

## Abschlussbericht

Bestandsaufnahme und Analyse  
des Funktionsgefüges der Bildungslandschaft Mittelhessen

# **Bestandsaufnahme und Analyse des Funktionsgefüges der Bildungslandschaft Mittelhessen**

## **FÖRDERUNG:**

Förderung der Innovation der Weiterbildung nach §19 HWBG (Innovationspool) zum Förderungsschwerpunkt 1:

„Bereichs- und trägerübergreifende Kooperation und Vernetzung mit HESSENCAMPUS“  
durch das Hessische Kultusministerium

## **PROJEKTTRÄGER:**

Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V.  
Forschungsstelle

Dr. Cornelia Seitz

Parkstraße 17

61231 Bad Nauheim

Telefon: 06032/ 86958-710

Telefax: 06032/ 86958-720

## **IN KOOPERATION MIT:**

Justus-Liebig Universität  
Institut für Erziehungswissenschaft  
Professur für Weiterbildung

Dörthe Herbrechter

Prof. Dr. Michael Schemmann

Karl-Glöckner-Str. 21B

35394 Gießen

Telefon: 0641/99-24061

Telefax: 0641/99-24069

Bildungswerk Hessen Metall e.V.

Joachim Velten

Parkstraße 17

61231 Bad Nauheim

Telefon: 06032-948-110

## **BERICHT VERFASST VON:**

Dörthe Herbrechter

Prof. Dr. Michael Schemmann

# Inhalt

## 1. Fragestellung und Untersuchungsperspektive

- 1.1 Programmatische Orientierung der HESSENCAMPUS-Initiative S. 2
- 1.2 Ziele des Projektes S. 3

## 2. Methodisches Vorgehen S. 4

## 3. Analyse der Interviews mit Experten der Regionalentwicklung S. 7

## 4. Analyse der Strukturdaten über die Gießener Bildungslandschaft S. 13

## 5. Schlussüberlegungen S. 24

## 6. Literatur

## Anhang

Leitfaden der Interviews

Fragebogen für die telefonische Nacherfassung der Strukturdaten

# 1. Ausgangsüberlegungen und Zielsetzung des Projekts

## 1.1 Kontext und Rahmenbedingungen

Das Projekt „Bestandsaufnahme und Analyse des Funktionsgefüges der Bildungslandschaft Mittelhessen“ wurde vom Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V. als Hauptantwortssteller sowie von der Professur für Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Weiterbildung an der Justus-Liebig-Universität Gießen und dem Bildungswerk Hessen Metall e.V. durchgeführt. Gemäß § 19 des Gesetzes zur Förderung der Weiterbildung und des Lebensbegleitenden Lernens/ hessisches Weiterbildungsgesetz (HWBG) ist das Hessische Kultusministerium mit der Förderung von Innovationen in der Weiterbildung beauftragt und kann Innovationsmaßnahmen aus Mitteln des Innovationspools finanzieren. Das hier in Rede stehende Projekt wurde im Rahmen des Förderschwerpunkts 1 „Bereichs- und trägerübergreifende Kooperation und Vernetzung mit HESSENCAMPUS“ des Innovationsprogramms 2008 genehmigt.

Bevor die Fragestellung entfaltet wird, gilt es zunächst noch einige Anmerkungen zur Initiative HESSENCAMPUS zu machen. Höchste bildungspolitische Priorität in Hessen besteht darin, lebensbegleitendes Lernen als übergreifendes ganzheitliches Strukturprinzip des Bildungssystems umzusetzen, um somit dem technologischen, sozialen, wirtschaftlichen und demografischen Wandel sowie den daraus folgenden Herausforderungen begegnen zu können. Auf der Ebene der Aktivitäten kulminiert die bildungspolitische Anstrengung in der Initiative HESSENCAMPUS – Lebensbegleitendes Lernen (vgl. [www.hessencampus.de](http://www.hessencampus.de)). Neben den ursprünglich acht regionalen Initiativen, die in 2007 im Rahmen einer mit dem Land Hessen geschlossenen Partnerschaft die Entwicklung belastbarer Konzepte für die Gründung von Zentren Lebensbegleitenden Lernens im HESSENCAMPUS begonnen haben, sind nunmehr 13 weitere Regionen hinzu getreten, die Interesse an HESSENCAMPUS signalisieren und teilweise ebenfalls entsprechende Konzepte ausarbeiten. Eine dieser neuen Initiativen liegt in Mittelhessen und wird in ihrem regionalen Ausmaß weithin durch den Landkreis Gießen beschrieben.

Im Kern der programmatischen Orientierung der Initiative HESSENCAMPUS stehen die Integration der Bildungsbereiche (Berufliche Bildung, 2. und 3. Bildungsweg, berufliche und allgemeine Weiterbildung) einerseits und der Beitrag zur Regionalentwicklung andererseits. Die Integration der unterschiedlichen Bildungsbereiche besteht als Forderung schon seit dem Strukturplan für das Bildungswesen des Deutschen Bildungsrates aus dem Jahre 1970.

Empirische Studien haben jedoch immer wieder darauf hingewiesen, dass diese Forderung bis heute nicht eingelöst wurde. Mit der Initiative HESSENCAMPUS verbindet sich indes das Ziel, genau dieses Strukturproblem zu bearbeiten und durch die bereichsübergreifende Kooperation von Bildungs- und Beratungsanbietern lebensbegleitendes Lernen in den Regionen auszubauen und damit Übergänge für die Individuen zu erleichtern. Besonderes Augenmerk wird zudem auf die Stärkung der regionalen Ebene gelegt. Die Kooperationsstruktur rund um die Zentren Lebensbegleitenden Lernens im HESSENCAMPUS wird auch als Standortfaktor gesehen, der zu einer zielgerichteten Regionalentwicklung beitragen kann. Vor diesem Hintergrund sollen als Akteure die freien Träger, die Bildungswirtschaft und die berufsbildenden Einrichtungen der Kammern, Innungen und Betriebe und vor allem auch Vertreter der regionalen Wirtschaft mit einbezogen werden.

## *1.2 Fragestellungen*

Das Projekt „Bestandsaufnahme und Analyse des Funktionsgefüges der Bildungslandschaft Mittelhessen“ knüpft an die beiden oben herausgearbeiteten Kernüberlegungen der Programmatik an. Mit Blick auf den Integrations- und Kooperationsaspekt wird dabei von der Grundannahme ausgegangen, dass eine zentrale Voraussetzung darin besteht, die unterschiedlichen Bildungseinrichtungen in der Region zu identifizieren und einen Überblick über die bestehende Bildungslandschaft zu erarbeiten. Dabei geht es auch darum, die jeweiligen Funktionen, welche die Einrichtungen erfüllen, zu bestimmen. Erst vor dem Hintergrund einer solchen Ist-Aufnahme ist es möglich, eine Soll-Perspektive für einen HESSENCAMPUS Mittelhessen zu entfalten, die dann möglicherweise identifizierte Schwächen berücksichtigt und vorhandene Stärken des Funktionsgefüges nicht aus pragmatischen Strukturermäßigungen aufgibt.

Hinsichtlich des Beitrages für eine zielgerichtete Regionalentwicklung ist es von Bedeutung, Einschätzungen von Stakeholdern der Region einzubeziehen. Die spezifischen Sichtweisen von zentralen Akteuren der regionalen Entwicklung (z. B. Wirtschaftsförderung, Integrationsbeauftragte, Ausländerbeauftragte, Bildungsdezernat, ...) bieten aus einer anderen Perspektive Aufschluss über das Funktionsgefüge der Bildungslandschaft. Dabei werden Einschätzungen über Ressourcen und Potentiale der Regionalentwicklung ebenso ansichtig wie Stärken und Schwächen des Funktionsgefüges der Bildungslandschaft des Kreises und der Stadt Gießen.

Die Befunde einer so angelegten doppelerspektivischen Studie stellen dann eine wichtige Reflexions- und Planungsgrundlage dar, um auch einen möglichen Standort Gießen im Rahmen der HESSENCAMPUS-Initiative weiter zu entwickeln.

## 2. Methodisches Vorgehen

Angesichts dieser zweiteiligen Fragestellung besteht das methodische Design der Studie aus einer Kombination qualitativer und quantitativer Verfahren.

So wurden für eine möglichst genaue Abbildung der Gießener Regionalentwicklung im Hinblick auf ihre Stärken beziehungsweise Schwächen und ihren Berührungspunkten mit (Weiter-)Bildungszusammenhängen strukturierte Leitfadeninterviews geführt. Als besondere Anwendungsform wurde zudem auf das Experteninterview zugegangen. Bei Experteninterviews gelten die oder der Befragte als Experten für ein Handlungsfeld und als VertreterIn einer Gruppe von Experten. Im Blickpunkt steht also nicht das Individuum, sondern der Akteur, der in einen bestimmten funktionalen Kontext eingebunden ist. Der Leitfaden stellt hierbei ein wichtiges Steuerungsinstrument dar, um für das interessierende Themenfeld irrelevante Aspekte und Bereiche auszuklammern (vgl. Flick 2002, S. 139f.). Eine genauere Bestimmung des Expertenstatus leistet der entsprechende Definitionsbeitrag von Meuser und Nagel. Ihnen folgend gilt als Experte, „wer in irgendeiner Weise Verantwortung trägt für den Entwurf, die Implementierung oder die Kontrolle der Problemlösung oder wer über einen privilegierten Zugang über Personengruppen oder Entscheidungsprozesse verfügt“ (Meuser/Nagel 1991, S. 443). Dieses Expertenverständnis hat die Eingrenzung der Interviewpartner maßgeblich determiniert. Entscheidend war daher nicht, ob der Betreffende über Expertise in der Domäne Weiterbildung verfügt, sondern vielmehr inwiefern der- oder diejenige inhaltliche und entscheidungsprägende Kompetenzen im Hinblick auf die weitere Gestaltung der Regionalentwicklung geltend machen kann. Neben der Experteneigenschaft wurde für die Auswahl der Interviewten ein breit gefasster Regionalentwicklungsbegriff unterstellt, galt es doch die aktuelle regionale Situation in ihren Perspektiven und Möglichkeiten nicht nur unter ökonomischen, sondern ebenso unter sozialen und kulturellen Gesichtspunkten einzufangen. In der Annahme, dass sich diese Faktoren wechselseitig bedingen, folgte die Interviewanfrage dem Kriterium, Experten der Regionalentwicklung in einer der drei Dimensionen Wirtschaft, Soziales oder Kultur anzusprechen. Insgesamt konnten acht Interviewpartner für die qualitative Befragung gewonnen werden, welche in ihrer Zusammenschau unter so unterschiedlichen Vorzeichen wie sozial-integrativen, kulturellen, konfessionellen, arbeitnehmer- oder arbeitgeberbezogenen Interessen ein vielschichtiges Bild der Gießener Regionalentwicklung zeichnen. Die qualitative Befragungsphase konnte nach etwa drei Monaten (Juli - September 2008) beendet werden. An die Transkription der einzelnen Interviews schloss sich sodann die inhaltsanalytische Auswertung an.

