

Fachkräftemonitoring in KMU in der Region Holzminden unter Gender-Gesichtspunkten

Das Projekt FKMU ist ein Gemeinschaftsprojekt der Fakultät Management, Soziale Arbeit, Bauen der Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim, Holzminden, Göttingen und der Kreisvolkshochschule des Landkreises Holzminden. Es wurde von März 2009 bis August 2010 vom Europäischen Sozialfonds und dem Land Niedersachsen gefördert.



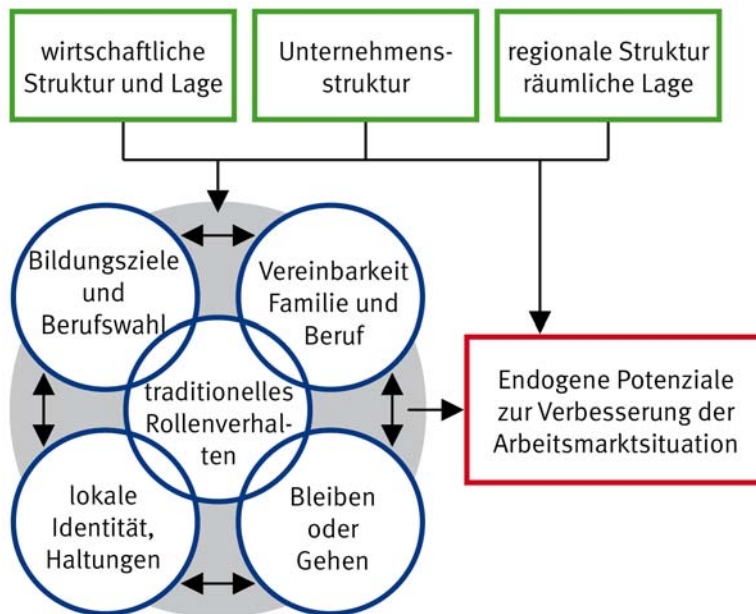
Zusammenfassung der Ergebnisse und Ausblick

Auf den ersten Blick ist die Region Holzminden ein peripherer ländlicher Raum, der durch eine ansprechende Landschaft, eine schlechte Verkehrsanbindung, dauerhafte Bevölkerungsverluste durch Abwanderung, durch eine produktionsgeprägte Wirtschaftsstruktur, ein ausgeprägtes Rollenverhalten bei Berufswahl und familiärer Arbeitsteilung geprägt ist und der eine relativ geringe regionale Wertschöpfung hat. Diese überwiegend negativen Ausgangsbedingungen machen eine tiefgehende Analyse der regionalen Potenziale und Entwicklungsrisiken erforderlich, um stabile Ansatzpunkte einer zukunftsweisenden Entwicklung zu finden. Wesentlich dafür, dass die Region (wieder) ein beliebter Lebensraum für unterschiedliche Bevölkerungsgruppen wird, ist neben der guten Wohnsituation vor allem die wirtschaftliche Zukunftsfähigkeit. Diese hängt wesentlich davon ab, ob die ansässigen Unternehmen ihren Fachkräftebedarf dauerhaft decken und ihre Produkte angemessen vermarkten können. Gleichzeitig bedeutet Zukunftsfähigkeit der Region aber auch, ausreichend und nachfragegerechte Erwerbsmöglichkeiten und Möglichkeiten für berufliche Entwicklung von Frauen und Männern bereitzustellen.

Es geht also um die Fragestellung:

Welche Ursachen haben Fachkräftemangel, strukturelle Arbeitslosigkeit und geringes Wohlstandsniveau in der Region Holzminden? Wie kann diesen begegnet werden? Wodurch unterscheiden sich die Lebensbedingungen von Männern und Frauen in der Region? Welche Konsequenzen ergeben sich daraus für die regionale Entwicklung und welche Anforderungen an die regionale Entwicklungspolitik?

Aus dieser Fragestellung und den geschilderten Rahmenbedingungen und Entwicklungen bildete sich - für uns untersuchungsleitend - folgende Struktur von Variablen, vermuteten Einflussfaktoren, Ursachen, Wirkungen und deren Zusammenhängen ab:



Die Untersuchung hatte also das Ziel, Grundlagen für regionalentwicklungspolitische Entscheidungen unterschiedlichster Akteure in der Region zu erarbeiten. Wir gehen davon aus, dass Akteure der Regionalentwicklung in allen drei Sphären Staat, Markt und lokaler Gesellschaft/Gemeinschaft zu finden sind und dass positive Entwicklungen nur durch abgestimmtes Handeln zwischen und innerhalb der Sphären initiiert und dauerhaft aufrechterhalten werden können. Eine Analyse von Stärken und Schwächen sowie Chancen und Risiken in den angesprochenen Untersuchungsfeldern hat Zusammenhänge zwischen der Entwicklung verschiedener Felder aufdecken, strukturelle Probleme und Entwicklungstrends offenlegen können.

