

Abschlussbericht zum Projekt

**Gewinnung und Bindung von Neubürgern in
der Region Schwarzwald-Baar-Heuberg**

***Torsten Bleich
Lars Mitlacher***

***DHBW-VS
November 2012***

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis.....	III
Abbildungsverzeichnis.....	IV
Tabellenverzeichnis.....	V
1 Einleitung	1
2 Demografischer Wandel in der Region Schwarzwald-Baar-Heuberg	2
3 Fachkräftemangel als Konsequenz des demografischen Wandels	8
4 Willkommenskultur und Integration von Neubürgern als Ansatzpunkt zur Abmilderung des Fachkräftemangels	9
5 Empirische Untersuchung	12
5.1 Methodische Vorgehensweise.....	12
5.2 Ergebnisse der Befragung.....	15
6 Ableitung von Handlungsempfehlungen	24
7 Fazit und Ausblick	26
Literaturverzeichnis	28
Verzeichnis der Internetquellen	29

Abkürzungsverzeichnis

AQ	Altenquotient
BW	Baden-Württemberg
GQ	Gesamtlastquotient
JQ	Jugendquotient
ÖPNV	Öffentlicher Personennahverkehr
SBH	Schwarzwald-Baar-Heuberg

Abbildungsverzeichnis

Abb.	Seite
1. Entwicklung der Bevölkerung in Baden-Württemberg und der Region SBH zwischen 2008 und 2030, indexiert (2008 = 100).	3
2. Alterszusammensetzung in Baden-Württemberg in den Jahren 2008, 2015 und 2030	4
3. Alterszusammensetzung in der Region SBH in den Jahren 2008, 2015 und 2030	4
4. Entwicklung von Jugendquotient (JQ), Altenquotient (AQ) und Gesamtlastquotient (GQ) in Baden-Württemberg (BW) und der Region Schwarzwald-Baar-Heuberg (SBH).....	5
5. Schülerzahlen an Haupt-, Realschulen und Gymnasien in Baden-Württemberg, Ist-Werte 1982/83 bis 2011/12, Modellrechnung des Statistischen Landesamtes Baden-Württemberg 2012/13 bis 2020/21	7
6. Schülerzahlen an Haupt-, Realschulen und Gymnasien in der Region SBH, Ist-Werte 1982/83 bis 2011/12, Modellrechnung des Statistischen Landesamtes Baden-Württemberg 2012/13 bis 2020/21	7
7. Größenklassen hinsichtlich der Einwohnerzahl der an der Befragung teilnehmenden Kommunen (n = 47)	15
8. Kultur- und Freizeiteinrichtungen der befragten Kommunen (n = 47)	16
9. Zusammenarbeit der befragten Kommunen mit Vereinen und/oder kirchlichen Trägern bei der Integration von Neubürgern (n = 47)	18
10. Verkehrsinfrastruktur in den befragten Kommunen (n = 47)	19
11. Verfügbarkeit eines Internet-Breitbandanschlusses in den befragten Kommunen (n = 47)	19
12. Medizinische Infrastruktur in den befragten Kommunen (n = 47)	20
13. Bildungsinfrastruktur in den befragten Kommunen (n = 47)	21
14. Angebote der Ganztagsbetreuung von Kindern in den befragten Kommunen (n = 47)	21
15. Verfügbarkeit von verschiedenen Betreuungsangeboten in den befragten Kommunen (n = 47)	22
16. Verfügbarkeit von Betreuungsangeboten für ältere Bürger in den befragten Kommunen (n = 47)	23
17. Systematisches Willkommensmanagement	24

Tabellenverzeichnis

Tab.	Seite
1. Familienfreundliche Maßnahmen.....	10
2. Aktivitäten für Senioren.....	11
3. Spezielle Freizeitangebote der befragten Kommunen (Auswahl).....	16
4. Einzelmaßnahmen zur aktiven Integration von Neubürgern.....	17

1 Einleitung

Die Folgen des demografischen Wandels auf die Gesellschaft und Unternehmen werden schon seit längerer Zeit intensiv diskutiert. Dabei sind die Auswirkungen des demografischen Wandels für Unternehmen, Kommunen und Gesellschaft vielfältig und stellen eine der größten Herausforderungen der kommenden Jahre dar. Dies trifft auch auf die Region Schwarzwald-Baar-Heuberg (SBH) zu. Der demografische Wandel in Deutschland zeigt sich zum einen in der erfreulichen Entwicklung eines kontinuierlichen Anstiegs der Lebenserwartung (Bundesregierung 2011). Zum anderen tritt seit Jahren ein Rückgang der Gesamtzahl der Bevölkerung im Bundesgebiet auf (Bundesregierung 2011). Diese Entwicklung wird sich – regional durchaus unterschiedlich ausgeprägt – verstärken, da die heutigen Mädchenjahrgänge zahlenmäßig kleiner sind als die Jahrgänge der Mütter (Destatis 2009). Basierend auf den Zahlen der zwölften koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung zeigen aktuelle Studien und Berechnungen, dass die Zahl der Einwohner in Deutschland von rund 82 Millionen im Jahr 2008 auf rund 65 bis 70 Millionen im Jahr 2060 zurückgehen wird (Destatis 2009). Von dieser demografischen Entwicklung werden auch der deutsche Arbeitsmarkt insgesamt und in der Folge auch das Arbeitskräfteangebot beeinflusst (Fuchs & Zika 2010). Betrachtet man nur diesen Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials, zeigen aktuelle Studien, dass hier bis zum Jahr 2050 rund 18 Mio. Personen weniger zur Verfügung stehen werden (Fuchs et al 2011). Eine Abmilderung des Fachkräftemangels könnte beispielsweise durch Migration und eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen erreicht werden, wobei Studien in diesem Falle immer noch einen Rückgang um 12 Mio. Personen bis 2050 prognostizieren (Fuchs et al 2011). Weiterhin ergeben sich Veränderungen bei der Altersstruktur der Bevölkerung und des Erwerbspersonenpotenzials, beispielsweise werden im Jahr 2060 bereits 34 Prozent der Bevölkerung älter als 65 Jahre sein und die Anzahl der Erwerbstätigen, die jünger als 30 Jahre sind, reduziert sich auf 6 Mio. im Jahr 2050 verglichen mit 9,8 Mio. im Jahr 2008 (Fuchs et al 2011). Somit sehen sich sowohl Unternehmen als auch Kommunen den Auswirkungen des demografischen Wandels gegenüber. Da die Entwicklung regional unterschiedlich verlaufen kann (Destatis 2009), wird es entscheidend darauf ankommen, wie die Regionen mit dem demografischen Wandel umgehen und ob bereits heute Maßnahmen ergriffen werden, um dem Fachkräftemangel zu begegnen.

Während sowohl in der Praxis als auch bei der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit den Folgen des Fachkräftemangels im Zuge der demografischen Entwicklung bisher meistens Maßnahmen der Rekrutierung diskutiert werden (exemplarisch zum Thema Trost 2012; Jäger 2009; Flato & Reinbold-Scheible 2009), sind Studien mit einem Fokus auf die

Integration von neuen Beschäftigten in Kommunen unter Beachtung des neuen sozialen Umfelds (z.B. Wohnortverlegung usw.) bisher weitgehend nicht existent. Es gibt zwar einige Studien, die sich mit dem Thema demografischer Wandel und Kommunen auseinandersetzen (exemplarisch Jonda 2012), aber insbesondere Untersuchungen, die eine Verbindung von Unternehmens- und kommunaler Perspektive betonen und dabei auch den regionalen Bezug im Blick haben, fehlen bisher in der Diskussion um die Folgen des demografischen Wandels. An dieser Stelle setzt das vorliegende Projekt „Gewinnung und Bindung von Neubürgern in der Region Schwarzwald-Baar-Heuberg“¹ an. Dabei geht es vor allem um die Frage, welche Maßnahmen von Kommunen angeboten und durchgeführt wurden, um Neubürger zu integrieren, welche Angebote aktiv genutzt wurden und welche Probleme bei der Integration aufgetreten sind. Basierend auf diesen Erkenntnissen sollen Handlungsfelder identifiziert werden, wie die Integration weiter verbessert werden kann, wie eine Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Kommunen aussehen und welche Vorteile ein systematisches „Willkommensmanagement“ für die Region haben könnte.

2 Demografischer Wandel in der Region Schwarzwald-Baar-Heuberg²

Bevölkerungsentwicklung

Während die Bevölkerung in Deutschland im Jahre 1950 bei knapp 70 Mio. Menschen lag, hat sie sich bis zum Jahr 2002 auf rund 82,6 Mio. erhöht; seit dem nimmt die Bevölkerung ab. Ausgehend von einer Bevölkerungszahl von 82,0 Mio. Menschen im Basisjahr 2008 wird die Bevölkerung nach den Ergebnissen der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung (Destatis 2009) im Jahr 2030 bei Fortsetzung der demografischen Trends bei Geburtenhäufigkeit und Lebenserwartung nur noch zwischen 77,4 Mio. (bei einem Wanderungssaldo von 100.000 Personen pro Jahr ab 2014) und 79 Mio. Menschen (bei einem Wanderungssaldo von 200.000 Personen pro Jahr ab 2020) liegen. Im Jahr 2060 wird die Bevölkerungszahl bis auf 65,7 Mio. bzw. 70,1 Mio. abgeschmolzen sein (Destatis 2009).

In Baden-Württemberg lebten im Jahr 2008 rund 10,7 Mio. Menschen, also etwa 13 Prozent der Bundesbürger; auf die Region Schwarzwald-Baar-Heuberg (SBH) entfielen ca. 485 Tausend Einwohner.

¹ Das Projekt wurde gemeinsam von der Wirtschaftsförderung SBH und der DHBW-VS durchgeführt. Finanzielle Unterstützung erfolgte durch die Wirtschaftsförderung bzw. deren Mitgliedsunternehmen. Unser besonderer Dank gilt Herrn Link von der Wirtschaftsförderung sowie Herrn Nölle von der Firma WERMA, die das Projekt begleitet und unterstützt haben. Bedanken möchten wir uns auch bei den Kommunen und ihren Vertretern für die Unterstützung bei der Durchführung der Befragung.

² Soweit nicht anders angegeben beruhen die nachfolgenden Ausführungen auf Zahlen des Statistischen Landesamtes Baden-Württemberg, genaue URLs siehe Internetquellen.

Die Abbildung 1 zeigt die Entwicklung der Bevölkerung im Land und der Region SBH gemäß der regionalisierten Bevölkerungsvorausberechnung für Baden-Württemberg bis 2030, wobei der Wert des Basisjahres 2008 auf 100 normiert wurde. Zu erkennen ist, dass die Bevölkerung abnehmen wird. Im Jahr 2030 werden in Baden Württemberg noch rund 10,4 Mio. Menschen leben, das sind 96,5 Prozent des Basisjahres. In der Region SBH misst die Bevölkerung dann noch 463 Tausend Einwohner, das sind 95,5 Prozent des Ausgangswerts. In der Region wird der Bevölkerungsrückgang also etwas stärker sein als in Baden-Württemberg.

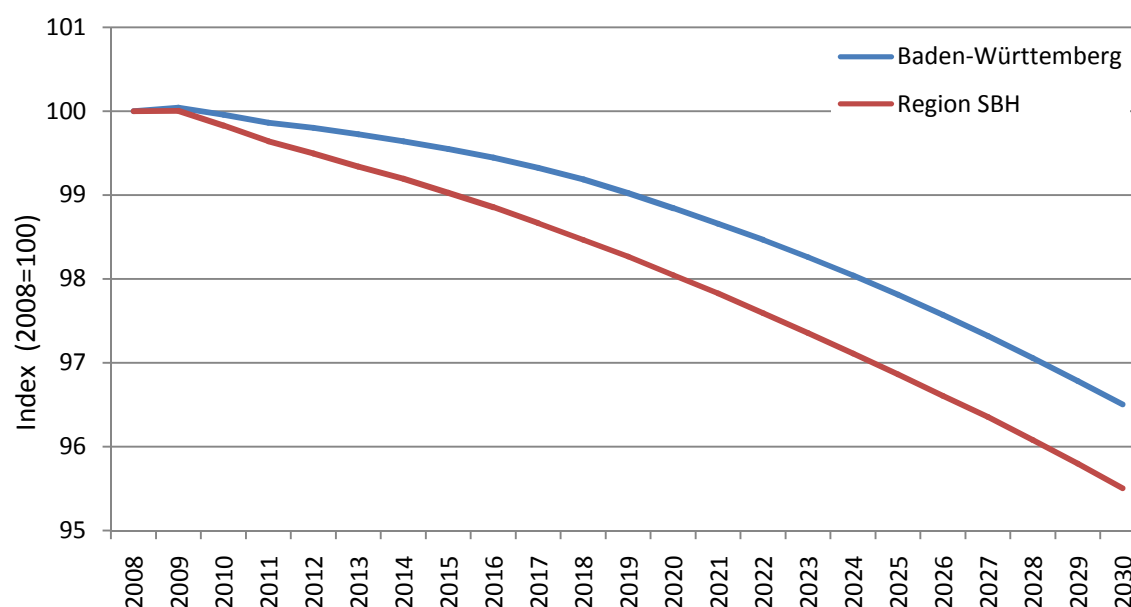


Abb. 1: Entwicklung der Bevölkerung in Baden-Württemberg und der Region SBH zwischen 2008 und 2030, indiziert (2008 = 100).