Die darüber hinaus formulierte Zielsetzung einer möglichst präzisen Abbildung des Funktionsgefüges der bestehenden Bildungslandschaft wurde methodisch in eine quantitative Totalerhebung übersetzt. Hierbei sollten all diejenigen Anbieter erfasst werden, die sich innerhalb des Gießener Landkreises in den Bereichen berufliche Bildung, Zweiter Bildungsweg sowie allgemeine und berufliche Weiterbildung bewegen. Für eine genauere Eingrenzung des Anbieterbegriffs wurde auf das maßgeblich vom Bundesinstitut für Bildung initiierte Instrument wb-monitor Bezug genommen. Demnach werden „als Weiterbildungsanbieter [...] alle institutionalisierten oder betrieblich verfassten Anbieter verstanden, die Weiterbildung als Haupt- oder Nebenaufgabe regelmäßig oder wiederkehrend offen zugänglich anbieten. [...] Verfolgt wird ein Betriebsstättenkonzept, wonach regionale Niederlassungen/ Zweigstellen als eigene Anbieter behandelt werden“ (Brandt 2008, S. 25). Insbesondere die darin enthaltenen Anforderungen einer institutionalisierten Form und regionalen Präsenz leisten eine weitere Präzisierung. Außen vor bleiben demgemäß zum einen Anbieter, die für ihr Kursangebot jeweils nur temporär Räume anmieten, in Gießen selbst aber über keine dauerhafte Filiale verfügen. Zum anderen werden mit diesem Anbieterverständnis aber auch private Trainer außer Acht gelassen. Obwohl sie inzwischen zwar einen erkennbar zunehmenden Anteil der (beruflichen) Weiterbildungslandschaft ausmachen (vgl. Wittpoth 2006, S. 151ff.), erscheint ihre Vernachlässigung angesichts der zuvor formulierten Untersuchungsfragen für das Projekt aus zweierlei Gründen berechtigt: Erstens zielt die Initiative HESSENCAMPUS konzeptionell darauf ab, eine neue Institutionform ins Leben zu rufen, die selbst aus bereits bestehenden Institutionen hervorgehen soll und folglich nicht institutionell gerahmte Angebote unberücksichtigt lässt. Zweitens steht die Gießener Studie mit der vorgenommenen Einschränkung in der Tradition vergleichbarer Untersuchungen zur Steuerung von Weiterbildungsorganisationen, deren Befunde insgesamt darauf hindeuten, dass nicht institutionell verfasste Anbieter einer gezielten Angebotssteuerung nur schwer zugänglich sind.

Da sich die quantitative Analyse in erster Linie funktionalen Aspekten widmete, stand die Erhebung struktureller Merkmale der so bestimmten (Weiter-)Bildungsanbieter im Vordergrund. In Anlehnung an eine vergleichbare Untersuchung Josef Schraders für die Freie Hansestadt Bremen wurden folgende Variablen als Strukturdaten der Gießener Anbieter erfasst:

**Tabelle 1:** Variablenübersicht der erhobenen Strukturdaten

1. Name der Einrichtung, Kontakt (Adresse, Telefon usw.)	7. (Weiter-)Bildung ausschließliche Aufgabe (Haupt-, Nebenaufgabe)
2. Größe der Einrichtung (Orientierung an Ustd.)	8. Erwerbszweck (gemeinnützig, erwerbswirtschaftlich)
3. Hauptkunden	9. Kontext, Bewegungsraum (Themenspektrum)
4. Inhaltliche Breite (Allround, Mehr-Sparten, Spartenanbieter)	10. Öffentliche Mittel
5. Status (Anerkennung nach HWBG)	11. Honorarmitarbeiter
6. Träger	12. Festangestellte Mitarbeiter

Angesichts des formulierten Anspruchs einer Totalerhebung der Gießener (Weiter-)Bildungslandschaft wurde eine möglichst vielfältige Informationsgrundlage für die Identifikation der einzelnen Anbieter gewählt. Zu den wesentlichen Quellen zählten frei zugängliche Auslagen im Rathaus, der Tourist-Information oder bei öffentlichen Veranstaltungen wie beispielsweise dem Stadtfest, die Lokalpresse (vor allem der Gießener Anzeiger, die Gießener Allgemeine, der Gießener Express), die Gelben Seiten sowie Onlinedatenbanken und Portale (KURSNET, Weiterbildungsportal Hessen etc.). Die auf diesem Weg ermittelten Anbieter wurden zunächst online recherchiert und anschließend telefonisch kontaktiert, um die dem Internetauftritt jeweils entnommenen Daten auf ihre Richtigkeit zu prüfen und zu vervollständigen. Insgesamt erstreckte sich die Phase der Datenerhebung über vier ein halb Monate – von April bis Mitte August 2008. Nach einer entsprechenden Aufbereitung des erhobenen Materials erfolgte die uni-, bi- und multivariate Datenanalyse.



### 3. Analyse der Interviews mit Experten der Regionalentwicklung

Die Interviews eröffneten zunächst mit Fragen zur jeweiligen beruflichen Funktion des Befragten und den damit verbundenen Aufgaben. In Orientierung am zuvor erarbeiteten Leitfaden wurde das Gespräch daran anschließend auf die beiden Themenfelder Regionalentwicklung und bestehende (Weiter-)Bildungslandschaft gelenkt. Im Einzelnen richtete sich das Hauptaugenmerk der qualitativen Analyse darauf, Einschätzungen über markante Punkte der Regionalentwicklung, der Funktion und Bedeutung von (Weiter-)Bildung, der bestehenden (Weiter-)Bildungslandschaft ebenso wie über denkbare Perspektiven für die zukünftige Ausrichtung der Gießener Regionalentwicklung möglichst differenziert einzufangen.

Die Zusammenschau aller so geführten Interviews zeigt, dass die acht Befragten die von ihnen jeweils übernommene Funktion ausnahmslos seit mehreren Jahren inne haben, so dass sie die Gießener Regionalentwicklung bereits innerhalb eines größeren Zeitfensters verfolgen und auf sie entsprechend ihrer beruflichen Tätigkeit gestaltend einwirken. Aus dieser funktionalen Rolle heraus beschreiben die Interviewpartner den Landkreis Gießen zunächst als eine vorrangig dienstleistende Region, die durch den massiven Rückgang der industriellen Fertigung und den Abzug des Militärs großen Herausforderungen gegenüber steht. Diese identifizieren die Experten vor allem in dreierlei Hinsicht:

Besonders nachdrücklich wird auf den gerade in der Stadt Gießen vorfindbaren hohen Arbeitslosenanteil verwiesen, der im Wesentlichen auf den Bedeutungsverlust von Industrie und Militär zurückzuführen ist. Unterstützungsbedürftig erscheinen in diesem Zusammenhang in erster Linie diejenigen Arbeitslosen, die in ihrer bisherigen Bildungsbiographie keine höher-qualifizierenden Abschlüsse erworben haben und mit dem regionalen Strukturwandel daher nur schwer Schritt halten können. Obgleich die Region durchaus Kompensationsangebote der Weiterqualifizierung bereithält, stellt die Arbeitslosigkeit in der Expertenwahrnehmung nach wie vor eine der dringlichsten regionalen Problemlagen dar.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Die für Juni 2008 veröffentlichten Daten der Bundesagentur für Arbeit erhärten diesen Eindruck. Die Statistik zeigt an, dass der Landkreis Gießen die höchste Arbeitslosenquote in Mittelhessen auf sich zieht. Während die entsprechenden Zahlen für Ostdeutschland erkennbar höher ausfallen, überschreitet der Gießener Prozentwert die Ausprägungen auf Gesamtbundesebene und noch etwas deutlicher im westdeutschen Vergleich. (Gießen: 8,9%, Lahn-Dill-Kreis: 6,2%, Limburg-Weilburg: 6,2%, Marburg-Biedenkopf: 5,7%, Vogelsbergkreis: 6,2%, Deutschland: 7,5%, Westdeutschland: 6,2%, Ostdeutschland: 12,7%)  
vgl. Onlinerecherche: Bundesagentur für Arbeit Statistik.

„[...] die großen industriellen Betriebe alle, oder sehr viele davon sind weg gebrochen. Das heißt dann natürlich auch, dass sehr viele Arbeitsplätze für gering- oder niedrig qualifizierte Personen weggefallen sind. Es gelingt mit allen Anstrengungen nicht, dieses zu kompensieren [...]. Und dann der Abzug der US-Amerikaner und damit ein riesen Verlust an Arbeitsplätzen.“ (Interview 2, S. 2)

Dass die Arbeitslosenthematik im Einschätzungsraum der Interviewpartner eine zentrale Relevanz erfährt, zeigt sich darüber hinaus in dem Verweis auf mehrere Brennpunkte der Stadt Gießen. Dabei werden die sozial prekären Lebenslagen maßgeblich auf eine unzureichende kulturelle und beschäftigungsbezogene Integration zurückgeführt, die in verschiedenen Bezirken stark zu kumulieren scheint.

„[...] es gibt hier auch so genannte soziale Brennpunkte hier, also mehrere halt, die Wohnviertel mit einem relativ hohen Migrantenanteil und auch da eben einer hohen Arbeitslosigkeit.“ (Interview 6, S. 2)

Als weiterer schwächender Faktor wird schließlich die räumliche Lage des Landkreises angeführt. Unter Verweis auf fortschreitende Rationalisierungsprozesse innerhalb des Erwerbssystems wirken die konkurrenzstarken Nachbarn Nordhessen und das Rhein-Main-Gebiet auf einzelne Experten als ein zusätzliches Erschwernis, das stärkere Bemühungen um eine wirksame Positionierung als attraktiver Standort erforderlich macht.

