

Junge FacharbeiterInnen in der Region Steirische Eisenstraße –
Potentiale zur Stärkung einer von Abwanderung geprägten Region

Anna LAMPL

Masterarbeit

zur Erlangung des akademischen Grades Master of Science
im Studium Nachhaltige Stadt- und Regionalentwicklung

Institut für Geographie und Raumforschung der Karl- Franzens-Universität Graz

Betreuer: Dr. Mag. Wolfgang Fischer

Graz, 2016

Ehrenwörtliche Erklärung

Hiermit versichere ich die vorliegende Arbeit selbständig verfasst und keine andere als die angegebenen Quellen verwendet zu haben. Diese Arbeit wurde noch keiner anderen Prüfungsstelle vorgelegt und bisher noch nicht veröffentlicht.

Graz,

Anna Lampl

Vorwort

Das Institut für Geographie und Raumforschung betätigt sich bereits seit über einem Jahrzehnt in EU-geförderten Projekten der Nachnutzung und Entwicklung industrieller Bergbauregionen und (alt-)industriellen Gebieten. Beispiele dafür sind die Projekte *ReSource* und *Shift-X*, in denen die Steirische Eisenstraße immer wieder Partner und Beispielregion war und ich während meines Studiums die Möglichkeit bekam an diesen Projekten mitzuarbeiten. Die aktuelle Thematik des demographischen Wandels und die damit verbundenen Herausforderungen sowie die Abwanderung junger Menschen aus ländlichen Regionen oder Kleinzentren bringen viele Publikationen mit Strategien hervor, wie mit dem gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wandel umgegangen werden kann. Im Rahmen der Zusammenarbeit mit der LAG Steirische Eisenstraße wurde ich in diesem Kontext auf die Thematik des Fachkräftemangels aufmerksam und entschied mich gemeinsam mit dem LEADER-Manager der Region Mag. Gerfried Tiffner und meinem Betreuer Dr. Mag. Wolfgang Fischer eine ergänzende, auf Vorarbeiten aufbauende Studie mit dem Fokus einer Befragung von FacharbeiterInnen in der Region durchzuführen.

An dieser Stelle möchte ich mich herzlich bei Hr. Tiffner für die fachliche Unterstützung sowie für die Kontaktherstellung zu den Betrieben bedanken!

Vor allem bedanke ich mich auch bei den beteiligten Unternehmen voestalpine Stahl Donawitz GmbH, VA Erzberg GmbH, Brigl & Bergmeister GmbH und DMH Dichtungs-Maschinenhandel GmbH, welche immer sehr freundlich und interessiert für Fragen zur Verfügung standen und mir die Möglichkeit boten, in ihrem Betrieb mit den Beschäftigten in Kontakt zu treten. Besonders auch allen FacharbeiterInnen hier ein Dankeschön, für die Teilnahme an der Befragung und die ehrlichen Antworten!

Für die Unterstützung und Förderung während meines gesamten Studiums möchte ich mich hiermit bei Dr. Mag. Fischer bedanken. Durch die Möglichkeit in Projekten und Tagungen mitzuwirken konnte ich vieles für meinen weiteren Werdegang mitnehmen.

Zu guter Letzt, aber besonders wichtig, einen herzlichen Dank an meine StudienkollegInnen und FreundInnen, meine Eltern und meine Liebsten. Danke für fachliche Hinweise und Korrekturen, Diskussionen und vor allem für die persönliche Unterstützung in diesem Jahr!

Kurzzusammenfassung

Vor allem von Abwanderung geprägte Regionen stehen gegenwärtig vor der Herausforderung des demographischen Wandels und des sich dadurch verändernden Arbeitskräftepotentials. Der Trend zur Höherqualifizierung und sich verändernde Qualifikationsprofile erschweren die Situation geeignete Fachkräfte zu finden, weshalb von einem Fachkräfteengpass gesprochen werden kann.

Diese Arbeit widmet sich der Fragestellung welche Handlungsfelder für Regionalentwicklung und Unternehmen für eine Fachkräftesicherung entscheidend sein können. Im Mittelpunkt stehen dabei die Betrachtung der Wanderungsentscheidungen von jungen FacharbeiterInnen und deren Wahrnehmung der Region Steirischen Eisenstraße. Dazu wurden mithilfe eines Fragebogens junge FacharbeiterInnen in Groß- und Mittelunternehmen zur Arbeitssituation, zu Attraktivitätsmerkmalen, Image der Region sowie zu Abwanderungsmotiven befragt. Daraus ergaben sich Handlungsfelder, welche auf bestehende positive Strukturen aber auch auf Herausforderungen hinweisen.

Für ein Halten oder für eine Rückkehr besitzen weiche Faktoren eine oft entscheidende Rolle. So sind Elemente wie ein positives Image der Region, soziale Infrastruktur, Freizeitangebot und die Qualität des Wohnens Faktoren, welche für eine Fachkräftesicherung in der Region von Bedeutung sind. Die Handlungsfelder umfassen daher das Hervorstreichen der Attraktivitätsmerkmale, die Förderung von Verbundenheit und bürgerschaftlichem Engagement, das Angebot und die transparente Darlegung von leistbarem Wohnraum, die Stärkung des gesellschaftlichen Zusammenhalts und die Förderung von Akzeptanz für Diversität.

Der demographische Wandel und die Entwicklung zu sich verändernder Beschäftigung durch Industrie 4.0 verlangen des Weiteren stetige Weiterbildungen im Sinne eines lebenslangen Lernens. Kooperationen und Netzwerke können für die Industrieregion zu einer zukunftsorientierten innovativen Positionierung verhelfen.

Abstract

Especially regions which are affected by emigration are facing challenges of the demographic change and thereby changing labour force potential. The trend towards higher qualifications and changing skill-profiles complicates the situation to find suitable professionals. This is termed as a shortage of skilled labor because of a skill mismatch.

This work follows the question which fields for regional development and companies are important to ensure skilled workers in the region. It focuses on the consideration of decisions from young skilled workers for migration and their perception of the region Styrian Iron Road. The aim is to define action-fields and strategies to make young people stay or welcome them again in case of emigration, in order to counteract the shortage of skilled workers.

Young skilled workers from large- and medium-sized companies were asked by using a questionnaire about their work situation, attractive features and image of the region as well as about intentions to migrate and their motives. This led to action-fields, which refer to existing positive structures as well as to challenges.

There is a high relevance of soft location factors for holding or a return of skilled workers. Elements such as a positive image of the region, social infrastructure, leisure facilities and the quality of living are factors, which are important to ensure the labour force potential. The action-fields include the strengthening of attractive features, to encourage connectivity and civic engagement, the offer and the transparency of affordable housing, strengthening social cohesion and to encourage the acceptance for diversity.

Demographic change and developments to changing employment by industry 4.0 require further steady improvements in the sense of lifelong learning. Cooperation and networks can help the industrial region to a future-oriented innovative positioning.

Inhaltsverzeichnis

1	EINLEITUNG	10
1.1	Geographische Relevanz	12
1.2	Zielgruppe, These und Forschungsfragen.....	13
1.3	Untersuchungsgebiet.....	15
1.3.1	Soziodemographische Merkmale der Region	17
1.3.2	Arbeitsmarktanalytische Indikatoren.....	22
2	DEMOGRAPHISCHER WANDEL – HERAUSFORDERUNGEN FÜR DIE REGION UND DEN ARBEITSMARKT	26
2.1	Einflussfaktoren und Auswirkungen	27
2.2	(Ab-) wandern - Einordnung und Modelle von Wanderungen.....	31
2.2.1	Wanderungstypologien	31
2.2.2	Klassische Modelle zur Erklärung von Wanderungen.....	32
2.2.3	Übersicht regionaler Studien zum Thema Abwanderung anhand ausgewählter Faktoren ..	36
2.2.4	Abwanderung als Auswirkung struktureller Veränderungen: Bildungspräferenzen und Industrie 4.0	46
2.3	Fachkräftemangel?	52
2.3.1	Begriffsabgrenzung und Annäherung.....	53
2.3.2	Ursachen von Besetzungsproblemen.....	56
2.3.3	Maßnahmenfelder.....	58
2.3.4	Fachkräftemangel in Österreich und der Region	66
3	UNTERSUCHUNG FACHARBEITERINNEN: STICHPROBENEIGENSCHAFTEN UND METHODISCHER ANSATZ	69
3.1	Methodenwahl.....	70
3.2	Betriebsprofile und Stichprobeneigenschaften	72

4	ERGEBNISSE DER UNTERSUCHUNG.....	74
4.1	Soziostrukturelle Merkmale.....	75
4.2	Arbeitsplatz.....	76
4.3	Verbundenheit, Interesse, Engagement in der Region.....	77
4.4	Image der Region	78
4.5	Zukunftseinschätzung.....	80
4.6	Attraktivität des Wohnumfeldes	81
4.7	Abwanderungsvorhaben und Motive	82
4.8	Optionale Mitteilung	85
5	INTERPRETATION UND HANDLUNGSFELDER.....	86
5.1	H1: Verbundenheit, Interesse & Engagement weiter fördern.....	87
5.2	H2: Interesse an Weiterbildung fördern und nutzen – Lebenslanges Lernen als Chance gegen den Fachkräfteengpass.....	89
5.3	H3: Industrie 4.0 – (Wissens-)Netzwerke zur Fachkräftesicherung schaffen	90
5.4	H4: Positives Image sowie Attraktivitätsmerkmale erhalten und für Rückkehrer nutzen	91
5.5	H5: Transparenz – Leistbares Wohnen darlegen und fördern	93
5.6	H6: Gesellschaftlichen Zusammenhalt stärken und Akzeptanz für Diversität fördern.....	95
6	SCHLUSSFOLGERUNG UND AUSBLICK	98
7	QUELLENVERZEICHNIS	101
8	ANHANG.....	108

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Zonierte Karte der Steirischen Eisenstraße, eigene Darstellung mit Betriebsstandorten der befragten FacharbeiterInnen (Zonierung nach LAG Steirische Eisenstraße 2015).	16
Abbildung 2: Bevölkerungsentwicklung ausgewählter (Stadt-)gemeinden 1951-2015 (Statistik Austria 2015a). Eigene Darstellung. Anmk. Trofaiach: 2013 fusioniert mit Hafning bei Trofaiach und Gai.	19
Abbildung 3: Bevölkerungsveränderung 2014-2030 (ÖROK 2015b)	21
Abbildung 4: Zahl der Lehrlinge und 15-Jährigen in Österreich von 1974-2014. Quelle: Dornmayr & Nowak (2015, S. 14), verändert durch Autorin.	25
Abbildung 5: Leerstandspirale: Filtering-down Prozess in Regionen und Gemeinden. Modell nach Bernt (2003, S. 44) verändert von Autorin.	30
Abbildung 6: Faktoren der Wanderungsentscheidung, + = Pull-Faktoren, - = Push-Faktoren, 0 = Faktoren, gegenüber sich Menschen indifferent verhalten; nach de Lange et al. (2014) von Lee (1966);.....	35
Abbildung 7: Polaritätsprofil: Image der Region Steirischen Eisenstraße. Befragte Weggezogene aus der Studie von SCAN (2014), N= 168 (SCAN 2014, S. 21)	42
Abbildung 8: links: Entwicklung Upgrading der Qualifikationen - Arbeitsorganisation: Schwarm-Organisation; rechts: Entwicklung Polarisierung von Qualifikationen - Arbeitsorganisation: Polarisierte Organisation (Hirsch-Kreinsen 2015, S. 17 und S. 20).	49
Abbildung 9: Gegensteuerungsmaßnahmen zu Besetzungsproblemen. Eigene Darstellung.	59
Abbildung 10: Forschungsweg.....	72
Abbildung 11: Geschlechterverteilung in %.....	75
Abbildung 12: Altersverteilung klassiert in %.....	75
Abbildung 13: Jahre seit Lehrabschluss.....	76
Abbildung 14: Lehre in Region absolviert in %.....	76
Abbildung 15: Verbundenheit mit der Region, in % sowie Interesse an der Entwicklung der Region, in % ...	77
Abbildung 16: Engagement in verschiedenen Bereichen in der Region, in %, N=105, Mehrfachnennungen waren möglich.	77
Abbildung 17: Image der Region Steirische Eisenstraße, Polaritätsprofil mit Mittelwerten ausgewählter Gemeinden und Städte, in Rot: Befragte gesamt, eigene Darstellung.	79
Abbildung 18: Einschätzung zukünftiger Entwicklungen in verschiedenen Bereichen in % (<i>weiß nicht</i> wurde ausgeschlossen).	80

Abbildung 19: Differenz der Mittelwerte aus der Bedeutung bestimmter Merkmale und dessen Erfüllung am Wohnort, negative Werte bedeuten unzureichende Erfüllung am Wohnort gemessen an dessen Bedeutung. Werte ergeben sich aus den Antwortmöglichkeiten 1=wichtig bis 4 =unwichtig bzw. 1=sehr gut bis 4 =schlecht erfüllt, eigene Darstellung.	81
Abbildung 20: Abwanderungsvorhaben in %.....	83
Abbildung 21: Abwanderungsziel jener mit aktiven Abwanderungsgedanken und Abwandern in Zukunft vorstellbar) in %.....	83
Abbildung 22: Wanderungsmotive jener mit aktiven Abwanderungsgedanken und Abwandern in Zukunft vorstellbar in %. N=59, Mehrfachantworten waren möglich.....	84
Abbildung 23: Wanderungsmotive jener mit aktiven Abwanderungsgedanken, in %, n=9	84
Abbildung 24: Engagement, Verbundenheitsgefühl und Image der Region als bindende Faktoren, eigene Darstellung	88

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Soziodemographische Daten der Gemeinden der Steirischen Eisenstraße (Statistik Steiermark 2015). Eigene Zusammenschau.	17
Tabelle 2: 10 der größten Produktionsbetriebe, gemessen an den Beschäftigten, Standort und gerundete Anzahl der Beschäftigten 2014 (AMS 2015a, S. 8) Anmk.: VA Erzberg GmbH von der Autorin hinzugefügt, markierte Zeilen entsprechen den untersuchten Betrieben	23
Tabelle 3: 25-64- Jährige Wohnbevölkerung nach höchster abgeschlossenen Ausbildung, gesamt, Anteile 2012 in % (AMS 2015a)	25
Tabelle 4: Angegebener Fachkräftemangel nach Gaubitsch (2015).....	66
Tabelle 5: Freie gemeldete Stellen im Arbeitsmarktbezirk Leoben im November 2015 gesamt und nach Berufsbereich (Arbeitslose des zuletzt ausgeübten Berufes) sowie Lehrstellen offen und Lehrstellensuchende; eigene Zusammenschau (AMS 2015c).....	67
Tabelle 6: Betriebsprofile mit Standortbeschreibung. Quellen: Betriebsbeschreibung, wenn nicht anders angegeben, von Webseiten der Unternehmen und deren dort veröffentlichten Presstexte. Zugriff Oktober 2015; Beschäftigtenanzahl von AMS (2015a) und Website; N Zielgruppe: Betriebsinterviews	73
Tabelle 7: Angaben der Gründe, weshalb noch keine Weiterbildung in Anspruch genommen wurde, zusammengefasst und gruppiert.	76
Tabelle 8: Mittelwerte und Median der drei Begriffspaare	79

1 Einleitung

Der industriell geprägte, vor allem ländliche Raum in der Obersteiermark ist aufgrund vielschichtiger Entwicklungen zu einem Gebiet geworden, welches immer mehr mit sozioökonomischen Herausforderungen wie Überalterung, Abwanderung und dessen Folgen zu kämpfen hat. Der demographische und wirtschaftsstrukturelle Wandel der letzten Jahrzehnte trifft neben Industrie und Wirtschaft auch das tägliche Leben. Diese Veränderungen machen sich in der Gemeinde durch Infrastrukturausdünnung, Leerstände und ein verändertes Angebot auf dem Arbeitsmarkt sichtbar. Innerregional sind diese Veränderungen aber sehr unterschiedlich. So gibt es klassische (sub-)urbane Zuzugsregionen, die aufgrund der negativen Geburtenbilanz trotzdem nur eine etwa gleichbleibende Bevölkerungszahl vorweisen und Gemeinden, welche mit drastischen Bevölkerungsverlusten umgehen müssen. Da die wirtschaftliche Entwicklung einer Region unweigerlich mit seiner Bevölkerungsdynamik verbunden ist, beeinflussen Abwanderung, der demographische sowie der (bildungs-)strukturelle Wandel das Angebot an Arbeitskräften und -plätzen in der Region.

Die Aktualität der Thematik zeigt sich auch durch das veröffentlichte Interview in der Tageszeitung „Die Presse“ im Jänner 2016 mit AMS-Vorstand Johannes Kopf, der den Trend der Höherqualifizierung hervorhebt: *„Ein solcher kann für einzelne Branchen auch gefährlich werden. Gute Facharbeiter [sic] sind in Österreich gesucht, aber immer mehr junge Menschen ziehen Matura und Studium einer Fachausbildung vor.“* Und zu den sinkenden Lehrlingszahlen weiter: *„Eine Ursache dafür ist die demographische Veränderung: Es gibt einfach weniger 15-Jährige. Betriebe nehmen aber auch weniger Lehrlinge auf, da das Durchschnittsqualifikationsniveau gesunken ist. Das ist nicht, weil unsere Schulen schlechter geworden sind. Aber tendenziell streben die besseren [sic] Kinder eine höhere Ausbildung an.“* In derselben Ausgabe ist ein Artikel über zukunftsfähige Weiterbildung zu finden: *„Der größte Trend ist ... der zeitnahe Erwerb von fachlichen Kompetenzen. ... Unter „zeitnah“ sei die Möglichkeit gemeint, sich für konkrete berufliche Projekte – Stichwort 4.0 – laufend fachliche Kompetenzen anzueignen.“* Diese strukturellen Veränderungen in der Arbeits- und Bildungswelt besitzen in ihrem Kontext Auswirkungen auf einen Wegzug oder ein Bleiben der jungen Fachkräfte in der Region.

Im Bezug auf diese Thematik ist die Regionalentwicklung gefordert Konzepte zu entwickeln, die zielgruppenspezifisch agieren, dennoch ein einheitliches Ziel aber nicht außer Augen verlieren, in der sich regionalplanerische Maßnahmen ergänzen und den heutigen Entwicklungen der Zeit offen stellen. In dieser Arbeit werden dafür Ansatzpunkte und Handlungsfelder aufgezeigt.

Eine theoretische Auseinandersetzung mit der Thematik erfolgt dabei in Kapitel 2 und umfasst das Phänomen des demographischen Wandels als Herausforderung der Region und für dessen Arbeitsmarkt. Durch eine höhere Lebenserwartung und eine sinkende Geburtenrate verringert sich automatisch die Anzahl der Personen im erwerbsfähigen Alter. Dieses Phänomen wird durch die Abwanderung junger Menschen zusätzlich verstärkt, das Erwerbspotential in der Region sinkt und lässt einen demographisch induzierten Fachkräftemangel vermuten.

Von Relevanz für diese Arbeit besitzt somit auch die theoretische Betrachtung von Wanderungen in der Migrationsforschung. Neben klassischen Modellen (Kapitel 2.2.2) werden auch aktuelle Herausforderungen aufgezeigt, wie die Abwanderung aufgrund struktureller Veränderungen in Bildung und Wirtschaft (Kapitel 2.2.4). Darunter versteht sich ein Trend zur Höherqualifizierung, sei es durch persönliche Bildungspräferenzen oder durch ein zukünftig sich verändernder Arbeitsmarkt im Sinne einer vielfach diskutierten 4. Industriellen Revolution.

In Kapitel 2.3 wird sich darauf kritisch der Debatte des Fachkräftemangels genähert. Verwendet wird der Begriff in Wirtschaft und Medien häufig vorschnell als ein Resultat eines immer geringer werdenden Erwerbspotentials. Nach einer theoretischen Diskussion des Themas wird versucht die Frage zu beantworten, ob ein vermeintlicher Fachkräftemangel in der Untersuchungsregion besteht oder wahrgenommen wird. Neben der öffentlichen Diskussion zu diesem Thema verweist auch die lokale Studie von SCAN (2014) im Zusammenhang von Abwanderung aus der Region auf ein sogenanntes *matching*-Problem, also auf eine Diskrepanz zwischen Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage. Um dieser entgegenzuwirken und FacharbeiterInnen in der Region zu halten bzw. wieder zu empfangen wird in der Literatur neben unterschiedlichen Maßnahmen seitens der Unternehmen und Politik auch die Bedeutung des attraktiven Wohnraumes genannt, also die Stärkung der weichen Standortfaktoren.

Für das Erkennen der Bedürfnisse der FacharbeiterInnen und deren Wahrnehmung der Region werden in dieser Arbeit in der empirischen Untersuchung relevanten Bleibefaktoren wie Attraktivitätsmerkmale der Region und des Arbeitsplatzes, Image und Abwanderungsbereitschaft untersucht. Die jüngsten lokalen Studien zum Thema der Abwanderung von jungen Menschen (vorgestellt in Kapitel 2.2.3) legen einen Untersuchungsschwerpunkt auf meist höher gebildeten Personen wie SchülerInnen und StudentInnen, die häufig ihre Heimat für weitere Ausbildungszwecke oder aufgrund fehlender Arbeitsplätze verlassen. Hier wird sich vor allem dem klassischen *Brain drain* gewidmet, der sich definiert als „*Verlust von hochqualifizierten Arbeitskräften durch Abwanderung*“ (Leser et al. 2005, S. 121). Der Berichtband Jugendabwanderung der beteiligung.st (2014) verweist dabei auf die noch wenig untersuchte Zielgruppe junger Erwachsener nach der Lehre, weshalb diese Arbeit die Untersuchungslücke schließt. Eine detaillierte Beschreibung der Methodik wird in Kapitel 3, die Ergebnisse der Untersuchung in Kapitel 4 und dessen Interpretation in Kapitel 5 vorgestellt.

1.1 Geographische Relevanz

Der geographische Bezug der abgehandelten Thematik ist vielschichtig. Ein großer Schwerpunkt liegt dabei auf der Bildungs- und Sozialgeographie. Ebenso greift das Thema in die Wirtschafts-, Arbeitsmarkt- und Industriegeographie ein und bildet dabei Schnittmengen mit der Bevölkerungsgeographie. Soziologie, Betriebs- und Volkswirtschaft sind dabei eng verwobene Nachbardisziplinen, welche sich aber durch eine räumlich differenzierte Betrachtung sowie dementsprechender Strategieentwicklung für Regionen in der Regionalentwicklung abgrenzt. Die Geographie bietet dabei Wege zur Ableitung von integrativen Lösungsansätzen für komplexe Prozesse der Gegenwart.

“Geographie versucht, den ganzheitlichen Charakter der von ihr untersuchten Objekte zu erfassen. ... Es interessiert also der Einfluß der Distanz, der Richtung und vor allem der räumlichen Verknüpfungen auf die Zusammenhänge zwischen den Systemelementen. ... Humangeographie konzentriert sich auf den Menschen und die von ihm geschaffenen Geofaktoren.” (Weichhart 2001, S. 182).

Weber & Weber (2015, S. 171f) verweisen darauf, dass im Zuge der Debatte um Globalisierung und wachsendem Fachkräftemangel auch Diskussionen um einen Wettbewerb der Regionen an Bedeutung gewinnen. Endogene Potentiale wie soziokulturelle Aspekte, Umwelt, Landschaft, Infrastruktur und Arbeitskräfte sind somit die wichtigsten Determinanten der Regionalentwicklung. Endogene Potentiale weisen allerdings einen zeitlichen Charakter auf. Sie sind Faktoren, welche nur zu einem bestimmten Zeitpunkt in einer bestimmten Region vorherrschen. Diese müssen erkannt und gefördert werden.

1.2 Zielgruppe, These und Forschungsfragen

Befragt werden junge FacharbeiterInnen in industriellen produzierenden Betrieben an der Steirischen Eisenstraße. Unter industriell bzw. dem Begriff Industrie wird überwiegend der warenproduzierende Sektor verstanden, der nach der Definition von ÖNACE 2008 *Herstellung von Waren – Abschnitt C* bezeichnet. In einer weiter gefassten Betrachtung wird der gesamte produzierende Bereich subsumiert. Dies inkludiert auch den Abschnitt B - *Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden* (Huber & Schneider 2013). Als FacharbeiterInnen werden in dieser Arbeit, wenn nicht anders erwähnt, jene beruflich qualifizierten Personen bezeichnet, welche zuvor für betreffende Tätigkeitsausübung eine Lehre absolvierten.

Die befragten FacharbeiterInnen arbeiten in vier mittelgroßen Unternehmen und einem Großbetrieb in Eisenerz, Traboch, Niklasdorf und Leoben Donawitz. Die Betriebe lassen sich den Branchen Bergbau, Kunststoff-, Papier- und Stahlverarbeitung und –produktion zuordnen. Die Zielgruppe befindet sich im Alter zwischen 18 und 29 Jahren (max. 10 Jahre nach Lehrabschluss).

Der empirischen Arbeit vorangestellt wurden eine eingehende Literaturrecherche sowie Gespräche mit Ansprechpersonen der Betriebe und der WK Leoben. Durch die intensive eingängige Auseinandersetzung mit lokalen Studien wurde sich für eine quantitative Methodik entschieden, um eine Vergleichbarkeit zu bisherigen und eventuell zukünftigen Studien herzustellen. Kennzeichnend für ein quantitatives Vorgehen ist die statistische Schlussfolgerung von einer untersuchten Stichprobe auf die Grundgesamtheit und die

Reduktion komplexer Zusammenhänge auf schlüssige Aussagen. Diese sollen mithilfe der Fragebogenuntersuchung generiert werden und folgende These prüfen:

Bei der Zielgruppe der FacharbeiterInnen stellen weiche Faktoren eine hohe Relevanz da, um sie als Arbeitskräftepotential in der Region zu halten.

Nach Leser et al. (2005 S. 1066) „weisen weiche Standortfaktoren soziale und qualitative Komponenten auf, die sich auf die regionale Wohn- und Lebenswelt der Beschäftigten beziehen.“ Darunter werden nach Leser et al. bspw. Merkmale wie ein kulturelles Angebot, Bildungs- und Freizeitmöglichkeiten sowie landschaftliche Attraktivität im Wohnumfeld bezeichnet. Im weiteren Sinne sind für diese Arbeit weiche Standortfaktoren jene, welche für die Lebensqualität der FacharbeiterInnen bedeutsam sind. Dazu zählen bspw. auch das Image der Region, die Qualität des Wohnens, die Qualität der Weiterbildungsmöglichkeiten und vor allem die Qualität der sozialen Infrastruktur.

Nach der Auswertung wird zusätzlich ein qualitatives Experteninterview mit dem LEADER-Manager der Steirischen Eisenstraße geführt, um erhaltene statistische Hinweise zu befragten Merkmalen zu präsentieren und um den Versuch einer Validierung zu unternehmen. Mithilfe dieses Expertengesprächs sollen im Sinne einer normativen praxisorientierten Wissenschaft zur Regionalentwicklung Handlungsempfehlungen diskutiert werden. Somit wird in dieser Arbeit folgender Forschungsfrage nachgegangen:

Welche Handlungsfelder der Regionalentwicklung sind für die Zielgruppe der FacharbeiterInnen notwendig, um sie als Potential in der Region zu erhalten und somit dem vermeintlichen Fachkräftemangel entgegenzuwirken?

Daraus ergeben sich folgende Subforschungsfragen:

- Wie bewerten junge FacharbeiterInnen den Arbeitsplatz, die Attraktivität des Wohnumfeldes sowie die zukünftige Entwicklung und das Image der Region, und ergeben sich daraus spezielle Handlungsfelder?
- Welche Abwanderungsbereitschaft zeigt sich bei jungen FacharbeiterInnen nach dem Lehrabschluss? Welche Motive sind dabei vorherrschend?

1.3 Untersuchungsgebiet

Das Untersuchungsgebiet liegt in der NUTS 3-Region Östliche Obersteiermark. Im Konkreten handelt es sich um die LEADER-Region Steirische Eisenstraße, wobei der Fokus auf den Bezirk Leoben gelegt wird. Dafür wurden für die Befragung Betriebe in Leoben Stadt, Niklasdorf, Eisenerz und Traboch gewählt, welche sich der Klassifizierung zufolge in den Zonen I, II und IV befinden (siehe Abbildung 1).

Die LAG Steirische Eisenstraße mit Sitz in Eisenerz hat insgesamt 21 Gemeinden. Die Region ist geprägt durch ein gemeinsames montanhistorisches Erbe, den demographischen Herausforderungen, die starke Industrialisierung in den Kernzonen und die hochalpine Landschaft mit teils sehr geringer Bevölkerungsdichte. Das Gebiet lässt sich dabei, wie in Abbildung 1 ersichtlich, grob in fünf Zonen bzw. Teilregionen gliedern (LAG Steirische Eisenstraße 2015, S. 5):

Zone I – Kernzone: Leoben und Niklasdorf bilden das (sub-)urbane industrielle Kerngebiet mit der Universität Leoben und Betrieben in Forschung und Entwicklung.

Zone II – Herzbergländ: Das Gebiet erstreckt sich östlich der Kernzone vom südlichen St. Stefan o. L. über Traboch bis zur nördlichen Zentralstadt Trofaiach. Es charakterisiert sich durch sein Dienstleistungs- und Wohnangebot.

Zone III - Palten-Liesing: Diese Zone verläuft ausgehend von Kammern nord-östlich entlang des Palten-Liesing-Tales und der Hauptverkehrsachse A9 Pyhrnautobahn, welche die wichtigste Verkehrsverbindung zwischen Mur- und Ennstal darstellt. Dieser rurale Raum ist geprägt durch Landwirtschaft und extensivem Tourismus.

Zone IV – Erzberg: Von Vordernberg über die naturräumliche Grenze, dem Präbichl, gegen Norden nach Eisenerz und weiter nach Radmer befindet sich die am stärksten von Abwanderung geprägte Region. Der Bergbau am Erzberg wurde jahrzehntelang auch der „Brotlaib“ der Bevölkerung genannt. Aufgrund des Strukturwandels wird nun auf die touristische Nutzung der Alpinressourcen im Sommer und Winter fokussiert.

Zone V – Eisenwurzten: Die nördlichste bis zur niederösterreichischen Landesgrenze reichende Teilregion ist zumeist peripher gelegen. Als Teil der nördlichen Kalkalpen ist es landschaftlich von schroffen Karstformen geprägt. Ebenso hat sie Anteil am Natur- und Geopark Eisenwurzten.

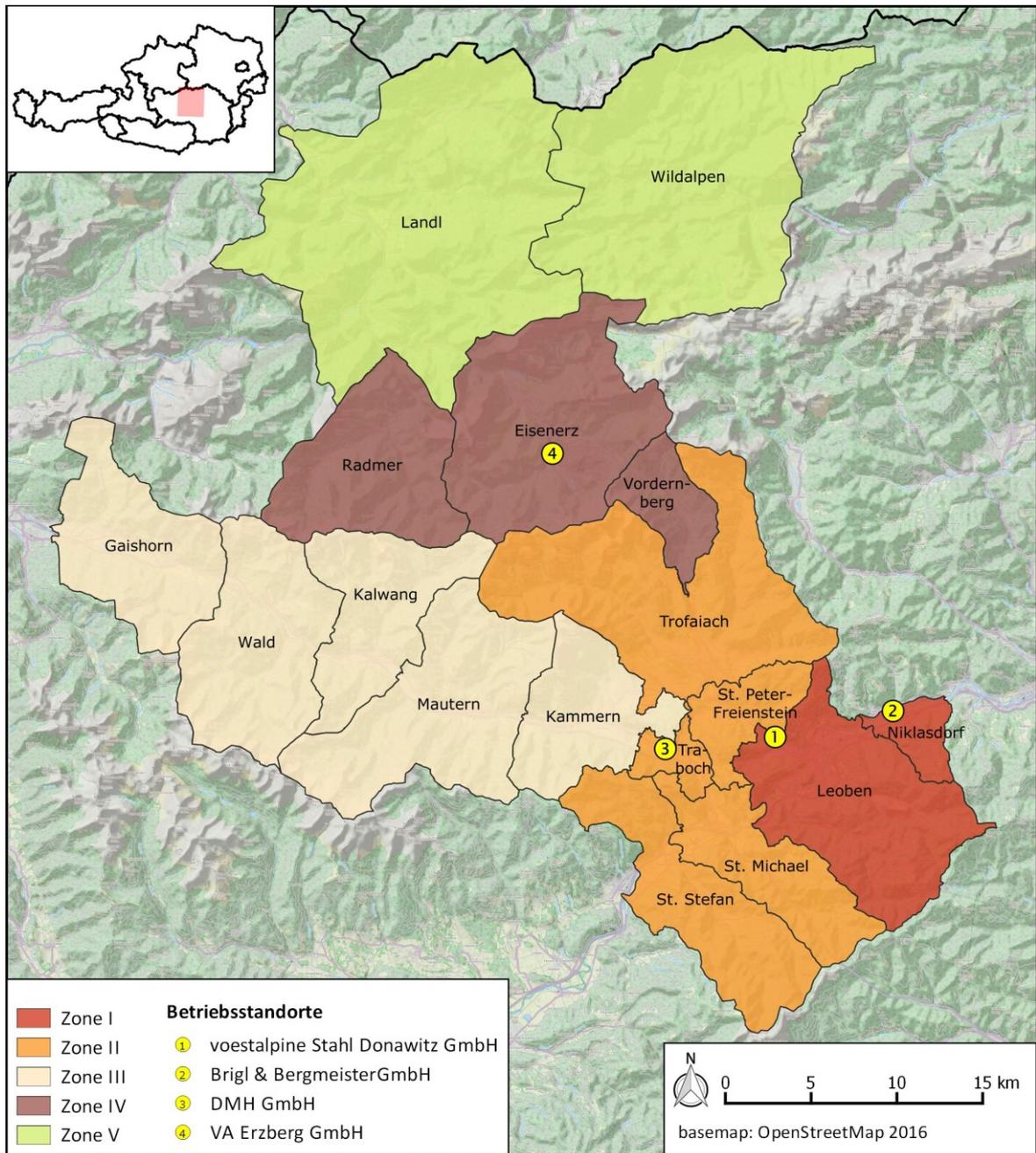


Abbildung 1: Zonierte Karte der Steirischen Eisenstraße, eigene Darstellung mit Betriebsstandorten der befragten FacharbeiterInnen (Zonierung nach LAG Steirische Eisenstraße 2015).

Neben den gemeinsamen Herausforderungen gegenüber dem demographischen Wandel der Region lassen sich räumlich lokale Divergenzen feststellen. Dies wird in den nachstehenden soziodemographischen und arbeitsmarktanalytischen Merkmalen deutlich, welche Disparitäten zwischen Zentrum und Peripherie erkennen lassen.

1.3.1 Soziodemographische Merkmale der Region

Tabelle 1 zeigt einen Überblick über die unterschiedliche Ausprägung der Bevölkerungsveränderung, Altersstruktur und Bevölkerungsdichte innerhalb der Region. Während im Zentralraum Leoben, Niklasdorf (Zone I) eine leichte Zunahme der Bevölkerung von 2011-2015 festgestellt werden kann, verzeichnen anderen Gemeinden einen leichten bis hin zu einem massiven Bevölkerungsrückgang.

Tabelle 1: Soziodemographische Daten der Gemeinden der Steirischen Eisenstraße (Statistik Steiermark 2015). Eigene Zusammenschau.

Gemeinde	Bev. 1.1.15	Bev.-ver. 2011- 2015	Geburten- bilanz 2014	Wander- ungsbilanz 2014	<20 J. 2015	20-65 J. 2015	>65 J. 2015	Bev.- dicht. 2015
Leoben	24695	0,60%	-103	313	15,3%	62,0%	22,7%	229
Niklasdorf	2556	0,27%	-8	3	16,9%	58,3%	24,9%	169
St.Michael i. O.	2991	-2,64%	-13	-38	16,9%	60,5%	22,6%	53
St. Peter/Fr.	2380	-1,86%	-20	-11	17,9%	57,3%	24,9%	87
St. Stefan o. L.	1917	-2,89%	-17	-1	17,4%	58,9%	23,7%	24
Traboch	1384	-1,00%	-7	27	16,6%	63,5%	19,9%	111
Trofaiach	11208	-1,45%	-90	98	16,3%	57,8%	25,9%	78
Gaishorn a. S.*	1336	-5,92%	1	-29	16,8%	61,5%	21,7%	17
Kalwang	1032	-5,15%	-11	-11	18,3%	57,1%	24,6%	15
Kammern i. L.	1620	-3,23%	-17	-9	18,9%	58,3%	22,8%	28
Mautern	1787	-4,54%	-25	-5	16,6%	58,8%	24,7%	16
Wald a. S.	602	-5,20%	-7	11	16,8%	58,1%	25,1%	7
Eisenerz	4330	-12,45%	-61	-130	10,5%	50,6%	38,9%	35
Radmer	610	-9,50%	-7	-1	14,1%	56,2%	29,7%	7
Vordernberg	1018	-5,74%	-16	28	10,9%	58,9%	30,2%	37
Landl**	2876	-5,89%	-27	-40	15,8%	54,9%	29,3%	11
Wildalpen	501	-6,88%	1	0	15,4%	58,3%	26,3%	2

*Fusionsgemeinde seit 2015 (vormals: Gaishorn, Treglwang);

**Fusionsgemeinde seit 2015 (vormals: Gams, Hieflau, Landl, Palfau)

Im Herzbergland nahe der Kernzone besitzen St. Michael i. O., St. Stefan o. L. und St. Peter/Freienstein einen leichten abwanderungs- wie geburtenbedingten Bevölkerungsrückgang. Trofaiach und Traboch haben zwar eine negative Geburtenbilanz, können aber durch eine positive Wanderungsbilanz als suburbane Zuzugsgemeinden

profitieren. Borsdorf (2011) vermerkt, dass im Allgemeinen im österreichischen Ostalpenraum Gemeinden mit hoher Zuwanderungsrate oft auch von hohen Abwanderungsraten betroffen sind, wodurch ein starker Bevölkerungsaustausch stattfindet.

Den massivsten Bevölkerungsverlust verzeichnet die Region um den Erzberg. Vor allem Radmer mit einem Rückgang von 9,5 % und Eisenerz mit einer Verringerung der Bevölkerungszahlen von 12,45 % zwischen 2011 und 2015 haben in der gesamten Region die höchste negative Bevölkerungsveränderung.

Rückblick Bevölkerungsentwicklung

Die Bevölkerungsentwicklung ist und war auch geschichtlich eng an die wirtschaftliche Entwicklung geknüpft. Zwischen 1869 und 1923 kam es in den obersteirischen Zentren, vor allem im Bezirk Leoben, aufgrund des Ausbaus der Eisenindustrie zu Zuwachsraten von bis zu 103 %. Der Trend setzte sich bis Mitte der 1950er abgeschwächt fort (Koch & Gstach 2013). Von da an kam es zu einem kontinuierlichen Rückgang der Bevölkerung in der Region. Dies geschah vor allem aufgrund ökonomischer Veränderungen in der Eisenindustrie durch technologischen Fortschritt, steigende Konkurrenz und Preisverfall auf den Rohstoffmärkten (Lichtenberger 2002, S. 132).

Musil (2011, S. 20) beschreibt in diesem Kontext den staatlichen Einfluss in der Obersteiermark. Aus arbeitsmarktpolitischen Gründen erhielt man bis in die frühen 1980er Jahren einen hohen Personalstand im wieder verstaatlichten Stahlwerk Donawitz. Linz-Donawitz, als Flaggschiff der verstaatlichten Industrien, brachte dabei Innovationen wie das LD-Verfahren hervor, verkaufte aber auch Produkte unter dem Weltmarktpreis (Lieb 2002, S. 224f). Verlustabdeckungen durch staatliche Subventionen verhinderten dabei eine rechtzeitige Anpassung an die internationalen Entwicklungen. Dies führte vor allem in den 80er und 90er Jahren zu einem drastischen Personalabbau und letztendlich zur Privatisierung.