Datenquelle: Eigene Berechnungen, regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung Baden-Württemberg bis 2030 des Statistischen Landesamts Baden-Württemberg.

Alterszusammensetzung, Erwerbstätige

Der demografische Wandel wird sich nicht nur in einer schrumpfenden Bevölkerung widerspiegeln, sondern auch in einer veränderten Alterszusammensetzung der Bevölkerung. Die Abbildungen 2 und 3 zeigen, wie sich die Altersgruppen in Baden-Württemberg bzw. in der Region SBH bis zum Jahr 2030 verändern werden.

In beiden Abbildungen ist zu erkennen, dass die relative Größe der Gruppe der über Sechzigjährigen bis zum Jahr 2030 sehr deutlich ansteigen wird. Während die über Sechzigjährigen im Jahr 2008 einen relativen Anteil von 24 Prozent bzw. 25 Prozent ausmachten, wird diese Gruppe im Jahr 2030 auf 34 Prozent anwachsen. Daraus folgt, dass der Anteil der bis Sechzigjährigen entsprechend schrumpfen muss. Zwischen der

Entwicklung im Land und in der Region gibt es nur kleinere Unterschiede, die maximal zwei Prozent betragen.

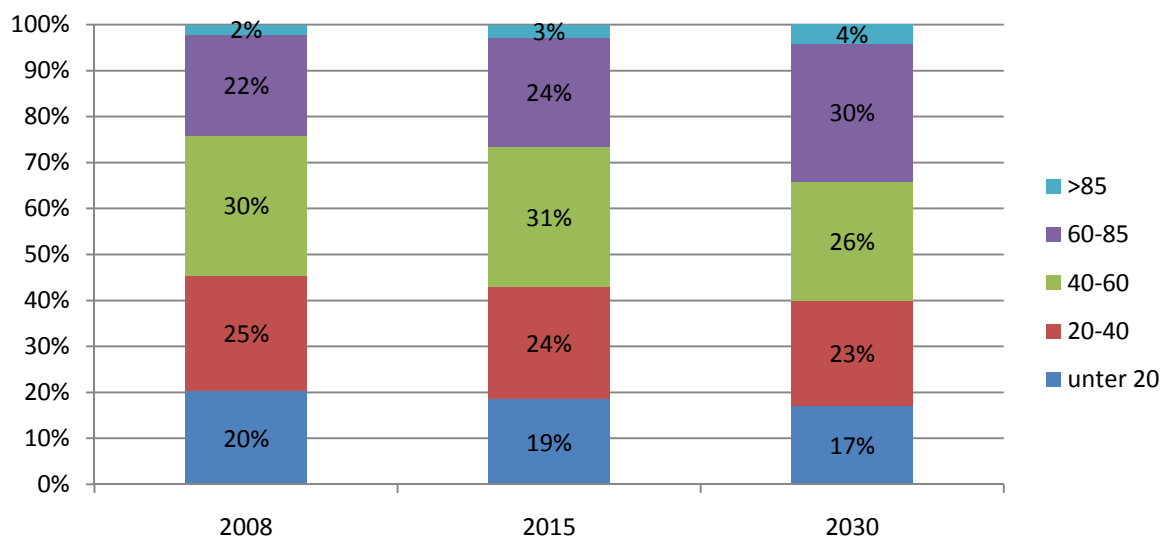


Abb. 2: Alterszusammensetzung in Baden-Württemberg in den Jahren 2008, 2015 und 2030
 Datenquelle: Eigene Berechnungen, regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung Baden-Württemberg bis 2030 des Statistischen Landesamts Baden-Württemberg.

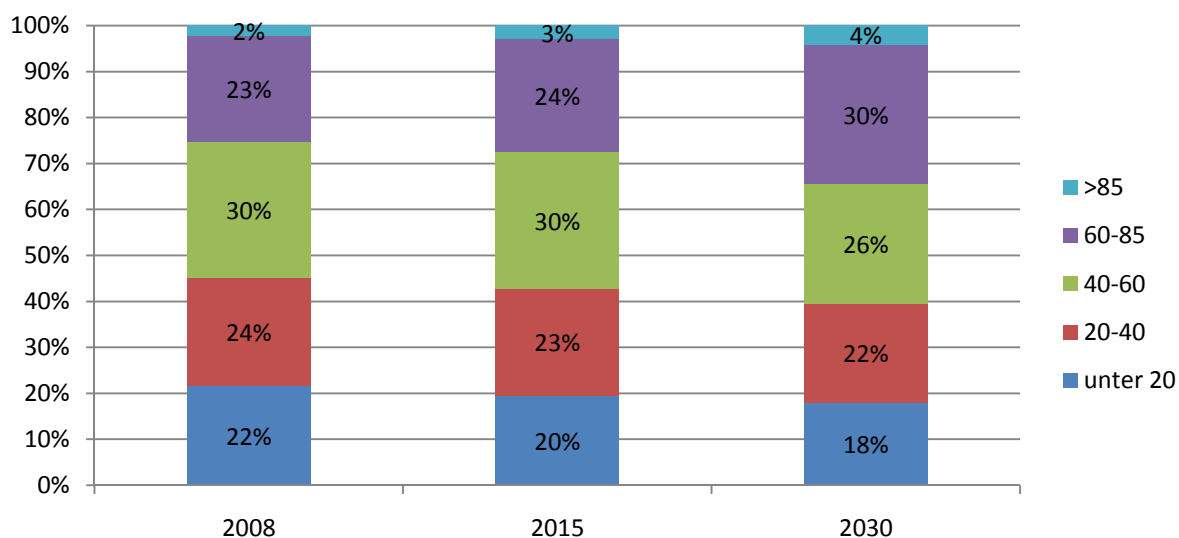


Abb. 3: Alterszusammensetzung in der Region SBH in den Jahren 2008, 2015 und 2030
 Datenquelle: Eigene Berechnungen, regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung Baden-Württemberg bis 2030 des Statistischen Landesamts Baden-Württemberg.

Die ungünstiger werdende Alterszusammensetzung kann gemessen werden, indem die Bevölkerung, die entweder noch nicht (unter 20 Jahre) oder nicht mehr (ab 65 Jahre) im erwerbsfähigen Alter ist, den Personen im Erwerbsalter (20 bis unter 65 Jahre) gegenüber gestellt wird. Der Jugendquotient (JQ) misst die Bevölkerung im Alter unter 20 Jahren bezogen auf die Bevölkerung von 20 bis unter 65 Jahre. Analog misst der Altenquotient (AQ)

die Bevölkerung ab 65 Jahren in Relation zur Bevölkerung von 20 bis 65 Jahre. Aus dem Jugend- und dem Altenquotient kann der Gesamtlastquotient (GQ) gebildet werden; dieser zeigt das Verhältnis der Altersgruppen auf, die sich noch nicht oder nicht mehr im Erwerbsalter befinden, zu den im Erwerbsalter befindlichen Personen. Die Abbildung 4 zeigt die voraussichtliche Entwicklung des Jugend-, des Alten- und des Gesamtlastquotienten für das Land Baden-Württemberg und die Region SBH.

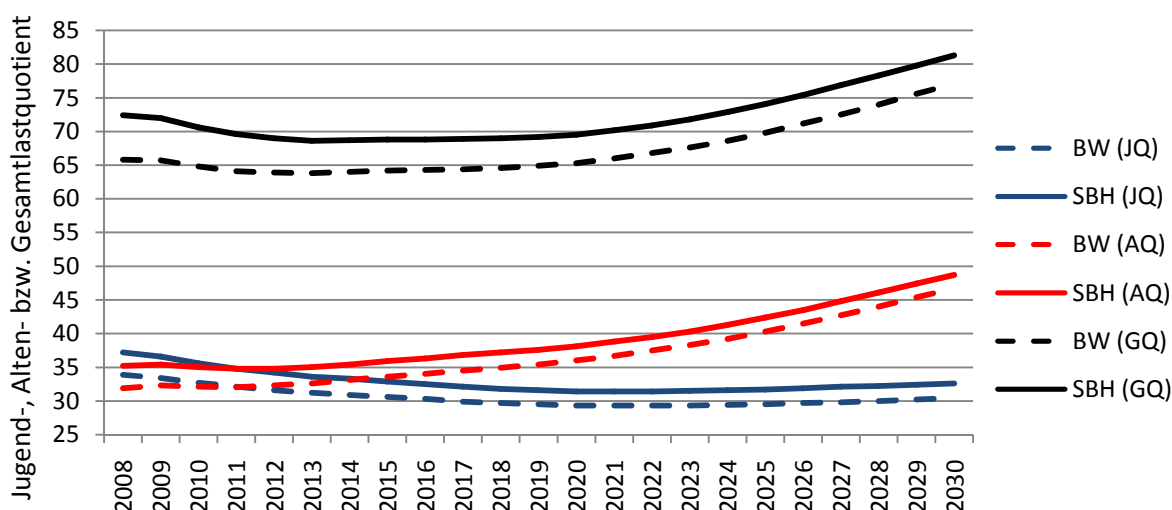


Abb. 4: Entwicklung von Jugendquotient (JQ), Altenquotient (AQ) und Gesamtlastquotient (GQ) in Baden-Württemberg (BW) und der Region Schwarzwald-Baar-Heuberg (SBH)

Datenquelle: Eigene Berechnungen, regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung Baden-Württemberg bis 2030 des Statistischen Landesamts Baden-Württemberg.

Einerseits wird deutlich, dass sich sowohl im Land als auch in der Region der Altenquotient deutlich erhöhen wird; das Verhältnis der erwerbstätigen zur nicht mehr erwerbstätigen Generation wird also ungünstiger. Gleichzeitig wird die noch nicht im Berufsleben stehende Generation gemessen an der erwerbstätigen Generation kleiner. Während im Jahr 2008 im Land 658 Personen im nicht-erwerbsfähigen Alter 1.000 Personen im erwerbsfähigen Alter gegenüber standen, wird sich das Verhältnis im Jahr 2030 auf 771 : 1.000 verschlechtert haben. Da die Region sowohl einen höheren Jugend- und Altenquotient aufweist, wird das Verhältnis dort im Jahr 2008 bei 725 : 1.000 liegen und sich bis 2030 auf 813 : 1.000 erhöht haben. Die erwerbstätige Generation wird zukünftig also spürbar mehr Personen versorgen müssen, die noch nicht oder nicht mehr im Erwerbsalter sind.

Absolut wird die Anzahl der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter im Land von 7,14 Mio. im Jahr 2010 auf 6,33 Mio. Personen abnehmen; im Jahr 2060 werden in Baden-Württemberg nur noch 5,18 Mio. Personen im erwerbsfähigen Alter verfügbar sein. Der Anteil an der Gesamtbevölkerung sinkt in Baden-Württemberg von 66,4 Prozent im Jahr 2010 auf 61,0 Prozent im Jahr 2030 und verringert sich weiter auf 56,8 Prozent im Jahr 2060. Dabei wird

der Anteil Älterer (50 Jahre bis unter 65 Jahre) an der Erwerbsbevölkerung kontinuierlich zunehmen von 29,1 Prozent im Jahr 2010 auf 34,0 Prozent im Jahr 2030.

Lebenserwartung, Fertilität, Geburtendefizit, Wanderungsbewegung

Die Lebenserwartung in Baden-Württemberg ist heute die höchste in ganz Deutschland. Gemäß Sterbetafelberechnungen für den Zeitraum 2008 - 2010 liegt sie für neugeborene Mädchen bei 83,5 Jahren (Deutschland: 82,6 Jahre) und für neugeborene Jungen bei 78,9 Jahren (Deutschland: 77,5 Jahre); damit hat sich die Lebenserwartung in den vergangenen 40 Jahren (Sterbetafelberechnungen 1970 - 1972) für Frauen um neun Jahre und für Männer um rund zehn Jahre erhöht. Die Lebenserwartung in der Region SBH liegt geringfügig unter dem Landesdurchschnitt.