„Also somit auch Mittelhessen, was quasi die Pufferzone dann zwischen, sagen wir mal, zwei oder drei Zentren sind. Vielleicht das Nordhessische auf der einen Seite, die ja auch mit sehr vielen Problemen zu tun haben. Dann das Rhein-Main-Gebiet [...]. Und da hängt das dann zwischen drin und was ist das denn dann, ja.“ (Interview 7, S. 9)

Diesen skizzierten Problemlagen steht der Landkreis Gießen jedoch nicht völlig hilflos gegenüber. So heben die Befragten immer wieder darauf ab, dass der im vorausgegangenen Zitat ausgedrückten großen Sorge um die eigene Wettbewerbsfähigkeit inzwischen aktiv begegnet wird. Gießen vermittelt insgesamt den Eindruck, ein Landkreis mit viel Eigeninitiative zu sein, der sich für die Vitalisierung der Region im Allgemeinen und die Ausdehnung von Beschäftigungsmöglichkeiten auf verschiedenen Qualifikationsstufen im Besonderen bewusst einsetzt.

„[...] vor fast 20 Jahren, hatte ich so den Eindruck, das geht hier alles ‚den Bach runter‘. [...] Ich habe aber jetzt in den letzten Jahren den Eindruck, dass man wieder sehr viel hier tut für die Region und dass man sich auch sehr, sehr darum bemüht, wieder auch Firmen anzusiedeln.“ (Interview 4, S. 3)

Dass Gießen über die notwendigen Ressourcen verfügt, Menschen mit ganz unterschiedlichen Qualifizierungsbedürfnissen gleichermaßen Rechnung zu tragen, findet in Aussagen über vorfindbare Bildungsangebote Ausdruck. Diese werden in erster Linie in ihrer Vielseitigkeit thematisiert. Das Spektrum erstreckt sich von akademischer über beruflicher bis hin zu grundständiger Bildung, die im mittelhessischen Raum – neben anderen Anbietern – auch von mehreren (Fach-)Hochschulen bereitgestellt wird.

„[...] aber es eine Dichte von akademischen Institutionen gibt, die gute Ausbildungen und Bildung betreiben, außerberufliche Grundlagenbildung betreiben.“ (Interview 7, S. 6)

Im Zuge einer Beschreibung der Binnensituation Mittelhessens konstatieren die Interviewten schließlich den attraktiven Einzelhandel insbesondere für die Stadt Gießen als eine weitere Stärke. Obgleich in unmittelbarer Nähe sehr wohl neue Einkaufszentren entstehen (beispielsweise in Wetzlar) wird Gießen in diesem Zusammenhang dennoch eine deutlich höhere Anziehungskraft zugeschrieben.

„[...] da haben sie wieder eine Untersuchung gemacht und sind darauf gekommen, dass immer noch mit Abstand Gießen wirklich die Einkaufsstadt ist der Region.“ (Interview 5, S. 5)

Als Kristallisationspunkte der Regionalentwicklung identifizieren die Befragten im Hinblick auf regionale Schwächen übereinstimmend die hohe Arbeitslosigkeit als dringlichstes Problem, gefolgt von sozial prekären Wohnvierteln der Stadt Gießen und der von Nordhessen und dem Rhein-Main-Gebiet ausgehenden starken Konkurrenz. Diesen sozio-ökonomischen Problemlagen werden auf Seiten der bestehenden Stärken eher ‚weiche‘ Faktoren wie die ausgeprägte Bereitschaft zur Eigeninitiative oder den facettenreichen Bildungsangeboten gegenüber gestellt, während ‚harte‘ Faktoren nur mit Blick auf den Einzelhandel ins Gewicht fallen. Dabei beschreiben die Interviewten die Gießener Regionalentwicklung ungefragt im Verhältnis zu Mittel- und Gesamthessen. Ihre Einschätzungen des Gießener Landkreises scheinen sich also zumindest in Teilen auch an überregionalen Rahmenbedingungen zu orientieren – ein mögliches Indiz dafür, dass regionale Grenzziehungen zugunsten eines mittelhessischen Denkens bereits in den Hintergrund treten.

Bei der Auswertung von explizit (weiter-)bildungsbezogenen Stellungnahmen zeigt sich zudem, dass die entsprechenden Bedeutungszuschreibungen der Experten relativ homogen ausfallen, wohingegen sie in ihren Funktionserwartungen durchaus auf unterschiedliche Aspekte Bezug nehmen. In diesen Äußerungen erhält Weiterbildung nahezu ausnahmslos ein zentrales Gewicht. Im Einzelnen wird sie für die individuelle Selbsterfahrung, die interkulturelle Kommunikation oder die Vermittlung eines offenen Bildungsbegriffs als bedeutsam angesehen. Ferner wirken sich ihre Angebote entscheidend darauf aus, inwiefern es dem Einzelnen grundsätzlich gelingt, einen eigenen Zugang zur Bildung zu finden und die vor allem in beruflicher Hinsicht zunehmend erforderliche Erneuerung erworbenen Wissens zu vollziehen.

„Und wenn eine Frau mit Migrationshintergrund von der Familie, einfach eine Bestätigung hat, dann ist sie ja auch ein sehr schönes Vorbild für die Kinder dieser Familie. Und das sind ja die Fortbildungsmaßnahmen, da spielen sie eine sehr, sehr große Rolle.“ (Interview 8, S. 4)

„Weil wir einfach sagen, wir müssen unsere Mitarbeiter dazu motivieren und anregen, dass sie immer am Lernen bleiben – also sich weiterbilden. Dabei ist es uns aber in diesem Zusammenhang aber erst einmal egal, was sie lernen - Hauptsache sie bleiben geistig rege und fit sozusagen.“ (Interview 4, S. 4)

„Nach einer Ausbildung, egal wie sie denn heißt – ob berufliche Erstausbildung oder Hochschulstudium, so – also alleine von diesem erworbenen Wissen kann niemand ein Berufsleben bestreiten. Und da kommt der Weiterbildung eine enorm hohe Rolle zu, einfach das Wissen immer wieder zu aktualisieren und neues Wissen zu ermöglichen und eigentlich Menschen in die Lage zu versetzen, sich selbständig Dinge anzueignen.“ (Interview 2, S. 3)

Die ausgewählten Interviewpassagen verdeutlichen, dass Weiterbildung in einem sehr umfassenden Sinne als Grundlage für eine gelingende Partizipation, Integration und Gesellschaftsgestaltung thematisiert wird. Dass ihrer Reichweite naturgemäß Grenzen gesetzt sind, spielt in den Ausführungen der Befragten überwiegend keine Rolle. Lediglich ein Interviewpartner weist konsequent im Hinblick auf die Nachqualifizierungsmöglichkeiten ungelerner Arbeitnehmer auf deren Endlichkeit hin – ansonsten dominieren jedoch Aussagen, die ein beinahe unverrückbares Vertrauen in Weiterbildung dokumentieren.

„Also aus einem lahmen Pferd hat noch nie jemand ein Rennpferd gemacht.“ (Interview 2, S. 2)

„Weiterbildung ist ganz wichtig. Also Weiterbildung ist für uns ein ganz wichtiges Thema.“ (Interview 4, S. 3)

Auf der Wirkungsebene wird Weiterbildung in erster Linie eine Übersetzungsfunktion beigemessen, die in Vermittlungserwartungen zwischen Bildungsangeboten und betrieblichen Anforderungen oder wirtschaftlichen Interessen Ausdruck findet. Weiterbildung soll gewissermaßen eine Brücke schlagen zwischen den Erfordernissen unterschiedlicher gesellschaftlicher Funktionssysteme ebenso wie zwischen den Bedürfnissen individueller und organisationaler Akteure. Dabei steht auf der Systemebene die Vernetzung funktionaler Teilbereiche (hier: Wirtschaft und Bildung) im Vordergrund, während die Befragten auf der Akteursebene eine möglichst hohe Passung von personalen und betrieblichen Bildungsbedarfen als ausschlaggebend wahrnehmen. Darüber hinaus wird Bildung generell in den Dienst des Regionalmarketings gestellt. Sie fungiert aus Expertensicht als einer der Standortfaktoren, die für eine erfolgreiche Gestaltung des Strukturwandels herangezogen werden können.

„Weil auch die Infrastruktur der allgemein bildenden Schulen, die Berufsschulen, das ist alles sehr ordentlich hier. Sie müssen nicht 200 Kilometer fahren, um sich irgendwo ausbilden zu lassen, sondern sie haben das wirklich vor der Haustür. Und das ist ein Standortvorteil.“ (Interview 3, S. 6)

„Und man muss natürlich die Weiterbildungsangebote so anlegen, dass sie den betrieblichen Bedürfnissen auch entsprechen.“ (Interview 2, S. 3)

„[...] die Weiterbildung kann so ein bisschen diese Klammerfunktion zwischen Wirtschaft und Bildungsangeboten oder Bildungsszene verbessern.“ (Interview 3, S. 8)

Fielen die Antworten der Interviewten für die Bedeutung von (Weiter-)Bildung relativ konvergent aus, so weichen sie im Hinblick auf die gegenwärtig vorfindbare Bildungslandschaft erkennbar voneinander ab. Zwar konzentrieren sich die Aussagen vornehmlich auf die beiden Themenbereiche der Angebotsdichte und -abstimmung, inhaltlich bilden sie aber dennoch ein Kontinuum ganz unterschiedlicher Einschätzungen ab. Die aktuelle Angebotsstruktur wird etwa ebenso sehr als gut ausgebildet wie als diffus und unübersichtlich charakterisiert. Zugleich stellt ein Befragter in diesem Zusammenhang auf Konkurrenzsituationen zwischen den Anbietern ab. Von dem Wettstreit um finanzielle Mittel bestimmt, könnten sich die (Weiter-)Bildungseinrichtungen zunehmend weniger dem eigentlichen Kerngeschäft widmen und blieben daher zwangsläufig hinter ihren eigentlichen Möglichkeiten zurück.

