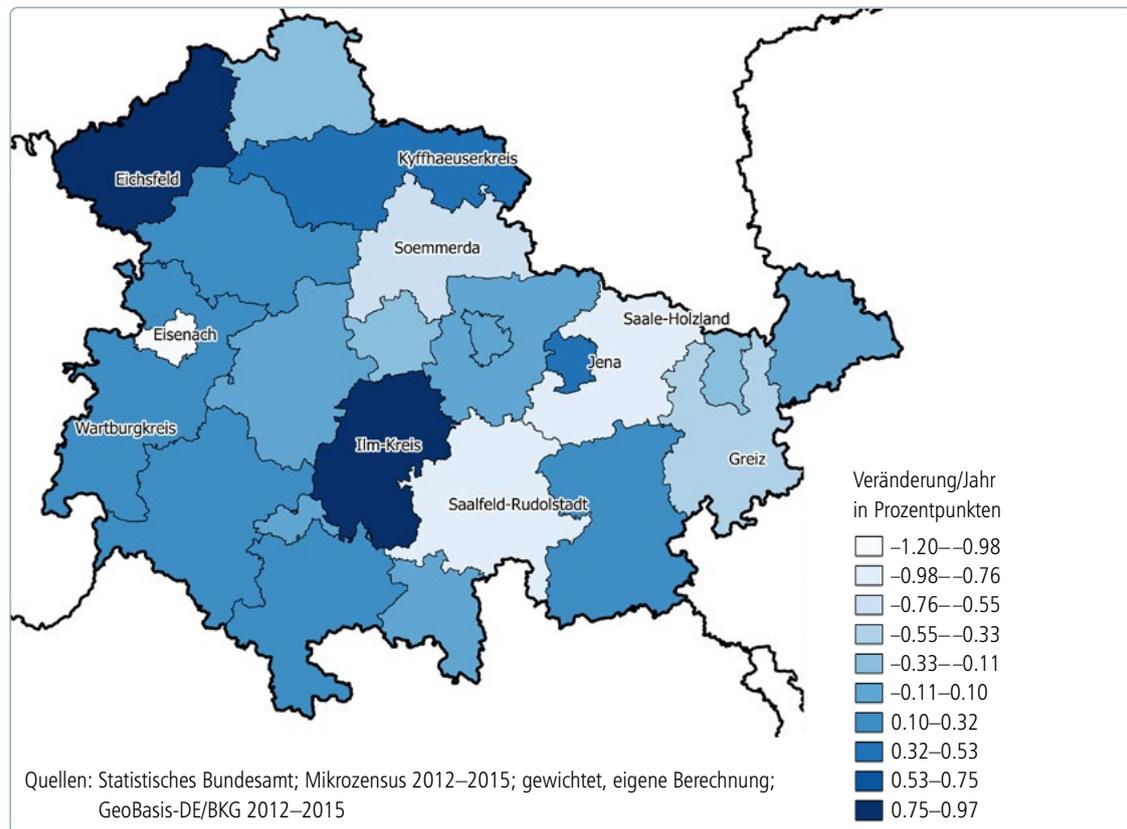


Abbildung 44. Trends der Weiterbildungsbeteiligung in den Kreisen und kreisfreien Städten Thüringens 2012–2015

Auch hier bestätigt sich wieder, dass insbesondere in jenen Kreisen mit einer bereits hohen Weiterbildungsbeteiligung kaum noch große Fortschritte zu erwarten sind. Stattdessen steigt die Quote eher dort, wo noch Wachstumspotentiale gegeben sind. Am stärksten ist die Beteiligung in Thüringen im Eichsfeld gestiegen (von 7,89 Prozent 2012 auf 12,61 Prozent 2015). Hier ist eine geschätzte Veränderung von 0,96 Prozentpunkten pro Jahr zu beobachten. Ähnlich dynamisch ging es in diesem Zeitraum im Ilm-Kreis zu. Hier ist die Beteiligung von 9,76 Prozent im Jahr 2012 auf 13,45 Prozent im Jahr 2015 gestiegen. Dies ist eine geschätzte Zunahme von 0,77 Prozentpunkten pro Jahr. Die Zunahme der Weiterbildungsteilnahme in Jena durchbricht das Schema der Großstadt mit hoher, aber gedeckelter Weiterbildungsbeteiligung. Die Weiterbildungsbeteiligung ist hier von 14,90 Prozent im Jahr 2012 auf 17,87 Prozent im Jahr 2015 gestiegen. Dies sind geschätzte 0,49 Prozentpunkte im Jahr.

Besonders stark zurückgegangen ist die Weiterbildungsbeteiligung zwischen 2012 und 2015 in Eisenach. Der Rückgang von geschätzten –1,20 Prozentpunkten pro Jahr deutet auf ein signifikantes Ereignis hin, zumal die Veränderung nicht kontinuierlich verlief, sondern

auf den Rückgang der Weiterbildungsbeteiligung von 2012 auf 2013 (von 19,82 Prozent auf 11,05 Prozent) zurückzuführen ist. 2015 lag die Beteiligungsquote bei 12,43 Prozent, also etwas über dem Bundesschnitt. Zurückgegangen ist die Beteiligungsquote zudem in Saalfeld-Rudolstadt (geschätzte $-0,89$ Prozentpunkte pro Jahr) und im Kreis Saale-Holzland (geschätzte $-0,77$ Prozentpunkte pro Jahr).

Auch in einem so begrenzten Rahmen wie einem Bundesland kann und muss man mit unterschiedlichen sozioökonomischen, demografischen, siedlungsstrukturellen und ökonomischen Unterschieden zwischen den einzelnen Kreisen und kreisfreien Städten rechnen. Um die Vergleichbarkeit zu erhöhen, ist es demzufolge sinnvoll, auch hier die Potentialausschöpfung in den Blick zu nehmen. Dabei soll es auch hier zuerst um strukturelle Unterschiede und Trends gehen (Abbildung 45).

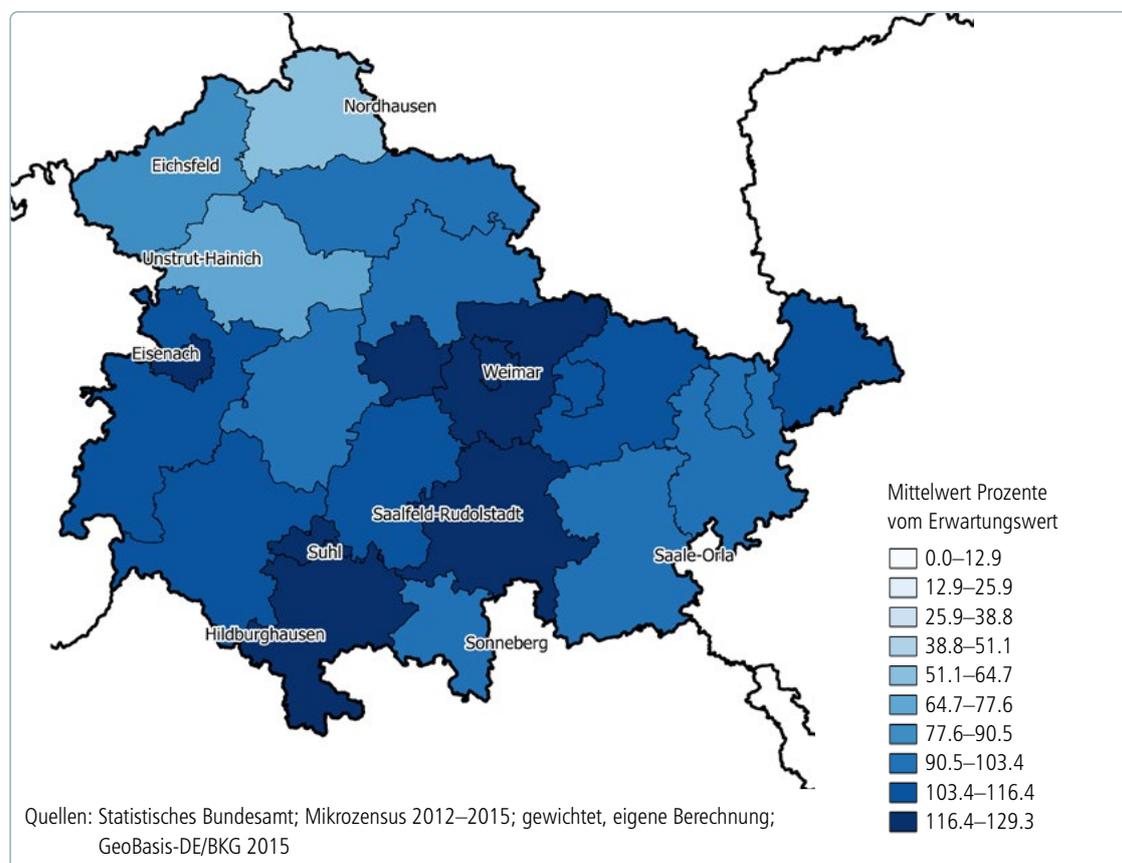


Abbildung 45. Strukturelle Potentialausschöpfung in den Kreisen und kreisfreien Städten Thüringens 2012–2015

Am höchsten ist die Potentialausschöpfung in Hildburghausen. Die durchschnittliche Potentialausschöpfung lag hier von 2012 bis 2015 bei 129,31 Prozent des Erwartungswertes. Auch im Kreis Saalfeld-Rudolstadt liegt die Weiterbildungsbeteiligung kontinuierlich über dem aufgrund der Kontextbedingungen zu erwartenden Erwartungswert. Die Potentialausschöpfung liegt hier im Durchschnitt der vier Jahre 2012–2015 bei 123,82 Prozent. Auch die Stadt Weimar erreicht eine relativ hohe Potentialausschöpfung, welche dauerhaft über dem zu erwartenden Wert liegt. Im Schnitt beträgt die Potentialausschöpfung hier 123,33 Prozent.

Potentialausschöpfung, die strukturell unter dem Erwartungswert liegt, findet sich in Nordhausen (59,31 Prozent), in Unstrut-Hainich (69,60 Prozent) sowie im Eichsfeld (90,35 Prozent).

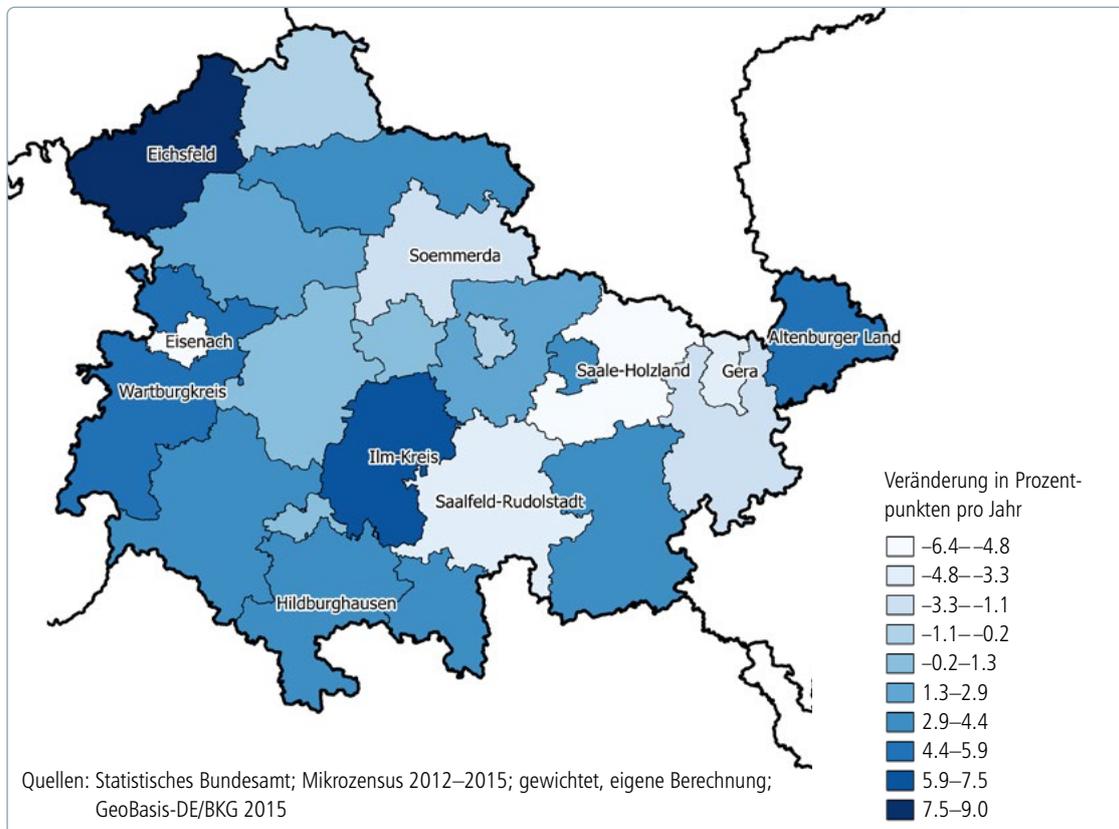


Abbildung 46. Trends der Potentialausschöpfung in den Kreisen und kreisfreien Städten Thüringens 2012–2015

Eine deutliche Verringerung der Potentialausschöpfung (Abbildung 46) lässt sich im Saale-Holzland-Kreis identifizieren. Während die erwartete Weiterbildungsbeteiligung hier zwischen 2012 und 2015 stabil geblieben ist (zwischen 12,70 und 12,82 Prozent), ist die beobachtete Weiterbildungsbeteiligung kontinuierlich von 14,32 Prozent 2012 auf 10,55 Prozent im Jahr 2015 gesunken. Die Potentialausschöpfung ist entsprechend von 111,72 Prozent auf 82,58 Prozent um geschätzte –6,35 Prozentpunkte gesunken. Ähnliches gilt auch für Eisenach. Hier wird ebenfalls ein Rückgang der Potentialausschöpfung beobachtet. Der bereits oben beschriebene Rückgang der Weiterbildungsbeteiligung, der vor allem im Jahr 2013 zu beobachten war, wird nur zu einem Teil durch Veränderungen der erwarteten Weiterbildungsbeteiligung erklärt. Während die Weiterbildungsbeteiligung zwischen 2012 und 2013 von 19,82 Prozent auf 11,05 Prozent gesunken ist, ist die erwartete Weiterbildungsbeteiligung im selben Zeitraum nur von 13,38 auf 10,74 Prozent gesunken. Die Potentialausschöpfung hat sich also vor allem zwischen 2012 und 2013 verringert. Tatsächlich liegt die Potentialausschöpfung seit 2013 immer etwas über 100 Prozent. Die erwartete und beobachtete Weiterbildungsbeteiligung haben sich also angeglichen. Weniger stark, aber dennoch deutlich ist auch die Potentialausschöpfung in Saalfeld-Rudolstadt zurückgegangen (–3,59 Prozent). Auch in Gera ist die Potentialausschöpfung zurückgegangen (–3,47 Prozent).

Deutlich zugenommen hat die Potentialausschöpfung hingegen im Eichsfeld (von 7,82 Prozent im Jahr 2012 auf 12,61 im Jahr 2015), obgleich die erwartete Weiterbildungsbeteiligung weitgehend gleich geblieben ist (zwischen 10,97 und 12,61 Prozent). So ergibt sich eine geschätzte jährliche Veränderung der Potentialausschöpfung von 9,0 Prozent (von 69,83 Prozent 2012 auf 114,98 im Jahr 2015). Im Ilm-Kreis hat die Weiterbildungsbeteiligung um geschätzte 6,67 Prozentpunkte pro Jahr von 81,69 Prozent im Jahr 2012 auf 110,99 im Jahr 2015 zugenommen. Auch hier geht die Veränderung der Potentialausschöpfung auf eine Zunahme der Weiterbildungsbeteiligung bei einem gleichzeitig relativ stabilen Erwartungswert zurück. Im Wartburgkreis schließlich steigt die Potentialausschöpfung um geschätzte 5,69 Prozentpunkte jährlich. Maßgeblich ist hier eine leichte Zunahme der Weiterbildungsbeteiligung bei relativ geringfügig sinkenden Erwartungswerten.

2.1.2.2 Sachsen-Anhalt

Auch in Bezug auf Sachsen-Anhalt ist es sinnvoll, die Verteilung der Weiterbildungsbeteiligung in den einzelnen Kreisen und kreisfreien Städten in den Blick zu nehmen. Mit 10,7 Prozent lag die Weiterbildungsbeteiligung in Sachsen-Anhalt 2015 etwas unter der bundesweiten Beteiligungsquote. Auch hier suggeriert dieser aggregierte Wert jedoch eine Homogenität, die so, nutzt man eine tiefere räumliche Auflösung, nicht gegeben ist. Wählt man die Kreisebene, wird dies deutlich (Abbildung 47).

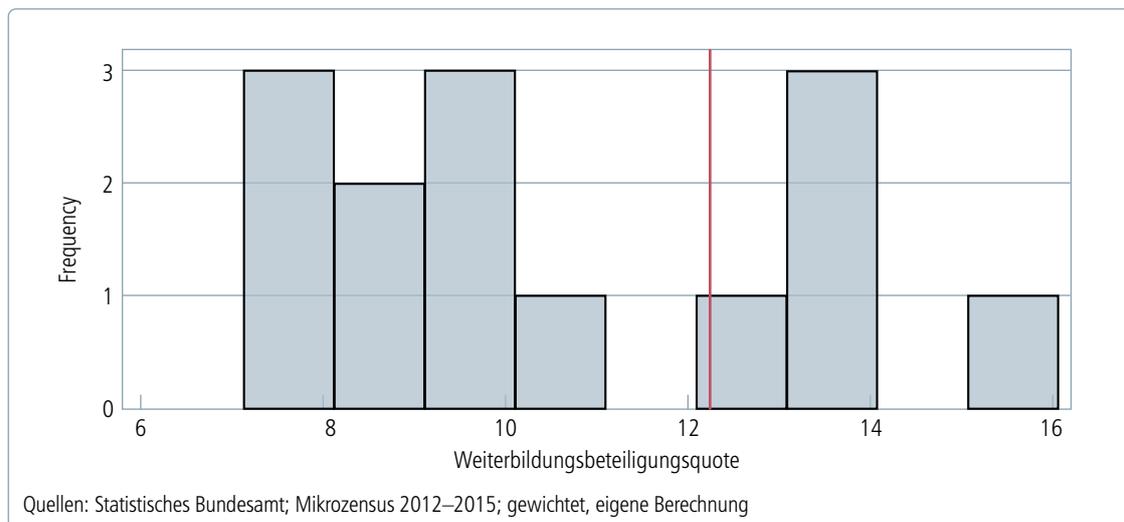


Abbildung 47. Verteilung der Beteiligungsquoten in den Kreisen und kreisfreien Städten Sachsen-Anhalts 2015

Wie schon in Thüringen erweist sich auch Sachsen-Anhalt als ein „gespaltene Land“. Auf der einen Seite gibt es neun Kreise, die deutlich unter dem Bundesschnitt liegen, und fünf Kreise, die darüber liegen. Auch hier ist es interessant, die Stadt-Land-Disparitäten in den Blick zu nehmen.

Die insgesamt nur 14 Kreise und kreisfreien Städte Sachsen-Anhalts weisen dabei insgesamt eine eher wenig dichte Siedlungsstruktur auf. Es gibt zwei kreisfreie Großstädte, keine städtischen Kreise und 12 Landkreise, die entweder Verdichtungsansätze aufweisen oder nur dünn besiedelt sind. Auch in Sachsen-Anhalt wurde die strukturelle Weiterbildungsbeteiligung herangezogen, um die Unterschiede zwischen Stadt und Land abzubilden (Abbildung 48).

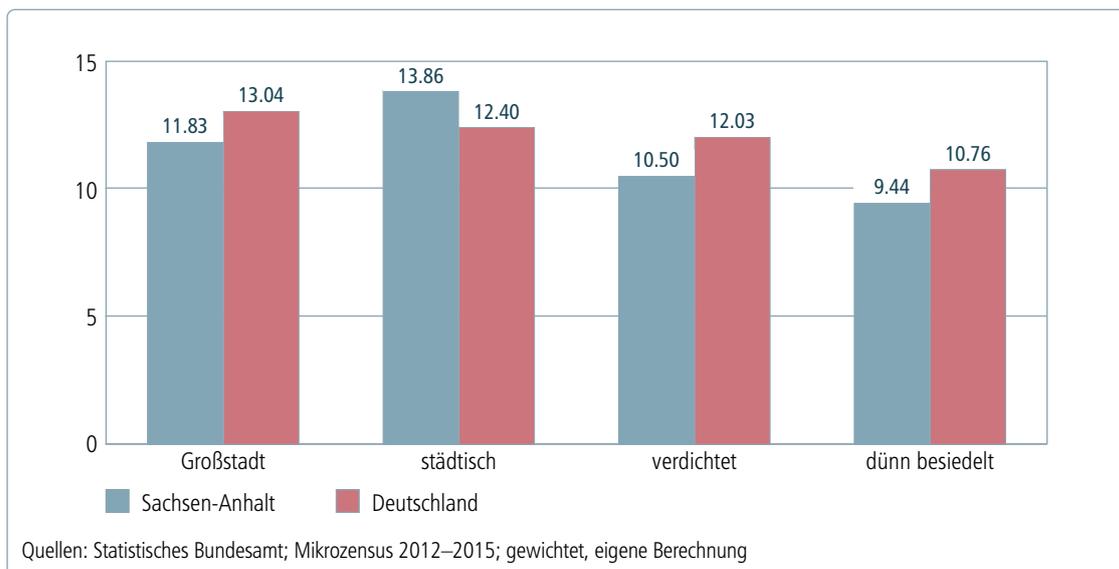


Abbildung 48. Strukturelle Weiterbildungsbeteiligung 2012–2015 nach Siedlungsstruktur und Land

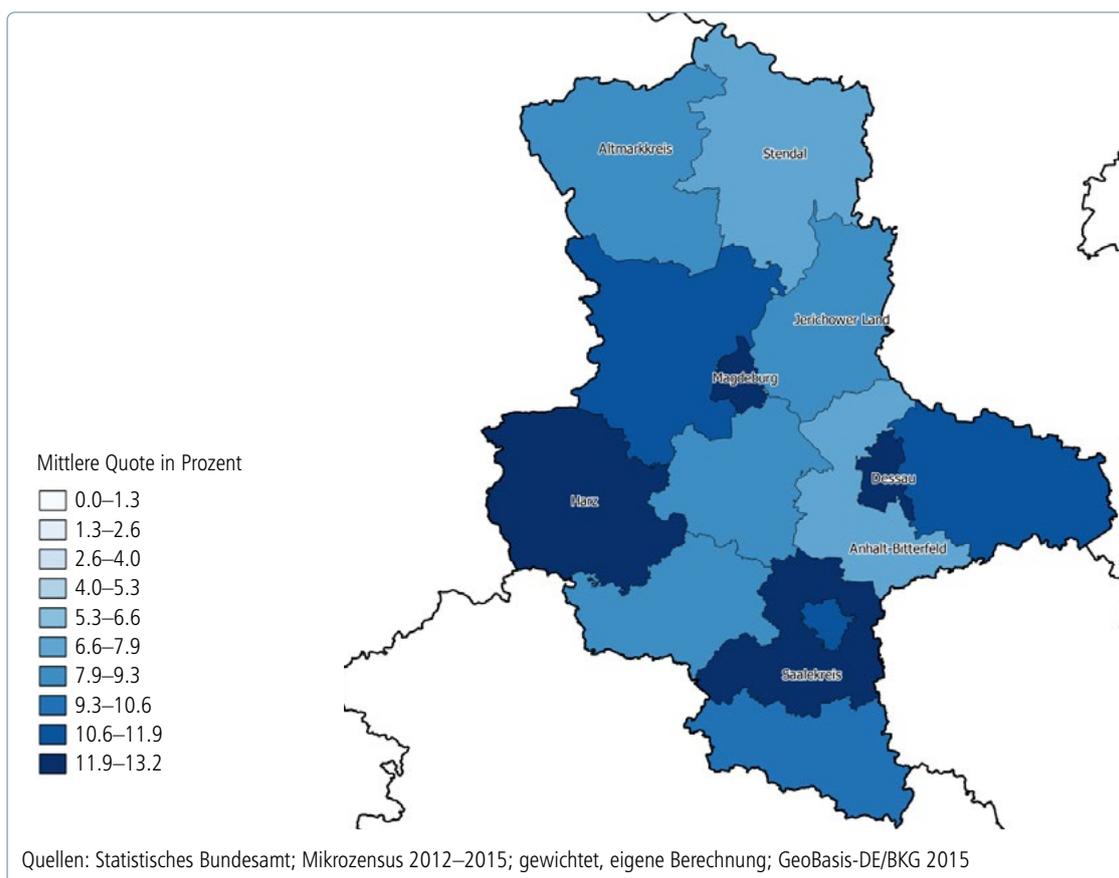


Abbildung 49. Strukturelle Weiterbildungsbeteiligung in den Kreisen und kreisfreien Städten Sachsen-Anhalts 2012–2015

In Sachsen-Anhalt zeigt sich ein ähnlicher Zusammenhang zwischen der Siedlungsstruktur und der Weiterbildungsbeteiligung, wie er auch in der Bundesrepublik insgesamt beobachtet

werden kann. In Großstädten wie Magdeburg und Halle ist eine immer noch unterdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung von 11,83 Prozent zu beobachten, in dünn besiedelten ländlichen Regionen sind es nur 9,44 Prozent.

Am höchsten ist die strukturelle Weiterbildungsbeteiligung (Abbildung 49) im Harz-Kreis, dort lag die Weiterbildungsbeteiligung in den Jahren 2012–2015 im Schnitt bei 13,22 Prozent. Auch Magdeburg (12,99 Prozent), der Saalekreis (12,82 Prozent) und Dessau (12,79 Prozent) weisen strukturell hohe Beteiligungsraten auf. In Stendal (7,08 Prozent), Anhalt-Bitterfeld (7,65 Prozent), im Altmarkkreis (8,15 Prozent) und im Jerichower Land (8,28 Prozent) sind die Beteiligungsraten dauerhaft niedrig.

Entscheidend für die Entwicklung der Weiterbildung in Sachsen-Anhalt sind jedoch die Trends der Weiterbildungsbeteiligung. In Verbindung mit den Ausgangslagen geben diese einen Hinweis auf zunehmende oder abnehmende Disparitäten und die weitere Differenzierung der Gesamtsituation.

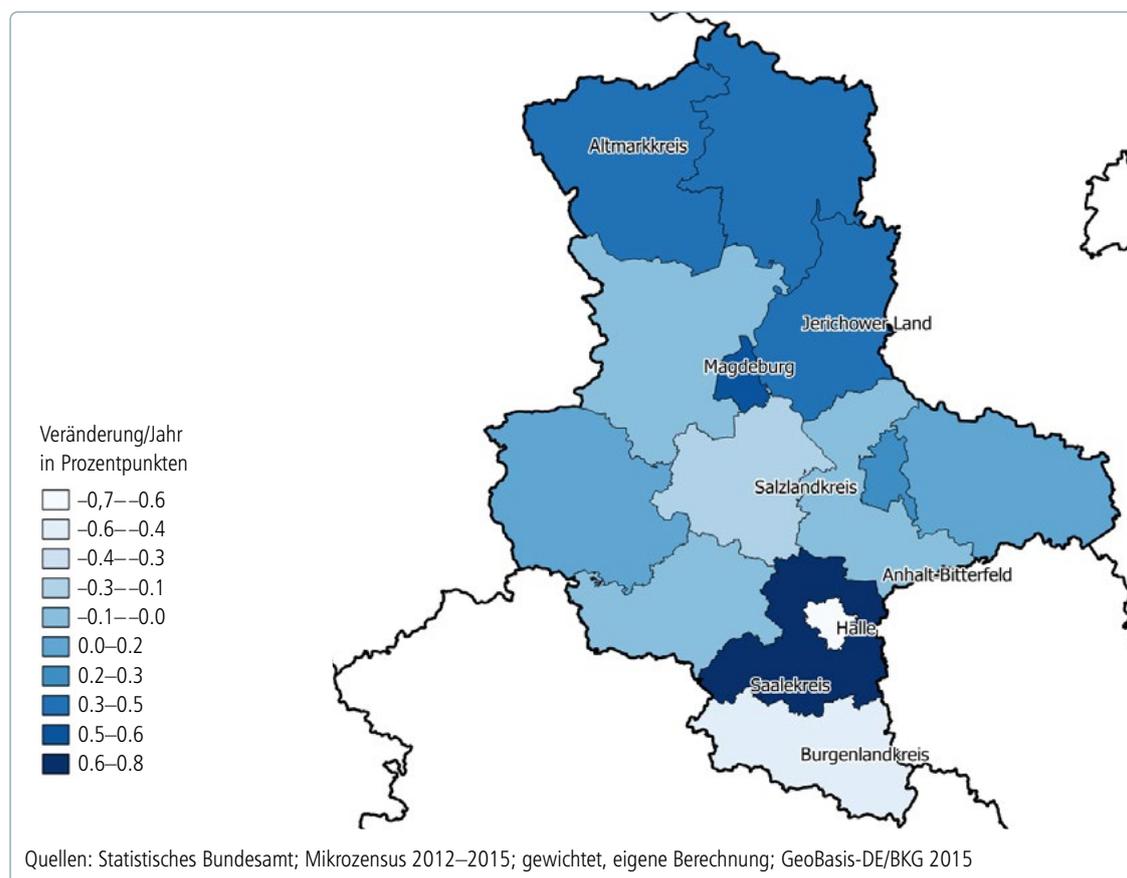


Abbildung 50. Trends der Weiterbildungsbeteiligung in den Kreisen und kreisfreien Städten Sachsen-Anhalts 2012–2015

Die Dynamik in den Kreisen Sachsen-Anhalts (Abbildung 50) ist weniger stark, als dies in der Bundesrepublik insgesamt zu beobachten ist. Während die Trends auf Bundesebene zwischen -1,53 Prozentpunkten und 1,92 Prozentpunkten pro Jahr schwanken, ist die Spanweite in Sachsen-Anhalt deutlich geringer. Die stärkste Abnahme der Weiterbildungsbeteiligung findet

sich in der kreisfreien Stadt Halle mit geschätzten $-0,70$ Prozentpunkten pro Jahr. Hier ist die Weiterbildungsbeteiligung von $13,86$ Prozent 2012 auf $9,41$ Prozent im Jahr 2015 zurückgegangen. Auch im Burgenlandkreis ist die Weiterbildungsbeteiligung deutlich gesunken (geschätzte $-0,55$ Prozentpunkte pro Jahr). Sie sank hier von $11,52$ Prozent 2012 auf $8,67$ Prozent 2015. Im Salzlandkreis schließlich ist die Weiterbildungsbeteiligung relativ moderat um geschätzte $-0,22$ Prozentpunkte gesunken.

Deutlich positive Trends finden sich hingegen im Saalekreis mit einer geschätzten Zunahme von $0,80$ Prozentpunkten pro Jahr. Die Weiterbildungsbeteiligung hat hier – allerdings wenig kontinuierlich – von $8,84$ Prozent 2012 auf $13,61$ Prozent 2015 zugenommen. Den höchsten Wert der Weiterbildungsbeteiligung finden wir 2013 mit einer Quote von $15,10$ Prozent. Ein positiver Trend ist auch in Magdeburg identifizierbar. Die Weiterbildungsbeteiligung hat in der kreisfreien Stadt um geschätzte $0,58$ Prozentpunkte pro Jahr von $12,91$ Prozent 2012 auf $15,51$ Prozent 2015 zugenommen. Nur mehr ein leichter positiver Trend (geschätzte $0,47$ Prozentpunkte pro Jahr) ist im Jerichower Land identifizierbar. Hier war die Entwicklung insgesamt sehr unstet: Die Weiterbildungsbeteiligung ist zunächst von $8,43$ Prozent 2012 auf $5,43$ Prozent 2013 gesunken, um anschließend auf $10,04$ Prozent 2014 zu steigen. 2015 schließlich lag die Beteiligung bei $9,22$ Prozent

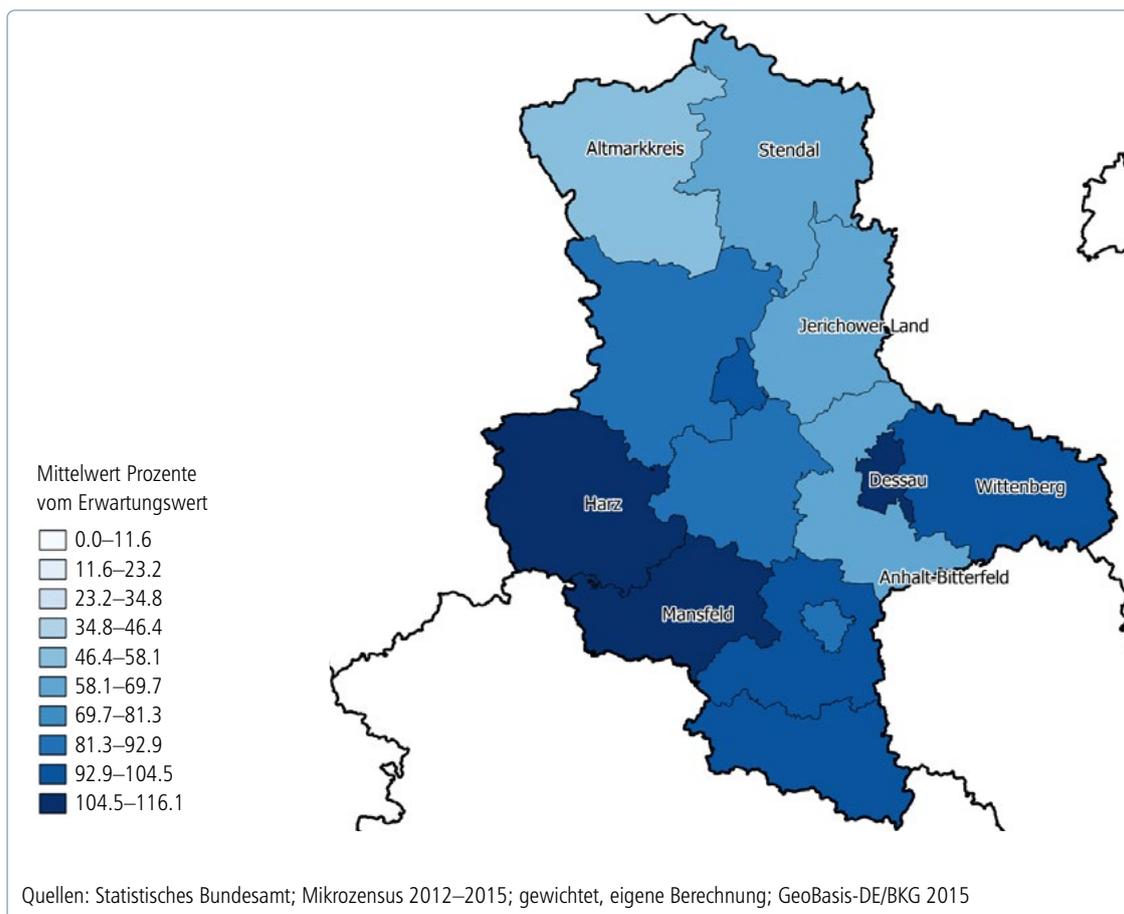


Abbildung 51. Strukturelle Potentialausschöpfung in den Kreisen und kreisfreien Städten Sachsen-Anhalts 2012–2015

In einem eher strukturschwachen Land wie Sachsen-Anhalt ist es von besonderem Interesse abzuschätzen, wie hoch die Beteiligung unter Berücksichtigung der Siedlungs-, Sozial-, Infra-, und Wirtschaftsstruktur ausgefallen ist. Insbesondere zwischen den beiden großen Städten und den ländlichen Regionen muss man von unterschiedlichen Voraussetzungen ausgehen.

Auf lange Sicht schöpft der Altmarkkreis kaum mehr als die Hälfte des geschätzten Teilnahmepotentials aus. Die Potentialausschöpfung liegt im Mittel der Jahre 2012–2015 bei 55,52 Prozent. Zu erwarten wäre hier im Mittel eine Beteiligungsrate von 14,56 Prozent, beobachtet wird jedoch eine Beteiligungsquote von 8,15 Prozent. Mit 60,33 Prozent Potentialausschöpfung folgt Stendal. Hier war eine geringere Beteiligungsrate erwartet worden (im Mittel 11,70 Prozent), doch auch diese wurde deutlich unterschritten (7,08 Prozent). Auch im Kreis Anhalt-Bitterfeld wurde die erwartete Beteiligungsrate dauerhaft verfehlt. Erwartet wurde im Mittel der Jahre 2012–2015 eine Beteiligungsquote von 11,36 Prozent, beobachtet wurde jedoch eine Quote von 7,65 Prozent.

Auf der anderen Seite wurden jedoch auch Erwartungen übertroffen. So etwa im Mansfeld, im Landkreis Harz und in Dessau. Im Landkreis Mansfeld lag die strukturelle, relativ dauerhafte Potentialausschöpfung bei 116,12 Prozent. Erwartet wurde hier eine Weiterbildungsbeteiligung von 7,95 Prozent, beobachtet wurde jedoch eine durchschnittliche Beteiligungsquote von 9,24 Prozent. Im Landkreis Harz lag die strukturelle Potentialausschöpfung bei 113,08 Prozent. Erwartet wurde eine Beteiligung von 11,70 Prozent, beobachtet wurde

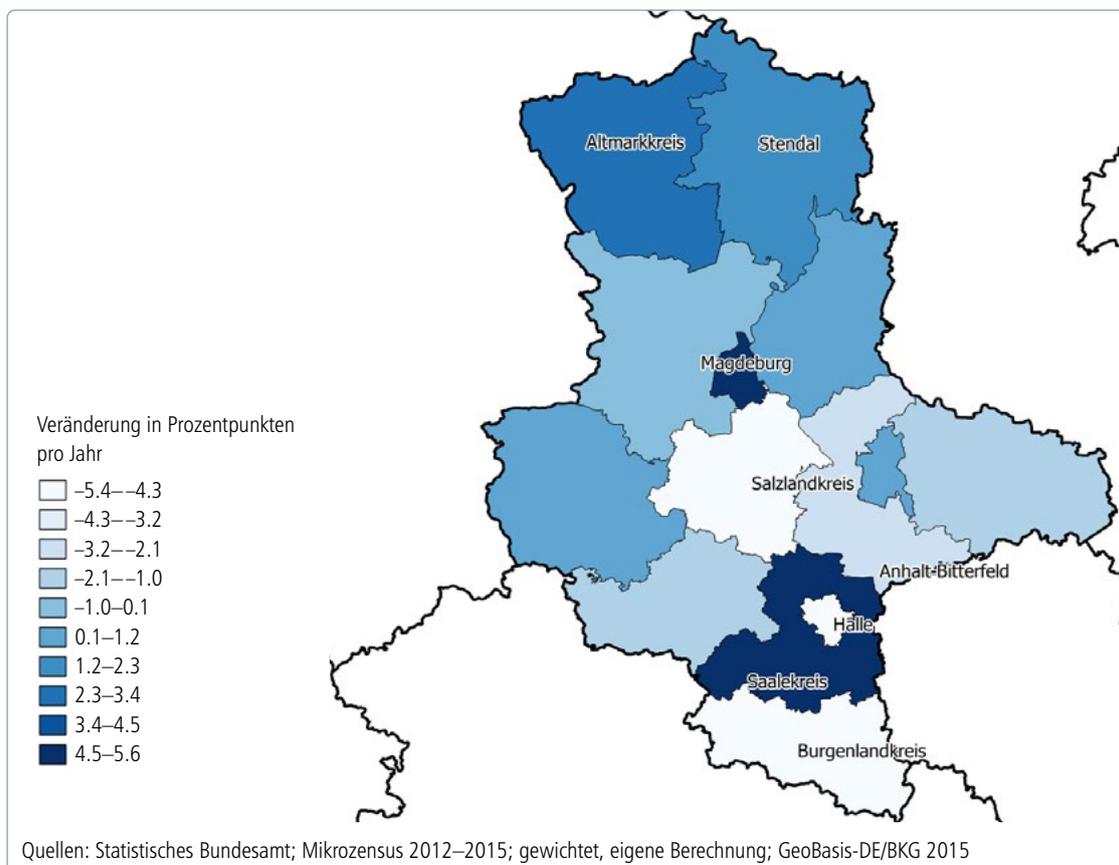


Abbildung 52. Trends der Potentialausschöpfung in den Kreisen und kreisfreien Städten Sachsen-Anhalts 2012–2015

eine durchschnittliche Beteiligungsquote von 13,22 Prozent. In der kreisfreien Stadt Dessau-Roßlau wurde eine Potentialausschöpfung von 107,74 Prozent erreicht. Die beobachtete durchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung (12,79 Prozent) lag nur geringfügig über der erwarteten Weiterbildungsbeteiligung (11,86 Prozent).

Auch in Bezug auf die Potentialausschöpfung ist damit zu rechnen, dass sich Regionen unterschiedlich entwickeln. Dies mag zum einen an Veränderungen des Weiterbildungsverhaltens liegen, kann aber auch an Veränderungen der sozioökonomischen, demografischen, wirtschaftlichen und siedlungsstrukturellen Rahmenbedingungen und den damit verbundenen Erwartungswerten liegen. Dies betrifft nicht nur Binnenmigration von Ost nach West und umgekehrt, sondern steht auch immer stärker mit Bewegungen von ländlichen Gebieten in Sachsen-Anhalt in die wenigen Ballungszentren in Beziehung.

Tatsächlich sind jedoch Veränderungen der Sozial-, Wirtschafts- oder Infrastruktur nicht maßgeblich für die Veränderungen der Potentialausschöpfung (Abbildung 52). Fast überall sind die Erwartungen an die Weiterbildungsbeteiligung relativ konstant geblieben. Veränderungen der Potentialausschöpfungen sind demzufolge in höherem Maße auf Veränderungen des Weiterbildungsverhaltens zurückzuführen. Am deutlichsten ist der Rückgang der Potentialausschöpfung im Burgenlandkreis (geschätzte $-5,35$ Prozentpunkte pro Jahr), gefolgt von der kreisfreien Stadt Halle. Der bereits oben geschilderte Einbruch der Weiterbildungsbeteiligung von 2012 auf 2013 ist nur zu einem geringen Teil durch die dem Erwartungswert zugrunde liegenden Faktoren erklärbar. Die geschätzte Veränderung der Potentialausschöpfung liegt hier bei $-5,20$ Prozentpunkten pro Jahr. Im Salzlandkreis schließlich ist die Potentialausschöpfung um geschätzte $-4,75$ Prozentpunkte pro Jahr gesunken.

Einen positiven Trend der Potentialausschöpfung beobachten wir hingegen im Saalekreis ($5,55$ Prozentpunkte geschätzte Zunahme pro Jahr). Auch hier gibt es kaum Veränderungen des Erwartungswertes. In Magdeburg hat die Potentialausschöpfung um geschätzte $4,69$ Prozentpunkte pro Jahr zugenommen. Hier gab es ebenfalls keine Veränderungen des Erwartungswertes. Im Altmarkkreis schließlich finden wir eine relativ geringe Zunahme der Potentialausschöpfung von $2,62$ Prozentpunkten pro Jahr.

2.1.2.3 Sachsen

In Sachsen lag die Weiterbildungsbeteiligung 2015 mit $13,14$ Prozent etwas höher als im Schnitt der Bundesrepublik. Dass es auch in Sachsen regionale Unterschiede gibt, ist eine nach den bisherigen Befunden naheliegende Annahme. Wie sich die Weiterbildungsbeteiligung auf Ebene räumlicher Aggregate (Kreise und kreisfreie Städte) verteilt, macht Abbildung 53 deutlich.

Erstaunlich ist hier, dass es für nahezu jede Ausprägung von Weiterbildungsbeteiligung auch ein Beispiel unter den 13 Kreisen und kreisfreien Städten Sachsens gibt. Im Gegensatz zu den beiden anderen bisher betrachteten Bundesländern ist hier keine „Polarisierung“ beobachtbar. Dennoch gibt es natürlich relativ große Unterschiede zwischen extremen Ausprägungen.

In Sachsen finden wir mehr Heterogenität in Bezug auf die Unterscheidung von Stadt und Land als in Sachsen-Anhalt (Abbildung 54). Hier gibt es drei Großstädte, Dresden, Leipzig und Chemnitz, sowie zwei städtische Kreise. Es gibt zudem in Sachsen zwei dünn besiedelte ländliche Kreise sowie sechs ländliche Kreise mit Verdichtung.



Abbildung 53. Verteilung der Beteiligungswerte in den Kreisen und kreisfreien Städten Sachsens 2015

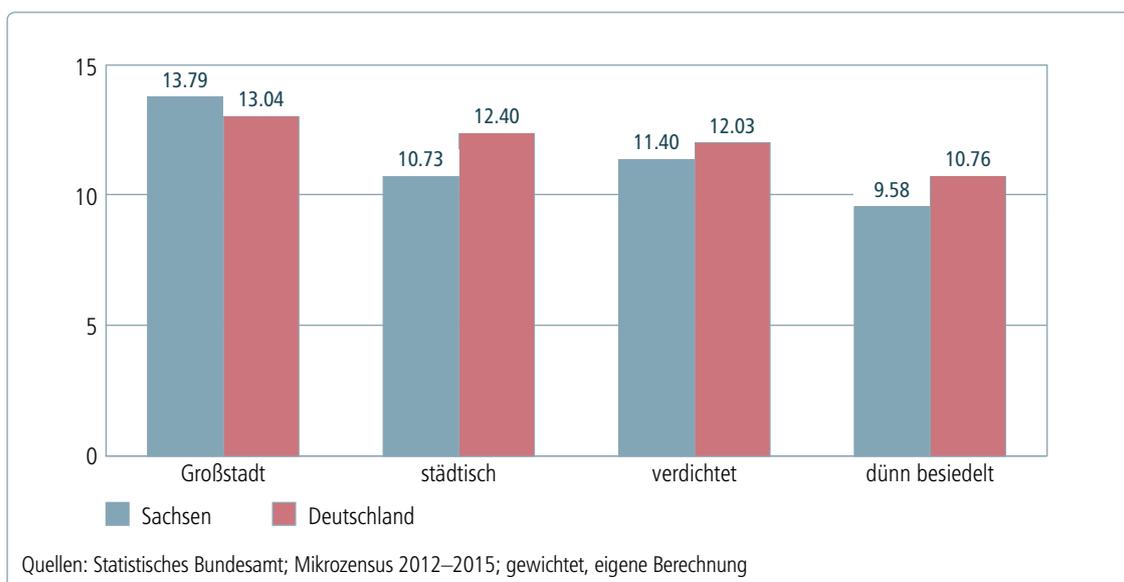


Abbildung 54. Strukturelle Weiterbildungsbeteiligung 2012–2015 nach Siedlungsstruktur und Land

Insbesondere der Unterschied der Weiterbildungsbeteiligung zwischen den Großstädten und den dünn besiedelten ländlichen Regionen ist in Sachsen stärker ausgeprägt, als dies in der Bundesrepublik insgesamt zu beobachten ist.

Ein Blick auf die strukturellen, dauerhaften Niveauunterschiede zwischen den Kreisen Sachsens mag die Unterschiede zwischen den Städten und den eher ländlichen Gebietskörperschaften verdeutlichen (Abbildung 55).

Am höchsten ist die Weiterbildungsbeteiligung im Schnitt der beobachteten vier Jahre in der Landeshauptstadt Dresden. Hier lag die strukturelle Weiterbildungsbeteiligung bei 15,10 Prozent. In der sächsischen Schweiz (städtischer Kreis) lag die Weiterbildungsbeteiligung zwischen 2012 und 2015 im Mittel bei 14,87 Prozent, in Leipzig schließlich bei 14,48 Prozent.

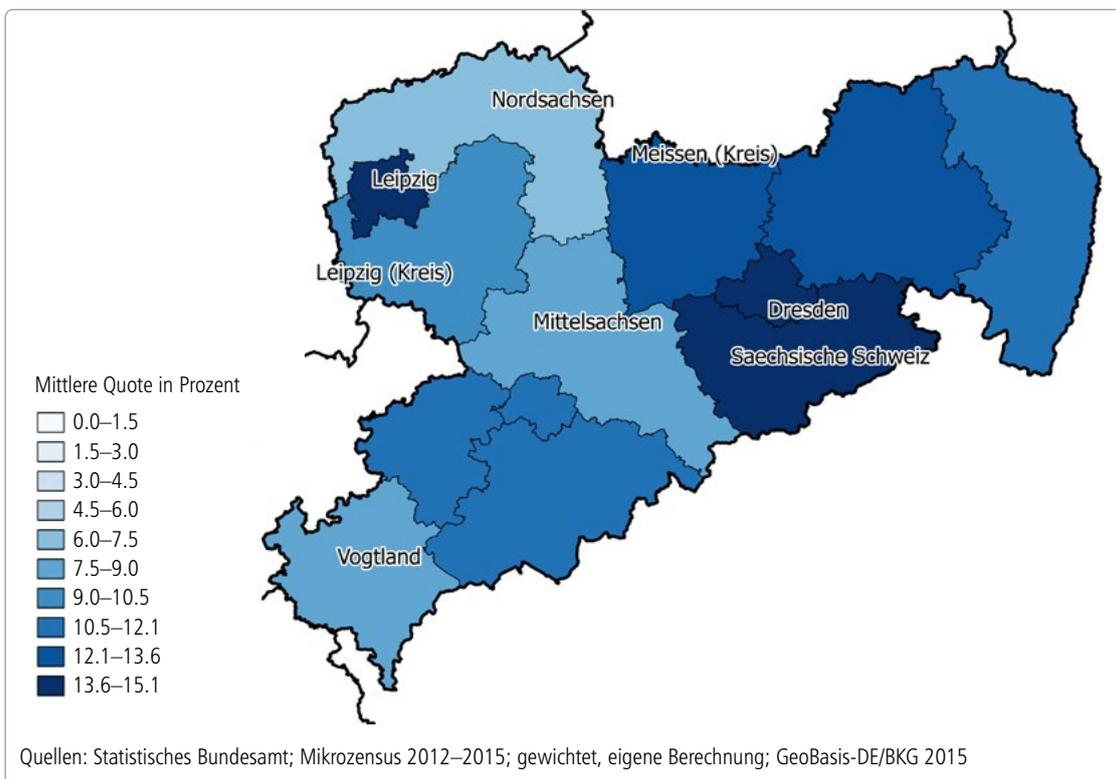


Abbildung 55. Strukturelle Weiterbildungsbeteiligung in den Kreisen und kreisfreien Städten Sachsens 2012–2015

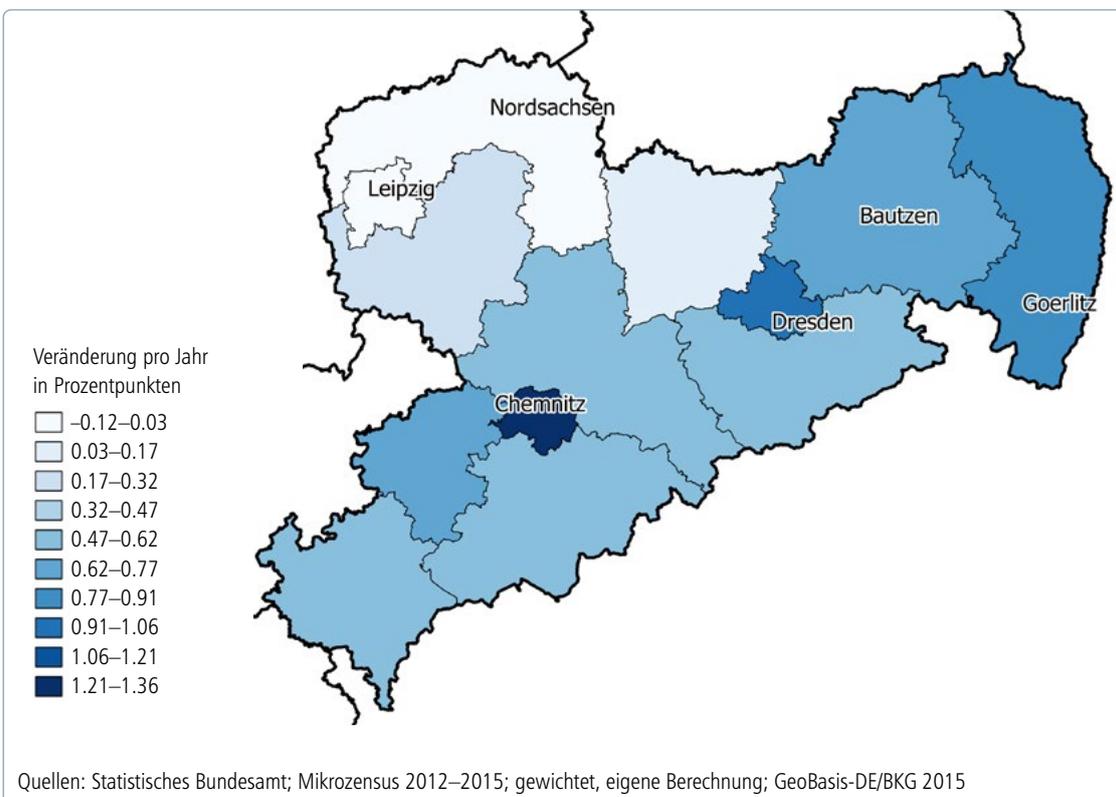


Abbildung 56. Trends der Weiterbildungsbeteiligung in den Kreisen und kreisfreien Städten Sachsens 2012–2015

Eher gering ist die Weiterbildungsbeteiligung hingegen in Nordsachsen (7,41 Prozent). Nordsachsen ist ein dünn besiedelter Kreis. Ebenfalls unterdurchschnittlich ist die Weiterbildungsbeteiligung in Mittelsachsen (7,91 Prozent) und im Vogtland (8,60 Prozent). Beide Kreise sind ländliche Kreise mit Verdichtung. Die Unterschiede zwischen Stadt und Land werden hier greifbar.

Für die Entwicklung des Landes ist es auch hier wieder von entscheidender Bedeutung, wie und in welche Richtung sich die Verhältnisse in den einzelnen Gebietskörperschaften entwickeln und wie dies mit den unterschiedlichen Ausgangssituationen in Verbindung steht (Abbildung 56).

Sichtbar wird hier, dass in den Großstädten die Dynamik am stärksten ist. Der stärkste Rückgang und auch die stärksten Zunahmen finden sich in den größten Städten Sachsens. Am stärksten abgenommen hat die Weiterbildungsbeteiligung zwischen 2012 und 2015 in Leipzig. Der geschätzte Trend über die vier Jahre lag hier bei $-0,12$ Prozent pro Jahr. Dies ist allerdings nur für Sachsen eine nennenswerte Größe. Auf Ebene des Bundes ist dies keine auffällige Größe, sondern liegt in der Verteilung der Trends in etwa im Bereich der am häufigsten zu beobachtenden Entwicklungen in den Kreisen und kreisfreien Städten. Leipzig entwickelt sich zudem auf einem relativ hohen Niveau. Die Beteiligungsrate lag 2012 bei 14,04 Prozent und ist bis 2015 auf 13,75 Prozent gesunken. Weniger günstig sind die Voraussetzungen in Nordsachsen. Mit geschätzten $-0,097$ Prozent pro Jahr ist der Trend zwar nur geringfügig negativ, allerdings bewegt sich der Kreis insgesamt und auch in Bezug auf die Beteiligungsrate 2012 (8,22 Prozent) auf einem niedrigeren Niveau. Außer diesen beiden Kreisen finden sich in Sachsen tatsächlich keine weiteren Kreise oder kreisfreien Städte mit einem negativen Trend. In Sachsen geht es insgesamt bergauf.

Am deutlichsten wird dieser positive Trend in Chemnitz sichtbar. Hier ist die Weiterbildungsbeteiligung um geschätzte 1,36 Prozent pro Jahr von 7,87 Prozent 2012 auf 15,71 Prozent 2015 gestiegen. Auch in Dresden hat die Weiterbildungsbeteiligung deutlich zugenommen. Sie ist hier zwischen 2012 und 2015 um geschätzte 0,95 Prozentpunkte pro Jahr gestiegen (von 12,49 Prozent 2012 auf 17,66 Prozent 2015). Gestiegen ist die Weiterbildung zudem in Görlitz. Hier hat die Quote um geschätzte 0,91 Prozent pro Jahr zugenommen und ist von 9,80 Prozent 2012 auf 13,87 Prozent 2015 gestiegen.

Auch in einem Bundesland mit überschaubarer Zahl an Gebietskörperschaften muss davon ausgegangen werden, dass den Disparitäten im Weiterbildungsverhalten zwischen den Kreisen und kreisfreien Städten auch unterschiedliche Kontext-, Rahmen- und damit Ausgangsbedingungen zugrunde liegen. Insbesondere bei so deutlichen Unterschieden zwischen Stadt und Land ist dies eine nahliegende Annahme. Mit der Potentialausschöpfung lassen sich diese Unterschiede kontrollieren.

Abbildung 57 macht deutlich, dass diese Kontrolle der sozioökonomischen, demografischen, wirtschaftlichen und siedlungsstrukturellen Merkmale der Kreise sehr sinnvoll ist. Auch hier wurde wieder die durchschnittliche Potentialausschöpfung zwischen 2012 und 2015 dokumentiert. In den Großstädten wird eine Weiterbildungsbeteiligung in jener Höhe beobachtet, wie sie dort auch zu erwarten ist, zum Teil sogar etwas weniger. Leipzig (95,70 Prozent) und Dresden 93,11 Prozent bleiben (geringfügig) hinter ihren Möglichkeiten zurück, nur Chemnitz weist eine höhere Beteiligungsquote auf als erwartet (104,66 Prozent

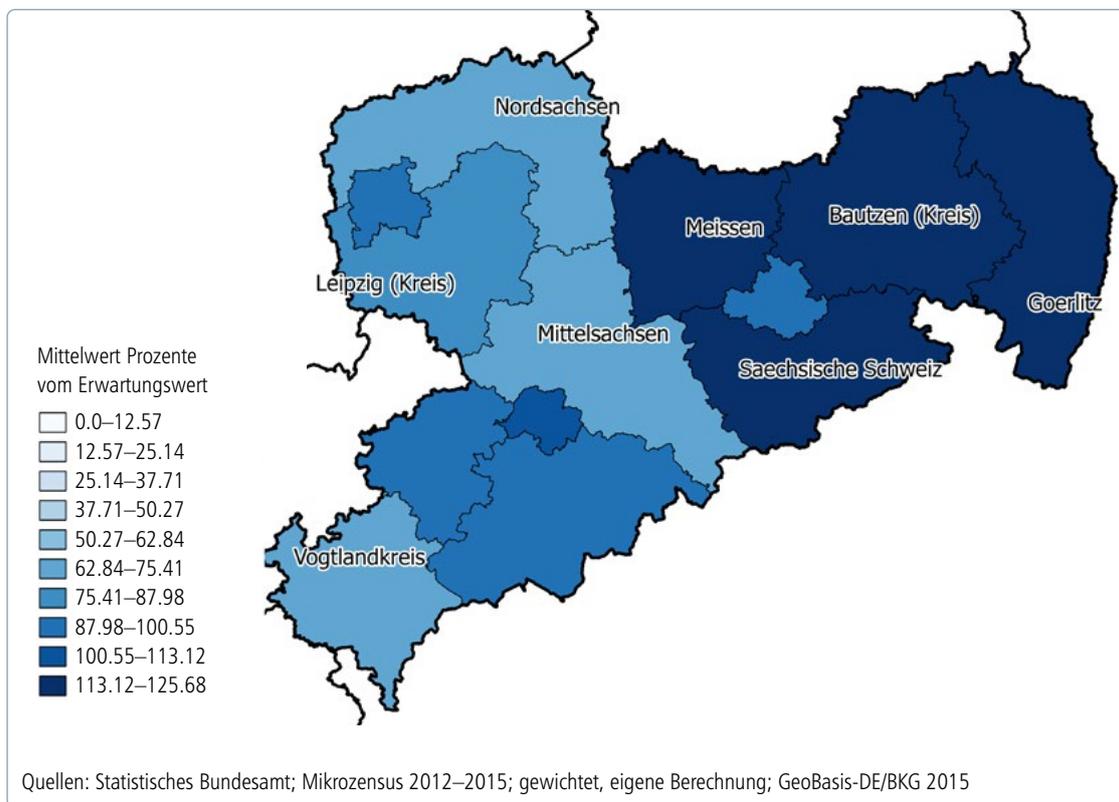


Abbildung 57. Strukturelle Potentialausschöpfung in den Kreisen und kreisfreien Städten Sachsens 2012–2015

vom Erwartungswert). In Nordsachsen (65,95 Prozent), Mittelsachsen (73,42 Prozent) und im Vogtlandkreis (74,69 Prozent) bleiben die beobachteten Werte deutlich hinter den erwarteten Werten zurück. Über den zu erwartenden Werten liegt die Weiterbildungsbeteiligung jedoch vor allem in Ostsachsen. In der sächsischen Schweiz (125,68 Prozent), im Landkreis Görlitz (123,54 Prozent) sowie in Meißen (116,98 Prozent) werden die erwarteten Werte deutlich überschritten.

Auch die Potentialausschöpfung unterliegt Veränderungen, welche sowohl auf Bewegungen des Erwartungswertes als auch auf Veränderungen des Weiterbildungsverhaltens zurückgeführt werden können. Veränderungen des Erwartungswertes sind jedoch nur dort zu erwarten, wo sich erhebliche Bevölkerungsbewegungen oder wirtschaftliche Umbrüche ereignen. Ostdeutschlands Geschichte ist dafür durchaus ein gutes Beispiel. Inwiefern dies auch in dem Beobachtungszeitraum noch eine Rolle spielt, zeigt ein detaillierter Blick auf die tiefregionalisierten Trends der Potentialausschöpfung (Abbildung 58).

Die einzigen Gebietskörperschaften auf Kreisebene in Sachsen, in denen es einen negativen Trend der Potentialausschöpfung im Beobachtungszeitraum gab, waren die kreisfreie Stadt Leipzig und Nordsachsen. In Nordsachsen ist die Potentialausschöpfung um geschätzte –1,69 Prozentpunkte pro Jahr gesunken. Die Potentialausschöpfung ist hier ausschließlich aufgrund sinkender Weiterbildungsbeteiligung gesunken, die Teilnahmepotentiale hingegen, die hier relativ stabil um die 11,20 Prozent liegen, haben sich nicht verändert. Sie wurden nur immer weniger ausgeschöpft (2015 noch 7,50 Prozent Weiterbildungsbeteiligung bei einem Erwartungswert von 11,49 Prozent). Auch in Leipzig haben sich die Teilnahmepotentiale

nicht verändert und schwanken um die 15,12 Prozent. Dennoch hat die Potentialausschöpfung um geschätzte –1,32 Prozentpunkte pro Jahr abgenommen. Auch hier ist die Veränderung auf den Rückgang der Weiterbildungsbeteiligung zurückzuführen. Die liegt jedoch noch immer über dem Bundesschnitt (13,75 Prozent 2015).

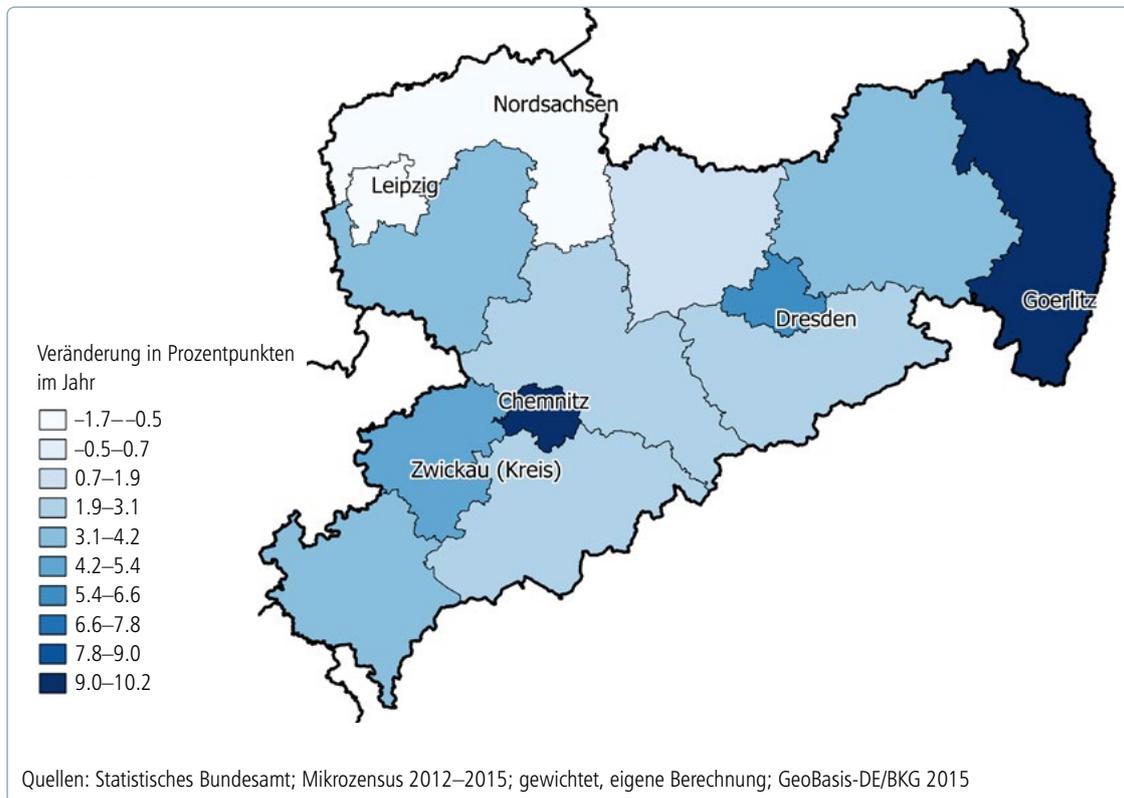


Abbildung 58. Trends der Potentialausschöpfung in den Kreisen und kreisfreien Städten Sachsens 2012–2015

Eine deutliche Zunahme der Potentialausschöpfung finden wir hingegen in Chemnitz. Sie ist hier um geschätzte 10,18 Prozent pro Jahr gestiegen. Als eine Besonderheit dieses langfristigen Trends kann dabei der Umstand aufgefasst werden, dass sich in Chemnitz auch der Erwartungswert – also die Teilnahmepotentiale – kontinuierlich erhöht haben. Trotz der Zunahme der Teilnahmepotentiale hat sich die Ausschöpfung der Potentiale deutlich erhöht. Mit anderen Worten: Die Weiterbildungsbeteiligung ist noch deutlicher gestiegen als erwartet. Auch in Görlitz ist die Potentialausschöpfung um geschätzte 9,92 Prozentpunkte pro Jahr gestiegen. Hier lag die erwartete Weiterbildungsbeteiligung stabil bei ca. 9,50 Prozent. Tatsächlich gestiegen ist auch hier die Weiterbildungsbeteiligung auf zuletzt 15,71 Prozent (2015) bei einer erwarteten Beteiligungsquote von 9,61 Prozent. Auch in Dresden ist die Potentialausschöpfung um geschätzte 6,18 Prozentpunkte pro Jahr gestiegen. Auch hier haben sich die eigentlichen Teilnahmepotentiale nicht verändert (im Schnitt 16,20 Prozent), sondern die Weiterbildungsbeteiligung hat deutlich zugenommen. Mit 17,66 Prozent lag sie im Jahr 2015 schließlich leicht über der erwarteten Weiterbildungsbeteiligung (16,28 Prozent).

2.1.2.4 Mecklenburg-Vorpommern

Auf der Ebene der Kreise und kreisfreien Städte erweist sich Mecklenburg-Vorpommern nach der Kreisgebietsreform von 2010 als sehr übersichtlich. Von den 12 Landkreisen verblieben im Zuge der Reform nur 6. Zuzüglich der beiden kreisfreien Städte Schwerin und Rostock beschränkt sich die Analyse auf 8 Gebietskörperschaften, die zum Teil die Fläche einnehmen wie in anderen Bundesländern kreisscharfe Funktionalregionen oder Verwaltungsgebiete. Dementsprechend ist auch die Verteilung von Kreisen und kreisfreien Städten in Bezug auf die Weiterbildungsbeteiligung zunächst wenig differenziert (Abbildung 59).

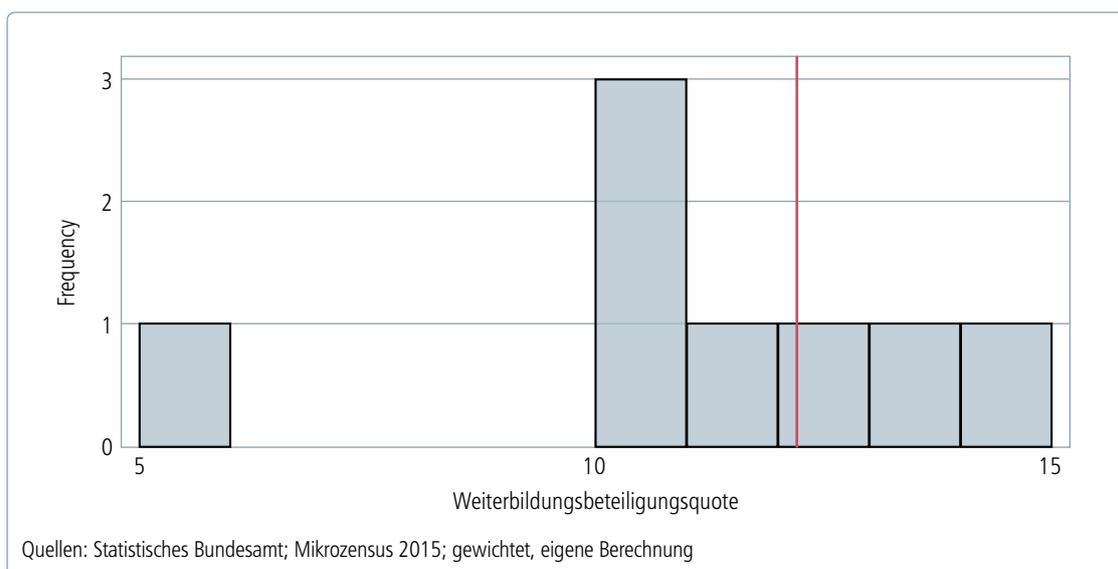


Abbildung 59. Verteilung der Beteiligungsquoten in den Kreisen und kreisfreien Städten Mecklenburg-Vorpommerns 2015

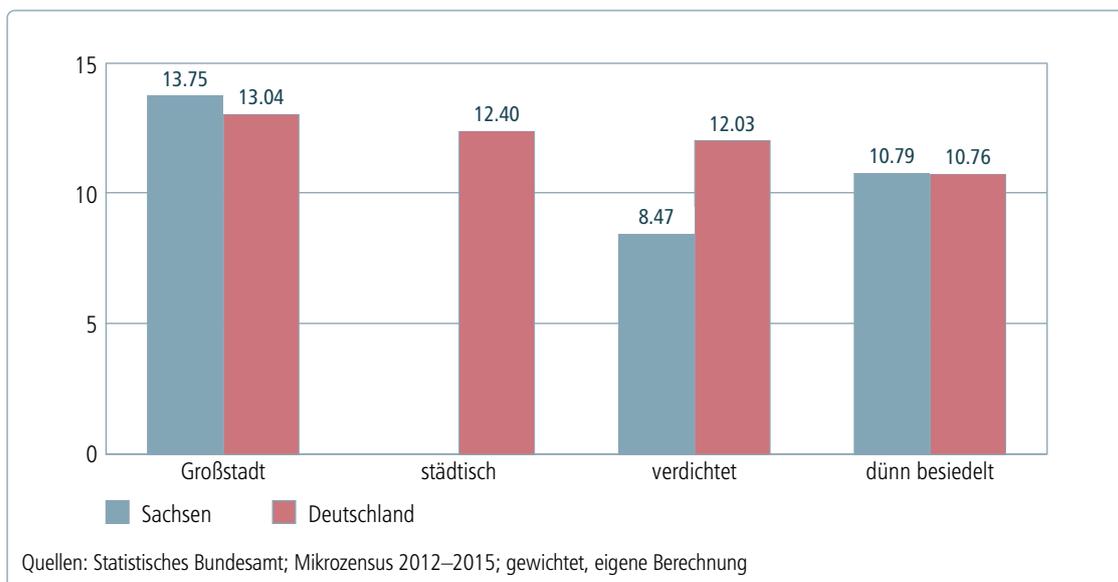


Abbildung 60. Strukturelle Weiterbildungsbeteiligung 2012–2015 nach Siedlungsstruktur und Land

Doch die geringe Zahl an Kreisen und kreisfreien Städten genügt, um auch in Mecklenburg-Vorpommern deutliche Disparitäten auszumachen. In den meisten Kreisen und kreisfreien Städten blieb 2015 die Weiterbildungsbeteiligung unter dem Bundesdurchschnitt von 12,24 Prozent. Ein einzelner Kreis blieb dabei abgeschlagen.

Auch mit Blick auf die siedlungsstrukturelle Heterogenität des Weiterbildungsverhaltens bietet Mecklenburg-Vorpommern ein überschaubares Bild. Dabei wird zunächst deutlich, dass es mit Ausnahme der kreisfreien Stadt Rostock keine Großstädte oder städtischen Kreise, sondern nur ländliche Regionen mit mehr oder weniger Verdichtung gibt. Selbst die Landeshauptstadt und kreisfreie Stadt Schwerin ist tatsächlich ein ländlicher Raum mit Verdichtungsansätzen.

Berücksichtigt man die relativ homogene ländliche Siedlungsstruktur in Mecklenburg-Vorpommern, lässt sich gut nachvollziehen, dass es insbesondere zwischen der einen Großstadt und dem Rest des Landes einen Bruch im Weiterbildungsverhalten gibt. Vor allem der Unterschied zwischen der Großstadt und den beiden ländlichen Kreisen mit Verdichtung ist deutlich ausgeprägt und in dieser Hinsicht auch größer als auf Bundesebene insgesamt. Die dünn besiedelten Kreise (5) haben eine für die Bundesrepublik typische Weiterbildungsbeteiligung. In der räumlichen Verteilung der strukturellen Weiterbildungsbeteiligung lässt sich dies nachzeichnen (Abbildung 61).

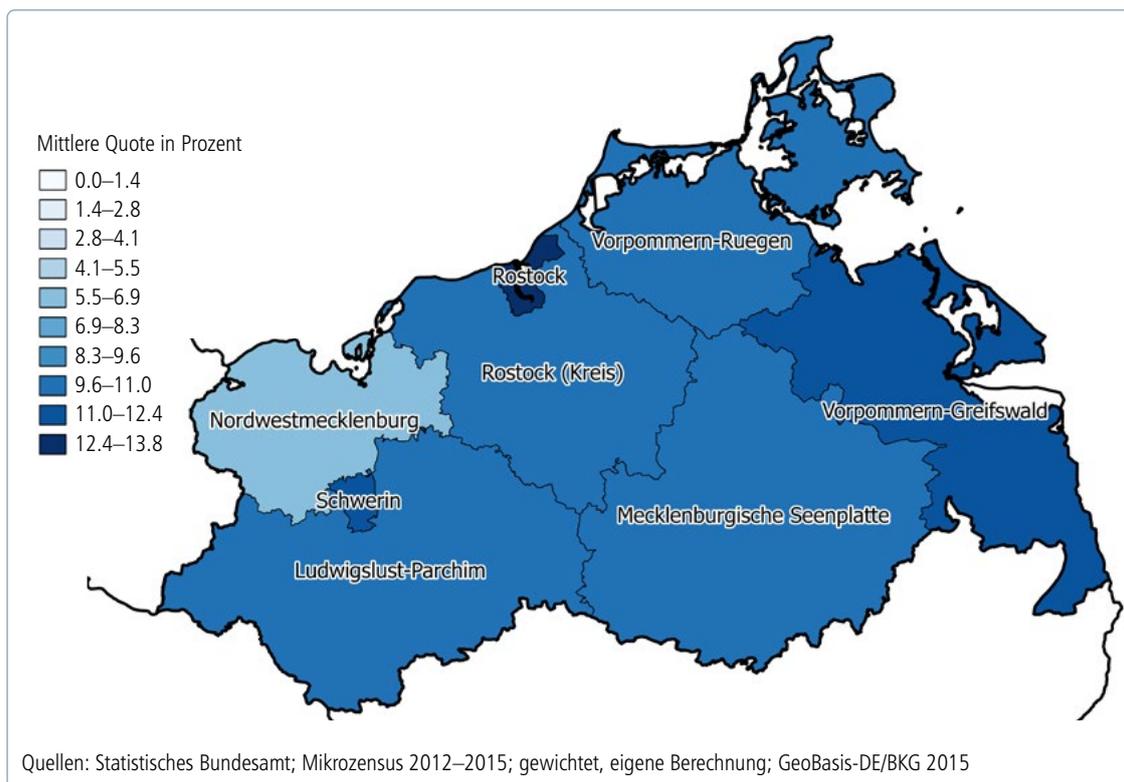


Abbildung 61. Strukturelle Weiterbildungsbeteiligung in den Kreisen und kreisfreien Städten Mecklenburg-Vorpommerns 2012–2015

Deutlich abgeschlagen in Bezug auf die durchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung der Jahre 2012–2015 ist Nordwestmecklenburg. Die strukturelle Weiterbildungsbeteiligung liegt hier

bei 5,54 Prozent. Mit weitem Abstand folgen dann die Landkreise Rostock mit 10,10 Prozent Weiterbildungsbeteiligung und Vorpommern-Rügen mit 10,29 Prozent.

Am höchsten ist die strukturelle Weiterbildungsbeteiligung in Rostock mit 13,75 Prozent, gefolgt von dem eher dünn besiedelten Landkreis Vorpommern-Greifswald mit einer strukturellen Weiterbildungsbeteiligung von 11,82 Prozent. In der Landeshauptstadt liegt die strukturelle Weiterbildungsbeteiligung bei 11,40 Prozent.

Neben dem durchschnittlichen Niveau ist auch von besonderem Interesse, wie sich die Weiterbildungsbeteiligung in den Kreisen entwickelt. Die Tatsache, dass Heterogenität zu beobachten ist, legt nahe, dass dieser Zustand das Ergebnis unterschiedlicher Entwicklungen ist. Wie sich die Trends fortsetzen, zeigt Abbildung 62.

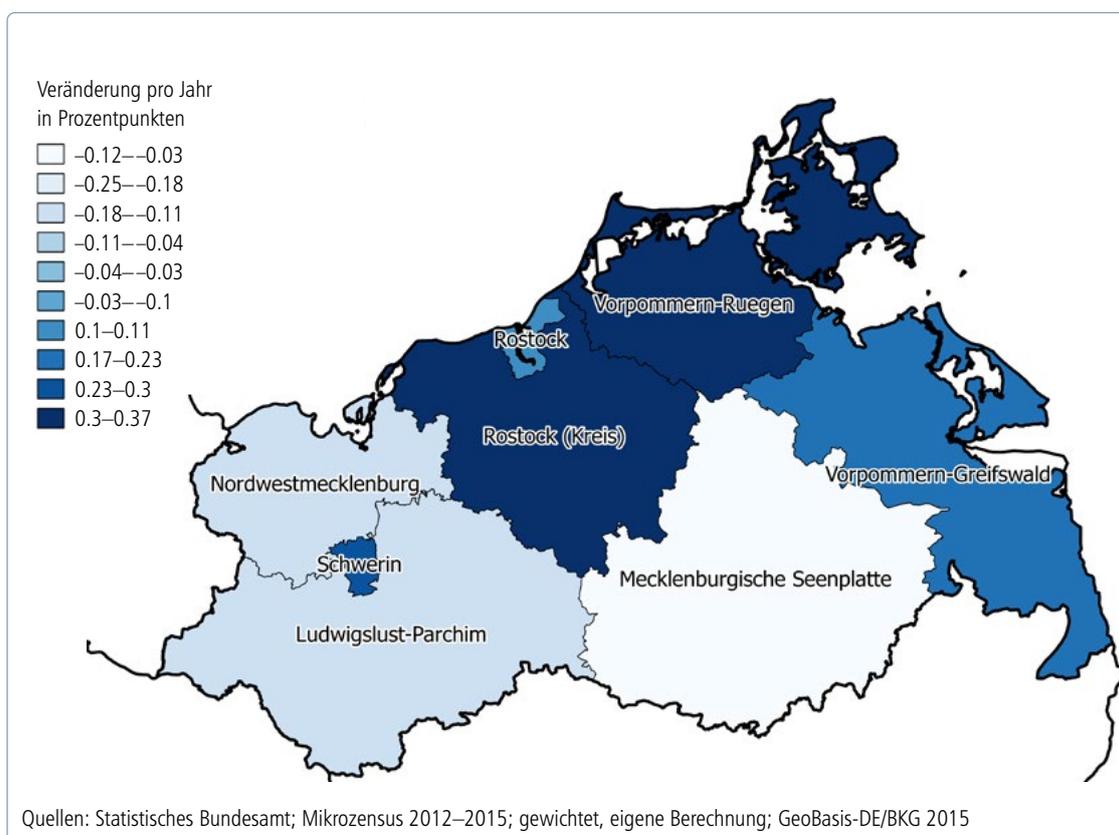


Abbildung 62. Trends der Weiterbildungsbeteiligung in den Kreisen und kreisfreien Städten Mecklenburg-Vorpommerns 2012–2015

Auch in Mecklenburg-Vorpommern ist in den Landkreisen eine eher moderate Dynamik zu beobachten. Die Veränderungsraten liegen hier zwischen $-0,25$ Prozent und $0,44$ Prozent pro Jahr. Die stärkste Zunahme der Weiterbildungsbeteiligung ist im Landkreis Rostock zu beobachten. Hier ist die Weiterbildungsbeteiligung von $9,64$ Prozent 2012 auf $11,56$ Prozent 2015 um geschätzte $0,44$ Prozent pro Jahr gestiegen. Diese Entwicklung war tatsächlich sehr kontinuierlich. Sehr moderat war der Anstieg der Weiterbildungsbeteiligung im Landkreis Vorpommern-Rügen. Hier stieg die Weiterbildungsbeteiligung relativ diskontinuierlich von $9,89$ Prozent 2012 auf $10,86$ Prozent 2015 um geschätzte $0,37$ Prozent pro Jahr. Ähnlich moderat und

ebenso heterogen war der Anstieg in Schwerin. Hier stieg die Weiterbildungsbeteiligung von 10,66 Prozent 2012 auf 12,75 Prozent 2015 um geschätzte 0,35 Prozent pro Jahr.

Ein moderater Rückgang ist von 2012 bis 2015 im Landkreis Mecklenburgische Seenplatte zu beobachten. Dort hat die Weiterbildungsbeteiligung kontinuierlich von 11,77 Prozent 2012 auf 10,12 Prozent im Jahr 2015 um geschätzte $-0,25$ Prozent pro Jahr abgenommen. Kaum relevant sind die sehr kleinen, negativen Trends in den Landkreisen Ludwigslust-Parchim ($-0,07$) und Nordwestmecklenburg ($-0,68$).