Die durchschnittliche Kinderzahl je Frau in Deutschland lag im Jahr 2009 bei 1,35; in der Region Schwarzwald-Baar-Heuberg lag der Wert zwischen 1,46 (Landkreis Rottweil) und 1,49 (Landkreis Tuttlingen und Schwarzwald-Baar-Kreis) Kinder je Frau zwar deutlich darüber, für eine Bestandserhaltung der Bevölkerung (ohne Zuwanderung) wären allerdings 2,1 Kinder je Frau erforderlich. Mitte der 1960er Jahre betrug die durchschnittliche Kinderzahl je Frau in Deutschland noch rund 2,5; innerhalb von zehn Jahren nahm dieser Wert deutlich auf 1,48 im Jahr 1975 ab (Europäische Kommission 2006).

Bis zum Jahr 2005 konnte Baden-Württemberg einen Geburtenüberschuss verzeichnen, der im Verlauf der vergangenen 30 Jahre im Jahr 1992 einen Höchstwert von 21.582 erreichte. Seit 2006 ist die Zahl der Gestorbenen höher als die der Neugeborenen. Im Jahr 2011 betrug das Geburtendefizit im Land 8.909. In der Region ist die Entwicklung vergleichbar. Der Höchststand des Geburtenüberschusses der vergangenen 30 Jahre war im Jahr 1991 mit 1.195 erreicht. Seit 2003 ist ein Geburtendefizit zu verzeichnen, das im Jahr 2011 802 betrug.

Das Land Baden-Württemberg weist seit mehr als 20 Jahren einen positiven Wanderungssaldo auf; im Jahr 2011 wanderten 41.458 Personen zu. In der Region SBH ist der Wanderungssaldo seit dem Jahr 2005 negativ und lag im Jahr 2011 bei -96; in den Vorjahren 2010 und 2009 lag er bei -1.383 bzw. -2.006.

Schülerzahlen

Der demografische Wandel wird auch tiefgreifende Auswirkungen auf die Schülerzahlen haben. Seit der Jahrtausendwende gehen die Schülerzahlen im Land und in der Region spürbar zurück. Eine Darstellung der Schülerzahlen an Haupt-, Realschulen und Gymnasien seit dem Schuljahr 1982/83 bis heute und die voraussichtliche Entwicklung der Schülerzahlen bis zum Schuljahr 2020/21 sind aus den Abbildungen 5 für Baden-

Württemberg und 6 für die Region Schwarzwald-Baar-Heuberg ersichtlich. Analog zu der verstärkten Bevölkerungsabnahme werden in der Region die Schülerzahlen prozentual schneller sinken als im Land.

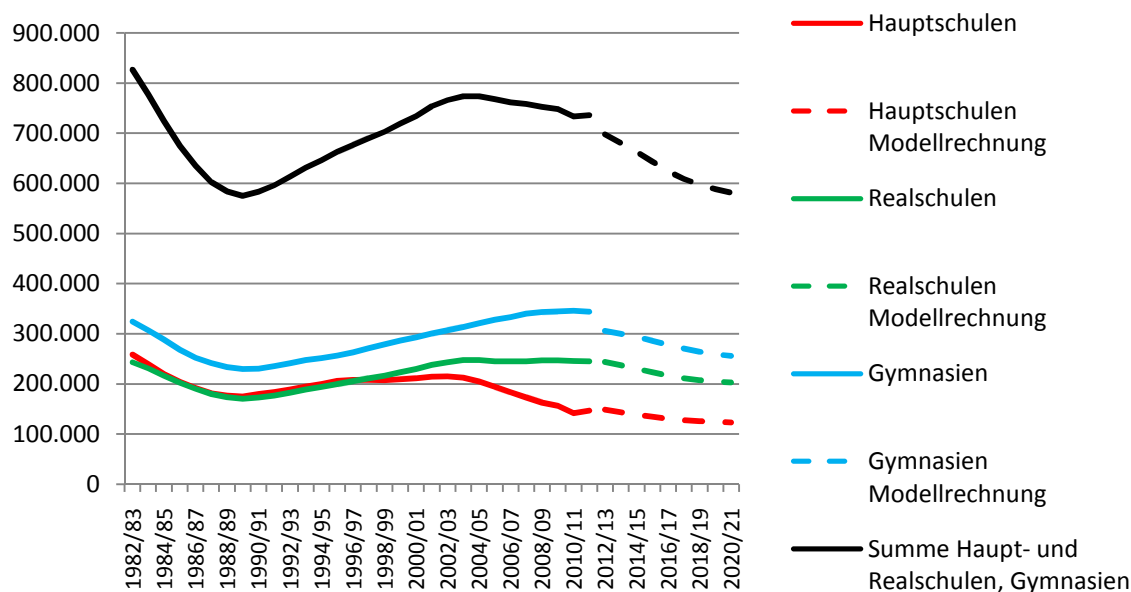


Abb. 5: Schülerzahlen an Haupt-, Realschulen und Gymnasien in Baden-Württemberg, Ist-Werte 1982/83 bis 2011/12, Modellrechnung des Statistischen Landesamtes Baden-Württemberg 2012/13 bis 2020/21

Datenquelle: Eigene Berechnungen, Statistisches Landesamt Baden-Württemberg.

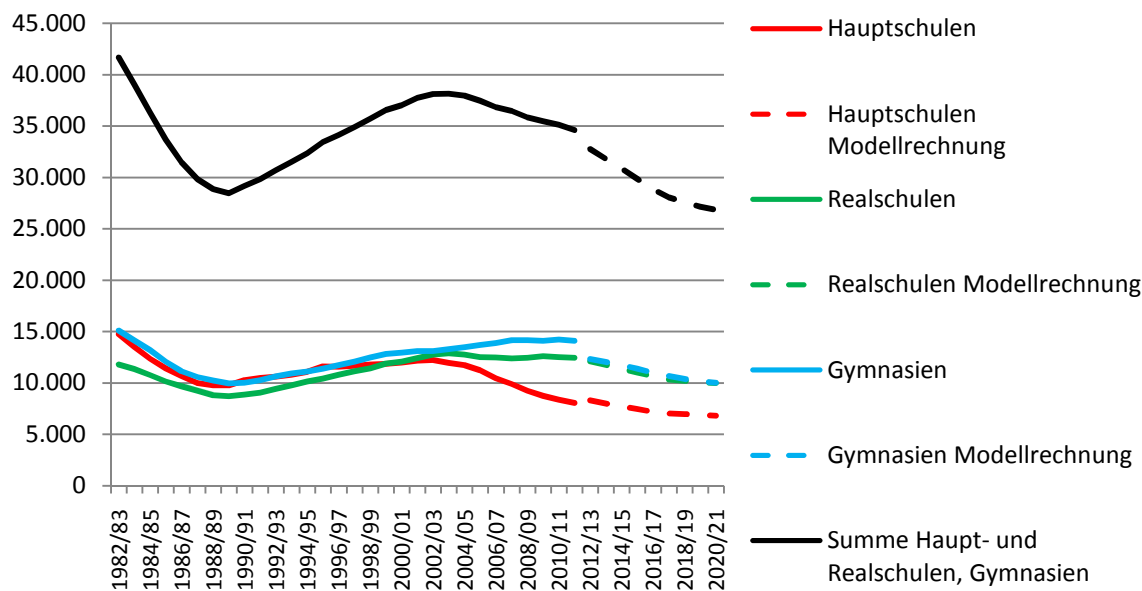


Abb. 6: Schülerzahlen an Haupt-, Realschulen und Gymnasien in der Region SBH, Ist-Werte 1982/83 bis 2011/12, Modellrechnung des Statistischen Landesamtes Baden-Württemberg 2012/13 bis 2020/21

Datenquelle: Eigene Berechnungen, Statistisches Landesamt Baden-Württemberg.

Zusammengefasst ergeben sich folgende Trends:

- Die Bevölkerung wird in den kommenden Jahren deutlich schrumpfen; dabei wird der Bevölkerungsrückgang in der Region etwas stärker als im Land sein.
- Die Alterszusammensetzung der Gesellschaft wird sich verändern. In Zukunft wird es einen deutlichen höheren Seniorenanteil als heute geben; der Anteil der unter 20-jährigen wird geringfügig abnehmen. Damit kommen auf die erwerbstätige Generation hohe Belastungen zu. Auch hier ist die Entwicklung in der Region etwas pessimistischer als in Baden-Württemberg zu beurteilen. Auch absolut wird die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter weiter abnehmen.
- Die Lebenserwartung Neugeborener hat sich in den letzten 40 Jahren um rund zehn Jahre erhöht. Die Kinderzahl pro Frau liegt deutlich unterhalb eines Wertes, der ohne Zuwanderung für eine Bestandserhaltung notwendig wäre. Das jetzt schon bestehende Geburtendefizit wird weiter anwachsen.
- Die Schülerzahlen werden deutlich zurückgehen; dabei wird das Absinken in der Region etwas stärker sein als im Land.

3 Fachkräftemangel als Konsequenz des demografischen Wandels

Die Bewältigung der Finanz-, Wirtschafts- und Staatsschuldenkrise genießt für Politik und Wirtschaft gegenwärtig die höchste Priorität. Trotzdem stellen die Auswirkungen des demografischen Wandels mittel- und langfristig eine zentrale strategische Herausforderung für das Personalmanagement von Unternehmen dar (Seyda & Stettes 2010). Die Belegschaften in den Betrieben altern, die Belastungen steigen durch Arbeitsverdichtung und zunehmende Mobilitätsanforderungen, und die steigende Lebenserwartung führt zu neuen Verpflichtungen beispielsweise im Bereich der Pflege von Angehörigen (Nitzsche et al 2011). Daneben führen sinkende Geburtenraten und die damit verbundene Abnahme der Schüler- und Studierendenzahlen zu einem Rückgang des Arbeitskräfteangebots, der sich trotz aktueller Wirtschaftskrise bereits heute in den Unternehmen bemerkbar macht (Seyda & Stettes 2010). Die Zahlen zeigen, dass Bevölkerungsrückgang und Abwanderung auch die Region Schwarzwald-Baar-Heuberg erfasst haben. Deutschlandweit zeigen Studien, dass bis 2050 mit einem Rückgang des Angebots an Arbeitskräften um rund 18 Mio. Personen zu rechnen ist (Fuchs et al 2011). Bedingt durch den Fachkräftemangel werden deshalb auch bei den Unternehmen in der Region Schwarzwald-Baar-Heuberg verstärkt Anstrengungen im Bereich der Rekrutierung erforderlich sein. Für die Kommunen der Region bedeutet dies, dass sie sich aktiv an den Maßnahmen der Unternehmen beteiligen müssen, indem sie attraktive Rahmenbedingungen schaffen, um Neubürger für die Region zu gewinnen. In diesem Zusammenhang kommt der sozialen Integration von neuen Mitbürgern, aber auch

Maßnahmen zur Bindung von Bürgern in der Region eine zentrale Bedeutung zu. Dabei werden die Kommunen auch neue, innovative Modelle entwickeln und ein aktives Willkommenskulturmanagement betreiben müssen, um für knapper werdende Arbeitskräfte attraktiv zu bleiben. Deshalb werden auch für Unternehmen in der Region Schwarzwald-Baar-Heuberg Gruppen am Arbeitsmarkt interessant, die bisher nicht im Fokus der Rekrutierungsaktivitäten standen. Dies sind zum Beispiel Gruppen, die bisher eine unterdurchschnittliche Erwerbsquote am Arbeitsmarkt aufweisen (Walwei 2001). Ein weiterer Ansatzpunkt besteht in der Unterstützung älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für eine Verlängerung der Erwerbszeiten (Bruch & Kunze 2007). Entscheidend für die Sicherung der Position der Region in Zeiten des Fachkräftemangels werden aber die Integration von Neubürgern und die Bindung von Bürgern in der Region sein.

4 Willkommenskultur und Integration von Neubürgern als Ansatzpunkt zur Abmilderung des Fachkräftemangels

Ein systematisches Willkommensmanagement kann Kommunen bei der Gewinnung von neuen Bürgern unterstützen. Dieses setzt dabei schon in der ersten Kontaktphase an, d.h. im Prozess der Entscheidungsfindung potenzieller Neubürger, ob sie in ihren Wohnsitz in eine bestimmte Region verlegen oder nicht. Hierbei spielen neben einem attraktiven Arbeitsplatzangebot, was von den Unternehmen der Region ausgeht, verschiedene Faktoren eine Rolle. Dies betrifft zum Beispiel den Bereich der Standortpolitik (Jonda 2012). Um für Neubürger attraktiv zu sein, wird in Studien immer wieder auf Faktoren wie z.B. Kinderbetreuung, eine attraktive Infrastruktur im Bereich der Schulen, eine gute Anbindung an das Verkehrsnetz inklusive schnellen Breitbandinternetverbindungen sowie die Ausweisung günstigen Baulandes hingewiesen (Jonda 2012). Allerdings wird häufig der Aspekt der sozialen Integration von Neubürgern bei Fragen nach der Attraktivität einer Kommune für Neubürger vernachlässigt. Anhand von bestehenden Best-Practice Beispielen sollen im Folgenden einige Elemente eines systematischen Willkommenskulturmanagements aufgezeigt werden. Dabei erfolgt eine Fokussierung auf die Bereiche der Familie, der Senioren sowie aktive Maßnahmen beim Aufbau einer Willkommenskultur.