Vor allem für Eisenerz begann seither ein hoher Bevölkerungsverlust. Abbildung 2 zeigt die Bevölkerungsentwicklung der für die Untersuchung ausgewählten (Stadt-)Gemeinden Leoben Stadt, Niklasdorf, Trofaiach und Eisenerz von 1951 bis 2015. Hier zeichnet sich die ökonomische Abhängigkeit in der Ähnlichkeit der Entwicklung von Leoben Stadt und

Eisenerz ab. Während sich seit 2011 in Leoben Stadt wieder eine Zunahme einstellt, setzt sich der Trend in Eisenerz fort, das seit 1951 einen Bevölkerungsverlust von 67 % verzeichnet. Die Entwicklung verlief in der Region auf kommunaler Ebene aber uneinheitlich. Gemeinden wie Niklasdorf und Trofaiach erfuhren noch bis in die 70er bzw. 80er Jahre ein signifikantes Bevölkerungswachstum. Seither verringert sich die Zahl der EinwohnerInnen zwar stetig, aktuelle Zuzugstendenzen dämpfen aber die Geburtenrückgänge und Abwanderung etwas ab.

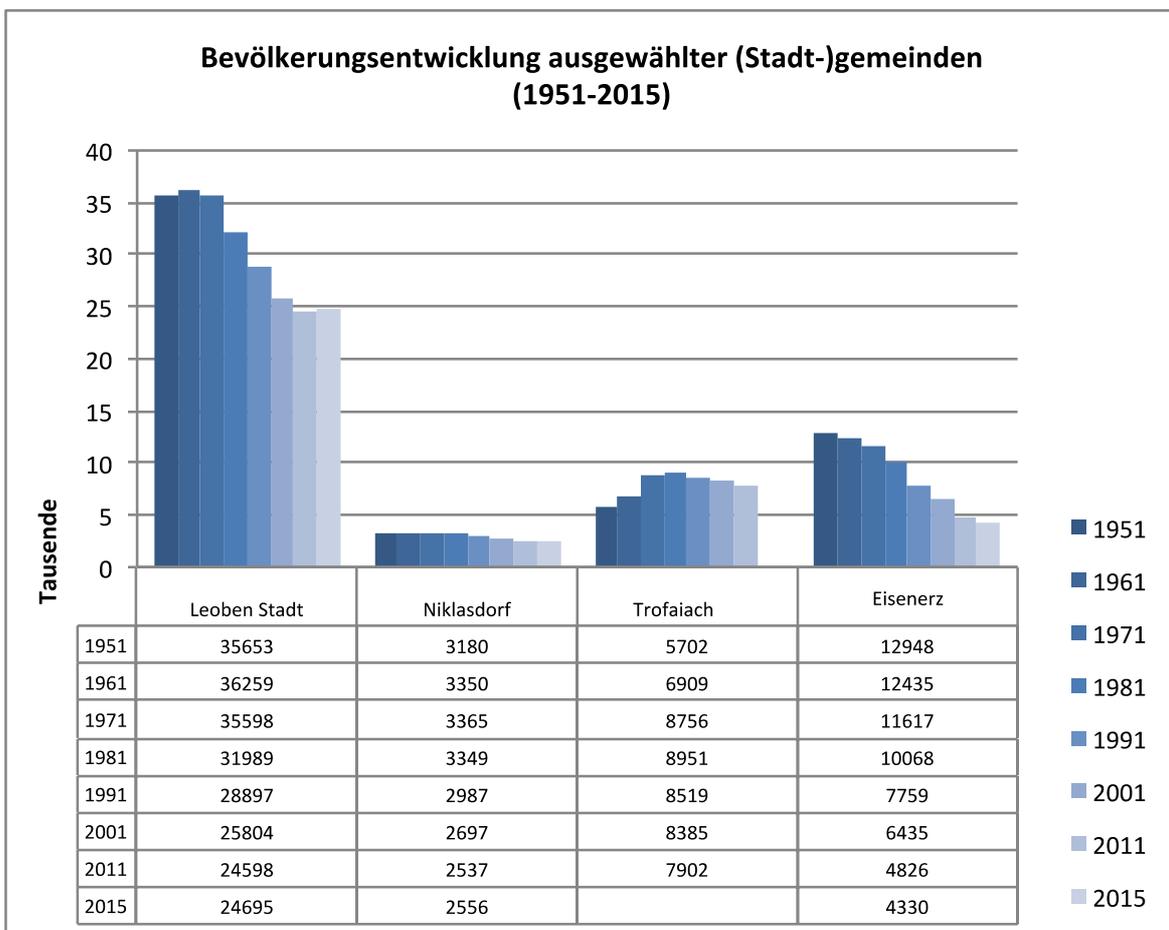


Abbildung 2: Bevölkerungsentwicklung ausgewählter (Stadt-)gemeinden 1951-2015 (Statistik Austria 2015a). Eigene Darstellung. Anmk. Trofaiach: 2013 fusioniert mit Hafning bei Trofaiach und Gai.

Als weiteres Problemfeld ergibt sich die demographische Segregation. In Trofaiach liegt der Anteil der über 64-Jährigen mit knapp 26 % schon jetzt höher als der Durchschnittswert der Steiermark, welcher bei 19 % liegt. Dies führt zu einer veränderten Erwartungshaltung der Generationen hinsichtlich der lokal zur Verfügung zu stellenden Infrastrukturen (Koch & Gstach 2013, S. 33).

Prognosen Bevölkerungsentwicklung

Während auf regionaler Ebene des Untersuchungsgebietes die Bevölkerungszahlen zurückgehen, ist auf Bundesebene ein weiterer Zuwachs prognostiziert. So wächst nach der Pressemitteilung der Statistik Austria (2015b) die österreichische Bevölkerung derzeit jährlich um rund 70.000 Personen, wobei der Hauptgrund dafür in der verstärkten Zuwanderung nach Österreich zu finden ist. Ein guter Teil davon entfällt derzeit auch auf asylwerbende Personen. Damit verschiebt sich der erwartete Rückgang der Personen im erwerbsfähigen Alter um einige Jahre. Während es bis 2021 noch zu einer Erhöhung des Erwerbspotentials kommt, werden danach deutlich mehr Menschen ins Pensionsalter übertreten als Jugendliche aus der Ausbildung bzw. Zugewanderte hinzukommen. Nach 2030 wird die Zahl der potentiellen Erwerbstätigen kontinuierlich sinken. Abhängig sind jegliche Prognosen auch von der Entwicklung der Einbürgerungsrate. Klammert man die Zuwanderung aus, würde das Erwerbspotential langfristig betrachtet erheblich sinken. Diesem Szenario folgend würde die Zahl bis 2030 um 11 % zurückgehen, 2060 um 35 %.

Mithilfe der Prognosen von ÖROK (2015a) lässt sich hier näher auf die Trendfortsetzung auf Landesebene sowie regional eingehen. Die Bevölkerungsentwicklung wird bis 2030 gemäß den getroffenen Annahmen bezüglich der Veränderungen von Fertilität, Mortalität, internationaler Migration und Binnenwanderungen beschrieben, wobei diese Prognosen noch vor der verstärkten internationalen Fluchtbewegung von 2015 stammen. Österreich differenziert in der Bevölkerungsveränderung stark nach Bundesland. Wien wird künftig das stärkste Bevölkerungswachstum erleben, gefolgt von den beiden westlichen Bundesländern Tirol und Vorarlberg. Die Steiermark ist das Bundesland mit dem schwächsten Bevölkerungswachstum. Hier steigt die Bevölkerungszahl von 1,22 Mio. (2014) bis 2030 um 3,3 % auf 1,26 Mio. an. Nach den Neuberechnungen der Statistik Austria (2015b) im November auf 1,27 Mio. Im Gegensatz zum bundesweiten Trend fällt hier der Anteil an Personen im erwerbsfähigen Alter von 2014 bis 2030 kontinuierlich von 61,9 % auf 56,6 %. Die Gewinne aus Binnen- und Außenwanderungen werden durch die Sterbefallüberschüsse vermindert (ÖROK 2015a, S. 4). Die prognostizierten prozentuellen Veränderungen von 2014 bis 2030 sind in Abbildung 3 ersichtlich und zeigen deutlich die verstärkte Abnahme in den peripher liegenden Gebieten in Kärnten und Steiermark, sowie im niederösterreichischen Waldviertel, bei einer Zunahme der Bevölkerung in den (sub-) urbanen Räumen sowie im Westen Österreichs.

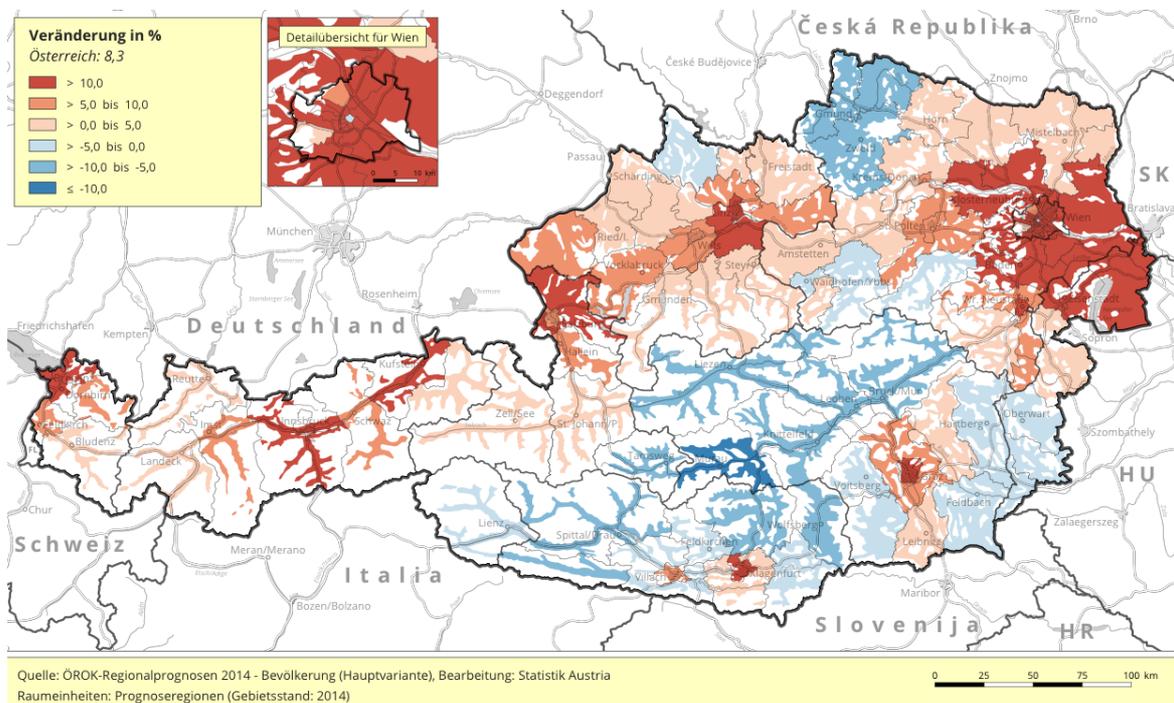


Abbildung 3: Bevölkerungsveränderung 2014-2030 (ÖROK 2015b)

Im Allgemeinen sind starke Bevölkerungszuwächse nur in den großen Städten und deren Umland zu erwarten, in der Steiermark somit in der Landeshauptstadt Graz und dessen Umlandgemeinden (ÖROK 2015a, S. 4). Hier ist wanderungsbedingt auch mit einem weiteren Zuwachs an Erwerbspotential zu rechnen, während in den ländlichen, oftmals auch peripheren Bezirken die Zahl der 20- bis 64-Jährigen sinkt. Hauptmotor des Wachstums sind die starke Außenzuwanderung und zumeist auch positive Salden der Außen- und Binnenwanderung. Die Regionen mit den stärksten Bevölkerungsverlusten ist in der Steiermark die obersteirische Mur-Mürz-Furche. Es sind eher periphere Regionen mit schwächerer Wirtschaftsstruktur die von stärkerer Abwanderung und Geburtendefiziten betroffen sind. Der einzige Bezirk mit einem prognostizierten Rückgang von mehr als 10 % im Prognosezeitraum bis 2030 ist der Bezirk Murau in der Steiermark mit -11,3 % (ÖROK 2015a, S. 6).

Für die Region Östliche Obersteiermark und für den Bezirk Leoben wird ein Rückgang an der Gesamtbevölkerung von etwa 7 % prognostiziert. Für den Anteil der 20 bis 64-Jährigen an der Gesamtbevölkerung wird für den Bezirk Leoben bis 2030 ein Rückgang von 7,36 %, in der Östliche Obersteiermark gesamt sogar eine Abnahme von 16,26 % aufgezeigt. Hier muss wieder auf die unterschiedliche Entwicklung innerhalb der Regionen zwischen Zentrum und Peripherie hingewiesen werden.

Dies unterstreicht weiter die Intensität der Herausforderungen des demographischen Wandels. Schon jetzt ist Eisenerz mit einem Durchschnittsalter von 54 Jahren (10,8 Jahre über dem Landesschnitt) die „älteste“ Stadt Österreichs. Doch auch der Bezirk Leoben ist mit 46,6 Jahren der Bezirk der Steiermark mit dem höchsten Durchschnittsalter und 2013 mit 1,26 Kindern/Frau jener Bezirk mit der geringsten Geburtenrate (LAG Steirische Eisenstraße 2015, S. 6). Vergleicht man diesen Wert mit dem von Borsdorf (2011, S. 112) genannten Wert von 1,5 Kindern pro Frau, bei dem sich die Bevölkerung, würde der Wert gleichbleiben, innerhalb von 100 Jahren auf 55 % absinken würde, zeigt dies deutlich die Auswirkungen der demographischen Entwicklung, wie sie für viele Teile des Ostalpenraumes charakteristisch ist.

1.3.2 Arbeitsmarktanalytische Indikatoren

Für die Beschreibung der arbeitsmarktrelevanten sozioökonomischen Faktoren wird der Arbeitsmarktbezirk Leoben, welcher dem politischen Bezirk Leoben entspricht, herangezogen. Das eindeutige Wirtschaftszentrum ist die Stadt Leoben, in der 40 % der Menschen des Bezirkes leben und sich im Vergleich dazu 60 % der Arbeitsplätze des Bezirkes konzentrieren. Kleinere Arbeitszentren sind die Städte Trofaiach und Eisenerz sowie die Gemeinden Niklasdorf und Sankt Michael i. O. (AMS 2015a, S. 2).

In der Region dominiert der Anteil der Bruttowertschöpfung (BWS) nach Sektoren 2012 mit 49 % vor allem im sekundären Sektor, der nach Leser et al. (2005, S. 833) definiert ist als Wirtschaftsbereich, in dem Rohstoffe ver- und bearbeitet werden, also Industrie und Aufbereitung von Bergbauprodukten. Im primären Sektor, der Teil der Gesamtwirtschaft, der sich mit der Urproduktion von Rohstoffen befasst, wie Landwirtschaft, Fischerei, Forstwirtschaft und reiner Bergbau ohne Aufbereitung (Leser et al. 2005, S. 703) beläuft sich der Anteil auf rund 3 %. Im tertiären Sektor, nach Leser et al. (2005, S. 949) der Wirtschaftsbereich in dem Dienstleistungen zusammengefasst werden, beträgt die BWS rund 48 %.

Die BWS in Österreich beträgt zum Vergleich in Österreich im primären Sektor 2 %, im sekundären Sektor 28 % und im tertiären Sektor 70 % (AMS 2015a, S. 6). Tabelle 2 zeigt einen Überblick über große Produktionsbetriebe in der Region.

Tabelle 2: 10 der größten Produktionsbetriebe, gemessen an den Beschäftigten, Standort und gerundete Anzahl der Beschäftigten 2014 (AMS 2015a, S. 8) Anmk.: VA Erzberg GmbH von der Autorin hinzugefügt, markierte Zeilen entsprechen den untersuchten Betrieben

Betrieb	Standort	Beschäftigte
voestalpine Stahl Donawitz GmbH & Co KG	Leoben	1.370
AT&S Austria Technologie & Systemtechnik AG	Leoben	1.100
voestalpine Schienen GmbH	Leoben	620
KNAPP Systemintegration GmbH	Leoben	330
ÖSTU-STETTIN Hoch- und Tiefbau GMBH	Leoben	250
Brigl & Bergmeister GmbH	Niklasdorf	230
Hitthaller + Trixl Baugesellschaft m.b.H.	Leoben	230
VA Erzberg GmbH	Eisenerz	220
Mayr-Melnhof Holz Leoben GmbH	Leoben	180
Wolf Plastics Verpackungen GmbH	Kammern	130
DMH Dichtungs- und Maschinenhandel GmbH	Traboch	110

Die Erwerbspersonen der Wirtschaftssektoren belaufen sich im Jahr 2012 in Leoben im primären Sektor auf 3,1 %, im sekundären auf 29,5 % und im tertiären auf 67,3 %. Das Lohnniveau im urbanen Zentralraum ist überdurchschnittlich, was vor allem auf die starke Industrie, auf die Montanuniversität und universitätsaffine Betriebe (Forschung und Entwicklung) zurückzuführen ist. Im Allgemein weisen die peripheren Gemeinden eine niedrige Frauenerwerbsquote auf. Hier wirken sowohl traditionelle Muster der Bergbauregion als auch der Mangel an Arbeitsplätzen. Die Integration von Frauen in männerdominierten Betrieben hat – wenngleich noch längst nicht ausgereizt - langsam zu greifen begonnen (LAG Steirische Eisenstraße 2015, S. 7).

Erwerbs- und Arbeitslosenquote

Die Erwerbsquote betrug im Bezirk Leoben 2014 insgesamt 72,8 % und lag damit leicht unter dem landesweiten Vergleichswert. Die Arbeitslosenquote betrug im Jahresschnitt 2014 7,4 % (Steiermark: 7,9 %, Österreich: 8,4 %). Insgesamt waren 1.829 Personen als arbeitslos gemeldet, demgegenüber stehen 2.456 registrierte Zugänge an offenen Stellen (AMS 2015a, S. 9). Leoben konnte 2014 als einziger Bezirk der Steiermark gegenüber dem Jahr 2013 einen Rückgang der Arbeitslosigkeit verzeichnen (AMS 2015b, S. 9).

Weiter verzeichnet die Jugendarbeitslosigkeit im Bezirk Leoben 2014 einen Rückgang von 11,9 % im Vergleich zum Vorjahr, während sie steiermark- und österreichweit gestiegen ist (AMS 2015d).

Bildungsstruktur und Lehrausbildung

Eine Besonderheit des österreichischen Bildungssystems stellt die Lehre mit dem dualen Ausbildungssystem dar. Dabei ist ein Lehrling gleichzeitig in einem aufrechten Beschäftigungsverhältnis und in einer Ausbildung. Tendenziell steigt der Anteil jener Personen, welche eine höhere Ausbildung wie mittlere und berufsbildende höhere Schulen, Universitäten und Fachhochschulen absolvieren. Trotzdem ist die Lehrausbildung, wie in Tabelle 3 ersichtlich, immer noch für 44,6 % der 25-64-jährigen Personen in Leoben die höchst abgeschlossene Ausbildung (Stand 2012; 1991: 43,9 %; 2001: 47,6 %) (AMS 2015b, S. 22; AMS 2011, S. 13) und weist eine höhere Quote als Steiermark oder Österreich auf.

Ein Rückblick über die Lehrlingszahlen österreichweit gibt Dornmayr & Nowak (2015) und Abbildung 4. Dabei zeigt sich, dass 1980 in Österreich die meisten Lehrlinge verzeichnet wurden. Bis 1996 kam es zu einem tendenziellen Sinken dieser Zahl. Durch einen konjunkturellen Aufschwung und vermutlich mitbedingt durch politische Förderungsmaßnahmen in der Lehrlingsausbildung, kam es bis 2008 wieder zu einer Zunahme, ehe nach der Wirtschaftskrise (und vermutlich auch aufgrund der demographischen Entwicklung durch Rückgang der 15-Jährigen) die Zahl wieder rückläufig wird.

Hier ist allerdings darauf hinzuweisen, dass dabei anteilmäßige der Rückgang der Lehrlinge am stärksten in der Sparte *Gewerbe und Handwerk* zu verzeichnen war. Auf Landesebene hat die Steiermark mit einem Rücklauf an Lehrlingszahlen von 34 % in der Zeit von 1990 bis 2014 die höchste Abnahme erfahren.

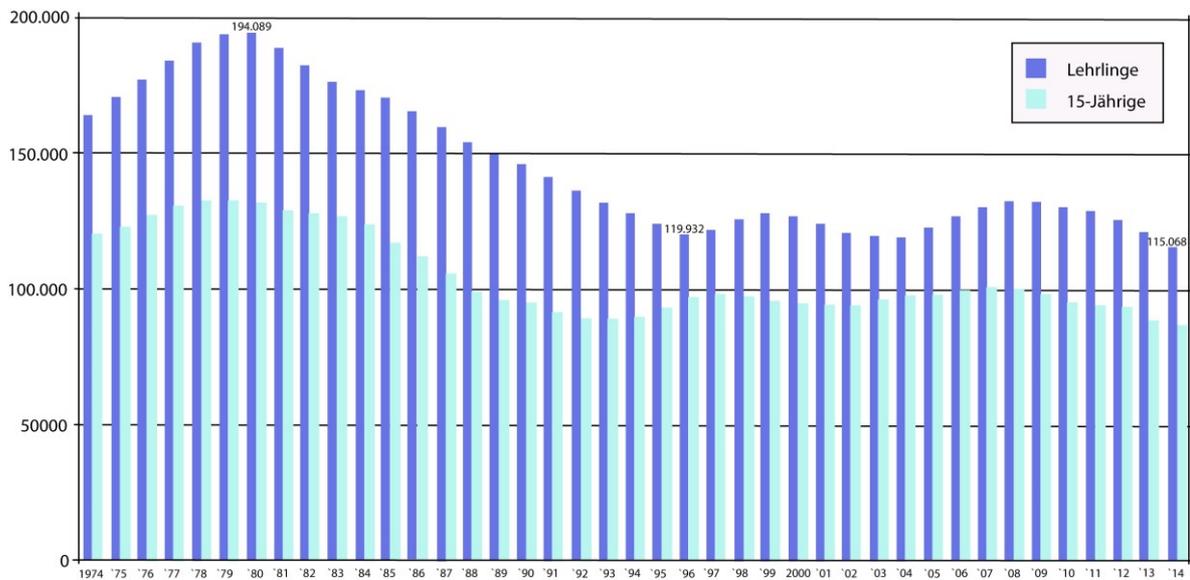


Abbildung 4: Zahl der Lehrlinge und 15-Jährigen in Österreich von 1974-2014. Quelle: Dornmayr & Nowak (2015, S. 14), verändert durch Autorin.

Nach Huber (2010, S. 10) im Bericht des Instituts für Wirtschaftsforschung ist die Steiermark jenes Bundesland, in welchem die Strukturverschiebungen im Bildungsanteil in den nächsten 20 Jahren stärker sein werden als im österreichischen Durchschnitt. Der Anteil der LehrabsolventInnen wird hier deutlich rascher sinken als im übrigen Österreich während der Anteil der AkademikerInnen stärker steigen wird. Das berechnete Trendszenario zeigt dabei ein Minus von 8,2 % bei LehrabsolventInnen sowie ein Plus von 16,4 % bei den AkademikerInnen und verdeutlicht damit einen Trend sich verändernder Bildungspräferenzen.

Bildungseinrichtungen konzentrieren sich vor allem auf die Stadt Leoben (Montanuniversität, AHS, HLW, HTL) und Eisenerz (BORG, HAK).

Tabelle 3: 25-64- Jährige Wohnbevölkerung nach höchster abgeschlossener Ausbildung, gesamt, Anteile 2012 in % (AMS 2015a)

Höchste abgeschlossene Ausbildung	Leoben	Steiermark	Österreich
Allgemeine Pflichtschule	16,1 %	16,1 %	19,1 %
Lehrlingsausbildung	44,6 %	41,0 %	35,6 %
Berufsbildende mittlere Schule	16,4 %	15,4 %	15,4 %
Allgemeinbildende höhere Schule	4,3 %	5,1 %	5,7 %
Berufsbildende höhere Schule	8,0 %	7,8 %	8,3 %
Hochschule/hochschulverwandte Lehranstalt/Kolleg	10,7 %	14,6 %	15,9 %

2 Demographischer Wandel – Herausforderungen für die Region und den Arbeitsmarkt

Die Thematik des demographischen Wandels hat viele Aspekte, Auswirkungen sowie Einflussfaktoren und wird in diversen Fachbereichen diskutiert, stellt er doch gemeinsam mit dem wirtschaftsstrukturellen Wandel eine Herausforderung für die gesamte Gesellschaft und dessen Transformationsprozesse dar. Vielerorts erfährt dieses Thema Einzug. Der demographische Wandel gilt als (Mit-)Ursache für Abwanderung, Schrumpfungsprozesse, Fachkräftemangel und einen unsicheren Blick in die Zukunft hinsichtlich einer nicht mehr aufrechtzuerhaltenden Versorgung von Sozialleistungen. Der demographische Wandel fehlt als theoretische Abhandlung in kaum einer Publikation, geht es um Schrumpfräume und die Sicherung der Daseinsvorsorge. Am Deutschen Kongress für Geographie in Berlin 2015 wird die Thematik als „Demographie im 21. Jahrhundert“ als eigenes Leitthema aufgegriffen. Dabei geht es um Wanderungsverhalten, Rückwanderung, Mobilität, Diversität sowie um neue Lebens- und Arbeitsformen. Durch den sich vollziehenden gesellschaftlichen Wandel sind demographische Fragestellungen transdisziplinär, die Geographie vermeidet dabei eine isolierte Betrachtung und bezieht sowohl sozialwissenschaftliche also auch ökonomische und ökologische Perspektiven mit ein. Der demographische Wandel wird vielerorts aber auch dämonisiert, was zu Blockaden in der Umgangsweise mit diesem Phänomen führen kann, wie dies der Soziologe Brauer am Kongress in seinem Vortrag zu Rezeption und Wirkung von demographischen Prognosen angesprochen hat. Er sieht es dabei von Vorteil das Engagement der Bevölkerung in ihrer Region zu fördern, positive lebenswerte Potentiale hervorstreichen und damit ein positives Image zu verankern. Dabei geht es nicht darum den demographischen Wandel aufzuhalten, sondern mehr um die Anregung mit den Gegebenheiten aktiv umzugehen.

Vor allem im Hinblick auf ein sinkendes Erwerbspotential in schrumpfenden Regionen aber auch durch die verstärkte Zuwanderung durch die Fluchtbewegung ist das Thema der demographischen Entwicklung und dessen Umgang damit besonders aktuell, können darin neben einer umfassenden Herausforderung auch Chancen gesehen werden. In diesem Teil der Arbeit werden nun eingangs Aspekte des demographischen Wandels mit Schwerpunkt auf dem Arbeitsmarkt aufgezeigt. Diese sind Wanderungen und Diversität,

Arbeitskräftepotential, Daseinsvorsorge und Leerstand. Näher diskutiert wird anschließend das Wanderungsverhalten im wissenschaftlichen Kontext der Migrationsforschung. Darauf folgt eine Auseinandersetzung mit lokalen Studien und des Weiteren ein Ausblick struktureller Veränderungen im Bildungs- und Arbeitsmarkt hinsichtlich einer sich annähernden vierten industrielle Revolution.

2.1 Einflussfaktoren und Auswirkungen

Der demographische Wandel ist seit über 40 Jahren in ganz Europa Realität. Seit etwa den 1970er Jahren fiel in den westlichen Industrieländern die Geburtenhäufigkeit unter das Bestandserhaltungsniveau von 2,1 Kindern/Frau (de Lange et al. 2014). Borsdorf beschreibt 2011 das notwendige Bestandserhaltungsniveau mit 1,9 Kindern/Frau (Borsdorf 2011, S. 211). Die sinkende Geburtenrate geht einher mit einer Pluralisierung von Lebensstilen der Gesellschaft und einer ständig fortschreitenden Individualisierung. Dazu zählen u. a. ein Funktionswandel von Ehe und Familie genauso wie lange Ausbildungszeiten und ein verspäteter Einstieg in das Berufsleben. Gleichzeitig nimmt der Anteil an älteren Menschen an der Gesamtbevölkerung aufgrund höherer Lebenserwartung zu. Zusammen wird dieses Phänomen als demographischer Wandel oder als zweiter demographischer Übergang bezeichnet, dessen Konzept von den Demographen Van de Kaa (1987) und Lest-Haeghe (1992) in den 1980er Jahren entwickelt wurde. Als verstärkende oder abschwächende Dimensionen sind Schrumpfung bzw. Internationalisierung zu nennen. Schrumpfung und der Einfluss von Abwanderung zeigen sich vor allem in ländlichen und strukturschwachen Regionen. Neben einer Abnahme der Einwohnerzahl verstärkt sich die demographische Alterung, da es vor allem junge Menschen sind, die ihre Heimatorte verlassen (auch: passive Alterung genannt). Die Internationalisierung durch Migrationsprozesse schwächt die Schrumpfung ab. Die Gesellschaft wird also weniger, vereinzelter, älter und bunter (de Lange et al. 2014, S. 161ff).

Wie wichtig die Faktoren Zuwanderung und Diversität in der Thematik um den demographischen Wandel sind, zeigt die Tatsache, dass in Österreich seit den 1960er Jahren die Bilanz aus Geburten und Sterbefälle nur einen kleinen positiven Wert ausweist, während die Zuwanderung für ein Wachstum sorgt. Faßmann (2010) verweist im ÖROK Orientierungspapier darauf, dass bis in die 1960er Jahren lediglich nur in sieben Jahren

ein negativer Wanderungssaldo zu beobachten war, während in allen anderen Jahren die Zahl der Zuwanderung aus dem Ausland jene der Abwanderung überstieg, und weiter: *„Im politischen Diskurs wird um den Begriff des „Einwanderungslandes Österreich“ debattiert, im statistischen Sinn ist diese Frage längst geklärt.“* (Faßmann 2010, S. 5)

Dabei nimmt der Anteil der traditionellen Gastarbeiterherkunftsstaaten, wie ehemals Jugoslawien und Türkei, ab. Die geographische Herkunft von Zuwanderern hat sich verbreitert und heterogenisiert, weshalb von *Super-Diversity* gesprochen wird (Faßmann 2010, S. 5). Auch im Hinblick auf den Rückgang der Erwerbsbevölkerung ist die Integration von Zuwanderern in die lokalen und regionalen Arbeitsmärkte sowie dessen Zugang und Anerkennung von Bildung und Qualifikationen essentiell. Somit muss sich auch die Wirtschaft einer veränderten Nachfrage an Arbeitskräften und die Unternehmen sich gewissen betrieblichen Voraussetzungen stellen. Dies umfasst sowohl eine internationale Fachkräfte-Migration als auch ständige Weiterqualifizierungen und ein lebenslanges Lernen, um die Bedürfnisse von ArbeitnehmerInnen über 50 Jahren entgegenzukommen (de Lange et al. 2014, S. 161ff). So wirkt jetzt schon die gestiegene Erwerbstätigkeit von älteren Männern und Frauen sowie eine verbesserte Integration von Frauen im mittleren Alter in den Arbeitsmarkt den Auswirkungen des demographischen Wandels am Arbeitsmarkt entgegen (Schön et al. 2015, S. 13f).

Im Allgemeinen sind die Regionen gefordert ihr Arbeitskräftepotential besser auszuschöpfen (Paier 2009, de Lange et al. 2014, Schön et al. 2015). Eine ältere Belegschaft muss keineswegs weniger innovativ oder leistungsstark sein als eine jüngere. Fähigkeiten älterer Menschen müssen stärker gewürdigt und produktiv genutzt (Brandt et al. 2008, Bellmann & Leber 2011), gleichzeitig aber auch die Zahl der Jugendlichen ohne Schulabschluss und Berufsausbildung verringert werden (Brandt et al. 2008). Somit ist die Förderung von Bildung sowie eine zielgruppenorientierte Handlungsweise der Regionalentwicklung und Unternehmen im Hinblick auf den demographischen Wandel unabdingbar, wobei quantitative Einschränkungen durch besondere Qualitätsanstrengungen ausgeglichen oder abgemildert werden können.

Doch auch politische Maßnahmen können die für den demographischen Wandel relevanten Faktoren beeinflussen. Huber (2010, S. 53) und Kröhnert et al. (2011, S. 14) weisen auf den Einfluss der Familienpolitik auf die Geburtenzahl und Huber (2010, S. 53)

auf den Einfluss der Gesundheitspolitik auf die Sterbefälle hin. Eine Migrations- und Integrationspolitik kann im Weiteren die Zuwanderung und die Erwerbsquote der MigrantInnen bestimmen.

Ein weiterer zentraler Faktor in der demographischen Entwicklung ist die Daseinsvorsorge. In Österreich, als Land relativ kleiner Siedlungseinheiten mit hohem Grad an Zersiedelung, leben 16 % außerhalb von geschlossenen Siedlungskernen mit zumindest 50 EinwohnerInnen, 17 % in Siedlungskernen mit einer Größe von 50 - 1000 EinwohnerInnen. Die Versorgung mit Dienstleistungen der Daseinsvorsorge dieser Siedlungseinheiten können im fußläufigen Einzugsbereich kaum rentabel aufrechterhalten werden. Damit ist ein Grundangebot des öffentlichen Verkehrs mit orientierter Siedlungsentwicklung zweckmäßig (ÖROK 2015c, S. 45).

Einher geht damit auch die Wohnungs- und Einzelhandelsnachfrage. Die Reduktion der durchschnittlichen Haushaltsgröße aufgrund von Alterung, Scheidungen und Änderung der Lebensstile führt vor allem in urbanen Räumen zu einer Erhöhung der Anteile an Singlehaushalte (Faßmann 2010, Borsdorf 2011) und Kleinfamilien. Gleichzeitig ändern sich auch die Bedürfnisse der Haushalte, wie es sich in der Erhöhung des Flächenbedarfs für Wohnen aber auch im Entstehen neuer Wohnformen abbildet (Faßmann 2010). Eine Überalterung der Gesellschaft führt außerdem zu einem erhöhten Bedarf an altengerechten Wohnungen, Gesundheits- und Freizeitinfrastruktur (Borsdorf 2011, S. 112).

Der Bevölkerungsrückgang verringert mit den Alterungsprozessen die Nachfragedynamik bei Wohnungen aber auch im Einzelhandel, was wiederum zu Wertverlusten und Leerständen führen kann. Diese Entwicklung differiert sinngemäß zwischen prosperierenden, stagnierenden und schrumpfenden Regionen. Doch auch innerhalb einer solchen Region werden kleinräumliche Unterschiede der Nachfragedynamik zwischen den Marktsegmenten und zwischen Ortsteilen und Quartieren immer stärker (Rohr-Zänker 2014).

Demographische, gesellschaftliche und ökonomische Transformationsprozesse, veränderte pluralisierte Lebensstile mit geänderten Mobilitäts- und Einkaufsverhalten sind überregionale Phänomene, die als Ursache für die in Abbildung 5 ersichtliche Leerstandsspirale genannt werden können.



Abbildung 5: Leerstandspirale: *filtering-down* Prozess in Regionen und Gemeinden. Modell nach Bernt (2003, S. 44) verändert von Autorin.

Der sogenannte *filtering down process* als gegenseitige Verstärkung von Ursache und Wirkung verschlechtert sich ohne strukturelle Maßnahmen immer weiter. Bernt (2003, S. 44) verwendete dieses Modell im Kontext von Stadtumbau und schrumpfenden Städten und zeigt dabei auf, dass in Fällen des Schrumpfungsprozesses neue Wege beschritten werden müssen, um diesem Prozess entgegenzuwirken. Dieses Modell lässt sich auch auf eine gesamte Region anwenden:

Die Unsicherheit über die Zukunftsfähigkeit einer Teilregion oder einer Gemeinde kann zu Investitionsblockaden und Mieterfluktuation führen. Durch fehlende Investitionen in Wohnsubstanz und Infrastruktur verschlechtert sich die Konkurrenzfähigkeit gegenüber prosperierenden oder attraktiveren Teilregionen. Dies wiederum bedingt weitere Wegzüge, wodurch der Leerstand in bestimmten Gebieten steigt. Betroffene Vermieter der Immobilien sowie Gemeinden erfahren dadurch weitere Erlösrückgänge, wodurch die Investitionsmittel weiter sinken. Der von Bevölkerungsverlust vor Ort bedingte Rückgang an zahlungskräftiger Nachfrage trifft das lokale Gewerbe, welches sich aufgrund von Umsatzeinbußen ab einer gewissen Schwelle nicht mehr tragen kann. Die Ausdünnung der Infrastruktur, Dienstleistungs- und Gewerbestruktur führt zu einer weiter steigenden Bereitschaft, den Wohnort zu verlassen.

Wie groß die Herausforderungen für einzelne Regionen hinsichtlich der demographischen Entwicklungen sind wird durch demographische, ökonomische und soziale Indikatoren bestimmt. Die Wirtschaftskraft spielt dabei eine Rolle, ebenso wie die Arbeitslosigkeit, der Bildungsstand, Fertilitätsrate oder die Altersstruktur der Bevölkerung (Kröhnert et al. 2011, S. 5). Aufgrund dieser räumlich und zeitlich unterschiedlich verlaufenden Entwicklungen kann es keine allgemeingültigen Strategien zum Umgang mit den Folgen des demographischen Wandels geben. Somit bedarf es regional abgestimmte Strategien, welche die jeweiligen Perspektiven und Potentiale vor Ort berücksichtigen. Durch die Attraktivierung der Region besteht die Möglichkeit junge Menschen an die Heimat zu binden, sie aus der Ferne zurückzugewinnen und Zuzüge von jungen Menschen und Familien von außerhalb zu begünstigen. Dabei müssen auch berufliche Perspektiven vor Ort aufgezeigt, demographieorientierte Personalarbeit im Unternehmen gefördert und zukunftsorientierte Infrastrukturplanung und Siedlungsentwicklung vorangetrieben werden.

2.2 (Ab-)wanderung - Einordnung und Modelle von Wanderungen

Vor allem junge Menschen verlassen die Region für eine Ausbildung oder wenn berufliche Perspektiven in der Heimat fehlen. Entscheidend sind dabei zum einen die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten in der Region (Einkommenshöhe, Unternehmen, Qualifikationsangebote, Vereinbarkeit von Familie und Beruf), zum anderen spielen aber auch zunehmend weiche Standortfaktoren wie Lebensqualität, Image der Region und das Vorhandensein kreativer Milieus eine wichtige Rolle (Brandt et al. 2008). Nachfolgend wird ein theoretischer Einblick in die Migrationsforschung gewährt, wodurch Wanderungsverhalten objektiv und subjektiv erklärt werden sollen. Wanderungstypologien, und –modelle sowie regionale Studien werden vorgestellt. Ebenso werden die Auswirkungen struktureller Veränderungen in Industrie und Bildung diskutiert.

2.2.1 Wanderungstypologien

De Lange et al. (2014, S. 126ff) gibt einen Überblick über unterschiedliche Wanderungstypologien. Wanderungen variieren in ihrer Reichweite, ihrer sozialen Selektivität sowie in Ursachen und Zielen. So unterscheiden Price (1969), Eichenbaum

(1975) und Bähr (1995) vorwiegend zwischen freiwilligen und unfreiwilligen Wanderungsformen. Sie sehen freiwillige Wanderung als meist ökonomisch motiviert, Price grenzt zusätzlich aber die unfreiwillige Wanderung strikt ab und reserviert diesen Begriff für jene Mobilen, welche durch Kriegseinwirkung oder politischen Druck dazu gezwungen werden.

