

Schriftenreihe
der IHK Würzburg-Schweinfurt
Nr. 36/2014

Facetten des mainfränkischen Strukturwandels



Würzburg-Schweinfurt
Mainfranken

- Standortpolitik
- Existenzgründung und Unternehmensförderung
- Aus- und Weiterbildung
- Innovation und Umwelt
- International
- Recht und Steuern

Facetten des mainfränkischen Strukturwandels

Würzburg, im Dezember 2014

Impressum:

Facetten des mainfränkischen Strukturwandels
Schriftenreihe der IHK Würzburg-Schweinfurt
Nr. 36/2014

ISBN 978-3-943920-11-6
Stand: 11/2014

Verleger

Industrie- und Handelskammer Würzburg-Schweinfurt K. d. ö. R., Mainaustraße 33-35, 97082 Würzburg,
E-Mail: info@wuerzburg.ihk.de, Tel. 0931 4194-0

Vertretungsberechtigte

Präsident der IHK Würzburg-Schweinfurt: Dieter Pfister
Hauptgeschäftsführer der IHK Würzburg-Schweinfurt: Prof. Dr. Ralf Jahm

Zuständige Aufsichtsbehörde

Bayerisches Staatsministerium für Wirtschaft und Medien, Energie und Technologie (<http://www.stmwi.bayern.de>)

Verantwortlicher Redakteur

Radu Ferendino, Industrie- und Handelskammer Würzburg-Schweinfurt K. d. ö. R., Mainaustraße 33-35, 97082 Würzburg

Druck

Benedict Press, Vier-Türme GmbH, Schweinfurter Str. 40, 97359 Münsterschwarzach Abtei

Bildnachweis

IHK Würzburg-Schweinfurt, externe Bildquellen sind jeweils am Bild gekennzeichnet.

© Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck oder Vervielfältigung auf Papier oder elektronischen Datenträgern sowie Einspeisung in Datennetze nur mit Genehmigung des Herausgebers. Alle Angaben wurden mit größter Sorgfalt erarbeitet und zusammengestellt. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts sowie für zwischenzeitliche Änderungen übernimmt die IHK keine Gewähr. Diese Publikation ist gedruckt auf einem FSC-zertifizierten Naturpapier. Das FSC-Zertifikat steht für eine Produktgruppe aus vorbildlich bewirtschafteten Wäldern und kontrollierten Herkünften.

Inhalt

I. Strukturwandel – Regionale Entwicklungsmuster: eine volkswirtschaftliche Einordnung	13
Strukturwandel in Mainfranken – gestern, heute, morgen	13
Dr. Lukas Kagerbauer, IHK Würzburg-Schweinfurt	
II. Strukturwandel – Arbeitsmarkt und Fachkräfte	55
Attraktivität Mainfrankens für Hochschulabsolventen	55
Dr. Sibylle Holste, Das Kommunalunternehmen des Landkreises Würzburg, M.Sc. Sabine Pilot, Julius-Maximilians-Universität Würzburg	
Ausmaß und Rahmenbedingungen der Arbeitsortmobilität von in Mainfranken beschäftigten Hochqualifizierten	65
Dipl.-Geogr. Christian Seynstahl, Julius-Maximilians- Universität Würzburg	
Rekrutierung von Auszubildenden und Fachkräften aus dem Ausland – Ergebnis einer IHK-Umfrage im April 2014 in Kooperation mit Studenten der Humangeografie an der Julius-Maximilians-Universität Würzburg	89
Isabel Linz, IHK Würzburg-Schweinfurt	
III. Strukturwandel – Wissensbasierte Regionalentwicklungsansätze und lokale Gründungspotenziale	101
Wissensorientierter Strukturwandel – Territoriale Innovationsmodelle im Spannungsverhältnis von Kooperation und Konkurrenz	101
M.Sc. Matthias Pusch, IHK Würzburg-Schweinfurt	
Unternehmensgründungen und Strukturwandel – Existenzgründungen im ländlichen Raum	119
Dr. Sascha Genders, IHK Würzburg-Schweinfurt	

Inhalt

Vorwort	11
I. Strukturwandel – Regionale Entwicklungsmuster:	
eine volkswirtschaftliche Einordnung	13
1. Strukturwandel in Mainfranken – gestern, heute, morgen	13
1.1 Räumliche Einordnung	13
2. Datenbasis	17
3. Regionalprofile	18
3.1 Kreisfreie Stadt Würzburg	18
3.2 Landkreis Würzburg	18
3.3 Landkreis Kitzingen	25
3.4 Landkreis Main-Spessart	27
3.5 Kreisfreie Stadt Schweinfurt	31
3.6 Landkreis Schweinfurt	34
3.7 Landkreis Bad Kissingen	37
3.8 Landkreis Rhön-Grabfeld	40
3.9 Landkreis Haßberge	43
4. Entwicklung und Wandel im Wirtschaftsraum Mainfranken	45
II. Strukturwandel – Arbeitsmarkt und Fachkräfte	55
1. Attraktivität Mainfrankens für Hochschulabsolventen	55
1.1 Thematische Einführung	55
1.2 Befragungsdesign	57
1.3 Attraktivität der Region aus Sicht der Studierenden	58
1.4 Ist die Region für Absolventen attraktiv? Anforderungen an den Arbeitgeber	61
1.5 Zusammenfassung	64
2. Ausmaß und Rahmenbedingungen der Arbeitsortmobilität von in Mainfranken beschäftigten Hochqualifizierten	65
2.1 Einleitung	65
2.2 Definition der Arbeitsortmobilität und theoretischer Rahmen ...	67
2.3 Befunde zur Arbeitsortmobilität der in Mainfranken beschäftigten Hochqualifizierten zwischen 1999 und 2008	70
2.3.1 Datengrundlagen und -aufbereitung	70

2.3.2 Die Abgrenzung der Untersuchungsgruppe im Spannungsfeld zwischen theoretischem Anspruch und der Forschungspraxis.....	71
2.3.3 Ausmaß der Arbeitsortmobilität und räumliche Muster	74
2.3.4 Rahmenbedingungen zum Zeitpunkt von interregionaler Arbeitsortmobilität.....	78
2.4 Fazit, Handlungsempfehlungen und Ausblick	84
3. Rekrutierung von Auszubildenden und Fachkräften aus dem Ausland	89
3.1 Hintergrund	89
3.2 Umfragedesign	91
3.3 Aktuelle Fachkräftesituation im Unternehmen	92
3.4 Erfahrung mit der Rekrutierung ausländischer Fachkräfte	94
3.5 Einschätzungen zur Zuwanderung, Beschäftigung und Integration ausländischer Fachkräfte	96
3.6 Zusammenfassung	98
III. Strukturwandel – Wissensbasierte Regionalentwicklungsansätze und lokale Gründungspotenziale	101
1. Wissensorientierter Strukturwandel – Territoriale Innovationsmodelle im Spannungsverhältnis von Kooperation und Konkurrenz	101
1.1 Was ist Wissen? Der Begriff „Wissen“ und die Rolle in der Regionalentwicklung	101
1.2 Territoriale Innovationsmodelle – Kooperation und Konkurrenz	104
1.3 Regionale Kooperationsverflechtungen und Netzwerke wissensintensiver Unternehmen der Region Mainfranken.....	112
2. Unternehmensgründungen und Strukturwandel – Existenzgründungen im ländlichen Raum	119

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Der Wirtschaftsraum Mainfranken – Einordnung im Bundesgebiet	15
Abbildung 2:	Der Wirtschaftsraum Mainfranken und seine Teilregionen	16
Abbildung 3:	Spezialisierung (y) und Wachstum (x) im Wirtschaftsraum Mainfranken	47
Abbildung 4:	Herkunft der Studierenden	58
Abbildung 5:	Gründe für die Wahl des Studienortes	59
Abbildung 6:	Charakterisierung Würzburgs und der Region durch die Studierenden	60
Abbildung 7:	Wollen die Studenten in der Region bleiben?	61
Abbildung 8:	Gründe für den Verbleib in der Region	62
Abbildung 9:	Welche drei Kriterien sind Ihnen bei der Wahl des Arbeitgebers wichtig?	62
Abbildung 10:	Welche Maßnahmen helfen bei der Suche nach einem attraktiven Arbeitgeber?	63
Abbildung 11:	Fachkräftelücke 2014 nach Qualifikation	90
Abbildung 12:	Verteilung der Betriebsgrößen	91
Abbildung 13:	Angaben zur Besetzung offener Stellen	92
Abbildung 14:	Erforderliches Qualifikationsniveau	93
Abbildung 15:	Rekrutierungswege neben den klassischen Möglichkeiten	93
Abbildung 16:	Erfahrung bei Rekrutierung von Fachkräften und Auszubildenden aus dem Ausland	95
Abbildung 17:	Erfahrung bei der Rekrutierung als Zeitschiene	95
Abbildung 18:	Einschätzung zur Zuwanderung, Beschäftigung und Integration	97
Abbildung 19:	Unterstützungsleistungen der Unternehmen beim Thema „Integration“	98
Abbildung 20:	Herkunft der Territorialen Innovationsmodelle	105
Abbildung 21:	Das Hexagon-Modell der Wissensregion	110
Abbildung 22:	Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in wissensintensiven Wirtschaftszweigen	113
Abbildung 23:	Inhaltliche Differenzierung der Kooperationen von Unternehmen	114

Abbildung 24: Inhaltliche Differenzierung der Kooperation von Forschungseinrichtungen	115
Abbildung 25: Entwicklung Unternehmensgründungen Bad Kissingen ..	124
Abbildung 26: Entwicklung Unternehmensgründungen Haßberge	124
Abbildung 27: Entwicklung Unternehmensgründungen Kitzingen	125
Abbildung 28: Entwicklung Unternehmensgründungen Rhön-Grabfeld .	125
Abbildung 29: Entwicklung Unternehmensgründungen Schweinfurt	126
Abbildung 30: Abweichungen der Gewerbeanmeldungen vom Durchschnitt der letzten zehn Jahre in den Regionen	128
Abbildung 31: Abweichungen der Gewerbeabmeldungen vom Durchschnitt der letzten zehn Jahre in den Regionen	128
Abbildung 32: Gründungswachstum 2013 in den Landkreisen Bad Kissingen, Haßberge, Kitzingen, Rhön-Grabfeld und Schweinfurt	130

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Strukturentwicklung der kreisfreien Stadt Würzburg	19
Tabelle 2:	Strukturentwicklung im Landkreis Würzburg	23
Tabelle 3:	Strukturentwicklung im Landkreis Kitzingen	25
Tabelle 4:	Entwicklung der Bruttowertschöpfung zu Marktpreisen im Landkreis Kitzingen in verschiedenen Perioden	26
Tabelle 5:	Strukturentwicklung im Landkreis Main-Spessart	28
Tabelle 6:	Strukturentwicklung in der kreisfreien Stadt Schweinfurt	31
Tabelle 7:	Strukturentwicklung im Landkreis Schweinfurt	35
Tabelle 8:	Strukturentwicklung im Landkreis Bad Kissingen	38
Tabelle 9:	Strukturentwicklung im Landkreis Rhön-Grabfeld	41
Tabelle 10:	Strukturentwicklung im Landkreis Haßberge	44
Tabelle 11:	TOP 10 Technologien im IHK-Bezirk Würzburg- Schweinfurt	49
Tabelle 12:	Wachstum in den Landkreisen und kreisfreien Städten Mainfrankens vor und nach der Wirtschaftskrise	51
Tabelle 13:	Mediane der relativen Veränderung raum- und arbeits- marktstruktureller Merkmale im Zuge von interregionaler Arbeitsortmobilität mit Mainfranken als Ziel- oder Quellraum zwischen 1999 und 2008	80
Tabelle 14:	Aktivitäten in Wissensregionen	109
Tabelle 15:	Übersicht Gründungskennzahlen	121
Tabelle 16:	Veränderungen Gewerbeanmeldungen und Gewerbe- abmeldungen	127
Tabelle 17:	Hürden bei der Existenzgründung	131
Tabelle 18:	Gewünschte Hilfestellung bei der Existenzgründung	131

Vorwort

Der Wirtschaftsraum Mainfranken hat in den zurückliegenden Jahren einen deutlichen, strukturellen Wandel durchlaufen. Im Rahmen regionalökonomischer Theorien, konkret der Entwicklungsökonomik (Evolutionary Economic Geography), spielen evolutionäre Entwicklungspfade eine wichtige Rolle (vgl. Boschma et al., 2010). In diesem Kontext wird davon ausgegangen, dass aktuelle Trends und wirtschaftliche Strukturen von den Entwicklungen in der Vergangenheit abhängen. Die vorliegende Schriftenreihe setzt an diesem Punkt an und liefert einen Blick in den regionalökonomischen Rückspiegel. Die retrospektive Sichtweise ist wichtig, um die Gestalt und Komplexität der Wirtschaftsstruktur von heute einordnen zu können. Darüber hinaus wird punktuell auf Potenziale, Perspektiven und Herausforderungen der mainfränkischen Wirtschaft eingegangen.

Verschiedene Facetten, die in einem unmittelbaren Zusammenhang mit dem regionalen Strukturwandel stehen, werden in den nachfolgenden Aufsätzen diskutiert. Die thematische Breite reicht von der Beschreibung regionalwirtschaftlicher Kompetenzen, Entwicklungstrends und Strukturveränderungen, über eine vertiefte Darstellung der Entwicklung der mainfränkischen Fachkräftebasis, bis hin zu Fragen der Standortattraktivität für Hochschulabsolventen und Arbeitskräftemobilität. Den Abschluss bildet ein kurzer theoretischer Überblick über wissensbasierte Regionalentwicklungsansätze, die im Zusammenhang mit Wissen, Innovation sowie Netzwerken stehen. Des Weiteren werden lokale Gründungspotenziale im Wirtschaftsraum Mainfranken aufgezeigt.

Würzburg, Dezember 2014

I Strukturwandel – Regionale Entwicklungsmuster: eine volkswirtschaftliche Einordnung

1. Strukturwandel in Mainfranken – gestern, heute, morgen

Dr. Lukas Kagerbauer, Referent Konjunktur und Statistik,
IHK Würzburg-Schweinfurt

Der einführende Beitrag zielt darauf ab, die regionalen, wirtschaftlichen Entwicklungsmuster der letzten zwei Jahrzehnte, in den einzelnen Landkreisen und kreisfreien Städten Mainfrankens kurz zu spezifizieren. Hierzu wurden einzelne Regionalprofile erstellt, die zum besseren Verständnis regional-ökonomischer Zusammenhänge, Kernkompetenzen, Entwicklungsperspektiven und Herausforderungen beitragen sollen. Damit wird die Basis für die anschließenden, vertiefenden, strukturwandelspezifischen Ausführungen in den nachfolgenden Kapiteln geliefert. Der Beitrag ist Teil der Dissertation von Dr. Lukas Kagerbauer, Regionalökonomische Disparitäten und Entwicklungsmuster – Theoretisch fundierte, methodische Analysen am Beispiel des Wirtschaftsraumes Mainfranken (ZfR Schriftenreihe, Band 5, ISBN 978-3-936438-68-0) (vgl. Kagerbauer, 2014, S. 56-87). Die Sekundärverwertung dient in diesem Zusammenhang dem interdisziplinären Wissensaustausch.

1.1 Räumliche Einordnung

Das Bundesland Bayern untergliedert sich gemäß dem Bayerischen Landesplanungsgesetz (BayLplG) in 18 Raumordnungsregionen.¹ Der Regierungsbezirk Unterfranken umfasst die Planungsregionen eins bis drei. Der Wirtschaftsraum Mainfranken setzt sich wiederum aus den Planungsregionen zwei (Würzburg) und drei (Main-Rhön) – d.h. Unterfranken ohne die Planungsregion eins, Bayerischer Untermain (Wirtschaftsraum Aschaffenburg) – zusammen und umfasst damit die kreisfreien Städte Würzburg und

¹ Das Bayerischen Landesplanungsgesetz (BayLplG) ist im Internet unter folgendem Link verfügbar: <http://www.gesetze-bayern.de/jportal/portal/page/bsbayprod.psml?showdoccase=1&doc.id=jlr-LPIGBY2012rahmen>

Schweinfurt sowie die Landkreise Würzburg, Kitzingen, Main-Spessart, Schweinfurt, Bad Kissingen, Haßberge und Rhön-Grabfeld.

Aufgrund der spezifischen, sektoralen Verteilung der Bruttowertschöpfung kann der Wirtschaftsraum Mainfranken als kleines Abbild des Bundes angesehen werden. Der primäre Sektor steuert rund ein Prozent, das Produzierende Gewerbe rund 30 Prozent und der Dienstleistungsbereich knapp 70 Prozent zur gesamten Bruttowertschöpfung bei.² Die Landkreise und kreisfreien Städte des Wirtschaftsraumes Mainfranken verfügen darüber hinaus über unterschiedliche wirtschaftliche Kernkompetenzen, von der Gesundheitswirtschaft bis zur Wälzlagerproduktion. Daraus ergeben sich spezifische, regionalökonomische Entwicklungspfade, die angesichts eines volatilen makroökonomischen Umfeldes charakteristische Muster aufweisen.

² Quelle: Statistisches Bundesamt, Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder; vgl. auch www.mainfranken-region.de (Datenbank Regionalwirtschaftlicher Zahlen, DaReZa)

Abbildung 1: Der Wirtschaftsraum Mainfranken – Einordnung im Bundesgebiet



■ IHK Würzburg - Schweinfurt

Quelle: GfK Regiograph, 2014
Entwurf und Kartographie: Lukas Kagerbauer

Abbildung 2: Der Wirtschaftsraum Mainfranken und seine Teilregionen (Landkreise und kreisfreie Städte)



2. Datenbasis

Im Rahmen der Regionalprofile wurden zur Abbildung regionaler Entwicklungsmuster Daten der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung der Länder (Bruttoinlandsprodukt, Bruttowertschöpfung, Arbeitsproduktivität), des Bayerischen Landesamtes für Statistik und Datenverarbeitung (Einwohner, Demographie, Pendler), der Bundesagentur für Arbeit bzw. dem Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung in Nürnberg (Daten zur Arbeitslosigkeit und Beschäftigung) verwendet. Die frei verfügbaren Daten findet man im Internet in der Datenbank Regionalwirtschaftlicher Zahlen (DaReZa) und Genesis online (Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung) unter den folgenden Links:

- www.mainfranken-region.de
- <https://www.statistikdaten.bayern.de/genesis/online/logon>

Die langen Reihen branchendifferenzierter Beschäftigungsdaten wurden vom IAB ausschließlich zum Zwecke der Forschungsarbeit von Kagerbauer (2014) zur Verfügung gestellt. Die zum Zeitpunkt der Auswertung aktuellen Daten der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung der Länder für die Landkreise und kreisfreien Städte beziehen sich auf das Jahr 2011. Die Daten hinsichtlich der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten liegen zum Zeitpunkt der Verwendung zum Stichtag 30.06.2012 vor. Grundsätzlich muss berücksichtigt werden, dass die Daten der regionalen Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung für die Jahre 2010 und 2011 nur eingeschränkt für Zeitreihenvergleiche geeignet sind, da diese ausschließlich auf der NACE Klassifikation WZ-2008 basierend ausgewiesen werden. Die älteren VGR-Daten bis 2009 basieren auf der WZ-Klassifikation 2003. Die Beschreibung der Sektoren richtet sich nach der einheitlichen europäischen Wirtschaftszweigklassifikation (NACE-Code) WZ 08. Eine ausführliche Beschreibung der NACE-Codes findet man unter: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/nace_rev2/publication.

3. Regionalprofile

3.1 Kreisfreie Stadt Würzburg

Die kreisfreie Stadt Würzburg³ ist eines von zwei Oberzentren im Wirtschaftsraum Mainfranken und gleichzeitig das Forschungs- und Verwaltungszentrum der Region. Mit 124.297 Einwohnern (vgl. Destatis, 2012) ist die Stadt Würzburg der bevölkerungsstärkste Ort im Wirtschaftsraum Mainfranken und liefert mit 20,4 Prozent im Jahr 2011 den größten Teilbeitrag zur gesamten mainfränkischen ökonomischen Leistungserbringung gemessen am Bruttoinlandsprodukt (BIP). Mit 80.178 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Jahr 2012 entfallen zudem 23,1 Prozent der gesamten, mainfränkischen Beschäftigung auf die Stadt Würzburg. Die Stadt Würzburg ist maßgeblich vom Dienstleistungssektor geprägt.

3 Erläuterung: Für die Darstellung der Entwicklung der Arbeitslosigkeit in den Übersichtstabellen für alle Regionen wurde als Referenzjahr 2000 festgesetzt. Ältere Werte sind aufgrund von Änderungen in der Erfassung der Arbeitslosigkeit nur bedingt vergleichbar. Die hier verwendeten Arbeitslosenquoten berechnen sich auf Basis aller zivilen Erwerbspersonen. Die verwendeten Arbeitslosenquoten bilden zudem Jahresdurchschnittswerte ab.

Tabelle 1: Strukturentwicklung der kreisfreien Stadt Würzburg

	Gesamtwirtschaftliche Leistungserbringung	
	1990	2011
<i>Bruttowertschöpfung in %</i>		
Land- und Forstwirtschaft	0,4	0,2
Produzierendes Gewerbe	21,7	14,7
Dienstleistungen	77,9	85,1
<i>Arbeitsproduktivität in Euro je Erwerbstätigen</i>		
BIP je Erwerbstätigen		
	Arbeitsmarkt	
	1990	2012
<i>Sektorale Beschäftigungsentwicklung</i>		
Beschäftigung insgesamt	78972	80178
Land- und Forstwirtschaft	281	139
Produzierendes Gewerbe	20308	12972
Dienstleistungen	58383	66759
<i>Qualifikationspezifische Beschäftigungsentwicklung</i>		
Anteil HQ-Beschäftigte in Prozent	8,3	12
<i>Qualifikationspezifische Beschäftigungsentwicklung</i>		
Arbeitslosenquote in Prozent	6,7	4,8
	Demografie	
	2011	2031
Bevölkerung in 1.000	133,8	134,6
Durchschnittsalter	45,5	48,5

Quelle: s. Abschnitt 2, Datenbasis

Der Wertschöpfungsbeitrag im tertiären Sektor lag im Jahr 2011 bei 85,1 Prozent. Dies ist der höchste Dienstleistungsanteil im gesamten mainfränkischen Wirtschaftsraum. In den zurückliegenden 30 Jahren ist der Anteil zudem stetig gestiegen (vgl. 75,4 Prozent im Jahr 1980). Mit 37,3 Prozent steuert der Bereich „Öffentliche und private Dienstleistungen“ den mit Abstand größten singulären Beitrag zur regionalen Wertschöpfung bei. Hierunter fallen u.a. Verwaltungsdienstleistungen und das Gesundheitswesen. Die Gesundheitswirtschaft zählt zu den wirtschaftlichen Schwerpunkten der Stadt Würzburg. Im Jahr 2012 waren 16.297 Personen im Gesundheits- und Sozialwesen (WZ 2008) der Stadt Würzburg beschäftigt. Das sind 20 Prozent der städtischen Gesamtbeschäftigung und rund ein Drittel der gesamten

mainfränkischen Beschäftigung im Gesundheitsbereich. Addiert man zum Kernbereich der Gesundheitswirtschaft die Beschäftigten bzw. Wertschöpfungsanteile aus Medizintechnik, Einzelhandel mit Gesundheitsartikeln und Gesundheitstourismus (vgl. Hilbert et al., 2002), dann liegt der regionale Anteil der Gesundheitswirtschaft noch deutlich höher.⁴ Damit trägt Würzburg einen wesentlichen Anteil zur Leistungsfähigkeit der mainfränkischen Gesundheitswirtschaft bei.⁵

Im Verarbeitenden Gewerbe waren im Jahr 2012 insgesamt 9.233 Personen angestellt, was einem Beschäftigungsanteil von zwölf Prozent entspricht. Der Großteil hiervon konzentriert sich auf die Bereiche Maschinenbau und Automobilzulieferindustrie. Die wenigen Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe der Stadt Würzburg zählen nichtsdestotrotz zu den größten privatwirtschaftlichen Arbeitgebern der Stadt. Aufgrund der stark diversifizierten, dienstleistungsgeprägten Wirtschaftsstruktur zeigt sich die ökonomische Entwicklung der Stadt Würzburg in Krisenphasen deutlich robuster als vorwiegend industriegeprägte⁶ Regionen (vgl. Farhauer and Kröll, 2010; Glaeser et al., 1992). Einen Beleg hierfür liefert die Entwicklung der Produktivität, gemessen am BIP je Erwerbstätigen. Während die Arbeitsproduktivität der Stadt Schweinfurt im Jahr 2009 aufgrund der Auswirkungen der Wirtschaftskrise 2008/2009 gegenüber 2007 um rund zehn Prozent zurück ging, ist der Wert für die Stadt Würzburg um 1,3 Prozent gestiegen. Die höhere Ausrichtung auf binnenwirtschaftlich geprägte Branchen führt im Vergleich zu industriegeprägten Regionen zu einem relativ konstanten Wachstum. Die Volatilität ist sowohl in Aufschwung- wie in Abschwungphasen geringer. In den wachstumsstarken Jahren 2010 und 2011 ist die gesamte, regionale Wertschöpfung um 4,6 (Mainfranken: 7,4 Prozent) und 3,0 Prozent (Mainfranken: 4,3 Prozent) im Vergleich zum gesamten mainfränkischen Wirtschaftsraum unterdurchschnittlich gewachsen.

4 Eine trennscharfe Abgrenzung nach dieser Definition ist mit den frei zur Verfügung stehenden Regionaldaten nicht möglich.

5 In einer Studie der Prognos AG, die bereits im Jahr 2007 (vgl. Prognos AG, 2007) veröffentlicht wurde, stellte sich die Gesundheitswirtschaft aufgrund der verfügbaren kritischen Masse sowie der Zusammensetzung der Akteure aus Wirtschaft und Wissenschaft, als ein wesentliches regionales Zukunftsfeld. Eine aktuelle Regionalauswertung des Prognos Zukunftsatlas 2013 erscheint im ersten Halbjahr 2014. Vor dem Hintergrund der Entwicklung der regionalen Strukturdaten ist davon auszugehen, dass sich der Trend in Richtung Gesundheitswirtschaft bis weiter fortgesetzt hat und die Bedeutung der Branche zunehmend gestiegen ist.

6 Als industriegeprägte bzw. industriedominierte Regionen werden hier insbesondere die kreisfreie Stadt Schweinfurt und der Landkreis Main-Spessart aufgrund des überdurchschnittlich hohen Anteils der Bruttowertschöpfung im Verarbeitenden Gewerbe bezeichnet.

Das Netzwerk der Hochschulen (Julius-Maximilians Universität Würzburg, Hochschule für angewandte Wissenschaften Würzburg-Schweinfurt, FHWS) und der außeruniversitären Forschungseinrichtungen Fraunhofer Institut für Silicatforschung (ISC), Zentrum für Telematik (ZfT), Zentrum für angewandte Energieforschung (ZAE) sowie dem Süddeutschen Kunststoff-Zentrum (SKZ) liefert eine breitgefächerte, lokale Wissensbasis mit industriespezifischem Anwendungsbezug. Mit insgesamt 12,0 Prozent verfügt die Stadt Würzburg über den größten Anteil hochqualifizierter Beschäftigter aller mainfränkischer Landkreise und kreisfreien Städte.

„Innovation hat in Würzburg Tradition. Vordenker und mutige Unternehmer prägen das Bild dieser Stadt bereits seit dem 18. Jahrhundert. Damals gelang es dem genialen Baumeister Balthasar Neumann, eine freitragende, zusammenhängende Deckenkonstruktion zu entwerfen und im Treppenhaus der Residenz zu realisieren. Zu dieser Zeit galt das als unmöglich. Heute ist die Residenz ein Unesco-Weltkulturerbe und Dokument Würzburger Innovationskraft. Die Röntgenröhre hat in der Stadt ebenso ihren Ursprung wie einer der größten Druckmaschinenhersteller weltweit.“ (Rott, 2005c, S.22)

Die Daten spiegeln die zentrale wirtschaftliche Bedeutung der Stadt Würzburg als Dienstleistungs-, Verwaltungs- und Wissenschaftsstandort für den Gesamtraum wider. Eine große Herausforderung und damit auch Chance der Stadt Würzburg besteht im Ausbau der Vernetzung von Wissenschaft und Wirtschaft anhand konkreter Projekte (vgl. Zöllner et al., 2013, S.41) sowie überregionaler Verflechtungen mit Industriezweigen und Forschungseinrichtungen, die nicht in der Region vorhanden sind (vgl. Isaksen and Karlsen, 2013, S.255). Darüber hinaus müssen die Rahmenbedingungen geschaffen werden, um die hochqualifizierten Arbeitskräfte und Studienabgänger langfristig an die Region zu binden. Der Ausbau der Konversionsflächen im neuen Stadtteil Hubland bietet in diesem Zusammenhang zukunftsweisende Entwicklungsperspektiven.

3.2 Landkreis Würzburg

Die Wirtschaftsstruktur des Landkreises Würzburg ist geprägt von einer mittelständischen, diversifizierten Unternehmenslandschaft und hat sich in den zurückliegenden Jahren deutlich gewandelt. Der Strukturwandel folgte auf den ersten Blick dem klassischen Muster, mit einer Verschiebung der Wertschöpfungs- und Beschäftigungsanteile vom Produzierenden Gewerbe (sekundärer Sektor) zur Dienstleistungswirtschaft (tertiärer Sektor). Der Anteil der Dienstleistungsbranche an der regionalen Wertschöpfung stieg von 59,9 Prozent im Jahr 1980 auf 72,5 Prozent im Jahr 2011. Der wirtschaftliche Schwerpunkt, gemessen an der Bruttowertschöpfung, liegt im Bereich „Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleistungen“ mit einem Anteil von 29,4 Prozent. Das Produzierende Gewerbe steuert insgesamt 24,7 Prozent zur Bruttowertschöpfung bei und erweist sich, mit Blick auf die industriellen Schwerpunkte, breit aufgestellt. Das Spektrum umfasst u.a. die Bereiche Maschinen- und Anlagenbau, Modeindustrie, Ernährungsgewerbe, Automobilzulieferung, Gewinnung und Verarbeitung von Natursteinen sowie die Herstellung von Booten und Spielplatzanlagen.

Tabelle 2: Strukturentwicklung im Landkreis Würzburg

	Gesamtwirtschaftliche Leistungserbringung	
	1990	2011
<i>Bruttowertschöpfung in %</i>		
Land- und Forstwirtschaft	6,8	2,7
Produzierendes Gewerbe	27,1	24,7
Dienstleistungen	66,1	72,5
<i>Arbeitsproduktivität in Euro je Erwerbstätigen</i>		
BIP je Erwerbstätigen	37178	64374
	Arbeitsmarkt	
	1990	2012
<i>Sektorale Beschäftigungsentwicklung</i>		
Beschäftigung insgesamt	22653	34636
Land- und Forstwirtschaft	630	357
Produzierendes Gewerbe	10085	11875
Dienstleistungen	11938	22391
	Qualifikationspezifische Beschäftigungsentwicklung	
	1995	2012
Anteil HQ-Beschäftigte in Prozent	2,9	6,3
	Qualifikationspezifische Beschäftigungsentwicklung	
	2000	2012
Arbeitslosenquote in Prozent	4,3	2,7
	Demografie	
	2011	2031
Bevölkerung in 1.000	159,8	155,6
Durchschnittsalter	43,3	47,9

Quelle: s. Abschnitt 2, Datenbasis

Das breite Branchenspektrum hat dazu geführt, dass das Bruttoinlandsprodukt zwischen 1992 bis 2009 durchschnittlich um 4,2 Prozent und damit deutlich stärker als der mainfränkische Durchschnitt (2,6 Prozent) gestiegen ist. Eine differenzierte Betrachtung des Wachstums über die Perioden von 1991 bis 1999 und 2000 bis 2008⁷ sowie unterteilt in Dienstleistungsgewerbe und Verarbeitendes Gewerbe, bestätigt den stabilen Wachstumsprozess. Das regionale Wachstum erweist sich allerdings in der sektoralen Betrachtung differenziert. Hierbei kann festgestellt werden, dass die Wachstumsdynamik

⁷ Im Rahmen der Differenzierung der Perioden wurde das Jahr 2009 bewusst separat ausgewiesen. Die Auswirkungen der Wirtschaftskrise 2008/2009 führen bei der Aufnahme in die Periode aufgrund des starken negativen Ausmaßes zu einer Verzerrung des Trendwachstum der gesamten Periode.

im Dienstleistungsbereich tendenziell nachgelassen und im Verarbeitenden Gewerbe zugenommen hat. Während der Krise 2008/2009 kehrte sich dieses Muster um. Insgesamt kann der Landkreis in der Zeit von 1991 bis 2007 eine positive gesamtwirtschaftliche Entwicklung vorweisen (vgl. Tabelle 2). In den Aufschwungjahren 2010 und 2011 entwickelte sich das regionale BIP weniger dynamisch als der mainfränkische Durchschnitt.

Ein wesentlicher Standortvorteil des Landkreises Würzburg liegt in der günstigen Verkehrsinfrastruktur. Hierzu zählt die direkte Anbindung der Region an die Bundesautobahnen und Bundesstraßen, die Bahntrassen, die Main-schiffahrt, den Verkehrslandeplatz Giebelstadt sowie die Nähe zum ICE Knotenpunkt im Stadtgebiet Würzburg. Darüber hinaus verfügt der Landkreis über eine breite Palette an schulischen Angeboten, von der Kinderbetreuung unter drei Jahren bis zum Gymnasium und bietet darüber hinaus dem beruflichen Nachwuchs kurze Wege zu den Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie den weiterführenden Schulen und Bildungsträgern (vgl. http://www.landkreis-wuerzburg.de/Wirtschaft_Arbeit/Statistiken/).

Grundsätzlich muss berücksichtigt werden, dass der Landkreis Würzburg als Flächenlandkreis einzustufen ist und sich die wirtschaftliche Leistungserbringung damit auf bestimmte Teilregionen konzentriert. Diese befinden sich überwiegend im direkten Umland der Stadt Würzburg sowie entlang der infrastrukturellen Hauptachsen. Weite Teile des südlichen Landkreises sind nach wie vor ländlich geprägt.

Die Arbeitslosenquote im Landkreis Würzburg lag im Jahresdurchschnitt 2012 bei 2,7 Prozent und damit unter der definitorischen Vollbeschäftigungsschwelle von drei Prozent. Technologischer Fortschritt und globale Wertschöpfungsverflechtungen werden die Wirtschaftsstrukturen industrialisierter Wirtschaftsräume zukünftig beeinflussen. In der Folge wird die Nachfrage nach hochqualifizierten Arbeitskräften zunehmen (vgl. Brücker, 2004; Freeman, 1995). Mit Blick auf die Veränderung globaler Wertschöpfungsketten in den zurückliegenden Jahrzehnten und den damit verbundenen regionalen Auswirkungen besteht eine zentrale Herausforderung des Landkreises Würzburg in der Schaffung hochqualifizierter Arbeitsplätze. Hierbei kann festgehalten werden, dass der Landkreis Würzburg von 1995 bis 2011 mit 117,2 Prozent – ausgehend von einem vergleichsweise niedrigen Niveau (2,9 Prozent in 1995) – den mit Abstand stärksten Zuwachs an hochqualifizierten Beschäftigten im Wirtschaftsraum Mainfranken vorweisen konnte.

3.3 Landkreis Kitzingen

Die Wirtschaftsstruktur im Landkreis Kitzingen ist, wie der mainfränkische Durchschnitt, überwiegend mittelständisch geprägt. Darüber hinaus prägen eine Auswahl an industriellen Großunternehmen aus den Bereichen der Automobilzulieferung und der Baustoffherstellung sowie dem traditionellen Weinbau, einem bedeutenden Faktor für Kultur und Tourismus, das regionale Wirtschaftssystem. Das Verarbeitende Gewerbe steuerte im Jahr 2011 insgesamt 28,7 Prozent zur regionalen Bruttowertschöpfung bei. Die Wertschöpfung im Dienstleistungssektor verteilt sich (Stand: 2011) zu 18,8 Prozent auf den Handel (inkl. Gastgewerbe und Verkehr), 21,3 Prozent auf den Finanzbereich und unternehmensnahe Dienstleistungen sowie zu 21,7 Prozent auf öffentliche und private Dienstleistungen.

Tabelle 3: Strukturentwicklung im Landkreis Kitzingen

	Gesamtwirtschaftliche Leistungserbringung	
	1990	2011
<i>Bruttowertschöpfung in %</i>		
Land- und Forstwirtschaft	6,5	4,6
Produzierendes Gewerbe	33,3	33,7
Dienstleistungen	60,2	61,8
<i>Arbeitsproduktivität in Euro je Erwerbstätigen</i>		
BIP je Erwerbstätigen	33777	56350
	Arbeitsmarkt	
<i>Sektorale Beschäftigungsentwicklung</i>	1990	2012
Beschäftigung insgesamt	25738	28742
Land- und Forstwirtschaft	689	712
Produzierendes Gewerbe	14067	11779
Dienstleistungen	10982	16250
<i>Qualifikationspezifische Beschäftigungsentwicklung</i>	1995	2012
Anteil HQ-Beschäftigte in Prozent	3,5	5,8
<i>Qualifikationspezifische Beschäftigungsentwicklung</i>	2000	2012
Arbeitslosenquote in Prozent	4,6	3,0
	Demografie	
	2011	2031
Bevölkerung in 1.000	88,4	84,7
Durchschnittsalter	43,3	48,3

Quelle: s. Abschnitt 2, Datenbasis

Die Branchenverteilung hat sich in den vergangenen Jahren geringfügig verändert. Allerdings hat die Krise 2008/2009 gezeigt, dass die gesamte, regionale Wirtschaftsleistung aufgrund des überdurchschnittlich hohen Wertschöpfungsanteils im Verarbeitenden Gewerbe sensibel auf Wirtschaftsschocks reagiert. Die Auswirkungen der Krise und des damit verbundenen, strukturellen Wandels sind deutlich erkennbar. Bestimmte Bereiche des Verarbeitenden Gewerbes werden derzeit vor dem Hintergrund eines harten, globalen Preiswettbewerbs an kostengünstigere Standorte verlagert. Zusätzlich bietet der Truppenabzug der US Armee und der damit verbundene Zuwachs an verfügbaren Flächen neue Chancen und Potenziale für die Ansiedlung neuer Unternehmen und Technologiezweige. Als Beispiel kann der im Jahr 2010 offiziell entstandene „Innopark Kitzingen“ mit dem Schwerpunkt Elektrotechnik und Mobilität genannt werden. Aufgrund des großen Flächenzuwachses wird sich der gesamte Konversionsprozess noch über eine längere Zeitdauer erstrecken. Der Prozess ist daher als Entwicklungschance und Herausforderung zugleich anzusehen.