Im Folgenden werden die Ergebnisse der einzelnen Untersuchungsthemen stichpunktartig zusammen gefasst:

Demographischer Wandel: Braindrain durch Abwanderung Hochqualifizierter

- Die Schrumpfung und Alterung der Bevölkerung ist auf andauernde Wanderungsverluste und einen Sterbefallüberschuss zurück zu führen.
- Die mittleren Altersgruppen sind die mobilsten; sie haben die höchsten Wanderungsverluste aber auch eine hohe Fluktuation. Es findet ein hoher Bevölkerungsaustausch in diesen Altersgruppen statt. Insgesamt ist die Abwanderung von Frauen höher als von Männern.
- Die Abwanderung insbesondere der jungen Frauen in den letzten Jahren lässt eine weitere Abnahme und Alterung der Bevölkerung des Landkreises erwarten.
- Starke negative Wanderungsbilanzen liegen für Frauen und Männer zwischen 18 und 30 Jahren vor. In dieser Gruppe wandern die Frauen bis 25 Jahren stärker ab als die Männer, zwischen 25 und 30 Jahren kehrt sich dies um.
D.h. Frauen wandern schon zum Berufseinstieg verstärkt ab, während Männer zunächst stärker in der Region verbleiben und zum Berufseinstieg- oder –aufstieg abwandern. Mit

der verstärkten Abwanderung verhalten sich die jungen Frauen des Landkreises dem allgemeinen Trend der Entwicklung in ländlich geprägten Räumen entsprechend

- Bei den Abwanderungsgründen stehen nach einer Abwanderungsbefragung aus 2005 Arbeit und Ausbildung mit 42% an erster Stelle, gefolgt von familiären Gründen (29%). Menschen mit niedrigeren Schulabschlüssen wandern eher aus familiären Gründen, Menschen mit höheren Abschlüssen aus beruflichen und Ausbildungsgründen ab. Nach Expertenmeinung halten sich bei den Abwanderungsgründen harte und weiche Standortfaktoren der Region die Waage.
- Menschen, die in der Region bleiben, sind weniger karriereorientiert, sie stellen für sich Familie, soziale Beziehungen, gute Wohnbedingungen in den Mittelpunkt.
- Gründe für die starke Abwanderung von Frauen sind fehlende berufliche Perspektiven, schlechte Ausbildungs- und Berufsaussichten, Kritik an der traditionellen Rollenprägung vor Ort und Schwierigkeiten in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Zugespitzt: Frauen wandern entweder auf Dauer früh ab oder sie haben keine Karriereambitionen.
- Die Region hat einen vorwiegend männlich geprägten Auspendlerüberschuss: diese Produktivität kommt anderen Regionen zugute. Die Pendlerwege der Männer sind länger als die der Frauen, was durch vermehrte familiäre Verpflichtungen und Teilzeitarbeit erklärbar ist, die größere Pendlerdistanzen nicht zulässt.
- Für Männer ist ein recht großer Vorteil einer auswärtigen Ausbildung zu erkennen. Der Anteil der Männer in leitenden Positionen ist bei denen, die die Region zu Ausbildungszwecken verlassen hatte deutlich erhöht. Frauen sind hingegen kaum in leitenden Positionen tätig; hier zeigt sich nur eine vermehrte Beschäftigung in einfachen Ausbildungsberufen, bei denen, die die Region nicht verlassen hatten. Auch dies ist wieder als ein Hinweis auf das schon mehrfach konstatierte Rollenverhalten zu werten: Frauen wandern sehr früh und auf Dauer ab oder sie bleiben in der Region und haben dann auch kaum beruflichen Ambitionen.
- Mit der anhaltenden Abwanderung ist ein Verlust an Human- und Sozialkapital verbunden: Braindrain. Die hohe Fluktuation bedeutet einen weiteren Sozialkapitalverlust, weil einerseits durch die Abwanderung bestehende Kontakte in der Region tendenziell verloren gehen und die Zuwandernden neue Kontakte erst mühsam aufbauen müssen.
- Auch mit den täglichen Pendlerbewegungen ist ein Human- und Sozialkapitalverlust verbunden, da die Region einen deutlichen Auspendlerüberschuss aufweist, der mehrheitlich Männer betrifft.
- Diese Entwicklungen kumulieren in einem Braindrain der Region, der sich zu einem Teufelskreis auf der Abwanderung junger, gut Qualifizierter und der ungünstigen Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation aufbaut. Dadurch entsteht und verschärft sich der Fachkräftemangel für die Unternehmen, das führt zur Abschreckung für Unternehmensansiedlung und –gründung, das Angebot an Arbeitsmöglichkeiten aber auch an öffentlichen und privaten Infrastrukturen muss weiter ausgedünnt werden, was der Region zusätzliche Attraktivitätsverluste bringt.

- Die Mobilität stellt jedoch für die Erwerbstätigen einen wesentlichen individuellen Vorteil dar. Auch für die Herkunftsregion können sich Vorteile aus der Abwanderung Hochqualifizierter ergeben wenn Abgewanderte in einem anderen Stadium ihrer Karriere in die Region zurück kehren oder einen Wissenstransfer in die Region generieren. Dies wird aber nur geschehen, wenn die Bindungen an die Region stark sind.