„Sehr gut ausgeprägt. Es ist sicherlich mit einer der Standortvorteile, dass wir neben Universität, Fachhochschule und Studium Plus zahlreiche Anbieter von Weiterbildungsangeboten haben.“ (Interview 2, S. 3)

„Also ich bekomme ab und an mit, dass sehr viele Institutionen sich bemühen, so etwas anzubieten. Das ist für mich ein Dschungel.“ (Interview 8, S. 4)

„Sie ist das Typische, was wir ansonsten in der Bundesrepublik erleben – eben konkurrierende Strukturen, die nebeneinander stehen. Und ja, es ist anarchisch, ja. Es gibt da keine Gesamtkonzepte. [...] So und was mich stört, dass sich kurzatmig die Träger dieser Einrichtungen innerwirtschaftlich behaupten müssen. Das wird immer kurzatmiger.“ (Interview 7, S. 8)

Gleiches gilt unter anderen Vorzeichen auch für den zweiten Themenschwerpunkt der Abstimmung. Je nach Experten ist von so gegensätzlichen Merkmalen wie einer gelingenden Koordination der Angebote oder einer dominierenden Ordnungslosigkeit die Rede, wobei letztere im Wesentlichen auf ein unverbundenes Nebeneinander der Anbieter zurückgeführt wird.

„Und ich finde, auch recht gut aufeinander abgestimmte Angebote.“ (Interview 2, S. 3)

„Also ja doch, eine anarchische Strukturenlandschaft, so muss man das beziffern, was Weiterbildung betrifft. Weil dort die unterschiedlichsten Akteure teilweise auch konkurrierend zueinander, aber teilweise auch ignorierend, was der andere tut, nebeneinander stehen haben.“ (Interview 7, S. 4)

Allgemeiner gefasst lässt sich anhand der vorangestellten Interviewpassagen veranschaulichen, dass *dieselbe* (Weiter-)Bildungslandschaft deutlich divergierende Einschätzungen auf sich zieht. Diese disparaten Beschreibungen können einerseits als ein mögliches Indiz für die Komplexität der Gießener Bildungsarbeit gelesen werden. Andererseits liegen sie aber vermutlich auch in der Befragtenauswahl selbst begründet. Da innerhalb der Interviewanfragen besonders darauf geachtet worden ist, Einfluss nehmende Akteure für die drei Dimensionen Wirtschaft, Soziales und Kultur der Regionalentwicklung anzusprechen, können die differenten Aussagen auch der individuellen Relevanzbildung geschuldet sein. Genauer: In ihrer beruflichen Tätigkeit wirken die Interviewten auf verschiedene Segmente der Regionalentwicklung ein. Je nachdem ob sie dabei den wirtschaftlichen, sozialen oder kulturellen Bereich tangieren, tragen sie unterschiedliche Interessen oder Erwartungen an die Bildungslandschaft heran und ‚sehen‘ somit ganz bestimmte Merkmale des (Weiter-)Bildungssektors - andere wiederum auch nicht. Ihre berufliche Rolle fungiert gewissermaßen als ein funktionaler Filter ihres Erfahrungsraums, so dass sie die (Weiter-)Bildungslandschaft stets gemäß ihrem spezifischen Wahrnehmungsmuster betrachten.

Einen letzten Schwerpunkt der qualitativen Analyse stellen schließlich aufgezeigte Perspektiven für die zukünftige Entwicklung des Landkreises dar. Hierbei betonen die Befragten zum einen das Erfordernis, moderne Schlüsseltechnologien zu erschließen. In den diesbezüglichen Ausführungen wird nachdrücklich darauf hingewiesen, dass die (mittelhessische) Region durchaus über die erforderlichen Ressourcen und Potentiale verfügt, es jedoch an entsprechenden Initiativen mangelt, diesen Innovationsbereich gezielt zu besetzen.

„Und da ist das nach wie vor ein Desaster, dass wir hier in diesem mittelhessischen Raum, obwohl es viele Akteure gibt, die etwas zu bieten hätten, in dieser Schlüsseltechnologie Nano-Technologie zu wenig getan wird, ja. Die Zentren entstehen momentan woanders.“ (Interview 7, S. 6)

Zum anderen schreiben die Experten in ihrem Ausblick der Entwicklung einer regionalen Identität große Bedeutung zu, wobei ihre Antworten auch an dieser Stelle vielschichtig ausfallen. So wird zunächst ganz grundsätzlich die Notwendigkeit einer stärkeren Profilbildung hervorgehoben, um bestehende regionale Stärken in der Außendarstellung besser vertreten zu können. In der inhaltsanalytischen Zusammenschau der geführten Interviews zeigt sich, dass dieser Punkt oftmals im Kontext der vorfindbaren Bildungslandschaft verhandelt wird. Denn angesichts der starken Ausprägung des Dienstleistungssektors erscheint es nahezu unentbehrlich, die Region in Zukunft als einen attraktiven Bildungsstandort deutlicher auszulagern. Zusätzlich spezifiziert wird dieser Sachverhalt in der Forderung eines Interviewpartners, dass eine weitere Profilierung der Region auch wechselseitiger Identifikationsprozesse auf individueller und organisationaler Ebene bedürfe. Da der Hochschule ein zentraler Stellenwert für die Standortetablierung beigemessen wird, erhält sowohl die persönliche Identifikation des Einzelnen mit ‚seiner‘ Universität als auch die Förderung eines regionalen Bewusstseins auf Seiten der Hochschule aus Expertensicht ein zentrales Gewicht.

„Es gibt kein integriertes, regionales Entwicklungskonzept [...]. Es ist einfach wenig bekannt, für was steht die Region Mittelhessen.“ (Interview 3, S. 4)

„Ich glaube sozusagen diese Dienstleistungsregion, also nicht sehr stark von Industrie geprägt, hat eine hohe Notwendigkeit, sich als Bildungsstandort sehr breit eigentlich aufzustellen [...].“ (Interview 1, S. 4)

„Wenn die in Wetzlar sitzen, dann ist es nicht ihre Hochschule, ja. Und das finde ich eigentlich nicht gut, weil ich glaube, dass eine ganze Region profitiert von dieser Hochschule und auch von der Marburger und auch von der FH. Deshalb müssen wir hier eine regionale Identität für die Hochschulen hinkriegen, aber die Hochschule muss auch eine regionale Identität für sich entwickeln.“ (Interview 3, S. 7)

#### **4. Analyse der Strukturdaten über die Gießener Bildungslandschaft**

Innerhalb der qualitativen Interviews haben die befragten Experten an verschiedenen Stellen bereits mehr oder minder explizit relevante Merkmale der Gießener Bildungslandschaft beschrieben. Beispielsweise stellen sie im Zusammenhang mit von ihnen aufgezeigten Stärken des Gießener Landkreises die Vielseitigkeit der vorfindbaren (Weiter-)Bildungsangebote und -einrichtungen besonders heraus. Anhand der quantitativen Strukturanalyse lassen sich diese subjektiven Einschätzungen weiter bekräftigen. Denn auch auf empirischer Ebene vermittelt das Datenmaterial insgesamt den Eindruck einer durchaus facettenreichen Bildungslandschaft.

Nach Abschluss der Datenerhebungsphase konnten in Orientierung am Anbieterbegriff des wb-monitors immerhin 92 Einrichtungen erhoben werden. Eine erste räumlich differenzierende Betrachtung der Daten zeigt, dass ein Großteil der Filialen (79%, n = 73) im Stadtbereich und nur 21% (n = 19) im weiteren Umland des Kreises angesiedelt sind. Die von den Interviewten konstatierte hohe Angebotsdichte trifft also insbesondere auf die Stadt Gießen zu, weshalb ihr innerhalb der Region eine zentrale Rolle für die Bereitstellung erwachsenbezogener Bildungsarbeit zu zusprechen ist.

Die Trägerschaft wird am häufigsten von Kapital- und Personengesellschaften (31,5%, n = 29) übernommen, gefolgt von Initiativen oder Vereinen (25%, n = 23) und der Kommune, dem Land oder dem Bund (21,7%, n = 20). Dass Arbeitgeberverbände (1,1%, n = 1), Industrie- und Handelskammern (2,2%, n = 2), Gewerkschaften (1,1%, n = 1) oder Wohlfahrtsverbände (2,2%, n = 2) damit eher von nachrangiger Bedeutung sind, ist vermutlich der Nähe zum Rhein-Main-Gebiet geschuldet. Innerhalb einer vergleichbaren Bochumer Untersuchung wurde eine entsprechende Segmentierung auf die hohe Repräsentanz der gering vertretenen Träger in den umliegenden Nachbarstädten (wie beispielsweise Essen oder Dortmund) zurückgeführt (vgl. Schemmann 2008, S. 77). Ein ähnlicher Effekt könnte für den Gießener Landkreis und den Frankfurter Raum wirksam sein. Genauer zu überprüfen wäre, inwiefern die in Gießen kaum anzutreffenden Träger im Rhein-Main-Gebiet ihre deutlich höher ausgeprägte Entsprechung finden.

Für den Hauptkundenstamm der erfassten Anbieter lassen sich nur wenig kennzeichnende Aussagen treffen. Diese Unschärfe liegt vor allem darin begründet, dass die größte Häufigkeit auf die Kategorie „mehrere Kunden“ entfällt und damit eine nähere Spezifizierung der grundsätzlich angesprochenen Kunden in 38,4% (n = 33) der Fälle nicht möglich ist. Die nächst größere Kundengruppe bilden individuelle Privatpersonen (18,6%, n = 16), daran

schließen sich offene oder geschlossene Berufsgruppen (14%, n = 12) und soziale Gruppen (14%, n = 12) an.

Innerhalb der Gießener Studie ist die Einrichtungsgröße sowohl anhand der durchgeführten Unterrichtsstunden (Ustd.) als auch mit Hilfe der jeweiligen Beschäftigtenzahl gemessen worden. Gruppiert nach Unterrichtsstunden weisen kleine Anbieter (31,5%, n = 17) gegenüber mittleren (22,2%, n = 12), großen (22,2%, n = 12) oder sehr großen Anbietern (24,1%, n = 13) nur einen relativ geringen Vorsprung auf.<sup>2</sup> Ein etwas deutlicheres Bild ergibt sich für die Anzahl der beschäftigten Mitarbeiter. Mit 42,6% (n = 29) überwiegt leicht eine gut überschaubare Personalstruktur von ein bis zehn Mitarbeitern. Danach folgen Arbeitsteams von mittlerer Größe (32,4%, n = 22), deren Spannbereite 11 bis 50 Mitarbeiter umfassen kann. Obgleich sie im Verhältnis die kleinste Gruppe bilden, erscheint es dennoch bemerkenswert, dass mitarbeiterstarke Anbieter mit 51-500 Beschäftigten immerhin noch 25% des Samples ausmachen. Die hohe Mitarbeiterzahl liegt in diesen Fällen oftmals in der großen Anzahl frei beruflich tätiger Honorarkräfte begründet. Trotz einer tendenziellen Ungleichverteilung zugunsten von Kleinanbietern sind also auch Mittel- und Großanbieter im Gießener Raum relativ gut vertreten.