Die Wachstumsgeschwindigkeit der regionalen Bruttowertschöpfung im Landkreis Kitzingen ist im Durchschnitt der Jahre 2000 bis 2008 (2,8 Prozent) im Vergleich zum Durchschnittswachstum von 1991 bis 1999 (4,5 Prozent) gesunken. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass das Wachstum der Jahre 1991/1992 durch Sonderkonjunkturfälle, ausgelöst durch die innerdeutsche Wiedervereinigung, überzeichnet war. Der Dienstleistungssektor erreichte in dieser Zeit Wachstumsraten von 13,2 Prozent (1991) und 9,1 Prozent (1992). Bereinigt um die Sondereinflüsse 1991/1992 und 2009, erweist sich das durchschnittliche Wirtschaftswachstum im Landkreis Kitzingen über die Zeit relativ konstant. Allerdings zeigt die differenzierte Betrachtung der Veränderung der Bruttowertschöpfungsbeiträge in den einzelnen Sektoren deutliche Wachstumsunterschiede (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Entwicklung der Bruttowertschöpfung zu Marktpreisen im Landkreis Kitzingen in verschiedenen Perioden

<u>Zeitraum</u>	<u>Bruttowertschöpfung (insgesamt)</u>	<u>Industrie</u>	<u>Dienstleistungen</u>
1991-1999	4,5	5,7	4,4
2000-2008	2,8	2,5	3,6
2008	4,4	5,0	5,7
2009	-4,2	-19,5	1,7

Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung (2001), VGR

Die Wertschöpfungsanteile des sekundären und tertiären Sektors blieben dabei bis zur Krise 2008/2009, ausgenommen kleinere Schwankungen, vergleichsweise stabil. Das Wachstum innerhalb der Dienstleistungsbranche zeigte dabei ein inhomogenes Bild. Wachstumsimpulse waren zwischen 1997 und 2009 vorwiegend auf die Bereichen „Unternehmensnahe Dienstleistungen, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ sowie „Öffentliche und private Dienstleistungen“ zurückzuführen. Der Bereich „Handel, Gastgewerbe und Verkehr“ ist mit 1,7 Prozent von 1997 bis 2009 unterdurchschnittlich gewachsen. Als wesentlicher Standortvorteil des Landkreises Kitzingen erweist sich die gute Erreichbarkeit und vielseitige Verkehrsinfrastruktur (Bundesautobahnen, Bundesstraßen, Bahntrassen, Wasserstraßen, Nähe zu den Flughäfen Frankfurt und Nürnberg).⁸

3.4 Landkreis Main-Spessart

Der Landkreis Main-Spessart verfügt mit den Städten Karlstadt, Gemünden, Lohr und Marktheidenfeld über vier regionalwirtschaftliche Pole, was dazu führt, dass sich die wirtschaftliche Aktivität relativ gleichmäßig auf die Fläche verteilt. Die schnelle Anbindung an das Rhein-Main-Gebiet über die Bundesautobahn 3 ist ein bedeutender, regionaler Standortfaktor im Hinblick auf die Ansiedlung neuer Unternehmen. Der Landkreis Main-Spessart ist, gemessen am BIP zu Marktpreisen, mit 3,461 Mrd. Euro im Jahr 2009 der wirtschaftsstärkste Landkreis der Region Mainfranken. Der Wirtschaftsraum des Landkreises setzt sich zusammen aus einer industriegeprägten, mittelständischen Unternehmensstruktur, wachsenden, unternehmensnahen Dienstleistungsangeboten sowie einem standorttreuen Großunternehmen (Bosch Rexroth AG, Lohr) aus dem Industriebereich.

⁸ Hierbei ist grundsätzlich festzuhalten, dass der gesamte mainfränkische Wirtschaftsraum über eine vergleichsweise günstige Verkehrsinfrastruktur verfügt. Die Studie zum Infrastrukturbedarf für Mainfranken von Zöllner et al. 2013 hat allerdings auch gezeigt, dass sich die Bedarfe hinsichtlich des Ausbaus bzw. Erhalts der Verkehrsinfrastruktur in den einzelnen Regionen unterscheiden.

Tabelle 5: Strukturentwicklung im Landkreis Main-Spessart

	Gesamtwirtschaftliche Leistungserbringung	
	1990	2011
<i>Bruttowertschöpfung in %</i>		
Land- und Forstwirtschaft	3,5	1,9
Produzierendes Gewerbe	54,1	52,7
Dienstleistungen	42,3	45,4
<i>Arbeitsproduktivität in Euro je Erwerbstätigen</i>		
BIP je Erwerbstätigen	36921	64044
	Arbeitsmarkt	
<i>Sektorale Beschäftigungsentwicklung</i>	1990	2012
Beschäftigung insgesamt	38827	43896
Land- und Forstwirtschaft	498	344
Produzierendes Gewerbe	25368	25399
Dienstleistungen	12961	18152
	Qualifikationspezifische Beschäftigungsentwicklung	
<i>Qualifikationspezifische Beschäftigungsentwicklung</i>	1995	2012
Anteil HQ-Beschäftigte in Prozent	4,1	8,2
Qualifikationspezifische Beschäftigungsentwicklung	2000	2012
Arbeitslosenquote in Prozent	4,3	2,6
	Demografie	
	2011	2031
Bevölkerung in 1.000	127,2	115,5
Durchschnittsalter	44,3	49,3

Quelle: s. Abschnitt 2, Datenbasis

Der Landkreis Main-Spessart verfügt mit den Städten Karlstadt, Gemünden, Lohr und Marktheidenfeld über vier regionalwirtschaftliche Pole, was dazu führt, dass sich die wirtschaftliche Aktivität relativ gleichmäßig auf die Fläche verteilt. Die schnelle Anbindung an das Rhein-Main-Gebiet über die Bundesautobahn 3 ist ein bedeutender, regionaler Standortfaktor im Hinblick auf die Ansiedlung neuer Unternehmen. Der Landkreis Main-Spessart ist, gemessen am BIP zu Marktpreisen, mit 3,461 Mrd. Euro im Jahr 2009 der wirtschaftsstärkste Landkreis der Region Mainfranken. Der Wirtschaftsraum des Landkreises setzt sich zusammen aus einer industriegeprägten, mittelständischen Unternehmensstruktur, wachsenden, unternehmensnahen Dienstleistungsangeboten sowie einem standorttreuen Großunternehmen (Bosch Rexroth AG, Lohr) aus dem Industriebereich.

Die industriellen Kernkompetenzen des Landkreises Main-Spessart liegen in der Folge im Bereich der Automobilzulieferindustrie, Maschinenbau und Elektrotechnik. Diese Industrie-segmente steuern mehr als zwei Drittel des gesamten Industrieumsatzes im Landkreis bei (Stand 2012).⁹ Jeder zweite Arbeitsplatz (50,3 Prozent; Stand 2012) im Landkreis Main-Spessart liegt im Verarbeitenden Gewerbe. Im Durchschnitt der letzten zehn Jahre, lag der BWS-Anteil des Verarbeitenden Gewerbes bei 41 Prozent. Herausragende Bedeutung für die industrielle Entwicklung hat dabei der größte, privatwirtschaftliche Arbeitgeber des Landkreises, die Bosch Rexroth AG in Lohr.

Die Entwicklung der Bruttowertschöpfungsanteile der sekundären (Produzierendes Gewerbe/Industrie) und tertiären (Dienstleistungen) Wirtschaftsbereiche spiegelt zunächst keinen klassischen Strukturwandelprozess wider. Der Wertschöpfungsanteil des Produzierenden Gewerbes liegt im Jahr 2011 (52,7 Prozent) nur geringfügig unter dem Niveau aus dem Jahr 1980 (55,8 Prozent). Dieser hohe Industrialisierungsgrad zeigt, dass der wirtschaftliche Schwerpunkt nach wie vor im Industriesektor liegt. Die Wertschöpfung im Dienstleistungsbereich des Landkreises Main-Spessart verteilt sich zu 10,5 Prozent auf den Bereich „Handel, Gastgewerbe und Verkehr“, zu 19,5 Prozent auf „Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleistungen“ und zu 15,4 Prozent auf „Öffentliche und private Dienstleister“ (Stand 2011). Auf dem regionalen Arbeitsmarkt zeigt sich, im Gegensatz zu den Wertschöpfungsdaten, eine Verschiebung in Richtung der regionalen Dienstleistungsbereiche. Während der Beschäftigungsanteil im Verarbeitenden Gewerbe von 55 Prozent (im Jahr 1992) auf 50 Prozent (im Jahr 2012) zurückgegangen ist, wurde die Beschäftigung im Dienstleistungsgewerbe im gleichen Zeitraum um 24 Prozent ausgebaut, was einem absoluten Zuwachs von rund 4.443 Arbeitsplätzen entspricht. Der Großteil der abgebauten Beschäftigungsverhältnisse im Verarbeitenden Gewerbe wurde durch den Beschäftigungsaufbau in den Dienstleistungsbereichen kompensiert bzw. absorbiert.

Der hohe Anteil industrieller Wertschöpfung birgt in wirtschaftlichen Schwächeperioden ein erhöhtes Wachstumsrisiko. Dies zeigt sich an den Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009. Im Landkreis Main-Spessart ist das BIP im Jahr 2009 gegenüber dem Vorjahr um 9,2 Prozent gesunken. Allerdings ist die Wirtschaft im Landkreis Main-Spessart bereits

⁹ Eine exakte Wiedergabe des Wertes ist nicht möglich, da der Umsatz im Verarbeitenden Gewerbe – Bereich Herstellung von Kraftwagen u. Kraftwagenteilen – für den Landkreis Main-Spessart aufgrund von Anonymisierungsvorschriften der Statistikämter nicht ausgegeben wird.

im Folgejahr 2010 um 16,2 Prozent gewachsen. Die Industrieumsätze sind im Jahr 2010 bereits wieder um dreizehn Prozent angestiegen. Die exportorientierten Industriebetriebe haben dabei insbesondere von der hohen Nachfrage aus China und den wirtschaftlichen Schwellenländern profitiert. Allerdings schwächte sich das Wachstum schon im Jahr 2011 aufgrund der Auswirkungen der Euroschuldenkrise – Verunsicherung der Wirtschaft und Exportrückgänge aus der Eurozone – mit 1,3 Prozent wieder deutlich ab. Die regionale Arbeitsproduktivität (64.044 Euro pro Person; Stand 2011), gemessen am BIP je Erwerbstätigen ist im Vergleich zu 1991 um 62,3 Prozent gestiegen. Diese Entwicklung zeigt, dass das regionale Wirtschaftssystem den Strukturwandel der vergangenen drei Jahrzehnte unter Beibehaltung eines überdurchschnittlich hohen Industrieanteils erfolgreich meistern konnte.

Eine zentrale Herausforderung des Landkreises besteht, wie in den meisten anderen ländlichen Wirtschaftsräumen, in der aktiven Gestaltung des demographischen Wandels und der damit zusammenhängenden Sicherung des regionalen Fachkräftepotenzials. Hierbei kann festgehalten werden, dass sich der Anteil hochqualifizierter Arbeitskräfte an der Gesamtbeschäftigung der Region seit dem Jahr 1995 (4,1 Prozent) verdoppelt hat. Mit 8,2 Prozent liegt der Landkreis Main-Spessart, nach den kreisfreien Städten Würzburg und Schweinfurt, im mainfränkischen Vergleich auf Rang drei. Mit Blick auf die zunehmende Bedeutung wissens- und technologieintensiver Wertschöpfungsbereiche industrialisierter Volkswirtschaften, könnte eine regionalwirtschaftliche Strategie darin bestehen, den Anteil hochqualifizierter Beschäftigter weiter zu erhöhen. Auf dem Arbeitsmarkt zeigt sich das verfügbare Arbeitskräftepotenzial, angesichts einer Arbeitslosenquote von 2,6 Prozent im Jahresdurchschnitt 2012 (dem niedrigsten Wert in der Region Mainfranken im Bezugsjahr), als deutlich eingeschränkt. Bis zum Jahr 2031 wird eine Schrumpfung der Bevölkerung um 9,2 Prozent berechnet¹⁰, bei einem gleichzeitigen Anstieg des Durchschnittsalters um fünf auf insgesamt 49,3 Jahre. Dieser Trend verdeutlicht die enorme wirtschaftliche Herausforderung für Privatwirtschaft, öffentliche Verwaltung und Institutionen.

¹⁰ Die Werte der Bevölkerungsvorausberechnungen beziehen sich auf Veröffentlichungen des Statistischen Bundesamtes Wiesbaden (<https://www.statistik.bayern.de/statistik/demwa>).

3.5 Kreisfreie Stadt Schweinfurt

Mit 72.667 Euro je Einwohner im Jahr 2009 verfügt die kreisfreie Stadt Schweinfurt über das größte BIP je Einwohner in der Region Mainfranken.¹¹ Ein großer Teil des städtischen Arbeitskräftepools kommt dabei aus dem Umland. Insgesamt hat die Stadt Schweinfurt mit 76,1 Prozent die zweithöchste Einpendlerquote Bayerns, gemessen an den Erwerbstätigen, hinter dem Landkreis München. Der hohe Wert der Einpendlerquote hängt unmittelbar mit der charakteristischen Wirtschaftsstruktur der Stadt zusammen.

Tabelle 6: Strukturentwicklung in der kreisfreien Stadt Schweinfurt

	Gesamtwirtschaftliche Leistungserbringung	
	1990	2011
<i>Bruttowertschöpfung in %</i>		
Land- und Forstwirtschaft	0,6	0,1
Produzierendes Gewerbe	56,2	61,4
Dienstleistungen	43,2	38,6
<i>Arbeitsproduktivität in Euro je Erwerbstätigen</i>		
BIP je Erwerbstätigen	38895	72667
	Arbeitsmarkt	
<i>Sektorale Beschäftigungsentwicklung</i>	1990	2012
Beschäftigung insgesamt	51630	52123
Land- und Forstwirtschaft	206	.
Produzierendes Gewerbe	33146	27018
Dienstleistungen	18278	24959
<i>Qualifikationspezifische Beschäftigungsentwicklung</i>	1995	2012
Anteil HQ-Beschäftigte in Prozent	6,3	9,4
<i>Qualifikationspezifische Beschäftigungsentwicklung</i>	2000	2012
Arbeitslosenquote in Prozent	11,5	6,4
	Demografie	
	2011	2031
Bevölkerung in 1.000	53,2	50,6
Durchschnittsalter	45,5	48,5

Quelle: s. Abschnitt 2, Datenbasis

¹¹ Im Jahr 2007 lag der Wert mit 75.378 Euro je Einwohner aufgrund der günstigen konjunkturellen Umstände noch deutlich höher.

Die Besonderheit der Wirtschaftsstruktur besteht darin, dass rund die Hälfte (47,3 Prozent) der städtischen Gesamtbeschäftigten (24.663 von insgesamt 52.123 Beschäftigten im Jahr 2012) im Verarbeitenden Gewerbe angestellt sind. Hiervon entfällt der Großteil auf die beiden Wälzlagerherstellern SKF GmbH und Schaeffler AG, die Automobilzulieferbetriebe ZF Friedrichshafen AG und Bosch Rexroth AG sowie den Medizintechnikhersteller Fresenius SE & Co. KGaA. Die Dominanz der Großbetriebe schlägt sich im hohen Beitrag zur industriellen Bruttowertschöpfung nieder. Im Jahr 2011 lag der Bruttowertschöpfungsanteil des Verarbeitenden Gewerbes bei 56,5 Prozent. Von den 16.378 Beschäftigten im Bereich der „sonstigen Dienstleistungen“ (Dienstleistungsbereich ohne Handel, Gastgewerbe und Verkehr) entfallen 31 Prozent auf den Gesundheitssektor einschließlich Sozialbereiche. Die Wirtschaftskrise 2008/2009 sowie die Strukturkrise 1992/1993 haben gezeigt, dass die industrielle Monostruktur den regionalen Wirtschaftskreislauf in konjunkturellen Schwächephasen überdurchschnittlich negativ beeinflusst (vgl. Blien, 1993; Blien und Friedrich, 1993; Farhauer und Kröll, 2010). Eine ausführliche Analyse der regionalen Auswirkungen der beiden Krisen 1992/1993 und 2008/2009 auf die wirtschaftliche Entwicklung der Stadt Schweinfurt, den strukturellen Wandel sowie die veränderte Widerstandsfähigkeit (Resilienz) des Wirtschaftssystems liefert Kagerbauer (2014, S. 185-230). Grundsätzlich kann festgehalten werden, dass die Strukturkrise 1992/1993 mit einem starken Abbau der Beschäftigung im Verarbeitenden Gewerbe, insbesondere bei den zuvor benannten regional dominierenden Großindustriebetrieben verbunden war. Innerhalb von zwei Jahren sank die Industriebeschäftigung um rund ein Drittel. Das industriedominierte Wirtschaftssystem drohte in der bisherigen Form zu zerbrechen. Es folgte ein Prozess des Wandels der sowohl von Seiten der Politik als auch der Privatwirtschaft begleitet wurde. Neben einer gezielten Ansiedlungspolitik von Seiten der Regionalpolitik, wurden privatwirtschaftliche strukturelle Anpassungen in Form von Auslagerungen bestimmter Produktionsprozesse vorgenommen. In der Folge hat die Diversifizierung der Wirtschaftsstruktur zugenommen (vgl. Kagerbauer, 2014, S. 185-230).

„Wie wichtig und richtig es war, sich neben der Industrie viele Standbeine zu schaffen, um unabhängiger von konjunkturellen und strukturellen Einbrüchen dieses Wirtschaftszweiges zu werden, unterstreicht auch die Kompetenzfeldanalyse des Prognos-Instituts für Mainfranken vom November 2004 und 2007. Sie nennt an erster Stelle der Kompetenzfelder

der Region den Maschinenbau (...) mit 19.000 Arbeitsplätzen (...). Obgleich mit Massenproduktion in dieser Branche langfristig keine Beschäftigungsimpulse zu erwarten sei, bieten neue Produkte, Anwendungen und Systeme mit hohem Technologiegrad – wie Antriebs- und Steuerungssysteme – dagegen laut Prognos ein viel versprechendes Entwicklungspotenzial für Schweinfurt. (...) Der Strukturwandel stärkte auch den Bereich Medizintechnik, der Schweinfurt unter anderem weltweite Bekanntheit im Bereich Dialyseprodukte und –maschinen sichert.“

(Rott, 2005a, S.22)

Neben quantitativen Struktureffekten sind auch qualitative Veränderungen zu erkennen. Dies spiegelt sich in der zunehmenden Bedeutung hochqualifizierter Arbeitskräfte wider. Der Anteil hochqualifizierter Beschäftigter der Stadt Schweinfurt ist, ausgehend von 6,3 Prozent im Jahr 1995, auf 9,4 Prozent im Jahr 2011 und damit um rund die Hälfte gestiegen. In diesem Zusammenhang hat die Bedeutung der Fachhochschule für die regionale Wirtschaft und insbesondere die anwendungsbezogene Kooperation mit den Großindustriebetrieben zugenommen.

Im Laufe des Jahres 2013 melden die Großindustriebetriebe Schaeffler AG und SKF GmbH neue Strukturanpassungsmaßnahmen, die mit einer Reduktion der Belegschaft verbunden sein werden. Verantwortlich ist der Wettbewerbs- und Kostendruck im Bereich der „reifen“ Industriesegmente (vgl. Legler und Frietsch, 2006). Die aktuelle Entwicklung zeigt, dass sich der Wirtschaftsraum, vor dem Hintergrund dynamischer und volatiler, globaler Konjunkturzyklen, weiter im Wandel befindet. Unter der Annahme, dass sich industrialisierte Volkswirtschaften und Wirtschaftsräume in Zukunft vermehrt auf technologie- und wissensintensive Wertschöpfungsprozesse fokussieren, ist davon auszugehen, dass der Bedarf an hochqualifizierten Arbeitskräften steigt. Der aktuell laufende Konversionsprozess, d.h. die Umnutzung ehemaliger US-Militärflächen, berücksichtigt eine konkrete, projektbezogene Erweiterung der Hochschule für angewandte Wissenschaften Würzburg-Schweinfurt (i-Campus). Derartige Entwicklungsstrategien sind aus Sicht des gesamten Wirtschaftsraumes Mainfranken positiv einzustufen.

3.6 Landkreis Schweinfurt

Der Landkreis Schweinfurt hat in den zurückliegenden 30 Jahren einen deutlichen strukturellen Wandel durchlaufen. Der Landkreis hat sich von einer Region mit überdurchschnittlich landwirtschaftlicher Strukturierung (11,2 Prozent BWS-Anteil im primären Sektor im Jahr 1980) zu einem mittelständisch geprägten, dienstleistungsorientierten Wirtschaftsraum gewandelt. Der Anteil des primären Sektors ist seit 1980 um rund acht Prozentpunkte auf 2,8 Prozent im Jahr 2011 gesunken. Der Anteil des Produzierenden Gewerbes ist von 28,4 Prozent im Jahr 1980 auf 23,9 Prozent im Jahr 2009 vergleichsweise moderat zurückgegangen. Im Zuge des strukturellen Wandels haben die Dienstleistungsbereiche die größten Anteilsgewinne zu verbuchen. Im Jahr 2009 steuert der tertiäre Sektor etwa drei Viertel (73,9 Prozent) zur regionalwirtschaftlichen Leistungserbringung bei (WZ 2003). Dabei entfällt rund ein Drittel der gesamten Wertschöpfung (33,8 Prozent) auf den Bereich „Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleister“.

Tabelle 7: Strukturentwicklung im Landkreis Schweinfurt

	Gesamtwirtschaftliche Leistungserbringung	
<i>Bruttowertschöpfung in %</i>	1990	2011
Land- und Forstwirtschaft	7,0	2,8
Produzierendes Gewerbe	28,0	37,0
Dienstleistungen	65,0	60,2
<i>Arbeitsproduktivität in Euro je Erwerbstätigen</i>		
BIP je Erwerbstätigen	36370	69363
	Arbeitsmarkt	
<i>Sektorale Beschäftigungsentwicklung</i>	1990	2012
Beschäftigung insgesamt	15642	22072
Land- und Forstwirtschaft	301	352
Produzierendes Gewerbe	6696	6959
Dienstleistungen	8645	14761
<i>Qualifikationspezifische Beschäftigungsentwicklung</i>	1995	2012
Anteil HQ-Beschäftigte in Prozent	2,2	3,7
<i>Qualifikationspezifische Beschäftigungsentwicklung</i>	2000	2012
Arbeitslosenquote in Prozent	6,0	2,6
	Demografie	
	2011	2031
Bevölkerung in 1.000	112,8	103,2
Durchschnittsalter	44,0	48,6

Quelle: s. Abschnitt 2, Datenbasis

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist in den zurückliegenden 30 Jahren um 69 Prozent gestiegen. Dieser Anstieg geht ausschließlich auf den Dienstleistungsbereich zurück.¹² Auch wenn der Landkreis Schweinfurt über die niedrigste Anzahl an Industriebeschäftigten in der Region Mainfranken verfügt, zeichnen sich die ansässigen Industriebetriebe durch eine deutlich gestiegene Produktivität aus. Die Arbeitsproduktivität im Verarbeitenden Gewerbe – hier dargestellt Produzierendes Gewerbe ohne den Baubereich – ist von 1996 bis 2009 um insgesamt 26 Prozent, und damit stärker als der regionale Dienstleistungssektor (18 Prozent), gestiegen. Im

12 Der Beschäftigungsanteil des Verarbeitenden Industriegewerbes ist von 13,1 Prozent (1991) auf 8,8 Prozent (2009) gesunken. Im Jahr 2011 lag der Anteil bei 10,5 Prozent (WZ 2008).

Jahr 2009 lag die Arbeitsproduktivität (Bruttowertschöpfung je Erwerbstätigen) im Industriebereich mit 55.002 Euro je Erwerbstätigen über dem mainfränkischen (45.149 Euro je Erwerbstätigen) sowie bayerischen (53.243 Euro je Erwerbstätigen) Durchschnitt. Im Wirtschaftsraum Mainfranken liegt der Landkreis Schweinfurt mit diesem Wert hinter der Stadt Würzburg auf Rang zwei. Darüber hinaus hat die Logistikbranche im Landkreis Schweinfurt in den zurückliegenden 20 Jahren, aufgrund der günstigen Verkehrsinfrastruktur und der Nähe zu städtischen Großindustriebetrieben, an Bedeutung gewonnen. Die Branche steht mittlerweile für rund elf Prozent der regionalen Gesamtbeschäftigung.

„Die A7 als Nord-Süd-Verbindung führt direkt durch das Kreisgebiet, die A3 verläuft südlich, die A70 stellt die Verbindung zur Trasse Berlin her und die A71 (...) schafft Anbindung an das „neue“ Bundesgebiet. (...) Gerade Logistikunternehmen kommt der Schnittpunkt von vier Bundesautobahnen zugute.“ (Rott, 2005c, S. 36)

Aufgrund der diversifizierten Wirtschaftsstruktur wirken sich konjunkturelle Schocks in deutlich geringerem Ausmaße auf die Wirtschaftskraft des Landkreises aus. Ein Einbruch des regionalen BIP, während der Krise 2008/2009, ist im Landkreis Schweinfurt ausgeblieben. Das Bruttoinlandsprodukt zu Marktpreisen im Landkreis Schweinfurt ist im Jahr 2009 nach der NACE-Klassifikation WZ 2003 um ein Prozent gestiegen.¹³ Im Jahresdurchschnitt 2012 lag die Arbeitslosenquote im Landkreis Schweinfurt mit 2,6 Prozent unter der Vollbeschäftigungsschwelle von drei Prozent. Noch im Jahr 2005 lag die Arbeitslosenquote – ebenfalls in einer positiven Konjunkturphase – mit 5,4 Prozent mehr als doppelt so hoch. Zusammen mit den Landkreisen Main-Spessart (2,6 Prozent) und Würzburg (2,7 Prozent) verfügt die Region über die geringste Arbeitslosigkeit im Wirtschaftsraum Mainfranken (Stand 2012). Die positive Arbeitsmarktlage bedeutet im Umkehrschluss, dass der regionale Arbeitsmarkt den Unternehmen kaum noch verfügbares Potenzial an Fachkräften bietet. Dieser Engpass wird sich, angesichts der demographischen Entwicklung in den kommenden Jahren, weiter verschärfen. Die Bevölkerungszahl im Landkreis Schweinfurt wird bis 2031 voraussichtlich

¹³ Nach den Berechnungen der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung der Länder (Statistisches Bundesamt, Wiesbaden), basierend auf der Wirtschaftszweigklassifikation WZ 2008 ergibt sich für den Landkreis Schweinfurt im 2009 von ein BIP-Wachstums minus 0,55 Prozent.

um 8,5 Prozent schrumpfen. Dieser Trend wird unmittelbare Auswirkungen auf das sozioökonomische Umfeld haben. Entwicklungschancen bietet die Erschließung und Entwicklung der zur Verfügung stehenden Konversionsflächen. Hierbei bietet sich die Möglichkeit zur Intensivierung der Zusammenarbeit von Wissenschaft, Wirtschaft und Institutionen, unter Berücksichtigung der vorhandenen Potenziale und damit einer Schaffung von Arbeitsplätzen für hochqualifizierte Beschäftigte.

3.7 Landkreis Bad Kissingen

Der wirtschaftliche Schwerpunkt des Landkreises Bad Kissingen liegt im Bereich der sektoral breit aufgestellten Dienstleistungsangebote. Insgesamt 74 Prozent der regionalen Bruttowertschöpfung (Stand 2011) und 68 Prozent der Beschäftigung (Stand 2012) entfallen auf den tertiären Sektor. Im Mittelpunkt hierbei stehen die Bereiche der Gesundheitswirtschaft. Das Unternehmensspektrum reicht vom klassischen Kurangebot, Wellness und Gesundheitsvorsorge bis zum Medizintechnikbereich.

Tabelle 8: Strukturentwicklung im Landkreis Bad Kissingen

	Gesamtwirtschaftliche Leistungserbringung	
	1990	2011
<i>Bruttowertschöpfung in %</i>		
Land- und Forstwirtschaft	3,9	2,9
Produzierendes Gewerbe	25,4	23,6
Dienstleistungen	70,7	73,5
<i>Arbeitsproduktivität in Euro je Erwerbstätigen</i>		
BIP je Erwerbstätigen	36934	49891
	Arbeitsmarkt	
<i>Sektorale Beschäftigungsentwicklung</i>	1990	2012
Beschäftigung insgesamt	32250	31053
Land- und Forstwirtschaft	423	267
Produzierendes Gewerbe	13894	9900
Dienstleistungen	17933	20886
<i>Qualifikationspezifische Beschäftigungsentwicklung</i>	1995	2012
Anteil HQ-Beschäftigte in Prozent	2,5	4,3
<i>Qualifikationspezifische Beschäftigungsentwicklung</i>	2000	2012
Arbeitslosenquote in Prozent	7,4	4,1
	Demografie	
	2011	2031
Bevölkerung in 1.000	103,8	92,9
Durchschnittsalter	45,2	50,1

Quelle: s. Abschnitt 2, Datenbasis

Die Bedeutung der Gesundheitswirtschaft für die Region Bad Kissingen spiegelt sich in der Anzahl und Entwicklung der Beschäftigten wider. Zwischen 1999 und 2012 ist die Beschäftigtenzahl in diesem Bereich um 23 Prozent auf insgesamt 7.138 Personen gestiegen. Der gesamte Beschäftigungsanteil im Kernbereich der Gesundheitswirtschaft¹⁴ im Landkreis Bad Kissingen ist von 18,3 Prozent im Jahr 1999 auf 23,8 Prozent im Jahr 2012 gewachsen. Berücksichtigt man auch hier die erweiterten Bereiche der Gesundheitswirtschaft (Medizintechnik, Wellness-Tourismus, Einzelhandel mit Gesundheitsprodukten usw.)¹⁵, so liegt der Anteil der Gesundheitswirtschaft noch höher.

14 WZ-2008, NACE-Code: Abschnitt Q: Gesundheits- und Sozialwesen https://www.destatis.de/DE/Methoden/Klassifikationen/GueterWirtschaftsklassifikationen/klassifikationenwz2008.pdf?jsessionid=FC49DE75518E5274BADFD57EA1DBC294.cae1?__blob=publicationFile

15 Definition Gesundheitswirtschaft: PD Dr. Josef Hilbert vom Institut Arbeit und Technik (IAT), Hilbert et al. (2002)

„Unter dem Motto „Wirtschaftsraum für gesundes Wachsen“ nutzt der Kreis (...) seine in dieser Art einzigartige Verbindung von naturräumlichen Strukturen und medizinischen Potenzialen für die eigene Entwicklung und Positionierung (...).“ (Rott, 2005d, S. 26)

Die Gesamtbeschäftigung im Landkreis ist in den zurückliegenden 20 Jahren (1992–2012) um sieben Prozent gestiegen. Der Dienstleistungsbereich hat mit rund zwölf Prozent einen überdurchschnittlichen, regionalen Wachstumsbeitrag geliefert. Die Beschäftigtenzahl im Verarbeitenden Gewerbe ist von 1992 bis 2012 um 41 Prozent zurückgegangen. Gleichzeitig ist der BWS-Anteil im Verarbeitenden Gewerbe von 15,8 auf 12,8 Prozent gesunken.¹⁶ Diese Entwicklung spiegelt den Verlauf eines klassischen Strukturwandels vom sekundären zum tertiären Sektor deutlich wider. Die Analyse der wirtschaftlichen Wachstums- und Produktivitätsentwicklung bestätigt die Hypothese, dass dienstleistungsgeprägte Regionen auf der einen Seite weniger dynamisch wachsen als industriegeprägte Standorte, auf der anderen Seite jedoch robuster im Hinblick auf wirtschaftliche Krisen reagieren. In der Zeit von 2000 bis 2007, einem Intervall mit vergleichsweise günstigen konjunkturellen Rahmenbedingungen, ist das BIP im Landkreis Bad Kissingen im Vergleich zum mainfränkischen Durchschnittswachstum (2,5 Prozent p.a.) mit 1,2 Prozent pro Jahr unterproportional gewachsen. Während der Krise 2008/2009 konnte das regionale BIP dagegen um 1,4 Prozent zulegen.

Mit zunehmender Beschäftigung und Erwerbstätigkeit ist die Zahl der Arbeitslosen deutlich zurückgegangen. Im Jahresdurchschnitt 2012 lag die Arbeitslosenquote des Landkreises bei 4,1 Prozent und damit deutlich unter dem Wert aus dem Jahr 2005 (9,2 Prozent). Mit der geringen Anzahl an arbeitslos gemeldeten Personen und einer absehbaren negativen demographischen Entwicklung wächst die Herausforderung der Fachkräftesicherung in den kommenden Jahren. Bis zum Jahr 2031 wird die Bevölkerung des Landkreises Bad Kissingen und damit auch ein erheblicher Teil des Arbeitskräfteangebotes um 10,5 Prozent zurückgehen.¹⁷ Besonders kritisch ist der Rückgang von Personen unter 18 Jahren um 24,8 Prozent bei einer parallelen Zunahme der über 65-Jährigen von 32,6 Prozent einzuordnen. Dies führt zu einer Alterung der Gesellschaft sowie einer deutlichen Reduktion des regio-

¹⁶ Dieser Prozess verlief jedoch nicht stetig. Bis zum Jahr 2005 lag der Bruttowertschöpfungsanteil im Vergleich zum Jahr 1991 nahezu unverändert bei 15,2 Prozent.

¹⁷ Quelle: Bevölkerungsvorausberechnung, Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung

nenalen Erwerbspotentials und stellt folglich eine zentrale, wirtschaftliche Herausforderung des Landkreises Bad Kissingen dar.

Ein strategischer Ansatzpunkt zur Begleitung des demographischen Strukturwandels liegt in der Steigerung des Bildungsniveaus sowie der Qualität und dem Spektrum der regionalen Bildungslandschaft. Ein Beispiel für positive Regionalentwicklungsstrategien ist der Bachelor Studiengang „Gesundheitsmanagement“, der seit dem Jahr 2011 in Kooperation mit der Fachhochschule Würzburg-Schweinfurt am Standort Bad Kissingen angeboten wird. Damit wurde ein auf die Kernkompetenz der regionalen Wirtschaft abgestimmtes Bildungsangebot installiert. Mit dem Studiengang wird das Ziel verfolgt, unter Berücksichtigung der regionalwirtschaftlichen Schwerpunkte junge, hochqualifizierte Fachkräfte anzuziehen und zu halten. Insgesamt ist die Anzahl an hochqualifizierten Beschäftigten von 1995 bis 2011 um rund 72 Prozent gestiegen. Trotz des positiven Trends liegt der Landkreis mit einem Anteil von 4,3 Prozent (2011) hochqualifizierter Beschäftigter unter dem mainfränkischen Durchschnitt von 6,7 Prozent.

3.8 Landkreis Rhön-Grabfeld

Die wirtschaftliche Stärke des Landkreises Rhön-Grabfeld basiert auf den industriellen Säulen Automobilzulieferung, Maschinenbau, Gesundheitswirtschaft und Tourismus. Dabei kann festgestellt werden, dass sich die Wirtschaftsstruktur in den zurückliegenden drei Jahrzehnten verändert hat. Der Wertschöpfungsanteil im landwirtschaftlichen (primären) Sektor ist von 6,8 Prozent (1991) auf 2,7 Prozent (2011) und im Verarbeitenden Gewerbe marginal von 29,8 Prozent (1991) auf 28,0 Prozent (2009) gesunken. Die Anteilsverluste des primären Sektors und in geringem Umfang der sekundären Wirtschaftsbereiche haben zu einem Bedeutungszuwachs regionaler Dienstleistungsbereiche geführt. Insgesamt steuert der Dienstleistungsbereich im Jahr 2011 61,5 Prozent zur regionalen Wertschöpfung bei. Damit kann generell festgehalten werden, dass die produktiven, technologieintensiven Industriekerne erhalten werden konnten, bei einem gleichzeitigen Ausbau unternehmensnaher und gesundheitsbezogener Dienstleistungsbereiche. Die positiven Auswirkungen spiegeln sich in den Ergebnissen des aktuellen Zukunftsatlas der Prognos AG (vgl. Prognos AG, 2013) wider. Danach zählt die Region im Vergleich zur Studie im Jahr 2007 (vgl. Prognos AG, 2007) zu den größten „Aufholern“.

Tabelle 9: Strukturentwicklung im Landkreis Rhön-Grabfeld

	Gesamtwirtschaftliche Leistungserbringung	
	1990	2011
<i>Bruttowertschöpfung in %</i>		
Land- und Forstwirtschaft	3,8	2,7
Produzierendes Gewerbe	37,4	35,7
Dienstleistungen	58,9	61,5
<i>Arbeitsproduktivität in Euro je Erwerbstätigen</i>		
BIP je Erwerbstätigen	39091	56053
	Arbeitsmarkt	
<i>Sektorale Beschäftigungsentwicklung</i>	1990	2012
Beschäftigung insgesamt	26327	29471
Land- und Forstwirtschaft	258	210
Produzierendes Gewerbe	15604	13075
Dienstleistungen	10465	16186
<i>Qualifikationspezifische Beschäftigungsentwicklung</i>	1995	2012
Anteil HQ-Beschäftigte in Prozent	3,8	6,4
<i>Qualifikationspezifische Beschäftigungsentwicklung</i>	2000	2012
Arbeitslosenquote in Prozent	7,7	3,2
	Demografie	
	2011	2031
Bevölkerung in 1.000	82,3	73,4
Durchschnittsalter	43,9	49

Quelle: s. Abschnitt 2, Datenbasis

Im Verarbeitenden Gewerbe waren 2012 rund 10.591 Personen beschäftigt, das entspricht 35,9 Prozent der regionalen Gesamtbeschäftigung. Neben Motorenkomponenten, Schaltungs-, Fahrbedienungs-, und Sensorsysteme werden unter anderem Präzisionsdrehteile und Spezialkugellager hergestellt. Die Herstellung von technologieintensiven Bauteilen aus dem Bereich Automobilzulieferung und Maschinenbau ist mit einem hohen Forschungs- und Entwicklungsaufwand vor Ort verbunden. Hierzu werden insbesondere hochqualifizierte Fachkräfte benötigt. Insgesamt verfügt die Region, nach den Städten Würzburg und Schweinfurt sowie dem Landkreis Main-Spessart mit 6,4 Prozent (2011) über den viertgrößten Anteil an hochqualifizierten Beschäftigten im Wirtschaftsraum Mainfranken.

Im Jahr 2010 wurde die Stadt Bad Neustadt vom Freistaat Bayern zur Modellstadt für Elektromobilität ausgerufen. Am Standort Bad Neustadt wurde in der Folge ein Technologietransferzentrum für Elektromobilität errichtet, welches unter Bezugnahme auf konkrete Projekte die Vernetzung zwischen Wirtschaft und Wissenschaft fördert und damit langfristige Wachstumspotenziale liefert.

Ein Schwerpunkt des regionalen Dienstleistungsbereiches liegt in der Gesundheitswirtschaft.¹⁸ Das Angebotsspektrum reicht hier vom klassischen Kurbetrieb bis zu Spezialkliniken im Bereich von Herz- und Gefäßerkrankungen. Die Zahl der Beschäftigten im Gesundheitswesen ist von 1999 bis 2012 um 32 Prozent gestiegen. Im regionalen Vergleich ist keine andere mainfränkische Region im Gesundheitssektor stärker gewachsen. Das Zusammenspiel von Gesundheitswirtschaft und Tourismus bietet zudem Synergieeffekte und Wachstumspotenziale.

Voraussetzung für den Erhalt der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Wirtschaftsraumes war der Ausbau der Verkehrsinfrastruktur, konkret der Bau der Bundesautobahn 71 (Fertigstellung 2005/2006). Damit fungiert der Landkreis Rhön-Grabfeld nunmehr als Bindeglied zu den neuen Bundesländern. Der Bau der BAB 71 hat sich, in den Jahren nach der Fertigstellung, nicht nur als wichtiger Standortfaktor für die Ansiedlung neuer Unternehmen, sondern auch als Grundvoraussetzung für die Standortsicherung bestehender Betriebe, erwiesen. Angesichts des demographischen Wandels, einer alternden Bevölkerung sowie rückläufigen Schüler- und Absolventenzahlen ist die nachhaltige Sicherung des regionalen Arbeits- und Fachkräftepotenzials eine zentrale Herausforderung in den nächsten Jahren. Die aktuellen Bevölkerungsvorausrechnungen prognostizieren dem Landkreis Rhön-Grabfeld bis zum Jahr 2031 einen Bevölkerungsrückgang von 10,8 Prozent. Dieser Trend und die damit verbundenen regionalen Auswirkungen werden die sozioökonomischen Rahmenbedingungen maßgeblich beeinflussen.

¹⁸ Darüber hinaus stellen 1.221 Handwerksbetriebe 9.247 regionale Arbeitsplätze (im Jahresmittel 2013) und bilden damit ein wichtiges Standbein für ökonomische Stabilität.