Produktionsgeprägte Wirtschaftsstruktur im Strukturwandel

- Die wirtschaftliche Struktur der Region ist sehr deutlich überdurchschnittlich durch produzierendes Gewerbe geprägt, sowohl hinsichtlich der Zahl der Unternehmen als auch hinsichtlich der Zahl der Beschäftigten und des Umsatzes. Es ist eine leichte Entwicklung in Richtung Dienstleistungen zu verzeichnen.
- Seit Anfang der 1990er Jahre ist ein Beschäftigungsrückgang zu verzeichnen, der in den 2000er Jahren an Dynamik gewinnt, in den letzten beiden Jahren aber gestoppt werden konnte. Die Beschäftigtenquote verbessert sich in Richtung Landesdurchschnitt, ist aber nach wie vor geringer im Vergleich zu den Nachbarkreisen.
- Die Beschäftigungsquoten sowie die Anteile von Frauen an den Beschäftigten im Landkreis Holzminden liegen deutlich unter dem Landesdurchschnitt und dem der angrenzenden Landkreise. Dabei hat sich der Anteil der Frauen an den Beschäftigten bis zum Beginn der 2000er Jahre erhöht und geht seit dem wieder zurück. Auch dies stärker als im Landesdurchschnitt.
- Teilzeitbeschäftigungen stiegen stark an, wobei der Landkreis Holzminden weniger Teilzeitarbeitsplätze zur Verfügung stellt als im gesamten Land und benachbarten Landkreisen. Der Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen ist im Landkreis unter- und der teilzeitbeschäftigter überdurchschnittlich.
- Frauen sind am häufigsten in den im Landkreis schwach vertretenen Dienstleistungen beschäftigt.
- Die Wirtschaftsstruktur ist mitverantwortlich dafür, dass im Landkreis der Anteil Hochqualifizierter unterdurchschnittlich und derer ohne Ausbildung überdurchschnittlich ist.
- Die relativ geringen Beschäftigtenquoten korrespondieren mit hohen Arbeitslosen- und Langzeitarbeitslosenquoten mit jeweils überdurchschnittlichem Frauenanteil.
- Daneben ist der Anteil atypischer Beschäftigung stark angestiegen. Der landesweit hohe Anteil an Frauen an diesen Beschäftigungsverhältnissen ist im Landkreis zusätzlich erhöht. Daran machen Teilzeitarbeitsverhältnisse nur einen unterdurchschnittlichen Anteil aus. Mini-Jobs oder befristete Verträgen bieten den Menschen nur eine prekäre Teilhabe am Arbeitsmarkt und nur selten einen Zugang zum ersten Arbeitsmarkt.
- Die hohe Arbeitslosigkeit ist teilweise strukturell im Sinne von nicht nachgefragten, überwiegend nicht ausreichenden, Qualifikationen. Dem steht ein Fachkräftemangel gegenüber, der nicht nur hochqualifizierte Bereiche betrifft. Auch im Handwerk und bei gut ausgebildeten Fachkräften mit Berufserfahrung oder Zusatzqualifikation geben Unternehmer häufig Probleme bei der Stellenbesetzung an.

- Motivation, Qualifikation und nicht vorhanden sein der notwendigen Qualifikationen in der Region spielen eine zentrale Rolle bei Stellenbesetzungsproblemen. Gleichzeitig hat ein großer Teil der Unternehmen, die Probleme bei der Stellenbesetzung haben, keine strategische Unternehmensplanung; sie bilden die benötigten Qualifikationen nicht selbst aus.

KKU und KMU im ländlichen Raum

- Die Unternehmensstruktur des Landkreises ist durch kleine und kleinste Unternehmen geprägt: 80% Unternehmen mit bis zu 9 Beschäftigten. Der Beschäftigtenanteil der Unternehmen bis 99 Beschäftigte beträgt im Landkreis fast 65% gegenüber gut 55% in Niedersachsen. Der Anteil großer Unternehmen ab 500 Beschäftigten wie auch ihr Beschäftigtenanteil entspricht etwa dem Durchschnitt. Mittelgroße Unternehmen sind in Anteil und Beschäftigungswirkung deutlich unterrepräsentiert.
- Nach Expertenmeinung hängt der wirtschaftliche Erfolg kleiner Unternehmen der Region stark an den wenigen großen. Dies wurde durch die Selbsteinschätzung der Unternehmen nur bedingt bestätigt.
- Kleine und mittlere Unternehmen im Landkreis sind kaum in der Lage, finanzielle Durststrecken zu überstehen. Kurzfristige höhervolumige Auftragsvergaben der öffentlichen Hand werden problematisiert, da sie in der Region nicht so schnell leistbar seien. Auch die Vorfinanzierungen machen hier Probleme.
- Je kleiner das Unternehmen ist, desto weniger erfolgt eine strategische Unternehmensplanung und damit auch keine strategische Personalplanung. Sowohl Personalplanung, als auch Ausbildung orientieren sich an sehr kurzen Konjunkturzyklen/an der kurzfristig absehbaren Auftragslage. Je kleiner das Unternehmen ist, desto schwieriger die Besetzung der Ausbildungsstellen.
- Kleine Unternehmen können weniger häufig tarifliche Löhne zahlen und nutzen relativ selten Motivations- und Anreizsysteme (Zulagen o.ä.).
- Nur unter den kleinen Unternehmen finden sich solche mit mehr als 50% Frauen an der Belegschaft. Gleichzeitig sind es die kleinen Unternehmen, die relativ selten Teilzeitarbeit oder flexible Arbeitszeiten anbieten.
- Die hohe Flexibilität von KKU und KMU wurde zwar von den Expertinnen/Experten oft als ein wichtiger Vorteil benannt; die Befragungsergebnisse liefern dafür aber nur eingeschränkt Bestätigung. Zumindest ist Flexibilität in der Selbsteinschätzung der Unternehmen nicht nur ein Merkmal kleinerer Unternehmen.
- KKU und KMU sind keine unfertigen Großunternehmen:
Eine wichtige Stärke ist die Verzahnung von Wissen, Entscheidung und Umsetzung, genau diese Abhängigkeit von wenigen Personen kann aber auch ein unternehmerisches Risiko sein. Auch sind die Kapazitäten der Unternehmerinnen und Unternehmer für außerbetriebliche Aktivitäten stark eingeschränkt.