Mit der Potentialausschöpfung können auch in Mecklenburg-Vorpommern die sozioökonomischen und demografischen Unterschiede der jeweiligen Wohnbevölkerung sowie Unterschiede der Siedlungsstruktur, der Wirtschaftskraft und der Infrastruktur kontrolliert werden. In der Tat gibt es, wenn man die durchschnittlich erwartete Weiterbildungsbeteiligung als Kriterium für die weiterbildungsrelevanten Varianzanteile der sozialen und strukturellen Kontextbedingungen heranzieht, deutliche Unterschiede vor allem zwischen den beiden kreisfreien Städten Rostock und Schwerin sowie den übrigen Landkreisen. Wie sich dies auf die Potentialausschöpfung auswirkt, zeigt Abbildung 63.

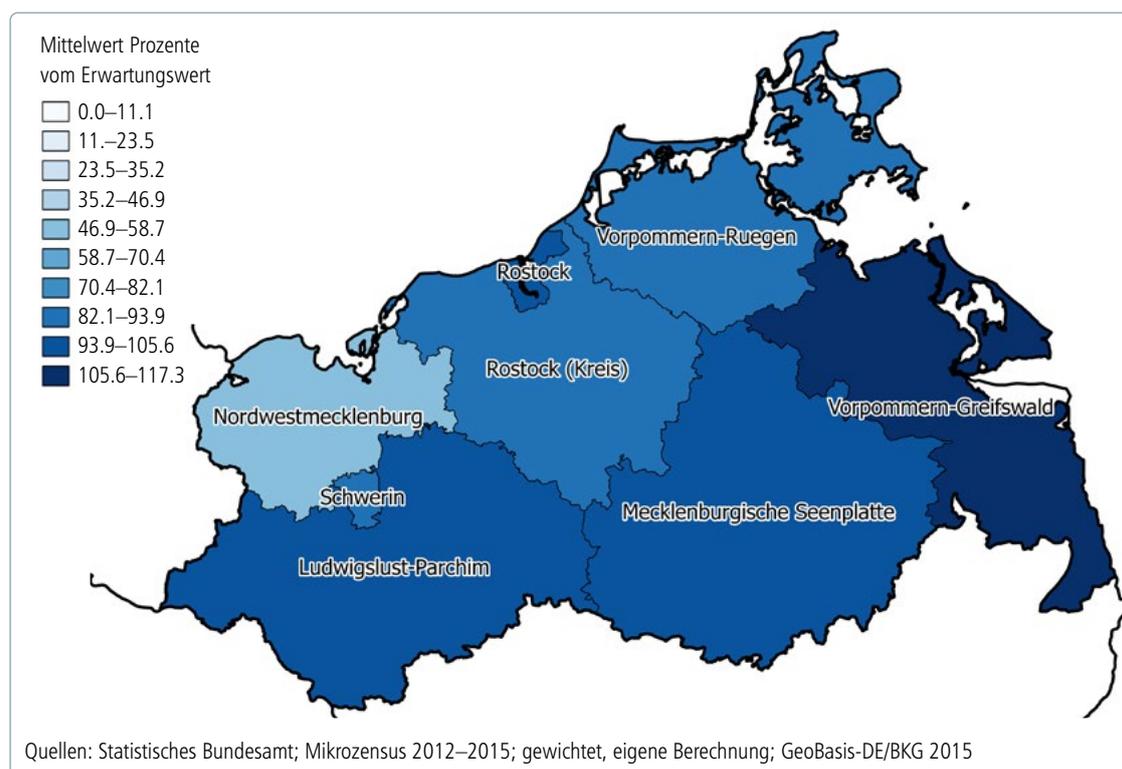


Abbildung 63. Strukturelle Potentialausschöpfung in den Kreisen und kreisfreien Städten Mecklenburg-Vorpommerns 2012–2015

Am deutlichsten setzt sich mit Blick auf die relativ dauerhafte strukturelle Potentialausschöpfung Nordwestmecklenburg ab. Die hier im Schnitt der Jahr 2012 bis 2015 beobachtete Weiterbildungsbeteiligung von 5,54 Prozent kann nicht durch die in der erwarteten Weiterbildungsbeteiligung zusammengefassten Kontextfaktoren erklärt werden. Tatsächlich wurde im Schnitt eine Weiterbildungsbeteiligung von 11,70 Prozent erwartet. Die Potentialausschöpfung

beträgt dementsprechend gerade einmal 47,41 Prozent. Das ist auch im gesamtdeutschen Vergleich ein niedriger Wert. Auch in Schwerin werden die vorhandenen Teilnahmepotentiale auf längere Sicht nicht genutzt. Die Potentialausschöpfung lag hier im Durchschnitt bei 87,55 Prozent (beobachtete Beteiligungsquote 11,40 Prozent, erwartete Beteiligungsquote 13,00 Prozent). In den Landkreisen Vorpommern-Rügen und Rostock sowie in der kreisfreien Stadt Rostock bleibt die Weiterbildungsbeteiligung geringfügig hinter dem Erwartungswert zurück (in Vorpommern-Rügen liegt die Potentialausschöpfung bei 92,77 Prozent, im Kreis Rostock bei 93,67 und in der kreisfreien Stadt Rostock bei 96,73 Prozent).

In allen anderen Kreisen Mecklenburg-Vorpommerns werden die strukturellen Potentiale ausgeschöpft. Hier sticht Vorpommern-Greifswald hervor. Hier lag die Potentialausschöpfung im Schnitt der Jahre 2012 bis 2015 bei 117,33 Prozent. Erwartet wurde eine durchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung von 10,10 Prozent, beobachtet wurde eine Beteiligung von 11,82 Prozent. In den Landkreisen Mecklenburgische Seenplatte und Ludwigslust-Parchim wurde das Teilnahmepotential ebenfalls ausgeschöpft (in beiden Kreisen 104,70 Prozent), obgleich die beobachteten Weiterbildungsbeteiligungsquoten nur geringfügig über den Erwartungswerten lagen.

Die Potentialausschöpfung unterliegt Veränderungsprozessen, die von Veränderungen des beobachtbaren Weiterbildungsverhaltens und der Kontextbedingungen in den Kreisen abhängen. Zusammen beschreiben diese Faktoren einen Trend der Potentialausschöpfung, der Aufschluss darüber gibt, ob sich das Weiterbildungsverhalten der Bevölkerung eines Kreises den jeweils bestehenden Teilnahmepotentialen annähert, dauerhaft dahinter zurückbleibt oder darüber hinauswächst (Abbildung 64).

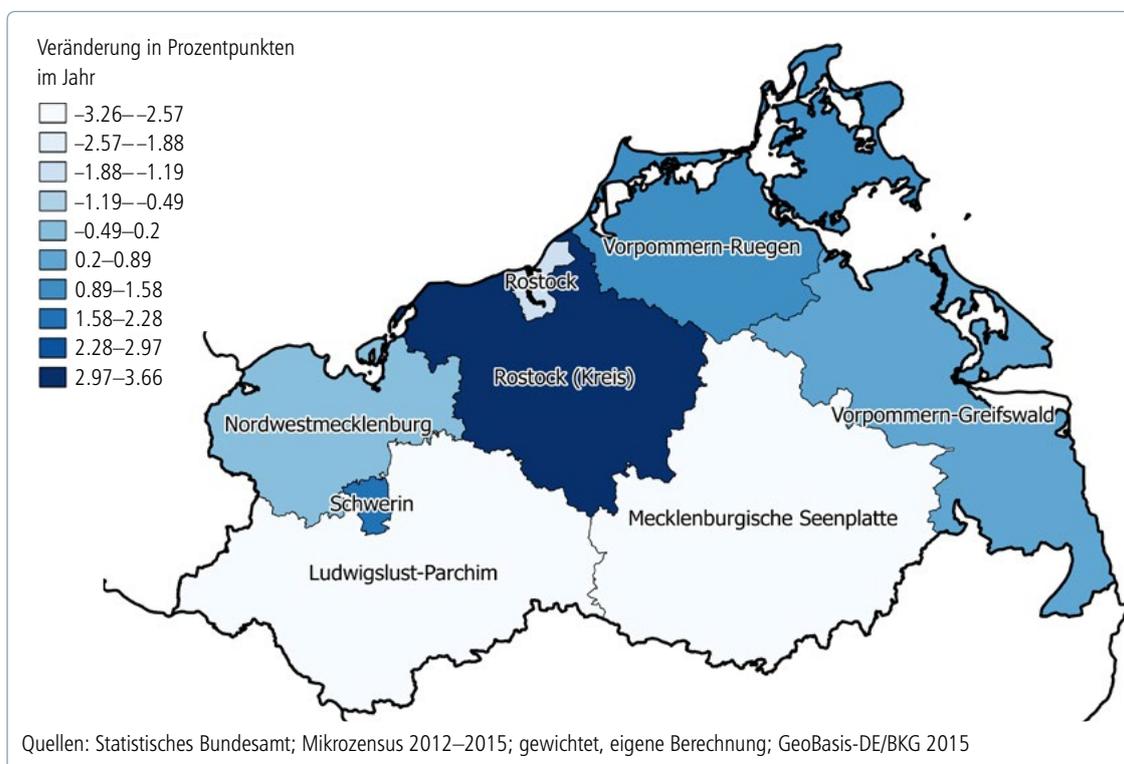


Abbildung 64. Trends der Potentialausschöpfung in den Kreisen und kreisfreien Städten Mecklenburg-Vorpommerns 2012–2015

Auffällig sind hier zunächst die Kreise Mecklenburgische Seenplatte und Ludwigslust-Parchim. Hier ist die Potentialausschöpfung um geschätzte –3,26 Prozentpunkte pro Jahr von 113,79 Prozent 2012 auf 98,33 Prozent 2015 gesunken. Dabei hat sich die erwartete Weiterbildungsbeteiligung – also das aufgrund weiterbildungsrelevanter Kontextmerkmale wie der Sozial-, Wirtschafts-, Siedlungs- und Infrastruktur gegebene Teilnahmepotential – nicht verändert. Ähnlich verhält es sich beim Rückgang in Ludwigslust-Parchim. Auch hier ist die Potentialausschöpfung sehr moderat um geschätzte –3,19 Prozentpunkte pro Jahr auf zuletzt 94,86 Prozent gesunken. Die Beteiligungspotentiale haben sich auch hier kaum verändert.

Die einzige Gebietskörperschaft auf Kreisebene mit nennenswerter Zunahme der Potentialausschöpfung hingegen ist der Landkreis Rostock. Hier hat die Potentialausschöpfung von 86,63 Prozent 2012 auf 106,71 Prozent 2015 um geschätzte 3,66 Prozentpunkte pro Jahr zugenommen.

2.1.2.5 Brandenburg

Die Weiterbildungsbeteiligung in Brandenburg lag 2015 bei 10,74 Prozent und damit deutlich unter dem Bundesschnitt von 12,24 Prozent. Auch in Brandenburg lohnt es, die Weiterbildungsbeteiligung tiefregionalisiert in den Blick zu nehmen. Die Verteilung der Weiterbildungsbeteiligung in den 18 Landkreisen und kreisfreien Städten ist in Abbildung 65 abgetragen.

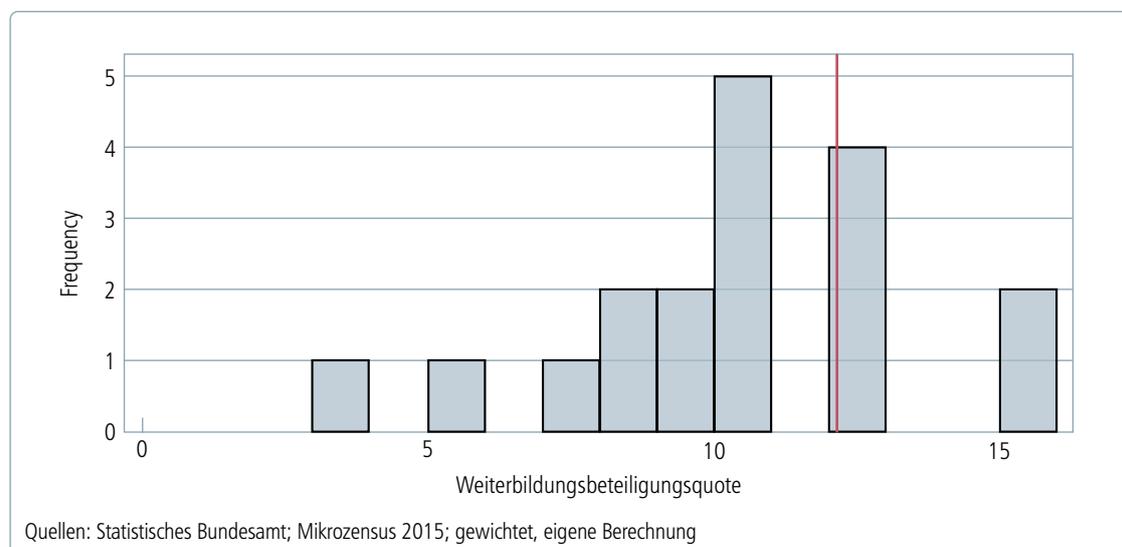


Abbildung 65. Verteilung der Beteiligungsquoten in den Kreisen und kreisfreien Städten Brandenburgs 2015

Auch in Brandenburg ist die Weiterbildungsbeteiligung auf der Ebene der Kreise und kreisfreien Städte relativ breit verteilt – soweit dies bei 18 Kreisen eben möglich ist. Die unterdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung betrifft auch aus dieser differenzierten Perspektive weite Teile des Landes. Nur zwei Kreise weisen eine deutlich überdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung auf.

Ebenso wie Mecklenburg-Vorpommern ist auch Brandenburg ein siedlungsstrukturell eher homogenes Bundesland. Von 18 Kreisen bzw. kreisfreien Städten sind zehn Landkreise dünn besiedelt. Weitere sieben Landkreise sind ebenfalls ländlich, weisen aber Verdichtungen

auf. Städtische Kreise gibt es nicht. Die Landeshauptstadt Potsdam schließlich ist die einzige kreisfreie Großstadt. Inwiefern dies eine Auswirkung auf das Weiterbildungsverhalten hat, zeigt Abbildung 66.

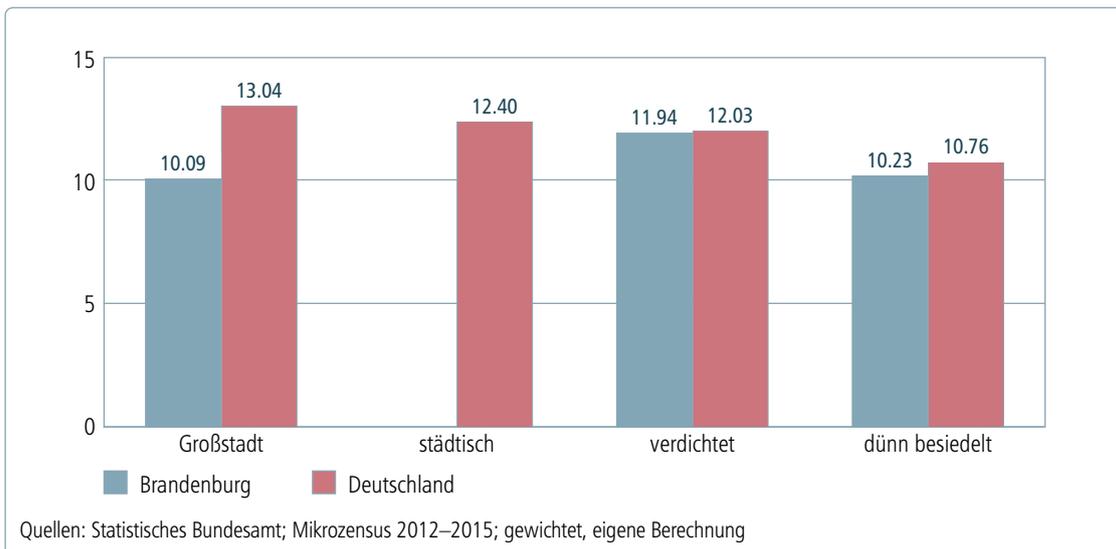


Abbildung 66. Strukturelle Weiterbildungsbeteiligung 2012–2015 nach Siedlungsstruktur und Land

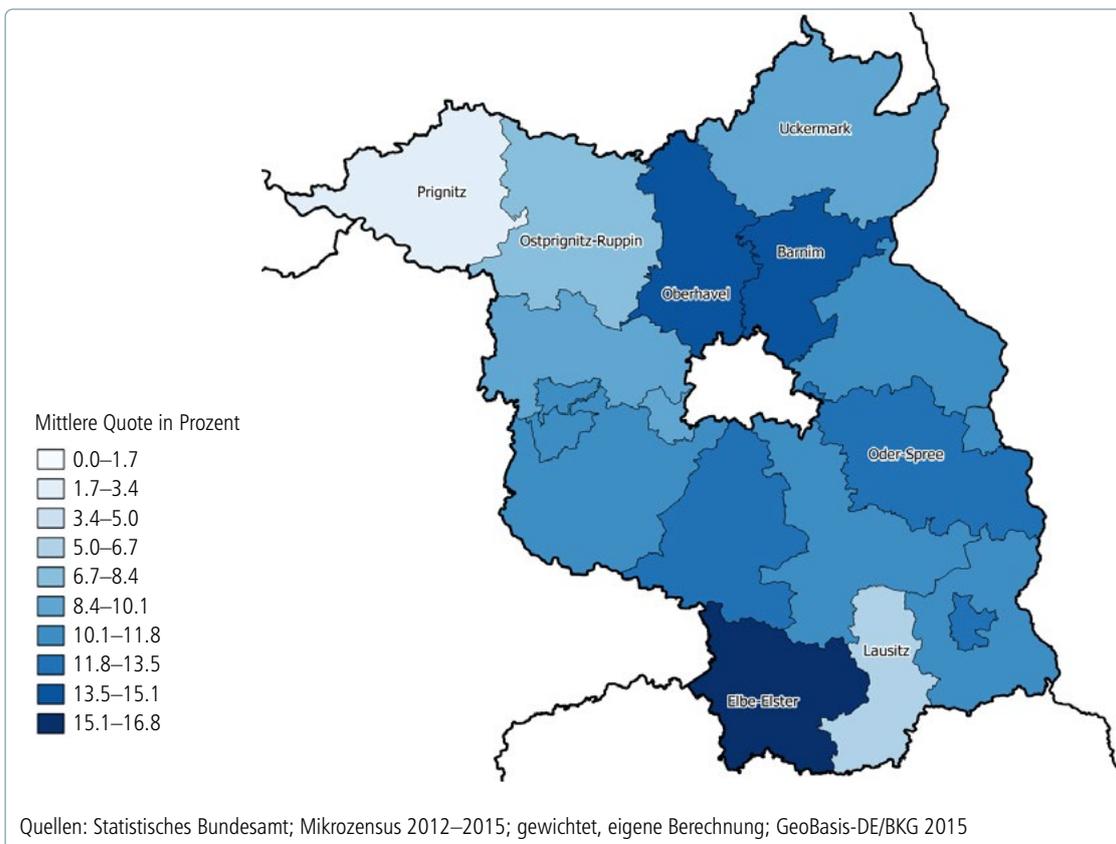


Abbildung 67. Strukturelle Weiterbildungsbeteiligung in den Kreisen und kreisfreien Städten Brandenburgs 2012–2015

Soweit es in Brandenburg überhaupt Sinn macht, ländliche von nichtländlichen Räumen zu unterscheiden, wird hier doch sichtbar, dass in Potsdam die Weiterbildungsbeteiligung tatsächlich geringer ist als in den ländlichen Gebieten, selbst wenn diese dünn besiedelt sind. In den ländlichen Gebieten mit Verdichtung entspricht die Weiterbildungsbeteiligung in etwa der des Bundes insgesamt. Inwiefern es auch geografische Verdichtungen gibt, zeigt Abbildung 67. Auch hier ist wieder die strukturelle Weiterbildungsbeteiligung (der Mittelwert der Jahr 2012 bis 2015) abgetragen.

Mit gerade 2,9 Prozent Weiterbildungsbeteiligung ist die Prignitz die Region mit der zweit geringsten strukturellen Weiterbildungsbeteiligung in der Bundesrepublik. Tatsächlich schwankt die Weiterbildungsbeteiligung in den vier Jahren auch dauerhaft um diesen Wert. Auch in der Lausitz (Landkreis Oberspreewald-Lausitz) ist die strukturelle Weiterbildungsbeteiligung mit 5,73 Prozent relativ gering. Dies gilt auch für die Ostprignitz (7,56 Prozent) und die Uckermark (9,24 Prozent).

Eine tatsächlich auch für gesamtdeutsche Verhältnisse relativ hohe Weiterbildungsbeteiligung weist im Land Brandenburg nur der Elbe-Elster-Kreis auf (16,82 Prozent). Die Weiterbildungsbeteiligung liegt ansonsten in den Landkreisen Oberhavel (14,92 Prozent), Barnim (14,06 Prozent), Oder-Spree (13,07 Prozent), Teltow-Fläming (12,92 Prozent) und in der kreisfreien Stadt Cottbus (12,67 Prozent) leicht über dem bundesdeutschen Durchschnitt von 12,33 Prozent.

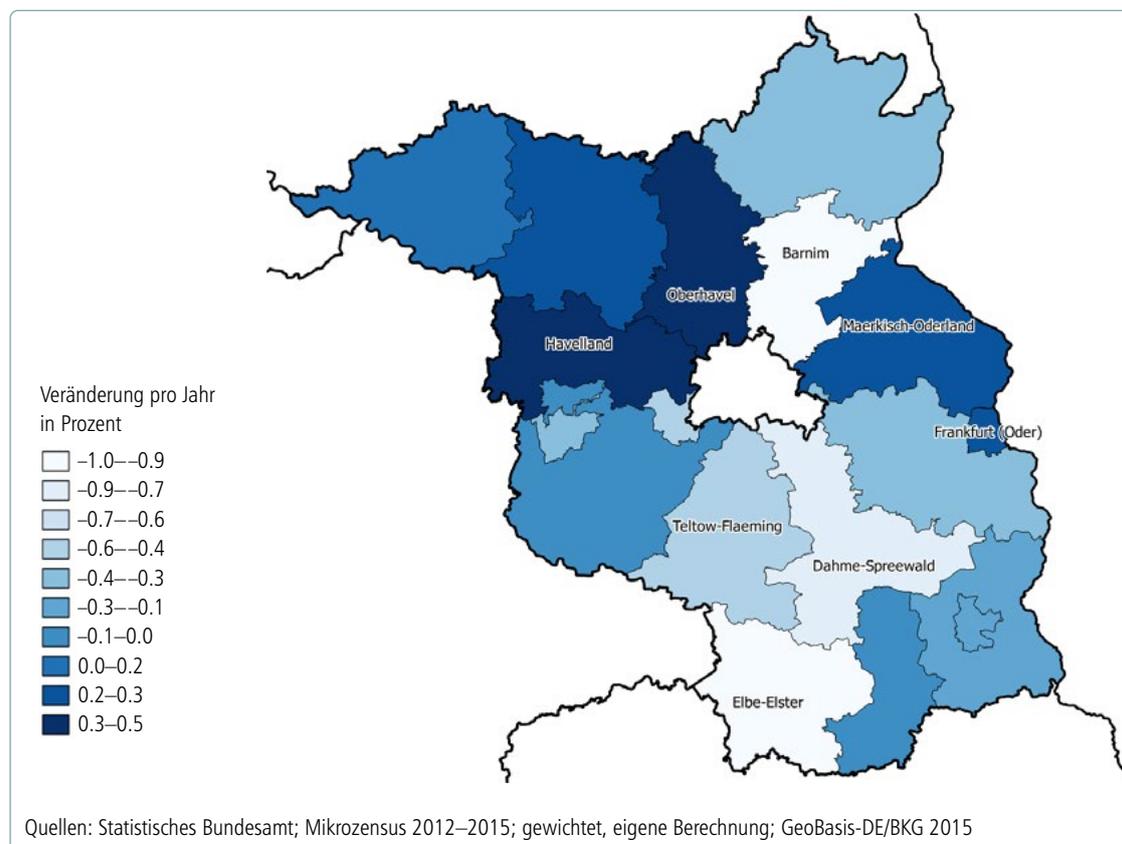


Abbildung 68. Trends der Weiterbildungsbeteiligung in den Kreisen und kreisfreien Städten Brandenburgs 2012–2015

Bei so großen strukturellen Unterschieden zwischen den einzelnen Landesteilen ist es von besonderem Interesse, wohin sich die Regionen in Bezug auf das Weiterbildungsverhalten entwickeln. Abbildung 68 gibt davon einen Eindruck.

In 11 der 18 Kreise und kreisfreien Städten finden wir negative Entwicklungstrends. Diese sind zudem stärker ausgeprägt als die in den meisten Fällen nur marginalen Zunahmen der Weiterbildungsbeteiligung. Besonders deutlich nahm die Weiterbildungsbeteiligung in den Kreisen Barnim (geschätzte $-1,01$ Prozent pro Jahr), Elbe-Elster (geschätzte $-0,99$ Prozent) und Dahme-Spreewald (geschätzte $-0,86$ Prozent) ab. Insbesondere in den Kreisen Elbe-Elster und Barnim findet der Abwärtstrend auf einem relativ hohen Niveau statt. In Barnim ist die Weiterbildungsbeteiligung von $16,37$ Prozent 2012 auf $10,88$ Prozent 2015 gesunken. Im Kreis Elbe-Elster ist die Weiterbildungsbeteiligung von $19,55$ 2012 auf immer noch überdurchschnittliche $15,19$ Prozent 2015 gesunken. Im Kreis Dahme-Spreewald sank die Weiterbildungsbeteiligung zwischen 2012 und 2015 von $13,80$ Prozent auf $8,96$ Prozent.

Gestiegen ist die Weiterbildungsbeteiligung hingegen im Havelland und an der Oberhavel sowie in Märkisch-Oderland und in Frankfurt (Oder). An der Oberhavel stieg die Weiterbildungsbeteiligung um geschätzte $0,49$ Prozentpunkte pro Jahr von $13,04$ Prozent 2012 auf $15,41$ Prozent 2015. Dieser Anstieg war relativ geradlinig. Im Havelland stieg die Weiterbildungsbeteiligung um geschätzte $0,39$ Prozent pro Jahr von $9,19$ Prozent 2012 auf $10,49$ Prozent 2015. Um geschätzte $0,29$ Prozentpunkte pro Jahr hat die Weiterbildungsbeteiligung in Märkisch-Oderland zugenommen (von $11,08$ auf $12,04$ Prozent), in Frankfurt (Oder) waren es noch $0,25$ Prozentpunkte pro Jahr.

Obgleich die meisten Regionen Brandenburgs in hohem Maße ländlich geprägt sind, ist doch anzunehmen, dass sich die sozioökonomischen, demografischen, wirtschaftlichen und auch siedlungsstrukturellen Rahmenbedingen der Regionen deutlich unterscheiden und damit auch unterschiedliche Beteiligungspotentiale angenommen werden können. Zum einen kann angenommen werden, dass sich die Regionen im Einzugsbereich Berlins – der sogenannte Speckgürtel – demografisch und sozial von den eher peripheren Landstrichen unterscheiden. Zum anderen wird in Brandenburg die Entwicklung Regionaler Wachstumskerne (RWK) gezielt gefördert. Nicht jeder Landkreis verfügt über einen solchen Förderschwerpunkt. Die Potentialausschöpfung verdeutlicht, inwiefern sich die Kreise und kreisfreien Städte nach Kontrolle dieser Kontextbedingungen darin unterscheiden, wie weit die vorhandenen Potentiale ausgeschöpft werden können.

In der Tat zeigt sich in Brandenburg eine enorme Spannweite der Potentialausschöpfung. Auf der einen Seite finden wir hier den Kreis mit der höchsten durchschnittlichen Potentialausschöpfung in der Bundesrepublik überhaupt (Elbe-Elster), auf der anderen Seite einen Kreis mit einer der bundesweit geringsten durchschnittlichen Potentialausschöpfungen überhaupt (Prignitz). Nur vier Kreise haben bundesweit eine noch geringere strukturelle Potentialausschöpfung.

Die Potentialausschöpfung in Elbe-Elster ist mit $182,26$ Prozent im Durchschnitt der vier Jahre von 2012 bis 2015 die höchste in der Bundesrepublik. Grund dafür ist vor allem der geringe Erwartungswert. Das vorhandene Teilnahmepotential, welches auf Grundlage der sozialstrukturellen, wirtschaftlichen und siedlungsstrukturellen Gegebenheiten geschätzt wird, liegt bei etwa $9,2$ Prozent. Und in der Tat ist Elbe-Elster eine dünn besiedelte, ländliche und

periphere Region ohne eigenen Wachstumskern. Lediglich die Stadt Finsterwalde ist Teil des Regionalen Wachstumskerns Westlausitz. Insofern ist die beobachtbare, relativ hohe strukturelle Weiterbildungsbeteiligung von 16,82 Prozent erheblich größer als erwartet. In den Kreisen Oberhavel (111,31 Prozent), Spree-Neiße (107,03 Prozent), Oder-Spree (102,77 Prozent) und Barnim (101,10 Prozent) liegt die Potentialausschöpfung dann jeweils nur geringfügig über der 100-Prozent-Marke. In allen anderen Kreisen und kreisfreien Städten wird das vorhandene Teilnahmepotential nicht ausgeschöpft.

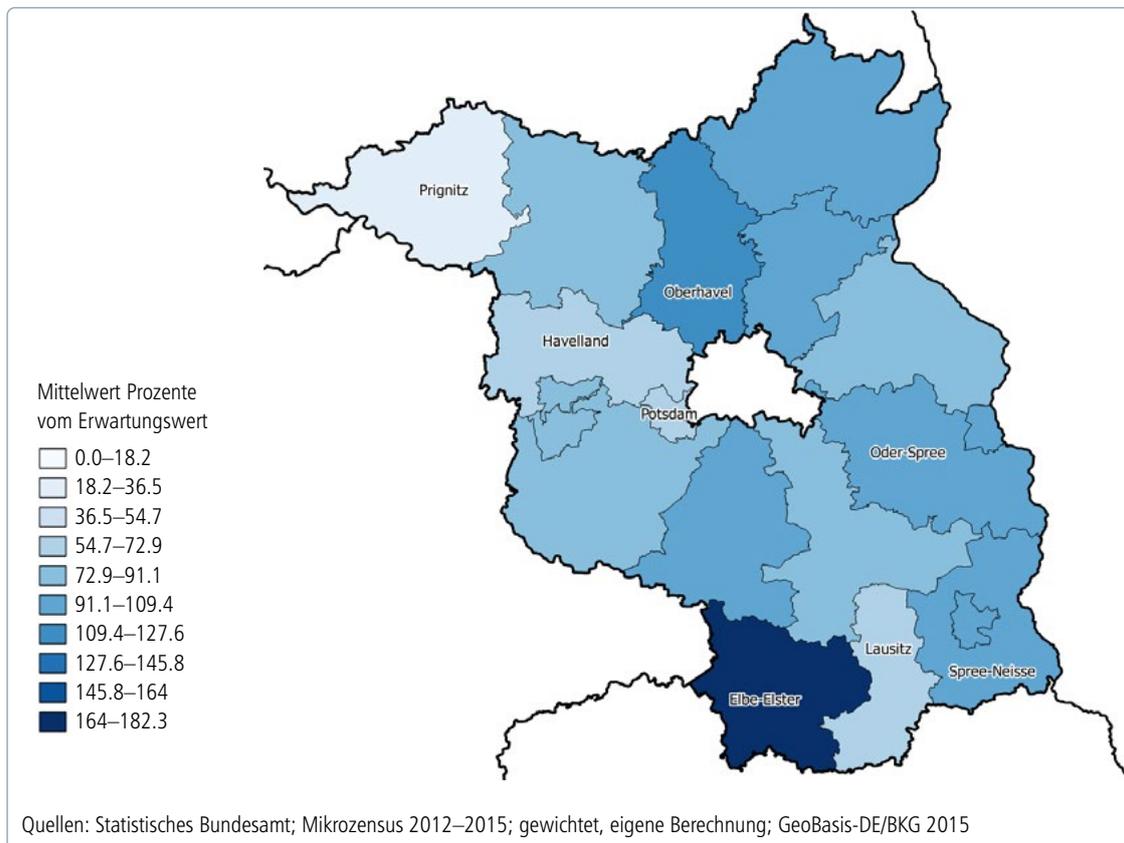


Abbildung 69. Strukturelle Potentialausschöpfung in den Kreisen und kreisfreien Städten Brandenburgs 2012–2015

Besonders gering ist die Potentialausschöpfung in der Prignitz. Bei einer Potentialausschöpfung von 36,16 Prozent wird deutlich, dass die dort beobachtete Weiterbildungsbeteiligung von durchschnittlich 2,91 Prozent nicht durch fehlende Teilnahmepotentiale erklärt werden kann. Der Erwartungswert von durchschnittlich 8,10 Prozent deutet zwar an, dass die sozialstrukturellen, wirtschaftlichen und siedlungsstrukturellen Gegebenheiten nicht förderlich wirken, die beobachtbare Beteiligungsquote kann jedoch nicht darauf zurückgeführt werden. Auch in Potsdam ist die Potentialausschöpfung gering. Hier liegt es jedoch besonders an dem hohen, deutlich über dem Bundesdurchschnitt liegenden Erwartungswert. In einer Großstadt und Landeshauptstadt sind die sozialstrukturellen, wirtschaftlichen und siedlungsstrukturellen Rahmenbedingungen erheblich besser. In Potsdam wird eine Beteiligungsrate von 18,17 Prozent erwartet. Die beobachtete Weiterbildungsbeteiligung von durchschnittlich

10,10 Prozent in den Jahren 2012–2015 schöpft dies jedoch nur zu 55,41 Prozent aus. Auch in den Landkreisen Oberspreewald-Lausitz (66,31 Prozent) und Havelland (72,39 Prozent) ist die Potentialausschöpfung gering.

Die Potentialausschöpfung unterliegt auch hier Veränderungen, die nachhaltig auf die disparaten Bildungschancen vor Ort Einfluss nehmen können. Für eine weitere Auseinanderentwicklung scheint jedoch an einigen Stellen – wenn man etwa die Prignitz und Elbe-Elster vergleicht – kaum noch Raum.

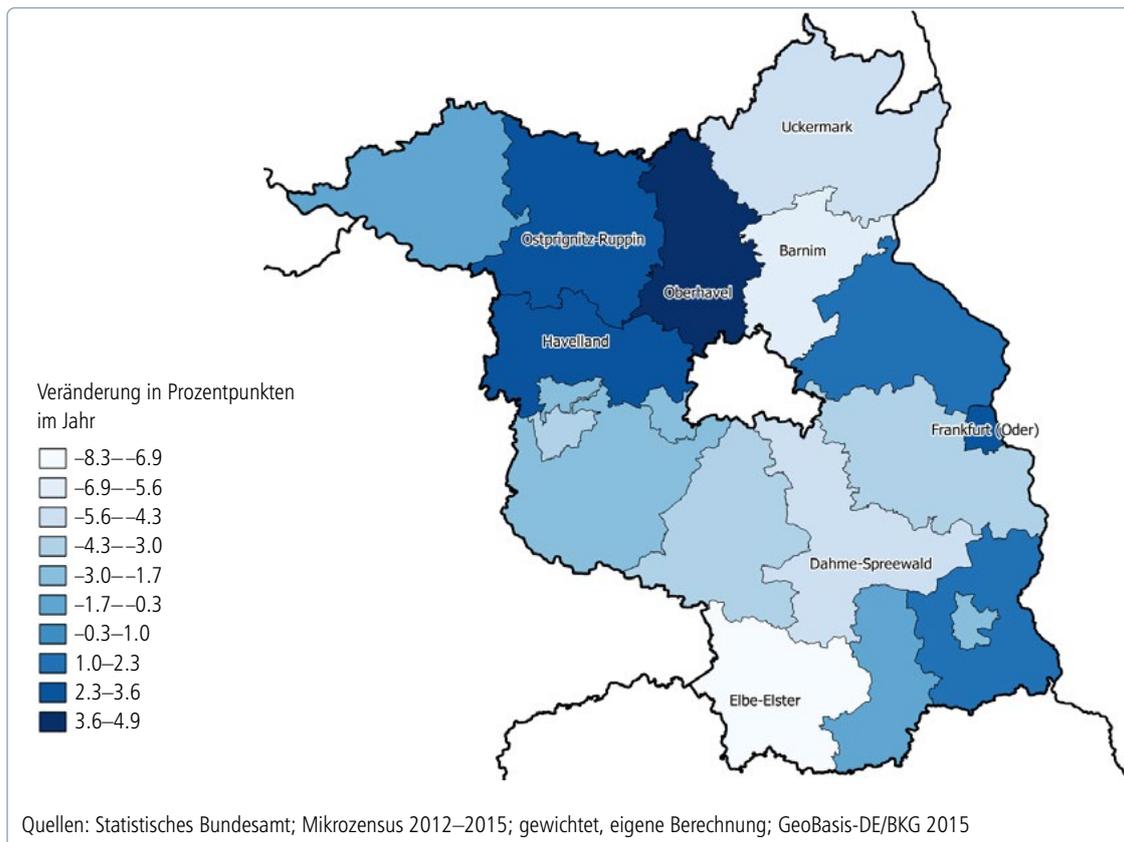


Abbildung 70. Trends der Potentialausschöpfung in den Kreisen und kreisfreien Städten Brandenburgs 2012–2015

Der generelle negative Zusammenhang zwischen Niveau und Trend bestätigt sich auch in Brandenburg mit Blick auf die einzelnen Kreise und kreisfreien Städte. Die deutlichsten Abnahmen der Potentialausschöpfung finden wir dort, wo diese im Schnitt auch am höchsten sind. In Elbe-Elster sank die Potentialausschöpfung zwischen 2012 und 2015 von 198,37 Prozent auf 166,86 Prozent. Das ist eine geschätzte Rate von –8,27 Prozentpunkten pro Jahr. Die erwartete Weiterbildungsbeteiligung – also das geschätzte Teilnahmepotential – hat sich dabei kaum verändert. Tatsächlich lässt sich der Rückgang der Potentialausschöpfung durch das Sinken der Weiterbildungsbeteiligung erklären. Auch in Barnim ist die Potentialausschöpfung zwischen 2012 und 2015 deutlich von 111,89 Prozent auf 80,83 Prozent um geschätzte –6,40 Prozentpunkte pro Jahr gesunken. Im Landkreis Dahme-Spreewald sank die Potentialausschöpfung von 103,86 Prozent auf 74,47 Prozent um geschätzte –5,61 Prozent pro Jahr,

in der Uckermark schließlich sank die Potentialausschöpfung um geschätzte –4,93 Prozentpunkte pro Jahr auf zuletzt 93,96 Prozent.

In 6 der 18 Kreise und kreisfreien Städte ist die Potentialausschöpfung gestiegen. Dies betrifft zunächst die Oberhavel. Hier ist die Potentialausschöpfung zwischen 2012 und 2015 um geschätzte 4,93 Prozentpunkte pro Jahr von 91,34 auf 116,21 Prozent gestiegen. Im Havelland stieg die Potentialausschöpfung um geschätzte 3,60 Prozentpunkte pro Jahr auf zuletzt 77,58 Prozent. In Frankfurt (Oder) stieg die Potentialausschöpfung um geschätzte 3,01 Prozent pro Jahr auf 105,86 Prozent im Jahr 2015.

2.1.2.6 Saarland

Das Saarland ist der kleinste Flächenstaat mit insgesamt sechs Kreisen und kreisfreien Städten. Die Weiterbildungsbeteiligung im Saarland war mit 7,84 Prozent 2015 die niedrigste aller Bundesländer. Inwiefern dies auf der Ebene der Kreise und kreisfreien Städte variiert, zeigt Abbildung 71.

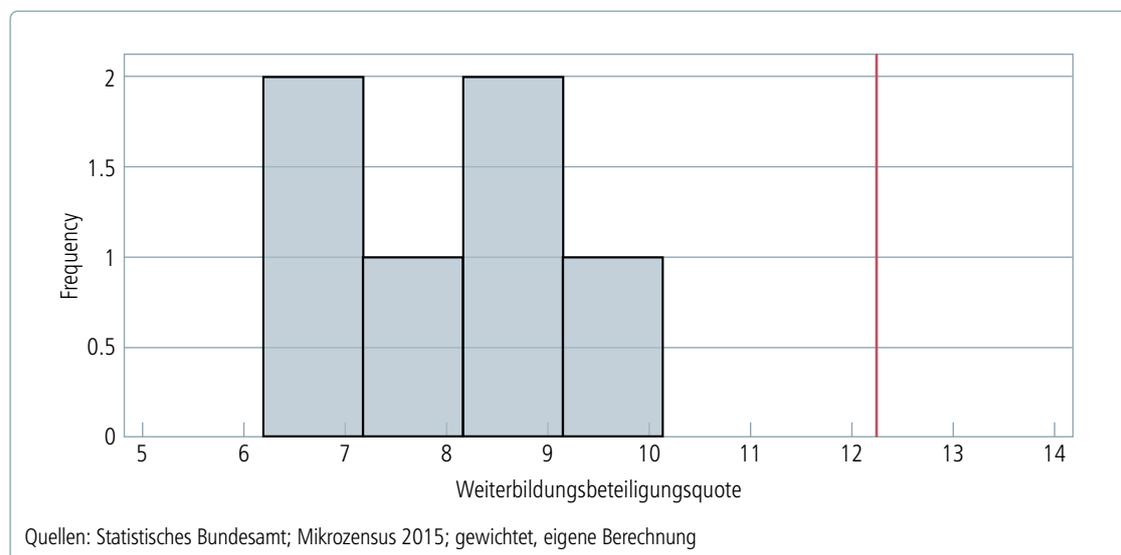


Abbildung 71. Verteilung der Beteiligungsquoten in den Kreisen und kreisfreien Städten des Saarlandes 2015

Die Verteilung der fünf Kreise und des Regionalverbandes Saarbrücken (eine nur im Saarland bestehende Raumabgrenzung äquivalent zu einem Kreis) macht deutlich, dass die unterdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung im Saarland kein heterogenes Phänomen ist, sondern trotz Unterschieden zwischen den Kreisen letztlich auf alle Kreise zutrifft. In keinem Kreis des Saarlandes lag die Weiterbildungsbeteiligung 2015 über oder auch nur in der Nähe des Bundesdurchschnitts. Eine geringe Weiterbildungsbeteiligung ist im Saarland allerdings schon seit Beginn der Berichterstattung im Weiterbildungsatlas (2007) zu beobachten. Insofern kann dies als eine strukturelle Eigenheit des Saarlandes aufgefasst werden. Vor diesem Hintergrund drängt sich die Frage auf, inwiefern sich diese relativ stabilen, dauerhaften Beteiligungsquoten durch strukturelle Merkmale der Kreise – der Siedlungsstruktur etwa – erklären lassen. Da es im Saarland nur einen siedlungsstrukturellen Kreistyp gibt (städtische Kreise), lässt sich die Frage relativ einfach beantworten (Abbildung 72).

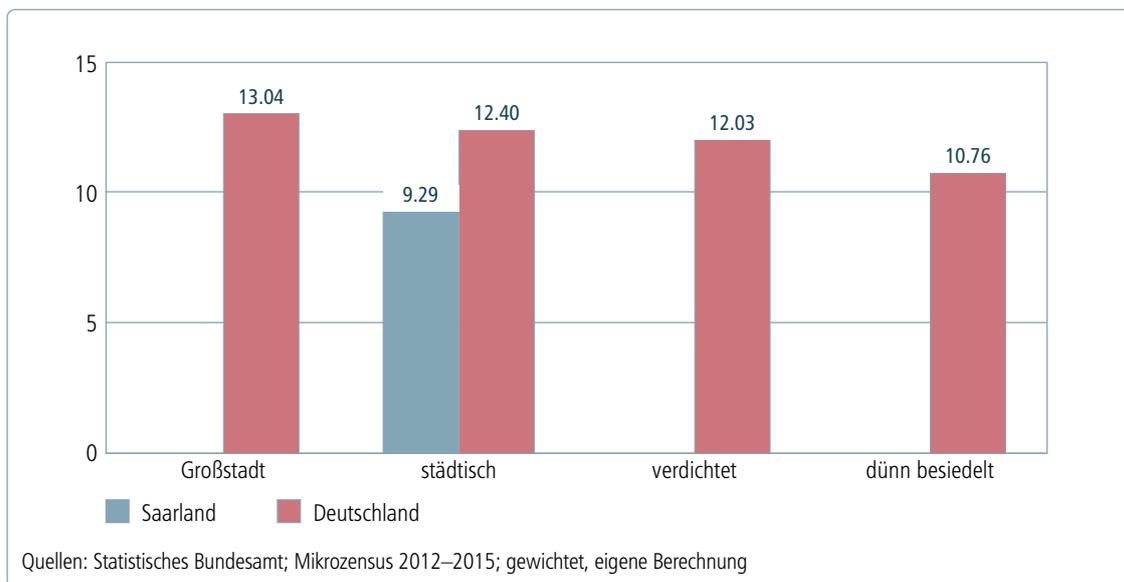


Abbildung 72. Strukturelle Weiterbildungsbeteiligung 2012–2015 nach Siedlungsstruktur und Land

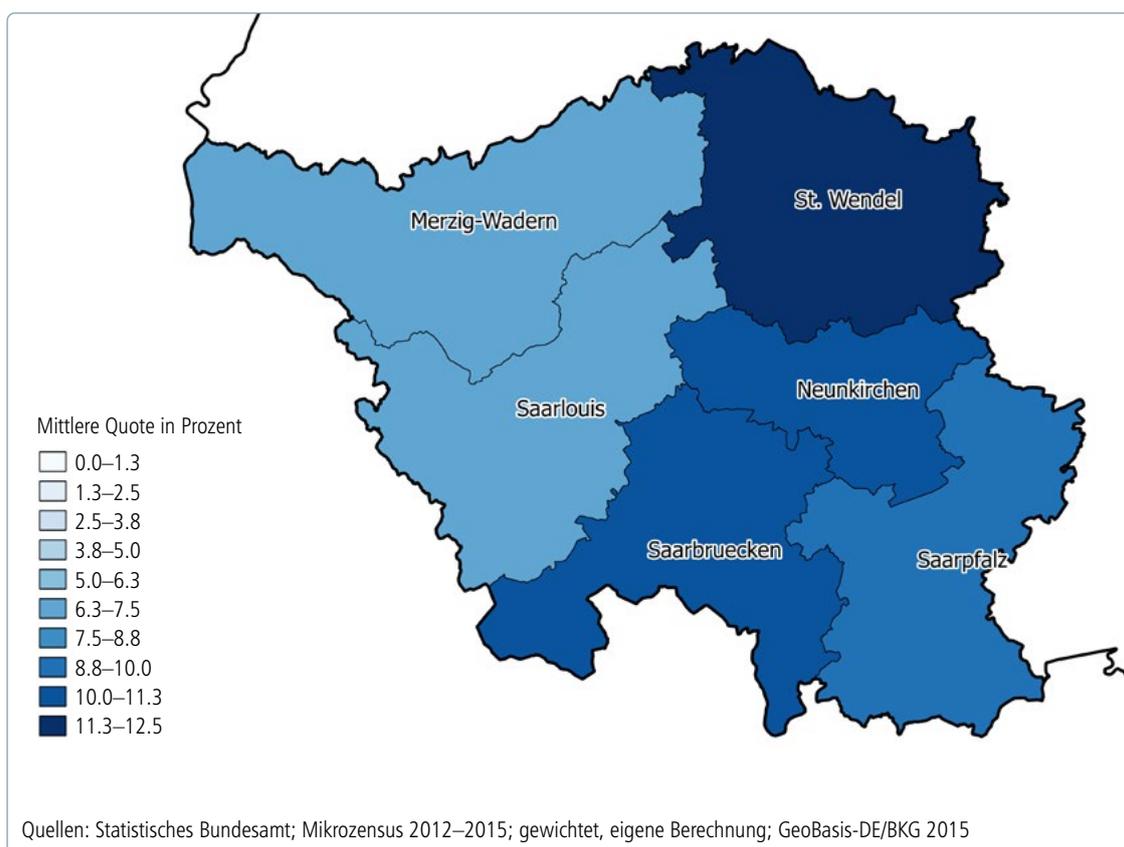


Abbildung 73. Strukturelle Weiterbildungsbeteiligung in den Kreisen und kreisfreien Städten des Saarlandes 2012–2015

In der Tat ist die Beteiligungsquote in städtischen Kreisen in der Bundesrepublik insgesamt geringer als etwa in Großstädten. Dass das Saarland durch diesen siedlungsstrukturellen

Kreistyp geprägt ist, erklärt jedoch nicht die geringe Weiterbildungsbeteiligung. Diese liegt tatsächlich deutlich unter dem Wert, den man für diesen Siedlungstyp erwarten kann.

Die räumliche Verteilung der strukturellen Weiterbildungsbeteiligung ist deutlich besser geeignet, die dauerhaften und grundlegenden Unterschiede zwischen den Kreisen und kreisfreien Städten aufzuzeigen. Im Falle des Saarlandes ergibt dies zwar zunächst ein sehr überschaubares Bild, dennoch genügen die fünf Kreise und der Regionalverbund, um räumliche Heterogenität zu identifizieren (Abbildung 73).

Insbesondere im Landkreis Saarlouis ist die strukturelle Weiterbildungsbeteiligung zwischen 2012 und 2015 mit 6,56 Prozent nicht einmal halb so hoch wie der Durchschnitt in der Bundesrepublik in diesem Zeitraum. Dieses niedrige Niveau ist zudem im beobachteten Zeitraum sehr stabil. Ebenfalls relativ gering ist das durchschnittliche Niveau der Weiterbildungsbeteiligung im Landkreis Merzig-Wadern. Die durchschnittliche Beteiligungsrate lag hier bei 7,34 Prozent. Tatsächlich etwas höher als die durchschnittliche Beteiligungsquote in den vier Jahren von 2012 bis 2015 war die strukturelle Beteiligungsquote im Landkreis St. Wendel. Sie lag hier in den vier Jahren bei 12,56 Prozent. Im Regionalverband Saarbrücken und in Neunkirchen lag die Weiterbildungsbeteiligung mit 10,31 und 10,14 Prozent nur für saarländische Verhältnisse über dem Durchschnitt. Im Vergleich zur Bundesrepublik insgesamt sind dies jedoch dauerhaft unterdurchschnittliche Werte.

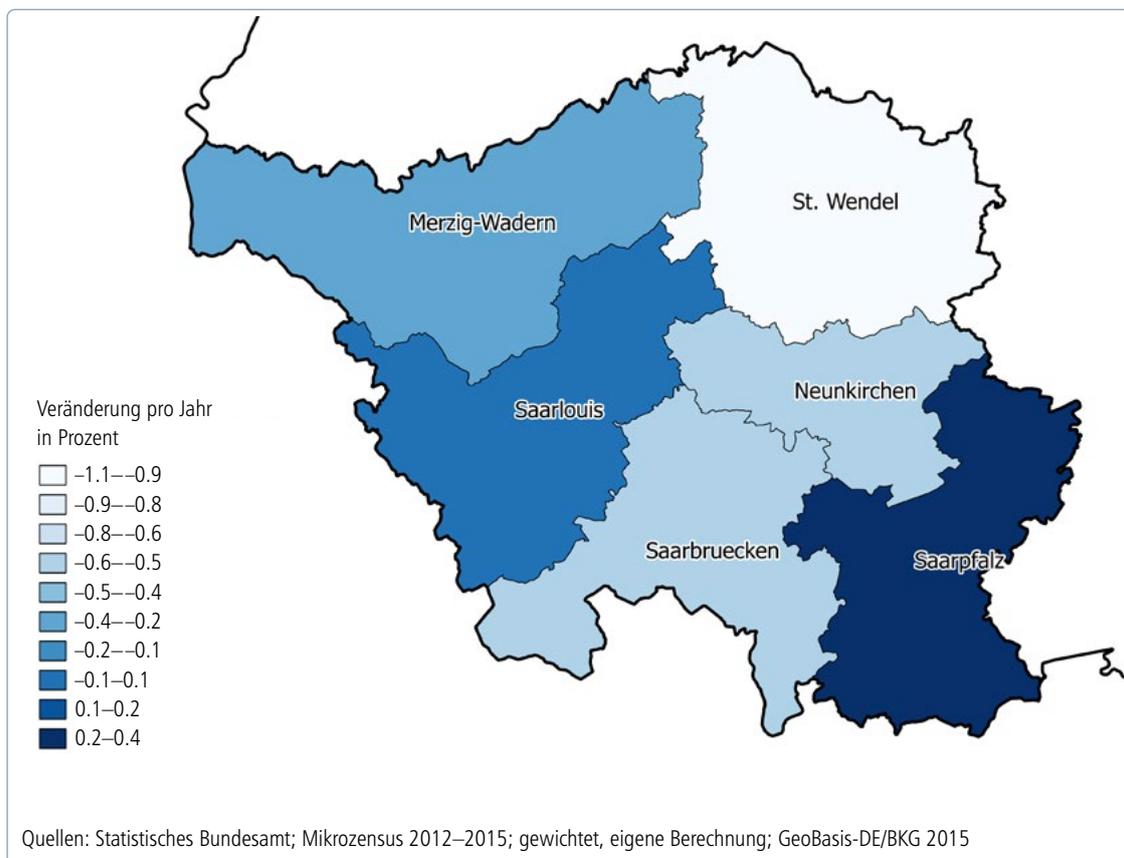


Abbildung 74. Trends der Weiterbildungsbeteiligung in den Kreisen und kreisfreien Städten des Saarlandes 2012–2015

Auch im Saarland können wir davon ausgehen, dass die Trends der Weiterbildungsbeteiligung nicht unabhängig von den einmal erreichten Niveaus sind. Interessant ist dabei, ob trotz eines relativ geringen Gesamtniveaus im Saarland die Wachstumspotentiale ausgeschöpft sind oder ob auch die Kreise mit einer Weiterbildungsbeteiligung von zehn Prozent und mehr (was im Bundesschnitt noch immer gering ist) positive Trends aufweisen (Abbildung 74).

Die Trends der Weiterbildungsbeteiligung verdeutlichen jedoch, dass auch im Saarland – trotz des allgemein niedrigen Niveaus der Weiterbildungsbeteiligung – die negativen Entwicklungen mit den höheren Ausgangsniveaus assoziiert sind. Dort, wo im Saarland die Teilnahmequote am höchsten ist (St. Wendel), ist auch der deutlichste Rückgang der Teilnahmequote zu beobachten. In St. Wendel ist die Weiterbildungsbeteiligung in den Jahren 2012 bis 2015 um geschätzte $-1,10$ Prozent pro Jahr von 14,85 auf 8,40 Prozent zurückgegangen. Dabei ist der deutlichste Einbruch der Weiterbildungsbeteiligung von 2014 auf 2015 zu beobachten. Auch in Saarbrücken und Neunkirchen ist die Beteiligung deutlich zurückgegangen. In beiden Kreisen sank die Weiterbildungsbeteiligung um geschätzte $-0,58$ Prozent pro Jahr. Im Regionalverband Saarbrücken sankt die Beteiligung im Beobachtungszeitraum von 11,46 Prozent auf 8,47 Prozent, in Neuenkirchen von 10,1 auf 7,95 Prozent. Zurückgegangen ist die Weiterbildungsbeteiligung trotz des geringen Niveaus auch im Kreis Merzig-Wadern. Hier sank die Beteiligungsrate um geschätzte $-0,25$ Prozent pro Jahr. Ein nennenswerter Anstieg konnte nur in der Saarpfalz beobachtet werden. Hier stieg die Weiterbildungsbeteiligung um geschätzte $0,36$ Prozent pro Jahr von 7,30 Prozent auf 9,37 Prozent.

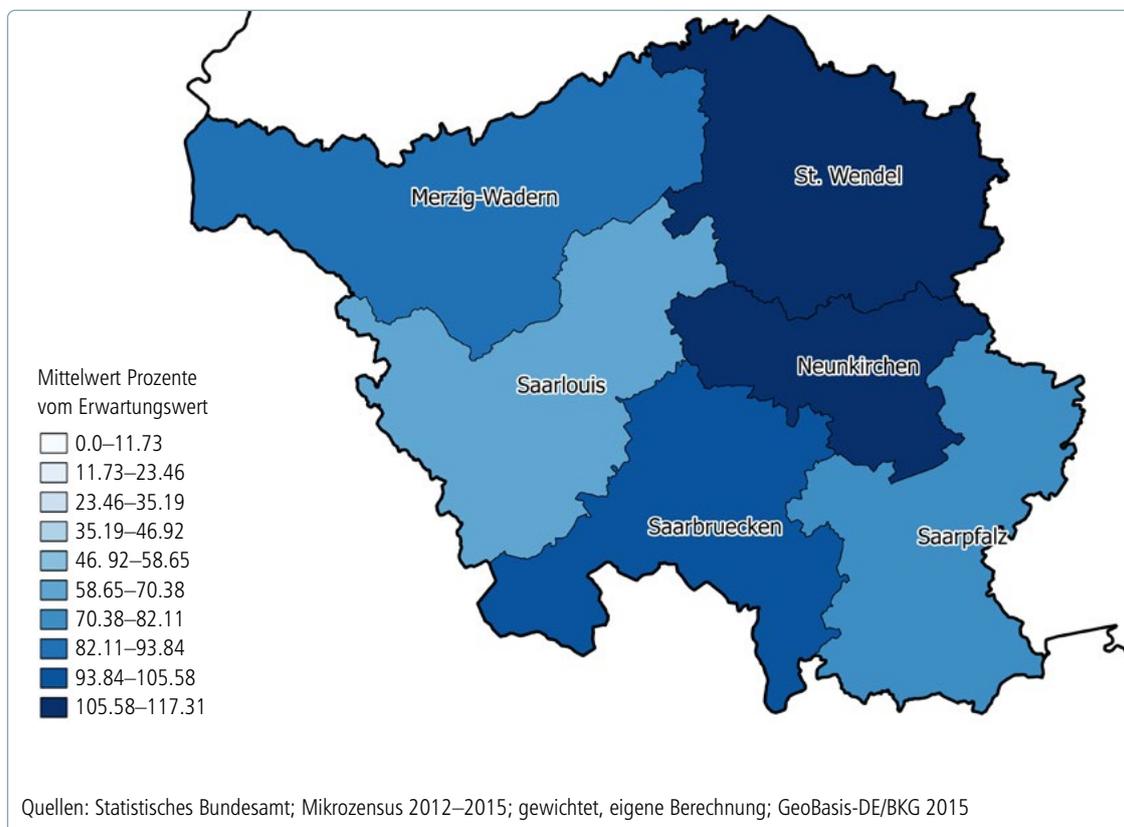


Abbildung 75. Strukturelle Potentialausschöpfung in den Kreisen und kreisfreien Städten des Saarlandes 2012–2015

Insbesondere dann, wenn in einem weiteren räumlichen Umfeld wie im Saarland die Weiterbildungsbeteiligung durchgehend unterdurchschnittlich bleibt, ist anzunehmen, dass dies auf dauerhafte, strukturelle Faktoren wie die Sozialstruktur, die Siedlungsstruktur oder die langfristige wirtschaftliche Situation zurückzuführen ist. Inwiefern im Saarland solche Faktoren die beobachtbaren Teilnahmequoten beeinflussen, wird bei der Berücksichtigung der erwarteten Teilnahmequote sichtbar. Sollte die Weiterbildungsbeteiligung in den Kreisen jeweils dem entsprechen, was aufgrund der sozioökonomischen und demografischen Merkmale der Wohnbevölkerung, der Siedlungsstruktur und der ökonomischen Gegebenheiten zu erwarten ist, müsste die Potentialausschöpfung um oder über 100 Prozent liegen (Abbildung 75).

Tatsächlich ist die erwartete Weiterbildungsbeteiligung in den Kreisen des Saarlandes relativ gering, sodass die Potentiale in drei von sechs Kreisen ausgeschöpft oder die erwartete Weiterbildungsbeteiligung sogar übertroffen wird. Letzteres trifft für den Landkreis St. Wendel zu, für den eine durchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung von 10,80 Prozent erwartet wurde. Die beobachtete mittlere Beteiligungsrate von 12,53 Prozent (die für gesamtdeutsche Verhältnisse durchschnittlich ist) bedeutet jedoch, dass die erwarteten Teilnahmepotentiale zu 117,31 Prozent ausgeschöpft wurden. Auch für Neunkirchen war eine nur geringe Weiterbildungsbeteiligung von 9,02 Prozent erwartet worden, beobachtet wurde eine Beteiligung von 10,14 Prozent. Obgleich also die Weiterbildungsbeteiligung zwischen 2012 und 2015 deutlich unter dem deutschen Durchschnitt lag, wurden die Potentiale doch

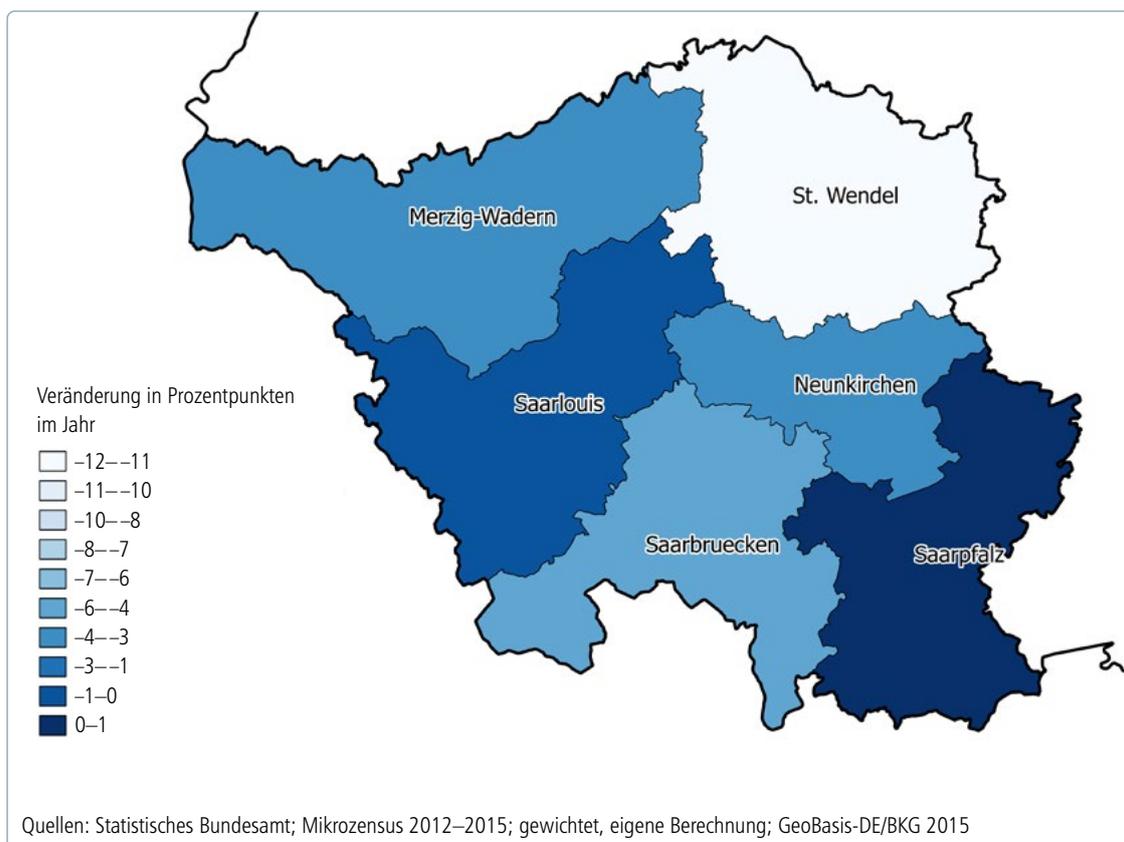


Abbildung 76. Trends der Potentialausschöpfung in den Kreisen und kreisfreien Städten des Saarlandes 2012–2015

zu 112,18 Prozent ausgeschöpft. In Saarlouis, der Saarpfalz und Merzig-Wadern hingegen wurden die Potentiale trotz bereits geringer Erwartungen nicht ausgeschöpft. Hier lag die Potentialausschöpfung bei nur 64,60 Prozent (Saarlouis), 81,10 Prozent (Saarpfalz) und 83,32 Prozent (Merzig-Wadern).

Die Potentialausschöpfung unterliegt ebenso wie die Weiterbildungsbeteiligung Trends. Diese sind abhängig von Veränderungen des Weiterbildungsverhaltens und der dafür relevanten Gegebenheiten in einem Kreis oder einer kreisfreien Stadt, aus denen sich eine zu erwartende Weiterbildungsbeteiligung ableiten lässt. Wie sich diese Trends für den Zeitraum 2012–2015 darstellen, zeigt Abbildung 76.

Auch hier zeigt sich zunächst, dass dort, wo die Potentiale in höherem Maße ausgeschöpft sind, kaum weitere Wachstumschancen bestehen. So ist die Potentialausschöpfung vor allem dort rückläufig, wo bereits ein vergleichsweise hohes Niveau erreicht scheint. Am stärksten ging die Potentialausschöpfung in St. Wendel zurück. Hier sank sie um geschätzte –12,42 Prozentpunkte pro Jahr von 138,87 Prozent 2012 auf 71,95 Prozent 2015. Der Rückgang ist dabei vor allem auf die Veränderung des Weiterbildungsverhaltens zurückzuführen, die Teilnahmepotentiale (erwartete Weiterbildungsbeteiligung) haben sich in dem Zeitraum nur wenig verändert. Nur zum letzten Beobachtungszeitpunkt ist die erwartete Weiterbildungsbeteiligung um knapp einen Prozentpunkt gestiegen (auf 11,68 Prozent). Ähnliches gilt für den Regionalverband Saarbrücken. Hier ist die Potentialausschöpfung um geschätzte –4,86 Prozent pro Jahr gesunken (von 109,66 Prozent im Jahr 2012 auf 79,86 Prozent im Jahr 2015). Dabei haben sich die grundsätzlich vorhandenen Teilnahmepotentiale kaum verändert, sie wurden nur immer weniger ausgeschöpft. Auch in Neunkirchen und Merzig-Wadern ging die Potentialausschöpfung zurück. In Neunkirchen sankt die Potentialausschöpfung um geschätzte –4,02 Prozent, in Merzig-Wadern um geschätzte –2,96 Prozent. Einen positiven Trend der Potentialausschöpfung finden wir nur in der Saarpfalz. Dieser Trend ist jedoch mit geschätzten 1,40 Prozent pro Jahr marginal. Im Saarland ist in fast allen Kreisen ein negativer Trend zu beobachten, bei einem ohnehin geringen Teilnahmeniveau.

2.1.2.7 Bayern

Mit 96 Kreisen und kreisfreien Städten ist Bayern das Bundesland mit den meisten Gebietskörperschaften auf dieser Raumebene. Wie bereits gesehen, ist Bayern zudem auch das Bundesland mit der höchsten räumlichen Heterogenität des Weiterbildungsverhaltens. Mit 12,72 Prozent ist die Weiterbildungsbeteiligung in Bayern 2015 etwas höher als im Bundesschnitt, aber geringer als etwa in Sachsen, Hessen, Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg. Wie die Weiterbildungsbeteiligung 2015 in Bayern auf Kreisebene verteilt ist, zeigt Abbildung 77.

Die Verteilung zeigt die bemerkenswerte Spannweite von Weiterbildungsbeteiligungsquoten, die sich in den Kreisen und kreisfreien Städten Bayerns beobachten lassen. Tatsächlich reicht die Beteiligungsquote 2015 von 3,32 Prozent bis 23,96 Prozent. Damit kann 2015 in Bayern sowohl der drittniedrigste als auch der höchste Wert in Deutschland insgesamt beobachtet werden. In 52 der 96 Kreise und kreisfreien Städte Bayerns lag die Weiterbildungsbeteiligungsquote unter dem bundesdeutschen Durchschnitt von 12,24 Prozent. In drei Kreisen lag die Beteiligung über 20, in weiteren drei Kreisen unter 5 Prozent. Am häufigsten sind Kreise und kreisfreie Städte mit einer Beteiligungsquote zwischen 10 und 11 Prozent.



Abbildung 77. Verteilung der Beteiligungsquoten in den Kreisen und kreisfreien Städten Bayerns 2015

Bei einem Bundesland mit so vielen Kreisen und kreisfreien Städten und so großen Unterschieden in der Weiterbildungsbeteiligung gibt es viel zu erklären. Ein sehr häufig genutzter Faktor ist dabei natürlich das Stadt-Land-Gefälle. In der Tat finden sich in Bayern alle Formen siedlungsstruktureller Kreistypen in relativ großer Zahl. Es gibt 8 kreisfreie Großstädte, 20 städtische Kreise, 35 ländliche Kreise mit Verdichtungen und 33 dünn besiedelte ländliche Kreise. Damit ist der Anteil ländlicher Kreise (dünn besiedelt: 36 Prozent; mit Verdichtung: 33 Prozent) in Bayern etwas höher als in der Bundesrepublik insgesamt (jeweils etwa 25 Prozent). Dafür gibt es weniger Großstädte (8 Prozent der Gebietskörperschaften in Bayern, 16 in Deutschland). Insofern ist eine geringere Weiterbildungsbeteiligung in Bayern durchaus siedlungsstrukturell begründbar, auch wenn Bayern insgesamt eine durchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung aufweist. Inwiefern die Siedlungsstruktur in Bayern einen spezifischen Einfluss auf die Weiterbildungsbeteiligung hat, zeigt Abbildung 78.

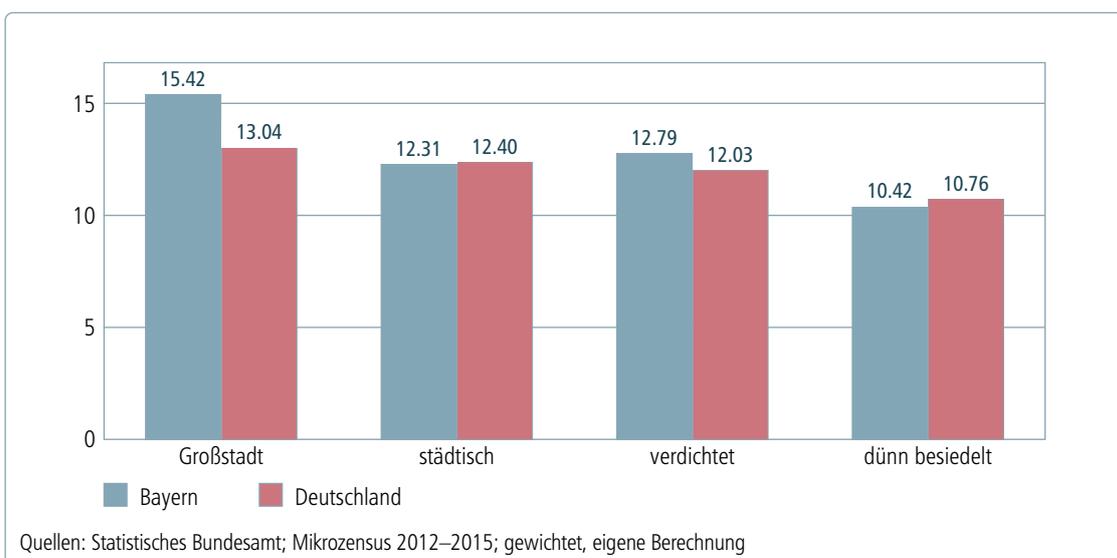


Abbildung 78. Strukturelle Weiterbildungsbeteiligung 2012–2015 nach Siedlungsstruktur und Land

Auffällig ist, dass insbesondere die Großstädte in Bayern eine höhere Weiterbildungsbeteiligung aufweisen, als dies in Großstädten der Bundesrepublik insgesamt beobachtet werden kann. Der Unterschied zwischen Stadt und Land ist dementsprechend vor allem deswegen etwas größer, weil in den Städten die Weiterbildungsbeteiligung überdurchschnittlich ist. In den städtischen, verdichteten und dünn besiedelten Kreisen hingegen ist die Beteiligung in etwa so, wie sie anhand bundesdeutscher Verhältnisse zu erwarten ist.

Wirklich deutlich wird die Heterogenität des Weiterbildungsverhaltens in Bayern bei einem Blick auf die räumliche Verteilung. Auch hier wird die strukturelle Weiterbildungsbeteiligung abgebildet, welche zunächst die relativ dauerhaften und grundlegenden Unterschiede zwischen den Kreisen und kreisfreien Städten sichtbar macht, welche sich auf die eher strukturellen Faktoren der kommunalen Kontexte zurückführen lassen (Abbildung 79).

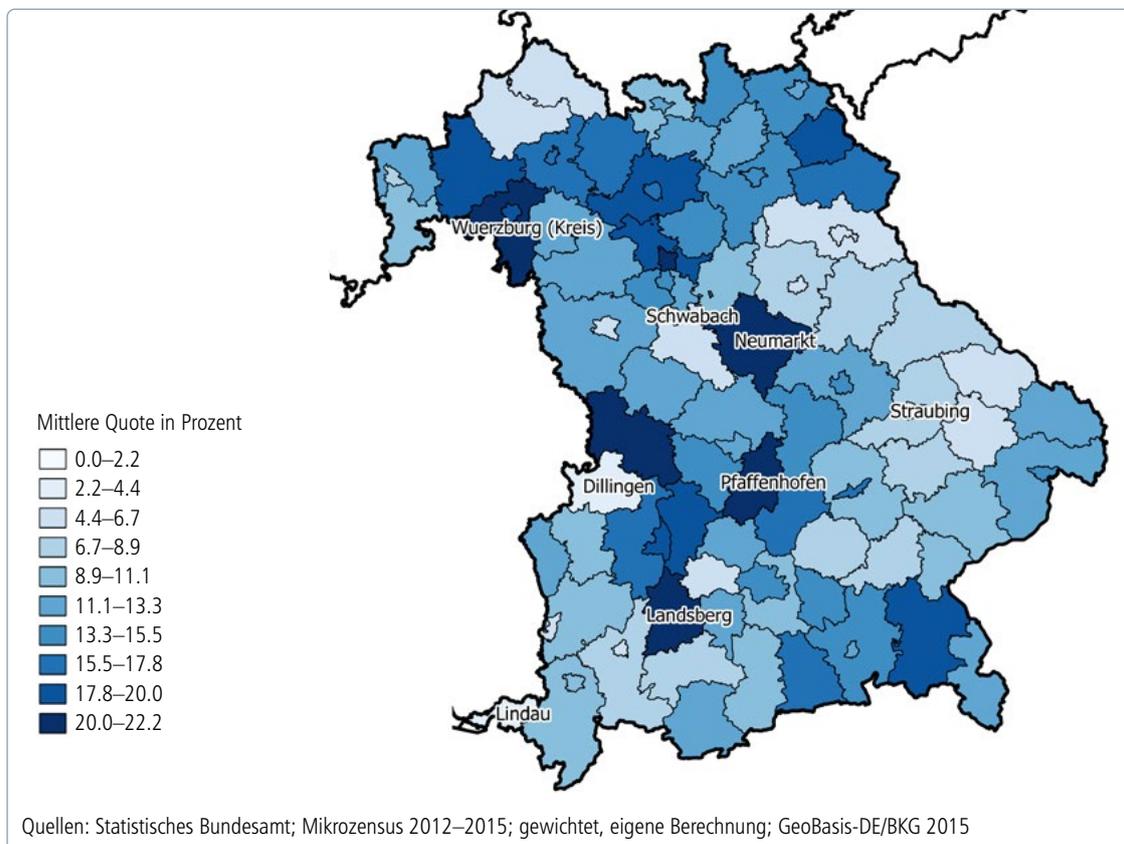


Abbildung 79. Strukturelle Weiterbildungsbeteiligung in den Kreisen und kreisfreien Städten Bayerns 2012–2015

Die höchste strukturelle Weiterbildungsbeteiligung im Zeitraum von 2012 bis 2015 zeigt sich im Landkreis Landsberg am Lech. Im Durchschnitt der Jahre 2012 bis 2015 lag die Weiterbildungsbeteiligung hier bei 22,21 Prozent. Den höchsten Wert in Bayern erreicht damit ein ländlicher Kreis mit Verdichtungen. Ebenfalls hoch ist die durchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung im Landkreis Würzburg. Hier lag sie zwischen 2012 und 2015 bei 21,03 Prozent. Der Landkreis Würzburg ist ein städtischer Kreis. Nahezu ebenso hoch wie hier war die durchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung im Landkreis Pfaffenhofen an der Ilm. Diese lag bei

durchschnittlich 21,02 Prozent. Der Landkreis Pfaffenhofen ist ein ländlicher Kreis mit Verdichtungen. Auch die dann folgenden Landkreise Neumarkt und Donau-Ries sind ländliche Räume (Neumarkt ist dünn besiedelt, Donau-Ries hat Verdichtungen). Erst dann folgt die erste Großstadt mit überdurchschnittlicher Weiterbildungsbeteiligung (Erlangen mit 20,00 Prozent). Bei den „Spitzenplätzen“ spielen die Großstädte erstaunlicherweise keine zentrale Rolle.

Dies gilt auch für die Kreise mit besonders geringer Weiterbildungsbeteiligung. Hier sticht als Erstes die kreisfreie Stadt Straubing hervor (nicht zu verwechseln mit dem Landkreis Straubing-Bogen). Obwohl es sich um eine kreisfreie Stadt handelt, ist die Gebietskörperschaft nur dünn besiedelt (ebenso wie der umliegende Landkreis Straubing-Bogen). Die durchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung zwischen 2012 und 2014 lag hier bei 3,56 Prozent. Für 2015 liegt für Straubing kein Wert vor, da die beobachtbare Zahl der Beteiligungen unter das aus Datenschutzgründen noch berichtbare Maß gesunken ist. Mit 4,33 Prozent zwischen 2012 und 2015 war auch Dillingen an der Donau (ländlich mit Verdichtungen) durch eine geringe durchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung im Beobachtungszeitraum gekennzeichnet. Dies trifft auch auf Lindau am Bodensee (städtischer Kreis) mit einer durchschnittlichen Weiterbildungsbeteiligung von 4,38 Prozent zu. Im Landkreis Schwabach (ländlich mit Verdichtungen) schließlich lag die strukturelle Beteiligung ebenfalls unter fünf Prozent (4,82 Prozent).

Bei so deutlich unter den Niveaus der durchschnittlichen Weiterbildungsbeteiligung liegenden Werten ist es besonders interessant, wie sich die unterschiedlichen Kreise entwickeln

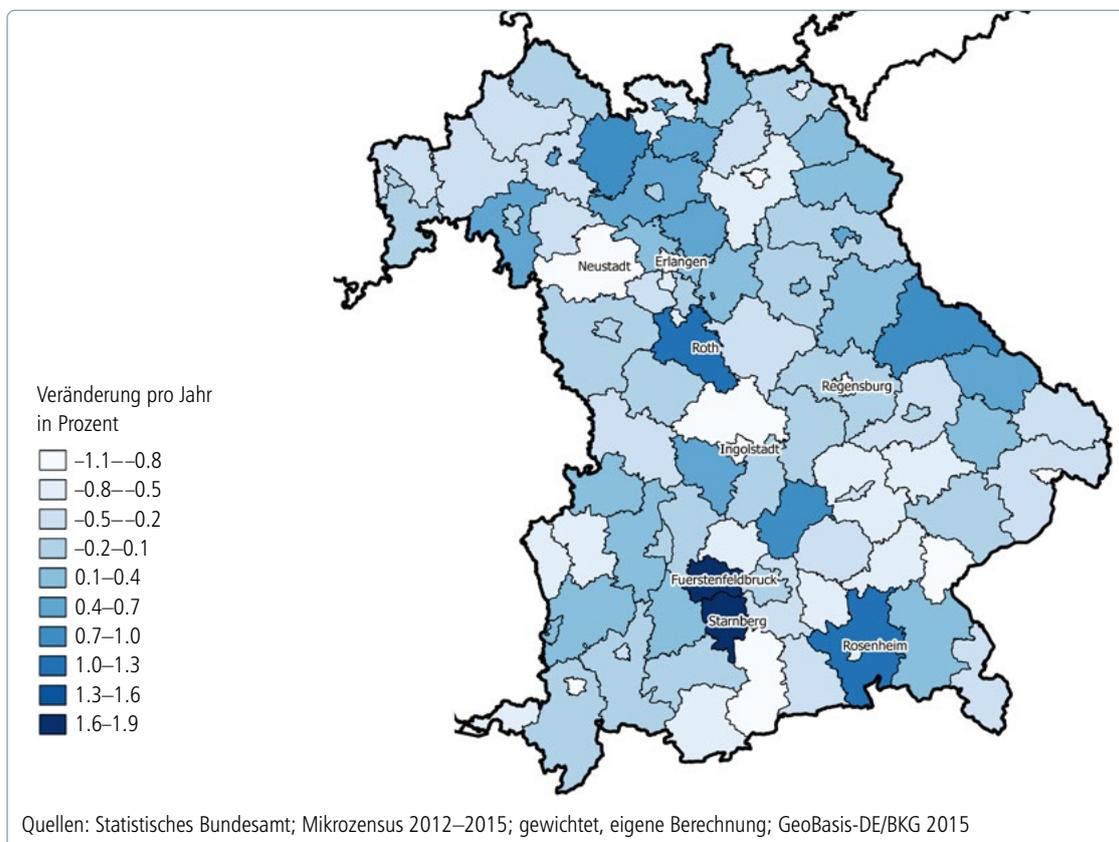


Abbildung 80. Trends der Weiterbildungsbeteiligung in den Kreisen und kreisfreien Städten Bayerns 2012–2015

und ob die Disparitäten insgesamt zunehmen. Legt man den bereits geschilderten negativen Zusammenhang von Niveau und Trend zugrunde, ist anzunehmen, dass insbesondere in den schwachen Kreisen höhere Wachstumspotentiale, aber kaum noch Gefahren eines weiteren Rückgangs bestehen. In den Kreisen mit einer Weiterbildungsbeteiligung hingegen, die sich bereits auf einem hohen Niveau bewegt, sollten weniger Wachstumschancen und stattdessen größere Wahrscheinlichkeiten für eine Abnahme bestehen. Abbildung 80 verdeutlicht, wie sich die Weiterbildungsbeteiligung in Bayern entwickelt.

Auch in Bayern bestätigt sich der negative Zusammenhang zwischen Niveau und Trend der Weiterbildungsbeteiligung. Den stärksten Aufwärtstrend finden wir in Fürstentfeldbruck. Dort lag die Weiterbildungsbeteiligung im Jahr 2012 bei 3,48 und war damit die zweitniedrigste in Bayern zu diesem Zeitpunkt. Von diesem Wert aus ist die Beteiligungsrate dann jedoch deutlich um geschätzte 1,92 Prozentpunkte pro Jahr auf zuletzt 13,52 Prozent gestiegen. Da insbesondere im letzten Berichtsjahr ein starker Anstieg stattgefunden hat, ist der geschätzte Trend deutlich niedriger, als es der Gesamtunterschied zwischen den Jahren 2012 und 2015 suggeriert. Ebenfalls ein deutlich positiver Trend ist in Starnberg zu beobachten. Hier ist die Weiterbildungsbeteiligung von ebenfalls unterdurchschnittlichen 7,76 Prozent 2012 auf 17,14 Prozent 2015 um geschätzte 1,89 Prozentpunkte pro Jahr gestiegen. In Rosenheim stieg die Weiterbildungsbeteiligung um geschätzte 1,05 Prozentpunkte pro Jahr von 12,45 Prozent 2012 auf 16,87 Prozent 2015. Im Landkreis Roth ist die Weiterbildungsbeteiligung um geschätzte 1,04 Prozentpunkte pro Jahr von 4,33 Prozent 2012 auf 9,64 Prozent 2015 gestiegen.