3.9 Landkreis Haßberge

„Krisen als Chancen nutzen hat im Landkreis Tradition. Dieser östlichste Teil Mainfrankens erlebte die wechselvolle fränkische Geschichte stets hautnah. Dies gilt für den Bauernkrieg von 1525 ebenso wie für Reformation und Gegenreformation. Auch die beiden Weltkriege dieses Jahrhunderts hinterließen schmerzhaftige Spuren. Schnitt doch die Zonengrenze von 1946 bis 1989 radikal alle traditionellen Verbindungen zum südlichen Thüringen ab.“ (Rott, 2005b, S.40)

Das Bruttoinlandsprodukt zu Marktpreisen im Landkreis Haßberge ist von 1992 bis 2009 pro Jahr um durchschnittlich 2,8 Prozent gewachsen. Damit liegt das Wachstum im Landkreis Haßberge über dem mainfränkischen Durchschnitt von 2,5 Prozent. Der industrielle Schwerpunkt der Region liegt im Bereich der Kunststoff- und Gummiverarbeitenden Industrie, dem Maschinenbau und dem Ernährungsgewerbe. Die benannten Industriezweige steuern rund die Hälfte des gesamten Industrieumsatzes des Landkreises Haßberge (Stand: 2012) bei. Der Umsatz im Bereich der Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen wird aufgrund von Anonymisierungsvorschriften nicht veröffentlicht. Der hohe Innovations- und Technologiegrad der Produkte, Anwendungen und Systeme bilden die Basis für regionalwirtschaftlichen Erfolg und Zukunftsfähigkeit.

Tabelle 10: Strukturentwicklung im Landkreis Haßberge

	Gesamtwirtschaftliche Leistungserbringung	
	1990	2011
<i>Bruttowertschöpfung in %</i>		
Land- und Forstwirtschaft	5,6	2,9
Produzierendes Gewerbe	45,6	42,3
Dienstleistungen	48,8	54,8
<i>Arbeitsproduktivität in Euro je Erwerbstätigen</i>		
BIP je Erwerbstätigen	32750	54665
	Arbeitsmarkt	
Sektorale Beschäftigungsentwicklung	1990	2012
Beschäftigung insgesamt	22498	24353
Land- und Forstwirtschaft	294	179
Produzierendes Gewerbe	14916	13024
Dienstleistungen	7288	11150
	Qualifikationspezifische Beschäftigungsentwicklung	
	1995	2012
Anteil HQ-Beschäftigte in Prozent	2,3	4,5
	Qualifikationspezifische Beschäftigungsentwicklung	
	2000	2012
Arbeitslosenquote in Prozent	6,1	3,4
	Demografie	
	2011	2031
Bevölkerung in 1.000	84,7	77,3
Durchschnittsalter	43,2	48,0

Quelle: s. Abschnitt 2, Datenbasis

Die Wirtschaftsstruktur im Landkreis Haßberge ist überdurchschnittlich stark – im Vergleich zum gesamten Wirtschaftsraum Mainfranken – vom Verarbeitenden Gewerbe geprägt. Der Bruttowertschöpfungsanteil im Verarbeitenden Gewerbe liegt 2011 bei 36 Prozent. Damit hat der Industriebereich seit 1991 nur 1,5 Prozentpunkte eingebü.t. Einen höheren Industrieanteil in Mainfranken weisen nur die Stadt Schweinfurt und der Landkreis Main-Spessart auf. Dieser Trend spiegelt sich auch in der Verteilung der Beschäftigung wider. Die Anzahl der Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe (45,6 Prozent) sind nahezu so hoch wie die Beschäftigung im regionalen Dienstleistungsbereich (45,8 Prozent). Der hohe Industrieanteil hat sich, wie zuvor beschriebenen, als Multiplikator in Auf- und Abschwungphasen erwiesen.

Infolge des Schocks 2008/2009 sank das regionale BIP des Landkreises Haßberge um 4,6 Prozent. Im Zuge des wirtschaftlichen Aufschwungs 2010/2011 ist der Wertschöpfungsanteil der Verarbeitenden Industriebetriebe wieder um 1,6 (2010) bzw. 9,6 Prozent (2011) gewachsen.

Der Landkreis Haßberge verfügt wie die anderen mainfränkischen Regionen über einige günstige Verkehrsinfrastruktur. Neben der Wasserschiffahrtsstraße Main (Anschluss an Rhein-Main-Donau-Kanal), der Bundesautobahn 70 und der Bahnanbindung kann der Landkreis auf einen regionalen Verkehrslandeplatz zurückgreifen. Mit einer Arbeitslosenquote von 3,4 Prozent im Jahresdurchschnitt 2012 bewegt sich der lokale Arbeitsmarkt nahe der definitorischen Vollbeschäftigungsschwelle von drei Prozent. Der demographische Wandel stellt ein zentrales Zukunftsthema für die Entwicklung des Wirtschaftsraumes Haßberge dar. Bevölkerungsvorausrechnungen des Bayerischen Landesamtes für Statistik und Datenverarbeitung prognostizieren dem Haßbergkreis einen Bevölkerungsschwund von 8,7 Prozent bis zum Jahr 2031. Gleichzeitig öffnet sich die Schere zwischen junger und älterer Bevölkerung immer weiter. Der Landkreis Haßberge muss den demographischen Wandel – der kurz- bis mittelfristig nicht umzukehren ist – als eine Chance erkennen und diesen in Zukunft strategisch begleiten und gestalten. Mögliche Ansatzpunkte liegen in der Steigerung der Attraktivität des Arbeits- und Wohnstandortes für junge Familien und Fachkräfte sowie der Schaffung von zusätzlichen Arbeitsplätzen für hochqualifizierte Fachkräfte. Mit 4,5 Prozent verfügt der Landkreis Haßberge über einen unterdurchschnittlichen Anteil an hochqualifizierten Beschäftigten.

4. Entwicklung und Wandel im Wirtschaftsraum Mainfranken

Die Regionalprofile sollen deutlich machen, dass der Wirtschaftsraum Mainfranken einen hohen, intraregionalen Heterogenitätsgrad, bezogen auf industrielle Schwerpunkte, Wachstum und Strukturwandel, aufweist. Die Unternehmensstruktur ist überwiegend von mittelständischen Unternehmen¹⁹ und

¹⁹ Von ca. 12.800 ins Handelsregister eingetragenen IHK-zugehörigen Unternehmen und ca. 48.800 kleingewerbetreibenden Betrieben im Wirtschaftsraum Mainfranken haben weniger als 100 Unternehmen mehr als 500 Personen beschäftigt. Eine genaue Zahl kann, basierend auf den Firmendaten der Industrie- und Handelskammer und der Creditreform AG nicht ausgewiesen werden, da dieses Kriterium keiner Meldepflicht bei den benannten Stellen unterliegt. Der Wert ist jedoch als vergleichsweise guter Annäherungswert anzusehen. Dieser Wert zeigt, dass die Region überwiegend von kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) – nach der Definition des IfM (Institut für Mittel-

einzelnen Großbetrieben geprägt. Die Kernkompetenzen der Teilregionen reichen von der Gesundheitswirtschaft bis zur Wälzlagerherstellung und decken damit ein breites Branchenspektrum ab. Die wirtschaftlichen Schwerpunkte des gesamten Wirtschaftsraumes liegen im Maschinen- und Anlagenbau, der Automobilzulieferindustrie sowie der Gesundheitswirtschaft.²⁰ Dies kann sowohl anhand der Umsatzdaten für das Verarbeitende Gewerbe (Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung), als auch an den Beschäftigungsdaten abgelesen werden. Der Wirtschaftsraum Mainfranken ist im Vergleich zum bayernweiten Durchschnitt in diesen Bereichen überdurchschnittlich konzentriert und wachstumsstark (vgl. Abbildung 3, Zöller et al., 2013).

standsforschung, Bonn) (bis 500 Beschäftigte) und nach EU-Kriterien (bis 250 Beschäftigte) – geprägt ist. Weiterführende Informationen hinsichtlich der Abgrenzung von KMU findet man unter <http://www.ifmbonn.org/mittelstandsdefinition/definition-kmu-des-ifm-bonn/> und http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/files/sme_definition/sme_user_guide_de.pdf.

²⁰ Eine räumliche Verortung verschiedener Branchenclustern auf Ebene der Landkreise und kreisfreien Städte Deutschlands liefern Rukwid und Christ (2011).

Abbildung 3: Spezialisierung (y) und Wachstum (x) im Wirtschaftsraum Mainfranken



- | | | |
|---|---|---|
| 01 Maschinenbau | 11 H. v. Kraftwagen u. Kraftwagenteilen | 21 Werbung und Marktforschung |
| 02 H. v. elektrischen Ausrüstungen | 12 Sonstige überwiegend persönliche DL | 22 Information und Kommunikation |
| 03 H. v. Glas, Keramik, Verarb. Steine und Erden | 13 Einzelhandel ohne Kfz | 23 Freiberufl. wissenschaftl. u. techn. DL |
| 04 Energieversorgung 3270 | 14 H. v. Metallerzeugnissen | 24 DL der Informationstechnologie |
| 05 Gesundheitswesen | 15 Erbringung von Finanzdienstleistungen | 25 Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben; Unternehmensberatung |
| 06 Landwirtschaft | 16 Rechts-, Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung | 26 Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen |
| 07 Sozialwesen (ohne Heime) | 17 Architektur-, Ingenieurbüros; Labore | 27 DL für Unternehmen und Privatp.ang. |
| 08 Druckgewerbe und Vervielfältigung | 18 Sonstige wirtschaftliche DL | |
| 09 Öffentl. Verw., Verteidigung, Soz.vers. | 19 Verlagswesen | |
| 10 Handel m. Kfz, Inst.halt., u. Reparatur v. Kfz | 20 H. v. DV-Gerät, elektr. u. opt. Erzeugnissen | |

Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung; IAB; Zöllner et al. (2013, S.7)

Die Daten werden bestätigt durch eine Studie des Zentrums für Regionalforschung der Universität Würzburg (ZfR). Im Rahmen der Studie „Regionale Kernkompetenzen und Netzwerke der Region Mainfranken“ wird festgestellt, dass sich die mainfränkische Wirtschaft durch einen hohen Anteil dynamischer, wissensintensiver Branchen in den Kompetenzfeldern Gesundheit/Biomedizin und Automotive/Maschinenbau auszeichnet. Seit 2007 hat sich die Beschäftigung in den wissensintensiven Branchen in Mainfranken überdurchschnittlich entwickelt (vgl. Rauh et al., 2013). Eine differenzierte Analyse der Teilregionen zeigt dabei deutliche regionale Unterschiede. Die Stadt Schweinfurt sowie die Landkreise Main-Spessart und Rhön-Grabfeld verfügen aufgrund der industriegeprägten Wirtschaftsstruktur über einen vergleichsweise hohen Beschäftigungsanteil in wissensintensiven Indust-

rien. Diese Industriezweige leisten einen wichtigen Beitrag zur regionalen FuE-Aktivität. Im Jahr 2011 gaben die mainfränkischen Unternehmen laut Stifterverband 480 Mio. Euro für interne FuE aus (Quelle: Stifterverband, 2013). Die regionalen Kernkompetenzen decken sich zudem mit den Daten der Patenterstpublikationen (vgl. BIHK, 2011, Zöller et al., 2013, S.37; Tabelle 11). Diese können als Indikator für die mittel- bis langfristige Entwicklung der regionalen Wertschöpfung angesehen werden.

„Bundesweit wurden 2009 die technologischen Innovationen im Bereich „Druckmaschinen oder -pressen“ zu rund 16 Prozent aus der Region Würzburg-Schweinfurt getragen. Unter den „Top 10“ ist mit einem wesentlichen Anteil ebenso die Sektion „Maschinenelemente oder -einheiten“ vertreten, was der Branche Maschinenbau zugeordnet werden kann. Der Bereich „Wellen; Einzelteile von Kurbeltrieben; Lager“ ist ebenfalls wichtig. (...) [D]ie Technologieschwerpunkte Mainfrankens liegen überwiegend in gehobenen Gebrauchstechnologiesegmenten (Klassifizierung: Fraunhofer ISI, NIW) (...). Nachholbedarf hat Mainfranken im bayernweiten Vergleich dagegen in Spitzentechnologiesegmenten wie der Verarbeitung und Übertragung elektronischer Daten, Halbleiterbauelementen oder Medizintechnik (Diagnostik; Chirurgie; Identifizierung). Mit Blick auf die zukünftige Bedeutung wissens- und technologieintensiver Wertschöpfungsketten könnte hier noch stärker angesetzt werden, auch um die Kompetenzen der Hochschulen und Forschungseinrichtungen seitens der Unternehmen noch besser zu ergänzen.“ (Zöller et al., 2013, S.38)

Tabelle 11: TOP 10 Technologien im IHK-Bezirk Würzburg-Schweinfurt

IPC Klasse	IPC Text	Rang Würzburg	Anteile (%) Würzburg in Deutschland	Rang dieser Technologien in Deutschland
F16C	Wellen; Einzelteile von Kurbelbetrieben; Lager	1	23,5	23
B41F	Druckmaschinen oder -pressen	2	15,8	18
H02K	Dynamoelektrische Maschinen	3	12,3	26
F16D	Wellenkupplungen; Bremsen	4	7,4	10
F16F	Federn; Stoßdämpfer	5	15,4	51
F16H	Getriebe	6	5,3	7
A47L	Waschen oder Reinigen im Haushalt	7	9,0	46
B65H	Handhaben von dünnem oder fadenförmigem Gut, z.B. Folien, Bahnen, Kabeln	8	7,9	36
G01C	Messen von Entfernungen, Richtungen; Navigation	9	8,7	63
F16K	Ventile	10	6,3	42

Quelle: Patentreport Bayern, Bayerischer Industrie- und Handelskammertag, 2011

Eine ausführliche Beschreibung regionaler Entwicklungsmöglichkeiten im Bereich Wissen und Innovation sowie weiterer bedeutender Infrastrukturaspekte findet man in Zöller et al. (2013).

In den zurückliegenden Jahren hat sich der Verflechtungsgrad des mainfränkischen Produzierenden Gewerbes mit dem Ausland deutlich erhöht (vgl. Kagerbauer, 2014, S. 108). Mit einer Exportverflechtung von 45,5 Prozent (Stand: 2012) liegt der Wirtschaftsraum Mainfranken unter dem Bundesdurchschnitt (46,9 Prozent) sowie dem bayerischen Mittelwert (51,3 Prozent). Die Handelsstruktur, d.h. die Zusammensetzung der ausländischen Handelspartner, hat sich im Laufe der Zeit deutlich gewandelt. Transaktionen innerhalb der Europäischen Union trugen mit 53 Prozent im Jahr 2012 den größten Anteil der bayerischen Exporte. Die Exportverflechtung im außereuropäischen Ausland hat sich strukturell verschoben. Die Ausfuhren nach China haben stark an Bedeutung gewonnen. Der Beitrag der bayerischen Exporte nach China lag im Jahr 2009 bei 5,9 Prozent und 2012 bei 9,0 Prozent.²¹ Globalisierung, technologischer Fortschritt und der zunehmende Wettbewerb

²¹ Eine differenzierte Ausweisung der Exporte und Importe nach den einzelnen Zielländern wird seit dem Jahr 2009 für das Bundesland Bayern ausgewiesen (vgl. BIHK, 2013). Auf Kreisebene werden diese Daten nicht publiziert. Die Beschreibung der Exportstruktur Bayerns soll daher als Trend für das Auslandsgeschäft im mainfränkischen Wirtschaftsraum dienen. Dabei muss jedoch berücksichtigt werden, dass die Exportverflechtung der mainfränkischen Wirtschaft tendenziell geringer ist als der bayerische Durchschnitt und sich die industriellen Schwerpunkte unterscheiden.

haben den strukturellen Wandel auf Bundes- und Regionalebene maßgeblich beeinflusst.

Grundsätzlich kann festgehalten werden, dass das BIP pro Kopf in Mainfranken zwischen 1980 (23.853 Euro pro Erwerbstätigen) und 2009 (56.793 Euro pro Erwerbstätigen) um rund 140 Prozent gestiegen ist. Das absolute BIP zu Marktpreisen hat sich im gleichen Zeitraum von rund 9 Mrd. Euro auf circa 27 Mrd. Euro verdreifacht. Der starke Anstieg des materiellen Wohlstandes und der Produktivität geht einher mit dem zunehmenden Fokus auf das Exportgeschäft. Es hat sich gezeigt, dass die mainfränkische Wirtschaft mit steigendem Globalisierungsgrad in konjunkturellen Expansionsphasen überdurchschnittlich profitiert und gleichzeitig in Krisenzeiten stärker schrumpft (vgl. Kagerbauer, 2014, S. 128).

Obwohl die mainfränkische Wirtschaft in den zurückliegenden Jahren einen deutlichen strukturellen Wandel durchlaufen hat – der wiederum in den einzelnen Landkreisen und kreisfreien Städten spezifischen Mustern folgt – kann festgehalten werden, dass der Wirtschaftsraum seine wirtschaftlichen Kernkompetenzen und damit seine industrielle Identität bis heute nicht aufgegeben hat. Im Gegensatz zu Ländern wie Frankreich oder dem Wirtschaftsraum Großbritannien, in denen der Anteil der Industrie in den zurückliegenden Jahren auf rund zehn Prozent gesunken ist, spielt das Verarbeitende Gewerbe in Deutschland wie auch in der Region Mainfranken nach wie vor eine elementare Rolle. Der Bruttowertschöpfungsanteil im verarbeitenden Industriegewerbe lag 2011 bei 27,5 Prozent und damit sogar leicht über dem Wert aus dem Jahr 1991 (26,5 Prozent). Ein deutlicher Wandel zeigt sich bei der Betrachtung der Beschäftigung in den einzelnen Wirtschaftszweigen. Hier hat eine deutliche Verschiebung vom Produzierenden Gewerbe hin zum Dienstleistungssektor stattgefunden (vgl. Kagerbauer, 2014, S. 140). Neben qualitativen Beschäftigungseffekten, zeigt sich zudem eine Veränderung im qualitativen Bereich. In den zurückliegenden 20 Jahren hat eine Verschiebung hin zu Berufsgruppen stattgefunden, bei einem gleichzeitigen Anstieg des Qualifikationsniveaus (vgl. Kagerbauer, 2014, S. 215-230).

Die Beschreibung der regionalökonomischen Entwicklung auf Kreisebene (Regionalprofile) diene darüber hinaus dazu, den tatsächlichen Heterogenitätsgrad innerhalb des Wirtschaftsraumes Mainfranken, abzubilden, welcher in der aggregierten Betrachtung aufgrund von Überlagerungseffekte nicht abgebildet werden kann (vgl. Tabelle 12).

Tabelle 12: Wachstum in den Landkreisen und kreisfreien Städten Mainfrankens vor und nach der Wirtschaftskrise 2008/2009

Rang	Region	Wachstum 06–07 (%)	Rang	Region	Wachstum 08–09 (%)
1	Lkr. Würzburg	8,0	1	Lkr. Bad Kissingen	1,4
2	Lkr. Main-Spessart	7,1	2	Lkr. Schweinfurt	1,0
3	Stadt Schweinfurt	5,0	3	Stadt Würzburg	-0,8
4	Lkr. Rhön-Grabfeld	4,6	4	Lkr. Würzburg	-2,1
5	Lkr. Bad Kissingen	4,0	5	Lkr. Rhön-Grabfeld	-2,3
6	Lkr. Schweinfurt	2,8	6	Lkr. Kitzingen	-3,8
7	Lkr. Haßberge	2,4	7	Lkr. Haßberge	-4,6
8	Stadt Würzburg	2,2	8	Lkr. Main-Spessart	-9,2
9	Lkr. Kitzingen	2,1	9	Stadt Schweinfurt	-9,4

Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenerarbeitung

Literatur

- BIHK 2011. Patent-Report Bayern 2011: Die wichtigsten Technologieprofile und Patentanmelder in Bayern. Bayerischer Industrie- und Handelskammertag.
- BIHK 2013. IHK-Exportbericht Bayern 2012/13. Bayerischer Industrie- und Handelskammertag.
- Blien, U. 1993. Arbeitsmarktprobleme als Folge industrieller Monostrukturen: das Beispiel der Region Schweinfurt, Raumforschung und Raumordnung.
- Blien, U. & Friedrich, H. 1993. Krisenhafte Entwicklungstendenzen des Arbeitsmarktes Schweinfurt: erste Ergebnisse einer exemplarischen Analyse, Nürnberg, IAB.
- Boschma, R., Martin, R. & Ebrary Inc 2010. The handbook of evolutionary economic geography. Cheltenham, U.K: Edward Elgar Pub.
- Brücker, H. 2004. Werden unsere Löhne künftig in Warschau festgesetzt? Wirtschaftsdienst, 84, 278-282.
- Destatis 2012. Ergebnisse des Mikrozensus 2011. Fachserie 1, Reihe 2.2. Statistisches Bundesamt, Wiesbaden. Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, 1.
- Farhauer, O. & Kröll, A. 2010. What we can and what we can't say about employment growth in specialised cities. Passauer Diskussionspapiere Volkswirtschaftliche Reihe 62. Passau: Univ. Passau.
- Freeman, R. B. 1995. Are your wages set in Beijing? The Journal of Economic Perspectives, 9, 15-32.

- Glaeser, E. L., Kallal, H. D., Scheinkman, J. A. & Shleifer, A. 1992. Growth in cities. *Journal of Political Economy*, 100, 1126.
- Hilbert, J., Fretschner, R. & Dülberg, A. 2002. Rahmenbedingungen und Herausforderungen der Gesundheitswirtschaft. Manuskript. Institut Arbeit und Technik. Gelsenkirchen.
- Isaksen, A. & Karlsen, J. 2013. Can small regions construct regional advantages? The case of four Norwegian regions. *European Urban and Regional Studies*, 20, 243-257.
- Kagerbauer, L. 2014. Regionalökonomische Disparitäten und Entwicklungsmuster – Theoretisch fundierte, methodische Analysen am Beispiel des Wirtschaftsraumes Mainfranken Dissertation, Hohenheim. *ZfR Schriftenreihe*, Band 5.
- Krugman, P. 1991. *Geography and trade*, Gaston Eyskens Lecture Series Cambridge, Mass. and London, MIT Press; Louvain, Belgium: Louvain University Press.
- Legler, H. & Frietsch, R. 2006. Neuabgrenzung der Wissenswirtschaft: forschungsintensive Industrien und wissensintensive Dienstleistungen (NIW/ISI-Listen 2006), ISI, Fraunhofer Institut System-und Innovationsforschung.
- Prognos 2007. *Prognos Zukunftsatlas – Deutschlands Regionen im Zukunftswettbewerb; Sonderauswertung Mainfranken*. Prognos AG.
- Prognos 2013. *Prognos Zukunftsatlas – Deutschlands Regionen im Zukunftswettbewerb*. Prognos AG.
- Rauh, J., Neff, C. & Seynstahl, C. 2013. Regionale Kernkompetenzen und Netzwerke der Region Mainfranken. . Kooperationsprojekt des Zentrums für Regionalforschung an der Universität Würzburg und der Region Mainfranken GmbH (unveröffentlicht). (zentrale Ergebnisse in: *Region Mainfranken GmbH (Hrsg.) (2013): Kernkompetenzen und Wissensvernetzung in Mainfranken. Situationsanalyse und Handlungsempfehlungen*).
- Rott, B. 2005a. Schweinfurt bewegt die Welt. *Wirtschaft in Mainfranken 2/2005: IHK Würzburg-Schweinfurt*.
- Rott, B. 2005b. Wirtschaftsraum mit Tradition und Zukunft. *Wirtschaft in Mainfranken 05/2005: IHK Würzburg-Schweinfurt*.
- Rott, B. 2005c. Würzburg – eine Geschichte mit Zukunft. *Wirtschaft in Mainfranken 03/2005: IHK Würzburg-Schweinfurt*.
- Rukwid, R. & Christ, J. P. 2011. Quantitative Clusteridentifikation auf Ebene der deutschen Stadt-und Landkreise (1999-2008). *FZID discussion papers*.

Zöller, A., Holste, S. & Kagerbauer, L. 2013. Zukunft der Infrastruktur in Mainfranken – Positionspapier der Mainfränkischen Wirtschaft. IHK Würzburg-Schweinfurt.

II. Strukturwandel – Arbeitsmarkt und Fachkräfte

1. Attraktivität Mainfrankens für Hochschulabsolventen

Dr. Sibylle Holste, Das Kommunalunternehmen des Landkreises
Würzburg, Stabsstelle Vorstand,
M.Sc. Sabine Pilot, Julius-Maximilians-Universität Würzburg

1.1 Thematische Einführung

Vor allem die Außenwanderung, das heißt die Abwanderung der Bevölkerung aus der Region Mainfranken, wird zukünftig nach Einschätzungen des Bundesinstituts für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) die zentrale demografische Herausforderung für Mainfranken sein (Maretzke 2013). Für die Region im Allgemeinen und die Unternehmen im Besonderen verbindet sich die Sorge, dass eine rückläufige Bevölkerung die Zahl der Fachkräfte reduziert und sich damit insgesamt die Wettbewerbsfähigkeit Mainfrankens verringert. Die Frage, wie Fachkräfte gewonnen und dann in der Region gehalten werden können, ist entscheidend für die Zukunftsfähigkeit der Region. Hochschulen spielen in diesem Zusammenhang eine besondere Rolle. So weisen Falk & Kratz (2009) darauf hin, dass Hochschulen ganz wesentlich dazu beitragen, einen Wirtschaftsstandort zu stärken, wenn sie es schaffen, *„ihre Absolventen in der Region zu halten“* (Falk & Kratz 2009, 1). Dies kann ein Lösungsweg für die Sicherung des Fachkräftebedarfs sein.

Das Bayerische Absolventenpanel (BAP) zeigt, dass Bayern insgesamt nicht so stark von der Abwanderung der Hochschulabsolventen betroffen ist. 76 Prozent der Absolventen finden ihre erste Stelle in Bayern. Besonders hoch ist der Anteil bei den Rechtswissenschaften, bei Elektrotechnikern und Maschinenbauern. Zusätzlich wurde durch das BAP auch die regionale Bindung²² von Hochschulabsolventen betrachtet. Bei den bayerischen Universitäten wird deutlich, dass die regionale Bindung der Ballungsräume München und Nürnberg/Fürth/Erlangen aufgrund des jeweiligen Arbeitsmarktes deutlich höher sind. Während München eine regionale Bindung von 86 Prozent

²² Die Absolventen wurden anderthalb Jahre nach ihrem Abschluss befragt. Um die regionale Bindung der Hochschulabsolventen zu messen, wurde ein Radius im Umkreis von 50 Km zu ihrem Studienort gezogen (Falk & Kratz 2009, 3). Aus mainfränkischer Sicht ist dieses Vorgehen nicht frei von Fehlern. Denn ein Absolvent der Universität Würzburg, der heute im Landkreis Bad Kissingen arbeitet, fällt durch dieses Raster, obwohl er weiterhin auf dem regionalen Arbeitsmarkt vertreten ist. Die Daten des BAP kann daher nur eine Annäherung darstellen.

aufweist, zeigt die Universität Würzburg eine Bindungsquote von 57 Prozent. Die geringste Bindung zeigen die Universitäten Passau und Eichstätt-Ingolstadt mit 38 Prozent bzw. 31 Prozent. Insgesamt ist die Spannweite bei den Fachhochschulen deutlich geringer (zwischen 84 Prozent bei der FH München und 59 Prozent der FH Hof). Darin zeigt sich die hohe bildungspolitische Bedeutung der FHs für die jeweilige Region. Für Mainfranken stimmt dies allerdings nur bedingt. Denn die FHWS weist mit 62 Prozent eine unwesentlich höhere regionale Bindung auf als die Universität Würzburg (57 Prozent). Nach Angaben der Unternehmen, so zeigt es zumindest eine Umfrage der IHK Würzburg-Schweinfurt unter 400 mainfränkischen Unternehmen, dass die regionale Bindung der FHWS auch aufgrund der Praxisorientierung deutlich höher ist als die der Universität Würzburg. So gaben 61,4 Prozent der Unternehmen an, Absolventen der FHWS einzustellen, während der 39,4 Prozent der Unternehmen Universitätsabsolventen rekrutieren (IHK Würzburg-Schweinfurt 2013).

Eine deutlich detaillierte Analyse zur Arbeitsortmobilität der Mainfranken von C. Seynstahl in diesem Band zeigt, dass hochqualifizierte Beschäftigte, also Meister und Techniker sowie Beschäftigte mit einem Hochschulabschluss oder Fachhochschulabschluss grundsätzlich sehr mobil sind, wenn es um die Wahl ihres Arbeitsortes geht. Dabei ist zu beachten, dass nur ein geringer Prozentsatz der Personen, die Mainfranken verlassen, wieder zurückkehrt. Abgewanderte Personen sind daher oft für die Region ganz verloren, vor allem weil die Mobilität mit zunehmender Beschäftigungszeit abnimmt. Dabei konkurriert Mainfranken vor allem mit wissensintensiven Räumen, in welchen Hochqualifizierte bessere Beschäftigungschancen erwarten (Seynstahl in diesem Band).

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, welche Voraussetzungen für die Absolventen der regionalen Hochschulen, der Universität Würzburg und der Hochschule für angewandte Wissenschaften (FHWS), geschaffen werden müssen, um sie dauerhaft in Mainfranken zu halten. Im Rahmen der Würzburger Hochschulmesse „Study and Stay“ 2012 am 30.10.2012 wurde durch die IHK Würzburg-Schweinfurt eine Kurzumfrage durchgeführt, um Meinungen zur Arbeitsplatzattraktivität einzuholen. Diese Messe dient als Plattform zwischen Unternehmen und Hochschulabsolventen. Neben der Möglichkeit eines Messestands können Unternehmen über den Matchmaking-Service vorab auch Bewerbungsgespräche vereinbaren.

1.2 Befragungsdesign

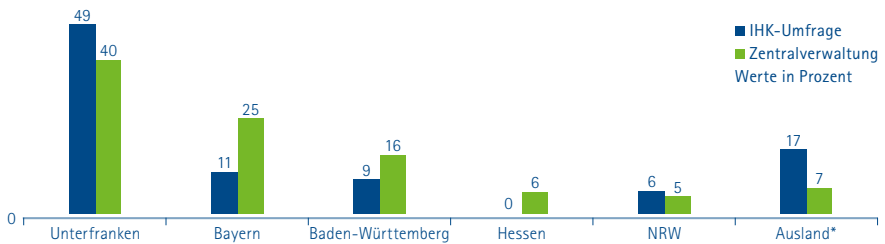
Von den insgesamt circa 2.000 Besuchern der Veranstaltung wurden 47 Studenten mithilfe eines zweiseitigen Fragebogens persönlich befragt. Im Fragebogen wurden neben Daten zur Person (Studienfach, Fachsemester u.ä.) zunächst Fragen zu Würzburg als Studienort und zu Würzburg als Region insgesamt gestellt. Dabei sollten die Studierenden auch beschreiben, was ihnen an der Region gefällt und was nicht. Im zweiten Teil der Befragung wurde einerseits die Bedeutung einzelner Merkmale bei der Arbeitgeberwahl abgefragt. Andererseits sollten die Studierenden Auskunft darüber geben, ob und warum sie zukünftig in der Region bleiben möchten. Auch nach Maßnahmen, die den Studierenden helfen würden einen attraktiven Arbeitgeber in Mainfranken zu finden, wurden gefragt.

Um die Qualität der erhobenen Daten einschätzen zu können, wurden ausgewählte Kennzahlen mit Daten des Statistischen Landesamtes und mit Studierendenzahlen verglichen, die von der Universität Würzburg und der Hochschule für Angewandte Wissenschaften (FHWS) zur Verfügung gestellt wurden. Zunächst wurde die Verteilung zwischen Studenten der Universität und der FHWS verglichen. Das Verhältnis der Uni-Studierenden zu den FHWS-Studenten entspricht mit 73 Prozent zu 27 Prozent in der IHK-Umfrage dem Anteil, der für das Wintersemester 2012/2013 durch das Statistische Landesamt veröffentlicht wurde. Das Spektrum der Studienfächer der befragten Studierenden ist sehr breit, wird aber mit 45 Prozent durch die Wirtschaftswissenschaften dominiert. Aufgrund der Fragebogenzahl erhebt die folgende Auswertung keinen Anspruch auf repräsentative Aussagen, sondern soll nur einen ersten Einblick in die Meinung der Studierenden hinsichtlich ihrer Arbeitsortwahl geben.

Des Weiteren wurde die Herkunft der Studierenden verglichen (Abbildung 4). In der Umfrage wurde nach dem Ort gefragt, in dem der Student aufgewachsen ist. Als Vergleichswert wurden Daten der Zentralverwaltungen der Universität und der FHWS (Heimatort der Studenten) herangezogen. Bei der IHK-Umfrage sind Studierende aus Unterfranken und ausländische Studenten deutlich überrepräsentiert, während Studenten aus anderen Teilen Bayerns und aus anderen Bundesländern eher unterrepräsentiert sind (Abbildung 4). Dieses Ergebnis lässt sich u.a. damit erklären, dass gerade Personen, die in der Region bleiben möchten, an einer regionalen Absolventenmesse teilnehmen und einen regionalen Arbeitgeber suchen. Bei den Studenten aus der Region

kann von einer höheren persönlichen Bindung an die Region ausgegangen werden. Für ausländischen Studenten geht es häufig auch um die Frage, ob sie weiterhin in Deutschland bleiben können. Daher liegt es nahe, in der Nähe des Studienortes auf Arbeitssuche zu gehen. Insgesamt decken sich die Zahlen auch mit anderen Analysen. So zeigen Banschbach et al. (2010) für Unterfranken, dass 52 Prozent der Studienanfänger ihre Hochschulzugangsberechtigung in Unterfranken erworben hatten (Banschbach et al. 2010, 3).

Abbildung 4: Herkunft der Studierenden (Auswahl)



* Ausländische Studenten wurden in den von der Universität und der FHWS zur Verfügung gestellten Daten nicht ausgewiesen. Der hier ausgewiesene Wert bezieht sich auf die Daten des Statistischen Landesamtes.

Quelle: Universität Würzburg, FHWS, Statistisches Landesamt, eigene Berechnungen

Vor diesem Hintergrund kann daher nicht von repräsentativen Daten ausgegangen werden, was nicht zuletzt an der geringen Fallzahl liegt. Dennoch lassen die vorliegenden Aussagen einen Einblick in die Welt der Studenten zu, so dass insgesamt Aussagen zur Attraktivität der Region Mainfranken als Arbeitsort für Hochschulabsolventen abgeleitet werden können.

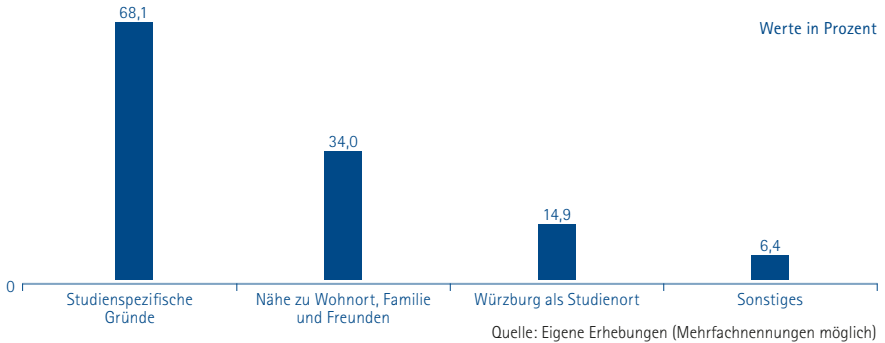
Wie nicht anders zu erwarten, wurden vor allem Studierende befragt, die in nächster Zeit ihr Studium abschließen bzw. es bereits abgeschlossen haben. Nur 20 Prozent der Befragten werden noch weiter studieren. Die Mehrheit (53 Prozent) erwirbt dabei einen Bachelor-Abschluss. Circa 30 Prozent werden mit einem Master-Abschluss die jeweilige Hochschule verlassen.

1.3 Attraktivität der Region aus Sicht der Studierenden

Ausschlaggebend für die Wahl des Studienortes sind bei 68,1 Prozent der Studierenden studienspezifische Gründe, wie beispielsweise bestimmte Fächerangebote, Studienschwerpunkte oder Fächerkombinationen. 34 Prozent der

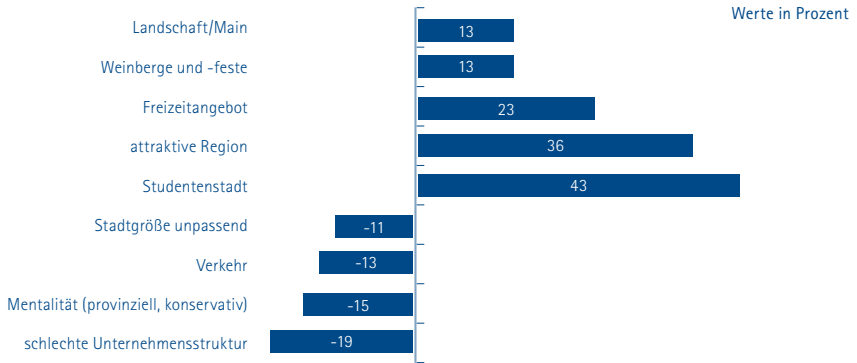
Befragten gaben zudem an, dass auch private Gründe (Nähe zum Heimatort, zur Familie und zu Freunden) Einfluss auf die Wahl des Studienortes hatten. Und nicht zuletzt reizte der Studienort selbst – in diesen Fällen handelte es sich immer um die Stadt Würzburg (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 5: Gründe für die Wahl des Studienortes



Die Befragten sollten zudem Würzburg und die Region charakterisieren (Abbildung 6). Sie nannten auf die offen gestellte Frage deutlich mehr positive als negative Aspekte. Den befragten Studierenden gefällt an der Region Würzburg insbesondere der Charakter Würzburgs als Studentenstadt (23 Prozent). Weitere 20 Prozent bezeichneten die Region Würzburg insgesamt als attraktiv und 13 Prozent loben das Freizeitangebot der Region. Jeweils 7 Prozent gefällt an der Region Würzburg vor allem das Flair als Weinregion mit Weinbergen und –festen und die landschaftliche Lage am Fluss Main, drei Prozent erwähnten die insgesamt günstige geographische Lage. Die Größe der Stadt Würzburg sowie eine junge, lebendige Gesellschaft ist für 5 Prozent der Befragten ein Attraktivitätskriterium. Andere Pluspunkte sind die günstigen Mieten, die Sicherheit und die Julius-Maximilians-Universität.

Abbildung 6: Charakterisierung Würzburgs und der Region durch die Studierenden (Auswahl)



Quelle: Eigene Berechnungen, Mehrfachnennungen möglich

Bei der Frage nach negativen Aspekten in der Region wurde am häufigsten die Unternehmensstruktur und hier vor allem der Mangel an großen Unternehmen bzw. Industrieunternehmen genannt. Auch die Mentalität schafft Probleme, vor allem weil Würzburg und die Region als provinziell und konservativ wahrgenommen werden. Als weitere Kritikpunkte werden die Verkehrssituation und hier insbesondere der ÖPNV sowie das Fahrradwegenetz genannt. Auch die Stadtgröße ist für einige Studierende unpassend (zu klein, zu groß).

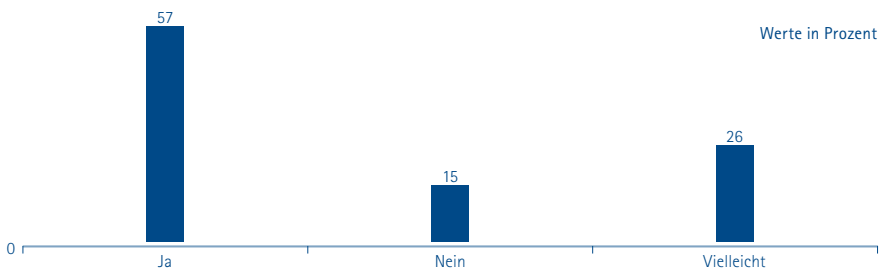
Einige Antworten bezogen sich ausschließlich auf die Stadt und nicht auf die gesamte Region. Begründet wurde dies damit, dass sich die befragten Studierenden eher in der Stadt Würzburg aufhalten und somit die umgebende Region kaum kennen. Diese Tatsache spiegelt sich auch in dem Kritikpunkt der schlechten Wirtschafts- und Unternehmensstruktur, wieder, denn ein Mangel an Industrieunternehmen kann insgesamt nicht festgestellt werden. Die Einschätzung bezieht sich daher eher auf die Stadt Würzburg und zeigt, dass die Wirtschaftsstruktur der gesamten Region bei den Studierenden nicht präsent ist. Dass die Studierenden sehr stark auf die Stadt Würzburg bezogen sind, wird auch durch andere Studien belegt. Beispielsweise berechneten Kopf et al. (2009) die studentischen Konsumausgaben und stellten fest, dass im Durchschnitt circa 71,2 Prozent des jährlichen Konsums in der Stadt Würzburg verbleiben (vgl. Kopf et al. 2009, 93). Die Studenten sind daher auch in ihrem Konsum auf die Stadt Würzburg fokussiert.