- Unterstützungsbedarfe für KKK und KMU bestehen insbesondere im Bereich der Stärkung von Netzwerken zur Poolung von Ressourcen und Kapazitäten, um die Unternehmen in der Lage zu versetzen, ihre strukturellen Vorteile auch umfassend zu nutzen. Dafür sind in erster Linie eine Sensibilisierung für aktuelle und sich abzeichnende Problemlagen sowie der Aufbau von Vertrauen erforderlich.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist schwierig

- Knapp 60% der Befragten finden die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf schlecht oder sehr schlecht. Frauen sind unzufriedener als Männer mit den Möglichkeiten zur Vereinbarkeit in der Region. Knapp die Hälfte der befragten Bevölkerung findet die Infrastruktur für Familien in der Region allgemein nicht ausreichend.
- Auch ein Drittel der Unternehmen schätzt die regionale Situation für die Vereinbarkeit als schwierig ein. Die Situation im eigenen Unternehmen wird durchweg besser eingeschätzt als die Situation in der Region.
- Verschiedene Studien zeigen: Die geringe Erwerbsbeteiligung von Frauen mit kleinen Kindern korrespondiert mit regionalen Betreuungsangeboten – Erweiterung des (Ganztags-)Betreuungsangebots = eine Stellschraube zur Erhöhung der Frauenerwerbsquote. Ausreichend lange Betreuungszeiten sind unerlässlich auch für die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung.
- Aber: Die Betreuungsquote im Landkreis ist bei unter 3-Jährigen stark unterdurchschnittlich zum Landesdurchschnitt, bei den 3- bis 6-jährigen gut durchschnittlich. Es gibt im Landkreis deutlich zu wenige Ganztagsbetreuungsangebote, sowohl bei unter 3-Jährigen, als auch bei 3- bis 6-Jährigen.
- Auch Pflegeverantwortung schränkt in den meisten Fällen die Erwerbsbeteiligung von meistens Frauen ein, denn gut 70% aller Pflegenden im Bundesdurchschnitt sind Frauen. Ein Viertel der Pflegenden gibt Erwerbstätigkeit wegen Pflege von Angehörigen auf, ein Viertel schränkt ein.
- Ein Drittel der befragten Pflegenden in der Region Holzminden ist unzufrieden mit der Situation. Die Mehrzahl der Pflegenden (ca. 70-80%) wünscht sich geringere Kosten, ortsnahe Angebote sowie längere und flexiblere Betreuungszeiten.
- In Unternehmen fehlt systematische Auseinandersetzung, pflegefreundliche Arbeitszeitmodelle gibt es quasi nicht. Aber die Unternehmen sind offen eingestellt, die Hälfte empfindet Pflegeberatung/-unterstützung als hilfreich.
- Flexible Arbeitszeiten gelten als eine wichtige Voraussetzung für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Aber flexible Arbeitszeiten sind nicht gleich familienfreundlich. Es kommt nicht nur auf die Flexibilität an, sondern auch auf die Verlässlichkeit.
- Familienorientierte Arbeitszeitmuster werden in den Unternehmen der Region wenig genutzt: ein Viertel der Befragten (davon knapp 80% Frauen!) können auf eigenen Wunsch hin TZ arbeiten, ein Drittel kann die eigene Arbeitszeit selbst einteilen, aber nur ein knappes Zehntel profitiert von Heim- o. Telearbeit.

- Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für Frauen in der Region wichtiger als für Männer. Das liegt auch daran, dass Frauen sich häufiger in unsicheren Arbeitsverhältnissen befinden als Männer. Bei Frauen steigt die Bedeutung der Vereinbarkeit mit der Zahl der Kinder, bei Männern nimmt sie ab.
- Der Großteil der Unternehmen meint zwar nicht, Kinder seien schlecht für die Karriere oder dass die Familiengründung zugunsten der beruflichen Planung zurück gestellt werden sollte, mindestens die Hälfte der Unternehmen gehen jedoch davon aus, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Familienverantwortung Probleme mit in den Betrieb bringen: die Planung der Elternzeit sei schwierig (49,1%) und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Kindern seien weniger flexibel (50%).
- Kleine Unternehmen äußern das meiste Verständnis für die Vereinbarkeitsthematik und erkennen durch Familienzeit erworbene Kompetenzen am ehesten an, aber schätzen die Umsetzung im eigenen Unternehmen schwieriger ein als mittlere/große Unternehmen.
- Die positive Einstellung des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin und das Verständnis von Kolleginnen und Kollegen sind wertvoll; Frauen erleben mehr Verständnis als Männer. Es bleibt aber in vielen Fällen bei dem „Lippenbekenntnis“: Betrieblich gestützte Kinderbetreuung oder Eltern-Kind-Büros gibt es quasi gar nicht.
- Es braucht umfassendere qualitätvolle (Ganztags-) Betreuungsangebote und an die Anforderungen von Familien angepasste Arbeitszeiten. Um das zu erreichen, muss auf der einen Seite der betriebliche Nutzen familienfreundlicher und damit auch „pflegefreundlicher“ Maßnahmen weiter herausgestellt werden und die Beschäftigten müssen auf ihre Arbeitgeber innen/Arbeitgeber zugehen und ihre Bedarfe äußern.

Traditionell geprägtes Rollenverhalten

- Frauen in der Region sind insgesamt seltener erwerbstätig als Männer. Wenn sie erwerbstätig sind, arbeiten sie insgesamt seltener Vollzeit und mehr Teilzeit als Männer. Vor der Familienphase arbeiten Frauen annähernd so häufig Vollzeit wie Männer, in der Familienphase dann eher gar nicht als reduziert. Nach der Familienphase arbeiten Frauen dann häufig Teilzeit. Männer arbeiten fast ausschließlich Vollzeit und reduzieren ihre Erwerbstätigkeit in der Familienphase nicht.
- Pflegeverantwortung schränkt Erwerbstätigkeit bei den Befragten in der Region noch nicht stark ein. Das wird sich aber perspektivisch verändern, da es immer mehr Pflegebedürftige geben wird.
- Gut 40% der Frauen in der Region sind unzufrieden mit ihrer derzeitigen Arbeitszeit (Männer: 34,5%); Frauen sind unzufriedener als Männer mit ihrer Arbeitszeit und unzufriedener mit ihrer Arbeitssituation insgesamt als Männer (27,5% unzufriedene Frauen zu 20,7% unzufriedene Männer)
- Frauen arbeiten häufiger weniger als sie gerne würden; bei Männern ist dies nur ein Randphänomen. Fast 1/5 (18,8%) der Frauen will mehr arbeiten, aber nur 3,4% der Männer. Die Frauen, die mehr arbeiten wollen, sind ausschließlich Teilzeit beschäftigt. Gut 1/5 (22,5%) der Frauen und knapp 1/3 (31,1%) der Männer will weniger arbeiten.