Im Rahmen der Familienfreundlichkeit und Familienförderung haben heute die meisten Gemeinden und Kommunen schon ein sehr großes Angebot. Dieses reicht von der Ferienkinderbetreuung, über Mehrgenerationenhäuser, eine Notfallbetreuung für Kinder, Jugendzentren bis hin zu Bündnissen für Familien und umfassenden Informationsmaterial über Angebote für Kinder. Die Tabelle 1 zeigt einen Überblick über die Maßnahmen in ausgewählten Kommunen.

Initiative/Projekt	Maßnahmen
„Bündnisse für Familien“ Beispiel Ehningen	<ul style="list-style-type: none"> - Notfallnummer für kurzfristige Kinderbetreuung - Ferienbetreuung - Online-Familienwegweiser - Babysitterangebote
„Familienstadt Buchholz“	<ul style="list-style-type: none"> - Mehrgenerationenhäuser - Unterstützung von Frauen beim Wiedereinstieg in den Beruf - Verschiedene Kindergartenarten - Verschiedene Schularten incl. Ganztagschule - Jugendzentrum & Stadtjugendpflege
„Gemeinsam für Familien“ Stadt Schwäbisch Hall	<ul style="list-style-type: none"> - Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten - Verschiedene Schularten incl. familienfreundlicher Öffnungszeiten - Aktionen für Kinder und Kinderfeste
Stadt Neckarsulm	<ul style="list-style-type: none"> - Umfangreiches Betreuungsangebot und regelmäßige Kinderfeste
Stadt Wertheim „Familienwegweiser“	<ul style="list-style-type: none"> - Broschüre Familienwegweiser als Orientierungshilfe für Familien
Stadt Jena „Bündnis für Familien“	<ul style="list-style-type: none"> - Zusammenschluss von 40 Partnerinstitutionen aus Jena, Kinderfeste bei denen die Angebote für Kinder vorgestellt werden und Kinder viele Aktivitäten ausprobieren können

Tab. 1: Familienfreundliche Maßnahmen

Die Übersicht zeigt das umfassende Angebot an Maßnahmen zur Steigerung der Familienfreundlichkeit. Allerdings können sich Gemeinden in diesem Bereich kaum noch von anderen Gemeinden differenzieren, da die Angebote schon sehr umfangreich sind und von neuen Bürgern auch erwartet werden. Hier ist die Herausforderung, dass ein Fehlen dieser Angebote die Entscheidung in eine Gemeinde zu ziehen negativ beeinflussen wird. Im Rahmen der Befragung ist deshalb zu erheben, welche der Standardangebote vorhanden sind und wo Verbesserungsbedarf besteht. Gleichzeitig ist nach innovativen Ansätzen in diesem Bereich zu fragen.

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels spielt neben der Betreuung von Kindern auch die Betreuung von Senioren eine wichtige Rolle. Auch hier existiert in den meisten Gemeinden bereits ein umfassendes Angebot an Betreuungsmöglichkeiten, von der Tagespflege bis hin zu betreutem Wohnen und Mehrgenerationenhäusern. Auch bieten viele Gemeinden bereits – oftmals unterstützt von Netzwerken und bundesweiten Initiativen – vielfältige Aktivitäten für Senioren an, beispielsweise Freiwilligenarbeit, Aufbau von sozialen Netzwerken oder Workshops zum gleitenden Übergang in den Ruhestand. Eine Auswahl an Maßnahmen zeigt Tabelle 2.

Initiative/Projekt	Maßnahmen
Seniorenbüros zur Förderung des Engagements nach der aktiven Erwerbsphase (bundesweit)	<ul style="list-style-type: none"> - Information für ältere Menschen - Engagementberatung und -förderung - Qualifizierungsangebote für Freiwilligenarbeit - Unterstützung bei der Planung und Durchführung von Projekten
Tausenstein „Nachbarschaft macht mobil“	<ul style="list-style-type: none"> - Nachbarschaftliche Initiative zum Aufbau von sozialen Netzen zur Unterstützung von Senioren
Generation Erfahrung – Chance 50plus (BaS)	<ul style="list-style-type: none"> - Gestaltung des Übergangs in den Ruhestand durch Informationsangebote und Workshops mit Angeboten z.B. für Weiterbildung in den letzte Jahren der Berufstätigkeit oder der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Tab. 2: Aktivitäten für Senioren

Ähnlich wie im Bereich der Familienförderung können sich Gemeinden in diesem Bereich aufgrund der bereits vielfältig vorhandenen Angebote kaum noch differenzieren.

Anders verhält es sich im Bereich der Willkommenskultur. Ein aktives Willkommenskulturmanagement ist häufig nicht anzutreffen. Mit Blick auf die Etablierung der Willkommenskultur bieten viele Kommunen spezielle Veranstaltungen für Neubürger an. So erhalten beispielsweise neue Einwohner der Stadt Wertheim ein Informationspaket mit allen wichtigen Adressen in der Stadt sowie eine Einladung zu einer speziellen Stadtführung für Neubürger (www.wertheim.de). Ein Willkommenspaket gibt es ebenfalls in den Städten Mühlheim und Reutlingen, wobei in Mühlheim auch ein mehrsprachiges Gutscheinheft für Museumsbesuche und Schwimmbad, eine Jahreskarte für die Bücherei und ein interkultureller Wegweiser enthalten sind (www.muehlheim.de). In Reutlingen werden im Rahmen des Start-Pakets Broschüren und Infomappen verteilt. Einen Schritt weiter gehen die Gemeinden Rangendingen, Dußlingen und Winterlingen, die einen Fachkräfte- und Familienservice anbieten, der bei der Suche nach privaten und gewerblichen Immobilien unterstützt und Familien bei der Suche nach kostengünstigen Bauplätzen zur Verfügung steht. Andere Städte, beispielsweise die Stadt Coburg, bieten einen Neubürgerstammtisch an und Gutscheine für Aktivitäten in der Gemeinde. In der Bundeshauptstadt Berlin wird ein mehrsprachiges Willkommenspaket an Neubürger verteilt mit Informationen zu Themen wie Arbeitsangebote, Gesundheitsvorsorge und über politische und soziale Aktivitäten der Stadt. Einige Städte haben auch spezielle Projekte zur Implementierung und Weiterentwicklung einer Willkommenskultur initiiert, z.B. gibt es in der Stadt Ulm das Projekt „Ulm: Internationale Stadt“, das sich mit der Weiterentwicklung der Willkommenskultur beschäftigt. Die Stadt Duisburg möchte mit ihrem Projekt „Identifikation mit der Stadt und Markenbildung“

die Ortsverbundenheit der Bürger stärken und betont deshalb architektonische, städtebauliche, historische, kulturelle und landschaftliche Besonderheiten der Stadt Duisburg, um eine stärkere Identifikation der Bürger mit der Stadt und folglich eine stärkere Bindung zu erreichen. Andere Städte, z.B. Leverkusen, haben Arbeitsgemeinschaften zur Integration von Neubürgern gegründet oder das Thema im Leitbild der Stadt verankert, wie die Stadt Marktheidenfeld. Einen weiteren Schritt zur Integration von Neubürgern geht die Stadt Viernheim. Hier wurde ein Begrüßungskomitee eingerichtet. Zwei Bürgerinnen stehen jederzeit als Ansprechpartnerinnen für Neubürger zur Verfügung, die Fragen zur Stadt und ihren Angeboten haben oder Unterstützung bei alltäglichen Dingen in der neuen Umgebung benötigen. Die Ausführungen zeigen, dass die Maßnahmen alle erst nach dem Zuzug der Neubürger greifen. Eine systematische Betreuung in der wichtigen Phase der Entscheidungsfindung fehlt zumeist. Außerdem beschränken sich viele der Maßnahmen auf Broschüren und Informationsmaterial oder einzelne Aktivitäten wie Stadtführungen. Nur die wenigsten Kommunen bieten eine aktive Unterstützung durch ein Begrüßungskomitee oder Paten-/Mentorenprogramme bzw. eine Kooperation mit Vereinen zur besseren Integration.

Im Rahmen der Befragung soll deshalb zunächst eruiert werden, ob in der Region Schwarzwald-Baar-Heuberg ebenfalls solche Maßnahmen zur Integration angeboten werden, ob andere und innovativere Angebote bereits bestehen und wo Verbesserungspotenziale liegen könnten.

5 Empirische Untersuchung

5.1 Methodische Vorgehensweise

Die Integration von Neubürgern und die Analyse einer Willkommenskultur stellen ein komplexes Forschungsthema dar. Im Folgenden sollen die methodischen Grundlagen der Untersuchung der Willkommenskultur und Integration von Neubürgern in der Region Schwarzwald-Baar-Heuberg dargelegt und im Anschluss die Ergebnisse der Befragung diskutiert werden.

Eine empirische Untersuchung der zu bearbeitenden Fragestellung ist aufgrund der Vielschichtigkeit, Komplexität, Interdependenzen und der Mehrdimensionalität des Themenfeldes sehr anspruchsvoll. Da das zu bearbeitende Themenfeld in dieser Ausprägung bisher noch nicht untersucht wurde, hat die Untersuchung explorativen Charakter. Zur Analyse der Integration von Neubürgern wurden deshalb ein mehrstufiges Vorgehen und die Anwendung eines Methodenmix gewählt. Dieser Weg erscheint beim vorliegenden komplexen, unstrukturierten und bisher wenig bearbeiteten Forschungsfeld

zielführender als eine Überprüfung von einzelnen, isoliert entwickelten Thesen mit dem Einsatz mehrdimensionaler quantitativer Methoden (siehe hierzu auch Atteslander 2010). Im Rahmen des Projektes wurden Kommunen in der Region Schwarzwald-Baar-Heuberg zu ihren Erfahrungen bei der Integration von Neubürgern befragt, um einen Überblick zu erhalten, welche Maßnahmen und Instrumente in diesem Zusammenhang bereits in den unterschiedlichen Gemeinden eingesetzt werden. Um einen generellen Überblick über die Erfahrungen der Gemeinden zu erhalten bietet sich eine breiter angelegte Befragung mittels eines standardisierten, online gestützten Fragebogens an (siehe grundsätzlich zu den Methoden der empirischen Sozialforschung Schnell et al 2005). Obwohl aufgrund der Komplexität des Forschungsgegenstands ein online Fragebogen nur bedingt geeignet ist, bildet dieser Schritt in der Erhebung einen wesentlichen Bestandteil unseres methodischen Vorgehens, da hierdurch ein Überblick über den Status-Quo erzielt werden kann.

Die Entwicklung des Fragebogens basiert auf den theoretischen Erkenntnissen, die in den vorherigen Kapiteln ausführlich diskutiert wurden. Der Fragebogen besteht aus insgesamt vier Fragebereichen ergänzt um einen Teil mit statistischen Daten zu den Kommunen. Im Rahmen der Erhebung wurden Fragen zum Thema soziale Integration, Verwaltung, Immobilien und Infrastruktur, Bildungs- und Betreuungsangebote sowie zur Vereinbarkeit von Beruf- und Familie gestellt. Mit Blick auf die Gestaltung der einzelnen Items wurden vor allem einfache Fragetechniken verwendet, d.h. es wurden vor allem Fragen gestellt zur Feststellung des Status-Quo, z.B. ob Kooperationen mit Kirchen oder Vereinen bei der Integration von Neubürgern bestehen, welche Arten von Kinderbetreuungsmöglichkeiten angeboten werden und wie die Anbindung an die Verkehrsinfrastruktur ist. Ergänzt wurden diese Fragestellungen durch offene Fragen.

Im Folgenden werden die einzelnen **Frageblöcke** detaillierter dargestellt.

Statistische Daten

In diesem Fragenblock war das Ziel allgemeine Rahmendaten der befragten Kommunen zu erheben und diese als Grundlage für Vergleiche heranzuziehen. So wurde beispielsweise nach der Einwohnerzahl, deren Entwicklung in den vergangenen Jahren und dem existierenden Angebot an Kultur- und Freizeiteinrichtungen gefragt.

Soziale Integration

Der zweite Themenkomplex umfasst Fragen nach der sozialen Integration. Im Rahmen einer offenen Frage wurde nach aktiven Maßnahmen zur sozialen Integration gefragt, weiterhin wurde thematisiert, ob Kooperationen mit kirchlichen Trägern oder Vereinen zur Integration von Neubürgern bestehen.

Verwaltung & Immobilien

Im Bereich der Verwaltung ging es zunächst um die Frage, ob ein Bürgerservice bzw. Bürgerbüro besteht, bei dem Neubürger alle Formalitäten erledigen können. Anschließend wurde der Bereich Wohnen/Immobilien behandelt. Hier wurde erhoben, ob beispielsweise bei der Vergabe von Bauplätzen Restriktionen für Neubürger bestehen.