Trotz der Kritikpunkte bewertet die Mehrheit der Befragten die Region Mainfranken mit gut bis sehr gut (75 Prozent). Immerhin als „befriedigend“ attraktiv sehen weitere 15 Prozent die Region. Während 9 Prozent die Note „ausreichend“ vergaben, entfielen keine Nennungen auf die Schulnoten „mangelhaft“ und „ungenügend“. Hieraus ergibt sich ein durchschnittlicher Wert von 2,15, was einer Gesamtbewertung von „gut“ entspricht.

1.4 Ist die Region für Absolventen attraktiv? Anforderungen an den Arbeitgeber

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung ist es wichtig, die hoch Qualifizierten in der Region zu halten, die bereits in der Region sind. Dies gilt selbstverständlich auch für Hochschulabsolventen, die wie Seynstahl in diesem Band zeigt, zu Beginn ihrer Erwerbstätigkeit eine hohe Arbeitsortmobilität zeigen. Sie kehren, häufig nicht mehr zurück (siehe Beitrag Seynstahl). Auch nach dem Abschluss ihres Studiums wollen fast 60 Prozent der Befragten gerne in der Region Würzburg bleiben. Dem gegenüber möchten 15 Prozent der Region nach Ende des Studiums den Rücken kehren. Unentschlossen, ob sie in der Region bleiben oder diese verlassen möchten sind 26 Prozent der Studierenden (siehe Abbildung 7). Somit können sich 83 Prozent der Absolventen vorstellen in der Region zu bleiben und stünden dem regionalen Arbeitsmarkt zur Verfügung. Die Voraussetzung dafür ist allerdings, dass ihre Bedürfnisse an einen Arbeitsplatz erfüllt werden.

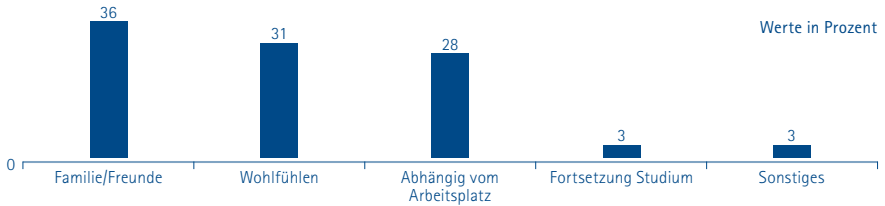
Abbildung 7: Wollen die Studenten in der Region bleiben?



Quelle: Eigene Erhebungen

Die Studierenden, die nach dem Ende des Studiums gerne in der Region bleiben möchten, geben recht einstimmige Gründe dafür an (Abbildung 8). Die ausschlaggebenden Kriterien für den Verbleib in der Region sind „Familie und Freunde“ sowie das „Wohlfühlen“ in der Region, und damit zwei weiche Faktoren, die bei der Generation der um die 25-jährigen sehr bestimmend sind. Letztendlich ist den Absolventen allerdings klar, dass die Arbeitsortregion vom Arbeitsplatz abhängig ist.

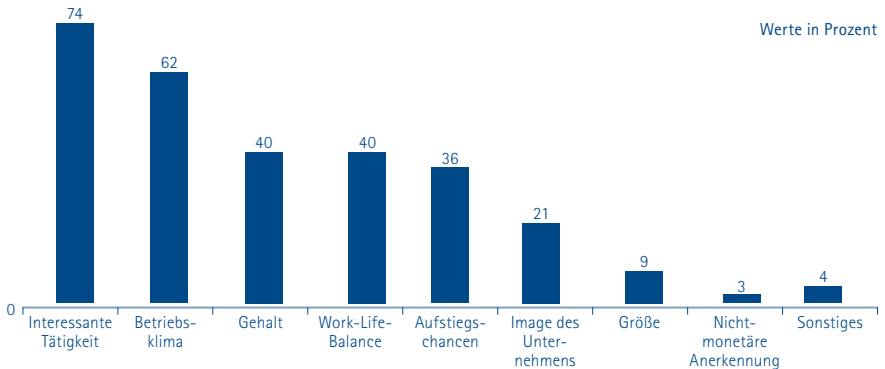
Abbildung 8: Gründe für den Verbleib in der Region



Quelle: Eigene Erhebungen, Mehrfachnennungen möglich

Gründe für das Verlassen der Region sind das Bedürfnis andere Regionen kennenzulernen. Vielen erscheint die Region als Arbeitsort wenig interessant und für andere steht die Rückkehr in die Heimatregion im Vordergrund. Bereits bei den Gründen für den Verbleib in Mainfranken hat sich gezeigt, dass Hochschulabsolventen zunächst einmal auf weiche Faktoren, wie die Nähe zu Freunden und Familien, achten. Dies spiegelt sich auch wieder bei der Frage nach den Kriterien, die bei der Wahl des Arbeitgebers wichtig sind.

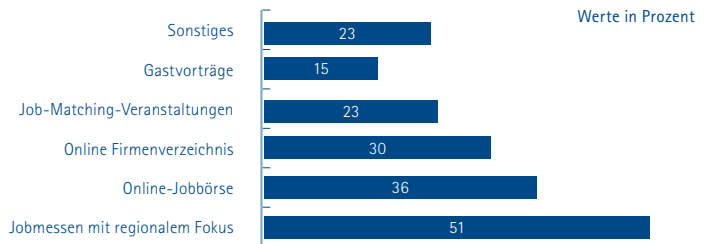
Abbildung 9: Welche drei Kriterien sind Ihnen bei der Wahl des Arbeitgebers wichtig?



Quelle: Eigene Erhebungen, max. 3 Nennungen möglich

Die befragten Studierenden legen bei der Wahl des zukünftigen Arbeitgebers auf verschiedene Kriterien wert (Abbildung 9). Mit 74 Prozent der Nennungen ist für die Hochschulabsolventen vor allem eine interessante Tätigkeit entscheidend bei der Arbeitgeberwahl gefolgt vom Betriebsklima. Etwas seltener wurden das Gehalt, die Work-Life-Balance und Aufstiegschancen und das Image des Unternehmens (7 Prozent) genannt. Im Vergleich nur schwach relevant, aber dennoch berücksichtigt, wird die Größe des Unternehmens (3 Prozent), sowie die nicht monetäre Anerkennung. Damit wird deutlich, dass gerade „weiche“ Faktoren, wie die Tätigkeit oder das Betriebsklima“ eine hohe Bedeutung bei der Arbeitgeberwahl haben. Diese Tatsache ist ein durchaus interessanter Ansatz für Unternehmen auf der Suche nach Fachkräften. Sie können sich durch die Stärkung dieser weichen Faktoren als Arbeitgeber interessant machen und auf diese Weise die Mitarbeiter an das eigene Unternehmen binden.

Abbildung 10: Welche Maßnahmen helfen bei der Suche nach einem attraktiven Arbeitgeber?



Quelle: Eigene Erhebungen, Mehrfachnennungen möglich

Ein großes Manko bei der Suche nach einem Arbeitgeber in der Region ist das Informationsdefizit bei den Studenten. Da sie häufig kaum aus der Stadt Würzburg hinaus kommen (siehe Punkt 3), sind ihnen viele kleine und mittlere Unternehmen, die ganz wesentlich die Wirtschaftsstruktur in Mainfranken beeinflussen, nicht bekannt. Mit der Messe „Study & Stay“ besteht bereits eine Möglichkeit, um den Studierenden die Suche nach einem Arbeitgeber bzw. einem Arbeitsplatz zu erleichtern. Diese ist aus Sicht der Studenten die interessanteste Art einen Arbeitsplatz in der Region zu finden, gefolgt von Online-Jobbörsen und Online-Firmenverzeichnisse. Sie liefern einen allgemeinen Überblick. Job-Matching-Veranstaltungen, wie sie auch im Rahmen der „Study & Stay“-Messe möglich sind, wären eine weitere Mög-

lichkeit, arbeitssuchende Hochschulabsolventen und Arbeitgeber zusammenzubringen. Dagegen nannten nur 15 Prozent der Studierenden Gastvorträge als wünschenswert. Als weitere Hilfestellungen werden mehr Praktikumsangebote und eine Erweiterung der Leistungen des Career-Service gewünscht. Ausländische Studierende vermissen zusätzlich eine umfassendere allgemeine Unterstützung, um einen Verbleib in Deutschland und in Mainfranken zu organisieren.

1.5 Zusammenfassung

Trotz der geringen Fallzahl konnte durch die Befragung eine erste Einschätzung über die Meinung der Hochschulabsolventen über die Region eingeholt werden. Die Befragung der Studierenden hat gezeigt, dass die Region im Großen und Ganzen mit positiven Assoziationen behaftet ist. Daher können sich auch 83 Prozent der Befragten vorstellen, in der Region zu bleiben, um hier zu arbeiten. Allerdings sind die Studierenden sehr stark auf die Stadt Würzburg fokussiert und haben häufig keinen Kontakt zu anderen Gemeinden in der Region. So wundert es nicht, dass die Kenntnis über die dort angesiedelten Unternehmen gering ist. Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass Unternehmen, die sich bei Studierenden bekannt machen wollen, an der Universität präsent sein müssen, um dieses Informationsdefizit zu verringern. Denn eine weitere Umfrage des Instituts für Hochschulforschung zeigt, dass gerade informelle Wege der Stellenfindung wie Jobs und Praktika, die Dauer der Beschäftigung positiv beeinflussen (Kratz & Reimer 2013, 4). Regionale Hochschulfestivals wie „Study & Stay“ bieten dabei eine gute Möglichkeit, direkt den Hochschulkontakt mit den Studierenden zu suchen, der über eine reine Firmenpräsentation hinausgeht. Auch das neue Projekt „DIREKT – Brücke Studium-Wirtschaft“ hat das Ziel, den Kontakt zwischen Hochschulabsolventen und Wirtschaft durch Praktika und gezielte wirtschaftsnahe Weiterbildungseinheiten zu verbessern, in diesem Fall bei Geisteswissenschaftlern. Selbstverständlich können auch praxisbezogene Abschlussarbeiten dazu beitragen, dass Absolventen frühzeitig an Unternehmen gebunden werden. Abschließend bleibt außerdem festzuhalten, dass heutige Hochschulabsolventen einen sehr großen Wert auf „weiche“ Kriterien bei der Arbeitgeberwahl legen, so dass auch hier gerade für kleine und mittlere Unternehmen Möglichkeiten bestehen, bei den Absolventen zu punkten.

Literatur

- Banschbach, V., Gensch, K., Raßer G. (2010): Warum in die Ferne schweifen? Bayerische Abiturienten studieren am liebsten in der Nähe. In: IHF Kompakt. München.
- Falk, S., Kratz, F. (2009): Wer bleibt, wer geht? Die regionale Mobilität bayerischer Hochschulabsolventen. In: IHF Kompakt. München.
- IHK Würzburg-Schweinfurt (2013): Berufsbegleitende Bildungsangebote verzahnt mit akademischer Weiterbildung. Ergebnisse der IHK-Umfrage vom Frühjahr 2013. Unveröffentlicht, Würzburg.
- Kopf, J., Plangens, M., Michahelles, F., Todorova S. (2009): Regionalwirtschaftliche Wirkungen der Universität Würzburg – Erste Ergebnisse. In: Rauh, J. (Hrsg.) Facetten und Perspektiven der Regionalforschung in Unterfranken. Berichte des Zentrums für Regionalforschung 1. Mannheim.
- Kratz, F., Reimer, M. (2013): Frühe Bindung zahlt sich aus: Wie Arbeitgeber und Studierende von frühzeitigen Kontakten profitieren. In: IHF Kompakt. München.
- Maretzke, S. (2013): Daseinsvorsorge in Zeiten des demographischen Wandels. Vortrag am 19.02.2013 in der IHK Würzburg-Schweinfurt. o.O.

2. Ausmaß und Rahmenbedingungen der Arbeitsortmobilität von in Mainfranken beschäftigten Hochqualifizierten²³

Dipl.-Geogr. Christian Seynstahl

Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Bereich Sozialgeographie; Institut für Geographie und Geologie Humangeographie; Julius-Maximilians Universität Würzburg

2.1 Einleitung

Die Wissensintensivierung der Wirtschaft ist einer der strukturprägendsten Prozesse am mainfränkischen Arbeitsmarkt: Zwischen 2000 und 2013 stieg der Bestand an akademisch qualifizierten Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SvB) um 79 Prozent an – der der Nicht-Akademiker hingegen lediglich um 5 Prozent. Das Akademikersegment entwickelt sich dabei nicht

²³ Eingereicht im Juli 2013

nur hochdynamisch, es zeigt sich auch nahezu resistent gegenüber dem konjunkturellen Einfluss (Statistik der BA 2013). Wird die wachsende Nachfrage nach hochqualifiziertem Personal nicht hinreichend gedeckt, muss zukünftig jedoch mit negativen Folgen für die Leistungsfähigkeit, Innovativität und Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsraumes Mainfranken gerechnet werden. Bereits heute übersteigt die Fachkräftenachfrage in vielen Branchen der Region das Angebot – ein Trend, der sich auch im Hochqualifiziertensegment zunehmend bemerkbar macht. So rechnet etwa der Fachkräftemonitor Bayern der Industrie- und Handelskammer (IHK) Bayern mit Engpässen in den Ingenieurberufen (insbesondere Maschinen-, Fahrzeugbau-, Elektro- und Bauingenieure) sowie bei Architekten. Ein eher geringer Nachfrageüberschuss wird bei den Berufsgruppen der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler oder Juristen erwartet (z.B. IHK Mainfranken 2011: 14, Kagerbauer 2012: 37). Die Zukunft des mainfränkischen Arbeitsmarktes steht voll im Zeichen des Demographischen Wandels, der für eine Überalterung und – abgesehen von der Stadt Würzburg – für einen Bevölkerungsrückgang in den einzelnen Landkreisen und kreisfreien Städten sorgen wird (LStDV Bayern 2012: 10). Dies verändert auch die Beschäftigtenstruktur bzw. –bestände nachhaltig. Es ist klar, dass sich die Effekte des Demographischen Wandels kurzfristig nicht umgehen, geschweige denn umkehren lassen. Umso wichtiger erscheint daher die Frage, ob am mainfränkischen Arbeitsmarkt Beschäftigtenpotentiale im Hochqualifiziertensegment existieren, die zukünftig stärker ausgeschöpft werden können. Wie der Beitrag zeigt, handelt es sich bei der Arbeitsortmobilität um ein solches Potential. Vor diesem Hintergrund wird die Frage thematisiert, aus welchen Räumen Mainfranken seine mobilen hochqualifizierten Beschäftigten bezieht bzw. wohin die Region diese verliert. Neben diesem geographischen Aspekt sind zudem die persönlichen, aber auch raumstrukturellen Rahmenbedingungen unter denen hochqualifizierte Personen sich zum Arbeitsortwechsel entscheiden von Interesse.

Die dargestellten Ergebnisse entstammen einem Dissertationsprojekt am Institut für Geographie und Geologie der Universität Würzburg (Sozialgeografie/Zentrum für Regionalforschung). Sie basieren auf der Untersuchung von Arbeitsortwechsellern von in Mainfranken zwischen 1999 und 2008 mindestens zeitweise beschäftigten Hochqualifizierten. Datengrundlage ist ein Scientific Use File (SUF) mit tagesgenauen Erwerbsbiografien aus dem Datenbestand des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

2.2 Definition der Arbeitsortmobilität und theoretischer Rahmen

Allgemein umschreibt Arbeitsortmobilität den Wechsel des Arbeitsortes zwischen im Vorfeld definierten Raumeinheiten. Die räumliche Bezugsebene dieser (Gemeinden, Kreisebene, Regionen, Bundesländer Länder etc.) hängt dabei von der jeweiligen Forschungsfrage ab. Die derzeit verfügbaren Datengrundlagen für die Analyse der Mobilitätsform beziehen sich meist auf die Kreisebene als kleinstmögliche Raumeinheit. Auch im vorliegenden Forschungsprojekt wird so verfahren. Damit folgt das Operationalisierungsverfahren im Kern einer Definition von Damelang (2007). Die Messung bezieht sich bei Mehrfachbeschäftigung auf den Ort der Hauptbeschäftigung (Beschäftigungsverhältnis mit dem höchsten Tagesentgelt) und erfolgt dabei unabhängig von Wohn- oder Firmenstandortverlagerungen bzw. vom Arbeitgeberwechsel (ebd.: 12). In der vorliegenden Arbeit wird diese Definition noch erweitert. Die räumlich differenzierte Betrachtung der Arbeitsortmobilität erfolgt stets im Bezug auf eine übergeordnete Raumeinheit (hier: Mainfranken), was eine Unterscheidung zwischen drei untergeordneten Formen der Arbeitsortmobilität ermöglicht: Bei der intraregionalen Arbeitsortmobilität liegen Quell- und Zielraum im Untersuchungsraum, bei der interregionalen gilt dies nur für den Quell- oder Zielraum.

Beim theoretischen Rahmen der Arbeitsortmobilität muss grundsätzlich zwischen der mikro- und makrotheoretischen Perspektive unterschieden werden – obgleich vielfältige funktionale Zusammenhänge zwischen beiden Ebenen bestehen. Neben dem Wandel des Arbeitsmarktes (entsprechend regulationstheoretischer Vorstellungen u.a. in Form von Flexibilisierung, Differenzierung, Re-Scaling sowie De- und Reregulierung; vgl. z.B. Suwala 2010: 45 f.) sei hier auch auf die Änderung der gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen (Gesellschaftlicher, Qualifikationsstruktureller, Demographischer und Wirtschaftsstruktureller Wandel, Globalisierung sowie technischer Fortschritt) verwiesen. In ihrer Summe beeinflussen diese Prozesse das Beschäftigtenangebot bzw. die Nachfrage regionaler Arbeitsmärkte in quantitativer wie qualitativer Hinsicht und tragen außerdem zu ihrer Attraktivität bei.

Ausgehend von einer handlungstheoretischen Perspektive ist daneben insbesondere von gehobenem Interesse, wie sich das Mobilitätshandeln auf der Mikroebene theoretisch erklären lässt. Hier stehen die zugrundeliegenden Entscheidungsabläufe von Arbeitsortmobilität respektive deren Einflussfak-

toren im Fokus. Als zentrale Einflussfaktoren wird in der (wirtschaftswissenschaftlichen) Fachliteratur auf das Alter, das Bildungsniveau, den Lohn (bzw. Lohnanreize) sowie auf die finanzielle Ausstattung (bzw. Einschränkungen der Finanzierbarkeit von Informations-, Such- und Umzugskosten, woraus sich auch zeitliche Restriktionen ergeben) einer Person verwiesen. Unterschieden werden kann zudem zwischen freiwilliger (z.B. zum beruflichen Aufstieg) und unfreiwilliger (z.B. mangelnde Nachfrage am aktuellen Arbeitsort) Arbeitsortmobilität. Zur theoretischen Erklärung des Zusammenhangs zwischen Mobilität und den Einflussfaktoren dienen zwei Bausteine: Nach der Humankapitaltheorie nimmt die Mobilitätsneigung allgemein mit steigendem Humankapital zu. Vergleichsweise hohe Bildungsinvestitionen (Kosten für Qualifikation aber auch Lohnkosteneinbußen während der Ausbildungszeit) fördern bei Hochqualifizierten den Anspruch auf Kompensation in Form entsprechender Renditen im weiteren Erwerbsleben. Da Arbeitsortmobilität zur Einkommenssteigerung genutzt werden kann, „rentiert“ sie sich besonders zu Beginn des Erwerbslebens (insgesamt höhere Lohnrendite). Nicht-adäquate Beschäftigung (z.B. geringfügige Beschäftigung) ist dagegen unrentabel und steigert die Mobilitätsneigung. Arbeitsorte ohne eine der Profession bzw. Qualifikation entsprechenden Beschäftigtennachfrage werden eher gemieden, was zu räumlichen Konzentrationsprozessen führt. Insgesamt liefert die Humankapitaltheorie also einen Erklärungsansatz für divergierende Mobilitätsneigungen zwischen Qualifikationsniveaus sowie für Muster räumlicher und altersspezifischer Selektivität von Arbeitsortmobilität. Suchtheorien komplettieren den theoretischen Rahmen: Das Mobilitätsverhalten ist abhängig von Informationen zu bestehenden Stellenangeboten (auch in qualitativer Hinsicht) sowie der Suchstrategie respektive der Dauer der Jobsuche. Hochqualifizierte sind allgemein besser informiert über den Arbeitsmarkt und daher auch mobiler. Zu Beginn des Erwerbslebens bestehen die geringsten Kenntnisse über den Arbeitsmarkt, was insgesamt die Mobilitätswahrscheinlichkeit erhöht. In der Erweiterung des Basismodells sinkt mit zunehmender Suchzeit die Lohnerwartung der Arbeitnehmer. Daneben steigern längere Vakanzzeiten aber auch das Lohnangebot der Arbeitgeber (Damelang 2007: 6 ff.).

Nach dem Job-Match-Ansatz können Arbeitnehmer und -geber erst nach der Einstellung evaluieren, ob das Beschäftigungsverhältnis den vorherigen Vorstellungen entspricht. Seitens der Arbeitnehmer kommen hier Nichtlohncharakteristika (z.B. Betriebsklima, Aufstiegsperspektiven, Arbeitsbedingungen)

zum Tragen – sprich Bewertungsgrundlagen, die erst nach der Einstellung durch eigene Inspektion und Bewertung zur Verfügung stehen (Sesselmeier et al. 2010: 169 ff.). Wenn die Erwartungen beider Parteien nicht den Vorstellungen im Vorfeld der Einstellung entsprechen (z.B. mangelnde Aufstiegsperspektive im Unternehmen; aus Sicht des Arbeitgebers z.B. mangelnde Teamfähigkeit des Arbeitnehmers) oder Bestandteile des Arbeitsvertrages nicht erfüllt werden (z.B. Arbeitsverweigerung), löst dies die Bindung zwischen ihnen (sog. Shirking-Ansatz). Umgekehrt verringert sich allerdings mit zunehmender Beschäftigungszeit auch die Mobilitätswahrscheinlichkeit (höhere Bindung an den Arbeitgeber bzw. den Arbeitsort). Als zentraler Einflussfaktor des Job-Match-Ansatzes sind demnach insgesamt gesehen (unvollständige) Informationen ausschlaggebend. Ebenfalls im Rahmen ökonomischer Theorien werden außerdem Präferenzen an die Work-Life-Balance bzw. an den Status innerhalb des Unternehmens diskutiert. Ist eine Person bezüglich dieser Faktoren unzufrieden, kann dies eine mobilitätsfördernde Wirkung haben (Abraham/Hinz 2008: 29 ff., Abele 2005: 176).

Auch in der Lebenslauf- und Biografieforschung spielt die Altersselektivität von Arbeitsortmobilität (hier v.a. zur beruflichen Etablierung) eine wichtige Rolle. Daneben wird die Bedeutung intendierter (z.B. Heirat, Tätigkeitswechsel innerhalb des Unternehmens) und nicht-intendierter (z.B. Scheidung, Erwerbsverlust) Einflussfaktoren betont. Auch Kohorteneffekte oder historische Ereignisse (z.B. Wiedervereinigung) beeinflussen die sonst recht stabilen deutschen Lebenslaufregime (Sackmann 2007: 137 ff.).

In der Arbeitsmarktsoziologie wird neben den genannten Einflussfaktoren auch auf die teils schwer operationalisierbare Wirkung von Macht (Interessen und Machtdifferenziale verschiedener Akteure, Klassenunterschiede, soziale Zuschreibung), Institutionen (Rechtssetzung, Typen von Wohlfahrtsstaaten), Arbeitsorganisationen oder Sozialen Netzen (persönliche Kontakte bzw. sozialen Bindungen) hingewiesen. Je nach individueller Bewertung, der Lebenssituation oder bestimmten Motivlagen können sie unterschiedlich stark auf Entscheidungen einwirken (z.B. Abraham/Hinz 2008: 40 ff.). Besonders bei den Sozialen Netzen kann der Effekt durchaus ambivalent ausfallen: Nach Haug (2000: 19 f.) versorgen sie das Individuum zwar mit Informationen über potentielle Stellen in einer Arbeitsortregion, diese können aber vorselektiert bzw. einseitig oder unvollständig sein, was zur Ablehnung eines potentiellen Arbeitsorts führt. Die Einbettung in Soziale Netze allein erzeugt demnach nicht automatisch individuell verwertbares Sozialkapital.

2.3 Befunde zur Arbeitsortmobilität der in Mainfranken beschäftigten Hochqualifizierten zwischen 1999 und 2008

2.3.1 Datengrundlagen und –aufbereitung

Zur Untersuchung der Arbeitsortmobilität wurde das Regionalfile der Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (kurz: SIAB-R 7508) des Forschungsdatenzentrums des IAB verwendet. Es beinhaltet tagesgenau und lückenlos die Erwerbsbiografien von rund 1,5 Mio. Personen und grenzt sich durch seine Fülle an Merkmalen und der langen Zeitspanne (1975 bis 2008) von anderen Längsschnittdatenprodukten ab. Die Daten entstammen den Meldungen zur Sozialversicherung sowie den Geschäftsprozessen der Bundesagentur für Arbeit und der SGB II-Träger (Regelung der Grundsicherung von Arbeitssuchenden). Angaben zu Beamten, Selbstständigen und ordentlichen Studenten sind in der SIAB-R 7508 nicht enthalten (Dorner et al. 2011: 6 ff.).

Die SIAB-R 7508 enthält insgesamt 26 Variablen. Neben Identifikatoren (Personennummer, Betriebsnummernzähler) umfassen sie Angaben zum Gültigkeitszeitraum der jeweiligen Datenzeile, Informationen zur Person (z.B. Geschlecht, Geburtsjahr, Bildung), zur Beschäftigung (z.B. Beruf, Stellung im Beruf, Erwerbsstatus, Tagesentgelt), dem Leistungsbezug respektive der Arbeitssuche, zu Betriebsmerkmalen (Wirtschaftszweig) und dem Arbeitsort (inkl. Pendlerstatus). Für die Auswertungen von Bedeutung sind daneben einige technische Merkmale (z.B. Quelle des Satzes, Satzzähler pro Konto). Die Bereitstellung von IAB-Daten zu Forschungszwecken außerhalb des Instituts ist an rechtliche Auflagen gebunden und darf nur in anonymisierter Form erfolgen. Die Anonymisierung beinhaltet u.a. auch eine Vergröberung der räumlichen Differenzierung der Arbeitsorte: Die deutschen Landkreise und kreisfreien Städte wurden in 333 Kreisregionen mit einer Bevölkerungszahl von mindestens 100.000 Personen (Grundlage: Bevölkerungsfortschreibung des Statistischen Bundesamts zum 31.12.2008) überführt (Dorner et al. 2011: 31 ff. und 50 ff.). Räumliche Aggregationen über den hier verwendeten Bevölkerungsumfang sind nach Kropp und Schwengler (2012: 12) ein durchaus verbreitetes Verfahren der Arbeitsmarktforschung. Bezogen auf die vorliegende Arbeit bedeutet die räumliche Aggregation vor allem bei der Untersuchung der intraregionalen Arbeitsortmobilität allerdings gewisse Einschränkungen. Fälle interregionaler Arbeitsortwechsel können dagegen lückenlos dargestellt werden. Zudem beschränken sich die Erwerbsepisoden

den der in der SIAB-R 7508 beinhalteten Biografien auf Beschäftigungen in Deutschland. Die Analyse internationaler Arbeitsortwechsel ist daher nicht möglich.

Im Vorfeld der Untersuchung war zunächst eine Datenaufbereitung notwendig. Unter anderem betraf dies die Bereinigung der Bildungsvariable. Ihre Angaben entstammen den Meldungen der Arbeitgeber und unterliegen keiner (rechtlichen) Kontrolle. Fehlende oder falsche Angaben (z.B. wenn die Qualifikation des Beschäftigten über der Anforderung des Stellenprofils liegt oder Weiterbildungen nicht gemeldet werden) führen zu Lücken und Inkonsistenzen in der Meldestruktur. Um diese zu bereinigen, wurde ein Verfahren von Fitzenberger et al. (2005) verwendet (Imputation 1). Als Untersuchungszeitraum wurden anschließend die letzten zehn Jahre des Datensatzes gewählt.

Die Messung der Arbeitsortmobilität unterliegt bestimmten Prämissen: Zum einen orientiert sie sich an der Hauptbeschäftigung der Probanden (bei Mehrfachbeschäftigung ist dies die Episode mit dem höchsten Tagesentgelt), zum anderen ist die Operationalisierung eines Mobilitätsereignisses an eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Untersuchungsraum gebunden. Bei intraregionalen Arbeitsortwechseln sowie interregionaler Arbeitsortmobilität mit Mainfranken als Zielraum muss dieses Kriterium nach dem Mobilitätsereignis zutreffend sein, bei interregionaler Arbeitsortmobilität mit Mainfranken als Quellraum hingegen davor. Als Zeitpunkt des Mobilitätsereignisses wurde jeweils die Aufnahme der Beschäftigung am neuen Arbeitsort verwendet.

2.3.2 Die Abgrenzung der Untersuchungsgruppe im Spannungsfeld zwischen theoretischem Anspruch und der Forschungspraxis

Hochqualifiziert ist nach Sauer (2004: 10) wer „über eine hohe Ausstattung an Humankapital verfügt“. Offen bleibt bei dieser Definition jedoch, ab welchem quantitativen Umfang von akkumuliertem Humankapital das Prädikat „hoch“ gerechtfertigt ist. Einen Anhaltspunkt liefern hier Qualifikationsklassifikationen. Grundlegend können diese im Sinne Friborgs (1973: 197 f., in: Galinski 1986 6 ff.) nach dem Konzept des *qualified as* (Abgrenzung über den erlernten Beruf; Beispiel: International Standard Classification of Education der UNESCO) oder des *occupied as* (Abgrenzung über tatsächlich ausgeübten Beruf; z.B. International Standard Classification of Occupations der ILO oder Klassifikation der Berufe der Bundesagentur für Arbeit und des statistischen Bundesamts) unterschieden werden. Beide Konzepte sind nicht kritikfrei, wes-

halb hybride Klassifikationen entwickelt wurden, die formale Abgrenzungskriterien ebenso berücksichtigen, wie den tatsächlich ausgeführten Beruf (international z.B. bei den Humanressourcen in Wissenschaft und Technik der OECD und des Statistischen Amtes der Europäischen Union, vgl. auch Sauer 2004: 17 f.; national z.B.: Klassifikation der Berufe nach Blossfeld 1985: 86 f.). Allen Klassifikationen gemeinsam ist, dass zur Gruppe der Hochqualifizierten sowohl Personen mit akademischem Abschluss (z.B. Absolvent einer Universität oder Fachhochschule) als auch beruflich weiterführender formaler Qualifikation (u.a. Handwerksmeister oder Techniker) gerechnet werden – im Sinne des deutschen Bildungssystems also Personen mit einem Abschluss im tertiären Bildungssektor (Absolventen von Hochschulen und Fachhochschulen, Fachschulen, Schulen des Gesundheitswesens oder Berufsakademien). Die Forschungspraxis weicht jedoch häufig von dieser Definition ab, die Gruppe der Hochqualifizierten wird lediglich auf Akademiker reduziert (vgl. z.B. Fromhold-Eisebith/Schrattenecker 2006 oder Klein-Hitpaß 2011). Grund für diese definitorische Ungenauigkeit ist die amtliche Statistik bzw. die verfügbare Sekundärstatistik, die als Ausgangsdaten für viele Studien herangezogen wird und meist keinen hohen beruflichen Qualifikationsgrad ausweist (Klein-Hitpaß 2011: 9). Berufliche Qualifizierungsprozesse, die über den Status der Fachkraft (i.e. mit berufsqualifizierendem Abschluss) hinausgehen, werden bei der Datenerfassung nicht berücksichtigt, weshalb tertiäre Bildungsabschlüsse auf die akademische Qualifikation beschränkt werden. Die uneinheitliche Nutzung des Begriffs bzw. die definitorische Ungenauigkeit erschwert die Vergleichbarkeit bereits bestehender Studien und „produziert“ Forschungslücken.

Im laufenden Dissertationsprojekt wird angestrebt, die Untersuchungsgruppe der Hochqualifizierten „vollständig“ zu betrachten, weshalb sich die Analysen neben der Arbeitsortmobilität von Akademikern auch auf die der beruflich Hochqualifizierten (z.B. Meister, Techniker etc.) beziehen. Über die SIAB-R 7508 lässt sich akademische Qualifikation gut abgrenzen, die Zuordnung hoher beruflicher Qualifikation ist jedoch nur eingeschränkt möglich. Eine Operationalisierung über den ausgeführten Beruf (Konzept des *occupied as*) wäre zwar theoretisch zielführend, in der Praxis ist das Verfahren jedoch aufgrund des Anonymisierungsgrades des SUF nicht anwendbar. Praktikabler ist hingegen eine Operationalisierung über die Variable der „Stellung im Beruf“, die das Merkmal „Meister/Polier“ enthält. Beide Titel (der des Polier seit 1980) zählen formal zu den tertiären Bildungsabschlüssen (Syben 2011:

10 ff.). Erfolgt die Meldung „Meister/Polier“ nach 1979, wird sie im Operationalisierungsverfahren auf die nachfolgenden Episoden der Erwerbsbiografie übertragen. Ergänzen lässt sich das Procedere über die Meldung des Abschlusses einer Fachschule (wird durch die Arbeitsagenturen bzw. durch zugelassene kommunale Träger für Arbeitssuchende erfasst; vgl. Dorner et al. 2011: 16). Wird nach der Bildungsvariable in einer späteren Episode ein akademischer Abschluss erreicht, wird die hohe berufliche Qualifikation in der Erwerbsbiografie entsprechend in eine akademische umgeändert.

Das Verfahren ist sicher nicht frei von Kritik²⁴ und führt zu einer Untererfassung der Gruppe der beruflich Hochqualifizierten – in qualitativer Hinsicht zeigt sich jedoch, dass sich die abgegrenzte Gruppe durchaus von „nur“ beruflich Qualifizierten unterscheidet: Entsprechend dem humankapitaltheoretischen Paradigma schlagen sich Investitionen im Zuge von Qualifizierungsmaßnahmen langfristig in Form höherer Löhne (Rendite) nieder (s.o.). Berechnungen von Wienert (2006: 106 f.) zufolge liegen die (Netto-) Lohnunterschiede zwischen beruflich Qualifizierten, beruflich Hochqualifizierten (hier: Meister, Techniker und andere Fachschulabsolventen) und Akademikern bei jeweils 30 Prozent (Datenbasis: Mikrozensus). Auch das oben beschriebene Operationalisierungsverfahren führt zu deutlichen Einkommensdifferenzen (hier: Bruttotagesentgelt) zwischen den Gruppen beim Vergleich ihrer in Mainfranken verbrachten sozialversicherungspflichtigen Erwerbsepisoden: Beruflich Hochqualifizierte verdienen dabei im Schnitt 23 Prozent mehr als berufsfachlich Qualifizierte (Lehrberufe, anerkannte berufliche Bildungsabschlüsse) und Akademiker wiederum 31 Prozent mehr als beruflich Hochqualifizierte – die relativen Differenzen bewegen sich folglich in einem annähernd vergleichbaren Rahmen. Insgesamt führt die Operationalisierung somit zur Abgrenzung einer Subgruppe, die sich von den

24 Dies betrifft vor allem die Operationalisierung über die Ausprägung „Meister/Polier“: Sie wird nur in Erwerbsphasen mit Vollzeitbeschäftigung angegeben und fehlt bei Teilzeitbeschäftigten (Gefahr der Untererfassung; vgl. auch Dorner et al. 2011: 40 f.). Zudem erfolgt die Klassierung über den Arbeitgeber, der sich im Meldeverfahren am Schlüsselverzeichnis der Bundesagentur für Arbeit orientiert. Treffen mehrere Schlüssel zu (z.B. „Beschäftigung von zu Hause aus“ und „Meister“), wird die für das Beschäftigungsverhältnis überwiegend zutreffende Bezeichnung verwendet (Gefahr der Untererfassung; s. auch BA 2005: VI). Weiterhin umfasst das Schlüsselverzeichnis auch Meistertitel (vgl. BA 2005: VII), die nicht gemäß der Handwerksordnung (§51) als rechtlich geschützte Ausbildungsbezeichnung bzw. formale Qualifikation gelten (Gefahr der Übererfassung). Außerdem können – ähnlich wie bei der Bildungsvariable – bei der Variable „Stellung im Beruf“ aufgrund fehlender rechtlicher Konsequenzen Inkonsistenzen und fehlerhafte Meldungen auftreten. Darüber hinaus ist der Meistertitel v.a. im Handwerk gebräuchlich, was zu einer Untererfassung hoher beruflicher Qualifikation in anderen Branchen führt.

restlichen beruflich Qualifizierten durch höhere, qualifikationsbegründete Einkommen unterscheidet. Dies kann als Indiz einer höheren beruflichen Qualifikation bei den betroffenen Personen gewertet werden. Es muss betont werden, dass nicht unterstellt wird, dass die formalqualifikatorischen Voraussetzungen bei der als „beruflich hochqualifiziert“ typisierten Subgruppe faktisch erfüllt werden. Das Verfahren ist lediglich ein Kompromiss und als Beitrag zum oben beschriebenen Problem der Diskrepanz zwischen Theorie und allgemein üblicher Forschungspraxis bei der Untersuchung von Hochqualifizierten zu verstehen.

Da nur 355 der 11.393 Personen (3,1 Prozent), die in der SIAB-R 7508 zwischen 1999 und 2008 sozialversicherungspflichtig in Mainfranken beschäftigt (Hauptbeschäftigung) waren über das beschriebene Verfahren als „beruflich hochqualifiziert“ klassiert werden können, dagegen aber in der Statistik der BA im Juni 2013 5 Prozent der SvB diese Qualifikation formal aufwiesen ist insgesamt von einer Untererfassung auszugehen.²⁵ Dennoch lassen sich aus den Erwerbsbiografien dieser Personen Aussagen zum Mobilitätshandeln ableiten.

2.3.3 Ausmaß der Arbeitsortmobilität und räumliche Muster

Da der vorliegende Band primär auf die Bewertung der Attraktivität des mainfränkischen Arbeitsmarktes abzielt, liegt der Fokus der Darstellungen verstärkt auf Mobilitätsströme nach Mainfranken bzw. aus der Region heraus (interregionale Arbeitsortmobilität mit Mainfranken als Ziel- respektive Quellraum). Intraregionale Arbeitsortmobilität soll nur randlich thematisiert werden.

Insgesamt lassen sich über die oben beschriebene Definition der Arbeitsortmobilität zwischen 1999 und 2008 1.417 Mobilitätsfälle (1.130 Arbeitsortwechsel werden durch Akademiker, 287 durch beruflich Hochqualifizierte realisiert) in den Erwerbsbiografien der beiden Untersuchungsgruppen ausmachen. Bei der überwiegenden Mehrheit (1.093 bzw. 77 Prozent) handelt es sich dabei um interregionale Arbeitsortwechsel. Bezieht man die Mobilitätsfälle jeweils auf die gesamte Erwerbshistorik der 1.208 Akademiker und 355 beruflich Hochqualifizierten im Analysedatensatz, lassen sich je nach Form der Arbeitsortmobilität personenbezogene Mobilitätsquoten ermitteln. Mit 64 Prozent besteht bei den Akademikern nicht nur eine deutlich höhere allge-

²⁵ Für den Untersuchungszeitraum 1999 bis 2008 stehen keine Vergleichswerte für das Segment der beruflich Hochqualifizierten zur Verfügung, die STATISTIK DER BA verwendet diese Differenzierung erst seit dem Dezember 2012.

meine Mobilitätsneigung als bei den beruflich Hochqualifizierten (49 Prozent), ihre Arbeitsortmobilität ist darüber hinaus auch stärker interregional geprägt: Allein 44 Prozent der Akademiker verlagern im Untersuchungszeitraum den Ort ihrer Hauptbeschäftigung von außerhalb nach Mainfranken, weitere 27 Prozent dem entgegengesetzt aus der Region heraus. Für beruflich Hochqualifizierte betragen diese Quoten 28 Prozent respektive 21 Prozent. Beim Vergleich des Umfangs der beiden interregionalen Mobilitätsformen zeigt sich, dass Arbeitsortmobilität in Mainfranken insgesamt gesehen eher zur Erhöhung des Beschäftigtenbestands an Akademikern und beruflich Hochqualifizierten beiträgt, wobei sich dies im Akademikersegment stärker bemerkbar macht (Saldo der interregionalen Arbeitsortmobilität bei Akademikern +211; bei beruflich Hochqualifizierten +26).