- Frauen arbeiten in den meisten Fällen aufgrund familiärer Verpflichtungen weniger als sie möchten oder sind nicht erwerbstätig. Wichtige Gründe für eine Nicht-Erwerbstätigkeit bei Frauen: sie finden nichts in der Nähe oder nichts ihrer Qualifikation entsprechendes.
- 1/4 (25,7%) aller Befragten arbeitet mehr, als eigentlich gewünscht. Die Gründe unterscheiden sich nach Geschlecht: Die größten Unterschiede zeigen die Aussagen: Es ist immer mehr Arbeit da zugunsten der Männer und Teilzeitarbeit würde die Belastung nicht reduzieren zugunsten der Frauen.
- Frauen haben eine deutlich geringere Karriereneigung (59,1% der Männer zu 44,5% der Frauen). Das schlägt sich u.a. auch auf die Einkommenssituation nieder: Während 15,4% der Männer angeben, sie hätten grundsätzlich zu wenig Geld, sind dies 22,5% der Frauen. Die Zahlen belegen dieses subjektive Gefühl: Ein Drittel (33,6%) der befragten Frauen, die in Paarhaushalten leben, haben ein eigenes Einkommen unter 1000 Euro, während dies bei nur 4,9% der Männer der Fall ist. Nur 12,8% der Frauen, aber die Hälfte (50%) der Männer geben an, eigenes Einkommen in Höhe von mehr als 3000 Euro zu haben. Frauen in der Region empfinden nicht nur Geldmangel, sie verdienen deutlich weniger Geld als Männer.
- Das liegt zum einen daran, dass Frauen deutlich weniger Vollzeit arbeiten als Männer, weil sie ihre Zeit für anderweitige (z.B. familiäre) Verpflichtungen brauchen. Frauen haben aber trotz geringerer Erwerbsarbeitszeiten subjektiv weniger Zeit (empfinden Zeitmangel) und fühlen sich deutlich erschöpfter als Männer.
- Männer sind zufriedener mit ihrer Arbeitssituation als mit ihrer Familiensituation.
- Die Arbeitsteilung in Partnerschaften verläuft klassisch rollenkonform: Bei der Erwerbsarbeit überwiegen die Anteile der Männer deutlich, die mehr als die Hälfte der Erwerbsarbeit innerhalb der Partnerschaft erledigen. Bei Haushalts- und Kinderbetreuungsarbeit überwiegen die Anteile der Frauen deutlich. Die klassische Aufgabenteilung ist von der Mehrheit der Befragten so gewünscht (nur 46% der Männer und 40% der Frauen wünschen sich gleichberechtigte Arbeitsteilung)
- Elternzeit wirkt sich negativ auf Karrierechancen („Mommy Track“) aus und die Anzahl der Kinder im Haushalt sowie eine geringe Erwerbsbeteiligung von Frauen erhöht das Armutsrisiko in Familien.
- Viele Männer und Frauen scheinen zwar mit der klassische Aufgabenteilung zufrieden – diese birgt jedoch erhebliche Risiken auf individueller und gesellschaftlicher Ebene: Es gilt, nicht nur Frauen, sondern auch Männer und Unternehmen für diese Risiken zu sensibilisieren.

Ausrichtung von Bildungszielen und Berufswahl an regionalen Möglichkeiten

- Was die schulische Bildung angeht, haben wir im Landkreis eine gute Ausgangssituation mit einer insgesamt im Landesdurchschnitt liegende hohe Studienberechtigtenquote (40,5%), weil 55% aller im Landkreis wohnenden Gymnasiastinnen/Gymnasiasten außerhalb des Landkreises zur Schule gehen. Diese gute Ausgangssituation wird aber

nicht optimal genutzt, da nur unterdurchschnittlich viele Studienberechtigte aus der Region ein Studium beginnen.