In der Regel telefonisch nach ihrem institutionellen Gründungsjahr befragt, geben 41,9% (n = 31) der Anbieter zur Antwort, dass sie ihre Arbeit in den 1980er und 1990er Jahren aufgenommen haben. In deutlichem Abstand sind sodann Einrichtungen zu nennen, die sich nach der Jahrtausendwende oder in den 1960er und 1970er Jahre gegründet haben (jeweils 17,6%, n = 13). 8,1% (n = 6) teilen sogar ein Gründungsjahr vor 1900 mit. Zu diesen traditionsreichen Organisationen zählen vor allem berufliche Schulen. Unter historischen Gesichtspunkten erwartungskonform konstituierten sich in der Zeit des nationalsozialistischen Regimes keine neuen Weiterbildungseinrichtungen.

Im Hinblick auf ihren verfolgten Erwerbszweck sind 61% gemeinnützig und folglich 39% erwerbswirtschaftlich orientiert. Nur 26,1% (n = 18) bejahen die Anerkennung nach dem hessischen Weiterbildungsgesetz, 73,9% (n = 51) negieren diesen Status. Überdies integrieren 59,8% (n = 55) Weiterbildung als Nebenaufgabe, wohingegen 40,2% (n = 37) der erfassten Anbieter Weiterbildung als ihre Hauptaufgabe ausweisen.

Die genaue Häufigkeitsverteilung der bislang vorgenommenen Deskription des Datenmaterials kann im Einzelnen der nachstehenden Tabelle entnommen werden (vgl. Tabelle 2).

**Tabelle 2:** Häufigkeitsstatistische Übersicht der Strukturdaten (Aufsteigend sortiert)

---

<sup>2</sup> Kleine Anbieter = 1-500 Ustd, mittlere Anbieter = 501-1500 Ustd., große Anbieter = 1501-5000 Ustd., sehr große Anbieter = über 5000 Ustd.



	Absolute Häufigkeit	Relative Häufigkeit
<b>Regionale Ausprägung (n = 92)</b>		
Landkreis Gießen	19	20,7%
Stadt Gießen	73	79,3%
<b>Träger (n = 92)</b>		
Arbeitgeberverbände, Unternehmen	1	1,1%
Gewerkschaften, Arbeiter-Kammern	1	1,1%
Universität, Bundesanstalt, Forschungsinstitut	2	2,2%
IHK, HK	2	2,2%
Wohlfahrtsverbände, Sportverbände, Stiftungen	2	2,2%
Kirchen	6	6,5%
Berufsverbände, Innungen, Kammern	6	6,5%
Kommune, Land, Bund	20	21,7%
Initiativen, Vereine	23	25,0%
Kapitalgesellschaften, Personengesellschaften	29	31,5%
<b>Hauptkunden (n = 86)</b>		
Arbeitsagentur	2	2,3%
Arbeitnehmer	2	2,3%
Sonstige	2	2,3%
Arbeitslose	3	3,5%
Fremde Betriebe	4	4,7%
Soziale Gruppen	12	14,0%
Berufsgruppen (offen/ geschlossen)	12	14,0%
Individuelle Privatpersonen	16	18,6%
Mehrere Kunden	33	38,4%
<b>Größe der Einrichtung: Zahl der Unterrichtsstunden (Ustd.) (n = 54)</b>		
Mittlere Anbieter (501-1500 Ustd.)	12	22,2%
Große Anbieter (1501-5000 Ustd.)	12	22,2%
Sehr große Anbieter (über 5000 Ustd.)	13	24,1%
Kleine Anbieter (1-500 Ustd.)	17	31,5%
<b>Größe der Einrichtung: Beschäftigtenzahl (n = 68)</b>		
51-500 Mitarbeiter	17	25,0%
11-50 Mitarbeiter	22	32,4%
1-10 Mitarbeiter	29	42,6%
<b>Gründungsjahr (n = 74)</b>		
1900-1932	4	5,4%
Vor 1900	6	8,1%
1945-1959	7	9,5%
1960-1979	13	17,6%
2000-2008	13	17,6%
1980-1999	31	41,9%
<b>Erwerbszweck (n = 77)</b>		
Erwerbswirtschaftlich	30	39,0%
Gemeinnützig	47	61,0%
<b>Status (n = 69)</b>		
Anerkannt nach hess. WB-Gesetz	18	26,1%
Nicht-Anerkannt nach hess. WB-Gesetz	51	73,9%
<b>Weiterbildung als Aufgabe (n = 92)</b>		
Hauptaufgabe	37	40,2%
Nebenaufgabe	55	59,8%

Um die Reichweite des hessischen Weiterbildungsgesetzes im zeitlichen Verlauf etwas genauer einschätzen zu können, sind zusätzlich bivariate Auswertungen für die Variablen Status und Erwerbszweck vorgenommen worden. Da das Gründungsjahr innerhalb der erhobenen Strukturdaten die einzige zeitlich gefasste Größe darstellt, wurde diese im Rahmen einer Kreuztabellierung jeweils zum Status und Erwerbszweck der Einrichtungen in Beziehung gesetzt.

Dabei zeigt sich für die Konstellation Gründungsjahr und Status zunächst, dass vor allem diejenigen Einrichtungen, die als Gründungszeitraum die siebziger und achtziger Jahre angeben, den Status der Anerkennung nach dem hessischen Weiterbildungsgesetz bestätigen. Obgleich die absoluten Häufigkeiten relativ gering ausfallen, lohnt zur Veranschaulichung ein Blick auf die prozentualen Anteilswerte: 64,1% (n = 9) der Anerkannten haben sich in den siebziger oder achtziger Jahren gegründet, wobei eine leicht höhere Ausprägung auf das zuletzt genannte Jahrzehnt (35,7%, n = 5) entfällt. Demgegenüber weisen nicht-erkannte Anbieter häufiger ein deutlich jüngeres Gründungsjahr auf, liegt doch ihr Schwerpunkt in dem Jahrzehnt 1990-1999 (30%, n = 12) und nachfolgend in der Zeitspanne 2000-2007 (27,5%, n = 11). Insgesamt verdeutlicht die Kreuztabellierung, dass der Anteil nicht-erkannter Einrichtungen jüngeren Datums erkennbar überwiegt, weshalb das hessische Weiterbildungsgesetz am ehesten noch für Anbieter eine Rolle zu spielen scheint, die bereits über eine längere Bestandsdauer verfügen (vgl. Tabelle 3).<sup>3</sup>

Für die Variablenkombination Gründungsjahr und Erwerbszweck lässt sich darüber hinaus ein leichter Trend zur Gründung erwerbswirtschaftlicher Einrichtungen erkennen. Während in den achtziger Jahren das Verhältnis noch eindeutig zugunsten der Gemeinnützigen ausfällt (Erwerbswirtschaftliche: 38,5%, n = 5; Gemeinnützige: 61,5%, n = 8), ist in den Neunzigern ein leichter (Erwerbswirtschaftliche: 53,3%, n = 8; Gemeinnützige: 46,7%, n = 7) und in den letzten sieben Jahren ein deutlicher Überhang der erwerbswirtschaftlich orientierten Anbieter (Erwerbswirtschaftliche: 61,5%, n = 8; Gemeinnützige: 38,5%, n = 5) zu verzeichnen (vgl. Tabelle 4).<sup>4</sup>

Da innerhalb der Chi-Quadrat-Tests ein Signifikanzwert auch noch das 10%-Niveau etwas überschreitet, kann nur in der Tendenz die These formuliert werden, dass ‚jüngere‘ Weiterbildungseinrichtungen vorrangig erwerbswirtschaftlich agieren und den Status der Anerkennung nicht vorweisen können, während Anbieter mit einer längeren Bestandsdauer eher gemeinnützig arbeiten und sehr viel häufiger die Anerkennung nach dem hessischen Weiterbildungsgesetz erworben haben.

---

<sup>3</sup> Asymptotisches Signifikanz (zweiseitig) nach dem Pearsonschen Chi-Quadrat-Test: 0,86.

<sup>4</sup> Asymptotisches Signifikanz (zweiseitig) nach dem Pearsonschen Chi-Quadrat-Test: 0,155.

**Tabelle 3:** Kreuztabellarische Übersicht der Variablen Gründungsjahr und Status

		Status		
		Nicht-Anerkannt	Anerkannt	Gesamt
<b>Gründungsjahr</b>	Anzahl			
	1950-1959	3	2	5
	% von Gründungsjahr	60,0%	40,0%	100,0%
	% von Status	7,5%	14,3%	9,3%
	% der Gesamtzahl	5,6%	3,7%	9,3%
1960-1969	Anzahl	4	1	5
	% von Gründungsjahr	80,0%	20,0%	100,0%
	% von Status	10,0%	7,1%	9,3%
	% der Gesamtzahl	7,4%	1,9%	9,3%
1970-1979	Anzahl	2	4	6
	% von Gründungsjahr	33,3%	66,7%	100,0%
	% von Status	5,0%	28,6%	11,1%
	% der Gesamtzahl	3,7%	7,4%	11,1%
1980-1989	Anzahl	8	5	13
	% von Gründungsjahr	61,5%	38,5%	100,0%
	% von Status	20,0%	35,7%	24,1%
	% der Gesamtzahl	14,8%	9,3%	24,1%
1990-1999	Anzahl	12	1	13
	% von Gründungsjahr	92,3%	7,7%	100,0%
	% von Status	30,0%	7,1%	24,1%
	% der Gesamtzahl	22,2%	1,9%	24,1%
2000-2007	Anzahl	11	1	12
	% von Gründungsjahr	91,7%	8,3%	100,0%
	% von Status	27,5%	7,1%	22,2%
	% der Gesamtzahl	20,4%	1,9%	22,2%
<b>Gesamt</b>	Anzahl	40	14	54
	% von Gründungsjahr	74,1%	25,9%	100,0%
	% von Status	100,0%	100,0%	100,0%
	% der Gesamtzahl	74,1%	25,9%	100,0%