Bei den Kreisen und kreisfreien Städten mit sinkenden Teilnahmequoten finden sich nun auch die bayerischen Großstädte. Am stärksten ist die Beteiligung im Beobachtungszeitraum von 2012 bis 2015 in Ingolstadt (kreisfreie Großstadt) zurückgegangen. Die Weiterbildungsbeteiligung sank hier um geschätzte –1,13 Prozentpunkte pro Jahr von 16,58 auf 10,64 Prozent (und dies relativ kontinuierlich). Im Landkreis Neustadt a. d. Aisch-Bad Windsheim (dünn besiedelt) sank die Weiterbildungsbeteiligung von 17,49 2012 auf 11,59 Prozent 2015 um geschätzte –1,06 Prozentpunkte pro Jahr. In Erlangen (kreisfreie Großstadt) sank die Weiterbildungsbeteiligung im Beobachtungszeitraum von 22,88 Prozent kontinuierlich auf 17,22 Prozent. Das ist ein geschätzter Rückgang von –1,05 Prozentpunkten pro Jahr. In Regensburg (kreisfreie Großstadt) schließlich sank die Weiterbildungsbeteiligung geschätzt um 1,03 Prozentpunkte pro Jahr von 15,89 Prozent 2012 auf 10,52 Prozent 2015.

Die Weiterbildungsbeteiligung in verschiedenen Gebietskörperschaften lässt sich insgesamt nicht ohne Weiteres miteinander vergleichen, da die sozialstrukturellen Grundlagen und die siedlungsstrukturellen und wirtschaftlichen Kontexte der Weiterbildung sehr verschieden sein können. Das trifft natürlich auch auf Bayern zu. Diese unterschiedlichen Voraussetzungen verdichten sich in der erwarteten Weiterbildungsbeteiligung in den einzelnen Kreisen und kreisfreien Städten. Auch in Bayern ist diese aufgrund der sozial-, siedlungs- und wirtschaftsstrukturellen Gegebenheiten zu erwartende Weiterbildungsbeteiligung sehr heterogen. Die Spanweite reicht von 7,27 Prozent (Kempten) bis 18,46 Prozent (Regensburg). Setzt man diese erwartete mit der beobachteten Weiterbildungsbeteiligung ins Verhältnis, erhält man die Potentialausschöpfung (Abbildung 81), abgetragen als Mittelwert der Potentialausschöpfung zwischen 2012 und 2015.

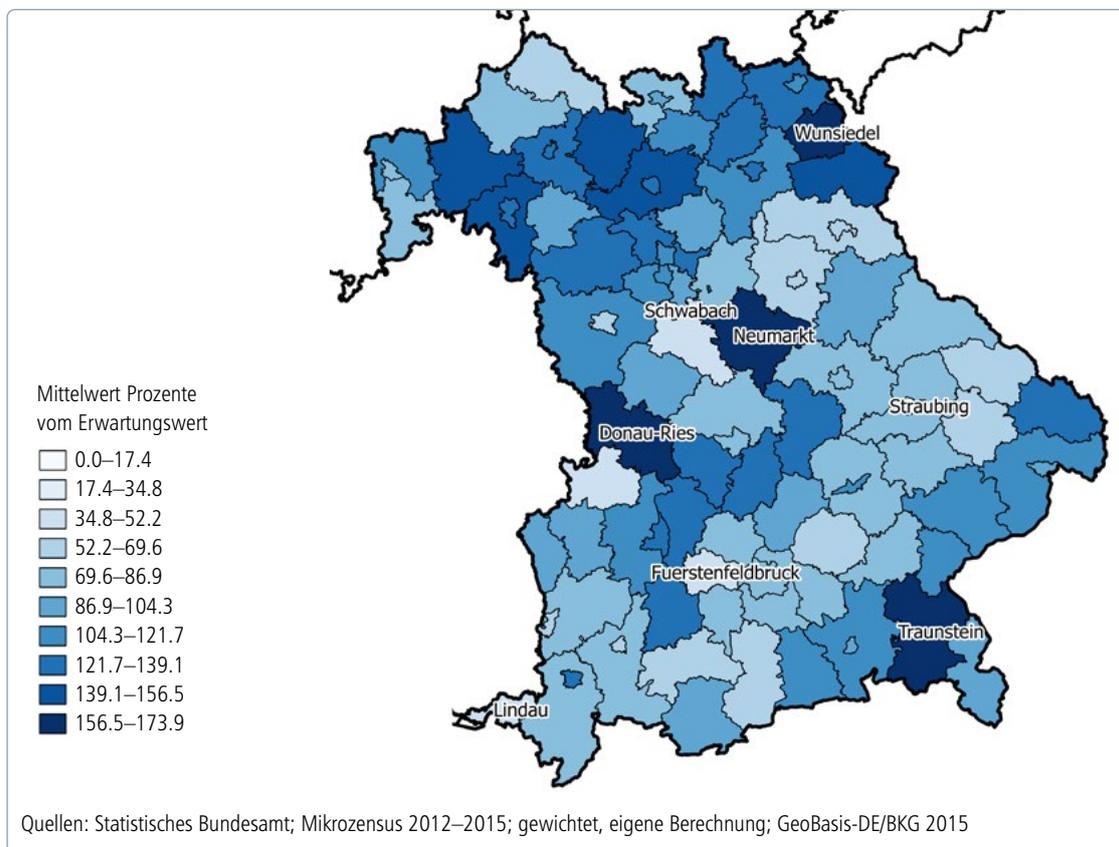


Abbildung 81. Strukturelle Potentialausschöpfung in den Kreisen und kreisfreien Städten Bayerns 2012–2015

Unter statistischer Kontrolle der zu erwartenden Weiterbildungsbeteiligung rücken nun einige Kreise und kreisfreie Städte in den Vordergrund, die bisher nicht aufgefallen sind: Wunsiedel im Fichtelgebirge, Donau-Ries, Traunstein. Abgesehen vom bereits erwähnten Landkreis Elbe-Elster in Brandenburg finden sich in Bayern zudem die sechs Landkreise mit der höchsten durchschnittlichen Potentialausschöpfung zwischen 2012 und 2015 in Deutschland. Im Landkreis Neumarkt in der Oberpfalz lag die Potentialausschöpfung bei durchschnittlich 173,89 Prozent. Während hier im Mittel der Jahre 2012 bis 2015 eine Weiterbildungsbeteiligung von 12,04 Prozent erwartet wurde, wurde im Durchschnitt desselben Beobachtungszeitraumes eine Beteiligungsquote von 20,88 Prozent gemessen. Im Landkreis Wunsiedel im Fichtelgebirge lag die durchschnittliche Potentialausschöpfung für die Jahre 2012 bis 2015 bei 169,70. Dies ist der dritthöchste Wert in der Bundesrepublik. Die relativ geringe erwartete durchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung von 10,80 Prozent wurde mit beobachteten 18,32 Prozent deutlich übertroffen. Im Landkreis Traunstein wurde eine durchschnittliche Potentialausschöpfung von 161,33 Prozent erreicht. Erwartet wurde eine Beteiligungsquote von 11,05 Prozent, beobachtet wurde eine Quote von 17,79 Prozent. Ähnliches gilt auch für den Landkreis Donau-Ries. Die hier beobachtete Weiterbildungsbeteiligung von 20,09 Prozent ergab eine Potentialausschöpfung von 159,71 Prozent der erwarteten Weiterbildungsbeteiligung (12,59 Prozent). Alle genannten Gebietskörperschaften sind ländlich strukturiert (Neumarkt und Traunstein sind dünn besiedelt, Donau-Ries und Wunsiedel weisen Verdichtungen auf).

Aber auch auf der anderen Seite des Spektrums nehmen bayerische Landkreise eine herausgehobene Stellung ein. Von den vier Landkreisen mit der geringsten durchschnittlichen Potentialausschöpfung in der Bundesrepublik lagen drei in Bayern. Von den zehn Landkreisen mit der geringsten durchschnittlichen Potentialausschöpfung in der Bundesrepublik waren sechs bayerisch. Am geringsten war sie in Bayern im Landkreis Straubing. Mit einer durchschnittlichen Potentialausschöpfung von 33,41 Prozent zwischen 2012 und 2015 wies Straubing den zweitgeringsten Wert in der Bundesrepublik überhaupt aus. Anstelle der erwarteten durchschnittlichen Beteiligungsquote von 10,66 Prozent waren hier nur 3,56 Prozent zu beobachten. In Schwabach lag die Potentialausschöpfung mit 34,72 Prozent nicht viel höher. Erwartet wurde eine relativ hohe durchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung von 14,29 Prozent, beobachtet wurde eine Beteiligungsquote von 4,82 Prozent. Auch in Lindau am Bodensee wurde mit durchschnittlich 34,87 Prozent eine ähnlich geringe Potentialausschöpfung gemessen. Erwartet waren hier 12,76 Prozent Weiterbildungsbeteiligung im Mittel der Jahre 2012 bis 2015. Beobachtet wurden 4,38 Prozent. In Fürstentfeldbruck lag die Potentialausschöpfung bei 41,56 Prozent. Auch hier war mit 15,37 Prozent eine relativ hohe durchschnittliche Beteiligung im Berichtszeitraum zwischen 2012 und 2015 erwartet worden. Beobachtet wurden 12,76 Prozent.

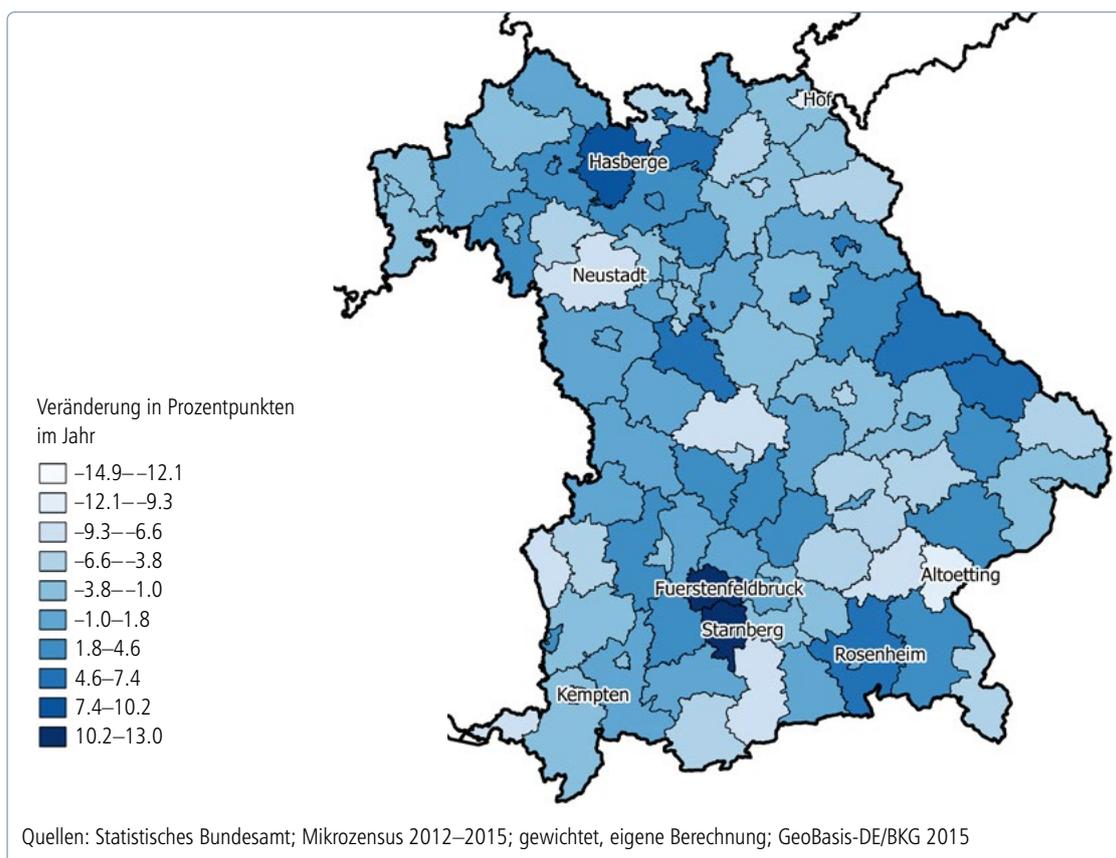


Abbildung 82. Trends der Potentialausschöpfung in den Kreisen und kreisfreien Städten Bayerns 2012–2015

Die Trends der Potentialausschöpfung fassen zusammen, wie sich die strukturellen und sozialen Bedingungen entwickeln und wie sich das Weiterbildungsverhalten dazu verhält. In einem

dynamischen Land wie Bayern können sich die Kontexte der Weiterbildung schnell wandeln. Bevölkerungsbewegungen, Zu- und Abnahmen der Einkommen oder eine Variation der Branchenstruktur können das, was an Weiterbildungsbeteiligung zu erwarten ist, verändern. Zugleich kann sich das Weiterbildungsverhalten bei gleichbleibenden Bedingungen entwickeln und entsprechend zu- oder abnehmen. Abbildung 82 zeigt, wie es sich damit verhält.

Am deutlichsten hat die Potentialausschöpfung in Starnberg zugenommen. Sie ist hier um geschätzte 13,00 Prozent pro Jahr sehr kontinuierlich von 44,30 Prozent (2012) auf 110,15 Prozent (2015) gestiegen. Da sich die erwartete Weiterbildungsbeteiligung (die angenommenen Potentiale) nicht verändert haben, ist dies auf eine Veränderung des Weiterbildungsverhaltens zurückzuführen. Die vorhandenen Potentiale werden besser genutzt. Ähnliches gilt für Fürstentfeldbruck. Auch hier ist die Potentialausschöpfung stark gestiegen, um geschätzte 11,93 Prozentpunkte pro Jahr von 22,39 Prozent 2012 auf 86,00 Prozent 2015. Auch in Fürstentfeldbruck hat sich dabei die erwartete Weiterbildungsbeteiligung nicht geändert. Allerdings ist der Anstieg vor allem auf die Veränderung im letzten Beobachtungsjahr zurückzuführen, was durch die konservative Schätzmethode zu einem im Vergleich zur Gesamtveränderung relativ geringen Anstieg führt. Weniger stark ist die Potentialausschöpfung in den Landkreisen Haßberge und Rosenheim gestiegen (geschätzte 8,29 Prozentpunkte pro Jahr in Haßberge; 7,39 Prozentpunkte in Rosenheim).

In 58 der 96 Landkreise Bayerns konnte eine rückläufige Potentialausschöpfung beobachtet werden. Den stärksten Rückgang der Potentialausschöpfung im Beobachtungszeitraum von 2012 bis 2015 hatte Kempten zu verzeichnen. Hier sank die Potentialausschöpfung von 160,56 Prozent 2012 auf 86,40 Prozent 2015 um geschätzte –14,93 Prozentpunkte pro Jahr. Dabei sind relativ gleichzeitig die Weiterbildungsbeteiligung gesunken und die Teilnahmepotentiale gestiegen. Im Landkreis Altötting sind ebenfalls deutliche Rückgänge der Potentialausschöpfung zu beobachten. Zwischen 2012 und 2015 sank die Potentialausschöpfung von 131,88 Prozent 2012 auf 81,24 Prozent 2015 um geschätzte –10,59 Prozent pro Jahr. Auch hier sank auf der einen Seite die Weiterbildungsteilnahme, während die Teilnahmepotentiale zugenommen haben. Im Landkreis Hof sank die Potentialausschöpfung um geschätzte –9,63 Prozentpunkte pro Jahr von 131,51 Prozent 2012 auf 78,82 Prozent 2015. Dabei haben sich die geschätzten Teilnahmepotentiale (erwartete Weiterbildungsbeteiligung) nicht verändert. Das gilt auch für Neustadt a. d. Aisch-Bad Windsheim, wo die Potentialausschöpfung um geschätzte –9,09 Prozentpunkte pro Jahr zurückging.

2.1.2.8 Baden-Württemberg

Die Weiterbildungsbeteiligung in Baden-Württemberg ist seit Beginn der Berichterstattung im Weiterbildungsatlas immer eine der höchsten unter den Bundesländern und liegt demzufolge auch immer über dem Durchschnitt in der Bundesrepublik. Wie jedoch am Beispiel Bayerns, aber auch Brandenburgs deutlich wurde, bedeutet ein solcher Durchschnittswert auf Landesebene häufig nicht viel, wenn es um die Weiterbildung unmittelbar vor Ort geht. Auch in Baden-Württemberg kann davon ausgegangen werden, dass sich hinter der relativ hohen Weiterbildungsbeteiligung von 15,25 Prozent 2015 ein heterogenes Bild verbirgt, wenn Gebietskörperschaften tiefregionalisiert in den Blick genommen werden. Wie die Weiterbildungsbeteiligung auf Kreisebene in Baden-Württemberg verteilt ist, zeigt Abbildung 83.

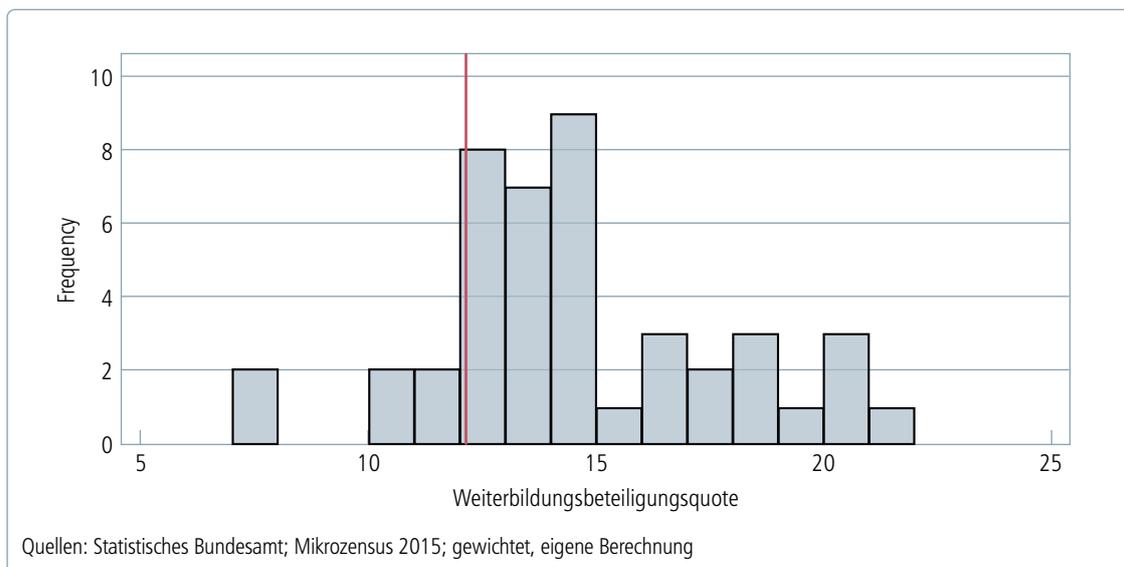


Abbildung 83. Verteilung der Beteiligungsbeteiligungsquoten in den Kreisen und kreisfreien Städten Baden-Württembergs 2015

Deutlich wird zunächst, dass die überdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung in Baden-Württemberg ein auch auf Kreisebene nahezu flächendeckendes Phänomen ist. Von 44 Kreisen und kreisfreien Städte wiesen 2015 nur sechs Kreise eine Weiterbildungsbeteiligung auf, die unter dem Durchschnitt der Bundesrepublik lag. Demgegenüber lag 2015 in sechs Kreisen die Weiterbildungsbeteiligung über 20 Prozent. Von den zehn Kreisen mit der höchsten Weiterbildungsbeteiligung in der Bundesrepublik lagen 2015 vier in Baden-Württemberg. Die meisten Kreise (23) weisen eine Weiterbildungsbeteiligung zwischen 12 und 15 Prozent auf. Das Minimum liegt bei 7,08 Prozent, das Maximum bei 21,57 Prozent.

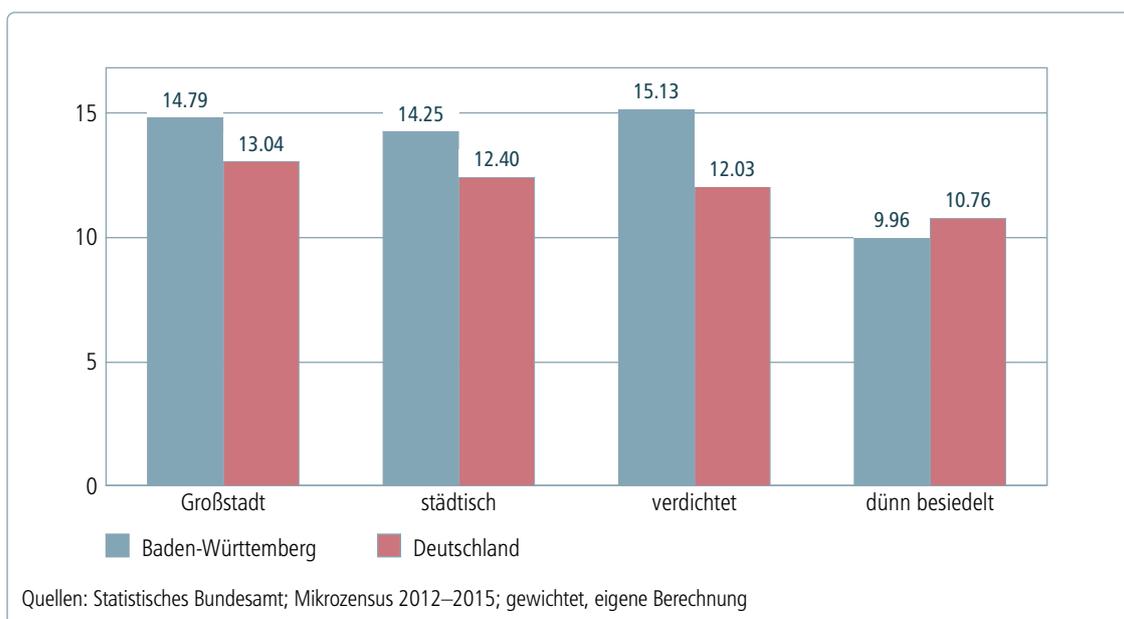


Abbildung 84. Strukturelle Weiterbildungsbeteiligung 2012–2015 nach Siedlungsstruktur und Land

Im Gegensatz zu anderen Bundesländern wie Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt oder auch Bayern ist Baden-Württemberg kaum ländlich geprägt. Von den 44 Kreisen und kreisfreien Städten ist nur einer wirklich dünn besiedelt, in acht weiteren Kreisen finden sich verdichtete Siedlungsstrukturen in ansonsten ländlichen Räumen. Alle anderen Gebietskörperschaften auf diesem Level sind städtisch (27) oder sogar kreisfreie Großstädte (8). Inwiefern diese Siedlungsstruktur die hohe Weiterbildungsbeteiligung in Baden-Württemberg begründet oder ob die Beteiligung auch über das siedlungsstrukturell begründete Maß hinaus überdurchschnittlich ist, lässt sich aus Abbildung 84 ablesen.

Obgleich der große Anteil städtischer Kreise und kreisfreier Städte in Baden-Württemberg schon eine höhere Weiterbildungsbeteiligung erwarten lässt, zeigt sich, dass die (strukturelle) Weiterbildungsbeteiligung ungeachtet der begünstigenden Siedlungsstruktur überdurchschnittlich hoch ist. In den Großstädten und den städtischen Kreisen liegt die Weiterbildungsbeteiligung deutlich über dem (ohnein schon höheren) Niveau auf Bundesebene. Auch in den wenigen ländlichen Kreisen mit Verdichtungsansätzen ist die Weiterbildungsbeteiligung deutlich höher, als dies anhand gesamtdeutscher Verhältnisse zu erwarten ist. Nur in dem einen dünn besiedelten Kreis Baden-Württembergs ist die Weiterbildungsbeteiligung geringer als im bundesdeutschen Schnitt.

Mit einer Fläche von 35 748 Quadratkilometern ist Baden-Württemberg (nach Bayern und Niedersachsen) das drittgrößte Bundesland. Bei 44 Kreisen (nach Bayern, Schleswig-

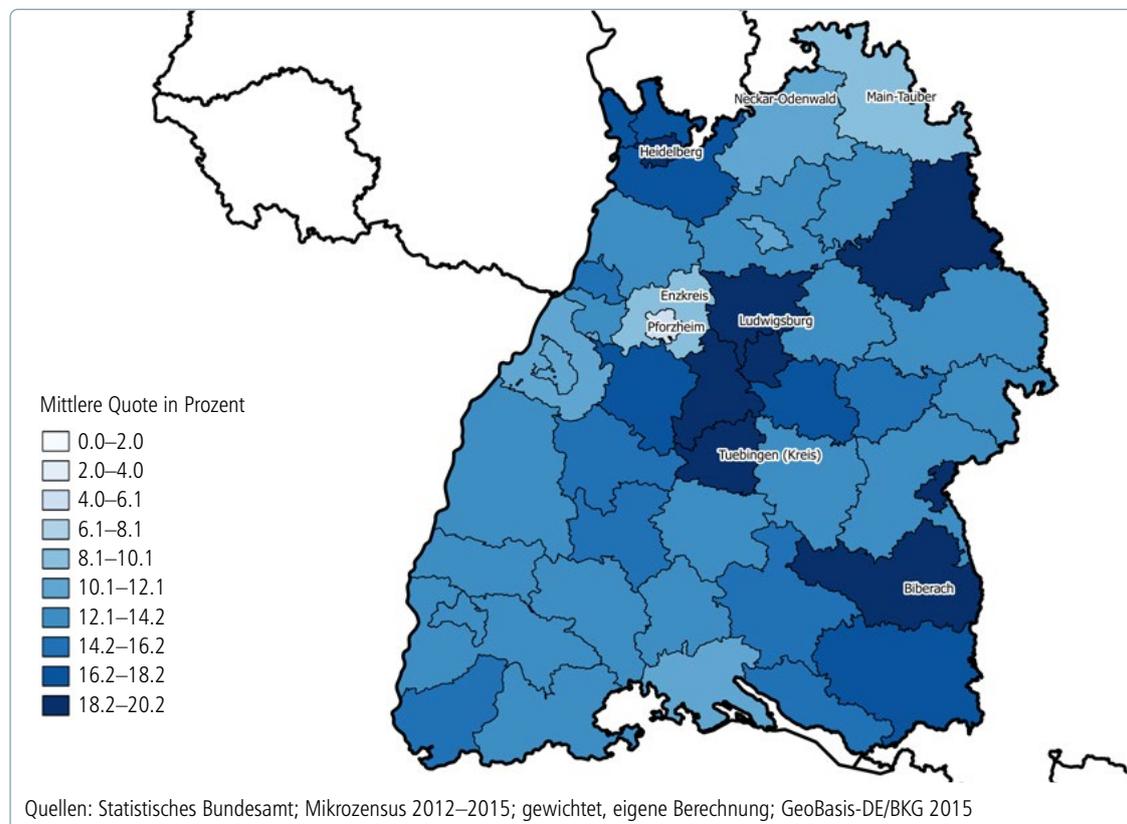


Abbildung 85. Strukturelle Weiterbildungsbeteiligung in den Kreisen und kreisfreien Städten Baden-Württembergs 2012–2015

Holstein und Nordrhein-Westfalen eines der Bundesländer mit den meisten Kreisen und kreisfreien Städten) und kreisfreien Städte besteht also genügend Raum für Heterogenität. Tatsächlich hatte sich oben bereits gezeigt, dass die Standardabweichung auf Ebene der Kreise und kreisfreien Städte in Baden-Württemberg mit 3,3 die drittgrößte ist. Wie sich dies räumlich darstellt, zeigt Abbildung 85. Abgetragen ist hier wiederum die durchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung der Jahre 2012–2015 (strukturelle Weiterbildungsbeteiligung).

Die höchste strukturelle Weiterbildungsbeteiligung ist im Landkreis Biberach zu beobachten. In den ländlichen Kreis mit Verdichtungen lag die durchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung zwischen 2012 und 2015 bei 20,22 Prozent. Im Landkreis Tübingen (städtischer Kreis) lag die Weiterbildungsbeteiligung im Beobachtungszeitraum bei 19,41 Prozent. Auch im Landkreis Ludwigsburg (städtischer Kreis) und in der kreisfreien Großstadt Heidelberg lag die Weiterbildungsbeteiligung jeweils bei 19,08 Prozent.

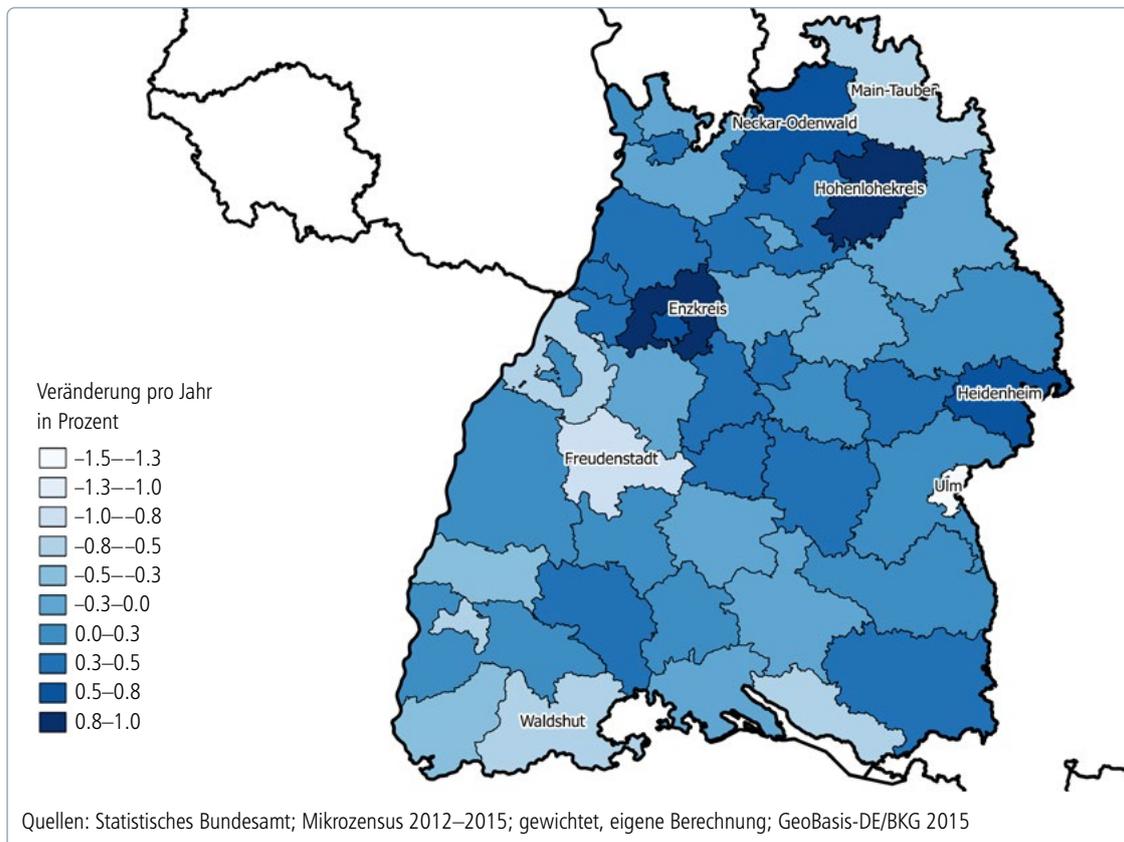


Abbildung 86. Trends der Weiterbildungsbeteiligung in den Kreisen und kreisfreien Städten Baden-Württembergs 2012–2015

Eine geringe Beteiligungsrate ist vor allem in der kreisfreien Großstadt Pforzheim zu beobachten. Hier lag die strukturelle Weiterbildungsbeteiligung bei 5,50 Prozent. Auch im umliegenden Enzkreis (städtischer Kreis) lag die strukturelle Weiterbildungsbeteiligung im Beobachtungszeitraum mit 8,18 Prozent deutlich unter dem Durchschnitt. Dies gilt auch für den einzigen dünn besiedelten, ländlichen Kreis Baden-Württembergs. Die Weiterbildungsbeteiligung des im nordöstlichen Teil des Landes gelegenen Main-Tauber-Kreises lag im Beobachtungszeitraum

bei durchschnittlich 9,96 Prozent. Im Neckar-Odenwald-Kreis (ländlich mit Verdichtungen) schließlich lag die Weiterbildungsbeteiligung mit durchschnittlich 10,59 Prozent ebenfalls auf einem relativ niedrigen Niveau.

Da die Weiterbildungsbeteiligung in weiten Teilen Baden-Württembergs bereits hoch ist, ist insgesamt mit wenig Dynamik nach oben zu rechnen. Wie sich die Weiterbildung in den Kreisen und kreisfreien Städten Baden-Württembergs im Beobachtungszeitraum entwickelt hat, zeigt Abbildung 86. Auch hier wurde wieder ein konservativer Trend über die vier Beobachtungszeitpunkte geschätzt, bei dem stark abweichende Beobachtungen geringer gewichtet werden.

Die Trends der Weiterbildungsbeteiligung sind in Baden-Württemberg insgesamt relativ ausgeglichen. In 18 der 44 Kreise ist die Weiterbildungsbeteiligung gesunken, die Rückgänge waren dabei jedoch etwas stärker als das Wachstum in jenen Kreisen, in denen die Weiterbildungsbeteiligung gestiegen ist. Der deutlichste Rückgang ist in Ulm zu beobachten. Im Beobachtungszeitraum 2012–2015 sank die Weiterbildungsbeteiligung kontinuierlich von 22,81 Prozent auf immer noch überdurchschnittliche 14,49 Prozent um geschätzte –1,54 Prozentpunkte pro Jahr. Im Landkreis Freudenstadt sank die Weiterbildungsbeteiligung ebenfalls kontinuierlich von 17,63 Prozent 2012 auf 13,78 Prozent 2015 um geschätzte –0,81 Prozentpunkte pro Jahr. Ein sinkender Trend findet sich ebenfalls im Main-Tauber-Kreis, wo sich

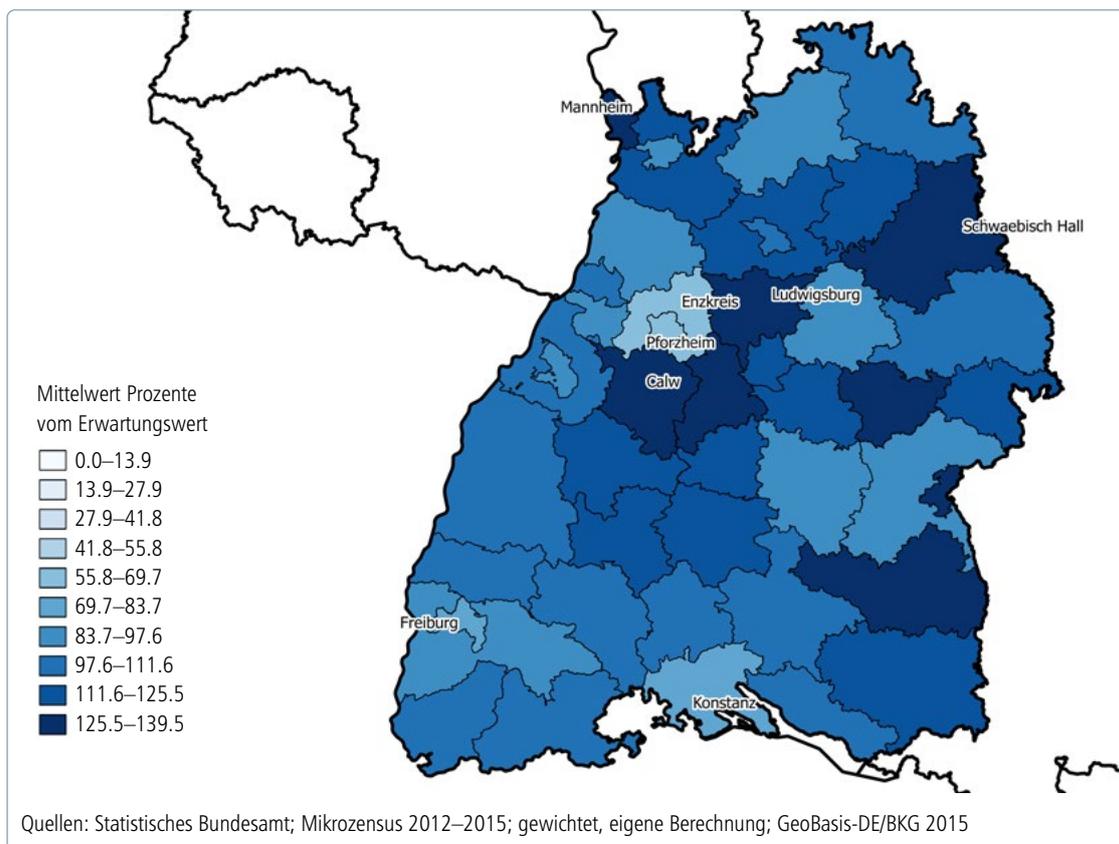


Abbildung 87. Strukturelle Potentialausschöpfung in den Kreisen und kreisfreien Städten Baden-Württembergs 2012–2015

die Weiterbildungsbeteiligung ohnehin auf einem relativ niedrigen Niveau bewegt. Hier sank die Weiterbildungsbeteiligung von 11,81 Prozent 2012 kontinuierlich auf zuletzt 7,83 Prozent um geschätzte $-0,76$ Prozentpunkte pro Jahr. Auch im Landkreis Waldshut hat die Weiterbildungsbeteiligung um geschätzte $-0,71$ Prozent pro Jahr abgenommen. Der Rückgang war jedoch nicht kontinuierlich.

Baden-Württemberg ist eines der am stärksten prosperierenden Bundesländer mit dem dritthöchsten Haushaltseinkommen pro Kopf nach Hamburg und Bayern (2015), der zweitniedrigsten Arbeitslosenquote, der dritthöchsten Dichte an Akademikern (13,9 Prozent im Jahr 2017), der zweithöchsten Zahl an Industriebetrieben (4 302 im Jahr 2015) und der höchsten Zahl an Patenten (131 pro 100 000 Einwohner im Jahr 2015). Insgesamt sind dies also gute Voraussetzungen für ein ausgeprägtes Weiterbildungsverhalten. Dies legt jedoch auch nahe, dass die beobachteten überdurchschnittlichen Beteiligungsraten zu erwarten waren. Und in der Tat liegt die erwartete Weiterbildungsbeteiligung in Baden-Württemberg regelmäßig über dem bundesdeutschen Schnitt und ist zumeist nur in Hamburg und Hessen höher. Ebenso regelmäßig liegt die Weiterbildungsbeteiligung in Baden-Württemberg dann jedoch über den ohnehin hohen Erwartungswerten. Inwiefern sich dies auch auf der Kreisebene widerspiegelt, zeigt Abbildung 87.

In der Tat zeigt sich auch auf der Ebene der Kreise und kreisfreien Städte, dass in fast allen Gebietskörperschaften die (relativ hohe) erwartete Weiterbildungsbeteiligung auch realisiert wurde. Nur fünf der 44 Kreise erreichen weniger als 90 Prozent des Erwartungswertes. In allen anderen Kreisen und kreisfreien Städten liegt die Weiterbildungsbeteiligung nahe an dem Wert, der erwartet wurde, oder darüber. In 22 Kreisen lag die Weiterbildungsbeteiligung mehr als 10 Prozent über dem Erwartungswert. Sowohl bei den niedrigen als auch bei den relativ hohen Potentialausschöpfungen finden sich jedoch keine extremen Werte, wie wir sie in Bayern oder Brandenburg beobachten konnten. Die höchste Potentialausschöpfung im Durchschnitt der vier Jahre von 2012 bis 2015 finden wir im Landkreis Schwäbisch Hall im Nordosten Baden-Württembergs. Die erwartete durchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung lag hier bei 13,33 Prozent, beobachtet wurde aber eine durchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung von 18,59 Prozent. Das sind 139,47 Prozent Potentialausschöpfung (in Bayern lag das Maximum bei 174 Prozent, in Brandenburg bei 182 Prozent). Auch im Landkreis Ludwigsburg lag die Potentialausschöpfung mit 137,89 Prozent deutlich über dem Durchschnitt. In Ludwigsburg wurde eine Beteiligung von 13,84 Prozent erwartet, beobachtet wurde eine Weiterbildungsbeteiligung von 19,09 Prozent. Auch in Calw und in der kreisfreien Stadt Mannheim lag die Potentialausschöpfung deutlich über 100 Prozent. Im Landkreis Calw wurde eine Weiterbildungsbeteiligung von 13,03 Prozent erwartet, beobachtet wurden 17,63 Prozent. In Mannheim wurden im Durchschnitt der Jahre 2012–2015 eine Weiterbildungsbeteiligung von 12,49 Prozent erwartet, beobachtet wurden 16,68 Prozent. Das sind 133,90 Prozent Potentialausschöpfung.

Eine eher geringe Weiterbildungsbeteiligung konnte in Pforzheim beobachtet werden. Die relativ geringe erwartete Weiterbildungsbeteiligung von 9,56 Prozent im Durchschnitt der Jahre 2012–2015 (der geringste Erwartungswert in Baden-Württemberg) deutet zwar schon darauf hin, dass die Voraussetzungen hier deutlich ungünstiger sind als in den übrigen Kreisen und kreisfreien Städten des Landes, die beobachtete Weiterbildungsbeteiligung von durchschnittlich 5,50 Prozent lag dennoch noch einmal deutlich unter dem erwarteten Wert. Das sind

57,85 Prozent Potentialausschöpfung. Relativ gering war mit 66,58 Prozent auch die Potentialausschöpfung im Enzkreis. Der hier erwarteten Weiterbildungsbeteiligung von 12,30 Prozent im Durchschnitt des Beobachtungszeitraums stand eine tatsächliche Weiterbildungsbeteiligung von 8,18 Prozent entgegen. Eine geringe Potentialausschöpfung – allerdings auf relativ hohem Niveau – findet sich auch in der kreisfreien Stadt Freiburg. Die relativ hohe erwartete Weiterbildungsbeteiligung von 16,96 Prozent konnte dort mit einer beobachteten Weiterbildungsbeteiligung von 13,33 Prozent nicht erreicht werden, obwohl auch dieser Wert noch über dem bundesdeutschen Durchschnitt lag. Die Potentialausschöpfung betrug hier 78,55 Prozent. Auch in Konstanz (83,51 Prozent) und im Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald (85,01) lag die Potentialausschöpfung deutlich unter den erwartungskonformen 100 Prozent.

Inwiefern sich die Potentialausschöpfung in Baden-Württemberg verändert hat und ob Unterschiede in dieser Hinsicht zu- oder abnehmen, zeigt Abbildung 88.

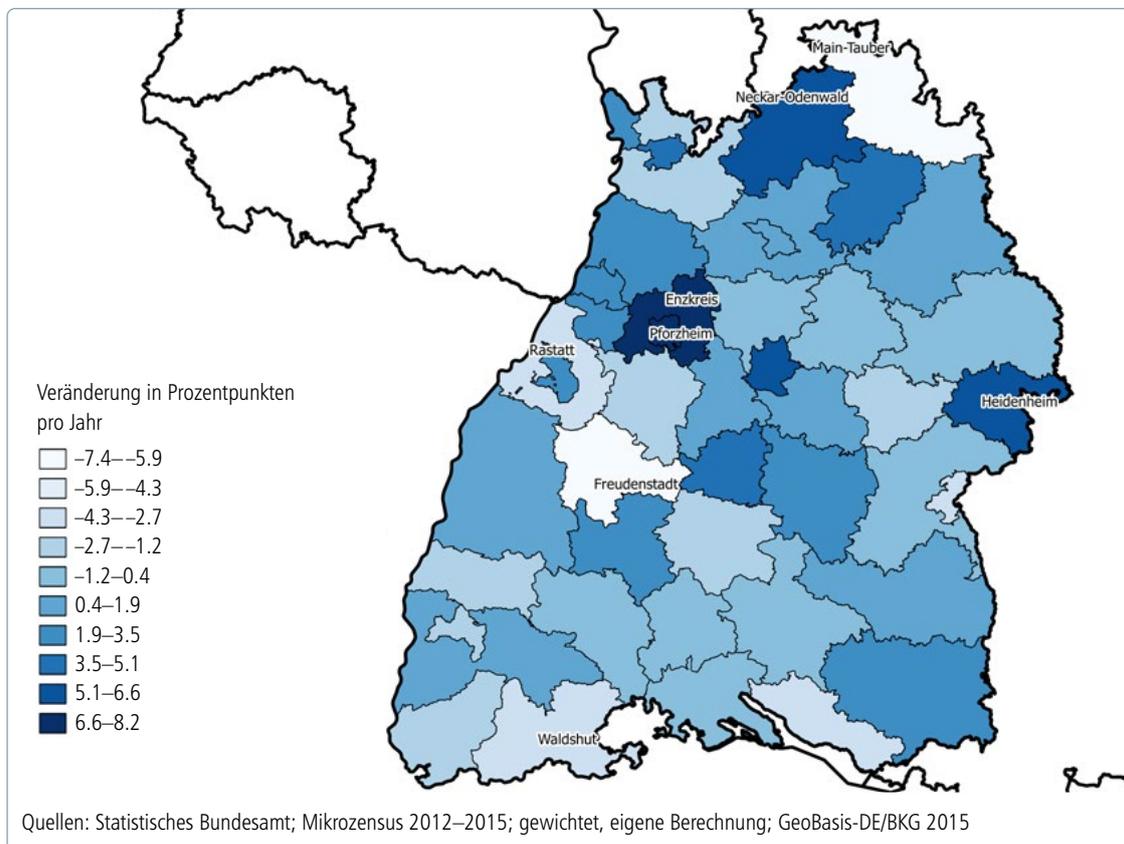


Abbildung 88. Trends der Potentialausschöpfung in den Kreisen und kreisfreien Städten Baden-Württembergs 2012–2015

Die deutlichsten Zuwächse bei der Potentialausschöpfung finden wir im Enzkreis. Hier ist die Potentialausschöpfung um geschätzte 8,17 Prozentpunkte pro Jahr gestiegen (von 49,03 Prozent im Jahr 2012 auf 91,75 Prozent 2015). Grund dafür war vor allem eine deutliche Zunahme der Weiterbildungsbeteiligung. Die Teilnahmepotentiale (erwartete Weiterbildungsbeteiligung) sind nahezu gleich geblieben. Auch in Pforzheim ist die Potentialausschöpfung gestiegen (um geschätzt 6,78 Prozent pro Jahr von 42,70 Prozent 2012 auf 76,08 Prozent

2015). Ursächlich war hier eine Zunahme der Weiterbildungsbeteiligung bei gleichzeitig abnehmenden Teilnahmepotentialen. Positive Trends sind auch in Heidenheim und im Neckar-Odenwald-Kreis zu beobachten. In Heidenheim stieg die Potentialausschöpfung um geschätzte 5,80 Prozent pro Jahr (von 111,00 Prozent 2012 auf 129,02 2015). Im Neckar-Odenwald-Kreis war ein Anstieg der Potentialausschöpfung um geschätzte 5,73 Prozent pro Jahr zu beobachten (von 80,22 Prozent im Jahr 2012 auf 105,12 Prozent im Jahr 2015).

Deutliche Rückgänge jedoch gab es im dünn besiedelten Main-Tauber-Kreis. Hier ist die Potentialausschöpfung von 113,33 Prozent 2012 auf 79,30 Prozent 2015 um geschätzte –7,42 Prozentpunkte pro Jahr zurückgegangen. Grund für diese Veränderung ist ein Rückgang der Weiterbildungsbeteiligung, der noch deutlicher ausfällt, als der ebenfalls beobachtbare leichte Rückgang der Teilnahmepotentiale. Auch im Landkreis Freudenstadt ist die Potentialausschöpfung gesunken. Mit einem geschätzten Rückgang von –7,18 Prozentpunkten pro Jahr war der Rückgang ähnlich deutlich wie im Main-Tauber-Kreis. Die Potentialausschöpfung sank hier kontinuierlich von dem relativ hohen Wert von 140,91 Prozent 2012 auf 105,39 Prozent 2015. Die Teilnahmepotentiale sind dabei relativ stabil geblieben. Weniger deutlich waren die rückläufigen Trends in den Landkreisen Waldshut und Rastatt. Hier ging die Potentialausschöpfung pro Jahr um geschätzte –3,24 Prozentpunkte (Waldshut) und –3,01 Prozentpunkte (Rastatt) zurück. Beide Kreise bewegen sich jedoch um ein mittleres Niveau von 100 Prozent Potentialausschöpfung.

2.1.2.9 Rheinland-Pfalz

Rheinland-Pfalz gehört neben Bayern, Baden-Württemberg und Hessen zu jenen vier südwestdeutschen Bundesländern, in denen die Weiterbildungsbeteiligung immer über dem bundesdeutschen Durchschnitt liegt. 2012 war die Weiterbildungsbeteiligung in Rheinland-Pfalz die vierthöchste (hinter Bayern, Hessen und Baden-Württemberg), 2013 und 2014 die dritthöchste, 2015 schließlich die zweithöchste (hinter Baden-Württemberg). Inwiefern diese hohe Weiterbildungsbeteiligung ein homogenes, das ganze Bundesland betreffendes Phänomen ist, zeigt Abbildung 89.

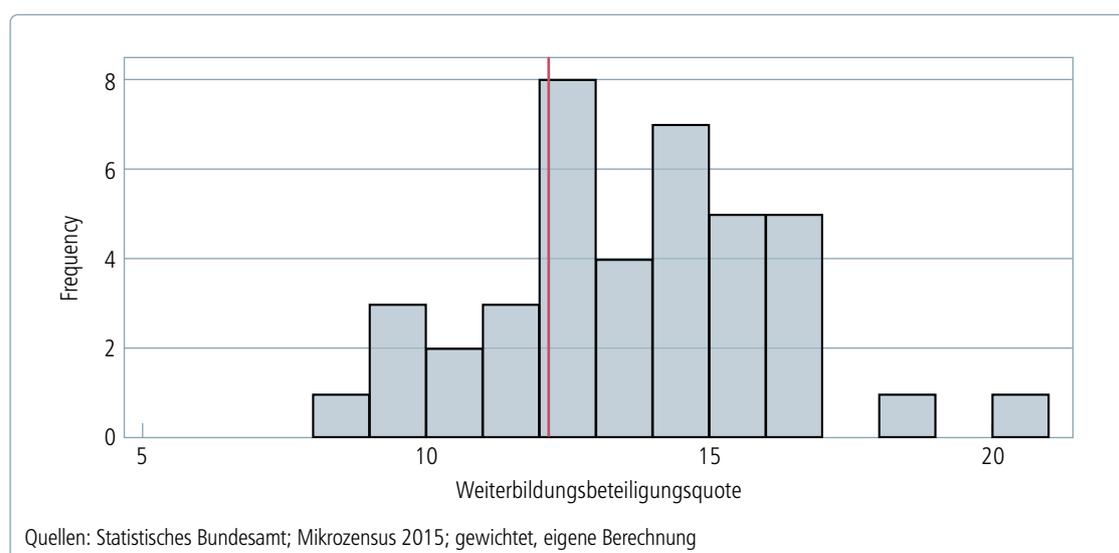


Abbildung 89. Verteilung der Beteiligungquoten in den Kreisen und kreisfreien Städten in Rheinland-Pfalz 2015

Die Verteilung zeigt, dass die meisten Kreise und kreisfreien Städte in Rheinland-Pfalz 2015 eine Weiterbildungsbeteiligung über dem Durchschnitt der Bundesrepublik aufwiesen. In nur 11 der 36 Kreise und kreisfreien Städte des Bundeslandes lag die Weiterbildungsbeteiligung unter 12,24 Prozent. In 4 Kreisen lag die Beteiligung unter 10 Prozent. Auf der anderen Seite der Verteilung finden wir einen Kreis mit mehr als 20 Prozent Weiterbildungsbeteiligung. In 19 Kreisen liegt die Weiterbildungsbeteiligung zwischen 12 und 15 Prozent. Am häufigsten ist eine Beteiligungsrate bei oder knapp über dem Bundesdurchschnitt. Das Minimum liegt 2015 bei 8,03 Prozent Weiterbildungsbeteiligung, das Maximum liegt bei 20,34 Prozent. Beides ist nach bundesdeutschen Maßstäben nicht besonders auffällig. Das rheinland-pfälzische Maximum 2015 ist in diesem Jahr die zehnthöchste Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland. Das rheinland-pfälzische Minimum belegt 2015 Platz 343 (von 402 Kreisen und kreisfreien Städten).

Siedlungsstrukturell ist Rheinland-Pfalz in besonderem Maße durch städtische Kreise geprägt. Von 36 Kreisen und kreisfreien Städten gehören 18 in diese Kategorie. Dies sind genau 50 Prozent (in Deutschland 33 Prozent). Mit 9 ländlichen Kreisen mit Verdichtungen findet sich diese Siedlungsstruktur in Rheinland-Pfalz ebenso häufig wie in der Bundesrepublik insgesamt (jeweils ca. 25 Prozent). Deutlich unterrepräsentiert sind hingegen die sehr dicht und sehr dünn besiedelten Siedlungsstrukturen. Nur 4 der 36 Kreise und kreisfreien Städte sind Großstädte (11 Prozent im Gegensatz zu 16 Prozent in Deutschland). Fünf Landkreise wiederum sind dünn besiedelt (14 Prozent im Vergleich zu 25 Prozent in Deutschland). Geht man davon aus, dass insbesondere Großstädte eine höhere, dünn besiedelte Landkreise hingegen eine geringere Weiterbildungsbeteiligung aufweisen, impliziert diese Verteilung, dass sich Vor- und Nachteile aufheben, vorausgesetzt, der Zusammenhang zwischen Siedlungsstruktur und Weiterbildungsverhalten lässt sich ungebrochen auf die Verhältnisse in Rheinland-Pfalz anwenden. Wie es sich damit verhält, zeigt Abbildung 90.

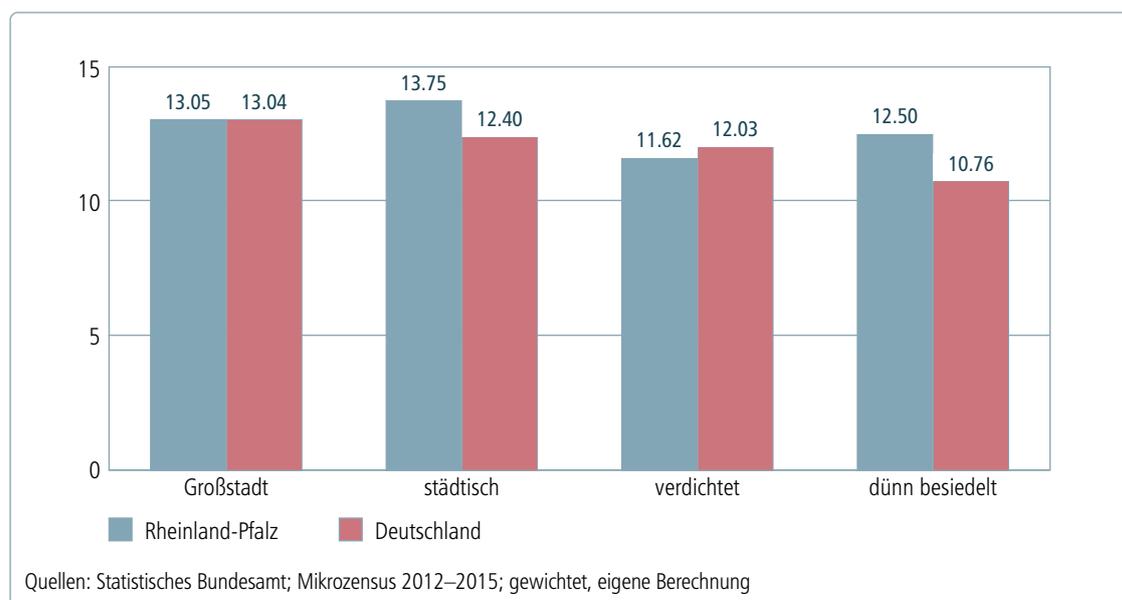


Abbildung 90. Strukturelle Weiterbildungsbeteiligung 2012–2015 nach Siedlungsstruktur und Land

Die Weiterbildungsbeteiligung in den Großstädten ist in Rheinland-Pfalz ebenso hoch wie in der Bundesrepublik insgesamt. In den in Rheinland-Pfalz dominierenden städtischen Kreisen hingegen ist die Weiterbildungsbeteiligung deutlich höher als in der Bundesrepublik insgesamt. Dies gilt auch für die wenigen dünn besiedelten Kreise in dem Bundesland. Dort ist die Weiterbildungsbeteiligung etwas höher, als dies auf Grundlage der bundesdeutschen Verhältnisse zu erwarten ist. Eine Spaltung zwischen Stadt und Land ist in Rheinland-Pfalz also über die Tatsache hinaus, dass die Siedlungsstruktur eine solche Spaltung kaum zulässt, auch ist in Bezug auf das Weiterbildungsverhalten nicht zu beobachten.

Mit den Städten Zweibrücken, Pirmasens, Kaiserslautern, Frankenthal, Ludwigshafen, Trier, Koblenz, Mainz, Worms, Speyer, Neustadt an der Weinstraße und Landau in der Pfalz ist Rheinland-Pfalz durch eine große Zahl kreisfreier Städte geprägt, die siedlungsstrukturell vor allem die städtische Prägung des Bundeslandes unterstreichen. Nur einige dieser kreisfreien Städte sind jedoch tatsächlich Großstädte (Trier, Koblenz, Ludwigshafen, Mainz). Einige kreisfreie Städte hingegen sind siedlungsstrukturell lediglich verdichtete Landkreise (Pirmasens, Zweibrücken). Die räumliche Verteilung des Weiterbildungsverhaltens bietet einen Hinweis auf die Bedeutung dieser Räume (Abbildung 91). Beobachtet wird hier wiederum die strukturelle Weiterbildungsbeteiligung (der Durchschnitt der Jahre 2012 bis 2015).

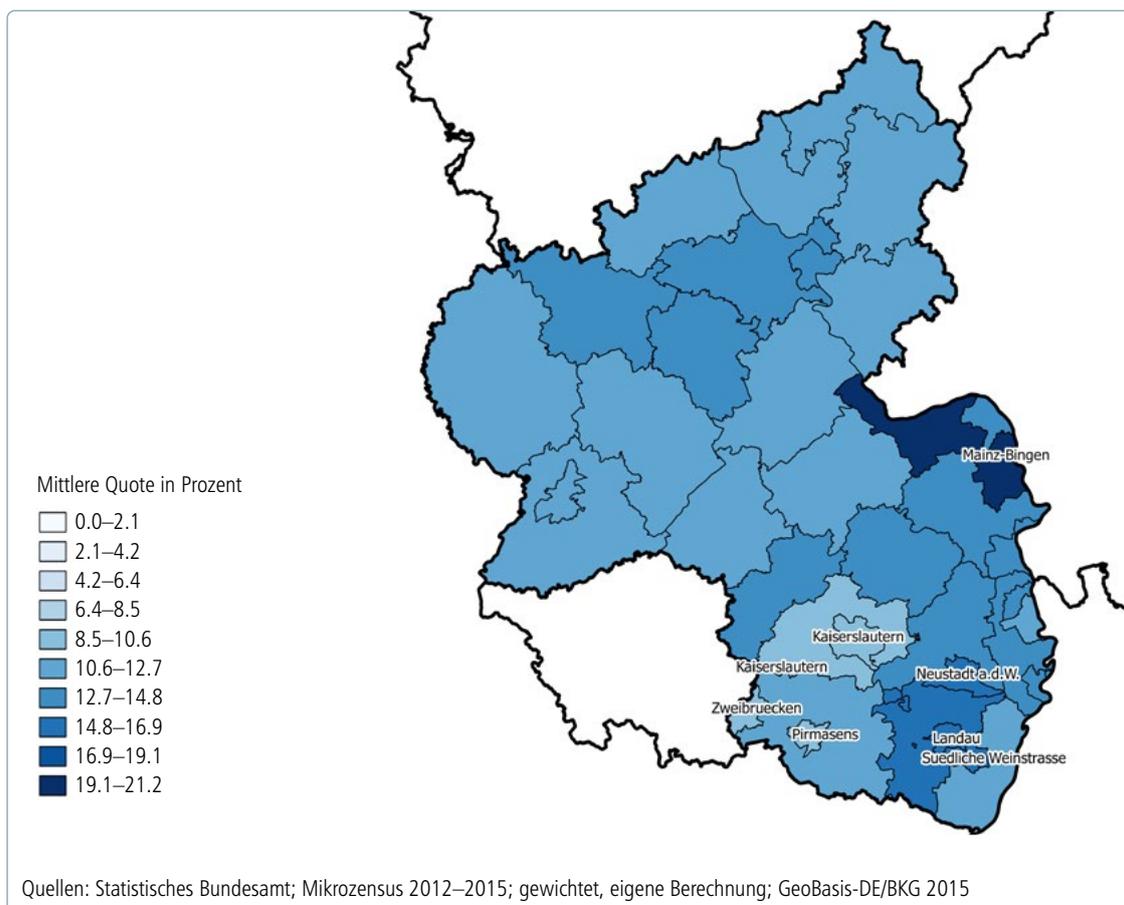


Abbildung 91. Strukturelle Weiterbildungsbeteiligung in den Kreisen und kreisfreien Städten in Rheinland-Pfalz 2012–2015

In der Tat erweisen sich insbesondere kreisfreie Städte (Kaiserslautern, Neustadt, Zweibrücken, Pirmasens, Landau) als auffällig. Die auffälligste Gebietskörperschaft ist jedoch zunächst der Landkreis Mainz-Bingen. Die durchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung lag hier im Beobachtungszeitraum bei 21,19 Prozent. Dies ist die dritthöchste strukturelle Weiterbildungsbeteiligung in der Bundesrepublik überhaupt. In Rheinland-Pfalz ist dieser Wert eine deutliche Ausnahme. Er liegt fast fünf Prozent höher als im Kreis mit der zweithöchsten Beteiligung. Dies ist die kreisfreie Stadt Neustadt an der Weinstraße. Hier lag die Weiterbildungsbeteiligung bei 16,68 Prozent. Ähnlich hoch lag die Weiterbildungsbeteiligung auch in der kreisfreien Stadt Landau in der Pfalz (16,53 Prozent) sowie im Landkreis Südliche Weinstraße (16,22 Prozent).

Gering hingegen war die strukturelle Weiterbildungsbeteiligung in der kreisfreien Stadt Zweibrücken. Mit 8,86 Prozent ist dies jedoch vor allem im rheinland-pfälzischen Vergleich eine geringe Quote, nicht so sehr im Vergleich zu allen Kreisen im Bundesgebiet (Rang 332 von 402 Kreisen). Es gibt also 70 Kreise mit geringerer Weiterbildungsbeteiligung. Die Weiterbildungsbeteiligung in den kreisfreien Städten Pirmasens und Kaiserslautern lag mit 8,95 Prozent (Pirmasens) und 9,18 Prozent (Kaiserslautern) ebenfalls in diesem Bereich. Ebenfalls eher gering war die Weiterbildungsbeteiligung zudem im umliegenden Landkreis Kaiserslautern (10,42 Prozent).

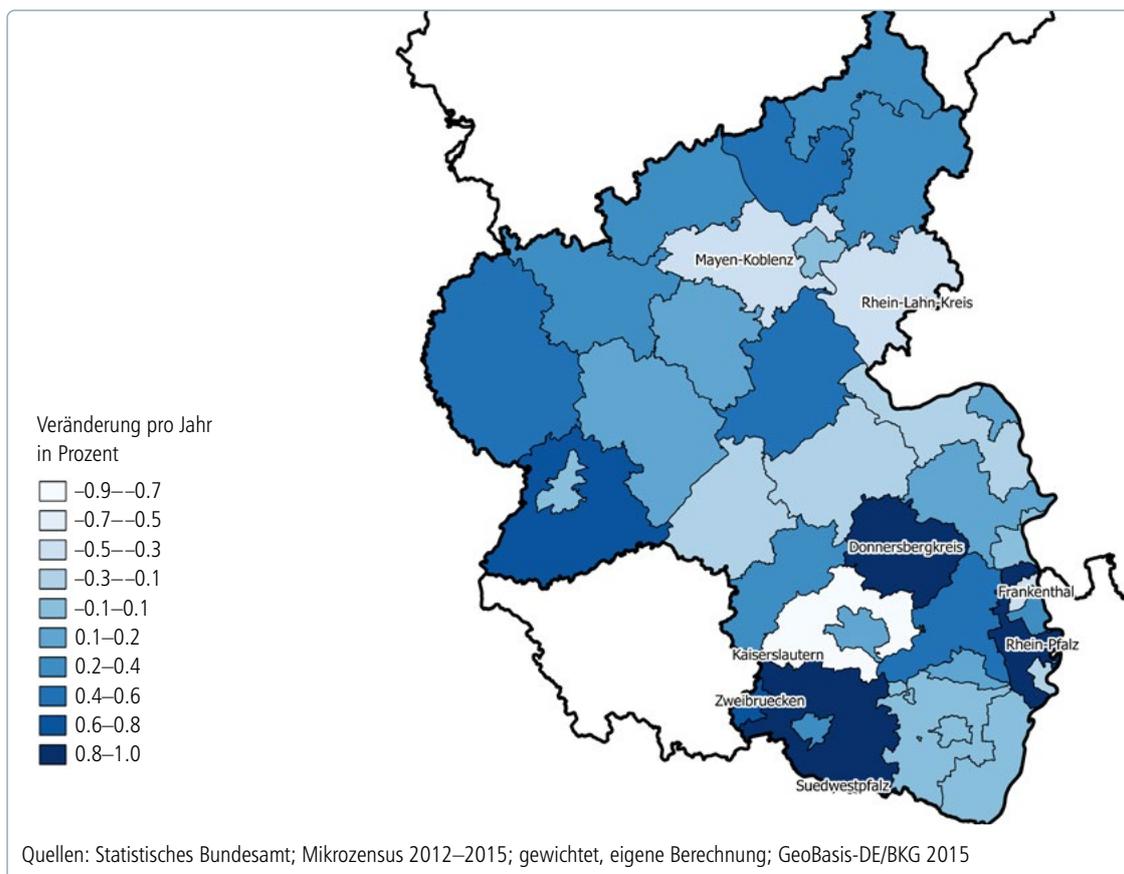


Abbildung 92. Trends der Weiterbildungsbeteiligung in den Kreisen und kreisfreien Städten in Rheinland-Pfalz 2012–2015

Für die Weiterbildungsbeteiligung lassen sich auch in Rheinland-Pfalz Trends auf Kreisebene berechnen. Da die Spannweite der durchschnittlichen Niveaus relativ überschaubar ist und wir zudem wissen, dass diese Niveaus mit den Trends der Weiterbildung negativ korreliert sind, ist anzunehmen, dass sich auch die Trends in einem relativ engen Rahmen bewegen (Abbildung 92).

In der Tat finden wir in Rheinland-Pfalz keine Veränderungen, die das Maß von einem Prozent pro Jahr übersteigen. Die deutlichste Zunahme ist im Landkreis Südwestpfalz zu beobachten. Die Weiterbildungsbeteiligung stieg hier um geschätzte 0,99 Prozentpunkte pro Jahr von 8,45 Prozent im Jahr 2012 auf 12,80 Prozent im Jahr 2015. Auch im Donnersbergkreis sowie in der Rhein-Pfalz stieg die Weiterbildungsbeteiligung. Im Donnersbergkreis lag die Zunahme bei geschätzten 0,90 Prozent pro Jahr (von 13,28 Prozent 2012 auf 18,16 Prozent 2015). In der Rhein-Pfalz stieg die Weiterbildungsbeteiligung im Beobachtungszeitraum um geschätzte 0,81 Prozentpunkte pro Jahr von 11,56 Prozent 2012 auf 15,69 Prozent 2015. Eine Zunahme konnte auch in Zweibrücken beobachtet werden. Hier stieg die Weiterbildungsbeteiligung um geschätzte 0,64 Prozentpunkte pro Jahr von 6,97 Prozent 2012 auf 13,61 Prozent 2014 und fiel dann wieder auf 8,03 Prozent 2015. Der deutlichste Rückgang konnte hingegen im Landkreis Kaiserslautern beobachtet werden. Hier sank die Weiterbildungsbeteiligung um geschätzte –0,88 Prozentpunkte pro Jahr von 13,32 Prozent 2012 auf 9,35 Prozent 2015. In Frankenthal (Pfalz) sank die Weiterbildungsbeteiligung um geschätzte –0,50 Prozentpunkte pro Jahr von 13,69 Prozent 2012 auf 11,59 Prozent 2015. Weniger starke Trends sind schließlich in den Landkreisen Mayen-Koblenz und Rhein-Lahn zu beobachten. Hier sank die Weiterbildungsbeteiligung in beiden Fällen um geschätzte –0,39 Prozentpunkte pro Jahr.

Rheinland-Pfalz ist hinsichtlich der sozioökonomischen und demografischen Faktoren des Weiterbildungsverhaltens weniger begünstigt als etwa Bayern, Baden-Württemberg oder Hessen. Tatsächlich liegt die erwartete Weiterbildungsbeteiligung in Rheinland-Pfalz immer etwas unter dem bundesdeutschen Durchschnitt. So wurde 2015 in Rheinland-Pfalz eine Weiterbildungsbeteiligung von 11,64 Prozent erwartet. Doch auch in Rheinland-Pfalz können wir davon ausgehen, dass sich Kreise und kreisfreie Städte hinsichtlich der sozioökonomischen, demografischen sowie der wirtschafts- und siedlungsstrukturellen Rahmenbedingungen unterscheiden. Das Weiterbildungsverhalten in den Kreisen spiegelt dementsprechend viele sehr heterogene Gegebenheiten wider, welche sich bildungspolitischen Akteuren weitgehend entziehen und nicht ohne Weiteres beeinflusst werden können. Um die Vergleichbarkeit entsprechend zu erhöhen, ist es sinnvoll, die maßgeblichen Strukturmerkmale der Kreise und kreisfreien Städte – soweit und in dem Maße, wie diese weiterbildungsrelevant sind – zu kontrollieren. Die Potentialausschöpfung zeigt auf, wie sich das Weiterbildungsverhalten unter diesen Bedingungen darstellt (Abbildung 93).

Wie schon zuvor in anderen Bundesländern rücken nach Kontrolle der unterschiedlichen Voraussetzungen in den Gebietskörperschaften Kreise und kreisfreie Städte in den Fokus, welche hinsichtlich der einfachen Weiterbildungsbeteiligung völlig unauffällig waren. Ein gutes Beispiel dafür ist die kreisfreie Stadt Worms. Die Weiterbildungsbeteiligung lag hier bei 14,74 Prozent, was für eine größere Stadt nicht ungewöhnlich und in Rheinland-Pfalz eher durchschnittlich ist. Dennoch liegt die Potentialausschöpfung bei 149,37 Prozent, denn erwartet wurde im Durchschnitt der Jahre 2012–2015 eine Beteiligung von nur 9,89 Prozent.

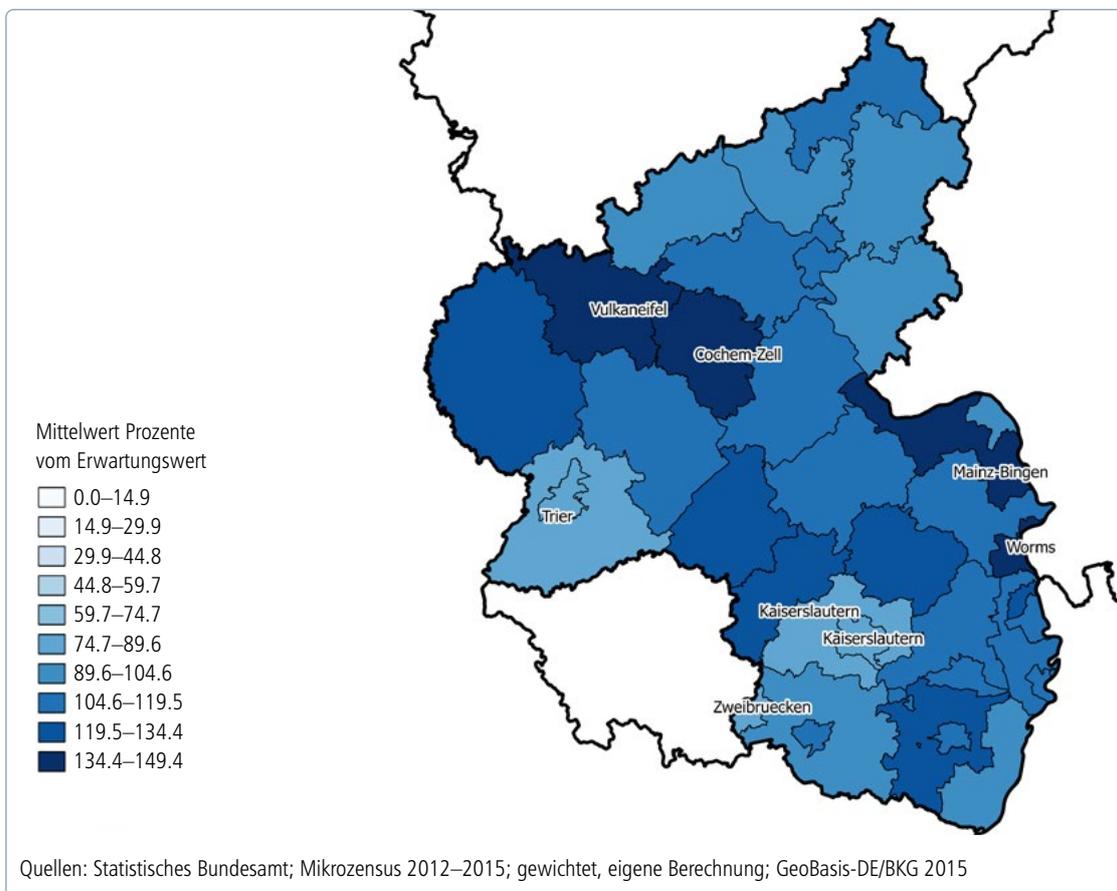


Abbildung 93. Strukturelle Potentialausschöpfung in den Kreisen und kreisfreien Städten in Rheinland-Pfalz 2012–2015

Auch der Landkreis Cochem-Zell ist bisher nicht auffällig geworden. Dennoch lag die Potentialausschöpfung bei 146,69 Prozent. Anstelle der erwarteten 9,02 Prozent Weiterbildungsbeteiligung im Durchschnitt der Jahre 2012–2015 waren es tatsächlich 13,21 Prozent. In der Vulkaneifel lag die Potentialausschöpfung bei 143,16 Prozent. Erwartet wurde eine durchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung von 10,30 Prozent, beobachtet wurde eine Beteiligung von 14,70 Prozent. Doch auch die bereits als außergewöhnlich hoch identifizierte Weiterbildungsbeteiligung im Landkreis Mainz-Bingen ist so nicht erwartet worden. Die erwartete Weiterbildungsbeteiligung lag hier im Beobachtungszeitraum bei durchschnittlich 15,39 Prozent, beobachtet wurden jedoch – wie schon berichtet – 21,18 Prozent. Das entspricht einer Potentialausschöpfung von 137,80 Prozent.

Auf der anderen Seite lassen sich die bereits als relativ gering beschriebenen Teilnahmequoten in Kaiserslautern (Stadt und Landkreis) sowie in Zweibrücken nicht auf ungünstige Rahmen- und Kontextbedingungen zurückführen. Dies gilt auch für die eher durchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung in Trier. In der kreisfreien Stadt Kaiserslautern wurde eine Weiterbildungsbeteiligung von 11,95 Prozent erwartet, beobachtet wurde eine Beteiligung von 9,18 Prozent. Dies sind 76,77 Prozent Potentialausschöpfung. In Zweibrücken wurde eine Weiterbildungsbeteiligung von 8,86 Prozent beobachtet, erwartet waren jedoch 11,39 Prozent. Dies sind 77,76 Prozent Potentialausschöpfung. Im Landkreis Kaiserslautern wurde im Zeitraum 2012–2015 eine Wei-

terbildungsbeteiligung von 10,42 Prozent beobachtet, erwartet wurden 12,52. Dies entspricht einer Potentialausschöpfung von 82,50 Prozent. In der kreisfreien Stadt Trier wurde im Beobachtungszeitraum eine durchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung von 12,29 Prozent beobachtet, erwartet waren 14,45 Prozent. Dies entspricht einer Potentialausschöpfung von 85,12 Prozent.

Die Potentialausschöpfung unterliegt Trends und Veränderungen, welche zum einen auf Änderungen vorhandener Potentiale, aber auch auf Veränderungen des Weiterbildungsverhaltens zurückzuführen sind. Normalerweise kann davon ausgegangen werden, dass die Teilnahmepotentiale relativ stabil sind, da sich diese insbesondere aus strukturellen (also relativ dauerhaften und stabilen) Merkmalen der Kreise wie der Sozialstruktur, der Siedlungs-, Infra- und Wirtschaftsstruktur ableiten. Dennoch kann es auch in diesen Punkten Veränderungen geben. Wie sich die Potentialausschöpfung in Rheinland-Pfalz entwickelt hat, zeigt Abbildung 94.

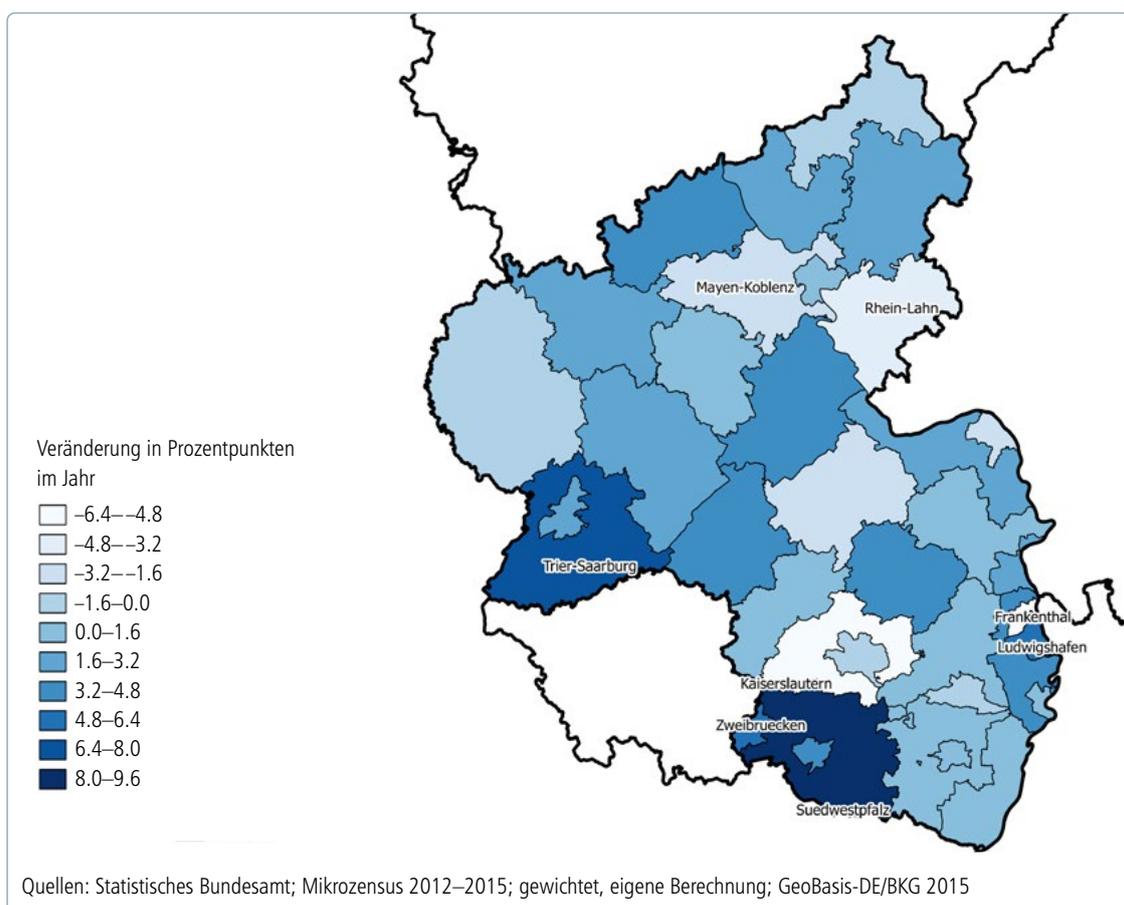


Abbildung 94. Trends der Potentialausschöpfung in den Kreisen und kreisfreien Städten in Rheinland-Pfalz 2012–2015

Am auffälligsten hat sich die Potentialausschöpfung in der Südwestpfalz entwickelt. Bei relativ stabilen Teilnahmepotentialen (die erwartete Weiterbildungsbeteiligung schwankt hier um die 11 Prozent) hat sich die Weiterbildungsbeteiligung deutlich erhöht. Die Ausschöpfung vorhandener Potentiale hat sich im Zeitraum 2012–2015 von 72,57 Prozent auf 117,96 Prozent um geschätzte 9,58 Prozentpunkte pro Jahr erhöht. Im Landkreis hat

sich in demselben Zeitraum die Potentialausschöpfung von 67,33 Prozent auf 105,43 Prozent um geschätzte 7,00 Prozentpunkte pro Jahr erhöht. Dabei haben auf der einen Seite die Teilnahmepotentiale kontinuierlich abgenommen, auf der anderen Seite ist die Weiterbildungsbeteiligung kontinuierlich gestiegen. In der kreisfreien Stadt Zweibrücken ist die Potentialausschöpfung von 59,77 Prozent 2012 auf 118,92 Prozent 2014 gestiegen, dann aber 2015 wieder auf 72,21 Prozentpunkte gefallen. Der geschätzte Trend der Potentialausschöpfung lag hier bei 5,64 Prozentpunkten pro Jahr. Die Teilnahmepotentiale sind dabei über den gesamten Beobachtungszeitraum völlig konstant bei ca. 11 Prozent verblieben. In der kreisfreien Stadt Ludwigshafen am Rhein schließlich stieg die Potentialausschöpfung von 83,51 Prozent im Jahr 2012 auf 108,67 im Jahr 2015 um geschätzte 4,96 Prozentpunkte pro Jahr.