Diese Arbeit thematisiert ausschließlich freiwillige Wanderung. Beispiele dafür sind nach Oltmer (2012) Bildungs- und Ausbildungswanderungen, Heirats- und Liebeswanderungen, Kulturwanderungen, Siedlungswanderungen und Wohlstandswanderungen wozu bspw. *Lifestyle Migration* zählt. *Lifestyle Migration* oder auch *Amanity Migration* als neuartiges Zuwanderungsphänomen führt dazu, dass oft vergessene ländliche Räume von wohlhabenden, älteren oder nicht ortsgebundenen Erwerbstätigen aufgesucht werden, um ihren Wohnsitz von den lauten Metropolen auf das Land „in reine Luft“ zu verlegen. Damit setzen sie oft auch neue Kulturimpulse (Borsdorf 2011, S. 109).

Wanderungen lassen sich auch zeitbezogen typisieren. Ein Beispiel für eine zeitliche Differenzierung der Wandertypen ist die temporäre Zuwanderung von ArbeitsmigrantInnen. Die relativ schnelle Zu- und Rückwanderung von diesen ist dabei in vielen Fällen mit konjunkturellen Sondersituationen und nationalen Spezifika des Arbeitsmarktes zu erklären. Auch die dauerhafte oder temporäre Rückwanderung - *remigration* - von ehemals weggezogenen Personen in die Herkunftsregion ist ein Beispiel für zeitliche Differenzierung der Wandertypen. Sie wird erst in jüngerer Diskussion als Potential für abwanderungsbetroffene Regionen gesehen.

2.2.2 Klassische Modelle zur Erklärung von Wanderungen

Die Migrationsforschung hat sich nach Kalter (2000) zu einem höchst interdisziplinären Gegenstand entwickelt, was zu einer Vielzahl an sozialwissenschaftlichen Veröffentlichungen führte. Die Geographie betrachtet in der Migrationsforschung die raumplanerischen Aspekte von Bevölkerungsverschiebungen, die durch Wanderungen ausgelöst werden können, sowie auch die damit einhergehenden sozialgeographischen Veränderungen (Lehmann 2008, S. 7). Neben der internationalen Migrationsforschung aufgrund der zunehmenden Globalisierung und der damit verbundenen erhöhten Mobilität zwischen Staaten, ist auch die Binnenmigration ein bedeutendes

Forschungsfeld. Dabei werden, wie auch in dieser Arbeit, innerregionale Wanderungen untersucht. In Österreich waren nach Faßmann (2010) fast drei Viertel der Binnenwanderungsfälle eine sogenannte *short distance* – Migration, also Wanderungen innerhalb einer Gemeinde oder eines politischen Bezirkes, was darauf deutet, dass Binnenwanderungen über größere Distanzen relativ selten sind.

In der Forschung ist man sich einig, dass die gesellschaftliche Bedeutung von Wanderungen herausragend, die theoretische Entwicklung des Forschungsgegenstandes allerdings weitreichend unzureichend sei. Dies liegt daran, dass bisherige Modelle einen vorwiegend additiven statt integrativen Charakter aufweisen (Kalter 2000). Auch de Lang et al. (2014) betonen, dass es bisher noch keine allgemein gültige Theorie der Wanderungen, also keine *grand theory* gibt, weshalb es notwendig ist sich weiter interdisziplinär auszutauschen. Meusburger (1998) sieht als Hauptkritikpunkt an der traditionellen Migrationsforschung, dass ökonomische Aspekte zu sehr im Vordergrund stünden. Dies könne nur einen Teil der Phänomene erklären und sei nicht frei von Widersprüchen, „*da Personen in der objektiv gleichen Lage oft ganz unterschiedliche Reaktionen zeigen.*“ (Meusburger 1998, S. 381).

Hier werden aus einer Vielzahl von Modellen der Migrationsforschung zwei bedeutende, die auch auf innerregionale Ebene anwendbar sind, vorgestellt, eines auf Makro-, das andere auf Mikroebene.

Makroebene: Gesetze nach Ravenstein

Zu den klassischen Erklärungen von Wanderungen zählen Ravensteins Laws of Migration. 1885 publizierte der deutsche Kartograph und Bevölkerungsforscher eine seiner ersten Fassungen dieser Gesetze und gründete damit die Migrationsforschung. Er stützte seine herausgearbeiteten Regelmäßigkeiten auf die Beobachtung von Binnenwanderung von Arbeitskräften in England, verursacht durch die industrielle Revolution. Noch bis heute bilden sie die Grundlagen für viele weitere Wanderungsmodelle und Erklärungsansätze. Nachstehend sind Ravensteins Gesetze der Migration aus der Publikation von 1885 und Ergänzungen aus 1876 angeführt (zitiert nach Grigg 1977):

1. *The majority of migrants go only a short distance*
2. *Migration proceeds step by step*
3. *Migrants going long distances generally go by preference to one of the great centres of commerce or industry*
4. *Each current of migration produces a compensating counter current*
5. *The natives of towns are less migratory than those of rural areas*
6. *Females are more migratory than males within the Kingdom of their birth, but males more frequently venture beyond*
7. *Most migrants are adults: families rarely migrate out of their country of birth*
8. *Large towns grow more by migration than by natural increase*
9. *Migration increases in volume as industries and commerce develop and transport improves*
10. *The major direction of migration is from the rural areas to the towns (Ravenstein 1876)*
11. *The major causes of migration are economic*

Teilweise besitzen die Gesetze immer noch ihre Gültigkeit, wenngleich auch deutlich wird, dass diese Gesetze mit dem Beginn der industriellen Revolution entstanden und durch die Bevölkerungsexplosionen in den Städten durch das Ansiedeln industrieller Arbeitsplätze bestimmt sind.

Als immer noch gültig kann Gesetz 1 gesehen werden, denn gerade in Ländern mit Entwicklungsdisparitäten sind die Binnenwanderungen und Wanderungen über kurze Distanzen bedeutsamer als die internationalen Wanderungsprozesse (de Lange et al. 2014, Grigg 1977). Die Gesetzmäßigkeit, dass Wanderungsvorgänge in der Regel durch einen gegenläufigen Wanderungsstrom begleitet werden (Gesetz 4) zeigt sich anhand der Binnenwanderung zwischen West- und Ostdeutschland (de Lange et al. 2014, S. 147). Ebenso zeigt sich Gesetz 10 im Hinblick auf eine starke Urbanisierung bestätigt (Grigg 1977). Mit einer verstärkten Wanderungsbereitschaft von Frauen aus ländlichen und innerhalb ländlicher Regionen kann Gesetz 6 zum Teil als tendenziell übereinstimmend angesehen werden.

Im Allgemeinen werden mit den Gesetzen von Ravenstein vor allem die Faktoren zur Größe der Migrationsströme bestimmt, weniger geben sie aber über Bedingungen bzw. Motivationen der Wandernden für die Migration Auskunft (Lehmann 2008, S. 9).

Mikroebene: Modell nach Lee

Ein weiteres klassisches Modell ist das Push-Pull Modell nach Lee (1966), welches auf abstoßende und anziehende Faktoren aufbaut. Hierbei gibt es vier zentrale Faktorengruppen um Wanderungsentscheidungen und –verläufe zu erklären (de Lange et al. 2014, S. 148):

- Attrahierende, bindende, abstoßende und indifferente Faktoren in Verbindung mit dem Herkunftsort
- Attrahierende, bindende, abstoßende und indifferente Faktoren in Verbindung mit dem Bestimmungsort
- Intervenierende Hindernisse
- Persönliche Faktoren

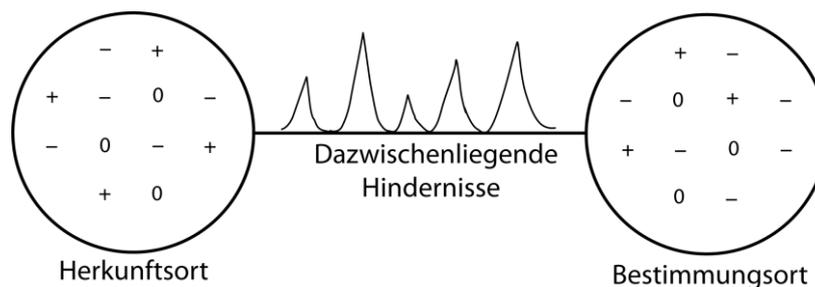


Abbildung 6: Faktoren der Wanderungsentscheidung, + = Pull-Faktoren, - = Push-Faktoren, 0 = Faktoren, gegenüber sich Menschen indifferent verhalten; nach de Lange et al. (2014) von Lee (1966);

Dabei versteht Lee unter den Push- und Pullfaktoren nicht nur die Variablen aus den makroökonomischen Theorien wie Lohnniveau oder Arbeitslosenquote. Push- und Pull-Faktoren können bspw. der Arbeitsmarkt aber auch weiche Faktoren wie Bildung, Kinderfreundlichkeit, kulturelles Angebot oder Wohnpreise sein (1/2). Distanzen zwischen zwei Regionen können als intervenierende Faktoren oder Hindernisse gesehen werden (3). Auch er betont dabei zwischen der freien Entscheidung den Wohnort zu verlassen

und der gezwungenen Migration. Lee fügt in seinem Modell auch den persönlichen Faktor hinzu, wobei es sich bspw. um soziodemographische Merkmale oder individuelle Lebensverlaufsphasen handeln kann.

Mit der Betonung persönlicher Faktoren der Entscheidungsfindung lässt sich das Modell von Lee als verhaltensorientiert bezeichnen. Wanderungsprozesse lassen sich demnach nie vollständig vorhersagen, weswegen neben objektiven makrostrukturellen Wanderungsursachen immer mikrostrukturelle individuelle Wanderungsmotive berücksichtigt werden müssen (de Lange et al. 2014, S. 149).

So können nach Lee (1966) nur wenige Faktoren mit spezieller Wichtigkeit festgelegt werden. Mit den in Abbildung 6 dargestellten Faktoren, denen gegenüber sich Menschen indifferent verhalten, zeigt er auf, dass die Vielzahl an wanderungsbeeinflussenden Faktoren im Herkunfts- oder Bestimmungsort von Person zu Person unterschiedlich wahrgenommen oder interpretiert werden. *„The decision to migrate ... is never completely rational, and for some persons the rational component is much less than the irrational.“* (Lee 1966, S. 51)

2.2.3 Übersicht regionaler Studien zum Thema Abwanderung anhand ausgewählter Faktoren

In jüngster Zeit wurden diverse Untersuchungen in den Regionen Westliche Obersteiermark und Östliche Obersteiermark zum Thema der Abwanderung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen durchgeführt. Auch wenn dabei unterschiedliche Zielgruppen untersucht wurden, wurden zumeist ähnliche Merkmale befragt, welche eine entscheidende Rolle für einen Wegzug oder ein Bleiben haben können. Diese sind das Engagement in der Region, die damit verbundene Identifikation, das Image und die Attraktivität der Region, Zukunfts- und Rückkehrperspektiven und vor allem die Motive für einen Wegzug. Nicht alle diese Merkmale sind in den betrachteten Studien gleichermaßen breit diskutiert worden. In diesem Kapitel wird ein theoretischer Einblick zu den ausgewählten Faktoren gegeben und ein Überblick über die wichtigsten Ergebnisse lokaler Untersuchungen in der Region dargelegt. Die betreffenden Gemeinden weisen bis auf wenige Ausnahmen eine Bevölkerungsabnahme zur Zeit der Studiendurchführung auf. Die Studien wurden nach Aktualität sowie nach Zielgruppen

ausgewählt, sodass eine umfassende Betrachtungsweise von zumeist Jugendlichen und jungen Erwachsenen gewährleistet werden kann:

- In der Studie der Agentur SCAN von 2014 wurden bereits Weggezogene aus der Region zu Abwanderungsmotiven, Identifikation und Attraktivität der Heimatregion befragt.
- Die Untersuchung von Funkl (2010) befragte über ein digitales Netzwerk die lokal ansässige Jugend sowie junge Erwachsene zu ähnlichen Merkmalen in verschiedenen Gemeinden des Erzberglandes sowie des unteren Enns- und Salztals.
- Meyer (2011) befasste sich in seiner Arbeit mit der Attraktivität der Heimatregion für Studierende nach ihrem Studienabschluss. Er analysierte auf bundesweiter Ebene, auf Ebene der lernenden Regionen der Steiermark sowie auf Ebene des Zirbenlandes.
- Weber & Fischer (2010) untersuchten in der Steiermark das Wanderungs- und Bleibeverhalten junger Frauen im ländlichen Raum in zehn steirischen Landgemeinden.
- Die Studie des Regionalmanagements Obersteiermark Ost und beteiligung.st (2014) zeigt einen Vergleich dreier Fokusgruppen nach Bildungsniveau: Lehrlinge, SchülerInnen und StudentInnen.

Identifikation & Engagement in der Region

Ivanišin (2006) beschreibt regionale Identität als Bezugsmöglichkeit des Menschen zum Raum. Er zeigt dabei auch die Austauschbarkeit des Begriffes auf. Es *„...wird das, was einen Menschen an ein, und kein anderes, Stück Erde, an eine, und keine andere Gemeinschaft auf eine gewisse, und keine andere, Art bindet als regionale Identität, Regionalbewusstsein und/oder Heimat, je nach Autor, beschrieben.“* (Ivanišin 2006, S. 63)

Kühne & Meyer (2015, S 34f) sehen heimatliche Bindungen vorrangig als Nebenfolgen sozialen lebensweltlichen Handelns. Ort und Landschaft – als räumliche Teilkategorien – dienen zunächst als Kulisse bzw. wird ihnen eine symbolische Bedeutung als Verortung eines Wohlfühlens und einer Gemeinschaft zugeschrieben. Hinsichtlich einer „gelingenden“ regionalen Entwicklung wird das Entstehen einer kollektiven Identität in Bezug auf eine Region angesehen, die zum Ziel hat, dass *„ein Gemeinschaftsbewusstsein entsteht, das den Einzelnen entweder durch soziale Normen einbindet oder ihm*

bewusstmacht, in welchem Maß sein eigenes Wohl vom Wohl der Gemeinschaft abhängt“ (Fürst et al. 2005, S. 332).

So wird zumeist regionale Identifikation als etwas sehr Positives bewertet. Vor allem hinsichtlich einer von Abwanderung betroffenen Region, scheint eine erhöhte Identifikation ein willkommener Bundefaktor an die Heimat und Gegensteuerungsmechanismus zu sein. Während es Chance einer regionalen Verantwortung sein kann, verweisen sowohl Kühne & Meyer (2015, S 35f) und Fidschuster (2009) auf Gefahren der Begrifflichkeit Heimat und Identität in der Diskussion.

Kühne & Meyer (2015, S. 35) zeigen dabei auf, dass raumbezogene Identität zumeist auf den Grundzügen eines „ethnischen“ Politikverständnisses basiert. Die Abgrenzung unter Regionen beruhe auf einer möglichst großen inneren Gleichförmigkeit und auf einer Abschottungshaltung gegenüber Fremden. Interpretationen von Heimat basieren *„zumeist auf einer romantisierten Vorstellung einer vormodernen Einheit von Kultur und Natur, die sich in einer ‚harmonischen und gewachsenen (häufig als nachhaltig deklarierten) Kulturlandschaft‘ äußere, in der die Menschen von Verantwortungsgefühl für ihre Landschaft getragen seien.“* Weiter verweisen sie auf die Gefahr, dass die heimatliche Deutung in einem vielfach lokalen bzw. regionalen linearen „Weiter-So-Traditionalismus“ gipfeln kann. *„Dabei wird keine gleichberechtigte Anerkennung des Fremden angestrebt, vielmehr wird eine allgemeingültig scheinende Norm einer Unterordnung des Fremden unter das Heimische formuliert.“* (Kühne & Meyer 2015, S. 36)

Fidschuster (2009) warnt von einer Überbetonung der regionalen Identität, die zu stark auf Traditionen und regionalen Besonderheiten basiert und dabei gleichzeitig regionsunabhängige, globale Werte sowie in Regionalentwicklungsprojekten unterrepräsentierte Gruppen (Jugendliche, MigrantInnen etc.) weitgehend ausblendet. Er unterstreicht dabei die Bedeutung von Diversität für die Entwicklung des ländlichen Raums. Neue Sichtweisen, *know how* und neues Potential kann dabei für die Entwicklung einer Region genutzt werden. Die Bindung der Menschen an Regionen hänge auch davon ab, inwieweit es gelingt, verschiedene Bevölkerungs- und Altersgruppen zu integrieren und sozialen Ausschluss zu verhindern. Dabei benötige es sogenannte soziale Spielräume, in denen BürgerInnen ihre Talente und Interessen entfalten und in die Entwicklung

einbringen können. Soziale Spielräume entstehen dabei durch Wertschätzung, Förderung und Nutzung der Vielfalt.

Die räumliche Identifikation kann dann eine zentrale Bedeutung entwickeln, *„wenn Heimat nicht als Mechanismus der Exklusion des Fremden verstanden wird, sondern als Symbol einer regional verorteten Verantwortung. Heimat kann so zum regionalen Mittler gerecht verteilter Lebenschancen werden.“* (Kühne & Meyer 2015, S. 37)

Verbundenheit mit seinem Wohnumfeld ist somit wichtig und förderwürdig, darf aber nicht durch eine Überbetonung zu einer Barriere und Blockade für Entwicklungen werden. Wird darauf geachtet, kann das Potential einer Identifikation mit der Heimatregion positiv genutzt werden und sowohl anziehend als auch bindend wirken.

Aus der regionalen Analyse von beteiligung.st (2014) in der Region Östliche Obersteiermark zeigt sich, dass bei Lehrlingen, SchülerInnen und StudentInnen die Heimatverbundenheit durch Beteiligung in Vereinen, Beteiligungsprozessen oder anderem Engagement in der Heimatregion gestärkt wird. Ebenso wird dabei auch die Zufriedenheit mit den Freizeitangeboten der Region erhöht. Auch die Studie von SCAN (2014) verweist darauf, den Fokus auf die Jugendlichen in der Region, bevor es zu einem Wegzug kommt, zu legen und die Identifikation frühestmöglich zu stärken. Durch Wertschätzung und neue Anknüpfungspunkte soll die Jugend in das Leben vor Ort integriert werden. Eine höhere Identifikation führt außerdem zu einer höheren Bereitschaft nach einem gegebenen Wegzug weiterhin aktiv an der regionalen Entwicklung teilzuhaben und erhöht die Wahrscheinlichkeit eines Rückzugs.

Oft wird in der Literatur im Zusammenhang mit Identifikation und Engagement in der Region das Vereinswesen angesprochen. Auch Weber & Fischer (2010) sehen einen bestehenden Konsens darüber, dass der Vereinsarbeit ein identitätsstiftender Charakter zugeschrieben wird und dadurch bindend wirkt. Vor allem in ländlichen Regionen sind Vereine oft eine der wenigen Möglichkeiten sich regional zu vernetzen und zu beteiligen. Junge Frauen in den untersuchten ländlichen Regionen haben jedoch wenig Zeit (oder Interesse) daran, sich aktiv über einen längeren Zeitraum in Vereinen oder BürgerInnenbeteiligungsprozessen zu engagieren. Grund für die geringe Beteiligung sind heterogene Lebenszyklusphasen. Junge Frauen zwischen 20 und 29 Jahren befinden sich in einer Phase, die bestimmt ist von Zeitdruck, der Wahl zwischen vielfältigen

Ausbildungswegen, die Entscheidung der Familiengründung, eventuell Ablösung der Herkunftsfamilie und multilokalen Lebensorten.

Funkl (2010) stellte bei seiner Befragung der Jugendlichen in Gemeinden des Erzberglands sowie des unteren Enns- und Salztals fest, dass etwa die Hälfte sich in einem Verein befindet, zumeist im Musikverein, womit das Vereinswesen zwar einen wichtigen aber keinen ausreichenden regionalen Vernetzungsfaktor darstellt. Das subjektive Gemeinschaftsgefühl und die Bereitschaft sich in der Region zu engagieren werden in der Untersuchung als ausgesprochen positiv bewertet, bräuchten allerdings auch ein dementsprechendes Angebot um es freizusetzen. Für eine frühe Einbindung in die Region müssen, wie bereits Fidschuster (2009) formulierte, neue zivilgesellschaftliche Plattformen und Spielräume geschaffen werden, die den jungen Menschen auch entsprechen. Strategien für die Einbindung junger Menschen in die Region kann dabei auch die Weiterentwicklung der Freiwilligenarbeit sein (SCAN 2014, S. 43). Kröhnert et al. (2011) sehen den Beitrag der Zivilgesellschaft als möglichen Teil einer Lösung der Probleme, die der demographische Wandel bringt.

„Selbstorganisiertes, freiwilliges Engagement von Bürgern [sic] für ihre Gemeinschaft soll lokale, aber auch übertragbare Lösungen finden, Probleme mildern und Lebensqualität erhalten – kreativ, gemeinschaftsstiftend und kostengünstig.“ (Kröhnert et al. 2011, S. 103)

Während auch das Einbinden junger Menschen durch ehrenamtliches Engagement gefördert werden kann, sehen Kröhnert et al. (2011) vor allem den wachsenden Anteil der älteren Generation als Personengruppe, deren Engagement in der Heimatregion zu einer wichtigen gesellschaftlichen Stütze der Region werden kann. Viele der „jungen Alten“ sehen das Bedürfnis ihrem Leben nach der Pensionierung mehr Sinn zu geben. Die Bereitschaft gilt es mit geeigneten, attraktiven Angeboten abzurufen. Dabei sprechen sie bspw. von MentorInnen-Programmen für Kinder mit Migrationshintergrund, den Betrieb von Dorfgemeinschaftszentren bis hin zur Betreuung hilfebedürftiger alter Menschen in Mehrgenerationenhäusern. Engagement in der eigenen Region kann somit zusätzlich generationenübergreifende Synergien erzeugen.

Kröhnert et al. (2011) betonen dabei aber auch die Notwendigkeit des Aufbaus einer Infrastruktur, die das bürgerschaftliche Engagement ermöglicht und eine staatliche Aufgabe darstellt. Diese Infrastruktur besteht aus einem konkreten Ort, an dem Engagierte und Projekte aufeinandertreffen, an dem Informationen ausgetauscht werden und Synergien entstehen können. Außerdem ist ein Verantwortlicher notwendig, der als professioneller Manager freiwilligen Engagements agiert. Die Grundkosten müssen dabei dauerhaft öffentlich oder durch Stiftungsmittel finanziert werden und dürfen nicht an unsicheren oder befristeten Projektfinanzierungen hängen. Bildungseinrichtungen und Arbeitgeber können ebenfalls zu einer Freiwilligenkultur beitragen. Allerdings verweisen sie weiter darauf, dass Einrichtungen und Projekte aus städtischen Regionen oder aktiven Gemeinden nicht einfach kopiert werden sollen (Kröhnert et al. 2011, S. 134f). Formate müssen dementsprechend übersetzt und auf lokale Gegebenheiten angepasst werden.

Image der Region, Attraktivitätsmerkmale und Zukunftseinschätzung

Werlen (2008) betont, dass die Standortwahl durch subjektive Distanzwahrnehmungen, dem Image der Orte und durch individuelle Ansprüche und Erwartungen bedingt ist. Die geographische Imageforschung beschreibt er als die

„... Erforschung der Prozesse, die zu unterschiedlichen Bewertungen und Images von Orten führen bzw. die subjektiven Bedeutungszuschreibungen der Individuen zu verschiedenen Orten und deren Einfluss auf das sogenannte Entscheidungsverhalten.“ (Werlen 2008, 266ff)

Welches Potential weiche Standortfaktoren für Regionen haben können zeigen dessen hohe Bewertung unter den Befragten in den regionalen Untersuchungen von Weber & Fischer (2010), Meyer (2011), beteiligung.st (2014) und SCAN (2014). Faktoren wie Lebensqualität, ein sicheres Wohnumfeld für Familiengründung, Ruhe, ein soziales Netzwerk, Zusammenhalt untereinander und die Nähe zur Natur mit den damit verbundenen Freizeitmöglichkeiten sind eher subjektiv empfundene und objektiv schwer messbare Standortfaktoren, die aber für den Verbleib oder eine Rückkehr in die Heimatregion sehr wichtig sind.

Schlüsselfaktoren für den Verbleib und einen Rückzug sind allerdings oft jene, die mit der Heimatregion bei befragten Personen meist negativ konnotiert werden. Dies sind vor allem harte Faktoren wie das Angebot der Ausbildungs- und Arbeitsplätze sowie die unzureichende Verkehrsinfrastruktur und somit die Abhängigkeit zum Auto (Meyer 2011, beteiligung.st 2014, SCAN 2014). Ebenfalls gibt es bei den befragten StudentInnen und AkademikerInnen unattraktive weiche Faktoren, wie ein fehlendes kulturelles Angebot, Engstirnigkeit oder das ländliche Umfeld an sich, dem ein städtisches vorgezogen wird (Meyer 2011).

Die Zukunft der Region wird bei Funkl (2010) und SCAN (2014) von knapp der Hälfte der Befragten als negativ bewertet. Das Polaritätsprofil in der Studie von SCAN (2014) zeigt außerdem, dass befragte Weggezogene in der Auswahl von Begriffspaaren zur Beschreibung der Region eher das negativ konnotierte wählten. Eine Verbesserung des Images der Region Steirische Eisenstraße wird deswegen als elementar notwendig betrachtet. Weiche Faktoren sind somit neben den harten Faktoren zu stärken um ein positives Bild der Region zu bewahren und dadurch die Abwanderung zu verringern. Bei jungen Frauen ist der Wunsch vor allem nach organisierter Kinderbetreuung (vor Ort) groß (Weber & Fischer 2010, S. 28).

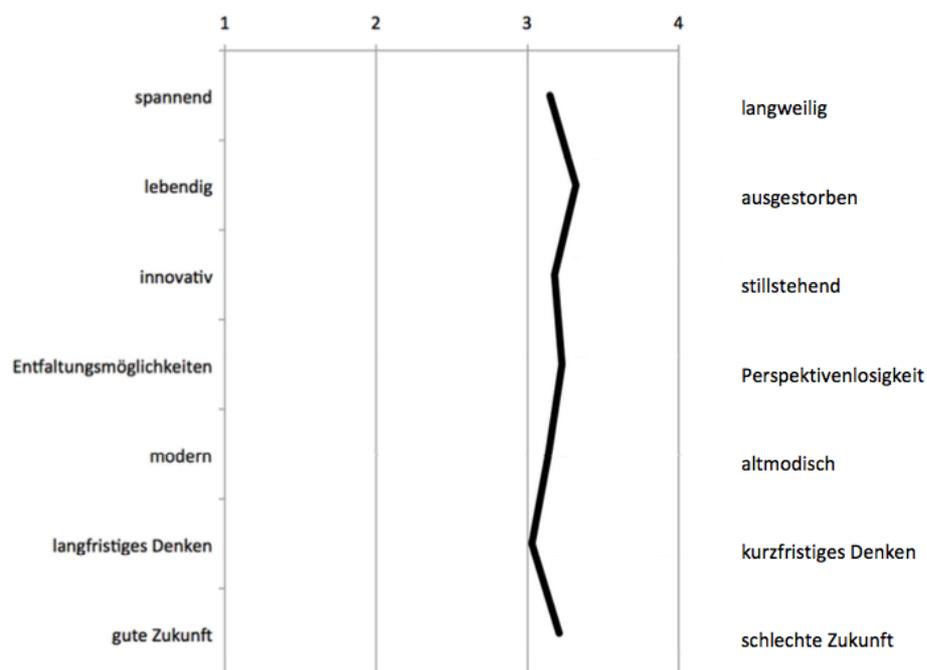


Abbildung 7: Polaritätsprofil: Image der Region Steirischen Eisenstraße. Befragte Weggezogene aus der Studie von SCAN (2014), N= 168 (SCAN 2014, S. 21)

Während in den befragten höheren Bildungsschichten das Angebot an Arbeitsplätzen als sehr gering und dadurch auch negativ wahrgenommen wird, ist genau dieser Bereich bei befragten Lehrlingen die Stärke der Region. Sie besitzen eine sehr starke Verbundenheit mit der Region. Diese nimmt bei befragten Personen nach beteiligung.st (2014) mit steigendem Bildungsniveau ab. Die Lehrlinge identifizieren sich mit einer starken Wirtschaftsregion und unterstreichen die für sie positive Nachfrage nach technischen Berufen.

Als Verbesserungsvorschläge für alle Zielgruppen können die Schaffung von mehr (kulturellen) Veranstaltungen, das Miteinbinden in Organisationen von Festen, eine bessere Verkehrsanbindung sowie auch eine transparente Darlegung des Arbeitsmarktes genannt werden. Neben nur längerfristig wirksamen Bemühungen um die Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze können das Hervorstreichen von bestehenden Attraktivitätsmerkmalen und das Schaffen neuer Angebote in Mobilität und Kinderbetreuung ebenfalls wesentliche Erfolge zeigen und das teilweise negative Image korrigieren.

Abwanderungsmotive

Wie bereits in vorangegangenen Kapiteln erörtert obliegt die Gewichtung der Faktoren grundsätzlich jeder/jedem Einzelnen. Nicht alle Individuen sind gleichermaßen von Push- und Pullfaktoren betroffen. Es gehört stets das jeweilige persönliche Relevanzsystem eines Menschen betrachtet (Lee 1966).

Der Großteil aller befragter Jugendlicher in der Region Obersteiermark Ost leben gerne dort. Die Mehrheit will die Region nicht verlassen bzw. nur aus Notwendigkeit aufgrund fehlender Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten (beteiligung.st. 2014). Von den befragten Lehrlingen möchte niemand fortziehen, außer sie müssten arbeitsbedingt oder wenn „gar nichts mehr los“ wäre. Da vor allem im technisch produzierenden Bereich für die Lehrlinge ein guter Arbeitsmarkt zur Verfügung steht ist ein arbeitsplatzbedingter Wegzug eher unwahrscheinlich, während Eintönigkeit durch fehlende Betätigungsmöglichkeiten in der Freizeit ein mögliches Wanderungsmotiv darstellen könnte. Funkl (2010) verweist in seiner Studie auch auf Marx (1999) die betont, dass Jugendliche nicht nur die Arbeitsplatz- und Ausbildungsproblematik als

Abwanderungsmotiv sehen, sondern auch die jugendkulturelle Lebensgestaltung überhaupt, wozu das Ausgeh-Angebot und nichtkommerzielle Jugendveranstaltungen und Treffpunkte gemeint sind (Marx 1999, zitiert nach Funkl 2010, S. 59).

Die Motive zu bleiben oder zu gehen sind in der Zielgruppe der jungen Frauen sehr unterschiedlich ausgeprägt und hängen sehr von individuellen Ansichten und Einstellungen (auch zum Land- und Dorfleben) sowie von der jeweiligen Stellung im Lebenszyklus ab. Das Wanderungsverhalten wird dabei vor allem von drei Gründen bestimmt: die Berufsausbildung, die Erwerbstätigkeit sowie das Privatleben. Viele folgen dem (Ehe-) Partner an dessen Wohnstandort. Oft ist es aber auch das emotionale Verwurzelte sein mit dem Ort dafür verantwortlich, dass junge Frauen in der Region bleiben oder zu einem späteren Zeitpunkt wieder zurückkehren, denn ein ausgeprägtes Verbundenheitsgefühl und die Nähe zur Familie und Freunden zählen zu den wichtigsten Wohlfühlfaktoren. Kritisch betrachtet stellt sich die Frage inwiefern die Ergebnisse vom Bildungshintergrund abhängen (Weber & Fischer 2010).

Nach der Studie von SCAN (2014) erfolgte die Abwanderung aus der Region Steirische Eisenstraße zu über 2/3 zwischen 18 und 25 Jahren. Das Ergebnis verdeutlicht, dass der Wegzug am häufigsten vor allem nach dem Abschluss einer Ausbildung stattfindet. Bei den Angaben zu den Wegzugsmotiven sind die Nähe zum Arbeitsplatz oder Ausbildungsort am häufigsten genannt worden, gefolgt von weichen Faktoren wie ein fehlendes Freizeitangebot und ein größeres Kulturangebot im neuen Wohnort. Bei den bis zu 29-Jährigen wurde neben den Hauptmotiven Arbeits- und Ausbildungsplätze überproportional häufig das Wohnungsangebot und das Gemeinschaftsleben erwähnt. Für weitere Maßnahmen ist somit zu überlegen, wie speziell ein attraktives Wohnungsangebot für jüngere Menschen geschaffen werden und das Gemeinschaftsleben, in der Eisenstraße eher von traditionellen Werten geprägt, für junge Menschen attraktiver gestaltet werden kann (SCAN 2014, S. 15).

Beteiligung.st (2014) und Funkl (2010) identifizierten mit Arbeitsmarkt und Bildungsangebot dieselben Hauptwanderungsgründe (bei beteiligung.st sowohl Lehrlinge, SchülerInnen und StudentInnen). Ein weiterer Hauptgrund für einen Wegzug war für die Jugendlichen bei Funkl *Die Welt kennenlernen*.

Da in dieser Arbeit die potentiellen Abwanderungsmotive von jungen FacharbeiterInnen untersucht werden, wurde zusätzlich eine erneute Auswertung der SCAN-Studie durchgeführt. Dabei wurden die Abwanderungsgründe derjenigen, die einen technischen Lehrberuf als Ausbildung bei der Befragung angaben, ausgewertet. Die Gründe des Wegzugs decken sich mit den anderen Studien. Somit ist die Mehrheit mit knapp 40 % dieser Zielgruppe aufgrund der fehlenden Nähe zum Arbeitsplatz weggezogen, gefolgt von 30 % aufgrund des Zusammenzugs mit dem Partner (sowohl weibliche als männliche TeilnehmerInnen). Geblieben wäre man bei adäquaten Arbeitsplatz- und Wohnangebot.

Rückkehr

Für die Regionalentwicklung ist ebenfalls interessant, wie es um die Rückkehrwahrscheinlich steht. *„Erst die Distanzierung von der eigenen Region, die durch einen Ortswechsel entsteht, lässt einen Vergleich zu und ermöglicht die Wahl in die Region zurückzugehen oder andere Lebenswelten zu bevorzugen.“* (Marx 1999 zitiert nach Funkl 2010, S. 59)

Dieses Zitat ist vor allem deshalb relevant, da Abwanderung zumeist nur als Verlust und weniger als Gewinn diskutiert wird. Schmithals (2008) stellt die Frage, ob es nicht eine ganz normale Entwicklung sei, Erfahrungen mit dem Fremden machen zu wollen. Sie verweist weiter darauf, dass sowohl in prosperierenden als auch schrumpfenden Regionen seit jeher Wanderungsbewegungen herrschen. Lediglich der Gegenstrom fehle in letzteren. Die Rückkehrbereitschaft vieler Abgewanderter und ihre Heimatbindung sind aber erstaunlich hoch. Dabei ist es wichtig sich ins Bewusstsein zu rufen, dass die meisten RückwanderInnen bei ihrer Rückkehr etwas mit sich bringen, womit sie sich gewinnbringend für die Region und die Gesellschaft einsetzen können.

Die Befragung der aus der Steirischen Eisenstraße Weggezogenen in der Untersuchung von SCAN (2014) ergab, dass etwa für die Hälfte eine Rückkehr vorstellbar ist. Die Altersgruppe zwischen 30 und 40 ist dafür am ehesten bereit, davon zumeist jene, die mit einer technischen Ausbildung bzw. in einem technischen Beruf tätig und gegenwärtig in der Stadt lebend sind. Die Gruppe der auf 40 Lebensjahre zugehenden Menschen stellt daher für die Region eine sehr wichtige und interessante Gruppe für eine Rückgewinnung abgewanderter Personen dar (SCAN 2014, Meyer 2011).

Junge Frauen gaben in der Untersuchung von Weber & Fischer (2010) an zurückkehren zu wollen, wenn es adäquate Arbeitsplatzmöglichkeiten in der Region gäbe. Allerdings stellt genau dieser Faktor eine Barriere dar. Denn neben der Angst keinen Anschluss im Dorfleben zu finden herrscht auch jene Angst, keinen adäquaten Arbeitsplatz zu finden (Weber & Fischer 2010, S. 30).

Dieses Ergebnis deckt sich auch mit jenem aus der Untersuchung von Nadler & Wesling (2013), welche die Rückkehrrate von ostdeutschen Beschäftigten untersuchten. Die Arbeitsmarktsituation aus der Herkunftsregion ist die gedanklich dominierende Barriere, und das obwohl die Rückkehr um ein vielfaches schwieriger eingeschätzt wird, als sie schlussendlich wahrgenommen wird. Die Rückwanderung ist für viele Regionen in Ostdeutschland zu einem Hoffnungsträger geworden ist. In den Jahren zwischen 2000 und 2010 ist diese deutlich angestiegen, wengleich unklar ist, ob dies ein kurzfristiges Phänomen darstellt oder zu einem längeren Trend für Ostdeutschland wird. Während als primäre Motive für einen Wegzug das Einkommen, Karrierechancen und Bildungsangebote genannt wurden, ist bei einer Rückkehr die allgemeine Lebenssituation, die Familiensituation und die Nähe zu Freunden wichtiger als die persönliche Karriere und das Einkommen, womit nach Nadler und Wesling aktuelle Studien dahingehend bestätigt werden. Schmithals (2008) zeigt schließend folgende Handlungsempfehlung auf:

„Die zentrale Aufgabe einer gezielten Förderung von Rückwanderung ist es daher, vor dem Hintergrund der jeweiligen Motivlagen, der Erfahrungen, des Wissens und des Kapitals der unterschiedlichen Gruppen jeweils spezifische Strategien für die Unterstützung bei der Rückkehr anzubieten und auch die Integration in die „alte neue Heimat“ zu begleiten.“ (Schmithals 2008, S. 15)

2.2.4 Abwanderung als Auswirkung struktureller Veränderungen: Bildungspräferenzen und Industrie 4.0

Zwei sehr bedeutsame Faktoren im Kontext von Wanderungsentscheidungen durch strukturelle Veränderungen in Bildung und Wirtschaft sind bereits spürbar oder zeichnen sich ab. Einerseits ist dies die steigende Tendenz zu höheren Ausbildungsabschlüssen wie eingangs in Kapitel 1.3.2 ausgeführt, welche zu Abwanderung aus Regionen führt, in denen das notwendige institutionelle Angebot für Ausbildung oder dementsprechende

Arbeitsplätze fehlt. So führt auch Meusbürger (1998) in seinem Werk zur Bildungsgeographie aus, dass die räumliche Betrachtung von Wissen, sowie von Bildungs-, Qualifikations- und Ausbildungsniveau, eine hohe Relevanz besitzt. Ist die Nachfrage der Wirtschaft nach AbsolventInnen verschiedener Qualifikations- und Ausbildungsebenen räumlich ungleich verteilt, werden Wanderungsprozesse verursacht. Durch Abwanderung verliert die Region einen Teil ihrer wichtigen Humanressourcen, der für eine endogene Entwicklung von Bedeutung wäre. Die in der Abwanderungsregion getätigten Bildungsinvestitionen kommen dann anderen Regionen, meist Zentren, zugute (Meusbürger 1998, S. 377). Bildungsinfrastruktur kann somit als Standortfaktor einer Region betrachtet werden.

Andererseits sind es die noch schwer abschätzbaren Konsequenzen durch eine sich abzeichnende 4. Industrielle Revolution, welche Veränderungen in Ausbildung, Arbeitswelt und somit auch in Qualifikationsanforderungen, Bildungspräferenzen und Wanderungsverhalten verursachen werden. Diese Vision einer weiteren Digitalisierung und Automatisierung industrieller Arbeit, führt zu sozialen Herausforderungen, welche bisweilen noch wenig diskutiert wurden. Diese unterstreichen aber den Trend zur Höherqualifizierung bzw. zu geänderten Qualifikationsanforderungen.