- Das lässt zum einen den Schluss zu, dass weiterführende Schulformen sehr wahrscheinlich häufig als Überbrückungslösung gewählt werden, weil kein Ausbildungsplatz gefunden wurde und nicht aus dem Wunsch heraus, ein Studium zu absolvieren.
- Die geringe Studienbeteiligung unter den Studienberechtigten der letzten Jahre spiegelt sich auch in der Bevölkerungsbefragung wider. Hier haben nur 60% der Studienberechtigten studiert. Hauptgrund gegen ein Studium ist für Frauen das generelle Bevorzugen einer Ausbildung, für Männer finanzielle Gründe. Der geringe Akademikeranteil in der Region (Männer: 8%, Frauen: 5%) begründet das Fehlen einer Folie für höhere Bildung. Oder auch andersherum: weil in der Region aus historischen und strukturellen Bedingungen keine Folie für höhere Bildung existiert, ist der Akademikeranteil gering geblieben und wird eher weiter sinken als steigen.
- Weitere Ursachen der geringen Studierneigung: Neben dem unterdurchschnittlichen Anteil an Akademikerkindern, fehlenden Angeboten vor Ort (Nähe zum Heimatort ist wichtig) spielt auch das unterdurchschnittliche Wohlstandsniveau hinsichtlich der Finanzierung eines Studiums eine Rolle.
- Das Angebot betrieblicher Ausbildungsstellen in der Region ist durch eine mind. 30% höhere Nachfrage als Angebot als Ausbildungsstellen gekennzeichnet. Ein Problem dabei ist, dass die meisten Ausbildungsplätze in Unternehmen des produzierenden Gewerbes angesiedelt sind und die Ausbildungsmöglichkeiten in der Region deutlich zu wenig Pluralität aufweisen.
- Eine Folge der mangelnden Pluralität: 1/4 der Befragten hat nicht den Wunschberuf erlernt. Dies trifft auf etwas mehr Frauen als Männer zu. Die am häufigsten (von jeweils etwa 25%) genannten Gründe sind die fehlenden Ausbildungsmöglichkeiten oder das zu geringe Angebot an Stellen vor Ort.
- Eine Ursache der zu geringen Pluralität bei den Ausbildungsmöglichkeiten liegt in der geringen Zahl der KKV, die ausbilden. Alle KMU und großen Unternehmen in der Region bilden aus, aber 60% der KKV (<10 Beschäftigte) und alle, die alleine arbeiten, bilden nicht aus. Hauptgrund ist mit knapp 50% der Umstand, Auszubildende später nicht übernehmen zu können. Für ca. 1/3 der Unternehmen führen auch die unsichere Auftragslage, die zu geringe Größe des eigenen Betriebs und der Umstand, keine motivierten Auszubildenden zu finden zu der Entscheidung, nicht auszubilden. Es sind also für kleine Unternehmen in erster Linie betriebliche Gründe, warum nicht ausgebildet wird.
- 3/4 der ausbildenden Unternehmen haben Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsstellen. Hauptgrund dafür ist die Schwierigkeit, geeignete Auszubildende hinsichtlich ausreichender Schulbildung, Motivation und Ausbildungsreife zu finden. Die Wahrscheinlichkeit, Probleme bei der Stellenbesetzung zu haben, sinkt mit der Größe des Unternehmens. Große Unternehmen haben keine Probleme bei der Stellenbesetzung.

- Wichtigste Gründe, warum Unternehmen ausbilden, sind für knapp 70% die Sicherung des Fachkräftebedarfs sowie für 63% das Erfüllen der gesellschaftlichen Pflicht. Grundsätzlich zeigt sich: der persönliche Kontakt führt zum Ausbildungsplatz. Denn die wichtigsten Strategien für die Gewinnung von Auszubildenden sind Praktika anzubieten (61%), der BA Stellen zu melden (40%) und mit Lehrern/Schulen zu kooperieren (35%) sowie persönliche Kontakte zu nutzen (33%).
- Ein Blick in die sozialwissenschaftliche Forschung zur Berufswahl belegt die große Bedeutung von berufspraktischen Erfahrungen und familialen Bezügen im Berufswahlprozess. Die Berufswahl läuft typischerweise in Phasen ab. In der Initiationsphase ist die Schule als Anstoßgeber von großer Bedeutung, Eltern spielen in der Orientierungsphase, die Berufsberatung in der Informationsphase eine entscheidende Rolle.
- Die Berufswahl wird durch innere und äußere Faktoren beeinflusst. Äußere Faktoren sind v.a. familiäre Bezüge, besonders die Eltern und neben den begleitenden Institutionen (Schule, Berufsberatung) das (regionale) Bildungs- und Beschäftigungssystem.
- Daneben ist das Geschlecht ein wesentlicher Faktor bei der Berufswahl. Betriebliche Ausbildungen sind eher ein männliches als ein weibliches Phänomen – nur 42% (2008) aller Auszubildenden sind Frauen. Diese beschränken sich auf weniger und meistens frauentypische Berufe im Dienstleistungssektor. In der Region Holzminden wählen überdurchschnittlich viele junge Frauen einen der 15 beliebtesten Berufe (71,2% zu 65,3% im Bundesdurchschnitt). Auch die Studienwahl entspricht weitgehend der Wahl geschlechtstypischer Berufe. Die geschlechtsspezifische Segregation am Arbeitsmarkt wird dadurch stark reproduziert.
- Schulische Ausbildungen und weiterführende Schulformen in der Region Holzminden sind hauptsächlich in geschlechtstypischen Berufen möglich. Damit verfestigt das Angebot Segregationen.

Weiterbildung

- Frauen nehmen weniger an Weiterbildung teil als Männer. Hauptgrund ist die niedrige Erwerbsbeteiligung der Frauen.
- Erwerbstätige Frauen nehmen häufiger an Weiterbildung teil als erwerbstätige Männer.
 - Erwerbstätige Männer erreichen ihre höchste Weiterbildungsbeteiligung mit 79% in der Altersgruppe der 26 bis 35 Jährigen. Diese Gruppe erreicht mit 84% auch den höchsten Anteil an Vollzeitverhältnissen.
 - Erwerbstätige Frauen der Altersgruppe der 26 bis 35 Jährigen arbeiten nur zu 46% in Vollzeitverhältnissen und nehmen nur zu 65% an Weiterbildung teil. Frauen mit Kindern unter 6 Jahren lassen sich in dieser Altersgruppe nicht von Weiterbildung abhalten.
 - Erwerbstätige Frauen der Altersgruppe der 36 bis 45 Jährigen haben mit 78% den höchsten Anteil an den Erwerbstätigen unter den Frauen. Sie arbeiten nur zu 26% in Vollzeitverhältnissen und ihre Teilnahmequote liegt bei 64%.