Deutliche Rückgänge der Potentialausschöpfung finden sich in Frankenthal, im Landkreis Kaiserslautern, im Landkreis Rhein-Lahn sowie im Landkreis Mayen-Koblenz. In der kreisfreien Stadt Frankenthal sank die Potentialausschöpfung um geschätzte –6,44 Prozentpunkte pro Jahr von 129,68 Prozent 2012 auf 111,42 Prozent 2015. Die Teilnahmepotentiale sind dabei relativ stabil geblieben. Im Landkreis Kaiserslautern hat die Potentialausschöpfung von 101,89 Prozent 2012 auf 78,30 Prozent 2015 um geschätzte –5,82 Prozentpunkte pro Jahr abgenommen. Weniger ausgeprägt war der Rückgang im Landkreis Rhein-Lahn. Hier sank die Potentialausschöpfung von 97,91 Prozent 2012 auf 81,38 Prozent 2015 um geschätzte –3,29 Prozentpunkte pro Jahr. Im Landkreis Mayen-Koblenz schließlich sank die Potentialausschöpfung im Beobachtungszeitraum zwischen 2012 und 2015 von 115,80 Prozent auf 101,50 Prozent um geschätzte –3,05 Prozentpunkte pro Jahr.

2.1.2.10 Hessen

Im gesamten Zeitraum, der durch den Deutschen Weiterbildungsatlas (2007–2015) abgedeckt wird, war die Weiterbildungsbeteiligung in Hessen immer eine der höchsten bzw. die höchste in der Bundesrepublik. Im Zeitraum 2007–2011 war die Beteiligungsquote in Hessen die jeweils höchste aller Bundesländern, erst ab 2012 blieb die Quote dann hinter der von Baden-Württemberg und zuletzt auch von Rheinland-Pfalz zurück. Auch auf der Ebene der Kreise hat 2012 und 2013 eine Gebietskörperschaft in Hessen die höchste Weiterbildungsbeteiligung in der Bundesrepublik ausgewiesen (Darmstadt). Inwiefern die hohe Weiterbildungsbeteiligung ein flächendeckendes Phänomen ist, zeigt die Verteilung der Quoten 2015 in den Kreisen und kreisfreien Städten Hessens (Abbildung 95).

Die Verteilung macht deutlich, dass die insgesamt hohe Beteiligungsquote in Hessen vor allem auf eine relativ hohe Beteiligung in etwa der Hälfte der Kreise und kreisfreien Städten zurückzuführen ist. Tatsächlich weisen 15 der insgesamt 26 Kreise und kreisfreien Städte in Hessen eine überdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung von mehr als 12,24 Prozent auf. In 11 Kreisen bleibt die Weiterbildungsbeteiligung unter dem Durchschnitt. Besonders auffällig ist die große Spannweite der Werte. In einem Kreis bleibt die Weiterbildungsbeteiligung unter 5 Prozent. In einem anderen Kreis in Hessen hingegen liegt die Beteiligung mehr als viermal so hoch bei über 20 Prozent. Derartige Unterschiede waren bisher nur in Brandenburg und Bayern beobachtet worden. Aber auch zwischen diesen Extremen gibt es eine große Spannweite. Insgesamt 8 Kreise in Hessen weisen 2015 eine Beteiligungsquote über

15 Prozent aus, 4 Kreise haben eine Beteiligungsquote unter 10 Prozent. Die meisten Kreise (50 Prozent) weisen eine Beteiligungsquote zwischen 8 und 13 Prozent auf.



Abbildung 95. Verteilung der Beteiligungsquoten in den Kreisen und kreisfreien Städten Hessens 2015

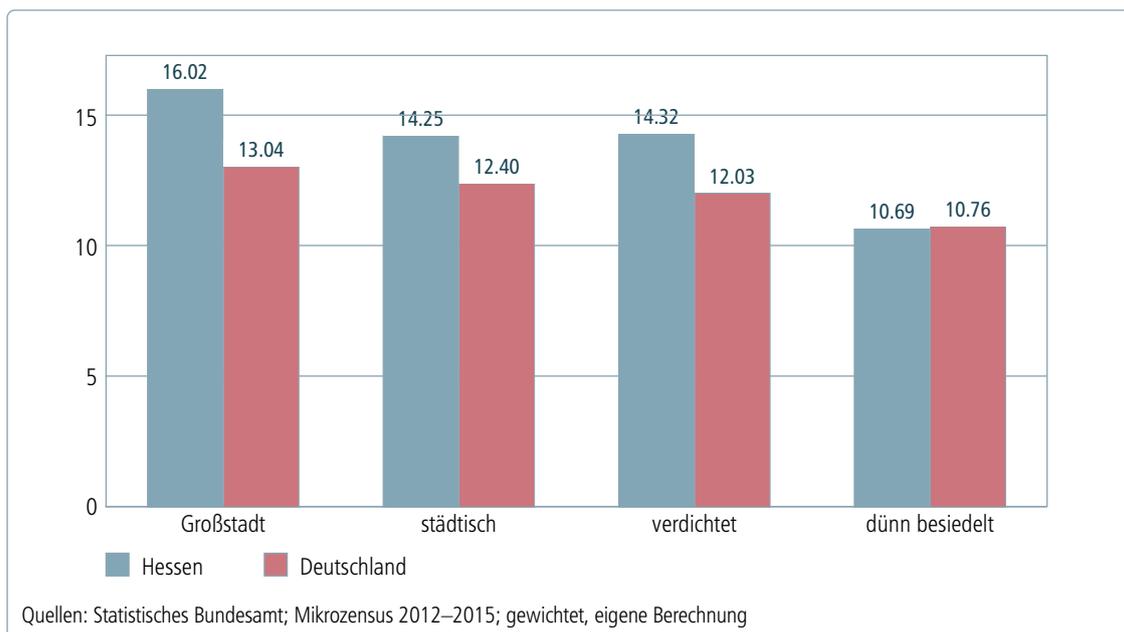


Abbildung 96. Strukturelle Weiterbildungsbeteiligung 2012–2015 nach Siedlungsstruktur und Land

Auch hier ist es naheliegend, die relativ großen räumlichen Unterschiede im Weiterbildungsverhalten vor dem Hintergrund unterschiedlicher Siedlungsstrukturen und insbesondere vor dem Hintergrund der Stadt-Land-Differenzen zu betrachten. Dabei ist auch Hessen stark durch Urbanisierung geprägt. Fast drei Viertel der Gebietskörperschaften (73,08 Prozent, das sind 19 Kreise und kreisfreie Städte) auf Kreisebene haben eine städtisch geprägte Siedlungsstruktur

oder sind Großstädte. In Deutschland insgesamt sind es weniger als die Hälfte (49,7 Prozent). Von 26 Kreisen und kreisfreien Städten sind nur sieben Kreise ländlich geprägt (drei mit Verdichtungen, vier sind dünn besiedelt). Siedlungsstrukturell scheint dies eine günstige Voraussetzung für die Weiterbildung zu sein. Inwiefern dies auch in Hessen zutrifft, zeigt Abbildung 96.

Die ohnehin vorteilhafte Siedlungsstruktur von vorwiegend städtischen und großstädtischen Gebietskörperschaften hat in Hessen über die zu erwartende Begünstigung hinaus einen zusätzlichen positiven Einfluss auf das Weiterbildungsverhalten. Die in Hessen etwas häufiger zu findenden Großstädte (5) haben eine deutlich höhere Weiterbildungsbeteiligung als die Großstädte in der Bundesrepublik insgesamt. Dies gilt auch für die in Hessen dominierenden städtischen Kreise. Weisen diese bundesweit ohnehin eine höhere Weiterbildungsbeteiligung auf als etwa ländliche Kreise, ist die Weiterbildungsbeteiligung in Hessen in diesen städtisch geprägten Kreisen noch einmal deutlich höher. Auch in den in Hessen kaum vorkommenden ländlichen Kreisen mit Verdichtungen (drei Kreise) ist die Beteiligung höher als in den vergleichbaren Gebietskörperschaften der Bundesrepublik insgesamt. Nur in den wenigen dünn besiedelten Kreisen Hessens ist die Weiterbildungsbeteiligung so gering, wie dies auch bundesweit der Fall ist. In Hessen sind diese wenigen dünn besiedelten Kreise tatsächlich stärker abgehängt, als dies bundesweit der Fall ist. Dies gilt nicht nur im direkten Vergleich zu den Großstädten, sondern auch in Bezug auf städtische und verdichtete Kreise.

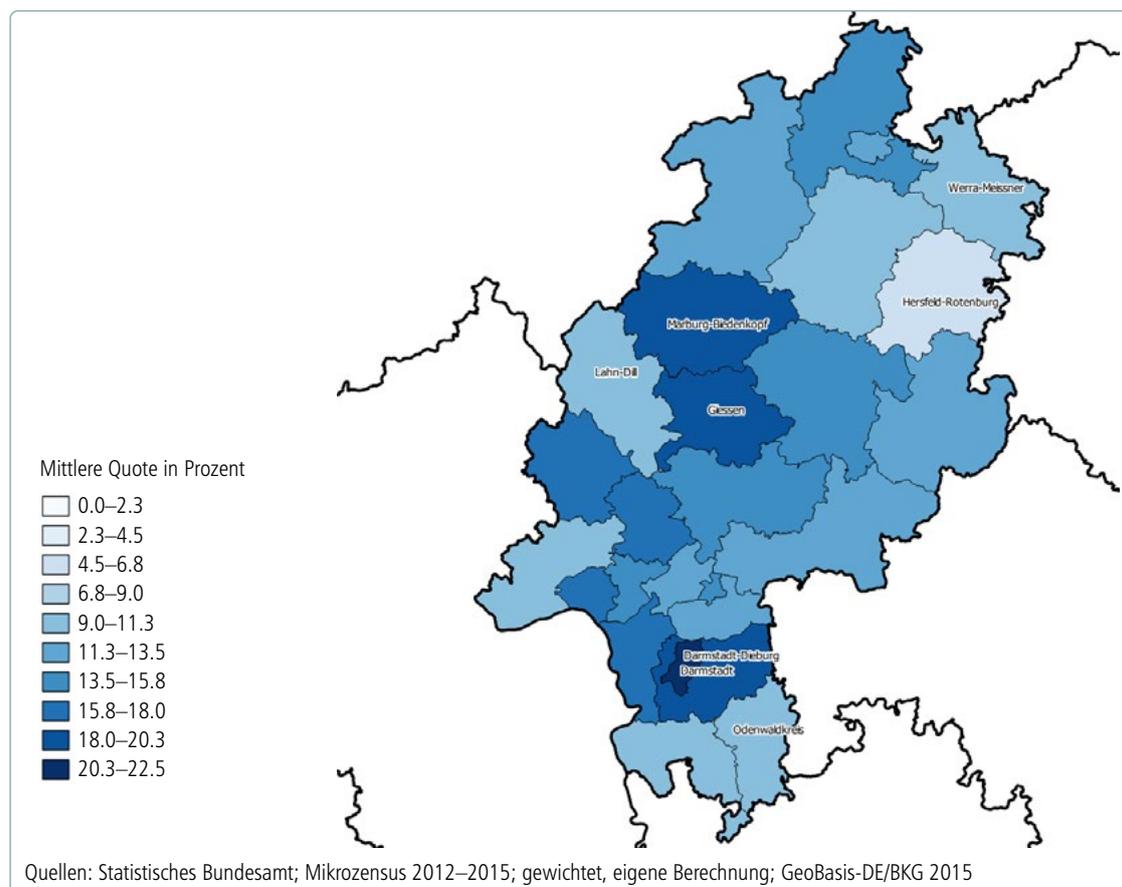


Abbildung 97. Strukturelle Weiterbildungsbeteiligung in den Kreisen und kreisfreien Städten Hessens 2012–2015

Die strukturelle Weiterbildungsbeteiligung (der Durchschnitt der vier Jahre 2012–2015) ist ein guter Indikator, um relativ dauerhafte und strukturell bedingte Unterschiede im Weiterbildungsverhalten sichtbar zu machen. Diese lassen sich insbesondere auf Faktoren zurückführen, welche sich im Laufe der Zeit kaum bzw. nur sehr langsam ändern, wie etwa die Siedlungsstruktur, die Branchenstruktur oder die demografische Verteilung der Wohnbevölkerung. In Hessen ist diese strukturelle Weiterbildungsbeteiligung sehr heterogen. Nach Bayern ist die Standardabweichung auf Kreisebene dieses Indikators in Hessen die zweithöchste unter den Bundesländern (Standardabweichung: 3,74). Wie sich dies räumlich darstellt, zeigt Abbildung 97.

Auch aus räumlicher Perspektive wird die große Heterogenität des Weiterbildungsverhaltens deutlich. Besonders hoch ist die strukturelle Weiterbildungsbeteiligung in der kreisfreien Stadt Darmstadt. Die hier beobachtbare durchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung in den Jahren 2012 bis 2015 von 22,52 Prozent ist die höchste in einem Kreis oder einer kreisfreien Stadt in der Bundesrepublik. Ebenfalls relativ hoch ist die Weiterbildungsbeteiligung im Landkreis Marburg-Biedendorf, der von einer ländlichen Struktur mit Verdichtungen geprägt ist. Hier betrug die strukturelle Weiterbildungsbeteiligung 19,83 Prozent.

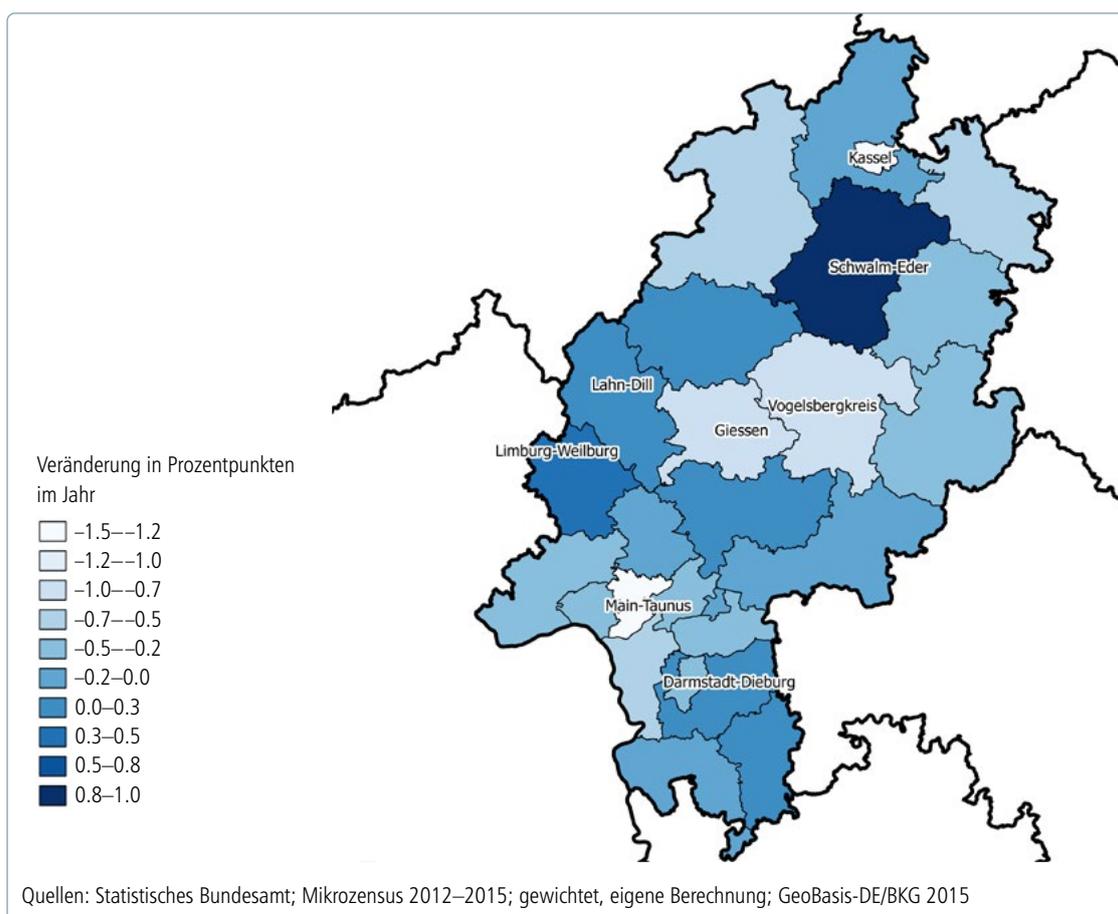


Abbildung 98. Trends der Weiterbildungsbeteiligung in den Kreisen und kreisfreien Städten Hessens 2012–2015

Auch im Umkreis von Darmstadt, im Landkreis Darmstadt-Dieburg, war die durchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung in den Jahren 2012–2015 mit 18,54 Prozent relativ hoch. Dies gilt auch für den Landkreis Gießen mit einer strukturellen Weiterbildungsbeteiligung von 18,12 Prozent.

Besonders gering hingegen, sowohl für hessische als auch für bundesdeutsche Verhältnisse, war die strukturelle Weiterbildungsbeteiligung im dünn besiedelten Landkreis Hersfeld-Rotenburg. Hier lag sie durchschnittlich von 2012 bis 2015 bei 5,63 Prozent; das ist einer der geringsten Werte in der gesamten Bundesrepublik. Gering, nicht jedoch im selben Maße unterdurchschnittlich war auch die strukturelle Weiterbildungsbeteiligung im Odenwaldkreis. Hier lag die durchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung im Beobachtungszeitraum bei 9,68 Prozent.

Auch in den Landkreisen Lahn-Dill und Werra-Meißner war die Weiterbildungsbeteiligung für hessische Verhältnisse gering (9,96 Prozent im Werra-Meißner-Kreis; 10,10 Prozent im Lahn-Dill-Kreis).

Die Weiterbildungsbeteiligung hat sich in Hessen – wie auch in anderen Bundesländern – verändert. Das Weiterbildungsverhalten in Hessen ist dabei seit dem Jahr 2007 weitgehend dem Bundestrend gefolgt. Erst zum letzten Beobachtungszeitpunkt konnte eine leichte Entkopplung vom Bundestrend beobachtet werden. Während in Deutschland insgesamt die Weiterbildungsbeteiligung 2015 leicht gestiegen ist, sank sie in Hessen – jedoch ebenfalls nur leicht. Inwiefern sich die aggregierten Veränderungen auf Landes- und Bundesebene auch mit Blick auf tiefregionalisierte Räume nachvollziehen lassen, zeigt Abbildung 98.

So wie in Hessen insgesamt seit 2012 die Weiterbildungsbeteiligung gesunken ist, finden wir auch auf Kreisebene deutliche Tendenzen. Tatsächlich lassen sich in 18 von 26 Kreisen und kreisfreien Städten negative Trends beobachten. Diese negativen Trends sind zudem stärker als die Zuwächse in den übrigen acht Kreisen. Besonders deutlich ist die Weiterbildungsbeteiligung im Main-Taunus-Kreis zurückgegangen. Hier sank die Weiterbildungsbeteiligung im Beobachtungszeitraum von 19,42 Prozent 2012 auf 12,28 Prozent 2015 um geschätzte –1,45 Prozentpunkte pro Jahr. Ähnlich stark war auch der Rückgang der Weiterbildungsbeteiligung in der kreisfreien Stadt Kassel. Hier sank die Weiterbildungsbeteiligung zwischen 2012 und 2015 um geschätzte –1,42 Prozentpunkte pro Jahr von 17,22 Prozent auf 9,15 Prozent. Eher moderat war der Rückgang der Beteiligungsquote im Vogelsbergkreis. Hier sank die Quote zwischen 2012 und 2015 von 15,98 auf 11,20 Prozent um geschätzte –0,89 Prozentpunkte pro Jahr. Auch in Gießen konnte ein ähnlich großer Rückgang, allerdings von einem höheren Ausgangsniveau aus, beobachtet werden. Hier sank die Beteiligungsquote von 19,77 Prozent auf 15,63 Prozent um geschätzte –0,88 Prozentpunkte pro Jahr. Wirklich nennenswerte Zunahmen der Weiterbildungsbeteiligung sind nur in zwei Kreisen zu beobachten. Im Schwalm-Eder-Kreis nahm die Weiterbildungsbeteiligung um geschätzte 1,02 Prozentpunkte pro Jahr zu. Die Weiterbildungsbeteiligung stieg von 8,52 Prozent 2012 auf 12,96 Prozent 2015. Auch im Landkreis Limburg-Weilburg konnte eine kontinuierliche Zunahme der Weiterbildungsbeteiligung beobachtet werden. Im Beobachtungszeitraum 2012–2015 stieg die Beteiligungsquote von 15,00 Prozent auf 17,11 Prozent um geschätzte 0,42 Prozentpunkte pro Jahr. In den Landkreisen Darmstadt-Dieburg und Lahn-Dill stieg die Beteiligungsquote nur marginal. In Darmstadt-Dieburg stieg die Rate um 0,22 Prozentpunkte pro Jahr, in Lahn-Dill um 0,18 Prozentpunkte.

Wie bereits geschildert ist Hessen in Bezug auf das Weiterbildungsverhalten eines der heterogensten Bundesländer. Dies zeigte sich auch bei der strukturellen Weiterbildungsbeteiligung – der durchschnittlichen Beteiligungsquote also, die einen Hinweis auf dauerhafte strukturelle Unterschiede gibt. Dies legt die Vermutung nahe, dass die einzelnen Kreise und kreisfreien Städte sehr unterschiedliche soziodemografische, siedlungsstrukturelle und ökonomische Ausgangsbedingungen aufweisen, welche das Weiterbildungsverhalten in den Kreisen langfristig und dauerhaft beeinflussen. Tatsächlich ist die Heterogenität der durchschnittlich in den Jahren 2012–2015 in den Kreisen zu erwartenden Weiterbildungsbeteiligung in Hessen nach Brandenburg (Standardabweichung: 2,55), Bayern (Standardabweichung: 2,21), Baden-Württemberg (Standardabweichung: 2,02) sowie Niedersachsen (Standardabweichung: 1,86) mit am höchsten (Standardabweichung: 1,85). Inwiefern die unterschiedlichen Teilnahmepotentiale, welche sich aus diesen strukturellen Unterschieden ergeben, die Unterschiede des beobachtbaren Weiterbildungsverhaltens erklären und welche Kreise und kreisfreien Städte aus den gegebenen Voraussetzungen am meisten machen, zeigt Abbildung 99.

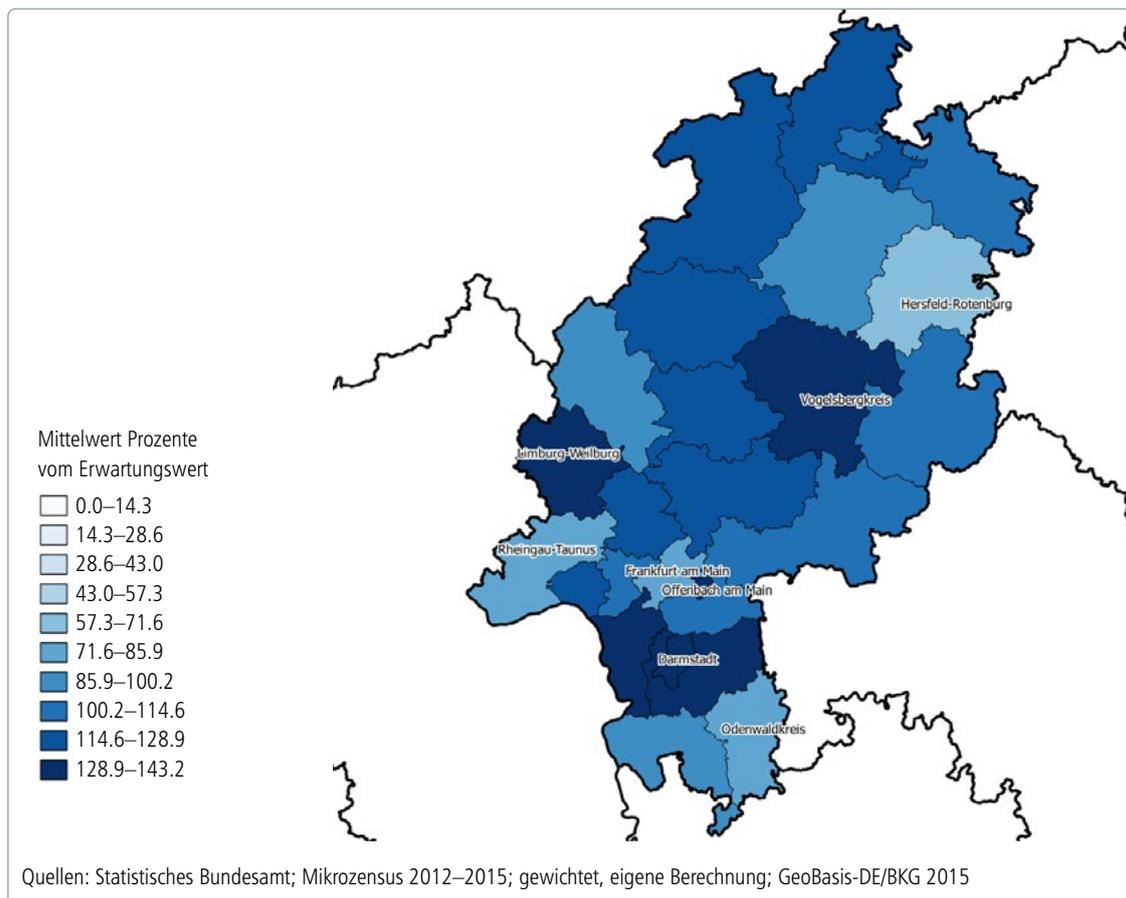


Abbildung 99. Strukturelle Potentialausschöpfung in den Kreisen und kreisfreien Städten Hessens 2012–2015

Besonders auffällig ist auch unter statistischer Kontrolle der unterschiedlichen strukturellen Gegebenheiten die kreisfreie Großstadt Darmstadt. Obgleich hier im Durchschnitt der Jahre 2012 bis 2015 ohnehin eine hohe Weiterbildungsbeteiligung von 15,75 Prozent zu erwarten

war, wurde im selben Zeitraum eine Beteiligungsquote von 22,52 Prozent beobachtet. Das entspricht einer Potentialausschöpfung von 143,19 Prozent. In der kreisfreien Stadt Offenbach am Main lag die Potentialausschöpfung im Beobachtungszeitraum bei 138,26 Prozent. Erwartet wurde hier eine eher unterdurchschnittliche Beteiligungsquote von 10,66 Prozent, beobachtet wurde eine durchschnittliche Quote von 14,73 Prozent. Auch im Vogelsbergkreis lag die Potentialausschöpfung mit 137,71 Prozent über dem bundesdeutschen Durchschnitt. Erwartet wurden hier 10,09 Prozent Weiterbildungsbeteiligung, beobachtet wurde eine durchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung von 13,85 Prozent. Im Landkreis Limburg-Weilburg schließlich lag die durchschnittliche Potentialausschöpfung bei 131,94 Prozent. Erwartet wurde hier eine Weiterbildungsbeteiligung von 12,46 Prozent, beobachtet wurde jedoch eine Weiterbildungsbeteiligung von 16,45 Prozent.

Nur wenige Kreise und kreisfreie Städte in Hessen hatten im Durchschnitt der Jahre 2012–2015 eine Potentialausschöpfung unter 100 Prozent. Nur sieben Kreise und kreisfreie Städte konnten im Durchschnitt dieses Zeitraums die (rechnerisch) vorhandenen Teilnahmepotentiale nicht ausschöpfen. Dazu zählen neben dem bereits erwähnten Landkreis Hersfeld-Rotenburg auch die Kreise Rheingau-Taunus, Odenwald, Schwalm-Eder, Lahn-Dill und Bergstraße. Auch in der größten Stadt Hessens (Frankfurt am Main) blieb die durchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung deutlich hinter der erwarteten Weiterbildungsbeteiligung zurück. Die geringste Potentialausschöpfung konnte in Hersfeld-Rotenburg beobachtet werden. Erwartet wurde hier eine eher geringe durchschnittliche Teilnahmequote von 8,51 Prozent, beobachtet wurde eine Teilnahmequote von 5,63 Prozent. Dies entspricht einer Potentialausschöpfung von 65,96 Prozent. Im Rheingau-Taunus-Kreis lag die durchschnittliche Potentialausschöpfung bei 75,49 Prozent. Erwartet wurde hier eine durchschnittliche Beteiligung von 14,68 Prozent, beobachtet wurde eine Beteiligungsquote von 11,09 Prozent. In der kreisfreien Stadt Frankfurt am Main wurde ebenfalls eine relativ hohe Weiterbildungsbeteiligung erwartet – was aufgrund der Siedlungs-, Wirtschafts- und Sozialstruktur nicht verwunderlich ist –, realisiert werden konnte diese Erwartung jedoch nicht. Erwartet wurde im Zeitraum 2012–2015 eine durchschnittliche Beteiligungsquote von 14,52 Prozent, beobachtet wurde eine durchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung von 11,63 Prozent. Daraus ergibt sich eine Potentialausschöpfung von 79,98 Prozent. Im Odenwaldkreis schließlich wurde eine durchschnittliche Potentialausschöpfung von 81,54 Prozent beobachtet. Die tatsächliche Weiterbildungsbeteiligung (9,68 Prozent) ist in einem sehr überschaubaren Maß hinter den Erwartungen für diesen Zeitraum (11,86 Prozent) zurückgeblieben.

Die Potentialausschöpfung unterliegt auch in Hessen deutlichen Trends. Lag die Potentialausschöpfung in Hessen auch regelmäßig über 100 Prozent, so ist diese doch insgesamt seit 2013 kontinuierlich (aber in einem überschaubaren Maße) von 113,94 Prozent auf zuletzt (2015) 103,48 Prozent gesunken. Dabei ist zumindest seit 2012 die erwartete Weiterbildungsbeteiligung – und damit die zugrunde liegenden strukturellen Merkmale der Wohnbevölkerung und der Wirtschaft – relativ stabil geblieben. Die erwartete Weiterbildungsbeteiligung lag im Zeitraum 2012–2015 immer in einem Bereich zwischen 12,49 und 13,19 Prozent (schwankte also um weniger als einen Prozentpunkt). Der Rückgang der Potentialausschöpfung ist dementsprechend auf eine Veränderung des Weiterbildungsverhaltens zurückzuführen. Wie sich diese Veränderungen auf der Kreisebene darstellen, zeigt Abbildung 100.

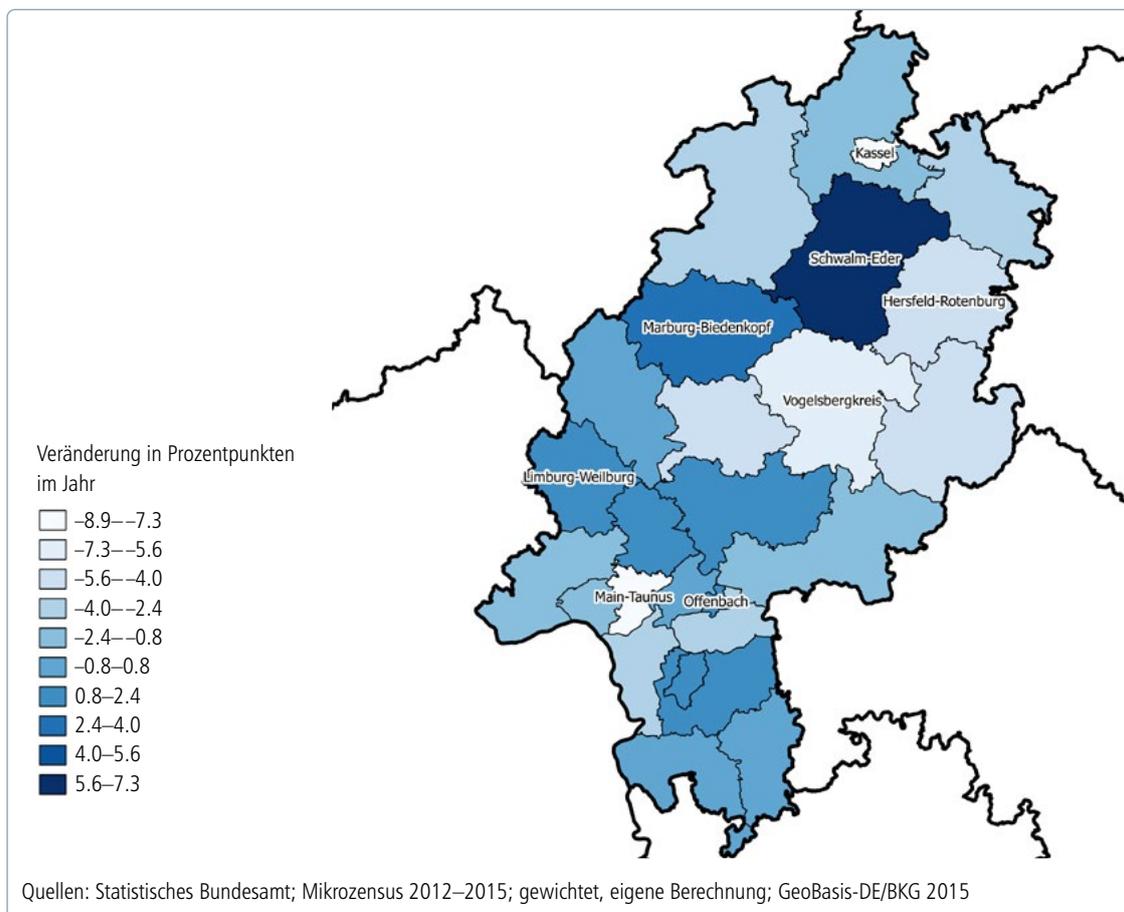


Abbildung 100. Trends der Potentialausschöpfung in den Kreisen und kreisfreien Städten Hessens 2012–2015

In 16 von 26 Kreisen ist die Potentialausschöpfung zwischen 2012 und 2015 tendenziell gesunken. Die Rückgänge waren dabei deutlich stärker als die positiven Trends in den übrigen zehn Landkreisen und kreisfreien Städten. Ein besonders deutlicher Rückgang ist dabei in Kassel zu beobachten. Die Potentialausschöpfung ist hier um geschätzte –8,87 Prozentpunkte pro Jahr zurückgegangen. Die Potentialausschöpfung sank von 121,44 Prozent 2012 auf 72,16 Prozent 2015. Dabei ist das geschätzte Teilnahmepotential (erwartete Weiterbildungsbeteiligung) sogar leicht gesunken. Dennoch ist die tatsächlich beobachtete Weiterbildungsbeteiligung noch schneller gesunken. Ähnliches gilt auch für den Main-Taunus-Kreis im direkten Umfeld Frankfurts. Die Potentialausschöpfung sank hier kontinuierlich um geschätzte –7,51 Prozentpunkte pro Jahr von 127,53 Prozent im Jahr 2012 auf 91,97 Prozent im Jahr 2015. Auch hier ist die Potentialausschöpfung gesunken, obwohl die rechnerischen Teilnahmepotentiale zurückgegangen sind. Doch selbst diese wurden in immer geringerem Maße ausgeschöpft. Auch in den Landkreisen Vogelsberg und Hersfeld-Rotenburg sank die Potentialausschöpfung sichtbar. Im Vogelsbergkreis sank die Potentialausschöpfung von relativen hohen 141,18 Prozent 2012 auf immer noch 109,40 Prozent 2015 um geschätzte –5,89 Prozentpunkte pro Jahr. Hier waren die Teilnahmepotentiale relativ stabil. In Hersfeld-Rotenburg ging die Potentialausschöpfung um geschätzte –5,63 Prozentpunkte pro Jahr zurück. Hier sank die Potentialausschöpfung von ohnehin geringen 76,62 Prozent 2012 auf 50,52 Prozent 2015.

Eine nennenswerte Zunahme der Potentialausschöpfung lässt sich tatsächlich nur in einem Kreis in Hessen beobachten. Im Schwalm-Eder-Kreis stieg die Potentialausschöpfung zwischen 2012 und 2015 um geschätzte 7,26 Prozentpunkte pro Jahr von 71,22 Prozent 2012 auf 104,13 Prozent 2015. Dieser Anstieg verlief kontinuierlich. Die Teilnahmepotentiale haben sich dabei nicht verändert, sie wurden vielmehr in höherem Maße ausgeschöpft. In den Landkreisen Marburg-Biedenkopf und Limburg-Weilburg sowie in der kreisfreien Stadt Offenbach am Main stieg die Potentialausschöpfung nur marginal (um 2,51 Prozentpunkte pro Jahr in Marburg-Biedenkopf, um 2,38 Prozentpunkte pro Jahr in Limburg-Weilburg und um 2,27 Prozentpunkte in Offenbach).

2.1.2.11 Nordrhein-Westfalen

Als bevölkerungsreichstes Bundesland hat Nordrhein-Westfalen immer einen Einfluss auf die Situation in der gesamten Bundesrepublik. Die gilt auch für die Weiterbildung. Seit im Rahmen des Deutschen Weiterbildungsatlas die Weiterbildungsbeteiligung in Nordrhein-Westfalen beobachtet wird, liegt diese unter dem bundesdeutschen Durchschnitt. 2015 schließlich lag die Weiterbildungsbeteiligung bei 10,74 Prozent und damit deutlich unter dem Durchschnitt der Bundesrepublik insgesamt (12,24 Prozent). Nur in Bremen, Berlin und Sachsen-Anhalt lag die Weiterbildungsbeteiligung unter der in Nordrhein-Westfalen. Ob sich das Weiterbildungsverhalten 2015 auch flächendeckend in den 53 Kreisen und kreisfreien Städten Nordrhein-Westfalens so darstellt, wie es die aggregierten Daten nahelegen, zeigt Abbildung 101.

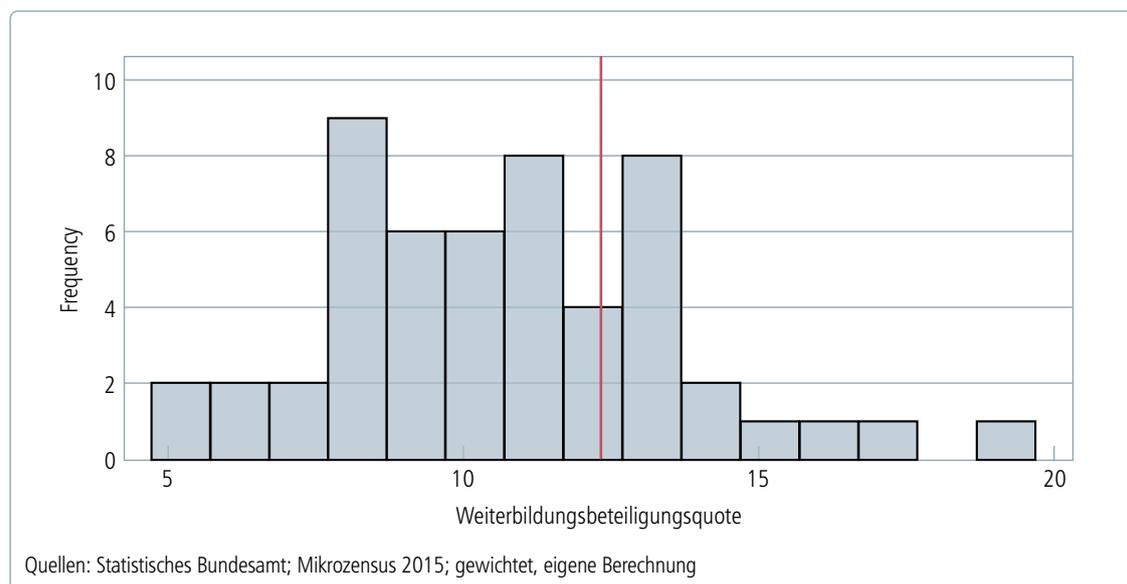


Abbildung 101. Verteilung der Beteiligungsquoten in den Kreisen und kreisfreien Städten Nordrhein-Westfalens 2015

Wie zu erwarten ist die Weiterbildungsbeteiligung in Nordrhein-Westfalen 2015 auf der Kreisebene sehr heterogen. Trotz dieser Heterogenität jedoch ist die Tendenz geringerer Beteiligungsraten auch auf der Kreisebene sichtbar. Die geringe Gesamtquote in Nordrhein-Westfalen ist demzufolge nicht das Ergebnis einiger auffälliger Ausreißer, sondern wird getragen durch die deutliche Mehrzahl an Kreisen und kreisfreien Städten mit einer unter-

durchschnittlichen Weiterbildungsbeteiligung. Von 53 Kreisen und kreisfreien Städten 2015 weisen 36 eine Weiterbildungsbeteiligung von weniger als 12,24 Prozent aus. In 21 Kreisen und kreisfreien Städten lag die Weiterbildungsbeteiligung unter zehn Prozent. In einem Kreis (Städteregion Aachen) lag die Beteiligung unter fünf Prozent. Solch niedrige Raten gab es 2015 in nur neun der 402 Kreise und kreisfreien Städte der Bundesrepublik. Auf der anderen Seite des Spektrums gibt es keine kreisfreie Stadt und keinen Landkreis in Nordrhein-Westfalen, in dem 2015 eine Weiterbildungsbeteiligung von mehr als 20 Prozent erreicht wurde. Bundesweit konnte in immerhin 11 Kreisen und kreisfreien Städten eine solche Beteiligungsquote beobachtet werden. Die höchste Weiterbildungsbeteiligung 2015 lag bei 18,94 Prozent (Münster), das bedeutet Rangplatz 20 im Bundesvergleich. Die meisten Kreise und kreisfreien Städte (ca. 40 Prozent) weisen 2015 eine Weiterbildungsbeteiligung zwischen 8 und 11 Prozent auf.

Nordrhein-Westfalen ist nicht nur das bevölkerungsreichste Bundesland, es weist unter den Flächenländern auch die höchste Bevölkerungsdichte auf. Dies macht sich auch in der Siedlungsstruktur bemerkbar, von der schon das Ruhrgebiet und die große Zahl der Städte auf den ersten Blick einen urbanen Eindruck vermittelt, der sich dann auch objektiv bestätigt. Von den 53 Kreisen und kreisfreien Städten sind fast alle städtisch geprägt oder sind unmittelbar kreisfreie Großstädte. Nur 2 der 53 Kreise und kreisfreien Städte wiesen siedlungsstrukturell ländliche Merkmale auf (ländlich mit Verdichtungen), keiner davon ist jedoch wirklich dünn besiedelt. Alle anderen Kreise und kreisfreien Städte sind städtische Kreise (29) oder Großstädte (22). Das ist auch für die Bundesrepublik insgesamt eher untypisch. Während in Deutschland 16 Prozent der Gebietskörperschaften auf Kreisebene Großstädte sind, sind es in Nordrhein-Westfalen 41,51 Prozent. Auch die städtisch geprägten Kreise sind deutlich überrepräsentiert. Diese machen bundesweit ca. 33 Prozent aus, in NRW sind es 54 Prozent. Dünn besiedelte Landkreise hingegen, die bundesweit knapp 25 Prozent der Gebietskörperschaften ausmachen, fehlen in Nordrhein-Westfalen gänzlich.

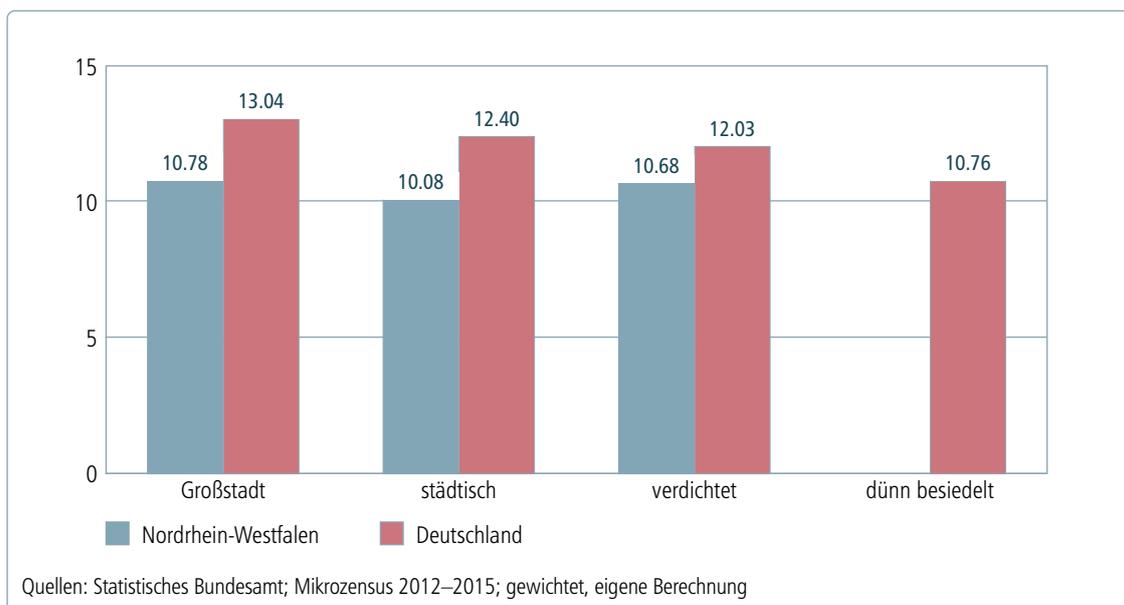


Abbildung 102. Strukturelle Weiterbildungsbeteiligung 2012–2015 nach Siedlungsstruktur und Land

Diese Siedlungsstruktur lässt eigentlich eine hohe Weiterbildungsbeteiligung erwarten. Da dies nicht der Fall ist, stellt sich die Frage, ob es in den Großstädten oder den städtischen Kreisen spezifische Effekte gibt oder ob die geringe Weiterbildungsbeteiligung davon unabhängig ist. Abbildung 102 zeigt die Weiterbildungsbeteiligung in Nordrhein-Westfalen, differenziert nach Siedlungsstrukturen; sie macht auch deutlich, dass es für einen Vergleich zwischen Stadt und Land in Nordrhein-Westfalen an dünn besiedelten Regionen fehlt.

Auffallend ist, dass der siedlungsstrukturelle Vorteil urbaner Räume, welcher sich auf der Bundesebene insgesamt zeigt, Nordrhein-Westfalen wenig Vorteile bringt. Die strukturelle Weiterbildungsbeteiligung ist in allen siedlungsstrukturellen Kreistypen unterdurchschnittlich, und die Beteiligungsquoten unterscheiden sich untereinander kaum. Tatsächlich ist die Weiterbildungsbeteiligung in den Großstädten Nordrhein-Westfalens in etwa ebenso hoch wie in dünn besiedelten Gebieten der Bundesrepublik insgesamt. In städtischen Regionen ist die Weiterbildungsbeteiligung sogar geringer als in dünn besiedelten Kreisen im übrigen Bundesgebiet. Die geringe Weiterbildungsbeteiligung der Großstädte scheint ein besonderes Kennzeichen Nordrhein-Westfalens zu sein. Von den zehn Großstädten mit der geringsten strukturellen Weiterbildungsbeteiligung in der Bundesrepublik liegen acht in Nordrhein-Westfalen. Im untersten Drittel der 66 Großstädte mit der geringsten Weiterbildungsbeteiligung (22 Städte) in der Bundesrepublik sind 15 in Nordrhein-Westfalen gelegen.

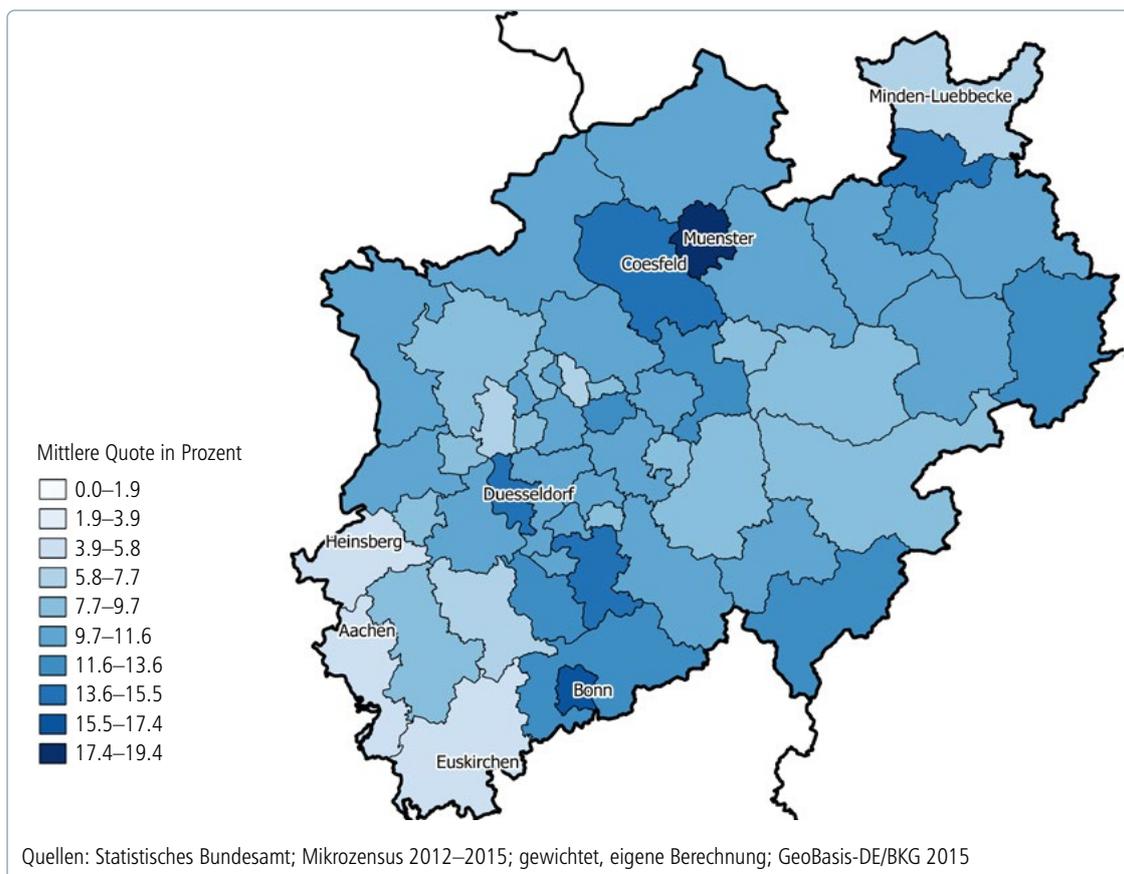


Abbildung 103. Strukturelle Weiterbildungsbeteiligung in den Kreisen und kreisfreien Städten Nordrhein-Westfalens 2012–2015

Trotz des Bevölkerungsreichtums und der relativ großen Zahl an Gebietskörperschaften ist die Heterogenität des Weiterbildungsverhaltens relativ überschaubar. Die Standardabweichung der strukturellen Weiterbildungsbeteiligung liegt im Vergleich der Bundesländer mit 2,68 im Bereich der unteren Mitte. In fünf anderen Flächenländern ist die Heterogenität geringer (Rheinland-Pfalz; Saarland; Mecklenburg-Vorpommern; Sachsen und Sachsen-Anhalt). Dennoch hatten sich in den vorhergehenden Analysen des Deutschen Weiterbildungsatlas auch in Nordrhein-Westfalen räumliche Verdichtungen auffälligen Weiterbildungsverhaltens beobachten lassen. Insbesondere in den südwestlichen Kreisen (Heinsberg, Aachen, Euskirchen) war die Weiterbildungsbeteiligung erstaunlich gering. Wie sich die räumliche Verteilung des Weiterbildungsverhaltens in Nordrhein-Westfalen im Längsschnitt über vier Jahre auf Kreisebene darstellt, zeigt Abbildung 103.

Die Grafik verdeutlicht, dass das Weiterbildungsverhalten in einem Streifen entlang der Grenze zu Belgien eher gering ist. Höhere Beteiligungsquoten hingegen finden sich in den größeren Städten wie Münster (als Universitätsstadt), Bonn (mit seiner dichten Verwaltungs-, Stiftungs-, Kultur- und Forschungsinfrastruktur im Zuge des Bonn-Berlin Gesetzes) und Düsseldorf (der Landeshauptstadt). Besonders gering ist die strukturelle Weiterbildungsbeteiligung im Landkreis Euskirchen. Hier lag die durchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung in den Jahren 2012–2015 bei 4,46 Prozent. Das ist der sechstniedrigste Wert in der Bundesrepublik. Auch die Städtereion Aachen weist eine sehr geringe strukturelle Weiterbildungsbeteiligung auf. Sie lag im Schnitt der Jahre 2012–2015 bei 5,22 Prozent. In nur neun Landkreisen der Bundesrepublik war die strukturelle Weiterbildungsbeteiligung geringer. Ähnlich gering war die strukturelle Weiterbildungsbeteiligung im benachbarten Heinsberg mit 5,48 Prozent. Im nordöstlichen Teil Nordrhein-Westfalens schließlich lag die Weiterbildungsbeteiligung im Kreis Minden-Lübbecke bei 5,92 Prozent.

Am höchsten war die strukturelle Weiterbildungsbeteiligung in Nordrhein-Westfalen im Zeitraum 2012–2015 in Münster, sie lag bei 19,36 Prozent. Nur in 11 anderen Kreisen und kreisfreien Städten der Bundesrepublik war die strukturelle Weiterbildungsbeteiligung höher. Mit deutlichem Abstand folgt dann Bonn. Die strukturelle Weiterbildungsbeteiligung lag hier im Beobachtungszeitraum 2012–2015 bei 15,83 Prozent. Ähnlich hoch war die durchschnittliche Beteiligung mit 15,06 Prozent in Düsseldorf. Im Kreis Coesfeld schließlich lag die durchschnittliche Beteiligungsrate bei 14,73 Prozent, was jedoch für gesamtdeutsche Verhältnisse kaum noch als herausgehoben scheint (von 402 Kreisen haben 105 eine Beteiligung über 14 Prozent).

Die Weiterbildungsbeteiligung ist auch in Nordrhein-Westfalen stetigen Veränderungen unterworfen. Insbesondere kann zwischen 2008 und 2014 ein kontinuierlicher Rückgang der Weiterbildungsbeteiligung beobachtet werden. Erst im Jahr 2015 hat sich – wie auch im Bund – die Beteiligung nicht weiter verringert. Das Land ist damit weitgehend dem Bundestrend gefolgt. Doch wie schon hinsichtlich der durchschnittlichen Weiterbildungsbeteiligung ist auch bei den Trends der Weiterbildungsbeteiligung davon auszugehen, dass sie sich auf tiefregionalisierter Ebene heterogener darstellen. Von diesen Trends hängt auch ab, inwiefern sich Unterschiede zwischen Regionen vergrößern oder verringern und ob es eher abgeschlagenen Regionen gelingt aufzuholen. Der bereits mehrfach erwähnte insgesamt negative Zusammenhang von Trend und Niveau deutet darauf hin, dass Wachstumschancen in Regionen mit geringer Weiterbildungsbeteiligung größer und darum Angleichungsprozesse eher wahrscheinlich sind. Wie es sich in Nordrhein-Westfalen verhält, zeigt Abbildung 104.

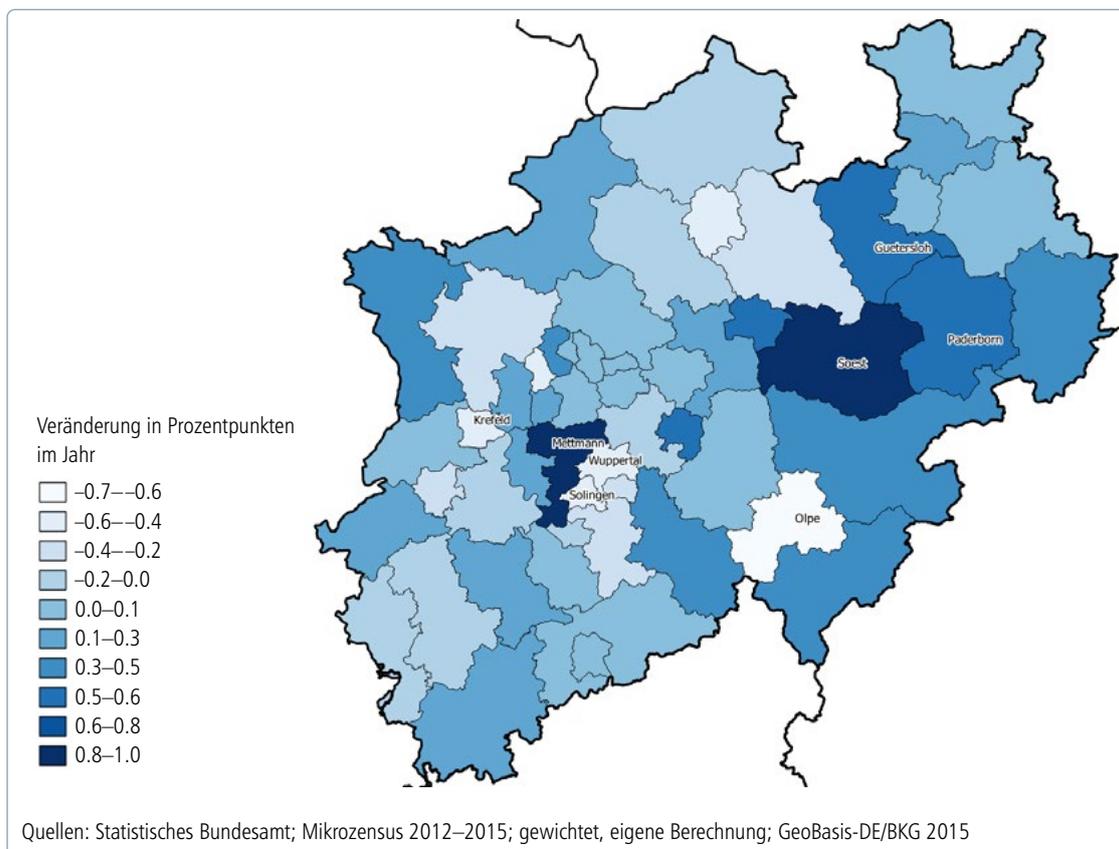


Abbildung 104. Trends der Weiterbildungsbeteiligung in den Kreisen und kreisfreien Städten Nordrhein-Westfalens 2012–2015

Interessant ist hier zunächst das, was nicht auffällig ist. Insbesondere die Regionen mit sehr geringer Weiterbildungsbeteiligung im äußersten Westen (Aachen, Euskirchen, Heinsberg) weisen im Grunde keine Veränderungen auf. Zu erwarten wäre, dass gerade dort, wo die Beteiligung auf einem niedrigen Niveau liegt, die größten Wachstumschancen liegen. Doch schon seit dem ersten Weiterbildungsatlas, in dem diese Region (auf dem Level der Raumordnungsregionen) eine deutlich unterdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung aufwies, kann hier fast keine Bewegung beobachtet werden. Seit 2007 ist in dieser Region die Weiterbildungsbeteiligung trotz eines ohnehin geringen Niveaus nahezu unverändert geblieben. Insgesamt jedoch zeigt sich hinsichtlich der Trends des Weiterbildungsverhaltens in Nordrhein-Westfalen ein ausgewogenes Bild. In 25 der 53 Kreise und kreisfreien Städte ist die Weiterbildungsbeteiligung gesunken. Am stärksten war der Rückgang im Kreis Olpe, wo die Weiterbildungsbeteiligung im Zeitraum von 2012 bis 2015 um geschätzte $-0,73$ Prozentpunkte pro Jahr von 11,25 Prozent auf 7,67 Prozent zurückging. In der kreisfreien Stadt Krefeld sank die Weiterbildungsbeteiligung im Beobachtungszeitraum kontinuierlich von 11,02 Prozent 2012 auf 8,04 Prozent 2015 um geschätzte $-0,53$ Prozentpunkte pro Jahr. In der kreisfreien Stadt Wuppertal war ein ähnlicher Rückgang zu beobachten. Hier sank die Weiterbildungsbeteiligung um geschätzte $-0,50$ Prozentpunkte pro Jahr (von 11,68 Prozent 2012 auf 8,92 Prozent 2015). In Solingen schließlich sank die Weiterbildungsbeteiligung von 12,53 Prozent 2012 auf 8,93 Prozent 2015 ebenfalls um geschätzte $-0,50$ Prozentpunkte pro Jahr.

Gestiegen ist die Weiterbildungsbeteiligung hingegen in den Kreisen Soest, Mettmann, Gütersloh und Paderborn. Am stärksten war der Anstieg in Soest, wo die Weiterbildungsbeteiligung im Zeitraum von 2012 bis 2015 um geschätzte 0,99 Prozentpunkte pro Jahr von 8,57 Prozent auf 13,12 Prozent gestiegen ist. Im Kreis Mettmann stieg die Weiterbildungsbeteiligung im gleichen Zeitraum von 9,30 Prozent auf 13,10 Prozent um geschätzte 0,83 Prozentpunkte pro Jahr. In Gütersloh stieg die Weiterbildungsbeteiligung im Beobachtungszeitraum von 2012 bis 2015 um geschätzte 0,64 Prozentpunkte pro Jahr (von 8,01 Prozent auf 11,12 Prozent). In Paderborn wurde ein geschätzter Anstieg von 0,56 Prozentpunkten pro Jahr beobachtet. Hier stieg die Weiterbildungsbeteiligung von 10,05 Prozent 2012 auf 12,55 Prozent 2015.

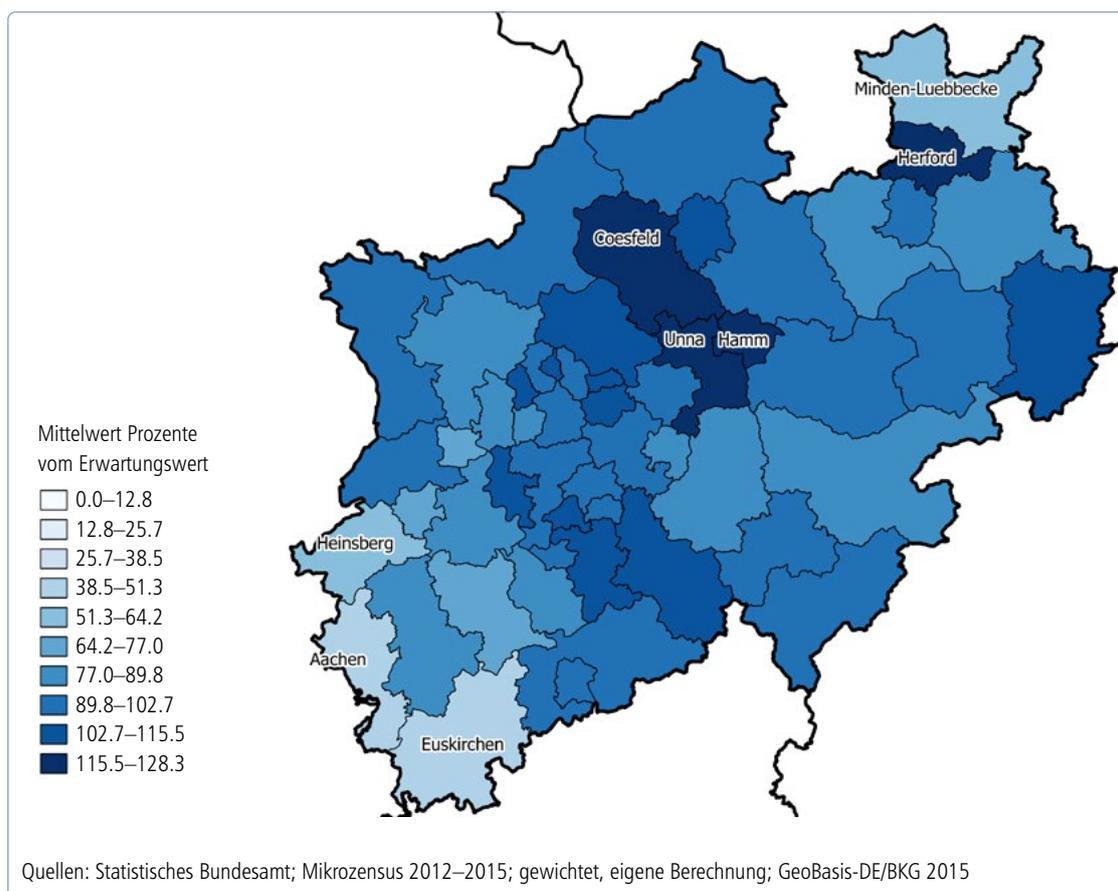


Abbildung 105. Strukturelle Potentialausschöpfung in den Kreisen und kreisfreien Städten Nordrhein-Westfalens 2012–2015

Wie bereits gezeigt, ist Nordrhein-Westfalen hinsichtlich des Weiterbildungsverhaltens weniger heterogen als die meisten Bundesländer. Dies legt intuitiv die Vermutung nahe, dass sich die Bedingungen, Voraussetzungen und Kontexte des Weiterbildungsverhaltens in den Regionen ebenfalls nicht sehr unterscheiden. Inwiefern sich diese Ausgangsbedingungen unterscheiden, lässt sich anhand der erwarteten Weiterbildungsbeteiligung abschätzen. Wie schon beim Weiterbildungsverhalten ist auch hinsichtlich der erwarteten Weiterbildungsbeteiligung die Heterogenität in Nordrhein-Westfalen eher gering. Nur in fünf anderen Flächenländern ist diese geringer. Mit 11,15 Prozent ist das durchschnittliche Niveau der erwarteten Weiterbil-

dungsbeteiligung jedoch ebenfalls niedriger als in fast allen anderen Bundesländern (außer Bremen und Saarland). Die in Abbildung 105 dargestellte strukturelle Potentialausschöpfung zeigt, wie die Kreise und kreisfreien Städte mit den unterschiedlichen Teilnahmepotentialen umgehen.

Deutlich wird hier, dass insbesondere jene Kreise, in denen die Weiterbildungsbeteiligung besonders niedrig ist, ihre durchaus vorhandenen Teilnahmepotentiale nicht ausschöpfen. Die in diesen Kreisen (Aachen, Heinsberg, Euskirchen) zu beobachtende geringe Weiterbildungsbeteiligung ist so nicht zu erwarten. Insbesondere in Aachen trifft dies zu. Hier liegt die strukturelle Potentialausschöpfung zwischen 2012 und 2015 bei 43,40 Prozent. Der bereits berichteten durchschnittlichen Weiterbildungsbeteiligung von 5,22 Prozent steht hier eine durchschnittlich erwartete Beteiligung von 12,03 Prozent entgegen. In der Tat ist der Erwartungswert für eine gut situierte Stadt mit einer renommierten Hochschule wie der RHTW nicht überraschend. Die strukturelle Potentialausschöpfung ist jedoch die achtniedrigste in der Bundesrepublik. Ebenfalls sehr gering ist mit 46,49 Prozent die strukturelle Potentialausschöpfung in Euskirchen. Erwartet werden hier zwischen 2012 und 2015 eine durchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung von 9,65 Prozent, beobachtet wurden 4,46 Prozent. Ähnlich verhält es sich in Heinsberg. Erwartet wurde hier eine Weiterbildungsbeteiligung von 10,16 Prozent, beobachtet wurde eine Beteiligung von 5,48 Prozent. Dies ergibt eine Potentialausschöpfung von rund 54 Prozent. Auch im Kreis Minden-Lübbecke bleibt die Weiterbildungsbeteiligung deutlich hinter den Erwartungen zurück. Erwartet wurde hier im Zeitraum 2012–2015 eine strukturelle Weiterbildungsbeteiligung von 10,66 Prozent, beobachtet wurden 5,92 Prozent. Dies sind rund 55,48 Prozent Potentialausschöpfung.

In 18 der 53 Kreise Nordrhein-Westfalens lag die strukturelle Weiterbildungsbeteiligung über dem entsprechenden Erwartungswert. Dies betrifft besonders den Kreis Herford. Hier lag die strukturelle Potentialausschöpfung bei rund 128,34 Prozent. Erwartet wurde im Zeitraum von 2012 bis 2015 eine durchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung von 10,71 Prozent, beobachtet wurden 13,76 Prozent. In der kreisfreien Stadt Hamm lag im gleichen Zeitraum die strukturelle Potentialausschöpfung bei 119,75 Prozent. Hier wurden durchschnittlich 8,14 Prozent Weiterbildungsbeteiligung erwartet, beobachtet wurden 9,63 Prozent. Auch in den Kreisen Unna und Coesfeld konnten Potentialausschöpfungen deutlich über 100 Prozent beobachtet werden. In Unna lag die durchschnittliche Potentialausschöpfung bei 118,52 Prozent (erwartet wurden zwischen 2012 und 2015 10,75 Prozent, beobachtet wurden 12,73 Prozent), in Coesfeld bei 116,77 Prozent (erwartet wurden zwischen 2012 und 2015 etwa 12,62 Prozent, beobachtet wurden 14,73 Prozent).

Die Potentialausschöpfung hat sich in Nordrhein-Westfalen im Zeitraum 2012–2015 insgesamt nur wenig verändert. Tatsächlich lag sie hier dauerhaft unter dem bundesdeutschen Durchschnitt (der rechnerisch immer bei 100 Prozent liegt). Seit 2012 schwankt die Quote um die 90 Prozent (91 Prozent im Jahr 2012; 2013 und 2014; knapp 93 Prozent im Jahr 2015). Auch in den Jahren davor schwankte die Potentialausschöpfung in einem Bereich zwischen 89 und 94 Prozent. Die geschätzten Teilnahmepotentiale (also die sozial-, siedlungs- und wirtschaftsstrukturellen Bedingungen des Weiterbildungsverhaltens) haben sich im Zeitraum von 2012 bis 2015 kaum geändert und lagen immer in einem Bereich zwischen 11 und 12 Prozent (und damit immer leicht unter dem bundesdeutschen Durchschnitt). Sucht man Veränderun-

gen, muss man bis in die Jahre vor 2012 zurückgehen. Dann zeigt sich, dass die erwartete Weiterbildungsbeteiligung besonders von 2008 bis 2012 gesunken ist (von 13,55 auf 11,57 Prozent). Inwiefern sich die ab 2012 beobachtbare aggregierte Stagnation auch auf Kreisebene nachvollziehen lässt, zeigt Abbildung 106.

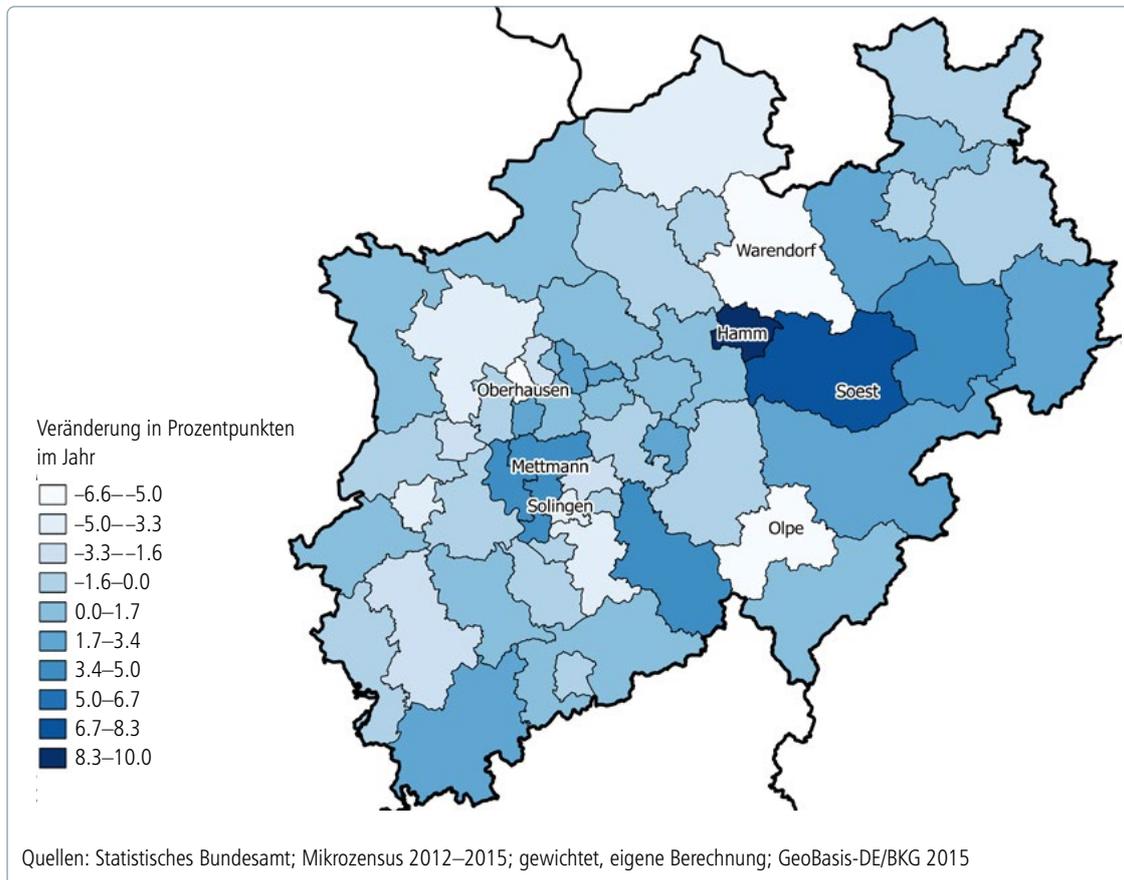


Abbildung 106. Trends der Potentialausschöpfung in den Kreisen und kreisfreien Städten Nordrhein-Westfalens 2012–2015

Tatsächlich macht die tiefregionalisierte Perspektive relativ starke Bewegungen sichtbar. Nicht jedoch in jenen Kreisen und kreisfreien Städten, wo dies aufgrund bisher nicht ausgeschöpfter Teilnahmepotentiale zu erwarten wäre. Am höchsten ist die Potentialausschöpfung in Hamm gestiegen. Hier hat sie um geschätzte 10,00 Prozentpunkte pro Jahr von 115,50 Prozent 2012 auf 172,52 Prozent 2015 zugenommen. Dabei haben auf der einen Seite die vorhandenen Teilnahmepotentiale leicht abgenommen, während die tatsächliche Weiterbildungsbeteiligung gestiegen ist. In Soest ist die Potentialausschöpfung zwischen 2012 und 2015 um geschätzte 7,88 Prozentpunkte pro Jahr gestiegen. Sie stieg hier von 82,90 Prozent 2012 auf 121,27 Prozent 2015. Auch im Kreis Mettmann und in der Landeshauptstadt Düsseldorf waren Veränderungen der Potentialausschöpfung beobachtbar. In Mettmann stieg sie relativ kontinuierlich von 82,93 Prozent 2012 auf 105,73 Prozent 2015. Das ist ein geschätzter Anstieg von 4,71 Prozentpunkten pro Jahr. In Düsseldorf stieg die Potentialausschöpfung um geschätzte 4,17 Prozentpunkte pro Jahr von 98,80 Prozent im Jahr 2012 auf 120,39 Prozent 2015.

In ziemlich genau der Hälfte der Kreise und kreisfreien Städte in Nordrhein-Westfalen (26 von 53) ist die Potentialausschöpfung im Zeitraum von 2012 bis 2015 tendenziell gesunken. Am stärksten war der Rückgang in Olpe. Hier sank die Potentialausschöpfung um geschätzte –6,62 Prozentpunkte pro Jahr von 97,41 Prozent 2012 auf 66,75 Prozent 2015. In der kreisfreien Stadt Oberhausen sank die Potentialausschöpfung um geschätzte –5,76 Prozentpunkte pro Jahr von 121,45 Prozent 2012 auf 94,51 Prozent 2015. Ein ähnlich hoher Rückgang war im Kreis Warendorf zu beobachten. Hier ging die Potentialausschöpfung um geschätzte –5,63 Prozentpunkte pro Jahr von 106,65 Prozent 2012 auf 82,90 Prozent 2015 zurück. In Solingen schließlich sank die Potentialausschöpfung von 116,64 Prozent 2012 auf 90,12 Prozent 2015. In allen Kreisen und kreisfreien Städten, über die hier berichtet wird, sind die Teilnahmepotentiale relativ stabil geblieben. Es hat sich also vor allem das beobachtbare Teilnahmeverhalten geändert – es ist zurückgegangen.

2.1.2.12 Niedersachsen

Auch in Niedersachsen ist die Weiterbildungsbeteiligung regelmäßig geringer als in der Bundesrepublik insgesamt. Seit 2007 liegt die Weiterbildungsbeteiligung etwa 1 bis 1,5 Prozent unter dem Niveau der Bundesrepublik. Erst seit 2013 dreht sich diese Entwicklung. Seitdem nähert sich die Quote dem bundesdeutschen Niveau etwas an. Seit 2010 ist die Weiterbildungsbeteiligung zudem jedes Jahr höher als in Nordrhein-Westfalen. Im Jahr 2015 lag die Weiterbildungsbeteiligung in Niedersachsen bei 11,42 Prozent und damit nur geringfügig unter dem deutschen Durchschnitt (12,24 Prozent). Von 16 Bundesländern wiesen 7 Länder 2015 eine geringere Weiterbildungsbeteiligung auf. Niedersachsen markiert also ziemlich genau das Mittelfeld in dieser Hinsicht. Auch in Niedersachsen stellt sich die Frage, inwiefern dieses aggregierte Bild auf die Ebene der Kreise und kreisfreien Städte übertragbar ist. Einen ersten Eindruck von der Heterogenität des Weiterbildungsverhaltens in den Kreisen und kreisfreien Städten für 2015 vermittelt Abbildung 107.

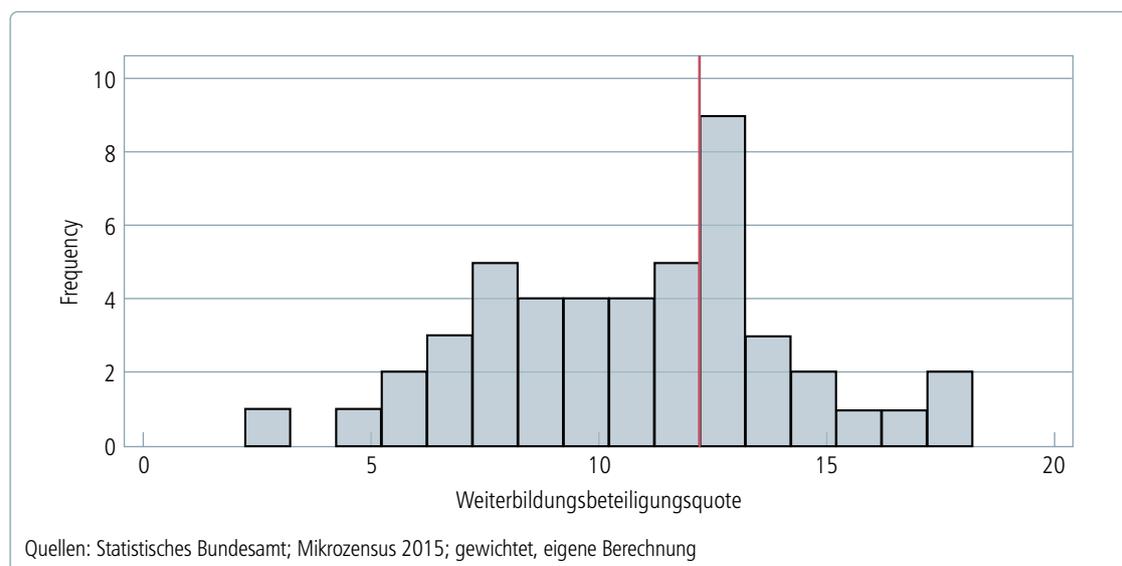


Abbildung 107. Verteilung der Beteiligungquoten in den Kreisen und kreisfreien Städten Niedersachsens 2015

In Niedersachsen zeigt sich eine breite Verteilung und eine große Spannweite der Kreise und kreisfreien Städte in Bezug auf das beobachtete Weiterbildungsverhalten. Von 46 Kreisen und kreisfreien Städten weisen 29 im Jahr 2015 eine Weiterbildungsbeteiligung von unter 12,24 Prozent auf (also unter dem Durchschnitt der Bundesrepublik). In 24 Kreisen liegt die Weiterbildungsbeteiligung unter dem Durchschnitt für Niedersachsen (11,42). Besonders herausragend – schon beim ersten Blick – ist die außerordentlich geringe Weiterbildungsbeteiligung in einem der Kreise in Niedersachsen. Mit 2,24 Prozent Weiterbildungsbeteiligung finden wir in Niedersachsen die geringste jemals gemessene Weiterbildungsbeteiligung in einem Kreis oder einer kreisfreien Stadt der Bundesrepublik. Die andere Seite des Spektrums hingegen ist weit weniger markant. Die höchste im Jahr 2015 gemessene Weiterbildungsbeteiligung in Niedersachsen liegt bei 18,00 Prozent. Eine höhere Weiterbildungsbeteiligung ist im Jahr 2015 in 29 Landkreisen der Bundesrepublik zu beobachten. Am häufigsten ist eine Weiterbildungsbeteiligung zwischen 12 und 14 Prozent zu beobachten (knapp 32 Prozent der Kreise und kreisfreien Städte).

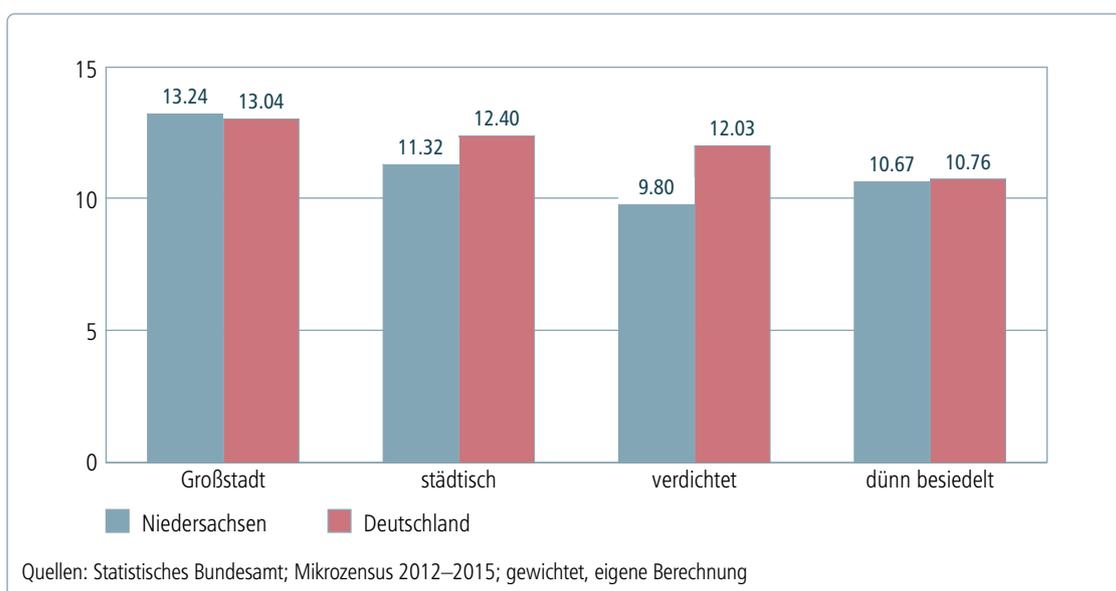


Abbildung 108. Strukturelle Weiterbildungsbeteiligung 2012–2015 nach Siedlungsstruktur und Land

Niedersachsen ist – der Fläche nach – das zweitgrößte Bundesland (nach Bayern). Zugleich leben hier ca. acht Millionen Menschen, die vierthöchste Bevölkerungszahl unter den Bundesländern (nach Nordrhein-Westfalen, Bayern und Baden-Württemberg). Das führt in Bezug auf die Siedlungsstruktur zu erheblich mehr Vielfalt, als dies in Nordrhein-Westfalen zu beobachten ist. Tatsächlich ist Niedersachsen etwas ländlicher als die Bundesrepublik insgesamt. Von den 46 Kreisen und kreisfreien Städten sind 4 kreisfreie Großstädte (8,7 Prozent), 12 Kreise haben eine städtische Struktur (26,09 Prozent), 13 Kreise sind ländlich und haben Verdichtungsansätze (28,26 Prozent), 17 Kreise sind schließlich ländlich geprägt und dünn besiedelt (36,96 Prozent). Damit sind insbesondere Großstädte (im Bund 16,42 Prozent) und städtische Kreise (im Bund 33,33 Prozent) unterrepräsentiert. Der Anteil an ländlichen Kreisen mit Verdichtung (im Bund 25,26 Prozent aller Kreise und kreisfreien Städte) und ländlichen Kreise mit dünner Besiedelung (im Bund 24,88 Prozent) ist jedoch höher. Da städtische und groß-

städtische Siedlungsstrukturen Weiterbildungsbeteiligung begünstigen, scheint sich daraus ein Nachteil für Niedersachsen zu ergeben. Inwiefern jedoch diese Regel auch in Niedersachsen gültig ist, zeigt Abbildung 108.