In der internationalen Debatte spricht man von *The second machine age* oder *Third Industrial Revolution*. Im deutschen Sprachraum wird das Phänomen als *Industrie 4.0* oder *4. Industrielle Revolution* bezeichnet (Hirsch-Kreinsen 2015, S. 9). Es bezeichnet einen gegenwärtigen technologischen Entwicklungsschub, bei dem es vor allem um die Fortschreitung und die schnelle Verbreitung von Technologien sowie um die echtzeitfähige intelligente Vernetzung von Mensch, Maschinen und Objekten geht (Bauer & Schlund 2015, S. 58). Der Begriff steht für eine neue „*Stufe der Organisation und Steuerung der gesamten Wertschöpfungskette über den Lebenszyklus von Produkten. Dieser Zyklus orientiert sich an den zunehmend individualisierten Kundenwünschen.*“ (Ittermann & Niehaus 2015, S. 35)

Die Bedeutung des Dienstleistungssektors im Vergleich zum verarbeitenden Gewerbe nimmt überproportional stark zu (Bauer & Schlund 2015, S. 55). Die beiden Sektoren Industrie und Dienstleistungen nähern sich immer deutlicher an. Es zeigt sich seitens der

Industrie ein Wandel hin zu stärkerer Kundenorientierung sowie zu einer wachsenden Nachfrage nach individuellen Produkten (Huber & Schneider 2013, S. 6).

Je nach Perspektive wird dieser Prozess bzw. diese Vision mit positiven Vorstellungen einer endgültigen Überwindung von monotoner körperlich belastender Arbeit zugunsten kreativer Ausführungen verknüpft oder ist mit der negativen Aussicht auf steigende Erwerbslosigkeit und einer breiten De-qualifizierung verbunden. Man spricht dabei von einer aufwertenden *Komplementärthese* oder von einer ersetzenden *Substitutionsthese* (Pfeiffer & Suphan 2015, S. 206).

Hirsch-Kreinsen (2015, S. 15ff) resümiert den Stand der Debatte um die arbeitsorganisatorischen Auswirkungen, indem er darin zwei divergierende Entwicklungsperspektiven ausführt: Dies ist einerseits die Entwicklung zu einem *Upgrading von Qualifikationen* und zum anderen die Entwicklung hin zu einer *Polarisierung von Qualifikationen*.

Bei ersterem geht man davon aus, dass die fortschreitende Digitalisierung ein Upgrading, eine Aufwertung von Qualifikationen nach sich zieht. Einfache Tätigkeiten werden weitgehend durch Automatisierung substituiert. In der Literatur und der öffentlichen Debatte ist diese Perspektive weit verbreitet. Man spricht dabei auch von einem *skill-biased technical change*, der wie folgt definiert wird: „*Skill-biased technical change is a shift in the production technology that favours skilled over unskilled labour by increasing its relative productivity and, therefore, its relative demand.*“ (Violante 2008)

Ein Upgrading kann aber auch dazu führen, dass durch die steigende Verfügbarkeit von Daten und Informationen über laufende Prozesse neue bislang unbekannte Anforderungen an Tätigkeiten hervorgerufen werden. Alle Beschäftigungsgruppen müssen sich demnach der wachsenden Bedeutung von *intellective skills* stellen, welche auf einem theoretischen Verständnis von Prozessen beruhen. Demzufolge kommt dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin die Rolle des Erfahrungsträgers bzw. der Erfahrungsträgerin zu. Diese Entwicklungsperspektive führt zu einer sehr begrenzten Arbeitsteilung und zu hoher Flexibilität. In der Literatur spricht man von einer *Schwarm-Organisation*, einer lockeren Vernetzung qualifizierter gleichberechtigter MitarbeiterInnen (siehe Abbildung 8). Einfache und niedrig qualifizierte Tätigkeiten sind nicht mehr vorhanden, sondern weitgehend ersetzt.

Bei der zweiten Entwicklungsperspektive, der Polarisierung von Qualifikationen, handelt es sich um eine Erosion der mittleren Qualifikationsebene. Der Anteil hochqualifizierter Tätigkeiten sowie einfache, nicht automatisierbare Tätigkeiten erfahren dabei eine Zunahme. Somit werden durchaus anspruchsvolle Produktionsarbeiten auf mittleren Einkommens- und Qualifikationsniveau, die regelorientierten Charakter aufweisen, substituiert. Diese Polarisierungsperspektive entspricht im Gegensatz zur Upgrading-Perspektive einer ausgeprägten Arbeitsteilung. Es entsteht eine neue Gruppe technischer Spezialisten, die deutlich über dem bisherigen Facharbeitsniveau liegt, gleichzeitig aber auch eine Dequalifizierung und Abwertung von Fachkräften verursacht.

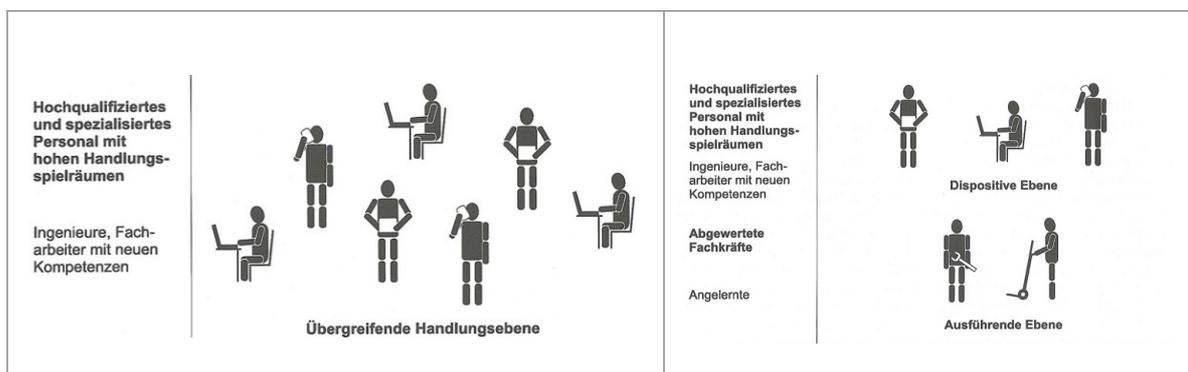


Abbildung 8: links: Entwicklung Upgrading der Qualifikationen - Arbeitsorganisation: Schwarm-Organisation; rechts: Entwicklung Polarisierung von Qualifikationen - Arbeitsorganisation: Polarisierte Organisation (Hirsch-Kreinsen 2015, S. 17 und S. 20).

Dabei ist zu betonen, dass beide Entwicklungsperspektiven denkbare Extremfälle der zukünftigen Situation bezeichnen. Auszugehen ist mehr von dazwischenliegenden Mustern je nach Anwendungs- und betrieblichen Strukturbedingungen. Im Allgemeinen ist der Zusammenhang zwischen der Verbreitung digitaler Technologien und ihren sozialen Konsequenzen keinesfalls linear und deterministisch zu verstehen, es handelt sich mehr um einen *wechselseitigen* Zusammenhang, der von einer Vielzahl ökonomischer, sozialer und arbeitspolitischer Einflussfaktoren geprägt wird, demnach sich die Intensität der Ausschöpfung der Potentiale und Konsequenzen für die Arbeit entscheiden und ergeben (Hirsch-Kreinsen 2015, S. 13).

In der Realisierung von Industrie 4.0-Systemen ist noch vieles ungeklärt. Sie sind auch rein technologisch noch in der Entwicklung und werden in den Branchen unterschiedlich ausfallen (Windelband & Dworschak 2015, S. 77). Einige Unternehmen stehen dem System abwartend gegenüber, während andere wiederum eine Vorreiterrolle einnehmen.

Vor allem bleibt offen, ob Klein- und Mittelunternehmen die finanziellen und personellen Ressourcen dazu stellen können (Ittermann & Niehaus 2015, S. 46).

Die Prognosen, inwieweit Automatisierung und Digitalisierung den Menschen in der Arbeit ersetzt, sind sehr unterschiedlich. Dabei divergieren Sichtweisen mit teils unterschiedlichen Interessen aus Wirtschaft, Politik und Wissenschaft. Ittermann & Niehaus (2015, S. 41) zeigen die Spannweite unterschiedlicher Prognosen. Die Unternehmensberatung Boston Consulting Group prognostiziert sogar einen Beschäftigungszuwachs. Nach der Studie des Fraunhofer Instituts gehen Industrieunternehmen davon aus, dass menschliche Arbeit in der industriellen Produktion in den nächsten Jahren bedeutsam bleiben wird. Komplementär dazu weist eine häufig rezitierte aber auch kritisierte Studie aus dem angelsächsischen Raum auf erhebliche Rationalisierungen hin. Dies ist die Studie von Frey & Osborne (2013), die besagt, dass rund die Hälfte aller Tätigkeiten automatisiert werden und neu entstehende Arbeitsplätze diese nicht gänzlich kompensieren können. Pfeiffer & Suphan (2015) sehen diese grenzenlose Vision der Technisierung mit dieser Reichweite der Substituierung aber aufgrund diverser Gründe als unwahrscheinlich an. Einer dieser Gründe versteht sich aus dem Vergleich von USA und Deutschland, der aufgrund unterschiedlicher Qualifikationsstrukturen so einfach nicht möglich ist. Eine Übertragbarkeit ist aufgrund der dualen Berufsausbildung in Deutschland bzw. Österreich nicht möglich, ist doch die „Mitte“ der Beschäftigung durch die duale Ausbildung vielfältiger als in den USA.

Auch Schlund et al. (2014, S. 20) sehen eine Verminderung des Beschäftigungsvolumens (wenn auch nicht so drastisch) als möglich. *„Angesichts des konstatierten Fachkräftemangels und der demographischen Entwicklung der nächsten Jahre, stehe dem auch ein geringeres Arbeitskräfteangebot gegenüber.“* (Ittermann & Niehaus 2015, S. 41)

Einen weiteren wichtigen Teil der Debatte stellt die Entgrenzung der Arbeit dar, das sogenannte *Crowdworking*. Dieser Begriff beinhaltet neue Formen überbetrieblich verteilter, internetbasierter, tendenziell globaler Arbeitszusammenhänge (Hirsch-Kreinsen 2015, S. 21). Dabei fasst er divergierende Argumente zusammen. So zitiert er Kagermann (2014, S. 608) der darin eine verbesserte Work-Life-Balance gegeben sieht und somit eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie, da sich Arbeitszeiten

und Arbeitsort flexibilisieren und individualisieren lassen. Boes et al. (2014) rechnen mit negativen Folgen wie prekären Arbeitsformen und fehlende Regulationsstrukturen.

Ohne Frage ist, dass der demographische Wandel auch die Rahmenbedingung für die fortschreitende Technologisierung darstellt. So verweisen auch Bauer & Schlund (2015, S. 56f) auf ein Anwachsen des Durchschnittalters in der Belegschaft aber auch auf eine Verstärkung von Unterschieden zwischen den Lebenswelten der Generationen. Junge Menschen beherrschen einen nativen Umgang mit Mobilgeräten und sind seit jeher mitgeprägt durch eine starke Vernetzung. Durch die steigende Individualisierung, Flexibilität und Mobilität der Beschäftigten können kollektive Regelungen immer schwerer allen Bedürfnissen der Beschäftigten gerecht werden.

Weiter fraglich ist, welche Eingreifmöglichkeiten es für die MitarbeiterInnen in einem stark automatisierten Arbeitsprozess noch geben wird, und in welchem Ausmaß noch Expertenwissen von FacharbeiterInnen aufgebaut werden kann, wenn Erfahrung, Wissen und Intuition der FacharbeiterInnen immer mehr durch Software und Algorithmen ersetzt werden. Das Aufgabenspektrum für die Fachkräfte ändert sich damit und führt zu höheren Komplexitäts- und Problemlösungsanforderungen. Die produzierte Datenflut muss dabei gefiltert und interpretiert werden können, ein vertieftes kombiniertes Wissen, auch über IT, wird notwendig werden. Unklar ist, ob diese Aufgaben von FacharbeiterInnen mit Facharbeiterausbildung übernommen werden können (Windelband & Dworschak 2015, S. 80ff).

Neue Kompetenz- und Qualifikationsanforderungen in der Industrie erfordern ein Überdenken bisheriger Ausbildungswege. Interdisziplinäre Ausbildungen können dadurch gefragter werden, bspw. Informatik und Produktionstechnik (Ittermann & Niehaus 2015, S. 41). Ahrens & Spöttl (2015, S. 198ff) verweisen dabei auf Anforderungen, welche für Industrie 4.0 als charakteristisch eingestuft werden können, wie generelles Verständnis für Maschineninteraktionen, interdisziplinäre Methodenkenntnisse und statistische Kenntnisse für Datenanalyse und -interpretation. Eine Untersuchung wie sich das Aufgabenspektrum auf mittlerer Qualifikationsebene verändern wird ist notwendig, um den Wandel beschäftigungspolitisch und sozial verträglich zu gestalten.

Seitens der Unternehmen ist eine Planung von Weiterbildungsmaßnahmen hinsichtlich Industrie 4.0 gefragt, wobei Bedingungen für eine Work-Learn-Life-Balance (Meyer &

Müller 2013) gegeben werden sollen. In einem partizipativen Prozess soll das Erfahrungswissen der Beschäftigten in die Technikentwicklung Eingang finden (Pfeiffer & Suphan 2015).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass der Trend zur Höherqualifizierung und die zukünftige Vision von Industrie 4.0, welche Prognose auch immer zutrifft, unweigerlich mit dem in einer Region vorherrschenden Arbeitsplatz- und Bildungsangebot verbunden ist und somit die Wanderungsentscheidungen junger Menschen, im speziellen Lehrlinge und FacharbeiterInnen, beeinflussen wird. Einfache Hilfsarbeit wird bereits jetzt immer mehr durch Automatisierung ersetzt. Deswegen darf dieses Thema in der Diskussion um ein Halten der jungen FacharbeiterInnen in der Region nicht fehlen.

2.3 Fachkräftemangel?

Vorangegangenes Kapitel zeigte strukturelle Veränderungen in der Arbeits- und Bildungswelt und deren mögliche Konsequenzen auf, die auch großen Einfluss auf ein weiteres vielfach diskutiertes Thema besitzen: Der konstatierte Fachkräftemangel in Deutschland und Österreich. Verringert sich durch demographische und strukturelle Veränderungen das Arbeitskräftepotential wird die Bindung junger qualifizierter Fachkräfte an eine Region für die wirtschaftliche Entwicklung zukünftig immer wichtiger werden. Auch Brandt et al. (2008) bekräftigen dies, indem sie für Kommunen durch fehlende qualifizierte Arbeitskräfte einen bedeutenden Standortnachteil konstatieren und dadurch die Existenz der Betriebe in Gefahr sehen.

Aus Sicht der Wirtschaft ist die Sicherung von Humankapital notwendig, um einen fortschrittlichen und international konkurrenzfähigen produzierenden Bereich zu erreichen, wobei auf Fachkräftesicherung und Qualifikationsverbesserung verwiesen wird (Huber & Schneider 2013). Dabei liegt der Fachkräftebedarf sowohl bei AkademikerInnen als auch gleichermaßen bei beruflich qualifizierten Fachkräften. Folgend bezieht sich der Begriff Fachkräftemangel aber, wenn nicht anders angemerkt, auf jene Personen mit einem Lehrabschluss als fachliche Qualifizierung. Angesichts des demographischen Wandels sehen sich viele Regionen dazu verpflichtet, ein ausreichendes Fachkräfteangebot zu sichern, vor allem auch in ländlichen peripheren Regionen, um einer sich selbst verstärkenden Abwärtsspirale entgegenzuwirken. Dies führt zu einer

Querschnittsaufgabe der Regionalentwicklung. Vorhandene Kräfte müssen gebündelt und wirkungsvolle Maßnahmen zur Fachkräftesicherung in die Wege geleitet werden.

2.3.1 Begriffsabgrenzung und Annäherung

Der Mangel an FacharbeiterInnen kann vorerst schnell als eine reine Auswirkung des Rückganges der Personen im erwerbsfähigen Alter gesehen werden, doch ist diese Thematik komplexer und vielschichtiger. Durch die demographischen Entwicklungen ist es notwendig, das Fachkräftepotential langfristig zu stärken, genauso wichtig ist aber auch eine differenzierte Betrachtung, um die möglichen Ursachen für Rekrutierungsprobleme und unbesetzte offene Stellen zu finden (Kettner 2012). Deswegen muss vorerst der Begriff Fachkräftemangel definiert und von den Begriffen Arbeitskräftemangel, Fachkräfteengpass und Personalmangel abgegrenzt werden. In der Literatur wird dabei aber nicht einheitlich unterschieden.

Nach Kettner (2012) tritt ein Arbeitskräftemangel auf, wenn auf einem regional abgegrenzten Arbeitsmarkt mehr Arbeitskräfte benötigt werden, als zur Verfügung stehen. Dies äußert sich dadurch, dass es keine oder nur wenige Bewerbungen auf offene Stellen gibt. Es fehlen dabei Beschäftigte aller Art, also auch Personen ohne eine berufliche Bildung (Bosch 2011).

Bei einem Fachkräftemangel geht es um einen quantitativen Mangel an Arbeitskräften, die bestimmte Qualifikationen aufweisen (Bosch 2011). Bei Qualifikationen handelt es sich nach Meusbürger (1998) um die *„Summe der Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten, die für eine bestimmte Aufgabe oder berufliche Position als notwendig oder wünschenswert angesehen werden. ... Qualifikationen sind stets zielgerichtet.“* (Meusbürger 1998, S. 78)

Nach der Definition von Brücker et al. (2013, S. 6) ist ein Fachkräftemangel ein dauerhafter Überschuss der Arbeitsnachfrage über das Arbeitsangebot. Er herrscht also dann, wenn Stellen länger als im Durchschnitt unbesetzt bleiben. Wenn Unternehmen offene Stellen nicht besetzen können, decken sie den Bedarf entweder anderweitig oder sie verringern ihn durch Rationalisierungsinvestitionen oder einer Reduzierung der Produktion (Kettner 2012, S. 16). Aus volkswirtschaftlicher Perspektive ist also zu

erwarten, dass sich die Arbeits-, Kapital- und Gütermärkte zumindest längerfristig an den Rückgang des Arbeitsangebots anpassen.

Eine einheitliche Definition gibt es bezüglich dem Begriff Fachkräfteengpass. Dabei spricht man von einer vorübergehenden Diskrepanz zwischen Fachkräfteangebot und -nachfrage, bei der die Besetzung von offenen Stellen und der produktive Einsatz der Beschäftigten aber dennoch erfolgreich gelingen können. Dabei geht es weniger um den quantitativen Aspekt, als mehr um qualitative qualifikatorische Differenzen zwischen Angebot und Nachfrage (*skill mismatch*). Schwierigkeiten treten also bei der Rekrutierung von ausreichend qualifiziertem Personal auf. Unternehmen können dabei mit Aus- und Weiterbildung entgegenwirken (Kettner 2012, S. 17).

Während Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel sowie Fachkräfteengpässe in regionalen oder nationalen Arbeitsmärkten verortet sind, bezieht sich Personalmangel auf einzelne Unternehmen oder Gruppen von Unternehmen, die trotz eines ausreichenden Angebots Arbeits- oder Fachkräfte nicht an sich binden können (Bosch 2011).

Ohne von einem Fachkräftemangel oder Fachkräfteengpass zu sprechen, können Besetzungsprobleme vielfältige Ursache haben, wie Defizite in der Organisation von Besetzungsverfahren, ein schlechtes Image der Region oder ein unattraktiver Standort des Betriebes, geringe Attraktivität des Berufsfeldes an sich oder ein *mismatch* zwischen Anforderungsprofilen des Unternehmens und Qualifikation der Bewerber (Bosch 2011, Schön et al. 2015).

Bosch (2011) und Brunow & Garloff (2011) sehen in Deutschland bspw. keine Zeichen für einen Fachkräftemangel. Würde es einen geben, käme es zu einem Lohnanstieg, da sich in einer Marktwirtschaft Knappheit üblicherweise in steigenden Preisen ausdrückt und Arbeits- und Fachkräftemangel sich daher in einem Anstieg der Löhne widerspiegeln müsste. Dabei geht Bosch (2011, S. 10) weiter und merkt an, dass die Diskussion um den vermeintlichen Fachkräftemangel häufig zur Instrumentalisierung für verteilungspolitische Zwecke verwendet wird. Gibt es ein großes Arbeitskräfteangebot des Arbeitsmarktes ist es im Interesse des Arbeitgebers, da die Entlohnung niedrig gehalten werden kann. Somit kommt einem Unternehmen die Diskussion um den Fachkräftemangel entgegen, da der Staat dazu veranlasst wird, das Arbeitskräfteangebot möglichst groß zu machen. Diskussionen, welche von taktischen Gründen überformt sind,

können also häufig eine Bedeutungssteigerung in der Öffentlichkeit bezwecken (Gaubitsch 2015). Wenn ein tatsächlicher Fachkräftemangel bemerkt wird, sei es nach Bosch (2011) schon zu spät. Die Ausbildung von Fachkräften mit Einarbeitungszeit dauert bis zu acht Jahren. *„Eine Politik zur Bereitstellung der langfristig benötigten Fachkräfte muss langfristig angelegt sein und sich von den kurzfristigen Aufregungen zu diesem Thema lösen.“* (Bosch 2011, S. 9)

Brunow & Garloff (2011) weisen außerdem auf die Gefahr einer öffentlichen Diskussion um einen vermeintlichen Fachkräftemangel in einem bestimmten Beruf hin. Diese besteht darin, dass in diesem Falle zu viele Personen ihre Bildungsentscheidung daran ausrichten. Das kann in den darauffolgenden Jahren zu einem Überangebot an Fachkräften im entsprechenden Berufsfeld führen, der mögliche Berufsinteressenten von diesem Feld abschreckt. Dadurch kann ein Überangebot später auch eine Knappheit nach sich ziehen.

Betrachtet man Studien zum Thema Fachkräftemangel wird deutlich, dass es sich methodisch um Befragungen der Unternehmen handelt, dessen Indikatoren für einen Fachkräftemangel nicht einheitlich sind. Besetzungsprobleme sind subjektive Problemwahrnehmungen, die aus unterschiedlichen betrieblichen Situationen und Anforderungen entstehen. Auch Gaubitsch (2015, S. 86) verweist darauf, dass es sich dabei um eine unzulängliche statistische Dokumentation handelt. Nach ihm sind Zeichen eines Fachkräftemangels gegeben wenn

- die Arbeitslosigkeit auf unterschiedlichen Ausbildungsniveaus zunimmt und eine Berufsgruppe eine signifikante Schlechterstellung erfährt,
- es Sektoren mit weniger Arbeitssuchenden aber mehr neu geschaffenen Arbeitsplätzen gibt,
- bei einer Knappheitsbedingung eine Erhöhung der Arbeitszeiten der bestehenden MitarbeiterInnen und/oder eine Lohnerhöhung erfolgt, da diese einen Ausgleichseffekt haben kann (Bosch 2011, Brunow & Garloff 2011, Gaubitsch 2015)

Wenn dies nicht zutrifft kann nach Gaubitsch (2015) eher von einer schwachen Gesamtnachfrage gesprochen werden, als von einem Fachkräftemangel. Trotz der Problematik in der Definition ist man sich in der Forschung einig, dass sich Engpässe und

Besetzungsprobleme in bestimmten Regionen und Berufsfeldern zeigen. Eine langfristige vorausschauende Planung auf politischer sowie Unternehmens- und Regionalentwicklungsebene im Hinblick auf den demographischen und strukturellen Wandel ist somit notwendig.

2.3.2 Ursachen von Besetzungsproblemen

Brücker (2011) verweist auf die Wirtschaftsnobelpreisträger Christopher Pissarides und Dale Mortensen, welche gezeigt haben, dass Informations- und Suchkosten und andere Friktionen dazu führen, dass Nachfrage und Angebot sich im Arbeitsmarkt nie im Gleichgewicht befinden. Arbeitslosigkeit und eine Überschussnachfrage nach Arbeit treten deshalb immer gleichzeitig auf, ein *mismatch*. Durch *mismatch* werden allerdings hohe volkswirtschaftliche Kosten verursacht, da das Produktionspotential der Unternehmen und ArbeitnehmerInnen nicht ausgeschöpft wird (Brücker 2011).

Bereits in der vorhin beschriebenen Annäherung zu den Begrifflichkeiten des Fachkräftemangels oder –engpasses sind Ursachen dafür angesprochen worden. Übergeordnet wird in der Literatur unterschieden zwischen

- kurzfristigen Engpässen auf dem Arbeitsmarkt bei der Besetzung offener Stellen durch konjunkturelle Zyklen (Brücker 2011, Zika & Helmrich 2011, Kettner 2012) und den
- langfristigen Phänomenen wie jenem des demographischen Wandels (Brücker 2011), des sektoralen Strukturwandels, dem Wandel der Berufe innerhalb der Sektoren sowie dem Wandel der Qualifikationen innerhalb der Berufe (Zika & Helmrich 2011).

Vom demographischen Wandel sind die peripher gelegenen ländlichen Regionen besonders betroffen. Die Bevölkerungsveränderung führt dazu, dass das Arbeitskräfteangebot geringer wird und Unternehmen immer mehr vor Problemen bei der Rekrutierung von Fachkräften stehen. Zusätzlich wird diese Entwicklung durch die Abwanderung junger Erwachsener verstärkt. Insbesondere jene ländlichen Regionen, die von einer Ausdünnung der Infrastrukturversorgung und Schließung von Kultureinrichtungen betroffen sind, verlieren zunehmend an Attraktivität für FacharbeiterInnen. Doch auch ökonomisch wachsende Regionen stehen dem Phänomen des Fachkräftemangels oder –engpasses, bspw. durch einen starken Stellenzuwachs,

gegenüber (Schön et al. 2015, S 4). Auch Huber & Schneider (2013, S. 19) verweisen darauf, dass *„die demografische Entwicklung mit einer sinkenden Anzahl von Jugendlichen am Beginn der beruflichen Ausbildung bereits spürbar wirkt und weiter anhalten wird, was sowohl eine Verringerung der Lehrlingszahlen als auch der Absolventen im berufsbildenden höheren Schulbereich bewirken dürfte.“* Die Fachkräftesicherung im Bezug zum demographischen Wandel ist auch deswegen wichtig, da der Rückgang der Erwerbspersonen und die Alterung der Gesellschaft dazu führen werden, dass immer weniger Erwerbstätige immer mehr Personen finanzieren müssen, die das Erwerbsalter überschritten haben (Brücker et al. 2013).

Der Wandel der Qualifikationen innerhalb der Berufe ergibt sich nach Zika & Helmrigh (2011) durch den Technologisierungstrend, dem Ausbau des europäischen Binnenmarktes und der Globalisierung von Industrie, Handel und Dienstleistung. Somit wird die Arbeit auch für die FacharbeiterInnen zunehmend anspruchsvoller und verstärkt wissensbasiert. Einfache Hilfsarbeiten werden bereits immer mehr durch Automatisierung ersetzt (näheres siehe Kapitel 2.2.4 zum Thema Industrie 4.0 und Bildungspräferenzen).

Gaubitsch (2015) und Schneeberger (2012) zeigen in den Betriebsbefragungen auf, dass sich als subjektiv wahrgenommene Gründe für die Unternehmen für den Fachkräftemangel evident häufig Hinweise auf Defizite des Ausbildungssystems und somit auf mangelnde Einstiegsqualifikationen finden lassen. So werden am häufigsten Gründe, welche die schulischen Defizite sowie unzureichende Qualifikationen und Kenntnisse beschreiben, angegeben. Schneeberger (2012) weist weiter darauf hin, dass Vorsicht geboten sei, wenn der Qualifikationsbedarf der Wirtschaft pauschalisiert wird. Wenn es über allgemeine Bildung und Basisqualifikationen hinausgeht, zeigt sich ein spartenspezifisches (nach Paier 2009: selektives) Muster des Fachkräfte- und Qualifikationsbedarfs.

In der Studie von Gaubitsch (2015) wurden ebenfalls mögliche Ursachen aus der ArbeitnehmerInnenperspektive genannt. Diese reichen von belastenden Arbeitszeiten, Ablehnung von Saisonarbeit, zu geringer Bezahlung bis zu schlechten Image bzw. geringe Attraktivität des betreffenden Berufs und zu große (gesundheitliche) Belastungen im Beruf. Diese Faktoren sind für die Analyse des vermeintlichen Fachkräftemangels ebenso

wichtig wie jene langfristigen demographischen Phänomene, welche Unternehmen zu Besetzungsproblemen führen können.

Als häufig wahrgenommenes Phänomen aus Sicht der Unternehmen mit Fachkräftemangel beschreibt Gaubitsch (2015) ein Systemversagen, welches auf fehlende Arbeitsmotivation durch zu hohe Transferleistungen beruhen soll. Viel eher kann aber eine fehlende Arbeitsmotivation im Zusammenhang mit schlechten Arbeitsbedingungen und geringer Bezahlung stehen.

Verworn (2007, S. 10) verweist darauf, dass Klein- und mittelständische Unternehmen (KMU's) gegenüber Großunternehmen häufiger von einem Fachkräftengpass betroffen sind, da sie oft für Berufseinsteiger bspw. durch geringere Gehälter weniger attraktiv erscheinen. Weiter verfügen sie meist nur über einen geringen Bekanntheitsgrad und über begrenzte Rekrutierungsressourcen, währenddessen das Qualifikationsniveau des Nachwuchskräfteangebots vielerorts abnimmt und sie dadurch untereinander in direkter Konkurrenz um die verbleibenden Fachkräfte stehen (Schön et al. 2015, S. 55).

2.3.3 Maßnahmenfelder

Bevor Maßnahmen für ein Gegenwirken von Besetzungsproblemen durchgeführt werden, ist es notwendig, eine Bestandsanalyse durchzuführen. Wie eingangs erwähnt, stehen nicht alle von den Unternehmen beklagten Rekrutierungsprobleme tatsächlich in Verbindung mit einem Fachkräftemangel. *„Stattdessen ist ein nicht unbeträchtlicher Teil „hausgemacht“ bzw. Teil der natürlichen Anpassungsprozesse der Arbeitsmärkte an konjunkturelle und strukturelle Veränderungen.“* (Kettner 2012, S. 4)

Während in Zeiten eines großen Arbeitskraftangebotes angenommen werden darf, dass eine „anspruchsvolle“ Rekrutierungspraxis mit eingeschränkter Akzeptanz vollzogen wird, muss die Rekrutierung in Perioden ausgeprägter Knappheit mit einer höheren Akzeptanz also einer Abschwächung des Anforderungsprofils durchgeführt werden (Gaubitsch 2015). Weiter können betroffene Unternehmen auf das rückläufige Arbeitskräfteangebot reagieren, indem z. B. die Produktionsprozesse umgestellt werden (Kettner 2012, Zika & Helmrich 2011) oder die Arbeitszeit angepasst wird (Euler 2010).

Um einen flächendeckenden Fachkräftemangel zu verhindern sind aber präventive Maßnahmen von Bedeutung. Nach einer umfangreichen Bestands-, Potential- und

Bedarfsanalyse (Schön et al. 2015, S. 39) können Maßnahmen seitens verschiedener Akteure in Angriff genommen werden. Abbildung 9 und nachstehende Erläuterungen geben einen Überblick von Gestaltungsfeldern seitens der Unternehmen, der Regionalentwicklung und der Politik. Diese sind zusammengefasst:

- Bildung (Aus-, Weiterbildung, Lebenslanges Lernen)
- (Re-)Aktivierung der Stillen Reservere (MigrantInnen, Frauen, Ältere)
- Attraktives ArbeitgeberInnenimage
- Attraktives Wohnumfeld (Stärkung weicher Standortfaktoren) + Standortmarketing
- Netzworkebildung und Förderung von Initiativen
- Politische Handlungsmaßnahmen

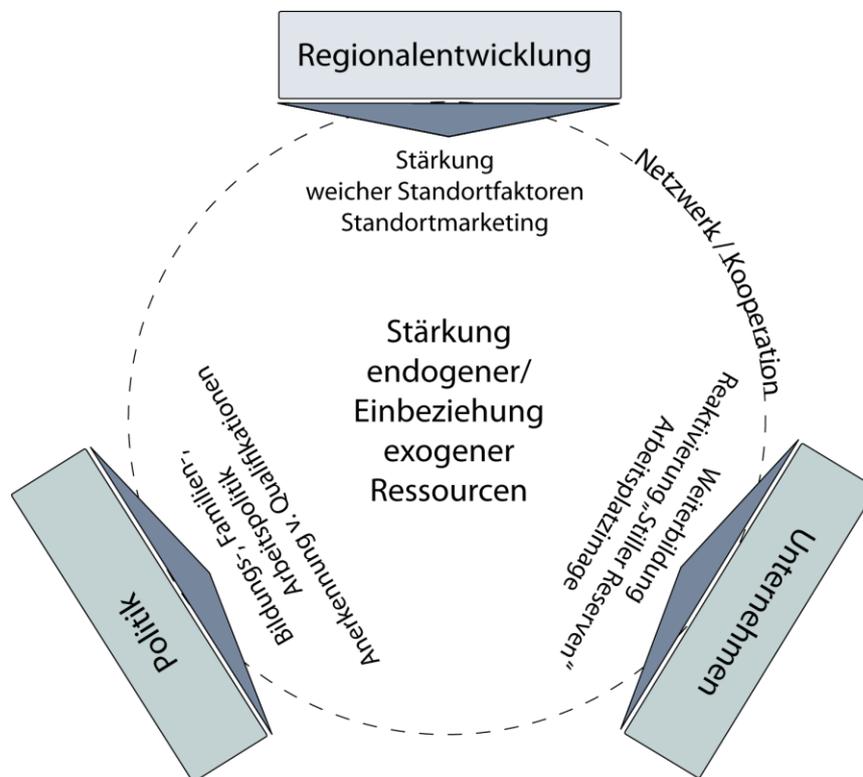


Abbildung 9: Gegensteuerungsmaßnahmen zu Besetzungsproblemen. Eigene Darstellung.

Aus dem Modell wird ersichtlich, dass die Regionalentwicklung – gemeinsam mit den Gemeinden bzw. Städten - einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten kann. Die Gestaltung eines attraktiven Wohnumfeldes durch Stärkung weicher Standortfaktoren kann endogene Potentiale hervorheben und somit endogene Ressourcen für ein Bleiben in der Region motivieren. Gleichzeitig dienen jene

Standortfaktoren für ein attraktives Standortmanagement, um exogene Ressourcen als Fachkräfte für die Region zu gewinnen. Somit kann an dieser Stelle hervorgehoben werden, dass auch in der Literatur zur Fachkräftesicherung die Stärkung weicher Standortfaktoren als wichtiges Element angeführt wird.

Weiterbildung und „Lebenslanges Lernen“

Die Bildung wird in der Literatur einheitlich als zentraler Punkt angesehen, um einem Mangel an Fachkräften entgegenzuwirken. Dazu zählen die Intensivierung der Aus- und Weiterbildung der Stammebelegschaft (Euler 2010, Bellmann & Leber 2011, Schön et al. 2015), eine finanzierte Nachhilfe lernschwacher Auszubildender (Sumnitsch 2015) oder die (Weiter-)Qualifizierung von bislang ungelerten Personen (Bosch 2011, Euler 2010, Zika & Helmrich 2011). Schiersmann (2007, S. 59) verweist darauf, dass der Begriff *Lebenslanges Lernen* häufig als Synonym für Weiterbildung gebraucht wird, das Konzept aber im Prinzip auf das gesamte Bildungssystem für alle Phasen des Lebens abzielt. Der Begriff ist stärker in der bildungspolitischen Diskussion als in der wissenschaftlichen Fachdiskussion verankert. Lebenslanges Lernen bindet neben Bildung gleichermaßen Qualifizierung und Kompetenzentwicklung ein. Schiersmann (2007) verweist weiter darauf, dass die Forderung nach Lebenslangem Lernen einheitlich in den Konzepten *„eine Folge und Antwort auf den ökonomischen und gesellschaftlichen Strukturwandel“* darstelle, *„der in größerem Maße das Lernen der Menschen erfordere.“* (Schiersman 2007, S. 70).

Auch hier können wieder Querverbindungen zur Debatte um veränderte Qualifikationsanforderungen und Arbeitsformen im Zuge einer verstärkten Digitalisierung in industriellen Fertigungsprozessen gezogen werden. Wie bereits in Kapitel 2.2.4 dargestellt, werden Unternehmen verstärkt auf Weiterbildungsmaßnahmen setzen müssen, um den Wandel beschäftigungspolitisch verträglich zu gestalten. Schiersmann (2007) weiter: *„Die veränderte betriebliche und gesellschaftliche Realität mit ihren Unsicherheiten und ihrer hohen Komplexität erfordert ein flexibles Eingehen auf wechselnde Handlungsanforderungen.“* (Schiersmann 2007, S. 71) Und weiter:

„Auch das bildungspolitisch verortete Konzept lebenslangen Lernens impliziert eine Abkehr vom klassischen Bildungsbegriff hin zum Lernbegriff. Damit wird zum einen die Öffnung in Richtung der non-formalen und informellen Lernprozesse signalisiert und zum anderen die

propagierte Kontinuität der Lernprozesse über die gesamte Lebensspanne hinweg.“
(Schiersmann 2007, S. 72)

Internationale Gremien haben die Ausprägung des Begriffes stark geprägt. Hierzu zählen in erster Linie der Europarat und die Europäische Union, die UNESCO, die Bildungsorganisation innerhalb der Vereinten Nationen (UNO) sowie die OECD (Details dazu in Schiersmann 2007, S. 59f).

Auf regionaler Ebene wurde seitens des Landes Steiermark eine Strategie für Bildungs- und Berufsorientierung (BBO) entwickelt und ein strategisches Gremium dafür etabliert. Als Grund dafür wird vor allem für die Region Obersteiermark Ost der demographische Wandel, die Abwanderung und folglich auch der Mangel an Fachkräften genannt. Das Regionalmanagement Obersteiermark Ost war dabei von 2013-2014 BBO-Pilotregion. Primäres Ziel des Projektes war dabei die Strukturbündelung von BBO unter dem Dach der neuen Regionsstrukturen in der Großregion. 2015 fand ein steiermarkweiter *Roll-out* statt, wodurch alle sieben Großregionen mit BBO-KoordinatorInnen ihrer Tätigkeit aufnahmen. Es soll dabei auf regionaler Basis Bildungs- und Berufsbegleitung als Prozess des lebensbegleitenden Lernens etabliert und die Strategie des Landes Steiermark auf die Anforderungen der Regionen adaptiert werden. Ebenfalls in der Projektbeschreibung wird festgehalten:

„Bildungs- und Berufsorientierung als lebensbegleitender Prozess ist ein wichtiger Aspekt, um Menschen in der Region zu halten, in Beschäftigung zu bringen und so die Wettbewerbsfähigkeit der Region zu stärken.“ (Raumplanung Steiermark 2016)

Bildungspolitisch zeigt sich aktuell bereits hinsichtlich der steigenden Qualifikationsanforderungen Handlungsbedarf. Im technischen Bereich können Jugendliche welche ehemals als klassische Hilfsarbeiter beschäftigt wurden teilweise die grundlegenden Anforderungen einer modernen Lehrausbildung nicht erfüllen (AMS 2015b, S. 22). Auch bei der österreichischen AMS-Unternehmerbefragung wurden vor allem Bildungsdefizite als Ursache für einen Fachkräftemangel aus Wahrnehmung der Unternehmer angegeben (Gaubitsch 2015). Dabei wurde entsprechend häufig auch Nachqualifizierung mit öffentlichen Mitteln, Verbesserung der beruflichen Erstausbildung, Differenzierung Schul- und Hochschulausbildung und Weiterbildung eigener MitarbeiterInnen als Gegensteuerungsmaßnahmen genannt. Konkrete Maßnahmen sind

dabei praxisorientierte Ausbildungen/Schulungen, eine Forcierung bzw. Verbesserung der Berufsausbildung/Weiterbildung, Angebot von neuen Ausbildungs- und Entwicklungswegen,² Steigerung der Attraktivität der Ausbildung sowie² eine berufsbegleitende Ausbildung. Die Bereitschaft in Weiterbildung der eigenen MitarbeiterInnen zu investieren ist dabei bei größeren Betrieben höher als bei KMU's (Gaubitsch 2015).