**Tabelle 4:** Kreuztabellarische Übersicht der Variablen Gründungsjahr und Erwerbszweck

		Erwerbszweck		
		Erwerbswirtschaftlich	Gemeinnützig	Gesamt
<b>Gründungsjahr</b>	Anzahl	1	4	5
	% von Gründungsjahr	20,0%	80,0%	100,0%
	% von Erwerbszweck	3,8%	12,1%	8,5%
	% der Gesamtzahl	1,7%	6,8%	8,5%
1950-1959	Anzahl	0	6	6
	% von Gründungsjahr	,0%	100,0%	100,0%
	% von Erwerbszweck	,0%	18,2%	10,2%
	% der Gesamtzahl	,0%	10,2%	10,2%
1960-1969	Anzahl	4	3	7
	% von Gründungsjahr	57,1%	42,9%	100,0%
	% von Erwerbszweck	15,4%	9,1%	11,9%
	% der Gesamtzahl	6,8%	5,1%	11,9%
1970-1979	Anzahl	5	8	13
	% von Gründungsjahr	38,5%	61,5%	100,0%
	% von Erwerbszweck	19,2%	24,2%	22,0%
	% der Gesamtzahl	8,5%	13,6%	22,0%
1980-1989	Anzahl	8	7	15
	% von Gründungsjahr	53,3%	46,7%	100,0%
	% von Erwerbszweck	30,8%	21,2%	25,4%
	% der Gesamtzahl	13,6%	11,9%	25,4%
1990-1999	Anzahl	8	5	13
	% von Gründungsjahr	61,5%	38,5%	100,0%
	% von Erwerbszweck	30,8%	15,2%	22,0%
	% der Gesamtzahl	13,6%	8,5%	22,0%
2000-2007	Anzahl	26	33	59
	% von Gründungsjahr	44,1%	55,9%	100,0%
	% von Erwerbszweck	100,0%	100,0%	100,0%
	% der Gesamtzahl	44,1%	55,9%	100,0%
Gesamt	Anzahl	26	33	59
	% von Gründungsjahr	44,1%	55,9%	100,0%
	% von Erwerbszweck	100,0%	100,0%	100,0%
	% der Gesamtzahl	44,1%	55,9%	100,0%

Richtet sich das Hauptaugenmerk ferner auf die thematische Ausrichtung, so dominiert mit Blick auf die Gesamtzahl der pro Einrichtung abgedeckten Themenfelder eine Fokussierung auf einzelne Bereiche. Für 65,6% (n = 40) der Anbieter ist ein Spektrum von 1-3 Themenbereichen charakteristisch. Lediglich 4,9% (n = 3) bewegen sich mit ihren Angaben in den Kategorien 13-15 und 10-12 Themenbereiche. Obwohl also der Großteil eine inhaltliche Spezialisierung vornimmt, lässt sich auf Grundlage der diesbezüglichen Selbstbeschreibungen anbieterübergreifend für die Gießener Bildungslandschaft durchaus eine thematische Vielfalt konstatieren. Diese Bandbreite findet in so unterschiedlichen Bereichen wie neue Technologien, Frauenförderung oder Personen-/ Güterbeförderung Ausdruck, obschon deutliche Angebotsschwerpunkte auf Inhalte der Betriebswirtschaftslehre (20%, n = 17), EDV (12,9%, n = 11) und Gesundheit (12,9%, n = 11) entfallen.

Um der Frage nachgehen zu können, an wen sich das thematisch so orientierte Anbietergefüge Gießens wendet, wurde erneut auf die seitens der Einrichtungen bereit gestellten Angaben zurück gegriffen. Gemäß dieser Datengrundlage werden mit 31,8% (n = 27) spezielle Berufsgruppen am stärksten und mit nur 2,4% (n = 2) Akademiker am wenigsten explizit als relevante Bezugsgruppe ausgewiesen.

Da die Erleichterung (bildungs-)biographischer Übergänge innerhalb der HESSENCAMPUS-Initiative programmatisch in den Vordergrund gerückt wird und die qualitative Analyse angesichts der aufgezeigten sozio-ökonomischen Problemlagen für Gießen entsprechende Unterstützungsbedürfnisse vermuten lässt, ist die Zielgruppenbestimmung der Anbieter auch unter diesen Gesichtspunkten betrachtet worden. Die solchermaßen vorgenommene Durchsicht der gesammelten Adressatenansprachen zeigt, dass sich eine erkennbare Zahl von Einrichtungen der Vorbereitung und Gestaltung von lebenslaufbezogenen Veränderungsphasen gezielt widmet. Besondere Beachtung finden dabei vor allem Jugendliche und junge Berufstätige, die für eine anhaltende (Re-)Integration in das Bildungs- oder Beschäftigungssystem einer institutionellen Unterstützung bedürfen. 28,2% (n = 24) der Einrichtungen halten ein explizit auf diesen Personenkreis abgestimmtes Angebot vor; im Vergleich stellen Jugendliche damit die am zweit häufigsten benannte Zielgruppe dar. Darüber hinaus beziehen sich immerhin 10,6% (n = 9) der Anbieter auf Arbeitslose und Berufsrückkehrer, um ihnen den Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit zu erleichtern. Etwas geringer ausgeprägt manifestiert sich die Einbindung der Übergangsthematik schließlich in Angeboten, die bei der individuellen Weiterqualifizierung die Aussicht auf eine spätere berufliche Karrierisierung berücksichtigen. Gemäß der Selbstbeschreibung wird hier also nicht in erster Linie der Bearbeitung biographischer Diskontinuitäten Rechnung getragen, sondern im Fokus steht vielmehr die Vermittlung notwendiger Voraussetzungen für eine mögliche Anreicherung der Arbeitstätigkeit oder für einen erfolgreichen beruflichen Aufstieg. 8,2% (n = 7) der Einrichtungen weisen entsprechende Veranstaltungen für Arbeitnehmer und Fachangestellte aus, weitere 5,9% (n = 5) orientieren sich ausdrücklich an Führungspersonen.

In der Tendenz verfolgen die erhobenen Bildungseinrichtungen also bereits den Ansatz, in ihr Programm auch Angebote aufzunehmen, die für eine gelingende Bewältigung von biographischen Umbrüchen ganz unterschiedlicher Reichweite gezielt Hilfestellungen bereit halten und sich so zumindest teilweise entlastend auf die skizzierten sozio-ökonomischen Problemlagen der Region auswirken können (vgl. Tabelle 5).

**Tabelle 5:** Häufigkeitsstatistische Übersicht für die Zielgruppenbestimmung und thematische Ausrichtung (Aufsteigend sortiert)

	Absolute Häufigkeit	Relative Häufigkeit
<b>Gesamtzahl der Themenbereiche (n = 61)</b>		
10-12 Themenbereiche	1	1,6%
13-15 Themenbereiche	2	3,3%
7-9 Themenbereiche	6	9,8%
4-6 Themenbereiche	12	19,7%
1-3 Themenbereiche	40	65,6%
<b>Thematische Schwerpunkte der Selbstbeschreibung (n = 91)</b>		
Gewerblich-technischer Bereich	2	2,4%
Frauenförderung	2	2,4%
Musik	2	2,4%
Neue Technologien	3	3,5%
Personen-/Güterbeförderung	3	3,5%
Sprachen	4	4,7%
Familienbildung	4	4,7%
Umwelt/ Natur	4	4,7%
Offener thematischer Schwerpunkt	4	4,7%
Prävention	5	5,9%
Qualifizierung des Ehrenamtes	5	5,9%
Kommunikations-/ Informationstechnologien	6	7,1%
Allgemeinbildende Schulabschlüsse	6	7,1%
Berufsbiographische Übergänge/ Berufliche Integration	8	9,4%
Gesundheit	11	12,9%
EDV	11	12,9%
Betriebswirtschaftslehre	17	20,0%
<b>Zielgruppenbestimmung gemäß der Selbstbeschreibung (n = 85)</b>		
Akademiker	2	2,4%
Senioren/ Ältere Menschen	3	3,5%
Migranten	3	3,5%
Führungskräfte	5	5,9%
Familien, Eltern	5	5,9%
Arbeitnehmer, Fachangestellte	7	8,2%
Erwachsene	8	9,4%
Frauen, Mädchen	9	10,6%
Arbeitslose, Berufsrückkehrer	9	10,6%
Offene Zielgruppe	11	12,9%
Unternehmen	16	18,8%
Jugendliche, Junge Erwachsene, Junge Berufstätige, Auszubildende, Schulabbrecher, Schüler	24	28,2%
Spezifische Berufsgruppen	27	31,8%

Obwohl die im Rahmen der qualitativen Interviews befragten Experten zum Teil auf die bemerkenswert gute Ausprägung der Bildungslandschaft hinweisen, überwiegen insgesamt dennoch Einschätzungen, in denen die Unübersichtlichkeit und fehlende Vernetzung beklagt werden. Aus diesem Grund interessierte bei der Datenauswertung auch die Frage, inwiefern sich mit Hilfe der quantitativen Strukturdaten nicht doch eine systematische Gruppierung im Sinne immanenter Schwerpunkte des Gießener Anbietergefüges identifizieren lässt. Methodisch leistet eine solche typisierende Profilbildung das Verfahren der Clusteranalyse. Genau

genommen handelt es sich hierbei um ein heuristisches Verfahrenskollektiv, welches nach wie vor zu den populärsten Typisierungsmethoden der multivariaten Statistik zählt. Ganz allgemein gefasst, hat „die Clusteranalyse [...] die Bildung von Gruppen zum Ziel, die jeweils aus mehreren Merkmalsträgern (zum Beispiel befragte Personen) bestehen und die unter einem oder mehreren Gesichtspunkten untereinander ähnlicher sind, als es Ähnlichkeiten zu den Merkmalsträgern in anderen Gruppen gibt“ (Voss 2005, S. 438). Die angestrebte Klassifikation des Datenmaterials beruht also auf dem Prinzip, eine erhobene Stichprobe anhand zu definierender Gruppierungskriterien so zu differenzieren, dass die Varianz der typisierenden Merkmale intern minimal ausfällt während sie gruppenextern jedoch einen möglichst hohen Wert erzielen sollte (vgl. Giegler/ Rost 1993, S. 139; Bortz 1999, S. 547). Aufgrund des relativ überschaubaren Samples und der überwiegend geringen Qualität des Datenmaterials wurde für die Gießener Studie das Verfahren der Hierarchischen Clusteranalyse gewählt (Im Einzelnen: das relativ robuste Fusionierungskriterium nach Ward ebenso wie das binäre Maß der euklidischen Distanz) (vgl. Voss 2003, S. 159, 169; vgl. Backhaus et al. 2003, S. 516). Dabei kennzeichnet das Adjektiv „hierarchisch“, dass eine einmal gebildete Zusammenfassung zweier Cluster nicht die Option „zurücklegen“ impliziert. Genauer formuliert: Nachdem jedes zu gruppierende Objekt anfänglich ein separates Cluster bildet, werden im zweiten, dritten, ... n-ten Schritt stets zwei füreinander maximal distanzarme Objekte solange in ein gemeinsames Cluster subsumiert, bis die gesamte Objektmenge schließlich einem Metacluster zugehörig ist, ohne dass für die solchermaßen sukzessive gebildeten „Klumpen“ eine distanzoptimierende Revision zugelassen ist, weshalb diese Variante auch als hierarchisch-agglomerative Clusteranalyse bezeichnet wird (vgl. Brosius 2004, S. 662). Die so vorgenommenen Berechnungen basieren für die vorliegende Untersuchung auf den als klassifizierende Merkmale herangezogenen Strukturvariablen Träger, Themenbereiche, Weiterbildung als Aufgabe, Zahl der Beschäftigten, Gründungsjahr, Anbietertyp sowie Hauptkunde und legen als Analyseobjekte die erfassten (Weiter-)Bildungsanbieter zugrunde. Am Kriterium der sinnvollen inhaltlichen Interpretierbarkeit orientiert, lässt sich die Gießener Bildungslandschaft zunächst in zwei Hauptcluster gruppieren, die ihrerseits auf einer zweiten Klassifizierungsebene jeweils weitere Untercluster aufweisen (vgl. Tabelle 6).