In der Tat gilt auch in Niedersachsen, dass in ländlichen Räumen die strukturelle Weiterbildungsbeteiligung geringer ist. Da Niedersachsen insbesondere durch diese Siedlungsstruktur geprägt ist, würde dies die etwas geringere Weiterbildungsbeteiligung in Niedersachsen recht plausibel erklären. Zugleich ist die Weiterbildungsbeteiligung vor allem in ländlichen Kreisen mit Verdichtungsansätzen deutlich geringer, als dies aufgrund der Werte auf Bundesebene zu erwarten wäre. Die Unterschiede zwischen Stadt und Land fallen dementsprechend vor allem im Vergleich mit den Großstädten etwas größer aus als in der Bundesrepublik insgesamt.

Anhand der siedlungsstrukturellen Unterschiede des Weiterbildungsverhaltens – insbesondere zwischen Stadt und Land – scheinen sich in Niedersachsen insgesamt größere strukturelle Disparitäten der Weiterbildungsbeteiligung abzuzeichnen. Allerdings bietet die Siedlungsstruktur hinsichtlich der deutlichsten Unterschiede im Weiterbildungsverhalten – dem Unterschied zwischen den ländlichen Räumen und den Großstädten – nur wenige reale Ansatzpunkte, denn es gibt in Niedersachsen nur vier Großstädte (Oldenburg, Wolfsburg, Braunschweig und Osnabrück). Die Landeshauptstadt Hannover wird hier mit dem Umland zur Region Hannover zusammengefasst und weist als Landkreis eine städtische Siedlungs-

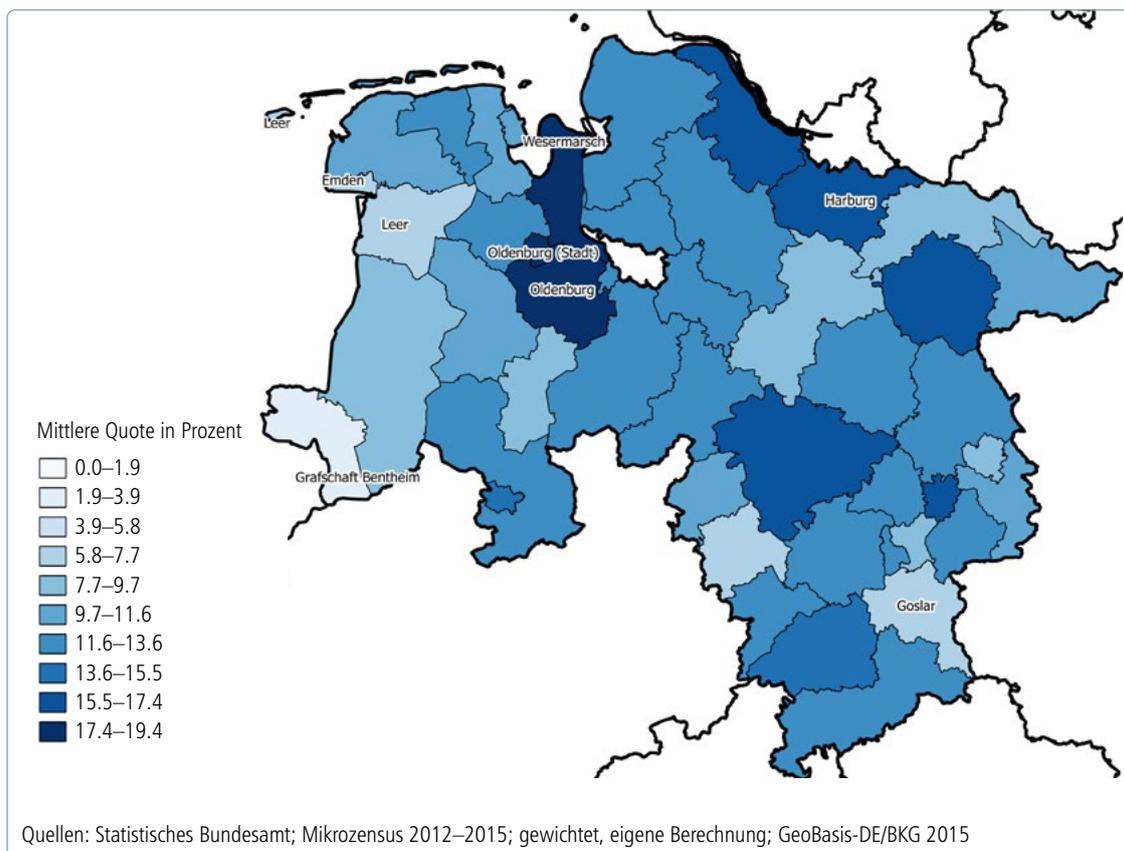


Abbildung 109. Strukturelle Weiterbildungsbeteiligung in den Kreisen und kreisfreien Städten Niedersachsens 2012–2015

struktur auf, ist jedoch keine kreisfreie Großstadt. Tatsächlich markiert Niedersachsen auch hinsichtlich der Heterogenität des Weiterbildungsverhaltens ziemlich genau die Mitte unter den Bundesländern. Auf Kreisebene weist die strukturelle Weiterbildungsbeteiligung (also der Durchschnitt der Jahre 2012–2015) in Niedersachsen eine Standardabweichung von 3,04 auf. Fünf von 13 Flächenländern (mit mehr als zwei Gebietskörperschaften auf Kreisebene) weisen eine größere Heterogenität auf (Bayern, Baden-Württemberg, Hessen, Brandenburg und Thüringen). Diese Werte sagen jedoch noch nichts über die räumliche Verteilung der Ungleichheit aus. Insbesondere aufgrund der großen Fläche des Landes können sich hier auch deutliche räumliche Muster abzeichnen (Abbildung 109).

Tatsächlich finden sich in der räumlichen Verteilung auffällige Verdichtungen. Am höchsten ist die Weiterbildungsbeteiligung in den drei zusammenhängenden Gebietskörperschaften Oldenburg (Kreis), der Stadt Oldenburg und dem Kreis Wesermarsch. Eher gering ist auch in Niedersachsen die Weiterbildungsbeteiligung in den westlichen Grenzregionen Leer, Emden, der Grafschaft Bentheim und – mit einer etwas höheren, aber immer noch unterdurchschnittlichen Weiterbildungsbeteiligung von 7,65 Prozent – im Emsland.

Die höchste strukturelle Weiterbildungsbeteiligung in Niedersachsen kann für den Zeitraum 2012–2015 in der kreisfreien Stadt Oldenburg gemessen werden. Hier lag sie im Beobachtungszeitraum durchschnittlich bei 17,64 Prozent. Im umliegenden Kreis Oldenburg lag die durchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung zwischen 2012 und 2015 bei 16,38 Prozent. Im Landkreis Wesermarsch lag die strukturelle Weiterbildungsbeteiligung bei 15,94 Prozent. Die unmittelbare Nähe zu den Großstädten Oldenburg und Bremen hat sicher einen Anteil an dieser räumlichen Verdichtung. Die relativ hohe strukturelle Weiterbildungsbeteiligung in Harburg mag ebenfalls mit der Nähe zu einer Großstadt (Hamburg) verbunden sein. Hier lag die strukturelle Weiterbildungsbeteiligung bei 15,63 Prozent.

Am geringsten war die strukturelle Weiterbildungsbeteiligung im Zeitraum von 2012 bis 2015 im Landkreis Grafschaft Bentheim. Mit durchschnittlich 2,71 Prozent Weiterbildungsbeteiligung in den vier Jahren ist in der Grafschaft Bentheim auch in dieser Hinsicht der niedrigste Wert nicht nur in Niedersachsen, sondern auch in der Bundesrepublik zu beobachten. Im Landkreis Leer lag der entsprechende Wert bei 5,65 Prozent, in der kreisfreien Stadt Emden bei 6,07 Prozent. Im Landkreis Goslar schließlich lag die durchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung im Beobachtungszeitraum bei 6,14 Prozent.

Die Weiterbildungsbeteiligung ist in Niedersachsen in den Jahren 2007 bis 2011 tendenziell gestiegen. Im Jahr 2007 lag die Quote noch bei 11,4 Prozent und stieg dann auf 12,4 im Jahr 2008. Im darauffolgenden Jahr sank die Quote wieder geringfügig, um bis 2011 kontinuierlich auf 12,9 Prozent anzusteigen. Im Jahr 2012 sank die Quote dann erneut auf den Ausgangswert von 11,4 Prozent. Seitdem schwankt die Weiterbildungsbeteiligung sehr stabil um diesen Wert. Damit ist sie weitgehend den Trends auf Bundesebene (auf etwas niedrigerem Niveau) gefolgt. Für den Beobachtungszeitraum 2012–2015 ist auf der aggregierten Ebene des Bundeslandes dementsprechend keine nennenswerte Veränderung beobachtbar. Dies kann jedoch aus einer differenzierten Perspektive ganz anders aussehen, denn die geringen Veränderungen auf Bundeslandebene können ebenso gut die Summe starker gegenläufiger Veränderungen auf tiefregionalisierter Ebene sein. Wie es sich damit in Niedersachsen verhält, zeigt Abbildung 110.

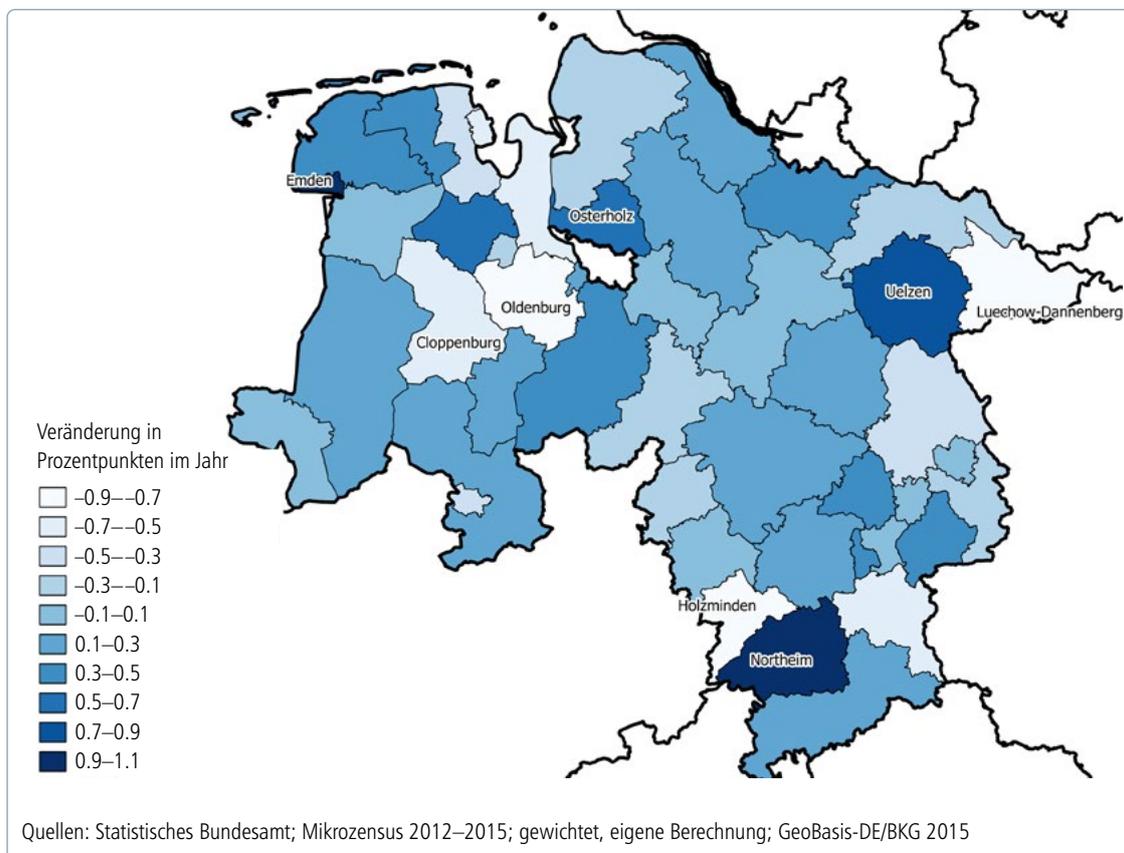


Abbildung 110. Trends der Weiterbildungsbeteiligung in den Kreisen und kreisfreien Städten Niedersachsens 2012–2015

In 21 der 46 Kreise und kreisfreien Städte sinkt die Weiterbildungsbeteiligung im Zeitraum 2012–2015. Am stärksten war der Rückgang im Landkreis Oldenburg. Hier sank die Weiterbildungsbeteiligung von 17,41 Prozent 2012 auf 12,83 Prozent 2015 um geschätzte –0,91 Prozentpunkte pro Jahr. In Holzminden sank die Weiterbildungsbeteiligung von 13,95 Prozent 2012 auf 9,62 Prozent 2015 um geschätzte –0,75 Prozentpunkte pro Jahr. Auch im Landkreis Lüchow-Dannenberg sank die Teilnahmequote. Hier wurde ein Rückgang um geschätzte –0,72 Prozentpunkte pro Jahr beobachtet. Die Beteiligung sank von 11,30 Prozent auf 7,30 Prozent. Im Landkreis Cloppenburg schließlich sank die Weiterbildungsbeteiligung um geschätzte –0,70 Prozent im gleichen Beobachtungszeitraum (von 11,20 auf 7,14 Prozent).

Gestiegen ist die Beteiligungsrate hingegen in Emden (kreisfreie Stadt). Hier nahm die Beteiligungsrate um geschätzte 1,08 Prozentpunkte pro Jahr von sehr geringen 3,52 Prozent 2012 auf 9,37 Prozent 2015 zu. Auch im Landkreis Northeim nahm die Weiterbildungsbeteiligung in einem ähnlichen Maße zu, aber von einem deutlich höheren Ausgangsniveau aus. Hier stieg die Weiterbildungsbeteiligungsquote von 11,22 Prozent 2012 auf 15,95 Prozent 2015 um geschätzte 0,94 Prozentpunkte pro Jahr. In Uelzen (Landkreis) stieg die Weiterbildungsbeteiligung um geschätzte 0,82 Prozentpunkte pro Jahr von 12,74 auf 18,00 Prozent. Weniger ausgeprägt war der Anstieg im Landkreis Osterholz. Hier stieg die Weiterbildungsbeteiligung um geschätzte 0,66 Prozentpunkte von 9,05 Prozent 2012 auf 11,53 Prozent 2015.

Wie schon mehrfach betont kann die Heterogenität des Weiterbildungsverhaltens zwischen den Kreisen nicht ohne Weiteres den Kreisen als verantwortlichen Akteuren zugeschrieben werden. Anhand der Schätzung der erwarteten Weiterbildungsbeteiligung und ihrem Vergleich mit der beobachteten Weiterbildungsbeteiligung für jeden Kreis können diese anhand der Potentialausschöpfung direkt miteinander verglichen werden. Die Kontextbedingungen werden dabei in genau dem Maße in Rechnung gestellt, wie diese tatsächlich auch Einfluss auf das Weiterbildungsverhalten haben. Vergleicht man die Kreise und kreisfreien Städte in Niedersachsen anhand der durchschnittlichen Potentialausschöpfung der Jahre 2012–2015, lässt sich auch in Niedersachsen eine relativ große Heterogenität beobachten. Lag die durchschnittliche Potentialausschöpfung zwischen 2012 und 2015 in Niedersachsen bei 97,75 Prozent (also sehr nahe am statistischen Durchschnittswert von 100 Prozent), lag die Standardabweichung für diesen Wert auf Kreisebene bei 21,77. Nur in 3 der 13 Flächenländer ist die Heterogenität der durchschnittlichen Potentialausschöpfung größer (Bayern, Brandenburg und Schleswig-Holstein). Auch die erwartete Weiterbildungsbeteiligung (die geschätzten Teilnahmepotentiale) ist in Niedersachsen sehr heterogen. Die Unterschiede in den strukturellen Voraussetzungen für Weiterbildungsbeteiligung sind nur in drei Flächenländern größer (Bayern, Baden-Württemberg und Brandenburg). Wie sich die Unterschiede der durchschnittlichen Potentialausschöpfung auf Kreisebene räumlich darstellen, zeigt Abbildung 111.

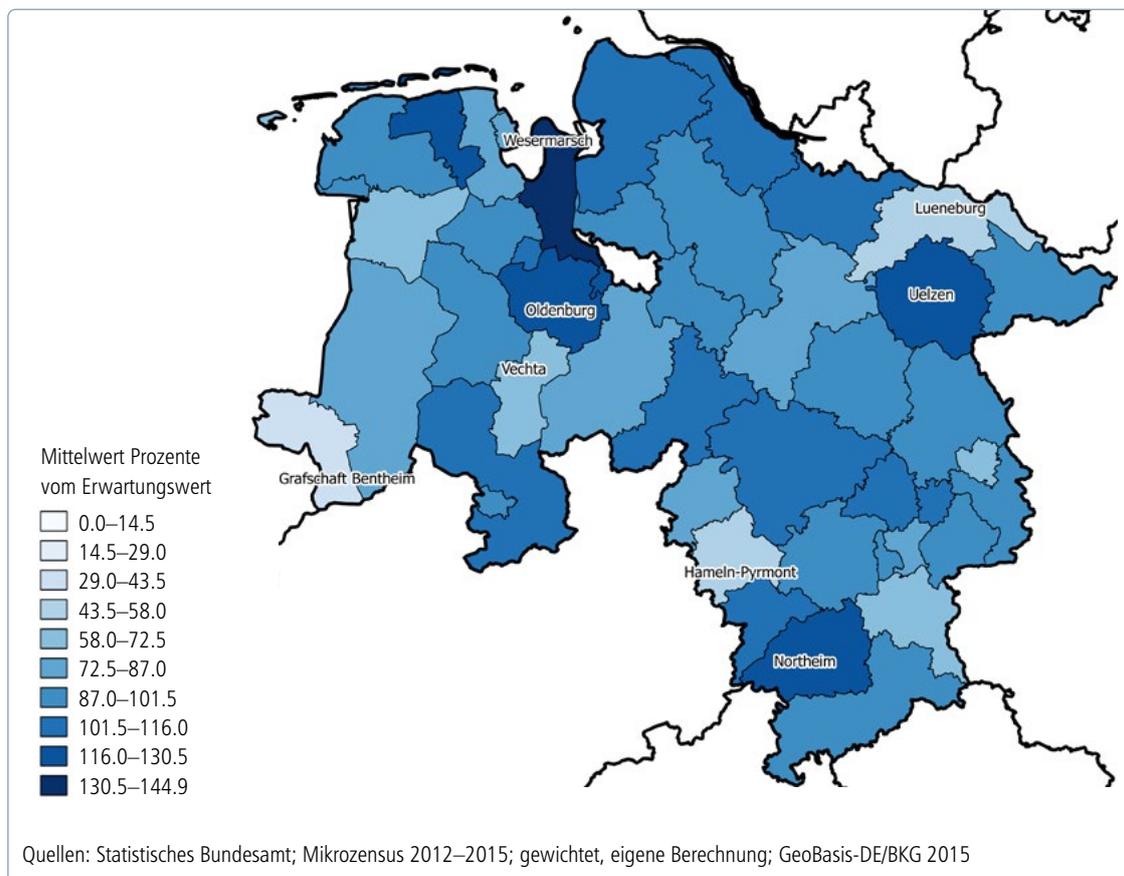


Abbildung 111. Strukturelle Potentialausschöpfung in den Kreisen und kreisfreien Städten Niedersachsens 2012–2015

In 19 der 46 Kreise und kreisfreien Städte lässt sich eine Potentialausschöpfung von über 100 Prozent beobachten. Besonders auffällig ist dabei der Landkreis Wesermarsch. Die relativ hohe durchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung in den Jahren 2012–2015 (15,94 Prozent) war anhand der Sozial-, Siedlungs- und Wirtschaftsstruktur so nicht zu erwarten (erwartet waren 10,98 Prozent). Das entspricht einer Potentialausschöpfung von ca. 145 Prozent. Im Landkreis Oldenburg war die Potentialausschöpfung mit etwa 128 Prozent zwar deutlich geringer, aber immer noch klar über 100 Prozent. Erwartet war hier im Zeitraum von 2012 bis 2015 eine durchschnittliche Beteiligung von 12,73 Prozent, beobachtet wurde eine durchschnittliche Beteiligung von 16,38 Prozent. Ähnlich hoch war auch die Potentialausschöpfung im Landkreis Northeim. Hier war im Zeitraum von 2012 bis 2015 eine durchschnittliche Potentialausschöpfung von rund 123 Prozent zu beobachten. Während die tatsächliche Weiterbildungsbeteiligung hier durchschnittlich bei 12,57 Prozent lag, wurde in diesem Zeitraum eine durchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung von nur 10,18 Prozent erwartet. Im Landkreis Uelzen schließlich wurde eine durchschnittliche Beteiligung von 12,65 Prozent erwartet, beobachtet wurde eine durchschnittliche Beteiligung von 15,51 Prozent. Dies sind ebenfalls ca. 123 Prozent Potentialausschöpfung.

Bemerkenswert ist jedoch auch, dass einige Kreise und kreisfreie Städte, deren strukturelle Weiterbildungsbeteiligung in den Jahren 2012 bis 2015 außerordentlich gering war, ihre Potentiale durchaus ausgeschöpft haben, dort also auch keine höhere Weiterbildungsbeteiligung erwartet wurde. Dies ist etwa in Emden der Fall, wo bei einer durchschnittlichen Weiterbildungsbeteiligung von 6,07 Prozent die Teilnahmepotentiale tatsächlich zu 94 Prozent ausgeschöpft wurden – also aufgrund der strukturellen Voraussetzungen auch nichts anderes erwartet wurde. Mit einer erwarteten durchschnittlichen Weiterbildungsbeteiligung von 6,83 Prozent waren die strukturellen Voraussetzungen in keinem Kreis und keiner kreisfreien Stadt ungünstiger als hier. Auch im Kreis Leer war die erwartete Weiterbildungsbeteiligung nicht sehr viel höher als jene, die dann beobachtet wurde. Dies trifft jedoch nicht für die Grafschaft Bentheim zu. Die hier beobachtete strukturelle Weiterbildungsbeteiligung von 2,71 Prozent war so natürlich nicht zu erwarten. Obgleich die erwartete Beteiligung hier bei nur 8,85 Prozent lag, ergibt sich aus dem Missverhältnis eine Potentialausschöpfung von knapp 31 Prozent. Im Kreis Hameln-Pyrmont lag die Potentialausschöpfung bei ca. 56 Prozent. Hier wurde im Zeitraum 2012–2015 eine durchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung von 11,44 Prozent erwartet, beobachtet wurden 6,40 Prozent. Auch in den Landkreisen Lüneburg und Vechta war die durchschnittliche Potentialausschöpfung gering. In Lüneburg lag diese im Beobachtungszeitraum bei rund 56 Prozent (erwartet wurde eine durchschnittliche Beteiligung von 14,96 Prozent, beobachtet wurden 8,37 Prozent). Im Landkreis Vechta lag die durchschnittliche Potentialausschöpfung zwischen 2012 und 2015 bei ca. 60 Prozent (erwartet wurde eine durchschnittliche Beteiligung von 13,33 Prozent, beobachtet wurden 8,03 Prozent).

Die Potentialausschöpfung hat sich auch in Niedersachsen über die Zeit verändert. Diese aggregierten Veränderungen waren jedoch moderat und nicht linear. Sie lassen daher kaum einen eindeutigen Trend erkennen. Von 2012 bis 2014 ist die Potentialausschöpfung in Niedersachsen leicht von knapp 97 Prozent auf über 99 Prozent gestiegen. Demnach wurden die Potentiale 2014 fast ausgeschöpft. Die Potentialausschöpfung ist dann jedoch wieder auf etwas mehr als 96 Prozent gefallen. Dass dies jedoch keine adäquate Beschreibung der Entwick-

lungen in Niedersachsen darstellt, wird anhand der Spannweite der Veränderungen der Potentialausschöpfung deutlich. Diese reicht auf Kreisebene von $-9,32$ bis zu $21,51$ Prozentpunkten pro Jahr. Die Standardabweichung der Trends liegt bei $4,71$ und ist damit die dritthöchste im Beobachtungszeitraum (nach Bayern und Baden-Württemberg). Wie sich dies in der räumlichen Verteilung darstellt, zeigt Abbildung 112.

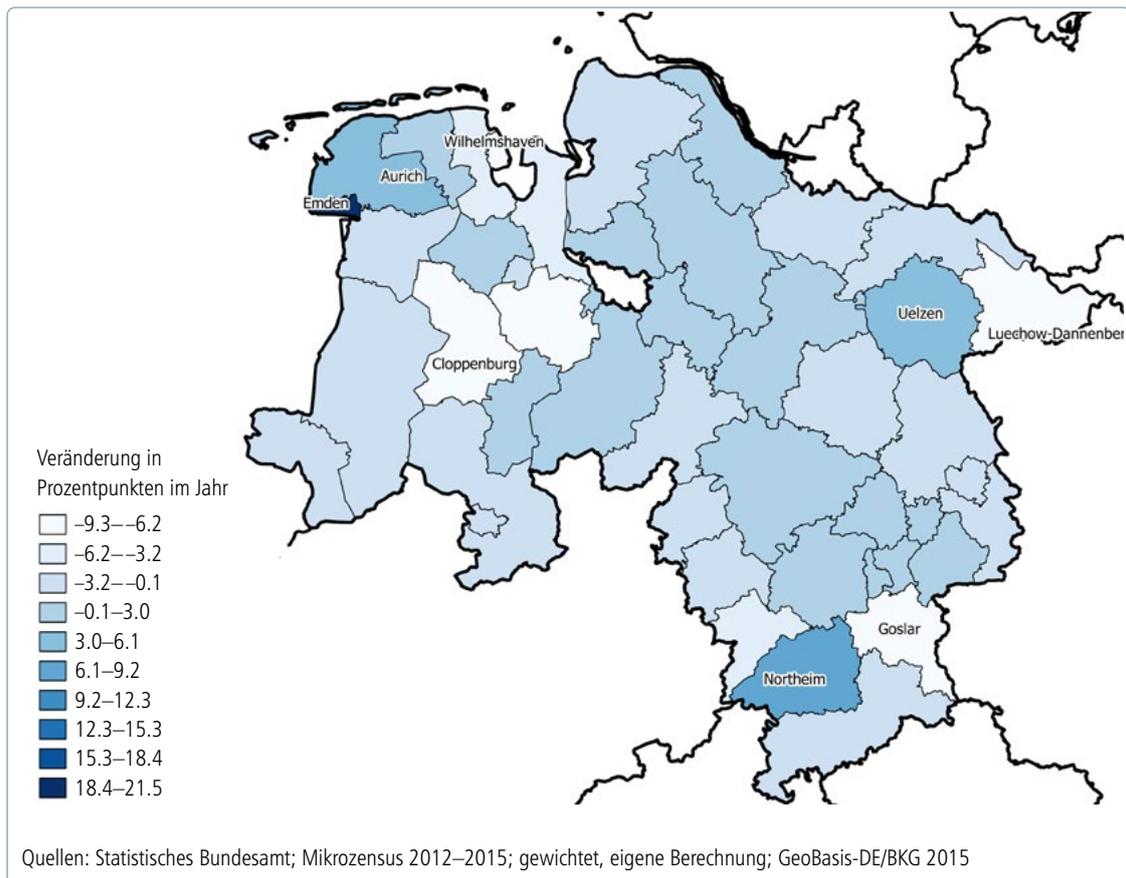


Abbildung 112. Trends der Potentialausschöpfung in den Kreisen und kreisfreien Städten Niedersachsens 2012–2015

Die räumliche (und farbliche) Darstellung der Trends der Potentialausschöpfung wird – paradoxerweise – durch jene Gebietskörperschaft geprägt, welche am wenigsten ins Auge fällt. Tatsächlich ist die Entwicklung im Kreis Emden so auffällig, dass alle anderen Trends buchstäblich verblassen. In Emden ist die Potentialausschöpfung um geschätzte $21,51$ Prozentpunkte pro Jahr von $42,36$ Prozent 2012 auf $158,14$ Prozent 2015 gestiegen. Während die erwartete Beteiligung eher gesunken ist, stieg hier die Weiterbildungsbeteiligung deutlich. Weniger dramatisch war die Entwicklung in Northeim. Hier stieg die Potentialausschöpfung zwischen 2012 und 2015 um geschätzte $6,17$ Prozentpunkte pro Jahr von $111,14$ Prozent auf $146,80$ Prozent. In Uelzen ist die Potentialausschöpfung um geschätzte $5,89$ Prozentpunkte pro Jahr gestiegen (von $100,78$ Prozent 2012 auf $138,32$ Prozent 2015). Im Landkreis Aurich stieg die Potentialausschöpfung im gleichen Zeitraum um geschätzte $4,02$ Prozentpunkte pro Jahr (von $78,34$ Prozent 2012 auf $90,08$ Prozent 2015). In allen Fällen außer Emden blieben die Erwartungswerte relativ stabil.

Auf der anderen Seite gab es jedoch auch deutliche Rückgänge der Potentialausschöpfung. Im Landkreis Lüchow-Dannenberg ging die Potentialausschöpfung zwischen 2012 und 2015 um geschätzte –9,32 Prozentpunkte pro Jahr zurück. Sie sank von 117,36 Prozent auf 65,55 Prozent. Die Veränderungen setzen sich aus gegenläufigen Trends der Weiterbildungsbeteiligung und der Teilnahmepotentiale zusammen: Während die Erwartungswerte stiegen, sank die beobachtete Teilnahmequote. Im Landkreis Cloppenburg sank die Potentialausschöpfung um geschätzte –8,29 Prozentpunkte pro Jahr von 106,40 Prozent 2012 auf 64,63 Prozent 2015. Ein Rückgang war ebenso im Landkreis Goslar zu beobachten. Hier sank die Potentialausschöpfung im Beobachtungszeitraum um geschätzte –8,05 Prozentpunkte pro Jahr von 93,79 Prozent 2012 auf 47,90 Prozent 2015. In der kreisfreien Stadt Wilhelmshaven schließlich sank die Potentialausschöpfung um geschätzte –7,88 Prozentpunkte pro Jahr von 103,38 Prozent 2012 auf 59,85 Prozent 2015. In den letzten drei Kreisen und kreisfreien Städten blieben die Teilnahmepotentiale relativ stabil.

2.1.2.13 Schleswig-Holstein

Die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland folgt wie viele andere Indikatoren dem klassischen Süd-Nord-Gefälle. Schleswig-Holstein durchbricht dieses Muster jedoch. Die Weiterbildungsbeteiligung ist hier in der Regel etwas höher als im Durchschnitt der Bundesrepublik. Auch von anderen norddeutschen Bundesländern setzt sich Schleswig-Holstein in dieser Hinsicht deutlich ab. Trotz deutlich geringerer Bevölkerungsdichte als etwa im urbanen Hamburg ist die Weiterbildungsbeteiligung in Schleswig-Holstein ähnlich hoch. Sie ist zudem regelmäßig höher als in Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und im Saarland. Im Jahr 2015 lag die Weiterbildungsbeteiligung in Schleswig-Holstein mit 12,61 Prozent über dem Durchschnitt der Bundesrepublik. Nur in Hessen, Rheinland-Pfalz, Bayern, Baden-Württemberg und Sachsen war die Weiterbildungsbeteiligung höher. Wie sich die Weiterbildungsbeteiligung in den 15 Kreisen und kreisfreien Städten Schleswig-Holsteins 2015 verteilte, verdeutlicht Abbildung 113.

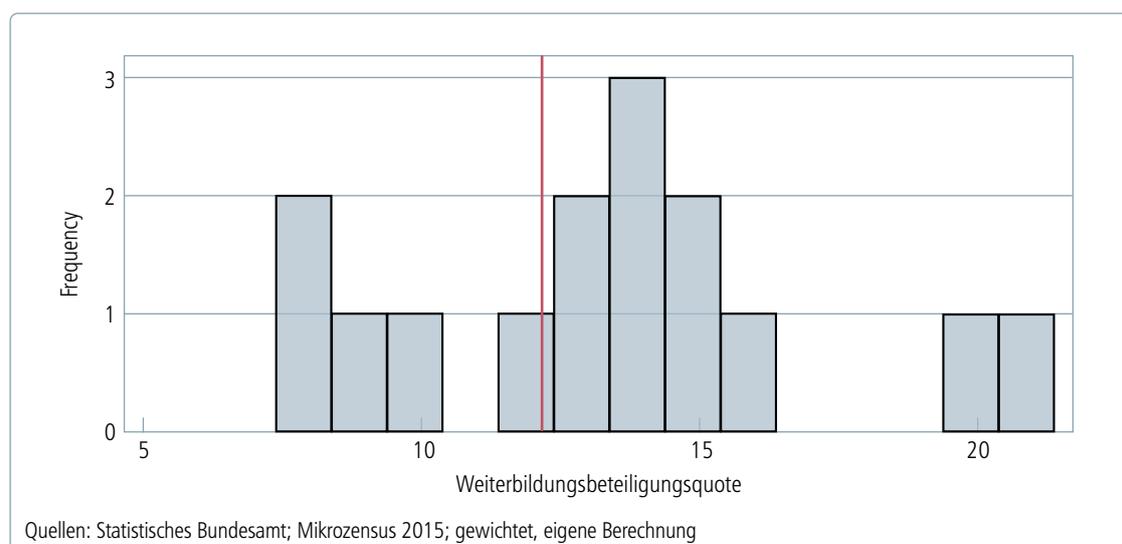


Abbildung 113. Verteilung der Beteiligungsquoten in den Kreisen und kreisfreien Städten Schleswig-Holsteins 2015

Im Vergleich zu anderen Bundesländern scheinen die Disparitäten des Weiterbildungsverhaltens auf Kreisebene weniger groß zu sein. Die Spannweite der Weiterbildungsbeteiligung reicht von 7,44 Prozent bis 21,01 Prozent. Dies ist zwar immer noch erheblich, jedoch im Vergleich zu Bayern, Brandenburg oder auch Niedersachsen sehr überschaubar. Insbesondere nach unten scheinen hier Grenzen gesetzt. Der geringste in Schleswig-Holstein beobachtbare Wert ist im bundesdeutschen Vergleich nicht auffällig, in 42 Kreisen der Bundesrepublik finden sich geringere Werte. Der höchste in Schleswig-Holstein im Jahr 2015 gemessene Wert von 21,01 Prozent (Flensburg) ist der fünfthöchste in der Bundesrepublik. Insgesamt lag in diesem Jahr nur in 5 Kreisen Schleswig-Holsteins die Weiterbildungsbeteiligung unter dem Durchschnitt der Bundesrepublik. In 3 Kreisen lag die Beteiligung unter 10 Prozent. In 2 Kreisen hingegen lag die Beteiligung bei oder über 20 Prozent. In den meisten Kreisen (46 Prozent) lag die Weiterbildungsbeteiligung zwischen 13 und 15 Prozent.

Die Siedlungsstruktur Schleswig-Holsteins ist im Gegensatz zu der Nordrhein-Westfalens, aber auch Hessens oder von Rheinland-Pfalz stark ländlich geprägt. Die Bevölkerungsdichte ist mit 183 Einwohner pro Quadratkilometer deutlich geringer als in der Bundesrepublik, aber immer noch höher als in allen ostdeutschen Ländern außer Sachsen und auch höher als in Niedersachsen. Es gibt nur zwei kreisfreie Großstädte (Lübeck und Kiel) und zwei städtisch geprägte Kreise (Stormarn und Pinneberg). Von den 15 Kreisen und kreisfreien Städten sind 11 ländlich geprägt (6 Kreise mit Verdichtungen, 5 sind dünn besiedelt). Für das Weiterbildungsverhalten ist das eine eher ungünstige Siedlungsstruktur (soweit sich dies aus den gesamtdeutschen Verhältnissen ableiten lässt). Wie die Weiterbildungsbeteiligung in dieser Hinsicht ausgeprägt ist, zeigt Abbildung 114.

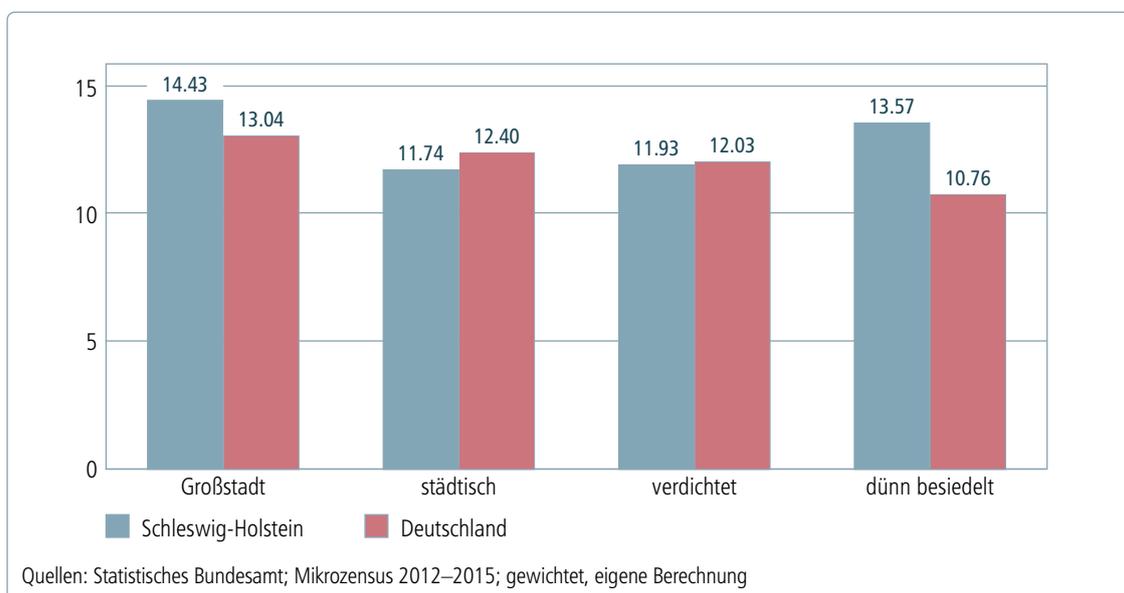


Abbildung 114. Strukturelle Weiterbildungsbeteiligung 2012–2015 nach Siedlungsstruktur und Land

Die relativ hohe Weiterbildungsbeteiligung in Schleswig-Holstein scheint – wenn man die siedlungsstrukturelle Ausprägung des Weiterbildungsverhaltens in Schleswig-Holstein zugrunde legt – vor allem darauf zurückzuführen sein, dass es dort gelingt, die Nachteile dünn

besiedelter ländlicher Regionen in einen Vorteil zu verwandeln. Die Weiterbildungsbeteiligung in diesen Kreisen und kreisfreien Städten (tatsächlich ist bspw. die kreisfreie Stadt siedlungsstrukturell gesehen ein dünn besiedelter Raum) ist deutlich höher als in den Großstädten der Bundesrepublik insgesamt. Auch in den (zwei) Großstädten ist die Weiterbildungsbeteiligung deutlich höher als in vergleichbaren Städten in der übrigen Republik. Lediglich in den beiden städtischen Kreisen und den sechs ländlichen Kreisen mit Verdichtung liegt die Weiterbildungsbeteiligung in dem Bereich, den man auf Grundlage gesamtdeutscher Verhältnisse erwarten kann.

Im Vergleich zu den anderen Bundesländern sind in Schleswig-Holstein die Disparitäten des strukturellen Weiterbildungsverhaltens auf Kreisebene nicht besonders auffällig. Die Standardabweichung der Weiterbildungsbeteiligung auf Kreisebene liegt bei 3,01. Von 13 Flächenländern weisen 6 eine größere Heterogenität auf (Thüringen, Brandenburg, Bayern, Baden-Württemberg, Hessen und Niedersachsen). Schleswig-Holstein liegt in dieser Hinsicht also etwa im Mittelfeld. Ob sich dabei auch räumliche Muster abzeichnen, wie wir es in Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen beobachten könnten, verdeutlicht Abbildung 115.

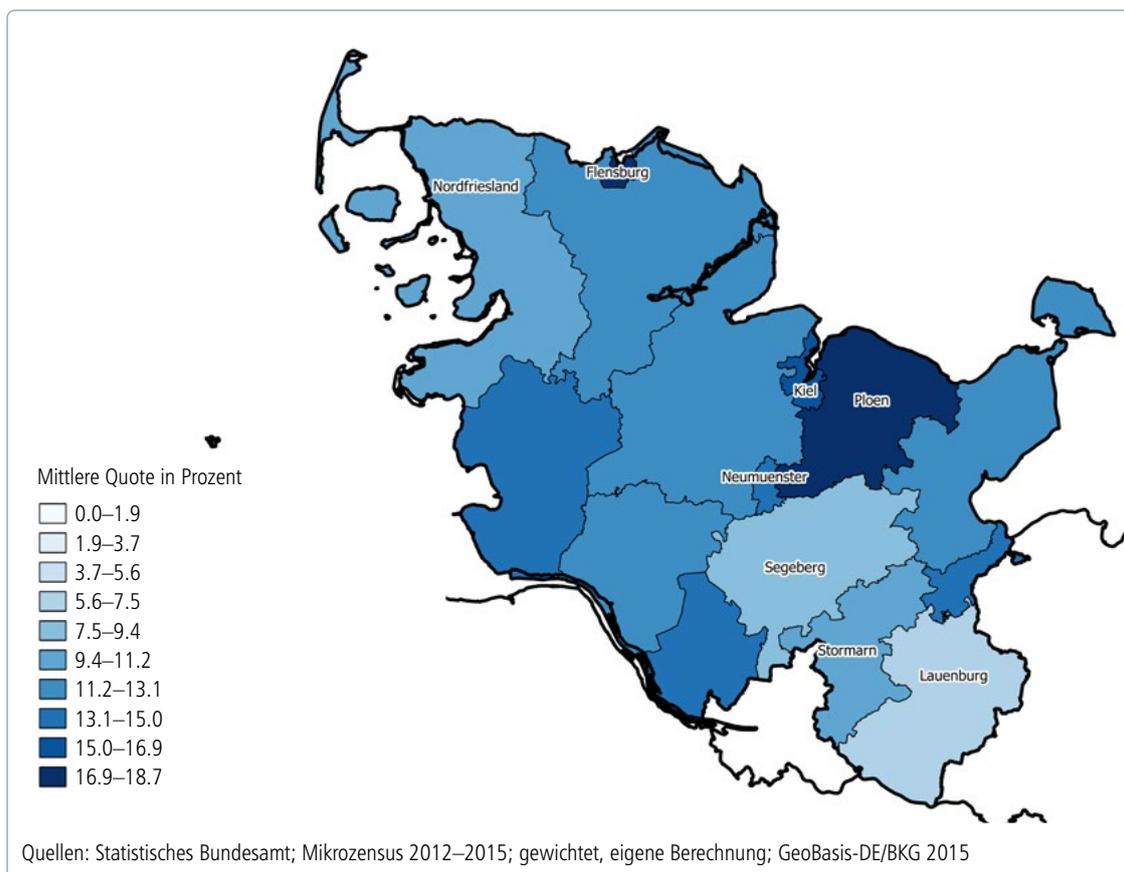


Abbildung 115. Strukturelle Weiterbildungsbeteiligung in den Kreisen und kreisfreien Städten Schleswig-Holsteins 2012–2015

Am höchsten ist die strukturelle Weiterbildungsbeteiligung im tatsächlich dünn besiedelten Flensburg. Hier lag sie im Durchschnitt der Jahre 2012 bis 2015 bei 18,75 Prozent. Auch

im ländlich (mit Verdichtungen) geprägten Plön lag die durchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung in diesem Zeitraum mit 17,29 Prozent relativ hoch. Auch in der Landeshauptstadt Kiel konnte mit durchschnittlich 15,29 Prozent eine relativ hohe strukturelle Weiterbildungsbeteiligung beobachtet werden. In der kreisfreien Stadt Neumünster schließlich lag die durchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung im Beobachtungszeitraum von 2012 bis 2015 bei 14,01 Prozent.

Am niedrigsten war die durchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung zwischen 2012 und 2015 im Landkreis Herzogtum Lauenburg. Die strukturelle Weiterbildungsbeteiligung lag hier bei 7,05 Prozent. Ebenfalls deutlich unter zehn Prozent lag die strukturelle Weiterbildungsbeteiligung im Landkreis Segeberg. Sie lag im entsprechenden Zeitraum bei durchschnittlich 8,46 Prozent. Mit einer strukturellen Weiterbildungsbeteiligung von 10,27 Prozent war auch in Stormarn die Weiterbildungsbeteiligung relativ gering. Die unmittelbare Nachbarschaft zu Hamburg hat in allen drei Kreisen offensichtlich nicht zu einer höheren Weiterbildungsbeteiligung geführt. Nur für schleswig-holsteinische Verhältnisse gering war die Weiterbildungsbeteiligung in Nordfriesland (11,18 Prozent). Zum Vergleich: In fast allen Großstädten Nordrhein-Westfalens (Duisburg, Gelsenkirchen, Mönchengladbach, Hagen, Herne, Krefeld, Bottrop, Mülheim, Remscheid, Hamm, Oberhausen, Wuppertal, Dortmund, Essen) ist die Weiterbildungsbeteiligung dauerhaft geringer.

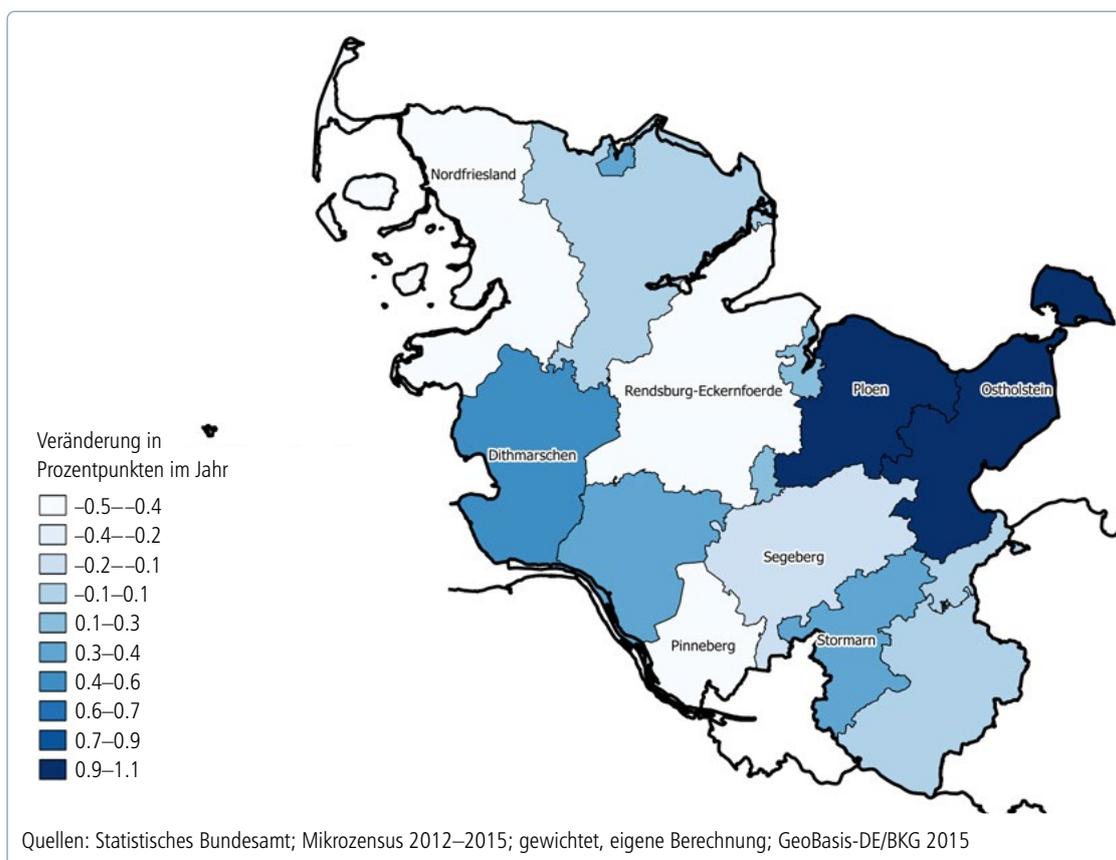


Abbildung 116. Trends der Weiterbildungsbeteiligung in den Kreisen und kreisfreien Städten Schleswig-Holsteins 2012–2015

Die Weiterbildungsbeteiligung hat sich auch in Schleswig-Holstein verändert. Zwischen 2007 und 2011 war die Weiterbildungsbeteiligung relativ stabil und schwankte zwischen 15,4 Prozent im Jahr 2008 und 14,3 Prozent im Jahr 2011 um nicht viel mehr als einen Prozentpunkt. Ab 2012 sank die Weiterbildungsbeteiligung – wie auch in der Bundesrepublik insgesamt – auf 12,6 Prozent und dann weiter auf 11,87 Prozent im Jahr 2013. Erst dann stabilisierte sich die Weiterbildungsbeteiligung auf einem Niveau, das nur knapp über dem Durchschnitt der Bundesrepublik liegt. Im Jahr 2015 schließlich lag die Beteiligungsquote bei 12,61 Prozent. Die Entwicklung in Schleswig-Holstein war jedoch auf der Ebene der Kreise und kreisfreien Städte nicht homogen. Die Standardabweichung der Trends des Weiterbildungsverhaltens bei diesem Auflösungsgrad lag bei 0,462. In 5 von 13 Flächenländern entwickelte sich die Weiterbildungsbeteiligung heterogener (Hessen, Baden-Württemberg, Bayern, Saarland und Thüringen). Wie sich die Entwicklung räumlich darstellt, zeigt Abbildung 116.

Von 15 Kreisen und kreisfreien Städten in Schleswig-Holstein ist in 10 Kreisen die Weiterbildungsbeteiligung im Beobachtungszeitraum tendenziell gestiegen. Am deutlichsten war der Anstieg im Landkreis Ostholstein. Hier stieg die Weiterbildungsbeteiligung von 9,44 Prozent 2012 auf 14,56 Prozent 2015 um geschätzte 1,06 Prozentpunkte pro Jahr. Ähnlich deutlich war der Anstieg im Landkreis Plön, wo die Weiterbildungsbeteiligung zwischen 2012 und 2015 um geschätzte 0,97 Prozentpunkte pro Jahr von 16,52 Prozent auf 20,09 Prozent gestiegen ist. Weniger stark war der Anstieg der Weiterbildungsbeteiligung in Dithmarschen. Hier stieg die Weiterbildungsbeteiligung um geschätzte 0,42 Prozentpunkte pro Jahr von 12,48 Prozent 2012 auf 15,64 Prozent 2015. Eher moderat war auch der Anstieg in Stormarn. Die Weiterbildungsteilnahme hat hier um geschätzte 0,37 Prozentpunkte pro Jahr zugenommen und stieg zwischen 2012 und 2015 von 8,99 auf 10,39 Prozent.

Abgenommen hat die Weiterbildungsbeteiligung in nur fünf Kreisen (Rendsburg-Eckernförde, Nordfriesland, Pinneberg, Segeberg, Herzogtum Lauenburg). In Rendsburg-Eckernförde sank die Weiterbildungsbeteiligung um geschätzte –0,55 Prozentpunkte pro Jahr von 13,82 Prozent 2012 auf 11,51 Prozent 2015. Um geschätzte –0,46 Prozentpunkte pro Jahr ging in Nordfriesland die Weiterbildungsbeteiligung zurück. Sie sank hier von 12,23 Prozent 2012 auf 8,88 Prozent 2015. Im Landkreis Pinneberg sank die Weiterbildungsbeteiligung um geschätzte –0,39 Prozentpunkte pro Jahr von 14,96 Prozent 2012 auf 12,55 Prozent im Jahr 2015. Sehr moderat und kaum erwähnenswert war der Rückgang in Segeberg. Hier sank die Weiterbildungsbeteiligung um geschätzte –0,12 Prozentpunkte pro Jahr (von 9,45 Prozent im Jahr 2012 auf 7,96 Prozent im Jahr 2015).

Auch in Schleswig-Holstein ist es angemessen davon auszugehen, dass sich zum einen die strukturellen Bedingungen der Weiterbildung in den Kreisen und kreisfreien Städten unterscheiden und dass die Kreise und kreisfreien Städte auch unterschiedlich mit den verschiedenartigen Voraussetzungen umgehen und die gegebenen Teilnahmepotentiale auch in unterschiedlichem Maße ausschöpfen.

Tatsächlich sind die strukturellen Voraussetzungen in Schleswig-Holstein relativ homogen. Die Standardabweichung der erwarteten Weiterbildungsbeteiligung auf Kreisebene liegt bei 1,74. Nur in drei anderen Bundesländern ist die Streuung noch geringer (Sachsen-Anhalt, Saarland und Mecklenburg-Vorpommern). Kontrolliert man dies anhand der Potentialausschöpfung, ergibt sich ein anderes Bild. Mit einer Standardabweichung der durchschnittlichen

Potentialausschöpfung zwischen 2012 und 2015 auf Kreisebene von 27,87 ist die Heterogenität die dritthöchste in der Bundesrepublik. Nur in Bayern und Brandenburg ist diese höher. Die Voraussetzungen in Schleswig-Holstein sind also recht ähnlich; was die Kreise daraus machen, ist jedoch sehr unterschiedlich, wie Abbildung 117 zeigt.

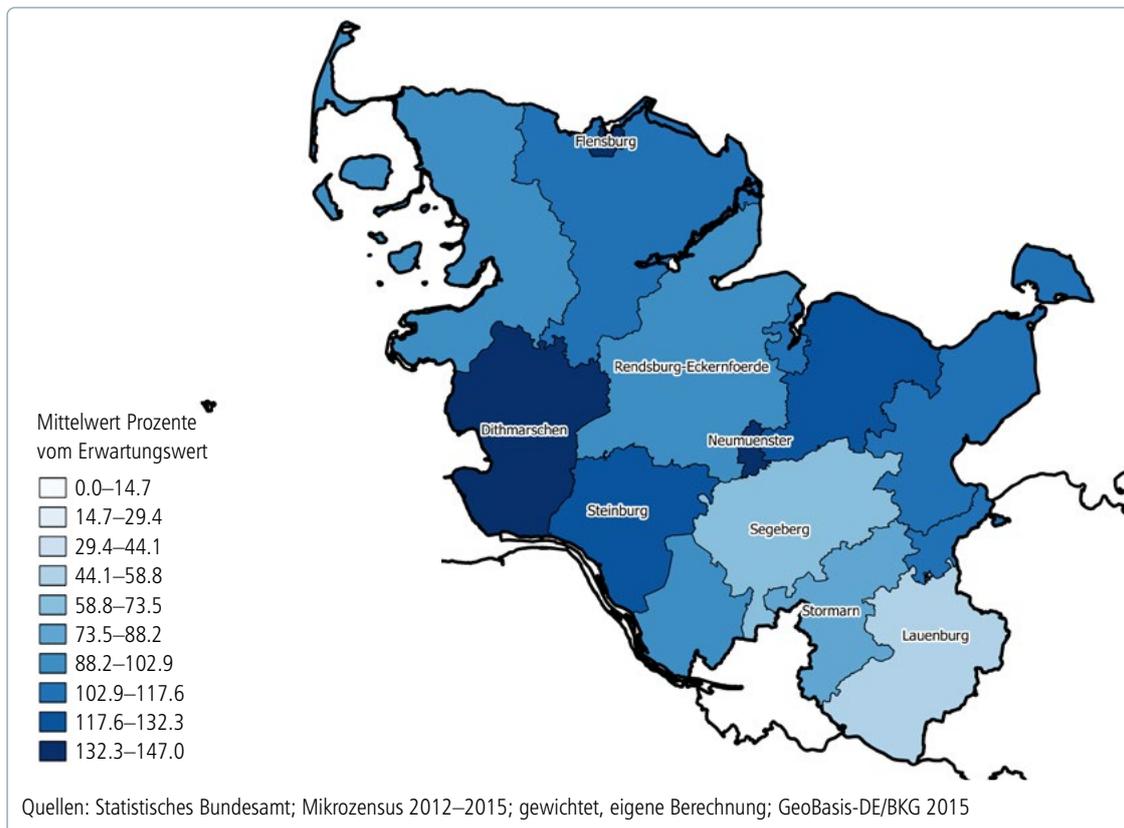


Abbildung 117. Strukturelle Potentialausschöpfung in den Kreisen und kreisfreien Städten Schleswig-Holsteins 2012–2015

In nur 3 der 15 Kreise in Schleswig-Holstein werden die vorhandenen Teilnahmepotentiale nicht ausgeschöpft (Herzogtum Lauenburg, Segeberg, Stormarn). Im Herzogtum Lauenburg wurde für den Zeitraum von 2012 bis 2015 eine durchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung von 12,97 Prozent erwartet. Beobachtet wurden 7,05 Prozent. Dies sind rund 54 Prozent Potentialausschöpfung im Mittel dieses Zeitraums. In Segeberg wurde eine durchschnittliche Potentialausschöpfung von knapp 64 Prozent gemessen. Beobachtet wurde eine durchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung von 8,46 Prozent, erwartet waren für diesen Zeitraum jedoch 13,29 Prozent. In Stormarn schließlich wurde zwischen 2012 und 2015 eine durchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung von 10,27 Prozent beobachtet, erwartet wurden 13,18. Dies entspricht einer durchschnittlichen Potentialausschöpfung von 76 Prozent. Auch hier zieht die unmittelbare Nachbarschaft zu Hamburg offensichtlich keine zusätzliche Weiterbildungsbeteiligung nach sich. In Rendsburg-Eckernförde lag die Potentialausschöpfung bei 99 Prozent, die vorhandenen Teilnahmepotentiale wurden also im Durchschnitt der Jahre 2012 bis 2015 voll ausgeschöpft.

Die meisten Kreise in Schleswig-Holstein wiesen jedoch eine Weiterbildungsbeteiligung auf, welche deutlich über dem erwarteten Wert lag. In der kreisfreien Stadt Neumünster lag die durchschnittliche Potentialausschöpfung bei etwa 147 Prozent. Erwartet waren hier im Durchschnitt der Jahre 2012 bis 2015 9,55 Prozent, beobachtet wurde jedoch eine durchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung von 14,01 Prozent. Auch in Dithmarschen und Flensburg wurden ähnlich hohe Werte ermittelt. In Dithmarschen wurden durchschnittlich 9,28 Prozent Weiterbildungsbeteiligung in den Jahren 2012–2015 erwartet, beobachtet wurden 13,49 Prozent. Dies entspricht einer Potentialausschöpfung von 145 Prozent. In Flensburg lag die durchschnittliche Potentialausschöpfung zwischen 2012 und 2015 bei 144 Prozent. Erwartet wurde in diesem Zeitraum eine durchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung von 13,05 Prozent, beobachtet wurden 18,75 Prozent. Weniger hoch war mit 125 Prozent schließlich die durchschnittliche Potentialausschöpfung in Steinburg (erwartet wurden 9,59 Prozent, beobachtet wurden 11,86 Prozent).

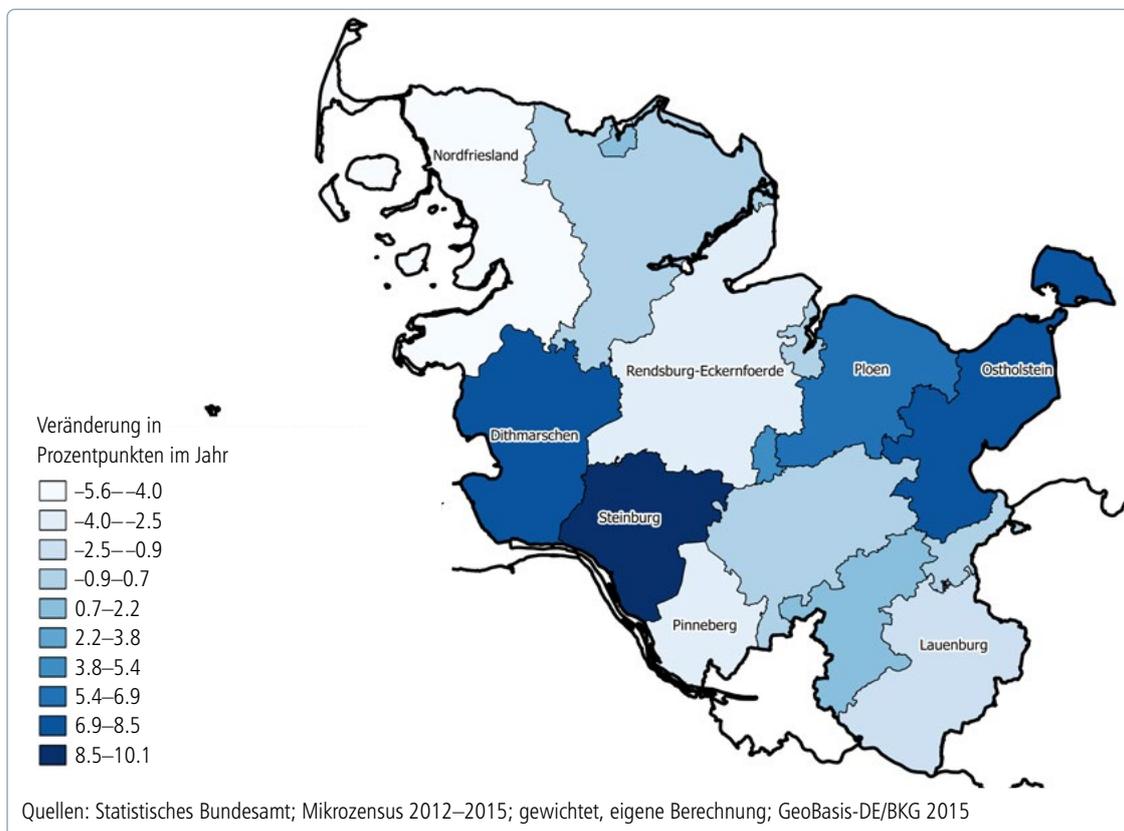


Abbildung 118. Trends der Potentialausschöpfung in den Kreisen und kreisfreien Städten Schleswig-Holsteins 2012–2015

Wie überall, unterlag auch in Schleswig-Holstein die Potentialausschöpfung Schwankungen und Veränderungen. Insgesamt ist die Potentialausschöpfung in Schleswig-Holstein moderat gestiegen (von 101 Prozent im Jahr 2012 auf 105 Prozent 2015). Wie immer können sich hinter diesen aggregierten Werten ganz gegenläufige Trends in den Kreisen und kreisfreien Städten verbergen, die sich aufheben. Es ist darum anzunehmen, dass sich die einzelnen Kreise

und kreisfreien Städte in höherem Maße unterschiedlich entwickeln. In der Tat ist die Standardabweichung der geschätzten Trends auf Kreisebene in Schleswig-Holstein relativ hoch (4,63). Nur in drei Flächenländern ist die Entwicklung noch unterschiedlicher (Saarland, Bayern, Niedersachsen). Wie sich die Trends räumlich darstellen, zeigt Abbildung 118.

In 6 der 15 Kreise Schleswig-Holsteins ist die Potentialausschöpfung tendenziell zurückgegangen. Am deutlichsten zeigt sich dies in Nordfriesland. Hier sank die Potentialausschöpfung um geschätzte –5,62 Prozentpunkte pro Jahr von 115,31 Prozent 2012 auf 82,80 Prozent 2015. Eher moderate Rückgänge sind in Rendsburg-Eckernförde und Pinneberg zu beobachten. In Rendsburg-Eckernförde sank die Potentialausschöpfung im Zeitraum von 2012 bis 2015 um geschätzte –3,08 Prozentpunkte von 98,20 Prozent auf 89,40 Prozent. Dieser Rückgang war zudem nicht sehr geradlinig. In Pinneberg war die Veränderung noch geringer. Hier sank die Potentialausschöpfung um geschätzte –2,99 Prozentpunkte pro Jahr von 111,43 Prozent 2012 auf 95,19 Prozent 2015. Im Herzogtum Lauenburg schließlich wurde nur ein marginaler Rückgang von gerade 0,92 Prozentpunkten beobachtet. Die Potentialausschöpfung ging von 62,46 Prozent auf sehr niedrige 56,42 Prozent zurück.

Deutlich ausgeprägter als die negativen Trends sind die Entwicklungen in den Kreisen und kreisfreien Städten, in denen die Potentialausschöpfung tendenziell zugenommen hat. Dies betrifft zuerst den Landkreis Steinburg. Hier stieg die Potentialausschöpfung im Zeitraum von 2012 bis 2015 um geschätzte 10,09 Prozentpunkte pro Jahr von 106,50 Prozent auf 153,12 Prozent. In Ostholstein stieg die Potentialausschöpfung von 87,11 Prozent 2012 auf 129,60 Prozent 2015 um geschätzte 8,38 Prozentpunkte pro Jahr. Die Potentialausschöpfung ist zudem im Landkreis Dithmarschen deutlich um geschätzte 7,12 Prozentpunkte pro Jahr von 128,99 Prozent 2012 auf 177,47 Prozent 2015 gestiegen. Im Landkreis Plön schließlich stieg die Potentialausschöpfung um geschätzte 6,87 Prozentpunkte pro Jahr. Sie lag hier im Jahr 2012 bei 116,36 Prozent und stieg auf 145,89 Prozent für 2015.

2.1.3 Zusammenfassung Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung in den Kreisen

Der Fokus der Bildungsberichterstattung richtet sich in der Regel auf die Schulbildung und dort wiederum auf Leistungsstandards in spezifischen Fächern, auf Abschlüsse und auf soziale Ungleichheit entlang primärer und sekundärer Selektionseffekte. Da Schulbildung in den Verantwortungsbereich der Bundesländer fällt, werden insbesondere bildungspolitische Akteure auf dieser Ebene in die Verantwortung genommen. Die entsprechenden Bundesländervergleiche, wie wir sie etwa aus der PISA-Berichterstattung kennen, sind dabei jedoch nicht nur eine Konsequenz der Kulturhoheit der Bundesländer, sondern auch ein Artefakt des Auflösungsvermögens der entsprechenden Erhebungen und Datensätze. Selbst wenn man differenziertere Auswertungen vornehmen wollte, ist es in der Regel nur möglich, verlässliche Angaben auf einem tiefregionalisierten Level wie dem der Bundesländer zu machen. Dabei zeichnet sich auch in der Schulforschung ab, dass insbesondere auf kommunaler Ebene und darüber hinaus auf Ebene der Quartiere enorme Disparitäten in der Zusammensetzung und im Leistungsniveau der Schülerinnen und Schüler gefunden werden können. Insbesondere statusbezogene und ethnisch bedingte Segregationsprozesse finden auf diesen Ebenen statt.

Auch in der Weiterbildung stehen die Bundesländer im Zentrum der bildungspolitischen Verantwortung. Hier werden die meisten gesetzlichen Regelungen fixiert. Im Gegensatz zur Schulforschung ist es in der Weiterbildungsforschung jedoch u. a. durch die Nutzung sehr großer Datensätze der amtlichen Statistik möglich, sowohl das Weiterbildungsverhalten als auch das Weiterbildungsangebot bis auf die Ebene der Kreise und kreisfreien Städte zu beobachten. Das lohnt sich, denn wie bis hier gesehen, verblassen die Unterschiede zwischen den Ländern vor dem Hintergrund der an einigen Stellen fast dramatischen Disparitäten zwischen den Gebietskörperschaften auf Kreisebene. Tatsächlich scheint es, dass bisher die für die Steuerung von Weiterbildung wirklich relevanten räumlichen Bezugspunkte nicht hinreichend beachtet wurden. Dies sind nicht die Bundesländer, sondern die Kommunen. So sind die Unterschiede des Weiterbildungsverhaltens innerhalb der Bundesländer in gravierendem Maße größer als die Unterschiede zwischen den Bundesländern. Die Spannweite des Weiterbildungsverhaltens reicht auf der Ebene der Bundesländer 2015 von 7,84 Prozent im Saarland bis zu 15,25 Prozent in Baden-Württemberg. Allein in Bayern finden wir jedoch auf Kreisebene eine Spannweite von Beteiligungsquoten zwischen 3,32 und 23,86 Prozent. Dabei können Kommunen mit sehr unterschiedlicher Weiterbildungsbeteiligung in unmittelbarer Nachbarschaft liegen. Zwischen Dillingen in Bayern (Weiterbildungsbeteiligung 4,53 Prozent 2015) und Donau-Wörth im Landkreis Donau-Ries (Weiterbildungsbeteiligung 19,21 Prozent 2015), das ebenfalls in Bayern gelegen ist, liegen gerade 26 Kilometer. Beides sind siedlungsstrukturell ländliche Kreise mit Verdichtungen. Nehmen wir die Unterschiede auf Kreisebene in der gesamten Republik in den Blick, finden wir 2015 Spannweiten von 2,2 (Grafschaft Bentheim) Prozent bis zu 24 Prozent (Landsberg in Bayern). Unbeschadet der Frage, ob diese Unterschiede als Leistungsindikatoren der Weiterbildung oder als Ausdruck spezifischer Bedarflagen interpretiert werden, muss bildungspolitische Steuerung von Weiterbildung diese differenzierten Lagen kennen, wenn sie wirksam sein will. Darüber eröffnen solche Unterschiede sehr gute Möglichkeiten, etwas über den Einfluss regionaler Kontextbedingungen zu lernen. So geben räumliche Verdichtungen ähnlicher Merkmalsausprägungen (wie die Weiterbildungsbeteiligung) einen Hinweis, dass es unbeobachtete regionale Faktoren geben muss, welche das Weiterbildungsverhalten beeinflussen. Ein typisches Merkmal kann eine Grenz- oder Randlage sein, wie es in Euskirchen, Aachen, Heinsberg (in NRW) sowie in Leer, Emden, der Grafschaft Bentheim und dem Emsland (Niedersachsen) zu beobachten war. Neben dem Stadt-Land-Gefälle würde sich eine weitere räumlich bedingte Ungleichheitsdimension ergeben. Am größten waren die Disparitäten des Weiterbildungsverhaltens 2015 in Bayern, Hessen, Schleswig-Holstein, Niedersachsen und Thüringen. Auch mit Blick auf die eher strukturellen, dauerhaft verfestigten Unterschiede zwischen den Kreisen und kreisfreien Städten sind vor allem in Bayern und Hessen die Unterschiede am größten.

Die Heterogenität auf der Ebene der Kreise und kreisfreien Städte betrifft jedoch nicht nur den Status der Weiterbildungsbeteiligung, sondern auch deren Trends. Die Entwicklung des Weiterbildungsverhaltens kann innerhalb der Länder und sogar in unmittelbarer Nachbarschaft ganz gegensätzlich verlaufen. So finden wir in Sachsen in Chemnitz einen Anstieg der Weiterbildungsbeteiligung von geschätzten 1,36 Prozentpunkten pro Jahr (der dritthöchste überhaupt), während in Leipzig, nur 67 Kilometer entfernt, die Weiterbildungsbeteiligung um geschätzte –0,12 Prozentpunkte pro Jahr zurückging. Beides sind kreisfreie Großstädte

im gleichen Bundesland. Die Trends hängen zudem relativ stark von den jeweiligen Niveaus ab, auf denen sich die Weiterbildungsbeteiligung in einem Kreis oder einer kreisfreien Stadt bewegt. Die stärksten Anstiege der Weiterbildungsbeteiligung finden wir in Fürstentfeldbruck und Starnberg. Das Ausgangsniveau lag hier bei 3,48 (Fürstentfeldbruck) und 7,76 (Starnberg) Prozent. Auch in Bezug auf die Trends der Weiterbildungsbeteiligung ist Bayern das heterogenste Bundesland, gefolgt von Hessen und Thüringen.

Ein Grundproblem bei Vergleichen von Weiterbildungsquoten zwischen Kreisen sind deren ganz unterschiedliche Voraussetzungen, Kontexte und Rahmenbedingungen – soweit diese tatsächlich das Weiterbildungsverhalten beeinflussen. Am einfachsten nachvollziehbar ist dieses Problem beim unmittelbaren Vergleich einer kreisfreien Großstadt wie Frankfurt am Main mit einem dünn besiedelten Landkreis in Brandenburg oder auch in Hessen. Es konnte gezeigt werden, dass es in der Tat ein deutliches Stadt-Land-Gefälle bei der Weiterbildungsbeteiligung gibt, dass dieses jedoch nicht uneingeschränkt und im selben Maße in allen Bundesländern zu beobachten ist. So zeigte sich etwa in Schleswig-Holstein, dass die Weiterbildungsbeteiligung in den dünn besiedelten Landkreisen tatsächlich höher ist als in den durchschnittlichen Großstädten der Bundesrepublik. Die Siedlungsstruktur ist jedoch nur ein Faktor, von dem wir annehmen können, dass er das Weiterbildungsverhalten in einem Kreis oder einer kreisfreien Stadt beeinflusst. Darum wurde im Rahmen des Deutschen Weiterbildungsatlas auch eine erwartete Weiterbildungsbeteiligung für jeden Kreis und jede kreisfreie Stadt berechnet. Anhand dieses Kennwerts lässt sich abschätzen, wie groß die Teilnahmepotentiale in einer Gebietskörperschaft sind und – in Kombination mit der beobachteten Weiterbildungsbeteiligung – wie sehr diese ausgeschöpft wurden. Grundlage der Berechnung der erwarteten Weiterbildungsbeteiligung sind individuelle sozioökonomische und demografische Merkmale der jeweiligen Wohnbevölkerung sowie die Siedlungsstruktur (auch Verkehrsanbindungen bspw.) sowie die Wirtschaftsstruktur.

Interpretiert man die so berechnete erwartete Weiterbildungsbeteiligung als strukturelle Voraussetzung des Weiterbildungsverhaltens, können Kreise und kreisfreie Städte dahingehend verglichen werden, wie stark sich diese Ausgangsbedingungen unterscheiden. Am größten ist dieser Unterschied in Brandenburg. Die Spanne reicht hier von 8,06 Prozent (Prignitz) bis zu 18,17 Prozent (Potsdam) erwarteter Weiterbildungsbeteiligung. Entscheidend ist dann jedoch, was aus diesen unterschiedlichen Ausgangsbedingungen gemacht wird. Darüber gibt die Potentialausschöpfung Auskunft. Diese reicht im Durchschnitt der Jahre 2012–2015 von 182,26 Prozent (Elbe-Elster in Brandenburg) bis zu 30,59 Prozent in der Grafschaft Bentheim (Niedersachsen). Beides sind dünn besiedelte Landkreise. Auch hier finden wir erhebliche Unterschiede innerhalb der Bundesländer. Am größten ist die Heterogenität auch in diesem Fall in Bayern, gefolgt von Brandenburg.

Die Potentialausschöpfung konnte ebenfalls im Längsschnitt beobachtet werden. Aufgrund der Berechnung der Potentialausschöpfung als Quotient aus beobachteter und erwarteter Weiterbildungsbeteiligung können die Werte der Veränderung hier größere Dimensionen annehmen. Ein Grund dafür ist, dass sich sowohl Weiterbildungsbeteiligung als auch erwartete Weiterbildungsbeteiligung verändern können. Entwickeln sich beide in die gleiche Richtung, ändert sich die Potentialausschöpfung kaum. Entwickeln sich die Werte jedoch in entgegengesetzte Richtungen (stemmt sich beispielsweise eine Kommune gegen strukturelle

Veränderung durch zusätzliche Weiterbildungsbeteiligung), führt dies zu einer Interferenz und wir können starke Veränderungen beobachten. Die Spannweite der Trends der Potentialaus-schöpfung reichte von –14,93 Prozentpunkten pro Jahr in Kempten bis zu 21,51 Prozent-punkte in Emden. In Emden sank die erwartete Weiterbildungsbeteiligung (die strukturellen Voraussetzungen haben sich also verschlechtert), zugleich ist die Weiterbildungsbeteiligung gestiegen. In Kempten ist das Gegenteil geschehen, dort ist die zu erwartende Weiterbildungs-beteiligung gestiegen, während die tatsächliche Weiterbildungsbeteiligung gesunken ist. Am unterschiedlichsten waren diese Trends auf Kreisebene in Bayern und im Saarland.

2.2 Weiterbildungsangebot in den Kreisen und kreisfreien Städten 2012–2015

Das lokale Angebot an Weiterbildung ist in der Regel eine notwendige, wenn auch nicht hinreichende Bedingung für die Teilnahme an organisierter Weiterbildung vor Ort. Bereits im Deutschen Weiterbildungsatlas 2015 (Martin et al., 2015) haben wir darauf hingewiesen, wie die lokale Gelegenheitsstruktur Einfluss auf die Weiterbildungsbeteiligung nimmt. Lokal vor-handenes Angebot bildet vielfach die Voraussetzung für eine Teilnahme. Dabei ist die Passung von Angebotsstruktur und den Bedarfen der Bevölkerung von großer Bedeutung. Das lokale Angebot, aufgegliedert in öffentliche und private Anbieter, bietet dabei eine Grundvorausset-zung für die Vielfalt des Angebots in einer Kommune.

Unterschiedliche Zielgruppen, beispielsweise jüngere oder ältere Personen, interessieren sich für unterschiedliche Themen in der Weiterbildung. Entsprechend können demografi-sche Voraussetzungen zu einer sehr spezifischen Anbieter- und Trägerstruktur sowie einer spezifischen Angebotsituation auf lokaler Ebene führen. Dieser Tatsache trägt der Deutsche Weiterbildungsatlas Rechnung, indem wir über die Daten der Weiterbildungsanbieter von öffentlichen Kursen vor Ort sowie von sogenannten Vertragsmaßnahmen (<https://www.dvv-vhs.de/startseite>), die von den Volkshochschulen angeboten werden, pro Kreis pro tausend Einwohner berichten. Ergänzend berichten wir über die Anzahl gemeinschaftlicher Weiterbil-dungseinrichtungen (DEAE, KEB, BAK AL) in den Kreisen, die eine wichtige Komponente der Angebotsvielfalt darstellen.

Während die bisher genannten Indikatoren für das Jahr 2015 vorliegen, können wir auf die Daten für das privatwirtschaftliche Angebot lediglich des Jahres 2014 zurückgreifen. Wir berichten über die Anzahl der Weiterbildungseinrichtungen mit privatwirtschaftlicher Rechts-form in der Kommune und im Umfeld (siehe Methodenkapitel). Das betriebliche Weiterbil-dungsangebot pro tausend Einwohner umfasst interne und externe Kurse sowie Tagungen. Diese Indikatoren liegen ebenfalls vor mit Einbeziehung der Angebote im näheren geografi-schen Umfeld.

2.2.1 Öffentliche Weiterbildung 2012–2015

Die Informationen zum öffentlichen Weiterbildungsangebot beschränken sich nach wie vor auf das Angebot der Volkshochschulen. Diese Informationen – deren Grundlage die Volks-hochschulstatistik darstellt – sind jedoch von hoher Qualität. Die Angebote der Volkshoch-schulen können über einen Zeitraum von mehr als 30 Jahren fast vollständig und sehr diffe-

renziert auf einem tiefregionalisierten räumlichen Level nachvollzogen werden. Im aktuellen Atlas wird zusätzlich zu den bisher aufgeführten öffentlich zugänglichen Kursangeboten auch über die insgesamt durchgeführten Unterrichtsstunden berichtet. Diese beinhalten auch nicht öffentlich zugängliche Vertragsmaßnahmen und geben einen Eindruck vom gesamten Tätigkeitsvolumen der Volkshochschulen. Die Berichterstattung des Weiterbildungsatlas zu den Bildungsangeboten wird hier mit dem Mikrozensus synchronisiert (2015). Die Volkshochschulstatistik würde zum Zeitpunkt der Berichterstellung auch eine Beobachtung zu den Jahren 2016 und 2017 ermöglichen.

Die Zahl der öffentlich zugänglichen Kursangebote der Volkshochschulen lag 2015 bei ca. 6,90 Kursen pro tausend Einwohner. Das Volumen der gesamten durchgeführten Angebote lag bei 200,49 Stunden pro tausend Einwohner. Wie sich diese Verteilung auf Kreisebene darstellt, zeigt Abbildung 119.