Infrastruktur

Der Themenbereich Infrastruktur gliederte sich in die Bereiche Anbindung an das Straßen- und Schienennetz, Erreichbarkeit per ÖPNV, Versorgung mit Breitbandinternetanschlüssen und der medizinischen Versorgung, da diese Punkte sind, denen bei der Wohnortwahl von Neubürgern eine wichtige Bedeutung zukommt.

Bildungs- und Betreuungsangebote

In diesem Themenbereich wurde vor allem nach der Betreuungssituation für Kinder gefragt. Hierbei ging es um die Verfügbarkeit von Krippen-, Kindergarten- und Hortplätzen sowie um Fragen zum Angebot an Schulen und deren Betreuungsangebote am Nachmittag. Einen weiteren Schwerpunkt bildete die Möglichkeit der Ad-Hoc Betreuung von Kindern sowie die Existenz von Tagesmutternetzwerken. Weiterhin wurden in diesem Themenbereich die Betreuungsangebote von Senioren eruiert, d.h. welche Pflegeeinrichtungen bestehen und welche weiteren Maßnahmen von den Kommunen angeboten werden (z.B. Seniorentreffs).

Die Ergebnisse der Befragung liefern einen Überblick über die bestehenden Instrumente und Maßnahmen zur Integration von Neubürgern und zum Aufbau einer Willkommenskultur.

Nach der Konstruktion des Erhebungsinstrumentes geht es um die Frage nach der **Stichprobenstruktur** und deren Größe (siehe hierzu allgemein Schnell et al 2005; Atteslander 2010). Da das Projekt auf die Region Schwarzwald-Baar-Heuberg begrenzt ist, wurden im Rahmen der online Befragung alle 75 Gemeinden der Region, die in der Wirtschaftsförderung zusammengeschlossen sind, befragt. Das Anschreiben und Versenden des Links für die Online-Befragung erfolgte über die Wirtschaftsförderung, wobei ein gemeinsam verfasster Brief den Anschreiben beigefügt wurde, um die Teilnehmer bei inhaltlichen Fragen an die Autoren der Studie zu verweisen. Die Rücklaufquote betrug 63 Prozent. Mit dieser Rücklaufquote kann keine Repräsentativität der Daten beansprucht werden (siehe für eine Diskussion des Begriffs Schnell et al 2005). Allerdings ist dies auch nicht Ziel der Untersuchung, da in einem komplexen, multidimensionalen und bisher kaum erforschten Themenbereich der explorative Charakter im Vordergrund steht. Es geht also

primär um die Gewinnung von Informationen, um problemrelevante sowie das Verständnis über den Untersuchungsgegenstand fördernde Einsichten auf einer möglichst breiten und fundierten Datenbasis in der Region zu generieren.

5.2 Ergebnisse der Befragung

Der Online-Fragebogen wurde insgesamt an 75 Gemeinden in der Region versandt. Die Rücklaufquote lag mit 47 Fragebögen bei 63 Prozent.

Statistische Daten

Im Rahmen des ersten Fragenkomplexes wurden die Kommunen zunächst nach deren Einwohnerzahl befragt. Die Auswertung dieser Frage ist aus der Abbildung 7 ersichtlich.

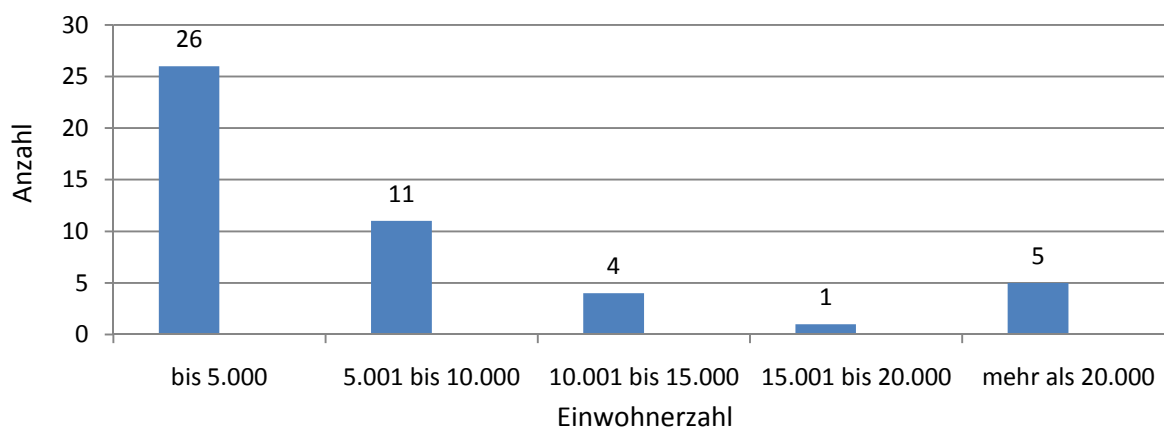


Abb. 7: Größenklassen hinsichtlich der Einwohnerzahl der an der Befragung teilnehmenden Kommunen (n = 47)

Datenquelle: Eigene Erhebung.

Auf die Frage, wie sich die Einwohnerzahl in den vergangenen drei Jahren entwickelt habe, antworteten 57 Prozent (27 Gemeinden), dass diese gesunken sei, während nur 9 Prozent (4 Gemeinden) einen Anstieg zu verzeichnen hatten. Die verbleibenden 34 Prozent (16 Gemeinden) stellten keine Veränderung der Einwohnerzahl fest. Die Antworten bestätigen damit den Trend einer zurückgehenden Bevölkerung in der Region (vgl. Abschnitt 2).

Als nächstes wurden die Kommunen danach befragt, welche Kultur- und Freizeitangebote sie anbieten. Einen Überblick, welcher Anteil der 47 Kommunen welches Angebot vorhält, liefert die Abbildung 8.

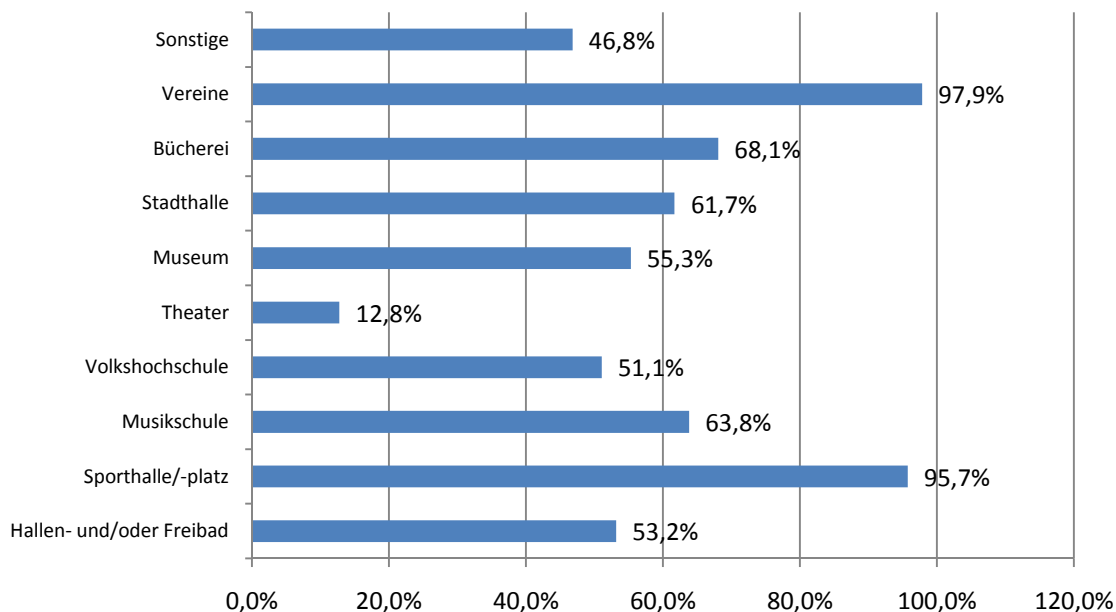


Abb. 8: Kultur- und Freizeiteinrichtungen der befragten Kommunen (n = 47)
 Datenquelle: Eigene Erhebung.

Auf die Frage „Werden in Ihrer Kommune spezielle Freizeitangebote für bestimmte Gruppen (z.B. Seniorentreff, Jugendtreff, Ferienfreizeit, spezielle Angebote für Mütter/Väter usw.) angeboten?“ haben die Gemeinden im Freitext eine Vielzahl von Antworten gegeben; eine Auswahl ist aus Tabelle 3 ersichtlich.

- Jugendraum, -haus	- Seniorenclub
- Jugendbeirat	- Spielgruppe für junge Mütter
- Jugendtreff	- Mutter-Kind-Gruppen
- Jugendkulturzentrum	- Mehrgenerationenhaus
- Kinder-/Jugendferienprogramm	- Mediathek
- Schülerbetreuung während Ferien	- Jahrgängetreffen
- Lesezelt in der Stadtbibliothek	- Zeltplatz
- Jugendclub	- Open-Air-Kino
- Seniorenbegegnungsnachmittag	- Netzwerkbüro
- Seniorenrat	- Ausflüge
- Haus der Senioren	- Elternkompetenzzentrum
- "Essen in Gemeinschaft" für Ältere	

Tab. 3: Spezielle Freizeitangebote der befragten Kommunen (Auswahl)
 Quelle: Eigene Erhebung.

Insgesamt kann das Angebot an grundlegenden Kultur- und Freizeiteinrichtungen als umfassend beurteilt werden; die Attraktivität der Kommunen hinsichtlich ihres Kultur- und Freizeitangebots kann damit als gegeben angesehen werden.

Soziale Integration

Bei dem zweiten Themenkomplex steht die Leitfrage im Vordergrund, wie die Kommunen es Neubürgern ermöglichen, an ihrem neuen Wohnort „Fuß zu fassen“.

Die Gemeinden konnten hier zunächst im Freitext angeben, welche Einzelmaßnahmen sie zur aktiven Eingliederung von Neubürgern anbieten; eine Auswahl zeigt die Tabelle 4.

- Begrüßungspaket	- Informationsheft des Gewerbevereins
- Neubürgerbroschüre	- Nennung der Neubürger im lokalen Amtsblatt
- Neubürgerbegrüßungsabend/-empfang	- Familien mit mind. 1 Kind erhalten 10€ Rabatt pro Quadratmeter Bauland
- Rubrik für Neubürger auf der Homepage	- Kostenlose Teilnahme an Stadtführung
- Anschreiben des Bürgermeisters	
- Gutscheinehefte	
- Integrationsbeauftragte	

Tab. 4: Einzelmaßnahmen zur aktiven Integration von Neubürgern

Quelle: Eigene Erhebung.

Die Kommunen wurden anschließend befragt, ob Kooperationen mit Vereinen oder kirchlichen Trägern für die Integration von Neubürgern bestehen. Ein hoher Anteil von 42 Gemeinden gab dabei an, dass keine derartige Zusammenarbeit bestehe. Nur fünf Kommunen arbeiten bei der Integration von Neubürgern mit Vereinen und/oder der Kirche zusammen. Die Abbildung 9 illustriert die Ergebnisse:

Bei der Eingliederung positiv zu bewerten ist das große Portfolio an Einzelmaßnahmen der Kommunen. Allerdings besteht dennoch Handlungsbedarf im Bereich der sozialen Integration, insbesondere weil abgestimmte und koordinierte Maßnahmen und Strategien zur Aktivierung der Bürgerbeteiligung bei der Integration von Neubürgern nicht erkennbar waren. Zur Etablierung einer nachhaltigen Willkommenskultur sind vor allem Konzepte und Maßnahmen zur Sensibilisierung und Einbindung von Bürgern notwendig.

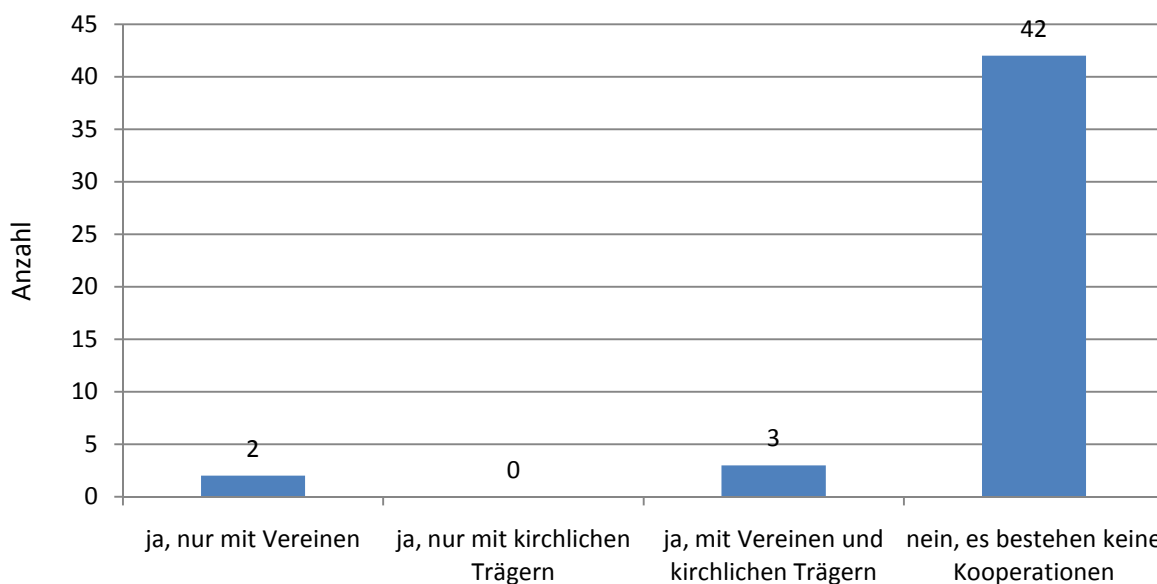


Abb. 9: Zusammenarbeit der befragten Kommunen mit Vereinen und/oder kirchlichen Trägern bei der Integration von Neubürgern (n = 47)

Datenquelle: Eigene Erhebung.