Auch Huber & Schneider (2013, S. 19) sehen seitens der Wirtschaft die Notwendigkeit einer qualitativ hochwertigen Grundausbildung sowie ein weiterführendes lebenslanges Lernen, wobei der Qualifikationsmix der Erwerbsbevölkerung ebenso entscheidend ist und die duale Ausbildung forciert werden sollte.

Die „Stille Reserve“

Mit lebenslangem Lernen soll das Arbeitskräftepotential bestmöglich ausgeschöpft werden. Das betrifft in der Diskussion um die Thematik vor allem ältere Personen (Verworn 2007, Bellmann & Leber 2011, de Lange et al. 2014, Schön et al. 2015) aufgrund der demographischen Verschiebung des Erwerbsalters. Ebenso wichtig für eine bessere Ausschöpfung des Arbeitskräftepotentials ist die Aktivierung der sogenannten *Stillen Reserve*. Dazu zählen neben der stärkeren Einbindung von Älteren auch die stärkere Einbindung von Frauen, die durch Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtung für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf erfolgen kann (Verworn 2007, Bellmann & Leber 2011, Huber & Schneider 2013, de Lange et al. 2014, Schön et al. 2015). Speziell für die FacharbeiterInnen in der Industrie bedarf es langfristige Strategien zur Erhöhung des Anteils von Frauen in nicht-traditionellen Berufen (Paier 2009, Huber & Schneider 2013). Weiter verweist der ibw und öibf Forschungsbericht von Dornmayr & Löffler (2014, S. 8) auf den äußerst geringen Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Lehrlingsausbildung, welcher aus Perspektive der Sicherung des Fachkräftenachwuchses eine prioritär zu behandelnde Herausforderung darstellt.

Arbeitsplatzimage

Wie ebenfalls in Abbildung 9 ersichtlich ist für die Rekrutierung von Arbeitskräften ein attraktives Arbeitsplatzimage notwendig. So bekommen für die Rekrutierung und Bindung

von Fachkräften Arbeitsbedingungen und eine realistische und kompromissbereite Personalpolitik eine hohe Bedeutung zu (Verworn 2007, Bosch 2011, Bellmann & Leber 2011, Kettner 2012). Gehalt und Zusatzleistungen aber auch das Arbeitsklima, die Sicherheit des Arbeitsplatzes oder betriebliche Weiterbildung können dabei als attraktive Merkmale betrachtet werden (Bellmann & Leber 2011, Kettner 2012, Gaubitsch 2015). Die Attraktivierung des Lehrberufes an sich ist durch aktives Bewerben für ein Gegenwirken des Mangels notwendig (Huber & Schneider 2013, Sumnitsch 2015).

Image des Wohnumfeldes + Standortmarketing

Nach Schön et al. (2015) ist neben einem attraktiven Arbeitsplatzangebot auch die Schaffung eines attraktiven Wohnumfeldes unabdingbar. Für die Sicherung der Fachkräfte als endogene Potentiale der Region kommt dem Vorhandensein attraktiver weicher Standortfaktoren eine große Bedeutung zu. Dazu zählen u. a. gute attraktive Wohnverhältnisse, Einkaufsmöglichkeiten sowie interessante Kultur- und Freizeitangebote in der Region. Als wichtiger Faktor sind hier auch die Familienfreundlichkeit zu nennen sowie ein flächendeckendes Mobilitätsangebot vor allem in ländlichen Regionen. Neben den endogenen Ressourcen verspricht man sich weiter bei der Zielgruppe der Rückkehrer Erfolgchancen. Wichtig ist dabei mit denjenigen in Kontakt zu bleiben, die den Ort bereits verlassen haben. Ein dementsprechendes Standortmarketing für potentielle Zuzügler ist somit ebenfalls von Bedeutung.

Netzwerke und Kooperationen

Besondere Bedeutung kommen darüber hinaus den regionalen Netzwerken und Initiativen zu, in denen sich regionale Akteure gleichberechtigt zusammenfinden (Schön et al. 2015, S. 40). Diese können Aktivitäten im Bereich der Fachkräftesicherung steuern, vor allem KMU's können damit Unterstützung finden (Verworn 2007, S. 13). Zentralen Plattformen im Internet können Informationen zum Thema regionale Fachkräftesicherung und Netzwerkarbeit bündeln und ein Regionalmarketing für ein Bewerben der Region nach außen darstellen.

Durch die Bildung von Netzwerken soll eine integrierte regionale Steuerung (*regional governance*) erreicht werden, sowie Transparenz geschaffen, Informationen ausgetauscht und Kooperationsmöglichkeiten identifiziert werden (Schön et al. 2015, S. 39). Oberstes Ziel muss dabei eine verstärkte institutionelle Koppelung von Arbeit, Bildung und Forschung (Paier 2009) sowie im Idealfall mit der Regionalentwicklung sein. Netzwerke können auf bestehende Plattformen wie interkommunale Kooperationen, öffentlich-private Partnerschaften (PPP) oder Regionalmanagements aufgebaut werden (Schön et al. 2015, S. 40f).

Kühne & Meyer (2015, S. 32ff) zeigen mit dem Begriff der Steuerung in Netzwerken (*governance within networks*) die Koordinationsproblematik zwischen den im Netzwerk verbundenen Akteuren auf. Dazu zählt auch die gerechte Verteilung von Kosten und Nutzen der Netzwerkaktivitäten. Während der Markt die Verteilungsproblematik durch Angebot und Nachfrage löst und die Organisation sich über Hierarchien und funktionale Rollenzuweisungen koordiniert, ist für ein Netzwerk Vertrauen die zentrale Instanz. Ebenso wichtig ist dabei die an einer bestimmten Sachfrage betroffenen Gruppen (*stakeholder*) adäquat in die Netzwerkarbeit einzubinden. Dementsprechende Politiknetzwerke zur Bearbeitung der Fragestellung der Fachkräftesicherung müssen den Anforderungen entsprechend flexibel sein. Politiknetzwerke müssen sich an einer gemeinsamen Aufgabe orientieren und innerhalb eines festgelegten Zeitraums konstruktive Problemlösungen erarbeiten.

Betrachtet man den qualifikatorischen und informationsbezogenen *mismatch* zwischen Arbeitskräfteangebot und –nachfrage, erhält auch der institutionelle Faktor eine zentrale Stellung durch eine Informations- und Vermittlungsfunktion. Eine aktive Arbeitsmarktpolitik erhöht die Markttransparenz und verringert in der Folge die Suchkosten für die Arbeitsmarktakteure. Weiter kann sie durch Ausrichtung der Qualifizierungsmaßnahmen auf qualifikatorische Diskrepanzen partiell reagieren (Paier 2009, S. 24).

Darüber hinaus ist der Übergang von Schule und Beruf ein entscheidender Faktor in der Fachkräftesicherung. Nach Braun et al. (2014, S. 7) finden Ausstiege aus Bildung und Qualifizierung häufiger am Ende von Bildungsgängen statt als durch Abbrüche in deren Verlauf. Grund dafür ist ein Fehlen von passenden Anschlüssen. Um diese zu ermöglichen,

ist eine frühzeitige Förderung der Berufsorientierung an Schulen, sowie ein Auf- bzw. Ausbauen von Kooperationen zwischen Schulen und Wirtschaft von Vorteil. Maßnahmen dazu sind das Etablieren von Besuchertage oder Jobexpeditionen zu regionalen Unternehmen oder das Zusammenkommen auf regionalen Bildungsmessen (Schön et al. 2015, S. 48f). Weiter ist eine gut zugängliche, durch Vertrauen geprägte begleitende Beratung für das Gelingen von Übergängen bedeutsam. Berufsvorbereitende Bildungsgänge können Jugendlichen mit ungünstigen schulischen Voraussetzungen Wege in die Berufsausbildung öffnen (Braun et al. 2014). Paier (2009, S. 33) spricht eine wünschenswerte ehrliche Informationsvermittlung für die Berufswahl von SchülerInnen an. Sie soll nicht von einem Positionierungsdruck der Institutionen ausgehen, was auf schulischer Ebene eine stärkere Befähigung von LehrerInnen erfordere, welche als MultiplikatorInnen und MotivatorInnen wirken könnten. Man ist sich über eine qualitative und quantitative Verbesserung der Berufsorientierung, mit Maßnahmen wie Weiterbildung von LehrerInnen, frühzeitige Installierung der Berufsorientierung, Qualitätsprüfung der angebotenen Berufsorientierung, Information über berufliche Weiterbildung bis hin zu Image-Kampagnen einig.

Die Rolle politischer Handlungsträger

Die Sicherung des künftigen Fachkräftebedarfs erfordert erhebliche Mehranstrengungen in der Bildungs- Arbeitsmarkt-, Migrations-, Sozial- und Steuerpolitik (Bellmann & Leber 2011, Bosch 2011, Kettner 2012, Schön et al. 2015).

Um in die technischen Ausbildungsangebote überhaupt einsteigen zu können ist eine Hinführung zu technischen Berufen in allen Ebenen eine der Prioritäten der Bildungspolitik und muss bereits in den Schulen durch qualifizierten fachlichen Unterricht, der Interesse fördert, gestärkt werden (Schneeberger 2012). Gezielte Förderungen können regionalpolitische Strategien unterstützen (Schön et al. 2015). Eine nachhaltige Entwicklung des Erwerbspotentials durch Zuwanderung kann durch ein optimiertes Anerkennungsverfahren der im Ausland erworbenen Qualifikationen und Bildungsabschlüsse und eine erleichterte Aufnahme bzw. Ausweitung der Erwerbstätigkeit erfolgen (Bellmann & Leber 2011, Bosch 2011, Brücker 2011, Brücker et al. 2013, Schön et al. 2015). Die Forderung nach höheren Kontingenten bei Arbeitsbewilligungen für ausländische Arbeitskräfte wurde auch bei der AMS-Befragung

von den Unternehmen als mögliche Gegensteuerungsmaßnahme genannt. Die Bereitschaft der Unternehmen Arbeitskräfte aus dem Ausland einzustellen, steigt dabei mit zunehmender Betriebsgröße (Gaubitsch 2015).

2.3.4 Fachkräftemangel in Österreich und der Region

Wie bereits in vorangegangenen Kapiteln ersichtlich wurde, ist die tatsächliche Bestimmung eines Fachkräftemangels in einem regional begrenzten Gebiet mit Schwierigkeiten verbunden. Dies hängt einerseits mit einer fehlenden einheitlichen Definition des Begriffes, andererseits mit einer unsicheren Datenlage zusammen. Daten können nur über Betriebsbefragungen und den AMS gemeldeten Arbeitslosen und Stellen erlangt werden, welche keine Totalerhebung repräsentiert.

Die aktuelle AMS-Betriebsbefragung aus den Jahren 2013/2014, dargestellt in Gaubitsch (2015), umfasste die Befragung mittels Fragebögen von 8.913 Unternehmen in Österreich, zum Thema Fachkräftemangel und dem Vorhandensein unbesetzbarer qualifizierter Stellen im Betrieb. Demnach wurde der Fachkräftemangel definiert, wenn ein Betrieb angab, mindestens eine Stelle nicht besetzen zu können. So besteht in 32 % der österreichischen Betriebe ein Fachkräftemangel. Dies entspricht einer Verringerung von 1 % im Verhältnis zu 2011. Steiermark befindet sich mit 30 % knapp unter dem bundesweiten Wert, mit einer Verringerung von 7 % im Vergleich zu 2011. Die Auswertung bundesweit nach Branchen zeigt, dass „Datenverarbeitung“, „Fremdenverkehr, Beherbergungs- und Gaststättenwesen“, „Maschinenbau, Metall, Elektro, Elektronik“, „Glas, Keramik“ und „Bau, Holz“ mit Werten über 40 % im Spitzenfeld der Branchen mit Fachkräftemangel liegen.

Tabelle 4: Angegebener Fachkräftemangel nach Gaubitsch (2015)

Branche	Österreich	Großbetrieb Ö	Steiermark
Bergbau, Wasser, Energieerzeugung, Entsorgung	22 %	15 %	19 %
<i>NACE: Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden</i>	40 %		
Chemie, Kunststoffe, Pharma	34 %	40 %	38 %
Maschinenbau, Metall, Elektro, Elektronik	44 %	49 %	43 %
Druck, Papier, Verlagswesen	27 %	33 %	8 %

Sowohl insgesamt als auch nach Branchen getrennt steigt der angegebene Fachkräftemangel der Untersuchung zufolge mit zunehmender Betriebsgröße kontinuierlich an, mit Ausnahme in der Branche Bergbau. Dies widerspricht der These von Verworn (2007, S. 10) wie in Kapitel 2.3.2 angeführt, und Sumnitsch (2015), wie weiter unten erläutert.

Österreichweit führen in dieser Studie gastronomische Berufe wie Koch/Köchin und Restaurantfachmann/-frau als Mangelberufe. Ebenfalls als solche bezeichnet werden die Berufe SchlosserIn im Metallbereich (Platz 5), ElektroinstallationstechnikerIn (Platz 6), sowie KraftfahrzeugtechnikerIn, ZerspanungstechnikerIn, SchweißerIn, MechatronikerIn und MaschinenbautechnikerIn.

Während das AMS über sehr gute regionale Statistiken über Arbeitslose und Beschäftigte verfügt, gibt es für offene Stellen, also von Betrieben neu zu besetzende Stellen, keine vollständigen Datensätze. Betriebe sind nicht verpflichtet diese Stellen zu melden, weshalb sich vor allem auch nach Branchen Unsicherheiten ergeben. Eine gute Marktübersicht kann dadurch nicht erreicht werden.

Für den Überblick wurde für diese Arbeit anhand der monatlichen Bereitstellung von arbeitsmarktrelevanten Faktoren des AMS (2015c) eine Abfrage bezüglich regional gemeldeter freien (Lehr-)Stellen und Arbeitslosen nach Berufsgruppen durchgeführt. Tabelle 5 zeigt eine Gegenüberstellung der gemeldeten freien (Lehr-)Stellen und der Arbeitslosenzahl bzw. Lehrstellensuchenden für den Arbeitsmarktbezirk Leoben gesamt, und nach Berufsbereichen.

Tabelle 5: Freie gemeldete Stellen im Arbeitsmarktbezirk Leoben im November 2015 gesamt und nach Berufsbereich (Arbeitslose des zuletzt ausgeübten Berufes) sowie Lehrstellen offen und Lehrstellensuchende; eigene Zusammenschau (AMS 2015c).

	Freie gemeldete Stellen	Arbeitslose
Bezirk Leoben gesamt	201	1932
Industrie und Gewerbe	76	715
Metall- und Elektrobereich	60	179
Bergbau	0	0
Papier	0	2
	Offene Lehrstellen	Lehrstellensuchende
Bezirk Leoben gesamt	4	20
Metall-, Elektroberufe	2	5

Der Großteil der freien Stellen sind nach Sumnitsch (2015) von der WK Leoben FacharbeiterInnen-Stellen. Schlüsse auf einen Mangel an qualifizierten Arbeitskräften können mit diesen Zahlen nicht gemacht werden, da nicht erfasst wird, ob die Qualifikation per se, oder andere Faktoren wie Alter und Gesundheit für die Arbeitslosigkeit ausschlaggebend sind.

Im Bezirk Leoben standen im November 2015 den vier gemeldeten offenen Lehrstellen 20 Lehrstellensuchende gegenüber (AMS 2015c). Ein Problem der Lehrausbildung für Jugendliche und für Betriebe ist oftmals die Konzentration auf einige wenige Lehrberufe. So sind die drei favorisierten weiblichen Lehrberufe der Einzelhandel, Metalltechnik sowie FriseurIn und PerückenmacherIn (StylistIn) welche gemeinsam rund 26,5 % der Gesamtlehren ausmachen. Bei den Männern konzentrierte sich 2014 43 % der Gesamtlehrberufe auf Metalltechnik, Elektrotechnik und Kraftfahrzeugtechnik (WKO Lehrlingsstatistik, zitiert nach AMS 2015a, S. 10).

Weiter wurde in den Betrieben der befragten FacharbeiterInnen im Vorfeld jeweils ein Kurzinterview durchgeführt. Somit konnte ein Einblick in die subjektiven Wahrnehmungen zum vermeintlichen Fachkräftemangel in der Region erlangt werden. Die Ergebnisse werden hier anonymisiert und zusammengefasst wiedergegeben:

Folgend diesen Gesprächen ist man sich darüber einig, dass es keinen flächendeckenden Fachkräftemangel in der Region gibt, manche sprechen sogar von einem Überangebot von Fachkräften, da viele Klein- und Mittelbetriebe in den letzten Jahren schließen mussten. Während befragte Unternehmen bestimmte Vorteile in der Region genießen, bspw. durch „einen guten Ruf“, durch einen räumlichen oder branchenspezifischen Standortvorteil, zeigen sich diese Vorteile als Konkurrenz für andere Betriebe in der Region. Somit ist nach Sumnitsch (2015) der Fachkräftemangel vor allem in Klein- und Mittelbetrieben spürbar, vom Bäcker über MalerIn, InstallateurIn und MaurerIn, aber auch bspw. ElektrikerInnen, welche einen Großbetrieb aufgrund der Leistungen und des Lohnniveaus vorziehen. Dieser angegebene tendenzielle Fachkräftemangel in Klein- und Mittelbetrieben stimmt mit der These von Verworn (2007) überein, steht aber im Widerspruch mit der Studie von Gaubitsch (2015), welcher einen wahrgenommenen Fachkräftemangel mit zunehmender Betriebsgröße identifizierte. Doch auch Paier (2009, S. 49) betont die Möglichkeit eines lohnbedingten Sog-Effektes in regionalen Ökonomien,

welcher dazu führen kann, dass kleinere Ausbildungsbetriebe ihre Ausbildungsaktivitäten aufgrund der Abwanderung der fertigen Fachkräfte in größere Betriebe mit besseren Gehaltsbedingungen verlieren können.

Die „Konkurrenz“ der Schulen ist aber für alle Betriebe spürbar. Besetzungsprobleme generieren sich weniger durch die Auswirkungen des demographischen Wandels (auch wenn Großbetriebe rückläufige Bewerbungsquoten feststellen) als aufgrund mangelnder Eingangsqualifikationen. Verschiedene Lehrberufe erfordern höhere Qualifikationen. Aufnahmetests sind oft Teil der Rekrutierungsmaßnahmen, werden aber häufig nicht positiv absolviert. Maßnahmen werden nach Sumnitsch (2015) bereits durch NachhilfelehrerInnen in den Betrieben verfolgt.

Im Allgemeinen zeigt sich in jedem Betrieb eine Tendenz des Bleibens. Nach Angaben der Kontaktpersonen brechen nur wenige ab oder verlassen den Betrieb. Es wurden keine langen Vakanzzeiten angegeben. Auch ausgeschriebene Stellen werden schnell nachbesetzt. Dabei fokussiert man auf die Nutzung endogener Ressourcen, der Rekrutierung von FacharbeiterInnen in der Region.

Zusammenfassend kann aufgrund einer fehlenden Totalerhebung und weiteren erläuterten Unsicherheiten kein flächendeckender Fachkräftemangel in der Region konstatiert werden. Den Informationen zufolge werden die Besetzungsprobleme in Mittel- und Großbetrieben vor allem durch Qualifizierungsdefiziten sowie Unterschiede in der Betriebsgröße und damit verbundener unterschiedliche Attraktivität der Betriebe verursacht. Der demographische Wandel und der Trend zur Höherqualifizierung erschwert dabei die Situation. Somit kann in der Region eher von einem Fachkräfteengpass bzw. Personalmangel gesprochen werden. Anzumerken ist hier, die fehlende Befragung von Kleinunternehmen im Allgemeinen sowie FacharbeiterInnen in nicht industriellen Betrieben.

3 Untersuchung FacharbeiterInnen: Stichprobeneigenschaften und Methodischer Ansatz

Die Diskussion um den sogenannten *Brain Drain*, dem Abwandern von Humanressourcen und Intelligenz, zielt vielfach auf höher qualifizierte Personen ab, weshalb auch die aktuelle regionale Forschung auf die Untersuchung von Gruppen mit höheren

Bildungsabschlusses fokussiert. Dessen subjektive Wahrnehmung auf Chancen am Arbeitsmarkt sind oft negativ behaftet, weshalb oftmals ein Wegzug aus der Region einem Bleiben vorgezogen wird. FacharbeiterInnen nach dem Lehrabschluss fanden in den Untersuchungen bisweilen nur wenig Beachtung, weshalb diese Arbeit ergänzend zu bereits durchgeführten Studien sein soll. Die Wahl der FacharbeiterInnen beschränkt sich auf jene im industriellen und produzierenden Bereich. Diese Entscheidung beruht darauf, dass die geschichtlich aber auch aktuell industriell geprägte Region in diesem Sektor ein großes Potential an Arbeitsplätzen zur Verfügung stellt. Für die Untersuchung wurde die Zielgruppe auf das Alter 19-29 Jahre, etwa bis zu 10 Jahren nach dem Lehrabschluss, beschränkt, da diese Lebensphase eine Orientierungsphase junger Menschen darstellt. Dieser Lebensabschnitt steht für Experimentierfreudigkeit, Neuorientierung sowie das Sammeln von Erfahrungen, wobei der Drang neues auszuprobieren mit dem Bildungsniveau steigt (beteiligung.st 2014, S. 41). Die darauffolgende bzw. einhergehende Entscheidung zum Familienleben ist ein weiterer Faktor der für die Standortwahl und der weiteren Lebensführung von großer Bedeutung ist. Die Ergebnisse der Studie von SCAN (2014) zeigen, dass ein Großteil der Befragten (71 %) zwischen 18 und 25 Jahren abwanderte. Genau dieses Alter bezeichnet auch Arnett (2000) als *Emerging Adulthood*, eine Phase die von Identitätsfindung und normativen Erwartungen bestimmt ist. Eine Befragung dieser Zielgruppe zur Einschätzung der Region und deren persönlichen Abwanderungsgedanken ist somit notwendig, um die Bedürfnisse dieser Menschen zu erkennen und ihr Leben in der Region zu attraktivieren, stellen sie doch weitgehend auch das Sozialkapital und Arbeitskräftepotential der Region dar.

3.1 Methodenwahl

Eingangs wurden um der regionalen Thematik des Fachkräftemangels näher zu kommen, kurze Gespräche mit den Kontaktpersonen der Betriebe sowie mit der Wirtschaftskammer Leoben durchgeführt. Sie sind nach Schwerpunkten zusammengefasst in Kapitel 2.3.4 anonymisiert wiedergegeben. Durch die Beschäftigung mit bereits durchgeführten Studien ergab sich die Forschungslücke einer Befragung der Zielgruppe FacharbeiterInnen, welche mithilfe quantitativer Methodik anhand einer Fragebogenerhebung durchgeführt wurde. Das quantitativ orientierte Vorgehen der

Hypothesenprüfung folgt wissenschaftstheoretisch einer deduktiven Logik, bei der der Forscher oder die Forscherin vom Allgemeinen auf das Besondere schließt. Der hier verwendete quantitative Forschungsansatz ist daher eine hypothesenprüfende Vorgehensweise, wobei streng genommen kein neues Wissen erzeugt wird (Bortz & Döring 2005, S. 299). Durch den Abduktionsschluss können aber auch solche Arbeiten an theoretischem Wissen gewinnen. Dabei werden Bedeutung und praktische Relevanz statistischer Ergebnisse erläutert, indem Abduktion auf allgemeine Prinzipien oder Hintergründe der Ergebnisse schließt (Bortz & Döring 2005, S. 300).

Ein Vorteil quantitativer Forschung, vor allem in dieser Arbeit, ist die Distanz welche sich durch die Fragebogenerhebung zum Forscher/zur Forscherin ergibt. Nicht jedem Teilnehmer/jeder Teilnehmerin liegt es „lange Reden zu halten“ (Bortz & Döring 2005, S. 297). Im Sinne einer Befragung der jungen FacharbeiterInnen wurde aus mehreren Gründen diese Methode gewählt. Einerseits um Vergleichbarkeit zu bereits durchgeführten Studien zu erhalten sowie um eine Vielzahl der FacharbeiterInnen in der Region erreichen zu können, andererseits um die zeitlich kurz angebondenen Personen in den Betrieben durch Fragebögen mit einer erhöhten Anonymität zu erreichen. Für ein weiteres persönliches Gespräch stand keiner der TeilnehmerInnen zur Verfügung, weshalb sich die Befragung nur auf quantitative Methodik beschränkte.

Durch die Ergänzung der quantitativen Untersuchung mithilfe eines anschließenden leitfadengestützten Experteninterviews wurde der Versuch einer Validierung der Ergebnisse vorgenommen, andererseits mit dem befragten Experten praxisrelevante Strategien diskutiert. Daraus ergibt sich über die gesamte Arbeit ein Methodenmix an quantitativen und qualitativen Forschungsmethoden.

Kelle & Erzberger (2000, S. 303) beschreiben den Methodenmix als methodologische Triangulation (*Record-linkage*: Wessel 1996, S. 152). Denzin (1977) sieht durch unterschiedliche Methoden eine Erhöhung der Validität der Untersuchungsergebnisse. Viele Autoren wie Flick (1991) stellen dem ein anderes Konzept von Triangulation entgegen. Dabei handelt es sich vielmehr um eine Ergänzung als um eine Validierung der Ergebnisse. Kombiniert man quantitative und qualitative Methoden, können die Ergebnisse konvergieren (tendenziell übereinstimmen), sich komplementär verhalten

(sich gegenseitig ergänzen) oder divergent sein (sich gegenseitig widersprechen) (Kelle & Erzberger 2000, S. 304).

Bei quantitativen Methoden ist die Grundgesamtheit bekannt, man strebt nach Repräsentativität, wobei Aussagen über die Merkmalsverteilung gewonnen werden sollen (Merkens 2000, S. 291). Da sich die Fallzahl der Untersuchung in vorliegender Studie auf 105 Personen beschränkt, kann man hier vielmehr von einem Einblick in die Thematik sprechen, wenngleich auch signifikante Tendenzen beobachtet werden konnten.

Der Fragebogen wurde in folgende thematische Blöcke unterteilt: Arbeitsplatz, Beteiligung in der Region, Image der Region, Attraktivität Wohnumfeld, Abwanderungsvorhaben und -motive, Persönliche Angaben und Optionale Mitteilung (siehe Anhang A). Es folgte eine Operationalisierung um empirisch erfassbare Indikatoren für die einzelnen Themenfelder zu generieren. Nach der Befragung und Eingabe der Daten wurde die Auswertung der Fragebögen mit der Statistiksoftware SPSS durchgeführt.



Abbildung 10: Forschungsweg

3.2 Betriebsprofile und Stichprobeneigenschaften

Die Befragung wurde anhand einer Klumpenstichprobe durchgeführt. So fiel die Auswahl nicht auf die Grundgesamtheit (alle FacharbeiterInnen der Region), sondern auf zusammengefasste Elemente, auch Klumpen oder Cluster genannt (der Zielgruppe entsprechenden Fachkräfte aus den vier Betrieben im Bezirk Leoben entlang der Steirischen Eisenstraße). Im Allgemeinen kommt der Zugänglichkeit zu den Betrieben

bzw. zu den befragten Personen für die Untersuchung große Bedeutung zu. Die Erreichbarkeit dieser kann mit sogenannten *gatekeepers* (Schlüsselpersonen) gewährleistet werden (Merkens 2000, S. 288). Im Falle vorliegender Arbeit waren dies vor allem Vertreter der Personalverwaltung, der Prokurist und/oder die jeweiligen Betriebsräte der Unternehmen, dessen Kontakte vom LAG-Manager der Steirischen Eisenstraße hergestellt wurden. Bei den Betrieben handelt es sich um drei mittlere und um ein Großunternehmen (klassifiziert durch Anzahl der Beschäftigten nach Eurostat 2015). Die industriellen Betriebe unterscheiden sich in ihrer Lage und ihrem abbauenden oder verarbeitenden Grundstoff. Nachfolgende Tabellen stellen die Betriebe vor und geben Informationen zu den jeweiligen Rücklaufquoten.

Tabelle 6: Betriebsprofile mit Standortbeschreibung. Quellen: Betriebsbeschreibung, wenn nicht anders angegeben, von Webseiten der Unternehmen und deren dort veröffentlichten Pressetexte. Zugriff Oktober 2015; Beschäftigtenanzahl von AMS (2015a) und Website; N Zielgruppe: Betriebsinterviews

DMH Dichtungs - und Maschinenhandel GmbH	
Betriebsbeschreibung	Maschinen-, Halbzeugen-, Dichtungsfertigung Die DMH Dichtungs- und Maschinenhandel GmbH ist ein weltweit tätiges Unternehmen und Erzeuger von CNC-Drehmaschinen zur Dichtungsproduktion, Halbzeugen zur Dichtungsfertigung sowie gedrehten Dichtungen.
Standort	Traboch
Anzahl Beschäftigter	110
Betriebsgrößenklasse	Mittelunternehmen
Anzahl Personen d. Zielgruppe	20
Rücklauf	N=16; N_gültig=16; Rücklaufquote= 80 %

VA Erzberg GmbH	
Betriebsbeschreibung	Bergbaubetreiber, Erzproduktion und Montantechnik Die VA Erzberg GmbH steht seit 2004 im Eigentum der Erzberg Privatstiftung, die sich die ÖIAG und der Stahlkonzern voestalpine Linz teilen. Sie betreibt am Erzberg den größten und modernsten Tagbau Mitteleuropas. Bei einem etagenförmigen Tagbau wird Gestein gewonnen und zu Feinerz verarbeitet, welches bei der voestalpine in Linz und Donawitz zur Roheisenerzeugung verwendet wird.
Standort	Eisenerz
Anzahl Beschäftigter	220
Betriebsgrößenklasse	Mittelunternehmen
Anzahl Personen d. Zielgruppe	25
Rücklauf	N=7; N_gültig=7 Rücklaufquote=28 %

Brigl & Bergmeister GmbH	
Betriebsbeschreibung	Etiketten, Verpackungspapier Führender Hersteller von Etiketten- und flexiblen Verpackungspapieren. Jährlich werden rund 100 Mrd. Etiketten auf B&B-Papieren gedruckt.
Standort	Niklasdorf
Anzahl Beschäftigter	230
Betriebsgrößenklasse	Mittelunternehmen
Anzahl Personen d. Zielgruppe	20
Rücklauf	N=12; N_gültig= 6; Rücklaufquote_gültig=30 %

voestalpine Stahl Donawitz GmbH & Co KG	
Betriebsbeschreibung	Stahlerzeugung Die Entwicklung von Donawitz als Zentrum von Stahlerzeugung und -weiterverarbeitung begann Mitte des 19. Jhd. Durch die Einführung etlicher technologischer Innovationen wurde Schritt für Schritt die vorher dezentrale Eisenverarbeitung durch eine zentralisierte moderne industrielle Struktur abgelöst. 1973 wurde die damalige Österreichisch-alpine Montangesellschaft mit den Werken in Linz vereinigt und 1995 privatisiert. Seither gilt das Unternehmen als einer der weltweiten Technologieführer im Stahlbereich (Osebik & Zimmermann 2011, S. 32).
Standort	Leoben
Anzahl Beschäftigter	1.370
Betriebsgrößenklasse	Großunternehmen
Anzahl Personen d. Zielgruppe	>100; 100 ausgeteilt
Rücklauf	N=76; N_gültig=76; Rücklaufquote= 76 %

4 Ergebnisse der Untersuchung

Mit 105 gültigen retournierten Fragebogen beläuft sich die Rücklaufquote insgesamt auf 64 %. Als ungültig sind jene klassifiziert worden, in denen ein höheres als das definierte Alter angegeben wurde (> 29 Jahre).

Bei der Befragung wurde auf Anonymität geachtet, indem die Bögen mit Kuverten ausgeteilt wurden, die verschlossen über den Betriebsrat wieder abgegeben werden konnten. Im Betrieb der VA Erzberg GmbH wurden die Bögen in Anwesenheit der Autorin ausgegeben, beantwortet und wieder eingesammelt. Nachfolgend werden die Ergebnisse der Fragebogenauswertung präsentiert.

4.1 Soziostrukturelle Merkmale

Unter den Befragten dominieren vor allem männliche Teilnehmer. Dies liegt einerseits an der erhöhten Anzahl männlicher Facharbeiter in den Berufsfeldern, andererseits muss hier angemerkt werden, dass sich der Schnitt vor allem durch die teilnehmenden Facharbeiter der voestalpine Donawitz gehoben hat. Während in den anderen Betrieben ein ausgewogenes Verhältnis gesichert werden konnte, waren es dort nur 6 Frauen von 76 Personen, die sich an der Umfrage beteiligten. Das Alter der Befragten liegt zwischen 18 und 29 Jahren, etwa die Hälfte ist dabei zwischen 22 und 25.

Insgesamt leben die meisten der Befragten in Leoben (29 Personen) und Trofaiach (26 Personen). Weitere 10 Personen gaben Niklasdorf, 6 Personen Eisenerz als ihren Wohnort an. 34 weitere Personen verteilen sich auf unterschiedliche Gemeinden der Steirischen Eisenstraße. 30 Personen sind nicht im aktuellen Wohnort aufgewachsen. Umgezogen wurde meist innerhalb der Region. 10 Personen zogen aus verschiedenen Gemeinden nach Leoben, ebenso viele nach Trofaiach. Acht der Befragten verlagerten ihren Wohnsitz von Leoben in eine andere Gemeinde der Region.

Der Großteil der befragten Personen aus dem Betrieb der voestalpine Donawitz GmbH lebt in Leoben und Trofaiach, also im urbanen und suburbanen Raum. Befragte FacharbeiterInnen der DMH Dichtungs- und Maschinenhandel GmbH in Traboch wohnen zum Großteil in Trofaiach. Die meisten Befragten von Birgl & Bergmeister GmbH und der VA Erzberg GmbH wohnen am Betriebsstandort in Niklasdorf bzw. Eisenerz.

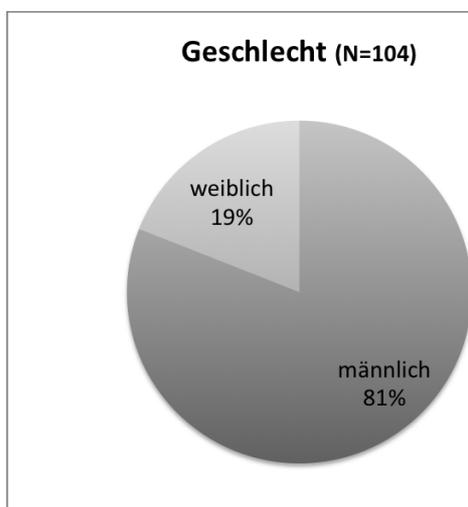


Abbildung 11: Geschlechterverteilung in %

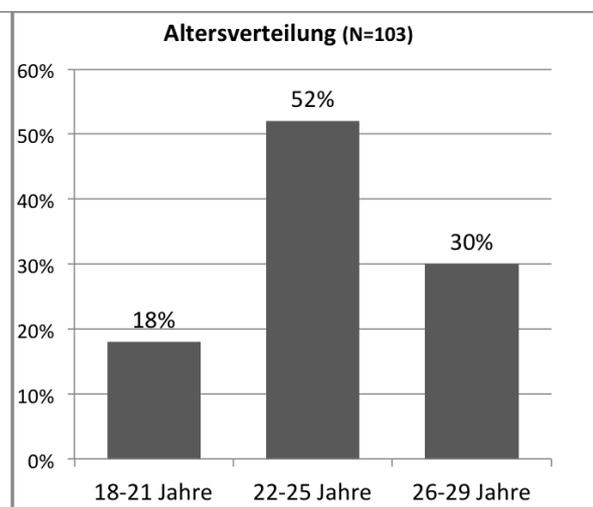


Abbildung 12: Altersverteilung klassiert in %

4.2 Arbeitsplatz

Der Lehrabschluss liegt zumeist zwischen drei und fünf Jahren zurück. 95 % haben die Lehre in der Region gemacht, alle im technischen oder produzierenden Bereich, zumeist in Elektro-, Maschinenbau-, Zerspanungs- oder Produktionstechnik. Die Einschätzung zum Arbeitsplatz- und Ausbildungsangebot in der Branche wurde zu 81 % als gut und eher gut gewertet. Zu 87 % ist man mit dem Schichtbetrieb zufrieden.

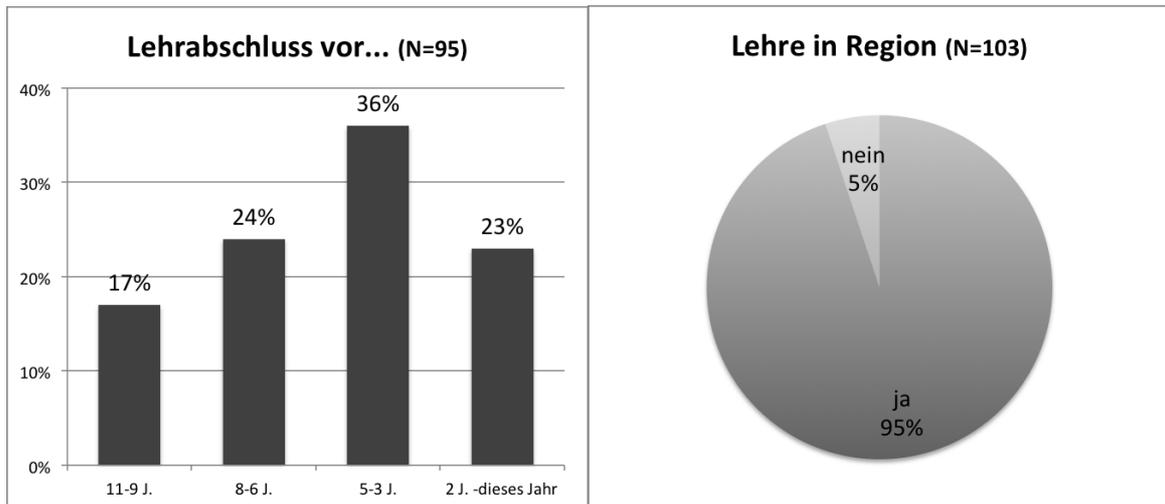


Abbildung 13: Jahre seit Lehrabschluss

Abbildung 14: Lehre in Region absolviert in %

Das Interesse an Weiterbildung ist mit 85 % als hoch zu bewerten. 68 % der TeilnehmerInnen nahmen bereits an einer Weiterbildungsmaßnahme teil, dabei wurde sechs Mal „Meisterschule“ sowie drei Mal „Matura“ angegeben. Die Begründung jener, welche noch an keiner Weiterbildung teilnahmen, können wie in Tabelle 7 ersichtlich zusammengefasst werden.

Tabelle 7: Angaben der Gründe, weshalb noch keine Weiterbildung in Anspruch genommen wurde, zusammengefasst und gruppiert.