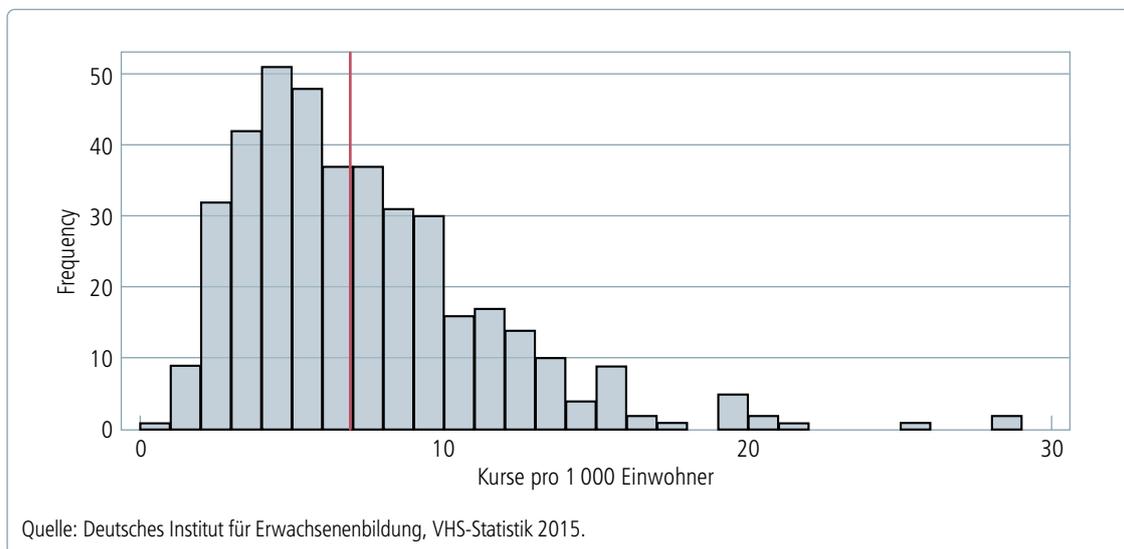


Abbildung 119. Volkshochschulkurse (pro 1 000 Einwohner) in den Kreisen und kreisfreien Städten 2015

Die Verteilung macht deutlich, dass die Heterogenität des öffentlichen Weiterbildungsangebots 2015 auf Kreisebene noch größer ist, als dies bei der Weiterbildungsbeteiligung zu beobachten war. In einem Fall konnte in einem Kreis tatsächlich überhaupt kein Kursangebot durch eine Volkshochschule beobachtet werden, in einem anderen Kreis finden wir viermal so viele Kursangebote (28,71 pro tausend Einwohner) als im Durchschnitt der Bundesrepublik. Doch auch zwischen diesen Extremen gibt es große Unterschiede. In sechs Kreisen finden wir mehr als 20 Kursangebote pro tausend Einwohner. In zehn Kreisen hingegen finden sich weniger als 2 Kursangebote pro tausend Einwohner (also nicht einmal ein Zehntel der Kurse in den sechs angebotsstärksten Kreisen und kreisfreien Städte). In 218 Kreisen lag die Zahl der Kurse pro tausend Einwohner unter dem Durchschnitt der Bundesrepublik. Am häufigsten weisen Kreise und kreisfreie Städte eine Angebotsdichte zwischen 3 und 5 Prozent auf (ca. 36 Prozent der Kreise).

Nicht nur in Bezug auf das Weiterbildungsverhalten spielt die Siedlungsstruktur eine entscheidende Rolle. Auch in Bezug auf das Weiterbildungsangebot muss davon ausgegangen

werden, dass sich insbesondere hinsichtlich der Differenz von Stadt und Land Unterschiede aufzeigen lassen. Mehr noch muss davon ausgegangen werden, dass sich die Unterschiede des Weiterbildungsverhaltens, wie sie sich entlang siedlungsstruktureller Merkmale der Kreise und kreisfreien Städte gezeigt haben, auf unterschiedliche Gelegenheitsstrukturen zurückführen lassen. Was ländliche und urbane Regionen natürlich immer unterscheidet, ist eben die räumliche Dichte an Institutionen und Organisationen. Volkshochschulen kommt hier die besondere Aufgabe zu, eine flächendeckende Grundversorgung mit Bildungsangeboten sicherzustellen. Wie dies gelingt, deutet Abbildung 120 an. Auch hier wurde wieder ein Mittelwert der Jahre 2012–2015 verwendet, um die tatsächlich strukturellen, dauerhaften Unterschiede zwischen den Kreisen und kreisfreien Städten einzufangen.

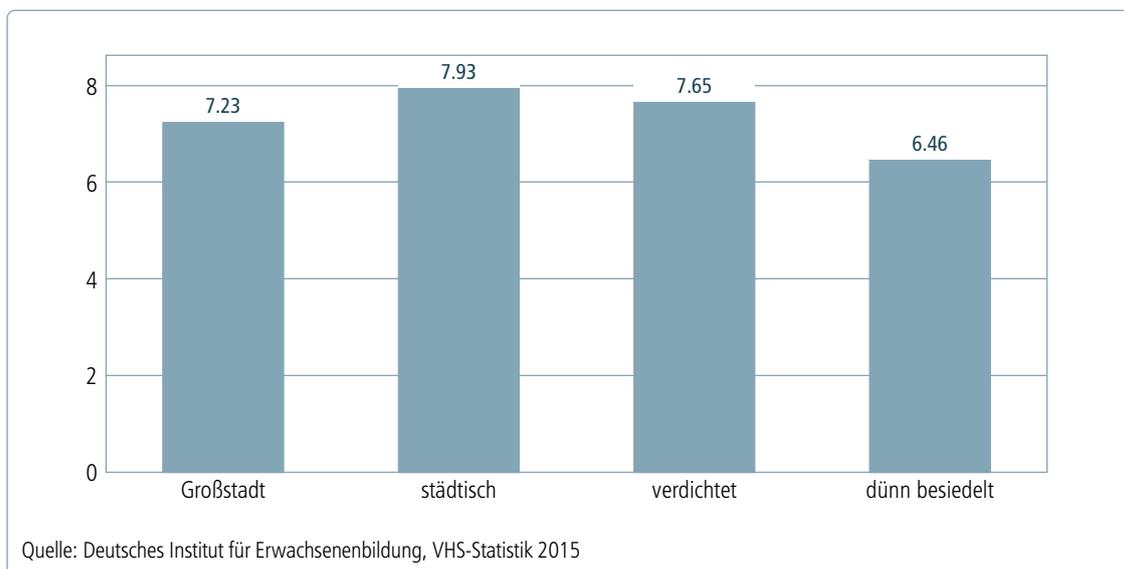


Abbildung 120. Volkshochschulkurse (pro 1 000 Einwohner) 2012–2015 nach siedlungsstrukturellen Kreistypen, Durchschnitt der Jahre

Es wird deutlich, dass die strukturelle Angebotsdichte der Volkshochschulen nicht der (sehr einfachen) klassischen Erwartung folgt, wonach im urbanen Raum die höhere Dichte und im ländlichen Raum die geringere Dichte zu erwarten ist. Die höchste Angebotsdichte finden wir tatsächlich in den Landkreisen mit städtischer Siedlungsstruktur und in ländlichen Kreisen mit Verdichtungsansätzen, nicht jedoch in den Großstädten. Die städtisch geprägten Kreise (33 Prozent aller Kreise und kreisfreien Städte) sowie die ländlichen Kreise mit Verdichtungen (25 Prozent) sind die beiden häufigsten siedlungsstrukturellen Kreistypen in der Bundesrepublik. Die Angebotsdichte ist hier höher als in den Großstädten (die 16 Prozent aller Kreise und kreisfreien Städte ausmachen). Die Volkshochschulen sind also in der Fläche präsent. Nur in den wirklich dünn besiedelten Kreisen ist das Angebot etwas geringer. Legt man jedoch die enorme Heterogenität der Angebotsdichten zugrunde, wie wir sie in Abbildung 116 gefunden haben, scheint klar, dass dies nicht mit einem Stadt-Land-Gefälle erklärt werden kann.

Einen besseren Eindruck der strukturellen Unterschiede der Weiterbildungsangebotsdichte der Volkshochschulen erhalten wir, wenn wir die räumliche Verteilung betrachten. Bereits der Blick auf die Bundesländer hat verdeutlicht, dass es dort gravierende Unterschiede gibt. Im

Durchschnitt der Jahre 2012 bis 2015 lassen sich dort Angebotsdichten zwischen 2,59 Kursen pro tausend Einwohner und 10,78 Kursen pro tausend Einwohner beobachten. Kontinuierlich am geringsten ist die Angebotsdichte in Brandenburg. Im Durchschnitt der Jahre 2012 bis 2015 waren es hier 2,59 Kurse pro tausend Einwohner, gefolgt von Mecklenburg-Vorpommern (2,94 Kurse pro tausend Einwohner) und Sachsen-Anhalt (3,00 Kurse pro tausend Einwohner). Am höchsten war die durchschnittliche Angebotsdichte in Baden-Württemberg (10,78 Kurse pro tausend Einwohner), gefolgt von Bayern (10,00 Kurse pro tausend Einwohner) und Schleswig-Holstein (8,97 Kurse pro tausend Einwohner). Wie sich dies auf Kreisebene darstellt, zeigt Abbildung 121.

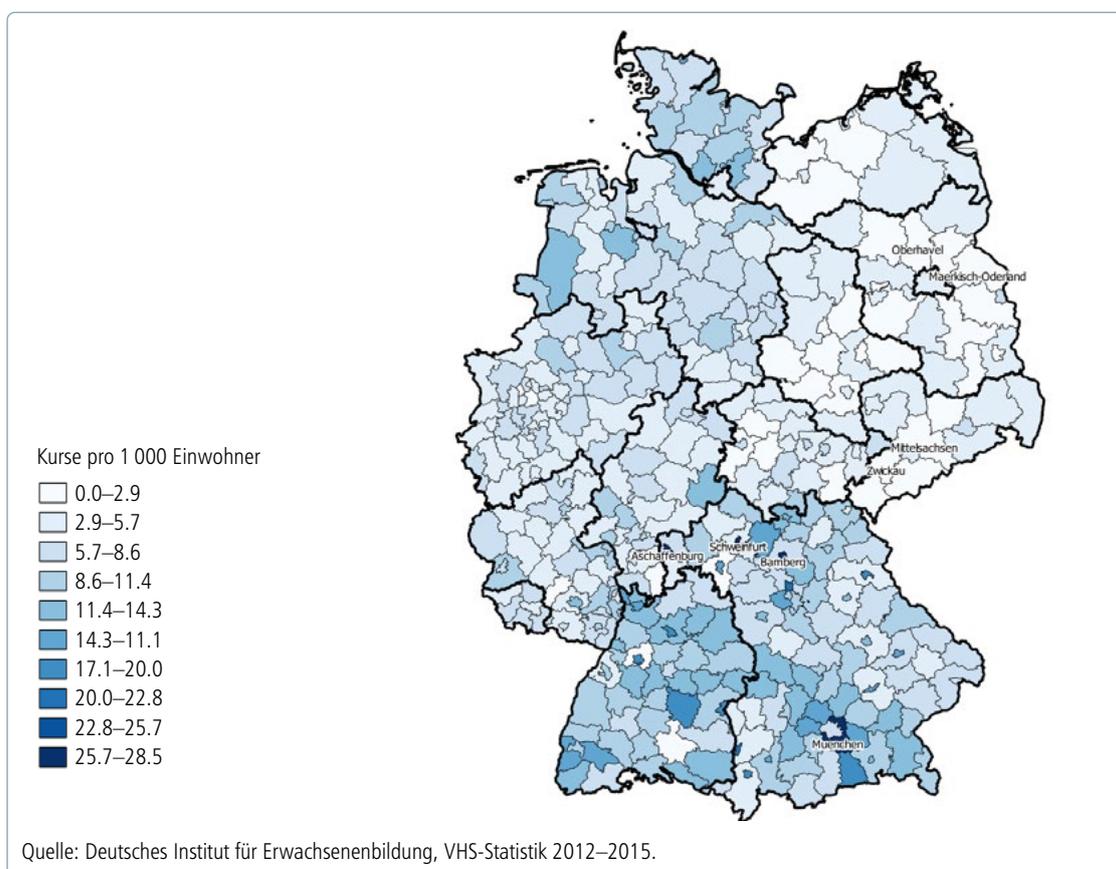


Abbildung 121. Strukturelles Weiterbildungsangebot in Volkshochschulen 2012–2015 in den Kreisen und kreisfreien Städten

Deutlich sichtbar ist auch hier das Gefälle zwischen Ost und West. Dieses ist ebenfalls für die Kreisebene prägend. Die höchste Dichte im Durchschnitt der Jahre 2012–2015 lässt sich in Schweinfurt beobachten (28,55 Kurse pro tausend Einwohner), gefolgt von Aschaffenburg mit 27,97 Kursen pro tausend Einwohner. Auch im Landkreis München (also nicht in der Landeshauptstadt selbst) lag die durchschnittliche Dichte an Angeboten im Zeitraum 2012–2015 mit 26,41 Kursen pro tausend Einwohner relativ hoch. Auch in Bamberg (26,13 Kurse pro tausend Einwohner), Memmingen (21,55 Kurse pro tausend Einwohner) und Erlangen (20,63 Kurse pro tausend Einwohner) lag die durchschnittliche Dichte im Beobachtungszeitraum bei über

20 Kursen pro tausend Einwohner. Die 125 Kreise mit der höchsten strukturellen Angebotsdichte liegen alle in Westdeutschland. An Stelle 126 folgt dann der erste ostdeutsche Kreis (Sonneberg in Thüringen, an der Grenze zu Bayern mit 8,55 Kursen pro tausend Einwohner).

Die ostdeutschen – und insbesondere die brandenburgischen – Kreise finden sich dann am anderen Ende des Angebotsspektrums. An der Oberhavel wurden keine Kursangebote beobachtet. In Märkisch-Oderland lag die durchschnittliche Angebotsdichte im Zeitraum 2012–2015 bei 1,14 Kursen pro tausend Einwohner, in Zwickau (Landkreis) bei 1,53 Kursen pro tausend Einwohner, in Mittelsachsen bei 1,60 Kursen pro tausend Einwohner. Von den 20 Kreisen mit der niedrigsten Angebotsdichte sind 16 ostdeutsch.

Auch das Weiterbildungsangebot unterliegt Veränderungen, die wir hier zu Analyse Zwecken als systematische lineare Trends interpretieren und wie beim Weiterbildungsverhalten über die vier Jahre schätzten. In diesen vier Jahren des Beobachtungszeitraums 2012–2015 ist die Angebotsdichte in der Bundesrepublik insgesamt sehr stabil geblieben (zwischen 6,86 und 6,96 Kursen pro tausend Einwohner). Auch in den Bundesländern ist die Angebotsdichte sehr stabil geblieben, nur im Saarland konnte eine kontinuierliche und nennenswerte Veränderung beobachtet werden (eine Zunahme von 6,1 Kursen pro tausend Einwohner im Jahr 2012 auf 7,18 Kurse pro tausend Einwohner im Jahr 2015). Auf der Ebene der Kreise können sich jedoch erheblich stärkere Bewegungen zeigen. Auch hier gilt, was bereits bei der Weiterbildungsbeteiligung zu beobachten war: Niveau und Trend korrelieren negativ ($r = -0,24$; $p = 0,000$).

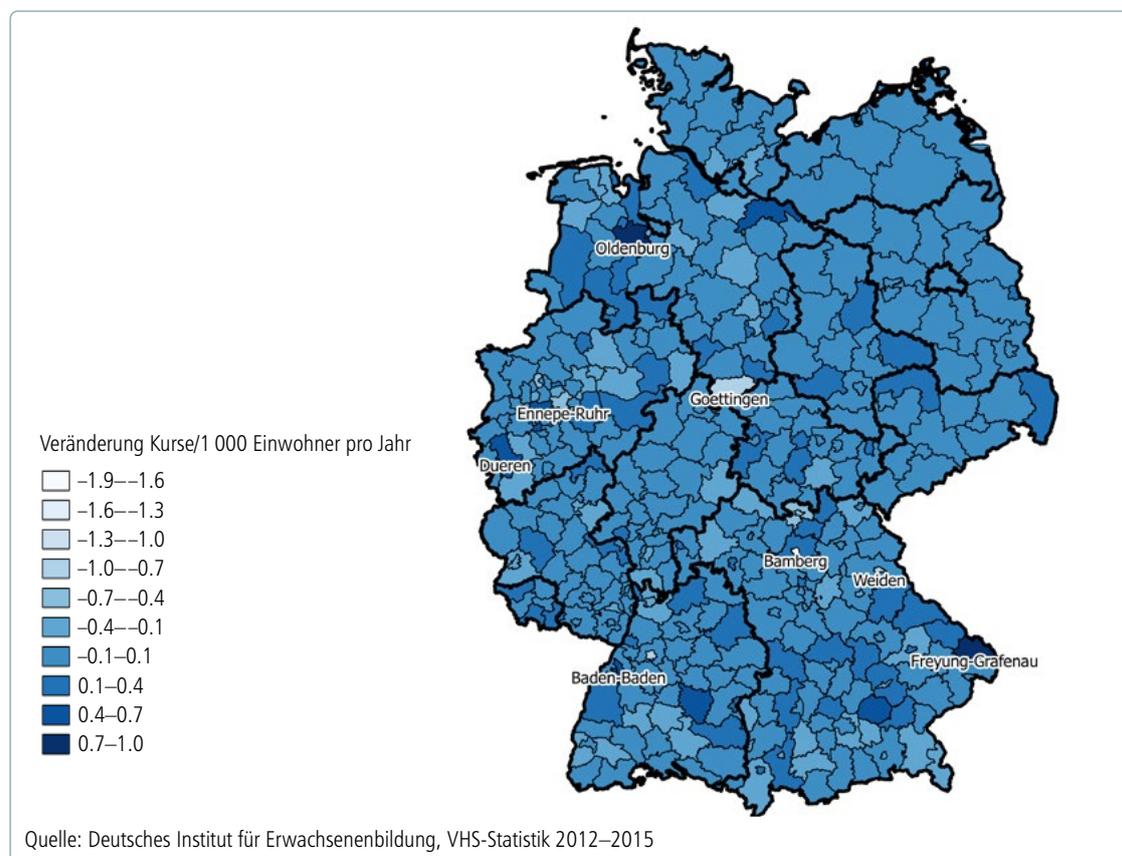


Abbildung 122. Trends der öffentlichen Weiterbildungsangebote 2012–2015 in den Kreisen und kreisfreien Städten

Besonders deutlich zurückgegangen ist die Angebotsdichte im Zeitraum von 2012 bis 2015 in Bamberg. Hier sank die Zahl der Kurse pro tausend Einwohner von 28,34 im Jahr 2012 auf 19,20 im Jahr 2015 um geschätzte –1,88 Kurse pro tausend Einwohner pro Jahr. In Göttingen sank der entsprechende Wert von 7,51 auf 4,17 um geschätzte –0,79 Kurse pro tausend Einwohner. Auch in Pforzheim und Weiden (Bayern) sank zwischen 2012 und 2015 die Zahl der Kurse pro tausend Einwohner: in Pforzheim von 19,36 auf 15,89 (um geschätzte –0,79 Kurse pro tausend Einwohner), in Weiden von 18,93 auf 15,77 um geschätzte –0,76 Kurse pro tausend Einwohner pro Jahr.

Zunahmen waren insbesondere in Oldenburg, Freyung-Grafenau (Bayern), Baden-Baden und Düren zu beobachten. In Oldenburg stieg die Angebotsdichte von 9,03 Kursen pro tausend Einwohner im Jahr 2012 auf 13,46 Kurse pro tausend Einwohner um geschätzte 1,01 Kurse pro tausend Einwohner und Jahr. Im Landkreis Freyung-Grafenau stieg die Zahl der Kurse pro tausend Einwohner von 5,67 im Jahr 2012 auf 9,89 im Jahr 2015 um geschätzte 0,97 Kurse pro tausend Einwohner und Jahr. In Baden-Baden nahm die Angebotsdichte ebenfalls zu; hier stieg der Wert von 8,20 auf 11,48 um geschätzte 0,72 Kurse pro tausend Einwohner und Jahr. Auch in Düren (Nordrhein-Westfalen) war eine deutliche Zunahme der Kursdichte zu verzeichnen. Die Zahl der Kurse pro tausend Einwohner stieg von 1,45 auf 4,94 um geschätzte 0,66 Kurse pro tausend Einwohner und Jahr.

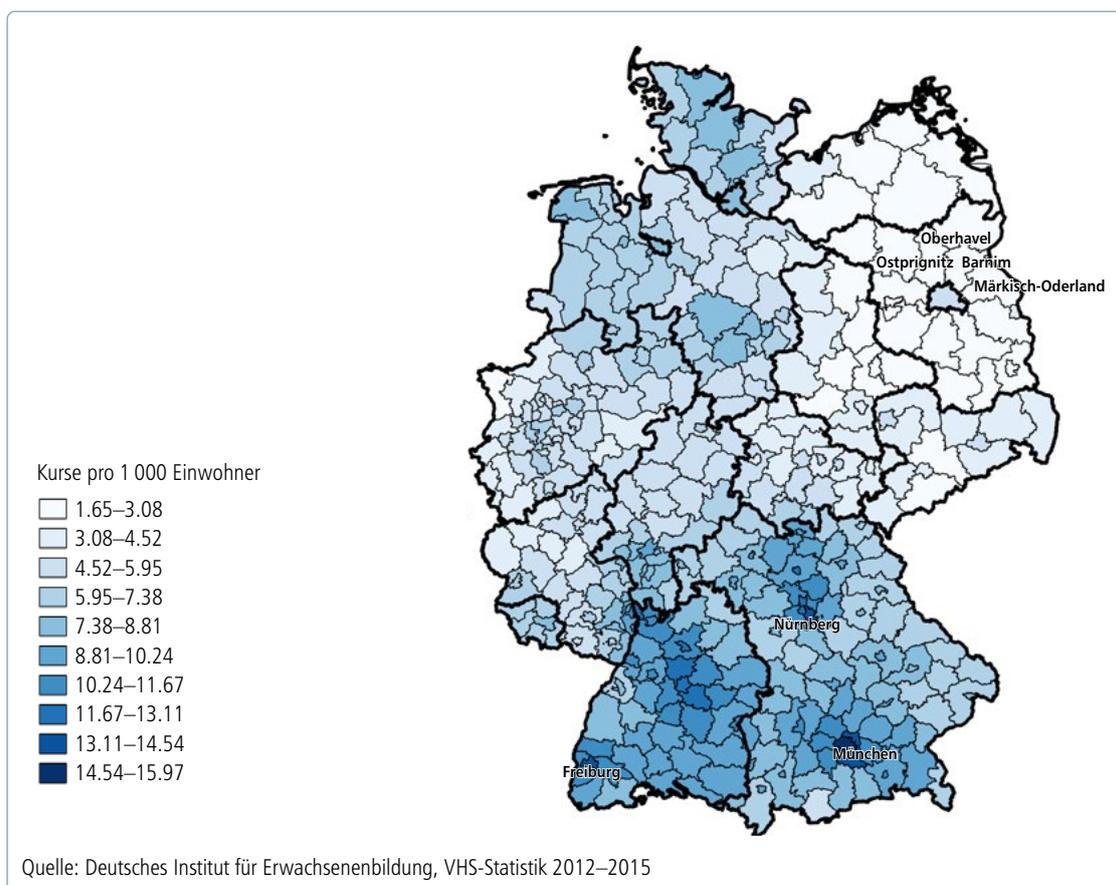


Abbildung 123. Strukturelles öffentliches Weiterbildungsangebot 2012–2015 vor Ort und im Umkreis

Erstaunlich ist hier, dass nennenswerte Veränderungen (in jede Richtung) im Grunde ausschließlich im Westen Deutschlands festzustellen sind.

Ein Grundproblem bei der tiefregionalisierten Beobachtung und Berichterstattung von Bildungsgelegenheiten besteht darin, dass potentielle Teilnehmerinnen und Teilnehmer mobil sind und Bildungsangebote auch in größerer Entfernung von ihrem Wohnort wahrnehmen können. Soll also das tatsächlich zur Verfügung stehende Weiterbildungsangebot für eine Person in einem bestimmten Kreis oder einer kreisfreien Stadt abgebildet werden, müssen auch Angebote im Umfeld berücksichtigt werden. Auch diese Angebote in benachbarten Kreisen und kreisfreien Städten (und möglicherweise auch darüber hinaus) stehen den Bürgern prinzipiell offen. Das tatsächlich zur Verfügung stehende Angebot ist deshalb also größer als das im eigenen Kreis oder in der eigenen kreisfreien Stadt. Im Umkehrschluss jedoch können Angebote in einem Kreis oder einer kreisfreien Stadt nicht nur von den dort ansässigen Bürgerinnen und Bürgern wahrgenommen werden, sondern auch von potentiellen Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus anderen Kreisen im Umfeld (also von „auswärts“). Die Angebotsdichte sinkt dadurch, da Angebote mit anderen „geteilt“ werden müssen. Um dies einzufangen, wurden im Zuge des Weiterbildungsatlas auch Umkreisdaten berechnet. Insbesondere für die Volkshochschulen und deren Auftrag (und Anspruch), in der Fläche präsent zu sein, ist es sehr wichtig zu zeigen, inwiefern Angebote tatsächlich zur Verfügung stehen. Auch hier wird wieder über die Durchschnittswerte für den Zeitraum 2012–2015 berichtet. Abbildung 123 verdeutlicht dies.

Die „Diagnose“ ist auch hier relativ anspruchslos. Besonders im Süden Deutschlands verdichten sich die Kursangebote um die dynamischen Großstädte (München, Nürnberg, Freiburg, Stuttgart, Frankfurt). Insbesondere in München (15,97 Kurse pro tausend Einwohner), Freiburg (13,77 Kurse pro tausend Einwohner), Nürnberg (13,23 Kurse pro tausend Einwohner), im Landkreis München (13,18 Kurse pro tausend Einwohner) und Stuttgart (13,10 Kurse pro tausend Einwohner) ist die Dichte hoch. Unter den 152 Kreisen mit der höchsten Angebotsdichte findet sich kein ostdeutscher Kreis. Auf Platz 153 findet sich dann wiederum Sonneberg an der Grenze zu Bayern.

Unter den Kreisen mit der geringsten Angebotsdichte dominieren dann die ostdeutschen Kreise und noch deutlicher (und in dieser Reihenfolge) die brandenburgischen: Ostprignitz-Ruppin (1,65 Kurse pro tausend Einwohner), Märkisch-Oderland (1,70 Kurse pro tausend Einwohner), Barnim (1,79 Kurse pro tausend Einwohner), Oberhavel (1,86 Kurse pro tausend Einwohner), Dahme-Spreewald (2,03 Kurse pro tausend Einwohner), Potsdam-Mittelmark (2,05 Kurse pro tausend Einwohner), Oder-Spree (2,06 Kurse pro tausend Einwohner), Teltow-Fläming (2,09 Kurse pro tausend Einwohner), Havelland (2,13 Kurse pro tausend Einwohner) und Uckermark (2,25 Kurse pro tausend Einwohner). Von den 60 Kreisen mit der geringsten Angebotsdichte sind 55 Kreise ostdeutsch.

Auch für Umkreisdaten lassen sich Trends berechnen. Diese geben Auskunft über die Veränderungen des Angebots im Verhältnis zur Bevölkerungszahl, und dies nicht nur jeweils in einem Kreis oder einer kreisfreien Stadt, sondern auch unter Berücksichtigung der Veränderung der Kurszahlen im Umland sowie der (möglichen) Veränderung der Bevölkerung im Umkreis. Abbildung 124 verdeutlicht die Trends der Angebotsdichte in den Kreisen und kreisfreien Städten und deren Umfeld.

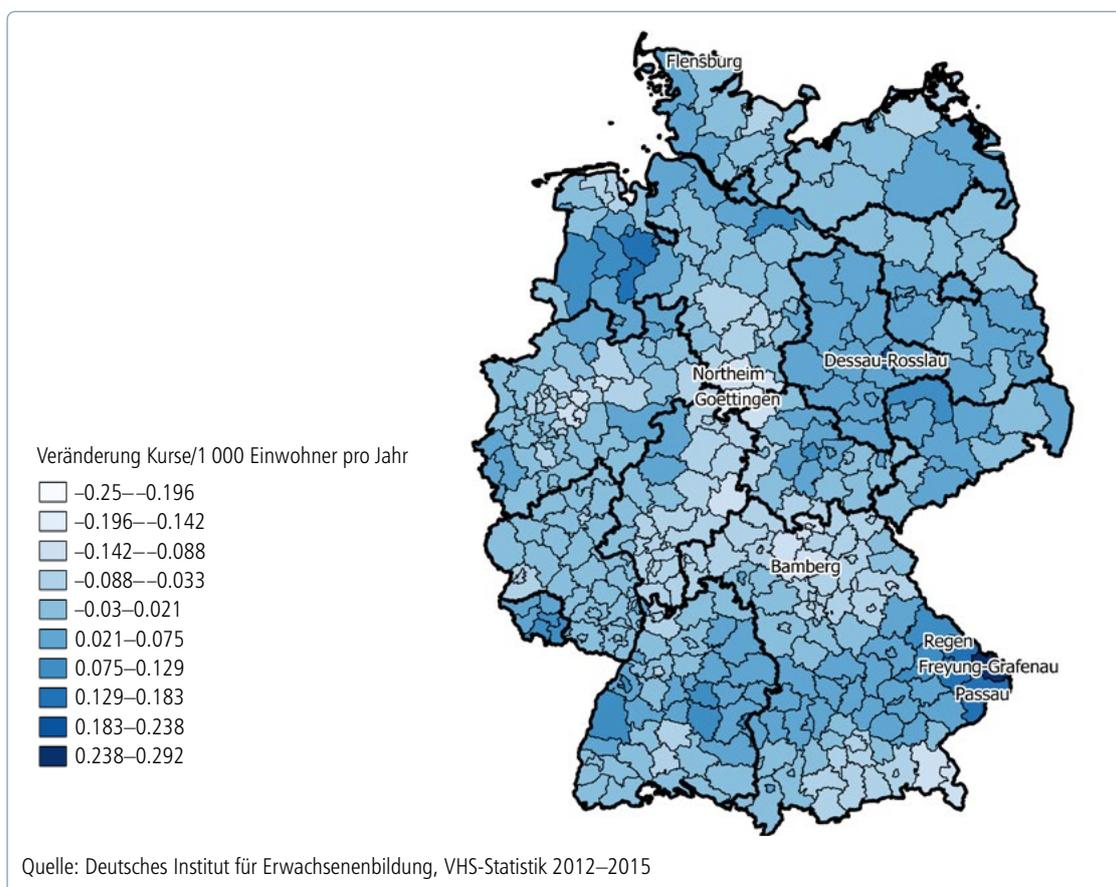


Abbildung 124. Trends der öffentlichen Weiterbildung 2012–2015 vor Ort und im Umkreis

Der deutlichste Anstieg war hier in Freyung-Grafenau zu beobachten. Die Zahl der Kurse pro tausend Einwohner stieg um geschätzte 0,29 pro Jahr von 5,43 im Jahr 2012 auf 6,68 im Jahr 2015. In Dessau-Roßlau (Sachsen-Anhalt) stieg die Kursdichte von 1,94 Kursen pro tausend Einwohner im Jahr 2012 auf 2,77 Kurse pro tausend Einwohner im Jahr 2015 um geschätzte 0,22 Kurse pro tausend Einwohner und Jahr. Zugenommen hat die Angebotsdichte in diesem Zeitraum auch in Passau (von 6,97 Kursen pro tausend Einwohner auf 7,74 Kurse pro tausend Einwohner um geschätzte 0,19 Kurse pro tausend Einwohner und Jahr) und im bayerischen Regensburg (von 6,19 Kursen pro tausend Einwohner auf 6,95 Kurse pro tausend Einwohner um geschätzte 0,17 Kurse pro tausend Einwohner und Jahr).

Rückgänge der Angebotsdichte konnten hingegen in Bamberg, Göttingen, Flensburg und Northeim beobachtet werden. In Bamberg sank die Kursdichte von 12,22 Kursen pro tausend Einwohner im Jahr 2012 auf 11,03 Kurse pro tausend Einwohner im Jahr 2015 um geschätzte –0,25 Kurse pro tausend Einwohner und Jahr. In Göttingen sank die Angebotsdichte nur geringfügig von 5,94 Kursen pro tausend Einwohner im Jahr 2012 auf 5,11 Kurse pro tausend Einwohner im Jahr 2015 um geschätzte –0,19 Kurse pro tausend Einwohner und Jahr. Nur marginal abgenommen hat die Angebotsdichte in diesem Zeitraum in Flensburg (von 11,69 Kursen pro tausend Einwohner auf 10,91 Kurse pro tausend Einwohner um geschätzte –0,15 Kurse pro tausend Einwohner und Jahr) und in Northeim (von 5,87 Kursen pro tausend Einwohner auf 5,26 Kurse pro tausend Einwohner um geschätzte –0,14 Kurse pro tausend Einwohner und Jahr).

2.2.2 Gemeinschaftliche Weiterbildung 2012–2015

Unter dem Begriff des gemeinschaftlichen Angebots der Weiterbildung werden die Einrichtungen der folgenden Institutionen zusammengefasst: Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben (BAK AL), Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (DEAE) und die Katholische Erwachsenenbildung Deutschland (KEB). Die Daten im Zeitraum von 2012 bis 2015 zeigen einen leichten Rückgang in der Gesamtzahl der Einrichtungen in der Bundesrepublik. Während im Jahr 2012 noch 1 192 existierten, nahm die Zahl der Einrichtungen bis 2015 kontinuierlich auf 1 151 ab. Die inhaltliche Ausrichtung des Angebots zu politischen, gesellschaftlichen, religiösen, kulturellen und gesundheitlichen Themen aller dieser Einrichtungen trifft dabei auf eine stärkere Nachfrage nach Orientierung und Vergewisserung von Werten in westlichen Gesellschaften (Welzel, 2016).

Ein grundsätzliches Problem in Bezug auf die Datengrundlagen besteht darin, dass flächendeckende und tiefregionalisierte Informationen nur zur Zahl der Einrichtungen in den oben aufgeführten Verbänden vorliegen. Informationen zu Kursen und Inhalten werden durch die Verbände zu Sammelbögen auf Bundesländerebene zusammengefasst. Auch diese sind jedoch nicht vollständig, bei der DEAE melden die Landesverbände in Schleswig-Holstein und Hamburg keine Details, bei der KEB fehlen aus noch mehr Landesverbänden entsprechende Informationen (Schleswig-Holstein, Hamburg, Bremen, Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern). Insofern beschränkt sich die Auswertung schon seit dem ersten Weiterbildungsatlas auf die Zahl der Einrichtungen im Verhältnis zur jeweiligen Bevölkerungszahl. Zur Größe der Einrichtungen und deren Angebotsvolumen haben wir keine verlässlichen Daten.

Im Jahr 2015 lag die Zahl der Einrichtungen pro tausend Einwohner bei 0,014. Diese Zahl schwankt durchaus über die Bundesländer. In Sachsen-Anhalt kommen auf tausend Einwohner 0,03 Einrichtungen, in Berlin sind es 0,003 (also ein Zehntel), in Bremen sind es 0,005 ebenso wie in Mecklenburg-Vorpommern. Auf der Kreisebene können die Werte jedoch – wie schon an anderer Stelle gesehen – erheblich von den aggregierten Zahlen abweichen. Wie es sich in diesem Fall damit verhält, zeigt Abbildung 125.

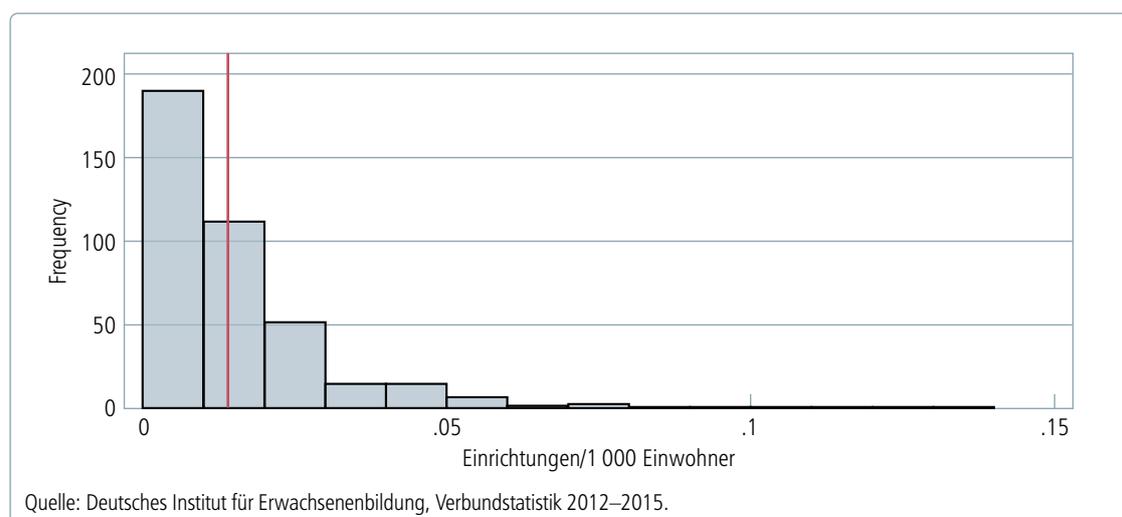


Abbildung 125. Gemeinschaftliche Weiterbildungseinrichtungen (pro 1 000 Einwohner) in den Kreisen und kreisfreien Städten 2015

Abbildung 125 macht zwei prägende Grundmerkmale des gemeinschaftlichen Weiterbildungsangebots in der hier beschriebenen Operationalisierung deutlich. Zum einen gibt es sehr viele Kreis (88), die im Jahr 2015 keine Weiterbildungseinrichtungen der oben aufgeführten Verbände aufweisen. Während es in jedem Kreis wenigstens eine Volkshochschule gibt, ist dies für gemeinschaftliche Anbieter nicht der Fall. Zum anderen gibt es hier eine enorme Spannweite. Sie reicht (abgesehen von den Kreisen ohne Einrichtung) von 0,0018 bis zu 0,14 Einrichtungen pro tausend Einwohner. Das lässt sich wiederum nur anhand von Faktoren darstellen (das 75-Fache). Von den 402 Kreisen weisen 190 Kreise und kreisfreien Städten im Jahr 2015 weniger als 0,01 Einrichtungen pro tausend Einwohner auf (also weniger als eine Einrichtung auf 100 000 Einwohner). In nur vier Kreisen gibt es mehr als eine Einrichtung auf 10 000 Einwohner (0,1 Einrichtungen pro 1 000 Einwohner). In 147 Kreisen liegt die Einrichtungsdichte über dem Durchschnitt der Bundesrepublik im Jahr 2015. Die meisten Kreise (abgesehen von den Kreisen und kreisfreien Städten ohne eine eigene Einrichtung) weisen eine Dichte zwischen 0,01 und 0,02 Einrichtungen pro tausend Einwohner auf (55 Prozent).

Die große Zahl an Gebietskörperschaften ohne eine Einrichtung gemeinschaftlicher Weiterbildung legt den Schluss nahe, dass diese Einrichtungen (die von der reinen Fallzahl tatsächlich häufiger präsent sind als Volkshochschulen) auf bestimmte Kreise und kreisfreie Städte konzentriert sind. Naheliegender ist es dann, dass dies insbesondere die Ober- oder Mittelzentren sind (also Großstädte und städtische Kreise). In der Tat gibt es für die Anbieter gemeinschaftlicher Weiterbildung (also hier den Kirchen und Gewerkschaften) keinen dezidierten Auftrag, in der Fläche präsent zu sein, wie dies bei den Volkshochschulen auf der Grundlage der Weiterbildungsgesetze der Länder der Fall ist. Inwiefern sich also Einrichtungen von Gewerkschaften und Kirchen in bestimmten Siedlungsstrukturen konzentrieren, verdeutlicht Abbildung 126.

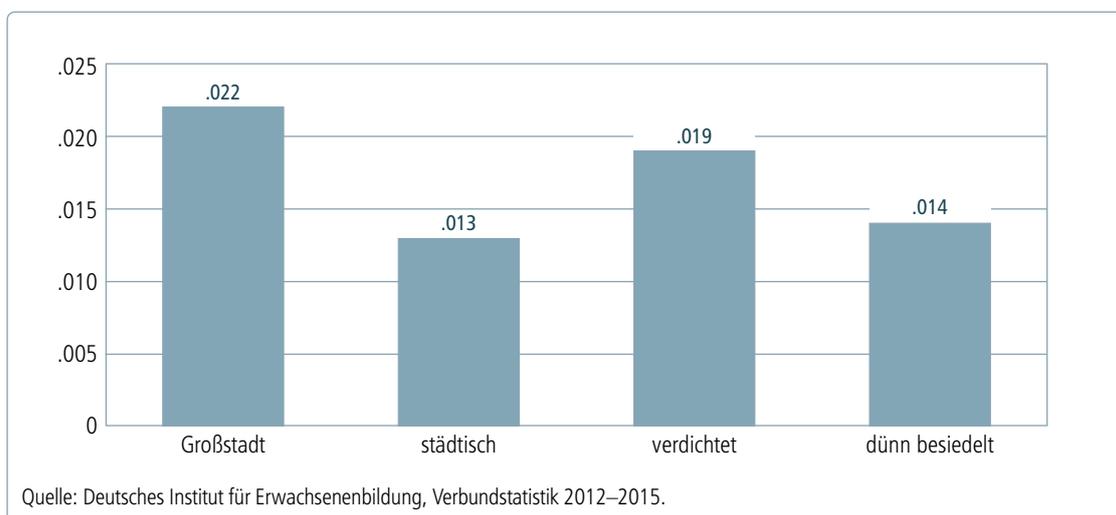


Abbildung 126. Gemeinschaftliche Weiterbildungseinrichtungen (pro 1 000 Einwohner) 2012–2015 nach siedlungsstrukturellen Kreistypen, Durchschnitt der Jahre

Die größte Dichte findet sich tatsächlich in Großstädten. Die 66 kreisfreien Großstädte machen jedoch nur 16 Prozent aller Gebietskörperschaften auf Kreisebene aus. Aber auch in ländlichen Kreisen mit Verdichtungen finden sich überproportional viele Einrichtungen. Ein Grund dafür

kann unter Umständen darin liegen, dass die Verbände versuchen, bundesweit – also in allen Bundesländern – hinreichend präsent zu sein. In einigen Bundesländern gibt es jedoch schlichtweg kaum Großstädte (Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein). Dort dominieren in der Regel ländliche Siedlungsstrukturen mit Verdichtungen. In dünn besiedelten Gebieten sowie in städtisch geprägten Kreisen und kreisfreien Städten hingegen sind Einrichtungen der gemeinschaftlichen Weiterbildung weniger verdichtet.

Inwiefern sich jedoch tatsächlich Verdichtungen – also räumliche Schwerpunkte der gemeinschaftlichen Weiterbildung – identifizieren lassen, lässt sich nur in der räumlichen Verteilung der strukturellen Angebotsdichte (die durchschnittliche Einrichtungsdichte im Zeitraum 2012–2015) beobachten. Grundsätzlich sollte bei einer räumlichen Konzentration der Einrichtungen die Heterogenität auf tiefregionalisierter Ebene sehr hoch sein. Am größten sind die Disparitäten auf Kreisebene in Sachsen-Anhalt. Hier beträgt die Standardabweichung 0,025 bei einer Spannweite von 0 Einrichtungen bis hin zu 0,084 Einrichtungen pro tausend Einwohner. Auch in Bayern ist die Heterogenität groß (Standardabweichung 0,023 bei einer Spannweite von 0 bis 0,12 Einrichtungen pro tausend Einwohner). Dies gilt letztlich auch für Schleswig-Holstein, wo die Standardabweichung auf Kreisebene bei 0,023 liegt und die Spannweite von 0 bis 0,085 Einrichtungen pro tausend Einwohner reicht. Den gesamten Überblick gibt Abbildung 127.

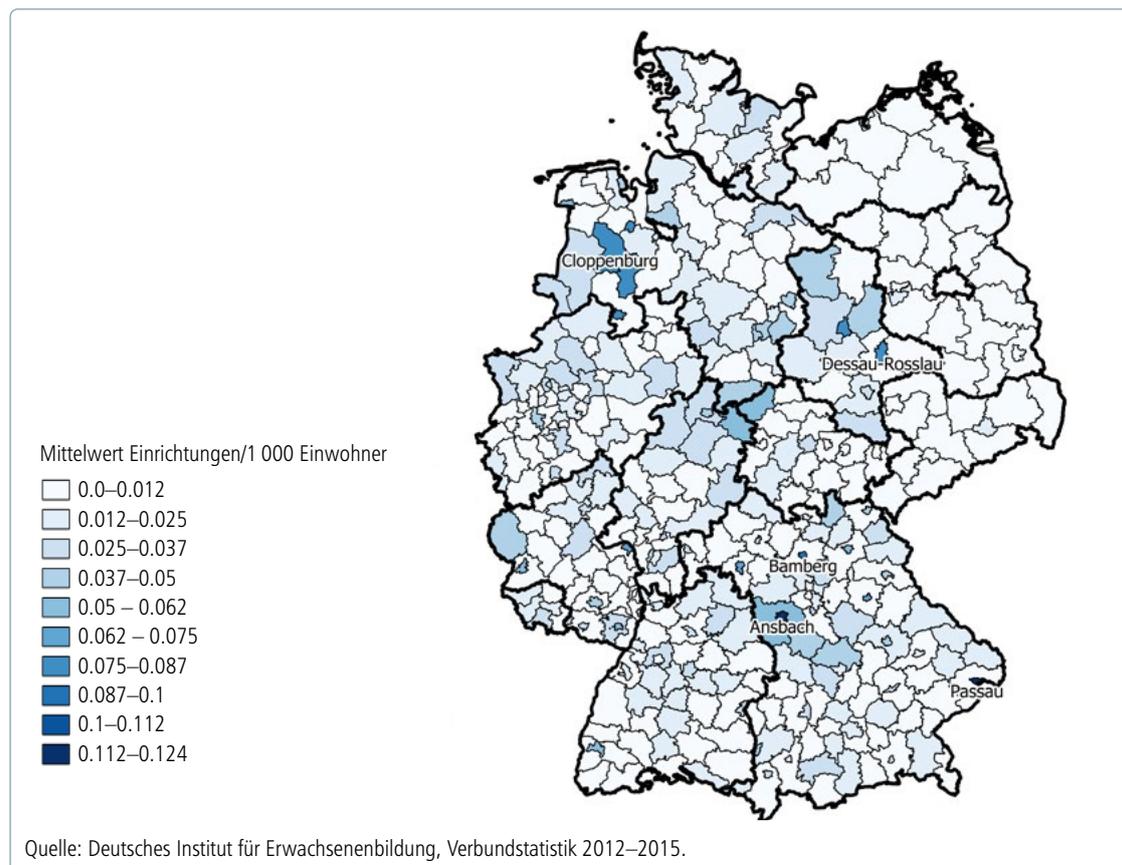


Abbildung 127. Strukturelles Weiterbildungsangebot gemeinschaftlicher Anbieter 2012–2015 in den Kreisen und kreisfreien Städten

Die räumlich differenzierte Darstellung verdeutlicht zunächst zwei interessante Aspekte. Zum einen findet sich in der Tat in den kreisfreien Städten häufig eine größere Dichte an Einrichtungen, während in den großen Landkreisen eine geringe Dichte zu beobachten ist. Insbesondere in Bayern ist der entsprechende „Flickenteppich“ ein typisches Muster (Bamberg, Ansbach, Passau). Zum anderen scheint die Elbe hier noch immer ein Grenzfluss zu sein. Östlich der Elbe, in Sachsen, Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern, findet sich kaum nennenswerte Präsenz von Kirchen und Gewerkschaften. Insgesamt gibt es in 76 Kreisen und kreisfreien Städten dauerhaft keine Präsenz von Weiterbildungseinrichtungen der Kirchen oder Gewerkschaften. Hohe Dichten in Durchschnitt der Jahre 2012–2015 finden sich hingegen in Ansbach (0,12 Einrichtungen pro tausend Einwohner), in Passau (ebenfalls 0,12 Einrichtungen pro tausend Einwohner), in Bamberg (0,10 Einrichtungen pro tausend Einwohner), Cloppenburg (0,09 Einrichtungen pro tausend Einwohner) und in Dessau-Roßlau (0,08 Einrichtungen pro tausend Einwohner).

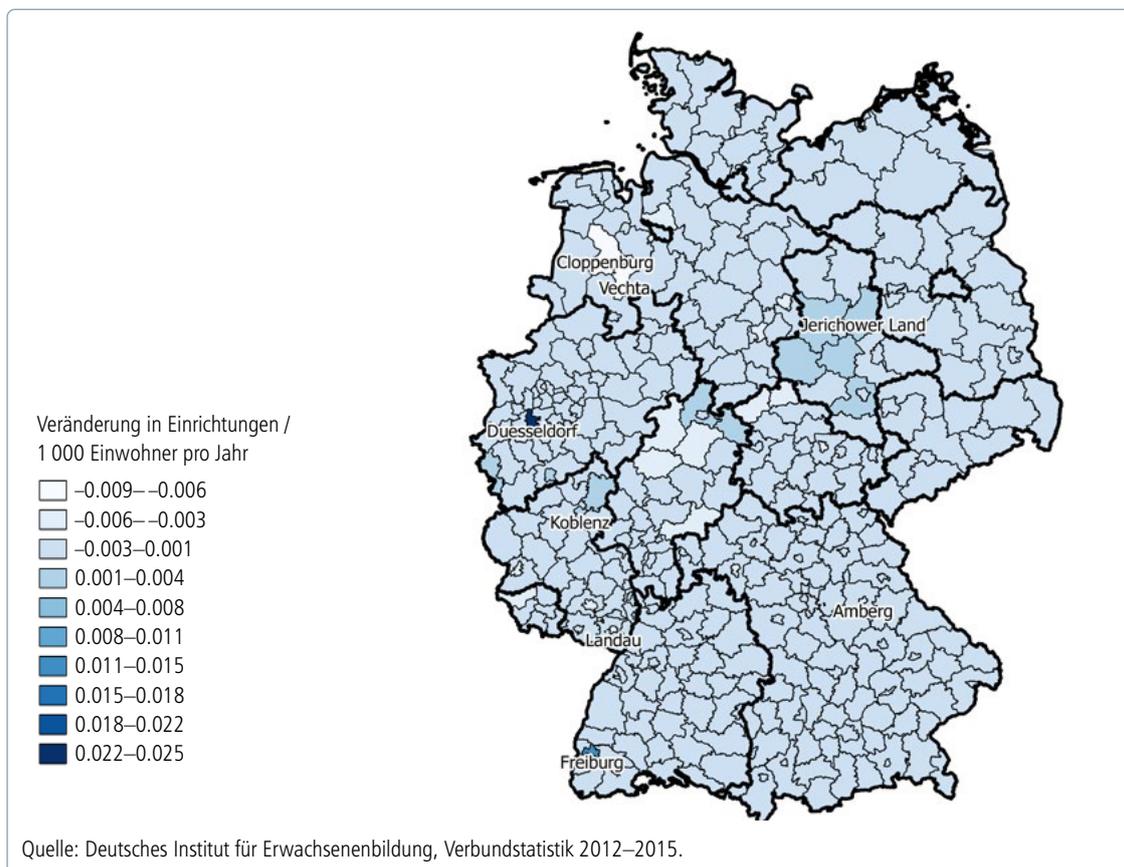


Abbildung 128. Trends der gemeinschaftlichen Weiterbildungsangebote 2012–2015 in den Kreisen und kreisfreien Städten

Auch das Angebot an gemeinschaftlich organisierter Weiterbildung unterliegt Veränderungen. Diese beschränken sich in der hier möglichen Operationalisierung auf die Entstehung und die Schließung ganzer Einrichtungen. Es ist sehr begründet anzunehmen, dass sich auch in diesem Kontext der Weiterbildung Veränderungen des Angebotsvolumens durch die Variation von

Kursangeboten und deren Zahl innerhalb von bestehenden Organisationen ausdrückt. Die Gründung und die Schließung ganzer Einrichtungen hingegen ist eher eine Ausnahme. Bei der ohnehin überschaubaren Zahl an Einrichtungen sind hier dementsprechend nur marginale Veränderungen zu erwarten, deren Gehalt zudem schwer interpretierbar ist. Zudem sind vor allem kontinuierliche Entwicklungen weniger zu erwarten und stattdessen eher sprunghafte Entwicklungen wahrscheinlich. Dennoch soll auch dies hier dargestellt werden (Abbildung 128).

Deutliche Zunahmen waren in Düsseldorf, Freiburg, Koblenz und im Jerichower Land zu beobachten. In Düsseldorf stieg die Angebotsdichte von 0,015 Einrichtungen im Jahr 2012 auf 0,14 Einrichtungen im Jahr 2015 um geschätzte 0,025 Einrichtungen je tausend Einwohner und Jahr. Dieser Anstieg fand von 2014 auf 2015 statt. In Freiburg stieg die Angebotsdichte von 0,037 Einrichtungen im Jahr 2012 auf 0,11 Einrichtungen im Jahr 2015 um geschätzte 0,014 Einrichtungen je tausend Einwohner und Jahr. Auch hier war der Anstieg sprunghaft. Mit geschätzten 0,004 Einrichtungen pro tausend Einwohner und Jahr eher gering, aber kontinuierlich war der Anstieg in Koblenz (von 0,027 Einrichtungen 2012 auf 0,044 Einrichtungen 2015). Ähnlich gering war der Anstieg im Jerichower Land. Hier stieg die Dichte um geschätzte 0,003 Einrichtungen pro tausend Einwohner und Jahr von 0,032 Einrichtungen im Jahr 2012 auf 0,044 Einrichtungen im Jahr 2015.

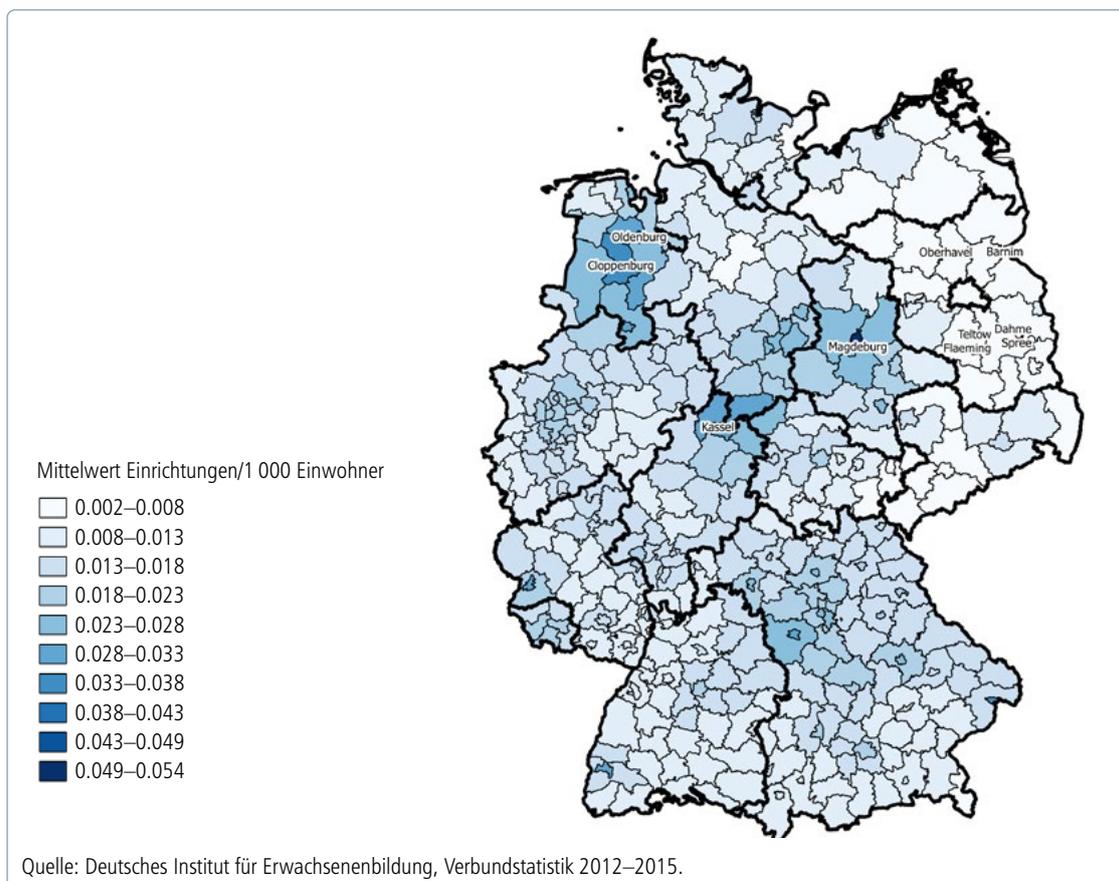


Abbildung 129. Strukturelles gemeinschaftliches Weiterbildungsangebot 2012–2015 vor Ort und im Umkreis

Insbesondere aufgrund der großen Zahl von Kreisen und kreisfreien Städten, in denen es keine Einrichtungen der Kirchen und Gewerkschaften gibt, aber auch aufgrund der relativ hohen Konzentration der Einrichtungen in Ober- und Mittelzentren ist es von besonderer Bedeutung, die tatsächliche Verfügbarkeit von Weiterbildungsangeboten vor Ort und im Umkreis abzubilden. Auch wenn, wie in Bayern gesehen, die Einrichtungen stark in Städten wie Passau oder Bamberg konzentriert sind, bedeutet dies nicht, dass diese Angebote nicht auch für potentielle Teilnehmende in den Kreisen zugänglich sind, in denen keine entsprechenden Weiterbildungsanbieter zu finden sind. Andererseits täuscht auch die hohe Konzentration in den Städten, denn obgleich die Zahl der Einrichtungen in den Städten im Verhältnis zur Bevölkerungszahl dort relativ hoch ist, werden diese nicht nur von städtischer Bevölkerung genutzt, sondern auch von der Bevölkerung im Umkreis (Bevölkerungspotential). Wie die tatsächliche Angebotsdichte unter Berücksichtigung der Angebote im Umkreis und des tatsächlichen Bevölkerungspotentials aussieht, zeigt Abbildung 129.

Nach wie vor zeigt sich eine Grenze entlang der Elbe zwischen Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern auf der einen Seite und dem Rest Deutschlands auf der anderen Seite. Eine besonders geringe Angebotsdichte finden wir in Brandenburg. In Barnim lag die durchschnittliche Angebotsdichte von 2012 bis 2015 bei 0,002 Einrichtungen pro tausend Einwohner. In Dahme-Spreewald lag die durchschnittliche Angebotsdichte von 2012 bis 2015 bei 0,003 Einrichtungen pro tausend Einwohner. Ebenso gering (0,003) war die Zahl der Einrichtungen pro tausend Einwohner im Durchschnitt des Beobachtungszeitraums in Teltow-Fläming und im Landkreis Oberhavel.

Relativ hoch war die Dichte der Einrichtungen im Durchschnitt der entsprechenden Jahre in Magdeburg. Hier lag die Zahl der Einrichtungen pro tausend Einwohner zwischen 2012 und 2015 im Durchschnitt bei 0,05. In Oldenburg lag die durchschnittliche Angebotsdichte von 2012 bis 2015 bei 0,042 Einrichtungen pro tausend Einwohner. Auch in Kassel und Cloppenburg war eine relativ hohe Dichte zu beobachten. In Kassel lag die durchschnittliche Angebotsdichte von 2012 bis 2015 bei 0,04 Einrichtungen pro tausend Einwohner, in Cloppenburg bei 0,036.

Unter Berücksichtigung der Angebote im Umkreis und deren Nutzung durch die vorhandenen Bevölkerungspotentiale im Umfeld der Regionen scheint auch eine Erfassung der Veränderungen der jeweiligen Angebotsdichte plausibler. Das Grundproblem, dass überall dort, wo keine Angebote vorhanden sind, auch keine Veränderungen beobachtet werden können (obwohl sich die Lage etwa im Umland ändern kann), entfällt. Ebenso sind nun nicht nur sprunghafte Veränderungen unmittelbar vor Ort – durch die Eröffnung oder Schließung einzelner Einrichtungen – beobachtbar, sondern auch kontinuierliche und nuancierte Veränderungen der gesamten vor Ort und im Umfeld verfügbaren Angebote. Wie sich dies im Hinblick auf die Kreise und kreisfreien Städte in der Bundesrepublik darstellt, zeigt Abbildung 130.

Zurückgegangen ist das gemeinschaftliche Angebot vor allem in Cloppenburg (geschätzte $-0,0024$ Einrichtungen pro tausend Einwohner und Jahr), Vechta (geschätzte $-0,0019$ Einrichtungen pro tausend Einwohner und Jahr), Oldenburg (geschätzte $-0,0018$ Einrichtungen pro tausend Einwohner und Jahr) und Emsland (geschätzte $-0,0016$ Einrichtungen pro tausend Einwohner und Jahr). In Cloppenburg sank die Angebotsdichte von 2012 bis 2015 von 0,039 Einrichtungen pro tausend Einwohner im Jahr 2012 auf 0,027 im Jahr 2015, in Vechta

von 0,035 im Jahr 2012 auf 0,024 im Jahr 2015, in Oldenburg von 0,044 auf 0,035 und im Emsland von 0,026 auf 0,18.

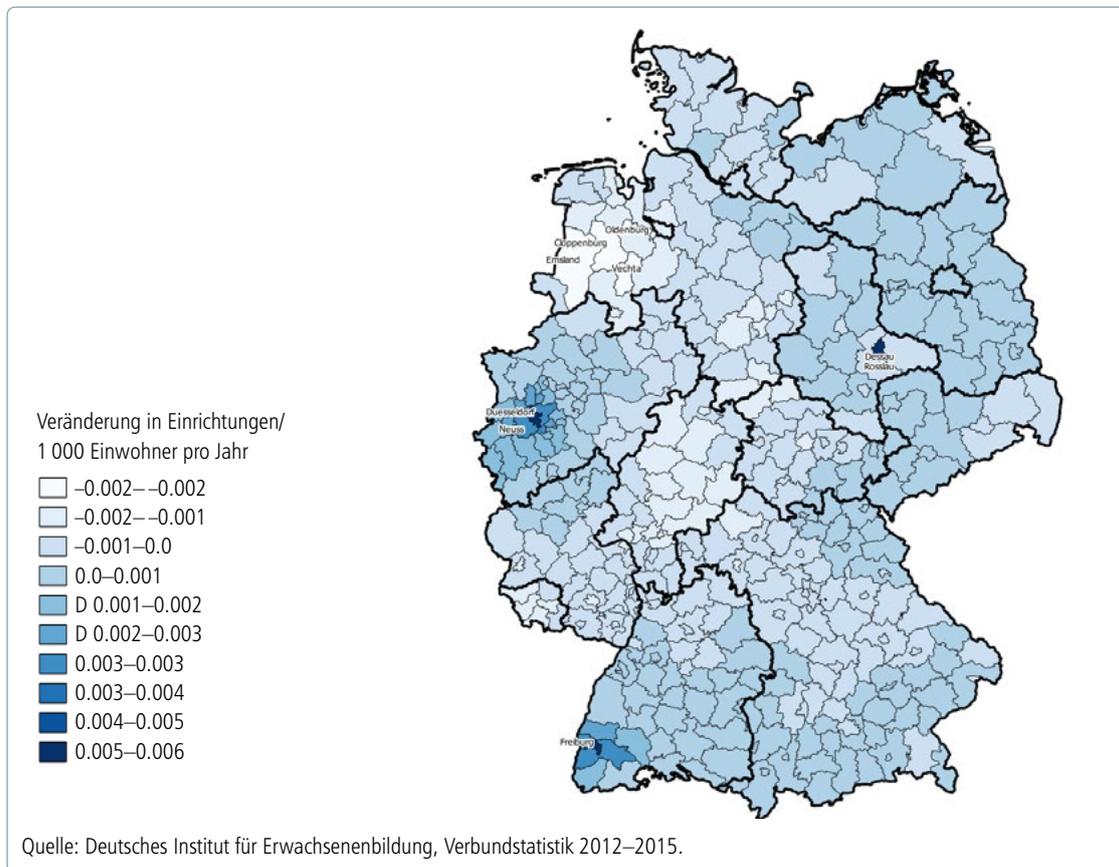


Abbildung 130. Trends der gemeinschaftlichen Weiterbildung 2012–2015 im Umkreis

Zugenommen hat die Angebotsdichte hingegen in Freiburg, Düsseldorf, Dessau-Roßlau und im Rhein-Kreis Neuss. In Freiburg stieg die Angebotsdichte um geschätzte 0,006 Einrichtungen pro tausend Einwohner und Jahr (von 0,022 im Jahr 2012 auf 0,049 im Jahr 2015). In Düsseldorf stieg die Angebotsdichte ebenfalls um geschätzte 0,006 Einrichtungen pro tausend Einwohner und Jahr (von 0,015 im Jahr 2012 auf 0,042 im Jahr 2015). In Dessau-Roßlau stieg die Angebotsdichte ebenso um geschätzte 0,006 Einrichtungen pro tausend Einwohner und Jahr (von 0,01 im Jahr 2012 auf 0,029 im Jahr 2015). Geringer war der Anstieg in Rhein-Kreis Neuss. Hier stieg die Angebotsdichte um geschätzte 0,003 Einrichtungen pro tausend Einwohner und Jahr von 0,01 im Jahr 2012 auf 0,025 im Jahr 2015.

2.2.3 Marktförmige Weiterbildungsangebote 2012–2014

Das Weiterbildungsangebot im Kontext des Marktes ist insbesondere durch die kommerzielle Ausrichtung (im Gegensatz zu den Volkshochschulen oder den interessen- und wertgebundenen Anbietern der gemeinschaftlichen Weiterbildung) und das öffentlich zugängliche Weiterbildungsangebot (im Gegensatz zur betrieblichen Weiterbildung) gekennzeichnet. Die Einrichtungen sind zudem in privaten Händen und verfügen über einen entsprechenden Rechtsstand.

Im Gegensatz zur gemeinschaftlichen und öffentlichen Weiterbildung verfügen wir zum Angebot im Kontext des Marktes über vollständige Informationen zur Zahl der Einrichtungen. Auch hier jedoch können wir keine Angaben zum Angebotsvolumen oder gar zu Inhalten und Formaten machen. Die Daten sind jedoch weniger aktuell, da die Informationen auf dem Unternehmensregister basieren, dessen Erhebungszyklen immer ca. ein Jahr hinter dem des Mikrozensus liegen.

Im Jahr 2014 lag die durchschnittliche Dichte an marktförmigen Weiterbildungseinrichtungen bei 0,46 Anbietern pro tausend Einrichtungen. Dieser Wert schwankt jedoch deutlich zwischen den Bundesländern. Am geringsten war die Angebotsdichte 2014 in Sachsen-Anhalt (0,26 Einrichtungen pro tausend Einwohner im Jahr 2014), gefolgt von Thüringen (ebenfalls 0,26 Einrichtungen pro tausend Einwohner im Jahr 2014), Mecklenburg-Vorpommern (0,28 Einrichtungen pro tausend Einwohner im Jahr 2014) und den übrigen ostdeutschen Bundesländern. Am höchsten ist das kommerzielle Angebot in Hamburg (0,78 Einrichtungen pro tausend Einwohner im Jahr 2014), Berlin (0,64 Einrichtungen pro tausend Einwohner im Jahr 2014), Hessen (0,55 Einrichtungen pro tausend Einwohner im Jahr 2014) und den übrigen westdeutschen Ländern. Doch diese durchaus beachtliche Heterogenität sagt erfahrungsgemäß nicht viel über die tatsächlichen räumlichen Disparitäten aus. Wie sich die Angebotsdichte auf Ebene der Kreise und kreisfreien Städte verteilt, zeigt Abbildung 131.

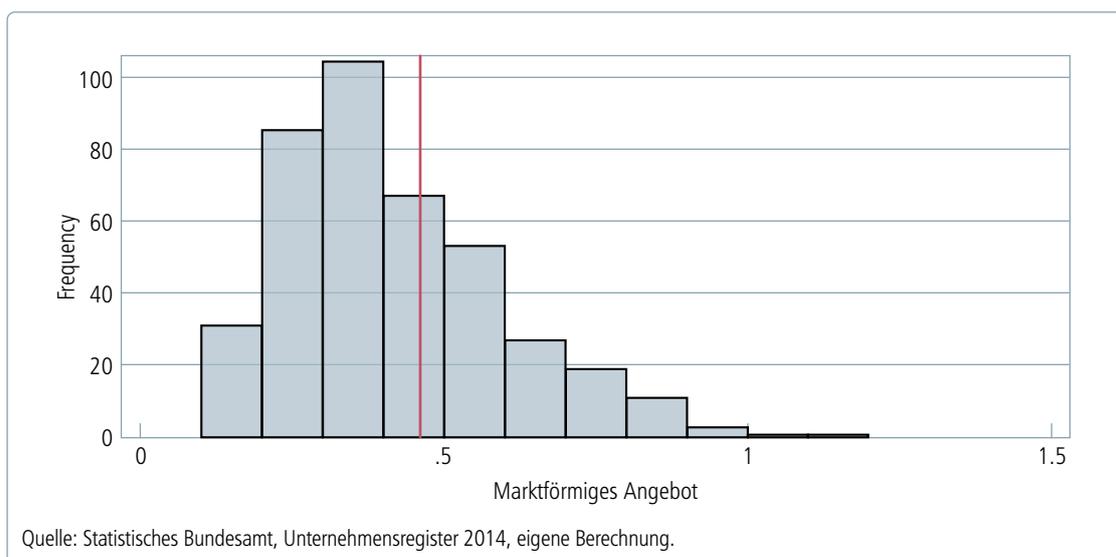


Abbildung 131. Kommerzielle Anbieter (pro 1 000 Einwohner) in den Kreisen und kreisfreien Städten 2014

Auch hier sind die Spannweite und auch die Standardabweichung insgesamt deutlich höher. Die Spannweite reicht von 0,09 bis 1,12 Einrichtungen pro tausend Einwohner (Faktor 12,4), die Standardabweichung liegt bei 0,187. In 129 Kreisen und kreisfreien Städten liegt die Angebotsdichte über dem Durchschnitt von 0,46 Einrichtungen pro tausend Einwohner. In drei Kreisen gibt es weniger als eine Einrichtung pro 10.000 Einwohner, in zwei Kreisen hingegen mehr als eine Einrichtung pro 1 000 Einwohner. Am häufigsten weisen Kreise und kreisfreie Städte eine Dichte zwischen 0,2 und 0,4 Einrichtungen pro tausend Einwohner auf (64 Prozent).

Anzunehmen ist darüber hinaus, dass sich kommerzielle Einrichtungen nicht in der Fläche ansiedeln, sondern in Ober- und Mittelzentren. Die Gründe dafür sind einfach. Kommerzielle Einrichtungen werden die geografischen Standorte wählen, an denen das höchste Bevölkerungspotential zu erwarten ist. Zum anderen gibt es keine durch Gemeinschaften oder übergeordnete Instanzen vorgegebenen Auflagen, die kommerzielle Einrichtungen verpflichten, in der Fläche präsent zu sein. Wie sich die Verteilung der kommerziellen Anbieter nach siedlungsstrukturellen Kriterien darstellt, zeigt Abbildung 132. Verwendet wurde hier wiederum die strukturelle Angebotsdichte (der Mittelwert der Jahre 2012 bis 2014).

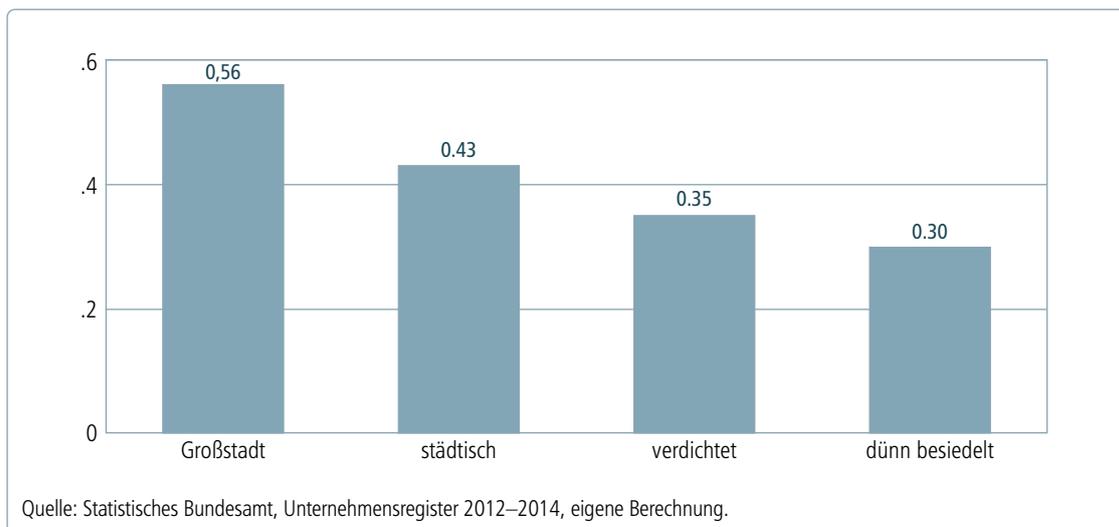


Abbildung 132. Marktformige Anbieter (pro 1 000 Einwohner) 2012–2014 nach siedlungsstrukturellen Kreistypen, Durchschnitt der Jahre

Deutlich ist, dass marktformige Weiterbildungsanbieter insbesondere ein urbanes Umfeld bevorzugen. Die Angebotsdichte ist dort trotz der insgesamt auch höheren Einwohnerzahlen deutlich höher. Dies liegt auch daran, dass Ober- und Mittelzentren in der Regel über ein weites Einzugsgebiet verfügen, durch welches das Bevölkerungspotential deutlich erhöht ist. Dementsprechend finden wir beim kommerziellen Angebot auch ein systematisches, lineares Gefälle von Stadt zu Land. Ob und inwiefern dies durch öffentliche oder gemeinschaftliche Angebote ausgeglichen werden kann, ist sicher eine naheliegende offene Frage.

Die Bundesländer unterscheiden sich – wie gesehen – durchaus hinsichtlich der aggregierten Angebotsdichte. Legen wir wieder die strukturellen, dauerhaften Unterschiede auf der Kreisebene zugrunde, finden wir in Bayern bei einer durchschnittlichen (Durchschnitt der Kreise) Angebotsdichte von 0,44 Einrichtungen pro tausend Einwohner mit einer Standardabweichung von 0,22 die höchste Heterogenität, gefolgt von Hessen (0,51 Einrichtungen pro tausend Einwohner mit einer Standardabweichung von 0,19) und Baden-Württemberg (0,45 Einrichtungen pro tausend Einwohner mit einer Standardabweichung von 0,16). Am geringsten ist die Heterogenität im Saarland (Standardabweichung 0,09 bei 0,35 Einrichtungen pro tausend Einwohner), in Sachsen-Anhalt (Standardabweichung 0,11 bei 0,24 Einrichtungen pro tausend Einwohner) und Schleswig-Holstein (Standardabweichung 0,11 bei 0,46 Einrichtungen pro tausend Einwohner). Wie sich diese Heterogenität räumlich darstellt, zeigt Abbildung 133.

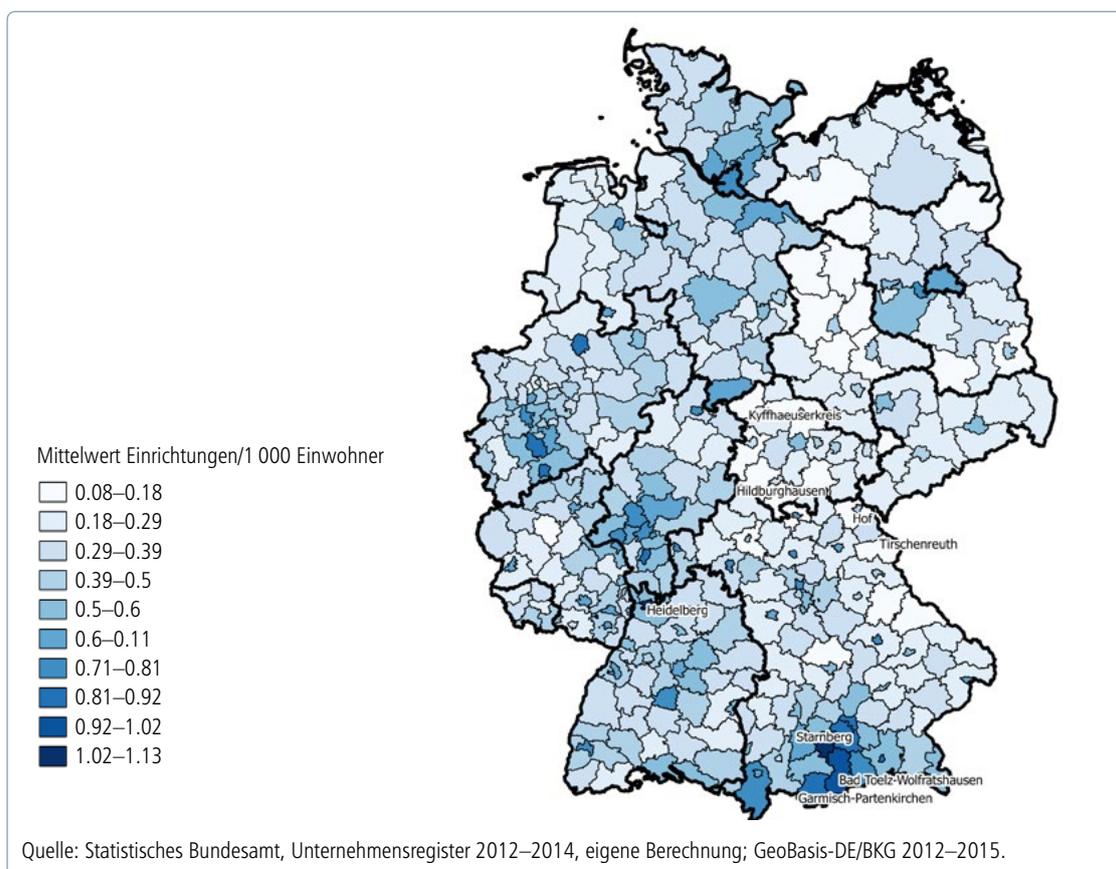


Abbildung 133. Strukturelles marktformiges Angebot 2012–2014 in den Kreisen und kreisfreien Städten

Am höchsten war im Zeitraum 2012–2014 das durchschnittliche marktformige Angebot in Starnberg. Die Angebotsdichte lag hier bei 1,13 Einrichtungen pro tausend Einwohner. In Heidelberg war die Angebotsdichte mit 1,05 Einrichtungen pro tausend Einwohner nur geringfügig niedriger. Ebenfalls sehr hoch war die Angebotsdichte in Bad Tölz-Wolfratshausen (0,92 Einrichtungen pro tausend Einwohner) und Garmisch-Partenkirchen (0,90 Einrichtungen pro tausend Einwohner). Da auch der Landkreis München sowie die bayerische Landeshauptstadt selbst eine hohe marktformige Angebotsdichte aufweisen, kann hier von einem regionalen Schwerpunkt ausgegangen werden.

Sehr gering jedoch ist die Angebotsdichte im Kyffhäuserkreis mit 0,08 Einrichtungen pro tausend Einwohner im Durchschnitt der Jahre 2012 bis 2014. Ebenfalls gering ist die marktformige Angebotsdichte im bayerischen Tirschenreuth mit 0,09 Einrichtungen pro tausend Einwohner. Dies gilt auch für das ebenfalls bayerische Hof (0,09 Einrichtungen pro tausend Einwohner) und das thüringische Hildburghausen (0,10 Einrichtungen pro tausend Einwohner).

Zur Beobachtung der Trends der marktformigen (und dann auch der betrieblichen Weiterbildungsangebote) stehen im Rahmen dieses Weiterbildungsatlas nur jeweils drei Beobachtungzeitpunkte (2012 bis 2014) zu Verfügung. Die Veränderung wird darum zunächst nur als Veränderung der Werte von 2012 bis 2014 operationalisiert. Die Trends der Angebotsentwicklung im Kontext des Marktes legen es zunächst nahe anzunehmen, dass Angebote und deren Dichte der jeweiligen Nachfrage folgen und letztlich einen Gleichgewichtszustand anstreben. Dass dies

nicht völlig unbegründet ist, zeigt sich zum einen darin, dass sich marktförmige Angebote – wie gesehen (und auch in der räumlichen Darstellung wurde dies sichtbar – dort verdichten, wo Bevölkerungspotentiale und verfügbare Einkommen am höchsten sind (in den Großstädten). Insgesamt hat das marktförmige Angebot in der Bundesrepublik zwischen 2012 und 2014 von 0,44 auf 0,46 Einrichtungen pro tausend Einwohner leicht zugenommen. Diese Entwicklung jedoch ist wiederum sehr heterogen. Am größten ist sie in Bayern, wo der Trend von 2012 bis 2014 eine Standardabweichung von 0,05 aufweist (bei einem Mittelwert auf Kreisebene von 0,001). Hier reichen die Entwicklungstrends von einem Rückgang um 0,18 Einrichtungen pro tausend Einwohner von 2012 bis 2014 bis hin zu einer Zunahme um 0,14 Einrichtungen pro tausend Einwohner in diesem Zeitraum. Am geringsten war die Heterogenität in Mecklenburg-Vorpommern, wo der Trend von 2012 bis 2014 eine Standardabweichung von 0,02 aufweist (bei einem Mittelwert auf Kreisebene von –0,004 Einrichtungen pro tausend Einwohner). Die Spannweite des Trends reichte hier von –0,031 bis 0,029 Einrichtungen pro tausend Einwohner. Abbildung 134 verdeutlicht die unterschiedlichen Entwicklungen in der Bundesrepublik.

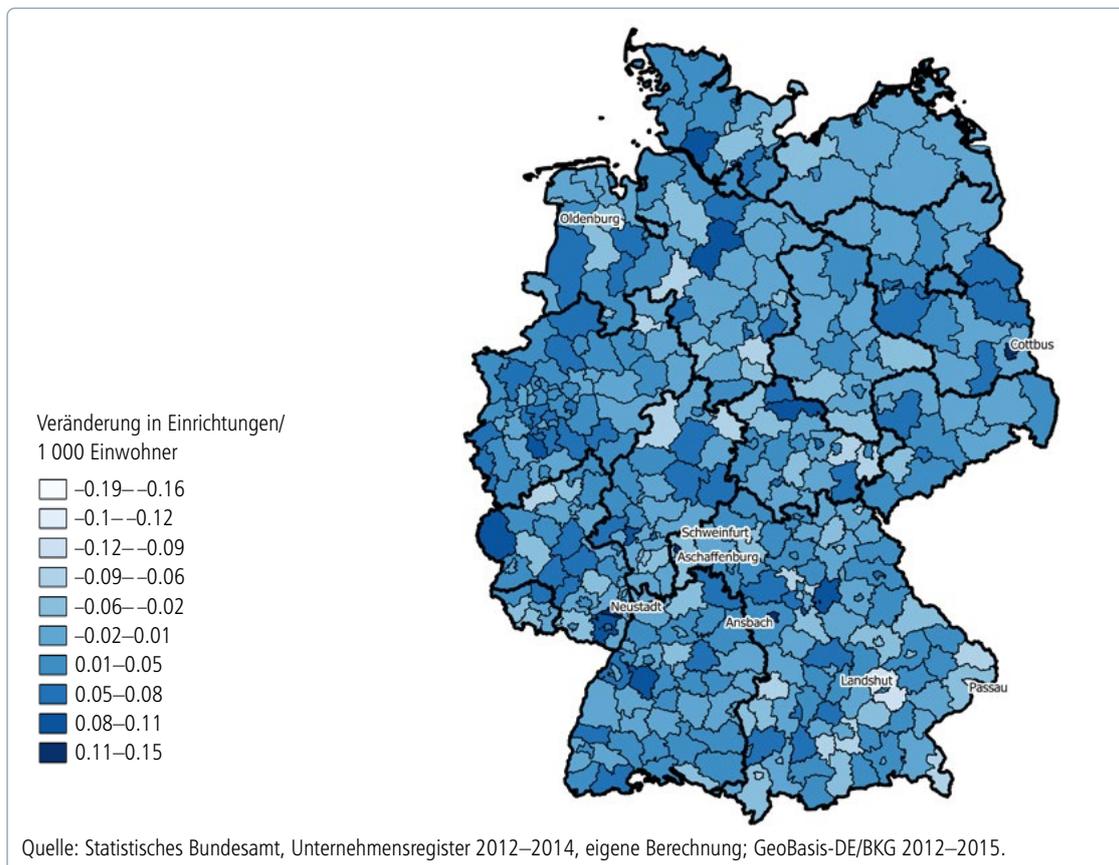


Abbildung 134. Trends der marktförmigen Weiterbildungsangebote 2012–2014 in den Kreisen und kreisfreien Städten

Am deutlichsten ist das marktförmige Weiterbildungsangebot in Schweinfurt zurückgegangen. Hier sank die Angebotsdichte von 2012 bis 2014 von 0,52 auf 0,33 Einrichtungen pro tausend Einwohner. In Passau sank im selben Zeitraum die Dichte marktförmiger Anbieter

von 0,69 auf 0,54 Einrichtungen pro tausend Einwohner. Auch in Oldenburg und Landshut sank die Dichte an marktförmigen Weiterbildungseinrichtungen sichtbar. In Oldenburg sank die Angebotsdichte zwischen 2012 und 2014 von 0,78 auf 0,63 Einrichtungen pro tausend Einwohner. In Landshut sank die Angebotsdichte in diesem Zeitraum von 0,30 auf 0,20 Einrichtungen pro tausend Einwohner. In allen Fällen war der Rückgang kontinuierlich (war also auch von 2012 auf 2013 beobachtbar).