Bei genauerer Betrachtung der Erwerbsbiografien lässt sich darüber hinaus konstatieren, dass nicht jeder Beschäftigter ein „Neuzugang“ am mainfränkischen Arbeitsmarkt ist: Rund 4 Prozent der Akademiker bzw. rund 5 Prozent der beruflich Hochqualifizierten kehrten innerhalb des Untersuchungszeitraumes nach einer episodischen Absenz wieder in die Arbeitsmarktregion zurück – nicht jeder Arbeitsortwechsel aus der Region heraus bedeutet also einen dauerhaften Verlust der hochqualifizierten Person für die mainfränkischen Betriebe. Demgegenüber muss jedoch betont werden, dass ebenso nicht jeder Arbeitsortwechsel nach Mainfranken dauerhaft ist: In beiden Untersuchungsgruppen finden sich Fälle nur intermediär in Mainfranken beschäftigter Hochqualifizierter. Fälle solcher „Zwischenstopps“ sind häufiger als die Rückkehr nach Mainfranken und betreffen Akademiker stärker als beruflich Hochqualifizierte (16 Prozent gegenüber 11 Prozent). Die Werte verweisen erneut auf eine generell höhere Mobilitätsneigung respektive eine geringere regionale Orientierung bei der Arbeitsortsuche der Akademiker.

Weitere charakteristische Spezifika des Mobilitätshandelns beider Untersuchungsgruppen lassen sich aus dem räumlichen Ausmaß interregionaler Arbeitsortmobilität ableiten. Die meisten Quellräume der Beschäftigtenzugänge nach Mainfranken sind im Süddeutschen Raum (Bayern: 34 Prozent bei Akademikern bzw. 47 Prozent bei beruflich Hochqualifizierten; Baden-Württemberg: je 16 Prozent), Hessen (13 Prozent bzw. 10 Prozent) und Nordrheinwestfalen (11 Prozent bzw. 8 Prozent) lokalisiert. Deutlich geringer sind die Zuströme aus Norddeutschland²⁶ (9 Prozent bzw. 5 Prozent), den neuen

²⁶ Hier definiert als Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Hamburg und Bremen.

Bundesländern (je 14 Prozent) sowie den westdeutschen Bundesländern Rheinland-Pfalz (3 Prozent bzw. 1 Prozent) und dem Saarland (1 Prozent bzw. 0 Prozent).

Auf Betrachtungsebene der Arbeitsorte lassen sich insgesamt drei grundlegende räumliche Muster festhalten:

1. Nahräumliche Quellräume

Eines der hervorstechendsten Grundmuster ist der Wechsel des Arbeitsortes aus den unmittelbar an Mainfranken angrenzenden Arbeitsortregionen in den Untersuchungsraum. Seine Bedeutung ist in den beiden Untersuchungsgruppen jedoch unterschiedlich stark: Während der Anteil an den durch Akademiker realisierten Fällen nahräumlicher interregionaler Arbeitsortmobilität mit Mainfranken als Zielraum 20 Prozent beträgt, fällt er bei beruflich hoher Qualifikation mit 41 Prozent mehr als doppelt so hoch aus. Wieder zeigt sich für beruflich Hochqualifizierte also eine vergleichsweise regionalere Orientierung bei der Arbeitsortwahl. Wichtige nahräumliche Quellräume für den mainfränkischen Akademikerarbeitsmarkt sind der Main-Tauber-Kreis (4 Prozent der Fälle interregionaler Arbeitsortmobilität mit Mainfranken als Zielraum), die Regionen Bamberg (Stadt und Landkreis; zusammen 4 Prozent) und Aschaffenburg (Stadt und Landkreis; zusammen 3 Prozent) sowie das Raumaggregat Neustadt an der Aisch-Bad Windsheim/Weißenburg-Gunzenhausen/Ansbach (Stadt und Landkreise; insgesamt 2 Prozent). Bei den beruflich Hochqualifizierten sind die prozentualen Anteile dieser Räume an der Mobilitätsform höher (Region Bamberg mit 11 Prozent, Raum Aschaffenburg mit 7 Prozent sowie das Raumaggregat Neustadt an der Aisch-Bad Windsheim/Weißenburg-Gunzenhausen/Ansbach mit insgesamt 6 Prozent). Die hohe Bedeutung nahräumlicher interregionaler Arbeitsortwechsel unterstreichen auch Befunde von Holste (2010), nach denen starke Verflechtungen der grenznahen Räume Mainfrankens mit den Arbeitsmärkten der Randbereiche der benachbarten Metropolregionen bestehen. Gerade bei der Personalrekrutierung spielt dieser Raum für die mainfränkischen Unternehmen eine wichtigere Rolle als die Kernstädte der Metropolregionen (ebd.: 121 f. und 171 f.).

2. Agglomerationen

Höhere Akademikerzuflüsse bezieht Mainfranken u.a. aus München (6 Prozent der Fälle interregionaler Arbeitsortmobilität mit Mainfranken als Zielraum), Nürnberg und Berlin (je 3 Prozent), Hannover (2 Prozent) sowie Erlangen, Stuttgart, Köln und Hamburg (je 2 Prozent). Die Werte zeigen, dass die Region überregional durchaus als attraktiver Arbeitsmarkt für Akademiker wahrgenommen wird. Bei den beruflich Hochqualifizierten sind Zuflüsse aus Agglomerationen zwar auch ein stark vertretenes Mobilitätsmuster, jedoch aufgrund der vielen nahräumlichen Arbeitsortwechsel weniger häufig. Höhere Werte erreichen hier beispielsweise die kreisfreien Städten Nürnberg (5 Prozent) und Düsseldorf (3 Prozent).

3. Dispers gestreute Quellräume

Ein drittes Muster stellt die breite räumliche Streuung der übrigen Quellräume bezeichnet werden, wobei von hier meist nur einzelne Personen zwischen 1999 und 2008 den Arbeitsort nach Mainfranken verlegten. Bei den Akademikern ist das Muster im Vergleich zu den beruflich Hochqualifizierten insgesamt stärker vertreten. Die Quellräume konzentrieren sich zudem stark auf den mittel- und süddeutschen Raum, in Ost- und Norddeutschland sind sie kaum lokalisiert.

Vergleicht man die räumliche Streuung der Quellräume mit denen der Zielräume der Beschäftigtenabgänge fällt auf, dass es vor allem bei den Arbeitsorten im nahräumlichen Bereich und bei den Agglomerationen zu Überschneidungen kommt. Es dominieren also keine „reinen“ Bezugs- bzw. Verlusträume: Bayern (37 Prozent bei Akademikern bzw. 47 Prozent bei beruflich Hochqualifizierten), Baden-Württemberg (12 Prozent bzw. 13 Prozent), Hessen (11 Prozent bzw. 18 Prozent) und Nordrhein-Westfalen (13 Prozent bzw. 6 Prozent) sind auf Länderebene die wichtigsten Zielräume ehemals in Mainfranken beschäftigter Hochqualifizierter, Nord- (12 Prozent bzw. 2 Prozent) und Ostdeutschland (je 13 Prozent), die Rheinland-Pfalz (je 1 Prozent) und das Saarland (1 Prozent bzw. 0 Prozent) werden seltener präferiert. Neben einer breiteren räumlichen Streuung bei den Akademikern dominieren nahräumliche Arbeitsortwechsel (17 Prozent der Akademiker bzw. 40 Prozent der beruflich Hochqualifizierten verlagern ihre Hauptbeschäftigung in einen direkt angrenzenden Arbeitsorte) sowie der Abgang in Agglomerationen. Als

wichtigste großstädtische Zielräume der Akademiker zu nennen sind München (8 Prozent), Berlin (4 Prozent), Nürnberg, Erlangen und Hamburg (je 3 Prozent) sowie Köln, Frankfurt am Main, Düsseldorf und Stuttgart (je 2 Prozent). Bei den beruflich Hochqualifizierten sind dies Frankfurt am Main und Nürnberg (je 6 Prozent), München (5 Prozent) sowie die beiden Stadtstaaten Hamburg und Berlin (je 2 Prozent).

2.3.4 Rahmenbedingungen zum Zeitpunkt von interregionaler Arbeitsortmobilität

Zur Darstellung der Rahmenbedingungen der Mobilitätsereignisse wurden personen- und beschäftigungsspezifische Merkmale sowie die Raum- und Arbeitsmarktstrukturen der Quell- und Zielräume des Arbeitsortwechsels miteinander verglichen. Bezüglich der personen- und beschäftigungsspezifischen Situation im Kontext des Arbeitsortwechsels lassen sich folgende zentrale Befunde festhalten:

- Bei Betrachtung des Alters zum Zeitpunkt des Mobilitätsereignisses zeigt sich eine Altersselektivität der Zu- und Abströme, die vor allem zu Beginn des Erwerbslebens für eine vergleichsweise höhere Zahl an Mobilitätsfällen sorgt. So steigen die Fallzahlen bei interregionalen Arbeitsortwechseln bis zum 28. Lebensjahr (Maximum sowohl bei den Zu- als auch Abflüssen) stark an und sinken danach bis zum Ende des Erwerbslebens relativ konstant ab.
- Dass in dieser ersten Phase des Berufslebens räumliche Mobilität stark mit sozialer Aufstiegsmobilität einhergeht, belegen Lohnzuwachsraten. Sie fallen über den gesamten Untersuchungszeitraum hinweg bei mobilen Probanden deutlich höher aus als bei den Immobilen.²⁷ Das Motiv der beruflichen Etablierung ist demnach für einen Großteil der Beschäftigtengewinne respektive -verluste maßgeblich.
- In beiden Untersuchungsgruppen erfolgt bei der Mehrheit der Mobilitätsfälle ein direkter Wechsel zwischen zwei sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsphasen (bei Arbeitsortmobilität mit Mainfranken als Quellraum 69 Prozent der Fälle im Akademikersegment respektive 55 Prozent bei den beruflich Hochqualifizierten, bei den Zuströmen 55 Prozent bzw. 51 Prozent), der Anteil an Personen, die aus der Arbeitslosigkeit heraus über die Arbeitsortverlagerung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

²⁷ Steigerung des Tagesentgeltes zwischen 1999 und 2008 bei mobilen Akademikern im Durchschnitt um +98 Prozent, bei immobilien um +35 Prozent; bei Beruflich Hochqualifizierten um +57 Prozent (mobil) respektive +11 Prozent (immobil).

wechselten ist deutlich geringer (22 Prozent und 29 Prozent respektive 24 Prozent und 41 Prozent). Bei letzteren Fällen generell von unfreiwilligen Arbeitsortwechseln zu sprechen wäre eine zu starke Verallgemeinerung, weil diese sog. Gab-to-job-Wechsel mehrheitlich mit einer Lohnsteigerung einhergehen (64 Prozent der Fälle bei Akademikern bzw. in 56 Prozent bei den beruflich Hochqualifizierten). Die Beendigung der (Such-)Arbeitslosigkeit wird hier also von sozialer Aufstiegsmobilität begleitet.

- Weiterhin zeigt sich ganz im Sinne des Job-Match-Ansatzes, dass mit zunehmender Beschäftigungszeit am Arbeitsort die Zahl der Mobilitätsfälle stark abnimmt.

Vor dem Hintergrund der zentralen Frage nach räumlicher Attraktivität des mainfränkischen Arbeitsmarktes in diesem Band wird nachfolgend ein etwas detaillierter Blick auf den Vergleich der raum- und arbeitsmarktspezifischen Unterschiede zwischen Quell- und Zielräumen der Arbeitsortmobilität geworfen. Dies ermöglicht die Bewertung der Bedeutung bestimmter räumlicher Merkmale bei der interregionalen Wahl eines Arbeitsortes. Ergänzt man die Quell- und Zielräume der Mobilitätsflüsse jeweils zum Zeitpunkt des Arbeitsortwechsels um die Ausprägung raum- und arbeitsmarktspezifischer Indikatoren (je nach Quelle jeweils Jahresdurchschnittswert respektive Wert zur Jahresmitte), lässt sich das individuelle Mobilitätshandeln in konkreten Bezug zum Stand der Regionalentwicklung der betroffenen Räume setzen. Zur Darstellung von Trends des Wandels einzelner Indikatoren im Zuge des Arbeitsortwechsels eignet sich die Betrachtung des Medians ihrer relativen Veränderung (s. Formel). Da der Median das 0,5-Quantil markiert, zeigen positive Werte an, dass der betreffende Indikator im Zielraum der Arbeitsortverlagerung bei der Mehrheit der Mobilitätsfälle einen höheren Wert erreicht als im Quellraum. Negative Mediane stehen für den entgegengesetzten Trend. Bei Medianen um den Wert null besteht ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen positiven und negativen relativen Veränderungen des Indikators im Zuge des Arbeitsortwechsels. In diesen Fällen können keine eindeutigen Trends bezüglich der Bedeutung des betreffenden Indikators bei der Arbeitsortwahl festgestellt werden.

$$x_i \text{ med } (\Delta x_i \text{ rel}) = \left(\frac{(x_i \text{ Ziel,t} - x_i \text{ Quelle,t}) * 100}{x_i \text{ Quelle,t}} \right)_{\text{med}}$$

mit $x_i \text{ med } (\Delta x_i \text{ rel})$: Median der relativen Veränderung ($\Delta x_i \text{ rel}$) von Indikator x_i im Zuge des Arbeitsortwechsels; $x_i \text{ Ziel,t}$: Wert von Indikator x_i zum Zeitpunkt t im Zielraum; $x_i \text{ Quelle,t}$ Wert von Indikator x_i zum Zeitpunkt t im Quellraum

Tabelle 13: Mediane der relativen Veränderung raum- und arbeitsmarktstruktureller Merkmale im Zuge von interregionaler Arbeitsortmobilität mit Mainfranken als Ziel- oder Quellraum zwischen 1999 und 2008 (eigene Ergebnisse)

	Akademisch Qualifizierte		Beruflich Hochqualifizierte (eigene Operationalisierung)	
	Arbeitsort- wechsel mit Mainfranken als Zielraum (n=556)	Arbeitsort- wechsel mit Mainfranken als Quellraum (n=345)	Arbeitsort- wechsel mit Mainfranken als Zielraum (n=109)	Arbeitsort- wechsel mit Mainfranken als Quellraum (n=83)
Wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und Arbeitsbedingungen				
BIP je Erwerbstätigen*	-6%	9%	-6%	6%
Wohnungsversorgung/regionale Attraktivität und Lebensbedingungen				
Wohnungsbestand je Einwohner*	-3%	3%	-3%	2%
Baulandpreis (baureifes Land)*	-29%	33%	-29%	41%
Lohnniveau				
Einkommen privater Haushalte je Einwohner*	5%	7%	-5%	5%
Arbeitsmarkt und Beschäftigtenstruktur				
SvB gesamt**	-38%	79%	-31%	58%
Anteil akademisch qualifizierten SvB**	-28%	40%	-28%	38%
Anteil Erwerbstätiger im Sektor I*	77%	-43%	78%	-41%
Anteil Erwerbstätiger im Sektor II*	-2%	2%	-1%	1%
Anteil Erwerbstätiger im Sektor III*	-1%	0%	-2%	2%
Arbeitslosenquote**	-17%	23%	-20%	10%
Betriebe und Betriebsgrößenmix				
Betriebe gesamt**	-38%	88%	-29%	70%
Betriebe mit < 10 Mitarbeitern**	-1%	2%	1%	-1%
Betriebe mit 10 - 249 Mitarbeitern**	3%	-6%	-3%	2%
Betriebe mit 250 und mehr Mitarbeitern**	-5%	1%	-5%	12%

* Quelle = Statistische Ämter des Bundes und der Länder; Jahresdurchschnittswerte (außer Bevölkerungszahlen: stichtagsbezogen jeweils zum 31. Dezember)

** Quelle = Statistik der BA; außer bei Arbeitslosenquote (Jahresmittelwerte) Werte stichtagsbezogen jeweils zum 30. Juni

Das Bruttoinlandsprodukt je Erwerbstätigen (BIP je ET) ist nicht nur als Indikator der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit eines Raums zu verstehen, sondern lässt nach Mösgen (2008: 131 f.) ebenso auf die räumliche Qualität der Informations- und Kommunikationsmöglichkeiten, der unternehmensorientierten Dienstleistungen, der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten und der überregionalen Verkehrsanbindung schließen. Zudem ist es vor allem in solchen Räumen hoch, in denen ein innovatives Milieu herrscht.²⁸ Hohe Werte des BIP je ET deuten somit nicht nur auf hohe wirtschaftliche Kompetenz hin, sondern ebenso auf attraktive Arbeitsbedingungen für hochqualifizierte Beschäftigte. Sowohl für Akademiker als auch für beruflich Hochqualifizierte zeigt sich bei den Arbeitsortwechseln nach Mainfranken mehrheitlich eine Verschlechterung der Ausgangsbedingungen (Mediane jeweils bei -6 Prozent; Tabelle 13), verlassen sie Mainfranken sind die Werte hingegen eher positiv (bei Akademikern +9 Prozent, bei beruflich Hochqualifizierten +6 Prozent). Die Arbeitsbedingungen in außermainfränkischen Arbeitsorten sind demnach also günstiger als im Untersuchungsraum. Betont werden muss jedoch, dass die Mediane jeweils nur im einstelligen Wertebereich liegen – die beschriebenen Trends sind also nur schwach ausgeprägt und es besteht bei Abgängen vom Arbeitsmarkt Mainfranken beispielsweise keine eindeutige Präferenz von Arbeitsorten mit einem höheren BIP je ET.

Daneben kann auch der Wohnungsbestand je Einwohner als Indikator für räumliche Attraktivität verstanden werden. Niedrige Werte stehen für eine hohe Nachfrage am Wohnungsmarkt, was wiederum auf ein großes Arbeitsplatzangebot sowie eine ausgeprägte soziale, kulturelle und landschaftliche Standortqualität schließen lässt (ebd. 2008: 124). Die Mediane der Veränderung des Indikators im Zuge von Arbeitsortmobilität sind bei beiden Mobilitätsformen recht niedrig, klare Trends hinsichtlich der Präferenz von Räumen mit hoher regionaler Attraktivität lassen sich also auch hier nicht erkennen.

Ein höheres Lohnniveau (Operationalisiert über das Einkommen privater Haushalte je Einwohner) in einer potentiellen Zielregion kann als verbesserte Chance auf sozialen Aufstieg interpretiert werden. Akademiker präferieren mehrheitlich Arbeitsorte, in denen ein höheres Lohnniveau besteht als im Quellraum, wobei dies sowohl bei den Mobilitätsfällen nach Mainfranken, als auch in der Gegenrichtung festgestellt werden kann (Median bei 5 Pro-

²⁸ Mösgen (2008: 131 f.) bezieht dies zwar auf die Bruttowertschöpfung, diese ist jedoch Bestandteil des Bruttoinlandsproduktes, weshalb der Transfer der Interpretation durchaus legitim ist.

zent bei Zuflüssen nach Mainfranken, 7 Prozent bei den Beschäftigtenabflüssen). Im Gegensatz dazu verringert sich bei den beruflich Hochqualifizierten das Lohnniveau bei der Mehrheit der Arbeitsortwechsel in die Region Mainfranken (Median bei -5 Prozent) wohingegen in Fällen von Arbeitsortmobilität mit Mainfranken als Quellraum häufiger Räume mit einem höheren Lohnniveau ausgewählt werden (Median bei 5 Prozent). Insgesamt sind die beschriebenen Trends jedoch nur schwach ausgeprägt. Für eine tiefergehende Interpretation dieses Ergebnisses ist der Blick auf den Indikator der Baulandpreise²⁹ hilfreich. Interpretiert man den Indikator als Bewertungsgrundlage für das allgemeine Preisniveau einer Region, zeigen die Befunde, dass Hochqualifizierte durch den Arbeitsortwechsel nach Mainfranken tendenziell an Kaufkraft gewinnen respektive bei Abzügen verlieren.

Die Gesamtzahlen an SvB und Betrieben geben Aufschluss über die Größenunterschiede zwischen Quell- und Zielarbeitsmärkten. Bei den Abflüssen aus Mainfranken zeigt sich eine klare Präferenz zugunsten größerer Arbeitsmarktregionen. Diese bieten den Vorteil eines in quantitativer wie qualitativer Hinsicht umfassenderen Stellenangebots, wodurch es leichter wird eine der Profession entsprechende Anstellung zu finden. Bei den Mobilitätsfällen mit Mainfranken als Zielraum zeigen die Indikatoren dagegen, dass die Beschäftigtenakquise von Hochqualifizierten mehrheitlich aus großen regionalen Arbeitsmärkten erfolgt. Hier wird der Mehrwert aus dem Mobilitätsaufwand über andere Bereiche, wie die anhand der geringeren Arbeitslosigkeit in der Region erkennbare höhere Stabilität bzw. Beschäftigungssicherheit des mainfränkischen Arbeitsmarktes oder die bereits thematisierte vergleichsweise höhere Kaufkraft im Untersuchungsraum generiert.

Der Anteil der akademisch Qualifizierten an den SvB kann als Indikator für die Bedeutung der wissensintensiven Ökonomie im betreffenden Wirtschaftsraum herangezogen werden. Bei den Beschäftigtenzuflüssen zeigt sich, dass die Mehrheit der Hochqualifizierten aus solchen Arbeitsmärkten nach Mainfranken kommt, in denen der Anteil an Akademikern höher ist (in beiden Untersuchungsgruppen Median bei -28 Prozent), wohingegen Beschäftigtenverluste größtenteils zugunsten von Räumen mit stärker ausgeprägtem Akademikersegment verlaufen (bei Akademikern Median bei 40 Prozent, bei beruflich Hochqualifizierten bei 38 Prozent). Mainfranken konkurriert demnach mit Räumen, in denen der Prozess der Wissensintensivierung weiter

²⁹ Die Daten für den Indikator sind teilweise lückenhaft, fehlende Werte lassen sich aber über die Mittelwerte der bekannten Vor- bzw. Folgejahre abschätzen.

vorangeschritten ist, weshalb es auch leichter ist sich als Hochqualifizierter in diesen beruflich zu etablieren.

Eine stärkere Veränderung der Anteile der Wirtschaftssektoren³⁰ im Kontext der Mobilitätsereignisse ist lediglich im primären Sektor (Mainfranken hat aufgrund der größtenteils ländlichen Struktur einen vergleichsweise höheren Agrarsektor als die nicht-mainfränkischen Quell- und Zielräume) gegeben, wobei dieser Eindruck durch die Struktur der Ausgangsdaten etwas verzerrt wird.³¹ Insgesamt lassen die Ergebnisse keine klaren Trends (z.B. Präferenz von industrie- oder dienstleistungsorientierten Arbeitsorten) bei diesem Indikator erkennen.

Ähnlich fällt das Ergebnis bei Betrachtung der Betriebsgrößenklassen aus. Die Mediane liegen recht nah um den Null-Wert, eindeutige Präferenzen (z.B. mehrheitlicher Arbeitsortwechsel in Regionen mit einem höheren Anteil an KMU) sind nicht verifizierbar. Einzig bei beruflich Hochqualifizierten liegt der Anteil an Großbetrieben (Betriebe mit 250 und mehr Mitarbeitern) in Fällen von interregionaler Arbeitsortmobilität mit Mainfranken als Quellraum in den Zielräumen öfter über dem in Mainfranken (Median bei 12 Prozent). Zusammenfassend lässt sich also konstatieren: Hochqualifizierte, die den Ort ihrer Hauptbeschäftigung aus Mainfranken heraus verlagern profitieren mehrheitlich von einem höheren Lohnniveau (und damit verbunden von einer größeren Chance auf soziale Etablierung bzw. sozialen Aufstieg), der stärkeren Bedeutung der Wissensökonomie (und damit der höheren Nachfrage nach hochqualifizierten Beschäftigten) sowie einem breiteren potentiellen Angebot an der Profession entsprechenden Stellen aufgrund der höheren Anzahl an SvB und Betrieben. Demgegenüber besteht jedoch für die Mehrheit der mobilen Hochqualifizierten auch ein höheres Risiko erwerbslos zu werden. Umgekehrt liegt genau hier der Vorteil des Arbeitsortwechsels in den Raum Mainfranken, wobei neben der hohen Beschäftigungsstabilität auch die höhere Kaufkraft einen Mobilitätsanreiz darstellt.

30 Datengrundlage ist die Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder. Werte bezogen auf Arbeitnehmer im Jahreshdurchschnitt.

31 Der prozentuale Anteil der im Agrarsektor beschäftigten Erwerbstätigen liegt in allen betrachteten Quell- und Zielräumen im gesamten Untersuchungszeitraum nur im einstelligen Wertebereich. Aus diesem Grund kommt es auch bei kleinen Unterschieden des prozentualen Anteils des Agrarsektors zwischen den Bezugsräumen zu großen relativen Differenzen im Zuge der Berechnung der in der Tabelle aufgeführten Mediane.

2.4 Fazit, Handlungsempfehlungen und Ausblick

Allgemein eignen sich die Erwerbsbiografien der SIAB-R 7508 sehr gut, um die Hintergründe von Arbeitsortmobilität zu analysieren. Die Ergebnisse lassen sowohl auf der Mikro- als auch auf der Makroebene Rückschlüsse auf Rahmenbedingungen zu, in die die Mobilitätsereignisse eingebettet sind. Diese können wiederum hinsichtlich der Attraktivität der regionalen Arbeitsmärkte interpretiert und in Handlungsempfehlungen überführt werden. Sicherlich ist das so erzeugte Bild nicht vollständig. Gerade auf der Individualebene fehlen Angaben zu persönlichen Motiven und Präferenzen oder familiären bzw. haushaltsbezogenen Einflüssen (z.B. Familienstand, Zusammensetzung des Haushalts bzw. deren Entwicklung, Informationen zur Beschäftigung anderer Haushaltsmitglieder etc.). Auch seitens des Arbeitgebers fehlen wichtige Informationen (z.B. Zufriedenheit mit dem Arbeitnehmer, Pläne im Personalmanagement oder zur Standortentwicklung, drohende Insolvenz etc.). Einige dieser Einschränkungen ließen sich über entsprechende Erhebungen umgehen. Zu bedenken ist jedoch, dass bei einer Fragestellung wie der Arbeitsortmobilität Hochqualifizierter gerade aufgrund der Mobilität dieser Untersuchungsgruppe eine Erhebung lückenloser Erwerbs- bzw. Mobilitätsbiografien in einem mit der SIAB-R 7508 vergleichbaren Umfang nur schwer möglich ist. Insbesondere die Kontaktaufnahme ehemals im Untersuchungsraum Beschäftigter gestaltet sich hier als problematisch.

Bereits bei Betrachtung des Ausmaßes der Formen der Arbeitsortmobilität zeigt sich, dass mobilitätsbedingte Beschäftigtenverluste die durch Arbeitsortwechsel hervorgerufenen Beschäftigtenverluste überwiegen. Insgesamt kehrt jedoch nur ein geringer Prozentsatz der ehemals in Mainfranken hochqualifizierten Beschäftigten innerhalb des Untersuchungszeitraumes auch wieder in die Region zurück – Beschäftigtenabgänge bedeuten also oft dauerhafte Verluste der betreffenden Personen. Je länger die Absenz andauert, umso unwahrscheinlicher wird zudem die Rückkehr. Zudem ist der Anteil an intermediär in Mainfranken beschäftigten Hochqualifizierten höher als der der Rückkehrer. Insgesamt bestehen also noch ungenutzte Potentiale im Hochqualifiziertensegment, die vor allem auf eine mangelhafte Bindung der Fachkräfte zurückzuführen sind. Resümiert man die in diesem Beitrag beschriebenen Ergebnisse und überträgt sie in konkretere Handlungsempfehlungen, die speziell auf die Attraktivitätssteigerung des mainfränkischen Arbeitsmarktes für Hochqualifizierte abzielen, lässt sich Folgendes festhalten:

Allgemein ist bei jungen Hochqualifizierten ein besonders hoher Anteil an Arbeitsortwechslern festzustellen, wobei diese eng an soziale Mobilität gebunden ist. Um diese Gruppe längerfristig an den mainfränkischen Arbeitsmarkt zu binden, müssen Strukturen geschaffen bzw. unterstützt werden, die ihnen die berufliche Etablierung in der Region Mainfranken erleichtern und gleichzeitig eine räumliche Bindung unterstützen. Neben Lohnanreizen ließe sich dies in den Betrieben über Maßnahmen wie die Abkehr von befristeten Verträgen, festen Karriereplänen, Angeboten zur berufsbegleiteten Weiterbildung oder die Förderung familienfreundlicher Strukturen realisieren.

Daneben zeigen die Auswertungen in beiden Untersuchungsgruppen, dass Mainfranken vor allem mit solchen Regionen um hochqualifizierte Beschäftigte konkurriert, in denen ein vergleichsweise höherer Anteil an Akademikern arbeitet. Maßnahmen zur Förderung der Wissensintensiven Wirtschaft in Mainfranken steigern vor diesem Hintergrund nicht nur die Wettbewerbs- und damit Zukunftsfähigkeit der Region, sondern binden ebenso hochqualifizierte Beschäftigte an den Arbeitsmarkt. Hier müssen vor allem Akteure der Wirtschaftsförderung steuernd eingreifen. Daneben tragen Maßnahmen zur Diversifizierung der wissensintensiven Wirtschaft des mainfränkischen Arbeitsmarktes einerseits zur Stabilität bzw. Krisenresistenz der Region bei und ermöglichen andererseits die Erschließung neuer hochqualifizierter Beschäftigtenpotentiale, was langfristig sogar zur Etablierung weiterer regionaler Kompetenzfelder beitragen kann (vgl. dazu auch Rauh et al. 2013).

Bei der räumlich differenzierten Betrachtung der Mobilitätsströme zeigt sich für beruflich Hochqualifizierte eine regionaler zu charakterisierende Suchstrategie. Für mainfränkische Unternehmen scheint daher die Personalrekrutierung dieser Gruppe im außermainfränkischen Nahraum vielversprechend, da in diesem Bereich eine höhere Bereitschaft zum Arbeitsortwechsel besteht. Unterstützen lässt sich dies durch ein gezieltes Regionalmarketing. Das Dissertationsprojekt umfasst auch eine Modellierung der interregionalen Arbeitsortmobilität mit Mainfranken als Quellraum. Die in diesem Beitrag vorgestellten Ergebnisse sind nur ein Teil der im Vorfeld vorgenommenen Analysen und dienen der Konzeption eines räumlichen Mikromodells. Ziel ist dabei die Abschätzung zukünftiger räumlicher Muster und Prozesse der Arbeitsortmobilität von in Mainfranken beschäftigten Hochqualifizierten.

Literatur

- Abele, A. (2005): Ziele, Selbstkonzept und Work-Life-Balance bei der längerfristigen Lebensgestaltung. Befunde der Erlanger Längsschnittstudie BELA-E mit Akademikerinnen und Akademikern. In: Zeitschrift für Arbeits- u. Organisationspsychologie 4/2005, S. 176-186.
- Abraham, M., Hinz, T. (2008): Theorien des Arbeitsmarktes: Ein Überblick. In: Abraham, M., Hinz, T. (Hrsg.): Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde. 2. Aufl. Wiesbaden, S. 17-68.
- BA – Bundesagentur für Arbeit (2005): Schlüsselverzeichnis für die Angaben zur Tätigkeit in den Meldungen zur Sozialversicherung. Nürnberg.
- Blossfeld, H.-P. (1985): Bildungsexpansion und Berufschancen. Empirische Analyse zur Lage der Berufsanfänger in der Bundesrepublik. Frankfurt a. M., New York.
- Damelang, A. (2007): Räumliche Mobilität von türkischen Arbeitnehmern. Eine Analyse mit der IAB-Beschäftigtenstichprobe 2001 (=IAB Discussion Paper, Beiträge zum wissenschaftlichen Dialog aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 21/2007). Nürnberg.
- Dorner, M., König, M., Seth, S. (2011): Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien. Regionalfiler 1975-2008 (SIAB-R 7508) (=FDZ-Datenreport 2011/07 DE). Nürnberg.
- Fitzenberger, B., Osikominu, A., Völter, R. (2005): Imputation Rules to Improve the Education Variable in the IAB Employment Subsample (=FDZ Methodenbericht 3/2005). Nürnberg.
- Friborg, G. (1973): Brain Drain Statistics: Empirical Evidence and Guidelines. The Committee on Research Economics (EFK). Stockholm.
- Fromhold-Eisebith, M., Schrattecker, W. (2006): Qualifikationsentwicklung der Beschäftigten in Deutschland – eine raumbezogene Analyse. In: Raumforschung und Raumordnung 64/4, S. 258-269.
- Galinski, D. (1986): Brain Drain aus Entwicklungsländern: Theoretische Grundlagen und entwicklungspolitische Konsequenzen (=Europäische Hochschulschriften, Reihe V, Volks- und Betriebswirtschaft, Band 700; zugl. Diss. Univ. Giessen 1985). Frankfurt a.M., Bern, New York.
- Haug, S. (2000): Klassische und neuere Theorien der Migration (= Arbeitspapiere – Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung Nr. 30). Mannheim.

- Holste, S. (2010): Die Vernetzung der Region Mainfranken mit den benachbarten Metropolregionen (=Berichte des Zentrums für Regionalforschung, Bd. 2; zugl. Diss. Univ. Würzburg 2009). Mannheim.
- HWO – Handwerksordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 24. September 1998 (BGB1. IS. 3074, 2006 IS. 2095), das zuletzt durch Artikel 33 des Gesetzes vom 20. Dezember 2011 (BGB1. IS. 2854) geändert worden ist. Berlin.
- IHK Bayern (o.J.): IHK Fachkräftemonitor Bayern. München. URL: www.ihk-fachkraeftemonitor-bayern.de
- IHK Mainfranken – Industrie- und Handelskammer Würzburg-Schweinfurt (2011): Analyse des Fachkräftebedarfs in Mainfranken 2011. Würzburg.
- Kagerbauer, L. (2012): Auswirkungen des demographischen Wandels auf den mainfränkischen Wirtschaftsraum. In: Rauh, J., Dichtl, T. (Hrsg.): Unterfranken – eine Region im Wandel (=Berichte des Zentrums für Regionalforschung, Bd. 3). Mannheim, S. 31-43.
- Klein-Hitpaß, K. (2011): Remigration und Regionalentwicklung. Der Einfluss hochqualifizierter Remigranten auf die wirtschaftliche Regionalentwicklung in Polen (=Wirtschaftsgeographie Band 49; zugl. Diss. Uni Osnabrück 2010). Berlin.
- Kropp, P., Schwengler, B. (2012): Vergleich von funktionalen Arbeitsmarktabgrenzungen in Deutschland. In: Sozialer Fortschritt, Bd. 61, H. 1, S. 11-20. LStDV Bayern – Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung (2012): Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung für Bayern bis 2031. Demographisches Profil für den Regierungsbezirk Unterfranken (=Beiträge zur Statistik Bayerns, Heft 544, Auszug für Regierungsbezirke). München.
- Mösgen, A. (2008): Regionalentwicklung in Deutschland und ihre Determinanten (=Forschungsbeiträge zur Stadt- und Regionalgeographie Bd. 3; zugl. Eichstätt, Katholische Universität, Diss., 2007). Berlin.
- Rauh, J., Seynstahl, C., Neff, C. (2013): Regionale Kernkompetenzen und Netzwerke der Region Mainfranken. Kooperationsprojekt des Zentrums für Regionalforschung an der Universität Würzburg und der Region Mainfranken GmbH. Unveröffentlicht, Würzburg, 100 S. (zentrale Ergebnisse der Studie sind zu finden in: Region Mainfranken GmbH (Hrsg.) (2013): Kernkompetenzen und Wissensvernetzung in Mainfranken. Situationsanalyse und Handlungsempfehlungen. Würzburg.)
- Sackmann, R. (2007): Lebenslaufanalyse und Biografieforchung. Eine Einführung. Wiesbaden.

- Sauer, L. (2004): Migration hoch qualifizierter Arbeitskräfte: theoretische Analyse der Auswirkungen und nationale sowie internationale Politikoptionen (zugl. Diss. Univ. Kaiserslautern 2004). Regensburg.
- Sesselmeier, W., Funk, L., Waas, B. (2010): Arbeitsmarkttheorien. Eine ökonomisch-juristische Einführung. 3. vollst. überarb. Aufl.. Heidelberg, Dordrecht, London, New York.
- Suwala, L. (2010): Regionale Arbeitsmärkte. In: Kulke, E. (Hrsg.): Wirtschaftsgeographie Deutschlands. 2., völlig neu bearb. Aufl.. Heidelberg, S. 43-70.
- Syben, G. (2011): Chancen und Hemmnisse für Leistungspunkte in der beruflichen Bildung der Bauwirtschaft. Eine Vergleichsstudie der Aus- und Fortbildung zum Polier in Deutschland, Frankreich und Österreich (=Bundesinstitut für Berufsbildung. Wissenschaftliche Diskussionspapiere 129). Bonn.
- Wienert, H. (2006): Einkommensdifferenzen zwischen Nicht-Akademikern und Akademikern. In: Wirtschaftsdienst, Jg. 86, H. 2, S. 105-111.

Datengrundlagen

IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien. Regionalfile 1975-2008 (SIAB-R 7508)

Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen. Beschäftigungsstatistik, Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Kreisen und kreisfreien Städten. Stichtag 30. Juni. Nürnberg. URL: <http://statistik.arbeitsagentur.de>

Statistische Ämter des Bundes und der Länder: Regionaldatenbank Deutschland URL: <http://www.regionalstatistik.de>

Zum Autor: Dipl.-Geogr. Christian Seynstahl, wissenschaftlicher Mitarbeiter des Instituts für Geographie und Geologie (Sozialgeographie, Zentrum für Regionalforschung) der Universität Würzburg; Kontakt: christian.seynstahl@uni-wuerzburg.de

3. Rekrutierung von Auszubildenden und Fachkräften aus dem Ausland

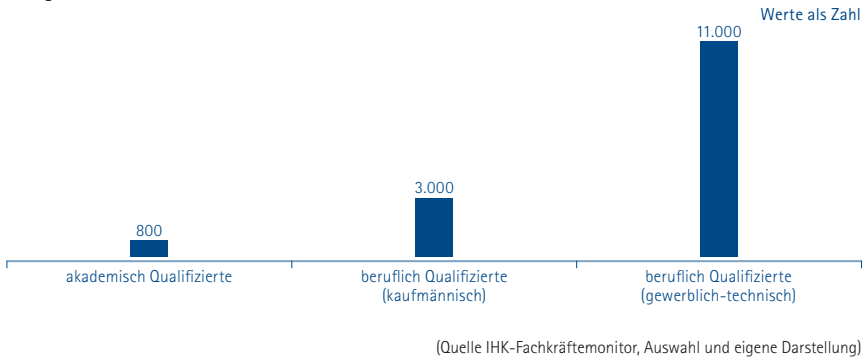
Ergebnis einer IHK-Umfrage im April 2014 in Kooperation mit Studenten der Humangeografie an der Julius-Maximilians-Universität Würzburg.
Isabel Linz, Referentin Fachkräftesicherung, IHK Würzburg-Schweinfurt

3.1 Hintergrund

Die derzeitige und prognostizierte Fachkräftesituation in Mainfranken erfordert von den Betrieben eine langfristige Strategie, wie in Zukunft gut qualifizierte Fachkräfte gefunden und ans Unternehmen gebunden werden können. Die demografischen Veränderungen bewirken abseits von konjunkturellen Schwankungen am Arbeitsmarkt eine grundlegende Veränderung des Erwerbspersonenpotenzials. Während im Jahr 2015 in Mainfranken 305.000 Erwerbspersonen zur Verfügung stehen, sinkt dieses Potenzial um knapp 16 Prozent auf 257.000 im Jahr 2030. Nach den Prognosen des IHK-Fachkräftemonitors³² stehen der mainfränkischen Wirtschaft bereits 2015 rund 14.000 weniger Fachkräfte zur Verfügung. Davon werden aktuell vor allem gewerblich-technisch ausgebildete Fachkräfte gesucht (Abbildung 11). Das bedeutet, bemessen am Erwerbspersonenpotenzial, dass in diesem Bereich fast vier Prozent aller Stellen unbesetzt bleiben. Aktuell fehlen insbesondere Techniker wie Mechatroniker und Automatisierungstechniker, Spezialisten aus Forschungs-, Entwicklungs- und Konstruktionsberufen, sowie Maschinenbauer und Elektrotechniker. Nach Branchen betrachtet ist vor allem die Dienstleistungsbranche besonders betroffen. Wirtschaftsnahe und beratende Dienstleistungen wie zum Beispiel IT-Agenturen suchen händeringend Fachkräfte. Darüber hinaus werden rund 800 Akademiker fehlen, insbesondere Elektro- und Bauingenieure sowie Ingenieure des Maschinen- und Fahrzeugbaus sowie Informatiker. Absolut gesehen wird der Fachkräftemangel nicht von den Akademikern geprägt, sondern von den beruflich Qualifizierten. Dazu zählen Arbeitskräfte, die entweder eine duale Ausbildung abgeschlossen oder sich zum Meister/Fachwirt weitergebildet haben.