**Tabelle 6:** Häufigkeitsstatistische Übersicht der Hierarchischen Clusteranalyse

Hauptcluster	Absolute Häufigkeit	Relative Häufigkeit	Untercluster	Absolute Häufigkeit	Relative Häufigkeit
Gemeinnützige Anbieter	36	59,0%	Themenvielfältig	13	21,3%
			Themenspezifisch	23	37,7%
Erwerbswirtschaftliche Anbieter	25	41,0%	Nebenaufgabe	8	13,1%
			Hauptaufgabe	17	27,9%
Gesamt (n)	61	100%		61	100%

Das im Verhältnis etwas stärker besetzte Hauptcluster der *Gemeinnützigen Anbieter* (59%, n = 36) verfolgt diesen Erwerbszweck zu 90,9% (n = 30). Ihre Trägerschaft übernehmen oftmals Initiativen und Vereine ebenso wie die Kommune, das Land oder der Bund (66,6%, n = 24), weshalb sie - durchaus erwartungskonform - überwiegend öffentliche Gelder (80,0%, n = 28) beziehen. Bezogen auf ihr Gründungsjahr verfügen sie im Vergleich zu den erwerbswirtschaftlichen Einrichtungen über eine längere Bestandsdauer. So liegt für die Variable Gründungsjahr der Mittelwert bei 1963 (STD 39,5), wobei die relativ hohe Standardabweichung darauf zurückzuführen ist, dass in diesem Cluster auch Anbieter mit einem sehr hohem Organisationsalter enthalten sind – beispielsweise der Stenografenverein e.V. mit einem Gründungsjahr von 1861. Zudem weisen die Angebote der Gemeinnützigen in Relation zu den erwerbswirtschaftlichen Bildungsanbietern eine erkennbar größere thematische Breite auf, der Durchschnittswert indiziert 5 Themen (STD 3,6) pro Einrichtung.

Die Einbeziehung der darunter liegenden Gruppierungsebene zeigt allerdings, dass sich auch gemeinnützige Anbieter zu diesem Merkmal keineswegs durchgängig konsistent verhalten. Vielmehr stellen themenvielfältig arbeitende Einrichtungen insofern eine Besonderheit dar, als dass sie innerhalb des gemeinnützigen Clusters 36,1% (n = 13) ausmachen und auch innerhalb der Gesamtstichprobe (Durchschnittliche Themenanzahl: 4; STD 3,0) mit einer durchschnittlichen Anzahl von immerhin 7 Themenfeldern (STD 4,5) eher eine Ausnahme bilden. Vermutlich korrespondiert ihre inhaltliche Breite damit, dass sie Weiterbildung ausnahmslos als ihre Hauptaufgabe (100%, n = 13) verstehen und ihre Ressourcen daher vollständig für diesen Bereich verwenden können. Daneben zeichnen sich die Themenvielfältigen unter den gemeinnützigen Einrichtungen in der Tendenz durch den Status der Anerkennung nach dem hessischen Weiterbildungsgesetz aus (54,5%, n = 6). Als beispielhafte Organisationen sind für den Landkreis Gießen das Katholische Bildungswerk Oberhessen oder das Bildungswerk der Arbeiterwohlfahrt zu nennen.

Diesem ersten Untercluster steht die zweite Teilgruppe der themenspezifischen Einrichtungen gegenüber, welche mit 63,9% (n = 23) einen deutlich größeren Anteil des gemeinnützigen Hauptclusters repräsentieren. Ihre Programmbeschreibungen enthalten durchschnittlich 4 verschiedene Inhaltsbereiche (STD 2,1). Obwohl sie damit im Verhältnis zu den Themenvielfältigen also eine Spezialisierung vornehmen, erfüllen auch sie das Merkmal der größeren thematischen Breite des gemeinnützigen Gesamtclusters, denn ihre durchschnittlich angebotene Themenanzahl überschreitet immer noch erkennbar diejenige des erwerbswirtschaftlichen Hauptclusters (Durchschnittliche Themenanzahl: 2, STD 1,3). Darüber hinaus ist für das themenspezifische Teilcluster kennzeichnend, dass 95,7% (n = 22) der Anbieter Weiterbildung als eine Nebenaufgabe ihrer täglichen Arbeit ansehen und mit 81% (n = 17) ein Großteil die an eine Anerkennung nach dem hessischen Weiterbildungsgesetz geknüpften Bedingungen nicht erfüllt. Besonders treffend werden hiermit beispielsweise der Gießener



SHK Fachverband oder das ZIBB & VIBB - Zentrum und Verein für interkulturelle Begegnung beschrieben.

Dass als inhaltliches Markierungssitem für die sprachliche Veranschaulichung der Distanz zwischen den beiden Hauptclustern ihr jeweiliger Erwerbszweck herangezogen worden ist, liegt einerseits in der inhaltlichen Interpretierbarkeit und andererseits darin begründet, dass bei kaum einer anderen Variablen das Verhältnis der Ausprägungen so günstig ausfällt. Während im zuvor beschriebenen Cluster die gemeinnützige Ausrichtung mit 90,9% (n = 30) dominiert, sind die im zweiten Hauptcluster zusammen gefassten Anbieter zu 79,2% (n = 19) erwerbswirtschaftlich orientiert. Mit einem Anteilswert von 41% (n = 25) formieren sie insgesamt das zweite, etwas kleinere Segment des Anbietergefüges Gießens. 84% (n = 21) dieser als *erwerbswirtschaftlich überschriebenen Einrichtungen* weisen Kapital- und Personengesellschaften als Träger aus und nur 26,1% (n = 6) bejahen eine Förderung durch öffentliche Mittel. Durchschnittlich betrachtet, haben sie sich vorrangig in den Neunzigern – genauer im Jahr 1993 (STD 13,4) - gegründet, so dass die regionale Bildungslandschaft vor allem in jüngerer Zeit durch die zunehmende Gründung erwerbswirtschaftlicher Anbieter eine strukturelle Anreicherung vollzogen zu haben scheint. Der bereits erwähnte für alle Bildungsangebote dieses Hauptclusters errechnete Mittelwert von durchschnittlich 2 Themenfeldern (STD 1,3) pro Einrichtung zeigt an, dass die Erwerbswirtschaftlichen in ihrer inhaltlichen Arbeit überwiegend spezialisiert vorgehen.

Eine erneute Bezugnahme auf den vorausgegangenen Agglomerationsschritt legt schließlich nahe, dass dieses Cluster in seiner Zusammensetzung relativ homogen ausfällt, da sich auf der darunter liegenden Gruppierungsebene als einzige Differenz die Unterscheidung zwischen dem Verständnis von Weiterbildung als eine Haupt- oder Nebenaufgabe der geleisteten Bildungsarbeit ergibt. Dabei stellen diejenigen Anbieter, welche Weiterbildung für sich als eine Nebenaufgabe auffassen, mit 32% (n = 8) die im Verhältnis zum Teilcluster ‚Hauptaufgabe‘ (68,0%, n = 17) erkennbar kleiner ausgeprägte Gruppe der erwerbswirtschaftlichen Einrichtungen dar. Als exemplarische Stellvertreter können für das erwerbswirtschaftliche Untercluster ‚Nebenaufgabe‘ die Anbieter GUBPI – Büro für Gutachten, Umweltbildung, Präsentation & Information und ibo Beratung und Training GmbH angeführt werden. Die Einrichtungen Sprache und Bildung GmbH ebenso wie eLearn Management Dr. Martha Cremer-Bach sind demgegenüber besonders prägnant für das verbleibende erwerbswirtschaftliche Semicluster ‚Hauptaufgabe‘.

## 5. Schlussüberlegungen

Die Befunde der qualitativen und quantitativen Analyse abschließend resümierend, lässt sich zunächst konstatieren, dass der Weiterbildung eine entscheidende Bedeutung für die ökonomischen und sozialen Dimensionen der Regionalentwicklung zugeschrieben wird. So kumulieren mit zum Teil etwas anderen Nuancen die Aussagen der Experten in der Einschätzung, dass es für eine gelingende Bewältigung der durch den Strukturwandel aufgeworfenen sozio-ökonomischen Problemlagen überregional in erster Linie erforderlich ist, sich als attraktiver Bildungsstandort zu profilieren – lokal bedarf es zudem der Entwicklung einer regionalen Identität, die maßgeblich auf den vorfindbaren Bildungsinstitutionen gründet. Auch mit Blick auf die als besonders prekär empfundene Zahl der Arbeitslosen thematisieren die Interviewten Weiterbildung als *das* Mittel, um die teilweise für ganze Wohnviertel Gießens nach wie vor ausstehende gesellschaftliche Partizipation respektive Integration verbessern zu können. Hinweise auf sich dabei zwangsläufig einstellende Wirkungsgrenzen sind kaum auszumachen oder verbleiben im Verhältnis doch eher verhalten – insgesamt überwiegt ein nahezu unverrückbares Vertrauen in die kompensierende Reichweite von (Weiter-)Bildungsangeboten. Bezogen auf die vorfindbare Bildungslandschaft formulieren die Befragten weniger Veränderungserfordernisse für ein konkretes Segment, denn dafür nehmen sie das bestehende Angebot viel zu sehr als diffus und unübersichtlich wahr. Vermutlich ist es diesem inhaltsanalytisch doch dominierenden Eindruck geschuldet, dass aus Expertenperspektive vor allem Handlungsbedarf im Hinblick auf eine stärkere Strukturierung, Vernetzung und passgenauere Ausrichtung von Weiterbildung in Orientierung an der regionalen Bedarfssituation besteht. Dieses Gestaltungsinteresse könnte in der Programmatik der HC-Initiative eine konzeptionelle Entsprechung finden.