Angebot	Zeitfaktor	am Beginn der Ausbildung	Interesse
<ul style="list-style-type: none"> (fast) keine Möglichkeit (N=4) weil ich nach wiederholten fragen noch nicht zu einer Schulung geschickt wurde (N=1) 	<ul style="list-style-type: none"> keine Zeit (weil Schichtbetrieb) (N=3) Personalmangel (N=1) 	<ul style="list-style-type: none"> weil ich soetwas noch nicht in Betracht gezogen habe (N=1) weil ich noch nicht so lange Facharbeiter bin (N=2) 	<ul style="list-style-type: none"> weil momentan kein Interesse besteht (N=2) weil deswegen keine Aufstiegschancen (N=1)

4.3 Verbundenheit, Interesse, Engagement in der Region

Das Verbundenheitsgefühl mit der Region und das Interesse an deren Entwicklung sind unter den befragten FacharbeiterInnen hoch. 70 % geben an sich sehr oder etwas verbunden mit der Region zu fühlen, 72 % bekunden Interesse an der Entwicklung der Region. Ebenso bringen sich 76 % der Befragten in unterschiedlichen Bereichen ein. Dies ist ein Zeichen dafür, dass wie auch beteiligung.st (2014) und Weber & Fischer (2010) feststellen, Verbundenheit mit der Region mit Engagement bspw. in Vereinen einhergeht.

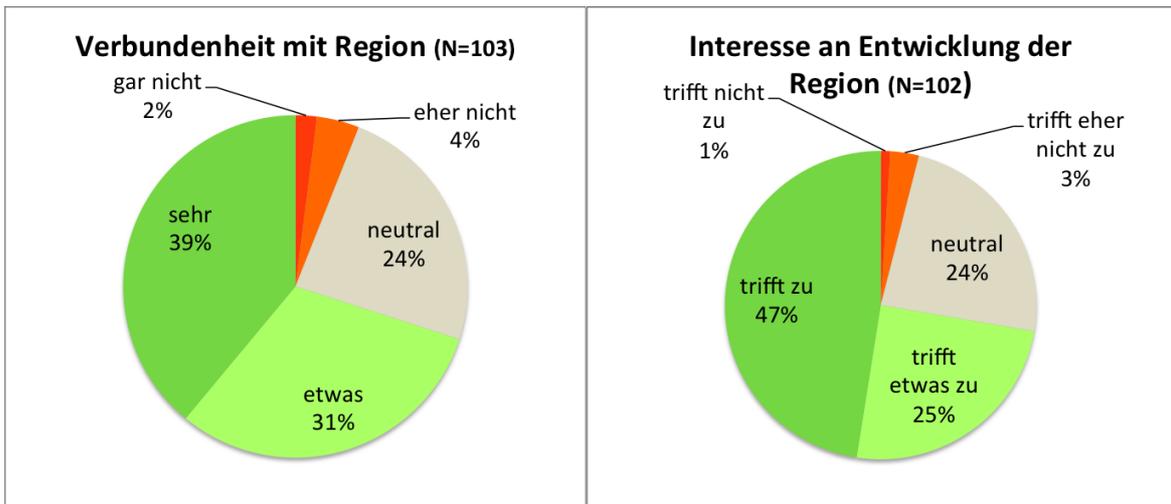


Abbildung 15: Verbundenheit mit der Region, in % sowie Interesse an der Entwicklung der Region, in %

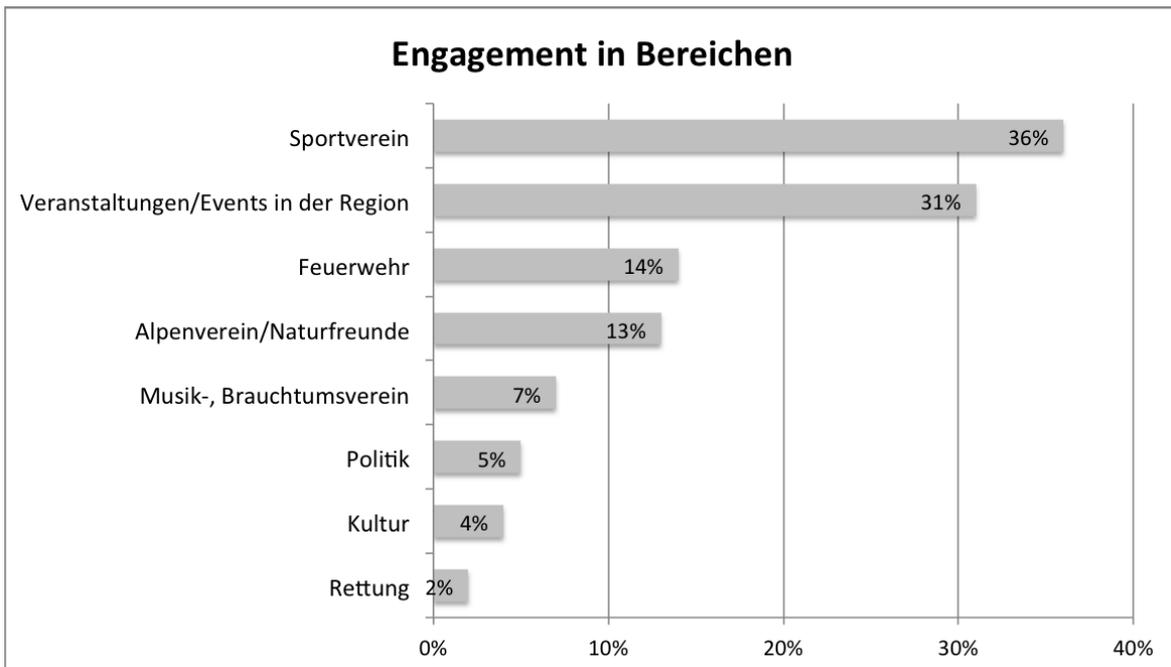


Abbildung 16: Engagement in verschiedenen Bereichen in der Region, in %, N=105, Mehrfachnennungen waren möglich.

Auf die Frage nach dem Engagement in der Region, mit Möglichkeit von Mehrfachantworten, wurde am häufigsten der Sportverein, die Beteiligung an Veranstaltungen und Events in der Region sowie die Feuerwehr genannt. Rettung, Kultur und Politik wurden nur sehr selten angeführt (jeweils unter 6 %). Die klassischen Vereine wurden mit etwa 60 % als wichtig oder eher wichtig bewertet, befinden sich aber als Schlusslicht in der Bewertung der abgefragten Attraktivitätsmerkmale (siehe Kapitel 4.6 Attraktivität Wohnumfeld). Die Vereinsarbeit wird der Bedeutung für die Befragten entsprechend erfüllt. Wichtig ist somit ein Erhalten der bestehenden, gut erfüllten Strukturen; allerdings genauso wichtig ist eine Neuorientierung hin zu neuen Formaten für Jugend und junge Erwachsene (SCAN 2014, Funkl 2010).

4.4 Image der Region

Durch drei Fragen wurde ermittelt, welche Begrifflichkeiten die FacharbeiterInnen der Region eher zuschreiben. Durch den Mittelwert der Angaben kann ein Polaritätsprofil erstellt und ein Schluss auf das Image einer Region gezogen werden. Ursprünglich war die Abfrage von sechs Begriffspaaren in einer Frage vorgesehen. Da bei den Pre-Tests allerdings Schwierigkeiten auftauchten, wurden die Begriffspaare reduziert und in drei Fragen aufgeteilt. In allen Bereichen wurden eher positive Konnotationen gewählt, wobei nur die Frage nach dem eher angenehmen oder langweiligen Leben in der Region als deutlich positives Ergebnis hervorsticht. Hier sind es 81 % welche angeben, in der Region zu leben sei angenehm oder eher angenehm. Die Bevölkerung in der Region wird von 59 % als offen oder eher offen wahrgenommen. Die Region wurde nur durch eine geringe Mehrheit mit 52 % als lebendig oder eher lebendig bewertet.

Die bereits weggezogenen befragten Personen aus der Untersuchung von SCAN (2014) (siehe Kapitel 2.2.3) wählten zur Mehrheit negativ konnotierte Begriffe. Diese starke Unterscheidung unterstreicht die Wichtigkeit, jene Attraktivitätsfaktoren weiterhin zu stärken, welche für die untersuchte Zielgruppe am wichtigsten und gut erfüllt zu sein erscheinen, um dieses Potential weiterhin als ein solches zu wahren.

Tabelle 8: Mittelwerte und Median der drei Begriffspaare

	1	Mittelwert	Median	4	N
Leben angenehm		1,8	2	Leben langweilig	102
Leute offen		2,4	2	Leute verschlossen	103
Region lebendig		2,5	3	Region ausgestorben	102

Da sich die Ergebnisse über eine sehr heterogene Region erstrecken wurden die Daten im Weiteren getrennt nach fünf Kategorien (Leoben Stadt, Trofaiach, Niklasdorf, Eisenerz und Andere) ausgewertet. Ausgewählt wurden diese aufgrund ihrer Charakteristik und räumlichen Lage (urban, suburban, periphere Gebiete), sowie aufgrund ihrer hohen zugehörigen Fallzahl der Befragten in dieser Studie.

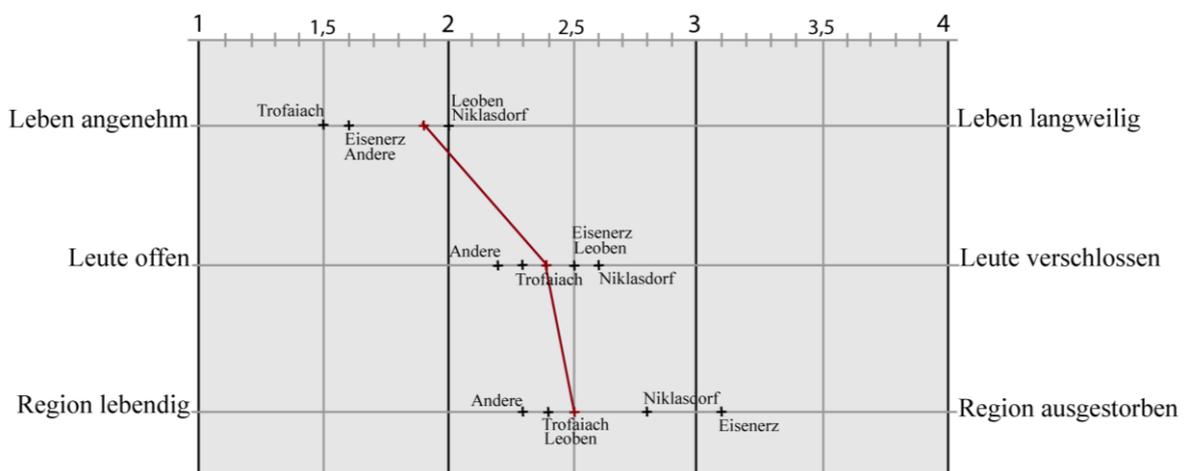


Abbildung 17: Image der Region Steirische Eisenstraße, Polaritätsprofil mit Mittelwerten ausgewählter Gemeinden und Städte, in Rot: Befragte gesamt, eigene Darstellung.

Demnach zeigt sich, dass die befragten Personen nur in Niklasdorf (70 %) und Eisenerz (83 %) zu einer überwiegenden Mehrheit die Region als eher ausgestorben oder ausgestorben wahrnehmen. Weiter ist aus Abbildung 17 ersichtlich, dass vor allem Trofaiach und die Gruppe der anderen Gemeinden eine positivere Wahrnehmung der Region haben. Vor allem in Trofaiach wird das Leben als besonders angenehm empfunden.

4.5 Zukunftseinschätzung

Während die Ergebnisse von SCAN (2014) und Funkl (2010) zeigen, dass die Hälfte die Zukunft der Region als sich negativ entwickelnd ansehen, zeigen hier befragte FacharbeiterInnen in differenziert befragten Bereichen unterschiedlich in die Zukunft. Die Lebensqualität sowie das Kultur- und Freizeitangebot sehen knapp die Mehrheit als gleichbleibend, also weder besser noch schlechter werdend. Vergleicht man diese Fälle mit deren Antworten zur derzeitigen Lebensqualität und Zufriedenheit des Freizeitangebotes, können diese Antworten aber als eher positiv bewertet werden (ein Großteil dieser Fälle findet das Leben in der Region als angenehm bzw. ist zufrieden mit dem Freizeitangebot). 38 % bzw. 35 % sehen diese Bereiche aber auch als sich negativ entwickelnd an. Eine sich verbessernde Entwicklung der Lebensqualität und des Kultur- und Freizeitangebotes sehen nur 11 % bzw. 13 %.

Auffällig ist, dass von den FacharbeiterInnen das Arbeitsplatzangebot (46 %) und vor allem die Stabilität des gesellschaftlichen Zusammenhalts (56 %) als sich verschlechternd und dadurch gefährdet angesehen werden.

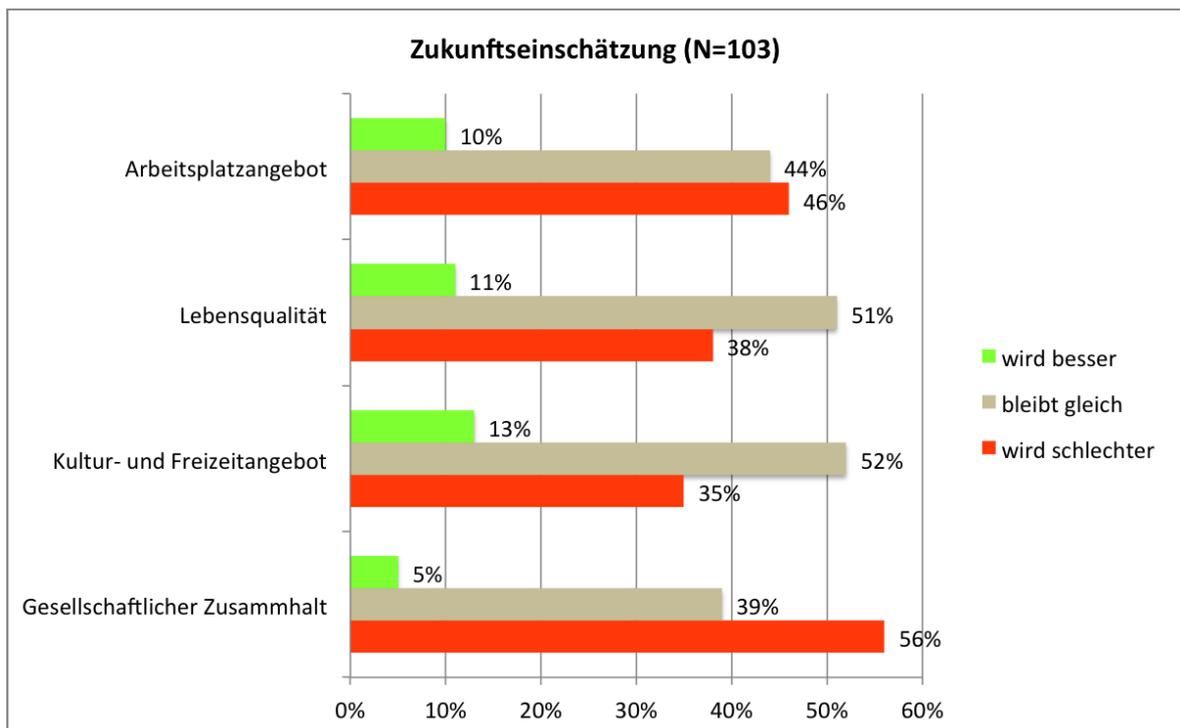


Abbildung 18: Einschätzung zukünftiger Entwicklungen in verschiedenen Bereichen in % (weiß nicht wurde ausgeschlossen).

4.6 Attraktivität des Wohnumfeldes

Weiter wurde danach gefragt, wie wichtig bestimmte Faktoren im persönlichen Wohnumfeld sind. In einem zweiten Fragenblock wurde gefragt, wie sehr das aktuelle Umfeld diese erfüllen kann. Am wichtigsten befinden die FacharbeiterInnen einen sicheren Arbeitsplatz sowie Freunde und Familie. Diese Faktoren werden auch am besten erfüllt. Weitere wichtige Faktoren sind ein guter Verdienst und günstiges Wohnen. Die geringste Bedeutung bekommen bei dieser Befragung Vereine und der öffentliche Verkehr, wengleich auch diese Variablen zu 65 % bzw. 63 % als wichtig oder eher wichtig bewertet wurden.

Vergleicht man die durchschnittliche Merkmalsausprägung der Variabel *Wichtigkeit des Merkmals am Wohnumfeld* (\emptyset MMAw) und jene der Variabel *Merkmal erfüllt im Wohnort* (\emptyset MMAerf) erkennt man, inwiefern sich die Bedeutung eines Merkmals mit der Erfüllung dessen am Wohnort trifft.

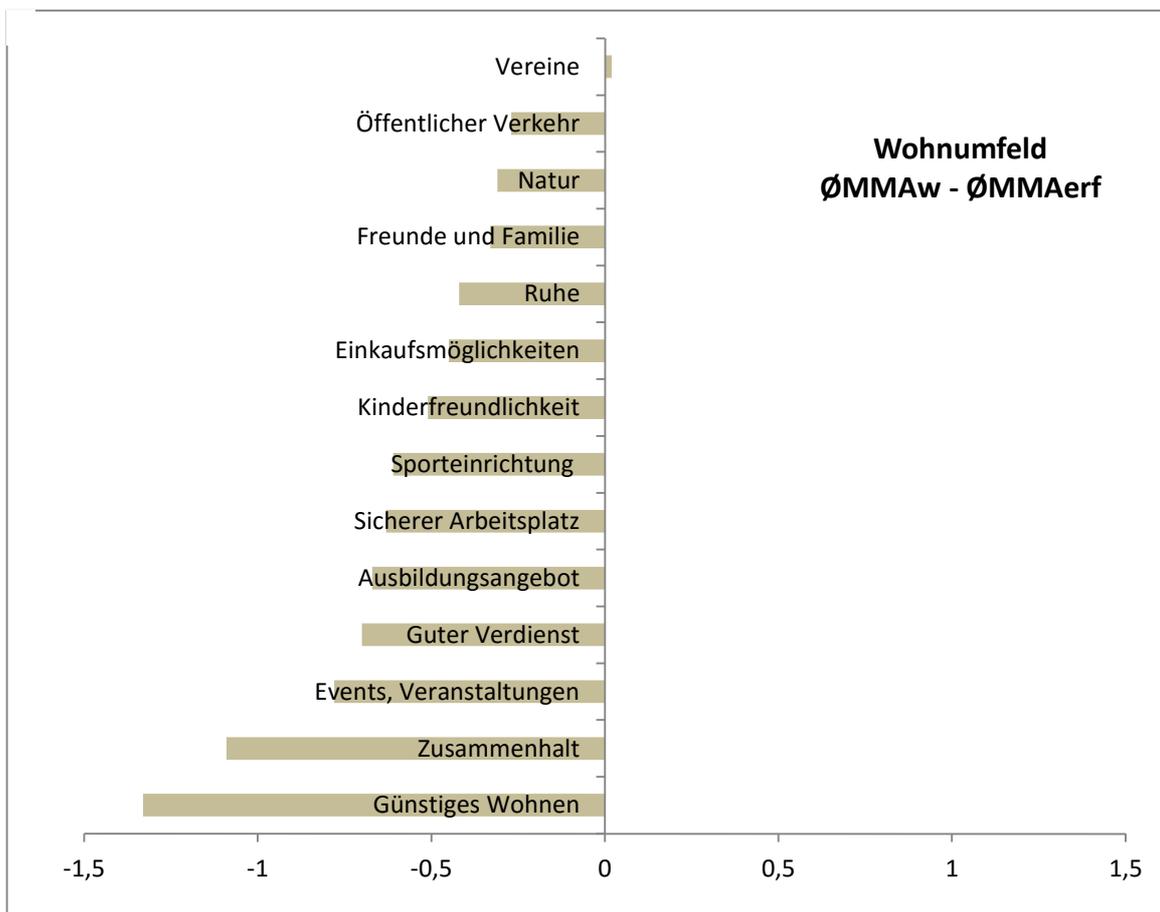


Abbildung 19: Differenz der Mittelwerte aus der Bedeutung bestimmter Merkmale und dessen Erfüllung am Wohnort, negative Werte bedeuten unzureichende Erfüllung am Wohnort gemessen an dessen Bedeutung. Werte ergeben sich aus den Antwortmöglichkeiten 1=wichtig bis 4 =unwichtig bzw. 1=sehr gut bis 4 =schlecht erfüllt, eigene Darstellung.

Hier wird ersichtlich, dass vor allem günstiges Wohnen, Zusammenhalt und Events/Veranstaltungen stärker divergieren. Vereine sind dabei als einziges Merkmal im positiven Bereich und annähernd ausgeglichen, das Vereinsangebot entspricht demnach den Erwartungen. Die Merkmale *Günstiges Wohnen* und *Zusammenhalt* wurden nach den Wohnorten Leoben Stadt, Niklasdorf, Trofaiach, Eisenerz sowie nach der Kategorie der anderen Gemeinden ausgewertet.

Günstiges Wohnen wird über die gesamte Region mit 80 % als wichtig angeführt. In Trofaiach, Niklasdorf und Eisenerz sehen etwa 2/3 der Befragten günstiges Wohnen als eher schlecht oder schlecht erfüllt. In Leoben sowie in den anderen Gemeinden peripherer Lage, wird die Preislage des Wohnraums vermehrt als sehr gut oder gut befunden (Anmk.: sehr geringe Fallzahl in Niklasdorf und Eisenerz).

Über die Hälfte der Befragten sieht den gesellschaftlichen Zusammenhalt als schlechter werdend. Vor allem in Leoben (61 %) und Niklasdorf (78 %) sieht man diesen eher schlecht oder schlecht erfüllt. Dagegen sehen den Zusammenhalt in den übrigen Gemeinden 76 % als positiv erfüllt. Es zeigt sich zwischen dem Wohnort und der Einschätzung des Zusammenhalts eine Tendenz zu einem signifikanten Ergebnis (Chi-Quadrat 0,001; allerdings zu geringe Fallzahl).

4.7 Abwanderungsvorhaben und Motive

Nur 8 % der Befragten denken aktuell über ein Weggehen nach. Knapp die Hälfte befindet sich in einer Art Warteposition (siehe Abbildung 20). Sie möchte sehen, was passiert, schließt eine Abwanderung aus der Region aber nicht aus. Im Gegensatz zu den Befragten in den Studien von Weber & Fischer (2010), Funkl (2010) und beteiligung.st (2014) fällt die Tendenz hier wesentlich geringer aus. Auffällig ist, dass der Anteil jener, die angeben abwandern zu wollen - in Leoben am höchsten ist. 76 % der LeobnerInnen gaben an, einen aktiven Abwanderungsgedanken zu haben oder es sich vorstellen zu können in Zukunft wegzuziehen, vor allem, um etwas Neues auszuprobieren.

Für das Analysieren der Frage, wohin abgewandert werden möchte, wurden nur jene Fälle verwendet, welche aktiv einen Abwanderungsgedanken hegen oder es sich in der Zukunft vorstellen können. Hier zeigt sich, dass die Mehrheit bei einem Wegzug nicht nur aus der Region ziehen würde, sondern aus der Steiermark hinaus (Abbildung 21).

Vor allem von jenen, die gerade über ein Weggehen nachdenken, möchten über 2/3 aus der Steiermark abwandern. Eine potentielle Binnenwanderung innerhalb der Region fällt in der Umfrage eher gering aus.

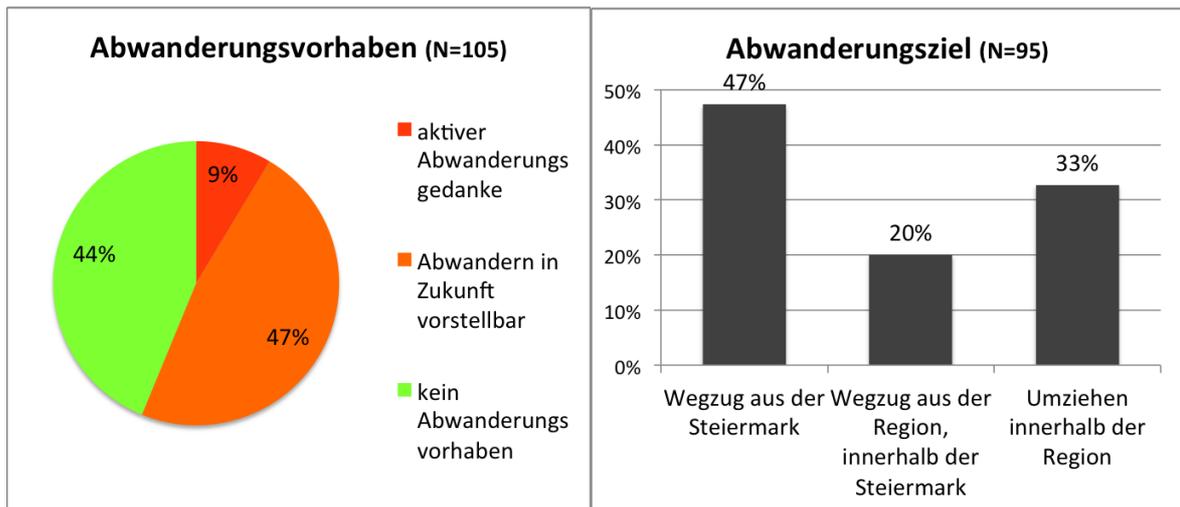


Abbildung 20: Abwanderungsvorhaben in %

Abbildung 21: Abwanderungsziel jener mit aktiven Abwanderungsgedanken und Abwandern in Zukunft vorstellbar) in %

Vergleicht man dazu die Abwanderungsmotive (siehe Abbildung 22 - Mehrfachantworten waren möglich) wird deutlich, dass das Argument *lieber Stadt als Land* kaum ein Motiv zur Abwanderung darstellt. Bei den aktiv ans Wegziehen Denkenden gab diesen Grund niemand an. Die befragten FacharbeiterInnen möchten vorwiegend aus der Steiermark hinausziehen, um etwas Neues auszuprobieren und um andere Orte kennenzulernen (wie auch bei Funkl 2010). Eine bessere Anstellung wäre für 42 % ein Motiv abzuwandern. Fehlende öffentliche Verkehrsmittel sind genauso wenig ausschlaggebend wie fehlende Kinderbetreuungseinrichtungen oder wie dargelegt der Vorzug von Stadt gegenüber Land. Zusätzlich wurde jene Gruppe näher zu ihren Abwanderungsmotiven analysiert, die aktiv über einen Wegzug nachdenkt. Hier zeigt sich folgendes Bild: Wieder ist *etwas Neues ausprobieren* an erster Stelle, gemeinsam mit *Eintönigkeit*, *fehlendes Freizeitangebot*. Auch der Zusammenzug mit dem Partner wird zu 33 % angeführt. Ein besserer Beruf in der gleichen Branche oder auch in einer anderen Branche zu arbeiten ist nur für 22 bzw. 11 % ein Abwanderungsmotiv (Abbildung 23). Man erkennt hier eine starke Gewichtung der weichen Faktoren. Während man an der beruflichen Situation wenig ändern möchte, ist man offen für neue Eindrücke und einer stärkeren Belebung seines Lebensumfeldes.

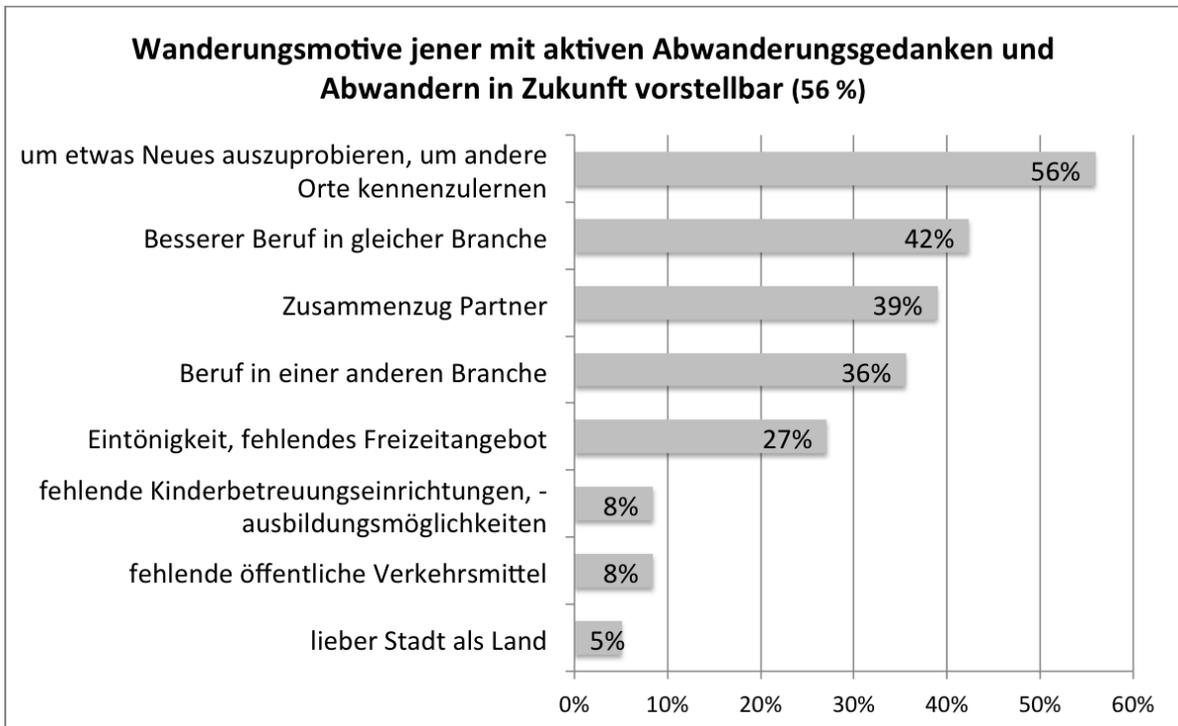


Abbildung 22: Wanderungsmotive jener mit aktiven Abwanderungsgedanken und Abwandern in Zukunft vorstellbar in %. N=59, Mehrfachantworten waren möglich.

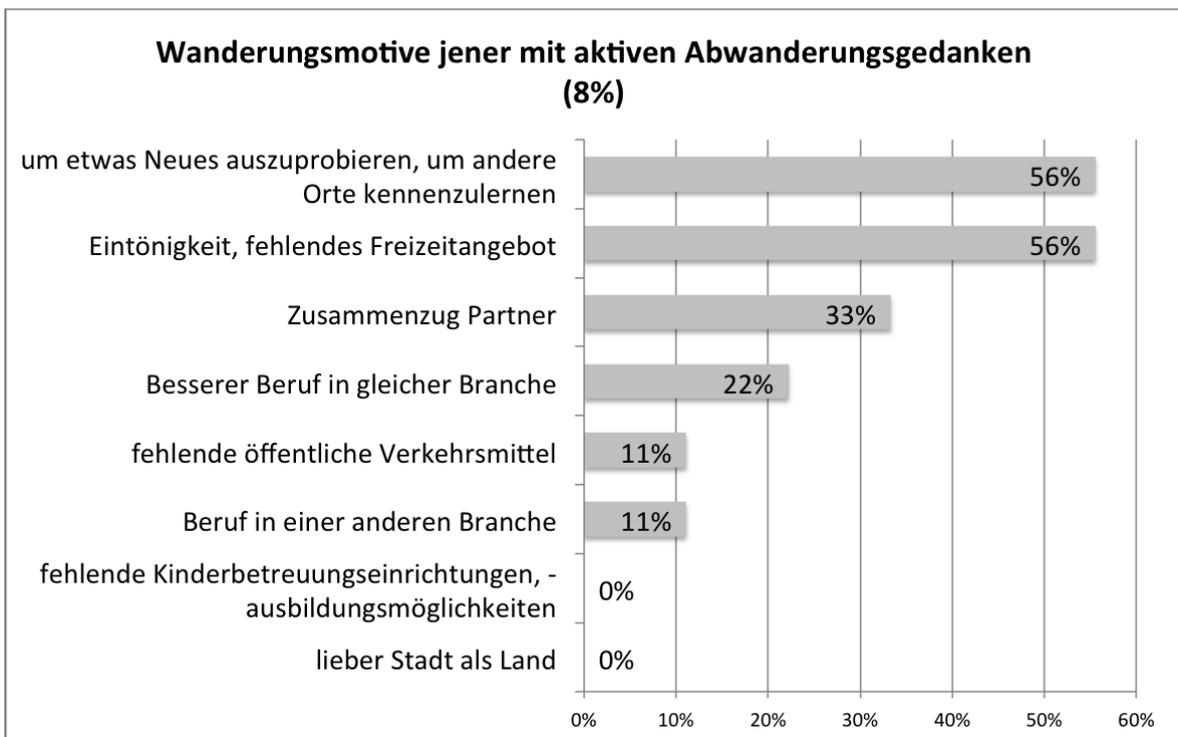


Abbildung 23: Wanderungsmotive jener mit aktiven Abwanderungsgedanken, in %, n=9

Die Befragten die in der Region bleiben möchten gaben zu 35 % an, ihren Wohnort nur dann zu verlassen, um mit ihrem Partner zusammenziehen. Am liebsten möchten sie dabei aber innerhalb der Region bleiben (67 %). Weiters wurde anhand von Kreuztabellen nach signifikanten Ergebnissen im Zusammenhang mit dem Abwanderungsvorhaben untersucht. Dabei wurde folgendes festgestellt:

Das Verbundenheitsgefühl beeinflusst das Abwanderungsvorhaben:

Das Ergebnis zeigt sich als tendenziell signifikant mit einem Chi-Quadrat-Wert von 0,031 (Anmk. tendenziell aufgrund zu geringer Zellenbesetzung). Alle Personen, die sich (eher) nicht verbunden fühlen, denken aktiv über ein Weggehen nach oder können es sich in der Zukunft vorstellen.

Das Image der Region beeinflusst das Abwanderungsvorhaben:

69 %, welche die Region als (eher) ausgestorben empfinden (Chi-Quadrat 0,008), 67 %, welche die Menschen als (eher) verschlossen beschreiben (Chi-Quadrat 0,055) und 84 %, welche das Leben als (eher) langweilig in der Region empfinden (0,004) denken aktiv über ein Abwandern aus der Region nach oder können es sich in Zukunft vorstellen.

Im Vergleich dazu möchten 57 %, welche die Region als lebendig empfinden, 53 %, welche die Menschen als offen beschreiben und 52 %, welche das Leben als angenehm empfinden nicht aus der Region ziehen.

4.8 Optionale Mitteilung

Am Ende des Fragebogens wurde die Möglichkeit geboten die Kontaktdaten für weitere Informationen zu hinterlassen. Weiter stand ein Feld zur Verfügung, indem weitere Anmerkungen frei formuliert werden konnten. Nur 6 Personen nutzten dieses, unterstreichen aber damit die Erkenntnisse aus der Analyse.

So wird auch hier von einer Person mit Wohnsitz in Leoben mit der Anmerkung „*Gemeindewohnungen sind "viel" zu teuer!*“ auf Unzufriedenheiten mit den Wohnpreisen hingewiesen. Eine weitere Person zeigte sich hinsichtlich Zuwanderung besorgt: „*Ich würde umziehen wenn ich mir in der eigenen Heimat fremd vorkommen würde durch starken Zuwachs von Ausländern. Andere Sprache, andere Mentalität, andere Sitten usw. andere Kleidung (teilweise), aggressiverer Umgang (teilweise).*“ Auch in einem anderen

Fall wurde unter der Angabe sonstiger Abwanderungsmotive, „Ausländer“ als Wegzugsgrund aus dem aktuellen Wohnort angeführt.

Weitere offene Nennungen im optionalen Mitteilungsfeld betrafen die defizitären Infrastrukturverhältnisse sowie familienrelevante Faktoren und lauten wie folgt:

1. *„Habe zwei Kinder, welche sich immer verletzen könnten, und jetzt wird die Notfallambulanz um 2/3 verkürzt also muss man nach Leoben im Notfall (30km)“*
2. *„Das 4-Schicht Model ist für Familien unfreundlich!!“*
3. *„extrem schlechter öffentlicher Verkehr“*
4. *„Die Möglichkeit der sportlichen Einrichtungen ist übertrieben teuer! Asia Spa! 6,50 für Abendkarte!“*

5 Interpretation und Handlungsfelder

Hervorzuheben ist, dass sich ein Großteil der befragten Personen in vielen Bereichen sehr positiv äußert. Viele möchten die Region nicht verlassen oder befinden sich in einer Art Warteposition, möchten zurzeit nicht abwandern, schließen es aber in Zukunft nicht aus. Vor allem diese jungen Menschen sollen durch ein aktives Setzen von Maßnahmen für ein weiteres Attraktivieren von Region und Arbeitsplatz seitens der Regionalentwicklung und der Unternehmer langfristig erhalten bleiben. Einerseits soll damit die Bleibetendenz erhöht werden, andererseits müssen jenen, die aus der Region ziehen möchten (um wie in den Abwanderungsmotiven ersichtlich *Neues auszuprobieren*) Möglichkeit für eine Rückkehr und ein attraktives Wohnumfeld geboten werden. Denn auch SCAN (2014) und Meyer (2011) zeigen in ihren Studien ein verstärktes Rückkehrinteresse zwischen 30 und 40 Jahren. So können geförderte betriebliche Programme zur (externen) Weiterbildung oder Attraktivierungsmaßnahmen zur Familiengründung die Bindung bzw. Rückkehrchance erhöhen. Wichtig ist dabei, dass auf Transparenz des Wohnungs- und Arbeitsplatzangebotes geachtet wird. Die befragte Gruppe der FacharbeiterInnen ist sehr an Weiterbildung sowie an der Entwicklung der Region interessiert. Image der Region, Arbeitsplatz sowie weiche Attraktivitätsmerkmale bekommen eine zumeist sehr positive Beurteilung. Diese Chance kann und soll genutzt werden um die FacharbeiterInnen als (Arbeitskräfte-)Potential in der Region zu halten.

Neben den sehr positiv zu bewertenden Ergebnissen zeigen sich aber auch Problemfelder. Dies betrifft Defizite im Wohnungsangebot und Unsicherheiten im gesellschaftlichen Zusammenhalt. Interessant zeigt sich der Vergleich zur SCAN-Studie (2014), bei der befragte weggezogene Personen aus derselben Region im selben Alter (bis 29 Jahre) neben den Hauptmotiven Arbeits- und Ausbildungsplätze überproportional häufig das Wohnungsangebot und das Gemeinschaftsleben als Abwanderungsgrund nannten.

So wird der gesellschaftliche Zusammenhalt in vorliegender Arbeit zu einem Großteil als wenig oder nicht erfüllt angegeben. Ebenso wurde eine negative Einschätzung der zukünftigen Entwicklung von Arbeitsplätzen deutlich. Auch wenn dies einem Megatrend zuzuordnen ist, spricht dies kein regionstypisches Phänomen darstellt (Anhang B, Z. 22ff), ist es notwendig innerhalb Gemeinden und Regionen den Zusammenhalt und das Gemeinwesen zu fördern, wodurch sich die Verbundenheit zur Region erhöht und sich eine Akzeptanz zu unterschiedlichen Lebensentwürfen einstellt. Gerade auf der Ebene von Kommunen und Regionen können nachhaltig wirksame Veränderungen initiiert werden.

Aus den Ergebnissen der quantitativen und qualitativen Befragungen sowie der theoretischen Einführung ergeben sich für die Regionalentwicklung Handlungsfelder (H), welche nachstehend näher ausgeführt werden. Diese verstehen sich als Leitlinien, ausgehend aus den Ergebnissen der Fachkräftebefragung, um mit den Herausforderungen wie dem demographischen Wandel, Abwanderung und dem Fachkräfteengpass umzugehen.