³² Der IHK-Fachkräftemonitor ist ein Analysetool, mit dem sich der Fachkräftebedarf in einzelnen Branchen und Regionen bayernweit bis 2031 errechnen lässt.

Abbildung 11: Fachkräftelücke 2015 nach Qualifikation



In Mainfranken herrscht nahezu Vollbeschäftigung. Das bedeutet, dass das Potenzial an Fachkräften, das dem Arbeitsmarkt aktuell zur Verfügung steht, nahezu ausgeschöpft ist. Deshalb drängt sich eine Frage ganz besonders in den Vordergrund: Wer leistet die Arbeit von morgen? Der Fokus muss in Zukunft verstärkt auf bereits vorhandene Potenziale gesetzt werden. Diese gilt es, weiter auszuschöpfen. Dazu gehören unter anderem die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen sowie die Steigerung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten. Auch die Gruppe der über 55-Jährigen bietet ein erhebliches Potenzial an Fachkräften, wenn es gelingt, erfahrene Arbeitskräfte länger im Berufsleben zu halten. Neben den inländischen Fachkräften stellen auch Fachkräfte aus dem Ausland ein wichtiges Potenzial dar. Bereits 2011 bekräftigten die bayerischen IHKs, dass neben einer Ausschöpfung des vorhandenen Erwerbspersonenpotenzials und erhöhten Bildungsanstrengungen die Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte gestärkt werden muss. Die Arbeitsmigration stellt daher eine wichtige Option dar, wie Fachkräftelücken geschlossen werden können. Durch gesetzliche Neuerungen wie etwa die „Blue Card“ für Akademiker oder „MobiPro-EU“, ein Programm des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), das die Mobilität junger Menschen aus Europa fördern soll, wurden bereits einige Anreize für ausländische Fachkräfte geschaffen. Um herauszufinden inwiefern das Thema Rekrutierung von ausländischen Fachkräften bei den mainfränkischen Unternehmen präsent ist und in welchen Bereichen ausländische Fachkräfte vorwiegend benötigt und eingesetzt werden, wurde eine Umfrage im Rahmen eines Projektseminars von Studenten der Humangeografie an der Universität Würzburg in Zusammenarbeit mit der IHK Würzburg-Schweinfurt durchgeführt.

3.2 Umfragedesign

Für die Umfrage wurden 1.100 Betriebe in Mainfranken mit Betriebsgrößen von kleiner als 20 Mitarbeiter bis hin zu mehr als 250 Mitarbeiter befragt (Abbildung 12). Die angeschriebenen Unternehmen bilden als Stichprobe einen Querschnitt aller Landkreise und kreisfreien Städte in Mainfranken sowie den unterschiedlichsten Branchen im Bereich Industrie und Handel. Insgesamt beteiligten sich an der Umfrage 57 Unternehmen. Das entspricht einer Rücklaufquote von 5,2 Prozent. Aufgrund der Anzahl der Fragebögen erheben die folgenden Auswertungen keinen Anspruch auf repräsentative Aussagen. Sie dienen aber dazu, mögliche Trends und Entwicklungen aufzuzeigen und besser beschreiben zu können.

Abbildung 12: Verteilung der Betriebsgrößen



Die Umfrage gliederte sich in drei thematisch voneinander getrennte Blöcke. Im ersten Teil ging es darum, wie sich die aktuelle Fachkräftesituation im Unternehmen darstellt und welche Rekrutierungsmöglichkeiten Unternehmen bevorzugen, insbesondere wenn Stellen durch klassische Ausschreibungsmöglichkeiten nicht besetzt werden können.

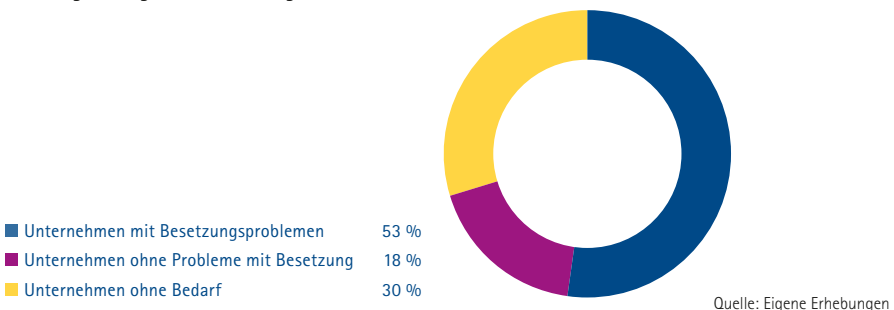
In dem zweiten Themenblock wurden diejenigen Unternehmen weiter befragt, die angegeben hatten, bereits Erfahrungen mit der Rekrutierung von ausländischen Auszubildenden oder Fachkräften gemacht zu haben. Dies gaben insgesamt 19 Unternehmen an, auf deren Basis dann die Berechnungen im Teil zwei gemacht wurden. Im dritten Teil der Befragung ging es um die Einschätzung zur Thematik der Beschäftigung und Integration ausländischer Fachkräfte in den Betrieb und das Thema Willkommenskultur. Diesen Frageteil beantworteten wieder alle 57 teilnehmenden Unternehmen.

Um die Antworten insbesondere im Teil eins und Teil zwei der Umfrage richtig einschätzen zu können, wurden diese mit zwei IHK-Umfragen aus dem Jahr 2012 und 2013 verglichen, die bereits Ergebnisse zum Thema Rekrutierung lieferten und zum anderen wurden die Ergebnisse der IHK-Ausbildungsumfrage im Zeitraum zwischen 2010 und 2014 zu dem Themenfeld „Auswirkungen des demografischen Wandels“ als Vergleich mit herangezogen.

3.3 Aktuelle Fachkräftesituation im Unternehmen

53 Prozent der Unternehmen gaben an, dass sie derzeit offene Stellen länger als 2 Monate nicht besetzen können (Abbildung 13). 18 Prozent der Unternehmen haben zwar Bedarf, können aber zum jetzigen Zeitpunkt die offenen Stellen ohne Probleme besetzen. 30 Prozent gaben an, momentan keinen Fachkräftebedarf zu haben. Bei der Frage, was die Gründe dafür seien, warum die Stellen nicht besetzt werden können, gaben 34 Prozent dieser Unternehmen an, dass die Bewerber ungenügende fachliche Eignung mitbringen und 32 Prozent gaben an, dass es auf die Stellen erst gar keine Bewerber gab. Dass die Bewerber für die Stelle zu gering qualifiziert sind, gaben 21 Prozent an. Bei lediglich 10 Prozent der Befragten, konnte die Stelle aufgrund zu hoher Gehaltsanforderungen nicht besetzt werden.

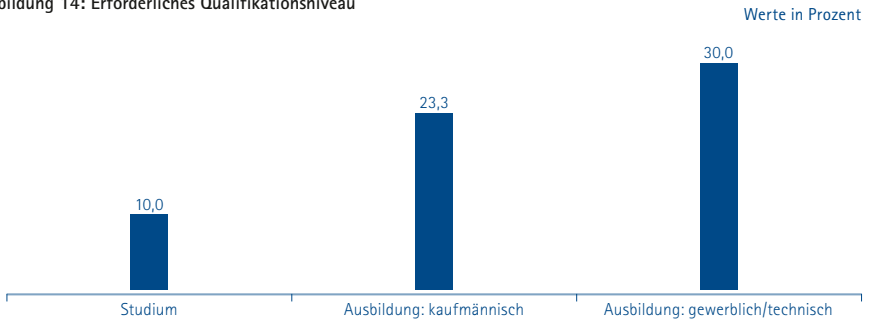
Abbildung 13: Angaben zur Besetzung offener Stellen



Betrachtet man das gesuchte Qualifikationsniveau, welches von den Bewerber erwartet wird, so ergibt sich ein recht eindeutiges Bild (Abbildung 14). Unter Berücksichtigung der Mehrfachnennungen gaben insgesamt rund 53 Prozent der Unternehmen an, Fachkräfte auf Facharbeiterniveau zu suchen. Ein abge-

schlossenes Hochschulstudium ist dagegen für 10 Prozent der Betriebe Voraussetzung.

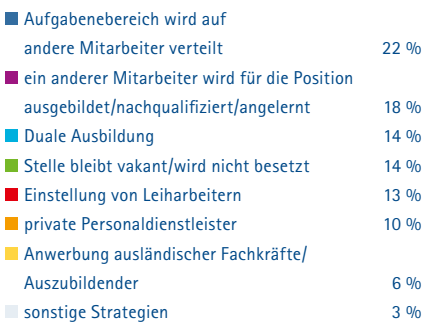
Abbildung 14: Erforderliches Qualifikationsniveau



Quelle: Eigene Erhebungen (Auswahl, Mehrfachnennungen möglich)

Bei der Frage, auf was die Unternehmen den aktuellen Fachkräftengpass in ihrem Unternehmen zurückführen, gaben 37 Prozent an, dass die Branche bzw. der Beruf für Bewerber unattraktiv scheint. 29 Prozent sind der Meinung, dass Fachkräftengpässe hauptsächlich bedingt durch die Auswirkung des demografischen Wandels zustande kommen. 12,5 Prozent der Betriebe machen die geographische Lage (Peripherie) des Unternehmens dafür verantwortlich und weitere 11 Prozent geben konjunkturelle Schwankungen als Ursache an.

Abbildung 15: Rekrutierungswege neben den klassischen Möglichkeiten



Quelle: Eigene Erhebungen (Mehrfachnennungen möglich)

Interessant ist die Frage, wie Unternehmen mit der Situation umgehen, wenn sich keine Bewerber durch klassische Stellenausschreibungen finden lassen. In diesem Fall sind es insgesamt 40 Prozent aller Unternehmen, die eine interne Lösung bevorzugen. Davon verteilen 22 Prozent die Arbeit auf andere Kollegen und 18 Prozent suchen einen anderen Mitarbeiter im Unternehmen, der dann für die Stelle entsprechend ausgebildet, nachqualifiziert oder angelehrt wird. Während 14 Prozent der Betriebe verstärkt auf die Ausbildung des eigenen Fachkräftenachwuchses setzen, lassen 14 Prozent die Stellen unbesetzt. Eine weitere Möglichkeit die von 13 Prozent genutzt wird, ist die Einstellung von Leiharbeitern.³³ 10 Prozent nehmen die Hilfe eines Personaldienstleisters in Anspruch und 6 Prozent der Befragten Unternehmen gaben an, aktuell ausländische Fachkräfte und Auszubildende zu rekrutieren, um vakante Stellen wieder zu besetzen.

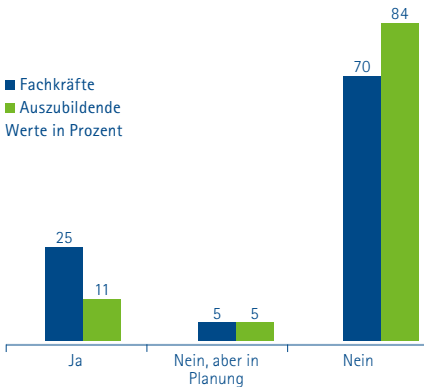
3.4 Erfahrung mit der Rekrutierung ausländischer Fachkräfte

Im zweiten Teil der Umfrage waren die Befragten aufgefordert, Angaben darüber zu machen, ob sie bereits Erfahrung in der Rekrutierung von Fachkräften oder Auszubildenden aus dem Ausland gemacht haben. Inwiefern sie dabei Unterstützung hatten, aus welchen Ländern rekrutiert wurde und ob den Unternehmen staatliche Förderprogramme bekannt sind, welche die berufliche Mobilität von Fachkräften aus dem Ausland unterstützen. Auf die Frage hin, ob grundsätzlich Erfahrung mit der Rekrutierung aus dem Ausland besteht, konnten die Befragten zwischen den Zeiträumen in den letzten fünf Jahren, fünf bis zehn Jahren sowie zehn Jahre und länger wählen. Zur einfacheren Darstellung wurden diese Zeiträume in der Abbildung 16 als „bereits Erfahrung“ zusammengefasst. Vergleicht man die Fachkräfte³⁴ und Auszubildende so ist deutlich erkennbar, dass der Großteil der Unternehmen nur wenig Erfahrung mit Rekrutierung hat. Allerdings sind es auch 25 Prozent der Befragten die angaben, bereits Fachkräfte aus dem Ausland in den letzten 5–10 Jahren und länger rekrutiert zu haben. Dahingegen sind es 11 Prozent die mit ausländischen Azubis bereits Erfahrung gesammelt haben.

³³ Der Anteil der Zeitarbeitnehmer an allen Erwerbstätigen liegt, laut der Bundesagentur für Arbeit, bei unter drei Prozent in Deutschland (Angaben stammen aus dem Arbeitsmarktbericht im Februar 2014).

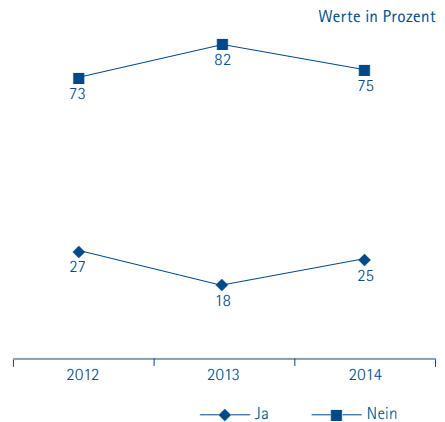
³⁴ Den Unternehmen wurde keine Definition von Fachkräften vorgegeben. Somit ist davon auszugehen, dass hier möglicherweise auch Ungelernte mit angegeben wurden.

Abbildung 16: Erfahrung bei Rekrutierung von Fachkräften und Auszubildenden aus dem Ausland (Umfrage 2014)



Quelle: Eigene Erhebungen

Abbildung 17: Erfahrung bei der Rekrutierung als Zeitschiene



Quelle: Eigene Erhebungen (Umfragen 2012-2014)

Um diese Ergebnisse einordnen und bewerten zu können, wurden diese in Abbildung 17 in einer Zeitreihe mit den Ergebnissen zweier IHK-Umfragen zum gleichen Thema aus dem Jahr 2012 und 2013 verglichen. Daraus ergibt sich ein Durchschnitt von 77 Prozent, der Unternehmen, die bisher keine Erfahrung in der Anwerbung hatten und 33 Prozent der Befragten aus den letzten drei Jahren gaben an, bereits Erfahrung gesammelt zu haben.

Von den insgesamt 19 Unternehmen die bereits Fachkräfte und Auszubildende aus dem Ausland rekrutiert haben, hatten acht Unternehmen Unterstützung dabei. Diese Hilfen waren zum Beispiel, externe Dienstleister, Behörden, Partnerunternehmen oder staatliche Förderprogramme. In Bezug auf Förderprogramme, die bei der Rekrutierung in Anspruch genommen werden können, gaben fast 80 Prozent an, nicht zu wissen, welche Fördermaßnahmen es überhaupt gibt. Bei der Frage, aus welchen Ländern die Fachkräfte angeworben wurden, lässt sich lediglich sagen, dass über 80 Prozent aus dem europäischen Ausland kamen. Angeführt von den Ländern Spanien, Frankreich, Polen, Ungarn und Rumänien. Aufgrund der geringen Fallzahl bei dieser Auswertung kann hier keine Favorisierung einzelner Länder vorgenommen werden. Vergleicht man jedoch die Ergebnisse mit einer ähnlichen IHK-Umfrage vor einem Jahr, so kristallisieren sich die Süd- und Osteuropäischen Länder als bevorzugte Wahl heraus. Außereuropäische Länder waren

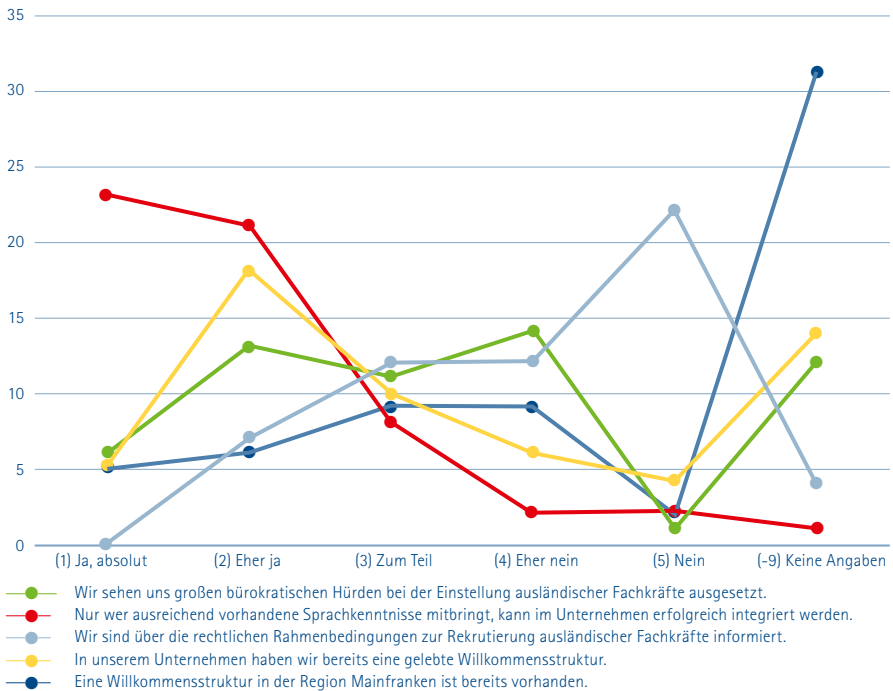
zwar in beiden Umfragen unterrepräsentiert, Russland und diverse asiatischen Staaten wurden aber in beiden Umfragen am häufigsten genannt.

3.5 Einschätzungen zur Zuwanderung, Beschäftigung und Integration ausländischer Fachkräfte

Die Unternehmen wurden gebeten, unterschiedliche Einschätzungen bezüglich der Beschäftigung und Integration von Fachkräften aus dem Ausland vorzunehmen. Interessant ist dabei die Einschätzung der Unternehmen hinsichtlich der Zuwanderung als Fachkräftesicherungsinstrument. Hier gaben lediglich 9 Prozent an, dass diese Variante etwas an der Fachkräftesituation in den nächsten Jahren ändern wird. Für über 50 Prozent könnte das die Situation teilweise verbessern. 30 Prozent gaben an, dass eine verstärkte Zuwanderung nichts an der Fachkräftesituation ändert. Darüber hinaus wird auch in Zukunft das Thema Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland für 55 Prozent der Befragten keine Rolle spielen. Dass sich klare Wettbewerbsvorteile für ein Unternehmen mit kultureller Vielfalt ergeben, davon sind lediglich 13 Prozent überzeugt. 18 Prozent sind der Meinung, dass eine internationale Belegschaft die Attraktivität des Unternehmens steigert.

Geht es um die Sprachkenntnisse, so sind insgesamt 77 Prozent der Unternehmen davon überzeugt, dass ausländische Fachkräfte nur mit ausreichenden Sprachkenntnissen erfolgreich im Unternehmen integriert werden können (Abbildung 18). Dass das Thema Sprache als eine der größten Herausforderungen bei der Integration angesehen wird, ergaben auch die Auswertungen der beiden IHK-Umfragen aus dem Jahr 2012 und 2013. Bei der Frage nach dem Faktor „bürokratische Hürden“ sind die Antworten der Unternehmen nicht auf eine Richtung festzulegen. 34 Prozent sehen sich bürokratischen Hürden ausgesetzt, für 23 Prozent hingegen spielt dieses Thema keine Rolle. Fragt man die Unternehmen nach Ihren Kenntnissen bezüglich der rechtlichen Rahmenbedingungen zur Rekrutierung von ausländischen Fachkräften, so gaben über 70 Prozent an, wenig bis kein Wissen darüber zu haben. Auf die Frage hin, ob im Unternehmen bereits eine gelebte Willkommenskultur herrscht, beantworteten dies 41 Prozent mit ja. Bei der Frage nach einer Willkommenskultur in Mainfranken ist auffällig, dass insgesamt 54 Prozent keine Angabe zu dieser Frage machen konnten. Für 20 Prozent der Befragten existiert in Mainfranken bereits jetzt eine gelebte Willkommenskultur.

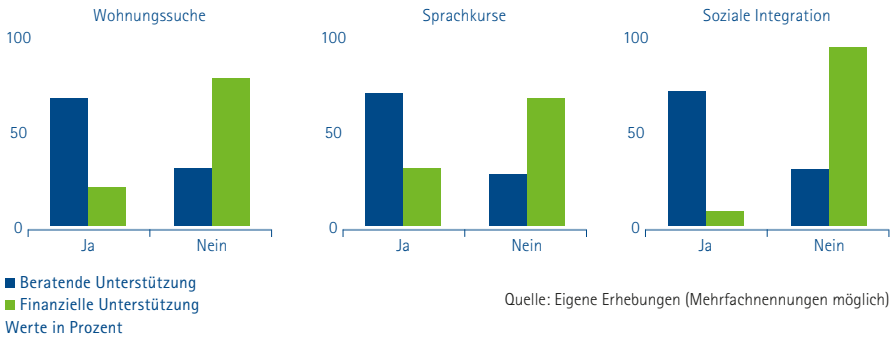
Abbildung 18: Einschätzung zur Zuwanderung, Beschäftigung und Integration



Quelle: Eigene Erhebungen (Mehrfachnennungen möglich)

In Abbildung 19 wird deutlich, dass Unternehmen grundsätzlich bereit sind, Fachkräfte aus dem Ausland beim Thema „Integration“ zu unterstützen. Unterteilt man diese Fragestellung in beratende und finanzielle Unterstützung so zeigt sich, dass vor allem beim Thema Wohnungssuche und soziale Integration, auch außerhalb des Betriebes, die Unterstützungsleistung bei jeweils über 60 Prozent der Befragten auf die Weitergabe von Informationen und Anlaufstellen beschränkt ist. Lediglich beim Thema Sprachkurse sind 32 Prozent der Unternehmen bereit, einen finanziellen Beitrag zu leisten.

Abbildung 19: Unterstützungsleistungen der Unternehmen beim Thema „Integration“



3.6 Zusammenfassung

Trotz der geringen Fallzahl der Umfrage, lässt sich aus den Ergebnissen, auch im Vergleich zu den IHK-Umfragen im Jahr 2012 und 2013, ein Meinungsbild der mainfränkischen Unternehmen zum Thema „Zuzug ausländischer Fachkräfte“ generieren. Das Thema ist bei vielen Unternehmen angekommen. Insgesamt gaben 33 Prozent der Unternehmen, die in den letzten drei Jahren befragt wurden, an, bereits Erfahrung mit der Anwerbung ausländischer Fachkräfte gesammelt zu haben. Mit der Rekrutierung von Auszubildenden haben jedoch nur 11 Prozent der Befragten Erfahrung. Es geht aber ebenso deutlich aus den Ergebnissen hervor, dass viele Unternehmen andere Wege einschlagen, um ihren Fachkräftebedarf zu decken. Das können klassische Stellenausschreibungen sein oder die verstärkte Ausbildung des eigenen Fachkräftenachwuchses, bis hin zur Einstellung von Leiharbeitern oder die Inanspruchnahme eines Personaldienstleisters. Nicht zu vernachlässigen ist allerdings die Tatsache, dass 22 Prozent der Betriebe angaben, bei Nichtbesetzung der Stelle, die Arbeit auf andere Mitarbeiter zu verteilen.

Aus der Umfrage geht außerdem hervor, dass es Betriebe gibt, die sich aufgrund einiger Informationslücken und Hemmnissen eine Anwerbung von ausländischen Fachkräften und Auszubildenden nicht vorstellen können oder zutrauen. Insbesondere halten sich die Betriebe für nur unzureichend über die rechtlichen Rahmenbedingungen bei der Anwerbung informiert. Neben den bürokratischen Hürden sehen die Unternehmen den Faktor Sprache als eine weitere Herausforderung an. Nahezu 50 Prozent der Betriebe sind der Meinung, dass eine erfolgreiche betriebliche Integration maßgeblich von

den Sprachfähigkeiten der Fachkraft abhängt. Besonders bei diesem Aspekt sehen sich auch die Unternehmen in der Verantwortung finanzielle Unterstützung zu leisten. Geht es um das Thema soziale Integration auch außerhalb des Betriebes, so sehen sich die Unternehmen nahezu ausschließlich in der beratenden Funktion.

Die Fachkräftesituation wird sich in Mainfranken in den kommenden Jahren nicht entschärfen. Nur wenn alle möglichen Fachkräftepotenziale mobilisiert werden, lassen sich Fachkräftelücken schließen. Auch die Region Mainfranken kann in Zukunft nicht auf den Zuzug von ausländischen Fachkräften verzichten. Es gilt deshalb, die Unternehmen für die Anwerbung von Fachkräften zu sensibilisieren und über die Rekrutierungsmöglichkeiten zu informieren. Denn nur die Unternehmen die sich frühzeitig Gedanken über Lösungswege machen, haben einen Wettbewerbsvorteil beim finden, binden und weiterentwickeln der eigenen Fachkräfte. Eine Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland kann aber nur erfolgreich verlaufen, wenn Unternehmen sich in der Pflicht sehen, die Arbeitskräfte bei der Integration in den Betrieb und auch außerhalb zu unterstützen. Darüber hinaus braucht Mainfranken eine gelebte Willkommenskultur, die es neuen Fachkräften erleichtert sich wohlfühlen zu können und letztendlich auch bleiben zu wollen.

III Strukturwandel – Wissensbasierte Regionalentwicklungsansätze und lokale Gründungspotenziale

1. Wissensorientierter Strukturwandel – Territoriale Innovationsmodelle im Spannungsverhältnis von Kooperation und Konkurrenz

M.Sc. Matthias Pusch

Referent Regionalentwicklung, IHK Würzburg-Schweinfurt

1.1 Was ist Wissen? Der Begriff „Wissen“ und die Rolle in der Regionalentwicklung

Im Laufe des letzten Jahrhunderts bildete sich durch eine Bedeutungsver-schiebung von materiellen Ressourcen in Produktionsprozessen hin zu wis-sensintensiven Ressourcen eine Wissensökonomie heraus. Der zentrale Aspekt einer Wissensökonomie ist, dass sich Wissen zu einem handelbaren Gut entwickelt hat. Somit steht die Wissensökonomie in einem Kontext zum technischen Fortschritt der Transport- und Kommunikationsmedien, insbe-sondere der Digitalisierungstechniken. Durch diese Entwicklung ist es mög-lich geworden, dass sich Personen, Güter und folglich auch Wissen schnel-ler „verbreiten“ lassen. Dieser Wandel der Ökonomie lässt sich anhand der Wirtschaftszweigsystematik nur eingeschränkt verdeutlichen, weil sich zum einen die Wissensökonomie zwar durch einen signifikanten Anstieg von Beschäftigten- und Umsatzzahlen in den hochwertigen Unternehmensdienst-leistungen auszeichnet. Zum anderen würde aber eine triviale Trennung zwi-schen Industrie und Dienstleistungen nicht ausreichend sein, weil sich bei-spielsweise der industrielle Sektor sehr stark aufgrund von Wissens- und Innovationsprozessen verändert hat (Heberling 2012:230f). Die Wissensöko-nomie wird meist im Sinne einer lernenden Ökonomie verstanden. Dabei ist nicht unbedingt die Quantität des Einsatzes von Wissen als Ressource ent-scheidend, sondern wie neue Formen der Wissensproduktion und des Wissen-stransfers eingesetzt werden. Entscheidend ist also, dass nicht nur bekanntes Wissen weitergegeben wird, sondern auch, dass durch Kombinationen von existierendem Wissen neues Wissen generiert wird (Bmvbs & Bbr 2008:4-6).

Neben dem Wandel von einer industriell-geprägten Produktion hin zu wissensintensiven Aktivitäten verlief zeitgleich ein gesellschaftlicher Wandel von einer Industrie- zur Wissensgesellschaft. Im Laufe der letzten Jahre hat sich der Blickwinkel der Wissensgesellschaft gewandelt. Zunächst lag der Fokus auf technischen Erscheinungen, z.B. Fortschritte in der IuK-Technologie. Heute werden allerdings zusätzlich zur technischen noch zwei weitere Dimensionen berücksichtigt: die ökonomische und die soziale Dimension. Die ökonomische Dimension bezieht Wirkungen auf andere wirtschaftliche Sektoren mit ein, die mit der Wissensökonomie verbunden sind und in denen Wissen im Sinne von Humankapital an Bedeutung gewinnt. Unter der sozialen Komponente versteht man die Entwicklungen in der Aus- bzw. Weiterbildung sowie eine größere Relevanz des lebenslangen Lernens. Bildung stellt die Grundlage dar, um zukünftig mit modernen Informations- und Kommunikationstechnologien umgehen zu können. Die Wissensgesellschaft hat die Nachfolge der Informationsgesellschaft angetreten und wird durch unterschiedliche Wissensformen, -arten sowie -ebenen charakterisiert. So steht die heutige Wissensgesellschaft auch für neue Formen und Prozesse der Wissensgenerierung, -verarbeitung und -nutzung (Bmvbs & Bbr 2008:11/17; Growe, von Löwis & Torns 2007:42).

Wissen als Wirtschaftsfaktor verfügt über gänzlich andere Ausprägungsmuster als die klassischen ökonomischen Produktionsfaktoren. Grundsätzlich können einige Eigenschaften von Wissen herausgestellt werden, die sich von den üblichen Gütern unterscheiden. Man unterscheidet bei „Wissen“ zwischen explizitem/kodifiziertem Wissen und implizitem/nicht kodifiziertem Wissen. Ersteres kann durch alle gängigen Medien untereinander kommuniziert werden, wobei das implizite Wissen an bestimmte Akteure gebunden ist [„*Merkmal der Personengebundenheit*“ (Heberling 2012:231)] und ausschließlich über Face-to-Face-Kontakt induzierte Lerneffekte weitergegeben wird. Neues Wissen tritt zunächst immer nur als implizites Wissen, auch „tacit knowledge“ genannt, auf. Dennoch kommt der Kodifizierung von Wissen eine besondere Rolle zu, weil sich ohne diesen Vorgang die Wissensökonomie und -gesellschaft räumlich nicht ausdehnen kann (Bmvbs & Bbr 2008: 7).

Neues Wissen kann sich vornehmlich immer nur durch Kombination von bestehenden Wissensfragmenten entwickeln. Daraus entsteht ein evolutionärer bzw. kumulativwirkender Entwicklungspfad, der unendliches Wissenspotenzial generieren könnte. Folglich scheint das größte Wissenspotenzial dort zu sein, wo besonders viele hochqualifizierte Menschen in einem Lebens-

raum zusammentreffen. Vor dem Hintergrund, dass neues Wissen das Produkt von z.T. impliziten bzw. personengebundenen Entwicklungspfaden ist, das für Innovationen von besonderer Bedeutung ist, stellt sich die Frage, wie Wissen ökonomisch verwertet werden kann. Die Fähigkeit neues Wissen in Innovationen, Patente oder beispielweise Gründungen umzusetzen und anwendbar zu machen, ist von entscheidender Bedeutung in der Regionalentwicklung (Heberling 2012:232;234;237f). Regionen versuchen deshalb von Ausstrahlungseffekten, Kreativität, Fortschritt und Erneuerungssowie Anpassungsfähigkeiten zu profitieren, weil in einer Gesellschaft nicht Innovativität allein mit Wissen verbunden wird, sondern es zudem für eine hohe alltägliche „*Lebens- und Umfeld-/Umwelt-Qualität*“ (Fromhold-Eisebith 2008:8) steht.

Nachhaltigkeit und Resilienz sind mittlerweile wichtige Schlagwörter im europäischen, öffentlichen und tagespolitischen Diskurs der Regionalentwicklung zur Beurteilung von Fortschritt und wirtschaftlichem Wachstum auf internationaler, nationaler bzw. regionaler Ebene geworden. Insbesondere das Leitbild Resilienz, d.h. die Krisenfestigkeit und Widerstandsfähigkeit von Regionen, gewinnt immer mehr an Bedeutung. Es beschreibt die Art und Weise wie gut sich Regionen gegenüber externen Schockereignissen und regionalen Strukturbrüchen erholen und die regionale Wohlfahrt auf das Vorkrisenniveau heben können. Dabei gilt es die Vielfalt an arbeitsmarkt- und strukturpolitischer Instrumenten auszuschöpfen und die Förderung von Bildung und Innovation voranzutreiben. Daraus reift die Erkenntnis, dass Wissen als strategischer Faktor wirken und räumliche Veränderungsprozesse implizieren kann. Im Zuge etlicher Bemühungen von europäischen sowie nationalen Entscheidungsträgern sind unzählige Strategien, Innovationsmodelle und Fördermaßnahmen entstanden. Dazu gehören auf der einen Seite Programme der endogenen Regionalförderung, wie beispielsweise das LEADER-Programm. Endogene Regionalentwicklung bedeutet, dass regionseigene Potenziale genutzt und gefördert werden sollen. Bei der endogenen Strategieentwicklung orientieren sich die Akteure an Stärken bzw. Schwächen der Region und schärfen das Bewusstsein einer gemeinsamen Identität. Zudem werden lokale Interessensgruppen sowie Betroffene in die Entwicklung mit einbezogen und Netzwerke bzw. Partnerschaften werden vorrangig aufgebaut (Illing 2011:248). Auf der anderen Seite stehen weitere Netzwerkansätze, wie beispielsweise Kreative Milieus, Lernende Regionen oder exogene Strate-

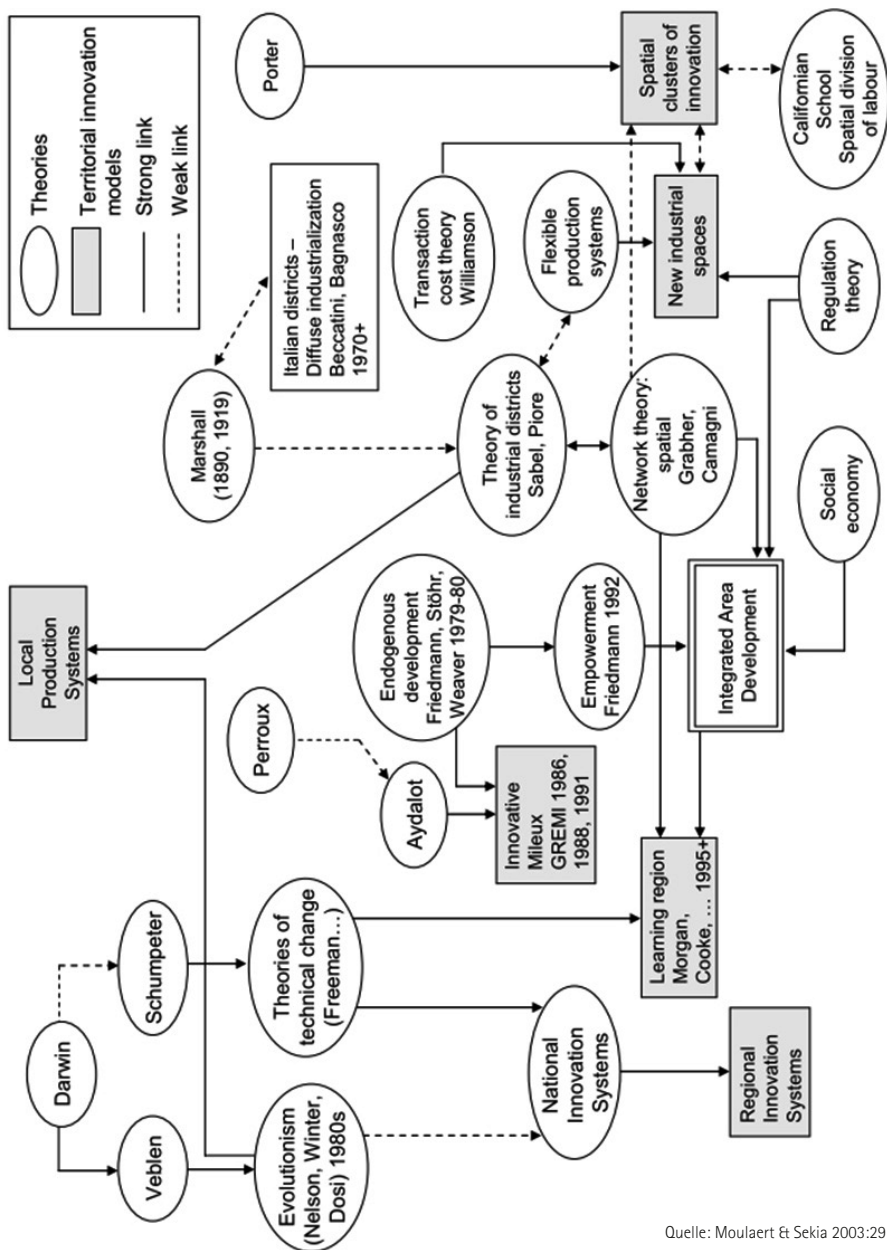
gien, wie die Clusterförderung oder das Konzept der Wissensregion im Fokus. Neue Leitbegriffe in der Regionalentwicklung geben die Möglichkeit neue Anreize für weitere Ansätze zu schaffen. Dadurch kann es zu einer regelrechten Impulswirkung in einer Region kommen.

Weil Wissen nachweislich einen sehr großen Einfluss auf die Wirtschaft und Gesellschaft hat, ist es logisch, dass durch die unregelmäßige Verteilung von Wissen räumliche Differenzierungen entstehen, die zur Herausbildung von spezifischen Wissensregionen beitragen. Zur Förderung von Innovationen und wirtschaftlichen Erfolg ist die Ressource „Wissen“ mit den damit verbundenen Lernprozessen eine entscheidende Voraussetzung. Es gilt dabei zwei Zugänge zu unterscheiden. Zum einen wird die Wissensgesellschaft im Sinne des lebenslangen Lernens entwickelt und zum anderen muss man die Wissensgesellschaft als Ökonomie verstehen im Sinne von regionalen Innovationssystemen und wissensbasierter Entwicklung. Die Europäische Union bezeichnet Wissen und Innovation sogar als „*Motoren des nachhaltigen Wachstums*“ (Ikm 2007:1). Im Hinblick auf die fortschreitende Globalisierung und die ständigen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen ist es notwendig, dass regionale Wissensressourcen besser gebündelt sowie effizienter genutzt werden. Davon hängen vor allem die wirtschaftliche Dynamik und Wettbewerbsfähigkeit eines Landes oder einer Region ab. Wissen wird einen immer größeren Stellenwert als Wirtschafts- und Standortfaktor einnehmen. Wissen kann auch für künftigen Wohlstand, mehr Attraktivität sowie für Arbeitsplätze in einer Region sorgen (Buschmann 2005:1; Growe, von Löwis & Torns 2007:42-44; Growe 2009:323).