Verwaltung & Immobilien

Die Frage, ob ein Bürgerbüro bzw. eine vergleichbare Einrichtung bei den Kommunen vorhanden ist, bei dem die Bürger alle Formalitäten nach dem Zuzug (z.B. Ummeldung des Wohnsitzes) erledigen können, beantworteten rund 90 Prozent der Gemeinden mit „ja“. Daraus kann für die Kommunen kein weiterer Handlungsbedarf für bürgerfreundlichere Verwaltungsabläufe identifiziert werden.

Die Attraktivität einer Gemeinde für Neubürger, insbesondere Familien, spiegelt sich auch darin wider, ob bei der Vergabe von Bauplätzen Restriktionen für Zuziehende bestehen. Wenngleich dies bei 39 Kommunen (83 Prozent) nicht der Fall ist, gaben acht Gemeinden an, dass solche Restriktionen existieren. Diese „Zuzugsbarriere“ sollte von den betreffenden Gemeinden überdacht werden. Im Einzelfall kann es sogar sinnvoll sein, den Zuzug von Familien über eine priorisierte Vergabe von Bauplätzen anzureizen.

Infrastruktur

Für potenzielle Zuziehende ist die Infrastruktur ein entscheidendes Kriterium für die Wahl eines geeigneten Wohnortes. Die Situation bei der Verkehrsinfrastruktur wird aus der folgenden Abbildung 10 deutlich.

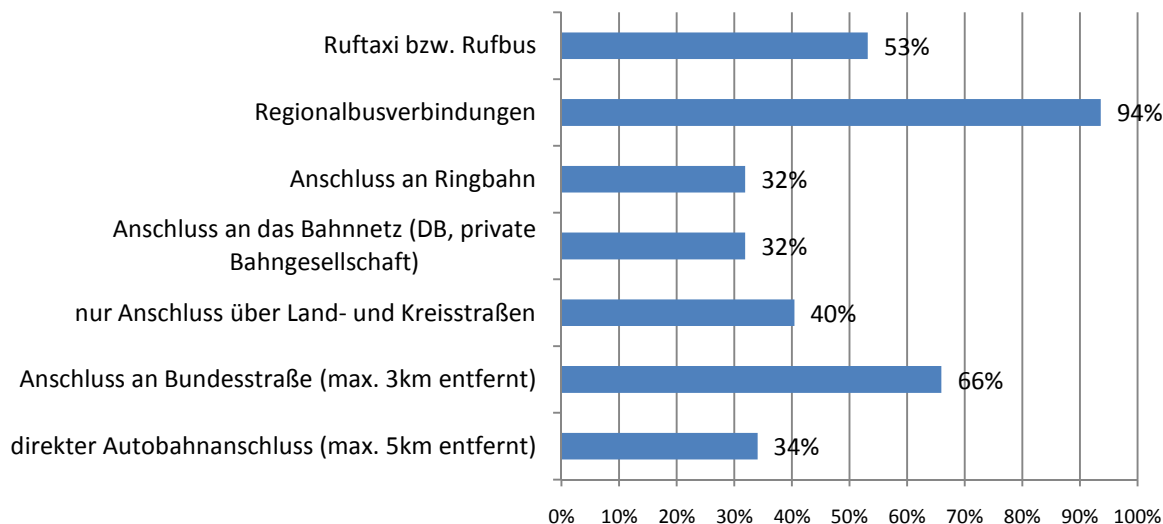


Abb. 10: Verkehrsinfrastruktur in den befragten Kommunen (n = 47)

Datenquelle: Eigene Erhebung.

Beim ÖPNV ergibt sich als Resultat, dass nur rund ein Drittel der Gemeinden über einen Anschluss an das Bahnnetz verfügen, was allerdings kaum änderbar erscheint. Hingegen verfügen fast 50 Prozent der Kommunen über keinen Ruftaxi- bzw. -busservice; bei Einsatz überschaubarer finanzieller Mittel lässt sich mit dieser Möglichkeit auch gerade bei kleineren Gemeinden eine deutliche Verbesserung bei der Anbindung bzw. Erreichbarkeit und damit der Attraktivität des Wohnorts erzielen.

Von nicht minderer Bedeutung für die Attraktivität eines Wohnorts ist mittlerweile die flächendeckende Verfügbarkeit eines Breitband-Internetanschlusses (DSL/VDSL/Kabel) anzusehen. Die entsprechende Netzabdeckung ergibt sich aus der Abbildung 11.

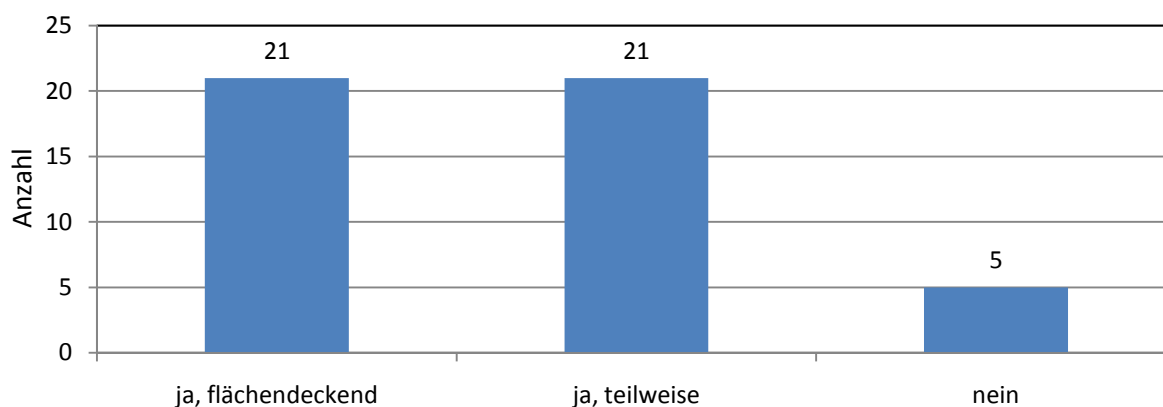


Abb. 11: Verfügbarkeit eines Internet-Breitbandanschlusses in den befragten Kommunen (n = 47)

Datenquelle: Eigene Erhebung.

Danach ist die Verfügbarkeit eines schnellen Internetanschlusses nur bei fünf Gemeinden gar nicht vorhanden; in 21 Kommunen ist ein flächendeckendes Angebot vorhanden.

Einfluss auf die Wahl des Wohnorts hat auch die medizinische Infrastruktur, die sich in den befragten Gemeinden aus der Abbildung 12 ergibt.

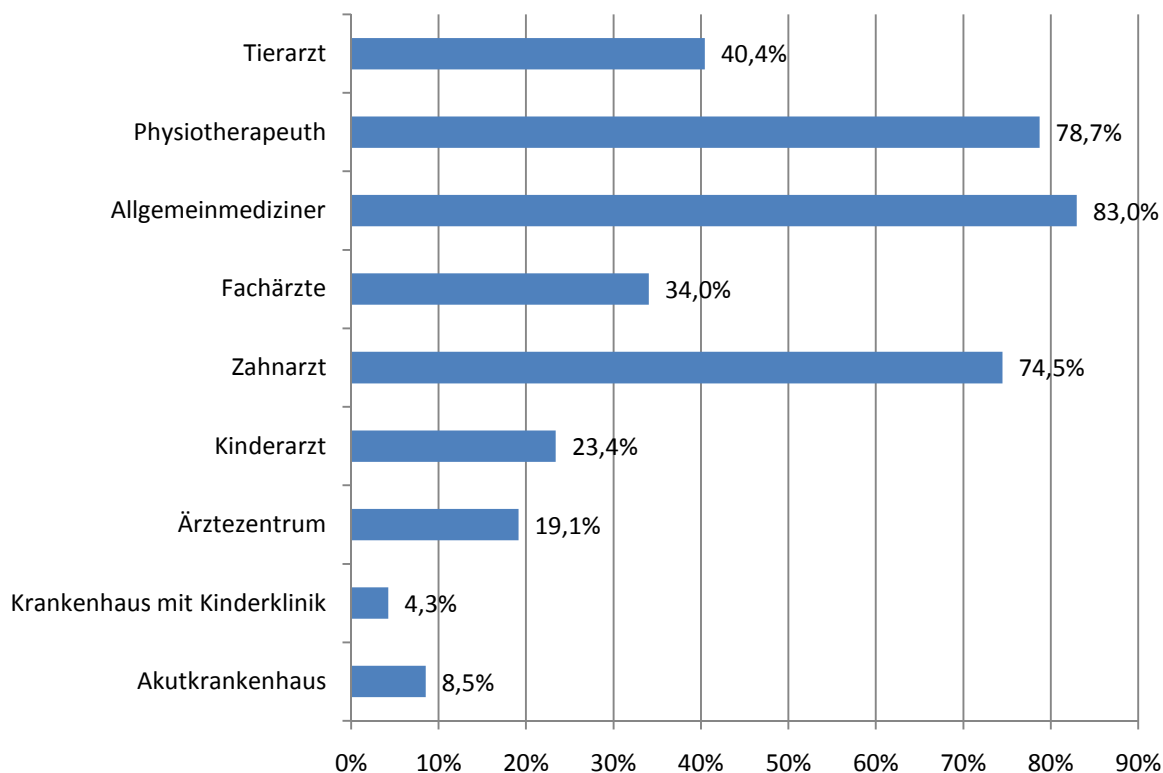


Abb. 12: Medizinische Infrastruktur in den befragten Kommunen (n = 47)

Datenquelle: Eigene Erhebung.

Die allgemeinärztliche und zahnärztliche Grundversorgung ist damit in den meisten Gemeinden gegeben. Mit Blick auf die langfristige demografische Entwicklung und den sich ergebenden Ersatzbedarf sind allerdings – insbesondere im ländlichen Raum – ggf. Maßnahmen zu ergreifen, um die medizinische Grundversorgung auch zukünftig auf dem bestehenden Niveau zu gewährleisten.

Bildungs- und Betreuungsangebote

Die Bildungsinfrastruktur in der Region ergibt sich aus der Abbildung 13.

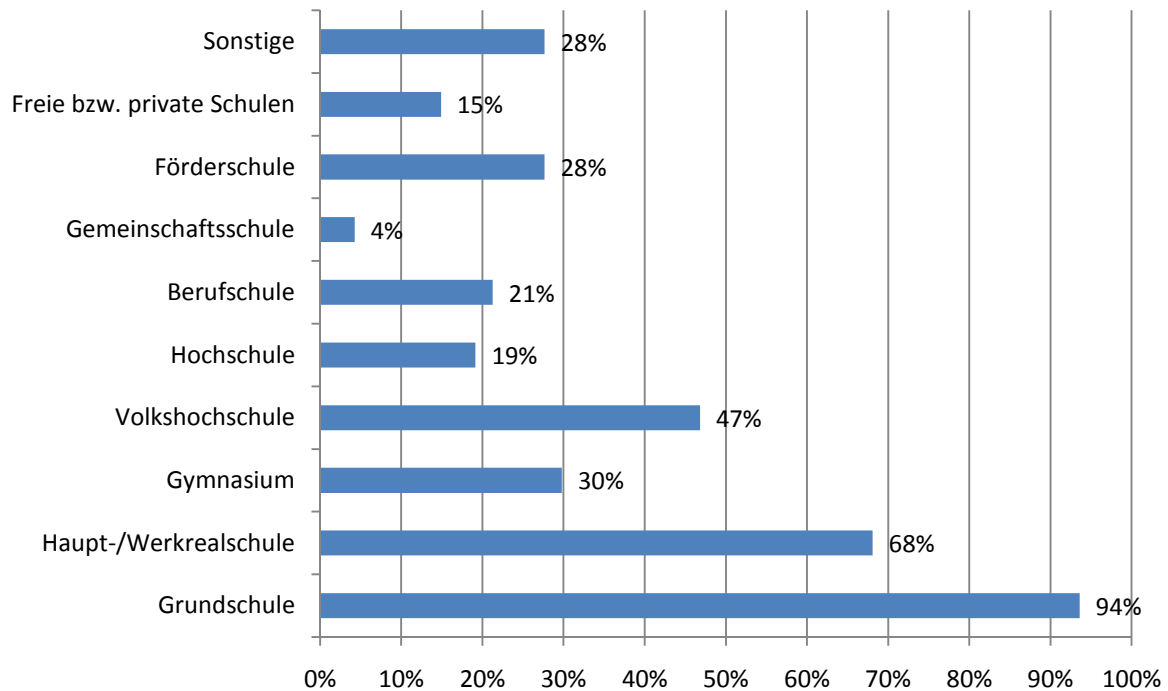


Abb. 13: Bildungsinfrastruktur in den befragten Kommunen (n = 47)

Datenquelle: Eigene Erhebung.