Zugenommen hat die Angebotsdichte marktförmiger Weiterbildung hingegen in Ansbach. Hier stieg sie von 0,58 Einrichtungen im Jahr 2012 auf 0,72 Einrichtungen im Jahr 2014 pro tausend Einwohner. Ähnlich deutlich war der Anstieg in Aschaffenburg im entsprechenden Zeitraum. Hier nahm die Angebotsdichte von 0,65 Einrichtungen auf 0,72 Einrichtungen je tausend Einwohner zu. Auch in Neustadt an der Weinstraße und in Cottbus konnten deutliche Zunahmen beobachtet werden. In Neustadt an der Weinstraße stieg die Dichte marktförmiger Einrichtungen pro tausend Einwohner zwischen 2012 und 2014 von 0,59 auf 0,72, in Cottbus von 0,35 auf 0,47.

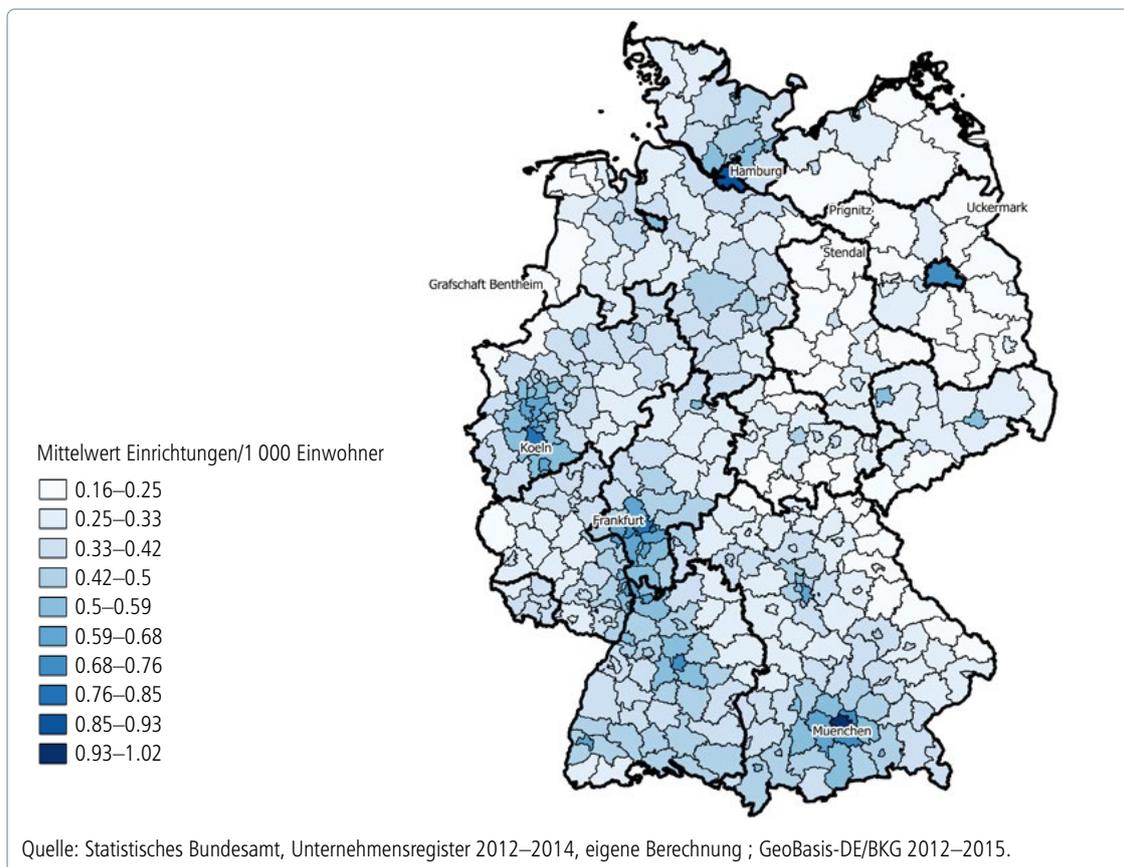


Abbildung 135. Strukturelles marktförmiges Weiterbildungsangebot 2012–2014 vor Ort und im Umkreis

Bereits anhand der Verteilung der Angebotsdichten bei den siedlungsstrukturellen Kreistypen als auch der räumlichen Verteilung der Angebotsdichten wurde deutlich, dass marktförmige Weiterbildung vor allem einen urbanen Schwerpunkt hat. Dies ist vermutlich insbesondere darauf zurückzuführen, dass das Bevölkerungspotential in den großen Städten und

deren Umland am größten ist und die urbane Kultur privat-kommerzielle Bildung begünstigt. Insbesondere unter Berücksichtigung der Angebote im Umkreis und der jeweils vorhandenen Bevölkerungspotentiale, wie dies hier anhand der Umkreisdaten operationalisiert wurde, sollte in den Großstädten die größte Konzentration von kommerziellen, marktförmigen Angeboten zu beobachten sein. Bereits auf Bundesländerebene deutete sich dies an, denn dort ist die Angebotsdichte insbesondere in Berlin und Hamburg am höchsten. Wie sich die Angebotsdichte unter Berücksichtigung der Angebote im Umkreis und der tatsächlichen Bevölkerungspotentiale darstellt, zeigt Abbildung 135.

Auch hier wurde wieder die durchschnittliche Angebotsdichte zwischen 2012 und 2014 verwendet. Die Abbildung zeigt die entsprechende Angebotsdichte unter Berücksichtigung der Tatsache, dass Menschen einerseits Angebote nicht nur in ihrem eigenen Kreis, sondern auch im Nachbarkreis nutzen können, andererseits Angebote im eigenen Kreis auch mit Menschen aus dem Umland „teilen“ müssen. Aus dieser sehr viel realistischeren Perspektive zeigt sich, dass Großstädte tatsächlich deutliche Vorteile aufweisen. Die Kreise und kreisfreien Städte mit der höchsten marktförmigen Angebotsdichte sind genauer besehen die größten westdeutschen Städte: München (1,02 marktförmige Einrichtungen pro tausend Einwohner im Durchschnitt der Jahre 2012 bis 2014), Hamburg (0,88 marktförmige Einrichtungen pro tausend Einwohner im Durchschnitt der Jahre 2012 bis 2014), Frankfurt (0,81 marktförmige Einrichtungen pro tausend Einwohner im Durchschnitt der Jahre 2012 bis 2014), Köln (0,77 marktförmige Einrichtungen pro tausend Einwohner im Durchschnitt der Jahre 2012 bis 2014).

Besonders gering hingegen ist die Angebotsdichte dort, wo auch die Bevölkerungspotentiale am geringsten sind: Uckermark (0,16 marktförmige Einrichtungen pro tausend Einwohner im Durchschnitt der Jahre 2012 bis 2014), Prignitz (0,16 marktförmige Einrichtungen pro tausend Einwohner im Durchschnitt der Jahre 2012 bis 2014), Grafschaft Bentheim (0,17 marktförmige Einrichtungen pro tausend Einwohner im Durchschnitt der Jahre 2012 bis 2014), Stendal (0,17 marktförmige Einrichtungen pro tausend Einwohner im Durchschnitt der Jahre 2012 bis 2014).

Wenn wir die Angebotsdichte marktförmiger Weiterbildung als ein Ergebnis eines Anpassungsprozesses an die Nachfrage interpretieren – und die bisherigen Beobachtungen stützen diese Annahme –, können Veränderungen der Angebotsdichte der marktförmigen Weiterbildung vor Ort und im Umkreis als Veränderungen der Nachfrage interpretiert werden. Dahinter kann sich jedoch Verschiedenes verbergen. Die tatsächlich relevante Nachfrage und deren Veränderung kann von Veränderungen des vorhandenen Bevölkerungspotentials (die Zahl der Menschen in einem Einzugsbereich), dessen (Weiter-)Bildungsaffinität sowie Zahlungsbereitschaft (unter anderem abhängig vom verfügbaren Einkommen) abhängen. Wie sich die Entwicklung der Angebotsdichte vor Ort und im Umkreis darstellt, zeigt Abbildung 136.

Die stärkste Zunahme in dieser Hinsicht konnte in Dessau-Roßlau beobachtet werden. Hier stieg die Dichte marktförmiger Weiterbildungseinrichtungen pro tausend Einwohner von 0,18 im Jahr 2012 auf 0,28 im Jahr 2014. Weniger stark war der Anstieg der Angebotsdichte in Cottbus. Die Dichte marktförmiger Weiterbildungseinrichtungen pro tausend Einwohner stieg von 0,28 im Jahr 2012 auf 0,34 im Jahr 2014. Auch in Köln und Leverkusen stieg die Angebotsdichte marktförmiger Weiterbildung sichtbar. In Köln stieg die Dichte von 0,75 im Jahr 2012 auf 0,81 Weiterbildungseinrichtungen pro tausend Einwohner im Jahr 2014, in Leverkusen stieg die Dichte im selben Zeitraum von 0,64 auf 0,69 Weiterbildungseinrichtungen pro tausend Einwohner.

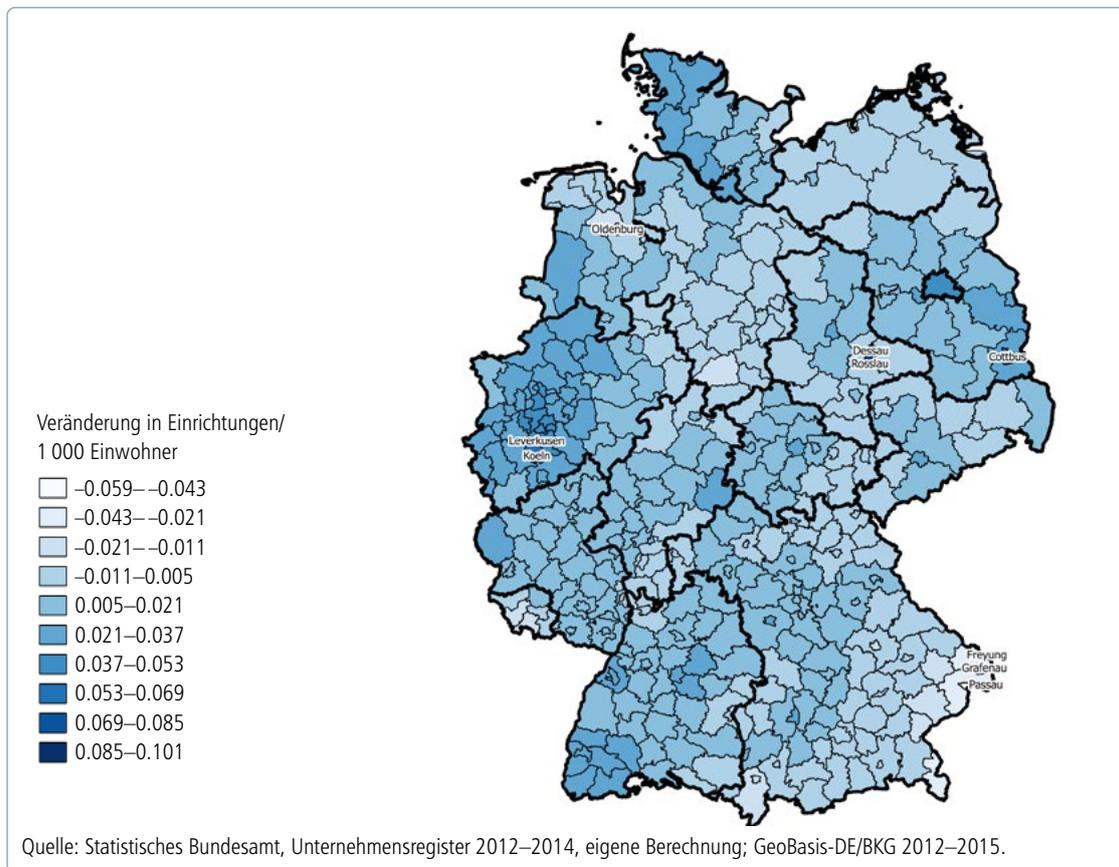


Abbildung 136. Trends der marktförmigen Weiterbildung 2012–2014 vor Ort und im Umkreis

Die stärkste Abnahme der Angebotsdichte vor Ort und im Umkreis finden wir in Passau (Stadt und Landkreis), Oldenburg und Freyung-Grafenau. In Passau (Stadt) sank die entsprechende Angebotsdichte von 0,40 Einrichtungen pro tausend Einwohner im Jahr 2012 auf 0,34 Einrichtungen pro tausend Einwohner im Jahr 2014, im entsprechenden Landkreis von 0,31 auf 0,27. In Oldenburg sank die Angebotsdichte von 0,50 Einrichtungen pro tausend Einwohner im Jahr 2012 auf 0,46 Einrichtungen pro tausend Einwohner im Jahr 2014. In Freyung-Grafenau schließlich sank der entsprechende Wert von 0,26 auf 0,23.

2.2.4 Betriebliche Weiterbildung 2012–2014

Die betriebliche Weiterbildung macht in der Bundesrepublik seit Beginn der Beobachtungen den bei weitem größten Teil der Weiterbildungsaktivitäten aus (Schönfeld & Behringer, 2017). Das lässt sich auch mithilfe des Angebotsvolumens abbilden. Von den mehr als 4 000 000 Betrieben in der Bundesrepublik ist etwa die Hälfte weiterbildungsaktiv (Jansen & Leber, 2015). Dies ergibt – im Verhältnis zu den knapp 900 Volkshochschulen und den etwas mehr als tausend gemeinschaftlichen Einrichtungen – ein enormes Volumen organisierter Weiterbildungsgelegenheiten. Die Erfassung tiefregionalisierter Weiterbildungsangebote in diesem Weiterbildungskontext setzt dementsprechend auch einen flächendeckenden und umfangreichen Zugang zur Grundgesamtheit aller Betriebe voraus. Dies Bedingung erfüllen derzeit nur zwei Datensätze. Mit dem IAB-Betriebspanel verfügen wir über eine repräsentative Stichprobe

aller Betriebe in der Bundesrepublik, die zwar detailliert Auskunft über die Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe gibt, jedoch nicht groß genug ist, um sichere Angaben auf Ebene der Kreise und kreisfreien Städte zu machen. Mit dem Unternehmensregister hingegen verfügen wir über eine Vollerhebung aller Betriebe in der Bundesrepublik, finden darin neben fundamentalen Angaben zu Größe, Branche und regionaler Verortung vor allem keine Angaben zu Weiterbildungsaktivitäten. Die naheliegende und im deutschen Weiterbildungsatlas seit 2015 praktizierte Lösung besteht in der Kombination der beiden Datensätze. Anhand eines Modells zu den Effekten der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, der Branche und dem Bundesland wird geschätzt, mit welcher Wahrscheinlichkeit ein Betrieb organisierte Weiterbildung unterstützt oder durchführt (externe Kurse, interne Kurse sowie Vorträge und Tagungen). Da wir die Größe der Betriebe (Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten), deren Branche und das Bundesland im Unternehmensregister identifizieren können, können wir auf der Grundlage der Schätzung jedem der mehr als 4 000 000 Betriebe im Unternehmensregister auch einen Wert für die Wahrscheinlichkeit organisierter Weiterbildung zuweisen. Diese Werte werden dann auf Ebene der Kreise und kreisfreien Städte aggregiert. Dabei wird jedes betriebliche Engagement in organisierter Weiterbildung (interne Kurse, externe Kurse, Vorträge und Tagungen) einzeln gezählt und auf Kreisebene aufaddiert. Ein Betrieb, der sowohl interne als auch externe Kurse durchführt, wird also doppelt gezählt. So kann – wenn auch rudimentär – anhand der unterschiedlichen unterstützten Formate eine Volumenangabe des jeweiligen betrieblichen Engagements zugrunde gelegt werden.

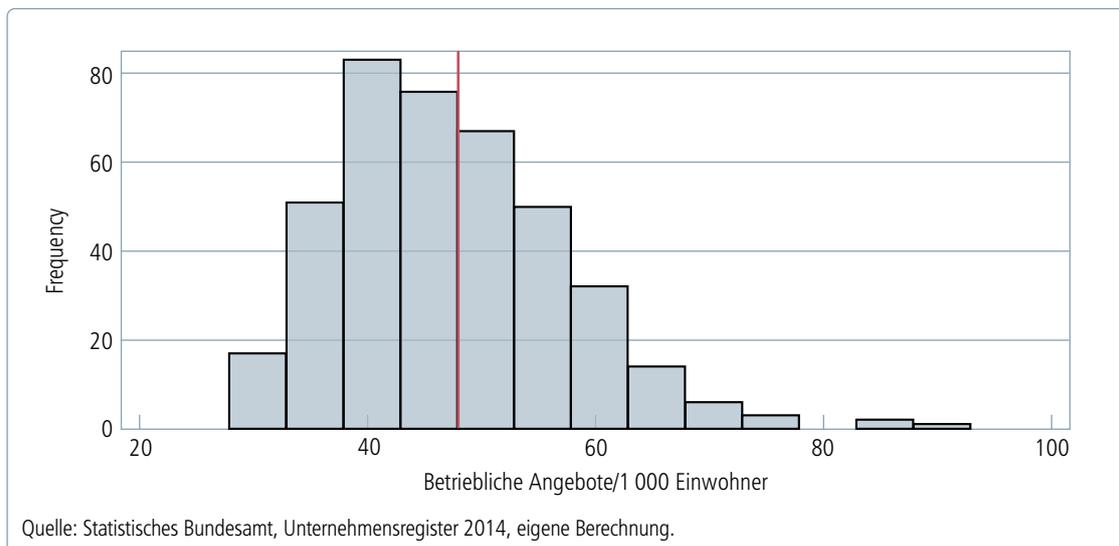


Abbildung 137. Betriebliche Angebote (pro 1 000 Einwohner) in den Kreisen und kreisfreien Städten 2014

Das so erfasste betriebliche Weiterbildungsangebot lag 2014 in der Bundesrepublik bei 47,96 Weiterbildungsgelegenheiten pro tausend Einwohner. Dieser Wert variierte bereits erheblich zwischen den Bundesländern. Während in Baden-Württemberg (57,29 betriebliche Weiterbildungsgelegenheiten pro tausend Einwohner), Hessen (56,50 betriebliche Weiterbildungsgelegenheiten pro tausend Einwohner) und Bayern (55,78 betriebliche Weiterbildungsgelegenheiten pro tausend Einwohner) relativ hohe Werte zu beobachten sind, finden wir

insbesondere in Ostdeutschland eher geringe Werte von 35,40 (Sachsen-Anhalt) und 35,83 (Thüringen) betrieblichen Weiterbildungsgelegenheiten pro tausend Einwohner. Wie sich die betriebliche Weiterbildung auf der Ebene der Kreise und kreisfreien Städte darstellt, verdeutlicht Abbildung 137.

Auf der Ebene der Kreise variiert die betriebliche Weiterbildungsangebotsdichte noch einmal erheblich stärker. Die Spannweite reicht nun von 27,86 bis zu 88,45 betrieblichen Weiterbildungsgelegenheiten pro tausend Einwohner. In 146 von 402 Kreisen und kreisfreien Städten lag 2014 die Angebotsdichte über dem Durchschnitt dieses Jahres in der Bundesrepublik. In drei Kreisen lag die Angebotsdichte sogar über 80 betriebliche Weiterbildungsgelegenheiten pro tausend Einwohner. In vier Kreisen lag die Angebotsdichte unter 30 betrieblichen Weiterbildungsgelegenheiten pro tausend Einwohner. Die meisten Kreise weisen 2014 eine betriebliche Angebotsdichte von rund 40 Weiterbildungsgelegenheiten pro tausend Einwohner auf (38 Prozent).

Ebenso wie beim kommerziellen, marktförmigen Weiterbildungsangebot liegt zunächst die Annahme nahe, dass auch betriebliche Weiterbildung in den großen Bevölkerungszentren konzentriert ist. Insbesondere die Verfügbarkeit von Arbeitskräften und die Nachfragen nach Produkten und Dienstleistungen sollte Unternehmen dazu bewegen, eher in urbane Standorte zu investieren. Zum anderen sollten Arbeitskräfte ihren Wohnort so wählen, dass sie möglichst gute Erwerbschancen haben. Dies ist in der Regel dort der Fall, wo auch die großen Unternehmen und Betriebe ihren Standort haben. Wie es sich damit tatsächlich verhält, zeigt Abbildung 138.

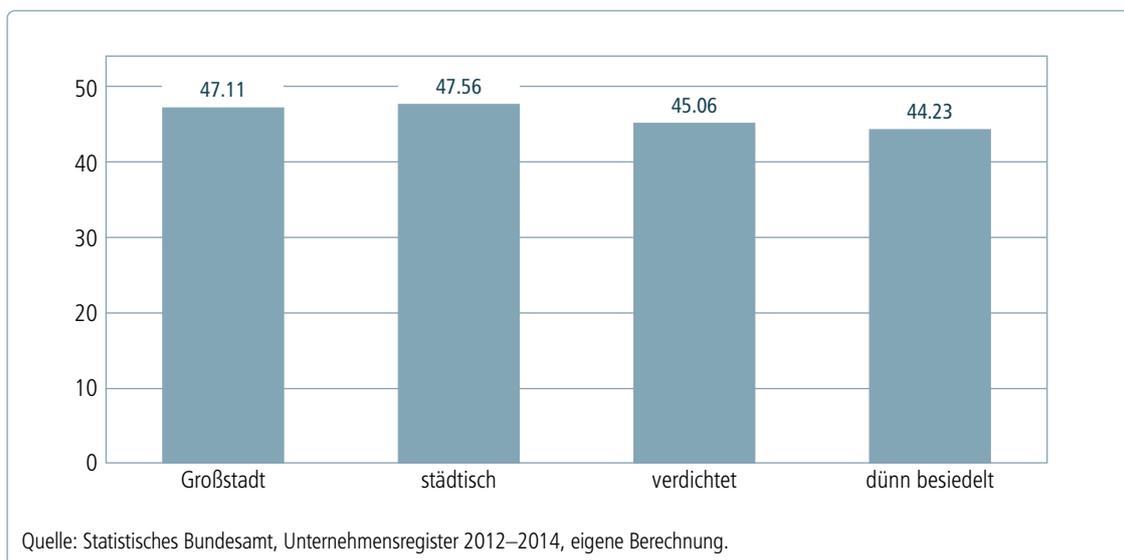


Abbildung 138. Betriebliche Weiterbildungsangebote (pro 1 000 Einwohner) 2012–2014 nach siedlungsstrukturellen Kreistypen, Durchschnitt der Jahre

Hier werden wiederum die relativ dauerhaften strukturellen Unterschiede gezeigt, die sich aus den Mittelwerten der Jahre 2012–2014 ergeben. Erstaunlicherweise scheint die Siedlungsstruktur kein zentraler Ordnungsfaktor der Angebotsdichte zu sein. In Großstädten ist – zumindest in Relation zur jeweiligen Wohnbevölkerung – keine besondere Verdichtung zu erkennen.

Dies gilt auch für die städtischen Kreise. Selbst in den wirklich dünn besiedelten Räumen stehen der dort lebenden Bevölkerung kaum weniger betriebliche Weiterbildungsgelegenheiten zu Verfügung. Dies kann insbesondere auch damit zusammenhängen, dass Betriebe durchaus auch in ländlichen Räumen Standorte beziehen, wenn vonseiten der Arbeitnehmer Mobilität erwartet werden kann und Verkehrsanbindungen und sonstige Infrastruktur grundsätzlich vorhanden sind.

Dennoch ist anzunehmen, dass es in der räumlichen Verteilung auch auf Kreisebene gravierende Unterschiede in der betrieblichen Angebotsdichte gibt, auch wenn die Siedlungsstruktur kein Ordnungsfaktor zu sein scheint. Das hat die Verteilung der Angebotsdichten im Jahr 2014 (Abbildung 132) bereits deutlich gemacht. Besonders gravierend scheinen die Unterschiede auf Kreisebene in Bayern (Standardabweichung: 9,19), Hessen (Standardabweichung: 7,98) und Niedersachsen (Standardabweichung: 7,23) zu sein. Eher homogen stellt sich hingegen die Situation in ostdeutschen Ländern dar (Sachsen-Anhalt: Standardabweichung 2,00; Sachsen: Standardabweichung 2,39; Thüringen: Standardabweichung 3,58). Welche räumliche Verteilung sich dabei ergibt, zeigt Abbildung 139.

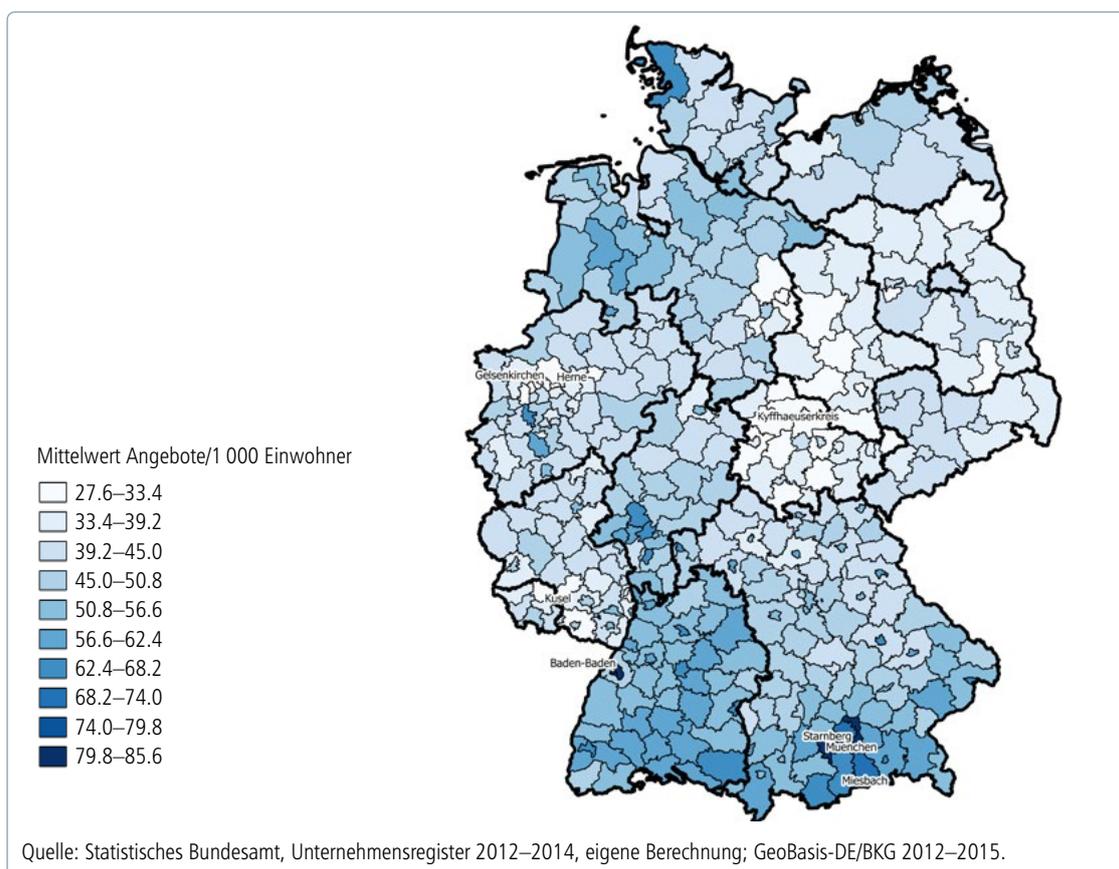


Abbildung 139. Strukturelles Weiterbildungsangebot der Betriebe 2012–2015 in den Kreisen und kreisfreien Städten

Die Abbildung verdeutlicht zunächst, dass es kein Stadt-Land-Gefälle, sondern auch auf der Kreisebene ein West-Ost-Gefälle gibt. Entscheidend ist offenkundig nicht, ob es sich um eine Stadt oder einen ländlichen Kreis handelt, sondern ob diese Stadt oder dieser ländliche Kreis

im Osten oder im Westen liegt. Dennoch gibt es auch im Westen der Republik Kreise und kreisfreie Städte mit besonders geringer Angebotsdichte. Tatsächlich finden sich unter den Kreisen und kreisfreien Städten mit besonders geringer betrieblicher Angebotsdichte auch westdeutsche Großstädte. Dies trifft zunächst auf Herne (Nordrhein-Westfalen) zu. Hier lag die durchschnittliche betriebliche Angebotsdichte in den Jahren 2012 bis 2014 bei 27,57 Weiterbildungsgelegenheiten pro tausend Einwohner. Auch in Gelsenkirchen (ebenfalls Nordrhein-Westfalen) war die durchschnittliche Angebotsdichte mit 28,37 Weiterbildungsgelegenheiten pro tausend Einwohner gering. Eher ländliche Räume mit geringer betrieblicher Angebotsdichte waren der Kyffhäuserkreis (28,56 Weiterbildungsgelegenheiten pro tausend Einwohner) und der Landkreis Kusel (28,88 Weiterbildungsgelegenheiten pro tausend Einwohner).

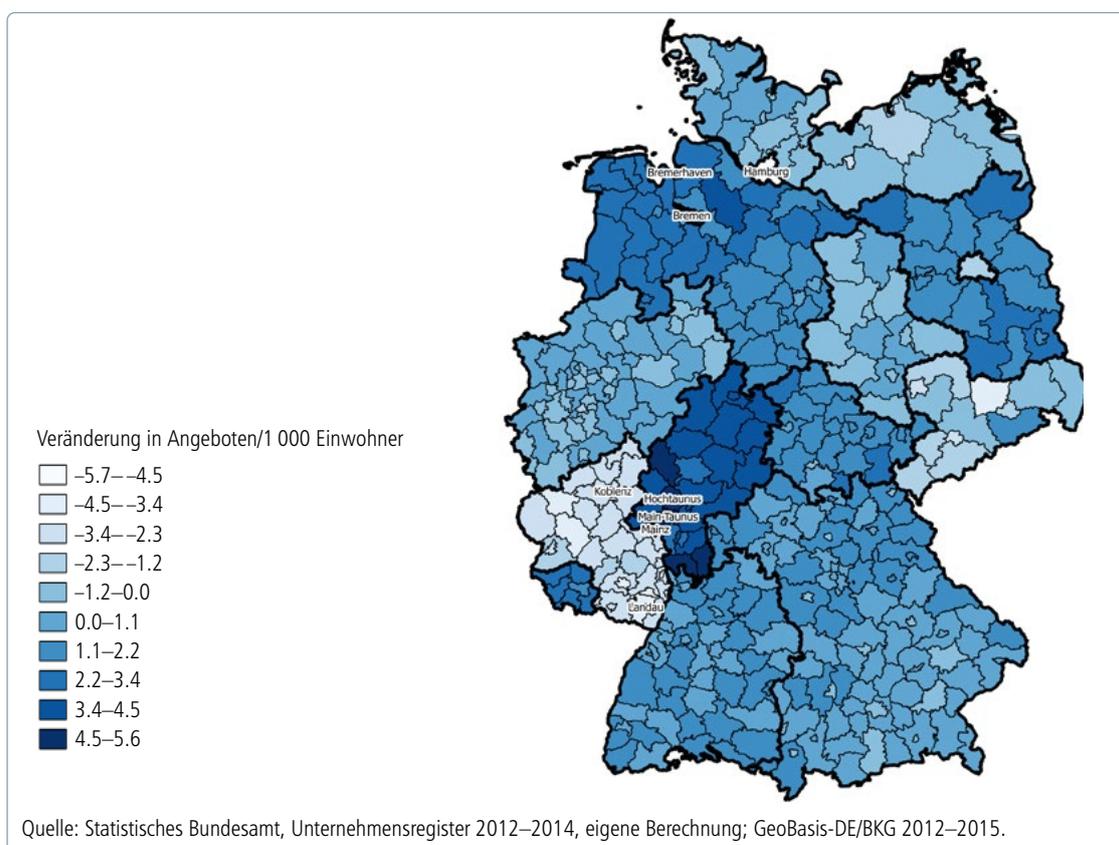


Abbildung 140. Trends der betrieblichen Weiterbildungsangebote 2012–2014 in den Kreisen und kreisfreien Städten

Die Kreise und kreisfreien Städte mit den höchsten Angebotsdichten wiederum finden sich insbesondere (und nicht überraschend) in Baden-Württemberg und Bayern. Am höchsten ist die durchschnittliche Angebotsdichte in den Jahren 2012 bis 2014 im Landkreis München mit 85,64 Weiterbildungsgelegenheiten pro tausend Einwohner, gefolgt von Baden-Baden (84,19 Weiterbildungsgelegenheiten pro tausend Einwohner), Starnberg – das uns bereits durch die sehr hohe Dichte marktförmiger Anbieter bekannt ist – mit einer betrieblichen Angebotsdichte von 82,65 Weiterbildungsgelegenheiten pro tausend Einwohner und dem Landkreis Miesbach (mit 72,40 Weiterbildungsgelegenheiten pro tausend Einwohner). Eklatant ist,

dass von 138 Kreisen und kreisfreien Städten mit der höchsten Angebotsdichte keine ostdeutsche Gebietskörperschaft zu finden ist. Erst an Stelle 139 (von 402 Kreisen und kreisfreien Städten) findet sich die erste ostdeutsche Kommune (Schwerin).

Bei den Trends der betrieblichen Weiterbildungsangebote können wir davon ausgehen, dass insbesondere konjunkturelle Faktoren unmittelbar das Weiterbildungsangebot in diesen Kontext beeinflussen. Zum einen – und dies ist auf regionaler Ebene ein eher diskretes Merkmal – muss angenommen werden, dass es konjunkturell bedingte Marktein- und Austritte gibt, welche das Weiterbildungsangebot vor Ort beeinflussen. Zum anderen können sich die Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe ändern, wenn konjunkturell bedingte Spielräume oder Bedarfe an Weiterbildung auftreten (etwa wenn zusätzliches Personal eingestellt wird). Wie sich diese Trends räumlich darstellen, zeigt Abbildung 140.

Ein eindeutiger Wachstumsschwerpunkt scheint – in Bezug auf die betriebliche Angebotsdichte – Hessen zu sein. In fast allen Kreisen und kreisfreien Städten ist die Angebotsdichte gestiegen. Im Hochtaunuskreis stieg sie von 47,33 im Jahr 2012 auf 73,01 Weiterbildungsgelegenheiten im Jahr 2014 pro tausend Einwohner. Auch im Main-Taunus-Kreis stieg die Angebotsdichte (von 59,72 im Jahr 2012 auf 64,37 Weiterbildungsgelegenheiten im Jahr 2014 pro tausend Einwohner). Deutliche Zunahmen gab es allerdings auch in Bremen (von 47,33 im Jahr 2012 auf 52,84 Weiterbildungsgelegenheiten im Jahr 2014 pro tausend Einwohner) und Bremerhaven (von 39,54 im Jahr 2012 auf 44,69 Weiterbildungsgelegenheiten im Jahr 2014 pro tausend Einwohner).

Deutlich zurückgegangen hingegen ist die betriebliche Angebotsdichte in Landau in der Pfalz (von 58,19 im Jahr 2012 auf 52,51 Weiterbildungsgelegenheiten im Jahr 2014 pro tausend Einwohner), in Hamburg (von 52,70 im Jahr 2012 auf 47,11 Weiterbildungsgelegenheiten im Jahr 2014 pro tausend Einwohner), in Mainz (von 52,15 im Jahr 2012 auf 47,48 Weiterbildungsgelegenheiten im Jahr 2014 pro tausend Einwohner) und Koblenz (von 54,70 im Jahr 2012 auf 50,28 Weiterbildungsgelegenheiten im Jahr 2014 pro tausend Einwohner).

Insbesondere in der betrieblichen Weiterbildung ist es sehr naheliegend, nicht nur Weiterbildungsgelegenheiten zu berücksichtigen, welche sich unmittelbar am Wohnort einer Person befinden, sondern auch diejenigen in die Analyse einzubeziehen, die sich im nahen und auch weiteren Umkreis befinden. Zum einen muss davon ausgegangen werden, dass Erwerbstätige auch in höherem Maße bereit und in der Lage sind, längere Strecken zur Arbeitsstelle zurückzulegen, an der betriebliche Weiterbildung häufig stattfindet. Daraus folgt auch, dass betriebliche Weiterbildungsgelegenheiten nicht nur der Wohnbevölkerung unmittelbar vor Ort zur Verfügung stehen, sondern auch durch Pendler von auswärts genutzt werden. Die Angebotsdichte in Kreisen mit wenigen Betrieben ist dementsprechend etwas höher, als es sich nur auf Grundlage der Daten vor Ort darstellt. Die Angebotsdichte in Kreisen mit einer großen Zahl an Betrieben ist in dieser Umkreisdatenrechnung tendenziell geringer, weil auch Menschen von außerhalb diese Angebote nutzen. Wie sich das räumlich darstellt, zeigt Abbildung 141.

Berücksichtigt man die grundsätzliche Mobilität der potentiellen Teilnehmerinnen und Teilnehmer, relativiert sich das Bild in der Tat. Jetzt tritt zutage, was bereits in der kommerziellen Weiterbildung deutlich wurde. Auch die betriebliche Weiterbildung verdichtet sich stark in den großen Städten mit ihren bedeutenden Einzugsgebieten und Gewerbeparks im

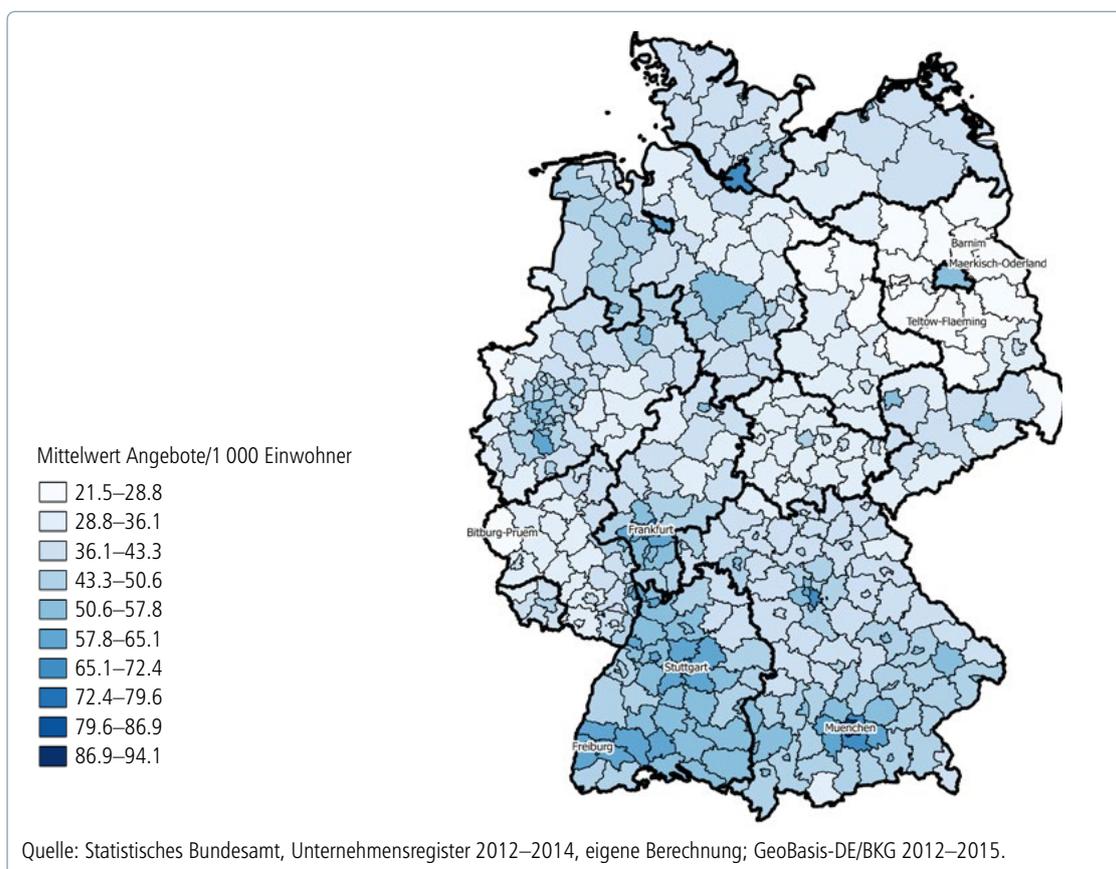


Abbildung 141. Strukturelles betriebliches Weiterbildungsangebot 2012–2015 vor Ort und im Umkreis

Umland. Am höchsten ist die Angebotsdichte in München mit 94,13 Weiterbildungsgelegenheiten, gefolgt von Freiburg mit 76,76, Stuttgart mit 76,63 und Frankfurt am Main mit 74,32 Weiterbildungsgelegenheiten pro tausend Einwohner.

In Brandenburg hingegen tritt durch die Umkreisdatenanalyse deutlich zutage, dass sich die Gelegenheitsstruktur erheblich verschlechtert, wenn die Angebotsdichte nicht nur vor Ort, sondern auch im weiteren Umfeld gering ist. Wenn auch im Umland keine Weiterbildungsgelegenheiten gegeben sind, hilft auch Mobilität nicht weiter. Besonders gering ist die Dichte betrieblicher Weiterbildungsgelegenheiten im Beobachtungszeitraum von 2012 bis 2014 bezogen auf tausend Einwohner deshalb in Märkisch-Oderland (21,54), Barnim (22,64) und Teltow-Fläming (23,23). Jedoch auch in der Eifel (Eifelkreis Bitburg-Prüm) ist die betriebliche Angebotsdichte mit 23,60 Weiterbildungsgelegenheiten pro tausend Einwohner gering.

Auch in Bezug auf die Angebotsdichte vor Ort und im Umkreis ist es naheliegend, Veränderungen auf Ebene der Kreise und kreisfreien Städte zu betrachten. Tatsächlich gibt es hier innerhalb der Bundesländer gravierende Unterschiede bei den Trends der betrieblichen Angebotsdichte. Dies trifft besonders für Sachsen-Anhalt zu, wo sich eine Spannweite der Trends (die Veränderung von 2012 bis 2014) der betrieblichen Weiterbildungsgelegenheiten pro tausend Einwohner findet, die von –1,12 Weiterbildungsgelegenheiten bis 8,70 zusätzlichen Weiterbildungsgelegenheiten pro tausend Einwohner reicht. Auch in Hessen ist diese Spannweite relativ groß und reicht

von 0,75 bis 4,26 zusätzlichen Weiterbildungsgelegenheiten pro tausend Einwohner. Wie sich dies insgesamt darstellt, zeigt Abbildung 142.

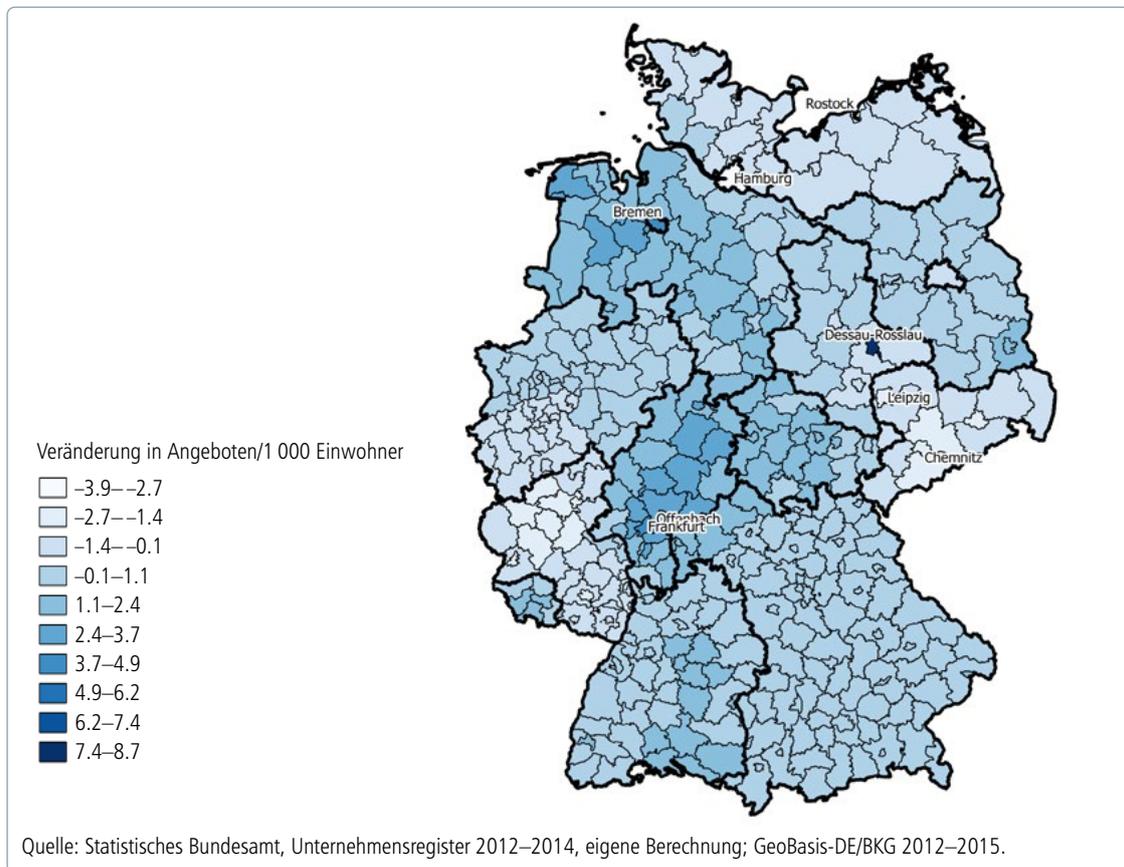


Abbildung 142. Trends der betrieblichen Weiterbildung 2012–2015 vor Ort und im Umkreis

Deutliche Veränderungen zeigen sich nun in Dessau-Roßlau, wo die betriebliche Angebotsdichte im Zeitraum 2012 bis 2014 von 23,94 auf 32,65 Weiterbildungsgelegenheiten pro tausend Einwohner zugenommen hat. Auch in Bremen hat die Dichte betrieblicher Weiterbildungsangebote von 60,28 im Jahr 2012 auf 64,67 im Jahr 2014 pro tausend Einwohner zugenommen. Ein Schwerpunkt des Wachstums liegt nach wie vor in Hessen: In Frankfurt stieg die Angebotsdichte von 75,86 im Jahr 2012 auf 80,11 Weiterbildungsgelegenheiten im Jahr 2014 pro tausend Einwohner. Dies gilt auch für Offenbach: Hier stieg die Angebotsdichte im gleichen Zeitraum von 69,92 auf 73,85 Weiterbildungsgelegenheiten pro tausend Einwohner.

Eher geringfügig zurückgegangen ist die betriebliche Angebotsdichte hingegen in Hamburg (von 67,90 Weiterbildungsgelegenheiten pro tausend Einwohner im Jahr 2012 auf 63,97 im Jahr 2014), Chemnitz (von 51,11 Weiterbildungsgelegenheiten pro tausend Einwohner im Jahr 2012 auf 48,98 im Jahr 2014), Rostock (von 53,05 Weiterbildungsgelegenheiten im Jahr 2012 auf 51,06 im Jahr 2014) und Leipzig, wo die Angebotsdichte im selben Zeitraum von 53,79 auf 51,93 Weiterbildungsgelegenheiten pro tausend Einwohner gesunken ist.

3 Transferempfehlungen

Grundsätzlich können zunächst die Transferempfehlungen der beiden vorgegangenen Publikationen zum Deutschen Weiterbildungsatlas auch an dieser Stelle noch einmal unterstrichen werden.

Die Erreichbarkeit von Weiterbildungsangeboten – also deren räumliche Nähe und verkehrstechnische Anbindung aus Sicht der Adressatinnen und Adressaten – ist ein wichtiger Faktor für die Wahrnehmung von Weiterbildungsgelegenheiten. In der Regel haben bildungspolitische Akteure nur begrenzten Einfluss auf die Lage und Anbindung von Weiterbildungseinrichtungen, die Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen kann jedoch auch auf die regionalspezifische Erreichbarkeit Bezug nehmen und die Mobilität von potentiellen Teilnehmenden unterstützen.

Netzwerke sind nach wie vor eine gute Möglichkeit, Weiterbildungsangebote auszuweiten und bisher nicht erreichte Teilnahmepotentiale für Kursangebote von Weiterbildungseinrichtungen zu mobilisieren. Dies gelingt dann besonders gut, wenn Einrichtungen Kooperationen eingehen (Martin & Muders, 2018). Daneben ist die Förderung und Erhöhung der Quantität und Qualität von Weiterbildungsangeboten eine zentrale Stellschraube, um die Weiterbildungsbeteiligung zu erhöhen. Auch wenn sich kausale Zusammenhänge bisher auf der vorhandenen Datengrundlage noch nicht ohne Weiteres nachweisen lassen, kann davon ausgegangen werden, dass Weiterbildungsteilnahme nur dort möglich ist, wo es mit den Bedarfen korrespondierende Weiterbildungsangebote gibt. Auch Beratung ist an dieser Stelle ein wichtiger Mechanismus, um Bedarfe und Angebote aufeinander abzustimmen.

Aus der längsschnittlichen Analyse der Weiterbildung auf der Ebene der Kreise und kreisfreien Städte – die hier zum ersten Mal vorgestellt werden kann – und auf der Grundlage weiterer Studien ergeben sich zusätzliche Empfehlungen für die Steuerung von Weiterbildung.

3.1 Bedarfe und Ausgangslagen vor Ort antizipieren

Die große Heterogenität der Weiterbildungslandschaft auf der Ebene der Kreise und kreisfreien Städte macht deutlich, dass bildungspolitische Steuerung und Regulierung an den Realitäten vor Ort vorbeigeht, wenn die unterschiedlichen Bedarfe und Ausgangslagen nicht berücksichtigt werden. Die betrifft das ganze Spektrum bildungspolitischer Maßnahmen wie das Bildungsmonitoring, die Förderungen von Individuen, Betrieben, Weiterbildungsanbietern oder Netzwerken bis hin zur Festlegung von Förderbedingungen und Förderinstrumenten.

Diese Notwendigkeit ergibt sich zwingend aus den enormen Disparitäten zwischen den Kreisen und kreisfreien Städten in jeder untersuchten Dimension der Weiterbildung. Gravierend sind schon die Unterschiede der weiterbildungsspezifischen Ausgangsbedingungen des Weiterbildungsverhaltens in den Kreisen und kreisfreien Städten. Die Voraussetzungen der jeweiligen sozioökonomischen und demografischen Merkmale der Wohnbevölkerung, der Siedlungsstruktur, der wirtschaftlichen Lage und der Anbindung an Verkehr und Infrastruktur sind zwischen den Kreisen und kreisfreien Städten so heterogen, dass eine effiziente Steuerung nur möglich scheint, wenn diese Ausgangsbedingungen antizipiert werden.

Doch nicht nur die Ausgangsbedingungen des Weiterbildungsverhaltens sind unterschiedlich, auch das tatsächlich beobachtete Weiterbildungsverhalten ist in den Kreisen und kreisfreien Städten sehr ungleich. Seine Heterogenität ist sogar noch größer als die Unterschiede, die aufgrund der Sozialstruktur vor Ort zu erwarten sind. Aus der Differenz zwischen den erwartbaren Teilnahmepotentialen und deren Realisation ergeben sich besondere regionalspezifische Steuerungsbedarfe, die helfen können, noch nicht ausgeschöpfte, jedoch prinzipiell vorhandene Teilnahmepotentiale zu nutzen. In anderen Regionen hingegen, in denen solche Potentiale nicht bestehen, werden solche Initiativen nicht fruchten können. In diesen Fällen müssen Maßnahmen dort ansetzen, wo Teilnahmepotentiale nicht nur realisiert, sondern geschaffen werden.

Ein wichtiger Aspekt ist dabei auch, dass die Potentialausschöpfung im Jahr 2012 einen signifikant ($p = 0,000$) negativen Einfluss auf die weiteren Wachstumschancen in den folgenden vier Jahren ausübt. Mit jedem zusätzlichen Prozentpunkt an ausgeschöpften Teilnahmepotentialen sinken die weiteren Wachstumspotentiale um knapp 0,01 Prozentpunkte pro Jahr. Wo die Potentialausschöpfung also bei 150 Prozent liegt (bspw. Dithmarschen, Offenbach, Schweinfurt, Donau-Ries, Wesermarsch), sind die Wachstumschancen der Weiterbildungsbeteiligung durchschnittlich um einen Prozentpunkt pro Jahr geringer als in Kreisen mit einer Potentialausschöpfung von 50 Prozent (Potsdam, Enzkreis, Neustadt). Die Steuerungspotentiale – also die Möglichkeit, durch Eingriffe die Weiterbildungsbeteiligung zu erhöhen – sind je nach bisher erreichter Potentialausschöpfung sehr unterschiedlich.

Auch in Bezug auf die Weiterbildungsangebote sind große Disparitäten zwischen den Kreisen und kreisfreien Städten sichtbar geworden. Insbesondere die betriebliche und marktförmige Weiterbildung konzentriert sich häufig auf günstige, urbane Lagen und vernachlässigt andere Regionen. Auch unter diesem Gesichtspunkt scheint es fragwürdig, ob durch Gesetze und Verordnungen auf Landesebene die Weiterbildung etwa in Starnberg oder München in der gleichen Weise gefördert werden sollte wie im Landkreis Tirschenreuth, mit einer etwa fünfmal niedrigeren Angebotsdichte an kommerzieller Weiterbildung.

Insgesamt sind die Bedarfe, die Angebote und die Steuerungsmöglichkeiten in den Kreisen und kreisfreien Städten sehr unterschiedlich. Unabhängig davon, welche ordnungs- und bildungspolitischen Ziele angestrebt werden, können Eingriffe nur effizient sein, wenn solche bestehenden Unterschiede berücksichtigt werden.

3.2 Kommunale Akteure stärken

Die beobachtbare Heterogenität der Weiterbildungslandschaft auf Ebene der Kreise und kreisfreien Städte geht paradoxerweise mit bisher nur geringen beobachtbaren Steuerungspotentialen der bildungspolitischen Akteure auf dieser Ebene einher. Dies legen zumindest Studien nahe, die den Einfluss von Kontextfaktoren auf das Weiterbildungsverhalten untersuchen, die zeigen, dass die Varianzanteile der Weiterbildungsbeteiligung, die auf den Kontext der Kreise und kreisfreien Städte entfallen, vergleichsweise gering sind (ca. vier Prozent) (Martin & Schömann, 2015). Der bei Weitem größte Teil der Varianz des Weiterbildungsverhaltens entfällt tatsächlich auf die Individuen sowie deren unmittelbares Nahumfeld unterhalb der Kreise und kreisfreien Städte (Gemeinde, Quartiere, Betriebe, Familien). Das bedeutet, dass die Un-

terschiede zwischen den Kreisen in Bezug auf das Weiterbildungsverhalten zwar gravierend sind, diese sich aber nur zu einem geringen Teil auf die Kontextmerkmale der Kreise und kreisfreien Städten zurückführen lassen. Die großen Unterschiede zwischen den Kreisen resultieren vielmehr daraus, dass sich Personen mit spezifischen, individuell bedingten Teilnahmewahrscheinlichkeiten in bestimmten Kreisen und kreisfreien Städten gehäuft finden. Tatsächlich lässt sich ein erheblicher Teil der Unterschiede der Weiterbildungsbeteiligung in den Kreisen durch die sozioökonomischen und demografischen Merkmale der jeweiligen Wohnbevölkerung erklären. Die gleichen Populationen würden demzufolge in anderen Kontexten (einem anderen Kreis) noch immer ein ähnliches Weiterbildungsverhalten aufweisen. Dass die Kreise und kreisfreien Städte bisher einen so geringen Einfluss auf das Weiterbildungsverhalten aufweisen, kann als ein kommunales Steuerungsdefizit interpretiert werden. Es wäre demzufolge wichtig, den Einfluss der Kommune und der Akteure dort auf das Weiterbildungsverhalten zu stärken. Die Kommune ist insbesondere auch deswegen dafür geeignet, weil sie – neben der Gemeinde – die Gebietskörperschaft darstellt, die den Individuen und deren relevanten Kontexten am nächsten stehen. Zugleich können Kommunen (also vor allem Kreise) Einfluss auf alle relevanten Rahmenbedingungen (Betriebe, Weiterbildungsanbieter usw.) nehmen und bspw. Vernetzungen initiieren.

3.3 Zielgruppen adressieren

Aus der Fokussierung auf das Individuum und dessen spezifisches Weiterbildungsverhalten ergibt sich auch, dass es sinnvoll ist, jene sozioökonomischen und demografischen Faktoren besonders zu berücksichtigen, welche das Weiterbildungsverhalten besonders beeinflussen und/oder einen besonderen Weiterbildungsbedarf implizieren. Besonders häufig treten höhere Bedarfe und geringere Weiterbildungsbeteiligung in besonderen „Risiko“-Konstellationen zusammen auf, welche dann spezifische Zielgruppen definieren. Geringqualifizierte bspw. haben a priori einen erhöhten Weiterbildungsbedarf, aber typischerweise eine geringe Weiterbildungsbeteiligung. Beides wird durch negative Bildungserfahrungen oder fehlende Bildungserfolge vermittelt. Auch bei Migranten und Migrantinnen treten erhöhter Bedarf und geringe Beteiligung zusammen auf. Nach wie vor finden wir im Mikrozensus eine geringere Weiterbildungsbeteiligung bei Migranten. Weniger eindeutig ist der Zusammenhang zwischen Bedarfen und Beteiligung bei Älteren, Personen mit geringem Haushaltseinkommen, Alleinerziehenden und Erwerbslosen. Unabhängig von deren konkreten Bedarfen weisen diese Subpopulationen jedenfalls regelmäßig geringere Weiterbildungsbeteiligung auf. Für die Weiterbildung in den Kreisen und kreisfreien Städten ergeben sich daraus zwei zentrale Bezugspunkte.

Zum einen sind die Nachteile von Älteren und auch von Geringqualifizierten regional durchaus verschieden. Dies war auf der Ebene der Bundesländer gut einsichtig. Auch auf der Ebene der Kreise und kreisfreien Städte wissen wir, dass sich die Teilnahmechancen von Geringqualifizierten und Älteren regional signifikant unterscheiden (Martin, Schömann & Schrader 2016). Hier wissen wir sogar, dass dies ein Effekt ist, der sich auf die Kreise als Kontexte zurückführen lässt. Es gibt also konkrete Ansatzpunkte und Stellschrauben im Kontext der Kreise und kreisfreien Städte, von denen wir bisher jedoch leider nur wissen, dass sie da sind, ohne diese konkret identifizieren zu können.

Zum anderen ergibt sich daraus wieder eine besondere Aufgabe der Kommunen als nächstgelegene bildungspolitisch aktive Gebietskörperschaft. Gerade der Zugang zu besonderen Zielgruppen hängt davon ab, institutionelle Anknüpfungspunkte zu finden. Dies können in Bezug auf die genannten Zielgruppen bspw. Religionsgemeinschaften, Altenheime, ehrenamtliche Einrichtungen, Kulturvereine, Jobcenter, Kindertagesstätten, Schulen Jobcenter oder Betriebe vor Ort sein, zu denen die Kommune einen unmittelbaren Zugang hat. Nahliegend wäre neben einer Vernetzung der Akteure dann auch eine aufsuchende zielgruppenspezifische Bildungsberatung.

3.4 Mehr bundespolitische Steuerung

Eine für einen auf die Kreisebene Deutschlands gerichteten Weiterbildungsatlas eher unerwartete Empfehlung richtet sich auf ein stärkeres (und vor allem gut sichtbares) Engagement der Bundesebene. Tatsächlich wurden die gleichen Analysen, die auf der Grundlage des Mikrozensus eine bisher geringe Bedeutung der regionalen Ebene für das Weiterbildungsverhalten bescheinigen, auch im europäischen Rahmen mit Daten des Labour Force Survey durchgeführt. Hier zeigen sich tatsächlich ganz andere Ergebnisse. Während der Einfluss regionaler Kontexte auf das Weiterbildungsverhalten in Deutschland bei maximal 4 Prozent liegt (der Einfluss von Raumordnungsregionen, Arbeitsmarktregionen und Bundesländern ist tatsächlich noch geringer als auf der Ebene der Kreise und kreisfreien Städte), finden wir im internationalen Vergleich Varianzanteile von etwas über 30 Prozent (Martin & Rüber 2016). Gehen wir davon aus, dass sich in diesen Varianzkomponenten nicht nur objektive Gelegenheitsstrukturen des jeweiligen Kontextes widerspiegeln, sondern auch kulturelle und normative Orientierungen, so kann davon ausgegangen werden, dass sich Individuen in ihrem (Weiterbildungs-)Verhalten insbesondere auch an kulturellen und normativen Maßstäben (und Erwartungen) der jeweiligen Nationalstaaten orientieren. Signale und Impulse in der überregionalen, nationalen Öffentlichkeit werden dann wahrscheinlich viel eher (auch normativ) als handlungsleitend wahrgenommen als entsprechende Hinweise regionaler Akteure. Eine nationale Weiterbildungsstrategie mit entsprechender medialer Begleitung und eine insgesamt stärkere positiv konnotierte Betonung der Bedeutung von Weiterbildung durch relevante politische Akteure wäre ein wichtiger Beitrag. Einfach gesagt sollten die offensichtlich vorhandenen Steuerungspotentiale des Bundes auf das individuelle Weiterbildungsverhalten auch genutzt werden.

3.5 Ländliche Räume unterstützen

Eine sehr einfache und klare Diagnose war die geringere Weiterbildungsbeteiligung in ländlichen – besonders dünn besiedelten – Kreisen. Auch hinsichtlich der Weiterbildungsangebote konnten insbesondere bei der kommerziellen, aber auch der betrieblichen Weiterbildung klare Stadt-Land-Gefälle beobachtet werden. Unterschiede ergaben sich hier auch zwischen Ost- und Westdeutschland. Eine einfache Lehre, die man daraus ziehen kann, lautet: Gleichwertige Lebensverhältnisse lassen sich nicht herstellen, wenn der Markt als alleinige Distributionsinstanz für gesellschaftliche Teilhabe dient. Auch wenn nicht klar ist, ob das geringere Angebot zu einer geringeren Weiterbildungsbeteiligung oder die geringere Nachfrage zu einem

geringeren Angebot führt, ist doch klar, dass erreichbare Weiterbildungsgelegenheiten eine Bedingung der Möglichkeit für Weiterbildungsteilnahme darstellen. Hier kommt den Volkshochschulen als wichtigster Anbieter öffentlicher Weiterbildung eine besondere Aufgabe zu. Die – auch hier im Deutschen Weiterbildungsatlas verdeutlichte – flächendeckende Präsenz der Volkshochschulen im ländlichen Raum könnte insbesondere die fehlenden kommerziellen Angebote ersetzen. Sinnvoll (und notwendig) wäre es jedoch, zunächst festzustellen, welche auch inhaltlichen Defizite beim Weiterbildungsangebot durch die geringere Zahl an kommerziellen Anbietern in den ländlichen Räumen entstehen. Eine so identifizierte besondere Bedarfslage könnte dann durch Volkshochschulen kompensiert werden.

3.6 Öffentliche Weiterbildung in den östlichen Bundesländern stärken

Die öffentliche Weiterbildung zu stärken scheint also sinnvoll, insbesondere wenn es darum geht, „Marktversagen“ hinsichtlich möglichst gleichwertiger Lebensverhältnisse in der Fläche (und dazu gehören auch Bildungschancen) zu kompensieren. Allerdings scheint die öffentliche Weiterbildung – und dies sind hier die Volkshochschulen – selbst nicht überall gleich stark aufgestellt zu sein. Die Volkshochschulen sind zwar im gesamten Bundesgebiet präsent, das jeweilige Angebot weist jedoch nicht überall den gleichen Umfang auf. Während es zwischen Stadt und Land auch in dieser Hinsicht kaum einen Unterschied gibt, zeigen sich doch sehr deutliche Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland. Da Ostdeutschland auch eine geringere Bevölkerungsdichte, mehr ländliche Siedlungsstrukturen und weniger große Betriebe in wissensintensiven Branchen als der Westen aufweist, drohen sich insbesondere in ländlichen ostdeutschen Regionen die Risiken geringer kommerzieller, betrieblicher und öffentlicher Weiterbildungsangebote zu kumulieren. Dabei müsste insbesondere hier die öffentliche Weiterbildung Defizite kompensieren.

Öffentliche Weiterbildung kann zudem auch einen Beitrag zur Entwicklung der politischen Kultur und des politischen Diskurses leisten. Volkshochschulen weisen neben Angeboten in den Bereichen Sprachen, Gesundheit, Kunst, nachgeholtten Bildungsabschlüssen und Beruf auch einen oft vergleichsweise umfangreichen Angebotsbereich zur politischen Bildung auf, zu welchem neben den offenen Kursangeboten auch Tages- und Einzelveranstaltungen gehören. Diese Angebote haben – wo diese in entsprechendem Umfang angeboten und wahrgenommen werden – auch einen messbaren Einfluss auf das Wahlverhalten (Martin & Reichart, 2020). Volkshochschulen können ggf. also auch in dieser Hinsicht einen Beitrag zur Überwindung gesellschaftlicher Spaltung leisten. Dazu müssten diese jedoch auch im öffentlichen Leben in Ostdeutschland präsenter sein.

3.7 Kommunales Bildungsmonitoring und Best Practice implementieren

Die Steuerung von Weiterbildung vor Ort bietet eine Vielzahl von Vorteilen. Die wichtigsten sind sicherlich, dass insbesondere ein kommunales Bildungsmanagement adäquat auf tatsächliche Bedarfe vor Ort eingehen und die vorhandenen Möglichkeiten einschätzen und aktivieren kann. Insbesondere im Bereich der Weiterbildung mit der hier typischen Unübersichtlichkeit

von Akteuren reduziert der kommunale Rahmen die Vielfalt auf ein überschaubares Feld von Akteuren, die zudem auf der kommunalen Ebene auch einfacher für die gemeinsame – eben „kommunale“ – Sache motiviert und mobilisiert werden können. Eine Kooperation zwischen Betrieben, Schulen, Behörden, Vereinen und Kirchen ist in diesem Rahmen sehr viel wahrscheinlicher und ermöglicht es bildungspolitischen Akteuren, die vorhandenen Ressourcen auch in die gewünschte Richtung zu lenken. Dieses Grundprinzip kommunaler Bildungsnetzwerke könnte auch für die Förderung von Weiterbildung ein effektives Mittel darstellen. Das wäre zumindest dann der Fall, wenn Weiterbildung nicht auch auf der kommunalen Ebene immer wieder hinter anderen Bildungsbereichen (Schulen, Hochschulen, berufliche Erstausbildung) zurücktreten müsste. Initiativen wie „Lernen vor Ort“ haben möglicherweise auch deswegen auf das Weiterbildungsverhalten wenig Einfluss (Martin, Schömann & Schrader 2016).

Von zentraler Bedeutung für ein effektives kommunales Bildungsmanagement ist jedoch eine kontinuierliche, wissenschaftlich abgesicherte Evidenz zur Wirksamkeit kommunaler Bildungssteuerung. Gerade die Kommunen bietet dafür einen idealen Rahmen. Denn anders als auf der aggregierten Ebene der Bundesländer oder des Bundes können die Wirkungen bildungspolitischer Eingriffe auf kommunaler Ebene nicht nur im Sinne eines Black-Box-Modells getestet, sondern auch in ihren Verläufen, Wechselwirkungen und Wirkmechanismen nachvollzogen werden. Dies ist nicht nur wissenschaftlich interessant, es ermöglicht auch ganz praktisch die Fehlersuche im Fall ausbleibender Wirkungen. Zugleich lässt sich anhand von Beispielen anderer Kommunen, in denen variierende Innovationen ins Feld gebracht oder andere Implementationswege eingeschlagen wurden, lernen, wie es geht und wie es nicht geht. Die große Heterogenität der Kreise und kreisfreien Städte hinsichtlich der Weiterbildungsangebote und der Potentialausschöpfung bietet insgesamt viele Gelegenheiten, aus Fehlern und Erfolgen zu lernen. Dazu müsste jedoch auch die empirische Weiterbildungsforschung gestärkt werden.

3.8 Evidenzorientierte Weiterbildungsforschung stärken

Der Deutsche Weiterbildungsatlas ist insgesamt ein gutes Beispiel dafür, wie der Blick auf tiefregionalisierte Räume nicht nur Wissen erzeugt, sondern vor allem weitere Fragen aufwirft. Tatsächlich hinterlässt der Weiterbildungsatlas sehr viel mehr Fragen als Antworten. Dies gilt nicht nur für die Wissenschaft, sondern auch für die Praxis und die Politik. Der Deutsche Weiterbildungsatlas lässt die Leserschaft bisher mit den sehr differenzierten, kleinräumlichen Deskriptionen der Weiterbildungslandschaft zurück, ohne Erklärungen im gleichen Auflösungsgrad zu liefern. Deutlich wird, dass die Weiterbildungsbeteiligung in den Kreisen und kreisfreien Städten auch aus einer längerfristigen Perspektive sehr unterschiedlich ausgeprägt ist. Diese dauerhaften, strukturellen Unterschiede erklären wir derzeit nur zu ca. 32 Prozent durch die sozioökonomischen und demografischen Merkmale der Wohnbevölkerung, siedlungsstrukturelle und wirtschaftliche Merkmale der Kreise und kreisfreien Städte sowie deren Verkehrsanbindungen (also die erwartete Weiterbildungsbeteiligung). Veränderungen des Weiterbildungsverhaltens können wir durch diese Kennzahlen zu etwa 14 Prozent erklären. Nehmen wir zusätzlich die Weiterbildungsangebote vor Ort und im Umkreis auf, erhöht sich die aufgeklärte Between-Varianz (Unterschiede zwischen regionalen

Einheiten) auf ca. 34 Prozent und die aufgeklärte Within-Varianz (Unterschiede innerhalb von regionalen Einheiten im Verlauf der Zeit) auf 20 Prozent. Warum also die Weiterbildungsbeteiligung so unterschiedlich ist und welche Faktoren dies ursächlich erklären, bleibt zu 70 bis 80 Prozent unklar. Diese Differenz zwischen dem (aufgrund der erklärenden Faktoren) zu erwartenden und dem beobachteten Weiterbildungsverhalten (also technisch dem Residuum) ist nicht nur von abstrakter, wissenschaftlicher Bedeutung, sondern besonders auch für die Praxis sehr relevant. Ein gutes Beispiel dafür ist die seit Jahren unterdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung in Aachen. Von 2007 bis 2011 konnte diese Region auf der Ebene der Raumordnungsregionen, seit 2012 auf der Kreisebene (Städteregion Aachen) beobachtet werden. Weder für die Wissenschaft noch für die Praxis gibt es eine nachvollziehbare, plausible Erklärung für diese Beobachtung. Die einfache Deskription ist für die Vertreter der Praxis und auch für die Wissenschaft völlig kontraintuitiv. Die Region ist urban, die Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule (FHTW) ist ein weltweit bekanntes Zentrum der Forschung und Wissenschaft, das beobachtbare Weiterbildungsangebot ist nicht unterdurchschnittlich und die Städteregion war in „Lernen vor Ort“ engagiert. Auch der Deutsche Weiterbildungsatlas erwartet auf der Grundlage der Sozialstruktur der Wohnbevölkerung, der Siedlungs- und Wirtschaftsstruktur sowie der Verkehrsanbindung für die Region eine mehr als doppelt so hohe Weiterbildungsbeteiligung, als beobachtet werden konnte. Der Grund für die Abweichung vom Durchschnitt der Bundesrepublik und auch von der erwarteten Weiterbildungsbeteiligung ist dennoch unklar. Gerade die Praxis, für die sich hier Handlungsdruck aufbaut, hat natürlich ein gesteigertes Interesse, die Gründe für diese Abweichung zu verstehen und möglicherweise Maßnahmen zu ergreifen. Bereits im Jahr 2015 hat das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung dazu eine Fallstudie in der Raumordnungsregion Aachen und der dortigen Weiterbildungslandschaft durchgeführt (Jütten, 2015). Einige mögliche Erklärungsansätze konnten so ermittelt werden, abschließend beantwortet ist die Frage jedoch nicht, zumal sich auch an der Situation nichts geändert hat. Nun ist Aachen nur einer von 402 Kreisen und kreisfreien Städten.

Ebenfalls noch begrenzt ist unser Wissen darüber, wie sich das Weiterbildungsangebot erklärt. Auch hier finden wir große Disparitäten, die jedoch häufig weniger überraschend sind. Insbesondere die kommerziellen Weiterbildungsangebote folgen in ihrer Verteilung häufig den Erwartungen. Die Angebotsdichte kommerzieller Weiterbildung können wir durch die erwartete Weiterbildungsbeteiligungsquote (also die „Kundenpotentiale“) und die Siedlungsstruktur zu etwa 50 Prozent erklären (vor allem Between-Varianz). Bisher können auf Kreisebene jedoch nur vier bzw. drei Beobachtungszeitpunkte realisiert werden. Dies ist noch nicht genug, um etwa belastbare Effekte zum kausalen Zusammenhang von Weiterbildungsangebot und Weiterbildungsbeteiligung (die nicht identisch ist mit der Nachfrage nach Weiterbildung, sondern die durch Angebote realisierte Nachfrage darstellt) zu schätzen.

Notwendig ist also weitere Forschung in Kooperation mit der Praxis vor Ort.

4 Methoden

4.1 Weiterbildungsbeteiligung

4.1.1 Weiterbildungsbeteiligungsquote

Die Weiterbildungsbeteiligungsquote auf der Ebene der Kreise basiert wie bereits im vorhergehenden Weiterbildungsatlas auf der Angabe im Mikrozensus zur Weiterbildungsbeteiligung in den letzten zwölf Monaten:

„Haben Sie in den letzten zwölf Monaten an einer oder mehreren Lehrveranstaltungen der allgemeinen oder beruflichen Weiterbildung in Form von Kursen, Seminaren, Tagungen oder Privatunterricht teilgenommen oder nehmen Sie gegenwärtig daran teil?“ (Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2007, S. 26). Die Frage wird durch Beispiele konkretisiert:

Allgemeine Weiterbildung (Zweck privat/sozial)

- Erwerb von Fähigkeiten und Kenntnissen für persönliche, häusliche, soziale oder gesellschaftliche Zwecke sowie für Freizeitaktivitäten
- Gesundheitsfragen, Haushalt, Erziehung, Familie, Sprachen, Kunst, Literatur, Naturwissenschaft, Technik, Umweltschutz, Geschichte, Religion, Politik, Rechtsfragen, Freizeit, Sport

Berufliche Weiterbildung

- Umschulung auf einen anderen Beruf
- Lehrgänge oder Kurse für den beruflichen Aufstieg
- Lehrgänge oder Kurse für die Einarbeitung in neue berufliche Aufgaben
- Sonstige Kurse oder Lehrgänge der beruflichen Weiterbildung (z. B. PC-Kurse, Management, Rhetorik o. Ä.) (ebd.)

Seit 2010 wird die Fragestellung verallgemeinert und durch einen Erläuterungstext präzisiert:

„Haben Sie in den letzten zwölf Monaten an einer oder mehreren Lehrveranstaltungen der allgemeinen oder beruflichen Weiterbildung teilgenommen oder nehmen Sie gegenwärtig daran teil?“ (Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2011, S. 33)

Im Erläuterungstext wird dann ausgeführt:

„Formen der Weiterbildung sind zum Beispiel Kurse, Seminare, Tagungen, Privatunterricht, Studienzirkel.“

Berufliche Weiterbildungen sind Umschulungen, Lehrgänge oder Kurse für einen beruflichen Aufstieg, neue berufliche Aufgaben, Fortbildungen (Computer, Management, Rhetorik o. Ä.). Allgemeine Weiterbildungen haben meist einen privaten Zweck und dienen dem Erwerb oder der Erweiterung eigener Fähigkeiten und Kenntnissen (Musik, Sport, Erziehung, Gesundheit, Kunst, Politik, Technik, Kochen o. Ä.).“ (ebd.)

Da die Weiterbildungsbeteiligung auf Kreisebene in den Jahren 2014 und 2015 hier zunächst im Querschnitt erfasst wurde, ist die Berechnung wie folgt: Die Weiterbildungsbeteiligungsquote eines Kreises ergibt sich aus der Summe der beobachteten Teilnehmerinnen und Teilnehmer, dividiert durch die Bevölkerungszahl. Grundgesamtheit ist dabei die Wohnbevölkerung ab 25 Jahren:

$$WBQ_{kr} = \left(\frac{\sum \text{Teilnehmer}_{kr}}{n_{kr}} \right) * 100$$

Dies wurde sowohl für das Jahr 2014 als auch 2015 durchgeführt. Die Angaben werden anhand des Hochrechnungs- und Gewichtungsfaktors, welcher seit 2012 auch auf der Kreisebene für den Mikrozensus zur Verfügung steht, hochgerechnet. In Kreisen mit sehr geringer Bevölkerungszahl sind auch in der insgesamt sehr großen Stichprobe des Mikrozensus relativ kleine Fallzahlen zu beobachten (im Minimum 2014 $n = 229$ und 2015 $n = 218$). Dies ist jedoch nicht die Regel (Abbildung 143).

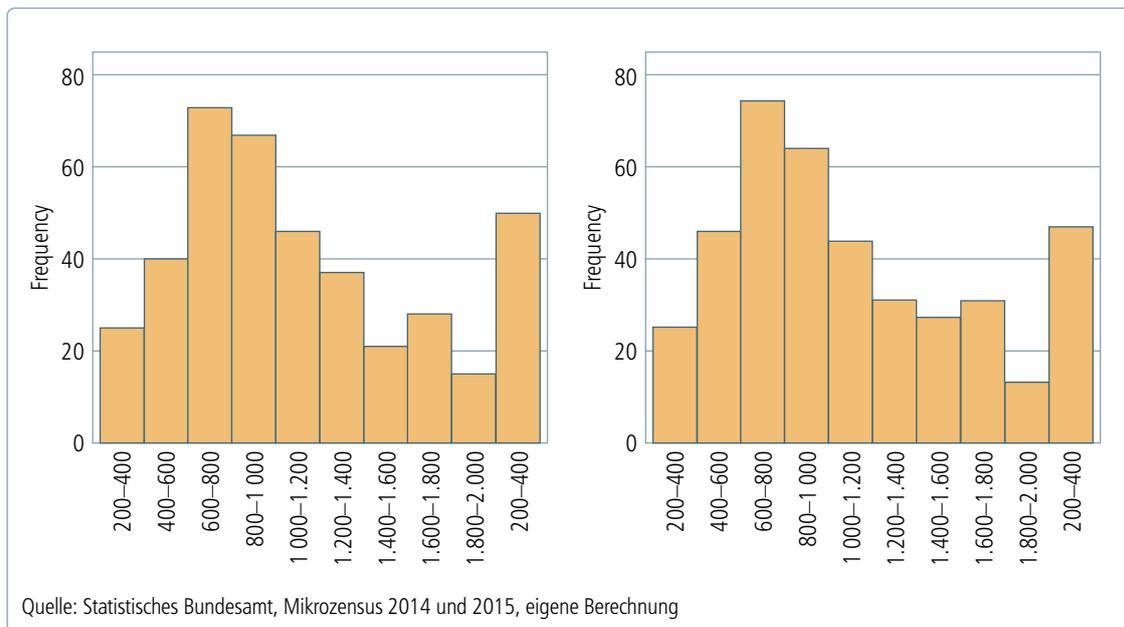


Abbildung 143. Kreise und kreisfreie Städte 2014 und 2015 nach Stichprobengröße, Häufigkeiten

Im Durchschnitt können pro Kreis $n = 1\,311$ (2014) bzw. $n = 1\,295$ (2015) Fälle beobachtet werden. Um sicherzustellen, dass möglichst alle vorliegenden Informationen genutzt werden können, wurden zudem wie im vorhergehenden Weiterbildungsatlas fehlende Werte durch multiple Imputation ersetzt. Dadurch konnten 2014 zusätzlich 4,3 Prozent der Fälle und 2015 8,9 Prozent der Fälle in die Berechnung aufgenommen werden, welche ohne diese Maßnahme aufgrund von Item-Nonresponse von der Analyse ausgeschlossen worden wären. Wie auch beim vorhergehenden Weiterbildungsatlas konnten so fast alle Personen über 25 Jahre im Mikrozensus für die Auswertung herangezogen werden. Dies waren 2014 $N = 520\,804$ und 2015 $N = 527\,184$.

Um darüber hinaus die Belastbarkeit der Angaben zu erhöhen, werden in Publikationen des DIE Werte zur Weiterbildungsbeteiligung auf der Kreisebene immer auch als kreisspezifische Konstanten über einen längeren Zeitraum geschätzt. Wie bereits im ersten Weiterbildungsatlas, wo das mittlere Niveau und der Trend der Raumordnungsregionen aufgeführt wurden, werden auch in den folgenden DIE-Publikationen diese besonders belastbaren Angaben über einen längeren Zeitraum (vier Jahre) ausgewiesen. Die Werte werden ansonsten wieder über zwei Jahre (2014 und 2015) gemittelt.

4.1.2 Potentialausschöpfung

Auch die Potentialausschöpfung wurde wie schon im vorhergehenden Weiterbildungsatlas als das Verhältnis der beobachteten Weiterbildungsbeteiligung in einem Kreis oder in einer kreisfreien Stadt zur erwarteten Weiterbildungsbeteiligung in diesem Raum konzipiert (Martin, Schömann, Schrader & Kuper, 2015)

Dazu wurde zunächst die erwartete Weiterbildungsbeteiligung eines Kreises anhand der Mikrodaten des Mikrozensus berechnet.