1.2 Territoriale Innovationsmodelle – Kooperation und Konkurrenz

Die Bezeichnung „Territoriale Innovationsmodelle“ (TIM) wird in diesem Zusammenhang als „Gattungsname“ in Bezug auf Modelle für regionale Entwicklungsstrategien verwendet, in denen lokale Dynamiken von Institutionen eine wesentliche Rolle spielen (Moulaert & Sekia 2003:291). Dabei beziehen sich diese Modelle, wie in Abbildung 20 zu sehen ist, auf verschiedene Theorieansätze wie endogene Entwicklung (endogenous development), Evolution (evolutionism), Lernen in Verbindung mit räumlicher Netzwerktheorie sowie allgemeinen Agglomerationsvorteilen.

Abbildung 20: Herkunft der Territorialen Innovationsmodelle



Quelle: Moulaert Et Sekia 2003:291

Nicht zuletzt durch die Anstrengungen der Europäischen Union und weiterer zahlreicher Programme sowie Aktivitäten gibt es mittlerweile eine ganze Fülle endogener und exogener Entwicklungsstrategien. Die Clusterstrategie sowie das Konzept der Wissensregion reihen sich in eine ganze Familie sogenannter Territorialer Innovationsmodelle ein. Dazu zählen auch die Ausprägungen Innovative (kreative) Milieus, Lernende Regionen, Regionale Innovationssysteme, Industrielle Distrikte sowie Technologieregionen. Eine grundlegende Annahme von Territorialen Innovationsmodellen ist, dass neben Arbeit und Kapital vorwiegend das lokale Milieu, Wissen und die Diffusion von Innovationen wichtige Motoren für wirtschaftliches Wachstum darstellen. Regionale Ressourcen müssen herauskristallisiert, angetrieben und vernetzt werden, damit Innovationen entwickelt werden, mit denen sich die Regionen dem internationalen Wettbewerb stellen können. Der Begriff „Innovation“ sollte in einem weiten Sinn verstanden werden. Er umfasst Produkt-, Prozess- und organisatorische Innovationen in Unternehmen sowie soziale und institutionelle Innovationen auf der Ebene einer Branche, Region oder Nation (Terluin 2003:331).

In den letzten beiden Jahrzehnten haben viele Strategien, Konzepte und Modelle der Regionalentwicklung einen regelrechten „Boom“ erfahren. Allerdings befinden sich einige schon in einer Art Abschwungphase ihres Lebenszyklus. Ein Beispiel hierfür ist das Clusterkonzept. Den Grundstein für die moderne Diskussion über Cluster legte Michael Porter mit seinem Buch über nationale Wettbewerbsvorteile (1990). Anfänglich bezog er sich ausschließlich auf die nationale Wettbewerbsfähigkeit, wobei er später häufiger die Bedeutung von räumlicher Nähe mit einbezog. So definiert Porter Cluster wie folgt: *„A cluster is a geographically proximate group of interconnected companies and associated institutions in a particular field, linked by commonalities and complementarities“* (Porter 2000:16). Cluster, im Sinne Porters, sind somit geographische Konzentrationen von vernetzten Unternehmen, Zulieferer- und Dienstleistungsunternehmen sowie weiteren Einrichtungen, z.B. Universitäten und Verbände. Kiese schlägt eine andere Definition vor: *„Statt als Wertschöpfungskette lassen sich Cluster daher besser als lokalisierter Teil eines unternehmensübergreifenden Wertschöpfungs-systems mit Elementen und Verflechtungen in vertikaler, horizontaler und diagonaler Dimension verstehen“* (Kiese 2008:11). Zu diesem Wertschöpfungs-system gehört nicht nur die alleinige Wertschöpfungskette, sondern auch das in der Wirtschafts-geographie bekannte Konzept der Filière. Das Filière-Konzept schließt neben

allen bekannten vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsprozessen auch sonstige Verflechtungen zu anderen Einrichtungen und Dienstleistern (Versicherungen, Steuerberater, Wirtschaftsprüfer) mit ein (Zürker 2007: 36).

In Bezug auf die Entstehung und Entwicklung von Clustern gibt es unterschiedliche Ansätze aus verschiedenen Wissenschaftsdisziplinen (Kiese 2008:14). Wie kann die Entstehung und Entwicklung von Clustern erklärt werden? Nach der Agglomerationsökonomik verteilen sich Unternehmen und Bevölkerung nicht schablonenhaft gleichmäßig im Raum. Es zeigen sich stattdessen Tendenzen zu Konzentrationsgebieten. Diese Agglomerationen weisen spezifische Vorteile auf. Zum einen unterscheidet man zwischen internen und externen Ersparnissen. Interne Ersparnisse sind beispielsweise sinkende Herstellungskosten je Produktionseinheit bei erhöhter Produktionsmenge (economies of scale). Es kann zudem zu Synergieeffekten bedingt durch Spezialisierung kommen, die auch economies of scope genannt werden. Die externen Ersparnisse lassen sich wiederum in Urbanisations- und Lokalisationsvorteile aufteilen. Urbanisationsvorteile entstehen, wenn es zu Effekten einzelner Betriebe durch räumliche Konzentrationen aus einer diversifizierten Wirtschaftsstruktur kommt. Wenn dies allerdings zu Effekten einzelner Betriebe durch Expansion lediglich eines Produktionszweiges führt, spricht man von Lokalisationseffekten. Diese spielen eine wichtige Rolle für eine regionale Produktspezialisierung. Lokalisationsvorteile hinsichtlich der Clusterbildung sind z.B. spezialisierte Arbeitskräfte und Zulieferbetriebe, Austausch branchenspezifischen Wissens, Infrastruktur, Ressourcen und die Herstellung von komplementären Produkten (Kiese 2008:14f; Menzel 2008:116). Das Konzept der Agglomerationsökonomik kann man auch durch die Diffusionsidee von Innovationen erweitern. Durch eine schnellere Diffusion von Innovationen innerhalb der Cluster sind die integrierten Unternehmen in der Lage ihre Wettbewerbsfähigkeit zu verstärken, weil eine höhere Konzentration von Wettbewerbern einen nachhaltigen Innovationsdruck erwirkt. Um diesem Druck standhalten zu können, bedarf es auch einer intensiveren Kooperation (Steinkemper 2008:9).

Der zweite wirtschaftsgeographische Ansatz beschreibt die Polarisierungstheorie. Dort unterscheidet man zwischen einer sektoralen und einer regionalen Polarisierung. Erstere geht zurück auf Perroux (1955), der ein ungleichgewichtiges Wirtschaftswachstum annimmt. Demnach kommt es zur Clusterbildung eines Wirtschaftssektors aufgrund von Vernetzungen zwischen Unternehmen (Input-Output-Verflechtung), weil dadurch bestimmte Wirtschaftsberei-

che schneller wachsen als andere. Perroux nennt diese Wirtschaftsbereiche motorische Einheiten, wobei diese Wachstumspole innovative Unternehmen sind. Immer fortwährende Innovationen verstärken die sektorale Polarisierung. Dennoch ist hier zu beachten, dass ausschließlich sektorale Effekte wirken und keine räumlichen. Die zweite Theorie geht auf Myrdal (1957) zurück, der die Meinung vertritt, dass sich Ungleichgewichte in der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit durch sogenannte zentripetale Entzugseffekte (backwash effects) oder zentrifugale Ausbreitungseffekte (spread effects) weiter verstärken. *„Dieser zirkulär kumulativ verursachte Prozess führt im Sinne eines Teufelskreises sowohl zu positiven (verstärkenden) als auch zu negativen (abschwächenden) Rückkopplungseffekten, welche in ausgeprägten und stabilen räumlichen Entwicklungsunterschieden resultieren“* (Zürker 2007:40). Myrdal geht davon aus, dass die Entzugseffekte auf regionaler Ebene dominieren und sich regionale Disparitäten dadurch verstärken (Bathelt & Glückler 2003:70f; Sedlacek 2007:666).

Das Konzept der Wissensregion stellt im Prinzip eine neue Generation von Territorialen Innovationsmodellen dar, weil es eine recht ausgedehnte Interpretierbarkeit, durch verschiedene Einflüsse anderer Modelle, zulässt und vermehrt als neue Begrifflichkeit in der Regionalentwicklung wahrgenommen wird. *„Es skizziert einerseits prinzipielle Grunderfordernisse einer modernen wissensbasierten Regionalentwicklung im Sinne eines Idealbilds. Andererseits werden damit strategiebezogene Aussagen verbunden, die flexibel an regionale Spezifika anpassbar sind“* (Fromhold-Eisebith 2009:216). Fürst verweist darauf, dass der Begriff „Wissensregion“ allgemein nicht anerkannt ist, aber *„[...] in Analogie zur sog. ‚Wissengesellschaft‘ [Regionen bezeichnet] [...], die strukturell von solchen Einrichtungen und Aktivitäten bestimmt werden, die Produzenten und Konsumenten von Forschung und [...] Innovationen sind“* (Fürst 2008:220). Als Beispiele nennt er Hochschulen, FuE-Einrichtungen sowie hochwertige unternehmensbezogene Dienstleistungen.

Primär sind Aktivitäten in Wissensregionen darauf ausgerichtet, dass die Interaktion mit Wissen produktiv verläuft und dass Hemmnisse bzw. Blockaden bei der Anwendung sowie Kombination von Wissen abgebaut werden.

Tabelle 14: Aktivitäten in Wissensregionen

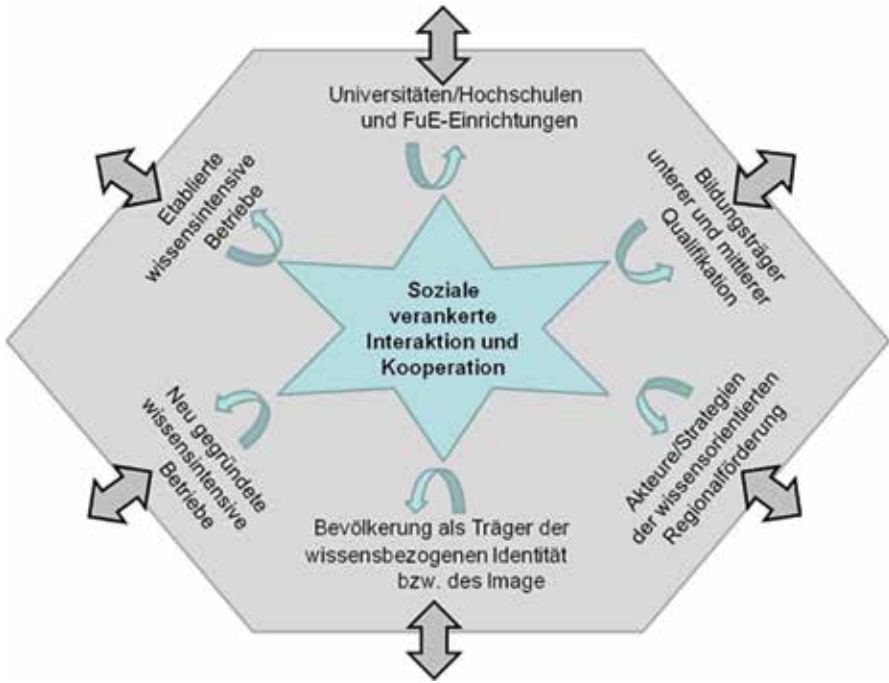
Wissensbasis	Vorangetriebene Organisation einer wettbewerbsfähigen und sich erneuernden Wissensbasis, z.B. durch Verknüpfung von Wissenschaftseinrichtungen und Betrieben der Region
Vernetzung	Vernetzung von Betrieben in unterschiedlichen Schwerpunkten und Kompetenzfeldern
Humankapital	Entwicklung und Ausschöpfung des Humankapitals durch Bildung, Aus- und Weiterbildung der Akteure
Netzbroker/Manager	Effiziente Verwandlung des Potenzials von Kooperationen und Wissensnetzwerken in Prozesse der Innovationsentwicklung/ -förderung
Logistik	Bereitstellung einer angemessenen intelligenten Infrastruktur für die Netzbroker und das Management von Wissen.

Quelle: Eigene Darstellung nach Bmvs ft Bbr 2008:15; Fürst 2008:221

Die Wissensregion ist, wie bereits erwähnt, ein recht junges Konzept, das sich noch am Anfang des Konzept-Lebenszyklus befindet und daher noch recht vage und formbar erscheint (Fromhold-Eisebith 2009:217).

Fromhold-Eisebith weist darauf hin, dass Akteure der Regionalentwicklung erkennen müssen, dass die Wissensregion nicht nur ein Label für das Marketing ist, sondern viel mehr Chancen bietet. Das Hexagon-Modell der Wissensregion (Abbildung 21) ist weniger als starres Konstrukt zu sehen, eher als heuristischer Rahmen, d.h. das komplexe Konzept einer Wissensregion muss durch einfache Regeln und Erfahrungen flexibel gestaltet werden, damit dieses Konzept zu neuen Erkenntnissen führen kann. So liegt der Fokus auf mehr als nur Kooperationsverflechtungen zwischen Akteuren der Wissensgenerierung und den Anwendern selbst.

Abbildung 21: Das Hexagon-Modell der Wissensregion



Quelle: Eigene Darstellung nach Fromhold-Eisebith 2009:220

Das Hexagon-Modell konzentriert wesentliche Elemente und Zusammenhänge des anzustrebenden Ideals und umreißt auf der einen Seite prinzipielle Grundvoraussetzungen einer progressiven, wissensbasierten Regionalentwicklung. Auf der anderen Seite verdeutlicht das Modell strategiebezogene Aussagen, die dynamisch auf spezifische Charakteristika einer Region adaptierbar sind (Fromhold-Eisebith 2009:216). Hauptsächlich liegen die Wurzeln des Innovationspotenzials in den sechs Akteursfeldern, die untereinander durch vertrauensgestützte Interaktions- und Kooperationsbeziehungen vernetzt sind. Die Qualität des persönlichen Netzwerks ist maßgeblich durch das Vertrauen der Partner gekennzeichnet. Nur wenn das Risiko vor Wirtschaftsspionage für beide Seiten minimal wird, besteht erst die Chance, Wissensfragmente oder auch implizites Wissen, untereinander auszutauschen und neues Wissen zu schaffen. *„Regelmäßige Face-to-Face-Kontakte, die in räumlichen Zusammenhang einfacher zu organisieren sind und in räumlicher Nähe*

häufig spontan und zufällig passieren, sind dabei vertrauensfördernd“ (Heberling 2012:238).

Im Mittelpunkt des Konzepts steht insbesondere die Suche nach externen Wissensquellen, die auf unterschiedlichste Art und Weise genutzt werden können, z.B. als kodifizierte Information, Ideen aus Wissens-Spillovers aus anderen Ländern/Regionen oder in Form von „tacit knowledge“ über qualifiziertes Personal (insbesondere auch Immigranten). Wichtig ist, dass nicht nur Hochschulen und ähnliche Einrichtungen internationale Kontakte aufbauen, sondern andere Fördereinrichtungen sowie die regionale Bevölkerung als Träger der wissensbezogenen Identität mit einbezogen wird (Fromhold-Eisebith 2009:222). Inhaltlich geht das Thema „Wissensregion“ weit über einen reinen Wissenstransfer hinaus und beginnt vor allem im Kopf der Akteure. Die Grundvision der Wissensregion muss als Anker verstanden werden, damit alle integrierten Prozesse nicht nur für einzelne Akteure wichtig erscheinen, sondern flächendeckend eine bedeutende Rolle einnehmen. Zwingend ist auch, dass alle Akteure systematisch zusammenarbeiten und somit die Potenziale der Wertschöpfung in der entsprechenden Region ausschöpfen können (Buschmann 2005:2; Bornemann et al. 2003:19).

Diese offene und flexible Gestaltung des Konzepts der Wissensregion ist wichtig, weil durch regionale Pfadabhängigkeiten verschiedene Ausprägungen einer Wissensregion ausgebildet werden können. Das Konzept der Wissensregion spiegelt verschiedene Ziel- und Strategieansätze, wie z.B. die der Clusterförderung, der Technologietransfer-Förderung, Unterstützung innovativer Spin-off-Gründungen, Elemente des regionalen Innovationssystems oder der Lernenden Regionen wider (Fromhold-Eisebith 2009:221). Regionale Pfadabhängigkeiten ergeben sich aus spezifischen lokalen Wissenspotenzialen, z.B. wissensgesellschaftliche sowie -ökonomische Aspekte und den Akteuren, die regionale Wirtschaftspfade und lokale Dynamiken geprägt haben. Unter lokaler Dynamik wird unter anderem eine intensive Wissenszirkulation in Kooperationen und Netzwerken verstanden. Auf der einen Seite werden Kooperationen aufgebaut, um möglichst alle Potenziale ausschöpfen zu können. Auf der anderen Seite steht demgegenüber das Paradoxon von Konkurrenz. Es entsteht somit eine Interaktion von Kooperation und Konkurrenz auf verschiedenen Ebenen. Das Spannungsverhältnis von Kooperation und Konkurrenz entsteht zwischen direkten Wettbewerbern der gleichen Wertschöpfungskette und jenen, die entlang der Wertschöpfungskette verankert sind. Daher resultiert der Gedanke, dass in den unterschiedlichen Netz-

werksmodellen eine entsprechend große Wettbewerbsintensität sowie intensive Kooperationsbeziehungen herrschen müssen (Lerch et al. 2007:214; 217). Regionale Netzwerke und Kooperationsbeziehungen können für Standort- und Investitionsentscheidungsprozesse in unterschiedlicher Weise eine entscheidende Bedeutung einnehmen. Standortpromotoren, die über folgende Eigenschaften verfügen, spielen eine bedeutende Rolle für die Regionalentwicklung:

1. *„Standortpromotoren sind in verschiedenen Netzwerken eingliedert und verfügen über einen hohen Bekanntheitsgrad (meist über die Grenzen eines bestimmten Netzwerkes hinaus).*
2. *Standortpromotoren agieren als „Türöffner“ für Außenstehende und wirken als Netzwerker, d.h. sie haben die Fähigkeit, die „richtigen“ Personen zusammenzubringen.*
3. *Standortpromotoren verfügen über einen direkten Zugang zu Netzwerken, die wiederum einen „regionalen Informations- und Wissensspeicher“ bilden.*
4. *Standortpromotoren zeichnen sich häufig durch eine ausgeprägte emotionale Bindung zu ihrer Region mit einer hohen Identifikation aus. Sie beteiligen sich aktiv an der Regionalentwicklung (im weiteren Sinne)“ (Derungs 2011:182).*

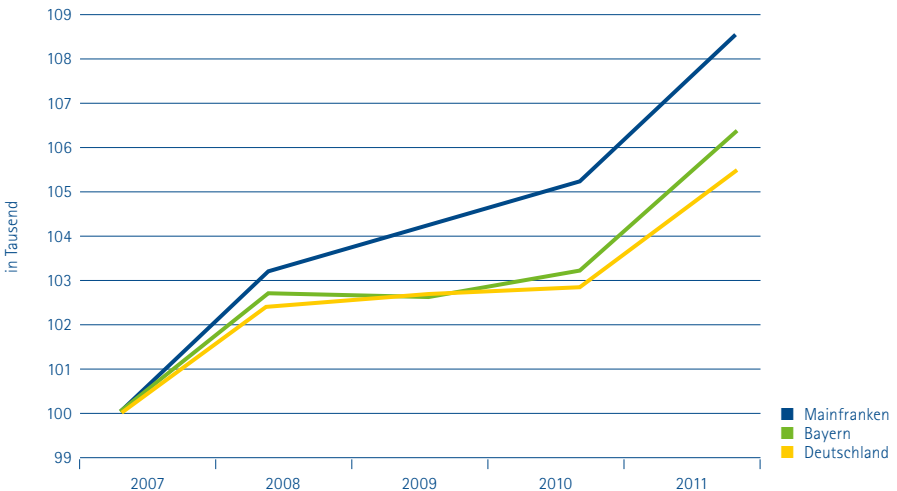
1.3 Regionale Kooperationsverflechtungen und Netzwerke wissensintensiver Unternehmen der Region Mainfranken

Das folgende Kapitel stützt sich ausschließlich auf die Publikation „Kernkompetenzen und Wissensvernetzung in Mainfranken. Situationsanalyse und Handlungsempfehlung“ der Region Mainfranken GmbH, die 2013 veröffentlicht worden ist. Grundlage der Publikation sind die Ergebnisse einer Studie zum Thema „Regionale Kernkompetenzen und Netzwerke der Region Mainfranken“. Die Studie ist ein Kooperationsprojekt des Zentrums für Regionalforschung an der Universität Würzburg und der Region Mainfranken GmbH. Hintergrund der Untersuchung ist, dass *„[...] aktuelle regionale Kooperationen zwischen Wirtschaft und Wissenschaft in Mainfranken untersucht und – soweit möglich – auch Lücken in den Netzwerken ermittelt werden, um Handlungsoptionen abzuleiten“* (Region Mainfranken GmbH 2013:6). Im Fokus der Studie standen u.a. zwei wesentliche Fragestellungen. Erstens: Welche Bedeutung spielen Kooperationen für wissensintensive Unternehmen

und Forschungseinrichtungen in Mainfranken? Zweitens: Inwieweit bestehen zwischen den mainfränkischen Unternehmen und weiteren Akteuren ausgeprägte Netzwerke, in denen Wissen ausgetauscht, genutzt und neues Wissen generiert wird? Die Studie versucht dabei auch die Stärke, Richtung und Qualität der Kooperationen abzubilden. Kooperationsbeziehungen mit hoher Qualität sind solche, die über einen langfristigen Zeitraum versuchen, Wissen zu vernetzen, weil dadurch eine viel stärkere Bindung und Vertrauen aufgebaut werden kann. Im Gegensatz dazu werden auch bedarfsorientierte Kooperationen beleuchtet, die sich aber eher projektbezogen darstellen (Region Mainfranken GmbH 2013:7f).

Damit man einen Eindruck über die Beschäftigtenstruktur in wissensintensiven Branchen in Mainfranken bekommt, zeigt die Abbildung 22 die Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Mainfranken, Bayern und Deutschland.

Abbildung 22: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in wissensintensiven Wirtschaftszweigen (Index: 2007 = 100)



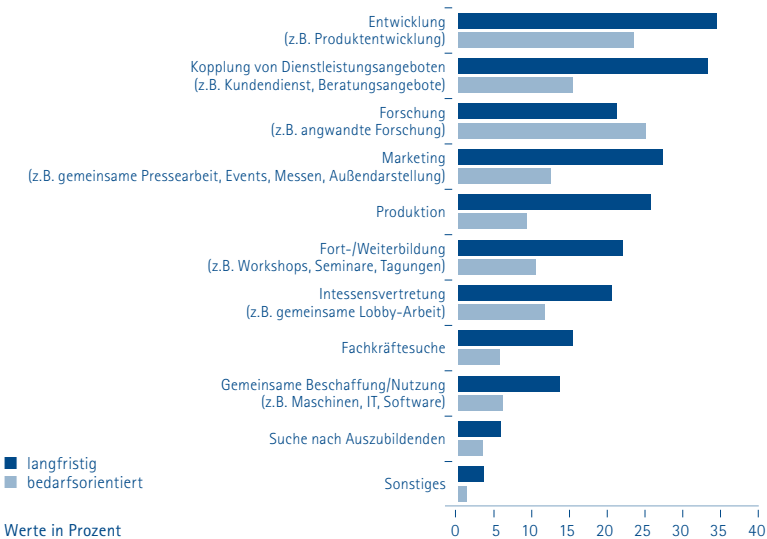
Quelle: verändert nach Region Mainfranken GmbH 2013:9

Es ist insbesondere ein signifikanter Anstieg der Beschäftigtenzahlen in wissensintensiven Branchen ab 2008 in Mainfranken zu beobachten. Damit verbesserten sich die elementaren Bedingungen und erhöht die Wahrscheinlich-

keit, dass Wissen ausgetauscht wird und somit Neukombinationen geschaffen werden können.

Mehr als zwei Drittel der befragten Unternehmen und fast zwei Drittel der Forschungseinrichtungen zeigen grundsätzlich Kooperationsbereitschaft mit verschiedenen regionalen Akteuren. Abbildung 23 verdeutlicht, dass 35 Prozent der Befragten langfristige Kooperationsbeziehungen in der Entwicklung (z.B. Produktentwicklung) aufnehmen oder Kooperationen bei Dienstleistungsangeboten (34 Prozent) bevorzugen. Kurzfristige, also bedarfsorientierte Verbindungen bestehen ebenfalls in der Entwicklung oder im Bereich der Forschung. „Insgesamt überwiegen in der Unternehmenspraxis der Studienteilnehmer langfristige Kooperationsformen“ (Region Mainfranken GmbH 2013:15).

Abbildung 23: Inhaltliche Differenzierung der Kooperationen von Unternehmen (Mehrfachnennungen möglich)

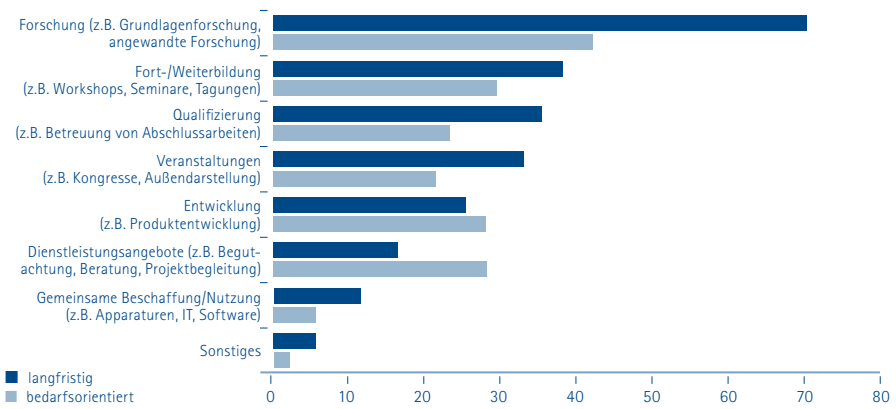


Quelle: verändert nach Region Mainfranken GmbH 2013:15

Im Unterschied zu den Unternehmen spielen bei den Forschungseinrichtungen kurzfristige, lösungsorientierte Beziehungen eine weitaus größere Rolle. Vor allem bei der Fort- und Weiterbildung, der Entwicklung sowie bei verschiedenen Dienstleistungsangeboten. Dienstleistungsangebote können

Begutachtungen, Beratungen oder Projektbegleitungen beinhalten. Langfristig und somit höherwertige Kooperationen gehen Forschungseinrichtungen insbesondere in der Grundlagenforschung oder angewandten Forschung ein.

Abbildung 24: Inhaltliche Differenzierung der Kooperation von Forschungseinrichtungen (Mehrfachnennungen möglich)



Werte in Prozent

Quelle: Region Mainfranken GmbH 2013:15

Wissensintensive Unternehmen in Mainfranken erhoffen sich einen dauerhaften Erfahrungsaustausch, eine Verbesserung der Marktposition und eine Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit durch langfristige Kooperationsbeziehungen. Ebenso versuchen sie die Marktpotenziale besser auszuschöpfen und die Fachkompetenz in den Betrieben auszubauen. Weniger bedeutend sind die Beweggründe „Kostenentlastung“ sowie „Gemeinsame Forschung und Entwicklung“. Bevorzugte unternehmerische Strategien zum Aufbau von Kooperationen liegen vorrangig in der Verwendung persönlicher Kontakte, Recherchen im Internet, Empfehlungen von Dritten oder über Kontakte in einem etablierten Netzwerk (Region Mainfranken GmbH 2013:15f).

Wie ist die Vernetzung von Wirtschaft und Wissenschaft ausgebaut?

Die tatsächliche Vernetzung von Wirtschaft und Wissenschaft wird deutlich, wenn man bedenkt, dass 60 Prozent der befragten Forschungseinrichtungen in den letzten drei Jahren Forschungsaufträge aus der Wirtschaft erhalten haben. Rund 66 Prozent stammen davon aus dem verarbeitenden

Gewerbe. Die Befragung hat eine deutliche Tendenz gezeigt: *„Je intensiver Unternehmen eigene Forschung und Entwicklung betreibt, desto stärker suchen sie nach Kooperationspartnern aus diesem Feld. Die Nähe zu Forschungsstellen ist demnach ein wichtiger Standortfaktor für die wissensbasierte Wirtschaft“* (Region Mainfranken GmbH 2013:18). In beiden Untersuchungsgruppen wurde bemängelt, dass meist in der Region keine geeigneten Kooperationspartner aus der eigenen Branche vorliegen. Es wird nicht ganz ersichtlich, ob es tatsächlich keine geeigneten Kooperationspartner gibt oder ob nur ein Mangel an Informationen vorherrscht. Im Vergleich zu der regionalen Kooperationslandschaft hat die Studie gleichzeitig die nationalen und internationalen Kooperationsverflechtungen ausgewertet. Die Mehrheit der regionalen Akteure arbeitet mit Kooperationspartnern außerhalb Mainfrankens zusammen, d.h. die überregionale Verbundenheit ist sehr hoch, wohingegen die regionalen Netzwerke im Vergleich schwächer ausgeprägt sind. Beliebte Kooperationsregionen mainfränkischer Akteure sind die Metropolregionen Frankfurt a. Main, Nürnberg-Fürth-Erlangen sowie Zentren wie Berlin, Hamburg oder München (Region Mainfranken GmbH 2013:23ff).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sowohl von Betrieben als auch von Seiten der Forschungseinrichtungen Kooperationsbereitschaft vorhanden ist und vorwiegend langfristige Kooperationen bevorzugt werden. Insgesamt zeigt sich bei regionalen Netzwerken, dass die absolute Anzahl an Kooperationen noch relativ niedrig und ausbaufähig ist. Außerdem gibt es einige Unternehmen und Forschungseinrichtungen, die bis dato keine Kooperationen in der Region beabsichtigen, weil aus deren Sicht keine nennenswerten Kooperationspartner zu Verfügung stehen. In Mainfranken besteht kein signifikanter Zusammenhang zwischen der Größe der Unternehmen und der Anzahl von Kooperationsformen. Dennoch gilt – *„Je länger die befragten Unternehmen in der Region angesiedelt sind, desto höher ist die Anzahl an Kooperationen“* (Region Mainfranken GmbH 2013:25).

Dies verdeutlicht die These, dass Interaktions- und Kooperationsbeziehungen sowie gesamte Netzwerkstrukturen auf Vertrauen, regelmäßige Face-to-Face-Kontakte und auf Wissen gestützt werden müssen.

Literatur

- Bathelt, H. & Glückler, J. (2003²): Wirtschaftsgeographie. Stuttgart.
- Bornemann, M. et al. (2003): Regionale Wege in die wissensbasierte Zukunft. Bericht des Projekts Konzeptentwicklung Wissensregion Steiermark. <http://www.wissensregion-steiermark.at/downloads/Wissensregion_Projektbericht.pdf>. Abgerufen am 6.11.2010.
- Buschmann, B. (2005): Bedeutung von Wissen für Regionen. Vortrag im Rahmen der Tagung „Perspektiven für Land & Leute: Regionale Kooperationen für Existenzgründungen“ in Berlin, 01.02.2005. <<http://www.bmfsfj.de/Publikationen/perspektiven/3-Arbeitsgruppen/Arbeitsgruppe-regionales-prozess-und-wissensmanagement/positionspapier-dr-birgit-buschmann.html>>. Abgerufen am 03.11.2010.
- Bmvbs & Bbr (Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung) (Hrsg.) (2008): Raumentwicklungspolitische Ansätze zur Förderung der Wissensgesellschaft. (=Werkstatt: Praxis. Heft 58). Bonn.
- Derungs, C. (2011): Der Einfluss von Sozialkapitalstrukturen auf den Standortentscheidungsprozess von Unternehmen. In: Bachinger, M., Pechlaner, H. & W. Widuckel (Hrsg.) (2011): Regionen und Netzwerke. Kooperationsmodelle zur branchenübergreifenden Kompetenzentwicklung. Wiesbaden. Seite 173-190.
- Fromhold-Eisebith, M. (2008): Von der Technologie- zur Wissensregion. Neukonzeption anhand des Beispiels der Region Aachen. Vortrag an der Universität Dortmund am 29.01.2008. <http://www.raumplanung.uni-dortmund.de/irpud/fileadmin/irpud/content/documents/Wissensregion_Vortrag_Dortmund.pdf>. Abgerufen am 1.11.2010.
- Fromhold-Eisebith, M. (2009): Die „Wissensregion“ als Chance der Neukonzeption eines zukunftsfähigen Leitbilds der Regionalentwicklung. In: Raumforschung und Raumordnung. Band 65. Heft 3. Seite 215-227.
- Fürst, D. (2008): Metropolregionen, Wissensregion und Governance. In: Raumforschung und Raumordnung. Band 66. Heft 3. Seite 219-229.
- Growe, A. (2009): Wissensallianzen und regionale Wissenskonzepte als Bausteine zur Nutzung von Wissen in Metropolregionen. In: Matthiessen, U. & Mahnken, G. (Hrsg.) (2009): Das Wissen der Städte. Wiesbaden. Seite 323-342.
- Growe A., von Löwis S. & F. Torns (2007): Wissensstädte und -regionen. Eine Einführung. (=ARL-Arbeitsmaterialien. Heft 338). Hannover. Seite 42-54.

- Heberling, M. (2012): Räumliche Implikationen einer auf Wissen basierten Wirtschaftsentwicklung. (=Arbeitsberichte der ARL. Heft 3). Hannover. Seite 229-240.
- Ikm (Initiativkreis Europäische Metropolregionen in Deutschland) (Hrsg.) (2007): Lissabon-Agenda für die Metropolregionen in Deutschland zum Thema Wissen. <<http://www.m-r-n.com/fileadmin/ikm/Papers/IKMPositionspapierWissen070313.pdf>>. Abgerufen am 04.11.2010.
- Illing, K. (2011): Region, Gesundheit und Qualität. Zur Entwicklung eines Qualitäts Gütezeichens für Gesundheitsregionen. In: Bachinger, M., Pechlaner, H. & W. Widuckel (Hrsg.) (2011): Regionen und Netzwerke. Kooperationsmodelle zur branchenübergreifenden Kompetenzentwicklung. Wiesbaden. Seite 245-264.
- Kiese, M. (2008): Stand und Perspektiven der regionalen Clusterforschung. In: Kiese, M. & Schätzl, L (Hrsg.) (2008): Cluster und Regionalentwicklung. Theorie, Beratung und praktische Umsetzung. Dortmund. Seite 9-50.
- Lerch, F. /Sydow, J. & Wilhelm M. (2007): Wenn Wettbewerber zu Kooperationspartnern (gemacht) werden. Einsichten aus zwei Netzwerken in einem Cluster optischer Technologien. In: Schreyögg, G. & Sydow, J. (Hrsg.) (2007): Managementforschung 17. Wiesbaden. Seite 207-255.
- Menzel, M.-P. (2008): Zufälle und Agglomerationseffekte bei der Clusterentstehung. Eine vergleichende Diskussion des Core-periphery-Modells, des Window-of-locational-opportunity-Konzepts sowie stochastischer Ansätze. In: Zeitschrift für Wirtschaftsgeographie. Jahrgang 52. Heft 2-3. Seite 114-128.
- Moulaert, F. & Sekia, F. (2003): Territorial Innovation Models: A Critical Survey. In: Regional Studies. Band 37. Heft 3. Seite 289-302.
- Porter, M. (2000): Location, Competition, and Economic Development: Local Clusters in a Global Economy. In: Ledebur, L. C. et al. (Hrsg.) (2000): Economic Development Quarterly. Jahrgang 14. Seite 15-34.
- Region Mainfranken GmbH (Hrsg.) (2013): Kernkompetenzen und Wissensvernetzung in Mainfranken. Situationsanalyse und Handlungsempfehlungen. Würzburg.
- Sedlacek, P. (2007): Kapitel 18 - Wirtschaftsgeographie. In: Gebhardt, H. et al. (Hrsg.) (2007): Geographie. Physische Geographie und Humangeographie. München. Seite 661-695.
- Steinkemper, N. (2008): Innovationsnetze. Instrument zur Entwicklung regionaler Wirtschaftscluster. Saarbrücken.

Terluin, I. J. (2003): Differences in economic development in rural regions of advanced countries: an overview and critical analysis of theories. In: Journal of Rural Studies. Band 19. Heft 3. Seite 327-344.

Zürker, M. (2007): Cluster als neue Komponente der wirtschaftsbezogenen Raumentwicklung. Diskussion der Anforderungen, Möglichkeiten und Grenzen des Ansatzes auf Basis der Erkenntnisse einer Evaluation der Clusterpolitik Oberösterreichs. (= Materialien zur Regionalentwicklung und Raumordnung. Band 22). Kaiserslautern.

2. Unternehmensgründungen und Strukturwandel – Existenzgründungen im ländlichen Raum

Dr. Sascha Genders, Bereichsleiter Standortpolitik, Existenzgründung und Unternehmensförderung, IHK Würzburg-Schweinfurt

Unternehmen sind nicht nur Arbeitgeber oder zahlen Steuern, sie prägen vielmehr das Bild einer Region und können somit die Außenwirkung eines Standortes beeinflussen. Traditionsgemäß gibt es in geografischen Räumen – von global bis lokal – Ballungszentren und strukturschwächere Regionen. In beiden Bereichen übt eine Vielzahl an Akteuren durch ein breites Maßnahmenbündel Einfluss auf die wirtschaftliche Struktur aus, ob kommunale Wirtschaftsförderer, Standortmarketinggesellschaften, politische Entscheidungsträger oder Wirtschaftskammern. Neben der Ansiedlung von bestehenden Unternehmen sind insbesondere Existenzgründungen vor Ort positiv einzuschätzen. Übertragen auf den Profifußball handelt es sich hierbei um die Ziele, neben dem Einkauf teurer Stars (Ansiedlung etablierter Unternehmen) durch Jugendförderung und entsprechende Unterstützungen des Nachwuchses „eigene“ Stars und Talente (Förderung von regionalen Existenzgründungen) – mit allen Vor- und Nachteilen – hervorzubringen.

Vorteile der „Jugendarbeit“ – nunmehr wiederum übertragen auf den Bereich der Unternehmensansiedlungen – finden sich: So sind Betriebe, die „in“ einer Region entstehen und insbesondere die Personen, die hinter den Gründungen stehen, vielfach deutlich stärker mit einer Region verbunden. Die Identität ist mutmaßlich deutlich stärker mit den regionalen Gegebenheiten verankert. Unter anderem hat dies wiederum Einfluss auf unternehmerische Entscheidungen in Sachen Rekrutierung, Einbeziehung von regionalen Dienstleistern und anderen Betrieben vor Ort, Förderung kultureller sowie ökologi-

scher und sozialer Belange. Dies ist kein ausschließliches Faktum regionaler Gründungen, dennoch kann ohne Zweifel im Vergleich von regional nicht von Beginn tief verankerten Unternehmen nicht erwartet werden, dass sie diese Grundaspekte direkt bedienen – wenngleich es auch kein zwingendes Kriterium ist, dass regionale Gründungen all diese Bereiche erfüllen. Gerade bei „Talenten“ ist aber zu erwarten, dass sie nachhaltiger die Region stärken, eher regionale Ressourcen einbinden und weniger von exogenen Einflussfaktoren abhängig sind. Final prägen vor Ort entstandene Unternehmen das Image eines Standortes in Sachen „Gründungskultur“. Auf der anderen Seite haben Gründungen gegenüber „Startransfers“ den Nachteil, dass sie gerade zu Beginn erst eine Marktdurchdringung bewältigen müssen, sodass hierdurch die wirtschaftliche Bedeutung für den Standort – zum Beispiel durch die Anzahl der bereit gestellten Arbeitsplätze oder die Steuerleistungen – geringer sein können. Überregionale Ressourcen, zum Beispiel durch den Anzug von Fachkräften aus anderen Regionen oder durch eventuell stattfindende unternehmensinterne Tauschprogramme von Angestellten, werden in geringerem Maße akquiriert. Per se scheinen Kapitalstock und Innovationsaffinität geringer (vgl. Kiel [2008, S.124 ff.], Hummel-Manzau [2012, S.44 ff.], Maier und Tödtling [1996, S.186]).