5.1 H1: Verbundenheit, Interesse & Engagement weiter fördern

Wie bereits aus den Ergebnissen ersichtlich wurde, können die befragten Personen als eine sehr engagierte und interessierte Gruppe definiert werden. So geben sie zu einem hohen Anteil an sich für die Entwicklung der Region zu interessieren, ebenso sich verbunden zu fühlen. Das Engagement ist vor allem in bereits vorhandenen Strukturen wie den Vereinen verankert, vor allem im Sportverein oder der Feuerwehr. Ein Großteil engagiert sich aber auch bei Veranstaltungen und Events. Die Vereine sind somit eindeutig ein bindendes Element in der Region, auch wenn sie im Zentralraum Leoben in (sub-)urbanen Gebieten nicht dieselbe hohe Wertigkeit besitzen wie in peripheren

Gebieten der Region (Anhang B, Z. 45f). Aus Sicht der Regionalentwicklung ist somit ein Erhalten der bestehenden, gut erfüllten Strukturen von Bedeutung. Allerdings genauso wichtig ist eine Orientierung hin zu neuen Formaten für Jugend und junge Erwachsene, wie es auch SCAN (2014) und Funkl (2010) empfehlen, die auch jene ansprechen, welche keine klassische Vereinstätigkeit ausüben und deswegen eine höhere Wahrscheinlichkeit zur Abwanderung aufweisen.

So zeigte sich aus der Befragung die Tendenz, dass sowohl das Verbundenheitsgefühl als auch die Wahrnehmung der Region das Abwanderungsvorhaben beeinflussen. Betrachtet man die Komponenten und Ergebnisse der Befragungen in einem Zusammenhang, lässt sich folgendes Modell aufstellen (Abbildung 24): Steigt das Verbundenheitsgefühl des einzelnen mit der Region wird ein endogenes positives Image erzeugt, welches das Abwanderungsvorhaben negativ beeinflusst.

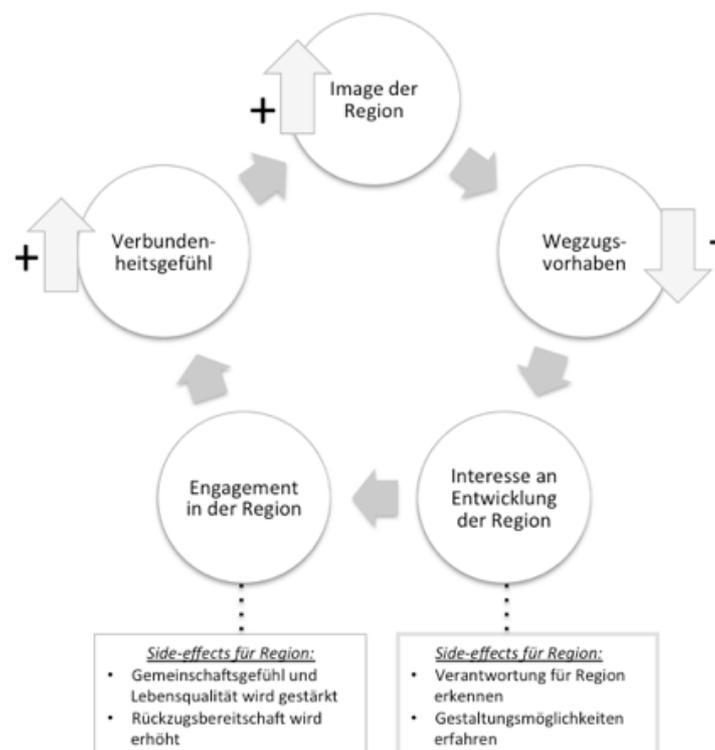


Abbildung 24: Engagement, Verbundenheitsgefühl und Image der Region als bindende Faktoren, eigene Darstellung

Mit dessen Verringerung steigt zugleich das Interesse an der Entwicklung der Region. Dadurch können neue Verantwortungen und Gestaltungsmöglichkeiten erfahrbar werden, die zu einem verstärkten Engagement in der Region führen können. Werden

dementsprechende Angebote und Infrastrukturen geschaffen (siehe Kapitel 5.1.5), führt Engagement zu einem erhöhten Gemeinschaftsgefühl und einer erhöhten Lebensqualität in der Region. Diese weitere Auseinandersetzung mit dem Lebensumfeld kann im Falle eines späteren Wegzuges wiederum die Rückzugswahrscheinlichkeit erhöhen.

5.2 H2: Interesse an Weiterbildung fördern und nutzen – Lebenslanges Lernen als Chance gegen den Fachkräfteengpass

Aus den Befragungen wurde ersichtlich, dass sich ein hoher Anteil der Personen für eine Weiterbildung interessiert. All jene, die angaben noch keine Weiterbildung in Anspruch genommen zu haben, gaben als Grund vorwiegend an, kein entsprechendes Angebot vorzufinden oder im Betrieb zu wenig Zeit dafür zu haben. Vor allem hinsichtlich des Trends der Höherqualifizierung, der immer älter werdenden Belegschaft und der sich verändernden Qualifikationen innerhalb der Berufe und Wirtschaft, besteht im Sinne eines Lebenslangen Lernens die Notwendigkeit einer Forcierung der innerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen und einer demographieorientierten Personalarbeit. Wanderungsentscheidungen junger Menschen sind damit unweigerlich verbunden und beeinflussen dadurch das verfügbare Arbeitskräftepotential innerhalb der Region.

Wenn über einen Fachkräftemangel diskutiert wird, muss das Thema Bildung mitgedacht werden; denn Ursachen der Besetzungsprobleme sind im untersuchten Bereich vor allem auch qualifikatorische Differenzen, ein *skill mismatch*, weshalb vielmehr von einem Fachkräfteengpass gesprochen werden kann. Die Befragung der vorgestellten Groß- und Mittelunternehmen der Industrie innerhalb der Region sowie die quantitative Betrachtung der Stellenbewerber zeigen keinen flächendeckenden und dauerhaften Mangel auf.

Dem *skill mismatch* können Unternehmen mit Aus- und Weiterbildung entgegenwirken (Kettner 2012, S. 17) und dabei zusätzlich von einer besseren Gemeinschaft und einem besseren Betriebsklima profitieren. In Kombination mit flexibleren Arbeitszeitmodellen und Förderungen können die Möglichkeiten zur Absolvierung der Matura oder eines Studiums geboten werden. Im Gespräch mit den Betrieben werden solche Möglichkeiten bisher nur von einem geringen Anteil angeboten. Nachdem es vor allem an geeigneten schulischen Einstiegsqualifikationen mangelt, müssen bereits vorhandene Strukturen wie

finanzierte „Nachhilfe“ innerhalb der Betriebe weiter ausgebaut und zeitliche Ressourcen dafür ausgeweitet werden. Weiter anzumerken ist, dass nicht von einer Verschlechterung der schulischen Bildung gesprochen werden kann. Die Ursache liegt vielmehr an einem Trend zu einer sich verändernden Arbeit, die klassische Hilfsarbeit immer mehr verschwinden lässt und die Anforderungen zu den Lehrberufen erhöht.

Lebenslanges Lernen und Bildung wird vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung und der sich verändernden Berufsbilder und Qualifikationsprofilen auch zu einem immer stärkeren Standortfaktor einer Region. Die bereits positive offene und interessierte Haltung der befragten FacharbeiterInnen zu Weiterbildungen lässt sich dahingehend als positive Ausgangslage interpretieren.

Auch Brettschneider & Nussl (2003, S. 37ff) bezeichnen den Mensch und sein Wissen als regionalen Entwicklungsfaktor und verweisen auf die Notwendigkeit der Bereitstellung attraktiver Systeme des Lebenslangen Lernens. Dabei geht es um die Anpassung von Qualifikationen, die Förderung von Kompetenzentwicklung und den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit, gleichzeitig schärfen sie auch das Profil einer Region und stärken das Zugehörigkeitsgefühl der BürgerInnen. Sie verweisen dabei weiter auf Kooperation und Vernetzung verschiedener Akteure vor Ort, damit der jeweilige Bedarf in einem dialogischen Verfahren aller Beteiligten erörtert werden kann.

5.3 H3: Industrie 4.0 – (Wissens-)Netzwerke zur Fachkräftesicherung schaffen

Wie im vorangegangenen Handlungsfeld ersichtlich stellen sich verändernde Qualifikationsprofile eine Herausforderung für die Bildungslandschaft, die Region und die Unternehmen dar. Verdichten sich die Entwicklungen zu einer verstärkten Automatisierung und Digitalisierung der Industrie, sind auch dementsprechende betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen unumgänglich. Meyer & Müller (2013) sehen damit eine Etablierung einer *Work-Learn-Life-Balance* als Notwendigkeit an. Nach Ittermann & Niehaus (2015, S. 41) verlangen verändernde Kompetenz- und Qualifikationsanforderungen in der Industrie sogar ein Überdenken bisheriger Ausildungswege. Pfeiffer & Suphan (2015) sprechen von einem partizipativen Prozess, indem Erfahrungswissen der Beschäftigten in die Technikentwicklung Eingang finden soll, um den Übergang dahingehend bewerkstelligen zu können. Um in dieser Entwicklung die

Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten, verweisen Brettschneider & Nuissl (2003, S. 37ff) auf die Bedeutung von Netzwerke.

Als traditionelle Industrieregionen können die Steirische Eisenstraße sowie der Obersteirische Zentralraum in diesem Veränderungsprozess eine Pionierrolle einnehmen. Eine integrierte regionale Steuerung (*regional governance*) kann mit einem Netzwerk Transparenz schaffen, dem Austausch von Informationen dienen und Kooperationsmöglichkeiten identifizieren und ausbauen (Schön et al. 2015, S. 39). Paier (2009) spricht dabei von einer Koppelung der Institutionen in Arbeit, Bildung, Forschung und Regionalentwicklung (siehe Kapitel 2.2.3). Die Aufgabe der Regionalplanung kann hier die Sammlung, Bündelung und der Austausch von Informationen zwischen den Akteuren sein. Eine Vernetzung der Akteure kann eine zukunftsweisende innovative Orientierung in der (Weiter-)Bildungslandschaft schaffen und Beteiligte gleichberechtigt einbinden.

Die frühzeitige offene Auseinandersetzung mit der Thematik der sich abzeichnenden 4. Industriellen Revolution kann in Kooperation mit (über-)regionalen Forschungseinrichtungen und Einbezug bestehender Unternehmen und MitarbeiterInnen, zu einem innovativen Standortfaktor der Region werden und zur Fachkräftesicherung beitragen.

5.4 H4: Positives Image sowie Attraktivitätsmerkmale erhalten und für Rückkehrer nutzen

Während befragte Weggezogene der Studie von SCAN (2014) vornehmlich negativ konnotierte Begriffe zur Beschreibung der Region wählten, wurden unter den befragten ansässigen FacharbeiterInnen meist positive Begriffe bevorzugt. Das Image der Region fällt somit bei einem Großteil der Befragten sehr positiv aus, wenngleich die Ergebnisse regional in ihrer Ausprägung differieren. Aufgrund der positiven Wahrnehmung der Region sollen Attraktivitätsmerkmale weiterhin gestärkt werden, welche für die untersuchte Zielgruppe am wichtigsten und gut erfüllt zu sein erscheinen, um dieses Potential weiterhin als ein solches zu wahren. Am wichtigsten finden die FacharbeiterInnen einen sicheren Arbeitsplatz sowie Freunde und Familie. Diese Faktoren werden auch am besten erfüllt. Weitere wichtige Merkmale sind ein guter Verdienst und günstiges Wohnen (siehe Kapitel 5.1.4). Vor allem aber für jene, welche aktiv über ein

Abwandern nachdenken, sind weiche Faktoren, wie *um etwas Neues auszuprobieren, Eintönigkeit* oder *Zusammenzug mit PartnerIn* die Hauptgründe die Region zu verlassen.

Dass weiche Standortfaktoren als Potentiale für die Regionen bezeichnet werden können, zeigt dessen hohe Bewertung auch unter den Befragten in den regionalen Studien von Weber & Fischer (2010), Meyer (2011), beteiligung.st (2014) und SCAN (2014). Auch eine österreichweite Untersuchung von Wandermotiven (Wastl 2014) ergab, dass die Attraktivitätsfaktoren für den ländlichen Raum vor allem persönliche Bindung und landschaftliche Schönheit sind (ÖROK 2015c, S. 24).

Auch in der Debatte der Fachkräftesicherung wird deutlich empfohlen weiche Standortfaktoren in der Region zu stärken und ein dementsprechendes Standortmarketing für Zuzügler zu betreiben (Schön et al. 2015). Somit kann die Regionalentwicklung – gemeinsam mit den Gemeinden bzw. Städten - einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten. Die Gestaltung eines attraktiven Wohnumfeldes durch Stärkung qualitativer weicher Standortfaktoren kann endogene Potentiale hervorheben und somit junge Menschen für ein Bleiben oder einen Zuzug in die Region motivieren.

Betrachtet man die Antworten zum Abwanderungsziel der Befragten wird deutlich, dass ein Großteil bei einem Wegzug aus der Steiermark hinausziehen möchte. Nur wenige gaben bei den Motiven dazu an, Stadt gegenüber Land vorzuziehen, vielmehr geht es darum Neues auszuprobieren und andere Orte zu sehen. Dies spricht zusätzlich dafür, junge Menschen Erfahrungen machen zu lassen und sie später mit geeigneten Strukturen wieder zu empfangen (Details zu Rückkehr siehe Kapitel 2.2.3). Neben Anstrengungen zur Bindung der endogenen Ressourcen soll somit das Potential der RückwanderInnen hervorgehoben werden, welche vieles mit sich bringen, was gewinnbringend für die Region und die Gesellschaft sein kann. Auch der Trend zur Höherqualifizierung und Veränderungen in der Arbeitswelt sprechen dafür. Für eine gezielte Förderung von Rückwanderung ist es allerdings notwendig, *„vor dem Hintergrund der jeweiligen Motivlagen, der Erfahrungen, des Wissens und des Kapitals der unterschiedlichen Gruppen jeweils spezifische Strategien für die Unterstützung bei der Rückkehr anzubieten.“* (Schmithals 2008, S. 15)

Unter dem Motto „Wandern und Wiederkommen“ sehen auch Weber & Fischer (2010) eine eigene Kontaktstelle und konkrete Rückkehrangebote als notwendige Strukturen dafür an (Weber & Fischer 2010). Wichtig ist dabei vor allem, dass der Kontakt zwischen Familien, Freunden, Vereinen, Medien und den Weggezogenen gehalten wird. Dadurch bleibt einerseits die Bindung, andererseits auch der Informationsfluss über Grundstücks- und Arbeitsmarkt, Kinderbetreuungseinrichtung, usw. erhalten (Anhang B, Z. 76ff). Formate dazu können Newsletter, Websites oder Social Media-Kanäle bilden.

5.5 H5: Transparenz – Leistbares Wohnen darlegen und fördern

Günstiges Wohnen wird über die gesamte Region mit 80 % als (sehr) wichtig angeführt. Allerdings wird dieses Merkmal im Verhältnis zu anderen am wenigsten gut erfüllt wahrgenommen. Im Feld der optionalen Mitteilung wurde auf erhöhte Mietpreise hingewiesen. Hier gilt es in erster Linie leistbaren nachhaltigen Wohnraum zu schaffen und dafür auch in der Raumplanung ein Bewusstsein zu etablieren (ÖROK 2015c, S. 243f). Dies bedeutet einerseits leistbare Starterwohnungen für junge Erwachsene und Jungfamilien anzubieten, gleichzeitig aber auch neue Formen des Zusammenlebens wie gemeinschaftliches Wohnen für Jung und Alt anzudenken.

Gemeinschaftliches generationenübergreifendes Wohnen bietet eine Möglichkeit mit Herausforderungen wie dem demographischen Wandel und seine Auswirkungen (immer höherer Anteil an älteren Personen, fehlender Austausch und immer stärkere Unterschiede in den Generationen; auch in der Arbeit) sich verändernden Wohnformen (steigende Tendenz zu Singlehaushalten) und steigenden Wohnungspreisen umzugehen. Bei alternativen Wohnformen können durch gemeinsames Haushalten Lebenserhaltungskosten gesenkt werden, eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie eine gemeinschaftliche Haltung und sozialer Zusammenhalt gestärkt werden (Academia Superior 2016). Dabei sollten bereits vorhandene Strukturen und Ressourcen im Sinne der Nachverdichtung ausgeschöpft werden.

Rohr-Zänker (2014) betont im Zuge dessen die Stärkung der Siedlungskerne um damit hohe Kosten für die Aufrechterhaltung von Infrastrukturen in zersiedelten Gebieten zu vermeiden. Eine Ergänzung der Siedlungsstrukturen durch ein diversifiziertes Wohnungsangebot kann die Attraktivität von Wohngebieten für unterschiedliche

Haushaltsgruppen steigern, ihre Robustheit gegenüber Abwertungstendenzen stärken und einem Abwandern junger Menschen entgegenwirken. Für Familien, als eine besonders wichtige Zielgruppe, bedarf es besonderer Anstrengungen sie als Bewohner zu halten bzw. wieder zu empfangen. Städte und Gemeinden müssen daher ihre Wohngebiete mit einem Mix verschiedener Wohnungs- und Gebäudetypen in einem kinderfreundlichen Wohnumfeld anbieten.

ÖROK (2015c, S. 243f) führt als Beispiel für eine transparente nachhaltige Wohnbauplanung die Checkliste und das entwickelte Webtool der Stadt Salzburg an. Dabei wird die Stadt räumlich hinsichtlich Wohnstandorteignung durch bestimmte Kriterien automatisiert bewertet (Stadt Salzburg 2016). Dadurch können vom Wohnungssuchenden aber auch von der Verkehrs- und Raumplanung Informationen zu unterschiedlichen Standorten eingeholt und verglichen werden. Mobilitätsrelevante Aspekte der Siedlungsentwicklung, wie Nähe zur Grundversorgung und Naherholung können damit für verschiedene potentielle Standorte verglichen werden. Derzeit findet eine Evaluierung für eine Ausweitung auf Umlandgemeinden der Stadt Salzburg statt.

Ein weiteres Beispiel für transparente Darlegung des Wohnraumes ist das interkommunale Kooperationsprojekt im Waldviertel (Wohnen im Waldviertel 2016). Dabei wurde ein Webportal geschaffen, welches Wohnraum, aber auch Infrastruktur wie Kinderbetreuung und Gesundheitsversorgung, Arbeitsmarkt und Freizeitangebote online darlegt. Zielgruppe sind hier vor allem auch Zuzügler aus dem urbanen Raum, welche durch breite Marketingbemühungen im Standortmanagement erreicht werden sollen. Übertragen lässt sich solch ein Format allerdings nur in einer bestimmten Größe der räumlichen Ausdehnung. Für eine geballte Bewerbung benötigt es einen Zusammenschluss der Regionen im Zentralraum Obersteiermark sowie eine Erhebung im Vorfeld, ob notwendige Quantitäten an Wohnraum zur Verfügung gestellt werden können (Anhang B, Z 6ff).

Eine Plattform kann neben einer transparenten Darlegung von Wohnangebot auch das Arbeitsplatzangebot kommunizieren, aber auch zur Vernetzung von Bildungseinrichtungen, Unternehmen und der Bevölkerung dienen, sowie als außenwirksames Werkzeug für Standortmarketing für Rückkehrer und Zuzügler verwendet werden.

5.6 H6: Gesellschaftlichen Zusammenhalt stärken und Akzeptanz für Diversität fördern

Vor allem die Stabilität des gesellschaftlichen Zusammenhalts wird von über der Hälfte der Befragten zukünftig als sich verschlechternd und dadurch gefährdet angesehen. Bei offenen Antwortmöglichkeiten wurde der hohe Zuzug von MigrantInnen thematisiert (siehe Kapitel 4.8). Diese Einstellung darf nicht als regionsspezifisch interpretiert werden, zeigt aber auf, dass für einen positiv gestärkten Zusammenhalt in einer Gemeinde oder Region, dahingehende Maßnahmen im Kleinen gesetzt werden müssen, sind es ja vor allem weiche „Wohlfühlfaktoren“ wie eine intakte (Dorf-)gemeinschaft, emotionales Verwurzelte sein, Freunde und Familie (Weber & Fischer 2010) welche die Menschen an die Heimat bzw. ihre Region bindet.

Vor allem im Hinblick auf aktuelle Entwicklungen im tagespolitischen Geschehen und der erhöhten Zuwanderung, dem gesellschaftlichen sowie dem ökonomischen Wandel erfordert es eine Forcierung eines offeneren Umganges mit Diversität in der Gesellschaft, im Zusammenleben und in der Arbeit. Auch ÖROK (2015c, S. 45) zeigt auf, dass Regionen mit Bevölkerungsrückgängen oft positive Wanderungssalden bei ausländischen Staatsangehörigen besitzen und Zuzug aus dem Ausland einen wichtigen Beitrag zur Stabilisierung der Bevölkerungszahl leistet. Weiter wird dabei auf die Bedeutung von Fragen der Integration, Diversität und Multikulturalität in der Raumplanung, sowohl in urbanen als auch in ländlichen Regionen verwiesen.

Um Lebensqualität und Gemeinschaftsgefühl zu stärken und Akzeptanz für Diversität zu fördern wird in der Literatur, wie bei Kröhnert et al. (2011), häufig auch auf Freiwilligenarbeit verwiesen. Engagement kann weiter als Teillösung zum demographischen Wandel beitragen. Bspw. kann das Engagement der wachsenden Personengruppe der Älteren in der Gesellschaft eine wichtige Stütze sein, da viele dieser Personen das Bedürfnis verspüren, sich nach der Pensionierung weiter zu beschäftigen und zu engagieren. Die Bereitschaft gilt es mit geeigneten, attraktiven Angeboten zu unterstützen. Notwendig dafür ist aber die Bereitstellung von Infrastrukturen. Diese bestehen aus einem konkreten Ort, an dem Engagierte und Projekte aufeinandertreffen können, sowie einem oder einer Verantwortlichen freiwilligen Engagements (Kröhnert et al. 2011).

Ein gutes Beispiel dafür ist der Verein *Wir für uns* mit Sitz in Eisenerz. Der Verein ermöglicht über eine online-Plattform sowie telefonisch hilfsbereiten Menschen die Mitarbeit in Bereichen der ehrenamtlichen Tätigkeit in allen steirischen Bezirken und Gemeinden. Ältere Menschen werden dabei auf Wunsch weiter und stärker in das aktive gesellschaftliche Leben einbezogen (Wir für uns 2016).

Auch ein Leerstand der Stadt oder der Gemeinde kann im Sinne der Nutzung bestehender Ressourcen ein geeigneter Ort dafür sein, um Austausch innerhalb der Bevölkerung zu ermöglichen aber auch um als Bürgerbeteiligungsbüro zum Austausch zwischen (Stadt-) Gemeinde und BürgerInnen zu fungieren. Dies bietet eine lokale Verankerung und niederschwellige Anlaufstelle, um Initiativen zu fördern und um an der Gestaltung seines Wohnortes mitzuwirken. Beispiele gibt es dafür bereits in der Region sowie in dessen umliegenden Gemeinden. So etabliert sich in Bruck an der Mur seit 2015 die *Stadt:Werk:Statt*, ein Leerstand, welcher genutzt wird um in einem innovativen Prozess gemeinsam mit den BürgerInnen Ideen für die Stadtentwicklung zu erarbeiten und umzusetzen. Der Raum bietet Platz für Fachdiskussionen, Workshops, Arbeitsgruppentreffen, Vereinsaktivitäten, Deutschkurse und mehr. Die Bespielung dieses Leerstandes ist im Projekt *Lebensraum Mur* verankert und möchte, ausgehend vom naturräumlichen Potential der Mur, mehr Bewusstsein für den eigenen Wohnort und dessen Entwicklung fördern (Bruck an der Mur 2016).

Auch innerhalb der Region in Trofaiach entwickelt sich im Zuge eines Innenstadtentwicklungsprozesses - welcher auf breiter Bürgerbeteiligung fußt - ein Bürgerbeteiligungsbüro. Dieses ist außerhalb des Gemeindegebäudes ebenfalls in einem Leerstand der Innenstadt angesiedelt. Viele Ideen wurden dabei bereits in ein Erstkonzept gegossen (Anhang B, Z 54ff).

Die Idee der Bespielung von Leerständen ist in der Region nicht neu, so wurde bereits im Zuge des Projektes redesign ein Bürgerbeteiligungsbüro in Eisenerz installiert. Aufgrund der jahrelangen verstärkten Auseinandersetzung mit der Region und dessen Herausforderungen entstand des Weiteren vor 5 Jahren das *Rostfest*, ein Festival welches sich mit den ökonomischen und sozialen Entwicklungen der Gegenwart beschäftigt und dadurch vorhandene soziale und infrastrukturelle Ressourcen wie Leerstände verwendet um mit Kunst und Kultur eine Belebung der Region zu erreichen. Gemeinsam mit den

BewohnerInnen werden Projekte für das Festival erarbeitet und somit das Bewusstsein für Verantwortung dem eigenen Wohnraum gegenüber verstärkt (Rostfest 2016).

Ein weiteres Beispiel bietet das bereits in der Region stattgefundene *Tu was dann tut sich was* – Festival, indem verschiedenste Sozialprojekte in der Region eingereicht wurden. Menschen sollten durch ein gemeinsames Tun und der Erfahrung von Gemeinschaft besser *Ja* zu ihrer Region sagen können. Es ging darum ungewohnte Allianzen einzugehen und das Vertrauen zu stärken (Sedmak 2013, S. 6).

Diese angeführten *good-practice*-Beispiele wirken gemeinschaftsfördernd und laden zur Beteiligung in der Region ein. Dabei besteht aber auch die Herausforderung, unterschiedliche Zielgruppen zu erreichen. Im Hinblick der FacharbeiterInnen der Region müssen darauf abgestimmte Maßnahmen erfolgen. Neben Städte und Kommunen können auch Unternehmen dazu beitragen den Zusammenhalt mit gemeinschaftlichen Aktivitäten zu fördern.

Des Weiteren ist man sich in der wissenschaftlichen Debatte zum demographischen Wandel und Fachkräfteengpass einig, dass eine nachhaltige Entwicklung des Erwerbspotentials durch Zuwanderung und einem optimierten Anerkennungsverfahren der im Ausland erworbenen Qualifikationen und Bildungsabschlüsse erfolgen kann (Bellmann & Leber 2011, Bosch 2011, Brücker 2011, IAB 2013, de Lange et al. 2014, Gaubitsch 2015, Schön et al. 2015). Hier ist vor allem die Politik gefragt, dementsprechende Schritte zu setzen. Um innerbetrieblich mit diesen Entwicklungen umzugehen sind gemeinschaftsfördernde Integrations- und Toleranzmaßnahmen ebenfalls von Relevanz.

Aus Perspektive der Sicherung des Fachkräftenachwuchses stellt der äußerst geringe Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Lehrlingsausbildung eine prioritär zu behandelnde Herausforderung dar (Dornmayr & Löffler 2014, S. 8). Als erfolgreiches Projekt in der Region kann jenes Projekt im Stockschloss in Trofaiach betrachtet werden. Hier wurde eine Schule für junge unbegleitete Flüchtlinge errichtet, welche dort die Vorbereitung finden um in kurzer Zeit bspw. eine Lehre absolvieren zu können (Anhang B, Z 32ff).

6 Schlussfolgerung und Ausblick

Um FacharbeiterInnen und das Arbeitskräftepotential in der Region zu halten ist es notwendig deren Bedürfnisse zu erkennen. Um Strategien für ein Halten oder Wiederempfangen zu entwickeln ist es aber ebenso von Bedeutung, die demographischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen zu betrachten. So zeigen sich überregionale Trends und Phänomene, wie jene des demographischen Wandels, der Änderung von Qualifikationsprofilen, die Entwicklung hin zu Industrie 4.0 und der Trend zu höheren Bildungsabschlüssen, welche sich auf die Fachkräftesicherung auswirken. Der Forschungsfrage

„Welche Handlungsfelder sind für die Zielgruppe der FacharbeiterInnen notwendig, um sie als Potential in der Region zu erhalten und somit dem vermeintlichen Fachkräftemangel entgegenzuwirken?“

wurde sich durch Literaturrecherche und den Befragungen genähert. Es ergaben sich Handlungsfelder, welche auf bestehende positive Strukturen hinweisen, die weiter gefördert werden sollen, um die FacharbeiterInnen als Potential in der Region zu erhalten. Damit konnte die These

„Bei der Zielgruppe der FacharbeiterInnen stellen weiche Faktoren eine hohe Relevanz da, um sie als Arbeitskräftepotential in der Region zu halten.“

bestätigt werden. Das Image der Region, Weiterbildungsmöglichkeiten, soziale Infrastruktur, Freizeitangebot und die Qualität des Wohnens sind qualitative Faktoren, welche für eine Fachkräftesicherung in der Region von enormer Bedeutung sind und in den in Kapitel 5 beschriebenen Handlungsfeldern Einzug finden.

Auch die Abwanderungsmotive von jenen, welche aktiv an ein Weggehen denken, sind vermehrt qualitativ orientiert. So sind das Motive wie etwas Neues ausprobieren zu wollen, fehlende Freizeitmöglichkeiten, Eintönigkeit und der Zusammenzug mit dem Partner oder der Partnerin. Während der Arbeitsplatz ein erfülltes, ebenfalls sehr wichtiges Attraktivitätsmerkmal darstellt, sind weiche Faktoren zusätzlich von großer Bedeutung, um die Lebensqualität zu erhalten und die Region auch für Rückkehrer attraktiv zu gestalten.

Neben den Potentialen wurde auch auf wahrgenommene Defizite, wie teures Wohnen und ein sich verschlechternder Zusammenhalt hingewiesen. Im Sinne der Fachkräftesicherung sind Faktoren wie leistbares Wohnen und die Förderung von Akzeptanz für Diversität in der Gesellschaft und am Arbeitsplatz von großer Bedeutung.

Überregionale Trends, wie jener zur Höherqualifizierung und sich verändernder Qualifikationsprofile, auch die Entwicklung zu einer 4. Industriellen Revolution, sind unweigerlich mit dem in einer Region vorherrschenden Arbeitsplatz- und Ausbildungsangebot verbunden und beeinflussen somit die Wanderungsentscheidungen junger Menschen. Einfache Hilfsarbeit wird bereits jetzt immer mehr durch Automatisierung ersetzt. Aufgrund dessen darf dieses Thema in der Diskussion um ein Halten der jungen FacharbeiterInnen in der Region nicht fehlen. Die Entwicklungen sollen Ausgangspunkte für Kooperationen und Netzwerkbildung sein und bieten der Region die Chance einer zukunftsorientierten Positionierung.

Die Recherchen ergaben weiter, dass der Fachkräftemangel ein sehr differenziert zu betrachtendes Thema darstellt. Für die Region kann nach näherer Betrachtung kein flächendeckender Fachkräftemangel konstatiert werden. Besetzungsprobleme in Mittel- und Großbetrieben werden vor allem durch Qualifizierungsdefizite und unterschiedlicher Attraktivität der Lehrberufe und Unternehmen bspw. auf Grund der Betriebsgröße verursacht. Somit kann in der Region mehr von einem Fachkräfteengpass bzw. Personalmangel gesprochen werden. Der demographische Wandel und der Trend zur Höherqualifizierung erschweren dabei die Situation vor allem für Kleinunternehmen. Maßnahmenfelder zur Begegnung der Besetzungsprobleme und somit zur Fachkräftesicherung wurden in dieser Arbeit im Allgemeinen sowie in den Handlungsfeldern im Speziellen auf Basis der Ergebnisse vorgestellt.

Mit dieser Arbeit konnte ein Einblick in die Herausforderungen der Gegenwart in Bezug auf den demographischen Wandel und des sich verändernden Arbeitskräftepotentials gegeben werden. Um den damit verbundenen Trend der Abwanderung entgegenzuwirken und um die Region für heimische und überregionale Fachkräfte innovativ und attraktiv zu gestalten wurden Handlungsfelder aufgezeigt. Es empfiehlt sich eine nähere Betrachtung und Auseinandersetzung mit jedem einzelnen Handlungsfeld um umfassende partizipative Maßnahmen ableiten zu können.

In der Untersuchung fiel der Fokus auf Fachkräfte mit Lehrausbildung in industriellen Groß- und Mittelunternehmen. Eine Untersuchung des Fachkräfteengpasses in Kleinunternehmen, eine Befragung von höherqualifizierten FacharbeiterInnen und eine Befragung von gewerblichen Fachkräften sowie Kontaktaufnahme mit Arbeitssuchenden im jeweiligen Berufsfeld sind weitere Schritte, die für eine umfassende Betrachtung der Fachkräftedebatte notwendig sind.

Um die Auswirkungen der fortschreitenden Digitalisierung in der Arbeitswelt der Industrie beschäftigungspolitisch und sozial verträglich zu gestalten ist des Weiteren auf Empfehlung von Ahrens & Spöttl (2015) eine Untersuchung, wie sich das Aufgabenspektrum auf mittlerer Qualifikationsebene verändert, notwendig.

Abschließend gilt hervorzuheben, dass mit dieser Studie Potentiale der Region aufgezeigt werden konnten. Die positive Wahrnehmung und Stimmung in der Region soll Anlass geben diese hervorstreichen und transparent zu machen, Eigeninitiative und Selbstverantwortung weiter zu fördern und gemeinsam die Lebensqualität der Region zu erhalten.

7 Quellenverzeichnis

Academia Superior (Hg.) (2016): Zusammen:Leben. Schnittpunkt der Generationen. http://www.academia-superior.at/uploads/tx_news/Dossier_Zusammenleben_-_Schnittpunkt_Generationen.pdf, zuletzt geprüft am 26.01.2016.

Ahrens, D., Spöttl, G. (2015): Industrie 4.0 und Herausforderungen für die Qualifizierung von Fachkräften. In: Hirsch-Kreinsen, H., Ittermann, P., Niehaus, J. (Hg.): Digitalisierung industrieller Arbeit. Die Vision Industrie 4.0 und ihre sozialen Herausforderungen. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, S. 185-203

Arnett, J. J. (2000): Emerging Adulthood. A Theory of Development From the Late Teens Through the Twenties. In: American Psychologist, 55, 5, S. 469-480

AMS (Hg.) (2011): Bezirksprofile 2011. Arbeitsmarktbezirk 616 Leoben. http://www.arbeitsmarktprofile.at/2011/PDF/Leoben_2011.pdf, zuletzt geprüft am 18.01.2016.

AMS (Hg.) (2015a): Bezirksprofile 2014. Arbeitsmarktprofil 616 Leoben. http://www.arbeitsmarktprofile.at/PDF/Leoben_2014.pdf, zuletzt geprüft am 18.01.2016.

AMS (Hg.) (2015b): Arbeitsmarktreport 2015. Arbeitsmarktservice Steiermark. http://www.ams.at/_docs/600_arbeitsmarktreport_2015_1.pdf, zuletzt geprüft am 18.01.2016.

AMS (Hg.) (2015c): Arbeitsmarktdaten online. <http://iambweb.ams.or.at/ambweb/>, zuletzt geprüft am 18.01.2016.

AMS (Hg.) (2015d): Arbeitsmarkprofile 2014. 616-Leoben. http://www.ams.at/arbeitsmarktdaten/bdl_bezirk_profile/001_am-profile14_616.pdf, zuletzt geprüft am 18.01.2016.

Bähr, J. (1995): Internationale Wanderungen in Vergangenheit und Gegenwart. In: Geographische Rundschau, 47, 7-8, S. 398-404

Bauer, W., Schlund, S. (2015): Wandel der Arbeit in indirekten Bereichen: Planung und Engineering. In: Hirsch-Kreinsen, H., Ittermann, P., Niehaus, J. (Hg.): Digitalisierung industrieller Arbeit. Die Vision Industrie 4.0 und ihre sozialen Herausforderungen. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, S. 54-69

Bellmann, L., Leber, U. (2011): Betriebliche Weiterbildung Älterer als Strategie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs. In: Sozialer Fortschritt, 60, 8, S. 168-175

beteiligung.st (Hg.) (2014): Jugendabwanderung im ländlichen Raum. Ein Einblick in die Wanderungsmotive von Jugendlichen aus Leoben und Bruck-Mürzzuschlag. Graz: Servicebetrieb ÖH-Uni Graz GmbH, 106 S.

Bernt, M. (2003): Risiken und Nebenwirkungen des Stadtumbaus. In: Shrinking Cities Working Papers. HALLE / LEIPZIG, 2004, 4, Hg.: Oswald, P., S. 40- 46.

Boes, A., Kämpf, T., Langes, B., Lühr, T. (2014): Informatisierung und neue Entwicklungstendenzen von Arbeit. In: Arbeits- und Industriesoziologische Studien (AIS), 7, 1, S. 5-23

- Borsdorf, A. (2011): Räumliche Disparitäten im Alpenraum. In: Dittrich, D., Jordan, P., Musil, R., Rumpolt, P. A. (Hg.): Alpen – Lebensraum im Wandel. Die österreichischen Alpen im Blickpunkt der Geographie. Wien: Österreichische Geographische Gesellschaft, 135 S.
- Bortz, J. & Döring, N. (2005): Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler. Heidelberg: Springer Medizin Verlag, 812 S.
- Bosch, G. (2011): Fachkräfte – das Geheimnis der deutschen Wettbewerbsfähigkeit. In: Wirtschaftsdienst, 2011, 9, S. 583-586
- Brandt, A., Franz, U., Wieja, J. (2008): Demographie und wirtschaftliche Entwicklung. Wegweiser-Kommune, https://www.wegweiser-kommune.de/documents/10184/16915/XIII_Demographie+und+wirtschaftliche+Entwicklung.pdf/31b5c6c9-8c85-4a1c-9d7e-8e7fc8e61932, zuletzt geprüft am 19.01.2016.
- Braun, F., Richter, U., Burkard, C., Wieland, C. (2014): Kommunale Koordinierung im Übergang Schule – Beruf. Wegweiser-Kommune. https://www.wegweiser-kommune.de/documents/10184/17239/HE_Handlungsspielräume_Übergang_Braun.pdf/6bb7c9ad-650c-4b0c-a272-2a7b4abdf035, zuletzt geprüft am 19.01.2016.
- Bretschneider, M., Nuissl, E. (2003): „Lernende Region“ aus Sicht der Erwachsenenbildung. In: Matthiesen, U., Reutter G. (Hg.): Lernende Region – Mythos oder lebendige Praxis?. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S. 35-55
- Bruck an der Mur (2016): Lebensraum Mur. www.meine-mur.at, zuletzt geprüft am 19.01.2016.
- Brücker, H. (2011): Plädoyer für eine nachhaltige Entwicklung des Fachkräftepotenzials. In: Wirtschaftsdienst, 2011, S. 586-590
- Brücker, H., Brunow, S., Fuchs, J., Kubis, A., Mendoliccio, C., Weber, E. (2013): Fachkräftebedarf in Deutschland. Zur kurz- und langfristigen Entwicklung von Fachkräfteangebot und -nachfrage, Arbeitslosigkeit und Zuwanderung. In: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (Hg.): IAB Stellungnahme, 2013, 1, 20 S.
- Brunow, S., Garloff, A. (2011): Arbeitsmarkt und demografischer Wandel: Anpassungsprozesse machen dauerhaften Fachkräftemangel unwahrscheinlich. In: IAB-Forum, 2011, 2, S. 92-97
- De Lange, N., Geiger, M., Hanewinkel, V., Pottt, A. (2014): Bevölkerungsgeographie. Grundriss Allgemeine Geographie. Paderborn: Ferdinand Schöningh, 204 S.
- Denzin, N. K. (1977): The Research Act. A Theoretical Introduction to Sociological Methods. New York: McGraw Hill.
- Die Presse (Hg.) (2016): „Arbeitslosigkeit per se noch keine große Tragik“ und „Digitaler, impulsiver, individueller“ Artikel im Printmedium, 09./10. Jänner 2016
- Dornmayr, H. & Löffler, R. (2014): Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2012 – 2013. Hg.: ibw und öibf, Wien, 179 S.