In einem ersten Schritt wurde die individuelle Teilnahmewahrscheinlichkeit einer Person anhand ihrer sozioökonomischen und demografischen Merkmale geschätzt:

$$P(y_i = 1 | x_{1i}, x_{2i}, x_{3i} \dots x_{51i}) = \frac{1}{1 + \exp^{-z}}$$

Wobei

$$z = \beta_0 + \beta_1 x_{1i} + \beta_2 x_{2i} + \beta_3 x_{3i} + \dots + \beta_{51} x_{51i} + e_i$$

Dann wurde auf Grundlage dieser individuellen Teilnahmewahrscheinlichkeit errechnet, wie viele Teilnehmende in einem Kreis erwartet wurden. Dies ist die Summe der Teilnahmewahrscheinlichkeiten in einem Kreis kr :

$$EWBT_{kr} = \sum_{i_{kr}=1}^{i_{kr}=n_{kr}} P(y_i = 1 | x_{1i}, x_{2i}, x_{3i} \dots x_{51i})$$

Das Konzept, das hier im Weiterbildungsatlas 3 auf die Jahrgänge 2014 und 2015 angewandt wurde, ist identisch mit den im Weiterbildungsatlas 1 und 2 verwendeten Modellen. Auch 2014 und 2015 sagt das Modell die beobachtete Weiterbildungsbeteiligung gut vorher.

Tabelle 9

Erwartete und beobachtete Weiterbildungsteilnahmen 2007–2015

| Teilnahmen | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Erwartet | 7 223 572 | 7 685 033 | 7 633 304 | 7 523 455 | 7 825 304 | 7 328 959 | 7 433 165 | 7 349 324 | 7 599 152 |
| Beobachtet | 7 222 644 | 7 684 676 | 7 632 791 | 7 522 692 | 7 826 220 | 7 325 521 | 7 431 962 | 7 403 425 | 7 630 539 |

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2007–2015, eigene Berechnung.

Die Abweichungen betragen zwar immer weniger als 1 Prozent, allerdings scheint die Vorhersagekraft der genutzten Merkmale abzunehmen. Mittelfristig wird es demzufolge zu einer Justierung des Modells kommen.

Daraus wurde dann die erwartete Weiterbildungsbeteiligungsquote gebildet:

$$EWBQ_{kr} = \left(\frac{EWBT_{kr}}{n_{kr}} \right) * 100$$

Die Potentialausschöpfung wurde nun errechnet, indem auf der Ebene der Kreise die beobachtete Weiterbildungsbeteiligungsquote auf die erwartete Weiterbildungsbeteiligungsquote unter Kontrolle weiterer makroökonomischer und siedlungsstruktureller Merkmale regressiert wurde.

$$y_{kr} = \beta_0 + \beta_1 x_{1kr} + \beta_2 x_{2kr} + \dots + \beta_{13} x_{13kr} + e_{kr}$$

Wobei y_i die beobachtete Weiterbildungsbeteiligungsquote, x_1 die zu erwartende Weiterbildungsbeteiligungsquote, x_2 bis x_{13} ein Vektor von makroökonomischen und siedlungsstrukturellen Merkmalen (Bruttowertschöpfung nach Wirtschaftsabschnitten, siedlungsstrukturelle Kreistypen, Fahrzeiten zu Ober-/Mittelzentren sowie zur nächsten Autobahn) und e_{kr} die Abweichung des geschätzten Wertes eines Kreises von der beobachteten Weiterbildungsbeteiligungsquote ist.

Die Potentialausschöpfung gibt also an, wie weit ein Kreis von der aufgrund sozioökonomischer, demografischer, makroökonomischer und siedlungsstruktureller Merkmale zu erwartenden Weiterbildungsbeteiligung abweicht. Die zu erwartende Weiterbildungsbeteiligungsquote eines Kreises unter Einbeziehung aller Merkmale ergibt sich aus dem Term

$$\beta_0 + \beta_1 x_{1kr} + \beta_2 x_{2kr} + \dots + \beta_{13} x_{13kr}$$

Die auf diesem Weg berechnete erwartete Weiterbildungsbeteiligungsquote erklärt etwa 30 Prozent der beobachteten Weiterbildungsbeteiligungsquote.

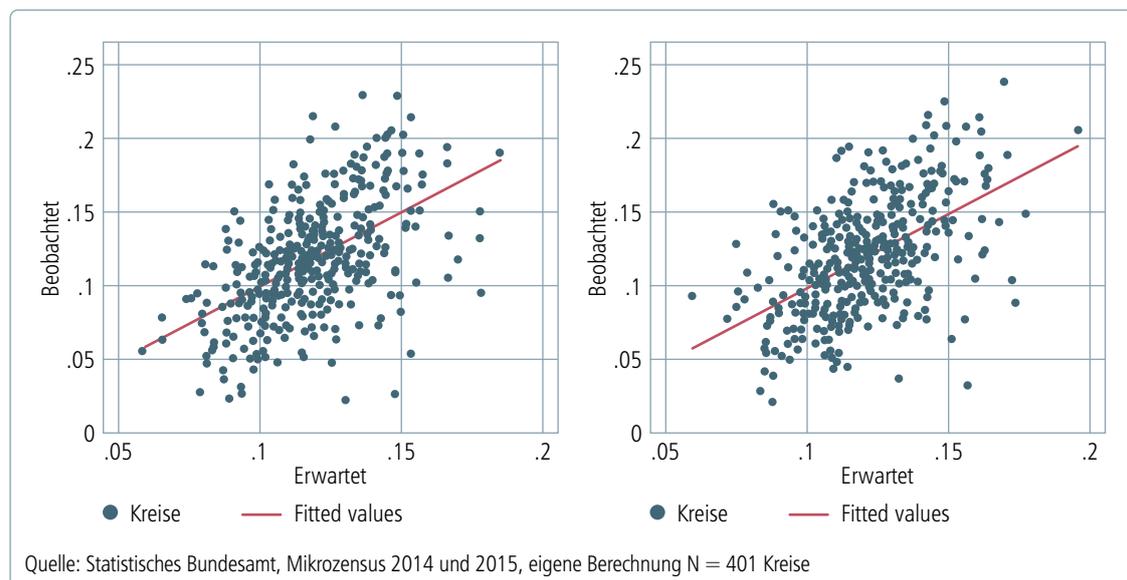


Abbildung 144. Erwartete und beobachtete Weiterbildungsbeteiligungsquote in den Kreisen und kreisfreien Städten in den Jahren 2014 und 2015

Da auch im dritten Weiterbildungsatlas die relative Abweichung der Weiterbildungsbeteiligung von der erwarteten Weiterbildungsbeteiligung als Potentialausschöpfung herangezogen

gen wird, wird auch hier das Residuum (Beobachtet – Erwartet) = e_{kr} durch die Erwartung ($\beta_0 + \beta_1 x_{1kr} + \beta_2 x_{2kr} + \dots + \beta_{13} x_{13kr}$) dividiert.

Dies wird zunächst für die Jahre 2014 und 2015 separat durchgeführt. Wie bei der einfachen Weiterbildungsbeteiligung können die Werte dann für beide Jahre gemittelt werden.

Der Wert gibt an, wie viel von jenem Teilnahmepotential eines Kreises tatsächlich ausgeschöpft wird, welches sich aus der sozioökonomischen und demografischen Struktur der Bevölkerung, der makroökonomischen Struktur sowie der der Siedlungsstruktur des Kreises ergibt.

Die Potentialausschöpfung ist in dieser Konzeption ein Maß relativer regionaler Ungleichheit, welches sich am Durchschnitt aller Kreise orientiert. Dieser Indikator informiert also darüber, inwieweit die institutionellen Strukturen der Weiterbildung bzw. das Handeln der Weiterbildungsakteure in Einrichtungen und Verbänden dazu beitragen, dass das in den jeweiligen Kreisen vorhandene Potential zur Teilnahme tatsächlich ausgeschöpft wird bzw. inwieweit Teilnehmerinnen und Teilnehmer begünstigt oder benachteiligt werden. Im Mittel wird das Potential in den Kreisen zu 100 Prozent ausgeschöpft. Von diesem Parameter weichen die Kreise mehr oder weniger ab (Abbildung 145).

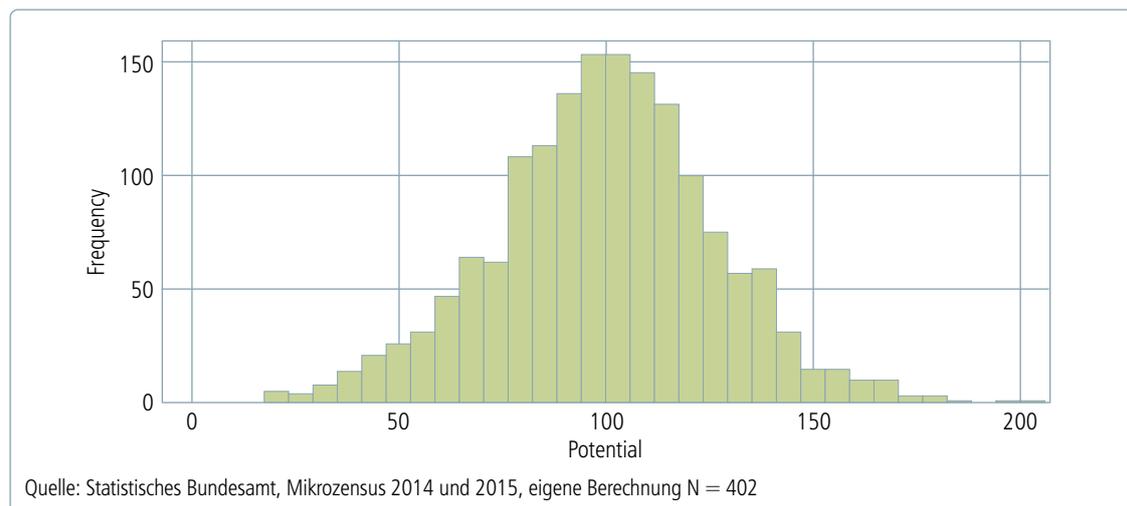


Abbildung 145. Verteilung der Häufigkeiten der Potentialausschöpfung in den Kreisen und kreisfreien Städten 2014 und 2015

Auf der Ebene der Bundesländer ergibt sich die Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung ohne Berücksichtigung makroökonomischer und siedlungsstruktureller Merkmale aus der beobachteten Beteiligungsquote minus der erwarteten Beteiligungsquote, dividiert durch die erwartete Beteiligungsquote.

4.2 Weiterbildungsangebot

4.2.1 Konzeption des Weiterbildungsangebots

Auch das konzeptionelle Grundverständnis der Weiterbildungsangebote setzt sich im Deutschen Weiterbildungsatlas 3 fort. Unter regionalem Weiterbildungsangebot verstehen wir das in einer Region in einem Jahr zur Verfügung stehende Angebot an organisierter Weiterbil-

dung. Dies sind Weiterbildungsangebote, die von Einrichtungen der Weiterbildung oder Betrieben zur Verfügung gestellt werden.

Um Daten zum regionalen Weiterbildungsangebot möglichst widerspruchsfrei auf Informationen zur Weiterbildungsbeteiligung beziehen zu können, ist es essenziell, das Weiterbildungsangebot möglichst unabhängig von der Weiterbildungsbeteiligung zu erfassen. Das regionale Weiterbildungsangebot wird darum nur über Kennzahlen zur institutionellen Dichte regionaler Weiterbildungsangebote wie der Zahl der Einrichtungen, deren Mitarbeiterzahl oder dem Umfang der Kursangebote ermittelt, nicht jedoch über Belegungen oder Teilnahmen an Weiterbildungsangeboten.

Um das heterogene Feld möglicher organisierter Weiterbildungsangebote abzudecken, wurden hier die Reproduktionskontexte von Organisationen der Weiterbildung (Schrader, 2010) als Heuristik verwendet. Ziel ist, zu jedem möglichen Reproduktionskontext eine belastbare Informationsquelle zu finden:

- a. die öffentlich anerkannte und staatlich reglementierte Weiterbildung (z. B. Volkshochschulen, öffentlich geförderte kirchliche Bildungswerke, Fachschulen),
- b. die von Betrieben organisierte Weiterbildung (innerbetriebliche Weiterbildung sowie Weiterbildung von betriebsübergreifend arbeitenden Instituten),
- c. die marktorientierte Weiterbildung (z. B. kommerzielle Sprach- und EDV-Schulen),
- d. die von sozialen Gemeinschaften getragene Weiterbildung (z. B. Einrichtungen von Berufs- und Interessenverbänden, von kirchlichen Akademien, die nicht nach den Weiterbildungsgeetzen der Bundesländer gefördert werden, von Kammern, sozialen Initiativen und Vereinen).

Soweit in diesen Bereichen geeignete Daten vorliegen, werden diese verwendet, um das regionale Weiterbildungsangebot abzubilden.

4.2.2 Datengrundlage

Auch für die Angaben zum Weiterbildungsangebot im dritten Weiterbildungsatlas werden die Datengrundlagen verwendet, welche bereits im ersten und zweiten Weiterbildungsatlas als Basis dienten (Martin, Schömann, Schrader & Kuper 2015). Die Datengrundlagen weisen hinsichtlich der Differenziertheit der Angaben, der Nachvollziehbarkeit der Datenerhebung sowie der Aktualität der Informationen Unterschiede auf.

- a. Datengrundlage für die Erfassung des öffentlich finanzierten Weiterbildungsangebots ist die Volkshochschulstatistik, die vom DIE seit 1964 jedes Jahr erhoben wird. Dabei handelt es sich um eine Vollerfassung aller Volkshochschulen (907 im Jahr 2014 und 905 im Jahr 2015). Die Angaben der Volkshochschulen umfassen detaillierte Informationen zum Personalstand, zur Organisationsform, zur Finanzierung, zum Kursangebot sowie zu den Teilnahmefällen. Besonders wichtig ist die Angabe des amtlichen Gemeindegeschlüssels, der eine tiefregionalisierte Zuordnung ermöglicht. Für den Bericht zu den Jahren 2014 und 2015 werden wie bereits in den vorhergehenden Ausgaben des Deutschen Weiterbildungsatlas die Angaben zu den öffentlich zugänglichen Kursangeboten dargestellt. Zusätzlich wird in der aktuellen Ausgabe jedoch auch über den Umfang der Dozentenstunden in allen Angebotsbereichen (Vertragsmaßnahmen und öffentlich zugängliche Kursangebote) sowie die Kurszahl der Vertragsmaßnahmen berichtet.

- b. Das Angebot betrieblicher Weiterbildungen basiert auf Modellrechnungen des IAB-Betriebspanels sowie regionalisierten Informationen des Unternehmensregisters. Das IAB-Betriebspanel ist eine repräsentative Befragung von ca. 16 000 Betrieben, die seit 1993 jährlich durchgeführt wird. Erfragt werden Daten zu Produktion, Umsatz, Arbeitszeiten, Investitionen, Auslastung, Personalstand, Personalbedarf, Kennzahlen zur technischen und organisatorischen Ausstattung, Produktivität und Aktivitäten in der Ausbildung und Weiterbildung. Auf der Grundlage des IAB-Betriebspanels wird die Wahrscheinlichkeit eines betrieblichen Weiterbildungsangebots (interne Kurse, externe Kurse sowie Vorträge und Tagungen) geschätzt. Diese Wahrscheinlichkeiten werden anhand der Branche, der Betriebsgröße und des Bundeslandes an das Unternehmensregister angespielt. Das Unternehmensregister wiederum ist eine Vollerfassung aller Betriebe und Unternehmen, die ab 2002 zur Verfügung steht. Es sind Angaben zum Personalstand, der Produktion (Branchen) sowie der Region vorhanden. Die Angaben des Unternehmensregisters sind jedoch weniger aktuell als die sonstigen verwendeten Datengrundlagen. Die aktuellen Daten der auf dem Unternehmensregister basierenden Angaben im Deutschen Weiterbildungsatlas beziehen sich auf 2014.
- c. Das regionale Angebot marktförmig organisierter Weiterbildung basiert ebenfalls auf Angaben des Unternehmensregisters. Zentral für die Erfassung der marktförmigen Anbieter sind der Rechtsstand sowie der Branchenschlüssel. Als Weiterbildungseinrichtungen gelten wie bereits in den vorhergehenden Ausgaben des Deutschen Weiterbildungsatlas für die Branchen der Dreisteller „855 Sonstiger Unterricht“ und „856 Erbringung von Dienstleistungen“, für den Unterricht: „8551 Sport- und Freizeitunterricht“; „8552 Kulturunterricht“; „8559 Sonstiger Unterricht“ (anderweitig nicht genannt); „85591 Allgemeine und politische Erwachsenenbildung“; „85592 Berufliche Erwachsenenbildung“; „85599 Unterricht“ (anderweitig nicht genannt); „8560 Erbringung von Dienstleistungen für den Unterricht“.
- d. Die Angaben zur gemeinschaftlich organisierten Weiterbildung basieren auf der Verbundstatistik, die jedes Jahr vom DIE erhoben wird. Darin sind Informationen von Einrichtungen der vier bundesweit arbeitenden Verbände (Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten [AdB], Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben [BAK AL], Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung [DEAE], Katholische Erwachsenenbildung Deutschland [KEB]) zusammengefasst. Die Datengrundlagen müssen jedoch weiter aufgearbeitet und als weniger belastbar eingeschätzt werden, da zur Datenerfassung und Datenaufbereitung sowie deren Vollständigkeit und Aktualität keine systematischen Angaben vorliegen.

Die Fallzahlen der von 2007 bis 2015 im Deutschen Weiterbildungsatlas verwendeten Datengrundlagen zur Darstellung des Weiterbildungsangebots verdeutlichen noch einmal die Größenverhältnisse einzelner Angebotssegmente.

Tabelle 10

Fallzahlen (Organisationen) der zentralen Datenquellen des Weiterbildungsangebots im Deutschen Weiterbildungsatlas 2007–2015

| | URS Betriebe | URS WBE | VHS-Statistik | Verbund |
|------|--------------|---------|---------------|---------|
| 2007 | 3 923 060 | 34 104 | 958 | – |
| 2008 | 3 979 066 | 35 396 | 953 | – |
| 2009 | 3 943 958 | 34 878 | 936 | – |
| 2010 | 3 979 368 | 35 594 | 933 | – |
| 2011 | 4 019 434 | 36 427 | 923 | – |
| 2012 | 4 036 366 | 37 280 | 911 | 1 192 |
| 2013 | 3 988 911 | 35 930 | 907 | 1 180 |
| 2014 | 4 056 649 | 37 570 | 899 | 1 159 |
| 2015 | – | – | 898 | 1 151 |

Quelle: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, VHS-Statistik 2007–2015; Verbundstatistik 2012–2015; Statistisches Bundesamt, Unternehmensregister 2007–2014; eigene Berechnung.

Von besonderer Bedeutung für die Weiterbildung sind dabei vor allem die Betriebe, in deren Kontext der mit weitem Abstand größte Anteil an Weiterbildungsaktivitäten stattfindet.

4.2.3 Umkreisdaten zum Weiterbildungsangebot auf Kreisebene

Das Weiterbildungsangebot basiert – auch für die Angaben auf Kreisebene in den hier aufgeführten Jahren 2014 und 2015 – grundsätzlich auf den Datengrundlagen und Berechnungsmethoden, welche bereits im Deutschen Weiterbildungsatlas 1 zur Anwendung kamen und in der Berichterstattung 2012 und 2013 auf die Kreisebene überführt wurden. Die zwei wichtigsten Unterschiede auf der Kreisebene sind die stärker eingeschränkte Nutzbarkeit des Unternehmensregisters (die Größe marktförmiger Anbieter) sowie die notwendige Berechnung und Darstellung von Umkreisdaten. Letzteres ist eine zentrale Anforderung, um die Vergleichbarkeit von regionalen Angeboten und deren tatsächlicher Verfügbarkeit sicherzustellen.

Ein wichtiger Bestandteil bei der Beschreibung regionaler und kommunaler Weiterbildungslandschaften ist das vor Ort zur Verfügung stehende Weiterbildungsangebot. Ein Grundproblem bei der Darstellung des Weiterbildungsangebots nach räumlichen Einheiten besteht darin, dass Angebote nicht nur unmittelbar am Wohnort und in der entsprechenden Raumeinheit wahrgenommen werden können, sondern dass Angebote auch im näheren und weiteren Umkreis Gelegenheiten zur Teilnahme bieten. Dieses Problem wird dadurch forciert, dass die Weiterbildungsbeteiligung im Format des Deutschen Weiterbildungsatlas dem jeweiligen Wohnort und nicht dem Ort der Durchführung zugewiesen wird. Die Analyse von Zusammenhängen von Angebot und Beteiligung erfordern darum eine Operationalisierung des Angebots am und im Umkreis des jeweiligen Wohnorts. Im Deutschen Weiterbildungsatlas wurde das Problem bisher dadurch gelöst, dass mit den Raumordnungsregionen ein räumlicher Bezugsrahmen gewählt wurde, in dem die wirtschaftlichen Zusammenhänge (Produktion und Konsumption) anhand von Pendlerverflechtungen zwischen Ober-/Mittelzentren und

deren Umland räumlich zusammengefasst wurden. So konnte man der begründeten Annahme folgen, dass Angebote in einer Raumordnungsregion in der Regel auch von der Wohnbevölkerung in dieser Raumordnungsregion wahrgenommen werden und dass das Angebot in einer Raumordnungsregion also tatsächlich der Bevölkerung in der Raumordnungsregion zur Verfügung steht. Aber auch bei diesem Zugang können Beschäftigte, die über weite Strecken pendeln und einen zweiten Wohnsitz am Arbeitsort haben, die Ergebnisse verzerren.

Mit der zweiten Stufe des Weiterbildungsatlas bewegen wir uns nun auf der Ebene der Kreise und kreisfreien Städte (402). Diese sind im Gegensatz zu den Raumordnungsregionen (96) sehr viel tiefer gegliedert und wurden nicht anhand funktionaler Kriterien, sondern entlang von administrativen Bedarfen und historischen Gegebenheiten gebildet. Ein ausschließlicher räumlicher Zusammenhang zwischen dem Angebot und der Beteiligung kann auf Kreisebene nicht ohne Weiteres angenommen werden. Darum scheint es unausweichlich, für jeden Kreis das in dem Kreis sowie dessen Umkreis zur Verfügung stehende Weiterbildungsangebot zu erfassen.

Die einfachste Version ist das absolute Weiterbildungsangebot in den Kreisen und deren Umland. Da das Weiterbildungsangebot (Zahl der Kurse der Volkshochschulen; Zahl der marktförmigen Weiterbildungsanbieter; Zahl der gemeinschaftlichen Weiterbildungsanbieter; Zahl der weiterbildungsaktiven Betriebe) nur auf Kreisebene vorliegt, müssen die Angebote zunächst auf die Ebene der Gemeinden heruntergerechnet werden. Das Angebot in einer Gemeinde entspricht dem Durchschnitt des Kreises, in dem die Gemeinde liegt:

$$A_G = \frac{A_K}{N_{GK}}$$

Wobei A_G das Angebot der Gemeinde; A_K das Angebot des Kreises und N_{GK} die Zahl der Gemeinden im Kreis darstellt.

In einem weiteren Schritt werden die Distanzen zwischen jeder Gemeinde und jeder anderen Gemeinde anhand der Mittelpunktkoordinaten berechnet:

$$\begin{aligned} \text{Entfernung} = & \text{ARCCOS}[\text{SIN}(\text{Breite}_1) * \text{SIN}(\text{Breite}_2) * \text{COS}(\text{Breite}_1) * \text{COS}(\text{Breite}_2) \\ & * \text{COS}(\text{Länge}_2 - \text{Länge}_1)] * 6378,137 \end{aligned}$$

Dabei handelt es sich um die Luftlinie unter Berücksichtigung der Erdkrümmung = geographische Distanz. Im Ergebnis liegt dann eine Matrix mit den Entfernungen zwischen jeder Gemeinde (11 237) und jeder anderen Gemeinde in Deutschland vor. Dies sind 126 270 169 einzelne Entfernungen.

| | | | | |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| <i>M</i> | <i>G1</i> | <i>G2</i> | <i>G3</i> | <i>Gn</i> |
| <i>G1</i> | 0 | Δ | Δ | Δ |
| <i>G2</i> | Δ | 0 | Δ | Δ |
| <i>G3</i> | Δ | Δ | 0 | Δ |
| <i>Gn</i> | Δ | Δ | Δ | 0 |

Um abschätzen zu können, inwiefern das Angebot einer Gemeinde für die Bevölkerung einer anderen Gemeinde (in Abhängigkeit von der Entfernung zwischen diesen Gemeinden) tatsächlich zur Verfügung steht, wurde der Einfluss der Entfernung im gepoolten Mobilitätspanel geschätzt. Dazu wurden die zurückgelegten Wege von Personen untersucht, die zum Zweck einer Ausbildung eine Distanz zurücklegen und selbst älter als 25 Jahre, nicht in Ausbildung befind-

lich und auch keine Studenten sind ($n = 825$). Der dabei geschätzte Exponential-Koeffizient -0.0505679 wird zur Gewichtung der Distanzen herangezogen.

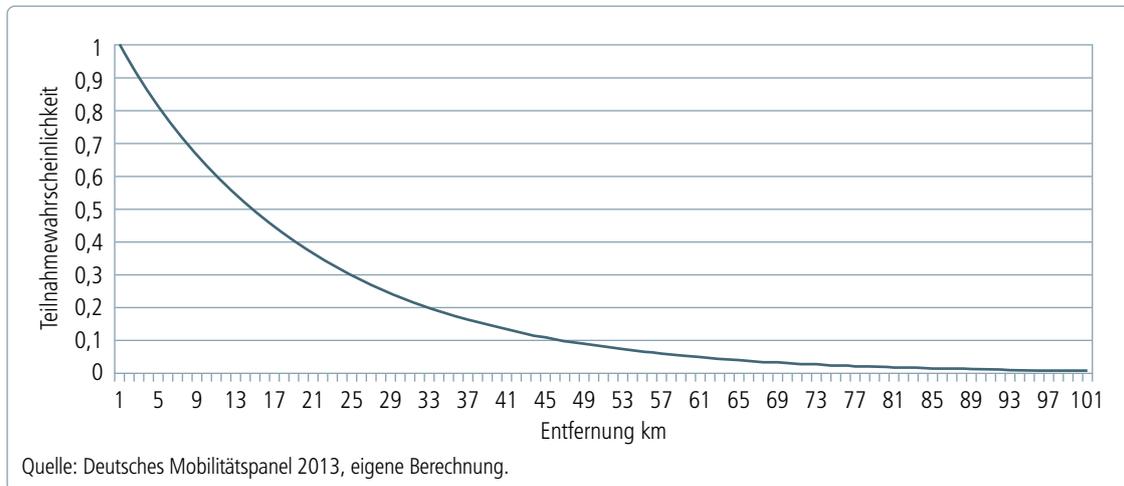


Abbildung 146. Teilnahmewahrscheinlichkeit an einer Weiterbildung in Abhängigkeit von der Entfernung

Dabei wird anhand des Koeffizienten eine Survivorfunktion gebildet. Demnach würden 10 Prozent der Teilnehmenden eine Distanz von 45 Kilometern oder mehr zurücklegen.

Diese Funktion wird zur Gewichtung auf die Distanzen angewandt. Das Angebot in einer Gemeinde inklusive der Angebote im Umkreis ergibt sich aus der Summe aller Umkreisangebote inklusive des eigenen Angebots (Entfernung = 0 km).

$$AUK_{1\dots n} = \sum_{1}^n A_{1\dots n} e^{(-0,0505679 * \Delta_{1-n})}$$

Dabei steht das Angebot in der gleichen Gemeinde ($\Delta = 0$) zu 100 Prozent zur Verfügung (Gewicht = 1) und das Angebot in Gemeinden mit einer Entfernung von 45 Kilometern oder mehr zu 10 Prozent und weniger. Das Angebot in 100 Kilometern wird noch zu 0,6 Prozent eingerechnet und konvergiert darüber hinaus gegen null.

Das Umkreisangebot der Gemeinden wird nun wieder zu Kreisen aggregiert. Das Angebot in einem Kreis und seinem Umkreis ist die Summe des eigenen Angebots + der Summe der Umkreisangebote. Dabei wird berücksichtigt, dass Kreise mit vielen Gemeinden (summarisch) ein höheres Umkreisangebot aufweisen:

$$AUK_K = A_K + \frac{\sum_1^{N_{GK}} AUK_{1\dots n}}{N_{GK}}$$

Im Ergebnis zeigt sich eine deutliche Verdichtung der (absoluten) Angebote (also der Kurszahlen der VHS, der Zahl der marktförmigen Weiterbildungsanbieter, der Zahl der betrieblichen Weiterbildungsangebote, der Zahl der gemeinschaftlichen Einrichtungen).

Legt man den Gedanken zugrunde, dass Angebote ein knappes Gut sind und dementsprechend ein Angebot, welches von einer Person wahrgenommen wird, nicht gleichzeitig von einer anderen genutzt werden kann, führt dies zu der Annahme, dass die Angebote nicht nur anhand der Bevölkerung unmittelbar im Kreis, sondern auch anhand der Bevölkerung im

Umkreis relativiert werden müssen. Es muss also davon ausgegangen werden, dass Angebote von der Bevölkerung im Umkreis wahrgenommen werden und dementsprechend umso weniger zur Verfügung stehen, je mehr Menschen im Umkreis einer Gemeinde leben. Das nennen wir (Weiterbildungs-)Bevölkerungspotential. Die Berechnung des Bevölkerungspotentials folgt dem gleichen Prinzip wie die Berechnung des Umkreisangebots auf Gemeindeebene anhand einer Distanzmatrix. Nur dass hier nicht die Angebote, sondern die Bevölkerungsstände nach Entfernung und Teilnahmewahrscheinlichkeit gewichtet werden:

$$BVSTUK_{1-n} = \sum_1^n BVST_{1...n} e^{(-0,0505679 * \Delta_{1-n})}$$

Im Ergebnis erhält man auf der Gemeindeebene ein Bevölkerungspotential, das Auskunft darüber gibt, in welchem Umfang Bevölkerung zur Teilnahme an Weiterbildung in einer Gemeinde und deren Umkreis zur Verfügung steht.

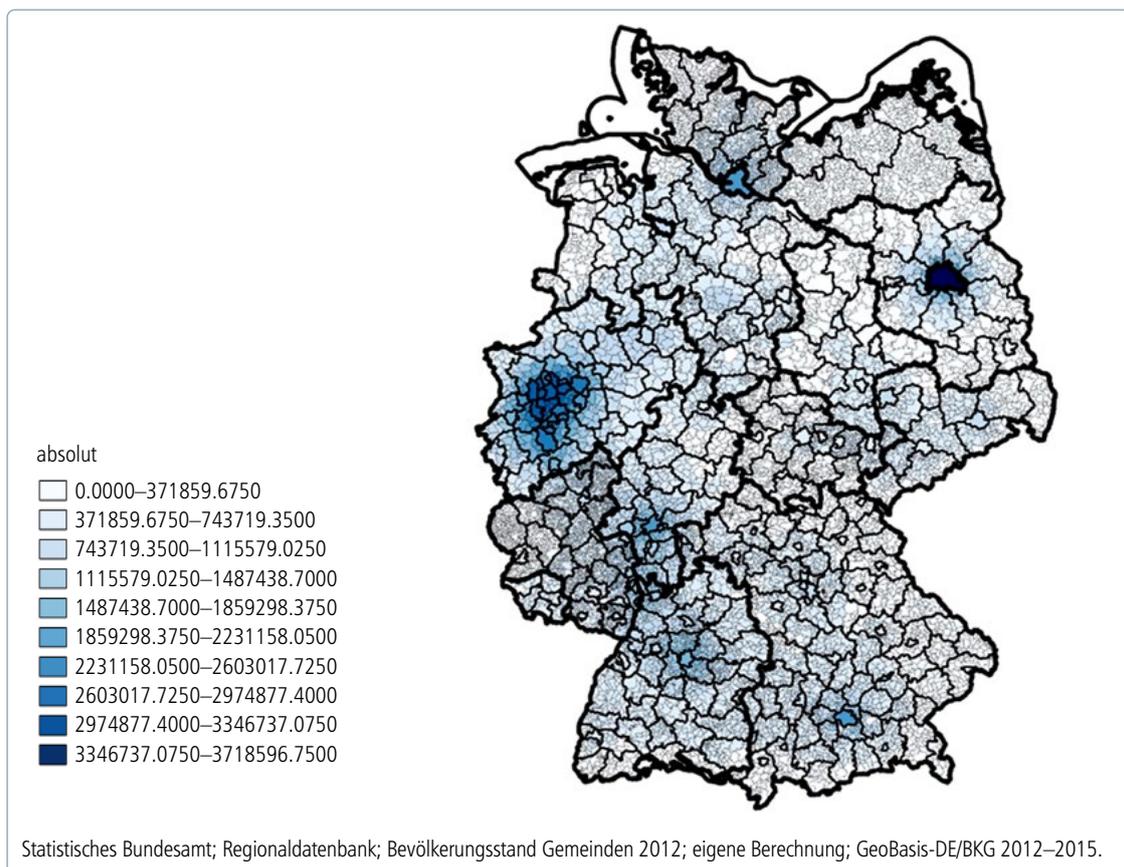


Abbildung 147. Bevölkerungspotential 2012 auf Gemeindeebene

Das relative Weiterbildungsangebot im Umkreis ergibt sich dann einfach, indem das jeweilige Umkreisangebot durch das Bevölkerungspotential dividiert und mit 1 000 multipliziert wird. Der entsprechend relativierte Wert gibt dann jeweils Auskunft über die vor Ort und im Umfeld zur Verfügung stehenden Angebote im Verhältnis zur Zahl der potentiellen Nutzer vor Ort und im Umfeld.

Abbildungen

| | | |
|---------------|--|----|
| Abbildung 1. | Weiterbildungsbeteiligungsquote in Prozent | 12 |
| Abbildung 2. | Weiterbildungsbeteiligungsquote in Bundesländern 2015 in Prozent | 14 |
| Abbildung 3. | Karte Weiterbildungsbeteiligung in Bundesländern 2015 | 15 |
| Abbildung 4. | Weiterbildungsbeteiligungsquote 2012–2015 in Prozent | 16 |
| Abbildung 5. | Erwartete Weiterbildungsbeteiligung 2015 in Bundesländern in Prozent | 19 |
| Abbildung 6. | Erwartete Weiterbildungsbeteiligung in Bundesländern 2015 und 2012 in Prozent | 20 |
| Abbildung 7. | Erwartete Weiterbildungsbeteiligung 2015 | 21 |
| Abbildung 8. | Potentialausschöpfung in Bundesländern 2012, 2015 in Prozent | 22 |
| Abbildung 9. | Potentialausschöpfung in Bundesländern 2015 | 23 |
| Abbildung 10. | Geringqualifizierte Westdeutschland 2007, 2009, 2012, 2015 in Prozent | 26 |
| Abbildung 11. | Geringqualifizierte Ostdeutschland 2007, 2009, 2012, 2015 in Prozent | 27 |
| Abbildung 12. | Teilnahme Geringqualifizierter 2015 | 29 |
| Abbildung 13. | Teilnahme und erwartete Teilnahme von Geringqualifizierten 2015 in Prozent | 30 |
| Abbildung 14. | Potentialausschöpfung bei Geringqualifizierten in 2015 in Prozent | 30 |
| Abbildung 15. | Potentialausschöpfung Geringqualifizierter 2015 | 31 |
| Abbildung 16. | Teilnahme von Armut bedrohter Personen 2015 | 34 |
| Abbildung 17. | Potentialausschöpfung der von Armut bedrohten Personen in den Bundesländern 2015 | 35 |
| Abbildung 18. | VHS Kurse pro tausend Einwohner und Vertragsmaßnahmen 2015 | 39 |
| Abbildung 19. | VHS-Kurse pro tausend Einwohner 2007 und 2015 | 40 |
| Abbildung 20. | VHS-Kurse 2015 | 40 |
| Abbildung 21. | Stundenvolumen an VHS 2015 | 42 |
| Abbildung 22. | Wert- und Interessengebundene Anbieter/1000 Einwohner 2015 | 43 |
| Abbildung 23. | Wert- und Interessengebundene Anbieter 2015 | 43 |
| Abbildung 24. | Privatwirtschaftliches Angebot 2014 | 46 |
| Abbildung 25. | Betriebliche Weiterbildungsangebote/1000 Einwohner 2014 | 47 |
| Abbildung 26. | Betriebliches Angebot 2014 | 49 |
| Abbildung 27. | Häufigkeitsverteilung der Weiterbildungsbeteiligung 2012–2015 in den Kreisen und kreisfreien Städten | 51 |
| Abbildung 28. | Weiterbildungsbeteiligung Median, Quartile; 1,5*IQR; Ausreißer in den Bundesländern 2015 .. | 51 |
| Abbildung 29. | Weiterbildungsbeteiligung in den Kreisen und kreisfreien Städten 2015 | 52 |
| Abbildung 30. | Strukturelle Weiterbildungsbeteiligung: Median; Quartile; 1,5*IQR; Ausreißer in den Bundesländern | 53 |
| Abbildung 31. | Strukturelle Weiterbildungsbeteiligung in den Kreisen und kreisfreien Städten 2012–2015 | 54 |
| Abbildung 32. | Verteilung der geschätzten Trends pro Jahr in den Kreisen und kreisfreien Städten 2012–2015 .. | 55 |
| Abbildung 33. | Trends der Weiterbildungsbeteiligung in den Kreisen und kreisfreien Städten 2012–2015 | 55 |
| Abbildung 34. | Verteilung Potentialausschöpfung in den Kreisen und kreisfreien Städten 2015 | 57 |
| Abbildung 35. | Potentialausschöpfung in den Kreisen und kreisfreien Städten 2015 | 57 |

| | | |
|---------------|---|----|
| Abbildung 36. | Erwartete und beobachtete Weiterbildungsbeteiligung 2015 in den Kreisen und kreisfreien Städten | 58 |
| Abbildung 37. | Strukturelle Potentialausschöpfung 2012–2015: Median; Quartile; 1,5*IQR; Ausreißer in den Bundesländern | 59 |
| Abbildung 38. | Strukturelle Potentialausschöpfung 2012–2015 in den Kreisen und kreisfreien Städten | 60 |
| Abbildung 39. | Verteilung der Trends der Potentialausschöpfung in den Kreisen und kreisfreien Städten 2012–2015 | 60 |
| Abbildung 40. | Trends der Potentialausschöpfung 2012–2015 in den Kreisen und kreisfreien Städten | 61 |
| Abbildung 41. | Verteilung der Beteiligungsquoten in den Kreisen und kreisfreien Städten Thüringens 2015 .. | 63 |
| Abbildung 42. | Strukturelle Weiterbildungsbeteiligung 2012–2015 nach Siedlungsstruktur und Land | 63 |
| Abbildung 43. | Strukturelle Weiterbildungsbeteiligung in den Kreisen und kreisfreien Städten Thüringens 2012–2015 | 64 |
| Abbildung 44. | Trends der Weiterbildungsbeteiligung in den Kreisen und kreisfreien Städten Thüringens 2012–2015 | 65 |
| Abbildung 45. | Strukturelle Potentialausschöpfung in den Kreisen und kreisfreien Städten Thüringens 2012–2015 | 66 |
| Abbildung 46. | Trends der Potentialausschöpfung in den Kreisen und kreisfreien Städten Thüringens 2012–2015 | 67 |
| Abbildung 47. | Verteilung der Beteiligungsquoten in den Kreisen und kreisfreien Städten Sachsen-Anhalts 2015 | 68 |
| Abbildung 48. | Strukturelle Weiterbildungsbeteiligung 2012–2015 nach Siedlungsstruktur und Land | 69 |
| Abbildung 49. | Strukturelle Weiterbildungsbeteiligung in den Kreisen und kreisfreien Städten Sachsen-Anhalts 2012–2015 | 69 |
| Abbildung 50. | Trends der Weiterbildungsbeteiligung in den Kreisen und kreisfreien Städten Sachsen-Anhalts 2012–2015 | 70 |
| Abbildung 51. | Strukturelle Potentialausschöpfung in den Kreisen und kreisfreien Städten Sachsen-Anhalts 2012–2015 | 71 |
| Abbildung 52. | Trends der Potentialausschöpfung in den Kreisen und kreisfreien Städten Sachsen-Anhalts 2012–2015 | 72 |
| Abbildung 53. | Verteilung der Beteiligungsquoten in den Kreisen und kreisfreien Städten Sachsens 2015 | 74 |
| Abbildung 54. | Strukturelle Weiterbildungsbeteiligung 2012–2015 nach Siedlungsstruktur und Land | 74 |
| Abbildung 55. | Strukturelle Weiterbildungsbeteiligung in den Kreisen und kreisfreien Städten Sachsens 2012–2015 | 75 |
| Abbildung 56. | Trends der Weiterbildungsbeteiligung in den Kreisen und kreisfreien Städten Sachsens 2012–2015 | 75 |
| Abbildung 57. | Strukturelle Potentialausschöpfung in den Kreisen und kreisfreien Städten Sachsens 2012–2015 | 77 |
| Abbildung 58. | Trends der Potentialausschöpfung in den Kreisen und kreisfreien Städten Sachsens 2012–2015 | 78 |
| Abbildung 59. | Verteilung der Beteiligungsquoten in den Kreisen und kreisfreien Städten Mecklenburg-Vorpommerns 2015 | 79 |
| Abbildung 60. | Strukturelle Weiterbildungsbeteiligung 2012–2015 nach Siedlungsstruktur und Land | 79 |

| | | |
|---------------|--|-----|
| Abbildung 61. | Strukturelle Weiterbildungsbeteiligung in den Kreisen und kreisfreien Städten Mecklenburg-Vorpommerns 2012–2015 | 80 |
| Abbildung 62. | Trends der Weiterbildungsbeteiligung in den Kreisen und kreisfreien Städten Mecklenburg-Vorpommerns 2012–2015 | 81 |
| Abbildung 63. | Strukturelle Potentialausschöpfung in den Kreisen und kreisfreien Städten Mecklenburg-Vorpommerns 2012–2015 | 82 |
| Abbildung 64. | Trends der Potentialausschöpfung in den Kreisen und kreisfreien Städten Mecklenburg-Vorpommerns 2012–2015 | 83 |
| Abbildung 65. | Verteilung der Beteiligungsquoten in den Kreisen und kreisfreien Städten Brandenburgs 2015 | 84 |
| Abbildung 66. | Strukturelle Weiterbildungsbeteiligung 2012–2015 nach Siedlungsstruktur und Land | 85 |
| Abbildung 67. | Strukturelle Weiterbildungsbeteiligung in den Kreisen und kreisfreien Städten Brandenburgs 2012–2015 | 85 |
| Abbildung 68. | Trends der Weiterbildungsbeteiligung in den Kreisen und kreisfreien Städten Brandenburgs 2012–2015 | 86 |
| Abbildung 69. | Strukturelle Potentialausschöpfung in den Kreisen und kreisfreien Städten Brandenburgs 2012–2015 | 88 |
| Abbildung 70. | Trends der Potentialausschöpfung in den Kreisen und kreisfreien Städten Brandenburgs 2012–2015 | 89 |
| Abbildung 71. | Verteilung der Beteiligungsquoten in den Kreisen und kreisfreien Städten des Saarlandes 2015 | 90 |
| Abbildung 72. | Strukturelle Weiterbildungsbeteiligung 2012–2015 nach Siedlungsstruktur und Land | 91 |
| Abbildung 73. | Strukturelle Weiterbildungsbeteiligung in den Kreisen und kreisfreien Städten des Saarlandes 2012–2015 | 91 |
| Abbildung 74. | Trends der Weiterbildungsbeteiligung in den Kreisen und kreisfreien Städten des Saarlandes 2012–2015 | 92 |
| Abbildung 75. | Strukturelle Potentialausschöpfung in den Kreisen und kreisfreien Städten des Saarlandes 2012–2015 | 93 |
| Abbildung 76. | Trends der Potentialausschöpfung in den Kreisen und kreisfreien Städten des Saarlandes 2012–2015 | 94 |
| Abbildung 77. | Verteilung der Beteiligungsquoten in den Kreisen und kreisfreien Städten Bayerns 2015 | 96 |
| Abbildung 78. | Strukturelle Weiterbildungsbeteiligung 2012–2015 nach Siedlungsstruktur und Land | 96 |
| Abbildung 79. | Strukturelle Weiterbildungsbeteiligung in den Kreisen und kreisfreien Städten Bayerns 2012–2015 | 97 |
| Abbildung 80. | Trends der Weiterbildungsbeteiligung in den Kreisen und kreisfreien Städten Bayerns 2012–2015 | 98 |
| Abbildung 81. | Strukturelle Potentialausschöpfung in den Kreisen und kreisfreien Städten Bayerns 2012–2015 | 100 |
| Abbildung 82. | Trends der Potentialausschöpfung in den Kreisen und kreisfreien Städten Bayerns 2012–2015 | 101 |
| Abbildung 83. | Verteilung der Beteiligungsquoten in den Kreisen und kreisfreien Städten Baden-Württembergs 2015 | 103 |

| | | |
|----------------|---|-----|
| Abbildung 84. | Strukturelle Weiterbildungsbeteiligung 2012–2015 nach Siedlungsstruktur und Land | 103 |
| Abbildung 85. | Strukturelle Weiterbildungsbeteiligung in den Kreisen und kreisfreien Städten Baden-Württembergs 2012–2015 | 104 |
| Abbildung 86. | Trends der Weiterbildungsbeteiligung in den Kreisen und kreisfreien Städten Baden-Württembergs 2012–2015 | 105 |
| Abbildung 87. | Strukturelle Potentialausschöpfung in den Kreisen und kreisfreien Städten Baden-Württembergs 2012–2015 | 106 |
| Abbildung 88. | Trends der Potentialausschöpfung in den Kreisen und kreisfreien Städten Baden-Württembergs 2012–2015 | 108 |
| Abbildung 89. | Verteilung der Beteiligungsquoten in den Kreisen und kreisfreien Städten in Rheinland-Pfalz 2015 | 109 |
| Abbildung 90. | Strukturelle Weiterbildungsbeteiligung 2012–2015 nach Siedlungsstruktur und Land | 110 |
| Abbildung 91. | Strukturelle Weiterbildungsbeteiligung in den Kreisen und kreisfreien Städten in Rheinland-Pfalz 2012–2015 | 111 |
| Abbildung 92. | Trends der Weiterbildungsbeteiligung in den Kreisen und kreisfreien Städten in Rheinland-Pfalz 2012–2015 | 112 |
| Abbildung 93. | Strukturelle Potentialausschöpfung in den Kreisen und kreisfreien Städten in Rheinland-Pfalz 2012–2015 | 114 |
| Abbildung 94. | Trends der Potentialausschöpfung in den Kreisen und kreisfreien Städten in Rheinland-Pfalz 2012–2015 | 115 |
| Abbildung 95. | Verteilung der Beteiligungsquoten in den Kreisen und kreisfreien Städten Hessens 2015 | 117 |
| Abbildung 96. | Strukturelle Weiterbildungsbeteiligung 2012–2015 nach Siedlungsstruktur und Land | 117 |
| Abbildung 97. | Strukturelle Weiterbildungsbeteiligung in den Kreisen und kreisfreien Städten Hessens 2012–2015 | 118 |
| Abbildung 98. | Trends der Weiterbildungsbeteiligung in den Kreisen und kreisfreien Städten Hessens 2012–2015 | 119 |
| Abbildung 99. | Strukturelle Potentialausschöpfung in den Kreisen und kreisfreien Städten Hessens 2012–2015 | 121 |
| Abbildung 100. | Trends der Potentialausschöpfung in den Kreisen und kreisfreien Städten Hessens 2012–2015 | 123 |
| Abbildung 101. | Verteilung der Beteiligungsquoten in den Kreisen und kreisfreien Städten Nordrhein-Westfalens 2015 | 124 |
| Abbildung 102. | Strukturelle Weiterbildungsbeteiligung 2012–2015 nach Siedlungsstruktur und Land | 125 |
| Abbildung 103. | Strukturelle Weiterbildungsbeteiligung in den Kreisen und kreisfreien Städten Nordrhein-Westfalens 2012–2015 | 126 |
| Abbildung 104. | Trends der Weiterbildungsbeteiligung in den Kreisen und kreisfreien Städten Nordrhein-Westfalens 2012–2015 | 128 |
| Abbildung 105. | Strukturelle Potentialausschöpfung in den Kreisen und kreisfreien Städten Nordrhein-Westfalens 2012–2015 | 129 |
| Abbildung 106. | Trends der Potentialausschöpfung in den Kreisen und kreisfreien Städten Nordrhein-Westfalens 2012–2015 | 131 |

| | |
|--|-----|
| Abbildung 107. Verteilung der Beteiligungsquoten in den Kreisen und kreisfreien Städten Niedersachsens 2015 | 132 |
| Abbildung 108. Strukturelle Weiterbildungsbeteiligung 2012–2015 nach Siedlungsstruktur und Land | 133 |
| Abbildung 109. Strukturelle Weiterbildungsbeteiligung in den Kreisen und kreisfreien Städten Niedersachsens 2012–2015 | 134 |
| Abbildung 110. Trends der Weiterbildungsbeteiligung in den Kreisen und kreisfreien Städten Niedersachsens 2012–2015 | 136 |
| Abbildung 111. Strukturelle Potentialausschöpfung in den Kreisen und kreisfreien Städten Niedersachsens 2012–2015 | 137 |
| Abbildung 112. Trends der Potentialausschöpfung in den Kreisen und kreisfreien Städten Niedersachsens 2012–2015 | 139 |
| Abbildung 113. Verteilung der Beteiligungsquoten in den Kreisen und kreisfreien Städten Schleswig-Holsteins 2015 | 140 |
| Abbildung 114. Strukturelle Weiterbildungsbeteiligung 2012–2015 nach Siedlungsstruktur und Land | 141 |
| Abbildung 115. Strukturelle Weiterbildungsbeteiligung in den Kreisen und kreisfreien Städten Schleswig-Holsteins 2012–2015 | 142 |
| Abbildung 116. Trends der Weiterbildungsbeteiligung in den Kreisen und kreisfreien Städten Schleswig-Holsteins 2012–2015 | 143 |
| Abbildung 117. Strukturelle Potentialausschöpfung in den Kreisen und kreisfreien Städten Schleswig-Holsteins 2012–2015 | 145 |
| Abbildung 118. Trends der Potentialausschöpfung in den Kreisen und kreisfreien Städten Schleswig-Holsteins 2012–2015 | 146 |
| Abbildung 119. Volkshochschulkurse (pro 1 000 Einwohner) in den Kreisen und kreisfreien Städten 2015 | 151 |
| Abbildung 120. Volkshochschulkurse (pro 1 000 Einwohner) 2012–2015 nach siedlungsstrukturellen Kreistypen, Durchschnitt der Jahre | 152 |
| Abbildung 121. Strukturelles Weiterbildungsangebot in Volkshochschulen 2012–2015 in den Kreisen und kreisfreien Städten | 153 |
| Abbildung 122. Trends der öffentlichen Weiterbildungsangebote 2012–2015 in den Kreisen und kreisfreien Städten | 154 |
| Abbildung 123. Strukturelles öffentliches Weiterbildungsangebot 2012–2015 vor Ort und im Umkreis | 155 |
| Abbildung 124. Trends der öffentlichen Weiterbildung 2012–2015 vor Ort und im Umkreis | 157 |
| Abbildung 125. Gemeinschaftliche Weiterbildungseinrichtungen (pro 1 000 Einwohner) in den Kreisen und kreisfreien Städten 2015 | 158 |
| Abbildung 126. Gemeinschaftliche Weiterbildungseinrichtungen (pro 1 000 Einwohner) 2012–2015 nach siedlungsstrukturellen Kreistypen, Durchschnitt der Jahre | 159 |
| Abbildung 127. Strukturelles Weiterbildungsangebot gemeinschaftlicher Anbieter 2012–2015 in den Kreisen und kreisfreien Städten | 160 |
| Abbildung 128. Trends der gemeinschaftlichen Weiterbildungsangebote 2012–2015 in den Kreisen und kreisfreien Städten | 161 |
| Abbildung 129. Strukturelles gemeinschaftliches Weiterbildungsangebot 2012–2015 vor Ort und im Umkreis | 162 |
| Abbildung 130. Trends der gemeinschaftlichen Weiterbildung 2012–2015 im Umkreis | 164 |

| | |
|--|-----|
| Abbildung 131. Kommerzielle Anbieter (pro 1 000 Einwohner) in den Kreisen und kreisfreien Städten 2014 ... | 165 |
| Abbildung 132. Marktförmige Anbieter (pro 1 000 Einwohner) 2012–2014 nach siedlungsstrukturellen Kreistypen, Durchschnitt der Jahre | 166 |
| Abbildung 133. Strukturelles marktförmiges Angebot 2012–2014 in den Kreisen und kreisfreien Städten | 167 |
| Abbildung 134. Trends der marktförmigen Weiterbildungsangebote 2012–2014 in den Kreisen und kreisfreien Städten | 168 |
| Abbildung 135. Strukturelles marktförmiges Weiterbildungsangebot 2012–2014 vor Ort und im Umkreis | 169 |
| Abbildung 136. Trends der marktförmigen Weiterbildung 2012–2014 vor Ort und im Umkreis | 171 |
| Abbildung 137. Betriebliche Angebote (pro 1 000 Einwohner) in den Kreisen und kreisfreien Städten 2014 | 172 |
| Abbildung 138. Betriebliche Weiterbildungsangebote (pro 1 000 Einwohner) 2012–2014 nach siedlungsstrukturellen Kreistypen, Durchschnitt der Jahre | 173 |
| Abbildung 139. Strukturelles Weiterbildungsangebot der Betriebe 2012–2015 in den Kreisen und kreisfreien Städten | 174 |
| Abbildung 140. Trends der betrieblichen Weiterbildungsangebote 2012–2014 in den Kreisen und kreisfreien Städten | 175 |
| Abbildung 141. Strukturelles betriebliches Weiterbildungsangebot 2012–2015 vor Ort und im Umkreis | 177 |
| Abbildung 142. Trends der betrieblichen Weiterbildung 2012–2015 vor Ort und im Umkreis | 178 |
| Abbildung 143. Kreise und kreisfreie Städte 2014 und 2015 nach Stichprobengröße, Häufigkeiten | 187 |
| Abbildung 144. Erwartete und beobachtete Weiterbildungsbeteiligungsquote in den Kreisen und kreisfreien Städten in den Jahren 2014 und 2015 | 189 |
| Abbildung 145. Verteilung der Häufigkeiten der Potentialausschöpfung in den Kreisen und kreisfreien Städten 2014 und 2015 | 190 |
| Abbildung 146. Teilnahmewahrscheinlichkeit an einer Weiterbildung in Abhängigkeit von der Entfernung | 195 |
| Abbildung 147. Bevölkerung-Potential 2012 auf Gemeindeebene | 196 |

Tabellen

| | |
|---|-----|
| Tabelle 1: Weiterbildungsbeteiligungsquote 2007–2015 in Prozent | 13 |
| Tabelle 2: Weiterbildungsbeteiligung von Armut bedrohter Personen | 33 |
| Tabelle 3: Potentialausschöpfung der von Armut bedrohten Personen | 34 |
| Tabelle 4: Anzahl der öffentlich zugänglichen Kurse (VHS) pro 1 000 Einwohner 2007–2015 | 38 |
| Tabelle 5: Stundenvolumina durchgeführter Weiterbildungen (Stunden pro tausend Einwohner) | 41 |
| Tabelle 6: Werte- und interessengebundene Einrichtungen pro 1 000 Einwohner | 44 |
| Tabelle 7: Marktförmige Einrichtungen pro 1 000 Einwohner | 45 |
| Tabelle 8: Betriebliches Weiterbildungsangebot pro 1 000 Einwohner | 48 |
| Tabelle 9: Erwartete und beobachtete Weiterbildungsteilnahmen 2007–2015 | 188 |
| Tabelle 10: Fallzahlen (Organisationen) der zentralen Datenquellen des Weiterbildungsangebots im Deutschen Weiterbildungsatlas 2007–2015 | 193 |

Literatur

- Ambos, I. (2017). Die Abbildung beruflicher Weiterbildung in der Volkshochschul- und der Verbundstatistik. Aktueller Stand und Perspektiven nach der Revision der DIE-Anbieter-/Angebotsstatistiken. *Hessische Blätter für Volksbildung*, 67 (3), 257–265.
- Ambos, I., Koscheck, S. & Martin, A. (2017). *Kulturelle Vielfalt. Ergebnisse der wbmonitor-Umfrage 2016*. Verfügbar unter: <https://www.bibb.de/de/60807.php>
- Akerman, R., Brown, J. & Vorhaus, J. (2011). *The Wider Benefits of Learning – fünf Teilstudien: Part 1: Learning and Identity, Part 2: Learning and Health, Part 3: Learning, Life Satisfaction and Happiness, Part 4: Learning and Community Vitality; Part 5: Learning Spill-overs and Interplays* (IW-Studien). Gütersloh: W. Bertelsmann.
- Altmarkkreis Salzwedel & Landkreis Stendal. (2006). *Integriertes Ländliches Entwicklungskonzept (ILEK). Strategie einer nachhaltigen Entwicklung in der Region Altmark* (Aktualisierung). Entwurf (Überarbeitung). Verfügbar unter: http://www.lvwa.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/LVWA/LVWA/Dokumente/landwirtschaftumwelt/ILEK-Altmark.pdf
- Ambos, I. & Horn, H. (2013). *Angebotsstrukturen in der Alphabetisierung und Grundbildung für Erwachsene 2012. Ergebnisse der alphamonitor-Anbieterbefragung des DIE*. Verfügbar unter: <http://www.die-bonn.de/doks/2013-alphabetisierung-02.pdf>
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2016). *Bildung in Deutschland 2016. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration*. Bielefeld: W. Bertelsmann. Verfügbar unter: www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2016/pdf-bildungsbericht-2016/bildungsbericht-2016
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2018). *Bildung in Deutschland 2018. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Wirkungen und Erträgen von Bildung*. Bielefeld: wbv Publikation. Verfügbar unter: <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2018>
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2020). *Bildung in Deutschland 2018. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung in einer digitalisierten Welt*. Bielefeld: wbv Publikation. Verfügbar unter: <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2020>
- Backhaus, W., Frank, S. & Hees, F. (2008). Professionelles Netzwerkmanagement – Erfolgsfaktor für die Arbeit in Lernenden Regionen. In B. Klein, & U. Wohlfart (Hrsg.), *Die Lernende Regionen in NRW. Ergebnisse und Impulse für die Bildungspraxis* (S. 51–55). Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Baier, E., Schricke, E., Stahlecker, T. & Rothengatter, O. (2012). Quantitative Analyse regionaler Branchen- und Technologiestrukturen in Baden-Württemberg. Regionalstudie Rhein-Neckar. Fraunhofer-Institut für System- und Innovationsforschung ISI. Studie im Auftrag des Baden-Württembergischen Industrie- und Handelskammertages. Karlsruhe: IHK Karlsruhe.
- Baumert J., Klieme E., Neubrand M., Prenzel M., Schiefele U., Schneider W., Stanat P., et al.(Hrsg.). (2001). PISA 2000. *Basiskompetenzen von Schülerinnen und Schülern im internationalen Vergleich*. Opladen: Leske und Budrich.
- Baron D., Markmann W., Eickemeier ML. (2019). Die Zeit der Soziologie. Wie lässt sich Zeit in Erklärungsmodellen adäquat berücksichtigen?. In: Baron D., Arránz Becker O., Lois D. (eds) *Erklärende Soziologie und soziale Praxis*. Springer VS, Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-23759-2_4
- Becker R., Lauterbach W. (2007) Bildung als Privileg – Ursachen, Mechanismen, Prozesse und Wirkungen. In: Becker R., Lauterbach W. (eds) *Bildung als Privileg*. VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Becker, R. (2017). Berufliche Weiterbildung – theoretische Perspektiven und empirische Befunde. In R. Becker (Hrsg.), *Lehrbuch der Bildungssoziologie* (3., akt. u. überarb. Aufl., S. 393–442). Wiesbaden: Springer VS.

- Becker, R. & Hecken, A. (2009). Berufliche Weiterbildung – theoretische Perspektiven und empirische Befunde. In R. Becker (Hrsg.), *Lehrbuch der Bildungssoziologie* (S. 357–394). Wiesbaden: VS.
- Behringer, F., Kuwan, H. & Schönfeld, G. (2013). Lernen Erwachsener in Europa. In F. Bilger, D. Gnahs, J. Hartmann & H. Kuper (Hrsg.), *Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey 2012* (S. 332–342). Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Bellmann, L., Leber, U. (2017). Weiterbildung in KMU – Wie entwickeln sich die Teilnahmechancen der Beschäftigten? *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 46 (5), S. 8–12.
- Bellmann, L., Dummert, S., Ebbinghaus, M., Krekel, E. M. & Leber, U. (2015). Qualifizierung von Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten und Fachkräftebedarf. *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung – Report*, 38 (2), S. 287–301. <https://www.iab.de/389/section.aspx/Publikation/k150709303>
- Bickerdike L, Booth A, Wilson PM, Farley, K. & Wright, K. (2017) Social prescribing: less rhetoric and more reality. A systematic review of the evidence. *BMJ Open* 2017; 7:e013384. doi:10.1136/bmjopen-2016013384
- Bilger, F., Behringer, F., Kuper, H. & Schrader, J. (Hrsg.) (2017). *Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES)*. Bielefeld:W. Bertelsmann.
- Blossfeld, H.-P., Roßbach, H.-G. & Maurice, J. v. (Hrsg.). (2011). Education as a Lifelong Process – The German National Educational Panel Study (NEPS). *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft* (Sonderheft), 14 (2).
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2017). *Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey. AES-Trendbericht*. Bonn: BMBF. Verfügbar unter: https://www.bmbf.de/pub/Weiterbildungsverhalten_in_Deutschland_2016.pdf
- Bremer, H. (2007). *Soziale Milieus, Habitus und Lernen: Zur sozialen Selektivität des Bildungswesens am Beispiel der Weiterbildung. Bildungssoziologische Beiträge*. Weinheim: Juventa-Verlag.
- Brücker, Herbert; Kosyakova, Yuliya; Schuß, Eric (2020). Fünf Jahre seit der Fluchtmigration 2015: Integration in Arbeitsmarkt und Bildungssystem macht weitere Fortschritte, IAB-Kurzbericht, No. 4/2020, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg
- Brüning, G. (2002). Benachteiligung in der Weiterbildung. In G. Brüning & H. Kuwan (Hrsg.), *Benachteiligte und Bildungsferne – Empfehlungen für die Weiterbildung* (S. 7–115). Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Bundesagentur für Arbeit. (2014). *Beschäftigung am Arbeitsort. Städteregion Aachen. In der Reihe: Arbeitsmarkt in Zahlen*. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR). (2013). *Indikatoren und Karten zur Raum- und Stadtentwicklung. INKAR. Ausgabe 2013*. Bonn: Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). (2014). *Berufsbildungsbericht 2013*. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung. (2015). *Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2014. AES 2014 Trendbericht*. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF).
- Busemeyer, M. & Vossiek, J. (2015). *Reforming Education Governance Through Local Capacity-building. A Case Study of the "Learning Locally" Programme in Germany* OECD Education Working Papers, No. 113. Paris: OECD Publishing. Verfügbar unter: <http://dx.doi.org/10.1787/5js6bhl2mxjg-en>
- Cedefop (2015a). *Job-related Adult Learning and Continuing Vocational Training in Europe: a Statistical Picture*. Verfügbar unter: www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5548
- Dummert, S. & Leber, U. (2016). *Betriebliche Berufsausbildung und Weiterbildung in Deutschland. IAB-Expertise. Ergänzende Informationen zum Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016*. Verfügbar unter: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a2_iab-expertise_2016.pdf
- Ehlert, M. (2017). Who Benefits from Training Courses in Germany? Monetary Returns to Non-formal Further Education on a Segmented Labour Market. *European Sociological Review*, 33 (3), 436–448.

- Eisermann, M., Erdel, B. & Janik, F. (2013). Lebenslanges Lernen und Trends in der Weiterbildung. Ergebnisse der Erwachsenenbefragung des Nationalen Bildungspanels (NEPS). *Wirtschaftsdienst*, 93 (7), 496–498. doi: 10.1007/s10273-013-1555-8
- Eisermann, M., Janik, F. & Kruppe, T. (2014). Weiterbildungsbeteiligung – Ursachen unterschiedlicher Teilnahmequoten in verschiedenen Datenquellen. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 17(4), 473–495. doi:10.1007/s11618-014-0593-3
- Farwick, A., Micic, U. unter Mitarbeit von Bennett, J. & Pfleger, S./IISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (2012). *Studie zur Arbeit der Regionalbüros für berufliche Fortbildung. Operationelles Programm „Chancen fördern – der Europäische Sozialfonds in Baden-Württemberg“*. Stuttgart: Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg.
- Financial Times (2018). Community activity as a path to better health. *Financial Times Special Report Health*, Innovation in Healthcare vom 20. November 2018.
- Frank, W. (2003). *Erfolgsgarant Netzwerke? Status quo und Entwicklungstendenzen von Qualifizierungsnetzwerken im Land Brandenburg. LASA-Studie: Nr. 40*. Potsdam: LASA.
- Friebe, J., Schmidt-Hertha, B. & Tippelt, R. (Hrsg.). (2014). *Kompetenzen im höheren Lebensalter. Ergebnisse der Studie „Competencies in Later Life“ (CiLL)*. Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Fuchs, P., Fuchs, S., Hamann, S., Wapler, R. & Wolf, K. (2017). Pilotierung der Weiterbildungsberatung durch die Bundesagentur für Arbeit. *IAB-Forschungsbericht*, (1).
- Gehrke, B., Frietsch, R., Neuhäusler, P. & Rammer, C. (2010). Listen wissens- und technologieintensiver Güter und Wirtschaftszweige: Zwischenbericht zu den NIW/ISI/ZEW-Listen 2010/2011. Studien zum deutschen Innovationssystem. Abgerufen von www.e-fi.de/fileadmin/Studien/Studien_2010/StuDIS_19-2010.pdf (25.03.2015).
- Gnahs, D., & Weiß, C. (2012). Weiterbildungssteuerung auf kommunaler Ebene. REPORT – *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung*, 35(2), 56–69
- Görlitz, K. & Rzepka, S. (2014). Does Regional Training Supply Determine Employees' Training Participation? (*Ruhr economic papers*, Vol. 479). Essen: RWI.
- Greskowiak, D. & Stefan, A. (2011): Kommunales Bildungsmanagement. Werkstattbericht. In: *Programmstelle „Lernen vor Ort“* (Hg.): vor Ort, Extra. Bonn
- Gründungsnetz Brandenburg. (2011). *Qualifizierungsberatung für KMU in der Lausitz zeigt konkrete Erfolge*. Verfügbar unter: <http://www.gruendungsnetz.brandenburg.de/cms/detail.php/bb1.c.249544.de>
- Horn, H., Lux, T. & Ambos, I. (2016). *Weiterbildungsstatistik im Verbund 2014 – Kompakt*. Verfügbar unter: <https://www.die-bonn.de/doks/2016-weiterbildungsstatistik-01.pdf>
- Huntemann, H. & Reichart, E. (2017). *Volkshochschul-Statistik. 55. Folge, Arbeitsjahr 2016*. Verfügbar unter: <https://www.die-bonn.de/doks/2017-volkshochschule-01.pdf>
- Iller, C., Berger, K., George, J., Hauser-Ditz, A. & Wiß, T. (2016). *Unterstützung der Interessenvertretung in der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland und Österreich*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Janssen, S. & Leber, U. (2015). Weiterbildung in Deutschland: Engagement der Betriebe steigt weiter. *IAB-Kurzbericht*, 13/2015, Nürnberg.
- Jütten, S. (2015). Aachen. In A. Martin, K. Schömann, J. Schrader & H. Kuper (Hrsg.), *Deutscher Weiterbildungsatlas* (S. 177–192). Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Käpplinger, B. & Bilger, F. (2017). Erwartungswidriger Rückgang der Bildungsberatung? Der Adult Education Survey (AES) als Quelle für Analysen zur Bildungsberatung. In K. Schober & J. Langner (Hrsg.), *Wirksamkeit der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung* (S. 65–76). Bielefeld W. Bertelsmann.
- Käpplinger, B., Kulmus, C. & Haberzeth, E. (2013). *Weiterbildungsbeteiligung. Anforderungen an eine Arbeitsversicherung*. Verfügbar unter: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/09852.pdf>
- Kaufmann, K. & Widany, S. (2013). Berufliche Weiterbildung – Gelegenheits- und Teilnahmestrukturen. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 16 (1), 29–54.

- Krüger-Hemmer, C. (2016). Bildung. In Statistisches Bundesamt & Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (Hrsg.), *Datenreport 2016. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland* (S. 78–101). Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.
- Kuper, H., Behringer, F. & Schrader, J. (Hrsg.). (2016). Entwicklung von Indikatoren und einer Datengewinnungsstrategie für die Weiterbildungsstatistik in Deutschland. *Wissenschaftliche Diskussionspapiere*, (176).
- Kuwan, H. & Seidel, S. (2013). Weiterbildungsbarrieren und Teilnahmemotive. In F. Bilger, D. Gnahs, J. Hartmann & H. Kuper (Hrsg.), *Weiterbildungsverhalten in Deutschland* (S. 209–231). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Lenkungskreis im Bildungsnetzwerk der Städteregion Aachen. (2013). Weiterbildungsbericht der Städteregion Aachen 2013. Aachen: Städteregion Aachen.
- Leppin, J., Boll, C. & Schömann, K. (2016). Who is overeducated and why? Probit and dynamic mixed multinomial logit analyses of vertical mismatch in East and West Germany. *Education Economics* 24 (6), (639–662).
- Martin, A., Schömann, K., Schrader, J. & Kuper, H. (Hrsg.) (2015). *Deutscher Weiterbildungsatlas*. Bielefeld: W. Bertelsmann. DOI: 10.3278/14/1127w.
- Martin, A. & Schömann, K. (2015). Zur Relevanz regionaler und kommunaler Akteurskonstellationen für das Weiterbildungsverhalten. In M. Schemmann (Hrsg.), *Internationales Jahrbuch der Erwachsenenbildung* (Bd. 38, S. 153–176). Köln: Böhlau
- Martin, A. & Rüber, I. E. (2016). Die Weiterbildungsbeteiligung von Geringqualifizierten im internationalen Vergleich – Eine Mehrebenenanalyse. *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung – Report*, 39 (2), 149–169.
- Martin, A. & Schrader, J. (2016). *Deutscher Weiterbildungsatlas – Kreise und kreisfreie Städte. Ergebnisbericht*. Verfügbar unter: www.die-bonn.de/doks/2016-weiterbildungsangebot-01.pdf
- Martin, A., Schömann, K. & Schrader, J. (2016). Der Einfluss der kommunalen Steuerung auf die Weiterbildungsbeteiligung – Ein Mehrebenen Modell mit Daten des Mikrozensus in Deutschland. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 19 (1), 55–82.
- Martin, A. & Muders, S. (2018). Zum Nutzen von Kooperationen für Volkshochschulen. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 21, 383–405.
- Martin, A. & Reichart, E. (2020). Zum Einfluss der politischen Bildung an Volkshochschulen auf die Wahlbeteiligung. In J. Schrader, A. Ioannidou & H.-P. Blossfeld (Hrsg.), *Monetäre und nicht monetäre Erträge von Weiterbildung – Monetary and non-monetary effects of adult education and training* (Edition ZfE, Bd. 7, S. 175–211). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development (2016). *Education at a Glance 2016: OECD Indicators*. Paris: OECD Publishing.
- Öztürk, H. & Reiter, S. (2015). Weiterbildung im Spiegel von Migration. Stand und Perspektiven der Weiterbildungsforschung. *DIE Zeitschrift*, 22 (2), 31–34.
- Paritätischer Gesamtverband (2017). *Menschenwürde ist Menschenrecht. Bericht zur Armutsentwicklung in Deutschland 2017*. Verfügbar unter: <https://www.der-paritaetische.de/schwerpunkte/armutsbericht/download-armutsbericht/?L=0> (30.11.2018).
- Porombka, B., (2007). *Abschlussbericht der LEARN-Bildungsberatung: Berichtszeitraum: 01. Oktober 2006- 31. Dezember 2007*, Mannheim.
- Rammstedt, B. (2013). *Grundlegende Kompetenzen Erwachsener im internationalen Vergleich: Ergebnisse von PIAAC 2012*. Münster: Waxmann.
- Regionalbüro für berufliche Fortbildung Heidelberg, Mannheim, Neckar-Odenwald, Sinsheim (Hrsg.). (2011). *Bildungseinrichtungen in Heidelberg, Mannheim, Neckar-Odenwald und Sinsheim. Informationen, Checklisten und Hilfen zur beruflichen Fortbildung*. Mannheim.
- Regionaler Planungsverband Main-Rhön. (2008): *Regionalplan Region Main-Rhön* (3). Haßberge. Verfügbar unter: http://www.regierung.unterfranken.bayern.de/assets/3/6/rpl/rp3/fortver/r3_20080118_text_regionalplan.pdf

- Rüber, I. E., Ruhose, J. & Busse, R. (2019). Weiterbildung kann Engagement fördern: stärkt das Lernen Erwachsener die Zivilgesellschaft? *Weiterbildung*, 30 (1), 34–37.
- Rüber, I. E., Rees, S.-L. & Schmidt-Hertha, B. (2018). Lifelong learning – lifelong returns? A new theoretical framework for the analysis of civic returns on adult learning [online first]. *International Review of Education*. <https://doi.org/10.1007/s11159-018-9738-6>
- Schlögl, P. & Schröder, F. (2014). *Weiterbildungsberatung*. Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Schömann K. & Becker, R. (2002). A long-term perspective on the effects of training in Germany. S. 153–185 in: Klaus Schömann and Philip J. O’Connell (Eds.), *Education, Training and Employment Dynamics: Transitional Labour Markets in the European Union*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Schömann, K. (2011). Ungenutzte Potentiale bei Übergängen zwischen Bildung und Arbeit. Ein internationaler Vergleich. *Wirtschaftsdienst*, 91 (S1), 10–14. doi:10.1007/s10273-011-1177-y
- Schönfeld, G. & Behringer, F. (2017): Betriebliche Weiterbildung. In: F. Bilger, F. Behringer, H. Kuper & J. Schrader (Hrsg.): *Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES)*. Bielefeld, S. 56–73.
- Schrader, J. (2008). Steuerung im Mehrebenensystem der Weiterbildung – ein Rahmenmodell. In S. Hartz, S. & J. Schrader (Hrsg.), *Steuerung und Organisation in der Weiterbildung* (S. 31–64). Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Schrader, J. (2010). Reproduktionskontexte der Weiterbildung. *Zeitschrift für Pädagogik*, 56 (2), 267–284.
- Schrader, J. (2011). *Struktur und Wandel der Weiterbildung*. Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Schwengler, B. & Bellmann, L. (2015). Fachkräftebedarf aus regionaler Perspektive. Gerade Kleinbetriebe sitzen immer öfter auf dem Trockenen. *IAB-Forum*, Nr. 1, S. 56–59. http://doku.iab.de/forum/2015/Forum1_2015_Schwengler_Bellmann.pdf
- Seidel, S. & Hartmann, J. (2011). Soziale Unterschiede: Weiterbildung nach Personengruppen: Weiterbildung Geringqualifizierter. In B. von Rosenblatt & F. Bilger (Hrsg.), *Weiterbildungsbeteiligung 2010. Trends und Analysen auf Basis der deutschen AES Daten* (S. 85–91). Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Serrat, R., Petriwskyj, A., Villar, F. & Warburton, J. (2016). Learning Through Political Participation. *Adult Education Quarterly*, 66 (2), 169–187. doi: 10.1177/0741713615627013
- Solga, H. (2011). Bildungsarmut und Ausbildungslosigkeit in der Bildungs- und Wissensgesellschaft. In R. Becker (Hrsg.), *Lehrbuch der Bildungssoziologie* (S. 411–448). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Städteregion Aachen. (2014). *Kompass Weiterbildung – Angebote, Chancen, Tipps*. Aachen.
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2007). *Mikrozensus 2007*. Abgerufen von www.gesis.org/missy/fileadmin/missy/erhebung/fragebogen/FB_MZ2007_a.pdf
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2011). *Mikrozensus 2011*. Abgerufen von www.gesis.org/missy/fileadmin/missy/erhebung/fragebogen/FB_MZ2011_a.pdf
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (Hrsg.) (o.J.). Regionaldatenbank Deutschland. Abgerufen von <http://www.regionalstatistik.de>
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2014). Stichprobenerhebung über die Bevölkerung und den Arbeitsmarkt. Mikrozensus 2014. Abgerufen unter https://www.forschungsdatenzentrum.de/sites/default/files/mz_2014_on-site_eu.pdf
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2015). Deutschland – Regionalstatistik – Version 2.0 (dl-de/by-2-0).
- Statistisches Bundesamt (2014). Fortschreibung des Bevölkerungsstandes (Bevölkerungsfortschreibung). Wiesbaden: Destatis.
- Stiftung Warentest (2012). So ratlos wie zuvor. test spezial Karriere 2012. Verfügbar unter www.test.de/Weiterbildungsberatung-So-ratlos-wie-zuvor-4286075-4286122.
- Walter, M. (2009). Weiterbildungsberatung als Motor des lebenslangen Lernens? *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 38 (4), 19–22.

- Wegner, N. (2010). Besucherforschung und Evaluation in Museen: Forschungsstand, Befunde und Perspektiven. In P. Glogner & P. S. Föhl (Hrsg.), *Das Kulturpublikum. Fragestellungen und Befunde der empirischen Forschung* (S. 97–152). Wiesbaden: VS.
- Welzel, C. (2016). Political Culture Paradigm. *Oxford Research Encyclopedia of Politics*. Verfügbar unter <https://oxfordre.com/politics/view/10.1093/acrefore/9780190228637.001.0001/acrefore-9780190228637-e-67>
- Wiest, M., Hoffmann, M., Widany, S. & Kaufmann, K. (2018). Trends in non-formaler Bildungsbeteiligung in der zweiten Lebenshälfte. *Z Gerontol Geriat* 51, 897–902.
- Wittenbrink, L. & Frick, F. (2018). *Deutscher Weiterbildungsatlas. Teilnahme und Angebot in Kreisen und kreisfreien Städten*. Bertelsmann Stiftung. Verfügbar unter https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Deutscher_Weiterbildungsatlas_Staedte_Laender_2018.pdf
- Ziesen, N. & Mund, S. (2014). Kompendium: Der demografische Wandel in der StädteRegion Aachen, Kinder und Jugendliche, Teilbericht 2/4. Aachen: StädteRegion Aachen.
- ZukunftsAgentur Brandenburg GmbH. (2013). *Wirtschaftsfördergesellschaften schließen Kooperationsvereinbarung*. Verfügbar unter: <https://www.zab-brandenburg.de/de/Aktuelles/Presse/Sachsen-und-Brandenburg-gemeinsam-f%C3%BCr-die-Lausitz>

Autoren

Andreas Martin, Dr., ist Soziologe und seit 2012 Mitarbeiter im Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE). Seit 2018 leitet er am DIE eine Nachwuchsgruppe zu den Wirkungen und Erträgen bildungspolitischer Interventionen im Feld der Weiterbildung. Der Forschungsschwerpunkt liegt auf der empirischen Bildungsforschung zu den Themenfeldern Weiterbildungsangebot und Teilnahme im regionalen und internationalen Vergleich sowie dem Personal in der Weiterbildung.

Klaus Schömann, Dr., arbeitet als Berater in Berlin und Brüssel. Zuvor war er Professor für Soziologie an der Jacobs University Bremen und Abteilungsleiter am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen in Bonn. Arbeitsschwerpunkte sind die Lebensverlaufsforschung sowie die Wechselwirkungen von mikro- und makrosoziologischen Prozessen.

Josef Schrader, Prof. Dr., ist Wissenschaftlicher Direktor im Deutschen Institut für Erwachsenenbildung und Professor für Erziehungswissenschaften an der Eberhard Karls Universität in Tübingen. Seine Arbeitsschwerpunkte sind Empirische und theoretische Forschung zum Lehren und Lernen in der Erwachsenenbildung, zur Professionalisierung des Personals in der Weiterbildung und zu Struktur und Steuerung des Weiterbildungssystems, auch in international-vergleichender Perspektive.

Zusammenfassung

Mit dem Deutschen Weiterbildungsatlas hat sich neben der sozioökonomischen Lage auch die räumliche Positionierung als eine wichtige Dimension der Ungleichheit von Bildungschancen Erwachsener in der empirischen Bildungsforschung etabliert.

Der Deutsche Weiterbildungsatlas erschließt das Weiterbildungsangebot und die Weiterbildungsbeteiligung auf der Ebene der Bundesländer sowie der Kreise und kreisfreien Städte im Zeitverlauf.

Ein besonderer Anspruch des Weiterbildungsatlas ist es darüber hinaus, die Kennzahlen zur Weiterbildung in den Kreisen und kreisfreien Städten so zu standardisieren, dass diese trotz der sehr unterschiedlichen Bevölkerungs-, Wirtschafts- und Siedlungsstrukturen miteinander vergleichbar sind. Dazu werden im Deutschen Weiterbildungsatlas Indikatoren, wie die Potentialausschöpfung und Umkreisdaten, berechnet.

Auf Grundlage der gewonnenen Daten werden schließlich Handlungsempfehlungen abgeleitet.

Abstract

The German Atlas of Continuing Education documents empirical educational research results which identify geographical location, in addition to socio-economic status, as an important dimension of inequality in educational opportunities for adults.

Generally, the German Atlas of Continuing Education describes the provision of continuing education and participation in continuing education at the levels of federal states as well as districts and independent cities over time.

In addition, the Atlas of Continuing Education has the specific ambition to standardise key data on continuing education in the districts and independent cities in such a way that findings are comparable with each other despite the very different populations, economic and settlement structures. To this end, the German Atlas of Continuing Education calculates indicators such as potential utilisation and perimeter data.

Finally, recommendations for action are derived on the basis of the data obtained.

Deutscher Weiterbildungsatlas 2019

Kreise und kreisfreie Städte im Längsschnitt

Mit dem Deutschen Weiterbildungsatlas hat sich neben der sozioökonomischen Lage auch die räumliche Positionierung als eine wichtige Dimension der Ungleichheit von Bildungschancen Erwachsener in der empirischen Bildungsforschung etabliert.

Der Deutsche Weiterbildungsatlas erschließt das Weiterbildungsangebot und die Weiterbildungsbeteiligung auf der Ebene der Bundesländer sowie der Kreise und kreisfreien Städte im Zeitverlauf.

Ein besonderer Anspruch des Weiterbildungsatlas ist es darüber hinaus, die Kennzahlen zur Weiterbildung in den Kreisen und kreisfreien Städten so zu standardisieren, dass diese trotz der sehr unterschiedlichen Bevölkerungs-, Wirtschafts- und Siedlungsstrukturen miteinander vergleichbar sind. Dazu werden im Deutschen Weiterbildungsatlas Indikatoren, wie die Potentialausschöpfung und Umkreisdaten, berechnet.

Auf Grundlage der gewonnenen Daten werden schließlich Handlungsempfehlungen abgeleitet.