Welche Faktoren haben Einfluss auf das Vorhandensein von Existenzgründungen oder beeinflussen wiederum die Ansiedlung von Betrieben in einer Region? Hierzu zählten eine ganze Reihe harter und weicher Standortfaktoren: Angefangen beim Absatz- oder Beschaffungsmarkt vor Ort, von monetären Aspekten wie Steuerbelastungen oder finanziellen Anreizen, der Verfügbarkeit von Fachkräften oder der Nähe zu Forschungseinrichtungen und Hochschulen oder grundlegenden Infrastruktur in Sachen Verkehr, Energie, Breitband oder der Möglichkeit zur Ansiedlung und der Verfügbarkeit von Gewerbeflächen, bis hin zum Image eines Standortes, Wohn- und Arbeitsqualität vor Ort, bürokratischen Gegebenheiten oder zur regionalen Willkommenskultur (vgl. Schulzen et al. [2006]).

Aber: Bestehende Branchenstrukturen, wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, Kaufkraft, Bevölkerungsstruktur und -dichte sowie deren Altersstruktur, Bildungsniveau oder Netzwerke und Arbeitsmarkt, all diese Faktoren beeinflussen die Entwicklung von Talenten einerseits, wirken sich jedoch final auch auf die Attraktivität einer Region für Unternehmen aus, deren Ansiedlung in eben dieser Region relevant sein kann. Für politische Entscheidungs-

träger und alle Akteure, deren Handeln Einfluss auf diese Palette an Parametern hat, heißt es hierdurch, diese insgesamt positiv zu gestalten. Insofern hat die Gestaltung den Vorteil, dass sowohl Talente gefördert werden (Gründungen), als auch die Attraktivität einer Region für etablierter Stars (Zuzug) in Kombination gefördert wird.

Nachfolgend wird – bezugnehmend auf die ausgewiesene amtliche Statistik – der Status Quo im ländlichen Raum in Mainfranken in Sachen Existenzgründungen aufgezeigt (vgl. IHK [2014]). Hierbei werden diejenigen Gebietskörperschaften bzw. mainfränkischen Gebietskörperschaften und kreisfreien Städte per definitionem als ländlicher Raum definiert, die im Zuge der Deutschen Vernetzungsstelle Ländliche Räume (DVS) in der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung (BLE) in Erscheinung treten³⁵. Namentlich sind dies die Landkreise Bad Kissingen, Haßberge, Kitzingen, Rhön-Grabfeld sowie Schweinfurt. Der Landkreis Main-Spessart und Würzburg sowie die beiden Städte Schweinfurt und Würzburg sind nicht Gegenstand der nachfolgenden Ausführungen.

Tabelle 15: Übersicht Gründungskennzahlen

	Gründungen je 1.000 Einwohner in 2013	Gründungen je 1.000 Arbeitnehmer in 2013	Durchschnittliches Gründungswachstum pro Jahr 2004–2013
Bad Kissingen	7,2	23,6	128
Haßberge	7,1	24,3	130
Kitzingen	8,8	26,4	205
Rhön-Grabfeld	6,8	18,4	127
Schweinfurt	7,2	36,0	254

Quelle: IHK (2014), Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung (2014a, 2014b, 2014c)

Tabelle 15 zeigt die Anzahl der Gründungen im Jahr 2013 bezogen auf die Anzahl der Einwohner sowie auf die Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten vor Ort. Ferner wird das durchschnittliche Gründungswachstum – in Form des Gründungssaldo, der sich als Differenz zwischen den Gewerbeanmeldungen sowie den Gewerbeabmeldungen – pro Jahr auf Gesamtsicht der letzten zehn Jahre dargestellt.

³⁵ Mit wenigen Ausnahmen sind die Gebietskörperschaften deckungsgleich mit den entsprechend definierten ländlichen Räumen (gilt für die Landkreise Bad Kissingen, Haßberge und Rhön-Grabfeld) oder es gibt an dieser Stelle nicht relevante Abweichungen (gilt für die Landkreise Kitzingen und Schweinfurt).

Das durchschnittliche Wachstum lässt erkennen, dass per se in allen Regionen ein Zuwachs per annum zu erkennen ist, wenngleich in unterschiedlicher Größenordnung. Da aber sowohl Größe einer Region, Anzahl der dort lebenden Einwohner und der Anteil der potenziellen Erwerbspersonen, als auch der Arbeitsmarkt vor Ort einen Einfluss auf diesen Wert ausüben, ist ein ausschließlicher Vergleich der Regionen im Zuge der absoluten Zahlen nicht aussagekräftig. Eine deutlichere Vergleichbarkeit zwischen den Gebietskörperschaften schafften hingegen die Kennzahl der Gründungen je Arbeitnehmer beziehungsweise Einwohner. So zeigt sich, dass bezogen auf Anzahl der Einwohner im Landkreis Kitzingen die häufigsten Gründungen erfolgen (8,8) im Jahr 2013, vergleichsweise niedriger ist die Anzahl im Landkreis Rhön-Grabfeld (6,8). Analog zeigt sich das Bild in Relation Gewerbewachstum und Arbeitnehmer, wenngleich der hier deutlich hohe Wert im Landkreis Schweinfurt der in Bezug zu den anderen Regionen geringen Anzahl an sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten im Landkreis geschuldet ist.

Insgesamt zeigt sich in den letzten Jahren bundesweit ein Rückgang des Gründungswachstums. So lässt sich zum Beispiel in Mainfranken weiterhin pro Jahr ein Zuwachs des gewerblichen Unternehmensbestandes erkennen, der jedoch in den letzten Jahren insgesamt der Größe nach abnimmt. Im Jahr 2004 lag der Gründungssaldo bei insgesamt 3.531, bei 10.017 Gewerbeanmeldungen und 6.486 Gewerbeabmeldungen. Einem Rückgang des Wachstums bis zum Jahr 2007 auf einen Gründungssaldo von 1.437 folgte ein Anstieg bis zum Jahr 2010 auf 1.837, bevor anschließend der geringste Zuwachs im Jahr 2012 in Höhe von 478 zu verzeichnen war. 2013 ist ein Anstieg des Gründungswachstums um 27 Prozent gegenüber dem Vorjahr 2012 auf 606 zu verzeichnen. Mit Blick auf die Statistiken zum ersten Halbjahr 2014 scheint sich dieser Anstieg aller Voraussicht nach fortzusetzen. Insgesamt gilt es damit in der langen Frist ein langsamer werdendes Gründungswachstum zu konstatieren, wenngleich offensichtlich die Tendenz wieder Richtung Beschleunigung zu gehen scheint in der jüngeren Vergangenheit.

Die aufgezeigte Entwicklung ist keine regionale Besonderheit sondern trifft für zahlreiche Regionen in Deutschland zu. Demografische Entwicklung und eine mit dem allgemeinen Bevölkerungsrückgang einhergehende Minderung des Pools potenzieller Existenzgründer, politische Weichenstellungen wie die Reform des Gründungszuschusses oder Maßnahmen zur Wagniskapitalfinan-

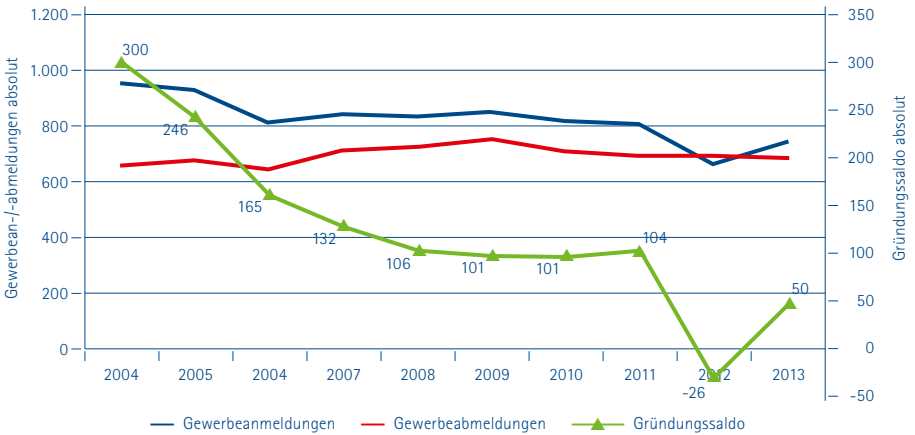
zierung sowie die allgemeine konjunkturelle Entwicklung und die Situation auf dem Arbeitsmarkt bedingen dieses Gesamtbild.

Dieser Trend zeigt sich insbesondere in den ländlichen Regionen (vgl. Abbildungen 25 bis 29), wenngleich aufgrund des Gründungssaldo³⁶ insbesondere in den Landkreisen Bad Kissingen und Haßberge in den letzten Jahren ein deutlicher Rückgang des Gründungswachstums zu erkennen ist. Nachdem aber in beiden Gebietskörperschaften im Zeitraum von 2005 bis 2010 das Wachstum auf konstantem Niveau verharrte, zeigt sich im Landkreis Bad Kissingen 2012 ein deutlicher Rückgang gegenüber dem Vorjahr 2011 – mit einem insgesamt negativen Saldo, das heißt faktisch einem Überschuss der Gewerbeabmeldungen gegenüber den Gewerbeanmeldungen. Im Jahr 2013 hingegen steigt das Gründungswachstum wieder deutlich an gegenüber dem Vorjahr, liegt aber noch deutlich unter dem Niveau der Jahre vor 2011. Im Landkreis Haßberge zeigt sich hingegen bereits im Jahr 2010 ein starker Rückgang des Wachstums, welches 2013 erstmals zu einem negativen Wert von -1 führte.

Starke Schwankungen bei aber gleicher Tendenz zeigen sich in den Landkreisen Kitzingen, Rhön-Grabfeld und Schweinfurt. Auffällig sind insbesondere die Schwankungen in Kitzingen in den Jahren 2007 und 2010 mit einem deutlichen Anstieg des Wachstums gegenüber den Vorjahreswerten. 2012 und 2013 haben sich die Werte des Gründungssaldos auf geringem Niveau eingependelt. Dem positiven Anstieg in Rhön-Grabfeld 2008 gegenüber dem Vorjahr folgte ein stetiger Rückgang, mit einem aber 2013 deutlichen Anstieg des Wachstums. Im Landkreis Schweinfurt ist ein besonders starkes Gründungswachstum in den Jahren 2008 bis 2010 erkennbar, dann ein Rückgang, jüngst wieder ein Anstieg. Insgesamt gilt: In allen diesen drei Gebietskörperschaften sind im Jahr 2013 positive Veränderungen gegenüber den Vorjahren zu erkennen und in jedem Jahr ist ein positives Wachstum (Gründungssaldo ist größer als Null) zu erkennen.

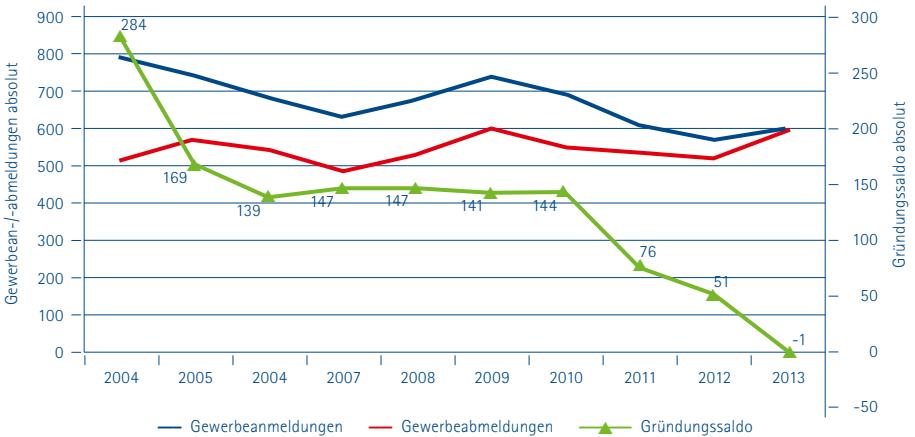
³⁶ Der Indikator des Gründungssaldo ist ein Indikator zur Bestimmung der Gründungsaktivitäten. Weitere Indikatoren werden nicht berücksichtigt.

Abbildung 25: Entwicklung Unternehmensgründungen Bad Kissingen



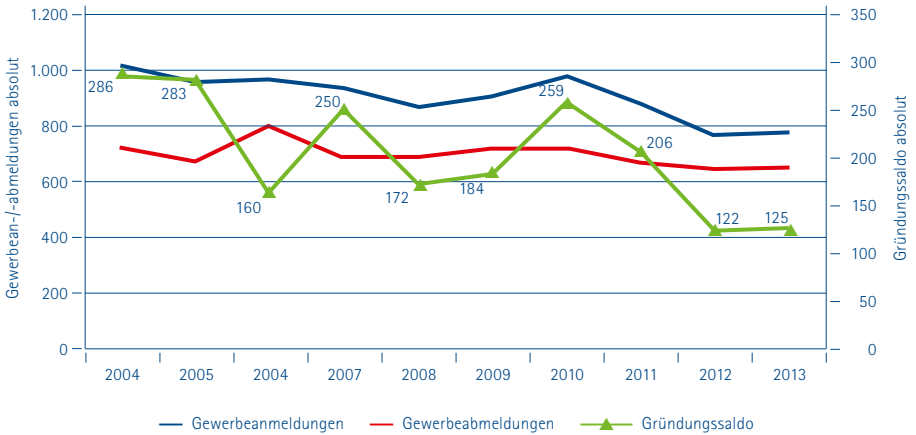
Quelle: IHK (2014), Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung (2014a)

Abbildung 26: Entwicklung Unternehmensgründungen Haßberge



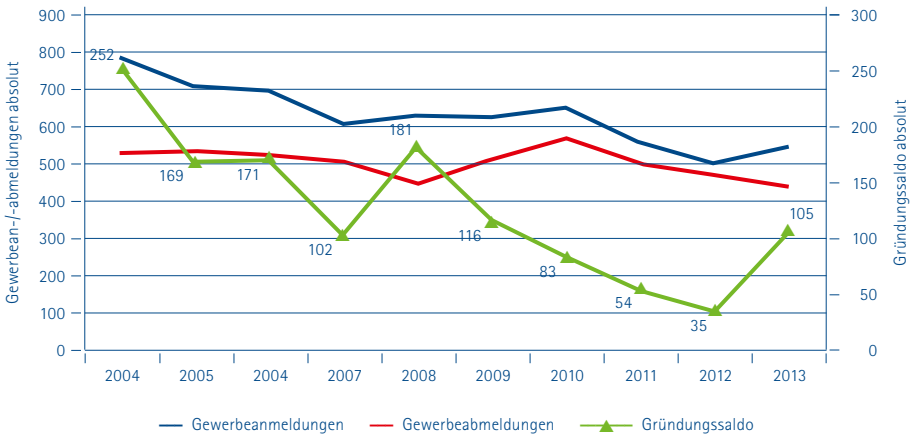
Quelle: IHK (2014), Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung (2014a)

Abbildung 27: Entwicklung Unternehmensgründungen Kitzingen



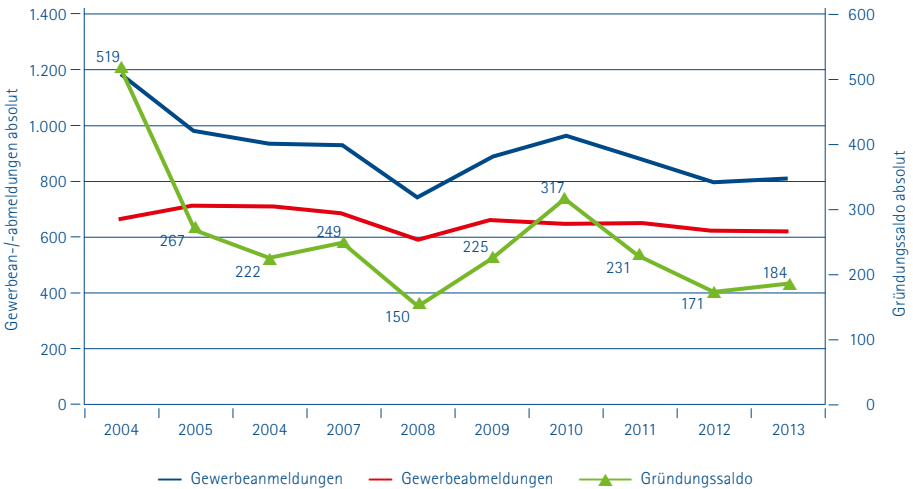
Quelle: IHK (2014), Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung (2014a)

Abbildung 28: Entwicklung Unternehmensgründungen Rhön-Grabfeld



Quelle: IHK (2014), Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung (2014a)

Abbildung 29: Entwicklung Unternehmensgründungen Schweinfurt



Quelle: IHK (2014), Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung (2014a)

Ausschlaggebend für die aufgezeigte Entwicklung in den fünf Teilregionen ist im Regelfall der Rückgang der Gewerbebeanmeldungen. Vergleicht man zum Beispiel die Zeiträume 2004 bis 2008 beziehungsweise 2009 bis 2013 so zeigt sich innerhalb dieser beiden Intervalle durchweg eine Verminderung der Gewerbebeanmeldungen (vgl. Tabelle 16). Während der Rückgang in Bad Kissingen und Kitzingen bei den Gewerbebeanmeldungen in beiden Zeiträumen ähnlich stark ist, hat sich der Rückgang im Landkreis Haßberge leicht erhöht, in den beiden Landkreisen Rhön-Grabfeld und Schweinfurt jedoch verringert³⁷. 2013 liegen die Zahlen der Gewerbeabmeldungen mit Ausnahme des Landkreise Kitzingen in allen Regionen unter den Abmeldezahlen des Jahres 2009. Während des Zeitraumes 2004 bis 2008 hat sich hingegen in den Landkreisen Bad Kissingen und Haßberge die Anzahl der Gewerbeabmeldungen erhöht. Insgesamt ist jedoch bei den Gewerbeabmeldungen ein Rückgang zu verzeichnen.

37 Im Landkreis Schweinfurt zeigen sich hier deutliche Sondereffekte aufgrund des Zuwachses des Gründungswachstums im Jahr 2004 gegenüber dem Vorjahreszeitraum 2003.

Tabelle 16: Veränderungen Gewerbeanmeldungen und Gewerbeabmeldungen

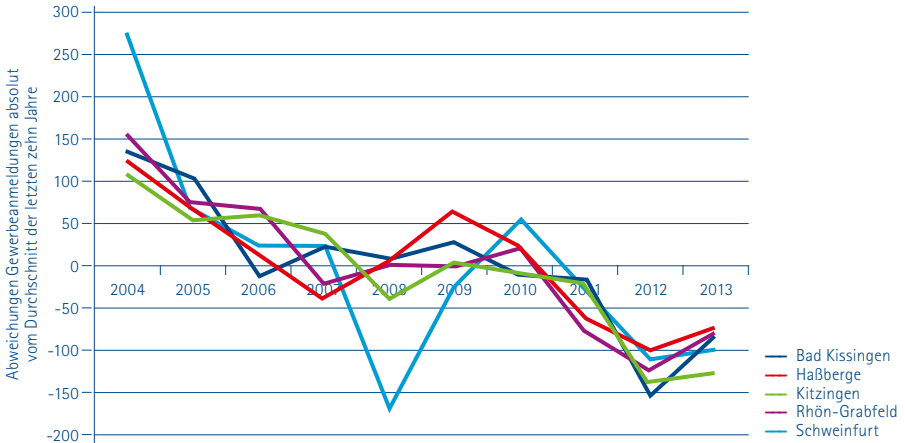
	Gewerbeanmeldungen		Gewerbeabmeldungen	
	Veränderung 2004–2008 in Prozent	Veränderung 2009–2013 in Prozent	Veränderung 2004–2008 in Prozent	Veränderung 2009–2013 in Prozent
Bad Kissingen	-13,3	-13,1	10,2	-8,0
Haßberge	-14,9	-18,8	3,7	0,7
Kitzingen	-14,5	-14,3	-4,4	-9,8
Rhön-Grabfeld	-19,9	-13,0	-15,9	-13,8
Schweinfurt	-37,7	-8,6	-11,6	-5,3

Quelle: IHK (2014), Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung (2014a)

Sinkende Gewerbeanmeldungen und Gewerbeabmeldungen führen zu einem Rückgang des Gründungswachstums, wenn die Minderung der Anmeldungen die der Abmeldungen dominiert. Dies ist in der Regel in allen diesen Regionen zu beachten, da die Anzahl der Gewerbeabmeldungen per se weniger schwankt im Zeitverlauf. Abbildungen 30 und 31 zeigen diesen Sachverhalt auf. Abgebildet werden die in den Regionen für jedes Jahr erkennbaren Abweichungen der Gewerbeanmeldungen beziehungsweise Gewerbeabmeldungen vom Durchschnittswert der letzten zehn Jahre. Ein Wert größer Null entspricht im entsprechenden Jahr einer über dem Durchschnitt liegenden Anzahl an Anmeldungen oder Abmeldungen, ein Wert kleiner als Null entspricht einer unterdurchschnittlichen Anzahl.

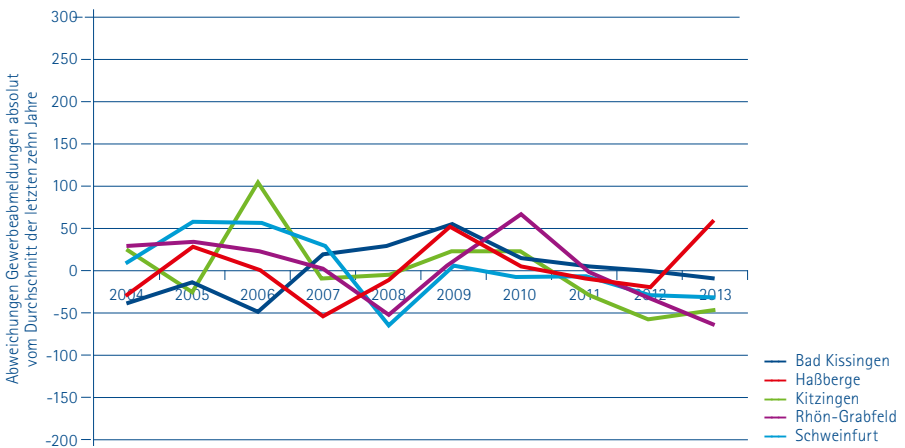
Unabhängig von den Entwicklungen in den einzelnen Regionen ist die deutlich geringere Schwankungsbreite der Abmeldungen erkennbar. In jedem der Jahre liegt die Abweichung der Gewerbeabmeldungen zum Beispiel maximal mit einem Wert von 100 über dem Durchschnittswert (Kitzingen, 2006) beziehungsweise mit einem Wert von rund 70 (Schweinfurt, 2008) unter dem Durchschnittswert. Bei den Angaben zu den Gewerbeanmeldungen hingegen liegt die Schwankungsbreite in einem deutlich breiteren Intervall.

Abbildung 30: Abweichungen der Gewerbebeanmeldungen vom Durchschnitt der letzten zehn Jahre in den Regionen



Quelle: IHK (2014), Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung (2014a)

Abbildung 31: Abweichungen der Gewerbebeanmeldungen vom Durchschnitt der letzten zehn Jahre in den Regionen



Quelle: IHK (2014), Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung (2014a)

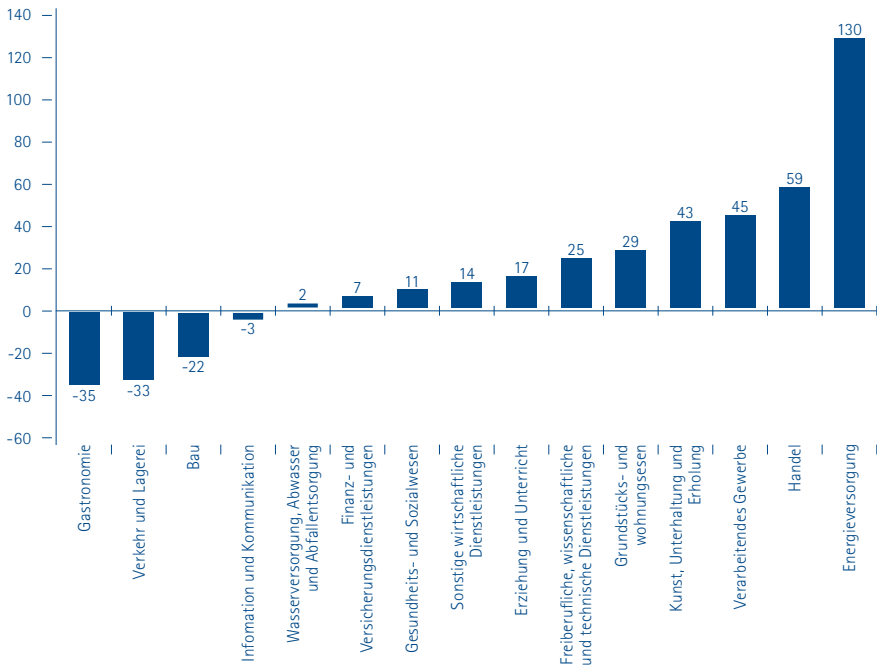
Neben der Bandbreite der Schwankungen – größer bei den Gewerbebeanmeldungen – bestätigt insbesondere Abbildung 30 die Beobachtung, dass insgesamt in den letzten Jahren ein deutlich unterdurchschnittliches Wachstum bei den

Gewerbeanmeldungen zu erkennen ist – beginnend mit dem Jahr 2010. Aber es zeigt sich auch, dass im letzten Jahr in allen betrachteten Regionen die Anzahl der Gewerbeanmeldungen sich dahingehend verbessert hat, dass die Entwicklung sich wieder in Richtung des Zehnjahresdurchschnittes bewegt.

Fakt ist: Einflussfaktoren wie allgemeine wirtschaftliche Entwicklung, die Situation auf dem Arbeitsmarkt aber auch die allgemeine demografische Entwicklung wirken sich nicht zuletzt auf die Entwicklung der Gewerbebetriebe vor Ort aus. Je besser der Arbeitsmarkt funktioniert und je geringer die Arbeitslosenquoten, desto stärker suchen Unternehmen qualifizierte Arbeitnehmer. Der Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter und verstärkte Bestrebungen bestehender Betriebe um den Faktor Humankapital, bei insgesamt rückläufiger Anzahl potenziell Erwerbsfähiger – ob als Arbeitnehmer oder Selbstständiger –, verringert den potenziellen Pool an Existenzgründern. Dieser Trend wird sich aller Voraussicht nach gerade in den ländlichen Regionen weiterhin verstärken, weshalb sich in der Tendenz – unabhängig von kurz- und mittelfristigen Trends oder temporären Abweichungen – langfristig die aufgezeigte Entwicklung unter den heute gegebenen Rahmenbedingungen fortsetzen dürfte. Die nachweisbaren Veränderungsdaten der Einwohneranzahl in den letzten Jahren 2004 bis 2013 in Bad Kissingen (-5,1 Prozent), Haßberge (-4,6 Prozent), Kitzingen (-1,8 Prozent), Rhön-Grabfeld (-7,8 Prozent) und Schweinfurt (-3,1 Prozent) sowie die Prognosen einer gleichgerichteten Zukunftsentwicklung in den kommenden Jahren stärken diese Entwicklung (vgl. Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung [2014b]). Insbesondere die Anzahl der Gewerbeanmeldungen in den ländlichen Regionen dürfte vermutlich langfristig ceteris paribus dem in Abbildung 30 erkennbaren Trend folgen.

Betrachtet man die einzelnen Branchen in den Regionen zeigen sich trotz der per se mittelfristigen Verlangsamung des Gründungswachstums vereinzelt Branchen, in denen Zuwächse zu erkennen sind: Während in den Segmenten Gastronomie, Verkehr und Lagerei, Bau sowie Information und Kommunikation ein negatives Wachstum zu erkennen ist im Jahr 2013, steigen in zahlreichen Branchen die Bestände durch ein Überwiegen der Gewerbeanmeldedaten gegenüber den Abmeldeanzahlen. Kunst, Unterhalt und Erholung (+43), Verarbeitendes Gewerbe (+45), Handel (+59) sowie Energieversorgung (+130) sind hierbei die Branchen mit dem deutlichsten Gründungswachstum.

Abbildung 32: Gründungswachstum absolut 2013 in den Landkreisen Bad Kissingen, Haßberge, Kitzingen, Rhön-Grabfeld und Schweinfurt



Quelle: IHK (2014), Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung (2014a)

Damit die betrachteten Standorte und Regionen auch in Zukunft den Wohlstand und die Lebensqualität besitzen, wie sie dies heute tun, ist es wesentlich, auch das Thema Existenzgründungen im ländlichen Raum zu stärken. Letztlich geht es darum, durch entsprechende Rahmenbedingungen dafür Sorge zu tragen, in Symbiose den Interessen bestehender Unternehmen, etwaig neu zuziehender Betriebe sowie potenziellen regionalen Gründungen Sorge zu tragen.

Um explizit die Interessen und mögliche Handlungsanforderungen für Existenzgründungen zu konkretisieren, empfiehlt es sich, Herausforderungen und Wünsche regionaler Existenzgründer zu betrachten. Die IHK Würzburg-Schweinfurt hat 2013 rund 4.000 Existenzgründer und Gründungswille rund um das Thema Selbstständigkeit befragt, unter anderem auch zu den größten Hemmnissen bei der Gründung sowie den gewünschten Unterstützungsleis-

tungen. Hierbei werden zuallererst bürokratische Hürden als eine wesentliche Herausforderung gesehen, gefolgt von zu geringem Eigenkapital und den Problemen der Kapitalbeschaffung. Familiäre und persönliche Gründe zählen gleichfalls zu den Hürden mainfränkischer Gründungsvorhaben.

Tabelle 17: Hürden bei der Existenzgründung

		Angaben in Prozent
1	Bürokratische Hemmnisse	15,9
2	Zu geringes Eigenkapital	11,1
3	Kapitalbeschaffung	8,8
4	Konkurrenzdruck	8,8
5	Familiäre, persönliche Gründe	8,5
6	Zu geringe Sicherheiten	8,0
7	Schlechte Ertragsmöglichkeiten	6,6
8	Qualifizierte Arbeitskräfte	6,4
9	Absatzprobleme	6,1
10	Standort	5,8

Quelle: IHK (2014)

In Anlehnung an die genannten Herausforderungen wünschen sich zahlreiche Existenzgründer eben dort Hilfestellungen, wo es um das Thema Finanzierung geht, ob bei der Bereitstellung oder den Zugangswegen zu öffentlichen Mitteln oder schlicht der Kontaktaufnahme zu potenziellen Geldgebern oder Geschäftspartnern.

Tabelle 18: Gewünschte Hilfestellung bei der Existenzgründung

		Angaben in Prozent
1	Öffentliche Mittel	22,7
2	Zugang zu Bankkrediten/verbesserte Finanzierungsbedingungen	22,3
3	Mehr Beratung für Marketing	16,2
4	Vereinfachte Kontaktaufnahme zu Partnern/Geldgebern	13,4
5	Verbesserte Möglichkeiten, Eigenkapital zu bilden	13,1

Quelle: IHK (2014)

In diesen Kontext passen letztlich einzelne der Handlungsempfehlungen, die der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) e. V. formuliert für eine „neue“ Gründerzeit (vgl. DIHK [2014, S.24 ff.]): Willkommenskultur und Verbesserung des Verständnis für Unternehmertum in Politik und Verwaltung, One-Stop-Shop zur Bündelung der Hilfestellungen bei einem Partner, Abbau bürokratischer Hemmnisse, Verbesserung der Infrastruktur, Aktivierung von Risiko- und Wagniskapital zur Verbesserung der Kapitalausstattung, Stärkung von Mentoring-Programmen oder Weiterentwicklung von Coaching-Programmen. All diese genannten Forderungen tragen dazu bei, die Situation der Gründerszene zu verbessern.

Diese expliziten Maßnahmen für Existenzgründer tragen final auch im ländlichen Raum zu einer aktiven Förderung des regionalen Gründungsgeschehens bei, wobei in Folge genannter Aspekte wie der demografischen Entwicklung weitgreifende standortpolitische Entscheidungen zu treffen sind. Dies reicht von der grundlegenden Ausstattung einer Region in Sachen Infrastruktur – Verkehr, Energie, Bildung, Wissen – über Bereiche in den Belangen Regionalmarketing bis hin zum Thema Unternehmensnachfolge als eine Möglichkeit der Existenzgründung.

Literatur

- Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung (2014a): Gewerbeanzeigenstatistik, München/Schweinfurt.
- Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung (2014b): Statistik zur Bevölkerungsentwicklung, München/Schweinfurt.
- Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung (2014c): Statistik zu sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen, München/Schweinfurt.
- DIHK (2014): DIHK-Gründerreport 2014 – Pioniergründer bringen frische Brise, Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.: Berlin.
- Hummel-Manzau M. (2012): Regionalentwicklung im ländlichen Raum durch Existenzgründungs- und Unternehmenspolitik, in: RaumPlanung, Heft 160, S.44-46.
- IHK Würzburg-Schweinfurt (2014): Gründeratlas Mainfranken 2014, Dr. Sascha Genders, Würzburg.

- Kiehl, M. (2006): Exogene Unternehmensgründungen – Impulsgeber für die wirtschaftliche Entwicklung des ländlichen Raumes?, in: Seminarberichte der Gesellschaft für Regionalforschung, Nr. 49, S.124-148.
- Maier G. und F. Tödting (1996): Regional- und Stadtökonomik 2. Regionalentwicklung und Regionalpolitik, Wien.
- Schulten T. et al. (2006): Gründen auf dem Land, in: Trierer Arbeitspapiere zur Mittelstandsökonomie Nr. 11, Univ.-Prof. Dr. Axel G. Schmidt.

Bisher in der IHK-Schriftenreihe erschienen

IHK-Schriftenreihe	Titel	erhältlich bei der IHK	Vergriffen – kann in der Uni-Bibliothek ausgeliehen werden
Nr. 1/1966	Die Zukunft der Rhön		x
Nr. 2/1966	Verkehrsdrehscheibe Mainfranken		x
Nr. 3/1967	Rechtsgrundlagen und Organisation		x
Nr. 4/1967	Die Bevölkerungsentwicklung der Gemeinden, Städte und Landkreise des Regierungsbezirkes Unterfranken 1965 – 1990		x
Nr. 5/1968	Funktionsfähige Innenstädte		x
Nr. 6/1969	Die Landkreise Lohr und Marktheidenfeld Ein Beitrag zur regionalen Wirtschaftspolitik in Unterfranken		x
Nr. 7/1972	Haßberge – Steigerwald Sozioökonomische Entwicklungsprozesse in strukturschwachen Räumen		x
Nr. 8/1972	Berufs- und arbeitspädagogische Voraussetzungen für die betriebliche Ausbildung		x
Nr. 9/1977	Das Maintal: Entwicklungsachse und Lebensader einer Landschaft		x
Nr. 10/1979	Alfred Herold – Der Fremdenverkehr in Mainfranken Struktur, Möglichkeiten, Probleme	x	
Nr. 11/1984	Rechtsgrundlagen der IHK Würzburg-Schweinfurt		x
Nr. 12/1984	Das mainfränkische Autobahnnetz Entwicklung, Struktur und Funktion Ein kritischer Überblick aus geografischer Sicht von Alfred Herold	x	
Nr. 13/1990	Berlin-Leipzig-Würzburg-Stuttgart-Zürich Chancen einer dritten Nord-Süd-Magistrale von A. Herold, Würzburg	x	
Nr. 11/1992	Rechtsgrundlagen der IHK Würzburg-Schweinfurt		x
Nr. 14/1995	Bürokratieberuhigte Zone Mainfranken		x
Nr. 11/1995	Rechtsgrundlagen der IHK Würzburg-Schweinfurt		x
Nr. 11/1999	Rechtsgrundlagen der IHK Würzburg-Schweinfurt		x
Nr. 12/2003	Rechtsgrundlagen der IHK Würzburg-Schweinfurt		x
Nr. 11/2007	Rechtsgrundlagen der IHK Würzburg-Schweinfurt		x
Nr. 15/2008	Gründeratlas Mainfranken 2008	x	
Nr. 16/2008	Unternehmensrisiken erkennen und meistern Tipps zur Unternehmensentwicklung und Krisenprophylaxe	x	

IHK-Schriftenreihe	Titel	erhältlich bei der IHK	Vergriffen – kann in der Uni-Bibliothek ausgeliehen werden
Nr. 17/2008	Industriereport 2008 Zur Bedeutung der Industrie in Mainfranken		x
Nr. 18/2008	Entwicklungsperspektive für Mainfranken Handlungsempfehlungen aus Sicht der mainfränkischen Wirtschaft	x	
Nr. 19/2008	Realsteuerhebesätze 2008 Eine Untersuchung der IHK Würzburg-Schweinfurt	x	
Nr. 20/2008	Die Bau- und Immobilienwirtschaft in Mainfranken	x	
Nr. 19/2009	Die Entwicklung der Realsteuerhebesätze in Mainfranken 2009	x	
Nr. 21/2009	Gründeratlas Mainfranken 2009	x	
Nr. 22/2009	Die Mittelzentren des IHK-Bezirks Mainfranken	x	
Nr. 23/2009	Beteiligungskapital – Wege Chancen Perspektiven	x	
Nr. 24/2009	Verkehrsdrehscheibe Mainfranken 2009	x	
Nr. 15/2010	Gründeratlas Mainfranken 2010	x	
Nr. 19/2010	Die Entwicklung der Realsteuerhebesätze in Mainfranken 2010	x	
Nr. 25/2010	Besser finanziert – Förderleitfaden für den Mittelstand	x	
Nr. 26/2010	Verkehrsinfrastruktur, Verkehr und Logistik in Mainfranken	x	
Nr. 11/2011	Rechtsgrundlagen der IHK Würzburg-Schweinfurt	x	
Nr. 15/2011	Gründeratlas Mainfranken 2011	x	
Nr. 19/2011	Die Entwicklung der Realsteuerhebesätze in Mainfranken 2011	x	
Nr. 27/2011	Der demographische Wandel	x	
Nr. 28/2011	Die Geschäftsübergabe im Überblick	x	
Nr. 29/2011	Mainfränkische Unternehmen in einer globalisierten Wirtschaft	x	
Nr. 30/2011	Fachkräftesicherung – bilden, beschäftigen, integrieren	x	
Nr. 15/2012	Gründeratlas Mainfranken 2012	x	
Nr. 19/2012	Die Entwicklung der Realsteuerhebesätze in Mainfranken 2012	x	
Nr. 25/2012	Besser finanziert	x	
Nr. 31/2012	Ökologische Nachhaltigkeit in klein- und mittelständischen Betrieben	x	
Nr. 32/2012	Analyse der Gesundheitswirtschaft in Mainfranken 2012	x	
Nr. 33/2012	Endlich gründen!	x	
Nr. 15/2013	Gründeratlas Mainfranken 2013	x	

IHK-Schriftenreihe	Titel	erhältlich bei der IHK	Vergriffen – kann in der Uni-Bibliothek ausgeliehen werden
Nr. 19/2013	Die Entwicklung der Realsteuerhebesätze in Mainfranken 2013	x	
Nr. 34/2013	Auswirkungen der Finanzkrise auf die mainfränkischen Kommunalhaushalte	x	
Nr. 35/2013	Basel III – Auswirkungen auf den Mittelstand in Mainfranken aus Sicht von Unternehmen und Banken	x	
Nr. 15/2014	Gründeratlas Mainfranken 2014	x	
Nr. 19/2014	Die Entwicklung der Realsteuerhebesätze in Mainfranken 2014	x	

Schriftenreihe des Zentrums für Regionalforschung (ZfR) an der Universität Würzburg in Kooperation mit der IHK Würzburg-Schweinfurt

ZfR- Schriftenreihe	Titel	erhältlich beim ZfR
Nr. 1/2009	Facetten und Perspektiven der Regionalforschung in Unterfranken	x
Nr. 2/2010	Die Vernetzung der Region Mainfranken mit den benachbarten Metropolregionen	x

Industrie- und Handelskammer Würzburg-Schweinfurt K. d. ö. R.

Mainastraße 33-35 | 97082 Würzburg
Tel. +49 931 4194-0 | Fax +49 931 4194-100

Karl-Götz-Straße 7 | 97424 Schweinfurt
Tel. +49 9721 7848-0 | Fax +49 9721 7848-650

E-Mail: info@wuerzburg.ihk.de | Internet: www.wuerzburg.ihk.de

ISBN 978-3-943920-11-6