Ähnlich wie im Rahmen der qualitativen Befragung stellt sich das Gießener Anbietergefüge auch unter den quantitativen Gesichtspunkten seiner Strukturmerkmale insofern facettenreich dar, als dass Weiterbildung für die Stadt und den Landkreis so unterschiedliche Funktionen wie beispielsweise die individuelle Unterstützung in der Familienbildung, der musikalischen Fortbildung, dem Erlernen präventiver Maßnahmen oder der Forcierung des eigenen beruflichen Fortkommens übernimmt. Dabei deuten häufigkeitsstatistische Auswertungen auch darauf hin, dass einige (Weiter-)Bildungsanbieter gegenwärtig durchaus sensibel auf regionale Problemlagen reagieren und in ihren Programmen Angebote für die Erleichterung (berufs-)biographischer Übergänge sowohl im Modus der gesellschaftlichen Integration als auch der beruflichen Karrierisierung systematisch vorhalten. Die verknüpfende Betrachtung

von Anbieteranalyse und Experteninterviews weist schließlich aber auch darauf hin, dass diese tendenziell kontextsensible Zielgruppenbestimmung zugunsten einer höheren Reichweite der stärkeren strukturellen Vernetzung bedarf.

Konkrete Ansatzpunkte für die Etablierung solcher Kooperationszusammenhänge ergeben sich im Sinne der Regionalstudie zum einen anhand der clusteranalytisch identifizierten immanenten Schwerpunkte der erhobenen Anbieterkonstellation und zum anderen im Hinblick auf diejenigen Einrichtungen, die in ihrer Bildungsarbeit der Übergangsthematik bereits aktiv nachgehen.

Mit Blick auf eine mögliche Initiierung von HESSENCAMPUS Mittelhessen wird es entscheidend darauf ankommen, diese bestehenden Stärken ebenso wie die aufgezeigten Bedarfslagen der Gießener Bildungslandschaft in die Initiative zu integrieren.

## 6. Literatur

Backhaus, Klaus et al. (2003):

Multivariate Analysemethoden – Eine anwendungsorientierte Einführung. Berlin u. a.

Bortz, Jürgen (1999):

Statistik für Sozialwissenschaftler. Berlin u. a.

Brandt, Peter (2008):

„Da will ich hin?‘: Situationen am Weiterbildungsmarkt.“ In: Braun, Peter; Hengst, Janine; Petersohn, Ingmar (Hrsg.): Existenzgründungen in der Weiterbildung. DIE-Reihe: Perspektive und Praxis. Bielefeld. S. 24-37.

Brosius, Felix (2004):

SPSS 12. Bonn.

Flick, Uwe (2002):

Qualitative Sozialforschung – Eine Einführung. Reinbeck.

Giegler, Helmut; Rost, Jürgen (1993):

„Typenbildung und Responsesets beim Gießen-Test: Clusteranalyse versus Analyse latenter Klassen.“ In: Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie. 14 (3). S. 137-152.

Meuser, Michael; Nagel, Ulrike (1991):

„Experteninterviews - vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In: Garz, Detlev; Kraimer, Klaus (Hrsg.): Qualitativ-empirische Sozialforschung - Konzepte, Methoden, Analysen. Opladen. S. 441-471.

Monka, Michael; Voss, Werner (2005):

Statistik am PC - Lösungen mit Excel 97, 2000, 2002, 2003. München, Wien.

Schemmann, Michael (2008):

„Struktur- und Organisationswandel in der Weiterbildung – Lokalstudien als Instrument empirischer Weiterbildungsstrukturforschung.“ In: Landeskuratorium für Weiterbildung und Lebensbegleitendes Lernen (Hrsg.): Weiterbildungskonferenz 2007 – Vielfalt nutzen, Bildung stärken. Wiesbaden. S. 76-77.

Voß, Werner (2003):

Einführung in die Datenanalyse mit SPSS. Bochum.

Wittpoth, Jürgen (2006):

Einführung in die Erwachsenenbildung. Opladen.

Internetrecherche:

<http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/000200/html/sgb2/bmas/index.shtml>.

Zuletzt geprüft: 05.11.2008

## Anhang

### *Leitfaden der Interviews*

#### EINSTIEG

Bevor wir mit dem eigentlichen Interview beginnen, möchte ich Sie noch einmal kurz über den genaueren Kontext des Interviews informieren.

Dieses Interview ist Bestandteil der Datenerhebungsphase eines vom hessischen Kultusministerium geförderten Projekts, das der Arbeitsbereich Weiterbildung an der Uni-Gießen gemeinsam mit dem Bildungswerk der hessischen Wirtschaft durchführt. Allgemeiner Gegenstand dieser Untersuchung ist eine weiterbildungsbezogene Funktions- und Bedarfsanalyse der Region Gießen. In diesem Zusammenhang dienen die Interviews dazu, Interessen und Perspektiven einzelner Akteure aus den Bereichen Ökonomie, Soziales und Kultur auf die Giessener Weiterbildungslandschaft einzufangen. Selbstverständlich werden Ihre Daten vertraulich behandelt und alle von Ihnen gemachten Angaben anonymisiert.

Falls auf Ihrer Seite keine näheren Fragen zum Verwendungszusammenhang des Interviews bestehen, würde ich nun mit dem eigentlichen Interview beginnen.

#### „ICE-BREAKER“

Zunächst würde mich interessieren, wann Sie Ihre berufliche Tätigkeit als ... aufgenommen haben?

Können Sie kurz schildern, welche Aufgaben mit Ihrer Funktion verbunden sind?

#### PERSPEKTIVE AUF DIE REGIONALENTWICKLUNG IM LANDKREIS GIEßEN

Bezogen auf die Region Gießen – können Sie markante Punkte der regionalen Entwicklung in und um Gießen festmachen?

- ▶ Zentrale Punkte der Regionalentwicklung im Allgemeinen
- ▶ Zentrale Punkte bezogen auf den Bereich, in dem Sie beruflich tätig sind

#### EINSCHÄTZUNG DER AKTUELLEN WEITERBILDUNGSLANDSCHAFT

An welchen Stellen haben Sie in Ihrer täglichen Arbeit mit Weiterbildung zu tun?

- ▶ direkt – indirekt
- ▶ breite – spezifische Träger-/ Anbieter-/ Programmstruktur

Spielen in diesem Zusammenhang Regulierungen/ gesetzliche Vorgaben auch eine Rolle?

- ▶ Falls ja, welche?

In welchen Punkten sehen Sie positive Wirkungen/ Effekte der Giessener Weiterbildungslandschaft?

#### ZUKÜNFTIGER BEDARF

Können Sie auch Schwächen der regionalen Weiterbildungsstruktur ausmachen?

Wo sehen Sie Handlungsbedarf(e) für die Zukunft?

- ▶ Bezogen auf den spezifischen Tätigkeitsbereich
- ▶ Bezogen auf die Angebotsstruktur (Träger, juristische Rahmenbedingungen) im Allgemeinen

#### SCHLUSS

Wir haben jetzt alle von mir vorbereiteten Fragen besprochen. Gibt es aus Ihrer Sicht noch Aspekte zu den angesprochenen Themengebieten, die während des Interviews zu wenig oder gar nicht berücksichtigt worden sind?

## Fragebogen für die telefonische Nacherfassung der Strukturdaten

### Angaben zur Einrichtung

Name (1)	
Name (2)	
Straße	
PLZ	
Ort	
Telefon	
Fax	
Email	
Homepage	
Träger	

Gründungsjahr	
Öffentliche Finanzierung	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
Anzahl hauptberuflicher Mitarbeiter	
Anzahl Honorarmitarbeiter	
Anerkennung (H)WBG	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
Rechtsform	
Programmart	<input type="checkbox"/> Allgemeine Weiterbildung <input type="checkbox"/> Berufliche Weiterbildung
Größe der Einrichtung (Unterrichtsstunden)	
Erwerbszweck	<input type="checkbox"/> gemeinnützig <input type="checkbox"/> erwerbswirtschaftlich
Anzahl der Fachbereiche	

### Inhaltliches Profil

Ziele	
Themen	
Arbeitsformen	
Zielgruppe	

### Themenbereiche

<input type="checkbox"/> Kaufmännischer/ betriebswirtschaftlicher Bereich	<input type="checkbox"/> Alphabetisierung
<input type="checkbox"/> Gewerblich-technischer Bereich	<input type="checkbox"/> Kindererziehung/ Erziehungshilfen/ Elternschule/Familienbildung
<input type="checkbox"/> EDV-Bereich	<input type="checkbox"/> Religion, religiöse Themen
<input type="checkbox"/> Führung	<input type="checkbox"/> Hauswirtschaft etc.
<input type="checkbox"/> Organisationsentwicklung/ Personalentwicklung	<input type="checkbox"/> Frauenthemen
<input type="checkbox"/> Sprachen	<input type="checkbox"/> Ökologie/Umweltschutz
<input type="checkbox"/> Medienkompetenz	<input type="checkbox"/> Kunst/Musik/Kultur
<input type="checkbox"/> Kommunikation	<input type="checkbox"/> Sport
<input type="checkbox"/> Schlüsselqualifikation und Kernkompetenzen	<input type="checkbox"/> Gesundheit
<input type="checkbox"/> sozialer/medizinischer Bereich	<input type="checkbox"/> Geographie/Landes- und Völkerkunde
<input type="checkbox"/> Dienstleistungsbereich	<input type="checkbox"/> Geschichte/Politik/Soziologie/ Pädagogik/Philosophie etc.
<input type="checkbox"/> Nachholen schulischer Abschlüsse	<input type="checkbox"/> Mathematik/Naturwissenschaften