- Arbeitgeber unterstützen ihre MitarbeiterInnen bei der Weiterbildung zu 65% durch die volle Kostenübernahme, zu 18% durch eine teilweise Kostenübernahme und zu 36% durch Anrechnung der Weiterbildung auf die Arbeitszeit, aber die Frauen sind im Nachteil (Ergebnisse Bevölkerungsbefragung).
 - Die größte Unterstützung erfahren Männer mit einer vertraglichen Arbeitszeit ab 38 Stunden. Die geringste finanzielle Unterstützung erfahren Frauen in Arbeitsverhältnissen von 11 bis 25 Stunden, können aber zu 44% Weiterbildung als Arbeitszeit anrechnen. Sie werden zu 28% gar nicht durch den Arbeitgeber unterstützt.
- Hauptgründe, warum keine Weiterbildung wahrgenommen wurde, sind für Männer die Einschätzung, „ihre berufliche Qualifikation sei ausreichend“ und „keine Zeit aufgrund beruflicher Verpflichtungen“. Frauen haben „keine Zeit aufgrund familiärer Verpflichtungen“ und etwas schwächer ausgeprägt (14% vs. 24%) sind sie ebenfalls der Meinung, „ihre berufliche Qualifikation sei ausreichend“.
- Die Ausweitung von Teilzeit-Schul- oder Studienangebote bzw. Aufbau- und Zusatzstudienmöglichkeiten können Frauen in ihrer Teilnahme an Aufstiegsfortbildungen stärken.
- Unternehmen würden ihre Weiterbildungsaktivitäten erhöhen, wenn es passende Angebote in der Region gebe.
- 40% der Unternehmen wünschen sich mehr Bereitschaft ihrer Belegschaft, Weiterbildungen in ihrer Freizeit zu besuchen. 71% der Bevölkerung sind bereit, Freizeit für Weiterbildung einzusetzen.
- Es gibt keine strategische Weiterbildungsplanung zum beruflichen Wiedereinstieg durch die Unternehmen.

Die Bedeutung des regionalen Sozialkapitals

- Externe Förderungen reichen nicht aus, um die Region Holzmindenentwicklungsfähig zu halten. Die Frage ist daher, wie die gefundenen endogenen Potenziale der Region entwickelt werden können.
- Die Potenziale der materiellen Ressourcen entfalten ihre Wirksamkeit nur in der Nutzung durch die Gemeinschaft vor Ort, durch die Menschen, Unternehmen und anderen Organisationen. Dafür verantwortlich ist der Bestand an Sozialkapital in der Region.
- Sozialkapital ist nicht an einzelne Personen gebunden, es entsteht aus Beziehungen mit Anderen. Durch Sozialkapital wird der Handlungsrahmen der Akteure bestimmt. Notwendig für den Aufbau von regionalem Sozialkapital sind Austauschforen, in sich die Menschen der Region mit gegenseitigem Respekt und Neugier kennen lernen können.
- Insbesondere durch die dauerhafte Abwanderung junger Menschen aber eben auch durch das Pendeln gehen der Region Ressourcen für wirtschaftliches Wachstum aber auch für Engagement verloren. Wer lange Wege zur Arbeit zurück legen muss, hat keine Zeit mehr, sich in die lokale Gemeinschaft einzubringen.
- Fehlendes regionales Selbstvertrauen und Vertrauen in Andere aber auch zu wenige gemeinsam definierte Ziele sind Hindernisse für einen weiteren Ausbau von Netzwerken

von Unternehmen. Zusammenarbeit funktioniert heute projekt- und themenbezogen. Sie ist oft abhängig von aktuellen Förderprogrammen: „Der Zwang zum Handeln verschiebt die Relevanzkriterien zu einem problemorientierten Politikstil (Hannemann 2004:32).

- Man denkt in der Region, man kenne sich und wisse übereinander. Diese Ebene des Hörensagens ist eine andere als die konkreten inhaltlichen Wissens und Kooperation: dadurch geht Wertschöpfung in der Region verloren.
- Das für Zusammenarbeit notwendige Vertrauen entsteht nur durch Kommunikation und das Herausarbeiten von Gemeinsamkeiten. Die vorgefundenen Rahmenbedingungen, verschiedenen Interessens- und heterogenen Problemlagen in der Region Holzminden sind hier ein hemmender Faktor. Allianzen und Potentiale müssen herausgearbeitet und offen gelegt werden.
- Der wesentliche Ansatzpunkt für den Ausbau des lokalen Sozialkapitals und die Förderung lokaler Gemeinschaft ist es, ein vertrauensvolles Klima im Umgang miteinander zu finden. Dabei müssen verstärkt junge Menschen in den Blick genommen werden. Es muss darum auf die unterschiedlichen Anforderungen und Problemlagen von (jungen) Männern und Frauen zu reagieren. Dazu gehören beispielsweise gendersensible Berufsberatungen aber insbesondere die Reflexion tradiert Rollenbilder und deren Folgen. Ziel dabei ist es vor allem Bleibe- und Zu- und Rückwanderungsanreize zu schaffen, um den Teufelskreis des Braindrain zu durchbrechen aber eben auch Kontakte zu (hochqualifizierten) Abgewanderten zu halten und dadurch deren Potenziale für die Region zu nutzen. Es geht darum, die Bindungen junger Menschen an die Region sind zu stärken. Kontaktagenturen haben sich diesem Ansatz verschrieben.
- Auch auf Seiten der Unternehmen muss es darum gehen, die Zusammenarbeit zu stärken, um die Vorteile der überwiegend kleinen Unternehmen nutzen und gleichzeitig der Nachteile der Kleinheit überwinden zu können. Auch hier steht im Zentrum der Aufbau von Vertrauen. Instrumente dafür sind regionale Wirtschaftsketten oder Produktionscluster, für die es in der Region Ansätze gibt.