Ersichtlich ist, dass in der Region ein breites Bildungsangebot verfügbar ist; über eine Grundschule verfügt nahezu jede Gemeinde.

Von besonderem Interesse für zuziehende Familien ist, inwiefern die Kinderbetreuungssituation in einer Kommune die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht. Aus der Abbildung 14 ist ersichtlich, in welchem Umfang die befragten 47 Gemeinden solche Angebote vorhalten.

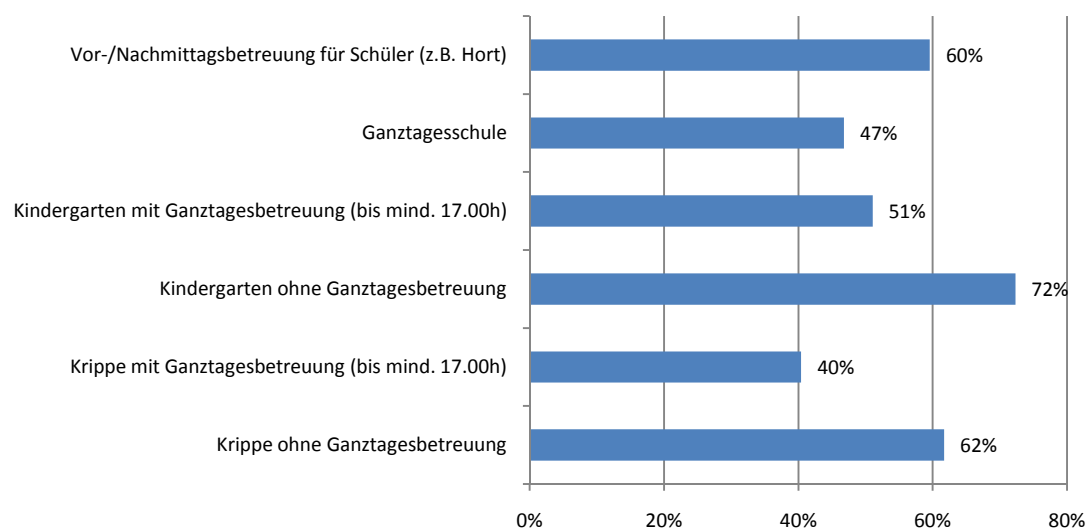


Abb. 14: Angebote der Ganztagesbetreuung von Kindern in den befragten Kommunen (n = 47)

Datenquelle: Eigene Erhebung.

Zwar verfügt der Großteil der Kommunen in der Region über Krippen und Kindergärten; allerdings gilt dies nicht für Angebote mit Ganztagsbetreuung. Auch im schulischen Bereich wird deutlich, dass weniger als die Hälfte der Befragten eine Ganztagsbetreuung sicherstellen können.

Von ebenso großer Bedeutung ist auch die Frage, inwieweit ein Betreuungsangebot sofort verfügbar ist. In absoluten Zahlen zeigt die Abbildung 15 die Situation bei der sofortigen Verfügbarkeit von Krippen-, Kindergarten- und Hortplätzen sowie einer kooperierenden Tagesmutter.

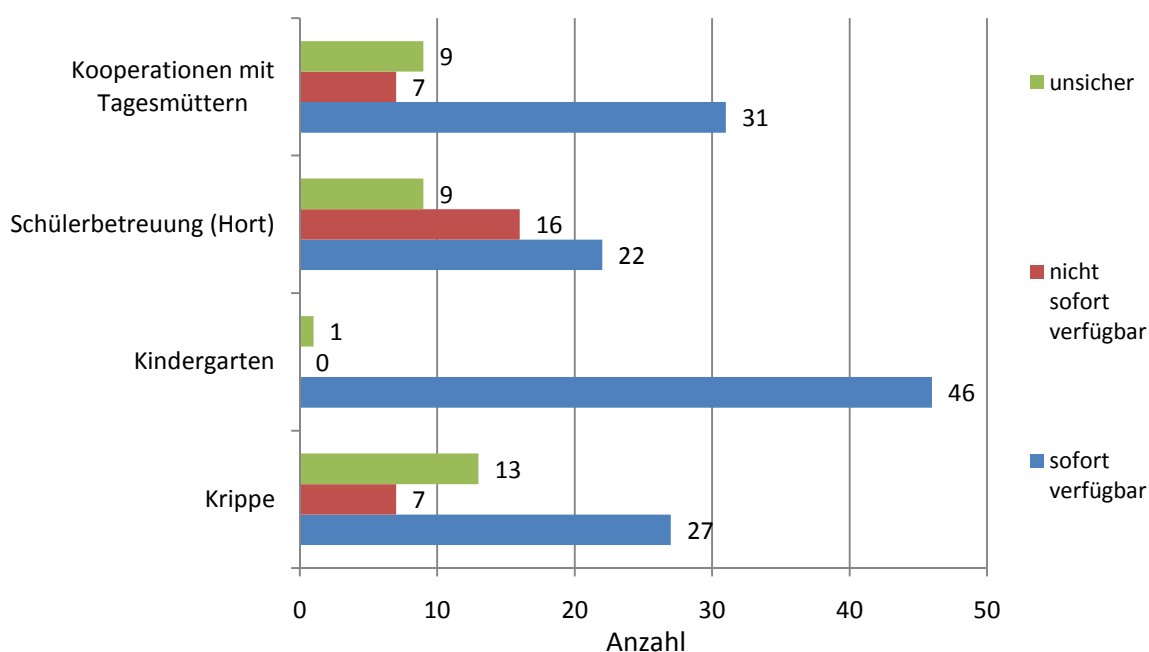


Abb. 15: Verfügbarkeit von verschiedenen Betreuungsangeboten in den befragten Kommunen (n = 47)

Datenquelle: Eigene Erhebung.

Erfreulich ist, dass mit einer Ausnahme in allen Gemeinden sofort ein Kindergartenplatz bereit steht. Im Bereich der Krippenplätze liegt der Anteil derjenigen Kommunen mit sofortiger Verfügbarkeit bei 57 Prozent. In weniger als 50 Prozent der Gemeinden steht ein Hortplatz sofort zur Verfügung. Zusätzlich gibt es Angebote mit Tagesmüttern, die oftmals sogar zeitnah verfügbar sind.

Auf die Frage, ob im Notfall Ad-hoc-Betreuungsangebote verfügbar sind, antworteten 25 Gemeinden mit „ja“ und 22 mit „nein“.

Im Bereich der Ganztagesbetreuung bestehen also gute Ansatzpunkte für einen weiteren und flächendeckenden Ausbau, die von den Kommunen zur Erhöhung der Attraktivität für

Neubürger genutzt werden sollten. Das Vorhandensein von Ganztagsbetreuungsplätzen kann das entscheidende Kriterium Zuziehender bei der Entscheidung für oder gegen einen neuen Wohnort sein; insofern sollte in denjenigen Gemeinden ohne gegenwärtige Möglichkeit zur Ganztagsbetreuung überdacht werden, ob die Attraktivität der Gemeinde für Neubürger durch Schaffung solcher Angebote maßgeblich erhöht werden kann.

Die Betreuungssituation für Senioren ist ebenso ein wichtiges Kriterium für Neubürger bei der Entscheidung für oder gegen einen Wohnort. Zum einen ist dies für Zuziehende relevant, weil gegebenenfalls ältere Angehörige wohnortnah zu versorgen sind. Zum anderen könnten Neubürger ihre eigene Situation in späteren Jahren im Blick haben. Die Frage, welche Betreuungsangebote für ältere Mitbürger bestehen, beantworteten die 47 Gemeinden wie aus Abbildung 16 ersichtlich.

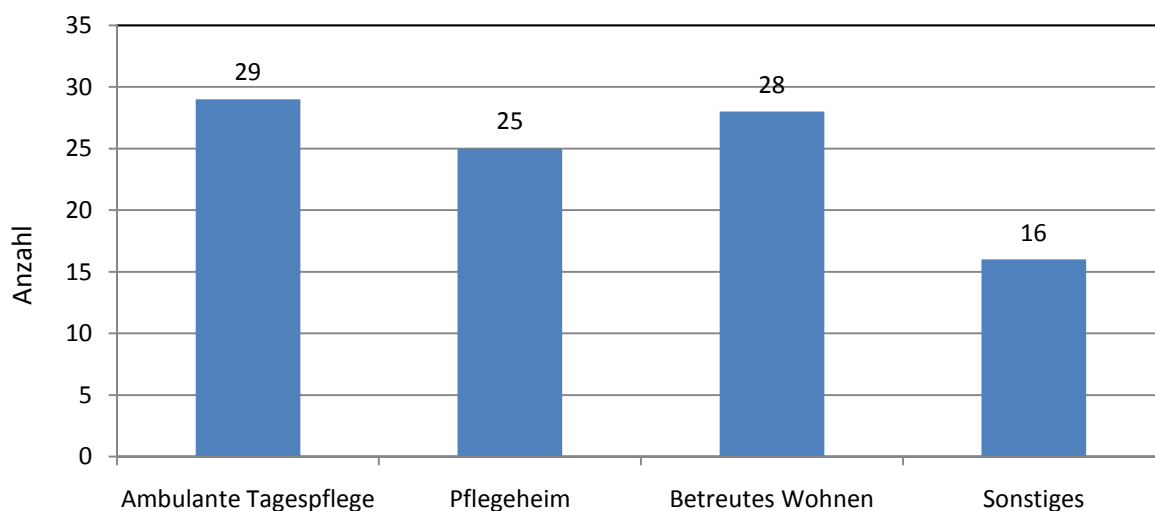


Abb. 16: Verfügbarkeit von Betreuungsangeboten für ältere Bürger in den befragten Kommunen (n = 47)

Datenquelle: Eigene Erhebung.

Im Ergebnis verfügt also die Mehrzahl der Kommunen auch über Betreuungsangebote für ältere Mitbürger.

6 Ableitung von Handlungsempfehlungen

Auf Basis der bisherigen Analyse können einige Handlungsempfehlungen formuliert werden, mit denen die Gemeinden der Region SBH Neubürger gewinnen und binden können. Dabei ist eine Gesamtstrategie notwendig, die in Abbildung 17 dargestellt ist.