- Dornmayr, H. & Nowak, S. (2015): Lehrlingsausbildung im Überblick 2015. Strukturdaten, Trends und Perspektiven. Hg.: ibw, ibw-Forschungsbericht Nr. 183, Wien, 168 S.
- Eichenbaum, J. (1975): A matrix of Human Movement. In: International Migration, 1975, 13, S. 21-41
- Euler, D. (2010): Einfluss der demographischen Entwicklung auf das Übergangssystem und den Berufsausbildungsmarkt. Expertise im Auftrag der Bertelsmann Stiftung. https://www.wegweiser-kommune.de/documents/10184/17239/Studie_DemoWa_Übergangssystem_Euler.pdf/4132a00b-3a4d-484f-81a0-fd421a1b7088, zuletzt geprüft am 19.01.2016.
- Eurostat (Hg.) (2015): Kleine und mittlere Unternehmen. <http://ec.europa.eu/eurostat/de/web/structural-business-statistics/structural-business-statistics/sme>, zuletzt geprüft am 19.01.2016.
- Faßmann, H. (2010): ÖREK 2011 AGII Gesellschafts- und Bevölkerungsentwicklung Orientierungspapier 3. Fassung. 40 S.
- Fidlschuster, L. (2009): Gesellschaftliche Vielfalt: Eine endogene Ressource. In: ausblicke – Magazin für ländliche Entwicklung, 2009, 1, S. 20-23
- Funkl, W. (2010): Jugend im Blickfeld der Regionalentwicklung. Eine Analyse der Abwanderungsregion "Erzbergland, unteres Enns- und Salztal". Diplomarbeit. Karl-Franzens-Universität. Institut für Geographie und Raumforschung, Graz, 144 S.
- Fürst, D., Lahner, M., Pollermann, K. (2005): Regional Governance bei Gemeinschaftsgütern des Ressourcenschutzes: das Beispiel Biosphärenreservate. In: Raumforschung und Raumordnung, 5, S. 330-339
- Frey, C. B., Osborne, M. A. (2013): The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation. Oxford University Engineering Sciences Department, 72 S.
- Gaubitsch, R. (2015): Zum Fachkräftemangel in Österreich. Ergebnisse der Befragung im Rahmen des AMS Großbetriebs-Monitorings 2013/14. Hg.: Arbeitsmarktservice Österreich, Wien, 98 S.
- Grigg, D.B. (1977): E.G. Ravenstein and the „laws of migration“. In: Robinson, V. (Hg.): Geography and Migration, Cheltenham: Elgar, 1996, S. 105-118
- Hirsch-Kreinsen, H. (2015): Einleitung: Digitalisierung industrieller Arbeit. In: Hirsch-Kreinsen, H., Ittermann, P., Niehaus, J. (Hg.): Digitalisierung industrieller Arbeit. Die Vision Industrie 4.0 und ihre sozialen Herausforderungen. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, S. 9-30
- Huber, P. (2010): Demographischer Wandel als Herausforderung für Österreich und seine Regionen. Teilbericht 2: Auswirkungen auf das Arbeitskräfteangebot und den Arbeitsmarkt. Hg.: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Wien, 86 S.
- Huber, S., Schneider, C. (2013): Industriepolitik für einen modernen Standort. Langfassung. In: Wirtschaftskammer Österreich (Hg.): Dossier Wirtschaftspolitik, 2013, 9, 28 S.

- Ittermann, P., Niehaus, J. (2015): Industrie 4.0 und Wandel von Industriearbeit. Überblick über Forschungsstand und Trendbestimmungen. In: Hirsch-Kreinsen, H., Ittermann, P., Niehaus, J. (Hg.): Digitalisierung industrieller Arbeit. Die Vision Industrie 4.0 und ihre sozialen Herausforderungen. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, S. 33-51
- Ivanišin, M. (2006): Regionalentwicklung im Spannungsfeld von Nachhaltigkeit und Identität. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag, 213 S.
- Kagermann, H. (2014): Chancen von Industrie 4.0 nutzen. In: Bauernhansl, T. et al.: Industrie 4.0 in Produktion, Automatisierung und Logistik. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 603-614
- Kalter, F. (2000): Theorien der Migration. In: Mueller, U., Nauck, B., Diekmann, A. (Hg.): Handbuch der Demographie. Berlin/Heidelberg/New York: Springer Verlag, S. 438-476
- Kelle, U., Erzberger, C. (2000): Qualitative und quantitative Methoden: kein Gegensatz. In: Flick, U., Kardoff, E. v., Steinke, I., (Hg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag, S. 299-309
- Kettner, A. (2012): Fachkräftemangel und Fachkräfteengpässe in Deutschland: Befunde, Ursachen und Handlungsbedarf. Dissertation. Wirtschaft und Management der Technischen Universität Berlin, 276 S.
- Koch, A., Gstach, I. (2013): Die Steirische Eisenstraße als zweite TU WAS – Region 2012/2013. In: Gstach, I., Kapferer, E., Koch, A., Sedmak, C. (Hg.): Sozialatlas Steirische Eisenstraße. Lokales Wissen erfolgreich nutzen. Wien: mandelbaum verlag, S. 11-27
- Kröhnert, S., Klingholz, R., Sievers, F., Großer, T., Friemel, K. (2011): Die demografische Lage der Nation. Was freiwilliges Engagement für die Regionen leistet. Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung (Hg.), Berlin, 148 S.
- Kühne, O., Meyer, W. (2015): Gerechte Grenzen? Zur territorialen Steuerung von Nachhaltigkeit. In: Kühne, O., Weber, F. (Hg.): Bausteine der Regionalentwicklung. Wiesbaden: Springer Verlag, S. 25-40
- LAG Steirische Eisenstraße (2015): Lokale Entwicklungsstrategie 2014-2020 der LAG Steirische Eisenstraße. 98 S.
- Lee, E. S. (1966): A theory of migration. In: Demography, 1966, 3-1, S. 47-57.
- Lehmann, A. (2008): Gründe und Folgen des Brain Drain in Mecklenburg-Vorpommern. Zur Abwanderung in einem ostdeutschen Flächenland. In: Universität Rostock, Institut für Politik- und Verwaltungswissenschaften (Hg.): Rostocker Informationen zu Politik und Verwaltung, 2008, 28, 95 S.
- Leser, H., Haas, H. D., Meier, S., Mosimann, T., Paesler, R., Huber-Frähli, J. (2005): DIERCKE Wörterbuch Allgemeine Geographie. Leser, H. (Hg.), München: Deutscher Taschenbuch Verlag, 1119 S.
- Lest-Haeghe, R. (1992): Der zweite demographische Übergang in den westlichen Ländern: Eine Deutung. In: Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft 18, 3, S. 313-354

- Lichtenberger, E. (2002): Österreich - Geographie, Geschichte, Wirtschaft, Politik. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft, 400 S.
- Lieb, G. K. (2002): Mur-/Mürztal und Graz. Zentralräume der Steiermark. In: Hitz H., Sitte W. (Hg.): Das östliche Österreich und benachbarte Regionen. Ein geographischer Exkursionsführer. Wien: Böhlau, S. 217-242.
- Marx, B. (1999): Soziale Entwicklung in ländlichen Regionen: Ein theoretischer und empirischer Bezugsrahmen für ein Konzept sozialer Regionalentwicklung für die Zielgruppen Frauen und Jugend. Münster/Hamburg/London: Lambertus-Verlag, 291 S.
- Merkens, H. (2000): Auswahlverfahren, Sampling, Fallkonstruktion. In: Flick, U., Kardoff, E. v., Steinke, I. (Hg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag, S. 286-299
- Meusburger, P. (1998): Bildungsgeographie: Wissen und Ausbildung in der räumlichen Dimension. Heidelberg/Berlin: Spektrum Akademischer Verlag, 569 S.
- Meyer, J. (2011): Die Attraktivität der Heimatregion als Wohnstandort für Studierende nach ihrem Studienabschluss. Masterarbeit. Karl-Franzens-Universität, Insitut für Geographie und Raumforschung, Graz, 114 S.
- Meyer, R., Müller, J. K. (2013): Work-Learn-Life-Balance in der wissensintensiven Arbeit. In: BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 2013, 1, S. 23-27
- Musil, R. (2011): Kontinuitäten und Brüche: Industrielle Entwicklungspfade im Alpenraum. In: Dittrich, D., Jordan, P., Musil, R., Rumpolt, P. A. (Hg.): Alpen – Lebensraum im Wandel. Die österreichischen Alpen im Blickpunkt der Geographie. Wien: Österreichische Geographische Gesellschaft, 135 S.
- Nadler, R., Wesling, M. (2013): Zunehmende Rückwanderung von Arbeitskräften nach Ostdeutschland. In: Leibniz-Institut für Länderkunde (IfL) (Hg.): Nationalatlas aktuell 7, 2013, 11, Leipzig, 18 S.
- Oltmer, J. (2012): Globale Migration. Geschichte und Gegenwart. München: Beck, 128 S.
- Osebek, D., Zimmermann, F. (2011): Der Erzberg und Donawitz – eiserne Zentren im Wandel der Zeit. In: Dittrich, D., Jordan, P., Musil, R., Rumpolt, P. A. (Hg.): Alpen – Lebensraum im Wandel. Die österreichischen Alpen im Blickpunkt der Geographie. Wien: Österreichische Geographische Gesellschaft, 135 S.
- ÖROK (Hg.) (2015a): ÖROK-Regionalprognosen 2014. Bevölkerung. Kurzfassung. http://www.oerok.gv.at/fileadmin/Bilder/2.Reiter-Raum_u._Region/2.Daten_und_Grundlagen/Bevoelkerungsprognosen/Prognose_2014/ÖROK-Bevoelkerungsprognose_Kurzfassung_final.pdf, zuletzt geprüft am 19.01.2016.
- ÖROK (Hg.) (2015b): Bevölkerung und Haushalte. Kleinräumige Bevölkerungsprognose. Bevölkerungsveränderung 2014-2030 in Prozent-gesamt, <http://www.oerok-atlas.at/#indicator/65>, zuletzt geprüft am 19.01.2016.
- ÖROK (Hg.) (2015c): 14. Raumordnungsbericht. Analysen und Berichte zur räumlichen Entwicklung Österreichs 2012-2014. Wien: Eigenverlag, S. 247

- Paier, D. (2009): Endbericht Fachkräftemangel in der Steiermark. ZBW – Zentrum für Bildung und Wirtschaft AMS Steiermark (Hg.). Wien, 111 S.
- Pfeiffer, S., Suphan, A. (2015): Industrie 4.0 und Erfahrungen – das Gestaltungspotenzial der Beschäftigten anerkennen und nutzen. In: Hirsch-Kreinsen, H., Ittermann, P., Niehaus, J. (Hg.): Digitalisierung industrieller Arbeit. Die Vision Industrie 4.0 und ihre sozialen Herausforderungen. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, S. 206-230
- Price, C. (1969): The Study of Assimilation. In: Jackson, J (Hg.): Migration. Cambridge: Cambridge University Press, S. 181-237
- Raumplanung Steiermark (2016): Projektübersicht.
<http://www.raumplanung.steiermark.at/cms/beitrag/11835425/96072061>, zuletzt geprüft am 19.01.2016.
- Ravenstein, E. (1885): The Laws of Migration. In: Journal of the Statistical Society, 1885, S. 167-235.
- Rohr-Zänker, R. (2014): Wohnungsmärkte im Wandel. Wegweiser Kommune. https://www.wegweiser-kommune.de/documents/10184/16915/HE_Wohnungsmärkte/cd28178f-154b-4d39-b8d6-039318f433a6, zuletzt geprüft am 19.01.2016.
- Rostfest (2016): Rostfest. Festival für regionale Impulse. www.rostfest.at, zuletzt geprüft am 19.01.2016.
- SCAN (2014): Weggezogen. Ergebnisse einer empirischen Studie über Abwanderung aus der Region Steirische Eisenstraße. Graz, Weitendorf, 60 S.
- Schiersmann, C. (2007): Berufliche Weiterbildung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 277 S.
- Schmithals, J. (2008): Rückwanderung nach Ostdeutschland. Beitrag auf der Migremus-Tagung in Bremen am 16. November 2007. Universität Bremen, 20 S.
- Schneeberger, A. (2012): Qualifikationsbedarf der Wirtschaft. Empirische Befunde und Ausblick am Beispiel Oberösterreich. In: ibw aktuell, 12, 12 S.
- Schön, S., Horlemann, L., Westenberg, D. (2015): Sicherung des Fachkräfteangebotes im ländlichen Raum. Hg.: Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur. Berlin, 84 S.
- Sedmak, C. (2013): Einleitung. Wie verändert man die Welt. In: Gstach, I., Kapferer, E., Koch, A., Sedmak, C. (Hg.): Sozialatlas Steirische Eisenstraße. Lokales Wissen erfolgreich nutzen. Wien: mandelbaum verlag, S. 6-10
- Stadt Salzburg (Hg.) (2016): Checkliste Wohnbau. <http://www.checkliste-wohnbau.at>, zuletzt geprüft am 26.01.2016.
- Statistik Austria (Hg.) (2015a): Ein Blick auf die Gemeinde.
http://www.statistik.at/web_de/services/ein_blick_auf_die_gemeinde/index.html, zuletzt geprüft am 19.01.2016.

- Statistik Austria (Hg.) (2015b): Pressemitteilung. Österreichs Bevölkerungszahl wächst jährlich um rund 70.000 Personen, Zuwanderung dämpft die Bevölkerungsalterung. http://www.statistik.at/web_de/presse/105677.html, zuletzt geprüft am 19.01.2016.
- Statistik Steiermark (Hg.) (2015): Gemeinde- und Bezirksdaten. <http://www.statistik.steiermark.at/cms/beitrag/12261689/103033795/>, zuletzt geprüft am 19.01.2016.
- Sumnitsch, A. (2015): Interviewergebnisse. Juni 2015. Wirtschaftskammer Leoben.
- Van de Kaa, D. J. (1987): Europe's Second Demographic Transition. In: The Population Bulletin. 42, 1, S. 1-57
- Verworn, B. (2007): Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Innovationsfähigkeit von KMU – Handlungsfelder für das Personalmanagement. Working Paper No 1., Brandenburg University of Technology Cottbus, 25 S.
- Violante, G. L. (2008): Skill-Biased Technical Change. In: The New Palgrave Dictionary of Economics. <http://www.dictionaryofeconomics.com>, zuletzt geprüft am 19.01.2016.
- Wastl, R. (2014): Wanderungsmotive in unterschiedlichen Zentrumstypen. Unveröffentlichtes Manuskript, Universität Klagenfurt.
- Weber, G., & Fischer, T. (2010): Gehen oder Bleiben? Die Motive des Wanderungs- und Bleibeverhaltens junger Frauen im ländlichen Raum der Steiermark und die daraus resultierenden Handlungsoptionen im Rahmen der Lokalen Agenda 21-Prozesse. Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Graz, 106 S.
- Weber F., Weber F. (2015): "Die Stärken der Region herausarbeiten" – Von Idealvorstellungen der ‚Regionalentwicklung‘ und Hindernissen ‚vor Ort‘. In: Kühne, O., Weber, F. (Hg.): Bausteine der Regionalentwicklung. Wiesbaden: Springer Verlag. S. 169-177
- Weichhart, P. (2001): Humangeographische Forschungsansätze. In: Sitte, W., Wohlschlägl, H. (Hg.): Beiträge zur Didaktik des "Geographie- und Wirtschaftskunde"-Unterrichts. Wien, S. 182-198
- Werlen, B. (2008): Sozialgeographie. Eine Einführung. Stuttgart: Haupt Berne, 400 S.
- Wessel, K. (1996): Empirisches Arbeiten in der Wirtschafts- und Sozialgeographie. Paderborn: Ferdinand Schöningh, 217 S.
- Windelband, L., Dworschak, B. (2015): Arbeit und Kompetenzen in der Industrie 4.0. Anwendungsszenarien, Instandhaltung und Leichtbaurobotik. In: Hirsch-Kreinsen, H., Ittermann, P., Niehaus, J. (Hg.): Digitalisierung industrieller Arbeit. Die Vision Industrie 4.0 und ihre sozialen Herausforderungen. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, S. 71-86
- Wir für uns (2016): Verein Wir für uns. <http://www.wirfueruns.at>, zuletzt geprüft am 19.01.2016.
- Wohnen im Waldviertel (Hg.) (2016): Wohnen im Walviertel. <http://www.wohnen-im-waldviertel.at>, zuletzt geprüft am 26.01.2016.
- Zika, G., Helmrich, R. (2011): Qualifikations- und Berufshauptfeldprojektionen bis 2025 * Fachkräftemangel: Es sind nicht nur die MINT-Berufe betroffen. In: Sozialer Fortschritt, 60, 8, S. 161-168

8 Anhang

A - Fragebogen

Abwanderungsmotive von jungen FacharbeiterInnen in der Region Steirische Eisenstraße

Sehr geehrte Facharbeiter und Facharbeiterinnen der Steirischen Eisenstraße!

Im Rahmen meiner Masterarbeit an der Universität Graz führe ich in Kooperation mit dem Verein Steirische Eisenstraße eine Befragung über den Wegzug aus der Region und seine möglichen Gründe dafür durch. Dafür benötige ich speziell Ihre Einschätzung als junge Facharbeiter und Facharbeiterinnen zur Region!

Der Fragebogen beinhaltet Fragen zu Ihrem Arbeitsplatz und Ihrer Branche, Fragen zu Ihrem Wohnort und zu möglichen Gründen eines Wegzuges aus der Region. Durch diese Ergebnisse werden Empfehlungen abgeleitet, wie Ihr Wohnort und die Region stetig verbessert und gestaltet werden können.

Als Region ist in diesem Fragebogen die Steirische Eisenstraße gemeint, welche sich von Niklasdorf über Leoben, Eisenerz bis nach Wildalpen und Gusswerk erstreckt. Die Beantwortung wird maximal zehn Minuten dauern und ist anonym. Ihre Daten werden streng vertraulich behandelt und nicht für andere Zwecke verwendet!

Sollten Sie Fragen haben, können Sie mich gerne unter folgender e-mail-Adresse erreichen:
anna.lampl@edu.uni-graz.at

Ich danke Ihnen für Ihre Mithilfe, dass Sie sich Zeit nehmen und Ihre Einschätzung mit uns teilen!

1. ARBEITSPLATZ

1.1 Haben Sie Ihre Lehre in der Region gemacht?

- Ja Nein

1.2 Wie schätzen Sie das Arbeitsplatz- / Ausbildungsplatzangebot in Ihrer Branche in der Region ein?

- Gut, jede/r findet eine Lehrstelle oder eine Anstellung in meiner Branche, wenn er/sie möchte.
- Eher gut.
- Eher schlecht.
- Schwierig, es ist nicht leicht in dieser Region eine Lehrstelle oder eine Anstellung in meiner Branche zu bekommen.

1.3 Wie gestalten sich (meistens) ihre Arbeitszeiten?

- 2 Schicht 3 Schicht 4 Schicht

1.4 Ich bin mit diesem Arbeitszeitmodell zufrieden:

- trifft zu trifft etwas zu trifft eher nicht zu trifft nicht zu

1.5 Haben Sie nach der Lehre schon an Weiterbildungen im Unternehmen teilgenommen (persönliche oder fachliche Förderungen, Fortbildungen, Schulungen, ect.) ?

Ja, zum Thema _____

Nein, weil _____

1.6 Wie sehr sind Sie an den angebotenen Weiterbildungen im Unternehmen interessiert?

- sehr interessiert eher interessiert eher uninteressiert uninteressiert

3.3 Wie beurteilen Sie die Zukunft in der Region?

	wird besser	bleibt gleich	wird schlechter	weiß nicht
Arbeitsplatzangebot	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lebensqualität	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kultur- und Freizeitangebot	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesellschaftlicher Zusammenhalt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. ATTRAKTIVITÄT WOHNUMFELD

4.1 Wie wichtig sind Ihnen folgende Faktoren in Ihrem Wohnumfeld?

	wichtig	eher wichtig	eher unwichtig	unwichtig
Gute Verdienstmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sicherer Arbeitsplatz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausbildungsangebot	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Günstiges Wohnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Öffentlicher Verkehr	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einkaufsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kinderfreundlichkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zusammenhalt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Freunde, Familie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Events/Veranstaltungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sporteinrichtungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ruhe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Natur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vereine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Sonstiges: _____

4.2 Wie gut sind diese Faktoren in Ihrem Wohnumfeld erfüllt?

	sehr gut	gut	eher schlecht	schlecht	weiß nicht
Gute Verdienstmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>				
Sicherer Arbeitsplatz	<input type="checkbox"/>				
Ausbildungsangebot	<input type="checkbox"/>				
Günstiges Wohnen	<input type="checkbox"/>				
Öffentlicher Verkehr	<input type="checkbox"/>				
Einkaufsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>				
Kinderfreundlichkeit	<input type="checkbox"/>				
Zusammenhalt	<input type="checkbox"/>				
Freunde, Familie	<input type="checkbox"/>				
Events/Veranstaltungen	<input type="checkbox"/>				
Sporteinrichtungen	<input type="checkbox"/>				
Ruhe	<input type="checkbox"/>				
Natur	<input type="checkbox"/>				
Vereine	<input type="checkbox"/>				
Falls Sonstiges angegeben:	<input type="checkbox"/>				

5. ABWANDERUNGSTENDENZ/MOTIVE

5.1 Können Sie sich vorstellen ihren Wohnort zu verlassen?

- Ich denke gerade über ein Weggehen nach.
- Kann schon sein, dass ich einmal weggehe, aber mal sehen was passiert.
- Ich möchte meinen Wohnort voraussichtlich nicht verlassen.

5.2 Wenn Sie überlegen Ihren Wohnort zu verlassen, wohin möchten Sie gehen?

- umziehen innerhalb der Region
- aus der eigenen Region hinaus in eine andere Region der Steiermark
- aus der Steiermark hinaus
- Ich möchte nicht wegziehen.

**5.3 Was könnten für Sie die Gründe sein, Ihre Region zu verlassen?
(Mehrfachantworten möglich.)**

- Beruf in einer anderen Branche
- Besserer Beruf in der gleichen Branche
- Eintönigkeit, fehlendes Freizeitangebot
- fehlende öffentliche Verkehrsmittel
- fehlende Kinderbetreuungseinrichtungen/-ausbildungsmöglichkeiten
- lieber Stadt als Land
- um etwas Neues auszuprobieren, um andere Orte kennenzulernen
- Zusammenzug mit PartnerIn
- Sonstiges: _____

- Es gibt keine.

PERSÖNLICHE ANGABEN

Ihre persönlichen Daten dienen lediglich der statistischen Auswertung. Sie werden streng vertraulich behandelt, anonymisiert und nicht an Dritte weitergegeben.

Geschlecht

- Männlich
- Weiblich

Alter:

Aktueller Wohnort : Ort _____ PLZ _____

Ich bin in meinem aktuellen Wohnort auch aufgewachsen:

- Ja
- Nein. Aufgewachsen in: Ort: _____ PLZ: _____

Beruf:

BaumaschinentechnikerIn

MechatronikerIn

MaschinenbautechnikerIn

Anderer Beruf:

ElektrotechnikerIn mit Anlagen- und
Betriebstechnik

AutomatisierungstechnikerIn

In welchem Jahr haben Sie Ihren Lehrabschluss gemacht?

OPTIONAL

Was ich Ihnen noch mitteilen möchte:

Ich stehe für weiterführende Fragen gerne zur Verfügung.

Wenn ja, geben Sie bitte Ihre E-Mail Adresse bekannt.

Ich möchte über die Befragungsergebnisse informiert werden.

Wenn ja, geben Sie bitte Ihre E-Mail Adresse bekannt.

E-mail Adresse

VIELEN DANK FÜR IHRE TEILNAHME!

B – Transkription Interview

Mag. Gerfried Tiffner, LEADER-Management Steirische Eisenstraße, 19.01.2016

- 1 Anna Lampl: Günstiges Wohnen wird über die gesamte Region mit 80 % als wichtig angeführt. In Trofaiach
2 sehen etwa 2/3 der Befragten günstiges Wohnen als eher schlecht oder schlecht erfüllt. Wie steht es um die
3 Wohnungspreise? Wie kann das Wohnungsangebot attraktiver gestaltet werden, vor allem für junge
4 Menschen und Jungfamilien? Beispiel Waldviertel Plattform, Freizeit, Wohnen, Arbeitsangebot
5 transparente Darlegung: Ist so etwas auch für die Region Steirische Eisenstraße möglich?
- 6 Gerfried Tiffner: Ich habe eine Evaluierung dazu gelesen. Vor 5 - 6 Jahren haben sie begonnen. Zuzug und
7 Abwanderung hält sich in etwa die Waage. Dahinter stehen enorme Marketingbemühungen. Ich finde den
8 Ansatz toll, und auch auf andere Regionen übertragbar, aber die Eisenstraße wäre dafür zu klein, da müsste
9 man eher den Zentralraum Obersteiermark von Mürzzuschlag bis Judenburg geballt bewerben, damit das
10 eine gewisse Schlagkraft hätte. Also wenn ich jetzt im Grazer oder Wiener Raum Zuzug in die Region
11 bewerben würde, müsste man diesen Raum größer fassen, um überhaupt ein entsprechendes Angebot in
12 gewisser Quantität anbieten zu können. Wir haben das grundsätzlich im Hinterkopf, dass man das machen
13 könnte, aber die Frage ist, haben wir das Angebot wirklich von dem wir immer sprechen? Wenn Trofaiacher
14 schon sagen, der Wohnraum ist teuer und Leoben auch teuer ist, kann man nicht mit dem Argument
15 rausgehen, bei uns ist es billiger zu wohnen als in Graz.
- 16 AL: Auffällig ist, dass von den FacharbeiterInnen das Arbeitsplatzangebot (46 %) und vor allem die Stabilität
17 des gesellschaftlichen Zusammenhalts (56 %) als sich verschlechternd und dadurch gefährdet angesehen
18 werden. Wie kann das Gemeinschaftsleben attraktiver und positiver für junge Menschen gestaltet werden?
19 Im Hinblick auf den gesellschaftlichen und ökonomischen Wandel erfordert es ja einen offeneren Umgang
20 mit Diversität, vor allem in Hinblick der aktuellen Entwicklungen.
- 21 GT: Dass der gesellschaftliche Wandel als schlechter werdend angesehen wird ist ein Megatrend der weit
22 über die Landesgrenzen hinausgeht. In ganz Österreich würde man ähnliche Antworten bekommen, diese
23 sind also nicht nur in der Steirischen Eisenstraße so. Was kann man bei Megatrends machen? Was können
24 einzelne Regionen und der Einzelne machen? Beispielsweise versucht man ein aktives Vereinsleben
25 aufrecht zu halten, als verbindendes Element, welches die jungen Menschen an eine Region binden kann.
26 Aber das wird sich auch innerhalb der Region stark unterscheiden, am Land funktionieren diese Strukturen
27 besser als in der Stadt wie Leoben mit klassischer städtischer Anonymität.
- 28 AL: Was halten Sie von Integrations- und Toleranzmaßnahmen, wie ein Kompetenzzentrum für
29 hochqualifizierte Asylwerber? Welche Maßnahmen können getroffen werden, um den Arbeitseinstieg von
30 Asylwerbern zu erleichtern?
- 31 GT: Es gibt bereits ein erfolgreiches Projekt, das Stocks Schloss in Trofaiach, von u.a. Hannes Missethon, der
32 eine Schule für junge unbegleitete Flüchtlinge errichtet hat, damit diese die in kurzer Zeit sowas wie bspw.
33 eine Lehre machen können. Das ist natürlich sehr kostenintensiv. Aber ich finde den Ansatz super, dass man

34 ganz gezielt 20 junge Menschen mit viel Kapazität so betreut, dass sie in Zukunft in unserer Region eine
35 Chance haben, auch im Sinne der Fachkräftedebatte, aber mit dem Massenansturm ist es völlig illusorisch,
36 dass wir für alle eine solche entsprechende Ausbildung und sofortige Arbeitsplätze zur Verfügung stellen
37 können.

38 AL: Sie haben bereits die Rolle der Vereine angesprochen. Auch in dieser Arbeit wurden Engagement und
39 Verbundenheit abgefragt. Die FacharbeiterInnen sehen sich stark verbunden mit der Region, sind
40 interessiert an deren Entwicklung und engagieren sich gerne, vor allem im Sportverein, Veranstaltungen
41 und Events in der Region und Feuerwehr. Im Gegensatz zur Studie von Funkl, der einen Anteil im
42 Musikverein an der Vereinstätigkeit von 50 % feststellte, fällt dieser hier sehr gering aus, nur 7 %. Welche
43 Alternativen und neue Formate könnte es zusätzlich zu den Vereinen geben?

44 GT: Funkl hat die Eisenwurzten erhoben, nördlich von Eisenerz, das ist nicht vergleichbar mit dem Großraum
45 Leoben, Trofaiach. In den peripher gelegenen Gebieten wird die Vereinskultur noch viel stärker gelebt.
46 Bezüglich dieser klassischen Jugendtrends, müsste man dementsprechende Experten befragen.

47 AT: Ist Freiwilligenarbeit, ein Thema? Oder die Bespielung eines Leerstandes, in der Vereine, Jugendliche
48 und Engagierte sich treffen können? Beispiel Trofaiach?

49 GT: Es gibt in Trofaiach und Eisenerz ein Jugendzentrum, in Leoben wird mit dem Projekt Porubsky-Halle
50 darüber nachgedacht, einen solchen Raum zur Verfügung zu stellen. Das Problem ist, dass so einer
51 möglichst kostenfrei sein soll, damit er auch von jungen Menschen genutzt wird.

52 AL: Und in Trofaiach soll es ja eine Art Bürgerbeteiligungsbüro geben?

53 GT: Es gibt einen neuen Innenstadtentwicklungsprozess der auf breiter Bürgerbeteiligung fußt. Es wurde ein
54 solches Bürgerbeteiligungsbüro außerhalb der Gemeinde in der Innenstadt installiert, auch in einem
55 Leerstand, ähnlich wie in Eisenerz damals. Es ist auch eine gewisse Symbolkraft, wenn man mit einem
56 Ideenbüro in die Stadt rausgeht und einen Leerstand besiedelt, und dann als Ideenbüro mittendrin sitzt.
57 Dies wird in den nächsten Monaten stattfinden.

58 AL: Finanziert wird das von der Gemeinde?

59 GT: Ja. Es gab bereits über 700 Vorschläge die in ein Erstkonzept gegossen wurde. Es gibt auch einen
60 Verantwortlichen, ähnlich wie in Eisenerz, der dafür zuständig ist. In Eisenerz passierte dies innerhalb des
61 Projekts redesign.

62 AL: Zu den Abwanderungsvorhaben und -motiven. Nur 8 % haben einen aktiven Abwanderungsgedanken,
63 48 % sind in einer sogenannten Warteposition, also möchten sehen, was die Zukunft bringt, ein sehr hoher
64 Anteil mit 44 % möchte die Region nicht verlassen.

65 GT: Mich verwundert der „große“ Anteil, ohne Abwanderungsvorhaben nicht, ich hätte mir ihn fast größer
66 vorgestellt, da das alles junge FacharbeiterInnen sind, die bereits einen Job haben und nicht mehr in der
67 Lehre sind. Wenn man einen langfristig sicher erscheinenden Job hat, und das Umfeld passt, gibt es auch
68 wenig Gründe wegzugehen.

69 AL: Zum Abwanderungsziel: Zu einem erhöhten Anteil will man wenn, aus der Steiermark hinausziehen. Das
70 trifft sich auch gut mit den Motiven, da hier der Großteil angibt etwas Neues ausprobieren zu wollen. Nur
71 wenige gaben an, Stadt gegenüber Land vorzuziehen. Da spricht viel dafür, junge Menschen auch
72 Erfahrungen machen zu lassen und sie später mit geeigneten Strukturen wieder zu empfangen. Auch der
73 Trend zur Höherqualifizierung spricht dafür. Sehen auch Sie darin ein Potential? Gibt es Strategien zur
74 Unterstützung von RückwanderInnen?

75 GT: 18 bis 29-Jährige sind junge Leute, die sich noch nicht fix wo niedergelassen haben, sondern neugierig
76 sind, was die Welt zu bieten hat, aber irgendwann in das Alter von 30-40 kommen, in der klassisch
77 Familiengründung, Niederlassung ansteht. Wenn es einem vorher schon da gefallen hat und man in der
78 Region gearbeitet hat und weiß, dass das Leben hier Qualität besitzt, sehe ich durchaus Chancen
79 dahingehend, vorausgesetzt ich finde auch einen dementsprechenden Arbeitsplatz. Die Frage ist, was
80 erleben die Wanderlustigen in der Außenwelt, verdienen sie viel mehr? Wenn es die entsprechenden Jobs
81 nicht mehr gibt ist es schwieriger. Wichtig ist, dass sie am Laufenden gehalten werden, dass der Kontakt
82 aufrechterhalten wird, zu Familien, Freunden, Vereinen, Medien. Man soll Information bekommen aus der
83 Region, wie schaut es am Grundstücks- und Arbeitsmarkt aus. Wie steht es um die
84 Kinderbetreuungseinrichtung, usw. Welche Möglichkeiten gibt es.

85 AL: Welche Medien könnten das sein?

86 GT: Beispielsweise soziale Medien und dessen Gruppen, die angelegt werden können. Auch digitale
87 Gemeindezeitungen sind eine Möglichkeit, die aus der Ferne gern gelesen werden.

88 AL: Wie steht es um Bildungsprojekte in der Region?

89 GT: Es gab ein paar Pilotprojekte mit dem Fokus, die Jugend für Technik zu begeistern. Da viele glauben,
90 dass die Techniker an Fachkräften in Zukunft ausgehen werden. Auch wenn das sehr gute Maßnahmen sind,
91 ist immer nur jährlich an Schulen zu gehen keine flächendeckende Lösung. Es sind zum Teil Megatrends,
92 wenn wir davon sprechen, dass wir mehr Frauen in die Technik bringen sollen und mehr Fachkräfte
93 brauchen. In einer Region da und dort forciert Berufsbilder schmackhaft zu machen funktioniert nur bis zu
94 einem gewissen Grad. Es gibt bestimmte Berufsgruppen, die Mädchen oft nicht ansprechen oder auch nicht
95 den männlichen Anteil, der bspw. kreative Berufe bevorzugt. Da innerhalb einer Region etwas zu ändern ist
96 schwierig, aber kommunizieren, dass es gute Löhne gibt, was große Arbeitsgeber auch machen, hat eine
97 gute Wirkung. Doch auch dabei stößt man an seine Grenzen. Z.B. die Schichtarbeit, habe ich mir sagen
98 lassen, wird immer mehr zu einem Thema. Viele wollen trotz guter Bezahlung nicht mehr Schicht arbeiten.
99 Nicht nur wegen der Nachtarbeit, die sozialen Kontakte lassen sich schwer durch Schichtarbeit gestalten.

C - Leitfaden Interview

Mag. Gerfried Tiffner, LEADER-Management Steirische Eisenstraße, 19.01.2016

1. Günstiges Wohnen wird über die gesamte Region mit 80 % als wichtig angeführt. In Trofaiach sehen etwa 2/3 der Befragten günstiges Wohnen als eher schlecht oder schlecht erfüllt.
 - a. Wie steht es um die Wohnungspreise?
 - b. Wie kann das Wohnungsangebot attraktiver gestaltet werden, vor allem für junge Menschen und Jungfamilien?

2. Auffällig ist, dass von den FacharbeiterInnen das Arbeitsplatzangebot (46 %) und vor allem die Stabilität des gesellschaftlichen Zusammenhalts (56 %) als sich verschlechternd und dadurch gefährdet angesehen werden.
 - a. Wie kann das Gemeinschaftsleben attraktiver und positiver für junge Menschen gestaltet werden?
 - b. Im Hinblick auf den gesellschaftlichen und ökonomischen Wandel erfordert es einen offeneren Umgang mit Diversität in der Gesellschaft, im Zusammenleben und in der Wirtschaft.
 - c. Was halten Sie von Integrations- und Toleranzmaßnahmen?
 - d. Welche Maßnahmen können getroffen werden, um den Arbeitseinstieg von Asylwerbern zu erleichtern? (Hinweis auf Kompetenzzentrum)

3. Engagement und Verbundenheit: Die befragten Personen sehen sich stark verbunden mit der Region, sind interessiert an deren Entwicklung und engagieren sich gerne, vor allem in Sportverein, Veranstaltungen und Events in der Region und Feuerwehr.
 - a. In welcher Rolle sehen Sie die Vereine?
 - b. Welche Alternativen, neue Formate könnte es zusätzlich zu den Vereinen geben?
 - c. Ist Freiwilligenarbeit, auch für diese Zielgruppe, ein Thema?
 - d. Kann die Bespielung eines Leerstandes eine Möglichkeit dafür sein? Bsp. Stadtwerkstatt Bruck, Trofaiach

4. Abwanderungsmotive: An erster Stelle der Motive steht „etwas Neues ausprobieren“. Nur wenige gaben an Stadt gegenüber Land vorzuziehen.
 - a. Sehen Sie darin ein Potential, junge Menschen Erfahrungen machen zu lassen und sich in der Regionalentwicklung auf spätere Rückkehrer zu fokussieren?
 - b. Gibt es Strategien zur Unterstützung von RückwanderInnen?
 - c. Gibt es Strategien um ZuzüglerInnen zu erreichen? (Standortmarketing)

D – Leitfaden Betriebsgespräche

1. Statistische Kennwerte:
 - a. Wie viele Mitarbeiter? Wie viele FacharbeiterInnen mit Lehrabschluss in Produktion und Technik? Welche Lehrberufe? Lehrstellen/Stellen besetzt/unbesetzt?

2. FacharbeiterInnenmangel:
 - a. Wie ist ihr Eindruck, gibt es einen Facharbeitermangel in der Region?
 - b. Wenn ja, woran könnte das liegen?

3. Gibt es einen Mangel an Fachkräften/Lehrlingen in bestimmten Berufen in Ihrem Betrieb?
 - a. Wenn ja, woran könnte das liegen?
 - b. Wie sieht das Verhältnis, zwischen den übernommenen und den zugewonnen FacharbeiterInnen die nicht den Lehrabschluss im Unternehmen gemacht haben aus?
 - c. Frage der Zukunftssicherung: Kann man quantifizieren oder können Sie einschätzen, wie viele Facharbeiter bis zu 10 Jahre nach dem Lehrabschluss weggehen?

4. Weiterbildungen
 - a. Werden Weiterbildungen (Qualifikationsmaßnahmen) in Ihrem Unternehmen angeboten (um sich stetig neuen Entwicklungen anzupassen)?
 - b. Wie steht es um deren Beteiligung?
 - c. Gibt es ein Qualifizierungsproblem, das Facharbeiter im weiteren Bildungsweg zugezogen werden müssen?

5. Transparenz Arbeitsmarkt und Kooperation
 - a. Wie werden Stellen publik gemacht?
 - b. Gibt es eine regionalspezifische Plattform, auf der Stellen ausgeschrieben werden?
 - c. Kann man sich sowas vorstellen?
 - d. Wird mit Bildungseinrichtungen wie Schulen oder Universitäten kooperiert? (Berufe/Unternehmen kennenlernen, ...)
 - e. Imageaufbesserung

E – Leitfaden WK Leoben Gespräch

Mag. Alexander Sumnitsch, Regionalstellenleiter Wirtschaftskammer Steiermark

1. In Medien wird oft von einem Fachkräftemangel gesprochen, gibt es den?
 - a. Im industriellen, produzierenden Bereich?
 - b. In der Region? Mur-, Mürztal
 - c. Unterschiede Klein-, Mittel-, Großbetriebe?
2. Statistische Daten zu Stellen, besetzt offen, nach Branche und Region
3. Wie war die bisherige Entwicklung?
4. Wie sieht der zukünftige Trend aus?
5. Warum gibt es den Fachkräftemangel aus Ihrer Sicht?
6. Gibt es Gegenmaßnahmen? (Kooperationen, Weiterbildungen, Plattformen)
7. Literatur?