Keine einheitliche Identität der Region Holzminden

- Ipsen benennt 3 Voraussetzungen für die Herausbildung einer regionalen Identität: Kontur (Abgrenzung und die Eigenart der Region gegenüber anderen), Kohärenz (Notwendigkeit, die Region als Ganzes mit Widersprüchen begreifen zu können) und Komplexität (Vielfalt, die Interesse an Neuem und Fremdem schafft).
- Die Kontur der Region Holzminden ist nicht klar definiert. Das erschwert die Herausbildung einer gemeinsamen regionalen Identität als Relation von Innen- und Außensicht. Je nach betrachtetem Sachverhalt hat die Region unterschiedliche Zuschnitte (ÖPNV-Netz, Pendlerströme, Verwaltungseinheiten, Handlungsräume der Unternehmen, Zusammenschlüsse der Wirtschaft ...). Erst Anfang der 1970er Jahre ist der heutige Zuschnitt des Landkreises festgelegt worden. Die Lebenszusammenhänge der Menschen sind durch Verinselung geprägt.

- Deshalb ist auch die Kohärenz der Region nicht gegeben. In Teilbereichen des Landkreises orientieren sich die Lebensräume der Menschen eher nach „Außen“ als zum Zentrum Holzminden.
- Die Komplexität ist, insbesondere aufgrund der regionalen Wirtschaftsstruktur mit ihren Anforderungen an die Beschäftigten nicht sehr hoch und wird durch die anhaltende Abwanderung Hochqualifizierter weiter eingeschränkt.
- Gleichwohl ist bei einem großen Teil der Bevölkerung eine recht starke Bindung an die Region zu vorhanden. Die überwiegende Mehrheit lebt gern in der Region. Das positive Bild, das die Menschen von der Region haben, beruht also überwiegend auf sozialen Beziehungen; bei den Frauen überwiegen familiäre (auch Kinder und Partnerschaft) bei den Männern sonstige soziale Beziehungen.
- Von den Unternehmen wird die Lage der Region eher skeptisch eingeschätzt. Von (fast) allen befragten Experten wird das negative Selbstbild der Region und der Menschen in der Region als hinderlich für eine positive Entwicklung dargestellt.
- Vor dem Hintergrund der schon aktuell nur marginal ausgeprägten regionalen Identität und der hohen Bedeutung sozialer Beziehungen in der Region erscheint es sinnvoll, genau dort anzusetzen. Erforderlich scheint vorrangig das Herausarbeiten und Vermitteln der Vorzüge von Teilregionen oder Orten ohne damit innerregionale Konkurrenzen zu schüren, um damit Grundlagen für ein stabiles Selbstbild zu schaffen und gleichzeitig für die Neugier auf Fremdes/Neues.
- Vorstellbar scheint, dass das Weserbergland (in welcher genauen Abgrenzung auch immer) als Großes Gemeinsames fungiert, unter dessen Dach sich kleinere lokale Identitäten herausbilden und auch räumlich ausweiten könnten. Dieses „Große Ganze“ hätte vorrangig die Aufgabe, die Außenwahrnehmung zu stärken, die auf die Selbstwahrnehmung zurück wirkt.
- Eine öffentliche und vor allem offene (in Sinne von ergebnisoffen) Diskussion über die Entwicklungsziele der Region oder auch von Teilregionen ist zu beginnen. Dafür muss ein verbindlicher Rahmen geschaffen werden.

Mit diesen Ergebnissen ist nun eine Basis für eine umfassende Diskussion geschaffen. In unterschiedlichen Zusammenhängen und von unterschiedlichen Akteurinnen und Akteuren mit jeweils unterschiedlichen Intentionen und Akzentuierungen müssen nun jeweils spezifische Antworten auf Fragen der Zukunftsfähigkeit gefunden werden. Es gibt in der Region weder eine Organisation deren Aufgabe es wäre, darüber Entscheidungen zu fällen, noch eine die die Macht hätte, Entscheidungsprozesse zu steuern. Schon die Initiierung und Aufrechterhaltung von Entscheidungsprozessen kann nicht von einer Organisation aus erfolgen.

Gleichwohl ist es für die zukunftsweisende Entwicklung der Region wichtig, einen breiten öffentlichen Diskurs über Entwicklungsziele zu führen. Die vielen guten Ansätze, die es in der Region gibt, müssen verbunden werden. Dafür ist eine breite Willensbildung erforderlich, die eine Koordination und Abstimmung unterschiedlicher Ideen und Meinungen er-

laubt und Möglichkeiten zum Vertrauensaufbau bietet, der für eine gedeihliche Zusammenarbeit und die Netzwerkbildung unerlässlich ist.

Die Vielschichtigkeit der Region selbst wie auch der analysierten Themen und der Untersuchungsergebnisse verbieten die Formulierung von Handlungsempfehlungen. Die Region, ihre Menschen und ihre Unternehmen haben viele Potenziale, die (zu) oft im Verborgenen liegen. Diese müssen mehr noch nach Innen als nach Außen sichtbar gemacht und vernetzt werden. Als ein wesentliches Hindernis für die zukunftsweisende Entwicklung der Region sehen wir das negative Selbstbild, das mangelnde Vertrauen in die Region und ihre Menschen bzw. ihre Leistungen an. Daneben hat die Analyse selbstverständlich auch verschiedene Problembereiche offen gelegt. Als gemeinsame Linie aller sind Defizite in Kommunikation und Partizipation zutage getreten. Dies sind auch die Bereiche die aus der Region heraus durch unterschiedlichste Akteure in den unterschiedlichsten Zusammenhängen gut beeinflussbar sind, im Gegensatz zu harten Faktoren wie Arbeitslosenquoten oder Pflegeversicherung. Hier gilt es anzusetzen und das lokale Sozialkapital auszubauen, in der Politik, in der Wirtschaft, in der Gesellschaft sowie zwischen den Sphären.