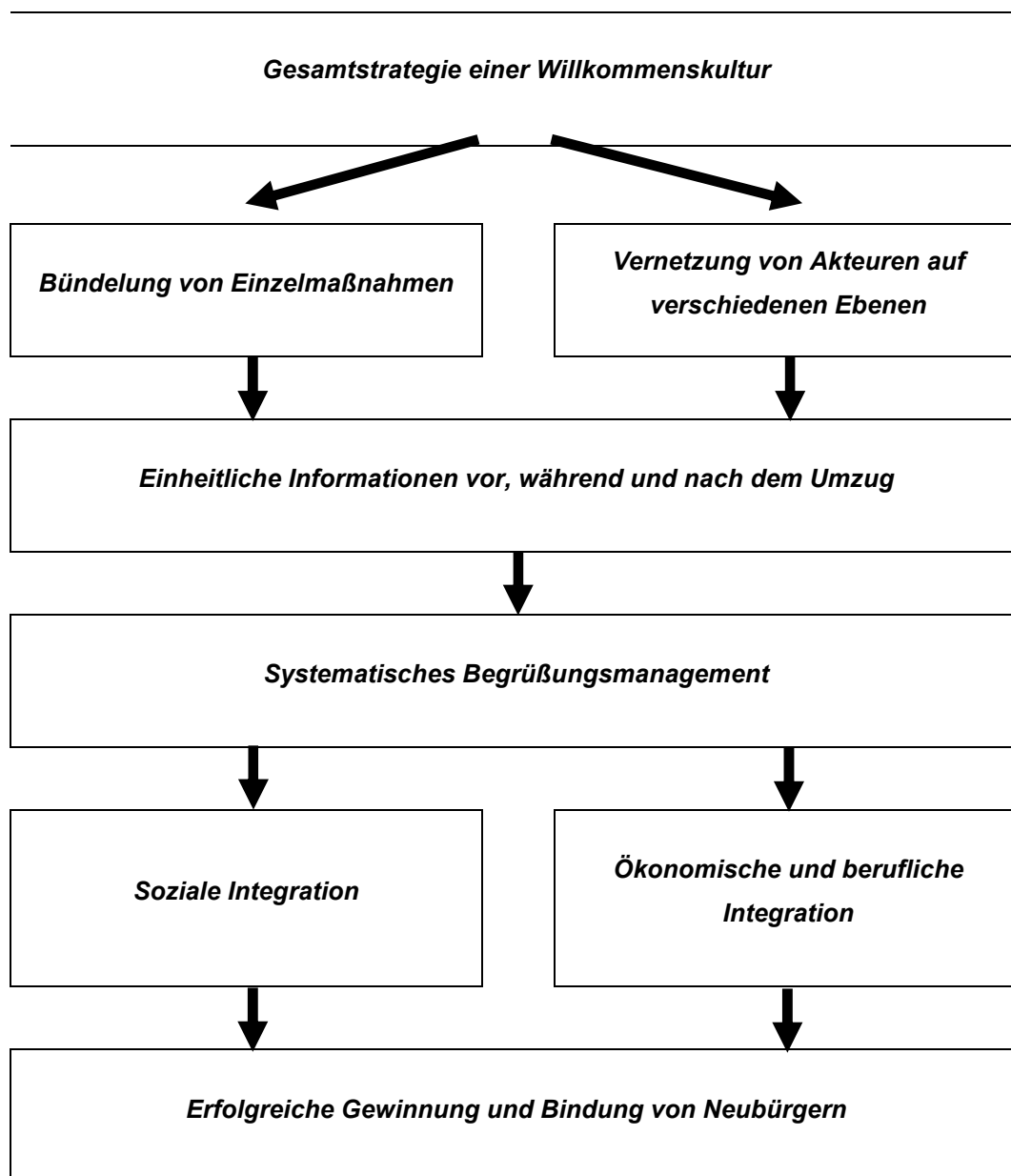


Abb. 17: Systematisches Willkommensmanagement

Datenquelle: Eigene Darstellung.

Verbesserungspotenzial besteht bei der Aktivierung von Bürgerinnen und Bürgern für die Aufgaben der Integrationsarbeit; eine solche Maßnahme, bei der sich in der Gemeinde

etablierte Bürger Zuziehenden annehmen, ist zum einen kostengünstig, zum anderen ist sie wirkungsvoll und glaubwürdig.

In der Befragung wurde festgestellt, dass die Kommunen eine Vielzahl von Einzelmaßnahmen bei der Integration von Neubürgern durchführen. Eine Verbindung und Vernetzung dieser bereits bestehenden Aktivitäten zu einer Gesamtstrategie in den jeweiligen Kommunen könnte ein wichtiger Schritt hin zu einer effizienten Begrüßungs- und Willkommenskultur sein. Des Weiteren ist die Vernetzung verschiedener Akteure (Kommunen, Arbeitgeber, Vereine, Kirchen etc.) auf kommunaler und/oder regionaler Ebene ebenfalls ein guter Ansatzpunkt.

Eine Maßnahme zur Stärkung der Willkommenskultur ist die Information von potenziellen Neubürgern. Hierzu zählen Informationsbroschüren und entsprechende Internetseiten (in mehreren Sprachen). Im Vorfeld können von Seiten der Kommune „Look-an-See-Trips“ angeboten werden, um potenziellen Zuziehenden gezielt Informationen zu vermitteln und ein hohes Interesse seitens der Gemeinden zu signalisieren. Als unerlässlich sind regelmäßige Veranstaltungen zum Kennenlernen der Kommune zu betrachten; diese Veranstaltungen können auch in Workshop-Form organisiert werden. Im Vorfeld des Zuzugs sollte die Kommune proaktiv bei der Suche der Neubürger nach Wohnraum, Betreuungsplätzen etc. behilflich sein.

In einem nächsten Schritt sollte die Etablierung eines systematischen Begrüßungsmanagements erfolgen. Dies kann bestehen aus einer Begrüßungsveranstaltung durch den Bürgermeister, verbunden mit Stadtführungen und/oder -rundfahrten.

Um die soziale Integration zu fördern, ist die Einrichtung von Begrüßungskomitees, die sich aus etablierten Mitbürgern und Verwaltungsmitarbeitern zusammen setzen, eine sinnvolle Maßnahme. Außerdem ist es denkbar, den Neubürgern einen Paten oder Tutoren-Teams für die ersten Wochen bzw. Monate in ihrer neuen Kommune zur Seite zu stellen. Flankiert werden können diese persönlichen Kontakte mit Gutscheineften für Schwimmbäder, Stadtbibliotheken, Vereine und dgl.

Neben der sozialen Integration sollten auch Maßnahmen zur beruflichen Integration ergriffen werden. Sinnvolle Maßnahmen können in diesem Zusammenhang beispielsweise sein:

- Vernetzung der Akteure im Bereich Aus- und Weiterbildung;
- Unterstützung von Unternehmensgründungen und Spin-Offs von Hochschulen;
- Schaffung bzw. Ausbau von Angeboten, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern (z.B. Ad-Hoc-Betreuung, Tagesmütter-Netzwerk);

- Etablierung von Angeboten für Dual-Career Couples (z.B. systematisches Dual Career Management, Netzwerke zur Vermittlung von Arbeitsplätzen für berufstätige Ehe- bzw. Lebenspartner).

7 Fazit und Ausblick

Die bisherigen Ausführungen machen in den befragten Kommunen einen dringenden Handlungsbedarf bei der Integration von Neubürgern unmittelbar deutlich. Zwar gibt es in den Kommunen verschiedene Einzelmaßnahmen, die gute Ansatzpunkte für eine Willkommenskultur bilden. Jedoch fehlt es bislang an einem systematischen Willkommensmanagement „aus einem Guss“ und eine umfassenden Gesamtstrategie.

Um eine solches Willkommensmanagement in den Kommunen zu etablieren, müssen verschiedene Akteure, vor allem ansässige Unternehmen und Kommunen, intensiv und zielgerichtet zusammen wirken.

Nicht zuletzt die Sichtweise der Mitarbeitenden in Unternehmen muss zwingend in die Analyse einbezogen werden, wenn es um die Etablierung einer bürgernahen und zielgerichteten Willkommenskultur in den Gemeinden geht. Eine entsprechende Befragung der Mitarbeitenden ist deshalb für die sich anschließende zweite Projektphase vorgesehen.

Literaturverzeichnis

- Atteslander, P. (2010): Methoden der empirischen Sozialforschung, Berlin.
- Bruch, H. & Kunze, F. (2007): Management einer Aging Workforce, in: ZfO, 2/2007, S. 72-82.
- Bundesregierung (Hrsg.) (2011): Demografiebericht: Bericht der Bundesregierung zur demografischen Lage und künftigen Entwicklung des Landes , Berlin.
- Destatis (Hrsg.) (2009): Bevölkerung Deutschlands bis 2060, 12. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Wiesbaden.
- Europäische Kommission (2006): Bevölkerungsstatistik, Luxemburg.
- Flato, E. & Reinbold-Scheible, S. (2009): Zukunftsweisendes Personalmanagement, München.
- Fuchs, J. & Zika, G. (2010): Demografie gibt die Richtung vor, IAB-Kurzbericht, 12/2010, Nürnberg.
- Fuchs, J., Söhnlein, D. & Weber, B. (2011): Rückgang und Alterung sind nicht mehr aufzuhalten, IAB-Kurzbericht, 16/2011, Nürnberg.
- Jäger, W. (Hrsg.) (2009): Talentmanagement, Köln.
- Jonda, B. (2012): Zwischen Resignation und Kreativität – Bürgermeister in deutschen Kommunen im Umgang mit aktuellen Herausforderungen des demografischen Wandels, in: DGD (Hrsg.): Schrumpfend, alternd, bunter? Antworten auf den demografischen Wandel, Bonn, S. 94-106.
- Mayring, P. (2002): Einführung in die qualitative Sozialforschung, Weinheim.
- Nitsche, A., Jung, J. & Pfaff, H. (2011): Work-Life-Balance in der ITK-Branche, BFuP, 63(4), 407-421.
- Schnell, R., Hill, P.B. & Esser, E. (2005): Methoden der empirischen Sozialforschung, München.
- Seyda, S. & Stettes, O. (2010): Familienfreundlichkeit in der deutschen Wirtschaft – Ergebnisse des Unternehmensmonitors Familienfreundlichkeit 2010, IW-Trend, 2/2010, S. 3-17.
- Trost, A. (2012): Talent Relationship Management, Berlin.
- Walwei, U. (2001): Arbeitsmarktbedingte Zuwanderung und bedenkenswerte Alternativen, IAB-Werkstattbericht, 4/2001, Nürnberg.

Verzeichnis der Internetquellen

<http://www.berlin.de> [30.08.2012]

<http://www.buchholz.de/internet/page.php?navilD=3000141&site=3000235&brotdID=3000141&typ=2&ubrik=3000001> [30.08.2012]

<http://www.coburg.de/Subportale/Familienkompass/Neu-in-Coburg.aspx> [30.08.2012]

<http://www.duisburg.de/> [30.08.2012]

http://www.ehningen.de/servlet/PB/menu/1116946_11/index.html [30.08.2012]

http://www.jena.de/sixcms/detail.php?id=45128&nav_id1=43837&nav_id2=43866&lang=de
[30.08.2012]

http://www.leverkusen.de/levfuer/ausmitb/sp_auto_172.php [30.08.2012]

<http://www.neckarsulm.de/main/familie-soziales.html> [30.08.2012]

<http://www.reutlingen.de/ceasy/modules/cms/main.php5?cPageId=902> [30.08.2012]

<http://www.reutlingen.de/ceasy/modules/cms/main.php5?cPageId=2467> [30.08.2012]

<http://www.schwaebischhall.de/familienstadt.html> [30.08.2012]

<http://stadt-marktheidenfeld.de/page2/politik-soziales/leitbild/var/term=leitbild#leitbild> [30.08.2012]

http://www.ulm.de/leben_in_ulm/ulm_internationale_stadt/konzept_ulm_internationale_stadt.104578.3076,3665,4016,104541.htm [30.08.2012]

<http://www.viernheim.de/Begruessungskomitee.begruessungskomitee.0.html?&MP=286-2078>
[30.08.2012]

http://www.wertheim.de/_Lde/startseite/Unsere+Stadt/Familie.html [30.08.2012]

<http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/SRDB/Tabelle.asp?H=BevoelkGebiet&U=03&T=98015021&E=LA&R=LA>
[31.08.2012]

<http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/SRDB/Tabelle.asp?H=BevoelkGebiet&U=03&T=98015021&E=RV&R=RV32>
[31.08.2012]

<http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/SRDB/Tabelle.asp?H=BevoelkGebiet&U=03&T=98015200&E=LA&R=LA>
[31.08.2012]

<http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/SRDB/Tabelle.asp?H=BevoelkGebiet&U=03&T=98015200&E=RV&R=RV32>
[31.08.2012]

<http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/Pressemitt/2012122.asp> [31.08.2012]

<http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/Pressemitt/2011391.asp> [31.08.2012]

http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/BevoelkGebiet/Indikatoren/BB-NB_kinderzahlFrau.asp
[31.08.2012]

<http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/SRDB/Tabelle.asp?H=BevoelkGebiet&U=04&T=01065011&E=LA&R=LA>
[31.08.2012]

<http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/SRDB/Tabelle.asp?H=BevoelkGebiet&U=04&T=01065011&E=RV&R=RV32>
[31.08.2012]

<http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/SRDB/Tabelle.asp?H=BevoelkGebiet&U=04&T=99045020&E=LA&R=LA>
[31.08.2012]

<http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/SRDB/Tabelle.asp?H=BevoelkGebiet&U=04&T=99045020&E=RV&R=RV32>
[31.08.2012]

<http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/SRDB/Tabelle.asp?R=LA&H=BildungKultur&U=03&T=13015030>
[31.08.2012]

<http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/SRDB/Tabelle.asp?R=LA&H=BildungKultur&U=03&T=13015031>
[31.08.2012]

<http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/SRDB/Tabelle.asp?H=BildungKultur&U=03&T=13013040&E=LA&R=LA>
[31.08.2012]

<http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/SRDB/Tabelle.asp?R=RV32&H=BildungKultur&U=03&T=13015030>
[31.08.2012]

<http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/SRDB/Tabelle.asp?R=RV32&H=BildungKultur&U=03&T=13015031>
[31.08.2012]

<http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/SRDB/Tabelle.asp?H=BildungKultur&U=03&T=13013040&E=RV&R=RV32>
[31.08.2012]